مجله علوم پزشکی رازی دوره ۳۲، شماره پیوسته ۱۰۹، ۵ مهر ۱۴۰۴ https://doi.org/10.47176/rjms.32.109

مقاله پژوهشی

ساخت و هنجاریابی مقیاسی برای سنجش کارآمدی استاد

طیبه بهاءالدینی: دانشجوی دکتری روانشناسی تربیتی، گروه روان‌شناسی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

طیبه شریفی: استاد، گروه روان‌شناسی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران (* نویسنده مسئول) Sharifi_ta@yahoo.com

رضا احمدی: دانشیار، گروه روان‌شناسی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

چکیده

زمینه و هدف: از میان عوامل متعدد تاثیرگذار در آموزش و یادگیری نقش اساتید پررنگ تر است. پژوهش حاضر با هدف ساخت و هنجاریابی مقیاسی برای سنجش کارآمدی استاد انجام شد.

روش کار: برای انجام تحقیق کاربردی و هنجاریابی حاضر از بین کلیه اساتید مشغول به تدریس دانشگاه‌های فرهنگیان کشور در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری در دسترس ۲۶۰ نفر بعنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه محقق ساخته (مبنی بر ادبیات پژوهش) را تکمیل کردند، که روایی آن با استفاده از همسانی درونی بررسی شد و مورد تایید ۵ نفر از اساتید مدیریت آموزشی قرار گرفت. پس از جمع‌آوری داده‌ها و حذف پرسشنامه‌های فاقد اعتبار تعداد ۲۴۶ پرسشنامه با استفاده از نرم‌افزار Minitab و در بخش کیفی با روش داده بنیاد و در بخش کمی با تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد بطور کلی ضرائب اعتبار و روایی مقیاس کارآمدی استاد رضایت بخش بوده و بنابراین فرم ۲۲ سوالی مجموعه همگنی را تشکیل می‌دهد که واجد شرایط لازم جهت پژوهش‌های روان‌شناختی و فعالیت‌های آموزشی می‌باشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود جهت سنجش کارآیی اساتید از مقایس تحقیق حاضر استفاده شود.

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت‌کننده: حامی مالی ندارد.

کلیدواژه‌ها

کارآمدی استاد،

تدریس،

روایی،

پایایی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۰۵

تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۰۷/۰۵

شیوه استناد به این مقاله:

Bahaadini T, Sharifi T, Ahmadi R. Construction and Standardization of A Scale to Measure the Efficiency of the Professor. Razi J Med Sci. 2025(27 Sep);32.109.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en).

*انتشار این مقاله به‌صورت دسترسی آزاد مطابق با CC BY-NC-SA 4.0 صورت گرفته است.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

[DOI: 10.47176/rjms.32.109]

Razi Journal of Medical Sciences. 2025(27 Sep);32.109. https://doi.org/10.47176/rjms.32.109

Original Article

Construction and Standardization of A Scale to Measure the Efficiency of the Professor

Tayebe Bahaadini: PhD Student Psychology, Department of Psychology, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Shahrekord, Iran

Tayebe Sharifi: Assistant Professor, Department, of Psychology Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Sharekord, Iran (* Corresponding Author) Sharifi_ta@yahoo.com

Reza Ahmadi: Assistant professor, Department, of Psychology, Shahrekord Branch, Islamic Azad University, Sharekord, Iran

Abstract

Background & Aims: Training is an effort made by an individual or an organization to change people's behavior through the learning process and to increase their effectiveness. One or more students are carried out in the form of mutual action or bilateral relationship" classically, three major missions and functions; That is, educational, research and service functions can be drawn for the university (1).

Among the many influencing factors in teaching and learning, the role of professors is the most prominent. International studies in the field of professional growth and development of educational teachers emphasize research in the classroom, so that teachers try to be more involved in decisions related to Improve the quality of education in the classroom to participate (4).

Building a scale to evaluate professors' performance is to improve professors' effectiveness through the performance evaluation process by integrating organizational goals with individual and group efforts (5). Evaluation is a systematic process for collecting, analyzing and interpreting information in order to determine whether the intended goals have been realized or are being realized and to what extent? (2).

Performance is the activities that are usually part of a person's job and activities and should be performed. Evaluating professors' efficiency can be a source of motivation for professors because its results are used for future promotion, education and development (8).

According to the above, if the evaluation is supportive and is done correctly, its results can identify the defects and gaps and give feedback on the professional development of professors (5).

