



دانشگاه آزاد اسلامی

واحدتهران مرکزی

دانشکده: روانشناسی و علوم اجتماعی، گروه: علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A)

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

بررسی میزان آمادگی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و دانشگاه شیراز برای تبدیل به سازمان

یادگیرنده از دیدگاه کارکنان و اساتید دانشگاههای مذکور

استاد راهنما:

دکتر سیدفرهاد افتخارزاده

استاد مشاور:

دکتر عذرا دبیری اصفهانی

پژوهشگر:

فریده ابراهیمی

پاییز ۱۳۹۱

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

١٧.

تقدیم به:

پدر شهیدم که بزرگی نشان کوچکی از اوست پدر جان به یاد مهربانی هایت قلب رؤفت، نوازش گرمت و مهر پدرا نه ات شمعهای دنیا را برایت روشن می کنم افسوس نیستی تاببینی بعد از رفتنت چگونه قلبهای شیشه ای شکست و شاپرک بالهای رنگینش را دیگر باز نکرد و بهار برای همیشه از شهر من کوچید این نوشتن ها همه بهانه دلتنگی توست بهانه های که دل نمی پذیرد مختوم بماند از دل تا قلم فریاد خاموش من است و قلم چقدر مقدس است که نام تو را می نویسد پدرم عشق تو بود که مرا در این راه یاری کرد.

و تقدیم به:

مادرگرامیم که هرآنچه در زندگی دارم از وجود پاک و پرمحبت ایشان سر چشمه می گیرد بگذار بگویم گیسوانت معدن طلاست و چشمانت دریایی از مهربانی.

و تقدیم به:

و پدر بزرگ و مادر بزرگ عزیزم ودایی ام که مشوق من بودند و من اولین بهار را زیر سایه ی مهر و محبت شما با کوله باری خاطرات خوب سپری کردم این ارزانتترین، نگین دستهای مهربانتان گرچه کوچک است اما ، مهربانان ، نهال به امید بار نمی کارند. بر دستان پر مهرتان بوسه میزنم

تقدیم به:

همسرم

همسفر همیشه ام

که از گرانبها ترین تمام عیار گنجینه ی گران قیمت زندگی ام
بر او که قلبش مملوء از امید و ایمان است و با شگفتی تمام شوق

علم آموزی را در من تقویت می نماید

به امید روزی که بتوانم ذره ای از عشق، محبت، گذشت، صبر و مهربانی او را جبران نمایم .

تشکر و قدردانی:

خداوندا سپاسگزارم که توفیق یافتم این اثر را به پایان وبه درگاه بی انتهایت سر تسلیم فرود می آورم و بر خود لازم می دانم که از زحمات و راهنمایی های اساتید ارجمند جناب آقای دکتر سید فرهاد افتخار زاده بعنوان استاد راهنما و سرکار خانم دکتر عدرا دبیر اصفهانی بعنوان استاد مشاور که مرا از تجارب و راهنماییهای روشنفکرانه ی خود بهره مند ساختند کمال تشکر و قدر دانی را داشته باشم. به امید آنکه در تمام مراحل زندگی موفق باشند. وباسپاس فراوان از جامعه ی دانشگاهی دانشگاه های شیراز و همچنین از مسئولین کتابخانه مرکزی تهران و تمامی کارمندان دانشگاه تهران مرکز و همچنین کتابخانه ی آن و کلیه ی کسانی که در این تحقیق مرا یاری نموده اند نهایت تشکر را دارم.

تعهدنامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب فریده ابراهیمی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد ناپیوسته به شماره دانشجویی ۸۸۰۶۴۹۷۹۵۰۰ در رشته مدیریت آموزشی که در تاریخ ۱۳۹۱/۹/۲۹ از پایان نامه خود تحت عنوان بررسی میزان آمادگی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و دانشگاه شیراز برای تبدیل به سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارکنان و اساتید دانشگاههای مذکور با کسب نمره ۱۸ و درجه ی M.A دفاع نموده ام بدین وسیله متعهد می شوم.

۱- این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه ، کتاب، مقاله و...) استفاده نموده ام ، مطابق ضوابط و رویه های موجود ، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آن را در فهرست ذکر و درج کرده ام.

