

طراحی و اعتبارسنجی مدل معادلات ساختاری سازمان یاد دهنده برای دانشگاه‌ها

منصور دهقان منشادی^۱، نرگس سعیدیان خوراسگانی^۲، رسول نظری^۳

چکیده

سازمان یاد دهنده سازمانی است که همه اعضای آن مشغول یاددهی و یادگیری هستند و چرخه یاددهی بافضیلت در همه فعالیت‌های روزانه آن سازمان نهادینه شده است. این پژوهش به منظور طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان یاد دهنده برای دانشگاه‌ها انجام شد. این پژوهش از نوع کاربردی و مدل یابی و از حیث تحلیل یافته‌های تحقیق، همبستگی از نوع علی است که به روش میدانی انجام گرفت. ابزار مورد استفاده پرسش‌نامه محقق ساخته بود که پس از تأیید روایی صوری، محتوایی و سازه و تأیید پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ به کار گرفته شد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اعضای هیئت علمی، رؤسا، معاونان و کارشناسان دانشگاه فرهنگیان تشکیل دادند. حجم جامعه آماری این پژوهش ۳۶۸۶ نفر بود. ۴۷۰ نفر به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم از تمام استان‌های کشور انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه از جدول کوکران استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی، استنباطی و مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار spss و lisrel استفاده گردید. نتایج نشان می‌دهد مدل ارائه شده سازمان یاد دهنده برای دانشگاه‌ها از برازش مناسبی برخوردار است و تمامی پارامترهای مدل پیشنهادی از نظر آماری معنادار می‌باشند. به کارگیری مدل سازمان یاد دهنده در دانشگاه‌ها، تولید و انتقال دانش به عنوان ارزش پایدار را به دنبال خواهد داشت.

واژگان کلیدی: اعتبارسنجی، چرخه یاددهی بافضیلت، دانشگاه، سازمان یاد دهنده، معادلات ساختاری

تاریخ دریافت مقاله: ۹۵/۰۱/۰۷

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۵/۰۵/۲۸

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان) (نویسنده مسئول: Mansoor.d.8@gmail.com)

۲- استادیار مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)

۳- استادیار مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)

مقدمه

در دنیای امروزی دستیابی به اهداف برای سازمان‌ها با توجه به تغییرات و تحولات محیطی از موضوعات مهم به حساب می‌آید (نظری و همکاران، ۱۳۹۲). شرایط رقابتی سازمان‌ها به سرعت در حال تغییر است به گونه‌ای که بیشتر سازمان‌ها توان حرکت و همگامی با این تغییرات را ندارند (دهقان منشادی، ۱۳۹۲). محیط متغیر امروز با توجه به فشارهایی که در اثر مهارت‌ها، توانایی‌ها و رقبای فناوری ایجاد شده، اجازه مدیریت سازمان‌ها را به شکل سنتی نخواهد داد (کارتر و همکاران^۱، ۲۰۱۳). مدیریت کنونی با تبوتاب تغییرات بسیار دشوارتر و پیچیده‌تر از گذشته همراه شده (گیل^۲، ۱۳۹۴). و این تغییرات سازمان‌ها را مجبور به جستجوی بهترین شیوه‌ها و طرح‌ها به منظور سازگاری با محیط نموده است. یکی از این فعالیت‌ها و شیوه‌ها که به سازمان‌ها در انجام فعالیت‌ها کمک می‌کند، یاددهی و یادگیری است (آلن و همکاران^۳، ۲۰۱۳). یادگیری، اهرم شایستگی برای بقاء، پایداری و شکوفایی در اقتصاد جدید دانش‌محور است که به دست آوردن آن برای هر سازمانی که در پی پیروزی در رقابت باشد، ضرورت یافته است (دانش فرد و ذاکری، ۱۳۹۴). سازمان‌ها در عصر اطلاعات می‌دانند که یادگیری یک مزیت رقابتی است (اتک و ارترگات^۴، ۲۰۱۰). بسیاری از سازمان‌های جهانی اعتقاد دارند فقط سازمان یادگیرنده عامل کافی برای ادامه حیات در محیط پرقابیت امروزی نیست و سازمان‌ها نیاز به یاد دهنده‌گی دارند و بایستی تبدیل به سازمان یاد دهنده شوند (آبادی و همکاران، ۱۳۹۱). سازمان یاد دهنده مفهومی است که اولین بار توسط تیچی^۵ بکار برده شد (زارع محمدآبادی و همکاران، ۱۳۸۹) و عبارتست از سازمانی است که همه کارمندان در حال یادگیری و یاددهی هستند و همچنین یادگیری و یاددهی در همه فعالیت‌های روزانه سازمان قرار دارد (تیچی و کاردول^۶، ۲۰۰۴). در این میان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، به عنوان مهم‌ترین مراکز اندیشه ورزی، تولید و انتشار علم و دانش، وظایف و نقش‌های گوناگونی را بر عهده دارند (مهرمحمدی، ۱۳۹۲، ص ۲۰). که با واقعیت‌های جدیدی مواجه شده‌اند و باید افرادی باصلاحیت برای تحقق نیازهای جامعه در محیط جهانی شده، تربیت کنند (باقری کراچی و همکاران^۷، ۲۰۱۴). هرگونه اصلاحی در سیستم آموزشی یا تصمیمی برای ایجاد سازمان یاد دهنده باید به صورت علمی و توسط صاحب نظران بالاترین سطح سازمان حمایت شود، در غیر این صورت وضعیت ناپایدار و نامتعادلی در تمام فرایند یاددهی و یادگیری ایجاد می‌شود (بلتادزه^۸، ۲۰۱۶). دانشگاه‌ها باید با به کارگیری مدل‌های مناسب، محیط یاددهی، یادگیری مطلوبی را در جهت تحقق اهدافشان ایجاد نمایند (عباسی و همکاران، ۱۳۹۴).

