

الگوی ساختاری رابطه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و پایداری سازمانی با نقش واسطه‌ای هشیاری سازمانی: یک پژوهش آمیخته در نظام آموزش عالی

***اعظم پهلوان‌صادق**، دانش‌آموخته دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

چکیده

پژوهش با هدف شناسایی ارتباط جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و پایداری سازمانی با نقش واسطه‌ای هشیاری سازمانی، پژوهشی آمیخته در نظام آموزش عالی، اکتشافی متوالی، و کاربردی می‌باشد. جامعه کیفی، خبرگان هیأت علمی دانشکده‌های مدیریت دانشگاه‌های دولتی تهران، نمونه ۱۴ خبره علم مدیریت با نمونه‌گیری گلوله‌برفی معین و اجرا با مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود. جامعه کمی، اعضای هیأت علمی گروه‌های مدیریت دانشکده‌های مدیریت دانشگاه‌های دولتی تهران (۳۵۱ عضو)، نمونه ۲۲۶ عضو هیأت علمی با نمونه‌گیری خوشه‌ای دومرحله‌ای، به صورت در-دسترس و اجرا با ابزارهای جامعه یادگیرنده حرفه‌ای، پایداری سازمانی و ابزار محقق‌ساخته هشیاری سازمانی در ۹۴-۱۳۹۳ بود. روایی و پایایی ابزارهای پژوهش مطلوب بود. برای تحلیل متون جهت تدوین شاخص‌های هشیاری در بخش کیفی، از کدگذاری باز استفاده شد. روش‌های تحلیل آماری کمی، تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی و الگویابی معادلات ساختاری بود. الگویابی معادلات ساختاری شامل یک سازه مکنون مستقل جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و دو سازه مکنون وابسته هشیاری سازمانی و پایداری سازمانی است. یافته‌ها حاکی از تأثیر معنادار و مستقیم جامعه یادگیرنده حرفه‌ای بر هشیاری سازمانی ($\gamma=0/75$) بر پایداری سازمانی ($\gamma=0/25$) و تأثیر معنادار و مستقیم هشیاری سازمانی بر پایداری سازمانی ($\beta=0/68$) است. نتایج بیانگر تأثیر مستقیم جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با مضامین مسئولیت‌پذیری جمعی برای یادگیری، مشارکت با تمرکز بر یادگیری حرفه‌ای بر هشیاری سازمانی با مفاهیم سرعت عمل و چابکی، انعطاف‌پذیری، پاسخگویی، یادگیری مشروط و توسعه شناخت، اعتماد و گشاده‌رویی و بر پایداری سازمانی با مضامین حساسیت نسبت به عملکرد، دغدغه ذهنی با شکست، انعطاف‌پذیری، تخصص‌گرایی، عدم ساده‌سازی تفاسیر، نیز تأثیر مستقیم هشیاری سازمانی در شکل‌گیری پایداری سازمانی می‌باشد. **کلید واژه‌ها:** جامعه یادگیرنده حرفه‌ای، هشیاری سازمانی، پایداری سازمانی، نظریه داده بنیاد، نظام آموزش عالی.

* نویسنده مسئول: a.pahlevansadegh@gmail.com

دریافت مقاله: ۹۶/۱/۲۶ پذیرش مقاله: ۹۶/۵/۱۰

Structural model of relationship of professional learning community and organizational reliability with mediating role of organizational mindfulness: A mixed research in higher education

***A'zam Pahlevan Sadegh**, Ph.D. Graduate in Educational Administration,
School of management, University of Kharazmi, Tehran, Iran.

Abstract

This research study investigated structural model of relationship of professional learning community and organizational reliability with mediating role of organizational mindfulness: A mixed research in higher education. This study was an explanatory sequential design and an applied research. In qualitative unit, population were the experts of schools of management of public universities of Tehran, sample were 14 experts of management and sampling was snowball and semi-structured interviews were implemented. In quantitative unit, population were the management faculty members of schools of management of public universities of Tehran (351 members), sample were 226 faculty members of schools of management of public universities of Tehran and two-stage cluster sampling and available sampling were implemented. Professional learning community, organizational reliability, and organizational mindfulness questionnaires were executed in 2014-2015. In qualitative unit for collection of mindfulness indicators content analysis and open coding were used. The quantitative statistical methods were exploratory and confirmatory factor analysis and structural equation modeling. The structural equation modeling contained one independent latent construct: professional learning community; two dependent latent constructs: organizational mindfulness and organizational reliability. The study demonstrated professional learning community had significant and direct effects on organizational mindfulness ($\gamma=0/75$), organizational reliability ($\gamma=0/25$), direct and significant effect of organizational mindfulness on organizational reliability ($\beta=0/68$). Results showed professional learning community: collective responsibility for student's learning, collaboration focused on professional learning had direct effect on organizational mindfulness: rapidity and agility, flexibility, accountability, conditional learning, trust and openness; and on organizational reliability: sensitivity to operations, preoccupation with failure, resilience, deference to expertise, reluctance to simplify interpretation, also direct effect of organizational mindfulness on creation of organizational reliability.

Key words: Professional learning community, organizational mindfulness, organizational reliability, grounded theory, higher education.

* Corresponding author: a.pahlevansadegh@gmail.com
Receiving Date: 15/4/2017 Acceptance Date: 1/8/2017

مقدمه و بیان مسأله

موفقیت یک سازمان، میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده و پایداری سازمان، توانایی حفظ یا توسعه عملکرد در بلندمدت است. پارادیم پایداری امروزه تا حد بسیار زیادی جایگزین موفقیت در ادبیات مدیریت سازمان‌ها شده است و تقریباً اغلب سازمان‌ها به نوعی کسب موفقیت‌های پایدار را در نظام ارزشی خود تعریف می‌کنند. پایداری یک سازمان به توانایی آن در پایش محیط خارجی برای فرصت‌ها، تغییرات، روندها و ریسک‌ها مرتبط است. دستیابی به پایداری در گرو قدرت سازمان در مواجهه با تغییرات محیطی می‌باشد.

توجه به این نکته جالب است که وضعیت بحرانی غالباً نتیجه اعمالی است که در واکنش به آموزش‌های پیشین بروز می‌کند، نه در واکنش به ملاحظات جاری. اغلب سازمان‌ها به این امر واقف نمی‌باشند که چگونه برای مواجهه با یک موقعیت اضطراری آمادگی داشته باشند. وقتی واقعه ناگواری خطور می‌کند، تفاوت بین تأثیرات خرد و کلان عملکرد سازمان و جامعه با شاخص آمادگی معین می‌گردد. وجه تمایز سازمان‌ها در میزان آماده بودن آنهاست. به‌هرحال، یک رویکرد اثربخش و اثبات برای هماهنگی سازمان با محیط وجود ندارد، و سنجش‌های آمادگی مورد نیاز است که بتواند به طور جامعی برای طیف گسترده‌ای از سازمان‌ها به کار برده شود. اینگونه سنجش‌ها باید ظرفیت پاسخگویی اضطراری را قبل از اینکه یک فاجعه رخ دهد، اندازه‌گیری نماید. مدیریت رویدادهای غیرمنتظره اغلب به معنای اینست که افراد باید پاسخ‌های قوی به علائم ضعیف داشته باشند. به طور طبیعی، ما پاسخهای ضعیفی به علائم ضعیف و پاسخهای قوی به علائم قوی می‌دهیم. اگر سازمان‌ها نسبت به موقعیت خود واقف بوده و به طور مناسبی اداره گردند، ممکن است از اثرات اینگونه وقایع ناگوار جلوگیری شود [۹].

شالوده و زیربنای پایداری سازمانی^۱ یا به طور اخص پایداری دانشگاه از نظر صاحبانظران پرداختن به علت شکستها؛ اجتناب از ساده‌سازی بیش از حد رویدادها؛ حساس بودن نسبت به کیفیت اقداماتی که انجام می‌گیرد؛ انعطاف‌پذیری افراد و سازمان؛ وجود ساختارهای مسطح و منعطف؛ احترام به مهارت و خبرگی است. این فرایندها نقاط کور مقاومت و خودداری افراد برای پذیرش تغییرات را که به شکست اجازه می‌دهد تا پیامدهای فاجعه‌انگیز تولید نماید یا انباشته سازد، کاهش می‌دهد [۱۹].

هنگامی که آموزش و پرورش و تعلیم و تربیت در دانشگاه ضعیف گردد و از نیروی کار نامناسب استفاده شود، دانشگاه به یک سازمان پرخطر و ناپایدار تبدیل می‌گردد. دانشگاه‌های ناپایدار اهمیت کمی به سازمان خود می‌دهند، قابلیت سوددهی اقتصادی ضعیفی دارند، دارای ناپیوستگی در مدیریت عالی سازمان هستند، فعل و انفعالات پیش-بینی نشده در میان تجهیزات آنان به چشم می‌خورد، اتصال و به هم پیوستگی سختی در میان بخشهای آنان ملاحظه می‌گردد، تدابیر آنان مخدوش می‌باشد، و دارای تجهیزات معیوب و ناکارآمد نیمه استاندارد هستند.

اگر یک دانشگاه با آمیزه‌ای از عوامل چون آموزش و تعلیم و تربیت ضعیف، نیروی کار نامناسب، کم‌اهمیتی به سازمان از جانب اعضاء، قابلیت سوددهی اقتصادی ضعیف، ناپیوستگی در مدیریت عالی سازمان، فعل و انفعالات پیش‌بینی نشده در میان تجهیزات، وجود اتصال و به هم پیوستگی سخت در میان بخشهای آنان، مخدوش بودن تدابیر، تجهیزات معیوب و ناکارآمد نیمه استاندارد مواجه باشد، مسلماً یک اتفاق ناگوار در آن رو به وقوع می‌باشد. بسیاری از شکست‌های مصیبت‌بار در نتیجه مجموعه‌ای از ویژگیهای مشابه تاسف‌بار می‌باشد، که هر یک از این ویژگی‌ها به طور مستقل به عنوان مشارکت‌کننده برای عملکرد ضعیف شناخته شده‌اند. اگر یک دانشگاه دارای هر یک از

ویژگی‌های عنوان شده باشد، مدیریت آن باید به بررسی آنها اقدام نماید. اگر چنین بررسی صورت نگیرد، دانشگاه در مخاطرات مفرط درگیر خواهد شد و پایداری آن رو به زوال خواهد گذاشت.

سازمان‌ها و به طور ویژه دانشگاه‌ها باید از خطا یا شکست اجتناب ورزند زیرا هزینه‌های پنهانی شکست برای جامعه غیر قابل قبول می‌باشد. مدیران سازمان‌ها باید با هزینه‌های وقایع مصیبت‌بار مواجه گردند و سازمان خود را با هنجارهای قوی از فرهنگ‌های پایدار استحکام بخشند. این گونه فرهنگ‌ها شامل فرهنگ امنیت، پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری می‌باشد [۱۷].

نکته مهم در تئوری سازمانی اینست که سازمان‌های پایدار فعالانه کوشش می‌کنند تا موقعیت بحرانی را پشت سر بگذارند، و این بدان معناست که آنها منابع مهمی از بینش درباره شرایطی هستند که تحت آن شرایط اینرسی و سکون یک وضعیت طبیعی برای سازمان محسوب نمی‌گردد. بنابراین سازمان‌های پایدار با مذاکرات متفکرانه و مدبرانه مستمر در مورد امور، اطلاعات ارزشمندی را فراهم می‌آورند که آن اطلاعات درباره طرقتی است که بوسیله آن سازمان‌ها معمولاً از تمایلشان به سمت اینرسی و سکون ممانعت به عمل آورده و این بوسیله مدیریت اثربخشی انجام می‌گیرد که تلاش می‌کند تا انطباق‌پذیری را ایجاد نماید [۲۰].

