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

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

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

Baqiyatallah University of Medical Sciences

Evaluation of Learning Organization Dimensions Based on Six-Factor Model at Iran University of Medical Sciences

Masoumeh Erfani Khanghahi[1*], Saeed Bagheri[2]

[1] *Department of Educational Management, Faculty of Management and Accounting, Yadegar-e-Imam Khomeini (RAH), Shahre Rey Branch, Islamic Azad*

[2] *Health Economics, Iran University of Medical Sciences, Tehran Iran*

**Corresponding author: Masoumeh Erfani Khanghahi, Department of Educational Management, Faculty of Management and Accounting, Yadegar-e-Imam Khomeini (RAH), Shahre Rey Branch, Islamic Azad, Email: afsaneerfani@gmail.com*

Article Info

Keywords: *Learning Organization, Enhanced Learning, Supportive Management, Transforming Structures.*

Abstract

Introduction: Learning organization is one of the new approaches for organizations management in the direction of changes resulting from globalization of economy and related complexities in today's ever changing and shaking environment. The main objective of this research is to assess the Iran University of Medical Sciences which includes some components such as motivated learners, breeding culture, a perspective and outlook for learning, increased learning, supportive management and changeable structures.

Methods: Type of research is Non-experimental - Descriptive one in terms of controlling the variables. The statistical society of such research is the faculty members at the foregoing university who were about 2110 members in 2018-2019 that the final sample volume has been specified equivalent to 325 members applying Morgan's table and stratified random sampling. Meanwhile the data has been collected using INVEST Questionnaire and then analyzed based on two levels of Descriptive and Inferential Statistics applying SPSS22 & LISREL10 soft ware's.

Results: The results arising from such research are indicative of this matter that the Iran University of Medical Sciences stands in the intermediate level and even upper intermediate one in terms of enjoying the learning organization's features. In this regard, the data analysis shows that there has been a meaningful difference ($P<0.05$) among the experimental, empirical and theoretical averages related to the motivated learners, breeding culture, increased learning, supportive management and the learning perspective and outlook while there has been no meaningful difference observed between the variable experimental and theoretical averages relevant to the changeable structures.

Conclusion: According to the findings of the study, the driving force in the transformation of Iran University of Medical Sciences into a learning organization is provided, and the efforts and double support of managers in improving and upgrading the above component are suggested in order to achieve a real learning organization.

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

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۳، شماره ۵، ۱۳۹۹
صفحات: ۴۹۰-۴۹۶

ارزیابی ابعاد سازمان یادگیرنده بر اساس مدل شش عاملی در دانشگاه علوم پزشکی ایران

معصومه عرفانی خانقاهی[1*]، سعید باقری[2]

[1] دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، تهران ایران
[2] دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران ایران

*نویسنده مسوول: معصومه عرفانی خانقاهی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، تهران ایران. ایمیل: afsaneerfani@gmail.com

چکیده

مقدمه: پایه‌اش وضعیت تحصیلی دانشجویان یکی از مأموریت‌های آموزشی دانشگاه‌هاست توانایی‌های شناختی مغز نقش محوری در یادگیری و موفقیت تحصیلی ایفا می‌کنند. هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه‌ای هیجانات تحصیلی و توانایی شناختی در ارتباط بین شناخت اجتماعی و عملکرد تحصیلی بود

روش‌ها: روش پژوهش حاضر از نوع تحقیقات توصیفی و طرح همبستگی بود. جامعه آماری را تمامی دانشجویان مقطع کارشناسی دانشگاه شهید بهشتی در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۸ تشکیل دادند که ۳۸۰ دانشجو به‌صورت در دسترس انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های عملکرد تحصیلی، پرسشنامه هیجان تحصیلی، پرسشنامه توانایی شناختی و پرسشنامه شناخت اجتماعی استفاده شد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از روش‌های ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل مسیر استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج جدول ماتریس همبستگی نشان داد که بین عملکرد تحصیلی و همچنین توانایی شناختی با متغیر شناختی اجتماعی و ابعاد شناخت خود، ذهن‌خوانی و درک محیط آموزشی رابطه معناداری دارد همچنین هیجان تحصیلی با توانایی شناختی و شناخت اجتماعی و هر ۴ بعد آن رابطه معناداری داشت. همچنین نتایج تحلیل مسیر حاکی از معناداری نقش واسطه‌ای هیجانات تحصیلی و توانایی شناختی در ارتباط بین شناخت اجتماعی با عملکرد تحصیلی بود.

