

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد تهران مرکزی
دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)
گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان :

بررسی میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران
برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده

استاد راهنما:
دکتر سید فرهاد افتخارزاده

استاد مشاور:
دکتر امیرحسین محمودی

نگارش :
اعظم زارعی خلت آبادی

زمستان ۱۳۹۰

تقدیم به

پدر و مادر عزیزم ،

به مهربان فرشتگانی که :

لحظات ناب باور بودن، لذت و غرور دانستن،
جسارت خواستن، عظمت رسیدن و تمام تجربه
های یکتا و زیبای زندگیم، مدیون حضور سبز
آنهاست.

و همچنین تقدیم به همسر خوبم،

که صبورانه و بزرگوارانه مرا در راه کسب علم
همراهی و راهنمایی و تشویق نمود، که اگر اینها
نبود، همین مقدار هم میسر نمی گشت.

تقدیر و سپاسگزاری :

گرامی ترین مراتب سپاس خود را تقدیم به
پیشگاه خداوند متعال می کنم و سپس به استاد
فرهیخته جناب آقای دکتر سید فرهاد افتخارزاده
، استاد راهنمای بزرگوار که با سعه صدر و با
رهنمونهای ارزنده شان همواره مشوق راهم
بودند، هم چنین استاد گرانقدر جناب آقای دکتر
امیرحسین محمودی، استاد مشاور به جهت
زحمات فراوانشان برای به پایان رساندن این
پژوهش.

تعهذنامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانف اعظم زارعی خلت آبادی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپوسته به شماره دانشجویی ۸۷۰۰۰۷۵۹۰۰ در رشته علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی که در تاریخ ۹۰/۱۱/۲۴ از پایان نامه خود تحت عنوان: بررسی میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده کسب نمره ۱۹/۲۵ و با درجه عالی دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

- ۱- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانف بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه های موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کردم ام.
- ۲- این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
- ۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از این پایان نامه داشته باشم از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.
- ۴- چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با اینجانف مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچ گونه ادعایی نخواهم داشت.

اعظم زارعی


نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء

بسمه تعالی

در تاریخ ۱۳۹۰/۱۱/۲۴

دانشجوی کارشناسی ارشد خانم اعظم زارعی خلت آبادی از پایان نامه
خود دفاع نموده و با نمره ۱۹/۲۵ به حروف نوزده و بیست و پنج و با
درجه عالی مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما



بسمه تعالی
 دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی
 دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی

XX

(این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است)

نام واحد دانشگاهی: تهران مرکزی	کد واحد: ۱۰۱
عنوان پایان نامه: بررسی میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده	
نام و نام خانوادگی دانشجو: اعظم زارعی خلت آبادی	شماره دانشجویی: ۸۷۰۰۰۷۵۹۰۰
رشته تحصیلی: علوم تربیتی	تاریخ شروع پایان نامه: ۸۹/۷/۲۰
استاد / استاذان راهنما: دکتر سید فرهاد افتخارزاده	تاریخ اتمام پایان نامه: ۹۰/۱۱/۲۴
استاد / استاذان مشاور: دکتر امیر حسین محمودی	
آدرس: تهران، نارمک، خیابان آیت، خیابان دماوند، خیابان طاهری، کوچه جهانشاهی، پلاک ۳، واحد ۳	
تلفن: ۰۹۱۲۶۳۴۰۶۵۴	
چکیده پایان نامه (شامل خلاصه، اهداف، روشهای اجرا و نتایج به دست آمده):	
<p>هدف این مقاله بررسی میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده است. پژوهش حاضر با روش توصیفی - پیمایشی به بررسی وضعیت سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده تدوین شده است.</p> <p>جامعه آماری پژوهش کلیه دبیران دبیرستانهای دولتی شهر تهران است که تعداد آنها ۰۸۷۷ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان بالغ بر ۳۷۵ نفر از معلمان می باشد و این تعداد به کمک روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای سهمیه ای چند مرحله ای از جامعه آماری انتخاب شده است. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته ۲۵ سوالی در مقیاس لیکرت بود که بر مبنای نظری تحقیق تهیه شده و روایی آن با استفاده از نظرات اساتید و متخصصان و پایایی آن از طریق اجرای آزمایشی و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمونهای t تک گروهی و تحلیل واریانس استفاده شد.</p> <p>یافته های پژوهش نشان داد که در آموزش و پرورش شهر تهران میزان آمادگی برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از جهت رهبری، برنامه ریزی، دارا بودن اطلاعات، نوآوری و ابتکار و اجرا در حد پایینی است.</p> <p>در پایان بر مبنای نتایج پژوهش پیشنهاداتی جهت حرکت آموزش و پرورش به سمت سازمان یادگیرنده ارائه شده است.</p> <p style="text-align: center;">واژه های کلیدی: سازمان یادگیرنده، سازمان آموزشی، سازمان، یادگیری</p>	

