www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

GroupWare, an Approch of Improving Organizational Learning (Case study:Farhangian University) Capability in the University

Mahnaz Sharifalhoseini[1], Mahmoud Ghorbani[2,*], Elham Fariborzi[3],

[1] *Educational Management, Azad University, Department of Educational Sciences, Mashhad, Iran, Mashhad*
[2] *Islamic Azad University, Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Iran, Mashhad.*
[3] *Islamic Azad University, Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Iran, Mashhad.*

**Corresponding author: Mahmoud Ghorbani,, Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran*
Email: mhgh2020@gmail.com

Article Info

Keywords: *Farhangian University, Groupware, Organizational learning, Organizational learning capability.*

Abstract

Introduction: This study was carried out to investigate the role of groupwares in increasing organizational learning capability in Farhangian University. Investigation of the effects of deterrence (barriers) or promotion (facilitation) of the groupware and information technology on organizational learning capability was done.

Methods: The present study was performed by mixed method. The "qualitative method" was done by "referring to the opinion of Delphi experts" and "documentary analysis" . Components affecting the learning ability of Farhangian University, based on library studies and semi-structured interviews with "scientific and executive experts", are identified and in a small part then by methods of measuring content validity ratio (CVR) and content validity index (CVI), 9 components were identified and its reliability was confirmed through a pre-study in a sample of 30 people using Cronbach's alpha method. One of the most important findings was organizational technology (software group) which was discussed in this study .

Results: In the qualitative research section, by referring to the specialized panel, component identification was performed and in a small study, after validation and validity assessment, the results showed that among the 6 items, "Using previous experiences" did not have a favorable status, did not obtain sufficient validity and was excluded from the study. Calculations are performed in SPSS22 .

Conclusions: The results showed the group ware effective mediation role in the implementation of administrative, research and educational processes and also in the development of intellectual capital in the university in order to prevent disruption in the teaching-learning process. Finally, effective solutions were proposed to improve the organizational learning capability with the help of group wares.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۵، شماره ۶، ۱۴۰۱
صفحات: ۶۱۱-۶۲۱

گروه‌افزار، رهیافتِ ارتقاءِ قابلیت‌یادگیری‌سازمانی در دانشگاه (مطالعه موردی دانشگاه فر هنگیان)

مهناز شریف‌الحسینی[۱]، محمود قربانی*[۲]، الهام فریبرزی[۳]

[۱] گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، مشهد ایران
[۲] گروه دانشگاه آزاداسلامی، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، مشهد. ایران
[۳] گروه دانشگاه آزاد اسلامی، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، مشهد، ایران

*نویسنده مسوول: محمود قربانی ، دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران
ایمیل: mhgh2020@gmail.com

چکیده

مقدمه: هدف از مطالعه حاضر، بررسی نقش گروه‌افزارها بر افزایش قابلیت‌یادگیری‌سازمانی در دانشگاه فرهنگیان می‌باشد. بدین‌منظور به واکاویِ تاثیراتِ بازدارندگی (موانع) یا پیش‌برندگی (تسهیل کنندگی) گروه‌افزارها و فناوری اطلاعات در قابلیت‌یادگیری‌سازمانی پرداخته شد.

روش ها: مطالعه حاضر، به روش آمیخته، انجام شد. در «روش کیفی» با «مراجعه به نظر خبرگان دلفی» و «تحلیل اسنادی» این حوزه صورت گرفت. مولفه‌های اثرگذار بر قابلیت یادگیری دانشگاه فرهنگیان، بر اساس مطالعات کتابخانه‌ای و مصاحبه نیمه ساختاریافته «با متخصصان علمی و اجرایی»، شناسایی و در بخش کمی با روش‌هایِ سنجش نسبت روایی محتواییِ (CVR: Content validity ratio) و شاخص روایی محتواییِ (CVI: Content validity index) ۹ مولفه شناسایی و پایاییِ آن نیز از طریق یک پیش‌مطالعه دریک نمونه ۳۰ نفره با استفاده از روش آلفای کرانباخ، مورد تایید قرار گرفت. این مطالعه در بازه زمانی سال تحصیلی ۱۳۹۸– ۱۳۹۹ انجام گرفت و یکی از مهمترین های شناسایی شده، فناوری سازمانی (گروه‌افزارها) بود که در این پژوهش به آن پرداخته شد.

نتایج : در بخش کیفی، با مراجعه به پانل تخصصی، مولفه یابی صورت گرفت و در بخش کمی، بعد از اعتباریابی و سنجش روایی، نتایج به‌دست‌آمده حاکی از آن بود که از میان ۶گویه "استفاده از تجارب قبلی "روایی کافی را به دست نیاورد و از دور مطالعه حذف شد. محاسبات در نرم‌افزار SPSS22 انجام و گویه‌های "داشتن پایگاه اطلاعاتی مناسب"،"مهارت واهتمام مدیران"،"ساختار وارتباط شبکه ای "،"سرعت وکیفیت "و"اشتراک‌گذاری دانش" مورد تحلیل و بررسی و همسوسازی با نتایج سایر پژوهش‌ها قرار گرفتند.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد، به منظور جلوگیری از اختلال در روند یاددهی– یادگیری، چابکی سازمانی، تمرکززدایی، افزایش مشارکت و سازمان یادگیرنده دردانشگاه فرهنگیان، به کمک گروه‌افزارها گام‌های خوبی برداشته شده‌است. گروه‌افزارها، نقش واسطه‌گری و میانجیگری را تا حدودی در اجرای فرآیندهای آموزشی، پژوهشی، اداری و توسعه سرمایه فکری در دانشگاه فرهنگیان ایفا کرده‌اند اما نیاز به شتاب بخشیدن به روند موجود دارد. در نهایت راهکارهای موثر در راستای ارتقا قابلیت‌یادگیری‌سازمانی به کمک گروه‌ا فزارها پیشنهاد گردید.

واژگان کلیدی: : گروه افزار، یادگیری سازمانی، قابلیت‌یادگیری‌سازمانی، دانشگاه فرهنگیان

مقدمه

نظام آموزش عالی، به‌عنوان سیستمی پویا و هدفمند، نقش حساسی در فرایند توسعه کشورها دارد. دانشگاه فرهنگیان به عنوان متولی تربیت‌معلم ایران، به‌منظورِ تحقق آرمانها، رسالت‌ها و ماموریت‌های ویژه خود در زمینه علوم و فن‌آوری، بایستی توانایی خود را ارتقا داده و قابلیت جذب‌کنندگی، جستجوگری، ترکیب و حفظ دانش در حافظه سازمانی را در صدر امور قرار دهد. یادگیری سازمانی(Organizational Learning) ، به کمک سیستم‌های اطلاعاتی مناسب و گروه‌افزار (GroupWare)، می‌تواند مدیران را در جهت شناخت کارکنان، تصمیم‌گیری بهتر و شناخت ابعاد سازمانی کمک کند. مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی (Systems Information Management)، داده‌ها را به اطلاعات و مدیران را در جهت تبدیل آنها به دانش وکه سپس عمل سازمانی، کمک می‌نماید و تنها مزیت رقابت پایدار را سرعت یادگیری افراد و سازمان دانسته، مدیریت نوآور و پذیرش تکنولوژی‌های نو را در بهبود قابلیت‌یادگیری، موثر می‌داند (۱). مدل پنج فرمان سازمان یادگیرنده سنگه (Senge Five Discipline Model) شامل: (۴،۵) ساخت آرمان مشترک، قابلیت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، یادگیری تیمی و تفکر سیستماتیک است که همان قابلیت‌یادگیری است وشامل مجموعه‌ای از مهارتها و چیرگی‌هایی که ظرفیت افراد را ارتقا دهد می‌باشد تا افراد را به سوی آگاهی‌های جدید سوق دهد (۲). و به اعتقاد نارات (Narat)، «یادگیری با یکدیگر» به صورت تیمی، به این ارتقا و تسهیم دانش و اطلاعات در سرتاسر سازمان کمک خواهد کرد (۳). قابلیت‌یادگیری‌سازمانی شامل جذب و انتقال است قابلیت جذب به‌عنوان عنصر خارجی، که ارزش اطلاعات جدید، ارزیابی و بکارگیری آن برای اهداف (۴) و قابلیت انتقال به‌عنوان عنصری درونی توانایی برای انتخاب، نگهداری و راه‌اندازی تکنولوژی‌ها و نیز تلفیق آنها با تکنولوژی‌های مدرن و به‌روز تعریف می‌شوند (۵). بر این اساس قابلیت‌یادگیری‌سازمانی، توانایی سازمان برای جذب، انتقال دانش جدید و بکارگیری آن برای توسعه محصولات جدید با مزیت رقابتی و سرعت تولید بالا بیان و تنوع مورد نیاز (Required Variety) را به عنوان پیش‌شرط‌هایِ خلق دانش معرفی می‌کنند (۶،۷) و در نهایت یادگیری سازمانی تفاوت بین سازمان‌ها را تعیین می‌کند(۸).

