

تبیین نقش ظرفیت یادگیری سازمانی در انگیزش یادگیری اعضای هیات علمی دانشگاه های استان آذربایجان شرقی

عباسعلی اسمعیل زاده^۱، پریرسا ایران نژاد^۲، رمضان جهانیان^۳، ابوالفضل قاسم زاده علیشاهی^۴

چکیده

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش ظرفیت یادگیری سازمانی در انگیزش یادگیری اعضای هیات علمی دانشگاه های استان آذربایجان شرقی انجام شده است. تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی و روش آن آمیخته (کمی - کیفی) بوده است. در مرحله اول از بخش کیفی ۱۵ نمونه براساس روش نمونه گیری هدفمند از متخصصان حیطه انگیزش یادگیری و با روش دلفی عوامل آسیب زای انگیزش یادگیری تایید می شوند. در بخش کمی براساس روش کوکران ۴۰۰ نمونه از اعضای هیات علمی دانشگاه های آذربایجان شرقی انتخاب شدند. در مرحله کیفی از مصاحبه و در بخش کمی نیز از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. داده های به دست آمده با استفاده از روش همبستگی و و رگرسیون چندگانه مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که بین ظرفیت یادگیری سازمانی با انگیزش یادگیری رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. علاوه بر این نتایج نشان داد که مدل رگرسیون برای پیش بینی انگیزش یادگیری از طریق ظرفیت یادگیری سازمانی از لحاظ آماری معنادار است. همچنین براساس نتایج نهایی اولویت بندی مؤلفه های آسیب رسان انگیزش یادگیری مشخص گردید.

واژگان کلیدی: یادگیری غیررسمی، انگیزش یادگیری، هیات علمی دانشگاه، مؤلفه های آسیب رسان انگیزش یادگیری

-
- ۱- دانشجوی رشته دکتری گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
 - ۲- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران. (نویسنده مسئول)
 - ۳- دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران.
 - ۴- دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

مقدمه:

کیفیت کار تأثیر دارد. بررسی عوامل مؤثر در ایجاد انگیزش یادگیری اعضای هیات‌علمی از ضرورت‌هایی است که می‌تواند در افزایش بهره‌وری شغلی و برنامه‌ریزی موفق در ایجاد محیطی پویا در دانشگاه بسیار مؤثر باشد. براساس مطالعات انجام شده، یادگیری بر انگیزش تأثیر دارد (سیف، ۱۳۹۳). در این بین آگاهی از نیازهای اعضای هیات‌علمی برای پیش‌بینی و تفسیر رفتارهای ایشان مفید است و از ضرورت‌هایی است که نباید نادیده گرفته شود.

شناخت و تحلیل مناسب انگیزش یادگیری، برای کارایی و اثربخشی فعالیت‌های یاددهی و یادگیری اهمیت زیادی دارد (تورنس^۱، ۱۹۹۳). انگیزش به یادگیرنده در دستیابی به هدف و کسب توانایی برای انجام فعالیت‌های ضروری در شرایط خاص نیرو می‌بخشد (آکباش و کان^۲، ۲۰۰۷). انگیزش یادگیری، به‌عنوان تمایل خاص یک یادگیرنده برای یادگیری محتوای یک برنامه تعریف شده است (نوئه و اسمیت^۳، ۱۹۸۶)؛ و مربوط به این است که یادگیرنده در طی وقایع یادگیری چه مقدار می‌آموزد (نوئه و ویلک، ۱۹۹۳). انگیزش یادگیری بیشتر انسان‌ها به‌طور شناختی تولید می‌شود و عقاید خودکارآمدی آن‌هاست که تعیین می‌کند افراد کدام هدف چالش‌برانگیز را انتخاب کنند، چه مقدار تلاش برای آن صرف کنند و در برخورد با

انگیزش، دغدغه اصلی اکثر کارکنان و همچنین مدیران است. مساله انگیزش تنها منحصر به بخش تعلیم و تربیت نیست، بلکه موضوع مهم عرصه‌ای روان‌شناسی، مدیریت، سلامت و بخش‌های دیگر اجتماعی اقتصادی نیز هست. در حقیقت، جایگاه و نقش نظام‌های تعلیم و تربیت در تربیت نیروی انسانی علاقه‌مند، مسئولیت‌پذیر، پژوهنده و کارآمد برای سازمان‌های اجتماعی و پرورش شهروندانی شایسته برای جامعه اهمیت، انگیزش را در آن نظام‌ها برجسته‌تر و بنیادی‌تر می‌نماید. برای نیل به یادگیری موفقیت‌آمیز و مؤثر، سازمان‌ها به کارکنان برانگیخته، علاقه‌مند و تلاش‌گر نیاز دارند و خواهان چنین کارکنانی هستند.