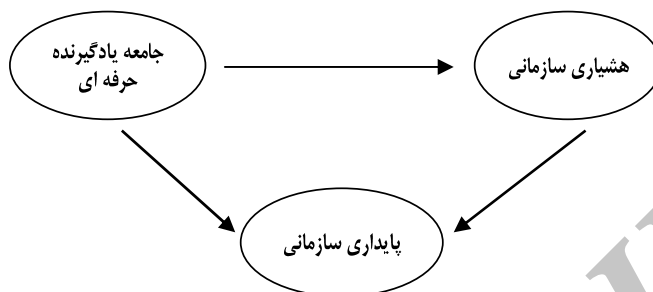
بهترین سازمان‌های پایدار می‌دانند که آنها در زمینه تمامی روش‌هایی که سیستم آنها را می‌تواند شکست دهد، تجارب کافی ندارند. آنها می‌دانند که تمامی وضعیت‌های شکست ممکن را استنباط نکرده و نمی‌توانند درک نمایند. آنان درک عمیقی در مورد مسئولیت‌های اعتماد بیش از حد به خود دارند. این درک شکلی از هشپاری مداوم را که در تمرین‌ها نهفته است، ایجاد می‌نماید. هشپاری و زیرکی، توجه گسترده، کاهش گیجی و حواس‌پرتی زیربنای پایداری را تشکیل می‌دهد. موفقیت‌های سازمان‌های پایدار به

مدیریت رویدادهای غیرمنتظره و به کوششهای مصمصشان برای اقدامات هشیارانه استناد می‌گردد. و این بدان معناست که این سازمان‌ها خودشان را به گونه‌ای سازماندهی می‌کنند که بهتر قادر باشند تا متوجه رویدادهای غیرمنتظره در هنگام شروع یا توقف آن گردند. اینکه چگونه سازمان‌های پایدار در برابر رویدادهای غیرمنتظره مقاومت می‌کنند، نکته کلیدی اینست که با تمرین‌های هشیار مداوم ایجاد شده و موجب تسریع یافتن بهبودی می‌گردد و یادگیری از تجارب را تسهیل می‌سازد [۱۹].

اعضای سازمان‌های پایدار باید به طور مستمر در رشد و یادگیری حرفه‌ای مستمر و الزامی خود به خاطر ارتقای صلاحیت‌هایشان درگیر باشند تا بتوانند در برابر موقعیتهای پیش‌آمده آگاه بوده و پاسخگو باشند. یک تفکر عمده در مورد مفهوم سازمان‌های پایدار به تفکری اشاره دارد که در اینگونه سازمان‌ها سطوح بالایی از پاسخگویی و انعطاف-پذیری جهت برقراری ارتباط و توانمندسازی مطلوب مشاهده می‌گردد، جایی که وجود و حفظ فرهنگ و محیط یادگیری حرفه‌ای یک امر الزامی به شمار می‌رود [۲۳].

بررسی تجربی نقش هم‌زمان جامعه یادگیرنده حرفه‌ای^۱ و هشیاری سازمانی^۲ به عنوان عوامل اثرگذار بر ایجاد پایداری سازمانی موضوعی است که کمتر بدان پرداخته شده است. در این راستا، با توجه به تعاریف و ابعاد پایداری سازمانی، هشیاری سازمانی و جامعه یادگیرنده حرفه‌ای پژوهشگر مقاله حاضر تلاش کرده است تا میزان ارتباط جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با پایداری سازمانی را با وجود نقش واسطه‌گری هشیاری سازمانی در نظام آموزش عالی با رویکرد نظریه داده بنیاد در قالب الگوی نظری ذیل مطالعه نماید.

1. Professional learning community
2. Organizational mindfulness



شکل یک: الگوی مفروض پژوهش

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

پایداری سازمانی

سازمان‌های پایدار^۱ بعنوان سازمان‌هایی که تحت شرایط پرفشار در دوره‌های زمانی طولانی عملکرد بسیار خوبی دارند، تعریف شده‌اند، جاییکه هر شکست می‌تواند به نتایج مصیبت‌باری منجر گردد. آنچه که پایداری فزاینده سازمان‌ها را مشخص می‌سازد نرخ رویدادهای تصادفی یا خطای مطلق آنان نیست، بلکه مدیریت اثربخش آنها در مورد کاربرد تکنولوژی‌های ذاتاً پر خطر آنهاست. یک مجموعه از ویژگی‌هایی که با ماهیت تکنولوژی مورد استفاده مشخص شده است، بدین قرار می‌باشد: پیچیدگی، اصرار و سختی، به هم‌وابستگی و خطرآمیزی بالا [۱۹].

به هر حال، رویکرد جایگزینی در مورد توصیف ویژگی‌های سازمان‌های پایدار وجود دارد که بر ماهیت تکنولوژی‌های این‌گونه سازمان‌ها و چگونگی انجام کسب و کارشان متمرکز می‌باشد. این رویکرد به امکان تحقق وضعیت سازمان‌های پایدار به

1. Reliable organizations

صنایع خاص محدود نمی‌گردد و طیف سازمان‌هایی را که ممکن است مشتاق پیوستن به موقعیت سازمان‌های پایدار باشند، گسترده می‌سازد. ویک (۱۹۸۲) سازمان‌های پایدار را به عنوان "سازمان‌های هشیار"^۱ بازسازی مفهومی نموده است. این یک تغییر مفید از تکنولوژی است چون از سؤالاتی به دست آمده که دقیقاً یک سازمان چه مقدار امنیت باید داشته باشد تا به عنوان یک سازمان پایدار مورد ملاحظه قرار گیرد. افراد دیگری که این‌گونه از سازمان‌ها را بررسی می‌نمایند آنها را با تصاویر ساختاری بی‌مانندی عنوان می‌نمایند. ولی هاپکینز عنوان می‌نماید ما چیز دیگری را می‌بینیم، این‌گونه سازمان‌ها همچنین به طور متفاوتی فکر کرده و عمل می‌نمایند [۷].

سازمان پایدار سازمانی است که در دوره‌های زمانی تحت شرایط پرفشار، تقریباً به طور عالی مأموریت خود را ایفا کرده و انجام وظیفه می‌نماید. توانایی برای بررسی یک موقعیت بحرانی به طور عمده‌ای وابسته به ساختارهایی است که قبل از اینکه آشوب از راه برسد طراحی شده‌اند. در موقع بروز حادثه هر چیزی که آماده نشده و رها شده باشد می‌تواند به صورت یک مشکل پیچیده درآید، و هر ضعفی شتابان خود را نشان خواهد داد. رویدادهای غیرمنتظره اغلب میزان ارتجاع سازمان را بررسی می‌کنند. رویدادهای غیرمنتظره بر اینکه چگونه یک سازمان اتساع پیدا می‌کند بدون اینکه بشکند و سپس به طور مناسبی به وضعیت طبیعی خود بازگردد و بهبود یابد، تأثیرگذار می‌باشند. سازمان‌های پایدار به گونه‌ای متفاوت فکر کرده و اقدام می‌نمایند. سازمان‌های پایدار ظرفیت انطباق سریع با موقعیت‌های غیرمنتظره و تازه را دارند و باید بتوانند اینگونه ظرفیت‌ها را برای مواجهه با موقعیت‌های اضطراری در خود به وجود آورند [۹].

به اعتقاد پژوهشگران مدیریت رویدادهای غیرمنتظره یک سازمان را برای اتخاذ منفعت حاصل از فرصت‌های ریسک مثبت آماده می‌سازد. آمادگی، یک سازمان را در

موقعیتی برای بهره‌برداری از فرصتها در درجه اول با هشیار بودن نسبت به موجودیتش قرار می‌دهد و در درجه دوم سازمان را آماده می‌سازد تا از فرصتها استفاده نماید هنگامی که خودش را آماده می‌سازد.

معرفی تئوری سازمان‌های پایدار، به جریان و فرهنگ سازمانی که آگاهی و دانش را تسریع می‌بخشد، منجر می‌گردد و یک سازمان را توانا می‌سازد تا به طور مؤثری در برابر رویدادهای غیرمنتظره خود را اداره نماید. بر اساس این یافته‌ها، سازمان‌های پایدار در وضعیت بالایی از آگاهی و با تشخیص آنچه که آنها نمی‌دانند، اقدام می‌نمایند. این مورد آنها را به چاره‌اندیشی این شکاف، یا با پل زدن بین خبرگی، تعلیم و تربیت، یادگیری با کسب تجربه که آنها را قادر می‌سازد عملکردی با پایداری بالا داشته باشند، سوق می‌دهد.

پژوهشگران سازمان‌های پایدار طرفداران اقدام و تلاش قاطع در برابر علایم ضعیف می‌باشند. به طور نرمال یک نفر می‌تواند به یک نشانه قوی با یک جواب قوی پاسخ گوید، و به یک نشانه ضعیف با یک جواب ضعیف پاسخگو باشد. پژوهشها نشان می‌دهد سازمان‌های پایدار مراحل اندیشمندانه‌ای را برای ایجاد تصاویر کامل‌تر و جزئی‌تری از آنچه که آنها با آن مواجه می‌گردند و اینکه چگونه با آن مواجه می‌شوند، ایجاد می‌نمایند. دانستن اینکه جهانی که آنها با آن مواجه می‌باشند یک جهان پیچیده، بی‌ثبات، ناشناخته، و غیر قابل پیش‌بینی است، کمک می‌کند تا اینگونه سازمان‌ها تا جایی که امکان دارد از موقعیت خود باخبر باشند. اینگونه سازمان‌ها باید چابکی و هشیاری مستمری را برای رویدادهای غیرمنتظره در مواجهه با فشار برای استفاده از میانبرهای شناختی اتخاذ نمایند [۲۱].

هشیاری سازمانی و پایداری سازمانی

تاریخ مطالعه در مورد هشیاری دو رویکرد از آن را نشان می‌دهد. رویکردی که به نام هشیاری درونی^۱ شناخته می‌شود از سنت شرقی باستانی و معنوی تمرین مراقبه^۲ نشأت می‌گیرد. هشیاری درونی آگاهی از جسم، احساسات و افکار خود است و مستلزم داشتن توانایی و نگرش‌هایی برای نظارت بر واقعیت درونی خود می‌باشد [۶]. رویکرد دیگر به هشیاری که در آمریکا و در حوزه روان‌شناسی شناختی ریشه گرفته، به نام هشیاری بیرونی^۳ نامیده می‌گردد. هشیاری بیرونی توانایی دریافت و ادراک موقعیتهاست و آگاهی از نشانه‌ها و اشاره‌ها در بافتهای مختلف، آگاهی نسبت به علایم غیرمعمول و نامربوط، و توجه کردن به آنهاست [۲]. در پژوهش حاضر مفهومی از هشیاری مدنظر است که به آگاهی از نشانه‌ها و علائم در بافت پیرامونی اشاره دارد. این مفهوم از دیدگاه‌های غربی و اندیشه‌های الن لانگر نشأت گرفته و به نام هشیاری شناختی اجتماعی^۴ به آن اشاره می‌گردد.

هشیاری سازمانی به عنوان فرایند ترسیم تمایزات جدید شناخته می‌شود. ترسیم فعالانه اینگونه تمایزات سازمان را از اینکه در زمان حال گرفتار شود، محافظت می‌نماید. هنگامی که قواعد و رویکردهای راهوار بر رفتار سازمان حاکم باشند، این می‌تواند به عنوان رفتار ناهشیار شناخته گردد. فرایند ترسیم تمایزات تازه می‌تواند منجر به تعدادی از نتایج گوناگون شامل: (۱) حساسیت بیشتر نسبت به محیط پیرامونی (۲) گشاده‌روی بیشتر نسبت به اطلاعات جدید (۳) ایجاد دسته‌بندی‌های تازه برای ساخت ادراک و (۴)

1. Internal mindfulness
2. Meditation practice
3. External mindfulness
4. Socio-cognitive mindfulness

آگاهی افزایش یافته از دیدگاه‌های متعدد در حل مسأله گردد. هشیاری به معنای درگیری و بیداری یا در زمان حال بودن است [۱۲].

