

میزان تطابق دانشگاه علوم پزشکی اهواز با مؤلفه های سازمان های یاد گیرنده از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه

امین ترابی^{1*}، مهدی بیرجندی^{**}، حدیث یوسفوند^{***}

چکیده

مقدمه: سازمان های یاد گیرنده پدیده های نوینی هستند که با شروع دهه 90 میلادی مطرح شدند. علت پدیدار شدن چنین سازمان هایی شرایط، نظریه ها و تغییر در محیط سازمانی قبل از دهه مذکور بوده است. در این تحقیق دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اهواز در زمینه میزان تطابق دانشگاه مذکور با مؤلفه های سازمان های یاد گیرنده بررسی شد. **روش بررسی:** مطالعه حاضر از نوع مطالعات توصیفی - تحلیلی و مقطعی است. جامعه مورد پژوهش را 448 نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه تشکیل دادند. بر اساس فرمول تعیین حجم نمونه 80 نفر بعنوان نمونه بر اساس روش طبقه ای - تصادفی انتخاب شدند به گونه ای که هر دانشکده یک طبقه فرض شد و بر اساس روش نمونه گیری وزن داده شده به نسبت جمعیت اعضای هیات علمی از هر دانشکده به صورت تصادفی نمونه ها انتخاب شدند. داده ها از طریق پرسشنامه معتبر (وزارت بهداشت و درمان) که پایایی آن نیز به اثبات رسید بر اساس پنج ویژگی جامع سازمان یادگیرنده (فرهنگ سازمانی، مدیریت و رهبری، منابع انسانی، ساختار و فن آوری اطلاعات و ارتباطات) گردآوری و با نرم افزار آماری مناسب (SPSS 11.5) توسط آزمون های مناسب مانند کای اسکوور و ضریب همبستگی تحلیل شدند.

یافته ها: نتایج این تحقیق نشان داد که وضعیت میزان تطابق دانشگاه مذکور با سازمان های یاد گیرنده از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه از نظر مؤلفه مدیریت منابع انسانی (متوسط)، مدیریت و رهبری (متوسط)، وضعیت ساختاری (متوسط)، وضعیت فرهنگ سازمانی (متوسط)، وضعیت فناوری اطلاعات و ارتباطات (کم) می باشد. بر اساس نتایج، به طور کلی به ترتیب 78/8 درصد اعضاء میزان تطابق دانشگاه را با سازمان های یاد گیرنده در حد متوسط، 16/3 درصد در حد پایین و 5 درصد در حد بالا ارزیابی کردند. همچنین بر اساس آزمون های آماری بین متغیرهای جنس، حوزه رشته تحصیلی، وضعیت استخدام افراد و دیدگاه آنها در زمینه وضعیت تطابق دانشگاه با مؤلفه های سازمان یاد گیرنده ارتباط آماری معنی داری یافت شد ($P < 0/05$).

نتیجه گیری: بر اساس مطالعه حاضر میزان تطابق دانشگاه در بعد فن آوری اطلاعات و ارتباطات کم و در سایر ابعاد، متوسط ارزیابی شد. بنابراین دانشگاه ها برای دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی خود نیازمند بکارگیری، تقویت و توسعه همه مولفه های پنج گانه سازمان های یادگیرنده هستند.

ف ع ب 34-43:(1)2:1389

کلمات کلیدی: سازمان یاد گیرنده ، دانشگاه علوم پزشکی، اعضای هیات علمی، اهواز.

*مری، دانشکده بهداشت، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز

**مری، عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی لرستان

***کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی

1-نویسنده مسوول

مقدمه

و ارتباطات (11، 12). نظریه سازمان های یادگیرنده ابتدا در محیط های کسب و کار و سپس در نظام های آموزشی و دانشگاهی مطرح شد (13). دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی از جمله سازمان هایی هستند که نقش اساسی را در انتقال دانش یعنی آموزش علوم و فنون در سطح پیشرفته، تربیت دانشمندان، پژوهشگران و مدیریت برای ابداع و توسعه دانش و تربیت نیروی انسانی برای سایر مؤسسات را بر عهده دارد (14). برای مراجعه به محیط متحول، نامعین، پیچیده و پر آشوب، دانشگاه ها بیش از هر زمان دیگر و به معنای ژرفتری نیازمند یادگیری سازمانی هستند. مؤسسات آموزش عالی (IHE)³ بویژه دانشگاه ها نقش مهمی در فرآیند گذار به سوی پایداری اجتماعی - اقتصادی جوامع دارند. لازمه حرکت به سوی پایداری اجتماعی افزایش توان دانشگاه ها در تربیت افرادی با دیدگاه های نوین می باشد و این مهم تنها در سایه پیروی دانشگاه ها از مؤلفه های سازمان های یادگیرنده محقق می گردد (15). هدف از پژوهش حاضر تعیین میزان تطابق دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز با برخی مؤلفه های سازمان یادگیرنده از دیدگاه اعضای هیات علمی آن (به عنوان نیروهای دانشی سطح بالای سازمان) می باشد.

