بررسی رابطه مولفه های سازمان یادگیرنده با *تربیت شهروندی* کارکنان اداره آموزش و پرورش خراسان شمالی

سیداحمدهاشمی

دانشیارگروه علوم تربیتی، واحدلامرد ،دانشگاه آزاد اسلامی ،لامرد ،ایران

مریم مهری

دانشجوی کارشناسی ارشد,واحد الکترونیکی دانشگاه آزاد اسلامی

چکیده

هدف و روش: پژوهش حاضر بررسی رابطه مولفه های سازمان یادگیرنده با تربیت شهروندی کارکنان اداره آموزش و پرورش خراسان شمالی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه کارکنان آموزش و پرورش استان خراسان شمالی بالغ بر ۲۶۱ نفر می‌باشند که از این میان ۱۹۶ نفر با توجه به فرمول کوکران براساس روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند(به خاطر ریزش نمونه ده درصد بیشتر در نظر گرفته شد).تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و به لحاظ شیوه اجرا توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی می‌باشد. ابزار پژوهش از دو پرسشنامه، سازمان یادگیرنده زائول و جاستین(۱۹۹۸) و پرسشنامه تربیت شهروندی تابش(۱۳۹۱) استفاده شده است. روایی محتوای پرسشنامه ها بوسیله اساتید و متخصصین تایید و پایایی انها با استفاده از ضریب الفای کرونباخ به ترتیب ۰/۶۵ و ۰/۸۳ می‌باشند.جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون , آزمون t , f فیشر و رگرسیون استفاده گردید.

یافته‌ها و نتیجه گیری: نتایج نشان می‌دهد بین سازمان یادگیرنده و تربیت شهروندی رابطه معنادار و مستقیم مشاهده گردید($P \leq ۰/۰۱$) و از بین مولفه های سازمان یادگیرنده تنها رابطه مولفه های قابلیتهای فردی,تفکر سیستمی و مدلهای ذهنی با تربیت شهروندی معنادار بوده ($P \leq ۰/۰۱$) و رابطه مولفه آرمان مشترک و یادگیری جمعی غیرمعنادار بوده است($P \geq ۰/۰۱$) Yبطور کلی میزان مولفه های سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش(نمونه)مناسب و میزان متغیر تربیت شهروندی کم و نتایج تحلیل رگرسیون نیزحاکی از آن بود که عوامل فردی(β =۰/۳۴) و مولفه های سازمان یادگیرنده (β = ۰ /۳۷) توانایی پیش بینی تربیت شهروندی کارکنان(در حدود ۳۱ درصد) را به صورت کلی دارا هستند.

کلید واژه‌ها: سازمان یادگیرنده , تربیت شهروندی, آموزش و پرورش, خراسان شمالی

Investigating the relationship between learning organization components with citizenship education of the staff of North Khorasan educational organization

Seyed Ahmad Hashemi
Associate Professor of Educational Sciences, Islamic Azad University, Lamard, Iran
Maryam Mehri
Postgraduate student, Electronic Science Department, Islamic Azad University
maryammehri۱۳۵۸@gmail.com

Abstract

Purpose and Method:the purpose of current study is investigating the relationship between learning organization components with citizenship education of the staff of North Khorasan educational organization.The statistical population of this study is all the staff of the educational department of North Khorasan Province, which is ۲۶۱ people. Out of the total number, ۱۹۶ people were selected according to Cochran's formula based on simple random sampling method (in case of any drop out, the sample was chosen ۱۰٪ more). In term of target, this is a practical research and in term of method is a correlational descriptive-survey. The research tool was two questionnaires, Zaul and Justin (۱۹۹۸) learning organization and Tabesh citizenship education questionnaire (۲۰۱۲). The content validity of the questionnaires was confirmed by the professors and experts and the reliability using the Cronbach's alpha coefficient was ۰.۶۵ and ۰.۸۳, respectively. Pearson correlation coefficient, T-test, and Fisher's test and regression were used for data analysis.

Findings: The results showed that there was a significant and direct relationship between learning organization and citizenship education (P <۰.۰۱). Among the components of the learning organization, only the relation between the components of individual capabilities, systematic thinking and mental models with citizenship education was significant (P <۰.۰۱), and the relationship between the components of the common cause and collective learning was not significant (P> ۰.۰۱).In general, the components of the learning organization in education department (sample) was appropriate and the level of citizenship education variable was low. The results of regression analysis showed that the individual factors (β = ۰.۳۴) and the components of the learning organization (β=۰.۳۷) in general have the ability to predict the citizenship education of employees (about ۳۱٪).

Keywords: Learning Organization, Citizenship Education, Education Department, North Khorasan Province

مقدمه و اهمیت و ضرورت:

امروزه تنهاسازمانهایی که تفکرات بزرگ (بدون توجه به اندازه ظاهری) دارند از نظر کارکردی موفق و در عرصه رقابت پیش گیرنده و درنظام سازمان ومدیریت پویا واثربخش می‌باشند، همچنین سازمان‌های یادگیرنده به عنوان مقصدی برای این نظام سازمانی، ریشه در تغییرات سریع و تحولات شدید محیطی دارد که ضرورت و اهمیت آن‌ها را تبیین می‌نماید (الحسینی,۱۳۸۰:۲۵۷).یادگیری سازمانی یک فرایندومجموعه اقداماتی است که به یادگیری کارکنان می انجامدودربرگیرنده رفتارسازمانی مشخص است که درسازمان یادگیرنده اعمال می‌گردد.درچنین سازمان‌هایی یادگیری برای اعضافراهم می شودوافرادپیوسته برای کاربردآنچه یادگرفته اند، همت می‌گمارند (خلیلی عراقی,۱۳۸۲). عمده ویژگی که می‌توان برای شرایط فعلی هر سازمانی به خصوص نهادهای ((دانش بنیان)) چون دانشگاه متصوربود؛ تغییرات بسیارسریع، گسترده، عمیق وپیچیده ی محیط حاکم برفضای آن‌هاست.مراکز آموزشی برای بقا بایدقادربه سازگاری باشرایط متغییرعلمی ومحیط باشند.بنابراین بایدهرچه سریع تر جای خودرابه سازمان‌هایی چابک دهندوبه این ترتیب درجریان یک یادگیری آگاهانه زمینه‌ی حفظ وارتقای اعتبار خودرافراهم آورند.دانشی که ازطریق دریچه‌ی یادگیری سازمانی به سازمان وارد می‌شود، درتمامی مؤلفه‌های کارکنان تسری پیدامیکند. وازاین رومی توان حوزه‌ی اثربخشی یادگیری سازمانی راهم بر سرمایه انسانی، هم برسرمایه ساختاری وهم سرمایه رابطه ای دانست (بانتیس۲۰۰۴,۱:۷۶-۶۳).یادگیری سازمانی ظرفیت یا فرآیندهای درون سازمانی برای نگهداری یابهبودعملکردسازمان براساس تجارب است.می‌توان گفت که یادگیری سازمانی،یک وضعیت ثابت یاهدف حدودنیست، بلکه فرآیندمستمرتطبیق باشرایط محیطی وتکامل است که طی آن، گروه‌های درون سازمان تشویق می شوندمهارتها، دانش واجتماع درباره‌ی مقصدسازمان راتوسعه دهند (لوژ۲۰۰۲,۲).

از طرفی تربیت شهروندی، مفهومی است کلی که به مطالعات فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و فنی در جامعه وابسته است و میتوان آن را به آموزش شیو ه‌های زندگی کردن با یکدیگر،به طور خاص در یک سازمان و به طورعام در جامعه اطلاق کرد.اصولاً بدون داشتن تصویر و توصیف روشنی از فرایند تربیت شهروندی در هر جامعه نمی‌توان به تدوین اهداف، اصول، رو شها و مراحل تربیت شهروندان مورد پسند جامعه پرداخت .برای این کار ابتدا باید به سؤالاتی از این نوع انسان آرمانی جامعه به عنوان شهروند پاسخ داد. یکی از معتبرترین تعریفها در پژوهشهای مربوط به تربیت شهروندی، تحلیلی است که یکی از محققان و جامعه شناسان ایرانی به نام دکتر امیرحسین آریا نپور(۱۳۸۸) در یکی از آثار معروف خویش با عنوان «زمینه‌ای بر جامعه شناسی» مطرح کرده است: در جامعه در هر دوره‌ی زمانی، موافق مقتضیات خود،از انسانهایی که عضو آن هستند، مطالبات معینی دارد که از ذات زندگی اجتماعی سرچشمه می‌گیرد .لذا در پرتو مجموعه فعالیتهای هدفمند و سنجیده‌ی جامعه سعی بر آن دارد که فرد مورد پسند خود را به عنوان شهروند امروز و فردا مجهز به مهارتهایی نماید که او بتواند در عرصه‌ی زندگی فردی،اجتماعی، اقتصادی و فنی نقش مؤثری ایفا کند.او سپس به تحلیل و معرفی مجموعه فعالیتهای معمول برای تربیت شهروندان در دو نوع جامعه «جامعه‌ی فلاحتی و جامعه‌ی صنعتی»می‌پردازد و بر این باور است این دو نوع جامعه بنابر مختصات خود خواستار دو نوع انسان آرمانی هستند و برای پروردن نوع مطلوب شهروندان خویش باید از نظام فلسفی،اخلاقی و اندیشه‌های تربیتی متفاوتی در جامعه و یا سازمان بهره گیرند.در این میان یادگیری سازمانی فرایند انعکاسی است که توسط اعضای سازمان درتمامی سطوح اجرا می شود وشامل مجموعه ای ازاطلاعات به دست آمده از محیط های درونی بیرون است. این اطلاعات به واسطه فرایندادراک گروهی تصفیه شده و حاصل آن تعابیرو تفاسیرمشترکی است که می توانندراقدامات سازمانی آتی درمواجهه باتغییرات محیطی درخصوص رفتاروتئوری های سازمانی مورداستفاده قرارگیرد ((کریتنر و کینیکی[۳],۱۳۸۴:۵۸۱-۵۸۰)). البته هنوز اتفاق نظر در مورد تعریف یادگیری سازمانی وجود ندارد. البته آن چه که در مورد یادگیری سازمانی مطرح است، این است که آن به عنوان

