

بررسی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی زنجان

دکتر سعید خواجه ای^۱، دکتر هما درودی^۲، شهلا مرادی^۳، دکتر داود حسنی^۴

sh.moradi57@yahoo.com

نویسنده مسوول: زنجان، دانشگاه علوم پزشکی زنجان

پذیرش: ۹۳/۴/۱۴

دریافت: ۹۲/۵/۲۷

چکیده

زمینه و هدف: مفهوم سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی، در سال‌های اخیر توجه پژوهشگران و مدیران بسیاری از سازمان‌ها، به ویژه سیستم‌های آموزشی را به خود معطوف نموده و ایجاد سازمان یادگیرنده، یکی از آرمان‌های سیستم آموزش شده است. از این نظر، حرکت دانشگاه‌های کشور به سمت تبدیل شدن به سازمان‌های یادگیرنده از اهمیت خاصی برخوردار است. هدف پژوهش حاضر، بررسی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی زنجان، بر اساس پنج مولفه مدل پیتز سَنگه، شامل قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی بود.

روش بررسی: روش این پژوهش، توصیفی - پیمایشی بود که نمونه‌ای ۳۶۰ نفره به شیوه‌ی طبقه‌ای تصادفی از میان کارکنان و مدیران دانشگاه مذکور انتخاب گردید. ابزار اندازه‌گیری را پرسشنامه‌ی ۲۵ گویه تشکیل می‌داد که پایایی آن از فرمول آلفای کرونباخ برابر ۰/۷۹۵ حاصل گردید. همچنین آلفای کرونباخ محاسبه شده برای خرده مقیاس‌های پرسشنامه سازمان یادگیرنده نیز پایایی آن را تایید می‌کند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی، میانگین و انحراف معیار و آزمون معنی داری t استفاده گردید.

یافته‌ها: تعداد کل نمونه آماری تحقیق ۳۶۰ نفر بود که ۸۷ درصد آن کارمند، ۱۳ درصد در سمت مدیر بودند. یافته‌های تحقیق نشان داد، اختلاف میانگین‌های مشاهده شده گروه نمونه برای خرده مقیاس‌های شایستگی فردی، مدل‌های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی با میانگین پیش بینی شده معنی دار است ($P < 0/05$).

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق حاکی از آن بود که در دانشگاه علوم پزشکی زنجان، ویژگی‌های مطلوب سازمان یادگیرنده در ابعاد شایستگی‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی وجود ندارد. و نیز در تمام ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، میانگین مدیران بیشتر از کارکنان بود.

واژگان کلیدی: سازمان یادگیرنده، قابلیت‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی، تفکر سیستمی و دانشگاه علوم پزشکی زنجان

مقدمه

عصر امروز، عصر تغییرات و عدم اطمینان نسبت به آینده و مدیران است. تغییراتی که اگر سازمان‌ها، خود را با آن موافق و نبود اطلاعات در دسترس و کافی، جهت تصمیم‌گیری برای همراه نسازند، چه بسا سازمان را به ورطه‌ی نابودی بکشاند. از

۱- دکترای مدیریت آموزشی، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی

۲- دکترای مدیریت رسانه، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زنجان، گروه مدیریت بازرگانی

۳- کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی زنجان

۴- دانشجوی Ph.D طب سنتی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

ایده درعمل، برای تطبیق دادن خود و سازمان با تغییرات ایجاد شده در محیط خارجی است.

پیتر سنگه معتقد است که سازمان یادگیرنده باید دارای خصوصیات زیر باشد: قابلیت‌های شخصی (Personal Mastery)، چشم انداز و دورنمای مشترک (Shared Vision)، مدل‌های ذهنی (Mental Models)، یادگیری تیمی (Team Learning)، نگرش سیستمی (System Approach) (4).

