

عنوان:
شناسایی عوامل مؤثر بر تبدیل دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین به یک
سازمان یادگیرنده

نویسنده گان:

اسماعیل مرید esmaeil.morid@gmail.com

کارشناس ارشد رشته ترویج و آموزش کشاورزی

موبایل: ۰۹۳۷۲۹۰۶۲۸۴

مسعود برادران Masoudbaradar@yahoo.com

عضو هیأت علمی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین

کد پستی: ۶۱۷۴۷۶۳۴۶۱

چکیده:

با توجه به نقش مهم دانشگاه‌ها در دنیای کنونی و اثر گذاری آن‌ها در هر عصر از اندیشه‌های فلسفی، علمی و فناوری آن دوران، عدم انطباق این سازمان‌های آموزشی با شرایط در حال تغییر به عنوان عمده‌ترین مسایل این سازمان‌ها به‌ی آموزشی محسوب شده است، لذا ایجاد تغییرات متناسب با محیط در دانشگاه‌ها مستلزم تبدیل دانشگاه‌ها به یک سازمان یادگیرنده می‌باشد. این پژوهش کاربردی با هدف شناسایی عوامل مؤثر جهت تبدیل دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین به یک سازمان یادگیرنده و با روش توصیفی - پیمایشی در سال ۱۳۸۸ در دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین در استان خوزستان انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش ۱۲۸ نفر و حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۹۵ نفر تعیین گردید و روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی متناسب بوده است. نتایج مطالعات همبستگی نشانگر عدم وجود ارتباط معنی‌دار میان متغیرهایی چون سن و میزان شرکت آن‌ها در آموزش‌های حین خدمت و تحصیلات پاسخگویان با دیدگاه آن‌ها نسبت به جهت‌گیری دانشگاه به منظور تبدیل شدن به یک دانشگاه یادگیرنده بوده است. همچنین نتایج حاکی از عدم وجود تفاوت معنی‌دار در دیدگاه پاسخگویان نسبت به جهت‌گیری دانشگاه به منظور تبدیل شدن به یک دانشگاه یادگیرنده می‌باشد. همچنین این پژوهش نشان داد که بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه با توجه به شاخص‌های یک سازمان یادگیرنده تفاوت معنی‌داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. براساس نتایج تحلیل عاملی، سه عامل (توسعه فرهنگی - رهبری - عملکردی سازمانی، ارتباطات و فناوری اطلاعات و ویژگی‌های فردی - راهبردی یادگیری سازمانی)، شناسایی گردیدند که در مجموع ۶۴ درصد تغییرات دیدگاه پاسخگویان نسبت به جهت‌گیری سازمان به منظور تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده را تبیین می‌نمایند. درنهایت علاوه بر پیشنهاد‌های مبتنی بر نتایج پژوهش سازوکاری به منظور حرکت دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین جهت تبدیل شدن به یک دانشگاه یادگیرنده پیشنهاد گردیده است.

کلمات کلیدی: سازمان یادگیرنده، دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین، جهت‌گیری، دیدگاه

مقدمه:

سازمان یادگیرنده یکی از واژه های جنجال برانگیز در موضوع های سازمان و مدیریت، روانشناسی و توسعه نیروی انسانی است. مدیران ارشد در بسیاری از سازمان ها بر این باورند که شیوه یادگیری سازمان یک شاخص اصلی برای اثربخشی و ظرفیت آن سازمان در نوآوری و رشد است. شاید بتوان یکی از دلایل توجه به ایده سازمان یادگیرنده را توجه به مفاهیمی از قبیل مدیریت کیفیت جامع و مهندسی مجدد دانست که در دهه ۱۹۸۰ مطرح گردید و به ایجاد این ایده کمک زیادی نمودند (هویدا و همکاران، ۱۳۸۵).