[۱]- Bontis
[۲]- Lusier
[۳]- Krytnr & Kınık

ترویج دهنده‌ی فرهنگ یادگیری بوده و یادگیری فردی وتفکر سیستمی را تضمین می‌کند (آگاروال[۴],۲۰۱۰:۱۴). مفهوم مهم دیگری که در ارتباط با سازمان یادگیرنده مطرح می‌شود، یادگیری سازمانی است. بحث یادگیری سازمانی و تربیت شهروندی دو مفهوم مهم و اساسی در نظام های آموزشی(آموزش و پرورش محسوب میگردند) با توجه به اینکه تربیت شهروندی موضوعی است که از قرنها پیش مورد توجه متفکران و اندیشمندان بوده است؛ به گونه‌ای که پیشینهٔ را میتوان در نظرات فلاسفه ای همچون افلاطون و ارسطو تا فارابی و ابنخلدون مشاهده کرد افلاطون از اولین کسانی بود که این موضوع را مورد توجه قرار داد و «مدینهٔ فاضله » که در آن مدل « جمهوری » را بیان می کند به همین امر اشاره دارد وی معتقد است مدینه فاضله، نیک شهری طبقاتی است که از دو گروه عمده تشکیل یافته است: طبقه پاسداران و توده مردم. پاسداران خود از دو طبقه تشکیل شده اند: فرمانروایان و یاوران. اینان جنگ آورانی کارآزموده هستند که از استعداد و طبیعت ذاتی نسبت به توده مردم برخوردار هستند.او می گوید: در چنین سازمانی فیلسوف به عنوان فرمانروا در رأس هرم تصمیم گیری قرار دارد. طبقه حاکم طبقه با فضیلت تر و به یک معنی اشراف جامعه اند که تفاوت گوهری با سایر طبقات دارند و برای بهتر اداره کردن جامعه در یک نظام اشتراکی به سر می برند و از همان نخست تحت مراقبت های ویژه قرارمی گیرند.افلاطون همچنین در مدینه فاضله خود مسئله کنترل جمعیت را مطرح کرده و عقیده داشت جمعیت یک جامعه باید دارای حد متناسبی باشد(بی نا ۱۳۷۴: ۲).

مبانی نظری و پیشینه:

تربیت شهروندی و شهروند شایسته از دیدگاه افلاطون و ارسطو

افلاطون بعد از برابر دانستن جنس مذکر و مونث می گوید زنان از لحاظ مرتبه با مردان فرق دارند نه از لحاظ نوع. به این ترتیب هرچه درباره تربیت پاسداران جوان گفته باشد، در مورد پاسدارنی هم که دختر باشند، صدق می کند. ولی از آنجا که زنان فرزندان را بدنیا می آورند، پس باید سرشتشان غیر از سرشت مردان باشد و در نتیجه نباید در امر مدیریت دخالت داشته باشند. اما وی با جدا کردن ویژگیهایی که سرشت یک فرد را تعریف می کند و آنهایی که ربطی به سرشت فرد ندارند به این مشکل پاسخ می دهد. تنها، ویژگیهایی که بر انجام وظیفه تأثیر می گذارند باید تعیین کنند که شهروندان برای چه کاری مناسبند. پس بدنیا آوردن فرزندان زمانی بروظایف زنان تأثیر می گذارد که کار به شمار آید. در نتیجه وی با منع مسئولیت نگهداری کودکان توسط زنان به این مشکل پایان داده است. او مسئولیت نگهداری از آنان را به شیرخوارگاههای عمومی محول کرده است. استدلال او، بدنیا آوردن فرزند و تربیت او را از هم متمایز می کند؛ یعنی یک نظام اجتماعی جدا برای مراقبت از کودکان در نظر می گیرد (پاپاس ۱۳۸۷: ۱۶۳). افلاطون معتقد است برای اینکه مدینه از نسلی شایسته برخوردار باشد باید ازدواج ها را به گونه ای ترتیب داد که بهترین مرد و زن جوان پاسدار با هم تولید مثل کنند. حاکمان در فصلهای خاصی از سال تعیین می کنند که کدام زوجها تولید مثل کنند. برای اینکه سربازان تصور نکنند زندگی آنها کنترل شده است، حاکمان از یک بخت آزمایی ساختگی استفاده خواهند کرد تا مزدوج شدن آنها تصادفی به نظر آید. تربیت دسته جمعی کودکانی که از بهترین زوجها بدنیا می آیند، به عهده متخصص است و والدین آنها به زندگی اشتراکی خود بازخواهند گشت. از کودکانی که از پاسداران غیر قهرمان بدنیا می آیند و همچنین از هر کودکی که خارج از موازین ازدواج های تعیین شده متولد شود حمایت نخواهد شد (پاپاس ۱۳۸۷: ۱۶۳). وی در کتاب پنجم جمهوری می نویسد: «باید مجاورت مردان و زنان برگزیده را در حد امکان زیاد کرد و برعکس آن را در بین نسلهای دیگر بسیار محدود ساخت» (افلاطون بی تا: ۲۲۷).

«افلاطون، بنابر اتخاذ روش عملی، رقم مطلوب برای هر سیته (cite) یونانی را رقم ۵۰۴۰ می داند» (میرزائی ۱۳۸۱: ۱۶۶). او در قوانین می نویسد: در تعیین تعداد ساکنان شهر باید مقدار زمینی را که در اختیار داریم و همچنین وضع کشورهای همسایه را معیار کار خود قراردهیم. در مورد زمین باید این نکته را در نظر بگیریم که زمین موجود چند کس را که بخواهند زندگی ساده و معتدلی بگذرانند می تواند خوراک دهد. در مورد همسایه ها باید به این مطلب توجه کنیم که

[۴]-Agarwal

ساکنان شهرها چند تن باشند تا نیروی لازم را برای پایداری در برابر تجاوز همسایگان دارا باشند و اگر یکی از همسایه ها مورد تعدی قرار گرفت بتوانند به یاری آن بشتابند. به عنوان مثال جامعه ما (آتن در آن زمان هزار میل مربع وسعت و سی هزار شهروند مرد داشت. در یونان باستان زنان، غلامان، اسیران، و بیگانگان جزء شهروندان به حساب نمی آمدند ولو متولد و مقیم و متوطن آنجا بوده باشند (اندیشه سیاسی از افلاطون تا نطو ,ص ۲۸)) که از ۵۰۴۰ تن تشکیل خواهد یافت (افلاطون ۱۳۵۴: ۱۵۵).«او انتخاب این عدد را قابل تقسیم بودن آن بر اعداد [۱ تا ۱۲] می داند که احیاناً از لحاظ تنظیم امور اداری و مالیاتی در زمان های مختلف مشکل گشا بوده است. شاید بتوان گفت که دلیل انتخاب این رقم این بوده باشد که حاصل ۷ است و از لحاظ تقدس و ویژگیهای فرهنگی دارای قدمت طولانی است، زیرا در ادیان بزرگ الهی به عدد هفت اشارات فراوانی وجود دارد» (میرزائی ۱۳۸۱: ۱۶۶).

