رابطه بین میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی و بعدهای جو سازمانی: مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

ستاره موسوی، مصطفی شریف*، سعید رجایی‌پور، وحید عشوریون

چکیده

مقدمه: از نگاه بیشتر صاحب نظران آموزشی، جو سازمانی مهم‌ترین منبع نوآوری آموزشی ونوآوری‌های برنامه درسی می‌باشد. به عبارتی تعمیق و گسترش فرهنگ نوآوری آموزشی به عنوان یکی از نیازهای ضروری موسسه‌های آموزشی، نیازمند توجه اساسی به امر آموزش در این زمینه می‌باشد هدف ازاین پژوهش مطالعه رابطه بین میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی و بعدهای جو سازمانی از دید اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود.

روش‌ها: در این تحقیق از طرح پیمایشی استفاده گردیده است. جامعه آماری این پژوهش را اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تشکیل می‌دهند. نمونه آماری پژوهش بخشی از جمعیت اعضای هیأت‌علمی علوم پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان هستند. در انتخاب اعضای هیأت‌علمی از روش نمونه‌گیری طبقه بندی متناسب با حجم استفاده شده است و ۱۷۴نفر به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. داده‌های مورد نیاز پژوهش از طریق دو ابزار، اسناد و مدارک، پرسشنامه محقق‌ساخته گردآوری شده است. ضریب پایایی هر دو پرسشنامه جو سازمانی و میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ به دست آمد. روایی صوری و محتوایی به وسیله متخصصین و کارشناسان برنامه‌ریزی درسی و مدیریت آموزشی مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفته است.

نتایج: تحلیل یافته‌های پژوهش نشان داد که: ۱) بین بعدهای جو سازمانی و میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.۲) بین بعدهای جو سازمانی (تصویر سازمانی، مردم سالاری، نظم و قانون، تحقق هدف‌های کلی سازمان، عامل‌های فرهنگی – اجتماعی) و میزان پذیرش نوآوری در هدف‌های برنامه درسی در محتوای برنامه درسی، در فعالیت‌های یاددهی –یادگیری، در روش‌های ارزیابی برنامه درسی برنامه درسی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.۳) بین میانگین جو سازمانی و میزان پذیرش نوآوری در برنامه درسی با توجه به متغیرهای دموگرافیک (سابقه خدمت، نوع دانشکده، مرتبه علمی، سفرهای علمی) تفاوت معنادار وجود دارد و ۴) بین میانگین جو سازمانی و میزان پذیرش نوآوری در برنامه درسی با توجه به متغیرهای دموگرافیک (جنسیت) تفاوت معنادار وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: تأثیر جو سازمانی در تجدیدنظر در سیاست‌های آموزشی و برنامه‌های آموزشی و برنامه‌های درسی کشور براساس تغییر شرایطی که در اثرآموزش جدید اجتناب‌ناپذیر است. الزام اعضای هیأت‌علمی به رعایت نوآوری‌های آموزشی در همه فرآیندهای آموزشی، همچون کاربست رویکردهای تلفیقی و هم‌گرا در محتوای درسی یکی از ضرورت‌های آموزش امروز است.

واژه‌های کلیدی: جوسازمانی، پذیرش نوآوری، پذیرش نوآوری برنامه درسی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ویژه‌نامه توسعه آموزش و ارتقای سلامت/ اسفند۱۳۹۰؛ ۱۱(۹): ۱٤٦٦ تا ۱٤۷۸

* **نویسنده مسؤول:** دکتر مصطفی شریف (استادیار)، گروه علوم تربیتی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان،m.sharif@edu.ui.ac.ir

ستاره موسوی، دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه‌ریزی آموزشی،دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. (setarehmousavi@gmail.com)؛ دکتر سعید رجایی‌پور (استادیار)، گروه علوم تربیتی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان، اصفهان. (s.rajaipour@edu.ui.ac.ir)؛ دکتر وحید عشوریون (استادیار)، گروه آموزش پزشکی، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی،دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان ایران.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-06]

مقدمه

با ظهور نوآوری‌های آموزشی جدید به ویژه نوآوری برنامه درسی تردیدی باقی نمانده است که دنیا شاهد تحولی گسترده در آموزش و پژوهش خواهد بود. اکنون نوآوری برنامه درسی به عنوان یکی از بهترین ابزارهای ارتباط، آموزشی و پژوهشی در سطح جهان مطرح است و عرصه آموزش به خصوص آموزش عالی را متحول ساخته است(۱). جو سازمانی مراکز آموزشی به ویژه کیفیت روابط و مناسبات حاکم بر محیط‌های آموزشی مهم ترین عامل شکل‌گیری نوآوری است(۲و۳). لازمه همگام و همسازشدن با تغییرات و نوآوری‌های آموزشی، ایجاد بستر و محیطی مطلوب و مناسب برای بروز افکار تازه خلاقیت و نوآوری در سازمان‌ها است(٤) تازمانی که جو مناسب و خلاقی بر سازمان آموزشی حاکم نشده باشد، آموزش عالی ناتوان از پرورش افکار و ایده‌های جدید و دانش‌آموختگانی نوآور در خود خواهند بود، و انتظار نوآوری آموزشی، خیالی عبث و بیهوده است ؛در نتیجه اکثر مواقع شاهد آن هستیم که سازمان‌ها کمتر به امر خلاقیت و نوآوری دست می‌زنند(۵)، بنابراین برای ایجاد نوآوری برنامه درسی در آموزش عالی توجه به جو سازمانی (Organizational climate)، امری ضروری است. برای اولین بار واژه‌ی جو سازمانی در سال ۱۹۵۰ برای توصیف محیط کاری افراد به کار برده شد(۷). جو سازمانی، فرایندهای رفتاری مشخصی در یک مقطع زمانی در یک سازمان است که ارزش‌ها، نگرش‌ها و باورهای کارکنان را منعکس می‌سازد(۸و۹). های، جو سازمان را به دو نوع سالم و ناسالم تقسیم می‌کند و بعدهای جو سازمانی را شامل؛ صداقت، استاندارد، مسؤولیت‌پذیری، انعطاف‌پذیری، پاداش و تعهد گروهی می‌داند(۱۰). بورن، در تحقیقی راجع به بعدهای جو سازمانی در دانشگاه این بعدها را در ۸ طبقه زیر قرار می‌دهد: پذیرش و مقبولیت در میان همکاران، آزادی کارکنان، تصمیم‌گیری مشارکتی، نوآوری، نگرش‌های کارکنان درباره رضایت شغلی، وفشارهای روانی محیط کاری(۱۱). نیم لی و همکاران، جو سازمانی را شامل مؤلفه‌های عدالت، پذیرش و صمیمیت نوآوری می‌دانند(۹). گل، مدلی را برای جو سازمانی خلق نمود تا از طریق آن چگونگی واکنش افراد سازمان را نسبت به تغییرات جو سازمانی نشان دهد. او جو سازمانی را به ٥ بعد تقسیم کرد و این بعدها شامل؛ قوانین، نظم، دموکراسی، عوامل اجتماعی و فرهنگی، تصور سازمانی و هدف‌های کلی هستند(۱۲). قوانین (Rules): حقوق، وظایف و موازین مربوط به هر منصب و مقام را تعیین کرده و با نظم دادن به رفتار و فعالیت‌های افراد، سلسله مراتب هماهنگی را در سازمان ایجاد می‌نماید و در واقع قوانین، تداوم عملیات سازمان را تضمین می‌نماید(۱۲). نظم (Discipline): در نظر گرفتن «جایی برای هر چیز و هر کس» و قرار دادن «هر چیز یا هر کس در جای مناسب خود» به بُعد نظم مربوط می‌شود(٤). نظم همیشه توصیف وضعیتی از امور است که درآن عناصر متعددی ازانواع متفاوت، در چنان ارتباطی با یکدیگر هستند که می‌توانیم با شناخت برخی از عناصر زمانی یا مکانی تشکیل‌دهنده مجموعه، پیش‌بینی‌های صحیحی درباره بقیه ارائه بدهیم(۱۲). دموکراسی (Democracy): میزان فرصت‌هایی که کارکنان یک سازمان در اختیار دارند تا بدون مداخله‌ی قوانین، حجم کاری، وظایف و فعالیت خود را انجام دهند. زمانی که افراد بر طبق احساسات و نگرش‌های خود عمل کنند در این سازمان دموکراسی حاکم است(۱۲). عامل‌های اجتماعی و فرهنگی (Social and cultural factors): عامل‌های فرهنگی شامل احساسات، هنجارها و تعاملات و انتظارات و فرضیات و باورها و نگرش‌ها و ارزش‌های مشترک اعضای سازمان در مورد سازمان است(۱۲). منظور از عامل‌های اجتماعی و فرهنگی؛ امتیازهای مادی و غیر مادی سازمان که افراد بر طبق سلسله مراتب از

