مقاله پژوهشی

بررسی میزان انطباق دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از دیدگاه مدیران ارشد و میانی این دانشگاه

منیره صادقی جبلی [۱،۲]، حمیدرضا تدین [۳،۴]، شریفه منعمیان *[۵]

[۱] کارشناسی ارشد آموزش مدارک پزشکی، مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اصفهان، اصفهان، ایران

[۲] دانشجوی دکتری مدیریت اطلاعات سلامت، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کاشان، کاشان، ایران

[۳] مربی، گروه فناوری اطلاعات سلامت، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی نیشابور، نیشابور، ایران

[۴] دانشجوی دکتری مدیریت اطلاعات سلامت، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کاشان، کاشان، ایران

[۵] دانشجوی دکتری پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اصفهان، اصفهان، ایران

* **نویسنده مسؤول:** شریفه منعمیان
monem_sh@yahoo.com

چکیده

زمینه و هدف: دانشگاه‌های علوم پزشکی به خاطر گستردگی فعالیت و نقشی که در حفظ و ارتقای سلامت جامعه دارند به عنوان اثرگذارترین نهاد بر نظام سلامت کشور محسوب می‌شوند و ضروری است که در راستای پیاده سازی ابعاد سازمان یادگیرنده گام بردارند. این پژوهش با هدف بررسی میزان انطباق دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده انجام گرفت.

روش پژوهش: این پژوهش یک مطالعه توصیفی تحلیلی بود و جامعه پژوهش را تمام مدیران ارشد و میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در ستاد مرکزی، دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها تشکیل می‌داد. جهت گرد آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد سازمان یادگیرنده نیفه استفاده شد. روایی پرسشنامه به صورت روایی محتوا بر اساس نظر متخصصین و پایایی آن‌ها با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ مورد تایید قرار گرفت. داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS 20 و با روش‌های آمار توصیفی و تحلیلی نظیر ضریب همبستگی پیرسون، t مستقل، ضریب همبستگی اسپیرمن تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌ها: بر اساس نتایج میانگین میزان انطباق دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده ۷۲/۶۰ بود، بیشترین میانگین نمره مربوط به بعد مهارت‌های فردی (۷۷/۶۰) و کمترین آن به ترتیب مربوط به ابعاد مدل‌های ذهنی (۶۷/۰۳)، یادگیری تیمی (۷۰/۷۰) و چشم انداز مشترک (۷۲/۲۰) بود. آزمون t مستقل نشان داد که میانگین نمره کل میزان انطباق با سازمان یادگیرنده و نمره ابعاد چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی از دیدگاه مدیران مرد به طور معنی‌داری بیشتر از مدیران زن بود ($p < ۰/۰۵$).

نتیجه گیری: بر اساس نتایج میزان انطباق دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در سطح خوب بود. مدیران و مسئولین با بهبود تمامی ابعاد سازمان یادگیرنده و به‌ویژه ابعاد مدل‌های ذهنی، یادگیری تیمی و چشم انداز مشترک می‌توانند برای رسیدن به سطح عالی سازمان یادگیرنده گام بردارند.

واژه‌های کلیدی: دانشگاه، سازمان، رهبری، یادگیرنده

کاربرد مدیریتی: کمک به مدیران در شناسایی وضعیت فعلی دانشگاه از لحاظ رعایت مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و توسعه فرهنگ سازمان یادگیرنده

ارجاع: صادقی جبلی منیره، تدین حمیدرضا، منعمیان شریفه. بررسی میزان انطباق دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از دیدگاه مدیران ارشد و میانی این دانشگاه. راهبردهای مدیریت در نظام سلامت ۱۳۹۸؛ ۴(۳): ۱۸-۲۰۷.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۴/۰۹
تاریخ اصلاح نهایی: ۱۳۹۸/۰۸/۲۹
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۰۹

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.3.2.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i3.2054]

مقدمه

سازمان‌های امروزی در فضایی بی‌ثبات و متغیر قرار داشته و تحولات فراوان، آن‌ها را با مشکلات زیادی مواجه نموده است (۱). از سویی دیگر به دلیل ساختارهای سنتی و سلسله مراتبی و عدم انعطاف پذیری، توانایی حل مسائل غیر قابل پیش بینی که زائیده چنین تغییراتی است را ندارند (۲). در این شرایط، تنها راه حل برای سازمان‌ها این است که به یک سیستم یادگیری دایمی تبدیل شوند به گونه‌ای که قادر به تشخیص تقاضاهای محیطی بوده و ابزارهای لازم برای سازگاری با چنین محیطی را فراهم آورند (۱).

یادگیری سازمانی یکی از مؤلفه‌های اصلی در توسعه عملکرد سازمان و ایجاد مزیت رقابتی محسوب می شود (۳). به نظر سان و اسکات (۲۰۰۳) یادگیری سازمانی به آن فرایندهای یادگیری گفته می‌شود که در سازمان صورت می‌گیرد، افرادیکه در سازمان گرد هم می‌آیند قادر می‌شوند یادگیری یکدیگر را حمایت و تشویق نموده و این یادگیری در دراز مدت برای سازمان مفید خواهد بود (۴). بالاترین سطح یادگیری سازمانی، سازمان‌های یادگیرنده می‌باشند (۵). سازمان یادگیرنده، که واکنشی به محیط کاری متغیر، پویا و غیرقابل پیش‌بینی امروزی است (۱) دارای ساختاری است که با تسهیل یادگیری کارکنانش، خود را ارتقاء می‌دهد (۶). سازمان‌ها باید بیاموزند که قابلیت‌های سازمانی خود را همزمان با پیشرفت سریع فناوری، تغییرات وسیع اجتماعی و رقابت روز افزون ارتقاء دهند (۱). سازمان یادگیرنده اثربخشی سازمان را افزایش می دهد، چنانکه در مطالعه جونگ و همکاران (۲۰۰۷) در ۹ بیمارستان کره جنوبی، رابطه مثبت و معنی‌داری بین به کارگیری اصول سازمان یادگیرنده و اثر بخشی سازمان در میان پرستاران مشاهده شد (۷)؛ همچنین، افزایش عملکرد مالی در سازمان‌هایی که مفهوم سازمان یادگیرنده را پذیرفته و پیاده سازی کرده‌اند مشاهده می‌شود (۸).

