رابطه سازمان یادگیرنده با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان

نساء سالاری\*

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان

**چکیده**

هدف اصلي اين پژوهش، بررسی رابطه سازمان یادگیرنده با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان بود. جامعه آماری در این تحقیق، کلیه مدیران مدرس ناحیه یک شهرکرمان به تعداد 300 نفر می باشند. با استفاده از فرمول کوکران تعداد 168 نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. داده ها به وسيله ي دو پرسشنامه استاندارد ابعاد سازمان یادگیرنده بر اساس مدل مارسیک و واتکینز(1996) و پرسشنامه استاندارد فناوری اطلاعات و ارتباطات(چانوپس و همکاران، ۲۰۰۶) بر اساس مقياس ليكرت جمع آوري و با استفاده از روش هاي آمار توصيفي و استنباطي مورد بررسي قرار گرفت. نتايج پژوهش نشان داد بين عامل هايي چون؛ داشتن رهبران آگاه در سازمان، ساختارپويا، تشويق به خلاقيت و نوآوري، بينش مشترك، كارگروهي و تعاون، واگذاري اختيار، ارتباط مستمر با محيط پيرامون و ميزان استفاه از فناوری اطلاعات رابطه اي معني دار درسطح اطمينان 95 درصد وجود دارد.

**کلمات کلیدی:** سازمان یادگیرنده، سازمان، فناوری اطلاعات

*مقدمه*

***سازمان هاي امروزي در محيطي پيچيده و متغير به سر مي برند. به گونه اي كه ديگر همچون گذشته قادر به پيش بيني وضعيت آينده نيستند. تغيير از ويژگي هاي بارز عصر حاضر است و بر اساس گفته يتام پيترز[[1]](#footnote-1)(1995) نويسنده ي كتاب به سوي بهترين ها، امروزه تنها چيزثابتي كه مي توان يافت، تغيير و دگرگوني است (بك هارد و پريتچارد، 1997 ترجمه ايران نژاد، پاريزي، 1382: 25). بنابراين اگر در عصر كشاورزي، قدرت بازو و در عصر صنعتي، ابزار و ماشين آلات عامل هايي مهم براي بقا و ماندگاري به شمار مي آمدند، در عصر متغير كنوني كه محصول فناوري ارتباطات و اطلاعات است و مك لوهان آن را دهكده ي جهاني و كاستلز عصر اطلاعات ناميده است. تنها منبع قدرت و ماندگاري سازمان ها، يادگيري بهتر و سريع تر نسبت به رقباست. چرا كه يادگيري، عامل اصلي، كليدي و مورد نياز سازماني است كه مي خواهد در دنياي نوين اقتصادي و محيط رقابتي پا بر جا بماند. به باور سونگ، رئيس انجمن آموزش و توسعه ي آمريكا (2007) امروزه يادگيري جاده ي حياتي شناخت و انطباق با سرعت فزاينده ي تغيير است (ماركوارت، 2002، ترجمه زالي، 1385).***

***بنابراين سازمان ها از جمله دانشگاه ها كه اصلي ترين توليد كننده ي دانش و اطلاعات و گسترده ترين نهاد توليد دانايي و به بيان ديگر محور و موتور توسعه در هر جامعه اي به شمار مي روند، از تغييرات عصر حاضر مصون نبوده و بايد از راه يادگيري هميشگي، افراد را براي رويارويي با تغييرات آماده نمايند و براي اين كه توانايي تطبيق با شرايط، تغيرات و چالش هاي امروزي را داشته باشند، بايد به نهادينه كردن يادگيري در درون سازمان بپردازند و به بيان ديگر به يك سازمان يادگيرنده تبديل شوند. سازمان هاي يادگيرنده سازمان هاي جسور و توانمندي هستند كه بنيانشان بر يادگيري استوار است و بهترين راه بهبود عملكرد را در درازمدت يادگيري مي دانند . به بيان ديگر سازمان هاي يادگيرنده با بهره گيري از فضايل، هنرها، ارزش ها و توانايي هاي كاركنان خود و بر اساس درس هايي كه با تجربه مي آموزند، به گونه ي مستمر تغيير مي كنند و عملكرد خود را بهبود مي بخشند . شعار اصلي چنين سازمان هايي خلاقيت و نوآوري است (جعفری، 1385).***

