

11439d-1-1789



پایان نامه دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی

بررسی میزان انطباق ادارات آموزش و پرورش با مدل سیستمی

سازمان یادگیرنده (SLOM)

(مورد مطالعه: اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی)

عطیه بحرانی

استاد راهنما:

دکتر علی اصغر فانی

استاد مشاور:

دکتر احمد علی خائف الهی

شهریور ۱۳۸۷

موسسه مطالعات و تحقیقات علمی بروجرد
شهر بروجرد






۱۳۸۸ / ۶ / ۱۶

۱۱۶۳۹۵

به نام خدا

تاییدیه اعضای هیات داوران در جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

اعضای هیات داوران نسخه نهایی پایان نامه کارشناسی ارشد خانم عطیه بحرانی تحت عنوان « بررسی میزان انطباق ادارات آموزش و پرورش با مدل سیستمی سازمان یادگیرنده (SLOM) مطالعه موردی: اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی » را از نظر فرم و محتوا بررسی نموده و پذیرش آن را برای تکمیل درجه کارشناسی ارشد پیشنهاد می کند.

اعضای هیات داوران	نام و نام خانوادگی	رتبه علمی	امضا
۱- استاد راهنما	دکتر علی اصغر فانی	استادیار	
۲- استاد مشاور	دکتر احمد علی خائف الهی	استادیار	
۳- استاد ناظر	دکتر اصغر مشبکی	دانشیار	
۴- استاد ناظر	دکتر مجتبی امیری	استادیار	
۵- نماینده تحصیلات تکمیلی	دکتر اصغر مشبکی	دانشیار	

دستورالعمل حق مالکیت مادی و معنوی در مورد نتایج پژوهشهای علمی

دانشگاه تربیت مدرس

مقدمه: با عنایت به سیاستهای پژوهشی دانشگاه در راستای تحقق عدالت و کرامت انسانها که لازمه شکوفایی علمی و فنی است و رعایت حقوق مادی و معنوی دانشگاه و پژوهشگران، لازم است اعضای هیأت علمی، دانشجویان، دانش‌آموختگان و دیگر همکاران طرح، در مورد نتایج پژوهشهای علمی که تحت عناوین پایان‌نامه، رساله و طرحهای تحقیقاتی با هماهنگی دانشگاه انجام شده است، موارد ذیل را رعایت نمایند:

ماده ۱- حقوق مادی و معنوی پایان‌نامه‌ها/ رساله‌های مصوب دانشگاه متعلق به دانشگاه است و هرگونه بهره‌برداری از آن باید با ذکر نام دانشگاه و رعایت آیین‌نامه‌ها و دستورالعملهای مصوب دانشگاه باشد.

ماده ۲- انتشار مقاله یا مقالات مستخرج از پایان‌نامه/ رساله به صورت چاپ در نشریات علمی و یا ارائه در مجامع علمی می‌باید به نام دانشگاه بوده و استناد راهنما نویسنده مسئول مقاله باشند. تبصره: در مقالاتی که پس از دانش‌آموختگی بصورت ترکیبی از اطلاعات جدید و نتایج حاصل از پایان‌نامه/ رساله نیز منتشر می‌شود نیز باید نام دانشگاه درج شود.

ماده ۳- انتشار کتاب حاصل از نتایج پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با مجوز کتبی صادره از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه و براساس آیین‌نامه‌های مصوب انجام شود.

ماده ۴- ثبت اختراع و تدوین دانش فنی و یا ارائه در جشنواره‌های ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی که حاصل نتایج مستخرج از پایان‌نامه/ رساله و تمامی طرحهای تحقیقاتی دانشگاه باید با هماهنگی استاد راهنما یا مجری طرح از طریق حوزه پژوهشی دانشگاه انجام گیرد.

ماده ۵- این دستورالعمل در ۵ ماده و یک تبصره در تاریخ ۱۳۸۴/۴/۲۵ در شورای پژوهشی دانشگاه به تصویب رسیده و از تاریخ تصویب لازم‌الاجرا است و هرگونه تخلف از مفاد این دستورالعمل از طریق مراجع قانونی قابل پیگیری خواهد بود.

۴۱۳۱۸۴/۶



بسمه تعالی

آیین نامه چاپ پایان نامه (رساله) های دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس

نظر به اینکه چاپ و انتشار پایان نامه (رساله) های تحصیلی دانشجویان دانشگاه تربیت مدرس، مبین بخشی از فعالیتهای علمی - پژوهشی دانشگاه است بنابراین به منظور آگاهی و رعایت حقوق دانشگاه، دانش آموختگان این دانشگاه نسبت به رعایت موارد ذیل متعهد می شوند:

ماده ۱ در صورت اقدام به چاپ پایان نامه (رساله) ی خود، مراتب را قبلاً به طور کتبی به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اطلاع دهد.