تاریخ و امضا:



نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه

مناسب است

مناسب نیست

فهرست مطالب

صفحه	عنوان چکیده
	<u>فصل اول (کلیات تحقیق)</u>
۲	مقدمه
۳	۱-۱- بیان مساله
۵	۲-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق
۶	۳-۱- اهداف تحقیق
۷	۴-۱- سوالات تحقیق
۸	۵-۱- تعاریف متغیر ها
۸	۱-۵-۱- تعاریف نظری
۸	۲-۵-۱- تعاریف عملیاتی
	<u>فصل دوم (مبانی نظری و ادبیات و پیشینه تحقیق)</u>
۱۰	مقدمه
۱۴	۱-۲- بخش اول: مبانی نظری
۱۴	۱-۱-۲- تاریخچه سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی
۱۷	۲-۱-۲- یادگیری در سطح فردی
۱۸	۳-۱-۲- نظریات یادگیری در سطح فردی
۲۱	۴-۱-۲- یادگیری تیمی
۲۳	۵-۱-۲- ارتباط یادگیری فردی و گروهی با یادگیری سازمانی
۲۶	۶-۱-۲- یادگیری سازمانی (درونی)
۲۶	۷-۱-۲- یادگیری سازمانی (واقعیت های خارجی جاری)
۲۶	۸-۱-۲- یادگیری سازمانی (آنچه در آینده امکان دارد)
۲۸	۲-۲- یادگیری سازمانی
۳۱	۱-۲-۲- انواع یادگیری سازمانی
۳۳	۲-۲-۲- تفاوت سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی
۳۵	۳-۲- سازمان یادگیرنده
۳۶	۱-۳-۲- تعاریف سازمان یادگیرنده
۳۷	۲-۳-۲- نیاز به سازمانهای یادگیرنده
۳۹	۳-۳-۲- روند تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده
۴۲	۴-۳-۲- ویژگیهای سازمان یادگیرنده
۵۵	۵-۳-۲- سازمان های یادگیرنده در مقایسه با سازمان های سنتی
۶۱	۶-۳-۲- سازمان های یادگیرنده در آینده

۶۴	پیشینه تحقیق	۴-۲
۶۴	پژوهش های انجام شده در ایران	۲-۴-۱
۶۵	پژوهش های انجام شده در خارج از ایران	۲-۴-۲
۶۹	چارچوب نظری تحقیق	۲-۵

فصل سوم (روش تحقیق)

۸۵	مقدمه	
۸۵	روش تحقیق	۳-۱
۸۶	جامعه آماری	۳-۲
۸۶	نمونه و روش نمونه گیری	۳-۳
۸۷	روش و ابزار جمع آوری اطلاعات	۳-۴
۸۸	روایی و اعتبار پرسشنامه	۳-۵
۸۹	روش تجزیه و تحلیل اطلاعات	۳-۶

فصل چهارم (تجزیه و تحلیل اطلاعات)