***آرگريس و شون[[2]](#footnote-2) (1978) يادگيري سازماني را به عنوان فرايند كشف و اصلاح خطاها تعريف مي كنند. به باور تمپلتون و همكاران[[3]](#footnote-3) (2002) يادگيري سازماني مجموعه اي ازاقدام هاي سازماني مانند كسب دانش، توزيع اطلاعات، تفسير اطلاعات و حافظه كه به صورت آگاهانه و يا ناآگاهانه بر تحول مثبت سازماني اثر مي گذارد، مي باشد (تمپلتون و همكاران، 2002).***

***رودريگز و همكاران[[4]](#footnote-4) (2003) نيز با توجه به نقش يادگيري در تغيير رفتار، يادگيري سازماني رافرايند جمعي براي پشتيباني و حمايت از تغيير رفتار سازماني مي دانند (رودريگرز و همكاران، 2003).***

***بنا بر نظر دونالد شون (1990) جامعه درگذر دائمي و انتقال هميشگي است. به همين دليل، ويامكان استفاده ي دائمي از دانشي ثابت را در طول حيات يك فرد منتفي دانسته و بر اين باور است كه يادگيري لازمه ي فهم، هدايت، اداره و نفوذ در اين تحولات دايمي است كه شناسايي ماهيت فرايند گذر دائمي جوامع، نهادها و سازمان ها را ممكن مي سازد.***

***سنگه[[5]](#footnote-5) (1992) نظريه پرداز اصلي سازمان يادگيرنده بر اين باور است كه سازمان هاي جهان امروز بايد توانايي تطابق با دگرگوني هاي مداوم را براي نيل به موفقيت داشته باشند. به بيان بهتر، سازمان ها بايد سازمان هاي آموزنده (يادگير يا يادگيرنده ) شوند (رحمان سرشت، 1386: 315). و براي حفظ مزيت رقابتي خود به صورت موجوديتي واحد و يكپارچه قادر به يادگيري سريع تر نسبت به رقبا باشند. زيرا در سده ي نوين تنها چيزي كه مي تواند شما را از ساير رقبا جلوتر بيندازد، يادگيري سريع تر و بهتر است.***

***سنگه از سازمان ياد گيرنده به عنوان سازماني ياد مي كند كهنمي توان درون آن ياد نگرفت زيرا يادگيري به عنوان بخشي از حيات در آن نهادينه شده است .***

***امروزه به كارگيري فناوري ارتباطات و اطلاعات كه به گردآوري، سازماندهي، ذخيره و نشر اطلاعات اعم از صوت، تصوير، متن يا عدد با استفاده از ابزار رايانه اي و مخابراتي مي پردازد. یک منبع قدرت در سازمان ها و عاملي مهم در ايجاد و حفظ يادگيري سازماني است. به باور ماركوارت (2002) امروزه سازمان هايي كه فناوري اطلاعات يا قابليت استفاده از آنرا ندارند، از نظر كسب، ذخيره و انتقال دانش دچار زيان كاملي هستند چرا كه فناوري در كميت و كيفيت يادگيري اثرگذار است و به جريان اطلاعات و ذخيره سازي داده ها بيش از روش غير الكترونيكي سرعت مي بخشد (ماركوارت، 2002 ترجمه ي زالي، 1385: 303).***

***حضور فناوري اطلاعات و ارتباطات در آموزش عالي براي یادگيري انعطاف پذير است. فناوري اطلاعات و ارتباطات مفهومي است كه دلالت بر روابط متفاوت بين نهادها، مدیران و دانش اموزان دارد . با حضور فناوري اطلاعات و ارتباطات، مدیران بايد در نگرش هايشان نسبت به آموزش و تدريس به عنوان ابزار انتقال اطلاعات تغييرات اساسي ايجاد كنند.***

***كارآيي يك مدرسه به اثربخشي و كيفيت مدیران آن وابسته است. بر اين اساس، از مدیران مدارس كه به عنوان قلب مدرس تلقي مي شوند و عاملان اصلي آموزش به نسل جوان هستند، انتظار مي رود تا در عصر اطلاعات كه تمامي فعاليت هاي بشر به سمت فرايندهاي الكترونيكي و مبتني بر شبكه ي جهاني اينترنت پيش مي رود، از دانش و معلومات استفاده از فناوري هاي نوين در راستاي دسترسي به دانش روز برخوردار باشند. بديهي است آينده ي علمي و رشد و توسعه ي كشور تحت تاثير دانش مدیران مدارس مي باشد، بنابراين لازم است تعليم دهندگان نسل فردا كه امروزه در جامعه اي اطلاعاتي زندگي مي كنند، از دانش روز و به بيان ديگر سواد اطلاعاتي بهره مند باشند و خود را ملزم به يادگيري فناوري هاي نوين دانسته و در اين راه تلاش نمايند چرا كه امروزه مفهوم سواد، ديگر توانايي خواندن و نوشتن نيست. به گفته ي آلوين تافلر بي سوادان سده ي بيست و يكم آنهايي نيستند كه نمي توانند بخوانند يا بنويسند بلكه كساني هستند كه نمي توانند ياد بگيرند و بازآموزي کنند (به نقل از پورمنزه و خيري، 1387).***

