



دانشکده تربیت بدنی و علوم انسانی

بررسی میزان برخورداری دبیرستانهای دولتی دخترانه شهر تهران از
ویژگیهای سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارکنان

در سال تحصیلی ۸۸-۸۷

نگارش

خدیجه عظیمی

استاد راهنما: آقای دکتر علیرضا عصاره

استاد مشاور: خانم دکتر فریده حمیدی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

مرداد ۱۳۸۸

صلى الله عليه وآله



مدیریت تحصیلات تکمیلی

تعهدنامه اصالت اثر

اینجانب **خدیجه عظیمی** متعهد می‌شود که مطالب مندرج در این پایان‌نامه / رساله حاصل کار پژوهشی اینجانب است و دستاوردهای پژوهشی دیگران که در این پژوهش از آنها استفاده شده است، مطابق مقررات ارجاع و در فهرست منابع و مأخذ ذکر گردیده است. این پایان‌نامه / رساله قبلاً برای احراز هیچ مدرک هم سطح یا بالاتر ارایه نشده است. در صورت اثبات تخلف (در هر زمان) مدرک تحصیلی صادر شده توسط دانشگاه از اعتبار ساقط خواهد شد.

کلیه حقوق مادی و معنوی این اثر متعلق به دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی می‌باشد.

نام و نام خانوادگی دانشجو

امضاء



دانشکده تربیت بدنی و علوم انسانی

بررسی میزان برخورداری دبیرستانهای دولتی دخترانه شهر تهران از
ویژگیهای سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارکنان

در سال تحصیلی ۸۸-۸۷

نگارش

خدیجه عظیمی

استاد راهنما: آقای دکتر علیرضا عصاره

استاد مشاور: خانم دکتر فریده حمیدی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته مدیریت آموزشی

مرداد ۱۳۸۸

شماره: ۸۱۲۰۲۱۲ ع
تاریخ: ۸۸/۱۲/۸
پیوست: -----



دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی

صور تجلسه دفاع پایان نامه تحصیلی دوره کارشناسی ارشد

با تأییدات خداوند متعال و با استعانت از حضرت ولی عصر (عج) جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم خدیجه عظیمی رشته مدیریت آموزشی تحت عنوان بررسی میزان برخورداری دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر تهران از ویژگیهای سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارکنان در سال تحصیلی ۸۸-۸۷، که در تاریخ ۸۸/۵/۲۴ با حضور هیأت محترم داوران در دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی برگزار گردید و نتیجه به شرح زیر اعلام گردید.

قبول (باجاره عالی)..... امتیاز (۸۷/۱۰۰) دفاع مجدد مردود.

۱ عالی (۱۸ - ۲۰)

۲ - بسیار خوب (۱۶ - ۱۷/۹۹)

۳ - خوب (۱۴ - ۱۵/۹۹)

۴ - قابل قبول (۱۲ - ۱۳/۹۹)

امضاء	مرتبه کلمی	نام و نام خانوادگی	اعضاء
	استادیار	دکتر علیرضا عصاره	استاد راهنما
	استادیار	دکتر فریده حمیدی	استاد مشاور
	استادیار	دکتر صادق نصری	استاد داور داخلی
	استادیار	دکتر مسعود حقیقی	استاد داور خارجی
	استادیار	دکتر محمدرضا امام جمعه	نماینده تحصیلات تکمیلی

دکتر فاطمه امینی
رئیس هیأت داوران
دانشگاه تربیت مدرس شهید رجایی

تهران، لویزان، کد پستی: ۱۵۸۱۱-۱۶۷۸۸
صندوق پستی: ۱۶۲-۱۶۷۸۵
تلفن: ۹-۰۶۰-۲۲۹۷۰۰۶۰ فکس: ۲۲۹۷۰۰۳۲
Email: sru@sru.ac.ir
www.srttu.edu

تقدیم به :

به بارگاه ذات احدیت، که همه هستی‌ام از اوست، او که روشنی‌راهم، حامی و تکیه‌گاه هم در تمام لحظات زندگی‌ام است. او که پستی و بلندیها را برایم هموار گردانید و سختی‌ها را برایم آسان نمود.

تقدیم به:

او که با هدیه بهترین‌هایش آرام‌روح و روانم شد.

تقدیر و تشکر

برای انجام این پژوهش از همکاری و مساعدت عزیزان بسیاری بهره‌مند بوده‌ام که برخورد لازم می‌دانم از آن بزرگواران تشکر و قدردانی بی‌شائبه‌ای داشته باشم، چرا که انجام این امر خطیر بدون کمک، همکاری و همیاری آنها هرگز میسر نمی‌شد.

