

بررسی وضعیت دانشگاه‌های آزاد اسلامی بر اساس ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده:

مورد واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در استان‌های گیلان و مازندران^۱

حمیدرضا آراسته؛^۲

ترانه عنایتی؛^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۸۷/۵/۲۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۸۸/۱۱/۱۴

چکیده

دانشگاه‌ها مانند سایر سازمان‌ها رو در روی چالش‌های جدیدی قرار گرفته‌اند و برای ادامه حیات و انطباق با محیط پیرامون خود نیاز به تغییر و تحول اساسی دارند. یکی از راه‌های مقابله با فشارهای محیطی به‌کارگیری ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه‌هاست. پژوهش حاضر نیز با هدف بررسی وضعیت دانشگاه‌های آزاد اسلامی بر اساس ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده انجام شد. جامعه آماری شامل کلیه واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در استان‌های گیلان و مازندران، در سال ۱۳۸۶ بود. داده‌های تحقیق از نمونه ۳۸۵ نفری از اعضای هیئت علمی، رؤسا و معاونان جامعه مذکور به دست آمد. این افراد به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه ۷۷ سؤالی محقق ساخته در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت بود و از

۱. این مقاله برگرفته از پایان‌نامه دکتری در رشته مدیریت آموزشی از دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران می‌باشد.

۲. دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه تربیت معلم arasteh@tmu.ac.ir

۳. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری tenayati@yahoo.com

تحلیل عاملی برای تحلیل داده‌ها و «آزمون تی» برای مقایسه گروه‌ها استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از وجود ۱۷ ویژگی اصلی از سازمان یادگیرنده در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه بود. در بررسی تفاوت‌های موجود در گروه‌های دموگرافیک مختلف آزمودنی‌ها (جنس، مدرک تحصیلی و پست سازمانی) نتایج به دست آمده حاکی از وجود تفاوت‌هایی در ابعاد مختلف می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: سازمان یادگیرنده، تغییرات محیطی، فرهنگ یادگیری، دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

در جهان رقابتی امروز، سازمانی امکان بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیط پیرامونش وفق دهد (شهایی، ۱۳۸۴). در عصر اطلاعات و دانش، سازمان‌ها باید یاد بگیرند که چگونه اندیشه‌های جدید را بیاموزند و آن را خلق کنند (رشیدی و همکاران، ۱۳۸۳). یکی از راه‌های مؤثر برای تطابق با محیط و پاسخ به موقعیت‌های نامشخص، تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده است (آقاقلو^۱، ۲۰۰۶).

تحقیقات نشان می‌دهد 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 پرتلاطم هستند؛ زیرا سازمان‌های یادگیرنده دارای ساختار سازمانی مناسب برای محیط‌های پر از تغییر و تحول هستند (لی و گاندولفی^۲، ۲۰۰۷؛ ترون^۳، ۲۰۰۲؛ سبحانی نژاد و همکاران، ۱۳۸۵).

محیط‌های دانشگاهی نیز در اواخر قرن بیستم یکی از بی‌سابقه‌ترین تغییرات را تجربه کرده‌اند (فریدمن و همکاران^۴، ۲۰۰۵). ورود به هزاره سوم، با تنوع نقش‌ها در آموزش عالی، آموزش با کیفیت، تنوع نیازها، مهارت نیروی کار، افزایش تقاضا، محدودیت منابع،

1. Agaoglu
2. Lee & Gandolfi
3. Theron
4. Friedman et al

رقابت فزاینده و جهانی شدن همراه بوده است. این چالش‌ها پاسخ‌گویی آنی و سریع دانشگاه‌ها را طلب می‌کند و روشن است چنین محیطی به دانشگاه‌ها اجازه نمی‌دهد به روش سنتی اداره شوند (فورچیان و صالحی، ۱۳۸۳). دانشگاه‌ها برای اینکه بتوانند خود را در محیط پرتلاطم اطراف حفظ کنند، باید از قالب‌های غیر پویا خارج و به سمت سازمان یادگیرنده متحول شوند. بنابراین دانشگاه‌ها بایستی به دنبال استراتژی‌های جدید و نوآورانه باشند، تا بتوانند محیطی آموزشی - پژوهشی جدید یا در واقع دانشگاهی یادگیرنده به وجود آورند.

این تحقیق درصدد است تا به سؤالات زیر پاسخ دهد:

۱. ویژگی‌های اصلی سازمان یادگیرنده در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه کدامند؟
۲. وضعیت موجود واحدهای دانشگاهی بر اساس ویژگی‌های سازمان یادگیرنده چگونه است؟

پیشینه تحقیق

در دهه گذشته، سازمان‌های یادگیرنده توجه ویژه‌ای را به خود جلب کرده‌اند. شمار صاحب‌نظرانی که سعی در ترسیم و توصیف سازمان‌های یادگیرنده داشته‌اند، بیانگر تعدد دیدگاه‌ها و نظرها در خصوص این مفهوم است. واژه «سازمان یادگیرنده» به فعالیت‌های مشخصی در توسعه سازمانی اطلاق می‌شود که توسط پیتر سنگه^۱ در کتاب «پنجمین فرمان: هنر و عمل در سازمان‌های یادگیرنده» که نخستین بار در سال ۱۹۹۰ چاپ شد، به شهرت رسید. سازمان یادگیرنده کوششی است برای ایجاد محیط کاری انسانی‌تر و مشارکتی‌تر در یک سازمان مدرن، با فرهنگ و ساختاری که نوآوری و انعطاف بیشتری را به وجود می‌آورد و قادر به استفاده از توانایی بالقوه تمامی اعضایش است (آکسو و اوزدمیر^۲، ۲۰۰۵). واتکینز^۳ سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌داند که به طور مستمر می‌آموزد و خود را دگرگون می‌سازد (واتکینز، ۲۰۰۵). مارکوآرت^۴ و کرسلی^۵ معتقدند سازمان

1. Peter Senge
2. Aksu & Ozdemir
3. Watkins
4. Marquardt
5. Kearsley

یادگیرنده دارای توانایی زیادی برای جمع‌آوری، ذخیره و انتقال دانش است و دائماً خود را تغییر می‌دهد و مهم‌ترین جزء حیاتی آن استفاده از فناوری است (یئو^۱، ۲۰۰۵).

