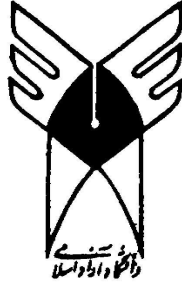


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



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 بکارگیری هر یک از مولفه های سازمان
یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز**

استاد راهنما :

دکتر اصغر شریفی

استاد مشاور :

دکتر رکسانا نصیری علی آبادی

پژوهشگر :

رویا مبینی مجد

بهار ۱۳۹۲

تقدیم به :

همیشه شهادتی که نام و جاویدالاثرا

پدرم

که نام و یادش همیشه در قلب من اوست.

مادرم

که اسطوره‌های از صبر، مقاومت و از خودگذشتگی اوست.

همسرم

که بدون همراهِی او این راه را نمی‌رود.

پسرم

که او نیز هم‌راه من بود.

تشکر و قدردانی :

ضمن عرض ارادت و خضوع در برابر تمامی اساتید بزرگوارم، بر خود لازم می‌دانم تا از تلاش‌های ارزشمند، راهنمایی‌ها و ارشادات ارزنده اساتید محترم خود جناب آقای دکتر اصغر شریفی و سرکار خانم دکتر رگسانا نصیری که با راهنمایی‌های ارزنده خود سهم بسزایی در تهیه این اثر داشته‌اند خالصانه قدردانی نمایم.

بسمه تعالی

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب رویا مبینی مجد دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی ۸۹۱۹۶۱۰۰۰۰۸ در رشته علوم تربیتی - مدیریت آموزشی که در تاریخ ۱۳۹۲/۳/۸ از پایان نامه خود تحت عنوان : بررسی میزان بکارگیری هر یک از مولفه های سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز با کسب نمره ۱۹/۵۰ و درجه عالی دفاع نموده ام بدین وسیله متعهد می شوم :

۱. این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان 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 کرده ام.
۲. این پایان نامه قبلاً برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح ، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی ارائه نشده است.
۳. چنانچه بعد از فراغت از تحصیل ، قصد استفاده و هر گونه 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 اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچ گونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی :

تاریخ و امضاء :

بسمه تعالی

در تاریخ ۱۳۹۲/۰۳/۰۸

دانشجوی کارشناسی ارشد خانم رویا مبینی مجد از پایان
نامه خود دفاع نموده و با نمره ۱۹/۵۰ بحروف نوزده و پنجاه
صدم و با درجه عالی مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

فصل اول: کلیات تحقیق

| | |
|---|--|
| ۲ | ۱-۱- مقدمه..... |
| ۳ | ۲-۱- بیان مسئله..... |
| ۵ | ۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق..... |
| ۶ | ۴-۱- اهداف تحقیق..... |
| ۷ | ۵-۱- سوالات تحقیق..... |
| ۷ | ۶-۱- تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای تحقیق..... |