سازمان یادگیرنده یا فراگیر، یک الگوی تغییر یافته برای سازمان‌ها و راهی نوین برای اندیشیدن درباره‌ی سازمان در عصر دانش است. یک سازمان یادگیرنده دارای کمترین سلسله مراتب اختیارات، پاداشی برابر در برابر عملکرد یکسان، فرهنگ مشترک و ساختاری انعطاف پذیر و سازشکار است که می‌توان بدان وسیله از فرصت‌ها استفاده کرد و بحران‌ها را از بین برد. سازمان یادگیرنده، الگوی منحصر به فردی ندارد و به واقع نوعی نگرش یا فلسفه جدید درباره‌ی سازمان‌هاست که نقش‌های اصلی را به عهده‌ی اعضای سازمان می‌گذارد. در سازمان یادگیرنده همه افراد درگیر شناسایی و حل مسایل هستند و سازمان بدین وسیله به طور مستمر رشد و ارتقا می‌یابد. افراد در سازمان‌های یادگیرنده، دارای آرمان مشترکی هستند که با تمام وجود به آن اعتقاد دارند و همین امر سبب همسویی انرژی و توان افراد گشته و نهایتاً به تحقق اهداف اصلی سازمان منجر می‌شود. اساس سازمان‌های یادگیرنده یا فراگیر بر مبنای یادگیری جمعی است و آن عبارت است از فرایندی که طی آن ظرفیت اعضای گروه توسعه می‌یابد، به گونه‌ای که نتایج حاصله آن چیزی خواهد شد که همگان واقعا طالب آن بوده‌اند (5). از آنجا که دانشگاه و مراکز آموزش عالی نهادهایی هستند که می‌باید حداقل یک گام از نظر دانش، علم، فنون و الگوهای رفتاری از بقیه‌ی نهادها و موسسات جلوتر باشند و نظر به نقش دانشگاه در پاسخگویی به نیازها و انتظارات اجتماعی و جهانی ایجاب می‌کند که آموزش عالی و سازمان‌های آموزشی به طور مداوم کیفیت

این رو سازمان باید تنها یک ویژگی ثابت یعنی تغییر و تطبیق مداوم داشته باشد (۱).

از دیدگاه ثرون، تغییر به عنوان تنها عنصر ثابت زمان از ویژگی‌های جهان با تحولات پرشتاب امروز است. به همان نسبت که نیاز به تغییر در جوامع بیشتر ظاهر می‌شود، افراد و سازمان‌ها به این نکته پی می‌برند که حرکت در ورای وضعیت فعلی یا قبلی، مستلزم یادگیری است. یادگیری به معنای انباشتن، اندیشیدن و استفاده از دانش و مهارت‌ها و نگرش‌های پیچیده است، به گونه‌ای که فرد یا گروه بتواند سازگاری فعالی با محیط‌های در حال تغییر خود داشته باشد (۲).

بنابراین با وجود بستری متغیر و پیچیده که سازمان‌ها در آن فعالیت می‌کنند، ضرورت وجود منابع توانمند جهت ماندگاری سازمان، یک واقعیت قطعی است. با وجود عوامل محیطی متحول، ماندگاری، رشد و پویایی سازمان، منوط به دانش و آگاهی گسترده از عوامل محیطی است. فقدان عدم اطمینان، به دلیل افزایش تغییرات محیطی (شامل اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، علمی، فرهنگی، و ...) نیاز و انتظارات روزافزون انسان‌ها، همگی سبب پیدایش مدل جدیدی به نام "سازمان یادگیرنده" شده است. چنین سازمان‌هایی، مناسب‌ترین راه را برای حفظ حیات، ماندگاری و رشد سازمان "یادگیری" می‌دانند. بنابراین با پیدایش عصر جدید و نوین سازمانی، امروزه تنها سازمان‌هایی که تفکرات بزرگ (بدون توجه به اندازه‌ی ظاهری) دارند از نظر کارکردی، موفق و در عرصه‌ی رقابت، پیش گیرنده و در نظام سازمان و مدیریت، پویا و اثربخش 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 می‌کند (۳).

ساختن محیطی یادگیرنده و افزایش شایستگی و قابلیت منابع انسانی، لازمه‌ی ایجاد هر سازمان یادگیرنده است که هر عضو آن هر لحظه به دنبال یافتن اطلاع از نیاز برای تغییر، کسب اطلاعات و دانش لازم، ارایه‌ی ایده مناسب و به‌کارگیری آن

سایر ویژگی‌ها، سطح کوشش‌های یادگیری دو گروه مشابه هستند (۸).

آموزش عالی در کشورهای جهان سوم نهاد بسیار مهمی است، نه تنها از این نظر که تربیت نخبگان را بر عهده دارد و مبنایی را برای جامعه برخوردار از فناوری ایجاد می‌کند، بلکه از این نظر که مهم‌ترین نهاد فکری است که تاثیر بسیار گسترده‌ای بر فرهنگ، سیاست و اعتقادات دارد. دانشگاه‌ها به آفرینش دانش و به خصوص ترویج آن در جوامعی که نخبگان علمی اندک اند، کمک می‌کنند. دانشگاه‌ها، نه تنها از طریق تالیفات خود نقش عمده‌ای در پیشرفت جامعه ایفا می‌کنند، بلکه با دادن مشاوره به دولت و بخش صنعت، در حیات فکری و نظایر آن نیز مشارکت می‌کنند. پس شاید بتوان با توصیف ویژگی‌ها و خصوصیات سازمان‌های یادگیرنده، شمایی کامل‌تر از این سازمان‌ها به دست داد و در عمل آن‌را در یک سازمان آموزشی (از جمله دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی) به کار گرفت. هدف پژوهش حاضر، بررسی ویژگی‌های سازمان یادگیرنده بر اساس اصول سنگه (مدل‌های ذهنی، آرمان و چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی، قابلیت‌های فردی و تفکر سیستمی)، در دانشگاه علوم پزشکی زنجان بود (۹).

