مجله دانشگاه علوم پزشکی جیرفت

سال ۱ (۱)، خرداد ۱۳۹۳، صفحه ۲۷-۲۰

مقاله پژوهشی

بررسی ارتباط بین درجه تحقق سازمان یادگیرنده و رفتار شهروندی سازمانی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد

مریم بلبلی [۱]، محمدامین بهرامی [۲و۳*]، راضیه منتظرالفرج [۴]، عارفه دهقانی تفتی [۵]

[۱] کارشناس مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

[۲] استادیار، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

[۳] مرکز تحقیقات مدیریت بیمارستانی، بیمارستان شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

[۴] دکتری تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، مرکز تحقیقات مدیریت بیمارستانی، بیمارستان شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

[۵] کارشناس ارشد آمار زیستی، گروه آمار و اپیدمیولوژی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید صدوقی یزد، یزد، ایران

چکیده

مقدمه: در دنیای رقابتی امروز، یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد انگیزه و پویایی در کارکنان، یادگیری می‌باشد. رفتار شهروندی سازمانی رفتاری اختیاری و فراوظیفه‌ای است که در افزایش عملکرد اثربخش سازمان، تأثیر بسزایی دارد. لذا هدف از انجام این مطالعه، بررسی رابطه‌ی ابعاد سازمان یادگیرنده و رفتار شهروندی سازمانی بود.

روش کار: مطالعه تحلیلی و کاربردی حاضر به صورت مقطعی در سال۹۲-۱۳۹۱ بر روی ۱۵۰ نفر از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد انجام شد. ابزار بررسی، پرسش‌نامه سازمان یادگیرنده و رفتار شهروندی سازمانی بود. ضریب آلفای کرونباخ برای تأیید پایایی، در پرسش‌نامه ابعاد سازمان یادگیرنده ۰/۹۷و در پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی ۰/۸۹ به‌دست آمد. روایی پرسش‌نامه‌ها برای انتخاب شاخص‌های مناسب سنجش نیز به تأیید اساتید گروه مدیریت خدمات بهداشتی درمانی رسید. داده‌ها، جمع آوری و با نرم افزار $SPSS_{16}$ مورد تجزیه‌وتحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: در بین ابعاد سازمان یادگیرنده، پرسش و گفتگو بالاترین و کسب و اشتراک یادگیری پایین-ترین نمره را به‌دست آوردند. بین دو متغیر سازمان یادگیرنده و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی داری وجود نداشت. جنسیت، سابقه‌ی خدمت و میزان تحصیلات تأثیر معنی‌داری بر رفتار شهروندی سازمانی نداشتند.

نتیجه‌گیری: در بین ابعاد سازمان یادگیرنده، تنها پرسش و گفتگو با رفتار شهروندی سازمانی ارتباط مثبت و معنی‌دار داشت. بنابراین می‌توان انتظار داشت با آموزش رفتار شهروندی سازمانی به کارکنان، گرایش به پرسش و گفت‌وگو نیز در آن‌ها افزایش یابد.

کلید واژه‌ها : سازمان یادگیرنده، رفتار شهروندی سازمانی

اطلاعات مقاله

دریافت : ۱۳۹۳/۰۲/۱۹

پذیرش : ۱۳۹۳/۰۳/۲۲

***مولف مسئول**

ایران، یزد، میدان امام حیسن (ع)، مجتمع آموزشی-پژوهشی امام رضا (ع)، دانشکده بهداشت، گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی

کد پستی: ۸۹۱۶۱۸۸۶۳۸

تلفن: ۰۳۵۱-۶۲۴۰۶۹۱

پست الکترونیک:

aminbahrami1359@gmail.com

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2026-11-16]

Journal of Jiroft University of Medical Sciences

Vol. 1, No. 1, June 2014, P.20-27

Original Article

The Study of Relationship between The Degree of Learning Organization Realization and Organizational Citizenship Behavior in Employees of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences

Maryam Bolboli[1], Mohammad Amin Bahrami[*2&3], Razieh Montazeralfaraj[4], Arefeh Dehghani Tafti[5]

[1]BSc of Healthcare Management, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran
[2]Assistant Professor, Healthcare Management Department, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran
[3]Hospital Management Research Center, Shahid Sadoughi Hospital, Yazd, Iran
[4]PhD of Healthcare Management, Hospital Management Research Center, Shahid Sadoughi Hospital, Yazd, Iran
[5]MSc of Biostatistics, Biostatistics and Epidemiology Department, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Yazd, Iran

Abstract

Introduction: Nowadays, one of the most important factors in employee's motivation and dynamism is learning. Organizational citizenship behavior (OCB) is also a discretionary and extra-role behavior that plays a vital role in the effective function of the organization. In this study, the relationship between learning organization and organizational citizenship behavior was examined.