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه تحقیق

| | |
|----|--|
| ۱۳ | ۱-۲- مقدمه..... |
| ۱۳ | ۲-۲- مبانی نظری سازمان یادگیرنده..... |
| ۱۳ | ۱-۲-۲- مفهوم یادگیری..... |
| ۱۴ | ۲-۲-۲- یادگیری از دیدگاههای مختلف..... |
| ۱۴ | ۱-۲-۲-۲- نظریه رفتاری یادگیری..... |
| ۱۴ | ۲-۲-۲-۲- نظریه شناختی یادگیری..... |
| ۱۵ | ۳-۲-۲-۲- نظریه خبرپردازی یادگیری..... |
| ۱۵ | ۴-۲-۲-۲- نظریه سازندگی یادگیری..... |
| ۱۶ | ۳-۲-۲- یادگیری سازمانی..... |
| ۱۹ | ۴-۲-۲- ویژگیهای یادگیری سازمانی..... |
| ۲۰ | ۵-۲-۲- انواع یادگیری سازمانی..... |
| ۲۰ | ۱-۵-۲-۲- انواع یادگیری سازمانی از نظر فایول و لایلز..... |
| ۲۲ | ۲-۵-۲-۲- انواع یادگیری سازمانی از نظر آرجیس و شون..... |
| ۲۵ | ۳-۵-۲-۲- انواع یادگیری سازمانی از نظر پیتر سنگه..... |
| ۲۷ | ۴-۵-۲-۲- انواع یادگیری سازمانی از نظر مایکل مارکوارت..... |
| ۲۹ | ۶-۲-۲- سبکهای یادگیری سازمانی..... |
| ۳۳ | ۷-۲-۲- سازمان یادگیرنده..... |
| ۳۴ | ۸-۲-۲- ویژگیهای سازمان یادگیرنده..... |
| ۴۱ | ۹-۲-۲- عوامل موثر در ایجاد و رشد سازمان یادگیرنده..... |
| ۴۲ | ۱۰-۲-۲- یادگیری سازمانی در مقایسه با سازمان یادگیرنده..... |
| ۴۵ | ۱۱-۲-۲- روند شکل گیری و تکامل سازمان یادگیرنده..... |

| | |
|-----|---|
| ۵۰ | ۱۲-۲-۲- دلایل پیدایش سازمان یادگیرنده |
| ۵۱ | ۱۳-۲-۲- فرایند یادگیری در سازمان یادگیرنده |
| ۵۳ | ۱۴-۲-۲- توانایی یادگیری به عنوان مزیت رقابتی سازمان یادگیرنده |
| ۵۴ | ۱۵-۲-۲- ویژگیها و تاثیرات یادگیری مشارکتی بر سازمان یادگیرنده |
| ۵۷ | ۱۶-۲-۲- مدیریت دانش در سازمانهای یادگیرنده |
| ۶۰ | ۱۷-۲-۲- سطوح یادگیری در سازمان یادگیرنده |
| ۶۳ | ۱۸-۲-۲- رهبری در سازمانهای یادگیرنده |
| ۶۶ | ۱۹-۲-۲- نظریه ها، مدلها و الگوهای سازمان یادگیرنده |
| ۶۶ | ۱-۱۹-۲-۲- نظریه گاروین درباره سازمان یادگیرنده |
| ۶۶ | ۲-۱۹-۲-۲- نظریه تورمن درباره سازمان یادگیرنده |
| ۶۷ | ۳-۱۹-۲-۲- نظریه هریسون درباره سازمان یادگیرنده |
| ۶۷ | ۴-۱۹-۲-۲- نظریه مامفورد درباره سازمان یادگیرنده |
| ۶۹ | ۵-۱۹-۲-۲- نظریه گرت درباره سازمان یادگیرنده |
| ۶۹ | ۶-۱۹-۲-۲- نظریه نوئه درباره سازمان یادگیرنده |
| ۷۰ | ۷-۱۹-۲-۲- نظریه آدلسون درباره سازمان یادگیرنده |
| ۷۳ | ۸-۱۹-۲-۲- الگوی سازمان یادگیرنده پیتر سنگه |
| ۷۷ | ۹-۱۹-۲-۲- الگوی سازمان یادگیرنده جان دنتون |
| ۷۸ | ۱۰-۱۹-۲-۲۲- الگوی قابلیت سازمان یادگیرنده کالین توماس |
| ۷۹ | ۱۱-۱۹-۲-۲- الگوی سازمان یادگیرنده ویلیام هیت |
| ۸۱ | ۱۲-۱۹-۲-۲- الگوی سازمان یادگیرنده فیلیپ سادلر |
| ۸۳ | ۱۳-۱۹-۲-۲- الگوی قابلیت سازمان یادگیرنده کرایتنر و کینیکی |
| ۸۴ | ۲۰-۲-۲- پیش شرطهای تحقق سازمان یادگیرنده |
| ۸۹ | ۲۱-۲-۲- موانع ایجاد سازمان یادگیرنده |
| ۹۷ | ۲۲-۲-۲- دانشگاه به عنوان یک سازمان یادگیرنده |
| ۹۹ | ۳- پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور |
| ۹۹ | ۱-۳-۲- پیشینه تحقیقات انجام شده در ایران |
| ۱۰۹ | ۲-۳-۲- پیشینه تحقیقات انجام شده در جهان |
| ۱۱۹ | ۴-۲- جمع بندی و ارائه چارچوب نظری تحقیق |