**روش تحقیق**

اين پژوهش از لحاظ هدف از نوع کاربردي است و از نظر روش، توصيفي از نوع پيمايشي مي باشد، توصيفي از اين جهت که تصويري از وضع موجود را ارائه مي دهد و پيمايشي از اين جهت که گردآوري داده هاي مورد نظر از طريق نمونه گيري از جامعه و در يک تحقيق ميداني انجام مي گيرد و از نظر ارتباط بين متغير ها از نوع همبستگي و از لحاظ زماني مقطعي مي باشد.

جامعه آماری در این تحقیق، کلیه مدیران مدرس ناحیه یک شهرکرمان به تعداد 300 نفر می باشند.

در این پژوهش نمونه آماری از طریق فرمول کوکران به صورت متناسب با حجم نمونه محاسبه می گردد. تعداد افراد نمونه 168 نفر می باشند.

فرمول کوکران جهت محاسبه حجم نمونه با استفاده از جامعه آماری

در فرمول بالا

N= حجم جامعه آماری

p= احتمال نسبت برخورداری از صفت مورد نظر

q= احتمال نسبت عدم برخورداری از صفت مورد نظر

d= انحراف یا خطای مطلوب

z= درجه یا ضریب اطمینان 95 درصد

برای جمع آوری اطلاعات تحقیق حاضر از روش های زیر استفاده گردیده است:

- پرسشنامه استاندارد ابعاد سازمان یادگیرنده بر اساس مدل مارسیک و واتکینز (DLOQ)

پرسشنامه ي ابعاد سازمان یادگیرنده که توسط اساتید دانشگاه جورجیا به نام هاي دکتر کارن واتکینس و دکتر مارسیک بر اساس یک مدل یکپارچه از سازمان یادگیرنده در سال 1996 تهیه شده است و در برخی از تحقیقات داخل کشور مورد استفاده قرار گرفته شده است. این پرسشنامه شامل 43 سؤال و 6 گزینه می باشد و هفت مولفه (1-میزان ارتباط مستمر، 2-بینش مشترک مدیران 3-کارگروهی و تعاون 4-ساختار پویا 5- تفویض اختیار، 6- تشویق و خلاقیت و نوآوری مدیران، 7- رهبران آگاه) را می سنجد.

- پرسشنامه استاندارد فناوری اطلاعات و ارتباطات(چانوپس و همکاران، ۲۰۰۶)

این پرسشنامه دارای ۴۲ گویه می باشد که به منظور سنجش میزان بکارگیری فناوری ارتباطات و اطلاعات در سازمان مورد استفاده قرار می گیرد. جهت پاسخگویی به سؤالات این پرسشنامه از روش لیکرت ۵ گزینه ای بهره گرفته می شود.

برای استنباط داده‌ها از آزمون‌های آماری مانند t و تحلیل واریانس برای ارزیابی رابطه فناوری اطلاعات با متغیر های مستقل استفاده شده است.

**یافته های تحقیق**

با استفاده از آزمونt تک نمونه ای و تحلیل واریانس یک راهه به آزمون فرضیه های پژوهش‌ می پردازیم.

فرضیه کلی اول: *بین سازمان یادگیرنده با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد*.

جدول 1- تحلیل دادهای به دست آمده از مدیران در سطح استنباطی (آزمونt تک نمونه ای )

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متعیرها | میانگین | مقدار t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
| سازمان یادگیرنده | 37/3 | 92/4 | 99 | 01/0 |

با توجه به جدول بالا نتایج آزمون فرضیه تحقیقی به این صورت است ، برای فرضیه اول « : *بین سازمان یادگیرنده با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد*. » که برای مدیر ،92/4t = ، و با توجه به درجه آزادی 99 و سطح معنی داری 01/0 تفاوت بین دو (میانگین فرضی و واقعی) معنی دار بوده و با توجه به میانگین 37/3 از میانگین فرضی (3) بالاتر است که نتیجه می شود که فناوری اطلاعات تأثیر زیادی بر سازمان یادگیرنده در مدیران دارد.

