

آسیب‌شناسی فرآیند آمادگی دانشگاه‌ها برای استقرار اعتباربخشی آموزشی مؤسسات و مراکز آموزشی درمانی (یک پژوهش کیفی)

مینومیترا چهرزاد، امیرحسین محمودی*، کوروش فتحی واجارگاه، عباس خورشیدی، سید مهدی صمیمی اردستانی

چکیده

مقدمه: اعتباربخشی آموزشی مؤسسات و مراکز آموزشی درمانی رویکردی برای تضمین و ارتقای کیفیت آموزش در دانشگاه‌های علوم پزشکی است اما برای استقرار در دانشگاه دارای پیش نیازها و الزاماتی است که پیش از اجرا باید محقق شوند. این مطالعه با هدف آسیب‌شناسی فرآیند آمادگی دانشگاه علوم پزشکی گیلان برای استقرار اعتباربخشی آموزشی مؤسسات و مراکز آموزشی درمانی انجام شد.

روش‌ها: پژوهش حاضر با استفاده از رویکرد کیفی و روش تحلیل محتوی انجام شد. داده‌ها از طریق انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۳۰ تن از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان که درگیر اجرای اعتباربخشی آموزشی مؤسسات و مراکز آموزشی درمانی بودند با استفاده از نمونه‌گیری هدف‌مند جمع‌آوری شد و تا اشباع نظری یافته‌ها ادامه یافت. از تحلیل محتوی کیفی جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. برای دستیابی به صحت و پایایی داده‌ها از معیارهای موثق بودن گوبا و لینکلن (Guba و Lincoln) استفاده شد.

نتایج: براساس مصاحبه‌ها، دو درون‌مایه اصلی یعنی بستر فرهنگی دانشگاه با چهار درون‌مایه فرعی (فرهنگ و جو سازمان، فرهنگ فردی کارکنان، نگرش حاکم و انگیزش) و ساختار دانشگاه با دو درون‌مایه فرعی (ساختار سازمانی و مدیریت تخصیص منابع) به عنوان آسیب‌های فرآیند آمادگی دانشگاه برای استقرار اعتباربخشی آموزشی مؤسسات و مراکز آموزشی درمانی شناسایی شد.

نتیجه‌گیری: با اصلاح فرهنگ و جو سازمان، فرهنگ فردی کارکنان، نگرش حاکم و ایجاد انگیزه در کارکنان و نیز طراحی ساختار سازمانی برای اعتباربخشی آموزشی و تخصیص منابع مناسب در دانشگاه می‌توان به فرآیند ایجاد آمادگی برای استقرار اعتباربخشی آموزشی مؤسسات و مراکز آموزشی درمانی و درنهایت تضمین و ارتقای کیفیت آموزش در دانشگاه کمک نمود.

واژه‌های کلیدی: آسیب‌شناسی، اعتباربخشی مؤسسه‌ای، اعتباربخشی آموزشی مراکز آموزشی درمانی، دانشگاه علوم پزشکی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / مهر ۱۳۹۸؛ ۱۹(۳۴): ۳۰۵ تا ۳۱۵

نظام‌های آموزش عالی است، که برای دستیابی به دوهدف انجام می‌پذیرد: پاسخ‌گوکردن مؤسسه‌های آموزش عالی در چگونگی استفاده از منابع و نیز ارزشیابی میزان تطابق

مقدمه

اعتباربخشی فرآیندی جهت قضاوت درباره کیفیت

ایران. (Kouroshfathi2@gmail.com)؛ دکتر عباس خورشیدی (استاد) گروه مدیریت آموزشی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (a_Khorshidi40@yahoo.com)؛ دکتر سید مهدی صمیمی اردستانی (دانشیار) گروه روانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران. (msamimi@yahoo.com)
تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۵/۲۳، تاریخ اصلاحیه: ۹۷/۲/۸، تاریخ پذیرش: ۹۷/۳/۲۶

*نویسنده مسؤول: دکتر امیرحسین محمودی (استادیار) گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، تهران، ایران. drmahmoodi1964@gmail.com
مینو میترا چهرزاد، دانش‌آموخته دکتری تخصصی مدیریت آموزشی واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (mchehrzad@yahoo.com)؛ دکتر کوروش فتحی واجارگاه (استاد) گروه آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران،

از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری به منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان‌ها و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی آنها است (۶).

آسیب‌شناسی بر پایه اطلاعات موجود جهت تجزیه و تحلیل و شناخت دقیق‌تر ساختار، تعاملات، رویه عمل‌ها و روش‌ها، سبک‌های مدیریتی و سایر عناصر سیستم چاره جو، لازم و ضروری است. به عبارتی آسیب‌شناسی، تشخیص مسأله و کانون علمی آن جهت تعیین اقدامات لازم به منظور بهسازی عملکرد سازمانی امری پایه‌ای و اساسی است: آسیب‌شناسی نیازمند نگرشی سیستماتیک به کل فرآیند است و هدف آن تشخیص ماهیت و نوع مسأله‌ای است که بروز نموده و نیاز به حل دارد (۷). آسیب‌شناسی سازمانی اغلب به عنوان حساس‌ترین جزء استقرار نظام اثر بخش تلقی می‌گردد. در گام‌های اولیه آسیب‌شناسی سازمانی، باید به سراغ خرده سیستم‌هایی از سازمان که کانون آسیب زا بوده و سرمنشأ آسیب‌های اصلی سازمان است، برویم (۸).

آسیب شناسان از رویه‌های خاصی به منظور جمع‌آوری اطلاعات حیاتی استفاده می‌کنند تا اطلاعات را تحلیل و راه حل‌های مناسب را طراحی کنند. یکی از راه‌های اجرای آسیب‌شناسی سازمانی تشکیل تیم‌های آسیب شناس و استفاده از مصاحبه است (۵).