با توجه به مفروضات عنوان شده، پژوهش حاضر باهدف طراحی و اعتبارسنجی مدل طراحی شده سازمان یاد دهنده برای دانشگاه‌ها انجام شد. بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر عبارت است از: آیا مدل ارائه شده سازمان یاد دهنده برای دانشگاه‌ها از برازش مطلوبی برخوردار است؟

1- Carter et al.

2- Gill

3- Allen et al.

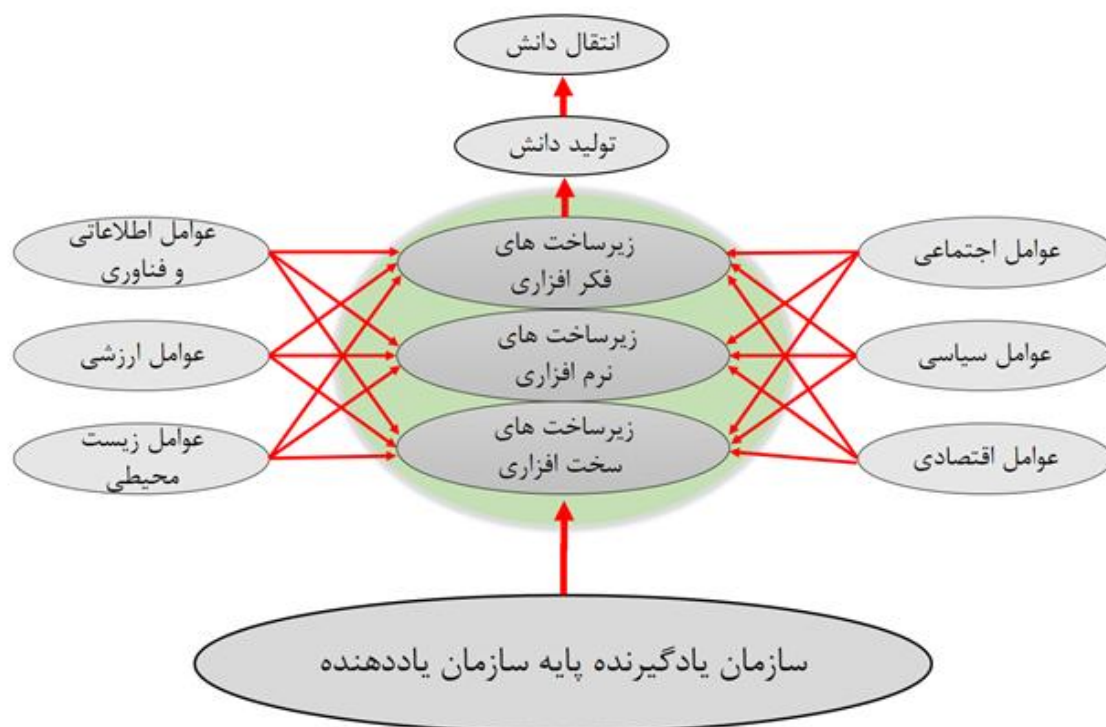
4- Atak & Erturgut

5- Tichy

6- Cardwell

7- Bagheri Kerachi et al.

8- Beltadze



شکل (۱) مدل مفهومی پژوهش

پیشینه تحقیق

طاووسی و فضل‌اللهی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان رابطه رهبری هوشمند و سازمان یاد دهنده در آموزش و پرورش استان قم نتیجه گرفتند که بین رهبری هوشمند و سازمان یاد دهنده رابطه وجود دارد. عبدلی سلطان احمدی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان سازمان یاد دهنده: رهیافتی نو در پیش‌بینی سازمان یادگیرنده به این نتیجه رسیدند که تمامی مؤلفه‌های سازمان یاد دهنده با سازمان یادگیرنده رابطه دارند. فلاحی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان تحلیل میزان حاکمیت مؤلفه‌های سازمان یاد دهنده و سازمان یادگیرنده و رابطه بین آن‌ها در شرکت گاز اصفهان به این نتیجه دست‌یافت که سازمان یاد دهنده بر سازمان یادگیرنده تأثیر دارد. مطلبی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یاد دهنده توسط مدیران در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بر اساس نظریه تیچی به بررسی کاربرد عناصر سازمان یاد دهنده پرداختند. نصیری ولیک بنی و همکاران (۱۳۹۲) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین هوش اجتماعی و هوش فرهنگی با کاربست سازمان یاد دهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان نشان دادند که بین هوش اجتماعی و هوش فرهنگی با کاربست سازمان یاد دهنده رابطه وجود دارد. زارع و همکاران (۱۳۸۷) در تحقیقی با عنوان بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یاد دهنده در دانشگاه‌های دولتی کشور بر اساس نظریه تیچی به‌منظور ارائه یک الگوی مناسب، مدلی از سازمان یاد دهنده را برای دانشگاه‌ها ارائه کردند. آن‌ها مؤلفه‌های اصلی دانشگاه یاد دهنده را شامل دیدگاه قابل یاددهی، ایده‌ها، ارزش‌ها، انرژی هیجانی و قاطعیت در تصمیم‌گیری دانستند که با به‌کارگیری این مؤلفه‌ها توسط مدیران ارشد دانشگاه، یک چرخه یاددهی سخاوتمندانه ایجاد شده و باعث جاری شدن مستمر جریان یاددهی