یکی از سازمان‌های پیشرو و اثرگذار در همه کشورهای دارای اقتصاد پویا، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی آن کشورها است و شاید به‌جرات بتوان گفت که اعضای هیات‌علمی دانشگاه‌ها، بدنه اصلی هر دانشگاه و مرکز آموزشی و پژوهشی را تشکیل می‌دهند و مسلماً در سیستم، از برنامه‌ها، فعالیت‌ها و تجهیزات و مواد، اهمیت بیشتری دارند. دانشگاه‌ها به استادان با انگیزه به عنوان یکی از ارکان تعلیم و تربیت نیاز دارند تا در آموزش دانشجویان و ارتقای سطح توسعه جامعه مؤثر واقع شوند. وجود تنش و عدم رضایت شغلی اعضای هیات‌علمی می‌تواند تهدید کننده سلامت جسمی و روانی و کیفیت زندگی و مانع دستیابی به اهداف توسعه فردی و اجتماعی باشد. فقدان انگیزش یادگیری روی کمیت و

1. Torrence

2. Akbasha & Kan

3. Noe & Schmitt

پیاپیاده‌سازی آن، قابلیت مهمی است که برای سرآمدی در دنیای متحول امروزی، بسیار کلیدی است. (کوفر^۵، ۲۰۰۰؛ لوهمن^۶، ۲۰۰۰).

از طرفی اما قابلیت یادگیری سازمانی فراتر از یادگیری غیر سازمانی است و نشان‌دهنده ظرفیت سازمان برای توسعه توانایی‌های خود، برای کسب اطلاعات جدید و تبدیل آن اطلاعات به دانش است (اسکرلواج و همکاران، ۲۰۰۷). ظرفیت یادگیری سازمانی، بیانگر ظرفیت خلق و تعمیم ایده‌ها به طور مؤثر در برخورد با مرزهای متنوع سازمانی از طریق ابتکارات و شیوه‌های مدیریتی ویژه است (اسچالز^۷، ۲۰۰۰). کریتنر ظرفیت یادگیری سازمانی را بیانگر مجموعه‌ای از شایستگی‌های بارز می‌داند که به عنوان دانش خاص به کارگیری مهارت‌های تکنولوژیکی و فرآیندها، سازمان را از رقبا خود متمایز می‌کند و آن را برای انطباق با محیط خود توانا می‌سازد. به نظر وی، قابلیت‌های یادگیری برای سازمان حکم سوخت را دارد، همان‌طور که بنزین ماشین را به حرکت در می‌آورد، قابلیت‌های یادگیری، سازمان را تجهیز می‌کند تا تغییرات درونی و بیرونی را پیش‌بینی کند و به آن‌ها پاسخ بدهد (کریتنروآنگل^۸، ۲۰۰۱). ظرفیت یادگیری سازمانی، توانایی و قابلیت افراد را برای دستیابی به اطلاعات جدید توسعه داده و این اطلاعات را به دانش تبدیل می‌کند و چنین عملکردی برای فعالیت‌های سازمانی حیاتی است، زیرا بدین

مشکل چقدر استقامت بورزند (بندورا^۱، ۱۹۹۱؛ کوپر^۲، ۱۹۹۰).

همچنین امروزه یادگیری جاده‌حیاتی شناخت و انطباق با سرعت فزاینده در حال تغییر است (نجفی و همکاران، ۱۳۹۱). در جهان رقابتی امروز سازمان‌ها همواره توجه خود را به اهمیت منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین منبع کسب مزیت رقابتی متمرکز نموده‌اند. از مهم‌ترین اهداف سازمان‌های کنونی که مورد توجه محققان بسیاری نیز بوده است می‌توان به پرورش کارکنانی باانگیزه، هدفمند، پیشرفت‌گرا و کارآمد اشاره نمود. تغییرات محیطی گسترده، سازمان‌ها را بر آن داشته تا پیوسته برای سازگاری با تغییرات محیط خود، به دنبال بهترین راه‌کارها و رویه‌های شغلی باشند. (اسلاتر^۳، ۲۰۰۴؛ به نقل از زراعت کار، ۱۳۹۴).

نقش یادگیری در همه‌صحنه‌های زندگی انسان نمایان است (اتکینسون و همکاران، ترجمه براهنی، ۱۳۸۵). شاید بتوان گفت یکی از مهم‌ترین عوامل‌های اجتماعی در زندگی انسان یادگیری است. انسان مخلوق عادت، و عادت نتیجه یادگیری و یادگیری ضروری‌ترین اساس زندگی انسان است. به عبارت دیگر می‌توان گفت انسان محصول یادگیری‌های خود است (کریمی، ۱۳۸۹).

مارکوات^۴ (۱۳۸۵) در زمینه یادگیری معتقد است که، توانایی یادگیری، کشف تغییرات و

5. Cofer
6. Lohman
7. Schales
8. Kreitner Angel

1. Bandura
2. Cooper
3. Slater
4. Marquardt

مرحله اول از بخش کیفی ۱۵ نمونه براساس روش نمونه‌گیری هدفمند از متخصصان حیطة انگیزش یادگیری و اخلاق حرفه‌ای و با روش دلفی به صحنه‌گذاری عوامل آسیب‌زای انگیزش یادگیری اخلاق حرفه‌ای پرداخته شده است. در بخش کمی براساس روش کوکران ۴۰۰ نمونه از اعضای هیات علمی دانشگاه های آذربایجان شرقی انتخاب شدند. در مرحله کیفی از مصاحبه و در بخش کمی نیز از پرسشنامه های استاندارد به شرح ذیل استفاده شده است:

پرسشنامه انگیزش یادگیری: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه استاندارد ۷ سؤالی تارنو^۳ (۲۰۰۱) که بر اساس مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، بی‌نظر=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) تنظیم شده است، پاسخ داده می‌شود. این مقیاس در اصل به وسیله نوئه و اسمیت (۱۹۸۶) توسعه داده شد که شامل ۱۷ آیتم با آلفای کرونباخ ۰/۸۱ بود. سپس تارنو (۲۰۰۱) با انجام یک تحلیل عاملی مؤلفه‌های اصلی این متغیر را در ۷ آیتم شناسایی و مورد بررسی و پژوهش قرارداد که نتیجه حاصل، آلفای ۰/۸۲ بود. پاسخگویان پس از مطالعه گویه‌ها، گزینه‌ای را که به بهترین شکل وضعیت آن‌ها را تشریح کند، مشخص می‌کنند (لازم به ذکر است که در تحقیق حاضر، سؤال شش پرسشنامه به صورت منفی بیان شده و نمره معکوس دارد. همچنین سؤال هفت این پرسشنامه به دلیل پایین بودن بار عاملی حذف شد). مقیاس‌های مورد استفاده در این پرسشنامه سعی دارند تمایل افراد را برای

وسيله سازمان‌ها می‌توانند مزیت رقابتی خود را حفظ کنند. به همان میزان که دانشگاه‌ها ظرفیت یادگیری خود را افزایش می‌دهند، راهبردهای سازمانی بهتری ایجاد می‌کنند و خود را تجهیز می‌کنند که تغییرات درونی و بیرونی را پیش‌بینی کنند، به آن‌ها پاسخ بدهند و مزیت رقابتی خود را حفظ کنند.

مطالعات نشان داده که در میان عوامل متعدد و گوناگون (فردی و محیطی) تاثیر گذار بر یادگیری رسمی، انگیزه نقش برجسته و بلکه مهم‌تری را ایفا می‌کند (تورنس، ۱۹۹۳؛ تلا^۱، ۲۰۰۷؛ آکبس و کان^۲، ۲۰۰۷). طبق بررسی‌های صورت گرفته در زمینه پیشینه موضوعی تحقیق، پژوهش‌های داخلی و خارجی محدودی اشاره به نقش ظرفیت یادگیری سازمانی در انگیزش یادگیری داشته باشد وجود دارد. از این رو در این راستا هدف پژوهش حاضر این است که رابطه ظرفیت یادگیری سازمانی در انگیزش یادگیری اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه‌های سراسری استان آذربایجان شرقی بررسی نموده و از طریق ظرفیت یادگیری سازمانی، انگیزش یادگیری آنان را پیش‌بینی نماید. بنابراین سوال اصلی پژوهش حاضر این است که: «آیا بین ظرفیت یادگیری سازمانی با انگیزش یادگیری رابطه وجود دارد؟».