از سوی دیگر نکات متناقضی در مطالعات در مورد نتایج اعتباربخشی مبنی بر این که اعتباربخشی نتوانسته ارتباط معناداری با ارائه کیفیت خدمات نشان دهد و گاهی باعث مقاومت کارکنان در مقابل اعتباربخشی شده، نیز وجود دارد (۹)، که ضرورت اجرای این گونه تحقیقات را نشان می‌دهد. به طوری که صالحی و پیروی در یک مطالعه مرور روایتی به این نتیجه رسیدند که برخی مطالعات بیان‌کننده مزایای اعتباربخشی مانند تغییر رفتار، بالا بردن تعهد، تقویت ارتباطات و تقویت مشارکت بین کارکنان بود و یافته‌های برخی مطالعات دیگر نتایجی مبنی بر تأثیر منفی اعتباربخشی داشته و اعتباربخشی را به عنوان عاملی وقت

فعالیت‌های مؤسسه‌های آموزش عالی با استانداردهای از قبل تعیین شده (۱). اعتباربخشی آموزشی فرآیند کنترل و تضمین کیفیت نظام آموزشی است که بر اساس استانداردها و شاخص‌های معین به بررسی عملکرد دانشگاه‌ها پرداخته و بهبود و تضمین کیفیت آنها را پیگیری می‌کند. در این الگو از تجارب، دانش و مشارکت متخصصان به طور داوطلبانه در نظارت و بهبود استفاده می‌شود. هدف از مشارکت داوطلبانه متخصصان، کاهش میزان دخالت مسئولین درکار ارزیابی و حصول اطمینان از احراز حداقل استانداردهای قابل پذیرش است (۲).

لویس (Lewis) به نقل از ایتون (Eaton)، دامنه وسیع اعتباربخشی را توضیح داده و مسئولیت آژانس‌های اعتباربخش را این گونه بیان می‌کند "اعتباربخشی کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها ارتقا می‌دهد، ارزش‌های دانشگاه را حفظ می‌کند، دانشگاه را در برابر سیاست‌زدگی محافظت می‌کند و همواره در خدمت منافع عمومی و نیاز آنهاست" و به آنها کمک می‌کند که کیفیت کرسی‌های یک دانشگاه یا کالج خاص را بشناسند. همچنین اعتباربخشی بر جنبه‌های مختلف اداری و مالی مؤسسه تمرکز دارد و اعطای مجوز رسمی به مؤسسه نشان‌دهنده کیفیت برنامه‌ها و توانایی مؤسسه برای ادامه برنامه‌هاست (۳). همچنین باعث تضمین و بهبود کیفیت در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی می‌شود. یک مرجع معتبر شناسایی کیفیت برای دانشجویان، دولت و عموم مردم برای انتقال مدارک دانشگاه و مرجعی قابل اعتماد برای بخش‌های دولتی و خصوصی برای حمایت از مؤسسات آموزش عالی است (۴).

آنچه که اجرای فرآیند اعتباربخشی را به هدف نزدیک‌تر می‌کند آسیب‌شناسی جهت برنامه‌ریزی‌های تضمین کیفیت است. آسیب‌شناسی فرایندی نظام‌مند از جمع‌آوری داده‌ها به منظور تعامل اثربخش و سودمند در راستای حل مشکلات، چالش‌ها، فشارها و محدودیت‌های محیطی در سازمان است (۵). آسیب‌شناسی سازمانی فرآیند استفاده

همچنین هم‌زمان با جمع‌آوری اطلاعات، تحلیل اطلاعات نیز انجام شد.

انجام مراحل مصاحبه و تحلیل هم‌زمان مدت زمانی برابر با سه ماه به خود اختصاص داد. مصاحبه‌های عمیق فردی با هر کدام از مشارکت‌کنندگان مدت زمانی بین ۳۵ تا ۹۰ دقیقه طول می‌کشید. سؤالات در قالب مصاحبه نیمه ساختار یافته طراحی و به منظور امکان بیان آزاد نگرش‌ها و تجارب افراد، سؤالات با رویکرد باز طراحی شد. مصاحبه‌ها به صورت رو در رو، فردی و توسط پژوهشگر و با قرار قبلی در اتاق خلوت، به طوری که حریم افراد رعایت می‌شد، صورت گرفت. تمامی مصاحبه‌ها با کسب رضایت مشارکت‌کنندگان و در نظر داشتن ملاحظات اخلاقی ضبط می‌گردید.

قبل از مصاحبه، در مورد اهداف مطالعه به واحدهای مورد پژوهش توضیح داده می‌شد و از آنان رضایت کتبی و آگاهانه جهت شرکت در مطالعه اخذ می‌گردید. مصاحبه‌ها بر روی فایل صوتی ضبط و سپس به صورت سطر به سطر بر روی کاغذ پیاده می‌شد. جهت تجزیه و تحلیل این مطالعه از تحلیل محتوا استفاده شد. تحلیل داده‌ها از همان مصاحبه اول شروع شد (تحلیل هم‌زمان). بدین صورت که یادداشت‌ها چندین بار مطالعه می‌شدند تا درک کلی از متن به دست آید و سپس متن، خط به خط خوانده می‌شد و عناوین اصلی از آن استخراج و کدگذاری می‌گردید. از طریق فرآیند طبقه‌بندی کدها، درون‌مایه‌های اصلی و فرعی شناسایی شدند. از متن‌های خوانده شده ۲۵۰ کد به دست آمد که با توجه به تشابهات و تفاوت‌ها در طبقات اولیه جای گرفتند.

جهت اعتباربخشی به نتایج، مصاحبه‌ها مکرر خوانده می‌شد و از نظرات همکاران به طور مرتب استفاده می‌شد. جهت سنجش پایایی کدگذاری و تحلیل مصاحبه‌ها از روش توافق دوکدگذار (شاخص تکرارپذیری) از روش مایلس و هابرمان (Miles & Huberman, ۱۱) و کدگذاری پژوهشگر در یک فاصله زمانی مشخص (شاخص ثبات)

گیر، ایجاد کننده بوروکراسی اداری، افزایش بار کاری و ایجاد استرس در کارکنان دانسته است (۱۰). با توجه به موارد فوق می‌توان نتیجه گرفت شاید حلقه مفقوده‌ای در این میان باعث کسب نتایج متفاوت و متناقض از فرآیند شناخته شده اعتباربخشی شده، فرآیندی که اثرگذاری آن قبلاً به اثبات رسیده است و آن حلقه مفقوده می‌تواند آمادگی سازمان برای پذیرش اعتباربخشی و تغییرات ناشی از آن باشد. لذا پژوهش حاضر با هدف آسیب‌شناسی فرآیند آمادگی دانشگاه برای استقرار اعتباربخشی آموزشی مؤسسات و مراکز آموزشی درمانی در دانشگاه علوم پزشکی گیلان طراحی شد.

روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه کیفی به روش تحلیل محتوا (Content Analysis) است که به بررسی عمیق آسیب‌شناسی فرآیند آمادگی دانشگاه علوم پزشکی گیلان برای استقرار اعتباربخشی آموزشی مؤسسات و مراکز آموزشی درمانی در سال ۱۳۹۷ پرداخته است. جامعه تحقیق شامل کلیه کارکنان دانشگاه بود که به طور مستقیم درگیر اجرای فرآیند اعتباربخشی آموزشی شامل اعتباربخشی مؤسسه‌ای در ۷ دانشکده، و اعتباربخشی مراکز آموزشی درمانی در ۷ بیمارستان آموزشی و نیز ۴ حوزه معاونت (آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و دانشجویی و پشتیبانی و توسعه) دانشگاه علوم پزشکی گیلان بودند. مشارکت‌کنندگان، به صورت هدفمند انتخاب شدند به طوری که پژوهشگر براساس قضاوت خود انتخاب نمونه‌ها را از بهترین منابع اطلاعاتی موجود در دانشگاه که به نظر می‌رسید اطلاعات مفیدی داشته باشد انتخاب نمود. بدین منظور با ۳۰ مشارکت‌کننده از میان جامعه پژوهش یعنی ۶ معاون آموزشی، ۴ رییس دانشکده و بیمارستان، ۶ عضو هیأت‌علمی، ۳ مدیرستادی، ۸ کارشناس آموزشی و ۳ تن از کارکنان دانشگاه مصاحبه‌های فردی و رو در رو انجام داد و تا هنگام اشباع داده‌ها و عدم دستیابی به داده‌های جدید ادامه یافت.

اجرای اعتباربخشی آموزشی مؤسسات و مراکز آموزشی درمانی بودند، اکثریت شرکت کنندگان مذکر (۶۸٪) و دارای مدرک دکتری (۶۲٪) بودند. از توصیف غنی و عمیق مصاحبه‌ها، ۲۵۰ کد اولیه استخراج گردید، کدها پس از چند بار مرور، خلاصه‌سازی و بر اساس تشابه و تناسب، طبقه‌بندی و به دو طبقه اصلی و شش زیرطبقه تعیین و نام‌گذاری گردیدند، بدین ترتیب دو طبقه اصلی یعنی بستر فرهنگی دانشگاه با چهارطبقه فرعی (فرهنگ و جو سازمان، فرهنگ فردی کارکنان، نگرش حاکم و انگیزش) و ساختار دانشگاه با دو طبقه فرعی (ساختارسازمانی و مدیریت تخصصی منابع) به عنوان آسیب‌های فرآیند آمادگی دانشگاه برای استقرار اعتباربخشی آموزشی مؤسسات و مراکز آموزشی درمانی شناسایی شدند (جدول ۱).

استفاده شد؛ بدین ترتیب که سه مصاحبه توسط یک پژوهشگر دیگر کدگذاری شده و نتایج کدگذاری‌ها مقایسه گردید. همچنین به منظور اعتباریابی یافته‌ها از معیارهای قابل قبول بودن (credibility) قابلیت انتقال (Transferability)، قابلیت اطمینان (Dependability) و قابلیت تأیید (Confirmability) مورد نظر لینکلن و گوبا (Lincoln and Guba) استفاده شد (۱۲). علاوه بر آن، کدهای تولید شده دریک فرم وارد و در اختیار چهار نفر از مصاحبه شونده‌گان قرار گرفت. در نهایت، با جمع‌بندی ارزیابی مشارکت‌کنندگان، روایی و پایایی نتایج تأیید شد.

نتایج

مشارکت‌کنندگان در این مطالعه، ۳۰ تن از کارکنان درگیر

جدول ۱: درون‌مایه‌ها و نمونه کدهای اولیه استخراج شده از تجارب شرکت‌کنندگان در مطالعه

درون‌مایه‌های اصلی	درون‌مایه‌های فرعی	نمونه کدهای اولیه
بستر فرهنگی دانشگاه	فرهنگ و جو سازمان	تعاملات نامناسب بین بخشی، کم بودن همدلی، مشارکت و کارگروهی در دانشگاه، عدم امکان رقابت‌پذیری دانشگاه به دلیل وابستگی دولتی، عدم استمرار و کاربست نتایج طرح‌های ارزشیابی قبلی، بی‌اعتمادی نسبت به نتایج ارزیابی‌های قبلی، کار اضافه و بی‌فایده دانستن اعتباربخشی، مشخص نبودن چشم‌انداز و آینده‌ی اعتباربخشی
	فرهنگ فردی کارکنان	عدم باور اعضای هیأت‌علمی به اثربخشی اعتباربخشی، اعتقاد به این که این طرح دارای تاریخ مصرف است، در اولویت قرارنگرفتن اعتباربخشی از سوی مدیران، عدم وجود دیدگاه سیستمی برخی مدیران، عدم ثبات مدیران، خستگی و دلزدگی کارشناسان، افزایش فشارکار بر کارشناسان آموزشی، الزام کارشناسان به انجام امور غیرمرتبط با وظایف آنان، غیرمرتبط دانستن اعتباربخشی به کارکنان
انگیزش	نگرش حاکم	نگرش منفی به ارزشیابی، عدم تأثیر ارزشیابی بر ارتقای کیفیت، ایجاد استرس، جو بدبینی و نارضایتی در سازمان در روند ارزشیابی، نهادینه نشدن اهمیت ارزشیابی در بین کارکنان دانشگاه، بی‌اعتمادی به برنامه‌های ارزشیابی
	انگیزش	در نظر نگرفتن ساز و کارهای انگیزشی برای اجرا و استمرار ارزشیابی، وجود حس بی‌فایده‌گی، عدم پاداش دهی بر اساس امور انجام شده
ساختار دانشگاه	ساختار سازمانی	وابستگی دولتی و عدم امکان تغییر در ساختار دانشگاه بدون اجازه وزارتخانه، عدم پیش‌بینی ساختار مناسب در دانشگاه و دانشکده‌ها برای اجرای اعتباربخشی، وجود دیوان‌سالاری پرپیچ و خم در دانشکاه، الزام دانشگاه به پیروی از بخشنامه‌های وزارتی که به طور یکسان به دانشگاه‌های با امکانات متفاوت ابلاغ می‌شود، وابستگی مالی دانشگاه به وزارتخانه، سیاسی بودن اعتباربخشی، انتخاب مدیران بر اساس مصلحت‌های غیرحرفه‌ای

