



نشریه علمی

پژوهش در نظام‌های آموزشی

دوره ۱۶، شماره ۵۶،
ص ۱۱۵-۱۳۰
بهار ۱۴۰۱

شاپا (چاپی): ۱۳۲۴-۲۳۸۳

شاپا (الکترونیکی): ۲۳۴۱-۲۷۸۳

نمایه در ISC

www.jiera.ir



نشریه علمی
پژوهش در نظام‌های آموزشی تحت قانون
بین‌المللی کپی‌رایت Creative
Commons: BY-NC می‌باشد.

نوع مقاله:

مقاله اصیل پژوهشی

✉ نویسنده مسئول:

h.shahrakipoor@riau.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۷

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۰۷/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۱۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۱/۱۰

تدوین و برآزش مدل مطلوب سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش با تأکید بر مدیریت دانش *

سعید ناصری

دانش‌آموخته دکتری گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

✉ حسن شهرکی پور

دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

فردوس یادگاری

استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران

چکیده

هدف اساسی پژوهش حاضر طراحی و برآزش مدل مطلوب سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش با تأکید بر مدیریت دانش بود. با استفاده از طرح متوالی اکتشافی (کیفی و کمی) این مطالعه در سال ۱۳۹۸ به انجام رسید. در فاز کیفی با انجام مصاحبه عمقی با ۲۰ نفر از خبرگان حوزه مدیریت آموزشی و نیز مدیران آموزش و پرورش شهر تهران داده‌های لازم جمع‌آوری شد. با استفاده از روش تحلیل مضمون و از نوع شبکه مضامین تحلیل‌شده و مدل مفهومی اندازه‌گیری شبکه‌ای سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش تهیه شد. نتایج کیفی پژوهش نشان داد که مدل مطلوب سازمان یادگیرنده از شش مضمون فراگیر و در مجموع با ۲۵۹ مضمون پایه‌ای به اشباع نظری رسیده است. در فاز کمی پژوهش با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته داده‌های لازم از ۲۲۶ نفر از مدیران و کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شده بودند گردآوری شد. نتایج نشان داد که مدل تجربی از برآزش نسبتاً مطلوبی برخوردار است و بعد مدیریت دانش با میزان ۰/۹۳۵ نسبت به پنج بعد دیگر در سنجش مدل تجربی سازمان یادگیرنده بیشترین سهم را دارد. بر اساس یافته‌های این تحقیق می‌توان نتیجه گرفت که با تأکید مدیریت دانش می‌توان به رشد و شکوفایی سازمان‌ها به‌ویژه در آموزش و پرورش کمک کرد. به‌عبارت‌دیگر، برای بهبود عملکرد سازمان‌ها و نهادهای مختلف می‌توان با تکیه بر مدیریت دانش در سازمان‌های یادگیرنده تحول ایجاد کرد.

واژه‌های کلیدی:

سازمان یادگیرنده، مدیریت دانش، یادگیری، ساختار سازمانی

* مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن است.

استناد به این مقاله: ناصری، س.، شهرکی پور، ه.

یادگاری، ف. (۱۴۰۱). تدوین و برآزش مدل مطلوب

سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش با تأکید بر

مدیریت دانش. پژوهش در نظام‌های آموزشی،

۱۶(۵۶)، ۱۱۵-۱۳۰.

doi: 20.1001.1.23831324.1401.16.56.9.6

مقدمه

در دنیای امروز دست‌یابی به اهداف برای سازمان‌ها با توجه به تغییرات و تحولات محیطی از موضوعات مهم به حساب می‌آید. با وجود عوامل محیطی متحول، ماندگاری، رشد و پویایی سازمان، منوط به دانش و آگاهی گسترده از عوامل محیطی است. فقدان اطمینان به دلیل افزایش تغییرات محیطی (شامل تغییرات اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، علمی، فرهنگی و...) نیاز و انتظارات روزافزون انسان‌ها، همگی سبب پیدایش مدل جدیدی به نام سازمان یادگیرنده^۱ شده است. سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن به‌طور مداوم بازسازی سازمانی به‌وسیله ایجاد مجموعه فرایندهای اصلی ارتقا پیدا کرده و در آن گرایش مثبتی برای یادگیری، سازگاری و تغییر تقویت می‌شود و به افراد به‌عنوان یک منبع طبیعی و اعتبار حیاتی سازمان نگریسته می‌شود (Jamali et al., 2006). این باور وجود دارد که سازمان یادگیرنده به‌طور فزاینده‌ای به یکی از موضوعات جالب تبدیل شده است، سازمان یادگیرنده فرصت‌ها و بازده‌هایی را خلق می‌کند که یک سازمان غیریادگیرنده عملاً نمی‌تواند به آن‌ها دست یابد (Bruneel et al., 2010; Peronard & Brix, 2019). در یک گزارش تحقیق درخصوص مخاطرات کارآفرینی ناشی از بروز بحران شیوع ویروس کووید-۱۹ اشاره شده است که سازمان‌های یادگیرنده می‌توانند به سازگاری با مخاطرات ناشی از این بحران کمک کند (Haneberg, 2021). همچنین، Steiber و همکاران (2021) به منابع مهمی اشاره می‌کنند که به واسطه آن‌ها می‌توان فرایندهای مرتبط با سازمانها را بازسازی کرد. این ایده که سازمان‌ها می‌توانند یاد بگیرند به سالهای ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ بر می‌گردد. برخی محققان مانند Gomez (2004) سازمان‌ها را مسئول تغییرات در محیط بیرونی از طریق سازگاری اهدافشان و تنظیم آن با محیط می‌دانستند؛ زیرا اگرچه یادگیری سازمانی به افراد خاصی بستگی ندارد ولی سازمان از تک‌تک کارکنان یاد می‌گیرد و در برخی نقاط یادگیری سازمانی به رفتارهای سطح فردی بستگی دارد. یافته‌های خان عزیز و طالع پسند (۱۳۹۶) نشان داد که بین مؤلفه تسهیم دانش با ظرفیت یادگیری فردی و ظرفیت

یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، نتایج به دست آمده نشان داد که مؤلفه به کارگیری دانش بر ظرفیت یادگیری فردی و مؤلفه بازیابی دانش، بر ظرفیت یادگیری سازمانی اثر مستقیم دارند، ولی بین مؤلفه‌های ظرفیت یادگیری فردی و ظرفیت یادگیری سازمانی (متغیرهای میانجی) رابطه دوسویه برقرار نیست.

در مدل Watkins and Marsyk (1996) فرض بر این است که سیستم‌ها و نظام‌ها قادر به یادگیری هستند و این یادگیری به خلق و مدیریت پیامدها و نتایج دانشی منجر می‌شود. صدری (۱۳۹۷) نشان داد که چالش‌های متعددی برای استقرار مدیریت دانش در دانشگاه‌های ایران وجود دارد. بیشتر چالش‌ها را می‌توان به نبود فرهنگ سازمانی مناسب، عدم نیروی انسانی آموزش دیده، ضعف‌های مدیریتی و نبود زیرساخت‌های مناسب مربوط دانست. از نظر James (2003) سازمان یادگیرنده به منزله شبکه‌ای درهم تنیده است. سازمان یادگیرنده سازمان تحول‌گرا^۲ است که تک‌تک افراد را در ایجاد، به‌کارگیری و انتقال دانش درگیر می‌کند؛ یادگیری جمعی را در سراسر سازمان افزایش می‌دهد و ظرفیت خلق آینده را بالا می‌برد. طی دو دهه اخیر، حوزه سازمان یادگیرنده و مدیریت دانش توجه بسیاری از پژوهشگران و متخصصان را به خود جلب کرده‌اند و این توجه به‌طور فزاینده‌ای روبه فزونی است (Easterby-Smith & Lyles, 2011). دلیل عمده رشد حیرت‌انگیز این حوزه سهم اساسی کارکنان آگاه در توسعه اقتصاد دانش‌مدار است. بنابراین، سازمان‌ها باید برای توسعه مدیریت دانش بر مفهوم یادگیری سازمانی تأکید جدی داشته باشند. یک سازمان یادگیرنده بر فرایند یادگیری تمرکز دارد و مدیریت دانش بر نتیجه و خروجی فرایند یادگیری متمرکز است. دانش و یادگیری از عوامل اصلی موفقیت و رقابت‌جویی به‌ویژه، در سازمان‌های دانش‌مدار (نظیر، آموزش و پرورش، واحدهای تحقیق و توسعه و سازمان‌های مشاوره دهنده) که بازار اصلی آنان تولید و فروش دانش است (Mas-Machuca, 2014).