ماده ۲ در صفحه سوم کتاب (پس از برگ شناسنامه)، عبارت ذیل را چاپ کند:
«کتاب حاضر، حاصل پایان نامه کارشناسی ارشد/ رساله دکتری نگارنده در رشته تربیت مدرس است که در سال ۱۳۸۷ در دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس به راهنمایی سرکار خانم/جناب آقای دکتر *مصطفی*، مشاوره سرکار خانم/جناب آقای دکتر *محمد علی* و مشاوره سرکار خانم/جناب آقای دکتر *...* از آن دفاع شده است.»

ماده ۳ به منظور جبران بخشی از هزینه های انتشارات دانشگاه، تعداد یک درصد شمارگان کتاب (در هر نوبت چاپ) را به «دفتر نشر آثار علمی» دانشگاه اهدا کند. دانشگاه می تواند مازاد نیاز خود را به نفع مرکز نشر در معرض فروش قرار دهد.

ماده ۴ در صورت عدم رعایت ماده ۳، ۵۰٪ بهای شمارگان چاپ شده را به عنوان خسارت به دانشگاه تربیت مدرس، تأدیه کند.

ماده ۵ دانشجو تعهد و قبول می کند در صورت خودداری از پرداخت بهای خسارت، دانشگاه می تواند خسارت مذکور را از طریق مراجع قضایی مطالبه و وصول کند؛ به علاوه به دانشگاه حق می دهد به منظور استیفای حقوق خود، از طریق دادگاه، معادل وجه مذکور در ماده ۴ را از محل توقیف کتابهای عرضه شده نگارنده برای فروش، تأمین نماید.

ماده ۶ اینجانب *عصم* دانشجوی رشته *تربیت مدرس* مقطع *کارشناسی ارشد* تعهد فوق و ضمانت اجرایی آن را قبول کرده، به آن ملتزم می شوم.

نام و نام خانوادگی: *عصم*
تاریخ و امضا: *...*

۱۷۹۶۲۰

تقدیم به :

نور زندگی ام

مادر صبور و پدر فداکارم به پاس محبت های بی دریغشان

و یگانه خواهرم و برادر عزیزم به پاس صمیمیت شان

تقدیر و تشکر

اکنون که بحمداله تحقیق حاضر به پایان رسیده است ، بر خود لازم می دانم تا از اساتید گرانمایه آقای دکتر علی اصغر فانی و آقای دکتر احمد علی خائف الهی ، که با راهنمایی های اندیشمندانه خود انجام این پژوهش را میسر ساختند، سپاسگذاری نمایم.

هم چنین از اساتید محترم داور ، آقای دکتر اصغر مشبکی و آقای دکتر مجتبی امیری ، که قبول زحمت فرموده و پایان نامه بنده را مطالعه و نقد نمودند ، تشکر می نمایم.

از کلیه دوستان عزیزم خانم ها درویشی، شکری ، معصومی، حسین زاده ، مرادیان و... که پشتیبانم بودند ، قدردانی می نمایم.

در نهایت از آقایان حسینی ، دکتر علی رضا حسن زاده ، نجفی و نیز کلیه کسانی که در امر توزیع و جمع آوری پرسشنامه این تحقیق با بنده همکاری داشتند، تشکر و تقدیر می نمایم.

چکیده

پیشرفت هر جامعه ای ، تنها با پیشرفت نهاد آموزش و پرورش آن جامعه میسر می گردد و پیشرفت آموزش و پرورش، تنها از طریق بهره‌وری نیروی انسانی ممکن می‌باشد و این خود نیز با اشاعه دانش و مدیریت آن امکان پذیر است ؛ لازمه این امر، ایجاد سازمانی یادگیرنده در دل این نهاد یاددهنده می باشد. از این رو لزوم تبدیل نهاد آموزش و پرورش به یک سازمان یادگیرنده ، در جهت حرکت جامعه به سمت توسعه پایدار، ضرورت می یابد.

در این تحقیق ، سعی بر آن است تا میزان انطباق اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی با مدل سیستمی سازمان یادگیرنده (SLQM)، مورد بررسی قرار گیرد و با توجه به وضعیت فعلی این اداره، از منظر مدیران و کارکنان - مناطق شهری- نقاط قوت و ضعف آن را شناسایی و در جهت اصلاح نقاط قابل بهبود و در راستای تحقق سازوکارهای یک سازمان یادگیرنده در نهاد آموزش و پرورش راه کارها و پیشنهادهایی را ارائه نماید.

