



تأثیر شایستگی بر مرجعیت علمی دستیاران پزشکی دانشگاه‌های علوم پزشکی

حسن روحانی فرد: دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.
مریم تقوایی یزدی: دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران، (* نویسنده مسئول) m_taghvaeeyazdi@yahoo.com
کیومرث نیاز آذری: استاد گروه علوم تربیتی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

چکیده

کلیدواژه‌ها

شایستگی،
دانشگاه تراز انقلاب،
مرجعیت علمی،
علوم پزشکی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۲/۱۵

تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۶/۲۸

زمینه و هدف: آینده دانشگاه‌ها و مؤسسات و آموزش عالی کشور و رشد و توسعه آن‌ها در گرو داشتن مدیران لایق و اثر بخش است هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی تأثیر شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بر مرجعیت علمی در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی است.

روش کار: پژوهش کاربردی حاضر در سال ۱۴۰۰ با رویکرد کیفی و کمی انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی، اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک به تعداد ۱۵ نفر با استفاده از نمونه گیری هدفمند و در بخش کمی، مدیران و معاونین دانشکده‌ها، مدیران گروه‌ها و اساتید هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به تعداد ۳۲۰ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی و پرسشنامه مرجعیت علمی استفاده شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از معادلات ساختاری با استفاده استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بعد "خالق بودن" با میانگین رتبه ای ۶/۵۳ بالاترین رتبه را داراست. نتایج تحلیل عاملی تاییدی نشان داد که بالاترین مقدار ضریب مسیر به مولفه کار گروهی از مجموعه بعد سازمانی با مقدار ۰/۹۳۶ و میزان R^2 برابر با ۰/۸۷۵ مربوط می شود. براساس ضرایب مسیر، بار عاملی ۰/۵۷۷ بین دو متغیر شایستگی و مرجعیت علمی برقرار است.

نتیجه گیری: به طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بر مرجعیت علمی در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تأثیر معنادار دارد.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت کننده: حامی مالی ندارد.

شیوه استناد به این مقاله:

Rouhani Fard H, Taghvaei Yazdi M, Niaz Azari K. The Effect of Competence on the Scientific Authority of Medical Assistants in Medical Universities. 2023;30(6): 294-302.

*انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با [CC BY-NC-SA 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/) صورت گرفته است.



Original Article

The Effect of Competence on the Scientific Authority of Medical Assistants in Medical Universities

Hassan Rouhani Fard: PhD student in Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Maryam Taghvaei Yazdi: Associate Professor, Department of Educational Management, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran. (* Corresponding author) m_taghvaeeyazdi@yahoo.com

Kiomars Niaz Azari: Professor of Educational Sciences, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.

Abstract

Background & Aims: The university as a knowledge-based organization is considered as the main place for developing talent and applying a competency-based approach in work environments. According to common sense, people feel satisfied working under the management of worthy people. In addition, the tenure of quality people in the management position eliminates the sense of competition, jealousy and conflict of subordinates and creates a sense of job satisfaction. The fundamental role of universities in training the specialized workforce has caused different countries, especially developed countries, to undergo fundamental changes and transformations in universities. Therefore, recognizing the special competencies required by university administrators is of particular importance, taking into account the social, political and cultural conditions and requirements of society, as well as the mission and vision outlined in the Ministry of Science and universities. One of the things that can be considered in this field is to put people in appropriate positions with their abilities, experiences and capabilities, and this process has been proposed in the form of a meritocracy system. In order to institutionalize this important issue for selecting competent and reliable managers in the body of the organization who will undoubtedly play an important role in achieving and implementing programs in the set goals requires having a systemic approach in designing and implementing competency-based management processes and sub-processes due to multiplicity. Heterogeneity and multiple decision criteria and their implications are essential, and the systematic approach of all competency processes and their sub-processes must be organized with a cohesive approach to achieve specific goals. Given the new plans and mission of the medical education system in today's complex situation, universities and training centers will not be able to meet their growing responsibilities without effective leadership and management. Therefore, improving and transforming the management system of universities is vital. The phenomenon of paying attention to merits with the centrality of the revolutionary university in the realization of the goals and ideals in different stages include "the victory of the revolution and the establishment of the Islamic system", "formation of the Islamic state", "creation of the Islamic society and country" and "realization of the nation" and the New Islamic Civilization", and at each stage has characteristics extracted from the statements and guidelines of the great leaders of the Islamic Revolution. The results of the University at the level of the Islamic Revolution include the two main components of the ability to efficiently carry out the work of the Islamic community and the scientific, intellectual and technological authority. The output of the University at the level of the Islamic Revolution also includes the two main components of "graduates and elites" and "thought, science and technology". From this perspective, and considering that scientific authority is the most important pillar and axis of development, in order to create such a situation, i.e. the rule of scientific attitude over the cultural beliefs of society, investing in human capital through educational, research and educational systems, additional supplements are required. The necessity of the competence of university administrators and academic authority in university education is due to the fact that this phenomenon has positive effects on the position of a university in the short and long term. Today, addressing the issue of management and competence in the medical education system, which is of great importance in the prevention,

Keywords

Competence,
Revolution Level
University,
Scientific Authority,
Medical Sciences

Received: 05/05/2023

Published: 19/09/2023

treatment of diseases, maintenance and promotion of public health is quite obvious. The future of universities and institutes and higher education in the country and their growth and development depends on having competent and effective managers.

Methods: The present applied research was conducted in 2022 with a qualitative and quantitative approach. The statistical population in the qualitative section were professors of macro-medical universities in region one among whom 15 people were selected using purposive sampling, and in the quantitative section, managers and deputies of departments, department heads and faculty members of Shahid Beheshti University of Medical Sciences summing up to 320 people were selected through Stratified random sampling as the statistical sample. In order to collect data, a researcher-made competency questionnaire with the approach of the Islamic Revolution University and a scientific authority questionnaire were used. Structural equations were used to analyze the data.

Results: The results showed that the dimension of "creativity" with an average rank of 6.53 had the highest rank. The results of confirmatory factor analysis showed that the highest value of path coefficient was related to the teamwork component of the organizational dimension with a value of 0.936 and the R^2 value was equal to 0.875. Based on the path coefficients, a factor load of 0.577 was established between the two variables of competence and scientific authority.

Conclusion: In general, it can be concluded that competence with the approach of the University of the Islamic Revolution had a significant effect on scientific authority in Shahid Beheshti University of Medical Sciences. Today, the task of the university is not only to produce knowledge, but also to commercialize the knowledge produced, which should start with students and faculty members. In order to commercialize and refer the research done by researchers inside the university, a series of steps need to be taken in order to commercialize the results of these researches. These measures need to have a series of characteristics (competencies) which should be present in faculty members or strive to develop or develop these competencies. Universities should also base their performance evaluation on recruitment, training, promotion, and faculty performance because the integration of human resource subsystems will increase the productivity of the university, the development of faculty members and qualified graduates and become a scientific reference. Among the limitations of the present study, the statistical population which was limited to the professors of Shahid Beheshti University of Medical Sciences, the geographical scope of the research and the lack of access to the full text of the articles it can be stated. It should be noted that universities should pay attention to their competence and ability in attracting managers; because in order to maintain and create scientific authority, the optimal use of the country's resources is needed for a regular movement from the current situation to the scientific position, in the form of a comprehensive scientific map of the country, so the university should have competent and professional managers. The university should hold training courses for the realization of scientific authority in the field of science and technology in order to improve the specialized abilities and skills of university administrators because scientific authority is an individual, group and long-term effort that is made in accordance with the needs of the individual and society to produce science. Therefore, one of the most important factors driving such a program is the existence of organizational rules and regulations, so it is suggested that universities develop a charter and guidelines for the implementation of such an approach.

Conflicts of interest: None

Funding: None

Cite this article as:

Rouhani Fard H, Taghvaei Yazdi M, Niaz Azari K. The Effect of Competence on the Scientific Authority of Medical Assistants in Medical Universities. 2023;30(6): 294-302.

*This work is published under CC BY-NC-SA 3.0 licence.

مقدمه

دانشگاه به مثابه سازمان دانش محور، محل اصلی پرورش استعداد و به کارگیری رویکرد شایستگی محور در محیط‌های کاری در نظر گرفته می‌شود. بر اساس عقل سلیم، افراد از کار کردن زیر نظر مدیریت افراد لایق و شایسته احساس رضایت می‌کنند. به علاوه، تصدی افراد با کیفیت بر کرسی مدیریت، باعث از بین رفتن حس رقابت، حسادت و تضاد زیردستان و ایجاد حس رضایت شغلی حاصل از آن می‌شود (۱). نقش اساسی دانشگاه‌ها در تربیت نیروی کار متخصص موجب شده است کشورهای مختلف، به ویژه کشورهای توسعه یافته، به تغییر و تحولات اساسی در دانشگاه‌ها بپردازند. بنابراین، شناخت شایستگی‌های خاص مورد نیاز مدیران دانشگاهی با در نظر گرفتن شرایط و مقتضیات اجتماعی، سیاسی و فرهنگی جامعه و نیز مأموریت و چشم‌انداز ترسیم شده در وزارت علوم و دانشگاه‌ها، اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. یکی از مواردی که در این زمینه قابل بررسی است قرارداد افراد در جایگاه‌های مناسب با تولدایی و تجارب و قابلیت آن‌ها است که این فرآیند در قالب نظام شایسته سالاری مطرح شده است (۲). در راستای نهادینه کردن این امر مهم برای انتخاب مدیران شایسته و مطمئن در پیکره سازمان که بی‌شک نقش بسزایی در حصول و اجرای برنامه‌ها در اهداف تعیین شده خواهند داشت، برخورداری از نگرش سیستمی در طراحی و اجرای فرآیندها و زیرفرآیندهای مدیریت بر مبنای شایستگی به دلیل چندگانگی، ناهمگونی و معیارهای چندگانه تصمیم‌گیری و تأثیرات ناشی از آن، ضروری است و رویکرد نظام‌مند تمام فرآیندهای شایستگی و زیر فرآیندهای آن باید با رویکرد هم‌پایانی در جهت دستیابی به اهداف مشخص سازماندهی شود (۳). با عنایت به نقش‌ها و رسالت جدید نظام آموزش پزشکی در شرایط پیچیده امروز، دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی بدون رهبری و مدیریت اثربخش قادر نخواهند بود پاسخگویی مسوولیت‌های فزاینده خویش باشند (۴). لذا بهبود بخشی و تحول‌آفرینی در نظام مدیریتی دانشگاه‌ها امری حیاتی محسوب می‌شود. پدیده توجه به شایستگی با محور دانشگاه تراز انقلاب، تحقق اهداف و آرمان‌های این انقلاب است که در مراحل مختلف شامل «پیروزی انقلاب و استقرار نظام اسلامی»، «تشکیل

دولت اسلامی»، «ایجاد جامعه و کشور اسلامی» و «تحقق امت و تمدن نوین اسلامی»، انجام می‌پذیرد که هر مرحله دارای شاخص‌هایی مستخرج از بیانات و رهنمودهای رهبران معظم انقلاب اسلامی است. نتایج دانشگاه تراز انقلاب اسلامی، شامل دو مؤلفه عمده توانمندی اجرای کارآمد کارهای جامعه اسلامی و مرجعیت علمی، فکری و فناوری است. خروجی‌های دانشگاه تراز انقلاب اسلامی، نیز شامل دو مؤلفه عمده "دانش آموختگان و نخبگان" و "فکر، علم و فناوری" است (۵). از این منظر و با توجه به اینکه مرجعیت علمی مهمترین رکن و محور توسعه است، به منظور ایجاد چنین وضعیتی، یعنی حاکمیت نگرش علمی بر باورهای فرهنگی جامعه، سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی چه از طریق نظام‌های آموزشی، پژوهشی و آموزشی‌های تکمیلی ضرورت پیدا می‌کند (۶).

ضرورت شایستگی مدیران دانشگاهی و مرجعیت علمی در آموزش‌های دانشگاهی از آن جهت است که این پدیده بر موقعیت یک دانشگاه در کوتاه‌مدت و بلندمدت اثرات مثبتی دارد. امروزه پرداختن به موضوع مدیریت و شایستگی در نظام آموزش پزشکی، که در پیشگیری، درمان بیماری‌ها، حفظ و ارتقاء سطح بهداشت عمومی از اهمیت بسزایی برخوردار است (۷). هارنی (۲۰۲۰) در پژوهشی نتایج و پیامدهای آموزش عالی شایسته سالار را که به طور کلی در شایسته سالاری سیاست سنگاپور نقش دارد، در نظر گرفتند (۸). اویگون تونچ (Uygun Tunç) و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی بیان داشتند که دانشگاهیان فمینیست، شایسته‌سالاری نئولیبرالی را به عنوان تبعیضی علیه دانشگاهیان زن از طریق تداوم مفروضات مغرضانه جنسیتی، روش‌های بسته استخدام و ترفیع و ارتباطات شبکه مردسالارانه مورد انتقاد قرار داده‌اند و مفهوم اسلامی از رهبری به عنوان (مسئولیت خدادادی) و دیدگاه دانشگاه به عنوان خانواده را مطرح کردند و نشان دادند که درک رهبری دانشگاه از طریق این گفتمان‌ها احساس اعتماد، پرورش، هماهنگی، رابطه و معنویت را پرورش می‌دهد (۹). کولیوف (Kulikov) و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی عنوان کردند دانشگاه‌ها خود را به عنوان سازمان‌های شایسته سالاری معرفی می‌کنند (۱۰). پرولوجال (Poorolajal) در تحقیقی به بررسی

دانشگاه‌های علوم پزشکی بود.

روش کار

مطالعه توصیفی- کاربردی حاضر در قالب کمی و کیفی انجام شد که با کد اخلاق IR.IAU.SARI.REC.1401.048 در کمیسیون کد اخلاق دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری به تصویب رسید. در بخش کیفی برای گردآوری داده‌ها از دو ابزار فیش و مصاحبه نیمه ساختار یافته ۶۰ دقیقه‌ای جهت شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی استفاده شد. با بهره‌گیری از روش دلفی ساختار نهایی پرسشنامه تبیین گردید. پس از شناسایی ابعاد از طریق مطالعه مبانی نظری و مصاحبه با متخصصان و با نظرسنجی از خبرگان، اولین پرسشنامه به صورت بدون ساختار و بازپاسخ تهیه گردید تا به عنوان استراتژی زایش ایده‌ها عمل نموده و به آشکارسازی کلیه موضوعات مرتبط با عنوان تحت مطالعه بپردازد، سوالاتی نظیر "شایستگی با رویکرد تراز انقلاب اسلامی چه جایگاهی در خط‌مشی و آینده در نظام آموزش سلامت دارد؟" یا "تلقی عمومی از شایستگی با رویکرد تراز انقلاب اسلامی، مرجعیت علمی چگونه است و چه الزاماتی این زمینه را بوجود می‌آورد؟" و یا "نشانه‌های شایستگی با رویکرد تراز انقلاب اسلامی در نظام سلامت کدامند؟" و نیز سوالاتی در خصوص دستورالعمل‌ها، اولویت‌ها، برنامه‌ریزی و عوامل مرتبط با شایستگی در بخش سلامت مطرح گردید و تمام پاسخ‌های مرتبط تا حد امکان جمع‌آوری شده، پاسخ‌ها سازماندهی، نظرات مشابه ترکیب، گروه‌بندی و موضوعات تکراری و حاشیه‌ای حذف شد. تم‌ها و عناوین شناسایی شد و به پرسشنامه اولیه دارای ساختار تبدیل شد. سپس از خبرگان شرکت‌کننده در تحقیق یعنی اساتید دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک که دارای مدرک تحصیلی دکتری، سابقه تدریس بالای ۱۰ سال و مرتبه علمی دانشجویی و بالاتر بودند به تعداد ۱۴ نفر خواسته شد تا نظر خود را پیرامون پرسشنامه در قالب توافق و عدم توافق و نیز شناسایی ایده‌های جدید، تصحیح، تفسیر، حذف گویه‌های پرسشنامه و نیز توضیح قدرت و ضعف آنها ارائه دهند. پس از اعمال نظر خبرگان و تصحیح موارد

رویکردهای آمریکایی‌ها در مورد انگیزه‌های دانشمندان برای انجام کارهای علمی پرداختند و بیان کردند در مسیر تبدیل به مرجع علمی شدن علی‌رغم وجود چند تفاوت در رتبه‌بندی انگیزه‌های بیرونی، افراد تمایل داشتند که کارهای علمی را بدون توجه به کارفرماهای خود به عنوان مقوله انگیزشی درونی در نظر گیرند که همزمان با رویکردهای بیرونی نظیراستفاده از ظرفیت‌های فردی و گروهی و بخشی توجه به بخش انگیزش درونی هم از اهمیت برخوردار است (۱۱). پراجر (Prager) و همکاران (۲۰۱۹) در مقاله‌ای به بررسی مرجعیت و اقتدار علمی برنامه‌ریزان چین در ساختارهای شهری پرداختند و بیان کردند که مدل‌های اولیه اقتدار حرفه‌ای و مرجعیت علمی از سنت‌های کنفوسیوس و سوسیالیستی برای مقابله با عدم قطعیت‌های تصمیم‌گیری حرفه‌ای در یک زمان بسیار متناقض، استخراج و ابداع می‌شوند (۱۲). با توجه به نتایج تحقیقات می‌توان ادعان داشت که تخصص مهارت و توسعه نیروی انسانی در بخش سلامت برای دستیابی به اهداف توسعه ملی ضروری است. هیچ سازمانی را نمی‌توان یافت که موفقیت‌پذیری را تجربه کرده و از وجود مدیری خردمند، کارآمد و شایسته برخوردار نبوده باشد. از آنجا که موفقیت یا شکست یک سازمان تا حد زیادی وابسته به مدیریت آن است، ضروری است که در باب مدیریت و چگونگی انتصاب مدیران تأمل و اندیشه شود، هر کشوری بر اساس نیازهای بخش دولتی خود چارچوبی را برای پرورش مدیران شایسته و استراتژیک بخش دولتی و اصلاحات سازمان‌های خدمات کشوری تدوین کرده است (۱۳). ولی در کشورهای در حال توسعه از جمله ایران چنین چارچوب یا مدل منظمی برای شایستگی مدیران در بخش دولتی وجود ندارد، از این رو خلا وجود چنین مدلی به چشم می‌خورد. درحوزه مدیریت شایستگی کارکنان در بخش دولتی ایران تاکنون پژوهشی انجام نشده است، ضمن آن‌که با توجه به جنبه اسلامی مدیریت به ویژه در بخش دولتی ایران، شایستگی مدیران دولتی اسلامی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. لذا هدف این مطالعه بررسی تأثیر شایستگی بر مرجعیت علمی دستیاران پزشکی

ای متشکل از ۳۰ پرسشنامه توزیع گردید که میزان آلفای کرونباخ کل برای این پرسشنامه برابر ۰/۸۸۲ و روایی کل آن نیز برابر ۰/۶۴۰ میباشد.

پرسشنامه مرجعیت علمی بیک زاده (۱۳۹۸): این پرسشنامه دارای ۶۰ سوال و ۹ بعد «تولید و خلق دانش، توسعه خلاقیت، نظارت و ارزیابی مشارکتی مستمر، توسعه منابع مالی، تجاری سازی دانش، ساختار سازمان، مدیریت تحول آفرین، استقلال علمی و فرهنگ سازمان» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شد.

جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار، نمودار و در بخش آمار استنباطی جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد و برای بررسی سوال‌های پژوهش از تحلیل عاملی تاییدی و معادلات ساختاری استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS21 و PLS3.2 انجام گرفت.

یافته‌ها

نتایج تحلیل عاملی تاییدی مندرج در جدول ۱ نشان می‌دهند که در سطح اطمینان ۹۹٪ مقادیر t-value برای ابعاد پرسشنامه شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی، در خارج بازه‌ی (۲/۵۸، -۲/۵۸) قرار دارند. همچنین، مقادیر R^2 برای همه ابعاد در سطح متوسط می‌باشد، لذا بین متغیر شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی با همه ابعاد آن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بالاترین ضریب استاندارد (۰/۹۳۶) مربوط به زیر بعد کار گروهی از ابعاد زیر مجموعه بعد سازمانی و کم‌ترین مقدار مربوط به بعد دانش و معلومات با ضریب استاندارد (۰/۲۴۱) از مجموعه ابعاد بعد فردی است. همچنین با توجه به مقادیر R^2 ، بعد کار گروهی با مقدار R^2 برابر ۰/۸۷۵ در سطح بالاتر از قوی قرار دارد. با توجه به دو بعد اصلی فردی و سازمانی باید گفت ضریب مسیر بعد فردی

مورد بررسی و آنالیز و تحلیل گویه‌ها در قالب رتبه‌بندی و سنجش گویه‌ها بر اساس تکرار، میانگین، میلنه و شاخص‌های پراکندگی، پرسشنامه اصلاح شده و مورد تأیید نهایی قرار گرفت. در این بخش روایی صوری پرسشنامه نیز از این منظر که سؤال‌ها یا گویه‌های آزمون تا چه حد شبیه به موضوع مطالعه بود با قضاوت متخصصان و خبرگان مربوطه مورد تأیید قرار گرفت. البته تعداد مرحله‌های بعدی با توجه به زمان، هزینه و احتمال خستگی شرکت کنندگان در نظر گرفته نشد. پرسشنامه تهیه شده در اختیار شرکت کنندگان در بخش کمی قرار گرفت. در بخش کمی نیز از مدیران و معاونین (کارشناسان ارشد) دانشکده‌ها، مدیران گروه‌ها و اساتید هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی به تعداد ۱۴۱۴ نفر استفاده شد. در این بخش بر اساس فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری ۵٪، $\alpha=$ تعداد ۳۲۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای براساس واحد دانشگاهی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. ملاک ورود افراد شرکت کننده در مطالعه لزوماً اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی با حداقل سابقه کاری ۵ سال و سن بالاتر از ۳۵ سال بود. در ابتدای فرآیند تحقیق نیز این اطمینان به شرکت کنندگان داده شد که اطلاعات هویتی و آماری آنها به صورت محرمانه باقی خواهد ماند و موافقت آنها برای انجام تحقیق با این شرایط اخذ گردید. نظرات جامعه آماری بخش کمی تحقیق از طریق دو پرسشنامه به شرح زیر بدست آمد:

پرسشنامه محقق ساخته شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی: این

پرسشنامه تولید پرسشنامه خبرگان این پرسشنامه دارای ۶۲ سوال و ۲ بعد «فردی و سازمانی» و ۱۰ مولفه «صداقت و درستکاری، مسئولیت‌پذیری، تصمیم‌گیری، ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی، خلاق بودن، دلنش و معلومات، مدیریت تغییر، نظارت و کنترل، برنامه‌ریزی و کار گروهی» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. درخصوص پایایی ابزار مورد استفاده در تحقیق نیز نمونه

جدول ۱- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل عاملی تأییدی

متغیر	ابعاد	ابعاد	t-value	Total t	ضریب استاندارد	ضریب کل	R ²	Total R ²
شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی	فردی	صداقت و درستکاری	۲۳/۲۷۳	۶۳/۸۸۱	۱/۶۸۸	۰/۸۶۷	۰/۴۷۳	۰/۷۵۲
		مسئولیت پذیری	۲۲/۸۷۱		۰/۶۶۹	۰/۴۴۷		
		تصمیم گیری	۳۰/۵۶۳		۰/۷۴۸	۰/۵۵۹		
		ارزش های اعتقادی و اخلاقی	۳۷/۱۰۹		۰/۷۸۸	۰/۶۲۱		
		خلاق بودن	۴۱/۱۳۸		۰/۷۹۵	۰/۶۳۳		
		دانش و معلومات	۱۱/۳۳۰		۰/۴۹۱	۰/۲۴۱		
		مدیریت تغییر	۴۴/۳۲۷		۰/۸۲۹	۰/۶۸۸		
سازمانی	سازمانی	نظارت و کنترل	۵۹/۱۵۰	۲۲/۹۶۳	۰/۸۷۹	۰/۷۰۶	۰/۷۷۲	۰/۴۹۹
		برنامه ریزی	۴۲/۴۷۲		۰/۸۳۸	۰/۷۰۳		
		کارگروهی	۹۵/۴۲۴		۰/۹۳۶	۰/۸۷۵		

جدول ۲- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

متغیرها	SD	سطح معنی داری	t آماره	ضریب استاندارد
تأثیر شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بر مرجعیت علمی	۰/۰۴۱	۰/۰۰۰	۱۳/۹۷۹	۰/۵۷۷
تأثیر شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بر بُعد فردی	۰/۰۵۲	۰/۰۰۰	۶۳/۸۸۱	۰/۸۶۷
تأثیر شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بر بُعد سازمانی	۰/۰۵۶	۰/۰۰۰	۲۲/۹۶۳	۰/۷۰۶

پائین ترین مقدار نیز به بعد "سازمانی" با مقدار ۲۲/۹۶۳ مربوط می شود. لذا می توان نتیجه گرفت که تأثیر شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بر مرجعیت علمی در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی مثبت و معنادار می باشد. از دیدگاه پاسخ دهندگان، متغیرهای کار گروهی، نظارت و کنترل، مدیریت تغییر و خلاق بودن بالاترین و پرتأثیرترین متغیرها در این بخش هستند. دلیل این مسئله را نیز می توان ذکر این نکته دانست که توجه به مشخصه های سازمانی نظیر کار گروهی و نظارت و مشخصه های فردی نظیر خلاق بودن می تواند به طور قابل توجهی در پیشبرد و افزایش شایستگی کمک کننده باشد. بنابراین تأثیر شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بر مرجعیت علمی در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی مثبت و معنادار می باشد.

بحث

۳۰۰

برابر ۰/۸۷۶ و بعد سازمانی برابر با ۰/۷۰۶ می باشد و مقادیر R² نیز برای بعد فردی برابر ۰/۷۵۲ که در سطح قوی و برای بعد سازمانی برابر ۰/۴۹۹ که در سطحی متوسط است.

با توجه به نتایج تحلیل مسیر مندرج در جدول ۲، بین متغیر مکنون برونزا (شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی) با متغیر مکنون درونزا (مرجعیت علمی)، براساس ضرایب مسیر، بار عاملی ۰/۵۷۷ برقرار است، همچنین به دلیل اینکه مقدار t-value (۱۳/۹۷۹) در خارج بازه (۲/۵۸ و -۲/۵۸) قرار دارد، لذا تأثیر شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بر مرجعیت علمی در سطح ۰/۹۹ معنی دار شده است. با نگاهی به مقادیر آماره t مؤلفه های هر دو متغیر در می یابیم که بین همه مؤلفه های متغیرهای نیز این رابطه معنادار است؛ در میان مؤلفه های متغیر شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بالاترین میزان آماره t متعلق به بعد "فردی" با مقدار ۶۳/۸۸۱ است و

از انگیزه، توانایی ذهنی، دانش کاربردی و مهارت عملی است که احتمال توفیق فرد را در نقشی خاص، به طور کاملاً محسوس، افزایش می‌دهد و وجود آن، وی را برای پذیرش مسئولیت آن نقش قابل اعتمادتر می‌سازد (۱۰). تدوین برنامه‌های تحول آموزش علوم پزشکی مرحله جدیدی از طرح تحول نظام سلامت است که در راستای اجرایی‌سازی این برنامه‌ها ضروری است معاونین آموزشی دانشگاه‌ها از طریق تعامل با اساتید، دانشجویان و نخبگان کشوری اهداف حوزه آموزش را دنبال نمایند. در مطالعه حاضر هدف آشنایی اساتید دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی با مقوله شایستگی و لزوم توجه به آن به عنوان بستری برای نیل به این مقصود که برای نقش‌آفرینی در امر تحقق حیات طیبه برای فرد و جامعه، به صورت مناسب، با توجه به روند تکوین و تحول هویت، لازم است متریبان نخست مجموعه‌ای از شایستگی‌های لازم را کسب نمایند. امید است که نتایج پژوهش حاضر بتواند مدیران و مسئولان دانشگاه‌ها را به اهمیت این موضوع واقف سازد تا بتواند گام‌های مؤثر و عملی را در جهت موفقیت و پیاده‌سازی پژوهش حاضر بردارند. امروزه وظیفه دانشگاه صرفاً تولید دانش نیست، بلکه تجاری‌سازی دانش‌های تولید شده و مرجع‌سازی آنهاست که این امر باید از دانشجویان و اعضای هیأت علمی شروع شود (۹).

برای تجاری‌سازی و مرجع‌سازی پژوهش‌هایی که محققان داخل دانشگاه انجام می‌دهند، نیازمند یک سری اقداماتی است که باید به ترتیب مرحله انجام شود تا نتایج این پژوهش‌ها تجاری‌سازی شود که این اقدامات نیازمند داشتن یک سری ویژگی‌ها (شایستگی‌ها) است که باید در اعضای هیأت علمی وجود داشته باشد و یا تلاش کنند، این شایستگی‌ها را در خود ایجاد کنند یا توسعه دهند. همچنین دانشگاه‌ها اساس ارزیابی عملکرد جذب، آموزش، ارتقا و اعضای هیأت علمی را مقوله شایستگی‌ها قرار دهند (۱۳)؛ چرا که یکپارچه‌سازی زیرسیستم‌های منابع انسانی، افزایش بهره‌وری دانشگاه، توسعه اعضای هیأت علمی و دانش‌آموختگان شایسته و تبدیل به مرجع علمی شدن را در پی خواهد داشت.

هدف از تحقیق حاضر بررسی تأثیر شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بر مرجعیت علمی در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی بود. یافته‌های تحقیق نشان داد که مهمترین ابعاد پرسشنامه شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بر اساس بارهای عاملی و ضرایب مسیر عبارتند از بعد کار گروهی، نظارت و کنترل، برنامه ریزی، مدیریت تغییر از بعد سازمانی و خلاق بودن، ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی، تصمیم‌گیری، صداقت و درستکاری، مسئولیت‌پذیری و دانش و معلومات. نتایج با پژوهش‌های پرولوجال (Poorolajal) (۲۰۱۷) (۱۱)، اسپرینگ (Spring) و همکاران (۲۰۲۲) (۳) همراستا است. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که تأثیر شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بر مرجعیت علمی در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی مثبت و معنادار می‌باشد. در تفسیر این مبحث باید عنوان کرد که ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی به نوعی در تجانس و سنخیت با مؤلفه‌های مرجعیت علمی هستند چرا که شایستگی منابع انسانی و تأثیر نیروی شایسته و کارآمد از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر موفقیت دانشگاه‌ها و نظام آموزش عالی در تبدیل به مرجع علمی شدن است (۸). نتایج حاضر با نتایج تحقیقات فیالا (Fiala) و همکاران (۲۰۱۸) از منظر توجه به ظرفیت‌های فردی و گروهی در زمینه تبدیل به مرجع علمی شدن همراستا است. در تبیین این موضوع باید عنوان کرد سازمان‌هایی که از سطح مطلوبی از افراد شایسته با کارکردهای فردی بالا نظیر خلاقیت، دانش و مهارت و اعتقاد به ارزش‌ها برخوردارند، دارای توسعه‌ای پایدارتر و مرجعیت علمی عالی نیز می‌باشند (۱۳). یافته‌های این پژوهش براساس داده‌های حاصل از مصاحبه با اساتید و مطلعین نسبت به این حوزه حاصل شده است. با توجه به تحقیقات اندک صورت گرفته در کشور و بدیع بودن چنین موضوعی در کشور، می‌توان ادعا نمود که این پژوهش می‌تواند برای پرداختن به چنین موضوعی و توجه بیشتر به آن در حوزه توسعه فردی و شایستگی اعضای هیأت علمی، شروع مناسبی باشد (۴). هر شایستگی ترکیبی پیچیده

Pandemic. *Food Ethics*. 2022;7(1):6.

4. Xu F, Wu L, Evans J. Flat teams drive scientific innovation. *Proc Natl Acad Sci U S A*. 2022;119(23):e2200927119.

5. Forrester C. Benefits of Prior Authorizations. *J Manag Care Spec Pharm*. 2020;26(7):820-822.

6. Chalmers I. Health Research Authority's great leap forward on UK trial registration. *BMJ*. 2013;347:f5776.

7. Boyle TA, Morrison B, Mahaffey T. Media Generation and Pharmacy Regulatory Authority Awareness. *J Pharm Technol*. 2022;38(1):39-45.

8. Mutters NT, Malek V, Agnandji ST, Günther F, Tacconelli E. Evaluation of the scientific impact of the Ebola epidemic: a systematic review. *Clin Microbiol Infect*. 2018;24(6):573-576.

9. Uygun Tunç D, Tunç MN, Eper ZB. Is Open Science Neoliberal? *Perspect Psychol Sci*. 2023;18(5):1047-1061.

10. Kulikov SB. Scientific Ethos and Foundations of Conscious Activity. *Integr Psychol Behav Sci*. 2020;54(1):158-178.

11. Poorolajal J. The World's Scientific Authority and Health-Related Challenges. *J Res Health Sci*. 2017;17(2):e00376.

12. Prager EM, Chambers KE, Plotkin JL, McArthur DL, Bandrowski AE, Bansal N, Martone ME, Bergstrom HC, Bernalov A, Graf C. Improving transparency and scientific rigor in academic publishing. *Brain Behav*. 2019;9(1):e01141.

13. Fiala C, Diamandis EP. Benign and malignant scientific irreproducibility. *Clin Biochem*. 2018;55:1-2.

نتیجه گیری

به طور کلی می توان نتیجه گرفت که شایستگی با رویکرد دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بر مرجعیت علمی در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی تأثیر معنادار دارد.

محدودیت ها

از جمله محدودیت های تحقیق حاضر می توان به محدود بودن جامعه آماری به اساتید دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، محدوده جغرافیایی پژوهش و عدم دسترسی به متن کامل مقالات بود.

پیشنهادات

باید عنوان کرد که دانشگاه ها در جذب مدیران، به شایستگی و توانمندی آنان توجه نمایند؛ چرا که برای حفظ و ایجاد مرجعیت علمی، بهره برداری بهینه از مجموعه منابع کشور برای حرکتی منظم از وضعیت موجود به جایگاه علمی، در قالب نقشه جامع علمی کشور مورد نیاز است، لذا دانشگاه می بایست مدیران شایسته و حرفه ای داشته باشند. دانشگاه دوره های آموزشی برای تحقق مرجعیت علمی، در حوزه علم و فناوری به منظور ارتقاء توانمندی ها و مهارت های تخصصی مدیران دانشگاه برگزار نمایند. چرا که مرجعیت علمی یک تلاش فردی، گروهی و بلندمدت است که مطابق با نیازهای فرد و جامعه برای تولید علم صورت می پذیرد. از آنجا یکی از مهمترین عوامل پیش برنده چنین برنامه ای وجود آیین نامه ها و ضوابط سازمانی است، لذا پیشنهاد می گردد دانشگاه ها منشور و دستورالعملی برای پیاده سازی چنین روشی تدوین نمایند.

References

1. Balding DJ, Barsh GS, Copenhaver GP, Yi C. Mixed methods. *PLoS Genet*. 2020;16(7):e1008950.
2. Johnson BB, Dieckmann NF. Americans' views of scientists' motivations for scientific work. *Public Underst Sci*. 2020;29(1):2-20.
3. Spring C, Garthwaite K, Fisher A. Containing Hunger, Contesting Injustice? Exploring the Transnational Growth of Foodbanking- and Counter-responses- Before and During the COVID-19