در یک مسیر هیجان‌انگیز، اخیراً^۳ نقش جمع‌سپاری برای یادگیری سازمانی و کارکردهای دولتهای محلی (Taeihagh, 2017; Lenart-Gansiniec, 2021) به شدت رواج یافته است.

دانش (بیرونی کردن دانش) و توزیع و انتقال دانش، مهارت‌هایی را کسب می‌کنند. (Alavi and Leidner, 2001) مدیریت دانش را یک فرایند خاص سازمانی و سیستمی برای کسب، سازماندهی، نگهداری، کاربرد، پخش و خلق دوباره دانش صریح و ضمنی کارکنان برای افزایش عملکرد سازمان و ارزش آفرین تعریف کرده‌اند. نهاردانی و همکاران (۱۳۹۷) بر این باورند که مدیران دانشگاه‌ها با کاربرد استراتژی مدیریت دانش در مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای می‌توانند به اصل مأموریت و هدف سازمانی خود که تربیت تکنسین ماهر و کارآفرین دست یابند. (Lin and Lee, 2005) فرایند مدیریت دانش را در سه بعد کسب دانش، تسهیم دانش، اعمال یا بکارگیری دانش طبقه بندی نمودند.

فرآیند یادگیری از اصول اساسی در موفقیت هر سازمانی به شمار می‌رود. سازمان یادگیرنده به طور مقایسه‌ای بر مفهوم جدید مبتنی بر یادگیری سازمانی استوار است. علاوه بر این، رویکرد سازمان یادگیرنده رویکرد مدیریتی فعلی است. یادگیری سازمانی پدیده‌ای است که طی آن افراد به طور پیوسته توانایی‌های خود را برای خلق نتایج مطلوب و پیش بینی شده گسترش می‌دهند (Saeeda et al., 2015). مفهوم سازمان یادگیرنده برای نخستین بار توسط Peter Senge در سال ۱۹۹۰ مطرح شد. به باور وی، سازمان یادگیرنده سازمانی است که کارکنان سازمان را برای حفظ بقاء و باقی ماندن در دنیای تجارت تشویق می‌کند (Yadav & Agarwal, 2016). سازمان‌ها باید برای ایجاد محیط و زیرساخت مناسب برای ایجاد، انتقال و بکارگیری دانش فعالیت‌هایی انجام دهند. در بین این فعالیت‌ها، موضوع کلیدی طراحی و تدوین یک ساختار سازمانی و پیوند دادن آن با مدیریت دانش است. طرح سازمانی از جمله عواملی است که تأثیر شگرفی بر عملیاتی کردن فرایند مدیریت دانش خواهد داشت (Claver-Cortes et al., 2007). سال‌ها فعالیت‌های انتقال دانش از طریق روابط شخصی انجام شده و هیچ ساختار اختصاصی برای آن وجود نداشت. اگرچه هنوز این روابط نقش مهمی در مدیریت دانش ایفا می‌کنند اما تقریباً همه دانشگاه‌ها، موجودیت سازمانی نوینی با نام دفاتر مدیریت دانش به منظور مدیریت کارآمد فرایندهای دانش ایجاد کرده‌اند (Lin et al., 2017). از لحاظ

جمع‌سپاری بر این نکته تأکید می‌کند که دولتهای محلی برای مدیریت فشارهای فزاینده ایجاد تغییرات محیطی سریع باید به مردم روی بیاورند، شفافیت بیشتری در عملکردشان نشان دهند (Cingulani, 2021)، کارها را به شهروندان واگذار کنند و همچنین به دنبال منابع ارزشمند جدیدی از دانش باشند و خود را ملزم نمایند بیاموزند (Eliut, 2020) و آموزش بدهند (Choi & Chandler, 2020). برخی مطالعات درباره کارکردهای دولتهای محلی نشان می‌دهند که جمع‌سپاری می‌تواند برای بهبود یادگیری سازمانی به کار گرفته شود (Taeihagh, 2017). در حالی که نقش مؤثر پدیده جمع‌سپاری با شواهد تجربی و مفهومی حمایت شده است (Liu, 2021)؛ (Tai, 2021)، محققان بر بررسی تأثیر جمع‌سپاری بر یادگیری سازمانی در سازمانهای اقتصادی و تجاری تمرکز کرده‌اند (Lenart-Gansiniec, 2021).

از جمله مهم‌ترین منابع راهبردی، دانش^۱ است و مدیریت آن برای بهبود عملکرد سازمان امری ضروری است (Carrasco & Jiménez, 2017). پیاده‌سازی مؤثر مدیریت دانش نه تنها از طریق ساختار سازمان دانشی مناسب امکانپذیر است بلکه باید به‌عنوان یک مؤلفه کلیدی قبل از پیاده‌سازی راه‌حل مدیریت دانش طراحی گردد (Nagarajan et al., 2012). دو مفهوم مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده رابطه آشکاری با یکدیگر دارند، هرچند عموماً یکسان در نظر گرفته نمی‌شوند. هر دوی این دو مفهوم کم یا بیش با سه سازه محتوایی زیر سروکار دارند: داده، اطلاعات و دانش. هر دوی آن‌ها با فرایندهای کسب، ذخیره سازی و به اشتراک گذاری محتوا در یک سازمان درگیر هستند. و هر دوی آن‌ها با هدف بهبود و ارتقای عملکرد سازمان عمل می‌کنند. اگرچه، مدیریت دانش و سازمان یادگیرنده از حیث فرایندها و اهداف با مشترکند، این استدلال وجود دارد که مدیریت دانش عمدتاً بر محتوای دانش تمرکز دارد، حال آن که سازمان یادگیرنده بر همه جنبه‌های مرتبط با داده‌ها، اطلاعات و دانش تمرکز دارد (King & Ko, 2001).

(Malhotra, 2000) تعریف خود از مدیریت دانش را این گونه ارائه می‌دهد: مدیریت دانش، فرایندی است که به واسطه آن سازمان‌ها در زمینه یادگیری (درونی کردن دانش) کدگذاری

میزان تحقق سازمان یادگیرنده رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، Otilia (2015) معتقد است که در محیط در حال تغییر مدیران و کارکنان باید به سرعت در حال انطباق باشند. باید اذعان داشت که در میان مکانیسم‌های جامعه پذیری نهاد آموزش و بویژه آموزش و پرورش نقش بسیار برجسته‌ای را در انتقال دانش، معلومات و نیز الگوهای فرهنگی و اجتماعی به دانش آموزان دارد تا آن‌ها را برای ایفای نقش‌های آتی در جامعه مهیا سازند. آموزش و پرورش عامل یا کارگزاری است که رسماً توسط جامعه موظف به اجتماعی کردن دانش آموزان در زمینه مهارت‌ها و الگوهای فرهنگی و اجتماعی گردیده است. در این راستا، مدیران می‌بایست به سوی استفاده بهتر از منابع و اطلاعات در دسترس حرکت کنند. این امر محقق نخواهد شد مگر زمانی که آموزش و پرورش تبدیل به سازمان یادگیرنده شود و به یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در ذیل ساختار و فرهنگ سازمانی حامی یادگیری در محیط سازمانی خود اهمیت بدهد. با توجه به مطالب فوق، پژوهش حاضر درصدد طراحی و برآزش مدل مطلوب سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش با تأکید بر مدیریت دانش است.

