



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

Masoumeh Erfani Khanghahi^{1*}, Saeed Bagheri²

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

²Health 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.

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

مصطفوی عرفانی خانقاہی^{۱*}؛ سعید باقری^۲

^۱ دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، تهران ایران

^۲ دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران ایران

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

چکیده

مقدمه: پایه اش وضعیت تحصیلی دانشجویان یکی از مأموریت های آموزشی دانشگاه هاست توانایی های شناختی مغز نقش محوری در یادگیری و موفقیت تحصیلی ایقا می کند. هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش واسطه ای هیجانات تحصیلی و توانایی شناختی در ارتباط بین شناخت اجتماعی و عملکرد تحصیلی بود.

روش ها: 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 به صورت در دسترس انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های عملکرد تحصیلی، پرسشنامه هیجان تحصیلی، پرسشنامه توانایی شناختی و پرسشنامه شناخت اجتماعی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش های ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل مسیر استفاده شد.

یافته ها: نتایج جدول ماتریس همبستگی نشان داد که بین عملکرد تحصیلی و همچنین توانایی شناختی با متغیر شناخت اجتماعی و ابعاد شناخت خود، ذهن خوانی 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 واسطه ای هیجانات تحصیلی و توانایی شناختی در ارتباط بین شناخت اجتماعی با عملکرد تحصیلی بود.

نتیجه گیری: به طور کلی می توان نتیجه گرفت که شناخت اجتماعی با واسطه گری هیجانات تحصیلی و توانایی شناختی از عوامل اساسی برای بررسی رضایت و عملکرد تحصیلی دانشجویان است.

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

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؛ خلاصه وجود، پژوهشگر را به اقدام در این زمینه رهنمون ساخته است.

روش‌ها

پژوهش حاضر، از نظر هدف کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها 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 ۱۳۹۷-۹۸، م معدل ۲۱۰ نفر می‌باشد. 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 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 سوالات بسته پاسخ می‌باشد. این پرسشنامه دارای شش مؤلفه (فرانگیران با انگلیزه، فرهنگ پژوهش دهنده، دورنمایی برای یادگیری، یادگیری افزایش یافته، مدیریت حمایتی و ساختارهای قابل تغییر) است و با توجه به تخصیص تعدادی سوال به هر یک از مؤلفه‌ها، مجموعاً از ۴۷ سوال، مطابق جدول شماره (۱-۳) تشکیل شده و بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای، در پیوستار بین یک تا ۵ (با درجات خیلی زیاد = ۵، زیاد = ۴، تا حدی = 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 به دست آمده در کلیه موارد، بزرگتر- مساوی ۰.۷۶ است، که حاکی از پایایی مطلوب ابزار می‌باشد. همچنین سوالات پرسشنامه INVEST توسط استاد و سایر صاحب‌نظران از نظر وجود روایی محتوا و روان بودن نظر

سازمان‌های یادگیرنده پدیده‌ای هستند که با شروع دهه ۹۰ میلادی مطرح شدن. علت پدیدار شدن چنین سازمان‌هایی، شرایط، نظریه‌ها و تغییرات و تحولات در محیط‌های سازمانی قبل از دهه مذکور بوده است [۱]. به شکلی که کلینیک و ساندرز، ظهور سازمان‌های یادگیرنده را دریی پاسخ به مشکلات ناشی از گذشته سازمان‌ها، دانسته‌اند. بررسی تاریخی روند به وجود 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 ابزارهای ایجاد سازمان یادگیرنده و نهادینه کردن فرایند یادگیری در سازمان است. سازمان‌های یادگیرنده، 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 بیاموزنده، امور را بهبود بخشد 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 نظری: کسب مزیت رقابتی از طریق خلق سازمان یادگیرنده، مواعظ ایجاد سازمان یادگیرنده در ایران، سازمان یادگیرنده و بهره‌وری، تبدیل دانشگاه به سازمان یادگیرنده و ... دریی 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 تغییرات بنیادی، 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].

اگرچه 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 مدل INVEST، می‌تواند مدل مناسبی جهت

برای بررسی توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون کلموگروف- 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 در جدول ۱ آمده است.