مدل نانوکا و تاکوچی (Nonaka and Takeuchi) مولفه‌های، «قصد سازمان» (Organization Intention)، «خودمختاری» (Autonomy)، «افت و خیز و بی‌نظمی‌خلاق» (Fluctuation and Creative Disorder)، «تکرار» (Repetition)، « قابلیت‌های محوری» Suitable for) core capabilities)، «شرایط پشتیبانی‌کننده» (Support terms)، «بهبود مستمر در زنجیره ارزش افزوده» Continuous improvement in the value (chain)، و «توانایی بنیادین نوسازی» (Fundamental ability to modernize)، (۹) و نویس (Nevis) و همکاران، فاکتورهای «توسعه مناسب قابلیت‌های محوری»، «ایجاد شرایط پشتیبانی‌کننده»، «بهبود مستمر در زنجیره ارزش افزوده» و «توانایی بنیادین نوسازی»، قابلیت‌یادگیری‌سازمان (۱۰) و در مدل اسلاتر و نارور (Slater &Narver)، فاکتورهای «فرهنگ» (بازارمحوری و کارآفرینی) و «شرایط» (رهبریِ تسهیل‌کننده یادگیری، ساختارِ ارگانیک و باز، برنامه‌ریزیِ استراتژیکِ غیرمتمرکز) (۱۱) را در موفقیت سازمان موثر می‌دانند.

قابلیت‌یادگیری به عنوان «توانایی سازمان برای اجرای عملکردهای خاص مدیریتی، ساختارها و رویه‌هایی که اشتیاق به یادگیری و تسهیل آن را موجب می‌شوند» (۱۲) و نتایج یادگیری فردی و تیمی، برای دستیابی به چشم‌انداز و اهداف اجرایی سازمان، فعالیت‌های خاص مدیریتی و شرایط خاص داخلی را فراهم نموده می‌نمایند(۱۳)، همچنین "ظرفیتِ سازمان برای مدیریت، خلق و انتشار دانش به‌منظور ایجاد ارزش افزوده برای پویایی شخصی و سازمانی به‌عنوان یک فرآیند پویا و پایان‌ناپذیر تعریف می‌شود (۱۴). برای ارتقاءِ قابلیت یادگیری استفاده از دانشِ به عنوان منبع استوار مزیت رقابتی (۱۵) توصیه می‌شود که قادر است محصولات فرعی، فعالیت‌ها، سیستم‌ها و تکنیکی تولیدکند که دارای انواع دیگری از نتایج عملی و قابل لمس باشد. کلید خلق دانش، پوییِ دانش ضمنی (۱۰) وایجاد مسیر برنامه‌ریزی شده و عملیاتی از بالا به پایین است (۱۶) زیرااگر مدیریت ارشد، یک مدل تغییر را وارد سازمان کند ممکن است فهم منشأ مدل و تحریک کارکنان برای تغییر نیز مشکل باشد (۱۴).

برای فراهم کردن ارتقا قابلیت‌یادگیری در سازمان، استفاده از گروه‌افزار به عنوان همکاری انسان با مشارکت کامپیوتر (CSCW: Computer Supported Cooperative Work) راهکار مناسبی است. گروه‌افزار، سیستمی نرم‌افزاری است که برای تصمیم‌گیرندگان، دسترسی به محیط مشترک و اطلاعات را فراهم آورده (۱۷)، برنامه کاربردی و فایل‌ها را بین پلتفرم‌های رایانه‌ای و مکان‌های مختلف به اشتراک گذاشته (۱۸). همکاری و اشتراک، بین مدیریت و کارکنان و امکان کنترل اطلاعات در محیط شبکه را فراهم می‌کند(۱۹). گروه‌افزار به چند کاربر اجازه می‌دهد با یکدیگر کار کنند، تا بهره‌وری را افزایش داده و بخش‌های مختلف یک فرآیند کاری را در یک پایگاه داده مشترک دنبال نمایند (۲۰) و محیطی برای ایجاد و نگهداری از دوره‌های مبتنی بر وب ارائه دهد. این محیط مبتنی بر سه مفهوم ارتباطات، هماهنگی و همکاری (۲۱) است. گروه‌افزارها، در بعضی سازمان‌ها که پیوندهایی سست بین کارکنان برقرار است و آنان اصلا هم را نمی‌شناسند و یا با هم

ارتباط چهره به چهره ندارند، نقش اساسی داشته و پشتیبانی قوی از کارهای این افرادِ نامرتبط می‌کند (۲۲) و امکان همکاری گروهی، از قبیل پست الکترونیک، تنظیم زمان انجام کارها، ویرایش گروهی، کنفرانس از راه دور و به‌کارگیری سیستم‌های پشتیبانی، امکانِ تصمیم‌گیری (۲۳)، توزیع اطلاعات ارزشمند در سازمان، نحوه آسان‌سازی تعاملات گروهی مرتب کردن و گردهم آوردنِ سایر منابع (۲۴) را در واحدهای کاری نیمه خودمختار (۲۵) فراهم می‌کند. گروه‌افزارها به دلیل ابعاد «فنی– اجتماعی» دارای پیچیدگی‌های خاص هستند که طراحان آن نباید تنها به مباحث فنی توجه کنند، بلکه باید فرآیندهای گروه اجتماعی که باید توسط گروه‌افزار پشتیبانی شود را هم در نظر بگیرند (۲۶). شپر، جونگ، وتزلس و رویتز (Schepersa, Jonga, Wetzelsb& Ruyter) در محیط‌های آموزشی به تحقیق در باره گروه‌افزارها پرداخته‌اند و معتقدند معلم و شاگرد هردو ازگروه‌افزارها سود برده، در استفاده از آن سهولت درک شده و تا حدی اثر مثبت ایمنی روانی را در استفاده از گروه‌های نرم‌افزاری واسطه نشان می‌دهند (۲۷). استفاده از گروه‌افزار روشی عالی برای هم‌افزایی مشاغل، ترکیب مشاغل، افزایش قدرت کارکنان و اثربخشی از طریق مدیریت چرخه زمانی پیش‌بینی می‌گردد (۲۸). ورود فن‌آوریِ گروه‌افزار به یک سازمان، باید با دقت مطالعه و طراحی شود. زیرا، در محیط‌های آکادمیک، این سردرگمی وجود دارد که دقیقاً کدامیک از مولفه‌ها، گروه‌افزار را تشکیل می‌دهد. برای درک این مطلب، این شرط ضروری است که مؤسسات دانشگاهی جنبه‌های اجتماعی و فرهنگی معرفی گروهی را که در تأسیس آنها فعالیت می‌کنند درک کنند (۲۹).