روش تحقیق:

این تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی و روش آن آمیخته (کمی - کیفی) بوده است. در

1. Tella

2. Akbas & Kan

3. Tharenou

یادگیری برنامه‌های آموزش و بهسازی مورد ارزیابی قرار دهند. روایی محتوا و پایایی با آلفای کرونباخ ۰/۸۲ پرسشنامه حاضر در پژوهش‌های پیشین تارنو (۲۰۰۱)؛ ۰/۸۱ در پژوهش نوئه و اسمیت ۱ (۱۹۸۶) و ۰/۸۱ در پژوهش چوو (۲۰۰۹) مورد تایید قرار گرفته است. در این پژوهش نیز برای اطمینان از روایی محتوا، ابزار اندازه‌گیری به تایید استادان راهنما و مشاور رسید. و روایی سازه نیز با روش تحلیل عاملی تأییدی (CFA) مورد اندازه‌گیری قرار گرفت.

پرسشنامه ظرفیت یادگیری سازمانی: پرسشنامه ظرفیت یادگیری سازمانی شامل ۱۲ سوال است که به وسیله نیکلوا^۲ و همکاران (۲۰۱۴) تهیه شده است. این پرسشنامه بر اساس مقیاس ۵ درجه ای لیکرت (کاملاً مخالفم = ۱ تا کاملاً موافقم = ۵) پاسخ داده می شود. (نیکلوا و همکاران، ۲۰۱۴). روایی و پایایی پرسشنامه حاضر قبلاً به وسیله پژوهش قاسم زاده و همکاران (۱۳۹۴) مورد تایید قرار گرفته است که آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۳ گزارش داده بودند.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها، برای بررسی پراکندگی مناسب توزیع داده‌ها ارائه شده است. با توجه به این جدول مقادیر آماره‌های میانگین و انحراف استاندارد، نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها هستند.

^۱. Noe & Schmitt

^۲. Nikolova

جدول ۱- میانگین و انحراف استاندارد نمرات کارکنان را در هر یک از متغیرهای پژوهش نشان می‌دهد.

شاخص‌ها	ظرفیت یادگیری سازمانی	انگیزش یادگیری
میانگین	۳۶/۱۸	۲۶/۸۴
انحراف استاندارد	۱۰/۷۳	۵/۵۰

جدول ۲- ماتریس همبستگی

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴
۱	ظرفیت یادگیری سازمانی	۰/۵۲**	۱		
۲	انگیزش یادگیری	۰/۷۳**	۰/۲۹**	۱	

همبستگی بین متغیرهای پژوهش در جدول (۲) ارائه شده است. همان‌گونه که جدول مشاهده می‌شود، رابطه مثبت و معنی‌دار بین ظرفیت یادگیری سازمانی با انگیزش یادگیری وجود دارد.

جدول ۳- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی انگیزش یادگیری از روی یادگیری غیررسمی

متغیر	B	F	R ²	R	t	سطح معناداری
یادگیری غیررسمی	۰/۷۱	۳۹۴/۱۷	۰/۵۳	۰/۷۳	۱۹/۸۵	۰/۰۰۰

تجزیه و تحلیل‌های فصل چهار نشان داد که، مقدار آماره F برابر با ۳۹۴/۱۷ بوده و از لحاظ آماری معنادار است ($P \leq ۰/۰۱$). بنابراین، مدل رگرسیون برای پیش‌بینی انگیزش یادگیری بر اساس ظرفیت یادگیری سازمانی از لحاظ آماری معنادار است. همچنین تحلیل‌های مربوط به این فرضیه نشان داد که ضرایب رگرسیون برای تبیین سهم یادگیری غیررسمی در پیش‌بینی انگیزش یادگیری از لحاظ آماری معنادار است ($P \leq ۰/۰۱$).