لازم است بدانیم که منظور افلاطون از متعلق عدد مذکور، شهروندانی بودند که حقوق سیاسی و اجتماعی داشتند و زنان، غلامان، اسیران و بیگانگان جزء شهروندان به حساب نمی آمدند ولو متولد و مقیم و متوطن آنجا بوده باشند. از نظر او کسی که بخواهد کار قانون گذاری را برعهده بگیرد باید درباره ماهیت اعداد اقلاً تا آن حد صاحب نظر باشد که بداند برای هر جامعه کدام عدد مناسب است. مناسب ترین اعداد به عقیده وی، اعدادی هستند که به اعدادی هرچه بیشتر که پشت سر یکدیگر قراردارند تقسیم پذیر باشد تا در زمان صلح برای تنظیم قراردادهای مالیاتی و ... یا در زمان جنگ برای تنظیم نقشه های جنگی مشکلی پیش نیاید (میرزائی ۱۳۸۱: ۱۵۶)؛ اهمیت شهروندی را همچنین در نوشته های مربوط به اخلاق ارسطو می توان یافت آنجا که می گوید منظور از کفایت به نفس حالت یک فرد خلوت نشین که به تنهایی زندگی کند، نیست . بلکه منظور از اکتفاء به نفس آن مفهومی است که شامل والدین ، فرزندان ، همسر او و دوستان و همشهریان اوست. زیرا انسان مدّنی بالطبع است. یا زمانی که در تکمیل سعادت از خیرهای خارجی سخن می آوردکه، کسی که دارای چهره کریه و بی تبار و مجرد و بی فرزند باشد نمی تواند به سعادت برسد(حقانی زنجانی ۱۳۸۸). ارسطو معتقد است که حق شهروندی ناشی از سکونت در جایی معین نیست زیرا بیگانگان و بندگان نیز در شهر سکونت دارند امّا شهروند نیستند. حق دسترسی به دادگاهها باعث حق شهروندی نمی شود. کودکان چون به سن قانونی برای برخورداری از حقوق مدنی نرسیده اند و پیران به دلیل کهولت سن از خدمت و مشارکت معاف هستند و یکی از خصوصیات شهروندی در مدینه و احراز مناصب سیاسی است که این مناصب به تفاوت سن به افراد محول می شود. لذا افرادی در سن جوانی فرمانبر هستند و در سن میان سالی فرمانروا و در سن کهولت معاف از مشارکت هستند.که در سن کهولت جایگاه پیشوایان دینی و مذهبی را می یابند(ارسطو ۱۳۴۹: ۱۳۵-۱۲۹).

ارسطو در عین شیفتگی به افلاطون به بحث و انتقاد از استاد نیز می پرداخت .نوشته های اولیه ارسطو بیشتر در باره بیهودگی دنیاست و مدح لذت های اخروی . تفاوت عمده او با افلاطون در این است که رویکرد افلاطون به دنیا بیشتر دینی و بر پایه ی مفاهیم معنوی است و نگاه ارسطو به هستی علمی و عقلی تر .اساس فلسفه ارسطو مشتمل بر سیاست ونظام های گوناگون است.اگر افلاطون آرمانگراست، ارسطو پراگماتیست است(بخشی۱۳۸۶). وی در چند مورد با سقراط و افلاطون آشکارا مخالفت کرد و نظرات اساتید خود را مورد نقد قرار داد .از مهم ترین اثر ارسطو در حوزه فلسفه سیاسی می توان به کتاب سیاست او اشاره نمود که در بخش هایی از آن به انتقاد ار طرح های مطرح شده از سوی افلاطون پرداخته است.ارسطو در این بخش ها توجه ویژه ای به پیشنهاد های افلاطون در مورد کمونیسم (مالکیت ، زنان) و دولت آرمانی او نموده است (بخشی۱۳۸۶).

هدف افلاطون از طرح کمونیسم,دست یافتن به وحدت بود زیرا معتقد بود وحدت دولت _شهر مهمترین گزینه در تلاش در رسیدن به کمال انسانی است . ارسطو با انتقاد از این وحدت معتقد است تفسیر افلاطون از دولت – شهر نشات گرفته از عدم بررسی دقیق ماهیت دولت شهر است.وی در ادامه می گوید این نوع وحدت که مد نظر افلاطون است هرگز قابلیت اجرایی شدن در سطح اجتماع را ندارد و از ابعادی هم باعث پاشیده شدن جامعه می گردد چرا که اگر وحدت از

یک حد مشخص فراتر رود جامعه سیاسی را به نیستی می کشاند . او در بیان استدلال خود می گوید ایجاد یک اجتماع از پدر ان و مادران از یک طرف و فرزندان از طرف دیگر پیوند های سنتی را حفظ نخواهد کرد. در جنین جامعه ای به جای آن که پدران و مادران برای همه ی فرزندان احساس مسولیت کنند هیچ اولیایی برای هیچ فرزندی احساس مسوولیت نمی کند . او گفت در جامعه ای که همه با هم برادر باشند هیچ کس با هم برادر نیست . در این نوع اجتماع عشق و عشق ورزیدن از بین خواهد رفت چرا که هیچ احساس تعلقی وجود نخواهد داشت . با این نظام هر شهروند دارای هزار فرزند است و هیچ یک از این فرزندان به هیچ شهروندی تعلق نخواهد داشت بلکه هر یک ، فرزند همه است و از سرپرستی پدرانه و عشق مادرانه محروم خواهد شد(بخشی,۱۳۸۶) .

ارسطو در ادامه با رد طرح کمونیسم مالکیت معتقد است که داشتن مالکیت ، یک حق فطری و طبیعی انسان است . برای انسان ها کار کردن مشترک در همه زمینه ها بسیار سخت و دشوار است به ویژه در امور آنچه مربوط به دارایی است. به یقین در این فرایند برخی از مردم به دلیل توانایی و توانمندی بیشتر،بیش از دیگران تولید خواهند کرد و خواهان دستمزدی مناسب با کار خود خواهند شد.او مالکیت را نشآت گرفته از روح آزادی طلبی انسان می دانست . او اشکال را نه در حق مالکیت بلکه در شرارت های انسان می داند.ارسطو معتقد است:اگر به درستی از مالکیت استفاده شود همه شهروندان دارای زندگی مناسب خواهند بود ، مالکیت را نباید به عنوان هدف در نظر گرفت بلکه ابزار رسیدن به هدف که همان زندگی خوب همراه با کمال انسانی می باشد(بخشی,۱۳۸۶)؛از آنجایی که ارسطو معتقد به به اعتدال در همه ی امور بود این امر را در بحث ثروت اندوزی و مالکیت مورد توجه قرار داد.او معتقد بود که مال و دارایی ابزار های لازم برای زندگی خصوصی و اجتماعی است اما مانند دیگر ابزار ها دارای محدوه ی مشخص و معین است.مال اندوزی (مالکیت)باید برای رفع نیاز ها باشد و نه نگرش سود جویانه و منفعت حداکثری ، در غیر این صورت مال اندوزی سوداگرانه امری مذموم و ناپسند است .(این اندیشه در قرون وسطی از سوی کلیسا-با توجیه دینی- مورد توجه قرار گرفت(بخشی۱۳۸۶).

از جمله دیگر انتقادات ارسطو در باب زنان می باشد .افلاطون به جز تفاوت جسمی بین زنان و مردان تفاوت های زیادی برای آنان قائل نبود لذا معتقد بود نه تنها باید به زنان اجازه حضور در فعالیت های سیاسی حتی نظامی داد بلکه انان را باید وادار به این امر نمود . این دیدگاه به خاطر آنچه امروزه به عنوان دفاع از حقوق زن یاد می شود نبود بلکه به خاطر اصل عدالت مورد نظر وی مطرح شده بود (از نظر او عدالت یعنی انجام کامل وظایف توسط هر شهروند) اما با این حال مورد انتقاد ارسطو قرار گرفت . ارسطو در کتاب سیاست با انتقاد از این دیدگاه معتقد است که بهترین حال برای زن آن است که زندگی خانوادگی آرامی داشته باشد و این امر در حالی است که مرد کارهای بیرونی خانه را انجام دهد و در امور خانه داری برتری با زن باشد.او می گوید زنان نباید همچون مردان آموزش ببینند باید اختلاف زن و مرد را در امر آموزش و تربیت در نظر آورد . او ضمن انتقاد از سقراط مبنی بر برابری زن و مرد گفت :« شجاعت مرد در فرمانروایی و شجاعت زن در اطاعت و فرمانبری است » ارسطو در بخش دیگر سخن با انتقاد از هواداری افلاطون از فرمانروایی نخبگان (فیلسوف –شاه) و بی توجهی به حاکمیت قانون در حکومت آنان ، عدم برابری اخلاقی و طبیعی بین شهروند و حکمران – که از نشانه های دولت خوب است - در این نوع حکومت دیده نمی شود . او معتقد است جمع انسان ها دانشی برتر از دانش قانونگزار – حتی اگر عاقلترین قانونگزار باشد – به وجود می آورد . او توجه به قانون را عامل ثبات اجتماعی و تداوم آن می داند . او به جانشین کردن نظرات شخصی فیلسوف شاه با قانون اعتراض و آن را باعث مطلوبیت حکومت نمی داند . (بخشی,۱۳۸۶)لازم به ذکر است که این اختلاف نظر ها بین افلاطون و ارسطو را نباید ریشه ای و برآمده از ماهیت فلسفه ی آن دو دانست.اختلافات بیشتر نشآت گرفته از نوع نگاه افلاطون که ایده آلیستی (آرمان گرایانه) بی توجه به حواس و درون نگر و ارسطو که رئالیستی (واقعیت گرایانه) و دوستدار تجربه ها و خواستار بیان مشخص و علمی بود؛ او تلاش داشت نظامی جدید و واقعیت گرا بر مبنای فلسفه افلاطونی آن ارائه دهد(بخشی, ۱۳۸۶).