چنانچه یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد، نتایج آزمون کلموگروف اسمیرنوف نشان داد که توزیع متغیرهای پژوهش با توزیع نرمال تفاوت معنادار نداشت ($p>0.05$). بنابراین برای پاسخ به سوال‌های پژوهش از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

برای بررسی ابعاد سازمان یادگیرنده از روش تحلیل عامل تأییدی و نرم افزار LISREL نسخه ۸/۷ استفاده شد. بعد سازمان یادگیرنده براساس مدل شش عاملی ترسیم شد، سپس شاخص‌های برازنده‌گی مدل مورد محاسبه و ارزیابی قرار گرفت. نتایج بدست آمده برای شاخص‌های برازنده‌گی در جدول ۲ نشان داده شده است.

بر اساس جدول فوق، شاخص‌های برازنده‌گی مورد بررسی نشان داد، مجدور کای نرم شده (χ^2/df) برای مدل اندازه‌گیری در این پژوهش ۲/۲۰ بود که بیان‌کننده برازنده‌گی قابل قبول مدل با داده است. اغلب صاحب نظران مجدور کای نرم شده (χ^2/df) کوچکتر از ۳ را نشان‌دهنده برازنده‌گی مناسب مدل تلقی می‌کنند (گیلز، ۲۰۰۲). شاخص برازنده‌گی تطبیقی (CFI) برابر ۰/۹۷ و شاخص برازنده‌گی (GFI) برابر ۰/۹۳ و شاخص تعديل شده برازنده‌گی (AGFI) نیز ۰/۹۱ و شاخص برازنده‌گی نرم شده (NFI) برابر ۰/۹۷ و همچنین برای برازنده ۰/۰۴۵ بود که بر اساس مقادیر بدست آمده می‌توان گفت ابعاد سازمان یادگیرنده براساس مدل شش عاملی تبیین می‌شود. مدل بدست آمده با ضریب مسیر استاندارد برابر ۰/۹۰۶۳ بود.

سؤالات، برای جامعه مورد مطالعه، مورد مذاقه قرار گرفته و با توجه به نظرات ایشان، اصلاح و بازبینی گردیده است و پس از تأیید نهایی، نسبت به تکثیر آن اقدام شده است. برای اجرای پژوهش، پس از هماهنگی‌های لازم با واحد پژوهش و دانشکده‌های مختلف، پرسشنامه توسط پژوهشگر با معرفی خود و بیان پاره‌ای از توضیحات درباره اهداف و ماهیت پژوهش در اختیار هر یک از اعضای محترم هیأت علمی (در صورت تمایل ایشان به تکمیل پرسشنامه)، قرار گرفت و بنا به صلاحیت ایشان، در پاره‌ای از موارد، پس از صرف مدت زمان لازم جهت تکمیل، به پژوهشگر عودت گردید و در موارد دیگر موکول به زمان مشخصی جهت تحويل شده است. شایان ذکر است که پرسشنامه‌های ناقص و غیرمعتبر حذف شده و نهایتاً ۳۲۵ پرسشنامه، مبنای کار پژوهش قرار گرفت.

در این پژوهش داده‌ها 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 پراکنده‌گی استفاده شده است. در قسمت آمار استنباطی، جهت بررسی توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون کلموگروف اسمیرنوف 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 برازنده‌گی، استفاده گردیده است.

یافته‌ها

در مطالعه حاضر شرکت‌کنندگان ۵۶/۹ درصد از شرکت‌کنندگان مرد و ۴۳/۱۰ درصد زن بودند. همچنین ۶۷/۷ درصد اساتید متأهل و ۳۲/۳۰ درصد مجرد، ۴۵/۵ درصد اساتید ۳۳ تا ۴۰ سال، ۳۰/۸ درصد ۴۱ تا ۵۰ سال، ۱۶/۶ درصد ۵۱ تا ۶۰ سال و ۷/۱ درصد بیشتر از ۶۰ سال بودند.