رویکردهای هشیاری محور متضمن توانایی افراد و سازمان‌ها در تحقق عملکرد پایدار در یک محیط متغیر است، این محیط متغیر، وابسته به اینست که افراد و سازمان‌ها چگونه فکر می‌کنند، اطلاعات جمع‌آوری می‌کنند، دنیای پیرامونشان را درک می‌نمایند، و اینکه چگونه آنها می‌توانند دیدگاه‌هایشان را در انعکاس موقعیت در دست، تغییر دهند. رویکردهای هشیاری محور فرض می‌کند که، بیش از فقط ثبات عمل، احتمالاً شناخت از موقعیت سرانجام اساسی برای عملکرد پایدار است. هشیاری متمرکز بر توانایی خلق و استفاده مستمر طبقه‌بندی‌های جدید در ادراک و تفسیر جهان است، در حالیکه عدم هشیاری وضعیتی از توجه ناقص است که در نتیجه تعهد نابهنگام نسبت به باورهای است که ممکن است پدیده در دست مشاهده را به طور صحیحی انعکاس ندهد. افرادی و سازمان‌هایی که به صورت هشیار در وظایف درگیر می‌شوند هم برانگیخته هستند و هم توانایی کشف تنوع گسترده‌تری از دیدگاه‌ها را داشته، و می‌توانند تمایزات دقیق و مرتبط‌تری را درباره پدیده‌های محیطشان داشته باشند، که این توانایی آنها را قادر می‌سازد تا تغییر جهت‌هایی هماهنگ با محیط در خود به وجود آورند و پایداری خود را تضمین نمایند [۱۱].

سازمان‌های پایدار و به طور اخص دانشگاه‌ها ایده‌هایشان را در مورد موقعیت‌های جاری به هنگام نموده و اسیر قالبهای قدیمی یا تعابیر خام فرسوده در مورد بافتی که با آن مواجه می‌شوند، نمی‌گردند. آنها از فنون و مهارتهایی استفاده می‌کنند که قابلیت نسخه‌برداری دارند، مهارتهایی که برای رو نوشت‌برداری ارزشمند هستند زیرا آنها یادگیری سریعتر، احساس گوش به زنگ بودن بیشتر، و داشتن روابط بهتر با مراجعه‌کنندگان و هشیار ماندن درباره وقوع رویدادها را تضمین می‌نمایند [۱۹].

سازمان‌های پایدار اثربخش، اعمال و فعالیتها و تمرکز خود را حول و حوش شکست‌های خود و نه موفقیت‌ها سازماندهی می‌نمایند به گونه‌ای که باعث تهییج وضعیت هشیاری مداومی در سازمان می‌گردد. هشیاری، در عوض، تسهیل‌ساز اکتشاف‌ها و تصحیح ناهنجاری‌هایی است که می‌تواند با ناهنجاری‌های دیگر ترکیب گردد و یک فاجعه را بوجود آورد. هشیاری با آگاهی غنی از تفصیل تبعیض‌آمیز، افراد را قادر می‌سازد تا با کنار هم قرار دادن رویدادها آنها را مدیریت نمایند به گونه‌ای که چنین حالتی را قبلاً ندیده باشند [۲۱].

بنا بر بیانات و یافته‌های پژوهشی می‌توان اذعان داشت که بین هشیاری سازمان و پایدار بودن آن رابطه وجود داشته و شالوده و اساس پایداری یک سازمان هشیاری آن می‌باشد [۱۹؛ ۲۰؛ ۱۱؛ ۲۱]. تا انجام مطالعه حاضر هیچ منبع داخلی در زمینه ارتباط سازه‌های فوق یافت نشد.

جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و پایداری سازمانی

یادگیری سازمانی جزء مهمی در تحقق پایداری سازمان است، و سازمان‌هایی که به عنوان سازمان‌های یادگیرنده حرفه‌ای می‌باشند نسبت به سایر سازمان‌ها عملکرد بهتری دارند. این قبیل سازمان‌ها فرایندهای یادگیری، راهبردها، و ساختارهایی که ظرفیت آنها را برای ارائه عکس‌العمل مؤثر در برابر تغییرات تقویت می‌کند، طراحی می‌نمایند، در نتیجه با ایجاد فضای یادگیری جمعی، اقدامات آنان در محیط‌های نامطمئن و پویا به طور اثربخشی صورت خواهد گرفت. برای فایق آمدن بر محیط‌های پویا و نامطمئن، سازمان‌ها باید فعالیتها و فرایندهای یادگیری جمعی خود را توسعه بخشیده که می‌تواند مبانی دانش جدید و گوناگون اعضاء و ماهیت باورهای تسهیم شده آنان را در حد مقدرات پرورش دهد [۱۳].

سازمان‌های پایدار اعمال و فعالیتها و تمرکز خود را حول و حوش شکست‌های خود و نه موفقیت‌ها سازماندهی می‌نمایند به گونه‌ای که باعث تهییج وضعیت یادگیری مداومی در سازمان می‌گردد. پایداری، در عوض، تسهیل‌ساز اکتشاف‌ها و تصحیح ناهنجاری‌هایی است که می‌تواند با ناهنجاری‌های دیگر ترکیب گردد و یک فاجعه را بوجود آورد. پایداری با آگاهی غنی از تفصیل تبعیض‌آمیز، افراد را قادر می‌سازد تا با کنار هم قرار دادن رویدادها آنها را مدیریت نمایند به گونه‌ای که چنین حالتی را قبلاً ندیده باشند.

آنچه که شاید در تحلیل‌ها برجسته‌تر باشد اینست که پایداری بالا بطور کامل وابسته به فرایندهای یادگیری متعارف و معمولی نمی‌باشد. ما با آنهایی که معتقدند یادگیری در پروسه‌های معمولی وجود دارد، موافق هستیم؛ اما همچنین تأکید می‌کنیم که مفروضات بیشتر در آنچه که سازمان‌ها یاد می‌گیرند، وجود دارند. به نظر می‌رسد توجه به شکست و آگاهی‌های موقعیتی بسیاری از تغییرات انطباقی را ایجاد نماید که معمولاً به یادگیری منسوب می‌شود. از آنجایی که غافلگیر شدن یک درونداد غیر تکراری و ابتدایی است و عملکرد پایداری را تهدید می‌نماید، متفاوت با این وضعیت، تقویت فرایندی است که باعث تشدید پایداری می‌گردد، آنچه که می‌تواند از غافلگیر شدن آموخته شود، بارز نمی‌باشد، علی‌الخصوص اینکه غافلگیر شدن فقط یک بار اتفاق افتاده باشد و هرگز تکرار نگردد. گویی که هر چه بیشتر یک سیستم وضعیت پایداری را بطور کامل حفظ نماید، کمتر آن سیستم دچار وضعیتی خواهد شد که مفاهیم یادگیری سازمانی در مورد آن نیاز به توضیح داشته باشد [۱۶].

تشویق پیروی از اهداف یادگیری نوین و حرفه‌ای شدن یادگیری، عملکرد سازمان را ارتقاء می‌بخشد. فرهنگی از پایداری سازمان اعضای آن را به تأمل نمودن، یادگیری از اشتباهات و احترام به خبرگان بدون توجه به منصب آنان تشویق می‌نماید. در یک

سازمان پایدار به جای حمایت از یک ساختار مدیریتی انعطاف‌ناپذیر و سخت، اعضای سازمان به مشاوره با آنهایی که در مورد مشکلات تجاری دارند و به چالش کشیدن هر ایده و رفتار از دیگران تشویق می‌گردند. در سازمان پایدار با احترام به خبرگان صرف‌نظر از موقعیت آنان تصمیمات اتخاذ می‌گردند و مشکلات حل می‌شوند [۲۳].

بنا بر یافته‌های پژوهشی می‌توان اذعان داشت که بین یادگیری حرفه‌ای در سازمان و پایدار بودن آن رابطه وجود داشته و شالوده و اساس پایداری یک سازمان حرفه‌ای بودن یادگیری در آن و توجه به یادگیری‌های جمعی حرفه‌ای می‌باشد [۱۳؛ ۱۶؛ ۲۳]. با جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی مختلف داخل کشور در زمینه رابطه دو سازه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و پایداری سازمانی مطالعه و پژوهش داخلی یافت نشد.

جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و هشیاری سازمانی

منظور اصلی در جوامع یادگیرنده حرفه‌ای، افزایش اثربخشی استاد به عنوان یک حرفه‌ای، برای منفعت نهایی دانشجو است. پژوهشها به طور پیوسته‌ای بر این ادعا همگرا شده است که جامعه حرفه‌ای یک مشارکت‌کننده مهم برای بهبود آموزشی و اصلاح دانشگاه می‌باشد. پژوهشگران دریافته‌اند که در دانشگاه‌ها با حسی از جامعه خالص، حس فزاینده‌ای از کارآمدی کار وجود دارد که منجر به انگیزش کلاسی فزاینده و رضایت از کار، مسئولیت‌پذیری جمعی عظیم‌تر برای یادگیری دانشجو می‌گردد [۱۵].

جوامع یادگیرنده حرفه‌ای موفق به منظور کسب و تولید دانش حرفه‌ای جدید با هم همکاری دارند. تمرکز در این جوامع نه فقط بر یادگیری هر استاد به تنهایی است بلکه تمرکز بر یادگیری حرفه‌ای درون بافتی از گروه‌های منسجم است که متمرکز بر دانش جمعی می‌باشند، یادگیری حرفه‌ای در زمینه‌ای از اعتماد و یادگیری متقابل رخ می‌دهد [۵].

سازمان‌های هشیار فرهنگ یادگیری را پرورش می‌دهند، جاییکه درس‌های آموخته شده به صورت مفروضات، چارچوبها، و اقدامات دوباره پیکربندی می‌گردند. یک تعریف از یادگیری سازمان آن تعریفی است که با ارائه محرکهای همانند در بار دوم، پاسخها بطور متفاوتی نسبت به بار اول ارائه خواهند شد، با این فرض که اقدامات یا پاسخهای انجام شده در بار اول دارای نقص بوده‌اند. فهم روش‌هایی که در آن سازمانها می‌توانند یادگیری خود را بهبود بخشند، اهمیت حیاتی دارد که در آن اشاره‌ای به اقتصاد دانش محور می‌گردد و مشارکتهای ذهنی مدیریت یادگیری را دربرمی‌گیرد [۹].

اندیشمندانی از منظری دیگر به ارتباط بین هشیاری و یادگیری پرداخته‌اند. ایشان اذعان می‌دارند در سازمانی که تمرکز آن بر یادگیری است، هر تعمق و تدبری در مورد گذشته می‌تواند به طور بحث‌انگیزی کامل نباشد اگر آن شامل تعمق در مورد روشهای ممکن برای یادگیری و بهبود نباشد. آنچه که به معنای تعمق و تدبر می‌باشد و اینکه چطور می‌تواند سازماندهی شده باشد به عنوان یکی از موضوعات اصلی است که از مدیریت یادگیری نشأت گرفته است. به زعم این اندیشمندان ما از ذخایر ادبیاتی در مورد تعمق و اینکه چطور می‌تواند در ادراک ما در مدیریت یادگیری مشارکت داشته باشد، استفاده خواهیم کرد. با تمرکز بر ابعاد سازمانی تعمق، در حالی که مجموعه مهمی از دانش در مورد اینکه سازمانها می‌توانند تعمق درباره عمل را پرورش دهند، و کمتر این موضوع شناخته شده که چگونه سازمانها می‌توانند تعمق در عمل را بهبود بخشند، بحث می‌نماییم. ما پیشنهاد می‌دهیم که تعمق در عمل به طور دقیقی با پدیده هشیاری مرتبط می‌باشد.

