

بررسی وضعیت هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران بر اساس ویژگی‌های سازمان یادگیرنده

سید مسعود میرسمعی^۱

چکیده

ایده سازمان یادگیرنده توسط پیترسنگه^۲ ارائه شد. وی معتقد بود که سازمان‌ها در صورتی می‌توانند مزیت‌های خود را حفظ کنند که به صورت موجودیتی واحد و یک‌پارچه قادر به یادگیری سریع‌تر نسبت به رقبا باشند. او وجود و تحقق همزمان پنج رکن قابلیت‌های شخصی، آرمان مشترک، الگوهای ذهنی، یادگیری گروهی و تفکر نظام‌گرا را برای ایجاد سازمان‌های یادگیرنده لازم می‌داند.

این تحقیق در زمینه «بررسی وضعیت هنرستان‌های حسابداری دخترانه شهر تهران بر اساس ویژگی‌های سازمان یادگیرنده» بوده و در زمره تحقیق‌های توصیفی قرار دارد. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش کتاب‌خانه‌ای و پرسش‌نامه استفاده شده است. جامعه آماری شامل هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران بوده و نمونه (با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای) شامل ده واحد آموزشی حسابداری دخترانه شهر تهران که از هر واحد چهار معلم به طور تصادفی انتخاب شده‌اند. برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از نرم‌افزار آماری^۳ (آزمون کای اسکویر تک‌متغیره و آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه) استفاده گردیده است.

یافته‌های تحقیق نشان داد که در هنرستان‌ها (از دیدگاه معلمان) چهار اصل اول سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های شخصی، آرمان مشترک، الگوهای ذهنی و یادگیری گروهی) دارای وضعیت مطلوب است. اما اصل پنجم (تفکر نظام‌گرا) که به عهده مسئولان واحدهای آموزشی قرار دارد تا آن را برای معلمان ترویج دهند، وجود ندارد. طبق نظریه پیترسنگه، زمانی یک سازمان را می‌توان سازمان یادگیرنده نامید که پنج اصل سازمان یادگیرنده هم‌زمان با هم تحقق یابند. از آن‌جایی که در هنرستان‌های حسابداری دخترانه شهر تهران تنها چهار اصل به طور هم‌زمان تحقق یافته، لذا هنرستان‌های حسابداری شهر تهران را نمی‌توان سازمان یادگیرنده نامید.

واژه‌های کلیدی: سازمان یادگیرنده، قابلیت‌های شخصی، آرمان مشترک، الگوهای ذهنی، یادگیری گروهی و تفکر نظام‌گرا

۱- نویسنده عضو هیات علمی دانشکده دکتر شریعتی MasoudMirsamii@Yahoo.com

۲- استاد انستیتو تکنولوژی ماساچوست در آمریکا در سال ۱۹۹۰ میلادی

مقدمه

یکی از بحث‌های جدید مدیریت این است که سازمان‌ها باید به طور دائم در حال یادگیری باشند و سازمان یادگیرنده سازمانی است که افراد آن در جریان یافته‌های جدید علم مدیریت قرار گیرند و پذیرفته باشند که امروزه سازمانی موفق است که کارکنان آن در جهت افزایش سطح دانش، بینش، آگاهی و نوآوری خود کوشا باشند. در دهه‌های اخیر، سازمان‌ها با تحولات شدید محیطی روبه‌رو شدند و برای حل مشکل، به یادگیری روی آوردند. از آنجایی که سرعت یادگیری در سازمان باید بیش از سرعت تغییرهای محیطی باشد، مفهوم یادگیری مورد توجه قرار گرفت. در واقع براساس دیدگاه‌های جدید در مدیریت، مدیر یک مربی است. وظیفه مدیر ایجاد انگیزه و تجهیز کردن افراد است تا با شکوفاشدن توانایی‌های بالقوه و پرورش آن‌ها، کارهای فوق‌العاده انجام گیرد.

بیان مسأله

پیتر سنگه اصول مشخصی را در قالب پنج اصل، توسعه قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری گروهی و تفکر نظام‌گرا مطرح کرد و زمینه‌های اجرایی ایجاد این سازمان‌ها را فراهم آورد. (پیتر سنگه، ۱۹۹۰) ارائه این نظریه، فصل جدیدی در حیات فردی و سازمانی ایجاد کرده و نگاهی تازه به انسان و جلوه‌هایی از انسان فردا داده است. شکوفایی انسان (انسان یادگیرنده) با سرنوشت نظام‌های

آموزشی و واحدهای آموزشی پیوندی عمیق دارد. واحدهای آموزشی دریافته‌اند در انجام دادن مسئولیت‌های اساسی، استفاده از راه-کارهای سنتی و مبتنی بر فرض ثبات پایداری پدیده‌ها، آنان را یاری نخواهد کرد. دنیای جدید با تحول در حوزه‌های گوناگون، نیازمند واحدهای آموزشی، هم‌شأن خویش و خواهان تغییر در آموزش سنتی و شیوه‌های مدیریتی است و همه این‌ها مستلزم ایجاد واحدهای آموزشی یادگیرنده می‌باشد.

سازمان یادگیرنده^۱

سازمان یادگیرنده جایی است که افراد به طور مستمر توانایی‌های خود را برای خلق نتایجی که طالب آن هستند افزایش می‌دهند. محلی که الگوهای جدید و گسترده تفکر پرورش می‌یابند، اندیشه‌های جمعی ترویج می‌شوند و افراد به طور پیوسته چگونگی آموختن را به اتفاق می‌آموزند (سنگه، ۱۹۹۰). در این تحقیق منظور از سازمان یادگیرنده هنرستان می‌باشد.

سیر تکامل سازمان‌های یادگیرنده

مقصود از توانایی یادگیری در یک سازمان یادگیرنده، تقویت ظرفیت افراد آن است که بتوانند کارهایی را انجام دهند که پیش از آن قادر به انجام آن‌ها نبودند که این امر، در سایه انجام کارهای مستقل، تجربه‌آموزی و با آزمون و خطا حاصل می‌شود. در سازمان‌های سنتی،

^۱-Learning Organization

توسعه قابلیت‌های فردی^۱

توسعه قابلیت‌های فردی عبارت است از نظامی که طی آن فرد به صورت مستمر دیدگاه‌های شخصی خود را عمق داده، انرژی و توان خود را متمرکز می‌نماید و صبر و بردباری خود را گسترش می‌دهد (سنگه، ۱۹۹۰). منظور از توسعه قابلیت‌های فردی افزایش دانش، خلاقیت و نوآوری، نهادینه کردن انجام وظایف، افزایش مهارت‌های فردی و تلاش برای رسیدن به اهداف شخصی می‌باشد.

