

بررسی رابطه مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با نگرش کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام نور مرکز نقده در سال تحصیلی 89-1388

دکتر سیدداوود حسینی‌نسب¹

دکتر اسداله خدیوی²

عبداله موسی‌زاده³

چکیده

پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با نگرش کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام نور شهرستان نقده در سال تحصیلی 89-88 اجرا شده است. روش تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از جهت نوع به صورت توصیفی-همبستگی می‌باشد. برای گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه محقق ساخته سازمان یادگیرنده و نگرش کارآفرینی استفاده گردیده است که پس از تأیید روایی طی یک آزمون مقدماتی بر روی 40 نفر از دانشجویان با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ برای پرسشنامه سازمان یادگیرنده 93% و پرسشنامه 80% بدست آمد. جامعه آماری این تحقیق را کلیه دانشجویان دختر و پسر دانشگاه پیام نور شهرستان نقده به تعداد کل 3970 نفر که 2233 نفر آن دانشجوی دختر و 1737 نفر دانشجوی پسر تشکیل می‌دهد از این تعداد 350 نفر دانشجو به عنوان نمونه آماری بر اساس فرمول کوکران انتخاب شدند. نمونه آماری دانشجویان دختر و پسر به نسبت جمعیت هر طبقه به ترتیب 196 نفر دختر و 154 نفر پسر بدست آمد. یافته‌های تحقیق نشان داد که وضعیت کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه پیام نور در حد متوسط و همچنین وضعیت نگرش کارآفرینی دانشجویان در دانشگاه پیام نور در حد بالا می‌باشد. در بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده، مؤلفه تفکر سیستمی بیشترین رابطه را با نگرش کارآفرینی دانشجویان نشان می‌دهد. علاوه بر این بین

1- استاد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، گروه علوم تربیتی، تبریز، ایران.

2- عضو هیئت علمی پژوهشکده کاربردی تعلیم و تربیت

3- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

مؤلفه‌های قابلیت شخصی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی با نگرش کار آفرینی دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. بطور کلی بین سازمان یادگیرنده و نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری مشاهده شد.

واژگان کلیدی: یادگیری، سازمان یادگیرنده، یادگیری سازمانی، کار آفرینی.

مقدمه

عصر ما عصر شتاب و سرعت، عصر دگرگونی و تغییر است. موج این تغییرات زندگی همه‌ی ما را نیز خواسته یا ناخواسته تحت تأثیر قرار می‌دهد. از اینرو جامعه‌ای در جهت سازگاری با تغییرات و رقابت‌های جهانی پیش‌تاز خواهد شد که از نیروی انسانی ماهر و متخصص، خلاق و خودباور برخوردار باشد. کشور ما نیز بیش از هر زمان دیگری نیازمند یک نظام آموزشی پویا و مترقی است. رشد سریع جمعیت و افزایش نرخ بیکاری به ویژه در میان دانش‌آموختگان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و به طبع آن مشکلات اجتماعی دیگر چالش‌هایی است که جامعه ما درگیر آن است. در شرایط کنونی یکی از عواملی که سبب دگرگونی چهره‌ی اقتصادی، اجتماعی و صنعتی یک کشور می‌شود فعالیت‌های کارآفرینانه، برخورداری از روحیه کارآفرینی و در نهایت کارآفرینی انسان است. از نظر تیمونز¹ "کارآفرینی خلق و ایجاد بینشی ارزشمند از هیچ است کارآفرین کسی است که دارای قدرت درک بالا و توانایی یافتن فرصت‌هاست و می‌تواند از طریق پرورش اندیشه و ایده خود و تبدیل آن به محصول یا خدمتی جدید، اقدام به ارزش آفرینی از هیچ نماید" (نقل از احمد پورداریانی، 1387، ص 24).

در دهه کنونی و در محیط اقتصادی پرقابته، هر سازمانی که بخواهد به موفقیت کامل دست یابد ابتدا باید یک نکته اساسی را در نظر داشته باشد: موفقیت در اقتصاد امروز کاملاً به یادگیری فردی و سازمانی بستگی دارد. بنابراین، باید در نظر داشت که در آینده سازمان‌هایی به تعالی دست خواهند یافت که دریابند چگونه می‌توان در همه سطوح و بخش‌های سازمان علاقه، تعهد و قابلیت یادگیری در افراد را توسعه داد. امروزه مفهوم نوینی که با پیچیده شدن محیط سازمان‌ها مطرح می‌شود، «سازمان‌های یادگیرنده» می‌باشد. سازمان‌های یادگیرنده (معرفت‌پذیر) سازمان‌هایی هستند که می‌توانند نیازهای محیطی را تشخیص داده و ابزارهای لازم را جهت تطبیق خود با محیط فراهم آورند و بدین وسیله به حیاط خود ادامه دهند و در شکوفایی ویژگی‌هایی چون خلاقیت، خودباوری، آینده‌نگری، خطرپذیری و تمایل به کامیابی در افراد مؤثر باشند. سازمان‌های یادگیرنده را به تعبیری دیگر می‌توان سازمان‌های کارآفرین و دانش‌آفرین نامید. "سازمان‌هایی که در آنها خلق دانش و آگاهی‌های جدید، ابداعات و ابتکارات یک کار تخصصی و اختصاصی نیست؛ بلکه نوعی رفتار همگانی است، روشی که همه اعضای

• ¹ - Timmons

سازمان بدان عمل می‌کنند. در این نوع سازمان‌ها هر فرد، انسانی خلاق و دانش‌آفرین است" (تقی‌زاده، تاری، 1386، ص 29).