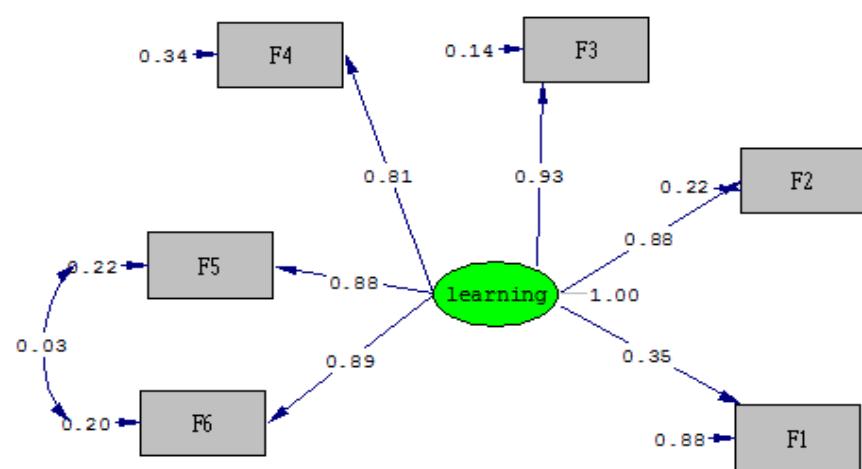
جدول ۱. آزمون کلموگروف اسمیرنوف برای بررسی توزیع متغیرهای پژوهش (n=۱۳۰)

متغیرهای پژوهش	کلموگروف اسمیرنوف	سطح معناداری
فرآیکران 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

جدول ۲. شاخص‌های برازنده‌گی مدل

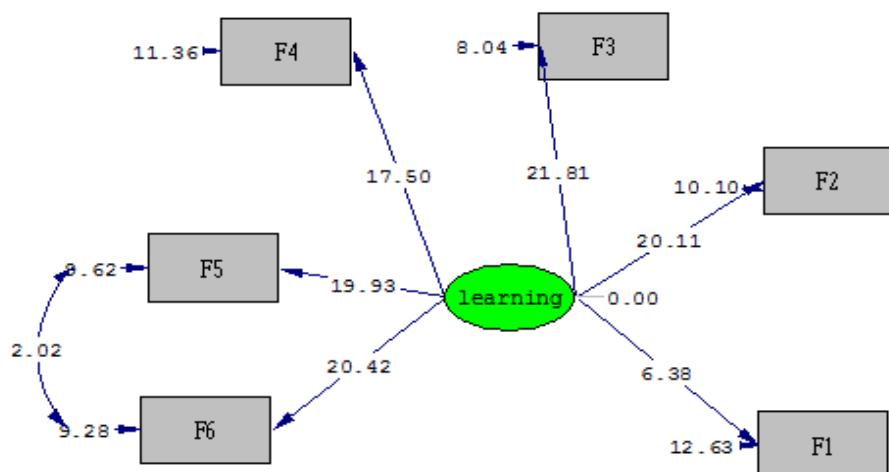
شاخص‌های برازنده‌گی	NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	χ^2/df	Df	χ^2
---------------------	-----	-----	------	-----	-------	-------------	----	----------

مقادیر شاخص‌ها	۱۶/۱۵	۸	۲/۲۰	۰/۰۴۵	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۷
مقادیر آزمون t برای معنی داری ضرایب موجود در مدل در نمودار ۲ نشان داده شده است.									
در نمودار ۱- فرآگیران بسانگیزه-۲- فرهنگ پرورش دهنده-۳- دورنمایی برای یادگیری یادگیری افزایش یافته-۴- مدیریت حمایتی-۵- ساختارهای قابل تغییر، است.									
با توجه به مدل فوق می‌توان گفت:									



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

نمودار ۱: مدل با ضرایب مسیر استاندارد



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

نمودار ۲. مدل با ضرایب مسیر

اصلی‌ترین هدف پژوهش حاضر پی بردن به وضعیت

بحث

نخبه محور " (به جای جامعه محور)، می‌باشد. به این معنا که رشته‌ها و دوره‌های آموزشی بر مبنای برنامه‌ریزی متتمرکز دولت و نخبگان (به شیوه مکانیکی از بالا به پایین)، تعیین می‌شود. آموزش در ایران " اقتدارگرایانه، غیر مشارکتی، تک صدایی " و یادگیری، منفعل، ایستا و غیر بازتابی است. در ضمن تفکر علمی در ایران عمدها، " توصیفی و ستایش گرایانه " (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 معرفت‌شناسختی دانشگاه ایرانی، علم نوعی " محصول و مقوله‌ای شناختی " تلقی می‌شود که می‌توان آن را مانند کالای وارد و مبادله و مصرف نمود. " تفکیک نهادی " در نظام آموزش عالی و دانشگاهی ایران، مابین نهاد سیاست و دولت؛ با نهاد فرهنگ، آموزش و دانشگاه، به درستی مشخص نرددیده است [۱۶]