یادگیری هشیار به فرد و سازمان امکان می‌دهد که نسبت به بافت حساس باشد و به زمان حال توجه نماید. دانشجویان با قابلیت‌های متنوع و حتی درخشان‌ترین دانشجویان می‌توانند ناهشیار باشند و به آنچه می‌دانند اطمینان لازم را نداشته باشند. بسیاری از آنها

از نظام آموزشی موجود خرسند نیستند، هر چند که جزو جایزه‌بگیران این نظام هستند. اگر دانشجویان در سیستم‌های آموزشی اطلاعات را به شیوه‌ای هشیار فرا گیرند، در مقابل شیوه‌های تغییر آن در شرایط گوناگون، ذهنی باز خواهند داشت. اما هنگامی که چیزی را ناهشیارانه یاد می‌گیرند، خواه از طریق پذیرش نامشروط اطلاعات یا یادگیری بیش از حد و حفظ کردن، شاید بهتر باشد که این واقعیت‌های نامقید به بافت را فراموش کنند تا از رهگذر آنها دچار محدودیت نشوند. گرفتن نمره بالا در یک امتحان، به دلیل آنکه به طور دقیق همان چیزی را که شب قبل حفظ کرده‌ایم، به معلم پس داده‌ایم می‌تواند رضایت‌بخش باشد، اما به طور مسلم پی بردن به حل یک مسئله رضایت‌بخش‌تر است [۸].

مطالعات پژوهشگران نشان می‌دهد بسیاری از مربیان از ایده یک محیط یادگیری مشارکتی هشیار حمایت می‌نمایند. برخی از پژوهشگران یادگیری مشارکتی را مانند گروه‌های کوچکی از یادگیرندگان که به صورت یک تیم برای حل یک مسأله، تکمیل یک کار، یا تحقق یک هدف با همدیگر کار می‌کنند، تعریف می‌نمایند. اندیشمندانی نیز در مورد مشکلات جاری در تعلیم و تربیت نوشته‌اند و از ایده اقامه شادی و مراقبت در بسترهای کلاس درس حمایت نموده‌اند. ایشان برای برنامه درسی بازتر جایی که استاد و دانشجو هر دو برای هم صدا کردن عقایدشان درباره آنچه که مورد آموزش قرار می‌گیرد یا چگونه مورد آموزش قرار گیرد، تشویق می‌گردند، بحث نموده‌اند. ایشان با قاطعیت بیان می‌دارند یادگیری جمعی یکی از بهترین اقدامات در تعلیم و تربیت می‌باشد. ضرورتاً، این موضوع از مفهوم ایده یادگیری همراه با هم استادان و دانشجویان در گروه-ها، و اینکه تفاوت‌های فردی در میان دانشجویان ممکن است فرایند یادگیری را تقویت نماید، حمایت می‌نماید [۴].

یادگیری هشیار زمانی رخ می‌دهد که افراد قادر به ایجاد دسته‌بندیهای جدید می‌گردند، نسبت به اطلاعات جدید پذیرا می‌باشند، و از دیدگاه‌های چندگانه آگاه می‌گردند. یادگیری هشیار می‌تواند به وسیله اجتناب از یادگیری عادت‌ی و معمولی، معرفی موارد تازه به کلاس، و تشویق دانشجویان به دیدن اشیاء از چشم‌اندازهای متفاوت ارتقاء بخشیده شود [۱۰].

چنانچه نتایج مطالعات پژوهشگران نشان می‌دهد بین یادگیری در سازمان، تعمق و تأمل بر افکار و اعمال، و هشیاری سازمانی ارتباط وجود دارد. در این پژوهش‌ها یادگیری سازمانی و حرفه‌ای شدن یادگیری در سازمان از عوامل مرتبط با هشیاری سازمانی تعیین شده است [۱۴؛ ۱۰؛ ۴؛ ۸؛ ۹]. مطالعه آثار پژوهشی داخلی حاکی از عدم وجود مطالعه‌ای در مورد رابطه سازه‌های جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و هشیاری سازمانی تا این زمان بوده است.

در پی شناخت عوامل ساختاری پایداری سازمانی در نظام آموزش عالی که به عنوان هدف پژوهش معرفی گردید، دو سؤال پژوهش مطرح می‌گردد: ۱- الگوی پیشنهادی پایداری سازمانی در نظام آموزش عالی کدام است؟ ۲- تأثیر هشیاری سازمانی و جامعه یادگیرنده حرفه‌ای به طور مستقیم و غیرمستقیم بر پایداری سازمانی به چه میزان است؟ پژوهش سعی دارد به آنها با الگویابی معادلات ساختاری با کمک نرم افزار لیزرل پاسخ دهد.

روش شناسی

روش پژوهش در مطالعه حاضر رویکرد ترکیبی یا آمیخته است. با توجه به ماهیت اکتشافی بودن پژوهش حاضر و نحوه گردآوری داده‌ها و ترتیب آنها، ابتدا کیفی و بعد کمی، این پژوهش در زمره طرح‌های اکتشافی متوالی قرار گرفته است. پژوهش در بخش

کیفی با استفاده از روش نظریه داده بنیاد به مطالعه در زمینه مورد بررسی یعنی دانشکده-های مدیریت دانشگاه‌های دولتی تهران از حیث متغیر بخش کیفی، هشیاری سازمانی، پرداخت. در بخش کیفی با توجه به تنوع دیدگاه‌های خبرگان و اعضای هیأت علمی در رشته‌های گوناگون مدیریت و تجارب متفاوت آنها، سعی شد تا از نظرات خبرگان و اعضای هیأت علمی بر اساس رشته‌های آموزشی مختلف مدیریت و مرتبه علمی آنها، برای مصاحبه بهره‌برداری گردد. در بخش کمی نیز با استفاده از روش پیمایش به شناسایی ابعاد تشکیل‌دهنده پرسشنامه محقق‌ساخته هشیاری سازمانی و پرسشنامه‌های استاندارد پایداری سازمانی و جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و آزمون ابعاد سازه‌ها و الگوی مفروض پژوهش اقدام گردید. همچنین پژوهش از حیث هدف، از نوع پژوهش کاربردی می‌باشد. برای شروع کار در بخش کیفی پژوهش، مهمترین قسمت طراحی سؤالات مصاحبه بود. بدین منظور پژوهشگر با بررسی ادبیات پژوهش و مشاوره با خبرگان حوزه مربوطه، سؤالات مصاحبه را به صورت مصاحبه نیمه‌ساختاریافته طراحی نمود. سؤالات طرح‌شده در جهت تعیین مضمون هشیاری دانشکده‌های مدیریت و شناخت ویژگی‌های هشیاری و ناهشیاری بود. برای انجام مصاحبه و جمع‌آوری داده‌های کیفی دو سؤال مطرح گردید. ۱- یک دانشکده هشیار چه نوع دانشکده‌ای است و با چه خصایصی شناخته می‌شود؟ ۲- وقتی یک دانشکده هشیار نباشد چگونه رفتارهایی از آن مورد انتظار می‌باشد؟

جامعه بخش کیفی پژوهش را خبرگان و کارشناسان رشته‌های مختلف مدیریت دانشکده‌های مدیریت دانشگاه‌های دولتی تهران تشکیل داد. نمونه‌گیری بخش کیفی به صورت هدفمند بوده و با روش نمونه‌گیری گلوله برفی تا ۱۴ خبره و کارشناس هیأت علمی در مرتبه‌های مختلف ۷ استاد، ۴ دانشیار، و ۳ استادیار و در حوزه‌های تخصصی مدیریت آموزشی، مدیریت آموزش عالی؛ مدیریت دولتی، مدیریت صنعتی، و مدیریت

بازرگانی به ترتیب با ۶ و ۱ و ۳ و ۳ و ۱ کارشناس و عضو هیأت علمی معین و اجرا با مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت.

جامعه بخش کمی از ۳۵۱ عضو هیأت علمی رشته‌های مدیریت دانشکده‌های مدیریت دانشگاه‌های دولتی تهران تشکیل شد. روش نمونه‌گیری بخش کمی، نمونه‌گیری خوشه‌ای دو مرحله‌ای و واحد تحلیل عضو هیأت علمی گروه‌های مدیریت دانشگاه‌های دولتی تهران بود. در تعیین خوشه اول از بین دانشگاه‌های دولتی تهران، دانشکده‌های مدیریت مشخص و سپس برای تعیین خوشه دوم در دانشکده‌های مدیریت، گروه‌های مدیریت جدا و نمونه به صورت در دسترس انتخاب و اجرا به صورت حضوری و ارائه پرسشنامه به اعضاء صورت گرفت.

جهت محاسبه حجم نمونه برای پژوهشهای تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری، قواعد مختلفی توسعه یافته است، که شامل (۱) حداقل اندازه نمونه ۱۰۰ یا ۲۰۰ نفر (۲) ۵ تا ۱۰ مشاهده برای برآورد هر پارامتر و (۳) ۵ تا ۱۰ آزمودنی برای هر سؤال می‌باشد. برای برازش الگو عواملی مانند تأثیر تعداد عاملها، تأثیر تعداد نشانگرها، تأثیر بزرگی بارهای عاملی در محاسبه حجم نمونه مدنظر قرار می‌گیرد. در مجموع برخی از محققان با توجه به عواملی که عنوان شد، حجم نمونه ۵۰ تا ۴۵۰ نفر را برای برازش الگوها مناسب دانسته و اعتقاد دارند حجم نمونه بالاتر منجر به دستیابی به نتایج واقعی‌تر می‌گردد [۲۲]. برای مدل پژوهش حاضر ۵ پارامتر برآورد گردید که این تعداد در حجم نمونه ۱۰ نفر (۵ تا ۱۰ مشاهده) برای هر پارامتر ضرب و حجم نمونه محاسبه شد. از سویی با توجه به قاعده حداقل اندازه نمونه ۱۰۰ یا ۲۰۰ نفر، حجم نمونه مناسب برآورد و در مجموع و با توجه به قواعدی که از نظر صاحب‌نظران عنوان شد حجم نمونه ۲۲۶ نفر در نظر گرفته شد.

برای طراحی ابزار سازه هشیاری سازمانی، بعد از انجام مصاحبه با خبرگان علم مدیریت و پیاده‌سازی آنها، پژوهشگر کار تحلیل محتوای مصاحبه‌ها را انجام داد. در روش نظریه داده بنیاد، پژوهشگر به کدبندی تمام مفاهیم، مقولات و پدیده‌ها در سه مرحله باز، محوری و انتخابی اقدام می‌کند. لازم به ذکر است در پژوهش حاضر ابتدا مرحله کدگذاری باز^۷ صورت گرفت و بعد از استخراج کدها، همچنین مطالعه ادبیات و مبانی نظری موجود در ارتباط با سازه مذکور، به ساخت گویه‌های سازه هشیاری سازمانی و طرح ابزار اولیه این سازه اقدام گردید. ابزار اولیه هشیاری سازمانی با ۳۵ گویه در اجرای مقدماتی پایایی مطلوبی با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۱ نشان داد.

پژوهشگر در طراحی گویه‌های پرسشنامه هشیاری سازمانی با انجام مشاوره‌های متعدد با افراد مورد مصاحبه، به روایی محتوایی ابزار بر اساس دیدگاه خبرگان توجه داشت. همچنین برای ارزیابی روایی محتوایی^۱ ابزار ساخته شده از محاسبات آماری استفاده نمود. برای ارزیابی روایی محتوایی یک ابزار لازم است تا گویه‌های آن مورد قضاوت و ارزشیابی کارشناسان حیطه مورد مطالعه قرار گیرد. کارشناسان و خبرگان برای ارزیابی روایی محتوایی ابزار، صحت و مناسبت و ارتباط گویه‌ها را با حیطه مورد مطالعه، بر اساس طیف سه درجه‌ای ضروری، مفید گرچه غیر ضروری، و غیر ضروری بررسی نموده و با پاسخ دادن به هر گویه بر اساس طیف مذکور، میزان موافقت خود را با لزوم و ضرورت وجود گویه مورد نظر اعلام داشتند. برای تعیین میزان لزوم وجود هر گویه، از فرمول ذیل استفاده شد.

$$CVR = \frac{n - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

در فرمول فوق، n تعداد کارشناسانی هستند که به گویه مورد نظر از طیف سه

1. Content Validity Ratio (CVR)

درجه‌ای، پاسخ ضروری داده‌اند و N تعداد کل خبرگان (۱۴ عضو) می‌باشند که از آنها نظرسنجی صورت گرفته است. برای سنجش میزان ضرورت هر گویه به طور جداگانه فرمول فوق استفاده می‌شود. ارزشهای حاصل از محاسبات می‌توانند طیفی از ۱- تا ۱+ داشته باشند [۳]. این ارزشها هرچه به ۱+ نزدیکتر باشند نشان‌دهنده ارتباط گویه مورد نظر با حیطه علمی مدنظر، که در پژوهش حاضر هشیاری سازمانی است، می‌باشد. در مطالعه حاضر نرخ روایی محتوایی گویه‌های ابزار سازه هشیاری سازمانی بر اساس نظر خبرگان بین ۰/۴۳+ تا ۱+ به دست آمد.