بارگوبین^۲ (۱۹۹۴) معتقد بود که سازمان ها به دلیل ظرفیت محدودشان برای رویارویی با بحران ها، آسیب پذیر هستند در معانی رشد و آموزش بر رشد و یادگیری فردی تأکید شده است، ایده سازمان یادگیرنده به یک تغییر نگرش در جهت رشد و توسعه سازمانی گرایش دارد، این ایده ارائه کننده تغییر نگرش به سوی یادگیری جمعی است. به نظر سنگه^۳ (۱۹۹۰) سازمان یادگیرنده جایی است که الگوهای جدید و جامع تفکر در آن پرورش می یابد، محلی است که تمایلات و خواسته های جمعی در آن آزاد می شود و افراد در آن به طور مستمر یاد می گیرند که با هم یاد بگیرند. به بیان دیگر در سازمان یادگیرنده بر یادگیری در سطوح فردی، تیمی و سازمانی تأکید می شود (نوری آغاجی، ۱۳۸۶).

دانشگاه ها به عنوان سازمان های آموزشی و پژوهشی دارای وظایف و کارکردهای متعددی از قبیل: آموزش، پژوهش، تولید دانش و فناوری جدید، ارائه راهبردهای تغییر اجتماعی و رویارویی فعال با تحولات جهانی هستند. موفقیت دانشگاه ها در انجام این وظایف ایجاب می نماید که به طور مستمر کیفیت فرآیندها و فعالیت های خود از جمله آموزش را بهبود بخشیده و از رویکردها و شیوه های مؤثرتری استفاده نمایند. در دهه گذشته مطالعاتی پیرامون استفاده از رویکرد سازمان یادگیرنده در سازمان های آموزشی به ویژه مراکز آموزش عالی صورت گرفته است، به عنوان نمونه، اجیوا^۴ در نظام آموزش عالی استرالیا، انگلستان، نیوزلند و کشور های آمریکای شمالی پژوهشی انجام داد که نشان داد ارتباط فزاینده ای بین ابعاد سازمان یادگیرنده و رویکردهای افزایش عملکرد سازمانی وجود دارد (اجیوا^۴، ۲۰۰۲).

در این پژوهش، ما در صدد پاسخگویی به چند سؤال عمده هستیم:

- ۱- آیا دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین یک سازمان یادگیرنده است؟
- ۲- دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین تا چه اندازه از یک سازمان یادگیرنده فاصله دارد؟
- ۳- موانع تبدیل دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین به یک سازمان یادگیرنده کدامند؟

مبانی نظری پژوهشی

الف - مبانی نظری سازمان یادگیرنده

دانش، یاددهی و یادگیری از موضوع هایی است که با تاریخ و تمدن بشری عجین بوده و همواره مورد توجه قرار گرفته است ... کمبل^۵ یادگیری را به صورت تغییر نسبتاً پایدار در رفتار بالقوه که در نتیجه تمرین، تقویت شده، تعریف کرده است. پس از یادگیری یادگیرنده قادر است کاری انجام دهد که قبلاً انجام نداده است.

-
1. Learning Organization
 2. Borgoyne
 3. Senge
 4. Avdjieva
 5. Camble

با طرح ایده یادگیری سازمانی توسط آرگریس^۱ و سپس ارایه نظریه های مدیریت کیفیت فراگیر و مهندسی مجدد در دهه ۱۹۸۰ زمینه لازم برای طرح این ایده را فراهم نمود.

جونز و هنری^۲ (۱۹۹۴) اذعان دارند که سازمان یادگیرنده به مدیریت منابع انسانی، آموزش و کسب دانش و مهارت توجه دارد. این درحالی است که سازمان یادگیرنده را سازمانی با ظرفیت تعریف نموده اند که به طور مستمر ظرفیت خود را برای یادگیری، تطابق و تغییر در جهت فرهنگ خود افزایش می دهد.

