

## ارزیابی مولفه ها و عوامل تاثیر گذار بر مدل سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی گلستان در سال ۱۳۹۴

آنیتا دهنادی<sup>۱</sup>، نگین جباری<sup>۲</sup>، کامبیز اسماعیل نیا شیروانی<sup>۴</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، ایران

<sup>۲</sup> کارشناس بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی گلستان، گرگان، ایران

<sup>۳</sup> استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، ایران (نویسنده مسئول)

<sup>۴</sup> مریم، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد گرگان، ایران

نام و نشانی ایمیل نویسنده مسئول:

آنیتا دهنادی

[anita\\_dehnadi@yahoo.com](mailto:anita_dehnadi@yahoo.com)

### چکیده

هدف اصلی این پژوهش، وضعیت مولفه های سازمان یادگیرنده در بین اعضا هیئت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گلستان بود. تحقیق به روش توصیفی - پیمایشی در میان ۱۸۰ نفر از اعضا هیئت علمی و کارکنان دانشگاه در سال ۱۳۹۴ انجام گرفت. نمونه ها با روش نمونه گیری طبقه ای مناسب با حجم، انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری پرسشنامه استاندارد در قالب ۳۲ گویه بسته پاسخ بر حسب طیف پنج درجه ای لیکرت شامل قابلیت های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با نظر متخصصان تایید و پایابی ان توسط آزمون کرونباخ  $\alpha = 0.894$  بدست امد. آنالیز داده ها با نرم افزار SPSS 17 و با ضریب همبستگی اسپیرمن و آزمون  $t$  برای مقایسه دو نمونه مستقل و از آزمون ناپارامتریک من ویتنی انجام گرفت. نتایج نشان داد که بین مولفه های سازمان یادگیرنده، ارتباط معنی داری از نظر وضعیت موجود و مطلوب وجود دارد. همچنین بدلیل نداشتن تفاوت معنی دار بین نمرات آزمودنی مولفه ها در کارکنان و اعضا هیئت علمی، دیدگاه این دو گروه در خصوص ابعاد سازمان یادگیرنده یکسان است. یافته ها نشان داد که دانشگاه علوم پزشکی گلستان، به عنوان سازمان یادگیرنده در حد مطلوب نبود.

**واژگان کلیدی:** سازمان یادگیرنده- دانشگاه علوم پزشکی گلستان- مولفه ها- گرگان

## مقدمه

هرچند دهه اخیر، همزمان با موج عظیم تغییرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی، سازمانها برای حفظ و بقای خود، تلاش گسترده‌ای را برای مدیریت دانش و خارج شدن از قالبهای غیر پویا و حرکت به سمت سازمانهای یادگیرنده را آغاز کرده‌اند. این در حالی است که سازمانها برای بقا و موفق شدن در محیط بسیار متغیر کنونی، به طور مستمر به ارزیابی، پاسخ‌دهی و سازگاری با محیط پیرامون خویش می‌پردازند. به همین دلیل با وجود تغییرات عظیم محیطی، سازمانها برای بقا، نیاز به تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده را احساس می‌کنند. سازمان یادگیرنده در واقع یکی از مفاهیم کلیدی برای رقابت پذیری سازمانها در ادبیات مدیریت هرچند دهه اخیر بوده است. با توجه به تغییرات سریع محیطی، مدیریت سازمانهای امروز، کاری بسیار است. لذا در حوزه مدیریت همواره شاهد ورود اندیشه‌های جدید هستیم. لازمه اجرای چنین اندیشه‌هایی آن است که سازمانها تحولات اساسی در ساختار و شیوه‌های مدیریتی خود داشته باشند و پذیرای تفکرات و دانش‌های نوین برای سازگاری با تغییرات بی‌دریبی محیط باشند. در دنیای امروز که سازمانها با تغییرات سریع و حیرت‌انگیزی مواجه اند، بقای آنها به توانایی انعطاف‌پذیری و انطباق و همچنین برخورداری از توانایی فردی و سازمانی در سرعت بخشیدن به یادگیری توسعه دانش است<sup>[۱]</sup>.

در دهه‌های اخیر توجه سازمان‌ها به موضوع یادگیری، خلاقیت، و مدیریت دانش افزایش چشمگیری داشته است. هر چند مباحث مربوط به موضوع یادگیری سازمانی و انتقال دانش سازمانی دارای طولانی است، ولی واژه‌های سازمان یادگیرنده و مدیریت دانش و به کارگیری آن‌ها در سازمان‌ها از دهه ۱۹۹۰ میلادی مرسوم شد. در این میان دو تن از نویسندهان نقشی مهم و اساسی در پیدایش و گسترش این مفاهیم ایفا کرده‌اند. پیتر سنگه<sup>۱</sup>، موضوع سازمان‌های یادگیرنده را مطرح ساخت. وی به یادگیری سازمانی و راه دستیابی به سازمان یادگیرنده توجه کرده است. از این رو برای دستیابی به ریشه‌های تاریخی رویکرد سازمان‌های یادگیرنده، توجه به سیر اندیشه‌هایی حائز اهمیت است که «سنگه» از آن‌ها یاد می‌کند و حاصل کار خود را، جمع بندی دیدگاه‌های صاحبان آن اندیشه‌ها، می‌انکارد<sup>[۲]</sup>. ولی نوشه‌های «نوناکا» بیشتر به مدیریت دانش در سازمان‌ها معطوف بود<sup>[۳]</sup>.

آموزش عالی در کشورهای جهان سوم نهاد بسیار مهمی است، نه تنها از این نظر که تربیت نخبگان را بر عهده دارد و مبنای را برای جامعه برخوردار از فناوری ایجاد می‌کند، بلکه از این نظر که مهم ترین 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 بدست داد و در عمل آنرا در یک سازمان آموزشی (از جمله دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی) بکار گرفت<sup>[۴]</sup>. در این رابطه پژوهش‌های زیادی در مورد سازمان‌های یادگیرنده انجام شده است و اکثریت نتایج بدست آمده نشان داده است که سازمان‌های موجود در وزارت‌خانه‌های مختلف دچار نوعی بحران در امر مدیریت آموزشی هستند. بطوریکه در تحقیق انجام شده توسط عطافر در سال ۱۳۸۸ در شهر کرد، میزان استفاده از الگوهای ذهنی و سایر ابعاد سازمان یادگیرنده از حد متوسط پایین تر بود<sup>[۵]</sup>. بنا به نظر سنگه، سازمان یادگیرنده سازمانی است که کارکنان به طور مستمر توانایی خود را برای خلق نتایج دلخواه و آینده‌ای مطلوب، توسعه می‌دهند؛ به طوری که در آن الگوها ای نوین، جامع و رشد یافته تفکر، پرورش می‌یابد<sup>[۶]</sup>. در سازمان یادگیرنده، آرمان و خواست جمعی کارکنان در سازمان جریان دارد<sup>[۷]</sup>. آموزش عالی در کشورهای جهان سوم نهاد بسیار مهمی است، نه تنها از این نظر که تربیت نخبگان را بر عهده دارد و مبنای را برای جامعه ای برخوردار از فناوری ایجاد می‌کند، بلکه از این نظر که مهمترین نهاد فکری است که تاثیر بسیار گسترده‌ای بر فرهنگ، سیاست و اعتقادات دارد. سازمان‌های آموزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند و به منظور دستیابی به موفقیت باید سازمان‌های یادگیرنده‌ای باشند که هم می‌اموزند و هم یادگیری را پرورش میدهند. باید یادآور شد که ضعف در یادگیری سبب شکست‌های سیاست‌های مدیران و ناتوانی در ایجاد تغییرات و ابراز مخالفت‌ها و پاشاری در سیاست‌های قبلی و موجود خواهد گردید. دانشگاه‌های علوم پزشکی نیز به جهت تمایزشان با سایر دانشگاه‌ها از نظر ارائه خدمت بهداشتی و درمانی تحت فشار فرازینده‌ای جهت بهبود رقابت می‌باشند که متغیرهای سازمان یادگیرنده می‌تواند ابزاری جهت کسب مزیتها را برای آنها بآورد.