نتیجه‌گیری: به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که شناخت اجتماعی با واسطه‌گری هیجانات تحصیلی و توانایی شناختی از عوامل اساسی برای بررسی رضایت و عملکرد تحصیلی دانشجویان است.

واژگان کلیدی: شناخت اجتماعی، هیجانات تحصیلی، توانایی شناختی، عملکرد تحصیلی

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

مقدمه

سازمان‌های یادگیرنده پدیده‌ای هستند که با شروع دهه ۹۰ میلادی مطرح شدند. علت پدیدار شدن چنین سازمان‌هایی، شرایط، نظریه‌ها و تغییرات و تحولات در محیط‌های سازمانی قبل از دهه مذکور بوده است[۱]. به شکلی که کلاین و ساندرز، ظهور سازمان‌های یادگیرنده را درپی پاسخ به مشکلات ناشی از گذشته سازمان‌ها، دانسته‌اند.بررسی تاریخی روند به‌وجود آمدن شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ در دهه‌های گذشته، نشان می‌دهد که شرکت‌ها و سازمان‌ها، با ساختارهای سنتی توان انعطاف‌پذیری لازم برای همسویی با تغییرات پیرامونی ناشی از جهانی شدن اقتصاد و پیچیدگی‌های حاصل از آن را ندارند لذا، برای بقاء خود، ناچارند تغییر ساختار دهند یا خود را به ابزارهایی مجهز نمایند تا توان مقابله با تحولات جهانی را به دست آرند، یکی از مهم‌ترین این ابزارها، ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن فرایند یادگیری در سازمان است. سازمان‌های‌یادگیرنده، سازمان‌هایی هستند که به طور مستمر دانش جدید را ایجاد نموده، آن را منتشر می‌کنند و درنهایت براساس دانش و بینش جدید، رفتارهای خود را تغییر می‌دهند[۲, ۳].

باتوجه به این امر که دانشگاه‌ها، مؤسساتی هستند که هم از فرصت ویژه‌ای برای تطابق با ایده‌ها و فعالیت‌های مربوط به سازمان یادگیرنده و هم از مسئولیت‌های عمده‌ای در این زمینه برخوردارند برای این که بتوانند تجربه‌های جدید بیاموزند، امور را بهبود بخشند و دائماً بر توانایی‌های خود بیفزایند، باید به سازمان‌های یادگیرنده تبدیل شوند، اهمیت سازمان یادگیرنده در مقابله با " نرخ تغییرات " و " افزایش فشارهای رقابتی " ، تحقیقات متعددی را در قالب موضوعاتی نظیر: کسب مزیت رقابتی از طریق خلق سازمان یادگیرنده، موانع ایجاد سازمان یادگیرنده در ایران، سازمان یادگیرنده و بهره‌وری، تبدیل دانشگاه به سازمان یادگیرنده و ... درپی داشته است[۴]. با توجه به این امر که دانشگاه‌ها در وضعیت کنونی، آموزشی را ارائه می‌دهند که جنبه سازشی داشته و با هدف حفظ وضع موجود، تنها به تغییرات جامعه واکنش نشان می‌دهند و از لحاظ آمادگی برای تغییرات‌بنیادی، که لازمه حفظ مزیت رقابتی است، در سطح قابل قبولی نمی‌باشند. می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که اکثر سازمان‌های ما، به ویژه دانشگاه‌ها نتوانسته‌اند خود را با تغییرات شدید پیرامونی، سازگار نمایند[۵].

اگر چه ایجاد دانشگاه‌های یادگیرنده با ویژگی‌های برشمرده شده فوق، مشکل است اما قابل حصول می‌باشد؛ چرا که همگی ما در اعماق وجودمان یک یادگیرنده و یک آموزنده هستیم[۶]. اولین قدم در ایجاد سازمان یادگیرنده، در مسیر حرکت از وضع موجود، به سمت وضع مطلوب، شناخت وضعیت فعلی سازمان، از جهت دارا بودن ویژگی‌های سازمان یادگیرنده است با توجه به این امر که مدلINVEST ، می تواند مدل مناسبی جهت ارزیابی یادگیرنده بودن سازمان‌ها بوده و مؤلفه‌های ارائه شده در این مدل به طور ملموسی، قابل سنجش است و از آن‌جا که بررسی پژوهشگر، حاکی از آن است که تاکنون، پژوهشی در قالب بررسی ابعاد سازمان یادگیرنده با استفاده از مدل مذکور در هیچ یک از دانشگاه علوم پزشکی، انجام نگردیده است؛ خلا موجود، پژوهشگر را به اقدام در این زمینه رهنمون ساخته‌است.

