

Investigating the effective factors on the development of managers' education in Iran University of Medical Sciences in order to present a model

Leila Karami Aq Qala: PhD student of Educational Management, Department of Educational Sciences, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Roodehen, Iran.

Fariba Hanifi*: Faculty member, Department of Educational Sciences, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Roodehen, Iran.

f.hanifi95@gmil.com

Mohammad Nghi Imani: Faculty member, Department of Educational Sciences, Roodehen Branch, Islamic Azad University, Roodehen, Iran.

Abstract

Introduction: The present article was conducted with the aim of influencing the development of managers' education in Iran University of Medical Sciences in order to present a model.

Method: The research method was purposeful, developmental, and in terms of data was part of a mixed exploratory research, and was conducted by the data-based method. In terms of method, the description was survey-type. The statistical population included a number of experts in the qualitative section and 301 people in the quantitative section including all male and female administrators of Iran University of Medical Sciences. They were selected by cluster random sampling method.

Findings: The results showed that the development model of managerial education in Iran University of Medical Sciences has dimensions and components including: 1- Strategic factor including: futurism, realism, knowledge of the environment 2- Learning culture including: Continuing education, learning enthusiasm, common goal 3- Support Includes: Managers, meeting needs, bringing facilities, improving organizational communication 4- structural-motivational factor including: personality, structural and mobility 5-factor for educational repair including: skills development, development of partnership management, monitoring and improving the organizational climate 6.

Conclusion: The developmentalist factor includes: improving moral growth, improving organizational performance, improving decision-making power and maturity, and also due to the attractiveness of the root mean square residual index (SRMR), which is equal to 0.071, 0.058, and 0.058, respectively. / 0, 077/0, 071/0 and 0.0677 did you really make a severe model error and the model has a good opportunity.

Keywords: Development, Managerial Training, Iran University of Medical Sciences, Strategic Factors, Structural Factors.

***Corresponding author:** PhD student in Economic Development, Faculty of Economics and Social Sciences, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran.

Email: f.hanifi95@gmil.com

Investigating the effective factors on the development of managers' education in Iran University of Medical Sciences in order to present a model

Introduction: The conditions of today's world are such that all organizations are willingly or unwillingly placed in a highly competitive environment, and this has necessitated the conditions that, in addition to continuity and maintaining presence, they must always seek to improve their position. Undoubtedly, one of the tools to achieve this goal will be the development of employees and managers. Organizations must develop their managers and employees in all dimensions to maintain their competitive strength. Every society needs political, economic, technical and scientific innovators in its management. That is, the four categories of manpower that should be taken into consideration in the planning of the country in the way of providing manpower in order to achieve development. By participating in the process of training skilled human resources and innovators in the economic, political, social, scientific and cultural fields of the society, the university will be considered as the main indicator of progress and development and one of the most important factors of power (Rashidpour 2017).

Today, the advances in science and technology also challenge the skills and capabilities of managers of organizations, and to face these rapid changes, the capabilities of managers must be restructured based on a new and organized program. Therefore, in a continuously changing environment, successful management is impossible without the continuous educational development of managers (Vitala 2005). This article was conducted with the aim of the effective factors on the development of managers' education in Iran University of Medical Sciences in order to present a model.

Materials and methods: research method according to the development goal; according to the type of data, mixed (qualitative-quantitative) of confirmatory exploratory type; According to the method, it was descriptive-survey. The research method in the qualitative part was foundational data and in the quantitative part, descriptive survey type. The statistical population in the qualitative stage included a number of experts in the field of research, 12 of whom were involved in the focus group discussion in a targeted snowball method, and in the quantitative part, it included all male and female managers of the Iran University of Medical Sciences, including 301 people, of which 169 People were randomly selected according to Karjesi and Morgan's table. The research tool included a researcher-made questionnaire, in the qualitative section, after a deep study of the theoretical foundations and research background, the interview questions were first formulated and the researcher, after the necessary coordination, attended the interviewee's place of work and recorded and obtained the permission of the interviewee. The interviewee recorded the interview conversations to extract the codes and of course this was done after each interview. In the quantitative part, the results of the interviews were classified by coding (open, selective and central coding of interview texts) as well as confirmatory and exploratory factor analysis. Finally, the questionnaire consisted of two sections of demographic information and a researcher-made questionnaire, which included 94 items with a range of 10 options. The validity of the questionnaire was used in the quantitative dimension of face, content and construct validity, and in the construct dimension, convergent and divergent were used and confirmed with the help of Lisrel software, and in the qualitative discussion, a survey of experts was used and confirmed, and in Regarding reliability, Cronbach's alpha was confirmed with a coefficient of 0.855. Then the data were analyzed through descriptive and inferential statistics.

Findings and discussion: The results showed that the development model of manager training in Iran University of Medical Sciences has dimensions and components including: 1- Strategic factors including: foresight, realism, knowledge of the environment 2- Learning culture including: continuous education, eagerness to learn, common ideal 3 Support includes: ability of managers, meeting needs,

providing facilities, improving organizational communication 4-Structural-motivational factors including: personality, structural and motivational factors 5-Educational improvement factors include: skill enhancement, development of collaborative management, supervision and Evaluation and improvement of the organizational atmosphere 6- development factors include: improvement of moral growth, improvement of organizational performance, improvement of decision-making power and growth, and also according to the root index of the root mean square residuals (SRMR) related to the above factors, which are respectively equal to 0.071, 0.058, 0.058, 0.077, 0.071 and 0.067, it can be concluded that the model error is not much and the resulting model has a suitable structure.

Conclusion: The results showed that among the 94 indicators (items) available, 6 main dimensions and 21 sub-components include - strategic factors including: foresight, realism, knowledge of the environment, learning culture including: continuous education, eagerness to learn, common ideal. Support includes: ability of managers, meeting needs, providing facilities, improving organizational communication. Structural-motivational factors include: personality, structural and motivational factors, educational improvement factors include: skill enhancement, development of collaborative management, monitoring and evaluation and improvement Organizational atmosphere and development factors include: improving moral growth, improving organizational performance, improving decision-making ability and growth.

Keywords: development, manager training, Iran University of Medical Sciences, strategic factors, structural factors.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال سیزدهم، ویژه‌نامه ۱۴۰۱

بررسی عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در دانشگاه علوم پزشکی ایران به منظور ارائه مدل

لیلا کریمی آق قلعه: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.
فریبا حنیفی*: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.
محمد نقی ایمانی: عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

چکیده

مقدمه: مقاله حاضر با هدف عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در دانشگاه علوم پزشکی ایران به منظور ارائه مدل انجام شد.

روش کار: روش تحقیق به لحاظ هدف، توسعه‌ای و از نظر نوع داده‌ها جزء تحقیقات آمیخته اکتشافی متوالی و به روش داده بنیاد انجام شد و از حیث روش، توصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل تعدادی از خبرگان و در بخش کمی شامل کلیه مدیران زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی ایران شامل ۳۰۱ نفر بود، که در بخش کیفی ۱۲ نفر به روش گلوله برفی و در بخش کمی تعداد ۱۶۹ نفر طبق جدول کرجسی و مورگان به روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند.

نتایج: نتایج نشان داد که مدل توسعه آموزش مدیران در دانشگاه علوم پزشکی ایران دارای ابعاد و مولفه‌هایی شامل عوامل راهبردی (آینده‌نگری، واقعیت‌گرایی، شناخت محیط)، -فرهنگ یادگیری (شامل: آموزش مستمر، شوق یادگیری، آرمان مشترک)، حمایت و پشتیبانی (شامل: توانایی مدیران، رفع نیازها، فراهم آوردن امکانات، بهبود ارتباطات سازمانی)، عوامل ساختاری-انگیزشی (شامل: عوامل شخصیتی، ساختاری و عوامل انگیزشی ۵-عوامل بهسازی آموزشی شامل: مهارت‌افزایی، توسعه مدیریت مشارکتی، نظارت و ارزیابی و بهبود جو سازمانی)، عوامل توسعه‌گرایی (شامل: بهبود رشد اخلاقی، بهبود عملکرد سازمانی، بهبود توان تصمیم‌گیری و بالندگی) است.

نتیجه‌گیری: با توجه به جذر شاخص ریشه میانگین مجذور مانده‌ها (SRMR) مربوط به عوامل فوق که به ترتیب برابر با ۰/۰۷۱، ۰/۰۵۸، ۰/۰۵۸، ۰/۰۷۷، ۰/۰۷۱ و ۰/۰۶۷ است می‌توان نتیجه گرفت خطای مدل زیاد نیست و مدل حاصل دارای ساختار مناسبی است.

واژگان کلیدی: توسعه، آموزش مدیران، دانشگاه علوم پزشکی ایران، عوامل راهبردی، عوامل ساختاری.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

Email: f.hanifi95@gmil.com

مقدمه

شرایط جهان امروز باعث شده است که همه سازمان‌ها خواسته یا ناخواسته در محیطی رقابتی قرار گیرند و این امر شرایطی را ایجاد نموده که بایستی علاوه بر استمرار و حفظ حضور، همواره به دنبال ارتقای جایگاه خود نیز باشند. یکی از ابزارهای دستیابی به این مهم توسعه کارکنان و مدیران خواهد بود. سازمان‌ها برای حفظ قدرت رقابت بایستی مدیران و کارکنان خود را در همه ابعاد توسعه دهند. هر جامعه‌ای در رأی مدیریت خود نیازمند نوآوران سیاسی، اقتصادی، فنی و علمی است. دانشگاه با شرکت در فرایند پرورشی نیروی انسانی ماهر و نوآوران عرصه‌های اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، علمی و فرهنگی جامعه در اصلی‌ترین شاخص پیشرفت و توسعه و از مهم‌ترین عوامل قدرت محسوب خواهد شد (رشید پور، ۱۳۸۷).

پیشرفت‌های حاصل در علوم و فناوری، مهارت‌ها و قابلیت‌های مدیران سازمانها را نیز به چالش می‌کشد و برای مواجهه با این تغییرات سریع، قابلیت‌های مدیران باید براساس یک برنامه جدید و سازمان یافته مجدداً ساختاردهی شود. بنابراین در یک محیط پیوسته در حال تغییر، مدیریت موفق، بدون توسعه آموزشی مستمر مدیران، غیرممکن است (ویتالا ۲۰۰۵). سازمان‌های آموزشی نیز از جمله بزرگترین نظام‌های مدیریتی در هر کشورند که تغییرات ناگهانی را تجربه کرده و نیازمند تطبیق، با جریان تغییرات در جامعه هستند. به همین دلیل توسعه حرفه‌ای و آموزشی مدیران، عامل اصلی در بهبود استانداردهای یادگیرنده و نقش تأثیرگذاری در تحقق اهداف آموزشی دارد. این مسئله در آموزش عالی اهمیت دوچندان داشته، به طوری که مدیریت و رهبری مؤثر در آموزش عالی، و توسعه حرفه‌ای و آموزشی مدیران در این حوزه، راهبردی الزام‌آور در قرن بیست و یکم بیان شده است (شریک ۲۰۱۴).

آموزش ضمن خدمت یکی از مهم‌ترین آموزش‌های سازمانی برای مدیران به شمار می‌رود، زیرا که نیازهای

شغلی و شرایط محیطی دائم در حال تغییر است و این آموزش می‌تواند به افراد برای سازگاری با تغییرات محیطی کمک کند. هدف اصلی آموزش ضمن خدمت هماهنگ کردن نیازها و اهداف سازمان می‌باشد، تا از طریق کسب مداوم دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مطلوب، بهبود عملکرد کارکنان و مدیران را فراهم سازد (ارنجی و قلتاش ۲۰۱۲). سویین و یک و مکیم (۲۰۱۴) معتقدند توسعه آموزشی که هدف آن به طور خاص متوجه مدیریت و رهبری در آموزش پزشکی باشد، موضوعی نسبتاً جدید بوده و توجه کمتری به آن شده است. پژوهش‌های بسیاری ضمن توصیف کمبود فرصت‌های توسعه آموزشی در دسترس برای مدیران آموزش عالی، به کنایه آمیز بودن پرداختن به آموزش دیگران، در عین غفلت از نیازهای حرفه‌ای خود پرداخته‌اند (مک داد ۱۹۸۷).

با توجه به برخی کاستی‌ها در آموزش مدیران، توجه ناکافی سیاستگذاران آموزش عالی در زمینه سرمایه‌گذاری در بخش آموزش مدیران و نبود مدلی که بتوان در راستای بهینه‌سازی امر آموزش مدیران از آن بهره برد، پژوهشگر در صدد انجام این پژوهش برآمد.

وجود منابع انسانی رشد یافته، شایسته و مناسب وجه تمایز میان سازمانهای اثربخش از سایرین است. زیرا این کارکنان، سازمان را موطن خود می‌دانند و بی‌هیچ چشم‌داشتی برای موفقیت سازمان کار می‌کنند و در این راستا از هیچ تلاشی دریغ نمی‌کنند (ورامین مهر ۲۰۱۰). یکی از عوامل عمده توسعه جوامع توسعه یافته و عنصر منحصر بفرد هر سازمان، نسبت به سازمان دیگر، مدیریت آن است (دراکر ۲۰۰۰). توسعه مدیریت اقدامی است که عملکرد مدیریت را از طریق افزایش دانش با مهارت‌های مدیر و با تغییر نگرش وی بهبود می‌بخشد (پارساتیان ۲۰۰۰).

آموزش، عامل موثری در توسعه سیاستهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می‌باشد وزیربنای توسعه سیاسی و اقتصادی، در دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی محسوب می‌شود (کلایمنت و کابریلانا ۲۰۱۲). از نظر آگویینز و کرینجر (۲۰۰۹) آموزش در یک سازمان، اکتساب نظام

یکی از ابعاد توسعه یافتگی سازمانی این است که کارکنان دارای دیدگاه جامع و کلی نسبت به مسائل و فرآیندهای سازمانی باشند. مهارت ادراکی منجر می شود که کارکنان بهتر بتوانند فرآیندها را به همدیگر پیوند داده و خلاء و دوباره کاری ها را تشخیص دهند. به طور کلی بعد ادراکی توسعه منابع انسانی در سه مقوله جامعیت فکر، تعمیق و انعطاف پذیری مصداق پیدا می کند (چوهان و کورا ۲۰۱۷).

یکی از مقوله‌های مهم توسعه یافتگی سازمانی تبدیل خلاقیت‌های فردی به سازمانی است. سازمان از طریق خلاقیت می تواند فرآیندهای خود را اصلاح و به اثربخشی و کارایی مطلوب دسترس پیدا کند. امروزه مزیت رقابتی سازمان‌ها در داشتن نیروی انسانی خلاق است که مفهوم و شاخص‌های اثربخشی و کارایی می باشد. در اثربخشی افراد به دنبال درست انجام دادن فرآیندهای کاری هستند تا از طریق آن سازمان نیز به اهداف خود دست یابد. تحقق اهداف سازمان به نحو مطلوب موضوع مورد توجه اثربخشی است (بنهام ۲۰۰۵).

یکی از مؤلفه‌های مهم توسعه یافتگی سازمانی، توجه به محورهای سیاسی است. بُعدی که در آن به مدیریت قدرت، منابع قدرت، نقش ها، مدیریت رفتار دیگران، مدیریت تعارض، مدیریت رفتار سیاسی و عواملی از این دست می پردازد. مدیر سازمانی که توانایی کسب مهارت های کنترل رفتار سیاسی را داشته باشد، با بکارگیری تکنیک های صحیح و در پیش گرفتن رفتار درست، در محیط های پیچیده، متلاطم و چالشی کنونی، ضمن تعامل پویا با محیط، حداکثر بهره برداری از فرصت ها را نموده و با تدبیر و به کارگیری از ابزار های مناسب بر ناملایمات فائق آمده و هدایت معقول سازمان را بر عهده می گیرد (آرتور ۲۰۱۷).

تأکید بر رفتار مناسبات و روابط صحیح و نهادینه انسان سازمانی از دیگر جنبه های توسعه سازمانی، محسوب می گردد؛ وجهی که در آن بر روابط و ارتباطات سازمانی، روابط گروهی (رسمی و غیر رسمی)، کار تیمی،

مند در جهت تأثیرگذاری بر دانش و نگرش افراد به منظور بهبود و اثربخشی افراد، گروه و سازمان است (فتحی و اجارگاه ۱۳۹۰). ساکسنا (۲۰۱۰) بیان می کند که بافت، محتوا و فرهنگ آموزش پزشکی و دوگانگی ذاتی و تعارض های موجود در آن، نیازمند مهارت های مدیریتی است و بر لزوم توجه به برنامه های آموزشی مدیران دانشگاه علوم پزشکی تأکید دارد.

بنابراین می توان گفت موضوع توسعه آموزشی مدیران دانشگاه علوم پزشکی، مستلزم توجه ویژه بوده و لزوم طراحی الگویی برای توسعه آموزشی مدیران رده های مختلف با در نظر گرفتن ویژگی ها، شرایط و زمینه خاص نظام آموزش پزشکی کشور، در راستای ارتقاء کیفیت آموزشی در دانشگاه های علوم پزشکی ضروری به نظر می رسد. طراحی الگوی توسعه آموزشی مدیران دانشگاه علوم پزشکی می تواند صلاحیت های لازم را مشخص کرده و مدل ارائه شده می تواند برای راهنمایی برنامه های توسعه آموزشی آینده در زمینه تربیت مدیران دیگر در آموزش پزشکی کشور مورد استفاده قرار گیرد.

توسعه یافتگی انسان سازمانی زمانی مصداق پیدا می کند که فرد سازمانی دائماً افکار جدیدی را تولید و برای سازمان و اصلاح آن به سازمان فکر تزریق نماید. بعد فکری توسعه منابع انسانی بدین معنی است که تفکر منطقی در سازمان همه گیر شده و کل سازمان فکری شود. در این صورت فرآیندهای سازمانی دائماً بهبود یافته و اصلاح می گردد (چوهان و کورا ۲۰۱۷).

تغییر نگرش های کارکنان منجر به شکل گیری رفتارها و عمل های منطقی می گردد. توسعه انسانی در بعد نگرشی یعنی اینکه نگرش فردی و سازمان نسبت به بهبود و تحول، انعطاف پذیر شود و به محض اخذ دانش های جدید بتواند آن را تبدیل به نگرش سازمانی نماید. انسان توسعه یافته سازمانی از نگرش های اصولی و در عین حال عمیق برخوردار بوده و این به توسعه دانش سازمانی کمک می کند (چوهان و کورا ۲۰۱۷).

