

بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه^۱

ترانه عنایتی^۲

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه بر مبنای مدل سیستمی مارکوارت و بر اساس پنج زیرسیستم پویایی‌های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و کاربرد تکنولوژی انجام شده است. روش پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی و جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی، رؤسا و معاونان واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه (استان‌های گیلان و مازندران) بود. از جامعه آماری فوق، ۳۸۵ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه محقق ساخته ۷۷ سؤالی (بر اساس مدل سیستمی مارکوارت از سازمان یادگیرنده) در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت بود. نتایج تحقیق، میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه را در تمامی زیرسیستم‌های پنجگانه در سطحی بالاتر از متوسط ارزیابی کرد. همچنین در بررسی مقایسه‌ای نگرش آزمودنی‌ها با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک، تفاوتی بر حسب جنسیت مشاهده نشد، ولی بر حسب سمت و مدرک تحصیلی تفاوت‌هایی مشاهده گردید.

کلید واژه‌ها

سازمان یادگیرنده، پویایی‌های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش، کاربرد تکنولوژی.

^۱ این مقاله برگرفته از پایان نامه دوره دکتری می‌باشد.

^۲ دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی واحد علوم و تحقیقات تهران

مقدمه

سازمان یادگیرنده در دهه گذشته توجه ویژه‌ای را در زمینه ادبیات آموزش و توسعه به خود جلب کرده است که بیشترین کاربرد آن به عرصه مطالعات سازمان و مدیریت باز می‌گردد (سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵). مطالعات اولیه‌ای که به طور جدی سازمان یادگیرنده را مورد بررسی قرار داده در سال ۱۹۹۰ توسط پیتر سنگه^۱ در کتاب «پنجمین فرمان: هنر و عمل در سازمان‌های یادگیرنده» صورت گرفته است (آکسو^۲ و اوزدمیر^۳، ۲۰۰۵). هر چند که تحقیقات اساسی در زمینه یادگیری تا سال ۱۹۰۰ شروع نشده بود (ترون^۴، ۲۰۰۲)، ولی همانگونه که سنگه نیز بیان می‌کند مفهوم سازمان یادگیرنده بر اساس ایده و عقاید دهه‌های گذشته بنا شده است (بردبیر^۵، ۱۹۹۶). سنگه در کتاب خود، سازمان یادگیرنده را چنین تعریف می‌کند: «سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌هایی هستند که در آن افراد به طور مستمر در حال توسعه ظرفیت خود جهت تحصیل نتایجی هستند که به واقع طالب آنند، جایی که الگوهای تازه فکر کردن پرورش می‌یابد، محلی که خواسته‌ها و تمایلات گروهی تحقق می‌یابد و بالاخره مجموعه‌ای که در آن افراد پیوسته می‌آموزند که چگونه با یکدیگر بیاموزند» (سنگه، ۱۹۹۹). در یک سازمان یادگیرنده، هر عضوی دائماً دانش جدیدی کسب می‌کند، خلاقیت خود را رشد می‌دهد، و بر دستیابی به اهداف سازمان تمرکز می‌کند (لین^۶، ۲۰۰۴).

سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن، یادگیری به عنوان عنصری حیاتی در ارزش‌ها، چشم‌اندازها، اهداف، فعالیت‌های فردی کارکنان و ارزیابی‌های

¹ Peter Senge

² Aksu

³ Ozdemir

⁴ Theron

⁵ Bradbeer

⁶ Lin

آنان وجود دارد. سازمان یادگیرنده، موانع ساختاری یادگیری را از میان برداشته و ساختارهای توانمندی را خلق می‌نماید. در سازمان یادگیرنده همه افراد درگیر شناسایی و حل مسایل هستند و سازمان بدین وسیله می‌تواند تجربه‌های جدیدی بیاموزد، امور را بهبود بخشد و بر توانایی‌های خود بیفزاید (دفت، ۱۳۸۰).

تحقیقات نشان داده است که سازمان‌های یادگیرنده، در مقایسه با سایر سازمان‌ها، توانایی بیشتری برای مقابله با تغییرات دارند و دارای شانس بیشتری برای ادامه حیات و توسعه خود در محیط‌های متغیر و بی‌ثبات هستند. بنابراین یکی از عوامل کلیدی سازمان‌ها برای ادامه حیات و پاسخ به موقعیت‌های نامشخص، تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده است.

چالش‌ها و تغییرات بی‌سابقه محیطی در اواخر قرن گذشته و اوایل قرن حاضر، علاوه بر اینکه سازمان‌های تجاری و صنعتی را دستخوش تغییر و تحولات زیادی کرده است، موجب شده تا دانشگاه‌ها نیز یکی از بی‌سابقه‌ترین و پیوسته‌ترین تغییرات را تجربه کنند (آقاقلو، ۲۰۰۶). افزایش شهریه‌ها، ظهور دانشگاه‌های مجازی و افزایش تعداد فراگیران غیرسنتی، افزایش دانشگاه‌های انتفاعی، کاهش حمایت‌های دولتی، افزایش هزینه‌های آموزشی، جهانی شدن آموزش، تغییرات تکنولوژیکی و آموزش‌های از راه دور، فقط تعداد کمی از این چالش‌ها هستند. دانشگاه‌ها بایستی به زنگ بیدار باش واکنش نشان دهند و بدانند که عدم انعطاف و واکنش سریع و قطعی به تغییرات محیطی می‌تواند خطرناک باشد. جدایی از اینکه مؤسسه‌ای تجاری و یا دانشگاهی باشد کاملاً مشخص است که غیر قابل انعطاف بودن آن در مقابل تغییرات سرسام‌آور محیطی، حکم یک فاجعه را دارد (فریدمن و همکاران^۱، ۲۰۰۵).

