

کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و رابطه‌ی آن با مدیریت دانش در کارکنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز

کیامرث حاجی‌زاده: کارشناس ارشد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، اهواز، ایران.
محمد حسین پور*: عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، اهواز، ایران.

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان کاربرد مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کارکنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز و رابطه‌ی آن با مدیریت دانش اجرا شده است. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بود. تعداد ۱۸۰ نفر از آنان با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفت. در این پژوهش از دو پرسش‌نامه سازمان یادگیرنده و مدیریت دانش به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. روش پژوهش حاضر، توصیفی و با روش همبستگی بود. برای تحلیل فرضیه‌ها از آزمون t تک‌گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج تحلیل فرضیه‌ها با استفاده از آزمون t تک‌گروهی نشان داد که میزان پنج مؤلفه‌ی سازمان یادگیرنده شامل قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی کمتر از مقدار متوسط است. همچنین نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین پنج مؤلفه‌ی سازمان یادگیرنده با مدیریت دانش، رابطه‌ی مثبت وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که دو مؤلفه‌ی تفکر سیستمی و الگوهای ذهنی بهترین پیش‌بین‌های مدیریت دانش هستند. سطح معناداری قابل قبول نیز برابر ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

واژگان کلیدی: سازمان یادگیرنده، مدیریت دانش، کارکنان، مدیران و دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز.

***نویسنده‌ی مسئول:** عضو هیأت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز، اهواز، ایران.

(Email: hosseinpour6@yahoo.com)

مقدمه

در دنیای پرتلاطم کنونی که محیط سازمان‌ها از ابهام و پیچیدگی‌های ویژه‌ای برخوردار است، سرعت تغییرات بسیار سریع می‌باشند، سازمان‌هایی می‌توانند به حیات خویش ادامه دهند، که آگاهی بیشتری از محیط پیرامون و عوامل موجود در آن به‌دست آورند و با اتکا به دانش و آگاهی‌های کافی همسازی و هماهنگی کافی با تغییرات و تحولات را فراهم آورند. از ویژگی‌های اساسی سازمان‌های جدید، شکل‌گیری آنها بر پایه‌ی یادگیری است. یادگیری به‌معنای انباشتن، اندیشیدن و استفاده از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های پیچیده است؛ به‌گونه‌ای که فرد یا گروه، سازگاری فعالی با محیط‌های در حال تغییر خود داشته باشد (ثرون، ۲۰۰۲). طی دهه‌ی اخیر و همزمان با موج عظیم تغییرات اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی؛ سازمان‌ها برای حفظ و بقای خود، تلاش گسترده‌ای را برای خارج شدن از قالب‌های غیر پویا و حرکت به سمت زمان‌های یادگیرنده آغاز کرده‌اند. مفهوم یادگیری سازمانی، نخستین بار توسط آرگریس و شون (۱۹۷۸) و با تأکید بر تعاملات و پشتیبان‌های فردی و گروهی مطرح شد. یادگیری سازمانی فرایند یافتن خطاها و اشتباهات و رفع و اصلاح آنها است، که از طریق بینش مشترک الگوهای ذهنی و دانش حاصل می‌شود و بر تجربه و آگاهی‌های گذشته و رویدادهای پیشین استوار است. بر این اساس، یادگیری سازمانی فرایندی است که با کسب دانش و بهبود عملکرد در طول زمان رخ می‌دهد (به نقل از ابویی اردکان، اسدی و غریبی، ۱۳۸۶). نظریه‌ی سازمان یادگیرنده با تکمیل نظریه‌های مربوط به یادگیری و یادگیری سازمانی شکل گرفته است. سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن افراد به‌طور مستمر در حال توسعه ظرفیت خود جهت تحصیل نتایج مورد نظر هستند، محلی که الگوهای تازه فکر کردن پرورش می‌یابد، خواسته‌ها و تمایلات گروهی محقق می‌شوند و کارکنان پیوسته می‌آموزند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند (سنگه، ۱۳۸۵). در سازمان یادگیرنده همه‌ی افراد درگیر شناسایی و حل مسایل هستند و سازمان بدین‌وسیله می‌تواند تجربه‌های جدید بیاموزد، امور را بهبود ببخشد و بر توانایی‌های خود بیفزاید. ارزش اصلی سازمان یادگیرنده‌ی حل مسأله است؛ در حالی‌که سازمان سنتی بدان گونه طراحی شده که کارایی افزایش یابد (دفت، ۱۳۷۸). به‌زعم دیوید گاروین (۱۹۹۳)، سازمان یادگیرنده عبارت است از مهارت و توانایی سازمان در ایجاد و انتقال دانش و اصلاح رفتار افراد برای به‌کارگیری دانش و بینش جدید. الوانی (۱۳۷۸) نیز در توصیف سازمان یادگیرنده

بیان کرده است که سازمان یادگیرنده سازمانی است که در طول زمان می‌آموزد، تغییر می‌کند و عملکردش را متحول می‌سازد. سازمان یادگیرنده، سازمانی است که قادر به تغییر رفتارها و تفکراتش با استفاده از تجربیات می‌باشد. این جمله ممکن است بسیار واضح بنظر برسد، اما هنوز بسیاری از سازمان‌ها قادر به تشخیص وقایع و حقایق نیستند و رفتارهای نادرست را مرتباً تکرار می‌کنند. سازمان یادگیرنده چشم‌انداز آنچه احتمال دارد ممکن باشد، است. سازمان یادگیرنده با آموزش تک تک افراد قابل دستیابی نیست، بلکه نتیجه‌ی یادگیری در سطح کل سازمان است. سازمان یادگیرنده، سازمانی است که امکان یادگیری کلیه کارکنان را فراهم می‌سازد و دائماً خود را متحول می‌کند (اسمیت، ۲۰۰۸). برای بررسی سازمان‌ها از نظر دارا بودن ویژگی‌های سازمان یادگیرنده مدل‌های مختلفی مانند مدل گاهه، مارکوارت، واتکینز و مارسیک موجود است. سنگه (۱۳۸۵) نیز برای سازمان یادگیرنده پنج بعد قائل است: تسلط فردی یا قابلیت‌های شخصی، مدل‌های ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و نگرش سیستمی نظریه سازمان یادگیرنده در سازمان‌های مختلف، صنعتی، آموزشی و تجاری مطرح شده است. دانشگاه‌ها نیز به‌عنوان یکی از سازمان‌های اثرگذار در هر جامعه عهده‌دار اهداف آموزشی و پژوهشی هستند. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در هر جامعه‌ای مرکز دانش، یادگیری و فن‌آوری بوده و در تولید، انتقال و استفاده از دانش و فن‌آوری در پاسخگویی به نیازها و انتظارات اجتماع و جهان است (هویدا، ۱۳۸۶). مدیریت دانش به‌عنوان رویکردی نو در علم مدیریت که شامل خلق، کسب، ذخیره‌سازی، انتشار، به اشتراک‌گذاری و به‌کارگیری دانش است. نظام‌های آموزشی می‌توانند در استقرار مدیریت دانش نقش اصلی را بازی کنند، زیرا آموزش و پرورش با استفاده از فرآیندهای مدیریت دانش قادر خواهد بود تا انسان‌هایی غنی از دانش را تربیت کند، زیرا رابطه‌ی نزدیکی بین روش‌های یادگیری و خلق دانش وجود دارد و از این طریق می‌تواند نیازهای خود را از حیث اطلاعات شناسایی و به اشتراک گذاشته و به دقت تعریف نمایند (هندی، ۱۹۹۰). مدیریت دانش ارتقای یک رویکرد جامع برای شناسایی، تسخیر، بازیافتن، تسهیم و ارزشیابی یک سرمایه‌ی اطلاعاتی سازمان است. این سرمایه‌ی اطلاعاتی ممکن است، داده‌ها، اسناد، خط مشی و رویه‌ها باشد (گروه گارتنر، ۱۹۹۹). جامعه‌ی مبتنی بر دانش به همراه خود واقعیت‌های مجازی را نهادینه ساخته است که بر بستر آن، جریان‌های نمادین اطلاعاتی به تعامل می‌پردازد.

بر این اساس، پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این پرسش اساسی است که میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در کارکنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز چگونه است؟ نوع و میزان رابطه‌ی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده؛ قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی با مدیریت دانش چگونه است؟ بر این اساس، فرضیه‌های پژوهشی زیر تدوین و در معرض آزمون قرار داده شدند:

- ۱- میزان استفاده از قابلیت‌های فردی (از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده) در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بالاتر از متوسط است.
- ۲- میزان استفاده از الگوهای ذهنی (از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده) در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بالاتر از متوسط است.
- ۳- میزان استفاده از آرمان مشترک (از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده) در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بالاتر از متوسط است.
- ۴- میزان استفاده از یادگیری تیمی (از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده) در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بالاتر از متوسط است.
- ۵- میزان استفاده از تفکر سیستمی (از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده) در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بالاتر از متوسط است.
- ۶- بین استفاده از قابلیت‌های فردی (از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده) با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۷- بین استفاده از الگوهای ذهنی (از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده) با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۸- بین استفاده از آرمان مشترک (از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده) با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۹- بین استفاده از یادگیری تیمی (از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده) با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۱۰- بین استفاده از تفکر سیستمی (از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده) با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز رابطه‌ی معناداری وجود دارد.
- ۱۱- بین استفاده از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز رابطه‌ی چندگانه وجود دارد.

مفهوم مکان و زمان دچار تحول مفهومی گشته است و معنا نسبت به کارکرد برجسته‌تر شده است. صنعت‌گرایی به اطلاعات‌گرایی، کار سنتی به کار مبتنی بر دانش و مشاغل یدی به مشاغل با بار اطلاعاتی و دانشی تحول یافته است (کاستلرم، ۱۹۹۰، ترجمه‌ی عقیلیان و همکاران، ۱۳۷۵). زمان و مکان به جریان‌های اطلاعاتی از سرمایه، تصویر، صدا و نما تبدیل گشته و عمیقاً مبتنی بر دانش و فن‌آوری شده است. مفهوم جامعه‌ی یادگیرنده، جایگاه و موضوعیت آموزش و دانش را در زندگی روزمره‌ی یک شهروند در ابعاد تازه‌ای مطرح ساخته است که هر کس باید الگوی آموزشی مادام‌العمری برای خود داشته باشد و باید بیاموزد که چگونه یاد بگیرد (براون، ۲۰۰۱). مدیریت دانش مستلزم وجود رهبری آگاه و مدیریت مشارکتی است و در فرهنگ محیط‌های آموزشی که تفکر خلاق و انتقادی در آن محیط‌ها یک ارزش حاکم تلقی می‌شود، و این تفکر خلاق، عاملی کلیدی و راهگشا در مدیریت دانش است. با ایجاد مراکز آموزشی دانایی محور و بهره‌گیری از الگوی مدیریت دانش و فن‌آوری اطلاعات در مراکز آموزشی می‌توان سرعت، کیفیت و مطلوبیت خدمات آموزشی را ارتقا داد و برای توسعه‌ی آن، باید به‌طور نظام‌مندی تمامی تغییراتی که به نوعی منجر به تداخل و تعامل یا بازسازی دانایی می‌شوند را مورد تشویق و حمایت قرار داد. امروزه سازمان‌ها به سرمایه‌های نامشهود و معنوی که همان دانش نامیده می‌شوند، به‌عنوان یک عامل مهم و حیاتی می‌نگرند. دستیابی به اندوخته‌های دانش سازمانی، بدون یادگیری ممکن نمی‌باشد. طبق تحقیقات انجام‌شده یکی از موانع عمده‌ی استقرار مدیریت دانش در سازمان‌ها، فرهنگ سازمانی می‌باشد و بحث تغییر فرهنگ یکی از مهم‌ترین جنبه‌های هر نظام مدیریت دانش می‌باشد (دستن و گری جودی، ۲۰۰۴). مبنای انجام این تحقیق، دیدگاه پیتز سنگه مبدع سازمان یادگیرنده است. وی در کتاب خود تحت عنوان "پنج‌مین فرمان، سازمان یادگیرنده را مبتنی بر پنج بعد" معرفی می‌کند. این ابعاد شامل: قابلیت‌های شخصی، آرمان مشترک، تفکر سیستمی، الگوهای ذهنی و یادگیری جمعی می‌باشند. علی‌رغم اینکه هر یک از این عوامل به‌طور مستقل و جداگانه توسعه یافته‌اند، ولی هر کدام از آنها برای موفقیت دیگری از اهمیت بسیاری برخوردارند. هر یک از این اجزا جهت‌ی حیاتی به ساخت سازمانی می‌بخشند تا قادر باشد براستی یاد بگیرد و به‌طور مستمر ظرفیت خود را برای دریافتن متعالی‌ترین تمایلات و آرزوها گسترش دهد (زارعی متین، ۱۳۸۱).

مواد و روش‌ها

این نوع پژوهش از لحاظ هدف کاربردی بوده، زیرا درصدد بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و رابطه‌ی آن با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بوده، می‌باشد. از لحاظ روش این تحقیق؛ توصیفی (غیر آزمایشی) و با روش همبستگی بوده، زیرا محقق علاوه بر بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز به دنبال تعیین نوع و میزان رابطه‌ی مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با مدیریت دانش می‌باشد. جامعه‌ی آماری در این پژوهش شامل کلیه‌ی کارکنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز مشتمل بر حدود ۸۰۰ نفر می‌باشد؛ که در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۴ مشغول به کار و مسؤولیت هستند. با توجه به حجم جامعه‌ی مورد نظر و با توجه با ماهیت پژوهش نمونه‌ای به حجم ۲۰۰ نفر انتخاب شد. برای انتخاب نمونه از روش تصادفی ساده استفاده شد که در نهایت، تعداد ۱۸۰ نفر از کارکنان به پرسش‌نامه‌های پژوهش پاسخ دادند. ابزار جمع‌آوری، شامل پرسش‌نامه‌ی سازمان یادگیرنده بر اساس مدل پیتر سنگه از سازمان یادگیرنده و پرسش‌نامه‌ی مدیریت دانش می‌باشد دارای روایی متخصصان است. پرسش‌نامه‌ی سازمان یادگیرنده برای سنجش ۵ بعد مهارت‌های فردی (سؤال)، مدل‌های ذهنی (۶ سؤال)، چشم‌انداز مشترک (۴ سؤال)، تفکر سیستمی (۴ سؤال) و یادگیری تیمی (۴ سؤال) می‌باشد که توسط نیفه (۲۰۰۱) طراحی و ساخته شده است. تعداد سؤالات این پرسش‌نامه ۲۴ سؤال می‌باشد که بر اساس یک مقیاس لیکرت ۷ درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم (۱ تا ۷) نمره‌گذاری شده است. پایایی این پرسش‌نامه در پژوهش نیفه (۲۰۰۱) با روش آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی این پرسش‌نامه برابر ۰/۹۱ و برای ۵ مؤلفه‌ی آن به ترتیب ۰/۸۲، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۶۰ و ۰/۸۷ به دست آمد که نشان از دقت بالای این پرسش‌نامه می‌باشد. ابزار اندازه‌گیری مدیریت دانش در این پژوهش، پرسش‌نامه‌ی می‌باشد که با استفاده از مطالعات مربوط به مدیریت دانش و بررسی پرسش‌نامه‌های مشابه تدوین گردیده است (خامدا، ۱۳۸۸). به منظور تهیه‌ی سؤالات پرسش‌نامه با توجه به مطالعات انجام شده و بررسی مفاهیم اصلی در ساختار مدیریت دانش و نیز مطالعه‌ی الگوهای پیشنهادی، ابتدا هر یک از مؤلفه‌هایی که ممکن است مدیریت دانش مهم باشند تهیه شدند و در نهایت بر اساس مؤلفه‌های منتخب، گزینه‌هایی تعیین شده به صورت سؤالات پرسش‌نامه

درآمدند. این پرسش‌نامه دارای ۲۵ سؤال بسته پاسخ می‌باشد. مؤلفه‌های پرسش‌نامه شامل خلق دانش (۷ سؤال)، تسهیم دانش (۶ سؤال)، به‌کارگیری دانش (۵ سؤال)، ذخیره‌سازی دانش (۷ سؤال) می‌باشند. این پرسش‌نامه بر اساس یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم (۱ تا ۵) نمره‌گذاری شده است. پایایی این پرسش‌نامه توسط خامدا (۱۳۸۸) با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز ضریب پایایی این پرسش‌نامه برابر ۰/۹۶ به دست آمد که نشان از دقت بالای این پرسش‌نامه می‌باشد. پس از انجام مراحل اداری لازم و تعیین حجم نمونه، پژوهشگر، با توجه به هدف تحقیق و لزوم انتخاب کارکنان و مدیران، با حضور در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور و پس از یک مصاحبه‌ی کوتاه با افراد از آنها جهت شرکت در پژوهش تقاضا به عمل می‌آمد. پس از انتخاب، تعداد ۲۰۰ نفر از بین کل افراد، پرسش‌نامه‌های مذکور در اختیار افراد قرار می‌گرفت که پس از چند روز مجدداً به آنها مراجعه و پرسش‌نامه‌ها جمع‌آوری می‌شدند. پژوهشگر، با دادن توضیحات و دستورالعمل لازم جهت تکمیل ابزارها، از آنها خواسته می‌شد که پرسش‌نامه‌ها را تکمیل کنند. در نهایت، تعداد ۱۸۰ پرسش‌نامه تکمیل و به پژوهشگر برگردانده شد که به عنوان نمونه اصلی مورد بررسی قرار گرفتند. در این پژوهش، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی مانند فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد و روش‌های آمار استنباطی شامل آزمون t تک‌گروهی، ضریب همبستگی پیرسون و ضریب رگرسیون چندگانه استفاده شده است. تجزیه و تحلیل‌ها با استفاده از ویرایش ۲۱ نرم‌افزار SPSS انجام گرفت و سطح معناداری برای آزمون فرضیه‌ها ۰/۰۵ در نظر گرفته شده است.

یافته‌ها

میانگین و انحراف استاندارد متغیر سازمان یادگیرنده به ترتیب برابر ۸۲/۵۵ و ۲۱/۳۲ می‌باشد. همچنین میانگین و انحراف استاندارد متغیر مدیریت دانش به ترتیب برابر ۶۱/۵۲ و ۱۹/۸۷ می‌باشد. برای آزمون فرضیه‌های پژوهشی از آزمون t تک‌گروهی استفاده شد که نتایج در جدول زیر آمده است. همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، در مؤلفه‌ی قابلیت‌های فردی میانگین به دست آمده در پژوهش حاضر از میانگین فرضی (۲۴) به طور معناداری کمتر است. بنابراین در پاسخ به فرضیه‌ی ۱ می‌توان گفت، میزان استفاده از مؤلفه‌ی قابلیت‌های فردی در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز از متوسط پایین‌تر است و فرضیه‌ی مورد نظر رد می‌شود ($t = -۸/۸۵$ و $P = ۰/۰۰۱$).

معناداری وجود دارد ($t=0/341$). بنابراین، فرضیه ۶ در سطح معناداری $P < 0/001$ تأیید می‌شود. همچنین بین مؤلفه‌های الگوهای ذهنی با مدیریت دانش همبستگی مثبت وجود دارد ($r=0/609$). بنابراین، فرضیه ۷ نیز در سطح معناداری $P < 0/001$ تأیید می‌شود. و نیز، بین مؤلفه‌های آرمان مشترک با مدیریت دانش همبستگی مثبت وجود دارد ($r=0/551$). بنابراین، فرضیه ۸ نیز در سطح معناداری $P < 0/001$ تأیید می‌شود. همچنین بین مؤلفه‌های یادگیری تیمی با مدیریت دانش همبستگی مثبت وجود دارد ($r=0/609$). بنابراین، فرضیه ۹ نیز در سطح معناداری $P < 0/001$ تأیید می‌شود. و نیز، بین مؤلفه‌های تفکر سیستمی با مدیریت دانش همبستگی مثبت وجود دارد ($r=0/551$). بنابراین، فرضیه ۱۰ نیز در سطح معناداری $P < 0/001$ تأیید می‌شود.

جدول شماره ۲- ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های سازمان

مدیریت دانش			متغیر پیش‌بین
P	N	r	
0/001	180	0/341	قابلیت‌های فردی
0/001	180	0/466	الگوهای ذهنی
0/001	180	0/435	آرمان مشترک
0/001	180	0/364	یادگیری تیمی
0/001	180	0/586	تفکر سیستمی

جدول ۳ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به تعامل مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز را با روش ورود همزمان (Enter) نشان می‌دهد. مطابق اطلاعات مندرج در جدول ۳ ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز برابر با $MR=0/622$ است که در سطح معنادار $P=0/001$ است. بنابراین تقریباً ۳۸ درصد واریانس مربوط به مدیریت دانش به وسیله‌ی متغیرهای پیش‌بین تبیین می‌شود. ضریب بتا مربوط به متغیرهای پیش‌بین و معناداری آنها نیز قابل مشاهده است. با توجه به آماره‌های t ، نشان می‌دهد که مقدار بتای مربوط به متغیر پیش‌بین جهت‌فکر سیستمی با مدیریت دانش معنادار است و سایر مؤلفه‌ها معنادار نیستند. همچنین برای تعیین یک معادله پیش‌بینی مناسب با استفاده از کوچک‌ترین مجموعه‌ی

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، در مؤلفه‌ی الگوهای ذهنی میانگین به‌دست آمده در پژوهش حاضر از میانگین فرضی (۲۴) به‌طور معناداری کمتر است. بنابراین در پاسخ به فرضیه‌ی ۲ می‌توان گفت، میزان استفاده از مؤلفه‌ی الگوهای ذهنی در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز از متوسط پایین‌تر است و فرضیه‌ی مورد نظر رد می‌شود ($t=13/85$ و $P=0/001$). همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، در مؤلفه‌ی آرمان مشترک میانگین به‌دست آمده در پژوهش حاضر از میانگین فرضی (۱۶) به‌طور معناداری کمتر است. بنابراین در پاسخ به فرضیه‌ی ۳ می‌توان گفت، میزان استفاده از مؤلفه‌ی آرمان مشترک در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز از متوسط پایین‌تر است و فرضیه‌ی مورد نظر رد می‌شود ($t=5/01$ و $P=0/001$). همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، در مؤلفه‌ی یادگیری تیمی میانگین به‌دست آمده در پژوهش حاضر از میانگین فرضی (۱۶) به‌طور معناداری کمتر است. بنابراین در پاسخ به فرضیه‌ی ۴ می‌توان گفت، میزان استفاده از مؤلفه‌ی یادگیری تیمی در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز از متوسط پایین‌تر است و فرضیه‌ی مورد نظر رد می‌شود ($t=2/99$ و $P=0/003$). همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌شود، در مؤلفه‌ی تفکر سیستمی میانگین به‌دست آمده در پژوهش حاضر با میانگین فرضی (۱۶) تفاوت معناداری ندارد. بنابراین در پاسخ به فرضیه‌ی ۵ می‌توان گفت، میزان استفاده از مؤلفه‌ی تفکر سیستمی در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز از متوسط پایین‌تر است و فرضیه‌ی مورد نظر رد می‌شود ($t=-0/39$ و $P=0/17$).

جدول شماره ۱- نتایج آزمون t تک گروهی برای مقایسه‌ی

میانگین نمونه‌ی حاضر در مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده با

میانگین فرضی جامعه

مؤلفه	تعداد آیم	میانگین فرضی	میانگین نمونه	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه-ی آزادی	سطح معناداری
قابلیت‌های فردی	۶	۲۴	۱۸/۹۶	۷/۶۳	-۸/۸۵	۱۷۹	0/001
الگوهای ذهنی	۶	۲۴	۱۸/۵۹	۵/۲۳	-۱۳/۸۵	۱۷۹	0/001
آرمان مشترک	۴	۱۶	۱۴/۱۷	۴/۸۷	-۵/۰۱	۱۷۹	0/001
یادگیری تیمی	۴	۱۶	۱۴/۹۹	۴/۴۹	-۲/۹۹	۱۷۹	0/003
تفکر سیستمی	۴	۱۶	۱۵/۸۲	۵/۸۵	-۰/۳۹	۱۷۹	0/17

جدول ۲ نتایج مربوط به ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده و متغیر ملاک (مدیریت دانش) را نشان می‌دهد. مندرجات جدول ۲ نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌ی قابلیت‌های فردی مدیریت دانش همبستگی مثبت

جدول شماره ۴ - نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به تعامل مؤلفه های سازمان یادگیرنده با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور با روش گام به گام (Stepwise)

مقدار ثابت (a)	ضرایب رگرسیون (B) و (b)		نسبت احتمال p	ضریب تعیین RS	همبستگی چندگانه MR	شاخص آماری متغیرهای پیش بین
	۲	۱				
۹۳/۰۵	-	B= 1/۹۹ β= -/۵۸ t= ۹/۶۶ p= ۰/۰۰۱	F= ۹۳/۳۱ F p< ۰/۰۰۱	-/۳۴۴	-/۵۸۶	۱- تفکر سیستمی
/۴۷ ۱۰۲	= -/۸۳۹ B β= ۰/۲۲۱ t= ۳/۱۸ p= ۰/۰۰۲	B= 1/۶ β= -/۴۷ t= ۶/۰۸ p= ۰/۰۰۱	F= ۵۴/۱۳ F p< ۰/۰۰۱	-/۳۸۰	-/۶۱۶	۲- الگوهای ذهنی

با توجه به ستون ضرایب غیر استاندارد (B) و عدد ثابت به روش ورود همزمان (Enter)، پیش بینی نمره‌ی مدیریت دانش (Y') کارکنان به ترتیب از روی نمرات متغیرهای قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستم (X) توسط معادله‌ی پیش‌بین زیر امکان پذیر است:

$$y' = 100/43 + 0/11(X1) + 0/61(X2) + 0/50(X3) + 0/54(X4) + 1/67(X5)$$

با توجه به ستون ضرایب غیر استاندارد (B) و عدد ثابت به روش گام به گام (Stepwise)، پیش بینی نمره‌ی مدیریت دانش (Y') کارکنان به ترتیب از روی نمرات متغیرهای تفکر سیستمی و الگوهای ذهنی (X) توسط معادله‌ی پیش‌بین زیر امکان پذیر است:

$$y' = 102/47 + 1/6(X1) + 0/83(X2)$$

بحث و نتیجه گیری

مندرجات بخش یافته‌ها نشان داد در مؤلفه‌ی قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی میانگین به دست آمده در پژوهش حاضر با میانگین فرضی به طور معناداری کمتر است. بنابراین فرضیه‌های ۱ تا ۵ پژوهش رد می‌شوند، یعنی می‌توان گفت، میزان استفاده از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز از متوسط پایین‌تر است. به نظر سنگه (۱۳۸۵)، سازمان یادگیرنده جایی است که افراد به طور مستمر توانایی‌های خود را برای خلق نتایجی که طالب آن هستند افزایش می‌دهند.

احتمالی از قوی‌ترین ترکیب متغیرهای پیش‌بین از روش رگرسیون گام به گام (Stepwise) استفاده شده است.

جدول شماره ۳ - نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به تعامل مؤلفه های سازمان یادگیرنده (با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز به روش ورود همزمان (Enter))

مدل	SS	Df	MS	F	RS	MR
رگرسیون	۲۷۳۶۶/۲۷	۵	۵۴۷۳/۲۵	۲۱/۹	۰/۳۸۴	۰/۶۲۲
باقیمانده	۴۳۳۳۲/۵۹	۱۷۴	۲۴۹/۰۳	۰/۰۰۱		

متغیرها	B	Beta	t	P
قابلیت های فردی	۰/۱۱۲	۰/۰۴	۰/۶۰	۰/۵۴
الگوهای ذهنی	۰/۶۱۰	۰/۱۶	۱/۸۶	۰/۰۶
آرمان مشترک	۰/۵۰۶	۰/۱۲	۱/۱۶	۰/۲۴
یادگیری تیمی	۰/۵۴۵	۰/۱۲	۱/۲۱	۰/۲۲
تفکر سیستمی	۱/۶۷	۰/۴۹	۵/۴۵	۰/۰۰۱
مقدار ثابت	۱۰۰/۴۳	-	-	-

جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه مربوط به تعامل مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز را با روش گام به گام (Stepwise) نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول ۴ نشان داده شده است، طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش گام به گام، از میان مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) به‌عنوان پیش‌بین مدیریت دانش کارکنان، به‌ترتیب متغیرهای تفکر سیستمی و الگوهای ذهنی پیش‌بینی کننده برای مدیریت دانش هستند و می‌توان به یک معادله پیش‌بینی با ترکیب فقط دو متغیر پیش‌بین دست یافت که بر این اساس ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین برابر با MR=۰/۶۱۶ و RS=۰/۳۸۰ می‌باشد که در سطح P<۰/۰۰۱ معنادار است. با مقایسه‌ی مقدار ضریب تعیین به دست آمده با استفاده از روش رگرسیون سلسله‌مراتبی برابر RS=۰/۳۸۴ و روش گام به گام برابر RS=۰/۳۸۰ می‌توان دریافت که ترکیب دو متغیر پیش‌بین تفکر سیستمی و الگوهای ذهنی، قوی‌ترین ترکیب متغیرهای پیش‌بین برای تبیین واریانس مدیریت دانش کارکنان می‌باشد.

محلی که الگوهای جدید و گسترده تفکر پرورش داده می‌شود، اندیشه‌های جمعی ترویج می‌شوند و افراد به‌طور پیوسته چگونگی آموختن را به اتفاق می‌آموزند. به عبارت دیگر، سازمان یادگیرنده سازمانی است که به‌طور مستمر، از طرق خلق و پرورش سریع قابلیت‌های مورد نیاز برای دستیابی به موفقیت‌های آتی، توسعه می‌یابد. سازمان یادگیرنده سازمانی که تمامی قدرت فکری، دانش و تجربه سازمان را برای ایجاد تغییرات بهبود مستمر برای توسعه در اختیار گرفته و بر آن مدیریت می‌کند. فقیهی و رجب بیگی (۱۳۸۴) سازمان یادگیرنده را چنین تعریف کردند: «سازمان یادگیرنده، سازمانی است که در آن مشارکت تمامی کارکنان در فرآیند تغییر دائمی به سوی ارزش‌ها و اصول مشترک وجود دارد این‌گونه سازمان‌ها فرصت‌های یادگیری دائمی را فراهم می‌آورند، از یادگیری برای دستیابی به اهدافشان استفاده می‌کنند. عملکرد فردی را با عملکرد سازمانی پیوند می‌زنند، پرسش‌گری و گفتگو را تقویت کرده، کارکنان را برای اشتراک‌گذارن نظرات و خطرپذیری آزاد می‌گذارند. فلسفه‌ی سازمان یادگیرنده، یادگیری دائمی سازمان، با توجه به شتاب تغییرات محیطی در جهت ماندگاری و بقای سازمان است. همچنین زمانی می‌توان ادعا کرد که سازمان یادگیرنده است که بتواند از طریق فرآیند ارتباط دامن‌های رفتارهای بالقوه‌اش را تغییر داده و بهبود بخشد. سازمان‌ها زمانی یادگیرنده و دانش آفرین‌اند که استنباطاتی را از تاریخ و تجربیات خود به دست آورده و آنها را به صورت کاربردی راهنمای رفتارهایشان قرار دهند. در تبیین این یافته می‌توان گفت روشی که سازمان‌ها طراحی شده و مدیریت می‌شوند، طریقی که مشاغل افراد تعریف شده است و مهم‌تر از همه راهی که به همگی آموخته شده است که چگونه فکر کنیم و چگونه ارتباط برقرار کنیم، همه و همه به‌وجودآورنده‌ی ناتوانایی‌های اساسی در زمینه‌ی یادگیری هستند. یکی از عوامل ناتوانی سازمان‌ها در یادگیری منحصر کردن افراد به شغلشان است. بدین‌گونه زمانی که افراد در یک سازمان تنها بر روی شغل خود متمرکز شوند، تمایل دارند که مسؤولیت‌های خود را به مرزهای شغلی خود محدود کنند و مسؤولیت بسیار کم‌رنگی نسبت به نتایج حاصل در کل مجموعه و حاصل عملکرد تمامی افراد، احساس می‌کنند. یکی دیگر از عوامل، نگرش غیر سیستماتیک و غیر جامع‌نگر به مسائل است؛ به نحوی که تقصیر را متوجه کسی یا چیزی خارج از خودمان بدانیم و مسؤولیت کارمان را نپذیریم، در نتیجه باعث می‌شود که هیچ‌گاه نتوانیم اقدام به حل مسائل کنیم. علاوه بر این‌ها تمرکز بر روی وقایع ما

را دریافتن الگوی تغییرات درازمدت که در پشت اتفاق مزبور نهفته است، محروم می‌سازد و طبیعتاً قادر به فهم علت تغییرات بلندمدت نخواهیم بود. در این سازمان بهترین کاری که می‌توان انجام داد، پیش‌بینی اتفاق قبل از وقوع و در نتیجه اتخاذ عکس‌العمل بهینه است، اما هرگز نمی‌توانیم خلاقیت را فرا بگیریم. بنابراین با توجه به خصوصیات ذکرشده، سازمان‌های ما کمتر به‌عنوان سازمان یادگیرنده کار می‌کنند و بیشتر روی یادگیری سازمانی تأکید می‌کنند. بنابراین برای حرکت به سمت سازمان‌های یادگیرنده می‌بایست مرزهای سلسله مراتب اختیارات سنتی شکسته شود در سازمان‌های سنتی، مدیریت ارشد مسؤول هدایت و تشخیص استراتژی سازمان بود و مسؤولیت اندیشیدن و عمل کردن برای کل سازمان را بر عهده داشت. کارکنان تنها نقش عوامل کارای تولید را ایفا می‌کردند و از آزادی عمل بسیار ناچیزی برخوردارند و به‌صورت وظیفه‌ای عمل می‌کنند، ولی در یک «سازمان افقی» به کارکنان اختیارات بیشتری داده شده و ساختار سازمانی از حالت وظیفه‌ای بیرون آمده و حول فرآیندها، کار دنبال می‌شود چنین سازمانی حرکت به سمت یادگیری را آغاز کرده است اعضای سازمان نیاز را شناسایی کرده و استراتژی بر اساس مجموعه فعالیت‌های تیم‌هایی تدوین می‌شود که به مشتریان محصول یا خدمت را ارائه می‌کنند. بخش‌های مختلف سازمان خود را با شرایط در حال تغییر وفق می‌دهند و در حالی که هیچ‌گاه از مأموریت اصلی شرکت فاصله نمی‌گیرند، در صدد هستند که به‌صورتی مستقل تغییرات را بپذیرند. در سازمان‌های یادگیرنده از ساختار عمودی و رسمی که بین مدیران و کارکنان فاصله می‌انداختند، خبری نیست در چنین سازمانی ساختار اصلی به‌وسیله‌ی تیم تعیین می‌شود؛ تیم‌هایی از کارکنان تشکیل می‌شود تا محصولات و خدماتی را مطابق سلیقه‌ی مشتری تولید عرضه کنند و در حین انجام کار، هرگاه صلاح دانستند تغییراتی را انجام دهند. همچنین، مندرجات بخش یافته‌ها نشان داد، بین مؤلفه‌ی قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی با مدیریت دانش همبستگی مثبت وجود دارد. بنابراین فرضیه‌های ۶ تا ۱۰ پژوهش تأیید می‌شوند. این یافته با پژوهش‌های روزنگارتن (۱۹۹۹)، الینجر و یانگ (۲۰۰۰)، هولوزکی (۲۰۰۲)، آلبرخت (۲۰۰۳)، لین (۲۰۰۴)، اکمان (۲۰۰۴)، هال (۲۰۰۵)، کان گاس (۲۰۰۶)، وارد (۲۰۰۶)، بریو (۲۰۰۶)، چی وارن جرج (۲۰۰۸)، انواری و شاهایی (۲۰۰۹)، اسکاین کین و همکارانش (۲۰۰۹)، آتاک (۲۰۱۰)، امیرخانی (۱۳۷۹) همخوان است. در تبیین نتایج

این یافته می‌توان این‌گونه اظهار داشت که، سازمان‌های یادگیرنده واقعی به‌طور فعالانه‌ای با طراحی اصولی و نه بر مبنای شانس و تصادف فرآیند یادگیری را مدیریت می‌کنند. سازمان‌های یادگیرنده مدیریت فرآیند یادگیری را از طریق پنج فعالیت عمده زیر انجام می‌دهند: حل مسأله به طریق سیستماتیک آزمایش کردن با شیوه‌های نوین مورد استفاده‌ی دیگر سازمان‌ها، و انتقال سریع و مؤثر دانش در پیکره سازمان با ایجاد سیستم‌های و فرآیندهایی که از این فعالیت‌ها پشتیبانی به‌عمل آوردند و آنها را در بافت عملیات روزمره سازمان نهادینه کنند، سازمان‌ها می‌توانند یادگیری را با اثربخشی بیشتری مدیریت کنند. یکی از مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده که در پژوهش حاضر رابطه‌ی مثبتی با مدیریت دانش داشته، استفاده از تفکر سیستمی است. این فعالیت نخستین و زیربنایی‌ترین فعالیت برای مدیریت فرآیند یادگیری سازمانی است. تفکر سیستمی شامل یک چهارچوب ادراکی، بدنه‌ای از دانش، و ابزارهایی است که در طول سال‌های زیادی توسعه یافته‌اند. اگرچه ابزارها جدیدند، ولی اگر افراد برحسب یک سیستم فکر کنند قادر به یادگیری سریع می‌شوند. افراد تفکر سیستمی را در ارزیابی مجموعه نیروهای سازمان به‌کار می‌گیرند. افراد در تفکر سیستمی به‌جای رسیدگی به جزئیات یک وضعیت، معمولاً مسیر تفکرشان را از جزئیات به سوی پویایی تغییر جهت می‌دهند. این منجر به ایجاد یک توانایی برای افراد می‌شود تا شاهد روابط متقابل در هر وضعیتی باشند و به آنها به‌طور عملکردی اجازه فکر کردن می‌دهد. با به‌کارگیری دیدگاه تفکر سیستمی برای بهبود فرایندها، کمتر عملی به‌طور نامنظم صورت می‌گیرد و نتیجه‌ی آن به حداکثر رسیدن امتیازات سازمان‌های یادگیرنده است. از دیگر مؤلفه‌هایی که رابطه‌ی مثبتی با مدیریت دانش داشته، استفاده از یادگیری تیمی است. در تبیین این یافته توجه به این نکته ضروری است که یادگیری تیمی به‌طور اساسی متفاوت از آموزش گروهی است برای اینکه، این نوع یادگیری شامل چیزی بیش از کسب مهارت‌های گروهی است. یادگیری تیمی بر یادگیری خودمدیریتی، خلاقیت و جریان آزاد ایده‌ها تأکید دارد. سیستم یادگیری تیمی موفق، تضمین می‌کند که تیم‌ها تجربیات منفی و مثبت‌شان را با سایر گروه‌ها در سازمان به اشتراک گذاشته در نتیجه به‌طور جدی رشد فکری شرکت را ارتقا می‌دهد زمانی که یک تیم بخوبی در حال یادگیری است، نه تنها اعضای گروهی نتایج فوق‌العاده‌ای کسب می‌کنند، بلکه اعضای فردی نیز پیشرفت آنها بیش از حالت قبل سرعت می‌گیرد. یک تیم کاملاً وظیفه‌ای و بهم پیوسته

قابلیت به انجام‌رسانی کارهایش بیش از کار کردن انفرادی و تک‌تازی است. اعضای تیم می‌توانند با خلق راه‌حل‌های بیشتر، دستیابی به اهداف بالاتر، و نوآوری‌های برجسته‌تر مطرح شوند. این‌جی دریافت زمانی که تیم‌ها واقعاً کار با یکدیگر را می‌آموزند، آنها قادر به وجود آوردن نتایج فوق‌العاده‌ای هستند. یافته‌های موری و موسی (۲۰۰۵) نیز این نتیجه را تأیید می‌کند. همچنین استفاده از قابلیت‌های فردی تأثیر مهمی در پیشبرد مدیریت دانش دارد. چنین نظر می‌دهد که: سازمان‌ها فقط از طریق افراد یاد می‌گیرند؛ گرچه یادگیری فردی، یادگیری سازمانی را تضمین نمی‌کند، اما بدون آن یادگیری سازمانی رخ نمی‌دهد. بنابراین توانایی و تعهد فرد برای یادگیری، عامل اساسی است. فرصت‌های یادگیری فردی شامل یادگیری خودمدیریتی، یادگیری از همکاران و یادگیری به کمک کامپیوتر، تجربیات کاری روزانه، وظایف تخصصی در پروژه‌ها و بصیرت‌های شخصی است. تسلط و قابلیت‌های شخصی عبارت است از نظامی که طی آن فرد به‌صورت مستمر دیدگاه‌های شخصی خود را روشن‌تر و عمیق‌تر می‌نماید، انرژی و توان خود را متمرکز می‌کند، صبر و بردباری خود را گسترش می‌دهد و بالأخره اینکه واقعیات را منصفانه و بی‌غرض درمی‌یابد. با چنین تعریفی، تسلط توانایی‌های شخصی یکی از ارکان اساسی در سازمان‌های یادگیرنده است. در نهایت، بالاخره آرمان‌های مشترک در سازمان‌ها می‌تواند از طریق فرایندهای تشویق و ترویج بصیرت فردی، برقراری ارتباط و کسب حمایت، اتخاذ یک بصیرت به‌عنوان فرایندی مستمر، امتزاج چشم‌انداز درون‌زاد و برون‌زاد و تمایز قایل شدن میان چشم‌اندازهای مثبت و منفی باعث بهبود یادگیری و مدیریت دانش شود. مطابق اطلاعات بخش یافته‌ها، ضریب همبستگی چندگانه برای ترکیب خطی متغیرهای پیش‌بین مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) با مدیریت دانش در دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز برابر با $MR=0/622$ است که در سطح $P=0/001$ معنادار است. بنابراین تقریباً ۳۸ درصد واریانس مربوط به مدیریت دانش به‌وسیله‌ی متغیرهای پیش‌بین تبیین می‌شود. ضریب بتا مربوط به متغیرهای پیش‌بین و معناداری آنها نیز قابل مشاهده است. طبق نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون با روش گام به گام، از میان مؤلفه‌های سازمان یادگیرنده (قابلیت‌های فردی، الگوهای ذهنی، آرمان مشترک، یادگیری تیمی و تفکر سیستمی) به‌عنوان پیش‌بین مدیریت دانش کارکنان، به‌ترتیب متغیرهای تفکر سیستمی

تشکر و قدردانی

از کلیه کارکنان و مدیران دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور که با پژوهشگر همکاری داشتند، قدردانی می‌شود.

References

Abouei Ardakani, M 2000, *Learning Organization Theories*, Tehran: Bahar press (In Persian).

Alvani, M 1999, Learning Organization, better organizations, *Journal of Governmental Management*, Vol. 26 , Pp. 38- 46, (In Persian).

Castells, M 2005, The contours of the network society", *Journal of futures studies, strategic thinking and policy*, Vol. 2, No. 2, Pp. 151-157.

Daft, RL 2012, *Organization Theory and Design*, translate by Alvani, M Parsaeian, A, Theran (In Persian).

Gartner Group 1999, "White papers on knowledge management", Gartner Group, Stanford .C.T.

Garvin, DA 1993, Building a learning organization, *Harvard business review*, July-Aug, Vol. 2, Pp. 80-89.

Kahmda, Z 2010, *The relationship between teaching management and humanistic sources development with knowledge management*, M.A thesis, Tehran University. (In Persian).

Neefe, DO 2001, Comparing Levels of Organizational Learning Maturity of Colleges And Universities Participating Traditional & Non-traditional (Academic Quality Improvement Project) Accreditation Processes.

Senge, PM 1999, The art and practice of the learning organization. The new paradigm in business, *Emerging strategies for leadership and organizational change*, Vol. 3, Pp.126-138.

Smith, MK 2008, The learning organization, the encyclopedia of informal education, [http:// www. infed. org/ biblio/ learning-organization .htm](http://www.infed.org/biblio/learning-organization.htm). lost update: October.

و الگوهای ذهنی پیش‌بینی‌کننده‌ی برای مدیریت دانش هستند و می‌توان به یک معادله‌ی پیش‌بینی با ترکیب فقط دو متغیر پیش‌بین دست یافت. در تبیین این نتیجه و اهمیت دو مؤلفه‌ی تفکر سیستمی و الگوهای ذهنی می‌توان گفت: تفکر سیستمی برای ساختن الگوهای روشن‌تر و برای فهمیدن چگونگی تغییر سیستم‌ها به‌طور مؤثر یک چهارچوب مفهومی ارائه می‌دهد. ان جی (۲۰۰۴) به این اشاره دارد که تفکر سیستمی در مسیر ذهنی حرکت می‌کند که آن را قادر به دیدن روابط متقابل، علت و زنجیره‌های تأثیر می‌کند، و نسبت به دیدن فرایندهای تغییر و تصاویر لحظه‌ای بیناثر می‌شود. لانهام و وینیارد (۲۰۰۵) معتقدند که یک جنبه‌ی کلیدی از فرایند سیستمی، چرخه‌ی یادگیری سیستمی است. همچنین در رابطه با اهمیت الگوهای ذهنی می‌توان گفت: بسیاری از بهترین ایده‌ها که حاوی نگرش‌ها و عامل نوآوری‌ها در سازمان هستند، به‌دلیل تعارض ذاتی با مدل‌های ذهنی غالب، هیچگاه مجال و عرصه طرح جدی را نمی‌یابند. رهبران سازمان‌های یادگیرنده باید مهارت نمایان ساختن و محک زدن مدل‌های ذهنی بدون برانگیختن رویه‌های دفاعی را بیاموزند. در همین رابطه، سنگه تأکید می‌کند که اصل کار کردن با الگوهای ذهنی، از طریق بررسی تصورات درونی، یادگیری نحوه‌ی آشکارسازی تصورات درونی از جهان، و در نهایت با به‌ظهور رساندن و حفظ آنها جهت بررسی موشکافانه، آغاز می‌شود. مدل‌های ذهنی شامل توانایی انجام محاوره‌ای آموزنده است که تحقیق و تفحص و پشتیبانی را متعادل می‌سازد، موقعیتی که افراد تفکرشان را به‌طور اثربخش ارائه می‌کنند و یک تفکر باز را نسبت به نفوذهای دیگران کسب می‌کنند. متغیرهای تفکر سیستمی و الگوهای ذهنی بهترین پیش‌بین‌های مدیریت دانش هستند. محدودیت‌های جامعه‌ی آماری و حجم نمونه‌ی پژوهش، تعمیم نتایج را تا حدودی مشکل می‌سازد. همچنین، با توجه به اینکه پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی است، تحقیق حاضر با محدودیت عدم استنباط رابطه‌ی علت و معلولی مواجه است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد انجام پژوهش بیشتر در مورد شناسایی عوامل رشد سازمان یادگیرنده در دانشگاه مذکور مدنظر است. همچنین، در پژوهش‌های دیگر، وضعیت سازمان یادگیرنده در نهادهای دولتی و غیردولتی با هم مقایسه شوند.

Zareei Matin, H 2003, Identify the features and how to measure learning capacity of companies, *Journal of Qom Education Institute*, Vol. 1, Pp. 34-45.(In Persian).

Theron, CA 2002, *The creation of learning organization in rapidly changing environment*, university of Pretoria south Africa.

Components' Application of Learning Organization with Knowledge Management among Personnel's and Managers' at Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences

Kiamars Hajizadeh ¹

Mohammad Hosseinpour*²

¹: M.A. in Educational Administration, Islamic Azad University-Ahvaz Branch, Ahvaz, Iran

²: Faculty Member, Educational Administration Department, Islamic Azad University-Ahvaz Branch, Ahvaz, Iran

Abstract: The purpose of this study was to investigate the relationship between rate of dimensions of learning organization with knowledge management in personnel's and managers. The population was all of personnel's and managers at Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences (AJUMS). The sample population consisted of 180 personnel's and managers; they were selected through simple random sampling; and the used scales were included Learning Organization questionnaire and Knowledge Management questionnaire. The method of research was a correlation method. The data were also analyzed by using one sample t-test, Pearson coefficient correlation, and Multivariable Regression. The results showed that five dimensions consist of personal mastery, mental models, building shared vision, team learning and systems thinking were lower than the average. In addition, the result indicated the significant positive relation existed between these five dimensions with knowledge management. Moreover, the stepwise regression indicated that system thinking and mental models were the proper independent variables of knowledge management that was a dependent variable.

Keywords : Learning Organization, Knowledge Management, Personnel's and Managers, Ahvaz Jundishapur University of Medical Sciences (AJUMS)

***Corresponding author:** Faculty Member, Educational Administration Department, Ahvaz Islamic Azad University, Ahvaz branch, AhvazIran.

Email: hosseinpour6@yahoo.com