فرضیه فرعی اول: *بین میزان ارتباط مستمر با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.*

جدول 2- تحلیل دادهای به دست آمده از مدیران در سطح استنباطی ( آزمونt تک نمونه ای )

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متعیرها | میانگین | مقدار t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
| میزان ارتباط مستمر | 34/4 | 23/4 | 99 | 01/0 |

برای فرضیه اول « *بین میزان ارتباط مستمر با استفاده از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.*» که برای اثر بخشی این موضوع ،23/4t =، و با توجه به درجه آزادی 99 و سطح معنی داری 01/0 تفاوت بین دو میانگین معنی دار بوده و با توجه به میانگین 34/4 از میانگین فرضی بالاتر است . که بیانگر آن است که فناوری اطلاعات رابطه بسیار زیادی با میزان ارتباط مستمر مدیر دارد.

فرضیه فرعی دوم : *بین بینش مشترک مدیران با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.*

جدول 3- تحلیل دادهای به دست آمده از مدیران در سطح استنباطی (آزمونt تک نمونه ای)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متعیرها | میانگین | مقدار t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
| بینش مشترک مدیران | 23/3 | 65/3 | 99 | 34/0 |

برای فرضیه دوم « *بین بینش مشترک مدیران با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.*» برای این موضوع ،65/3t =، و با توجه به درجه آزادی 99 و سطح معنی داری 34/0 تفاوت بین دو میانگین معنی دار بوده و با توجه به میانگین 23/3 از میانگین فرضی بالاتر است . که بیانگر آن است که فناوری اطلاعات رابطه در سطح متوسط با بینش مشترک مدیران دارد.

فرضیه فرعی سوم : *بین کارگروهی و تعاون با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.*

جدول 4- تحلیل دادهای به دست آمده از مدیران در سطح استنباطی ( آزمونt تک نمونه ای )

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متعیرها | میانگین | مقدار t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
| کارگروهی و تعاون | 43/3 | 71/3 | 99 | 31/0 |

برای فرضیه سوم « *بین کارگروهی و تعاون با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد..*» برای این موضوع ،71/3t =، و با توجه به درجه آزادی 99 و سطح معنی داری 31/0 تفاوت بین دو میانگین معنی دار بوده و با توجه به میانگین 43/3 از میانگین فرضی بالاتر است . که بیانگر آن است که فناوری اطلاعات رابطه در سطح متوسط کارگروهی و تعاون مدیران دارد.

فرضیه فرعی چهارم : *بین ساختار پویا با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.*

جدول 5- تحلیل دادهای به دست آمده از مدیران در سطح استنباطی (آزمونt تک نمونه ای)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متعیرها | میانگین | مقدار t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
| ساختار پویا | 10/4 | 41/4 | 99 | 05/0 |

برای فرضیه فرعی چهارم «*بین ساختار پویا با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.*» برای این موضوع ،41/4t =، و با توجه به درجه آزادی 99 و سطح معنی داری 05/0 تفاوت بین دو میانگین معنی دار بوده و با توجه به میانگین 10/4 از میانگین فرضی بالاتر است . که بیانگر آن است که فناوری اطلاعات رابطه در سطح بسیار زیاد با ساختار پویا دارد.

فرضیه فرعی پنجم: *بین تفویض اختیار با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.*

جدول 6- تحلیل دادهای به دست آمده از مدیران در سطح استنباطی ( آزمون t تک نمونه ای )

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متعیرها | میانگین | مقدار t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
| تفویض اختیار | 08/4 | 10/4 | 99 | 02/0 |

برای فرضیه پنجم «*بین تفویض اختیار با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.*» که برای اثر بخشی این موضوع ،10/4t =، و با توجه به درجه آزادی 99 و سطح معنی داری 01/0 تفاوت بین دو میانگین معنی دار بوده و با توجه به میانگین 08/4 از میانگین فرضی بالاتر است . که بیانگر آن است که فناوری اطلاعات رابطه بسیار زیادی با میزان تفویض اختیار مدیر دارد.