¹ Agaoglu

² Friedman et al

دانشگاه‌ها مراکز یادگیری هستند. آن‌ها دانش را خلق و کسب می‌کنند و سپس انتقال می‌دهند (پاترسون^۱، ۱۹۹۹)، ولی آیا دانش جدید را برای بهبود عملکرد خود به کار می‌گیرند و راه‌های قدیمی انجام کار را با راه‌های جدید جایگزین می‌کنند؟ آیا با رویدادهای جدید و فشارهای محیطی منطبق می‌شوند؟ آیا دانشگاه‌ها از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برخوردارند؟

این پژوهش به منظور بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه، به بررسی وضعیت موجود واحدهای مذکور بر اساس مدل سیستمی مارکوآرت و پاسخ به سؤالات زیر انجام شده است:

- ۱- وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم پویایی‌های یادگیری چگونه است؟
- ۲- وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم تحول سازمانی چگونه است؟
- ۳- وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم توانمندسازی افراد چگونه است؟
- ۴- وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم مدیریت دانش چگونه است؟
- ۵- وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم کاربرد تکنولوژی چگونه است؟
- ۶- آیا بین نظرات ارائه شده آزمودنی‌ها با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک، تفاوتی وجود دارد؟

شمار صاحب‌نظرانی که سعی در توصیف و ارایه مدل‌هایی از سازمان‌های یادگیرنده داشته‌اند نشانگر آن است که مطالعات زیادی در خصوص

¹ Patterson

اصول و ویژگی‌های سازمان یادگیرنده انجام شده است. در این تحقیق سعی شده تا کلی‌ترین دیدگاه‌ها از اندیشمندانی ارائه شود که تلاش آن‌ها موجب بالندگی و رشد این تئوری شده است.

روزنگارتن^۱ در سال ۱۹۹۹ مطالعه وسیعی در این زمینه انجام داده است و ادبیات مختلف را در خصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده مورد مطالعه کامل قرار داده است. جدول شماره ۱ برگرفته از کار ایشان و مطالب دیگری است که ترکینگتون^۲ در سال ۲۰۰۴ به آن اضافه کرده است (ترکینگتون، ۲۰۰۴).

پیتر سنگه پنج اصل از سازمان یادگیرنده را مطرح کرده است: «قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، تصویر آرمانی مشترک، یادگیری تیمی، و تفکر سیستمی». وی بر این باور است که سنجش مهارت‌ها و توانایی نامشهود کارکنان و سازمان با ارزش‌تر از سنجش دارایی‌های مشهود آن است (سنگه، ۱۹۹۰).

پدler^۳ که در نوشته‌های خود از کلمه شرکت یادگیرنده بجای سازمان یادگیرنده استفاده کرده است، یازده ویژگی خاص اینگونه شرکت‌ها را چنین توصیف می‌کند: "رویکرد یادگیری به استراتژی، سیاست گذاری مشارکتی، آگاه سازی، پاسخگویی و کنترل، انعطاف پذیری در اعطای پاداش، ساختار توانمند، کارکنان به عنوان ناظران محیط، محیط یادگیری، رشد فردی برای همه" (جوسویشین^۴، ۲۰۰۲).

سومرویل^۵ و مک کانل^۶ هفت ویژگی اصلی برای سازمان یادگیرنده بیان کرده‌اند: "یادگیری مستمر، مکالمه و جستجوگری، یادگیری تیمی، توانمند سازی،

¹ Rosengarten

² Turkington

³ Pedler

⁴ Jucevičienė

⁵ Somerville

⁶ McConell

بررسی میزان یادگیرنده بودن وامدهای دانشگاه ...
ارتباط سیستمی، ساختار، رهبری، عملکرد مالی و عملکرد دانشی" (سومرویل و مک کانل، ۲۰۰۴).

مارسیک و واتکینز^۱ ابعاد سازمان یادگیرنده را در هفت بعد مورد بررسی قرار داده‌اند: "ایجاد فرصت‌هایی برای یادگیری مداوم، ترویج گفتگو و پرسشگری، ترویج همکاری و یادگیری تیمی، توسعه سیستمی برای کسب دانش و اشتراک در آن، قدرت بخشیدن به افراد در جهت دستیابی به یک بینش جمعی، مرتبط بودن سازمان با محیط خود، رهبری استراتژیک برای یادگیری" (واتکینز، ۲۰۰۵).

جدول شماره ۱: ویژگی‌های سازمان یادگیرنده

نویسنده	سال	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶
Argris&Schon	۱۹۷۸																
Hedberg	۱۹۸۱																
Shrivasta	۱۹۸۳																
Fiol&Lyles	۱۹۸۵																
Puick	۱۹۸۸																
Pautzke	۱۹۸۹																
Stata	۱۹۹۰																
Senge	۱۹۹۰																
Senge	۱۹۹۰																
Sirkin&Stalk	۱۹۹۰																
Klimecki et al.	۱۹۹۱																
Leonard-barton	۱۹۹۲																
McGill et al.	۱۹۹۲																
Pawlowsky	۱۹۹۲																
Probst	۱۹۹۲																
Sonnenberg &Goldberg	۱۹۹۲																

^۱ Marsick& Watkins

بررسی میزان یادگیرنده بودن وامدهای دانشگاه ...