روش ها

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده ها توصیفی (غیر آزمایشی)، از نوع پیمایشی است. جامعه پژوهش حاضر از کلیه اعضای هیأت علمی معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی ایران، اعم از تمام وقت، نیمه وقت تشکیل شده که در دانشکده‌های مختلف دانشگاه مذکور شاغل بوده و در سال ۹۸-۱۳۹۷، معادل ۲۱۱۰ نفر می باشند. به منظور نمونه گیری از روش تصادفی- طبقه‌ای استفاده شد. با درنظر گرفتن جامعه آماری و با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه اولیه ۳۲۵ نفر، برآورد گردید و برای تقسیم حجم نمونه، در بین طبقات جامعه (با توجه به حجم هر طبقه)، از شیوه انتساب متناسب، استفاده شد. با احتساب احتمال ریزش نمونه و افزودن آن به حجم نمونه اولیه، و با عنایت به مخیر بودن افراد در تکمیل پرسشنامه‌ها، پس از بررسی کلیه پرسشنامه‌ها و حذف پرسشنامه‌های ناقص و غیرمعتبر، در خاتمه ۳۲۵ پرسشنامه، مبنای کار پژوهش قرار گرفت و تجزیه و تحلیل گردید.

در پژوهش حاضر ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه INVEST10، از نوع سؤالات بسته پاسخ می باشد. این پرسشنامه دارای شش مؤلفه (فراگیران با انگیزه، فرهنگ پرورش دهنده، دورنمایی برای یادگیری، یادگیری افزایش یافته، مدیریت حمایتی و ساختارهای قابل تغییر) است و با توجه به تخصیص تعدادی سؤال به هر یک از مؤلفه ها، مجموعاً از ۴۷ سؤال، مطابق جدول شماره (۳-۱) تشکیل شده و بر اساس مقیاس لیکرتِ ۵ درجه‌ای، در پیوستار بین یک تا ۵ (با درجات خیلی زیاد= ۵، زیاد= ۴، تاحدی= ۳، کم = ۲، خیلی کم =۱) امتیاز گذاری شده است، به شکلی که به پاسخ خیلی کم، نمره یک و به پاسخ خیلی زیاد، نمره ۵ تعلق گرفته است.به منظور اندازه‌گیری قابلیت اعتماد پرسشنامه INVEST، پژوهشگر مبادرت به اجرای آزمایشی آن در میان ۵۰ نفر از اعضای جامعه مورد نظر نموده و سپس ضریب آلفای کرونباخ، برای کل پرسشنامه و همچنین تک تک مؤلفه‌های مدل فوق، محاسبه گردیده است. ضریب آلفای به‌دست آمده در کلیه موارد، بزرگتر- مساوی ۰.۷۶ است، که حاکی از پایایی مطلوب ابزار می‌باشد. همچنین سؤالات پرسشنامه INVEST توسط استاد و سایر صاحبنظران از نظر وجود روایی محتوایی و روان بودن نثر

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

سؤالات، برای جامعه مورد مطالعه، مورد مداقه قرار گرفتـه و بـا توجه به نظرات ایشان، اصلاح و بازبینی گردیده است و پـس از تأیید نهایی، نسبت به تکثیر آن اقدام شده است. بـرای اجـرای پـژوهش، پـس از هماهنگی‌هـای لازم بـا واحـد پـژوهش و دانشکده‌های مختلف، پرسشنامه توسط پژوهشگر با معرفی خـود و بیان پاره‌ای از توضیحات درباره اهداف و ماهیـت پـژوهش در اختیار هر یک از اعضای محترم هیأت علمی (در صورت تمایـل ایشان به تکمیل پرسشنامه)، قـرار گرفـت و بنـا بـه صـلاحدید ایشان، در پاره‌ای از موارد، پس از صرف مدت زمان لازم جهـت تکمیل، به پژوهشگر عودت گردید و در موارد دیگر موکـول بـه زمان مشخصی جهت تحویل شده است. شایان ذکـر اسـت کـه پرسشـنامه‌های نـاقص و غیرمعتبـر حـذف شـده و نهایتـاً ۳۲۵ پرسشنامه، مبنای کار پژوهش قرار گرفت.

