

شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های اجتماعات کاری برای تسهیل اشتراک دانش و تجارب در

بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز

نیر سیدنظری^۱، صادق ملکی آوارسین^{۲*}، جهانگیر یاری حاج عطالو^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۳/۱۴

تاریخ پذیرش: ۹۷/۰۷/۲۵

چکیده:

مقدمه: به دلیل پیچیدگی آموزش پزشکی و اهمیت آموزش در حیطه علوم پزشکی، توجه به فراهم نمودن بستری مناسب برای مقابله با این پیچیدگی و امکان توسعه مداخلات در امر آموزش مسئله‌ای ضروری است. اجتماعات کاری یکی از راهکارهای توسعه مداخلات بجا و مناسب جهت آموزش کارآموزی پزشکی به صورت موثرتر است که می‌تواند به اعضای هیأت علمی و دانشجویان در مقابله با پیچیدگی‌های آموزش پزشکی کمک کند. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های اجتماعات کاری در دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام گرفت.

روش‌ها: روش پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری شامل اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال ۱۳۹۶ به تعداد ۸۰۲ نفر بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، ۲۱۰ نفر از بین رؤسا و مدیران دانشکده‌ها و مراکز تحقیقاتی، مدیران گروه‌های آموزشی، مدیران پژوهشی، معاونین آموزشی و پژوهشی، اعضای گروه‌های پژوهشی که رتبه علمی استاد، دانشیار و استادیاری که سابقه شرکت در دو یا بیش از دو کارگاه آموزشی داشتند به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه محقق ساخته ۳۵ گویه‌ای بود که نسبت روایی محتوایی ۰/۷۸، شاخص روایی محتوایی ۰/۹۲، پایایی ابزار ۰/۸۹ و ضریب همبستگی درون رده‌ای ۰/۹۲ بدست آمد. داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی (تحلیل عاملی اکتشافی و آزمون فریدمن) به کمک نرم‌افزارهای SPSS، Excel و Mont Carlo PCA مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: براساس تحلیل عاملی اکتشافی، شش مؤلفه اجتماعات کاری مشتمل بر رهبری مشارکتی؛ اهداف؛ ساختار رسمی و غیررسمی؛ مرز و اندازه؛ و تعاملات جمعی شناسایی شد. نتایج آزمون فریدمن نیز نشان داد رهبری مشارکتی با میانگین ۴/۶۰ مهم‌ترین مؤلفه اجتماعات کاری می‌باشد. مؤلفه‌های اهداف (۳/۸۶)، ساختار غیررسمی (۳/۲۱) و مرز و اندازه (۳/۱۲) در رتبه‌های بعدی قرار گرفتند. مؤلفه‌های تعاملات جمعی و ساختار رسمی (۳/۱۰) نیز کم‌اهمیت‌ترین مؤلفه‌ها بودند.

نتیجه‌گیری: براساس نتایج پژوهش، مؤلفه‌های مهم اجتماعات کاری به منظور اشتراک دانش و تجربیات بین اعضاء مشتمل بر رهبری مشارکتی، اهداف و ساختار غیررسمی شناسایی گردید. در این پژوهش مشخص شد با توجه به رویکرد شکل‌گیری، سبک‌های مدیریت، نوع مشارکت اعضاء، و نوع و نحوه حضور اعضاء در اجتماعات، می‌توان نوع ساختار این اجتماعات را تعیین نمود. همچنین جنبه رسمی ساختار اجتماعات کاری نیز اهمیت کم‌تری نسبت به جنبه غیررسمی داشت.

کلیدواژه‌ها: اجتماع مشارکتی، آموزش پزشکی، مدیریت دانش، یادگیری جمعی

مقدمه

در گذشته رسالت اصلی دانشگاه‌ها آموزش دانشجویان بود و به همین منظور، هریک از اعضای هیأت علمی بدون اطلاع از همکاران خود سعی می‌کرد مطالب مورد نظر خود را به دانشجویان انتقال دهد.

نویسنده مسئول: صادق ملکی آوارسین، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران s.maleki@iaut.ac.ir

نیر سیدنظری، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران
جهانگیر یاری حاج عطالو، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران

در حال حاضر تأکید بر این است که هر یاددهنده، خود باید یادگیرنده نیز باشد ولی واقعیت نشان می‌دهد به دلیل تخصصی شدن رشته‌ها و گرایش‌های تحصیلی در دانشگاه‌های علوم پزشکی از یک‌سو و انتظارات چندوجهی از اعضای هیأت علمی در فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و درمانی در بیمارستان‌ها و مطب شخصی از سوی دیگر باعث شده است که عملاً اعضای هیأت علمی فرصت کافی برای کسب دانش

در همه حوزه‌های پزشکی برای داشتن یک نگرش سیستمی نسبت به آموزش پزشکی، بیماری و بیمار نداشته باشند و همین امر ممکن است لطمات زیادی به جایگاه حرفه‌ای آنان وارد کرده و هزینه‌های زیادی برای افراد و جامعه ببار آورد. برای حل این مسأله راهکارهای مختلفی را می‌توان ارائه داد، اما از آنجا که پویایی و بقاء دانشگاه در گرو پویایی نیروی انسانی است و پویایی نیروی انسانی در دانش و مهارت به روز و کاربردی آنان است، به نظر می‌رسد مدیریت دانش و به اشتراک‌گذاری دانش یک راهکار اساسی باشد.

دانش برای ایجاد ارزش و نوآوری در سازمان‌ها، ضروری است (۱). یکی از عوامل کلیدی و مهم در مدیریت دانش، توانایی سازمان‌ها در به‌اشتراک‌گذاری دانش است. به‌اشتراک‌گذاری یا انتقال دانش از طریق انواع مجاری مانند بحث و گفتگو، کنفرانس، شبکه‌های رسمی و غیررسمی و پایگاه داده انجام می‌شود و هدف آن گسترش ارزش و ایجاد دانش ترکیبی است (۲). شیوه دیگر و مهم برای اشتراک‌گذاری دانش و تجارب، اجتماعات کاری [Communities of Practice] است.

اجتماعات کاری که برای تکمیل ساختارهای موجود در سازمان در نظر گرفته شده‌اند (۳)، متنوع‌ترین و پویاترین منابع دانش هستند (۴). Wenger اجتماعات کاری را به عنوان ساختارهای اجتماعی غیررسمی متمرکز بر دانش معرفی کرده‌اند (۵). Snyder نیز اجتماعات کاری را به عنوان جمعی از افراد متعهد به روابط غیررسمی که نقش‌های کاری مشابه و زمینه مشترک را به اشتراک می‌گذارند، تعریف کرده است (۶). Wenger-Trayner & Wenger-Trayner بیان کرده‌اند که این اجتماعات، متشکل از گروهی از افراد با دغدغه‌ها و علائق مشترک هستند (۷). اجتماعات کاری، چشم‌انداز و رویکرد دیگری برای توسعه یک سازمان یادگیرنده (۸) و راه حلی ساختاری برای ارتقای توسعه دانش، یادگیری و عملکرد پیشنهاد می‌دهند (۹). این اجتماعات، پلتفرمی مؤثر برای متحد کردن افراد از زمینه‌ها و فرهنگ‌های مختلف برای به‌اشتراک‌گذاری و تبادل دانش و تجارب آنان از طریق

مشارکت در محیط مشارکتی و دوستانه، از راه بحث‌های غیررسمی و گفتگوهای باز ارائه می‌دهند (۱۰، ۱۱) و تعامل بین عناصر مختلف سازمان را که خلاقیت و نوآوری را تشویق می‌کند، ارتقاء می‌دهند (۱۲). هدف از همکاری اعضاء در اجتماع کاری، تغییر تجارب از طریق به‌اشتراک‌گذاری طرح‌ها و پروژه‌ها و ایجاد دانش جدید است (۱۳). به دلیل تأثیر مثبت اجتماعات کاری روی خلق و تسهیم دانش درون و بیرون از سازمان، تعداد روز افزونی از سازمان‌ها از آن‌ها به‌عنوان ابزارهای استراتژیک استفاده می‌کنند (۱۴). دانشگاه‌ها به‌عنوان مهم‌ترین نهاد تولید و انتشار علم در به اشتراک‌گذاری دانش بین اعضاء خود از اولویت اساسی برخوردارند. چرا که رسالت و مأموریت ذاتی دانشگاه‌ها تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد بوده و ناگزیر به استفاده از نظریه‌ها، دیدگاه‌ها و تجارب دانشمندان و پژوهشگران داخلی و خارجی هستند.

بسترهای آموزش عالی، محیط‌های طبیعی برای توسعه اجتماعات کاری هستند. براساس تعاملات و همکاری‌های مداوم اعضاء، این اجتماعات، شبکه‌های دانشی جمعی در بین اعضاء سازمان را فراهم می‌کنند. این فعالیت‌ها می‌تواند موجب توسعه قابلیت‌ها و نوآوری‌های جدید گردند (۱۵). اولین کاربرد این اجتماعات، در آموزش مدرسان است. در بخش آموزش، یادگیری تنها وسیله‌ای برای رسیدن به هدف نیست، بلکه خود هدف است (۷). اجتماعات کاری می‌توانند ابزاری مهم برای استفاده در آموزش باشند، زیرا می‌توانند موقعیت مبتنی بر عمل را فراهم کنند که در آن یادگیری می‌تواند پیشرفت کند و دانش فرد را از وضعیتی پذیرفته شده به حالتی تغییر شکل یافته منتقل کنند (۱۶). اجتماعات کاری به بهبود عمل و یادگیری درباره تدریس کمک می‌کنند (۱۷). رویکرد اجتماعات کاری به تدریس و یادگیری در آموزش عالی، فضایی را برای اعضاء فراهم می‌کند تا با تشریح مساعی، شیوه‌های تدریس و یادگیری جاری را انعکاس داده، تجدید نظر کرده و به‌روزرسانی نمایند (۱۸). یادگیری یکی از مهم‌ترین مزایای فعالیت‌های اجتماعات کاری است. از طریق فعالیت‌ها و ابتکارات اجتماعات، مشارکت‌کنندگان از مواد، مفاهیم،

رویکردها و فن‌آوری‌های جدید را برای تسهیل همکاری‌شان فرا می‌گیرند (۱۵). در اجتماعات کاری، یادگیری از طریق درگیری اجتماعی و فعالیت جمعی در یک محیط کاری قابل اعتماد، و مشارکت اجتماعی هدفمند اتفاق می‌افتد (۱۹). اجتماعات کاری می‌توانند توسعه مداخلات را جهت آموزش کارآموزی پزشکی مؤثرتر هدایت نموده و منجر به کمک به دانشجویان و اساتید در مقابله با پیچیدگی آموزش پزشکی شوند (۲۰). «بکارگیری اجتماعات کاری در آموزش دانشگاهی می‌تواند باعث افزایش اعتماد به نفس دانشجویان، بهبود مهارت‌های ارتباطی، توسعه مهارت‌های حل مساله، و فراگیری تجارب کاربردی در حوزه تربیتی آنان شود» (۲۱).

مهم‌ترین اهداف استراتژیک دانشگاه‌های علوم پزشکی، ارتقاء سلامت جامعه، توسعه فرهنگ تندرستی و بهبود کیفیت خدمات بهداشتی، درمانی، آموزشی و پژوهشی می‌باشد. به عبارتی دانشگاه‌های علوم پزشکی عهده‌دار مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش در زمینه سلامت می‌باشند. به نظر می‌رسد بدلیل گستردگی در گرایش‌های تحصیلی حوزه علوم پزشکی، صرفاً نگاه تخصصی و تک بعدی به موضوع درمان، تبعات جبران‌ناپذیری در حوزه سلامت به‌بار آورد. لذا نگاه سیستماتیک و چندبعدی به وضعیت بیماران، ضرورتی غیرقابل انکار است. دستیابی به این رویکرد شاید از طریق آموزش‌های رسمی امکان‌پذیر نباشد، بنابراین مناسب‌ترین راه حل این ضعف، ایجاد، توسعه و بکارگیری اجتماعات کاری در محیط دانشگاه است، چرا که بکارگیری اجتماعات کاری نه تنها باعث تعامل علمی و تبادل تجربیات در بین اعضای هیأت علمی در یک گروه آموزشی می‌شود، بلکه سایر اعضای گروه‌های آموزشی با حضور در این گروه‌ها، دانش و تجربیات خود را به‌اشتراک می‌گذارند و سؤالات و ابهامات خویش را با سایر اعضای اجتماعات کاری دانشگاه در میان گذاشته و راه‌حل‌های مختلفی را از همکاران بدست می‌آورند و تقویت این ابعاد منجر به افزایش اعتماد و تمایل به یاددهی و یادگیری و تقویت مهارت‌های حرفه‌ای و عملکرد اعضا خواهد

شد. با توجه به اهمیت دانش در شرایط ناپایدار و متغیر سازمان‌های امروزی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز نیز باید در راستای کسب مزیت رقابتی نسبت به سایر دانشگاه‌ها، در جهت تکامل الگوهای کاری خویش، و ایجاد و پرورش اجتماعات کاری اقدامات اساسی را انجام دهد. به دلیل این که در سطح کشور مطالعات در زمینه اجتماعات کاری در دانشگاه‌های علوم پزشکی از جمله دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام نگردیده و با توجه به رسالت، حساسیت وظایف و کارکردهای این دانشگاه‌ها، لزوم انجام پژوهش در این زمینه ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. لذا پژوهشگران با انجام پژوهش حاضر درصدد ارائه مدل اجتماعات کاری متناسب با بافت اجتماعی این دانشگاه برآمدند تا از این طریق زمینه‌ای برای دستیابی به منافع حاصل از این اجتماعات فراهم گردد، در این راستا سؤال‌های پژوهشی زیر مطرح و مورد بررسی قرار گرفتند: مؤلفه‌های اجتماعات کاری در دانشگاه علوم پزشکی تبریز کدامند؟ مؤلفه‌های اجتماعات کاری در دانشگاه علوم پزشکی تبریز از چه اولویتی برخوردارند؟

روش‌ها

این پژوهش که در زمره پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی می‌باشد، با هدف شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های اجتماعات کاری برای تسهیل اشتراک دانش و تجارب در بین اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز در سال ۱۳۹۶ انجام شد. جامعه آماری این پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز ($N=802$) بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و معیارهای انتخاب نمونه برای تحلیل عاملی، تعداد ۲۱۰ نفر به تعداد ۶ برابر گویه‌های پرسشنامه از بین رؤسا و مدیران دانشکده‌ها و مراکز تحقیقاتی، مدیران گروه‌های آموزشی و پژوهشی، معاونین آموزشی و پژوهشی و اعضای گروه‌های آموزشی که رتبه علمی استاد، دانشیار و استادیاری (با بیش از یک سال سابقه) که در دو یا بیش از دو کارگاه آموزشی شرکت داشتند، به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

تبریز بالاترین میزان مشارکت مربوط به دانشکده پزشکی (۳۷/۱ درصد) و پایین‌ترین مربوط به دانشکده تغذیه (۲/۴) بود. همچنین ۴۱/۹ درصد مشارکت‌کنندگان، زن و ۵۸/۱ درصد مرد بودند. از لحاظ رتبه علمی، بیشترین مشارکت (۶۲/۹) مربوط به استادیاران و کم‌ترین میزان مشارکت (۱۳/۳) مربوط به اعضای هیأت علمی با رتبه استادی بود. در بررسی کفایت داده‌های نمونه‌گیری، مقدار آماره $KMO=0/881$ و آزمون بارتلت معنی‌دار بود (آزمون کرویت بارتلت $=3906/519$ ، درجه آزادی $=595$ ، سطح معنی‌داری $=0/000$) که نتایج حاکی از توجیه‌پذیری اجرای تحلیل عاملی بود. در تحلیل مؤلفه‌های اصلی، ۸ مؤلفه با ارزش ویژه بالای ۱ شناسایی که با استفاده از نمودار اسکری و تحلیل موازی، بررسی‌های بعدی برای حفظ تعداد مناسبی از مؤلفه‌ها انجام گردید. نمودار اسکری، تغییر جهت واضح بعد از مؤلفه ششم را نشان داد. نتایج تحلیل موازی، تنها شش مؤلفه با ارزش‌های ویژه بیش از مقادیر ملاک متناظر در ماتریس داده‌های ایجاد شده به صورت تصادفی با اندازه مشابه را نشان داد. این شش مؤلفه در مجموع قادر به تبیین نزدیک به ۶۰ درصد از واریانس بودند (جدول ۱).

ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه محقق ساخته ۳۵ گویه‌ای مبتنی بر طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از کاملاً مناسب=۵ تا کاملاً نامناسب=۱) بود که نتایج روان‌سنجی آن نشانگر شاخص روایی محتوایی ۰/۹۲ و نسبت روایی محتوایی ۰/۷۸ بدست آمد. همچنین پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۹ و ثبات آن با استفاده از ضریب همبستگی درون رده‌ای ۰/۹۲ تایید گردید. در این پژوهش سعی شد به‌منظور رعایت ملاحظات اخلاقی در جمع‌آوری داده‌ها، مشارکت اعضای هیأت علمی به‌صورت آگاهانه و بدون الزامات اداری باشد. همچنین اطمینان داده شد تا از افشای داده‌ها و نظرات آنان به‌صورت انفرادی خودداری گردد.

بررسی تناسب داده‌ها برای تحلیل عاملی با استفاده از شاخص کایزر-میر-الکین و آزمون کرویت بارتلت انجام شد. به‌منظور تعیین تعداد عامل‌ها نیز از تحلیل عاملی اکتشافی به کمک تحلیل مؤلفه‌های اصلی، آزمون اسکری و تحلیل موازی استفاده شد. رتبه‌بندی مؤلفه‌ها نیز با استفاده از آزمون فریدمن صورت گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم‌افزارهای SPSS، Excel و Mont Carlo PCA انجام گرفت.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر، از ۲۱۰ نفر عضو هیأت علمی مشارکت‌کننده از دانشکده‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی

جدول ۱: مقایسه ارزش‌های ویژه و PCA و ارزش‌های ملاک تحلیل موازی

تعداد مؤلفه‌ها	ارزش ویژه واقعی PCA	درصد واریانس	ارزش ملاک تحلیل موازی	تصمیم
۱	۱۰/۷۰۱	۳۰/۵۷۴	۱/۸۶۹۵	تأیید
۲	۳/۷۱۵	۱۰/۶۱۴	۱/۷۵۳۰	تأیید
۳	۲/۰۵۰	۵/۸۵۸	۱/۶۶۷۸	تأیید
۴	۱/۶۳۹	۴/۶۸۲	۱/۵۹۲۲	تأیید
۵	۱/۵۴۱	۴/۴۰۴	۱/۵۲۵۲	تأیید
۶	۱/۱۹۲	۳/۴۰۷	۱/۱۷۰۰	تأیید
۷	۱/۱۰۳	۳/۱۵۲	۱/۱۱۷۲	رد
۸	۱/۰۳۳	۲/۹۵۱	۱/۱۰۶۴	رد

عامل زیربنایی خود بررسی گردید و ساختار نهایی مؤلفه‌های استخراج شده بدست آمد (جدول ۲).

در مرحله بعد از چرخش واریماکس استفاده و ساختار عاملی مؤلفه‌های استخراج شده از نظر ارتباط محتوایی گویه‌ها با

جدول ۲: مؤلفه‌های استخراج شده نهایی

سازه						
مؤلفه‌ها						
مرز و اندازه	ساختار غیررسمی	اهداف	تعاملات جمعی	ساختار رسمی	رهبری مشارکتی	گویه‌ها
					۰/۷۶۵	تعهد رهبر نسبت به اجتماع کاری و درگیری در فعالیت‌ها
					۰/۶۹۸	درگیری و تعهد اعضای اجتماع کاری در فعالیت‌های اجتماع
					۰/۶۶۰	وجود اعتماد میان رهبر و اعضای اجتماع کاری
					۰/۶۳۹	وجود تسهیل‌گر درون سازمانی
					۰/۵۷۵	وجود اعتماد بین اعضای اجتماع کاری
					۰/۵۶۶	مشورت رهبر اجتماع با اعضاء در تصمیم‌گیری‌ها
				۰/۷۰۹		تشکیل اجتماع کاری با نظر مدیریت
				۰/۶۹۵		تعیین و ابلاغ وظایف اعضای اجتماع توسط مدیریت
				۰/۶۳۷		مشارکت اجباری اعضاء در اجتماع کاری بنا به دستور مدیریت
				۰/۵۶۸		اعضای همگن اجتماع کاری
				۰/۵۶۵		حضور پایدار و دائمی اعضاء در اجتماع کاری
				۰/۴۹۳		مشارکت اعضاء به صورت رسمی در اجتماع کاری
				۰/۴۱۷		انتخاب اعضای دارای ویژگی‌های خاص برای حضور در اجتماع
			۰/۶۸۳			مشارکت اعضاء به صورت غیررسمی در فعالیت‌ها
			۰/۶۴۱			وجود تسهیل‌گر از خارج سازمان
			۰/۴۵۷			ترکیبی از مشارکت داوطلبانه و اجباری اعضاء در اجتماع کاری
			۰/۴۴۲			حضور اعضاء در اجتماع کاری بدون وجود محدودیتی برای آنان
			۰/۳۸۱			ارتباط و تعامل اعضای اجتماع کاری به صورت ترکیبی
		۰/۸۰۸				هدف اجتماع کاری، سازمان‌دهی، ارتقاء، و تسهیم و توزیع دانش
		۰/۷۶۵				هدف اجتماع کاری، نوآوری و پرورش ایده‌های خلاقانه
		۰/۷۲۵				هدف اجتماع کاری، انتقال بهترین تجارب بین اعضاء
		۰/۵۰۱				هدف اجتماع کاری، کمک به اعضاء برای حل مشکلات کاری روزمره
	۰/۶۶۱					توزیع ایفای نقش رهبری اجتماع به‌طور گسترده میان اعضاء
	۰/۶۴۷					رفتار حمایتی رهبر اجتماع با اعضاء
	۰/۵۵۰					حضور اعضای اجتماع کاری به صورت آزادانه و داوطلبانه
	۰/۵۴۴					تشکیل اجتماع کاری بنا به درخواست جمعی از اعضاء
	۰/۳۴۲					حضور اعضاء در اجتماع کاری به صورت موقت و برحسب نیاز
۰/۸۱۷						مرزبندی اجتماع کاری به صورت درون سازمانی
۰/۶۲۳						مرزبندی اجتماع کاری به صورت میان سازمانی
۰/۶۰۱						مرزبندی اجتماع کاری به صورت درون واحدی
۰/۴۴۸						اندازه بزرگ اجتماع کاری

حاضر، مهم‌ترین مؤلفه‌ها شامل رهبری مشارکتی، اهداف، ساختار غیررسمی، مرز و اندازه، تعاملات جمعی و ساختار رسمی بود (جدول ۳).

نتایج رتبه‌بندی مؤلفه‌ها، نشان داد که مقدار شاخص کای اسکوئر بدست آمده (۱۲۲/۶۹۹) در سطح ۰/۰۰۰ معنی‌دار است. بنابراین از نظر مشارکت‌کنندگان پژوهش

جدول ۳: رتبه‌بندی مؤلفه‌های اجتماعات کاری

مؤلفه‌ها	میانگین رتبه	کای اسکور	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
رهبری مشارکتی	۴/۶۰			
اهداف	۳/۸۶			
ساختار غیررسمی	۳/۲۱	۱۲۲/۶۹۹	۵	۰/۰۰۰
مرز و اندازه	۳/۱۲			
تعاملات جمعی	۳/۱۰			
ساختار رسمی	۳/۱۰			

بحث و نتیجه‌گیری

اجرای فرآیندهای مدیریتی دانش و فرآیندهای یاددهی - یادگیری نیازمند بستر و زمینه‌ای مناسب می‌باشند. اجتماعات کاری می‌توانند به عنوان مکانیسم مؤثری برای ارتقای انتقال دانش و یادگیری در سازمان‌ها، به‌ویژه بین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی در زمینه آموزش پزشکی عمل نمایند. لذا پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه‌بندی مؤلفه‌های اجتماعات کاری در دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام گرفت. نتایج مطالعه منجر به شناسایی ۶ مؤلفه اجتماعات کاری شد که مهم‌ترین آن‌ها مؤلفه رهبری مشارکتی بود. Snyder & McDermott, Wenger بیان کرده‌اند که موفقیت اجتماعات کاری در گرو رهبری درونی است (۲۲). رهبر به عنوان تسهیل‌گر و هماهنگ کننده امور عمل می‌کند (۲۳). Zboralski وظیفه رهبر اجتماع را برانگیختن اعضای به درگیر شدن در فرآیندهای اجتماعات کاری، طراحی و سازماندهی رویدادهای اجتماع، مربی اعضای جدید، یا حمایت تعاملات میان اعضای بیان کرده است (۲۴). در سبک مشارکتی، رهبر با پیروان مشورت کرده و قبل از تصمیم‌گیری از پیشنهادات آن‌ها استفاده می‌کند (۲۵). با توجه به این که اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها نیروهای متخصص و حرفه‌ای می‌باشند، انتظار دارند رهبران یا مدیران دانشگاه به جای دستورات اداری و سازمانی، از نظرات و دیدگاه‌های آنان در اداره امور آموزشی و پژوهشی دانشگاه بهره‌جویند. بنابراین به نظر می‌رسد در انتخاب رؤسا، معاونین و مدیران دانشگاه‌ها به روحیه مشارکت‌جویی و مشارکت‌پذیری آنان توجه شود تا از این طریق از توان همه اعضای دانشگاه در راستای بهبود فعالیت‌های مختلف در قالب اجتماعات کاری استفاده مطلوب به عمل آید.

مؤلفه مهم دیگری که در پژوهش حاضر شناسایی شد، اهداف اجتماعات کاری بود. این اجتماعات با هدف کمک به حل مشکلات؛ انجام بهترین اقدامات و فعالیت‌ها؛ سازماندهی،

تسهیم و ارتقای دانش؛ و نوآوری تشکیل می‌گردند. Lesser & Prusak بیان کرده‌اند که هدف اجتماعات کاری در کل، توسعه تسهیم دانش و ارتقای یادگیری است (۲۶). در حالی که اجتماعات با هدف کمک‌کنندگی، بر دانش اعضاء متکی است تا اقدامات جدید را تشخیص دهند، اجتماعات تشکیل شده با هدف انجام بهترین اقدام، فرآیند خاصی برای بررسی اثربخشی و مزایای اقدامات دارند. هدف اصلی برخی اجتماعات نیز، پرورش ایده‌های خلاقانه و نوآوری‌هاست (۲۲). در پژوهش پیری نیز، اهداف اجتماعات کاری مشتمل بر چهار هدف ذکر شده به عنوان یکی از مؤلفه‌های اجتماعات کاری شناسایی گردیده است (۲۷). از آنجا که در حال حاضر اهداف دانشگاه‌ها به صورت متمرکز از طریق وزارتخانه تدوین و جهت اجرا ابلاغ می‌شود، نقش نیروهای عملیاتی در هدف‌گذاری‌ها کم‌رنگ می‌باشد. در حالی که اعضای هیأت علمی به مشارکت در هدف‌گذاری فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی در قالب اجتماعات کاری اهمیت بیشتری قائل هستند و انتظار می‌رود که مسئولین دانشگاه از طریق تشکیل اجتماعات کاری به صورت رسمی و غیررسمی در سطوح مختلف اعم از گروه‌های آموزشی و دانشکده‌ها به امر مشارکت‌دهی این اعضاء در هدف‌گذاری‌ها اهتمام ورزند.

دو مؤلفه دیگر اجتماعات کاری که در پژوهش حاضر شناسایی گردید، ساختار رسمی و غیررسمی این اجتماعات بود. در مطالعات خارجی نیز طبقه‌بندی اجتماعات کاری در دو نوع رسمی (براساس تعیین وظایف و انتخاب اعضاء توسط مدیریت)، و غیررسمی (براساس شکل‌گیری این اجتماعات بنا بر خواست و نیاز اعضاء) بوده است (۲۲، ۲۸، ۲۹). بر این اساس می‌توان چنین تبیین نمود که براساس نوع اهداف سازمان و اعضاء، می‌توان از دو نوع ساختار و رویکرد شکل‌گیری اجتماعات کاری در راه اندازی این اجتماعات بهره برد. زمانی که هدف، تسهیم دانش و تجربیات افراد در راستای حل مشکلات روزمره کاری است، ساختار غیررسمی از اهمیت

فوق‌العاده‌ای برخوردار است و در این حالت که تشکیل اجتماعات بنا بر نیاز و خواست تعدادی از اعضای سازمان است، رویکرد پایین به بالا می‌باشد. چنانچه Pastoors نیز بیان نموده که اجتماعات کاری پایین به بالا، درجه بالاتری از مالکیت بر پیامدها و موفقیت‌ها را به دست می‌آورند، چرا که آن‌ها به‌طور غیررسمی، طبیعی و ارگانیک شکل گرفته‌اند (۲۹). برعکس، در رویکرد بالا به پایین، مدیران ارشد، اجتماعات را بر مبنای اهداف استراتژیک سازمان، شناسایی می‌کنند، در نتیجه ممکن است با چالش‌ها و مشکلات زیادی که ناشی از موقعیت کارکنان در سلسله مراتب سازمان است، روبرو گردند (۳۰). Tahir و همکاران نیز بیان نمودند که اجتماعات یادگیری حرفه‌ای (اجتماعات کاری) به عنوان قسمتی از روش غیررسمی در مؤسسات آموزش عالی، رضایت شغلی اعضای هیأت علمی و یادگیری از طریق محیط‌های مشارکتی و اشتراک را افزایش می‌دهد، همچنین عملکرد دانشجویان را بهبود می‌بخشد. اکثر دانشگاهیان در تمام سطوح فرآیندها به‌طور جمعی به‌دنبال دانش جدید و روش‌های کاربست این دانش در کارشان هستند. روابط دانشگاهی بین دانشگاهیان، راه‌حل‌های خلاق و مناسب برای مشکلات، تقویت پیوند بین رهبری دانشکده با کارکنان دانشگاهی و همچنین افزایش تعهد آن‌ها برای بهبود تلاش‌ها را در پی خواهد داشت. اعضای دانشگاه، رهبری دانشگاه را شرط ساختاری مؤثری برای فراهم کردن روابط دانشگاهی با اعضای دانشگاه دانستند (۳۱). درحالی که طبق یافته‌های پژوهش پیری ساختار اجتماعات کاری براساس شکل پراکندگی، اندازه و ارتباطات تعیین شده است (۲۷).

تعاملات جمعی، مؤلفه دیگر شناسایی شده در مطالعه حاضر بود. ارتباط بین اعضای اجتماع، بنیانی برای ایجاد، توسعه و حفظ روابط با همدیگر است (۲۴). Van Lankveld و همکاران، نقش اجتماعات آموزشی در ارتقای یادگیری غیررسمی همتایان در اساتید پزشکی را بررسی نموده و بیان کردند که این اجتماعات، فرصت مشارکت اساتید پزشکی در بحث و گفتگو با همکاران و به اشتراک‌گذاری سوالات، راه‌حل‌ها و تفسیرها (برداشت‌ها) را با همدیگر فراهم می‌نماید. همچنین حضور در این اجتماعات، فرصت‌هایی را برای بیان مهارت‌های ضمنی اساتید فراهم می‌نماید تا از این طریق، ایده نقش خود را توسعه داده و چارچوبی برای تجربیات شخصی خویش تشکیل دهند (۳۲). در پژوهش Hadar & Brody نیز که مدل مربوط به اثربخشی اجتماعات کاری در آموزش اساتید

ارائه گردیده، اولین طبقه از مدل سه طبقه‌ای، جدایی از انزوا است. در این طبقه، فضای برای گفتگوی سالم، تعامل اجتماعی و حرفه‌ای، و مباحثه آزاد منجر به توسعه گروه وجود دارد که می‌تواند ارتباطات حرفه‌ای را به‌وجود آورد (۳۳). نتایج پژوهش Patton & Parker نشان داد که مشارکت اساتید در اجتماعات کاری منجر به توسعه حرفه‌ای آنان می‌گردد. تعامل و درگیری در اجتماعات کاری، بنیانی برای همکاری و کاهش انزوا در مشارکت‌کنندگان فراهم می‌نماید که از این طریق فرصت توسعه قابلیت‌های آموزشی و پژوهشی را می‌یابند (۳۴). قلمرو یا حوزه اجتماعات کاری یکی از مؤلفه‌هایی می‌باشد که در مدل ارائه شده توسط Wenger مطرح شده است. در این قلمرو، اعضاء به‌صورت مداوم در تعاملات اجتماعی با همدیگر هستند (۷). علی‌رغم اهمیت تعاملات افراد در اجتماعات کاری در جهت نیل به اهداف و مقاصد خاص، نتایج رتبه‌بندی مؤلفه‌ها در پژوهش حاضر نشان داد که مؤلفه تعاملات جمعی نسبت به سایر مؤلفه‌ها در اولویت پایین‌تری قرار دارد که این امر می‌تواند ناشی از تفاوت‌های افراد از نظر مهارت‌های ارتباطی و توانایی بکارگیری شیوه‌های تعاملی مختلف باشد. مرز و اندازه اجتماعات کاری نیز به عنوان مؤلفه دیگری در مطالعه حاضر شناسایی شد. مرزهای اجتماعات کاری به عنوان مکان مذاکره، تبدیل و تغییر دانش (۳۵)، ارتقای یادگیری (۳۶) و عاملی مهم در فرآیند نوآوری (۳۶، ۳۷) در نظر گرفته می‌شوند که می‌توانند به‌صورت درون واحدی، درون سازمانی و میان سازمانی باشند (۲۲، ۳۸، ۳۹). Wenger بیان کرد که برخی اجتماعات کاری، ممکن است کوچک و شامل فقط تعداد کمی متخصصین باشند، درحالی‌که اجتماعات دیگر، متشکل از صدها نفر از افراد می‌باشند (۲۲). نتایج پژوهش حاضر درخصوص مؤلفه مرز و اندازه اجتماعات کاری، علی‌رغم ارائه رویکردی جدید، تأیید تجربی دیگری بر مبانی نظری و تجربی مرتبط با اندازه اجتماعات کاری (۲۲، ۴۰، ۴۱) و مرزبندی جغرافیایی این اجتماعات می‌باشد. در هر سه نوع مرزبندی، افراد با سطوح مختلف تخصص و مهارت از طریق ارتباطات و تعاملات با یکدیگر به تسهیم تجربیات و دانش درون سازمانی و میان سازمانی می‌پردازند که منجر به بهبود آموزش و یادگیری، توسعه علمی، توسعه مهارت‌های حرفه‌ای، بهبود عملکرد و افزایش اعتماد می‌گردد. با توجه به نوع هدف و پیچیدگی مسائلی که نیاز به بحث و تبادل نظر درمورد آنان وجود دارد، تعداد اعضای تشکیل‌دهنده یا به عبارتی اندازه اجتماعات کاری را می‌توان مشخص نمود ولی در

می‌توان از الگوی ارائه شده در پژوهش حاضر به عنوان ابزاری جهت تسهیل خلق و تسهیم دانش، ارتقای یادگیری، نوآوری، ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای و بهبود عملکرد در سطح فرد، سازمان و اجتماع بهره برد.

از محدودیت‌های مطالعه حاضر می‌توان به جامعه آماری آن که محدود به هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز بوده و همچنین مشارکت ندادن اعضای هیأت علمی با رتبه مربی اشاره نمود که این محدودیت‌ها می‌تواند منجر به عدم تعمیم‌پذیری نتایج مطالعه به سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی و اعضای هیأت علمی گردد.

قدردانی

نویسندگان مقاله حاضر، مراتب تشکر و قدرانی خود را از کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز که در مراحل مطالعه، یاری‌گر آنان بودند اعلام می‌دارند. این مقاله، بخشی از رساله دکتری مدیریت آموزشی است که با کد اخلاقی IR.IAU.TABRIZ.REC.1396.86 از طرف دانشگاه علوم پزشکی تبریز و دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز مورد تأیید قرار گرفته است.

اجتماعات کوچک که متشکل از تعداد محدودی افراد می‌باشد، نظرات، تجربیات و ایده‌های محدودی در راستای حل مشکلات و مسائل و یا دستیابی به اهداف دیگر، به اشتراک گذاشته می‌شوند. از طرف دیگر با توجه به گسترش فناوری‌های نوین در حوزه آموزش، تبادل و به اشتراک‌گذاری دانش نباید صرفاً محدود به اعضای داخل سازمان باشد و ضرورت دارد حد و مرز اجتماعات کاری از طریق شناسایی افراد ذیصلاح و علاقمند به حوزه‌های مختلف در خارج از دانشگاه در قالب اجتماعات کاری وسیع و گسترده، توسعه یابد. لذا از نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز، حضور تعداد بیشتری از اعضا از خود سازمان، از واحدهای مختلف سازمان و یا از سایر سازمان‌ها در اجتماعات کاری و مشارکت آنان، رویکرد مناسبی برای دستیابی به اهداف این اجتماعات می‌باشد.

به‌طور کلی با توجه به گستردگی گرایش‌ها و رشته‌های تحصیلی، پیچیدگی و حساسیت وظایف و کارکردهای دانشگاه‌های علوم پزشکی، و همچنین اهمیت آموزش، پژوهش و یادگیری میان رشته‌ای و چند رشته‌ای در این دانشگاه‌ها،

References

- 1-Wehn U, Montalvo C. Knowledge transfer dynamics and innovation: behaviour, interactions and aggregated outcomes. *Journal of Cleaner Production* 2018; 171: S56-S68.
- 2-Jabbary N, Madhoushi M. [Identifying effective factors on knowledge sharing behavior among faculty members in Gorgan universities]. *IRPHE* 2014; 20 (3): 45-65. [Persian]
- 3-Hearn S, White N. *Communities of practice: Linking knowledge, policy and practice*. London (UK): Overseas Development Institute; 2009.
- 4-Wenger E. *Communities of practice and social learning systems*. Organization. 2000; 7 (2): 225-46.
- 5-Wenger E. Knowledge management as a doughnut: Shaping your knowledge strategy through communities of practice. *Ivy Business Journal* 2004: 02-08.
- 6-Snyder WM, editor *Communities of practice: Combining organizational learning and strategy insights to create a bridge to the 21st century*. Academy of Management Conference; 1997.
- 7-Wenger-Trayner E, Wenger-Trayner B. *Introduction to communities of practice: A brief overview of the concept and its uses*. Grass Valley, CA: Wenger-Trayner; 2015.
- 8-Gray I, Parker J, Rutter L, Williams S. Developing communities of practice. *Social Work and Social Sciences Review* 2012; 14 (2): 20-36.
- 9-Neufeld D, Fang Y, Wan Z. Community of practice behaviors and individual learning outcomes. *Group Decision and Negotiation* 2013: 1-23.
- 10-Tan HC, Anumba CJ, Carrillo PM, Bouchlaghem D, Kamara J, Udeaja C. *Capture and reuse of project knowledge in construction*: John Wiley & Sons; 2009.
- 11-Schenkel A, Teigland R. Improved organizational performance through communities of practice. *Journal of knowledge management* 2008; 12 (1): 106-18.
- 12-Rivera A, Carlos J. *Communities of practice: improving knowledge management in business*. *Business Education & Accreditation* 2011; 3 (1): 101-11.

- 13-Sallán JG, Alava MFd, Barrera-Corominas A, Rodríguez-Gómez D. Review of Knowledge Creation and Management processes through communities of practice in Public Administration. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2012; 46: 2198-204.
- 14-Wang C-Y, Yang H-Y, Seng-cho TC. Using peer-to-peer technology for knowledge sharing in communities of practices. *Decision Support Systems* 2008; 45 (3): 528-40.
- 15-Sánchez-Cardona I, Sánchez-Lugo J, VZlez-González J. Exploring the potential of communities of practice for learning and collaboration in a higher education context. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2012; 46: 1820-5.
- 16-Andrew NO, Ferguson D. Constructing Communities for Learning in Nursing'. *International journal of nursing education scholarship* 2008; 5 (1): 1-15.
- 17-Santos VC, Arroio A. Characterization of the development of a community of practice to support pre-service chemistry teachers. *Problems of Education in the 21st Century* 2013; 57 (57): 124-32.
- 18-McDonald J, Star C, editors. The challenges of building an academic community of practice: An Australian case study. *Proceedings of the 31st HERDSA Annual Conference: Engaging Communities (HERDSA 2008)*; 2008: Higher Education Research and Development Society of Australasia (HERDSA).
- 19-Andrew N, Ferguson D, Wilkie G, Corcoran T, Simpson L. Developing professional identity in nursing academics: The role of communities of practice. *Nurse education today* 2009; 29 (6): 607-11.
- 20-Cruess RL, Cruess SR, Steinert Y. Medicine as a community of practice: implications for medical education. *Academic Medicine* 2018; 93 (2): 185-91.
- 21-Coffman K, Putman P, Adkisson A, Kriner B, Monaghan C. Waiting for the Expert to Arrive: Using a Community of Practice to Develop the Scholarly Identity of Doctoral Students. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education* 2016; 28 (1): 30-7.
- 22- Wenger E, McDermott RA, Snyder W. *Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge*: Harvard Business Press; 2002.
- 23-Borzillo S. *Communities of practice to actively manage best practices*: Springer; 2007.
- 24-Zboralski K. Antecedents of knowledge sharing in communities of practice. *Journal of Knowledge Management* 2009; 13 (3): 90-101.
- 25-Amanchukwu RN, Stanley GJ, Ololube NP. A review of leadership theories, principles and styles and their relevance to educational management. *Management* 2015; 5 (1): 6-14.
- 26-Lesser E, Prusak L. Communities of practice, social capital and organizational knowledge. *Information Systems Review* 1999; 1 (1): 3-10.
- 27-Piri M. [A Model of Evaluation and Selection of types of Communities of Practice using Innovation Approach: A Study on Technology based Organizations]. [dissertation]. Tehran: Iran University of Science and Technology; 2016. [Persian]
- 28-Mládková L. Dysfunctional communities of practice– thread for organization. *Procedia- Social and Behavioral Sciences* 2015; 210: 440-8.
- 29-Pastors K. Consultants: love-hate relationships with communities of practice. *The Learning Organization* 2007; 14 (1): 21-33.
- 30-Fontaine M. Keeping Communities Afloat. *Knowledge Management Review* 2001; 4: 16-21.
- 31-Tahir LM, Said MNHM, Ali MF, Samah NA, Daud K, Mohtar TH. Examining the professional learning community practices: An empirical comparison from Malaysian universities clusters. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2013; 97: 105-13.
- 32-Van Lankveld T, Schoonenboom J, Kusurkar R, Beishuizen J, Croiset G, Volman M. Informal teacher communities enhancing the professional development of medical teachers: a qualitative study. *BMC medical education* 2016; 16 (1): 109.
- 33-Hadar L, Brody D. From isolation to symphonic harmony: Building a professional development community among teacher educators. *Teaching and teacher education* 2010; 26 (8): 1641-51.

- 34-Patton K, Parker M. Teacher education communities of practice: More than a culture of collaboration. *Teaching and Teacher Education* 2017; 67: 351-60.
- 35-Oborn E, Dawson S. Learning across communities of practice: an examination of multidisciplinary work. *British Journal of Management* 2010; 21 (4): 843-58.
- 36-Fallah N. Routines and their influence in the Communities of Practice (CoPs): The case of international institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 2012; 46: 1532-6.
- 37-Mørk BE, Hoholm T, Maaninen-Olsson E, Aanestad M. Changing practice through boundary organizing: A case from medical R&D. *Human Relations* 2012; 65 (2): 263-88.
- 38-Moingeon B, Quélin B, Dalsace F, Lumineau F. Inter-organizational communities of practice: Specificities and stakes. *Les Cahier de Recherche* 2006; 857: 18.
- 39-O'Hara K, Alani H, Shadbolt N, editors. Identifying communities of practice: Analysing ontologies as networks to support community recognition. 17th IFIP World Computer Congress; 2002: Kluwer.
- 40-Ikioda F, Kendall S, Brooks F, De Liddo A, Buckingham Shum S. Factors that influence healthcare professionals' online interaction in a virtual community of practice. *Social Networking* 2013; 2 (4): 174-84.
- 41-Pavlin S. Community of practice in a small research institute. *Journal of Knowledge management* 2006; 10 (4): 136-44.

Identifying and Ranking Components of Communities of Practice (Cops) for Accelerating Knowledge and Experiences Sharing among Faculty Members in Tabriz University of Medical Sciences

Seyednazari N¹, Maleki Avarsin S^{2*}, Yari Haj Atalou J³

Received: 2018/06/4

Accepted: 2018/10/17

Abstract

Introduction: Due to the complexity of medical education and the importance of teaching in the field of medical sciences, it's necessary providing an appropriate context to prevail over this complexity and to develop interventions in educational issues. Communities of Practice (CoPs) are one of the strategies for developing appropriate interventions for medical training, which can help faculty members and students to prevail over complexities of medical education. So this research aimed to Identify and Rank Components of CoPs in Tabriz University of Medical Sciences.

Methods: It was applied in terms of objective and descriptive-survey in terms of methodology. The population consisted of 802 faculty members of Tabriz University of Medical Sciences and the sample size was 210 people using a purposive sampling method among Dean of faculties, education and research managers, vice-chancellors of education and research and faculty members with academic ranking of (professor, associate professor, assistant professor) who participated in two or more workshops. The instrument was a researcher made questionnaire consisting of 35 items that its validity and reliability was conformed (CVR=0.78, CVI=0.92, α =0.89, ICC=0.92). Data were analyzed by Exploratory Factor Analysis and Friedman test using SPSS, Excel and Mont Carlo PCA.

Results: Based on expletory factor analysis six components including participatory leadership; aims; formal and informal structure; boundary and size; and interactions were conformed. Results of Components ranking showed that participatory leadership was the most important component (mean rank=4.60). Aims (mean rank=3.86), informal structure (mean rank=3.21), boundary and size (mean rank=3.12) were located in subsequent rank. Interactions and formal structure were less important components (mean rank=3.10).

Conclusion: Based on the results, important components of CoPs including participatory leadership, aims and informal structure were identified to share knowledge and experiences among members. In this research, it was determined that the structure of these communities can be determined according to the formation approach, management styles, the type of participation of members, and the type and manner in which members are present in communities. The formal aspect of the structure of communities was also less important than the informal aspect.

Keywords: Community Participation, Health Education, Knowledge Management, Association Learning

Corresponding Author: Maleki Avarsin S, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran S.maleki@iaut.ac.ir

Seyednazari N, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran

Yari Haj Atalou J, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran