



دانشگاه پیام نور تهران

مرکز غرب

دانشکده مدیریت و حسابداری

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد مدیریت «M.B.A»

عنوان:

تبیین یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی و

خدمات بهداشتی درمانی استان مازندران

استاد راهنما:

دکتر حسنعلی آفاجانی

استاد مشاور:

دکتر محمد مهدی پرهیزگار

نگارش:

رضا صلاحی کجور

بهار ۱۳۹۳

شماره
تاریخ
پیوست



دانشگاه پیام نور
دانشگاه پیام نور استان شیراز
مجموعه کتب آئین، اندیشه و اندلس



جمهوری اسلامی ایران
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

واحد شیراز غرب

صور تجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد

رضا صلاحی

دانشجوی رشته ارشد mba
به شماره دانشجویی ۸۸۰۲۷۱۹۸۱

تحت عنوان:

" تبیین یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان مازندران "

جلسه دفاع با حضور داوران نامبرده ذیل در روز چهارشنبه مورخ ۹۳/۲/۱۷ ساعت ۹-۱۰ تکمیل برگزار شد و پس از بررسی پایان نامه مذکور با نمره به عدد ۱۹ به حروف بزرگ و با درجه بجالی مورد قبول واقع شد. انشد نشد

امضاء	مرتبه علمی	نام و نام خانوادگی	استاد
		دکتر حسین انجلیتی	استاد راهنما
		دکتر محمد مهدی پرهیزگار	استاد مشاور
		دکتر میرزا حسن حسینی	استاد داور
		دکتر میرزا حسن حسینی	تمایزده تحصیلات تکمیلی

آیا پایان نامه مذکور نیاز به اصلاحات دارد؟

تهران، آستانهای غربی، آستان شهید
صفت بعد از دانشگاه علوم انسانی
شماره گشده بقره، دوروی درمگاه
تلفن: ۴۴۲۲۱۹۰۹ - ۱۲
مورنگار: ۴۴۲۲۱۹۰۸

WWW.TPNU.AC.IR
gharb@tpnu.ac.ir



دانشگاه پیام نور

تعهدنامه اصالت رساله یا پایان نامه

اینجانب رضا صلاحی کجور دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۱ مقطع کارشناسی ارشد رشته تبیین یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان مازندران گواهی می‌نمایم چنانچه در پایان نامه خود از فکر، ایده و نوشته دیگری بهره گرفته‌ام با نقل قول مستقیم یا غیرمستقیم منبع و ماخذ آن را نیز در جای مناسب ذکر کرده‌ام. بدیهی است مسئولیت تمامی مطالبی که نقل قول دیگران نباشد بر عهده خویش می‌دانم و جوابگوی آن خواهم بود.

دانشجو تایید می‌نماید که مطالب مندرج در این پایان نامه نتیجه تحقیقات خودش می‌باشد و در صورت استفاده از نتایج دیگران مرجع آن را ذکر نموده است.

رضا صلاحی کجور

۱۳۹۳/۰۲/۱۷

اینجانب رضا صلاحی کجور دانشجوی ورودی سال ۱۳۹۱ مقطع کارشناسی ارشد رشته تبیین یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان مازندران گواهی می‌نمایم چنانچه بر اساس مطالب پایان نامه خود اقدام به انتشار مقاله، کتاب، و ... نمایم ضمن مطلع نمودن استاد راهنما، با نظر ایشان نسبت به نشر مقاله، کتاب، و ... و به صورت مشترک و با ذکر نام استاد راهنما مبادرت نمایم.

رضا صلاحی کجور

۱۳۹۳/۰۲/۱۷

کلیه حقوق مادی مترتب از نتایج مطالعات، آزمایشات و نوآوری ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه متعلق به دانشگاه پیام نور می‌باشد.

بهار ۱۳۹۳

تقدیم به:

چشمان پر امید مادرم، دستان پر مهر پدرم و گام‌های استوار همسرم.

با تشکر و سپاس فراوان از:

جناب آقای دکتر حسنعلی آقاجانی، استاد محترم راهنما به واسطه راهنمایی‌های روشنگرانه و عنایتی که به بنده داشته‌اند.