یادگیری در دانشگاه می‌شود. جناآبادی و همکاران^۱ (۲۰۱۵) در تحقیقی با عنوان سازمان یادگیرنده سنگه و سازمان یاد دهنده تیچی: رویکردی اثربخش در کارآفرینی نشان دادند که بین سازمان یاد دهنده و یادگیرنده رابطه وجود دارد. زارع و شکارچی زاده^۲ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان میزان کاربست مدل تیچی در دانشگاه‌های دولتی ایران به این نتیجه رسیدند که اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها اهمیت زیادی برای تبدیل دانشگاه‌ها به دانشگاه یاد دهنده قائل هستند. عطاfer و همکاران^۳ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان اثرات مؤلفه‌های سازمان یاد دهنده بر توانمندسازی روانی کارکنان، عناصر سازمان یاد دهنده را بر توانمندسازی روانی کارکنان در شرکت گاز اصفهان مؤثر دانستند. تیچی و کاردول (۲۰۰۲) در کتاب چرخه رهبری، اولین مدل سازمان یاد دهنده را ارائه کرده‌اند. مدل سازمان یاد دهنده آن‌ها چرخه یاددهی بافضیلتی را شامل می‌شود که در آن همه افراد سازمان دائماً در حال یاددهی و یادگیری هستند که این امر به خلق دانش در سازمان می‌انجامد.

در هزاره سوم تنها سازمان‌هایی دوام می‌آورند که بتوانند یاددهی و یادگیری را در کلیه فعالیت‌های خود متمرکز کنند و به سازمان یاد دهنده تبدیل شوند، لذا همه دانشگاه‌ها باید در این مسیر گام بردارند. در تحقیقاتی که تاکنون پیرامون سازمان یاد دهنده انجام شده مدل‌ها و عوامل مؤثر در تبدیل سازمان‌ها به سازمان یاد دهنده مورد بررسی قرار گرفته‌اند. با توجه به این‌که الگوی مورد مطالعه تیچی در فرهنگ متفاوتی بوده و در تنها مدل ارائه‌شده سازمان یاد دهنده برای دانشگاه‌های دولتی داخل کشور در دانشگاه اصفهان، چرخه یاددهی و یادگیری مغفول مانده و به همه عوامل مؤثر در یاد دهنده‌گی دانشگاه از جمله عوامل محیطی توجه نشده است، به نظر می‌رسد با مدل‌های موجود سازمان یاد دهنده نمی‌توان دانشگاه‌ها را به یک دانشگاه یاد دهنده تبدیل نمود. از این رو ارائه مدل کاربردی مناسب سازمان یاد دهنده برای دانشگاه‌ها ضروری است تا ضمن توجه به تمام عوامل مؤثر در یاد دهنده‌گی دانشگاه، فرایند یاددهی یادگیری در آن‌ها تسریع گردیده و دانشگاه‌ها بتوانند به دانشگاه یاد دهنده تبدیل شوند.

روش تحقیق

این پژوهش از نوع کاربردی و مدل‌یابی و از حیث تحلیل یافته‌های تحقیق، همبستگی از نوع علی است که به روش میدانی انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه اعضای هیئت‌علمی، رؤساء، معاونان و کارشناسان دانشگاه فرهنگیان تشکیل دادند. حجم جامعه آماری این پژوهش ۳۶۸۶ نفر در سال ۱۳۹۵ بود که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۴۷۰ نفر به عنوان نمونه آماری به صورت تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم از تمام استان‌های کشور انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه محقق ساخته ۱۵۰ گویه‌ای استفاده شد. مقیاس اندازه‌گیری پرسش‌نامه، طیف لیکرت ۵ ارزشی از بسیار زیاد تا بسیار کم بود. روایی صوری و محتوایی ابزار اندازه‌گیری توسط ۱۸ نفر از متخصصان حوزه سازمان یاد دهنده مورد تأیید قرار گرفت. همچنین به منظور تعیین روایی سازه از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. سنجش پایایی ابزار اندازه‌گیری با استفاده از روش دونیمه نمودن داده‌ها و بر اساس آماره آلفای کرونباخ محاسبه گردید. به منظور بررسی و تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (جداول توزیع فراوانی و نمودارها) و آمار استنباطی (مدل معادلات ساختاری و تحلیل عاملی تأییدی) استفاده شد. کلیه داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار spss نسخه ۲۲ و lisrel نسخه ۸/۵۴ تحلیل شد.

1- Jenaabadi et al.

2- Zare & Shekarchi Zade

3- Atafar et al.

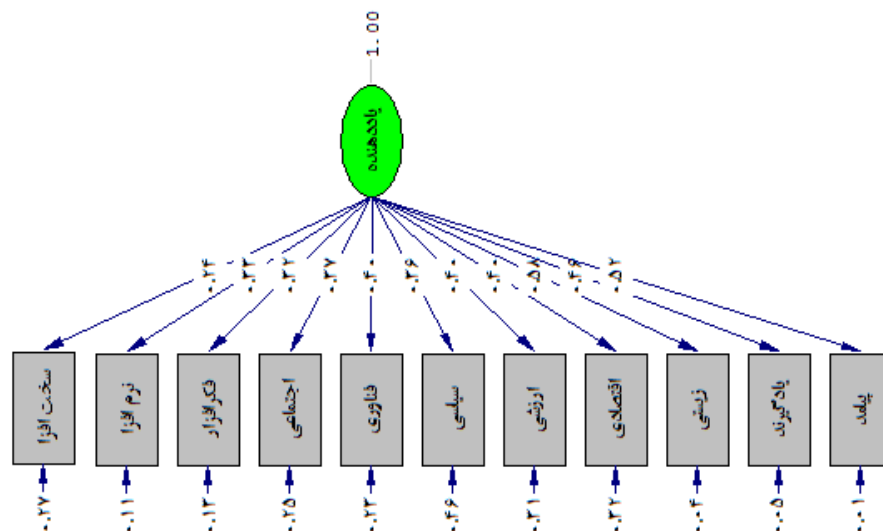
یافته‌های تحقیق

در این قسمت پس از بیان توزیع فراوانی جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در پژوهش، به شرح مدل معادلات ساختاری ترسیم‌شده، شاخص‌های مهم برازش و نتیجه بررسی مدل معادلات ساختاری ترسیمی پرداخته‌شده است.