در متون مختلف به ویژگی‌ها و ابعاد سازمان یادگیرنده اشاره شده است که در میان آن‌ها ۵ ویژگی معرفی شده توسط سنگه عمومیت بیشتری دارد؛ این ویژگی‌ها عبارتند از قابلیت‌های فردی (personal mastery)، مدل‌های ذهنی (mental models)، چشم انداز مشترک (shared vision)، یادگیری تیمی (team learning) و تفکر سیستمی (system thinking) (۹). به اعتقاد سنگه سازمان یادگیرنده، سازمانی است که افراد به طور مستمر در حال توسعه ظرفیت‌های خود برای دستیابی به نتایج مورد انتظار هستند، جایی که الگوهای جدید تفکر ایجاد و خواسته های گروهی محقق می‌شود و کارکنان به طور پیوسته چگونه یادگرفتن در کنار یکدیگر را می‌آموزند (۱۰).

نظریه سازمان یادگیرنده ابتدا در محیط‌های کسب و کار و سپس در محیط‌های آموزشی و دانشگاهی مطرح شد (۱۱). دانشگاه‌ها به عنوان سازمان‌های آموزشی تحقیقاتی دارای وظایف و عملکردهای مختلف مانند تدریس، تحقیق، تولید دانش و فن آوری‌های جدید و رویارویی فعال با تحولات جهانی بوده (۱۲) و فرصت‌های ویژه‌ای برای تطابق با ایده سازمان یادگیرنده دارند (۱۳). در این میان دانشگاه‌های علوم پزشکی نیز به عنوان سازمان‌های اجتماعی بزرگ و پیچیده، با فرآیندها و اجزای متعدد، نیازمند بازنگری مجدد و استحکام بخشیدن به فرآیندهای جدید به منظور حفظ و توسعه خود در رویارویی با حجم عظیم تغییرات می‌باشند؛ همچنین با توجه به اینکه سیستم‌های بهداشتی با مسایل و مشکلات جدید و عدیده‌ای چون عدم کارایی سازمان، ضعف خدمات و هزینه‌های بالا، اشتباهات خطرناک دارویی، تعلل ورزیدن در درمان بیماران از یک سو و گسترش آلودگی‌های غذایی و زیست محیطی، تغییر درالگوی بیماری‌ها، گسترش مقاومت‌های دارویی و افزایش بیماری‌های عفونی نو پدید و باز پدید از سوی دیگر روبرو هستند، تحقق سلامت در جامعه منوط به افزایش ظرفیت حرفه‌ها و پرورش کارکنانی متعهد، توانمند و خلاق می‌باشد تا خدمات پزشکی و بهداشتی را با کیفیتی مطلوب و استاندارد ارائه نمایند (۱۴).

شارمان (۲۰۰۵) در مطالعه‌ای مروری تحت عنوان "رهبران در سازمان یادگیرنده" به این نتیجه رسید که رهبری در سازمان یادگیرنده تفاوت مهمی با رهبری در سازمان‌های سنتی دارد زیرا در این سازمان‌ها رهبران طراح، معلم و اصول محورند (۱۵). مطالعات انجام شده در برخی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور حاکی از آن است که این دانشگاه‌ها از سطح مطلوب ویژگی‌های سازمان یادگیرنده برخوردار نبوده‌اند (۱۸-۱۶). طبق مطالعه ترابی و همکاران (۱۳۸۹) ۷۸/۸ درصد اعضای هیأت علمی میزان تطابق دانشگاه علوم پزشکی اهواز با ویژگی‌های سازمان یادگیرنده را

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences
www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.3.2.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i3.2054]

متوسط ارزیابی کردند (۱۸). در مطالعه جعفری و همکاران (۱۳۸۳) نیز میزان یادگیرنده بودن کلی ستاد مرکزی وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی متوسط نشان داده شد (۱۹). همچنین کاوه و همکاران (۱۳۹۰) در مطالعه خود میانگین کل یادگیرنده بودن دانشگاه علوم پزشکی شیراز را در حد نامطلوبی نشان دادند (۲۰). با توجه به اهمیت استقرار ابعاد سازمان یادگیرنده در حوزه سلامت، در مسیر تبدیل شدن سازمان‌ها به سازمان یادگیرنده این ایده باید از راس و مدیریت و توسط مدیران و رهبران سازمان به بدنه سازمان تزریق شود؛ از آنجائیکه تاکنون در رابطه با میزان رعایت مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به عنوان یکی از بزرگترین دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور مطالعه‌ای انجام نگردیده است، این مطالعه با هدف بررسی میزان انطباق دانشگاه علوم پزشکی اصفهان براساس مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده سنگه از دید مدیران ارشد و میانی این دانشگاه انجام گرفت تا ضمن تعیین میزان این انطباق، نقاط ضعف و قوت این دانشگاه در راستای حرکت به سمت سازمان یادگیرنده برای مدیران این سازمان آشکار گردد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی تحلیلی و از نوع کاربردی بود که در سال ۱۳۹۶ انجام شد. با توجه به اینکه مدیران در سازمان، رهبری سازمان را بر عهده داشته و گردانندگان اصلی سازمان محسوب می شوند؛ تمامی مدیران ارشد و میانی در ستاد مرکزی، دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان به عنوان جامعه پژوهش مطالعه انتخاب شدند که با توجه به محدود بودن جامعه پژوهش، تمام ۱۱۴ نفر مدیران ارشد و میانی در مطالعه شرکت داده شدند. به منظور گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد سازمان یادگیرنده نیفه (۲۰۰۱) استفاده شد (۲۱) که شامل ۲ بخش پرسش‌های جمعیت شناختی (سن، جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه خدمت) و بخش اصلی بود. بخش اصلی پرسشنامه شامل ۲۴ گویه در ۵ بعد قابلیت‌های فردی (۶ سؤال)، مدل‌های ذهنی (۶ سؤال)، چشم انداز مشترک (۴ سؤال)، یادگیری تیمی (۴ سؤال) و تفکر سیستمی (۴ سؤال) بود. سؤالات این بخش در قالب مقیاس ۷ گزینه‌ای لیکرت (از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) بود.

جهت سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوا و صوری بر اساس نظر متخصصین استفاده شد و ۱۰ نفر از اعضاء هیأت علمی در رشته‌های مدیریت آموزشی و مدیریت دولتی پرسشنامه را از نظر روایی محتوا و صوری تایید کردند. به منظور سنجش پایایی پرسشنامه، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ محاسبه شد.

