

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی
پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد
رشته مدیریت آموزشی

امکان سنجی استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده
مهندسی شیراز

استاد راهنما
دکتر نادر شهامت

استاد مشاور
دکتر حجت‌ا... فانی

نگارش
غلامرضا طیبی

تابستان 1392



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت

صورت جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو : **غلام رضا طیبی** در تاریخ : **28/05/92** رشته : مدیریت
آموزشی از پایان نامه خود با عنوان : **امکان سنجی استقرار مدل سازمان یادگیرنده در**
دانشکده مهندسی شیراز، را با درجه **بسیار عالی** و نمره **17/90** دفاع نموده است .

نام و نام خانوادگی اعضای هیات داوران سمت امضاء هیات داورى

آقای دکتر نادر شهامت استاد راهنما

آقای دکتر حجت ا... فانی استاد مشاور

آقای دکتر احمد رضا اوجی نژاد استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است .

مدیر / معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

چکیده

این پژوهش به بررسی امکان‌سنجی استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز در سال 1392 پرداخته‌است، روش تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی بوده است. جامعه آماری پژوهش اعضای هیات علمی دانشکده بوده و حجم نمونه نیز بر اساس روش سرشماری انتخاب گردید. با استفاده از یک پرسشنامه 31 گویه‌ای، سازمان یادگیرنده مارکوارت، بر مبنای هفت مولفه سازمان یادگیرنده که با استفاده از مقیاس پنج مرحله‌ای لیکرت بر روی جامعه آماری مذکور اجرا شده‌است. در تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها دو بخش آمار توصیفی و استنباطی صورت گرفته است. که در تحلیل استنباطی سوالات از آزمون تی- یک نمونه‌ای داده‌ها و از نرم‌افزار تجزیه و تحلیل آماری spss استفاده گردیده است. پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ 0/83 بدست آمده است. یافته‌های پژوهش نشان داد، امکان استقرار مدل سازمان یادگیرنده در تمامی ابعاد، چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک‌دانش، تفکرسیستمی، رهبری-مشارکتی، توسعه‌ی شایستگی‌های کارکنان، از نظر اعضای هیات علمی دانشکده بین میانگین نمرات بدست آمده و میانگین فرضی تفاوت معناداری وجود دارد. و استقرار مدل سازمان یادگیرنده با توجه به جنسیت، مدرک تحصیلی، سابقه کار و مرتبه علمی تفاوت معنادار وجود ندارد.

کلمات کلیدی: امکان‌سنجی، سازمان یادگیرنده، یادگیری

فهرست مطلب

فصل اول: طرح تحقیق

02.....	مقدمه.....
04.....	بیان مساله.....
07.....	اهمیت و ضرورت پژوهش.....
09.....	اهداف پژوهش.....
10.....	فرضیه‌های پژوهش.....
11.....	تعاریف نظری
13.....	تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها.....

فصل دوم : ادبیات و پیشینه پژوهش

16.....	تعاریف نظری.....
17.....	امکان سنجی
17.....	یادگیری
18.....	نظریه های یادگیری.....
19.....	نظریه رفتاری.....
19.....	نظریه شناختی.....
20.....	نظریه شرطی کردن عامل.....
20.....	نظریه یادگیری اجتماعی.....
21.....	اندازه گیری یادگیری.....
21.....	تفاوت آموزش و یادگیری
22.....	یادگیری در سازمان ها.....
24.....	کسب دانش.....
24.....	توزیع اطلاعات
25.....	تفسیر اطلاعات
26.....	حافظه سازمانی
27.....	تحلیل وضعیت یادگیری در سازمان