در این پژوهش داده ها در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم افزار SPSS (نسخه ۲۱) و نرم افزار LISREL (نسخه ۸.۷)، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در قسمت آمار توصیفی از جداول توزیع فراوانی، شاخص‌های مرکزی و پراکندگی استفاده شده است. در قسمت آمار استنباطی، جهت بررسی توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون کلموگروف اسمیرنف و جهت مقایسه میانگین متغیرهای پژوهش با میانگین نظری، از آزمون T تک نمونه‌ای؛ و جهت بررسی ابعاد سازمان یادگیرنده از روش تحلیل عامل تأییدی و برای برازش مدل از شاخص‌های برازندگی ، استفاده گردیده است.

یافته ها

در مطالعه حاضر شرکت‌کنندگان ۵۶/۹ درصد از شرکت کنندگان مرد و۴۳/۱۰ درصد زن بودند. همچنین ۶۷/۷ درصد اساتید متأهل و۳۲/۳۰ درصد مجرد، ۴۵/۵ درصد اساتید ۳۳ تا ۴۰ سال ، ۳۰/۸ درصد۴۱ تا ۵۰ سال، ۱۶/۶ درصد ۵۱ تا ۶۰ سال و ۷/۱ درصد بیشتر از ۶۰ سال بودند.

برای بررسی توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف استفاده شد. پیش از انجام آزمون فرضیه‌ها، آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها بررسی می‌شود تا مشخص شود که جهت آزمون فرضیه‌ها از آزمونهای پارامتریک یا ناپارامتریک استفاده شود. نتایج درجدول ۱ آمده است.

چنانچه یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد، نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنف نشان داد که توزیع متغیرهای پژوهش با توزیع نرمال تفاوت معنادار نداشت (p>۰/۰۵). بنابراین برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

برای بررسی ابعاد سازمان یادگیرنده از روش تحلیل عامل تأییدی و نرم افزارLISREL نسخه۸/۷ استفاده شد. ابعاد سازمان یادگیرنده براساس مدل شش عاملی ترسیم شد، سپس شاخص‌های برازندگی مدل مورد محاسبه و ارزیابی قرار گرفت. نتایج بدست آمده برای شاخص‌های برازندگی در جدول ۲ نشان داده شده است.

بـر اسـاس جـدول فـوق، شـاخص‌های برازنـدگی مـورد بررسـی نشـان داد، مجـذور کـای نـرم شـده (χ^2/df) بـرای مـدل انـدازه‌گیری در ایـن پـژوهش ۲/۲۰ بـود کـه بیان‌کننـده برازنـدگی قابـل قبـول مـدل بـا داده اسـت. اغلـب صـاحب نظـران مجـذور کـای نـرم شـده (χ^2/df) کـوچکتر از ۳ را نشـان‌دهنده برازنـدگی مناسـب مـدل تلقـی مـی کننـد (گیلـز، ۲۰۰۲). شـــاخص برازنـــدگی‌تطبیقی(CFI) برابـــر۰/۹۷ و شاخص برازنـدگی (GFI) برابـر۰/۹۳ و شـاخص تعـدیل شـده برازنـــدگی (AGFI) نیـــز ۰/۹۱ و شـــاخص برازنـــدگی نـــرم شـــــده(NFI)برابـــــر ۰/۹۷ وهمچنـــــین RMSEA برابربا۰/۰۴۵ بود که بـر اسـاس مقـادیر بدسـت آمـده می‌تـوان گفـت ابعـاد سـازمان یادگیرنـده براسـاس مـدل شـش عـاملی تبیین می‌شود. مـدل بدسـت آمـده بـا ضـریب مسـیر اسـتاندارد بـــــــه صـــــــورت زیـــــــر بـــــــود.

جدول۱. آزمون کلموگروف اسمیرنف برای بررسی توزیع متغیرهای پژوهش (n=۱۳۰)

متغیرهای پژوهش	کلمو گروف اسمیرنف	سطح معناداری
فراگیران با انگیزه	.۹۲۳	.۳۶۱
فرهنگ پرورش دهنده	.۸۹۳	.۴۰۲
دورنمایی برای یادگیری	۱.۰۶۸	.۲۰۴
یادگیری افزایش یافته	.۵۱۶	.۹۵۳
مدیریت حمایتی	۱.۳۳۰	.۰۵۸
ساختارهای قابل تغییر	۱.۰۵۴	.۲۱۷
سازمان یادگیرنده	۱.۰۶۳	.۲۰۹

جدول۲. شاخص‌های برازندگی مدل

شاخص‌های برازندگی	χ^2	Df	χ^2/df	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

مقادیر شاخص‌ها	۱۶/۱۵	۸	۲/۲۰	۰/۰۴۵	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۷	۰/۹۷

مقادیر آزمون t برای معنی داری ضرایب موجود در مدل در نمودار ۲ نشان داده شده است.

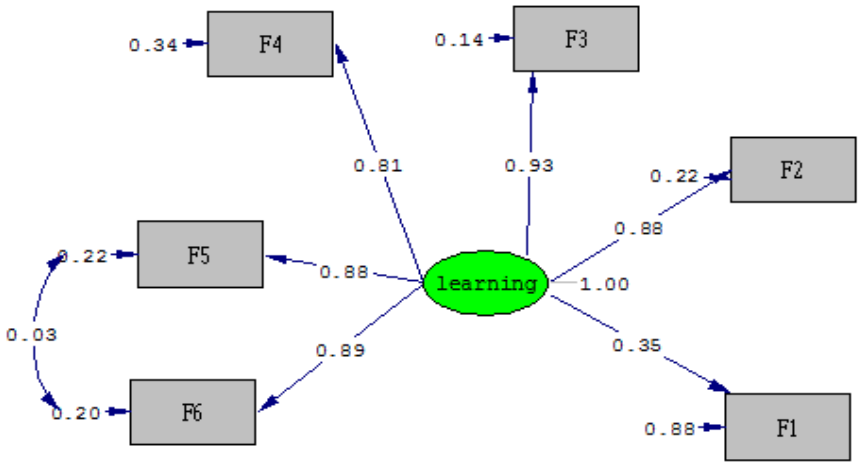
در نمودار ۲ ۱-فراگیران باانگیزه ۲- فرهنگ پرورش‌دهنده ۳- دورنمایی برای یادگیری ۴- یادگیری افزایش‌یافته ۵- مدیریت حمایتی ۶- ساختارهای قابل تغییر، است.

با توجه به مدل فوق می‌توان گفت:

تمام ضرایب معنادار بودند ومقدار t بیشتراز ۲ داشتند.

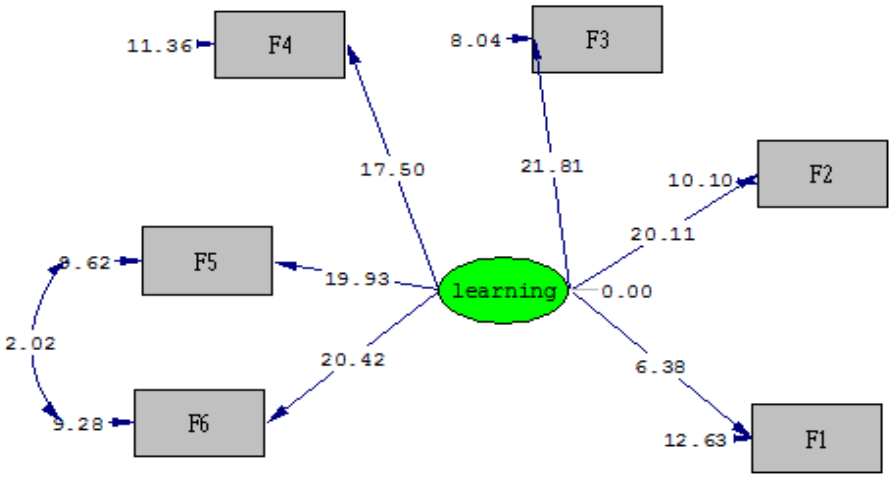
دورنمایی برای یادگیری بیشترین ضریب سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی ایران را داشت.

فراگیران با انگیزه کمترین ضریب سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی ایران را داشت.



Chi-Square=16.15, df=8, P-value=0.06000, RMSEA=0.045

نمودار ۱ : مدل با ضرایب مسیراستاندارد



Chi-Square=16.15, df=8, P-value=0.06000, RMSEA=0.045

نمودار ۲. مدل با ضرایب مسیرt

بحث

اصلی‌ترین هدف پژوهش حاضر پی بردن به وضعیت

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

دانشگاه علوم پزشکی ایران، از نظر انطباق با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، از طریق مؤلفه‌های مدل INVEST، می‌باشد. یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌ها، حاکی از آن است که دانشگاه مذکور، از نظر برخورداری از ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، در حد متوسط و بالاتر قرار دارد. این نتیجه با تحقیقات ترابی و همکاران[۷] (۱۳۸۹)؛ تقی‌زاده، سلطانی فسقندیس[۸] (۱۳۸۹) و ملهم[۹] (۲۰۱۱)، هم‌سویی دارد. درحالی که با تحقیقات محبی‌فر و همکاران[۱۰] (۲۰۱۲)، ستاری و همکاران[۵] (۱۳۹۰)، رسته مقدم[۱۱] (۱۳۸۴)، جمیان ابواسرا [۱۲](۲۰۰۷) و بریو[۱۳] (۲۰۰۶)، هم‌سو نمی‌باشد.

یافته‌های پژوهشگر دال بر وضعیت متوسط (دانشگاه مذکور)، درخصوص بعد ساختارهای قابل‌تغییر، تقریباً با نتایج حاصل از پژوهش جمال‌زاده، رهگذر، علوی[۱۴](۱۳۹۰) در بررسی دانشگاه آزاد اسلامی (واحد شیراز)، واجد هم‌سویی و در ابعاد فراگیران باانگیزه، فرهنگ پرورش‌دهنده، دورنمایی برای یادگیری، یادگیری افزایش یافته و مدیریت حمایتی فاقد هم‌خوانیست. درضمن مؤلفه مدیریت حمایتی، که در پژوهش حاضر، در حد متوسط، ارزیابی گردیده است با تحقیقات سنگه[۶] (۱۹۹۰)، شارمان (۲۰۰۵)، تارنو و همکاران (۲۰۰۷)، هم‌سو می‌باشد. همان‌گونه که در این پژوهش، بعد ساختارهای قابل تغییر، با ارزیابی متوسط؛ تقریباً با نظرات گاه و رایان (۲۰۰۲)، فاقد هم‌خوانیست.

با توجه به نوین بودن مفهوم سازمان یادگیرنده و طیف گسترده‌ای از نتایج به‌دست آمده از پژوهش‌های صورت پذیرفته در کشورهای مختلف در زمینه ارزیابی سازمان‌ها و مراکز آموزشی و غیر آموزشی، از منظر تطابق با ویژگی‌های سازمان‌یادگیرنده و همچنین، خلأ تحقیقاتی ناشی از عدم استفاده از مدل INVEST، ذکر توضیحات ذیل ضروری است: مطابق رویکرد تفکر سیستمی، هر سیستم به منزله یک کل شناخته می‌شود و خود، از پدیده‌های کوچکتری (خرده‌سیستم‌ها)، که هر یک از آن‌ها نیز به مثابه کل می‌باشند؛ تشکیل شده و در سیستم‌های بزرگتری (ابرسیستم‌ها)، جای گرفته، به گونه‌ای که هر سیستم (به عنوان یک کل)، در تعامل با محیطش بوده و بر آن اثر گذاشته و از آن تأثیر می‌پذیرد[۱۵]. از این‌رو بررسی و ارزیابی دانشگاه، به عنوان یک خرده‌سیستم، بدون درنظر گرفتن تأثیر سیستم‌های کلان اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی، که آن را احاطه نموده‌اند، ناممکن است.

رفیع‌پور (۱۳۸۱)، فرهنگ دانشگاهی ایران را متأثر از استبداد سیاسی و حاکمیت خوشایندسالاری، رفتارهای هنجاری و احساسی، جاه‌طلبی، برتری‌جویی و فردگرایی دانسته که از عوامل بازدارنده توسعه علمی دانشگاه‌ها محسوب می‌شوند[۱۶].

در ایران فرآیند آموزش به طور کلی " استاد محور " به جای " دانشجو محور " و آموزش و پژوهش " دولت/ نخبه‌محور " (به جای جامعه محور)، می‌باشد. به این معنا که رشته‌ها و دوره‌های آموزشی بر مبنای برنامه‌ریزی متمرکز دولت و نخبگان (به شیوه مکانیکی از بالا به پایین)، تعیین می شود. آموزش در ایران " اقتدارگرایانه، غیر مشارکتی، تک صدایی " و یادگیری، منفعل، ایستا و غیر بازتابی است. درضمن تفکرعلمی در ایران عمدتاً، " توصیفی و ستایش‌گرایانه " (به جای انتقادی و تحلیلی)، می‌باشد. به این معنا که آموزش عالی کمتر اجازه رشد اندیشه‌های انتقادی و تحلیلی را به اعضای اجتماع علمی و دانشگاهی می‌دهد. در نظام معرفت‌شناختی دانشگاه ایرانی، علم نوعی " محصول و مقوله‌ای شناختی " تلقی می‌شود که می‌توان آن را مانند کالایی وارد و مبادله و مصرف نمود. " تفکیک نهادی " در نظام آموزش عالی و دانشگاه‌های ایران، مابین نهاد سیاست و دولت؛ با نهاد فرهنگ، آموزش و دانشگاه، به درستی مشخص نردیده است[۱۶]

از لحاظ ساختاری، نظام دانشگاهی ما همانند نظام اداری، بر پایهٔ صدور فرمان و کنترل شکل گرفته است و زیربنای سلسه مراتبی دارد، که از شکاف عمیقی در انطباق با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برخورداراست. در بعد وجود چشم انداز و دورنمایی مشترک، با وجود اساسنامه‌هایی در این زمینه، به نظر می‌رسد که از دورنمایی مشترک و هم سویی برخوردار نبوده است. اکثر تصمیمات دانشگاهی و سازمانی از تعرضات‌سیاسی مصون نمی‌باشد و مدیریت به عنوان عمده‌ترین رکن نظام سازمانی فاقد تخصص علمی و تجربه کافیست و تحت تاثیر محیط، به ویژه محیط سیاسی قرار دارد همچنین برای بسیاری از مدیران، مفاهیمی از قبیل مدیریت مشارکتی و استفاده از اندیشه دیگران و ایجاد زمینه رشد و شکوفایی برای همه‌ی اعضاء، فاقد مفهوم است.

یکی از محدودیت های مطالعه حاضر این است که با توجه به نوین بودن الگوی سازمان یادگیرنده و مدل به کار گرفته‌شده در پژوهش حاضر، خلا تحقیقاتی در این زمینه احساس می‌شود و دیگری این که نمونه پژوهش، محدود به اعضای هیات علمی بوده لذا تعمیم نتایج باید با احتیاط، صورت پذیرد. همچنین با توجه به یافته های این پژوهش پیشنهاد می گردد که سازمان، با بازتعریف ارزش‌ها و ایجاد نظام ارزشی مطلوب، اقدام به " فرهنگ سازی " نموده و با استفاده از روش‌های آموزشی و ترویج و تبلیغ، به " فرهنگ گستری " پرداخته و در همین راستا، با اطلاع رسانی و اعمال تغییرو تحولات فرهنگی هماهنگ با استراتژی، مسیری را هموار سازد تا به تدریج از فرهنگ بوروکراتیک، که در آن یادگیری در حداقل سطح خود قرار دارد، دور و به فرهنگ یادگیرنده که در آن حمایت از تغییر و یادگیری مستمر و مولد، در بالاترین سطح خود قرار دارد، نزدیک شود. در پایان پیشنهاد می گردد در پژوهش های بعدی

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

وضعیت دانشگاه موضوع پژوهش، از نظر انطباق با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده، بر مبنای سایر الگوها مورد مطالعه قرار گیرد.