Methods: This analytical research was done through cross-sectional method in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences of Yazd, Iran, 2013. The research population was comprised from the university employees. A total of 150 employees contributed in the study. The required data was gathered using 2 valid questionnaires including learning organization questionnaire and OCB questionnaire. Cronbach's alpha coefficient for the reliability of theses questionnaires were 0.974 and 0.89, respectively. Validity was confirmed by experts. Data analyzed through $SPSS_{16}$.

Results: Among dimensions of the learning organization, the question and dialogue achieved highest score and share learning achieved lowest score. There was not a significant positive relationship between learning organization and OCB. Gender, work experience and education level had no significant relationship with OCB.

Conclusion: Among dimensions of the learning organization, only the question and dialogue had a significant positive correlation with OCB. It means that the improvement of OCB through education increase arguably the culture of question and dialogue in the organization.

Keywords: Learning organization, Organizational citizenship behavior

Article Info
Received: May. 09, 2014
Accepted: Jun. 12, 2014

***Corresponding Author:**
Iran,Yazd, Emam Hosein Square, Emam Reza Educational-Research Complex, Shahid Sadoughi University of Medical Sciences, Public Health Faculty, Healthcare Management Department

Postal Code:
8916188638

Tel: +989132565057

Email:
aminbahrami1359@gmail.com

Vancouver referencing:
Bolboli M, Bahrami MA, Montazeralfaraj R, Dehghani Tafti A. The Study of Relationship between the Degree of Learning Organization Realization and Organizational Citizenship Behavior in Employees of Shahid Sadoughi University of Medical Sciences. *Journal of Jiroft University of Medical Sciences* 2014; 1(1): 20-27.

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2026-11-16]

مقدمه

امروزه با توجه به تغییرات در تمام عرصه‌های سازمانی، آماده سازی افراد و سازمان‌ها برای سازگاری با شرایط جدید، افزایش توان رقابت و ادامه حیات، ضروری به نظر می‌رسد. سازمان‌ها باید متفاوت از گذشته فعالیت کنند، رقابت نمایند و یاد بگیرند. از این‌رو، شکل‌گیری سازمان‌های جدید براساس یادگیری سازمانی است (۱). سنگه نظریه‌پرداز اصلی سازمان یادگیرنده، آن را سازمانی تعریف می‌کند که در آن افراد به طور مستمر توانایی‌های خود را گسترش می دهند تا به نتایج مطلوب خود دست یابند و به طور مداوم یاد می‌گیرند که چگونه با یکدیگر یاد بگیرند (۲).

سازمان یادگیرنده موانع ساختاری یادگیری را حذف می‌کند، ساختارهای توانمندساز ایجاد کرده و سازوکارهای توسعه فرآیند یادگیری سازمانی را فراهم می‌سازد (۳).

امروزه یادگیری به عنوان یک مزیت رقابتی مطرح است. دراکر اندیشمند شهیر مدیریت معتقد است که از حالا به بعد کلید موفقیت‌های سازمانی، دانش است و اضافه می‌کند که ارزش از طریق نوآوری و تولید ایجاد می‌شود و هر دو در گروِ به‌کارگیری دانش است (۲).

واتکینز و مارسیک هفت بُعد مجزا و در عین حال مرتبط سازمان یادگیرنده را در سه سطح مشخص کرده‌اند که عبارتند از: ۱) سطح فردی، که متشکل از دو بُعد یادگیری مستمر و ارتقاء گفتگو و پرسش است، ۲) سطح گروهی که به بُعد یادگیری گروهی مرتبط است، ۳) سطح سازمانی که چهار بُعد از ابعاد یادگیری سازمانی را شامل می‌شود، این ابعاد عبارتند از بُعد توانمندسازی افراد برای رسیدن به چشم‌انداز مشترک، کسب و اشتراک یادگیری، ارتباط با محیط و رهبری راهبردی (۴).

