

ساختار عاملی، روایی، پایایی و هنجاریابی مقیاس قابلیت یادگیری سازمانی (دیران دوره راهنمایی تحصیلی شهر اصفهان)

محمدعلی نادی*

ایلناز سجادیان**

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی روایی، پایایی و هنجاریابی مقیاس قابلیت سازمانی در بین دبیران دوره راهنمایی تحصیلی شهر اصفهان به مرحله اجرا درآمده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه دبیران دوره راهنمایی در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹ تشکیل می‌دادند که تعداد ۵۰۶ نفر آنان به روش تصادفی ساده و بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه کوهن و همکاران (۲۰۰۰)، به عنوان نمونه در نظر گرفته شدند و مقیاس قابلیت سازمانی چیوا و همکاران (۲۰۰۷) در مورد آنها اجرا گردید. پژوهش در پایایی از ضرایب آلفای کرونباخ، اسپیرمن - براون، گاتمن و در روایی از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. نتایج نشان داد که ضرایب آلفای کرونباخ برای مقیاس قابلیت یادگیری سازمانی برابر ۰/۹۲ و برای خرده مقیاس‌های تجربه‌اندوزی، ریسک‌پذیری، تعامل با محیط خارجی، گفت‌وگو و تصمیم‌گیری مشارکتی به ترتیب ۰/۸۵، ۰/۶۰، ۰/۷۱، ۰/۸۴، ۰/۵۰ بوده است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی گویه‌های مقیاس قابلیت یادگیری سازمانی نشان داد که این مقیاس دارای پنج عامل با شاخص‌های برازش مطلوب می‌باشد. همچنین این مقیاس یک ابزار تشخیصی است که مدیران می‌توانند میزان قابلیت سازمانی را در مدارس و نواحی آموزشی به کمک آن تعیین کنند و برحسب جداول هنجار، پس از تشخیص نقاط قوت و ضعف، رهنمودهایی برای بهبود ارائه نمایند.

کلیدواژه‌ها: قابلیت یادگیری سازمانی، مدرسه، دبیران دوره راهنمایی.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۲/۲۷ تاریخ شروع بررسی: ۹۰/۳/۸ تاریخ پذیرش مقاله: ۹۰/۸/۲

* استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان (اصفهان).

mnadi@khuisf.ac.ir

** دانشجوی دکتری روان‌شناسی و عضو هیات علمی گروه روان‌شناسی بالینی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات اصفهان.

مقدمه

تاکنون بسیاری از نظریه‌های سازمانی، به مثابه چارچوب‌های دقیق عملیاتی، نقش مهمی در مطالعات مربوط به مدارس و رهبران آموزشی ایفا کرده است (جانسون و فایوسک^۱، ۲۰۰۰). در سال ۱۹۰۰ میلادی هنگامی که تیلور، موضوع انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را برای افزایش کارایی و بالندگی سازمانی مطرح کرد، مفهوم یادگیری سازمانی^۲ شکل گرفت (اقدسی و خاکزار بفروئی، ۱۳۸۷). سی یرت و مارچ اولین کسانی بودند که در سال ۱۹۶۳ دو واژه «یادگیری» و «سازمان» را در کنار هم قرار دادند و یادگیری را به‌عنوان پدیده‌ای سازمانی مطرح کردند (به نقل از فایوسک و ریولد^۳، ۲۰۰۵). با وجود تحقیقات متعدد در زمینه مفهوم‌سازی، مدیریت، توسعه و به کارگیری یادگیری سازمانی، هنوز یک توافق کلی درباره مفهوم، تعریف و نظریه‌های یادگیری سازمانی به وجود نیامده است (جیوتی بابو، فاروق و پرادان^۴، ۲۰۱۰). علت این عدم توافق چند رشته‌ای بودن یادگیری سازمانی، به‌کارگیری این نوع یادگیری در حوزه‌هایی مانند پردازش اطلاعات، نوآوری، تغییر سازمانی، فرهنگ سازمانی، پیاده‌سازی استراتژی و همچنین چندسطحی بودن تحلیل مفهوم یادگیری از سطح فردی تا سازمانی می‌باشد (گاروین^۵، ۱۹۹۹). تمپلتون، لويس و اسنایدرا^۶ (۲۰۰۲) به‌منظور دادن یک تعریف واحد برای یادگیری سازمانی، با مطالعه و دسته‌بندی بیش از ۱۵۰ مقاله علمی که در آنها به نوعی واژه یادگیری سازمانی به کار گرفته شده است، نتیجه‌گیری کردند که برای تعریف یادگیری سازمانی سه پارادایم جمعیت‌شناختی (یادگیری از زاویه فردی و سازمانی)، اقدامات اجتماعی (موضوعاتی مانند کسب دانش، توزیع و تفسیر اطلاعات و حافظه سازمانی) و نتیجه‌گرایی (مانند تغییرات برنامه‌ریزی شده، یادگیری ثانوی، هوش سازمانی، اعتباربخشی محتوای اطلاعات و نتایج سازمانی) مورد استفاده قرار گرفته است. چپوا، الگری و لاپیدرا^۷ (۲۰۰۷) براساس تعاریف ارائه شده، یادگیری سازمانی را «فرایندی که سازمان به وسیله آن یاد می‌گیرد» تعریف نموده و بر این باورند که این نوع یادگیری تنها عامل حیاتی برای مواجه شدن با تغییرات سریع محیطی است. در نتیجه قابلیت سازمانی به عنوان خصیصه‌ای مدیریتی و سازمانی در نظر گرفته می‌شود که فرایند یادگیری سازمانی را تسهیل می‌کند و به سازمان اجازه می‌دهد تا در فرایند یادگیری نقشی کلیدی بازی کند (جرز-گومز، کسپدس لورنته و والی کابرا^۸، ۲۰۰۵). مفهوم قابلیت سازمانی آشکارا اهمیت عوامل تسهیل‌کننده یادگیری سازمانی را مورد تأکید قرار می‌دهد (جرزگومز و همکاران، ۲۰۰۵؛ گو و ریچاردز^۹، ۱۹۹۷؛ نادای و سجادیان، ۱۳۸۸). به‌طور متداول اهمیت عواملی که یادگیری سازمانی را تسهیل می‌کنند در ادبیات سازمان یادگیرنده که مدل‌هایی را برای یادگیرنده شدن