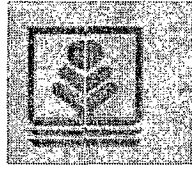




۹۸۲۴۲



دانشگاه مازندران
دانشکده علوم انسانی - اجتماعی

پایان نامه جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد (M. A)
گرایش مدیریت برنامه‌ریزی آموزشی

عنوان:

**ارزشیابی یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی
غرب استان مازندران**

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر محبت صفارمیدری

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر ابراهیم صالحی عمران

نگارش:

مرگان عسگری

۱۳۸۷ / ۱۲ / ۱۷

سال تحصیلی ۸۶-۸۷

۹۸۴۳۶

دختر من هم به نامت باز شد

ای که با نامت جهان آغاز شد

فدایا به من توانی عطا کن تا بر آنچه مرا از دانش
بفشیده‌ای، شکرگزار باشم، و به آنان که زوایای تیره
اندیشه‌ام را با آموزگاری فویش روشن نموده‌اند اجرا فراوان
ده، و مرا شایستگی عنایت فرما تا در بازمانده میات فویش
سزاوار دانشی فزون‌تر از جانب تو باشم و عنایتی کن تا
آموخته‌هایم بی‌بهره نباشند و بتوانم به یاری علمی که مرا
داده‌ای بنده‌ای شایسته برای تو و یآوری توانا برای بندگانت
باشم ...

سیاسگزاری:

با تشکر و سپاس فراوان از استاد ارجمند جناب آقای دکتر حجت صفارحیدری بواسطهٔ راهنمایی‌های روشنگرانه و عنایتی که به بنده داشتند و همچنین جناب آقای دکتر ابراهیم صالحی عمران که با همکاری صمیمانه خود مرا در انجام این تحقیق یاری نمودند.

اساتید محترم داور

که برای داوری این پایان‌نامه قبول زحمت فرمودند.

و

جناب آقای دکتر محمدهادی عسگری، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی و امد تنکابن، برادر عزیزم به پاس درسهایی که از ایشان آموختم.

تقدیم به:

روح پاک پدرم که عشق او همیشه در قلب من است.
مادر مهربانم، که تندیس عشق و فداکاری است.

همسر و دختران عزیزم، زاده و مریم که در سختی راه
همواره با من بوده و موجب دلگرمی من بودند.

فهرست مطالب

عنوان صفحه

چکیده

فصل اول - کلیات تحقیق

- ۱-۱ مقدمه ۱
- ۲-۱ بیان مسئله ۳
- ۳-۱ اهمیت و ضرورت تحقیق ۶
- ۴-۱ اهداف تحقیق ۷
- ۵-۱ سوالات تحقیق ۸
- ۶-۱ فرضیه‌های تحقیق ۹
- ۷-۱ تعریف واژه‌ها و اصطلاحات ۱۰

فصل دوم - پیشینه تحقیق

- بخش اول: مبانی نظری تحقیق ۱۳
- ۱-۲ مقدمه ۱۳
- ۱-۱-۲ نظریه‌های سازمان در حال یادگیری ۱۵
- ۲-۱-۲ تعریف سازمان یادگیرنده ۱۷
- ۳-۱-۲ تعریف یادگیری سازمانی ۱۸
- ۴-۱-۲ تفاوت یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده ۱۹
- ۵-۱-۲ اهمیت و ضرورت اجرای یادگیری سازمانی برای سازمان‌های امروز ۲۶
- ۶-۱-۲ ویژگی‌های سازمان یادگیرنده ۲۸
- ۷-۱-۲ شکل‌گیری نظریه سازمان یادگیرنده ۳۵
- ۸-۱-۲ رقص تغییر ۳۹
- ۹-۱-۲ فرآیند یادگیری سازمانی و روش‌های تسهیل آن ۴۱

فهرست مطالب

عنوان صفحه

۴۸	۱۰-۱-۲ تسهیل یادگیری برای اشخاص در سیستم
۴۸	۱۱-۱-۲ اندازه گیری یادگیری سازمانی
۵۴	۲-۲ چهارچوب نظری تحقیق
۵۶	۱-۲-۲ دلایل انتخاب مدل ویک و لئون
۵۸	۲-۲-۲ مشخصات سازمان های یادگیرنده از دیدگاه ویک و لئون
۷۵	۳-۲-۲ جمع بندی
۷۶	بخش دوم: سابقه تحقیقات
۷۶	۲-۲ مقدمه
۷۷	۱-۲-۲ مروری بر تحقیقات انجام شده در زمینه یادگیری سازمانی
۸۹	۲-۲-۲ جمع بندی سابقه تحقیقات مشابه