۲- این پایان نامه قبلاً" برای دریافت هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالا تر) در سایر دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است

۳- چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد سوء استفاده و هر گونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و... از این پایان نامه داشته باشم ، از حوزه ی معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

۴- چنانچه در مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود ، عواقب ناشی از آن را بپذیرم و واحد دانشگاهی مجاز است با این جانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی: فریده ابراهیمی
تاریخ و امضاء:

بسمه تعالی

در تاریخ ۱۳۹۱/۹/۲۹

دانشجوی کارشناسی ارشد خانم فریده ابراهیمی از پایان نامه خود دفاع نموده و با نمره ۱۸ بحروف هیجده تمام و با درجه M.A مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

بسمه تعالی
 دانشگاه آزاد اسلامی- واحد تهران مرکزی
 دانشکده روانشناسی و علوم اجتماعی

 این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه ی دانشگاه تهیه شده است

نام واحد دانشگاهی: تهران مرکز کد واحد: ۱۰۱	کد شناسایی پایان نامه: ۱۰۱۲۱۲۹۰۲۰۲۰
عنوان پایان نامه: بررسی میزان آمادگی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و دانشگاه شیراز برای تبدیل به سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارکنان و اساتید دانشگاههای مذکور	
نام و نام خانوادگی دانشجو: فریده ابراهیمی شماره دانشجویی: ۸۸۰۶۴۹۷۹۵۰۰ رشته ی تحصیلی: مدیریت آموزشی	تاریخ شروع پایان نامه: ۹۰/۱۱/۱ تاریخ اتمام پایان نامه: ۹۱/۹/۲۹
استاد//استادان راهنما: دکتر افتخار زاده استاد//استادان مشاور: دکتر دبیری	
آدرس: استان کردستان - شهرستان مریوان - شهرک نوپهار - کوچه ی نانوایی - پشت مسجد حضرت عبا - کوچه ۶ متری بن بست تلفن: ۰۸۷۵-۳۳۱۰۱۹۳.....۰۹۱۸۸۷۴۸۵۲۹	
<p>چکیده پایان نامه شامل(خلاصه، اهداف، روشهای اجرا و نتایج بدست آمده): هدف تحقیق بررسی میزان آمادگی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و دانشگاه شیراز برای تبدیل به سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارکنان و اساتید دانشگاههای مذکور بر اساس اصول سازمان یادگیرنده پینتر سنگه می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشکده های دانشگاه شیراز و دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی شیراز می باشند. اطلاعات گردآوری شده از طریق پرسشنامه با استفاده از روش های آماری t-test مستقل و رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل با استفاده از آزمون تی برای گروه های مستقل نشان داد که در زمینه مهارت شخصی و مدل های ذهنی بین کارکنان دو دانشگاه و کارکنان زن و مرد دو دانشگاه تفاوت معناداری وجود ندارد و هر دو دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز آمادگی لازم برای تبدیل به سازمان یادگیرنده را دارند. و در زمینه آرمان مشترک بین کارکنان دو دانشگاه تفاوت معناداری وجود دارد و دانشگاه علوم پزشکی آمادگی لازم برای تبدیل به سازمان یادگیرنده را دارد ولی دانشگاه شیراز این آمادگی را ندارد. همچنین در زمینه یادگیری تیمی و تفکر سیستمی بین کارکنان دو دانشگاه و کارکنان زن و مرد دو دانشگاه تفاوت معناداری وجود ندارد و هیچ یک از دو دانشگاه آمادگی لازم را برای تبدیل به سازمان یادگیرنده ندارند. و در نهایت در زمینه مدل های ذهنی بین کارکنان زن و مرد دو دانشگاه تفاوت معناداری وجود ندارد و هر دو دانشگاه آمادگی لازم برای تبدیل به سازمان یادگیرنده را دارند. تجزیه و تحلیل اطلاعات و نتایج بدست آمده با استفاده از روش آماری رگرسیون چندگانه در دانشگاه شیراز نشان می دهد که از میان متغیرهای جمعیت شناختی، متغیرهای میزان تحصیلات و سابقه می توانند میزان آمادگی را به طور معنی داری پیش بینی کنند. و متغیرهای سن و جنسیت نمی توانند میزان آمادگی را به طور معنی داری پیش بینی کنند. این نتایج نشان می دهد که با افزایش میزان تحصیلات و سابقه، میزان آمادگی کارکنان افزایش می یابد و با کاهش میزان تحصیلات و سابقه، میزان آمادگی کاهش می یابد. همچنین با افزایش سن، میزان آمادگی کاهش می یابد. تجزیه و تحلیل اطلاعات و نتایج بدست آمده با استفاده از روش آماری رگرسیون چندگانه در دانشگاه علوم پزشکی شیراز نشان می دهد که از میان متغیرهای جمعیت شناختی، متغیرهای میزان تحصیلات و سن می توانند میزان آمادگی را به طور معنی داری پیش بینی کنند. و متغیرهای سابقه نمی تواند میزان آمادگی را به طور معنی داری پیش بینی کند. این نتایج نشان می دهد که با افزایش میزان تحصیلات و سن، میزان آمادگی کارکنان افزایش می یابد و با کاهش میزان تحصیلات و سن، میزان آمادگی کاهش می یابد. همچنین با افزایش سابقه، میزان آمادگی کاهش می یابد.</p> <p>کلید واژه ها: سازمان یادگیرنده- یادگیری سازمانی- میزان آمادگی- نظرات- دانشگاه</p>	