از طرفی توجه سازمان بهداشت جهانی و دولت‌ها به امر «سلامت برای همه» و تأکید شدید بر پیشگیری از بیماری‌ها، سبب تقویت این تفکر گردیده که آموزش‌های کلاسیک نمی‌تواند افرادی را تربیت کند که پاسخگوی نیاز کنونی جوامع در زمینه سلامت باشد. بنابراین دانش

<sup>۱</sup> Pitter senge  
<sup>۲</sup> Nonaka

آموختگان و سایر نیروهای نظام سلامت باید راهکارهایی را جهت افزایش توانایی و شایستگی خود برگزینند. این امر مستلزم استفاده از مدل‌های کارآمد سازمانی از جمله سازمان یادگیرنده است، چرا که سازمان یادگیرنده، در شرایطی بی ثبات و محیط رقابتی بالا، نسبت به تغییرات واکنش نشان داده و در عین حال بسیار انعطاف‌پذیر می‌باشد؛ بنابراین می‌تواند مکانیسمی را جهت مقابله با چالش‌هایی که در ارتباط با نظام سلامت اتفاق افتاده است ایجاد کند<sup>[۸]</sup>. با توجه به نقش اموزش به عنوان یکی از ارکان اصلی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی در مانی کشور، که از گسترده‌گی خاص و تنوع خدمات ارائه شده و تعداد زیاد پرسنل برخوردارند، در این پژوهش سعی می‌شود ارزیابی ابعاد و عوامل تاثیرگذار بر مدل سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی گلستان مورد مطالعه قرار گیرد و این پژوهش در صدد است تا بررسی نماید که دیدگاه اعضا هیئت علمی و کارکنان در رابطه با ابعاد سازمان یادگیرنده با متغیرهای موجود متفاوت است.

### فرضیه‌های تحقیق

فرضیه‌های تحقیق در قالب ۹ فرضیه بشرح ذیل تدوین شده اند:

#### فرضیه‌های اصلی:

- ۱- بین ابعاد سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی گلستان رابطه وجود دارد.
- ۲- بعد قابلیت فردی سازمان یادگیرنده در بین اعضا هیئت علمی و کارکنان متفاوت است.
- ۳- بعد ارمان مشترک سازمان یادگیرنده در بین اعضا هیئت علمی و کارکنان متفاوت است.
- ۴- بعد الگوی ذهنی سازمان یادگیرنده در بین اعضا هیئت علمی و کارکنان متفاوت است.
- ۵- بعد یادگیری گروهی سازمان یادگیرنده در بین اعضا هیئت علمی و کارکنان متفاوت است.
- ۶- بعد تفکر سیستمی سازمان یادگیرنده در بین اعضا هیئت علمی و کارکنان متفاوت است.
- ۷- جنسیت با ابعاد سازمان یادگیرنده در بین کارکنان و اعضا هیئت علمی رابطه معنی داری دارد.
- ۸- مدرک تحصیلی با ابعاد سازمان یادگیرنده در بین کارکنان و اعضا هیئت علمی رابطه معنی داری دارد.
- ۹- سابقه خدمت با ابعاد سازمان یادگیرنده در بین کارکنان و اعضا هیئت علمی رابطه معنی داری دارد.

#### روش پژوهش:

روش انجام پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش متشکل از کلیه کارکنان دانشگاه‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی گلستان است. برای نمونه گیری از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای مناسب با حجم نمونه استفاده شد تا زیر گروه‌ها به همان نسبتی که در جامعه حضور دارند، در نمونه تحقیق نیز وارد شوند و بر این اساس، حجم جامعه آماری ۴۳۱ نفر برآورد شد و حجم نمونه آماری پژوهش ۱۸۰ نفر بر اساس فرمول عمومی کوکران بدست آمد. ابزار اصلی گردآوری داده‌ها، پرسشنامه استاندارد سنگه شامل دو بخش پرسش‌های جمعیت شناسی (وضعیت تأهل، سابقه کاری، جنسیت‌مدرسک تحصیلی، مرتبه علمی) و بخش اصلی می‌باشد. پرسشنامه استاندارد سازمان یادگیرنده سنگه با ۵ مؤلفه آرمان مشترک (سئوالات ۱ تا ۱۰)، مدل‌های ذهنی (سئوالات ۱۱ تا ۲۰)، تسلط فردی (سئوالات ۲۱ تا ۲۰)، یادگیری تیمی (سئوالات ۲۱ تا ۲۶)، تفکر سیستمی (سئوالات ۲۷ تا ۳۲) تهیه شد. مطابق با جدول شماره (۲-۳)، در این پرسشنامه سئوالات در قالب ۳۲ گویه بسته پاسخ‌های گویه ۵ طیف) بر حسب طیف پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی زیاد = ۵، زیاد = ۴، متوسط = ۳، کم = ۲، خیلی کم = ۱) تنظیم شد. در خصوص پایایی ابزار پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده و نتیجه آن برای پرسشنامه سازمان یادگیرنده ۰/۸۹۴ بدست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب این پرسشنامه است.

**جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسشنامه سازمان یادگیرنده در این پژوهش**

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Alpha Cronbach's Based on Standardized Items	N of Items
۰/۸۹۴	۰/۹۰۳	۳۲

#### یافته‌های پژوهش:

**فرضیه اول: بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی گلستان رابطه وجود دارد.**

با توجه به عدم تبعیت توزیع نرمال داده‌ها (آزمون نرمالیته شاپیرو ویلک)، جهت بررسی این فرضیه از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۲ آورده شده است. مطابق با جدول شماره ۲، ضریب همبستگی اسپیرمن در بین مولفه‌ها از ۰/۰۵ کمتر

بود ( $P < 0.05$ ) بنابراین بین ابعاد سازمان یادگیرنده، رابطه مستقیم (ثبت) و خطی بر قرار است و می‌توان گفت که با اطمینان ۹۵ درصد رابطه معنی‌داری بین مولفه‌های سازمان یادگیرنده وجود دارد.

