

Testing the Organizational Learning Model in Universities with an Emphasis on Ethical Elements

S. Darabi¹, E. Pour Hosseini Ph.D.^{2*}, A. Jafari Rad²

1. Ph.D. Student in Educational Management, Khorramabad Branch, Islamic Azad University, Khorramabad, Iran.
2. Department of Educational Management, Khorramabad Branch, Islamic Azad University, Khorramabad, Iran.

Abstract

Background: Educational centers, especially higher education centers, are one of the most important and influential organizations in any society. The present study was conducted with the aim of testing the organizational learning model in the university with an emphasis on ethical elements.

Method: The present study is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of method. The statistical population of all professors at Lorestan University was 834 people (5669 men and 268 women). To determine the sample size, the statistical population of experts and experts was determined using the purposive sampling method using the theoretical saturation method and the statistical population of professors at Lorestan University was determined using the Krejci-Morgan table, 263 people (179 men and 84 women) were selected as a statistical sample and selected using the stratified random sampling method. The instrument was a researcher-made questionnaire. Factor analysis and path analysis were used to analyze the data.

Results: The results indicate a good fit of the model and the fit indices of the measurement model are in the acceptance range. Therefore, the components of the faculty organizational learning variable, in the form of a conceptual model together, correctly confirmed the organizational learning variable because the seven components used to measure the above index are significant at a 99% confidence level.

Conclusion: Universities, as the main pillar of education, need specialized and trained personnel to be able to achieve the goals of the university, and to achieve this goal, the importance of ethical components, along with other managerial, organizational, knowledge, structural, and research elements in the faculty organizational learning structure, should not be ignored.

Keywords: Ethics, Organizational Learning, University

***Corresponding Author:** E Pour Hosseini, Department of Educational Management, Khorramabad Branch, Islamic Azad University, Khorramabad, Iran. Email: Pourhosseiniebrahim6@gmail.com

How to cite: Darabi S, Pour Hosseini E, Jafari Rad A. Testing the organizational learning model in universities with an emphasis on ethical elements. Ethics in Science and Technology. 2025,20(2): 135-143.



Copyright © 2025 Authors. Published by Iranian Association for Ethics in Science and Technology. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited

آزمون مدل یادگیری سازمانی در دانشگاه با تاکید بر عناصر اخلاقی

سعید دارابی^۱، دکتر ابراهیم پور حسینی^{۲*}، دکتر علی جعفری راد^۳

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران.

۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد خرم آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، خرم آباد، ایران.

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۹/۰۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۱۲/۰۵)

چکیده

زمینه: مراکز آموزشی و به طور ویژه مراکز آموزش عالی، یکی از با اهمیت ترین و تاثیرگذارترین سازمان های هر جامعه هستند. تحقیق حاضر با هدف آزمون مدل یادگیری سازمانی در دانشگاه با تاکید بر عناصر اخلاقی انجام شد.

روش: پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری کلیه اساتید دانشگاه لرستان به تعداد ۸۳۴ نفر (۵۶۶۹ مرد و ۲۶۸ زن) بود. برای تعیین حجم نمونه، جامعه آماری خبرگان و کارشناسان از شیوه نمونه گیری هدفمند و با استفاده از روش اشباع نظری و جامعه آماری اساتید دانشگاه لرستان با استفاده از جدول کرجسی-مورگان تعداد ۲۶۳ نفر (۱۷۹ مرد و ۸۴ زن) به عنوان نمونه آماری تعیین و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه محقق ساخته بود. جهت تحلیل داده ها از روش تحلیل عاملی و تحلیل مسیر استفاده شد.

یافته ها: نتایج نشان دهنده ی برازش مناسب مدل می باشد و شاخص های برازش مدل اندازه گیری در ناحیه پذیرش هستند بنابراین مولفه های تشکیل دهنده ی متغیر یادگیری سازمانی اساتید، در قالب مدل مفهومی در کنار یکدیگر، متغیر یادگیری سازمانی را به درستی تأیید نمودند زیرا که هفت مولفه ی به کار رفته برای سنجش شاخص فوق در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار است.

نتیجه گیری: دانشگاه ها به مثابه ی رکن اصلی آموزش، نیاز به نیروهای متخصص و آموزش دیده دارند تا قادر باشند اهداف دانشگاه را میسر کنند و برای دستیابی به این هدف اهمیت مولفه های اخلاقی در کنار سایر عناصر مدیریتی، سازمانی، دانشی، ساختاری و پژوهشی در ساختار یادگیری سازمانی اساتید را نباید نادیده گرفت.

کلید واژگان: اخلاق، یادگیری سازمانی، دانشگاه.

سرآغاز

در سناریوی حال حاضر جهانی سازی^۱، سازمان ها نه فقط در تصویر و هنجارهای خود، بلکه در دگرگونی های عملکردی، ساختاری و فناوری بایستی رقابتی و فعال باشند. این وضعیت احتیاج به دیدگاه های نوین و راهبردهای نوآورانه و احتیاج به سازمانی دارد که به خاطر فعالیت و رفتار بهتر در روش های خود تجدید نظر کند (۲). در عصر حاضر سازمان ها بایستی قدرت سازگاری با تحولات مستمر را برای رسیدن به موفقیت داشته باشند، رشد و توسعه روزافزون علوم و فنون و پیچیده تر شدن وضعیت اجتماعی^۲، فرهنگی^۳ و اقتصادی^۴ جامعه و آرایه ی فکرهای جدید و مختلف، نبود اطمینان محیطی، نبود قطعیت و دگرگونی ها و چالش های فراوان جهان ایجاب می کند که سازمانی با توانمندی یادگيــــرنده و به روزرسانی خود به وجود آمده و خود را به فنون و