تحقیقات در درون جامعه یادگیری مشارکتی با پشتیبانی رایانه انجام می‌شود تا چگونگی استفاده از رویکرد آموزش پروژه‌گرا را در یادگیری از راه‌دور با استفاده از گروه‌های نرم‌افزاری بررسی کند(۳۰). اجرای موفقیت‌آمیز گروه‌های نرم‌افزاری در تنظیمات مشارکتی توزیع شده بدون مشکل نیست. لذا؛ این مطالعه در پی یافتن پاسخی تحلیلی پیرامون پرسش کلیدی «چگونه با میانجیگری گروه‌افزارها می‌توان قابلیت‌یادگیری‌سازمانی را در دانشگاه‌فرهنگیان ارتقا داد؟» صورت پذیرفت. اسناد، مکتوبات، نظرسنجی‌ها و اطلاعات بدست آمده در دانشگاه‌فرهنگیان نشان می‌دهد که هر چند این دانشگاه با توجه به ماموریت حاکمیتی و فراهم بودن بستر استخدام و جذب معلم، در موقعیت منحصر به فردی قرار گرفته‌است و رقابتی با سایر دانشگاه‌ها ندارد، اما فرصت‌ها، تهدیدها و چالش‌هایی وجود دارد که مدیریت بایستی از طریق سازمان‌دهی گروه‌های مهارتی و صرف زمان و هزینه؛ منابع مورد نیاز «یادگیری سازمانی» را فراهم کند. پس از وقوع پاندمی کرونا، به نظر می‌رسد که گروه‌افزارها در کشور ما وارد فاز جدیدی شده و بیش از پیش در اولویت قرار گرفته است. از طرف دیگر، مسؤولین امر نیز بیش از پیش بر اهمیت آن در اداره امور سازمانی از راه دور و آموزش‌های مبتنی بر یادگیری الکترونیکی واقف شده‌اند (۳۱). در مطالعه حاضر، به بررسی نقش «گروه‌افزار» به‌عنوان یکی از مهمترین ابزارها در کسب، توزیع، تفسیر و ثبت اطلاعات در حافظه سازمانی برای تجهیز شدن، جهت ورود به دنیای جدید پساکرونا، در دانشگاه فرهنگیان پرداخته شد.

روش ها

مطالعه حاضر، به بررسی یکی از مهمترین مولفه‌های موثر بر «ارتقاءِ قابلیت‌یادگیری‌سازمانی» یعنی «گروه‌افزارها و فناوری» در دانشگاه فرهنگیان می‌پردازد که به « روش آمیخته»، شامل «روش کیفی» و «کمی» بود. در بخش کیفی، از «تحلیل اسنادی» و «مراجعه به نظر خبرگان» بهره برده شد بدین منظور به واکاویِ تاثیراتِ بازدارندگی (موانع) یا پیش‌برندگی (تسهیل کنندگی) گروه‌افزارها و فناوری اطلاعات در قابلیت‌یادگیری‌سازمانی، به روش هدفمند اعضای پانل تخصصی، شامل ۷ نفر از کارشناسان حوزه تکنولوژی و فن‌آوری دانشگاه فرهنگیان که حداقل مدرک تحصیلی آنان کارشناسی ارشد و ۳ نفر از گروه علوم تربیتی با مدرک دکتری مدیریت آموزشی بود و با توجه به تخصص و حوزه اجرایی آنان، انتخاب شدند. پس از مطالعه مبانی نظری، به پانل تخصصی مراجعه و برای شناسایی مولفه‌های اثرگذار بر قابلیت یادگیری، مصاحبه نیمه ساختاریافته با متخصصان این حوزه که مدیران ارشد حوزه آموزش، پژوهش و فناوری دانشگاه و همچنین مدیر گروه علوم تربیتی و تعدادی از اعضای هیات علمی صاحب‌نظربودند، صورت گرفت. متن بحث پانل تخصصی عینا پیاده‌سازی، مولفه یابی و مورد تحلیل قرار گرفت. سپس بر اساس اطلاعات به دست آمده و همسویی با مولفه‌های شناسایی شده در مبانی نظری، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۹ بعد تهیه شد. براین اساس پرسشنامه دور اول دلفی تهیه شد. روایِ پرسشنامه (نسبت روایی محتواییِ (Content CVR:validity ratio) و شاخص روایِ محتواییِ (CVI: Content validity index)، سنجیده و ، در نهایت ۵۸ گویه (متعلق به ۹ بعد فوق) مورد تحلیل عاملی اکتشافی قرار گرفتند. یکی از مهمترین آن ۹ بعدِ مذکور، فناوری سازمانی با ۶ گویه بود. در دومین مراجعه به اعضای پانل تخصصی ، روایی صوری و محتوایی، پرسشنامه با ۵ گویه به تایید همان ۱۰ خبره ذی‌صلاح عضو پانل تخصصی رسید.

و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته اجراشد. برای محاسبه پایایی و با توجه به اینکه تعداد گویه‌ها کم است، بر اساس مطالعات پیشین، تعداد ۳۰ نفر کفایت مرجعی محسوب می‌شود، لذا پایاییِ آن نیز از طریق یک پیش‌مطالعه دریک نمونه ۳۰ نفره شامل استادان این دانشگاه با مدرک دکتری در یکی از گرایش‌های علوم تربیتی و کارشناسان ارشد بخشهای آموزش،پژوهش، فناوری واطلاعات این دانشگاه با مدرک فوق

لیسانس، که به روش تصادفی انتخاب شدند مورد سنجش و با استفاده از روش آلفای کرانباخ (Cronbach, s alpha coefficient) مورد تایید قرار گرفت. نرم افزار مورد استفاده این پژوهشSPSS22 بود و نتایج به دست آمده مورد تحلیل آماری و سپس تحلیل اسنادی قرار گرفت.

این مطالعه طی ترم مهر و بهمن، در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ انجام گرفت.

نتایج

در بخش کیفی این پژوهش، ابتدا پس از مطالعه مبانی نظری و مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته مولفه‌های قابلیت یادگیری به دست آمد و شاخص روایی و محتوایی آن توسط پانل تخصصی مورد سنجش قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد گویه "دراین دانشگاه امکان اطلاع و استفاده افراد از تجاب قبلی فراهم است" حد نصاب کافی را به دست نیاورد و از دور سنجش خارج شد، اما سایر گویه‌های فناوری سازمانی (گروه‌افزارها) تایید کافی را به دست آوردند. نتایج به شرح جدول (۱) آمده است.

جدول ۱: نتایج CVI و CVR مولفه فناوری سازمانی

ابعاد	مولفه	ردیف	شاخص‌ها	CVR	CVI
فناوری سازمانی(گروه‌افزارها)	توانایی فعال سازی تجارب قبلی	۱	در این دانشگاه امکان اطلاع و استفاده افراد از تجارب قبلی فراهم است	۰/۰۴	۰/۴
		۲	دانشگاه از بانک اطلاعاتی مبتنی بر کامپیوتروپایگاه داده های کامپیوتری مناسب جهت ذخیره اطلاعات وتجارب برخوردار است	۰/۹۲	۰/۶۸
		۳	در این دانشگاه مدیران مهارت لازم واهتمام به استفاده از فناوری اطلاعات در امور آموزشی واداری را دارامی باشند	۰/۸۸	۰/۵۲
	مبادله اطلاعات از طریق گروه افزار	۴	ساختار وارتباط شبکه ای بخش‌های مختلف در دانشگاه مناسب ودر جهت ارتقای قابلیت یادگیری است	۰/۹۲	۰/۶۸
		۵	سیستم های اطلاعاتی دانشگاه از نظر سرعت وکیفیت مناسب هستند	۰/۸۸	۰/۵۲
		۶	اشتراک گذاری دانش واطلاعات تخص صی و تفسیری در دانشگاه فرهنگیان وجود دارد	۰/۹۲	۰/۶۸

براساس نتایج جدول شماره(۱) و نتایج دو شاخص CVI و CVR، ۵ گویه برای مولفه فناوری سازمانی، شاخص‌های لازم را کسب و در فرایند تحلیل عاملی اکتشافی شده باقی ماندند و نتایج در جدول (۲) ارئه شد.