آرمان مشترک^۲

آرمان مشترک، ایده‌ای است که همواره الهام‌بخش سازمان‌ها در زمینه رهبری بوده است، به عبارت دیگر ظرفیت ایجاد یک تصویر و آرمان مشترک از آینده‌ای است که به دنبال آن هستیم (سنگه، ۱۹۹۰). آرمان مشترک تصویری است که در یک سازمان و نزد گروهی از انسان‌ها به وجود می‌آید. افراد احساس مشترکی از آرزویی مشترک به وجود می‌آورند و در کل سازمان خود، آن را انتشار، و با استفاده از این عمل مشترک، فعالیت‌های خود را شکل می‌دهند.

الگوهای ذهنی^۳

الگوهای ذهنی، برداشت‌هایی هستند که بر درک ما از دنیا و نحوه عمل ما در مقابل آن اثر می‌گذارند (سنگه، ۱۹۹۰). الگوهای ذهنی در

مدیریت ارشد، مسئول هدایت و تشخیص استراتژی سازمان بود و مسئولیت اندیشیدن و عمل کردن برای کل سازمان را به عهده داشت. کارکنان تنها نقش عوامل تولید را ایفا می‌کردند. چنین سازمانی به طور کامل عمودی بوده و کارکنان از آزادی عمل کمی برخوردارند و به صورت وظیفه‌ای عمل می‌کنند. در یک «سازمان افقی» به کارکنان اختیار بیشتری داده شده و ساختار سازمانی از حالت وظیفه‌ای بیرون آمده و کار حول فرآیندها، دنبال می‌شود. در چنین سازمانی افراد می‌توانند درباره روش‌های جدید انجام کار فکر کنند و برای انجام کارها طرح‌های نوین ارائه دهند، نیازهای جدید مشتریان را شناسایی و در راستای تأمین آنها اقدام کنند. در سازمان‌های یادگیرنده، از ساختار عمودی و رسمی خبری نیست. در چنین سازمانی، ساختار اصلی به وسیله تیم‌هایی از کارکنان تعیین می‌شود تا محصولات و خدمات مطابق سلیقه مشتری تولید و عرضه شوند و درحین انجام کار، هرگاه صلاح دانستند تغییرهایی را ایجاد کنند. (اخوان و جعفری، ۱۳۸۵).

اصول سازمان یادگیرنده

اجزای تشکیل‌دهنده سازمان یادگیرنده شامل پنج اصل تسلط فردی، آرمان مشترک، الگوهای ذهنی، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی می‌باشد.

^۱Personal Mastery

^۲Shared Vision

^۳Mental Models

تحقیقات متعددی در زمینه سازمان یادگیرنده و آموزش و پرورش انجام شده است. شفافی (۱۳۸۰) با پژوهشی در زمینه موانع ایجاد سازمان یادگیرنده موانع آغاز حرکت به سوی سازمان یادگیرنده را بررسی و چهار مانع اصلی را عنوان می‌کند. قدمگاهی (۱۳۸۴) بر پایه تئوری پیتز سنگه به بررسی میزان یادگیرنده بودن مدارس مقاطع سه‌گانه تحصیلی مشهد پرداخته است و به این نتیجه می‌رسد که مدارس سه‌گانه مشهد فاصله زیادی با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده دارند. محمود-زاده (۱۳۸۴) به بررسی میزان آمادگی سازمان‌های آموزش و پرورش استان‌های کشور برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده پرداخته است و به این نکته اشاره کرده است که سازمان‌های آموزش و پرورش کشور تا حدی آمادگی لازم را برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده را دارند.

اهمیت و ضرورت تحقیق

در دنیای امروز پیشرفت صنعت و تکنولوژی، محصول مجموعه‌ای از علوم، به خصوص علوم فنی و کاربردی است. پیشرفت‌های پرشتاب در همه رشته‌های فنی و صنعتی در دهه‌های اخیر، خطوط اساسی تمدن کنونی را تعیین کرده است. اگر قرار باشد از تکنولوژی به درستی و در جهت رفاه افراد جامعه، حداکثر بهره را ببریم، لازم است پایه‌های این دگرگونی‌ها، در آموزش فنی و حرفه‌ای نیز به پیشرفت‌هایی دست یابیم.

واقع‌تعمیم‌های ساده‌ای هستند و همان‌طور که می‌توانند در جهت منفی باشند گاه می‌توانند در جهت مثبت بوده و منجر به ایجاد انگیزه و تلاش برای رسیدن به هدف شوند؛ الگوهای ذهنی امکان پرسش‌گری، مهارت برخورد با تعارض و اعتقاد به تنوع دیدگاه‌ها را فراهم می‌آورند.

یادگیری گروهی^۱

ایجاد توانایی برای اعضای تیم که پیش‌فرض‌ها را کنار بگذارند و وارد مرحله تکلم مشترک شوند و به صورت گروهی یادگیری را آغاز کنند (سنگه، ۱۹۹۰). یادگیری فرآیند دریافت و پرداخت اطلاعات و استفاده بهینه از آن می‌باشد که اگر از طریق جمعی صورت گیرد سرعت یادگیری بالا می‌رود و افراد ناتوان نیز در یادگیری تواناتر می‌شوند.

تفکر نظام‌گرا^۲

تفکر نظام‌گرا نظمی است که سایر قواعد را یکپارچه ساخته و آن‌ها را در ساختاری هماهنگ از مبانی نظری و عملی ترکیب می‌کند (سنگه، ۱۹۹۰). در واقع تفکر نظام‌گرا یک نوع تفکر کلی‌نگری است و به جای این که مشکلات را به بخش‌های کوچکتر تقسیم کرده و هر بخش را جداگانه مورد بررسی قرار دهد کل مشکل و یا مسأله را در نظر می‌گیرد.

پیشینه تحقیق

^۱Team Learning

^۲-System Thinking

۲. هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر الگوهای ذهنی دارای وضعیت مطلوب می‌باشند.
۳. هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر آرمان مشترک دارای وضعیت مطلوب می‌باشند.
۴. هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر یادگیری گروهی دارای وضعیت مطلوب می‌باشند.
۵. در میان مسئولان هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران تفکر نظام‌گرا وجود دارد.