#### جدول شماره ۲: ضریب همبستگی ابعاد مولفه‌های سازمان یادگیرنده

مولفه‌ها	آزمون آماری اسپیرمن	آرمان مشترک	الگوی ذهنی	قابلیت فردی	یادگیری گروهی	تفکر سیستمکی
قابلیت فردی	ضریب همبستگی (sig)	۰/۵۴۱	۰/۲۵۶	۱/۰۰۰	۰/۳۱۶	۰/۴۶۳
الگوی ذهنی	ضریب همبستگی (sig)	۰/۲۴۲	۱/۰۰۰	-	۰/۰۰۱	۰/۰۰۰
آرمان مشترک	ضریب همبستگی (sig)	۱/۰۰۰	۰/۲۴۲	۰/۵۴۱	۰/۲۶۵	۰/۱۶۳
آرمان	ضریب همبستگی (sig)	-	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۳۸۳	۰/۶۱۷
یادگیری گروهی	ضریب همبستگی (sig)	۰/۳۸۳	۰/۲۶۵	۰/۳۱۶	-	۰/۰۰۰
تفکر سیستمکی	ضریب همبستگی (sig)	۰/۶۱۷	۰/۱۶۳	۰/۴۶۳	۰/۰۰۰	۱/۰۰۰

فرضیه دوم: مولفه قابلیت فردی سازمان یادگیرنده در میان اعضا هیئت علمی و کارکنان متفاوت است. برای تحلیل فرضیه فوق، از آزمون پارامتریک T مقایسه دو نمونه مستقل استفاده گردید. از آنجاییکه داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کردند، طبق جدول شماره ۳، از آنجاییکه مقدار آزمون لون دارای مقادیر بزرگتر از  $0.05$  می‌باشد. بنابراین شرط همگن بودن واریانس‌ها برقرار است. لذا از نتایج فرض برابری واریانس‌ها استفاده گردید. لذا با سطح اطمینان  $95\%$  ( $p < 0.05$ )، می‌توان گفت که از دیدگاه اعضا هیئت علمی و کارکنان از بعد قابلیت فردی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ( $p = 0.98$ ).

#### جدول شماره ۳: آزمون t دو نمونه مستقل برای معنی‌داری تفاوت میانگین مولفه قابلیت فردی در اعضا هیئت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گلستان

فرموده قابلیت فردی	مولفه واریانسها	آزمون t برای برابری میانگین‌ها					
		آزمون t	آزمون لون برای برابری	f	سطح معنی‌داری	f	سطح معنی‌داری
بالاتر	پایینتر	استاندارد	خطای میانگین	سطح معنی‌داری دو دامنه	درجه آزادی	t	
۰/۷۶۹۰۶	-۰/۷۸۹۳۱	۰/۳۹۴۸۵	-۰/۰۱۰۱۲	۰/۹۸۰	۱۷۸	-۰/۰۲۶	۰/۶۸۹
۰/۷۶۹۵۵	-۰/۷۸۹۸۰	۰/۳۹۵۰۸	-۰/۰۱۰۱۲	۰/۹۸۰	۱۷۷/۰۰۹	-۰/۰۲۶	۰/۱۶

\*برابری واریانس‌ها فرض شده است. \*\*برابری واریانس‌ها فرض نشده است.

فرضیه سوم: مولفه آرمان مشترک سازمان یادگیرنده در میان اعضا هیئت علمی و کارکنان متفاوت است.

برای تحلیل فرضیه فوق از آنجاییکه داده‌ها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کردند، لذا از آزمون ناپارامتریک من ویتنی برای مقایسه دو نمونه مستقل استفاده گردید. طبق جدول شماره ۴، با سطح اطمینان  $95\%$ ، از آنجاییکه در سطح ( $p < 0.05$ ) معنادار نیست لذا می‌توان گفت که از دیدگاه اعضا هیئت علمی و کارکنان از بعد آرمان مشترک تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ( $p = 0.101$ ).

#### جدول شماره ۴: آزمون من ویتنی برای معنی‌داری تفاوت میانگین مولفه آرمان مشترک در اعضا هیئت علمی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گلستان

مولفه آرمان مشترک در	من ویتنی	ویل کاکسون	نحوه معناداری
۰/۱۰۱	۳۴۷۷/۵۰۰	۷۶۶۳/۵۰۰	۴

	-۱/۳۹			سازمان یادگیرنده
--	-------	--	--	------------------

فرضیه چهارم: مولفه الگوی ذهنی سازمان یادگیرنده در میان اعضا هیئت علمی و کارکنان متفاوت است.

برای تحلیل فرضیه فوق، از آنجائیکه داده ها از توزیع نرمال پیروی نمیکردند، لذا از آزمون ناپارامتریک من ویتنی برای مقایسه دو نمونه مستقل استفاده گردید. طبق جدول شماره ۵، با سطح اطمینان ۹۵٪، از آنجائیکه در سطح ( $p < 0.05$ ) معنا دار نیست لذا می توان گفت که از دیدگاه اعضا هیئت علمی و کارکنان از بعد الگوی ذهنی تفاوت معنی داری وجود ندارد ( $p = 0.560$ ).

جدول شماره ۵: آزمون من ویتنی برای معنی داری تفاوت میانگین مولفه الگوی ذهنی در اعضا هیئت علمی و کارکنان  
دانشگاه علوم پزشکی گلستان

سطح معناداری	Z	Wilcoxon W	Mann-Whitney U	تعداد	
۰/۵۶۰	-۰/۵۸۳	۷۷۲۳/۵۰	۳۷۱۸/۵۰۰	۱۸۰	مولفه الگوی ذهنی در سازمان یادگیرنده

فرضیه پنجم: مولفه یادگیری گروهی سازمان یادگیرنده در میان اعضا هیئت علمی و کارکنان متفاوت است.

از آنجائیکه داده ها از توزیع نرمال پیروی نمیکردند، لذا از آزمون ناپارامتریک من ویتنی برای مقایسه دو نمونه مستقل استفاده گردید. طبق جدول شماره ۶، با سطح اطمینان ۹۵٪، از آنجائیکه در سطح ( $p < 0.05$ ) معنا دار نیست لذا می توان گفت که از دیدگاه اعضا هیئت علمی و کارکنان از بعد یادگیری گروهی تفاوت معنی داری وجود ندارد ( $p = 0.694$ ).

جدول شماره ۶- آزمون من ویتنی برای معنی داری تفاوت میانگین مولفه یادگیری گروهی در اعضا هیئت علمی و کارکنان  
دانشگاه علوم پزشکی گلستان

Sig(2-tailed)	Z	Wilcoxon W	Mann-Whitney U	تعداد	
۰/۶۹۴	-۰/۳۹۳	۸۰۹۹/۵۰	۳۹۱۳/۵۰۰	۱۸۰	مولفه یادگیری گروهی در سازمان یادگیرنده

فرضیه ششم: مولفه تفکر سیستمی سازمان یادگیرنده در میان اعضا هیئت علمی و کارکنان تفاوت است.