جامع‌ترین و کامل‌ترین مدلی که شاید بتوان گفت شامل ویژگی‌های اکثر مدل‌های سازمان یادگیرنده می‌باشد، توسط مارکوآرت^۱ ارائه شده است. مارکوآرت یک مدل سیستمی از سازمان یادگیرنده توصیف کرده و آن را متشکل از پنج زیرسیستم، به شرح زیر می‌داند:

۱- پویایی‌های یادگیری. زیر سیستم اصلی سازمان یادگیرنده، یادگیری است. سرعت، کیفیت و فرآیندهای یادگیری و محتوای اصلی‌شان، سایر زیر سیستم‌های سازمان یادگیرنده را پشتیبانی و تقویت کرده و آن‌ها را توسعه می‌دهند، که شامل سطوح یادگیری، انواع یادگیری و مهارت‌های یادگیری می‌شود.

۲- تحول سازمانی. سازمان، فضایی است که یادگیری در آن رخ می‌دهد. ابعاد یا اجزای کلیدی چهارگانه این زیرسیستم عبارتند از: بینش، فرهنگ، استراتژی و ساختار.

۳- توانمندسازی افراد. هر یک از افراد برای سازمان یادگیرنده، ارزشمند و برای توانمندی و قدرتمندی جهت یادگیری، مورد نیاز هستند. این زیر سیستم شامل مدیران/ رهبران، کارکنان و ذینفعان (مشتریان، شرکاء و جامعه) است (مارکوآرت، ۲۰۰۲).

۴- مدیریت دانش. فرآیند خلق و اشتراک، انتقال و حفظ دانش به گونه‌ای که بتوان آن را به شیوه‌ای اثربخش در سازمان به کار برد (سیماراصل، ۱۳۸۶). این زیرسیستم شامل کسب و خلق، ذخیره و انتقال دانش است.

۵- کاربرد تکنولوژی. زیرسیستم تکنولوژی شامل پشتیبانی و یکپارچه سازی شبکه‌های فناورانه و ابزارهای اطلاعاتی است که امکان دستیابی و تبادل اطلاعات و یادگیری را فراهم می‌کنند و دربرگیرنده ابزارهای الکترونیکی و

¹ Marquardt

روش‌های پیشرفته یادگیری است. دو جزء اصلی آن عبارتند از: کاربردی کردن مدیریت دانش و توسعه یادگیری با استفاده از تکنولوژی (مارکوآرت، ۲۰۰۲).

روش

جامعه آماری این تحقیق متشکل از کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت، معاونان و رؤسای واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه (۱۷۳۵ نفر) می‌باشد، که در سال ۱۳۸۶ مشغول به کار بودند. حجم نمونه، از طریق فرمول برآورد حجم نمونه بر اساس تعداد معلوم جامعه به دست آمد و ۳۸۵ نفر تعیین گردید. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای؛ بر حسب نسبت تعداد اعضای هیأت علمی در واحدهای دانشگاهی؛ انجام شد.

ویژگی‌های نمونه مورد مطالعه به شرح جدول شماره ۲ می‌باشد.

جدول شماره ۲ : توصیف گروه نمونه تمقیق بر مسب ویژگی‌های جمعیت شناختی

ویژگی	فراوانی	درصد
جنس	مرد	۲۸۳
	زن	۱۰۲
مدرک تحصیلی	کارشناسی ارشد	۲۹۲
	دکتری	۹۳
سمت	عضو هیأت علمی	۳۱۵
	رییس یا معاون	۷۰

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه ۷۷ سؤالی محقق ساخته می‌باشد. هدف این پرسشنامه، تعیین میزان برخورداری واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه، از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده (مستخرجه از مدل سیستمی مارکوارت) است. پرسشنامه مذکور با ایجاد تغییراتی، بر اساس پرسشنامه پنجاه سؤالی مارکوارت تدوین شده است و با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت سنجیده می‌شود. بطوریکه عدد بالاتر (۵) نسبت به عدد پایین‌تر (۱) نشانگر موافقت بیشتر آزمودنی‌ها با سؤال مربوطه می‌باشد.

جهت تعیین روایی محتوایی، پرسشنامه با نظرخواهی از ۱۰ نفر از صاحب‌نظران و اعمال اصلاحات تأیید شد. جهت محاسبه پایایی پرسشنامه فوق از طرح اجرای مقدماتی آزمون استفاده شد و پایایی آن ۰/۹۸ به دست آمد. زیرسیستم‌ها و اجزای مدل سیستمی مارکوارت که پرسشنامه بر اساس آن تدوین شده است در جدول شماره ۳ شرح داده شده است.

جدول شماره ۳ : زیرسیستم‌ها و اجزای پرسشنامه (مستفزه از مدل سیستمی مارکوآرت)