از جناب آقای دکتر علیرضا عصاره استاد راهنما و سرکار خانم دکتر فریده حمیدی استاد مشاور به خاطر راهنماییهای ارزشمند و کمک‌های بی‌دریغ‌شان در طول انجام پژوهش، جناب آقای دکتر نصری و جناب آقای دکتر حقیقی اساتید داور به خاطر دقت نظر، نکته‌سنجی‌ها و راهنماییهای ارزنده‌شان در مراحل مختلف انجام تحقیق، آقایان دکتر احمدی، دکتر امام جمعه، دکتر پرداختچی، دکتر ساکی و... به خاطر راهنماییهای دلسوزانه و بی‌دریغ‌شان در مراحل مختلف تحقیق مخصوصاً در بررسی پرسشنامه‌های پژوهش و نیز افتخار شاگردی محضرشان را داشته‌ام، همچنین از کلیه کارکنان آموزشی، پرورشی و اداری دبیرستانها و ادارات مناطق ۳، ۵، ۱۱، ۱۳ و ۱۷ به خاطر همکاری صمیمانه‌شان و کلیه عزیزانی که (دوستان، همکاران، همکاسی‌ها و ...) در طول انجام این پژوهش خالصانه و صادقانه یاری‌ام کردند، اما، نامی از آنها برده نشده، تشکر و قدردانی کنم و سلامتی، بهروزی و سعادت‌شان را از خداوند کریم خواستارم.

در پایان شایسته است مراتب سپاس خود را از خانواده گرامی‌ام، خصوصاً پدر و مادر عزیزم و خواهران مهربانم که با صبر و بردباری و در همه شرایط همراه و پشتیبانم بوده‌اند ابراز دارم.

خدیدجه عظیمی

مرداد ۱۳۸۸

چکیده

امروزه با رشد سریع علم و تکنولوژی و پیچیده شدن محیط سازمان‌ها از جمله سازمان آموزش و پرورش و مدارس مفهوم نوینی تحت عنوان "سازمان یادگیرنده" مطرح می‌شود. هر چقدر عدم اطمینان محیطی (پیچیدگی و تغییر) بیشتر باشد سازمان‌ها نیاز بیشتری به یادگیری و تغییر پیدا می‌کنند تا بتوانند خود را با تغییر و تحولات محیطی تطبیق دهند و اگر سازمانی کندتر از محیط یاد بگیرد محکوم به شکست است.

پژوهش حاضر بر اساس نظریه پیتر سنگه ابداع کننده سازمان‌های یادگیرنده بنا شده است که این سازمان‌ها را با پنج ویژگی: مهارت‌های شخصی، الگوهای ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی مشخص کرده است. هدف کلی این تحقیق "بررسی میزان برخورداری دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر تهران از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده و ارائه پیشنهادات مناسب جهت برخورداری از آن ویژگی‌ها" است. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارمندان آموزشی، پرورشی و اداری در دبیرستان‌های دولتی دخترانه مناطق ۱۹ گانه شهر تهران در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ بوده است که مجموع آنها ۱۱۱۸۹ نفر در ۲۹۱ دبیرستان پراکنده بوده اند که از میان آنها تعداد ۲۷ مدرسه از مناطق ۳، ۱۷، ۱۳، ۱۱، ۵ و از هر مدرسه ۱۴ کارمند (شامل ۱ مدیر، ۶ کارمند اداری، آموزشی و پرورشی و ۷ دبیر) مجموعاً ۳۷۸ نفر به روش نمونه گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای و تصادفی انتخاب شدند.

ابزار اندازه‌گیری این تحقیق، سه پرسشنامه از نوع محقق ساخته بود که پنج عامل مهارت‌های شخصی، الگوهای ذهنی، آرمان‌های مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی را در نمونه مورد نظر مورد سنجش قرار داده است. برای محاسبه ضریب پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که ضریب مذکور ۰/۹۴ بدست آمد. اطلاعات بدست آمده در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند، برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از نرم افزار SPSS استفاده شد و در ابتدا از آمار توصیفی نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و واریانس برای توصیف مشخصات پاسخ گویان و توصیف هر یک از مولفه‌های ابعاد سازمان یادگیرنده استفاده شد. برای بررسی و آزمون سوالات پژوهش نیز از آزمون t تک متغیره، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی توکی استفاده شده است. یافته های پژوهش، نشان داد که دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر تهران از ۵ ویژگی سازمان یادگیرنده برخوردار هستند. در عین حال، در ویژگیهای مهارت شخصی و تفکر سیستمی تفاوت معناداری بین میانگین سه گروه مدیران، کارمندان و دبیران وجود ندارد. همچنین در ویژگی‌های الگوهای ذهنی، چشم انداز مشترک و یادگیری تیمی تفاوت معناداری بین میانگین سه گروه کارکنان مشاهده شد به طوری که در هر سه ویژگی بالاترین میانگین مربوط به کارمندان بوده است و پایین ترین میانگین در ویژگی الگوهای ذهنی و چشم انداز مشترک مربوط به مدیران و در یادگیری تیمی مربوط به دبیران بوده است اما در نهایت این تفاوت چندان معنادار نبود. در پایان با توجه به نتایج حاصل از پژوهش و تجربیات محقق پیشنهاداتی ارائه شده است.