28.....	پرسشنامه جو یادگیری.....
29.....	انواع یادگیری سازمانی.....
37.....	سطوح یادگیری سازمانی.....
37.....	یادگیری تیمی و گروهی.....
38.....	یادگیری فرابخشی.....
38.....	یادگیری سازمانی.....
39.....	مدل‌های سازمانی به عنوان یک سیستم یادگیری.....
40.....	برنامه‌های یادگیری در سازمان‌ها.....
42.....	تشکیل گروه‌های یادگیری.....
42.....	ابعاد زیر سیستم سازمانی برای یادگیری.....
45.....	پارادایم نوین مدیریت.....
46.....	سازمان یادگیرنده.....
47.....	تفاوت یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده.....
48.....	ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده.....
49.....	اصول سازمان‌های یادگیرنده.....
49.....	توانایی‌های (قابلیت‌های) فردی.....
50.....	مدل‌ها و الگوهای ذهنی.....
51.....	چشم‌انداز و آرمان مشترک.....
51.....	یادگیری جمعی.....
52.....	تفکر سیستمی.....
53.....	چرخه یاددهی در سازمان‌های یاددهنده.....
54.....	پیشینه و مبانی نظری سازمان‌های یادگیرنده.....
55.....	پیش‌ینه‌ی تحقیق.....
55.....	پیشینه پژوهش داخل کشور.....
60.....	پیشینه پژوهش خارج کشور.....
62.....	جمع‌بندی و نتیجه‌گیری.....

فصل سوم: روش‌شناسی تحقیق

65.....	روش پژوهش.....
65.....	جامعه‌آماري.....

65.....	روش نمونه‌گیری و حجم نمونه.....
66.....	ویژگی جمعیت شناختی (دموگرافیک نمونه)
68.....	ابزار جمع‌آوری داده‌ها.....
68.....	روایی و پایایی پرسشنامه.....
69.....	روش اجرای پژوهش.....
69.....	روش‌های تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها
70.....	ملاحظات اخلاقی.....

فصل چهار : تجزیه و تحلیل یافته‌ها

71.....	یافته‌های استنباطی پژوهش.....
---------	-------------------------------

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

86.....	خلاصه پژوهش.....
87.....	بحث و نتیجه گیری.....
92.....	دست‌آوردهای اصلی پژوهش.....
93.....	محدودیت‌های پژوهش.....
94.....	پیشنهادات کاربردی.....
94.....	پیشنهادات پژوهشی.....

منابع

95.....	فارسی.....
97.....	لاتین.....

پیوست‌ها

101.....	پرسشنامه
----------	----------------

فهرست شکل‌ها

27 فرایند یادگیری سازمانی	شکل 2-1
28 تحلیل و ارزیابی زمینه‌های یادگیری سازمانی	شکل 2-2
30 حلقه اول یادگیری	شکل 2-3
32 مقایسه دو نوع یادگیری سطح پای و سطح بالا	شکل 2-4
33 یادگیری انطباقی	شکل 2-5
34 مقایسه یادگیری تک حلقه‌ای و یادگیری دو حلقه‌ای	شکل 2-6
34 ویژگی‌های یادگیری سطح بالا و یادگیری سطح پای	شکل 2-7
35 یادگیری پیش‌بینی‌کننده	شکل 2-8