جدول (۱) توزیع فراوانی جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان

درصد	فراوانی		
۶۸/۲	۳۰۵	مرد	جنسیت
۳۱/۸	۱۴۲	زن	
۶۹/۸	۳۱۲	۴۱ سال و بیشتر	سن
۳۰/۲	۱۳۵	زیر ۴۱ سال	
۶/۵	۲۹	مجرد	تاهل
۹۳/۵	۴۱۸	متاهل	
۴/۵	۲۰	کارشناسی	سطح تحصیلات
۶۴	۲۸۶	کارشناسی ارشد	
۳۱/۵	۱۴۱	دکتری	
۶۶/۸	۲۹۹	۲۱ سال و بیشتر	سابقه کار
۳۳/۲	۱۴۸	زیر ۲۱ سال	

طبق نتایج به‌دست‌آمده از جدول (۱)، ۶۸/۲ درصد شرکت‌کنندگان در این پژوهش مرد و ۳۱/۸ درصد زن بودند. سن ۶۹/۸ درصد شرکت‌کنندگان ۴۱ سال و بیشتر و ۳۰/۲ درصد زیر ۴۱ سال سن داشتند. ۹۳/۵ درصد شرکت‌کنندگان متأهل و ۶/۵ درصد از آن‌ها مجرد بودند. تحصیلات ۳۱/۵ درصد شرکت‌کنندگان دکتری، ۶۴ درصد کارشناسی ارشد و ۴/۵ دارای تحصیلات کارشناسی بودند. سابقه کار ۶۶/۸ درصد شرکت‌کنندگان ۲۱ سال و بیشتر و ۳۳/۲ درصد از آن‌ها زیر ۲۱ سال سابقه کار داشتند.



شکل (۲) مدل اصلی تحقیق

در مدل معادلات ساختاری ترسیم شده در شکل (۲) سه دسته زیرساخت‌های سخت‌افزاری، زیرساخت‌های نرم‌افزاری و زیرساخت‌های فکر افزاری به‌عنوان استراتژی‌ها و راهبردهای دانشگاه یاد دهنده مطرح شده‌اند. عوامل محیطی شامل عوامل اجتماعی، عوامل اطلاعاتی و فناوری، عوامل سیاسی، عوامل ارزشی، عوامل اقتصادی و عوامل زیست‌محیطی به‌عنوان عوامل علی و دخیل در ایجاد دانشگاه یاد دهنده هستند. سازمان یادگیرنده به‌عنوان بستر و زمینه دانشگاه یاد دهنده قلمداد شده است و در انتها پیامدهای دانشگاه یاد دهنده نشان داده شده است.

جدول (۲) شاخص‌های مهم برازش

گروه‌بندی شاخص‌ها	نام شاخص	اختصار	شاخص‌های مدل برازش	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۱	$GFI > 0.90$
	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰/۹۱	$AGFI > 0.90$
	ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده	RMR	۰/۰۴۱	$RMR < 0.05$
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص توکر- لویس	NNFI(TLI)	۰/۹۳	$NNFI > 0.90$
	شاخص برازش هنجار شده	NFI	۰/۹۴	$NFI > 0.90$
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۵	$CFI > 0.90$
	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۵	$IFI > 0.90$
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	MSEA	۰/۰۹۸	$RMSEA < 0.10$
	p- value	p	۰/۰۶۳	-
	درجه آزادی	df	۸۸	-
	کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی	CMIN/df	۲/۹۳	$CMIN/df < 3$
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۶۵	$PNFI > 0.05$

نتایج جدول ۲ گویای این مطلب است که شاخص‌های نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۱، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI) ۰/۹۱، شاخص توکر- لویس (NNFI) ۰/۹۳، شاخص برازش هنجار شده (NFI) ۰/۹۴، شاخص برازش تطبیقی (CFI) ۰/۹۵ و شاخص برازش افزایشی (IFI) ۰/۹۵ است که با توجه به سطح تأیید برازندگی همه این شاخص‌ها (بزرگ‌تر از ۰/۹۰) می‌توان نتیجه گرفت که مدل حاضر از نقطه نظر این شاخص‌ها مورد تأیید است. شاخص ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده (RMR) ۰/۰۴۱ به دست آمده که با توجه به سطح تأیید برازندگی (کوچک‌تر از ۰/۰۵) می‌توان نتیجه گرفت که مدل حاضر از نقطه نظر این شاخص نیز مورد تأیید است. ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) ۰/۰۹۸ گزارش شده که با توجه به سطح تأیید برازندگی (کوچک‌تر از ۰/۱) می‌توان نتیجه گرفت که مدل حاضر از نقطه نظر این شاخص نیز مورد تأیید است. کای اسکور بهنجار شده به درجه آزادی (CMIN/df) ۲/۹۳ گزارش شده که با توجه به سطح تأیید برازندگی (بزرگ‌تر از ۱ و کوچک‌تر از ۳) می‌توان نتیجه گرفت که مدل حاضر از نقطه نظر این شاخص نیز مورد تأیید است. شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI) ۰/۶۵ گزارش شده که با توجه به سطح تأیید برازندگی (بزرگ‌تر از ۰/۰۵) می‌توان نتیجه گرفت که مدل حاضر از نقطه نظر این شاخص نیز مورد تأیید است. با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت که مدل تحقیق حاضر به لحاظ شاخص‌های برازش مورد تأیید است و ساختار عاملی در نظر گرفته شده برای آن قابل قبول است.