جناب آقای پرهیزگار، استاد مشاور، که با همکاری صمیمانه و بزرگووارانه خود، مرا در انجام این تحقیق یاری داده‌اند.

اساتید محترم داورجناب آقای دکتر میرزا حسن حسینی که برای داوری این پایان نامه، قبول زحمت فرموده‌اند.

کارکنان محترم دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان مازندران و همه آنانی که به هر شکل در اجرای تحقیق حاضر اینجانب را یاری نموده‌اند.

چکیده:

مطالعات و تحقیقات نشان داده‌اند که امروزه سازمان‌های ما چاره‌ای ندارند جز این که به سمت سازمان یادگیرنده حرکت نمایند. زیرا در دنیای امروز سازمان‌هایی موفق خواهند شد که استراتژی‌هایی برای یادگیری داشته باشند.

هدف از اجرای تحقیق حاضر تبیین یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران با استفاده از شاخص‌های یادگیری. نیفه (۲۰۰۱) بعنوان مدل مفهومی تحقیق حاضر میباشد. بر این اساس ضمن مروری جامع بر ادبیات موضوعی مربوط به یادگیری سازمانی، از میان جامعه آماری ۹۰۰۰ نفری تحقیق حاضر، تعداد ۳۶۸ نفر بعنوان نمونه آماری انتخاب، سپس با جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز با استفاده از ابزارهای مراجعه به اسناد و مدارک و نیز استفاده از نرم‌افزار SPSSwin جهت اجرای آزمونهای آماری مربوط، به سنجش شاخص‌های یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم مازندران پرداخته شده است. نتیجه تحقیق نشان داده است که در دانشگاه علوم پزشکی مازندران با توجه به شاخص‌های هفتگانه مشخص شده در مدل، بین وضع موجود و مطلوب اختلاف وجود داشته و میزان یادگیری سازمانی در این دانشگاه بسیار ضعیف می‌باشد. در پایان تحقیق موارد مذکور جمع‌بندی شده، نتایج تحقیق، بحث و مقایسه، پیشنهادات و نیز ادامه و پیگیری تحقیقات مشابه در آینده ارائه شده است.

واژه‌های کلیدی: یادگیری سازمانی، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، تبیین.

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
فصل اول: کلیات	۱
۱-۱ مقدمه	۲
۲-۱ اهمیت و ضرورت	۲
۳-۱ بیان مسأله	۳
۴-۱ مدل مفهومی	۵
۵-۱ اهداف تحقیق	۶
۶-۱ سؤالات/ فرضیات	۷
۱-۶-۱ سؤال اصلی	۷
۲-۶-۱ سؤالات فرعی	۷
۷-۱ قلمرو زمانی و مکانی	۷
۸-۱ تعریف واژه‌ها و اصطلاحات	۷
۹-۱ محدودیت‌های تحقیق	۱۰
فصل دوم: ادبیات تحقیق	۱۱
۱-۲ بخش اول- مبانی نظری	۱۲
۱-۱-۲ مقدمه	۱۲
۲-۱-۲ یادگیری	۱۳
۳-۱-۲ تعاریف یادگیری سازمانی	۱۴
۴-۱-۲ مدل‌های یادگیری سازمانی	۱۶
۱-۴-۱-۲ مدل یادگیری هابر (۱۹۹۱)	۱۶
۲-۴-۱-۲ مدل ترکیبی یادگیری اورتنبلاد (۲۰۰۴):	۱۷
۳-۴-۱-۲ مدل هشت عاملی تمپلتون (۲۰۰۲)	۱۹
۴-۴-۱-۲ مدل فیلیپس (۲۰۰۳)	۲۰
۵-۴-۱-۲ مدل ویک و لئون (۱۹۹۵)	۲۰
۶-۴-۱-۲ مدل آرمسترانگ و فولی (۲۰۰۳)	۲۳
۷-۴-۱-۲ مدل سان و اسکات (۲۰۰۳)	۲۳
۵-۱-۲ تشریح اجزای مدل مفهومی	۲۵
۶-۱-۲ نظریات یادگیری	۲۶
۱-۶-۱-۲ نظریه یادگیری رفتاری (محیطی)	۲۷
۲-۶-۱-۲ نظریه شناختی	۲۷
۳-۶-۱-۲ نظریه شرطی کردن عامل	۲۸