فهرست جدول‌ها

- جدول 3-1: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس جنسیت 66
- جدول 3-2: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس تحصیلات 66
- جدول 3-3: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس سابقه کار 67
- جدول 3-4: توزیع حجم نمونه آماری بر اساس مرتبه علمی 67
- جدول 3-5: پایایی پرسشنامه سازمان یادگیرنده و ابعاد آن توسط محقق 69
- جدول 4-1: میانگین و انحراف استاندارد سازمان یادگیرنده و ابعاد آن 72
- جدول 4-2: میانگین و انحراف استاندارد سازمان یادگیرنده و ابعاد آن به تفکیک جنسیت 73
- جدول 4-3: میانگین و انحراف استاندارد سازمان یادگیرنده و ابعاد آن به تفکیک مدرک تحصیلی 73
- جدول 4-4: میانگین و انحراف استاندارد سازمان یادگیرنده و ابعاد آن به تفکیک سابقه کار 74
- جدول 4-5: میانگین و انحراف استاندارد سازمان یادگیرنده و ابعاد آن به تفکیک مرتبه علمی 74
- جدول 4-6: مقایسه میانگین‌های بدست آمده با میانگین فرضی در مورد استقرار مدل سازمان یادگیرنده 75
- جدول 4-7: مقایسه میانگین‌ها در مورد استقرار مدل سازمان یادگیرنده از بعد چشم انداز مشترک 76
- جدول 4-8: مقایسه میانگین‌ها در مورد استقرار سازمان یادگیرنده از بعد فرهنگ سازمانی 77
- جدول 4-9: مقایسه میانگین‌ها در مورد بررسی استقرار سازمان یادگیرنده از بعد یادگیری گروهی 78
- جدول 4-10: مقایسه میانگین‌ها در مورد بررسی استقرار سازمان یادگیرنده از بعد اشتراک دانش 79
- جدول 4-11: مقایسه میانگین‌ها در مورد بررسی استقرار سازمان یادگیرنده از بعد تفکر سیستمی 80
- جدول 4-12: مقایسه میانگین‌ها در مورد بررسی استقرار سازمان یادگیرنده از بعد رهبری مشارکتی 81
- جدول 4-13: مقایسه میانگین‌ها در مورد بررسی استقرار سازمان یادگیرنده از بعد توسعه شایستگی کارکنان 82
- جدول 4-14: بررسی تفاوت نمرات سازمان یادگیرنده به تفکیک جنسیت 83
- جدول 4-15: بررسی تفاوت نمرات سازمان یادگیرنده به تفکیک مدرک تحصیلی 83
- جدول 4-16: بررسی تفاوت نمرات سازمان یادگیرنده به تفکیک سابقه کار به تفکیک مرتبه علمی 84
- جدول 4-17: تحلیل واریانس بررسی تفاوت نمرات سازمان یادگیرنده 84

فصل اول: کلیات طرح تحقیق

مقدمه

بیان مساله

اهمیت و ضرورت پژوهش

اهداف پژوهش

فرضیه‌های پژوهش

تعاریف نظری و عملیاتی متغیرها

مقدمه

سازمانها، جهانی پیچیده‌اند که امروزه باید توانایی تطابق با دگرگونیهای مداوم را برای نیل به موفقیت داشته باشند. گسترش روز افزون علوم و فنون و پیچیده‌تر شدن شرایط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و... جامعه، مطرح شدن اندیشه‌ها ینو و گوناگون، عدم اطمینان محیطی، عدم قطعیت و تغییرات و چالشهای زیاد دنیا، ایجاب می‌کند که سازمانی با قدرت یادگیرنده و به‌روز رسانی خود ایجاد کنند و خود را به فنون و استراتژیهای لازم مجهز سازند تا بتوانند با تحولات سریع، خود را منطبق ساخته و به موقع به محرکهای محیطی پاسخ داده و با کسب دانش و آگاهی گسترده و به شکلی پویا و زنده در حوزه بهسازی و توسعه سازمان به حیات خود ادامه دهند. امرزه اداره چن ین سازمانهایی خود به عنوان بزرگتر ین چالش مدیریت مطرح می‌گردد. از جمله مفاهیم نو ینی که در اثر تحولات و دگرگونیهای فوق مطرح گردیده، **سازمانهای یادگیرنده** است. در ا ین پژوهش سعی شده است تا ابعاد مختلف مفاهیم مذکور به اختصار معرفی و تحلیل نمائیم و جنبه‌های کاربردی آن را مورد توجه قرار دهیم.