فصل سوم - روش شناسی تحقیق

۹۰	۱-۳ مقدمه
۹۰	۲-۳ روش تحقیق
۹۲	۳-۳ جامعه آماری
۹۳	۴-۳ روش نمونه گیری
۹۴	۵-۳ ابزار جمع آوری داده ها
۹۵	۶-۳ روایی داده های جمع آوری شده
۹۶	۷-۳ پایایی داده های جمع آوری شده
۹۹	۸-۳ روش تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات

فصل چهارم - تجزیه و تحلیل داده ها

۱۰۰	۱-۴ مقدمه
۱۰۱	۲-۴ داده های توصیفی تحقیق
۱۰۴	۳-۴ تحلیل آماری داده های جمع آوری شده

فهرست مطالب

عنوان صفحه

فصل پنجم - بحث و نتیجه گیری

۱-۵ مقدمه	۱۲۷
۲-۵ مرور مختصری بر تحقیق	۱۲۷
۳-۵ نتیجه گیری به استناد داده‌های تحقیق	۱۲۸
۴-۵ پیشنهادهای تحقیق	۱۳۲
۵-۵ پیشنهادهایی برای تحقیقات آینده	۱۳۵
۶-۵ محدودیت‌های تحقیق	۱۳۶

ضمائم

پرسشنامه	
جداول و نمودارها	
نمرات و داده‌های SPSS	

منابع و مأخذ

منابع فارسی	
منابع لاتین	

فهرست جداول

صفحه.....	عنوان
۲۴.....	جدول ۱-۲
۳۲.....	جدول ۲-۲
۵۳.....	جدول ۳-۲
۶۲.....	جدول ۴-۲
۶۹.....	جدول ۵-۲
۹۳.....	جدول ۱-۳
۹۷.....	جدول ۲-۳
۱۰۱.....	جدول ۱-۴
۱۰۲.....	جدول ۲-۴
۱۰۳.....	جدول ۳-۴
۱۰۴.....	جدول ۴-۴
۱۰۵.....	جدول ۵-۴
۱۰۶.....	جدول ۶-۴
۱۰۶.....	جدول ۷-۴
۱۰۶.....	جدول ۸-۴
۱۰۸.....	جدول ۹-۴
۱۰۹.....	جدول ۱۰-۴
۱۱۰.....	جدول ۱۱-۴
۱۱۰.....	جدول ۱۲-۴
۱۱۰.....	جدول ۱۳-۴
۱۱۲.....	جدول ۱۴-۴
۱۱۳.....	جدول ۱۵-۴
۱۱۴.....	جدول ۱۶-۴
۱۱۴.....	جدول ۱۷-۴
۱۱۴.....	جدول ۱۸-۴

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۱۱۶	جدول ۴-۱۹
۱۱۷	جدول ۴-۲۰
۱۱۸	جدول ۴-۲۱
۱۱۸	جدول ۴-۲۲
۱۱۸	جدول ۴-۲۳
۱۲۰	جدول ۴-۲۵
۱۲۱	جدول ۴-۲۶
۱۲۲	جدول ۴-۲۷
۱۲۲	جدول ۴-۲۸
۱۲۲	جدول ۴-۲۹
۱۲۵	جدول ۴-۳۰
۱۲۶	جدول ۴-۳۱

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان	
۲۵	نمودار ۱-۱	
۴۰	نمودار ۲-۲	
۴۱	نمودار ۳-۲	
۴۲	نمودار ۴-۲	
۵۵	نمودار ۵-۲	
۶۳	نمودار ۶-۲	
۶۴	نمودار ۷-۲	
۶۶	نمودار ۸-۲	
۶۸	نمودار ۹-۲	
۷۳	نمودار ۱۰-۲	
۷۴	نمودار ۱۱-۲	
۱۰۱	نمودار ۱-۴	
۱۰۲	نمودار ۲-۴	
۱۰۳	نمودار ۳-۴	
۱۰۵	نمودار ۴-۴	
۱۰۷	نمودار ۵-۴	
۱۰۹	نمودار ۶-۴	
۱۱۱	نمودار ۷-۴	
۱۱۳	نمودار ۸-۴	
۱۱۵	نمودار ۹-۴	
۱۱۷	نمودار ۱۰-۴	
۱۱۹	نمودار ۱۱-۴	
۱۲۱	نمودار ۱۲-۴	
۱۲۳	نمودار ۱۳-۴	
۱۲۵	نمودار ۱۴-۴	