In fact, evaluating the performance of licensing to professors is for development and motivation (11). The professors believe that the current evaluation system is not effective in terms of identifying professors who are suitable for promotion, employees who deserve to be demoted, optimizing the payment system and determining people subject to dismissal. The existence of the existing components in the efficiency scale of professors, which has a view of development and excellence, and the indicators of professional qualifications of professors are properly considered, as a result, it can cover the expectations of the educational system (12).

According to the above information and the importance and role of professors and their teaching method and the lack of a scale or method to examine the teaching method of professors on the one hand and since by reviewing the research done inside and outside the country, no research was found that was made and Normization is a scale to measure the efficiency of the professor, so it is necessary to carry out the present research.

Methods: The purpose of the current applied research and standardization was to develop and standardize a scale to measure the efficiency of the professor. For this purpose, 246 people were selected as a sample from among all the professors of Farhangian University across the country who were teaching associate, bachelor and master degrees in the academic year of 1400-1401 using Morgan's table. After data collection, 246

Keywords

Teacher Efficiency,

Teaching,

Validity,

Reliability

Received: 24/04/2024

Published: 27/09/2025

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

[DOI: 10.47176/rjms.32.109]

questionnaires were evaluated by removing invalid items. Tools In this research, the researcher made a tool whose validity and reliability were approved by five professors in the field of educational management. This scale had 22 questions that measure three dimensions of basic skills (before teaching, during teaching and after teaching) for professors. The questions of this scale were designed in the form of five options (always, often, sometimes, rarely, never) in the Likert scale, which the professor answered based on his experiences. Also, the skill dimension before teaching included questions 1-8, the skill dimension during teaching included questions 9 to 15, and the skill dimension after teaching included questions 16 to 22. After formulating the questions, in order to check the reliability of the research, a preliminary test was conducted separately on 30 samples using the Cronbach's alpha test, and the results of the Cronbach's alpha of the questionnaire were equal to (0.83).

The mixed research method was exploratory. To check the normality of the data, the coefficient of skewness and kurtosis were used. Data analysis was done in the qualitative part with the database method and in the quantitative part with exploratory and confirmatory factor analysis and data analysis using Minitab software.

Results: The results showed that the value of skewness and elongation obtained for all variables is between 2 and -2, so it can be concluded that all variables were normal. Next, the result of Bartlett's test, which is an approximation of the chi-square statistic, showed that the significance level of Bartlett's test (0.000) is less than 5%, which shows that factor analysis is suitable for identifying the structure, factor model, and the assumption is known. The correlation matrix is rejected. Also, the KMO index with a value of 0.83 is at the beginning of this table, and since its value is towards one, the number of samples is sufficient for analysis (Table 1).

Considering the highest factor load of three components of basic teaching skills, it is confirmed according to the hypothetical model. Also, Table No. 2 shows the correlation matrix of the three extracted factors of the teacher's efficiency scale. As can be seen, the correlation between the three factors and the total scale is significant.

And finally, Cronbach's alpha coefficient was used to determine the validity of the scale. Table No. 3 shows the Cronbach's alpha coefficients obtained for the total scale and three components of the basic teaching skills scale, which indicates the appropriate validity of the total scale and components.

Conclusion: The results of this research showed that the teacher efficiency questionnaire is at an acceptable level in terms of reliability and validity. As the findings of the research showed, Cronbach's alpha was calculated as 0.76 for the overall scale of teacher efficiency. On the other hand, the correlation coefficients of each dimension of the mentioned questionnaire in both stages of the trial implementation and the final implementation show the acceptable validity and reliability of this scale. Therefore, this scale can be used for academic research, and psychological and educational research. The prolongation of the data collection process due to the non-cooperation of the students in distributing, completing and collecting the questionnaires, as well as the wrong culture, the private research of the previous perceptions that individuals and institutions somehow refuse to transfer their findings to others. It is one of the limitations of this research. It is suggested to use the scale of the efficient professor for the implementation of university research and psychological research as well as the assessment of professors during teaching.

Conflicts of interest: None
Funding: None

Cite this article as:
Bahaadini T, Sharifi T, Ahmadi R. Construction and Standardization of A Scale to Measure the Efficiency of the Professor. Razi J Med Sci. 2025(27 Sep);32.109.

Copyright: ©2024 The Author(s); Published by Iran University of Medical Sciences. This is an open-access article distributed under the terms of the CC BY-NC-SA 4.0 (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.en).

