

مطالعه و ارزیابی فاکتورهای مدل و لئون از دیدگاه اعضای هیئت علمی در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان و ارائه راهکارهای بهبود آن

علی ایمان زاده*

۱- استادیار دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه ملایر، همدان، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۱۲/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۲/۱۳

چکیده

سابقه و اهداف: یکی از ضروریات سازمان‌های جدید توجه به مؤلفه‌های سازمان‌های یادگیرنده است. در این پژوهش فاکتورهای ویک و لئون از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان مورد بررسی و ارزیابی واقع شده است.

روش بررسی: این پژوهش توصیفی-تحلیلی است. جامعه مورد مطالعه را تمام اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان تشکیل می‌دهند. حجم نمونه را ۸۱ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی به صورت سرشماری تشکیل می‌دهند. ابزار مورد استفاده پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی ابزار استفاده شده از طریق نظرات متخصصین و پایائی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۳۲ تأمین گردید. از آمار و آزمون t همبسته برای تحلیل داده‌ها استفاده شد و برای تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۷ استفاده گردید.

یافته‌ها: دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان بر اساس فاکتورهای ویک و لئون به معنای واقعی آن سازمان یادگیرنده نیست و در هر پنج فاکتور رهبری، برنامه و ارزیابی، اطلاعات، نوآوری و ابتکار و اجرا مدل ویک و لئون تفاوت‌ها بین میانگین وضع موجود و مطلوب معنی‌دار است.

نتیجه‌گیری: برای تبدیل شدن این سازمان به سازمان یادگیرنده پیاده‌سازی برنامه‌هایی نظیر تقویت تفکرات خلاقانه، مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در تصمیمات دانشگاه و آگاهی دانشکده‌ها از برنامه‌های یکدیگر ضروری است.

واژه‌های کلیدی: ارزیابی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی همدان، اعضای هیئت علمی، مدل ویک و لئون

* (نویسنده مسئول)؛ تلفن: ۰۹۱۲۴۲۴۱۰۴۹، آدرس الکترونیکی: a.imanzadeh@malayeru.ac.ir

ارجاع به این مقاله به صورت زیر است:

Imanzadeh A. *Evaluation of Wick and Leon's Factors from the viewpoint of School of Medicine faculty members of Hamadan University of Medical Sciences*. Journal of Medical Education and Development. 2015; 10(1): 2-11

مقدمه

اسمیت و بکهارد (۱۳۷۸) نیز معتقدند چشم‌انداز مشترک نمایانگر هویت مشترک در ذهن کارکنان، مشتریان و سرمایه‌گذاران است (۷). کندر (۲۰۰۲) چشم‌انداز را فکر عملی، اعتبار بخش و جذاب برای آینده سازمان تعریف می‌کند (۸). رهبر برای انتخاب جهت سازمان باید نخست یک تصویر ذهنی از حالت مطلوب و ممکن آتی ایجاد کند (۹).

وجود برنامه و ارزیابی: به باور ویک و لئون (۱۹۹۵) وجود برنامه‌های روشن و هماهنگ و ارزیابی این برنامه‌ها دومین بعد مهم و ضروری سازمان یادگیرنده است. واقعیت این است که برنامه‌ریزی و طراحی نظام سنجش و ارزیابی اثربخش منجر به تحقق بینش سازمانی می‌شود (۶). برنامه و ارزیابی در واقع اشاره به این دارد که سازمان چگونه آنچه را که به‌عنوان هدف شناسایی کرده است به دست خواهد آورد؟ چگونه پیشرفت را سنجش خواهد کرد؟ (۱۰).

اطلاعات: سازمان‌های یادگیرنده تشنه دانش و اطلاعات هستند. بی‌اطلاعی و ناآگاهی سبب آسیب‌پذیری سازمان در برابر تهدیدات محیطی می‌شود. باتریشیا و کرسستيو^۷ (۱۳۷۷) عنوان می‌کنند افراد در سازمان به دو نوع اطلاعات نیاز دارند /اطلاعات راهبردی^۸ که درک آنها در مورد علل انجام کار و ارتباط آنها با کل سازمان مربوط می‌شود و /اطلاعات شگردی^۹ که جهت انجام کارهای روزانه لازم است (۷). سازمان‌های یادگیرنده تشنه دانش هستند و برای موفقیت از دو دسته اطلاعات بیرونی (خارج از سازمان) و درونی (داخل سازمان) بهره می‌برند (۶).

نوآوری و ابتکار: هنگامی که سازمان دارای رهبر با بینش، برنامه و نظام سنجش باشد و اطلاعات دقیق از خارج و داخل سازمان به دست آورد جریان بر اساس خلاقیت شکل می‌گیرد (۱۱). سازمان‌های یادگیرنده به تفکر خلاق، ابداع و ابتکار اهمیت می‌دهند و افراد خلاق و مبتکر مورد تشویق قرار می‌گیرند. در این سازمان‌ها فرض بر این است که همه اعضای

نظریه سازمان‌های یادگیرنده ابتدا در محیط‌های کسب و کار و سپس در نظام‌های آموزشی و دانشگاهی مطرح شد (۱). دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از جمله سازمان‌هایی هستند که نقش اساسی را در انتقال دانش شامل آموزش علوم و فنون در سطح پیشرفته، تربیت دانشمندان و پژوهشگران برای ابداع، توسعه دانش و تربیت نیروی انسانی برای سایر مؤسسات را برعهده دارند (۲). دانشگاه به‌عنوان یک سازمان، در این زمینه مستثنا از سایر سازمان‌ها نیست (۳) و با توجه به این که دانشگاه‌ها عمدتاً دانش مدار هستند بحث سازمان یادگیرنده در دانشگاه‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار است (۴).

به زعم دیوید گاروین^۱ (۱۹۹۳) سازمان یادگیرنده، آن سازمانی است که دارای توانایی ایجاد، اکتساب و انتقال دانش دارد و رفتار خود را طوری تعدیل می‌کند که منعکس کننده دانش و دیدگاه‌های جدید باشد (۵-۱۸). از دیدگاه ویک و لئون سازمان یادگیرنده سازمانی است که به‌طور مستمر، از طریق خلق و پرورش سریع قابلیت‌های مورد نیاز جهت دستیابی به موقعیت‌های آتی توسعه می‌یابد (۶).

ویژگی‌های سازمان یادگیرنده از دیدگاه ویک و لئون: مطالعات ویک و لئون در بین شرکت‌های معروفی چون بوئینگ^۲، انلوگ دویسز^۳، کورنینگ^۴ و لیبرسیتینگ^۵ به‌منظور شناسایی عناصر کلیدی سازمان یادگیرنده به الگویی پنج بعدی در سازمان یادگیرنده منجر گردید. این پنج بعد از دیدگاه ویک و لئون عبارت‌اند از: رهبری دارای فرادید (چشم‌انداز)، برنامه و ارزیابی، اطلاعات، نوآوری و ابتکار، اجرا.

رهبری دارای چشم‌انداز: ایجاد یک سازمان یادگیرنده بدون وجود یک رهبر متعهد به یادگیری عملی نیست. دفت (۱۳۸۰) از این ویژگی به‌عنوان رهبر اندیشمند یاد می‌کند. جک ولش^۶ (۱۳۷۹) اعتقاد دارد یکی از کارهای رهبران ایجاد همدلی و چشم‌انداز مشترک در سازمان است. هسلین و گلد

¹ Garvin

² Boeing

³ Anlog devices

⁴ corning

⁵ learseating

⁶ Jack wilch

⁷ Patrisia & Christo

⁸ strategic

⁹ Tactical

سازمان از خلاقیت و نوآوری سرشارند (۱۲). سازمان‌های یادگیرنده، به مسائل با نگرش‌های تازه‌ای که سبب آفرینش اندیشه‌ها و دیدگاه‌های نوین می‌شوند، برخورد می‌کنند. سازمان یادگیرنده، مبتکر، نوآور، انعطاف‌پذیر و پاسخ‌دهنده به تغییر است (۱۳). جریان نوآوری در سراسر سازمان بر فرایند تصمیمات شخصی حکم فرم است و نوآوری در محیطی ایمن ترغیب می‌شود.

اجرا: همه یادگیری‌ها و خلاقیت‌ها در جهان اگر در عمل اجرا نشود بی‌ارزش خواهد بود (۶). یادگیری سازمانی با انجام دادن و تمرین میسر است. کافی نیست که تنها افراد را آموزش دهیم و انتظار داشته باشیم که افراد بتوانند دیدگاه‌ها و روش‌های نوین را به کار گیرند (۱۴). بدون عمل و اقدام عملی، همه عناصر چهارگانه یادشده تنها یک نوع بازی ذهنی بر شمرده می‌شود. همه یادگیری‌ها و خلاقیت‌ها اگر در جهان جامه عمل به خود نپوشند، بی‌ارزش خواهند بود (۱۳).

در دهه گذشته، پیرامون استفاده از رویکرد سازمان یادگیرنده در مؤسسات آموزش عالی، مطالعاتی صورت گرفته است (۱۵). دمیرچی (۱۳۸۲) در پژوهشی تحت عنوان بررسی وضعیت دانشگاه شهید بهشتی بر اساس اصول سازمان یادگیرنده (پیتر سنج) پنج اصل تسلط فردی، مدل‌های ذهنی، یادگیری تیمی، بینش مشترک و تفکر سیستمی را مورد ارزیابی قرار داده و یافته‌های پژوهش حاکی از این است که تسلط و مهارت‌های فردی و مدل‌های ذهنی پویا در تمام دانشکده‌های دانشگاه شهید بهشتی نسبت به اصول دیگر در سطح بالاتری قرار دارند و مشکل دانشکده‌ها در تفکر سیستمی، یادگیری تیمی و آرمان مشترک است (۱۶). دبورا (۲۰۰۵) در پایان‌نامه دکترای خود تحت عنوان «سازمان یادگیرنده و ابعاد آن به‌عنوان عامل‌های کلیدی در بهبود عملکرد» به این نتیجه رسید که سازمان‌های یادگیری محور، اغلب به طور اثربخش آنچه را که از مشتریان و رقبای خود می‌آموزند را بکار می‌گیرند و همچنین مشخص شد که قضاوت معناداری میان سطوح نمرات سازمان یادگیرنده، دانش عملی و خود گزارشی مالی وجود دارد (۸). ساینیه (۲۰۰۴) در پژوهش خود با عنوان رابطه بین سازمان یادگیرنده و رشد و بالندگی

اعضای هیئت علمی در آموزش عالی به این نتیجه رسید که اعضای هیئت علمی اهمیت بیشتری را به فاکتورهای رشد و توسعه خویش نسبت به اصول سازمان یادگیرنده نشان می‌دهند (۸). نتایج تحقیق انجام شده در دانشگاه امام صادق (ع) نشان می‌دهد این دانشگاه در بعد رهبری، دارای وضع مناسبی است ولی در سایر ابعاد سازمان یادگیرنده مانند برنامه و ارزیابی، نوآوری و اجرا دانشگاه از وضع مطلوبی برخوردار نیست (۱۷).

با توجه به مطالب ذکر شده، این پژوهش به دنبال این امر است که آیا بین وضعیت موجود و مطلوب فاکتورهای مدل ویک و لئون در دانشکده علوم پزشکی دانشگاه علوم پزشکی از دید اعضای هیئت علمی تفاوتی وجود دارد؟

روش بررسی

پژوهش حاضر از لحاظ جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز توصیفی - پیمایشی می‌باشد و بر مبنای هدف پژوهش از نوع کاربردی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه اعضای هیئت علمی (رسمی، پیمانی و شبه‌پیمانی) دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان است. گروه مورد مطالعه را کلیه اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان شامل دو گروه علوم بالینی و علوم پایه بودند و با توجه به اینکه تمام اعضای هیئت علمی مورد بررسی واقع شده‌اند نمونه به صورت سرشماری انتخاب شد. از ۱۳۹ پرسشنامه توزیع شده تعداد پرسشنامه‌های دریافت شده از بین تمام اعضای هیئت علمی، ۸۱ پرسشنامه بود که مبنای محاسبه آماری قرار گرفته است. ترکیب جنسیتی پاسخ دهندگان را ۶۲ نفر هیئت علمی مرد (۷۶/۵۰ درصد) و ۱۹ نفر هیئت علمی زن (۲۳/۵۰ درصد) تشکیل می‌دادند.

رتبه علمی شرکت کنندگان نیز ۳۶ در صد دانشیار، ۴۸ درصد استادیار و ۱۶ در صد مربی بودند. گردآوری اطلاعات از دو نوع ابزار فیش‌برداری جهت بررسی سوابق مربوط به پژوهش و مطالعه دیدگاه‌های مختلف در زمینه مدل ویک و لئون و عناصر آن و پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده است. در این پژوهش از پرسشنامه پژوهش‌های مشابه انجام گرفته در این زمینه (ستاری و همکاران) و (پرداختچی و

وضع مطلوب هر یک از ابعاد، از آمار استنباطی بهره گرفته شده است. با فرض قبول مقیاس فاصله‌ای برای داده‌های حاصل از پژوهش از آزمون t همبسته به عنوان روش استنباط تحلیل داده‌ها استفاده شده است. داده‌های جمع‌آوری شده در این پژوهش با نرم افزار SPSS17 مورد تجزیه و تحلیل واقع شده‌اند.

یافته‌ها

با توجه به ابعاد و فاکتورهای مدل و یک و لئون در بعد رهبری یافته‌های جدول زیر نشان می‌دهد که بین میانگین وضعیت موجود و مطلوب از بعد رهبری تفاوت معناداری وجود دارد چون مقدار t مشاهده ($-۶/۳۹۲$) با درجه آزادی $df=۸۰$ در سطح معناداری $P<۰/۰۵$ است لذا تفاوت بین میانگین وضع موجود و مطلوب معنادار است.

همکاران) نیز الهام گرفته شده است. روایی ابزار استفاده شده از طریق نظرات متخصصین و پائینی آن نیز از طریق آلفای کرونباخ $۰/۹۳۲$ تامین گردید. مولفه‌های پرسشنامه به صورت بسته پاسخ و در دو وضعیت موجود و مطلوب و براساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد تنظیم گردیده است. نحوه امتیازبندی به سؤالات که از ۲۵ سؤال تشکیل شده است، از یک تا پنج است بدین صورت که به پاسخ خیلی کم (یک نمره)، پاسخ کم (دو نمره)، پاسخ متوسط (سه نمره)، پاسخ زیاد (چهار نمره) و به پاسخ خیلی زیاد (پنج نمره) اختصاص داده شده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات در پژوهش به منظور توصیف هر یک از مولفه‌های ابعاد سازمان یادگیرنده از روش آمار توصیفی استفاده شده و در مرحله مقایسه بین میانگین وضع موجود و

جدول: مقایسه وضع موجود و مطلوب مولفه‌های الگوی ویک و لئون

متغیر	شاخص	تعداد	میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگین	t	درجه آزادی	سطح معناداری
برنامه و ارزیابی	مطلوب	۸۱	۴/۳۳	۰/۵۹۹۵۳				
	موجود	۸۱	۳/۱۴۲	۱/۰۴۰۲	-۱/۲۳۶	-۸/۳۱۵	۸۰	۰/۰۵
اطلاعات	مطلوب	۸۱	۴/۳۷۸	۰/۴۲۰۸				
	موجود	۸۱	۳/۷۳	۰/۶۹۹۴۰	-۰/۷۵۶۴	-۸/۱۸۰	۸۰	۰/۰۵
نوآوری و ابتکار	مطلوب	۸۱	۴/۶۴۴۸	۰/۵۰۱۹۳				
	موجود	۸۱	۳/۶۸۸۹	۰/۶۷۶۷۶	-۰/۹۲۰۹۹	-۹/۹۹۵	۸۰	۰/۰۵
اجرا	مطلوب	۸۱	۴/۶۰۹۹	۰/۳۶۷۲۹				
	موجود	۸۱	۳/۶۶۶۷	۰/۷۳۸۲۴	-۰/۵۷۲۸۴	-۴/۷۹۶	۸۰	۰/۰۵
	مطلوب	۸۱	۴/۲۳۹۵	۰/۷۲۵۵۵				

در بعد برنامه و ارزیابی با توجه به داده‌های جدول فوق چون مقدار $t=-۸/۳۱۵$ است و درجه آزادی $df=۸۰$ است در سطح معناداری $P<۰/۰۵$ معنادار است. بنابراین تفاوت میانگین بین وضعیت موجود و مطلوب معنادار است. به عبارت دیگر بین وضعیت موجود و مطلوب دانشکده پزشکی همدان از بعد اطلاعات از دید هیئت علمی این دانشگاه تفاوت معناداری وجود دارد. در فاکتور نوآوری و ابتکار چون مقدار $t=-۹/۹۹۵$ در سطح معناداری $p< ۰/۰۵$ می‌باشد و درجه آزادی $df=۸۰$

در بعد برنامه و ارزیابی با توجه به داده‌های جدول فوق چون مقدار $t=-۸/۳۱۵$ است و درجه آزادی $df=۸۰$ است در سطح معناداری $P<۰/۰۵$ معنادار است. بنابراین تفاوت میانگین بین وضعیت موجود و مطلوب معنادار است. به عبارت دیگر بین وضعیت موجود و مطلوب دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان از بعد برنامه/ارزیابی تفاوت معناداری وجود دارد.

است. لذا تفاوت بین میانگین وضعیت موجود و مطلوب معنی‌دار است. یعنی بین وضعیت موجود و مطلوب دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان از حیث بعد نوآوری و ابتکار از دید هیئت علمی تفاوت معناداری وجود دارد.

و در فاکتور اجرا نیز چون مقدار $t = -4/796$ در سطح معناداری $p < 0/05$ قرار دارد و با درجه آزادی $df = 80$ معنادار است، تفاوت میانگین بین وضعیت موجود و مطلوب معنادار است. به عبارت دیگر بین وضعیت موجود و مطلوب دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان از حیث برخورداری از مؤلفه‌های اجرا از دید هیئت علمی تفاوت معناداری وجود دارد.

بحث

نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها براساس بعد رهبری در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان نشان داد که بین وضعیت موجود و مطلوب این بعد در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان تفاوت معناداری وجود دارد. به نظر اعضای هیئت علمی مهمترین مؤلفه‌هایی که رئیس دانشکده به عنوان رهبر فرابین در وضعیت موجود در آن ضعیف است بدین قرار است. (به ترتیب میانگین کمترین به بیشترین):

۱) دادن فرصت مشارکت به سایر مدیران در تدوین چشم انداز آتی دانشگاه توسط رئیس دانشکده ۲) مقبولیت چشم انداز رئیس از جانب سایر مدیران دانشکده ۳) قابل فهم بودن چشم انداز رئیس از جانب سایر مدیران دانشکده ۴) آگاه بودن رئیس دانشکده از شکاف عملکردی بین وضعیت موجود و مطلوب ۵) داشتن تصویری روشن از چشم انداز آتی دانشکده توسط رئیس دانشکده

از طرف دیگر به اعتقاد اعضای هیئت علمی مؤلفه‌هایی که رئیس دانشکده به‌عنوان رهبر فرابین برای ایجاد سازمان یادگیرنده لازم است داشته باشد، به قرار زیر است (به ترتیب میانگین کمتر به بیشتر):

۱) مقبولیت چشم انداز رئیس از جانب سایر مدیران دانشکده ۲) داشتن دید و تصویری روشن از چشم انداز آتی دانشکده توسط رئیس دانشکده ۳) دادن فرصت مشارکت به

سایر مدیران در تدوین چشم انداز آتی دانشکده توسط رئیس دانشکده ۴) آگاه بودن رئیس دانشکده از شکاف عملکردی بین وضعیت موجود و مطلوب دانشکده ۵) قابل فهم بودن چشم انداز رئیس برای سایر مدیران دانشکده

مطالعات و بررسی‌های دفت (۱۳۸۰)، ویک و لئون (۱۹۹۵) و سنج (۱۹۹۰) نشان می‌دهد یکی از ابعاد مهم سازمان یادگیرنده وجود یک رهبر فرابین است (۱۹). یافته‌های این پژوهش نیز نشان می‌دهد که به نظر اعضای هیئت علمی، دانشکده برای رسیدن به وضعیت مطلوب لازم است که بعد رهبری را در حد زیاد و خیلی زیاد کسب کند در حالی که به نظر اعضای هیئت علمی این بعد در دانشکده در حد پایین‌تر از حد متوسط قرار دارد.

نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها بر اساس بعد برنامه و ارزیابی در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان نشان می‌دهد که بین وضعیت موجود و مطلوب این بعد نیز در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان تفاوت معناداری وجود دارد به نظر اعضای هیئت علمی مهم‌ترین مؤلفه‌هایی که دانشکده پزشکی همدان در بعد برنامه‌ریزی و ارزشیابی در آن ضعیف است به‌قرار زیر است (به ترتیب میانگین کمترین به بیشترین)

۱) مشارکت اعضای هیئت علمی در تدوین برنامه‌های دانشکده ۲) ارزیابی برنامه‌ها براساس معیارها و ضوابط مشخص ۳) وجود ارتباط و پیوستگی بین برنامه‌های دانشکده و چشم انداز آتی آن ۴) وجود ارتباط منطقی و معقول بین برنامه‌های دانشکده ۵) وجود برنامه‌های روشن جهت تحقق چشم انداز آتی دانشکده

به نظر اعضای هیئت علمی مهم‌ترین مؤلفه‌های بعد برنامه و ارزیابی در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان که برای سازمان یادگیرنده شدن باید از آنها برخوردار باشد به قرار زیر است. (به ترتیب میانگین کمترین به بیشترین)

۱) وجود ارتباط و پیوستگی بین برنامه‌های دانشکده و چشم انداز آتی آن ۲) ارزیابی برنامه‌ها بر اساس معیار و ضوابط مشخص ۳) وجود برنامه‌های روشن جهت تحقق چشم انداز آتی دانشکده ۴) وجود ارتباط منطقی و معقول بین برنامه

اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان نشان می‌دهد، سازمان برای رسیدن به وضعیت مطلوب از لحاظ سازمان یادگیرنده بودن باید این بعد را در حد زیاد و خیلی زیاد کسب کند.

در بعد نوآوری و ابتکار نتایج حاصله از تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها بر اساس سوال پژوهشی نشان داد که بین وضعیت موجود و مطلوب در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان تفاوت معناداری وجود دارد. به نظر اعضای هیئت علمی مهم‌ترین مؤلفه‌هایی که دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان در بعد نوآوری و ابتکار در آن ضعیف است به قرار زیر است. (به ترتیب میانگین کمترین به بیشترین):

(۱) انجام دادن فعالیت‌ها توأم با خلاقیت و نوآوری (۲) خلق فرصت‌هایی برای بروز نوآوری و ابتکار (۳) تمایل به ریسک کردن در بین اعضای هیئت علمی دانشکده (۴) ارزش دادن به ایده‌های خوب و خلاق اساتید و دانشجویان (۵) توییح افراد در صورت تخطی از مقررات اداری

به اعتقاد اعضای هیئت علمی دانشکده علوم پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان مهم‌ترین مؤلفه‌هایی که دانشکده پزشکی برای رسیدن به وضعیت مطلوب باید از آنها برخوردار باشد به قرار زیر است. (به ترتیب میانگین کمترین به بیشترین)

(۱) توییح افراد در صورت تخطی از مقررات (۲) تمایل به ریسک کردن در بین اعضای هیئت علمی (۳) خلق فرصت‌هایی برای بروز نوآوری و ابتکار (۴) ارزش دادن به اندیشه‌های خوب و خلاق اساتید و دانشجویان (۵) انجام دادن فعالیت‌ها توأم با نوآوری و ابتکار

همان‌گونه که در پیشینه تحقیق و مبانی نظری آورده شده است و مطالعات و بررسی‌های ویک و لئون (۱۹۹۵)، الوانی (۱۳۷۷) هویدا و همکاران (۱۳۸۵) نشان می‌دهد یکی از ابعاد مهم سازمان یادگیرنده نوآوری و ابتکار است. یافته‌های این پژوهش هم نشان می‌دهد که این بعد باید در دانشکده در حد زیاد و خیلی زیاد وجود داشته باشد ولی به نظر اعضای

های دانشکده (۵) مشارکت اعضای هیئت علمی در تدوین برنامه‌های دانشکده.

همانطور که در پیشینه و مبانی نظری تحقیق ذکر شد، مطالعات و بررسی‌های ویک و لئون (۱۹۹۵) و آریه و وگاس (۱۳۷۸) و ستاری و همکاران (۱۳۹۰) نشان می‌دهد یکی از ابعاد مهم سازمان یادگیرنده داشتن برنامه روشن و ارزیابی این برنامه‌ها بر اساس ضوابط مشخص است و یافته‌های پژوهش حاضر نیز حاکی از آن است. به نظر اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان، دانشگاه برای رسیدن به وضعیت مطلوب باید از این بعد در حد زیادی برخوردار باشد و طبق نظر آنان وضعیت کنونی دانشکده از لحاظ برخورداری از این بعد در حد پایین‌تر از متوسط است.

تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها برای بعد اطلاعات نیز نشان از تفاوت معنادار بین وضع مطلوب و موجود دارد. به نظر اعضای هیئت علمی مهم‌ترین مؤلفه‌هایی که دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان در بعد اطلاعات در آن ضعیف است بدین قرارند. (به ترتیب میانگین کمترین به بیشترین):

(۱) آگاهی دانشکده‌ها از برنامه‌ها و فعالیت‌های یکدیگر (۲) مطلع بودن دانشگاه از انتظارات محیط داخلی اش (داخل سازمان) (۳) روان بودن جریان اطلاعات بدون توسل به قواعد بوروکراتیک (۴) تمایل اساتید به افزایش دانش علمی و روزآمد کردن آن (۵) مطلع بودن دانشگاه از انتظارات محیط خارجی اش (جامعه)

از طرف دیگر به اعتقاد اعضای هیئت علمی مهم‌ترین مؤلفه‌هایی که دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان در بعد اطلاعات لازم است برای یادگیرنده شدن کسب کند به قرار زیر است. (به ترتیب میانگین کمترین به بیشترین):

(۱) مطلع بودن دانشگاه از انتظارات محیط داخلی اش (۲) روان بودن جریان اطلاعات بدون توسل به قواعد بروکراتیک (۳) مطلع بودن دانشگاه از انتظارات محیط خارجی اش (۴) آگاهی دانشکده‌ها از برنامه‌ها و فعالیت‌های یکدیگر (۵) تمایل اساتید به افزایش دانش علمی و روز آمد کردن آن در مطالعات و بررسی‌های ویک و لئون (۱۹۹۵)، تونی کیندر (۲۰۰۲) و نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها از نظر

هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان این بعد در حد کمی وجود دارد.

در بعد اجرا نیز بین وضعیت موجود و مطلوب این بعد در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان تفاوت معناداری وجود دارد.

به نظر اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان مهم‌ترین مؤلفه‌هایی که این دانشگاه در بعد اجرا در آنها ضعیف است به قرار زیر می‌باشد (به ترتیب میانگین کمترین به بیشترین)

(۱) به کار بستن نتایج تحقیقات اساتید و دانشجویان در حل و فصل مشکلات آنان (۲) توانمندی دانشجویان در بکارگیری دانش علمی در عمل (۳) استفاده اساتید از دانش علمی و مهارت‌های فنی جدید در امر تدریس و پژوهش (۴) استفاده از نتایج ارزیابی برنامه‌ها جهت بهبود سایر امور دانشگاه (۵) تمایل به عمل‌گرایی در برابر ذهن‌گرایی در محیط دانشگاه.

به نظر اعضای هیئت علمی مهم‌ترین مؤلفه‌هایی که دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان در بعد اجرا در وضعیت مطلوب باید از آنها برخوردار باشند به قرار زیر است. (به ترتیب میانگین کمترین به بیشترین)

(۱) به کار بستن نتایج تحقیقات اساتید و دانشجویان در حل و فصل مشکلات آنان (۲) توانمندی دانشجویان در بکارگیری دانش علمی در عمل (۳) تمایل به عمل‌گرایی در برابر ذهن‌گرایی در محیط دانشگاه (۴) استفاده از نتایج ارزیابی برنامه‌ها جهت بهبود سایر امور دانشگاه (۵) استفاده اساتید از نتایج ارزیابی برنامه‌ها جهت بهبود سایر امور دانشگاه.

همانگونه که در پیشینه تحقیق و مبانی نظری ذکر شد و بررسی‌ها مطالعات ویک و لئون (۱۹۹۵)، قهرمانی (۱۳۸۰)، میرقاسمی (۱۳۸۵) و پیتز موری (۲۰۰۳) نشان می‌دهد، یکی از ابعاد مهم سازمان یادگیرنده بعد اجرا می‌باشد و نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها این موضوع را تأیید می‌کند زیرا به نظر اعضای هیئت علمی، دانشکده پزشکی باید این بعد را در حد زیاد و خیلی زیاد برای رسیدن به وضعیت مطلوب کسب کند و یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که در وضعیت

موجود به نظر اعضای هیئت علمی این بعد در حد پایین‌تر از متوسط قرار دارد.

نتیجه‌گیری

بر اساس نتایج پژوهش حاضر این سؤال جدی مطرح می‌شود که چرا دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان به‌عنوان یک سازمان آموزشی در سطح کشور به معنای واقعی آن سازمان یادگیرنده نیست؟ با توجه به یافته‌های پژوهش باید رهبری فرابین چشم انداز چند ساله دانشگاه با مشارکت و مشورت سایر مدیران و اعضای آن تدوین شود و رئیس دانشکده، اهداف و چشم‌اندازهای دانشکده و بینش خود را طی جلسات مختلفی برای مدیران تبیین کند و در این راستا به تجزیه و تحلیل نقاط ضعف و قدرت سازمان و فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی بپردازد و سیستم مدیریت مشارکتی در دانشکده به منظور افزایش اشتیاق مدیران در ارائه پیشنهادات اصلاحی جهت تدوین چشم‌انداز آتی دانشگاه ایجاد شود. در مورد برنامه و ارزیابی با توجه به یافته که در حد پایین‌تر از متوسط قرار دارد تدوین برنامه جامع و درازمدت، تشکیل گروه‌هایی برای بررسی، پیگیری و ارزیابی برنامه‌ها، انسجام و هماهنگی برنامه‌های دانشکده‌ها با یکدیگر و تناسب برنامه‌ها با چشم اندازهای دانشگاه پیشنهاد می‌شود. در مورد مؤلفه اطلاعات، اجرای برنامه‌هایی برای گسترش ارتباطات و تبادل اطلاعات در داخل و خارج سازمان، فراهم کردن بستری برای آشنا کردن اساتید با کتب و دانش روز رشته‌شان و مستند سازی تجربیات موفق و ناموفق دانشگاه و سایر دانشگاه‌های داخلی و خارجی به منظور پیشبرد و تحقق چشم انداز دانشکده پیشنهاد می‌شود. در مورد نوآوری و ابتکار پیشنهاد می‌شود که دیدگاه مدیران عالی سازمان در تدوین اهداف و برنامه استراتژی‌های دانشگاه باید بیانگر تعهدشان نسبت به تغییر، نوآوری و بهبود باشد. جذب افراد مبتکر و خلاق در واحدهای مختلف، جلوگیری از اعمال بوروکراسی و کاغذ بازی بی مورد، تهیه و تدوین و اجرای مقررات مشوق خلاقیت مانند بورس تحصیلی و ... و ارزیابی عملکرد کارکنان بر اساس میزان ارائه ایده و فکر جدید مواردی هستند که برای بهبود این بعد در دانشکده پزشکی همدان دانشگاه علوم پزشکی

را شامل نمی‌شود. در جمع‌آوری داده‌ها از فیش برداری و پرسشنامه استفاده شده و دیگر روش‌های جمع‌آوری داده‌ها مثل مصاحبه که دارای اعتبار بیشتری است استفاده نشده است. عدم علاقه اعضای هیئت علمی در تکمیل پرسشنامه بنا به دلایل مختلف و ناقص پر کردن پرسشنامه‌ها که از روند تحلیل کنار گذاشته شدند از دیگر محدودیت‌های پژوهش بود.

سپاسگزاری

از زحمات مسئولین مرتبط و کسانی که ما را در انجام این امر یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

همدان می‌تواند کمک شایانی بکند. در مورد اجرا نیز با توجه به یافته‌ها و اینکه دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان از لحاظ وضع موجود در حد پائین تر از متوسط قرار دارد، پیشنهاد می‌شود که از فعالیت‌های تحقیقاتی و پژوهشی اساتید و دانشجویان و همچنین از نتایج و ارزیابی‌های برنامه‌ها در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌های دانشکده و دانشگاه استفاده شود و فرهنگ و تفکر عمل‌گرایی در مقابل شعارگرایی ترویج گردد.

پژوهش حاضر از محدودیت‌های خاصی نیز برخوردار بوده است. این پژوهش فقط در دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی همدان اجرا شده و دانشکده‌های پیراپزشکی، پرستاری و مامائی و بهداشت و دیگر دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی

References

- 1- Forest JF. Learning organizations: Higher education institutions can work smarter too. *New England's Journal of Higher Education*. 2002; 17(2): 31-32.
- 2- Salek F. Impact evaluation of teaching quality of teacher on their professional promotion in view of Isfahan university teachers [MA thesis]. faculty of physiology and educational sciences. Isfahan university. 2010. [Persian]
- 3- Alagheband A. Principles of educational administration. 5th ed. Iran: Ravan Publication. 2003: 47-53.[Persian]
- 4- Arkian S. Learning organization; special Magazine oh management. Shiraz University of Medical Sciences Logistic Affair .2005;10(1): 30-32.[Persian]
- 5- Sobhaninejad M, Shahaii B, Yoozbashi A. Learning organization. 1th ed. Tehran: Yastaroon publication. 2006: 112-133. [Persian].
- 6- Calhoun W, Stanton Leon W & L. From ideas to action: Creating a Learning organization. *Human Resource Management*. 1995; 34(2): 299-311.
- 7- Rastemogadam A. The study of Alame Tabatabaii University as a learning organization in views of managers [MA thesis]. Alame Tabatabaii University. 2004.[Persian]
- 8- Kinder T. Are schools learning organizations? *Technovation*. 2002; 22(6): 385-404.
- 9- Marquard M. Building The Learning Organization: A systems approach quantum improvement global success. New York: MCGraw hill. 1996: 143-59
- 10- Collinson V, Fedoruk CT. Organizational learning: Improving learning, teaching

- and learning in school systems. 1st ed. Sage Publications. 2006: 98-103.
- 11- Ayoobi M. learning organization theory. 1st ed. Tehran: Ravan Publication. 2000: 77-80. [Persian].
- 12- Argris C , schon DA. Organizational learning: a theory of action perspective. 2nd ed. NewYork: Addison Wesley publication.1978: 211-219.
- 13- Alvani M. Today Successful organizations: Knowledge making learning organizations, Public Management Applied Scientific Magazine. 1994; 26(2): 1-8. [Persian].
- 14- Ghahramani M. Learning organization: Since its half- century of organizational change. Journal of Management Development. 2001: (9) 79-89.[Persian]
- 15- Burbur A. Comparison between governmental and nonprofit high schools in Tehran (3 th area) from the view point of learning organization [MA thesis]. Shahid Beheshti University.2006.
- 16- Hoveida R, Siadat S A, Shaemi A. The relationship between learning organization and improving the components of teaching quality in universities of Isfahan province. Journal of research bulletin of Isfahan university (humanities). Isfahan University, 2006 (2):119.
- 17- Damirchili Fariba. The study of Shahid beheshti University based on the peter senge learning organization factors in the Views of its faculty members [MA thesis]. Shahid Beheshti University. 2002. [Persian].
- 18- Slambolchi Alireza. Measurement and analysis of organizational learning in universities and institutes of higher education and the solutions of its promotion in Imam Sadiq university [MA thesis]. Theology faculty of Imam Sadiq University. 2006. [Persian]
- 19- Sattari S, Namvar Y, Rezaei Zarchi R. Surveying the implementation of learning organization components in Islamic Azad University Ardabil branch based on Wick and Leon model. Quarterly Journal of Educational Psychology Islamic Azad University Tonekabon Branch. 2011; 2(2): 65-75 [Persian]
- 20- Harrison R. Intellectual Assets. Journal of People Management.1999; 7(4): 33-42.

Evaluation of Wick and Leon's Factors from the viewpoint of School of Medicine faculty members of Hamadan University of Medical Sciences

Imanzadeh A (PhD)^{1*}

1. Department of Education, University of Malayer, Hamadan, Iran

Received: 3 May 2014

Accepted: 15 Feb 2015

Abstract

Introduction: One of the requirements of modern organizations is attention to learning organization. This study aims to evaluate Medicine School of Hamadan University of Medical Sciences as 'learning organization' according to Wick and Leon factors.

Methods: In this cross sectional study, all faculty members of Medicine School of Hamadan University of Medical Sciences were studied. The sample size included 81 faculty members that selected form census. Data was collected using a valid and reliable questionnaire (Cronbach's alpha 0/932). Statistics and t-test was used for data analysis and data analysis software SPSS version 17 was used.

Results: According to the interviewees, Medicine School of Hamadan University of Medical Sciences is not a real learning organization. In all the five factors such as Leadership, Assessment / Program, Information, Innovation and Implementation the difference between the existing and desired situation was meaningful.

Conclusion: To be a learning organization implementation of programs such as creative thinking, participation in decision making and critical appraisal of teaching curriculums are essential.

Keywords: Evaluation, School of Medicine, Hamadan University of Medical Sciences
faculty members, Wick and Leon model

*Corresponding author's email: aliimanzadeh@yahoo.com

This paper should be cited as:

Imanzadeh A. *Evaluation of Wick and Leon's Factors from the viewpoint of School of Medicine faculty members of Hamadan University of Medical Sciences*. Journal of Medical Education and Development. 2015; 10(1): 2-11