امروزه دغدغه آموزش عالی این است که دانش‌آموختگان آن بتوانند از دانش کارآور و فن‌آوری و مهارت‌های حرفه‌ای برخوردار شوند تا بتوانند کارآفرینی کنند و مشاغلی تازه پدید آورند. بر اساس آمار، سالانه حدود 270 هزار دانش‌آموخته دانشگاه‌ها وارد بازار کار می‌شوند، اما ظرفیت بازار کار جوابگوی این تعداد نیست. در پایان سال 1376، نرخ بیکاری دانش‌آموختگان معادل 15/9 درصد بوده است که در حال حاضر بر اساس آمارهای رسمی این نرخ معادل 17 درصد است (حسینی و عزیزی، 1386). بارتون کلارک¹ معتقد است که دانشگاه‌های پویا در هزاره جدید دانشگاه‌هایی هستند که کار آفرین باشند و بتوانند ارزش‌های تخصصی و مدیریتی را تلفیق کنند (نقل از حسینی‌لرگانی، 1387). همانطور که جامعه از عصر صنعتی به عصر دانش گذر می‌کند، مسئولیت مشاغل نیز در حال تغییر است. ما به دورانی وارد شده‌ایم که در آن تولید، بیشتر با فکر سر و کار دارد تا با دست؛ کارکنان به سمتی حرکت می‌کنند که از نیاز به فراگیری مهارت‌های تکراری به سوی کسب آگاهی از نحوه‌ی مدیریت موارد استثنایی و غیرعادی، از تکیه داشتن بر ذهن و حقایق ثبت شده در آن به سوی پویایی و خلاقیت، از خطرگریزی به سوی خطرپذیری و از تمرکز بر رویه‌ها و خط‌مشی‌ها بسوی ایجاد همکاری با افراد پیش می‌رود. در نتیجه، نیروی کار نیز به سرعت در حال تغییر است (مارکوارت²، 1385، ص 21). موفقیت و بالندگی در محیط‌های بازار کار امروز شدیداً به یادگیری بستگی دارد و یکی از راه‌های کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید بر یادگیری مستمر فراگیران به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثربخشی است. مسلماً محیط متغییر امروز، به سازمان‌ها اجازه نخواهد داد که در مقابل فشارهای ناشی از مهارت‌ها، توانایی‌ها و تکنولوژی‌های رقبا، به صورت سنتی و همیشگی اداره شوند. بستر سازی، زمینه سازی یادگیری و آموزش سریع‌تر از رقبا می‌تواند به سازمان کمک کند تا نسبت به رقبا سریع‌تر و بهتر گام بردارد. بنابراین گرایش به سمت یادگیری سازمانی، اساس بقا و بهبود عملکرد سازمانی است (سبحانی‌نژاد و همکاران، 1385، ص 21). ضرورت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از آنجا ناشی می‌شود که با افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی، عدم اطمینان در محیط سازمانی فزونی یافته است. سازمان‌ها نیاز بیشتری به دانش و آگاهی گسترده از عوامل محیطی دارند تا بتوانند خود را با تغییرات و تحولات محیطی تطبیق دهند در حقیقت در دنیای متغیر، فرایند یادگیری نیز متحول شده است. زمانی که آینده امتداد حال بود، معقول به نظر می‌رسید که فرض کنیم آنچه امروز کارساز است، سال بعد هم می‌تواند مؤثر باشد. دنیای کسب و کار ثبات ندارد، پیوسته تغییراتی را شاهد هستیم که نه تنها سریع‌تر از گذشته به وقوع می‌پیوندد بلکه ناپیوسته هم هستند. چنین تغییراتی تداوم ندارند و از توالی منطقی نیز پیروی نمی‌کند در نتیجه

¹ - Clarck, B •

² - Mrqaurdet •

آنهایی که نتوانند تغییر کنند و به ثبات ادامه دهند، محو خواهند شد. به عبارت دیگر تنها راه چاره سازمان‌ها آن است که از طریق یادگیری، عادات جدید را کسب کنند. هریسون اون¹ در کتاب خود با عنوان "ببر سواری: انجام کسب و کار در دنیای در حال تحول" می‌نویسد: "زمانی وظیفه‌ی اصلی کسب و کار، سودآوری و تولید محصول بود. اکنون وظیفه‌ی اصلی کسب و کار تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده‌ی اثر بخش است. این بدان معنی نیست که سود و محصول دیگر مهم نیست بلکه بدین معنی که بدون یادگیری مستمر دستیابی به آنها ناممکن خواهد بود" (نقل از زالی، 1385 ص 2). شومپتر² پدر علم کارآفرینی بر این باور است که رشد و توسعه اقتصادی در یک نظام زمانی میسر خواهد بود که افرادی در بین آحاد جامعه با خطرپذیری، اقدام به نوآوری کرده و با نوآوری آنها روش‌ها و راه حل‌های جدید جایگزین راهکارهای ناکارآمد و کهن قبل‌ی شود و تعادل پویا از طریق نوآوری و کارآفرینی ایجاد می‌گردد و این دو مشخصه‌ی یک اقتصاد سالم است (نقل از احمدپورداریانی، 1387، ص 10). تحقیقات زیادی در رابطه با سازمان یادگیرنده و کارآفرینی صورت گرفته و نتایج متفاوتی بدست آورده‌اند که خلاصه آنها به قرار زیر است:

راشید(2000)، مصحف(1384)، حسینی و عزیزی(1386)، نشان داده‌اند که بکارگیری روش‌های توسعه، آموزش و مشاوره شغلی تغییر معنی‌داری در نگرش افراد نسبت به کارآفرینی ایجاد نموده است. همچنین دیویس(2005)، لین(2004)، موسوی(1386)، مصطفوی(1388)، محمودزاده(1384)، کرافورد(2004)، بیان کرده‌اند که به کارگیری ابعاد و مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در رشد، توسعه‌ی سازمانی، خلاقیت، اثربخشی و یادگیری گروهی مؤثر بوده و رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری دارد و برای یادگیرنده شدن سازمان‌ها وجود جهت‌دهی‌های عمیق یادگیری، ایجاد تغییرات در بینش‌ها، الگوهای ذهنی، داشتن بینش مشترک، توسعه‌ی تفکر سیستمی به منظور تحلیل و درک درست مسائل پیچیده لازم و ضروری به نظر می‌رسد.

طی دهه اخیر و همزمان با موج عظیم تغییرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی؛ سازمان‌ها برای حفظ و بقای خود تلاش گسترده‌ای را برای خارج شدن از قالب‌های غیر پویا و حرکت به سمت سازمان‌های یادگیرنده آغاز کرده‌اند. قانون دوم ترمودینامیک می‌گوید: در یک سیستم بسته، بی‌نظمی افزایش می‌یابد که به آن آنتروپی گفته می‌شود، این قانون در خصوص جامعه و سازمان نیز صدق می‌کند. سازمان‌ها، امروز، دچار تغییرات شگرفی شده‌اند؛ رشد سازمانی و تبدیل شدن سازمان از شکل بسته به موجودیتی زنده و تغییر الگوهای ثابت و از پیش تعیین شده سازمان به الگوهای سازگار شونده و منعطف، نمونه‌هایی از تغییراتی می‌باشند که در سازمان‌ها به وجود آمده است (هونگ و کو³، 1991).