فرضیه فرعی ششم *بین تشویق و خلاقیت و نوآوری مدیران با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.*

جدول 7- تحلیل دادهای به دست آمده از مدیران در سطح استنباطی ( آزمونt تک نمونه ای )

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متعیرها | میانگین | مقدار t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
| تشویق؛ خلاقیت و نوآوری | 75/3 | 92/3 | 99 | 28/0 |

برای فرضیه ششم «*بین تشویق و خلاقیت و نوآوری مدیران با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.*» برای این موضوع ،92/3t =، و با توجه به درجه آزادی 99 و سطح معنی داری 34/0 تفاوت بین دو میانگین معنی دار بوده و با توجه به میانگین 75/3 از میانگین فرضی بالاتر است . که بیانگر آن است که فناوری اطلاعات رابطه در سطح متوسط با تشویق؛ خلاقیت و نوآوری مدیران دارد.

فرضیه فرعی هفتم : *بین رهبری آگاه با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.*

جدول 8- تحلیل دادهای به دست آمده از مدیران در سطح استنباطی ( آزمونt تک نمونه ای )

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| متعیرها | میانگین | مقدار t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
| رهبری آگاه | 94/3 | 98/3 | 99 | 28/0 |

برای فرضیه هفتم «*بین رهبری آگاه با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.*» برای این موضوع ،98/3t =، و با توجه به درجه آزادی 99 و سطح معنی داری 28/0 تفاوت بین دو میانگین معنی دار بوده و با توجه به میانگین 98/3 از میانگین فرضی بالاتر است . که بیانگر آن است که فناوری اطلاعات رابطه در سطح متوسط رهبری آگاه مدیران دارد.

جدول 9- نتایج آزمون تحلیل واریانس برای مدیران سه شاخه تحصیلی (رشد مدیر)

| منابع | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | F | سطح معنی داری |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| بین گروهی | 91/498 | 1 | 45/249 | 405/13 | 131/0 |
| درون گروهی | 94/1822 | 98 | 65/18 |  |  |
| کل | 85/2321 | 99 |  |  |  |

در جدول 9- نتایج آزمون تحلیل واریانس به منظور مقایسه دیدگاه مدیران رشته های تحصیلی نظری (ریاضی، تجربی، و انسانی) ارائه شده در مورد مؤلفه رشد مدیر ، آورده شده است.بر اساس نتایج مندرج در جدول، مقدار F بدست آمده برابر با 405/13 می باشد که در سطح آلفای کوچکتراز 131/0 معنی دار نیست، که نشان می دهد مدیران با یک دیگر بر سر رابطه رشد مدیر و فناوری اطلاعات نظری یکسان دارند .

جدول 10- نتایج آزمون تحليل واریانس برای مدیران سه شاخه تحصیلی (اثر بخشی مدیری )

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| منابع | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | F | سطح معنی داری |
| بین گروهی | 571/304 | 1 | 571/304 | 892/15 | 085/0 |
| درون گروهی | 279/2017 | 98 | 912/20 |  |  |
| کل | 85/2321 | 99 |  |  |  |

در جدول 10- نتایج آزمون تحلیل واریانس به منظور مقایسه دیدگاه مدیران رشته های تحصیلی نظری (ریاضی، تجربی، و انسانی) ارائه شده در مورد مؤلفه اثر بخشی مدیری، آورده شده است. بر اساس نتایج مندرج در جدول، مقدار F بدست آمده برابر با 892/15 می باشد که در سطح آلفای کوچکتراز 085/0 معنی دار نیست، که نشان می دهد مدیران با یک دیگر بر سر رابطه اثر بخشی مدیری و فناوری اطلاعات نظری یکسان دارند .

جدول 11- نتایج آزمون تحليل واریانس برای مدیران سه شاخه تحصیلی (تعامل مدیران)

| منابع | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | F | سطح معنی داری |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| بین گروهی | 01/479 | 1 | 21/244 | 56/13 | 092/0 |
| درون گروهی | 343/1843 | 98 | 835/18 |  |  |
| کل | 344/2322 | 99 |  |  |  |

در جدول 11- نتایج آزمون تحلیل واریانس به منظور مقایسه دیدگاه مدیران رشته های تحصیلی نظری (ریاضی، تجربی و انسانی) ارائه شده در مورد مؤلفه تعامل مدیران، آورده شده است. بر اساس نتایج مندرج در جدول، مقدار F بدست آمده برابر با 56/13 می باشد که در سطح آلفای کوچکتراز 092/0 معنی دار نیست، که نشان می دهد مدیران با یک دیگر بر سر رابطه تعامل و فناوری اطلاعات نظری یکسان دارند.