مارکوآرت^۳ این تعریف را با اشاره به سازمانی که قدرتمندانه و به صورت دسته جمعی یادگیری را اکتساب نموده و به طور مستمر افراد را برای جمع آوری، مدیریت و استفاده بهتر از دانش در جهت موفقیت دچار تحول می سازد، بسط می دهد (مارکوآرت، ۲۰۰۲).

یانگ و همکاران^۴ (۲۰۰۴) در مطالعه خود، رویکردهای مختلفی که در تعریف سازمان یادگیرنده وجود دارد را به صورت زیر طبقه بندی و نقد نموده اند:

رویکرد تفکر نظام مند: سنگه (۱۹۹۰) سازمان یادگیرنده را به عنوان سازمانی تعریف نموده که نه تنها دارای ظرفیت انطباقی است بلکه می تواند آینده های جانشین را ایجاد و خلق نماید. وی پنج اصل را برای سازمان یادگیرنده تعیین نمود و معتقد بود که این پنج اصل برای ایجاد سازمان یادگیرنده ضروری است: چشم انداز مشترک، مدل های ذهنی، مهارت شخصی، تفکر نظام مند و یادگیری تیمی. اگرچه این اصول می توانند دستورالعمل های ارزشمندی در جهت موفقیت سازمان یادگیرنده باشند ولی خصوصیات قابل مشاهده چنین سازمان هایی به روشنی در این دیدگاه مشخص نشده است.

رویکرد یادگیری: پدler^۵، بارگوین و بویدل^۶ (۱۹۹۱) سازمان یادگیرنده را به عنوان سازمانی تعریف نموده اند که یادگیری را برای همه اعضای خود تسهیل نموده و به گونه ای مستمر خود را در جهت دستیابی به اهداف راهبردی متحول می سازد. این رویکرد به جنبه های جامعی از یادگیری در همه سطوح سازمانی توجه می نماید ولی در ارایه یک چارچوب مفهومی در تهیه یک ابزار پژوهشی ناتوان است.

رویکرد راهبردی: در این رویکرد یک سازمان یادگیرنده نیازمند درک انگیزه ها و محرک های درونی راهبردی است که برای ایجاد ظرفیت یادگیری ضروری است. این رویکرد در تعریف گاروین^۷ (۱۹۹۳) وجود دارد. به نظر گاه^۸ (۱۹۹۸) سازمان یادگیرنده پنج مبنای راهبردی دارد که شامل: شفافیت آرمان، توانمندی رهبری، فرهنگی که آزمایشگری را تشویق می نماید، توانایی انتقال دانش در سازمان و کار تیمی می باشد. این مبانی می تواند به عنوان دستورالعمل های عملی برای اعمال مدیریتی مفید بوده و به مدیران و مشاوران سازمانی کمک نماید.

رویکرد ترکیبی: واتکینز و مارسیک^۹ (۱۹۹۶) یک مدل ترکیبی از سازمان یادگیرنده را ارایه نمودند، به نظر آن ها سازمان یادگیرنده، سازمانی است که با یادگیری مستمر، بهبود مستمر و ظرفیت ظرفیت برای تغییر خود، شناخته می شود. در این رویکرد دو رکن اساسی سازمان یعنی افراد و ساختار ترکیب شده اند، این دو رکن به عنوان ارکان متعامل تغییر و توسعه سازمانی نگریسته شده اند. آن ها در این مدل هفت شاخص سازمان یادگیرنده را در سطوح

1.Argrys

2..Jones and Henry

3.Marquadt

4.Yong and et al.

5.Pedller

6.Boydell

7.Garvin

8.Goh

9.Watkins and Marsick

فردی، تیمی و سازمانی معین نموده اند: یادگیری مستمر، کاوش و گفتگو، یادگیری تیمی، توانمند سازی، استقرار نظام، پیوند نظام مند، و رهبری راهبردی (زالی و همکاران، ۱۳۸۵).