کلید واژه‌ها: سازمان یادگیرنده، مهارت‌های شخصی، الگوهای ذهنی، چشم‌انداز مشترک،

یادگیری تیمی و تفکر سیستمی

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول : کلیات تحقیق.....
۱-۱	۱-۱. مقدمه.....
۲	۱-۲. بیان مساله.....
۳	۱-۳. اهمیت و ضرورت تحقیق.....
۶	۱-۴. اهداف تحقیق.....
۸	۱-۴-۱. هدف کلی تحقیق.....
۸	۱-۴-۲. اهداف ویژه تحقیق.....
۹	۱-۵. قلمرو تحقیق.....
۹	۱-۵-۱. قلمرو مکانی تحقیق.....
۹	۱-۵-۲. قلمرو زمانی تحقیق.....
۹	۱-۶. سوالات تحقیق.....
۱۰	۱-۷. تعریف واژه ها ، مفاهیم و متغیرها.....
۱۰	۱-۷-۱. تعاریف نظری مفاهیم و متغیرها.....
۱۲	۱-۷-۲. تعاریف عملیاتی مفاهیم و متغیرها.....
۱۵	فصل دوم : مبانی نظری و پیشینه تحقیقات.....
۱۶	۲-۱. مقدمه.....
۱۷	۲-۲. بخش اول : مبانی نظری پژوهش.....
۱۷	۲-۲-۱. تاریخچه سازمان یادگیرنده.....
۱۸	۲-۲-۲. تعاریف سازمان یادگیرنده.....
۲۰	۲-۲-۳. سیر تاریخی موضوع.....
۲۲	۲-۳-۱. یادگیری.....
۲۲	۲-۳-۲. ریشه واژه یادگیری و تعریف آن.....
۲۳	۲-۳-۳. یادگیری و تغییر.....
۲۳	۲-۳-۴. تعاریف یادگیری سازمانی.....
۲۴	۲-۴. ابعاد یادگیری در محیط های سازمانی.....
۲۵	۲-۴-۱. سطوح یادگیری.....
۲۸	۲-۴-۲. انواع یادگیری.....
۳۴	۲-۴-۳. مهارت های یادگیری.....
۳۸	۲-۵. رابطه یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده.....
۳۹	۲-۶. ویژگی های سازمان یادگیرنده.....
۳۹	۲-۶-۱. ویژگی های سازمان یادگیرنده از دیدگاه دفت.....