۹۱	مقدمه	
۹۲	توصیف مشخصات جمعیت شناختی	۴-۱
۹۵	بررسی نرمالیده بودن داده های تحقیق	۴-۲
۱۰۰	تجزیه و تحلیل داده ها	۴-۳

فصل پنجم (نتیجه گیری و پیشنهادات)

۱۱۷	مقدمه	
۱۱۷	خلاصه ای از نتایج حاصل از سوالات تحقیقی	۵-۱
۱۲۲	بحث و نتیجه گیری	۵-۲
۱۲۴	پیشنهادات	۵-۳
۱۲۴	پیشنهادات کاربردی	۵-۳-۱
۱۲۵	پیشنهادات تحقیقی	۵-۳-۲
۱۲۶	محدودیت های تحقیق	۵-۴
۱۲۸	پیوست ها	
۱۳۱	منابع	

فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
۱-۲- مقایسه نظرات تئوریسین های مختلف درباره یادگیری سازمانی	۲۷
۲-۲- تمایز سازمان های سنتی و یادگیرنده	۵۹
۱-۳- توزیع فراوانی افراد جامعه و نمونه به تفکیک منطقه	۸۷
۲-۳- تعداد و شماره سوالات مربوط به ابعاد	۸۸
۱-۴- توزیع نمونه ها از نظر جنسیت	۹۲
۲-۴- توزیع فراوانی و درصد آزمودنیها به تفکیک مدرک تحصیلی	۹۳
۳-۴- توزیع فراوانی و درصد آزمودنیها به تفکیک سابقه خدمت	۹۴
۴-۴- شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیر رهبری	۹۵
۵-۴- شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیر برنامه ریزی	۹۶
۶-۴- شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیر اطلاعات	۹۷
۷-۴- شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیر نوآوری و ابتکار	۹۸
۸-۴- شاخص های آماری مرتبط با بررسی متغیر اجرا	۹۹
۹-۴- شاخص های آمار توصیفی برای متغیر میزان آمادگی سازمان آ. پ تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده	۱۰۱
۱۰-۴- آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه	۱۰۲
۱۱-۴- آزمون t گویه های زیر مولفه تولید سوال تحقیقی اول	۱۰۳
۱۲-۴- شاخص های آمار توصیفی برای متغیر رهبری	۱۰۴
۱۳-۴- آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه از جنبه رهبری	۱۰۴
۱۴-۴- آزمون t گویه های زیر مولفه سوال تحقیقی دوم	۱۰۵
۱۵-۴- شاخص های آمار توصیفی برای متغیر برنامه ریزی و ارزیابی	۱۰۶
۱۶-۴- آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه از جنبه برنامه ریزی و ارزیابی	۱۰۶
.....	
۱۷-۴- آزمون t گویه های زیر مولفه سوال تحقیقی سوم	۱۰۷
۱۸-۴- شاخص های آمار توصیفی برای متغیر اطلاعات	۱۰۸
۱۹-۴- آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه از جنبه اطلاعات	۱۰۸
۲۰-۴- آزمون t گویه های زیر مولفه سوال تحقیقی چهارم	۱۰۹
۲۱-۴- شاخص های آمار توصیفی برای متغیر نوآوری و ابتکار	۱۱۰
۲۲-۴- آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه از جنبه نوآوری و ابتکار	۱۱۰
۲۳-۴- آزمون t گویه های زیر مولفه سوال تحقیقی پنجم	۱۱۱
۲۴-۴- شاخص های آمار توصیفی برای متغیر اجرا	۱۱۲
۲۵-۴- آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین جامعه از جنبه اجرا	۱۱۲
۲۶-۴- نتایج تحلیل واریانس چند متغیره در مورد مقایسه دیدگاه افراد نمونه به تفکیک جنسیت	۱۱۳

۴-۲۷- نتایج تحلیل واریانس چند متغیره در مورد مقایسه دیدگاه افراد نمونه به تفکیک سابقه	۱۱۴
۴-۲۸- نتایج تحلیل واریانس چند متغیره در مورد مقایسه دیدگاه افراد نمونه به تفکیک مدرک تحصیلی	۱۱۵