روش بررسی

روش پژوهش، توصیفی - پیمایشی و جامعه‌ای آماری این پژوهش، کلیه‌ی مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی زنجان بود که براساس آمار ارایه شده توسط مسوولین این دانشگاه، ۵۶۹۳ نفر می‌باشد که از این تعداد ۵۴۵۸ نفر (۲۹۵۰ نفر زن و ۲۵۰۸ نفر مرد) را کارکنان و ۲۳۵ نفر را مدیران (۴۸ نفر زن و ۱۸۷ نفر مرد) تشکیل می‌دهند. حجم نمونه، طبق برآوردهای صورت گرفته با فرمول کوکران (۱۰)، ۳۶۰ نفر از کل جامعه‌ی آماری بود که ۲۳ نفر از مدیران و ۳۳۷ نفر کارکنان را در بر می‌گرفت که به روش نمونه

فرایندها و فعالیتهای خود را بهبود بخشند (۲). اول بار، آوبری از تبدیل شدن دانشگاه‌ها به سازمان یادگیرنده صحبت کرد. وی اعتقاد داشت که نیاز به پرداختن به مسایل اصلی تغییر سازمانی در طی زمان، توانمندی و تعهد اعضای هیات علمی، کارکنان و مدیریت، مدیریت تغییر و تحقق کیفیت در مقیاس وسیع، تبدیل شدن دانشگاه به سازمان یادگیرنده را می‌طلبد (۶).

چیو در پژوهشی، به تدوین الگویی برای تغییر در دانشگاه جن ته می‌پردازد. به اعتقاد وی یکی از معیارهای تغییر، یادگیرندگی است. به این ترتیب وی از فلسفه و فرامین سازمان یادگیرنده‌ی سنگه برای ایجاد تغییر در دانشگاه استفاده می‌کند. به اعتقاد وی شیوه‌ی سنتی انجام کارها در حال تغییر است و نیاز به تغییر در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به شدت احساس می‌شود (۷).

بجانی در پایان نامه‌ی خود با عنوان "بررسی مقایسه‌ای میزان برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه تهران و تبریز" به ارزیابی ویژگیهای سازمان یادگیرنده از نظر پیتر سنگه در دو دانشگاه مذکور پرداخته است. نتایج تحقیق نشان داد، در میزان برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در بین دو دانشگاه تهران و تبریز تفاوت معناداری وجود داشته، دانشگاه تهران از نظر ویژگی‌های قابلیت شخصی، مدل‌های ذهنی، آرمان و چشم انداز مشترک و تفکر سیستمی در وضعیت مناسب‌تری نسبت به دانشگاه تبریز قرار داشت و در مقابل در ویژگی یادگیری تیمی، از وضعیت پایین‌تری نسبت به دانشگاه تبریز برخوردار بود و در نهایت هردو دانشگاه مذکور در مفهوم سازمان یادگیرنده برای رسیدن به وضع مطلوب فاصله دارند (۵).

یافته‌های پژوهش درودی نیز نشان داده که سازمان صدا و سیما، نسبتاً از وضعیت اثر بخش یک سازمان یادگیرنده فاصله دارد و همچنین عملکرد کارمندان در یادگیری تیمی و تغییر در مدل‌های ذهنی، رضایت بخش‌تر از مدیران می‌باشد و در

جامعه‌ی آماری، بدون ذکر نام و مشخصات، نزد محقق محفوظ ماند.

