

Original article

Analytical Assessment of the Professional Competence of Faculty Members of Sabzevar University of Medical Sciences

Hamid Yaghouti Moghaddam¹, Ali Maghool², Mohammad Karimi^{*2}, Meysam Ghavidel³

1. Ph.D. Student, Department of Educational Governance and Human Resources, Ne.C., Islamic Azad University, Neyshabur, Iran
2. Assistant Professor, Department of Educational Governance and Human Resources, Ne.C., Islamic Azad University, Neyshabur, Iran
3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Sab. C., Islamic Azad University, Sabzevar, Iran

Article Info.

Received: 03- May- 2026

Accepted: 15- Jul- 2026

Abstract

Background and Aims: Faculty members, as the cornerstone of universities and higher education institutions, play a pivotal role in shaping institutional futures through their professional competencies. Therefore, this study aimed to analytically assess the professional competence of faculty members at Sabzevar University of Medical Sciences.

Materials and Methods: The descriptive research was a cross-sectional survey. The statistical population included all faculty members of Sabzevar University of Medical Sciences in 2025 (154 people); of whom 110 were selected using simple random sampling. To collect data, a 46-item researcher-made professional competence questionnaire, whose validity and reliability had already been confirmed, was used. Data analysis was performed in SPSS version 20 using descriptive and analytical statistics (t-test, analysis of variance).

Results: The results showed that the professional competence of faculty members was at a favorable level ($P < 0.05$). Also, the components of professional competence, including knowledge, skill, attitude, and characteristics, were at a favorable level ($P < 0.05$). Professional competence did not differ significantly by gender or faculty ($P > 0.05$), whereas significant differences were shown in the educational level, years of service, and academic rank ($P < 0.05$).

Conclusion: Although the professional competence of faculty members is at a favorable level, the significant differences observed in years of service, educational attainment, and academic rank confirm that greater experience is associated with higher competence. It underscores the necessity of targeted empowerment and support for less experienced members.

Keywords: Professional Competence, Faculty Members, University of Medical Sciences

* **Corresponding Author:** Mohammad Karimi. Assistant Professor, Department of Educational Governance and Human Resources, Ne.C., Islamic Azad University, Neyshabur, Iran. Email: karimi.740@iau.ac.ir

How to Cite: Yaghouti Moghaddam H, Maghool A, Karimi M, Ghavidel M. Analytical Assessment of the Professional Competence of Faculty Members of Sabzevar University of Medical Sciences. Journal of Student Research Committee Sabzevar University of Medical Sciences, 2026;31(2): 50-59.



ارزیابی تحلیلی شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار

حمید یاقوتی‌مقدم^۱، علی معقول^۲، محمد کریمی^{۳*}، میثم قویدل باجگیران^۳

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران
۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد سبزوار، دانشگاه آزاد اسلامی، سبزوار، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۵/۰۲/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۰۴/۲۴

چکیده

زمینه و هدف: اعضای هیأت علمی به‌عنوان رکن اساسی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در نظر گرفته می‌شوند. همچنین تحولات آینده دانشگاه‌ها به شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بستگی دارد. از این رو هدف این پژوهش، ارزیابی تحلیلی شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار بوده است.

مواد و روش‌ها: این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی و مقطعی بود. جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار در سال ۱۴۰۴ (۱۵۴ نفر) بود؛ که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، ۱۱۰ نفر انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق‌ساخته ۴۶ سؤالی شایستگی حرفه‌ای استفاده شد که روایی و پایایی آن قبلاً تأیید شده است. تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ و با آمار توصیفی و تحلیلی (تی تست، آنالیز واریانس) انجام شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در سطح مطلوبی قرار داشت ($P < 0/05$) همچنین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی شامل دانش، مهارت، نگرش و ویژگی در سطح مطلوبی بود ($P < 0/05$). شایستگی اعضای هیأت علمی از لحاظ جنسیت و دانشکده تفاوت آماری معناداری نداشت ($P > 0/05$)؛ اما از لحاظ سطح تحصیلات، سابقه خدمت و مرتبه علمی تفاوت معنادار بود ($P < 0/05$).