1 - Harrison, Owen •

2 - Schumpeter •

• 3- Hong & Kuo

تغییر و تحولات سریع عوامل محیطی، میزان و پیچیدگی و ابهام را افزایش داده و مدیریت سازمان‌ها را با چالش‌های جدی مواجه کرده‌است. در چنین شرایطی استفاده از پارادایم قدیمی فرماندهی و کنترل که بر تخصص‌گرایی و کارایی تأکید دارد و منجر به ایجاد سازمان‌های چند بخشی می‌شود، چاره‌ساز نیست (جیمز¹، 2003)، سازمان‌ها بدون آموزش و یادگیری از تجربیات خود و دیگران توان مواجهه اثر بخش با چنین شرایطی را نخواهند داشت و امروزه برای حفظ رقابت و مزیت رقابتی در مقابله سریع با تغییرات و چالش‌ها شکل جدیدی از سازمان‌ها در حال گسترش است که سازمان یادگیرنده نام دارد. زیر سیستم اصلی سازمان یادگیرنده، یادگیری است. سرعت، کیفیت و فرآیندهای یادگیری و محتوای اصلی‌شان، سایر زیر سیستم‌های یادگیرنده را پشتیبانی و تقویت کرده، آنها را توسعه می‌دهد. یادگیری تعاریف گوناگونی دارد، اما در تمامی این تعاریف تغییر رفتار به عنوان اساسی‌ترین رکن یادگیری قلمداد شده است. یادگیری فرآیندی است که در آن افراد رفتارها و پنداره‌هایشان تغییر می‌یابد و به گونه‌ای دیگر می‌اندیشند و عمل می‌کنند (مجتهدی، 1387، ص 9). سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبا یاد بگیرند و این یادگیری و آموخته‌ها را در فرآیندهای کاری خود نشان دهند. سازمان‌ها به جای رفتارها و حرکت‌های سنتی خود که در بهترین شکل آن در برگیرنده آموزش نیز بود، تبدیل به سازمانی می‌شوند که همواره در پی یادگیری هستند و کوشش خود را در جهت یادگیری به عنوان یک امتیاز رقابتی به کار می‌برند (سبحانی‌نژاد و همکاران، 1385). یادگیری سازمانی فرایندی پیوسته و مداوم به منظور رشد و بهبود است، به طوری که:

الف - از اطلاعات یا باز خور درباره فرایندها و پیامدها استفاده می‌کند.

ب - با فعالیت‌های کاری توأم است و در درون شالوده‌های سازمان مانند فرهنگ، ساختار، رهبری، ارتباطات و غیره انجام می‌شود.

ج - ارزش‌ها، نگرش‌ها و ارداکات بین اعضای سازمان را مورد توجه قرار می‌دهد (بت و زاوری²، 2002). بنابراین ملاحظه می‌شود که یادگیری سازمانی به عنوان راهی تعریف شده‌است که طی آن سازمان‌ها به تولید، تکمیل و سازماندهی پرداخته، فعالیت‌های خود را بر اساس آن عادی می‌سازند و آن را به درون فرهنگ خود وارد می‌کنند (مهرا و داوان³، 2003)

سنگه⁴ سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌داند که به طور مداوم ظرفیت خود را به منظور خلق آینده توسعه می‌دهد. برای چنین سازمانی فقط حفظ حیات کافی نیست و در آن یادگیری برای بقای آنچه که یادگیری تطابقی نامیده می‌شود، با یادگیری مولد در هم آمیخته می‌شود و منجر به نوعی یادگیری می‌شود که ظرفیت خلاق بودن ما را افزایش می‌دهد (نقل از قربانی‌زاده، 1387، ص 72).

- 1- James
- 2 - Bath & Zaverim J
- 3 - Mehra & Dhawan
- 4 - Senge

مؤلفه‌های تشکیل دهنده سازمان یادگیرنده از نظر سگه عبارتند از:

- 1- قابلیت شخصی؛ یادگیری، توسعه ظرفیت فردی برای ایجاد نتایج مطلوب‌تر است و خلق محیط سازمانی است که تمامی افراد را به توسعه ظرفیت رسیدن به اهداف و مقاصد انتخابی‌شان تشویق می‌کند. کارکنان سازمان یادگیرنده باید در زمینه‌های فکری، تحقیق، حل مسأله و اجتماعی مهارت کسب کنند و قدرت تحمل ابهام را داشته باشند. این افراد باید نسبت به خود احساس مثبت داشته باشند و چنین بیندیشند که وجود آنها برای سازمان مفید است (مولمن¹ و بروخوئیس، 2001، ص 271).
 - 2- مدل‌های ذهنی؛ منعکس کننده تصاویر درونی افراد از دنیای واقعی است که به طور مداوم بر وضوح و روشنی آن افزوده شده و بهبود پیدا می‌کند. در سازمان یادگیرنده به این نکته توجه می‌شود که این الگوهای ذهنی هستند که اقدامات و تصمیم‌گیری‌های افراد را شکل می‌دهند. الگوهای ذهنی به عنوان عامل واسط و میانجی بین مهارت فردی و یادگیری تیمی عمل می‌کنند (همان منبع).
 - 3- آرمان مشترک؛ از طریق ایجاد تصاویر مشترک از آینده مطلوب و تنظیم اصول و اقدامات راهنما برای تحقق آن می‌توان احساس مسئولیت را در افراد و گروه‌های سازمان افزایش داد. هر فردی در سازمان با توجه به پیشینه شخصی، تجربه و دانش خود واقعیت‌ها را ادراک و تعبیر و تفسیر منحصر به فردی ارائه می‌دهد که نشان دهنده الگوی ذهنی آن فرد است؛ در تعامل افراد با یکدیگر و گفت و گوی آزاد بین آنهاست که مدل‌های ذهنی مبادله و مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرد و در صورت لزوم تغییر پیدا می‌کند و در نتیجه آن، چشم انداز مشترک بوجود می‌آید. بنابراین، چشم‌انداز مشترک، نتیجه یادگیری جمعی است که در سطح راهبردی سازمان ایجاد می‌شود و خود شرط یادگیری در سطح عملیاتی به حساب می‌آید (مولمن و بروخوئیس، 2001، ص 272).
 - 4- یادگیری تیمی؛ مهارت‌های گفت و گو و تفکر جمعی است و طی آن گروهی از افراد می‌توانند هوش و توانایی خود را افزایش دهند. لازم به یادآوری است که هوش و توانایی گروهی چیزی بیش از مجموع استعدادها می‌باشد.
 - 5- تفکر سیستمی؛ روشی از تفکر و زبانی برای تشریح و فهم نیروها و اصول دیگر است و روابط متقابل فرامین و اصول مختلف را که رفتار سیستم را شکل می‌دهند، توضیح می‌دهد. با توجه به اصل تفکر سیستمی می‌توان گفت که چشم‌انداز مشترک در دو سطح گروه و سازمان قابل شناسایی و ایجاد است (قربانی‌زاده، 1387، ص 79).
- واژه کارآفرینی واژه‌ای نو، که از کلمه‌اش نمی‌توان به مفهوم واقعی آن دست یافت. این واژه از کلمه فرانسوی Enter prendre (به مفهوم تعهد کاری) نشأت گرفته و در اصل از زبان فرانسه به دیگر زبان‌ها راه یافته است. به عبارت دیگر هنوز در فارسی معادل دقیقی برای انتقال مفهوم آن نداریم و اغلب واژه