**نتیجه گیری**

اهميت سازمان ياد گيرنده و استقرار آن درسازمان هاي معاصر، چنان روز به روز افزوده مي شود كه جاي هيچ گونه شك و ترديدي ر ا براي مديران سازمان ها به عنوان راهبردي الزام آور، نه انتخابي داوطلبانه ، باقي نگذاشته است . اين پژوهش، به منظور بررسي رابطه سازمان یادگیرنده با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان صورت گرفته است. نتايج بدست آمده از آزمون فرضيه هاي پژوهش به شرح زيراست:

***بین میزان ارتباط مستمر با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.***

براي تحقق يادگيري، سازمان ها بايدكاركنان ر ا به سوي ارتباط با محيط سوق دهند تا در نتيجه ي كنش و واكنش با محيط سازمان بتوانند عملكرد خودشان را با ديگران مقايسه كنند و از اين راه بر يادگيري خود بيفزايند. این نتایج با یافته های یعقوبی و همکاران (1395)، رضایی و همکاران (1393)، شریفی و اسلامیه (1387) و رئال، ليال و رولدان[[6]](#footnote-6) (2006) مطابقت داشت.

***بین بینش مشترک مدیران با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.***

. بينش سازماني بايد بر اساس بينش هاي فردي اعضاي سازمان ساخته شوند؛ به اين مفهوم كه درسازمان يادگيرنده بينش را نبايد رهبر سازمان ايجادكند. بينش بايد از راه كنش و واكنش با افراد ساخته شود، يعني اهداف و دورنماي فردي و سازماني بايد مشترك باشد. همه بايد داراي آرمان و آرزوهاي درك شده و مشترك باشند. داشتن سازمان يادگيرنده، بدون آرمان مشترك ناممكن است هدف هايي كه آرمان را پوشش مي دهند، راه هاي تازه اي در انديشيدن و عمل كردن ايجاد مي كنند. بینش سازمانی باید بر اساس بینش های فردی اعضای سازمان ساخته شود. بینش باید از راه کنش و واکنش با افراد ساخته شود، یعنی اهداف و دورنمای فردی و سازمانی باید مشترک باشد (بهروزي و همکاران، 1388). این نتایج با یافته های یعقوبی و همکاران (1395)، رضایی و همکاران (1393)، شریفی و اسلامیه (1387) و رئال، ليال و رولدان (2006) مطابقت داشت.

***بین کارگروهی و تعاون با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.***

بي گمان سنگ زيربناي اساسي و استراتژيكي سازمان يادگيرنده، تاكيد روي كارگروهي است. با كاركردن در تيم ها،كاركنان مهارت جمعي و دانش مربوط به مسايل را توسعه داده و ايده هاي خلاق در سازمان بوجود مي آورند. تأکید و ترویج کار گروهی و مشارکتی، بدون شک سنگ زیربنایی اساسی و راهبردی برای یک سازمان یادگیرنده است، تأکید و برخورداری از کار گروهی است که در آن نگرش حل مسأله به صورت گروهی تشویق می شود و افراد بدون هیچ مشکل و مانعی می توانند با هم کار کنند (طالبی کهدویی، 1381). این نتایج با یافته های یعقوبی و همکاران (1395)، رضایی و همکاران (1393)، شریفی و اسلامیه (1387) و رئال، ليال و رولدان (2006) مطابقت داشت.

***بین ساختار پویا با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.***

در سازمان هاي يادگيرنده داده ها در تمامي سطوح سازماني به گونه ي روان جريان دارد و يادگيري در سه سطح فردي،گروهي و كل سازمان تحقق مي يابد. ساختارهای پویا، یادگیری را برای اعضاء سازمان تسهیل می نماید، شرایطی را فراهم می کند تا مهارت های و قابلیت های خود را افزایش دهند، اعضاء کارها را به صورت تیمی انجام دهند. ساختارهای پویا تمایل بیشتری را در افراد برای پذیرش تغییرات و تحولات سازمانی و استفاده از فن آوری اطلاعات ایجاد می کنند. این نتایج با یافته های یعقوبی و همکاران (1395)، رضایی و همکاران (1393)، شریفی و اسلامیه (1387) و رئال، ليال و رولدان (2006) مطابقت داشت.