عملکرد برجسته از طریق تلاش کارکنان معمولی حاصل نمی‌شود. یکی از دلایلی که باعث موفقیت سازمان‌های بزرگ می‌شود، وجود کارکنانی است که فراتر از وظایف رسمی خود تلاش می‌نمایند. به عبارت دیگر این گونه سازمان‌ها، دارای کارکنا نی هستند که رفتارهای شهروندی سازمانی را از خود بروز می‌دهند (۵). رفتار شهروندی سازمانی عبارت است از رفتارهای اختیاری و داوطلبانه‌ای که مستقیماً به وسیله سیستم‌های رسمی پاداش در سازمان طراحی نشده، ولی به عملکرد اثربخش سازمان می‌انجامد (۶). رفتار شهروندی سازمانی، بهره‌وری مدیریتی و روحیه‌ی کارکنان را بهبود بخشیده و نیاز به گسترش منابع کمیاب را کاهش می‌دهد و تأثیر خاصی بر روی اثربخشی سازمان دارد (۷).

ارگان، پنج بُعد رفتار شهروندی سازمانی را اینگونه بیان می‌دارد: ۱. وظیفه‌شناسی یا وجدان‌کاری یعنی کارکنان نقش خود را به خوبی و بیش‌تر از حداقل وظیفه مورد نیازشان انجام می‌دهند، ۲. نوع دوستی، به حالتی گفته می‌شود که کارکنان به دیگران (همکاران) کمک می‌کنند،۳. فضیلت شهروندی یا مشارکت که بیان‌کننده مشارکت مسئولانه کارکنان در چرخه حیات سازمان است، ۴. جوانمردی و شکیبایی که نشان‌دهنده تحمل‌پذیری و عدم شکایت از سازمان است، ۵. احترام و تکریم یعنی کارکنان با دیگران با احترام رفتار می‌کنند (۸).

مطالعات انجام شده نشان داده‌اند که رفتار شهروندی سازمانی تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار می‌گیرد. این عوامل شامل مواردی نظیر برخی مشخصه‌های دموگرافیک افراد (۹)، بعضی ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها (۵) و برخی مؤلفه‌های سازمانی نظیر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی (۱۰)، تعهد سازمانی (۶)، ویژگی‌های شغل (۸,۷)، ویژگی‌های رهبری (۱۲,۱۱) و سایر ویژگی‌های سازمانی (۱۳) می‌باشند. در برخی مطالعات نیز تأثیر یادگیری سازمانی و ابعاد آن بر رفتار شهروندی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته که نتایج متفاوتی را نشان داده است (۱۱-۱۳). لذا در پژوهش حاضر رابطه بین ابعاد سازمان یادگیرنده و رفتار شهروندی سازمانی در دانشگاه

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2026-11-16]

علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی شهید صدوقی یزد مورد بررسی قرار گرفت.

روش کار

پژوهش حاضر، پژوهشی تحلیلی و کاربردی می باشد که به صورت مقطعی در سال ۹۲-۱۳۹۱ انجام شد. جامعه پژوهش شامل کارکنان ستاد مرکزی، دانشکده‌های بهداشت، پیراپزشکی، پرستاری- مامایی، دندانپزشکی، پزشکی و داروسازی بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ۱۵۰ نفر از افراد جامعه پژوهش،وارد مطالعه شدند. بدین صورت که با توجه به تعداد کارکنان دانشکده‌ها و ستاد مرکزی، تعداد حجم نمونه با گرفتن تناسب به‌دست آمد. براساس حجم نمونه تعداد افراد از دانشکده‌های بهداشت ۲۳نفر، پیراپزشکی ۱۹نفر، پرستاری مامایی۱۴ نفر، دندانپزشکی ۲۴ نفر و پزشکی، داروسازی۲۷ نفر و ستاد مرکزی ۴۳نفر انتخاب شدند. سپس پرسش‌نامه‌ها به صورت تصادفی بین کارکنان توزیع گردید.

