





دانشگاه شهید بهشتی کرمان

دانشکده ادبیات و علوم انسانی

گروه علوم تربیتی

پایان نامه تحصیلی جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی

بررسی رابطه بین سبکهای رهبری مدیران و میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده در سازمان کل آموزش و پرورش استان کرمان و اداره آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر کرمان در سال ۱۳۸۲

استاد راهنما:

دکتر مهدی لسانی

استاد مشاور:

دکتر داوود ریحانی

مؤلف:

سمیه عسکری پور

۱۳۸۸ / ۴ / ۲۱

شهریور ماه ۱۳۸۲

کتابخانه اطلاع رسانی مدرک علمی بیلا
تسبیح مدرک

ب

۱۱۴۸۷۴

این پایان نامه به عنوان یکی از شرایط احراز درجه کارشناسی ارشد به
گروه علوم تربیتی و روان شناسی
دانشکده ادبیات و علوم انسانی
دانشگاه شهید باهنر کرمان

تسلیم شده است و هیچ گونه مدرکی به عنوان فراغت از تحصیل دوره مزبور شناخته نمی شود.

نام و نام خانوادگی

امضاء

دانشجو:

سهمیه عسکر پور

استاد راهنما:

دکتر لسانی

داور ۱:

دکتر آذری

داور ۲:

دکتر رحمتی

داور ۳:

معاونت پژوهشی و تحصیلات تکمیلی یا نماینده دانشکده: دکتر عسکری نازیده

حق چاپ محفوظ و مخصوص به دانشگاه است.

تقدیم به:

مدیران پژوهشگری که گویا تعهد را در
صداقت ارزشها می یابند و برای کسب تخصص

به سوی دانشها می شتابند،

خانواده‌ها که تلاش کرده اند برای

سربلندی،

اساتیده که عزت بخشیده اند به زندگی‌ها

و عزیزانی که همواره در پی تحول خویشند.

سپاسگزاری

سپاس و درود بر او که بهترین دوست و پناه ما در تنهایی است.

اینک که به فضل خدا این مقطع را پشت سر می گذارم درود و سپاس خود را نثار همه کسانی می نمایم که از اولین روز دبستان تا امروز مرا دانش آموخته اند و یا زمینه آموختنم را فراهم نموده اند.

بر خود لازم می دانم از استاد ارجمند جناب آقای مهدی لسانی به خاطر راهنمایی های ارزنده و بی دریغ خود تقدیر و سپاس نمایم.

از استادگرامی جناب آقای دکتر داوود ریحانی که به عنوان مشاوری فهیم مرا یاری رسانده تشکر نمایم.

واز خانواده مهربانم که همواره یاری رسانم در تمام ادوار زندگی بودند کمال تشکر را دارم. در پایان از تمامی اساتید بخش علوم تربیتی، آقای دکتر جوادی، آقای دکتر علوی، آقای دکتر آذری، آقای دکتر رحمتی و سرکار خانم کرمانی قدردانی نموده و از درگاه ایزد متعال برای همه شان توفیق، سعادت و بهورزی را خواستارم.

سمیه عسکری پور

تابستان ۱۳۸۷

چکیده

نظام های آموزش و پرورش نقش کلیدی در رشد و توسعه جوامع دارند. بهره گیری از نظریه سازمانهای یادگیرنده و استفاده از آن در مدیریت سازمانهای وابسته به آموزش و پرورش می تواند در جهت پیشرفت آموزش و پرورش و در نهایت در جهت تعالی جامعه مؤثر واقع شود. در همین راستا پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین سبکهای رهبری مدیران و میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده در سازمان کل آموزش و پرورش استان کرمان و اداره آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر کرمان در سال ۱۳۸۷ پرداخته است.

