

فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی
 دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت
 سال چهارم- شماره ۲- تابستان ۹۲
 صص ۱۶۸-۱۵۵

مقدار تحقق ابعاد سازمان یادگیرنده از دیدگاه مدیران مقطع متوسطه

آموزش و پرورش ناحیه یک شهر شیراز

حمید سینا*^۱، مینا مزینی^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۹/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۳/۱۷

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی مقدار تحقق ابعاد سازمان یادگیرنده از دیدگاه مدیران آموزشگاه‌های مقطع متوسطه بود. این پژوهش بصورت توصیفی (پیمایشی) اجرا گردید. جامعه آماری پژوهش را تمامی مدیران ناحیه یک شهر شیراز تشکیل داده‌اند. بدین منظور ۱۲۰ نفر مدیر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند، که در این پژوهش جامعه آماری با نمونه آماری برابر هستند. ابزار اندازه‌گیری در این پژوهش، پرسشنامه سازمان یادگیرنده تألیف مایل مارکورات و پرسش‌هایی که محقق به آن اضافه نمود یک پرسشنامه ۳۹ گویه‌ای ساخته شد که شامل ۵ بعد بینش مشترک، تفکر سیستمی، یادگیری تیمی، تسلط فردی، مدل‌های ذهنی می‌باشد که آلفای کرونباخ هر یک از این متغیرها به ترتیب عبارتند از: ۰/۷۸، ۰/۷۳، ۰/۷۶، ۰/۸۱، ۰/۷۸ و آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ۰/۷۷ بدست آمد. نتایج آماری نشان داد که ارزیابی ابعاد سازمان یادگیرنده (بینش مشترک، تفکر سیستمی، یادگیری تیمی، تسلط فردی، مدل‌های ذهنی) از دیدگاه مدیران آموزشگاه‌های متوسطه دارای ارزش و اهمیت بیش از متوسط بوده است. هم‌چنین ابعاد سازمان یادگیرنده در بین مدیران زن و مرد تفاوت معنی‌داری را نشان داد.

واژه‌های کلیدی: سازمان یادگیرنده، مدیران، دوره متوسطه

^۱ - عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد فسا.

^۲ - کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی و مدرس دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دماوند.

*- نویسنده مسئول: sinahamid@iaufasa.ac.ir

مقدمه

عصر امروز، عصر تغییرات پرشتاب و عدم اطمینان نسبت به آینده و نبود داده‌های در دسترس کافی جهت تصمیم‌گیری برای مدیران است. تغییراتی که اگر سازمان خود را با آن موافق و همراه نسازد، چه بسا سازمان را به سمت نابودی بکشاند. از این رو سازمان باید تنها یک ویژگی ثابت داشته باشد: تغییر و تطبیق مداوم، عنصری که شاکله اصلی سازمان‌های یادگیرنده است. ساختن محیطی یادگیرنده و افزایش شایستگی و قابلیت منابع انسانی، لازمه ایجاد هر سازمان یادگیرنده است که هر عضو آن هر لحظه به دنبال یافتن اطلاع از نیاز برای تغییر، کسب داده‌ها و دانش لازم، ارائه ایده مناسب و به‌کارگیری آن ایده در عمل، برای تطبیق دادن خود و سازمان با تغییرات ایجاد شده در محیط خارجی است (Kourosh, SHafi, 2007).

یک سازمان یادگیرنده سازمانی است که شیوه‌های انجام کار را هدایت می‌کند، به آموزش کارکنان اهمیت می‌دهد، به کارکنان یادآور می‌شود که همواره علاقه‌مند فراگیری باشند، گروه‌های کاری را تشکیل می‌دهد، بر ریسک تأکید و از سرزنش کردن دوری می‌کند، با کارکنان ارتباط همه جانبه‌ای برقرار می‌کند و داده‌های لازم را به موقع در اختیارشان قرار می‌دهد، به آنها می‌آموزد که قدرت تصمیم‌گیری واقع‌بینانه را در خود توسعه دهند، از ایده‌های جدید استقبال می‌کند، با سرعت زیاد آیین‌نامه‌ها و بخشنامه‌ها را معرفی می‌کند، ارباب رجوع خود را می‌شناسد و مستقیماً با آنها وارد گفتگو می‌شود، بازخوردهای مثبت را به همه کارکنان به‌گونه مستمر ارائه می‌دهد و تنبیه‌ها را به حداقل می‌رساند، آگاهی و شناخت را سرلوحه رشد حرفه‌ای کارکنان قرار می‌دهد، به پرونده‌ها در حداقل زمان ممکن رسیدگی می‌کند، رضایت و غرور کارکنان را تقویت می‌کند، برای پرهیز از خودمحوری قدرت را به‌گونه تقریباً منطقی در سراسر سازمان توزیع می‌کند، بر داده‌های مستند تکیه دارد نه بر فرضها و ذهن‌بینی‌ها، از تجارب خود و گذشتگان به خوبی درس می‌گیرد و ارزش شکست‌ها را می‌داند (Rom, 2003).

مولفه‌های سازمان یادگیرنده:

قابلیت فردی: افزایش توانایی‌های فردی از راه مشارکت در فرایندهای یادگیری و رشد مداوم به منظور کسب نتایج مطلوب.

مدل‌های ذهنی: مدل ذهنی تعیین‌کننده نوع تفکر و عمل فرد است. همه افراد سازمان براساس مدل‌های ذهنی‌شان از افراد، اشیاء، رویه‌های فعالیتی و کارهایی که لازم است برای ارتقایشان انجام دهند فعالیت می‌نمایند.

آرمان مشترک: یک برداشت ذهنی از آینده است که افراد سازمان میل دارند در یک محدوده زمانی آن برداشت را خلق و یا شرایط دستیابی به آنرا فراهم کنند.

یادگیری تیمی: فرآیندی که طی آن ظرفیت اعضای گروه توسعه داده شده و به گونه‌ای همسو شود که، نتایج حاصله آن چیزی باشد که همگان واقعاً طالب آن بوده‌اند.

تفکر سیستمی: تفکر سیستمی پنجمین فرمان و ظریف‌ترین جنبه یک سازمان یادگیرنده است و در واقع یک چهارچوب ادراکی، فلسفه و یا مجموعه‌ای از اصول است که چهار اصل بالا را با هم هماهنگ می‌نماید. (Senge, 1999).

پیشینه‌ی پژوهش

در سازمان یادگیرنده همه افراد درگیر شناسایی و حل مسائل هستند و بدین وسیله سازمان می‌تواند تجربه‌های جدیدی بیاموزد، امور را بهبود بخشد و بر توانایی‌های خود بیفزاید. ارزش اصل سازمان یادگیرنده همانا حل مسئله است. این بدان معنی است که آنان همواره، درصدد درک نیازهای مشتری خواهند بود. هم‌چنین کارکنان و اعضای سازمان مسئله‌ها را حل می‌کنند این نشان دهنده آن است که برای تامین نیازهای مشتری آنچه که در توان دارند در راه و مسیرهای منحصر به فرد بکار می‌برند و بدین گونه سازمان از راه شناسایی نیازهای جدید و تامین آنها می‌کوشد و بر مقدار ارزش‌ها بیفزاید. هنگامی که محصولات قابل لمس تولید و ارائه شوند باز هم عقیده‌ها و داده‌های جدید می‌تواند مزایای رقابتی به بار آورند، زیرا با توجه به تغییراتی که در محیط رخ می‌دهد این محصولات تغییر می‌یابند و می‌توانند نیازهای جدید را تامین کنند (Daft, 2008).

امی هاوکین^۱ در پژوهشی با عنوان (رهبران به عنوان تسهیل‌کنندگانی در سازمان یادگیرنده) بیان می‌کند که ادبیات یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده دستورالعمل‌های راهنمایی را برای مقابله با عدم اطمینان محیطی مطرح می‌کنند، اما فقدان حمایت‌های تجربی قاطع در چند عرصه-ی کلیدی، بویژه در تعریف نقش رهبران که به عنوان عاملی در توسعه و یا مانعی در مقابل یادگیری مجموعه‌ی سازمانی‌اند به عنوان محدودیت‌هایی در این عرصه در نظر گرفته می‌شوند (Hawkins, 2005).

پژوهشی با عنوان گفت و گوی سازمانی در قالب سازمان یادگیرنده انجام داد. یافته‌ها نشان داد که گفت و گو ممکن است پرورش یابد و منجر به بروز نتایجی چون ایجاد برخورد و مقابله عقاید، پرورش نگاه داشتن مباحث و گفت و گو بر سر مسائل بنیادی گردد و هم‌چنین به عنوان یک روش مورد استفاده در این مطالعه، کیفیت ارتباط را ارتقا دهد و موجب الهام بخشیدن به شرکت کنندگان در گفت و گو شده، فرهنگ سازمانی را شفاف سازد و سبب تولید عقاید جدید شود (Roman, 2005).

^۱ - Amy Hawkins

در پژوهش دیگری جیمز ساختارهای توسعه حرفه‌ای معلمان، انتقال دانش به مجموعه‌های آموزشی، راه‌های فهم یادگیری دانش‌آموز، همکاری حرفه‌ای و کیفیت حمایت‌های سازمانی از یادگیری معلم را مورد توجه قرار داد. یافته‌ها نشان داد که فرصت‌های یادگیری، شرایط یادگیری، همکاری، بازخورد و فضای مناسب برای طرح پرسش، موجب توانمندی معلمان و در نهایت توسعه‌ی حرفه‌ای آنها خواهد شد (James, 2005).

ریس پژوهش دیگری با عنوان دانشگاه‌ها به عنوان سازمان یادگیرنده انجام داد. هدف از این پژوهش بررسی ابعاد مورد نیاز دانشگاه‌های استرالیا برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده بود. یافته‌ها نشان داد، ایجاد ۱۰ بعد اساسی برای تبدیل دانشگاه‌های استرالیا به سازمان یادگیرنده ضرورت دارد، این ۱۰ بعد عبارت بود از: رهبری، بینش مشترک، نوآوری، فناوری داده‌ها و ارتباطات، فرهنگ سازمانی، مدیریت نیروی انسانی، نقش دانشگاه در جامعه و دسترسی جهانی (Reece, 2004). لارین^۱ در دانشگاه ویرجینیا پژوهشی را تحت عنوان (رهبری مدیران دبیرستان‌ها: اعمال و اعتقادات در سازمان یادگیرنده) انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که هر کدام از مدیران دبیرستان‌ها به پنج اصل سازمان یادگیرنده از جمله قابلیت‌های شخصی، بینش مشترک، تفکر سیستمی، یادگیری تیمی و مدل‌های ذهنی برای توسعه و نگهداری مدارس‌شان معتقد بودند. برای حرکت به سمت سازمان یادگیرنده تشکیل یک تیم رهبری در مدرسه و تغییرات معلم محور، برای دستیابی به تغییرات، خلاقیت و داشتن بینش مشترک را ضروری می‌دانستند (Larrain, 2004).

هونگ از دانشگاه ماساچوست در (بررسی رابطه بین سازمان یادگیرنده و سبک‌های رهبری مدیران مدارس)، به این نتیجه رسید که بالاترین سطح ادراکی معلمان از فعالیت‌های ضروری برای سازمان یادگیرنده برگرفته از روش‌های اکتشاف و گفتگو بود و اینکه معلمان چهارچوب ساختاری سازمان را در قالب مقدار و نحوه استفاده مدیران از سبک‌های رهبری متصور می‌شوند که از منابع انسانی، سیاست‌ها و چهارچوب‌های نمادین پیروی می‌کند. بعلاوه از نظر آماری تفاوت مهمی بین ادراکات معلمان از شیوه‌های متعدد رهبری مدیران مدارس و جنسیت، سطح آموزش و رابطه کاری آنها و بین تاثیرگذاری ادراکات معلمان از سازمان‌های یادگیرنده و جنسیت آنها در سطوح گوناگون آموزش وجود دارد (Hung, 2004).

هم‌چنین ایگان نیز پژوهشی با عنوان ابعاد سازمان یادگیرنده و انگیزه برای انتقال یادگیری انجام داد که سازمان یادگیرنده را به این شکل معرفی کرد: خلق فرصت‌های یادگیری مستمر، ارتقای فضای پرسش و گفت و گو، افزایش همکاری و یادگیری گروهی، توانمند ساختن کارکنان بمنظور حصول بینش جمعی، ایجاد نظامی بمنظور کسب و تسهیم دانش، ایجاد ارتباط بین محیط

^۱ - Lorraine

داخل و خارج سازمان و گسترش توسعه رهبری استراتژیک برای یادگیری. نتایج نشان داد بین این ابعاد و ایجاد انگیزه در کارکنان برای انتقال یادگیری همبستگی وجود دارد (Egan, 2002).

گولدبرگ پژوهشی را در سال ۲۰۰۰ انجام داده است. هدف از این پژوهش بررسی منافع حاصل از یادگیری از راه تاثیر سبک‌های یادگیری فردی بر یادگیری سازمانی، با توجه به متغیرهای جنسیت، تحصیلات، مقام سازمانی و سابقه کار بود. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که نه تنها سبک‌های یادگیری فردی بر یادگیری سازمانی تاثیر دارد، بلکه درک سازمان به عنوان سازمان یادگیرنده با جنسیت کارکنان ارتباط دارد (Goldberg, 2000).

محمودزاده نیز پژوهشی با عنوان بررسی مقدار آمادگی سازمان‌های آموزش و پرورش استان- های کشور برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده انجام داد. یافته‌ها نشان داد که نظام آموزش و پرورش کشور از نظر چهار مولفه اصلی یعنی تسلط فردی، الگوهای ذهنی، یادگیری گروهی و تفکر نظام مند آمادگی تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده را دارد، اما یکی از عوامل بسیار تاثیرگذار یعنی وجود بینش مشترک در بین کارکنان تا حدی ضعیف ارزیابی شد که باید برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، تقویت شود (Mahmoodzadeh, 2005).

پژوهشی نیز زارعی انجام داده است. در این پژوهش الگوهای رفتاری سازمان یادگیرنده بررسی گردیده و با وضع موجود سازمان‌ها مقایسه شد. مولفه‌های سازمان یادگیرنده عبارت بودند از: قابلیت‌های فردی، بینش مشترک، نگرش نظام مند، کار گروهی توأم با گفت و گو و مباحثه، ساختار سازمانی، توانمندسازی همه جانبه کارکنان، فرهنگ یادگیری، پاداش برای رفتار معطوف به یادگیری، نظام پذیرش و بررسی پیشنهاد، رویکرد مشتری محوری، آشکارسازی اسناد و داده‌ها و رهبری تحول آفرین. نتایج نشان داد که قابلیت‌های فردی، فرهنگ یادگیری، ارائه پاداش برای رفتار معطوف به یادگیری، به کارگیری پیشنهادها، مشتری محوری و آشکار سازی اسناد و داده‌ها دارای میانگین کمتر از حد قبول و سایر مولفه‌ها دارای میانگین بالاتر از حد قبول است (Zarehee, 2000).

پرسش‌های پژوهش

پرسش کلی: مقدار تحقق سازمان یادگیرنده از دیدگاه مدیران مدارس متوسطه در آموزش و پرورش به چه مقدار می‌باشد؟

پرسش‌های فرعی پژوهش:

۱. تحقق بینش مشترک از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش به چه مقدار است؟
۲. تحقق بینش تفکر سیستمی از دیدگاه مدیران مدارس در سازمان‌های یادگیرنده به چه مقدار است؟
۳. تحقق یادگیری تیمی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش به چه مقدار است؟

۴. تحقق تسلط فردی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش به چه مقدار است؟
۵. تحقق مدل‌های ذهنی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش به چه مقدار است؟
۶. به چه مقدار تفاوت بین دیدگاه مدیران زن و مرد در باب تحقق مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش وجود دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش بصورت توصیفی (پیمایشی) اجرا گردید. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی مدیران آموزشی زن و مرد مقطع متوسطه آموزش و پرورش ناحیه یک شهر شیراز که در سال تحصیلی ۹۱-۹۲ مشغول به مدیریت آموزشگاه‌ها می‌باشند و تعداد آنها ۱۳۱ می‌باشند را شامل گردیده است. و چون تعداد جامعه آماری محدود بوده است در نتیجه نمونه آماری با جامعه آماری برابر در نظر گرفته شد. و از این ۱۳۱ نفر مدیر، ۱۱ نفر آنها پرسشنامه را عودت نداده که در نتیجه تعداد نمونه آماری حدود ۱۲۰ نفر از مدیران زن و مرد دوره متوسطه آموزش و پرورش ناحیه یک شهر شیراز انتخاب گردید. هم‌چنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از فرمول‌های میانگین، انحراف معیار، درصد، آزمون تی تک گروهی و آزمون تی گروه‌های مستقل استفاده شده است.

ابزار اندازه‌گیری

بمنظور گردآوری داده‌ها از یک پرسشنامه ۵ گزینه‌ای بسته پاسخ به سبک لیکرت به نام پرسشنامه سازمان یادگیرنده استفاده شده است: در تدوین این پرسشنامه، از پرسشنامه سازمان یادگیرنده تالیف مایل مارکورات استفاده شده است. که برای استفاده از آن در بعضی از عبارات گویه‌ها تغییراتی جهت استفاده در سیستم آموزشی داده شده است و پرسشنامه شامل ۳۰ پرسش بسته پاسخ می‌باشد (GHanizade, 2007).

روایی آزمون:

برای این منظور ابتدا با استفاده از پرسشنامه سازمان یادگیرنده تألیف مایل مارکورات و پرسش‌هایی که محقق به آن اضافه نمود یک پرسشنامه ۳۹ گویه‌ای ساخته شد که با استفاده از روایی صوری و محتوایی به‌وسیله اساتید مدیریت آموزشی و علوم تربیتی بدین‌منظور که پرسش‌های آزمون تا چه مقدار معرف محتوا و هدف‌های برنامه یا حوزه محتوایی هستند، استفاده شده است. به همین دلیل پرسش‌های نامربوط از مجموع پرسش‌های حذف شد و پرسش‌های اصلی به ۳۰ گویه تقلیل پیدا نمود.

پایایی آزمون:

برای سنجش پایایی پرسشنامه سازمان یادگیرنده آن را بر روی یک نمونه ۳۷ نفری از جامعه آماری مورد نظر انجام گردید و سپس آلفای کرونباخ هر کدام از سطوح پرسشنامه (مدل‌های

ذهنی، تسلط فردی، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی، بینش مشترک مدیران) محاسبه و سپس ضریب آلفای کل پرسشنامه به شرح جدول ذیل محاسبه گردید.

جدول ۱: محاسبه ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه سازمان یادگیرنده

مدل‌های ذهنی	تسلط فردی	یادگیری تیمی	تفکر سیستمی	بینش مشترک	آلفای کل آزمون
۰/۷۸	۰/۸۱	۰/۷۶	۰/۷۳	۰/۷۵	۰/۷۷

همان‌گونه که در جدول فوق مشاهده می‌شود ضریب آلفای سطوح پرسشنامه سازمان یادگیرنده ضریب قابل قبولی است. برای پذیرش این که پرسشنامه سازمان یادگیرنده دارای پایایی لازم می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

پرسش اول: تحقق بینش مشترک از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش به چه مقدار است؟

جدول ۲: تحلیل مقدار تحقق بینش مشترک از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش

مؤلفه	df	t	سطح معنی داری
بینش مشترک	۱۱۹	۷/۳۱	۰/۰۵۶

با توجه به مقدار t به دست آمده ($۷/۳۱$) به دیدگاه مدیران نسبت به تحقق بینش مشترک به‌گونه معنی‌داری از متوسط بالاتر است. بنابراین، مدیران شرکت‌کننده اهمیت و ارزش بینش مشترک را بیش از متوسط ارزیابی کرده‌اند.

پرسش دوم: تحقق تفکر سیستمی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش به چه مقدار است؟

جدول ۳: تحلیل مقدار تحقق تفکر سیستمی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش

مؤلفه	df	t	سطح معنی داری
بینش تفکر سیستمی	۱۱۹	۵/۸۶	۰/۰۴۳

با توجه به مقدار t به دست آمده ($۵/۸۶$) به دیدگاه مدیران نسبت به تحقق تفکر سیستمی به‌گونه معنی‌داری از متوسط بالاتر است. بنابراین، مدیران شرکت‌کننده اهمیت و ارزش تفکر سیستمی را بیش از متوسط ارزیابی کرده‌اند.

پرسش سوم: تحقق یادگیری تیمی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش به چه مقدار است؟

جدول ۴: تحلیل سطح معنی داری میزان تحقق یادگیری تیمی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و

پرورش			
مؤلفه	df	t	سطح معنی داری
یادگیری تیمی	۱۱۹	۳/۵۳	۰/۰۴۱

با توجه به مقدار t به دست آمده (۳/۵۳) به دیدگاه مدیران نسبت به تحقق یادگیری تیمی به گونه معنی داری از متوسط بالاتر است. بنابراین، مدیران شرکت کننده اهمیت و ارزش یادگیری تیمی را بیش از متوسط ارزیابی کرده‌اند.

پرسش سوم: تحقق تسلط فردی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش به چه مقدار است؟
جدول ۵: بررسی سطح معنی داری مقدار تحقق تسلط فردی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش

مؤلفه	Df	t	سطح معنی داری
تسلط فردی	۱۱۹	۳/۷۸	۰/۰۳۹

با توجه به مقدار t به دست آمده (۳/۷۸) به دیدگاه مدیران نسبت به تحقق تسلط فردی به گونه معنی داری از متوسط بالاتر است. بنابراین، مدیران شرکت کننده اهمیت و ارزش تسلط فردی را بیش از متوسط ارزیابی کرده‌اند.

پرسش پنجم: مقدار تحقق مدل‌های ذهنی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش به چه مقدار است؟

جدول ۶: بررسی سطح معنی داری مقدار تحقق مدل‌های ذهنی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش

مؤلفه	df	t	سطح معنی داری
مدل‌های ذهنی	۱۱۹	۳/۷۸	۰/۰۳۸

با توجه به مقدار t به دست آمده (۳/۷۸) به دیدگاه مدیران نسبت به تحقق مدل‌های ذهنی به گونه معنی داری از متوسط بالاتر است. بنابراین، مدیران شرکت کننده اهمیت و ارزش مدل‌های ذهنی را بیش از متوسط ارزیابی کرده‌اند.

پرسش ششم: به چه مقدار تفاوت بین دیدگاه مدیران زن و مرد در باب تحقق مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش وجود دارد؟

جدول ۷: بررسی سطح معنی داری مقدار تفاوت بین دیدگاه مدیران زن و مرد در باب تحقق مؤلفه‌های

سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش						
جنسیت	میانگین	انحراف معیار	d.f	t	سطح معنی داری	
مرد	۴.۲۶	۱.۳۱	۱۱	۶/۸۹	۰/۰۴۸	ابعاد سازمان یادگیرنده
زن	۴.۲۱	۱.۳۹	۸			

همان‌گونه که جدول فوق نشان می‌دهد، چون مقدار t محاسبه شده از t جدول کوچکتر است بنابراین، فرضیه صفر رد می‌شود یعنی به عبارتی تفاوت معنی داری بین میانگین‌های مدیران زن و مرد از لحاظ مقدار استفاده از ابعاد سازمان‌های یادگیرنده در سازمان‌های آموزشی وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی تحقق مقدار ابعاد سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران آموزش و پرورش ناحیه یک شهر شیراز انجام شد. با توجه به پرسش اول پژوهش مقدار تحقق بینش مشترک از دیدگاه مدیران مدارس در سازمان‌های یادگیرنده به چه مقدار است؟ جدول ۲ نشان می‌دهد که بعد بینش مشترک در بین مدیران تحقق یافته می‌باشد.

نتایج بدست آمده در این پژوهش با نتایج پژوهش‌های آنالیل در سال ۲۰۰۴ برابری می‌کند. یافته‌ها نشان داد که توسعه مفهوم یادگیرندگی و ترکیب این مفهوم با سازمان یادگیرنده یک دوره زمانی طولانی را برای مطالعه نیاز دارد. زیرا کاربرد این مفاهیم اغلب منجر به پدید آمدن پرسش‌ها و بحث‌های فراوان پیرامون سازمان یادگیرنده می‌شود. حرکت به سمت و سویی سازمان یادگیرنده نیازمند ایجاد تغییرات در بینش‌ها، الگوهای ذهنی، مهارت‌ها و روش‌ها است که نیازمند خلاقیت می‌باشد (Anaili, 2004).

پژوهش‌های ریس در سال ۲۰۰۴ نیز نشان داد، ایجاد ۱۰ بعد اساسی برای تبدیل دانشگاه‌های استرالیا به سازمان یادگیرنده ضرورت دارد، این ۱۰ بعد عبارت بود از: رهبری، بینش مشترک، نوآوری، فناوری اطلاعات و ارتباطات، فرهنگ سازمانی، مدیریت نیروی انسانی، نقش دانشگاه در جامعه و دسترسی جهانی (Reece, 2004). سازمان‌های یادگیرنده سازمان‌هایی هستند که افراد به‌گونه مستمر در حال توسعه ظرفیت خود جهت تحصیل نتایج هستند که به واقع طالب آن هستند. جایی که الگوهای تازه فکر کردن پرورش می‌یابند، محلی که خواسته‌ها و تمایلات گروه‌ها محقق می‌شود و بلاخره مجموعه‌ای که در آن افراد پیوسته می‌آموزند که چگونه با یکدیگر بیاموزند. سازمان‌های یادگیرنده قابل حصول‌اند. چرا همگی ما در اعماق وجودمان یک یادگیرنده و یک آموزنده هستیم. این نکته قابل بحث که در کل مجموعه جهانی در حال فراگیری مشترک است. در حال ساختن یک جامعه یادگیرنده است (Senge, 1999).

با توجه به پرسش دوم پژوهش مقدار تحقق تفکر سیستمی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش به چه مقدار است؟ جدول ۳ نشان داد که بعد تفکر سیستمی در بین مدیران تحقق یافته می‌باشد. یافته‌های محمودزاده در سال ۱۳۸۴ نشان داد که نظام آموزش و پرورش کشور از نظر چهار مولفه اصلی یعنی تسلط فردی، الگوهای ذهنی، یادگیری گروهی و تفکر نظام-

مند آمدگی تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده را دارد، اما یکی از عوامل بسیار تاثیرگذار یعنی وجود بینش مشترک در بین کارکنان تا حدی ضعیف ارزیابی شد که باید برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، تقویت شود (Mahmoodzadeh, 2005).

همچنین نتایج پژوهش تحقیقات لارین در سال ۲۰۰۴ نشان داد که هر کدام از مدیران دبیرستان‌ها به پنج اصل سازمان یادگیرنده از جمله قابلیت‌های شخصی، بینش مشترک، تفکر سیستمی، یادگیری تیمی و مدل‌های ذهنی برای توسعه و نگهداری مدارشان معتقد بودند. برای حرکت به سمت سازمان یادگیرنده تشکیل یک تیم رهبری در مدرسه و تغییرات معلم محور، برای دستیابی به تغییرات، خلاقیت و داشتن بینش مشترک را ضروری می‌دانستند (Larin, 2004). توسعه ظرفیت طرح الگوهای ذهنی گوناگون (آغاز گفتگو) جزئی ضروری در طرح انرژی و تزریق نیرو و اراده به سازمان است. چنین امری بی‌تردید سبب می‌شود که موقعیت خود را پیچیده‌تر ارزیابی کرده و برای درک پیچیدگی نیز به مهارت‌های تفکر سیستمی نیاز خواهد بود. بنابراین، تمام فرامین یادگیری در ایجاد انرژی و توان افزایی نقش خواهد داشت (Senge, 1999).

با توجه به پرسش سوم پژوهش تحقق یادگیری تیمی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش به چه مقدار است؟ جدول ۴ نشان داد که بعد یادگیری تیمی در بین مدیران تحقق یافته می‌باشد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش صالح در سال ۱۳۸۹ برابری می‌کند. صالحی پژوهشی انجام داد که در آن سه مولفه‌ی موفقیت تحصیلی، تعاملات اجتماعی و انگیزش در ارتباط با یادگیری فردی و گروهی (گروه‌های هم‌گن و غیر هم‌گن) بررسی شد. نتایج نشان داد دانش‌آموزان ضعیف انگیزه‌ی بیش‌تری برای یاد گرفتن در گروه (غیر هم‌گن) را دارند و دانش‌آموزان قوی در هر دو گروه به‌گونه یکسان نتایج درخشانی در یادگیری نشان دادند دانش‌آموزان متوسط در گروه‌های هم‌گن بهتر برانگیخته می‌شوند. این نتایج همچنان نشان داد دانش‌آموزانی که به‌صورت گروهی شکل گرفته‌اند، به‌گونه معناداری، بیش‌تر به بحث‌های کلاسی کمک کرده و نمرات پس‌آزمون بالاتری را در مقایسه با گروه گواه به دست آوردند (Salehee, 2000).

شارمان (۲۰۰۵) نیز به این نتیجه رسید که رهبری در سازمان یادگیرنده تفاوت مهمی با رهبری در سازمان‌های سنتی دارد. زیرا در این سازمان‌ها رهبران طراح، معلم و اصول‌محورند. تاکید عمده در اینجا بر مدل‌های جدید رهبری است که به دنبال یک بررسی در تعاریف سنتی رهبری پدید می‌آید. علاوه بر اینها تاثیر عوامل مشارکتی در ایجاد این سازمان‌ها به اثبات رسید که از مولفه‌های سازمان یادگیرنده است (Sharman, 2005).

در پژوهشی جیمز (۲۰۰۵) ساختارهای توسعه حرفه‌ای معلمان، انتقال دانش به مجموعه‌های آموزشی، راه‌های فهم یادگیری دانش آموز، همکاری حرفه‌ای و کیفیت حمایت‌های سازمانی از

یادگیری معلم را مورد توجه قرار داد. یافته‌ها نشان داد که فرصت‌های یادگیری، شرایط یادگیری، همکاری، بازخورد و فضای مناسب برای طرح پرسش، موجب توانمندی معلمان و در نهایت توسعه‌ی حرفه‌ای آنها خواهد شد (James, 2005).

با توجه به پرسش چهارم پژوهش تحقق تسلط فردی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش به چه مقدار است؟ جدول ۵ نشان می‌دهد که بعد تسلط فردی در بین مدیران تحقق یافته می‌باشد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش دیویس (۲۰۰۵) همخوانی دارد و نتایج این پژوهش نشان داد که سازمان‌هایی که جهت‌دهی‌های یادگیری عمیقی دارند بیش‌تر احتمال دارد از آنچه پیرامون مشتریان و بازار یاد گرفته‌اند برای رشد و توسعه سازمانی و عملکرد موفق استفاده کنند (Deivis, 2005).

ساینه (۲۰۰۴)، پژوهش ادراکات اعضای هیات علمی را در مورد سازمان یادگیرنده و رشد و پیشرفت آنها را، مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که اعضای هیات علمی اهمیت بیش‌تری را به فاکتورهای رشد و توسعه خویش نسبت به اصول سازمان یادگیرنده نشان دادند (Saine, 2004).

با توجه به پرسش پنجم پژوهش تحقق مدل‌های ذهنی از دیدگاه مدیران مدارس در آموزش و پرورش به چه مقدار است؟ جدول ۶ نشان داد که بعد مدل‌های ذهنی در بین مدیران تحقق یافته می‌باشد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش نوشل (۲۰۰۵) همخوانی دارد. نوشل در پژوهشی با عنوان (اصول سازمان یادگیرنده و تاثیر آنها در ظرفیت سازگاری شرکت‌ها با فناوری برتر) نشان داد که مدل‌های ذهنی، اعمال مربوط و مجازی هستند که در ظرفیت سازگاری سازمان‌ها می‌توانند سهیم می‌باشند. علاوه بر این روشن شد با اینکه سنج مبنای درستی برای ۴ اصل آرمان مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی و الگوهای ذهنی فراهم کرده است، اما بعد تسلط شخصی از لحاظ مفهومی مناسب تعریف نشده و مبنای واضحی برای نهادی سازی آن وجود ندارد (Noushel, 2005).
آنالیل پژوهشی با عنوان (سازمان یادگیرنده در تئوری و عمل سازمان‌ها یاد می‌گیرند)، انجام داد. هدف از انجام این پژوهش بر شناخت افراد از سازمان یادگیرنده و اینکه چگونه سازمان‌های بزرگ می‌توانند توانایی خود را در جهت حرکت به سمت سازمان یادگیرنده تشخیص دهند، بود. یافته‌ها نشان داد که توسعه مفهوم یادگیرندگی و ترکیب این مفهوم با سازمان یادگیرنده یک دوره زمانی طولانی را برای مطالعه نیاز دارد. زیرا کاربرد این مفاهیم اغلب منجر به پدید آمدن پرسش‌ها و بحث‌های فراوان پیرامون سازمان یادگیرنده می‌شود. حرکت به سمت و سویی سازمان یادگیرنده نیازمند ایجاد تغییرات در بینش‌ها، الگوهای ذهنی، مهارت‌ها و روش‌ها است که نیازمند خلاقیت می‌باشد (Analil, 2004).

با توجه به پرسش ششم به چه مقدار تفاوت بین دیدگاه مدیران زن و مرد در باب تحقق مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش وجود دارد؟ جدول ۷ نشان داد که بین مقدار تحقق ابعاد یادگیرنده از دیدگاه مدیران زن و مرد تفاوت معنی‌داری وجود دارد. این پژوهش با نتایج پژوهش‌های هونگ (۲۰۰۴) و گولدرگ (۲۰۰۰) همخوانی دارد. استفاده مدیران از سبک‌های رهبری متصور می‌شوند که از منابع انسانی، سیاست‌ها و چهارچوب‌های نمادین پیروی می‌کند. بعلاوه از نظر آماری تفاوت مهمی بین ادراکات معلمان از شیوه‌های متعدد رهبری مدیران مدارس و جنسیت، سطح آموزش و رابطه کاری آنها و بین تاثیر گذاری ادراکات معلمان از سازمان‌های یادگیرنده و جنسیت آنها در سطوح گوناگون آموزش وجود دارد (Hung, 2004).

گولدرگ پژوهشی را در سال ۲۰۰۰ انجام داده است. هدف از این پژوهش بررسی منافع حاصل از یادگیری از راه تاثیر سبک‌های یادگیری فردی بر یادگیری سازمانی، با توجه به متغیرهای جنسیت، تحصیلات، مقام سازمانی و سابقه کار بود. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که نه تنها سبک‌های یادگیری فردی بر یادگیری سازمانی تاثیر دارد، بلکه درک سازمان به عنوان سازمان یادگیرنده با جنسیت کارکنان ارتباط دارد (Goldberg, 2004).

References

- Analil, L.(2004). Organizational learning in theory and practical. *Journal of Nursing Administration*, 30(5). 232-235.
- Daft, R. (2008). *Basic of organizational theory and design*. Institute of commercial research studies. 456-457
- Deivis, F.(2005). *Introducing translation studies: Theories and applications*. London and New York: Prentice Hall.
- Egan, N. (2002). "*The Survey Research Handbook*". 2nd Edition. New York: New York. McGraw – Hill Companies, Inc.
- Ghanizade, M.(2007). The relationship between organizational learnin and organizational commitment. *Journal of Management Development*, 7(21), 241-257.(In Persian).
- Goldberg, W.(2004). *Organizational Behavior*, 2nd ed, Houghton Mifflin, Boston: PWS-Kent. P.97.
- Hawkins, A.(2005). "*Learning organization and management*". governmental management journal, five edition, P.87.
- Hung, D.(2004). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*, Addison, Wesley, Reading, P.487.
- James, H. (2005), Organizational Learning, *Journal of General Management*.P.121

Kourosh, F, Shafi, A. (2007). Determining the relationship between organizational learning in schools and organizational climate among students in tehran province. *Journal of Educational Innovations*, 16(5) .(In Persian).

Larraine, M. (2004) *DEVELOPING MINDS: A RESOURCE BOOK FOR TEACHING THINKING*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development. P.247

Mahmoodzade, B. (2005), From bureaucratic organizations to learning organizations . *The Learning Organization journal*. 2nd . P.87.(In Persian).

Noushel, P.(2005). Basic of organizational learning and effect in capacity of factories with better technology. *Journal of Business Venturing*, 15, 421-425.

Reece, N.(2004). Will the learning organization, House the human spirit?, *HR Monthly*, July. P.194.

Rom, G. (2003). *Managing Organizational Learning: From Rhetoric to Reality*. p.24.

Roman, H.(2005). Crating the learning organization: An Interview with peter M. Senge, the *Mckinsey Quarterly*.

Salehee, M.(2000).The relationship between motivation and learning individual and group of students. *IAU of Marvdasht*. Vol 2.(In Persian).

Senge, P.(1999). *The fifth discripline : The art and practice of the learning organization*, Doubleday Currency, New york, NY.

Saine, D.(2004).Socail cognitive career theory. In D. Brown, and Associates, *Career choice and development* (2 th Ed.), (pp.210-219). San Francisco: Jossey – Bass.

Sharman, R.(2005).*Leadership in Organizational Learning*. (pp.75-81). Englewood Cliffs.

Zarehee, M. (2000), *The survey Behavior Modals of Learning organization*, Master thesis. Shahid Beheshti University.(In Persian).