تحقیق حاضر از نوع توصیفی- پیمایشی بوده و ابزار گردآوری داده ها ، پرسشنامه استاندارد است که پس از جرح و تعدیل - بومی سازی- و توزیع برای نمونه مقدماتی ، روایی و پایایی آن مورد تأیید قرار گرفت . جامعه تحقیق مشتمل بر ۱۷۲۴ نفر بود که به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده ، نمونه ۱۵۶ نفری به دست آمد؛ با توجه به نرمال بودن داده های نمونه مقدماتی ، از آزمون میانگین یک جامعه با آماره t استفاده گردید؛ داده های هر طبقه به صورت جداگانه مورد تحلیل قرار گرفت و فرضیات تحقیق مورد بررسی قرار گرفت . نتایج حاصل از آزمون فرضیه ها ، بیانگر این مطلب است که در کل ، وضعیت حاکم بر اداره آموزش و پرورش این استان از منظر کلیه مدیران و کارکنان آن ، با وضعیت مطلوب تفاوت معناداری ندارد.

کلمات کلیدی: سازمان یادگیرنده، یادگیری پویا، تحول سازمانی ، توانمند سازی افراد، مدیریت دانش ، به کارگیری فناوری.

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق

- ۱-۱- مقدمه ۲
- ۲-۱- بیان مسئله تحقیق..... ۳
- ۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق ۴
- ۴-۱- اهداف تحقیق ۵
 - ۱-۴-۱- هدف اصلی ۵
 - ۲-۴-۱- اهداف فرعی..... ۵
- ۵-۱- سوالات تحقیق ۶
 - ۱-۵-۱- سوال اصلی تحقیق..... ۶
 - ۲-۵-۱- سوالات فرعی تحقیق..... ۶
- ۶-۱- فرضیه های تحقیق ۷
- ۷-۱- تعریف واژگان ۷
 - ۱-۷-۱- تعاریف نظری..... ۷
 - ۲-۷-۱- تعاریف عملیاتی..... ۸

فصل دوم: پیشینه تحقیق

- ۱-۲- مقدمه..... ۱۱
- ۲-۲- پیشینه نظری تحقیق ۱۱
 - ۱-۲-۲- تعریف دانش و مدیریت دانش در سازمان ۱۱
 - ۲-۲-۲- تعریف یادگیری سازمانی ۱۲
 - ۳-۲-۲- فرآیند یادگیری سازمانی..... ۱۳
 - ۱-۳-۲-۲- فرآیند سه مرحله ای دفت و ویک..... ۱۴
 - ۲-۳-۲-۲- فرآیند یادگیری سازمانی از نظر هابر..... ۱۴
 - ۳-۳-۲-۲- فرآیند یادگیری سازمانی از نظر سلینتر و نورر..... ۱۵
 - ۴-۳-۲-۲- فرآیند یادگیری سازمانی از نظر نوناکا و تاکوچی ۱۵
 - ۵-۳-۲-۲- فرآیند یادگیری سازمانی از نظر کراسن..... ۱۶
 - ۶-۳-۲-۲- فرآیند یادگیری سازمانی از نظر پاولسکی..... ۱۶
 - ۴-۲-۲- گونه شناسی یادگیری سازمانی ۱۸