فهرست نمودار ها

عنوان	صفحه
۱-۲- روند تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده	۴۱
۲-۲- ویژگیهای سازمان یادگیرنده	۴۵
۳-۲- سیر تکامل فکری سازمانها	۵۵
۴-۲- اجزای متشکله سازمان یادگیرنده	۸۲
۵-۲- الگوی مفهومی چارچوب نظری پژوهش	۸۳
۱-۴- توزیع افراد نمونه به تفکیک جنسیت	۹۲
۲-۴- درصد آزمودنیها به تفکیک مدرک تحصیلی	۹۳
۳-۴- درصد آزمودنیها به تفکیک سابقه خدمت	۹۴
۴-۴- بررسی نرمالیتیه بودن داده های متغیر رهبری	۹۵
۵-۴- بررسی نرمالیتیه بودن داده های متغیر برنامه ریزی	۹۶
۶-۴- بررسی نرمالیتیه بودن داده های متغیر اطلاعات	۹۷
۷-۴- بررسی نرمالیتیه بودن داده های متغیر نوآوری و ابتکار	۹۸
۸-۴- بررسی نرمالیتیه بودن داده های متغیر اجرا	۹۹

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۲۴	۱-۲- فرآیند تبدیل یادگیری فردی به سازمانی.....
۳۱	۲-۲- چگونگی تبدیل دانش فردی به سازمانی.....
۴۷	۳-۲- ویژگیهای سازمان یادگیرنده.....

چکیده

هدف این مقاله بررسی میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده است. پژوهش حاضر با روش توصیفی-پیمایشی به بررسی وضعیت سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده تدوین شده است. جامعه آماری پژوهش کلیه دبیران دبیرستانهای دولتی شهر تهران است که تعداد آنها ۱۰۸۷۷ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان بالغ بر ۳۷۵ نفر از معلمان می باشد و این تعداد به کمک روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای سهمیه ای چند مرحله ای از جامعه آماری انتخاب شده است. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته ۲۵ سوالی در مقیاس لیکرت بود که بر مبنای نظری تحقیق تهیه شده و روایی آن با استفاده از نظرات اساتید و متخصصان و پایایی آن از طریق اجرای آزمایشی و ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمونهای تک گروهی و تحلیل واریانس استفاده شد. یافته های پژوهش نشان داد که در آموزش و پرورش شهر تهران میزان آمادگی برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از جهت رهبری، برنامه ریزی، دارا بودن اطلاعات، نوآوری و ابتکار و اجرا در حد پایینی است. در پایان بر مبنای نتایج پژوهش پیشنهاداتی جهت حرکت آموزش و پرورش به سمت سازمان یادگیرنده ارائه شده است.

واژه های کلیدی: سازمان یادگیرنده، سازمان آموزشی، سازمان، یادگیری

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

به نظر کیمبل (۱۹۶۱) یادگیری به فرایند ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در رفتار یا توان رفتاری که حاصل تجربه است گفته می شود و نمی توان آن را به حالت های موقتی بدن مانند آنچه در اثر بیماری، خستگی، ویا دارو ها پدید می آید نسبت داد. (ترجمه سیف، ۱۳۸۰) به اعتقاد گوکار^۱ (۲۰۰۱) خاستگاه ضرورت پدید آمدن سازمان های یادگیرنده ریشه در تغییرات و تحولات سریع و رشد محیطی دارد. جهانی شدن امور، انتظارات بالای ارباب رجوع، فشارهای رقابتی و... همه و همه علل هستند که نیاز به کار متفاوت و یادگیری راضروری می سازد. (براتی، ۱۳۸۵، ص ۴۴)

با توجه به تغییرات و پویاییهای محیطی که در عصر حاضر وجود دارد، اداره سازمانهای امروزی امری بسیار پیچیده شده است. و راه کارهایی که برای اداره سازمانها در گذشته بکار می رفت، دیگر کارآمدی خود را از دست داده است، بنابراین برای مقابله با این موضوع در حوزه مدیریت نیز ما همواره شاهد اندیشه های جدیدی هستیم. لازمه اجرای چنین اندیشه هایی آن است که سازمان ها تحولات اساسی در شیوه های مدیریتی و آموزش های سنتی خود بوجود بیاورند، تا همواره آماده یادگیری و پذیرای تفکرات نوین برای سازگاری با تغییرات باشند. یکی از این اندیشه های نوین مدیریتی که در آن تاکید بر یادگیری و سازگاری مداوم است «سازمان یادگیرنده» نام دارد.