جدول (۳) نتیجه بررسی مدل

نتیجه	آماره t	نام مؤلفه
معناداری فرضیه تایید می‌شود	۱۲/۷۰	زیرساخت‌های سخت‌افزاری
معناداری فرضیه تایید می‌شود	۲۳/۴۹	زیرساخت‌های نرم‌افزاری
معناداری فرضیه تایید می‌شود	۲۱/۵۳	زیرساخت‌های فکر افزاری
معناداری فرضیه تایید می‌شود	۱۸/۲۹	عوامل اجتماعی
معناداری فرضیه تایید می‌شود	۱۹/۲۵	عوامل اطلاعاتی و فناوری
معناداری فرضیه تایید می‌شود	۱۲/۷۷	عوامل سیاسی
معناداری فرضیه تایید می‌شود	۱۶/۴۰	عوامل ارزشی
معناداری فرضیه تایید می‌شود	۱۴/۸۳	عوامل اقتصادی
معناداری فرضیه تایید می‌شود	۱۸/۲۸	عوامل زیست‌محیطی
معناداری فرضیه تایید می‌شود	۲۳/۵۳	سازمان یادگیرنده پایه سازمان یاد دهنده
معناداری فرضیه تایید می‌شود	۲۰/۱۸	پیامد

در آمار استنباطی به منظور نشان دادن معناداری هر کدام از پارامترهای مدل از آماره t استفاده شد. این آماره از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن پارامتر به دست می‌آید که می‌بایستی در آزمون t بزرگ‌تر از ۲ باشد تا تخمین‌ها از لحاظ آماری معنادار شود. با توجه به نتایج جدول ۳ و با توجه به این که میزان t محاسبه شده در کلیه متغیرها بزرگ‌تر از ۲ می‌باشد، بنابراین تمامی پارامترهای مدل پیشنهادی از نظر آماری معنادار می‌باشند و می‌توان از مدل مذکور به عنوان الگوی پیشنهادی برای تبدیل دانشگاه‌ها به سازمان یاد دهنده استفاده نمود.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که عوامل محیطی شامل عوامل اجتماعی، عوامل اطلاعاتی و فناوری، عوامل سیاسی، عوامل ارزشی، عوامل اقتصادی و عوامل زیست‌محیطی به عنوان عوامل علی و دخیل در ایجاد دانشگاه یاد دهنده هستند. این نتایج با بخشی از نتایج پژوهش تیچی و کاردول (۲۰۰۲) مبنی بر نقش فرهنگ، ارزش‌های بنیادی و ارزش‌های کاری بر عملکرد سازمان‌ها همخوان است. پژوهش حاضر نیز فرهنگ و ارزش‌های مذهبی و کاری را در یاددهی یادگیری دانشگاه‌ها مؤثر می‌داند. نتایج پژوهش حاضر با بخشی از یافته‌های پژوهش مهدوی نژاد و همکاران (۱۳۹۲) مبنی بر نقش فناوری اطلاعات و ارتباطات، محیط‌زیست سالم و ارزش‌های اسلامی و ایرانی در تبدیل شهر تهران به یک شهر یاد دهنده همسو است. در این پژوهش نیز بر وجود فناوری اطلاعات و محیط‌زیست سالم به عنوان عوامل مؤثر بر یاد دهنده شدن دانشگاه‌ها تأکید داشته و ارزش‌های مذهبی و اجتماعی را نیز در این جریان مؤثر می‌داند.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر تا ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه ایجاد نشود، دانشگاه نمی‌تواند در مسیر یاد دهنده‌گی حرکت کند و سازمان یادگیرنده بستر و زمینه دانشگاه یاد دهنده قلمداد شده است. این یافته‌ها با بخشی از یافته‌های پژوهش کشاورز و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد. آن‌ها بیان کرده‌اند که سازمان‌های یاد دهنده شکل تکامل یافته سازمان‌های یادگیرنده هستند و در درون خود ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را دارا می‌باشند که هم‌راستا با نتایج این پژوهش است. این یافته‌ها با بخشی از یافته‌های پژوهش تیچی و کوهن^۱ (۲۰۰۲) که شرط یاد دهنده‌گی را یادگیرندگی

می‌دانند همخوان است. نتایج پژوهش حاضر با بخشی از نتایج پژوهش کولی^۱ (۲۰۰۲) و آوجنیوا و ویلسون^۲ (۲۰۰۳) مبنی بر تأثیر مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در ارتقای کیفیت آموزش همخوانی دارد. این پژوهش نیز مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده را پایه، بستر و زمینه یاد دهنده‌گی دانشگاه‌ها می‌داند.