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

| | |
|-----|------------------------------|
| ۱۲۲ | ۱-۳- مقدمه |
| ۱۲۲ | ۲-۳- نوع تحقیق |
| ۱۲۳ | ۳-۳- جامعه آماری |
| ۱۲۳ | ۴-۳- نمونه و روش نمونهگیری |
| ۱۲۴ | ۵-۳- ابزار جمع‌آوری داده‌ها |
| ۱۲۴ | ۶-۳- روایی و پایایی پرسشنامه |

۷-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها ۱۲۶

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده‌ها

- ۱-۴- مقدمه ۱۲۸
- ۲-۴- داده‌های جمعیت شناختی ۱۲۸
- ۳-۴- توصیف داده ها ۱۳۱
- ۴-۴- بررسی نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌های تحقیق ۱۳۶
- ۵-۴- تحلیل استنباطی داده ها ۱۳۷

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

- ۱-۵- خلاصه تحقیق ۱۴۳
- ۲-۵- یافته ها ۱۴۵
- ۳-۵- بحث و نتیجه‌گیری ۱۴۸
- ۴-۵- محدودیتهای تحقیق ۱۵۳
- ۵-۵- پیشنهادها ۱۵۴
- ۱-۵-۵- پیشنهاد برای مسئولین ۱۵۴
- ۲-۵-۵- پیشنهاد برای تحقیقات بعدی ۱۵۷
- منابع و مأخذ ۱۵۹
- پیوست ۱۷۲

چکیده انگلیسی

فهرست جداول

شماره صفحه

عنوان

| | |
|--|-----|
| جدول ۱-۲: مقایسه یادگیری سطح بالا و پایین | ۲۱ |
| جدول ۲-۲: طبقه‌بندی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده مکگیل | ۴۰ |
| جدول ۳-۲: تفاوت بین سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی | ۴۴ |
| جدول ۴-۲: دلایل بروز موانع سازمان یادگیرنده و نشانه‌های مربوطه | ۹۶ |
| جدول ۱-۳: توزیع جامعه و نمونه تحقیق برحسب جنسیت | ۱۲۳ |
| جدول ۲-۳: دسته بندی گویه های پرسشنامه تحقیق | ۱۲۴ |
| جدول ۳-۳: نتایج ضرایب پایایی پرسشنامه تحقیق | ۱۲۶ |
| جدول ۱-۴: توزیع فراوانی نمونه ها برحسب جنسیت | ۱۲۹ |
| جدول ۲-۴: توزیع فراوانی نمونه ها برحسب سابقه خدمت | ۱۳۰ |
| جدول ۳-۴: شاخص های توصیفی مولفه مهارتهای فردی | ۱۳۱ |
| جدول ۴-۴: شاخص های توصیفی مولفه مدل‌های ذهنی | ۱۳۲ |
| جدول ۵-۴: شاخص های توصیفی مولفه چشم انداز مشترک | ۱۳۳ |
| جدول ۶-۴: شاخص های توصیفی مولفه یادگیری تیمی | ۱۳۴ |
| جدول ۷-۴: شاخص های توصیفی مولفه تفکر سیستمی | ۱۳۵ |
| جدول ۸-۴: آزمون K-S برای خوبی برازندگی توزیع نرمات مربوط به مولفه های سازمان یادگیرنده | ۱۳۶ |
| جدول ۹-۴: آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه تفاوت بین میانگین نمونه و میانگین جامعه سوال ۱ تحقیق .. | ۱۳۷ |
| جدول ۱۰-۴: آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه تفاوت بین میانگین نمونه و میانگین جامعه سوال ۲ تحقیق .. | ۱۳۸ |
| جدول ۱۱-۴: آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه تفاوت بین میانگین نمونه و میانگین جامعه سوال ۳ تحقیق .. | ۱۳۹ |
| جدول ۱۲-۴: آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه تفاوت بین میانگین نمونه و میانگین جامعه سوال ۴ تحقیق .. | ۱۴۰ |
| جدول ۱۳-۴: آزمون t تک نمونه ای برای مقایسه تفاوت بین میانگین نمونه و میانگین جامعه سوال ۵ تحقیق .. | ۱۴۱ |