برای تحلیل فرضیه فوق، از آنجائیکه داده ها از توزیع نرمال پیروی نمیکردند، لذا از آزمون پارامتریک T مقایسه دو نمونه مستقل استفاده گردید. طبق جدول شماره ۶، از آنجائیکه مقدار آزمون لون دارای مقادیر بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین شرط همگن بودن واریانس ها برقرار است. لذا از نتایج فرض برابری واریانس ها استفاده گردید. لذا با سطح اطمینان ۹۵٪؛ از آنجائیکه در سطح ( $p < 0.05$ ) معنا دار نیست لذا می توان گفت که از دیدگاه اعضا هیئت علمی و کارکنان از بعد تفکر سیستمی تفاوت معنی داری وجود ندارد ( $p = 0.821$ ).

جدول شماره ۶: آزمون t مستقل برای معنی داری تفاوت میانگین مولفه تفکر سیستمی در اعضا هیئت علمی و کارکنان  
دانشگاه علوم پزشکی گلستان

آزمون t برای برابری میانگین ها						آزمون لون برای برابری واریانسها	مولفه تفکر سیستمی
تفاوت در اطمینان ۹۵٪ فاصله	اختلاف خطای استاندارد	اختلاف میانگین	سطح معنی داری دو	درجه آزادی	t	سطح معنی داری	f
بالاتر	پایینتر						

				دامنه					
۰/۰۱۵۱۶	-۱/۲۷۸۶۵	۰/۵۸۱۱۹	-۰/۱۳۱۷۴	۰/۸۲۱	۱۷۸	-۰/۲۲۷	۰/۴۵۲	۰/۵۶۹	*
۰/۰۱۶۴۰	-۱/۲۷۹۸۹	۰/۵۸۱۷۷	-۰/۱۳۱۷۴	۰/۸۲۱	۱۷۸/۸۱۵	-۰/۲۲۶			**

\*برابری واریانس ها فرض شده است. \*\* برابری واریانس ها فرض نشده است.

فرضیه هفتم: مولفه های سازمان یادگیرنده در بین کارکنان و اعضا هیئت علمی بر حسب جنسیت متفاوت است.

برای تحلیل فرضیه فوق از شاخص های آمار توصیفی میانگین، انحراف معیار و آزمون معنی داری t برای نمونه های مستقل طبق جدول شماره ۷ و ۸ استفاده گردید. همانگونه که جدول شماره ۸ نشان میدهد، از آنجائیکه مقدار آزمون لون دارای مقادیر کمتر از ۰/۰۵ می باشد. بنابراین شرط همگن بودن واریانس ها برقرار نمی باشد ، لذا از نتایج فرض نابرابری واریانس ها استفاده گردید. ولی در گروه کارکنان با توجه به اینکه  $p < 0/05$  میباشد واریانس ها برابر و از نتایج خط برابری واریانس ها استفاده گردید. نتایج نشان داد که خصوصیات(مولفه ها) سازمان یادگیرنده از دیدگاه دو گروه جنسیتی مرد و زن در اعضا هیئت علمی، با توجه به  $p < 0/05$ ، تفاوت معنی داری وجود ندارد ( $p = 0/583$ ). همچنین در بین کارکنان ، خصوصیات(مولفه ها) سازمان یادگیرنده بین دو گروه جنسیتی مرد و زن با توجه به  $p = 0/05$ ، تفاوت معنی داری وجود ندارد ( $p = 0/085$ ).

جدول شماره ۸: آزمون t مستقل برای معنی داری تفاوت مولفه های سازمان یادگیرنده در اعضا هیئت علمی و کارکنان بر حسب جنسیت در دانشگاه علوم پزشکی گلستان

		آزمون t برای میانگین ها						آزمون لون برای برابری واریانسها		فرض واریانسها	جاگاه شغلی
تفاوت در %۹۵ اطمینان	بالاتر پایینتر	اختلاف خطای استاندارد	اختلاف میانگین	سطح معنی داری دو دامنه	درجه آزادی	t	سطح معنی داری	f			
-۸/۵۹	-۴/۷۹۹	۳/۲۵۹	۱/۶۸	۰/۶۰۸	۸۶	۰/۵۱۵	۰/۰۰	۱۴/۳۲۵		هیئت علمی	
-۷/۴۵	-۴/۳۸۵	۳/۰۴	۱/۶۸	۰/۵۸۳	۸۱/۵۳	۰/۵۵۱					
۰/۷۴	-۱۰/۲۱	۲/۷۲۸	-۴/۷۶۷	۰/۰۸۵	۸۷	-۱/۷۴۱	۰/۷۵	۱/۲۰۶		کارکنان	
۰/۸۱	-۱۰/۳۱۶	۲/۷۸۶	-۴/۷۶۷	۰/۰۹۱	۷۶/۴۱۱	-۱/۷۱۱					

\*برابری واریانس ها فرض شده است. \*\* برابری واریانس ها فرض نشده است.

فرضیه هشتم: مولفه های سازمان یادگیرنده در بین کارکنان و اعضا هیئت علمی بر حسب مدرک تحصیلی متفاوت است.

برای تحلیل فرضیه فوق از شاخص های آمار توصیفی میانگین، انحراف معیار و چون تعداد گروه ها از دو بیشتر بود به منظور بررسی اثر گذار بودن عامل مدرک تحصیلی بر مولفه های سازمان یادگیرنده از آزمون ناپارامتریک کروسکال والیس (هم ارز آزمون پارامتریک تجزیه و تحلیل واریانس یا ANOVA) استفاده شد. نتایج حاصل از آزمون کروسکال والیس برای بررسی تفاوت مولفه های سازمان یادگیرنده در اعضا هیئت علمی و کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی طبق جدول شماره ۱۱، حاکی از آن است که بین اعضا هیئت علمی از لحاظ مولفه های قابلیت فردی، آرمان مشترک، الگوی ذهنی، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی با سطح اطمینان ۹۵٪ و  $p < 0/05$  تفاوت معنی داری مشاهده نمی شود. ولی در بین کارکنان، از لحاظ الگوی ذهنی و یادگیری گروهی تفاوت معنی داری با سطح اطمینان ۹۵٪ و  $p < 0/05$  وجود دارد و در بقیه مولفه ها تفاوت معنی داری مشاهده نمی شود.