در سال های گذشته، سازمان ها در فضایی پایدار به سر می بردند و رویدادهای پیرامون و آینده به شکل کلی تقریباً قابل پیش بینی و آینده نگری بودند، به شکلی که مدیران و رهبران قادر بودند در وضعیت قابل اطمینان برنامه ریزی کنند. اما امروزه با توجه به کمیاب بودن مهارت و تخصص در بین بیشتر اعضای سازمان ها و موسسات، افزایش چند برابری دانش در هر دو یا سه سال، افزایش سازمان های قدرتمند در دنیای کنونی و تاثیر رقابت جهانی با آنان، سازماندهی و بازآرایی دوباره سازمان ها و موسسات، ترقی و توسعه روز افزون علم جدید و تکنولوژی های مدرن و پیشرفته و بیشتر شدن پیچیدگی در امور اداره ی سازمان ها و موسسات، سازمان ها و شرکت ها جهت انطباق با این تحولات و دگرگونی ها نیاز به بازبینی مجدد دانش و علم خود دارند (۱).

و در نتیجه یادگیری خود را برای خود و دیگران مفید کنند. زمانی که پتانسیل انسانی سازمان‌ها را ترک می‌کند، برای حفظ یادگیری خود باید آن را در قالب رویه‌ها، قوانین و روال‌هایی حفظ کرد تا از یادگیری آنها بهره‌برد. بنابراین یادگیری سازمانی به عنوان فرآیندی درگیر در انتقال یادگیری از سطح فردی به سطح سازمان تعریف می‌شود. در سازمان‌ها، یادگیری سازمانی وسیله‌ای برای بهره‌برداری از تجربیات گذشته، حمایت از تغییرات محیطی و توانمندسازی گزینه‌های آینده است (۷). یادگیری سازمانی در دوران کنونی بر یادگیری فردی و جمعی از طریق فرآیند مفهوم‌سازی با تفکر شناختی (به عنوان مثال اصول) برای فرآیند چرخشی کسب دانش جدید، کاربرد، انتشار، مدیریت، ایجاد، درونی‌سازی، تحول و یادگیری (یعنی فرایندها) تأکید دارد. این فرایندها متمایل به دستیابی به نوآوری^۸، مهارت حل مسئله^۹، توسعه سازمانی و یا تحول (یعنی اهداف) هستند (۸). برای ایجاد چنین یادگیری در سازمان نباید از اهمیت مولفه‌های اخلاقی^۹ غافل شد. اخلاق حرفه‌ای مجموعه‌ای از سلوک و رفتار بشری است که رفتار افراد و گروه‌ها را تعیین می‌کند. در حقیقت یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن تعیین ارزش‌های سازمان^{۱۰} است و بی‌توجهی سازمان به این امر می‌تواند مشروعیت سازمان و اقدامات آن را زیر سوال ببرد. رعایت اخلاق حرفه‌ای^{۱۱} تأثیر شگرفی بر نتایج عملکرد شغلی فرد و سازمان دارد و بهره‌وری را به شدت افزایش می‌دهد و حاکمیت آنها در سازمان‌ها قادر است به میزان بسیار چشمگیری سازمان را در کاهش تنش‌ها و موفقیت‌یاری نماید. امروزه در سازمان‌ها اخلاق حرفه‌ای نقشی پررنگ پیدا کرده و در حفظ و تسهیم دانش و در نتیجه یادگیری سازمانی نقشی غیر قابل انکار دارد و بی‌توجهی به آن می‌تواند بر فراموشی و یادگیری سازمانی تأثیر گذار باشد (۹).

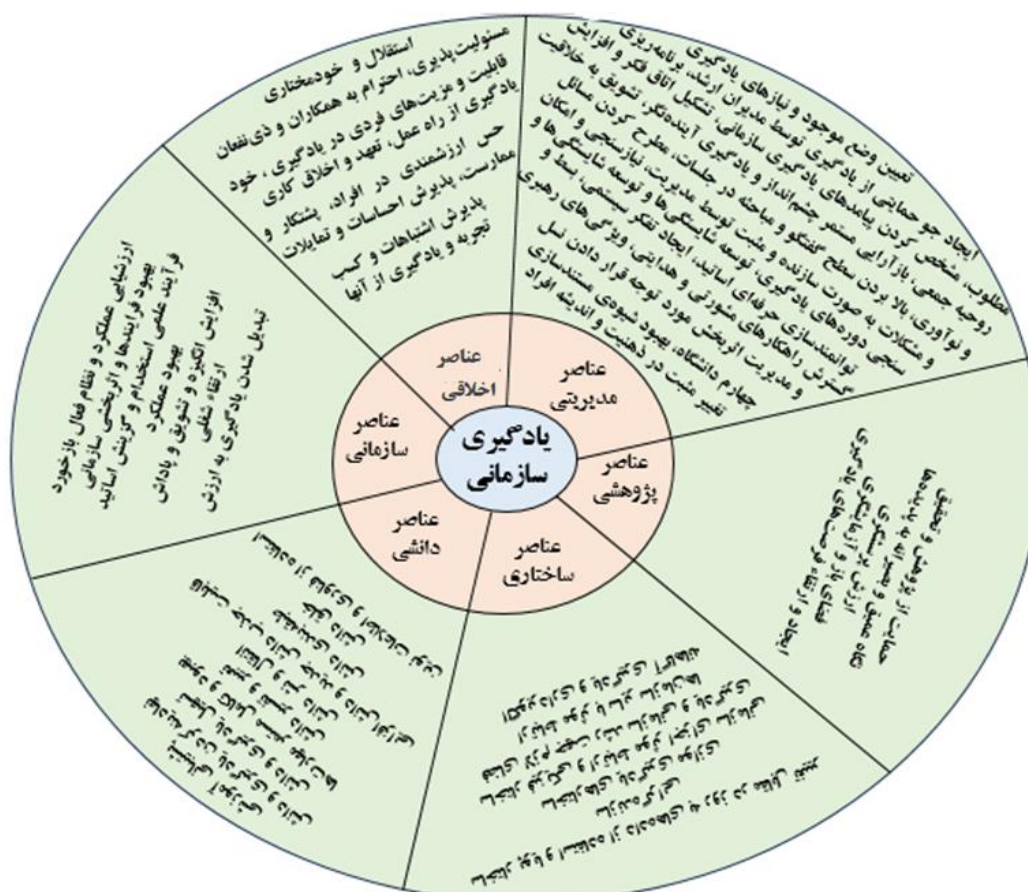
بنابراین باید گفت در رابطه با یادگیری سازمانی و مولفه‌های موثر بر آن تحقیقات متعددی انجام شده و مولفه‌هایی هم‌چون عوامل مهارتی، عوامل مدیریتی^{۱۲}، عوامل گروهی، عوامل سازمانی^{۱۳}، اخلاق حرفه‌ای، توسعه حرفه‌ای^{۱۴} کارکنان، ساختار سازمانی^{۱۵} انعطاف‌پذیر، مهیا شدن جهت برخورد با تغییرات محیطی و ... به عنوان عوامل موثر مرد بررسی قرار گرفته‌اند.