روش

پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت پژوهش در زمره تحقیقات اکتشافی، به لحاظ نوع پژوهش کاربردی و به لحاظ استراتژی پژوهش دارای استراتژی استقرایی و به لحاظ ماهیت داده و روش گردآوری داده‌های پژوهش طرح متوالی اکتشافی (کیفی - کمی) بود. بدین ترتیب در فاز کیفی پژوهش از ابزار مصاحبه نیمه استاندارد برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است. داده‌های پژوهش با روش نمونه گیری نظری از روی ۲۰ نفر از مدیران آموزش و پرورش شهر تهران و نیز خبرگان حوزه مدیریت آموزشی گردآوری و به اشباع نظری رسید. در فاز کمی پژوهش به منظور ارزیابی و آزمون مدل مفهومی بر ساخت شده، از مطالعه پیمایشی استفاده شد. بدین ترتیب که با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته مأخوذ از مضامین پایه‌ای مطالعه کیفی، داده‌های پژوهش از روی ۲۲۶ نفر از

نظری علیرغم پژوهشهای مختلف این حوزه، تلاش‌های اندکی در زمینه همراستایی خلق دانش با اهداف سازمانی صورت گرفته است (Karvalics & Dalal, 2009). باوجود این که پژوهشها بر اهمیت فرایندهای دانشی تأکید کرده‌اند؛ اما اقدامات مناسب و کافی برای ارتقا آن‌ها انجام نشده است (Pemsel et al., 2014). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که فرهنگ یادگیری سازمانی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رضایت مشتری اثر معناداری دارد (برای نمونه، Tseng, 2010؛ Chang & Lee, 2007؛ Pantouvakis & Bouranta, 2013؛ Rai, 2011). علاوه براین، مرور ادبیات مرتبط با مدیریت دانش حاکی از سودمندی آن در حوزه‌های مختلف اقتصاد، صنعت و سازمان‌ها بوده است؛ برای نمونه، در بخش‌های عمومی (Ferguson et al., 2013)، سازمان‌های غیردولتی (Corfeld et al., 2013)، و بانک‌ها (Olukpe, 2012)، و کارخانجات (Birasnav & Rangnekar, 2010).

Teresa و همکاران (2006) در مطالعات و بررسی‌های خود به این نتیجه دست یافتند که ظرفیت‌های دانش شامل گردآوری، تبدیل و بکارگیری به نوآوری در محصول و فرایند منجر خواهد شد. Nonaka and Takeuchi (1995) بر تبدیل و انتقال دانش سازمانی از دانش ضمنی به دانش صریح تأکید دارند. این فرایند تکرار شونده؛ توسط شبکه غیر رسمی از روابط سازمانی از سطح فردی شروع می‌شود و سپس به سطح گروهی و در نهایت به سطح سازمانی ارتقاء می‌یابد. مدل عمومی دانش در سازمان Newman and conard (1999) از چهار فعالیت اصلی خلق دانش، حفظ و نگهداری دانش، تبدیل و انتقال دانش و بکارگیری دانش تشکیل شده است. مدل مدیریت دانش Hales (2001) نیز بر روی فرایندهای مدیریت دانش تأکید دارد. در رابطه با اهمیت موضوع سازمان یادگیرنده Rosengarten (1999) بر تأثیر خصوصیات سازمان یادگیرنده بر افزایش یادگیری گروهی درون سازمانی و همچنین با سازمان‌های بیرونی مرتبط با سازمان اصلی اشاره دارد. Teresa و همکاران (2010) نشان دادند که مدیریت دانش به نوآوری در محصول و فرایند منجر می‌شود. Mehrabi و همکاران (2013) نشان دادند که بین فرهنگ سازمانی و

نامتقارن بودن داده‌ها از آزمون‌های آماری مقتضی کمی و یا کیفی استفاده شد. بدین ترتیب که داده‌های حاصل از فرایند مصاحبه نیمه استاندارد با خبرگان پس از استخراج، در قالب گزاره‌های خبری تدوین و به منظور دستیابی به مضامین فراگیر (مقولات اصلی) و برساخت مدل مفهومی از فرایند کدگذاری نظری در سه مرحله کدگذاری باز (کشف مضامین پایه)، کدگذاری محوری (کشف مضامین سازمان یافته) و کدگذاری گزینشی یا انتخابی (کشف مضامین فراگیر) استفاده شد. و دوم، تحلیل چند متغیره: در مرحله دوم از تحلیل استنباطی، تحلیل داده‌ها به صورت تحلیل چند متغیره انجام می‌گیرد و به منظور بررسی همانندی و برآزش مدل شبکه‌ای بازتولید شده سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش با تأکید بر مدیریت دانش با مدل مفهومی شبکه‌ای از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در این مرحله به منظور بررسی و نیکویی برآزش مدل تجربی اندازه‌گیری شبکه‌ای سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران و برآورد میزان همبستگی ابعاد شش گانه سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران با شاخص کل و نیز درصد واریانس تبیین شده ابعاد توسط شاخص کل از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم افزار Amos18 استفاده شد.

مدیران و کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و قاعده برآورد حجم نمونه Krejcie and Morgan (1970) انتخاب شده بودند گردآوری گردید. داده‌های حاصله پس از استخراج، کدگذاری و وارد نرم افزار Spss18 و Amos23 شده و در دو بخش تحلیل توصیفی و تحلیل استنباطی (از نوع تحلیل مقایسه‌ای و تحلیل عاملی تأییدی) مورد آزمون و تحلیل قرار گرفته است. به منظور اعتبارسنجی ابزار از اعتبار محتوایی صوری کمی بواسطه روش CVR و نیز جهت پایایی سنجی از روش همبستگی درونی گویه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. مقدار CVR و نیز آلفای کرونباخ برای سئوالات پژوهش به ترتیب برابر با ۰/۷۸ و ۰/۹۸ برآورد شده است.

یافته‌ها

تحلیل داده‌های استنباطی در دو مرحله انجام گرفت. تحلیل مقایسه‌ای: در این مرحله به منظور مقایسه مؤلفه‌های و نیز شاخص کل مدل مطلوب سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش با تأکید بر مدیریت دانش برحسب وضع مطلوب و وضع موجود، از تحلیل مقایسه‌ای و متناسب با متقارن و

جدول ۱.

تعداد مضامین فراگیر، سازمان یافته و پایه‌ای مدل مطلوب سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش

ردیف	مضامین فراگیر	مضامین سازمان یافته	مضامین پایه
۱	یادگیری سازمانی	۶	۹۳
۲	مدیریت دانش	۳	۴۴
۳	ساختار سازمانی حامی یادگیری	۴	۸۴
۴	منابع انسانی توانمند و متخصص	۲	۱۲
۵	سرمایه اجتماعی سازمانی	۳	۱۸
۶	بکارگیری فناوری	۳	۸
جمع کل	۶	۲۱	۲۵۹

جدول ۲.

توزیع آمار مرکزی و پراکندگی متغیر سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش به همراه ابعاد شش گانه آن

متغیر و ابعاد	میانگین	میانگین نظری	انحراف معیار	کمینه	بیشینه
سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش	۳۹/۲۶	۳۹/۳	۶/۱۰	۲۴	۵۵
یادگیری سازمانی	۱۳۴/۶۶	۱۳۵	۲۶/۸۸	۸۲	۱۹۱
مدیریت دانش	۵۹/۳۳	۶۳	۱۲/۸۵	۳۸	۹۵
ساختار سازمانی حامی یادگیری	۱۲۱/۹۸	۱۲۶	۲۸/۲۱	۶۸	۱۷۹
منابع انسانی توانمند و متخصص	۱۲/۷۳	۱۵	۴/۵۸	۵	۲۲
سرمایه اجتماعی سازمانی	۲۶/۱۲	۳۰	۵/۶۱	۱۲	۴۴
به کارگیری فناوری	۳۷/۸۲	۲۴	۱/۹۳	۳۱	۴۰

فرضیه: بین مدل مطلوب سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران برحسب وضع موجود و وضع مطلوب تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۳.

نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه تفاوت میانگین‌های اختلافی (موجود و مفروض) مدل مطلوب سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران

متغیر وابسته	N	میانگین	انحراف معیار	میانگین نظری	t	درجه آزادی	P
مدل مطلوب سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران	۲۲۶	۳۹/۲۶	۶/۱۰	۳۹/۳	-۰/۰۷۱	۲۲۵	۰/۹۴۳

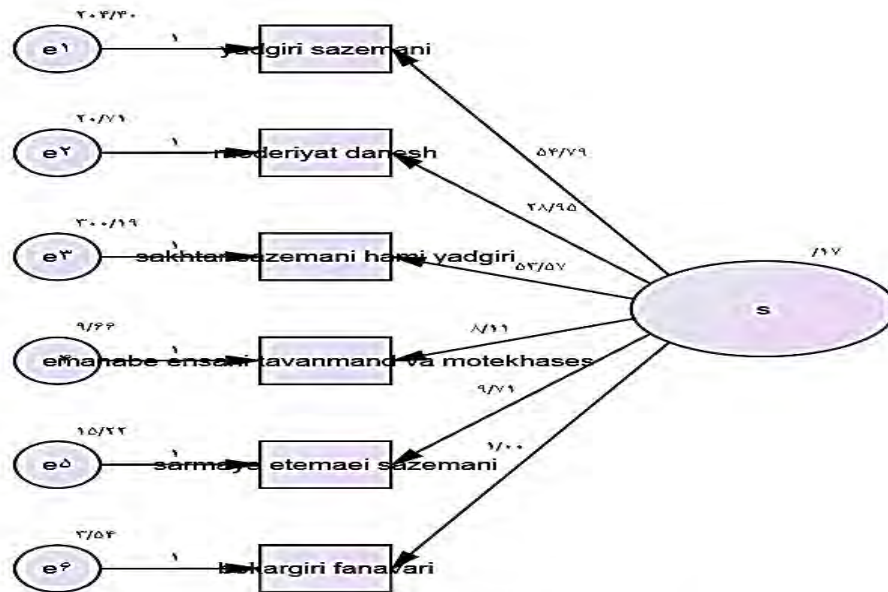
با توجه به اینکه مقدار t محاسبه شده ($t = -۰/۰۷۱$) با درجه آزادی (۲۲۵) از مقدار بحرانی t جدول ($t=۱/۹۶۰$) در سطح معناداری ($P<0/05$) کوچک‌تر است؛ بنابراین فرض صفر مبنی بر عدم وجود تفاوت میانگین‌های اختلافی (وضع موجود و وضع مفروض) مدل مطلوب سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران تأیید می‌شود و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین‌های اختلافی (وضع موجود و وضع مفروض) تفاوت معناداری وجود ندارد. این امر بیانگر این مطلب است که میانگین وضع موجود مدل مطلوب سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران با میانگین مفروض نسبتاً برابر و لذا در سطح نسبتاً مطلوبی می‌باشد.

تحلیل چند متغیره و برآزش نیکویی مدل از طریق تحلیل عاملی تأییدی

شکل ۱ مدل تجربی اندازه گیری شبکه‌ای سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران را براساس ضرایب غیر استاندارد نشان می‌دهد:

شکل ۱.

مدل تجربی اندازه گیری شبکه‌ای سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران براساس ضرایب غیراستاندارد



Chi-square = 60/715 Df: = 9 Probability level = 0/000

جدول ۶ بارهای عاملی ابعاد (متغیرهای مشاهده پذیر) سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران را با شاخص کل (متغیر مکنون) براساس ضرایب غیراستاندارد نشان می‌دهد.

مدل باز تولید شده (تجربی) اندازه‌گیری شبکه‌ای سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران از همانندی مناسب با مدل مفهومی تحقیق (شبکه مضامین) برخوردار نمی‌باشد؛ چرا که سطح معناداری آزمون کی دو معنادار می‌باشد.

جدول ۴.

بارهای عاملی ابعاد (متغیرهای مشاهده پذیر) سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران با شاخص کل (متغیر مکنون) براساس ضرایب غیراستاندارد

متغیر مکنون >---- متغیر مشاهده پذیر	بار عاملی (غیراستاندارد)	خطای معیار	t	p
Y6 <----- y ^۱	۱/۰۰۰			
Y5 <----- y ^۲	۹/۷۰۶	۳/۱۱۷	۳/۱۱۴	۰/۰۰۲
Y4 <----- y ^۳	۸/۱۰۹	۲/۵۵۹	۳/۱۲۰	۰/۰۰۲
Y3 <----- y ^۴	۵۳/۵۶۵	۱۷/۰۷۱	۳/۱۳۸	۰/۰۰۲
Y2 <----- y ^۵	۲۸/۹۵۴	۹/۱۳۴	۳/۱۷۰	۰/۰۰۲
Y1 <----- y ^۶	۵۴/۷۹۴	۱۷/۳۷۶	۳/۱۵۳	۰/۰۰۲

۴. ساختار سازمانی حامی یادگیری
۵. مدیریت دانش
۶. یادگیری سازمانی

۱. به کارگیری فناوری
۲. سرمایه اجتماعی سازمانی
۳. منابع انسانی توانمند و متخصص

سازمانی برابر با ۹/۷۰۶، برای بعد منابع انسانی توانمند و متخصص برابر با ۸/۱۰۹، برای بعد ساختار سازمانی حامی یادگیری برابر با ۵۳/۵۶۵، برای بعد مدیریت دانش برابر با ۲۸/۹۵۴ و برای بعد یادگیری سازمانی برابر با ۵۴/۷۹۴ می‌باشد.

ابعاد هشت گانه (متغیرهای مشاهده پذیر) دارای همبستگی معناداری با شاخص کل (متغیر مکنون) می‌باشند (یعنی بارهای عاملی آن‌ها معنادار می‌باشد) ($P < 0/01$). مقدار این همبستگی براساس ضرایب غیر استاندارد بارهای عاملی برای بعد به کارگیری فناوری برابر با ۱، برای بعد سرمایه اجتماعی

جدول ۵.

واریانس تبیین شده ابعاد (متغیرهای مشاهده پذیر) سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران توسط شاخص کل (متغیر مکنون) را براساس ضرایب غیراستاندارد

متغیر مکنون >---- متغیر مشاهده پذیر	واریانس تبیین شده متغیر (غیراستاندارد)	خطای معیار	t	p
^۱ y	۰/۱۷۲	۰/۱۰۹	۱/۵۷۵	۰/۱۱۵
^۲ Y6 <----- y	۳/۵۴۰	۰/۳۳۵	۱۰/۵۶۸	۰/۰۰۰
^۳ Y5 <----- y	۱۵/۲۲۰	۱/۵۶۵	۹/۷۲۳	۰/۰۰۰
^۴ Y4 <----- y	۹/۶۶۲	۱/۰۰۳	۹/۶۳۰	۰/۰۰۰
^۵ Y3 <----- y	۳۰۰/۱۹۵	۳۲/۶۲۸	۹/۲۰۰	۰/۰۰۰
^۶ Y2 <----- y	۲۰/۷۱۳	۴/۲۷۸	۴/۸۴۲	۰/۰۰۰
^۷ Y1 <----- y	۲۰۴/۴۰۰	۲۴/۵۲۳	۸/۳۳۵	۰/۰۰۰

بر آن شاخص کل (متغیر مکنون) توانسته است براساس ضرایب غیراستاندارد به ترتیب: ۳/۵۴۰ از واریانس بعد به کارگیری فناوری، ۱۵/۲۲۰ از واریانس بعد سرمایه اجتماعی سازمانی، ۹/۶۶۲ از واریانس بعد منابع انسانی توانمند و متخصص، ۳۰۰/۱۹۵ از واریانس بعد ساختار سازمانی حامی یادگیری، ۲۰/۷۱۳ از واریانس بعد مدیریت دانش، ۲۰۴/۴۰۰ از واریانس بعد یادگیری سازمانی را تبیین و پیش بینی نماید.

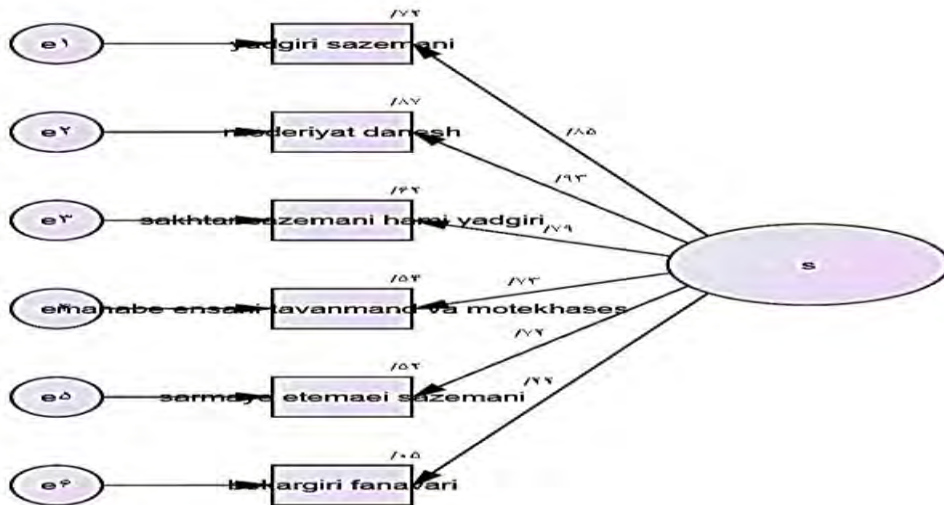
سطح معناداری آزمون T نیز نشان می‌دهد واریانس تبیین شده ابعاد (متغیرهای مشاهده پذیر) سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران توسط شاخص کل (متغیر مکنون) براساس ضرایب غیراستاندارد در سطح خطای ۰/۰۱ معنادار می‌باشد ($P < 0/01$) این امر بیانگر آن است که شاخص کل (متغیر مکنون) سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران توانسته است براساس ضرایب غیراستاندارد ۱۷/۲ درصد از واریانس شش بعد را در مجموع تبیین نماید. علاوه

۵. ساختار سازمانی حامی یادگیری
۶. مدیریت دانش
۷. یادگیری سازمانی

۱. شاخص کل (متغیر مکنون)
۲. به کارگیری فناوری
۳. سرمایه اجتماعی سازمانی
۴. منابع انسانی توانمند و متخصص

شکل ۲.