بعد از اطمینان از روایی محتوایی گویه‌های ابزار هشیاری سازمانی، به روایی صوری و روایی سازه و پایایی ابزارها پرداخته شد. برای تعیین روایی صوری از نظرات کارشناسان استفاده شد و روایی سازه آنها با روش تحلیل عاملی اکتشافی و پایایی‌ها با آلفای کرونباخ محاسبه شد.

در تحلیل عاملی اکتشافی سازه پایداری سازمانی، با استفاده از تحلیل مؤلفه‌های اصلی و روش واریماکس، گویه‌های این سازه بر ۵ عامل بار گرفت. با توجه به ارزشهای ویژه، عامل اول تا پنجم به ترتیب ۴۹/۳۹؛ ۷/۷۹؛ ۵/۱۷؛ ۴/۵۵؛ ۴/۰۹ درصد و به طور جمعی ۷۰/۹۹ درصد واریانس سازه پایداری سازمانی را تبیین نمودند. شاخص کفایت نمونه‌برداری برابر با ۰/۹۲ و آزمون کرویت بارتلت با درجه آزادی ۳۲۵، در سطح معناداری ۰/۰۰۱ برابر با ۴۶۴۵/۴۹۳ و معنادار به دست آمد.

ابعاد پنج‌گانه سازه پایداری سازمانی به ترتیب با عناوین حساسیت نسبت به عملکرد^۱ با ۸ گویه، دغدغه ذهنی در مورد شکست^۲ با ۶ گویه، تعهد به انعطاف‌پذیری^۳ با

1. Sensitivity to operations
2. Preoccupation with failure
3. Commitment to resilience

۴ گویه، احترام به تخصص‌گرایی^۱ با ۴ گویه، و عدم تمایل به ساده‌سازی تفاسیر^۲ با ۴ گویه معرفی شده‌اند. بارهای عاملی به دست آمده برای این عامل‌ها همگی مطلوب و از ۰/۵۲ تا ۰/۸۱ می‌باشند. ضرایب پایایی آلفای کرونباخ برای عوامل حساسیت داشتن به عملکرد ۰/۹۳، دغدغه ذهنی در مورد شکست ۰/۸۵، تعهد به انعطاف‌پذیری ۰/۸۹، احترام به تخصص‌گرایی ۰/۸۴، و تمایل نداشتن به ساده‌سازی تفاسیر ۰/۸۳ و برای کل گویه‌های سازه مکنون وابسته پایداری سازمانی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آمده است.

در انجام تحلیل عاملی اکتشافی هشیاری سازمانی، با استفاده از تحلیل مؤلفه‌های اصلی، گویه‌های این سازه بر ۵ عامل بار گرفت. با توجه به ارزشهای ویژه به دست آمده عامل اول تا پنجم به ترتیب $37/13$ ؛ $7/73$ ؛ $6/57$ ؛ $5/59$ ؛ $5/47$ درصد و به طور تجمعی $62/49$ درصد واریانس سازه هشیاری سازمانی را تبیین نمودند. شاخص کفایت نمونه-برداری برابر با ۰/۸۹ و نتیجه آزمون کرویت بارتلت با درجه آزادی ۱۹۰، در سطح معناداری ۰/۰۰۱ برابر با $1924/987$ و معنادار به دست آمد. در ادامه جدول یک ماتریس چرخش یافته حاصل از داده‌های سازه هشیاری سازمانی و استخراج عوامل با استفاده از روش واریماکس را نشان می‌دهد.

1. Deference to expertise
2. Reluctance to simplify Interpretations

جدول یک: تحلیل عاملی اکتشافی سازه هشیاری سازمانی

عوامل	گویه‌ها	بار عاملی
سرعت عمل و چابکی	۱. سکون و ایستایی و وضعیت موجود دانشکده و دانشگاه را پذیرفته‌اید و نسبت به تغییر و تحول بی‌توجه می‌باشید	۰/۶۷
	۲. گوش به زنگ هستید و متوجه جنبه‌های تازه موقعیت می‌باشید	۰/۵۷
	۳. توانایی شناسایی و مدیریت موقعیتهای بحرانی، رویدادهای غیرمنتظره و تغییرات محیطی را دارید	۰/۶۶
	۴. نسبت به موقعیتهای پیش‌آمده واکنش سریع و به موقع دارید	۰/۶۳
	۵. در آموختن خود پیشرو هستید	۰/۶۵
	۶. آمادگی مناسبی برای ارائه عملکرد فعالانه دارید	۰/۶۵
	۷. می‌توانید پیش‌بینی و پیشگیری‌های سریع و به موقعی داشته باشید	۰/۷۱
انعطاف‌پذیری	۱. خلاق و نوآور می‌باشید	۰/۷۲
	۲. زودتر از دیگران متوجه نکات و ریزه‌کاریها می‌شوید	۰/۷۶
	۳. در هنگام بحث درباره موضوعات می‌توانید تفکر و تأمل سریعی بر آن داشته باشید	۰/۵۹
	۴. نسبت به دیدگاه‌ها و نقطه‌نظرات همکاران و دانشجویان انعطاف‌پذیر هستید	۰/۵۵
پاسخگویی	۱. نسبت به مسئولیتهای خود پاسخگو می‌باشید	۰/۷۹
	۲. به خودکنترلی و خودنظارتی در انجام وظایف اهمیت می‌دهید	۰/۸۰
	۳. نسبت به کیفیت فعالیتهای آموزشی و پژوهشی خود حساس هستید	۰/۷۱
یادگیری مشروط و توسعه شناخت	۱. به یادگیری فعالانه دانشجویان اهمیت داده و روشهای نمره آوردن منفعلانه و از طریق حفظیات را مطرود می‌دانید	۰/۷
	۲. طریقه اندیشیدن و تفکر مشروط و نه قطعی را در تدریس و آموزش خود بکار می‌گیرید	۰/۶۵
	۳. به توسعه شناخت و یادگیری فردی و جمعی و تبادل اطلاعات به صورت مستمر در دانشجویان توجه دارید	۰/۶۶
اعتماد و گننده رویی	۱. برای تفسیر اطلاعات به خلق مستمر دسته‌بندی‌ها و دیدگاه‌های تازه اقدام می‌نمایید	۰/۶۵
	۲. نسبت به پذیرش اطلاعات جدید گشاده‌رو می‌باشید.	۰/۵۴
	۳. روحیه اعتماد را در روابط بین همکاران خود مشاهده می‌نمایید	۰/۸۱

یافته‌های جدول یک نشان‌دهنده عوامل حاصل از اجرای تحلیل عاملی اکتشافی سازه هشپاری سازمانی است. پنج عامل از گویه‌های سازه مربوطه استخراج شده است. این عوامل به ترتیب با عناوین سرعت عمل و چابکی^۱ با ۷ گویه، انعطاف‌پذیری^۲ با ۴ گویه، پاسخگویی^۳ با ۳ گویه، یادگیری مشروط و توسعه شناخت^۴ با ۳ گویه، و اعتماد و گشاده‌رویی^۵ با ۳ گویه معرفی شده‌اند. بارهای عاملی به دست آمده برای این عامل‌ها همگی مطلوب و از ۰/۵۴ تا ۰/۸۱ می‌باشند. ضرایب پایایی آلفای کرونباخ برای عوامل سرعت عمل و چابکی ۰/۸۵، انعطاف‌پذیری ۰/۷، پاسخگویی ۰/۸۱، یادگیری مشروط و توسعه شناخت ۰/۷۲، و اعتماد و گشاده‌رویی ۰/۷۴ و برای کل گویه‌های سازه هشپاری سازمانی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹ به دست آمده است.

در تحلیل عاملی اکتشافی سازه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای، با استفاده از تحلیل مؤلفه‌های اصلی و روش واریماکس گویه‌های این سازه بر ۳ عامل بار گرفت. با توجه به ارزش‌های ویژه، عامل اول تا سوم به ترتیب ۵۲/۹۴، ۸/۳۸، ۵/۰۷ درصد و به‌طور تجمعی ۶۶/۴ درصد واریانس سازه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای را تبیین نمودند. شاخص کفایت نمونه‌برداری برابر با ۰/۹۳ و نتیجه آزمون کرویت بارتلت با درجه آزادی ۲۱۰، در سطح ۰/۰۰۱ برابر با ۳۵۶۶/۴۵۸ و معنادار به دست آمد.

ابعاد سه‌گانه سازه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای به ترتیب با عنوان‌های مسئولیت‌پذیری جمعی برای یادگیری دانشجوی^۶ با ۱۰ گویه، مشارکت با تمرکز بر یادگیری حرفه‌ای^۷ با ۶

1. Rapidity and Agility
2. Flexibility
3. Accountability
4. Conditional learning and development of recognition
5. Trust and Openness
6. Collective responsibility for student's learning
7. Collaboration focused on professional learning

گویه، پرسشگری حرفه‌ای^۱ با ۵ گویه معرفی شده‌اند. بارهای عاملی برای این عامل‌ها همگی مطلوب و از ۰/۵۶ تا ۰/۸۴ می‌باشند. ضرایب پایایی برای عوامل مسئولیت‌پذیری جمعی برای یادگیری دانشجو ۰/۹۳، مشارکت با تمرکز بر یادگیری حرفه‌ای ۰/۹۱، پرسشگری حرفه‌ای ۰/۸۵ و برای کل گویه‌های سازه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای ۰/۹۶ به دست آمد.

بعد از اطمینان از کسب شاخص‌های روانسنجی مطلوب از ابزارهای پژوهش، ابزارها وارد اجرای نهایی شد. با کسب داده‌های مکفی حاصل از اجرای پرسشنامه‌ها و مراحل انجام تحلیلهای اکتشافی و تأییدی و برازش الگو در بخش کمی، ابعاد ابزارهای سازه‌های پایداری سازمانی، هشیاری سازمانی و جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و روابط میان سازه‌ها در دانشکده‌های مدیریت دانشگاه‌های دولتی تهران مورد تأیید قرار گرفت.

ابزارهای پژوهش: گردآوری داده‌ها با سه پرسشنامه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای، هشیاری سازمانی و پایداری سازمانی صورت گرفت.

۱. پرسشنامه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای: پرسشنامه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای حاوی گویه‌هایی برای جمع‌آوری دیدگاه‌ها در مورد یادگیری حرفه‌ای در دانشگاه است. پرسشنامه جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با ۲۱ گویه و طیف پاسخگویی پنج درجه‌ای لیکرت با حالت کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم می‌باشد. پژوهشگران روایی و پایایی مناسبی برای این ابزار ذکر کرده‌اند [۱].

۲. پرسشنامه هشیاری سازمانی: سازه هشیاری سازمانی در پژوهش حاضر با ابزار محقق ساخته سنجیده شد. این ابزار با استفاده از نظریه داده‌بنیاد و انجام مصاحبه با خبرگان گروه‌های مختلف مدیریت دانشگاه‌های دولتی تهران و استخراج

1. Professional inquiry

گویه‌ها و ابعاد هشیاری احصاء گردید. گویه‌های ابزار مذکور ۲۰ عدد با طیف پنج درجه‌ای لیکرت و از خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد.