نتیجه‌گیری: اگرچه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در وضعیت مطلوبی قرار دارد، اما تفاوت معنادار بر اساس سابقه خدمت، مدرک تحصیلی و مرتبه علمی، مؤید آن است که تجربه بالاتر با شایستگی بیشتر همراه است و این موضوع ضرورت توانمندسازی و توجه ویژه به اعضای کم‌تجربه را آشکار می‌سازد.

کلید واژگان: شایستگی حرفه‌ای، اعضای هیأت علمی، دانشگاه علوم پزشکی

نویسنده مسئول: محمد کریمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران.
پست الکترونیکی: karimi.740@iau.ac.ir

استناد به مقاله: حمید یاقوتی‌مقدم، علی معقول، محمد کریمی، میثم قویدل باجگیران. ارزیابی تحلیلی شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار. مجله کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار، تابستان ۱۴۰۵، دوره ۳۱، شماره ۲، صفحات: ۵۹-۵۰

مقدمه

نظام آموزش عالی در هر کشور، نقش اساسی در تربیت نیروی متخصص ایفا می‌کند. این نظام به‌عنوان نهاد اصلی برای تربیت نیروی انسانی ماهر، به منظور توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جامعه شناخته می‌شود. از این رو، پیشرفت جوامع به سطح آموزش و کیفیت نظام آموزشی، به‌ویژه در حوزه آموزش عالی، بستگی دارد (۱). در میان عناصر مختلف فعال در این نظام، اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به‌عنوان کنشگران اصلی، نقش حیاتی دارند؛ افرادی که انتظار می‌رود با گذراندن دوره‌های مختلف آموزشی، شایستگی‌های لازم را در حوزه‌های گوناگون کسب کنند (۲). منظور از شایستگی، طیفی از مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتارهای اساسی و ضروری تعریف شده‌اند که افراد برای انجام مؤثر وظایف در محیط واقعی به آن‌ها نیاز دارند (۳). این شایستگی‌ها به مدرس اجازه می‌دهد تا در یک موقعیت، حرفه‌ای و مناسب عمل کند و آن‌ها را به صورت منسجم به‌کار گیرد (۴). چالش اساسی کنونی در دانشگاه‌ها، شناسایی شایستگی‌های محوری موردنیاز اعضای هیأت علمی برای موفقیت در انجام وظایف اصلی و تعریف شده و مشکلات موجود در این زمینه است؛ زیرا این شایستگی‌ها بر اعتقادات، انتخاب‌ها، علایق و نگرش‌های نسل‌های آینده جامعه تأثیرگذار خواهد بود (۵).

سلیمی و همکاران در پژوهش خود نشان دادند که بین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های تدریس، پژوهش، مشاوره، ارائه خدمات و همکاری و همیاری اعضای هیأت علمی با همکاران، شکاف زیادی وجود دارد (۶). فرزانه و همکاران در پژوهش خود بیان کردند که اعضای هیأت علمی، از لحاظ یادگیری مادام‌العمر و توسعه حرفه‌ای، قابلیت رهبری و توانمندی و مهارت تدریس اثربخش، با وضعیت مطلوب فاصله قابل‌توجهی دارند (۷). نتایج مطالعه فتحی و اجارگاه و همکاران (۸) و نظرزاده زارع (۹) نیز نشان داد که اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های کشور از لحاظ میزان دانش میان رشته‌ای و فرا رشته‌ای، مهارت نگارش و

انتشار آکادمیک، مهارت پژوهش، شناخت فرهنگی و مهارت‌های ارتباطی اثربخش، در وضعیت مطلوبی قرار ندارند. پرنده و همکاران معتقدند که داشتن شایستگی تسلط و به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات، یک شایستگی اساسی برای اعضای هیأت علمی آینده است؛ این در حالی است که آن‌ها توانایی کاربرد آن را کسب نکرده‌اند (۱۰). با وجود شواهد قابل‌انکاس مبنی بر اهمیت نقش اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها و وجود برخی نقص‌ها و موانع، تاکنون پژوهشی در خصوص ارزیابی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار انجام نشده است. این خلأ پژوهشی با توجه به نقش محوری این دانشگاه در تربیت نیروی انسانی متخصص حوزه سلامت در منطقه و با توجه به لزوم ارتقای مستمر کیفیت آموزش پزشکی، یک نقص جدی محسوب می‌شود. از این رو، پژوهش حاضر به منظور ارزیابی تحلیلی شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار در ابعاد چهارگانه دانش، مهارت، نگرش و ویژگی انجام شده است تا با شناسایی وضعیت موجود، تفاوت‌های معنادار بر اساس متغیرهای جمعیت‌شناختی را نیز بررسی نماید. یافته‌های این پژوهش می‌تواند مبنای سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در حوزه توسعه اعضای هیأت علمی دانشگاه قرار گیرد.

روش کار

روش مطالعه حاضر توصیفی پیمایشی از نوع مقطعی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار در سال ۱۴۰۴ به تعداد ۱۵۴ نفر بودند؛ که از طریق فرمول کوکران تعداد ۱۱۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب و به صورت تصادفی ساده بررسی شدند. به‌منظور کاهش ضریب خطای تحقیق و اطمینان از کیفیت داده‌ها، تعداد پرسش‌نامه‌های توزیع‌شده بیشتر از حجم نمونه مورد نیاز در نظر گرفته شد تا پس از حذف پرسش‌نامه‌های ناقص یا مخدوش، تعداد مطلوب باقی بماند. پس از اخذ مجوزهای لازم و هماهنگی با مسئولان مربوطه، اعضای نمونه با روش تصادفی انتخاب شدند. سپس از آن‌ها

برای مشارکت در پژوهش دعوت به عمل آمد و پس از دریافت رضایت‌نامه کتبی، پرسش‌نامه ارزیابی شایستگی حرفه‌ای در اختیار آنان قرار گرفت. رعایت ملاحظات اخلاقی شامل توضیح کامل هدف پژوهش، تأکید بر محرمانگی اطلاعات و نیز داوطلبانه بودن شرکت در مطالعه، برای تمامی شرکت‌کنندگان صورت پذیرفت. برای ارزیابی شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد. بدین صورت که ابتدا با انجام مطالعه کیفی و با مطالعه منابع و اسناد معتبر علمی مرتبط با موضوع، ۴ شاخص دانش (دانش موضوعی، تربیتی و عمومی)، مهارت (مهارت آموزشی، مربیگری، پژوهشی و ارتباطی)، نگرش (نگرش نسبت به آموزشی عالی، جامعه و نگرش خودتوسعه‌ای) و ویژگی (ویژگی روان‌شناختی و اخلاقی) شناسایی شد. تعداد ۴۶ گویه در یک طیف پنج‌درجه‌ای خیلی کم (۱)، کم (۲)، متوسط (۳)، زیاد (۴) و خیلی زیاد (۵) برای سنجش چهار مؤلفه شایستگی دانشی (گویه‌های ۱ تا ۱۰)، مهارتی (گویه‌های ۱۱ تا ۲۵)، نگرشی (گویه‌های ۲۶ تا ۳۳) و ویژگی (گویه‌های ۳۴ تا ۴۶) تدوین شد.

بررسی اعتبار پرسش‌نامه به دو روش روایی صوری و محتوایی انجام گرفت. جهت تعیین روایی صوری پرسش‌نامه، نظرات ۱۱ نفر از اعضای هیأت علمی صاحب‌نظر در حوزه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار در متن و ظاهر پرسش‌نامه اعمال گردید. با توجه به پیشنهادات متخصصان، اصلاحات جزئی در فرمت گویه‌ها صورت گرفت و در نهایت پرسش‌نامه از لحاظ روایی صوری مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین روایی محتوایی پرسش‌نامه نیز از نسبت روایی محتوایی (CVR) و شاخص روایی محتوایی (CVI) استفاده شد. جهت تعیین نسبت روایی محتوایی (CVR) از ۱۱ متخصص در زمینه سنجش و آموزش درخواست شد که در خصوص هر یک از ۴۶ گویه پرسش‌نامه در سه طیف (ضروری است، مفید است اما ضروری نیست، ضرورتی ندارد) پاسخ دهند. سپس براساس پاسخ‌های متخصصان به هر آیت، CVR با استفاده از فرمول نسبت روایی محاسبه شد (۱۱). برای تفسیر مقادیر نسبت روایی محتوایی

(CVR) از جدول لاوشه استفاده شد. براساس جدول لاوشه، حداقل مقادیر قابل قبول برای ۱۱ متخصص، ۰/۵۹ است، بنابراین گویه‌هایی که CVR آن‌ها کمتر از ۰/۵۹ باشد، روایی محتوایی مطلوبی ندارد و وجود این گویه در پرسش‌نامه ضروری نیست (۱۱). در این پژوهش برای تمامی گویه‌ها، نسبت روایی محتوایی بیش از ۰/۵۹ بود؛ بنابراین مقادیر CVR برای تمامی گویه‌ها مطلوب بود و روایی محتوایی پرسش‌نامه تأیید شد. برای تعیین شاخص روایی محتوایی (CVI) به صورت کمی، از متخصصان خواسته شد در مورد هر یک از گویه‌ها، براساس طیف لیکرت ۴ درجه‌ای (کاملاً مرتبط، مرتبط اما نیاز به بازبینی، نیاز به بازبینی جدی، کاملاً غیر مرتبط) به این سؤال پاسخ دهند که "آیا محتوای این گویه‌ها با هدف یا اهداف پرسش‌نامه مرتبط است؟" و سپس با استفاده از فرمول (CVI)، شاخص روایی محتوایی محاسبه شد. برای تفسیر شاخص روایی محتوایی (CVI)، گویه‌هایی که شاخص روایی محتوایی آن‌ها بالای ۰/۸۰ است، گویه‌های مناسبی هستند و سایر گویه‌ها نیاز به اصلاح دارند (۱۲). نتایج محاسبه CVI حاکی از آن بود که هر ۴۶ گویه، نمره بالاتر از ۰/۸۰ داشت؛ لذا مناسب تشخیص داده شدند. جهت پایایی پرسش‌نامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه ۰/۸۸ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی مطلوب پرسش‌نامه بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (تی تست) و نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۰ استفاده شد. سطح معناداری آزمون‌ها کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۱۱۰ نفر از اعضای هیأت علمی شرکت کردند که ۷۴ نفر (۶۷/۳٪) از آنان مرد و ۳۶ نفر (۳۲/۷٪) زن بودند. ۵۲ نفر از شرکت‌کنندگان (۴۷/۳٪) بین ۳۱ تا ۴۰ سال داشتند. اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه‌های مورد مطالعه در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونه‌های مورد مطالعه

متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۶۷/۳
	زن	۳۲/۷
سن	کمتر از ۳۰ سال	۱۱/۸
	۳۱ تا ۴۰ سال	۴۷/۳
	۴۱ تا ۵۰ سال	۲۵/۴
	بالای ۵۰ سال	۱۵/۵
سابقه خدمت	زیر ۵ سال	۱۵/۵
	۵ تا ۱۰ سال	۲۸/۱
	۱۱ تا ۱۵ سال	۲۰/۹
	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۵/۵
	بالای ۲۰ سال	۲۰/۰

برای اطمینان از نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف^۱ استفاده شد. نتایج حاصل از این آزمون حاکی از نرمال بودن متغیرهای پژوهش بود ($p > 0/05$).

برای بررسی وضعیت شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی از آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده شد.

نتایج آزمون نشان داد وضعیت شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و مؤلفه‌های آن بالاتر از میانگین قرار دارد ($p < 0/05$) (جدول ۲).

برای بررسی شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی برحسب جنسیت از آزمون تی مستقل استفاده شد.

¹ Kolmogorov-Smirnov

جدول ۲: تعیین وضعیت شایستگی حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن در اعضای هیأت علمی (تعداد=۱۱۰)

شاخص‌ها متغیر	میانگین $\pm$ انحراف معیار	مقدار t	تفاوت میانگین‌ها	سطح معنی‌داری	دامنه نمرات	
					حد بالا	حد پایین
دانش	$3/61 \pm 0/67$	9/45	0/61	0/001	0/737	0/482
مهارت	$3/44 \pm 0/65$	7/14	0/44	0/001	0/570	0/322
نگرش	$3/24 \pm 0/80$	3/20	0/24	0/002	0/397	0/093
ویژگی	$3/26 \pm 0/71$	3/98	0/26	0/001	0/404	0/135
شایستگی حرفه‌ای	$3/39 \pm 0/64$	6/44	0/39	0/001	0/519	0/275

باتوجه به نتایج آزمون تی مستقل، اختلاف معناداری بین دو گروه در متغیر شایستگی حرفه‌ای مشاهده نشد. برحسب تحصیلات از آزمون تی مستقل استفاده شد. ($p > 0/05$) (جدول ۳).

جدول ۳: مقایسه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی برحسب جنسیت

متغیر	جنسیت	میانگین $\pm$ انحراف معیار	تفاوت دو میانگین	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شایستگی حرفه‌ای	مرد	$3/36 \pm 0/70$	0/085	108	-0/649	0/518
	زن	$3/45 \pm 0/52$				

نتایج آزمون نشان داد میانگین نمره شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی با سطح تحصیلات دکتری، به‌طور فوق‌لیسانس بود ($p < 0/05$) (جدول ۴).

جدول ۴: مقایسه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی برحسب تحصیلات

متغیر	تحصیلات	میانگین $\pm$ انحراف معیار	تفاوت دو میانگین	درجه آزادی	مقدار t	سطح معناداری
شایستگی حرفه‌ای	فوق لیسانس	$3/01 \pm 0/84$	0/513	108	-3/850	0/001
	دکتری	$3/52 \pm 0/50$				

به‌منظور مقایسه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی از لحاظ سابقه خدمت، مرتبه علمی و دانشکده از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (F) استفاده شد. دانشکده تفاوت معنی‌داری نشان نداد؛ ولی از نظر سابقه خدمت و مرتبه علمی تفاوت معنی‌دار بود (جدول ۵).

جدول ۵: مقایسه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی برحسب سابقه خدمت، مرتبه علمی و دانشکده

Sig	F	انحراف معیار $\pm$ میانگین	شایستگی حرفه‌ای	
۰/۰۰۱	۱۰/۷۰۵	۳/۱۰ $\pm$ ۰/۷۰	زیر ۵ سال	سابقه خدمت
		۳/۰۴ $\pm$ ۰/۵۷	۵ تا ۱۰ سال	
		۳/۱۶ $\pm$ ۰/۵۶	۱۱ تا ۱۵ سال	
		۳/۶۶ $\pm$ ۰/۴۰	۱۶ تا ۲۰ سال	

		۳/۸۵ ± ۰/۵۱	بالای ۲۰ سال	
۰/۰۰۱	۶/۹۱۲	۳/۰۸ ± ۰/۶۷	مربی	مرتبه علمی
		۳/۳۲ ± ۰/۶۵	استادیار	
		۳/۶۹ ± ۰/۴۱	دانشیار	
		۴/۴۱ ± ۰/۱۸	استاد	
۰/۱۳۸	۱/۸۷۸	۳/۰۱ ± ۰/۷۱	پزشکی	دانشکده
		۳/۴۳ ± ۰/۴۵	پیراپزشکی	
		۳/۴۳ ± ۰/۴۴	پرستاری	
		۳/۸۳ ± ۰/۴۹	بهداشت	

دارد؛ به عبارتی می‌توان گفت آنان در زمینه رشته تخصصی خود دانش لازم را دارند و بر محتوای دروسی که تدریس می‌کنند تسلط دارند. علاوه بر آن، از دانش روانشناسی لازم برخوردارند و در زمینه روش‌ها و فنون تدریس، ارزشیابی آموزشی، برنامه‌ریزی آموزشی و درسی دانش لازم را دارند و همچنین دانش آنان در زمینه فناوری اطلاعات و ارتباطات در حد مطلوب می‌باشد. همچنین به‌عنوان یک عضو هیأت علمی از دانش فرهنگی، مذهبی و سیاسی مطلوبی برخوردار هستند. وو^۱ و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود نشان دادند که شایستگی دانشی، منجر به بهبود یادگیری می‌شود (۱۷). شون^۲ و همکاران (۲۰۲۴) نیز اشاره می‌کنند که توسعه شایستگی علمی اعضای هیأت علمی می‌تواند به ارتقاء کیفی آموزش در دانشگاه‌ها منجر شود (۱۸).

نتایج به دست آمده در حیطه مهارت، حاکی از این بود که اعضای هیأت علمی به‌طور کلی از مهارت‌های لازم برخوردار هستند و مهارت آموزشی، مربی‌گری، پژوهشی و ارتباطی آنان در سطح مطلوبی می‌باشد. در تبیین نتایج فوق می‌توان گفت شرکت‌کنندگان در این پژوهش از مهارت کافی در زمینه مدیریت و سازماندهی محیط یادگیری، برنامه‌ریزی درسی، ارزشیابی آموزشی و به‌کارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات برخوردار هستند. آنان از مهارت اعتمادسازی، انگیزه بخشی، نفوذ و تأثیرگذاری بر دیگران برخوردارند و در انتقال تجربیات خود مهارت لازم را دارند. علاوه بر بُعد آموزش، در امر پژوهش‌گری نیز از مهارت‌های

آزمون تعقیبی شفه جهت پیگیری تفاوت بین گروه‌ها استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد، میانگین شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دارای سابقه خدمتی ۱۶ تا ۲۰ سال، به‌طور معنی‌داری بیشتر از اعضای هیأت علمی دارای سابقه خدمتی زیر ۵ سال ($p=0/022$) و ۵ تا ۱۰ سال ($p=0/001$) بود. شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دارای سابقه خدمتی بالا ۲۰ سال به‌طور معنی‌داری بیشتر از اعضای هیأت علمی دارای سابقه خدمتی زیر ۵ سال ($p=0/001$)، ۵ تا ۱۰ سال ($p=0/001$) و ۱۱ تا ۱۵ سال ($p=0/009$) بود و بین دیگر گروه‌ها تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دارای مرتبه علمی مربی، به‌طور معنی‌داری کمتر از اعضای هیأت علمی دارای مرتبه دانشیاری ($p=0/004$) و استادی ($p=0/033$) بود؛ ولی بین دیگر گروه‌ها تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف ارزیابی شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد وضعیت شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در سطح مطلوبی قرار داشت که با نتایج سایر پژوهش‌ها همخوانی دارد (۱۶-۱۳).

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که دانش موضوعی، تربیتی و عمومی اعضای هیأت علمی در سطح مطلوبی قرار

¹ Vu et al

² Shon

به‌طوری‌که اعضای هیأت علمی دارای مدرک تحصیلی بالاتر، از شایستگی حرفه‌ای بالاتری نیز برخوردار هستند. در توجیه نتایج فوق می‌توان گفت، افراد با سطوح تحصیلی بالاتر معمولاً فرصت بیشتری برای کسب دانش تخصصی، توسعه مهارت‌های حرفه‌ای و آشنایی با رویکردهای نوین آموزشی و پژوهشی دارند. ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر، علاوه بر تعمیق دانش علمی، موجب تقویت مهارت‌های تحلیلی، حل مسئله، تفکر انتقادی و توانایی تصمیم‌گیری حرفه‌ای می‌شود. بنابراین، به نظر می‌رسد سطح تحصیلات نه تنها به‌عنوان شاخصی از دانش تخصصی، بلکه به‌عنوان بستری برای رشد مهارت‌ها، نگرش‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای عمل نموده و می‌تواند در ارتقای شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی نقش تعیین‌کننده‌ای داشته باشد.

بین شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار برحسب سابقه خدمت و مرتبه علمی تفاوت معنی‌داری وجود دارد. می‌توان گفت با گذر زمان و افزایش سابقه و مرتبه علمی اعضای هیأت علمی، آنان معمولاً مهارت‌های مدیریتی و تخصصی، مانند مهارت‌های تدریس و توانایی‌های پژوهشی خود را تقویت می‌کنند؛ بنابراین، با افزایش سابقه و مرتبه علمی، سطح حرفه‌ای و شایستگی آن‌ها نیز به‌طور محسوسی افزایش می‌یابد.

این مطالعه با محدودیت‌هایی همراه بود که لازم است در تفسیر یافته‌ها مورد توجه قرار گیرند. از آنجا که پژوهش حاضر از نوع مقطعی است، امکان نتیجه‌گیری درباره روابط علی وجود ندارد. همچنین، داده‌ها براساس خودگزارشی گردآوری شده‌اند که ممکن است تحت تأثیر سوگیری‌های پاسخ‌دهی قرار گرفته باشند.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در سطح مطلوبی قرار دارد و آنان در مؤلفه‌های دانش، مهارت، نگرش و ویژگی‌های حرفه‌ای از وضعیت قابل قبولی برخوردارند. همچنین، شایستگی حرفه‌ای برحسب جنسیت و دانشکده تفاوت معناداری نداشت که بیانگر فرصت‌های نسبتاً برابر توسعه حرفه‌ای است. با این حال،

لازم برخوردارند. همچنین مهارت ارتباطی آنان از جمله درک و فهم دیدگاه‌های دیگران، مهارت سخنوری و گوش‌کردن فعال، مهارت کار تیمی و مهارت استفاده از تکنولوژی‌های ارتباطی در سطح مطلوبی می‌باشد. برخوردار از مهارت‌های پژوهش و پژوهش‌گری از مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای برای هر عضو هیأت علمی به‌شمار می‌رود. وظایف اعضای هیأت علمی چند بُعدی است و آن‌ها ملزم به ایجاد یک توازن بین آموزش، پژوهش و خدمات هستند. پرداختن به پژوهش در کنار آموزش و خدمات ظرفیت را برای اعضای هیأت علمی فراهم می‌سازد که ارزش‌آفرینی علمی خود را به نمایش بگذارند و از این راه، فرصت‌های همکاری و تعامل آنان گسترش یابد (۱۹). جهانبانی (۲۰) و حمیدی و براتی (۲۱) در مطالعات خود، مهارت‌های ارتباطی ضعیف اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی را یکی از نگرانی‌های اصلی در سیستم آموزش پزشکی بر شمردند. نتایج پژوهش حاضر، حاکی از مطلوب‌بودن این شایستگی در اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی سبزوار بود.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد شایستگی اخلاقی اعضای هیأت علمی در سطح متوسطی قرار دارد. دجنه^۱ و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهش خود نشان دادند که توانمندی اخلاقی نقش مهمی در بهبود کیفیت آموزش دارد (۲۲). همچنین افیلتی و کولار^۲ (۲۰۱۶) بیان کردند که شایستگی اخلاقی می‌تواند به بهبود عملکرد آموزشی اعضای هیأت علمی منجر شود (۲۳). این یافته‌ها اهمیت توجه به نگرش اخلاقی در بین اعضای هیأت علمی را برجسته می‌کند.

بین شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی زن و مرد در دانشگاه علوم پزشکی سبزوار تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد. می‌توان گفت در مسیر توسعه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی سبزوار تبعیض جنسیتی وجود ندارد.

همچنین نتایج نشان داد که شایستگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی برحسب تحصیلات معنی‌دار می‌باشد؛

¹ Dejene

² Efiltili & Coklar

تیم پژوهش، مراتب قدردانی خود را از کلیه استادان گرامی که ما را در اجرای این مطالعه یاری نمودند، ابراز می‌نمایند.

تعارض منافع

نویسندگان اعلام می‌دارند هیچ‌گونه تضاد منافعی در این مقاله وجود ندارد.

منابع مالی

این پژوهش به‌صورت مستقل و بدون دریافت هیچ‌گونه حمایت مالی انجام شده است.

تشکر و قدردانی

تفاوت معنادار براساس سطح تحصیلات، سابقه خدمت و مرتبه علمی مشاهده شد که می‌تواند در طراحی برنامه‌های توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای هدفمند برای اعضای هیأت علمی، مورد توجه مدیران دانشگاهی قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود برای اعضای هیأت علمی با تحصیلات، سابقه خدمتی و مرتبه علمی پایین‌تر، برنامه‌های متنوع در راستای بهبود شایستگی حرفه‌ای آنان برگزار شود.

References

- [1]. Hadian, V. Mohammadi, A. Manavi Pour, D. Model of professional competence of faculty members of Islamic Azad University. Political Sociology of Iran, 2022; 5(7): 363-380. (persian)
- [2]. Morling B, Lee JM. Are "Associate Professors" better than "Associate Teaching Professors"? Student and faculty perceptions of faculty titles. Teaching of Psychology. 2020;47(1):34-44.
- [3]. Teunissen PW, Watling CJ, Schrewe B, Asgarova S, Ellaway R, Myers K, Topps M, Bates J. Contextual competence: how residents develop competent performance in new settings. Medical Education. 2021;55(9):1100-9.
- [4]. Ching-Shan W. Construction and practice of competency-based teacher education. Journal of research in education sciences. 2018 1;63(4):261.
- [5]. Martin T, Eliades MJ, Wun J, Burnett SM, Alombah F, Ntuny R, Gondwe M, Onyando B, Onditi S, Guindo B, Hamilton P. Effect of supportive supervision on competency of febrile clinical case management in sub-Saharan Africa. The American journal of tropical medicine and hygiene. 2019 Apr;100(4):882.
- [6]. Salimi, Q, Heydari, E. & Keshavarzi, F. (2014) Competencies of faculty members to fulfill the academic mission; A reflection on the perceptions and expectations of doctoral students. Two Quarterly Journals of Innovation and Value Creation, 3(7),103-85. (Persian).
- [7]. Farzaneh, M. Zeinabadi, H. Navehebrahim, A. Abdollahi, B. A comparative study of the degree of convergence of Iranian comprehensive universities with the competency model of world-class university faculty members. Applied Educational Leadership, 2023; 4(1): 13-40. (Persian).
- [8]. Fathi K, Ebrahimzadeh E, Farajolahi M, Khoshnodifar M. Curriculum Internationalization in Iran's Higher Education: A Distant Education Perspective. Journal of New Approaches in Educational Administration. 2011 Jun 22;2(6):77-106. (Persian)
- [9]. Nazarzadeh Zare M. Designing and Explaining a Pattern for the Competency of the Tehran University Faculty Members with Emphasis on International Interactions University of Tehran. Faculty of Psychology and Education. 2016.
- [10]. Prendes P, Castañeda L, Gutiérrez I. University teachers ICT competence: evaluation indicators based on a pedagogical model. Educação, Formação e Tecnologias. 2011;4:20-7.
- [11]. Lawshe CH. A quantitative approach to content validity. Personnel Psychology, 1975, 28, 563-575.
- [12]. Waltz CF, Strickland OL, Lenz ER. Measurement in Nursing and Health Research. Springer publishing company (4th ed), New York, NY. 2010.
- [13]. Zahrani A. Professional competencies of faculty members in technical colleges in the West Bank in light of international standards. Journal of Scientific Research. 2021;31:379-412.
- [14]. Wangmo S, Wangpo K. The Study of Professional Competencies of Faculties in RUB Colleges: Students' Perspective. Asian J. Educ. Soc. Stud. 2023;43(1):41-50.

- [15]. Abazari, Z. Shariatmadari, M. Hamidifar, F. Shoghi, B. Identify and Evaluate the Components of Professional Competence of Faculty Members. *Sociology of Education*, 2021; 6(2): 43-55.
- [16]. Ramesh P, Krishnan P. Professional competence of teachers in Indian higher agricultural education. *Current Science*. 2020 10;118(3):356-61.
- [17]. Vu TT. Integrated teaching competency framework for general education program: Suggestions and recommendations for natural science teachers. *VNU Journal of Science: Education Research*. 2021 30;37(4).
- [18]. Shon S, Shin H, Rim D, Jeon H. Nursing faculty development program for digital teaching competence. *BMC Medical Education*. 2024 8;24(1):511.
- [19]. Shankar S, Gowtham N, Surekha TP. Faculty competency framework: Towards a better learning profession. *Procedia computer science*. 2020 Jan 1;172:357-63.
- [20]. Jahanbani J. Non-verbal communication of dentistry students of Kerman University of Medical Sciences dentistry school. *J Dent Sch*. 1998; 18 (3): 202-206. (Persian)
- [21]. Hamidi Y, Barati M. Communication skills of heads of departments: verbal, listening, and feedback skills. *journal of research in health sciences (jrhs)*. 2011;11(2):91-96.
- [22]. Dejene D, Stekelenburg J, Versluis M, Ayalew F, Molla Y. Assessment of core teaching competency of health professional educators in Ethiopia: an institution-based cross-sectional study. *BMJ open*. 2022 Sep 1;12(9):e059502
- [23]. Efiliti E, Çoklar AN. The analysis of the relationship between epistemological beliefs and TPACK education competence among pre-service teachers. *Journal of Human Sciences*. 2016 Jul 15;13(2):2960-71.