شماره سؤالات	متغیرها	اجزا	زیرسیستم
۱-۱۱	تعهد به یادگیری خود مدیریتی، یادگیری فردی، یادگیری مبتنی بر گفتگو، آموزش نحوه یادگیری، خودپرورشی مستمر، عوامل تسهیل کننده یادگیری، آموزش مبتنی بر ارزیابی، یادگیری شتابناک، یادگیری تیمی، تجهیز گروه‌ها به دانش و مهارت‌های مورد نیاز، جریان آزاد ایده در تیم‌ها	سطوح یادگیری	پویایی‌های یادگیری
۱۲-۱۵	یادگیری انطباقی، یادگیری مبتنی بر ارزیابی، یادگیری پیشگیرانه، یادگیری عملی	انواع یادگیری	
۱۶-۲۱	تفکر سیستمی، کل‌گرایی، مدل‌های ذهنی، شایستگی شخصی، یادگیری خود راهبردی، گفت‌وگو	مهارت‌های یادگیری	
۲۲-۲۵	وجود بینش مشترک، ایجاد بینش مشترک، حمایت و ترویج بینش مشترک، مشارکت افراد در تعیین بینش دانشگاه	بینش	تحول سازمانی
۲۶-۳۳	ارزش محسوب شدن یادگیری، تعهد به بهبود مستمر، یادگیری از شکست‌ها، یادگیری از همکاران، پاداش به یادگیری، اشتراک در دانش و اطلاعات، تجربه‌گرایی، تنوع و نوآوری	فرهنگ	
۳۴-۳۵	تعهد مالی به آموزش، وجود فرصت‌های یادگیری در فعالیت‌ها، تعلق پاداش به ایده‌های نوین	استراتژی	
۳۶-۴۰	گشودگی ارتباطات، بی‌مرزی و کل‌گرایی، وجود جریان اطلاعات، اعتماد بین افراد دانشگاه، کاهش بوروکراسی	ساختار	
۴۱-۴۷	همکاری با افراد، تواناسازی دیگران برای یادگیری، حمایت از فرآیندها و پروژه‌های یادگیری، ایجاد هماهنگی، تشویق خلاقیت و نوآوری، تشویق خطرپذیری، الگو بودن برای یادگیری	رهبری	توانمندسازی افراد
۴۸-۵۱	تفویض اختیار، مشارکت کارکنان، تعادل بین هدفهای فردی و سازمانی افراد، توازن بین نیازهای فردی و امور خانوادگی	کارکنان	
۵۲-۵۵	کسب وفاداری بیشتر از مشتریان، مشتریان به عنوان منبع حیاتی اطلاعات، همکاری با هم پیمانان، بهبودسازی تصویر سازمان نزد جامعه	ذینفعان	

۵۶-۶۰	انتخاب دانش، کسب دانش، جستجوی دانش، آموزش به افراد برای ایجاد دانش، مجاز بودن کارکنان برای تجربه راه‌های جدید ارائه خدمات	کسب و ایجاد دانش	مدیریت دانش
۶۱-۶۵	ذخیره دانش، انتقال و توزیع دانش، انتقال یادگیری بین گروه‌ها، مکانیسم‌های جدید برای اشتراک دانش، حمایت از فرصت‌های یادگیری و تولید دانش	ذخیره و انتقال دانش	
۶۶-۶۹	تسهیل یادگیری به وسیله سیستم‌های اطلاعاتی کامپیوتری، مهارت در کار کردن با رایانه و پست الکترونیکی، وجود زیرساخت شبکه فناوری، خدمات حمایتی جهت رفع مشکلات در فناوری‌ها	تکنولوژی برای یادگیری	کاربرد تکنولوژی
۷۰-۷۷	وجود بانک‌های اطلاعاتی، به روز بودن اطلاعات موجود در بانک‌های اطلاعاتی، دسترسی به منابع اطلاعاتی، مکانیزه کردن امور، وجود سیستم یکپارچه عملکرد، ارزیابی شایستگی افراد توسط نرم افزارهای کامپیوتری، تعیین نیازهای یادگیری توسط نرم افزارها، افزایش سرعت و کیفیت یادگیری	تکنولوژی برای مدیریت دانش	

یافته‌ها

جهت تعیین میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه و پاسخ به سؤالات اول تا پنجم پژوهش، نمرات به دست آمده از میانگین زیرسیستم‌های پنجگانه با میانگین مورد انتظار ۳ (میانگین نظری در طیف لیکرت)، از طریق آزمون t تک گروهی مورد مقایسه قرار گرفته است و شرح آن در جدول شماره ۳ آمده است. برای پاسخ به سؤال ششم تحقیق از آزمون t مستقل استفاده شده و شرح آن در جداول ۴ الی ۶ نوشته شده است.

۱- تحلیل نتیجه سؤال ویژه شماره یک:

وضعیت موجود واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم پویایی‌های یادگیری چگونه است؟ همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود، t محاسبه شده (۱۴/۷۹۸) با درجه آزادی ۳۸۴ در سطح ۰/۰۵ از

t بحرانی (۱/۹۶) بزرگتر است، بنابراین بین میانگین زیرسیستم پویایی‌های یادگیری و میانگین مورد انتظار ۳، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین زیرسیستم پویایی‌های یادگیری بیش از میانگین مورد انتظار ۳ بوده است. بنابراین، با ۹۵٪ اطمینان می‌توان وضعیت موجود واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه را در زیرسیستم پویایی‌های یادگیری بالاتر از سطح متوسط ارزیابی کرد.

۲- تحلیل نتیجه سؤال ویژه شماره دو:

وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم تحول سازمانی چگونه است؟

همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود، t محاسبه شده (۱۱/۳۳۶) با درجه آزادی ۳۸۴ در سطح ۰/۰۵ از t بحرانی (۱/۹۶) بزرگتر است، بنابراین بین میانگین زیرسیستم تحول سازمانی و میانگین مورد انتظار ۳، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین زیرسیستم تحول سازمانی بیش از میانگین مورد انتظار ۳ بوده است. بنابراین، با ۹۵٪ اطمینان می‌توان وضعیت موجود واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه را در زیرسیستم تحول سازمانی بالاتر از سطح متوسط ارزیابی کرد.

۳- تحلیل نتیجه سؤال ویژه شماره سه:

وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم توانمندسازی افراد چگونه است؟

همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود، t محاسبه شده (۱۱/۶۴۹) با درجه آزادی ۳۸۴ در سطح ۰/۰۵ از t بحرانی (۱/۹۶) بزرگتر است، بنابراین بین میانگین زیرسیستم توانمندسازی افراد و میانگین مورد انتظار ۳، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین زیرسیستم توانمندسازی افراد بیش از میانگین مورد انتظار ۳ بوده است. بنابراین،

بررسی میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه ...

