

Investigating the Status of Factors Affecting the Development of Manager Education in Iran University of Medical Sciences

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Leila Karmi Agh Ghaleh¹
Fariba Hanifi^{2*}
Mohammad Naghi Imani³

How to cite this article

Leila Karmi Agh Ghaleh, Fariba Hanifi, Mohammad Naghi Imani, Investigating the Status of Factors Affecting the Development of Manager Education in Iran University of Medical Sciences, *Islamic Life Style*. 2022; 6(2):492 - 507.

1. PhD student of Educational Management, Department of Educational Sciences, Roudhen branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran, (corresponding author).
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Roudhen Branch, Islamic Azad University, Roudhen, Iran.

* Correspondence:

Address:
Phone:
Email: f.hanifi95@gmail.com

Article History

Received: 2022/04/06
Accepted: 2022/07/06

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this article was to investigate the status of factors affecting the development of managers' education in Iran University of Medical Sciences.

Materials and Methods: The research method is developmental in terms of purpose, and in terms of the type of data, it was part of sequential exploratory mixed research and was carried out using the foundation data method, and in terms of the method, it is a descriptive survey type. The statistical population in the qualitative section includes a number of experts and in the quantitative section it includes all male and female managers of the Iran University of Medical Sciences and includes 301 people, in the qualitative section 12 people using the snowball method and in the quantitative section 169 people according to the Karjesi and Morgan table. They were selected by cluster random method. The research tool was a researcher-made questionnaire, which was used in the quantitative dimension of face, content and construct validity. Also, CVR was confirmed with a coefficient of 0.832 and confirmed in the qualitative dimension of a survey of experts, and Cronbach's alpha was calculated with a coefficient of 0.855 and reliability was also confirmed and the data were analyzed.

Findings: The results showed that the development factors of managers education in Iran University of Medical Sciences have dimensions and components including: 1-Strategic factors including: foresight, realism, knowledge of the environment 2-Learning culture including: continuous education, eagerness to learn, common goal 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 Evaluating and improving the organizational atmosphere 6- Developmental factors include: improving moral growth, improving organizational performance, improving decision-making ability and maturity.

Conclusion: Also, all components except the components of foresight (4/892), eagerness to learn (4/665) and common ideal (4/581), improvement of organizational communication (4/886) and improvement of organizational atmosphere (961/9) 4) They are not in a good condition.

Keywords: Development, Training of Managers, Iran University of Medical Sciences

بررسی وضعیت عوامل مؤثر بر توسعه آموزش مدیران در دانشگاه علوم پزشکی ایران

نتیجه گیری: همچنین همه مولفه ها به جز مولفه های آینده نگری (۴/۸۹۲)، شوق یادگیری (۴/۶۶۵) و آرمان مشترک (۴/۵۸۱)، بهبود ارتباطات سازمانی (۴/۸۸۶) و بهبود جو سازمانی (۴/۹۶۱) در وضعیت مطلوبی بسر نمی برند.

کلید واژه ها: توسعه، آموزش مدیران، دانشگاه علوم پزشکی ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۱۵

*نویسنده مسئول f.hanifi95@gmil.com

مقدمه

در اوایل قرن بیستم، آموزش پزشکی شاهد تغییرات جدی در حوزه های مختلف در جهت هم راستا شدن با تحولات سرسام آور پیشرفت های فناوری ۱ و گسترش علوم پایه ۲ بوده و در سالهای اخیر، تأکید فزاینده ای روی اهمیت مدیریت در نظام آموزش پزشکی برای ارائه مراقبت و درمان با کیفیت بهتر شده است.

دانشگاه ها از جمله نظام های اجتماعی ۳ هستند که نیروی محرکه آگاهی بخش و برج فرمانده فکر جوامع شناخته شده اند. به دلیل دگرگونی های شدیدی که امروزه دنیای ما را تحت تأثیر خود قرار داده، فیگنوم ۴ نشان می دهد که دانشگاه امروری بیش از پیش در کانون مباحثات دامنه دار بین المللی و اجتماعی قرار گرفته و موضوع این مباحث بر آرمان ها و اهداف دانشگاه ها و هدایت و رهبری ۵ متمرکز شده است. علاوه بر این، دانشگاه ها درگیر مباحث مربوط به کیفیت و نوسازی ۶ است، و برای بقای خود راهی جز افزایش کیفیت و در عین حال کاهش هزینه ها ندارد. او کیفیت آموزش عالی را عامل کلیدی در رقابت پنهان بین کشورها می داند. با توجه به گسترش روزافزون آموزش عالی، توجه به رهبری و مدیریت اثربخش ۷ آن بیش از پیش ضرورت می یابد.

مسئله بسیار مهم در هر نظام، انتخاب و انتصاب مدیران و رهبرانی واجد شرایط، به گونه ای است که بتوانند در اداره و سرپرستی مؤسسات مؤثر واقع شوند. بعضی رهبران آموزشی کار مدیریت را از طریق آزمایش و خطا انجام می دهند، که بسیار پرهزینه و آسیب پذیر است. بسیاری از مدیران کنونی نه آموزشهای لازم در زمینه مدیریت دیده اند و نه مورد ارزیابی علمی و نیازسنجی ۸ قرار گرفته اند. مدیران کارآمد دانشگاهی، فرآیند هدایت و رهبری کارکنان در جهت نیل به هدفها و رسالتها و آرمانهای سازمان آموزشی خود را به گونه مؤثرتر و مناسب تری به انجام می رسانند، در هنگام برخورد با موانع و مشکلات به طور جدی و منطقی عمل می کنند، برای کارکنان تحت سرپرستی خود ارزش و احترام قائل می شوند، در تربیت، پرورش و اثربخش ساختن کارکنان کوشش بیشتری به عمل می آورند و سرانجام از طریق ایجاد رابطه مثبت با کارکنان در اجرای وظایف و مقررات اداری به نتایج مثبت و

لیلا کرمی آق قلعه^۱

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

فریبا حنیفی^{۲*}

استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران، (نویسنده مسئول)

محمد نقی ایمانی^۳

استادیار گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، رودهن، ایران.

چکیده

هدف: مقاله حاضر با هدف بررسی وضعیت عوامل مؤثر بر توسعه آموزش مدیران در دانشگاه علوم پزشکی ایران انجام شد. مواد و روش ها: روش تحقیق به لحاظ هدف، توسعه ای و از نظر نوع داده ها جزء تحقیقات آمیخته اکتشافی متوالی و به روش داده بنیاد انجام شد و از حیث روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. 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 است، 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 خوشه ای انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته بود که در بعد کمی از روایی ظاهری، محتوایی و سازه استفاده شد. همچنین CVR با ضریب ۰/۸۳۲ تأیید و در بعد کیفی از نظرسنجی از افراد خبره مورد تأیید و آلفای کرونباخ با ضریب ۰/۸۵۵ محاسبه و پایایی نیز تأیید شد و داده ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته ها: نتایج نشان داد که عوامل توسعه آموزش مدیران در دانشگاه علوم پزشکی ایران دارای ابعاد و مولفه هایی شامل: ۱-عوامل راهبردی شامل: آینده نگری، واقعیت گرایی، شناخت محیط ۲- فرهنگ یادگیری شامل: آموزش مستمر، شوق یادگیری، آرمان مشترک ۳-حمایت و پشتیبانی شامل: توانایی مدیران، رفع نیازها، فراهم آوردن امکانات، بهبود ارتباطات سازمانی ۴-عوامل ساختاری-انگیزشی شامل: عوامل شخصیتی، ساختاری و عوامل انگیزشی ۵-عوامل بهسازی آموزشی شامل: مهارت افزایی، توسعه مدیریت مشارکتی، نظارت و ارزیابی و بهبود جو سازمانی ۶-عوامل توسعه گرایی شامل: بهبود رشد اخلاقی، بهبود عملکرد سازمانی، بهبود توان تصمیم گیری و بالندگی است.

5. Leadership & Leading
6. quality & Modrenization
7. Effective Ledership & Management
8. Scientific Evaluation & needs Assessment

1. Technological Advances
2. Developement of basic Sciences
3. Social Systems
- 4 Feigenbaum

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 ۱۳ مجدداً ساختاردهی ۱۴ شود. بنابراین در یک محیط پیوسته در حال تغییر، مدیریت موفق، بدون توسعه آموزشی ۱۵ مستمر مدیران، غیرممکن است. شکست اغلب سازمانها ناشی از عدم آموزش و توسعه کارکنان و مدیران است و هدف اصلی آموزش بهبود عملکرد فردی و سازمانی ۱۶ است (۵). از دیدگاه سویدی (۶) انتقال آموزش به عنوان میزانی از حفظ و کاربرد اطلاعات، مهارتها و نگرش‌ها از محیط آموزشی به محیط کاری تعریف می‌شود. به عبارت دیگر انتقال آموزش به درجه است که کارآموزان یادگیری از بافت آموزشی را به طور موثر در بافت شغلی به کار می‌برند. سالانه هزینه‌های هنگفتی صرف برنامه‌های آموزشی و آموزش ضمن خدمت ۱۸ در سازمانها می‌شود (۷).

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 (۸).

در آموزش پزشکی نیز، همچنان که مسئولیت درمان بیماران، کشف دانش پزشکی جدید و آموزش نسل آینده علوم پزشکی پیچیده‌تر می‌شوند، تعیین و مشخص کردن مسیر شغلی، نقش‌ها و به طور کلی توسعه آموزشی مدیران در درون سیستم‌ها اهمیت بیشتری پیدا کرده به گونه‌ای که پرداختن به این مهم می‌تواند تا حد زیادی منجر به بهره‌مندی مؤسسات و دانشگاه‌های علوم پزشکی شود. در گزارشی از کمیسیون آموزش حرفه‌ای بهداشت و درمان که در ۲۰۱۰ در لانست ۱۹ منتشر شد، ۲۰ نفر از رهبران حرفه‌ای و دانشگاهی از سراسر دنیا دیدگاه‌های خود را از آینده آموزش پزشکی، به اشتراک گذاشتند (۹).

در این گزارش رهبری و مدیریت ضعیف در هدایت سیستم‌های بهداشت و درمان، به عنوان چالش جدی در مسیر آموزش پزشکی آینده، و توسعه آموزشی مدیران به عنوان یکی از اصلاحات مدنظر دانشگاه‌های علوم پزشکی مطرح شده است (۱۰). در ایران پژوهش‌های معدودی به ضعف برنامه‌های توسعه آموزشی مدیران دانشگاه‌های علوم پزشکی اشاره نموده‌اند. شکور و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود که در بین مدیران سطوح میانی ۲۰ دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انجام دادند به ضعف عدم برگزاری دوره‌های آموزشی مدیران اشاره کردند. بنابراین با توجه به مستندات فوق

شمریخس دست می‌یابند. هرسی و بلانچارد (۱) معتقدند وظیفه مدیر یا رهبر سازمان از این نظر مهم است که او به مثابه نقطه اتکایی محسوب می‌شود که همه متغیرهای محیطی دیگر بر حول آن کنش متقابل دارند. پیش فرض تخصص و تعهد ۲، جایگزین دانش مدیریت و رهبری مدیران گردیده است. در حالی که اگر در موقع انتخاب و تربیت مدیران با استفاده از یافته‌های علم روان‌شناسی به برخی ویژگی‌های شخصیتی ۳ آنان نظیر ذهنیت فلسفی ۴، سبک تفکر ۵، حس برتری طلبی ۶ و احتیاط و مانند اینها توجه دقیق مبذول شود، توقع در اختیار داشتن مدیران کارآمد، امر بیهوده‌ای نخواهد بود. شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد نیز در بسیاری از موقعیت‌های زندگی ضرورت پیدا می‌کند. سنجش این ویژگی‌ها برای انتخاب و انتصاب مدیران دانشگاهی که قادر باشند جهانی بیندیشند و بومی عمل کنند، و در یک کلام تحقق اهداف و آرمان‌های جهانی ۷، ملی و اسلامی ۸ امری اساسی است (۱). در ایران طی سالهای اخیر اقدامات فراوانی در حوزه آموزش در راستای ارتقاء کمی و کیفی آموزش پزشکی کشور صورت پذیرفته و تحولات بسیاری در این حوزه رخ داده است. بدیهی است حجم عظیم دانشجویان و اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، نیاز به وجود مدیرانی آگاه و برخوردار از مهارت و دانش لازم دارد. در این راستا توجه به برنامه‌های توسعه آموزشی مدیران آموزش پزشکی در این زمینه می‌تواند راهگشا باشد.

بیان مسأله

سازمان‌های امروزی از ارکان مهمی از قبیل سرمایه، منابع انسانی، فناوری و مدیریت تشکیل یافته‌اند که به زعم بسیاری از صاحب‌نظران، منابع انسانی مهمترین رکن در این بین است. زیرا کارایی سازمان‌ها منوط به انجام وظایف درست و صحیح این نیروها در دایره صفی و ستادی است. از آنجایی که هفتاد درصد از منابع و سرمایه سازمانها را منابع انسانی تشکیل می‌دهند، لذا تأمین این سرمایه انسانی مستلزم انجام فعالیت‌های آموزشی منظم در تمامی سطوح سازمانی است (۲).

بعلاوه تحقق جامعه دانش بنیان ۹ نیز، به توسعه مدیران متخصص و با مهارت‌های بالا در زمینه‌های متفاوت وابسته بوده و در واقع توسعه مدیران ۱۰، مشخص‌کننده اصلی میزان نوآوری، بهره‌وری و رقابت‌پذیری در یک جامعه دانش بنیان است (۳). مدیران سازمان به عنوان دارایی‌های هوشمند سازمان‌ها، بزرگترین سرمایه هر سازمان می‌باشد. سازمان‌ها به سرمایه‌های مدیران خود، با توجه به دانش ۱۱، شایستگی ۱۲ و قابلیت‌های آنها، به‌عنوان یک مزیت رقابتی در نظر دارند (۴).

11. Knowledge
12. Deserving
13. Organized
14. Structuring
15. Educational Development
16. Individual & Organizational Performance
17. Subedi
18. In-Service Training
19. Lanest
20. Intermediate Levels

1. Hesy & Blanchard
2. Expertise & Commitment
3. Personality Characteristics
4. Philosophical Mentality
5. Thinking Style
6. A Sense of Superiority
7. Global Ideals
8. National & Islamic
9. Knowledge-Based Society
10. Development of Managers

پژوهشگر در صدد برآمد با انجام پژوهش حاضر به این سوالات زیر به شیوه علمی پاسخ دهد:

۱- عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران کدامند؟

۲- وضعیت عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران چگونه است؟

مبانی نظری

رویکردهای توسعه آموزشی منابع انسانی

از بررسی شواهد می توان سه رویکرد به توسعه منابع انسانی را شناسایی نمود که در زیر به آن پرداخته می شود:

- رویکرد نخست به توسعه منابع انسانی را می توان در پارادایم سنتی مدیریت کلاسیک یا تفکر سیستمی جستجو کرد. این پارادایم اظهار می کند که توسعه منابع انسانی در محتوایی عمل می کند که در آن استراتژی سازمانی توسط مدیریت ارشد اتخاذ می شود. توسعه منابع انسانی در این پارادایم به عنوان فعالیتی انفعالی تلقی می شود که از استراتژی های اصلی سازمان به دور است، بر نیازهای کنونی توجه دارد و لذا توسعه منابع انسانی ماهیتی وظیفه ای ۱ دارد. این رویکرد مبتنی بر آموزشی است که در آن یادگیرنده نقش منفعلی را ایفا می کند (۱۱).

- رویکرد دوم بیشتر دیدگاهی شایستگی محور ۲ به توسعه منابع انسانی دارد و طیف گسترده تری را شامل می شود. خود مدیریتی، توسعه سازمانی و مسیر پیشرفت شغلی از جمله ابعاد است که در این رویکرد به آنها توجه شده است. در اینجا نیز تمامی فعالیت های توسعه در سطح تاکتیکی مطرح هستند و ارتباطات روشن با استراتژی ها و اولویت های سازمانی ندارند.

- رویکرد سوم که در نوشتارهای کنونی اهمیت زیادی پیدا کرده است توسعه منابع انسانی استراتژیک ۳ است که در آن ارتباط قوی بین توسعه منابع انسانی و اهداف سازمانی برقرار شده است. توسعه منابع انسانی استراتژیک عموماً به عنوان فعالیت های آموزشی، پرورشی و توسعه ای که به منظور ارتقاء استفاده از منابع انسانی در سازمان و کمک به دستیابی به استراتژی های سازمان و کسب و کار فراهم می شود، اطلاق می گردد (۱۲).

مؤلفه های توسعه آموزشی منابع انسانی

توسعه آموزشی منابع انسانی دارای مؤلفه های اصلی و پیرامونی متعددی است که در زیر به مهم ترین آنها اشاره می نماییم.

- ایجاد آگاهی علمی و ارتقای دانش کارکنان
- تولید رفتارهای علمی و متعادل در کارکنان
- ایجاد ارزش افزوده به عنوان کیفیت در کارکنان
- ارتقای قابلیت های کارکنان
- توسعه مهارت های انجام کار
- به روز کردن اطلاعات کارکنان
- توانایی حل مسائل به شکل علمی
- درست انجام دادن کار
- تصمیم گیری عقلایی

- رشد شخصیت هماهنگ در کارکنان
- توانایی ترکیب اطلاعات و ساختن مجموعه های جدید (۱۳).

پیشینه های پژوهش

-رحمانی (۱۴). پژوهشی تحت عنوان "ارائه مدلی برای توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا براساس اخلاق حرفه ای و فرهنگ سازمانی انجام داد. نتایج تحقیق نشان داد مؤلفه های به دست آمده در خصوص توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی نیروی دریایی راهبردی ارتش ج.ا.ا براساس اخلاق حرفه ای و فرهنگ سازمانی شامل آموزش، اعتماد به نفس، توانمندسازی، الگوسازی و الگوپذیری، گزینش و استخدام، خلاقیت، ایجاد رفتار مطلوب، ارزیابی عملکرد و انگیزش می باشد. همچنین بررسی مؤلفه های توسعه افسران آماد و کمیسر دریایی، حکایت از وضعیت مطلوب این مؤلفه ها در نیروی دریایی راهبردی ارتش جمهوری اسلامی ایران دارد.

-شیرزاد کبریا و همکاران (۱۵). پژوهشی با عنوان "شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی مدیران بیمارستان بقیه الله (عج) در زمینه مهارت های انسانی، ادراکی و فنی" انجام دادند. نتایج به دست آمده از آزمون t تک گروهی نشان داد مقدار t برای مدیران عالی، میانی و سرپرستان محاسبه شده با توجه به درجه آزادی (۱۲۲) و سطح معنی داری (۰/۰۵) در مورد تمام نیروهای فنی، انسانی و ادراکی بزرگتر از مقداری بحرانی (۱/۹۶) می باشد. سطوح مختلف مدیریت بیمارستان نیازمند شاخص های مختلف آموزش فنی، انسانی و ادراکی می باشند. در آزمون فریدمن در سطح معناداری ۰/۰۱ با درجه آزادی ۴ برای نیازهای فنی و درجه آزادی ۹ برای نیازهای انسانی و ادراکی میانگین های متفاوتی حاصل شد که نشان داد اولویت این نیازها با یکدیگر متفاوت می باشد. بعلاوه سطوح سه گانه مدیران (عالی، میانی و سرپرستی) به هر سه سطح نیازها (فنی، انسانی و ادراکی) نیاز دارند ولی مدیران سطوح عالی بیشتر به نیازهای ادراکی توجه داشته اند و مدیران سطوح سرپرستی به نیازهای فنی در حالی که هر سه سطح مدیریتی به نیازها آموزشی در زمینه انسانی اولویت داده اند. همچنین نوع اولویتهای این سه گروه متفاوت است.

-جوانک لیاولی و همکاران (۱۶) در پژوهشی تحت عنوان "ارائه الگوی توسعه حرفه ای مدیران گروه های آموزش بالینی: مورد دانشگاه های علوم پزشکی دولتی شهر تهران" به این نتیجه رسیدند که ابعاد اصلی توسعه هدایت آموزشی (برنامه ریزی و توسعه دوره های آموزشی، توسعه کیفیت آموزشی، تسلط علمی و نظریه ها، توسعه آموزش مجازی)، توسعه هدایت پژوهشی (مهارت های پژوهشگری، توسعه پژوهش های کاربردی، توسعه کیفی پژوهش ها)، توسعه هدایت بالینی (الگوی نقش بالینی، برنامه ریزی آموزش بالینی، ارزشیابی آموزش بالینی، توسعه کیفیت آموزش بالینی)، توسعه مهارت های مدیریتی (مدیریت منابع انسانی مهارت تصمیم گیری و حل مسئله، مدیریت مالی و توسعه کارآفرینی، توسعه مهارت سازمانی)، توسعه مهارت های رهبری (مهارت مذاکره و

3. Strategic HRD

1. Functional
2. Competency- Oriented

اخلاقی، شایستگی ادراکی، تعالی طلبی و شایستگی بین فردی می باشد. شایستگی های ویژه شامل شایستگی های فنی و شغلی و شایستگی های سازمانی که دارای زیرشایستگی هایی نظیر شایستگی های کسب و کار، رهبری، مدیریت عملکرد، تفکر استراتژیک و تصمیم گیری می باشد.

- طباطبایی و همکاران (۲۱) پژوهشی با عنوان "بررسی اهمیت و چارچوب مناسب آینده نگاری توسعه ی هدفمند آموزش پزشکی تخصصی و فوق تخصصی در کشور" انجام دادند. یافته ها نشان داد که بهره گیری از تعامل خبرگان و سناریو نویسی خلاقانه، امکان ارائه تصویر آینده های ممکن، احتمالی و مطلوب و همچنین تصور مناسب تری را از آینده را فراهم نموده، و به ارائه راهکارهایی جهت توسعه ی هدفمند آموزش پزشکی تخصصی و فوق تخصصی ایران در طول دهه های آینده منجر می گردد. نتایج نشان داد که الگوی مناسب آینده نگاری برای برنامه ریزی های آینده آموزش پزشکی تخصصی و فوق تخصصی در سطح ملی در دو مرحله پیشنهاد می گردد. مرحله اول تدوین سناریوی پایه با پیش الگوهای رشد گذشته و در مرحله ی دوم بحث های متمرکز با خبرگان کشور، جهت تدوین سناریوهای احتمالی براساس روندهای آینده است. سناریوهای کیفی متفاوت به عنوان ابزاری برای ارائه مدل مفهومی آینده نگاری امکان انعطاف پذیری در تصمیم گیری های راهبردی را فراهم می سازد.

- ضیایی و همکاران (۲۲) پژوهشی با عنوان "ارزیابی دستاوردهای توسعه ی آموزش پزشکی تخصصی/فوق تخصصی در سه دهه ی گذشته و آینده نگاری: لازمه ی توسعه هدفمند آموزش عالی پزشکی ایران" انجام دادند. یافته ها نشان داد که در حال حاضر بیش از ده هزار دستیار در ۲۸ رشته ی تخصصی و ۲۴ رشته ی فوق تخصصی آموزش های لازم را دریافت می دارند. برنامه های آموزش دستیار، تعداد دانشگاه های علوم پزشکی و تعداد اعضای هیات علمی، تعداد پزشکان متخصص و فوق تخصص و زنان پزشک، چند برابر شده است. همچنین رشد علمی کشور و تعداد مقالات چاپ شده در بخش پزشکی و تحقیقات سلامت و گسترش درمان های تخصصی و فوق تخصصی در سه دهه ی گذشته رشد چشم گیری است. نتایج نشان داد که از آنجا که پیشرفت های آموزش پزشکی سبب بهبود مراقبت های سلامت جامعه می گردد، لذا توسعه ی برنامه های تخصصی، فوق تخصصی پزشکی باید براساس آینده نگاری و هدفمند باشد. آمایش سرزمین گامی موثر در توسعه ی عدالت آموزشی و توسعه ی عدالت در دسترسی به خدمات پزشکی و بومی سازی آموزش پزشکی است.

- آماندا میلر (۲۳) در پژوهشی تحت عنوان "توسعه از طریق آموزش حرفه ای در بین دانش آموزان کشور کامبوج" که در این مقاله بررسی می کند که آیا آموزش حرفه ای یک اقدام توسعه سازنده برای رفع خلأها است؟ نتایج نشان داد 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.

حل تعارض، رهبری تغییر، مدیریت کارگروهی، مدیریت انگیزشی، مهارت ارتباطی، توسعه راهبردی گروه) و خود توسعه فردی (مدیریت بر خود، توسعه مهارت های فردی، نوآوری، اخلاق حرفه ای، توسعه مهارت های ذهنی) بودند. ابعاد شش گانه توسعه حرفه ای در این پژوهش به عنوان الگویی برای برنامه های توسعه حرفه ای مدیران گروه های بالینی در دانشگاه های علوم پزشکی، می تواند پیامدهای مثبتی در جهت ارتقاء کیفیت آموزش پزشکی داشته باشد. بیشترین کدهای اشاره شده مربوط به توسعه مهارت های رهبری بود، این نشان می دهد که برگزاری دوره های توسعه حرفه ای که بتواند در ارتقاء مهارت های رهبری مدیر گروه موثر باشد، اهمیت بیشتری خواهد داشت.

پوراسماعیلی و همکاران (۱۷) در پژوهشی تحت عنوان "تحلیل دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان شرکت ملی گاز کرمان بر اساس مدل سوات" به این نتیجه رسیدند که بالاترین اولویت در میان نقاط قوت، ضعف، فرصتها و تهدیدها، به ترتیب عبارتند از بازدهی بالای دوره های آموزشی برگزار شده در خارج از محل کار کارمندان و شادابی و تغییر روحیه آنها با ضریب اولیه (۴۳۰) و عدم توجه به نتایج ارزیابی و ندادن بازخورد و پاداش های متناسب با نیازهای کارمندان برای حضور آنها در دوره های آموزشی خارج از شرکت با ضریب اولیه (۳۲۹). براین اساس، بهترین راهبرد برای این شرکت، راهبرد تهاجمی است.

- صفایی موحد و فلاحی نیا (۱۸)، در پژوهشی تحت عنوان "تدوین برنامه توسعه حرفه ای کارشناسان و مدیران آموزش در شرکت ملی نفت ایران" به این نتیجه رسیدند که به منظور توسعه و بهسازی شاغلین فعال در حوزه صنعت نفت، بایستی آموزش ها را در سه سطح متصدی آموزش، کارشناس آموزش و مدیر آموزش ارائه نمود و در هر یک از این سطوح دوره های آموزشی مناسب را در نظر گرفت. برای مثال در سطح متصدی آموزش دوره های آموزش بزرگسالان، مدیریت منابع انسانی، تاریخچه آموزش در صنعت نفت و... در سطح کارشناس آموزش دوره های نیازسنجی، طراحی آموزش، راهبردهای اجرایی آموزش و ... در سطح مدیر آموزش دوره های مدیریت پروژه، مدیریت دانش، سازمان یادگیرنده، سیاست گذاری آموزشی و ... را مد نظر قرار دهند.

- جعفری و همکاران (۱۹) در پژوهشی تحت عنوان "الگوی ارتقاء اثربخشی مدیران گروه های آموزشی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی: مطالعه مورد: دانشگاه آزاد اسلامی" به این نتیجه رسیدند که عوامل اثربخشی مدیران گروه های آموزشی در قالب ۱۵ عامل شامل: رهبری تحول گرا، رهبری مشارکتی، رهبری حمایت، رهبری شناخت، رهبری الگو، رهبری بازسازی مداوم، کنترل ساختاری، کنترل اجتماعی، تعاملات غیرخطی، تعاملات خطی، تصمیم گیری معیار، تصمیم گیری منابع و شیوه تصمیم گیری، پیوندهای سست و سخت تقسیم شده اند.

- عبداللهی و همکاران (۲۰). در پژوهشی تحت عنوان "شایستگی های مدیران آموزش و توسعه منابع انسانی" به این نتیجه رسیدند که شایستگی های مشترک (عمومی) شامل ویژگیهای شخصیتی و

1. Amanda Miller

بوده و ارتباط توسعه منابع انسانی را با مولفه‌هایی همچون توانایی تغییرات و خلاقیت، مقیاس‌پذیری و آموزش سازمانی نشان می‌دهد. -افضل خانی و همکاران(۳۰). در پژوهشی تحت عنوان "بررسی راهکارهای کیفیت بخشی به دوره های آموزش ضمن خدمت معلمان و کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان سمنان" به این نتیجه رسیدند که از نظر پاسخگویان، فرایند آموزش، کیفیت مدرسين، کیفیت امکانات، کیفیت فراگیران دوره های آموزشی، برگزاری دوره ها به صورت متوالی و آموزش از راه دور، مشارکت معلمان در برنامه ریزی ها، هدف گذاری ها و مدیریت اجرایی دوره ها در بهبود کیفیت دوره های آموزش ضمن خدمت نقش داشته است و هم چنین از نظر معلمان و کارکنان برگزاری دوره ها به صورت مجازی در بهبود کیفیت دوره های آموزش ضمن خدمت نقشی نداشته است.

-محمدي(۳۱) پیرایه گر در تحقیقی به شناسایی نیازهای آموزشی کارمندان شعب اداره کل شرق تامین اجتماعی تهران بزرگ پرداخت. نتایج بدست آمده نشان داد که بیشترین رعایت نیاز آموزشی کارمندان در زمینه مهارت شغلی و کمترین نیاز مربوط به « انضباط اخلاقی / اداری می باشد» بهره گیری از اختیارات تفویضی مولفه بیشترین نیاز آموزشی کارمندان در زمینه دانش شغلی و «شناسایی مباحث مطروحه در دستورالعملها» شناخت راه های «کمترین نیاز مربوط به مولفه می باشد. بیشترین نیاز آموزشی «ایمن سازی محیط تمایل به ارتقاء» کارمندان در زمینه نگرش شغلی و کمترین نیاز مربوط به مولفه «مستمر کیفیت کار» استقبال از عدم نیاز به سرپرستی مداوم « می باشد.

-سو و همکاران(۳۲) پروژه تحقیقاتی را در مورد " تعیین شایستگی‌های مدیریتی در سازمان‌های دانش‌محور"، انجام دادند. تحلیل محتوایی نشان داد که لازم است همه مدیران دارای دانش و تجربه در بخش کاری خویش بوده، همچنین مدرک دانشگاهی داشته و حداقل به یک زبان زنده دنیا مسلط باشند. این سه شایستگی در تمامی آگهی‌های تحلیل شده ذکر شده بود. بنابراین این شایستگی‌ها به‌عنوان شایستگی‌های پایه در نظر گرفته شدند. لیست شایستگی‌های مدیریتی افرادی بر اساس شایستگی‌هایی که در آگهی‌های تحلیل شده، تنظیم گردیده است. رایج‌ترین الزامات یافته شده در آگهی‌های تحلیل شده شامل این موارد می‌باشند: تجربه در رهبری، توانایی ارتباطی، انعطاف‌پذیری زمان، رفتار شایسته و توانایی ارائه، قابل اعتماد بودن و مسئولیت‌پذیری، توانایی‌های سازمانی، استقلال، اعتماد به نفس، شخصیتی پویا با رویکردی کنش‌گرایانه، توانایی مذاکره، توانایی تحلیلی، سخت‌کوشی، هدف-محوری، و مقابله با استرس. الزامات دیگری که در آگهی‌ها ذکر شده شامل دانش در حوزه‌ی مدیریت پروژه (و کاربرد آن در کار مدیریتی)، وفاداری، خلاقیت، دقت و صحت، توانایی تصمیم‌گیری، اشتیاق به یادگیری، حس هدف‌محوری و فرآیند محوری است.

-سینا هلمینگا و همکاران(۲۴). در پژوهشی تحت عنوان " مفهوم آموزش در توسعه رهبری در محیط‌های تولیدی" به این نتیجه رسیدند که در توسعه همه جانبه سازمان، آموزش مدیران نقش زیادی بر توسعه همه جانبه کارکنان ایفا می‌کنند. مدیران به منظور کسب صلاحیتها و موفقیت‌های بیشتر، نیاز به آموزش همه جانبه دارد. در واقع آموزش به مدیران در نقش رهبران، در عصر فراضعتی این اجازه را می‌دهد که بفهند چگونه می‌توانند خود را با تغییرات و شرایط تطبیق دهند و در پیشبرد اهداف و آینده‌نگری آنها تأثیر دارد.

-نیللی نارایی و همکاران(۲۵) در پژوهشی تحت عنوان " 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 مراقبت‌های بهداشتی و محدودیت‌های شدید مالی، کیفیت مدیریت پرستاران را با مشکل مواجه کرده است. نتایج نشان داد که هشت مهارت یعنی برنامه ریزی مالی، نظارت مالی، تصمیم‌گیری مالی، کنترل مالی، صلاحیت‌های مدیریت مالی، در مدیریت پرستاران ناکافی است و مدیران مالی به منظور آمادگی بیشتر، نیاز به کلاسهای آموزشی برای مدیریت مالی در برنامه‌های پرستاری دارند. زمانی که مدیران پرستاری در کلاسهای مربوط به فعالیت‌های مدیریت مالی در بیمارستان‌ها شرکت کنند، توسعه صلاحیت مدیریت مدیران پرستاری در بهبود عملکرد عمومی و مالی آنها تأثیر فراوان داشت. -ریگی و رایان(۲۶) در پژوهشی تحت عنوان "عوامل مؤثر بر توسعه مدیران" عواملی از قبیل تفویض اختیار، پاداش مبتنی بر عملکرد، مدیریت مشارکتی، برقراری ارتباط میان مدیران و کارکنان، اخلاق سازمانی، انتصابات برحسب شایستگی، برطرف کردن نیازهای کارکنان و ارزشهای سازمانی را بر توانمندسازی کارکنان مؤثر می‌دانند.

-کورلت و همکاران(۲۷) در پژوهشی تحت عنوان «شخصیت، پایه و اساس توسعه منابع انسانی» نقش ویژگی‌های شخصیتی افراد در توسعه آنها را مطالعه کردند. در این پژوهش نشان داده شد که ابعاد مختلف شخصیتی از جمله هویت اجتماعی، هویت کاری و هویت گفتمانی بایستی به عنوان پایه و اساس طراحی فرآیندهای توسعه سازمانی مورد توجه قرار گیرد.

-نیوس و کوئینتانان(۲۸) در پژوهش با عنوان: « مدیریت سرمایه انسانی و خلاقیت در صنعت هتل داری» با بررسی ۱۰۹ شرکت فعال در زمینه هتل‌داری در اسپانیا نشان دادند که روش‌های استخدام و گزینش، نوآوری و خلاقیت در عملکرد و روش‌های مدیریت سرمایه انسانی در توسعه مدیران و منابع انسانی مؤثر است.

-گراوان و همکاران(۲۹) در پژوهشی با عنوان «نقش توانایی‌های شناور در توسعه منابع انسانی» یک چارچوب مفهومی برای توسعه منابع انسانی استراتژیک ارائه می‌دهد. این مطالعه از نوع مفهومی

- 5 . Nieves & Quintana
- 6 . Garavan et al.
- 7 . Mohammadi
- 8 . Suh et al

- 1 .Sina Helminga & all
- 2 .Nellie Naranjeea & all
- 3 .Rigby & Ryan
- 4 . Corlett et al.

پیمایشی بود. روش تحقیق در بخش کیفی، داده بنیاد و در بخش کمی، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری در مرحله کیفی شامل تعدادی از خبرگان در حوزه تحقیق که تعداد ۱۲ نفر به روش هدفمند گلوله برفی در بحث گروه کانونی مشارکت داده شدند و در بخش کمی و در بخش کمی شامل کلیه مدیران زن و مرد دانشگاه علوم پزشکی ایران شامل ۳۰۱ نفر است، که در بخش کیفی ۱۲ نفر به روش گلوله برفی و در بخش کمی تعداد ۱۶۹ نفر طبق جدول 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 و پژوهشگر پس از هماهنگی های لازم در محل کار مصاحبه شونده حضور یافته و با استفاده از ضبط صوت و با کسب اجازه از مصاحبه شونده مکالمات مصاحبه را ضبط کرد تا کدها را استخراج کند و البته این عمل بعد از هر بار مصاحبه صورت گرفت. در بخش کمی نیز 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 از همگرا و واگرا به کمک نرم افزار لیزرل استفاده و مورد تأیید قرار گرفت و در بحث کیفی از نظر سنجی 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.

تجزیه و تحلیل داده ها

سؤال اول: عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران کدامند؟

با استفاده از روش داده بنیاد و تحلیل سوالات مصاحبه با خبرگان و کدگذاری باز، محوری و انتخابی با استفاده از نرم افزار Smart-PLS داده ها نشان داد که از میان ۹۴ شاخص (گویه) موجود، ۶ عامل اصلی و ۲۱ مولفه فرعی قابل شناسایی است:

جدول ۱: خلاصه ای از ابعاد و مولفه های شناسایی شده تاثیرگذار بر توسعه آموزش

سازه	بعد	تعداد گویه	متغیر/ مؤلفه	تعداد گویه
سازه اول: عوامل راهبردی	عوامل راهبردی	۱۳	آینده نگری	۵
			واقعیت گرایی	۵
			شناخت محیط	۳
سازه دوم: فرهنگ یادگیری	فرهنگ یادگیری	۱۰	آموزش مستمر	۲
			شوق یادگیری	۴
سازه سوم: حمایت و پشتیبانی	حمایت و پشتیبانی	۱۷	آرمان مشترک	۴
			توانایی های مدیران	۵

3. Solonia

-کواک و همکاران (۳۳). در پژوهشی تحت عنوان "ارزیابی نظرات معلمان ابتدایی و متوسطه درباره آموزش ضمن خدمت معلمان" به این نتیجه رسیدند که معلمان تمایلی به یادگیری از راه دور را ندارند، گرچه همه آنها امکان دسترسی به کامپیوتر در منزل دارند. اما طبق نظر معلمان طراحی و اجرای برنامه های آموزش ضمن خدمت باید در مدارس خود معلمان در ساعات کاری و توسط اساتید متخصص دانشگاهی برگزار شود.

-لیف (۳۴). مطالعه ای روی "توسعه آموزشی ۱۶ نفر از مدیران دانشگاه پزشکی با هدف تعیین استراتژی های یادگیری آنها" انجام دادند. در این پژوهش چهار مؤلفه: (۱) درون فردی (مانند خودآگاهی)، (۲) بین فردی (مانند تقویت شبکه های غیر رسمی)، (۳) سازمانی (نظیر ایجاد چشم انداز مشترک) و (۴) سیستمی (برای مثال جهت گیری استراتژیک) مشخص شده که برای طراحی استراتژی های توسعه حرفه ای در مدیران آموزش پزشکی باید در نظر گرفته شود.

-سالونیا (۳۵). مطالعه ای در شرکت بل بر روی "فرایند آموزش و توسعه" انجام داد. نتایج نشان داد که: ۱- آموزش به عنوان یک گام مثبت برای افزایش پایگاه دانشی پاسخ دهندگان محسوب می شود. ۲- اهداف برنامه های آموزشی قبل از حضور در دوره برای شرکت کنندگان شناخته شده است. ۳- برنامه های آموزشی برای فراهم کردن نیازهای بالندگی پاسخ دهندگان به طور مناسب طراحی شده است. ۴- برخی از پاسخ دهندگان پیشنهاد کردند که طول مدت دوره کم بوده و نیاز است که زمان افزایش یابد. ۵- برخی از پاسخ دهندگان پیشنهاد کرده اند که استفاده از آخرین روشهای آموزشی، اثربخشی دوره های آموزشی را افزایش خواهد داد. ۶- وسایل کمک آموزشی در بهبود کلی اثربخشی دوره های آموزشی موثر است. ۷- برنامه های آموزشی در بهبود کارایی حین شغل موثر است. ۸- برخی از پاسخ دهندگان پیشنهاد کرده اند که تعداد برنامه های آموزشی افزایش یابد. ۹- ارائه بازخورد مناسب به شرکت دهندگان در اثربخشی دوره های آموزشی موثر است.

مواد و روش ها

روش پژوهش برحسب هدف توسعه ای؛ برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی تأییدی؛ برحسب روش، توصیفی-

1. Kavak&others
2. Lief & all

۲	رفع نیازها		
۵	فراهم آوردن امکانات		
۵	بهبود ارتباطات سازمانی		
۵	عوامل شخصیتی		
۴	عوامل ساختاری	۱۲	ساختاری - انگیزشی
۳	عوامل انگیزشی		
۸	مهارت افزایی		
۳	توسعه مدیریت مشارکتی	۱۹	بهبودی آموزشی
۶	نظارت و ارزیابی		
۳	بهبود جو سازمانی		
۸	بهبود رشد اخلاقی		
۴	بهبود عملکرد سازمانی	۲۲	توسعه گرای
۵	بهبود توان تصمیم گیری		
۵	بالندگی		

سوال دوم: وضعیت عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران چگونه است؟

جدول ۲: نتایج آزمون نرمال بودن داده ها

توسعه گرای	بهبودی آموزشی	ساختاری و انگیزشی	حمایت و پشتیبانی	فرهنگ یادگیری	عوامل راهبردی	تعداد
۱۶۹	۱۶۹	۱۶۹	۱۶۹	۱۶۹	۱۶۹	۱۶۹
۶/۲۳۵	۵/۹۹۱	۵/۶۵۲	۵/۳۱۸	۴/۵۷۱	۵/۳۵۹	میانگین پارامترها
۲/۱۱۷	۲/۱۲۵	۲/۱۶۲	۲/۲۹۶	۲/۳۰۹	۲/۱۰۵	انحراف معیار
۰/۰۵۹	۰/۰۶۰	۰/۰۵۴	۰/۰۷۵	۰/۰۶۲	۰/۰۸۵	بیشترین میزان کران بالا
۰/۰۵۹	۰/۰۶۰	۰/۰۵۴	۰/۰۴۱	۰/۰۵۶	۰/۰۵۴	مثبت تفاوت ها
-۰/۰۴۰	-۰/۰۵۳	-۰/۰۵۰	-۰/۰۷۵	-۰/۰۶۲	-۰/۰۸۵	منفی تفاوت ها
۰/۹۳۵	۱/۰۲۷	۰/۹۳۷	۱/۲۳۲	۱/۰۷۵	۱/۳۵۹	مقدار Z کولموگروف-اسمیرنوف
۰/۳۲۰	۰/۲۶۳	۰/۳۲۴	۰/۱۵۷	۰/۲۰۶	۰/۰۱۵	سطح معناداری

جدول ۳: آزمون t تک نمونه ای

میانگین	فاصله اطمینان		تفاوت میانگین ها	سطح معناداری	درجه آزادی	t	
	حد بالا	حد پائین					
۴/۸۹۲	-۰/۲۵۶	-۰/۸۴۵	-۰/۵۵۰	۰/۰۰۰	۱۶۸	-۳/۵۴۹	آینده نگری
۶/۰۱۵	۰/۸۶۶	۰/۲۶۶	۰/۵۶۶	/۰۰۰	۱۶۸	۳/۶۱۹	واقعیت گرای
۶/۱۴۵	۰/۹۳۶	۰/۳۱۱	۰/۶۲۴	/۰۰۰	۱۶۸	۳/۸۹۵	شناخت محیط
۵/۹۴۵	۰/۶۸۶	۰/۱۲۱	۰/۴۰۳	/۰۰۰	۱۶۸	۲/۷۹۶	آموزش مستمر
۴/۶۶۵	-۰/۴۴۲	-۱/۰۲۸	-۰/۷۳۵	/۰۰۰	۱۶۸	-۴/۸۹۶	شوق یادگیری
۴/۵۸۱	-۰/۵۵۷	-۱/۱۲۹	-۰/۸۴۳	/۰۰۰	۱۶۸	-۵/۹۰۷	آرمان مشترک
۶/۳۷۶	۱/۰۷۳	۰/۵۴۹	۰/۸۱۱	/۰۰۰	۱۶۸	۶/۲۱۹	توانایی های مدیران
۶/۰۸۵	۱/۰۹۹	۰/۵۴۶	۰/۸۲۳	/۰۰۰	۱۶۸	۵/۹۱۶	رفع نیازها

۵/۸۹۴	۰/۷۳۸	۰/۱۴۹	۰/۴۴۴	/۰۰۰	۱۶۸	۲/۸۸۳	فراهم آوردن امکانات
۴/۸۸۶	-۰/۳۱۵	-۰/۸۷۴	-۰/۵۹۴	/۰۰۰	۱۶۸	-۴/۱۸۹	بهبود ارتباطات سازمانی
۵/۷۲۷	۰/۵۵۸	۰/۰۳۷	۰/۲۹۸	/۰۰۰	۱۶۸	۳/۲۵۴	عوامل شخصیتی
۵/۷۴۹	۰/۶۴۲	۰/۰۷۵	۰/۳۵۸	/۰۰۰	۱۶۸	۳/۴۹۴	عوامل ساختاری
۶/۰۶۵	۰/۷۳۶	۰/۱۶۰	۰/۴۴۸	/۰۰۰	۱۶۸	۴/۰۷۱	عوامل انگیزشی
۶/۰۵۷	۰/۷۷۰	۰/۲۳۲	۰/۵۰۱	/۰۰۰	۱۶۸	۴/۶۷۲	مهارت افزایی
۶/۱۹۸	۰/۸۶۰	۰/۳۱۱	۰/۵۸۵	/۰۰۰	۱۶۸	۴/۷۷۹	توسعه مدیریت مشارکتی
۵/۹۹۹	۰/۸۵۲	۰/۲۳۲	۰/۴۹۲	/۰۰۰	۱۶۸	۳/۹۹۳	نظارت و ارزیابی
۴/۹۶۱	-۰/۲۷۱	-۰/۸۰۴	-۰/۵۳۸	/۰۰۰	۱۶۸	-۳/۹۷۵	بهبود جو سازمانی
۶/۰۹۶	۰/۹۷۲	۰/۴۱۶	۰/۶۹۴	/۰۰۰	۱۶۸	۴/۸۸۵	بهبود رشد اخلاقی
۵/۸۴۶	۰/۸۱۵	۰/۲۵۸	۰/۵۳۶	/۰۰۰	۱۶۸	۳/۷۸۶	بهبود عملکرد سازمانی
۶/۳۷۱	۱/۱۲۰	۰/۵۶۶	۰/۸۴۳	/۰۰۰	۱۶۸	۵/۹۶۲	بهبود توان تصمیم گیری
۶/۲۷۹	۰/۹۶۱	۰/۵۷۱	۰/۸۴۹	/۰۰۰	۱۶۸	۵/۷۷۶	بالندگی

یافته ها

تحلیل داده ها نشان داد؛ در راستای بعد عامل راهبردی، با توجه به کوچکتار بودن میزان میانگین آینده نگری (۴/۸۹۲) این مولفه در حاضر بر توسعه آموزش تاثیرگذاری کمتری را دارد. از طرفی مولفه واقعیت گرایی (۶/۰۱۵) و شناخت محیط (۶/۱۴۵) حال حاضر بر توسعه آموزش نقش بسزایی را دارند. در راستای عامل فرهنگ یادگیری، مولفه نقش آموزش مستمر (۵/۹۴۵) این مولفه در توسعه آموزش نقش بسزایی را دارد. از طرفی ۲ مولفه شوق یادگیری (۴/۶۶۵) و آرمان مشترک (۴/۵۸۱) این دو مولفه در حاضر در توسعه آموزش تاثیرگذاری کمتری را دارند. در راستای عامل حمایت و پشتیبانی، سه مولفه توانایی های مدیران (۶/۳۷۶)، رفع نیازها (۶/۰۸۵) و فراهم آوردن امکانات (۵/۸۹۴) این سه مولفه در حال حاضر در توسعه آموزش نقش بسزایی را دارند. از طرفی مولفه بهبود ارتباطات سازمانی (۴/۸۸۶) این مولفه در حاضر بر توسعه آموزش تاثیرگذاری کمتری را دارد. در راستای عامل ساختاری-انگیزشی، سه مولفه عوامل شخصیتی (۵/۷۲۷)، عوامل ساختاری (۵/۷۴۹) و عوامل انگیزشی (۶/۰۶۵) این سه مولفه در حال حاضر بر توسعه آموزش نقش بسزایی را دارند. در راستای عامل بهسازی آموزشی، سه مولفه مهارت افزایی (۶/۰۵۷)، توسعه مدیریت مشارکتی (۶/۱۹۸) و نظارت و ارزیابی (۵/۸۹۴) در حال حاضر در توسعه آموزش نقش بسزایی را دارند. از طرفی مولفه بهبود جو سازمانی (۴/۹۶۱) این مولفه در حاضر بر توسعه آموزش تاثیرگذاری کمتری را دارد. در راستای عامل توسعه گرایی، چهار مولفه بهبود رشد اخلاقی (۶/۰۹۶)، بهبود عملکرد سازمانی (۵/۸۴۶) و بهبود توان تصمیم گیری (۵/۳۷۱) و بالندگی (۶/۲۷۹) در حال حاضر در توسعه آموزش نقش بسزایی را دارند.

نتیجه گیری

در پاسخ به سؤال اول: با استفاده از روش داده بنیاد و تحلیل سوالات مصاحبه با خبرگان و کدگذاری باز، محوری و انتخابی با استفاده از نرم افزار Smart-PLS داده ها نشان داد که از میان از میان ۹۴ شاخص (گویه) موجود، ۶ بعد اصلی و ۲۱ مولفه فرعی شامل 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-انگیزشی شامل: عوامل شخصیتی، ساختاری و عوامل انگیزشی، 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 و بالندگی است. یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، عوامل راهبردی شامل آینده نگری است، این یافته با یافته پژوهش های پیشین هماهنگ است. در تبیین این یافته چنین استدلال می شود که امروزه تلاش مدیران دانشگاه علوم پزشکی به منظور مقابله با بحرانها جهت حفظ حیاتشان از یک سو، ظهور جامعه فرصت طلبی با حرکت از اقتصاد تولیدی به اقتصاد خدماتی با محوریت دانش به عنوان منبع نوآوری از سوی دیگر، همچنین ایفاء نقش سازنده و فزاینده ساختارهای محوری نظیر موسسات مختلف با عناوین مختلف، مؤید ضرورت پرداختن مدیران به پدیده آینده نگری هستند. بر مبنای مدل نظری و الگوی حاصل شده در راستای توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران چنین استدلال می شود که یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، عوامل راهبردی شامل واقعیت گرایی است. پژوهشی در خصوص رد، یا تأیید این یافته، پیدا نشد. یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، عوامل راهبردی شامل شناخت محیط است. این یافته، با یافته پژوهش (۱۹) همسو و همراستا است. در تبیین این یافته می توان گفت که محیط آموزشی دانشگاه نتیجه مستقیم ارزشها و هنجارها، عقاید مشارکت کنندگان در محیط آموزشی است. آنگونه که باید با یکدیگر در تعامل باشند. عناصر آموزشی در بدو ورود به دانشگاه انتظار دارند، با جوی مطلوب و حمایت پذیر مواجه شوند تا در لوای آن، نیازهای خود را تأمین کنند. این مسئولیت مدیران دانشگاه است که امور مربوطه به گونه ای سازماندهی شود که اساتید با تمام وجودشان به فعالیت بپردازند.

یافته، با یافته پژوهش هماهنگ است. در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که ساختار سازمانی وسیله ای است برای تسریع امور دانشگاه. لذا باید از انعطاف پذیری، پویایی، سرعت عمل، دقت و کیفیت لازم و همچنین از ایجاد امکان توسعه فردی، کنترل پذیری امور و انسجام درونی برخوردار باشد. بررسی مطالعات صورت گرفته در زمینه توسعه آموزش مدیران نشان می دهد که یکی از مهم ترین عوامل اثرگذار در توسعه همه جانبه مدیران، ساختار سازمانی مناسب می باشد. از این رو هر ساختار سازمانی مستعد و مناسب اجرای فرایند توسعه آموزش مدیران و کارکنان نیست. بلکه ساختاری برای اجرای فرایند توانمندسازی مناسب خواهد بود، که عوامل و شاخص های توسعه آموزش را بپذیرد و بستری مساعد برای متغیرهای آن باشد. از طرفی یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، ساختاری-انگیزشی شامل مولفه انگیزشی است. این یافته، با یافته پژوهش های قبل هماهنگ است. در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که از آنجا که مدیران دانشگاه یکی از ارکان مهم نظام آموزش عالی محسوب می شوند و زمان زیادی را در دانشگاه به این منظور صرف می کنند، عامل انگیزه، ضروری است. زیرا اساتید از جمله افرادی هستند که در معرض فرسودگی شغلی قرار دارد. بنابراین یک مدیر توانمند، با بکارگیری شیوه های مناسب می تواند از فرسودگی شغلی این قشر بکاهد و به جای آن انگیزش بالا همراه با رضایت شغلی را در آنها ایجاد نماید. همچنین یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، عوامل بهسازی آموزشی شامل مولفه مهارت افزایی است. این یافته، با یافته پژوهش های گذشته هماهنگ است. یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، عوامل بهسازی آموزشی شامل مولفه توسعه مدیریت مشارکی است. این یافته، با یافته پژوهش های قبلی هماهنگ است. در تبیین این یافته می توان گفت که مدیر دانشگاه بدون سهم کردن اساتید و کارکنان و دانشجویان، در مسئولیت ها، نمی تواند آنها را به همکاری درست و بی ریا سوق دهد. در این راستا مدیران توانمند برای اتخاذ دیدگاه مشترک و توسعه اعتماد متقابل در میان اساتید و کارکنان، همه آنها را به مشارکت تشویق و ترغیب می کند. صاحب نظران و اندیشمندان معروف جهان به صورت قاطع و تردید ناپذیر بر این عقیده اند که مدیریت مشارکی، تنها روش مدیریت نو، مطلوب، کارساز و نجات بخش در موسسات آموزشی است. بنابراین مدیران دانشگاه علوم پزشکی با استفاده از شیوه های مشارکی می توانند توانمندی های آموزشی و پژوهشی را در دانشگاه ارتقاء دهند و توان رقابت خود را با سایر موسسات افزایش دهند. بعلاوه یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، عوامل بهسازی آموزشی شامل مولفه نظارت و ارزیابی است. این یافته، با یافته پژوهش رحمانی همسو است. در تبیین این یافته می توان گفت که نظارت و ارزیابی صحیح، از دیگر ویژگی توسعه یافتگی منابع انسانی به ویژه مدیران دانشگاه های علوم پزشکی است. حفظ یک سیستم کاری با عملکرد بالا شامل توسعه برنامه های آموزشی، استخدام افراد با مجموعه مهارتهای جدید و استقرار پاداش برای رفتارهایی مانند کار تیمی، انعطاف پذیری و یادگیری است. یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در

یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، عوامل فرهنگ یادگیری شامل آموزش مستمر است. این یافته، با یافته پژوهش های (۲۳، ۳۱) هماهنگ است. در تبیین این یافته می توان گفت آموزش مستمر به عنوان یکی از مولفه های توسعه منابع انسانی به ویژه مدیران در نظر گرفته شده است. امروزه هیچ سازمان آموزشی بدون توجه به نیروی انسانی و نقش سازنده آن در ارائه خدمات، قادر به ادامه حیات نیست. در واقع میزان توانایی سازمان ها و شرکت ها، آموزش در شناسایی و حفظ نیروی کاری واجد شرایط می باشد و از عوامل مورد توجه در اتخاذ این توانایی پرورش و توسعه مدیران است. نتایج نشان داد آموزش مستمر و تاثیر استفاده از آموزش در توسعه مدیران دانشگاه علوم پزشکی برای ایجاد ثبات در سازمان و افزایش اعتماد به نفس در جهت توانمندی کار و رشد و پرورش شغلی آنها در راستای نیل به اهداف آموزشی موثر می باشد. بر مبنای مدل حاصل شده در راستای توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران چنین استدلال می شود که یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، عوامل فرهنگ یادگیری شامل شوق یادگیری است. این یافته، با یافته پژوهش های (۳۲) هماهنگ است. یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، عوامل فرهنگ یادگیری شامل آرمان مشترک است، این یافته، با یافته پژوهش لیف و همکاران (۳۴) همسو است. بعلاوه یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، مولفه حمایت و پشتیبانی شامل توانایی مدیران است. این یافته، با یافته پژوهش های (۲۹، ۳۲) هماهنگ است. در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که آموزش ظرفیت های بالقوه ای را برای بهره برداری از سرچشمه توانایی انسانی که از آنها استفاده کامل نمی شود، در اختیار مدیران می گذارد. هر گاه مدیری بخواهد در دنیای پیچیده و پویای امروزی ادامه حیات دهد، به این نیروی بالقوه نیازمند می باشند و بایستی با برنامه های آموزشی متنوع توان علمی و تخصصی خود و اساتید را افزایش دهد. بعلاوه در راستای توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران چنین استدلال می شود که یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، عوامل حمایت و پشتیبانی شامل رفع نیازها است. این یافته، با یافته پژوهش های گذشته همراستا است. یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، عوامل حمایت و پشتیبانی شامل فراهم آوردن امکانات است. این یافته، با یافته پژوهش (۳۰) همسو است. بعلاوه یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، عوامل حمایت و پشتیبانی شامل بهبود ارتباطات سازمانی است. این یافته، با یافته پژوهش های پیشین هماهنگ است. در تبیین این یافته می توان گفت که بسیاری از اندیشمندان برقراری روابط مطلوب انسانی را مهم ترین عامل موفقیت مدیران دانسته اند. بر این اساس موفقیت مدیران دانشگاه، قبل از آنکه ناشی از تخصص آنها باشد، بیشتر مربوط به توان برقراری روابط انسانی با کارکنان دانشگاه و دانشجویان است. یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، ساختاری-انگیزشی شامل عوامل شخصیتی، است. این یافته، با یافته پژوهش های قبلی همراستا است. همچنین یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه ها، ساختاری-انگیزشی شامل مولفه ساختاری است. این

در امور پژوهشی و آموزشی گام بردارند، موفقیت بیشتری در توسعه و پیشرفت امور خواهند داشت. نتایج داده‌ها در بعد فرهنگ یادگیری نشان داد که مولفه نقش آموزش مستمر (۵/۹۴۵) از نظر مدیران این مولفه در توسعه آموزش نقش بسزایی را دارد. از طرفی ۲ مولفه شوق یادگیری (۴/۶۶۵) و آرمان مشترک (۴/۵۸۱) از نظر مدیران این دو مولفه در حاضر در توسعه آموزش تاثیرگذاری کمتری را دارند. بنابراین در پژوهش حاضر مولفه آموزش مستمر، نسبت به دو مولفه دیگر بیشترین سهم را در توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی دارد. این یافته، با یافته پژوهش محمدی هماهنگ است. در تبیین این یافته می‌توان گفت اگرچه آموزش با تمام جنبه‌های عملکردی منابع انسانی در ارتباط است، اما بیشتر تأثیرات آن عملیاتی است تا راهبردی. در واقع آموزش مستمر بیش از آن که یک جهت‌گیری برای مسائل آینده باشد، معمولاً واکنشی به چالش‌های سازمانی موجود است. آموزش مستمر به بهبود عملکرد و افزایش مهارت‌های مدیران می‌انجامد. در پژوهش حاضر مولفه مولفه شوق یادگیری، نسبت به دو مولفه دیگر در درجه دوم اولویت در توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران دارد. این یافته، با یافته پژوهش سو و همکاران هماهنگ است. در پژوهش حاضر مولفه آرمان مشترک، نسبت به دو مولفه دیگر کمترین سهم را در توسعه آموزش مدیران دانشگاه دارد. این یافته، با یافته پژوهش لیف و همکاران همسو است. نتایج داده‌ها در بعد حمایت و پشتیبانی نشان داد که سه مولفه توانایی‌های مدیران (۶/۳۷۶)، رفع نیازها (۶/۰۸۵) و فراهم آوردن امکانات (۵/۸۹۴) از نظر مدیران این سه مولفه در حال حاضر در توسعه آموزش نقش بسزایی را دارند. از طرفی مولفه بهبود ارتباطات سازمانی (۴/۸۸۶) از نظر مدیران در حاضر بر توسعه آموزش تاثیرگذاری کمتری را دارد. بنابراین در پژوهش حاضر چنین استنباط می‌شود که مولفه توانایی مدیران، دارای بیشترین سهم نسبت به سه مولفه دیگر بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران دارد. این یافته، با یافته پژوهش‌های گراوان و همکاران همسو است. همچنین مولفه رفع نیازها، نسبت به سه مولفه دیگر در درجه دوم اولویت بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران دارد. این یافته، با یافته پژوهش‌های قبل همسو است. بعلاوه مولفه فراهم آوردن امکانات، نسبت به سه مولفه دیگر در درجه سوم اولویت بر توسعه آموزش مدیران دارد. این یافته، با یافته پژوهش هماهنگ است. در تبیین این یافته می‌توان چنین استدلال کرد که اعتقاد بر این است که مدیران توانا تر درک مناسب تری از فن آوری و روند آموزش دارند و با اتکای بیشتری می‌توانند تقاضای آموزشی را پیش‌بینی کنند. همچنین سرمایه‌گذاری مناسب تری در طرح‌های باارزش و مدیریت کارای کارکنان داشته باشند. انتظار می‌رود که این مدیران بتوانند کیفیت آموزشی دانشگاه را در مدت زمان کوتاهی ارتقاء دهند. به منظور توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران، تدارک امکانات و زیرساخت‌های لازم از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. یعنی سازمان باید بودجه کافی در این زمینه نظر بگیرد و با استفاده از این بودجه امکاناتی مانند فضای آموزشی مناسب، محتوای آموزشی به روز و مطابق با نیازهای کارکنان و مدیران بهره‌گیری از مدرسان متخصص و همچنین تکنولوژی و امکانات پیشرفته،

این دانشگاه‌ها، عوامل بهسازی آموزشی شامل مولفه بهبود جو سازمانی است. پژوهشی در خصوص تأیید یا رد این یافته، پیدا نشد. همچنین در راستای توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران چنین استدلال می‌شود که یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه‌ها، عامل توسعه گرایشی شامل بهبود رشد اخلاقی است. این یافته، با یافته پژوهش‌های گذشته هماهنگ است. در تبیین این یافته می‌توان گفت که بهبود رشد اخلاقی یکی از مؤلفه‌های توسعه مدیران دانشگاه علوم پزشکی می‌باشد. بر این اساس رفتاری که متناسب با وظایف محوله در سازمان باشد، به عنوان رفتار مطلوب در نظر گرفته شده و می‌تواند رویکرد توسعه‌یافتگی را در مدیران دانشگاه نشان دهد. یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه‌ها، عامل توسعه‌گرایشی شامل بهبود عملکرد سازمانی است. این یافته، با یافته پژوهش‌های قبلی همسو است. لذا در راستای توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران چنین استدلال می‌شود که یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه‌ها، عامل توسعه‌گرایشی شامل بهبود توان تصمیم‌گیری است. این یافته، با یافته پژوهش گذشته هماهنگ است. در نهایت بر در راستای توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران چنین استدلال می‌شود که یکی از عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در این دانشگاه‌ها، عامل توسعه‌گرایشی شامل بالندگی است. این یافته، با یافته پژوهش سالونیا، همسو است.

در پاسخ به سوال دوم: نتایج داده‌ها در بعد عوامل راهبردی نشان داد که مولفه آینده‌نگری (۴/۸۹۲) در حاضر بر توسعه آموزش تاثیرگذاری کمتری را دارد. از طرفی مولفه واقعیت‌گرایی (۶/۰۱۵) و شناخت محیط (۶/۱۴۵) این دو مولفه در حال حاضر بر توسعه آموزش نقش بسزایی را دارند. در پژوهش حاضر مولفه آینده‌نگری، کمترین نقش را بر توسعه آموزش مدیران دارد. این یافته با یافته پژوهش‌های گذشته هماهنگ است. در تبیین این یافته می‌توان چنین استدلال کرد که آینده‌نگری یکی از ابزارهای بسیار مؤثر و مفید در راستای یاری به تصمیم‌گیران و سیاستگذاران آموزشی به ویژه مدیران است. امروزه، علم آینده‌پژوهی، ادبیات پراکنده و غیرمنسجم در خصوص برنامه‌ریزی برای آینده را به علم مدون و با اصول تبدیل کرده که وظیفه آن، علاوه بر تحلیل روندهای گذشته، کشف، ابداع و ارزیابی آینده‌های ممکن، محتمل و مطلوب آموزشی است. لذا می‌توان استدلال کرد که آینده‌نگری یکی از عوامل بسیار مهم بر توسعه آموزش مدیران است. در پژوهش حاضر مولفه واقعیت‌گرایی در رتبه دوم نسبت به دو مولفه دیگر، بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی تأثیر دارد، پژوهشی در خصوص رد، یا تأیید این یافته، پیدا نشد. در پژوهش حاضر مولفه شناخت محیط، نسبت به دو مولفه دیگر بیشترین سهم را بر توسعه آموزش مدیران دارد. این یافته، با یافته پژوهش (جعفری و همکاران) همسو است. بنابراین چنین استدلال می‌شود که مدیران با دریافت اطلاعات کامل از وضعیت امور دانشگاه از قبیل وضعیت اساتید، کارکنان، دانشجویان و همچنین امکانات و چالش‌های پیش‌رو می‌توانند، در جهت اهداف آموزشی گام بردارند. بنابراین زمانی که مدیران با واقعیت‌های پیش‌رو به برنامه‌ریزی و بودجه‌بندی

همچنین در پژوهش حاضر در راستای تحلیل وضعیت عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران چنین استنباط می شود که مولفه توسعه مدیریت مشارکتی، نسبت به سه مولفه دیگر (مهارت افزایی، نظارت و ارزیابی و بهبود جو سازمانی) در درجه اول اولویت قرار دارد. یعنی از نظر مدیران اگر، آنها در راستای کارهای گروهی و تشریک مساعی بین همکاران، اساتید و دانشجویان گام بردارند، در زمینه توسعه همه جانبه موفق خواهند بود. این یافته، با یافته پژوهش های قبل همسو و هماهنگ است. در تبیین این یافته می توان گفت که به اعتقاد رابینز مدیریت مشارکتی دارای ویژگی های خاصی است که در اجرای آن افراد در تصمیم گیری مشارکت می کنند. یعنی زیردستان در تصمیم گیری سهم به سزایی دارند و در این زمینه با رئیس مستقیم خود در قدرت شریک هستند. بنابراین چنین استدلال می شود که مدیران دانشگاه می توانند با ترویج روحیه تیمی و همکاری در دانشگاه، بهره ری و کیفیت را در ابعاد مختلف بالا ببرند. در راستای عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران چنین استنباط می شود که مولفه نظارت و ارزیابی، نسبت مولفه های دیگر در این راستا در درجه سوم اولویت تأثیر عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران در دانشگاه علوم پزشکی ایران قرار دارد. این یافته، با یافته پژوهش رحمانی همسو است. لذا در این راستا می توان گفت که مهارت بازخورد گرفتن و بازخورد دادن یکی از مهارت های کلیدی مدیر آموزشی به عنوان رهبر آموزشی است. در مدیریت آموزشی، یکی از پایه های اصلی تقویت توانمندسازی و توسعه، تقویت مهارت بازخورد است. مدیران می توانند با تمرین و بکارگیری مهارت های بازخورد مدیریتی، سطح انگیزه اساتید و کارکنان را بالا ببرند و عملکرد آنها را بدون هیچ هزینه ای به بالاترین سطح خود برسانند. در پژوهش حاضر در راستای تحلیل وضعیت عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران چنین استنباط می شود راستای مولفه بهبود جو سازمانی، نسبت به سه مولفه ی (مهارت افزایی، توسعه مدیریت مشارکتی، نظارت و ارزیابی) تأثیر کمتری بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران دارد. پژوهشی در خصوص رد، یا تأیید این یافته، پیدا نشد. چنین استنباط می شود که اگر جو سازمانی دانشگاه از قبیل روابط سازمانی، روابط بین مدیر و کارکنان از قبیل دانشجویان و اساتید صمیمی و مورد اعتماد باشد، قاعدتا بر توسعه همه جانبه مدیران دانشگاه کمک شایانی می کند. نتایج داده ها در عامل توسعه گرایی نشان داد که چهار مولفه بهبود رشد اخلاقی (۶/۰۹۶)، بهبود عملکرد سازمانی (۵/۸۴۶) و بهبود توان تصمیم گیری (۵/۳۷۱) و بالندگی (۶/۲۷۹) از نظر مدیران این چهار مولفه در حال حاضر در توسعه آموزش نقش بسزایی را دارند. در راستای تحلیل وضعیت عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران چنین استنباط می شود مولفه بهبود رشد اخلاقی، نسبت به سه مولفه دیگر (بهبود عملکرد سازمانی، بهبود توان تصمیم گیری و بالندگی) در درجه دوم اولویت تأثیرگذاری بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران قرار دارد. این یافته، با یافته پژوهش های قبل همسو و هماهنگ است. بعلاوه در راستای تحلیل وضعیت عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران چنین استنباط می شود مولفه بهبود عملکرد سازمانی، نسبت به سه مولفه دیگر (بهبود رشد اخلاقی، بهبود توان

برنامه ها و طرح های آموزشی سازمان را به سمت پیشرفت اهداف سازمان تدوین نمایند. در نهایت مولفه بهبود ارتباطات سازمانی، نسبت به سه مولفه دیگر، کمترین تأثیر را بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران دارد. این یافته، با یافته پژوهش های گذشته همسو است. در تبیین این یافته می توان گفت که اساتید رکن اساسی دانشگاه ها هستند. برقراری روابط حسنه و جلب نظر و رضایت آنها یکی از اساسی ترین کارهای مدیران دانشگاه ها می باشد. اگر مدیری قادر باشد، که با بر آوردن نیازهای اساتید و کارکنان، برقراری شرایط مناسب رشد و به وجود آوردن جو انسانی، عاطفی، همه آنها احساس خوشحالی و رضایت خاطر کنند، تقریباً باید گفت که این مدیر قسمت اعظم وظایف مدیریتی خود را به انجام رسانیده است. در اینجا آنچه تحت عنوان رابطه حسنه با کارکنان مطرح می شود، پدید آوردن تمام زمینه ها و شرایط لازم برای ایجاد روحیه، علاقمندی به کار و انگیزش و رضایت آنها در محیط آموزشی است. نتایج داده ها در بعد ساختاری-انگیزی نشان داد که سه مولفه عوامل شخصیتی (۵/۷۲۷)، عوامل ساختاری (۵/۷۴۹) و عوامل انگیزی (۶/۰۶۵) از نظر مدیران این سه مولفه در حال حاضر بر توسعه آموزش نقش بسزایی را دارند. بنابراین در پژوهش حاضر چنین استدلال می شود که مولفه شخصیتی، نسبت به دو مولفه دیگر یعنی عوامل ساختاری و انگیزی، در درجه سوم اولویت بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران دارد. این یافته، با یافته پژوهش های همسو و همراستا است. همچنین در پژوهش حاضر در راستای سنجش وضعیت مولفه ها، چنین استنباط می شود که مولفه ساختاری، نسبت به دو مولفه انگیزی و شخصیتی در درجه دوم اولویت تأثیر را بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران دارد. این یافته، با یافته پژوهش های قبلی همسو و هماهنگ است. در نهایت در پژوهش حاضر در راستای سنجش وضعیت مولفه ها مشخص شد که مولفه انگیزی، نسبت به دو مولفه شخصیتی و ساختاری، بیشترین تأثیر را بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران دارد این یافته، با یافته پژوهش های رحمانی هماهنگ است. در تبیین این یافته می توان چنین استدلال کرد که از نظر مدیران دانشگاه، برخورداری از انگیزش یکی از مولفه های مهم تأثیرگذار بر توسعه آنهاست. لذا توجه مدیران به نیروی انسانی دانشگاه از جمله کارکنان و اساتید، یکی از ضروریات عصر حاضر است. زیرا هر کوشش مدیر برای ارتقاء کیفیت در دانشگاه و بهتر اداره کردن آن، مستلزم توجه آنها به نیازهای اساسی و درک انگیزه های عناصر آموزشی است. نتایج داده ها در بعد بهسازی آموزشی نشان داد که سه مولفه مهارت افزایی (۶/۰۵۷)، توسعه مدیریت مشارکتی (۶/۱۹۸) و نظارت و ارزیابی (۵/۸۹۴) از نظر مدیران علوم پزشکی ایران این سه مولفه در حال حاضر در توسعه آموزش نقش بسزایی را دارند. از طرفی مولفه بهبود جو سازمانی (۴/۹۶۱) از نظر مدیران این مولفه در حاضر بر توسعه آموزش تأثیرگذاری کمتری را دارد. چنین استنباط می شود که در راستای تحلیل وضعیت مولفه ها در توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران، مولفه مهارت افزایی، نسبت به سه مولفه دیگر در درجه دوم اولویت بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران دارد. این یافته، با یافته پژوهش های قبل همراستا است.

دادن وام و مشاوره کنار آنها باشند. بعلاوه با تشکیل جلسات ملاقات با کارکنان در رفع چالشهای موجود تلاش کنند.

۴- در راستای عوامل ساختاری- انگیزشی به مدیران آموزش عالی پیشنهاد می شود که مدیرانی را در سمت مدیریت انتخاب کنند که دارای ویژگیهایی از قبیل خودانگیزی، صداقت، قابلیت اعتماد، دانش کافی، مهارتهای ارتباطی، فاطحیت، احترام و همکاری برخوردار باشند. همچنین به مدیران پیشنهاد می شود که قوانینی در آموزش عالی طوری وضع کنند، که عملی باشد و به دور از آرمانها و با توجه به مقتضیات جامعه وضع شود. در راستای مولفه انگیزشی نیز به مدیران پیشنهاد می شود که با تأمین امکانات لازم و همچنین رفتار مناسب با کارکنان انگیزه لازم را در آنها به وجود آورند. همچنین به مسئولان آموزش عالی نیز پیشنهاد می شود که با در نظر گرفتن حقوق و مزایای کافی، از فشار ناشی از مشکلات مادی مدیران جلوگیری و انگیزه آنها را بالا ببرند.

۵- در راستای عوامل بهسازی آموزشی به مدیران آموزش عالی پیشنهاد می شود که با برگزاری کارگاه های آموزشی، مهارتهای آموزشی و پژوهشی مدیران را تقویت و روحیه علم گرایی و گرایش به یادگیری را در آنها تشویق نمایند. در راستای توسعه مدیریت مشارکتی نیز به مدیران پیشنهاد می شود که با توسعه سیستم های اطلاعاتی و آشنایی کارکنان با شیوه های مشارکتی، روحیه کار گروهی را در کلاس ها و محیط آموزشی بالا ببرند. بعلاوه در راستای مولفه نظارت و ارزیابی نیز به مدیران پیشنهاد می شود ابتدا نقاط قوت همکاران را مرور کنند و به صورت صریح در مورد توسعه زمینه های مختلف و کمبودها، صحبت کنند و از نظرات همکاران برای بهبود آینده استفاده نمایند. بعلاوه به مدیران دانشگاه پیشنهاد می شود که در راستای جو سازمانی حمایتی و مثبت، حمایت مدیریت سطح بالا، علاقه مندی به همکاری در کارکنان، مسئولیت، کیفیت بالایی را به صورت پایدار حفظ کنند.

۶- در راستای عوامل توسعه گرایی به مدیران دانشگاه علوم پزشکی پیشنهاد می شود به منظور توسعه همه جانبه سازمانی، محیط آموزشی و همچنین توسعه اخلاقی، خود به عنوان الگوی همه جانبه عمل کنند. بعلاوه رابطه خود را با عناصر آموزشی تصحیح کنند. در راستای بهبود عملکرد سازمانی نیز به مدیران پیشنهاد می شود که تا با ارزیابی صحیح از عملکرد خود و کارکنان، نسبت به روند فعالیت های شان بازبینی داشته باشند، تا در صورت ضعف، اصلاحات لازم صورت پذیرد. همچنین در راستای بهبود توان تصمیم گیری، نیز به مدیران پیشنهاد می شود که به نظرات پرسنل در امور مختلف در تصمیم گیری ها ارج نهند و خلاقیت و پذیرش چالش ها را به عنوان بخشی از کار، تشویق کنند، تا آنها ایده و بینش خود را به اعضا منتقل نمایند. همچنین به مدیران پیشنهاد می شود که به منظور بهسازی، به طور مستمر در کلاسهای آموزشی شرکت و برای مواجهه با آینده متغیر و سربلندی در محیط رقابتی آتی، آمادگی کافی برای به کارگیری راهبردهای متناسب نسبت به شرایط مختلف پیش آمده را داشته باشند.

منابع

1. Hersi P, Belanchar K.(2013). Organizational behavior management.

تصمیم گیری و بالندگی) در درجه سوم اولویت تأثیرگذاری بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران قرار دارد. این یافته، با یافته پژوهش های قبل همسو است. همچنین در راستای تحلیل وضعیت عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران چنین استنباط می شود مولفه بهبود توان تصمیم گیری، نسبت به سه مولفه دیگر (بهبود رشد اخلاقی، بهبود عملکرد سازمانی و بالندگی) در درجه چهارم اولویت تأثیرگذاری بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران قرار دارد. این یافته، با یافته پژوهش های قبل هماهنگ است. همچنین در پژوهش حاضر در راستای تحلیل وضعیت عوامل موثر بر توسعه آموزش مدیران چنین استنباط می شود در راستای مولفه بالندگی، نسبت به سه مولفه دیگر (بهبود رشد اخلاقی، بهبود عملکرد سازمانی و بهبود توان تصمیم گیری) در درجه چهارم اولویت تأثیرگذاری بر توسعه آموزش مدیران دانشگاه علوم پزشکی ایران قرار دارد. این یافته، با یافته پژوهش سالونیا که در این راستا به این نتیجه رسید که برنامه های آموزشی برای فراهم کردن نیازهای بالندگی مدیران به طور مناسب طراحی شده است، همسو است.

پیشنهادات کاربردی

۱- 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 و با داشتن گزینه های مختلف و برنامه های جداگانه برای مواجهه با وضعیتهای احتمالی آینده و ایجاد زمینه های مناسب برای تغییر سریع راهبرد رقابتی خود، در برابر تغییرات پیش بینی نشده محیط، به دور از آرمانگرایی و با توجه به شرایط محیطی و با در نظر گرفتن توانایی و امکانات، موجب توسعه همه جانبه آموزشی و راهبردی در عرضه دانشگاه شوند.

۲- 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، تا به این ترتیب تعارضات موجود در میان عناصر آموزشی به وسیله عضویت در گروه کاهش یافته و انگیزه همکاری را میان کارکنان و مدیران رده های مختلف تقویت نماید. ایجاد ارزش های مشترک در سازمان، داشتن اهداف و آرمانهای مشترک را در دانشگاه به افراد منتقل می کند. در این زمینه به مسئولان آموزش عالی نیز پیشنهاد می شود به طراحی دوره های مربوط به آموزش مدیران از قبیل کنفرانس، سمینار و کارگاه های مختلف، شور و علاقه مدیران را به یادگیری تخصص و مهارتهای مدیریت افزایش دهند.

۳- در راستای عوامل حمایت و پشتیبانی، به مدیران دانشگاه علوم پزشکی پیشنهاد می شود که با فراهم آوردن امکانات فناوری و بودجه کافی و تغییر دیدگاه های اساتید، زمینه غنی سازی شغلی آنها را به وجود آورند. همچنین با استفاده از تجربیات مدیران موفق و بهره گیری از فنون و مهارتهای مدیریت و شرکت در سمینارهای مختلف، توانمندیهای خود را ارتقاء دهند و با استفاده از نظرات اساتید و دانشجویان به رفع نیازهای آنها بپردازند. مثلا در مواقعی با

11. Seyedjavadin, Seyedreza, Sharifi. and Hamza Raji, Seyed Mehdi. (1388). The role of human resource development in achieving the 1404 vision of the oil industry", *Human resource management in the oil industry*, No. 8, p. 10.
12. Chen, X.-P., Eberly, M. B., Chiang, T.-J., Farh, J.-L., & Cheng, B.-S. (2018). Affective Trust in Chinese Leaders. *Journal of Management*, 40(3), 796–819
13. Karimi Jafari, F., Haghigi Kafash, M., and Bahrami, A. (2013). The relationship between organizational culture and the enablers of the organizational excellence model, emphasizing the role of emotional commitment of insurance industry employees. *Scientific-Research Quarterly Journal of Insurance Research*, 29(1), 153-179.
14. Rahmani, Mohsen (2018). "Providing a model for the development of Amad officers and naval commissioners of the strategic navy of the J.A. Army based on professional ethics and organizational culture". Doctoral thesis in the field of educational management, Islamic Azad University, Rodhan branch
15. Shirzad Kobria, Bahark, Momeni, Akram, Hashem Nia, Shahram (2016) Identifying and prioritizing the training needs of managers of Baqiyatullah Hospital (AS) in the field of human, perceptual and technical skills, scientific-research article, Tehran University of Educational Sciences, Center. P. 25.
16. Young Liaoli, Mandana; Abili, Khodiyar; Pourkrimi, Haddad; Soltani Arabshahi, Syed Kamran (2016) "Presentation of the model of professional development of managers of clinical education groups: the case of public universities of medical sciences in Tehran", bimonthly scientific research journal of education strategies in medical sciences, 10th year, number 3, pp. 202-218.
17. Pourasmali, Mina; Alinejad, Mehrangiz; Soltani, Asghar. (2015) Translated by: Alagheband A. 2nd ed. Tehran: Amirkabir; 2013. 5-6 [In Persian]
2. Asterki, Marzieh. (2014). The relationship between in-service training courses and the efficiency of employees of Islamic Azad Universities in Lorestan province, educational management innovations, 10th year, number 4 (series 40), pp. 19-30.
3. Abili K, Naderi A, Asarzadeh R. (2014).The relationship between training and knowledge management and providing solutions to improve it: Case of Iranian Offshore Oil Company. *Qtly Hum Res Manage Oil Ind*; 22(6):179-208[Persian].
4. Marin SM. Change and innovation in the educational policies and strategies for human resources development. *Procedia Soc. Behav. Sci.*2012; 47:1662-67.[Persian]
5. Viitala R .(2005).Perceived development needs of managers compared to an integrated management competency model. *JWL*; 17(7): 436-451.
6. Subedi, S. (2004). Emerging trends of research on transfer of learning. *International Journal of Education*, 5(4).
7. Dorji, R.A. (2005). Employee training and development. New York: McGraw-Hill.
8. McDade SA.(1987). Higher education Leadership: Enhancing skills through professional development programs. Washington: ASHE/ERIC.
9. Hofmann-Longtin K.(2014).By Chance or By Design: The organizational Identification of Academic Directors in Academic Medical Centers in The U.S. [dissertation on the Internet]. Indiana University: ProQuest Dissertation Publishers.
10. Frenk J, Chen L, Bhutta ZA, Cohen J, Crips N, Evans T. et al.(2010). Health professionals for a new century: Transforming Education to strengthen health systems in an interdependent world. *Lancet*; 376: 1923-1958.

23. Amanda Miller(2020). Development through vocational education. The lived experiences of young people at a vocational education, training restaurant in Siem Reap, Cambodia. journal homepage: www.cell.com/heliyon.
24. Sina Helminga, Florian Ungermann , Natalie Hieratha , Nicole Strickera , Gisela Lanza (2019). Development of a training concept for leadership 4.0 in production environments. Available online at www.sciencedirect.com
25. Nellie Naranjeea , Maureen Nokuthula Sibiyab , Thembelihle Sylvia Patience Ngxongoa (2019).Development of a financial management competency framework for Nurse Managers in public health care organisations in the province of KwaZuluNatal, South Africa. *International Journal of Africa Nursing Sciences*.
26. Rigby, C. S., & Ryan, R. M. (2018). Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations. *Advances in Developing Human Resources*, 20(2), 133.
27. Corlett, S., Coupland, C., Hallier, J., McInnes, P., & Summers, J. (2018). *Identity as a Foundation for Human Resource Development*. Boston Publication: Boston.
28. Nieves, J., & Quintana, A. (2017). Human resource practices and innovation in the hotel industry: The mediating role of human capital. *Tourism and Hospitality Research*, 18, 72-83.
29. Garavan, T., Shanahan, V., Carbery, R., & Watson, S. (2016). Strategic human resource development: towards a conceptual framework to understand its contribution to dynamic capabilities. *Human Resource Development International*, 19, 289-306.
30. Afzalkhani, M. Nejabat, S. (2013). Strategies as part of in-service training courses for teachers and staff in the education department of Semnan city. "Analysis of in-service training courses for employees of Kerman National Gas Company based on the SWAT model", *Human Resources Education and Development Quarterly*, third year, number 11, pp. 93-116.
18. Safai Mohd, Saeed and Falahinia, Hossein (2015) "Compilation of professional development program for experts and training managers in National Iranian Oil Company" *Education and Human Resources Development Quarterly*, 3rd year, number 8, pp. 122-99.
19. Jafari, Paryosh; Arasteh, Hamidreza; Rahgoz, Mehdi; Shahmiri, Mojtabi (2015). "The model of improving the effectiveness of managers of educational groups in universities and higher education centers: case study: Islamic Azad University", *welfare planning and social development quarterly*, third year, number 14, pp. 109-250.
20. Abdullahi, Mozghan; Fathi and Ajargah, Cyrus; Taghipourzahir, Ali; Rahimian, Hamid (2014) "Competencies of Education Managers and Human Resource Development" *New Approach Scientific Research Quarterly in Educational Management*, 6th Year, Number 4, 24, pp. 23-53.
21. Tabatabai, Shima, Mohsen Ziyai, Amir, Simfrosh, Nasser (2014) Examining the importance and relevance of foresight for the targeted development of specialized and subspecialty medical education in the country, *Scientific Research Quarterly*, Volume 24, Number 4, Pages 91-102.
22. Ziyai, Amir Mohsen, Tabatabai, Shima, Sim Forosh, Nasser (2014). Evaluation of the achievements of the development of specialized/superspecialized medical education in the past three decades and foresight: the need for the targeted development of higher medical education in Iran, *Scientific and Research Quarterly*, Volume 24, Number 4, pp. 59-68.

Quarterly journal of new approaches in educational Administration. Islamic Azad University Marvdasht. Vol.3, No.15, pp.8398. (In Persian)

31. 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; 2014. (in Persian)

32. Suh, E., West, J. J., & Shin, J. (2012). Important competency requirements for managers in the hospitality industry. *Journal of hospitality, leisure, sport & tourism education*, 11(2), 101-112.

33. Kavak, N.Yamak, H&Others. (2012). The evaluation of primary and secondary teachers' opinions about in-service teacher training. *procedia-Social and Behavioral Sciences*.46.3507-3511. Available Online at www.sciencedirect.com. published by Elsevier Ltd.

34. Lieff S,(2012). Albert M.What do we do? Practices and learning strategies of medical education leaders, *Med Teach*;;34: 312-319.

35. Solonia.M.(2010).Training and development Proses of BHELL posted in dissertation by skyline business.