مدل تجربی اندازه گیری شبکه‌ای سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران براساس ضرایب استاندارد



Chi-square = 60/715 Df: = 9 Probability level = 0/000

مدل تجربی اندازه گیری شبکه‌ای سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران براساس ضرایب استاندارد و نیز جدول ۶ نیز نشان می‌دهد؛ میزان بارهای عاملی و یا دقیقتر میزان همبستگی ابعاد سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران با شاخص کل (متغیر مکنون) در سطح خوب و قوی می‌باشد (البته به استثنای بعد به کارگیری فناوری).

جدول ۷.

واریانس تبیین شده ابعاد (متغیرهای مشاهده پذیر) سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران توسط شاخص کل

(متغیر مکنون) را براساس ضرایب استاندارد

متغیر مکنون >---- متغیر مشاهده پذیر	واریانس تبیین شده (براساس ضرایب استاندارد)
Y6 <----- y	۰/۰۴۵
Y5 <----- y	۰/۵۱۵
Y4 <----- y	۰/۵۳۹
Y3 <----- y	۰/۶۲۱
Y2 <----- y	۰/۸۷۴
Y1 <----- y	۰/۷۱۶

سطح معناداری آزمون کی دو نشان می‌دهد که مدل باز تولید شده (تجربی) اندازه‌گیری شبکه‌ای سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران از همانندی مناسب با مدل مفهومی تحقیق (شبکه مضامین) برخوردار نمی‌باشد؛ چرا که سطح معناداری آزمون کی دو معنادار می‌باشد ($P < 0/01$).

جدول ۶.

بارهای عاملی ابعاد (متغیرهای مشاهده پذیر) سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران با شاخص کل (متغیر مکنون) براساس ضرایب استاندارد

متغیر مکنون >---- متغیر مشاهده پذیر	بارهای عاملی (براساس ضرایب استاندارد)
Y6 <----- y	۰/۲۱۵
Y5 <----- y	۰/۷۱۸
Y4 <----- y	۰/۷۳۴
Y3 <----- y	۰/۷۸۸
Y2 <----- y	۰/۹۳۵
Y1 <----- y	۰/۸۴۶

۷. به کارگیری فناوری
۸. سرمایه اجتماعی سازمانی
۹. منابع انسانی توانمند و متخصص
۱۰. ساختار سازمانی حامی یادگیری
۱۱. مدیریت دانش
۱۲. یادگیری سازمانی

۱. به کارگیری فناوری
۲. سرمایه اجتماعی سازمانی
۳. منابع انسانی توانمند و متخصص
۴. ساختار سازمانی حامی یادگیری
۵. مدیریت دانش
۶. یادگیری سازمانی

۰/۷۱۶، ساختار سازمانی حامی یادگیری با میزان ۰/۶۲۱، منابع انسانی توانمند و متخصص با میزان ۰/۵۳۹، سرمایه اجتماعی سازمانی با میزان ۰/۵۱۵ و به کارگیری فناوری با میزان ۰/۰۴۵ داشته باشد.

مدل تجربی اندازه گیری شبکه‌ای سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران براساس ضرایب استاندارد و نیز جدول ۷ نیز نشان می‌دهد؛ شاخص کل (متغیر مکنون) توانسته است بیشترین میزان واریانس تبیین شده را به ترتیب نسبت به مدیریت دانش با میزان ۰/۸۷۴، یادگیری سازمانی با میزان

جدول ۸

برآورد شاخص‌های همانندی و برآزش مدل تجربی اندازه گیری شبکه‌ای سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران

شاخص‌ها	سطح مطلوب	سطح قائل قبول	سطح آزمون (مدل آزمون شده)	نتیجه آزمون (مدل آزمون شده)
شاخص‌های برآزش مطلق	عدم معنی‌داری کی دو	عدم معنی‌داری کی دو	۶۰/۷۱۵	عدم تأیید
شاخص نیکویی برآزش (GFI)	مقدار P معنادار نباشد	مقدار P معنادار نباشد	۰/۰۰۰	عدم تأیید
کی دو هنجار شده (CMIN/DF)	بالای ۰/۹۵	بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵	۰/۹۲۲	تأیید
برآورد خطا (RMSEA)	۱ تا ۳	۱ تا ۵	۶/۷۴۶	عدم تأیید
شاخص‌های برآزش تطبیقی	زیر ۰/۰۵	بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸	۰/۱۶	عدم تأیید
شاخص برآزش افزایشی (IFI)	بالای ۰/۹۵	بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵	۰/۹۲۲	تأیید
شاخص برآزش نسبی (RFI)	بالای ۰/۹۵	بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵	۰/۹۳۳	تأیید
شاخص برآزش تطبیقی (CFI)	بالای ۰/۹۰	بین ۰/۸۵ تا ۰/۹۰	۰/۸۷۰	تأیید
شاخص برآزش تطبیقی مقتصد (PCFI)	بالای ۰/۹۵	بین ۰/۹۰ تا ۰/۹۵	۰/۹۳۲	تأیید
شاخص برآزش مقتصد (PNFI)	بالای ۰/۶۰	بین ۰/۵۰ تا ۰/۶۰	۰/۵۵۹	تأیید
شاخص نسبت اقتصاد (PRATLO)	بالای ۰/۶۰	بین ۰/۵۰ تا ۰/۶۰	۰/۵۵۳	تأیید
شاخص نیکویی برآزش مقتصد (PGFI)	بالای ۰/۶۰	بین ۰/۵۰ تا ۰/۶۰	۰/۶۰۰	تأیید
	بالای ۰/۵۵	بین ۰/۵۰ تا ۰/۵۵	۰/۳۹۵	عدم تأیید

مدل تجربی اندازه‌گیری شبکه‌ای سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش از شش مضمون تهران از همانندی و برآزش نسبتاً مطلوبی با مدل مفهومی برخوردار می‌باشد؛ چراکه سطح آزمون برخی از شاخص‌ها در سطح قابل قبول و مورد پذیرش و برخی دیگر مورد پذیرش نمی‌باشند. بنابراین، با توجه به تحلیل عاملی تأییدی مدل مطلوب سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران از برآزش نسبتاً مطلوبی برخوردار می‌باشد. تحلیل‌ها حاکی از این است اکثر شاخص‌های برآزش تطبیقی و مقتصد معنادار بوده و حاکی از برآزش مدل آزمون شده است.

سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش از شش مضمون فراگیر: یادگیری سازمانی، مدیریت دانش، ساختار سازمانی حامی یادگیری، منابع انسانی توانمند و متخصص، سرمایه اجتماعی سازمانی و به کارگیری فناوری تشکیل شده است. یادگیری سازمانی به معنای مجموع‌های از اقدامات سازمانی مانند کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه که به صورت آگاهانه و یا غیر آگاهانه بر تحول مثبت سازمانی اثر می‌گذارد، تعریف می‌شود. Garcia-Morales و همکاران (2007) یادگیری سازمانی را قابلیت شرکت برای حفظ و بهبود عملکرد بر اساس تجارب گذشته تعریف می‌کنند و این قابلیت را توانایی کسب و بهره برداری از دانش ضمنی و صریح، تشریح دانش و استفاده از دانش در سازمان می‌دانند (نقل از یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹). نتایج پژوهش حاضر در رابطه با مضمون یادگیری سازمانی ضمن اینکه با مدل Gephart

مدل تجربی اندازه‌گیری شبکه‌ای سازمان یادگیرنده در شهر تهران از همانندی و برآزش نسبتاً مطلوبی با مدل مفهومی برخوردار می‌باشد؛ چراکه سطح آزمون برخی از شاخص‌ها در سطح قابل قبول و مورد پذیرش و برخی دیگر مورد پذیرش نمی‌باشند. بنابراین، با توجه به تحلیل عاملی تأییدی مدل مطلوب سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران از برآزش نسبتاً مطلوبی برخوردار می‌باشد. تحلیل‌ها حاکی از این است اکثر شاخص‌های برآزش تطبیقی و مقتصد معنادار بوده و حاکی از برآزش مدل آزمون شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اساسی این تحقیق طراحی و برآزش مدل مطلوب سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش با تأکید بر مدیریت دانش بود. نتایج پژوهش کیفی نشان داده است که مدل مطلوب