اهداف پژوهش

هدف کلی این پژوهش، شناسایی عوامل تبدیل دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین به یک سازمان یادگیرنده می باشد به این منظور این پژوهش چهار هدف اختصاصی را دنبال می نماید:

۱- تبیین وضعیت کنونی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین از نظر میزان انطباق پذیری با یک سازمان یادگیرنده با استفاده از شاخص های سازمان های یادگیرنده؛

۲- شناخت متغیرهای مؤثر جهت تبدیل دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین به یک سازمان یادگیرنده؛

۳- شناخت موانع توسعه دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین در راستای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده؛

۴- ارائه پیشنهاد هایی جهت تبدیل دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین به یک سازمان یادگیرنده.

روش پژوهش

این پژوهشی توصیفی و از نوع همبستگی است. این پژوهش با استفاده از یک پرسشنامه و جهت دستیابی به داده های عمیق تر در باره علل و یا موانع در تحقق دانشگاه یادگیرنده با استفاده از مصاحبه نیمه سازمان یافته با تعداد ۳۰ نفر از اعضای نمونه که می توانند در این جهت مؤثر باشند نیز استفاده شده است.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه اعضای هیأت علمی و کارکنان دارای مدرک بالای دیپلم دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین در سال ۱۳۸۸ ($N=128$) با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده صورت گرفته است. حجم نمونه بر اساس جدول مورگان و کرجسی^۱ (۱۹۷۰) تعیین ($n=95$) گردید. طیف پرسشنامه (۷۸ سؤالی) بر اساس امتیاز از عدد صفر تا ۱۰ بوده است و روایی آن توسط متخصصان و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ هر عوامل ارزش فرهنگی، تعهد رهبری و توانمند سازی کارکنان، ارتباطات و فناوری اطلاعات، ویژگی های کارکنان و نظام پشتیبانی و مدیریت عملکرد کارکنان ($\alpha: 0/95, 0/94, 0/92, 0/92, 0/90$) به تأیید رسیده است.

در این پژوهش در تحلیل های آماری از آماره های توصیفی (میانگین، مد، نما و ..) و آماره های تحلیلی مانند: آزمون های مقایسه میانگین، همبستگی و تحلیل آماری بهره گرفته شده است.

یافته های پژوهش

الف) آمار توصیفی

از نظر جنسیت، از مجموع ۹۵ پاسخگوی مورد بررسی در این پژوهش تعداد پاسخگویان مرد ۶۲ نفر بوده است که ۶۵/۳ درصد از کل پاسخگویان را تشکیل می دهد و تعداد پاسخگویان زن ۳۳ نفر بوده است که ۳۴/۷ درصد از کل پاسخگویان را تشکیل داده اند.

از نظر سطح تحصیلی فراوانی پاسخگویان دیپلم، ۲۲ نفر (۲۳/۲ درصد)، فوق دیپلم ۸ نفر (۸/۴ درصد)، کارشناس ۲۴ نفر (۲۵/۳ درصد) و کارشناسی ارشد ۲۲ نفر (۲۳/۲ درصد) و دکترا ۱۹ نفر (۲۰/۰ درصد) بوده است و نما و میانه را کارکنان دارای مدرک کارشناسی تشکیل داده اند.

ب) آمار تحلیلی

جدول ۱- نتایج آزمون تفاوت میانگین متغیر تحصیلات

نتیجه آزمون	آماره مستقل F	میانگین	فراوانی	سطح	متغیر گروه بندی
فرض H_0 تایید می شود	۰/۵۶	۳۷۴/۰۰	۲۲	دیپلم	تحصیلات
		۳۸۷/۸۱	۸	فوق دیپلم	
		۳۶۰/۸۰	۲۴	کارشناسی	
		۳۷۷/۵۳	۲۲	کارشناسی ارشد	
		۴۲۶/۲۲	۱۹	دکتر	