تاریخ و امضاء

مناسب است
 مناسب نیست

نظرات راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه

فهرست مطالب

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
	چکیده
..... ۱ ۱
	فصل اول کلیات
..... ۳	تحقیق
	مقدمه
..... ۴ ۴
	۱-۱ بیان
	مسئله
..... ۶ ۶
	۲-۱ اهمیت موضوع تحقیق و انگیزش انتخاب
..... ۹	آن..... ۹
	۳-۱ اهداف
	تحقیق
	۱۱
	۴-۱ سوالات یا فرضیه های تحقیق(بیان روابط بین متغیرهای مورد
	مطالعه):..... ۱۱
	۵-۱ تعاریف عملیاتی متغیر ها و واژه های کلیدی
..... ۱۲ ۱۲
	۱-۵-۱ تعاریف
..... ۱۲	مفهومی..... ۱۲
	۲-۵-۱ تعاریف
..... ۱۳	عملیاتی..... ۱۳
	فصل دوم: مبانی نظری ، ادبیات و پیشینه ی پژوهش..... ۱۶
	مقدمه
..... ۱۷ ۱۷
	۲- ۱ بخش اول: مبانی
..... ۱۷	نظری..... ۱۷
	۱-۲- ۱- مفهوم
..... ۱۷	یادگیری..... ۱۷
	۲-۱-۲ مفهوم یادگیری در سطح
..... ۱۸	فردی..... ۱۸

۱۹	۳-۱-۲ نظریات یادگیری در سطح فردی
	۴-۱-۲ یادگیری
۲۱	سازمانی
	۵-۱-۲ محور های اصلی
۲۲	یادگیری
	۶-۱-۲ تاریخچه ی یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
	۷-۱-۲ اهمیت و ضرورت یادگیری
۲۵	سازمانی
	۸-۱-۲ ارتباط یادگیری فردی با یادگیری
	سازمانی
	۹-۱-۲ مفهوم سازمان
۲۸	یادگیرنده
	۱۰-۱-۲ جایگاه سازمان یادگیرنده در سیر تفکر
	مدیریت
۳۰	۱۱-۱-۲ تعریف و تفاوت یادگیری سازمانی و سازمان یادگیرنده
	۱۲-۱-۲ مقایسه ی افراد یادگیرنده با سازمان های
	یادگیرنده
	۱۳-۱-۲ ویژگی های سازمان های
	یادگیرنده
	۱۴-۱-۲ سازمان یادگیرنده در مقایسه با سازمان غیر
	یادگیرنده
	۱۵-۱-۲ تفاوت سازمان های یادگیرنده و سنتی
	۱۶-۱-۲ راهبردهای ایجاد و گسترش های سازمان های
	یادگیرنده
	۱۷-۱-۲ اهمیت و ضرورت ایجاد سازمان
	یادگیرنده
	۱۸-۱-۲ اصول سازمان های
۴۳	یادگیرنده
	۲-۲ معرفی دانشگاه شیراز
۴۷	۳-۲ معرفی دانشگاه علوم پزشکی شیراز
۵۰	۴-۲ مروری بر تحقیقات
۵۲	پیشین
	۱-۴-۲ تحقیق های انجام شده در ایران
۵۲	