با ۹۵٪ اطمینان می‌توان وضعیت موجود واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه را در زیرسیستم توانمندسازی افراد بالاتر از سطح متوسط ارزیابی کرد.

۴- تحلیل نتیجه سؤال ویژه شماره چهار:

وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم مدیریت

دانش چگونه است؟

همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود، t محاسبه شده (۱۲/۴۵۱) با درجه آزادی ۳۸۴ در سطح ۰/۰۵ از t بحرانی (۱/۹۶) بزرگتر است، بنابراین بین میانگین زیرسیستم مدیریت دانش و میانگین مورد انتظار ۳، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین زیرسیستم مدیریت دانش بیش از میانگین مورد انتظار ۳ بوده است. بنابراین، با ۹۵٪ اطمینان می‌توان وضعیت موجود واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه را در زیرسیستم مدیریت دانش بالاتر از سطح متوسط ارزیابی کرد.

۵- تحلیل نتیجه سؤال ویژه شماره پنج:

وضعیت موجود دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم کاربرد

تکنولوژی چگونه است؟

همانطور که در جدول شماره ۳ ملاحظه می‌شود، t محاسبه شده (۷/۷۸۳) با درجه آزادی ۳۸۴ در سطح ۰/۰۵ از t بحرانی (۱/۹۶) بزرگتر است بنابراین بین میانگین زیرسیستم کاربرد تکنولوژی و میانگین مورد انتظار ۳، تفاوت معنی‌داری وجود دارد. مقایسه میانگین‌ها نشان می‌دهد که میانگین زیرسیستم کاربرد تکنولوژی بیش از میانگین مورد انتظار ۳ بوده است. بنابراین، با ۹۵٪ اطمینان می‌توان وضعیت موجود واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه را در زیرسیستم کاربرد تکنولوژی بالاتر از سطح متوسط ارزیابی کرد.

جدول شماره ۳ : نتایج آزمون t تک گروهی

شاخصها زیرسیستم	میانگین نمونه	میانگین مورد انتظار	انحراف معیار	t	درجه آزادی	t تقریبی	سطح معناداری
پویایی‌های یادگیری	۳/۵۳۴۲	۳	۰/۷۰۸۳۲	۱۴/۷۹۸	۳۸۴	۱/۹۶	۰/۰۵
تحول سازمانی	۳/۴۲۵۰	۳	۰/۷۳۵۶۴	۱۱/۳۳۶	۳۸۴	۱/۹۶	۰/۰۵
توانمندسازی افراد	۳/۴۸۶۹	۳	۰/۸۲۰۱۸	۱۱/۶۴۹	۳۸۴	۱/۹۶	۰/۰۵
مدیریت دانش	۳/۴۷۷۱	۳	۰/۷۵۱۹۴	۱۲/۴۵۱	۳۸۴	۱/۹۶	۰/۰۵
کاربرد تکنولوژی	۳/۳۰۱۹	۳	۰/۷۶۱۲۵	۷/۷۸۳	۳۸۴	۱/۹۶	۰/۰۵

۶- تحلیل نتیجه سؤال ویژه شماره شش:

آیا بین نظرات ارائه شده آزمودنی‌ها با توجه به ویژگی‌های دموگرافیک،

تفاوتی وجود دارد؟

برای پاسخ به سؤال فوق از آزمون t مستقل استفاده شده که نتایج آن در

جداول ۴ الی ۶ نوشته شده است.

جدول شماره ۴ : مقایسه میانگین نمرات آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت

زیر سیستم	زن		مرد		درجه آزادی	t	P
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار			
پویایی‌های یادگیری	۳/۵۵۴۲	۰/۶۷۰۶۶	۳/۵۲۷۰	۰/۷۲۲۴۳	۳۸۳	۰/۳۴۳	۰/۷۳۲
تحول سازمانی	۳/۳۲۴۰	۰/۷۲۲۴۳	۳/۴۶۱۴	۰/۷۱۹۲۴	۳۸۳	۱/۶۴۱	۰/۱۰۲
توانمندسازی افراد	۳/۳۸۶۹	۰/۷۳۹۳۳	۳/۵۲۳۰	۰/۷۵۴۳۷	۳۸۳	۱/۵۱۴	۰/۱۳۲
مدیریت دانش	۳/۴۴۹۰	۰/۷۴۷۲۴	۳/۴۸۷۳	۰/۷۵۴۶۹	۳۸۳	۰/۴۴۲	۰/۶۵۹
کاربرد تکنولوژی	۳/۱۹۶۹	۰/۷۸۲۷۷	۳/۳۳۹۸	۰/۷۵۱۱۵	۳۸۳	۱/۵۹۸	۰/۱۱۲

بررسی میزان یادگیرنده بودن و امدهای دانشگاه ...

براساس نتایج به دست آمده از جدول شماره ۴ مشخص می‌شود که تفاوتی بین میانگین نمرات زیرسیستم‌های پنجگانه در بین گروه‌های آزمودنی‌های زن و مرد وجود ندارد.

بنابراین بین نظرات آزمودنی‌ها برحسب جنسیت، در زیرسیستم‌های پویایی‌های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد، مدیریت دانش و کاربرد تکنولوژی تفاوتی وجود ندارد.