محقق با در نظر گرفتن دو نوع سبک رهبری تحولگرا و تعاملگرا و میزان استفاده از آنها و همچنین پنج مؤلفه اصلی سازمان یادگیرنده بر اساس نظریه پیتر سنچ به انجام تحقیق پرداخته است. در این زمینه سؤال اصلی به این شکل مطرح گردیده است:

آیا میان میزان استفاده از سبک رهبری تحولگرا و تعاملگرا توسط مدیران و میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده رابطه وجود دارد؟

به منظور جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه اول با ۲۲ گویه در اختیار ۳۹ مدیر که با استفاده از روش سرشماری انتخاب شده بودند، با عنوان مؤلفه های سازمان یادگیرنده و پرسشنامه دوم با ۴۰ گویه در اختیار ۱۸۷ کارمند که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی تعیین شده بودند، با عنوان رهبری چندعاملی (MIQ) قرار گرفت. داده های به دست آمده با استفاده از روشهای غیر پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. همچنین از نمودارهای پراکنش و جعبه ای برای نشان دادن نتایج استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سبک رهبری مدیران و میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده در سازمان کل و اداره ی ناحیه یک و دو آموزش و پرورش شهر کرمان رابطه معناداری وجود ندارد.

واژگان کلیدی: سبک رهبری، رهبری تحولگرا و تعاملگرا، سازمان یادگیرنده، سازمان آموزش و پرورش، مدیر، کارمند

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
	فصل اول : طرح مساله
۱-۱	مقدمه ۲
۲-۱	موضوع تحقیق ۵
۳-۱	بیان مساله ۵
۴-۱	اهمیت و ضرورت پژوهش ۹
۵-۱	اهداف تحقیق ۱۲
۶-۱	سئوالات پژوهش ۱۴
۷-۱	تعریف اصطلاحات و مفاهیم ۱۶
	فصل دوم : بررسی پیشینه تحقیق
۱-۲	مقدمه ۱۹
۲-۲	مبانی نظری مساله ۲۰
۱-۲-۲	تعریف رهبری و سبک رهبری ۲۰
۲-۲-۲	اهمیت رهبری ۲۲
۳-۲-۲	ویژگی های رهبری ۲۳
۴-۲-۲	مهارت های لازم برای رهبری ۲۵
۵-۲-۲	خصوصیات رهبر ۲۶
۶-۲-۲	تئوری های رهبری ۲۷
۷-۲-۲	پژوهش های دانشگاه آيووا ۲۸

- ۲۹..... پژوهشهای دانشگاه ایالتی اوهایو ۸-۲-۲
- ۳۱..... پژوهشهای دانشگاه میشیگان ۹-۲-۲
- ۳۱..... تحقیقات مربوط به رفتار رهبری ۱۰-۲-۲
- ۳۱..... پیوستار رفتار رهبری ۱-۱۰-۲-۲
- ۳۲..... سیستمهای مدیریت لیکرت ۲-۱۰-۲-۲
- ۳۴..... شبکه مدیریت ۱۱-۲-۲
- ۳۵..... تئوری اقتضائی فیدلر ۱۲-۲-۲
- ۳۷..... نظریه مسیر هدف ۱۳-۲-۲
- ۳۸..... نظریه مشارکتی ۱۴-۲-۲
- ۳۹..... نظریه رهبری وضعیتی ۱۵-۲-۲
- ۳۹..... مدل هاو نظریه های جدید برای شناخت و تحلیل رهبری ۱۶-۲-۲
- ۳۹..... مدل ارتباط عمودی دو نفره (VDL) ۱۷-۲-۲
- ۴۰..... مدل اتصال چند جانبه ۱۸-۲-۲
- ۴۰..... تئوری اسناد ۱۹-۲-۲
- ۴۱..... تئوریهای شخصیتی ۲۰-۲-۲
- ۴۲..... رهبری تحول آفرین و رهبری تعاملگرا ۲۱-۲-۲
- ۴۶..... سبک رهبری مبتنی بر تبادل رهبر-عضو ۲۲-۲-۲
- ۴۹..... رهبری تعاملی ۲۳-۲-۲
- ۵۰..... مزایای رهبری تحولی و تعاملی ۲۴-۲-۲
- ۵۱..... مسائل نوین رهبری ۲۵-۲-۲
- ۵۲..... ویژگی های رهبران موفق ۲۶-۲-۲
- ۵۳..... تعریف سازمان یادگیرنده ۱-۳-۲
- ۵۴..... سیر تکامل سازمانهای یادگیرنده ۲-۳-۲
- ۵۶..... ویژگی های سازمانهای یادگیرنده ۳-۳-۲