جدول شماره ۱۱: آزمون ناپارامتریک کروسکال والیس برای معنی داری تفاوت مولفه های سازمان یادگیرنده در اعضا هیئت

علمی و کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان

جاگاه شغلی	آماره	قابلیت	آرمان	الگوی ذهنی	یادگیری	تفکر
------------	-------	--------	-------	------------	---------	------

سیستمی	گروهی		مشترک	فردی		
۹ ۱/۴۹	۰ ۰/۲۹	۴ ۱/۶۸	۳ ۰/۲۸	۴ ۰/۵۵	کای اسکوئر	هیئت علمی
۱	۱	۱	۱	۱	درجه آزادی	
۱ ۰/۶۳	۸ ۰/۶۴	۲ ۰/۲۶	۵ ۰/۶۷	۵ ۰/۱	سطح معنی داری دو دامنه	
۲ ۱/۷۹	۰ ۵/۶	۳ ۴/۱	۲ ۲/۲	۲ ۰/۴	کای اسکوئر	کارکنان
۱	۱	۱	۱	۱	درجه آزادی	
۲ ۰/۵۸	۰ ۰/۲۴	۰ ۰/۳۸	۱ ۰/۳۶	۶ ۰/۲۴	سطح معنی داری دو دامنه	

فرضیه نهم: مولفه های سازمان یادگیرنده در بین کارکنان و اعضاء هیئت علمی بر حسب سابقه شغلی متفاوت است.

برای تحلیل فرضیه فوق از شاخص های آمار توصیفی میانگین، انحراف معیار و چون تعداد گروه ها از دو بیشتر بود به منظور بررسی اثر گذار بودن عامل سابقه شغلی بر مولفه های سازمان یادگیرنده به دلیل نتایج بدست آمده، بدیل همگن بودن واریانسها و عدم مستقل بودن نمونه ها، از آزمون ناپارامتریک کروسکال والیس استفاده شد (جدول شماره ۱۴). نتایج حاصل از آزمون کروسکال والیس برای بررسی تفاوت مولفه های سازمان یادگیرنده در اعضاء هیئت علمی و کارکنان بر حسب سابقه شغلی طبق جدول شماره ۱۴، حاکی از آن است که بین اعضاء هیئت علمی از لحاظ مولفه های قابلیت فردی، آرمان مشترک، الگوی ذهنی، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی با سطح اطمینان ۹۵٪ و  $p < 0.05$  تفاوت معنی داری با سطح اطمینان ۹۵٪ و  $p > 0.05$  وجود دارد و در بقیه مولفه ها تفاوت معنی داری مشاهده نمی شود.

جدول شماره ۱۴: آزمون ناپارامتریک کروسکال والیس برای معنی داری تفاوت مولفه های سازمان یادگیرنده در اعضاء هیئت

#### علمی و کارکنان بر حسب سابقه شغلی

تفکر سیستمی	یادگیری گروهی	الگوی ذهنی	آرمان مشترک	قابلیت فردی	آماره	جاگاه شغلی
۳ ۲/۲۷	۰ ۵/۰۷	۱ ۰/۳۵	۳ ۲/۷۸	۳ ۰/۷۲	کای اسکوئر	هیئت علمی
۲	۲	۲	۲	۲	درجه آزادی	
۳ ۰/۱۲	۰ ۰/۸۲	۹ ۰/۳۵	۳ ۰/۰۵	۸ ۰/۳	سطح معنی داری دو دامنه	
۸ ۹/۷۷	۲ ۳/۹۲	۸ ۰/۳۸	۲ ۱۱/۶۸	۶ ۸/۸۲	کای اسکوئر	کارکنان
۲	۲	۲	۲	۲	درجه آزادی	
۰ ۰/۰۷	۱ ۰/۹۳	۶ ۰/۵۸	۰ ۰/۰۴	۰ ۰/۱۳	سطح معنی داری دو دامنه	

#### بحث و نتیجه گیری:

این پژوهش با هدف ارزیابی مولفه ها و عوامل تاثیر گذار بر مدل سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی گلستان انجام شد. نتایج بدست آمده نشان داد که رابطه مستقیم (ثبت) و خطی بین مولفه های سازمان یادگیرنده (قابلیت فردی، آرمان مشترک، الگوی ذهنی، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی) برقرار است. به عبارت دیگر در دانشگاه علوم پزشکی گلستان، بین ویژگی های سازمان یادگیرنده در ابعاد قابلیت فردی، آرمان مشترک، الگوی ذهنی، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی ارتباطی وجود ندارد. نتایج تحقیقات دیگران نیز همانند با نتایج بدست آمده بود. و درواقع ممید این واقعیت است که بین وضعیت موجود و مطلوب در سایر دانشگاه های دیگر، از نظر برخورداری از ویژگی های سازمان یادگیرنده

تفاوت معنی داری وجود دارد[۵]. هم چنین تحقیقات خواجه ای نیز نشان داد که رابطه معنی داری بین مولفه های سازمان یادگیرنده وجود دارد[۴]. بطور کلی یافته های این تحقیق و سایر محققین نشان داد که دانشگاه ها در امر ایجاد سازمان یادگیرنده موفق عمل نکرده و در این راه با مشکلاتی مواجه هستند. در این راه شفاعی نیز پژوهشی به بررسی موانع ایجاد سازمان یادگیرنده پرداخته و این موانع عبارتند از: باورهای نادرست مدیران و کارکنان درباره قدرت مدیر و تمایل مدیران به حفظ قدرت، محیط غیر رقابتی سازمان، ضعف دانش مدیریتی و مبنا نبودن علم و منطق در تصمیم گیری و تفکر سیستمی می داند[۱۰].

یافته های حاصل از آزمون فرضیه دوم تحقیق نشان دادند بین اعضا هیئت علمی و کارکنان از نظر مولفه قابلیت فردی تفاوتی وجود ندارد. بر اساس نتایج بدست امده ، میانگین نمرات قابلیت فردی در بین اعضا هیئت علمی و کارکنان یکسان بود و پایین ترین نمره مربوط به نمرات آزمودنی قابلیت فردی بود که این نمره از میانه نیز کمتر بود. نتایج فوق حاکی از این است که شناخت و توانمندی های افراد در این دانشگاه در بین اعضا هیئت علمی و کارکنان نسبت به آرمان های شخصی خود یکسان بوده و بدليل کم بودن نمره آزمودنی از عدد میانه ، بعد قابلیت فردی در این دانشگاه در حد مطلوبی نیست و باید در دانشگاه ، با برنامه ریزی و فعالیت های بیشتر، در توسعه توانمندی های شخصی اعضا هیئت علمی و کارکنان اقدام نمود. عطافر و سامانی در پژوهش خود در دانشگاه دولتی و آزاد شهر کرد گزارش کردن که میزان قابلیت فردی در سطح متوسطی قرار دارد و این نتایج نشان میدهد که در دانشگاه علوم پزشکی گلستان ، ارتقا ابعاد قابلیت فردی در اولویت های مدیران سازمان باید باشد[۵].