نتیجه گیری

مجموعه این مسائل باعث شده است، " تا در عصر جهانی شدن که در آن موفقیت در گرو ارتباطات تنگاتنگ است، نظام اداری کشور ما به سمت جزیره ای شدن در حرکت باشد "[۱۷]، در چنین شرایطی دانشگاه‌ها نیز از این امر مستثنی نبوده و تابع بستر اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی که در آن واقع شده‌اند؛ می‌باشند. دانشگاه یادگیرنده در بطن جامعه یادگیرنده محقق می‌گردد. لذا برخورداری از حد متوسط انطباق با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده (با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر)، در دانشگاه علوم پزشکی ایران، با وجود کمبودها و نارسایی‌های مطروحه، امری دور از ذهن نبوده است. با این وجود خوشبختانه، مدیران دانشگاه به وضعیت فعلی قانع نمی‌باشند و نمرات در حد متوسط دورنمایی برای یادگیری و بالاتر از متوسط انگیزه برای یادگیری، در میان اعضای هیات علمی، نشاندهنده تحقق گام‌های اولیه در حرکت به سمت وضعیت مطلوب و تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده است.

سپاسگزاری

نویسندگان مقاله از کلیه افرادی که در تدوین این مقاله همکاری نموده اند تشکر و قدردانی می نمایند

تضاد منافع

مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع می باشد.

ملاحظات اخلاقی

این پژوهش با حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران انجام شده است و بخشی از طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی ایران با کد رهگیری۱۴۸۰بود. در ابتدای فرایند پژوهش به کلیه شرکت کنندگان اطلاع داده شد که قرار است از آنها به عنوان نمونه آماری در یک پژوهش استفاده شود. همچنین به آنها اطلاع داده شد که شرکت در فرایند پژوهش داوطلبانه است.

منابع

1. Moilanen, R., *Diagnosing and measuring learning organizations.* The Learning Organization, 2005.
2. Alborzi, S., *Learning Organizations.* Quarterly technical and administrative Message, 2000. **2**(4.(
3. Nekouei Moghadam, M., *Learning Organizations*. Vol. 1 :۲۰۰۵ .Parsa.
4. Al Shobaki, M.J., S.S. Abu-Naser, and Y.M. Abu Amuna, *Learning Organizations and Their Role in Achieving Organizational Excellence in the Palestinian Universities.* 2017.
5. Sattari, S., Y. Namvar, and R. Zarchi, *Surveying the Implementation of Learning Organization Components in Islamic Azad University Ardabil Branch Based on Wick and Leon Model.* Educational Psychology, 1390. **2**(6): p.- .
6. Sangeh, P., *The Fifth Discipline*. Vol. 9. 1990, Tehran: Industrial Management Institute.
7. Torabi ,A., H. Yousefvand, and M. Birjandi, *Evaluation of the Adaptation of Ahvaz University of Medical Sciences to the Components of Learning Organizations from the Viewpoints of its Faculty Members in 2007*, in *Sixth International Management Conference*. 1387, Ariana Research Group.
8. Taghizadeh, H. and G. Soltani, *Evaluating Organizational Learning Level Using Fuzzy Expert System.* Manage tomorrow, 1389. **1389**(25.(
9. Melhem, Y., *Learning Organization Building Blocks: The Case of Irbid District Electricity Company (Ideco) In Jordan.* International Journal of Business and Public Administration, 2011. **8**(2): p. 36-49.
10. Rafat, M., J. Hasan, and H. Fatemeh, *Assessing the universitys learning organization profile.* African Journal of business management, 2012. **6**(11 :(p. 4282-4287.
11. Rasteh moghadam, A., *Studying the characteristics of the learning organization in a learning organization.* Management knowledge, 1384. **1384**(69.(
12. Athra, A. and F.J. Masoud, *learning organization characteristics and their impact on the performance of education development center in UNRWA.* learning organization characteristics and their impact on the performance of education development center in unrwa, 2007.
13. Berrio, A.A. *Assessing the learning organization profile of ohio state university extension using the systems-linked organizational model*. IEEE.
14. Jamalzadeh, M., H. Rahgozar, and F. Alavi, *A Survey of Shiraz Islamic Azad University with regard to Learning Organization from the Perspective of Faculty Membersof Teachers of Shiraz.* New Approach in Educational Management, 2011. **2**(5): p. 71-94.
15. Aslani, R., *Systemic thinking approach to strategic planning and management*. 2008, Tehran: Nashr Ney.
16. Fazeli, N., *A Comparative Study of Iranian and British Academic Culture.* Anthropological Letter, 1382. **1382**(3.(
17. Bejani, H., *A Comparative Study of the Characteristics of Learning Organization Characteristics in Two Universities of Tehran and Tabriz*. 2006, Faculty of Psychology and Educational Sciences.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]