با توجه به دیدگاه‌های متفاوت ومتنوع فلاسفه در خصوص بحث شهروندی و تربیت شهروندی امروزه باید توانایی تطابق با دگرگونی‌های مداوم را برای نیل به موفقیت نیز در نظر داشته باشیم, چرا که گسترش روز افزون علوم و فنون و پیچیده تر شدن شرایط اجتماعی، فرهنگی واقتصادی و...جامعه، مطرح شدن اندیشه‌های نو و گوناگون، عدم اطمینان محیطی، عدم قطعیت و تغییرات و چالش‌های زیاد دنیا ایجاب می‌کند که سازمانی با قدرت یادگیرنده و به روز رسانی خود ایجاد گردیده و خود را به فنون و استرتژیهای لازم مجهز سازند و بتوانند با تحولات سریع خود را منطبق ساخته و به موقع به محرکهای محیطی پاسخ داده و با کسب دانش و آگاهی گسترده و به شکل پویا و زنده در حوزه بهسازی و توسعه سازمان به حیات خود ادامه دهند. امرزه اداره چنین سازمان‌هایی خود به عنوان بزرگ‌ترین چالش مدیریت مطرح می‌گردد. بحث تربیت شهروندی از دیدگاه فلاسفه و گذشتگان گاهی در حد و حدود تفاوتهای جنسیتی در این بین باقی می ماند اما امروزه بحث سازمان‌های یادگیرنده ویادگیری سازمانی مورد توجه است.با وجود بستری متغیر وپیچیده که سازمان‌ها در آن فعالیت می‌کنند،ضرورت وجود منابع توانمندجهت ماندگاری سازمان،یک واقعیت قطعی است.باوجود عوامل محیطی متحول،ماندگاری،رشدو پویایی سازمان منوط به دانش و آگاهی گسترده از عوامل محیطی است.چنین سازمان‌هایی مناسب‌ترین راه را برای حفظ حیات، ماندگاری ورشد سازمان، «یادگیری» می‌دانند. بنابراین، با پیدایش عصر جدید و نوین سازمانی، امروزه تنهاسازمانهایی که تفکرات بزرگ (بدون توجه به اندازه ظاهری) دارند از نظر کارکردی موفق ودر عرصه رقابت پیش گیرنده ودرنظام سازمان ومدیریت پویاواثربخش می‌باشند(الحسینی,۲۵۷,۱۳۸۰).

تربیت شهروندی در کنار یادگیری

امروزه اگر چه مطالعات انسان شناسی، بعضی از صاحبنظران غربی را متوجه این امر کرده است که در تحلیل‌های «مهندسی انسانی», انسان را تنها به عنوان یک عامل صرف محسوب نکنند، اما متاسفانه همچنان صدای خرد شدن ارزش‌های فطری انسان در لابلای چرخ‌های ماشینیسم غربی و شرقی طنین انداز است .یکی از پیامدهای مهم درهم ریخته شدن نظام ارزشی غرب، حاکم شدن مکتب اصالت نفع بر روند فعالیت‌های اقتصادی و تولید است؛ معتقدین به این مکتب یک عمل را تا آنجا درست قلمداد می‌کنند که برای فرد یا افرادی، بیشترین خوشی و آسایش را به وجود آورد. به بیان دیگر، ملاک درستی یک عمل نتایج آن است نه شیوه انجام آن عمل؛ در واقع طرفداران این اندیشه، چهره اصلی هر عمل را که همانا انگیزه آن می‌باشد، بی بها جلوه داده‌اند. بدیهی است در این مکتب میزان درستی نتیجه بستگی به میزان سوددهی آن دارد. بدین سان این تمدن بعد از انقلاب صنعتی به یک تمدن سود انگار تبدیل شد و در نتیجه زندگی بشر در غرب، صحنه رقابت تمام عیار سود محوری شده است (رضاییان، ۱۳۸۲, ص ۵). روشن است که اصول مدیریت حاکم بر چنین جوامعی را نمی‌توان مطلق پنداشت و یا کاربرد تمامی آن اصول را در جوامع مختلف مجاز دانست. اگر چه به کارگیری تئوری‌های غربی مدیریت که با آموزه‌های الهی تعارضی ندارند و به جهت رفع حاجات علمی کشور می‌باشد، خالی از اشکال است، منتها اصل بر تدوین اصول مدیریت بر مبنای ارزش‌های الهی است که ما آن را علم مدیریت اسلامی می‌نامیم.

انواع یادگیری سازمانی

آرجریس و شون سه نوع یادگیری سازمانی و یا به تعبیر دیگر، سه سطح یادگیری را به شرح زیر توصیف کرده‌اند: **۱- یادگیری تک حلقه ای:** یادگیری تک حلقه ای زمانی اتفاق می‌افتد که در بستر هدف‌ها و سیاست‌های جاری سازمان، خطاها کشف و اصلاح شوند. از یادگیری تک حلقه ای، سنج با عنوان یادگیری انطباقی، فایول ولایلز با عنوان یادگیری سطح پائین میسون با عنوان یادگیری غیراستراتژیک نیز نام می‌برند.**۲- یادگیری دو حلقه ای**: یادگیری دو حلقه ای زمانی اتفاق می‌افتد که سازمان خطاها را کشف و اصلاح می‌کند و هنجارها، رویه‌ها، سیاست‌ها و هدف‌های موجود را زیر سؤال می‌برد و به تعدیل و اصلاح آن‌ها می‌پردازد. از یادگیری دو حلقه ای، سنج با عنوان یادگیری مولد، فایول و لایلزبا عنوان یادگیری سطح بالا میسون با عنوان یادگیری استراتژیک نیز نام می‌برد.**۳-یادگیری سه حلقه ای (یادگیری**

ثانویه): زمانی اتفاق می افتدکه سازمان‌ها یاد بگیرند چگونه یادگیری تک حلقه ای ودو حلقه ای را اجرا کنند. به عبارت دیگر یادگیری سه حلقه ای توانایی یادگرفتن دربارهٔ یادگیری است. دو فرم یادگیری اولیه صورت نمی‌گیرد اگر سازمان‌ها آگاه نباشند که یادگیری باید اتفاق بیفتد. این بدان معنی است که آگاهی از سبک‌ها و فرآیندها و ساختاری‌های یادگیری پیش نیاز ارتقای یادگیری است (رهنورد، ۱۳۷۸, ۱۲). از یادگیری سه حلقه ای به عنوان «فرا یادگیری» نیز نام برده‌اند در این سطح سازمان‌ها یاد می‌گیرند که چگونه یادبگیرند (حیدری تفرشی و دیگران، ۱۳۸۱, ۲۲۸).

یادگیری گروهی

پیترسنگه (۱۹۹۰), هسته اولیه یادگیری درتمام سازمانهارا گروه یادگیرنده می‌داند، وی اذعان دارد که یادگیری جمعی بردو قاعده ((آرمان مشترک)) و ((قابلیتهای شخصی افراد)) استواراست و بنابراین از نقش افراد درتشکیل گروه‌های یادگیرنده غافل نیست. دیویدبوهم[۵], فیزیکدان ویکی ازپیشگامان نظریه کوانتوم که فکرراپدیده ای مشارکتی می‌داند، نیزبااین نظرموافق است. وی افزایش توانایی افرادراتاحدزیادی به مشارکت آنهادرتفکرویادگیری گروهی وابسته می‌داند. بااین حساب اولین مرحله درایجادسازمانهای یادگیرنده، تشکیل گروه‌های یادگیرنده بوده وسنگ بنای یادگیری سازمانی رایادگیری گروهی تشکیل می‌دهد. یادگیری گروهی درافرادقابلیت نگاه کردن به تصویری ورای تصورات شخصی رابه وجود می‌آورد. ممکن است آگاهی گروهی حتی از آگاهی تک تک افرادنیزبیشترباشد (سنگه,۱۳۸۴:۲۹۶-۳۰۴). یادگیری گروهی باگفتگو (دیالوگ[۶]) شروع می شودوتازمانی که گروه هایادنگیرند، سازمان نیز قادربه یادگیری نخواهدبود. گروه‌های یادگیرنده نقش اساسی درشکل گیری یادگیری سازمانی داشته وگروه یادگیرنده، گروهی رسمی است که توانایی‌ها وقابلیتهای خودراتوسعه بخشیده وهم جهت می نمایدتابه عنوان یک گروه، به نتایج موردنظراعضادست یابد. یادگیری گروهی فرآیندی است که افرادرابرای کارکردن دریک گروه آماده می نمایدتابتواندبه جای طرح نظریات خوددربرابرنظرات دیگران، به تبادل افکارسازنده بپردازند (برومند,۱۳۸۲:۱۲۲). مارکوارد[۷] معتقداست که گفتمان، ابزارحیاتی ایجادهماهنگ سازی یادگیری گروهی وعمل درمحیط کاری بوده وبیانگرارتباطات پرشوروباکیفیت بالای مبتنی برکشف آزادانه، خلاقانه وتعامل مسائل پیچیده است؛ این نوع ارتباطات مبتنی برشنودعمیق نسبت به دیگری ومعلق نمودن دیدگاه‌های شخصی خوداست. بابه کارگیری اصل گفتمان، کارکنان یادمی گیرندکه چگونه الگوهای تعامل گروهی راکه موجب ارتقایاکاهش یادگیری می‌شوند، تشخیص دهند. گفتمان، تفکروارتباطات راترویج نموده واین اصل، توانایی سازمان رابرای بهره برداری از هوش جمعی رابهبودبخشد(زالی,۱۳۸۵).