جهت گرداوری داده‌ها با مراجعه حضوری پژوهشگران به ستاد مرکزی، دانشکده‌ها و بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و ارائه معرفی نامه و اخذ مجوز لازم؛ پرسشنامه در اختیار مدیران ارشد و میانی قرار گرفت و از آن‌ها خواسته شد تا به سؤالات تا حدی که با دیدگاه آن‌ها در رابطه با میزان انطباق دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده صدق می‌کرد، پاسخ دهند.

اطلاعات حاصل از تکمیل پرسشنامه‌ها وارد نرم افزار SPSS 20 شد؛ برای این منظور پاسخ‌ها نمره دهی شدند و به پاسخ‌های کاملاً مخالف (نمره ۰)، مخالف (نمره ۱)، تا حدی مخالف (نمره ۲)، بدون نظر (نمره ۳)، تا حدی موافق (نمره ۴)، موافق (نمره ۵) و کاملاً موافق (نمره ۶) داده شد. نمره هر گویه از جمع نمرات سؤالات مربوط به آن گویه و تغییر متغیر مناسب از ۰ تا ۱۰۰ به دست آمد. به طوریکه نمره ۸۰ تا ۱۰۰ عالی، ۶۰ تا ۸۰ خوب، ۴۰ تا ۶۰ متوسط و کمتر از ۴۰ ضعیف در نظر گرفته شد.

در تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی نظیر جدول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف معیار و روش‌های آمار استنباطی شامل t مستقل برای تعیین ارتباط بین میانگین نمره کل میزان انطباق با سازمان یادگیرنده و نمره ابعاد آن با متغیر جنسیت، ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین ارتباط بین میانگین نمره کل میزان انطباق با سازمان یادگیرنده و نمره ابعاد آن با متغیرهای سن و سابقه کار و ضریب همبستگی اسپیرمن برای تعیین ارتباط میانگین نمره کل میزان انطباق با سازمان یادگیرنده و نمره ابعاد آن با متغیر سطح تحصیلات استفاده شد. به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، داده‌ها با اطمینان دادن به افراد بابت حفظ محرمانگی اطلاعات گردآوری شد، ضمناً این مطالعه با کد اخلاق IR.MUI.۱۳۹۴.۲.۰۶۳ در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان مورد تایید قرار گرفته است.

یافته‌ها

در نهایت از ۱۱۴ پرسشنامه توزیع شده، ۹۴ پرسشنامه تکمیل شد. ۷۳/۴ درصد مدیران ارشد و میانی مورد مطالعه مرد بودند. سطح تحصیلات ۵۰/۰ درصد ایشان دکتری و

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.3.2.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i3.2054]

بیشتر آن‌ها دارای پست ریاست (۱۷/۰درصد) بودند (جدول۱). میانگین سن افراد شرکت کننده در مطالعه ۷/۶ ± ۴۸/۲ سال و میانگین سابقه کار ایشان ۶/۵ ± ۲۰/۹ سال بود.

جدول ۱: توزیع فراوانی ویژگی‌های فردی مدیران ارشد و میانی

متغیر			فراوانی	درصد
جنسیت	زن		۶۹	۷۳/۴
	مرد		۲۵	۲۶/۶
	جمع		۹۴	۱۰۰
سطح تحصیلات	دیپلم		۶	۶/۴
	فوق دیپلم		۶	۶/۴
	لیسانس		۲۴	۲۵/۵
	فوق لیسانس		۱۱	۱۱/۷
	دکتری		۴۷	۵۰/۰
	جمع		۹۴	۱۰۰
پست سازمانی	ستاد مرکزی	معاون فرهنگی دانشجویی	۱	۱۶/۷
		معاون آموزشی	۱	۱۶/۷
		معاون پژوهشی	۱	۱۶/۷
		معاون درمان	۱	۱۶/۷
		معاون غذا و دارو	۱	۱۶/۷
		معاون بهداشت	۱	۱۶/۷
	جمع		۶	۱۰۰
	دانشکده	ریاست	۴	۱۴/۳
		معاون اداری مالی	۴	۱۴/۳
		معاون فرهنگی و دانشجویی	۶	۲۱/۴
		معاون آموزشی	۶	۲۱/۴
		معاون پژوهشی	۸	۲۸/۶
	جمع		۲۸	۱۰۰
	بیمارستان	ریاست	۱۲	۲۰/۰
		مدیریت	۱۲	۲۰/۰
		مترون	۱۲	۲۰/۰
		رئیس امور اداری	۱۲	۲۰/۰
		رئیس امور مالی	۱۲	۲۰/۰
	جمع		۶۰	۱۰۰

بر اساس آزمون کولموگرف اسمیرنف، داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار بودند ($p > ۰/۰۵$). همانگونه که جدول ۲ نشان می‌دهد نمره کل میزان انطباق دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از دیدگاه مدیران ارشد و میانی این دانشگاه ۷۲/۶۰ (از ۱۰۰) بود. بیشترین میانگین نمره مربوط به بعد مهارت‌های فردی (۷۷/۶۰) و کمترین آن مربوط به بعد مدل‌های ذهنی (۶۷/۰۳) بود.

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences
www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.3.2.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i3.2054]

جدول ۲: میانگین نمره کلی میزان انطباق دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با مؤلفه‌های سازمان یاد گیرنده و ابعاد آن

ابعاد سازمان یادگیرنده	انحراف معیار ± میانگین	حداقل	حداکثر
مهارت‌های فردی	۷۷/۶۰ ± ۱۲/۶	۳۳	۱۰۰
مدل‌های ذهنی	۶۷/۰۳ ± ۱۸/۱	۶	۹۲
چشم انداز مشترک	۷۲/۲۰ ± ۱۸/۱	۸	۱۰۰
یادگیری تیمی	۷۰/۷۰ ± ۱۶/۸	۲۵	۱۰۰
تفکر سیستمی	۷۶/۶۰ ± ۱۸/۵	۱۷	۱۰۰
نمره کل	۷۲/۶۰ ± ۱۲/۲	۲۳	۹۳

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که نمره کل میزان انطباق با سازمان یادگیرنده و نمره ابعاد آن از دیدگاه مدیران ارشد و میانی مورد مطالعه با سن و سابقه کار آن‌ها رابطه معنی‌دار نداشت ($p > ۰/۰۵$) (جدول ۳).

همچنین نتایج آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن نشان داد که نمره کل میزان انطباق با سازمان یادگیرنده و نمره ابعاد آن از دیدگاه مدیران ارشد و میانی مورد مطالعه با سطح تحصیلات آن‌ها رابطه معنی‌دار نداشت ($p > ۰/۰۵$) (جدول ۴).

