

(نامه به سردبیر)

وضعیت یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی

جندی شاپور اهواز در سال 1390

حسن جعفری¹، زهرا قنواتی نژاد^{2*}، زهرا میرزایی²

چکیده

بقا و رشد سازمان‌ها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم داشتن توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر چنین نوساناتی می‌باشد که در این بین سازمان‌هایی می‌توانند بقای خود را در این محیط متغیر ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی تمرکز و تأکید کنند.

مطالعه حاضر با هدف بررسی وضعیت یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در سال ۱۳۹۰ انجام گرفت. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه بود (N=506) که ۱۶۵ نفر از اعضای جامعه پژوهش با استفاده از فرمول کوکران به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و جهت جمع‌آوری اطلاعات نیز از ابزار پرسشنامه استفاده گردید و داده‌ها با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و همچنین آزمون آنالیز واریانس تحلیل شد.

نتایج نشان داد که از بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه تعهد مدیریتی (۱۴/۶۶) و بعد از آن انتقال و یکپارچه‌سازی دانش (۱۳/۴۸) و پایین‌ترین نیز مربوط به مؤلفه فضای باز آزمایشگری (۱۱/۹۳) می‌باشد.

یافته‌ها نشان داد که مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت علمی مورد مطالعه در وضعیت مطلوبی قرار ندارند و باید اقداماتی در جهت ارتقای سطح این مؤلفه‌ها در بین آنها اتخاذ نمود.

واژگان کلیدی: یادگیری سازمانی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه علوم پزشکی.

۱- دانشجوی دکتری تخصصی سیاست- گذاری سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی تهران، تهران، ایران.

تلفن و پست الکترونیک: ۰۹۱۷۸۳۷۶۴۵۱

jafary_h@yahoo.com

۲- دانشجوی کارشناسی مدیریت خدمات

بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، کمیته

تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی

جندی شاپور اهواز، اهواز، ایران.

تلفن و پست الکترونیک: ۰۹۱۰۶۰۷۱۰۵۵

Za.ghanavatinejad@yahoo.com

تلفن و پست الکترونی: ۰۹۱۷۶۳۲۶۵۱۶

Z.mirzaei69@yahoo.com

* نویسنده مسئول:

زهرا قنواتی نژاد، اهواز، اتوبان گلستان،

دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز،

دانشکده بهداشت، گروه مدیریت خدمات

بهداشتی درمانی.

تلفن و پست الکترونیک: ۰۹۱۰۶۰۷۱۰۵۵

Email: Z.mirzaei69@yahoo.com

تاریخ دریافت: 90/9/28

تاریخ پذیرش: 91/7/17

و استدلال کردند که در سطح سازمانی، یادگیری زمانی اتفاق می‌افتد که اعضای سازمان با یکدیگر همکاری داشته باشند و به تبادل راه حل مشکلات و نتایج با یکدیگر بپردازند (۹). آرجیس و شون یادگیری سازمانی را فرایند تشخیص و اصلاح خطا تعریف می‌کنند (۷). گوژ و همکاران ذکر کرده‌اند که برای ایجاد و توسعه قابلیت یادگیری سازمانی چهار شرط ضروری است: نخست اینکه مدیریت سازمان باید پشتوانه محکمی برای یادگیری سازمانی فراهم آورد و از برنامه‌های یادگیری سازمانی حمایت و پشتیبانی نماید. دوم اینکه وجود یک هوش جمعی برای سیستمی دیدن سازمان و وجود چشم‌انداز مشترک بین کارکنان در سازمان ضروری است یعنی کارکنان باید آگاهانه بتوانند کل سازمان و مسایل آن را به صورت جامع ببینند. سوم اینکه سازمان نیازمند توسعه دانش سازمانی با انتقال و یکپارچه‌سازی دانش کسب‌شده فردی می‌باشد و چهارم، برای اینکه یادگیری یک منبع برای ایجاد مزیت رقابتی شود، تنها سازگاری و انطباق با تغییرات صورت گرفته در محیط کافی نیست، بلکه باید یادگیری خلاق رسید که سازمان بتواند با تغییر ارزش‌ها و باورهای خود در محیط تغییر ایجاد نماید و این نوع یادگیری نیازمند ذهنیت باز و رفتار آزمایشگری است (۳). سازمان‌ها از جمله دانشگاه‌ها، اصلی‌ترین تولیدکننده دانش و اطلاعات و گسترده‌ترین نهاد تولید دانایی هستند؛ بر این اساس، از اساتید دانشگاه که عاملان اصلی آموزش به نسل جوان هستند، انتظار می‌رود همگام با این تغییرات پیشرفته، بتوانند به توسعه مهارت‌ها و توانایی‌های خود بپردازند (۶). لیبلین و همکاران، وجود و تحقق چهار پیش‌فرض ضرورت: ارتباط میان اعضای هیأت علمی و فراگیران؛ الزام و تعهد در تعادل بین آموزش و پژوهش؛ نیاز به رهبری قوی و بانفوذ در دانشگاه و دانشکده‌ها؛ و دیدگاه‌های مشارکتی و تدوین برنامه درسی را برای اجرای فرایند یادگیری سازمانی لازم می‌دانند (۱۰). هرتز نیز محوریت