مؤسسات دیگر اجتماعی، نتیجه کاربرد جمع‌سپاری برای یادگیری سازمانی و کارکردهای دولتهای محلی با سپردن کارها به دست خود شهروندان است (Lenart-;Taeihagh, 2017)؛ Choi؛ Eliut, 2020؛ Cingulani, 2021؛ Gansiniec, 2021؛ & Chandler, 2020؛ Liu, 2021؛ Tai, 2021). مهم‌ترین منابع راهبردی، دانش است و مدیریت آن برای بهبود عملکرد سازمان امری ضروری است (Carrasco-Hernández & Jiméneez-Jiméneez, 2017). پیاده‌سازی مؤثر مدیریت دانش نه تنها از طریق ساختار سازمان دانشی مناسب امکانپذیر است بلکه باید به‌عنوان یک مؤلفه کلیدی قبل از پیاده‌سازی راه‌حل مدیریت دانش طراحی گردد (Nagarajan et al., 2012). همچنین، شواهد به دست آمده در این تحقیق از سوی یافته‌های Malhotra (2000)، Alavi and Leidner (2001)، نهاردانی و همکاران (۱۳۹۷)، Saeeda و همکاران (2015)، Claver-Cortes و همکاران (2007) حمایت می‌شود.

مدیریت دانش نیز به‌عنوان یکی دیگر از ابعاد و ویژگی سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شناسایی و احصاء شده است. نتایج پژوهش حاضر در رابطه با مضمون مدیریت دانش ضمن اینکه با مدل سیستمی سازمان یادگیرنده Marquardt (1996) و با نتایج پژوهش اعظم اسفیجانی و همکاران (۱۳۹۱) مبنی بر تأثیر نظام‌های مدیریت دانش و فناوری در تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده در دانشگاه شهید چمران اهواز و Otilia (2015) همسو بوده و به لحاظ تجربی به تقویت آن می‌پردازد. ساختار سازمانی حامی یادگیری نیز به‌عنوان یکی دیگر از ابعاد و ویژگی سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش قلمداد می‌گردد. نتایج پژوهش حاضر در رابطه با مضمون ساختار سازمانی حامی یادگیری ضمن اینکه با مدل سیستمی سازمان یادگیرنده Marquardt (1996) و مدل سازمان یادگیرنده James (2003) همسو بوده و به لحاظ تجربی به تقویت آن می‌پردازد.

منابع انسانی توانمند و متخصص نیز به‌عنوان یکی دیگر از ابعاد و ویژگی سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش مطرح می‌باشد. سرمایه اجتماعی سازمانی از ویژگی‌های دیگر سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش می‌باشد. پدیده‌های

(1996) و Senge (1990) و با نتایج پژوهش Tolga ege و همکاران (2017) و میرزائی‌دریانی و همکاران (۱۳۹۰) همخوان بوده و به لحاظ تجربی به تقویت آن می‌پردازد.

سازمان یادگیرنده، سازمانی است که با ایجاد مجموعه فرایندهای اصلی به بازسازی اجزا و ارتقاء عملکرد خود می‌پردازد. در ایسن گونه سازمان‌ها در آن نگرش مثبت برای یادگیری، سازگاری و تغییر تقویت می‌شود و کارکنان به‌عنوان یک منبع طبیعی و حیاتی تلقی می‌شود. سازمان یادگیرنده با استفاده از فرصت‌ها، به نتایجی دست می‌یابد که یک سازمان غیریادگیرنده عملاً نمی‌تواند به آن‌ها دست یابد (Bruneel et al., 2010؛ Peronard & Brix, 2019). سازمان‌های یادگیرنده می‌توانند به سازگاری با مخاطرات ناشی بحران‌ها کمک کند و فرایندهای مرتبط با سازمانها را بازسازی کرد (Haneberg, 2021؛ Steiber et al., 2021). شسواهد حاکی از عهده‌دار بودن مسوولیت سازمان‌ها برای ایجاد تغییرات در محیط بیرونی است. در این میان نقش تک تک افراد شاغل در سازمان‌های یادگیرنده انکارناپذیر است. بنابراین، سازمان‌ها باید برای توسعه مدیریت دانش بر مفهوم یادگیری سازمانی تأکید جدی داشته باشند. یک سازمان یادگیرنده بر فرایند یادگیری تمرکز دارد و مدیریت دانش بر نتیجه و خروجی فرایند یادگیری متمرکز است. دانش و یادگیری از عوامل اصلی موفقیت و رقابت‌جویی به‌ویژه، در سازمان‌های دانش‌مدار (نظیر، آموزش و پرورش، واحدهای تحقیق و توسعه و سازمان‌های مشاوره دهنده) که بازار اصلی آنان تولید و فروش دانش است (Mas-Machuca, 2014). در این میان، همسو با یافته‌های این تحقیق، یافته‌های خان عزیز و طالع پسند (۱۳۹۶) نشان داد که بین مؤلفه تسهیم دانش با ظرفیت یادگیری فردی و ظرفیت یادگیری سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین، نتایج به دست آمده نشان داد که مؤلفه به کارگیری دانش بر ظرفیت یادگیری فردی و مؤلفه بازبایی دانش، بر ظرفیت یادگیری سازمانی اثر مستقیم دارند، ولی بین مؤلفه‌های ظرفیت یادگیری فردی و ظرفیت یادگیری سازمانی (متغیرهای میانجی) رابطه دوسویه برقرار نیست. حتی، در زمینه کاربرد و بازده سازمان یادگیرنده در نهادها و

باشد. در انتها، باید اذعان داشت که نتایج کیفی و کمی این پژوهش نشان داد که به منظور تبدیل شدن سازمان آموزش و پرورش به یک سازمان یادگیرنده، می‌بایستی بر روی ابعاد و مؤلفه‌های مدیریت دانش، یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی حامی یادگیری، سرمایه اجتماعی سازمانی، به کارگیری فناوری و منابع انسانی توانمند و متخصص متمرکز شد و به تقویت و بهبود آن مبادرت ورزید.

منابع

ایبلی، خ.، فرجی ده سرخی، ح.، شاطری، ک.، و یوزباشی، ا. (۱۳۸۹). بررسی رابطه سرمایه اجتماعی و تمایل به نوآوری در کارکنان دانشگاه تهران. *دو ماهنامه دانشور رفتار، تربیت و اجتماع دانشگاه شاهد*، سال هفدهم، شماره ۴۵، ۷۹-۸۱.

استراوس، آ.، و کوربین، ج. (۱۳۸۵). *اصول روش تحقیق کیفی، نظریه مبنایی*. مترجم: بیوک محمدی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، چاپ اول.

اسفیجانی، ا.، نصرآبادی، ح. ع.، و نصرآبادی، م. ب. (۱۳۹۱). بررسی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده با تمرکز بر زیر نظام‌های مدیریت، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۶، ۱۱۹-۹۹.

امین بیدختی، ع. ا.، و نظری، م. (۱۳۸۸). ارائه یک مدل نظری با استفاده از مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی برای ایجاد سازمان دانش محور: راهکاری جهت بهبود عملکرد اقتصادی. *مجموعه مقالات همایش ملی سرمایه اجتماعی و توسعه اقتصادی، سمنان، پنجم اسفند*.

خان عزیزی، م.، و طالع پسند، س. (۱۳۹۶). رابطه راهبردهای مدیریت دانش با ظرفیتهای یادگیری فردی و سازمانی. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۱ (۳۷)، ۱۳۰-۱۱۲.

دهقانی، ط.، عامری سیاهویی، م. (۱۳۹۴). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر پیاده سازی مدیریت دانش با استفاده از تکنیک (TOPSIS) مطالعه موردی: کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی بندرعباس. *فصلنامه تحقیقات بازاریابی نوین*.

دهقانان، ح.، و هرندی، ع. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر عملکرد نوآورانه: با تأکید بر نقش میانجی انتقال دانش (مطالعه موردی شرکت‌های دانش بنیان ایرانی فعال در

مدیریتی دارای ویژگی‌های اعتماد، ارزش‌ها، رفتارهای مشترک، ارتباطات، همکاری، تعهد متقابل، شناخت متقابل و شبکه‌ها است (Leana & Van Buren, 1999). Nahapiet and Ghoshal (1998) جز نخستین افرادی هستند که سرمایه اجتماعی را از دیدگاه سازمانی تعریف نموده‌اند. از نظر ایشان سرمایه اجتماعی یکی از دارایی‌های مهم سازمانی است که می‌تواند به سازمانها در خلق و تسهیم دانش بسیار کمک کند (Johnson et al., 2013 نقل از دهقانان و هرندی، ۱۳۹۳). علاوه براین، نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های امین بیدختی و نظری (۱۳۸۸)، ایبلی و همکاران (۱۳۸۹)، Shafiee (2014) و Leana and Van Buren (1999) همسو بوده و به لحاظ تجربی به تقویت آن‌ها می‌پردازد.

در نهایت، بکارگیری فناوری نیز از ابعاد و ویژگی‌های مهم دیگر سازمان یادگیرنده در سازمان آموزش و پرورش می‌باشد. نتایج پژوهش حاضر در رابطه با مضمون ساختار سازمانی حامی یادگیری با مدل سیستمی سازمان یادگیرنده Marquardt (1996) و با پژوهش اعظم اسفیجانی و همکاران (۱۳۹۱) همسو است. در نهایت، نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مدل تجربی اندازه‌گیری شبکه‌ای سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش شهر تهران از برآزش نسبتاً مطلوبی برخوردار است و بعد مدیریت دانش توانسته است با میزان ۰/۹۳۵ بیشترین سهم را نسبت به پنج بعد دیگر در سنجش مدل تجربی سازمان یادگیرنده داشته باشد. در نظرنگرفتن متغیرهایی نظیر جنسیت، نوع یا سمت شغلی، سابقه کار به‌عنوان متغیرهای مؤثر بر پاسخ‌های شرکت کنندگان، یا متغیرهایی شخصی مانند ویژگی‌های شخصیتی، رفتاری و همچنین در نظر نگرفتن جنبه‌های مختلف دیگر سایر متغیرهای سازمانی می‌تواند به‌عنوان محدودیت‌های احتمالی به شمار آیند. در عین حال، اجرای فرایند مصاحبه و جلب همکاری شرکت کنندگان برای انجام دادن مصاحبه، اجرای پرسشنامه از جمله مشکلات این تحقیق بودند.

به طور حتم، کاربرد نتایج این تحقیق در اصلاح سازوکارهای یادگیرندگی سازمان‌ها به‌ویژه در نهاد آموزش و پرورش و سایر سازمان‌های با ماهیت مشابه می‌تواند مؤثر

- performance: The effects of family involvement. *European Journal of Family Business*.
- Chang, S.C., & Lee, M.S. (2007). A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization, and employees' job satisfaction. *The Learning Organization*, Vol. 14, No. 2. 155-185.
- Chen, C. J. & Huang, J. W. (2009) Strategic human resource practices and innovation performance-the mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, No. 62: 104-114.
- Choi, T., & Chandler, S. M. (2020). Knowledge vacuum: An organizational learning dynamic of how e-government innovations fail. *Government Information Quarterly*, 37 (1), 101416.
- Cingolani, L. (2021). The survival of open government platforms: Empirical insights from a global sample. *Government Information Quarterly*, 38(1), 101522.
- Claver-Cortes, E., Zaragoza-Saez, P., & Pertusa-Ortega, E. (2007). Organizational structure features supporting knowledge management processes. *Journal of Knowledge Management*, 11(4), 45-57.
- Dehghanan, H., & Hrandi, A. (2014). Investigating the impacts of social capital on innovation performance with an emphasis on the mediatory role of knowledge transfer: A case study of Iranian IT knowledge-based firms. *Innovation Management Journal*, Vol 1, Issue 1, Serial No, 7, 1-22. [In Persian]
- Dehghani, T., & Ameri Siahoyi, M. (2015). Identification and ranking of factors affecting the implementation of knowledge management based on TOPSIS technique. *Journal of New Marketing Research*, Special Issue for Forth National Conference of Management and Enterpreunership, Payamnoor University, Khansar Branch. 163-174. [In Persian]
- Easterby-Smith, M. & Lyles, M.A. (2011). *Handbook of Organizational Learning and Knowledge Management*. 2nd ed., John Wiley and Sons.
- Elliott, I. C. (2020). Organisational learning and change in a public sector context. *Teaching Public Administration*, 38(3), 270-283.
- Esfijani, A., Nasrabadi, H. B., & Nasrabadi. M. B. (2013). An investigation on learning organization characteristics: Focusing on knowledge and technology subsystems. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 18(4), 99-119. [In Persian]
- Felik, O. (2006). *Introduction to qualitative research*. Translated by H. Jalili. (1388). Tehran: Ney. [In Persian]
- Ferguson, S., Burford, S. and Kennedy, M. (2013). Divergent approaches to knowledge and innovation in the public sector. *International Journal of Public Administration*, Vol. 36 No. 3, 168-178.
- Garvin, D. A. (1993). *Building a learning organization*. Harvard Business Review.
- Garvin, D. A. (2000). *Learning in action: A guide to putting the learning organization to work*. Harvard Business Press.
- Gephart, M. A., Marsick, V. J., Van Buren, M. E., & Spiro, M. S. (1996). Learning organizations come alive. *Training and Development*, No 50(12), 34-45.
- فوزة فناوری اطلاعات). مدیریت نوآوری، سال سوم، شماره ۱.
- سنج، پ. (۱۹۹۰). پنجمین فرمان. ترجمه: حافظ کمال هدایت، و محمد روشن (۱۳۷۵)، تهران: انتشارات سازمان مدیریتی صنعتی، جلد اول.
- صدری، ع. (۱۳۹۷). استقرار مدیریت دانش در دانشگاههای ایران. فصلنامه پژوهش در نظامهای آموزشی، ۱۲(۴۳)، ۶۳-۴۱ فلیک، او. (۲۰۰۶). درآمدی بر تحقیق کیفی. مترجم: هادی جلیلی (۱۳۸۸)، تهران: نی، چاپ دوم.
- میرزائی دریانی، ش.، ستاری، ف.، شارق، ب. (۱۳۹۰). طراحی الگوی ایجاد سازمان یادگیرنده (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل). *فراوسوی مدیریت*، سال پنجم، شماره نوزده، ۱۵۰-۱۲۷.
- نهاردانی، ح.، معقول، ع.، زنده دل، ا.، و نودهی، ح. (۱۳۹۷). طراحی مدل مدیریت دانش در دانشگاه فنی و حرفه‌ای با راهبرد آموزش تربیت کارآفرین پژوهش در نظامهای آموزشی، ویژه نامه، ۶۵۱-۶۲۱.
- یعقوبی، م.، کریمی، س.، جوادی، م.، و نیک بخت، ا. (۱۳۸۹). رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و مدیریت دانش در کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان. *مدیریت سلامت*، دوره ۳، شماره ۴۲.

References

- Abedi Jafari, H., Taslimi, M. S., Faghihi, A., & Sheykhzade, M. (2011). The theme analysis and themes network: A simple and efficacy method for explaining patterns of qualitative data. *Strategic Management Thought*, Vol 5, Issue 2, Serial No, 10, 151-198. [In Persian]
- Abili, Kh., Faraji Dehsorkhi, H., Shateri, K., & Uzbashi, A. R. (2011). Study of social capital and innovation tendency in Tehran university personnel. *Daneshvare Raftar*, 17(45), 79-81. [In Persian]
- Aminbidokhti, A. A., & Nazari, M. (2009). Suggesting a theoretical model upon social capital for stablishing knowledge centered: Increasing economic performance. *Proceeding of social capital & economic development*. Semnan. [In Persian]
- Argyris, C., & Schon, D. A. (1996). *Organizational learning reading*. Mass, Addison Wesley.
- Bruneel, J., Yli-Renko, H. & Clarysse, B. (2010). Learning from experience and learning from others: How congenital and inter-organizational learning substitute for experiential learning in young firm internationalization. *Strategic Entrepreneurship Journal*, Vol. 4 No. 2, 164-182.
- Carrasco-Hernández, A. J., & Jiménez-Jiménez, D. (2017). Knowledge management, flexibility and firm