روش بررسی

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی - تحلیلی و مقطعی است. جامعه پژوهش را 448 نفر از اعضای هیات علمی دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز که شامل دانشکده های پزشکی، دندانپزشکی، داروسازی، پیراپزشکی، توانبخشی و بهداشت می باشند، تشکیل می دهد. در این تحقیق از روش نمونه گیری طبقه ای-تصادفی استفاده شد. به گونه ای که هر دانشکده یک طبقه فرض شد و بر اساس روش نمونه گیری وزن داده شده به نسبت جمعیت اعضای هیات علمی از هر دانشکده به صورت تصادفی نمونه ها انتخاب شدند. ابزار گرد آوری داده ها پرسش نامه استاندارد و معتبر مورد استفاده معاونت توسعه مدیریت و منابع وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی می باشد. این پرسش

در ادبیات مربوط به توسعه سازمان، موضوع مهمی که نظر دانشمندان را به خود جلب کرده است «یادگیری»¹ یعنی کسب مهارت ها، دانش و توانایی هایی است که به تغییراتی نسبتاً پایدار در رفتار افراد منجر می گردد (1). بالاترین سطح یادگیری سازمانی سازمان های یادگیرنده² می باشند (2). سازمان های یادگیرنده پدیده های هستند که با شروع دهه 90 میلادی مطرح شدند علت پدیدار شدن چنین سازمان هایی شرایط، نظریه ها و تغییر و تحول در محیط سازمانی قبل از دهه مذکور بوده است (2، 3). نیازهای روز افزون مشتریان و ارباب رجوع از یک سو و تغییر در مدل های نیاز و انگیزش کارکنان از سوی دیگر سبب پیدایش نظریه یا مدل سازمان یادگیرنده شده است که بر ترفیع فرآیند یادگیری اثر می گذارد (4). مفهوم یادگیری سازمانی به لحاظ زمانی قبل از سازمان یادگیرنده توسعه داده شده است. کار جدی محققین پیرامون یادگیری سازمانی زمینه ساز شکل گیری نظریه سازمان یادگیرنده بوده است (5، 6). این دو اصطلاح غالباً به جای هم بکار می روند ولی معنای مشابهی ندارند. سازمان یادگیرنده یک شکل از سازمان است؛ در حالی که یادگیری سازمانی به واسطه فعالیت ها یا جریان های دیگری در سازمان ها توصیف می شود (7). سازمان یادگیرنده واجد خصوصیات و ویژگی های بی همتایی است که آن را از سایر سازمانهای غیر یادگیرنده متمایز می سازد (8). یادگیری سازمانی فرآیندی است که امکان بهره گیری از تجربیات گذشته را برای انطباق سازمان با محیط پیرامونی فراهم می کند و با پیوند زدن آنها به زمان آینده، بلوغ سازمانی را تسهیل و بقا سازمان را تضمین می کند. (9). در سازمان یادگیرنده هر یک از همکاران به تنهایی با توجه به تجربیات و توانایی های فردی در جایگاهی قرار می گیرد که می تواند مسایل و مشکلات را شناسایی و نسبت به حل آنها اقدام کند (10). ویژگی های سازمانهای یادگیرنده را نیز می توان در پنج یا شش قالب اصلی دسته بندی کرد که تقریباً کلیه صاحب نظران بر روی آنها اتفاق نظر دارند: الف (رهبری و مدیریت، ب) مدیریت منابع انسانی، ج) فرهنگ سازمانی، د) راهبرد و ماموریت سازمانی، ه) ساختار و طرح سازمانی، و) فناوری اطلاعات