• ¹ - Molleman & Broekhuis

کارآفرینی را برای آن به کار می‌برند (احمدپورداریانی، 1387). به طور کلی کارآفرینی از ابتدای خلقت بشر و همراه با او در تمام شئون مختلف زندگی انسان حضور داشته و مبنای تمامی تحولات و پیشرفت‌های بشری بوده است (صمد آقایی، 1380). ژوزف شومپیتر¹ کارآفرینی را به عنوان نیروی برهم زننده اقتصاد به کار برده و آن را تحت عنوان «تخریب خلاق» نامگذاری کرد. کارآفرینی شومپیتری شامل سه ویژگی اساسی است:

- 1- کارآفرینی از قبل قابل درک است. اما نمی‌توان با به کار بردن قوانین معمولی و با استنباط از حقایق موجود به طور عملی آن را پیش‌بینی کرد.
 - 2- کارآفرینی رویدادها و نتایج بلند مدت را شکل می‌دهد و برای این که موقعیت‌های مناسبی خلق کند، موقعیت‌های اقتصادی و اجتماعی را تغییر می‌دهد.
 - 3- کثرت و تکرار رویدادهای کارآفرینانه به کیفیت نسبی نیروها، تصمیمات فردی، اقدامات و الگوهای رفتاری بستگی دارد (فو و یو²، 2001).
- می‌توان گفت کارآفرینی فرآیندی است که منجر به ایجاد رضایت‌مندی و یا تقاضای جدید می‌شود. کار آفرینی عبارتست از فرآیند ایجاد ارزش از راه تشکیل مجموعه‌ی منحصر به فردی از منابع، به منظور بهره‌گیری از فرصت‌هاست (احمد پورداریانی، 1387).

لذا پژوهش حاضر در نظر دارد تا مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده که عبارتند از: قابلیت‌های شخصی، مدل‌های مذهبی، آرمان‌های مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی را با نگرش کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام نور مرکز نقده مورد بررسی قرار دهد تا اهمیت دانشگاه به عنوان سازمان یادگیرنده و کارآفرین و ارتباط مؤلفه‌های آن با ویژگی‌های کارآفرینی را نشان دهد و جامعه‌ی امروزی ما را از حالت رخوت و سستی به سوی خلاقیت و نوآوری و کارآفرینی سوق دهد.

فرضیه‌های تحقیق

- 1- بین قابلیت شخصی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.
- 2- بین مدل‌های ذهنی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.
- 3- بین آرمان‌های مشترک با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.
- 4- بین یادگیری تیمی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.
- 5- بین تفکر سیستمی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.
- 6- به طور کلی بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.

• ¹- Joseph Schumpeter
 • ²- Fu & Yu

پرسش‌هاى تحقيق

- 1- وضعيت سازمان يادگيرنده در دانشگاه پيام نور نقده چگونه است؟
- 2- وضعيت نگرش کارآفرينى دانشجويان در دانشگاه نقده چگونه است؟
- 3- کداميك از مؤلفه‌هاى سازمان يادگيرنده توجيه کننده نگرش کارآفرينى دانشجويان است؟

روش‌شناسى تحقيق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردى و با توجه به نحوه گردآورى داده‌ها از نوع تحقيقات توصيفى- همبستگى مى‌باشد. جامعه آمارى اين پژوهش شامل كليۀ دانشجويان دانشگاه پيام نور نقده در سال تحصيلى 88-89 كه تعداد آنها 3970 نفر مى‌باشد. از اين تعداد 1737 نفر دانشجوى پسر و 2233 نفر دانشجوى دختر مى‌باشد، نمونه آمارى در اين پژوهش با استفاده از فرمول كوكران 350 نفر مى‌باشد كه بصورت نمونه‌گيرى تصادفى طبقه‌اى نسبتي از بين دانشجويان دختر (196 نفر) و پسر (154 نفر) انتخاب گرديدند. با توجه به اينكه جامعه مورد بررسى دانشجويان دانشگاه پيام نور نقده مى‌باشد، ابتدا دانشجويان به چند طبقه‌اى (رشته) نسبتاً همگن تقسيم مى‌شود و سپس با روش نمونه‌گيرى تصادفى طبقه‌اى نسبتي (نسبت به جمعيت هر طبقه) نمونه مورد نظر انتخاب مى‌شود. در اين پژوهش براى جمع‌آورى داده‌ها از دو ابزار اندازه‌گيرى، شامل دو پرسشنامه محقق ساخته سازمان يادگيرنده و نگرش کارآفرينى كه براى سنجش پايابى پرسشنامه‌هاى سازمان يادگيرنده و نگرش کارآفرينى در اختيار 40 نفر از دانشجويان جامع آمارى تحت بررسى به صورت مقدماتى قرار گرفتند و پايابى آنها از طريق فرمول آلفاى كرونباخ و با استفاده از نرم‌افزار SPSS، براى پرسش‌نامه سازمان يادگيرنده 93% و براى پرسشنامه نگرش کارآفرينى 80% بدست آمده است كه اين مقدار از نظر علمى براى موارد کاربردى قابل قبول مى‌باشد.

نتايج تحقيق:

سؤال يك تحقيق: وضعيت سازمان يادگيرنده در دانشگاه پيام نور نقده چگونه است؟
با توجه به جدول (1) ميانگين نمره سازمان يادگيرنده در دانشگاه پيام نور نقده 74/008 مى‌باشد. علاوه برآن در اين جدول نمرات مؤلفه‌هاى سازمان يادگيرنده نيز آورده شده است. حداقل امتياز پرسشنامه سازمان يادگيرنده 28 و حداكثر امتياز آن 140 مى‌باشد.

جدول (1): حداقل، حداكثر، ميانگين و انحراف معيار سازمان يادگيرنده و مؤلفه‌هاى آن

متغير	تعداد	حداقل	حداكثر	ميانگين	انحراف معيار	ضريب كجى	دامنه تغييرات
سازمان يادگيرنده	350	28	126	74/008	19/46	0/29	98

مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده	قابلیت شخصی	350	8	40	20/4	6/07	0/61	32
	مدل‌های ذهنی	350	6	30	15/42	5/21	0/42	24
	آرمان‌ها مشترک	350	5	24	13/56	4/14	0/17	19
	یادگیری تیمی	350	4	20	11/05	3/44	-0/13	16
	تفکر سیستمی	350	5	25	13/56	4/45	0/25	20

با توجه به جدول (1) ملاحظه می‌گردد که نمره میانگین سازمان یادگیرنده، 74/008 با انحراف استاندارد 19/46 و ضریب کجی 0/29 می‌باشد، به طوریکه کمترین نمره میانگین سازمان یادگیرنده 28 و بیشترین آن، 126 می‌باشد. براساس جدول (2) رتبه‌بندی نمرات و به کارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده توسط دانشجویان نشان می‌دهد که 39/4% از دانشجویان دانشگاه پیام نور نقده در رتبه متوسط، 34/3% در رتبه پایین، 12/6% در رتبه بالا، 12/3% در رتبه خیلی پایین و 1/4% در رتبه بسیار بالا قرار دارد.