- ۴-۳-۲. پنج مؤلفه اصلی سازمان های یادگیرنده ۵۹
- ۵-۳-۲. روح يك سازمان یادگیرنده (قابلیتهای شخصی) ۵۹
- ۶-۳-۲. رهبران چگونه می توانند مهارتهای فردی زیر دستان خود را توسعه دهند؟ ۶۲
- ۷-۳-۲. مدل‌های ذهنی ۶۳
- ۸-۳-۲. مدل‌های ذهنی و تفکر سیستمیک ۶۴
- ۹-۳-۲. آرمان مشترک ۶۶
- ۱۰-۳-۲. چرا آرمان مشترک مهم است؟ ۶۷
- ۱۱-۳-۲. آرمان مشترک و تفکر سیستمیک ۶۸
- ۱۲-۳-۲. یادگیری جمعی ۶۸
- ۱۳-۳-۲. یادگیری جمعی و تفکر سیستمیک ۷۱
- ۱۴-۳-۲. تفکر سیستمی ۷۳
- ۱۵-۳-۲. رهبری در سازمان یادگیرنده ۷۵
- ۴-۲. سوابق پژوهشی مرتبط با مسئله ۷۹
- ۱-۴-۲. مرور تحقیقات انجام شده در داخل ایران ۷۹
- ۲-۴-۲. مرور تحقیقات انجام شده در خارج از ایران ۸۶

فصل سوم: روش تحقیق

- ۱-۳. مقدمه ۹۲
- ۲-۳. روش تحقیق ۹۲
- ۳-۳. متغیرهای مورد بررسی ۹۳
- ۴-۳. جامعه آماری ۹۳
- ۵-۳. روش نمونه گیری و برآورد حجم نمونه ۹۴
- ۶-۳. شیوه گرد آوری داده ها ۹۴
- ۷-۳. ابزارهای تحقیق ۹۵
- ۸-۳. روایی پرسشنامه ها ۹۵
- ۹-۳. پایایی یا اعتبار پرسشنامه ۹۵

۳-۱۰. شیوه تحلیل داده ها ۹۶

فصل چهارم: تحلیل داده ها

۱-۴. مقدمه ۹۹

۴-۲. توصیف شاخص های دموگرافیک (بررسی ویژگی های عمومی) ۹۹

۴-۳. توصیف متغیرهای تحقیق ۱۱۳

۴-۴. آزمون های همبستگی پیرسون جهت بررسی رابطه بین میزان استفاده مدیران از سبک رهبری

تحول گرا و تعاملگرا و میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده ۱۲۴

۴-۵. بررسی تأثیر پنج مؤلفه سازمان یادگیرنده در برابر میزان استفاده از سبک رهبری تحول گرا از

روش BackWard ۱۴۱

۴-۶. بررسی تأثیر پنج مؤلفه سازمان یادگیرنده در برابر میزان استفاده از سبک رهبری تعاملگرا از