1-Learning

2-learning organizations

3-Institution of Higher Education

درصد) از نظر حوزه رشته تحصیلی در رشته های علوم پایه و بقیه در رشته های بالینی مشغول به تدریس بودند. مرتبه علمی 76/7 درصد مربی، 11/6 درصد دانشیار، 1/1 درصد استادیار، 2/6 درصد استاد بودند. در این مطالعه در این مورد " که آیا افراد دوره هایی در زمینه مدیریت و زمینه های وابسته دیده اند یا خیر " ، 76/9 درصد پاسخ منفی و 23/1 درصد پاسخ مثبت دادند. نتایج این مطالعه نشان داد که 70 درصد افراد هیچ گاه در تهیه طرح ها و برنامه های مختلف دانشگاه مشارکت نداشته اند (جدول 1). نتایج نشان داد در بعد وضعیت ساختاری 75 درصد افراد میزان تطابق دانشگاه را با سازمان های یاد گیرنده در حد متوسط، 13/8 درصد در حد پایین و فقط 11/3 درصد آن را در حد بالا ارزیابی کردند. در بعد مدیریت و رهبری 55 درصد افراد میزان تطابق دانشگاه را با سازمان های یاد گیرنده در حد متوسط، 33/8 درصد در حد کم و 11/2 درصد در حد بالا دانسته اند. در بعد مدیریت منابع انسانی به ترتیب 48/8 درصد افراد میزان تطابق دانشگاه را با سازمان های یاد گیرنده در حد متوسط، 41/3 درصد در حد پایین و 10/1 درصد در حد بالا ارزیابی کردند. در بعد فناوری اطلاعات و ارتباطات به ترتیب 42/5 درصد افراد میزان تطابق دانشگاه را با سازمانهای یاد گیرنده در حد پایین، 41/3 درصد در حد متوسط و 16/3 درصد در حد بالا ارزیابی کردند. در بعد فرهنگ سازمانی به ترتیب 51/3 درصد افراد میزان تطابق دانشگاه را با سازمانهای یاد گیرنده در حد متوسط، 37/5 درصد در حد پایین و 11/3 درصد در حد بالا ارزیابی کردند. به طور کلی، به ترتیب 78/8 درصد افراد مورد مطالعه میزان تطابق دانشگاه را با سازمان های یاد گیرنده در حد متوسط، 16/3 درصد در حد پایین و 5 درصد در حد بالا ارزیابی کردند (نمودار 1). همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که میانگین امتیاز و وضعیت تطابق دانشگاه با سازمان های یاد گیرنده از نظر مؤلفه مدیریت منابع انسانی $28/8 \pm 6/5$ (در حد متوسط)، مدیریت و رهبری $20/9 \pm 5/1$ (متوسط)، وضعیت ساختاری $20/9 \pm 3/3$ (متوسط)، وضعیت فرهنگ سازمانی $20/8 \pm 5/4$ (متوسط)، وضعیت فناوری اطلاعات و ارتباطات $16/3 \pm 4/7$ (کم) می باشد (جدول 2). لازم به ذکر است که بر اساس آزمون آماری ضریب همبستگی بین سن و سابقه خدمت افراد با نمره کسب شده در زمینه مؤلفه های مختلف و نیز نمره

نامه دارای 2 بخش اصلی است: بخش اول حاوی سوالات فرعی در مورد مشخصات فردی و سابقه کاری افراد و بخش های دوم شامل سوالات اصلی مربوط به مولفه های سازمان یادگیرنده می باشد که شامل پنج قسمت اصلی است: ویژگی های مربوط به وضعیت ساختاری (8 سوال)، وضعیت مدیریت و رهبری (9 سوال)، فناوری اطلاعات و ارتباطات (7 سوال)، مدیریت منابع انسانی (13 سوال)، فرهنگ سازمانی (9 سوال) که پس از کنترل کافی و تعیین پایایی و روایی پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. برای تعیین روایی از نظر متخصصین و بررسی متون تخصصی بهره گرفته شد و پایایی آن از روش آزمون- باز آزمون به فاصله ده روز توسط ده نفر از اساتید دانشگاه با ضریب همبستگی 80% بدست آمد. برای توجیه بیشتر افراد مورد مطالعه، پرسشگرها با مراجعه مستقیم به افراد، ضمن بیان توضیحاتی در زمینه موضوع مورد بررسی به برخی سوالات آنها پاسخ دادند. پاسخ ها بر اساس طیف 5 قسمتی لیکرت (از تطابق بسیار زیاد تا بسیار کم) بود. به گونه ای که تطابق بسیار زیاد امتیاز 5 و تطابق بسیار کم امتیاز 1 به خود اختصاص داد. در نهایت اطلاعات مربوطه توسط آزمون های آماری مناسب مانند؛ ضریب همبستگی، کای اسکور با نرم افزار SPSS تحلیل شد.