- ۲-۲-۶-۲. ویژگی های سازمان یادگیرنده از دیدگاه الوانی..... ۴۰
- ۲-۲-۶-۳. ویژگی های سازمان یادگیرنده از دیدگاه ویک ولئون..... ۴۱
- ۲-۲-۶-۴. ویژگی های سازمان یادگیرنده از دیدگاه استیفن.پی.رابینز..... ۴۲
- ۲-۲-۶-۵. ویژگی های سازمان یادگیرنده از دیدگاه پیتر سنگه..... ۴۲
- ۲-۲-۷-۷. مفروضات سازمان یادگیرنده..... ۴۶
- ۲-۲-۷-۱. سازمان..... ۴۶
- ۲-۲-۷-۲. فرهنگ سازمانی..... ۴۹
- ۲-۲-۷-۳. مدیریت..... ۵۲
- ۲-۲-۷-۴. کارکنان..... ۵۵
- ۲-۲-۸-۸. نقش رهبری در سازمان یادگیرنده..... ۵۶
- ۲-۲-۸-۱. رهبر در نقش طراح..... ۵۸
- ۲-۲-۸-۲. رهبر در نقش ناظر..... ۵۸
- ۲-۲-۸-۳. رهبر در نقش معلم..... ۵۸
- ۲-۲-۸-۴. ویژگی های رهبران در سازمان یادگیرنده..... ۵۹
- ۲-۲-۹-۹. مقایسه نظام اداری سازمان های سنتی و سازمان های یادگیرنده..... ۶۰
- ۲-۲-۱۰-۱۰. مزایای بالقوه سازمان یادگیرنده..... ۶۰
- ۲-۲-۱۱-۱۱. عواقب عدم به کار گیری دیدگاه های سازمان یادگیرنده..... ۶۱
- ۲-۲-۱۲-۱۲. خلق سازمان یادگیرنده..... ۶۲
- ۲-۲-۱۳-۱۳. موانع ایجاد سازمان یادگیرنده..... ۶۳
- ۲-۲-۱۴-۱۴. مدارس یادگیرنده..... ۶۴
- ۲-۲-۱۴-۱. تعریف مدرسه یادگیرنده..... ۶۵
- ۲-۲-۱۴-۲. توصیف مدارس یادگیرنده..... ۶۵
- ۲-۲-۱۴-۳. ویژگی های مدارس یادگیرنده از دیدگاه های مختلف..... ۶۶
- ۲-۲-۱۴-۱-۳-۱. ویژگیهای مدارس یادگیرنده از دیدگاه وودال، اسلومان و استوارت... ۶۶
- ۲-۲-۱۴-۲-۳-۲. ویژگی های مدارس یادگیرنده از دیدگاه استفا نی مارشال..... ۶۷
- ۲-۲-۱۴-۳-۳-۳. ویژگی های مدارس یادگیرنده از دیدگاه ران برانت..... ۶۸
- ۲-۲-۱۴-۴-۴. سطوح یادگیری در مدارس یادگیرنده..... ۶۹
- ۲-۲-۱۴-۵-۵. خلق مدارس یادگیرنده..... ۷۱
- ۲-۲-۱۴-۶-۶. نتیجه گیری..... ۷۲
- ۲-۳-۳-۳. بخش دوم: پیشینه تحقیقاتی..... ۷۳
- ۲-۳-۱-۱. تحقیقات انجام شده در خارج از کشور..... ۷۳
- ۲-۳-۲-۲. تحقیقات انجام شده در داخل کشور..... ۷۸
- ۲-۴-۴-۴. بخش سوم: چارچوب نظری تحقیق..... ۸۲

۸۵	۲-۴-۱. نتیجه گیری
۸۷	۲-۴-۲. بحث و بررسی
۸۹	فصل سوم: روش تحقیق
۹۰	۳-۱. مقدمه
۹۰	۳-۲. روش پژوهش
۹۱	۳-۳. جامعه آماری پژوهش
۹۱	۳-۴. نمونه آماری (روش نمونه گیری و حجم نمونه آماری)
۹۴	۳-۵. ابزار اندازه گیری
۹۶	۳-۶. ویژگی های فنی ابزار اندازه گیری
۹۶	۳-۶-۱. پایایی یا قابلیت اعتماد ابزار اندازه گیری
۹۷	۳-۶-۲. روایی یا اعتبار ابزار اندازه گیری
۹۸	۳-۷. روش جمع آوری اطلاعات
۹۸	۳-۸. روش های تجزیه و تحلیل داده ها
۹۸	۳-۸-۱. آمار توصیفی
۹۸	۳-۸-۲. آمار استنباطی
۱۰۰	فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها
۱۰۱	۴-۱. مقدمه
۱۰۱	۴-۲. توصیف آماری متغیرهای پژوهشی (آمار توصیفی)
۱۰۲	۴-۲-۱. فراوانی و درصد فراوانی آزمودنی ها و مدارس انتخابی
۱۰۳	۴-۲-۲. سابقه خدمت
۱۰۴	۴-۲-۳. رشته تحصیلی
۱۰۵	۴-۲-۴. مدرک تحصیلی
۱۰۶	۴-۲-۵. سمت
۱۰۷	۴-۲-۶. توصیف مقیاس درجه بندی مربوط به سوالات پژوهش
۱۰۷	۴-۲-۶-۱. توزیع فراوانی ، درصد و درصد تراکمی متغیر مهارتهای شخصی
۱۰۸	۴-۲-۶-۲. توزیع فراوانی، درصد و درصد تراکمی متغیر الگوهای ذهنی
۱۰۹	۴-۲-۶-۳. توزیع فراوانی، درصد و درصد تراکمی متغیر چشم انداز مشترک
۱۱۰	۴-۲-۶-۴. توزیع فراوانی، درصد و درصد تراکمی متغیر یادگیری تیمی
۱۱۱	۴-۲-۶-۵. توزیع فراوانی، درصد و درصد تراکمی متغیر تفکر سیستمی
۱۱۲	۴-۳. استنباط آماری داده های پژوهشی (آمار استنباطی)
۱۱۲	الف - بررسی مقایسه میانگین نمونه با میانگین مورد انتظار از طریق آزمون t تک نمونه ای
۱۱۲	سوال ویژه شماره ۱
۱۱۳	سوال ویژه شماره ۲