جدول شماره ۵: مقایسه میانگین نمرات آزمودنی‌ها بر حسب مدرک تحصیلی

P	t	درجه آزادی	دکتری		کارشناسی ارشد		زیر سیستم
			انحراف میانگین معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۳۰	۲/۱۶۹	۳۸۳	۰/۷۰۹۶۲	۳/۳۹۳۸	۰/۷۰۳۲۵	۳/۵۷۸۹	پویایی‌های یادگیری
۰/۹۸۰	۰/۰۲۶	۳۸۳	۰/۷۲۸۸۱	۳/۴۲۶۷	۰/۷۳۹۰۵	۳/۴۲۴۵	تحول سازمانی
۰/۵۶۳	۰/۵۷۹	۳۸۳	۰/۷۸۷۶۶	۳/۴۴۵۲	۰/۸۳۱۱۵	۳/۵۰۰۲	توانمندسازی افراد
۰/۱۷۲	۱/۳۷۱	۳۸۳	۰/۸۱۷۰۵	۳/۳۷۸۵	۰/۷۲۸۶۷	۳/۵۰۸۶	مدیریت دانش
۰/۷۹۷	۰/۲۶۰	۳۸۳	۰/۸۷۶۱۳	۳/۳۲۱۷	۰/۷۲۲۴۰	۳/۲۹۵۷	کاربرد تکنولوژی

براساس نتایج به دست آمده از جدول شماره ۵ مشخص می‌شود که فقط میانگین نمرات زیرسیستم پویایی‌های یادگیری در بین دو گروه آزمودنی‌ها با مدرک کارشناسی ارشد و دکتری دارای تفاوت معنی‌داری است و از آنجا که نمرات میانگین آزمودنی‌ها با مدرک کارشناسی ارشد بیش از آزمودنی‌ها با مدرک دکتری است، مشخص می‌شود که آزمودنی‌ها با مدرک کارشناسی ارشد نسبت به این عامل دارای نگرش مثبت‌تری نسبت به آزمودنی‌ها با مدرک دکتری هستند.

بنابراین بین نظرات آزمودنی‌ها برحسب مدرک تحصیلی، در زیرسیستم پویایی‌های یادگیری تفاوت معنی‌داری وجود دارد و در بقیه زیرسیستم‌ها تفاوتی وجود ندارد.

جدول شماره ۶: مقایسه میانگین نمرات آزمودنی‌ها بر حسب سمت

P	t	درجه آزادی	معاونان و رؤسا		اعضای هیأت علمی		زیر سیستم
			انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	
۰/۰۳۴	۲/۱۴۸	۳۸۳	۰/۷۱۲۹۵	۳/۶۹۹۳	۰/۷۰۳۱۷	۳/۴۹۷۵	پویایی‌های یادگیری
۰/۰۰۱	۳/۴۸۳	۳۸۳	۰/۶۵۶۰۰	۳/۶۷۸۲	۰/۷۴۱۴۷	۳/۳۶۸۸	تحول سازمانی
۰/۰۰۰	۳/۸۸۳	۳۸۳	۰/۶۶۹۱۷	۳/۷۸۱۹	۰/۸۳۷۰۰	۳/۴۲۱۴	توانمندسازی افراد
۰/۰۱۲	۲/۵۴۰	۳۸۳	۰/۶۵۴۵۷	۳/۶۶۲۹	۰/۷۶۶۷۵	۳/۴۳۵۹	مدیریت دانش
۰/۱۷۲	۱/۳۷۵	۳۸۳	۰/۷۱۲۴۷	۳/۴۰۹۵	۰/۷۷۰۶۶	۳/۲۷۸۰	کاربرد تکنولوژی

براساس نتایج به دست آمده از جدول شماره ۶ مشخص می‌شود که میانگین نمرات زیرسیستم‌های پویایی‌های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد و مدیریت دانش در بین گروه اعضای هیأت علمی و گروه معاونان و رؤسا دارای تفاوت معنی‌داری هستند و از آنجا که نمرات میانگین معاونان و رؤسا بیش از اعضای هیأت علمی است، مشخص می‌شود که معاونان و رؤسا نسبت به این عامل دارای نگرش مثبت‌تری نسبت به اعضای هیأت علمی هستند.

بنابراین بین نظرات آزمودنی‌ها برحسب سمت، در زیرسیستم پویایی‌های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد و مدیریت دانش تفاوت معنی‌داری وجود دارد ولی در زیرسیستم کاربرد تکنولوژی تفاوتی وجود ندارد.

بحث و نتیجه گیری

نتیجه به دست آمده از سؤال اول تحقیق نشان داد که: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه از نظر زیرسیستم پویایی‌های یادگیری در وضعیتی بالاتر از میانگین قرار دارند. نتیجه تحقیق ویلر^۱ (۲۰۰۲) نیز نشان داد که معلمان یادگیرندگان خود- راهبردی هستند و با یکدیگر همکاری می‌کنند تا به عنوان یک تیم رسالت مدرسه را رشد و توسعه دهند. همچنین وی نشان داد که کاربرد اصول سازمان یادگیرنده منجر به پیشقدم شدن معلمان برای بهسازی برنامه‌های مدرسه می‌گردد. کلی^۲ (۲۰۰۰) هم به این نتیجه دست یافت که قابلیت شخصی، مدل‌های ذهنی و یادگیری تیمی در حد قابل قبولی در دانشکده مورد مطالعه‌اش وجود داشته است. محمودزاده (۱۳۸۴) نیز در تحقیق خود نشان داد که نظام آموزش و پرورش کشور در حد خوبی دارای مؤلفه‌های توانمندی‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، یادگیری جمعی مبتنی بر گفتگو و مباحثه و تفکر سیستمی است.