جدول ۴- نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی انگیزش یادگیری از روی ظرفیت یادگیری سازمانی

متغیر	B	F	R ²	R	t	سطح معناداری
ظرفیت یادگیری سازمانی	۰/۷۷	۸۶/۸۹	۰/۲۷	۰/۵۲	۸/۴۰	۰/۰۰۱

براساس تحلیل‌ها در مرحله اول، با ورود متغیر ظرفیت یادگیری سازمانی به معادله، مجذور همبستگی چندگانه (R^2) آن، ۰/۲۷ است. یعنی متغیر ظرفیت یادگیری سازمانی، ۲۷ درصد از

تحلیل یافته‌ها نشان داد که ضرایب رگرسیون را برای تبیین سهم هر یک از متغیرهای ظرفیت یادگیری سازمانی در پیش‌بینی انگیزش یادگیری از لحاظ آماری معنادار است ($P \leq 0/01$). همچنین، با توجه به مقادیر ضرایب رگرسیون استاندارد، متغیر ظرفیت یادگیری سازمانی با مقدار آماره‌ی بتای استاندارد برابر با $0/41$ ، برای پیش‌بینی انگیزش یادگیری، سهم و نقش بیشتری دارد.

واریانس انگیزش یادگیری را تبیین نموده است. در مرحله دوم، پس از وارد شدن متغیر یادگیری غیر رسمی، مقدار مجذور همبستگی چندگانه به $0/34$ افزایش یافت. براساس نتایج مقدار آماره F برابر با $86/89$ بوده و از لحاظ آماری معنادار است ($P \leq 0/01$). بنابراین، مدل دوم رگرسیون برای پیش‌بینی انگیزش یادگیری بر اساس ظرفیت یادگیری، از لحاظ آماری معنادار است. تجزیه و

جدول ۵- تجزیه و تحلیل عوامل آسیب زای انگیزش یادگیری اعضای هیات علمی با روش دلفی

عامل	شاخص	تعداد تایید	تعداد رد	درصد اجماع	نتیجه اجماع
سازمانی	نداشتن جایگاه شغلی و اجتماعی مناسب	۱۱	۴	۰/۷۳	تایید اعتبار شاخص
	حقوق و دستمزد ناکافی	۱۱	۴	۰/۷۳	تایید اعتبار شاخص
	شرایط کاری نامناسب	۱۴	۴	۰/۹۳	تایید اعتبار شاخص
فردی	عدم رشد و پیشرفت و توسعه در شغل	۱۲	۳	۰/۸۰	تایید اعتبار شاخص
	نداشتن شخصیت مناسب	۱۰	۵	۰/۶۶	تایید اعتبار شاخص
	عدم شایستگی و استعداد استاد	۱۰	۵	۰/۶۶	تایید اعتبار شاخص
	عدم علاقه مندی استاد به آموزش	۱۴	۱	۰/۹۳	تایید اعتبار شاخص
	عدم علاقه مندی استاد به رشته	۱۴	۱	۰/۹۳	تایید اعتبار شاخص

و «عدم علاقه مندی استاد به رشته» دارای بیشترین اهمیت و اولویت هستند و نیز نداشتن شخصیت مناسب و عدم شایستگی و استعداد استاد در اولویت های پایین تر قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری

نتایج تجزیه و تحلیل ها نشان داد که بین ظرفیت یادگیری سازمانی و انگیزش یادگیری در اعضای هیئت علمی دانشگاه های آذربایجان شرقی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد. یعنی توسعه

طبق یافته های تحقیق درباره شاخص های مربوط به عامل سازمانی، شرایط کاری نامناسب، از بالاترین اولویت و عدم رشد و پیشرفت و توسعه در شغل، نداشتن جایگاه شغلی و اجتماعی مناسب، «حقوق و دستمزد ناکافی» به ترتیب نیز دارای کمترین ضریب اولویت مربوط به عوامل آسیب زای انگیزش یادگیری هستند.

نتایج بررسی از دیدگاه اعضای هیات علمی در ارتباط با عامل فردی، حاکی از آن است که شاخص های «عدم علاقه مندی استاد به آموزش»

