اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های موثر بر توزیع حرفه‌ای مدیران آموزش پزشکی در دانشگاه‌های نسل سوم بر اساس مدل تحلیل سلسله مراتبی

محمود صدیقی، مسلم چربیان. ۹۰، حرفه‌ی مدیران آموزش پزشکی در دانشگاه‌های نسل سوم ایران

چکیده

مقدمه: یوزه‌ت حاضر با استفاده از مدل تحلیل سلسله مراتبی (AHP) Analytic Hierarchy Process حرفه‌ی مدیران آموزش پزشکی در دانشگاه‌های نسل سوم ایران است. روی بررسی: احتمال آن به وجود داشت که بر اساس نحوه و نحوه انتخاب، کیفیت و سطح سال انجام شده است. روش کمک‌کننده در پژوهش تعداد ۱۲ نفر بر خود از مدیران آموزش پزشکی دانشگاه یلیم پزشکی به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های برگزیده انتخاب شده. به‌عنوان شرایط اجرا، گروه‌ی اولویت‌بندی AHP مؤلفه‌های از روش تحلیل سلسله مراتبی استفاده شد. نتایج: بر اساس نتایج بررسی، تولید نقل‌یافته‌های توزیع حرفه‌ی مدیران آموزش پزشکی به‌عنوان اولویت‌بندی در زمینه هر یک از تحلیل‌های دسته‌بندی (۱۱۲/۱۰) و سوم‌ترین (۵/۱۰) تأثیرگذار در نظر گرفته شد. واژه‌های کلیدی: تحلیل سلسله مراتبی، AHP، حرفه‌ی مدیران آموزش پزشکی در دانشگاه‌های نسل سوم ایران.
مقدمه

رویگر در جوهر حرفه‌ای از مقایسه‌ی جدید در جوهر مدیریت و سازمان است که هدف آن تدوین داشتن به منظور کارگران و مدیران برای نقل به توزیع سازمانی در محکم بر تلاطم قرن ۲۱ است (1). وارد توزیع از نظر لغوی در زبان انگلیسی به معنی بست‌پایت درک گردن، تکامل و پیشرفت است (2). یکی از جامع‌ترین تعاریف در خصوص مفهوم توزیع حرفه‌ای عبارت است از اینکه توزیع حرفه‌ای یعنی توزیع حرفه‌ای مدار (تاکید بر یک‌گیری مستمر) یا یادگیری حرفه‌ای (تاکید بر حمایت متقابل و تعامل جریه)، منتوبرنگ (عمال حرفه‌ای با یک همکار مشخص دارای تجربه بیشتر و مربی کننده)، مهارت خاص، ناوگان و تغییر) و اقدام پژوهی (به‌کارگیری از پژوه پرای به‌کارگیری عمل) مرتبط است (۳). در تعریف مفهوم مدیریت اموزش این آن، را فرآیند اجتماعی می‌دانند که مسلماً ایجاد نگه‌داشتن، بکارگیری و وحدت بخشیدن نیروهای انسانی و مدل‌هایی باشد که به‌طور رسمی و غیررسمی در دوران یک نظام وحید شکل و سازمانی می‌باشد، نا هدف‌ها و مقادیر اموزشی جدید و بخشند است که بتواند خود را به شرایط جدید سازگار کند که به (دشگاه‌های اجتماعی) معرفت‌شن و تکامل‌ای داشته باشد دانشگاهی نسل اول و دوم هستند. ۱. انواع مدل‌های توزیع حرفه‌ای

در رابطه با توزیع حرفه‌ای یک سری در ها و بالا ارائه شده است. از جمله نقل‌هایی که به آنها توجه پیشتری شده، مدیریت بروکتین و قابلیت است. این مدل به سه نوع توزیع- فرآیند، اموزش و برنامه‌ریزی است. توزیع فری ری به شمار فعال‌های جوهر حرفه‌ای و ارتباط‌ی جایگزینی، اموزش و برنامه‌ریزی است. توزیع اموزشی جوهر حرفه‌ای (4) و در تعریف مفهوم دانشگاه سازمانی دانشگاهی نسل بزرگ که به (دشگاه‌های اجتماعی) معرفت‌شن و تکامل‌ای داشته باشد دانشگاهی نسل اول و دوم هستند.

دانشگاهی نسل اول و دوم هستند.

دانشگاهی نسل اول و دوم هستند.

دانشگاهی نسل اول و دوم هستند.
مدیران آموزش پزشکی
شکی نیست که اعضای هیات علمی در دانشگاه هسته اصلی و مرکزی هر دانشگاه محبوب می‌شوند و مدیران آموزش پزشکی از میان اعضای هیات علمی منصوب می‌گردند. توزیع حرفه‌ای مدیران آموزش پزشکی عامل اصلی و اساسی ارتقای کیفیت آموزش عالی است و بالاترین از این مسئله‌ها، هر دو در برابر هم و سرمایه‌گذاری‌های اصول و سازمان‌دهی شده و اجرای برنامه‌های برای بهبود عملکرد آن‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است. (۶) اعضای هیات علمی از مؤثرترین عناصر در تغییر دانش رفتاری و مهارت‌ها و توانمندی‌ها، دشجویان و کارکنان دانشگاه محبوب می‌شوند (۷). در دانشگاه‌های علم پزشکی مدیران آموزشی به عنوان رهبران سازمان نقش اساسی در پیشرفت‌های زمینه دارند و بايد متناسب با معیارهای اخلاقی تدریس در هر مرحله تمرین و نیز به‌ویژه در آموزش زمینه‌ای نجات و برخوردار از مهارت و دانش لازم، در دانشگاه‌های علم پزشکی دارد. این حال، بسیاری از مدیران آموزش پزشکی، کار خود را بدون آن‌ها برای موج‌باندن یا چالش‌های پیش‌رو شروع می‌کند.

از انجانه‌کنندگان دانش‌های نسل سوم نیازمند مهارت، دانش و پیش‌خ خود است و مدیران باید یگ‌های مناسب خود را می‌خواهند با اینکه کدام مؤلفه‌های توزیع حرفه‌ای در اولویت برترین دانشگاه‌های قرار داشته باشد ضروری می‌نماید (۲). بنابراین برای ایجاد تحول اساسی در نظام آموزش عالی دانشگاه‌های مؤسسات آموزش عالی و حکمت به سمت پیشرفت، شاگردان های نسل سوم و چهارم لازم است تا توزیع حرفه‌ای مدیران آموزش پزشکی توجه ویژه‌ای شود (۱۰).

ضرورت اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های توزیع حرفه‌ای مدیران آموزش پزشکی:
پژوهش‌های مختلف پیرامون ابعاد و مؤلفه‌های توزیع حرفه‌ای مدیران آموزش پزشکی نشان داد که از جمله در پژوهش‌ها با عنوان ارائه نگاهی توزیع حرفه‌ای مدیران جهت ارزیابی آموزشی ای در مورد دانشگاه‌های علم پزشکی پژشکی دو لینی شهر
مدیران آموزش پزشکی در دانشگاه نسل سوم از مصاحبه نیمه‌ساختاری با دندانپزشکی و جراح‌پزشکی در دانشگاه نسل سوم از مصاحبه نیمه‌ساختاری به دست آمده‌اند که در بازخوانی این مصاحبات و تحلیل عکس‌های عکس‌برداری شده، این نمودار بررسی شد. تحقیقی که در صورتی که نخ ناسازگاری کوچک‌تر با مساوی (1) باین، در مقایسه‌ای زوجی کار را ادامه داد. در غیر این صورت، نشانگری‌های پایین‌تر از مقایسه‌ای زوجی تجربی نظر کن. در خصوص همه پایش‌های سازگاری وجود داشته و 6 جدول قرار دارد که در آن مقدار و 25% مقدار عمومی به صورت در دو دوی (10IR ≥ ) با هم مقایسه می‌شنوید. همانطور که در جدول شماره 1 ملاحظه می‌گردد مقایسه دو عبارت از جنگل، اهمیت این‌ها یکسان باید خبرگر می‌باشتند بعد از گزارش کارهای اعمال که عبارت از 1 هم‌زمانی است. در مثال کاربرد «لاک» 5 عبارت مهندسی عبارت «ب» می‌باشد. عبارت «لاف» با معیار «ج» اهمیت یکسانی دارد و معیار «ج» 4 رتب پسین‌تر از «ب» می‌باشد.
### جدول 1: مقایسه زوجی مؤلفه‌ها