محیط انحصاری وغیررقابتی در مقابل سیاسی بودن محیط درون سازمان

رقابت، سازمانهاراقادرمی سازدتاعملکردخودرابادیگران دریک صنعت مقایسه کنندوازاین طریق به یادگیری خودبیفزایندویادگیری نتیجه واکنش سازمان بامحیط است وسازمانهای یادگیرنده، رقابت رابیشتربه عنوان ابزاریادگیری به کارمی گیرند (همان منبع:۲۲). سازمانی که حیاتش وابسته به بودجه ای است که به طورثابت دریافت می‌کند، سازمانی که رقابتی رااحساس نمی‌کند، سازمانی که درقبال مسئولیتی که برعهده داردازنظرعملکردموردسوال قرارنمی گیرد، سازمانی که ارزیابی نمی شودوازحمایتی غیرمنطقی برخورداراست، نیازی به یادگیری، احساس نمی کندودرپی آموختن نخواهدرفت؛ بنابراین برای آنکه سازمانی یادگیرنده داشته باشیم، بایدآن رادرمحیط رقابت آمیزی رشددهیم (الوانی,۱۳۷۸:۵).

دریک محیط سیاسی، مقام ورتبه افراددارای اهمیت فراوانی است. اگرکسی که درمقام ریاست است، نظرجدیدی رامطرح نماید، همه آن راجدی می‌گیرند؛ امااگرفرددیگری نظرخودرامطرح کند، هیچ کس توجهی نخواهدکردیک نفرمی تواندراجع به سرنوشت دیگران تصمیم بگیریدوهیچ محدودیتی برای این تصمیم گیری وجودنداردااعمال مقتدرانه قدرت

---

[۵]- David Bohm
[۶]- Dialogue
[۷]- Marquardt

بردیگران، اصل واساس تمرکزقدرت واستبداداست. این مسائل اولین پیش فرض درمیان واقعیت‌های حاکم برسازمانها است که درالگوی سازمان یادگیرنده باآنهامقابله می‌شود. مقابله باجوسیاسی موجودباایجادآرمان مشترک آغازمیشودوبدون داشتن تصویری روشن ازارزشهای مشترک وفضای بازمشارکتی، یادگیری سازمانی تحقق نمی‌یابد (سنگه,۱۳۸۲:۳۴۹-۳۵۰).

یکی از ویژگی‌های اساسی سازمان‌های جدید، شکل‌گیری آن‌ها بر مبنای یادگیری است؛ بنابراین مدیران و کارکنان، همواره در حال یادگیری بوده و مهارت‌های جدید کسب می‌کنند؛ چرا که قدرت هر سازمان متناسب با میزان آموزش دائمی مدیران و کارکنان آن است. هدف این مقاله ایجاد آشنایی با ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده است.سازمان‌های یادگیرنده پدیده‌ای هستند که با شروع دهه ۹۰ میلادی مطرح شدند. علت پدیدارشدن چنین سازمان‌هایی، شرایط، نظریه‌ها و تغییر و تحولات بسیار در محیط‌های سازمانی قبل از دهه مذکور بوده است به‌گونه‌ای که تمام سازمان‌ها تلاش گسترده‌ای را برای بقای خود آغاز کرده بودند و برای آن‌که بتوانند خود را در محیط پرتلاطم اطراف خود حفظ کنند، می‌بایست از قالب‌های غیرپویا خارج و به سمت سازمان یادگیرنده متحول شوند؛ یعنی در ساختار و اساس خود تغییرات عمیقی ایجاد کنند.سازمان‌ها قبلاً در محیطی پایدار به‌سر می‌بردند و وقایع آینده تقریباً قابل پیش‌بینی بودند، به‌طوری که مدیران می‌توانستند در شرایط مطمئن برنامه‌ریزی کنند؛ اما امروز محیط به شدت در حال تغییر است و تغییرات تکنولوژیک، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی به سرعت سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهند.در مورد ویژگی‌های سازمان‌های یادگیرنده نظریات زیادی ارائه شده است .برخی صاحبنظران سازمان یادگیرنده را با خصوصیات زیر معرفی می‌کنند:

*سازمان‌های یادگیرنده بیش از آن که یک نظریه یا یک مدل سازمانی باشند انعکاس دهنده نوعی تفکر و بینش در مورد انسان، کار، سازمان و مدیریت است.

*سازمان یادگیرنده دارای چشم انداز روشن و مورد توافق درباره اختصاص‌های آینده رشد و تحول سازمان و کارکنان است.

*در سازمان یادگیرنده، کارکنان به طور مستمر قابلیت‌های خود را در مسیر تحقق اهداف مشترک فردی و سازمانی گسترش می‌دهند واعضای آن به خوبی آموخته‌اند که چگونه به طور دسته جمعی یاد بگیرند و یاد بدهند.

*در سازمان یادگیرنده، ملاک‌های ارزشیابی عملکرد و رشد و ارتقای کارکنان، مستقیماً برفرآیندهای یاددهی و یادگیری سازمان متکی‌اند و چنین فرآیندهایی را تقویت می‌کنند.

*سازمان یادگیرنده ضروری‌ترین، پربازده‌ترین و دور اندیشانه ترین سرمایه گذاری‌های خود راسرمایه گذاری در توسعه منابع انسانی می‌داند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی و ازآن‌جهت که به شناخت بیشتر روابط میان متغیرها در شرایط موجود می‌پردازد در دسته پژوهش‌های توصیفی قرار می‌گیرد؛ و چون به بررسی رابطه بین متغیرها می‌پردازد از نوع پژوهش‌های همبستگی محسوب می‌شود؛ زیرا هدف آن بررسی ارتباط بین چند متغیراست.جامعه هدف در این تحقیق تمامی کارکنان اداره آموزش و پرورش خراسان شمالی به تعداد ۲۶۱ نفر می‌باشد که براساس جدول مورگان از حجم آماری ۲۶۱ نفری جامعه تحقیق، ۱۹۶ نفر به‌عنوان نمونه آماری تعیین شده که به‌صورت تصادفی ساده انتخاب گردیدند. در این پژوهش از دو پرسشنامه استفاده گردید که پرسشنامه مولفه های سازمان یادگیرنده توسط معالی تفتی(۱۳۹۰) تأیید شده است.این پرسشنامه دارای ۳۰ گویه است و هدف آن ارزیابی عوامل درون‌سازمانی و برون‌سازمانی سازمان یادگیرنده می‌باشد. شیوه نمره‌گذاری بر روی یک طیف ۵ نمره‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) قرار دارد. این پرسشنامه دارای ۵ بعد بوده که برای به دست آوردن امتیاز مربوط به هر بعد، مجموع امتیازات مربوط به تک‌تک سؤالات آن بعد را باهم محاسبه و نمرات بالاتر نشان‌دهنده سازمان یادگیرنده بالاتر در سازمان موردنظر خواهد بود و برعکس. در جدول زیر ابعاد و نیز شماره سؤال مربوط به هر بعد و ضریب آلفای کرونباخ ارائه گردیده است(برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده‌شده است):

	مولفه ها	سوالات	ضریب آلفای کرونباخ
مؤلفه‌ها (ابعاد) سازمان یادگیرنده	قابلیتهای فردی	۱-۲-۷-۱۲-۱۸-۲۴	۰/۸۴
	تفکر سیستمی	۶-۱۱-۱۷-۲۳-۲۹-۳۰	۰/۸۰
	آرمان مشترک	۴-۱۴-۱۵-۲۰-۲۶-۲۷	۰/۸۵
	مدلهای ذهنی	۳-۸-۹-۱۳-۱۹-۲۵	۰/۸۱
	یادگیری جمعی	۵-۱۰-۱۶-۲۱-۲۲-۲۸	۰/۷۸
	کل پرسشنامه	۱ تا ۳۰	۰/۸۳

پرسشنامه(دوم)تربیت شهروندی تابش(۱۳۹۱) بوده این پرسشنامه دارای ۱۸ سوال بوده و هدف آن بررسی تربیت شهروندی در افراد از ابعاد مختلف (قانون گرایی،روحیه مشارکت جویی،مسئولیت پذیری،اعتماد به نفس) است,شیوه امتیازدهی این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت دارای ۵ گزینه می‌باشد. (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم). حداقل امتیاز ممکن ۱۸ و حداکثر ۹۰ خواهد می‌باشد. نمرات بالاتر نشان‌دهنده تربیت شهروندی قویتر است. برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده‌شده است که مقدار آن ۰/۶۵ بدست آمد. جهت رعایت ملاحظات اخلاقی اصل محرمانه نگه داشتن اسرار و اطلاعات شخصی تمامی شرکت کنندگان رعایت شده است و برای تحلیل داده ها از آمار توصیفی شامل (میانگین ها ,جداول, انحرف استاندار و.....) و آمار استنباطی شامل(استفاده از ضریب همبستگی پیرسون (ماتریس همبستگی) برای محاسبه رابطه هر یک از عوامل، آزمون تی t برای مقایسه دو گروه مستقل و تحلیل واریانس f فیشر برای پی بردن به تفاوت بین میانگین‌های هر یک از عوامل و همچنین رگرسیون سلسه مراتبی برای ارزش هر عاملبه‌صورت علمی توسط نرم افزار spss نسخه ۲۱ مورد استفاده قرار رفت.