یافته‌ها

تعداد کل نمونه آماری تحقیق ۳۶۰ نفر بود که از این تعداد، ۸۷ درصد آزمودنی‌ها کارمند، ۱۳ درصد در سمت مدیر، ۳۹/۵ درصد زن و ۶۰/۵ درصد آنها مرد بودند. بیشترین فراوانی توزیع جمعیت نمونه برحسب سمت شغلی، مربوط به کارمندان و برحسب جنسیت، مربوط به مردان است. همچنین ۵۶/۱۳ درصد کارمندان وضعیت رسمی، ۱۷/۷۷ درصد پیمانی و ۲۶/۱۰ درصد آن‌ها رابطه‌ی قراردادی داشتند. بیشترین فراوانی توزیع جمعیت نمونه برحسب وضعیت استخدام، مربوط به کارمندان رسمی بود. همچنین ۲۷/۵۲ درصد جمعیت نمونه دارای سابقه‌ی خدمتی تا ۵ سال، ۲۱/۳۸ درصد سابقه‌ی ۱۶ تا ۲۰ سال، ۱۸/۳۳ درصد دارای سابقه‌ی ۱ تا ۱۵ سال، ۱۶/۹۴ درصد دارای سابقه‌ی ۶ تا ۱۰ سال، ۱۲/۲۲ درصد دارای سابقه‌ی ۲۱ تا ۲۵ سال و ۳/۶۱ درصد دارای سابقه‌ی خدمتی ۲۶ سال و بالاتر بودند.

۶۰ درصد آزمودنی‌ها، دارای تحصیلات دانشگاهی در مقطع کارشناسی، ۱۹/۴۴ درصد سطح تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم، ۱۴/۱۶ درصد کارشناسی ارشد و ۶/۴۰ درصد دارای مدرک تحصیلی دکتری و بالاتر بودند.

به ترتیب ۲۱/۶۶ درصد نمونه‌ها در طبقه‌ی سنی ۳۶ تا ۴۰ سال، ۲۱/۱۳ درصد ۳۱ تا ۳۵ سال، ۲۰/۸۳ درصد ۲۶ تا ۳۰ سال، ۱۹/۷۲ درصد ۴۱ تا ۴۵ سال، ۸/۶۱ درصد ۴۶ تا ۵۰ سال، ۵ درصد ۲۰ تا ۲۵ سال و ۳/۰۵ درصد ۵۱ سال و بالاتر بودند.

گیری از نوع تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. در این نوع نمونه‌گیری، برای حجم هر یک از طبقات، نمونه‌های تحقیق به‌صورت تصادفی انتخاب و در تحقیق مورد سنجش قرار می‌گرفتند.

ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه‌ی محقق ساخته، شامل ۲۵ گویه بود که در مقیاس پنج گزینه‌ای (طیف لیکرت) درجه بندی گردیده، و پنج خرده مقیاس قابلیت‌های شخصی (سوالات ۱ تا ۵)، مدل‌های ذهنی (سوالات ۵ تا ۱۰)، آرمان و چشم‌انداز مشترک (سوالات ۱۱ تا ۱۵)، یادگیری تیمی (سوالات ۱۶ تا ۲۰)، تفکر سیستمی (سوالات ۲۱ تا ۲۵) را در بر می‌گرفت. سپس به منظور اعتبار صوری و رفع نقایص آن با صاحب نظران و اساتید مدیریت مورد بحث و نظر خواهی قرار گرفت. سرانجام با انجام یک پیش‌آزمون بر روی تعداد ۳۰ نفر از مدیران و کارکنان سازمان مورد نظر، پرسشنامه‌ی بسته پنج درجه‌ای در مقیاس لیکرت با ۲۵ سوال که هر پنج سوال، مربوط به آزمون یک مولفه از ویژگی سازمان یادگیرنده می‌باشد، آماده گردید. ضریب آلفای محاسبه شده ۰/۷۹۵ بود. همچنین آلفای کرونباخ محاسبه شده برای خرده مقیاس‌های پرسشنامه سازمان یادگیرنده نیز پایایی آن را تایید می‌کرد.

شاخص‌های آمار توصیفی، میانگین و انحراف معیار، آزمون معنی‌داری T، نمودار هیستوگرام و منحنی توزیع نرمال محاسبه و ترسیم شد.