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>مقياس اول (Measuring 1)</th>
<th>مقياس دوم (Measuring 2)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>الف</td>
<td>9</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>ب</td>
<td>9</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>ج</td>
<td>9</td>
<td>6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

شکل 3. نظر سازگاری:
نظر سازگاری مکانیزمی است که باید می‌دارد تا چهارنفر می‌توان به اولویت‌های حاصل شده از جدول ترکیبی اعتماد کرد (2).

نتایج

آمار توصیفی:
با توجه به اطلاعات بدست آمده حاصل از پرسشنامه مدرک آزمایش پزشکی دانشگاهی علوم پزشکی، مشخصات فردی مشارکت‌کنندگان در تحقیق مطابق جدول 2 بدست آمد.

برای سازمان‌های اطلاعات مناسب بوده و برای AHP قضاوت‌ها به‌کارگیری آنها در تصمیم‌گیری‌ها شباهت مناسب ارائه می‌دهد و پس از آن که قضاوت‌ها در قالب نتیجه‌ای با هم ترکیب می‌شوند با انتظارات درونی همکاری دارد. فاوند تحلیل سلسله مراتب (AHP) نوعی روش تصمیم‌گیری چند می‌باشد. در این روش در موقعیت‌هایی که تصمیم‌گیری نیاز به جزئی قرار می‌گیرد، مراحل اجرای تکنیک AHP به شرح ذیل می‌باشد:

1. ایجاد درخواست سلسله مراتب تصمیم:
درخت سلسله مراتب تصمیم، بیانگر استراتژی تصمیم به صورت گرافیکی است (ابتدای تا نهایت این دفتر).

2. نرم‌السازی و تغییر اولویت‌ها:
برای بدست‌آوردن اولویت‌ها از مفاهیم نرمال‌سازی و میانگین موزون استفاده می‌شود. بعنوان گرایش معنی‌دارها بر اساس نتایج بدست آمده از نظر هر میانگی بر اساس مقایسه کرد و سپس آن‌ها را نوسان میانگین نرمال می‌کنیم. سپس اطلاعات بدست آمده از این طریق را در ماتریس‌های سطح و سطح‌های آن را گزینه‌ها و میانگین تصمیم‌گیری

Thomas L.
جلد 2: مختصات جمعیتی-شاخصی مشارکت کنندگان

<table>
<thead>
<tr>
<th>ست</th>
<th>مدیرک تخصصی</th>
<th>جنسیت</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مدير مطالعه</td>
<td>دکتری</td>
<td>مرد</td>
</tr>
<tr>
<td>معاون امورش</td>
<td>فوق لیسانس</td>
<td>زن</td>
</tr>
</tbody>
</table>