ایران..... ۵۶-۲-۴ تحقیق های انجام شده در خارج از

فصل سوم : روش شناسایی تحقیق (متدولوژی)..... ۶۳

مقدمه

..... ۶۴

۳-۱ روش

..... ۶۴ تحقیق

۳-۲ جامعه و حجم

..... ۶۵ نمونه

۳-۳ حجم نمونه و روش اندازه

..... ۶۶ گیری

۳-۴ ابزار جمع آوری

..... ۶۸ اطلاعات

۳-۴-۱ پایایی

..... ۶۹ پرسشنامه

۳-۴-۲ روایی

..... ۷۱ پرسشنامه

۳-۵ روش تجزیه و تحلیل داده

..... ۷۵ ها

۳-۶ روش های

..... ۷۶ آماری

۳-۷ محدودیتها و مشکلات

..... ۷۶ تحقیق

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل یافته های تحقیق..... ۷۷

مقدمه

..... ۷۸

۴-۱ نتایج تحلیل های مربوط به آمار

..... ۷۸ توصیفی

۴-۲ یافته های

..... ۸۲ تحقیق

فصل پنجم: نتیجه گیری و پیشنهادات..... ۹۲

..... ۹۲ ۵-۱ نتیجه

..... ۹۳ گیری

۲-۵

پیشنهادات

۱۰۲

۱-۲-۵-۱ پیشنهادات برای محققین

۱۰۳

بعدی

فهرست جدول ها

صفحه	عنوان
۳۳	۱-۲ جدول مقایسه ی افرادیادگیرنده با سازمان یادگیرنده
۳۴	۲-۲ جدول تفاوت سازمان های یادگیرنده وسنتی
۴۱	۳-۲ جدول واحد های آموزش دانشگاه شیراز در سال ۱۳۹۰
۴۸	۴-۲ جدول اسامی دانشکده ها و بخش های دانشگاه شیراز (۹۰-۱۳۸۹)
۵۱	۵-۲ جدول واحدهای آموزش دانشگاه علوم پزشکی در سال ۱۳۹۰
۵۱	۶-۲ جدول اسامی دانشکده ها و بخش های دانشگاه علوم پزشکی شیراز در سال ۱۳۹۰
۵۴	۷-۲ جدول ویژگی ها و مولفه های کمتر از حد قابل قبول و بیشتر از حد قابل قبول سازمان یادگیرنده
۶۵	۱-۳ جدول حجم جامعه آماری دانشگاه شیراز
۶۵	۲-۳ جدول جامعه آماری دانشگاه علوم پزشکی شیراز
۶۷	۳-۳ جدول حجم نمونه آماری دانشگاه شیراز
۶۷	۴-۳ جدول حجم نمونه آماری دانشگاه علوم پزشکی شیراز
۶۸	۵-۳ جدول ابعاد پرسشنامه ی سازمان یادگیرنده
۶۹	۶-۳ جدول آماره های پایایی
۶۹	۷-۳ جدول ماتریس همبستگی میان عامل های تحقیق
۷۱	۸-۳ جدول فراوانی پاسخ ها
۷۲	۹-۳ جدول میزان اشتراکات (همبستگی هر سوال با عامل اول)
۷۲	۱۰-۳ جدول میزان اشتراکات (همبستگی سوالات با عامل دوم)

۱۱-۳ جدول میزان اشتراکات (همبستگی سوالات با عامل سوم)..... ۷۳

۱۲-۳ جدول میزان اشتراکات (همبستگی سوالات با عامل چهارم)..... ۷۴

۱۳-۳ جدول میزان اشتراکات (همبستگی بین سوالات با عامل پنجم)..... ۷۴

۱۴-۳ جدول میزان اشتراکات (همبستگی عامل ها با فرضیه ی اصلی)..... ۷۴

۱-۴ جدول ویژگی های جمعیت شناختی آزمودنی ها..... ۷۸

۲-۴ جدول اطلاعات توصیفی دانشکده ها..... ۸۰

۳-۴ جدول آماره توصیفی دو متغیر سن و سابقه..... ۸۱

۴-۴ جدول نتایج آزمون t مستقل برای متغیر تشویق مهارت های شخصی..... ۸۲

۵-۴ جدول نتایج آزمون t مستقل برای متغیر تشویق مدل های ذهنی..... ۸۳

۶-۴ جدول نتایج آزمون t مستقل برای متغیر تشویق آرمان مشترک..... ۸۴

۷-۴ جدول نتایج آزمون t مستقل برای متغیر تشویق یادگیری تیمی..... ۸۴

۸-۴ جدول نتایج آزمون t مستقل برای متغیر تشویق تفکر سیستمی..... ۸۵

۹- ۴ جدول نتایج آزمون t مستقل برای متغیر تشویق مهارت های شخصی زن و مرد دو دانشگاه..... ۸۶

۱۰- ۴ جدول نتایج آزمون t مستقل برای متغیر تشویق مدل های ذهنی زن و مرد دو دانشگاه..... ۸۶

۱۱ - ۴ جدول نتایج آزمون t مستقل برای متغیر تشویق آرمان مشترک زن و مرد دو دانشگاه..... ۸۷

۱۲ - ۴ جدول نتایج آزمون t مستقل برای متغیر تشویق یادگیری تیمی زن و مرد دو دانشگاه..... ۸۸

۴- ۱۳ جدول نتایج آزمون t مستقل برای متغیر تشویق تفکرسیستمی زن و مرد
دو

دانشگاه.....