فهرست نمودارها

شماره صفحه

عنوان

- نمودار ۱-۴: توزیع فراوانی نمونه ها بر حسب جنسیت ۱۲۹
- نمودار ۲-۴: توزیع فراوانی نمونه ها بر حسب سابقه خدمت ۱۳۰

فهرست اشکال

| عنوان | شماره صفحه |
|--|------------|
| شکل ۱-۲: مقایسه یادگیری تک حلقه ای، دو حلقه ای و سه حلقه ای آرچریس و شون | ۲۴ |
| شکل ۲-۲: چرخه یادگیری انطباقی | ۲۸ |
| شکل ۳-۲: ویژگی های سازمان های یادگیرنده از نظر پدler و همکاران | ۳۷ |
| شکل ۴-۲: ابعاد هفتگانه سازمان های یادگیرنده مارسیک و واتکینز | ۳۸ |
| شکل ۵-۲: عوامل کلیدی موفقیت سازمان یادگیرنده | ۴۲ |
| شکل ۶-۲: ظهور و تکامل سازمان یادگیرنده | ۴۶ |
| شکل ۷-۲: روند تکاملی سازمان های یادگیرنده از نظر دفت | ۵۰ |
| شکل ۸-۲: فرایند یادگیری در سازمان یادگیرنده | ۵۳ |
| شکل ۹-۲: پنج فرمان اساسی سازمان یادگیرنده از نظر سنگه | ۷۷ |
| شکل ۱۰-۲: الگوی سازمان یادگیرنده دنتون | ۷۸ |
| شکل ۱۱-۲: الگوی قابلیت سازمان یادگیرنده توماس | ۷۹ |
| شکل ۱۲-۲: الگوی سازمان یادگیرنده هیت | ۸۰ |
| شکل ۱۳-۲: الگوی سازمان یادگیرنده سادلر | ۸۲ |
| شکل ۱۴-۲: الگوی قابلیت سازمان یادگیرنده کرایتنر و کینیکی | ۸۴ |
| شکل ۱۵-۲: موانع ایجاد سازمان یادگیرنده | ۹۵ |
| شکل ۱۶-۲: چارچوب نظری تحقیق | ۱۲۰ |

چکیده

هدف این تحقیق بررسی میزان بکارگیری هر یک از مولفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بوده است. روش تحقیق از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز به تعداد ۹۵۴ نفر (۴۵۱ نفر زن و ۵۰۳ نفر مرد) بوده است که حجم نمونه مطابق با جدول «مورگان» ۲۷۴ نفر (۱۳۰ نفر زن و ۱۴۴ نفر مرد) برآورد گردید و برای انتخاب نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر حسب جنسیت استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته با عنایت بر مدل سازمان یادگیرنده «پیتز سنگه» در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بوده است که روایی آن به تایید افراد صاحب نظر رسیده و محاسبه پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۳ برآورد گردیده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های K-S و t تک نمونه‌ای استفاده شده است. نتایج بدست آمده نشان داد که میزان بکارگیری هر یک از مولفه‌های سازمان یادگیرنده (مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بالاتر از متوسط می‌باشد.

واژگان کلیدی: سازمان یادگیرنده، مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک،

یادگیری تیمی و تفکر سیستمی.