۲۸ نظریه یادگیری اجتماعی ۴-۶-۱-۲
۲۸ انواع یادگیری سازمانی ۷-۱-۲
۲۸ یادگیری انطباقی ۱-۷-۱-۲
۲۹ یادگیری آینده نگر ۲-۷-۱-۲
۲۹ یادگیری از راه عمل ۳-۷-۱-۲
۲۹ یادگیری از دیدگاه دو متفکر ۴-۷-۱-۲
۳۱ سطوح یادگیری ۸-۱-۲
۳۲ یادگیری فردی ۱-۸-۱-۲
۳۲ یادگیری تیمی ۲-۸-۱-۲
۳۳ چرخه‌های یادگیری ۹-۱-۲
۳۵ گزاره‌های مشترک مفهوم یادگیری سازمانی ۱۰-۱-۲
۳۵ اهمیت و ضرورت اجرای یادگیری سازمانی برای سازمان‌های امروز ۱۱-۱-۲
۳۸ رقص تغییر ۱۲-۱-۲
۳۹ موانع یادگیری سازمانی ۱۳-۱-۲
۴۰ موانع فرهنگی ۱-۱۳-۱-۲
۴۱ مقاومت مدیران ۲-۱۳-۱-۲
۴۳ عملکرد مداری و فقدان زمان یادگیری ۳-۱۳-۱-۲
۴۴ محیط انحصاری و غیر رقابتی ۴-۱۳-۱-۲
۴۵ سیاسی بودن محیط درون سازمان ۵-۱۳-۱-۲
۴۵ فرآیند یادگیری سازمانی و روش‌های تسهیل آن ۱۴-۱-۲
۵۰ تسهیل یادگیری برای اشخاص در سیستم ۱۵-۱-۲
۵۱ اندازه گیری یادگیری سازمانی ۱۶-۱-۲
۵۶ تعاریف سازمان یادگیرنده ۱۷-۱-۲
۵۷ تفاوت یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده ۱۸-۱-۲
۶۳ ویژگی‌های سازمان یادگیرنده ۱۹-۱-۲
۷۱ نظریه‌های سازمان یادگیرنده ۲۰-۱-۲
۷۲ ایجاد یک سازمان یادگیرنده ۲۱-۱-۲
۷۴ راهبردهای گسترش سازمان یادگیرنده ۲۲-۱-۲
۷۵ دلایل انتخاب مدل نیفه ۲۳-۱-۲
۷۶ مشخصات سازمان‌های یادگیرنده از دیدگاه نیفه ۲۴-۱-۲
۸۰ جمع بندی ۲۵-۱-۲
۸۰ بخش دوم- سابقه تحقیقات مشابه ۱-۲
۸۰ مقدمه ۱-۱-۲
۸۱ مرور تحقیقات انجام شده ۲-۱-۲