* معنی داری در سطح ۵% ** معنی داری در سطح ۱%

بر اساس نتایج این جدول بین دیدگاه پاسخگویان دارای مدارک تحصیلی مختلف نسبت به جهت گیری دانشگاه به منظور تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۲- نتایج آزمون همبستگی متغیرهای سن و میزان شرکت در دوره های آموزشی سازمان

نتیجه آزمون	ضریب همبستگی	متغیر تصادفی	ردیف
فرض H_0 تایید می شود	۰/۱۳	سن	۱
فرض H_0 تایید می شود	۰/۰۷	سنوات خدمت	۲

* معنی داری در سطح ۵% ** معنی داری در سطح ۱%

بر اساس این جدول بین سن و سنوات خدمت پاسخگویان و جهت گیری آن ها نسبت به تبدیل شدن دانشگاه به یک سازمان یادگیرنده رابطه معنی داری وجود ندارد.

جدول ۳- نتایج آزمون مقایسه میانگین وضعیت دانشگاه نسبت به شاخص های یک سازمان یادگیرنده

ردیف	وضعیت دانشگاه به عنوان یک سازمان یادگیرنده	میانگین	انحراف معیار	آماره T	نتیجه آزمون
۱	وضعیت دانشگاه به عنوان یک سازمان یادگیرنده	۴/۹۱	۷/۶۰	۴۵/۱۰ **	فرض H_0 رد می شود
۲	وضعیت دانشگاه از نظر ارزش فرهنگی	۵/۰۷	۲/۶۶	۲۷/۷ **	فرض H_0 رد می شود
۳	وضعیت دانشگاه از نظر تعهد رهبری و توانمند سازی کارکنان	۴/۴۲	۲/۸۲	۱۵/۸ **	فرض H_0 رد می شود
۴	وضعیت دانشگاه از نظر ارتباطات و فناوری اطلاعات	۴/۸۱	۲/۸۴	۲۴/۶۸ **	فرض H_0 رد می شود
۵	وضعیت دانشگاه از نظر ویژگی های کارکنان	۶/۱۴	۲/۴۰	۵/۲۲ **	فرض H_0 رد می شود
۶	وضعیت دانشگاه از نظر نظام پشتیبانی و مدیریت عملکرد	۴/۵۶	۲/۹۵	۶/۲۱ **	فرض H_0 رد می شود

* معنی داری در سطح ۵٪ ** معنی داری در سطح ۱٪

با توجه به اینکه حد مطلوب میانگین یک سازمان یادگیرنده امتیاز ۱۰ برای هر عامل می باشد، وضعیت دانشگاه از نظر شاخص های یک سازمان یادگیرنده در حد متوسط بوده است و بین وضعیت موجود دانشگاه نسبت به یک سازمان یادگیرنده از نظر شاخص ها و در مجموع شاخص ها تفاوت معنی داری در سطح معنی داری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. موانع ایجاد سازمان یادگیرنده

بر اساس این جدول عامل ویژگی های کارکنان دارای کمترین موانع و نظام پشتیبانی و مدیریت عملکرد دارای بیشترین موانع موجود دانشگاه در جهت تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده است. بر اساس نتایج به دست آمده موانع و مشکلات موجود در دانشگاه در جهت تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده شامل موارد زیر است:

۱- قدرت بالای مدیریت عالی دانشگاه در تصمیم گیری های سازمانی؛

۲- عدم وجود یک فناوری پیشرفته در جهت کسب، انتشار و ذخیره دانش در دانشگاه؛

۳- عدم وجود راهبرد جهت بهبود مستمر کارکنان و هیأت علمی؛

۴- عدم پذیرش ایده های نو در دانشگاه.

