

پژوهشنامه تربیتی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد

شماره 30

ارزیابی دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه قم بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو

از دیدگاه اعضای هیات علمی

سیف اله فضل الهی¹

چکیده:

هدف ارزیابی وضعیت دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه قم بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو از دیدگاه اعضای هیات علمی، و روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری اعضای هیات علمی دو دانشگاه بودند که تعداد 206 نفر از آنان بر اساس جدول برآورد نمونه از روی حجم جامعه مورگان و کرجسی و به شیوه تصادفی طبقه ای و ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات آزمون سریع برای تشخیص سازمان یادگیرنده (FLO) باب گانز، حاوی تعداد 11 سوال بسته پاسخ در طیف لیکرت با پایایی 0.79 می باشد تجزیه و تحلیل اطلاعات براساس روشهای آمار توصیفی و آزمون های استنباطی Z تک گروهی و T برای مقایسه میانگین دو گروه مستقل نشان داد: 1- دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه دولتی قم از نظر معیارهای ارزیابی از وضعیت مناسبی بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو برخوردار نیستند. 2- بین وضعیت دو دانشگاه در برخورداری از معیارهای سازمان یادگیرنده پیشرو تفاوت معنی داری وجود ندارد 3- از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاههای مذکور، هیچکدام از معیارهای ارزیابی نمره Z بالاتر از Z بحرانی بدست نیاوردند.

واژگان کلیدی: سازمان یادگیرنده پیشرو / دانشگاه آزاد اسلامی / دانشگاه قم / ارزیابی

¹ مدیر گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد

مقدمه:

سازمانهای پیشرو سازمانهای هستند که دارای مشتریان با انگیزه ای هستند که باز می‌گردند. کارکنان با روحیه که روز به روز بهتر کار می‌کنند. سهام دارانی که سود شیرین و شرافتمندانه دریافت می‌کنند و در سایه اعتماد و احترام متقابل کامیاب هستند. سازمان پیشرو سازمانی است که کارکنان عملیاتی و مدیران اجرایی مانند هم با قدردانی و تشویق برای آنچه که هستند و آنچه که می‌توانند باشند مواجه هستند (اردلان، 1386ص3) این سازمانها ساختاری انعطاف پذیر و دائما "در حال تغییر و مهیا برای تحول دارند که بتوانند سریعا" به تغییرات محیطی پاسخ دهند و منابع خود را بشکلی متمرکز می‌کنند که بیشترین اثر بخشی را داشته باشند برخلاف سایر سازمانها، ساختار قدرت در سازمانهای پیشرو عمودی و افقی است تا با توزیع قدرت و موازنه آن و ایجاد مسولیت پذیری در راستای رضایت منطقی مشتریان داخلی و خارجی به شکل هماهنگ عمل نمایند. در این سازمانها، سازمان دهی ساختار بر اساس محصول است و تمام منابع لازم برای تحقیق و توسعه، مرتبط با گروهی از تولیدات است که در سازماندهی برای توسعه و خودکفایی گنجانده شده‌اند. اعضای سازمان در هر پروژه‌ای بر اساس مهارتها تجدید سازمان شده، تقسیم کار محدودی دارند و از افراد با مهارت کلی سود می‌جویند و ویژگی‌های دیگر این سازمانها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

1- مدیریت ارزشی: در مدیریت بر پایه ارزش ها که نوید دهنده رویکردی متعالی در مدیریت سازمان های پیشرو است ارزش ها در کانون توجه کارکنان قرار گرفته و آنان را بر می‌انگیزند و به عنوان عامل وفاق تضمین کننده یکپارچگی و انسجام و سازماندهی می‌باشند. ارزش ها به عنوان مبنایی که کیفیت زندگی سازمان را تعریف کرده و جهت‌گیری های اصولی را نشان می‌دهد که از طریق آن برنامه ها به هدف ها تبدیل می‌شوند و برای تحقق هدف ها دستورالعمل هایی تعیین می‌شود و به همین ترتیب آرایش مدیریتی سازمان شکل می‌گیرد. در فرهنگ سازمانی مبتنی بر مدیریت ارزشی، رعایت موازین

اخلاقی در تعامل با مشتریان، کارکنان وسایر ذینفعان سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است. مدیریت ارزشی از همه مدیران و سرپرستان می خواهد که دست به انتخاب استراتژیک بزنند با این معنا که پوسته مدیریتی وسرپرستی خود را بشکنند و یادگیری رفتارهای رهبرانه رادر هر جایگاهی که هستند در دستور قراردهند. همچون رهبران بیندیشند و همچون رهبران عمل کنند. (ملکی فر، 1381، ص21)

مدیریت ارزشی تلاشی تیمی با رویکرد سیستمی برای بهبود کیفیت و عملکرد کالاها، مهندسی پژوهش ها، سیستم ها، فرآیندها یا خدمات با کمترین و اثر بخش ترین هزینه چرخه حیات است. تفکر ارزشی در واقع شالوده مدیریت ارزشی یا مدیریت بر پایه ارزشها (mbv)¹ را تشکیل می دهد، نه مدیریت بر پایه دستور عمل ها (mbi)² و نه مدیریت بر پایه هدف ها(mbo)³.

2- ساختار قدرت: ساختار قدرت در بیشتر سازمان های غیر پیشرو به صورت عمودی است. یعنی واحدهای مختلف یک سازمان بر اساس موقعیت منطقه ای، نوع محصول تولیدی یا وظایف محوله از نظر قدرتی که در اختیار دارند با یکدیگر متفاوتند و همین قدرت و اختیارات است که باعث می شود با تعصب تمام از قلمرو افراد و منافع در اختیار خود مراقبت کنند. در ساختار سنتی واحدهای سازمان طبعاً "مخالف خطوط تولید همانگ هستند زیرا این پدیده را تهدیدی علیه قدرت خود می دانند (هاروارد بیزنس، 1380، ص). لذا در سازمان های پیشرو ساختار مدیریتی عمودی وافقی به لحاظ توزیع قدرت و موازنه آن مسئولیت پذیری در کنار هم به طور هماهنگ عمل می کنند و تمام سعی و تلاش خود را بر رضایت منطقی مشتریان داخلی و خارجی سازمان قرار می دهند.

1- management by values

2- management by instruction

3 - management by objectives

3- فرهنگ سازمانی: ماهیت فرهنگ سازمانی در سازمان های پیشرو عبارتند از:

- تعامل و تبادل سازمانی: تمام واحدهای داخلی خود را زنجیره ای از مشتریان و تأمین کنندگان می بینند و با یکدیگر در مورد هزینه کیفیت به توافق می رسند.
- فضا و جو یادگیری: در سازمان مدیران وظیفه اصلی خود را تسهیل گری در امر تمرین و یادگیری اعضای سازمان می دانند. پرسیدن و پرسشگری هنجار سازمانی است. بهبود مستمر و حمایت از تجربه های جدید یکی از ویژگی های چنین سازمانی است.
- سیاست گذاری مشارکت جویانه: تمامی اعضای سازمان در تدوین استراتژی و سیاست ایفای نقش می کنند.
- اطلاعات: تکنولوژی اطلاعات برای طراحی سیستم های ارتباط و بانک های اطلاعاتی و دسترسی آسان تمام افراد سازمان به نحوی که افراد بدانند شرایط چیست؟ و توانند تصمیم های درستی بگیرند است.
- ساختار توانمند سازی: واحدهای سازمانی برای پاسخگویی به تغییرات طراحی و باز طراحی می شوند.
- فرصت خود توسعه ای برای همه: افراد تشویق و ترغیب می شوند به این که در قبال توسعه و یادگیری خود تعهد و مسئولیت بپذیرند. بودجه یادگیری با نظر خود فرد تخصیص می یابند که چه دوره های آموزشی را باید بگذارند. کار راهه شغلی، ارتباطی مستقیم با یادگیری فردی و گروهی شخص دارد.
- پایش گران برون سازمانی: سیستم های مالی و بودجه، سیستم پاداش و دستمزد منعطف، حافظه سازمانی و مدیریت دانش و سرانجام یادگیری بین سازمانی، برای همکاری با رقبا، مشتریان، تأمین کنندگان و شرکای تجاری برای تبادل اطلاعات و دانش و محک

زنی رقابتی از بهترین ها در صنعت و در صنایع دیگر از مکانیزم های سازمان یادگیرنده است (لشکر بلوکی، 1382، ص 51).

3-مدیریت دانایی: در سازمان های پیشرو، مدیریت دانایی نقش حیاتی در حمایت از یادگیری سازمانی ایفا می کند، زیرا تسهیم اثربخش، دانایی جمعی را تسهیل می کند مدیریت دانایی فرآیند سیستماتیک منسجمی است که ترکیب مناسبی از فناوری های اطلاعاتی و تعامل انسانی را به کار می گیرد تا سرمایه های اطلاعاتی سازمان را شناسایی، مدیریت و تسهیم کند (اردلان وهمکاران، 1386، ص 26).

4-رهبری: سازمان های پیشرو، رهبرانی دارند که سمت و سوهای روشنی برای سازمان خود تعیین و ارائه می کنند. این رهبران سازمان را متحد کرده و آنها را برای به حرکت درآوردن کارکنانشان ترغیب می کنند. ارزشها، اصول اخلاقی، فرهنگ و ساختار اداری را به گونه ای در سازمان مستقر می کنند که هویت و جذابیت واحدی در ذهن ذینفعان ایجاد کند. در سازمان های متعالی، رهبران در سطوح مختلف سایر کارکنان را به طور مداوم به سمت تعالی به حرکت در می آورند. به گونه ای که به عنوان الگویی شاخص برای عملکرد شناخته می شوند.

رهبران با تقدیر از ذینفعان و همکاران، با آنان در اجرای فعالیت های بهبود مشترک به رهبری سازمان می پردازند. در تلاطم ها با ثابت قدمی در قبال مقاصد سازمان اطمینان خاطر ذینفعانشان را جلب می کنند. در چنین شرایطی، توانمندی های خود را در سازگار نمودن جهت گیری های سازمانی در قبال تحركات و تغییرات سریع محیط خارجی، نشان می دهند و کارکنانشان را با خود همراه می کنند. (اردلان وهمکاران، 1386، ص 27)

5- اهمیت دادن به مشتری¹: اولین کلید موفقیت برای رهبران و مدیران اجرایی سازمان های پیشرو اهمیت دادن به مشتری می باشد که انتظارات مشتریان را برآورده ساخته و بهترین منافع آنها را مدنظر قرار می دهند

6- ابتکار و نوآوری در تولید²: دومین کلید موفقیت مدیران اجرایی شرکت های پیشرو بر ابتکار تولید متمرکز بوده است.

7- کارکنان متعهد³: سومین کلید موفقیت شرکت های پیشرو تعهد کارکنان و انعطاف سازمانی است که این افراد باعث می شوند شرکت هایشان دارای آن باشند. در حقیقت عامل پیشرو و موفقیت سازمان نه اهمیت دان به مشتریان و نه ابتکار و نوآوری در تولید است، بلکه هر دو با وجود کارکنان متعهد که از شالوده پذیرش، اعتماد و احترام به مقام و پتانسیل تولیدی هر فرد در سازمان ناشی می شود توسعه می یابد. این شالوده ایجاد یک "تیم موفق" از افراد متعهد، دستیابی به اهداف و مقاصد سازمان را تسهیل می کند.

از طرف دیگر در جهان رقابتی امروز، سازمانهایی شانس بقا دارند که بتوانند خود را پیوسته با تغییرات محیط پیرامونی وفق دهند. تغییرات محیطی، سازمانها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط خود، به دنبال بهترین راهکارها و رویهها باشند تا بدین ترتیب به مزیت رقابتی دست یابند. بنابراین، یکی از راههای کسب مزیت رقابتی پایدار، تأکید بر یادگیری مستمر کارکنان به منظور نیل به اهداف سازمانی با حداکثر اثر بخشی است. (سبحان نژاد، شهلائی و یوزباشی، 1385، ص 21). برای مفهوم سازمان یادگیرنده تعاریف متعددی ارائه شده است هوبر(1991) معتقد است سازمان یادگیرنده در طول زمان می آموزد، تغییر می کند و عملکرد هایش را متحول می سازد. زمانی می توان ادعا کرد که سازمان یادگیرنده است که بتواند از طریق فرایند ارتباط، دامنه رفتارهایش را

1 - Care of customers

2 - product innovation

3 - committed people

تغییر و بهبود بخشید. داجسون (1993) سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌داند که با ایجاد ساختارها و راهبردها به ارتقای یادگیری سازمانی کمک میکند. که یادگیری همه اعضای خود را آسان ساخته است و به طور مستمر خویشتن را دگرگون و متحول می‌سازد. مارکوارت (2002) تعریف نسبتاً جامعی ارائه کرده است. به موجب این تعریف، سازمان یادگیرنده، سازمانی است که با قدرت و به صورت جمعی یاد می‌گیرد و دائماً خودش را به نحوی تغییر می‌دهد که بتواند با هدف و موفقیت مجموعه سازی به نحو بهتری اطلاعات را جمع آوری، مدیریت و استفاده کند مایکل مارکوارت در کتاب «ایجاد سازمان یادگیرنده» اصول سازمان یادگیرنده را پنج سیستم فرعی می‌داند که عبارت اند از:

1- پویایی یادگیری: منظور از پویایی یادگیری فرایند مستمر و راهبردی یادگیری است که با کار تلفیق شده است و به موازات آن بازخورد و اجراء می‌شود. و بیشتر بر خلاقیت و یادگیری پویا متمرکز است؛ بنابراین، یادگیری پویا آن نوع از یادگیری است که طی زمان بهبود پیدا می‌کند (مارکوارت، 2002).

2- تحول سازمانی: در این تحقیق، چهار عامل چشم انداز، فرهنگ، راهبرد و ساختار به عنوان ابعاد چهارگانه زیر سیستم سازمان مطرح می‌شود (مارکوارت، 2002).

3- توانمندسازی افراد: شامل به وجود آوردن اعتماد، تفویض اختیار به کارکنان، به وجود آوردن انگیزه رهبری، گسترش ارتباط عمومی، تشویق محیط کاری خلاق، قدر شناسی و پاداش فراوان .

4- مدیریت دانش: که مشتمل بر کسب، ایجاد، ذخیره، تحلیل و داده کاوی، انتقال و توزیع دانش است. (مارکوارت، 2002).

5- فناوری: دو بعد کلیدی فناوری که سازمان های یادگیرنده پشتیبانی می‌کنند، شامل فناوری برای مدیریت دانش و فناوری برای افزایش سرعت و کیفیت یادگیری است (مارکوارت، 2002).

با توجه به این پنج بعد ویژگی های اساسی سازمان یادگیرنده عبارتند از:

الف) یادگیری در سازمان در سطح فردی، گروهی و سازمانی اتفاق می افتد؛

ب) فرهنگی در این سازمان قابل اتخاذ است که قادر به یکی کردن روابط است و می تواند یادگیری را بالا برد. کار گروهی، مدیریت خود و مشارکت را بهبود بخشد. رویکردی وجود دارد که اهداف و خواسته های آینده خود را به دست می آورد. راهکار مربوط به فعالیت، تاکتیک، نقشه و روش، برای اجرای این رویکرد بکار گرفته می شود که باعث کسب، انتقال و به کارگیری اطلاعات می شود و ساختاری که ارتباطات، جریان اطلاعات، مسئولیت پذیری و همکاری را به حداکثر می رساند.

ج) گروه های سازمانی به واسطه کارمندان، مدیران، مشتریان و سهامداران با هم یکی شده و توان یادگیری آنان افزایش می یابد؛

د) کسب اطلاعات، انتقال و استفاده از آنها بخشی از یک فرایند تعاملی است؛

ر) ابزارهای اطلاعاتی و شبکه های فناوری، امکان بکارگیری و انتقال اطلاعات را فراهم می کنند (بریو¹، 2006).

بسیاری از نظریه پردازان مدیریت، سازمان یادگیرنده را سیستمی زنده و رو به تکامل می دانند که به طور مداوم از طریق دستیابی به دانش، عملکرد خود را بهبود می بخشد. دو عنصر «اندیشیدن به آینده یا آینده سازی» و «افزایش ظرفیت یادگیری» نقطه مشترکی است که همه نظریه پردازان سازمان های یادگیرنده بر آن تاکید دارند. در هزاره جدید، سازمان هایی قادر به حفظ و ادامه حیات خواهند بود که یادگیرنده باشند و سازمانی که یادگیری مولد نداشته باشد نخواهد توانست در عصر حاضر به حیات خود ادامه دهد (قربانی زاده، 1388، ص).

¹ - Berrio

یادگیری سازمانی و مدیریت دانش توانایی ایده‌پردازی و خلاقیت را ارتقا می‌بخشند و در صورتی که زمینه لازم برای ارتقای هوش سازمان‌ها فراهم شود، سازمان‌ها با صرف انرژی کمتر اما با اقدامات هوشمندانه تحقق یافتن اهداف را تسریع و تسهیل می‌بخشند. همچنین به دلیل افزایش قدرت سازگاری آن‌ها با محیط، دوام و بقای آن‌ها نیز تضمین می‌شود و چون دانش یک منبع مهم برای یادگیری موارد نو، ایجاد هسته‌های رقابت و بنیان نهادن موقعیت‌های جدید برای سازمان است. دستیابی به مزیت رقابتی پایدار در گروه ظرفیت و توانایی سازمان در استفاده صحیح از منابع مبتنی بردانش سازمان است (هاشمی و هاشمی، 1389، ص).

ضرورت تبدیل شدن سازمان به سازمان یادگیرنده از آنجا ناشی می‌شود که با افزایش پیچیدگی و سرعت تغییرات محیطی، عدم اطمینان در محیط سازمانی فزونی یافته است. سازمان‌ها نیاز بیشتری به دانش و آگاهی گسترده از عوامل محیطی دارند تا بتوانند خود را با تغییر و تحولات محیطی تطبیق دهند. در حقیقت، در دنیای متغیر، فرایند یادگیری نیز متحول شده است. زمانی که آینده امتداد حال بود، معقول به نظر می‌رسید که فرض کنیم آن چه امروز کارساز است، سال بعد هم می‌تواند مؤثر باشد. (سبحانی‌نژاد، شهائی و یوزباشی، 1385، ص 95).

دانشگاهها از جمله مراکز اصلی تولید و اشاعه دانش محسوب می‌شوند و نقش حیاتی در پیشبرد سطح علمی جامعه دارند دانشگاهها با به کارگیری صحیح ویژگیهای سازمانهای یادگیرنده و پیشرو و استفاده از امکانات آن در امر تسریع و تسهیل دستیابی به اطلاعات قادر خواهند بود قابلیت‌های دانش پروری خود را افزایش داده و به مزیت رقابتی درمقایسه با سایر دانشگاهها و مراکز رقیب دست یابند استفاده مؤثر از این توانمندی می‌تواند منافع اقتصادی نیز برای دانشگاهها به دنبال داشته باشد از جمله منابع درآمدزایی دانشگاهها می‌توان به فروش محصولات علمی مانند مقالات و تألیفات و جذب دانشجویان از سایر کشورها برای تحصیل اشاره کرد. از آن می‌توان در انجام پژوهشهای گروهی و بین رشته‌ای و فراهم نمودن امکان ارتباط پژوهشگران با مراکز تحقیقاتی و دانشگاههای دیگر، اشتراک دانش و

انجام تحقیقات گسترده تر و پیشبرد بیشتر علم و دسترسی سریع تر و مؤثرتر مدیران به اطلاعات مورد نیاز برای تصمیم گیری استفاده کرد.

پیاده سازی مؤثر سازمان یادگیرنده پیشرو، مستلزم حمایت همه جانبه مدیران دانشگاهها و اعمال تغییراتی در فرهنگ و ارزشهای سازمان، ساختار سازمانی، سیستم پاداش دهی... و حرکت به سمت اهداف آن می باشد (فتح الهی، افشار زنجانی و نوروزی، 1388، ص 546). به منظور بهینه سازی دانشگاهها به عنوان سازمان یادگیرنده پیشرو و اعمال تغییرات موردنیاز، لازم است دانشگاه از وضعیت موجود آن آگاهی داشته باشند. ارزیابی وضعیت از نظر معیارهای سازمان های یادگیرنده پیشرو راهی برای آگاهی از وضعیت موجود است. و این کار تحقیقاتی می تواند گامی اساسی در کاهش میزان ریسک و شکست و جلوگیری از تحمل هزینه ها و تسریع فرایند رو به رشد تولید دانش و تحقق اهداف چشم انداز آتی آموزش عالی در افق دور و ماندن در عرصه رقابت علمی در عرصه ملی و فرا ملی باشد. لذا در این تحقیق دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم و دانشگاه دولتی قم از بزرگترین مراکز آموزش عالی استان قم بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو از دیدگاه اعضای هیات علمی مورد ارزیابی و مقایسه قرار گرفته اند اهداف تحقیق عبارتند از: 1- ارزیابی دانشگاه دولتی قم بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو از دیدگاه اعضای هیات علمی. 2- ارزیابی دانشگاه آزاد اسلامی قم بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو از دیدگاه اعضای هیات علمی. 3- مقایسه وضعیت دانشگاه دولتی و دانشگاه آزاد اسلامی قم از نظر معیارهای سازمان یادگیرنده پیشرو. 4- جلب توجه و حساسیت مدیران و مسولان آموزش عالی نسبت به اهمیت مساله. بر اساس اهداف، سوالات اصلی این تحقیق عبارتند از:

- 1- وضعیت دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو از دیدگاه اعضای هیات علمی چگونه است؟ 2- وضعیت دانشگاه قم بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو از دیدگاه اعضای هیات علمی چگونه است؟ 3- آیا بین وضعیت دانشگاه قم و دانشگاه آزاد

اسلامی واحد قم در مورد معیارهای ارزیابی سازمان یادگیرنده پیشرو تفاوت معنی‌دار آماری وجود دارد؟

روش :

روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل کل اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه دولتی قم هستند که در نیم سال دوم سال تحصیلی 90-89 مشغول انجام وظیفه بودند که تعداد آنها براساس اعلام مسئولین مجموعاً 328 نفر (149 نفر دانشگاه آزاد و 179 نفر دانشگاه دولتی قم) می باشند که تعداد 206 نفر آنان (106 نفر دانشگاه آزاد و 100 نفر دانشگاه دولتی) بر اساس جدول برآورد حجم نمونه از روی حجم جامعه مورگان و کرجسی (اقتباس از حسن زاده، 1385، ص133) به شیوه تصادفی طبقه ای و ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه آزمون سریع برای تشخیص سازمان یادگیرنده (FLO)¹ باب گانز² (1996) حاوی 11 سؤال بسته پاسخ در طیف 5 درجه ای لیکرت استفاده گردیده است. که طبق این پرسشنامه اگر مجموع امتیاز کمتر از 25 باشد باید برای ایجاد سازمان یادگیرنده پیشرو تلاش کرد اگر امتیازات بین 26 تا 35 باشد در ایجاد سازمان یادگیرنده سریع ضعیف هستند و اگر امتیازات بین 35 تا 45 باشد وضعیت خوب است و اگر امتیازات بین 46 تا 55 باشد سازمان مورد ارزیابی بسیار برجسته است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات علاوه بر روشهای آمار توصیفی از جمله میانگین، انحراف استاندارد و واریانس از آزمون T برای مقایسه دو گروه مستقل نیز جهت تصمیم گیری استفاده شده است.

یافته ها:

یافته‌های پژوهش در قالب سؤالات تحقیق در این بخش ارائه شده است سؤال اول تحقیق عبارت بود از: وضعیت دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو از

¹-The faster learning organization

² -Bob guns

دیدگاه اعضای هیات علمی چگونه است؟ پاسخ آزمودنی‌ها به گویه‌های مرتبط با این سوالات در جدول 1 ارائه شده است.

جدول 1- نتایج ارزیابی دانشگاه آزاد اسلامی بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو.

R	CV	Z	s^2	SD	\bar{x}	$\sum x$	معیارهای ارزیابی	ردیف
2	35/7	-0/589	/793 0	0/891	2/49	264	وضعیت استراتژیک خود را به طور واقعی ارزیابی می کند	1
4	37/5	-5/29	/895 0	0/946	2/518	272	چشم اندازی روشن و انگیزه بخش به عنوان سازمان یاد گیرنده پیشرو دارد	2
7	40/1	-3/74	/104 1	1/05	2/615	272	به سرعت و به طور اثر بخش به شرایط محیطی پاسخ میدهد.	3
8	40/3	-6/55	/926 0	0/962	2/385	250	به سرعت اطلاعات را به دانش تبدیل می کند.	4
1 0	43/5	-4/83	/177 1	1/085	2/49	264	فناوری به روز دارد	5
1	33/7	-3/9	/805 0	0/897	2/66	282	به طور مستمر چرخه زمانی را کاهش می دهد	6
1 1 1	44/9	-5/11	/214 1	1/101	2/453	260	بیشتر نو آور است تا رقابتی	7
9	40/8	-2/82	/215 1	1/102	2/698	286	با اطمینان و قدرت تغییر را مدیریت میکند	8
5	38/9	-5	0/96	0/98	2/519	262	عملکردش را از طریق بهبود تدریجی و پیشرفتهای سریع توسعه می دهد	9
6	39/5	-0/17	/392 1	1/179	2/98	310	تیم های کاریش همانند کسب و کارهای کوچک فعالیت می کند	10
3	37/3	-2/659	/044 1	1/022	2/736	290	از طریق رقابتش فعالیت می کند	11
$\sum \bar{x} = 28/544$		$n = 106$		$\bar{X}_T = 2/59$		3012 = امتیاز کل		

داده های جدول 1، دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو را نشان می دهد داده ها گویای این است که همه گویه ها میانگین کمتر از متوسط میانگین مورد انتظار (3) کسب کرده اند و نمره Z همه گویه ها از Z بحرانی برای یک آزمون یک دامنه در سطح اطمینان 0/99 و $a = 0/01$ (2/33) کمتر است که بیانگر مناسب نبودن وضعیت دانشگاه در تمام گویه های ارزیابی است. تحلیل داده ها بیانگر این است که گویه 6) به طور مستمر چرخه زمانی را کاهش می دهد) با کسب میانگین 2/66 و انحراف استاندارد 0/897 و ضریب پراکندگی 33/7 در رتبه اول قرار گرفت و پس از آن گویه 1) (وضعیت استراتژیک خود را به طور واقعی ارزیابی می کند) با میانگین 2/49 و انحراف استاندارد 0/891 و ضریب پراکندگی 35/7 در جایگاه دوم و گویه 11) (از طریق رقابتش فعالیت می کند) با میانگین 2/736 و انحراف معیار 1/022 و ضریب پراکندگی 37/3 رتبه سوم را به خود اختصاص داده است. سؤال دوم تحقیق عبارت بود از: وضعیت دانشگاه دولتی قم بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو از دیدگاه اعضای هیات علمی چگونه است؟ پاسخ آزمودنیها به گویه های مرتبط با این سوالات در جدول 2 ارائه شده است.

جدول 2- نتایج ارزیابی دانشگاه قم بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو.

R	CV	Z	s^2	S	\bar{x}	$\sum x$	معیارهای ارزیابی	ردیف
3	38/5	-0/375	1/28	1/132	2/94	294	وضعیت استراتژیک خود را به طور واقعی ارزیابی می کند	1
2	27/38	-0/064	1/235	1/11	2/9	290	چشم اندازی روشن و انگیزه بخش به عنوان سازمان یادگیرنده پیشرو دارد	2
1	35/57	-3/05	0/857	0/925	2/6	260	به سرعت و به طور اثر بخش به شرایط محیطی پاسخ میدهد.	3
6	40/72	-2/516	1/138	1/067	2/62	262	به سرعت اطلاعات را به دانش تبدیل می کند.	4
5	39/96	-0/693	1/306	1/143	2/86	286	فناوری به روز دارد	5
7	42/76	-3/052	1/17	1/082	2/53	248	به طور مستمر چرخه زمانی را کاهش می دهد	6
8	42/91	-1/96	1/32	1/15	2/68	268	بیشتر نو آور است تا رقابتی	7
10	46/85	-3/35	1/32	1/148	2/45	268	با اطمینان و قدرت تغییر را مدیریت میکند	8
4	39/45	-0/488	1/33	1/152	2/92	286	عملکردش را از طریق بهبود تدریجی و پیشرفتهای سریع توسعه می دهد	9
9	45/82	-4/7	1/112	1/054	2/3	230	تیم های کاری همانند کسب و کارهای کوچک فعالیت می کند	10
11	47/89	-3/8	1/3	1/14	2/38	238	از طریق رقابتش فعالیت می کند	11
$\sum \bar{x} = 29/18$		$n = 100$		$\bar{X}_T = 2/65$		2930 = امتیاز کل		

داده های جدول 2 دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه قم را به عنوان سازمان یادگیرنده پیشرو را نشان می دهد داده ها گویای این است که اولاً همه گویه ها نمره میانگین کمتر

از متوسط میانگین مورد انتظار (3) کمتر است و ثانیاً نمره Z همه مولفه ها از Z بحرانی برای یک آزمون یک دامنه در سطح اطمینان 0/99 و $a = 0/01$ (2/33) کمتر است که بیانگر مناسب نبودن و وضعیت در هیچ کدام از معیارهای ارزیابی؛ در دانشگاه قم از دیدگاه اعضای هیأت علمی است. تحلیل داده‌ها بیانگر این است که گویه 3 به (به سرعت و به طور اثر بخش به شرایط محیطی پاسخ میدهد) با میانگین (2/6) انحراف استاندارد (0/925) و ضریب پراکندگی (35/57) در رتبه اول قرار گرفت و پس از آن گویه 2 (چشم اندازی روشن و انگیزه بخش به عنوان سازمان یادگیرنده پیشرو دارد) با میانگین (2/9) و انحراف استاندارد (1/11) و ضریب پراکندگی (38/27) در جایگاه دوم و گویه 1 (وضعیت استراتژیک خود را به طور واقعی ارزیابی می کند) با میانگین (2/94) و انحراف معیار (1/132) و ضریب پراکندگی (38/5) رتبه سوم را به خود اختصاص داده است. سؤال سوم تحقیق عبارت بود از: آیا بین وضعیت دانشگاه قم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم در مورد معیارهای ارزیابی سازمان یادگیرنده پیشرو تفاوت معنی دار آماری وجود دارد؟ پاسخ آزمودنیها به گویه های مرتبط با این سوالات در جدول 3 ارائه شده است

جدول 3- مقایسه نتایج ارزیابی دانشگاه آزاد و دولتی قم به عنوان سازمان یادگیرنده پیشرو.

شاخص آماري دانشگاه	\bar{x}	S	s^2	T	DF	Ta(0/01)
آزاد اسلامی	2/59	1/019	1/039	0/133	20	2/819
دولتی	2/65	1/1	1/21			

جدول مقایسه نتایج ارزیابی دو دانشگاه آزاد و دولتی قم به عنوان سازمان یادگیرنده پیشرو از دیدگاه اعضای هیأت علمی نشان میدهد بر اساس آزمون T برای مقایسه میانگین

دو گروه مستقل، جدول T محاسبه شده (0/133) از جدول T در سطح اطمینان 0/99 و $\frac{a}{2} = 1/01$ و $df=22$ (2/819) کوچکتر است پس فرضیه صفر تأیید می شود با توجه به معنی دار نبودن تفاوت میانگین نمرات ارزیابی دو دانشگاه، با اطمینان 0/99 میتوان نتیجه گرفت که بین دو دانشگاه از نظر معیارهی سازمان یادگیرنده پیشرو و تفاوت وجود ندارد و سطح دو دانشگاه، تقریباً یکسان است و هر دو دانشگاه از نظر اعضای هیأت علمی ایجاد سازمان یادگیرنده پیشرو ضعیف می باشند.

بحث و نتیجه گیری:

برخورداری از ویژگیهای سازمان یادگیرنده پیشرو برای دانشگاهها و مراکز آموزش عالی بعنوان مهمترین مراکز تولید علم یک ضرورت اجتناب ناپذیر است تا بتوانند در عرصه رقابت علمی و تولید دانش با برخورداری از ویژگیهای سازمانهای یادگیرنده پیشرو؛ به طور مداوم از طریق دستیابی به دانش، عملکرد خود را بهبود بخشیده، با استفاده از دو عنصر «اندیشیدن به آینده یا آینده سازی» و «افزایش ظرفیت یادگیری» بتوانند به حیات خود ادامه داده و با ارتقای توانایی ایده پردازی و خلاقیت و با صرف انرژی کمتر اقدامات هوشمندانه تحقق اهداف متعالی خود را تسریع و تسهیل نمایند

هدف پژوهش ارزیابی و مقایسه وضعیت دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه قم بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو از دیدگاه اعضای هیات علمی بود که نتایج بدست آمده نشان داد: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم و دانشگاه قم در هیچکدام از معیارهای ارزیابی از وضعیت مناسبی بعنوان سازمان یادگیرنده پیشرو برخوردار نیستند. و بین وضعیت دو دانشگاه در برخورداری از معیارهای سازمان یادگیرنده پیشرو تفاوت معنی داری وجود ندارد. و از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاههای مذکور، هیچکدام از معیارهای ارزیابی نمره Z بالاتر از Z بحرانی بدست نیاوردند. با توجه به نتایج تحقیق، تداوم روند فعلی وضعیت دانشگاههای آزاد اسلامی و دانشگاه قم از نظر معیارهای ارزیابی سازمان یادگیرنده پیشرو، نه تنها موجب شکل گیری سازمانهای نامتوازن، بلکه موجب افزایش شکاف دانشگاه با دانشگاههای برتر

کشور و دنیا شده، ماندگاری آنان را در عرصه رقابت متزلزل می نماید. لذا باید با ایجاد تغییرات بنیادین به سوی سازمان یادگیرنده پیشرو گام برداشته در تولید علم و دانش به بازاریابی و بازآفرینی نظام آموزشی بپردازند

کتابنامه:

- اردلان، محمد رضا و جمشیدیان، مهدی. (1376). سازمان‌های پیشرو. اعرابی، محمد و ایزدی، داوود. (1379). سازمان‌های پویا، آموزش و پرورش علمی. تهران؛ دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- آراسته، حمیدرضا و عنایتی، ترانه. (1388). بررسی وضعیت دانشگاه‌های آزاد اسلامی براساس ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده. مجله آموزش عالی ایران، ش 3 (204)، ص 47-63.
- آگستام، لنا. (2006). سازمان یادگیرنده یا مدیریت دانش؟ (ترجمه شمس الله جشنی)، تدبیر ش 198.
- آلن، رادینگ. (1379). مدیریت دانش: موفقیت در اقتصاد جهانی مبتنی بر اطلاعات (ترجمه محمدحسین لطفی). تهران؛ سمت.
- الوانی، سیدمهدی. (1385). مدیریت عمومی. تهران؛ نشر نی.
- الوانی، مهدی و دانایی‌فرد، حسن. (1388). مدیریت تحول در سازمان. تهران؛ نشر صفار. بنی سی، پریناز و اسماعیل سهمیه، مریم. (1389). بررسی رابطه‌ی ایجاد سازمان یادگیرنده با اثربخشی مدیران مدارس راهنمایی منطقه 4 شهر تهران. فصلنامه‌ی اندیشه-های تازه در علوم تربیتی. ش 2 (19)، ص 59-71.
- بنی سی، پریناز و ملک شاهی، علیرضا. (1389). بررسی نقش سازمان یادگیرنده بر مدیریت دانش مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهرستان آمل. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ش 1 (2)، ص 137-147.
- پارسا، محمد. (1372). روانشناسی تربیتی. تهران؛ سخن.
- تسلیمی، محمدسعید و فرهنگی، علی‌اکبر و اسماعیلی، وجیهه. (1385). سازوکارهای یادگیری سازمانی، مبنایی برای یک سازمان یادگیرنده. دانش مدیریت، ش 6 (19)، ص 3-18.

حمیدی زاده، محمدرضا (1386). برنامه ریزی استراتژیک و بلندمدت. تهران: انتشارات سمت.

حمیدی زاده، محمدرضا (1389). پویایی های سیستم. تهران دانشگاه شهید بهشتی.

حمیدی زاده، محمد رضا و اشرفی، آزاده. (1384). سنجش آمادگی دانشگاه علوم پزشکی ایران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده. فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی، ش 4(8)؛ ص 61-82.

ذبیحون، شهلا و یوسفی، علیرضا. (1386). میزان انطباق ویژگی های سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان با ویژگی های سازمان یادگیرنده از دیدگاه دبیران. پژوهش در علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی دانش، ش 13 (21)، ص 125-144.

زارع، حسین و رجایی پور، سعید و جمشیدیان، مهدی و مولوی، حسین. (1387). سازمان یاددهنده الگویی برای رهبری دانشگاه امروز. اصفهان؛ جهاد دانشگاهی.

ستاری قهفرخی، مهدی. (1386). رابطه ی بین زیر سیستم مدیریت دانش در سازمان یادگیرنده و مؤلفه های هوش سازمانی. 10:30 اسفند 1389. <http://www.civilica.com>

سنگه، پیتر (1382). پنجمین فرمان: خلق سازمان فراگیر. حافظ کمال هدایت و محمد روشن، تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

شهابی، بهنام و یوزباشی، علیرضا و سبحانی نژاد، مهدی. (1385). سازمان یادگیرنده. تهران؛ سیطران.

شهلائی، ناصر و خیراندیش، مهدی. (1389). ارزیابی میزان آمادگی سازمان های فعال در صنعت هوانوردی برای تبدیل آنها به سازمان یادگیرنده. ش 1 (12)، ص 65-73.

عطافر، علی و بهرامی سامانی، مژگان. (1388). میزان استفاده از مؤلفه های سازمان یادگیرنده در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شهرکرد. مجله آموزش عالی ایران.

قربانی زاده، وجهاله. (1387). یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده با نگرش بر مدیریت دانش. تهران؛ بازتاب.

قربانی زاده، وجه‌اله. (1388). ساخت و اعتباریابی مقیاسی برای سنجش ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده، پژوهش‌های مدیریت در ایران (مدرس علوم انسانی). ش 5 (61)، ص 209-238.

لشکر بلوکی، مجتبی. (1382). معماری سازمانهای یادگیرنده. فرایند مدیریت توسعه، ش 2 و 6، ص 27، 52.

مارکوارت، مایکل جی. (1387). مبانی سازمان یادگیرنده (ترجمه مهدی ایران نژاد پاریزی). تهران؛ مدیران.

محمد بخش، نسرین (1386). ارزیابی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در پژوهشکده‌های جهاد دانشگاهی. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت پژوهش، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی جهاد دانشگاهی تهران.

ملکی فر، عقیل. (1381). موج سوم مدیریت در سازمانهای پیشرفته. صنایع هوایی، ش 138، ص

منوریان، عباس. (1381). مدیریت ارزش در بخش دولتی. فرایند مدیریت توسعه، ش 57، ص 56-31.

نادی، محمدعلی و جعفری، پیروش و قورچیان، نادرقلی. (1387). قابلیت تمیز دانشگاه آزاد اسلامی منطقه چهار با استفاده از سیاهه مدیریت کیفیت، سازمان یادگیرنده و مدیریت دانش. نمایه دانش و پژوهش در علوم تربیتی شماره 5 هفدهم و هجدهم.

نجف بیگی، رضا (1383). سازمان و مدیریت. تهران «انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی». هاروارد بیزنس، ریویو. (1380، هشتم آذر). شرکتهای دارای فرایند پیشرفته تولید. ابرار اقتصادی، ص

هاشمی، سیدحامد و هاشمی، سعیده. (1389). کسب مزیت رقابتی با خلق سازمان یادگیرنده و مدیریت دانش. اولین همایش هوش سازمانی و هوش کسب و کار. 13:54.

-Berrio, A.(2006).Assessing the learning organization profile of Ohio State University: extension using the system-linked organizational model. [www.cienceas online](http://www.cienceas.com), Vol.3,No.7,pp:30-46

-Collie,S.L.(2002). The learning organization and teaching improvement in academic departments, the faculty of the curry school of education, University of Virginia.

- Goh,S. Ryan,P.(2003). Learning capability, organizational factors and firm performance, Third European Conference on organizational knowledge, Journal of Learning and Capabilities, Athenes, Greece, April, pp.3-11.

-Kinder, T. (2002). Are schools learning organization? Journal of Teach, Vol. 22, No. 6, pp: 385-404.

- Hodkinson, p.(2003).Toward Universites as learning organization , Journal of the Learning organization Vol.5, No. 5, pp: 228.

- James, C.R (2003). Dessigning learning organizational, Journal of organizational Dynamics Vol.32, No. 1, pp:46-61.

- Murray, p.(2003). Organizational learning economics & firms performance, empirical observation, , Journal of the Learning organization Vol.10, No. 5, pp: 305-316.

-Neeffe, D.(2001). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and Universites particibating traditional and non traditional (Academic quality improvement project) accreditation processes, Unpublished thesis.

- Paterson, G.(1999) The learning University, Journal of the Learning organization Vol.6, No.1, pp: 9.

- Previt, V.(2003).Leadership & organization development. Journal of the Learning organization Vol.24, No.2, pp: 58-61.

- Sakalas.A. and Venskus , R. (2007). Interaction of Learning organization and organization structure. Journal of Engineering Economics Vol.53, No.3, pp: 65-69.

