

نقش یادگیری سازمانی در ایجاد تحول و نوآوری در دانشگاه فرهنگیان اصفهان

مرضیه بزرگی^۱، مهرداد باغبانی^۲، فرشته توان^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، واحد دولت آباد، گروه مدیریت، اصفهان، ایران.

^۲ مربی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد دولت آباد، گروه مدیریت، اصفهان، ایران.

^۳ دانشجوی دکتری مهندسی صنایع، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات، ایران، تهران.

نام نویسنده مسئول:

مرضیه بزرگی

چکیده

در عصر حاضر که هر لحظه ی آن دستخوش تغییر و تحول است ضروری است که دانشگاه فرهنگیان به عنوان سازمان یادگیرنده با برخورداری از سرعت و دانا محوری که مهمترین ثروت هر سازمان در هزاره ی سوم است، توانایی سازگار شدن با زمان حال را داشته باشد. این تحقیق با هدف کلی بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و تحول و نوآوری در دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک سازمان یادگیرنده انجام گردیده است. این پژوهش به روش پیمایشی - توصیفی انجام شده و جامعه آماری ۱۰۴ نفر از کارکنان دانشگاه فرهنگیان می باشند و با استفاده از پرسشنامه سازمان یادگیرنده پیتر سنگه صورت گرفته است. در روایی پرسشنامه از نظرات اساتید و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ با ضریب ۰.۹۶ تایید شد. سپس توسط نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاکی از آن بود که این سازمان از نظر یادگیری سازمانی در سطحی بالاتر از میانه قرار گرفته است. لذا برای دستیابی به آرمان های مشترک میان سازمان و نیروی انسانی، دانشگاه فرهنگیان در تلاش است تا مکانی باشد که افراد آن به طور مستمر توانایی های خود را برای خلق نتایجی که طالب آن هستند و در نهایت به رشد و بالندگی حرفه ای در سایه نظام رقابتی و توسعه پذیر دست یابد.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، سازمان یادگیرنده، دانشگاه فرهنگیان، تحول و نوآوری.

مقدمه

ایجاد تحول در نظام تربیت معلم در جهت اعتلای پیشرفت در امور اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی جامعه از اهمیت ویژه ای برخوردار است، چرا که پیشرفت و ترقی جوامع انسانی در گرو تأمین نیروی انسانی ماهر و متخصص است تا موجبات رشد و پرورش دانش آموزان در کلیه ابعاد ذهنی، جسمانی، عاطفی، اجتماعی را فراهم آورند. با توجه به اهداف مذکور، مسئولیت و رسالت دستگاه آموزش و پرورش، بیش از پیش سنگین تر و حساس تر شده و ضرورت انجام اصلاحات اساسی در ساختار، برنامه ها و روش های آموزشی و پرورشی آن اجتناب ناپذیر است. در این میان، ایجاد تحول در نظام تربیت معلم را باید پیش نیاز تحقق هر نوع تحول در نظام آموزشی دانست. (نبوی، سید صادق (۱۳۹۰) بررسی جایگاه مراکز تربیت معلم در نظام های آموزشی، پژوهشنامه فرهنگیان، شماره (۱)، آذرماه، ص ۷۴).

مبانی نظری

سازمان یادگیرنده

از دیدگاه پیترسنگه (۱۹۹۰)، سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن منابع انسانی به طور مداوم در حال تلاش جهت توسعه ایده های خود و ایجاد نتایجی که خواهان آن هستند. سازمان یادگیرنده تلفیق کننده اهداف فردی و سازمانی است؛ سازمان یادگیرنده با یکی شدن اهداف انسان های خلاق و دانش آفرین با اهداف سازمان ایجاد شده و در این هم سویی، رشد و یادگیری پدیدار شود. این سازمان باتلاش های مدیریت ارتقا می یابد اما بدون همکاری و همراهی اعضای شایسته، هیچگاه امکان وجودی پیدانمی کند. به عبارت دیگر سازمان یادگیرنده به عنوان یک ویژگی مهم و اساسی باید هم ذهنی و همدلی را میان خود و اعضایش ایجاد کند تا بتواند یادگیرنده قلمداد شود (الوانی، ۱۳۸۴- صص ۳۳۱-۳۳۶). پیترسنگه در کتاب «پنجمین فرمان» می گوید که هیچ سازمانی نمی تواند برای رشد و پیشرفت خود، فقط روی تعداد مشخصی از کارکنان خود تکیه کند. بلکه باید همه ی اعضای یک سازمان یادگیرنده که با هم کار کنند و دنیای بیرون و مشکلات درونی خود را از نگاهی تازه ببینند. پیترسنگه همچنین در این کتاب، سرمایه گذاری روی پنج مهارت یا فرمان زیر را برای یادگیری سازمانی لازم و ضروری می داند:

۱- توانایی های فردی

۲- مدلها و الگوهای ذهنی

۳- چشم انداز و آرمان مشترک

۴- یادگیری جمعی

۵- تفکر سیستمی

پیدایش چالش های جدید، محیط در حال تغییر، پیشرفت علوم و فنون و .. توجه به ضرورت نوآوری و یادگیری سازمانی را بیش از پیش مورد تاکید قرار داده است. از نظر (سنج ۱۹۹۰- سبان و همکاران ۲۰۰۰) تداوم و حیات هر سازمان بستگی به فرایند تحولات و نوآوری در آن دارد. یادگیری سازمانی جزء مهمی از نوآوری می باشد که باعث توسعه محصول جدید می شود و در دراز مدت برای سازمان کامیابی در پی دارد. اصغرزاده، شاهین (۱۳۹۲) به نقل از داجسون (۱۹۹۳) می گوید: سازمان یادگیرنده سازمانی است که با ایجاد ساختارها و استراتژی ها به ارتقای یادگیری سازمانی کمک می کند و از یادگیری سازمانی به عنوان مهمترین ابزار جهت همسو شدن با تغییرات جهانی و حفظ و بقای سازمان استفاده میکند.