جدول ۳: رابطه نمره کل سازمان یادگیرنده و ابعاد آن با سن و سابقه کار مدیران ارشد و میانی

ابعاد سازمان یادگیرنده	سن		سابقه کار	
	r *	مقدار p **	r *	مقدار p **
مهارت‌های فردی	۰/۱۰۸	۰/۳۲	۰/۱۰۶	۰/۳۳
مدل‌های ذهنی	۰/۱۳۳	۰/۲۲	- ۰/۰۲۲	۰/۸۴
چشم انداز مشترک	۰/۱۱۴	۰/۳۰	۰/۰۶۱	۰/۵۷
یادگیری تیمی	- ۰/۰۶۷	۰/۵۴	- ۰/۱۲۸	۰/۲۳
تفکر سیستمی	۰/۰۸۹	۰/۴۲	- ۰/۰۰۴	۰/۹۷
نمره کل	۰/۱۰۹	۰/۳۲	۰/۰۰۷	۰/۹۵

* آزمون ضریب همبستگی پیرسون
** سطح معنی داری $p < ۰/۰۵$

جدول ۴: رابطه نمره کل سازمان یادگیرنده و ابعاد آن با سطح تحصیلات مدیران ارشد و میانی

ابعاد سازمان یادگیرنده	سطح تحصیلات	
	r *	مقدار p **
مهارت‌های فردی	- ۰/۰۲۱	۰/۸۴
مدل‌های ذهنی	- ۰/۰۴۹	۰/۶۴
چشم انداز مشترک	- ۰/۱۲۹	۰/۲۲
یادگیری تیمی	- ۰/۰۰۵	۰/۹۶
تفکر سیستمی	- ۰/۱۶۲	۰/۱۲
نمره کل	- ۰/۰۸۹	۰/۴۰

* آزمون ضریب همبستگی اسپیرمن
** سطح معنی داری $p < ۰/۰۵$

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.3.2.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i3.2054]

یافته‌های آزمون t مستقل نشان داد که میانگین نمره کل میزان انطباق با سازمان یادگیرنده و نمره ابعاد چشم انداز مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی از دیدگاه مدیران مرد به طور معنی‌داری بیشتر از مدیران زن بود. همچنین نمره میزان انطباق در ابعاد قابلیت‌های فردی و مدل‌های ذهنی از دیدگاه مدیران مرد و زن اختلاف معنی‌داری نداشت ($p > ۰/۰۵$) (جدول ۵).

جدول ۵: میانگین نمره کل سازمان یادگیرنده و ابعاد آن از دیدگاه مدیران ارشد و میانی به تفکیک جنس

ابعاد سازمان یادگیرنده	مرد انحراف معیار ± میانگین	زن انحراف معیار ± میانگین	مقدار p *
قابلیت‌های فردی	۷۹/۲۰ ± ۱۱/۶	۷۴/۵۰ ± ۱۵/۰۳	۰/۱۳
مدل‌های ذهنی	۶۸/۶۰ ± ۱۶/۱	۶۴/۳۰ ± ۲۱/۴	۰/۱۳
چشم انداز مشترک	۷۳/۹۰ ± ۱۶/۶	۶۷/۸۰ ± ۲۱/۴	۰/۰۴۶ **
یادگیری تیمی	۷۲/۱۰ ± ۱۶/۱	۶۶/۵۰ ± ۱۸/۴	۰/۰۴۷ **
تفکر سیستمی	۷۸/۶۰ ± ۱۶/۱	۷۰/۸۰ ± ۲۱/۹	۰/۰۳۰ **
نمره کل	۷۴/۳۰ ± ۱۰/۲	۶۸/۸۰ ± ۱۶/۹	۰/۰۴۰ **

* آزمون t مستقل

** معنی دار در سطح معنی‌داری $p < ۰/۰۵$

بحث

بر اساس نتایج به دست آمده نمره کل میزان انطباق دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده از دیدگاه مدیران ارشد و میانی در سطح خوب بود. در مطالعه ترابی و همکاران (۱۳۸۹) در دانشگاه علوم پزشکی اهواز و مطالعه خدایی متین و کسرایی (۱۳۹۲) در دانشگاه آزاد اسلامی مشهد از دیدگاه اعضای هیات علمی میزان انطباق این دانشگاه‌ها با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در حد متوسط نشان داده شد (۱۸,۲۲). در مطالعه الراجی (۲۰۱۸) نیز اعضای هیات علمی در دانشگاه القری در شهر مکه، رعایت ابعاد سازمان یادگیرنده در این دانشگاه را در سطح متوسط گزارش کردند (۲۳)؛ همچنین مطالعه انجام شده توسط فیضی و قطریفی (۱۳۸۹) از دیدگاه دانشجویان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران این میزان را در حد ضعیف نشان داد (۲۴) که با نتایج این مطالعه همخوانی ندارد، دلیل این عدم همخوانی می تواند متفاوت بودن جامعه و محیط پژوهش این مطالعات با مطالعه حاضر باشد. در مطالعه یزدانی و همکاران (۱۳۹۲)، دانشگاه شیراز از دیدگاه کارکنان از نظر ویژگی‌های سازمان یادگیرنده بالاتر از سطح متوسط بود (۲۵)؛ در مطالعه چاناپانچای و سونسری (۲۰۱۸) نیز کارکنان دانشکده دندانپزشکی در دانشگاه مهیدول تایلند، این میزان را در سطح بالا گزارش کردند (۲۶) که با نتایج این مطالعه همخوانی دارد. هر چند این میزان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سطح خوب می‌باشد ولی همچنان با سطح عالی فاصله دارد، از آنجا که دانشگاه‌های علوم پزشکی به دلیل عملکرد آموزشی، پژوهشی و خدماتی خود نوعی سازمان یادگیرنده می‌باشند؛ برای رسیدن به سطح عالی سازمان یادگیرنده لازم است مدیران ارشد و میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به پیاده سازی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده بیش از پیش توجه نمایند.

بررسی جداگانه هر یک از ابعاد سازمان یادگیرنده نشان داد که بعد مدل‌های ذهنی در سطح خوب قرار داشت؛ هر چند در میان ابعاد سازمان یادگیرنده،کمترین میانگین نمره را کسب کرده بود. در مطالعه عطافر و بهرامی سامانی (۱۳۸۸) در دانشگاه دولتی و آزاد اسلامی شهرکرد از دیدگاه مدیران، اعضای هیات علمی و کارکنان این دانشگاه‌ها و همچنین در مطالعه خدایی متین و کسرایی (۱۳۹۲) از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشهد این بعد در سطح کمتر از متوسط بود (۲۲,۲۷)، مطالعه الراجی (۲۰۱۸) نیز حاکی از رعایت این بعد در سطح متوسط بود (۲۳) که با نتایج مطالعه حاضر همخوانی ندارد. کلی (۲۰۰۰) در مطالعه دیگری در دانشکده فنی و حرفه‌ای پنسیلوانیا از دیدگاه کارکنان، بعد مدل‌های ذهنی را در دانشگاه مورد مطالعه‌اش

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.3.2.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i3.2054]

در حد قابل قبولی نشان داد (۲۸). از آنجائیکه یکی از مؤلفه‌های اصلی تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده، مدل‌های ذهنی می‌باشد؛ چنانچه اکمن (۲۰۰۴) نیز در مطالعه خود که با مصاحبه از مسئولین و مدیران یک شرکت داروسازی در سوئد انجام گرفت؛ بیان داشت که حرکت به سوی سازمان یادگیرنده نیازمند تغییراتی در بینش، الگوهای ذهنی، مهارت‌ها و روش‌ها می‌باشد (۲۹) این بعد که نشان دهنده تئوری‌های موجود در پس زمینه عملکرد اعضای سازمان است باید در راستای حرکت به سمت سازمان یادگیرنده تقویت شود.

بر اساس نتایج، میانگین نمره در بعد چشم انداز مشترک در سطح خوب به دست آمد، این بعد بر اساس یافته‌های خدایی متین و کسرایی (۱۳۹۲) و مطالعه یزدانی و همکاران (۱۳۹۲) بالاتر از حد متوسط (۲۲,۲۵) و بر اساس یافته های مطالعه چاناپانچای و سونسری (۲۰۱۸) در سطح بالا بود (۲۶) که با نتایج این مطالعه همخوانی دارد، هر چند بعد چشم انداز مشترک در مطالعه خواجه‌ای و همکاران (۱۳۹۳) در دانشگاه علوم پزشکی زنجان از دیدگاه مدیران و کارکنان این دانشگاه از میزان مطلوب برخوردار نبود (۱۶)، همچنین مطالعه الراجی (۲۰۱۸) حاکی از رعایت این بعد در سطح متوسط بود (۲۳) که با نتایج این مطالعه هم راستا نمی‌باشد. وجود بینش مشترک یکی از عوامل بسیار تاثیرگذار در آمادگی سازمان برای تبدیل شدن به سازمان یادگیرنده است، برای دستیابی به چشم انداز مشترک، رهبری و تغییرات رهبر محور ضروری و اساسی می‌باشد (۳۰). رهبران سازمان‌های یادگیرنده می‌توانند با ایجاد چشم انداز مشترک و هدف مشخص شاهد بهترین همکاری گروهی در میان اعضای سازمان باشند (۳۱). ایجاد چشم انداز مشترک موجب می‌شود اعضای سازمان از خواسته‌های فردی خود چشم پوشی کرده و به یک واحد جمعی تبدیل شوند و با داشتن هویتی مشترک، انگیزه بیشتری برای یادگیری داشته باشند، لذا این بعد باید توسط مدیران و رهبران سازمان مود توجه ویژه قرار گیرد.

سایر نتایج نشان داد که میانگین نمره بعد یادگیری تیمی نیز در سطح خوب قرار داشت. مطالعه‌های دیگر توسط خدایی متین و کسرایی (۱۳۹۲) و عطافر و بهرامی سامانی (۱۳۸۸) بعد یادگیری تیمی را در سطح متوسط نشان داد (۲۲,۲۷)، الراجی (۲۰۱۸) نیز در مطالعه خود رعایت این بعد را در سطح متوسط نشان داد (۲۳) در مطالعه احمدکاسیم و محد نور (۲۰۰۶) نیز کتابداران ارشد و میانی در دانشگاه‌های دولتی و خصوصی مالزی، یادگیری تیمی را در سطح متوسط بیان داشتند (۳۲) این نتایج با نتایج مطالعه حاضر همخوانی ندارد. هر چند در مطالعه چاناپانچای و سونسری (۲۰۱۸) یادگیری تیمی در سطح بالا (۲۶) و در مطالعه کلی (۲۰۰۰)، در حد قابل قبولی نشان داده شد (۲۸) که با نتایج مطالعه حاضر همراستا می‌باشد. ایگان (۲۰۰۲) سازمان یادگیرنده را سازمانی می‌داند که در آن خلق فرصت‌های یادگیری مستمر، ارتقای فضای پرسش و گفتگو، افزایش همکاری و یادگیری گروهی و توانمند ساختن کارکنان وجود داشته باشد (۳۳). خسوانه (۲۰۱۱) در مطالعه خود در دانشگاه هشمت در اردن بر این امر تاکید دارد که افراد یک سازمان یادگیرنده از طریق کار تیمی، یادگیری خود را افزایش می‌دهند (۳۴). هر چند در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، یادگیری تیمی در سطح خوب نشان داده شد، مسئولین و مدیران ارشد این دانشگاه می‌توانند با تشکیل تیم‌های سازمانی که در آن اعضای سازمان به دانش و تخصص جمعی دسترسی داشته، دانش و تجربیات خود را با دیگر اعضاء به اشتراک گذاشته؛ این زمینه را به‌وجود آورند که اعضای سازمان برای رسیدن به هدف و چشم انداز مشترک، با یکدیگر فکر کنند و یادگیری تیمی را به سطح عالی ارتقاء دهند که در نهایت ارتقای عملکرد سازمانی را در دنیای رقابتی امروز به همراه دارد.

طبق نتایج میانگین نمره قابلیت‌های فردی با داشتن بیشترین میانگین در سطح خوب بود. در مطالعه عطافر و بهرامی سامانی (۱۳۸۸) در شهرکرد این بعد در دانشگاه آزاد بیش از سطح متوسط و در دانشگاه دولتی در سطح متوسط قرار داشت (۲۷). خدایی متین و کسرایی (۱۳۹۲) نیز در مطالعه خود در دانشگاه آزاد اسلامی مشهد این بعد را در سطح متوسط نشان دادند (۲۲). این نتایج با نتایج مطالعه حاضر همخوانی ندارد. در مطالعه لین (۲۰۰۴) در دانشگاه ایداهو، اعضای هیأت علمی اهمیت بیشتری را به فاکتورهای رشد و توسعه خویش نسبت به دیگر اصول سازمان یادگیرنده نشان دادند (۳۵). مطالعه کلی (۲۰۰۰) در پنسیلوانیا نیز نشان داد که قابلیت‌های فردی در دانشگاه مورد مطالعه‌اش در حد قابل قبولی می‌باشد (۲۸). این نتایج نیز با نتایج مطالعه حاضر همخوانی دارد. قابلیت‌های

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.3.2.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i3.2054]

فـردی بـه منظـور تضـمین تعهـد کارمنـدان بـه فرآینـد یادگیری در همه سطوح سازمان به منظـور کسـب مزیـت رقـابتی در کسـب وکـار ضـروری اسـت (۳۶). هـر چنـد قابلیت‌های فردی یک حالت شخصی بوده و نیاز بـه تفکـر فـرد دارد، رهبـران سـازمان مـی تواننـد نقـش مهمـی در ارتقای قابلیت‌های فردی بـا ایجـاد شـرایطی کـه اعضـای هیات علمی و کارکنان تشویق به بهبود قابلیت‌های فردی خود شوند، داشته باشند (۳۷).

نتایج نشان داد که میانگین نمره مربوط بـه بعـد تفکـر سیستمی، در سـطح خـوب بـود. در مطالعـه خواجـه‌ای و همکـاران (۱۳۹۳) در دانشـگاه علـوم پزشـکی زنجـان از دیـدگاه مـدیران و کارکنـان ایـن دانشـگاه، بعـد تفکـر سیستمی پایین‌تر از حد مطلوب نشان داده شد (۱۶). این بعـد در مطالعـه خـدایی متـین و کسـرایی (۱۳۹۲) در دانشگاه آزاد اسلامی مشهد و مطالعـات عطـافر و بهرامـی سامانی (۱۳۸۸) در دانشگاه دولتی و آزاد اسلامی شهرکرد و در مطالعه موسوی و همکاران (۲۰۱۲) از دیدگاه اعضای هیات علمی دانشگاه پیام نور مشهد در سطح متوسط بـود (۲۲,۲۷,۳۸) که با نتـایج ایـن مطالعـه همخـوانی نـدارد. همچنـین در مطالعـه یزدانـی و همکـاران (۱۳۹۲) در دانشـگاه شـیراز در سـطح بـالاتر از متوسـط (۲۵) و در مطالعـه در مطالعـه چاناپانچـای و سونسـری (۲۰۱۸) در سطح بالا بود (۲۶)، که با نتایج مطالعـه حاضـر همخـوانی دارد. مدیران یکـی از مؤلفـه‌هـای اصـلی و مهـم سـازمان یادگیرنده را تفکـر سیسـتمی جهـت توسـعه و نگهـداری سازمان خود می‌داننـد (۳۰). تفکـر سیسـتمی چـارچوبی برای دیدن روابط متقابل بین عناصر و الگوهای تغییـر بـه جای موقعیت‌های ایستا فراهم می‌کنـد (۳۶). بـه عبـارتی درک رابطه بین عناصر در محیط فعلـی و تـاثیر آن‌هـا بـر سـازمان بـه عـلاوه جلـوگیری از ایـن دیـد کـه کارهـای انجام‌شده به عنوان بخش‌های مجزا از یکدیگر مـی‌باشـند، را موجب می شود (۳۹).

از جمله نقاط قوت این مطالعه، اجرای آن در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به عنوان یکی از بزرگترین دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور می‌باشد و براساس بررسی صورت گرفته تاکنون مطالعه مشابهی به منظور بررسی میزان انطباق این دانشگاه با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده انجام نگرفته است؛ لذا نتایج این مطالعه می‌تواند از اهمیت بالایی برخوردار باشد و مدیران و مسئولین دانشگاه می‌توانند با توجه به نتایج حاصل از این مطالعه در جهت دستیابی به سطوح عالی سازمان یادگیرنده گام بردارند. مطالعه حاضر تنها از دیدگاه مدیران ارشد و میانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام گرفت که خود از جمله محدودیت‌های این مطالعه می‌باشد و توصیه می شود چنین مطالعه‌ای از دیدگاه اعضای هیات علمی که مسئولیت اصلی آموزش و توزیع دانش در دانشگاه‌ها را بر عهده دارند و نیز مدیران عملیاتی که به طور مستقیم درگیر وظایف و فعالیت‌هایی هستند که در رسیدن به اهداف سازمان نقش دارد انجام گیرد؛ از محدودیت‌های دیگر این مطالعه انجام آن تنها در بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی در شهر اصفهان می‌باشد، لذا قابلیت تعمیم نتایج آن به بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه در خارج از شهر اصفهان پایین است.

نتیجه گیری

بر اساس مطالعه انجام شده میزان انطباق دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در سطح خوب بود ولی همچنان تا رسیدن به سطح عالی فاصله دارد. با توجه به اینکه سازمانی که خصوصیات سازمان یاد گیرنده را داشته باشد بهتر می‌تواند با مشکلات پیش رو مواجه گردد، رهبری مؤثر را در سیستم اجرا نماید و در تصمیم‌گیری‌های سـازمانی، سـرعت و دقت کارها عملکرد بهتری داشته باشد؛ مدیران و مسئولین در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان باید ساز و کارهایی را به منظور ارتقای همه ابعاد سازمان یادگیرنده و به‌ویژه فرایندها و عواملی که تقویت ابعاد مدل‌های ذهنی، چشم انداز مشترک و یادگیری تیمی را به همراه دارد مد نظر قرار دهند.

برگزاری سمینارهایی به‌منظور تثبیت مفهوم و فرهنگ سازمان یادگیرنده، اجرای برنامه‌های آموزشی جهت ترویج فرهنگ یادگیری تیمی، فراهم سازی آموزش‌های مستمر و مداوم برای همه اعضای سازمان از جمله آموزش‌های شغلی و ضمن خدمت، ایجاد تعهد سازمانی در میان اعضای سازمان، داشتن رهبرانی با انگیزه و نوآور جهت ایجاد محیط آموزشی در سازمان در راستای سوق دادن سازمان به سمت سطوح عالی سازمان یاد گیرنده و مشاهده نتایج عملی حاصل از ایجاد یک سازمان یادگیرنده پیشنهاد می‌گردد.

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences
www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.3.2.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i3.2054]

سپاسگزاری

بدینوسیله از ریاست محترم دانشگاه و روسای دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و معاونین محترم ایشان، همچنین ریاست محترم بیمارستان‌های آموزشی شهر اصفهان و معاونین ایشان که در انجام این تحقیق نویسندگان را یاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

مشارکت نویسندگان

طراحی پژوهش: م. ص ج، ش. م

جمع آوری داده‌ها: م. ص ج، ش. م، ح. ت

تحلیل داده‌ها: ح. ت

نگارش و اصلاح مقاله: م. ص ج، ش. م

سازمان حمایت کننده

این مقاله حاصل طرح تحقیقاتی شماره ۲۹۴۰۶۳ می‌باشد که اجرای آن توسط مرکز تحقیقات اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان حمایت گردیده است.

تعارض منافع

هیچگونه تعارض منافعی از سوی نویسندگان گزارش نشده است.

References

1) Rezania M, Nasseri N. Investigating the relationship between learning organization components and entrepreneurial attitude of elementary school principals in district 7 of Mashhad. International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) 2016; (Special Issue): 2049-63.
2) Fox RD, Bennett NL. Learning and change: implications for continuing medical education. BMJ 1998; 316(7129): 466-8. doi: 10.1136/ bmj. 316. 7129.466.
3) García-Morales VJ, Ruiz-Moreno A, Llorens-Montes FJ. Effects of technology absorptive capacity and technology proactivity on organizational learning, innovation and performance: An empirical examination. Technology Analysis & Strategic Management 2007; 19(4): 527-58. doi: https:// doi.org/ 10.1080/ 09537320701403540.
4) Sun PY, Scott JL. Exploring the divide–organizational learning and learning organization. The learning organization 2003; 10(4): 202-15. doi: https://doi.org/10.1108/09696470310476972.
5) Bayraktaroglu S, Kutanis RO. Transforming hotels into learning organisations: A new strategy for going global. Tourism Management 2003; 24(2): 149-54. doi: 10. 1016/ S0261-5177(02)00061-4.
6) Basu B, Sengupta K. Assessing success factors for learning in a business school: Exploratory study of an Indian Business School. The IUP Journal of Knowledge Management 2008; 6(54): 52-67.
7) Jeong SH, Lee T, Kim IS, Lee MH, Kim MJ. The effect of nurses' use of the principles of learning organization on organizational effectiveness. J Adv Nurs 2007; 58(1): 53-62. doi: 10.1111/j. 1365- 2648.2006.04206.x
8) Davis D, Daley BJ. The learning organization and its dimensions as key factors in firms' performance. Human Resource Development International 2008; 11(1): 51-66. doi: 10. 1080/13678860701782352.
9) Yaşlıoğlu MM, Şap Ö, Toplu D. An investigation of the characteristics of learning organizations in Turkish companies: Scale validation. Procedia-Social and Behavioral Sciences 2014; 150: 726-34. doi: https://doi.org/10.1016/j.sbspro. 2014. 09. 037.
10) Luu NQH. Transforming a university into a learning organization in the era of globalization: Challenges for the school system leaders. Essays in Education 2007; 20: 1-12.
11) Forest JJ. Learning Organizations: Higher Education Institutions Can Work Smarter Too. The Journal of the New England Board of Higher Education 2002; 17(2): 31-3.
12) Azizi Nejad B, Abbaszadeh MMS, Hassani M, Bernousi I. Study of the Entrepreneurship in Universities as Learning Organization Based on Senge Model. International Education Studies 2012; 5(1): 67-77. doi: 10.5539/ies.v5n1p67.
13) Franklin Myra Hodgkinson P, Stewart J. Towards universities as learning organisations. The Learning Organization 1998; 5(5): 228-38. doi: https://doi.org/10.1108/09696479810238251.
14) Yousefy AR, Zahabioun Sh. Learning Organization the Strategy for Qualitative Development of Health System. Iranian Journal of Medical Education 2011; 10(5): 1033-44. Available from URL: http://ijme.mui.ac.ir/article-1-1593-fa.pdf. [Persian]
15) Sharman CC. Leadership and learning organization [Master Thesis]. New York: State University of New York, Empire State College; 2005.
16) Khajeye S, Doroudi H, Moradi Sh, , Hasani D. An Assessment of the Characteristics of Zanjan University of Medical Sciences in Compliance with Standards of a Learning Organization. J Med Educ Dev 2014; 7(15): 30-8. [Persian]
17) Rezaee R, Yazdani Z, Shokrpour N. Comparison of Learning Organization Indicators in 2 Universities in Shiraz as viewed by the personnel. Health Care Manage 2014; 33(4): 342-8. doi: 10.1097/HCM.0000000000000035.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.3.2.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i3.2054]

18) Torabi A, Birjandi M, Yosofvand H. Survey on the adaptation rate of Ahwaz Jundishapour university of medical
sciences with elements of learning organization in view of its faculty members. Jundishapur Journal of Health Sciences 2010; 2(2): 34-43. [Persian]
19) Jafari M, Sadr F, Dehnavieh R. Determining the level of learning of the Ministry of Health and Medical Education from the point of view of senior and middle managers of the Central Headquarters. 6th International Conference of Quality Managers; 2005 Jul 17; Research Process Company, Tehran, Iran. Tehran: Civilica; 2005. https://www.civilica.com/Paper-CQM06-CQM06_018.html. [Persian]
20) Kaveh MH, Gareee N, Hosseini Kia R, Hesampour M, Moradi L. Study of compliance rate of one of the universities of medical sciences of the country with the model of learning organization from the perspective of senior and middle managers of this university. 12th National Congress on Medical Education; 2011 Apr 30-May 2; Mashhad University of Medical Sciences, Mashhad, Iran. Mashhad: Mashhad University of Medical Sciences; 2011: 41. [Persian]
21) Neefe DO. Comparing levels of organizational learning maturity of colleges and universities participating in traditional and non-traditional (Academic quality improvement project) accreditation processes [Master Thesis]. Menomonie: University of Wisconsin – Stout, The Graduate College; 2001.
22) Khodayi Matin E, Kasraei K. Learning Organization's Characteristics Based on Senge's Model. Quarterly of Education Strategies in Medical Sciences 2013; 6(2): 69-74. [Persian]
23) Al Rajhi EN. How far Umm Al-Qura university practices the strategies of a learning organization specified in the'senge'model: from the perspective of teaching staff. Journal of Organizational Behavior Research 2018; 3(1): 268-92.
24) Feizi T, Qatrifi L. Relationship between Knowledge Management and its Components with the Learning Organization Dimensions in Tehran Islamic Azad University, Science & Research Branch. Iranian Journal of Public Administration Mission 2010; 1(1): 155-84. Available from URL: http://ijpa.srbiau.ac.ir/article_4991_1b91021ebbda41b52c66470f8229a808.pdf. [Persian]
25) Yazdani Z, Riazi Z, Sayadi M. Assessing the Components and Factors Affecting the Learning Organization Model at Shiraz University during 2012. Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences 2014; 4(4): 1-8. [Persian]
26) Chanapanchai S, Sonsri G. The relationship between being organization of learning on effectiveness of organization a case study: Faculty of Dentistry, Mahidol University. M Dent J 2018; 38(2): 147-57.
27) Attafar A, Bahrami Samani M. The application of the learning organization's indicators in public and Islamic Azad universities of Shahrekord. Journal of Iranian Higher Education 2008; 2(1): 161-79. [Persian]
28) Kelly DWA. Senges Learning organization Concept Applied to one Vocational school Faculty [Ph.D. Thesis]. Pennsylvania: Lmmaculate College; 2000.
29) Ekman A. Learning organization in theory and practice: Apoteket Learns [Ph.D Thesis]. Uppsala: Uppsala University, Faculty of Social Sciences; 2004.
30) Qasemi B, Shahi S, Mehr Alizadeh Y. Evaluation of the Quality of Work Life of the Faculty Members of Shahid Chamran University of Ahvaz Based on the Components of the Learning Organization of Petersen in the academic year 2009-2010. First International Conference of Management, Future, Entrepreneurship and Industry in Higher Education; 2011 May 18-19; Kordestan University, Sanandaj, Iran. Tehran: Civilica; 2011. [Persian]
31) Eisenberg EM, Goodall HL, Trethewey A. Organizational communication: Balancing creativity and constraint. 5th ed. Boston: Bedford/St. Martin's; 2006: 88.
32) Ahmad Kassim N, Mohd Nor A. Individual and Team Learning in a Learning Organization: A Study of University Libraries In Malaysia. In Proceedings of Knowledge Management International Conference & Exhibition (KMICE); 2006 Jun 6-8; Kuala Lumpur, Malaysia. 2006: 428-33.
33) Egan TM. Learning organization dimensions and motivation to transfer learning in large firm information technology employees. University of Minnesota; 2002: 9.
34) Khasawneh S. Learning organization disciplines in higher education institutions: An approach to human resource development in Jordan. Innovative Higher Education 2011; 36(4): 273-85.
35) Lin H. A study of learning organization and faculty development in higher education [Ph.D. Thesis]. Moscow: University of Idaho, College of Graduate Studies; 2004.
36) Amidon SR. Writing The Learning Organization: A Framework for Teaching And Research. Business Communication Quarterly 2005; 68(4): 406-28. doi: https://doi.org/ 10.1177/ 1080569905281758.
37) Zederayko GE. Variables in schools becoming learning organizations [Ph.D. Thesis]. Missoula: University of Montana, Graduate School; 2000.
38) Mousavi M, Khodai Matin M, Hassannezhad Kashani B, Mortazavi R, Sabagh P. Investigating the Learning Organization s Characteristics of Distance Education system in Iran.

Published by: Shahid Sadoughi University of Medical Sciences www.mshsj.ssu.ac.ir

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.3.2.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i3.2054]

Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business 2012; 4(5): 834-44.
39) Desta Y. Does the EPLF (Eritrean People's Liberation Front) qualify to be a learning organization? A modern systems theory perspective. Organisational Transformation and Social Change 2009; 6(1): 5-28. doi: 10.1386/jots.6.1.5_1.

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]

[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.3.2.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i3.2054]

Research Article

The Adoption Rate of Isfahan University of Medical Sciences with Components of the Learning Organization from the Perspective of Senior and Middle University Managers

Monireh Sadeqi Jabali [1,2], Hamidreza Tadayon [3,4], Sharifeh Monemian [5]*

[1] MSc in Education Medical Record, Health Management and Economy Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
[2] Ph.D. student of Health Information Management, School of Paramedical Allied, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran
[3] Instructor, Department of Health Information Technology, Neyshabur University of Medical Sciences, Neyshabur, Iran
[4] Ph.D. student of Health Information Management, School of Paramedical Allied, Kashan University of Medical Sciences, Kashan, Iran
[5] Ph.D. student of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

*** Corresponding Author:** Sharifeh Monemian
monem_sh@yahoo.com

Citation: Sadeqi Jabali M, Tadayon H, Monemian Sh. The Adoption Rate of Isfahan University of Medical Sciences with Components of the Learning Organization from the Perspective of Senior and Middle University Managers. Manage Strat Health Syst 2019; 4(3): 207-18.

Received: June 30, 2019
Revised: November 20, 2019
Accepted: November 30, 2019

Funding: This study has been supported by Health Management and Economy Research Center in Isfahan University of Medical Sciences (No 294063).

Competing Interests: The authors have declared that no competing interest exist.

ABSTRACT

Background: Universities of Medical Sciences are required to take steps to implement dimensions of the learning organization due to their wide-range of activities and their role in maintaining and improving the community health. This study was conducted to determine the compliance of Isfahan University of Medical Sciences with the components of learning organization.

Methods: This descriptive-analytic study was conducted among all senior and middle managers of Isfahan University of Medical Sciences at the Central headquarters, colleges, and hospitals. For data collection, the standard Neife Learning Organization Questionnaire (2001) was applied .Validity of the questionnaire was evaluated in terms of content validity based on the experts' opinion and the questionnaire's reliability was confirmed by calculating the Cronbach's alpha coefficient of 0.89. Data were analyzed using descriptive and analytical statistics such as Pearson correlation coefficient, t-test, and Spearman correlation coefficient through SPSS $_{20}$.

Results: The compliance rate of Isfahan University of Medical Sciences with components of the learning organization was 72.60 from the viewpoint of the senior and middle managers of this university in total. The highest mean score was attributed to the individual skills (77.60) and the lowest mean scores were related to the components of mental models (67.03), team learning (70.70), and shared vision (72.20), respectively. Independent t-tests showed that the total mean score of adoption with the learning organization and scores of the shared vision, team learning, and systematic thinking components were significantly higher in male than female managers ($p < 0.05$).

Conclusion: The Isfahan University of Medical Sciences' compliance with characteristics of the learning organization is at a desirable level. Managers and authorities can achieve the highest level of learning organization by improving all components of the learning organization, especially the mental model, team learning, and shared vision.

Key words: Universities, Organization, Leadership, Learning

[Downloaded from mshsj.ssu.ac.ir on 2026-11-17]
[DOR: 20.1001.1.24766879.1398.4.3.2.0]
[DOI: 10.18502/mshsj.v4i3.2054]