روش تحقیق

تحقیق توصیفی شامل جمع‌آوری اطلاعات برای آزمون فرضیه یا پاسخ به سؤال‌های مربوط به وضعیت فعلی موضوع را تعیین و گزارش می‌کند. اطلاعات توصیفی از طریق پرسش‌نامه، مصاحبه، یا مشاهده جمع‌آوری می‌شوند. این تحقیق در مقام بیان و توصیف سازمان یادگیرنده و میزان مطلوبیت ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در هنرستان‌های حسابداری دخترانه شهر تهران برمی‌آید، فرضیه‌های این پژوهش نیز جهت‌گیری اطلاعات مورد نیاز را مشخص می‌نماید.

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری تحقیق شامل هنرستان‌های حسابداری دخترانه شهر تهران می‌باشد. (۷۷ هنرستان) نمونه با بهره‌گیری از روش خوشه‌ای

برای رسیدن به این پیشرفت‌ها، آموزش فنی و حرفه‌ای نیازمند واحدهای آموزشی هم‌شان خویش و خواهان تغییر در آموزش سنتی و شیوه‌های مدیریتی است. ایده سازمان یادگیرنده یکی از مفیدترین ایده‌ها در جهت حفظ وضع موجود و بهبود سازمان در جهت رسیدن به شرایط مطلوب، در محیط در حال تغییر است.

اهداف تحقیق

تأسیس دانشگاه‌ها و مدارس فنی و حرفه‌ای در ایران نخستین و جدیدترین گامی است که در جهت رفع نیازهای جدید ناشی از توسعه اجتماعی - اقتصادی جامعه صورت گرفته است. سیر شتابان تحول‌های تکنولوژیک و گسترش ارتباطات، لزوم تغییر و هماهنگی‌های جدید را در شیوه‌های مدیریت و برنامه‌ریزی آموزش فنی و حرفه‌ای مطرح کرده است که بدون توجه به آن‌ها نمی‌توان از عهده حل بسیاری از مسأله‌ها و بحران‌های جهان امروز برآمد. این تحقیق به دنبال آنست که وضعیت هنرستان‌های حسابداری دخترانه شهر تهران از نظر ویژگی‌های سازمان یادگیرنده بررسی نماید.

فرضیه‌های تحقیق

پنج فرضیه برای این تحقیق به شرح زیر تدوین شده است:

۱. هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر توسعه قابلیت‌های فردی دارای وضعیت مطلوب می‌باشند.

و تحلیل از نرم‌افزار آماری استفاده گردید. درجه‌بندی پاسخ‌های پرسش‌نامه خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد بوده است. در آزمون فرضیه‌های ۱ تا ۵ از آزمون کای اسکور و در بررسی ارتباط بین تحصیلات، سابقه کاری و رشته تحصیلی پاسخ‌گویان با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده از آزمون F استفاده شده است.

توصیف داده‌ها

تحصیلات پاسخ‌گویان

ترکیب پاسخ‌دهندگان شامل ۷/۵ درصد فوق لیسانس، ۸۰ درصد لیسانس و ۱۲/۵ درصد فوق دیپلم بوده که افراد دارای مدرک لیسانس، بیش‌تر پاسخ‌گویان را تشکیل می‌دهند.

چند مرحله‌ای انتخاب شده است. حجم نمونه این تحقیق، ده هنرستان حسابداری شهر تهران بوده و از هر هنرستان ۴ معلم بطور تصادفی انتخاب شده است.

روش جمع‌آوری اطلاعات

برای جمع‌آوری اطلاعات و آگاهی از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، از روش کتاب-خانه‌ای و برای بررسی وضعیت هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از پرسش‌نامه و مصاحبه با مدیران هنرستان استفاده شده است. پرسش‌نامه این تحقیق شامل ۲۵ سؤال است که هر ۵ سؤال مربوط به یک فرضیه تحقیق بوده است.

پایایی پرسش‌نامه

برای تعیین میزان قابلیت اعتماد و پایایی از ضریب آلفای کرانباخ استفاده شده است. اگر آلفای کرانباخ بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار می‌باشد. آلفای کرانباخ محاسبه شده ۸۲ درصد بوده (جدول زیر) که بیانگر آن است سؤال‌های پرسش‌نامه از قابلیت اعتماد پایایی بالایی برخوردار است.

| آزمون آلفای کرانباخ | |
|---------------------|------------------------|
| 25 | تعداد سؤالات پرسش‌نامه |
| 0/824 | آلفای کرانباخ |

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

پس از توزیع پرسش‌نامه‌ها (در طراحی گزینه‌های پرسش‌نامه از طیف لیکرت استفاده شد) و دریافت و دسته‌بندی آنها، برای تجزیه

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب تحصیلات

| شرح | فوق دیپلم | لیسانس | فوق لیسانس | جمع |
|--------------|-----------|--------|------------|-----|
| فراوانی مطلق | ۵ | ۳۲ | ۳ | ۴۰ |
| درصد | ۱۲/۵ | ۸۰ | ۷/۵ | ۱۰۰ |

سابقه کاری پاسخ‌گویان ۱۵ درصد نیز بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۱۲/۵ درصد

سابقه کاری ۴۲/۵ درصد از پاسخ‌دهندگان بالای ۱۶ سال می‌باشد. کمتر از ۵ سال، ۳۰ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال،

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب سابقه کاری

| شرح | کمتر از ۵ سال | بین ۶ تا ۱۰ سال | بین ۱۱ تا ۱۵ سال | بالای ۱۶ سال | جمع |
|--------------|---------------|-----------------|------------------|--------------|-----|
| فراوانی مطلق | ۱۷ | ۱۲ | ۶ | ۵ | ۴۰ |
| درصد | ۴۲/۵ | ۳۰ | ۱۵ | ۱۲/۵ | ۱۰۰ |

رشته تحصیلی پاسخ‌گویان ۲۰ درصد کامپیوتر و ۱۵ درصد مدیریت و

اطلاعات نشان می‌دهد که رشته تحصیلی ۴۷/۵ درصد از پاسخ‌گویان حسابداری و ۱۷/۵ درصد سایر رشته‌ها بوده است.

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخ‌گویان بر حسب رشته تحصیلی

| شرح | حسابداری | کامپیوتر | مدیریت | سایر | جمع |
|---------|----------|----------|--------|------|-----|
| فراوانی | ۱۹ | ۸ | ۶ | ۷ | ۴۰ |
| درصد | ۴۷/۵ | ۲۰ | ۱۵ | ۱۷/۵ | ۱۰۰ |

نظر پاسخ‌گویان در خصوص متغیرهای

توسعه قابلیت‌های فردی

جدول زیر توزیع فراوانی نظر پاسخ‌گویان در

ارتباط با متغیر توسعه قابلیت‌های فردی می-

باشد.