یافته ها

ویژگی‌های توصیفی سابقه خدمت, جنسیت,تحصیلات و میزان آشنایی با فناوری اطلاعات نمونه در جدول۱ ارائه شده است .

جدول ۱- متغیرهای اسمی

متغیرهای اسمی		تعداد	درصد	تعداد کل
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۳۹	۱۹/۹	۱۹۶
	۵ الی ۱۰ سال	۴۳	۲۱/۹	
	۱۰ الی ۱۵ سال	۴۶	۲۳/۵	
	۱۵ الی ۲۰ سال	۶۸	۳۴/۷	
جنسیت	مرد	۱۲۴	۶۳/۲	۱۹۶
	زن	۷۲	۳۶/۸	
	حوزه علوم انسانی	۹۴	۴۷/۹	
	حوزه علوم تجربی	۵۱	۲۶/۱	
	حوزه ریاضیات	۲۹	۱۴/۷	۱۹۶

تحصیلات	فنی–حرفه ای	۲۲	۱۱/۳

شاخص‌های توصیفی ارائه‌شده در جدول ۱ نشان می‌دهد که درصد بیشتری (۳۴/۷٪) سابقه خدمت بین ۱۵ الی ۲۰ سال و (۶۳/۲٪) کارکنان سازمان مرد و (۴۷/۹٪) نمونه آماری دارای تحصیلات بیشتر در حوزه علوم انسانی می‌باشند.در اینجا شاخص‌های توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهشدر جدول۲ آمده است.

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهشی(فاصله‌ای)

میزان	تربیت شهروندی	سازمان یادگیرنده
میانگین	۲/۴۶	۳/۳۹
انحراف استاندارد	/۳۸.	/۵۵.

جدول۲نشان می‌دهد میزان تربیت شهرندی (۲/۴۶) در بین حجم نمونه ضعیف است(نمره ۳ به معنای میزان متوسط برای تربیت شهرندی است) و همچنین با توجه به نمره سازمان یادگیرنده (۳/۳۹) میزان این متغیر در بین حجم نمونه متوسط و مناسب می‌باشد (نمره برش ۳)؛ قبل‌از انجام تحلیل مفروضه‌های آزمون آمار پارامتریک مورد بررسی قرار گرفت.برای انجام آزمونهای آمار پارامتریک,علاوه بر فاصله ای بودن مقیاس اندازه گیری متغیرها,وجود شرایط بهنجار بودن توزیع متغیرها و نرمال بودن ضروری است. در ادامه به توضیح هر یک از مفروضات پرداخته شده است:

بهنجار بودن توزیع متغیرها: این مفروضه بدین معناست که توزیع متغیرها دراین جامعه بهنجار بوده است. به عبارت دیگر زمانی می توان آزمون پارامتریک را بکار برد که دلیلی برای این اعتقاد وجود داشته باشد که توزیع های جامعه,تفاوت زیادی با توزیع بهنجار نداشته باشند(فرگوسن و تاکانه,۲۰۰۲)جهت بررسی بهنجار بودن توزیع جامعه از آزمون ناپارامتریک کالموگروف- اسمیرنوف تک بعدی در جدول۳ استفاده شد. این آزمون ناپارامتری یکی از آزمونهای نیکویی برازش است. در این آزمون دو مقدار فراوانی مشاهده شده و مورد انتظار وجود دارد. جهت تفسیر نتایج حاصل از این آزمون می توان به دو صورت عمل کرد:روش اول این است که به مقدار Z این آزمون توجه شود. اگر این مقدار بین۱/۹۶ ± باشد توزیع جامعه نا بهنجار خواهد بود. در روش دوم سطح معناداری آزمون بر ۲ تقسیم می شود اگر مقدار بدست آمده بیشتر از ۰۲۵./ باشد بهنجار بودن توزیع برداشت می شود.

جدول۳. نتایج آزمون کولموگروف- اسمیرنف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

متغیرها	مقدار آماره کولموگروف- اسمیرنف	سطح معناداری

۱- تربیت شهرندی	۱/۳۰	۰/۰۶۵
۲- سازمان یادگیرنده	۱/۲۸	۰/۰۷
✓ قابلیتهای فردی	۱/۱۶	۰/۱۳
✓ تفکر سیستمی	۱/۱۶	۰/۱۳
✓ آرمان مشترک	۰/۵۷۱	۰/۹
✓ مدلهای ذهنی	۰/۸۷۹	۰/۴۲۳
✓ یادگیری جمعی	۰/۹۶	۰/۳۱

همانطوری که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، سطوح معناداری به دست آمده از آزمون کولموگروف- اسمیرنف بیانگر این است که دلیلی بر ضد این فرضیه که "نمونه مورد نظر از توزیع نرمال به دست آمده است" وجود ندارد؛ از طرفی مفروضه نرمال بودن آزمونها, سطح معناداری آزمون لوین(طبق جدول ۴) به عبارتی برای متغیرها بیشتر از میزان ۰/۰۵ به دست آمد. بنابراین مفروضه نرمال بودن برقرار است.

جدول۴. نتایج آزمون لوین

Sig.	F	متغیرهای اصلی
.۳۶۷	۱.۰۷۰	تربیت شهرندی
.۱۲۹	۱.۹۴۹	سازمان یادگیرنده

ازآنجا که ماتریس همبستگی مبنای محاسبه رگرسیون و نیز تجزیه و تحلیل مدل های علی است، ماتریس همبستگی همه متغیرهای پژوهشی برای پی بردن به نوع ارتباطات بین دو متغیر اصلی پژوهشی با یکدیگر (تربیت شهرندی – مولفه های سازمان یادگیرنده) به همراه زیر مقیاس‌های آن‌ها در جدول شماره۵ محاسبه شده است. نتایج جدول۵ ذیل نشان می‌دهد بیشترین میزان همبستگی در میان متغیرهای پژوهشی از آن تربیت شهرندی با مولفه قابلیتهای فردی از پرسشنامه سازمان یادگیرنده در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است به میزان (۰/۴۳) می‌باشد(همبستگی مثبت)بدین معنا که با افزایش تربیت شهرندی در فعالیت‌های کارکنان، میزان قابلیتهای فردی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد و بالعکس($P<۰/۰۵$، $P=۰/۴۳$) همچنین میزان همبستگی تربیت شهرندی‌با سازمان یادگیرنده به میزان (۰/۲۷)در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار است می‌باشد($P<۰/۰۱$، $P=۰/۲۷$) ؛ از طرفی رابطه مولفه آرمان مشترک و یادگیری جمعی از مولفه های سازمان یادگیرنده با تربیت شهرندی غیرمعنادار بوده است($P \geq ۰/۰۱$).

جدول۵ -ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهشی

جهت پاسخگویی به این موضوع که متغیرهای سازمان یادگیرنده و عوامل فردی کارکنان می‌توانند تربیت شهرندی آن‌ها را پیش‌بینی کند از رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره۶ آمده است.