*This work is published under CC BY-NC-SA 4.0 licence.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

[DOI: 10.47176/rjms.32.109]

مقدمه

آموزش کوششی است که توسط فرد یا سازمان برای تغییر رفتار افراد از طریق فرآیند یادگیری و بخاطر افزایش اثربخشی آنها صورت می‌گیرد. «آموزش به فعالیت های از پیش طرح ریزی شده ای گفته میشود که با هدف ایجاد یادگیری در دانش آموزان و دانشجویان بین مدرس و یک یا چند دانشجو به صورت کنش متقابل یا رابطه دوجانبه انجام می‌شود» بطور کلاسیک سه رسالت و کارکرد عمده؛ یعنی کارکرد آموزشی، پژوهشی و خدماتی را می توان برای دانشگاه ترسیم کرد (۱).

یکی از بهترین تعاریف یادگیری، تعریفی است که در کتاب کیمبل وجود دارد؛«یادگیری تغییر نسبتاً پایدار در توان رفتاری است که در نتیجه تمرین تقویت شده رخ می‌دهد» (۲). از این رو می توان اذعان کرد که تلاش برای محقق ساختن کارکردهای یاد شده از مهم ترین دغدغه های دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی است و بنظر می‌رسد کارکرد آموزشی، مقدمه و زیربنای سایر کارکردهاست؛ به عبارت دیگر، اگر نظامی کارکرد آموزشی خود را به خوبی ایفا کند، احتمال موفقیت آن در محقق ساختن سایر کارکردها، نسبت به زمانی که نظام یادشده در کارکرد آموزشی خود دچار اختلال و کاستی باشد، بیشتر است. گرایش به یادگیری یک انگیزه درونی می باشد که فرد را به دنبال بهبود مداوم و کسب شایستگی‌های حرفه‌ای و ارتقای مهارت سوق می‌دهد (۳).

از میان عوامل متعدد تاثیرگذار در آموزش و یادگیری نقش اساتید پررنگ تر است .پژوهش های بین المللی در زمینه رشد و توسعه حرفه ای مدرسان آموزشی بیشتر به پژوهش در کلاس درس تاکید دارند، به طوریکه مدرسان میکوشند بیش از پیش در تصمیم گیری های مربوط به بهبود کیفیت آموزشی در کلاس درس مشارکت داشته باشند (۴).

بنا به اعتقاد بسیاری از صاحبنظران، آموزش عالی وارد دوران جدیدی شده است که رقابت در کیفیت آموزشی از مشخصه های اصلی آن محسوب می شود (۵). فهم کیفیت آموزش کمی دشوار است و از مهمترین دلایل این امر هم کثیرالوجه بودن آن است، لذا نتیجه به دست آمده از این فرایند به یک عامل خاص مانند روش تدریس، امکانات یا تجهیزات وابسته نیست، بلکه عوامل متعدد دیگری نظیر ساختار نظام آموزشی دانشگاه، برنامه ریزی درسی، ویژگی های فردی، اخلاقی، روانی و فرهنگی نیروی انسانی موجود در دانشگاه و سایر عوامل دیگر نیز در این خصوص دخیل هستند (۶). در این میان، استاد و کارآمدی وی، اهمیت بسزایی دارد.

امروزه مدیریت منابع انسانی به عنوان رویکرد منحصر به فردی شناخته شده است که با به کارگیری مدیریت جهت به دست آوردن مزیت رقابتی فعالیت می‌کند که این امر از طریق بهبود استراتژیک در اختصاص کارکنان(اساتید) شایسته صورت می‌گیرد (۷).

ساخت مقیاسی جهت ارزشیابی عملکرد اساتید، ارتقا اثربخشی اساتید از طریق فرایند ارزشیابی عملکرد، توسط ادغام اهداف سازمانی با تلاش های فردی و گروهی میباشد(۵). ارزشیابی به فرآیند نظامدار برای جمع آوری، تحلیل و تفسیراطلاعات گفته میشود به این منظور که تعیین شود آیا هدف های مورد نظر تحقق یافته اند یا در حال تحقق یافتن هستند و به چه میزانی؟ (۲).

عملکرد، فعالیت هایی است که به طور معمول، بخشی از شغل و فعالیتهای فرد است و باید آن را انجام دهد. ارزشیابی کارآمدی اساتید میتواند به عنوان منبع انگیزشی برای اساتید باشد چرا که نتایج آن برای ارتقا در آینده، آموزش و توسعه کاربرد دارد (۸).

و بلاخره، هدف از ساخت مقیاس استاد کارآمد، فرایندی است که بوسیله آن اساتید بطور رسمی، مورد ارزیابی قرار میگیرند. منظور اصلی از ارزیابی کارآمدی استاد این است که اطلاعات ضروری درباره اساتید شاغل در دانشگاه ها جمع آوری گردد و در دسترس قرار گیرد تا بتوان تصمیمات بجا و لازم را در جهت بالابردن کمیت و کیفیت کار اساتید اتخاذ نمود (۹). در واقع تعیین، سنجش و نمره دهی استانداردهای عملکرد را ارزیابی عملکرد مینامند. این کار کمک میکند تا صالحیت، خصوصیات، کیفیت، مهارت، ظرفیت و پتانسیل بالقوه ی اساتید برای آینده مشخص شود.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

[DOI: 10.47176/rjms.32.109]

بررسی درباره‌ی کارآمدی اساتید در دانشگاه بسیار اهمیت دارد، زیرا نتایج آن از یک سو اطلاعات مناسبی را برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی، تصمیم گیری های اساسی و برنامه ریزی های راهبردی در اختیار مسئولان و دستاندرکاران آموزش عالی قرار میدهد و از سوی دیگر، مدرسان با آگاهی از کیفیت عملکرد خود در جریان تدریس قادر خواهند بود روش‌های آموزشی خود را اصلاح کنند و در نتیجه، کیفیت تدریس خود را ارتقا دهند (۱۰).

با توجه به موارد فوق، اگر ارزشیابی از خاصیت حمایتی برخوردار بوده و بطور صحیح انجام بگیرد می توان با نتایج آن، نقائص و خلأها را تشخیص داد و بازخوردی به چگونگی توسعه حرفه‌ای اساتید داد (۵).

در واقع ارزشیابی عملکرد صدور مجوز به اساتید جهت توسعه و انگیزش است (11). اساتید معتقدند سیستم ارزشیابی حاضر به لحاظ تشخیص اساتید مستعد برای ارتقا، کارکنان مستحق تنزیل درجه، بهینه سازی نظام پرداخت و تعیین افراد مشمول اخراج، کارامد نمی‌باشد. وجود مولفه های موجود در مقیاس کارآمدی اساتید که دارای نگاه توسعه بخش و تعالی دهنده و شاخص های صلاحیت های حرفه ای اساتید را به درستی مد نظر قرار داده در نتیجه می تواند انتظارات سیستم آموزشی را پوشش دهد (۱۲).

با توجه به مطالب فوق و اهمیت و نقش اساتید و نحوه تدریس آنها و عدم وجود مقیاس یا روشی جهت بررسی نحوه تدریس اساتید از یک طرف و از آنجا که با مرور تحقیقات انجام شده در داخل و خارج از کشور تحقیقی یافت نشد که به ساخت و هنجاریابی مقیاسی برای سنجش کارآمدی استاد پرداخته باشد اذا انجام تحقیق حاضر ضروری است.

روش کار

هدف از انجام پژوهش کاربردی و هنجاریابی حاضر ساخت و هنجاریابی مقیاسی برای سنجش کارآمدی استاد بود. بدین منظور از بین کلیه اساتید دانشگاه فرهنگیان سراسر کشور که در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۰ در حال تدریس در مقطع کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد قریب ۱۱۰۰ نفر با استفاده از جدول مورگان و به صورت در دسترس تعداد نمونه ۲۴۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از جمع آوری داده‌ها با حذف موارد فاقد اعتبار تعداد ۲۴۶ پرسشنامه مورد ارزیابی قرار گرفت. ابزار در این پژوهش ابزاری محقق ساخته بود که روایی و اعتبار آن مورد تأیید پنج تن از اساتید حوزه مدیریت آموزشی قرار گرفت. این مقیاس دارای ۲۲ سوال بود که سه بعد مهارت‌های اساسی (پیش از تدریس، حین تدریس و پس از تدریس) برای اساتید را می‌سنجید. سوالات این مقیاس در طیف لیکرت به صورت پنج گزینه‌ای (همیشه، اغلب، گاهی، بندرت، هرگز) طراحی گردید که استاد بر اساس تجربیات خود به آن پاسخ می‌داد. همچنین بعد مهارت پیش از تدریس شامل سوالات ۱-۸، بعد مهارت در حین تدریس شامل سوالات ۹ تا ۱۵ و بعد مهارت بعد از تدریس شامل سوالات ۱۶ تا ۲۲ بود. پس از تدوین سوالات ابتدا به منظور بررسی قابل اطمینان بودن تحقیق یک آزمون مقدماتی به طور جداگانه بر روی ۳۰ نمونه با استفاده از آزمون آلفای کرنباخ گرفت انجام که نتایج آلفای کرونباخ پرسشنامه برابر(۰/۸۳) بدست آمد.

