یادگیری تیمی اعضای هیأت علمی؛ یک گام به سمت دانشگاه‌های یادگیرنده

نسرین داوری دولت‌آبادی[1]، رقیه ملائی[2]

[1]. استادیار، مدیریت اطلاعات سلامت، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران.

[2]. دانشجوی کارشناسی رشته فناوری اطلاعات سلامت، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران.

مجله راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی، دوره چهارم شماره دوم پاییز و زمستان ۹۶ صفحات ۸۰-۷۲.

چکیده

مقدمه و هدف: امروزه یادگیری تیمی یک راه حل مناسب برای پاسخ به چالش‌هایی مانند مدیریت منابع انسانی، چالش‌های رقابتی و دستیابی به اثربخشی سازمانی است. هدف پژوهش حاضر، مطالعه فعالیت‌های یادگیری تیمی اعضای هیأت علمی رشته فناوری اطلاعات سلامت در دانشگاه‌های علوم پزشکی کل کشور می‌باشد.

روش‌ها: جامعه مورد مطالعه، اعضای هیأت علمی رشته فناوری اطلاعات سلامت در دانشگاه‌های کل کشور بودند که به روش سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار مورد استفاده پرسش‌نامه بود که برای تعیین یادگیری تیمی از ۳ مؤلفه یادگیری درونی، یادگیری نیابتی و یادگیری زمینه‌ای در آن استفاده شد. بررسی روایی و پایایی ابزار تحقیق نشان داد که از روایی و پایایی مناسب برخوردار است. نتایج به‌وسیله آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: میزان فعالیت‌های یادگیری تیمی در میان اعضای هیأت علمی گروه فناوری اطلاعات سلامت در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور دارای تفاوت معنی‌داری می‌باشد. به‌طوری که بین اعضا در گویه‌های فعالیت‌های یادگیری درونی، زمینه‌ای و نیابتی متفاوت معنی‌دار وجود دارد. همچنین میانگین رتبه زنان در بسیاری از گویه‌های فعالیت‌های تیمی بیشتر از میانگین رتبه‌های مردان بود.

نتیجه‌گیری: تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد فعالیت‌های یادگیری درونی در سطح متوسط قرار دارند و سطح فعالیت‌های یادگیری بیرونی پایین‌تر از سطح فعالیت‌های یادگیری درونی است.

کلیدواژه‌ها: اعضای هیأت علمی، تیم، یادگیری تیمی.

نویسنده مسؤول:
رقیه ملائی
دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان، بندرعباس، ایران.

پست الکترونیکی:
Roqayeh.molaei@gmail.com

نوع مقاله: پژوهشی

دریافت مقاله: ۹۶/۴/۱۳ اصلاح نهایی: ۹۶/۵/۱۱ پذیرش مقاله: ۹۶/۵/۱۴

ارجاع: داوری دولت‌آبادی نسرین، ملائی رقیه. یادگیری تیمی اعضای هیأت علمی؛ یک گام به سمت دانشگاه‌های یادگیرنده. راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی.۱۳۹۶؛ ۴(۲):۸۰-۷۲.

مقدمه

اصطلاح یادگیری تیمی نخستین بار در کتاب سازمان یادگیرنده Senge به عنوان یکی از چهار فرامین دیگر مطرح شده در این کتاب که سازمان را قادر به یادگیری می‌سازد، مطرح شد. Senge بیان کرد تیم‌ها و نه افراد سنگ بنای یادگیری در سازمان‌های مدرن را تشکیل می‌دهند و تا زمانی که تیم‌ها یاد نگیرند، سازمان نیز قادر به یادگیری نخواهد بود. از آن پس بود که محققان رفتار سازمانی، این نظریه را گسترش دادند. یادگیری تیمی یک نظام گروهی تلقی می‌شود که بدین وسیله اعضای یک تیم قادر به ارتقاء هوش جمعی خود می‌شوند و می‌توانند به عنوان یک هویت واحد تفکر کرده، خلق کند و بیاموزد (۱).