۸۹.....

۴-۱۴ جدول نتایج رگرسیون میزان آمادگی دانشگاه شیراز برای تبدیل به سازمان یادگیرنده
روی متغیر های جمعیت شناختی

۹۰.....

۴-۱۵ جدول نتایج رگرسیون میزان آمادگی دانشگاه علوم پزشکی شیراز برای تبدیل به
سازمان یادگیرنده روی متغیر های جمعیت

شناختی..... ۹۱

فهرست شکلها

صفحه

عنوان

۲- ۱ شکل فرایند یادگیری فردی از دیدگاه هندی..... ۲۷	
۲-۲ شکل ارتباط یادگیری سازمانی و فردی از دیدگاه کیم..... ۲۷	
۲-۳ شکل برخی از نظریه ها، رویکردها، الگوها و ابزارهای مطرح شده در دهه های اخیر..... ۳۰	
۲-۴ شکل پیوستار و متغیر های موثر بر جایگاه سازمان..... ۳۷	
۲-۵ شکل طبقه بندی کلی سازمان ها با ویژگی های مشابه..... ۳۸	

چکیده

هدف تحقیق بررسی میزان آمادگی دانشگاه علوم پزشکی شیراز و دانشگاه شیراز برای تبدیل به سازمان یادگیرنده از دیدگاه کارکنان و اساتید دانشگاههای مذکور بر اساس اصول سازمان یادگیرنده پیتر سنگه می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشکده های دانشگاه شیراز و دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی شیراز می باشند. اطلاعات گردآوری شده از طریق پرسشنامه با استفاده از روش های آماری t-test مستقل و رگرسیون چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل با استفاده از آزمون تی برای گروه های مستقل نشان داد که در زمینه مهارت شخصی و مدل های ذهنی بین کارکنان دو دانشگاه و کارکنان زن و مرد دو دانشگاه تفاوت معناداری وجود ندارد و هر دو دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز آمادگی لازم برای تبدیل به سازمان یادگیرنده را دارند. و در زمینه آرمان مشترک بین کارکنان دو دانشگاه تفاوت معناداری وجود دارد و دانشگاه علوم پزشکی آمادگی لازم برای تبدیل به سازمان یادگیرنده را دارد ولی دانشگاه شیراز این آمادگی را ندارد. همچنین در زمینه یادگیری تیمی و تفکر سیستمی بین کارکنان دو دانشگاه و کارکنان زن و مرد دو دانشگاه تفاوت معناداری وجود ندارد و هیچ یک از دو دانشگاه آمادگی لازم را برای تبدیل به سازمان یادگیرنده ندارند. و در نهایت در زمینه مدل های ذهنی بین کارکنان زن و مرد دو دانشگاه تفاوت معناداری وجود ندارد و هر دو دانشگاه آمادگی لازم برای تبدیل به سازمان یادگیرنده را دارند. تجزیه و تحلیل اطلاعات و نتایج بدست آمده با استفاده از روش آماری رگرسیون چندگانه در دانشگاه شیراز نشان می دهد که از میان متغیرهای جمعیت شناختی، متغیرهای میزان تحصیلات و سابقه می توانند میزان آمادگی را به طور معنی داری پیش بینی کنند. و متغیرهای سن و جنسیت نمی توانند میزان آمادگی را به طور معنی داری پیش بینی کنند. این نتایج نشان می دهد که با افزایش میزان تحصیلات و سابقه، میزان آمادگی کارکنان افزایش می یابد و با کاهش میزان تحصیلات و سابقه، میزان آمادگی کاهش می یابد. همچنین با افزایش سن، میزان آمادگی کاهش می یابد. تجزیه و تحلیل اطلاعات و نتایج بدست آمده با استفاده از روش آماری رگرسیون چندگانه در دانشگاه علوم پزشکی شیراز نشان می دهد که از میان متغیرهای جمعیت شناختی، متغیرهای میزان تحصیلات و سن می توانند میزان آمادگی را به طور معنی داری پیش بینی کنند. و متغیرهای سابقه نمی تواند میزان آمادگی را به طور معنی داری پیش بینی کند. این نتایج نشان می دهد که با افزایش میزان تحصیلات و سن، میزان آمادگی کارکنان افزایش می یابد و با کاهش میزان تحصیلات و سن، میزان آمادگی کاهش می یابد. همچنین با افزایش سابقه، میزان آمادگی کاهش می یابد.