جدول (2): فراوانی نمرات سازمان یادگیرنده بر حسب رتبه

دامنه نمرات سازمان یادگیرنده	شماره رتبه	رتبه	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
28-50	1	خیلی پایین	43	12/3%	12/3%	12/3%
51-73	2	پایین	120	34/3%	34/3%	46/6%
74-96	3	متوسط	138	39/3%	39/3%	86%
97-119	4	بالا	44	12/6%	12/6%	98/6%
120-140	5	خیلی بالا	5	1/4%	1/4%	100%
کل			350	100%	100%

سؤال دو تحقیق: وضعیت نگرش کارآفرینی دانشجویان در دانشگاه پیام نور نقده چگونه است؟ همانطور که جدول (3) نشان می‌دهد، میانگین نمره نگرش کارآفرینی دانشجویان در دانشگاه پیام نور نقده برابر با 86/33 می‌باشد، با توجه به نمره‌گذاری پرسشنامه نگرش کارآفرینی حداقل امتیاز 23 و حداکثر نمره در نگرش کارآفرینی 115 می‌باشد.

جدول (3): حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف معیار نگرش کار آفرینی

متغیر	تعداد	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	ضریب کجی	دامنه تغییرات
-------	-------	-------	--------	---------	--------------	----------	---------------

نگرش کارآفرینی	350	41	110	86/33	11/53	-0/97	69
----------------	-----	----	-----	-------	-------	-------	----

مطابق جدول (3) ملاحظه می‌گردد که نمره میانگین نگرش کارآفرینی دانشجویان، 86/33 با انحراف استاندارد 11/53 و چولگی -0/97 می‌باشد، به طوریکه کمترین نمره میانگین نگرش کارآفرینی 41 و بیشترین آن، 110 می‌باشد رتبه بندی نمرات نگرش کارآفرینی دانشجویان بر اساس جدول پایین نشان می‌دهد که 64/8 درصد از دانشجویان دانشگاه پیام نور نمره در رتبه بالا، 21/3 درصد در رتبه متوسط، 11/4 درصد در رتبه خیلی بالا، 2/2 درصد در رتبه پایین و 0/3 درصد در رتبه خیلی پایین قرار دارند.

جدول (4): فراوانی و رتبه بندی نمرات نگرش کارآفرینی دانشجویان

دامنه نمرات سازمان یادگیرنده	شماره رتبه	رتبه	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
23-41	1	خیلی پایین	1	0/3%	0/3%	0/3%
42-60	2	پایین	8	2/2%	2/2%	2/5%
61-79	3	متوسط	74	21/3%	21/3%	235/8%
80-99	4	بالا	227	64/8%	64/8%	88/6%
100-115	5	خیلی بالا	40	11/4%	11/4%	100%
کل			350	100%	100%

آزمون فرضیه‌ها:

طبق آزمون همبستگی انجام گرفته از بین شش فرضیه موجود در این پژوهش که در جدول (5) ملاحظه می‌گردد، تمامی فرضیه‌ها با شدت‌های مختلف تأیید گردیدند.

جدول (5): نتایج آزمون فرضیه‌ها

ردیف	فرضیه‌ها	مقدار همبستگی	سطح معنی‌داری آزمون	نتیجه آزمون
1	بین قابلیت شخصی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.	0/23	0/000	تأیید
2	بین مدل‌های ذهنی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.	0/18	0/001	تأیید
3	بین آرمان‌های مشترک با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.	0/21	0/000	تأیید
4	بین یادگیری تیمی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.	0/19	0/000	تأیید
5	بین تفکر سیستمی با نگرش کارآفرینی دانشجویان	0/24	0/000	تأیید

			رابطه وجود دارد.	
تأیید	0/000	0/25	بین سازمان یادگیرنده با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.	6

سؤال سه تحقیق: کدام یک از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده توجیه کننده نگرش کارآفرینی دانشجویان است؟

به منظور تبیین میزان نگرش کارآفرینی دانشجویان براساس مجموع متغیرهای مستقل معنی دار از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام¹ استفاده شد که در نهایت طبق اطلاعات جدول شماره (6) ملاحظه می شود که در مجموع یک متغیر مستقل مهم (تفکر سیستمی) در شکل رگرسیونی باقی ماند که ضریب همبستگی چندگانه آنها با نگرش کارآفرینی دانشجویان برابر $R = 0/27$ و ضریب تبیین برابر $R^2 = 0/074$ و ضریب تبیین خالص برابر $\bar{R}^2 = 0/071$ بدست آمده است و این ضریب بیانگر آنست که حدود 7 درصد از واریانس نگرش کارآفرینی دانشجویان توسط متغیرهای مستقل موجود تبیین می گردد و 93 درصد از واریانس نگرش کارآفرینی دانشجویان توسط متغیرهایی خارج از موضوع این پژوهش قابل تبیین می باشد.

جدول (6): ضریب همبستگی چندگانه برای نگرش کارآفرینی دانشجویان

شاخص های آماری	ضریب همبستگی چندگانه			اשתباه معیار برآورد
	ضریب تبیین	ضریب تبیین خالص	مدل	
مقادیر	0/27	0/074	مدل 1	0/071

همچنین شکل رگرسیونی تبیین شده نیز مطابق جدول (7) طبق آزمون تحلیل واریانس انجام شده خطی می باشد زیرا مقدار آزمون F برای تعیین معنی داری اثر متغیرهای مستقل بر سطح نگرش کارآفرینی دانشجویان برابر 27/8 با سطح معنی داری $p=0/000$ می باشد.

¹- Step Wise

جدول (7): تحلیل واریانس برای آزمون معنی‌داری شکل رگرسیونی

P	F	میانگین مجزورات	درجه آزادی	مجموع مجزورات	شکل
0/000	27/8	3434/99	1	3434/99	رگرسیون
		123/55	348	42996/89	باقیمانده‌ها
			349	46431/88	کل

در مجموع طبق اطلاعات جدول (8) و با توجه به ضرایب بتای استاندارد نشده ملاحظه می‌شود که مقدار ثابت (a) برابر 76/79 و تفکر سیستمی با بتای $b = 0/704$ در تبیین میزان نگرش کارآفرینی دانشجویان سهم معنی‌داری دارند. در نهایت با حذف مقدار ثابت آلفا (a) از طریق استاندارد کردن مقادیر متغیر مستقل ملاحظه می‌شود که تفکر سیستمی با بتای $b = 0/272$ بیشترین تأثیر مثبت را در پیش‌بینی نگرش کارآفرینی دانشجویان دارند.