<p>کمبود نیروی انسانی برای اجرای اعتباربخشی، همکاری ضعیف کارکنان در بخش‌های مدیریت و تخصیص مختلف، کمبود آموزش‌های کارکنان، عدم تخصیص منابع مالی برای اجرای اعتباربخشی، هزینه بر بودن اجرای برخی استانداردها، عدم وجود فضای فیزیکی کافی و مناسب براساس استانداردها، فضای فیزیکی فرسوده، وجود سیستم فناوری اطلاعات به صورت جزیره‌ای و موازی در واحدهای مختلف دانشگاه با اهداف مختلف</p>	
---	--

وزارتخانه‌ای که در کل کشور به طوریکسان به دانشگاه‌های با امکانات متفاوت ابلاغ می‌شود، امکان رقابت را کاهش می‌دهد، یکی از مدیران ستادی بیان کرد: "یه موقع بخشنامه‌هایی داریم که امکان اجرای آن را نداریم، اعتباربخشی هم بر همان اساس انجام میشه، خوب، ما چطور باید با دانشگاه‌های بزرگ رقابت کنیم؟" (مشارکت‌کننده ۸).

یکی از مهم‌ترین عناصر پذیرش فرهنگ ارزشیابی در دانشگاه، اعضای هیأت‌علمی و کارکنان آموزشی هستند. نگرش این افراد نقش بسیار مهمی در تداوم و اثربخشی ارزشیابی دارد (۱۴). گروهی از کارکنان این طرح را به عنوان یکی از فعالیت‌های وزارتخانه می‌شناسند که دارای تاریخ مصرف بوده و بعد از مدتی بایگانی می‌شود. "خیلی از همکاران، اعتباربخشی آموزشی رو جدی نگرفتند و آن را یک کار اضافه می‌دونند چون احتمالاً بعد از اتمام دوره کاری این وزیر، این طرح هم بایگانی میشه" (مشارکت‌کننده ۵). از طرفی اعضای هیأت‌علمی خصوصاً بالینی هم که با اجرای طرح تحول سلامت روزهای شلوغی را از نظر وظایف درمانی داشتند، برای سامان‌دهی و مستندسازی وظایف آموزشی خود آمادگی لازم را نداشتند. "از یک طرف بیمارستان غیر از بیمارای معمولشون، پراز بیمارای مزمنیه که قبلاً برای درمان مراجعه نمی‌کردند ولی الان به دلیل وجود تسهیلات طرح تحول سلامت به دنبال درمان مشکلات قدیمی‌شون هستند و از طرف دیگه یکباره مواجه شدیم با یک کتابچه ۱۵۰ صفحه‌ای از استانداردهای آموزشی که فقط بعد آموزشی کار ما رو می‌دید" (مشارکت‌کننده ۱۰).

بر همین اساس فشارکار بر روی کارشناسان آموزشی

یکی از درون‌مایه‌های اصلی شناسایی شده بستر فرهنگی دانشگاه مشتمل بر ۴ درون‌مایه فرعی فرهنگ و جو سازمان، نگرش حاکم، فرهنگ فردی کارکنان و انگیزش بود.

فرهنگ و جو سازمان اولین بستر پذیرش یا عدم پذیرش گام‌های جدید و تغییرات در سازمان است (۱۳). گسترده‌گی حیطه‌های اعتباربخشی آموزشی مؤسسه‌ای و مراکز آموزشی درمانی، تعاملات مناسب بین بخشی، همدلی، مشارکت و کارهای تیمی را می‌طلبید. "تعامل بین بخش‌های مختلف دانشگاه و حتی بین کارشناسان و مدیران و اعضای هیأت‌علمی کم بود و باعث می‌شد که اعتباربخشی جدی دنبال نشه، لازمه اعتباربخشی کار تیمی و همدلی و مشارکت" (مشارکت‌کننده ۲).

برای انجام اعتباربخشی نیازاست کارکنان و خصوصاً اعضای هیأت‌علمی در مورد طرح‌های ارزشیابی، استمرار و کاربست نتایج آن باور داشته باشند تا با آن همگام شوند به طوری که در مصاحبه‌ها بیان می‌شد: "از این طرح‌ها زیاد دیدیم که شروع شد ولی به انتها نرسید فکر نمی‌کنم که این برنامه اعتباربخشی هم ادامه پیدا کنه، حتی مشخص نیست که بتونیم از نتایجش استفاده کنیم" (مشارکت‌کننده ۳). عدم وجود بستر فرهنگی مناسب سبب می‌شود کارکنان تمایلی به انجام ارزیابی و استرس ناشی از آن را نداشته باشند و ارزشیابی را یک روند فرسوده کننده تلقی کنند. "همیشه ارزشیابی با استرس زیادی همراهه و اصلاً دوست ندارم این استرس‌ها رو تجربه کنم و تا به انتها برسه کلی ما رو اذیت میکنه، تازه قبل و حین و بعد از ارزیابی هم باید پاسخ‌گویی همه باشیم" (مشارکت‌کننده ۵). از طرفی الزام دانشگاه به پیروی از بخشنامه‌های

نتیجه‌گیری می‌کنن و بعد هم نتایج رو با قطعیت اعلام می‌کنند اینجوری که تأثیری بر ارتقای کیفیت نداره " (مشارکت‌کننده ۴). یکی از معاونین آموزشی بیمارستان اظهار داشت: "پیاده‌سازی اعتباربخشی نیاز به تغییر نگرش اعضای هیأت‌علمی، نهادینه شدن در مدیران و معاونین آموزشی و انتقال آن به مدیر گروه‌ها، روسای بخش‌ها و اساتید داره و گرنه گروه‌های آموزشی اونو مثل برنامه‌های دیگه وزارتخانه‌ای می‌بینن که مدتی تو بورس هستند و بعد هم بی سر و صدا ناتمام رهامیشن این طور کارها تأثیری بر کیفیت که نداره هیچ باعث بی‌اعتمادی به بقیه برنامه‌های ارزیابی هم میشه" (مشارکت‌کننده ۱۰). همچنین باور نداشتن به کاربست یافته‌های آن از دیگر آسیب‌های نگرش حاکم بود. "برای اجرای استانداردهای اعتباربخشی کارای با ارزشی انجام دادیم ولی امکان اجرای بعضی از آنها با این گستردگی وجود نداره تعدادی از مستندات فقط تو کتوشا موندن" (مشارکت‌کننده ۷).

انگیزش یکی از مسائل کلیدی برای نیل به اهداف بلند مدت در سازمان‌ها است (۱۶). یکی از چالش‌های مهم اعتباربخشی آموزشی در نظر نگرفتن ساز و کارهای انگیزشی برای اجرا و استمرار آن بود "به افراد درگیر کار به این بزرگی امتیاز خاصی اختصاص داده نشد. هیچ تفاوتی بین ما که کارمون رو خوب انجام دادیم و افراد دیگه نبود اصلاً کسی کار ما رو ندید. حتی تقدیر با به کاغذ هم نشدیم" (مشارکت‌کننده ۶).

یکی از درون مایه‌های اصلی شناسایی شده آسیب‌های ساختاری دانشگاه، متشکل از ۲ طبقه فرعی ساختار سازمانی و مدیریت و تخصیص منابع است.

معمولاً سازمان‌ها، ساختارهایی را به وجود می‌آورند تا فعالیت‌های عوامل انجام کار را هماهنگ کرده و الگوهای تعاملی سازمانی و وظایف اعضا را مشخص و کنترل نمایند. ساختار سازمانی تحت تأثیر اهداف، استراتژی، محیط سازمان، فن‌آوری و اندازه سازمان قرار

قرار گرفت و کارشناسان ملزم به انجام اموری در اعتباربخشی شدند که اصلاً مجری آن نبوده و غیرمرتبط با وظایف آنان بود. "کارشناسان مجبور شدند به اموری وارد بشن که گاه اختصاصش رو نداشتند" (مشارکت‌کننده ۱۱). حجم بار کاری زیاد کارشناسان باعث شد، نظم معمول در انجام کارهای روتین کاهش و انجام امور آموزشی معمول آنها به تعویق افتد. "فشار زیادی به من وارد شد وقتی به نیرویی فشار وارد بشه بالاخره به جایی می‌بره. کسی از این که کاراش نظم بگیره و به هدف برسه بدش نمیاد ولی این کار اضافه باعث شد نتونم کارهای روتین خودمو انجام بدم" (مشارکت‌کننده ۴). البته مدیران معتقد بودند ریشه عدم حل برخی مشکلات عدم انتقال اطلاعات به آنان و عدم وجود نگرش مثبت در مورد اعتباربخشی مؤسسه‌ای بین برخی مدیران است. "برخی مدیران نیاز به برقراری نظام‌های مدیریتی مبتنی بر کیفیت را به طور واقعی احساس نکردند شاید چون اطلاع‌رسانی به خوبی انجام نشد و اعتباربخشی را در اولویت کار خود قرار ندادند باید حساس‌سازی انجام بشه" (مشارکت‌کننده ۹). تغییرات مدیریتی در حین اجرای طرح نیز از علل عدم درگیری برخی مدیران با اعتباربخشی آموزشی بود. در این بین کارکنان دیگر دانشگاه نیز انگیزه‌ای برای همکاری در اجرای اعتباربخشی مؤسسه‌ای نداشتند و عملاً کل سیستم درگیر نشدند. "این نوع اعتباربخشی (مؤسسه‌ای) مخصوص اعضای هیأت‌علمی و ما کاری نمی‌تونستیم بکنیم" (مشارکت‌کننده ۱۵).

نگرش حاکم به عنوان ممتازترین مفهوم روانشناسی اجتماعی جایگاه ویژه‌ای در علوم انسانی داشته و آگاهی از چگونگی نگرش کارکنان نسبت به ارزشیابی هم برای پیش‌بینی رفتار اجتماعی شغلی و هم برای تفسیر نتایج می‌تواند مفید باشد (۱۵). تعدادی از مصاحبه شونده‌گان نگرش منفی به ارزشیابی و روند اجرای آن داشتند: "فرآیند ارزشیابی اغلب باعث ایجاد جو بدبینی و نارضایتی میشه چون مشخص نیست چطور امتیاز میدن، چطور

می‌گفت: "اجرائی کردن برخی استانداردها بار مالی زیادی داشت که اگر اجرا نمی‌شد امتیاز زیادی از ما کم می‌شد و نکته دیگر این که پیگیری‌های اعتباربخشی در بیمارستان کلاً به دوش من بود و همکاری بقیه ضعیف بود و فقط یک کارشناس از اداره آموزش گاهی به من کمک می‌کرد" (مشارکت‌کننده ۴).

نکته دیگر این که اعتباربخشی آموزشی هزینه زیادی برای ترمیم زیرساخت‌ها نیاز داشت. اجرای طرح تحول سلامت هم مشکلات مالی دانشگاه را بیش‌تر کرد، همه اینها به اضافه وابستگی مالی دانشگاه به وزارتخانه باعث اختلال در مدیریت هزینه‌ها می‌شد. معاون آموزشی یکی از بیمارستان‌ها می‌گفت: "ایجاد فضای فیزیکی مطابق سنج‌ها، خیلی مشکل و هزینه بر بود و برای ایجاد اتاق معاون آموزشی و مدیر گروه و دفتر EDO هیچ راهی غیر از به اشتراک‌گذاری اتاق‌ها نداشتیم" (مشارکت‌کننده ۷). از نظر منابع فناوری اطلاعات در دانشگاه، نرم‌افزارهای بسیاری با اهداف مختلف طراحی و یا خریداری شده بود که در واحدهای مختلف دانشگاه دارای اطلاعات مناسبی بودند ولی یک سیستم متمرکز اطلاعات موجود نبود.

بحث

یکی از آسیب‌های شناسایی شده اعتباربخشی آموزشی مؤسسات و مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی گیلان آسیب‌های بستر فرهنگی دانشگاه بود، که اولین و مهم‌ترین جز استقرار اعتباربخشی آموزشی در سطح دانشگاه به شمار می‌رود. زیرا اعتباربخشی حاوی الزامات تکنیکی است و پیاده‌سازی آن نیازمند تغییر فرهنگ سازمانی، تغییر نگرش حاکم است.

نتایج مطالعه میرحبیبی و همکاران نشان داد که داشتن نگرش مثبت و آگاهی نسبت به اعتباربخشی، گام اولیه و ضروری برای حرکت در مسیر عملیاتی نمودن اعتباربخشی است. قبل از اجرای اعتباربخشی لازم است نگرش کلی سازمان و مدیران تغییر کند تا درک صحیحی

می‌گیرد (۱۳). بر اساس مصاحبه‌ها مشخص شد که ساختار تعریف شده‌ای برای اعتباربخشی مؤسسه‌ای در دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها وجود ندارد. رئیس یکی از دانشکده‌ها اظهار داشت: "زمانی که اجرای اعتباربخشی به دانشکده ابلاغ شد نمی‌دانستم باید چه کسی رو مسئول این کار بکنم حیطه کار بسیار وسیع بود و کل دانشکده باید درگیر می‌شدند ولی حجم کار اونقدر بالا بود که معاونین نمی‌تونستن مسؤولیت مستقیم کار رو به عهده بگیرن، مسایل مالیش هم معلوم نبود چطور باید تأمین می‌شد" (مشارکت‌کننده ۹). همچنین به علت عدم وجود روابط سیستماتیک بین قسمت‌های مختلف دانشگاه و وجود دیوانسالاری پریپیچ و خم مشکلاتی زیادی برای جمع‌آوری مستندات و اطلاعات لازم وجود داشت. یکی از کارشناسان می‌گفت: "برای گرفتن یکی از مستندات مربوط به معاونت، علاوه بر چندین بار فرستادن درخواست کتبی از طریق اتوماسیون و پی‌گیری‌های تلفنی، مجبور شدم خودم برای گرفتنش به اون معاونت برم" (مشارکت‌کننده ۱۲). سیاست‌های حاکم بر ساختار دانشگاه هم بر انجام اعتباربخشی تأثیرگذار بوده به طوری که یکی از مشارکت‌کنندگان اظهار داشت:

"سیاست بازی‌ها در عزل و نصب، حتی در جاهای نه چندان کلیدی، روی روند هر کاری در دانشگاه تأثیر داره چه از نظرازبین بردن انگیزه افراد و چه از نظر این که آیا اون افراد می‌تونن کارشون رو درست انجام بدن؟" (مشارکت‌کننده ۱۳).

تخصیص منابع یکی از فعالیت‌های اصلی مدیریت است، که اجرای استراتژی را امکان‌پذیر می‌سازد (۱۷). برای اجرای اعتباربخشی آموزشی مؤسسات و مراکز آموزشی درمانی، منابع مالی کافی، نیروی انسانی با تجربه و امکانات فیزیکی کافی و مناسب در دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها وجود نداشت. بیش‌ترین مطالبات دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها، تأمین همین منابع بود که امکان برآورده ساختن آنها برای دانشگاه به راحتی میسر نبود. معاون آموزشی یکی از بیمارستان‌ها

از استانداردهای اعتباربخشی ایجاد شود (۱۸).

با توجه به این که ایجاد تغییر در فرهنگ سازمانی، شیوه فعالیت، تفکر و رفتار می‌تواند مسئولیت‌پذیری افراد را در قبال کیفیت افزایش دهد، بنابراین ایجاد بستر فرهنگی مناسب برای اجرای طرح امری اجتناب‌ناپذیر است. سازمان‌های موفق دنیا، مدعی هستند که بسیاری از موفقیت‌های خود را از طریق تقویت فرهنگ سازمانی خود، به دست آورده‌اند. موفقیت در پیاده‌سازی شیوه‌های نوین و تکنیک‌های جدید مدیریتی، مستلزم پشتیبانی از ظرفیت فرهنگ سازمانی است. نتایج مطالعه صادق تبریزی و همکاران در تبریز و اردبیل نشان داد ۸۰ درصد از افراد وضعیت فرهنگ سازمانی و منابع مالی موجود را برای آغاز اجرای طرح اعتباربخشی کم‌تر از حد متوسط ارزیابی کردند (۱۴)؛ این تفکر می‌تواند آغاز شکست طرح باشد. محمودیان و همکاران معتقدند بیش‌ترین هزینه اعتباربخشی باید صرف آموزش کارکنان شود. آنها باید به فرآیند، راهبرد و اهداف اعتباربخشی آشنا باشند (۱۹). و از این طریق به ارتقای فرهنگ سازمانی نیز کمک نمود.

صادقی و همکاران از دیگر عوامل تأثیرگذار بر اجرای اعتباربخشی را همکاری دولت و مسئولین برای تأمین منابع کافی و پاداش هدف‌مند برای ایجاد انگیزه در کارکنان دانستند (۲۰). یافته‌های پژوهش کفایش‌پور و همکاران در خراسان رضوی نشان داد مشوق‌های مادی و غیرمادی جهت تشویق رفتارهای شایسته کارکنان باعث افزایش رفتار شهروندی و تعهد سازمانی می‌شود، همچنین در راس امور قرار گرفتن مسئولین شایسته، باعث کاهش مقاومت کارکنان نسبت به اعتباربخشی می‌شود. ارتباطات مناسب سازمانی، ساختار خوب سازمان و مشارکت و کار تیمی از عوامل مؤثر بر اجرای کیفی اعتباربخشی است (۲۱).

یکی دیگر از آسیب‌های شناسایی شده، آسیب‌های ساختاری دانشگاه بود. مؤسسات آموزشی ناگزیرند برای بهبود کیفیت خدمات و افزایش توان رقابتی خود از فرآیند

اعتباربخشی استفاده نمایند و اجرای اعتباربخشی ساختار مناسب خود را می‌طلبد. صادق تبریزی و همکاران به این نتیجه رسیدند که منابع و زیرساخت‌های لازم برای انجام طرح در کشور تدارک دیده نشده است. حتی در فرآیند انتخاب استانداردها، برخی استانداردها با وجود اهمیت بالا و قابلیت اجرایی کم کنار گذاشته شدند و این امر ناشی از نبود امکانات و زیرساخت‌های لازم در سیستم‌های آموزشی، بهداشتی و درمانی کشورمان است (۱۴).

حکاک و همکاران نیز در مطالعه خود دریافتند یکی از دلایل تضعیف اعتباربخشی، مدیریت سنتی، عدم درک صحیح از اعتباربخشی و اجرای سلیقه‌ای در سازمان‌ها است. همچنین مشکلات سخت‌افزاری، عدم درک راهبردی، ضعف نیروی انسانی، چالش‌های مشارکت، ضعف مدیریت و ساختار، مشکل مالی، آموزش بهینه از جمله مشکلات ساختاری سازمانی برای اعتباربخشی است. از جمله موارد ساختاری می‌توان به آگاهی و بینش پایین نسبت به اعتباربخشی، نبود یک راهبرد شفاف و دقیق، عدم آگاهی کارکنان از روند و اهداف انجام اعتباربخشی و نداشتن دیدگاه سیستماتیک کارشناسان، اشاره کرد (۲۲).

در نظر گرفتن اقدامات اساسی در راستای فراهم ساختن منابع و زیرساخت‌های لازم به ویژه منابع مالی و فرهنگ‌سازی مناسب در این راستا امری بسیار ضروری به نظر می‌رسد (۱۴).

کریمی و همکاران نیز معتقدند اعتباربخشی آن‌طور که باید وظایف را درست انجام نداده و از محدودیت‌های ساختاری می‌توان به نبود مستندات، ثبات مدیریتی در سازمان، مشکلات ساختاری اشاره و از محدودیت‌های فنی می‌توان به عدم بسترسازی و اطلاع‌رسانی مناسب اشاره نمود (۹). نتایج پژوهش میرزاده و همکاران نشان داد عواملی مانند آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های وزارت متبوع، تفویض اختیار از طرف مدیران، نظارت بر روند برنامه‌ریزی از طریق سازمان‌های کنترلی، گسترش روابط درون و برون دانشگاهی، استفاده از ظرفیت افراد با

سازمانی دانشگاه می‌تواند به فرآیند ایجاد آمادگی برای استقرار مناسب اعتباربخشی آموزشی مؤسسات و مراکز آموزشی درمانی و در نهایت تضمین و ارتقای کیفیت آموزش در دانشگاه‌های علوم پزشکی کمک نمود.

تحصیلات مرتبط در اجرای اعتباربخشی و همچنین توجه به خلاقیت پرسنل بر اجرای بهتر اعتباربخشی مهم هستند (۲۳).

نتیجه‌گیری

دو درون مایه اصلی یعنی بستر فرهنگی دانشگاه با چهار درون مایه فرعی (فرهنگ و جو سازمان، فرهنگ فردی کارکنان، نگرش حاکم و انگیزش) و نیز ساختار دانشگاه با دو درون مایه فرعی (ساختار سازمانی و مدیریت تخصیص منابع) به عنوان آسیب‌های فرآیند آمادگی دانشگاه برای استقرار اعتباربخشی آموزشی مؤسسات و مراکز آموزشی درمانی شناسایی شدند. با برطرف نمودن آسیب‌های بستر فرهنگی و ساختار

قدردانی

نهایت سپاس و قدردانی خود را از مدیران، رؤسا، معاونین، اعضای هیأت علمی، کارشناسان آموزشی و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی گیلان که در اجرای این طرح صادقانه بنده را یاری نمودند، اعلام می‌داریم. این مقاله قسمتی از رساله دکتری تخصصی مدیریت آموزشی با شماره ثبت ۱۰۱۲۰۶۱۳۹۶۱۰۰۲ در تاریخ ۹۶/۸/۲۰ در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز است.

منابع

1. Aliyari SH, Maleki H, Pasargadadi M, Abbaspour A. [Tadvin Va Standardsazi Shakheshaye Arzeshyabi Keyfiyat Va Etebarsanji Barnameye Darsiyeh Doreye Karshenasiye Peyvasteh Reshte Parastariye Daneshgahaye Oloom Pezeshki Keshvar]. Journal of Educational Studies. 2012; 1(1): 11-23. [Persian]
2. Bose Stacey L. The Perceived Value and Impact of the Transference of a U. S. Model of Accreditation to Latin American National Schools [dissertation]. Pennsylvania: Lehigh University; 2014.
3. Lewis Sabrina E. Perceptions of University Faculty Regarding Accreditation in a College of Education [dissertation]. Florida: University of South Florida; 2016.
4. Soltani A. [Etebarbakhshi va Naghsh An Dar Farayande Tazmine Keifiyat Dar Amoozesh Mohandesi]. Iranian Journal of Engineering Education. 2015; 17(68): 15-40. [Persian]
5. Atafar A, Ghobadipour M, Onalooee S, (Translator). [Organizational Pathology with Problem Solving And Growth Approach]. 1st ed. Tehran: Daneshpazhooan Barin publishe; 2006: 42-46. [Persian]
6. Rajaeepour S, Naderi N. [Abzarha Va Modelhaye Asibshenasi Sazmani]. Isfahan: kankash publisher; 2009. [Persian]
7. Shams Morkalani Gh, Safa'i Movahed S, Fatemisefat A. [Asibshenasiye Faaleeyathaye Amoozesh Va Behsazi Manabe Ensani Bar Asase Model Se Shakhegi]. Iranian Society for Training and Development. 2015; 2(7): 71 - 100. [Persian]
8. Mahdipour F. [Baresi Va Asibshenasi Nezame Amoozeshi Sazmanha Va Taamol An Ba Estedad Karafrini Shaghelin]. Journal of Educational Sciences. 2012; 19(1). 106-83. [Persian]
9. Karimi S, Gholipour K, Kordi A, Bahmanziari N, Shokri A. [Impact Of Hospitals Accreditation On Service Delivery From The Perspective Views Of Experts: A Qualitative Study]. payavard. 2013; 7(4): 337-353. [Persian]
10. Salehi Z, Payravi H. [Chalesh-haye Ejraye Farayand Etebarbakhshi Dar Bimarestanha: yek mroor revayati]. Iranian Journal Of Nursing. 2017; 30 (106): 23-34. [Persian]
11. Miles MB, Huberman AM. Qualitative Data Analysis, An Expanded Sourcebook Of New Method. Thousand Oaks, California; Sage Publications 1984
12. Lincoln YS, Guba EG. Naturalistic Inquiry. Thousand Oaks, California: Sage Publications; 1985: 158-72.
13. Alwani SM, Danaeefard H, (Translator). [Organization Structure and Design], Tehran: Saffar Publication; 2018: [Persian]
14. Sadegh Tabrizi J, Saber Azami A, Abdullahi L, Daemi A, Yarifard KH, Valizadeh S, Abhari AA, et al.

- [Zirsakhtha Va Manabe Lazem Jahate Ejraye EtebarbakhshiDar Iran Az Didgahe Modiran Arshad Bimarestanhaye Amoozeshi Daneshgahhaye Oloompezeshki Tabriz Va Ardebil]. *Image of Health*. 2013; 4(2): 29 - 34. [Persian]
15. Farokhzadian J, Mangolian Shahrababaki P. [Evaluation barriers, facilitating factors and outcomes of implementing and organizing clinical governance]. *Journal of Health_Based Research*. 2015; 1(1): 61-74. [Persian]
 16. Hoseyni SN, Mirzaei M, Faryabi R, Mokhtari Ardekan AM, Shaker Ardekani M, Mirzaei Alavijeh M. [Effective Factors in Job Motivation of Faculty Members in Shahid Sadoughi University of Medical Sciences: an Application of Herzberg's Motivation Theory]. *Iranian Journal of Medical Education*. 2014; 13(12): 1040-1050. [Persian]
 17. Nouri S, Riahi L, Hajinabi K, Jahangiri K. [Resource Allocation Criteria for Health Care System Regulation: A Comprehensive Review of the Literature]. *Journal Of Hospital*. 2018; 16(4): 73-82 [Persian]
 18. Mirhabibi F, Salsalei M, Nasrabadi T. [The Effect of Clinical Nursing Services Accreditation Training on the Knowledge and Attitude of Nurses]. *Iran Journal Of Nursing*. 2017; 30(109): 80-87. [Persian]
 19. Mahmoodian SS, Safaei F, Meraji M, Kimiafar Kh, Farsinegar N, Ghasemi R. [Challenges and Strengths of Implementing Accreditation Process from Health Information Management Staff Perspective]. *Journal of Paramedical Scienceand Rehabilitation*. 2016; 5(2): 25-33. [Persian]
 20. Sadeghi T, Gholamhoseinni N, Khoshab H, Seyed Bagheri SH, Karami M, Nouhi E, et al. [Assessment Managers' And Hospital Staff Knowledge And Attitude To Accreditation]. *Quarterly Journal of Nursing Management*. 2016; 5(2): 9-17. [Persian]
 21. Kafashpour A, Zendeheel A, Sadeghi T, Ramazani M. [Factors affecting on the results of Accreditation (Case Study of Khorasan Razavi Hospitals)]. *Journal of Medical Council ofIran*. 2017; 34(4): 313-9. [Persian]
 22. Hakkak M, Hozni S A, Shahsiah N, Akhlaghi T. [Design of Hospital Accreditation Model: A Qualitative Study]. *Management Strategies in Health System*. 2017; 2(3): 201-214. [Persian]
 23. Mirzazadeh A, Gandomkar R, Shahsavari H, Shariat Moharari R, Niknafs N, Shirazi M, et al. [Applying accreditation standards in a self-evaluation process: The experience of Educational Development Center of Tehran University of Medical Sciences]. *Journal of Medical Education and Development*. 2016; 10(4): 340-351. [Persian]

Pathology of universities' Preparedness Process to Establish Educational Accreditation of Medical Education Centers (A Qualitative Research)

Minomitra Chahrzad, Amir Hossein Mahmoudi, Kourosh Fathi Vajargah, Abbas Khorshidi, Seyyed Mehdi Samimi Ardestani

Abstract

Introduction: Pedagogical Accreditation of educational institutes and Hospitals is an approach to ensure and promote the quality of education in Medical Universities. For the purpose of establishment in the universities, however, there are prerequisites that need to be met before implementation. The purpose of this study was to determine the pathology of Guilan University of Medical Sciences preparedness to establish Institutional accreditation in educational Institutes and Hospitals.

Methods: Using qualitative approach and content analysis method this study was conducted. Data were collected through semi-structured interviews with 30 employees of Guilan University of Medical Sciences who were involved in the implementation of institution's accreditation. Similarly, purposeful sampling was used and continued until theoretical saturation. To analyze the data qualitative content analysis was used. Validity and reliability of data were confirmed and computed through Lincoln and Guba's reliability criteria. **Results:** Based on the interviews, two main components of cultural background of the university with four subcomponents (i.e., organizational culture & atmosphere, individual culture of staffs, current attitude & motivation), and university structure with two subcomponents (i.e., organizational structure & resource allocation management) was identified as awkward points of the university's readiness for establishing of educational accreditation of educational institutes and hospitals.

Conclusion: By improving the culture and atmosphere of the organization, individual culture of the employees, current attitude and motivating the staff, as well as designing the organizational structure for the institution's accreditation and allocation of appropriate resources in the university it is possible to make preparations for establishing accreditation of educational institutions and hospitals and finally, guaranteeing and promoting the quality of education in the universities.

Keywords: Pathology, Institutional Accreditation, Educational Accreditation of Medical Education Centers, University of Medical Sciences

Addresses:

- ¹ PhD graduate of educational management, Central Tehran branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: mchehrzad@yahoo.com
- ² (✉) Assistant Professor, Department of Educational Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: dr. mahmoodi1964@gmail.com
- ³ Professor, Department of Higher Education, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran. Email: Kouroshfathi2@gmail.com
- ⁴ Professor, Department of Educational Management, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. Email: a_Khorshidi40@yahoo.com
- ⁵ Associate Professor, Department of Psychiatry, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran. Email: msamimi@yahoo.com