۳. پرسشنامه پایداری سازمانی: پرسشنامه پایداری سازمانی در فرم ۲۶ سوالی و طیف پنج درجه‌ای لیکرت و با گزینه‌های پاسخ خیلی کم تا خیلی زیاد و با شاخص‌های روانسنجی مناسب حاصل از مطالعات موجود در پژوهش حاضر استفاده شد [۱۸].

در پژوهش حاضر جامعه یادگیرنده حرفه‌ای سازه مکنون مستقل و هشیاری سازمانی و پایداری سازمانی سازه‌های مکنون وابسته می‌باشند. با استفاده از مدل معادلات ساختاری اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل سازه مکنون مستقل بر سازه‌های مکنون وابسته و اثر سازه مکنون وابسته بر دیگر سازه مکنون وابسته مورد مطالعه قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

بعد از تحلیل عاملی اکتشافی و استخراج ابعاد سازه‌ها و حذف سؤالاتی که بار عاملی پایین‌تر از ۰/۵ یا مشترک بر روی دو عامل داشتند سؤالات نهایی مورد تحلیل عاملی تأییدی قرار گرفته و با استفاده از مدل معادلات ساختاری اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل سازه مکنون مستقل بر سازه‌های مکنون وابسته مدل و اثر سازه مکنون وابسته مدل بر دیگر سازه مکنون وابسته مورد مطالعه قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی در جداول ذیل آمده است.

جدول دو: ضرایب لامبدا ایکس، مقادیر t و ضرایب تعیین ابعاد سازه مکنون مستقل جامعه یادگیرنده حرفه‌ای

θ_6	R^2	t - Value	λ_x	ابعاد سازه
۰/۴۱	۰/۵۹	۷/۶۶	۰/۷۷	مسئولیت‌پذیری برای یادگیری دانشجو
۰/۴۷	۰/۵۳	۹/۵۴	۰/۷۳	مشارکت با تمرکز بر یادگیری حرفه‌ای
۰/۰۰۰۱	۱	۱۰/۷۳	۱	پرسشگری حرفه‌ای

اطلاعات جدول دو بیانگر ابعاد تشکیل‌دهنده سازه مکنون مستقل جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و ضریب لامبدا ایکس یا پارامتر استاندارد، مقادیر t و ضریب تعیین برای هر یک از ابعاد می‌باشد. طبق یافته‌های جدول، ضریب لامبدا ایکس $0/73$ برای بُعد مشارکت با تمرکز بر یادگیری حرفه‌ای کمترین مقدار و ضریب لامبدا ایکس یک برای بُعد پرسشگری حرفه‌ای بیشترین مقدار می‌باشند. با توجه به اینکه مقادیر t بزرگتر از ۲ حاکی از معناداری ضرایب می‌باشند، یافته‌های این بخش نشان می‌دهد کلیه ضرایب لامبدا ایکس معنادار به دست آمده‌اند. همچنین بررسی ضرایب استاندارد خطای تتا دل‌تانا نشان داد که آنها در سطح پایینی بین $0/0001$ تا $0/47$ قرار دارند. مقادیر R^2 جدول مذکور دارای حداقل مقدار $0/53$ تا حداکثر مقدار یک بوده که نشان می‌دهد کلیه ابعاد در تبیین واریانس سازه مکنون مستقل جامعه یادگیرنده حرفه‌ای دارای قدرت قابل ملاحظه-ای می‌باشند.

همچنین شاخصهای نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری سازه مکنون مستقل جامعه یادگیرنده حرفه‌ای با مقادیر مجذور خی $= 263/78$ ، درجه آزادی $= 62$ ، سطح معناداری $= 0/001$ ، شاخص برازش تطبیقی $= 0/95$ ، شاخص نیکویی برازش $= 0/85$ ، شاخص تعدیل شده نیکویی برازش $= 0/83$ ، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب $= 0/08$ ، ریشه استاندارد میانگین مجذورات پس مانده‌ها $= 0/06$ بدست آمد که حاکی از آن است

که الگوی اندازه‌گیری سازه مکنون مستقل جامعه یادگیرنده حرفه‌ای برزندگی خوبی با داده‌های گردآوری شده داشته است.

جدول سه: ضرایب لامبدا وای، مقادیر t و ضرایب تعیین ابعاد سازه مکنون

وابسته هشیاری سازمانی

θ_{ε}	R^2	t - Value	$y\lambda$	ابعاد سازه
۰/۱۹	۰/۸۱	۸/۷۸	۰/۹	سرعت عمل و چابکی
۰/۳	۰/۷	۸/۵	۰/۸۴	انعطاف‌پذیری
۰/۴۶	۰/۵۴	۹/۲۷	۰/۷۳	پاسخگویی
۰/۳۷	۰/۶۳	۸/۶۳	۰/۷۹	یادگیری مشروط و توسعه شناخت
۰/۴۳	۰/۵۷	۱۰/۰۳	۰/۷۶	اعتماد و گشاده‌رویی

اطلاعات جدول سه بیانگر ابعاد تشکیل‌دهنده سازه مکنون وابسته هشیاری سازمانی و ضریب لامبدا وای یا پارامتر استاندارد، مقادیر t و ضریب تعیین برای هر یک از ابعاد می‌باشد. طبق یافته‌های جدول، ضریب لامبدا وای ۰/۷۳ برای بُعد پاسخگویی کمترین مقدار و ضریب لامبدا وای ۰/۹ برای بُعد سرعت عمل و چابکی بیشترین مقدار می‌باشند. با توجه به اینکه مقادیر t بزرگتر از ۲ حاکی از معناداری ضرایب می‌باشند، یافته‌های این بخش نشان می‌دهد کلیه ضرایب لامبدا وای معنادار به دست آمده‌اند. همچنین بررسی ضرایب استاندارد خطای تتا اپسیلون نشان داد که آنها در سطح پایینی بین ۰/۱۹ تا ۰/۴۶ قرار دارند. مقادیر R^2 جدول مذکور دارای حداقل مقدار ۰/۵۴ تا حداکثر مقدار ۰/۸۱ بوده که نشان می‌دهد کلیه ابعاد در تبیین واریانس سازه هشیاری سازمانی دارای قدرت قابل ملاحظه‌ای می‌باشند.

همچنین شاخصهای نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری سازه مکنون وابسته هشیاری سازمانی با مقادیر مجذور خی = $368/24$ ، درجه آزادی = 165 ، سطح معناداری = $0/001$ ، شاخص برازش تطبیقی = $0/95$ ، شاخص نیکویی برازش = $0/86$ ، شاخص تعدیل شده نیکویی برازش = $0/82$ ، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب = $0/07$ ، ریشه استاندارد میانگین مجذورات پس‌مانده‌ها = $0/03$ بدست آمد که حاکی از آن است که الگوی اندازه‌گیری سازه مکنون وابسته هشیاری سازمانی برازندگی خوبی با داده‌های گردآوری شده داشته است.

جدول چهار: ضرایب لامبدا وای، مقادیر t و ضرایب تعیین ابعاد سازه مکنون

وابسته پایداری سازمانی

θ_e	R^2	t - Value	λ_y	ابعاد سازه
0/29	0/71	12/01	0/84	حساسیت داشتن به عملکرد
0/41	0/59	9/91	0/77	دغدغه ذهنی در مورد شکست
0/21	0/79	9/97	0/89	تعهد به انعطاف‌پذیری
0/23	0/77	10/63	0/88	احترام به تخصص‌گرایی
0/26	0/74	7/26	0/86	تمایل نداشتن به ساده‌سازی

اطلاعات جدول چهار بیانگر ابعاد تشکیل‌دهنده سازه مکنون وابسته پایداری سازمانی و ضریب لامبدا وای یا پارامتر استاندارد، مقادیر t و ضریب تعیین برای هر یک از ابعاد می‌باشد. طبق یافته‌های جدول، ضریب لامبدا وای $0/77$ برای بُعد دغدغه ذهنی در مورد شکست کمترین مقدار و ضریب لامبدا وای $0/89$ برای بُعد تعهد به انعطاف-پذیری بیشترین مقدار می‌باشند. با توجه به اینکه مقادیر t بزرگتر از 2 حاکی از معناداری ضرایب می‌باشند، یافته‌های این بخش نشان می‌دهد کلیه ضرایب لامبدا وای معنادار به دست آمده‌اند. همچنین بررسی ضرایب استاندارد خطای تتا اسپیلون نشان داد که آنها در

مدیریت بر آموزش سازمانها

سطح پایینی بین ۰/۲۱ تا ۰/۴۱ قرار دارند. مقادیر R^2 جدول مذکور دارای حداقل مقدار ۰/۵۹ تا حداکثر مقدار ۰/۷۹ بوده که نشان می‌دهد کلیه ابعاد در تبیین واریانس سازه مکنون وابسته پایداری سازمانی دارای قدرت قابل ملاحظه‌ای می‌باشند.

همچنین شاخصهای نیکویی برازش مدل اندازه‌گیری سازه مکنون وابسته پایداری سازمانی با مقادیر مجذور خی = $۷۳۲/۱۴$ ، درجه آزادی = ۲۰۴ ، سطح معناداری = $۰/۰۰۱$ ، شاخص برازش تطبیقی = $۰/۹۵$ ، شاخص نیکویی برازش = $۰/۸۷$ ، شاخص تعدیل شده نیکویی برازش = $۰/۸۲$ ، ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب = $۰/۰۷$ ، ریشه استاندارد میانگین مجذورات پس مانده‌ها = $۰/۰۶$ بدست آمد که حاکی از آن است که الگوی اندازه‌گیری سازه مکنون وابسته پایداری سازمانی برازندگی خوبی با داده‌های گردآوری شده داشته است.

کاربرد روش معادلات ساختاری یافته‌هایی را ارائه داد که در ادامه آمده است.

جدول پنج: اثر مستقیم (Beta, β) سازه مکنون وابسته بر دیگر سازه مکنون

وابسته مدل

R^2	t - Value	اثر مستقیم برآورد شده	جهت مسیر
۰/۴۶/۲۴	(۶/۹۶)	*۰/۶۸	از هشپاری سازمانی بر پایداری سازمانی

* $p \leq 0/05$ ** $p \leq 0/01$

جدول پنج اثر سازه مکنون وابسته (η, Eta) را بر دیگر سازه مکنون وابسته مدل نشان می‌دهد. یافته جدول معناداری ضریب تأثیر مستقیم هشپاری سازمانی بر پایداری سازمانی به میزان ۰/۶۸ و واریانس تبیین شده ۴۶/۲۴ درصد را برای پایداری سازمانی

نشان می‌دهد. ضریب ستاره‌دار در جدول دارای مقدار t بزرگتر از ۲ بوده و معنادار به دست آمده است.

جدول شش: اثرات مستقیم (γ , Gamma) و غیرمستقیم و کل سازه مکنون

مستقل بر سازه‌های مکنون وابسته

جهت مسیر	اثرات مستقیم برآورد شده	t – Value	اثرات غیرمستقیم برآورد شده	اثرات کل برآورد شده	R ²
از جامعه یادگیرنده حرفه‌ای					
بر					
هشیاری سازمانی	*۰/۷۵	(۹/۸۹)		۰/۷۵*	٪ ۵۶/۲۵
پایداری سازمانی	*۰/۲۵	(۲/۹۴)	*۰/۵۱	۰/۷۶*	٪ ۶/۲۵

* $p \leq 0/05$

** $p \leq 0/01$

جدول شش اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل سازه مکنون مستقل (Ksi , ξ) را بر سازه‌های مکنون وابسته (η , Eta) نشان می‌دهد. یافته‌های جدول معناداری اثرات مستقیم و کل جامعه یادگیرنده حرفه‌ای بر هشیاری سازمانی به میزان ۰/۷۵ و واریانس تبیین شده ۵۶/۲۵ درصد برای هشیاری سازمانی، و معناداری اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل جامعه یادگیرنده حرفه‌ای بر پایداری سازمانی به ترتیب به میزان ۰/۲۵، ۰/۵۱، ۰/۷۶ و واریانس تبیین شده ۶/۲۵ درصد برای پایداری سازمانی گزارش می‌کند. ضرایب ستاره‌دار در جدول دارای مقدار t بزرگتر از ۲ بوده و معنادار به دست آمده‌اند. آماره‌های نیکویی برازش مدل بخش دیگر یافته‌هاست که در ادامه آمده است.

نرم افزار لیزرل پس از ارائه الگوی اندازه‌گیری و الگوی ساختار کوواریانس، برازش مدل را با داده‌ها می‌سنجد. شاخص‌های به دست آمده در جدول هفت نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل می‌باشند و الگوی اندازه‌گیری و تابع معادلات ساختاری برازندگی

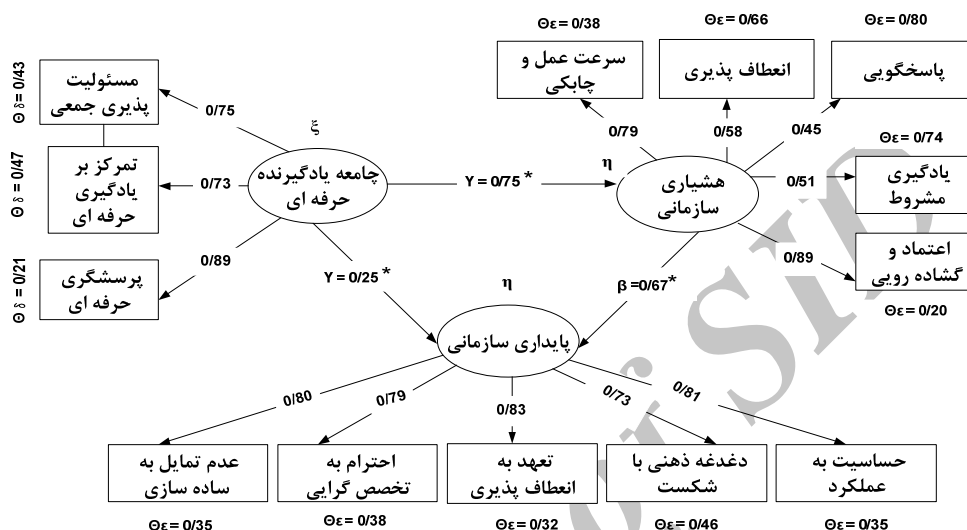
مدیریت بر آموزش سازمانها

خوبی با داده‌های گردآوری شده داشته است. با توجه به نتایج به دست آمده از چرخش و آزمون مدل می‌توان گفت داده‌های موجود با قدرت تبیین‌کنندگی بالا و به طور مطلوب با یکدیگر همگرا شده و تبیین مناسبی از واریانس سازه‌ها داشته‌اند.

جدول هفت: شاخص‌های نیکویی برازش مدل و دامنه قابل قبول

ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب	ریشه استاندارد میانگین مجذورات	شاخص تعدیل شده نیکویی برازش	شاخص نیکویی برازش	شاخص برازش تطبیقی	نسبت خی دو به درجه آزادی	درجه آزادی	خی دو
۰/۰۵	۰/۰۴	۰/۸۵	۰/۸۹	۰/۹۵	۰/۰۰۱	۴/۳۳	۶۲
برابر و کمتر از ۰/۰۸	برابر و کمتر از ۰/۰۸	نزدیک به یک	نزدیک به یک	نزدیک به یک	-	کمتر از ۵	-

در ادامه نمودار برازش یافته مسیر سازه‌های مکنون مستقل و وابسته و متغیرهای مشاهده شده هر یک از آنها ارائه شده است.



شکل دو: الگوی ساختاری برازش یافته پژوهش

بحث و نتیجه گیری

دو سؤال اساسی برای پژوهش مطرح گردید: ۱- الگوی پیشنهادی پایداری سازمانی در نظام آموزش عالی کدام است؟ ۲- تأثیر جامعه یادگیرنده حرفه ای و هشیاری سازمانی به طور مستقیم و غیرمستقیم بر پایداری سازمانی به چه میزان است؟ در پاسخ به سؤال اول، الگوی ساختاری برازش یافته در شکل دو معرفی می گردد. برای نظام آموزش عالی، پژوهش حاضر الگوی مذکور را به عنوان یافته پژوهشی پیشنهاد می دهد.

برای پاسخ به سؤال دوم، نتایج حاصل از بکارگیری روش معادلات ساختاری و برازش الگو ارائه می گردد.

➤ تأثیر مستقیم هشیاری سازمانی بر پایداری سازمانی در پژوهش حاضر تأیید گردید.

بنا بر بیانات و یافته‌های پژوهشی می‌توان اذعان داشت که بین هشیاری سازمان و پایدار بودن آن رابطه وجود داشته و شالوده و اساس پایداری یک سازمان هشیاری آن می‌باشد [۱۹؛ ۲۰؛ ۲۱].

هنگامی که هشیاری اتفاق می‌افتد و این خصیصه در فرد یا سازمان پدیدار می‌گردد، زیرکی خاصی بر رفتار و افکار مستولی می‌شود. ذهنی که هشیار شده، بیدار است و با زمان حال درگیر می‌باشد. چنین ذهنی تحلیل و سنتز می‌نماید و دسته‌بندی و متمایزسازی‌های جدید انجام می‌دهد، از اطلاعات نو و تازه استقبال می‌نماید، و به دیدگاه‌های متعدد احترام گذاشته و آنها را می‌پذیرد. ذهن هشیار اسیر بافت نمی‌شود و باورهای گذشته را به چالش می‌کشد. رفتار هشیار ایجاد عادات ذهنی است و رشدی را شامل می‌گردد که از عقلانیت درست نشأت می‌گیرد. در هشیاری سازمانی تعاملات فصیح افراد منجر به وضعیت فعالی از توجه، پاسخگویی، و دریافت اطلاعات به طور صحیح می‌گردد. در این وضعیت افراد و سازمان به روز بوده و نسبت به رویدادها و اطلاعات گشاده‌رو می‌باشند. هشیاری سازمانی متمرکز بر توانایی سازمان برای مشاهده، تفسیر، و پاسخ به سرنخ‌ها به شیوه‌ای مناسب می‌باشد.

یک سازمان در وضعیت هشیار گوش به زنگ است و سریع متوجه هرگونه تغییر حتی به صورت جزئی می‌گردد. ترویج و ارتقای هشیاری در سازمان امری ضروری است. دیدگاه هشیار تأکید بر یادگیری از اشتباهات دارد. نظریه هشیاری ذره‌بینی اجباری برای دیدن جنبه‌های پایداری فراهم می‌آورد. تئوری هشیاری آمادگی برای مواجهه با خطاها و شکست‌هاست. در ادامه هشیاری، پایداری اتفاق می‌افتد. در وضعیت هشیار

رویکردها و خدمات فعلی سازمان از نظر جنبه‌هایی که منجر به پرورش ناهشیاری می‌گردند، اصلاح می‌شوند، و با انجام این اصلاحات پایداری ایجاد و تضمین می‌گردد. یک سازمان هشیار رویدادهای پیش‌بینی نشده و غیرمترقبه را از همان ابتدا که به صورت نشانه‌های جزئی و خفیف رخ می‌نمایند، می‌بیند و مدیریت می‌نماید. در سازمان هشیار گزارش نمودن خطا و شکست تشویق می‌گردد و موضوعات به سبب خرد و کوچک بودن مورد اهمال قرار نمی‌گیرند. پیامد توجه به تمامی نکات عنوان شده و رشد و پرورش هشیاری در سازمان منجر به پایداری سازمانی شده و بقای سازمان را تضمین می‌نماید. با توجه به آنچه بیان شد و با امعان نظر به یافته‌های پژوهشگران هشیاری و پایداری در سازمان، مشخص می‌شود بین هشیاری در سازمان و پایداری آن ارتباط وجود دارد و خصیصه‌های سازمانی ذکر شده مرتبط با هم می‌باشند. سازمانهای پایدار در ابتدا یک سازمان هشیار بوده و شالوده پایداری، هشیاری سازمان می‌باشد.

➤ تأثیر مستقیم جامعه یادگیرنده حرفه‌ای بر پایداری سازمانی در پژوهش حاضر تأیید گردید.

بنا بر بیانات و یافته‌های پژوهشی می‌توان اذعان داشت که بین یادگیری حرفه‌ای در سازمان و پایدار بودن آن رابطه وجود داشته و شالوده و اساس پایداری یک سازمان حرفه‌ای بودن یادگیری در آن می‌باشد [۱۳؛ ۱۶؛ ۲۳].

یک تفکر عمده در مورد مفهوم سازمان‌های پایدار به تفکری اشاره دارد که در این-گونه سازمان‌ها سطوح بالایی از پاسخگویی و انعطاف‌پذیری جهت برقراری ارتباط و توانمندسازی مطلوب مشاهده می‌گردد، جایی که وجود و حفظ فرهنگ و محیط یادگیری حرفه‌ای یک امر الزامی به شمار می‌رود. یک موقعیت بحرانی می‌تواند علت پراکندگی باشد ولی بحرانها همیشه موجب از بین رفتن و معدوم شدن سازمان نمی‌گردند. در واقع، هنگامی که بحران به صورت یک فرصت برای یادگیری دیده می‌شود،

می‌تواند منجر به سود و منفعت سازمان گردد. اگر سازمان‌ها از فرصت‌های کسب دانش جدید استقبال نمایند و استراتژیهای مناسبی را برای خود به صورت قانون درآورده و به آنها عمل نمایند آنها می‌توانند از بحرانهای به وجود آمده با سرزندگی خارج شده و به واسطه آموخته‌های خود متضمن پایداری خود گردند.

موانع یادگیری به معنای این می‌باشند که چگونه افراد و سازمان‌ها به سمت موفقیت یا شکست حرکت کرده بدون اینکه علایم هشداردهنده بحران بالقوه را در فرایندهای عادی خود ببینند و یا متوجه آنها شوند. اگر هشداردهنده‌ها و حتی شکست‌ها دیده شوند بدون اینکه از آنها مطلبی آموخته شود، یک بحران می‌تواند غیرفعال باقی بماند تا اینکه همان بحران به سازمان جهت ایجاد وضعیت یادگیری فشار آورد.

دیدگاه‌های ما نفوذ عمیقی بر ظرفیت تفسیرمان از اطلاعات می‌گذارد. برحسب این، ما جهان پیرامون خود را با خلق دسته‌بندیها و ایجاد تمایز در بین آنها تجربه می‌کنیم. ناپایداری زمانی اتفاق می‌افتد که بر اساس دیدگاه‌ها و چشم‌اندازهای یگانه‌ای اقدام نموده و به طور ماشینی به هر نوع دسته‌بندی پاسخ می‌دهیم بدون آنکه تشخیص دهیم چرا این دسته‌بندی با سیستم دسته‌بندی ما تطابق ندارد. این رفتار اتوماتیک و ماشینی باعث می‌گردد که اظهارها و نشانه‌های ضعیف و محدودی را از جهان پیرامون خود مورد استفاده قرار داده یا درک نماییم بدون آنکه به علایم نافذ و پدیدار شده اجازه دهیم به خوبی به شخصیت و باورهای ما وارد شده و بر ما نفوذ گذارند. هنگامی که به ارائه یک رفتار ماشینی مشغول هستیم فقط آنچه را که انتظار داریم می‌بینیم و متعاقباً پاسخ ما یک پاسخ عادی و تکراری خواهد بود.

اینگونه رفتارها و پاسخهای از پیش تعیین شده در ارتباط با دسته‌بندیها، سازوکارهایی هستند که به ما اجازه می‌دهند تا اطلاعات را بررسی کنیم درحالی که نمی‌توانیم آنها را تفسیر نموده و یا بفهمیم. اندیشمندان بر این باورند که ما یک دنیای مورد

انتظار برای خود می‌سازیم زیرا نمی‌توانیم پیچیدگی‌های دنیای حاضر و واقعی را بفهمیم و یا آنرا اداره کنیم و سپس اطلاعات را به گونه‌ای پردازش نموده که با دنیای مورد انتظار خود هماهنگ باشد و بعد دلایلی می‌یابیم تا ورود اطلاعات متناقض با دنیای خود را محدود نماییم و یا آنها را نادیده گیریم.

برای یک سازمان برای اینکه خود را از شکست ناشی از بحران محافظت نماید، یادگیری سازمانی مورد نیاز است که تغییرات ایجادشده به وسیله این یادگیری سیستم را وادار به پرداختن به علل بحران نماید. پژوهشگران خاطر نشان ساخته‌اند که تغییر فرهنگ یک جریان اصلی است که در آن یک سازمان می‌آموزد. فرهنگ یادگیری دیدن امور تازه و تغییرات رفتاری بادوام را می‌پسندد و نه تشریفات یادگیری صرف را که در آن فقط جریان یادگیری مرور شده و مورد تحلیل واقع می‌گردد اما هیچگونه تغییری بر سیستم اعمال نمی‌گردد. بدون ایجاد یادگیری به عنوان یک پیامد ضروری در فرهنگ سازمان، تغییرات اندکی رخ خواهد نمود که بتواند از وقوع بحران در آینده جلوگیری نماید.

به خاطر اینکه عوامل بالقوه یک شکست بسیار قوی هستند سازمانهای پایدار در پاسخ به خطرات محیطی به صورت سیال باقی مانده و از فرصتهای محیطی پیش‌آمده برای یادگیری استقبال می‌نمایند قبل از آنکه یک بحران را تجربه کنند. اعضای سازمان-های پایدار باید به طور مستمر در رشد و یادگیری حرفه‌ای مستمر و الزامی خود به خاطر ارتقای صلاحیت‌هایشان درگیر باشند تا بتوانند در برابر موقعیتهای پیش‌آمده آگاه بوده و پاسخگو باشند.

با توجه به آنچه بیان شد و با امعان نظر به یافته‌های پژوهشگران جامعه یادگیرنده حرفه‌ای و پایداری در سازمان، مشخص می‌شود بین حرفه‌ای بودن یادگیری در سازمان و پایداری آن ارتباط وجود دارد و خصیصه‌های سازمانی ذکر شده مرتبط با هم می‌باشند.

➤ تأثیر مستقیم جامعه یادگیرنده حرفه‌ای بر هشیاری سازمانی در پژوهش حاضر تأیید شد.

با اذعان به یافته‌های پژوهشی می‌توان به رابطه بین یادگیری حرفه‌ای در سازمان و هشیاری سازمانی اشاره داشت و عنوان نمود شالوده و اساس هشیاری یک سازمان حرفه‌ای بودن یادگیری در آن می‌باشد [۱۴؛ ۱۰؛ ۴؛ ۸؛ ۹].

ظرفیت‌سازی برای یادگیری جمعی و مشارکتی به افراد، گروه‌ها، و سازمان‌های آموزشی قدرتی اعطا می‌کند که درگیر یادگیری شده و آن را در طول زمان حفظ نمایند. طراحی جوامع یادگیرنده حرفه‌ای با قدرت قابل توجهی برای ظرفیت‌سازی به منظور بهبود پایدار ایجاد شده است. هدف در جامعه یادگیرنده حرفه‌ای ایجاد مشارکت برای بهبود آموزش و اصلاحات آموزشی است و این امر در طول سالها تشویق معلمان و استادان به کار با یکدیگر به صورت مشارکتی و همکارانه و به واسطه دانش و تجربه‌ای که ایجاد شده، میسر می‌گردد. جامعه یادگیرنده حرفه‌ای به دانش به عنوان روشی برای تحقق بهبود مستمر دست یافته، آنرا احاطه نموده و توزیع می‌نماید. تئوریهای یادگیری نشان داده‌اند که تعاملات بین یادگیرندگان منجر به یادگیری بهتر میان آنان می‌گردد. در یادگیری مشارکتی مبادله افکار و عقاید، اطلاعات و دیدگاه‌ها صورت گرفته و به دنبال آن عملکردهای ذهنی تفکر و استدلال پرورش می‌یابد.

در یک سازمان هشیار، فرهنگ یادگیری تشویق و پرورش داده می‌شود. از اهداف اساسی و قابل ملاحظه تعلیم و تربیت، آموزش هشیاری و تحقق آنست. در آموزشهای هشیاری مفاهیم قدیمی باهوش بودن و به محتوی پایبند بودن و بهترین‌ها شدن زیر سؤال رفته و دگرگون می‌گردند. در یک محیط یادگیری هشیار، اطلاعات نو و تازه پذیرش شده و از دیدگاه‌های متعدد استقبال می‌شود و افراد پیوسته وضعیت موجود را به چالش می‌کشند. در چنین محیطی تفکر انعطاف‌پذیر و توجه به ابهام تشویق می‌شود.

هنگامی که ابهام مطرح می‌گردد و هیچ چیز با قطعیت پذیرفته نمی‌شود، خلاقیت بروز پیدا می‌کند و در این هنگام دیدگاه‌های تازه تولید شده و یادگیری هشیار اتفاق می‌افتد. بدیهی است که در هر زمان و هر مکان که به موضوعات عنوان شده فوق در محیط-های آموزشی توجه شود، فرصت یادگیری هشیارانه مهیا می‌گردد و بر هشیری یادگیرندگان افزوده شده و استعداد‌های آنان را شکوفاتر می‌سازد. مبانی نظری و ادبیات و پیشینه موجود نشان می‌دهد بین یادگیری در سازمان، تعمق و تأمل بر افکار و اعمال، و هشیری سازمانی ارتباط وجود دارد. در یافته‌های پژوهشی و ادبیات موجود از یادگیری سازمانی و حرفه‌ای شدن یادگیری در سازمان به عنوان عوامل مرتبط و تأثیرگذار بر هشیری سازمانی نامبرده شده است.

رهنمودهایی برای پژوهش‌های آتی

✓ دانشگاه، موجودیت و بقای آن، راهکارهای حفظ موجودیت و تداوم بقا از جمله رئوسی است که اندیشه رهبران و مدیران مراکز آموزش عالی را به خود مشغول داشته است. رخداد وقایع ناگهانی امری دور از انتظار و پیش‌بینی نشده است. حفظ دانشگاه و ادامه فعالیت‌های آن در شرایط بحرانی، انجام پژوهش-های مرتبط و آموختن از سایر سازمان‌های موفق در این حوزه می‌تواند رهنمودی برای پژوهش‌های آتی باشد.

✓ با مطالعه وسیع در زمینه تحقیقات منتشر شده داخل کشور در حوزه سازمانی و به خصوص سازمان‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها معلوم گردید تاکنون تحقیق جامع و ارزنده‌ای در حیطه هشیری و پایداری سازمانی و متغیرها و عوامل تأثیرگذار بر آنها صورت نگرفته است. توجه به هشیری و پایداری نظام‌های

آموزش عالی امری درخور توجه است و فقدان پژوهش در این زمینه ضرورت توجه به این امر را دو چندان می‌نماید.

- ✓ مطالعه هشیاری و پایداری سازمانی نشان می‌دهد که پیامد ایجاد چنین ظرفیت‌هایی برای یک سازمان و به ویژه نظام‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها اثربخشی و کارایی را به عنوان اهداف متعالی سازمان ارتقاء بخشیده و با آن رابطه دارد. بنابراین مطالعه و پژوهش در حیطه هشیار نمودن دانشگاه‌ها به عنوان یک عامل برای اثربخشی سازمانی واجد اهمیت می‌باشد.
- ✓ دانشگاه و مراکز آموزش عالی به عنوان کانون علم، تفکر، نوآوری و دانش-محوری قلمداد می‌شوند که بیشترین نخبگان، اندیشمندان و متخصصان در این بخش فعالیت دارند و مؤثرترین بخش در تأمین توسعه در کشور می‌باشند. توجه به هشیاری و پایداری دانشگاه‌ها پیامدی همچون بهبود کیفیت مداوم را به دنبال خواهد داشت. انجام هزینه‌های مناسب برای هشیاری و متعاقباً پایداری دانشگاه‌ها جهت ایجاد و غالب شدن کیفیت در آنها لازم و ضروری می‌باشد.

منابع

1. Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., Hawkey, K., Ingram, M., Atkinson, A., & Smith, M. (2005). *Creating and Sustaining Effective Professional Learning Communities*. University of Bristol.
2. Bryant, B., & Wildi, J. (2008). Perspectives for managers. IMD International. Real world, real learning. www.imd.org
3. Coaley, K. (2010). *An introduction to psychological assessment and psychometrics*. SAGE Publications Inc.
4. Garno Reid, E. (2009). *A mindfulness workbook for young children: A classroom feasibility trial*. A dissertation for the degree of Doctor of Philosophy. School of Arts and Sciences Columbia University. Copyright by ProQuest LLC.

5. Harris, A., & Jones, M. (2010). Professional learning communities and system improvement. *Improving Schools*, 13(2), 172-181.
6. Hede, A. (2010). The dynamics of mindfulness in managing emotions and stress. *Journal of Management Development*, 29(1), 94-110.
7. Hopkins, A. (2008). The problem of defining high reliability organizations. National research center for OHS regulation. http://www.efcog.org/wg/ism_pmi/docs/Safety_Culture/Hopkins_defining_HROs.pdf
8. Jordan, S., Messner, M., & Becker, A. (2009). Reflection and mindfulness in organizations: Rationales and possibilities for integration. *Management Learning*, 40(4), 465-473.
9. Lee Chu, P. W. (2008). *Using mixed methods to identify high reliability organization measures for local health department disaster preparedness*, a dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Public Health in Public Health in the Graduate Division of the University of California, Berkeley.
10. Lind, V.R. (2015). Into the deep: Mindful music learning. *General Music Today*, 27(2), 18-21.
11. Ndubisi, N.O. (2012). Mindfulness, reliability, pre-emptive conflict handling, customer orientation and outcomes in Malaysia's healthcare sector. *Journal of Business Research*, 65(4), 537-546.
12. Pirson, M., Langer, E., Bodner, B., & Zilcha-Mano, S. (2012). The development and validation of the Langer Mindfulness Scale-Enabling a socio-cognitive perspective of mindfulness in organizational contexts. <http://ssrn.com/abstract=2158921>
13. Schechter, Ch., & Atarchi, L. (2013). The Meaning and Measure of Organizational Learning Mechanisms in Secondary Schools. *Educational Administration Quarterly*, 49(5), 1-33.
14. Sherretz, Ch. E. (2011). Mindfulness in education: Case studies of mindful teachers and their teaching practices. *Journal of Thought*, Fall-Winter, 46(3/4), 79-104.

15. Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221- 258.
16. Veil, S. (2012). Mindful Learning in Crisis Management. *Journal of Business Communication*, 48(2), 116-147.
17. Weick, K.E. (2012). Errors in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 57(1), 159-165.
18. Weick, K.E., & Sutcliffe, K.M. (2001). *Managing the unexpected: Assuring high performance in an age of complexity*. San Francisco: Jossey-Bass.
19. Weick, K.E., & Sutcliffe, K.M. (2008). *Managing the unexpected: Resilient performance in an age of uncertainty*. By John Wiley & Sons, Inc. San Francisco.
20.] Weick, K.E., Sutcliffe, K.M., & Obstfeld, D. (1999). Organizing for high reliability: Processes of collective mindfulness source: R.S. Sutton and B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, Volume 1 (Stanford: Jai Press, 1999), pp. 81-123. In *Crisis Management VOLUME III* Edited by Arjen Boin (2008). SAGE Publications Ltd.
21. Werner, J. (2012). High reliability organization theory as an input to manage operational risk in project management. Master of Science in organizational dynamics theses. University of Pennsylvania.
22. Wolf, E.J., Harrington, K.M., Clark, S.L., & Miller, M.W. (2013). Sample size requirements for structural equation models: An evaluation of power, bias, and solution propriety. *Educational and Psychological Measurement*, 73(6), 913-934.
23. Young, B. (2012). Leadership and high-reliability organizations: why banks fail. *The Journal of Operational Risk*, 6(4), 67- 87.