- ۱۸-۲-۴-۱- انواع یادگیری از منظر آرجریس و شون.....
- ۱۹-۲-۴-۲- انواع یادگیری از منظر شاین.....
- ۲۰-۲-۴-۳- انواع یادگیری از منظر کالین کارنال.....
- ۲۱-۲-۴-۴- انواع یادگیری از منظر فایول و لایلز.....
- ۲۱-۲-۵- سطوح یادگیری در سازمان.....
- ۲۴-۲-۶- چارچوب مفهومی یادگیری سازمانی.....
- ۲۵-۲-۷- متغیرهای موثر بر یادگیری سازمانی.....
- ۲۷-۲-۸- عوامل بازدارنده یادگیری سازمانی.....
- ۲۸-۲-۹- شکل گیری سازمان یادگیرنده.....
- ۳۰-۲-۱۰- خاستگاه ایده سازمان یادگیرنده.....
- ۳۲-۲-۱۱- تعریف سازمان یادگیرنده.....
- ۳۳-۲-۱۲- ویژگی های سازمان یادگیرنده.....
- ۳۳-۲-۱۲-۱- ویژگی سازمان یادگیرنده از نظر گاروین.....
- ۳۴-۲-۱۲-۲- ویژگی سازمان یادگیرنده از نظر چارلز هندی.....
- ۳۵-۲-۱۲-۳- ویژگی سازمان یادگیرنده از نظر گفارت و مارسیک.....
- ۳۶-۲-۱۲-۴- ویژگی سازمان یادگیرنده از نظر ویک و لئون.....
- ۳۸-۲-۱۲-۵- ویژگی سازمان یادگیرنده از نظر پدler.....
- ۴۰-۲-۱۲-۶- ویژگی سازمان یادگیرنده از نظر دفت.....
- ۴۱-۲-۱۲-۷- ویژگی سازمان یادگیرنده از نظر الوانی.....
- ۴۲-۲-۱۲-۸- ویژگی سازمان یادگیرنده از نظر زارعی متین.....
- ۴۳-۲-۱۲-۹- ویژگی سازمان یادگیرنده از نظر شاین.....
- ۴۳-۲-۱۲-۱۰- ویژگی سازمان یادگیرنده از نظر مارسیک و واتکینز.....
- ۴۵-۲-۱۳- تفاوت یادگیری سازمانی با سازمان یادگیرنده.....
- ۴۶-۲-۱۴- سازمان یادگیرنده در مقایسه با سازمان های غیر یادگیرنده.....
- ۴۹-۲-۱۵- تفاوت نظام اداری سنتی و نظام اداری یادگیرنده.....
- ۵۲-۲-۱۶- مروری بر قابلیت های یادگیری سازمان.....
- ۵۲-۲-۱۶-۱- قابلیت یادگیری سازمانی از نظر کارل و کنت.....
- ۵۴-۲-۱۶-۲- قابلیت یادگیری سازمانی از نظر ردینگ.....
- ۵۵-۲-۱۶-۳- قابلیت یادگیری سازمانی از نظر هیت.....
- ۵۶-۲-۱۶-۴- قابلیت یادگیری سازمانی از نظر توماس.....
- ۵۷-۲-۱۶-۵- قابلیت یادگیری سازمانی از نظر مارکوارت.....
- ۵۸-۲-۱۶-۶- قابلیت یادگیری سازمانی از نظر دنتون.....
- ۵۹-۲-۱۶-۷- قابلیت یادگیری سازمانی از نظر یونگ.....
- ۵۹-۲-۱۶-۸- قابلیت یادگیری سازمانی از نظر پیتز سنج.....

- ۶۰..... ۹-۱۶-۲-۲-۲ قابلیت یادگیری سازمانی از نظر کریتر.....
- ۶۱..... ۱۰-۱۶-۲-۲-۲ قابلیت یادگیری سازمانی از نظر فیلیپس.....
- ۶۴..... ۱۷-۲-۲-۲ ارکان سازمان یادگیرنده.....
- ۶۵..... ۱۸-۲-۲-۲ موانع تبدیل سازمان سنتی به سازمان یادگیرنده.....
- ۶۶..... ۳-۲-۲ پیشینه تجربی تحقیق.....
- ۷۳..... ۴-۲-۲ نتیجه گیری و ارائه مدل مفهومی تحقیق.....
- ۷۳..... ۱-۴-۲-۲ مدل سیستمی مایکل مارکوارت.....
- ۷۴..... ۱-۱-۴-۲-۲ زیر سیستم یادگیری.....
- ۷۷..... ۲-۱-۴-۲-۲ زیر سیستم سازمان.....
- ۷۷..... ۳-۱-۴-۲-۲ زیر سیستم افراد.....
- ۷۸..... ۴-۱-۴-۲-۲ زیر سیستم دانش.....
- ۷۹..... ۵-۱-۴-۲-۲ زیر سیستم فناوری.....
- ۸۰..... ۲-۴-۲-۲ مشخصات سیستمی سازمان یادگیرنده.....

فصل سوم : روش تحقیق

- ۸۴..... ۱-۳-۲ مقدمه.....
- ۸۴..... ۲-۳-۲ ماهیت و روش تحقیق.....
- ۸۵..... ۳-۳-۲ جامعه آماری تحقیق.....
- ۸۶..... ۴-۳-۲ حجم نمونه آماری و روش نمونه گیری.....
- ۸۷..... ۵-۳-۲ روش گردآوری داده ها.....
- ۸۸..... ۶-۳-۲ روایی و اعتبار پایان نامه.....
- ۸۹..... ۷-۳-۲ فرضیه های تحقیق و روش تجزیه و تحلیل داده ها.....

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

- ۹۴..... ۱-۴-۲ مقدمه.....
- ۹۴..... ۲-۴-۲ ویژگی های جمعیت شناختی نمونه ها.....
- ۹۸..... ۳-۴-۲ آزمون فرضیه های تحقیق.....
- ۱۰۰..... ۱-۳-۴-۲ آزمون فرضیه های تحقیق طبقه مدیران اداره.....
- ۱۰۵..... ۲-۳-۴-۲ آزمون فرضیه های تحقیق طبقه کارمندان اداره.....
- ۱۰۸..... ۳-۳-۴-۲ آزمون فرضیه های تحقیق طبقه معلمان ابتدایی.....
- ۱۱۲..... ۴-۳-۴-۲ آزمون فرضیه های تحقیق طبقه معلمان راهنمایی.....