یافته های حاصل از آزمون فرضیه سوم تحقیق نشان دادند بین اعضا هیئت علمی و کارکنان از نظر مولفه آرمان مشترک از لحاظ آماری معنی دار نبوده است. مولفه آرمان مشترک در هر دو گروه اعضا هیئت علمی و کارکنان ، نسبت به سایر مولفه ها از وضعیت بهتری برخوردار است و از عدد میانه نیز بالاتر می باشد. وضعیت فوق نشان میدهد که در دانشگاه، بعد آرمان مشترک از وضعیت مطلوبی نسبت به سایر مولفه ها برخوردار است و در واقع سیستم از این نظر بخوبی توانسته است که رسالت خویش را برای کارکنان و اعضا هیئت علمی در سایه تبادل آزاد افکار و نقطه نظرها، مشارکت و تعامل بین اعضا هیئت علمی و کارکنان تبیین نماید. این مولفه اشاره به هم دلی در جهت رسالت و اهداف دانشگاه علوم پزشکی توسط اعضا هیئت علمی و کارکنان دارد. افرادی که احساس کنند سرنوشت آنان در سازمان به یکدیگر گره خورده است ، سعی در حفظ و اعتلای سازمان خود می کنند[۱۱]. یافته های موسوی و همکاران وی نیز نشان دادند که بعد آرمان مشترک در سطح بالاتری از متوسط قرار دارد و با نتایج این پژوهش همسو و هماهنگ بود[۱۲].

یافته های حاصل از آزمون فرضیه چهارم تحقیق نشان دادند که بین اعضا هیئت علمی و کارکنان از نظر مولفه الگوی ذهنی در سطح معنی داری (۰/۵۶) از لحاظ آماری معنی دار نبوده است. بنابراین می توان گفت که در دانشگاه علوم پزشکی گلستان، بین دیدگاه اعضا هیئت علمی و کارکنان از نظر بعد الگوی ذهنی تفاوت معنی داری مشاهده نمی شود. مولفه الگوی ذهنی ، بعد از مولفه آرمان مشترک ، از نمره بالاتری نسبت به سایر مولفه های تفکر سیستمی، یادگیری گروهی و قابلیت فردی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان برخوردار است و وضعیت بهتری دارد ، ولی در حد مطلوبی نیست (پایین تر بودن نمره از عدد میانه). در واقع این نتایج حاکی از این دارد که در دانشگاه امکان ابراز نظر، گفت و گو، پرسش، تأمل، و تفحص در افراد بین دو گروه وضعیت مطلوبی ندارد و براساس اصل آزادی اندیشه، امکان بیان نقطه نظرها و توسعه نگرش ها کم رنگ به نظر می اید و در نتیجه، سازمان فقط در چارچوب یک الگو یا نگرش از پیش تعیین شده به حرکت خود ادامه می دهد. در نتایج به دست آمده از پژوهش شفاعی نیز، باورهای غلط کارکنان درباره قدرت مدیران و الگوهای ذهنی غلط مدیران در مورد کارکنان از موانع عدمه ایجاد سازمان یادگیرنده در ایران هستند[۱۰]. در پژوهش انجام یافته توسط هویدا نیز وی نگرش و انگیزه های متفاوت اعضای هیأت علمی و مدیران دانشگاه و نبود فرصت و موقعیت مناسب برای همفکری و تبادل رؤسای هیأت علمی و مدیران دانشگاه را از موانع تحقق مولفه های سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت آموزش در دانشگاه ها دانسته است[۱۳]. یافته های خدایی متین و کسرایی، عطافر و سامانی و موسوی و همکاران وی ، با نتایج این تحقیق همسو بود[۱۴،۱۲،۵].

یافته های حاصل از آزمون فرضیه پنجم تحقیق نشان دادند که بین اعضا هیئت علمی و کارکنان از نظر مولفه یادگیری گروهی در سطح معنی داری (۰/۶۹۴) از لحاظ آماری معنی دار نبوده است. یادگیری گروهی در بین اعضا هیئت علمی و کارکنان تقریبا مشابه و کمتر از حد مطلوب بوده است. به عقیده سنتگه و همکاران وی تغییر اساسی وقتی رخ می دهد که ارزش ها، مفروضات، و رفتار جمع به همراه فرایندها، راهبردها، عملکردها، و سیستم ها تغییر یابد[۶]. نتایج خدایی متین و کسرایی نیز نشان داد که مولفه یادگیری گروهی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد در حد متوسطی قرار دارد[۱۴]. از نظر مولفه یادگیری گروهی ، در اکثر تحقیقات انجام شده ، نمره آزمودنی در حد متوسط قرار داشتند ، ولی در این دانشگاه ، این مولفه از سطح کمتری نسبت به حد متوسط برخوردار بود. لذا با توجه به اهمیت یادگیری گروهی در ایجاد سازمان یادگیرنده، لازم است که مدیران دانشگاه با ایجاد حس همدلی و همسویی و همکاری بین اعضا، روحیه همکاری تیمی را در دانشگاه نهادینه نمایند و نظام جبران خدمات برای موفقیت های تیمی علاوه بر موفقیت های فردی ، بطور مجزا دولتی از روحیه ای لازم برای تشویق یادگیری کارکنان برخوردار نیستند و آن هارا به مشارکت در تصمیم گیری تشویق نمیکنند[۱۵]. در پژوهش هویدا نیز نمره کار تیمی، حل گروهی مساله و یادگیری تیمی در دانشگاه های دولتی اصفهان کمتر از حد متوسط بوده است[۱۳].

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه ششم تحقیق نشان دادند که بین اعضا هیئت علمی و کارکنان از نظر مولفه تفکر سیستمی در سطح معنی داری (۰/۸۲۱) از لحاظ آماری معنی دار نبوده است. بنابراین می‌توان گفت که در دانشگاه علوم پزشکی گلستان، بین دیدگاه اعضا هیئت علمی و کارکنان از نظر بعد تفکر سیستمی تفاوت معنی داری مشاهده نمی‌شود. تفکر سیستمی در بین اعضا هیئت علمی و کارکنان تقریباً مشابه و کمتر از حد مطلوب بوده است. بنابراین، نتایج فوق حاکی از این است که اعضا هیئت علمی و کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی گلستان، باید به مسئله تفکر سیستمی که زیر بنای سازمان یادگیرنده است، توجهی بیشتر مبذول دارند و در بررسی مسایل، تمامی جواب‌سازمان خود را به عنوان یک سیستم بازمد نظر قرار دهند و نسبت به تاثیر تصمیم‌های خود بر خارج از سازمان نیز توجه داشته باشند. با توجه به اهمیت نقش تفکر سیستمی پیشنهاد می‌شود که سازمان زمینه‌های لازم برای ایجاد تفکر سیستمی در اعضا هیئت علمی و کارکنان را فراهم آورد. تحقیقات خدایی متین و کسرایی نیز نشان داد که در دانشگاه آزاد مشهد، بعد تفکر سیستمی در حد متوسطی قرار دارد [۱۴]. در تحقیقات خواجه‌ای و همکاران وی نیز مشاهده می‌شود که مولفه تفکر سیستمی پایین‌تر از حد مطلوب می‌باشد [۴]. یافته‌های دیگران نیز موید این مطلب است که تفکر سیستمی در نظام اداری کشور ما به علل مختلف کم رنگ است. هنوز در موسسات و سازمان‌های اداری روحیه پذیرش شکست وجود ندارد و شکستها را معلوم عوامل دیگر میدانند و دیگران را مقصراً میدانند. فرهنگ خود حمایتی بر سر ادارات و سازمان‌های دولتی سایه افکنده و مانع از این می‌شود که افراد خطای و اشتباهات خود را پیذیرند [۱۶، ۱۷].

یافته‌های حاصل نشان داد که از نظر دیدگاه دو گروه جنسیتی مرد و زن در اعضا هیئت علمی تفاوت معنی داری مشاهده نمی‌شود. همچنین خصوصیات (مولفه‌ها) سازمان یادگیرنده از نظر کارکنان بین دو گروه جنسیتی مرد و زن نیز مشابه اعضا هیئت علمی بوده است. همچنین با توجه به اختلاف میانگین‌های مشاهده شده در دیدگاه‌های دو گروه مرد و زن، طبق جدول شماره ۸، می‌توان گفت دیدگاه‌های مرد و زن در دانشگاه علوم پزشکی گلستان از نظر مولفه‌های سازمان یادگیرنده تفاوت معنی داری وجود ندارد. در ضمن هر چند اختلاف میانگین‌شناختی کل سازمان یادگیرنده در میان دو گروه مرد و زن معنی دار نیست با اینحال زنان نسبت به مردان از عملکرد بهتری برخوردار بودند که این امر نشان دهنده مشارکت بیشتر زنان در امر تصمیم‌گیری‌ها می‌باشد. نتایج فوق نشان میدهد که بنابراین می‌توان گفت که در دانشگاه علوم پزشکی گلستان، بین دیدگاه اعضا هیئت علمی و کارکنان از نظر بعد تفکر سیستمی تفاوت معنی داری مشاهده نمی‌شود. نتایج تحقیقات مأ، برخلاف بعضی از تحقیقات بدست آمد. تحقیقات خواجه‌ای و همکاران وی نشان داد که عملکرد مردان بهتر از زنان بوده و عملاً زنان نقش کمتری در تصمیم‌گیرها داشتند [۴]. ولی تحقیقات یزدانی و همکاران وی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز نشان داد که بین کارکنان زن و مرد از نظر سازمان یادگیرنده با توجه به آزمون t مستقل، تفاوت معنی داری وجود ندارد [۱۸]. نتایج تحقیق بدست امده توسط محققان فوق، همسو با نتایج بدست امده در این تحقیق بود.

نتایج حاکی از آن دارد نوع مدرک تحصیلی بین اعضا هیئت علمی از لحاظ مولفه‌های سازمان یادگیرنده تفاوت وجود ندارد، ولی در بین کارکنان، از لحاظ الگوی ذهنی و یادگیری گروهی، این تفاوت بدست امده. ولی در بقیه مولفه‌ها این تفاوت مشاهده نگردید. در واقع نتایج بدست امده نشان میدهد که سطح تحصیلات، اثری بر طرز تلقی اعضا هیئت علمی از مطلوبیت شرایط سازمان یادگیرنده ندارد و از دیدگاه کارکنان، تحصیلات در زمینه ابعاد الگوی ذهنی و یادگیری گروهی از مطلوبیت خوبی برخوردار نیست. بر اساس نتایج این پژوهش در خصوص دیدگاه اعضا هیئت علمی و کارکنان در مورد مطلوبیت سازمان یادگیرنده، بر اساس میزان تحصیلات، از دیدگاه هر سه گروه (لیسانس، فوق لیسانس و دکترا)، بعد آرمان مشترک از مطلوبیت بالاتر و بعد قابلیت فردی از پایین ترین درجه مطلوبیت برخوردار بود. نتایج بدست امده مشابه با تحقیقات یزدانی و همکاران وی بود [۱۸]. در تحقیق فوق، کارکنان با مدرک تحصیلی کارشناسی از میانگین نمرات بالاتری نسبت به کاردانی و دیپلم برخوردار بودند ولی با میانگین نمرات فوق لیسانس و دکترا اختلاف معنی داری نداشت. تفاوت دیدگاه کارکنان نسبت به مولفه‌های الگوی ذهنی و یادگیری گروهی موید این مطلب است که از نظر کارکنان، دانشگاه علوم پزشکی در فراهم نمودن بستر مناسب در خصوص یادگیری جمعی و جلب تعهد همگانی ضعیف عمل کرده است.

طبق جدول شماره ۱۴، در واقع میزان سابقه شغلی، اثر بر عملکرد اعضا هیئت علمی در ابعاد سازمان یادگیرنده ندارد. ولی در بین کارکنان، از لحاظ قابلیت فردی، آرمان مشترک و تفکر سیستمی تفاوت معنی داری مشاهده گردید و در بقیه مولفه‌ها این تفاوت بدست نیامد. بر اساس نتایج این پژوهش، افرادی با سابقه شغلی کمتر از ۱۰ سال، نمرات ابعاد سازمان یادگیرنده از وضعیت بهتری نسبت به افراد با سابقه شغلی ۱۰ تا ۲۰ سال و بیشتر از ۲۰ سال برخوردار است و افزایش نمرات آزمودنی مولفه‌های سازمان با سابقه خدمت افراد نسبت عکس دارد. این مسئله موید این مطلب است که گروههایی که سابقه شغلی زیادی دارند بدلیل نزدیک شدن به زمان باز نشستگی و رسیدن به درجه بالای ارتقای علمی، احساس نیاز برای یادگیری ندارند و این مسئله در مورد اعضا هیئت علمی و کارکنان مشابه بود. ولی از نظر دیدگاه کارکنان، قابلیت فردی، آرمان مشترک و تفکر سیستمی در دانشگاه علوم پزشکی گلستان، در شرایط مطلوبی قرار ندارد. به عبارت دیگر، دانشگاه چشم انداز روشی برای اهداف خوبی تهیه نکرده است و یا اینکه برای کارکنان مشخص نیست و این مسئله باعث شده که این افراد بدلیل نشاختن آرمان‌ها و اهداف دانشگاه، در جت قابلیت‌های فردی خوبی کوشانند و تفکر سیستمی نداشته باشند. تحقیقات میرکمالی و همکاران وی نشان داد که در دانشکده‌های پردیس

فنی و علوم انسانی دانشگاه شاهد تهران، تفاوت معنی داری بین وضعیت مطلوب موجود در زمینه قابلیت فردی و آرمان مشترک وجود دارد که تحقیقات فوق مشابه تحقیقات بدست امده است [۱۹].