یافته ها

نتایج این تحقیق نشان داد که بیشتر (57/5 درصد) افراد مورد مطالعه مرد می باشند. همچنین نتایج نشان داد که 87/5 درصد افراد متأهل هستند. بیشتر افراد مورد مطالعه (31/3 درصد) در گروه سنی 25 تا 35 سال، 26/3 درصد افراد نیز در سن 26 تا 45 سال و بقیه در سایر گروه های سنی قرار داشتند. میانگین سن افراد مورد مطالعه $37/9 \pm 8/8$ بود. اکثر افراد (30 درصد) دارای سابقه کار 1-5 سال بودند. یافته ها نشان داد که میانگین سابقه کار این افراد $8/1 \pm 4/4$ سال بود. از نظر وضعیت استخدامی به ترتیب 50 درصد رسمی (قطعی و آزمایشی)، 30/7 درصد سرباز هیات علمی و نیروی طرحی و 19/3 درصد پیمانی بودند. از نظر مدرک تحصیلی، به ترتیب 66/7 درصد کارشناسی ارشد، 24 درصد دکترای تخصصی، 9/3 درصد تخصص و فوق تخصص بالینی بودند. بر اساس نتایج مطالعه، بیشتر افراد مورد مطالعه (85/7)

که بین دیدگاه آنها در زمینه میزان تطابق دانشگاه از نظر مدیریت منابع انسانی با رشته تحصیلی شان (بالینی و علوم پایه) ($P=0/004$) رابطه آماری معنی داری وجود دارد. بین دیدگاه آنها در زمینه میزان تطابق دانشگاه از نظر مولفه مدیریت و رهبری با جنس، وضعیت استخدام رابطه آماری معنی داری یافت شد ($P=0/000$). بین سایر متغیرها (تاهل، مرتبه علمی، سن و سابقه کار) با دیدگاه افراد مورد مطالعه در زمینه ابعاد مختلف سازمان های یاد گیرنده ارتباط معنی داری دیده نشد.

کل ارتباط آماری یافت نشد ($P>0/05$). اما بر اساس آزمون آماری کای دو بین دیدگاه اعضای هیات علمی در زمینه وضعیت کلی تطابق شرایط دانشگاه مورد بررسی با ابعاد مختلف سازمان های یاد گیرنده و جنس آنها ارتباط معنی داری وجود داشت ($P=0/045$). همچنین بین دیدگاه آنها در زمینه میزان تطابق دانشگاه از نظر بعد فرهنگ سازمانی با جنس آنها ($P=0/001$)، وضعیت استخدام آنها ($P=0/005$) و بر عهده داشتن وظیفه تهیه حداقل یک برنامه در دانشگاه توسط آنها ($P=0/001$) رابطه آماری معنی دار یافت شد. همچنین نتایج نشان داد

جدول 1: توزیع فراوانی مطلق و نسبی افراد مورد مطالعه بر اساس متغیرهای شغلی و زمینه ای

متغیر	فراوانی	مطلق	نسبی
جنس			
- مرد		46	57/5
- زن		34	42/5
جمع		80	100
تاهل			
- مجرد		10	12/5
- متاهل		70	87/5
جمع		80	100
مدرک تحصیلی			
- دکترای تخصصی (PhD)		18	24
- کارشناسی ارشد		50	66/7
- تخصص و فوق تخصص		7	9/3
جمع		75	100
رشته تحصیلی			
- علوم پایه		60	85/7
- بالینی		10	14/3
جمع		70	100
نوع استخدام			
- رسمی		39	50
- پیمانی		15	19/3
- سایر		24	30/7
جمع		78	100
مرتبه علمی			
- استاد		2	2/6
- دانشیار		9	11/6
- استادیار		7	9/1
- مربی		59	76/7
جمع		77	100
داشتن مسئولیت تهیه برنامه			
- بله		24	30
- خیر		56	70
جمع		80	100
آموزش دوره های مدیریتی			
- بله		18	23/1
- خیر		60	76/9
جمع		78	100



نمودار 1: دیدگاه اعضای هیات علمی مورد مطالعه در زمینه میزان تطابق دانشگاه با سازمانهای یادگیرنده

جدول 2: امتیاز بدست آمده در هر یک از مولفه های سازمان های یادگیرنده در دانشگاه مورد مطالعه

وضعیت	انحراف معیار	میانگین امتیاز مولفه	شاخص		مولفه های یادگیری
			حداقل امتیاز	حداکثر امتیاز	
متوسط	3,365	20,9	8	40	وضعیت ساختاری
متوسط	5,153	20,92	9	45	وضعیت مدیریت و رهبری
کم	4,732	16,30	7	35	وضعیت فناوری اطلاعات و ارتباطات
متوسط	6,595	28,08	13	85	وضعیت مدیریت منابع انسانی
متوسط	5,408	20,80	9	45	وضعیت فرهنگ سازمانی
متوسط	25,23	106,98	46	230	وضعیت کلی میزان تطابق با سازمان های یادگیرنده