روش BackWard ۱۴۳

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱-۵. مقدمه ۱۴۶

۵-۲. نتیجه گیری ۱۴۶

۵-۳. بحث و بررسی ۱۵۲

۵-۴. پیشنهادها ۱۵۷

۵-۵. توصیه ها ۱۵۸

۵-۶. محدودیت ها ۱۵۸

فهرست منابع

فهرست منابع فارسی ۱۶۰

فهرست منابع انگلیسی ۱۷۱

پیوست

پرسشنامه ها ۱۷۶

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۹۹.....	جدول ۴-۲: توزیع فراوانی جنسیت مدیران
۱۰۰.....	جدول ۴-۳: توزیع فراوانی سن مدیران
۱۰۱.....	جدول ۴-۴: توزیع فراوانی تحصیلات مدیران.....
۱۰۳.....	جدول ۴-۵: توزیع فراوانی سابقه خدمت مدیران
۱۰۴.....	جدول ۴-۶: توزیع فراوانی سازمان کل و نواحی مدیران.....
۱۰۶.....	جدول ۴-۷: توزیع فراوانی جنسیت کارمندان.....
۱۰۷.....	جدول ۴-۸: توزیع فراوانی سن کارمندان.....
۱۰۸.....	جدول ۴-۹: توزیع فراوانی تحصیلات کارمندان.....
۱۱۰.....	جدول ۴-۱۰: توزیع فراوانی سازمان کل و نواحی کارمندان.....
۱۱۱.....	جدول ۴-۱۱: توزیع فراوانی سابقه خدمت کارمندان.....
۱۱۳.....	جدول ۴-۱۲: توصیف متغیر کل سازمان یادگیرنده.....
۱۱۵.....	جدول ۴-۱۳: توصیف متغیر تفکر سیستمی.....
۱۱۶.....	جدول ۴-۱۴: توصیف متغیر تسلط یابی فردی
۱۱۷.....	جدول ۴-۱۵: توصیف متغیر الگوی ذهنی.....
۱۱۹.....	جدول ۴-۱۶: توصیف متغیر آرمان مشترک
۱۲۰.....	جدول ۴-۱۷: توصیف متغیر یادگیری تیمی.....
۱۲۲.....	جدول ۴-۱۸: توصیف متغیر سبک رهبری تحول گرا.....
۱۲۲.....	جدول ۴-۱۹: توصیف متغیر سبک رهبری تعاملگرا.....
۱۲۵.....	جدول ۴-۲۰: محاسبات آماری آزمون همبستگی تحول گرایی و تفکر سیستمی.....
۱۲۶.....	جدول ۴-۲۱: محاسبات آماری آزمون همبستگی تحول گرایی و تسلط یابی فردی.....
۱۲۷.....	جدول ۴-۲۲: محاسبات آماری آزمون همبستگی تحول گرایی و الگوی ذهنی.....

- جدول ۴-۲۳: محاسبات آماری آزمون همبستگی تحول گرایی و آرمان مشترک ۱۲۸
- جدول ۴-۲۴: محاسبات آماری آزمون همبستگی تحول گرایی و یادگیری تیمی ۱۳۰
- جدول ۴-۲۵: محاسبات آماری آزمون همبستگی تعاملگرایی و تفکر سیستمی ۱۳۱
- جدول ۴-۲۶: محاسبات آماری آزمون همبستگی تعاملگرایی و تسلط یابی فردی ۱۳۲
- جدول ۴-۲۷: محاسبات آماری آزمون همبستگی تعاملگرایی والگوی ذهنی ۱۳۴
- جدول ۴-۲۸: محاسبات آماری آزمون همبستگی تعاملگرایی و آرمان مشترک ۱۳۵
- جدول ۴-۲۹: محاسبات آماری آزمون همبستگی تعاملگرایی و یادگیری تیمی ۱۳۶
- جدول ۴-۳۰: جدول توافقی سن در برابر میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده ۱۳۸
- جدول ۴-۳۱: جدول محاسبات آزمون استقلال ۱۳۸
- جدول ۴-۳۲: جدول توافقی تحصیلات در برابر میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده ۱۳۹
- جدول ۴-۳۳: جدول محاسبات آماری آزمون استقلال ۱۳۹
- جدول ۴-۳۴: جدول توافقی سابقه خدمت در برابر میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده ۱۴۰
- جدول ۴-۳۵: جدول محاسبات آماری آزمون استقلال ۱۴۰
- جدول ۴-۳۶: خلاصه مدل رگرسیون خطی (Backward) بررسی تأثیر پنج مؤلفه سازمان یادگیرنده در برابر میزان استفاده از سبک رهبری تحول گرا ۱۴۱
- جدول ۴-۳۷: جدول تحلیل واریانس ۱۴۲
- جدول ۴-۳۸: خلاصه مدل رگرسیون خطی (Backward) بررسی تأثیر پنج مؤلفه سازمان یادگیرنده در برابر میزان استفاده از سبک رهبری تعاملگرا ۱۴۳
- جدول ۴-۳۹: جدول تحلیل واریانس ۱۴۴