سوال ویژه شماره ۳.....	۱۱۳
سوال ویژه شماره ۴.....	۱۱۴
سوال ویژه شماره ۵.....	۱۱۴
سوال کلی پژوهش	۱۱۵
ب - نتایج حاصل از آزمون تحلیل واریانس	۱۱۶
فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات.....	۱۲۵
۱-۵. مقدمه	۱۲۶
۲-۵. خلاصه	۱۲۶
۳-۵. تجزیه و تحلیل نتایج تحقیق	۱۲۷
۱-۳-۵. نتیجه گیری از سوال ویژه اول	۱۲۷
۲-۳-۵. نتیجه گیری از سوال ویژه دوم	۱۲۸
۳-۳-۵. نتیجه گیری از سوال ویژه سوم	۱۲۹
۴-۳-۵. نتیجه گیری از سوال ویژه چهارم	۱۳۰
۵-۳-۵. نتیجه گیری از سوال ویژه پنجم	۱۳۱
۴-۵. بحث و بررسی	۱۳۲
۱-۴-۵. بازنگری پیشینه	۱۳۲
۲-۴-۵. سوال پژوهشی اول	۱۳۳
۳-۴-۵. سوال پژوهشی دوم	۱۳۴
۴-۴-۵. سوال پژوهشی سوم	۱۳۵
۵-۴-۵. سوال پژوهشی چهارم	۱۳۷
۶-۴-۵. سوال پژوهشی پنجم	۱۳۸
۵-۵. محدودیت های پژوهش	۱۴۰
۱-۵-۵. محدودیت های در اختیار پژوهشگر	۱۴۱
۲-۵-۵. محدودیت های خارج از اختیار پژوهشگر	۱۴۱
۳-۵-۵. محدودیت های علمی پژوهش	۱۴۲
۶-۵. پیشنهادها	۱۴۲
۱-۶-۵. پیشنهادات مبتنی بر نتایج تحقیق	۱۴۲
۲-۶-۵. پیشنهادات مبتنی بر تجارب محقق	۱۴۴
۷-۵. کاربرد نتایج تحقیق	۱۴۵
پیوست ها و ضامم	۱۴۶
پیوست شماره ۱ : پرسشنامه مدیران	۱۴۷
پیوست شماره ۲ : پرسشنامه دبیران	۱۴۹
پیوست شماره ۳ : پرسشنامه کارمندان	۱۵۱

۱۵۳.....	پیوست شماره ۴: آلفای کرونباخ.....
۱۵۴.....	فهرست منابع.....
۱۵۵.....	فهرست منابع فارسی.....
۱۶۲.....	فهرست منابع لاتین.....