جدول ۴- توزیع فراوانی نظر پاسخ‌گویان در خصوص متغیرهای توسعه قابلیت‌های فردی

| جمع | بی‌جواب | پاسخ‌ها | | | | | متغیر | |
|-----|---------|-----------|------|-------|------|---------|---------|--|
| | | خیلی زیاد | زیاد | متوسط | کم | خیلی کم | | |
| ۴۰ | ۳ | ۰ | ۱۵ | ۱۹ | ۳ | ۰ | فراوانی | میزان موفقیت هنرستان در نهادینه کردن وظایف معلمان |
| ۱۰۰ | ۷/۵ | ۰ | ۳۷/۵ | ۴۷/۵ | ۷/۵ | ۰ | درصد | |
| ۴۰ | | ۲ | ۸ | ۲۲ | ۴ | ۴ | فراوانی | میزان موفقیت هنرستان در جهت فراهم آوردن امکانات لازم برای رسیدن به اهداف فردی معلمان |
| ۱۰۰ | | ۵ | ۲۰ | ۵۵ | ۱۰ | ۱۰ | درصد | |
| ۴۰ | ۱ | ۰ | ۸ | ۲۴ | ۶ | ۱ | فراوانی | میزان موفقیت هنرستان در جهت ایجاد خلاقیت و نوآوری |
| ۱۰۰ | ۱/۵ | ۰ | ۲۰ | ۶۰ | ۱۵ | ۲/۵ | درصد | |
| ۴۰ | ۱ | ۱۲ | ۱۹ | ۶ | ۲ | ۰ | فراوانی | میزان موفقیت معلمان در توسعه مهارت‌های فردی |
| ۱۰۰ | ۲/۵ | ۳۰ | ۴۷/۵ | ۱۵ | ۵ | ۰ | درصد | |
| ۴۰ | ۰ | ۳ | ۷ | ۱۸ | ۹ | ۳ | فراوانی | میزان موفقیت هنرستان برای فراهم آوردن امکانات لازم برای کسب دانش روز معلمان |
| ۱۰۰ | ۰ | ۷/۵ | ۱۷/۵ | ۴۵ | ۲۲/۵ | ۷/۵ | درصد | |

نظر پاسخ‌گویان در خصوص متغیرهای
الگوهای ذهنی

جدول زیر، نظر پاسخ‌دهندگان را درباره متغیرهای الگوهای ذهنی نشان می‌دهد.

جدول ۵- توزیع فراوانی نظر پاسخ‌گویان در خصوص متغیرهای الگوهای ذهنی

| جمع | بی‌جواب | پاسخ‌ها | | | | | متغیر | |
|-----|---------|-----------|------|-------|-----|---------|---------|--|
| | | خیلی زیاد | زیاد | متوسط | کم | خیلی کم | | |
| ۴۰ | ۰ | ۷ | ۲۹ | ۲ | ۲ | ۰ | فراوانی | میزان تغییر در روش کار بر اساس نظر دیگران |
| ۱۰۰ | ۰ | ۱۷/۵ | ۷۲/۵ | ۵ | ۵ | ۰ | درصد | |
| ۴۰ | ۱ | ۳ | ۲۳ | ۸ | ۴ | ۱ | فراوانی | میزان برخورد معلمان در ارتباط با پافشاری و تعصب بی‌مورد بر آموخته‌های قبلی |
| ۱۰۰ | ۲/۵ | ۷/۵ | ۵۷/۵ | ۲۰ | ۱۰ | ۲/۵ | درصد | |
| ۴۰ | ۱ | ۱ | ۲۵ | ۱۲ | ۱ | ۰ | فراوانی | میزان نقدپذیری معلمان در هنرستان |
| ۱۰۰ | ۲/۵ | ۲/۵ | ۶۲/۵ | ۳۰ | ۲/۵ | ۰ | درصد | |
| ۴۰ | ۱ | ۲ | ۱۳ | ۲۰ | ۲ | ۲ | فراوانی | میزان برخورد منطقی با مسائل |
| ۱۰۰ | ۲/۵ | ۵ | ۳۲/۵ | ۵۰ | ۵ | ۵ | درصد | |
| ۴۰ | ۰ | ۱۰ | ۲۲ | ۸ | ۰ | ۰ | فراوانی | میزان اعتقاد معلمان به وجود راه‌های بهتر برای انجام وظایف |
| ۱۰۰ | ۰ | ۲۵ | ۵۵ | ۲۰ | ۰ | ۰ | درصد | |

نظر پاسخ‌گویان در خصوص متغیرهای
آرمان مشترک

جدول زیر توزیع فراوانی نظر پاسخ‌گویان در
ارتباط با متغیرهای آرمان مشترک می‌باشد.

جدول ۶ - توزیع فراوانی نظر پاسخ‌گویان در خصوص متغیرهای آرمان مشترک

| جمع | بی‌جواب | پاسخ‌ها | | | | | متغیر | |
|-----|---------|-----------|------|-------|------|---------|---------|---|
| | | خیلی زیاد | زیاد | متوسط | کم | خیلی کم | | |
| ۴۰ | ۰ | ۰ | ۲۰ | ۱۶ | ۲ | ۲ | فراوانی | میزان وجود چشم‌انداز مشترک در میان معلمان |
| ۱۰۰ | ۰ | ۰ | ۵۰ | ۴۰ | ۵ | ۵ | درصد | |
| ۴۰ | ۲ | ۲ | ۱۹ | ۱۶ | ۱ | ۰ | فراوانی | میزان پای‌بندی معلمان به چشم- انداز تعریف‌شده توسط هنرستان |
| ۱۰۰ | ۵ | ۵ | ۴۷/۵ | ۴۰ | ۲/۵ | ۰ | درصد | |
| ۴۰ | ۱ | ۰ | ۱۳ | ۱۵ | ۸ | ۳ | فراوانی | میزان مشارکت معلمان در تعیین چشم‌انداز هنرستان |
| ۱۰۰ | ۲/۵ | ۰ | ۳۲/۵ | ۳۷/۵ | ۲۰ | ۷/۵ | درصد | |
| ۴۰ | ۰ | ۰ | ۱۹ | ۱۴ | ۵ | ۲ | فراوانی | میزان هم‌سوایی بین اهداف فردی معلمان و چشم‌انداز هنرستان |
| ۱۰۰ | ۰ | ۰ | ۴۷/۵ | ۳۵ | ۱۲/۵ | ۵ | درصد | |
| ۴۰ | ۱ | ۰ | ۱۳ | ۲۰ | ۳ | ۳ | فراوانی | میزان وضوح چشم‌انداز هنرستان برای معلمان |
| ۱۰۰ | ۲/۵ | ۰ | ۳۲/۵ | ۵۰ | ۷/۵ | ۷/۵ | درصد | |

نظر پاسخ‌گویان در خصوص متغیرهای
یادگیری گروهی

جدول زیر توزیع فراوانی نظر پاسخ‌گویان در
ارتباط با متغیرهای یادگیری گروهی می‌باشد.

جدول ۷ - توزیع فراوانی نظر پاسخ‌گویان در خصوص متغیرهای یادگیری گروهی

| جمع | بی‌جواب | پاسخ‌ها | | | | | متغیر | |
|-----|---------|-----------|------|-------|------|---------|---------|---|
| | | خیلی زیاد | زیاد | متوسط | کم | خیلی کم | | |
| ۴۰ | ۳ | ۲ | ۱۸ | ۱۵ | ۲ | ۰ | فراوانی | میزان گفتگو و مباحثه معلمان در باره مسائل کاری |
| ۱۰۰ | ۷/۵ | ۵ | ۴۵ | ۳۷/۵ | ۵ | ۰ | درصد | |
| ۴۰ | ۱ | ۵ | ۲۹ | ۴ | ۱ | ۰ | فراوانی | میزان در اختیار قرار دادن تجربیات به همکاران |
| ۱۰۰ | ۲/۵ | ۱۲/۵ | ۷۲/۵ | ۱۰ | ۲/۵ | ۰ | درصد | |
| ۴۰ | ۰ | ۴ | ۱۵ | ۱۳ | ۷ | ۱ | فراوانی | میزان بازنگری عملکرد معلمان در هنرستان |
| ۱۰۰ | ۰ | ۱۰ | ۳۷/۵ | ۳۲/۵ | ۱۷/۵ | ۲/۵ | درصد | |
| ۴۰ | ۰ | ۴ | ۲۵ | ۷ | ۴ | ۰ | فراوانی | میزان تمهد معلمان به تصمیم گیری جمعی |
| ۱۰۰ | ۰ | ۱۰ | ۶۲/۵ | ۱۷/۵ | ۱۰ | ۰ | درصد | |
| ۴۰ | ۱ | ۱ | ۱۱ | ۱۷ | ۹ | ۱ | فراوانی | میزان توجه هنرستان به آموزش- های تیمی |
| ۱۰۰ | ۲/۵ | ۲/۵ | ۲۷/۵ | ۴۲/۵ | ۲۲/۵ | ۲/۵ | درصد | |

نظر پاسخ‌گویان در خصوص متغیرهای **تفکر نظام‌گرا**
جدول زیر توزیع فراوانی نظر پاسخ‌گویان در
ارتباط با متغیر تفکر نظام‌گرا می‌باشد.

جدول ۸ - توزیع فراوانی نظر پاسخ‌گویان در خصوص متغیرهای تفکر نظام‌گرا

| جمع | بی‌جواب | پاسخ‌ها | | | | | متغیر | |
|-----|---------|-----------|------|-------|------|---------|---------|--|
| | | خیلی زیاد | زیاد | متوسط | کم | خیلی کم | | |
| ۴۰ | ۰ | ۰ | ۱۴ | ۱۵ | ۱۰ | ۱ | فراوانی | میزان استفاده مسئولان هنرستان از تفکر نظام‌گرا |
| ۱۰۰ | ۰ | ۰ | ۳۵ | ۳۷/۵ | ۲۵ | ۲/۵ | درصد | |
| ۴۰ | ۳ | ۰ | ۱۶ | ۱۵ | ۴ | ۲ | فراوانی | میزان توجه مسئولان هنرستان به تصمیم‌هایشان بر معلمان |
| ۱۰۰ | ۷/۵ | ۰ | ۴۰ | ۳۷/۵ | ۱۰ | ۵ | درصد | |
| ۴۰ | ۱ | ۵ | ۱۸ | ۱۳ | ۱ | ۲ | فراوانی | میزان توجه مسئولان هنرستان به تأثیر فعالیت‌هایشان بر جامعه |
| ۱۰۰ | ۲/۵ | ۱۲/۵ | ۴۵ | ۳۲/۵ | ۲/۵ | ۵ | درصد | |
| ۴۰ | ۱ | ۰ | ۱۹ | ۱۲ | ۵ | ۳ | فراوانی | میزان توجه مسئولان به علل مشکل به جای عوارض آن |
| ۱۰۰ | ۲/۵ | ۰ | ۴۷/۵ | ۳۰ | ۱۲/۵ | ۷/۵ | درصد | |
| ۴۰ | ۴ | ۰ | ۱۳ | ۱۰ | ۹ | ۴ | فراوانی | میزان توجه مسئولان هنرستان به تغییرهای محیط خارج از هنرستان بر هنرستان |
| ۱۰۰ | ۱۰ | ۰ | ۳۲/۵ | ۲۵ | ۲۲/۵ | ۱۰ | درصد | |

تحلیل داده‌ها

آزمون فرضیه اول

نشان داد که هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر توسعه قابلیت‌های فردی دارای وضعیت مطلوب می‌باشند.

در این آزمون، فرض H_0 و H_1 عبارتست از:
 H_1 : هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر توسعه قابلیت‌های فردی دارای وضعیت مطلوب می‌باشند.

H_0 : هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر توسعه قابلیت‌های فردی دارای وضعیت مطلوب نمی‌باشند.

نتیجه آزمون نشان داد که با توجه به مقدار X^2 (۷/۵۵۰) با درجه آزادی ۲ و با آلفای (۰/۰۲۳) که از آلفای ۰/۰۵ کمتر است فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. بطوری‌که نتیجه آزمون

جدول ۹ - نتایج آزمون ناپارامتری کای اسکویر تک متغیره برای آزمون فرضیه اول

| مقادیر | فراوانی مشاهده شده | فراوانی مورد انتظار | باقیمانده |
|------------|--------------------|---------------------|-----------------------|
| کم | ۷ | ۱۳/۳ | -۶/۳ |
| متوسط | ۲۱ | ۱۳/۳ | ۷/۷ |
| زیاد | ۱۲ | ۱۳/۳ | -۱/۳ |
| جمع | ۴۰ | | |
| sig: ۰/۰۲۳ | | Df:2 | X ² :7/550 |

آزمون فرضیه دوم

در این آزمون، فرض H_0 و H_1 عبارت است از:
 H_1 : هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر الگوهای ذهنی دارای وضعیت مطلوب می‌باشند.
 H_0 : هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر الگوهای ذهنی دارای وضعیت مطلوب نمی‌باشند.