یادگیری سازمانی و انگیزش یادگیری (۲۰/۵۶) (= وجود دارد. همچنین ضریب همبستگی بین متغیر یادگیری سازمانی با ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی مثبت و معنی‌دار هستند. همچنین با نتایج تحقیق جلالیان (۱۳۹۲) نیز همسو است. جلالیان (۱۳۹۲) در تحقیق خود با عنوان نقش یادگیری سازمانی در انگیزش شغلی کارکنان نشان دادند که یادگیری سازمانی، پیش‌بینی‌کننده انگیزش شغلی کارکنان است. علاوه بر این، با یافته‌های محققانی همچون فروزش نیا (۱۳۹۱)؛ کاوه (۱۳۸۹)، گاردنر و لامبرت (۱۹۷۲)؛ راینر، رنر و شرایبر (۲۰۰۵)؛ ورشاور (۱۹۹۶)؛ استپیک (۲۰۰۲)؛ سیدجوادین (۱۳۸۱)؛ اسکارپلو، گالیناس و لدینکا (۱۹۹۸)؛ همسو است. از سوی دیگر، سید جوادین (۱۳۸۱) بیان می‌دارد که افزایش بازدهی آموزش و یادگیری به میزان انگیزش یادگیری در آن‌ها بستگی دارد و هراندازه سازمان‌ها وسیع‌تر و متنوع‌تر شوند به همان اندازه نیز بر مشکلات و اهمیت ایجاد انگیزش یادگیری در نیروی انسانی افزوده می‌شود. همچنین یافته فرضیه پژوهشی کاوه (۱۳۸۹) نشان داد بین انگیزش یادگیری و فعالیت‌های یاددهی و یادگیری رابطه وجود دارد. به گونه‌ای که انگیزش یادگیری، به‌طور مستقیم بر فعالیت‌های یاددهی و یادگیری تأثیر مثبت و معناداری داشته است.

نتایج این تحقیق نشان داد که شاخص‌های مربوط به عامل سازمانی، شرایط کاری نامناسب از بالاترین اولویت و عدم رشد و پیشرفت و توسعه در شغل، نداشتن جایگاه شغلی و اجتماعی مناسب، حقوق و دستمزد ناکافی به ترتیب نیز

و بهبود ظرفیت یادگیری سازمانی در دانشگاه‌های استان آذربایجان شرقی بر توسعه و تحقق انگیزش یادگیری تأثیر گذار است. این بخش از یافته‌ها با مطالعات محققانی همچون حبیبی بدر آبادی (۱۳۹۱)، سید نقوی، سپندار، رامین مهر (۱۳۹۱)، قاسم زاده علیشاهی (۱۳۹۴)، رشیدی، حبیبی، فارسانی (۱۳۸۹) همسویی چشمگیری را نشان می‌دهد. ظرفیت یادگیری سازمانی یا فرآیندهای درون سازمانی برای نگهداری یا بهبود عملکرد سازمان بر اساس تجارب است. به عبارت دیگر، یادگیری سازمانی، فرآیند جمعی اکتساب و خلق شایستگی‌ها است که در روش مدیریت متغیرها تغییر ایجاد می‌کند و شرایط را متحول می‌سازد (اکاف، ۲۰۰۳). می‌توان گفت که یادگیری سازمانی، یک وضعیت ثابت یا هدف محدود نیست، بلکه فرآیند مستمر تطبیق با شرایط محیطی و تکامل است که طی آن گروه‌های درون سازمان تشویق می‌شوند مهارت‌ها و اجماع سازی درباره مقصد سازمان را توسعه دهند. با افزایش میزان ظرفیت یادگیری سازمانی در دانشگاه، انگیزش یادگیری در دانشگاه ارتقا خواهد یافت.

تحلیل‌ها نشان داد که پیش‌بینی انگیزش یادگیری بر اساس ظرفیت یادگیری، از لحاظ آماری معنادار است. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق حقانی (۱۳۹۴) همسو است. حقانی (۱۳۹۴) به این نتیجه رسید که ضریب همبستگی بین متغیر سرمایه فکری، با ظرفیت یادگیری سازمانی و عملکرد شغلی، مثبت و معنی‌دار هستند. بیشترین ضریب همبستگی بین ظرفیت

اهمیت عوامل درونی نسبت بالاتری داشت. عوامل موثر بیرونی در افراد مسن‌تر از اهمیت بالاتری برخوردار بود. سه حیطه ماهیت کار، پیشرفت و توسعه‌ی شغلی و موقعیت شغلی نیز بالاترین اهمیت را در بین حیطه‌های عوامل موثر درونی دارا بودند. دو حیطه‌ی امنیت شغلی و ارتباط با دیگران بالاترین اهمیت را در بین حیطه‌های عوامل موثر بیرونی داشتند.