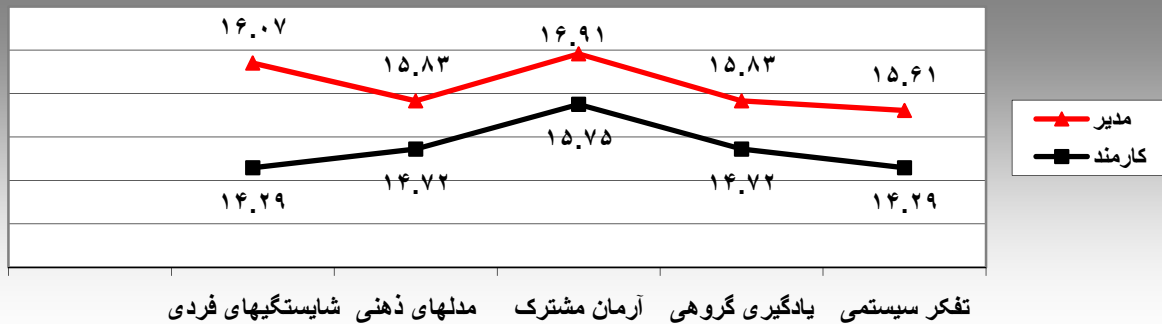
در ضمن پرسشنامه‌ها به صورت بدون نام طراحی شده و شرکت افراد در طرح بر اساس آگاهی از هدف تحقیق و به صورت داوطلبانه صورت گرفت. اطلاعات دریافت شده از

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار نمرات آزمودنی‌ها برای سنجش سازمان یادگیرنده

One-Sample Statistics				
خطای استاندارد میانگین	انحراف معیار	میانگین	فراوانی	
۱	۹۷۵/۱۸	۱۸/۷۶	۳۶۰	سازمان یادگیرنده

جدول ۲: آزمون T تک نمونه‌ای برای معنی‌داری تفاوت میانگین سازمان یادگیرنده

آزمون تک نمونه‌ای						
تفاوت در ۰/۹۵ فاصله اطمینان	اختلاف میانگین	سطح معنی داری دو دامنه	درجه آزادی	t	تفاوت در ۰/۹۵ فاصله اطمینان	
					پایین تر	بالا تر
	۷۶/۱۸۱	<۰/۰۰۰۱	۳۵۹	۷۶/۱۷۵	۷۴/۲۱	۷۸/۱۵
سازمان یادگیرنده						



نمودار ۳: میانگین خرده مقیاس های سازمان یادگیرنده بر حسب جایگاه شغلی

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار نمرات آزمودنی هادر خرده مقیاس های سازمان یادگیرنده بر حسب سمت شغلی

ویژگی مورد نظر						
آماره	شایستگی های فردی	مدل های ذهنی	چشم انداز مشترک	یادگیری گروهی	تفکر سیستمی	میانگین کل سازمان یادگیرنده
میانگین	-	۱۶/۹۶	۱۶/۹۱	۱۵/۸۳	۱۵/۶۱	۸۲/۰۰
تعداد	۲۳	۲۳۳	۲۳	۲۳	۲۳	۲۳
انحراف معیار	۴/۳۹۵	۴/۴۸۷	۳/۰۲۹	۳/۴۳۳	۲/۹۰۴	۱۶/۱۱۶
میانگین	۱۵/۸۷	۱۵/۱۶	۱۵/۷۵	۱۴/۷۲	۱۴/۲۹	۷۵/۷۸
تعداد	۳۳۷	۳۳۷	۳۳۷	۳۳۷	۳۳۷	۳۳۷
انحراف معیار	۴/۴۲۳	۴/۱۶۱	۴/۰۸۳	۴/۳۷۱	۴/۲۲۲	۱۹/۱۱۱
میانگین	۱۵/۹۲	۱۵/۲۷	۱۵/۸۳	۱۴/۷۹	۱۴/۳۷	۷۶/۱۸
تعداد	۳۶۰	۳۶۰	۳۶۰	۳۶۰	۳۶۰	۳۶۰
انحراف معیار	۴/۴۲۰	۴/۱۹۹	۴/۰۳۰	۴/۳۲۱	۴/۱۶۰	۱۸/۹۷۵

و مطلوب دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی زنجان از نظر ابعاد خصوصیات سازمان یادگیرنده رابطه‌ی معنی دار وجود دارد. و در صورت وجود، رابطه این دو متغیر از چه نوعی است. همان‌گونه که یافته‌های تحقیق نشان داد، اختلاف میانگین‌های مشاهده شده گروه نمونه برای خرده مقیاس‌های شایستگی‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی با میانگین پیش بینی شده جامعه معنی دار بود. قدر مطلق T محاسبه شده بزرگتر از T جدول با سطح اطمینان ۹۵ درصد ($P < ۰/۰۵$) بود. بدین معنی که وضعیت گروه نمونه در خرده مقیاس‌های سازمان یادگیرنده، ضعیف تر از میزان پیش بینی شده بود. بنابراین می‌توان گفت که در دانشگاه علوم پزشکی زنجان، ویژگی‌های مطلوب سازمان یادگیرنده در ابعاد شایستگی‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی وجود نداشت.