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
۱-۲- سیر تاریخی مفاهیم یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده.....	۲۱
۲-۲- مقایسه ویژگیهای یادگیری سطح بالا و سطح پایین.....	۳۲
۳-۲- تمایز سازمان های سنتی و یادگیرنده.....	۶۰
۱-۳- پراکندگی حوزه ها، مناطق انتخابی، فراوانی و درصد دبیرستانها در هر حوزه.....	۹۳
۲-۳- اندازه Z در آزمون های یک دامنه و دو دامنه با سطح اطمینان.....	۹۴
۳-۳- مشخصه های متغیرها و سوالات پژوهش.....	۹۶
۱-۴- توزیع فراوانی و درصد مدارس و آزمودنی های مورد مطالعه به تفکیک مناطق.....	۱۰۲
۲-۴- فراوانی، درصد و درصد تراکمی سابقه خدمت آزمودنی ها.....	۱۰۳
۳-۴- فراوانی، درصد و درصد تراکمی رشته تحصیلی آزمودنی ها.....	۱۰۴
۴-۴- فراوانی، درصد و درصد تراکمی مدرک تحصیلی آزمودنی ها.....	۱۰۵
۵-۴- فراوانی، درصد و درصد تراکمی سمت آزمودنی ها.....	۱۰۶
۶-۴- فراوانی، درصد و درصد تراکمی مربوط به متغیر مهارت شخصی.....	۱۰۷
۷-۴- فراوانی، درصد و درصد تراکمی مربوط به متغیر الگوهای ذهنی.....	۱۰۸
۸-۴- فراوانی، درصد و درصد تراکمی مربوط به متغیر چشم انداز مشترک.....	۱۰۹
۹-۴- فراوانی، درصد و درصد تراکمی مربوط به متغیر یادگیری تیمی.....	۱۱۰
۱۰-۴- فراوانی، درصد و درصد تراکمی مربوط به متغیر تفکر سیستمی.....	۱۱۱
۱۱-۴- شاخص توصیفی مربوط به ویژگی مهارت شخصی در وضعیت موجود.....	۱۱۲
۱۲-۴- آزمون t تک نمونه ای مربوط به مهارت شخصی.....	۱۱۲
۱۳-۴- شاخص توصیفی مربوط به ویژگی الگوهای ذهنی در وضعیت موجود.....	۱۱۳
۱۴-۴- آزمون t تک نمونه ای مربوط به الگوهای ذهنی.....	۱۱۳
۱۵-۴- شاخص توصیفی مربوط به ویژگی چشم انداز مشترک در وضعیت موجود.....	۱۱۳
۱۶-۴- آزمون t تک نمونه ای مربوط به چشم انداز مشترک.....	۱۱۴
۱۷-۴- شاخص توصیفی مربوط به ویژگی یادگیری تیمی در وضعیت موجود.....	۱۱۴
۱۸-۴- آزمون t تک نمونه ای مربوط به یادگیری تیمی.....	۱۱۴
۱۹-۴- شاخص توصیفی مربوط به ویژگی تفکر سیستمی در وضعیت موجود.....	۱۱۵
۲۰-۴- آزمون t تک نمونه ای مربوط به ویژگی تفکر سیستمی.....	۱۱۵
۲۱-۴- شاخص توصیفی مربوط به ویژگی های سازمان یادگیرنده در وضعیت موجود.....	۱۱۵
۲۲-۴- آزمون t تک نمونه ای مربوط به ویژگی های سازمان یادگیرنده.....	۱۱۵
۲۳-۴- تحلیل واریانس مربوط به سوال پژوهشی شماره ۱.....	۱۱۶
۲۴-۴- تحلیل واریانس مربوط به سوال پژوهشی شماره ۲.....	۱۱۶

- ۴-۲۵-آزمون تعقیبی تو کی مربوط به سوال پژوهشی دوم (الگوهای ذهنی)..... ۱۱۷
- ۴-۲۶-تشخیص میانگین های همگن و ناهمگن مربوط به سوال پژوهشی دوم..... ۱۱۷
- ۴-۲۷-تحلیل واریانس مربوط به سوال پژوهشی شماره ۳..... ۱۱۸
- ۴-۲۸-آزمون تعقیبی تو کی مربوط به سوال پژوهشی سوم(چشم انداز مشترک)..... ۱۱۸
- ۴-۲۹-تشخیص میانگین های همگن و ناهمگن مربوط به سوال پژوهشی سوم..... ۱۱۸
- ۴-۳۰-تحلیل واریانس مربوط به سوال پژوهشی شماره ۴..... ۱۱۹
- ۴-۳۱-آزمون تعقیبی تو کی مربوط به سوال پژوهشی چهارم(یادگیری تیمی)..... ۱۱۹
- ۴-۳۲-تشخیص میانگین های همگن و ناهمگن مربوط به سوال پژوهشی چهارم..... ۱۲۰
- ۴-۳۳-تحلیل واریانس مربوط به سوال پژوهشی شماره ۵..... ۱۲۰
- ۴-۳۴-تحلیل واریانس مربوط به سوال پژوهشی کلی (ویژگیهای سازمان یادگیرنده)..... ۱۲۰
- ۴-۳۵-آزمون تعقیبی تو کی مربوط به سوال پژوهشی کلی (ویژگیهای سازمان یادگیرنده)..... ۱۲۱
- ۴-۳۶-تشخیص میانگین های همگن و ناهمگن مربوط به سوال پژوهشی کلی..... ۱۲۱
- ۴-۳۷-تحلیل واریانس مناطق ۵ گانه مورد مطالعه در رابطه با ویژگیهای سازمان یادگیرنده..... ۱۲۲
- ۴-۳۸-مقایسه میانگین های مناطق ۵ گانه..... ۱۲۲