ابزار گردآوری داده‌ها شامل دو پرسش‌نامه سازمان یادگیرنده و و رفتار شهروندی سازمانی بود. پرسش‌نامه سازمان یادگیرنده از پژوهش رهنورد آهن و همکاران اقتباس گردید (۱۴). این پرسش‌نامه شامل اطلاعات دموگرافیک (جنس، سابقه کار و میزان تحصیلات) و ابعاد سازمان یادگیرنده است. ابعاد سازمان یادگیرنده در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی و هفت بُعد خلق فرصت‌هایی برای یادگیری مستمر، ارتقاء پرسش و گفت‌وگو، ترغیب افراد به همکاری و یادگیری گروهی، ایجاد سامانه‌هایی برای کسب و اشتراک یادگیری، توانمندسازی افراد برای رسیدن به چشم انداز مشترک، ارتباط سازمان با محیط و فراهم آوردن رهبری راهبردی برای یادگیری تنظیم شده است. این پرسش‌نامه دارای ۳۶ سؤال می‌باشد. پاسخ‌دهندگان به سؤالات بر مبنای مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت پاسخ دادند. روایی و پایایی پرسش‌نامه قبلاً توسط رهنورد آهن و همکاران تأیید شده است (۱۴). در مطالعه آن‌ها روایی پرسش‌نامه با استفاده از مبانی نظری برای انتخاب شاخص‌های مناسب سنجش و اخذ نظرات اصلاحی در مرحله مقدماتی مطالعه مورد بررسی قرار گرفت. آن‌ها هم‌چنین جهت سنجش پایایی، پرسش‌نامه را بین ۱۸ شرکت پتروشیمی و مهندسی و ساخت و نصب، توزیع که با میزان ۸۳٪ پاسخ، پایایی پرسش‌نامه برای کل سؤالات ابعاد سازمان یادگیرنده باضریب آلفای کرونباخ ۹۷۴/۰ تأیید گردید.

پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی از مطالعه طبرسا و رامین‌مهر با عنوان ارائه مدل رفتار شهروندی سازمانی اقتباس گردید (۱۵). پرسش‌نامه رفتار شهروندی سازمانی شامل ۱۵ سوال و پنج بُعد وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی ، جوانمردی، احترام و تکریم و فضیلت شهروندی می‌باشد. پاسخ‌دهندگان به سؤالات این پرسش‌نامه نیز بر مبنای مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت پاسخ دادند. روایی پرسش‌نامه توسط طبرسا و رامین-مهر (۱۵) با توزیع بین مدیران و متخصصان وکارکنان پژوهشکده گروه صنعتی مینو مورد بررسی و تأیید قرار گرفته است. آن‌ها از روایی واگرا (تحلیل عامل اکتشافی مرتبه اول) و روایی همگرا (تحلیل عامل تأییدی مرتبه اول) برای تأیید روایی سؤالات استفاده شد. جهت سنجش پایایی از دو روش بازآزمایی وآلفای کرونباخ استفاده شد. بدین ترتیب که در ابتدا ۸ نفر از جامعه آماری به صورت تصادفی انتخاب وپرسش‌نامه میان آن‌ها توزیع و پس از دو هفته مجدداً همان پرسش‌نامه میان آن‌ها توزیع گردید. نتیجه نشان داد همبستگی بالایی میان پاسخ‌های آن‌ها وجود دارد. ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه برابر ۸۹/۰ بود.

پس از تکمیل و جمع آوری پرسش‌نامه‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم افزار $SPSS_{16}$ و آزمون‌های توصیفی (شامل درصد، میانگین و انحراف معیار) و نیز آزمون‌های مربع کا و آزمون دقیق فیشر[1] انجام شد.

یافته‌ها

مشخصات دموگرافیک شرکت‌کنندگان مورد مطالعه در جدول ۱ ارائه شده است. هم‌چنین میانگین امتیاز درجه تحقق

[1] Fisher's Exact Test

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2026-11-16]

سازمان یادگیرنده و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان در دانشگاه مورد مطالعه در جدول ۲ ارائه شده است. آماره‌های مربوط به رابطه بین میزان تحقق ابعاد سازمان یادگیرنده و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان، نیز در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۱: مشخصات دموگرافیک شرکت‌کنندگان مورد مطالعه