پدیده سازمان یادگیرنده را می‌توان در چهارچوب اموری که در منشأ و خاستگاه آن هستند درک و شناسایی کرد: مسیر توسعه سازمانی و به‌ویژه مفاهیم یادگیری سازمانی؛ تغییرات اقتصادی برای جهانی شدن، قانون زدایی و صنعت مبتنی بر اطلاعات؛ مدیریت کیفیت جامع (فنیوک^۲، ۱۹۹۶).

مک‌گیل و اسلوکام^۳ چهار مدل سازمانی را توصیف کرده‌اند (آپلبام و گالاهار^۴، ۲۰۰۰). سازمان‌هایی که می‌دانند، سازمان‌هایی که درک می‌کنند، سازمان‌هایی که فکر می‌کنند و سازمان‌هایی که یاد می‌گیرند یا همانا سازمان‌های یادگیرنده. گرچه، سازمان‌هایی که یاد می‌گیرند رویکرد متفاوتی به تغییر دارند، به نظر می‌رسد تغییرات آنها و یادگیری‌شان از تغییرات، به عنوان جزئی از ارزش‌های فرهنگی و ساختاریشان باشد. در این نوع سازمان، تغییر به عنوان درون‌داد یادگیری است. علاوه بر این، چنین سازمانی فرصت‌هایی برای توسعه بهسازی فردی کارکنان به وجود می‌آورد و یک رابطه شفاف و دائمی را با مشتریان خود ایجاد می‌کند. مدل سازمان یادگیرنده برای جبران محدودیت‌هایی که در مدل‌های قبلی وجود داشت ظهور پیدا کرد و بزرگ‌ترین تفاوت بین سازمان یادگیرنده و سازمان‌های پیشین در رویکرد آنها به تغییر است. در یک سازمان یادگیرنده تغییر سازمانی درون‌دادی است که منجر به یادگیری می‌شود (آکسو و ازدمیر، ۲۰۰۵).

روزنگارتن^۵ در سال ۱۹۹۹ و متعاقب آن ترکینگتون^۶ در سال ۲۰۰۴، مطالعه وسیعی را در خصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده انجام داده‌اند. نتایج مطالعات این دو نفر که پژوهش‌های زیادی را مورد بررسی قرار داده‌اند، ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را به این صورت تعیین کرده است:

«کار تیمی و یادگیری تیمی، تفکر سیستمی و مدل‌های ذهنی، جریان آزاد اطلاعات، آموزش و کارآموزی تمامی نیروها، سیستم پاداش برای یادگیری کارکنان، بهسازی مداوم

1. Yeo
2. Fenwick
3. Mc Gill & Slocum
4. Appelbaum & Gallagher
5. Rosengarten
6. Turkington

کار، سلسله‌مراتب غیرمتمرکز و مدیریت مشارکتی، کارکنان انعطاف‌پذیر، یادگیری و تجربه‌آموزی مداوم، فرهنگ حمایت از یادگیری مشارکتی، تعامل و مذاکره، فرهنگ یادگیری حمایتی، بینش مشترک از آینده، صراحت و اعتماد، تعهد و بردباری، ریسک‌پذیری و مسئولیت‌پذیری» (ترکینگتون، ۲۰۰۴).

پدلر و همکارانش^۱ (یوسویچین^۲، ۲۰۰۲) نیز که از واژه شرکت یادگیرنده به جای سازمان یادگیرنده استفاده کرده‌اند، یازده ویژگی را خاص این‌گونه سازمان‌ها توصیف می‌کنند: «رویکرد یادگیری، سیاست‌گذاری مشارکتی، آگاه‌سازی، پاسخ‌گویی و کنترل، تبادلات درونی، انعطاف‌پذیری در اعطای پاداش، ساختار توانمندسازی کارکنان، یادگیری بین سازمانی، محیط یادگیری و رشد فردی برای همه». ویژگی‌های سازمان یادگیرنده از دیدگاه واتکینز و مارسیک^۳ (نجات بسیم و همکاران^۴، ۲۰۰۷) نیز به این شرح است: «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، و رهبری استراتژیک برای یادگیری». نوه^۵ (۱۹۹۷) نیز ویژگی‌های بنیادی سازمان یادگیرنده را «یادگیری مادام‌العمر، اشتراک دانش، تفکر انتقادی، انعطاف‌پذیری و تشویق به تجربه کردن، و یاری رساندن به کارکنان» بیان می‌کند. همچنین تحقیقاتی به منظور بررسی شناسایی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی انجام شده که از جمله می‌توان به این موارد اشاره کرد:

ویژگی‌های اصلی برای تبدیل دانشگاه‌های استرالیا به سازمان‌های یادگیرنده «رهبری، بینش، فرهنگ سازمانی، مدیریت منابع انسانی، نقش در جامعه، قابلیت دسترسی، منابع، نوآوری و خلاقیت، فناوری اطلاعات و ارتباطات و دسترسی جهانی ذکر شده است» (ریس^۶، ۲۰۰۴). نتایج تحقیقات متعدد در دانشگاه‌های مختلف، ویژگی‌های دانشگاه به مثابه سازمان یادگیرنده را رهبری، فرهنگ، ساختار، اعضای دانشگاه، اهداف و رسالت و

1. Pedler et al
2. Jucevičienė
3. Marsick
4. Nejat Basim et al
5. Noe
6. Reece

بینش، فرایند تصمیم‌گیری، فرایند تعاملات و ارتباطات، منابع و تسهیلات فهرست کرده‌اند (واتکینز، ۲۰۰۵؛ لینگ سی^۱، ۲۰۰۵؛ ولالاس و شارپ^۲، ۲۰۰۵؛ سواناچین^۳، ۲۰۰۲). مدل مفهومی/اسمیت نشان داد که علاوه بر پنج اصل سنگه (شامل: شایستگی شخصی، بینش مشترک، یادگیری تیمی، مدل‌های ذهنی، و تفکر سیستمی)، تفکر، ششمین اصل برای تبدیل دانشگاه به سازمان یادگیرنده است (اسمیت^۴، ۲۰۰۳). کولی^۵ نیز دریافت که رابطه معناداری بین ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، بینش و رهبری، مدیریت ارتباطات و دانش، و فرهنگ یادگیری با بهسازی تدریس وجود دارد (کولی، ۲۰۰۲).

هرچند ویژگی‌های اصلی دانشگاه‌ها برای تبدیل شدن به سازمان‌های یادگیرنده در تحقیقات مکرر مورد بررسی قرار گرفته است؛ اما وضعیت موجود دانشگاه‌ها از نظر میزان برخورداری از این ویژگی‌ها کمتر مورد مطالعه قرار گرفته است. حجازی و ویسی به نقل از پرداختچی می‌نویسند که مؤسسات آموزش عالی به واسطه رسالت و کارکرد آموزشی، تحقیقی و خدماتی خود ذاتاً نوعی سازمان یادگیرنده محسوب می‌شوند و دارای سطح یادگیری بالایی هستند (حجازی و ویسی، ۱۳۸۶). نتیجه تحقیق نیف^۶ در دانشگاه وینسکونزین - استوات^۷ آمریکا نیز نشان داد اغلب دانشگاه‌های مورد مطالعه از میزان بالایی از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برخوردار بودند (نیف، ۲۰۰۱).

در تأیید مطلب فوق می‌توان به نتایج ارزیابی‌هایی که محققان دیگر نیز انجام داده‌اند اشاره کرد. به عنوان نمونه در بررسی وضعیت موجود دانشگاه آنادولو^۸ ترکیه مشخص گردید که فرهنگ و ساختار مطلوب برای تبدیل دانشگاه مذکور به سازمان یادگیرنده وجود داشت و اغلب استادان دارای درک مشترکی از بینش و مأموریت دانشگاه به عنوان سازمان یادگیرنده بودند (آقاولو، ۲۰۰۶). همچنین در بررسی وضعیت موجود دفتر آموزش مرکزی^۹ در سیدنی استرالیا، مشخص گردید که دفتر مذکور بسیاری از ویژگی‌های سازمان

1. Ling Hsieh
2. Voulalas & Sharpe
3. Suwannachin
4. Smith
5. Collie
6. Neeffe
7. Wisconsin-Stout
8. Anadolu
9. The Catholic Education Office

یادگیرنده را دارا بود و به‌خصوص در موارد بهبود دائمی کار، تفکر سیستمی و مدل‌های ذهنی، و بینش و رسالت مشترک، دارای وضعیتی مطلوب بود (ترکینگتون، ۲۰۰۴). همچنین نتیجه تحقیق کلی^۱ نیز که در ایالت پنسیلوانیا انجام شد نشان داد که قابلیت شخصی، مدل‌های ذهنی و یادگیری تیمی در حد قابل قبولی در دانشکده مورد مطالعه‌اش وجود داشته است (کلی، ۲۰۰۰).

یافته‌های پژوهشی دیگری که به منظور بررسی رابطه مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت آموزش در دانشگاه‌های اصفهان صورت گرفت، نشان داد که بین نمرات پنج مؤلفه سازمان یادگیرنده انتخاب‌شده از مدل گو و نمرات بهبود کیفیت آموزش همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود داشت. مقایسه وضعیت مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه‌ها با میانگین نظری نشان داد که به جز یک مؤلفه (کسب تجربه) در بقیه مؤلفه‌ها (وضوح رسالت و بینش، رهبری، انتقال دانش، کار گروهی و همکاری) وضعیت موجود در سطحی پایین‌تر از میانگین قرار داشت (هویدا، ۱۳۸۶).

در تحقیق دیگری میزان آمادگی سازمان‌های آموزش و پرورش کشور ایران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده مورد بررسی قرار گرفت. مؤلفه‌های اصلی این تحقیق شامل: توانمندی‌های شخصی کارکنان، مدل‌های ذهنی، یادگیری جمعی مبتنی بر گفتگو و مباحثه، و تفکر سیستمی بود. نتایج حاصل از تحقیق 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 هستند ولی آرمان مشترک آنها در حد ضعیف برآورد شد (محمودزاده، ۱۳۸۴).

روش پژوهش

جامعه آماری این تحقیق متشکل از کلیه اعضای هیئت علمی تمام وقت، معاونان و رؤسای ۱۵ واحد دانشگاه آزاد اسلامی در استان‌های گیلان و مازندران در سال ۱۳۸۶ بودند. نمونه‌گیری به روش تصادفی طبقه‌ای (بر حسب نسبت تعداد افراد جامعه در واحدهای دانشگاهی) انجام شد و ۳۸۵ نفر (از جامعه ۱۷۳۵ نفری) به عنوان نمونه انتخاب شدند. شرح نمونه مورد مطالعه در این تحقیق در جدول شماره ۱ آمده است.

1. Kelly

جدول شماره ۱. جدول توزیع فراوانی نمونه آماری به تفکیک واحدهای دانشگاهی

استان		مازندران										گیلان				
واحد دانشگاهی	فراوانی	بنکاو	تبریز	نور	آمل	بابل	قائمشهر	ساری	نکا	چویبار	سوادکوه	آستارا	بندر انزلی	رشت	لاهیجان	رودبار
عضو هیئت علمی	۳۹	۳۷	۸	۹	۲۴	۵۹	۲۱	۲	۴	۸	۲۲	۹	۴۱	۳۰	۲	
معاونان و رؤسا	۶	۶	۵	۶	۳	۶	۶	۳	۲	۵	۴	۵	۵	۶	۲	
تعداد کل فراوانی	۴۵	۴۳	۱۳	۱۵	۲۷	۶۵	۲۷	۵	۶	۱۳	۲۶	۱۴	۴۶	۳۶	۴	

مطالعه پیشینه تحقیق در ایران و جهان و مبانی نظری ادبیات تحقیق، محققان را به این جمع‌بندی سوق داد که بیشترین تأکیدی که به ویژگی‌های سازمان یادگیرنده شده است در مورد موضوعاتی نظیر انواع یادگیری، مهارت‌های یادگیری (شامل: تفکر سیستمی، مدل‌های ذهنی، شایستگی شخصی، یادگیری خودراهبردی، گفت‌وگو، بینش، فرهنگ، ساختار، مدیریت و رهبری، کارکنان، ذی‌نفعان، مدیریت دانش، و کاربرد فناوری اطلاعات می‌باشد.

بنابراین بر اساس مطالعه مبانی نظری و پیشینه تحقیق، ۷۷ ویژگی تشکیل‌دهنده سازمان یادگیرنده استخراج شده و بر اساس هریک از مؤلفه‌ها یک سؤال بر پایه مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت تدوین شد. سپس جهت تعیین روایی پرسش‌نامه، نظر متخصصان کسب و اصلاحات لازم اعمال شد. برای محاسبه پایایی از طرح اجرای مقدماتی آزمون استفاده شد و پایایی آن ۰/۹۸ به دست آمد. از تحلیل عاملی برای تعیین ویژگی‌های اصلی سازمان یادگیرنده (پاسخ به سؤال اول تحقیق) از استفاده شده (تا ۷۷ ویژگی اولیه طبقه‌بندی کردند و ویژگی‌های اصلی تعیین شوند). همچنین برای تعیین وضعیت موجود واحدهای دانشگاهی بر اساس ویژگی‌های سازمان یادگیرنده (پاسخ به سؤال دوم تحقیق) از آزمون تی استفاده شده است.

یافته‌ها

ویژگی نمونه‌های مورد مطالعه؛ ۲۶/۵ درصد از افراد تشکیل‌دهنده نمونه زن و ۷۳/۵ درصد مرد و از این تعداد ۸۱/۸ درصد عضو هیئت علمی و ۱۵/۶ درصد معاون و ۲/۶ درصد

رئیس دانشگاه بودند. جوان‌ترین افراد ۲۶ ساله و مسن‌ترین ۶۰ ساله بود. دامنه سابقه کاری آنها در دانشگاه آزاد اسلامی بین ۱ تا ۱۸ سال بود. ۷۵/۸ درصد دارای تحصیلات کارشناسی ارشد و ۲۴/۲ درصد دارای مدرک دکتری بودند.

ویژگی‌های اصلی سازمان یادگیرنده؛ به منظور تعیین ویژگی‌های تشکیل‌دهنده سازمان یادگیرنده در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه، از تحلیل عاملی استفاده شده است. نتیجه تحلیل عاملی حکایت از وجود ۱۷ ویژگی اصلی در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه دارد.

همان‌گونه که در جدول شماره ۲ نشان داده شده است، ۸۰/۵۴۹ درصد واریانس توسط ۱۷ ویژگی برآورد شده است. به منظور توزیع متناسب‌تر واریانس، تحلیل عاملی با چرخش داده‌ها به روش واریماکس انجام شد و نحوه توزیع واریانس بین عامل‌ها متعادل بودن و اختلاف کم بین آنها را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، به جز چهار عامل اول که اختلاف بین آنها حدود ۶/۴ درصد است، بقیه عامل‌ها از نظر واریانس تبیین شده اختلاف ناچیزی (حدود ۴ درصد) دارند.

جدول شماره ۲. ماتریس مقادیر واریانس تبیین شده توسط عامل‌ها قبل و بعد از چرخش واریماکس

عامل	عناصر استخراج شده			عناصر استخراج شده بعد از چرخش		
	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی	کل	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۱۸/۸۰۹	۲۴/۴۲۷	۲۴/۴۲۷	۱۰/۹۹۱	۱۴/۲۷۴	۱۴/۲۷۴
۲	۸/۶۵۷	۱۱/۲۴۳	۳۵/۶۷۰	۱۰/۲۷۸	۱۳/۳۴۸	۲۷/۶۲۲
۳	۵/۸۵۱	۷/۵۹۸	۴۳/۲۶۸	۹/۰۷۳	۱۱/۷۸۳	۳۹/۴۰۵
۴	۴/۷۵۵	۶/۱۷۵	۴۹/۴۴۳	۶/۰۸۲	۷/۸۹۸	۴۷/۳۰۳
۵	۴/۱۵۳	۵/۳۹۳	۵۴/۸۳۶	۴/۴۵۶	۵/۷۸۶	۵۳/۰۹۰
۶	۳/۱۰۲	۴/۰۲۹	۵۸/۸۶۵	۲/۴۷۹	۳/۲۱۹	۵۶/۳۰۹
۷	۲/۳۷۵	۳/۰۸۴	۶۱/۹۴۹	۲/۴۶۳	۳/۱۹۸	۵۹/۵۰۷
۸	۱/۹۹۳	۲/۵۸۸	۶۴/۵۳۷	۲/۳۴۸	۳/۰۵۰	۶۲/۵۵۷
۹	۱/۹۴۸	۲/۵۳۰	۶۷/۰۶۷	۲/۱۳۱	۲/۷۶۷	۶۵/۳۲۴
۱۰	۱/۷۱۹	۲/۲۳۲	۶۹/۳۰۰	۲/۱۲۱	۲/۷۵۵	۶۸/۰۷۹
۱۱	۱/۵۴۹	۲/۰۱۲	۷۱/۳۱۱	۱/۸۷۶	۲/۴۳۶	۷۰/۵۱۵
۱۲	۱/۴۹۱	۱/۹۳۷	۷۳/۱۴۸	۱/۵۸۰	۲/۰۵۱	۷۲/۵۶۶
۱۳	۱/۲۲۱	۱/۵۸۶	۷۴/۸۳۴	۱/۳۸۳	۱/۷۹۷	۷۴/۳۶۳
۱۴	۱/۱۸۰	۱/۵۳۲	۷۶/۳۶۶	۱/۲۲۲	۱/۵۸۸	۷۵/۹۵۰
۱۵	۱/۱۴۰	۱/۴۸۱	۷۷/۸۴۷	۱/۲۰۶	۱/۵۶۶	۷۷/۵۱۷
۱۶	۱/۰۶۸	۱/۳۸۷	۷۹/۲۳۴	۱/۱۶۹	۱/۵۱۸	۷۹/۰۳۴
۱۷	۱/۰۱۲	۱/۳۱۵	۸۰/۵۴۹	۱/۱۶۶	۱/۵۱۵	۸۰/۵۴۹

وضعیت موجود واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه؛ برای بررسی تفاوت عوامل هفده‌گانه با میانگین مورد انتظار ۳، از آزمون تی استفاده شده است که شرح آن در جدول ۴ آمده است. با ملاحظه جدول مشخص می‌گردد که در همه عوامل هفده‌گانه اختلاف معناداری بین وضعیت موجود با میانگین مورد انتظار ۳ وجود دارد. از آنجاکه میانگین عوامل هفده‌گانه بیش از میانگین مورد انتظار ۳ بوده است بنابراین وضعیت موجود بالاتر از سطح متوسط قرار دارد.

جدول شماره ۴. نتایج تفاوت ابعاد هفده‌گانه سازمان یادگیرنده با میانگین مورد انتظار ۳

سطح معناداری	میانگین	عواملها	
۰/۰۰۰*	۳/۵۵۸۶	مهارت‌های یادگیری و بینش مشترک	۱
۰/۰۰۰*	۳/۴۰۷۰	سازمان	۲
۰/۰۰۰*	۳/۴۹۳۲	افراد	۳
۰/۰۰۷*	۳/۱۲۱۰	فناوری اطلاعات	۴
۰/۰۰۰*	۳/۵۱۰۶	مدیریت دانش	۵
۰/۰۰۰*	۳/۴۴۷۶	فراهم کردن فرصت‌های تجربه‌اندوزی	۶
۰/۰۰۰*	۳/۳۸۲۵	یادگیری تیمی	۷
۰/۰۰۰*	۳/۶۸۴۴	بهبودی عملکرد	۸
۰/۰۰۰*	۳/۳۹۰۹	مبادله اطلاعات	۹
۰/۰۰۶*	۳/۱۳۱۲	انعطاف‌پذیری در اعطای یاداش	۱۰
۰/۰۰۰*	۳/۵۳۶۴	دریافت بازخورد از عملکرد	۱۱
۰/۰۰۰*	۳/۵۲۳۴	یادگیری مبتنی بر فناوری	۱۲
۰/۰۰۰*	۳/۵۱۴۳	یادگیری بین سازمانی	۱۳
۰/۰۰۰*	۳/۹۲۴۷	تعهد به یادگیری فردی	۱۴
۰/۰۰۰*	۳/۴۰۷۸	مسئولیت مشترک برای یادگیری	۱۵
۰/۰۰۰*	۳/۶۷۷۹	ارتباطات	۱۶
۰/۰۰۰*	۳/۵۶۳۶	مهارت کارکنان	۱۷

در بررسی تفاوت‌های موجود بین افراد نمونه با ویژگی‌های دموگرافیک مختلف نتایج به این شرح بود:

- در دو عامل دوم و هشتم اختلاف معناداری بین دو گروه زنان و مردان وجود داشت. در هر دو عامل مردان نگرش مثبت‌تری نسبت به زنان داشتند.

- در عامل یازدهم بین دو گروه افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری تفاوت معناداری وجود داشت. افراد با مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد نگرش مثبت تری نسبت افراد با مدرک تحصیلی دکتری داشتند.
- در عوامل یک، دو، سه، پنج، هفت، هشت، نه، ده، یازده، دوازده و سیزده بین گروه رؤسا و معاونان و گروه اعضای هیئت علمی تفاوت معناداری وجود داشت و از آنجا که نمره رؤسا و معاونان در هر یازده عامل بیش از اعضای هیئت علمی بوده است بنابراین نگرش مثبت تری نسبت به اعضای هیئت علمی داشته اند.

بحث

نتایج تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش نشان داد که هفده ویژگی از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه وجود داشتند. نتیجه این تحقیق یافته‌های تحقیقات پیشین را تأیید می‌کند (نجات بسیم و همکاران، ۲۰۰۷؛ یثو، ۲۰۰۵؛ لینگ سی، ۲۰۰۵؛ وللاس و شارپ، ۲۰۰۵؛ ترکینگتون، ۲۰۰۴؛ ریس، ۲۰۰۴؛ اسمیت، ۲۰۰۳؛ یوسویچین، ۲۰۰۲؛ سوانچین، ۲۰۰۲؛ نثو، ۱۹۹۹).

همچنین در بررسی مقایسه‌ای وضعیت موجود واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه با میانگین، مشخص گردید که هرچند ویژگی‌های هفده گانه با وضعیت مطلوب آرمانی (عدد ۵ در طیف لیکرت) متفاوت هستند، ولی تفاوت معنی داری با میانگین (عدد ۳) دارند و همه ویژگی‌ها در سطحی بالاتر از میانگین قرار دارند. نتیجه این تحقیق یافته‌های تحقیقات پیشین را تأیید می‌کند (آقاولو، ۲۰۰۶؛ ترکینگتون، ۲۰۰۴؛ نیف، ۲۰۰۱؛ کلی، ۲۰۰۰؛ حجازی و ویسی، ۱۳۸۶).

نتایج بررسی تفاوت‌های موجود بین دو گروه زنان و مردان حاکی از وجود اختلاف معناداری در دو عامل دوم و هشتم بود به طوری که در هر دو عامل مردان نگرش مثبت تری نسبت به زنان داشتند. با یک بررسی اجمالی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۳، مشخص می‌شود که پست‌های کلیدی کمی در دانشگاه به زنان تعلق دارد یا بهتر است گفته شود نوعی مردمحوری در این واحدها حاکم است. یعنی هیچ‌یک از رؤسا یا معاونان دانشگاه‌ها زن نیستند، و تعداد اندکی از مدیران دانشگاه، رؤسا و مدیران

دانشکده‌ها و یا حتی مدیران گروه را زنان تشکیل می‌دهند. در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه نیز تعداد زنان عضو هیئت علمی کمتر از مردان است که نشان‌دهنده حضور پُرننگ‌تر مردان در این واحدهای دانشگاهی می‌باشد. بنا بر این طبیعی است که برقراری ارتباط و همکاری در بین مردان راحت‌تر صورت می‌گیرد و جریان اطلاعات بین آنها آسان‌تر برقرار می‌شود و همین امر مسبب برداشت متفاوتی از موقعیت موجود بین زنان و مردان می‌شود و توجیه‌کننده بین دو گروه زنان و مردان است.

همچنین یافته‌ها نشان داد که افراد با مدرک کارشناسی ارشد نسبت به دارندگان مدرک دکتری نگرش مثبت‌تری نسبت به دریافت بازخورد از عملکرد خود در محیط دانشگاهی داشتند. افراد دو گروه با تحصیلات کارشناسی ارشد و دکتری نیازهای شغلی متفاوتی را تجربه می‌کنند و طبیعی است که با توجه به تعداد بیشتر اعضای هیئت علمی با مدرک کارشناسی ارشد، دانشگاه سعی در رفع نیازهای شغلی مبتنی بر بازخورد از عملکرد، گروه بزرگ‌تر را دارد و آموزش‌ها با توجه به نیاز گروه بزرگ‌تر ارائه می‌شوند که توجیه‌کننده اختلاف بین این دو گروه در دریافت بازخورد از عملکرد است.

پیشنهادها

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- برگزاری جلسات مشترک رؤسای دانشگاه با اعضای هیئت علمی برای نزدیک شدن نگرش این دو گروه به یکدیگر
- واگذاری پست‌های مدیریتی به افراد بر اساس شایسته‌سالاری و نه جنسیت‌گرایی.
- توجه بیشتر به ارائه بازخورد از عملکرد تمامی اعضای هیئت علمی بر اساس اصول صحیح نظارتی
- تلاش در برقراری تعادل بین نیروها در سیاست‌های جذب نیروی انسانی با توجه به اینکه ۷۵/۸ درصد اعضای هیئت علمی کارشناس ارشد و ۲۴/۲ درصد دارای مدرک دکتری هستند.

- استفاده از سیاست‌های تشویقی و تدوین برنامه‌های که طی آن اعضای هیئت علمی که دارای مدرک کارشناسی ارشد نسبت به اخذ مدرک دکتری اقدام نمایند.

- برقراری تعادل در جذب اعضای هیئت علمی زن و مرد، با توجه به اینکه ۲۶/۵ درصد اعضای هیئت علمی زن و ۷۳/۵ درصد مرد هستند.

- برگزاری دوره‌های آموزشی با هدف ارتقا و تقویت ویژگی‌های سازمان‌یادگیرنده، با توجه به اینکه اکثر اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه جوان و کم‌سابقه هستند.

- ایجاد و حفظ فضایی امن برای گزارش‌دهی و یادگیری از وقایع مختلف و خطاها، هدایت افراد از طریق الگوها و ایجاد پاسخ‌گویی دو جانبه در دانشگاه

- تأمین منابع مالی به منظور رفع نیازهای یادگیری کارکنان همچنین راهکارهای زیر برای تقویت ویژگی‌های هفده‌گانه سازمان‌یادگیرنده پیشنهاد می‌گردد:

- توسعه مهارت‌های یادگیری و فراشناختی در همه اعضای دانشگاه
- ایجاد محیطی یادگیری حمایتی شامل شناسایی و پذیرش عقاید و اگر، ایجاد و حفظ جوی از اعتماد و فرهنگ عاری از سرزنش کردن

- سیاست‌گذاری مشارکتی شامل امکان حضور، بحث و مشارکت تمامی کارکنان در تصمیمات مهم و اصلی دانشگاه

- استفاده از فناوری اطلاعات به منظور کارآمدتر کردن فرایندها و تکنیک‌های یادگیری

- ایجاد مسئولیت مشترک برای جمع‌آوری و انتقال دانش در بین تمامی اعضای دانشگاه

- ترویج فرهنگ تحقیق و پرسشگری، گفت‌وگو، بازخورد، ریسک‌پذیری و تجربه‌اندوزی

- ایجاد و تقویت مهارت‌های مورد نیاز افراد برای کار در گروه‌ها از طریق آموزش و کارآموزی مانند رهبری مشارکتی، توانایی در کار گروهی و فنون حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی

- نوآوری و بهبود مداوم در فرایندها و خدمات دانشگاه
- ایجاد قابلیت دستیابی به فراگفتمان در بین افراد گروه، و به اشتراک گذاشتن مسائل، خطاها و پرهیز از مخفی کردن آنها
- تقویت قوانین و مقررات مرتبط با پرداخت پاداش به افراد و گروه‌ها در قبال یادگیری و ارائه ایده‌های نوین
- ارزیابی از عملکرد افراد به منظور رفع نیازهای یادگیری و شغلی آنان
- تسهیل یادگیری کارکنان به وسیله سیستم‌های اطلاعاتی کامپیوتری
- برگزاری دوره‌های آموزشی بین واحدهای دانشگاهی و همکاری در تحقیقات و فعالیت‌های توسعه‌ای، و یادگیری متقابل بین دانشگاهی
- تلقی کردن یادگیری به عنوان عامل اصلی دستیابی به اهداف و موفقیت در دانشگاه
- ایجاد یک جو باز و فرهنگ اعتماد برای یادگیری از اشتباهات و یا خطاهای گذشته
- ایجاد ارتباطات آزاد و آشکار بین اعضای سازمان، دانشجویان، رقبای و تمامی ذینفعان
- توانمندسازی کارکنان و استادان در کار با رایانه و بانک‌های اطلاعاتی

نتیجه‌گیری

گرچه از زمانی که پیتر سنگه مفهوم سازمان یادگیرنده را مطرح کرد نزدیک به بیست سال می‌گذرد اما این ایده هنوز هم در کانون توجه قرار دارد. از آنجاکه به‌کارگیری اصول سازمان یادگیرنده در مؤسسات خصوصی منجر به عملکرد بهتر و موفقیت بیشتری گردیده است، مناسب است تا دانشگاه‌ها نیز اصول سازمان یادگیرنده را در خود تقویت کنند تا موفق‌تر عمل کنند و توانمندتر به رقابت پردازند. در چنین شکلی از دانشگاه، ساختار مدیریتی و فرایندهای تصمیم‌گیری انعطاف پذیرتر می‌شوند و ارتباطات با محیط تقویت می‌گردد. فرهنگ دانشگاه به گونه‌ای می‌شود که افراد خواهان یادگیری از یکدیگر و از تجربیات فردی خود می‌گردند. مدرسان در جوامع یادگیری تدریس می‌کنند و هم‌زمان به

یادگیری خود ادامه می دهند، در تصمیمات مهم شرکت می کنند و در اقتدار و قدرت با مدیریت شریک می شوند. نقش مدیر در این فرایند تغییر، اساسی و بنیادی است. مدیران با کارکنان و فراگیران همراه می شوند تا از وجود یک بینش مشترک اطمینان یابند، نوآوری را تشویق می کنند و تمام موانعی که مانع یادگیری و فرایند تغییر می شوند را شناسایی کرده و از بین می برند. در یک دانشگاه یادگیرنده، هر عضوی دائماً دانش جدید را کسب می کند، خلاقیت خود را رشد می دهد و بر دستیابی به اهداف سازمان تمرکز می کند.

در تحقیق حاضر، میزان یادگیرنده بودن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان های گیلان و مازندران مورد بررسی قرار گرفت. هرچند که هنوز هم برای دستیابی به وضعیت آرمانی راه زیادی در پیش است ولی نتایج تحقیق حاضر نشان داد که ویژگی های سازمان یادگیرنده در واحدهای دانشگاهی مورد مطالعه در سطحی بالاتر از میانگین وجود دارند. البته میزان یادگیرنده بودن در دانشگاه های مختلف، متفاوت است، اما دانشگاه ها با توجه به اهداف و نوع فعالیت شان تا حدودی از ویژگی های سازمان یادگیرنده برخوردار هستند و اساساً نوعی سازمان یادگیرنده محسوب می شوند. شایان ذکر است که یادگیرنده بودن به معنای اثربخش بودن نیست، بلکه تلاش برای سازگاری با محیط و ادامه حیات است. در ضمن جامعه مورد مطالعه در این تحقیق، جامعه در دسترس بوده و نه جامعه هدف؛ بنابراین نتایج به دست آمده قابل تعمیم به سایر دانشگاه ها نمی باشد.

منابع

۱. حجازی، یوسف؛ و ویسی، هادی (۱۳۸۶)، «تبیین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در مؤسسات آموزش عالی کشاورزی»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال سیزدهم، شماره چهارم. شماره پیاپی ۴۶، صص ۲۰-۱.
۲. رشیدی، محمد مهدی؛ قدیریان، عباسعلی؛ و اصیلی، غلامرضا (۱۳۸۳)، «جامعه اطلاعاتی (دانش‌مدار) و آموزش نوین»، تهران: همایش علمی ایران و جامعه اطلاعاتی در سال ۱۴۰۰ هجری شمسی.
۳. سبحانی‌نژاد، مهدی؛ شهابی، بهنام؛ و یوزباشی، علیرضا (۱۳۸۵)، سازمان یادگیرنده، تهران: نشر یسطرون، چاپ اول.
۴. شهابی، بهنام (۱۳۸۴)، سازمان یادگیرنده به عنوان یک مزیت رقابتی پایدار، تهران: سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، آذر ماه ۱۳۸۴.
۵. قورچیان، نادرقلی؛ صالحی، محمد (۱۳۸۳)، «طراحی یک مدل جهت نهادینه کردن آینده پژوهی در دانشگاه آزاد اسلامی»، مجله اقتصاد و مدیریت، شماره ۶۲. صفحات ۳۴-۱۷.
۶. محمودزاده، سید مجتبی (۱۳۸۴)، «بررسی میزان آمادگی سازمان‌های آموزش و پرورش استان‌های کشور برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده»، پایان‌نامه، قابل دسترسی در سایت مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران.
۷. هویدا، رضا (۱۳۸۶)، «بررسی رابطه کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت آموزش در دانشگاه‌های دولتی استان اصفهان و ارائه الگوی دانشگاه یادگیرنده»، پایان‌نامه منتشر نشده، علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.
8. Agaoglu, E. (2006), "The reflection of the learning organization concept to school of education", *Turkish Online Journal of Distance Education*, 7 (1), Article. 12.
9. Aksu, A. A., Ozdemir, B. (2005), "Individual learning and organization culture in learning organizations", *Managerial Auditing Journal*, 20 (4): 422-441.
10. Appelbaum, S. H., Gallagher, J. (2000), "The Competitive Advantage of Organizational Learning", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 12. No. 2, pp. 40-56.
11. Collie, S. L. (2002), "The learning organization and teaching improvement in academic departments", *Unpublished Doctoral Dissertation*, University of Virginia, Charlottesville, VA.
12. Fenwick, T. J. (1996), *Limits of the Learning Organization: a critical look*, available at: <http://www.eric.ed.gov>.
13. Friedman, H. H., and Friedman, and L. W., Pollack S. (2005), "Transforming a university from a teaching organization to a learning organization", *Review of Business*, 26 (3): 31-35.
14. Jucevičienė, P. (2002), "Learning organization in a pre-accession country: vision or reality?", *Paper presented at the European conference on educational research*

(ECER) as part of the programme of the research network on vocational education and training (VETNET), University of Lisbon, 11-14 September 2002.

15. Kelly, D. W. A. (2000), "Senge's learning organization concepts applied to one vocational school faculty", *Thesis submitted for the degree of doctor of education*, Immaculata College, Pennsylvania.

16. Lee, L., and Gandolfi, F. (2007), "A tertiary school organisation on the road to become a Learning Organisation", *International Journal of Innovation and Learning*, 4 (3): 290-307.

17. 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*, 4 (2).

18. Neefe, D. O. (2001), *Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and non-traditional (academic quality improvement project) accreditation processes*, A Research Paper, university of Wisconsin-Stout, American Psychological Association (APA) Publication.

19. Nejat Basim, H., and Sesen, H., and Korkmazyurek, H., (2007) "A Turkish translation, validity and reliability study of the dimensions of the learning organization questionnaire", *World Applied Sciences Journal*, 2 (4): 368-374.

20. Noe, R. A. (1999), *Employee training and development*, New York: Irwin McGraw Hill.

21. Reece, P. D. (2004), "Universities as learning organizations: how can Australian universities become learning organizations?", *Thesis Submitted for the Degree of Doctor of Philosophy*, Murdoch University.

22. Smith, B. H. (2003), "The university as a learning organization: developing a conceptual model", *Thesis Submitted for the Degree of Doctor of Education*, Montana State University.

23. Suwannachin, C. (2002), "Planning for a learning organization in a private vocational school in Thailand", *Thesis Submitted for the Degree of Doctor of Philosophy*, Illinois State University.

24. Theron, A. (2002), "The creation of a learning organization in a rapidly changing environment", In *partial fulfillment of the requirements for the degree of Human Resource Management*, University of Pretoria-South Africa.

25. Turkington, M. (2004), "The catholic education office (CEO) Sydney as a learning organization and its perceived impact on standards", *Thesis Submitted for the Degree of Doctor of Education*, Australian Catholic University.
26. Voulalas, Z. D., and Sharpe, F. G. (2005), "Creating schools as learning communities: obstacles and processes", *Journal of Educational Administration*, 43 (2): 187-208.
27. Watkins, K. E. (2005), "What would be different if higher educational institutions were learning organizations?", *Advances in Developing Human Resources*, 7 (3): 414-421.
28. Yeo, R. K. (2005), "Revisiting the roots of learning organization: a synthesis of the learning organization literature", *The Learning Organization*, 12 (4): 368-382.