- ۱۱۵-۳-۴-۵.....آزمون فرضیه های تحقیق طبقه دبیران
- ۱۱۹-۳-۴-۶.....آزمون فرضیه های تحقیق طبقه مدیران مدارس
- ۱۲۲-۴-۴-۴.....جمع بندی نتایج
- ۱۲۸-۴-۵.....بررسی فرضیه های تحقیق برای کل اداره آموزش و پرورش

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادها

- ۱۳۱-۵-۱.....نتیجه گیری
- ۱۳۴-۵-۲.....پیشنهادهای مبتنی بر یافته های تحقیق
- ۱۳۶-۵-۳.....محدودیت های تحقیق
- ۱۳۶-۵-۴.....پیشنهادهایی برای پژوهش های آتی
- ۱۳۸.....منابع و مآخذ

ضمائم

- ۱۴۸.....ضمیمه الف - پرسشنامه تحقیق
- ۱۵۲.....ضمیمه ب - خروجی آلفای کرونباخ و آزمون کولموگروف - اسمیرنف
- ۱۵۴.....ضمیمه ج - خروجی آزمون T-Test برای کل اداره آموزش و پرورش
- ۱۵۷.....چکیده انگلیسی

فهرست جدول ها

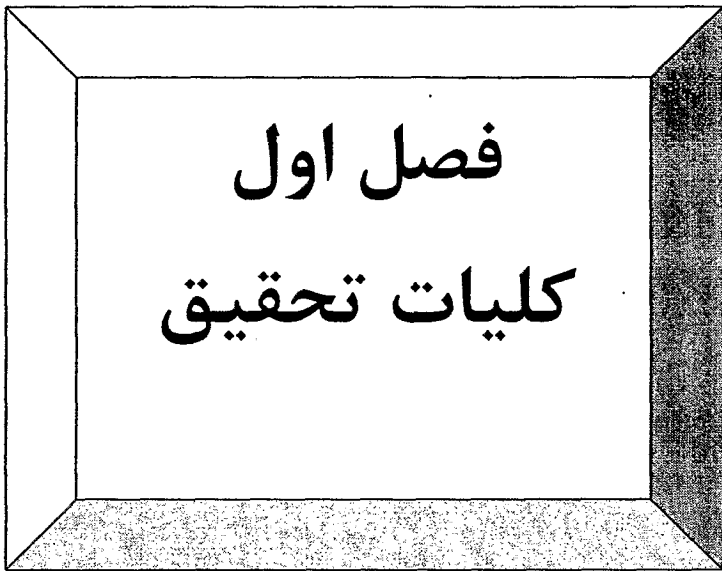
- ۱۷.....جدول ۱-۲ - فرآیند یادگیری سازمانی
- ۲۳.....جدول ۲-۲ - نتایج یادگیری فردی، تیمی/گروهی و سازمانی
- ۲۵.....جدول ۳-۲ - چهار بعد اصلی یادگیری سازمانی
- ۴۶.....جدول ۴-۲ - تفاوت یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
- ۵۱.....جدول ۵-۲ - تفاوت سازمان های یادگیرنده و سنتی
- ۸۵.....جدول ۱-۳ - فراوانی جامعه هر طبقه
- ۸۷.....جدول ۲-۳ - فراوانی نمونه هر طبقه
- ۹۰.....جدول ۳-۳ - خروجی آزمون کولموگروف - اسمیرنف برای مولفه یادگیری پویا
- ۹۱.....جدول ۴-۳ - خروجی آزمون کولموگروف - اسمیرنف برای مولفه تحول سازمانی