متغیر		فراوانی	درصد
جنس	زن	۱۰۴	۳/۶۹
	مرد	۴۶	۷/۳۰
سابقه کار (سال)	کم‌تر از ۱۰سال	۷۳	۷/۴۸
	۱۰-۲۰	۳۷	۷/۲۴
	بالاتر از ۲۰ سال	۴۰	۲۶/۶
مدرک تحصیلی	دیپلم	۱۷	۱۱/۴
	فوق دیپلم	۸	۳/۵
	لیسانس	۹۳	۶۲
	فوق لیسانس وبالاتر	۳۲	۳/۲۱
محل اشتغال	ستاد مرکزی	۴۳	۶/۲۸
	بهداشت	۲۳	۱۵/۴
	پیراپزشکی	۱۹	۱۲/۷
	پزشکی و داروسازی	۲۷	۱۸
	دندانپزشکی	۲۴	۱۶
	پرستاری مامایی	۱۴	۳/۹

جدول ۲: میانگین امتیاز درجه تحقق سازمان یادگیرنده و رفتار شهروندی سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
رفتار شهروندی سازمانی	۱۵۰	۶۷/۴۸	۵۹/۴
یادگیری مستمر	۱۵۰	۳۴/۱۴	۶۹/۳
ارتقای پرسش و گفت وگو	۱۵۰	۶۴/۱۵	۹۱/۳
یادگیری گروهی	۱۵۰	۷۲/۸	۷۴/۳
کسب و اشتراک یادگیری	۱۵۰	۰۵/۷	۰۴/۲
توانمندسازی برای چشم انداز مشترک	۱۵۰	۸۹/۱۱	۸۸/۴
ارتباط سازمان با محیط	۱۵۰	۱۸/۱۱	۶۹/۳
سبک رهبری	۱۵۰	۷۱/۹	۷۹/۲

جدول ۳: نتایج آزمون‌های بررسی ارتباط درجه تحقق سازمان یادگیرنده و ابعاد آن با رفتار شهروندی سازمانی

درجه تحقق سازمان یادگیرنده و ابعاد آن	رفتار شهروندی سازمانی P value
یادگیری مستمر	۲۰/۰
ارتقای پرسش و گفت وگو	۰۱/۰
یادگیری گروهی	۱۰/۰
کسب و اشتراک یادگیری	-*
توانمندسازی برای چشم انداز مشترک	۶۰/۰
ارتباط سازمان با محیط	۶۰/۰
سبک رهبری	۴۰/۰
سازمان یادگیرنده	۹۰/۰

* حداقل تعداد لازم برای انجام آزمون به‌دست نیامد.

بحث

نتایج این مطالعه نشان داد یادگیری مستمر در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در حد متوسط است. لگزیان و رهنورد آهن همسو با این پژوهش، یادگیری مستمر را در سازمان‌های مورد مطالعه در حد متوسط ارزیابی نمودند (۱۴,۳). رحیمی و یارمحمد زاده نیز در مطالعه خود بیان کردند که ایجاد فرصت‌های یادگیری مستمر به بهبود و افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان منجر می‌شود و هر چه سازمان-ها به سازمان‌های یادگیرنده و پیشرو در دانش‌محوری تبدیل شوند، کیفیت زندگی کاری کارکنان و رضایت شغلی آنان غنی‌تر می‌شود (۱۶). هم‌چنین نتایج این پژوهش نشان داد که بین رفتار شهروندی سازمانی و یادگیری مستمر رابطه‌ی معنی-داری وجود ندارد (جدول۳)، که با نتایج مطالعه‌ی صفیان بلداجی در بررسی ارتباط میان یادگیری سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در سازمان‌های دولتی استان چهار محال و بختیاری همخوانی داشت (۱۳).

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که وضعیت بُعد پرسش و گفت‌وگو در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در حد متوسط است (میانگین: ۱۵/۶۴). پرسش و گفت‌وگو در

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2026-11-16]