(ashourioun@med.mui.ac.ir)
تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۸/۱۸، تاریخ اصلاحیه: ۹۰/۱۰/۱۴، تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۰/۱۹

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-06]

این مزایا سود می‌برند. مانند؛ فعالیت‌های فرهنگی و حمایتی، خدمات بهداشتی، اعتماد متقابل، عدالت، رفاه و آسایش، مقبولیت(۱۲). تصور سازمانی(Organizational image): وجهه‌ی سازمان و اعتبار و شأنی که آن سازمان در جامعه دارد، بدین صورت که اگر سازمان یک وجهه خوب داشته باشد، وجهه کارکنان سازمان نیز افزایش می‌یابد مثلاً؛ درآموزش عالی کیفیت دانش فراگیران به عنوان محصول دانشگاه و سمت آنهادر اجتماع می‌تواند در تصور سازمانی تأثیر داشته باشدو در نتیجه مدیران سازمان‌های آموزشی می‌توانند برای افزایش وجهه‌ی سازمان خود، توجه بیشتری به فراگیران نظام آموزشی داشته باشند(۱۲). هدف‌های کلی(Total goal): نتایجی کلی است که سازمان به دنبال تحقق آنها بوده و همه فعالیت‌های سازمان در راستای این نتایج جهت‌گیری می‌شود(۷).

به‌همان ترتیب جو نوآور را می‌توان راهکاری دانست جهت رهایی سازمان‌های آموزشی از شیوه‌های سنتی مدیریتی و آموزشی و جلوگیری از خروج نیروهای انسانی کارآمد سازمان، از یک سو، محور اصلی فعالیتهای این جو، مدیریت خلاق و کارآفرینانه و چابک نمودن سازمان جهت هماهنگی با تغییرات علمی و تکنیکی است و از سوی دیگر تأکید عمده در این سازمان‌های آموزشی بر احساس رضایت‌مندی همه جانبه کارکنان و اساتید و متخصصان خلاق سازمان است؛ به نحوی که جو سازمانی اثربخشی را برای این دسته از کارکنان فراهم می‌آورد

برنامه درسی (Curriculum) را می‌توان دستور کار آموزش دانست، طرح کلی و کلان فعالیت آموزشی است که محتوای دوره، انتظارات یا خواسته‌های فراگیران، روش تدریس محتوا، روش‌های تسهیل فرایند یادگیری، نحوه ارزشیابی میزان یادگیری و حتی چهارچوب زمانی فعالیت‌های آموزش را مشخص می‌کند. به طور کلی برنامه درسی مشخص می‌کند که چه مطالبی باید آموزش داده شود و این مهم، چگونه و با چه روشی باید انجام گیرد(۲).

کیرک جوز، نوآوری (Innovation) را یک ایده، عمل و یا شیی می‌داند که توسط فردی یا مجموعه‌ای ازافراد به صورتی جدید و نو درک و مورد پذیرش قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر نوآوری خلاقیت متجلی شده و اندیشه خلاق تحقق یافته و به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید است (۱۳). نوآوری در آموزش عالی موارد ابتکاری و خلاقی هستند که سبب تحول در نظام آموزشی عالی سنتی، بهینه‌سازی و ارتقای کیفی آن می‌شود و ناظر بر محتوای آموزشی، روش‌های مورد استفاده، بهره‌گیری از فناوری‌های جدید و پذیرش تغییرات توسط مؤسسه‌های آموزش عالی است(۱٤). نوآوری برنامه درسی (Curriculum innovation)، رویکردهای جدید به تدریس و یادگیری هستند که اغلب با تکنولوژی‌های جدید در قالب برنامه درسی ادغام می‌شوند(۱۵). در واقع می‌توان گفت نوآوری برنامه درسی عبارتند از تغییر و نوآوری غیرساختاری و بازبینی رویکردهای تدوین هدف، یادگیری، تدریس و ارزیابی است.

رنئا ادوارد در پایان‌نامه خود به بررسی متغیرهای تسهیل‌کننده میزان پذیرش نوآوری در سازمان می‌پردازد که این متغیرهای تسهیل‌کننده شامل: رهبری، جوسازمان، کارکنان تغییر محور وجهه سازمانی است. یافته‌های این پایان‌نامه نشان می‌دهد در زمانی که جو سازمان پذیرنده و تسهیل‌کننده تغییر باشد و رهبری خلاق و نوآور و حامی سازمان را اداره کند، کارکنان سازمان به میزان بیشتری پذیرای نوآوری در سازمان هستند و خود نیز شخصاً به تغییر و خلاقیت روی می‌آورند(۱٦). سالوانا، در تحقیقی به بررسی مؤلفه‌های تأثیر گذار بر نوآوری برنامه درسی پرداخت، نمونه تحقیق پژوهش وی، اساتید دانشگاه بودند. روش تحقیق زمینه یابی بوده و نتایج تحقیق نشان داد، نوآوری برنامه درسی دارای ابعاد

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-06]

مختلفی است، از جمله شرایط فیزیکی، روابط عاطفی بین افراد، امکانات علمی و آموزشی، انگیزه کار معلمان، طراحی فضای کلاس مانند طرز نشستن و غیره، جو کلاس، روش تدریس معلم، انگیزه دانشجو و روحیه پژوهشگری از عوامل بسیار مهم در میزان پذیرش نوآوری در برنامه درسی است(۱۷).