ارائه ا ین نظریه سر آغاز فصل جدیدی در حیات فردی و سازمانی است که نگاهی تازه به انسان متفاوت از پنداشت‌های گذشته را مطرح و جلوه‌هایی از انسان فردا را نشان می‌دهد. شکوفایی ا ین انسان (انسان یادگیرنده) با سرنوشت دانشگاه‌ها و نظام‌های آموزشی پیوند عمیقی دارد. **دانشکده‌ها** دریافته‌اند که راهکارهای سنتی و مبتنی بر فرض ثبات و پایداری پدیده‌ها، آنها را در انجام مسئولیت‌های اساسی و نو شونده خود یاری نخواهد کرد. **اثربرداری دانشکده‌ها** در هر عصر از اندیشه‌های فلسفی، علمی و فناوری

آن دوران و عدم انطباقی که در این صورت پدید می‌آید جدی‌ترین دلیل برای پیش‌بینی بحران در چنین نظام‌هایی است. دنیای جدید با تحول در حوزه‌های مختلف، خواستار دانشکده‌های هم‌شان خویش و خواهان تغییر در آموزش سنتی و شیوه‌های مدیریتی آن است که همه اینها ضرورت حرکت به سوی دانشکده‌های با عنوان دانشکده‌های یادگیرنده را طلب می‌کند. این مدل که نوعی توسعه مفاهیم مدیریت عمومی در زمینه مدیریت آموزشی به شمار می‌آید سعی دارد با بازاندیشی در شیوه‌های مدیریت دانشکده‌ها به آنها در راه ساخت یک نظام منعطف و تحول‌پذیر یاری کند. رسیدن به چنین دانشکده‌های به تغییر بنیادین در دیدگاه‌های مدیران، اساتید، دانشجویان و کارکنان از یک سو و همه‌آحاد جامعه از سوی دیگر نیاز دارد.

الزام و تعهد نسبت به ایجاد سازمان یادگیرنده در این دانشگاه باید جزء اولین نقش هر رهبر آموزشی باشد و برای ارائه آموزشی و تولید علم و فن‌آوری باکیفیت بالا به الگویی جدید نیاز می‌باشد. دانشگاه به عنوان سازمان‌های یاددهنده و یادگیرنده با ایجاد فرصت‌های یاددهی و یادگیری برای همه اساتید و مدرسان و دانشجویان و حتی آحاد مردم قادر خواهند بود آنها را برای یک زندگی توأم با تفکر، و دانایی و شایسته‌سالاری و رضایت آماده سازند. یادگیری به خاطر نفس یادگیری نیست بلکه برای موفقیت و توسعه سازمان است. در صورت عدم یادگیری، سازمان هزینه‌های سنگین ندانستن یا دوباره کاری و عدم کارایی و به هدر دادن منابع و مهارت‌ها را متحمل شده و شاهد از دست دادن اعتماد به نفس در افراد و کاهش درآمد به دلیل عدم نوآوری خواهد بود. اما در صورت یادگیری و تعهد مستمر به آن، سود سازمان افزایش یافته و افراد به جای نیروی کار تبدیل به سرمایه‌های سازمان می‌شوند.