استفاده کارآمد از نیروی انسانی به عنوان با اهمیت‌ترین عنصر در سازمان‌های پیچیده امروزی (۲)، اهمیت هم‌راستایی نیروهای سازمان به منظور جلوگیری از به هدر رفتن انرژی (۳)، افزایش نوآوری، خلاقیت و انعطاف‌پذیری (۴)، بهبود عملکردهای مرتبط با وظایف پیچیده و پویا (۵)، پاسخ به چالش‌های رقابتی (۶) و دستیابی به اثربخشی سازمانی (۷) همگی چالش‌های جدی

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-09]

هستند که تیم‌های ثابت تشکیل شده از افرادی که در طی زمان یاد گرفته‌اند به خوبی با یکدیگر کار کنند می‌توانند ابزارهای قدرتمندی در پاسخ به این چالش‌ها باشند (۷).

یادگیری تیمی نتایج متعددی را به ارمغان می‌آورد و این نتایج در سطوح متعددی رخ می‌دهند مطالعه یادگیری سازمانی به عنوان پیامد یادگیری تیمی نشان داد ارتباط مستقیم بین یادگیری فردی و یادگیری سازمانی مبهم بود و سازمان‌ها از طریق تجربیات تیم و به اشتراک‌گذاری دانش در میان اعضا قادر هستند یاد بگیرند. از این رو یادگیری سازمانی از طریق تجمیع یادگیری فردی و فرایند یادگیری یکپارچه در سطح تیم به دست می‌آید. افراد در یک تیم ارتباط نزدیکی با یکدیگر برقرار می‌کنند به این صورت که آن‌ها یک چشم‌انداز برای اهداف جمعی خود و یک برنامه به اشتراک می‌گذارند. این یافته‌ها نشان می‌دهند که یادگیری تیمی نقش کلیدی در توسعه یادگیری سازمانی ایفا می‌کند. حاصل یادگیری سازمانی، سازمان یادگیرنده است. سازمان یادگیرنده و جامعه یادگیرنده در کنار مفهوم یادگیری مادام‌العمر مثلثی را به وجود می‌آورد که هدف آن تشریح اهمیت یادگیری مداوم برای بقا و توسعه در سطح فردی، سازمان و جامعه به عنوان یک کل می‌باشد. یادگیری مادام‌العمر در اصل فعالیتی اجتماعی است که در برگیرنده تعامل با دیگران می‌باشد و به افراد فرصت می‌دهد تا با شرکت فعال در تیم‌ها و اجتماعات یادگیری، دانش خود را به روز کنند (۸). Bunderson و Sutcliffe در مطالعه تیم‌های مدیریت، رابطه بین یادگیری تیمی، انطباق و بهبود را بررسی نمودند. نتایج آن‌ها نشان داد یادگیری تیمی، رفتارهای انطباقی را در تیم تشویق می‌کند و این رفتارها منجر به بهبود عملکرد می‌شوند (۹). Marks و همکاران بیان می‌دارند حالت‌های شناختی، عاطفی یا رفتاری مانند: گسترش مدل‌های ذهنی مشترک، دانش جمعی، حالات انگیزشی، امنیت روانی و ... در نتیجه فرایندهای یادگیری تیمی پدیدار می‌شوند (۱۰). مطالعات Sessa و همکاران نشان می‌دهد فرایندهای یادگیری تیمی می‌توانند تیم را به سمت یادگیری تیمی انطباقی (اصلاح روش‌های انجام کار به منظور بهینه کردن بروندادها)، یادگیری تیمی مولد (توسعه دانش و متغیرهای جدید در چارچوب موانع هنجارهای موجود از طریق بارور ساختن ظرفیت خلاقیت)، یادگیری تیمی تحولی (قادر ساختن افراد به تغییر چارچوب‌های مرجع و خلق متغیرهایی که به طور بنیادی جدید هستند) در ابعاد و سطوح مختلف هدایت کنند (۱۱).

یادگیری تیمی به عنوان یک فرایند شامل یک مجموعه از رفتارها یا فعالیت‌های خاص به ویژه فعالیت‌هایی که به طور مداوم در تیم جریان دارند، تعریف می‌شود (۱۰). فعالیت‌های یادگیری تیمی طبق طبقه‌بندی بر زمان به دو دسته فعالیت‌های یادگیری درونی و فعالیت‌های یادگیری بیرونی تقسیم می‌شوند و فعالیت‌های یادگیری بیرونی به دو دسته فعالیت‌های یادگیری نیابتی (نوعی یادگیری شناختی که فرد از طریق مشاهده اعمال دیگران، الگوی رفتاری خود را توسعه می‌دهد) و زمینه‌ای تقسیم می‌شوند. فعالیت‌های یادگیری درونی بیانگر میزان یادگیری در درون گروه و به