بر اساس نتایج پژوهش، دانشگاه یاد دهنده به زیرساخت‌های سخت‌افزاری شامل تجهیزات آموزشی، فضای فیزیکی و فن‌آوری‌های نوین نیازمند است. نتایج این پژوهش با بخشی از یافته‌های پژوهش زارع و همکاران (۱۳۸۷) مبنی بر نیاز دانشگاه یاد دهنده به زیرساخت ارتباطی همسو است. این پژوهش نیز فراهم نمودن فناوری‌های نوین که زیرساخت ارتباطی دانشگاه محسوب می‌شود را نیاز دانشگاه یاد دهنده می‌داند. پژوهش حاضر زیرساخت‌های نرم‌افزاری شامل ایده‌ها و الگوهای ذهنی سازمانی، نهادینه‌سازی ارزش‌های سازمانی، فرهنگ‌سازمانی یاددهی، فراهم‌سازی زمینه یادگیری متقابل، مشارکت اعضاء در یادگیری متقابل، ارتباطات سازمانی و رسانه‌ای، جوسازمانی، برنامه‌ریزی درسی مناسب، شبکه‌های اجتماعی علمی و مدیریت منابع مالی را به‌عنوان استراتژی‌ها و راهبردهای دانشگاه یاد دهنده قلمداد کرده است. نتایج این پژوهش با بخشی از نتایج پژوهش زارع و همکاران (۱۳۸۷) همخوان است، چراکه آن‌ها هم ایده‌ها، ارزش‌ها، فراهم‌سازی زمینه یادگیری متقابل و مشارکت اعضاء دانشگاه در یادگیری متقابل را به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی دانشگاه یاد دهنده دانسته و بر ایجاد یک فرهنگ یادگیری قوی و ایجاد محیط غیر رسمی برای یاددهی و یادگیری تأکید دارند. نتایج پژوهش حاضر با بخشی از نتایج پژوهش تیچی و کوهن^۳ (۲۰۰۲) که ایده‌ها و ارزش‌ها را به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی سازمان یاد دهنده قلمداد کرده‌اند، همسو است. نتایج پژوهش حاضر با بخشی از یافته‌های پژوهش تیچی و کاردول^۴ (۲۰۰۲) که وجود الگوهای ذهنی یاددهی یادگیری، فرهنگ یاددهی، وجود یادگیری متقابل، مشارکت افراد در ارائه دیدگاه‌ها، ارتباطات باز و تعامل و ایجاد محیط غیر رسمی را نیاز سازمان یاد دهنده می‌دانند، همخوانی دارد. نتایج پژوهش حاضر با بخشی از نتایج تحقیق مهدوی نژاد و همکاران (۱۳۹۲) و کارول و گیلن^۳ (۲۰۰۲) همسو است. هر دو پژوهش هم‌راستا با پژوهش حاضر بر وجود ارتباطات مناسب به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های یاد دهنده‌گی صحنه گذاشته‌اند. نتایج پژوهش حاضر با بخشی از نتایج مطالعه بندیکت^۴ (۲۰۱۴) مبنی بر نقش کاربرد رسانه‌ها و شبکه‌های اجتماعی در معرفی توانمندی‌های دانشگاه همسو است زیرا هر دو پژوهش ارتباطات را عامل مؤثر در تحقق اهداف دانشگاه می‌دانند. بر اساس نتایج پژوهش حاضر زیرساخت‌های فکر افزاری شامل سرمایه‌های انسانی، دیدگاه قابل یاددهی، انرژی و انگیزه اعضاء، قاطعیت در تصمیم‌گیری، الگوی ذهنی مدیریت، اعتماد متقابل بین اعضاء، ذهنیت و نگرش اعضاء و توانمندسازی اعضاء به‌عنوان استراتژی‌های موردنیاز دانشگاه یاد دهنده هستند. یافته‌های پژوهش حاضر با بخشی از نتایج پژوهش تیچی و کاردول^۴ (۲۰۰۲) که بر وجود سرمایه‌های انسانی معتقد به یاددهی و یادگیری، دیدگاه قابل یاددهی مدیریت ارشد سازمان، احترام متقابل اعضاء به هم، الگوی ذهنی یاددهی یادگیری اعضاء سازمان و اولویت دادن به توسعه کارکنان در سازمان تأکید کرده‌اند، همخوان است. نتایج پژوهش حاضر با بخشی از نتایج پژوهش زارع و همکاران (۱۳۸۷) که یاد دهنده‌گان و یادگیرندگان متعهد به یادگیری و یاددهی، دیدگاه قابل یاددهی، انرژی هیجانی، قاطعیت در تصمیم‌گیری، الگوی ذهنی یادگیری رهبران دانشگاه، اعتمادسازی و الگوی ذهنی یاددهی و یادگیری اعضاء دانشگاه را به‌عنوان مؤلفه‌ها و ویژگی‌های دانشگاه یاد دهنده ذکر کرده‌اند، همسو است. نتایج پژوهش حاضر با بخشی از یافته‌های پژوهش البدای و شفای^۵ (۲۰۰۲) که ضعف دانش مدیریتی مدیران و عدم توجه به علم و عقلانیت

- 1- Collie
- 2- Avdjieva & Wilson
- 3- Carroll & Gillen
- 4- Benedict
- 5- Al- Badawi & Shafai

در تصمیم‌گیری‌ها را به‌عنوان موانع ایجاد سازمان یاد دهنده دانسته‌اند، همسو است. این پژوهش نیز بر لزوم توانمندسازی اعضا و تصمیم‌گیری منطقی مدیران اشاره دارد. نتایج این پژوهش با بخشی از نتایج پژوهش تیچی و کوهن (۲۰۰۲) که دیدگاه قابل یاددهی، انرژی هیجانی و قاطعیت در تصمیم‌گیری را به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی سازمان یاد دهنده قلمداد کرده‌اند، همخوانی دارد. نتایج پژوهش حاضر با بخشی از نتایج پژوهش کارول و گیلن (۲۰۰۲) مبنی بر اجرای اثربخش آموزش و ایجاد انگیزه برای آموزش به‌عنوان اجزای کلیدی موفقیت سازمان یاد دهنده همسو است.

بر اساس نتایج پژوهش حاضر تولید دانش و انتقال دانش به‌عنوان پیامدهای دانشگاه یاد دهنده مطرح شده‌اند. نتایج این پژوهش با بخشی از نتایج پژوهش زارع و همکاران (۱۳۸۷) که بر تولید دانش و جاری شدن یاددهی و یادگیری در همه دانشگاه تأکید نموده‌اند، همسو است. نتایج این پژوهش با بخشی از یافته‌های پژوهش تیچی و کاردول (۲۰۰۲) مبنی بر خلق دانش و انتقال دانشی که رشد مفید و خلق ارزش پایدار را به دنبال دارد، همخوانی دارد، زیرا پژوهش حاضر نیز تولید و انتقال دانش را پیامد دانشگاه یاد دهنده می‌داند.

این پژوهش باهدف طراحی و اعتبارسنجی مدل سازمان یاد دهنده برای دانشگاه‌ها انجام شد. به این منظور و برای ارزیابی مدل مفهومی تدوین شده از روش معادلات ساختاری استفاده شد که نتایج نشان‌دهنده برازش مطلوب مدل است. به‌طور کلی می‌توان اذعان کرد نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر نشانگر این است که یک دانشگاه یاد دهنده باید از بستر و پایه یادگیرندگی لازم برخوردار باشد و تا این زمینه و بستر فراهم نگردد دانشگاه نمی‌تواند در جهت یاد دهنده‌گی حرکت کند. پس از ایجاد بستر و زمینه یادگیرندگی باید استراتژی‌ها و راهبردهای لازم ازجمله زیرساخت‌های سخت‌افزاری، زیرساخت‌های نرم‌افزاری و زیرساخت‌های فکر افزاری مناسب برای تسهیل جریان یاددهی و یادگیری در دانشگاه فراهم گردد. با فراهم نمودن مناسب این استراتژی‌ها و زیرساخت‌ها است که دانشگاه می‌تواند به‌سوی یاد دهنده شدن گام بردارد. عوامل محیط بیرونی شامل عوامل اجتماعی، عوامل اطلاعاتی و فناوری، عوامل سیاسی، عوامل ارزشی، عوامل اقتصادی و عوامل زیست‌محیطی بر کمیت و کیفیت استراتژی‌ها و زیرساخت‌های سخت‌افزاری، زیرساخت‌های نرم‌افزاری و زیرساخت‌های فکر افزاری در دانشگاه یاد دهنده تأثیرگذار بوده، لذا مدیران دانشگاه‌ها باید به نقش و اثرات این عوامل آشنا بوده تا بتوانند با مدیریت مناسب، دانشگاه را در مسیر دستیابی به اهداف یاد دهنده‌گی کمک نمایند. با شناسایی بسترها و عوامل مؤثر و با به‌کارگیری استراتژی‌ها و راهبردهای مناسب است که می‌توان دانشگاه را به یک دانشگاه یاد دهنده تبدیل نمود که با تحقق این امر، تولید و در ادامه انتشار و انتقال دانش به‌عنوان ارزش پایدار را در پی خواهد داشت. همچنین با به‌کارگیری این مدل در دانشگاه‌ها می‌توان امیدوار بود تحول عظیمی در مراکز آموزش عالی کشور در حوزه یاددهی و یادگیری ایجاد شود.

منابع

- آبادی، فاطمه، حبیب زاده، شیوا، مهاجران، بهناز و فلاوندی، حسن. (۱۳۹۱). تأثیر ایجاد سازمان‌های یاد دهنده در آموزش مدیران و رهبران موفق. گرگان: نخستین همایش ملی علوم مدیریت نوین.
- دانش فرد، کرم الله و ذاکری، محمد. (۱۳۹۴). مدیریت دانش (مبانی، فرایندها و کارکردها). تهران: انتشارات صفار، صفحه ۳۰۴.
- دهقان منشادی، منصور. (۱۳۹۲). سازمان یاد دهنده الگویی برای سازمان‌های آموزشی در ایران. یزد: انتشارات تیک، صفحه ۵۰.
- زارع، حسین، رجایی پور، سعید، جمشیدیان، مهدی و مولوی، حسین. (۱۳۸۷). سازمان یاد دهنده الگویی برای رهبری دانشگاه امروز. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی، صفحه ۱۸۴.

- زارع محمدآبادی، حسین، رجایی پور، سعید، مولوی، حسین و جمشیدیان، مهدی. (۱۳۸۹). بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یاد دهنده در دانشگاه‌های دولتی کشور در سال تحصیلی ۸۶-۸۵. جامعه‌شناسی کاربردی، سال بیست و یکم، شماره پیاپی ۴۰، شماره چهارم، صص ۷۲-۵۷.
- طاووسی، علیرضا و فضل‌اللهی، سیف‌اله. (۱۳۹۳). رابطه رهبری هوشمند و سازمان یاد دهنده در آموزش و پرورش استان قم. اولین کنفرانس ملی تحقیق و توسعه در هزاره سوم، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علی‌آباد کتول.
- عباسی، فاطمه، دهقانی یزدلی، هادی و ابوحمزه، احمد. (۱۳۹۴). مجموعه مقالات مدرسان دانشگاه فرهنگیان. تهران: معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه فرهنگیان، صفحه ۲۰۲.
- عبدلی سلطان احمدی، جواد، پاشوی، قاسم و زمانی، اصغر. (۱۳۹۲). سازمان یاد دهنده: رهیافتی نو در پیش‌بینی سازمان یادگیرنده (دیدگاه‌های اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها). پژوهش در نظام‌های آموزشی، صص ۵۱-۳۳.
- فلاحی، محمدباقر. (۱۳۹۲). تحلیل میزان حاکمیت مؤلفه‌های سازمان یاد دهنده و سازمان یادگیرنده و رابطه بین آن‌ها در شرکت گاز اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان.
- کشاوری، یوسف، عباسی، محمدحسن، قهرمانی، محمد و ابوالقاسمی، محمود. (۲۰۰۹). نقش آموزش الکترونیکی در یادگیری سازمانی و ایجاد سازمان یاد دهنده. کنفرانس بین‌المللی آموزش الکترونیکی و آموزش. دانشگاه علم و صنعت ایران، تهران، ۱۰-۹ دسامبر.
- گیل، استغنی. جی. (۱۳۹۴). یادگیری سازمانی. تهران: انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، صفحه ۱۵۰.
- مطلبی، حسین، شعبانی، احمد و رجایی پور، سعید. (۱۳۹۲). میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یاد دهنده توسط مدیران در کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران بر اساس نظریه تیچی. رویکردهای نوین آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان، سال هشتم، شماره یک، شماره پیاپی ۱۷، صص ۱۴۸-۱۲۹.
- مهدوی نژاد، محمدجواد، بمانیان، محمدرضا و امینی، معصومه. (۱۳۹۲). ارائه الگوها و روش‌های مطلوب تبدیل شهر تهران به شهر آموزش دهنده (با تأکید بر اصول و تجارب جهانی). دو فصلنامه مدیریت شهری، بهار و تابستان ۹۲، شماره ۳۱، صص ۱۰۶-۸۳.
- مهرمحمدی، محمود. (۱۳۹۲). درآمدی بر آموزش‌گری در آموزش عالی: به‌سوی استاد آموزش پژوه. چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه تربیت مدرس، صفحه ۲۵۶.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات، شعبانی بهار، غلامرضا، گیلانی، مریم و اسکندری، اصغر. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش اجتماعی و هوش فرهنگی با کاربست سازمان یاد دهنده در اداره کل ورزش و جوانان استان همدان. پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، سال نهم، شماره هیجدهم، صص ۱۲۸-۱۱۳.
- نظری، رسول، احسانی، محمد و ساکت، محمدرضا. (۱۳۹۲). مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک سازمان‌های ورزشی. چاپ اول، اصفهان: انتشارات حدیث ره عشق، صفحه ۲۳۶.
- Al-badawi, A & Shafai, R. (2002). Introduction to methods of creating a learning organization in Iran. *Journal of Knowledge Management*, 57, pp. 5-25.
- Allen, D.K., Brown, A., Karanasios, S., & Norman, A. (2013). How should technology – mediated organizational change be explained? A comparison of the contributions of critical realism and activity theory. *Mis Quarterly*, 37(3), pp. 835 - 854.
- Atafar, Ali, Shaemi Barzaki, Ali, Fallahi, Mohammad Bagher, Maleki, Elham & Jahanbazi Goojani, Afshin. (2013). The effects of teaching organization components on the employees' psychological empowerment (case study: Gas company of Esfahan province). *World of Sciences Journal*, vol: 1, no: 13, pp. 128 -139.
- Atak, Metin & Erturgut, Ramazan. (2010). An empirical analysis on the relation between learning organization and organizational commitment. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, pp. 3472 – 3476.
- Avdjieva, Maria & Wilson Marie. (2002). Exploring the development of quality in higher education. *Managing Service Quality*, vol: 12, no: 6, pp. 372 – 383.

- Bagheri Kerachi, A., Abbaspour, A., Aghazade, A., Rahimian, H. & Mehregan, M., R. (2014). Application level of organizational agility indices at universities. *Bimonthly of Education Strategies in Medical Sciences*, vol:7, no:1, pp. 25 – 31.
- Beltadze, Guram N. (2016). Game theory – basis of higher education and teaching organization. *I.J.Modern Education and Computer sciences*,6, pp. 41- 49.
- Benedict, Liza P.(2014). A critical synthesis and thematic analysis of the use of social media in higher education marketing. Phd thesis, Tarketon State University, Texas, USA.
- Carroll, Stephan J. & Gillen, Dennis J. (2002). Exploring the teaching function in the managerial role. *Journal of Management Development*, vol: 21, no: 5, pp. 330 -342.
- Carter, M. Z., Armenakis, A. A., Field, H. S., & Mossholder, K. w. (2013). Transformational leadership, relationship quality and employee performance during continuous incremental organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, 34(7), pp. 942 – 958.
- Collie, Sarah L.(2002). The learning organization and teaching improvement in academic departments. The Faculty of the Curry School of Education, University of Virginia.
- Jenaabadi, Hossein, Aziz Nejad, Bahareh & Esmaili, Elham. (2015). Senge's learning organization and Tichy's teaching organization: Effective approach toward intreprenurship. *Management and Administrative Sciences Review*, vol: 4, no: 1, pp. 247 – 260.
- Neefe, Diane Osterhaus.(2001). Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating traditional and non traditional accreditation processes. Unpublished Thesis.
- Tichy, Noel M. & Cohen, Eli. (2002). *The Leadership Engine*. New York: Harper Collins Publisher, Inc, 480p.
- Tichy, Noel M. & Cardwell, Nancy. (2002). *The cycle of leadership*. Newyork: Harper Collins Publisher, Inc, 464p
- Tichy, Noel M. & Cardwell, Nancy. (2004). *The cycle of leadership*. Newyork: Harper Collins Publisher, Inc, 474p
- Zare, Hosain & Shekarchi Zade, Ahmad Reza. (2014). The application of Tichy' model in Iranian public universities. *UCT Journal of Management and Accounting Studies*, vol: 2, no: 1.