بقا و رشد سازمان‌ها در دنیای پر تغییر کنونی مستلزم داشتن توانایی برای واکنش به موقع و مناسب در برابر تغییرهای پی‌در پی محیطی است. در این میان، تنها سازمان‌هایی می‌توانند ضرورت‌ها و تغییرات محیطی را به موقع پیش‌بینی نمایند و بقای خود را در چنین محیط متغیری ادامه دهند که بر یادگیری سازمانی (Organizational Learning) تمرکز و تأکید نمایند (۱). امروزه از یادگیری به عنوان بزرگترین امتیاز رقابتی در پارادایم‌های جدید کسب و کار، یاد می‌شود، بنابراین سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که زودتر، سریع‌تر و بهتر از رقبای یاد بگیرند (۲). مفهوم یادگیری سازمانی به سال ۱۹۰۰ میلادی برمی‌گردد، هنگامی که فردریک تیلور موضوع انتقال یادگیری به دیگر کارکنان را برای افزایش و بهبود عملکرد سازمان مطرح کرد (۳). اما برای اولین بار کرت و مارچ (Cyert and March) در سال ۱۹۶۳ عبارت یادگیری سازمانی را در ادبیات مطرح کردند (۴). یادگیری سازمانی فرآیندی است که در آن، سازمان در طول زمان، می‌آموزد، تغییر می‌کند و عملکردهای خود را بهبود می‌بخشد و با ایجاد تحول، به طور پیوسته با ارتقا و بهبود توانایی خود پیشرفت می‌نماید (۵). سازمان‌ها برای اینکه توانایی تطبیق با شرایط، تغییرات و چالش‌های امروزی را داشته باشند، باید به نهادینه کردن یادگیری در درون سازمان خود بپردازند و به سازمان‌هایی یادگیرنده تبدیل شوند. سازمان‌های یادگیرنده، سازمان‌هایی جسور و توانمند هستند که بنیانشان بر یادگیری استوار است و بهترین راه بهبود عملکرد را در درازمدت، یادگیری می‌دانند (۶). هدف از یادگیری سازمانی تبدیل سازمان به یک سازمان یادگیرنده است تا بتواند در شرایط مختلف، رفتاری متفاوت از خود نشان دهد (۷). هابر (۱۹۹۱) پیشنهاد می‌کند که یادگیری سازمانی چهار ساختار را شامل می‌شود: کسب دانش، توزیع اطلاعات، تفسیر اطلاعات و حافظه سازمانی (۸). گودمن و دار (۱۹۹۸)، چارچوب هابر را به کار گرفتند

پژوهش حاضر مطالعه‌ای غیر مداخله‌ای و از نوع توصیفی-تحلیلی است که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۰ انجام شد. در این پژوهش اهداف ویژه زیر مورد بررسی قرار گرفته است:

- ۱- تعیین میزان تعهد و حمایت مدیریت نسبت به یادگیری سازمانی؛
- ۲- تعیین وضعیت فضای باز و آزادی عمل اعضای هیأت علمی در ارائه دیدگاه‌ها و پیشنهادهای خود؛
- ۳- تعیین وضعیت انتقال دانش فردی و یکپارچه‌سازی اطلاعات در بین اعضای هیأت علمی؛ و
- ۴- تعیین رابطه بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و متغیرهای دموگرافیک اعضای هیأت علمی (جنس، سن، سابقه خدمتی، و مرتبه علمی).

جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی اعضای هیأت علمی شاغل در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ می‌باشد (N=506). حجم نمونه با در نظر گرفتن سطح اطمینان ۹۵ درصد و دقت ۰/۰۵ با استفاده از فرمول کوکران ۱۶۵ نفر محاسبه گردید.

$$n = (t^2 pq / d^2) / [1 + (\frac{1}{N} (\frac{t^2 pq}{d^2} - 1))] \\ \rightarrow n = (1.96^2 \times 0.8 \times 0.2 / 0.05^2) / [1 + (\frac{1}{506} (\frac{1.96^2 \times 0.8 \times 0.2}{0.05^2} - 1))] = 165$$

برای نمونه‌گیری نیز از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد؛ بدین ترتیب که در ابتدا دانشکده‌ها به عنوان طبقات، فهرست شد، سپس تعداد کل اعضای هیأت علمی هر دانشکده (طبقه) مشخص و سهم هر یک از این طبقات در کل جمعیت محاسبه گردید، در مرحله بعد، با توجه به سهم هر طبقه در جامعه، سهم آن نیز در نمونه محاسبه گردید. به منظور گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه مذکور توسط گومز و همکاران و در قالب مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت تدوین شده است که اقدسی و

یادگیری و یادگیری سازمانی و فردی را دو معیار و شاخص اساسی برای ارتقای کیفیت مؤسسات آموزش عالی می‌داند (۱۱). نیفه (۲۰۰۱) در پژوهش خود به بررسی شاخص‌های یادگیری سازمانی شامل: چشم‌انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، به اشتراک گذاشتن دانش، تفکر سیستمی، رهبری و شایستگی کارکنان پرداخته و نشان داد که دانشگاه‌های نوین نسبت به دانشگاه‌های سنتی یادگیری سازمانی بیشتری داشته‌اند (۱۲). مطالعه‌ای که توسط حجازی و ویسی (۱۳۸۶) در بین اعضای هیأت علمی مؤسسات آموزش عالی کشاورزی و منابع طبیعی تهران انجام شد، نشان داد که بیش از ۹۰ درصد از اعضای هیأت علمی سطح یادگیری سازمانی را متوسط و رو به بالا دانسته‌اند و تنها ۹ نفر یادگیری سازمانی را پایین ارزیابی کرده‌اند (۱۳). هویدا در پژوهش خود با نگرش ویژه به بررسی رابطه کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و بهبود کیفیت آموزشی در دانشگاه پرداخته است. نتایج پژوهش او نشان می‌دهد که دانشگاه‌های گروه نمونه در استان اصفهان وضعیت مطلوبی از نظر یادگیری سازمانی ندارند و هم‌چنین بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و بهبود کیفیت آموزش رابطه معناداری وجود دارد (۷). با توجه به اهمیتی که یادگیری سازمانی در بهبود عملکرد و خلاقیت سازمانی دارد، محققان پژوهش حاضر را با هدف بررسی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز در سال ۱۳۹۰ انجام دادند؛ که بدین منظور، از مدل یادگیری سازمانی ارائه شده توسط گومز و همکاران (۳) که به بررسی سه مؤلفه تعهد مدیریت، فضای باز و آزادی عمل و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش می‌پردازد، استفاده نمودند تا از این رو با سنجش میزان مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت علمی با استفاده از مدل مذکور، بتوان راهکارهایی را برای افزایش سطح یادگیری سازمانی در بین این اعضا به عنوان یکی از مهم‌ترین منابع دانشی سازمان، ارائه داد.

سطح معناداری آزمون کولموگراف-اسمیرنوف برای هر سه مؤلفه یادگیری سازمانی، بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. این امر نشان می‌دهد که توزیع عوامل در پاسخ‌های ارائه شده به متغیرهای این پژوهش، نرمال است و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای بررسی روابط میان متغیرها استفاده کرد.

مشخصات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در مطالعه از این قرار بود: ۵۵ درصد از اعضا هیأت علمی مورد مطالعه، مرد و ۴۵ درصد بقیه زن بودند. از نظر توزیع سنی، ۴۰ درصد از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه در گروه سنی ۳۶-۲۵ قرار داشتند که بیشترین میزان را به خود اختصاص دادند. ۲۵ درصد در گروه سنی ۴۶-۳۷، ۲۶ درصد در گروه سنی ۵۶-۴۷ و کمترین درصد نیز به گروه سنی بیشتر از ۵۶ سال تعلق داشت که برابر با پنج درصد بود. هم‌چنین ۵۳ درصد از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه دارای سابقه خدمتی بین ۱ تا ۱۰ سال بودند که بیشترین درصد را به خود اختصاص داده و ۲۴ درصد دارای سابقه خدمتی ۱۱ تا ۲۰ سال، ۱۸ درصد دارای سابقه ۲۱ تا ۳۰ سال، و در نهایت ۲ درصد نیز دارای سابقه خدمتی بیشتر از ۳۰ سال بودند که کمترین درصد را به خود اختصاص داده‌اند. از نظر دانشکده نیز بیشترین درصد (۴۱ درصد) از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، مربوط به دانشکده پزشکی است، دانشکده داروسازی، دندانپزشکی نیز هرکدام ۱۰ درصد، دانشکده پیراپزشکی ۱۱ درصد، دانشکده بهداشت ۸ درصد، دانشکده پرستاری و مامایی ۱۵ درصد و کمترین درصد (۵ درصد) نیز مربوط به دانشکده توانبخشی بوده است و در نهایت بیشترین درصد (۴۴ درصد) از اعضای هیأت علمی مورد مطالعه، دارای مرتبه علمی مربی و استادیار، هم‌چنین ۱۰ درصد دارای مرتبه علمی دانشیار و کمترین درصد (۲ درصد) نیز دارای مرتبه علمی استاد بودند.