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۰۰	نمودار ۴-۳: توزیع سن مدیران
۱۰۲	نمودار ۴-۴: درصد فراوانی میزان تحصیلات مدیران
۱۰۳	نمودار ۴-۵: درصد فراوانی سابقه خدمت مدیران
۱۰۴	نمودار ۴-۶: درصد فراوانی سازمان کل و نواحی مدیران
۱۰۵	نمودار ۴-۷: درصد فراوانی جنسیت کارمندان
۱۰۷	نمودار ۴-۸: درصد فراوانی سن کارمندان
۱۰۹	نمودار ۴-۹: درصد فراوانی تحصیلات کارمندان
۱۱۰	نمودار ۴-۱۰: درصد فراوانی سازمان کل و نواحی کارمندان
۱۱۲	نمودار ۴-۱۱: درصد فراوانی سابقه خدمت کارمندان
۱۱۴	نمودار ۴-۱۲: نمودار جعبه ای کل سازمان یادگیرنده
۱۱۵	نمودار ۴-۱۳: نمودار جعبه ای تفکر سیستمی
۱۱۶	نمودار ۴-۱۴: نمودار جعبه ای تسلط یابی فردی
۱۱۸	نمودار ۴-۱۵: نمودار جعبه ای الگوی ذهنی
۱۱۹	نمودار ۴-۱۶: نمودار جعبه ای آرمان مشترک
۱۲۱	نمودار ۴-۱۷: نمودار جعبه ای یادگیری گروهی
۱۲۲	نمودار ۴-۱۸: نمودار جعبه ای سبک رهبری تحول گرا
۱۲۴	جدول ۴-۱۹: نمودار جعبه ای سبک رهبری تعاملگرا
۱۲۵	نمودار ۴-۲۰: نمودار پراکنش تحول گرایی در برابر تفکر سیستمی
۱۲۶	نمودار ۴-۲۱: نمودار پراکنش تحول گرایی در برابر تسلط یابی فردی
۱۲۸	نمودار ۴-۲۲: نمودار پراکنش تحول گرایی در برابر الگوی ذهنی
۱۲۹	نمودار ۴-۲۳: نمودار پراکنش تحول گرایی در برابر آرمان مشترک

- نمودار ۴-۲۴: نمودار پراکنش تحول گزایی در برابر یادگیری تیمی ۱۳۰
- نمودار ۴-۲۵: نمودار پراکنش تعامل گزایی در برابر تفکر سیستمی ۱۳۱
- نمودار ۴-۲۶: نمودار پراکنش تعامل گزایی در برابر تسلط یابی فردی ۱۳۳
- نمودار ۴-۲۷: نمودار پراکنش تعامل گزایی در برابر الگوی ذهنی ۱۳۴
- نمودار ۴-۲۸: نمودار پراکنش تعامل گزایی در برابر آرمان مشترک ۱۳۵
- نمودار ۴-۲۹: نمودار پراکنش تعامل گزایی در برابر یادگیری ذهنی ۱۳۷

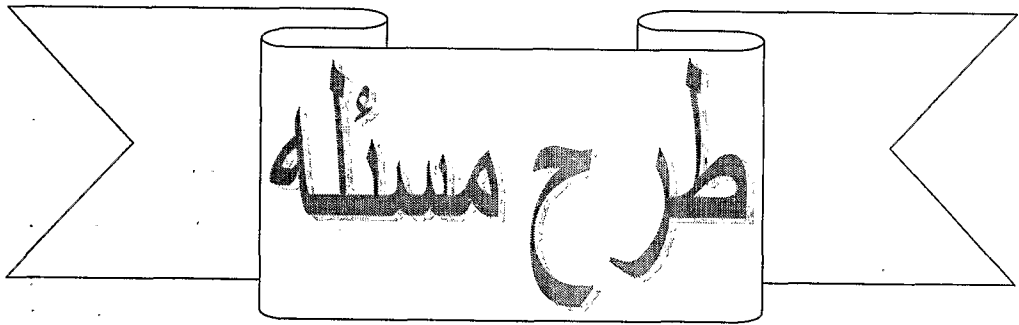
عنوان

صفحه

فهرست شکل ها

شکل ۱-۲: سیر تکامل سازمانهای یادگیرنده..... ۵۵

فصل اول



توانا بود هر که دانا بود ز دانش دل پیر برنا بود

در دنیای رقابتی کنونی هر لحظه شاهد ایجاد تحولاتی عظیم هستیم و اساس رقابت در دنیای امروز تغییر در اهداف و استراتژی است. رقابت جهانی و شدت کشورها در جنبه های مختلف، سازمانها را به محیطهای ناپایداری تبدیل کرده که آنها را برای بقا و دوام سازمانی ملزم به تغییر در ساختارها می نماید. یکی از راههای تغییر در سازمانها جهت بقاء تأکید بر آموزش مداوم و مستمر به منظور نیل به اهداف سازمانی می باشد. مسلماً محیط متغیر امروزه سازمانها اجازه نخواهد داد که در مقابل فشارهای ناشی از دانش، مهارتها و تواناییهای رقبا به صورت همیشگی و سنتی اداره می شوند و همچنین اگر سازمانها در شیوه کارهایشان تجدید نظر نکنند، گرفتار محمصه خواهند شد و کارکنان به جای اینکه دنبال راه هایی هوشمندانه برای انجام کارها باشند، به صورت بیهوده و اضافه کار می کنند و مشکلات بزرگتری را برای سازمان به بار می آورند. برای جلوگیری از این مشکلات باید دست به تغییر در رویه و رفتار موجود سازمان بزنیم. یکی از این راهها بستر سازی و زمینه سازی یادگیری و آموزش برای کارکنان در سازمان است. (سبحانی نژاد، شهابی و یوزباشی، ۱۳۸۵، ص ۳) در واقع، در آغاز هزاره سوم نسل جدیدی از سازمان های یادگیرنده پا به عرصه وجود نهاده اند. این سازمانها واجد خصوصیات و ویژگی های بی همتایی هستند که آنها را از سایر سازمانهای غیر یادگیرنده متمایز می سازند، اینها سازمانهایی هستند که به طور مستمر خودشان را می سازند خود را از نو کشف می کنند و به خودشان

مجددا نیرو می بخشند. هدف اصلی این سازمانها، یادگیری است و آموزش و یادگیری در آنها نهادینه شده است. (بابایی زکیلی، ۱۳۸۰، ص ۲)

از طرفی سازمان موفق مشخصه عمده ای دارد که به وسیله آن از سازمان ناموفق تمییز داده می شود. این مشخصه رهبری پویا و اثربخش است. پیترا ف. درا کر^۱ خاطر نشان می کند که مدیران (رهبران تأسیسات صنعتی و تجاری) اصلی ترین و نادرترین منابع هر نوع تشکیلات اقتصادی می باشند.

در چهار گوشه گیتی تلاش، برای یافتن کسانی که دارای توانایی لازم برای رهبری مؤثر باشند، در جریان است. این کمبود رهبری مؤثر، تنها به تشکیلات اقتصادی محدود نمی شود بلکه در تعلیم و تربیت، حکومتها، بنیادها، کلیساها و همه انواع دیگر سازمانها نیز به چشم می خورد. (هرسی و بلانچارد؛ ترجمه کبیری، ۱۳۷۸، ص ۹۷)

تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده مستلزم شناخت و تعهد به بسیج همه ی پنج مؤلفه ارائه شده است. برداشتن گامهای مشخص برای ایجاد سازمان یادگیرنده نیازمند هماهنگی و برنامه ریزی برای نیروی انسانی است که در آن سازمان حضور دارند. (مارکوارت؛ ترجمه زالی، ۱۳۸۵، ص ۲۸۸)

(سنگه؛ ترجمه هدایت و روشن، ۱۳۸۵). سازمان فراگیر نیازمند نگرشی جدید در امر رهبری است افراد آگاهی دقیقی از نوع و میزان تعهد لازم برای ساختن چنین سازمانهایی ندارند. نگرش جدید نسبت به رهبری در سازمانهای فراگیر بر نکات ظریفتر و حائز اهمیت تری تکیه می کند. در یک سازمان فراگیر، رهبران طراح، ناظرو معلم هستند. مسئولیت آنها ساختن سازمانهایی است که در آنجا افراد به طور

مستمر تواناییهای خود را در جهت شناخت و فهم پیچیدگیها، شفاف تر نمودن آرمانها و توسعه بخشیدن به مدل‌های ذهنی مشترک گسترش دهند.

بدین ترتیب خاستگاه و ضرورت پدید آمدن سازمانهای یادگیرنده، پیشینه در تغییرات و تحولات سریع و رشد محیطی دارد. جهانی شدن امور، انتظارات بالای ارباب رجوع، فشارهای رقابتی و مانند اینها علایمی هستند که نیاز به کار متفاوت و یادگیری را ضروری می سازد.

آموزش و پرورش، عامل اصلی و کلیدی توسعه اجتماعی، فرهنگی، سیاسی هر جامعه ای محسوب می شود. (نیکنامی، ۱۳۷۵، ص ۳۴)

بتدریج نظام های آموزشی پی می برند که در شرایط دشوار و پیچیده امروز، بدون مدیریت و رهبری مؤثر قادر نخواهند بود که پاسخگویی مسئولیتهای روزافزون خویش باشند. (علاقه بند، ۱۳۷۱، ص ۲۳)

بهره گیری از نظریه سازمانهای یادگیرنده و استفاده از آن در مدیریت سازمانهای وابسته به آموزش و پرورش می تواند در جهت پیشرفت آموزش و پرورش و در نهایت در جهت تعالی جامعه مؤثر واقع شود. سازمانهای کشور ما نیز اگر بخواهند پویا و اثربخش باشند باید به سوی سازمانهای یادگیرنده حرکت کنند. در همین راستا بررسی نوع سبک رهبری مدیران و میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده بدلیل حساسیت آموزش می تواند قابل بحث و بررسی باشد.

۱-۲. موضوع:

بررسی رابطه بین سبکهای رهبری مدیران و میزان کاربست مؤلفه های سازمان یادگیرنده در سازمان کل آموزش و پرورش استان کرمان و اداره آموزش و پرورش ناحیه یک و دو شهر کرمان در سال

۱۳۸۷

۱-۳. بیان مساله:

با ورود انسان به سده بیست و یکم، افق های تازه ای فراروی او گشوده شد. رشته های مختلف علمی، پژوهش های متنوع، دستاوردهای متفاوت و تحولات گسترده تأثیرات زیادی بر زندگی انسان داشته به نحوی که این عصر را نام هایی همچون عصر ارتباطات، تغییر، انفجار دانش، فناوری، اختراعات و اکتشافات و تحقیقات شهره کرده است. رشد خیره کننده دانش در جهان کنونی چنان است که هر پنج سال یکبار دانش بشری نو می شود و این تجدید دانش در سال ۲۰۲۰ به هر ۷۰ روز یکبار می رسد. (ایران زاده، ۱۳۸۰، ص ۱۷۲)

در علم مدیریت با پیشینه ای در حدود یک صد سال، تحولات بنیادینی در حال روی دادن است. الوین تافلر^۱ با استفاده از اصطلاح سازمانهای موج سوم به پیش بینی موج سوم مدیریت پرداخته که بدنبال شرکتهای موج اول در دوران کشاورزی و شرکتهای موج دوم در عصر صنعت ظهور پیدا می کنند تا پاسخگوی نیازها و تغییرات این عصر باشند. این سازمانها برای موفقیت در عصر اطلاعات توسعه می

^۱ - Toffler A