مورنو، در پژوهشی با عنوان نوآوری‌های طرح و تدوین برنامه درسی به این نتیجه رسید که برنامه درسی باید این اطمینان را بدهد که در پایان دوره آموزش، یادگیرندگان به هدف‌های زیردست می‌یابند: ۱-استفاده از تکنولوژی ۲- تفکر خلاق ۳- توسعه و ارتباط عقاید و چشم‌انداز دنیای خود٤- دستیابی به موفقیت در حیطه‌های مختلف فعالیت و عمل ٥- توسعه دانش و درک و فهم ٦- ایجاد انتخاب‌ها و تصمیم‌گیری‌های آگاهانه ۷- ارتباط به شیوه‌های مختلف در زمینه‌های گوناگون ۸- کار به شکل مشارکتی و گروهی(۱۹و۲۰). وانگ و چنگ،به منظور «بررسی میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی توسط اعضای هیأت‌علمی» برنامه درسی جدیدی را در یکی از دانشگاه‌های معروف چین به اجرا گذاشتند. هدف این محققان از انجام این پژوهش بررسی جریان نوآوری برنامه درسی از مرحله تدوین هدف تا مرحله ارزشیابی و شناسایی چالش‌هایی که در این راستا به وقوع پیوست. در پایان این برنامه با موفقیت به اتمام نرسید آنها به این نتیجه رسیدند که شکست این برنامه درسی جدید ناشی از عدم پذیرش اعضای هیأت‌علمی نسبت به این نوآوری، اجرای متمرکز و رویکرد بالا به پایین در اجرای برنامه درسی و مشارکت ناکافی هیأت‌علمی و دانشجویان در اجرای این برنامه بود. در کل یافته‌های تحقیق نشان داد، که همه چالش‌ها در راه فرایند نوآوری برنامه درسی بیانگر پیچیدگی آن تلقی می‌شود ونیز عامل اساسی کاربست موفق نوآوری برنامه درسی اعضای هیأت‌علمی هستند بدین صورت اگر نظرات آنها در تدوین برنامه درسی جدید و نوآورانه اخذ و پیاده شود، نوآوری برنامه درسی به طور اثربخش و کارآمد محقق خواهد شد(۲۱). زمانی که جو سازمانی، ترویج‌دهنده روابط آزادمنشانه و مشارکتی باشد و اصول و قوانین سازمان مبهم نبوده و در آغاز فعالیت در سازمان برای اعضای هیأت‌علمی روشن و صریح بوده و مبهم نباشد و نیز دانشگاه در جامعه وجهه و تصویر مثبت و بالایی داشته باشد و از طرف دیگر دانشگاه اثربخش عمل نموده و به هدف‌های خود دست یابد؛ بدین صورت در چنین جوی روحیه اعضای هیأت‌علمی افزایش یافته و انگیزه آنها در راستای فعالیت‌های علمی و پژوهشی در دانشگاه بهبود می‌یابد.

مساله اساسی این پژوهش بررسی رابطه بین بعدهای جو سازمانی (نظم، قانون‌ها، دموکراسی، عامل‌های فرهنگی و اجتماعی، تصور سازمانی، و هدف‌های کلی سازمان) با میزان پذیرش نوآوری در مفهوم برنامه درسی، هدف‌های برنامه درسی، محتوای برنامه درسی، راهبردهای یاددهی و یادگیری وروش‌های ارزشیابی برنامه درسی است. اگر چه راجع به رابطه بین جو سازمانی و میزان پذیرش نوآوری در برنامه درسی بحث‌های مختلفی انجام گرفته است لکن در رابطه با بعدهای جو سازمانی ورابطه آنها با میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی دردانشگاه فعالیت چندانی در داخل و خارج کشور انجام نپذیرفته و بیشتر تحقیقات داخلی و خارجی هر یک از متغیرهای را به طور مستقل مورد بررسی قرار داده و نیز رابطه بین نوآوری و جو سازمانی به طور کلی مورد توجه قرار گرفته است، و از سوی دیگر در تحقیق حاضر مدل گل برای بررسی بعدهای جو سازمانی اتخاذ شدده است؛ زیرا اکثر پژوهش‌های داخل و خارج مدل جو سازمانی گل را مورد توجه چندانی قرار نداده‌اند. بنابراین دراین قسمت پژوهش‌هایی که به موضوع مورد نظر نزدیک‌تر هستند ذکر خواهد شد. با توجه به تحقیقات اندکی که در این راستا به خصوص در آموزش عالی صورت گرفته است ضرورت انجام این پژوهش نشان داده می‌شود.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-06]

هدف از انجام این پژوهش بررسی ارتباط بین بعدهای جو سازمانی (تصویر سازمانی، مردم سالاری، نظم و قانون، تحقق هدف کلی سازمان، عامل‌های فرهنگی – اجتماعی) و میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی (محتوا، ارزشیابی، فعالیت‌های یاددهی، یادگیری) در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۹۰ بود.

روش‌ها

پژوهش حاضر از نوع کاربردی بوده و برای اجرای آن از روش توصیفی (Descriptive research) از نوع پیمایشی (survey) استفاده شده است. بعد دیگر این پژوهش پیمایشی بودن آن است. از آنجایی که در تحقیق حاضر، واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، انجام یک مطالعه مقدماتی بر روی گروهی از افراد جامعه به منظور، تعیین واریانس جامعه ضرورت داشت. به همین منظور، یک گروه ٤٠ نفری از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به صورت تصادفی انتخاب شده و سپس پرسشنامه در بین آنها توزیع شد و پس از استخراج داده‌های هر گروه و برآورد واریانس، حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران، ١٧٤ به دست آمد.

در تحقیق حاضر با توجه به این که تعداد اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در دانشکده‌های مختلف متفاوت بود از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با جامعه آماری بر اساس دانشکده استفاده شد؛ بدین صورت که ابتدا لیستی از اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به تفکیک دانشکده تهیه شد و سپس در هر دانشکده متناسب با حجم اعضای هیأت‌علمی، تعدادی از آنان بر اساس حجم نمونه به صورت تصادفی انتخاب شدند، به این ترتیب که برای تأمین ١٧٤ نفر حجم نمونه از دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۹ نفر بهداشت، ۱۱ نفر پرستاری و مامایی،۹٦ نفر پزشکی،۱ ۱نفر توان‌بخشی، ۸ نفر مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، ۲۱ نفر دندانپزشکی،۱۰ نفر داروسازی، ۹ نفر مراکز دیگر) و برای جمع‌آوری اطلاعات به ایشان مراجعه حضوری شد.