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۲۹	۱-۲- یادگیری تک حلقه ای.....
۳۰	۲-۲- یادگیری دو حلقه ای.....
۴۷	۳-۲- متغیرهای محتوایی و نوع ساختار.....
۴۸	۴-۲- تفاوت ساختارهای مکانیکی وارگانیکی.....
۵۴	۵-۲- مدیریت سازمانهای یادگیرنده.....
۵۹	۶-۲- ویژگیهای رهبران.....
۸۴	۷-۲- چارچوب نظری پژوهش.....
۱۰۲	۴-۱- فراوانی و درصد آزمودنی ها به تفکیک مناطق.....
۱۰۳	۴-۲- فراوانی و درصد سابقه خدمت آزمودنی ها.....
۱۰۴	۴-۳- فراوانی و درصد رشته های تحصیلی آزمودنی ها.....
۱۰۵	۴-۴- فراوانی و درصد مدرک تحصیلی آزمودنیها.....
۱۰۶	۴-۵- فراوانی و درصد سمت آزمودنیها.....
۱۰۷	۴-۶- نمره خام توزیع فراوانی متغیر مهارتهای شخصی.....
۱۰۸	۴-۷- نمره خام توزیع فراوانی متغیر الگوهای ذهنی.....
۱۰۹	۴-۸- نمره خام توزیع فراوانی متغیر چشم انداز مشترک.....
۱۱۰	۴-۹- نمره خام توزیع فراوانی متغیر یادگیری تیمی.....
۱۱۱	۴-۱۰- نمره خام توزیع فراوانی متغیر تفکر سیستمی.....

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۲۵.....	۱-۲-ابعاد یا زیرسیستم یادگیری.....

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

دنیای امروز دنیای تغییرات و شگفتیها است، دنیایی است که هر لحظه دری تازه از علم و دانش بر روی آدمی گشاده می شود. در دنیای متحول و رقابتی امروز، سازمانی شانس بقا دارد که بتواند خود را پیوسته با تغییرات محیطی پیرامون خود وفق دهد. تغییرات محیطی، سازمانها را وادار ساخته تا پیوسته به منظور سازگاری با محیط خود بدنبال بهترین راهکارها و رویه ها باشند.... "مسلماً محیط متغیر امروز، به سازمانها اجازه نخواهد داد که در مقابل فشارهای ناشی از مهارتها، تواناییها و تکنولوژیهای رقبا بطور سنتی و همیشگی اداره شوند. بستر سازی، زمینه سازی یادگیری و آموزش سریعتر از رقبا، می تواند به سازمان کمک کند تا نسبت به رقبا سریعتر و بهتر گام بردارد. بنابراین، گرایش به سمت یادگیری سازمانی اساس بقا و بهبود عملکرد سازمانی است" (سبحانی نژاد و دیگران، ۱۳۸۵، ص ۲۲ و ۲۱).

مدارس نیز مانند سازمانها در راستای تغییرات اجتماعی و تکنولوژیکی و برای انطباق با این پیشرفتهای ملزم به همسویی با این تحولات می باشند. برای همسویی با این تحولات سازمانها باید اساس شان را بر یادگیری بگذارند، یادگیری اینکه چگونه بیاموزند و چگونه توانایی یادگیری را در کارکنان توسعه بخشند و این میسر نخواهد شد مگر اینکه سازمانها به سوی یادگیرنده شدن پیش بروند (یقینی، ۱۳۸۶).

"سازمانهای یادگیرنده^۱ سازمانهایی هستند که در آنها افراد بطور مستمر تواناییهای خود را افزون می سازند تا به نتایجی که مدنظر است دست یابند، جایی که الگوی جدید تفکر رشد می یابند، اندیشه های جمعی و گروهی ترویج می شوند و افراد چگونگی آموختن به اتفاق هم را می آموزند. سازمانهای یادگیرنده را به تعبیری دیگر می توان سازمانهای دانش آفرین^۲ نامید، سازمانهایی که در آنها خلق دانش و آگاهیهای جدید، ابداعات و ابتکارات یک کار تخصصی و اختصاصی نیست، بلکه نوعی رفتار همگانی است، روشی که همه اعضای سازمان بدان عمل می کنند" (الوانی، ۱۳۸۲، ص ۳۲۶).

"سازمان یادگیرنده در دهه گذشته توجه ویژه ای را در زمینه ادبیات آموزش و توسعه به خود جلب کرده است اما عمده کاربرد آن بر عرصه مطالعات سازمان و مدیریت برمی گردد" (سبحانی نژاد و دیگران، ۱۳۸۵، ص ۱۱).