نتیجه آزمون نشان داد که با توجه به مقدار X^2 (۵۲/۸۵) با درجه آزادی 2 و با آلفای (۰/۰۱) که از آلفای (۰/۰۵) کمتر است فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. بطوری که نتیجه آزمون نشان داد که هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر الگوهای ذهنی دارای وضعیت مطلوب می‌باشند.

جدول ۱۰ - نتایج آزمون ناپارامتری کای اسکویر تک متغیره برای آزمون فرضیه دوم

| مقادیر | فراوانی مشاهده شده | فراوانی مورد انتظار | باقیمانده |
|----------|--------------------|---------------------|-----------------------|
| کم | ۳ | ۱۳/۳ | -۱۰/۳ |
| متوسط | ۳۵ | ۱۳/۳ | ۲۱/۷ |
| زیاد | ۲ | ۱۳/۳ | -۱۱/۳ |
| جمع | ۴۰ | | |
| Sig:0/01 | | Df:2 | X ² :52/85 |

آزمون فرضیه سوم

در این آزمون، فرض H_0 و H_1 عبارت است از:
 H_1 : هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر آرمان مشترک دارای وضعیت مطلوب می‌باشند.

H_0 : هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر آرمان مشترک دارای وضعیت مطلوب نمی‌باشند.
نتیجه آزمون نشان داد که با توجه به مقدار X^2 (۲۱/۸۰) با درجه آزادی 2 و با آلفای

(۰/۰۱) که از آلفای (۰/۰۵) فرضیه تحقیق مورد تأیید قرار می‌گیرد. بطوری‌که نتیجه آزمون نشان داد که هنرستان‌های دخترانه حسابداری

شهر تهران از نظر آرمان مشترک دارای وضعیت مطلوب می‌باشند.

جدول ۱۱ - نتایج آزمون ناپارامتری کای اسکویر تک متغیره برای آزمون فرضیه سوم

| مقادیر | فراوانی مشاهده شده | فراوانی مورد انتظار | باقیمانده |
|--------|--------------------|---------------------|-----------------------|
| کم | ۲ | ۱۳/۳ | -۱۱/۳ |
| متوسط | ۱۲ | ۱۳/۳ | -۱/۳ |
| زیاد | ۲۶ | ۱۳/۳ | ۱۲/۷ |
| جمع | ۴۰ | | |
| | Sig:0/012 | Df:2 | X ² :21/80 |

آزمون فرضیه چهارم

فرض H₀ و H₁ این آزمون عبارتست از:

H₁: هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر یادگیری گروهی دارای وضعیت مطلوب می‌باشند.

H₀: هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر یادگیری گروهی دارای وضعیت مطلوب نمی‌باشند.

نتایج نشان داد که با توجه به مقدار X² (۳۲/۶۰) با درجه آزادی 2 و با آلفای ۰/۰۱ که از آلفای ۰/۰۵ کمتر است فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد. این نتیجه دال بر تأیید فرض H₁ و درعوض عدم تأیید فرض H₀ است. به عبارتی هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از نظر یادگیری گروهی دارای وضعیت مطلوب می‌باشند.

جدول ۱۲ - نتایج آزمون ناپارامتری کای اسکویر تک متغیره برای آزمون فرضیه چهارم

| مقادیر | فراوانی مشاهده شده | فراوانی مورد انتظار | باقیمانده |
|--------|--------------------|---------------------|-----------------------|
| کم | ۲ | ۱۳/۳ | -۱۱/۳ |
| متوسط | ۸ | ۱۳/۳ | -۵/۳ |
| زیاد | ۳۰ | ۱۳/۳ | ۱۶/۷ |
| جمع | ۴۰ | | |
| | Sig:0/01 | Df:2 | X ² :32/60 |

آزمون فرضیه پنجم

در این آزمون، فرض H₀ و H₁ عبارتست از:

H₁: در میان مسئولان هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران تفکر نظام‌گرا وجود دارد.

H₀: در میان مسئولان هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران تفکر نظام‌گرا وجود ندارد.

براساس نتایج آزمون، با توجه به مقدار X² (۱/۴۰) با درجه آزادی 2 و با آلفای ۰/۴۹ از آلفای ۰/۰۵ بزرگ‌تر است فرضیه تحقیق مورد

تأیید قرار نمی‌گیرد. این نتیجه دال بر رد فرض H_1 و در عوض تأیید فرض H_0 است. بطوری- که نتیجه آزمون نشان داد که در میان مسئولان هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از تفکر نظام‌گرا وجود ندارد.

جدول ۱۳- نتایج آزمون ناپارامتری کای اسکویر تک متغیره برای آزمون فرضیه پنجم

| مقادیر | فراوانی مشاهده شده | فراوانی مورد انتظار | باقیمانده |
|--------|--------------------|---------------------|------------|
| کم | ۱۰ | ۱۳/۳ | -۳/۳ |
| متوسط | ۱۴ | ۱۳/۳ | ۰/۷ |
| زیاد | ۱۶ | ۱۳/۳ | ۲/۷ |
| جمع | ۴۰ | | |
| | Sig:0/49 | Df:2 | $X^2:1/40$ |

H_1 : تفاوت معناداری برحسب میزان تحصیلات پاسخ‌گویان در خصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده وجود دارد.

H_0 : تفاوت معناداری برحسب میزان تحصیلات پاسخ‌گویان در خصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده وجود ندارد.

آزمون فرضیه موردنظر، نشان داد که از حیث آماری، با اطمینان ۰/۹۵ و سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ تفاوت معنی‌داری بین میزان تحصیلات پاسخ‌گویان در خصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده وجود دارد ($F=۴/۳۴$). از این رو، فرض H_1 تحقیق مبنی بر تفاوت ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در بین میزان تحصیلات پاسخ‌گویان تأیید شده و در مقابل فرض H_0 تحقیق مبنی بر عدم تفاوت ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در بین میزان تحصیلات پاسخ‌گویان

آزمون F: تفاوت معناداری برحسب میزان تحصیلات پاسخ‌گویان در خصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده وجود دارد.