#### نتیجه گیری کلی:

نتایج این تحقیق نشان داد که دانشگاه علوم پزشکی از نظر بعد آرمان مشترک بالاترین نمره و از نظر قابلیت فردی پایین ترین نمره را داشته است. دانشکده فناوری نوین در کلیه مولفه ها بالاترین نمره را کسب کرد و از نظر سایر نمرات مولفه های یادگیرنده، بالاترین نمره مربوط به آرمان مشترک و بعد از آن، به ترتیب نزولی، مولفه های الگوهای ذهنی، یادگیری گروهی، تفکر سیستمی و قابلیت فردی قرار دارند. در کلیه دانشکده ها، پایین ترین نمره مر بوط به بعد قابلیت فردی بود. بر اساس مشخصات دموگرافیک این تحقیق، در تمام ویژگیهای (مولفه های) سازمان یادگیرنده به غیر از تفکر سیستمی، میانگین نمرات آزمودنی بر حسب جایگاه شغلی، در اعضا هیئت علمی مساوی و یا بیشتر از کارکنان بود و فقط در شاخص قابلیت فردی نمرات مساوی بدست آمد. همچنین در شاخص تفکر سیستمی نمرات آزمودنی اعضا هیئت علمی کمتر از کارکنان بدست آمد. در تمام ویژگی هاس سازمان یادگیرنده، میانگین نمرات آزمودنی مردان بیشتر از زنان بوده و هر دو گروه به ترتیب در شاخص های قابلیت فردی و داشتن آرمان مشترک نمرات بالاتری را نسبت به سایر شاخص ها به خود اختصاص دادند. همچنین نتایج نشان داد که افرادی با سابقه خدمت کمتر از ۱۰ سال، ابعاد سازمان یادگیرنده از وضعیت بهتری نسبت به افراد با سابقه خدمتی ۱۰ تا ۲۰ سال و بیشتر از ۲۰ سال برخوردار است و افزایش نمرات آزمودنی مولفه های سازمان با سابقه خدمت افراد نسبت عکس دارد. طبق نتایج بدست آمده مولفه های سازمان یادگیرنده با یکدیگر از توزيع نرمال برخوردار نبودند، ولی در خصوص ابعاد سازمان یادگیرنده در میان اعضا هیئت علمی و کارکنان بر حسب جنسیت، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی توزیع داده ها نرمال بدست آمد. آزمون فرضیه های تحقیق نشان داد که رابطه مستقیم (مثبت) و خطی بین مولفه های سازمان یادگیرنده (قابلیت فردی، آرمان مشترک، الگوی ذهنی، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی) بر قرار است و در واقع رابطه معنی داری بین مولفه های سازمان یادگیرنده وجود دارد. همچنین از دیدگاه اعضا هیئت علمی و کارکنان از نظر ابعاد قابلیت فردی، آرمان مشترک، الگوی ذهنی، یادگیری گروهی و تفکر سیستمی تفاوت معنی داری بدست نیامد. برای بررسی تفاوت مولفه های سازمان یادگیرنده در اعضا هیئت علمی و کارکنان بر حسب جنسیت نتایج تحقیق نشان داد که بین اعضا هیأت علمی و کارکنان از لحاظ ابعاد سازمان یادگیرنده تفاوت معنی داری وجود ندارد. از دیدگاه اعضا هیئت علمی از لحاظ ابعاد سازمان یادگیرنده تفاوت معنی داری در خصوص مدرک تحصیلی مشاهده نگردید ولی در بین کارکنان، از لحاظ الگوی ذهنی و یادگیری گروهی تفاوت معنی داری بدست آمد. پژوهش انجام شده نشان داد که در بین اعضا هیئت علمی از لحاظ ابعاد سازمان یادگیرنده، تفاوت معنی داری وجود ندارد ولی در بین کارکنان، از لحاظ قابلیت فردی، آرمان مشترک و تفکر سیستمی تفاوت معنی داری مشاهده گردید.

#### منابع و مراجع

- [1] Fatehi, H & Rahimian, H., Organizational intelligence, a factor for Learning organization growth. Journal of Educational psychology. 11(36),129-147,2015.(In Persian).
- Senge, M.P.,The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday, New York, NY,1990a.
- Nonaka,I & Takenchi, H., The knowledge - creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation, New York: Oxford University Press,1995.
- Kajei ,S & Doroudi, H& Moradi ,S.H & Hasani, D., An Assessment of the Characteristics of Zanjan University of Medical Sciences in Compliance with Standards of a Learning Organization, **Journal of Medical Education Development**,7(15).30-38,2014.(In Persian).
- 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.1,161- 79,2009.(In Persian).
- Senge,P&Kleiner, A & Roberts, C& Ross, R& Roth, G&Smith, B., The Dance of Change :challenges of stable change in the learning Organization. Doubleday, New York, NY,1999.
- Bartell,S.M., Training's New Role in Learning Organizations. Innovations in Education and Teaching International .8(4), 354-363,2001.
- Sharon,J., Building a learning organization: communities of practice, self-directed learning, and continuing medical education. J Contin Educ Health Prof, 17(1),1-11,2007.

9. Rasteh Moghaddam, A .., A study charactrise organizational learning in an organizational learning. Journal of Motaleat Modiriat.20,11-23,2000. (In Persian)
10. Shafaie R., Barriers learning organizations in iran.[Dissertation].Tehran: Tarbiat Modarres University, 2001.(In Persian)
11. Salehi ,S.M., The survey on learning organization features in Radio deputy of IRIB based on Marquardt model . School of Broadcasting of Islamic Republic of Iran, 2009.(In Persian)
12. Mousavi M, Khodai Matin E, Hassannezhad Kashani B,Mortazavi R, Sabagh P. Investigating the learning organization's characteristics of distance education system in Iran. Interdiscip J Contemp Res Bus. 4(5):834-44,2012.
13. Hoveida R.A., study of relationship learning organization and improve the quality of education at the university of Isfahan.Journal of Isfahan University.2: 119., 2007.
14. Khodayi Matin ,A & Kasraei, K., Sanga's Learning Organization Model for Investigation of Characteristics of Faculty Members within the School of Medicine, Mashhad University (2011 2012). Strategies for Medical Education.6(2) , 69-74, 2013.(In Persian)
15. Aslani R., Identifying and analyzing existing adminstrative systemic approach to Iran system administration and development conference. Gavermental Management Journal,2008.
16. Mirsepasi ,N &Danesh Fard, K.,Model design and use Learning organization in Iranian bureaucracy.Journal of Management Economics. 57,10-26,2003. (In Persian)
17. Albadvi ,A & Shafaee, R., Introduction to strategies for creating a Learning organization in iran . Journal of Danesh Modiriat. 57, 5-25, 2102.(In Persian)
18. Yazdani, Z& Riazi,Z&Sayadi,M., Assessing the Components and Factors Affecting the Learning Organization Model at Shiraz University during 2012, journal of media.4(4),1-8,2014.(In persian)
19. Mirkamali, S. M & Hayat, A.A & Noruzy, A & Jarahi, N.,The Correlation of Psychological Empowerment whit Job Satisfaction and Organizational Commitment in Tehran University Employees, Daneshvar Raftar Journal, 39,15-30,2010. (In Persian)