با وجود آنکه سرعت تغییر و تحول به حدی است که سازمانها از جمله مدارس توان واکنش بدان را ندارند اما بر سازمانها لازم است که به استقبال از دگرگونیها بروند و از آنها نهراسند (اسلاتر^۳ ۱۹۹۹، ترجمه رضائی نژاد، ۱۳۷۹) زیرا همانطور که گرو^۴ (۱۹۹۸) می گوید: تنها بی پروایان پایدارند (ترجمه رضائی نژاد، ۱۳۸۰).

در رابطه با سازمانهای یادگیرنده دیدگاهها و نظرات مختلفی در اوایل قرن بیستم مطرح شد و از سالهای پایانی قرن بیستم، از جانب محققان و رهبران سازمانها توجه بیشماری را به خود جلب کرده

1 Learning Organizations

2 Knowledge-creating Organization

3 Slater

4 Grove

است. ولی به اقرار عموم صاحب‌نظران، نظریه پرداز اصلی سازمان یادگیرنده پیترسنگه^۱ (۱۹۹۰) از دانشگاه ماساچوست می باشد. سنگه برای سازمانهای یادگیرنده پنج اصل (فرمان) مهارت شخصی^۲، الگوی ذهنی^۳، چشم انداز مشترک^۴، یادگیری تیمی^۵ و تفکر سیستمی^۶ را مطرح می کند که رهبران با استفاده از فرمانهای فوق به توسعه چشم انداز خود برای تغییر انرژی و فعالیتها روی می آورند و آنگاه دیگران را به چنین کاری ترغیب می کنند.

بنابراین، سازمان‌های کشور ما از جمله سازمان مدارس جهت بقا و ادامه حیات‌شان نیازمند یادگیری از محیط داخلی و خارجی هستند. تحقق این امر مستلزم بررسی، برنامه‌ریزی و به کارگیری ویژگی‌ها و عواملی است که سازمان‌های ما را به یک سازمان یادگیرنده تبدیل می کند. لذا در این تحقیق، پژوهشگر در نظر دارد، دبیرستانهای دولتی دخترانه شهر تهران را از لحاظ برخورداری از ویژگیهای سازمان یادگیرنده (از دیدگاه پیترسنگه) مورد بررسی قرار دهد.

۱-۲- بیان مساله

"جهان در حال تغییر و تحول است. سرعت تغییرات در روزگار ما بیشتر از هر زمان دیگر در تاریخ زندگی بشر است. سازمانها و جوامع بشری نه تنها برای کسب سرآمدی بلکه برای بقا نیز باید متناسب با تغییرات جهان تغییر کنند. سازمانها و جوامعی که توان تغییر مناسب را نداشته باشند، نسبت به سایر مجموعه های مشابه خود ضعیف می شوند یا از بین می روند" (سنگه و دیگران، ۱۳۸۳).

سرعت و حجم تغییر از ویژگیهای عصر ماست. در مسائل اجتماعی، فرهنگ، آموزش و پرورش و نظامهای اجتماعی، نظامهایی پویا هستند. اصولاً ضرورت پویایی تغییر است. به طور کلی تغییر امر درون زاد جهان، انسان و طبیعت است" (جواهری، ۱۳۷۹، صص ۲۶۷-۲۶۸).

این تغییرات سریع و محسوس در عرصه های مختلف علم و فن آوری که به طور فزاینده ای جوامع بشری را تحت تاثیر قرار داده است، از یک سو بیانگر پیچیدگی و پویایی روز افزون عوامل محیطی و از سوی دیگر گویای این است که دیگر سازمانهای سنتی قادر به هماهنگی با این تغییرات نیستند و در حال نابود شدن می باشند. به عبارتی "اگر سازمانها به صورت دائم در حال پیشرفت نباشند یا نتوانند از فن آوری پیشرفته استفاده کنند و در برابر تغییرات و عوامل محیطی واکنش نشان ندهند پس از مدتی دفتر زندگی شان بسته خواهد شد" (عسگری، ۱۳۸۳، صص ۸۳). "شرایط دنیای امروز به گونه ای است که راضی شدن به وضع موجود نه ممکن است نه مطلوب" (پرداختچی، ۱۳۸۰، صص ۱۶). به گفته ریچارد دفت این تغییر و تحول موجب شده است که شکل سازمان هم تغییر کند و شکل های جدید از سازمان بوجود آید. سازمانها برای اینکه کارها را به شیوه عالی انجام دهند باید با سرعت بیشتری

1 Peter M. Senge
2 Personal Mastery
3 Mental Models
4 Shared Vision
5 Team Learning
6 System Thinking