خاکزار بفرولی (۱۳۸۶) در طرح پژوهشی خود پایایی این پرسشنامه را با روش آلفای کرونباخ در ایران سنجیده‌اند که مقدار آن ۰/۷۰ به دست آمده است (۳). این پرسشنامه شامل دو بخش سؤال‌های عمومی و اختصاصی بود. سؤال‌های عمومی شامل: سن، جنس، سابقه خدمت و مرتبه علمی و سؤالات بخش اختصاصی شامل ۱۴ سؤال مرتبط با مفهوم یادگیری سازمانی (مؤلفه‌های تعهد مدیریتی (۵ مورد)، فضای باز و آزادی عمل (۴ مورد) و انتقال و یکپارچه‌سازی دانش (۵ مورد) می‌باشد. در این پژوهش و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت و تعداد سؤالات هر مؤلفه حداکثر امتیاز هر مؤلفه به دست آمده (۵*تعداد سؤالات) سپس با استفاده از فرمول زیر متوسط میانگین استاندارد امتیاز برای آن مؤلفه محاسبه شده است.

$$\frac{2}{\text{حداکثر امتیاز هر مؤلفه} + \text{حداکثر امتیاز هر مؤلفه}} \\ M = \frac{\quad}{2}$$

پس از توزیع پرسشنامه‌ها، در نهایت ۱۲۶ مورد، جمع‌آوری شد. برای تحلیل داده‌ها، در ابتدا با استفاده از آزمون آماری کولموگراف اسمیرنوف مشخص شد که توزیع داده‌ها نرمال بوده، سپس با استفاده از روش‌های آمار توصیفی: میانگین، انحراف معیار و جداول طبقه‌بندی و هم‌چنین آزمون آنالیز واریانس جهت تعیین تأثیر متغیرهای دموگرافیک بر مؤلفه‌های یادگیری سازمانی، داده‌ها تحلیل شدند. حفظ احترام، کسب اعتماد و هم‌چنین تشریح هدف و ماهیت پژوهش برای اعضای هیأت علمی، تعهد به محرمانه بودن اطلاعات جمع‌آوری شده و رعایت امانت و صداقت در استفاده از اطلاعات از ملاحظات اخلاقی این پژوهش به حساب می‌آید.

برای آزمون نرمال بودن نمره‌های به دست آمده از مؤلفه‌ها، از آزمون کولموگراف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در جدول ۱ آمده است. با توجه به این جدول،

در ادامه وضعیت مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت علمی مورد مطالعه به تفکیک دانشکده در جدول ۲ ارائه شده است.

بر اساس جدول فوق، اعضای هیأت علمی دانشکده توانبخشی دارای بالاترین میانگین (۱۷/۴۰) از نظر مؤلفه تعهد مدیریتی (با حداکثر امتیاز ۲۵) بوده‌اند و پایین‌ترین آن نیز مربوط به اعضای هیأت علمی دانشکده داروسازی با میانگین ۱۳/۵۰ می‌باشد. با توجه به این که متوسط میانگین استاندارد این مؤلفه ۱۸/۷۵ محاسبه شده است، این مؤلفه در بین اعضای هیأت علمی این دانشگاه (۱۴/۶۶) در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. همچنین بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه فضای باز و آزادی عمل (با حداکثر امتیاز ۲۰)، نیز متعلق به اعضای هیأت علمی دانشکده توانبخشی (۱۴/۰۰) و پایین‌ترین آن نیز مربوط به اعضای هیأت علمی دانشکده داروسازی با میانگین ۱۰/۴۰ می‌باشد. با توجه به این که متوسط میانگین استاندارد برای این مؤلفه ۱۵ است، بنابراین میانگین این مؤلفه در بین اعضای هیأت علمی این دانشگاه (۱۱/۹۳) در وضعیت پایینی قرار دارد. از نظر مؤلفه انتقال و یکپارچه‌سازی دانش (با حداکثر امتیاز ۲۵) نیز بالاترین میانگین مربوط به اعضای هیأت علمی دانشکده توانبخشی (۱۵/۶۰) و پایین‌ترین آن نیز مربوط به اعضای هیأت علمی دانشکده بهداشت با میانگین ۱۱/۶۲ می‌باشد. با توجه به این که متوسط میانگین استاندارد برای این مؤلفه ۱۸/۷۵ به دست آمده است، بنابراین این مؤلفه در بین اعضای هیأت علمی این دانشگاه (۱۳/۴۸) در وضعیت بسیار پایینی قرار دارد.