- Liu, H. K. (2021). Crowdsourcing: Citizens as co-producers of public services. *Policy & Internet*, 1–17.
- Malhotra, Y. (2000). *From information management to knowledge management*, Available at: www.brint.com/papers/knebize.
- Marquardt MJ. Building the Learning Organization: Mastering the 5 elements for corporate learning. Translated by Zali M. Tehran: University of Tehran Entrepreneurship Center; 2006: 33-44 [Book in Persian].
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization: A systems approach to quantum improvement and global success*. New York: McGraw Hill.
- Mas-Machuca, M. (2014). The Role of Leadership: The Challenge of Knowledge Management and Learning in Knowledge-Intensive Organizations. *Journal of Educational Leadership and Management*, Vol 2(1), 97-116 doi: 10.4471/ijelm.2014.10
- Mirzaee Daryani, Sh., Sattari, F., & Shareghi, B. (2012). Designing a Model for Creating a Learning Organization Case Study: Islamic Azad University, Ardebil Branch. *The Journal of Productivity*, 5,4(19), 127-150. [In Persian]
- Nagarajan, S., Ganesh, K., Resmi, A. T., Anbuudayasankar, S. P., & Hemachitra, R. (2012). Organisation structure, reward and communication design for implementation of knowledge management solution. *International Journal of Productivity and Quality Management*, 10(1), 40-68
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 2, 242-267.
- Newman, B., & Conard, D. (1999). *The knowledge management forum*. Available at: www.kmforum.org
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*. New York: Oxford University Press.
- Oluike, P. (2012). Developing a corporate knowledge management strategy, *Journal of Knowledge Management*, Vol. 16, No. 6. 862-878.
- Orfeld, A., Paton, R., & Little, S. (2013). Does knowledge management work in NGOs? A longitudinal study. *International Journal of Public Administration*, Vol. 36 No. 3. 179-188.
- Otilia, M. B. (2015). The role of management of knowledge and management of knowledge management strategies within Learning organizations. *Ecoforum*, No 4, (1).
- Pantouvakis, A., & Bouranta, N. (2013). The link between organizational learning culture and customer satisfaction: confirming relationship and exploring moderating effect. *The Learning Organization*, Vol. 20, No. 1. 48-65.
- Peronard, J.-P. & Brix, J. (2019). Organizing for inter-organizational learning in service networks. *The Learning Organization*, Vol. 26, No. 3, 276-288.
- Rai, R.K. (2011). Knowledge management and organizational culture: an integrative framework. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 15 No. 5, pp. 779-801.
- Rajaepor, S., Chopani, H., Zarekhalili, M., Gholamzade, H., & Kazempor, M. (2012). Examination role of social capital in innovation tendency of Moalem Insurance
- Ghahramani, M. (2002). Learning organization: Outcome of semi century organizational development. *Journal of Developmental Management*, 19. [In Persian]
- Gómez, C. (2004). The influence of environmental, organizational, and HRM factors on employee behaviors in subsidiaries: a Mexican case study of organizational learning. *Journal of World Business*, No 39(1): 1–11.
- Hales, S., (2000), Better understanding knowledge for personal business success, Available at: www.insighting.co.uk.
- Hamid Nahardani, H., Maghool, A., Zendedel, A., & Nodehi, H. (2018). Designing knowledge management in technical & professional university based on training strategy of entrepreneurship. *Quarterly of Research in Educational Systems*, Special No. 629-651. [In Persian]
- Haneberg, D. H. (2021). Inter-organizational learning between knowledge-based entrepreneurial ventures responding to COVID-19. *The Learning Organization*, Vol. 28 No. 2, 137-152.
- Jamali, D., Khoury, G., & Sahyoun, H. (2006). From bureaucratic organizations to learning organizations: An evolutionary roadmap. *The Learning Organization*, Vol. 13 No. 4, 337-352.
- James, C. R. (2003). Designing learning organizations. *Organizational -Dynamics*, No 32(1), 46-61.
- Kajei, S., Doroudi, H., Moradi, SH., & Hasani, D. (2014). An assessment of the characteristics of Zanjan University of Medical Sciences in compliance with standards of a learning organization. *Journal of Medical Education Development*, 7(15), 30-38. [In Persian]
- Khanazizi, M., & Talepasand, S. (2017). The Relationship of Knowledge Management Strategies with Individual and Organizational Learning Capacities. *Quarterly of Research in Educational Systems*, 11(37), 112-130. [In Persian]
- King, W., & Ko, D. (2001). Evaluating Knowledge Management and the Learning Organization: An Information/Knowledge Value Chain Approach. *Communications of the Association for Information Systems*, 5, pp-pp. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.00514>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30. 607-610.
- Leana, C. R., & Van Buren, H. J. (1999). Organizational social and employment practices. *Academy of Management Review*, 24, 538-555.
- Lenart-Gansiniec, R. (2021). The effect of crowdsourcing on organizational learning: Evidence from local governments. *Government Information Quarterly*, 38 101593.
- Lin Hf, & Lee G.G. (2005). Impact of organizational learning and knowledge management factors on e-business adoption. *Manage Decis*. No 43 (2), 88-171.
- Lin, F. R., Lin, Y. C., & Luo, S. M. (2018, August). Knowledge Hub: A Knowledge Service Platform to Facilitate Knowledge Creation Cycle in a University. In *International Conference on Knowledge Management in Organizations* (pp. 225-236). Springer, Cham.

- techniques. SAGE Publications, Inc; Second edition. Translated by Beuk Mohammadi. Tehran: Research Center of Humanity & Cultural Studies. [In Persian]
- Taeihagh, A. (2017). Crowdsourcing: A new tool for policy-making? *Policy Sciences*, 50 (4), 629-647.
- Tai, K.-T. (2021). Open government research over a decade: A systematic review. *Government Information Quarterly*, 38(2), 1-15.
- Teresa L., Ju, Chia-Ying Li, & Tein-Shiang Lee. (2010). A contingency model for knowledge management capability and innovation. *Journal of Industrial Management & Data System*, Vol. 106, NO. 6: 855-877.
- Tolga. E., Ayla. E., & Özen A. D. (2017). Organization Learning and learning organizations: An integrative framework. *International Journal of Management Economics and Business*, No 13(2).
- Tseng, C.C. (2010). The effects of learning organization practices on organizational commitment and effectiveness for small and medium sized enterprises in Taiwan. A dissertation, Faculty of the Graduate School of the University of Minnesota, Minneapolis, MN.
- Yadav, S., & Agarwal, V. (2016). Benefits and Barriers of Learning Organization and its five Discipline. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, Vol 18, Issue 12. Ver. I, 18-24.
- Yaghoubi, M., Karimi, S., Javadi, M., & Nikbakht, A. (2011). A Correlation Study on Organization Learning and Knowledge Management in Staffs in Selected Hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. *Journal of Health Administration*, 13(42), 67-75. [In Persian]
- Yari, J. (2008). Examination of barriers of learning organization in Iran Khodro instruction center. *Educational Sciences Quarterly*, 1(4), 187-223. [In Persian]
- Company personnel. *Development Management Process*, Vol 26, Issue 1, Serial No, 83, 161-189. [In Persian]
- Refaee Ghadimi, M. (2014). The survey of actualization learning organization dimensions in a business bank (Case study: Ansar bank, Razavi Khorasan Province) *Journal of Development in Monetary & Banking Management*, 2(5), 119-133. [In Persian]
- Rosengarten Phillip P. (1999). *The characteristics outcomes and sources of the learning organization*. The case of car component suppliers in Britain.
- Sadri, A. (2018). Institutionalizing of knowledge management in Iranian Universities. *Quarterly of Research in Educational Systems*, 12(43), 41-63. [In Persian]
- Saeeda, D., Mammona, S., Fahmeeda, & Aijaz, A. (2015). Learning Organization-Conceptual and Theoretical Overview. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, Volume 2, Issue 4, 93-98.
- Sattari-Ghahfarrokhi, M., & Abzari, M. (2012). Building the learning organization based on Marquardt's model in Shahrekord University Of Medical Sciences. *Journal of Payavard Salamat*, 6(4), 265-274. [In Persian]
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Double day Currency.
- Senge, Peter M. (1990). *The fifth discipline*. Translated by H. Kamal Hedayat, & M. Roshan. Tehran: Industrial Management Organization Press. [In Persian]
- Shafiee. B. (2014). Social capital and its importance in people's professional and personal life, interdisciplinary. *Journal Of Contemporary Research Business*, Vol 6, No 4, 124-129.
- Steiber, A., Alange, S., & Corvello, V. (2021). Learning with startups: An empirically grounded typology. *The Learning Organization*, Vol. 28 No. 2, 153-166.
- Strauss, A., & Corbin, J. (1990). Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی