

## 摘要

傳統上，學者咸認組織學習是一種涵蓋個人、團隊和組織層次的學習現象，而學習性組織亦為組織學習的重要介入的機制之一，但殊為可惜，在回顧相關組織學習的文獻後，我們發現既有的研究成果中，此議題似乎沒有受到應有的實徵關注。職是之故，為瞭解此一介入手段與現象之間的連結，本研究藉由學習型組織的介入來探討個人、團隊、和組織學習不同層次間的學習連結和學習轉換機制，以探索跨層次間的學習動態現象及其驅動因素。實證上，我們針對一家地區性醫院為個案研究對象，透過為期兩年的田野研究，我們針對所收集的訪談稿、觀察記錄、會議記錄及其他相關資料進行多面向資料的質性分析，據此，本研究發現以下的結論：(1) 團隊學習構成關鍵性的連結脈絡，以社會認知為基礎的學習型態，做為個體、團隊和組織學習效能的移轉機制(2) 其中又以團隊學習技巧和學習規範為促進學習移轉的因素，強化個人和團隊學習之間的連結。(3) 團隊透過專案，將學習成效呈現在標準作業流程的改善，並將學習成效體制化，構成團隊和組織學習的連結。(4) 而部門主管推動專案的內容代表體制力量回饋到個體、團隊和組織的學習，並影響其未來的學習內涵。最後，依據本研究所發現的結果，我們分就組織學習上理論和實務二方面的意涵提出相關建議與看法。

**關鍵詞：**組織學習、學習型組織、團隊學習、轉換機制