

بررسی عوامل موثر بر تمایل مدیران، کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان

برای

شدن به سازمان یادگیرنده

علیرضانوری مهر^۱، دکتر مرادشمسی^۲

alirezanoorimehr@gmail.com^۱

modir400_2000@yahoo.com^۱

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی عوامل موثر بر میزان تمایل مدیران، کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان برای تبدیل دانشگاه به سازمان یادگیرنده می‌باشد. جامعه آماری تحقیق را مدیران، کارکنان و اعضای هیئت علمی دانشگاه مزبور تشکیل می‌دهند. روش تحقیق از نوع پیمایشی و ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه ایی محقق ساخته می‌باشد. جهت تعیین روایی محتوای پرسشنامه‌ها از نظر استاتید مجرب کمک گرفته شد که نظرات و پیشنهادات آنان به بهبود و اصلاح پرسشنامه‌ها کمک شایانی نمود. برای آزمون پایایی (اعتبار) پرسشنامه، مطالعه مقدماتی بر روی آزمودنی‌ها انجام گرفت جهت تعیین ضریب پایایی کلی پرسشنامه‌ها و هر یک از اجزاء آن‌ها، از طریق آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون تی تک نمونه‌ای بهره گرفته شد. نتایج بدست آمده بیانگر رابطه‌ی قوی و مثبت بین وجود مدیران و رهبران آگاه در دانشگاه، بینش مشترک، تفویض اختیار، ساختار سازمانی پویا، کارگروهی و تعاون، تشویق و خلاقیت و نوآوری، میزان تحصیلات (دیپلم، لیسانس، فوق لیسانس، دکتری) مدیران، اعضای هیئت علمی و کارکنان و میزان تمایل آن‌ها برای تبدیل دانشگاه به سازمان یادگیرنده است.

واژگان کلیدی: دانشگاه، سازمان یادگیرنده، سازمان

مقدمه

امروزه محیط سازمان‌ها از محیطی ثابت و ایستا به محیطی پویا و متغیر تبدیل شده است. سازمان‌هایی که توان همگام شدن و تطبیق با چنین ویژگی را نداشته باشند محکوم به فنا خواهند بود. لذا یکی از راه‌های مواجهه با تغییرات محیطی و سازمانی، یادگیری است. توانایی یادگیری، قابلیت مهمی است که برای سرآمدی در دنیای متحول و پر تحرک امروزی بسیار کلیدی محسوب می‌شود. در واقع، قابلیت یادگیری، کلیدی ترین مزیتی است که یک سازمان در دنیای متحول برای رسیدن به اهداف خود بایستی کسب نماید (سرلک و همکاران؛ ۱۳۹۱: ۷۶).

با شروع دهه ۹۰ میلادی، به دلیل شرایط به سرعت متغیر محیطی، اکثر سازمان‌ها برای حفظ و بقای خود، تلاش گسترده‌ای را برای

تغییرات عمیق در ساختار و اساس خود آغاز کردند؛ به طوری که از قالب‌های غیر پویا، خارج و به سمت سازمان‌های یادگیرنده، متحول شدند (زلی^۱، ۲۰۰۷: ۴۹-۲۵). سازمان‌های یادگیرنده ارزش زیادی برای ایجاد توانایی یادگیری و پس از آن، آموخته‌ها را پیوسته در دسترس همه‌ی اعضای سازمان گذاشتن، قائل هستند (علاقه بند، ۱۳۸۵).

نظریه پرداز اصلی سازمان یادگیرنده پیتر سنگه^۲ از دانشگاه ام‌آی‌تی است که با انتشار مقاله‌ای تحت عنوان ((کار جدید رهبر ساختن سازمان یادگیرنده)) و کتاب ((پنجمین فرمان: هنر و مهارت سازمان یادگیرنده)) در سال ۱۹۹۰ نظریه خود را درباره سازمان یادگیرنده به طور مفصل شرح داده است (پور حسینی، ۱۳۸۶). سنگه (۱۹۹۰) سازمان یادگیرنده را سازمانی تعریف می‌کند که در آن افراد به طور مستمر توانایی‌های خود را گسترش می‌دهند تا به نتایج مطلوب خود دست یابند، جایی که الگوهای جدید تفکر رشد داده می‌شود، فعالیت‌های جمعی آزاد بوده و افراد به طور مداوم یاد می‌گیرند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند (سونگ، جو و چمارک^۳، ۲۰۰۹).

لويس^۴ (۲۰۰۲) سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌داند که در آن کارمندان به طور مستمر دانش جدید را کسب می‌کنند و به اشتراک می‌گذارند و مایل به استفاده از آن دانش در تصمیم‌گیری‌ها و انجام فعالیت‌های خود هستند. طبق نظر ساترلند^۵ (۲۰۰۳) سازمان یادگیرنده سازمانی است که در آن افراد در همه سطوح، به صورت فردی و جمعی، به طور مستمر توانایی خود را به منظور رسیدن به نتیجه دلخواه خود تغییر می‌دهند.

به اعتقاد گوردون سازمان یادگیرنده سازمانی است که به طور اساسی و مستمر توانایی تجدید نیرو و ادامه حیات را دارد (پرداختچی^۶، ۲۰۰۴)؛ یا سازمانی است که با ایجاد ساختارها و تدوین استراتژی‌ها برای ارتقای یادگیری سازمانی کمک می‌کند (داگسون^۷، ۱۹۹۳، ص ۱۹).

1. Zali
2. Senge
3. Song, Joo, and Chermack
4. Lewis
5. Sutherland
6. Pardakhtchi
7. Dodgson