آزمون آنالیز واریانس در خصوص تأثیرات مشخصات دموگرافیک اعضای هیأت علمی مورد مطالعه بر مؤلفه‌های یادگیری سازمانی در جدول ۳ ارائه شده است. بر اساس جدول ۳، نتایج تحلیل واریانس نشان داد که بین هیچیک از مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و مشخصات دموگرافیک اعضای هیأت علمی مورد مطالعه بر اساس آزمون برابری میانگین‌ها اختلاف آماری معناداری وجود ندارد ($P > 0.05$).

یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین هیچ یک از مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و مشخصات دموگرافیک اعضای هیأت علمی رابطه آماری معناداری مشاهده نشد ($P > 0.05$) در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان (۱۳۸۸) نشان داد که بین مؤلفه‌های یادگیری سازمانی و سن، رابطه آماری معناداری وجود نداشت که در مطالعه حاضر نیز ارتباط معناداری مشاهده نشد، ولی با متغیرهای جنسیت و سابقه خدمتی رابطه آماری معناداری وجود داشت (۱۴) که از این نظر با یافته‌های پژوهش حاضر مطابقت ندارد.

نتایج نشان داد که مؤلفه اول یادگیری سازمانی (تعهد مدیریتی) در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز در وضعیت مطلوبی قرار ندارد. یکی از عواملی که باعث افزایش میزان یادگیری در سطح سازمان می‌شود، نقش مدیریت و رهبری است. فام (۲۰۰۶) به نقل از میلز و فریزن (Mills & Friesen) تأکید می‌کند که حمایت رهبری می‌تواند شرایط مطلوبی را برای به کارگیری افرادی ایجاد نماید که دارای دانشی ارزشمند و تازه برای سازمان هستند و توانایی انتشار آن را دارند (۱۵). مدیران با تشویق افراد برای خلق ایده‌های جدید و مدل‌سازی رفتار یادگیری و ارائه سیستم‌هایی که فرایند یادگیری را تسهیل می‌کند و همچنین آزادسازی منابع در جهت تعهد به یادگیری، می‌توانند باعث افزایش یادگیری شوند (۱۶). اقدسی و خاکزار بفرولی و اقدسی (۱۳۸۷) در پژوهش خود در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر تهران به این نتیجه رسیدند که قابلیت تعهد مدیریتی یادگیری سازمانی نسبت به قابلیت‌های دیگر آن در سطح پایین‌ترین میانگین قرار داشت که از حد متوسط هم پایین‌تر بود (۳) که از این نظر با نتایج مطالعه حاضر مطابقت دارد. نتایج پژوهش روست (۲۰۰۵) نشان داد که سازمان‌ها باید به روش آموزش دادن رهبران درباره نقش آنها در یادگیری

حل مسائل فعلی و آتی سازمان با استفاده از روش‌ها و رویه‌های نوین است (۱۹). فضای باز نیازمند فرهنگی است که خلاقیت را به عنوان توانایی کارآفرینی و آمادگی برای انجام ریسک‌های کنترل شده و پشتیبانی از ایده‌های جدید و یادگیری از طریق اشتباهات دیگران انتقال دهد (۳). اقدسی و خاکزار بفرولی (۱۳۸۷) نیز در پژوهش خود در بین پرستاران بیمارستان‌های دولتی و خصوصی شهر تهران به این نتیجه رسیدند که قابلیت فضای باز یادگیری سازمانی در حد متوسطی قرار داشت (۳) که از این نظر با نتایج مطالعه حاضر مطابقت ندارد. یافته‌های پژوهش یعقوبی و همکاران (۱۳۸۸) نیز در بین کارکنان بیمارستان‌های منتخب شهر اصفهان نشان داد که مؤلفه فضای باز در وضعیت ضعیفی قرار دارد (۱۴) که با نتایج مطالعه حاضر تشابه بیشتری دارد. یافته‌های حاصل از پژوهش بهاتناگار (Bhatnagar) در سال ۲۰۰۶ در بین مدیران سازمان‌های هند نشان داد که از بین مؤلفه‌های قابلیت یادگیری سازمانی، خلاقیت و آزمایشگری و همچنین تحلیل محیطی پایین‌ترین میانگین را در بین مدیران داشت (۲۰) که از این نظر با نتایج مطالعه حاضر مطابقت دارد. از این رو پیشنهاد می‌گردد که از ایده‌های جدید کارکنان بدون سرزنش کردن شکست‌ها حمایت شود؛ از اقدامات موفق سایر سازمان‌ها و استفاده از تکنیک‌ها و تجارب کسب شده توسط آنها استفاده گردد و فرهنگ و جوی باز، همکارانه و مشارکت‌آمیزی در سازمان ایجاد شود.