سازمان های آموزشی از آن جمله سازمان آموزش و پرورش نیز اگر بخواهند پویا و اثربخش باشند باید به سوی سازمان های یادگیرنده حرکت کنند. لازمه این امر تغییرات اساسی است که در ساختار این سازمان ها و شیوه نگرش مدیران آنها باید صورت گیرد، باید توجه داشت که سازمان یادگیرنده یک شبه بوجود نمی آید بلکه سازمان هابرای رسیدن به این هدف نیاز به پذیرش اعتقادات و فرایندهایی دارند که در طول زمان و به آرامی کسب می شوند.

^۱ Govekar

۱-۱- بیان مسئله

نیروی انسانی يك سازمان مهمترین سرمایه و پشتوانه در کیفیت فعالیتهای آن سازمان به حساب می‌آید. بدیهی است که ویژگیهای کمی و کیفی نیروی انسانی شاغل در سازمان بر سرنوشت آن تاثیر بسزایی دارد (کاظمی، ۱۳۸۰، ص ۱۲۵)

یادگیری سازمانی که در سالهای اخیر جایگاه ویژه‌ای را در سازمانها به خود اختصاص داده و اهمیت آن بر مسئولین امر پوشیده نیست، سازمانها را برآن داشت برای عملکرد بهتر در این زمینه استانداردهای خود را ارتقاء داده و با استانداردهای بین‌المللی همگام و همسو شوند. مشکل زمانی پیش خواهد آمد که سازمانها به وضعیت و ظرفیت خود و میزان انعطاف پذیری سازمان خود در زمینه یادگیری سازمانی و روشهای مورد استفاده آنها برای ایجاد محیطی فعال و پویا و تربیت کارکنان خبره برای مشاغل مورد نیاز و متناسب با تواناییها و شایستگی‌های آنان، آگاهی کافی نداشته باشند.

در بحث از سازمان یادگیرنده تمرکز ما بر چيستی است و سیستم ها ، اصول و ویژگی های سازمان هایی را که به عنوان یک هویت جمعی یاد می‌گیرند و اقدام به تولید می‌کنند مورد بررسی قرار می‌دهیم. از طرف دیگر یادگیری سازمانی به چگونگی یادگیری مهارت ها و فرایندهای ساخت و بهره‌گیری از دانش اشاره دارد. در این معنی یادگیری سازمانی تنها یک بعد یا عنصر سازمان یادگیرنده است بطور خلاصه فرق یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده را می‌توان فرق فرایند و ساختار دانست یعنی یادگیری سازمانی فرایند یادگیری است در حالی که سازمان یادگیرنده نوع خاصی از سازمان است به عبارت دیگر گرچه سازمانها برای رسیدن به اهداف خود به یادگیری سازمانی اهتمام می‌ورزند ولی سازمان یادگیرنده سازمانی است که اساس و بنیان آن بر یادگیری بنا شده است (پو ۲۰۰۵، ص ۳۸۲).

به منظور رفع این مشکل الگوبرداری^۱ از سایر سازمانها میتواند گرهگشا باشد الگوبرداری روشی سیستماتیک است که سازمانها به وسیله آن می‌توانند فعالیتهای خود را بر اساس بهترین صنعت یا سازمان اندازه‌گیری و اصلاح کنند. این روش با فراهم‌سازی چارچوبی برای سازمانها که به وسیله آن فعالیتهای بهترین سازمان، مشخص گردیده است و تشخیص وجوه تمایز سازمان موجود با بهترین سازمان نشان می‌دهد که چگونه میتوان شکافهای موجود را پرکرد. الگوبرداری به‌واقع ابزاری برای بهبود مستمر است. (اخوان ۱۳۸۳، ص ۱۲۵)

بنابر این سازمان باید برای کارکنان خود فرصت‌هایی را ایجاد کند که آنها بتوانند آموخته‌های جدید خود را به دیگران انتقال دهند و کارکنان هنگامی ترغیب به یادگیری و انتقال آن به دیگران می‌شوند که شرایط مناسب و از جمله جو اعتماد در سازمان ایجاد شود (ینگ، ۲۰۰۴). به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی به شرایطی از قبیل تلاطم محیطی، نوع ساختار، مناسب بودن استراتژی سازمانی و قوت فرهنگ بستگی دارد و برای پشتیبانی از یادگیری سازمانی باید ساختار، استراتژی و فرایندهای مناسب طراحی شود (هالت، لاوی، ۲۰۰۰).

۱ - Bench marking

و حالا با توجه به آنچه که مطرح گردید سوال اصلی اینجاست که آیا سازمان آموزش و پرورش کشور بستری مناسب برای تحقق اهداف سازمان یادگیری فراهم کرده است و یا به عبارت دیگر به فرض فراهم شدن این بستر میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده مناسب می باشد؛ این پژوهش در چهار چوب نظری و نیز نتایج تحقیقات انجام شده و نیز نتیجه تحقیق حاضر به دنبال پاسخ گویی به این پرسش مهم خواهیم بود.

۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق

در دنیای در حال تغییر کنونی ضرورت آموزش در سازمانها و نهادها به دلایل فراوان پذیرفته شده است. تغییرات سریع و عمیق علمی سبب شده است که هر از گاهی مطالب و نظریه‌های جدیدی وارد میدان زندگی شود که برای ادامه حیات به ناچار باید علوم و معارف جدید را آموخت و برخی از نظریه‌های قدیمی را که کارایی ندارند، کنار گذاشت. تغییرات فناورانه سبب دگرگونی در شبکه‌ها و روش‌های سازمان می‌شود و هر تغییری کسب دانش و مهارت‌های جدید را ضروری می‌سازد. میزان کمی و کیفی این تغییرات آنقدر زیاد است که گاهی اوقات مدیران و کارکنان را دچار وحشت می‌کند و ممکن است احساس کنند که فرصت و توان سازگاری با این تغییرات را ندارند. با همه سختیها و مشکلات باید پذیرفت که هر چه دانش و مهارت‌های کارکنان با نیازهای جامعه، پیشرفت‌های علمی و تغییرات فناورانه هماهنگی و انطباق بیشتری داشته باشد درجه اطمینان از موفقیت‌های فرد و سازمان بالاتر می‌رود.

گسترش و توسعه علوم و فن آوری در جهان امروز، به خصوص در کشور های پیشرفته به طور نسبی کلیه فعالیت های اجتماعی جوامع را تحت تأثیر قرار داده است. در این میان نقش نیروی انسانی متخصص و ماهر در هدایت کلی سازمانها اهمیت خاصی دارد. با توجه به شرایط عصر حاضر که عصر رقابت صنعتی و اقتصادی است، بدیهی است که کشورهای برخوردار از نیروی انسانی متخصص و خبره در زمینه های گوناگون کاری، در وضعیت بهتری هستند. بنابر این کشور های در حال توسعه باید به منظور رسیدن به مرحله مطلوب اقتصادی و صنعتی، آموزش نیروی انسانی را در صدر اولویت های خود قرار دهند. (ابیلی ۱۳۷۷، ص ۲۳).

بنابر این کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان، اعم از مشاغل ساده یا مشاغل بالا، محتاج یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های جدید بوده و باید همواره برای انجام بهتر کار خود، از هر نوع که باشد، روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند. به عبارت دیگر، ما نیازمند آموزشیم تا باور های قدیمی و نادرست خود را از دست دهیم و آگاهی و مهارت های جدید کسب نماییم.