بحث و نتیجه گیری

وضعیت ساختاری شامل مواردی از قبیل تدوین استراتژی ها توسط کارکنان، تفویض اختیار به کارکنان، ایجاد تعادل پویا با محیط، کار و فعالیت تیمی، استراتژی های مناسب با شرایط محیطی ارتباط سازمانی مناسب بین افراد و سطوح مختلف سازمان، هماهنگی و اعتماد بین افراد و تصمیم گیری مشارکتی و قوانین و سیاست های اداری منعطف در سازمان می شود (4). سازمان های یادگیرنده برای تسهیل یادگیری سازمانی، ساختار بندی می شوند. ساختارهای آنها بر ویژگی هایی مثل کار تیمی، روابط افقی و شبکه سازی در سرتاسر مرزهای سازمانی در داخل و خارج سازمان تأکید می کند. این ویژگی ها تشریح اطلاعات، تفکر سیستمی و شفافیت اطلاعات لازم برای یادگیری سازمانی را ارتقاء می دهد (20). در بعد مدیریت و رهبری، در مطالعه حاضر، 55 درصد افراد میزان تطابق دانشگاه را با سازمان های یادگیرنده در حد متوسط، 33/8 درصد در حد کم و 11/2 درصد در حد بالا دانسته اند. یعنی در نهایت میزان تطابق دانشگاه با سازمان های یادگیرنده در این بعد در حد متوسط ارزیابی شد. نتایج تحقیق هویدا نیز نشان داد که دانشگاه های مورد مطالعه در این بعد حد متوسطی از تطابق را با سازمان های یادگیرنده حاصل کرده اند (16). در این زمینه جاسوسین در تحقیق خود نشان داد که نگرش به یادگیری به عنوان یک راهبرد مورد نظر در مولفه مدیریت و رهبری 35,2 درصد بوده است (19). در تحقیقی که توسط ارنست تحت عنوان ارزیابی برنامه های جامع رهبری انجام شده مشخص شد که، توسعه برنامه های رهبری که در راستای برنامه های یادگیری سازمانی انجام می گیرد باعث تقویت رشد و توسعه اقتصادی، پیشرفت در عرصه های تجاری می شود (21). همچنین تحقیقات نشان می دهد که یادگیری سازمانی و مدیریت دانش به طور عمیق به وجود رهبری اثر بخش در سرتاسر سازمان بستگی دارد به طوری که بدون وجود یک رهبر متعهد به یادگیری، سازمان هرگز موفق نخواهد بود. یادگیری سازمانی و مدیریت دانش به طور عمیق به رهبری اثر بخش در سرتاسر سازمان بستگی دارد رهبران سازمان یادگیرنده فعالانه درگیر امر یادگیری سازمان هستند، آنها

بر اساس نتایج مطالعه حاضر، 78/8 درصد افراد مورد مطالعه میزان تطابق دانشگاه را با سازمان های یادگیرنده در حد متوسط، 16/3 درصد در حد پایین و 5 درصد در حد بالا ارزیابی کردند در تحقیقی که رضا هویدا تحت عنوان « بررسی رابطه کار بست مؤلفه های سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت آموزش در دانشگاه های دولتی استان اصفهان انجام داد و رابطه پنج مؤلفه سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت آموزش را از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه مورد بررسی قرار داد میزان یادگیری در دانشگاه های گروه نمونه متفاوت بود (P=0/03). در تحقیق مذکور میزان تطابق دانشگاه با سازمان یادگیرنده در سطح متوسط ارزیابی شد (16). قدم گاهی و همکاران در تحقیق خود در مدارس شهر مشهد نشان داد که وضعیت موجود مدارس مورد مطالعه از نظر میزان تطابق آنها با مولفه های سازمان های یادگیرنده از دیدگاه پیر سنگه با کسب میانگین امتیاز 86/170 (یعنی کسب تقریباً نیمی از امتیاز) فاصله زیادی با وضعیت مطلوب دارد (17). امیر خانی در مطالعه ای تحت عنوان طراحی و تبیین الگوی بکارگیری سازمان یادگیرنده در جهاد سازندگی نشان داد که بین معیارهای حاکم بر جهاد سازندگی با معیارهای سازمان یادگیرنده فاصله وجود دارد (18). قابل ذکر است، نتایج تحقیقات نشان می دهد که سازمان های خصوصی در زمینه بکارگیری معیارهای سازمان یادگیرنده دارای کیفیت برتری نسبت به سازمان های دولتی می باشند (17). در بعد وضعیت ساختاری 75 درصد افراد میزان تطابق دانشگاه را با سازمان های یادگیرنده در حد متوسط، 13/8 درصد در حد پایین و فقط 11/3 درصد آن را در حد بالا ارزیابی کردند. بر اساس نتایج تحقیق هویدا نیز نتایج مشابهی بدست آمد (16). در این زمینه جاسوسین در تحقیقی که در کشور لیتوانی در یک سازمان تجاری موفق انجام داد با پرسش نامه ای مشتمل بر 55 سوال، 11 ویژگی از سازمان یادگیرنده را از دیدگاه 1189 نفر از کارکنان آن مورد بررسی قرار داد. نتایج این تحقیق نشان داد مشارکت و وجود کار تیمی در بین اعضا 23 درصد، ساختار های ارتباطی به هم پیوسته 28,3 درصد و تفویض اختیار 29,6 درصد بود (19).

ارزیابی کردند. هویدا نیز در پژوهش خود در دانشگاه های استان اصفهان به نتایج مشابهی دست یافت (16). جاسوسی نیز در تحقیق خود در یک سازمان تجاری در لیتوانی با عنوان میزان بهره گیری از مولفه های سازمان های یاد گیرنده نشان داد که تبادل اطلاعات درون سازمانی 32 درصد و وجود منابع اطلاعاتی در داخل سازمان 27 درصد است (19). یادگیری سازمانی شامل گردآوری و پردازش اطلاعات است در نتیجه سیستم های اطلاعاتی سازمان یادگیرنده، ارائه دهنده یک ساختار زیر بنایی برای یادگیری سازمانی است. با توجه به محیط های رقابتی، امروزه شرکت ها نیازمند سیستم های اطلاعاتی سریع و صحیح هستند تا بتوانند دانش لازم را برای کسب مزیت رقابتی به دست آورند (4، 24). در حقیقت یادگیری سازمانی بر دو چیز تاکید دارد: ذخیره دانش و بکارگیری دانش در عمل (20). از نظر دفت نیز فرآیند یادگیری سازمانی سه مرحله مهم دارد: گردآوری اطلاعات، تفسیر اطلاعات و بکارگیری آنها (25). نوتاکا و تاکنوجی نیز اعتقاد دارند که یادگیری سازمانی همان تسلط سازمان بر دانش مربوط به قلمرو فعالیت خویش است و لازم است تا افراد برای این کار بهترین اطلاعات را بکار گیرند (26). بمنظور دستیابی و حصول موارد فوق در عصر حاضر مهمترین و مفیدترین ابزار، بکارگیری و استفاده مناسب از تکنولوژی اطلاعات و شبکه های ارتباطی در سازمانها می باشد که با سرمایه گذاری مناسب و برنامه ریزی دقیق می توان از این طریق موجبات توانمند سازی و بهره وری منابع انسانی سازمان را فراهم نمود و منافع زیادی را برای سازمان بدست آورد (27). در بعد فرهنگ سازمانی به ترتیب 51/3 درصد افراد میزان تطابق دانشگاه را با سازمان های یاد گیرنده در حد متوسط، 37/5 درصد در حد پایین و 11/3 درصد در حد بالا ارزیابی کردند. هویدا نیز در پژوهش خود در دانشگاه های استان اصفهان به نتایج مشابهی دست یافت (16). مطالعات نشان می دهد که فرهنگ سازمانی کلیدی برای بهبود عملکرد بهره وری است و در موفقیت و یا شکست سازمان نقش تعیین کننده ای دارد (28). مفروضات ارزش ها و هنجارهای مشترک که شکل دهنده فرهنگ یک سازمان است می تواند شدیداً بر جمع آوری پردازش و تشریح اطلاعات اثرگذار باشد. سازمان های یادگیرنده فرهنگی قوی دارند که شفافیت، خلاقیت و تجربه در میان اعضای خود را

صداقت، شفافیت، ریسک پذیری و بازاندیشی را سرلوحه خویش قرار می دهند (4). رهبران سازمان های یاد گیرنده مسئول ساختن سازمان هایی هستند که مردم در آنجا به صورت مداوم توانایی های خود را برای شکل دادن به آینده توسعه می دهند یعنی رهبران مسئولیت یادگیری را بر عهده دارند (11). وجود رهبران اندیشمند در سازمان یاد گیرنده از آن جهت اهمیت دارد که بدون یک رهبر متعهد به یادگیری، سازمان هرگز موفق نخواهد بود. نقطه نظر سنتی راجع به رهبری که در آن افراد خاص برای حرکت را تعیین کرده، تصمیمات اساسی را اتخاذ می کنند و به افراد روحیه و توان حرکت می بخشند، عمیقاً ریشه در جهان بینی غیر سیستماتیک دارد. نگرش سنتی نسبت به رهبری در بطن خود بر توانایی مردم، فقدان آرمان های فردی و عجز در تسلط بر نیروهایی که باعث تغییر می شود، استوار است (22). در مطالعه حاضر، در بعد مدیریت منابع انسانی به ترتیب 48/8 درصد افراد میزان تطابق دانشگاه را با سازمان های یاد گیرنده در حد متوسط، 41/3 درصد در حد پایین و 10/1 درصد در حد بالا ارزیابی کردند. که نشان دهنده میزان متوسط تطابق دانشگاه مورد مطالعه با مولفه مربوطه در سازمان های یاد گیرنده است. نتایج هویدا نیز مشابه نتایج مطالعه حاضر می باشد (16). فعالیتهای مدیریت منابع انسانی در جهت افزایش یادگیری اعضا طراحی می شود که این امر دربرگیرنده سیستم های ارزیابی و پاداش می شود که عملکرد بلند مدت و بهبود دانش را مورد توجه قرار داده و کسب مهارت و دانش جدید را تشویق می کند و برنامه های آموزشی و توسعه در سازمان های یادگیرنده بر بهبود و استمرار یادگیری تأکید دارند (22). ارزشمندترین و سود آورترین منبع سازمان های پیشرو دانش و تخصص تجلی یافته در رفتار و عملکرد کارکنان آنها است، که یادگیری سازمانی سازمان را در نیل به این مهم یاری می رساند (23). مؤلفه مدیریت منابع انسانی در بر گیرنده سیستم های ارزیابی و پاداش می شود که عملکرد بلند مدت و بهبود دانش را مورد توجه قرار داده و اکتساب و تشریح مهارت ها و دانش جدید را تشویق می کنند. (24). در بعد فناوری اطلاعات و ارتباطات به ترتیب 42/5 درصد افراد میزان تطابق دانشگاه را با سازمان های یاد گیرنده در حد پایین، 41/3 درصد در حد متوسط و 16/3 درصد در حد بالا و به طور کلی دانشگاه را در این مولفه در حد کم

از نظر مولفه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در حد کمتری قرار دارد. لذا دانشگاه ها برای دستیابی به اهداف سازمانی و اجتماعی خود در قرن جدید نیازمند بکارگیری، تقویت و توسعه مولفه های سازمانهای یادگیرنده هستند.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از همکاری مدیریت دانشکده ها و کلیه اعضای هیات علمی گروه های مختلف آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اهواز که ما را در اجرای این پژوهش یاری نمودند کمال تشکر و قدردانی داریم.

رشد می دهد (4). سازمان یادگیرنده با تشخیص درست اشتباهات، از آنها برای آینده درس می گیرد، چنین فضایی در سایه فرهنگ سازمانی مناسب پدید می آید. فرهنگی که اشتباهات کاری را مستوجب عقوبت نداند و چنین فرهنگی در سازمان یادگیرنده قابل حصول است. در این سازمان افراد برای مقابله با حوادث احتمالی آماده ترند زیرا آنها چیزهای بیشتری راجع به سیستم دانسته و یادگرفته اند (22).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که میزان تطابق دانشگاه مورد مطالعه با مولفه های (فرهنگ سازمانی، ساختار، مدیریت و رهبری و مدیریت منابع انسانی) سازمانهای یادگیرنده در حد متوسط اما میزان تطابق آن

منابع

- 1-Rahnavard F. [organizational learning and learning organization] public management journal 1999.43, 11-12.[Persian]
- 2-Bayraktaroghu S and Kutaniz R 2003: Transforming hotels into learning organization: a new strategy for gongs global; Tourism management, 24, 150.
- 3-Rajab, BMthe [fifth discipline of learning organization] Tadbir monthly journal 2001; 111, 88-89.[Persian]
- 4-Saemian S [learning organization and its roles on health promotion] Management monthly journal 2004; 91-92.25-30.
- 5-Loutans F. [International management], McGraw Hill 2000: 400.
- 6-Gholipour A.[from learning organization to learner] Tadbir monthly journal 2004.149, 82-83.[Persian]
- 7-Tsang E.W.K. [organizational learning & learning organization]: A Dichotomy between Descriptive & Prescriptive Research. Human Relations 1997. 50. 1.73-89.
- 8-Ghahremani M. [organizational learning resultant of organizational changing century]; Management and Development 2001.9.79-90.[Persian]
- 9-Daneshfard K. [Capacity Building for organizational learning]; Management 2004.91-92, 38-44 .[Persian]
- 10-Arkian S. [learning organization; special Magazine oh management], Shiraz university of medical sciences, logistic affair 2005.10-1.30-32.[Persian]
- 11-Pourhoseini, J. [learning organization: essential in today business]; Management2007, 121-122, 52 .[Persian]
- 12-Ghorbaizadeh V. [designing model about determination of learning level of organization: Iran khodroo co]; Modaress Journal of human sciences2005. 10, 4, 174-177 .[Persian]
- 13-Forest J.F. [Learning Organizations: Higher Education Institutions can Work Smarter too] New England's Journal of Higher Education2002; 17.2.31-32.
- 14-Salek F. [Impact evaluation of teaching quality of teacher on theirs professional promotion in view of Esfehan university teachers] [thesis], faculty of physiology and educational sciences, Esfehan university.[Persian]
- 15-Mandy T. [A Learning Organization? Evaluating the University of Canterbury's Strategic Transformation toward Sustainability];[Thesis for the partial completion of:[Master of Strategic Leadership towards Sustainability], School of Engineering Blekinge Institute of Technology Karlskrona, Sweden 2005 .98-100