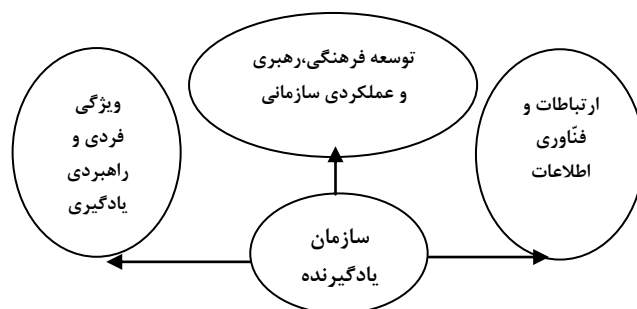
بر اساس نتایج حاصل از تحلیلی عاملی نتایج زیر به دست آمدند:

جدول ۵- نتایج حاصل از تحلیل عاملی متغیر دیدگاه پاسخویان نسبت به جهت گیری دانشگاه به منظور تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده

عامل	پایایی	مقدار ویژه	درصد مقدار ویژه	درصد تجمعی	درصد از کل عامل ها
توسعه فرهنگی، رهبری	۰/۹۸	۲۲/۶۴	۳۰/۱۸	۳۰/۱۸	۴۷/۲۸

					و عملکرد سازمانی
۳۱/۱۶	۵۰/۰۷	۱۹/۸۹	۱۴/۹۲	۰/۹۶	ارتباطات و فناوری اطلاعات
۲۱/۵۵	۶۳/۸۳	۱۳/۷۶	۱۰/۳۲	۰/۹۴	فردی و راهبردی یادگیری سازمانی
۱۰۰	-	۶۳/۸۳	-	-	جمع

با استفاده از آزمون تحلیل عاملی سه عامل توسعه فرهنگی، رهبری و عملکرد سازمانی، ارتباطات و فناوری اطلاعات و عامل فردی و راهبردی یادگیری سازمانی استخراج گردید که در مجموع توانستند ۶۴ درصد از واریانس دیدگاه پاسخگویان نسبت به جهت گیری دانشگاه به منظور تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده را تبیین نموده است. بر اساس نتایج چارچوب پیشنهادی زیر در جهت تبدیل دانشگاه به یک سازمان یادگیرنده ارائه می شود:



شکل ۱- چارچوب پیشنهادی تبدیل دانشگاه به یک سازمان یادگیرنده

نتیجه و بحث

بر اساس نتایج به دست آمده مشخص گردید که متغیرهای تحصیلات نتوانسته در دیدگاه آن ها نسبت به جهت گیری دانشگاه به منظور تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده تفاوت معنی داری ایجاد نماید. این نتایج با نتایج بریو (۲۰۰۶) و نوری آغاجی (۱۳۸۶) انطباق ندارد.

همچنین بین متغیر سن و دیدگاه آن ها نسبت به جهت گیری دانشگاه به منظور تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده رابطه معنی داری وجود ندارد. این نتایج توسط نوری و آغاجی (۱۳۸۶) به تأیید رسیده است. یکی از دلایل شباهت دیدگاه پاسخگویان نسبت به یکدیگر تبدیل چند سال اخیر این دانشگاه از یک دانشکده آموزشی به دانشگاه و عدم استقرار امکانات دانشگاه در مقایسه با دانشگاه های دیگر و تفکر یاددهنده بودن دانشگاه بدون توجه به یادگیرنده بودن دانشگاه می باشد.

همچنین از نتایج تحلیل عاملی مشخص گردید که سه عامل توسعه فرهنگی، رهبری و عملکردی سازمانی، ارتباطات و فناوری اطلاعات و عامل فردی و راهبردی یادگیری سازمانی مشخص کننده شرایط لازم جهت تبدیل دانشگاه به یک سازمان یادگیرنده هستند که ۶۴ درصد از کل واریانس را تبیین می نمایند. عامل ارتباطات و فناوری اطلاعات نیز از جمله عواملی است که نقش آن در تبدیل شدن سازمان یادگیرنده توسط سادهارتتا (۲۰۰۴) و آشورث (۲۰۰۵) به تأیید رسیده است. با توجه به نتایج این پژوهش در مورد قدرت بالای مدیریت سازمانی در تصمیم گیری ها و عدم وجود فناوری پیشرفته در جهت کسب، انتشار و ذخیره دانش در دانشگاه پیشنهاد های زیر ارائه شده اند:

- ۱- توافق اعضا در مورد اهداف آموزشی دانشگاه؛
 - ۲- الگوگیری از دانشگاه های برتر در تدوین چشم انداز؛
 - ۳- همسویی وظایف اعضای هیأت علمی با آرمان های دانشکده؛
 - ۴- همگرایی بین دیدگاه های افراد و گروه های آموزشی مختلف.
- برنامه ریزی جهت ایجاد دانشگاه یادگیرنده می تواند از طریق انجام پروژه های مخصوصی در دانشگاه صورت پذیرد که از آن ها می توان موارد ذیل را ذکر نمود:
- ۱- پروژه های مدیریتی با رویکرد ایجاد سازمان یادگیرنده :

- آموزش و فرهنگ سازی ؛
 - طراحی نظام های پاداش و ارزیابی عملکرد؛
 - طراحی شغل و کارآفرینی در سازمان؛
 - طراحی ساختار های کلان^۱ و خرد^۲ سازمان؛
 - طراحی نظام های مدیریت منابع انسانی ؛
- ۲- پروژه های فنی و تخصصی ایجاد سازمان یادگیرنده
 - راه اندازی نظام مدیریت ارتباطات ؛
 - طوفان مغزی^۳ الکترونیک؛
 - گروه افزارها^۴ ؛
 - سامانه های پشتیبان جلسه^۵؛
 - ایجاد اطاق فکر^۶ در دانشگاه ؛
 - به کارگیری فناوری های ارایه^۸ (متن الکترونیکی، آموزش مبتنی بر رایانه^۹، مولتی مدیا^{۱۰}، کنفرانس های از راه دور و سامانه پشتیبانی عملکرد الکترونیکی^{۱۱}) و فناوری های توزیعی^{۱۲} (اگسترانت^{۱۳} ، اینترنت، پست الکترونیکی، استفاده از سامانه خبره ابرمتن و دی وی دی رام^{۱۴}) جهت کسب، انتشار و ذخیره دانش در دانشگاه ؛

-
- 1.Macro
 - 2.Micro
 - 3.Mind Storming
 - 4.Groupwares
 - 5.Meeting System support
 - 6.Deliberation assemble
 - 7.Thinking Room
 - 8.Presentation Technologies
 9. Computer-Based Training
 - 10.Multimedia
 - 11.Electronic Performance Support System
 - 12.Distribution Technologies
 - 13.Extranet
 - 14.DVD Rom

منابع :

- ۱- رسته مقدم، الف. ۱۳۸۴. مطالعه ویژگی های سازمان یادگیرنده در یک سازمان یاد دهنده، فصلنامه دانش مدیریت، ۶۹ (۱): ۷۳-۱۰۱.
- ۲- زالی، م. و محمد بخش ن. و هادوی نیا، ع. ۱۳۸۵. ارزیابی پژوهشکده های جهاد دانشگاهی از منظر نظریه سازمان یادگیرنده. دانشگاه تهران. صص: ۳-۹.
- ۳- سنگه، پ. ۱۹۹۰. پنجمین فرمان. مترجمان: کمال هدایت و محمد روشن. انتشارات سازمان مدیریت صنعتی. تهران. ص: ۲۵.
- ۴- مارکوات، م. ۲۰۰۲. ایجاد سازمان یادگیرنده. ترجمه: محمد رضا زالی. انتشارات مرکز کارآفرینی دانشگاه تهران. تهران. صص: ۲۰-۵۰.
- ۵- نوری آغاجی، الف. ۱۳۸۶. بررسی دانشگاه پیام نور بر اساس ابعاد سازمان یادگیرنده از دیدگاه هیأت علمی دانشگاه ارومیه. ۲۵ دی. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور ارومیه. ص: ۱.
- ۶- هویدا، ر. و سیادت ع. و شایمی بزرگی ع. ۱۳۸۵. بررسی رابطه بین مؤلفه های سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت آموزش در دانشگاه اصفهان. مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان. (۵): ۲۶: ۱۲۴-۱۲۰.