- جدول ۳-۵- خروجی آزمون کولموگروف- اسمیرنف برای مولفه توانمند سازی افراد..... ۹۱
- جدول ۳-۶- خروجی آزمون کولموگروف- اسمیرنف برای مولفه مدیریت دانش..... ۹۱
- جدول ۳-۷- خروجی آزمون کولموگروف- اسمیرنف برای مولفه به کارگیری فناوری..... ۹۱
- جدول ۴-۱- فراوانی و درصد طبقه مدیران اداره..... ۹۵
- جدول ۴-۲- فراوانی و درصد طبقه کارمندان اداره..... ۹۵
- جدول ۴-۳- فراوانی و درصد طبقه معلمان ابتدایی..... ۹۶
- جدول ۴-۴- فراوانی و درصد طبقه معلمان راهنمایی..... ۹۶
- جدول ۴-۵- فراوانی و درصد طبقه دبیران..... ۹۷
- جدول ۴-۶- فراوانی و درصد طبقه مدیران مدارس..... ۹۷
- جدول ۴-۷- خروجی آزمون میانگین یک جامعه (T-TEST) برای مدیران اداره..... ۱۰۰
- جدول ۴-۸- خروجی آزمون میانگین یک جامعه (T-TEST) برای کارمندان اداره..... ۱۰۵
- جدول ۴-۹- خروجی آزمون میانگین یک جامعه (T-TEST) برای معلمان ابتدایی..... ۱۰۸
- جدول ۴-۱۰- خروجی آزمون میانگین یک جامعه (T-TEST) برای معلمان راهنمایی..... ۱۱۲
- جدول ۴-۱۱- خروجی آزمون میانگین یک جامعه (T-TEST) برای دبیران..... ۱۱۵
- جدول ۴-۱۲- خروجی آزمون میانگین یک جامعه (T-TEST) برای مدیران مدارس..... ۱۱۹
- جدول ۴-۱۳- بررسی فرضیه های طبقه مدیران اداره..... ۱۲۲
- جدول ۳-۱۴- بررسی فرضیه های طبقه کارمندان اداره..... ۱۲۳
- جدول ۴-۱۵- بررسی فرضیه های طبقه معلمان ابتدایی..... ۱۲۴
- جدول ۴-۱۶- بررسی فرضیه های طبقه معلمان راهنمایی..... ۱۲۵
- جدول ۴-۱۷- بررسی فرضیه های طبقه دبیران..... ۱۲۶
- جدول ۴-۱۸- بررسی فرضیه های طبقه مدیران مدارس..... ۱۲۷
- جدول ۴-۱۹- آزمون فرضیه ها برای کل اداره آموزش و پرورش..... ۱۲۸
- جدول ۴-۲۰- خروجی آزمون میانگین یک جامعه (T-TEST) برای کل اداره آموزش و پرورش..... ۱۲۹

فهرست شکل ها

- شکل ۲-۱- فرآیند یادگیری سازمانی..... ۱۵
- شکل ۲-۲- انواع یادگیری سازمانی..... ۱۹
- شکل ۲-۳- سطوح یادگیری در سازمان..... ۲۳
- شکل ۲-۴- سیر تحول سازمان..... ۲۹
- شکل ۲-۵- قطعات ساختاری و استراتژیک سازمان یادگیرنده..... ۳۴
- شکل ۲-۶- ارتباط بین عوامل مختلف سازمان یادگیرنده..... ۴۱

- شکل ۲-۷- پیوستار متغیر های موثر بر جایگاه سازمان ۴۷
- شکل ۲-۸- طبقه بندی کلی سازمان ها بر مبنای ویژگی های مشابه ۴۸
- شکل ۲-۹- پیوستار یادگیری سازمانی ۴۹
- شکل ۲-۱۰- مدل یادگیری سازمانی کارل و کنت ۵۴
- شکل ۲-۱۱- قابلیت یادگیری سازمانی هیت ۵۶
- شکل ۲-۱۲- قابلیت یادگیری سازمانی توماس ۵۷
- شکل ۲-۱۳- قابلیت یادگیری سازمانی مارکوارت ۵۷
- شکل ۲-۱۴- قابلیت یادگیری سازمانی دنتون ۵۸
- شکل ۲-۱۵- قابلیت یادگیری سازمانی یونگ ۵۹
- شکل ۲-۱۶- قابلیت یادگیری سازمانی پیتر سنج ۶۰
- شکل ۲-۱۷- قابلیت یادگیری سازمانی کریتنر ۶۱
- شکل ۲-۱۸- قابلیت یادگیری سازمانی فیلیپس ۶۳
- شکل ۲-۱۹- مدل سیستمی سازمان یادگیرنده ۷۴
- شکل ۲-۲۰- زیر سیستم یادگیری ۷۵
- شکل ۲-۲۱- زیر سیستم سازمان ۷۷
- شکل ۲-۲۲- زیر سیستم افراد ۷۸
- شکل ۲-۲۳- زیر سیستم دانش ۷۹
- شکل ۲-۲۴- زیر سیستم فناوری ۸۰
- شکل ۲-۲۵- مدل مفهومی تحقیق ۸۱
- نگاره ۳-۱- آلفای کرونباخ ۸۹



فصل اول
کلیات تحقیق

۱-۱- مقدمه

امروزه دانایی، مهم ترین شاخص توسعه یافتگی و بالاترین ثروت ملی محسوب می گردد (عطاران، ۱۳۸۳: ۱۲) و نهاد آموزش و پرورش^۱ در کنار نهاد آموزش عالی، رسالت خطیری را در جهت مدیریت دانش^۲ و تأمین سرمایه های فکری، فرهنگی و آموزشی و پژوهشی جوامع بر عهده دارد.