جدول (8): ضرایب متغیرهای مستقل باقیمانده در شکل رگرسیونی به روش گام به گام

Sig.	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب خام		ترتیب ورود متغیرهای مستقل در شکل
			B	Std. Error	
0/000	40/3		76/79	1/9	مقدار ثابت
0/000	5/27	0/272	0/704	0/133	تفکر سیستمی

بحث و نتیجه‌گیری:

از جمله اهداف این پژوهش تعیین رابطه بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با نگرش کارآفرینی دانشجویان می‌باشد. در رابطه با سؤال اول پژوهش که: وضعیت سازمان یادگیرنده در دانشگاه پیام نور نقده چگونه است؟ مطابق یافته‌های تحقیق وضعیت سازمان یادگیرنده در دانشگاه پیام نور نقده با میانگین 74/008 در حد متوسط می‌باشد. به عبارتی از تعداد 350 نفر دانشجو، 43 نفر (12/3%) در حد خیلی پایین، 120 نفر (34/3%) در حد پایین، 138 نفر (39/3%) در حد متوسط، تعداد 44 نفر (12/4%) در حد بالا و 5 نفر (1/4%) در حد خیلی بالا قرار می‌گیرد. یعنی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از نظر دانشجویان به طور متوسط در دانشگاه پیام نور به کار بسته می‌شود که این امر می‌تواند زمینه‌ساز حرکت دانشگاه‌ها را به سمت یادگیرنده شدن فراهم سازد و این امر طبق نظر پیترسنگه مشروط به تحقق همزمان پنج اصل سازمان یادگیرنده می‌باشد. نتایج حاصل از سؤال شماره یک تحقیق با نتایج

پژوهش‌های مصطفوی (1388)، محمودزاده (1384)، دیویس (2005)، لین (2004)، کرافورد (2004) در یک راستا قرار دارند ولی با نتیجه یافته‌های تحقیق موسوی (1386) مغایرت دارد.

در رابطه با سؤال دو پژوهش که: وضعیت نگرش کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام‌نور نقده چگونه است؟ مطابق یافته‌های تحقیق، میانگین نگرش کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام‌نور نقده برابر با نمره 86/33 در رتبه بالا، 74 نفر (21/3%) در رتبه متوسط، 40 نفر (11/4%) در رتبه خیلی بالا، 8 نفر (2/2%) در رتبه پایین و 1 نفر (0/3%) در رتبه خیلی پایین قرار می‌گیرد. یعنی در این دانشگاه نگرش کارآفرینی در میان دانشجویان در سطح بالایی قرار دارد که با ایجاد محیط مناسب یادگیری و آموزش‌های کارآفرینی و استقبال از ایده‌های جدید از سوی دانشگاه و مسئولین مربوطه و برنامه‌ریزی در جهت عملی ساختن این ایده‌ها می‌تواند انگیزه کارآفرینی در میان دانشجویان را گسترش دهد. نتیجه این سؤال تحقیق با نتایج تحقیقات، مصحف (1384)، حسینی و عزیزی (1386)، راشید (2000)، که وجود مشاوره و آموزش کارآفرینی برای ایجاد و افزایش نگرش کارآفرینی را لازم می‌داند، همسویی دارد.

در رابطه با فرضیه یک پژوهش که: بین قابلیت شخصی با نگرش کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام‌نور نقده رابطه وجود دارد. با توجه به یافته‌های تحقیق ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین قابلیت شخصی و نگرش کارآفرینی دانشجویان برابر $r=0/233$ و سطح معنی‌داری بین دو متغیر برابر با $p=0/000$ و چون معنی‌داری در سطح احتمال $0/01$ می‌باشد بنابراین با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که بین قابلیت شخصی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نتیجه این فرضیه تحقیق با نتایج تحقیقات، موسوی (1386)، محمودزاده (1384)، مصحف (1384)، حسینی و عزیزی (1386)، راشید (2000)، لین (2004)، دیویس (2005)، در یک راستا قرار دارد به طوری که با بکارگیری مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از جمله قابلیت شخصی برای توسعه سازمانی و دستیابی به تغییرات، خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی می‌توان گام‌های اساسی برداشت و با افزایش توان تخصصی افراد همزمان به بهره‌وری سازمان و افراد برای موفقیت در زندگی در حال تغییر می‌توان دست یافت. ولی نتیجه این فرضیه تحقیق با نتیجه تحقیق میرسپاسی (نقل از مصطفوی، 1388) که عامل مهارت و قابلیت فردی را ضعیف‌ترین عامل یادگیرنده شدن معرفی کرده است، مغایرت دارد.

در رابطه با فرضیه دو پژوهش که: بین مدل‌های ذهنی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.

بر طبق یافته‌های تحقیق ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین مدل‌های ذهنی و نگرش کارآفرینی دانشجویان برابر $r=0/181$ و سطح معنی‌داری بین دو متغیر برابر با $p=0/001$ و چون معنی‌داری در سطح احتمال $0/01$ می‌باشد بنابراین با 99% درصد اطمینان می‌توان گفت که بین مدل‌های ذهنی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نتیجه این فرضیه

با تحقیقات مصطفوی (1388)، موسوی (1386)، مصحف (1384)، مبنی بر اینکه حرکت به سمت سازمان یادگیرنده نیازمند ایجاد تغییرات در بینش‌ها و الگوهای ذهنی و روش‌هاست و برای افزایش نگرش کارآفرینی، آموزش و همسویی واحدهای درسی دانشگاه با آموزش کارآفرینی و عملی ساختن ایده‌های نو در میان دانشجویان در یک راستا می‌باشد.

در رابطه فرضیه سه پژوهش که: بین آرمان مشترک با نگرش کارآفرین دانشجویان رابطه وجود دارد.

بر طبق یافته‌های تحقیق ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین آرمان مشترک و نگرش کارآفرینی $r=0/216$ و سطح معنی‌داری بین دو متغیر برابر $P=0/000$ چون معنی‌داری در سطح احتمال $0/01$ می‌باشد با 99 درصد اطمینان می‌توان گفت که بین آرمان مشترک و نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه مستقیم و مثبت و معنی‌داری وجود دارد. آرمان مشترک بر ایجاد سازمان فراگیر، عنصری حیاتی است. زیرا انرژی لازم را برای فرا گرفتن تأمین می‌کند. آرمان مشترک می‌تواند سبب سادی و نشاط شود و سازمان را از خمودگی و روزمرگی، نجات دهد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیقات محمودزاده (1384)، لین (2004)، دیویس (2005)، کرافورد (2004) همسو و در یک راستا قرار دارد ولی با نتیجه تحقیقاتی همچون موسوی (1386)، مصطفوی (1388) همسویی ندارد.

در رابطه با فرضیه چهار پژوهش که: بین یادگیری تیمی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد.