- 16-Hoveida R.[Survey on relationship among application of learning organization elements and quality improvement in public university of Esfehan: present a learning university model] PhD [thesis], faculty of physiology and educational sciences, Esfehan university. 2004.[Persian]
- 17-Ghadamgahi M. & Ahanchian M. R. [Survey on condition of Mashhad schools based on elements of learning organization]; Quarterly of educational innovations 2005.14 .137-147.[Persian]
- 18-Amirkhani A. [designing and determination model for application learning organization in Jahad e sazandegi organization] PhD [thesis], Tehran University 2000 .[Persian]
- 19-jucevicene, [learning organization in a pre-accession country: vision or reality] Kansas University of technology Lithuania 2002.
- 20-Senge P. Roberts, C. Ross, R. Smith, B. & et al[the fifth discipline field book: Strategies and tools for building a learning organization] New York, Doubleday 1994 .
- 21-Earnest G. [evaluating community leadership programs] Journal of Extension 1996.34 (1), Available at: <http://www.joe.org/joe/1996february/rb1.html>.
- 22-Jaafari M. [learning organization essential for knowledge era] Tadbir 2006.169, 16. [Persian]
- 23-Moshabaki A. & Vafai F. [criteria and capacity of organizational learning] productivity and industry Magazine 2004.1, 2&3.2.[Persian]
- 24-Jaafarimoghadam S. [Process of knowledge management from organizational learning to organizational memory] Management and Development 2002; 12.11-12.[Persian]
- 25-Daft R. Weick K. E. [toward a model of organizations as interpretation systems] Academy of management Review 1984.9, 2 .284.
- 26-Nanaka I. Takeuchi, H. [the knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovations] New York, Oxford University presses 1995
- 27-Mohamadnezhad, F. [Information Technology and human resources reengineering] Tadbir 1999.10, 94, 33.[Persian]
- 28-Mosleh A. [human resources development and organizational productivity: an Information oriented approach] Proceeding of first conferences in human resources empowerment 2007; 56 .[Persian]

Survey on the adaptation rate of Ahwaz Jundishapour university of medical sciences with elements of learning organization in view of its faculty members

Torabi A^{*}, Birjandi M^{**}, Yosofvand H^{***}

Intoduction: Learning organization is a new phenomenon that have been considering since 90s. These organizations have been developed because of existing a suitable background. This background was included circumstances, theories and changes in the organizational environment which have taken place before 90s. In this study, views of faculties in Ahwaz jundishapour university of medical sciences (AJUMS) were evaluated regarding to the adaptation rate of the university with learning organization elements (LOEs).

Methods: This survey is a descriptive-analytical and cross-sectional study. Research population included 448 faculty members. Total, 80 of faculty members were selected to participate in the study based on sample size formula and by stratification and randomized sampling method. Each school was a stratum. Data was gathered by a Ministry of health questionnaire that was valid and reliable. Questionnaire was based on the five comprehensive elements of learning organization including: organizational culture, management and leadership, human resources, structure and information technology and communication. Data was analyzed by statistical tests include: chi squared and correlation coefficient in SPSS11.5 software.

Results: The Results of this study indicate that the adaptation rate of AJUMS with LOEs was evaluated moderate in the terms of human resource management , management and leadership, structure position and organizational culture and weak in the case of information technology and communication by the faculty members. Based on the results, generally, the adaptation rate of AJUMS with LOEs was evaluated strong, moderate and weak by 5%, 16.3% and 78.8% of the faculty members, respectively. According to the statistical test result there was a significant correlation between sex, scientific field work and job situation of faculty members regarding to the adaptation rate AJUMS with LOEs AJUMS ($P < .05$).

Conclusion: Adaptation rate of AJUMS with LOEs was estimated moderate in all of the elements except the information technology and communication element which was estimated weak by the faculty members. Therefore the AJUMS must apply, support and develop all of the LOEs to catch all of its organizational and social goals.

Keyword: organization learning elements, Ahwaz jundishapour university of medical sciences, faculty members.

* Lecturer, Ahwaz Jundishapour university of medical sciences, school of health, department of health services management (corresponding)

** Lecturer, Lorestan University of Medical Sciences, school of health

*** BSc Student of health services management, Ahwaz Jundishapour university of medical sciences