دارای کمترین ضریب اولویت مربوط به عوامل آسیب‌زای انگیزش‌یادگیری است. نتایج بررسی از دیدگاه اعضای هیات علمی در ارتباط با عامل فردی حاکی از این است که شاخص‌های عدم علاقه مندی استاد به آموزش و عدم علاقه مندی استاد به رشته دارای بیشترین اهمیت و اولویت هستند و نیز نداشتن شخصیت مناسب و عدم شایستگی و استعداد استاد در اولویت‌های پایین‌تر قرار می‌گیرند. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق بخشی علی‌آباد و همکاران (۱۳۸۳) و زیار و همکاران (۱۳۹۵) همسو است. بخشی علی‌آباد و همکاران (۱۳۸۳) در تحقیق خود با عنوان مؤثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان به این نتیجه رسیدند که ۸۱ درصد از اعضای هیأت علمی، عوامل بیرونی و ۷۲ درصد آنها عوامل درونی را بر ایجاد انگیزش شغلی مؤثر می‌دانستند. در بین عوامل بیرونی به ترتیب اهمیت، عوامل حقوق و دستمزد، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه ارتباط با دیگران، سرپرستی و نظارت و خط مشی حاکم بر محیط کار، و در بین عوامل درونی به ترتیب اهمیت، ماهیت کار، شناخت و قدردانی از افراد، پیشرفت و توسعه شغلی و موفقیت شغلی، بیشترین نقش را داشته‌اند. زیار و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیق خود با عنوان بررسی عوامل مؤثر بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی براساس تئوری انگیزشی دو عاملی هرزبرگ نشان دادند که عوامل موثر دورنی اهمیت بیشتری نسبت به عوامل موثر بیرونی داشتند. در افراد جوان‌تر

منابع و ماخذ:

۱. بخشی علی آبادی، حمید؛ نوروزی، داریوش؛ حسینی، زهرالسادات (۱۳۸۳) عوامل موثر بر ایجاد انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، دوره ۴، شماره ۱۲، صص ۳۷-۳۰.
۲. حبیبی بدر آبادی، حسین (۱۳۹۱). تأثیر سرمایه فکری و یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی با گرایش منابع انسانی، دانشگاه علامه طباطبایی.
۳. خیاط مقدم، سعید؛ طباطبایی نسب، مهدیه (۱۳۹۵) مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در مدیریت، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۱، صص ۱۳۶-۱۲۷.
۴. زارعی متین، حسن (۱۳۷۸) تبیین الگوی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی در محیط کار و اثر آن بر رضایت شغلی، مجله مجتمع آموزش عالی قم، شماره ۱، صص ۱۳۹-۱۱۷.
۵. زیار، سمیه؛ ممتاز منش، نادر؛ احمدی، سلیمان؛ ابدی، علیرضا؛ احمدی، فرزانه (۱۳۹۵) بررسی عوامل موثر بر انگیزش شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی براساس تئوری انگیزشی دو عاملی هرزبرگ در سال ۱۳۹۴، مجله‌ی توسعه‌ی آموزش در علوم پزشکی، دوره‌ی ۹، شماره ۲۳، صص ۳۰-۲۰.
۶. صانعی، مهدی؛ یاری، مریم (۱۳۹۳) تحلیل مولفه‌های اصول اخلاق حرفه‌ای مدیران در حوزه مدیریت منابع انسانی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۱، صص ۱۱-۱.
۷. سید جوادین، سیدرضا (۱۳۸۱)، بررسی عوامل مرتبط با انگیزش یادگیری دانشجویان دانشگاه تهران، مجله مجتمع آموزش عالی قم، سال چهارم، شماره پانزدهم، صص ۲۲۱-۲۵۶.
۸. سیدنقوی، میرعلی؛ سپیندارند، صادق؛ و رامین مهر، حمید (۱۳۹۱). بررسی اثرات سرمایه‌های فکری بر عملکرد سازمانی با تاکید بر نقش میانجی قابلیت یادگیری در شعب بانک صادرات استان تهران، فصلنامه مدیریت بازرگانی، سال چهارم، شماره ۱۲.
۹. سلیمی، مهدی (۱۳۹۵) مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای اساتید دروس تربیتدنی عمومی دانشگاه‌ها، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال یازدهم، شماره ۲، صص ۶۰-۵۱.
۱۰. عاشوری، جمال؛ طالع سند، سیاوش؛ بیگدلی، ایمان اله (۱۳۹۰) نقش راهبردهای انگیزشی، راهبردهای یادگیری شناختی و یادگیری از هم‌تایان در پیش‌بینی پیشرفت تحصیلی زبان انگلیسی، فصلنامه پژوهش‌های نوین روانشناختی، سال ششم، شماره ۲۴، صص ۱۰-۱.
۱۱. علوی، سمیه (۱۳۸۷) یادگیری سازمانی و عوامل مؤثر بر آن، پیام مدیران فنی و اجرایی، شماره ۲، صص ۷۵-۶۶.
۱۲. فراستخواه، مقصود (۱۳۸۷) آینده اندیشی درباره کیفیت آموزش عالی ایران؛ مدلی بر آمده از نظریه مبنایی (GT)، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۱۴، شماره ۴ (۵)، صص ۹۵-۶۷.
۱۳. قاسم‌زاده، ابوالفضل؛ ملکی، شیوا؛ شریفی، لیلی (۱۳۹۵) اثر میانجی اخلاق حرفه‌ای در رابطه‌ی

- رهبری اخلاقی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال نهم، شماره ۳، صص ۱۰-۱.
۲۰. نادى، محمدعلى؛ يارمحمدیان، محمدحسین؛ عزیزى، هاجر (۱۳۹۲) ارتباط بين یادگیری غیررسمی، فرسودگی شغلی، سلامت روان و رضایت شغلی در میان کارگران شرکت سهامی ذوب آهن اصفهان، مدیریت تولید و بهره‌وری، دوره چهارم، شماره دو، صص ۱۵۰-۱۳۳.
21. Akbas A and Kan A (2007) Affective Factors That Influence Chemistry Achievement (Motivation and Anxiety) and the Power of These Factors to Predict Chemistry Achievement-II; Journal of TURKISH SCIENCE EDUCATION; Volume 4, Issue 1, May, 10-19
22. Gardner, R. C., & Lambert, W. E. (1972). Attitudes and Motivation in Second-Language Learning.
23. Mcneal G. (2009). Organizational Culture, Professional Ethics and Guantanamo. Unit State; 42: 125-147.
24. Hooper S. (2005). Addressing Ethical Issues in Higher Education: A Practical Guide. UK: Institute of Business Ethics
25. Skaalvik, Einar.M & Skaalvik, Sidsel.(2010).Dimensions of teacher self_efficacy and relations with strain Factors, perceived Collective teacher Effiacacy, and teacher Burnout. Journal of educational Psychology. V99,n3,P 611 625
26. Tellā A (2007) The Impact of Motivation on Student's Academic Achievement and Learning Outcomes in Mathematics among Secondary School Students in Nigeria; *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, 3(2), 149-156
27. Torrence , DR . (1993) Motivating trainees to learn. Training and Development (Journal). March, P:55-8.
28. Warschauer, M. (1996). Computer-assisted language learning: An introduction. Multimedia language teaching, 3-20.
- بين سرمايه فکری، یادگیری سازمانی و تسهيم دانش، مجله‌ی توسعه‌ی آموزش در علوم پزشکی، دوره ۹، شماره ۲۲، صص ۸۶-۷۶.
۱۴. قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل (۱۳۹۴). نقش سرمايه فکری و فرهنگ سازمان یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی، مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، دوره سیزدهم، شماره دوم، صص ۱۸۸-۱۸۰.
۱۵. قاسم زاده، ابوالفضل؛ کاتب، مهدی؛ حیدری-زاده، زهرا (۱۳۹۴) نقش سرمايه فکری و فرهنگ یادگیرنده بر ظرفیت یادگیری سازمانی و دانش آفرینی کارکنان بیمارستان امام رضا (ع) مشهد، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، سال دوم، شماره ۷، صص ۱۴۱-۱۲۵.
۱۶. قنبری، سیروس؛ اردلان، محمدرضا؛ بهشتی راد، رقیه؛ سلطان زاده، وحیده (۱۳۹۴) اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری، سال دهم، شماره ۲، ۱۲-۱.
۱۷. کاتب، مهدی (۱۳۹۵) رابطه خودکارآمدی شغلی و انگیزش یادگیری با یادگیری غیررسمی: آزمون نقش میانجی یادگیری رسمی در بین کارکنان شرکت آب منطقه‌ای خراسان رضوی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید مدنی آذربایجان.
۱۸. کاوه، محمدحسین. (۱۳۸۹). انگیزش و یادگیری. مجله دانشگاهی یادگیری الکترونیکی (مدیا)، ۱(۱)، ۲۳-۲۹. دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مقاله مروری.
۱۹. محمودی کیا، مریم؛ بهارلو، مصطفی؛ ارشدی، نسرين (۱۳۹۳) رابطه ویژگی‌های شخصیتی با