از لحاظ ساختاری، نظام دانشگاهی ما همانند نظام اداری، بر پایه صدور فرمان و کنترل شکل گرفته است و زیربنای سلسه مراتبی دارد، که از شکاف عمیقی در اطباق با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برخوردار است. در بعد وجود چشم انداز و دورنمایی مشترک، با وجود اسناتمه‌هایی در این زمینه، به نظر می‌رسد که از دورنمایی مشترک و هم سویی برخوردار نبوده است. اکثر تصمیمات دانشگاهی و سازمانی از تعرضات سیاسی مصون نمی‌باشد و مدیریت به عنوان عمدترین رکن نظام سازمانی فاقد تخصص علمی و تجربه کافیست و تحت تأثیر 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 محدودیت‌های مطالعه حاضر این است که با توجه به نوین بودن الگوی سازمان یادگیرنده و مدل به کار گرفته شده 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 یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌گردد 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 گسترشی " پرداخته و در همین راستا، با اطلاع رسانی و اعمال تغییر و 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 می‌گردد در پژوهش‌های بعدی

دانشگاه علوم پزشکی ایران، از نظر اصطلاح 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. در حالی که با تحقیقات محبی‌فر و همکاران [۱۰] (۲۰۱۲)، ستاری و همکاران [۵] (۱۳۹۰) (روسته مقدم [۱] (۱۳۸۴)، جمیان ابواسرا [۱۲] (۲۰۰۷) و بربوی [۱۳] (۲۰۰۶)، هم‌سویی نمی‌باشد.

یافته‌های پژوهشگر دال بر وضعیت متوسط (دانشگاه مذکور)، درخصوص بعد ساختارهای قابل تغییر، تقریباً با نتایج حاصل از پژوهش جمال‌زاده، رهگذر، علوی [۱۴] (۱۳۹۰) در بررسی دانشگاه آزاد اسلامی (واحد شیراز)، واحد هم‌سویی و در ابعاد فرآیین بانگیزه، فرهنگ پرورش‌دهنده، دورنمایی برای یادگیری، یادگیری افزایش یافته و مدیریت حمایتی فاقد هم‌خوانیست. در ضمن مؤلفه مدیریت حمایتی، که در پژوهش حاضر، در حد متوسط، ارزیابی گردیده است با تحقیقات سنگه [۶] (۱۹۹۰)، شارمان (۲۰۰۵)، تارون و همکاران (۲۰۰۷)، هم‌سویی نمی‌باشد. 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 به دست آمده از پژوهش‌های صورت پذیرفته در کشورهای مختلف در زمینه ارزیابی سازمان‌ها و مراکز آموزشی و غیر آموزشی، از منظر تطابق با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده و همچنین، خلاً 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 یک می‌باشد؛ 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 خردسیستم، بدون درنظر گرفتن تأثیر سیستم‌های کلان اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی، که آن را احاطه نموده‌اند، ناممکن است.

رفع پور (۱۳۸۱)، فرهنگ دانشگاهی ایران را متأثر از استبداد سیاسی و حاکمیت خوشنایندسالاری، رفتارهای هنجاری و احساسی، جاهطلبی، برتری جویی 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 /

علمی، نشاندهنده تحقق گامهای اولیه در حرکت به سمت وضعیت مطلوب و تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده است.

سپاسگزاری

نویسنده‌گان مقاله از کلیه افرادی که در تدوین این مقاله همکاری نموده اند تشکر و قدردانی می‌نمایند.

تضاد منافع

مقاله حاضر فاقد هر گونه تعارض منافع می‌باشد.

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 رهگیری ۱۴۸۰ بود. 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 :۱۰۰۵ .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.

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 موقعیت در گرو ارتباطات تنگاتنگ است، نظام اداری کشور ما به سمت جزیره‌ای 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 هیأت