نتایج تحقیقات دیگر نیز موید این واقعیت است که بین وضعیت موجود و مطلوب سایر سازمانهای کشور در برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده تفاوت معناداری وجود دارد (۱۱۸، ۲ و ۱۲).

قابلیت‌های فردی: T محاسبه شده در خصوص این مولفه، بزرگتر از T جدول با سطح اطمینان ۹۵ درصد ($P < ۰/۰۵$) بود. بدین معنی که وضعیت گروه نمونه در خرده مقیاس قابلیت‌های فردی پایین‌تر از حد مطلوب بود. یافته‌ی عطا فر و سامانی نیز موید این مطلب می‌باشد (۲).

مدل‌های ذهنی: بر اساس یافته‌های پژوهش، T محاسبه شده در خصوص این مولفه بزرگتر از T جدول با سطح اطمینان ۹۵ درصد ($P < ۰/۰۵$) بود. بدین معنی که وضعیت گروه نمونه در خرده مقیاس مدل‌های ذهنی پایین‌تر از حد مطلوب بود. در نتایج به‌دست آمده از پژوهش شفافی نیز، باورهای غلط کارکنان درباره‌ی قدرت مدیران و الگوهای ذهنی غلط مدیران مورد کارکنان از موانع عمده ایجاد سازمان یادگیرنده در ایران

یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد، اختلاف میانگین‌های مشاهده شده گروه نمونه برای خرده مقیاس‌های شایستگی‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی با میانگین پیش بینی شده، معنی دار بود. یعنی در دانشگاه علوم پزشکی زنجان، ویژگی‌های مطلوب سازمان یادگیرنده در ابعاد شایستگی‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی وجود نداشت. به بیان دیگر خصوصیات مطلوب سازمان یادگیرنده، در دانشگاه علوم پزشکی زنجان وجود نداشت: جدول و نمودار بالا نشان می‌دهند که در تمام ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، میانگین مدیران بیشتر از کارکنان بود و در گروه مدیران به ترتیب شاخص‌های آرمان مشترک و شایستگی‌های فردی نمرات بالاتر، و مدل‌های ذهنی، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی نمرات کمتری را به خود اختصاص داده بودند. در گروه کارکنان نیز بعد آرمان مشترک نسبت به سایر ابعاد وضعیت بهتری را نشان داد.

بحث

هدف اصلی پژوهش حاضر کسب اطلاعاتی درباره‌ی وضعیت موجود و مطلوب ویژگی‌های سازمان یادگیرنده در ابعاد شایستگی‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی، در دانشگاه علوم پزشکی زنجان بود.

برای آزمون هدف فوق از شاخص‌های آماری میانگین و انحراف معیار، و آزمون معنی داری t برای میانگین گروههای مستقل استفاده و مورد پژوهش در سطح معنی داری ($\alpha = ۰/۰۵$) تایید شد. نتیجه نشان داد که از دیدگاه گروه نمونه، وضعیت دانشگاه در ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، ضعیف‌تر از میزان پیش بینی شده بود. بدین معنی که در دانشگاه علوم پزشکی زنجان، خصوصیات مطلوب سازمان یادگیرنده وجود نداشت. هدف تحقیق این بود، معلوم شود که آیا بین وضعیت موجود

سیستمی که یکی از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده است ولی در نظام اداری کشور ما به علل مختلفی کم‌رنگ است. هنوز در موسسات و سازمان‌های اداری، روحیه‌ی پذیرش شکست وجود ندارد و شکست‌ها را معلول عوامل دیگر می‌دانند و دیگران را مقصر می‌نمایند. فرهنگ خود حمایتی بر سر ادارات و سازمان‌های دولتی سایه افکنده و مانع از آن می‌شود که افراد خطاها و اشتباهات خود را بپذیرند (۱۷ و ۱۶).

با توجه به یافته‌های تحقیق، وضعیت گروه مدیران در خرده مقیاس تفکر سیستمی، بهتر از کارشناسان می‌باشد این در حالی است که شفاعی تفکر غیر سیستمی، جزء نگری و خرده بینی مدیران را از جمله موانع ایجاد سازمان یادگیرنده می‌داند (۱۳).

نتیجه گیری

نتایج تحقیق حاکی از آن بود که بین وضعیت موجود و مطلوب دانشگاه از حیث برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده تفاوت معناداری وجود دارد. بنابراین، در دانشگاه علوم پزشکی زنجان، ویژگی‌های مطلوب سازمان یادگیرنده در ابعاد شایستگی‌های فردی، مدل‌های ذهنی، چشم انداز مشترک، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی وجود ندارد و نیز در تمام ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، میانگین مدیران بیشتر از کارکنان می‌باشد و در گروه مدیران به ترتیب شاخص‌های آرمان مشترک و شایستگی‌های فردی، نمرات بالاتر، و مدل‌های ذهنی، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی نمرات کمتری را به خود اختصاص داده‌اند.

در گروه کارکنان نیز بعد آرمان مشترک نسبت به سایر ابعاد وضعیت بهتری را نشان می‌دهد. با توجه به یافته‌های پژوهش، جهت تسهیل روند حرکت دانشگاه به سمت سازمان یادگیرنده (وضعیت مطلوب) ضرورت توجه ویژه به موارد ذیل احساس می‌شود. دوره‌های ضمن خدمت بر اساس نیاز شغلی و با شناخت توانایی‌ها و نقاط ضعف فردی کارکنان،

هستند (۱۳). در پژوهش انجام یافته توسط هویدا نیز وی، نگرش و انگیزه‌های متفاوت اعضای هیات علمی و مدیران دانشگاه و نبود فرصت و موقعیت مناسب برای همفکری و تبادل نظر هیات علمی و مدیران دانشگاه را از موانع تحقق مولفه‌های سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها دانسته است (۱۴). پژوهش انجام یافته توسط عطافر و سامانی نیز موید این نتیجه می‌باشد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بوده که، وضعیت گروه مدیران در خرده مقیاس مدل‌های ذهنی بهتر از کارشناسان می‌باشد (۲).

چشم انداز مشترک: بر اساس یافته‌های پژوهش در خصوص این مولفه، T محاسبه شده بزرگتر از T جدول، با سطح اطمینان ۹۵ درصد ($P < 0/05$) بود. بدین معنی که وضعیت گروه نمونه در خرده مقیاس چشم انداز مشترک پایین تر از حد مطلوب بود.

تحقیقات دیگر نیز موید این یافته است که مصادیق آنرا در عدم تحقق برنامه‌های توسعه کشور می‌توان یافت (۱۵).

یادگیری تیمی: بر اساس یافته‌های پژوهش در خصوص این مولفه، T محاسبه شده بزرگتر از T جدول، با سطح اطمینان ۹۵ درصد ($P < 0/05$) بود. بدین معنی که وضعیت گروه نمونه در خرده مقیاس یادگیری تیمی پایین تر از حد مطلوب بود.

مدیران سازمان‌های دولتی از روحیه‌ی لازم برای تشویق یادگیری کارکنان برخوردار نیستند و آن‌ها را به مشارکت در تصمیم‌گیری تشویق نمی‌کنند (۱۶). در پژوهش هویدا نیز نمره کار تیمی، حل گروهی مساله و یادگیری تیمی در دانشگاه‌های دولتی اصفهان کمتر از حد متوسط بوده است (۱۴).

تفکر سیستمی: بر اساس یافته‌های پژوهش در خصوص این مولفه T محاسبه شده بزرگتر از T جدول، با سطح اطمینان ۹۵ درصد ($P < 0/05$) بود. بدین معنی که وضعیت گروه نمونه در خرده مقیاس تفکر سیستمی پایین تر از حد مطلوب بود. یافته‌های دیگر نیز این نتیجه را اثبات می‌کند. تفکر

زمینه‌ی تبادل اطلاعات و تجربیات در تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد شود.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از نویسندگان مقاله، داوران و همکاران و مسوولین دانشگاه علوم پزشکی زنجان که زمینه را جهت انجام این مطالعه مهیا نمودند، کمال امتنان را دارد.

در همه سطوح سازمان با ارایه‌ی گواهینامه معتبر برگزارشود. فرصت‌های مطالعاتی برای مدیران و اعضای هیات علمی به منظور ارتقای مهارت‌ها و توانایی‌هایشان ایجادشود.

مدیران دانشگاه با ایجاد یک فضای باز فکری و مشارکتی و ایجاد حس همدلی و همسویی و همکاری بین اعضا، روحیه‌ی همکاری تیمی را در دانشگاه نهادینه سازند و