چکیده:

مطالعات و تحقیقات نشان داده‌اند که امروزه سازمانهای ما چاره‌ای ندارند جز اینکه به سمت سازمان یادگیرنده حرکت نمایند. زیرا در دنیای امروز سازمان‌هایی موفق خواهند شد که استراتژی‌هایی برای یادگیری داشته باشند و آنها را در سراسر سازمان توسعه و تعمق بخشند، هدف از اجرای تحقیق حاضر ارزشیابی یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های غرب استان مازندران می‌باشد، به منظور دست یافتن به این هدف سنجش شاخص‌های یادگیری سازمانی براساس مدل ویک و لئون (۱۹۹۵) به عنوان مدل مفهومی تحقیق حاضر مورد استفاده قرار گرفت.

براین اساس مروری جامع بر ادبیات موضوعی مربوط به یادگیری سازمانی از میان جامعه آماری که شامل: کارکنان دانشگاه آزاد غرب استان مازندران است و ۵۴۳ عضو دارد، تحقیق حاضر ۱۳۲ نفر را به عنوان نمونه آماری انتخاب، سپس با جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز با استفاده از ابزارهای مراجعه به اسناد تأیید شده دانشگاه‌های موردنظر و بویژه پرسشنامه در قالب روش تحقیق کتابخانه‌ای و میدانی و نیز استفاده از نرم افزار *SPSS* جهت اجرای آزمون‌های آماری مربوط به سنجش شاخص‌های یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی غرب استان مازندران با توجه به شاخص‌های پنج‌گانه مشخص شده در مدل مفهومی تحقیق شامل متغیرهای رهبری مبتنی بر چشم‌انداز، برنامه‌ها و استانداردهای کاری، حذف و انتشار اطلاعات، نوآوری و خلاقیت و بالاخره اجرای کار بین وضع موجود و مطلوب اختلاف معنی‌داری وجود دارد، استفاده شد.

در تحقیق حاضر به ارزشیابی یادگیری سازمانی بین دانشگاه‌های غرب استان مازندران پرداخته شده که نتایج حاصل از آن به شرح زیر می‌باشد:

بین رهبری با بینش، برنامه/ارزیابی، اطلاعات، خلاقیت و عملگرایی (اجرا) در وضع موجود با وضع مطلوب دانشگاه‌های آزاد اسلامی (چالوس، تنکابن، رامسر) تفاوت معنی‌داری وجود دارد. شایان ذکر است باتوجه به میانگین‌های بدست آمده از داده‌های آماری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن در رده اول و واحدهای چالوس و رامسر به ترتیب در رده دوم و سوم قرار گرفتند.

فصل يكم:

كليات تحقيق

با ویژگی‌ها و توانایی‌های دوران مدرن نمی‌توان در دوران پست مدرن یا فرااطلاعاتی موفق شد. سازمان‌های این دوره و به تبع آن مدیریت سازمان‌ها در عصر فرااطلاعاتی تغییر پیدا کرده و سازمان‌های عصر مدرن دیگر توان پاسخگویی به نیازهای عصر پست مدرن را ندارد. در این عصر در سازمان و مدیریت تئوریهای مختلفی مطرح شده است از جمله مفاهیم نوینی که در این عصر عدم اطمینان محیطی مطرح گردیده سازمان‌های یادگیرنده و یادگیری سازمانی می‌باشد.

ریشه پدیده سازمان یادگیرنده به حرکت از جامعه صنعتی به جامعه فراصنعتی یا اطلاعاتی برمی‌گردد. ایده سازمان یادگیرنده در حقیقت به دنبال ایده تفکر سیستمی و به عنوان مکمل آن مطرح گردیده است پیتر سنچ ابداع کننده این ایده می‌گوید: پس از سالها کار کردن مؤسسات متعدد به این باور رسیدیم که تفکر سیستمی به تنهایی قادر به حل مسائل مؤسسات نمی‌باشد. لازم بود مکتب جدیدی از مدیریت ایجاد شود تا قادر باشد با این مسائل برخورد کند (سنچ، ۱۹۹۰).

سازمان یادگیرنده در قالب مفاهیم مختلفی مثل: سازمان تندآموز، سازمان‌های دانشگر، سازمان دانش‌محور، و سازمان دانش‌آفرین نیز مطرح شده است. همچنین کارکنان این سازمان را افراد دانشگر نیز می‌گویند (علائی، ۱۳۸۵، ص ۲).

سازمان یادگیرنده^۱ مفهوم نسبتاً نوینی است که توجه بسیاری را به خود معطوف کرده و به عنوان ابزاری برای یادگیری جهت ارتقاء عملکرد سازمان‌ها و تطبیق با تغییرات سریع محیطی شناخته شده است. اما برای اینکه سازمان‌ها به ماندن و بقاء در محیط ادامه دهند باید به طور مستمر قابلیت‌های خود را بصورت سریع خلق و پرورش دهند ساختارهای مناسب ایجاد و با تدوین استراتژیهای موفق، بیشتر از رقبای خود آمادگی و قابلیت‌های یادگیری داشته و سریعتر یاد بگیرد (سنچ، ۱۹۹۰).

سازمان یادگیرنده در یک سیر تکامل از مرز سلسله مراتب اختیارات سنتی فراتر رفته و موفقیت خود را در ایفای نقش کارکنان در جهت افزایش سطح دانش، بینش، آگاهی و نوآوری می‌بیند. کارکنان در این سازمان تلاش می‌کنند قابلیت و توانایی خود را از محدوده انجام وظایف

^۱. Learning Organization

شغلی و امور زندگی حرفه‌ای و اجتماعی افزایش دهند، در کارها احساس مسئولیت بیشتری نموده و سریعتر یاد بگیرند (همان منبع).

در تحقیق حاضر، دیدگاه‌ها و نظریات علماء و دانشمندان (مباحث تئوریک) در مورد ارزیابی یادگیری سازمانی و جوانب مربوط به آنها مورد بررسی و تشریح قرار خواهد گرفت. آنگاه به تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده پرداخته و بالاخره اینکه در فصل پنجم به ارائه نتیجه‌گیری‌ها، پیشنهادات و کاربردهای مدیریتی ناشی از خروجی تحقیق پرداخته خواهد شد.

۲-۱ بیان مسئله

امروزه سازمان‌ها در محیط بسیار پیچیده و پویا فعالیت می‌کنند. رقابت روزافزون جهانی و تغییرات بسیار سریع محیطی آنان را واداشته است که از طرق مختلف انعطاف‌پذیری خود را افزایش دهند. در چنین شرایطی یکی از اساسی‌ترین مباحث مورد توجه مدیران تقابل با این محیط بسیار پیچیده و متغیر، یادگیری سازمانی است.

فرآیندی که کمک می‌کند تا سازمان‌ها خود را با چنین محیطی هماهنگ سازند و برای مواجهه با پدیده‌های نوظهور ناشی از گسترش و پیشرفت روزافزون فن‌آوری و جهانی شدن کسب و کارها آماده شوند، براساس این فرآیند سازمان باید بتواند به عنوان یک مجموعه واحد و فراتر از یادگیری تک تک افرادش به یادگیری بپردازد.

انتزاعی بودن مفاهیم یادگیری سازمانی یادگیرنده سبب شده است که نظریه‌های فراوان در این زمینه، هنوز با عملیاتی شدن در محیط واقعی فاصله زیادی داشته باشند. یکی از نخستین گام‌هایی که برای بهبود یادگیری در سازمان می‌توان برداشت، سنجش یادگیری سازمانی براساس ارزیابی عوامل مؤثر بر آن است تا علاوه بر تعیین میزان یادگیرندگی سازمان، موانع عمده در سر راه تبدیل شدن سازمان به یک سازمان یادگیرنده شناسایی گردد.

یادگیری سازمانی فرآیند یافتن خطاها و اشتباهات و سپس رفع و اصلاح آنها است (ارجریس و شون^۱، ۱۹۹۶) یا به بیان دیگر یادگیری سازمانی به عنوان فرآیندی تعریف می‌شود که در طی آن دانش سازمانی تولید می‌گردد (فار^۲، ۲۰۰۰، ص ۱۵).

این کار مخصوصاً برای سازمان‌هایی که در محیط بسیار پویا و پر رقابت فعالیت کرده نیاز به انعطاف‌پذیری زیادی دارند، از درجه اهمیت بالایی برخوردار است. یکی از این سازمان‌ها، سازمان آموزش عالی است. آموزش عالی در هر کشور یکی از مهمترین نهادها در جهت آموزش، بهسازی و توسعه منابع انسانی و رکن اصلی در پیشرفت و توسعه پایدار است و به عنوان یک نهاد ساختارمند،

نیازمند ملاحظه علمی تمام بخش‌ها و جنبه‌های مختلف آن است. دانشگاه برای حفظ و پویایی خود نیازمند برنامه‌ریزی توسعه‌ای و راهبردی، بهبود فرآیندها و روشها و کنترل مستمر کیفیت است و این نیاز به یادگیری سازمانی را به عنوان پایه و اساس تمام نظریه‌های جدید برای دستیابی به موفقیت و کیفیت برتر دو چندان می‌کند.

بررسی وضعیت فعلی فرآیند یادگیری سازمانی و کشف نقاط ضعف آن این امکان را برای مدیریت فراهم می‌سازد که با تعیین سازکارهایی بر ضعف‌ها چیره شده و هر چه بیشتر آمادگی سازمان را در برخورد با شرایط جدید افزایش دهد. بدیهی است که نادیده گرفتن چنین ضعف‌هایی در زمان مناسب می‌تواند در هماهنگی سازمان با محیط رقابتی موانع جدی ایجاد نماید. با توجه به رسالت دانشگاه و مسئله رقابت در بازارهای داخلی و جهانی در عرصه آموزشی و رشد سریع مقوله جهانی شدن و از همه مهمتر وجود طیف گسترده از جوانان که خواستار آموزش عالی هستند، افزایش کیفیت یادگیری سازمانی مدنظر است و محقق در پی آن است که به ارزشیابی دانشگاه‌های آزاد غرب استان مازندران براساس مؤلفه‌های یادگیری سازمانی بپردازد. هدف مذکور، را می‌توان به صورت سوالات زیر مشخص‌تر نمود.

۱- آیا یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی غرب استان مازندران وجود دارد؟

۲- میزان یادگیری سازمانی در هر یک از دانشگاه‌های آزاد اسلامی غرب استان مازندران چقدر

است؟

از آنجایی که سازمان مذکور در یک محیط بسیار پیچیده و پویا فعالیت می‌نماید، سعی دارد با تکیه بر فن‌آوری پیشرفته و سرمایه‌گذاری بر روی بخش‌های تحقیق و توسعه، نقشی پیشرو و خلاق بر عهده گیرد. این عوامل به همراه ساختار انعطاف‌پذیر و نیروی متخصص کارآمد در سازمان، محیط مناسبی جهت سنجش یادگیری سازمانی و توسعه آن فراهم آورده است.

ویک و لئون^۱ (۱۹۹۵) در تبیین عوامل و فاکتورهای اصلی در سنجش یادگیری سازمانی پنج عامل اساسی را شناسایی کرده‌اند. این عوامل که عبارتند از رهبری مبتنی بر بینش، برنامه‌ها، ارزیابی‌ها، اطلاعات، ابتکار و اجرا. آنها اهمیت عوامل مزبور را در تأثیر بر یادگیری سازمانی در قالب فرمول زیر نشان داده‌اند:

(اجرا) × (خلاقیت) × (اطلاعات) × (برنامه‌ها/ ارزیابی‌ها) × (رهبر با بینش) = سازمان یادگیرنده

بنابراین مدل، سازمان یادگیرنده متشکل است از عوامل فوق که حاصل ضرب تأثیرشان نشان دهنده میزان یادگیری سازمان می‌باشد. علامت ضرب بین عوامل بدین عوامل بدین دلیل انتخاب شده است تا مبین اهمیت حیاتی تک تک عوامل بوده، نشان دهد فقدان هر کدام از فاکتورهای مذکور که معادل قرار دادن عدد صفر به جای آن در مدل است، حاصل تمام عبارت حاصل ضرب را صفر خواهد نمود. یعنی اگر سازمان در همه ابعاد عملکرد عالی داشته باشد و تنها در یکی از آنها امتیازی کسب ننماید، یادگیری سازمانی در آن محقق نخواهد شد.