بیان مسأله

افزایش تغییر و تحولات محیطی مانند توسعه روز افزون فناوری ، افزایش شدت رقابت در سراسر زنجیره‌های کسب و کار ، تغییر فرا یند انتظارات مشتریان و ذی نفعان و جلب رضایت آنها ، سازمانها را وادار ساخته‌است که برای حفظ بقاء ، رشد و توسعه ، خود را با محیط شان انطباق دهند . بدین ترتیب مفهوم جدیدی وارد واژگان دانش مدیریت شده ؛ سازمان یادگیرنده ؛ مفهومی که به سرعت مورد توجه مدیران و اندیشمندان مدیریت در حوزه عمل و تئوری قرار گرفته است . از زمانی که جریس آجریس مفهوم **یادگیری سازمانی** را برای اولین بار به عنوان فرا یند کشف و اصلاح خطا در سازمان مطرح کرد و سپس حدود 20 سال بعد **پیتر سنگه (1992)** نظریه **سازمانهای یادگیرنده** را بر سر زبانها انداخت ، دیدگاه و مدل‌های متفاوتی در این زمینه توسط صاحب نظران مدیریت ارایه شده است . در واقع چنانکه چالشها و روندهای جدیدی مانند مهندسی مجدد ، کیفیت و کارآفرینی وارد مطالعات نوین دانش مدیریت شد، یادگیری سازمانی با دیدگاه‌های تازه‌ای بخصوص در سازمانهای آموزشی (دانشگاهها) مطرح گردید . بنابراین از یادگیری سازمانی به عنوان یک حوزه مهم پژوهش در مطالعات مدیریت آموزشی یاد می‌کنند مفهوم **سازمان یادگیرنده** در قالب 4 زیر سیستم؛ یادگیری سازمان ، دانش ، فناوری و مردم ، روند فرا یند سیستم‌های آموزشی را به دقت مورد بررسی قرار می‌دهد. از آنجا که دانشگاه‌ها به منظور پاسخگویی به مطالبات اجتماعی طراحی می‌گردند، سرعت و سطح تغییر ، نیازمند بازنگری در فراگیری یادگیری و عمل است . یادگیری، لازمه توانمندسازی دانشگاه برای پاسخگویی شایسته به اهداف توسعه و انتظارات شرکاء و رقابت موفقیت آمیز در محیط جهانی امروز است. سازمانها، جهانی پیچیده‌اند که امروزه باید توانایی تطابق با دگرگونیهای مداوم را برای نیل به موفقیت داشته باشند. گسترش روز افزون علوم و فنون و پیچیده‌تر شدن شرایط اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی و... جامعه، مطرح شدن اندیشه‌ها ینو و گوناگون، عدم اطمینان محیطی، عدم قطعیت و تغییرات و چالشهای زیاد دنیا، ایجاب می‌کند که سازمانی با قدرت یادگیرنده و به‌روز رسانی خود ایجاد کنند و خود را به فنون و استراتژیهای لازم مجهز سازند تا بتوانند با تحولات سریع، خود را

منطبق ساخته و به موقع به محرکهای محیطی پاسخ داده و با کسب دانش و آگاهی گسترده و به شکلی پویا و زنده در حوزه بهسازی و توسعه سازمان به حیات خود ادامه دهند. امرزه اداره چن ین سازمانهایی خود به عنوان بزرگتر ین چالش مدیریت مطرح می‌گردد. از جمله مفاهیم نو ینی که در اثر تحولات و دگرگونیهای فوق مطرح گردیده ، سازمانهای یادگیرنده است .(پیتر سنج، 1990)

اکنون در شرایطی به سر می‌بریم که سازمانها، محیط و پدیده‌های آن ثابت فرض نمی‌شود . آنها تغییرات فراوان و غیر قابل پیش بینی جهان را پذیرفته‌اند. در این نگاه مدیریت به شیوه‌ای سنتی نمی‌تواند محتوای درون و برون سازمانی را بگشاید، پیش بینی و کنترل نماید. سازمان‌ها برای سازش و کنار آمدن با این شرایط ، به الگویی جدید نیاز دارند. بر اساس این نیاز دانشمندی چون **الوین تافلر^۱**، **پیتر دراگر^۲**، **جک ولش^۳**، **شوشانا زابلوف^۴**، **چارلز هندی^۵** و **پیتر سینگ^۶** با باز اندیشی در مفاهیم سنتی مدیریت و ارائه نظریات جدید، پارادیم نو ینی را بنا نهادند که سر انجام به عنوان **سازمان یادگیرنده** شهرت یافت . (ابویی اردکان ، 1379)