References

- 1- Shafi K, Shafi A. Human resource management learning organizations. *J Tadbir*. 2007;176:4.
- 2- Atafar A, Bahrami Samani M. The amount of component learning organization in public and free universities of shahrekord. *Journal of Higher Education association of Iran*. 2009;1: 161- 79.
- 3- AlHoseini H. Analytical approach to measure development organization. First edition. Tehran: Baharie publication; 2001.
- 4- Sengeh p. The fifth Discipline. eighth edition. Tehran: Industrial Management Institue; 1999.
- 5- Bejani H. Campability inductive rate of property learning organization in both uiversities of Tehran and Tabriz [Dissertation], Tehran: Tehran Univ ;ersi 26 2007.
- 6- Awbrey J, Awbrey S. Organizations of Learning or Learning Organizations: The Challenge of Creating Integrative Universities for the Next Century. *The International Journal of Organization, Theory, and Society*. 2000; 8 (2): 269-84.
- 7- Chiu S. Developing a template for change in a selected Taiwanese private college in preparation for 2010. [Dissertation]. USA: University of South Dakota; 2000.
- 8- Doroudi H. A study on Learning organization charateristics and create the conditions for it's use in Iranian media and broodcasting organizations. [Dissertation], Tehran: Science and Research Branch Islamic Azad University; 2009.
- 9- Sadeghi A, Anvari S. Publications of the institute of research and planning in higher education. Proceedings of Conference on Higher Education and Sustainable Development. Tehran: Dehkhoda Publishing House; 2004. (Persian).
- 10- Saraei H. Introduction to survey sampling. Tehran: samt publication ; 2003.
- 11- Taslimi M, Naderi A. An Organizational learning capability new approach to baianced organization developing. *Journal of Motaleat Modiriat*. 2003; 39& 40 : 47-21.
- 12- Rasteh Moghaddam A. A study charactrise organizational learning in an organizational

learning. *Journal of Motaleat Modiriat*. 2000;20:11-23.

13- Shafaie R. Barriers learning organizations in iran.[Dissetation].Tehran: Tarbiat Modarres University ;2001.

14- Hoveida R.A study of relationship learning organization and improve the quality of education at the university of Isfahan.*Journal of Isfahan University*. 2007; 2: 119.

15- Mir sepasi N , Danesh Fard K.Model design and use Learning organization in Iranian

bureaucracy.*Journal of Management Economics*. 2003; 57:10-26

16- Aslani R. Identitying and analyzing existing adminstrative systemic approach to Iran system administration and development conference. *Gavermental Management Journal*. 2008.

17- Albadvi A, Shafaee R. Introduction to strategies for creating a Learning organization in iran . *Journal of Danesh Modiriat*. 2002;57:5-25.

An Assessment of the Characteristics of Zanjan University of Medical Sciences in Compliance with Standards of a Learning Organization

Kajei S¹, Doroudi H^۲, Moradi SH^۳, Hasani D^۴

¹Dept. of Educational Management, Islamic Azad University, Central Tehran Branch, Tehran, Iran

²Dept. of Business Management, Islamic Azad University, Zangan Branch, Zangan, Iran

³Zanjan University of Medical Sciences, Zanjan, Iran

⁴Dept. of Traditional Medicine, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

Corresponding Author: Moradi sh, Zanjan University of Medical Sciences, Zanjan, Iran

Email: sh.moradi57@yahoo.com

Received: 18 Aug 2013 **Accepted:** 5 Jul 2014

Background and Objective: In recent years, researchers and managers in many organizations, especially educational systems, have focused their attention on the concept of learner organization and organizational learning, which in turn has led to the creation of learning organization as one of the goals of educational systems. In this sense, it is noticeable that the country's universities have shifted towards becoming learning organizations. In relation to this, the present study was conducted to examine the characteristics of a learning organization at Zanjan University of Medical Sciences based on five factors of Peter Senge model including the capabilities of the individual, mental models, shared vision, team learning and system-based thinking.

Materials and Methods: This study was a descriptive survey with 360 individuals who were randomly selected from the staff and administrators of Zanjan University of Medical Sciences. The instrument for carrying out this study was a questionnaire with 25 items. Cronbach's alpha was used to assess the reliability of this questionnaire and it was 0/795. In order to analyze the data, a uni-variates t-test and analysis by variance were used. For statistical analysis of data are used descriptive statistical indices such as mean, standard deviation and paired sample T tests.

Results: In this research the total number of sample was 360 people that 87% were officer, 13% were manager. The results of this research showed that the mean difference of the case group was statistically significant for subscales: Team learning, Systemic approach, Mental models, Personal capabilities, Shared vision. ($p \leq 0.050$).

Conclusion: The findings of the study, indicate that at Zanjan University of Medical Sciences there not a desirable learner organization concerning personal competence, mental models, shared vision, team learning and system-based thinking..

Keywords: *Learning organization, Personal capabilities, Mental models, Shared vision, Team learning, Systemic approach, Zanjan University of Medical Sciences*