سازمانی توجه داشته باشند. رهبران باید فضایی خلق کنند که یادگیری سازمانی جای خودش را در سازمان پیدا کند و در نهایت با حمایت رهبران، سیستم‌های دانش و اطلاعات را که ابزارهای مهم سازمان هستند، به سمت یادگیری سازمانی هدایت کنند (۱۷). داورزانی و اقدسی (۱۳۸۴) در پژوهش خود نشان دادند که قابلیت یادگیری را می‌توان از طریق پنج عامل: تعهد مدیریت، مدل‌های ذهنی مشترک، تفکر سیستمی، کار تیمی و قابلیت‌های فردی مدیریت دانش اندازه‌گیری نمود که از بین این عوامل، میزان تأثیر تعهد مدیریت بر قابلیت یادگیری از سایرین بیشتر است (۱۸). از این رو پیشنهاد می‌گردد که مدیران و مسؤولان دانشگاه، فرصت‌های مناسبی را برای یادگیری و پیشرفت تمامی کارکنان به ویژه اعضای هیأت علمی، برحسب نیازهای آنان فراهم آورده و به آنها اجازه انتخاب در انجام کارها و مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها دهند و همچنین ایده‌های خلاقانه اعضا را از طریق ارائه پاداش، مزایا و یا ارتقای شغلی با توجه به پیشرفت آنان، مورد تشویق قرار دهند. یافته‌های پژوهش حاکی از این بود که مؤلفه دوم یادگیری سازمانی (فضای باز و آزادی عمل) نیز در بین اعضای هیأت علمی این دانشگاه در وضعیت پایینی قرار دارد. فضای باز باعث می‌شود که ایده‌های جدید درون و برون سازمانی، در سازمان بررسی شود که این آزمایشگری یک جنبه ضروری برای یادگیری خلاق محسوب می‌شود؛ زیرا این روش به دنبال راه‌حل‌های خلاق و منعطف برای

جدول 1: نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف استاندارد	P	مقدار Z کولموگروف - اسمیرنوف
تعهد مدیریتی	۱۴.۶۶	۴.۶۱	۰.۱۹۹	۱.۰۷۴
فضای باز و آزادی عمل	۱۱.۹۳	۳.۵۵	۰.۲۳۹	۱.۰۳۰
انتقال و یکپارچه‌سازی دانش	۱۳.۴۸	۴.۴۶	۰.۲۶۴	۱.۰۰۵

جدول 2: وضعیت مؤلفه های یادگیری سازمانی در بین اعضای هیأت علمی مورد مطالعه به تفکیک دانشکده‌ها

دانشگاه	توانبخشی	پرستاری و مامایی	بهداشت	پیراپزشکی	دندانپزشکی	داروسازی	پزشکی	دانشکده بعد
M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	M±SD	
۱۴.۶۶±۴.۶۱	۱۷.۴۰±۵.۱۲	۱۴.۴۷±۴.۴۳	۱۴.۵۰±۵.۳۶	۱۴.۲۷±۳.۸۲	۱۴.۵۰±۳.۶۵	۱۳.۵۰±۲.۰۶	۱۴.۸۱±۵.۴۵	تعهد مدیریتی
۱۱.۹۳±۳.۵۵	۱۴.۰۰±۳.۰۸	۱۱.۱۳±۳.۷۹	۱۲.۰۰±۳.۵۴	۱۲.۲۷±۲.۶۴	۱۳.۴۰±۳.۰۴	۱۰.۴۰±۱.۷۷	۱۱.۸۸±۴.۰۲	فضای باز و آزادی عمل
۱۳.۴۸±۴.۴۶	۱۵.۶۰±۴.۶۱	۱۳.۸۰±۳.۵۹	۱۱.۴۲±۳.۳۷	۱۲.۶۴±۲.۸۰	۱۵.۴۰±۵.۹۲	۱۳.۰۰±۳.۸۸	۱۳.۳۴±۵.۰۰	انتقال و یکپارچه سازی دانش

جدول 3: نتایج تحلیل واریانس در خصوص تأثیر متغیرهای دموگرافیک بر مؤلفه های یادگیری سازمانی

P	F	میانگین مجذورات	متغیر وابسته	متغیر مستقل
۰.۲۴۰	۱.۳۹۶	۲۹.۶۲۲	تعهد مدیریتی	جنسیت
۰.۲۸۰	۱.۱۸۳	۱۴.۹۴۱	فضای باز و آزادی عمل	
۰.۱۲۲	۲.۴۲۹	۴۷.۸۱۳	انتقال و یکپارچگی دانش	
۰.۶۸۳	۰.۵۰۰	۱۱.۰۰۸	تعهد مدیریتی	سن
۰.۶۱۸	۰.۵۹۸	۷.۲۵۳	فضای باز و آزادی عمل	
۰.۴۱۱	۰.۹۶۹	۱۸.۵۴۱	انتقال و یکپارچگی دانش	
۰.۷۵۱	۰.۴۰۴	۸.۹۷۱	تعهد مدیریتی	سابقه خدمتی
۰.۷۹۹	۰.۳۳۶	۴.۴۳۹	فضای باز و آزادی عمل	
۰.۸۸۱	۰.۲۲۲	۴.۶۳۷	انتقال و یکپارچگی دانش	
۰.۵۷۹	۰.۶۶۰	۱۴.۲۱۶	تعهد مدیریتی	مرتبه علمی
۰.۸۲۵	۰.۳۰۱	۳.۸۸۷	فضای باز و آزادی عمل	
۰.۵۲۹	۰.۷۴۴	۱۴.۹۶۸	انتقال و یکپارچگی دانش	

تقویت روحیه گروهی در افراد می‌تواند زمینه‌ای برای تبادل دانش، تجربیات و مهارت‌ها از طریق چنین گروه‌هایی فراهم نماید.

نتیجه‌گیری

بنابراین، یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که وضعیت یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز در وضعیت مطلوبی قرار ندارد که مسؤولان می‌بایستی با لحاظ قرار دادن این موضوع در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های خود و تأکید بیشتر بر این عامل و تأثیر آن بر ارتقای وضعیت علمی اساتید و اعضای هیأت علمی دانشگاه، زمینه رشد و گسترش آن را در دانشگاه فراهم آورند.

قدردانی

بدین‌وسیله از همکاری کمیته تحقیقات دانشجویی معاونت تحقیقات و فن آوری دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز به خاطر تصویب و تأمین مالی این طرح تحقیقاتی به شماره ۹۰.S.8 و همچنین همکاری صمیمانه اعضای هیأت علمی دانشگاه که ما را در اجرای این طرح یاری نمودند، تشکر و قدردانی می‌گردد.

نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که مؤلفه سوم یادگیری سازمانی (انتقال و یکپارچه‌سازی دانش) نیز در بین اعضای هیأت علمی این دانشگاه در وضعیت بسیار پایینی قرار دارد. انتقال، تفسیر و یکپارچگی دانش کسب شده توسط افراد باعث خلق مجموعه‌ای از دانش می‌شود که در فرهنگ فرایندهای کاری سازمان و عناصر نگهداری دانش (حافظه سازمانی) قرار می‌گیرد. بنابراین، این دانش می‌تواند متعاقباً بازیافت شده و در موقعیت‌های مختلفی حتی با چرخش شغلی طبیعی کارکنان به کار برده شود (۸). خانعلی زاده و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود در بین کارکنان دانشگاه تربیت مدرس به این نتیجه دست یافتند که مؤلفه انتقال و تسهیم دانش در بین کارکنان این دانشگاه در وضعیت نامطلوبی قرار دارد که از این نظر یافته‌های حاصل از مطالعه حاضر را حمایت می‌کند (۱). بنابراین، پیشنهاد می‌گردد که ایجاد شبکه‌های تحقیقاتی اینترنتی و یادگیری بین رشته‌ای به منظور تسهیم دانش و تجارب بین افراد و همچنین، فراهم کردن امکاناتی که افراد به راحتی به اطلاعات و دانش موجود دسترسی پیدا کنند، می‌تواند اقدامات مؤثری در جهت ارتقای فرایند انتقال دانش سازمانی باشد تا افراد به راحتی بتوانند اطلاعات و دانش خود را در اختیار افراد دیگر سازمان خود قرار دهند. علاوه بر این، تشکیل گروه‌های کاری و

References

- 1-Khanalizadeh R, kordnaiej A, Fani A, Moshabaki A. [Study of The relationship between organizational learning and empowerment]. Journal of Change Management, No. 3, 2010: 20-35.[In Persian]
- 2-Saedi M, Yazdani H. [A Process model for implementing knowledge management based on organizational learning in Iran Khodroo: The theory arose from the data].Journal of Information Technology Management.1(2), 2009: 67-84.[In Persian]
- 3-Aghdasi M, Khakzarbafruei M. [Comparative Study of organizational learning capabilities as an organizational source of knowledge in public and private hospitals of Tehran: Nurses Perspectives] .Iran Journal of Nursing, 21(56), 2009:69-79.[In Persian]
- 4-Alameh M, Moghadami M. [Relationship between organizational learning and organizational performance]. Journal of executive management, 1(38), 2010: 75-99.[In Persian]