جدول ۲: شاخص های توصیفی گویه های فناوری سازمانی

ابعاد	مولفه	ردیف	شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار
فناوری سازمانی(گروه‌افزارها)	توانایی فعال سازی تجارب قبلی	۱	دانشگاه از بانک اطلاعاتی مبتنی بر کامپیوتروپایگاه داده های کامپیوتری مناسب جهت ذخیره اطلاعات وتجارب برخوردار است	۲/۶۹	۱/۱۶
		۲	در این دانشگاه مدیران مهارت لازم واهتمام به استفاده از فناوری اطلاعات در امور آموزشی واداری را دارامی باشند	۲/۶۶	۱/۲۵
	مبادله اطلاعات از طریق گروه افزار	۳	ساختار وارتباط شبکه ای بخش‌های مختلف در دانشگاه مناسب ودر جهت ارتقای قابلیت یادگیری است	۲/۶۱	۱/۱۴
		۴	سیستم های اطلاعاتی دانشگاه از نظر سرعت وکیفیت مناسب هستند	۲/۶۵	۱/۲۱
		۵	اشتراک گذاری دانش واطلاعات تخصصی و تفسیری در دانشگاه فرهنگیان وجود دارد	۲/۶۶	۱/۲۳

. جدول ۳: بارهای عاملی استاندارد مربوط به گویه‌های پرسشنامه برای مولفه فناوری سازمان

ابعاد	مولفه	ردیف	شاخص‌ها	بار عاملی استاندارد	شاخص t
فناوری سازمانی(گروه‌اف ا ر ها)	توانایی فعال سازی تجارب قبلی	۱	دانشگاه از بانک اطلاعاتی مبتنی بر کامپیوتروپایگاه داده های کامپیوتری مناسب جهت ذخیره اطلاعات وتجارب برخوردار است	۰/۹۶۰	۵۶/۳۲
		۲	در این دانشگاه مدیران مهارت لازم واهتمام به استفاده از فناوری اطلاعات در امور آموزشی واداری را دارامی باشند	۰/۹۶۳	۶۶/۳۸

مبادله اطلاعات از طریق گروه افزار	۳	ساختار وارتباط شبکه ای بخش‌های مختلف در دانشگاه مناسب ودر جهت ارتقای قابلیت یادگیری است	۰/۹۵۴	۴۹/۰۱
	۴	سیستم های اطلاعاتی دانشگاه از نظر سرعت وکیفیت مناسب هستند	۰/۹۴۵	۴۳/۳۶
	۵	اشتراک گذاری دانش واطلاعات تخصصی و تفسیری در دانشگاه فرهنگیان وجود دارد	۰/۹۴۰	۳۶/۴۷

نتایج جدول شماره ۳ نشان می‌دهد که تمامی بارهای عاملی بیشتر از ۰/۴ می‌باشد. نتایج آزمون t معادل با ضرایب مسیر به منظور بررسی معنی داری هر ضریب ارائه شده است که نشان می‌دهد ضریب مولفه فناوری سازمانی، بیشتر از ۱/۹۶ می باشند و نشان از معنی دار بودن ضریب مسیر است.در بخش کمی پژوهش، به منظور بررسی پایائی مدل بیرونی، از معیار ضریب آلفای کرونباخ و معیار پایائی ترکیبی(CR) استفاده شد، ضرایب آلفای کرونباخ در تمامی مولفه‌ها بیشتر از ۰/۷۰ و برای مولفه فناوری سازمانی ۰/۹۷۴ می‌باشد، لذا پایایی بیرونی آن نیزتایید شد. به منظور بررسی پایایی درونی مدل به دست آمده از ضریب پایایی ترکیبی(Composite Reliability) در تمامی مولفه‌ها بیشتر از ۰/۷۰ و برای مولفه فناوری سازمانی، ۰/۹۸ می‌باشد، لذا پایایی درونی فناوری سازمانی تایید شد. به منظور بررسی روایی همگرا از میانگین واریانس استخراج شده یا AVE استفاده می‌شود. یافته‌ها نشان می‌دهد میزان AVE برای هر یک از سازه‌های پژوهش بیش از مقدار بحرانی (۰/۵) و برای فناوری سازمانی ۰/۹۰۷ بوده که نشان از روایی همگرای مناسب دارد. نتایج تجمیعی بررسی‌های این پژوهش در باره فناوری سازمانی نشان داد؛ امروزه در دانشگاه فرهنگیان جمع‌آوری، ذخیره و تبادل اطلاعات در سه حوزه آموزشی، پژوهشی و اداری توسط سیستم‌های گوناگون شامل موارد زیر صورت می‌پذیرد؛ در حوزه آموزشی سیستم گلستان و شبکه LMS: Learning management system امکان آموزش مجازی را در دانشگاه مسیر نموده است.اعضای اصلی پانل تخصصی مدعی بودند؛ با طراحی شبکه مجازی شمیم و سیستم‌های فرهنگیادا، سایت ایده، پژآهنگ امکان ارتباط پژوهشگران داخلی با یکدیگر، برگزاری وبینارها و ویدیو کنفرانس‌های علمی میسر و فرصت اشتراک گذاری دانش برای همه ایجاد گردیده است، سامانه جامع گلستان، خدمات آموزشی و اداری به استادان و دانشجویان ارائه می‌کند و در حوزه اداری تا قبل از ظهورپدیده کرونا سیستم کالینان امور حضور و غیاب و تغذیه دانشجویان را پشتیبانی می‌کرد، و در بخش اداری سامانه سجداد مربوط به امور مالی وسامانه حق التدریس و....که در هر کدام از انها اطلاعات به تفکیک بارگذاری شده و براساس درون‌داد و اطلاعات ورودی خدمات مورد نیاز انجام و برون‌داد مورد نظر، گزارش‌گیری می‌شود. همچنین آنان اضافه کردند. گاهی علاوه بر نرم‌افزارهای اداری، بعضی از مسئولین در صفحات اجتماعی، به صورت رسمی و یا غیر رسمی، مجاز و غیر مجاز و به سلیقه افراد و موقعیت‌های سیاسی–اجتماعی خود، اقدام به اطلاع‌رسانی و اداره امور می‌کنند.دلایل متعدد نشانگر تلاش‌های بی‌وقفه مسئولین دانشگاه برای رفع موانع استفاده از گروه‌افزارها و استفاده‌ی حداکثری از ظرفیت‌های تکنولوژی موجود می‌باشد، چنانچه با جدی شدن پدیده کرونا و تعطیلی اجباری کلاس‌ها، این دانشگاه ، قابلیت تشکیل کلاس‌های مجازی را بررسی و بلافاصله در دستور کار قرار داد. طبق اعلام رسمی دانشگاه فرهنگیان، بارگذاری حجم گسترده‌ای از محتوای الکترونیکی، مربوط به دروس رسمی، برقراری دسترسی برای ۳۴۶ نفر از مدرسان و تمامی دانشجویان مربوط به دروس مذکور، ایجاد بستر کلاس الکترونیکی برای جبران دروس حضوری در دوران تعطیلی و استمرار جریان یادگیری بلافاصله صورت گرفت. به گزارش روابط‌عمومی دانشگاه‌فرهنگیان، (۳۲) سرپرست مدیریت بالندگی حرفه‌ای، از تولید و ارائه محتوای الکترونیکی آموزشی، با استفاده از موشن‌گرافیک و رویکرد مایکرولرنینگ برای نخستین بار در سطح کشور خبر داد و مدعی شد به منظور آموزش و توانمندسازی، بالندگی حرفه‌ای کارکنان و اساتید دانشگاه، اقدام به تولید قطعات آموزشی شده‌است. تلاش‌های گفته شده نشان می‌دهد که این دانشگاه قبل از به‌تعطیلی کشانده شدن اجباری به دلیل همه‌گیری بیماری کرونا همت و اراده‌ای قوی برای استفاده از تکنولوژی به‌روز برای انجام امور جاری و حرکت به سمت سازمان یادگیرنده را داشته است. اما در این مطالعه، براساس نظر خبرگان ، به دلیل وجود بعضی کاستی‌ها در زیرساخت‌ها و سرورها (Servers)، همچنین مشکلات تکنولوژیکی مانند تعدد سامانه‌ها، عدم وجود یک بانک داده‌ای (Database) مشترک و عملکرد جزیره‌ای گروه‌افزارها در این دانشگاه، چابکی سازمان و سرعت آن در پاسخگویی به نیاز اساتید و جمعیت بالای دانشجویان تا حدودی محدود است. در دوران امتحانات پایان ترم این موقعیت با پشتیبانی جدی از طرف دانشگاه و خلاقیت‌های فردی استادان هدایت و مدیریت شد. اما گاهی، موارد فوق باعث می‌شد بعضی از فعالیت‌ها به صورت موازی وتکراری انجام شده، سبب هدر رفت انرژی، سرمایه انسانی، وقت و فرصت‌ها شود که هزینه‌هایی را نیز از نظر دانشی، پژوهشی، روانی و اقتصادی به سیستم دانشگاه وارد می‌کند. به ادعای پاسخ دهندگان پانل تخصصی، عدم وضوح نحوه استفاده کاربران، پایین بودن سرعت اینترنت، مقاومت کاربران، عدم امکان ارائه با کیفیت کلاس‌های آنلاین در بستر گروه‌افزارهای دانشگاه از جمله موانع چابکی دانشگاه در ایجاد تعاملات می‌باشد. پاسخ دهندگان مدعی بودند، گاهی کاربر، رغبت و تمایلی به استفاده بهینه از امکانات و تکنولوژی حتی در امور