مقایسه با سایر ابعاد سازمان یادگیرنده بالاترین نمره را به‌دست آورد ندکه نشان‌دهنده‌ی توجه به فرهنگ پرسش‌گری در جامعه مورد مطالعه می‌باشد. نتایج پژوهش رهنورد آهن همانند این مطالعه نشان داد که پرسش و گفت‌وگو قوی‌ترین بُعد سازمان یادگیرنده است (۱۴). اما صفاری و لگزیان در مطالعات خود، وضعیت این بُعد از سازمان یادگیرنده را در سازمان‌های مورد مطالعه در حد ضعیف و متوسط ارزیابی نمودند (۴,۳). وجود فضای پرسش‌گری و گفتمان موجب می‌شود که افراد بتوانند آزادانه سؤال کنند و نظرات خود را به بحث بگذارند. لذا این بازخورد اطلاعات که به واسطه فرهنگ گفتمان در میان کارکنان به وجود می‌آید، از رویکرد توسعه‌ای یادگیری در سازمان حمایت می‌کند. هم‌چنین، نتایج این پژوهش نشان داد بین رفتار شهروندی سازمانی و ارتقای پرسش و گفت‌وگو رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد (جدول۳).

نتایج دیگر این مطالعه نشان داد که وضعیت یادگیری گروهی در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد ضعیف است. هویدا نیز در مطالعه خود نمره کار گروهی، حل گروهی مسئله و یادگیری گروهی در شش دانشگاه دولتی اصفهان را کم‌تر از حد متوسط گزارش کرد (۱۷)، درحالی که نمره یادگیری گروهی در مطالعه لگزیان در حد متوسط بوده است(۳). کاشینگ و یانگ معتقدند که ایجاد گروه‌های کاری و انجام کارها به صورت گروهی، یکی از راه‌های گسترش و آسان‌سازی جریان یادگیری در سازمان‌ها است (۴). پاولوسکی یادگیری گروهی را مدخل یادگیری سازمانی می‌داند و تأکید می‌کند که یادگیری گروهی پلی است برای تبدیل شدن یادگیری به دانش سازمانی به نحوی که برای همه به اشتراک گذاشته شود (۲). هم‌چنین براساس نتایج مطالعه حاضر بین رفتار شهروندی سازمانی با یادگیری گروهی رابطه مثبت و معنی داری وجود نداشت(جدول۳)؛ که با نتایج مطالعه صفیان بلداجی همخوانی دارد (۱۳).

نتایج این مطالعه نشان داد کسب و اشتراک یادگیری در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد ضعیف ترین بُعد یادگیری سازمانی است. نتایج مطالعه لگزیان(۳)و رهنورد آهن(۱۴) نیز، این بُعد را ضعیف ترین بُعد ارزیابی نمودند. به نظر می‌رسد علت، وضعیت ضعیف یادگیری گروهی ناشی از مسائل فرهنگی و نوع نگرش مدیران باشد که در جهت توسعه سیستم‌های یادگیری اقدامات لازم را انجام نداده اند. در مورد ارتباط بین کسب و اشتراک یادگیری با رفتار شهروندی سازمانی، به دلیل اینکه فاقد اعتبار آماری می‌باشد نمی‌توان نتیجه‌گیری کرد.

نتایج پژوهش نشان داد توانمندسازی برای چشم‌انداز مشترک در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در حد متوسط است. این در حالی است که در مطالعه لگزیان بُعد توانمندسازی افراد برای چشم‌انداز مشترک بالاترین نمره را داشت (۳). هم‌چنین در مطالعه خانعلیزاده توسعه شایستگی‌های کارکنان بالاترین میانگین را کسب کرد (۱۸). منتظرالفرج نیز با ارائه الگوی سازمان یادگیرنده برای بیمارستان‌های ایران به این نتیجه رسید که فراهم نمودن زمینه تعالی کارکنان با ایجاد چشم‌انداز مشترک و یادگیری سازمانی، منجر به افزایش کارایی وبهره‌وری سازمان می‌شود (۱۹). در مطالعه حاضر رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی با بُعد چشم‌انداز مشترک تأیید نشد (جدول۳).

در این پژوهش هم‌چنین وضعیت ارتباط با محیط در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در حد متوسط بود. مطالعات صفاری (۴) و رهنورد آهن (۱۴) وضعیت سازمان‌های مورد بررسی در بُعد ارتباط با محیط را ضعیف ارزیابی کردند. اما در مطالعه لگزیان ارتباط با محیط پس از توانمند سازی بالاترین امتیاز را به دست (۳). رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و بُعد ارتباط با محیط نیز در این مطالعه تأیید نشد (جدول۳). نتایج پژوهش صفیان بلداجی نیز همسو با مطالعه حاضر است (۱۳).