سازمانهای هوشمند دریافته‌اند که برنامه یادگیری همانند بازاریابی، یک ابزار استراتژیک است. به طور کلی موارد زیر از مهمترین دلایل گزینش این مساله به منظور انجام پژوهش حاضر است. به کارگیری مدل سازمان یادگیرنده در سیستم‌های آموزشی کشور که از یک سو هنوز بطور کامل رقابتی نشده است و از سوی دیگر دریافت اطلاعات مورد نیاز و صحیح در آن به سادگی انجام نمی‌شود باعث شناسایی زمینه‌های قابل بهبود آنها می‌شود و امکان مقایسه سازمان‌ها فراهم می‌گردد و می‌توان آنها را بر اساس یک الگوی مشترک ارزیابی نمود، در این صورت دانشگاه می‌تواند با اطمینان بیشتری انرژی خود را صرف مسائل اساسی کند و با الگوبرداری از سازمان‌های موفق در تقویت خود و پاسخگویی بهتر به انتظارات جامعه از خود بکوشد.

1- Alvin Toffler

2- Peter Draker

3- Jack Welch

4- Shoshana Zubloff

5- Charless Handy

6- Peter Senge

این مدل که نوعی توسعه مفاهیم مدیریت عمومی در زمینه مدیریت آموزشی به شمار می‌آید سعی دارد با بازاندیشی در شیوه‌های مدیریت دانشکده‌ها به آنها در راه ساخت یک نظام منعطف و تحول پذیر یاری کند. رسیدن به چنین دانشکده‌های به تغییر ب‌ینش در دیدگاه‌های مدیران، اساتید، دانشجویان و کارکنان از یک سو و همه آحاد جامعه از سوی دیگر نیاز دارد. (یارمحمدزاده، 1384)

در این پژوهش سعی شده است تا ابعاد مختلف مفاهیم مذکور به اختصار معرفی و تحلیل نمائیم و جنبه‌های کاربردی آن را مورد توجه قرار دهیم. بنابر این با توجه به مسایل و مشکلات مذکور در این پژوهش تلاش می‌شود به این پرسش‌ها پاسخ دهیم:

- 1- آیا زمینه لازم برای استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز وجود دارد؟ و در صورتی که وجود دارد، میزان آن تا چه حدی است؟
- 2- آیا زمینه لازم به منظور استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی برای هر یک از ابعاد هفت گانه آن وجود دارد؟

اهمیت و ضرورت انجام تحقیق و جنبه های نوآوری آن

با وجود بستری متغیر و پیچیده که سازمانها در آن فعالیت می کنند، ضرورت وجود منابع توانمند جهت ماندگاری سازمان، یک واقعیت قطعی است. با وجود عوامل محیطی متحول، ماندگاری، رشد و پویایی سازمان منوط به دانش و آگاهی گسترده از عوامل محیطی است. فقدان اطمینان بدلیل افزایش تغییرات محیطی (شامل: اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، علمی، فرهنگی و...) نیاز و انتظارات روز افزون انسانها، همگی سبب پیدایش مدل جدیدی به نام «سازمان یادگیرنده» شده است. چن این سازمانهایی مناسب تر این راه را برای حفظ حیات، ماندگاری و رشد سازمان، «یادگیری» می دانند. (نکویی مقدم، 1387)

شکوفایی انسان (انسان یادگیرنده) با سرنوشت دانشگاهها و نظامهای آموزشی پیوند عمیقی دارد. دانشکدهها دریافته اند که راهکارهای سنتی و مبتنی بر فرض ثبات و پایداری پدیدهها، آنها را در انجام مسئولیت های اساسی و نو شونده خود یاری نخواهد کرد. اثرپذیری دانشکدهها در هر عصر از اندیشه های فلسفی، علمی و فناوری آن دوران و عدم انطباقی که در این صورت پدید می آید جدی تر این دلیل برای پیش ب بینی بحران در چن این نظامهایی است. دنیای جدید با تحول در حوزه های مختلف، خواستار دانشکده های هم شان خویش و خواهان تغییر در آموزش سنتی و شیوه های مدیریتی آن است که همه اینها ضرورت حرکت به سوی دانشکده های با عنوان دانشکده های یادگیرنده را طلب می کند. (زالی، 1385)

بنابراین، با پیدایش عصر جدید و نوین سازمانی، امروزه تنها سازمانهایی که تفکرات بزرگ (بدون توجه به اندازه ظاهری) دارند از نظر کارکردی موفق و در عرصه رقابت پیش گیرنده و در نظام سازمان و مدیریت پویا و اثربخش می باشند و سازمان یادگیرنده ی پیشرو¹ بخشی از استراتژی سازمانی است. با توجه به اینکه یادگیری، مزیت رقابتی است، تسهیل یادگیری سریع تر سازمان، به حفظ و پایداری آن کمک می کند. یادگیری سریع تر مستلزم شیوه های ساده تر و اثربخش تر یادگیری، گام های کوچک تر در فرا یند یادگیری و توجه بیشتر به فرصت های اثرگذارتر است. (همان)

¹. Faster Learning Organization

نگاهی تازه به انسان، متفاوت از پنداشته‌های گذشته مطرح و جلوه‌هایی از انسان فردا در حیات فردی و سازمانی را نشان می‌دهد. شکوفایی این انسان (انسان یادگیرنده) با سرنوشت دانشگاه‌ها و نظام‌های آموزشی پیوند عمیقی دارد. دانشگاه‌ها دریافته‌اند که راهکارهای سنتی و مبتنی بر فرض ثبات و پایداری پدیده‌ها، آنها را در انجام مسئولیت‌های اساسی و نو شونده خود یاری نخواهد کرد. اثرپذیری دانشکده‌ها در هر عصر از اندیشه‌های فلسفی، علمی و فناوری آن دوران و عدم انطباقی که در این صورت پدید می‌آید جدی‌ترین دلیل برای پیش‌بینی بحران در چنین نظام‌هایی است. دنیای جدید با تحول در حوزه‌های مختلف، خواستار دانشکده‌های هم‌شان‌خویش و خواهان تغییر در آموزش سنتی و شیوه‌های مدیریتی آن است که همه اینها ضرورت حرکت به سوی دانشکده‌های با عنوان **دانشکده‌های یادگیرنده** را طلب می‌کند. این مدل که نوعی توسعه مفاهیم مدیریت عمومی در زمینه مدیریت آموزشی به شمار می‌آید سعی دارد با بازاندیشی در شیوه‌های مدیریت دانشکده‌ها به آنها در راه ساخت یک نظام منعطف و تحول‌پذیر یاری کند. رسیدن به چنین دانشکده‌های به تغییر ب‌ینش در دیدگاه‌های مدیران، اساتید، دانشجویان و کارکنان از یک سو و همه‌آحاد جامعه از سوی دیگر نیاز دارد. (نکویی‌مقدم، بهشتی‌فر، 1387)

همچنین **سازمانهای یادگیرنده** به عنوان مقصدی برای این نظام سازمانی (دانشگاه)، ریشه در تغییرات سریع و تحولات شدید محیطی دارند که ضرورت و اهمیت آنها را تبیین مینمایند و دانشگاه نیز از این خصوص مبرا نبوده بلکه خود به عنوان مرکز و کانون اصلی همه این تحولات مورد رصد بنگاه‌ها و سازمانها در تمامی ارکان جامعه امروزی بشر نقش ایفا می‌کند.

اهداف تحقیق

هدف کلی

« امکان سنجی استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز . »

اهداف جزئی

1. امکان سنجی استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز با توجه به مؤلفه چشم انداز مشترک .
2. امکان سنجی استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز با توجه به مؤلفه فرهنگ سازمانی.
3. امکان سنجی استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز با توجه به مؤلفه یادگیری گروهی.
4. امکان سنجی استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز با توجه به مؤلفه اشتراک دانش.
5. امکان سنجی استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز با توجه به مؤلفه تفکر سیستمی.
6. امکان سنجی استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز با توجه به مؤلفه رهبری مشارکتی.
7. امکان سنجی استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز با توجه به مؤلفه توسعه شایستگی کارکنان.

پرسش های تحقیق:

آیا زمینه لازم برای استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز وجود دارد؟

سؤال های جزئی

- آیا زمینه لازم برای استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز با توجه به مؤلفه چشم انداز مشترک وجود دارد؟

- آیا زمینه لازم برای استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز با توجه به مؤلفه فرهنگ سازمانی وجود دارد؟

- آیا زمینه لازم برای استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز با توجه به مؤلفه یادگیری گروهی وجود دارد؟

- آیا زمینه لازم برای استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز با توجه به مؤلفه اشتراک دانش وجود دارد؟

- آیا زمینه لازم برای استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز با توجه به مؤلفه تفکر سیستمی وجود دارد؟

- آیا زمینه لازم برای استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز با توجه به مؤلفه رهبری مشارکتی وجود دارد؟

- آیا زمینه لازم برای استقرار مدل سازمان یادگیرنده در دانشکده مهندسی شیراز با توجه به مؤلفه توسعه شایستگی کارکنان وجود دارد؟

تعاریف نظری

امکان سنجی^۱: امکان سنجی یک مطالعه مقدماتی به منظور تعیین احتمال موفقیت پروژه، قبل از آنکه در دنیای واقع شروع شود. امکان سنجی در باره شدنی بودن موضوعها بحث می کند. (دهخدا، 1334)

سازمان یادگیرنده^۲: نظریه سازمان یادگیرنده اساساً با تکمیل نظریه های مربوط به یادگیری و یادگیری سازمانی شکل گرفته است و از این رو محققین متعددی در شکل گیری این نظریه نقش داشته اند. اما به اقرار کلیه صاحب نظران، نظریه پرداز اصلی سازمان یادگیرنده **پیتر ام سنج** از دانشگاه ام آی تی می باشد. سنج ابتدا در سال 1990 مقاله ای تحت عنوان: «کار جدید رهبر: ساختن سازمان های یادگیرنده» منتشر کرد و سپس در همان سال کتاب «اسلوب پنجم: هنر و مهارت سازمان یادگیرنده» را به رشته تحریر در آورد که نظریه خود را در رابطه با سازمان یادگیرنده در این مقاله و کتاب به طور مبسوط شرح داده است. به عقیده **پیتر سنج** ایجاد سازمان یادگیرنده نه تنها مشکل نیست، بلکه کاملاً مورد پذیرش کلیه افرادی است که از یک حداقل آشنایی با آن برخوردارند، اما **مانع اصلی** در ایجاد سازمان یادگیرنده مسئله رهبری است. مردم درک واقعی از نوع مشارکتی که برای ساختن چنین سازمانی لازم است، ندارند و این وظیفه رهبران سازمانی است که سازمان یادگیرنده را به صورت واقعی، عملی و فراگیر به مردم معرفی کنند. اما تصویر سنتی ما از رهبران - به عنوان مردمانی که جهت گیری کلی را مشخص می کنند و تصمیم های کلیدی را می گیرند - ریشه در ذهنیت فرد گرایانه و غیرسیستمی دارد.

رهبری در سازمان یادگیرنده کاملاً با تصمیم گیرنده کارزماتیک در سازمانهای سنتی متفاوت است. رهبران طراح، معلم و خدمتگزارند. این نقش های جدید به مهارت های نوینی احتیاج دارند: توانایی ایجاد دورنمای مشترک، نمایان ساختن و درگیر شدن با مدل های ذهنی رایج و پرورش دادن الگوهای تفکر هرچه سیستمی تر. خلاصه اینکه، رهبران در سازمان های یادگیرنده مسئول ساختن سازمانهایی هستند که مردم در

¹ - Feasibility Study

² - learning organization