عوامل موثر در ایجاد و رشد سازمان یادگیرنده از دیدگاه «اندرمایو»:

توانمند سازها: عواملی که به سازمان کمک میکند تا به یک سازمان یادگیرنده تبدیل شود. که شامل:

استراتژی ها - رهبری - منابع انسانی - استفاده از فناوری اطلاعات

محیط: اگر تمامی عوامل توانمند ساز، مهیا باشد اما محیط لازم برای رشد سازمان یادگیرنده وجود نداشته باشد، تمامی تلاش ها بدون نتیجه و بالااقل کم اثر خواهند بود.

یادگیری: از سه دیدگاه یادگیری سازمانی قابل توجه است:

الف) سطوح یادگیری: ب) انواع یادگیری: ج) مهارت های یادگیری.

اهداف سازمان یادگیرنده

- ایجاد تعهد رقابتی

- خلق عملکرد برتر

- ارتقاء کیفیت

- نیرو تعهد بخشیدن به نیروی کار

- درک وابستگی های درونی
- اداره ی تغییر (کلن هاموند)، ۲۰۰۱
- اصلاح و بهبود قدرت سازگاری و کارایی در مقابل تغییرات محیطی
- ابداع و خلاقیت در سازمان (لاندی) ۱۹۹۲
- نشان دادن عکس العمل سریع تر در مقابل محیط پویا و پیچیده (گرانتهام، 1993)
- راهکارهای تقویت سازمان یادگیرنده (البرزی، صدرالله؛ اسلامی، سمیرا ۱۳۸۴)
- ۱. توجه به دانش کاری افراد به عنوان نقطه شروع بهبود بهره وری و ارتقاء کیفی تولید و خدمات
- ۲. سرمایه گذاری تخصصی بودجه قابل توجه به تربیت و پرورش مغزهای متفکر و مبتکر.
- ۳. انتقال و اجرای سریع یادگیری سایر شرکتها به داخل سازمان
- ۴. تقویت انگیزه کارکنان و تشویق آنان
- ۵. پرورش و ترویج فرهنگ چشم انداز و سرنوشت مشترک
- ۶. توجه به تحولات علمی، تکنولوژیکی (پیچیده تر شدن تکنولوژی)
- ۷. تخصصی تر شدن کارها

یادگیری سازمانی

از دیدگاه سازمانی یادگیری زمانی اتفاق می افتد که تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده به منظور تولید و گسترش حقایق جدید باشد و موجب تغییر عقاید و دیدگاههای موجود شود، دیدگاه جدیدی را خلق کرده و از راه ارتباط، تدریس و گفتگو و تعامل به تمام سطوح سازمانی انتقال دهد. این تعامل از طریق تشکیل حلقه های کیفیت در سازمانها، بهتر صورت می گیرد. به اعتقاد کارشناسان کارکنانی که به روش گروهی فعالیت می کنند لذت بیشتری از کار کردن می برند. زیرا آنها فعالانه در جریان یادگیری مشارکت می کنند و به جای اینکه فقط شنونده باشند خود را مسئول یادگیری خویش می دانند. (دکتر محمدرضا کرامتیه نقل از گاردنر و جولر، ۲۰۰۰)

یادگیری حاصل تفحص و تحقیق در سازمان است. یعنی هر زمان که نتایج مورد انتظار یک فرآیند کاری با نتایج واقعی به دست آمده مغایرت داشت، فرد یا گروه جهت یافتن علت این تناقض به تحقیق بپردازند و در صورت لزوم برای حل آن مشکل اقداماتی انجام دهند. در این روند فرد با سایر اعضای سازمان تعامل دارد و در این مرحله است که یادگیری اتفاق می افتد. بنابراین یادگیری حاصل مستقیم این تعامل است.

(اعرابی، م. فخاریان-۲۰۰۹- فصلنامه مدیریت، (۱): صص ۱۰۹-۱۲۹)

توانایی در مواجهه با تغییرات و چالشها، تاثیر بر رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی کارکنان که باعث ارتقاء شایستگی حرفه ای کارکنان سازمان می گردد از جمله پیامدهای مثبتی است که یادگیری سازمانی در پی دارد.

روشهای یادگیری در سازمان یادگیرنده از نظر « پیتر سنگه » عبارتند از:

مهارت فردی: یعنی مهارت کشف کردن و نیز تعمیق مداوم بینش فردی.

مدل های ذهنی: یعنی توانایی کشف تصاویر درونی از جهان بیرون به منظور بررسی و تحلیل آنها و ابراز آن تصاویر برای تاثیر گذاری بر دیگران.

بصیرت مشترک: یعنی عمل کشف تصاویر مشترک از آینده که تعهد واقعی را در افراد تقویت می کند.

یادگیری تیمی: یعنی قدرت همفکری کردن با هم که از طریق کسب مهارت در گفتگو و مباحثه با یکدیگر به دست می آید.

تفکر سیستمی: اصلی که اصول مذکور را با هم ترکیب و تکمیل و آنها را به عنوان مجموعه ای واحد از تئوری و عملی مطرح می کند.

(پیتر سنچ، ۱۹۹۳)

انواع یادگیری سازمانی از دیدگاه های متفاوت

پیتسر سنگه (۱۹۹۰)	مایاک و باوندورا (۱۹۹۳)	ادگار شاین (۱۹۹۳)	آرگریس و شون (۱۹۹۶)	مایکل مارکوارت (۲۰۰۲)
یادگیری برای بقاء	یادگیری نگهدارنده	یادگیری مهارت و عادت	یادگیری تک حلقه ای	یادگیری انطباقی
یادگیری انطباقی	یادگیری تطبیق دهنده	شرطی سازی احساسی و اضطراب اکتسابی	یادگیری دو حلقه ای	یادگیری پیش بینی کننده یا آینده نگر
یادگیری خلاقانه یا مولد	یادگیری خلاق	کسب دانش	یادگیری سه حلقه ای	یادگیری عملی

مراحل یادگیری سازمانی

کسب دانش: یادگیری زمانی اتفاق می افتد که سازمانی دانش لازم را کسب کند. کسب دانش یا حقایق و اطلاعات از طریق کنترل محیط، استفاده از سیستم های اطلاعاتی برای ذخیره کردن اطلاعات، بازیافت اطلاعات، انجام تحقیقات، اجرا، آموزش و مانند این ها صورت می گیرد. (داگسون، ۱۹۹۳)

توزیع اطلاعات: در این فرآیند سازمان در اطلاعات بین واحدها و افراد سهیم می شود. تفسیر اطلاعات: برای این که اطلاعات به طور مشترک مورد استفاده قرار گیرند؛ باید تحلیل و تفسیر شوند و فرآیندی است که از طریق آن اطلاعات معانی قابل فهم و مشترکی پیدا می کند.

حافظه سازمانی: حافظه سازمانی جایی است که در آن دانش برای استفاده در آینده ذخیره می شود. که می تواند شامل ذهن افراد، فرهنگ سازمانی و تکنولوژی های اطلاعاتی برای ذخیره اطلاعات در سازمان باشد. (والش و داگسون، ۱۹۹۱)

گاروین (۲۰۰۰) معتقد است که برای یادگیری سازمانی، خلق ایده های جدید بسیار ضروری است. گاروین برای ایجاد سازمان یادگیرنده بر پنج بعد زیر اشاره میکند:

- ۱- حل مسئله به طریق سیستماتیک
- ۲- آزمایش کردن
- ۳- یادگیری از تجارب قبلی
- ۴- انتقال دانش
- ۵- یادگیری از دیگران

تاثیر یادگیری سازمانی در تحول و نوآوری دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک سازمان یادگیرنده

سازمان های امروزی جهت بقای خود بیش از هر دوره ای به تحول و نوآوری در کلیه ابعاد سازمانی محتاجند. و این بدست نمی آید مگر در سایه خودآگاهی، خودارزیابی و... در یک کلام یادگیری سازمانی. و یک سازمان زمانی می تواند به سازمانی هوشمند تبدیل شود که بتواند درکی از آینده داشته و با ایجاد تغییر و تحول در اهداف و دیدگاه ها و فعالیت های سازمان مقدمات سازگاری با آینده را فراهم نماید. همچنین در سازمان هایی که علاقه مند به اثربخشی و نوآوری هستند «یادگیری سازمانی» مورد توجه است.

یادگیری سازمانی منجر به نوآوری می شود، بدین معنا که فرایند دریافت، پردازش، ذخیره و بازیابی اطلاعات است که از دیدگاه های متفاوتی می توان به آن نگریست و ازین رو جریان مدام اطلاعات از بیرون و درون سازمان منجر به نوآوری خواهد شد. (پرز باستانمته، ۱۹۹۹)

دانشگاه فرهنگیان در این راستا اقدامات گسترده ای انجام داده است، از قبیل:

- حرکت به سمت توسعه یادگیری الکترونیکی، با ایجاد و راه اندازی فناوری های نوین (فرهنگیادا)
- ایجاد تالارهای گفتگو در فضای مجازی برای تعاملات گروه هایی که دارای علائق مشترکند.
- تلاش در جهت سامان دادن به مسائل امار و اطلاعات و یکپارچه سازی سامانه ها
- توسعه ارتباطات بین الملل و در راس آن دریافت مجوز تاسیس کرسی تربیت معلم یونسکو
- پیشنهاد و برنامه ریزی جهت برندینگ نمودن دانشگاه فرهنگیان از طریق برگزاری دوره های ضمن خدمت برندینگ و مدیریت برند در دانشگاه فرهنگیان برای کلیه نیروهای صفی و ستادی جهت آشنایی با اهداف برندینگ و هم چنین ایفای نقش هریک از آن ها در این برنامه مهم و حیاتی

-برگزاری دوره هایی با هدف بالندگی حرفه ای کارکنان این سازمان

با تنظیم چشم انداز ۲۰ ساله و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش طی سال های اخیر، این سند به ارایه اهداف و راهکارهایی برای این سازمان به عنوان یک سازمان یادگیرنده پرداخته است، که در ذیل به برخی از آنها اشاره می شود:

-استقرار نظام ملی تربیت معلم و راه اندازی دانشگاه ویژه فرهنگیان با رویکرد آموزش تخصصی و حرفه ای تربیت محور توسط وزارت آموزش و پرورش با همکاری دستگاه های ذیربط (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، راهکار ۱-۱۱)

-طراحی و ارتقای نظام تربیت حرفه ای معلمان در آموزش و پرورش با تأکید بر حفظ تعامل مستمر دانشجو معلمان با مدارس و نهادهای علمی و پژوهشی در طی این دوره و فراهم آوردن امکان کسب تجربیات واقعی از کلاس درس و محیط های آموزشی (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، راهکار ۱-۲)

-ایجاد انعطاف در برنامه های درسی تربیت معلم متناسب با تحولات علمی و نیازهای نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی با تأکید بر رویکرد تلفیقی و به روز رسانی توانمندی های تربیتی و تخصصی معلمان (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، راهکار ۵-۱۱)

-استقرار سازوکارهای ارتقای توانمندی های معلمان برای مشارکت مؤثر آنان در برنامه ریزی درسی در سطح مدرسه، به ویژه ساز و کارهایی که به تقویت هویت حرفه ای آنان می انجامد (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، راهکار ۶-۱۱)

توسعه زمینه پژوهشگری و افزایش توانمندی های حرفه ای به شکل فردی و گروهی میان کارمندان و تبادل تجارب و دستاوردها در سطح محلی و ملی و ایجاد فرصت های باز آموزی مستمر علمی و تحقیقاتی و مطالعاتی و اختصاص اعتبارات خاص برای فعالیت های پژوهشی (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش-راهکار ۱۱-۷)

-رصد کردن تحولات نظام آموزش و پرورش و تربیت معلم و تحولات علمی در حوزه علوم تربیتی در سطح منطقه، جهان اسلام و بین الملل و بومی سازی تجربیات و یافته های مفید آنها و بهره مندی آگاهانه از آنها در چارچوب سازمان (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش-راهکار ۱۱-۹)

مشارکت فعال در تعاملات بین المللی، با اولویت جهان اسلام و انعکاس نظریات و تجربیات موفق داخلی در محافل و مراکز علمی جهانی (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش راهکار ۱۱-۱۱)

پیشینه پژوهش

برخی پژوهش های داخلی که در این زمینه انجام شده است:

محمودزاده (۱۳۸۴) به بررسی میزان آمادگی سازمان های آموزش و پرورش استان های کشور برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده بر اساس مدل پیترسنگه پرداخت و یافته های او از این پژوهش بدین شرح بود: نظام آموزش و پرورش کشور از نظر مولفه های توانمندی های شخصی، مدل های ذهنی، یادگیری جمعی و تفکر سیستم در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

موسوی، حسین (۱۳۸۴) در مقاله خود تحت عنوان «بررسی رابطه یادگیری سازمانی و اعتماد اجتماعی در سازمان با توسعه کارکنان دانشگاه های دولتی جنوب شرق کشور» دریافتند که رابطه ی معنی داری بین متغیرهای یادگیری سازمانی و اعتماد سازمانی با توسعه کارکنان وجود دارد. جشنی (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان «سازمان یادگیرنده یا مدیریت دانش» بیان می کند که امروزه نیاز سازمان به یادگیری و تغییر افزایش یافته است. اگر یک سازمان آهسته تر از محیط پیرامون خویش میل به یادگیری داشته باشد، محکوم به فناست. ازین رو تمامی سازمان های موجود بایستی یادگیرنده باشند. جعفری (۱۳۸۵) بیان می کند که سازمان های یادگیرنده با استفاده از هنر، ارزش ها و توانایی های کارکنانش و بر طبق درس هایی که با تجربه می آموزند به گونه ی مستمر تغییر میکنند و عملکرد خود را بهبود می بخشند. شعار اصلی چنین سازمان هایی «خلاقیت و نوآوری» است. مفهوم یادگیری سازمانی بیش از سه دهه است که به دنیای موسسات آموزش عالی راه یافته است. هر چند بررسی ادبیات موجود در خصوص یادگیری سازمانی نمایانگر تعدد دیدگاه هاست. (حجازی و ویسی، ۱۳۸۶)

پورمنزه و خیری (۱۳۸۷) نقل می کند: به نظر «آلین تافلر» در قرن جدید آنهایی که نمی توانند بخوانند یا بنویسند بی سواد نیستند بلکه کسانی که نمی توانند یاد بگیرند و به آموخته های خود بیافزایند.

اسدی، حسین و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی با موضوع «رابطه بین یادگیری و عملکرد سازمان در کارشناسان سازمان تربیت بدنی» به این یافته ها دست یافتند: یادگیری سازمانی و سطوح آن (یادگیری فردی، یادگیری تیمی و یادگیری سازمانی) از عوامل مؤثر در افزایش سطح عملکرد کارشناسان سازمان تربیت بدنی تاکید دارد.

نصیری، رضا و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله خود تحت عنوان «نقد و بررسی نظریه یادگیری سازمانی مارچ و اولسون بیان می دارند: مفهوم یادگیری سازمانی به سازمانی اشاره دارد که کلیه اعضای آن در راستای افزایش بینش و دانش و مهارت های فردی و گروهی تلاش می کنند، با

مبادله ی دانش و تجربه ها میان خود از تهدیدها و تنگناها درس می گیرند با یادگیری واقعی این توانایی را کسب می کنند که توانایی پذیرش تغییر و تحول را داشته باشند و به ابداع و ابتکار بپردازند و سازمان نیز فضایی مناسب برای ارایه ایده های نو فراهم می کند. برخی پژوهش های خارج از کشور در این زمینه:

روست (۲۰۰۵) در پژوهش خود اذعان داشت که سازمان ها به نحوه ی آموزش رهبران دقت داشته باشند چرا که نقش موثر آنها در یادگیری سازمانی غیرقابل انکار است. رهبران باید فضایی ایجاد کنند که در سازمان ها، یادگیری سازمانی جایگاه خود را بیابد و در کل با حمایت رهبران، ابزارهای مهم سازمان (سیستم های دانش و اطلاعات) به یادگیری سازمانی هدایت شود.

پارک و روحسکی (۲۰۰۶) در پژوهشی به بررسی مدل سازمان یادگیرنده در میان مدرسین شهر سئول با استفاده از مدل پیتر سنگه پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که این مدل سازمان یادگیرنده می تواند به طور مساوی در میان مدرسین دبیرستان های کره جنوبی پیاده سازی شود.

یافته های تحقیقاتی که در دانشگاه ویسکانسین با موضوع «مقایسه مولفه های یادگیری سازمانی در دانشگاه هایی که پروژه بهبود کیفیت علمی را اجرا کرده اند (دانشگاه های مدرن) و دانشگاه هایی که این پروژه را اجرا نکرده اند (دانشگاه های سنتی) توسط نیفه در سال ۲۰۰۲ انجام شد نشان داد که میزان یادگیری سازمانی در دانشگاه های مدرن نسبت به دانشگاه های سنتی در سطحی بالاتر قرار دارد.

موردی که در پژوهش های انجام شده در دانشگاه فرهنگیان به آن پرداخته نشده تاثیر عواملی چون مدرک تحصیلی، سوابق خدمتی و جنسیت بر میزان یادگیری کارکنان دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک سازمان یادگیرنده است. در این پژوهش علاوه بر پرداختن به رابطه نوآوری و یادگیری سازمانی، به بررسی تاثیر عوامل دموگرافی پرداخته شده و سعی در یافتن رابطه بین عوامل دموگرافیک و یادگیری سازمانی در دانشگاه فرهنگیان شده است.

بیان مساله

دانشگاه فرهنگیان در سال ۱۳۹۰ با تجمیع مراکز تربیت معلم و با هدف ایجاد تربیت و توانمند سازی معلمان و نیروی انسانی و تحول و نوآوری در سایه یادگیری سازمانی و با هدف به کارگیری مولفه های سازمان یادگیرنده در سطوح مختلف یادگیری سازمانی به وجود آمد. با توجه به موارد یاد شده و اینکه سابقه تاسیس این سازمان هنوز به یک دهه نمی رسد سوال اساسی و هدف اصلی که در این پژوهش به دنبالش هستیم این است که:

۱- یادگیری سازمانی تا چه حد در نوآوری و تحولات دانشگاه فرهنگیان و تبدیل آن به یک سازمان یادگیرنده موثر بوده است؟

۲- عواملی چون مدرک تحصیلی، سوابق خدمتی و جنسیت تا چه حد بر میزان یادگیری کارکنان دانشگاه فرهنگیان موثر بوده است؟

متغیر های تحقیق

متغیرهای پژوهش از مدل پیتر سنگه (مهارت فردی، مدل های ذهنی، بصیرت مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) استخراج شده است و عبارتند از: متغیر مستقل که یادگیری سازمانی است که برای سنجش مفهوم آن سه مولفه سطوح یادگیری پیتر سنگه (یادگیری فردی، یادگیری تیمی، یادگیری سازمانی) استفاده شده است. که میشل مارکورد و همکاران، ۲۰۰۲ در کتاب ساختار سازمان یادگیرنده سطوح یادگیری را به شرح ذیل تعریف کرده است:

یادگیری فردی: از نظر پیتر سنگه (۱۹۹۰) واحد تشکیل دهنده سازمانها، افراد هستند، وی تاکید دارد: سازمان ها به وسیله ی افراد یاد می گیرند اما یادگیری فردی، یادگیری سازمانی را تضمین نمی کند ولی یادگیری سازمانی نیز بدون آن بدست نمی آید. از منظر Argyris & Schon نیز:

«یادگیری فردی یک ضرورت است اما برای یادگیری سازمانی کافی نیست.» بر طبق نظر «جانر دینگ»: «یادگیری فردی برای، گسترش و توسعه قابلیت های محوری، تحول سازمان و آماده سازی همگان بر روی آینده نا مشخص ضروری می باشد.

یادگیری تیمی: «پاولوسکی» یادگیری تیمی را مدخل یادگیری سازمانی دانسته تاکید می کند که یادگیری تیمی پلی است برای تبدیل یادگیری به دانش سازمانی به نحوی که برای همه به اشتراک گذاشته شود.

یادگیری سازمانی: یادگیری سازمانی به وسیله ی اشتراک دیدگاه ها، تجربه، دانش و مدل های ذهنی اعضاء سازمان به دست می آید.

متغیر وابسته نوآوری سازمانی است.

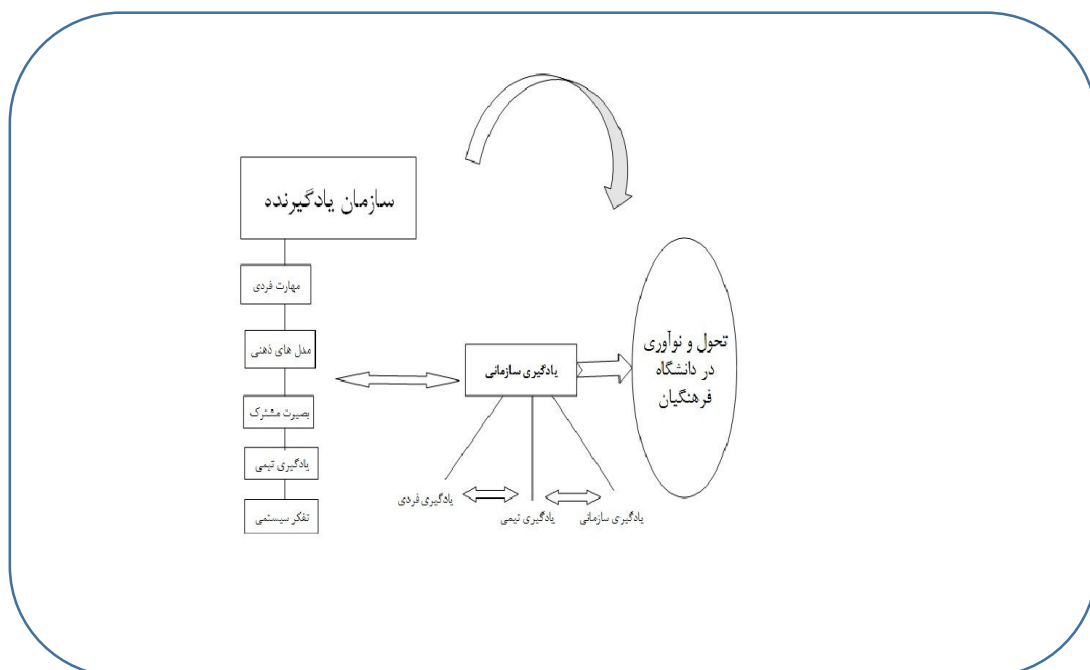
متغیر تعدیل کننده دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک سازمان یادگیرنده است که برای سنجش آن از پنج مولفه یا فرمان سازمان یادگیرنده پیتر سنگه (مهارت فردی، مدل های ذهنی، یادگیری تیمی، بصیرت مشترک، تفکر سیستمی) استفاده شده است. در این پژوهش برای سنجش متغیرها از پرسش نامه استفاده شده است. که روایی آن توسط تعدادی از اساتید مدیریت بررسی و تایید گردیده است. پایداری ابزار اندازه گیری نیز با استفاده از روش هماهنگی درونی (ضریب آلفای کرونباخ) بررسی گردید.

فرضیه های پژوهش

- فرضیه ۱- یادگیری سازمانی، اثر مثبت بر نوآوری در دانشگاه فرهنگیان دارد.
- فرضیه ۲- بکارگیری مولفه های سازمان یادگیرنده (پنج فرمان پیترسنگه) اثر مثبت بر نوآوری و تحولات دانشگاه فرهنگیان دارد.
- فرضیه ۳- متغیر دانشگاه فرهنگیان (سازمان یادگیرنده) به منزله متغیر تعدیل کننده در رابطه با یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی است.
- فرضیه ۴- نوع دانشگاه مورد بررسی بر رابطه میان متغیرها اثر گذار است.
- فرضیه ۵- عواملی چون مدرک تحصیلی، سوابق خدمتی و جنسیت بر میزان یادگیری کارکنان دانشگاه فرهنگیان موثر است.

مدل مفهومی پژوهش

بر اساس فرضیات مطرح شده، در ذیل مدل مفهومی این پژوهش بر اساس تئوری پیتر سنگه برای تاثیر یادگیری در سطوح مختلف که منجر به نوآوری در دانشگاه فرهنگیان شده، طراحی شده است. (شکل ۱)



شکل ۱

این پژوهش در ۵ بخش تدوین شده است، مقدمه که شامل مبانی نظری و پیشینه پژوهش و بیان مساله می باشد، بخش بعدی روش شناسی، سپس یافته ها و نتیجه گیری، در نهایت نیز پیشنهادات و محدودیت های پژوهش ارائه شده است.

روش شناسی پژوهش

از آنجا که در این تحقیق، بررسی رابطه بین نوآوری دانشگاهی و یادگیری سازمانی مدنظر می باشد، روش پژوهش در محدوده پژوهش های پیمایشی - توصیفی قرار دارد. جامعه آماری مورد نظر عبارتند از: کلیه اساتید و کارمندان و دانشجویان دانشگاه های فرهنگیان اصفهان (پردیس های فاطمه زهرا و شهید رجایی در سال ۱۳۹۵ بودند که نمونه پژوهش شامل ۱۰۴ نفر از کارمندان و اساتید و دانشجویان با استفاده از فرمول مورگان به طور تصادفی انتخاب شده بودند، می باشد.

ابزار پژوهش نیز پرسشنامه استاندارد سازمان یادگیرنده پیتر سنگه با پنج مولفه (آرمان مشترک، مدل ذهنی، تسلط فردی، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی) بود، که در ۳۵ گویه بسته پاسخ (هر گویه شامل ۵ طیف) - که بر طبق طیف های درجه بندی لیکرت (خیلی کم = ۱ - کم = ۲، متوسط = ۳، زیاد = ۴، خیلی زیاد = ۵) است.

روایی ابزار گردآوری توسط تعدادی از اساتید و متخصصان این زمینه و پایایی آن با محاسبه آلفای کرونباخ (۰,۹۶) مورد تایید قرار گرفت. سپس با استفاده از نرم افزار SPSS و آزمون های T مستقل و T تک نمونه ای و آنالیز واریانس و آزمون پسین توکی، داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

در این پژوهش یافته ها به شرح جداول ذیل می باشد:

جدول ۱- میزان به کارگیری و استفاده از مشخصات یک سازمان یادگیرنده طبق مدل پیترسونگه در دانشگاه فرهنگیان

سطح معناداری	آماره T	انحراف معیار	میانگین	.
۰,۰۰۰	۷,۱۷	۰,۹۹	۳/۴۹	تفکر سیستمی
۰,۰۰۰	۷,۲۲	۰,۹۷	۳/۴۹	تسلط فردی
۰,۰۰۰	۸,۴۹	۰,۹۴	۳/۵۵	یادگیری تیمی
۰,۰۰۰	۸,۴۴	۱,۰۰۷	۳/۵۹	آرمان مشترک
۰,۰۰۰	۱۱,۷۲	۰,۹۰	۳/۷۳	مدل ذهنی.
۰,۰۰۰	۹,۰۵	۰,۸۹	۳/۵۶	سازمان یادگیرنده

یافته ها نشان می دهد که سطح دانشگاه فرهنگیان از نظر ابعاد سازمان یادگیرنده، بالاتر از متوسط است. و میزان سطح بعد مدل ذهنی این سازمان در بالاترین سطح قرار دارد.

میزان سطح بعد تسلط فردی و تفکر سیستمی در پایین ترین سطح هستند و چون معناداری فرضیه صفر مبتنی بر اینکه مولفه ها با عدد ۳ مساوی باشند در رابطه ($p\text{-value} < 0.01$)، رد شده است. و سطح همه مولفه ها بالاتر از متوسط (۳) قرار دارد. (جدول ۱).

جدول ۲. نمرات دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک سازمان یادگیرنده با توجه به مدرک تحصیلی کارکنان

مدرک تحصیلی	دکتر	کارشناسی ارشد	کارشناسی	کاردانی	دیپلم
میانگین	۹۲	۹۴,۱۶	۱۰۷,۶۰	۹۶,۷۱	۹۱,۴۸
انحراف معیار	۳۵,۱۶	۲۵,۷۷	۱۹,۸۵	۱۰,۴۵	۱۴ و ۵۹

در این بررسی کارکنان (نمونه آماری) به پنج دسته براساس مدرک تحصیلی شان تقسیم بندی شدند :

(دیپلم= ۱ کاردانی= ۲ کارشناسی= ۳ کارشناسی ارشد= ۴ دکتر= ۵)

از آنالیز واریانس برای میانگین نمره سازمان و گروه های مختلف استفاده شد و بر طبق نتایج در سطح ۰,۰۱ اختلاف معنادار وجود دارد. نتایج حاصل از آزمون پسین توکی که برای یافتن اختلاف میان گروهها استفاده شده بود نشان داد که بین گروه ۳ (کارکنان دارای مدرک کارشناسی) و با گروه ۱ (کارکنان دارای مدرک دیپلم) اختلاف ۱۶,۱۲ است. ($p = 0.046$). بین گروه ۳ و گروه ۲ نیز اختلاف میانگین ۱۰,۸۹ است. ($p = 0.035$). همچنین اختلاف معناداری میان باقی گروه ها یافت نشد.

جدول ۳. مقایسه ارزیابی کارکنان زن و مرد (نمونه آماری) از منظر سازمان یادگیرنده

متغیر	جنسیت	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
سازمان یادگیرنده	زن	۱۰۱,۸۷	۲۳,۰۹	۰,۵۲۳
	مرد	۹۹,۶۸	۲۴,۸۸	

از آزمون T مستقل برای مقایسه کارمندان زن و مرد (نمونه آماری) در سازمان یادگیرنده استفاده شده است. که نتایج نشان دادند که تفاوت معنادار وجود ندارد.

جدول ۴. نمرات دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک سازمان یادگیرنده با توجه به سابقه خدمتی نمونه آماری

سابقه خدمت	کمتر از ۵	۵-۱۰	۱۱-۱۵	۱۶-۲۰	۲۱-۲۵	بیشتر از ۲۵
میانگین	۱۰۱,۰۸	۹۲,۱۱	۱۰۸,۳۴	۱۰۹,۱۶	۹۷	۸۳,۳۷
انحراف معیار	۲۵,۷۶	۲۳,۴۸	۱۹,۹۲	۱۹,۴۳	۳۰,۷	۲۷,۰۵

در این بررسی کارکنان با توجه به سوابق خدمتی به دسته های زیر تقسیم شدند:

کمتر از پنج سال = گروه ۱ ۵-۱۰ سال = گروه ۲ ۱۱-۱۵ سال = گروه ۳

۱۶-۲۰ سال = گروه ۴ ۲۱-۲۵ سال = گروه ۵ بیشتر از ۲۵ = گروه ۶

با استفاده از آنالیز واریانس، میانگین نمرات سازمان یادگیرنده و ۶ گروه ذکر شده بررسی شد و نتیجه نشان داد در سطح معنادار ۰,۰۰۱ اختلاف وجود دارد. همچنین با استفاده از آزمون پسین توکی نیز، اختلاف بین گروه ها نشان داده شد.

بر طبق نتایج به دست آمده اختلاف میانگین گروه های ۲ با ۳، ۱۶,۲۲- است. ($P=0.007$). اختلاف میانگین گروه های ۲ با ۴

۱۷,۰۴- است. ($P=0.013$). اختلاف میانگین گروه ۳ با گروه ۶، ۲۴,۹۴- است. ($P=0.011$). اختلاف میانگین گروه های ۴ با ۶، ۲۵,۷۷-

است. ($P=0.010$). اختلاف معناداری در باقی گروه ها دیده نشد.

بحث و نتیجه گیری

از آنجا که اکثر موسسات آموزشی از مدل سازمان یادگیرنده پیترسنگه برای ارزیابی خود استفاده می کنند، سعی شده است که این پژوهش مبتنی بر مولفه های این مدل باشد. در قسمت پیشینه به پژوهش هایی در زمینه تاثیر یادگیری سازمانی بر موسسات آموزشی و نوآوری در آنها اشاره شد. هدف این تحقیق بررسی تاثیر یادگیری سازمانی در تحولات و نوآوری دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک سازمان یادگیرنده در سال ۱۳۹۵ می باشد. این پژوهش به روش پیمایشی-توصیفی انجام شده است.

بر طبق یافته های این پژوهش در مورد فرضیه ۱ بین یادگیری سازمانی و نوآوری در دانشگاه فرهنگیان رابطه مثبت وجود دارد. نتایج این فرضیه، یافته های نادری، علیرضا و همکاران (۱۳۹۵)، فرخ نژاد و همکاران، چو (۲۰۰۴) «تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد و نوآوری سازمانی» را تایید می کند. کلیه کارکنان در یک سازمان یادگیرنده متعهد به یادگیری و آموزش های ضمن خدمت بوده و برای آنها یادگیری به عنوان ارزش تلقی شده و به سمت نوآوری و در نهایت بالندگی حرفه ای گام بر می دارند. نتایجی که در مورد فرضیه دوم بدست آمده مبنی بر بکارگیری مولفه های سازمان یادگیرنده (پنج فرمان پیترسنگه) و تاثیر آن بر نوآوری در سازمان است که با یافته های پژوهشی سایر محققان همخوانی دارد. این نتایج با یافته های پارک و روجسکی (۲۰۰۶) در میان مدرسان شهر سئول، محمودزاده (۱۳۸۴) در سازمان آموزش و پرورش، اسدی و همکاران (۱۳۸۷) در سازمان تربیت بدنی، موسوی و همکاران در سازمان آموزش و پرورش همسو است. در فرضیه سوم، دانشگاه فرهنگیان (به عنوان یک سازمان یادگیرنده) به منزله متغیر تعدیل کننده در رابطه یادگیری سازمانی و نوآوری سازمانی است. یعنی در چنین فضایی (سازمان یادگیرنده) یادگیری به عنوان عامل سوق دهنده به سوی تحولات و نوآوری در سازمان است، که با نظریه داجسون (۱۹۹۳) همسو است. نتایج حاصل از فرضیه چهارم بیان می دارد که نوع دانشگاه بر رابطه میان متغیرها اثرگذار است که با یافته های تحقیقاتی که در دانشگاه ویسکانسین توسط نیفه (۲۰۰۲) با موضوع «مقایسه مولفه ی یادگیری سازمانی در دانشگاه های مدرن و سنتی» انجام شده همخوانی دارد. این تحقیقات نشان دادند که میزان یادگیری سازمانی در دانشگاه هایی که پروژه کیفیت علمی را اجرا کرده اند نسبت به دانشگاه هایی که این پروژه را اجرا نکرده اند در سطحی بالاتر قرار دارند. یافته های مبنی بر فرضیه پنجم در واقع پاسخی به سوال دوم پژوهش نیز می باشد. (عواملی چون مدرک تحصیلی، سوابق خدمتی و جنسیت بر میزان یادگیری کارکنان دانشگاه فرهنگیان موثر است؟) نتایج حاصله از آزمون جدول ۲ بیانگر این بود که نمرات سازمان یادگیرنده کارمندانی که مدرک تحصیلی کارشناسی دارند بیشتر از آنهایی است که مدرکشان دیپلم و کاردانی است. لازم به ذکر است که میانگین نمرات کارمندانی که مدرک کارشناسی داشتند با کارکنانی که مدارک بالاتر داشتند تفاوت معنی داری نداشت. یافته های جدول ۳ نیز نشان داد که تفاوت معناداری میان جنسیت کارکنان در سازمان یادگیرنده وجود ندارد. یافته های حاصل از آزمون جدول ۴ بیان می کند که کارمندانی که بر اساس سوابق خدمتی شان در گروه های ۳ و ۴ قرار گرفته اند، میانگین نمراتشان در سازمان یادگیرنده بیشتر از سایر گروه ها بود. یعنی کسانی که سوابق شان بین ۱۱ تا ۲۰ سال بود.

پیشنهادها (نتایج کلی)

۱- مدیران و رهبران سازمان ها باید فرصت های آموزشی برای کارکنان در جهت مهیا نمودن موجبات رشد و پرورش استعدادها، ایجاد کنند.

۲- حمایت و تشویق گسترده مدیران دانشگاهی از اساتید و کارمندان دارای مدارک تحصیلی بالا و دعوت از آنان برای شرکت در پروژه های تحقیقاتی در راستای تحول و نوآوری در دانشگاه فرهنگیان

۳- ترویج و فرهنگ سازی در درون سازمان در زمینه چشم انداز و سرنوشت مشترک

۴- تقویت انگیزه یادگیری در کارمندان (تشویق های مادی و معنوی)

در پژوهش های پیشین که در این زمینه در دانشگاه های فرهنگیان و سازمان های آموزش و پرورش انجام شده به بررسی متغیر هایی چون سابقه خدمت، جنسیت و مدرک تحصیلی پرداخته نشده است. کارمندان دارای سوابق بالا به علت بالا رفتن سن، خستگی و نزدیک شدن به سال های پایانی خدمت خود نیازی به یادگیری در خود احساس نمی کردند. در همین بحث کارمندان دارای مدارک تحصیلی بالا (ارشد و دکترا) نیز خود را در سطح بالایی از دانش دانسته و آنها هم در خود نیازی به یادگیری نمی دیدند.

کارمندان دیپلمه و کاردان نیز به دلیل عدم آگاهی کافی در کلاس های ضمن خدمت شرکت نمی کردند و تمایلی برای شرکت در فعالیتهای تیمی از خود نشان نمی دادند. در واقع می توان اذعان داشت اصلی ترین دلیل تفاوت در میان گروه های ذکر شده مربوط به انگیزه یادگیری است.

به علت وسیع بودن دامنه یادگیری سازمانی و پراکندگی پردیس ها در سراسر کشور در این پژوهش تنها امکان بررسی پردیس های مستقر در شهر اصفهان پرداخته شده است. از دیگر محدودیت هایی که با آن مواجه بودم ترکیب کارکنان ثابت و مامور از آموزش و پرورش در دانشگاه فرهنگیان بود که در میزان کارایی آنها تفاوت های فاحشی آشکار بود که نیاز به بررسی و پژوهش به صورت جداگانه و اساسی دارد.

منابع و مراجع

- [۱] آهنگری نمین، عذرا. ۱۳۸۹. بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی و توانمند سازی کارکنان سازمان مرکزی بانک سپه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی
- [۲] اعرابی، م. و فخاریان، م. ۲۰۰۹. میزان یادگیری سازمانی در صنایع تولید شیر. فصلنامه تحقیق مدیریتی. ش (۱)، صص ۱۰۹-۱۲۹
- [۳] الوانی، سید مهدی. ۱۳۸۴. مدیریت عمومی. تهران: نشر نی
- [۴] سند تحول بنیادین وزارت آموزش و پرورش. ۱۳۹۰. صص ۴۴-۴۸
- [۵] سنگه، پیتر. ۱۳۸۲. پنجمین فرمان. ترجمه حافظ کمال هدایت و محمد روشن. چاپ چهارم، تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی
- [۶] شریفی، اصغر و اسلامی، فاطمه. ۱۳۸۷. بررسی رابطه ی میان یادگیری سازمانی و به کارگیری فناوری های ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد گرمسار. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ش (۲).
- [۷] محمودزاده، م. ۱۳۸۴. بررسی میزان آمادگی سازمان های آموزش و پرورش استان های کشور برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی
- [8] park, J.H & Rojewski, j.w. (2004). The learning organization Model Acrosss Vocational and Academic Teacher Groups. Career and Technical Education Research, 31 (1), 23-48
- [9] Chasto, I, Badger, B, Sadler E. Organization learning Style, Competencies and Learning Systems in small UK manufacturing firms. International Joral of operations and production management. 2001; 21(11): 1417-1432