روش پژوهش آمیخته از نوع اکتشافی بود. برای بررسی نرمال بودن داده ها از ضریب چولگی و کشیدگی استفاده گردید. تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با روش داده بنیاد و در بخش کمی با تحلیل عامل اکتشافی و تأییدی و تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار Minitab انجام گرفت.

یافته‌ها

نتایج نشان داد مقدار کجی و کشیدگی بدست آمده برای تمام متغیرها بین ۲ و ۲- است بنابراین می توان نتیجه گرفت تمامی متغیرها نرمال بودند. در ادامه نتیجه آزمون بارتلت که تقریبی از آماره کای دو است، نشان داد که مقدار سطح معناداری آزمون بارتلت (۰/۰۰۰) کوچکتر از ۵ در صد است که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مدل عاملی مناسب است و فرض شناخته شده بودن ماتریس

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

[DOI: 10.47176/rjms.32.109]

همبستگی رد می‌شود. همچنین شاخص KMO با مقدار ۸۳/۰ در ابتدای این جدول آمده است و چون مقدار آن به سمت یک است تعداد نمونه برای تحلیل کافی می باشند (جدول ۱).

با در نظرگرفتن بالاترین میزان بار عاملی سه مولفه مهارت های اساسی تدریس مطابق با مدل فرضی تائید می‌گردد. همچنین جدول شماره ۲ ماتریس همبستگی سه عامل استخراج شده مقیاس کارآمدی استاد را نشان می‌دهد. همانگونه که مشاهده می‌شود همبستگی بین عوامل سه گانه و مقیاس کل در معنادار می باشد.

و در نهایت جهت تعیین روایی مقیاس از ضریب آلفای کرانباخ استفاده شد. جدول شماره ۳ ضرایب آلفای کرانباخ بدست آمده برای مقیاس کل و سه مولفه مقیاس مهارت‌های اساسی تدریس را نشان می‌دهد که حاکی از روایی مناسب مقیاس کل و مولفه‌ها می‌باشد.

بحث

نتایج این پژوهش داده شد که پرسشنامه کارآمدی استاد به لحاظ پایایی و روایی در سطح قابل قبولی قرار دارد. چنانکه یافته های پژوهش نشان داد، آلفای کرونباخ برای مقیاس کلی کارآمدی استاد ۰/۷۶ محاسبه شد این میزان گویای همسانی درونی مطلوب سوالات پرسشنامه است. از سوی دیگر ضرایب همبستگی هر یک از ابعاد پرشنامه مذکور در هر دو مرحله اجرای آزمایشی و اجرای نهایی نشان از روایی و پایایی قابل قبول این مقیاس می باشد. بنابراین این مقیاس برای اجرای تحقیقات دانشگاهی، و پژوهش‌های روانشناختی و آموزشی قابل استفاده می باشد. طولانی شدن فرآیند جمع آوریی داده ها به دلیل عدم همکاری دانشجویان در توزیع، تکمیل و گردآوری پرسشنامه ها و نیز فرهنگ غلط، پژوهش کردن خصوصی تلقی‌های انجام شده قبلی که افراد و مؤسسات به نوعی از انتقال یافته های خویش به دیگران خودداری مکنند ی از جمله محدودیت های این پژوهش بوده است. پیشنهاد

جدول ۱- آزمون بارتلت و شاخص KMO برای بررسی کفایت نمونه گیری محتوایی

آزمون	مقدار آماره
مقدارKMO	۰/۸۳
آزمون بارتلت	۶۰۹۵/۴۲۷
درجه آزادی	۲۳۱
سطح معنا داری	۰/۰۰۰

جدول ۲- ماتریس همبستگی عامل‌های کارآمدی استاد

عامل	۱	۲	۳	۴
مهارت‌های پیش از تدریس	۱			
مهارت‌های حین تدریس	۰/۳۱۹**	۱		
مهارت‌های پس از تدریس	۰/۲۹۵**	۰/۲۷۲	۱	
مقیاس کلی مهارت‌های اساسی		۰/۷۵۷**	۰/۷۲۳**	۰/۷۰۳**

** در سطح ۰/۰۱ >p معنی دار می باشد.

جدول ۳- ضریب آلفای کرونباخ مولفه‌های پرسشنامه در نمونه آماری ۲۴۶ نفری

ردیف	مولفه	آلفای کرونباخ
۱	مهارت پیش از تدریس	۰/۷۴
۲	مهارت حین تدریس	۰/۷۰
۳	مهارت بعد از تدریس	۰/۶۸
۴	مهارت‌های تدریس	۰/۷۹

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

[DOI: 10.47176/rjms.32.109]

می‌شود تا از مقیاس استاد کارآمد برای اجرای تحقیقات دانشگاهی، و پژوهش های روانشناختی و همچنین سنجش اساتید حین تدریس استفاده شود.

امید است با استفاده از نتایج این تحقیق بتوان دیدگاه روشنی در زمینه اهمیت سنجش کارآمدی استاد در اختیار مسولین و متخصصین قرار داد تا با استفاده از آن بتوانند به بهترین نحو ممکن کارآمدی استاد را بررسی کرده و در نتیجه انگیزه لازم را در اساتید ایجاد کنند. با این حال عدم دسترسی به تمام افراد جامعه و عدم کنترل شرایط روحی افراد نمونه از محدودیت‌های تحقیق حاضر می‌باشد که ممکن است بر نتایج تحقیق تاثیر داشته باشد.

نتیجه‌گیری

با توجه به نتایج پیشنهاد می‌شود جهت سنجش کارآیی اساتید از مقایس تحقیق حاضر استفاده شود.

ملاحظات اخلاقی

لازم به ذکر است که جهت رعایت ملاحظات اخلاقی تمام نتایج پرسشنامه‌ها به صورت محرمانه نزد محقق باقی مانده و از افشای اسامی شرکت‌کنندگان خودداری شد.

مشارکت نویسندگان

هر سه نویسنده در نوشتن بخش‌های چکیده فارسی و انگلیسی، مقدمه، روش کار، نتایج و بحث نقش داشته‌اند.

References

1. Kamali F, Jokar B, Hosseinchari M, Khormai F, Fouladcheng M. Belonging to the university as an identity determinant: qualitative analysis of the semantic system of Shiraz University students. Journal of Education and Learning Studies. 2023;15(1):46-64.
2. Seif AA. Educational psychology, psychology of learning and education. Tehran: Aghaz. 2017.
3. Dehghani M, Azermi Bostan Abad C. Elements of the postmodern curriculum in Iran's higher education, its advantages and disadvantages (case study: faculty members of Tabriz University). Bi-Quarterly Journal of Higher Education Curriculum Studies. 2022;14(27):337-362.
4. Scott S, Shaw S. Uning development research to study one's teaching of and instruction design course. Journal of Effective Management in Classroom. 2018;3(2):42-54.
5. Kivipold K, Turk K, Kivipold L. Performance appraisal, justice and organizational effectiveness: a comparison between two universities. International Journal of Productivity and Performance Management. 2020;20(1):87-108.
6. Zohoor A, Eslaminejad T. Teacher's effective teaching criteria as viewed by the students of Kerman University of Medical Sciences. Journal of Medical Education. 2012;4(2):65-70.
7. Ravikumar B, Santacreu AM, Sposi M. "Capital accumulation and dynamic gains from trade,". Journal of International Economics. 2019;119(C):93-110.
8. Ilyas1 M, Abdullah T. The Effect of Leadership, Organizational Culture, Emotional Intellegence, and Job Satisfaction on Performance. Journal Homepage. 2016;2(5):158-164.
9. Dehaqin A, Tavakoli MR. A practical study of the effectiveness of Arabic language teaching in Farhangian University. The second national conference of subject-educational knowledge in Arabic language education. Qom 2021.
10. Hervie DM, Winful EC. Enhancing Teachers' Performance through Training and Development in Ghana Education Service (A Case Study of Ebenezer Senior High School). Journal of Human Resource Management. 2018;6:1-8.
11. Matthew G. Using Student Test Scores to Measure Teacher Performance. Educational Researcher. 2015;44(2):77-86.
12. Bahrami S, Zebardast A, Salimi J. Qualitative analysis of the diversity of university professors' experiences of the concept of professional identity. 2019;27(1):203-220.

[Downloaded from rjms.iums.ac.ir on 2026-11-17]

[DOI: 10.47176/rjms.32.109]