جاری دانشگاه را نشان نمی‌دهد. بعضی از این سامانه‌ها مانند سامانه‌های پژوهشی کمی پیچیده طراحی شده‌اند و کاربر به راحتی قادر به بازخوردگیری نیست و این خود مانعی در پیشبرد دانش و اهداف متعالی دانشگاه محسوب می‌گردد. امور اداری، آموزشی و پژوهشی گاهی در صفحات اجتماعی و بیرون از گروه‌افزارهای رسمی دانشگاه، اطلاعات پراکنده، گاهی تکراری و گاهی از قلم افتاده را به رویت، سمع و نظر استاد، دانشجو و کارمند می‌رسانند. این صفحات در بستر ارتباطات رسمی سازمانی شکل می‌گیرد، بیشتر جنبه اطلاع رسانی دارند اما به سلیقه و ذوق شرکت کنندگان و به صورت خودجوش گاهی جنبه تعاملی، ردوبدل کردن دانش، تبادل افکار و عقاید در آن جریان می‌یابد و گاهی فقط در حد یک کانال، اطلاع رسانی می‌کند. اما شواهد میدانی نشان می‌دهد پس از وقوع کرونا، اهمیت صفحات اجتماعی داخلی و خارجی بیش از پیش آشکار گشت. علیرغم موارد یاد شده، با وجود تلاش‌های فراوان این دانشگاه، جهت همگامی با سرعت فزاینده تغییرات بعضی دانشگاه‌های داخلی، خارجی و تکنولوژی جهانی، نیاز به رفع موانع، ضروری به نظر می‌رسد.

بحث

مهمترین رسالت استفاده از فناوری‌ها و گروه‌افزارها در ارتقا قابلیت‌یادگیری‌سازمانی، توانایی فعال‌سازی تجارب قبلی و مبادله اطلاعات از طریق گروه‌افزارها است، ، تجارب قبلی و پیشینه اطلاعاتی هر سازمان، گنجینه و دارایی آن سازمان محسوب شده و به عنوان سرمایه اصلی مبنای تصمیم‌های آینده قرار می‌گیرد. در تبیین دلایل رد گویه ۱ پرسشنامه این پژوهش، دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک دانشگاه ماموریت‌گرا، برای ارتقا ابعاد قابلیت‌یادگیری به روشن‌سازی مأموریت و اهداف، تعهد مدیریت و تفویض اختیار، آزمایشگری، انتقال دانش، کار تیمی و حل مسئله گروهی نیازمند است و برای دستیابی به این ابعاد بایستی به تجارب گذشته خود اتکا کند. یکی از مهمترین دلایل استفاده از گروه‌افزارها در سازمان‌ها، فراهم کردن شرایط استفاده از تجارب قبلی به شکل هدفمند برای تصمیم‌گیری بهینه و مستندسازی به شکل روشمند است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد؛ استفاده از نرم‌افزارهای متفاوت، اجرای مستقل واحدها، عدم لینک شدن انواع نرم‌افزارها و برنامه‌های کامپیوتری، پراکندگی و عدم طبقه‌بندی اطلاعات، امکان مراجعه مجدد به اطلاعات قبلی را تا حدودی میسر نمی‌کند. این نتایج همسو با پژوهش ماسیکات (Massicotte)(۳۴،۳۳) و بخشی از مطالعه گاه و ریچارد Goh (& Richards) و در بعد توانایی فعال سازی تجارب قبلی (۳۵)، دسترسی به دانش ضمنی (۱۳، ۳۶، ۳۷) استفاده بهینه از زیر ساختهای فنّاوری (۳۱ ،۳۸،۳۹) برای کارایی بیشتر در یک برنامه جامع، توسعه مدیریت دانش در سازمان بایستی طراحی و اجرا گردند و توسعه مدیریت دانش (۳۲))برای استفاده بهینه از بانک اطلاعاتی مناسب، ذخیره اطلاعات و استفاده از تجارب در انجام امور آموزشی، اداری و مالی، بهبود کار تیمی و حل مساله، پرهیز از موازی‌کاری را مورد تاکید قرار می‌دهند. اعضای پانل تخصصی این پژوهش همسو با نتایج (۲۷) مدعی شدند، گروه‌افزارها در دانشگاه فرهنگیان بیشتر به یک تکنولوژی واسطه‌ای شباهت دارند تا نقش‌آفرینی در هدف گذاری، اما نقش تفویض اختیار را تا آن جایی که امور جاری و ثابت باشند و نیاز به تصمیم گیری خلاقانه و منحصر به فرد نداشته باشد ایفا می‌کنند، در پرهیز از موازی‌کاری، جمع‌آوری منسجم تجارب گذشته و دسترسی آسان به آن موفق عمل نکرده است و خردجمعی حاکم بر این مطالعه، آن را تایید نکرد.در تحلیل گویه ۲ این پژوهش، دانشگاه فرهنگیان از بانک اطلاعاتی مبتنی بر کامپیوتر و پایگاه داده های کامپیوتری جهت ذخیره اطلاعات وتجارب برخوردار است و در امور مختلف از آن استفاد می‌کند، همچنین بر اهمیت تحلیل کیفی اصول مستندسازی تجارب‌سازمانی در جهت ارزش‌آفرینی سازمانی، تجربه سازمانی و مدیریت دانش، بردانش صریح وضمنی تجربه شده توسط کارکنان همسو با نتایج (۴۰) تاکید می‌ورزد. این دانشگاه در مستندسازی تجربیات، حفظ و تسهیم دانش ضمنی و مستندات از طریق فناوری اطلاعات و تبدیل تجربیات به دانش صریح همسو با نتایج سایر پژوهش‌گران(۴۱، ۳۴، ۴۲، ۴۳) تاکید دارد. اما ناهمسو با این دست‌آورد، به ادعای نتایج به دست آمده، مستندسازی تجربیات و استفاده بهینه از دانش ضمنی نهفته در تجارب کارکنان و مدیران این دانشگاه، به دلایلی چون مبهم بودن مفهوم تجربه سازمانی، عدم آشنایی با ثبت و نگهداری فرایند کسب تجربه توسط گروه‌افزار، نبود شاخص‌ها و معیارهای دقیق در خصوص انتخاب نوع، روش و ارزش‌گذاری تجربیات، مستندسازی مورد غفلت قرارگرفته است.