کلید واژه ها: سازمان یادگیرنده- یادگیری سازمانی- میزان آمادگی- نظرات- دانشگاه

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه

سازمان یادگیرنده جایی است که افراد به طور مستمر توانایی‌های خود را برای خلق نتایجی که طالب آن هستند، افزایش می‌دهند. محلی که الگوهای جدید و گسترده تفکر پرورش داده می‌شوند، اندیشه‌های جمعی ترویج داده می‌شوند و افراد به طور مستمر چگونگی آموختن را به اتفاق می‌آموزند (سنگه، ۱۹۹۰).

در سازمان یادگیرنده «یادگیری چگونه یادگرفتن^۱» از یادگیری هر نوع دانش و اطلاعات دیگر، مهمتر تلقی می‌گردد و خلاقیت و نوآوری از سازگاری و ثبات با ارزش‌تر است. ایده «سازمان یادگیرنده^۲» یکی از جدیدترین ایده‌ها برای مدیریت سازمان‌ها در محیط بسیار پیچیده و متغیر دنیای امروز، در مقام پاسخ به این سوال است که در چنین شرایطی چگونه سازمان‌ها می‌توانند مزایای رقابتی خود را حفظ کنند؟ این ایده‌ها بنا بر نظر مبدع آن، پیتر سنگه، بر پنج اصل بنیان نهاده شده است که شامل: قابلیت‌های شخصی^۳، مدل‌های ذهنی^۴، آرمان‌های مشترک^۵، یادگیری تیمی^۶ و تفکر سیستمی^۷ است (سنگه، ۱۹۹۰). پیتر سنگه پنج اصل را برای سازمان یادگیرنده به شرح زیر مطرح می‌کند: توانایی‌های فردی، به معنای مهارت شکوفا کردن مسایل با تکیه بر اطلاعات و دانش و همچنین تعمیق مداوم بینش فردی است. چشم انداز و آرمان مشترک، عمل کشف تصاویر مشترک از آینده که تعهد واقعی در افراد را تقویت می‌کند.

^۱ - Senge

^۲ - Learning how to learn

^۳ - Learning organization

^۴ - Personal master

^۵ - Mental modles

^۶ - Shared vision

^۷ - Team learning

^۸ - System thinking

مدل‌ها و الگوهای ذهنی، توانایی کشف تصاویر درونی ما از جهان بیرون، به منظور بررسی و تحلیل آنها و ابراز آن تصاویر برای تاثیرگذاران بر دیگران است. یادگیری تیمی، قدرت همفکری کردن با یکدیگر است که از طریق مهارت در گفتگو و مباحثه با یکدیگر بدست می‌آید. تفکر سیستمی، اصلی است که سایر اصول مذکور را با هم ترکیب و تکمیل کرده و آنها را به عنوان مجموعه واحدی از تئوری و عمل مطرح می‌کند. (سنگه، ۲۰۰۶).

در واقع سازمان یادگیرنده، سازمانی است متشکل از افراد توانا، متعهد به حقیقت و با انگیزه و آرمان مشترک که از رهگذر فرایند یادگیری تیمی (یعنی از طریق بحث و گفتگوهای سازنده و خلاق و باز کاوی مدل‌های ذهنی خود و به نقد کشیدن مداوم آنها و در واقع با هرچه نزدیکتر ساختن این مدل‌ها به حقیقت) سعی می‌کنند تا با دید واقع بینانه‌تری به سازمان خود و محیط آن بنگرند و فرصت‌های دستیابی به مزایای رقابتی جدید را بدست آورند. اعضای سازمان در تمام این مسیر توجه دارند که این همه، جز با نگرشی که سازمان را به صورت یک کلیت یکپارچه و موجودیتی متحد و زنده، می‌بیند، ممکن نخواهد بود (سنگه، ۱۹۹۰).

بنابراین در مسیر آینده که همگان ناچار به طی آن هستیم چه به عنوان فرد، گروه و یا سازمان، فراز و فرودهایی پیش رو خواهیم داشت و تنها افراد، گروه‌ها و سازمان‌هایی می‌توانند با موفقیت عمل کنند که از لحاظ دانش، دانایی و توانایی انطباق با محیط در سطح بالایی قرار داشته باشند. به طوری که امروزه موفقیت در بازار کار، با دانشی که سازمان می‌تواند تولید کند، سرعت تولید این دانش و میزان انباشت دانش تولید شده، ارتباطی مستقیم دارد (گانز^۱، ۱۹۹۶، ترجمه ابیلی: ۱۳۷۸).