ویک و لئون (۱۹۹۵) بر این اساس پرسش‌نامه‌ای طراحی کرده‌اند که به دلیل اعتبار و جامعیت عوامل، مبنای این تحقیق قرار گرفته است. جمع‌آوری اطلاعات به کمک پرسشنامه مذکور و براساس نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای از کارکنان دانشگاه‌های آزاد غرب استان مازندران انجام می‌گیرد تا معین گردد که آیا یادگیری سازمانی دانشگاه‌های آزاد غرب استان مازندران وجود دارد یا خیر؟ میزان یادگیری سازمانی در هر یک از دانشگاه‌های آزاد غرب استان مازندران چقدر می‌باشد؟

۱-۳ اهمیت و ضرورت تحقیق

امروزه سازمان‌های ما چاره‌ای ندارند جز این که به سمت سازمان یادگیرنده حرکت نمایند. در دنیایی که حیطه عملکرد سازمان‌ها روز به روز گسترش می‌یابد و جهانی می‌گردد، سازمان‌هایی موفق خواهند شد که استراتژی‌هایی برای یادگیری داشته باشند و آنها را در سراسر سازمان توسعه و تعمیق بخشند. در غیر اینصورت ادامه حیاتشان در محیط جدید با اشکال مواجه می‌شود.

براساس تحقیقات به عمل آمده، طول عمر بسیاری از سازمان‌ها کمتر از نصف عمر طبیعی یک انسان است. تحقیقی که در سال ۱۹۸۳ توسط مؤسسه رویال د/چ شل انجام شد بیانگر آن است که یک سوم از شرکت‌هایی که در سال ۱۹۷۰ جزو ۵۰۰ شرکت بزرگ دنیا بوده‌اند، از بین رفته‌اند (سنج^۱، ۱۹۹۰، ص ۱۵). البته سنج معتقد است که در تمامی سازمان‌هایی که از بین می‌روند از قبل نشانه‌هایی مبنی بر وجود مشکل به چشم می‌خورد، ولی این نشانه‌ها به دلیل عدم وجود ظرفیت‌های یادگیری نادیده گرفته می‌شود و نهایتاً بصورت مشکلات بزرگ و غیرقابل حل رخ می‌نمایند. از طرف دیگر هم اکنون روش‌های سنتی آموزش کارکنان برای تطابق با پویایی محیطی، به شدت مورد انتقاد قرار دارد. به عنوان مثال براساس یک تحقیق ۹۰٪ از آموزش‌های سنتی به یادگیری واقعی در محیط کار تبدیل نمی‌شوند (دترمان^۲، ۱۹۹۳). به این ترتیب در اقتصاد جدید جهانی مهمترین مسئولیت مدیر برای حفظ حیات سازمان این است که یک سازمان یادگیرنده خلق کند. چنین سازمانی با سرعت بیشتری تغییرات را پذیرفته و در صحنه رقابت از مزایای بیشتری بهره‌مند می‌گردد (دافت^۳، ۱۳۸۰، ص ۹۶۵). بر این اساس موضوع یادگیری سازمانی از اهمیت بسیار شایانی برای مدیران سازمان‌ها برخوردار است. از طرف دیگر از آن جایی که برای شناخت هر چیزی ابتدا باید بتوان آن را براساس مقیاس معینی سنجید، سنجش میزان یادگیری سازمانی به صورت عملی می‌تواند برای کمک به پیاده سازی مفهوم یادگیری سازمانی و یاری رساندن به مدیران در اخذ تصمیمات استراتژیک در راه تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده قدم مؤثری به حساب آید.

1. Senge

1. Dettman.

2. Daft.

۴-۱ اهداف تحقیق

هدف اصلی تحقیق با توجه با ماهیت موضوع ارزشیابی دانشگاه‌های آزاد اسلامی غرب استان مازندران براساس مولفه‌های یادگیری سازمانی می‌باشد.

برای دست یافتن به این هدف، سنجش شاخص‌های یادگیری سازمانی براساس مدل ویک و لئون (۱۹۹۵) به عنوان اهداف فرعی پنج‌گانه تحقیق در نظر گرفته شده‌اند. بر این اساس، اهداف فرعی تحقیق عبارتند از:

۱- ارزیابی رهبری با بینش، برنامه‌ها/ ارزیابی، اطلاعات، خلاقیت، و اجرا در دانشگاه‌های آزاد اسلامی غرب استان مازندران.