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2026-11-16]

نتایج مطالعه حاضر در رابطه با سبک رهبری نشان داد که وضعیت این بُعد در دانشگاه مورد مطالعه ضعیف است؛ این به معنای عملکرد ضعیف رهبران دانشگاه در هدایت سازمان به سوی یادگیرنده بودن است. ستاری نیز در مطالعه خود، به نتیجه مشابه مطالعه حاضر دست یافت (۲۰). در همین رابطه، نجف‌بیگی با ارائه الگوی سازمان یادگیرنده برای سازمان صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران به این نتیجه رسید که اجرای موفق استراتژی‌ها، به‌خصوص استراتژی‌های یادگیری درسازمان، به فعالیت رهبران (مدیران عالی اجرایی) با تفکر سازمان یادگیرنده بستگی دارد (۲۱). سنگه نیز معتقد است مانع اصلی در ایجاد سازمان یادگیرنده، مسئله رهبری است. از آنجایی که کارکنان درک واقعی از مشارکت برای ساخت سازمان‌های یادگیرنده ندارند، وظیفه رهبران است که سازمان یادگیرنده را به صورت واقعی، عملی و فراگیر به افراد معرفی کنند (۶).

نتایج این مطالعه در مورد رابطه رفتار شهروندی سازمانی کارکنان با بُعد رهبری نیز نشان داد که بین این دو رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول۳). در حالی که قره شعبانی در مطالعه خود در سازمان امور مالیانی شهرستان خوی وجود چنین رابطه‌ای را تأیید کرد. تأیید این رابطه بدان معناست که همزمان با تغییر سبک رهبری مدیران، رفتار شهروندی کارکنان نیز تغییر می‌کند (۹). یعقوبی نیز در پژوهش خود نشان داد که بین برخی انواع سبک‌های رهبری و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط معنی‌دار وجود دارد. به طوری که بین رهبری تحول‌آفرین و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط وجود دارد، اما رهبری مبادله‌ای و رهبری عدم مداخله‌گر هیچ ارتباط معنی‌داری با رفتار شهروندی سازمانی ندارند (۱۲). هم‌چنین زارعی متین در مطالعه خود بیان می‌کند که نوع رهبری مدیران در بروز رفتارهای شهروندی تأثیرگذار است و از میان سبک‌های رهبری، رهبری تحول‌آفرین بیش‌ترین تأثیر را بر بروز رفتار شهروندی سازمانی دارد (۲۲). وجود تفاوت در نتایج پژوهش اخیر با پژوهش‌های قبلی احتمالاً در متفاوت بودن جامعه آماری، فرهنگ سازمانی و وظایف شغلی است.

نتیجه‌گیری

نتایج این مطالعه نشان داد که در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد پرسش و گفت‌وگو در مقایسه با سایر ابعاد سازمان یادگیرنده بالاترین و کسب و اشتراک یادگیری پایین‌ترین نمره را به‌دست آورد. این امر نشان‌دهنده توجه به فرهنگ پرسش‌گری و ضعف در جذب و نشر نظام‌های یادگیری در جامعه مورد مطالعه می‌باشد. هم‌چنین تنها بین رفتار شهروندی سازمانی و بُعد ارتقای پرسش و گفت‌وگو رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. بنابراین می‌توان انتظار داشت با آموزش رفتار شهروندی سازمانی به کارکنان، گرایش به پرسش و گفت‌وگو نیز در آن‌ها افزایش یابد.

تقدیر و تشکر

این مقاله حاصل پایان‌نامه دانشجویی در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد می‌باشد. نویسندگان، از شرکت‌کنندگان در پژوهش به دلیل همکاری آن‌ها قدردانی می‌نمایند.