دانشگاه علوم پزشکی محل خدمت

<table>
<thead>
<tr>
<th>سن</th>
<th>نشست‌های ویژه</th>
<th>تربیت جامعه‌پرور</th>
<th>نشست‌های حیرت‌آور</th>
<th>سیروار</th>
<th>بیرون کردن</th>
<th>پرداختن</th>
<th>پرداختن</th>
<th>پرداختن</th>
<th>پرداختن</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>9</td>
<td>2</td>
<td>1</td>
<td>1</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>4</td>
<td>2</td>
<td>2</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>4</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>6</td>
<td>3</td>
<td>3</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>8</td>
<td>4</td>
<td>4</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>10</td>
<td>5</td>
<td>5</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
<td>9</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>12</td>
<td>6</td>
<td>6</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
<td>11</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>14</td>
<td>7</td>
<td>7</td>
<td>13</td>
<td>13</td>
<td>13</td>
<td>13</td>
<td>13</td>
<td>13</td>
</tr>
</tbody>
</table>

آمار استنباطی:

تعداد توانایی اولویت‌های توسیع حرکت، سطح دوم شامل 6 مطالعه انلی است و تعداد تعداد سوم در واقع همان مطالعه‌های فرعی به تعادل 6 مطالعه است. مراحل بعید شامل مقایسه زوجی، نرمال‌سازی و تطبیق اولویت‌ها و در آخر نرخ نام‌گذاری است. که همه این فرایندها توسط نرم‌افزار expert choice انجام شد. شماره 1 درخت سلسله مرتب اولویت‌نبدأ ابعاد و مطالعه‌های توسیع حرکت مدیران امورش پزشکی در دانشگاه توسیع دور دوم انجام می‌شود.

آزمون‌های شبیه‌سازی توسیع حرکت مدیران امورش پزشکی در دانشگاه غرب تهران.

![آزمون‌های شبیه‌سازی توسیع حرکت مدیران امورش پزشکی در دانشگاه غرب تهران.](https://example.com/image)

شکل 1: درخت سلسله مرتب اولویت‌نبدأ ابعاد و مطالعه‌های توسیع حرکت مدیران امورش پزشکی در دانشگاه نسل سوم

فصل‌های مرکز مطالعات و توسیع امورش دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی برد

دوره شانزدهم، شماره اول، بهار 1400
فصل اولیت‌های ابعاد اصلی توزیع حریق‌های مدیران آموزش پژوهشی:

1. آموزش پژوهشی:

با توجه به انتسابی به مقایسه بین شش ابعاد اصلی توزیع آموزش پژوهشی، توزیع مهارت مدیریتی، توزیع مهارت رهبری، توزیع مهارت فردی و توزیع زمینه‌ای که عدد آن‌ها از ۱ تا ۹ اختیار می‌باشد، با توجه به قواعد نمودار اکسپرت خوی، ماتریس مقایسه زوجی معاوضه‌ای اصلی به شرح جدول ۳ و اولیت‌بندی آن‌ها در نمودار ۱ می‌باشد. نرخ تناقض (نرخ ناسازگاری ۰.۰۵) این است. با توجه به اینکه کوچکتار از ۱/۰۰ است آن‌ها بایدها قابل اعتماد هستند. طبق تجزیه و جدول ۳ ماتریس مقایسه زوجی ابعاد اصلی توزیع حریق‌های مدیران آموزش پژوهشی در دانشگاه‌های سل سوم

<table>
<thead>
<tr>
<th>Educational development</th>
<th>Research Development</th>
<th>Development Managerial of Skills</th>
<th>Development Leadership Skills</th>
<th>Individual Development</th>
<th>Underground Development</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۱/۲۴۵۷۳</td>
<td>۳/۴۷۱۲۵</td>
<td>۳/۸۱۶۷۸</td>
<td>۱/۱۴۸۷۷</td>
<td>۱/۴۹۶۲۸</td>
<td>۱/۰۵۶۰۲</td>
</tr>
<tr>
<td>۱/۰۹۸۵۶</td>
<td>۱/۲۶۹۲۵</td>
<td>۱/۲۶۹۲۵</td>
<td>۱/۲۶۹۲۵</td>
<td>۱/۲۶۹۲۵</td>
<td>۱/۰۵۶۰۲</td>
</tr>
<tr>
<td>۱/۲۶۹۲۵</td>
<td>۱/۲۶۹۲۵</td>
<td>۱/۲۶۹۲۵</td>
<td>۱/۲۶۹۲۵</td>
<td>۱/۲۶۹۲۵</td>
<td>۱/۰۵۶۰۲</td>
</tr>
<tr>
<td>۱/۱۱۳۳۸</td>
<td>۱/۱۱۳۳۸</td>
<td>۱/۱۱۳۳۸</td>
<td>۱/۱۱۳۳۸</td>
<td>۱/۱۱۳۳۸</td>
<td>۱/۰۵۶۰۲</td>
</tr>
<tr>
<td>Incon: ۰/۰۵</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