برای جمع آوری داده‌ها ۲ پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت که شامل ۳ بخش بود در بخش اول اطلاعات دموگرافیک شامل جنسیت، سابقه کار به عنوان هیأت‌علمی (بر حسب سال)، درجه علمی و سابقه داشتن سفر علمی به خارج کشور خواسته شد. در بخش دوم، جهت اندازه‌گیری بعدهای جو سازمانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از پرسشنامه جو سازمانی که توسط گلتدوین شده، استفاده شد. در این پرسشنامه میزان تسلط پاسخ‌دهندگان بر هر یک از بعدهای: نظم و قانون، مردم سالاری، عامل‌های اجتماعی و فرهنگی، میزان تحقق اهداف کلی، تصویر، مورد آزمون قرار گرفته است. این پرسشنامه دارای مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت است که از نمره ۱ (کاملاً مخالفم) تا نمره ۵ (کاملاً موافقم) ارزش‌گزاری شده است. پرسشنامه جو سازمانی نیز با ۳۳ سؤال به ۱۰ نفر از اساتید و متخصصان دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی اصفهان و ۵ نفر از اساتید دانشگاه علوم پزشکی اصفهان داده شد که در نتیجه آن تعدادی از سؤالات اصلاح و مطابق با فرهنگ دانشگاه علوم پزشکی بازسازی شد که بدین ترتیب، روایی محتوایی پرسشنامه مورد تایید قرار گرفت.

در بخش سوم پرسشنامه، میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی که توسط محقق تدوین گردیده است. این پرسشنامه چهار جز نوآوری در هدف، نوآوری در محتوا، نوآوری در فعالیت‌های یاددهی – یادگیری و نوآوری در روش‌های ارزشیابی را می‌سنجد. این پرسشنامه دارای ٣٦ سؤال و در طیف پنج درجه‌ای لیکرت است. که از نمره ۱(کاملاً مخالفم) تا نمره ۵(کاملاً موافقم) ارزش‌گزاری شده است. جهت تعیین روایی پرسشنامه از روایی محتوایی استفاده شد.

پایایی پرسشنامه میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی،

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-06]

پس از انجام یک مطالعه مقدماتی و تعیین واریانس سؤالات از طریق ضریب آلفای کرونباخ مورد محاسبه قرار گرفت که ضریب پایایی این پرسشنامه در این پژوهش ۰/۹۶ گزارش می‌شود در پژوهش حاضر برای تجزیه وتحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه از نرم‌افزار آماری SPSS-17 و نرم‌افزار LISSERE استفاده شده است. برای انجام این کار در ابتدا و بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، به هر یک از گزینه‌های پرسشنامه ارزش عددی داده شد؛ بعد از این مرحله داده‌ها وارد نرم‌افزار فوق‌الذکر شدند و در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در سطح توصیفی با استفاده از شاخص‌های آماری توصیفی فراوانی، درصد فراوانی، درصد میانگین، انحراف معیار، جداول و نمودارها استفاده شد. به منظور تحلیل استنباطی داده‌های به دست آمده از ابزار اندازه‌گیری از روش‌های t مستقل، رگرسیون وآزمون تحلیل واریانس چند متغیره (انوا) و آزمون تعقیبی شفه برای بررسی تفاوت بین گروه‌ها استفاده شده است وبا وارد کردن داده‌های جمع آوری شده در نرم‌افزار لیزرل ساختار مفهومی مؤلفه‌های پژوهش را رسم شده و تحلیل‌های مربوطه انجام گرفت.

نتایج

اعضای هیأت‌علمی مرد در نمونه ۷۵/۳ درصد و اعضای هیأت‌علمی زن ۲٤/۷ درصد اعضای نمونه را تشکیل می‌دهند. همچنین نیمی از اعضای هیأت‌علمی حاضر در نمونه دارای سابقه بین ۱۱ تا ۲۰ سال می‌باشند. اعضای هیأت‌علمی که سابقه آنها بین ۱ تا ۱۰ سال می‌باشد ۱۹ درصد نمونه، بین ۲۱ تا ۳۰ سال،۳۵/۳۳ درصد نمونه، و اعضای هیأت‌علمی که سابقه بالاتر از ۳۰ سال دارند دارای فراوانی نسبی٤/۳ درصد هستند.

مدرسین با رتبه علمی مربی، استادیار، دانشیار و استاد به ترتیب ۹ درصد، ۵۰ درصد، ٤۳/۳۳ درصد و ۷/۳ درصد را به خود اختصاص داده اند. در تحقیق حاضر اعضای هیأت‌علمی دانشکده بهداشت۷ درصد، دانشکده پرستاری ۱۲/۷ درصد، دانشکده پزشکی٤۰ درصد، دانشکده توانبخشی ۹/۸ درصد، دانشکده داروسازی ۸ درصد، دانشکده دندانپزشکی ۱۰/۵ درصد، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی ٦ درصد و مراکز دیگر ٦ درصد نمونه را تشکیل دادند. در راستای متغیر سفرهای علمی خارج کشور، ۳۹ درصد از پاسخ‌گویان به سفرهای علمی خارج کشور نرفتند و ٦۱ درصد به سفرهای علمی خارج‌ازکشوررفتند. به منظور تعیین میزان ارتباط بین بعدهای جو سازمانی و میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی از آزمون رگرسیون استفاده شد.

با توجه به نتایج آزمون رگرسیون با روش ورود مبنی بر معنادار بودن رگرسیون، نمره میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی از روی ۵ بعد جو سازمانی، برای تعیین عوامل مؤثر از آزمون رگرسیون به شیوه گام به گام (Stepwise) استفاده شد. نتایج آزمون رگرسیون به شیوه گام به گام انجام گرفت. تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که ضریب تعیین اصلاح شده ۰/۱٦ است. به عبارت بهتر ۱٦ درصد تغییرات و واریانس نمرات مربوط به پذیرش نوآوری در برنامه درسی به وسیله جو سازمانی قابل توضیح و تبیین است. همچنین مقدار F مشاهده شده در جدول با ۱ و ۲۹۸ درجه آزادی در سطح α=۰/۰۵ معنادار است بنابراین می‌توان ضریب تعیین به دست آمده را به جامعه تعمیم داد.

مقایسه میزان متغیرهای پژوهش در بین افراد نمونه بر حسب متغیر جنسیت نشان داد پیش فرض تساوی واریانس‌های دو گروه جنسیت در دو متغیر پژوهش(α<۰/۰۵) تأیید شده است. بین میانگین جو سازمانی و پذیرش نوآوری در برنامه درسی در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با توجه به متغیر جنسیت تفاوت وجود ندارد (α>۰/۰۵).