References

1. Lotf Allah F. assessing learning system based the learning organization model in telecommunications company. Peik noor 2009; 28: 3-12. (In Persian)
2. Fahimnia F, Moosa khani M, Azargoon M. The relationship between learning organization Dimensions and exhaustion (case study: National Library and Archives of I.R of Iran). Academic Librarianship and Information Research 2011; 45(2): 13-34. (In Persian)
3. Legzyan M, Malekzadeh Gh. assessing the relationship between readiness for change and the learning organization dimensions. Journal of Public Administration Perspective 2010; (4): 101-118. (In Persian)

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2026-11-16]

4. Safari M, Hamidi M, Jalali M. comparison dimensions of learning organization in Sport Organization, National Olympic Committee and sport in Education ministry. Research on Sport Sciences 2009; 6(1): 129-117. (In Persian)
5. Moghadasi M, Hamidi Zadeh A, Chavoshi S M H. Emotional Intelligence Factors Role in Forecasting Personnel-Organizational Citizenship Behavior. Police organizational development 2011; 8(34): 89-120. (In Persian)
6. Noor A. Examining Organizational citizenship behavior as the outcome of organizational commitment: A study of universities teachers of Pakistan. Proceeding 2nd CBRC, Lahore, Pakistan, November 14, 2009.
7. Jamali A, Taghipur Zaheer A, Salehi M. The relationship between job and organizational factors with OCB faculty of Islamic Azad University to provide an appropriate model. Quarterly Journal of Educational Leadership & Administration 2009; 3(2):87-106. (In Persian)
8. Daneshfard K, sheidaee M. Assessing the relationship between organizational citizenship behavior of faculty and teaching performance at the University BONAB. Educational Administration Research Quarterly 2012; 3(3): 129-49. (In Persian)
9. Bahrami MA, Montazeralfaraj R, Hashemi Gazar S, Dehghani-Tafti A. Demographic determinants of organizational citizenship behavior among hospital employees. Global business and management research: An international journal 2013; 5(4): 171-8.
10. Bahrami MA, Montazeralfaraj R, Hashemi Gazar S, Dehghani-Tafti A. The Study of Relationship between Organizational Perceived Justice and Organizational Citizenship behavior. Electronic physician 2014; 6(2):838-44.
11. Ghara Shabani Y. The relationship between managers' leadership styles on organizational citizenship behavior in Iranian National Tax Administration [MS thesis], management faculty: Tehran University; 2010. (In Persian)
12. Yaghobi Noor M, Moghadami M, Kykha A. The relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior. Change management Journal 2010; 2(4): 64-96. (In Persian)
13. Safyan Boldaji M. Examine the relationship between organizational learning and organizational citizenship behavior in public organizations Chaharmahal and Bakhtiari Province. [MS thesis], Tehran University; 2008. (In Persian)
14. Rahnavardahn F, Zarepoor Nasir Abadi F, Hafezi Sh. Explaining the relationship between IT and the degree of learning organization realization. Journal of Public Administration Perspective 2010; 1(2): 79-92. (In Persian)
15. Tabarsa G, Ramin Mehr H. organizational citizenship behavior model. Journal of Public Management Perspective 2010; 3:103-117
16. Asgari M H, Tavakkolian F, Taleghani M. The relationship between application of the learning organization components and the quality of work life of faculty members. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education 2012; 64(2): 45-60. (In Persian)
17. Hoveyda R, syadat A, Shaemy Barzaky A. Assessing the relationship between the learning organization dimensions and improving the quality of education at the Universities of Isfahan. Isfahan University Research Journal 2007; (2), 119-132. (In Persian)
18. Khanalizadeh R, Kordnaiej A, Fani AA, Moshabaki A. The relationship between empowerment and organizational learning (Case Study: Tarbiat Modares University). change management Journal 2010; 2(3): 20-45. (In Persian)
19. Montazeralfaraj R, Maleki M R, Tabibi SJ, Najafbeigi R. Establishment of a Learning Organization in Iranian Public Hospital. Health information management journal 2011; 8(7, special issue): 1063-1072. (In Persian)
20. Sattari S, Namvar Y, Rezaei Zarchi R. Assessing the application of learning organization characteristics of Islamic Azad University, Ardabil branch based on Vick and Leon model. Journal of Educational Psychology 2011; 2(2): 65-75(In Persian).
21. Najaf Beigi R, Dorodi H. Learning organization model in the Islamic Republic of Iran Broadcasting. Cultural Management Journal 2009; 3(6): 1-22. (In Persian)
22. Zarei Matin H, Alvani M, Jandaghi G R, Ahmadi F. Comprehensive model of factors affecting organizational citizenship behavior: A case study of National Iranian Oil Company employees. Public Management 2010; 2(5): 39-56. (In Persian)

[Downloaded from journal.jmu.ac.ir on 2026-11-16]