7. Ashworth .S. 2005. Effect information technology on organizational learning and knowledge transfer. Carnegie Mellon University. p14.
8. Avdhieva, W. Exploring the Development of Quality in Higher Education Managing Service Quality, 12(6):10.
9. Barcus, S. 2007. The Impact of Organizational Learning and Training on Multiple Job Satisfaction factors. Ph. D. Thesis, University of North Texas. pp 23-25.
10. Berrio, A, 2006. Assessing the Learning Organization Profile on Ohio state University Extension Using the System-Link Organizational Model, Ciencias Sociales Online, Universidad de Viña del Mar, Chile. Marzo. 3(1):36-38.
11. Garvin, D. 1994. Building a Learning Organization, Business Credit, 96(1): 19-28.
12. Collie, S. L. 2002. The learning organization and teaching improvement in academic departments, the Faculty of the Curry School of Education, University of Virginia. PP:50-52.
13. Gouthro, P. Taber, N. Brazil, A. 2006. Universities as Inclusive Learning Organizations for Women. Canadian Association for the Study of Adult Education. 2006. National Conference On-Line Proceedings. York University. Toronto, Ontario. May 28 to May 30. pp:114-120.
14. Kurniawan W. & H. Istianto, 2005, The Influence of Organizational Culture on The Implementation of Learning Organization and Its Relationship with Performance on Mill Controller Department, Factory Department and Sales Department of PT. Gold Coin Indonesia Bekasi Mill, Trisakti University, Indonesia, p 1.
15. Nakpodia, F. 2009. Learning Organization journal, 12(1):22-25.
16. Paterson, G. 1999. The Learning University. *The Learning Organizations*. 6(9):9-10.

16. Sudharantha, Y. 2004, Learning Organization Characteristics Contributed to its Readiness-to-Change: A Study of Thai Mobile Phone Service Industry, *Managing Global Transitions*.2 (2):163-178.

Identifying Effective Factors on Transforming Ramin Agricultural and Natural Resource University to a Learning Organization

Esmail Morid, Dr Masoud Baradaran

Esmail.morid@gamil.com

Masoudbaradar@yahoo.com

Postal Kode: 6174763461

Abstract

Nowadays, given the importance of universities' role in the world and taking impression from philosophical and scientific thoughts and technologies, lack of adaptation of these institutions by changeable circumstances of modern world, are considered as their main challenges. Thus, for adaptation to present circumstances, these universities should preferably be transformed to learning organizations. To this end, purpose of this study focuses on identifying effective factors on transforming Ramin Agricultural and Natural Resource University to a Learning Organization. This is an applied research using descriptive–survey method. Sampling method is "Stratified Random" whose target population size is 128 and sample size is 95 (Morgan Table). Data collected by a structured questionnaire whose validity was obtained by a panel of experts and university professors. This study is conducted in Ramin Agricultural and Natural Resource University. Correlation statistics result shows that there is no significant correlation between, age, years of service, level of attendance in organizational training sessions, education level of respondents and their attitude of transforming universities to learning institutions ($p=0.05$). Also, comparative studies show that variables cannot create significant differences in viewpoints of respondents on transformation to learning organization. The result of factor analysis suggested five factors that labeled as development of organizational culture, leadership and performance; communication and information technology; and personal and strategic characteristics of organizational learning, estimate for 64% of total variance. Finally, certain suggestions are made based on research result and applicable mechanisms in the process of transforming Ramin Agricultural and Natural Resource University to a Learning Organization.

Keywords: Learning Organization Ramin Agricultural and Natural Resource University, Attitude, Transformation