فصل اول

کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

جهان پرشتاب و متغیر امروز، عدم اطمینان محیطی و شدت رقابت، سازمان‌های قرن بیست و یک را با چالش‌های بسیاری مواجه نموده است. بطوریکه اگر سازمانی به صورت دائم در حال پیشرفت نباشد و یا نتواند از تکنولوژی‌های پیشرفته استفاده کند و در برابر تغییرات محیطی واکنش مناسب نشان ندهد، پس از اندک زمانی دفتر زندگی اش بسته خواهد شد (دفت^۱، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۰).

زیرا همانطور که «دراکر»^۲ می‌گوید: امروزه دیگر هیچ نهاد و مؤسسه‌ای نمی‌تواند در دورانی از آشفتگی و عصری از تغییرات ساختاری و دگرگونی‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و تکنولوژیکی، انتظار بقا داشته باشد مگر اینکه بتواند با موفقیت با این چالش‌ها برخورد کند (دراکر، ترجمه طلوع). یکی از بهترین و موثرترین راه‌های برخورد با چالش‌های موجود تبدیل شدن سازمان‌ها به یک سازمان یادگیرنده^۳ است (شریفی و اسلامیه، ۱۳۸۸).

سازمان یادگیرنده در مفهومی کلی، سازمان را به مثابه سیستمی باز و صاحب اندیشه می‌نگرد و بر این نکته تاکید دارد که سازمان‌ها نیز همانند انسان‌ها برای انطباق با شرایط محیطی متحول متکی به دریافت بازخوردند. یادگیرنده بودن سازمان‌ها امری است تا سازمان بتواند خود را حفظ نماید. به عبارت دیگر یادگیرنده بودن سازمان لازمه بقا و موجودیت سازمان است (رنجبر، ۱۳۸۷) و منجر به تکامل و بالندگی و پویایی افراد سازمان در تعامل با محیط متغیر و ناپایدار شده و ضامن بقا و موجودیت سازمان است (زالی، ۱۳۸۵). بر این اساس، این پژوهش بر آن است تا به بررسی میزان بکارگیری هر یک از مولفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز بپردازد.

^۱ Richard Daft

^۲ Peter Drucker

^۳ Learning Organization

۱-۲- بیان مسئله

«سنگه»^۱ (۱۹۹۰) بر این باور است که در دنیای کنونی که دنیایی است پیچیده و با تغییرات سریع، سازمان‌ها در صورتی می‌توانند مزایای رقابتی خود را حفظ کنند که به صورت موجودیتی واحد و یکپارچه قادر به یادگیری سریع تر نسبت به رقبا باشند. از نظر او، سازمان یادگیرنده جایی است که افراد به طور مستمر توانایی‌های خود را برای خلق نتایجی که طالب آن هستند افزایش می‌دهند (سنگه، ۱۹۹۰، نقل از شفافی و البدوی، ۱۳۸۱).

وی، ایجاد سازمان یادگیرنده را مشروط به تحقق همزمان پنج فرمان که باید بصورت یک کل واحد دیده شوند، می‌داند. چرا که این پنج فرمان می‌توانند به مثابه پادزهری برای ناتوانایی‌های یادگیری سازمانی بکار روند. این فرامین پنجگانه عبارتند از: مهارت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم‌انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی (سنگه، ۱۹۹۰، ترجمه هدایت و روشن، ۱۳۸۶).

به عقیده سنگه، ایجاد سازمان یادگیرنده نه تنها مشکل نیست بلکه کاملاً مورد پذیرش تمامی افرادی است که از حداقل آشنایی با آن برخوردارند. مانع اصلی در ایجاد سازمان یادگیرنده، مسئله رهبری است. افراد، فاقد درک واقعی از نوع مشارکتی هستند که برای ساختن چنین سازمانی لازم است. این وظیفه رهبران سازمان‌هاست که سازمان یادگیرنده را به صورت واقعی، عملی و فراگیر به افراد معرفی کنند (بادگیسو، ۱۳۸۵).

بنابراین، رهبران می‌بایست در شرایط متلاطم و پیچیده محیط امروز، سازمان خود را با شرایط محیطی سازگار نمایند. تنها شرط این سازگاری و انطباق، یادگیری از محیط و عوامل آن می‌باشد (دیاسونگ^۲، ۲۰۰۸). زیرا سازمان‌هایی که جهت دهی‌های یادگیری عمیقی دارند بیشتر از آنچه پیرامون مشتریان و بازار یاد گرفته اند برای رشد و توسعه سازمانی و عملکرد موفق استفاده می‌نمایند (دیویس^۳، ۲۰۰۵).

۱ Senge
۲ DiaSung
۳ Davis

از نظام‌های آموزشی همیشه به عنوان نهادی مسئول در برابر آموزش و تربیت نیروی انسانی از کودکی تا بزرگی نام برده شده و می‌شود. در این بین، دانشگاه‌ها به عنوان مرکزی، جهت ارتقاء سطح علمی و عملی افراد و مهمترین و اصلیتترین رکن پیشرفت اقتصادی، اجتماعی، سیاسی کشور نام برده می‌شود. به همین دلیل از آن انتظار می‌رود تا تغییرات را زودتر از سازمانهای دیگر پذیرفته و در آنها نیز نهادینه سازد. در تحقیقاتی که انجام شده است، به نقش مهم نظام های آموزشی در ثروت آفرینی و ایجاد اقتصاد مبتنی بر دانش اشاره شده است. به طوری که نظام‌های آموزشی جهت اعمال این نقش، تنها نیازمند این هستند که از ویژگیهای سازمان یادگیرنده برخوردار باشند (کیندر^۱، ۲۰۰۲).

اما مطالعات انجام شده در طی چندین سال گذشته همچون پرداختچی و همکاران (۱۳۸۶)، میرقاسمی (۱۳۸۵)، قدمگاهی و آهنچیان (۱۳۸۴)، رسته مقدم (۱۳۸۳)، دمیرچلی (۱۳۸۱) و... نشان دهنده آن است که وضعیت نظام های آموزشی کشور بالاخص دانشگاه ها از لحاظ ویژگی های سازمان‌های یادگیرنده، در سطح مطلوبی قرار ندارد. این امر نشاندهنده آن است که متاسفانه دانشگاه های ما هنوز نتوانسته اند خود را با تغییر و تحولات کنونی که رمز موفقیت و بقای آنان می باشد، سازگار نمایند.

حال سوال این است که دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز به عنوان یکی از واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی که در ۲۶ خرداد ماه ۱۳۶۷ با هدف پاسخگویی به نیازهای جامعه و ایجاد رضایتمندی و فراهم نمودن بسترهای لازم برای توسعه سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه، تلاش و فعالیت‌های عمده ای با تاکید بر سالم سازی تفکر اجتماعی، تنها با دو رشته تحصیلی فعالیت خود را آغاز نموده است و اینک در بیست و چهارمین سال تاسیس خود با در اختیار داشتن جمع کثیری از دانشجویان در بیش از هشتاد رشته تحصیلی از کاردانی تا دکتری و با داشتن تعداد بالای عضو هیأت علمی تمام وقت (بیش از یکصد نفر استادیار و دکتری تخصصی) که در این راه با بهره‌گیری از برترین اساتید مدعو از دانشگاه‌های کشور به عنوان یکی از برترین مراکز آموزشی منطقه

^۱ Kinder

به شمار می‌رود تا چه اندازه مولفه‌های سازمان یادگیرنده را در عمل به کار می‌گیرد؟ بر این اساس، پژوهش حاضر با رویکردی کاربردی به بررسی میزان بکارگیری هر یک از مولفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز به عنوان بزرگترین دانشگاه در سطح منطقه پرداخته است.