با ملاحظات فوق می‌توان گفت: وجود تغییر و تحولات پرشتاب و گسترده در محیط داخل و خارج از سازمان که منجر به افزایش پیچیدگی و کاهش اطمینان محیطی شده است و نیز بوجود آمدن رویکردهای نوین به سازمان، مدیریت و سایر اجزای آن، صاحبان نظران را به این امر معتقد کرده است که تنها راه چاره سازمان‌ها جهت بقا و تداوم، تبدیل شدن آنها به یک سازمان یادگیرنده است. باید توجه داشت که مفهوم سازمان یادگیرنده به نوعی تفکر و نگرش نسبت به سازمان دلالت دارد و تبدیل شدن به یک سازمان یادگیرنده مستلزم بستر سازی و اقدامات گسترده است به عبارت دیگر سازمان را یک شبه نمی‌توان به یک سازمان یادگیرنده تبدیل کرد.

۱-۱ بیان مساله

سازمان‌هایی که در آن افراد به طور مستمر در حال توسعه ظرفیت خود در جهت کسب نتایجی هستند که به واقع در جستجوی آنند، جایی که الگوهای جدید تفکر پرورش می‌یابد، محلی که خواسته‌ها و تمایلات گروهی محقق می‌شود، و بالاخره مجموعه‌ای که در آن افراد پیوسته می‌آموزند که چگونه با مشارکت یکدیگر یاد بگیرند (پیتر سنگه، ۱۹۹۰).

در محیط پویا و رقابتی سازمانی امروز حرکت سازمانها به سمت سازمانهای یادگیرنده از الزامات موفقیت در چنین محیطی است. در این راستا تنها سازمانهایی می توانند تغییرات محیطی را به موقع پیش بینی کنند که خود را در محیطی دائماً "متغیر" مداوم بخشند و رفتارهای فعلی آنان مبتنی بر تجربیات گذشته، درک شرایط فعلی و معطوف به اهداف آینده باشد (دانش فرد، رسته مقدم، ۱۳۸۳).

از نقطه نظر فردی یادگیری دسترسی به اطلاعات، درک آن و کسب مهارت هاست. از نقطه نظر سازمانی بر بدست آوردن سنتها، دیدگاهها، استراتژیها و انتقال دانش متمرکز است. در هر دو دیدگاه یادگیری با کشف، ابداع، تشخیص، خلاقیت و تولید دانش جدید همراه است (کرامتی، ۱۳۸۵).

سازمان یادگیرنده سازمانی است که یادگیری را برای تمام اعضا تسهیل می کند و مداوم آن را انتقال می دهد. همچنین بوجود آورنده دیدگاههای جدید است. این سازمان مکانی است که در آن افراد مرتباً توانایی خود را در جهت خلق هر آنچه که میل به خلق آن دارند افزایش می دهند. مدل های جدید یادگیری را فرا گرفته و یاد می گیرند که چگونه بیاموزند. محل آزمایش مداوم تجربه ها، انتقال آنها و ربط دادن آن به هدف اصلی است (کرامتی، ۱۳۸۵).

در آینده ای نزدیک هیچ سازمانی یافت نخواهد شد که بدون آموختن و یادگیری بتواند دوام داشته باشد. آینده متعلق به سازمان هایی است که بتوانند به اعضای خود بیاموزند که چگونه یاد بگیرند و چطور از تمامی شیوه های یادگیری به بهترین حالت ممکن بهره برند. در چنین سازمان هایی فرایند یادگیری، به شیوه های زیر تقویت می شود:

۱- رهبری متفکرانه ۲- افرادی که دارای اختیارات زیادی هستند ۳- اجرای استراتژی های ضروری ۴- فرهنگ قوی ۵- مشارکت در اطلاعات ۶- ساختارهای افقی ۷- تغییر سازمان های سنتی و روی آوردن به سازمان یادگیرنده (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۲).

سازمان های یادگیرنده به افراد و توانایی های آنها، ارزش و اهمیت زیاد می دهند و از تمامی مهارت های پرسنل خود تا حد امکان استفاده می کنند در این نوع سازمان ها تمامی افراد باید مهارت ها و توانایی های خود را در یک جهت و در راستای تحقق اهداف مشترک سازمان به کار گیرند و نباید هر فرد تنها در جهت رسیدن به هدف و منظور شخصی خود تلاش کند. در این سازمان ها مسایل و مشکلات به صورت سیستمی حل می شوند. به عبارتی اگر در سازمان مشکلی به وجود بیاید، این مشکل یک علت و عامل مشخصی ندارد، بلکه عواملی چند در بروز این مشکل نقش خواهند داشت. به بیانی دیگر، این سازمان ها یک عامل خاص را علت بروز مسایل و مشکلات نمی دانند (پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۲).