در آینده نزدیک، تنها سازمان های آموزشی می توانند ادعای توسعه و ارتقای نیروی انسانی و بهره‌وری داشته باشند که قادر باشند از قابلیت‌ها، تعهد و ظرفیت یادگیری افراد در تمامی سطوح سازمانی به نحو احسن بهره گیرند (مهدی زاده و علوی، ۱۳۸۶: ۲).

تولید دانش و کاربرد بهینه آن در فرآیند تعلیم و تربیت، موجب افزایش دانایی و توانایی دانش آموزان، معلمان و مدیران شده و آموزش و پرورش را در مهم ترین مأموریت خود، یعنی تربیت نیروی انسانی توانمند و کارآمد بیش از گذشته توفیق خواهد داد (عطاران، ۱۳۸۳: ۱۱) و بالندگی و توسعه پایدار کشور را در پی خواهد داشت؛ این مهم تنها با تبدیل سازمان آموزش و پرورش کشور به یک سازمان یادگیرنده^۳ میسر می گردد؛ تا بتوان با به کارگیری ساز و کار های سازمان یادگیرنده، بر توان دانش افزایی در این نهاد افزود.

تحقیق حاضر به بررسی وضعیت کنونی اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی می پردازد و میزان انطباق آن را با مدل سیستمی سازمان یادگیرنده (SLOM)^۴ مورد سنجش قرار می دهد و نقاط قوت و ضعف آن

۱. Education

۲. Knowledge Management

۳. Learning Organization

۴. SLOM : Systemic learning Organization Model

را شناسایی و در جهت اصلاح نقاط قابل بهبود و در راستای تحقق سازوکارهای یک سازمان یادگیرنده در نهاد آموزش و پرورش، راه کارها و پیشنهاد هایی را ارائه می نماید .

در این فصل سعی بر آن است تا تعریف مناسبی از مسأله اصلی تحقیق ، اهداف ، سوالات و فرضیات آن ارائه گردد .

۱-۲- بیان مسئله تحقیق

نظام آموزش و پرورش کشور به عنوان متولی اصلی تربیت زیر ساخت های نیروی انسانی و سرمایه های فکری جامعه ، در کنار آموزش عالی باید در نهادینه کردن^۱ ارزش و اهمیت مدیریت دانش و ترویج یادگیری خلاق ، پویا و سازنده پیش گام و پیشرو باشد (مهدی زاده آری و علوی ، ۱۳۸۶: ۲).

مقوله مهمی که در این راستا باید مورد توجه قرار بگیرد ، تفاوت آموزش و پرورش با یادگیری^۲ است . آموزش به معنی انتقال یک طرفه دانش یا مهارت از آموزش دهنده به آموزش گیرنده است ، در حالی که یادگیری نه تنها کسب اطلاعات مهم را شامل می شود ، بلکه ارائه راه حل برای مسائلی که هنوز به طور کامل شناخته نشده اند را نیز در برمی گیرد (فروتنی ، ۱۳۸۶: ۳) . با این تعریف ، لزوم یادگیرنده بودن این نهاد یاددهنده تأیید می گردد.

سازمان یادگیرنده ، سازمانی است که در آن ها ، افراد به طور مستمر توانایی های خود را افزایش می دهند تا به نتایجی که مدنظر است برسند ؛ در این سازمان ها خلق دانش و آگاهی های جدید ، ابداعات و ابتکارات یک کار اختصاصی نیست ، بلکه نوعی رفتار همگانی است و هر فردی در آن ، انسانی خلاق و دانش آفرین است (پیتر سنچ ، ۱۹۹۰: ۱۰) .

پیتر سنچ^۳ ، از تفکر سیستمی به عنوان یکی از ویژگی ها و پیش نیاز های ایجاد سازمان یادگیرنده یاد می کند ؛ " این نوع تفکر ، اصل دیدن کل هاست " . تفکر سیستمی ، در نظام اداری کشور به علل

^۱ . Institutionalize
^۲ . Learning
^۳ . Peter Senge

مختلفی کم رنگ است (شفاعی، ۱۳۸۱).

بر اساس همین تفکر در این تحقیق از "مدل سیستمی سازمان یادگیرنده" مایکل مارکوآرت^۱، که در سال ۲۰۰۲ ارائه نموده است و دارای پنج زیر سیستم^۲ "یادگیری پویا"^۳، "تحول سازمانی"^۴، "توانمند سازی افراد"^۵، "مدیریت دانش" و "به کار گیری فناوری"^۶ می باشد، استفاده خواهد شد. این زیر سیستم ها، برای یادگیری سازمانی پایدار و مستمر، ضروری هستند. تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده مستلزم شناخت و تعهد به بسیج زیر سیستم های یاد شده مدل سیستمی سازمان یادگیرنده است (مارکوآرت، ۱۳۸۵: ۴۲-۴۴).

چنین می توان نتیجه گرفت که، تحقق ابعاد سازمان یادگیرنده یکی از ضرورت های نظام آموزش و پرورش محسوب می گردد؛ از این رو این تحقیق در نظر دارد، ویژگی های سازمان یادگیرنده را در قالب مدل سیستمی "مایکل مارکوآرت" (SLOM)، در اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی مورد بررسی قرار دهد.

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

در کشور ما به دلیل توسعه کمی آموزش و پرورش و ضرورت تعلیم و تربیت بخش کثیری از جمعیت کشور که در سنین تحصیل - لازم التعلیم - قرار دارند و نیز به دلیل نیازهای توسعه کشور، رسالت این نهاد از ارزش و اهمیت مضاعفی بهره مند است؛ از این رو، ایجاد تحول، پویایی، نوآوری و بهره وری در این نظام ارزشمند باید سرلوحه همه امور قرار بگیرد و اهتمام کافی نسبت به آن مبذول گردد. این امر یک بررسی علمی، کارشناسانه، عالمانه و ریشه ای می طلبد تا با شناخت نا بسامانی ها، چالش ها و کاستی های موجود و با برنامه ریزی های صحیح و اصولی، بتوان به بهبود عملکرد و بهره وری بیش تر در

1. Michael J. Marquardt

2. Sub System

3. Dynamic Learning

4. Organization Change

5. Individual Empowerment

6. Technology Usage

نظام تعلیم و تربیت کشور کمک و اقدامات آن را با دیدی سیستمی راهبری نمود (فروتنی ، ۱۳۸۶ : ۵) .
تحقیقات چندی درباره اهمیت یادگیری سازمانی در سازمان آموزش و پرورش کشور صورت گرفته است ؛
که تقریباً در تمامی این مطالعات از مدل سازمان یادگیرنده " پیتر سنج " استفاده گردیده و تاکید اساسی
بر مولفه های این مدل بوده است ؛ اما تا کنون هیچ تحقیقی با استفاده از مدل سیستمی (SLOM) در
سازمان آموزش و پرورش و حتی تا آن جا که محقق اطلاع دارد (نتایج بررسی ها و استعلام از پژوهشکده
آموزش و پرورش و نیز مرکز اسناد کتابخانه ملی موید این مطلب است) در کل کشور اجرا نگردیده است ؛
از این رو ضرورت انجام آن کاملاً " احساس می گردد .

۴-۱- اهداف تحقیق

۴-۱-۱- هدف اصلی

بررسی میزان انطباق اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی با مولفه های پنج گانه مدل سیستمی
سازمان یادگیرنده (SLOM) .

۴-۱-۲- اهداف فرعی

۱- مطالعه و شناخت وضعیت حاکم بر اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی از نظر " یادگیری پویا " بر
اساس مدل (SLOM) .

۲- مطالعه و شناخت وضعیت حاکم بر اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی از نظر " تحول سازمانی " بر
اساس مدل (SLOM) .

۳- مطالعه و شناخت وضعیت حاکم بر اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی از نظر " توانمند سازی
افراد " بر اساس مدل (SLOM) .

۴- مطالعه و شناخت وضعیت حاکم بر اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی از نظر " مدیریت دانش " بر اساس مدل (SLOM) .

۵- مطالعه و شناخت وضعیت حاکم بر اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی از نظر " به کارگیری فناوری " بر اساس مدل (SLOM) .

۵-۱- سوالات تحقیق

۱-۵-۱- سوال اصلی تحقیق

آیا وضعیت حاکم بر اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی از نظر ویژگی های سازمان یادگیرنده مبتنی بر ویژگی های مدل (SLOM) می باشد ؟

۱-۵-۲- سوالات فرعی تحقیق :

۱- آیا وضعیت حاکم بر اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی از نظر " یادگیری پویا " مبتنی بر ویژگی های مدل (SLOM) می باشد ؟

۲- آیا وضعیت حاکم بر اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی از نظر " تحول سازمانی " مبتنی بر ویژگی های مدل (SLOM) می باشد ؟

۳- آیا وضعیت حاکم بر اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی از نظر " توانمند سازی افراد " مبتنی بر ویژگی های مدل (SLOM) می باشد ؟

۴- آیا وضعیت حاکم بر اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی از نظر " مدیریت دانش " مبتنی بر ویژگی های مدل (SLOM) می باشد ؟

۵- آیا وضعیت حاکم بر اداره آموزش و پرورش شهرستان خوی از نظر " به کارگیری فناوری " مبتنی بر ویژگی های مدل (SLOM) می باشد ؟