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

همانگونه که یادگیری برای انسان از بدو تولد انسان، موجب رشد و شکوفایی و عدم آن موجب درجا زدن می‌گردد، برای سازمان‌ها نیز به همین صورت خواهد بود. به طوری که یکی از دلایل عمده شکست سازمان‌ها در قرن کنونی، فقر یادگیری آنها عنوان شده است. اینکه سازمان‌ها دچار فقر و ضعف در امر یادگیری هستند نیز یک مسئله تصادفی نیست بلکه به نحوه مدیریت آنها برمی‌گردد. تحقیقات مختلف نیز رابطه تنگاتنگ توانایی یادگیری با موفقیت سازمان‌ها را نشان داده است. با توجه به این امر، امروزه یکی از مهمترین مهارت‌های مدیران سازمان‌ها، فراگیری چگونگی یادگیری می‌باشد (زارعی‌متین، ۱۳۸۱).

چرا که پیچیدگی و پویایی روزافزون عوامل محیطی و تغییرات بسیار سریع این عوامل، سازمان‌های سنتی، دیگر قادر به هماهنگی با این تغییرات ثانیه ای نیستند و اگر نتوانند به طور مستمر خود را با شرایط پیچیده و متغیر محیطی انطباق دهند محکوم به شکست خواهند بود.

از اینرو، تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده به عنوان ابزاری برای بقا و موفقیت باید مورد توجه سازمان‌های امروزی به ویژه سازمان‌های آموزشی و در راس آن دانشگاه‌ها که تاثیرات عمیقی را بر ابعاد مختلف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و... کشور بر جای می‌گذارند قرار گرفته و در عمل نیز به کار گرفته شود تا موفقیت کشور را نه تنها در سطح محلی و ملی بلکه در سطح جهانی رقم زند.

لذا، بررسی میزان بکارگیری هر یک از مولفه های سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز به عنوان یکی از برترین دانشگاه های منطقه از نظر وسعت، فضا، امکانات و تجهیزات، جذب اساتید برتر علمی، تعداد بالای فارغ التحصیلان در مقاطع و رشته های مختلف و... در قرن پرتغییر کنونی، یک موضوع ضروری و با اهمیت به نظر می رسد.

۱-۴- اهداف تحقیق

۱-۴-۱- هدف اصلی تحقیق:

بررسی میزان بکارگیری هر یک از مولفه های سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

۱-۴-۲- اهداف جزئی تحقیق:

۱- آشنایی با میزان بکارگیری مولفه مهارت های فردی توسط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

۲- آشنایی با میزان بکارگیری مولفه چشم انداز مشترک توسط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

۳- آشنایی با میزان بکارگیری مولفه مدل های ذهنی توسط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

۴- آشنایی با میزان بکارگیری مولفه یادگیری تیمی توسط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

۵- آشنایی با میزان بکارگیری مولفه تفکر سیستمی توسط کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز

۱-۵- سوالات تحقیق

۱-۵-۱- سوال اصلی تحقیق:

میزان بکارگیری هر یک از مولفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز تا چه اندازه است؟

۱-۵-۲- سوالات ویژه تحقیق:

- ۱- مهارت‌های فردی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز تا چه اندازه است؟
- ۲- در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز برای انجام کارها تا چه اندازه از مدل‌های ذهنی ثابت استفاده می‌شود؟
- ۳- کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز تا چه اندازه از چشم انداز مشترک برای ایفای وظایف استفاده می‌کنند؟
- ۴- یادگیری تیمی تا چه اندازه در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز نهادینه شده است؟
- ۵- کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز تا چه اندازه از مهارت‌های تفکر سیستمی برخوردارند؟

۱-۶- تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای تحقیق

۱-۶-۱- تعاریف نظری:

- سازمان یادگیرنده

سازمان یادگیرنده جایی است که افراد به طور مستمر توانایی‌های خود را برای خلق نتایجی که طالب آن هستند افزایش می‌دهند (سنگه، ۱۹۹۰، نقل از شفاعی و البدوی، ۱۳۸۱).