(Lorenz ۲۰۰۰ p.۲۲۵). در واقع یادگیری امروز آینده‌ساز فردای ماست.

در این راستا آموزش و پرورش بی تردید در رشد و تعالی زندگی فردی و اجتماعی انسان و دگرگون نمودن آدمی و تحول حیاتی او جایگاهی بی بدیل دارد و می تواند نیروی محرکه سراسر زندگی انسان باشد. دفاینه ها و گنجینه های درونی انسان که امانت های الهی هستند باید به شکوفایی رسند تا حقیقت وجودی و استعدادهای نهفته او نمایان گردد. و بی توجهی به این امر مهم و خطیر در سطح یک کشور می تواند صدمات جبران ناپذیری را به جای بگذارد. لذا با توجه به نقش و اهمیت یادگیری در ادامه حیات و موفقیت سازمان ها می توان بیان نمود که یادگیری سازمانی در گذر از وضعیت فعلی به وضعیت مطلوب و اجرای دقیق تر رسالت و اهداف سازمان نقش مهمی خواهد داشت. ضرورت اقدام عملی و علمی برای تحقق آرمانهای سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در زمینه یادگیری سازمانی و بررسی بستر موجود برای تحقق این هدف، اهمیت و ضرورت این تحقیق را روشن می سازد.

۱-۳- اهداف تحقیق

هدف ویژه:

بررسی میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده

اهداف جزئی:

- بررسی میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از حیث رهبری
- بررسی میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از حیث برنامه ریزی و ارزیابی
- بررسی میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از حیث اطلاعات
- بررسی میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از حیث نو آوری و ابتکار
- بررسی میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از حیث اجرا
- مقایسه نظرات افراد نمونه در زمینه میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در جهت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده به تفکیک مولفه های جمعیت شناختی (از قبیل: سمت، سابقه، مدرک تحصیلی و ...)

۱-۴-سوالات تحقیق

سوال اصلی:

میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده تا چه حد است؟

سوالات جزئی:

- میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از حیث رهبری تا چه حد است؟
- میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از حیث برنامه ریزی و ارزیابی تا چه حد است؟
- میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از حیث اطلاعات تا چه حد است؟
- میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از حیث نو آوری و ابتکار تا چه حد است؟
- میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده از حیث اجرا تا چه حد است؟
- آیا بین نظرات افراد نمونه در زمینه میزان آمادگی سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در جهت تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده به تفکیک مولفه های جمعیت شناختی(از قبیل: جنسیت ، سابقه، مدرک تحصیلی آنها تفاوت معناداری وجود دارد؟

۱-۵-تعاریف متغیر ها

۱-۵-۱- تعاریف نظری

تعریف سازمان یادگیرنده:

جفارت و مارسیک (۱۹۹۶) : سازمان نهایی یادگیرنده دارای ظرفیت افزوده ای برای یادگیری ، تطابق و تغییرات است و سازمانی که فرایند یادگیری در آن تحلیل ، بررسی ، توسعه و مدیریت شده باشد و این فرایندها با اهداف نوآوری و بهبود ، همسو وهم راستا شده باشند ، سازمان یادگیرنده تلقی می شوند . (به نقل از سبحانی نژاد ، ۱۳۸۵ ، ص ۲۴)

۱-۵-۲- تعاریف عملیاتی

سازمان: در این تحقیق سازمان عبارت است از سازمان آموزش و پرورش شهر تهران که به عنوان مکان انجام تحقیق مورد توجه قرار می گیرد.

سازمان یادگیرنده: در این تحقیق سازمان یادگیرنده عبارت است از ساختار سازمان آموزش و پرورش شهر تهران که در زمینه هایی از قبیل: رهبری، برنامه ریزی / ارزیابی ، اطلاعات، نو آوری و ابتکار و اجرا میزان آمادگی این سازمان با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته بر آورد می گردد.