طبق یافته‌های تحقیق ملاحظه می‌شود که ضریب همبستگی پیرسون بین مدل‌های ذهنی و نگرش کارآفرینی دانشجویان برابر $r=0/191$ و سطح معنی‌داری بین دو متغیر برابر $p=0/000$ و چون معنی‌داری در سطح احتمال $0/01$ می‌باشد بنابراین با 99% درصد اطمینان می‌توان گفت که بین یادگیری تیمی و نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه مستقیم و مثبت و معنی‌داری وجود دارد. یادگیری تیمی، فرآیند نظم بخشی و توسعه ظرفیت گروه در ایجاد نتایجی است که اعضای گروه خواهان آن هستند. با توجه به اینکه اغلب فعالیت‌ها در سازمان بصورت تعاملی و گروهی انجام می‌پذیرد و این گروه‌ها را افرادی تشکیل می‌دهند که مملو از اندیشه‌های سازنده و نوآوری فردی‌اند، بنابراین یادگیری در قالب تیم می‌تواند عملکرد گروهی افراد را در دانشگاه بهبود بخشد. نتیجه این فرضیه با نتایج، موسوی (1386)، مصحف (1384)، کرافورد (2004)، همسویی داشته و در یک راستا می‌باشند ولی با نتایج تحقیقات مصطفوی (1388) که بیانگر آن است یادگیری تیمی با خلاقیت رابطه ندارد و تسهیل نمی‌شود مغایرت دارد.

در رابطه با فرضیه پنج پژوهش که: بین تفکر سیستمی با نگرش کارآفرینی رابطه وجود دارد.

برطبق یافته‌های تحقیق ضریب همبستگی پیرسون بین تفکر سیستمی و نگرش کارآفرینی دانشجویان برابر $r=0/248$ و سطح معنی‌داری بین دو متغیر برابر $p=0/000$ و چون معنی‌داری در سطح

احتمال 0/01 می باشد با 99% درصد اطمینان می توان گفت که بین تفکر سیستمی با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. پیترسنگه تفکر سیستمی را سنگ زیر بنای تمامی پنج فرمان فراگیری سازمان یادگیرنده می داند و اعتقاد دارد این تفکر است که ما را تشویق به تغییر در ذهنیت خود می کند به گونه ای که پدیده ها را در کل ببینیم، انسان را به جای اینکه تنها و منفعل مشاهده کنیم، به عنوان بازیگری فعال در جهت بوجود آوردن آینده خود بدانیم. بدون این تفکر هیچ انگیزه ای و ابزاری برای بکارگیری همزمان پنج فرمان ذکر شده وجود نخواهد داشت. نتیجه این فرضیه با تحقیقات موسوی (1386)، مصطفوی (1388) و میرسپاسی (نقل از مصطفوی، 1388) که تفکر سیستمی را آماده ترین عامل در بکارگیری ویژگی های سازمان یادگیرنده در نظام اداری ایران می داند هم راستا می باشد. همچنین با تحقیقات لین (2004)، کرافورد (2004) همسویی دارد.

در رابطه با فرضیه شش پژوهش که: بطور کلی بین سازمان یادگیرنده با نگرش کارآفرینی دانشجویان رابطه وجود دارد. یافته های تحقیق نشان می دهد که ضریب همبستگی پیرسون بین سازمان یادگیرنده و نگرش کارآفرینی دانشجویان $r=0/258$ و سطح معنی داری بین دو متغیر برابر $p=0/000$ و چون معنی داری در سطح احتمال 0/01 می باشد بنابراین با 99% می توان گفت که بین سازمان یادگیرنده و نگرش کارآفرینی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده، نگرش کارآفرینی دانشجویان نیز افزایش پیدا خواهد کرد. اگر نسل های قبلی سازمان یادگیرنده را سازمان های مبتنی بر اطلاعات، نوآوری و دانش بنامیم می توان نسل جدید سازمان یادگیرنده را سازمان کارآفرین یادگیرنده نامید. اگر بتوانیم زمینه را برای ایجاد دانشگاه کارآفرین یادگیرنده و کار بست مؤلفه های آن توسط اساتید، کارکنان و دانشجویان دانشگاه فراهم سازیم، شاید بتوان تا حدودی زمینه را در جهت ارتقاء نوآوری و نگرش کارآفرینی بیشتر در میان دانشجویان دانشگاه فراهم کرده باشیم. نتیجه این فرضیه تحقیق با نتایج تحقیقات موسوی (1386)، محمودزاده (1384)، مصطفوی (1388)، حسینی و عزیزی (1386)، مصحف (1384)، راشید (2000)، دیویس (2005)، لین (2004) همسویی دارد.

در رابطه با سؤال سه پژوهش که: کدام یک از مؤلفه های سازمان یادگیرنده توجیه کننده نگرش کارآفرینی دانشجویان است؟ بر اساس آزمون رگرسیون چند متغیری ملاحظه می شود که ضریب همبستگی چندگانه برابر $R=0/27$ ، ضریب تبیین $R^2=0/074$ و ضریب تبیین خالص برابر $R^2=0/071$ بدست آمده است. یعنی متغیرهای پیش بین معنی دار موجود می توانند تا حدود 7 درصد واریانس نگرش کارآفرینی را تبیین کند و 93 درصد از واریانس نگرش کارآفرینی دانشجویان توسط متغیرهایی خارج از موضوع پژوهش قابل تبیین می باشد. در میان مؤلفه های سازمان یادگیرنده، مؤلفه تفکر سیستمی با بتای $B=0/704$ نیرومندترین متغیر در پیش بینی و تبیین میزان نگرش کارآفرینی دانشجویان است. نتیجه این سؤال تحقیق با نتیجه تحقیق میرسپاسی (نقل از مصطفوی، 1388) که از میان مؤلفه های سازمان

یادگیرنده قوی‌ترین عامل را تفکر سیستمی بیان کرده همسویی دارد. و همچنین با نتیجه تحقیق مصطفوی (1388) که قوی‌ترین عامل را در بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده قابلیت شخصی را عنوان کرده است مغایرت دارد.

محدودیت‌ها و پیشنهادهای کاربردی مبتنی بر یافته‌های پژوهش:

جامعه‌ی این تحقیق منحصر به دانشجویان پیام نور نقده و ابزارهای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه می‌باشد همچنین امتناع برخی از افراد نمونه آماری از پرکردن پرسشنامه به دلایل متفاوت و وجود فضای سلسله مراتب سازمانی در دانشگاه و ضعف روحیه پژوهش در بین کارکنان آن و عدم آشنایی کافی دانشجویان با نظریه‌های جدید مدیریتی از جمله سازمان یادگیرنده از جمله محدودیت‌های تحقیق بوده است.