با توجه به این که جامعه آماری هدف این تحقیق، اساتید دانشگاه لرستان است و این دانشگاه در شهر خرم‌آباد احداث و تعداد زیادی از دانشجویان را در رشته‌های مختلف در سه مقطع کارشناسی، ارشد و دکترا در خود جای داده است، در بررسی‌های میدانی صورت گرفته در این دانشگاه تاکنون نزدیک به ۴۰۰۰ مقاله علمی در نشریات معتبر دنیا و کشورمان به چاپ رسیده است. با توجه به زمینه‌ی آموزش و یادگیری بالای این دانشگاه و هم‌چنین تعداد زیادی از اعضای هیات علمی، دیدگاه‌های گوناگونی در رابطه با بازآموزی و یادگیری سازمانی وجود دارد، اما از لحاظ یادگیری سازمانی کمتر این دانشگاه مورد ارزیابی قرار گرفته، در حالی که آموزش و یادگیری در دانشگاه لرستان زیر بنایی جهت تامین منابع انسانی کارآمد جهت رفع نیاز جامعه است، برای همین در این تحقیق موضوع یادگیری سازمانی اساتید دانشگاه لرستان مورد

راهنمایی ضروری مجهز کند و قادر باشد با تغییرات سریع خود را هماهنگ ساخته و در زمان لازم به محرک‌های محیطی واکنش نشان داده و با به دست آوردن دانش و آگاهی گسترده و به شکل فعال و زنده در حوزه بهسازی و پیشرفت سازمان به حیات خود ادامه دهد. در دوران کنونی اداره چنین سازمان‌هایی خود به مثابه‌ی بزرگ‌ترین چالش مدیریت مورد توجه قرار می‌گیرد. از جمله اصطلاحات جدیدی که به خاطر تغییرات و دگرگونی‌های فوق‌ارایه شده، سازمان‌های یادگیرنده و یادگیری سازمانی^۵ است (۳). بعضی از نظریه‌پردازان سازمان این اعتقاد را دارند که در اکثر سازمان‌ها، بعضی از حالات یادگیری سازمانی، به شکل منظم به وجود می‌آیند؛ مانند سه فرایند متداول یادگیری سازمانی که در برگیرنده‌ی فعالیت و رفتارهای بهبود و توسعه نیروی انسانی؛ فعالیت و رفتارهای برنامه‌ریزی استراتژیک و بهره‌گیری و تسلط بر تکنولوژی‌های نوین در سازمان می‌باشد. در هر صورت، سازمان‌ها به طور معمول تمام استعداد و نیروی یادگیری خود را مورد استفاده قرار نمی‌دهند. نتیجه یادگیری سازمان، جلوتر از نتیجه یادگیری انفرادی مجموعه اجزای آن است؛ به این معنی که، نتیجه یادگیری کل سازمان، از مجموع یادگیری‌های فردی و مجزای لایه‌های به وجود آورنده‌ی آن بیشتر است. یادگیری‌های انفرادی نتیجه آموزش و پیشرفت مهارت‌های منابع انسانی^۶، مهیا شدن پایگاه‌های علمی، آشنایی با نظریه‌ها و قالب‌های نوین، تنها زمانی به یادگیری سازمانی منجر می‌شود که بر فعالیت‌های مدیریتی، سیاست‌ها و راهبردهای طراحی سازمانی تأثیرگذار باشد (۴). اصطلاح سازمان یادگیرنده با دقت در مجهولات روز افزون فضای سازمان و اصلاح و ارتقاء عدم اعتماد در محیط بیرون از سازمان، یک مفهوم بسیار مطلوب در دوران کنونی است. ظرفیت انطباق سازمان با فضای بیرونی بستگی به یادگیری دارد. در مقابله با سازمان‌های رقیب، یک سازمان باید مطلوب‌تر از سازمان‌های دیگر وضعیت یادگیری داشته باشد و دانش خود را به صورت گسترده و در همه‌ی قسمت‌های سازمان مورد استفاده قرار داده و به کار بگیرد. در دوران کنونی سازمان‌ها و اعضای آنها، باید به شکل مداوم و همیشگی با شرایط و وضعیت‌های جدید انطباق پیدا کرده تا در طویل‌المدت بتوانند حیات خود را ادامه دهند (۵). در سازمان‌ها یادگیری احتیاج به دگرگونی بنیادی در شیوه تفکر کارکنان و بازبینی پیش‌فرض‌های ذهنی آنها دارد. چنین تصویری از یادگیری با آنچه در صحبت‌های معمول متداول است تفاوت فاحشی دارد. یادگیری واقعی در قلب و اندیشه‌ی افراد رسوخ کرده و سبب آگاهی و تحول رفتار می‌شود. انسان به وسیله‌ی یادگیری خود را مجدداً خلق می‌کند و به انجام کارهایی که تا الان نتوانسته است، توانا می‌سازد. چنین یادگیری به افراد ظرفیت رابطه‌ی اثربخش با دنیای بیرون از ذهن را می‌دهد و بدین وسیله چشم‌اندازهای جدیدی را فراسوی او قرار می‌دهد، قابلیت‌هایش گسترش یافته و بر توانمندی خلاقیت و نوآوری‌های افزوده می‌گردد (۶). سازمان‌هایی که آرزوی داشتن مزیت رقابتی جهانی را دارند، باید سریعتر از رقبای خود یاد بگیرند. بهترین راه برای انجام این کار این است که کارمندان خود را به یادگیری وادار کرده و آموخته‌های خود را با دیگران به اشتراک بگذارند

این تحقیق طراحی مدلی برای یادگیری سازمانی در میان اساتید دانشگاه لرستان با تاکید بر عناصر اخلاقی است. بر اساس یافته های نویسندگان مقاله حاضر در پژوهشی دیگر (۱۰) شکل ۱ بعنوان مدل تحقیق استخراج شده است.

توجه قرار گرفته است. از این رو در این تحقیق با در نظر گرفتن بررسی و تجزیه و تحلیل سیستماتیک توضیح داده شده در بالا، هدف ما مفهوم سازی یک مدل یادگیری سازمانی جدید با تلفیق ویژگی ها و مولفه های گذشته و پیشنهادی فعلی است که ضمن انسجام لازم، مطابق با نیازهای اساتید دانشگاه لرستان باشد. بنابراین هدف اصلی در



نگاره ۱: مدل یادگیری سازمانی استخراج شده از یافته های کیفی تحقیق (۱۰)

کرجسی- مورگان تعداد ۲۶۳ نفر (۱۷۹ مرد و ۸۴ زن) به عنوان نمونه آماری تعیین و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ویژگی های جمعیتی نمونه در جدول ۱ ارائه شده است. ابزار پرسشنامه محقق ساخته بود. جهت تحلیل داده ها از روش تحلیل عاملی و تحلیل مسیر استفاده شد.

روش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری کلیه اساتید دانشگاه لرستان به تعداد ۸۳۴ نفر (۵۶۶ مرد و ۲۶۸ زن) بود. برای تعیین حجم نمونه، جامعه آماری خبرگان و کارشناسان از شیوه نمونه گیری هدفمند و با استفاده از روش اشباع نظری و جامعه آماری اساتید دانشگاه لرستان با استفاده از جدول

جدول ۱: حجم جامعه و نمونه آماری

جنسیت	نوع همکاری	جامعه آماری	نمونه آماری	درصد
مرد	هیات علمی	۳۰۹	۹۸	۳۷/۳
	حق التدریس	۲۵۷	۸۱	۳۰/۸
	جمع	۵۶۶	۱۷۹	۶۸/۱
زن	هیات علمی	۷۱	۲۲	۸/۴
	حق التدریس	۱۹۷	۶۲	۲۳/۶
	جمع	۲۶۸	۸۴	۳۱/۹

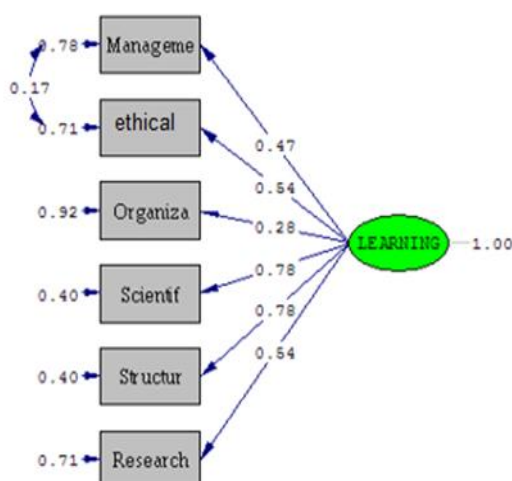
یافته‌ها

شاخص‌های برازندگی در تحلیل عاملی

شاخص‌های برازندگی در تحلیل عاملی برای بُعد عناصر مدیریتی بر اساس مقادیر KMO و آزمون بارتلت برای تمامی ابعاد انجام شد که مقدار ضریب اندازه‌گیری KMO برای همه‌ی ابعاد نشان دهنده‌ی آن است که تناسبی مطلوب میان داده‌ها برای تحلیل عاملی وجود دارد. در آزمون بارتلت نیز با توجه به این که سطح معناداری به دست آمده برابر ۰/۰۰۰ است، ضمن نشان دادن همبستگی بین داده‌ها و کفایت نمونه‌گیری، در نتیجه می‌توان بیان کرده که نمونه‌ی انتخاب شده شرایط لازم برای آزمون تحلیل عاملی را دارد. همچنین در نتایج به دست آمده با توجه به اینکه مقدار نسبت مجذور خی به درجه آزادی ۱/۹۲ محاسبه شده و چون از ۵ کوچک‌تر است،

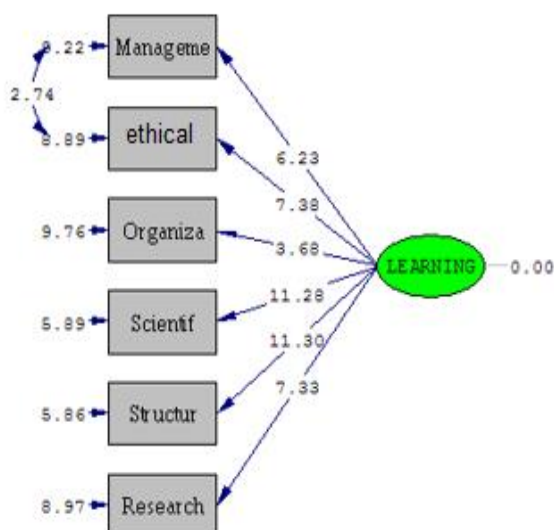
نشان دهنده‌ی برازش مناسب مدل بای تمامی ابعاد می باشد. همچنین جذر برآورد واریانس خطای تقریب می‌بایستی کمتر از ۰/۰۹ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار مناسب است. میزان شاخص نکویی برازش، شاخص تعدیل شده‌ی نکویی برازش، شاخص برازندگی تطبیقی و شاخص نرم شده برازندگی در مدل تحت بررسی به ترتیب بالاتر از میزان تعیین شده است. ریشه میانگین مجذور پسماندها هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد از برازش بهتری برخوردار است. بنابراین شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری در ناحیه پذیرش هستند و نشان از برازش خوب مدل دارند در نتیجه این بیانگر همسویی سؤالات پرسشنامه تحقیق با ابعاد شناسایی شده است.

مدل ساختاری (مدل تحلیل مسیر)



Chi-Square=14.29, df=8, P-value=0.07454, RMSEA=0.063

نگاره ۲: ضرایب مدل ساختاری یادگیری سازمانی اساتید



Chi-Square=14.29, df=8, P-value=0.07454, RMSEA=0.063

نگاره ۳: مقدار t برای بررسی معنی‌داری مدل ساختاری یادگیری سازمانی اساتید

حال بر اساس شکل‌های شماره ۲ و ۳ و خروجی نرم‌افزار لیزرل در رابطه با مولفه‌های یادگیری سازمانی اساتید، شاخص‌های برازش در جدول شماره ۲ آرایه شده‌اند.

جدول ۲: شاخص‌های برازش یادگیری سازمانی اساتید

مشخصه	برآورد	نتیجه‌ی مطلوب
نسبت مجذور خی به درجه آزادی (χ^2/df)	۱/۷۵	کوچک‌تر از ۵
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۶۳	کوچک‌تر از ۰/۰۹
شاخص نکویی برازش (GFI)	۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹
شاخص تعدیل شده ی نکویی برازش (AGFI)	۰/۹۴	بزرگتر از ۰/۹
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	۰/۹۸	بزرگتر از ۰/۹
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	۰/۹۶	بزرگتر از ۰/۹
ریشه میانگین مجذور پسماندها (RMR)	۰/۰۰۷۶	نزدیکی بیشتر به صفر
میانگین مجذور پسماندها استاندارد شده SRMR	۰/۰۴۵	نزدیکی بیشتر به صفر

متغیر یادگیری سازمانی را به درستی تأیید نمودند زیرا که هفت مولفه‌ی به‌کار رفته برای سنجش شاخص فوق در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار است، از این رو مولفه‌های قابل قبولی برای سنجش شاخص یادگیری سازمانی اساتید می‌باشند و البته تداخل قابل توجهی مشاهده نمی‌شود. با توجه به مقدار جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) که از ۰/۹ کمتر بوده، بنابراین شاخص دارای برازش است. بر اساس جدول شماره ۵ درصد تغییرات یادگیری سازمانی اساتید به وسیله‌ی مولفه‌های عناصر مدیریتی، عناصر اخلاقی، عناصر سازمانی، عناصر دانشی، عناصر ساختاری و عناصر پژوهشی تبیین می‌شوند. با استفاده از بارهای عاملی، ضریب واریانس تبیین شده و مقادیر محاسبه شده t ، به میزان اهمیت هر کدام از مولفه‌های مشاهده شده به عنوان شاخصی از متغیر یادگیری سازمانی اساتید پی می‌بریم.

با توجه به جدول ۴، مقدار نسبت مجذور خی به درجه آزادی ۱/۷۵ محاسبه شده و چون از ۵ کوچک‌تر است، نشان دهنده‌ی برازش مناسب مدل می‌باشد. همچنین جذر برآورد واریانس خطای تقریب می‌بایستی کمتر از ۰/۰۹ باشد که در مدل ارائه شده این مقدار برابر ۰/۰۶۳ است. میزان شاخص نکویی برازش ۰/۹۸، شاخص تعدیل شده‌ی نکویی برازش ۰/۹۴، شاخص برازندگی تطبیقی ۰/۹۸ و شاخص نرم شده برازندگی ۰/۹۶ می‌باشند که در مدل تحت بررسی به ترتیب بالاتر از میزان تعیین شده است. ریشه میانگین مجذور پسماندها که ۰/۰۰۷۶ و میانگین مجذور پسماندها استاندارد شده ۰/۰۴۵ است هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد از برازش بهتری برخوردار است. بنابراین شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری در ناحیه پذیرش هستند و نشان از برازش خوب مدل دارند در نتیجه این بیانگر همسویی مولفه‌های مطرح شده با یادگیری سازمانی اساتید است. بنابراین مولفه‌های تشکیل دهنده‌ی متغیر یادگیری سازمانی اساتید، در قالب مدل مفهومی در کنار یکدیگر،

جدول ۳: بارهای عاملی، واریانس مشترک برآورد شده و مقادیر محاسبه شده t مولفه‌های یادگیری سازمانی

مولفه‌ها	عناصر مدیریتی	عناصر اخلاقی	عناصر سازمانی	عناصر دانشی	عناصر ساختاری	عناصر پژوهشی
بارعاملی	۰/۴۷	۰/۵۴	۰/۲۸	۰/۷۸	۰/۷۸	۰/۵۴
R^2	۰/۲۲	۰/۲۹	۰/۰۸	۰/۶۰	۰/۶۰	۲۹
مقادیر t	۶/۲۳	۷/۳۸	۳/۲۸	۱۱/۲۸	۱۱/۳۰	۷/۳۳

ضریب واریانس تبیین شده $R^2 =$

بهترین شکل، یادگیری سازمانی اساتید را تعریف کرده و آن را تبیین می‌نماید و مولفه‌ی عناصر سازمانی بار عاملی و ضریب واریانس تبیین شده کمتری نسبت به بقیه عوامل دارد. جدول شماره ۴ نشان دهنده‌ی جدول ضرایب مسیر اثرات سازه‌ها و معنی‌داری پارامترهای برآورد شده را نشان می‌دهد.

با توجه به جدول ۵؛ مدل اولیه یادگیری سازمانی اساتید مشخص می‌کند که شش مولفه دارای بار عاملی لازم بوده و همچنین دارای مقدار t بیش از ۱/۹۶ هستند، پس معرف‌های قابل قبولی برای یادگیری سازمانی اساتید به‌شمار می‌روند. در میان مولفه‌های شش‌گانه، مؤلفه‌ی عناصر ساختاری بهترین عامل بوده چراکه بار عاملی و ضریب واریانس تبیین شده بیشتری نسبت به بقیه عوامل دارد به عبارتی این عامل، به

جدول ۴: جدول ضرایب مسیر اثرات سازه‌ها و معنی‌داری پارامترهای برآورد شده

سازه مستقل	سازه وابسته	ضریب مسیر	آماره t	p.value	R ²
عناصر مدیریتی	یادگیری سازمانی اساتید	۰/۴۷	۶/۲۳	۰/۰۰۰	۰/۱
عناصر اخلاقی		۰/۵۴	۷/۳۸	۰/۰۰۰	
عناصر سازمانی		۰/۲۸	۳/۲۸	۰/۰۰۰	
عناصر دانشی		۰/۷۸	۱۱/۲۸	۰/۰۰۰	
عناصر ساختاری		۰/۷۸	۱۱/۳	۰/۰۰۰	
عناصر پژوهشی		۰/۵۴	۷/۳۳	۰/۰۰۰	

۳- پیشنهاد می‌گردد، مدیران و مسئولین دانشگاه لرستان با تشکیل اتاق فکر جهت افزایش روحیه جمعی و برای ارتقاء یادگیری سازمانی اقدام کرده و با بالا بردن سطح گفتگو و مباحثه در جلسات و مطرح کردن مسائل و مشکلات به صورت سازنده و مثبت، سبب افزایش یادگیری سازمانی شوند.

۴- پیشنهاد می‌گردد، مدیران و مسئولین دانشگاه لرستان با نیازسنجی و امکان‌سنجی دوره‌های یادگیری، شایستگی‌ها و توانمندسازی حرفه‌ای اساتید را ارتقاء داده و اساس یادگیری سازمانی را بر پایه‌ی تغییر مثبت در ذهنیت و اندیشه افراد قرار دهند.

- پیشنهادات در رابطه با مولفه‌ی عناصر اخلاقی:

۱- پیشنهاد می‌گردد که در یادگیری سازمانی قابلیت و مزیت‌های اخلاقی اساتید مورد توجه قرار گرفته و مدیران بخش‌های مختلف دانشگاه استقلال و خودمختاری اساتید را در انجام مسئولیت‌های خود به رسمیت شناخته تا سبب ارتقاء وضعیت یادگیری سازمانی شوند.

۲- احساس مسئولیت‌پذیری بر اساس نتایج پرسشنامه‌ی حاضر، پیامد تاثیرگذاری بر یادگیری سازمانی دارد، برای همین در این رابطه بایستی مسئولین و مدیران دانشگاه ضمن نشان دادن مسئولیت‌پذیری خود به اساتید، نظارت و کنترل لازم را بدون دخالت در شیوه‌ی انجام کار، بر انجام مسئولیت‌های اساتید داشته و در صورت لزوم تذکرات لازم را بدون اغماض ارائه دهند.

۳- یکی از ضروریات یادگیری سازمانی خود یادگیری از راه عمل، تعهد و اخلاق کاری اساتید است، بنابراین ضرورت دارد تا این ویژگی‌ها همواره مورد توجه قرار گرفته و از سوی مدیران و مسئولین دانشگاه مورد تشویق و تقدیر قرار گیرند تا دیگر اساتید نیز نسبت به تقویت این ویژگی‌ها در خود اقدام کنند.

- پیشنهادات در رابطه با مولفه‌ی عناصر سازمانی:

۱- برای اصلاح و ارتقاء یادگیری سازمانی لازم است دانشگاه ارزشیابی عملکرد اساتید و نظام فعال بازخورد را مورد توجه قرار داده و با بهبود عملکرد اساتید سبب ارتقاء یادگیری سازمانی شود.

۲- بهبود فرایندها و اثربخشی سازمانی لازمه‌ی یادگیری سازمانی بوده، به همین خاطر دانشگاه لرستان بایستی نسبت به ایجاد وضعیت مطلوب فرایندها و اثربخشی سازمانی اقدام کرده و به عنوان مثال، فرآیند علمی استخدام و گزینش اساتید مورد توجه قرار گیرد.

با توجه به جدول ۶ مشخص است که شاخص عناصر ساختاری و عناصر دانشی بیشترین تاثیر را بر یادگیری سازمانی اساتید با میزان ۷۸ درصد و شاخص عناصر سازمانی کمترین تاثیر با میزان ۲۸ درصد را داشته است. بنابراین پس از آزمون تحلیل مسیر سئوالات، در این پژوهش تاثیر عناصر مدیریتی، عناصر اخلاقی، عناصر سازمانی، عناصر دانشی، عناصر ساختاری، عناصر پژوهشی در ساختار یادگیری سازمانی اساتید مورد تایید قرار گرفت.

بحث

موضوع یادگیری سازمانی در سال‌های کنونی باعث مطالعات مختلف و ارائه الگوهای متفاوتی از یادگیری سازمانی شده است سازمان‌ها و موسسات امروزی و به طور ویژه دانشگاه لرستان به عنوان یک نهاد عالی آموزشی، جایگاه بالاتری برای درک، منطبق شدن و مدیریت دگرگونی فضای اطراف خود قائل شده و دستیابی و استفاده از دانش و اطلاعات روز به خاطر اصلاح کارکردها و ارائه خدمات و تولیدات بهتر را به عنوان اولویت اصلی قرار داده و از یکدیگر پیشی می‌گیرند. پس از آزمون تحلیل مسیر سئوالات، در این پژوهش تاثیر عناصر مدیریتی، عناصر اخلاقی، عناصر سازمانی، عناصر دانشی، عناصر ساختاری، عناصر پژوهشی در ساختار یادگیری سازمانی اساتید مورد تایید قرار گرفت. این نتیجه با نتایج برخی پژوهش‌ها در این زمینه همسو و همراستاست (۱۱-۲۰).

پیشنهادهای کاربردی ارائه شده بر مبنای مولفه‌های به دست آمده از نتایج تحقیق می‌باشد که عبارتند از:

- پیشنهادات در رابطه با مولفه‌ی عناصر مدیریتی:

۱- پیشنهاد می‌گردد، مدیران و مسئولین دانشگاه لرستان نسبت ایجاد جو حمایتی از یادگیری و تعیین وضع موجود و نیازهای یادگیری سازمانی اقدام کرده و در عمل باعث تمایل اساتید به یادگیری سازمانی شوند.

۲- پیشنهاد می‌گردد، مدیران و مسئولین دانشگاه لرستان با مشخص کردن پیامدهای یادگیری سازمانی در همه‌ی مراحل یادگیری، بازآرایی مستمر چشم‌انداز و تاکید بر یادگیری آینده‌نگر را مورد توجه قرار داده و با برنامه‌ریزی مطلوب اساتید را نسبت به یادگیری سازمانی تشویق و ترغیب نمایند.

۳- پیشنهاد می‌شود مدیران و مسئولین دانشگاه لرستان به ایجاد و ارتقاء فرصت‌های یادگیری با توجه به فضای باز و آزمایش‌گری اهتمام لازم را داشته باشند.

نتیجه گیری

مراکز آموزشی و به طور ویژه مراکز آموزش عالی، یکی از با اهمیت‌ترین و تاثیرگذارترین سازمان‌های هر جامعه بوده که در درون آن جامعه مسئولیت تعلیم و آموزش افراد را بر عهده داشته و تامین‌کننده‌ی منابع انسانی سایر سازمانها هستند، از این رو دانشگاه‌ها به مثابه‌ی رکن اصلی آموزش، نیاز به نیروهای متخصص و آموزش دیده دارد تا قادر باشند اهداف دانشگاه را به سرانجام برسانند. از این رو یادگیری سازمانی در این برهه اهمیت زیادی برای تامین اهداف دانشگاه‌ها به عنوان یک سازمان دارد و برای دستیابی به این هدف اهمیت مولفه‌های اخلاقی در کنار سایر عناصر عناصر مدیریتی، عناصر سازمانی، عناصر دانشی، عناصر ساختاری، عناصر پژوهشی در ساختار یادگیری سازمانی اساتید را نباید نادیده گرفت.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چنگانه و ... در پژوهش حاضر موردتوجه قرار گرفته‌اند.

واژه نامه

1. Globalization	جهانی سازی
2. Social situation	وضعیت اجتماعی
3. Cultural situation	وضعیت فرهنگی
4. Economic status	وضعیت اقتصادی
5. Organizational learning	یادگیری سازمانی
6. Human resources	منابع انسانی
7. Innovation	نوآوری
8. Problem solving skills	مهارت حل مساله
9. Ethical factors	مولفه‌های اخلاقی
10. Organizational values	ارزش‌های سازمان
11. Professional ethics	اخلاق حرفه‌ای
12. Managerial factors	عوامل مدیریتی
13. Organizational factors	عوامل سازمانی
14. Professional development	توسعه حرفه‌ای
15. Organizational structure	ساختار سازمانی

References

- Dehghanian A, Taheri A. Designing a social capital model with talent management with the role of organizational learning mediator in the Education Department of Jahrom County. [Master's thesis]. Islamic Azad University, Arsanjan Branch. 2019. (In Persian).

۳- افزایش انگیزه، تشویق، پاداش، ارتقاء شغلی یا مرتبه‌ی علمی جهت جلب نظر اساتید به یادگیری سازمانی از راهکارهای ضروری است که سبب می‌شود یادگیری سازمانی به یک ارزش در دانشگاه تبدیل گردد.

- پیشنهادات در رابطه با مولفه‌ی عناصر دانشی:

۱- پیشنهاد می‌شود برای ارتقاء یادگیری سازمانی، حمایت و پشتیبانی آموزشی لازم از اساتید به عمل آمده و شرایط و ابزار تسهیل یادگیری و اخذ دانش برای آنان مهیا شود، در این رابطه می‌توان با در اختیار قرار دادن پروژه‌ها و آزمایشگاه‌ها نسبت به ارتقاء یادگیری سازمانی اقدام نمود.

۲- پیشنهاد می‌شود برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های تخصصی جهت بهبود و تکامل مستمر مهارت‌ها برای بهبود یادگیری سازمانی مورد توجه قرار گیرد تا انتقال، توزیع و انتشار دانش سبب ارتقاء یادگیری سازمانی شود.

۳- پیشنهاد می‌شود طبقه‌بندی دانش مورد توجه قرار گرفته و تاکید بر استفاده از فناوری و اطلاعات نوین صورت پذیرد تا قابلیت جذب دانش جدید و دانش‌افزایی سبب ارتقاء یادگیری سازمانی شود.

- پیشنهادات در رابطه با مولفه‌ی عناصر ساختاری:

۱- پیشنهاد می‌گردد، مدیران و مسئولین دانشگاه لرستان ساختاری پویا با استفاده از داده‌های به روز در مقابل تغییر جهت افزایش یادگیری سازمانی ایجاد کنند. در این رابطه اصلاح ساختار فیزیکی و ارتباط موثر اجزای سازمانی لازم است.

۲- پیشنهاد می‌گردد دانشگاه لرستان با سازنده‌گرایی سبب ساختن ذهن و ترکیب و تطبیق اطلاعات جدید و قدیم بوده و باعث ارتقاء یادگیری سازمانی شوند، برای این کار بایستی مدیران و مسئولین دانشگاه لرستان فضای لازم جهت رشد سازمانی و یادگیری سازمانی را مهیا کنند.

۳- پیشنهاد می‌گردد ساختارهای یادگیری موازی ایجاد شود تا باعث بیشتر شدن شوق و لذت و پیشگیری از خستگی ذهنی و ارتباط موثر با سایر سازمان‌ها شود.

- پیشنهادات در رابطه با مولفه‌ی عناصر پژوهشی:

۱- با توجه به این که پایه و اساس یادگیری سازمانی حمایت و پشتیبانی از پژوهش و تحقیق است، مدیران و مسئولین دانشگاه لرستان اقدامات و فعالیت‌های خود را در ارتباط با حمایت از پژوهش‌های صورت گرفته به

شکلی شفاف در اختیار کلیه‌ی اساتید دانشگاه قرار دهند.

۲- پیشنهاد می‌شود دانشگاه لرستان ارتقاء ارزش پرسش‌گری را به عنوان یک اولویت در نظر گرفته و برنامه ریزی لازم برای اجرای آن را انجام دهد.

- Haase H, Franco M, Félix M. Organisational learning and intrapreneurship: evidence of interrelated concepts. Leadership & Organization Development Journal, 2018; 36: 906-926. Doi: <http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-03-2014-0053>

3. Alvani SM. Public administration. 3rd ed. Iran/Tehran: Ney Publication 2022. (In Persian).
4. Rezaeian A. Fundamentals of organization and management. 23rd ed. Iran/Tehran: Samt Publication. 2024. (In Persian).
5. Alagheband A. Introduction to educational administration. 5th ed. Iran/Tehran: Ravan Publication. 2023. (In Persian).
6. Nekoei Moghadam M, Beheshtifar M. Learning organizations. 3rd ed. Iran/Tehran: Parsa Publication. 2020. (In Persian).
7. Hariharan K, Vivekanand G. Perspectives on organizational learning. Indian Journal of Commerce & Management Studies, 2020; 9(1). Doi: <http://dx.doi.org/10.18843/ijcms/v9i1/11>
8. Kung WL, Pui YL, Yan YC. A collective organizational learning model for organizational development. Leadership & Organization Development Journal, 2019; 40(2).
9. Salimi M, Mousavi Z. Relationship between professional ethics with learning and intentional organizational forgetting: mediating role of sharing knowledge. Ethics in Science and Technology 2019; 14 (2) :74-82. Dor: <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.22517634.1398.14.2.8.9>
10. Darabi S, Poorhoseini E, Jafarirad A. Identifying and testing the organizational learning model in the university as an educational program. [Ph.D. thesis]. Iran/Khorramabad: Islamic Azad University. 2025.
11. Meshari AZ, Othayman MB, Boy F, Doneddu D. The impact of learning organizations dimensions on the organisational performance: an exploring study of Saudi Universities. International Business Research, 2021; 14(2): 54-71. <https://doi.org/10.5539/ibr.v14n2p54>
12. Shahnazari, A., tahrhdayati, N. Comprehensive model of intellectual capital with organizational learning approach is a model for the development of educational systems. Iranian Pattern of Progress, 2023; 11(1): e159830. Dor: <https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.23295599.1402.11.1.6.7>
13. Ghanyoun A, Nobari AR, Majidi M, Afsharnejad AR. Explaining the factors affecting the organizational learning model in foreign trade supervision with an economic-social development approach (case study: Customs Organization). Iranian Social Development Studies, 2023 15(59), 23-31. Doi: <https://doi.org/10.30495/jisds.2023.71409.11841>
14. shirani N, Abdollahi B, Jafarnia S, Abbasian H. Developing the model of organizational learning environment for Alborz Province Gas Company . Strategic studies in the oil and energy industry 2021; 12 (47) :76-91.
15. Bogolyubov P, Alegre J, Soule RT. The link between learning organization, organizational learning and innovation :new and unusual perspectives. The Learning Organization, 2023; 30(1): 1-5.
16. Basten D, Haamann T. Approaches for organizational learning: a literature review. Sage Open, 2018; 8(3): 2158244018794224. <https://doi.org/10.1177/2158244018794224>
17. Javedani D, Bahramzadeh H, Samanian M. Relationship between Components of Organizational Learning and Work Ethic: The Mediating Role of Ethical Leadership. Ethics in Science and Technology 2023; 18 (3) :157-163
18. Zavareh T, Yarmohammadzadeh P, Arami M. The Role of Knowledge Management and Organizational Learning on Personnel Organizational Immorality. Ethics in Science and Technology 2020; 14 (4) :68-77.
19. Edmondson A, Moingeon B. (1998). From Organizational Learning to the Learning Organization. Management Learning. 1998; 29: 5-20. Doi: <https://doi.org/10.1177/1350507698291001>
20. Argote L, Miron-Spektor E. Organizational Learning: From Experience to Knowledge. Organization Science. 2011; 22(5). Doi: <https://doi.org/10.2307/41303106>