۹۵	۳-۱-۲ جمع‌بندی سابقه تحقیقات مشابه
۱۰۰	فصل سوم- روش‌شناسی تحقیق
۱۰۱	۱-۳ مقدمه
۱۰۱	۲-۳ روش تحقیق
۱۰۲	۳-۳ روش جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات
۱۰۳	۴-۳ جامعه آماری
۱۰۳	۵-۳ نمونه آماری
۱۰۴	۶-۳ ابزار جمع‌آوری داده‌ها
۱۰۴	۷-۳ روایی داده‌های جمع‌آوری شده
۱۰۵	۸-۳ پایایی داده‌های جمع‌آوری شده
۱۰۵	۹-۳ روش تجزیه و تحلیل داده‌ها و تبیین سوالات
۱۰۶	فصل چهارم- تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات
۱۰۷	۱-۴ مقدمه
۱۰۷	۲-۴ داده‌های توصیفی
۱۰۹	۳-۴ تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده
۱۰۹	۴-۳-۱ مطالعات جمعیت‌شناختی نمونه مورد مطالعه
۱۱۰	۴-۳-۱-۱ مطالعه توصیفی نمونه آماری با توجه به متغیر جنسیت
۱۱۱	۴-۳-۱-۲ مطالعه توصیفی نمونه آماری با توجه به متغیر سن
۱۱۲	۴-۳-۱-۳ مطالعه توصیفی نمونه آماری با توجه به متغیر وضعیت تأهل
۱۱۳	۴-۳-۱-۴ مطالعه توصیفی نمونه آماری با توجه به متغیر میزان تحصیلات
۱۱۴	۴-۳-۱-۵ مطالعه توصیفی نمونه آماری با توجه به متغیر تجربه کاری
۱۱۵	۴-۳-۲ تحلیل آماری داده‌های جمع‌آوری شده
۱۱۵	۴-۳-۲-۱ آزمون پایایی یا قابلیت اعتماد پرسشنامه مورد استفاده
۱۱۷	۴-۳-۲-۲ آزمون دوجمله‌ای (Binomial) مربوط به سوالات و متغیرهای تحقیق
۱۵۷	فصل پنجم- نتیجه‌گیری و پیشنهادات
۱۵۸	۱-۵ مقدمه
۱۵۸	۲-۵ مروری مختصر بر مسئله و هدف تحقیق
۱۵۹	۳-۵ یافته‌ها
۱۶۲	۴-۵ بحث
۱۶۵	۵-۵ نتیجه‌گیری و پیشنهادات کاربردی
۱۶۸	۶-۵ پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده

۱۶۹	۷-۵ محدودیت‌های تحقیق
۱۷۰	ضمائم و پیوست‌ها
۱۹۳	فهرست منابع
۱۹۳	منابع فارسی
۱۹۵	منابع لاتین

فهرست جداول

عنوان	صفحه
جدول ۲-۱: ابزارهای اندازه گیری یادگیری سازمانی.....	۵۵
جدول ۲-۲: مقایسه سازمان یادگیرنده و یادگیری سازمانی.....	۶۱
جدول ۲-۳: ویژگی های سازمان یادگیرنده در مقایسه ابعاد مختلف سازمانی با سازمان سنتی.....	۶۷
جدول ۲-۴: ویژگی های سازمان یادگیرنده در مقایسه ابعاد مختلف سازمانی با سازمان سنتی.....	۶۸
جدول ۲-۵: مطالعات تجربی تأیید کننده ابعاد مدل مفهومی تحقیق.....	۷۹
جدول ۲-۶: جمع بندی سابقه تحقیقات مشابه.....	۹۶
جدول ۴-۲: داده های توصیفی متغیرهای تحقیق.....	۱۰۸
جدول ۴-۳: تناظر سؤالات پرسشنامه و سؤالات/فرضیات.....	۱۰۹
جدول ۴-۴: جدول رتبه بندی متغیرها.....	۱۵۱
جدول ۴-۵: خلاصه میزان متغیرها و ضرایب آنها در مدل معادلات ساختاری متغیرها و ضرائب مستقیم مدل معادله ساختاری.....	۱۵۵
جدول ۵-۱: رتبه بندی متغیرها.....	۱۶۲

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۶	شکل ۱-۱: اجزای مدل مفهومی

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۷	نمودار ۲-۱: مدل هابر (۱۹۹۱)
۱۸	نمودار ۲-۲: مدل ترکیبی یادگیری سازمانی
۲۱	نمودار ۲-۳: مدل ویک و لئون (۱۹۹۵)
۳۰	نمودار ۲-۴: یادگیری یک و دو حلقه ای
۳۱	نمودار ۲-۵: یادگیری سه حلقه‌ای آرچریس و شان
۳۴	نمودار ۲-۶: چرخه یادگیری
۳۹	نمودار ۲-۷: دیاگرام رقص تغییر
۴۶	نمودار ۲-۸: مدل سیستماتیک فرآیند یادگیری سازمانی
۴۶	نمودار ۲-۹: مدل ترکیبی یادگیری سازمانی
۶۲	نمودار ۲-۱۰: ارتباط دو مفهوم یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
۱۱۰	نمودار ۴-۱: توزیع فراوانی نمونه آماری از نظر جنسیت (مرد=۱ زن=۲)
۱۱۱	نمودار ۴-۲: توزیع فراوانی نمونه آماری از نظر سن افراد
۱۱۲	نمودار ۴-۳: توزیع فراوانی نمونه آماری از نظر وضعیت تأهل
۱۱۳	نمودار ۴-۴: توزیع فراوانی نمونه آماری از نظر تحصیلات
۱۱۴	نمودار ۴-۵: توزیع فراوانی نمونه آماری از نظر تجربه کاری