با توجه به یافته‌های تحقیق پیشنهاد می‌گردد که مدیران دانشگاه در تصمیم‌گیری‌ها برای آرمان و چشم‌انداز دانشگاه از نظرات استادان، اعضای هیئت علمی، کارکنان و حتی الامکان از نماینده دانشجویان استفاده نمایند و از طریق کارگاه‌های آموزشی با ایجاد حس همدلی، همسوئی و همکاری بین دانشجویان روحیه‌ی همکاری تیمی را در دانشگاه نهادینه سازند، زیرا بازده مجموع تلاش‌های افراد به عنوان گروه بیش از تلاش‌های فردی آنهاست. ایجاد نگرش در بین کارکنان و دانشجویان که مشکلات و راه حل‌ها را در قالب روابط نظام‌مند بین فرآیندها دیده و ارتباط بین نیازها و اهداف را در دانشگاه به درستی درک کنند تا تفکر سیستمی در بین افراد گسترش یابد، زیرا تحقق سایر مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده مستلزم وجود تفکر سیستمی در سازمان است. برگزاری دوره‌های آموزشی لازم در خصوص سازمان‌های یادگیرنده که زمینه‌های تحصیلی و شغلی دانشجویان را پوشش داده تا فضایی مساعد برای افزایش مستمر مهارت‌ها و توانایی‌های فردی و توسعه فرهنگ یادگیری در میان دانشجویان در دانشگاه به عنوان سازمان فراگیر ایجاد شود. ایجاد واحد مستقل کارآفرینی در دانشگاه به منظور مشاوره و آموزش کارآفرینی و انتشار ماهنامه از طرف این واحد جهت توسعه و ارتقای فرهنگ کارآفرینی در میان آحاد جامعه از طریق دانشجویان و تکریم و ارتقای جایگاه شخصیت‌های کارآفرین در دانشگاه و اعطای پاداش و نشان افتخار به آنان در جهت گسترش فرهنگ کارآفرینی و جهت دادن به پروژه‌ها و پایان‌نامه‌های دانشجویی به موضوعات کارآفرینی و فناوری اطلاعات و شناسایی و بکارگیری عوامل محیطی، اقتصادی، فرهنگی و استقبال از فناوری از طرف دانشگاه به منظور ظهور کارآفرینی و اشتغال دانش‌آموختگان و تدوین کتب درسی و آموزشی مناسب در زمینه کارآفرینی به عنوان واحد انتخابی تمامی رشته‌ها و ایجاد زمینه ابراز عقاید و تبادل افکار و ایده‌های جدید و تمهید لازم در جهت عملی ساختن آنها از طرف مسئولین دانشگاه به منظور نمایان ساختن و محک زدن مدل‌های ذهنی برای ایجاد چشم‌انداز مشترک در بین افراد سازمان (دانشگاه) و دوره‌های آموزشی در خصوص کاربست مؤلفه‌های

یادگیرنده در دانشگاه برای کارکنان و دانشجویان به منظور آشنایی با نظریه‌های جدید مدیریت برگزار نمایند.

مآخذ

- احمدپور دارایانی، محمود (1387). **کارآفرینی (تعاریف، نظریات، الگوها)**، تهران: نشر جامی [چاپ هشتم].
- تقی‌زاده، هوشنگ و تازی، غفار (1386). **بررسی ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده در یک سیستم تولیدی** (مطالعه موردی)، فصلنامه علوم مدیریت، سال اول، شماره 1.
- حسینی، سیدمحمود و عزیزی، بهارک (1386). **بررسی عوامل مؤثر در توسعه روحیه و مهارت‌های کارآفرینی در میان دانشجویان سال آخر دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران**، مجله علوم کشاورزی ایران، دوره 2-38، شماره 2.
- حسینی‌لرگانی، سیده‌مریم (1387). **آموزش کارآفرینی در هزاره جدید: زیر ساختی برای اشتغال دانش-آموختگان آموزش عالی**، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی شماره 50.
- زالی، محمدرضا (1385). **توسعه‌ی عناصر پنج‌گانه‌ی یادگیری سازمانی**، انتشارات دانشگاه تهران.
- سبحانی‌نژاد، مهدی و همکاران (1385). **سازمان یادگیرنده**، تهران نشر یسپرون.
- صمدآقایی، جلیل (1380). **تکنیک‌های خلاقیت فردی و گروهی، مدیریت دولتی**، [چاپ اول].
- قربانی‌زاده، وجه‌اله (1387). **یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده با نگرشی بر مدیریت دانش**، تهران: انتشارات بازتاب.
- مارکوارت، مایکل (1385). **ایجاد سازمان یادگیرنده**، ترجمه: محمدرضا زالی، تهران: مرکز انتشارات کارآفرینی دانشگاه تهران، [چاپ ارک].
- محمود زاده، محمد (1384). **بررسی میزان آمادگی سازمان‌های آموزش و پرورش برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- مجته‌دی، مهشید (1387). **بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با میزان کارآفرینی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارومیه**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه ارومیه.
- مصحف، هاید (1384). **بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی و انتخاب شغلی بر تغییر نگرش و افزایش رفتار کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه اصفهان**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه اصفهان.
- مصطفوی، بهکام (1388). **بررسی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در مدارس متوسطه و رابطه آن با میزان خلاقیت دبیران ناحیه یک شهر ارومیه**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- موسوی، مریم (1386). **بررسی رابطه ابعاد سازمان یادگیرنده با اثر بخشی مدیران مقطع راهنمایی از دیدگاه دبیران منطقه چهار تهران**، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- Bath, G.D., zaveri, J., (2002). "The role of decision support systems in organizational learning"; Decision support system; No. 14.

- Crawford, L.M., (2004). **High school leadership principal: practice and Beliefs with in the learning organization**, UMI proquest digital dissertation full citation and Abstract, Dal A65104, pil 89.
- Davis, D., (2005). **The learning organization and its key factors in firm performance**, (Ph.D.) UMI proquest dissertation the university of Wisconsin – Milwaukee
- Fu Tony, Yu lai., (2001).“**Toward a The Entrepreneurial state**”, International journal of social Economics, vol. 28, No. 9.
- Hong, J.C., Kuo, C.L., (1999). “**Know ledge management in the Learning organization**”; The Learning and organization Development Journal; Vol. 24, No. 4.
- James, C.R., (2003). “**Designing Learning organizations**”; organizational Dynamics; Vol. 32, No. 1.
- Lin, H., (2004). **A study of learning organization and faculty development in Higher Education**, umipro.
- Mehra, K., Dhawan, S.K., (2003). “**Study of the process of organizational learning in software firms in India**”; Technovation; No. 23.
- Molleman, E., Broekhuis, M., (2001). “**Sociotechnical systems: towards an organizational learning approach**”; journal of Engineering and Technology management; No. 18.
- Rasheed, H.S., (2000). **Developing entrepreneurial potential in youth: The effect of entrepreneurial education and renter**, Available at: <http://www.coba.usf.edu>.