نتیجه به دست آمده از سؤال دوم تحقیق نشان داد که: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه در زیرسیستم تحول سازمانی در سطحی بالاتر از میانگین قرار دارند. نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق اسمیت^۳ (۲۰۰۳)، نیف^۴ (۲۰۰۱)، دالر و همکاران^۵ (۲۰۰۵) همسو است. نتایج تحقیق ترکینگتون (۲۰۰۴) نیز نشان داد که بهبود دائمی کار و بینش و رسالت مشترک در دفتر آموزش مرکزی کاتولیک سیدنی در سطحی بالاتر از متوسط وجود دارد. آقاقلو (۲۰۰۶) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که در دانشکده تعلیم و

¹ Wheeler

² Kelly

³ Smith

⁴ Neefe

⁵ Downer et al

تربیت دانشگاه آنادولو ترکیه، فرهنگ و ساختار مطلوب برای تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده وجود دارد و اغلب استادان دارای درک مشترکی از بینش و مأموریت دانشکده به عنوان سازمان یادگیرنده بودند.

نتایج به دست آمده از سؤال سوم تحقیق نشان داد که: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه از نظر زیرسیستم توانمندسازی افراد در وضعیتی بالاتر از میانگین قرار دارند. نتایج بررسی‌ها و تحقیقات سایر محققان مانند کرفتینگ^۱ (۲۰۰۵) و ولالاس و شارپ^۲ (۲۰۰۵) نیز نشان داد که دانشگاه‌ها به دانشجویان، کارکنان و اساتید توجه خاصی دارند و به دنبال توانمندسازی آنان هستند. نتایج تحقیق داور و همکاران (۲۰۰۵)، ارتباط آزادانه بین افراد در دانشگاه‌ها را نشان داد، همچنین همکاری بین دانشجویان، اعضای هیأت علمی و کارکنان مورد تأیید قرار گرفت. نتیجه تحقیق دیویس^۳ (۲۰۰۵) نیز بیانگر آن بود که سازمان‌های یادگیرنده به زینفعان خود اهمیت می‌دهند و آنچه را که در مورد مشتریان، بازارها و رقبای خود یاد می‌گیرند، به کار می‌بندند.

نتایج به دست آمده از سؤال چهارم تحقیق نشان داد که: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه از نظر زیر سیستم مدیریت دانش در وضعیتی بالاتر از میانگین قرار دارند. نتایج تحقیق لینگ سی (۲۰۰۵) نشان داد که دانشگاه‌ها در بعد مدیریت دانش در وضعیت مطلوبی قرار دارند و همچنین دارای عملکرد مناسبی در بعد کسب و ذخیره دانش هستند. یافته‌های تحقیق کرفتینگ (۲۰۰۵) نیز تأیید کرد که رهبران سازمان‌های یادگیرنده دارای شیوه‌های کارآمد جستجوی دانش هستند. مهم‌ترین منبع دانشی آنان، دانش

بررسی میزان یادگیرنده بودن و امدهای دانشگاه ...

کلیدی افراد، همتایان و رهبران اجرایی است و شیوه جستجوی دانش متمرکز بر ارتباطات، بررسی و پرسشگری و گفتگو است. یافته‌های به دست آمده از تحقیق داور و همکاران (۲۰۰۵) نیز مؤید این نکته بود که مدیران ارشد دانشگاه، موقعیت‌هایی را برای کسب دانش و اشتراک در آن ایجاد می‌کنند تا همه افراد دانشگاه از آن مطلع و بهره‌مند گردند.

نتایج به دست آمده از سؤال پنجم تحقیق نشان داد که: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه سه از نظر زیر سیستم کاربرد تکنولوژی در وضعیتی بالاتر از میانگین قرار دارند. نتیجه تحقیق مارچی و بلاردو^۱ (۲۰۰۰) مؤید آن است که سازمان‌های یادگیرنده نسبت به سازمان‌های غیر یادگیرنده، به گونه‌ای متفاوت و با گستردگی بیشتری از اینترنت استفاده می‌کنند. همچنین نتیجه این تحقیق با نتیجه تحقیق وللاس و شارپ (۲۰۰۵) نیز همسو است.

نتیجه به دست آمده از سؤال ششم تحقیق نشان داد که:

- بین نظرات ارائه شده آزمودنی‌ها بر اساس جنسیت تفاوتی وجود ندارد.
- آزمودنی‌ها با مدرک کارشناسی ارشد نسبت به زیرسیستم پویایی‌های یادگیری دارای نگرش مثبت‌تری نسبت به آزمودنی‌ها با مدرک دکتری هستند و در بقیه زیرسیستم‌ها بین دو گروه تفاوتی وجود ندارد.

- معاونان و رؤسا نسبت به زیرسیستم‌های پویایی‌های یادگیری، تحول سازمانی، توانمندسازی افراد و مدیریت دانش دارای نگرش مثبت‌تری نسبت به اعضای هیأت علمی هستند و در نظرات آن‌ها نسبت به زیرسیستم کاربرد تکنولوژی تفاوتی وجود ندارد.

با توجه به یافته‌های تحقیق، در یک جمع‌بندی کلی می‌توان گفت هرچند هنوز هم برای دستیابی به وضعیت آرمانی راه زیادی در پیش است ولی نتایج تحقیق حاضر نشان داد که میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه در سطحی بالاتر از میانگین قرار دارد. با احتیاط می‌توان به این نتیجه رسید با این حال که میزان یادگیرنده بودن دانشگاه‌های مختلف، متفاوت است ولی مؤسسات آموزش عالی به واسطه رسالت و کارکرد آموزشی و پژوهشی خود و با توجه به نوع خدماتی که ارائه می‌دهند، تا حدودی از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برخوردار هستند و ماهیتاً نوعی سازمان یادگیرنده محسوب می‌شوند.

کتابنامه

- دفت، ریچارد ال. (۱۹۹۸)، تئوری و طراحی سازمان، مترجمین: پارساییان، علی؛ و اعرابی، سید محمد، (۱۳۸۰). تهران: دفتر پژوهش های فرهنگی، جلد دوم، چاپ سوم.
- سبحانی نژاد، مهدی؛ شهنائی، بهنام؛ و یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۵)، سازمان یادگیرنده، تهران: یسطرون. چاپ اول.
- سنگه، پیتر، (۱۹۹۰)، پنجمین فرمان: خلق سازمان یادگیرنده، مترجمین: کمال هدایت، حافظ؛ روشن، محمد (۱۳۸۴)، ناشر: سازمان مدیریت صنعتی، چاپ پنجم.
- سنگه، پیتر و همکاران (۱۹۹۹)، رقص تغییر: چالش های تغییر پایدار در سازمان های یادگیرنده، مترجمین: مشایخی، علی نقی و همکاران (۱۳۸۳)، ناشر: گروه پژوهشی صنعتی آریانا، چاپ اول.
- سیما اصل، نسترن (۱۳۸۶)، "شبهات ها و تفاوت های مدیریت دانش و مدیریت کیفیت جامع"، ماهنامه علمی آموزشی تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۰.
- محمودزاده، سید مجتبی (۱۳۸۴)، "بررسی میزان آمادگی سازمان های آموزش و پرورش استان های کشور برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده"، پایان نامه قابل دسترسی در سایت مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
- مارکوآرت، مایکل (۲۰۰۲)، ایجاد سازمان یادگیرنده، مترجم: زالی، محمد رضا (۱۳۸۵)، تهران: مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران.
- Agaoglu, E.(2006), "The Reflection of the Learning Organization Concept to School of Education", Turkish Online Journal of Distance Education Vol.7, No. 1, Article.12.

- Aksu, A.A., Ozdemir, B. (2005), "Individual Learning and Organization Culture in Learning Organizations", *Managerial Auditing Journal*, Vol. 20, No.4, pp.422-441.
- Bradbeer, R. (1996), "City University of Hong Kong: a learning organisation?", City University of Hong Kong, available at: www.ee.cityu.edu.hk/~rtbrad/edd2.doc.
- Davis, D. (2005), "The Learning Organization and its dimensions as key factors in firm performance", Ph.D., University of Wisconsin – Milwaukee, available at: Digital Library/ProQuest.
- Downer, H., Faust, D., Sharrow, L., Stahl, S. (2005). "The Women's College as Learning Organization", University of Denver. available at: <https://portfolio.du.edu/portfolio/getportfoliofile?uid=49901>.
- Friedman, H.H., Friedman, L.W., Pollack S. (2005), "Transforming a University from a Teaching Organization to a Learning Organization", *Review of Business*, Vol.26, Iss 3.
- Jucevičienė, P. (2002), "Learning Organization in a Pre-accession Country: vision or reality?", Kaunas University of Technology, Lithuania, available at: www2.trainingvillage.gr/download/ero/JucPa01.rtf.
- Kelly, D.W.A. (2000), "Senge's Learning Organization Concepts Applied to One Vocational School Faculty", Ph.D. thesis, Immaculata College, Pennsylvania, available at: Digital Library/ProQuest.
- Krefting, D.V. (2005), " Knowledge seeking practices of healthcare leaders in a learning organization", M.A. thesis, Royal Roads University, Canada, available at: Digital Library/ProQuest.
- Lin, H. (2004), "A study of learning organization and faculty development in higher education", Ph.D. thesis, University of IDAHO, available at: Digital Library/ ProQuest.
- Ling Hsieh, H. (2005), "Shaping Universities as Learning Organisations in Taiwan: a comparative study on

- comprehensive and technology universities", World Transactions on Engineering and Technology Education, Vol.4 No.2.
- Marchi,G., Belardo, S. (2000), "The Internet and Learning Organizations: developing strategies for improving the rate of innovation", available at: <http://www.tamuk.edu/geo/urbana/fall2000/Chapintl.pdf>.
- Neefe, D.O. (2001), Comparing Levels of Organizational Learning Maturity of Colleges and Universities Participating and Non-Traditional (Academic Quality Improvement Project) Accreditation Processes, M.S. thesis, available at: www.uwstout.edu/lib/thesis/2001/2001neefed.pdf.
- Patterson, G. (1999), "The learning university", The Learning Organization, Vol.6, Iss. 1, pg.9.
- Smith, B.H. (2003), "The university as a learning organization: developing a conceptual model", Ed.D. thesis, Montana State University, available at: Digital Library/ProQuest.
- Somerville, M., McConnell, A. (2004), Applying the learning organization concept in a resource squeezed service organization, Journal of workplace, Vol.8, No.4, pp. 141-152.
- Theron, A. (2002), "The Creation Of A Learning Organization In A Rapidly Changing Environment", In partial fulfillment of the requirements for the degree Bcom Honors in Human Resource Management At the University of Pretoria – South Africa.
- Turkington, M. (2004), "The Catholic Education Office (CEO) Sydney as a Learning Organization and its Perceived Impact on Standards". Ed.D. thesis Submitted for the Degree of Doctor of Education, Australian Catholic University. available at: <http://dlibrary.acu.edu.au/digitaltheses>.
- Voulalas, Z.D., Sharpe, F.G. (2005), "Creating Schools as Learning Communities: obstacles and processes", Journal of Educational Administration, Vol.43 No.2, pp.187-208.

- Watkins, K.E. (2005), "What Would Be Different if Higher Educational Institutions Were Learning Organizations?", *Advances in Developing Human Resources*, Vol.7, p.414.
- Wheeler, L.L. (2002), "Building a Learning Organization: a native American experience", Ed.D. thesis, Fielding Graduate Institute, available at: Digital Library/ ProQuest

Archive of SID