فصل اول

کلیات

۱-۱ مقدمه

از عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها، نیروی انسانی کیفی و توانمند است. نقش نیروی انسانی کارآمد، دانا و توانا در تحقق اهداف سازمانی، امری غیر قابل انکار می‌باشد (نکویی مقدم و ملایی فرد، ۱۳۸۸). در این میان اهمیت یادگیری مستمر و قوی سازمان‌ها امری حیاتی است وجود نیروهای همچون جهانی شدن، فناوری، سرعت و پیچیدگی تحولات به گونه ای افزایش یافته که سازمان‌ها مجبور شدند برای ادامه حیات چیزهای بیشتری یاد بگیرند (Marquard, 2002) در این عصر در سازمان و مدیریت تئوریهای مختلفی مطرح شده است از جمله مفاهیم نوینی که در این عصر مطرح گردیده سازمان‌های یادگیرنده و یادگیری سازمانی می‌باشد (جوهرچ، ۱۳۹۰).

در دهه ۱۹۹۰ موضوع یادگیری سازمانی تنها یکی از موضوعات مطرح در گرایش‌های مختلف مدیریت بود و از آن تاریخ به بعد بحث یادگیری سازمانی تحت الشعاع مباحث جدید مدیریتی قرار گرفت (Petra & Etal, 2002).

در تحقیق حاضر، دیدگاه‌ها و نظریات علماء و دانشمندان (مباحث تئوریک) در حوزه یادگیری سازمانی و جوانب مربوط به آنها مورد بررسی و تشریح قرار خواهد گرفت آنگاه به تجزیه و تحلیل داده‌ها و اطلاعات جمع‌آوری شده پرداخته و بالاخره اینکه در فصل پنجم به ارائه نتیجه‌گیریها، پیشنهادات و کاربردهای مدیریتی ناشی از خروجی تحقیق پرداخته خواهد شد. در این فصل ابتدا مسئله تحقیق، اهداف و سؤالات پژوهشی بررسی شده و سپس تعاریف و محدودیت‌های تحقیق ارائه می‌شود.

۱-۲ اهمیت و ضرورت

امروزه یادگیری سازمانی در کلیه سازمان‌ها از اهمیت استراتژیک خاصی برخوردار می‌باشد تا جائیکه توجه بسیاری از متخصصان این حوزه در سازمان را به خود جلب کرده است (Filstad & Gottscalk 2011) براساس تحقیقات به عمل آمده، طول عمر بسیاری از سازمان‌ها کمتر از نصف عمر طبیعی یک انسان است. تحقیقی که در سال ۱۹۸۳ توسط مؤسسه رویال داچ شل انجام شد

بیانگر آن است که یک سوم از شرکت‌هایی که در سال ۱۹۷۰ جزو ۵۰۰ شرکت بزرگ دنیا بوده اند، از بین رفته‌اند (Senge, 1990).

بر این اساس موضوع یادگیری سازمانی از اهمیت بسیار شایانی برای مدیران سازمان‌ها برخوردار است. از طرف دیگر از آن جایی که برای شناخت هر چیزی ابتدا باید بتوان آن را براساس مقیاس معینی سنجید، سنجش و بیان یادگیری سازمانی به صورت عملی می‌تواند برای کمک به پیاده سازی مفهوم یادگیری سازمانی و یاری رساندن به مدیران در اخذ تصمیمات استراتژیک در راه تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده قدم مؤثری به حساب آید.

۳-۱ بیان مسأله

امروزه یادگیری سازمانی به عنوان راهکار کلیدی هر سازمانی در بدست آوردن مزیت رقابتی پایدار و تغییر کلیدی در توسعه عملکرد و بهبود سازمانی به حساب می‌آید سازمان‌هایی که قادر باشند در این عرصه یادگیری، ماندگار باشند از شانس بیشتری در درک تغییرات محیطی برخوردار می‌باشند (Jimenez&Sanz vale,2011). یکی از نخستین گام‌هایی که برای بهبود یادگیری در سازمان می‌توان برداشت، سنجش یادگیری سازمانی بر اساس ارزیابی عوامل مؤثر بر آن است تا علاوه بر تعیین میزان یادگیرندگی سازمان، موانع عمده در سر راه تبدیل شدن سازمان به یک سازمان یادگیرنده شناسایی گردد. در فرهنگ لغت آمریکایی، یادگیری «کسب دانش، فهمیدن یا تسلطیابی از راه تجربه یا مطالعه» تعریف شده است (السون و هرگنهان، ۱۳۸۹)

یا به بیان دیگر یادگیری سازمانی به عنوان فرآیندی تعریف می‌شود که در طی آن دانش سازمانی تولید می‌گردد (Farr, 2001).

فرایند یادگیری سازمانی مخصوصاً برای سازمان‌هایی که در محیط بسیار پویا و پر رقابت فعالیت کرده و نیاز به انعطاف پذیری زیادی دارند، از درجه اهمیت بالایی برخوردار است. یکی از این مجموعه‌ها در کشور ما وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و دانشگاه‌های وابسته به آن می‌باشد که با مطرح شدن تحولات روز افزون، با چالش‌های تازه‌ای در تقابل با محیط جدید مواجه

گردیده است همین امر نیاز آنان به یادگیری سازمانی را به عنوان پایه و اساس تمام نظریه‌های جدید برای دستیابی به موفقیت در کسب و کار، دو چندان می‌کند.

دانشگاه علوم پزشکی مازندران به صورت یک مجموعه فعال در شهرستان ساری مرکز استان مازندران واقع گردیده و در طی سال‌های گذشته از وضعیت بسیار مناسبی برخوردار بوده است و در تقابل با شرایط متحول کنونی و برای حفظ شرایط رقابتی در صدد برآمده است کیفیت یادگیری سازمانی را در سازمان افزایش دهد. در راستای رسیدن به هدف فوق، به عنوان اولین گام، تحقیق حاضر قصد دارد به این سؤال پاسخ دهد که وضعیت یادگیری سازمانی در این دانشگاه چگونه می‌باشد؟

از آن جایی که سازمان مذکور در یک محیط بسیار پیچیده و پویا فعالیت می‌نماید، سعی دارد با تکیه بر فن آوری پیشرفته و سرمایه گذاری بر روی بخش‌های تحقیق و توسعه، نقشی پیشرو و خلاق در این حوزه بر عهده گیرد. این عوامل به همراه ساختار انعطاف پذیر و نیروی متخصص کارآمد در سازمان، محیط مناسبی جهت سنجش یادگیری سازمانی و توسعه آن فراهم آورده است.

بررسی وضعیت فعلی فرآیند یادگیری سازمانی و کشف نقاط ضعف آن این امکان را برای مدیریت فراهم می‌سازد که با تعیین سازوکارهایی بر این ضعف‌ها چیره شده و هر چه بیشتر آمادگی سازمان را در برخورد با شرایط جدید افزایش دهد. بدیهی است نادیده گرفتن چنین ضعف‌هایی در زمان مناسب می‌تواند در هماهنگی سازمان با محیط رقابتی موانع جدی ایجاد نماید. نیفه^۱ (۲۰۰۱) در تبیین عوامل و فاکتورهای اصلی در سنجش یادگیری سازمانی هفت عامل اساسی را شناسایی کرده اند. این عوامل که عبارتند از چشم انداز مشترک، فرهنگ سازمانی، کار و یادگیری تیمی، اشتراک دانش، تفکر سیستمی، رهبری مشارکتی و توسعه شایستگی‌های کارکنان مبنای یادگیری سازمانی را تشکیل می‌دهند

نیفه (۲۰۰۱) بر این اساس پرسش نامه‌ای طراحی کرده است که به دلیل اعتبار و جامعیت عوامل، مبنای این تحقیق قرار گرفته است. جمع آوری اطلاعات به کمک پرسش نامه مذکور و بر اساس نمونه گیری تصادفی از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی مازندران انجام می‌گیرد تا وضعیت

¹ Nife

یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران چگونه می‌باشد و چه راه‌هایی برای رفع موانع موجود بر سر فرآیند یادگیری در این سازمان می‌تواند ارائه گردد؟

۱-۴ مدل مفهومی

هر مدل مفهومی بعنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات است بگونه‌ای که متغیرهای مورد نظر تحقیق و روابط میان آنها را مشخص می‌کند (Edwards et al, 2000). عبارت دیگر می‌توان گفت که بصورتی ایده‌آل، مدل مفهومی یا همان نقشه ذهنی^۱ (Maastricht school of management, 2001) و ابزار تحلیلی^۲ (میرزایی، ۱۳۷۵)، یک استراتژی جهت شروع و انجام تحقیق است بگونه‌ای که انتظار می‌رود در حین اجرای تحقیق، متغیرها، روابط و تعاملات بین آنها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته، و حسب ضرورت تعدیلاتی در آنها انجام شده و عواملی نیز از آنها کم و یا به آنها اضافه شود (Sautter & Leisen, 1999).

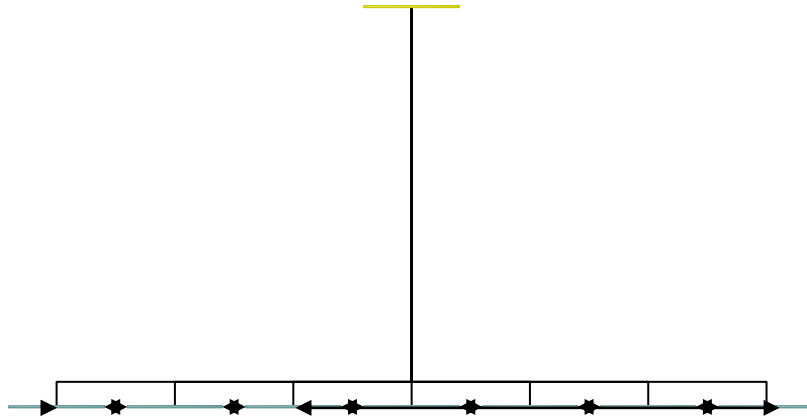
بمنظور برنامه‌ریزی جهت اجرای تحقیق حاضر، می‌توان از مدل‌های مفهومی مختلفی استفاده کرد. اما در تحقیق حاضر از مدل مفهومی نیفه استفاده شده است که شرح کامل آن در فصل دوم مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

این مدل فاکتورهای اساسی مؤثر بر یادگیری سازمانی را به شرح زیر تعیین نموده است.

اجزای مدل مفهومی به شکل زیر است:

¹. Mental map

². Analytical instrument



شکل ۱- ۱: اجزای مدل مفهومی

اقتباس: نیفه (2001)

۱-۵ اهداف تحقیق

هدف اصلی این تحقیق عبارت است از: تبیین یادگیری سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان مازندران.

برای دست یافتن به این هدف، سنجش شاخص‌های یادگیری سازمانی بر اساس مدل نیفه (۲۰۰۲) به عنوان اهداف فرعی تحقیق در نظر گرفته شده اند. بر این اساس، اهداف فرعی تحقیق عبارتند از:

- ◆ وضعیت چشم انداز مشترک در دانشگاه علوم پزشکی مازندران چگونه است؟
- ◆ وضعیت فرهنگ سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران چگونه است؟
- ◆ وضعیت کار و یادگیری تیمی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران چگونه است؟
- ◆ وضعیت اشتراک دانش در دانشگاه علوم پزشکی مازندران چگونه است؟
- ◆ وضعیت تفکر سیستمی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران چگونه است؟
- ◆ وضعیت رهبری مشارکتی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران چگونه است؟
- ◆ وضعیت توسعه شایستگی‌های کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی مازندران چگونه است؟