- 5-Kavosi S, Ahmadi teimorloei A. [Obstacles of organizational learning]. Quarterly Management of Tehran University. Third Year, No. 20, 2006: 23-35.[In Persian]
- 6-Sharifi A, Eslamieh F. [Relationship between organizational learning and applying information and communication technologies in the University of Garmsar]. Journal of New approach in Educational Management, Islamic Azad University of Marvdasht,1(2), 2008: 1-22.[In Persian]
- 7-Farhang A, Siadat A, Molavi H, Hovaida R.[Factor structure of organizational trust and its relationship with the components of organizational learning in public universities in the South East]. Journal of Research& Planning in Higher Education, 55, 2010: 111-130.[In Persian]
- 8-Huber GP. Organizational learning: the contributing processes and the literature, Organizational Science; 2(1),1991: 88-115
- 9-Goodman P.S. and Darr E.D. Computer-aided systems and communities: mechanisms for organizational learning in distributed environments. MIS Quarterly22 (4), 1998: 417-440 .
- 10-Lieblein,G .C. & j. King Francis. Conceptual Framework for structuring Future Agricultural Colleges and universities in Industrial Countries. Agr Educ Ext ; 6(4), 2000: 213-222
- 11-Hertz, H .S. Education Criteria for performance Excellence Baldrige National Quality Program N ational Institute of Standards and Technology; Technology Administration, Department of Commerce. (2005)
- 12-Neeffe, D. comparing Levels of Organizational Learning maturity of colleges and universities participating traditional and nontraditional (Academic quality improvement project; (2001)
- 13-Hejazi U, Veisi H. [Determining Components of Agricultural Higher Education]. Journal of Research & Planning in Higher Education; NO.46,2007:45-65 [In Persian]
- 14-Yaghobi M, Karimi S, Javadi M, Nikbakht A. [A Correlation Study on organizational learning and knowledge management in staffs in selected hospitals of Isfahan university of Medical Sciences]. Journal of Health Administration , 13 (24) 2011: 65-75 [In Persian]
- 15-Long Pham .The Relationship among Organizational Learning Process, Organizational Learning Facilitators, Working Environment, and Value Creation. Las Cruces, NM 88003, USA, (505), 2006: 646-5587.
- 16-Nasiripoor A, Riahi L, Moradifarahani A. [Establishment of ISO 9000standards on organizational learning in the clinical hospitals of Shahid Behesti University of Medical Sciences]. Health system. First year, No 2, 2009: 23-28. [In Persian].
- 17-Rosete D, Ciarrochi J. Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. Leadership and Organization Development Journal. Bradford: Vol. 26, Iss. 5/6,2005:388
- 18-Davarzani H, Aghdasi M. [Conceptualize of learning capabilities with organizational change approach]. Third International Management Conference. (2005).[In Persian]
- 19-Cohen WM, Levinthal DA. Absorptive Capacity: a New Perspective on Learning and Innovation. Adm. Science. Q; 35,1990:128- 152
- 20-Jyotsna B. Measuring organizational learning capability in Indian managers and performance linkage establishing firm, an empirical analysis. The Learning Organization, Vol. 13 No. 5, 2006: 416-433.

«Letter to the Editor»

Status of organizational learning among faculty members of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences in 2011Hasan Jafari ¹, Zahra Ghanavatinejad^{*2}, Zahra Mirzaei ²

1-Ph.D Student of Health Policy,
Department of Management &
Health Economic, School of Health,
Tehran University of Medical
Sciences, Tehran, Iran.

2-Student of Health Care
Management, School of Health,
Ahvaz Jundishapur University of
Medical Sciences, Ahvaz, Iran.

*Corresponding Author:
Zahra Ghanavatinejad, Department
of Health Care Management, School
of Health, Ahvaz Jundishapur
University of Medical Sciences,
Ahvaz, Iran.
Tel: 09106071055
E-mail: Za.ghanavatinejad@yahoo.com

Abstract

Survival and growth of today's organizations require ability of responding timely and appropriately against such fluctuations. The organizations that can timely forecast their needs and environmental changes should focus and emphasis on organizational learning. The present study aims to revalidate a measurement scale for organizational learning capability in the context of faculty members of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences in 2011.

The statistical population consists 506 of all employed faculty members in the Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences. Of which 165 cases were selected as targeted sample using the Cochran formula by Stratified random sampling method. Finally, data was collected by questionnaire and analyzed by descriptive statistics and ANOVA Test Using confirmatory factor analysis, the construct measurement model was tested and the scale was corroborated.

The results showed that among the components of organizational learning, management commitment was the highest average (14.66) and then, knowledge transfer and integration component (13.48) and finally, opening & experimentation was the lowest (11.93).

In conclusion, components of organizational learning among the faculty members are in poor condition that needs to be reinforcement. Therefore, improving the knowledge base of the organization through supporting organizational learning is necessary by reflection, evaluation, and constant feedback in every organization's aspects.

Keywords: Organizational Learning, Faculty Member, University of Medical Sciences.

► Please cite this paper as:

Jafari H, Ghanavatinejad Z, Mirzaei Z. Status of Organizational Learning among Faculty Members of Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences in 2011. *Jentashapir* 2013;4(1):81-90

Received: 19.12.2011

Accepted: 08.10.2011

فصلنامه‌ی علمی - پژوهشی جنتاشاپیر، دوره‌ی چهارم، شماره‌ی ۱، بهار ۱۳۹۲

<http://journals.ajums.ac.ir/jentashapir>