نتایج بررسی گویه ۳ این مطالعه، نشان می‌دهد، در این دانشگاه مدیران مهارت لازم و اهتمام به استفاده از فناوری اطلاعات و گروه‌افزارها در امور آموزشی، اداری و مالی برای حفظ تجارب یادگیری و ارتقا قابلیت یادگیری را فرض مسلم می‌دانند. آنان به قابلیت یادگیری به عنوان یک ساختار چند بعدی، بر پایه تعهد قوی و دید استراتژیک به یادگیری، به عنوان یک عنصر مرکزی قابل دسترس و یک ابزار ارزشمند برای تاثیر دستیابی به نتایج بلندمدت همسو با (۴۴، ۱۱) تاکید دارند. نتایج این پژوهش همسو با نتایج (۴۵) نشان می‌دهد کلیه افراد و بخش‌های تشکیل‌دهنده سازمان باید چشم‌انداز روشنی از اهداف سازمان و چگونگی عملکرد خودشان داشته باشند. خبرگان این پانل معتقدند؛ هر چند در قالب کلی این چشم‌انداز روشن وجود دارد اما تغییر در استفاده از گروه‌افزارها، همچنین تغییرات مکرر در تعداد دانشجو و به تبع آن، تغییر در تعداد استاد در دانشگاه‌فرهنگیان، تعهد در اعضای این دانشگاه را کمرنگ کرده و دستیابی به نتایج بلندمدت، نگاه

سیستمی و استراتژیک به پدیده‌های موثر بر دانشگاه و قابلیت‌های یادگیری را دچار تردید می‌کند. نتایج موجود، همسو با نتایج گومز (۳۸) به نقش رهبری برای مدیریت و به تاثیر رهبری تحول‌گرا بر قابلیت‌یادگیری‌سازمانی (۴۶ ، ۴۴) تحلیل یادگیری بعنوان یک فرآیند، سه مفهوم اصلی را معرفی می‌نماید: «دانش»، «ایجاد و نشر دانش» و «فرآیند بهبود مستمر» (۳۸)، نتایج موجود حاکی از آن است، دانش موجود در دانشگاه فرهنگیان که به کمک گروه‌افزارها تولید شده است، ایجاد و پخش شده است و این حرکت به سمت بهینه در حال بهبود مستمر است اما تا وضعیت مطلوب و یکپارچگی کامل به عنوان یک منبع استراتژیک برای ارتقا قابلیت یادگیری این دانشگاه، نیازمند تلاش بیشتر است. در یک نگاه سیستمی، تعهد مدیریتی و نقش رهبری در دانشگاه‌فرهنگیان و به تبع آن استراتژی‌ها در اهداف و روش‌ها، در جهت ارتقا این قابلیت در دانشگاه می‌باشد. لکن تغییرات مکرر اساتید، تعداد زیاد استادان، نیروهای مامور از سایر ادارات و استادان مدعو زمینه انتقال و به اشتراک گذاشتن دانش(۱۸، ۱۹) را با مشکلات جدی مواجه می‌سازد. در تحلیل گویه ۴ پرسشنامه، ساختار وارتباط شبکه‌ای گروه‌افزارها برای مبادله اطلاعات در بخش‌های مختلف دانشگاه فرهنگیان در راستای ارتقای قابلیت یادگیری مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش (۱۹) نشان می‌دهد، برای مبادله اطلاعات از طریق گروه افزار، بایستی شبکه‌سازی بین بخش‌های مختلف و تهیه نرم‌افزارهای مناسب برای ارتباطات بین بخشی صورت پذیرد، برهمین اساس مبادله اطلاعات تخصصی و تفسیری در دانشگاه فرهنگیان بایستی به جد، مد نظر باشد. خرد جمعی پانل تخصصی معتقد است، عناصر سازنده قابلیت یادگیری، نیازمند پشتیبانی‌های بنیادین هستند. طراحی سازمان کارا، در جهت پشتیبانی یادگیری وجود داشته باشد و در ضمن توانایی‌ها، قابلیت‌های کارکنان برای عملکرد مناسب و عناصر سازنده قابلیت یادگیری، مورد لزوم است، این عناصر شامل: طراحی سازمان ارگانیک، مسطح، غیرمتمرکز و با حداقل رویه‌های رسمی و کنترل در محیط کار که رابطه معکوس با بروکراسی دارد و در انتقال سطح یادگیری فردی به گروهی و سپس به یادگیری سازمانی و بالعکس همسو با نتایج (۱۱، ۴۷، ۳۳) مورد تاکید است. برای حرکت در مسیر سازمان‌یادگیرنده، حرکت به سمت عدم‌تمرکز نوعی ضرورت محسوب می‌شود، نتایج این پژوهش ناهمسو با نتایج (۴۸) نشان می‌دهد، دانشگاه‌فرهنگیان با توجه به ساختار اداری نیمه‌متمرکز، ساختار تصمیم‌گیری متمرکز دارد. مشاهدات میدانی نشانگر آن است، دانشگاه فرهنگیان برخلاف پراکندگی جغرافیایی، در ساختار اداری، یک سازمان طولی با رویه‌های رسمی و کنترل‌های مرکزی است که تمایل به تمرکز در آن مشاهده می‌شود. نتایج این پژوهش نشان داد تکنولوژی و گروه‌افزارها در جهت کم کردن بوروکراسی سنتی در دانشگاه فرهنگیان، نقش کم رنگی داشتند. آنچه در وضعیت موجود مشاهده می‌شود، اراده حاکم بر ساختار فن‌آوری دانشگاه‌فرهنگیان، در استفاده از یک سیستم جامع و لینک شدن سامانه‌های مختلف تحت لوای گروه‌افزارها محرز است اما در مقایسه نتایج این پژوهش ناهمسو با نتایج به دست آمده در (۴۹)، نشان می‌دهد ساختار گروه‌افزارهای فعلی از بین دو کارکرد اصلی، بیشتر به کارکرد اتوماسیون گردش کار، انجام وظایف اداری و به نوعی جایگزین بروکراسی، انتقال اطلاعات و به اشتراک گذاشتن دانش یک سویه متمرکز است. با توجه به وسعت قلمرو جغرافیایی این دانشگاه، جمعیت بالای دانشجویی و استاد، در ابعاد اداری، ارائه خدمات آموزشی، پژوهشی، در روال اجرای امور مرسوم دانشگاه نیاز به اصلاحات جدی به چشم می‌خورد. اما طی سال‌های اخیر در جهت تمرکززدایی گام‌های اساسی برداشته شده‌است. تفویض اختیارات به استان‌ها، در زمینه‌های آموزشی، برگزاری دوره‌های بالندگی، کرسی‌های علمی-ترویجی و پژآهنگ‌ها، نشان از حرکت به سوی تمرکززدایی در بستر گروه‌افزارهاست. گرایش دانشگاه به تخصص‌گرایی و حرفه‌ای شدن، در راستای آرمان‌ها و فاصله از نظام بوروکراتیک سنتی، قدمی مثبت در اراده مسئولین دانشگاه فرهنگیان به سمت ایجاد دانشگاه یادگیرنده به شمار می‌رود. توسعه فهم قابلیت‌های یادگیری و فرهنگ بسیار پیچیده در دانشگاه‌فرهنگیان، نیازمند تلاش‌های زیادی در بلندمدت برای ادراک فلسفه وجودی گروه‌افزارها، ماهیت یادگیردندگی، پیشگیری از اتلاف منابع و تصمیم‌گیری مشارکتی، اثرات مهیج دخالت و درگیری افزایش یافته کارکنان، رضایت شغلی و تعهد سازمانی همسو با (۳۳، ۵۰، ۵۱، ۵۲) مورد تاکید پانل تخصصی است. در اثبات اهمییت گویه ۵، تثبیت این فهم یا دانش خلق شده، به‌کمک مدیران در لایه‌های مختلف از سازمان مرکزی، لایه استانی و پردیس‌ها که در برنامه‌ریزی دخالت دارند، منجر به عملیات یکپارچه و هوشمند، آماده‌سازی طراحی‌ها، برنامه‌ها و تغییراتی که قابلیت‌یادگیری‌سازمانی را افزایش خواهد داد، نیازمند سرعت و کیفیت مناسب است. گروه‌افزارها به این فهم و تمرکززدایی سرعت می‌بخشند، بستر تعامل و تصمیم‌گیری مشارکتی را میسر و یادگیری سازمانی را ارتقا می‌بخشند. سرعت، سهولت، دقت و قابلیت اطمینان برعملکرد سازمانی با کمک گروه‌افزارها ممکن می‌گردد. اعضای پانل تخصصی همسو با (۵۳ ، ۵۴) در تبیین نقش متغیر میانجی ساختار سازمانی، بر یکایک ابعاد فناوری اطلاعات تاکید می‌ورزند و بر اصلاحات و تعدیل در زمینه فناوری اطلاعات در ساختار سازمان، زمینه‌های بهبود عملکرد، ذخیره سازی سیستماتیک اطلاعات، تسهیم دانش، تسهیل یادگیری سازمانی، تسریع در اجرای فرایندهای اداری و کاهش حجم کاری تاکید می‌کنند و پویایی محیط بیرون(۳۱)، سرعت تغییر ابزارهای ارتباطی و تحول آفرین، توسعه کانالهای ارتباطی مجازی را عامل مهمی در سرعت انتقال دانش (۳۸) را مهم می‌دانند. لذا به‌روز