دوره های آموزشی موثر است، برنامه های آموزشی در بهبود کارایی حین شغل موثر است. آموزش، عامل موثری در توسعه سیاستهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می باشد، و زیربنای توسعه سیاسی و اقتصادی، در دانشگاه ها و موسسات آموزشی محسوب می شود. لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در دانشگاه علوم پزشکی ایران به منظور ارائه مدل انجام گرفت.

مواد و روش ها

پژوهش حاضر برحسب هدف توسعه ای، برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی تأییدی؛ برحسب روش، توصیفی-پیمایشی بود. روش تحقیق در بخش کیفی، داده بنیاد و در بخش کمیتوصیفی از نوع پیمایشی بود. جامعه آماری در مرحله کیفی شامل خبرگان در حوزه تحقیق که تعداد ۱۲ نفر به روش هدفمند گلوله برفی در بحث گروه کانونی مشارکت داده شدند و در بخش کمی کلیه مدیران زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی ایران شامل ۳۰۱ نفر بود، که تعداد ۱۶۹ نفر طبق جدول کرجسی و مورگان به روش خوشه ای و تصادفی انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته بود که در بخش کیفی پس از مطالعه عمیق مبانی نظری و پیشینه های تحقیق ابتدا سوالات مصاحبه تدوین شد. سپس پژوهشگر با انجام هماهنگی های لازم در محل کار مصاحبه شونده حضور یافت و با استفاده از ضبط صوت و با کسب اجازه از مصاحبه شونده مکالمات مصاحبه را ضبط کرد تا کدها را استخراج کند. در بخش کمی نتایج مصاحبه ها به وسیله کدگذاری (کدگذاری باز، انتخابی و محوری متون مصاحبه) و نیز تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی طبقه بندی شد. در نهایت پرسشنامه از دو بخش اطلاعات جمعیت شناختی و پرسشنامه محقق ساخته تشکیل شد که شامل ۹۴ گویه با طیف ۱۰ گزینه ای بود. روایی پرسشنامه در بعد کمی از روایی ظاهری، محتوایی و سازه استفاده شد و در بعد سازه

ارتباطات سازمان با مدیران صف و ستاد، روابط فرادست و فرو دست، مناسبات حاکم بر انسان های سازمانی و مواردی از این قبیل تأکید دارد. امروزه سازمان های بزرگ علاوه بر نقش های وظیفه ای و کارکردی، مأموریت های فراتری را تحت عنوان «مسئولیت های اجتماعی» برای خود جستجو می کنند و از این طریق به دنبال جلب حداکثر «حمایت های اجتماعی» و تبدیل شدن به «نهاد» می باشند (سلطانی ۱۳۸۸).

میلر (۲۰۲۰) در پژوهشی در خصوص توسعه از طریق آموزش حرفه ای در بین دانش آموزان کشور کامبوج دریافت که دانش آموزان با تقاضای رقابتی بین جنسیت، فرهنگی سنتی خود روبرو شده اند. برای دستیابی دانش آموزان به توسعه، آموزش حرفه ای و متنوع از طریق مشارکتی در پیشرفت و توسعه آنها نقش مهمی دارد.

نیلی نارایی و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی در خصوص تدوین چارچوب شایستگی مدیریت مالی برای مدیران پرستاری بیمارستانهای عمومی در استان کوازولو ناتال در آفریقای جنوبی به این نتیجه رسیدند که کاهش بیشتر بودجه مراقبت های بهداشتی و محدودیت های شدید مالی، کیفیت مدیریت پرستاران را با مشکل مواجه کرده است. نتایج نشان داد که هشت مهارت یعنی برنامه ریزی مالی، نظارت مالی، تصمیم گیری مالی، کنترل مالی، صلاحیت های مدیریت مالی، در مدیریت پرستاران ناکافی است و مدیران مالی به منظور آمادگی بیشتر، نیاز به کلاسهای آموزشی برای مدیریت مالی در برنامه های پرستاری دارند.

سالونیا (۲۰۱۰) مطالعه ای بر روی فرایند آموزش و توسعه انجام داد. نتایج نشان داد که آموزش به عنوان یک گام مثبت برای افزایش پایگاه دانشی پاسخ دهندگان محسوب می شود، اهداف برنامه های آموزشی قبل از حضور در دوره برای شرکت کنندگان شناخته شده است، برنامه های آموزشی برای فراهم کردن نیازهای بالندگی پاسخ دهندگان به طور مناسب طراحی شده است، و وسایل کمک آموزشی در بهبود کلی اثربخشی

است. ابعاد، گویه ها و مولفه های توسعه آموزش شامل بعد عوامل راهبردی شامل ۱۳ گویه، مولفه های آینده نگری، واقعیت گرایی، شناخت محیط بود. بعد فرهنگ یادگیری شامل ۱۰ گویه و مولفه های آموزش مستمر، شوق یادگیری، آرمان مشترک بود. بعد حمایت و پشتیبانی شامل ۱۷ گویه و مولفه های توانایی های مدیران، رفع نیازها، فراهم آوردن امکانات، بهبود ارتباطات سازمانی بود. بعد ساختاری - انگیزشی شامل ۱۲ گویه و مولفه های عوامل شخصیتی، عوامل ساختاری، عوامل انگیزشی بود. بعد بهسازی آموزشی شامل ۱۹ گویه و مولفه های مهارت افزایی، توسعه مدیریت مشارکتی، نظارت و ارزیابی، بهبود جو سازمانی بود. بعد توسعه گرایی شامل ۲۲ گویه و مولفه های بهبود رشد اخلاقی، بهبود عملکرد سازمانی، بهبود توان تصمیم گیری، بالندگی بود.

بررسی مدل عملیاتی عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و مدل معادلات ساختاری انجام شد. هر یک از عوامل شناسایی شده مورد تحلیل عاملی تأییدی قرار گرفت و نتایج هر عامل جداگانه در جداول زیر به صورت خلاصه ارائه شده است.

جدول ۱. اولویت بندی عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران

Table 1. Prioritization of effective factors on the development of education of managers of Iran University of Medical Sciences

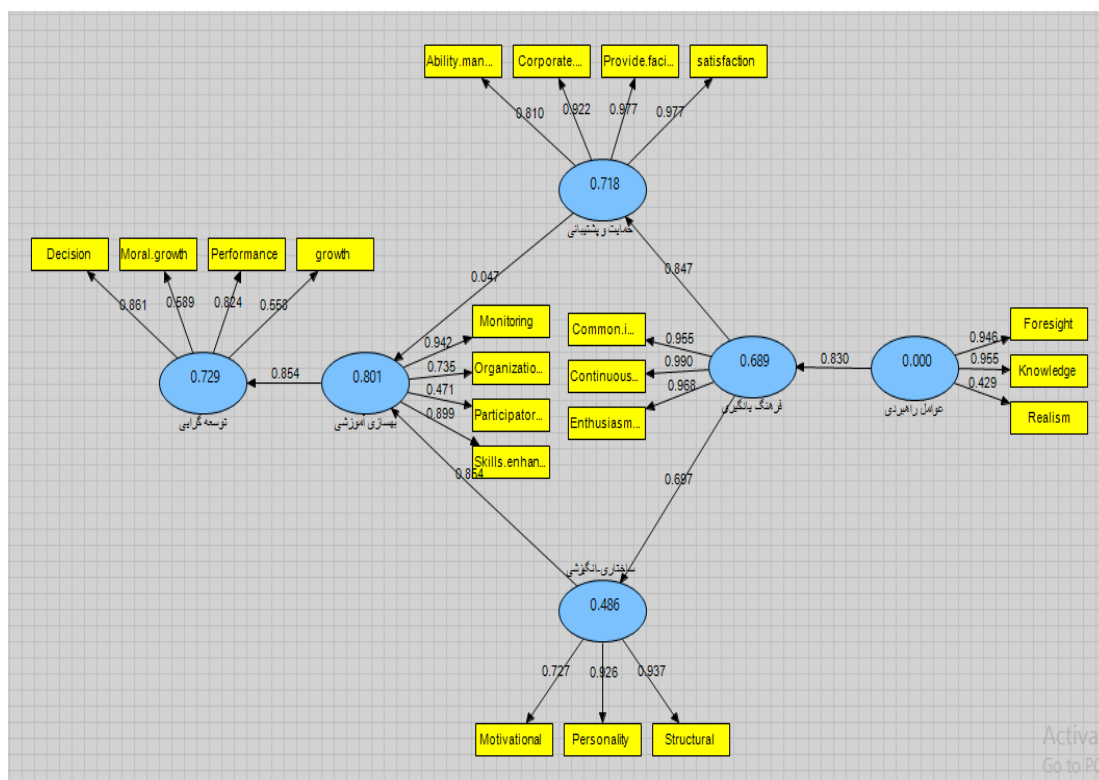
اولویت	مولفه	بارعاملی
۱	آموزش مستمر	۰/۹۹۰
۲	رفع نیازها	۰/۹۷۷
۳	فراهم آوردن امکانات	۰/۹۷۷
۴	شوق یادگیری	۰/۹۶۸
۵	شناخت محیط	۰/۹۵۵
۶	آرمان مشترک	۰/۹۵۵
۷	آینده نگری	۰/۹۴۶
۸	نظارت و ارزیابی	۰/۹۴۲
۹	عوامل ساختاری	۰/۹۳۷
۱۰	عوامل شخصیتی	۰/۹۲۶
۱۱	بهبود ارتباطات سازمانی	۰/۹۲۲
۱۲	بهبود توان تصمیم گیری	۰/۸۶۱
۱۳	مهارت افزایی	۰/۸۵۴
۱۴	بهبود عملکرد سازمانی	۰/۸۲۴
۱۵	توانایی های مدیران	۰/۸۱۰
۱۶	بهبود جو سازمانی	۰/۷۳۵
۱۷	عوامل انگیزشی	۰/۷۲۷

از همگرا و واگرا به کمک نرم افزار لیزرل استفاده و مورد تأیید قرار گرفت و در بحث کیفی از نظرسنجی از افراد خبره استفاده و مورد تأیید قرار گرفت و در بحث پایایی، آلفای کرونباخ آن با ضریب ۰/۸۵۵ تأیید شد. سپس داده ها از طریق آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

در این پژوهش موازین اخلاقی شامل اخذ رضایت آگاهانه، تضمین حریم خصوصی و رازداری رعایت شد. همچنین زمان تکمیل پرسشنامه ها ضمن تأکید به تکمیل تمامی سؤال ها، شرکت کنندگان در مورد خروج از پژوهش در هر زمان و ارائه اطلاعات فردی مختار بودند و به آنها اطمینان داده شد که اطلاعات محرمانه میماند و این امر نیز کاملاً رعایت شد.

یافته ها

عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران با استفاده از روش داده بنیاد و تحلیل سوالات مصاحبه با خبرگان و کدگذاری باز، محوری و انتخابی با استفاده از نرم افزار MAXQDA صورت گرفت. داده ها حاکی از شناسایی ۶ عامل اصلی و ۲۱ مولفه فرعی



نمودار ۱. مدل تحلیل عاملی عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران

Figure 1. Factor analysis model of factors affecting the development of education of managers of Iran University of Medical Sciences

درجه تناسب مدل ارائه شده به شرح زیر است.

جدول ۲. شاخص‌های برازش الگوی عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران

Table 2. Indicators of model fit factors affecting the development of education of managers of Iran University of Medical Sciences

نتیجه	معیار ارزیابی	مدل نهایی برازش شده	شاخص‌های برازندگی مطلق / نسبی	ابعاد	۱
مناسب	کوچکتر یا مساوی ۵	۴۱۲/۸۴	Chi - square/df	عوامل راهبردی	۱
	کمتر از ۰/۱	۰/۰۶۸	RMSEA		
	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۱	SRMR		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۲	GFI		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۳	NDI		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۲	CDI		
مناسب	کوچکتر یا مساوی ۵	۹۳/۴۷	Chi - square/df	فرهنگ یادگیری	۲
	کمتر از ۰/۱	۰/۰۷۱	RMSEA		
	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۸	SRMR		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۰	GFI		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۰	NDI		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۱	CDI		
مناسب	کوچکتر یا مساوی ۵	۱۱۴/۲۴	Chi - square/df	حمایت و پشتیبانی	۳
	کمتر از ۰/۱	۰/۰۸۶	RMSEA		

	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۸	SRMR		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۲	GFI		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۳	NDI		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۲	CDI		
مناسب	کوچکتر یا مساوی ۵	۳۸۰/۹۸	Chi - square/df	ساختاری - انگیزی	۴
	کمتر از ۰/۱	۰/۰۸۵	RMSEA		
	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۷	SRMR		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۱	GFI		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۱	NDI		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۱	CDI		
مناسب	کوچکتر یا مساوی ۵	۱۷۳/۴۴	Chi - square/df	بهسازی آموزشی	۵
	کمتر از ۰/۱	۰/۰۹۴	RMSEA		
	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۷۱	SRMR		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۰	GFI		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۰	NDI		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۰	CDI		
مناسب	کوچکتر یا مساوی ۵	۳۸۹/۳۵	Chi - square/df	توسعه گرایی	۶
	کمتر از ۰/۱	۰/۰۸۵	RMSEA		
	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۷	SRMR		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۱	GFI		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۱	NDI		
	حداقل ۰/۹	۰/۹۱	CDI		

نتیجه گرفت الگوی عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران دارای ساختار مناسبی است.

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که از میان ۹۴ شاخص (گویه) موجود، ۶ بعد اصلی و ۲۱ مولفه فرعی عوامل راهبردی (شامل: آینده نگری، واقعیت گرایی، شناخت محیط، فرهنگ یادگیری شامل: آموزش مستمر، شوق یادگیری، آرمان مشترک)، حمایت و پشتیبانی (شامل: توانایی مدیران، رفع نیازها، فراهم آوردن امکانات، بهبود ارتباطات سازمانی)، عوامل ساختاری-انگیزی (شامل: عوامل شخصیتی، ساختاری و عوامل انگیزی)، عوامل بهسازی (آموزشی شامل: مهارت افزایی، توسعه مدیریت مشارکتی، نظارت و ارزیابی و بهبود جو سازمانی) و عوامل توسعه گرایی (شامل: بهبود رشد اخلاقی، بهبود عملکرد سازمانی، بهبود توان تصمیم گیری

با توجه به جدول ۲ مشاهده می شود که آماره های برازش در سطح قابل قبولی قرار دارند و می توان نتیجه گرفت مدل برازندگی حداقلی را می تواند داشته باشد با این وجود با توجه به مقدار جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA) برای هر بعد که به ترتیب برابر با ۰/۰۶۸، ۰/۰۷۱، ۰/۰۸۶، ۰/۰۸۵، ۰/۰۹۴ و ۰/۰۸۵ است و از ۰/۱۰ کوچکتر می باشد و همچنین با توجه به جذر شاخص ریشه میانگین مجذور مانده ها (SRMR) که به ترتیب برابر با ۰/۰۷۱، ۰/۰۵۸، ۰/۰۵۸، ۰/۰۷۷، ۰/۰۷۱ و ۰/۰۶۷ است و از ۰/۰۸ نیز کوچکتر می باشند می توان نتیجه گرفت خطای مدل زیاد نیست. همچنین با توجه به سایر شاخص های برازندگی مطلق/نسبی مانند Chi - square، GFI، NDI و CDI و در مقایسه با مقادیر متعارف برای مدل های دارای برازندگی مناسب، می توان

همچون برنامه ریزی، آموزش، مدیریت عملکرد، تیم سازی، پا سخ به دا ز شجویان و نظامهای جبران خدمات و پاداش می تواند در این راستا مفید باشد. در راستای مولفه توانایی مدیران، این یافته، با یافته پژوهش نیلی نارایی و همکاران (۲۰۱۹) همسو است. برای بهتر ساختن امور آموزشی دانشگاه ها، مدیر باید چنان محیط عاطفی را به وجود آورد، که کلیه کارکنان ارزش خود را در آن حس کنند و تعلق و وابستگی خود را به سازمان دانشگاه درک نمایند. لذا مدیران با تقویت و تأمین نیازهای روحی و مادی پرسنل، به عنوان یک رهبر، به توسعه همه جانبه خود و سازمان خواهد رسید. یافته های مربوط به مولفه فراهم آوردن امکانات، این یافته، با یافته پژوهش افضل خانی و همکاران (۲۰۱۳) هماهنگ می باشد. در شرایط متغیر امروزی تصمیم گیری مناسب مدیران در مراکز آموزشی نقش اساسی در انجام بهینه مأموریت ها و اهداف آموزشی آنها دارد. اگر فرایند تصمیم گیری بر مبنای اصول علمی و آینده نگری استوار باشد، منجر به بهبود و توسعه عملکرد مدیران در ابعاد مختلف خواهد شد. یافته های مربوط به مولفه بالندگی، این یافته، با یافته پژوهش سالونیا (۲۰۱۰) همسو است. امروزه آموزش و بهسازی یک استراتژی کلیدی جهت سازگاری مثبت با شرایط در حال تغییر و ضمنا به عنوان یک مزیت رقابتی برای سیستم آموزشی قلمداد می شود. به طور کلی امروزه یکی از فاکتورهای مهم در توسعه آموزش مدیران دانشگاه، آموزش مستمر و همگام با تکنولوژی است. مسلما مدیری که دائم در حال آموزش و یادگیری فنون مختلف برای پیشرفت سیستم آموزشی باشد، می توان گفت به طور قطعی موفق خواهد بود.

یافته های مربوط به بررسی مدل عملیاتی عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران با استفاده با یافته پژوهش های طباطبایی و همکاران (۱۳۹۴)؛ ضیایی و همکاران (۱۳۹۴)؛ جعفری و همکاران (۱۳۹۵)، محمدی و همکاران (۲۰۱۴)؛ کواک و همکاران (۲۰۱۲)؛ لیف (۲۰۱۲)؛ شیرزاد کبریا و

و بالندگی) است. یافته های مربوط به مولفه آینده نگری، این یافته، با یافته پژوهش های (سینا هلمینگا و همکاران ۲۰۱۹)؛ طباطبایی و همکاران ۱۳۹۴؛ ضیایی و همکاران (۱۳۹۴) هماهنگ است. یکی از شیوه های مهم توسعه آموزش مدیران دانشگاه، داشتن روحیه آینده نگری و پیش بینی شرایط است. مدیر به این طریق می تواند با پیش بینی وقایع، راه های مقابله با چالشها را پیش بینی و خود و تمام کادر آموزشی خود را از قبل برای مقابله با تغییرات و چالشها مجهز نماید. در راستای مولفه واقعیت گرایی، یافته ای در خصوص رد، یا تأیید این یافته، یافت نشد. در تبیین این یافته می توان گفت که تصمیماتی که مدیران در راستای عوامل آموزشی دانشگاه اتخاذ می کنند، باید بر اساس واقعیت های پیش روی آنها باشد و به دور از آرمان گرایی عمل نمایند. در پژوهش حاضر نیز بر اساس نظرات مدیران دانشگاه علوم پزشکی واقعیت گرایی مدیران یکی از مولفه اثرگذار بر توسعه آموزش آنها محسوب می شود. یافته های مربوط به مولفه شناخت محیط، این یافته، با یافته پژوهش های جعفری و همکاران (۱۳۹۵) همسو می باشد. مدیران دانشگاه به عنوان رهبران آموزشی باید آگاهی های لازم در زمینه شرایط محیطی که در آن خدمت می کنند داشته باشند. این شرایط عبارتند از ویژگیهای امکانات و تسهیلات موجود، سلامتی و امنیت محیط، فرصت سازی جهت مشارکت دانشجویان، روحیه دانشجویان، ارتباطات کارکنان، اساتید و دانشجویان. حال اگر مدیران از شرایط محیطی دانشگاه شناخت و اطلاعات کافی داشته باشند، سعی در برطرف کردن چالش های موجود دارند و مسلما در جو سالم، به طور مثبت روی عناصر آموزشی تأثیر عمیقی دارند. یافته های مربوط به مولفه آموزش مستمر، این یافته، با یافته پژوهش های آماندا میلر (۲۰۲۰) و محمدی (۲۰۱۴) هماهنگ است. زمینه سازی مشارکت و احساس تعلق و ایجاد آرمان مشترک توسط مدیران دانشگاه یک راه کار اساسی در ایجاد تعهد در کارکنان است. استفاده از توان تخصصی کارکنان دانشگاه و همچنین اساتید در زمینه هایی

مدیران در دانشگاه علوم پزشکی ایران با کد پایان نامه ۱۱۳۴۸۰۴۳۹۷۴۳۴۲۷۱۳۹۸۱۶۲۴۱۹۷۷۰ ثبت شد.

References

- Abdullahi M, Fathi vajargah K, Taqi Pourzahir A (et al). (2015). "Competencies of managers of education and human resource development" *Quarterly Journal of New Approach in Educational Management*, Vol.6, No.4, Pp. 23-53. [In Persian]
- Afzalkhani M. Nejabat S. (2013). Strategies as part of in-service training courses for teachers and staff in the education department of Semnan city. *Quarterly journal of new approaches in educational Administration*. Islamic Azad University Marvdasht. Vol.3, No.15, Pp.8398. [In Persian].
- Aladwan K, Bhanugopan R, D'Netto B. (2015). The effects of human resource management practices on employees' organisational commitment. *International journal of organizational Analysis*.
- Allen D G, Shore L M, Griffeth R W. (2017). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, Vol.29, No.1, Pp. 99-118.
- Amanda M. (2020). Development through vocational education. The lived experiences of young people at a vocational education, training restaurant in Siem Reap, Cambodia. *journal homepage*.
- Arthur J B. (2017). Effects of human resource systems on manufacturing performance and turnover. *Academy of Management journal*, Vol.37, No.3, Pp. 670-687.

همکاران(۱۳۹۶)؛ افضل خانی و همکاران(۲۰۱۳)؛ ریگی و رایان (۲۰۱۸)؛ جوانک لیاولی و همکاران(۱۳۹۶)؛ عبداللهی و همکاران(۱۳۹۴)؛ کورلت و همکاران(۲۰۱۸)؛ رحمانی(۱۳۹۸) و سالونیا(۲۰۱۰) هماهنگ می باشد.

پژوهش حاضر با محدودیت هایی مواجه بوده است، از آن جمله می توان به این موارد اشاره کرد، تحقیق حاضر از دیدگاه مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران در شهر تهران انجام شده و باید به نظر مدیران و معاونین در سایر سازمانها و یا در شهرها و استانهای دیگر با احتیاط تعمیم داد؛ این تحقیق محدود به حیطه زمانی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می باشد و نتایج آن را با احتیاط می توان به سالهای دیگر تعمیم داد؛ همکاری ضعیف برخی از آزمودنی ها در توزیع و تکمیل پرسشنامه، بطوریکه برخی از پرسشنامه ها ناقص تکمیل شده و یا تکمیل نشده بود که در نهایت به عنوان افت آزمودنی محسوب شد.

در راستای عوامل راهبردی، به مدیران دانشگاه علوم پزشکی پیشنهاد می شود با ایجاد امکانات مناسب و بکارگیری شیوه های نوین، موجب بالا رفتن انعطاف پذیری بیشتر در شیوه های برخورد با تغییرات شوند.

در راستای عوامل فرهنگ یادگیری، به مدیران دانشگاه علوم پزشکی پیشنهاد می شود که با تشکیل گروه های کاری و انجمن های اجتماعی مختلف که دانشجویان، اساتید و کارکنان دانشگاه با قرارگیری در آنها هویت شان مشخص شده و بستر همکاری های گروهی تقویت می گردد، اقدام نمایند.

در راستای عوامل ساختاری-انگیزشی به مدیران آموزش عالی پیشنهاد می شود که مدیرانی را در سمت مدیریت انتخاب کنند که دارای ویژگی هایی از قبیل خودانگیزی، صداقت، قابلیت اعتماد، دانش کافی، مهارتهای ارتباطی، قاطعیت، احترام و همکاری برخوردار باشند.

پژوهش حاضر برگرفته از پایان نامه دکترای مددپریت آموزشی با عنوان ارائه مدل عملیاتی توسعه آموزش

- Department Managers: The Case of Tehran State Medical Universities", *Journal of Medical Education Strategies*, Vol.10, No.3, Pp. 202-218. [In Persian].
- Katz D, Kahn RL. (1988). *the social psychology of organization s 4th Ed.* New York L John wilcy & Sons.
- Kavak N, Yamak H. (2012). The evaluation of primary and secondary teachers' opinions about in-service teacher training. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol.46, Pp. 3507-3511.
- Lieff S, Albert M. (2012). What do we do? Practices and learning strategies of medical education leaders, *Med Teach*; Vol.3, No.31, Pp. 312-319.
- McDade SA. (1987). Higher education Leadership: Enhancing skills through professional development programs. *Washington: ASHE/ERIC*.
- Mohammadi F. (2014). Educational Needs Assessment for Primary School Teachers Based on the Experts 'and Teachers' Point of View in Ghorveh (Sanandaj). *Master's Thesis. Allameh Tabatabaei University*. [In Persian].
- Mohammadi M, Nikpour A. (2014). Investigating the Relationship between In-Service Training and Managers' Skills (Case Study: Islamic Azad University, Districts Eight and Twelve). *Eleventh Year Management Quarterly*, No. 33, Pp. 25-34. [In Persian].
- Moskowitz H S. (2017). *The Complete Illustrated Book of Development Definitions. Routledge: NY*.
- Najafabadi M. (2007). Training needs assessment of middle managers of Isfahan Steel Company, Master Thesis, Faculty of Management, *Shahid Beheshti University*. [In Persian].
- Nellie N, Maureen Nokuthula S, Thembelihle Sylvia P N. (2019). Development of a financial management
- Bonham L A. (2005). Self-Directed Learning Readiness Scale: What Does It Measure? *Education & Educational Research*, Vol.41, No.2, Pp. 92-99.
- Chauhan A, Kura K M. (2017). Relationship between perceived organizational politics, organizational trust, and human resource management practices and turnover intention among Nigerian nurses. *Management Science Letters*, Vol.4, No.9, Pp. 2031-2048.
- Climent A, Cabrillana A. (2012). The role of educational quality and quantity in the process of economic development. *Journal of Economics of Education Review*, Vol.31, No.4, Pp. 391-409.
- Corlett S, Coupland C, Hallier J (et al). (2018). Identity as a Foundation for Human Resource Development. *Boston Publication: Boston*.
- Draker P. (2000). Challenging management in century 21. Tehran: *Tolo Publication*. [In Persian]
- Fathi vajargah K. (2011). Staff in-service training planning, Tehran: *Samat Publications*. [In Persian].
- Helminga S, Ungermanna F, Hieratha N (et al). (2019). *le online at www.sciencedirect.com*.
- Ulysea G. (2018). Firms, informality, and development: Theory and evidence from Brazil. *American Economic Review*, Vol.108, No.8, Pp. 2015-47.
- Jafari P, Arasteh H, Rahgozar M (et al). (2015). "Pattern of improving the effectiveness of managers of departments of universities and higher education centers: a case study: Islamic Azad University", *Quarterly Journal of Welfare Planning and Social Development*, Vol.3, No.4, Pp. 250-109. [In Persian].
- Javanak Liaoli M, Abili Kh, Pourkarimi H (et al). (2017). "Presenting the Professional Development Model of Clinical Education

- strategies for effectiveness [dissertation on the Internet]. *University of Saskatchewan*. [cite18]. Available from.
- Sherick H M. (2014). The Thoughtful Development of others: A Qualitative Study of the Impact of Developmental Relationships on Chief Academic Officers in Higher Education [dissertation on the Internet]. *The University of Nebraska-Lincoln: ProQuest Dissertation Publishers*.
- Shirzad K, Momeni B, Hashemian Sh. (2017). Identifying and prioritizing the educational needs of Baqiyatallah Hospital managers in the field of human, perceptual and technical skills, Scientific-research article, *Tehran University of Educational Sciences*. Pp. 25. [In Persian].
- Solonia M. (2010). Training and development Proses of BHELL posted in dissertation by skyline business.
- Soltani M R. (2009). The role of human resource development in defining, deepening and promoting organizational ethics, values and culture. *Journal of Humanities*, Vol.15, No. 6. [In Persian].
- Varaminmehr R. (2010). The study on the rate of fruitfulness of on- service training from the point of view of *Semnan province high school teachers*.
- Viitala R. (2005). Perceived development needs of managers compared to an integrated management competency model. *JWL*; Vol.17, No.7, Pp. 436-451.
- Ziaei A M, Tabatabai Sh, Simforosh N. (2015). Evaluating the Achievements of the Development of Specialized / Sub-Specialized Medical Education in the Past Three Decades and Foresight: The Necessity of Purposeful Development of Iranian Higher Medical Education, *Scientific Research Quarterly*, Vol.24, No.4, Pp. 59-68. [In Persian].
- competency framework for Nurse Managers in public health care organisations in the province of KwaZuluNatal, South Africa. *International Journal of Africa Nursing Sciences*.
- Orangi A, Gholtash A. (2012). Effectiveness of in-Service Education on staff and teachers in Shiraz. *Quarterly journal of new approaches in educational Administration*. Islamic Azad University Marvdasht, Vol.2, No.5, Pp. 95-114.
- Parsaeyan A. (2000). Principles of human resources management. Tehran: *Office of Cultural Research Publication*. [In Persian]
- Pham N T, VO Thanh T, Tučková Z (et al). (2019). The role of green human resource management in driving hotel's environmental performance: Interaction and mediation analysis. *International Journal of Hospitality Management*.
- Rahmani M. (2019). "Providing a model for the development of ready officers and naval commissars of the Strategic Naval Forces of the IRA Army based on professional ethics and organizational culture." PhD Thesis in Educational Management, *Islamic Azad University, Roodehen Branch*. [In Persian].
- Rashidpour A. (2018). A Study of the Role of Islamic Azad University in the Cultural Development of the Country, *Quarterly Journal of Islamic Azad University and Development*, Tehran, *Publication of Cultural and Social Research*. [In Persian].
- Rigby C S, Ryan R M. (2018). Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations. *Advances in Developing Human Resources*, Vol.20, No.2, Pp. 133.
- Saxena A. (2010). Leadership in medical education: competencies, challenges and