با توجه به موارد ذکر شده در بالا، تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده مستلزم وجود امکانات و تجهیزات، مشارکت در تصمیم گیری، برگزاری آموزش های ضمن خدمت، نشست های علمی، تسهیل دسترسی به امکانات، انگیزش شغلی، تامین مالی و امنیت شغلی در کارکنان می باشد تا با توجه به عوامل فوق در این دو سازمان آمادگی لازم برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده با پنج اصل و ویژگی کلی مهارت های شخصی، مدل های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی بوجود می آید.

دانشگاه شیراز با پیشینه‌ای بیش از نیم قرن، یکی از دانشگاه‌های بزرگ و اصلی در کشور جمهوری اسلامی ایران به شمار می‌آید، که در مهد شعر و ادب و شهر علم و حکمت «شهر شیراز» واقع شده است. اکنون، دانشگاه شیراز بیش از ۱۲ هزار و ۵۰۰ نفر دانشجو و ۵۴۳ عضو هیئت علمی دارد و سالانه بیش از ۳۰۰۰ نفر دانشجو برای تحصیل در ۲۵۸ رشته و گرایش تحصیلی در مقطع کاردانی (۳ رشته)، کارشناسی (۷۷ رشته)، کارشناسی‌ارشد (۱۱۰ رشته)، دکترا (۱ رشته) و دکترای تخصصی (۶۷ رشته) به این دانشگاه وارد می‌شوند.

همچنین کارکنان رسمی و پیمانی دانشگاه شیراز ۴۷۰ نفر می‌باشند که از این تعداد ۲۵۰ نفر مرد و ۲۲۰ نفر از کارکنان را زن تشکیل می‌دهد. دانشگاه شیراز به‌عنوان دانشگاهی مادر، مسئولیت راه‌اندازی دانشگاه‌های هرمزگان، بوشهر و مجتمع آموزش عالی یاسوج را با موفقیت به پایان رسانده و اکنون تمامی این مراکز آموزش عالی به‌طور مستقل به فعالیت خود ادامه می‌دهند.

دانشگاه علوم پزشکی شیراز با بیش از ۸۰۰۰ دانشجو و دستیار تخصصی، ۹۱ رشته مختلف تحصیلی، ۵۳۹ عضو هیئت علمی و بیش از ۱۸۰۰۰ پرسنل بهداشتی، درمانی و پشتیبانی علاوه بر تعلیم و تربیت جوانان این مرز و بوم، مسئولیت تأمین بهداشت و درمان استان نیز بر عهده دارد.

این دانشگاه علاوه بر کیفیت مطلوب آموزش و پژوهش با انجام فعالیت‌های درمانی پیچیده‌ای نظیر پیوند کبد، قلب، کلیه و دیگر درمان‌های پیشرفته به بیماران و نیازمندان خدمت ارائه نموده و به‌عنوان یکی از بزرگترین و معتبرترین دانشگاه‌های ایران و خاورمیانه مشغول فعالیت می‌باشد.

در این راستا شایسته است که دانشگاه علوم پزشکی شیراز و دانشگاه شیراز نیز به‌عنوان سازمان‌های مهم و تاثیرگذار در کشور در جهت تحقق بخشیدن به رسالت خود برای دستیابی به این اصول تلاش نموده و از توانمندی‌های کارکنان خود بطور سیستمی و یکپارچه استفاده کنند و به منظور رشد و توسعه روزافزون قابلیت‌های کارکنان، مدیران و رهبران، پیوسته آنان را با فرایند یادگیری مواجه سازند و آنان را ترغیب کنند تا مدل‌های ذهنی خود را مطرح کرده و از خلاقیت خود برای بهبود فرایند کار سازمان استفاده کنند.

تحقیق حاضر درصدد است به بررسی و مقایسه نظرات کارکنان دانشگاه‌های مذکور در رابطه با میزان آمادگی کارکنان برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده و همساز شدن سازمان با اصول پنج‌گانه: اصل مهارت شخصی، مدل‌های ذهنی، تفکر سیستمی، یادگیری تیمی و آرمان‌های