در این مطالعه جهت بررسی مقایسه میزان تحصیلات در خصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، از تحلیل واریانس یک‌طرفه (آزمون F) استفاده شده است. در اجرای این آزمون، میزان تحصیلات به عنوان گروه (متغیر عامل) و ویژگی‌های سازمان یادگیرنده نیز به عنوان متغیر وابسته انتخاب شده‌اند. در زیر به تفکیک به شرح نتایج حاصل از این آزمون پرداخته می‌شود:

به منظور اجرای آزمون F تفاوت ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برحسب میزان تحصیلات، ابتدا دو فرض H_0 و H_1 به شرح زیر تنظیم شدند:

رد می‌شود. جدول زیر مؤید چنین نتیجه‌ای است:

جدول ۱۵- نتایج آزمون F مقایسه میزان تحصیلات پاسخ‌گویان برحسب ویژگی‌های سازمان یادگیرنده

| متغیر | گروه‌ها | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | مقدار F | sig |
|----------------------------|------------|--------------|------------|----------------|---------|------|
| ویژگی‌های سازمان یادگیرنده | میان گروهی | ۸۶۱/۷۰۰ | ۲ | ۴۳۰/۸۵۰ | ۴/۳۴۸ | ۰/۰۲ |
| | درون گروهی | ۳۶۶/۰۷۵ | ۳۷ | ۹۹/۰۸۳ | | |
| | کل | ۴۵۲۷/۷۷۵ | ۳۹ | --- | | |

همچنین نتیجه آزمون شفه مبنی بر مقایسه چندگانه میانگین میزان تحصیلات پاسخ‌گویان درخصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، نشان می‌دهد کسانی که در مقطع فوق دیپلم (با میانگین ۷۱/۶۰) هستند ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را نسبت به افراد دارای مدرک لیسانس (با میانگین ۸۳/۸۱) و فوق لیسانس (با میانگین ۹۱) کمتر ارزیابی نموده‌اند.

جدول ۱۶- نتایج آزمون شفه مقایسه میانگین میزان تحصیلات پاسخ‌گویان برحسب ویژگی‌های سازمان یادگیرنده

| ردیف | تحصیلات پاسخ‌گویان | میانگین طبقات |
|------|--------------------|---------------|
| ۱ | فوق‌دیپلم | ۷۱/۶۰ |
| ۲ | لیسانس | ۸۳/۸۱ |
| ۳ | فوق‌لیسانس | ۹۰ |

آزمون F: تفاوت معناداری درخصوص ویژگی-های سازمان یادگیرنده از جهت میزان سابقه کاری وجود دارد. در جهت بررسی مقایسه میزان سابقه کاری درخصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، از آزمون F یا تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شده است. در اجرای این آزمون، میزان سابقه کاری به عنوان گروه (متغیر عامل) و ویژگی-های سازمان یادگیرنده نیز به عنوان متغیر وابسته انتخاب شده‌اند. به منظور آزمون فرضیه تفاوت ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برحسب آزمون F: تفاوت معناداری درخصوص ویژگی-های سازمان سابقه کاری، ابتدا دو فرض H_0 و H_1 به شرح زیر تنظیم شدند:

H_1 : تفاوت معناداری برحسب میزان سابقه کاری پاسخ‌گویان درخصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده وجود دارد.

H_0 : تفاوت معناداری برحسب میزان سابقه کاری پاسخ‌گویان درخصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده وجود ندارد.

آزمون این فرضیه نشان داد که تفاوت معنی‌داری بین میزان سابقه کاری پاسخ‌گویان بر ویژگی‌های سازمان یادگیرنده وجود ندارد

سازمان یادگیرنده و سابقه کاری پاسخ‌گویان تأیید می‌شود. جدول زیر مؤید چنین نتیجه‌ای است:

($F=۰/۹۶۸$). از این رو، فرض H_1 تحقیق مبنی تفاوت ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در بین میزان سابقه کاری پاسخ‌گویان رد شده و فرض H_0 تحقیق، مبنی بر نبود تفاوت بین ویژگی‌های

جدول ۱۷- نتایج آزمون F مقایسه میزان سابقه کاری پاسخ‌گویان برحسب ویژگی‌های سازمان یادگیرنده

| متغیر | گروه‌ها | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | مقدار F | سطح معنی‌داری (P) |
|----------------------------|------------|--------------|------------|----------------|---------|-------------------|
| ویژگی‌های سازمان یادگیرنده | میان‌گروهی | ۳۳۷/۹۰۷ | ۳ | ۱۱۲/۶۳۶ | ۰/۹۶۸ | ۰/۴۱ |
| | درون‌گروهی | ۴۱۸۹/۸۶۸ | ۳۶ | ۱۱۶/۳۸۵ | | |
| | کل | ۴۵۲۷/۷۷۵ | ۳۹ | --- | | |

H_1 : تفاوت معناداری برحسب رشته تحصیلی پاسخ‌گویان در خصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده وجود دارد.

H_0 : تفاوت معناداری برحسب رشته تحصیلی پاسخ‌گویان در خصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده وجود ندارد.

در ادامه، آزمون فرضیه موردنظر نشان از آن داشت که از حیث آماری، تفاوت معنی‌داری بین رشته تحصیلی پاسخ‌گویان بر ویژگی‌های سازمان یادگیرنده وجود ندارد ($F=۲/۱۷۱$). از این رو، فرض H_1 تحقیق مبنی بر تفاوت ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در بین رشته تحصیلی پاسخ‌گویان رد شده و در مقابل فرض H_0 تحقیق مبنی بر عدم تفاوت ویژگی‌های سازمان یادگیرنده از حیث رشته تحصیلی پاسخ‌گویان تأیید می‌شود. جدول زیر مؤید چنین نتیجه‌ای است:

آزمون F: تفاوت معناداری در خصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده از جهت رشته تحصیلی پاسخ‌گویان وجود دارد.