جدول۶ - خلاصه مدل‌های رگرسیون، تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون تربیت شهرندی بر سازمان یادگیرنده و عوامل فردی

مدل	متغیر	B	SEB	β	t	sig	F	R	R۲	Adj R۲
۱							۱۰.۹۰	.۳۰	.۱۵	.۱۴
	سازمان یادگیرنده	**.۴۸**	**.۱۳**	**.۳۹**	**۴.۲۳**	**.۰۰۰**				
۲							۱۲.۳۴	.۴۸	.۳۱	.۳۱
	سازمان یادگیرنده	**.۴۵**	**.۱۰**	**.۳۷**	**۴.۳۳**	**.۰۰۰**				
	عوامل فردی	**.۶۱**	**.۶۵**	**.۳۴**	**۳.۰۵**	**.۰۰۰**				

**** تمامی مقادیر F در سطح ۰/۰۱= Pمعنادار هستند.**

	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
تربیت شهرندی	۱						
سازمان یادگیرنده	*۰.۲۷	۱					
a) قابلیتهای فردی	**۰.۴۳	**۰.۷۶	۱				
b) تفکر سیستمی	*۰.۲۱	**۰.۷۰	**۰.۶۴	۱			
c) آرمان مشترک	۰.۱۶	**۰.۶۲	**۰.۵۳	**۰.۷۲	۱		
d) مدلهای ذهنی	**۰.۳۹	*۰.۷۳	**۰.۸۳	**۰.۷۵	**۰.۷۷	۱	
e) یادگیری جمعی	۰.۱۵	*۰.۸۹	**۰.۷۵	**۰.۶۴	**۰.۶۳	**۰.۷۱	۱

نتایج جدول شماره۶ نشان می‌دهد که تربیت شهرندی به‌وسیله سازمان یادگیرنده و عوامل فردی قابل پیش‌بینی است. در بهترین مدل(۲)پیش‌بینی تربیت شهرندی از سازمان یادگیرنده (β = ۰ /۳۷) و عوامل فردی (β =۰/۳۴) می‌توانند ۳۱ درصد از واریانس تربیت شهرندی را به‌صورت نسبتاً خوبی پیش‌بینی نمایند. بر این اساس فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر بررسی قدرت پیش بین تربیت شهرندی از سازمان یادگیرنده و عوامل فردی قابل تأیید است.

جهت بررسی تفاوتهای تربیت شهرندی بر اساس جنسیت ,رشته تحصیلی و سابقه خدمت نیز مطابق جدول شماره۷ از آزمونهای t و f استفاده گردید:

جدول۷ - تربیت شهرندی با توجه به جنس

شاخص‌ها	گروه	میانگین	انحراف استاندارد	t مشاهده‌شده	درجات آزادی	سطح معناداری
جنس	**مرد**	**۶۷.۳۵**	**۱۵.۱۶**	**۰.۳۶**	**۱۹۵**	**./۷۲**

	زن	۶۷.۸۹	۱۴.۶۴	

طبق آزمون t و نتایج جدول ۷ نشان می‌دهد که در متغیر جنس (t =.۳۶، P =۰/۷۲) تفاوت معناداری میان دو گروه کارکنان (زن و مرد) نسبت به تربیت شهرندی وجود ندارد.

جدول۸ - نتایج تحلیل واریانس یکراهه (تربیت شهرندی)

		مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	نسبت F	سطح معناداری
سابقه خدمت	بین گروهی	۱۴۰۹.۴۸	۳	۴۶۹.۸۲	۲.۱۴	./۰۳
	درون‌گروهی	۸۶۱۶۳.۷۲	۱۹۳	۱۹.۲۴۳		
	کل	۸۷۵۷۳.۲۰	۱۹۶			
رشته تحصیلی	بین گروهی	۱۱۳۷.۱۱	۳	۳۷۹.۰۳	۱.۷۲	۰/۱۶
	درون‌گروهی	۸۶۴۳۶.۰۹	۱۹۳	۲۱۹.۹۳		
	کل	۸۷۵۷۳.۲۰	۱۹۶			

همچنان که از جدول شماره۸ مشخص است در متغیر رشته تحصیلی کارکنان مقادیر معناداری مشاهده نگردید (f =۱/۷۲، P =۰/۱۶)(آلفا ۵٪)؛ اما بین گروه‌های متغیر سابقه خدمت (f =۲/۱۴، P =۰/۰۳) تفاوت معنادار بوده است، به این معنا که کارکنان دارای سابقه مدیریت پایین‌تر دارای توانایی تربیت شهرندی بهتری نسبت به کارکنان هم سطح خود باسابقه خدمت بالاتر می‌باشند. به‌طوری‌که کارکنان باسابقه خدمت که ۲۰-۱۵ سال سنوات دارند نسبت به کارکنان با سنوات کمتر ضعیف‌تر بوده(تربیت شهرندی پایین‌تر) و این تفاوت با کارکنان با سنوات خدمتی ۱۰-۵ سال معنادار می‌باشد.

جدول۹- آزمون تعقیبی تربیت شهرندی برای سابقه خدمت

		تفاوت میانگین‌ها	سطح معناداری
۱۵ الی ۲۰ سال سابقه خدمت	زیر ۵ سال	-۱.۲۱	.۱۳
	۵-۱۰	-۱.۹۰*	.۰۰
	۱۰-۱۵	-۱.۲۰	.۱۰

* P< ۰.۰۵

در جدول شماره۹ علامت ستاره‌دار بیانگر معنادار بودن تفاوت بین دو سطح از متغیرهای پژوهش می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان می‌دهد بین سازمان یادگیرنده و تربیت شهروندی رابطه معنادار و مستقیم مشاهده گردید($P \leq ۰/۰۱$) بحث یادگیری سازمانی و تربیت شهروندی دو مفهوم مهم و اساسی در نظام های آموزشی(آموزش و پرورش محسوب میگردند) با توجه به اینکه تربیت شهروندی موضوعی است که از قرنها پیش مورد توجه متفکران و اندیشمندان بوده است؛ به گونه‌ای که پیشینهٔ را میتوان در نظرات فلاسفه ای همچون افلاطون و ارسطو تا فارابی و ابنخلدون مشاهده کرد افلاطون از اولین کسانی بود که این موضوع را مورد توجه قرار داد و مدینهٔ فاضله »اشاره میکند در واقع تربیت شهروندی به روابط متقابل افراد در جامعه و سازمان بر می گردد(بی‌نا, ۱۳۷۴).در مورد سازمان‌های یادگیرنده نیز می توان گفت سازمان‌های یادگیرنده بیش از آن که یک نظریه یا یک مدل سازمانی باشند انعکاس دهنده نوعی تفکر و بینش در مورد انسان، کار، سازمان و مدیریت است. در سازمان یادگیرنده، کارکنان به طور مستمر قابلیت‌های خود را در مسیر تحقق اهداف مشترک فردی و سازمانی گسترش می‌دهند واعضای آن به خوبی آموخته‌اند که چگونه به طور دسته جمعی یاد بگیرند و یاد بدهند. به عبارتی سازمان یادگیرنده دارای کارکنانی شاد، امیدوار و بلند پرواز است که از عضویت خود در آن سازمان احساس غرور و مباهات می‌کنند که این مورد همان چیزی است که تربیت شهروندی بدنبال آن است (قهرمانی,۱۳۸۳). چرا که در تربیت شهروندی کارکنان باید به قوانین احترام گذشاته و برای موفقیت و پیشرفت جامعه و سازمان، مشارکت فعال داشته باشند. همچنینمن در تربیت شهروندی «فردی دوست داشتنی و قابل اعتماد بودن» به عنوان یک شاخص و معیار اساسی محسوب می گردد(تابش,۱۳۹۱).

و از بین مولفه های سازمان یادگیرنده تنها رابطه مولفه های قابلیتهای فردی,تفکر سیستمی و مدلهای ذهنی با تربیت شهروندی معنادار بوده ($P \leq ۰/۰۱$)؛ باید توجه داشت آن چه که در مورد یادگیری سازمانی مطرح است، این است که آن به عنوان ترویج دهنده‌ی فرهنگ یادگیری بوده و یادگیری فردی و تفکر سیستمی را تضمین می‌کند (آگاروال[۸],۱۴:۲۰۱۰). از اصول حاکم بر تربیت شهروندی این است که ، تمام شهروندان باید عواقب خطاهای خود را بپذیرند(تابش,۱۳۹۱).این امر اهمیت بحث یادگیری در تربیت شهروندی در جامعه و سازمان را مطرح میکند(آنچه که سازمان یادگیرنده)بدنبال آن است. در تبیین این امر می توان گفت باید فرد نسبت به اموری که به او محول می شود، همیشه پاسخگو و این امر هم با تربیت شهروندی و هم با سازمان یادگیرنده همسویی و مطابقت دارد. در سازمان یادگیرنده نیز، ملاک‌های ارزشیابی عملکرد و رشد و ارتقای کارکنان، مستقیماً برفرآیندهای یاددهی و یادگیری سازمان متکی‌اند و چنین فرآیندهایی را تقویت می‌کنند(قهرمانی,۱۳۸۳).