رسانی منظم پایگاههای داده‌ها (۵۵) و زیرساخت‌های فناوری سازمان تحت یک برنامه جامع مدیریت دانش (۵۶) پایش کانالهای ارتباطی و مدیریت سیستمهای مجازی تعامل اجتماعی پدیده‌های نوظهورو گریزناپذیری هستند که بایستی ذهن مدیران و رهبران دانشگاه فرهنگیان را به خود معطوف سازد. ماهیت وجود گروه‌افزارها، فرصتی برای اشتراک‌گذاری اطلاعات در سطح جمعیت زیاد و به روز است. در بررسی آخرین گویه از مولفه گروه‌افزارها، اشتراک گذاری دانش و اطلاعات تخصصی و تفسیری در دانشگاه فرهنگیان مورد بحث قرار گرفت. اعضای پانل تخصصی همسو با نتایج (۵۷)، نیز چابکی سازمانی را در گرو کسب دانش سازمانی و اطلاعات تخصصی و تفسیری اطلاعات ذخیره شده و دسترسی به موقع به این اطلاعات می‌دانند که فن‌آوری سازمانی در غالب گروه‌افزارهای منسجم و یکپارچه این قابلیت را برای سازمان فراهم می‌کند و به ارتقا قابلیت یادگیرندگی آن کمک می‌کند. آنان بر قابلیت‌یادگیری بر پایه وجود یک ضمیر جمعی و همکاری، و یادگیری سازمانی، بر پایه انتقال و به اشتراک گذاشتن دانش که بصورت فردی کسب شده (۴۶، ۵۸ ، ۵۹) و انتقال به معنای بخش درونی دانش خصوصاً از طریق مکالمه و ارتباط بین افراد منتشر شده (۱ ، ۱۱) و حمایت مدیران از آن (۶۰) در دانشگاه فرهنگیان تاکید دارند. گروه‌افزارها همچنان از طریق ایجاد شرایط مناسب برای تعامل محیطی در بالا بردن قابلیت‌یادگیری‌سازمانی موثر می‌باشند. مشخصات محیطی نقش مهمی را در یادگیری ایفا می‌کنند و تاثیر آن روی یادگیری سازمانی، بوسیله محققان بسیاری بررسی شده است (۵۱) و از طرفی هدبرگ (Hedberg) محیط را به صورت محرک اصلی یادگیری سازمانی در نظر می‌گیرد که جنبه تکنولوژیکی آن تحت عنوان گروه‌افزارها توسط چیپکا و ویلسون (Chipika & Wilson) معرفی می‌شود (۶۰ ، ۶۱). نتایج این پژوهش نیز نشان می‌دهد که روابط و اتصالات با محیط در این دانشگاه بسیار منعطف و مهم است، اعضای دانشگاه‌فرهنگیان از جمله کارکنان، استادان و دانشجویان، تلاش می‌کنند تا با محیط در حال تغییر و دانشگاه‌های دیگر وموسسات دانش‌بنیان در تعامل بوده نقش گروه افزارها در تسهیل این تعامل بسیار حائز اهمیت است.

سپاسگزاری

برخود لازم و واجب می دانم که از اعضای پانل تخصصی و سرکار خانم دکتر زهره مشکی‌باف مقدم که در تمامی مراحل تدوین این مقاله از حمایت‌های علمی و معنوی و راهنمایی‌های ارزشمندشان بهره مند شدم، تشکر و قدردانی نمایم.

سهم هر نویسنده

تدوین مقاله و جمع آوری داده‌ها برحسب وظیفه توسط مهناز شریف الحسینی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی به منظور دفاع از رساله دکتری انجام گرفته و در تمام مراحل جناب آقای دکتر محمود قربانی به عنوان استاد راهنما مسئولیت نظارت و راهنمایی را برعهده داشته و سرکار خانم دکتر الهام فریبرزی نیز به عنوان استاد مشاور، راهنمایی‌های مشاوره‌ای درزمینه‌های مختلف و در تحلیل داده‌ها را عهده‌دار بوده‌اند.

تضاد منافع/حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه دکتری نویسنده اول (دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد مشهد) و با حمایت معنوی و مالی دانشگاه فرهنگیان انجام پذیرفته است.ودر این پژوهش تعارض منافع وجود ندا شت.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش تلاش گردیده است اخلاق پژوهش کاملا رعایت گردد ولازم به توضیح است این پژوهش حاصل رساله دکتری نویسنده اول با کد طرح ۱۱۱۲۱۲۱۲۶۸۱۰۰۷ می باشد

منابع

1-Stata , R .[Organizational Learning : The Key to Management Innovation , Sloan Management Review (Spring)]. 1989; 63-74

2-Senge, P, Art, K, Charlotte, R, Richard ,R and George, R and Bryan ,S.[The Dance of Change The Challenges of Sustaining Momentum in Learning Organizations]. Currency Doubleday Dell; New York1999;

3-Narat, W.[A Working Model Towards the Learning Organization: A Case Study of Sarasas Schools, Bu Academic Review]. 2012; 11(1), 1-8

4-Cohen, W. M. & Leviathan, D. A.[Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation. Administrative science quarterly]. 1990; 128-152.

5-Garud, P.R. Nayyar. [Transformative capacity continual structuring by intertemporal technology transfer]. Strateg. Manage. J. 15 (5) 365–385

6-Winching Fang and Ya-Hui Hsu.[Intellectual capital and new product development performanceTechnological Forecasting &Social change]. 76664-677,Review, 2009; 73-85

7-hosseini M H, Alizadeh T, Norouzi Ajirlou R, Moghadam M .[Inversting the influence of intellectual capital on organizational performance with organizational Learning] Mediating.Educ Strtegy med Sci.2020;12(6):19-27

8-Senge, P. [The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization, Doubleday] .1990; New York, NY.

9- Nonaka I, and Takeuchi, H.. The Knowledge-Creating Company, Oxford University Press, New York.1995;

10-Nevis EC, Dibella AJ, Gould JM. [Understanding organizations as learning systems]. Slaon Mnagement . 1995;

11- Slater, S.F. and Narver, J.C. [Market orientation and the learning organization]. Journal of Marketing, , 1995; Vol. 59 No. 7pp. 63-74

12- Goh S.C.[Improving organizational learning capability: lessons from two case studies]. 2003;.

13-Leonard-Barton, D.[The factory as learning laboratory]. Sloan Management Review, 1992;23–38.

14- Ingelgard A, Roth F, Shani A.B, Styher A.[Dynamic Learning Capability and actionable knowledge creation: clinical R&D in a pharmaceutical company], The Learning Organization. 2002; pp,65-77

15- Teece, D., Pisano, G., Shuen, A.[Dynamic capabilities and strategic management]. Strategic Management Journal 1997; 18 (7), 509–533

16- Yeung Arthur K, Ulrrich David o, Nason Stephen W and Ann Von Glinow Mary, [Organizational learning capability] , New Yourk, Oxford University Press. 1999;

17- Byrne, J. [Groupware fosters online collaboration]. Government Computer News.1997; 29-3018-Rigney, S. [There's more to groupware than massaging]. Computer Shopper November.653±654.Udell, J. HTNL+NNTP=groupware. Byte September,1997; 85-88.

19-Lloyd, P.,.[Groupware in the 21st century: computer supported cooperative working toward the millennium]. Greenwood. 1994;

20-Korzeniowski, P.[Directory services slowly go global]. PC Week, 1997 ; June111-113.

21-Wiley, John & Sons ،Inc. Comput Appl Eng Eng 8: 2000; 170–177.

22-Gellersen,H. Pinelle, David and Gutwin, Carl. [A Groupware Design Framework for Loosely Coupled Workgroups]. Paris, France.2005; 65–82. Springer

23- Brennan, Lindal and Rubenstein, Albert H.[Application of group software in increasing organizational capabilities (learningOrganizational)], translated by Mirsoltani, Seyed Sadr .1 997; 120- 138

24-Lee, T. W. Girolami, M. & Sejnowski, T. J, [Independent component analysis using an extended informal algorithm for mixed sub Gaussian and super Gaussian sources] Neural computation, 1999;11(2), 417-441

25- Pinelle, David and Gutwin.[Loose Coupling and Healthcare Organizations: Deployment trategies for Groupware]. 2006; vol 15, p537–572

26-Abbasi, Mohammad Farjami, Yaqub Religion, [The Spirit of God Software group solution to increase organizational cooperation]. The first specialized conference on electrical and computer engineering. 2014;

27-Schepersa, Jeroen. Jonga, Adde. Wetzelsb, Martin and Ruyter, Kode. [Psychological safety and social support in groupware adoption: A multi-level assessment in education]. 2008; Vol 51, Issue 2 , P 757-775

28-Lococo, D.C. Yen. [Groupware: computer supported collaboration]. Telematics and Informatics 15, 1998; 85- 101

29-Hogarth, Alan. Education and Information Technologies volume 6, 2001; p193204

30-Bjorn, Pernille.[Re-Negotiating Protocols: A Way to Integrate Group Ware in Collaborative Learning Settings] .2003; ECIS 2003 Proceedings. 10

31-Ghafourifard M. The promotion of Virtual Education in Iran: [The Potential which Turned into reality by Coronavirus]. Iranian Journal of Medical Education. 2020; 20 :33-34.URL: http://ijme.mui.ac.ir/article-1-5071-fa.html

32-Maqarehzadeh, Fatemeh (12/20/1398) Head of Professional Development, Farhangian University

33-Massicotte, Guy.[Groupware as a Way of Integration of Classical and Distance Learning Models in Higher Education]. 2207; P 3-9 | Published online

34-Zamani A.[Develop a model for documenting the organizational experiences of heads of public universities Country. PhD Thesis, Shahid Beheshti University]1394;

35-Goh, S., Richards, G. [Benchmarking the learning capability of organizations]. European Management Journal 1997;15 (5) 575–583

36-Mohamadrayi S,Shami Zanjani M,MosakhaniM.[Identify and rank the principles that guide the successful deployment of knowledge management using the model APQC] Journal of Information Processing and Management.1393;3(33,34);

37-Mezghani E, Exposito E, Drira K [A collaborative methodology fortacit knowledge management: Application to scientific research, FutureGeneration Computer Systems] . 2016; Volume 54: 450-455 .

38--Je´rez-Go´ mez, P., Cespedes-Lorente, J., Valle-Cabrera, R., [Training practices and organizational learning capability: relationship and implications] Journal of European Industerial training: 2004; p 234-256.

39-Pedler, M., Burgoyne, J., Boydell, T.[The Learning Company: a Strategy for Sustainable Development]. McGraw Hill, Maidenhead. 1997;.

40-Atashgar ,K.(2015).[A Structural Traceability Approach to Explicate Knowledge Focusing

on Know-how] International Journal of Science and Engineering Investigations .2015; 4, (44): 31 – 39
41-Li ,X. Zhou C. & Hu,H. [From craftsman's control to managerialcontrol-A research on tacit knowledge explicitation in scientificmanagement,] Science and Technology Management Research, 2014;.193- 204
42-Feiz D, Dehghani Soltani M, & Farsizadeh H. [The effect of knowledge sharing on the psychological empowerment in higher education mediated by organizational memory. Studies in Higher Education]2019; 44(1): 3-19.
43-Antunes H, D. J. G.,& Pinheiro P. G. [Linking knowledge management, organizational learning and memory. Journal of Innovation & Knowledge].2020; 5(2): 140-149.
44-Senge, P., [The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization], Doubleday, New York, NY. 1990;
45-Leonard-Barton, D. [The factory as learning laboratory]. Sloan Management Review, 1992 ;23–38.
46-Nofal, R., & Jaradat, M. (2020).[The Impact of Transformational Leadership on Entrepreneurial Orientation via the Mediating Role of Organizational Learning Capability]. Journal of Business & Management (COES&RJ-JBM), 2020;8(2): 65-111.
47-Je´rez-Go´ mez, P., Cespedes-Lorente, J., Valle-Cabrera, R. [Organizational learning and compensation strategies: evidence from the Spanish chemical industry]. Human Resource Management 2005; 44 (3),9 279–299
48-Davarpanah H,Hoveyda R,[Investigating the Relationship between Organizational Learning Ability and Organizational Indifference (Case Study: Isfahan University Staff] Journal: Educational Management Innovations . 2017; 49 (18): 21 - 38
449-Riggs, William M.Bellinger, W, Hagood. & Krieger, B, David).[The impact of groupware:: work process automation and organizational learning] .2007; P 271-283 | Published online
50-Scott-Ladd, B., Chan, C.C.A,[Emotional in decision-making: strategies for promoting organizational learning and change]. Strategic Change:2004 ;13 (2) 95–105
51-Bapuji, H., Crossan, M.,.[From raising questions to providing answers: reviewing organizational learning research]. Management Learning 2004 ;35 (4) 397–417.
52-Cotton, J.L., Vollrath, D.A., Foggat, K.L., Lengnick-Hall, M.L., Jennings, K.R., [Employee participation: diverse forms and different outcomes]. Academy of Management Review.1988; 13 (1) 8–22
53-Emami L,Namamiyan F,[Investigating the effect of information technology on organizational performance by explaining the mediating role of organizational structure] 2017;16 (48):61-68
54- Khodadadhoseini H,Lagevardi M,[Investigating the impact of information technology, knowledge management and organizational learning on Organizational performance] Quarterly Journal of Resource Management in Law Enforcement,2019;7(1)135-160
55-Senge, P. [The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization, Doubleday] .1990; New York, NY.
56- Ghodsian Kiarad F, Durrani K, Khanifar H. [Assessing and validating the factors affecting the transfer and sharing of knowledge between professors of Tehran University of Medical Sciences]. Iranian Journal of Medical Education.2019; (19): 410-423.
57-Khorsandi M,Mirzade Z,SalatinM.[Investigating the relationship between organizational learning ability and organizational performance of the General Directorate of Sports and Youth of Khorasan Razavi Province]2017;2(7):61-68
58-Cheng, J. H., Huang, J. K., Zhao, J. F., & Wu, P.[Open innovation: the role of organizational learning capability, collaboration and knowledge sharing]. International Journal of Organizational Innovation (Online),2019; 11(3): 260.
59-Migdadi, M. M.[Organizational learning capability, innovation and organizational performance]. European Journal of Innovation Management.2019;
60- Yaghobi Farani A,Hajihashemi Z,Sadi H.[The Impact of Managers' Information and Communication Technology on the Dimensions of Learning Organization in Isfahan Consulting Services Companies]2018;8(3):621-64861-Hedberg, B., 1981. How organizations learn and unlearn. In: Nystrom, P.C., Starbuck, W.H. (Eds.),[Handbook of Organizational Design]. Oxford University Press, New York.
62-Chipika, S., Wilson, G., [Enabling technological learning among light engineering SMEs in Zimbabwe through networking] Technovation 26 (8) 2006; 969