در این مطالعه جهت بررسی مقایسه رشته تحصیلی پاسخ‌گویان در خصوص ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، از آزمون F یا تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شده است. در اجرای این آزمون، رشته تحصیلی پاسخ‌گویان به عنوان گروه (متغیر عامل) و ویژگی‌های سازمان یادگیرنده نیز به عنوان متغیر وابسته انتخاب شده‌اند. در زیر به تفکیک به شرح نتایج حاصل از این آزمون پرداخته می‌شود:

به منظور آزمون تفاوت ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برحسب رشته تحصیلی پاسخ‌گویان، ابتدا دو فرض H_0 و H_1 به شرح زیر تنظیم شدند:

جدول ۱۸- نتایج حاصل از آزمون F جهت مقایسه رشته تحصیلی پاسخ‌گویان بر حسب ویژگی‌های سازمان یادگیرنده

| متغیر | گروه‌ها | مجموع مربعات | درجه آزادی | میانگین مربعات | مقدار F | sig |
|----------------------------|------------|--------------|------------|----------------|---------|------|
| ویژگی‌های سازمان یادگیرنده | میان‌گروهی | ۶۹۳/۵۲۴ | ۳ | ۲۳۱/۱۷۵ | ۲/۱۷۱ | ۰/۱۰ |
| | درون‌گروهی | ۳۸۳۴/۲۵۱ | ۳۶ | ۱۰۶/۵۰۷ | | |
| | کل | ۴۵۲۷/۷۷۵ | ۳۹ | --- | | |

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

با توجه به اطلاعات به دست آمده، فرضیه شماره ۱ تا ۴ تأیید و فرضیه شماره ۵ رد شد. به عبارتی ۴ اصل اول سازمان یادگیرنده در هنرستان‌های دخترانه حسابداری شهر تهران از دیدگاه معلمان دارای وضعیت مطلوبی می‌باشد. ولی اصل پنجم که مسئولان هنرستان بایستی انجام دهنده آن در هنرستان باشند و آنرا برای معلمان ترویج دهند وجود ندارد. طبق گفته پیتز سنگه در صورتی سازمانی را می‌توان سازمان یادگیرنده نامید که ۵ اصل سازمان یادگیرنده هم‌زمان با هم تحقق یابند، در صورتی که در هنرستان‌های حسابداری دخترانه شهر تهران تنها ۴ اصل تحقق یافته است. بنابراین هنرستان‌های حسابداری شهر تهران را نمی‌توان سازمان یادگیرنده نامید.

در مورد اصل پنجم (تفکر نظام‌گرا) سازمان یادگیرنده، می‌توان گفت که مسئولان هنرستان‌ها کمتر از تفکر سیستمی استفاده می‌کنند، در واقع آن‌ها هنوز وارد دید کلی‌نگری نشده‌اند و در بین آن‌ها دیدگاه تجزیه‌گرانه وجود دارد. پیشنهاد می‌گردد با فراهم آوردن زمینه ایجاد تفکر نظام‌گرا در هنرستان‌ها، دست‌اندرکاران به جای جدا دیدن مشکل‌ها و فرایندها، با نگرش کلی و دیدن روابط میان اجزا توجه کنند. مسئولان هنرستان‌ها با تشکیل جلسات گروهی

و گفتگو به تغییرات محیط خارج از آن به هنرستان بیشتر توجه نمایند.

پیشنادهایی برای تحقیق‌های آتی

الف - بررسی وضعیت هنرستان‌های حسابداری پسرانه شهر تهران براساس ویژگی‌های سازمان یادگیرنده

ب - بررسی وضعیت گروه حسابداری دانشگاه‌ها براساس ویژگی‌های سازمان یادگیرنده

ج - بررسی وضعیت سازمان حسابداری براساس ویژگی‌های سازمان یادگیرنده

محدودیت‌های تحقیق

با توجه به این که در کشور ما ارائه اطلاعات برای کارهای تحقیقی به طور معمول با مشکل روبرو است و این امر دامنه تحقیق‌ها را محدود می‌سازد و سبب می‌شود محقق متغیرهای موجود در تحقیق را که از نظر وی از اهمیت بیش‌تری برخوردار است را بیان کند، این تحقیق نیز دارای محدودیت‌هایی بوده است که از جمله این‌که، امکان بررسی کلیه هنرستان‌های حسابداری دخترانه شهر تهران وجود نداشت و برخی از مسئولان هنرستان‌ها همکاری مناسبی برای اجرای تحقیق نداشته‌اند.

منابع فارسی و لاتین

- ۱- دکتر رضا نجف بیگی، «سازمان یادگیرنده، نگرشی جدید در مدیریت» مجله علمی پژوهشی اقتصاد و مدیریت، شماره ۳۳، ۱۳۷۶.
- ۲- پیر سنگه، «پنجمین فرمان»، ترجمه کمال هدایت و محمد روشن، انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۸۲.
- ۳- سید محمد قدمگاهی و دکتر محمد رضا آهنچیان، «بررسی وضعیت مدارس شهر مشهد براساس ویژگی‌های سازمان یادگیرنده»، فصلنامه نوآوری آموزشی، ۱۳۸۴.
- ۴- دکتر محمد رضا کرامتی، «سازماندهی گروه‌های مشارکتی در سازمان‌های یادگیرنده» ماهنامه تدبیر، شماره ۱۷۸، اسفند ۱۳۸۵.
- ۵- پیمان اخوان و مصطفی جعفری، «سازمان یادگیرنده و عصر دانایی»، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۶۹، خرداد ۱۳۸۵.
- ۶- دکتر محمد رضا سرکار آرانسی، «نوآوری در زیرساخت‌های آموزش»، همشهری آنلاین، آبان ۱۳۸۵.
- ۷- محسن حکیمی، «مدیریت آموزش فنی و حرفه‌ای»، انتشارات علمی و فرهنگی.
- ۸- مجتبی محمود زاده، «بررسی میزان آمادگی سازمان‌های آموزش و پرورش کشور برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس ۱۳۸۴.
- ۹- غلامرضا خاکی، روش تحقیق با رویکردی بر پایان‌نامه‌نویسی، وزارت فرهنگ و آموزش عالی، مرکز تحقیقات علمی کشور: کانون فرهنگی انتشاراتی درایت، ۱۳۷۸.
- ۱۰- رضا شفاعی، موانع ایجاد سازمان یادگیرنده در ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۸۰.
- ۱۱- عوامل اثرگذار بر فرآیند آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، فصلنامه آموزشی کارآفن، پاییز ۸۲.
- ۱۲- دکتر محمد کمالی، «کلاس روش تحقیق»، نام سایت اینترنتی، www.mkamali.com
- ۱۳- دکتر منصور مؤمنی، تحلیل‌های آماری با استفاده از spss، انتشارات کتاب نو ۱۳۸۶.
- ۱۴- محمد نوفرستی، آمار در اقتصاد و بازرگانی، جلد اول ۱۳۸۱.
15. Senge, P.(1990),The Fifth Disipline: The Artand Practice of the Learning Organization, NewYork: Doubleday Publishing group.
16. A.de Geus,(1988),Planning as Learning, Harvard Business Review, March-April.
- 17.Barker,j.L.(1994),Paradigms. New York: Harper Business
18. Argyris,c.(1987), Double Loop Learning in Organizations, Harvard Business Review, September-October.
19. Handy, Ch. (1993), Understanding Organization, Lond.