و رابطه مولفه آرمان مشترک و یادگیری جمعی غیرمعنادار بوده است($P \geq ۰/۰۱$). پیترسنگه (۱۹۹۰), هسته اولیه یادگیری درتمام سازمانهارا گروه یادگیرنده می‌داند، وی اذعان دارد که یادگیری جمعی بردو قاعده ((آرمان مشترک)) و ((قابلیتهای شخصی افراد)) استواراست و بنابراین از نقش افراد درتشکیل گروه‌های یادگیرنده غافل نیست. یادگیری گروهی درافرادقابلیت نگاه کردن به تصویری ورای تصورات شخصی رابه وجود می‌آورد. ممکن است آگاهی گروهی حتی از آگاهی تک تک افرادنیزبیشترباشد (سنگه,۱۳۸۴:۲۹۶-۳۰۴). یادگیری گروهی باگفتگو (دیالوگ[۹]) شروع می شودوتازمانی که گروه هایادنگیرند، سازمان نیز قادربه یادگیری نخواهدبود. گروه‌های یادگیرنده نقش اساسی درشکل گیری یادگیری سازمانی داشته وگروه یادگیرنده، گروهی رسمی است که توانایی‌ها وقابلیتهای خودراتوسعه بخشیده وهم جهت می نمایدتابه عنوان یک گروه، به نتایج موردنظراعضادست یابد (برومند,۱۳۸۲:۱۲۲). هر چند در تربیت شهروندی ارتباط با اجتماع به عنوان یک شرط اساسی پذیرفته شد است. بدین معنا که رسیدن به اهداف فردی یا اجتماعی، بدون مشارکت و همیاری تمام کارکنان سازمان(مردم) غیر ممکن است. اما به نظر می رسد تفاوت کار گروهی(تربیت شهروندی) و یادگیری

[۸]-Agarwal
[۹]- Dialogue

گروهی(سازمان یادگیرنده) این است که در تربیت شهروندی بیشتر احترام به قوانین(هر چند مخالف نظر و سلیقه شخصی)باشد مد نظر بوده به عبارتی در تربیت شهروندی: امنیت اجتماعی، آزادی و... تنها در سایه هم فکری و مشارکت گروهی تمام مردم میسر است,اما در سازمان یادگیرنده یادگیری گروهی مد نظر می باشد که دلیل عدم رابطه بین دو متغیر نیز می تواند همین امر باشد«در ایران(متاسفانه) مشارکت برای کار انفرادی بیشتر از گروهی است».بابه کارگیری اصل گفتمان، کارکنان یاد می گیرندکه چگونه الگوهای تعامل گروهی راکه موجب ارتقایاکاهش یادگیری می‌شوند، تشخیص دهند. گفتمان، تفکروارتباطات راترویج نموده واین اصل، توانایی سازمان رابرای بهره برداری از هوش جمعی رابهبودبخشد(زالی,۱۳۸۵).همچنین بطور کلی میزان مولفه های سازمان یادگیرنده در آموزش و پرورش(نمونه)مناسب و میزان متغیر تربیت شهروندی کم و نتایج تحلیل رگرسیون نیزحاکی از آن بود که عوامل فردی(β =۰/۳۴) و مولفه های سازمان یادگیرنده (β = ۰ /۳۷) توانایی پیش بینی تربیت شهروندی کارکنان(در حدود ۳۱ درصد) را به صورت کلی دارا هستند.تبین مهم برای این رابطه همچنان که بین شده این است که سازمان یادگیرنده و تربیت شهروندی هر دو بر "شهروند مفیدبودن(تابش,۱۳۹۱) و کارمند مفید بودن(قهرمانی,۱۳۸۳)» واقع هستند.

منابع فارسی

اخوان؛ پیمان، جعفری مصطفی (۱۳۸۵)، سازمان‌های یادگیرنده؛ ضرورت عصر دانایی، ماهنامه‌ی تدبیر، شماره‌ی ۱۶۹، ص ۲۱-۱۶.

ارسطو (۱۳۴۹). سیاست ، ترجمه حمید عنایت . تهران: شرکت سهامی کتابهای جیبی.

اکریل، جی . ال(۱۳۷۴). ارسطوی فیلسوف ، ترجمه علیرضا آزادی ،استاد راهنما دکتر غلامرضا اعوانی.

البدوی امیر، شفاعی رضا (۱۳۸۱)، مقدمه ای برراهکارهای ایجادسازمان یادگیرنده درایران. فصلنامه دانش مدیریت,۵۷:۱۹-۲۱-۲۲.

بی نا (۱۳۷۴). مهدویت و مدینه فاضله. پایگاه حوزه. شماره ۷۰ و ۷۱.

بی‌نا (۱۳۸۳)، مکالمات، مترجم: حسین کاظم‌زاده‌ی ایران‌شهر، تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ هفتم.

پاپاس، نیکلاس (۱۳۸۷). راهنمای جمهوری افلاطون. بهزاد سبزی. تهران: انتشارات حکمت.

پیرن مایکل (۱۳۸۱)، سازمان‌های یادگیرنده درعمل. (ترجمه لامعی ابوالفتح). موسسه فرهنگی انتشاراتی شاهدوایثارگران، دانشگاه علوم پزشکی ارومیه.

پیرن؛ مایکل، مالرونی؛ گریس (۱۳۸۱)، سازمان‌های یادگیرنده در عمل، (ترجمه: ابوالفتح لامعی)، ارومیه: انتشارات موسسه فرهنگی انتشاراتی شاهد و ایثارگران، چاپ دوم.

تابش، عبید، (۱۳۹۱)، بررسی و مقایسه مفاهیم تربیت شهروندی در بین جوانان دانشجو و غیر دانشجوی شهرستان بناب. دانشگاه پیام نور، گروه علوم اجتماعی، پایان نامه کارشناسی ارشد.

جمشیدی باندری ، مریم (۱۳۸۴).مقدمه و حواشی و ترجمه چهار مقاله از کتاب ارزیابیهای انتقادی، ارسطو بخش سیاست .استاد راهنما دکتر علی نقی باقر شاهی.استاد مشاور دکتر عبدالرزاق حسامی فر.

جهان دیده کاظم پور مهرداد (۱۳۸۱)، خلق سازمان‌های یادگیرنده. ماهنامه تدبیر,۱۲۵:۱۰۸.

رهنورد، فرج ا... (۱۳۷۸)، «یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده»، فصلنامه علمی –کاربردی مدیریت دولتی ، شماره ۴۳ .- تهران،مرکز آموزش مدیریت دولتی

سبحانی نژادمهدی، یوزباشی علی (۱۳۸۵)، سازمان یادگیرنده؛ مبانی نظری، الگوهای تحقیق وسجنش. تهران انتشارات: یسطرون.

سنگه پیتر (۱۳۸۲)، سازمان‌های یادگیرنده، مرتضی عماد، نشانی اینترنیتی

شرف خراسانی ، شرف الدین (۱۳۷۸) ، فلسفه ی اخلاق از دیدگاه ارسطو ، نشریه ی اطلاعات .

عسگری محمدرضا (۱۳۸۵)، سازمان یادگیرنده ویادگیری سازمانی. فصلنامه بصیرت,۳۷:۶۰-۶۱-۱۹۸-۱۹۹-۲۰۱-۲۰۲.

فتحی رقیه (۱۳۸۹), یادگیری سازمانی وسازمان یادگیرنده. ماهنامه کاروجامعه,۱۲۲:۳۹-۴۰-۴۴.
قهرمانی، محمد (۱۳۸۳). سازمان یادگیرنده: ثمره بی مانند قرن مدیریت، ماهنامه مدیریت دانش سازمانی، شماره اول.
گلقندشت ، علی اکبر (۱۳۸۰) ، شایسته سالاری در اندیشه ی افلاطون ، نشریه ی سیاست روز .
محبی، بهرام(۱۳۸۶) .فلسفه عملی و نظری از دیدگاه ارسطو (آموزگار ارسطو) .نشریه حزب الله.

منابع انگلیسی

Bagheri Somaye, Eslami Maryam, Asadi Fakhroldin, Aroufzad Shahram, Ban Sabri. (۲۰۱۳). Relationship between organizational learning and organizational performance among employees in physical education organizations. *European Journal of Experimental Biology*, ۳(۱):۵۴۰-۵۴۴.

Castaneda, Delio.Ignacio & Rios, manule Fernandez. (۲۰۰۷).From individual learning to organizational learning,Eleetronic jounal of knowledge management (Academic conferences LTD).pp. ۳۶۳-۳۷۲.

Celma, Danina. (۲۰۰۹).problems of developing educaioninstitutions as learning organizations in Lxatvia.

Ebrahimian Jolodar Seyyed Yaser.۲۰۱۲. The Relationship between Organizational Learning Capability and Job Satisfaction.*International Journal of Human Resource Studies.* ISSN ۲۱۶۲-۳۰۵۸, Vol. ۲, No.۱.

Lamsa T. (۲۰۰۸).Knowledge creation and organizational learning incommunities of practice: *an empirical analysis of a healthcare organization*. University of Oulu Thesis.PP.۱۰-۲۰.

Lemon (۲۰۰۳), M.c, Philosophy of history: a guide for students, New York: Rout ledge.

Phang,C.W.Kankanhalli,A.Caizuan,A. (۲۰۰۸).Investigating Organiztional learning ine Government projects: A multi-theoretic approach..*Journal of Strategic Information systems*, ۱۷, pp ۳۳-۱۲۳.