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-09]

عبارتی تجربیات خود اعضا می‌باشد. فعالیت‌های یادگیری زمینه‌ای بیانگر میزان یادگیری از شرایط و فرصت‌های جدید است و فعالیت‌های یادگیری نیابتی بیانگر میزان یادگیری از تجربیات دیگر گروه‌ها می‌باشد. به عبارت دیگر فعالیت‌های یادگیری زمینه‌ای مرتبط با محیط و فعالیت‌های یادگیری نیابتی مرتبط با وظیفه است (۱۲). این مطالعه نیز از این تئوری پیروی می‌کند. Chan و همکاران نیز یادگیری تیمی درونی و بیرونی را مورد بررسی قرار داده‌اند که نتایج آن‌ها نشان می‌دهد یادگیری تیمی درونی با بینش مشترک در تیم و یادگیری تیمی بیرونی با یادگیری سازمانی رابطه دارد (۸). Wong نیز، بین دو نوع یادگیری درونی و بیرونی تمایز قایل می‌شود به این صورت که یادگیری درونی را فرایند کسب دانش میان‌فردی، به اشتراک گذاشتن و ترکیب فعالیت‌ها در میان اعضای تیم و یادگیری بیرونی را فرایند کسب دانش میان‌فردی، به اشتراک گذاشتن و ترکیب فعالیت‌ها با افراد خارج از مرزهای تیم تعریف می‌کند (۱۳).

گروه‌های هیأت علمی بارزترین تیم‌های رسمی و تخصصی در دانشگاه‌ها هستند که موضوع توسعه اعضای این گروه‌ها در یک دهه گذشته در جایگاه شایسته خود قرار نگرفته است و بیشترین توجه به بخش آموزش و پژوهش بوده است. توسعه اعضای هیأت علمی شامل فعالیت‌هایی است که هدف آن‌ها تقویت دانش، توانمندی‌ها و عملکرد اعضای هیأت علمی است.

یادگیری تیمی اعضای هیأت علمی به عنوان نیروهای دانشی سطح بالای سازمانی که نقش اساسی در تولید و انتقال دانش بر عهده دارد، تقویت عملکرد اعضا را به دنبال خواهد داشت. تقویت عملکرد تیمی اعضای هیأت علمی با توجه به نقش حساس آن‌ها در تربیت نیروی متخصص، هم به عنوان الگوی دانشجویان‌شان و هم با تسریع دستیابی به اهداف آموزشی ایشان می‌تواند در نهایت به رشد و توسعه جوامع بشری ختم شود به همین دلیل توجه به این مقوله از اهمیت بسیار زیادی برخوردار می‌باشد. بنابراین در این مطالعه به بررسی فعالیت‌های یادگیری تیمی اعضای هیأت علمی رشته فناوری اطلاعات سلامت می‌پردازیم.

روش‌ها

این پژوهش، از لحاظ هدف در دسته تحقیقات کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات جزو تحقیقات توصیفی است. جامعه مورد مطالعه اعضای هیأت علمی رشته فناوری اطلاعات سلامت تمام‌وقت و نیم‌وقت شاغل در دانشگاه‌های علوم پزشکی کل کشور در سال ۹۵-۹۶ به تعداد ۱۱۵ نفر بودند. روش نمونه‌گیری سرشماری بود. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسش‌نامه فعالیت‌های یادگیری تیمی استفاده شد که همه ابعاد یادگیری تیمی را به خوبی پوشش می‌داد. این پرسش‌نامه در خارج از کشور تدوین و روایی و پایایی آن مورد بررسی قرار گرفته است (۱۲). به منظور استفاده از پرسش‌نامه رضایت نویسنده آن از طریق پست‌الکترونیک جلب شد. پرسش‌نامه مذکور دارای ۹ سؤال در طیف لیکرت و در سه بعد فعالیت‌های یادگیری تیمی درونی، فعالیت‌های

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-09]

یادگیری تیمی نیابتی و فعالیت‌های یادگیری تیمی زمینه‌ای است و از آن‌جا که پرسش‌نامه در داخل کشور استفاده نشده بود ابتدا روایی و پایایی آن در داخل کشور مورد بررسی قرار گرفت.

روایی صوری پرسش‌نامه با نظر استادان، مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از آلفای کرونباخ در هر سه بعد فعالیت‌های یادگیری تیمی درونی، فعالیت‌های یادگیری تیمی نیابتی و فعالیت‌های یادگیری تیمی زمینه‌ای محاسبه گردید که به ترتیب ۰/۸۰، ۰/۷۸، ۰/۸۶ می‌باشند.

روش برقراری ارتباط با نمونه به‌وسیله پست الکترونیک بود و شرکت‌کنندگان قبل از پاسخ دادن به پرسش‌نامه می‌بایست یک فرم رضایت‌نامه کوتاه الکترونیکی را پر می‌کردند. در فرم رضایت‌نامه به شرکت‌کنندگان در پژوهش اطمینان داده شد تمامی اطلاعات آنان محرمانه خواهد ماند.

از ۱۱۵ پرسش‌نامه ارسال شده تعداد ۱۷ نفر با وجود درخواست‌ها و یادآوری‌های مکرر به دلایلی مانند کمبود وقت و ... تمایلی به شرکت در مطالعه نشان ندادند و ۱۰ پرسش‌نامه نیز به دلیل ناقص بودن از مطالعه خارج شدند. تعداد ۸۸ پرسش‌نامه باقی‌مانده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. داده‌ها پس از جمع‌آوری وارد نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ شده و توسط آمار توصیفی (میانگین، فراوانی، درصد فراوانی، درصد فراوانی تجمعی) و آمار استنباطی (آزمون من‌ویتنی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

سؤال یک: فعالیت‌های یادگیری درونی در میان اعضای هیأت علمی گروه فناوری اطلاعات سلامت در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور چگونه است؟

جدول ۱، میزان فعالیت‌های یادگیری درونی اعضای هیأت علمی گروه فناوری اطلاعات سلامت را نشان می‌دهد.

طبق نتیجه فوق ۵۴/۸ درصد از اعضای هیأت علمی زمانی خاصی را به منظور کشف راه‌های بهبود فرایندهای کاری صرف می‌کنند. ۶۹/۸ درصد از اعضای هیأت علمی برای ارزیابی فرضیات در مورد موضوعات مورد بحث، با هم صحبت می‌کنند. ۶۸/۵ درصد از اعضای هیأت علمی اطلاعات جدیدی که منجر به تغییر می‌شود را شناسایی می‌کنند. هم‌چنین به منظور این‌که آیا نتایج مشاهده شده بین دو جنس زن و مرد دارای تفاوت معنی‌داری می‌باشد یا نه از آزمون من‌ویتنی استفاده گردید. جدول ۲، نتایج آزمون من‌ویتنی برای بررسی تفاوت نمرات مردان و زنان در مؤلفه فعالیت‌های یادگیری درونی را نشان می‌دهد. طبق نتایج فوق تفاوت نمرات مردان و زنان در گویه‌های ۱ (sig = ۰/۰۲۷) و ۳ (sig = ۰/۲۳) معنی‌دار می‌باشد (Pvalue < ۰/۰۵) ولی در گویه ۲ (sig = ۰/۹۹۵) این تفاوت معنی‌دار نمی‌باشد (Pvalue > ۰/۰۵). به عبارتی میانگین رتبه زنان در گویه‌های ۱ و ۳ بالاتر از مردان بود و این تفاوت رتبه‌ها نیز معنی‌دار می‌باشد ولی در گویه دوم تفاوت معنی‌داری بین دو گروه وجود ندارد.

سؤال دوم: فعالیت‌های یادگیری نیابتی در میان اعضای هیأت علمی گروه فناوری اطلاعات سلامت در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور چگونه است؟

جدول ۳، میزان فعالیت‌های یادگیری نیابتی اعضای هیأت علمی گروه فناوری اطلاعات سلامت را نشان می‌دهد. طبق نتیجه فوق ۵۶/۸ درصد از

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-09]

اعضای هیأت علمی اطلاعات جمع آوری شده را برای بررسی و تکمیل وظایف منتشر می‌کنند. ۶۱/۷ درصد از اعضای هیأت علمی کار افراد بیرون از تیم را برای درس گرفتن از تجربیات آنها مشاهده و بررسی می‌کنند. ۳۷ درصد از اعضای هیأت علمی با افراد بیرون از گروه در مورد چگونگی جلوگیری از اشتباهات گذشته صحبت می‌کنند. هم‌چنین به منظور این‌که آیا نتایج مشاهده شده بین دو جنس زن و مرد دارای تفاوت معنی‌داری می باشد یا نه از آزمون من‌ویتنی استفاده گردید. جدول ۴، نتایج آزمون من‌ویتنی برای بررسی تفاوت نمرات مردان و زنان در مؤلفه فعالیت‌های یادگیری نیابتی را نشان می‌دهد. طبق نتایج فوق تفاوت نمرات مردان و زنان در گویه ۴ (sig =۰/۳۴)، گویه ۵ (sig =۰/۰۵۹) و گویه ۶ (sig = ۰/۲۵) معنی‌دار نمی‌باشد (Pvalue <۰/۰۵).

به عبارتی با این‌که میانگین رتبه زنان در گویه‌های ۴، ۵ و ۶ بالاتر از مردان می‌باشد ولی از لحاظ آماری این تفاوت معنی‌دار نمی‌باشد.

سؤال سوم: فعالیت‌های یادگیری زمینه‌ای در میان اعضای هیأت علمی گروه فناوری اطلاعات سلامت در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشورچگونه است؟

جدول ۵، میزان فعالیت‌های یادگیری زمینه‌ای اعضای هیأت علمی گروه فناوری اطلاعات سلامت را نشان می‌دهد. طبق نتیجه فوق ۶۳ درصد از اعضای هیأت علمی به دنبال یافتن دانشگاه‌ها و گروه‌های رقیب که در حال انجام پروژه‌های مشابهی هستند می‌باشند.

به منظور کشف ایده‌ها و تجربیات ۵۲ درصد از اعضای هیأت علمی، به بررسی محیط خارج دانشگاه می‌پردازند. اطلاعات افراد بیرون از گروه را ۳۱/۵ درصد از اعضای هیأت علمی گردآوری می‌کنند. هم‌چنین به منظور این‌که آیا نتایج مشاهده شده بین دو جنس زن و مرد دارای تفاوت معنی‌داری می‌باشد یا نه از آزمون من‌ویتنی استفاده گردید. جدول ۶، نتایج آزمون من‌ویتنی برای بررسی تفاوت نمرات مردان و زنان در مؤلفه فعالیت‌های یادگیری زمینه‌ای را نشان می‌دهد. طبق نتایج فوق تفاوت نمرات مردان و زنان در گویه ۹ (sig=۰/۰۳) معنی‌دار می‌باشد (Pvalue < ۰/۰۵). ولی در گویه ۷ (sig = ۰/۳۷) و گویه ۸ (sig=۰/۱۲۳) معنی‌دار نمی‌باشد (Pvalue >۰/۰۵). به عبارتی میانگین رتبه زنان در گویه ۹ بالاتر از مردان می‌باشد و این‌که این تفاوت از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۱. بررسی فراوانی میزان فعالیت‌های یادگیری درونی اعضای هیأت علمی گروه فناوری اطلاعات سلامت (برحسب درصد)

میزان فعالیت‌های یادگیری درونی	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
گویه۱: کشف راه‌های بهبود فرایندهای کاری	۱۲/۳	۳۲/۹	۴۶/۶	۶/۸	۱/۴
گویه۲: ارزیابی فرضیات در مورد موضوعات مورد بحث	۴/۱	۲۴/۷	۳۲/۹	۳۴/۲	۲/۷
گویه۳: شناسایی اطلاعات جدید با هدف تغییر	۴/۱	۲۷/۴	۴۱/۱	۲۷/۴	۰

جدول ۲. آزمون من‌ویتنی برای بررسی تفاوت نمرات مردان و زنان در مؤلفه فعالیت‌های یادگیری درونی

	گویه ۱	گویه ۲	گویه ۳
آماره من‌ویتنی	۴۵۵/۵۰۰	۶۱۹/۵۰۰	۴۴۶/۵۰۰
آماره ویلکاکسون	۹۵۰/۵۰۰	۱۱۱۵/۵۰۰	۹۴۲/۵۰۰
نمره Z	-۲/۲۱۴	-۰/۰۰۶	-۲/۲۸۱
سطح معنی‌داری	۰/۰۲۷	۰/۹۹۵	۰/۰۲۳

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-09]

جدول ۳. بررسی فراوانی میزان فعالیت‌های یادگیری نیابتی اعضای هیأت علمی گروه فناوری اطلاعات سلامت (برحسب درصد)

میزان فعالیتهای یادگیری نیابتی	خیلی	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
گویه٤: انتشاراطلاعات جمع‌آوری شده برای بررسی و تکمیل وظایف	۵/۵	۳۷	۳۷	۱۷	۲/۸
گویه۵: مشاهده کار افراد بیرون از تیم برای درس گرفتن از تجربیات آن‌ها	۵/۵	۳۲/۹	۳۵/۶	۲۴/۷	۱/۴
گویه٦: صحبت با افراد بیرون ازگروه در مورد چگونگی جلوگیری از اشتباهات گذشته	۱۶/۴	۴۶/۶	۲۷/۴	۶/۸	۲/۸

جدول ۴. آزمون من‌ویتنی برای بررسی تفاوت نمرات مردان و زنان در مؤلفه فعالیت‌های یادگیری نیابتی

	گویه ٤	گویه ۵	گویه ٦
آماره من‌ویتنی	۵۴۳	۴۷۷/۵۰۰	۵۲۹
آماره ویلکاکسون	۱۰۳۹	۹۷۳/۵۰۰	۱۰۲۵
نمره Z	-۰/۹۵	-۱/۸۸	-۱/۱۳
سطح معنی‌داری	۰/۳۴۲	۰/۰۵۹	۰/۲۵۶

جدول ۵. بررسی فراوانی میزان فعالیت‌های یادگیری زمینه‌ای اعضای هیأت علمی گروه فناوری اطلاعات سلامت (برحسب درصد)

میزان فعالیت‌های یادگیری زمینه‌ای	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد
گویه۷: یافتن دانشگاه‌ها و گروه‌های رقیب که در حال انجام پروژه‌های مشابهی هستند	۶/۸	۳۰/۱	۲۶	۲۳/۳	۱۳/۷
گویه۸: بررسی محیط خارج دانشگاه به منظور کشف ایده‌ها و تجربیات	۳۰/۱	۱۷/۸	۳۱/۵	۲۰/۵	۰
گویه۹: گردآوری اطلاعات افراد بیرون ازگروه	۳۱/۵	۱۳/۷	۴۱/۱	۱۳/۷	۰

جدول ۶. آزمون من‌ویتنی برای بررسی تفاوت نمرات مردان و زنان در مؤلفه فعالیت‌های یادگیری زمینه‌ای

	گویه ۷	گویه ۸	گویه ۹
آماره من‌ویتنی	۵۴۶/۵۰۰	۵۰۵	۴۵۷
آماره ویلکاکسون	۱۰۴۲/۵۰۰	۱۰۰۱	۹۵۳
نمره Z	-۰/۸۸۰	-۱/۵۴۳	-۲/۱۵
سطح معنی‌داری	۰/۳۷۹	۰/۱۲۳	۰/۰۳۱

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه، به بررسی فعالیت‌های یادگیری تیمی در سه بعد فعالیت‌های یادگیری تیمی درونی، فعالیت‌های یادگیری تیمی نیابتی و فعالیت‌های یادگیری تیمی زمینه‌ای پرداختیم. تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان می‌دهد میزان فعالیت‌های یادگیری درونی در میان اعضای هیأت علمی رشته فناوری اطلاعات سلامت در سطح متوسط قرار دارد و سطح فعالیت‌های یادگیری بیرونی پایین‌تر از سطح فعالیت‌های یادگیری درونی است. علاوه بر این در بین فعالیت‌های یادگیری تیمی بیرونی، فعالیت‌های یادگیری تیمی زمینه‌ای در سطح پایین‌تری نسبت به فعالیت‌های یادگیری نیابتی قرار دارد. هم‌چنین در بررسی وجود یا عدم وجود تفاوت معنی‌دار در نتایج مشاهده شده بین دو جنس زن و مرد، به این نتیجه دست یافتیم که رتبه زنان در گویه‌های کشف راه‌های بهبود فرایندهای کاری، شناسایی اطلاعات جدید با هدف تغییر و گردآوری اطلاعات افراد بیرون از گروه، بالاتر از مردان قرار دارد و این تفاوت از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد و در سایر گویه‌ها تفاوت معنی‌داری بین دو جنس زن و مرد وجود ندارد.

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-09]

نتایج این مطالعه، هم سو با مطالعه سلیمانی است که نشان داد فعالیت تیمی درونی در بین گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد در وضعیت پایینی قرار دارد و از این نظر بین گروه‌های آموزشی مورد مطالعه تفاوت معنی‌داری وجود ندارد (۱۴). هم‌چنین مطالعات خواجه‌ای و همکاران، خان‌علیزاده و همکاران و مطالعه یعقوبی و جوادی سطح یادگیری تیمی درونی را در دانشگاه‌ها پایین‌تر از حد متوسط برآورد کرده‌اند (۱۷-۱۵). مطالعه‌ای در داخل کشور وجود ندارد که یادگیری تیمی بیرونی را مورد ارزیابی قرار داده باشد اما بررسی یادگیری تیمی بیرونی در مطالعه Chan و همکاران، Bresman و Schippers و همکاران نشان می‌دهد این نوع از یادگیری به شدت با عملکرد مثبت تیم مرتبط است (۱۸، ۱۲، ۸). هم‌چنین مطالعه Liu و همکاران، اثر مثبت یادگیری تیمی بیرونی را بر خلاقیت افراد به اثبات رسانده است (۶). همان‌طور که این مطالعه و مطالعات دیگر در داخل کشور نشان دادند، بیشتر توجه اعضای هیأت علمی به فعالیت‌های یادگیری درونی است و توجه کمتری نسبت به فعالیت‌های یادگیری بیرونی وجود دارد. این پژوهش نشان داد اعضای هیأت علمی نیاز به تقویت فعالیت‌های یادگیری تیمی درونی و به میزان بیشتری در سطح بیرونی خود دارند. یادگیری در تیم‌ها نقش مهمی در توسعه دانش و مهارت‌های افراد تشکیل‌دهنده آن ایفا می‌کند. یادگیری تیمی در سطحی بالاتر به سازمان یا زمینه‌ای که درآن قرار گرفته و در سطح پایین‌تر به اعضای تیم سود می‌رساند.

تغییر نگرش و افزایش باور و دانش اعضای هیأت علمی نسبت به تشکیل تیم‌های کاری برای تقویت عملکرد و نقش آن در کارایی و بهره‌وری دانشگاه‌ها و شاخص‌های عملکرد تیمی مواردی هستند که مدیران می‌توانند به منظور بهبود عملکرد سازمان از آن‌ها بهره ببرند.

پیشنهادات

هنوز تحقیقات تجربی کافی که متغیرهای یادگیری تیمی را همراه با هم و در ارتباط با یادگیری سازمانی بررسی کرده باشند، وجود ندارد. بنابراین تحقیقات آتی می‌توانند با در نظر گرفتن ماهیت چند سطحی یادگیری به این مسایل رسیدگی کنند.

محدودیت‌ها

از محدودیت‌های پژوهش می‌توان به کمبود وقت پاسخ‌دهندگان اشاره کرد به علاوه چون پرسش‌نامه از طریق پست الکترونیک ارسال می‌شد مشکلاتی از قبیل آدرس ایمیل اشتباه و نرسیدن آن به دست دریافت‌کننده و مشکلات اینترنت وجود داشت؛ که با پیگیری‌های مکرر این مشکلات تا حدودی برطرف شد.

سپاسگزاری

در این‌جا از همه اعضای هیأت علمی رشته فناوری اطلاعات سلامت در دانشگاه‌های علوم پزشکی کل کشور، که در به ثمر رسیدن این پژوهش همکاری داشتند کمال تشکر را دارم.

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-09]

References

1. Senge P. The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization. New York: Currency Doubleday ;1990.
2. Garavan TN, McCarthy A. Collective Learning Processes and Human Resource Development. Advances in Developing Human Resources 2008; 10(4):451-71.
3. Asgari M, Tavakollian F. A Study of the Relationship between the Application of the Components of Learning Organization and the Quality of Faculty Members Work Life. Journal of Educational Psychology 2011; 2(1):7-21. [In Persian].
4. Maayer Haghighifard A, Moradi M, Khalilzadeh M, Nobakht Sahroodkolaie J. Investigation of Working Teams Performance in the Organization and the Factors Impacting on it. Police Human Development 2008; 5(20):23-44. [In Persian].
5. Ardalan MR, Eskandari A. The Effect Components of Action-Centered Team Leadership on Team Synergy Development with Mediator Role of Individual learning and Team Skills. Organizational Culture Management 2016; 13(4):1019-40. [In Persian].
6. Liu S, Schuler RS, Zhang P. External Learning Activities and Employee Creativity in Chinese R&D teams. Cross Cultural Management: An International Journal 2013; 20(3):429-48.
7. Maharati Y, Khorakian A, Fakhrabadi M. Investigating and Analyzing the Impact of Successful Teaming Behaviors on Perceived Organizational Innovation (Case study: Isfahan Railway Headquarters). Journal of Innovation Management 2013; 2(3):73-98. [In Persian].
8. Chan CCA, Lim L, Kuan SK. Examining the Linkages between Team Learning Behaviors and Team Performance. The Learning Organization 2003; 10(4):228-36.
9. Bunderson JS, Sutcliffe KM. Management Team Learning Orientation and Business Unit Performance. J Appl Psychol 2003; 88(3):552-60.
10. Marks MA, Mathieu JE, Zaccaro SJ. A Temporally Based Framework and Taxonomy of Team Processes. Academy of Management Review 2001; 26(3):356-76.
11. Sessa VI, London M, Pingor Ch, Gullu B, Patel J. Adaptive, Generative, and Transformative Learning in Project Teams. Team Performance Management: An International Journal 2011; 17(3/4):146-67.
12. Bresman H. External Learning Activities and Team Performance: A Multimethod Field Study. Organization Science 2010; 21(1):81-96.
13. Wong S. Distal and Local Group Learning: Performance Trade-Offs and Tensions. Organization Science 2004; 15(6) :645-56.
14. Soleimani N. Studying the Indicators of Team Activities among the University Departments. Journal of Educational Leadership & Administration 2008; 2(4):53-74. [In Persian].
15. Khajeye S, Moradi S, Doroudi H, Hasani D. An Assessment of the Characteristics of Zanjan University of Medical Sciences in Compliance with Standards of a Learning Organization. J Med Educ Dev 2014; 7(15):30-8. [In Persian].
16. Khanali Zade R, Kordnaej A, Fani A, Moshabeki A. Study of the Relationship between Organizational Learning and Empowerment. Transformation Managemet Journal 2010; 2(3):20-54. [In Persian].
17. Yaghoubi M, Javadi M. Relationship between Knowledge Management and Team Learning in Selected Hospitals of Isfahan University of Medical Sciences. Iran J of Med Educ 2012; 9(11):1083-90. [In Persian].
18. Schippers MC, Homan AC, van Knippenberg D. To Reflect or not to Reflect: Prior Team Performance as a Boundary Condition of the Effects of Reflexivity on Learning and Final Team Performance. Journal of Organizational Behavior 2013; 34(1):6-23.

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-09]

Team Learning Faculty Members; a Step toward Learner Universities

Nasrin Davari Dolatabadi [1], Roqayeh Molaei [2]

[1] Assistant Professor of Health Information Technology, Faculty of Paramedical Sciences, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran.

[2] Undergraduate University Student of the Field of Health Information Technology, Student Research Committee, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar Abbas, Iran.

(Received 1 Feb, 2017 Accepted 22 Aug, 2017)

Original Article

Abstract

Introduction: Today, team learning is a perfect solution to respond to challenges such as human resource management and competitive challenges and to achieve organizational effectiveness. The aim of research is to study team learning activity of faculty members of health information technology in universities of medical science whole country.

Methods: Faculties of Universities of Medical sciences as members of the population and faculty members of the Health Information Technology as the sample were studied. The tool used was a questionnaire which was employed to determine team learning activities of the three components of internal learning activities, proxy learning activities, and context learning activities.

Results: Results showed that the extent of team learning activities among the faculty members of the Health Information Technology group in the country's Universities of Medical Sciences has a significant difference; so that internal, proxy, and context activities exist in different and significant levels among the members. Also, the average of women's ratings in many team learning activity groups was higher than the average of men's ratings.

Conclusion: The analysis of the findings shows the internal learning activities are at moderate level and the external learning activities are lower than internal learning activities.

Key words: Faculty Members, Team, Team Learning.

Citation: Davari Dolatabadi N, Molaei R. Team Learning Faculty Members, a Step toward Learner Universities. Journal of Development Strategies in Medical Education 2017; 4(2): 72-80.

Correspondence:
Roqayeh Molaei
Hormozgan University of Medical Sciences,
Bandar Abbas, Iran.
Email:
Roqayeh.molaei@gmail.com

[Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-10-09]