***بین تفویض اختیار با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.***

موفقيت سازمان هاي يادگيرنده درگرو اين است كه به كاركنان اختيارات بيشتري داده شود تا آن ها بتوانند از جانب سازمان درباره ي راه هاي جديد بينديشند و براي انجام كارها طرح هاي نويني ارائه دهند. اگركاركنان و اعضاي سازمان در اجراي استراتژي هاي سازمان از آزادي عمل بيش تري برخوردار باشند، مي توانند در اين راه نيازهاي جديد مشتريان را شناسايي و آن ها را تأمين كنند. تفویض اختیار یکی از نویدبخش­ترین مفاهیم سازمان های یادگیرنده برای اعضاء سازمان هاست.سازمان های یادگیرنده از وابستگی می کاهند و تا حد ممکن مسئولیت را به اقدام و تصمیم گیری سوق می دهند . بنابراین، قدرت و یادگیری در جایی مستقر می شود که بهترین اطلاعات و بیشترین نیاز در آنجا وجود داشته باشد.عملیات و اختیارات،تمرکززدایی می شود و متناسب با مسئولیت و ظرفیت یادگیری افراد و تیم های ذیربط تفویض می گردد (مارکوارت، 1385). این نتایج با یافته های یعقوبی و همکاران (1395)، رضایی و همکاران (1393)، شریفی و اسلامیه (1387) و رئال، ليال و رولدان (2006) مطابقت داشت.

***بین تشویق و خلاقیت و نوآوری مدیران با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.***

در دنياي رقابتي امروز، خلاقيت و نوآوري براي بقا و موفقيت سازمان ها بسيارضروري است .برخي از صاحب نظران در مورد اهميت خلاقيت و نوآوري، آن ها را به شاهرگ حياتي سازمان تشبيه مي كنندكه در صورت قطع شدن آن، محكوم به زوال و نابودي است. نكته ي اساسي دراين مقوله، توجه به پرورش اين قابليت ها درسازمان هاست؛ چرا كه ميزاني از خلاقيت و نوآوري به گونه ي بالقوه در همه ي افراد وجود دارد، اما به فعليت رساندن آن مستلزم برنامه ريزي صحيح از جانب مديران است. در شرایط امروزی که سازمان ها با محیط رقابتی جهانی مواجهند، همواره نیاز به تغییرات ریشه ای و خلاقیت های کاری احساس می شود . نیروی رقابتی جهانی، سازمان های امروزی را مجبور میکند که بعد از ده ها سال ادامه روش ها و رویه های کاری ثابت خود، روش های کاری جدیدی را جایگزین کنند (امیر کبیري و همکاران، 1385). همه سازمان ها برای بقا نیازمند اندیشه های نو و نظرات بدیع و تازه اند.افکار و نظرات جدید همچون روحی در کالبد سازمان دمیده می شوند و آن را از نیستی و فنا نجات می دهند.در عصر ما برای بقاء و پیشرفت و حتی حفظ وضع موجود، باید جریان نوجویی و نوآوری را در سازمان تداوم بخشیم تا از رکود و نابودی آن جلوگیری شود. برای آن که بتوانیم در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه دهیم باید به نوآوری و خلاقیت روی آوریم و ضمن شناختن تغییرات و تحولات محیط برای رویارویی با آنها پاسخ های بدیع و تازه تدارک ببینیم و همراه تاثیرپذیری از این تحولات بر آن ها اثر بگذاریم نهاد و بدان ها شکل دلخواه دهیم (الوانی، 1382). خلاقیت و نوآوری شاهرگ حیات سازمان یادگیرنده است. در سازمان های یادگیرنده خلاقیت و نوآوری باعث بهبود و افزایش عملکرد سازمان ها می شود. این نتایج با یافته های یعقوبی و همکاران (1395)، رضایی و همکاران (1393)، شریفی و اسلامیه (1387) و رئال، ليال و رولدان (2006) مطابقت داشت.

*بین رهبری آگاه با استفاه از فناوری اطلاعات در بین مدیران مدارس ناحیه یک کرمان رابطه معنی داری وجود دارد.*

نگرش نوين نسبت به رهبري در سازمان هاي يادگيرنده برنكات ظريف تر و با اهميت تري تكيه مي كند. در يك سازمان فراگير، رهبران؛ طراح، ناظر و معلمند. مسئوليت آنها، ساختن سازمان هايي است كه درآنجا افراد به گونه ي مستقيم توانايي هاي خود را در جهت شناخت و فهم پيچيدگي ها، شفاف تركردن آرمان ها و توسعه بخشيدن به مدل هاي ذهني مشترك، گسترش دهند. اين بدان معني است كه رهبران، مسئول يادگيري كاركنان هستند. رهبران آگاه شرایطی را ایجاد می کند تا درآن شرایط افراد بتوانند واقعیت های جدیدی را خلق کنند.آنها افرادی هستند که به سایر افراد سازمان راه های جدید انجام دادن کارها را یاد می دهند .آنها از اصول و روش های جدید انجام کارها آگاهی داشته و اعضاء سازمان را نیز از آنها آگاه می کنند. رهبران آگاه ایده های جدید را در سازمان بسط و گسترش می دهند. این نتایج با یافته های یعقوبی و همکاران (1395)، رضایی و همکاران (1393)، شریفی و اسلامیه (1387) و رئال، ليال و رولدان (2006) مطابقت داشت.

**منابع**

1. رضایی، فردین.، آزاده دل، محمدرضا و اوشک سرایی، مریم. 1393. بررسی رابطه بین بکارگیری فناوری اطلاعات با یادگیری سازمانی کارکنان در فرماندهی انتظامی استان گیلان. فصلنامه دانش انتظامی گیلان. سال سوم. شماره 12.
2. يعقوبي فراني، احمد.، حاجي هاشمي، زهرا و سعدي،حشمت اله . 1395. بررسی تأثير مهارت هاي فناوري اطلاعات و ارتباطات مديران بر ابعاد سازمان ياد گيرنده در شركت هاي خدمات مشاوره اي فني و كشاورزي استان اصفهان. مدیریت فناوری اطلاعات. دوره 8. شماره 3.
3. شریفی،ا و اسلامیه، ف. 1387. بررسی رابطه ي ميان يادگيري سازماني و بكارگيري فناوري هاي ارتباطات و اطلاعات در دانشگاه آزاد اسلامي واحد گرمسار فصلنامه رهيافتي نو در مديريت آموزشي ، سال اول ، شماره دوم، زمستان 87
4. امیر کبیري ، ع.ر.، خدایاري، ا.، نظري، ف و مرادي، م. 1385. بررسی رابطه بین سبک هاي رهبري تحول آفرین و تبادلی با تعهد سازمانی کارکنان. فرهنگ مدیریت. 4(14).
5. ایران زاده، س و امینی، م. 1391. ارزیابی الگوي سازمان یادگیرنده براي شرکت توزیع نیروي برق آذربایجان غربی فراسوي مدیریت – شماره 21 – تابستان 1391 صص 23-46.
6. زالي، م.ر. 1385. توسعه عناصر پنجگانه يادگيري سازماني، انتشارات دانشگاه تهران.
7. جعفري، مصطفي. 1385. رقص تغيير در عصر نوين. گزارش داخلي. ماهنامه تدبير. شماره 178.
8. رحمان سرشت، حسين.1386. تئوري هاي سازمان و مديريت از تجددگرايي تا پساتجددگرايي (دوران تجدد گرايي، مدرنيزم). جلد اول. تهران: دوران.
9. پورمنزه، جواد و خيري، ناهيد. 1387. توسعه آموزش الكترونيكي در عصر اطلاعات. مجله الكترونيكي پژوهشگاه اطلاعات و مدارك علمي ايران. دوره 7. شماره 4.
10. Real, J.C., Leal, A. & Roldan, J.L. (2006). Information of Organizational Learning and Technological Distinctive Competencies. Industrial marketing management, 35(4): 505-521.
11. Tempelton, Cary F.,Lewis Brucer R. & Snuder Charles A. ( 2002 ). Development of a Organization Learning construst. Journal of Management Information Systems, 19:2, 175.
12. Rodriguez, S. Perez, J. delval, M. ( 2003 ). An empirical study about the effect of cultural problematic on organizational learning in alliances. Journal of The Learning Organization.Vol: 10 ( 3), p 140

1. Tom Peters [↑](#footnote-ref-1)
2. Argyris & Schon [↑](#footnote-ref-2)
3. Tempelton [↑](#footnote-ref-3)
4. Rodríguez & et al [↑](#footnote-ref-4)
5. Senge [↑](#footnote-ref-5)
6. Real [↑](#footnote-ref-6)