تحلیل واریانس متغیرهای پژوهش با توجه به، بین گروه‌های سه گانه سابقه نشان داد، در متغیر میزان پذیرش نوآوری در برنامه درسی تفاوت معنادار وجود دارد (α<۰/۰۵). محققین در طراحی ابزارهای تحقیق

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-06]

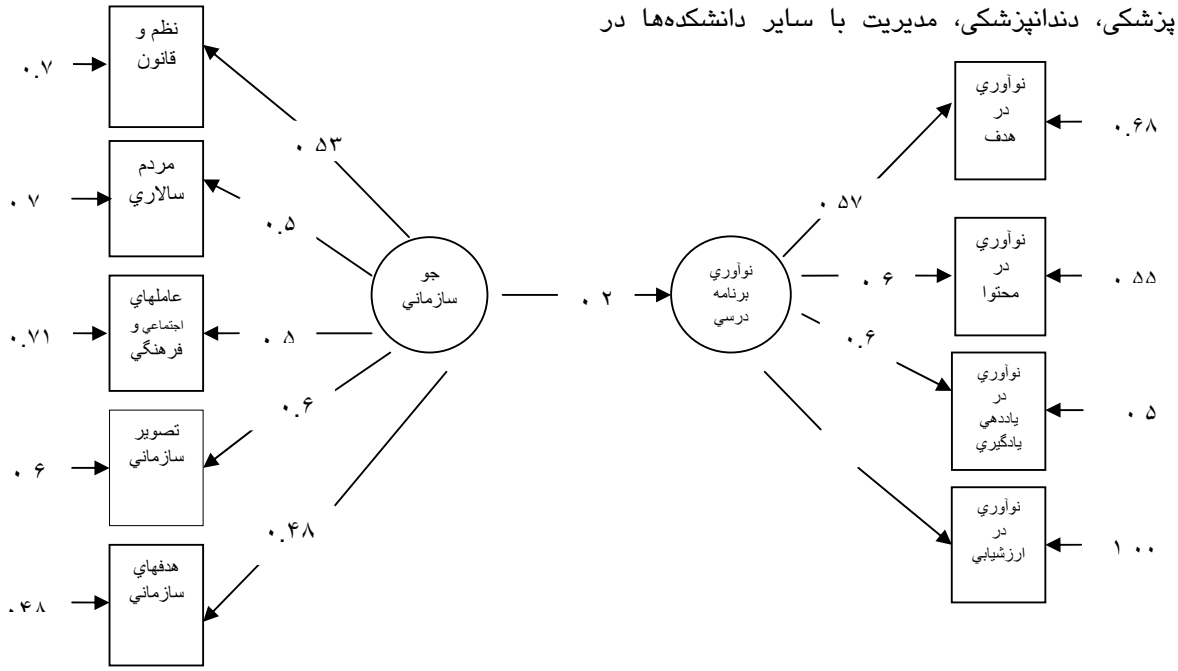
سابقه گروه‌های نمونه تحقیق راتقسیم نموده تا از این طریق بتوانند تفاوت بین میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی این گروه‌ها را مورد مورد مقایسه قرار دهند.

برای بررسی گروه‌های متفاوت در متغیر مذکور آزمون تعقیبی شفه نیز انجام شده که نشان داد اعضای نمونه که دارای سابقه خدمت بالاتر از ۳۰ سال و بین ۲۱ تا ۳۰ سال با دو گروه دیگر سابقه اختلاف معنادار در میزان میانگین پذیرش نوآوری در برنامه درسی دارند ؛ اعضای هیأت‌علمی که دارای سابقه خدمت بین ۲۱ تا ۳۰ سال هستند نسبت به اعضای هیأت‌علمی که بالاتر از ۳۰ سال سابقه دارند، به میزان بیشتری پذیرنده نوآوری‌های برنامه درسی هستند.

تحلیل واریانس متغیرهای پژوهش با توجه به نوع دانشکده نشان داده شده است، بین دانشکده‌ها، در متغیر میزان پذیرش نوآوری در برنامه درسی تفاوت معنادار وجود دارد ($\alpha<۰/۰۵$). آزمون تعقیبی (شفه) نیز بین دانشکده‌ها برای مشخص شدن تفاوت میانگین میزان پذیرش نوآوری در برنامه درسی انجام شده است. نتایج آزمون‌های اجرا شده نشان می‌دهد بین دانشکده‌های پزشکی، دندانپزشکی، مدیریت با سایر دانشکده‌ها در میانگین میزان پذیرش نوآوری در برنامه درسی تفاوت وجود داشته، دانشکده‌های، پزشکی، دندانپزشکی و مدیریت نسبت به سایر دانشکده‌ها به میزان بیشتری پذیرای نوآوری برنامه درسی هستند.

تحلیل واریانس متغیرهای پژوهش با توجه به رتبه علمی نشان داده، بین رتبه‌های علمی مختلف، در متغیر میزان پذیرش نوآوری در برنامه درسی تفاوت معنادار وجود دارد ($\alpha<۰/۰۵$). برای بررسی گروه‌های متفاوت در متغیر مذکور به آزمون تعقیبی شفه رجوع می‌شود. اعضای هیأت‌علمی دارای مرتبه استادیار و مربی نسبت به اساتید دارای مرتبه دانشیاری و استادی به طور معناداری و به میزان بیشتری پذیرنده نوآوری‌های برنامه درسی هستند.

بین میزان جوسازمانی و پذیرش نوآوری در برنامه درسی در بین اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی با توجه به متغیر سفرهای علمی تفاوت وجود دارد ($\alpha<۰/۰۵$). اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان که به سفرهای علمی خارج کشور رفتند، نسبت به اعضای هیأت‌علمی دانشگاه مذکور که به این سفرها نرفتند به میزان بیشتری پذیرای نوآوری برنامه درسی هستند.



شکل ۱: تحلیل ساختار مفهومی ارتباط بین مؤلفه‌های جو سازمانی با میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-06]

بار گویه‌های متغیر مشاهده شده در مؤلفه‌های نظم و قانون، مردم سالاری، عامل‌های اجتماعی –فرهنگی، تصویر سازمانی و میزان تحقق هدف‌های سازمانی نشان می‌دهد که بیشترین تأثیر با میانگین ٦٣ صدم مربوط به مؤلفه تصویر سازمانی و کم‌ترین تأثیر با میانگین ٤٨ صدم مربوط به مؤلفه هدف‌های سازمانی است. همچنین بار گویه‌ها نشان می‌دهد که بیشترین تأثیر جو سازمانی بر روی محتوا و فعالیت‌های یاددهی – یادگیری است اما این تأثیر برای مؤلفه‌های ارزشیابی نیست بعدهای جو سازمانی تسهیل‌کننده نوآوری برنامه درسی است البته این تأثیر در نوآوری در محتوا و فعالیت‌های یاددهی – یادگیری بیشتر بوده است زیرا، زمانی که جوی پویا و منعطف توأم با چارچوب‌های روشن در دانشگاه حاکم باشد اعضای هیأت‌علمی در زمینه محتوا و مواد درسی و فعالیت‌های کلاسی دانشجویان اختیار بیشتری داشته و نیز مواد یادگیری و محتوا به میزان بیشتری متجلی‌کننده اعتبار و محبوبیت آنها در بین همکاران و دانشجویان است در نتیجه این تأثیر همان‌طور که در نمودار فوق می‌بینید، در مؤلفه‌های محتوا و فعالیت‌های یاددهی – یادگیری بیشتر مشهود است. همان‌طور که در نمودار فوق دیده می‌شود بعدهای جو سازمانی کمترین تأثیر را بر روی مؤلفه ارزشیابی برنامه درسی داشته‌اند؛ مؤلفه ارزشیابی در دانشگاه معمولاً مسأله هویت و اعتبار را مطرح می‌کند، زیرا بیشتر اعضای هیأت‌علمی روش ارزشیابی خود را بیانگر نمره ارزشیابی دانشجویان به خود می‌دانند و بنابراین به دلیل مواضع سوگیرانه‌ای که در این عامل مطرح است تأثیر جو سازمانی در این عامل کمتر مشهود است.

بحث

یافته‌های هدف اصلی نشان داد که تنها ١٦ درصد تغییرات و واریانس نمرات مربوط به پذیرش نوآوری در برنامه درسی به وسیله جو سازمانی قابل توضیح، تبیین و همچنین معنادار است. بنابراین می‌توان ضریب تعیین به دست آمده را به جامعه تعمیم داد. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش ادوارد، ویو نبرت و یی وسیمپسون و فلین همسو است(١٦و١٨و٢٣).بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان این گونه استنباط کرد، هرچه در جو یک دانشگاه مردم سالاری در سطح بالاتری در امور اعمال شود، دانشگاه به هدف‌های کلی خود دست یافته، امکانات فرهنگی و اجتماعی بهتری برای اعضای هیأت‌علمی تدارک داده شود، تصمیم‌ها و رویه‌های و سیاست‌ها و رسالت‌های دانشگاه به گونه‌ای صریح تر در آغاز برای اعضای هیأت‌علمی بیان شود، دانشگاه در نزد اقشار مختلف جامعه وجهه و اعتبار بیشتری داشته باشد؛ میزان پذیرش نوآوری در هدف، فعالیت‌های یاددهی – یادگیری، محتوا و روش‌های ارزشیابی در نزد اعضای هیأت‌علمی این دانشگاه بیشتر خواهد بود.

مطابق نتایج در تمام سؤال‌ها اختلاف مشاهده شده بین میانگین بعدهای جو سازمانی و میزان پذیرش نوآوری در هدف‌های برنامه درسی معنادار است. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش ادوارد، وسیمپسون و فلین همسو است. بر اساس نتایج این پژوهش‌ها می‌توان این گونه استنباط کرد، جو سازمانی از جمله عواملی است که با نوآوری هدف‌های برنامه درسی ارتباط نزدیکی دارد زیرا بعدهای جو سازمانی یعنی آزادی در روابط، مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها و تدوین خط مشی‌ها و نظر سنجی از همگان، وجهه و تصویر دانشگاه در نزد اعضای جامعه، امکانات فرهنگی و اجتماعی موجود برای اعضای هیأت‌علمی و کارکنان دانشگاه و میزان تحقق هدف‌های کلی (آموزشی و پژوهشی) از عوامل بسیار تعیین‌کننده در میزان پذیرش نوآوری هدف‌های برنامه درسی بوده است. از همین رو پیشنهاد می‌شود که جایگاه نقش، سهم نوآوری‌های برنامه درسی در نظام آموزشی کشور براساس مبانی علمی و پژوهشی و با رعایت اصول منطبق بر آموزش

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-06]

مدرن ارائه تعریف مشخص و کاربردی ارائه شود. این اقدام مستلزم اعمال اصلاحات اساسی در نظام آموزشی کشور است.

نتایج نشان داده است؛ اختلاف مشاهده شده بین میانگین بعدهای جو سازمانی و میزان پذیرش نوآوری در محتوای‌برنامه‌درسی معنادار است. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش ادوارد، وسیمپسون و فلین همسو است(۱۶و۲۳). بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان این گونه استنباط کرد، جو سازمانی،منعطف و مشارکت پذیر و منعطف و با وجهه و تصویر سازمانی اثربخش در جامعه و سیاست‌های کشور میزان پذیرش نوآوری در محتوای برنامه درسی را ترویج می‌دهد. از همین رو پیشنهاد می‌شود:

۱- برنامه‌های درسی درحال اجرا، اعم از شرح درس دوره‌ها، محتواها، سازمان‌دهی تجارب و فعالیت‌های یادگیری انتخاب موضوعات کاربردی وحذف موضوعات غیرضروری چگونگی اجرای برنامه و شیوه‌های ارزشیابی مورد بازنگری و اصلاح قرارگیرد؛ ۲- بسترسازی نوآوری‌های برنامه درسی به صورت صریح و روشن برای اعضای هیأت‌علمی و کارکنان دانشگاه در قالب هدف‌های کلی سازمان آموزشی و در نتیجه الزام معلمان و اعضای هیأت‌علمی به رعایت نوآوری‌های آموزشی در همه فرآیندهای آموزشی، همچون کاربست رویکردهای تلفیقی و هم‌گرا در محتوای درسی.

چنان که ملاحظه می‌شود از بین پنج متغیر پیش‌بین وارد شده در معادله رگرسیون همزمان، فقط دو متغیر با ضرایب استاندارد بتا ۰/۱۵ و ۰/۱۳ به ترتیب برای دو بعد تصویر سازمانی و نظم و قانون دارای توان پیش‌بین معناداری برای پذیرش نوآوری در فعالیت‌های یاددهی – یادگیری بوده‌اند. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش ادوارد، و سیمپسون و فلین همسو است(۱۶و۲۳). بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان این گونه استنباط کرد، چالش اساسی که همواره فراروی انتشار نوآوری‌های فعالیت‌های یاددهی _ یادگیری قرار می‌گیرند، می‌توان به،عدم استقبال اعضای هیأت‌علمی از نوآوری در جریان فعالیت‌های یاددهی _یادگیری اشاره کرد. درآموزش عالی سنتی، استاد (فرستنده) اطلاعات و موادآموزشی (پیام) را به دانشجویان (گیرنده) منتقل می‌کند. از همین رو پیشنهاد می‌شود: ۱- استادان با به‌کارگیری روش‌های یاددهی یادگیری فعال و کاربردی، زمینه را برای انجام فعالیت‌های گروهی، مباحثه، مناظره کلاسی و استقلال وآزادی عمل بیشتردانشجویان فراهم نمایند تا از وابستگی و اتکای بیش از حد دانشجویان به موضوعات درسی واستادان و یادگیری‌های سطحی و ناپایدار کاسته شود؛ ۲- شاخص قرار دادن ارائه نوآوری‌های در روش‌های یاددهی- یادگیری برنامه درسی و کاربست رویکردهای بین رشته‌ای اساتید برای ارزیابی توان علمی اساتید و ارائه پاداش به آنها با کمک نظرخواهی از دانشجویان و مدیران گروه‌ها و مدیران دانشکده.

چنان که یافته‌ها تحلیل مفهومی ملاحظه می‌شود از بین پنج متغیر پیش بین مردم سالاری، نظم و قانون، امکانات اجتماعی و فرهنگی و تحقق هدف‌های کلی وارد شده در معادله رگرسیون همزمان، هیچ کدام از متغیرهای پیش بین دارای توان پیش‌بین معناداری برای پذیرش نوآوری در روش‌های ارزشیابی برنامه درسی نبوده‌اند. در واقع بر طبق نتیجه کسب شده هیچ کدام از بعدهای جو سازمانی توان پیش‌بینی میزان پذیرش نوآوری روش‌های ارزشیابی برنامه درسی ندارند. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش ادوارد وسیمپسون و فلین ناهمسو است. بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان این گونه استنباط کرد، از آنجا که نظام آموزشی متمرکز در صورت بروز تغییر و یا نوآوری در ابتدا محتوای، روش‌های تدریس، فعالیت‌های یادگیری برنامه درسی را دچار تغییر می‌کند و همیشه شاهد بودیم که اساتید و معلمان در اجرای روش‌های ارزشیابی از آزادی عمل

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-06]

بیشتری برخوردار بوده و کمتر متأثر از بافت و سلسله مراتب سازمانی بودند و می‌توانیم این ناهمسویی در نتایج تحقیق حاضر با پژوهش‌های مذکور را به بافت و سیستم آموزشی نمونه مورد مطالعه نسبت دهیم. از همین رو پیشنهاد می‌شد:

۱- برنامه‌های درسی در حال اجرا، اعم از شرح درس دوره‌ها،محتواها، سازمان‌دهی تجارب و فعالیت‌های یادگیری انتخاب موضوعات کاربردی وحذف موضوعات غیرضروری چگونگی اجرای برنامه و شیوه‌های ارزشیابی مورد بازنگری و اصلاح قرار گیرد؛ ۲- اکثریت اعضای هیأت‌علمی اعتقاد دارند که نسبت به کارهای خوب و ارزنده پاداش‌ها ضعیف است. مدیران و سرپرستان آموزشی دانشگاه باید به کارهای خوب وارزنده و نوآوری‌های آموزشی توجه کنند و برای تقویت آن از تقویت‌کننده‌های مثبت استفاده نمایند. کارهای خوب و ارزنده در دانشگاه دقیقاً تعریف شده، براساس آن پاداش مادی و معنوی مناسب داده شود تا اعضای هیأت‌علمی احساس کنند کارهای خوبشان با ارزش تلقی می‌شود.

عدم وجود تفاوت معنادار بر حسب جنس بین میزان جوسازمانی و پذیرش نوآوری در برنامه درسی با یافته‌های پژوهش‌های بوسکو و رودگوئز گومز همسو است که نشان دادند بین مردان و زنان در میزان پذیرش نوآوری در محتوای برنامه درسی تفاوت معناداری مشاهده نشده است. وجود تفاوت معنادار بر حسب گروه‌های سه گانه سابقه، در متغیر میزان پذیرش نوآوری نشان می‌دهد که اعضای هیأت‌علمی که بین ۱ تا ۱۰ سال سابقه دارند بیشتر از سایر اعضای هیأت‌علمی، پذیرنده نوآوری برنامه درسی هستند، زیرا این گروه معمولاً جوان‌تر بوده و به دانش و فناوری‌های روز و نوآوری‌های آموزشی نسبت به سایرین تسلط بیشتر دارند و نیز آنها معمولاً در مرتبه استادیاری و مربی بوده و به همین دلیل تلاش بیشتری می‌نمایند که با اعمال نوآوری‌های برنامه درسی در جریان فعالیت‌های آموزشی مرتبه خود را ارتقادهند. نتایج پژوهش حاضر درباره مؤلفه سابقه کار با یافته‌های پژوهش وانگ و همکاران، تاتیلا، تزومین همسو است(۳و۲۱و۲٤)، در یافته‌های خود نشان دادند سابقه کار دارای ارتباط منفی با میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی توسط اعضای هیأت‌علمی است. بدین گونه که؛ اعضای هیأت‌علمی با سابقه کاری کمتر بنا به انگیزه‌های علمی و جایگاه علمی در دانشگاه در قیاس با اعضای هیأت‌علمی با سابقه بیشتر تمایل بیشتری به کاربست فنون و رویکردهای نوین در برنامه درسی دارند. ؛ همسو است.

چنان که نتایج نشان داده شده است، بین دانشکده‌ها، در متغیر میزان پذیرش نوآوری در برنامه درسی تفاوت معنادار وجود دارد و نتایج آزمون‌ها نشان می‌دهد دانشکده‌های، پزشکی، دندانپزشکی و مدیریت نسبت به سایر دانشکده‌ها به میزان بیشتری پذیرای نوآوری برنامه درسی هستند. نتایج پژوهش حاضر درباره مؤلفه دانشکده با یافته‌های پژوهش پیکو، و سیمپسون و فلین همسو است که در یافته‌های خود نشان دادند؛ عدم احساس نیاز خاص استادان دانشکده‌ها که با ماهیت عملی کمتری مواجه هستند به استفاده از فناوری اطلاعات در فرایند یاددهی - یادگیری و آموزش دانشجویان شان و بالتبع، رغبت اندک آنها به یادگیری مهارت‌های فناورانه موجب کمتر بودن سطح کاربست فناوری توسط شده است.

مشاهده تفاوت معنادار بین رتبه علمی مربی و استادیار با رتبه علمی دانشیار و استاد از نظر میزان میانگین پذیرش نوآوری در برنامه درسی با نتایج پژوهش‌های اولیور همسو است. بر اساس نتایج به دست آمده می‌توان این‌گونه استنباط کرد که دو گروه استادیار و دانشیار بیشتر با نوآوری‌های آموزشی و نوآوری‌های برنامه درسی سروکار داشته‌اند که این هم ناشی از مهارت‌ها و هم ناشی از وظایف علمی و انتظارات جدیدی است که در

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-06]

عصرجدید بر دوش آنان سنگینی می‌کند.

نتایج پژوهش حاضر درباره مؤلفه سفرهای علمی خارج کشور با یافته‌های پژوهش شارما که در یافته‌های خود نشان دادند شرکت در فرصت‌های مطالعاتی خارج کشور دارای ارتباط مثبت و معنادار با میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی توسط اعضای هیأت‌علمی دارد(۲۵). بدین گونه؛ آن دسته از اعضای هیأت‌علمی که توانستند به سفرهای علمی خارج کشور بروند، از سابقه کاری کمتری برخوردارند و مهارت کامپیوتری بالایی دارند به خوبی نوآوری برنامه درسی را پذیرفته و از آن استفاده می‌نمایند؛ همسو است. از این رو پیشنهاد می‌شود: ۱- ارائه آموزش‌های مستمر حرفه‌ای در زمینه چگونگی تدوین و اجرای نوآورانه برنامه درسی در طول سال‌های خدمت اساتید؛ ۲- دعوت از اساتید تحصیل کرده در خارج به عنوان مهمان شرکت‌کننده در کنفرانس‌های اینترنتی به منظور بررسی چگونگی کاربست نوآوری‌های آموزشی و نوآوری‌های برنامه درسی در نظام آموزشی و آموزش عالی کشورمان؛ ۳- تأکید بیشتر اساتید رشته‌های انسانی به کاربست دانسته‌ها و کمرنگ‌تر نمودن جنبه تئوریکی برنامه درسی در همه مراحل آموزش (هدف، محتوا، روش‌های یاددهی –یادگیری، روش‌های ارزشیابی).

نتیجه‌گیری

جو سازمانی در دانشگاه می‌تواند میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی در اموزش عالی را پیش‌بینی کند، بنابراین مسؤولین با ایجاد جوی مناسب و تسهیل‌کننده می‌توانند میزان پذیرش نوآوری برنامه درسی را ارتقا دهند.

قدردانی

در نهایت بر خود لازم می‌دارم که از دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به خاطر همکاری در اجرا و تسهیل این پژوهش و همچنین اساتید محترم این دانشگاه تشکر نمایم.

منابع

1. Paulson C. Faculty teaching experiences in innovative nursing curriculum, an interpretive phenomenological study. [Dissertation]. Phoenix: University of Phoenix; 2008.
2. Eisner EW. The educational imagination: on the design and evaluation of school programs.3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall; 2002
3. Tzu Min H. Renovations and innovations of Curriculum design of English for general purposes. [Dissertation]. Taiwan, ROC: Department of Literature and Foreign Languages; 2011.
4. Momeni Mahmuee H. [Improvement of high education curriculum a step toward training creative alumni]. Educational Strategies Journal, 2009; 2(3):121-126 [persian]
5. Oliver ShL. Comprehensive curriculum reform as a collaborative effort of faculty and administrators in a higher education institution: A higher a case study based on grounded theory. [Dissertation].Kent: Kent State University; 2008.
6. Hoy WK, Feldman J. Organizational Health. The concept and Its Measure. Journal of Research and Development in Education. 1987; 20(4):30-37.
Burton RM, Lauridsen J, Obel B. Tension and resistance to change in organizational climate: Managerial implications for a fast paced word, Comments and suggestions are welcome. 1999. [Cited 2012 Apr 12]. Available from: http://openarchive.cbs.dk/bitstream/handle/10398/8129/8791023025.pdf?sequence=1
8. Stringer B. Organizational Climate and Culture. San Francisco: Jossey-Bass; 2002.
9. Watts S, Henderson JC. Innovative IT climates: CIO perspectives. Journal of Strategic Information Systems; 2006; 15(2): 125–151.
10. Gray RJ. Organizational climate and project success. International Journal of Project Management.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-06]

2001;19(2): 103-109.
11. Borne JE. Analysis of organizational climate factors as predictors of job satisfaction and job stress for community college counselors. [Dissertation]. Wallden: Wallden University; 2008.
12. Gul H. Organizational climate and Academic staffs perception on climate factors. Humanity & Social Sci J. 2008: 3(1): 37-48.
13. Kirkgoz Y. A case study of teachers implementation of curriculum innovations. Journal of Teaching and Teacher Education. 2008; 24(7): 1859-1875.
14. Mantegi M. [Barresiye noavarihaye amuzeshi dar madarese iran]. Review Quarterly Journal of Educational Innovations. 2004; 4(12): 35-57. [Persian]
15. Ajibola MA. Innovations and curriculum development for basic education in Nigeria:Policy prioities and challenges of practice and implementation. research Journal of International Studies. 2008; 8: 51-58.
16. Edwards RJA. Multilevel study of leadership, change oriented staff, and propensity for innovation adoption. Texas: Christian University; 2010.
17. Salvana H .The concept of innovation curriculum: should we need to focus? European Journal of Innovation management. 2010; 7(1): 33-44.
18. Wu C, Neubert M, Yi X. Comparative study of relation between innovation and organizational climate in university in India: The mediating role of justice perceptions. Journal of Academy of Management Executives. 2009; 43: 327-351.
19. Moreno JM. The dynamics of curriculum design and development: in school knowledge in a comparative and historical perspective. In: Benavot A; Braslavsky C. eds. Changing curricula in primary and secondary education. Hong Kong: Comparative Education Re-search Centre. 2006: 195–209.
20. Cheng MY, Chan WS, Mahmood A. The effectiveness of entrepreneurship education in Malaysia. Education + Training. 2009; 51(7): 555- 566.
21. Wang H, Liying Ch. The Impact of Curriculum Innovation on the Cultures of Teaching. Chinese EFL Journal. Cited 2012 Apr 05]. Available from: http://www.asian-efl-journal.com/December05PDF%20issue.pdf
22. Gall M. and et al, (Authors). [Quantitative and qualitative research methods in Education and Psychology]. Nasr Esfhany AR, et al, (Translators). Tehran: Semat; 2007.
23. Simpson DD. Organizational readiness for stage-based dynamics of innovation implementation. Research on Social Work Practice. 2009; 19(5):541-551.
24. Taatila VP. Learning entrepreneurship in higher education. Education+ Training. 2010; 52(1): 48-61.
25. Sharma K. Innovation curriculum in the higher education. Survey of innovation curriculum;2010: 112.304-309.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-06]

Study of relationship between organizational dimensions climate and acceptance of curriculum innovation (Case study of Isfahan University of Medical Sciences.)

Setareh Mousavi[1], Mostafa Sharif[2], Saeed Rajaie pour[3], Vahid Ashoorion[4]

Abstract

Introduction: *Most scholars of educational, organizational climate and curriculum are important Vnvavry is the source of educational innovation. According to deepen and expand the culture of educational innovation as one of the essential needs of educational institutions, major attention to training in this field be.The purpose of this research was to study of relationship between organizational dimensions climate and acceptance of curriculum innovation in Isfahan University of Medical Sciences.*

Methods: *This study was applied one and the research method was descriptive – correlative (survey).Statistical population included all 687 faculty members at Isfahan University of Medical Sciences. 124faculty members at Isfahan University of Medical Sciences were chosen as statistical sample. Research instruments were two questionnaires. A questionnaire for organizational dimensions climate(rules, discipline, democracy, social and cultural factors organizational image, total goal) which designed by Gole(2008) that has 37 questions' questionnaire was for acceptance of curriculum innovation(innovation goals, innovation content, innovation learning – teaching ,innovation evaluation).The reliability of these questionnaires was examined by the view of experts and their validity was calculated by Cranach Alpha and estimated 96%.To analyze data in the level of inferential statistics, multi Regression, Levin and MANOVA were employed.*

Results: *Findings showed that:1) There was positive and significant relation between organizational dimensions climate and acceptance of curriculum innovation.2)There was positive and significant relation between organizational dimensions climate and acceptance of curriculum innovation goals ,curriculum innovation content, curriculum innovation learning – teaching ,and curriculum innovationevaluation.3) There was a significant difference between averages of organizational dimensions climate in terms of university, college, tenure, academic trips grade of academic faculty members at faculty members at Isfahan University of Medical Sciences ($p<0.05$),4)There was not a significant difference between averages of organizational dimensions climate in terms of sex faculty members at university of Isfahan and faculty members at Isfahan University of Medical Sciences ($p<0.05$).*

Conclusion: *The effect of organizational climate in educational policies and educational programs, and revised in accordance with the conditions that caused curriculum the new education is inevitable. Requiring faculty members to observe the educational innovations in the teaching process, integrated and convergent approaches in the content of such postings education today.*

Keywords: Organizational climate, Innovation acceptability, Curriculum innovation, Isfahan University of Medical Sciences.

Addresses

[1.] M.A. Educational planning Student, department of Educational sciences of the Isfahan University. Isfahan, Iran.Email:setarehmousavi@gmail.com.

[2.] (✉) Assistant Professor, Department of Education, School of Education and Psychology, Isfahan University,

[3.] Assistant Professor, Department of Education, School of Education and Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran. Email: s.rajaipour@edu.ui.ac.ir.

[4.] Instructor, Medical Education Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. E mail: ashourioun@med.mui.ac.ir

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-06]