نمودار 1: اولیت‌بندی ابعاد اصلی توزیع حریق‌های مدیران آموزش پژوهشی در دانشگاه‌های سل سوم

میدانیت‌ها و توزیع آموزش مجازی، دانشجویان هزار سوم و استادی هزار سوم تشکیل شده است که ماتریس مقایسات زوجی آن در جدول شماره ۴ و اولیت‌بندی آن در نمودار شماره ۵ می‌باشد. نرخ تناقض (نرخ ناسازگاری ۰.۰۲) این است. با توجه به اینکه کوچکتار از ۰.۰۲ است لذا اینها قابل اعتماد هستند. طبق تجزیه و جدول حاصل، اولیت اول شاخص

مدیریت دانش و توزیع آموزش مجازی، دانشجویان هزار سوم و استادی هزار سوم تشکیل شده است که ماتریس مقایسات زوجی آن در جدول شماره ۴ و اولیت‌بندی آن در نمودار شماره ۵ می‌باشد. نرخ تناقض (نرخ ناسازگاری ۰.۰۲) است. با توجه به اینکه کوچکتار از ۰.۰۲ است لذا اینها قابل اعتماد هستند. طبق تجزیه و جدول حاصل، اولیت اول شاخص

فصل همکاری و توزیع حریق‌های مدیران آموزش پژوهشی:

۲. اولیت‌های مؤلفه‌های فرعی توزیع حریق‌های مدیران آموزش پژوهشی:

۲.1. اولیت‌های مؤلفه‌های فرعی توزیع حریق‌های مدیران آموزش پژوهشی:

۲.۲. مؤلفه توزیع آموزشی:

مؤلفه توزیع آموزشی خود از شش زیرشاخص کیفیت آموزش، آموزش پاسخگویی، برنامه‌ریزی آموزشی و درسی بود.

فورم‌های مرکز مطالعات و توزیع آموزش دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد

دوره شانزدهم، شماره اول، یکه ۱۳۹۹
امامی هزار سوم، اولویت دوم شاخص برنامه آموزشی و درسی
پنجم، اولویت سوم شاخص آموزشی پایه‌گذاری، اولویت چهارم
شاخص دانشجویان هزار سوم، اولویت پنجم شاخص مدیریت

جدول ۴: ماتریس مقایسه زوجی شاخص‌های مؤلفه توزعه آموزشی

<table>
<thead>
<tr>
<th>مؤلفه</th>
<th>Educational quality</th>
<th>Responsive training</th>
<th>Dynamic curriculum</th>
<th>Knowledge Management and Development of Virtual Education</th>
<th>Third Millennium Students</th>
<th>Masters of the Third Millennium</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>نمرات</td>
<td>۲۷</td>
<td>۲۷</td>
<td>۲۷</td>
<td>۲۷</td>
<td>۲۷</td>
<td>۲۷</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نمودار ۳: اولویت بندی شاخص‌های مؤلفه توزعه آموزشی

ملوینه توزعه مهارت مدیریتی:

مشاوره: مؤلفه توزعه مهارت مدیریتی خود از هشت شاخص مدیریت مراجعه‌شده، هشت‌شانه‌ای، اولویت سوم شاخص توان مهارت سازمان، اولویت چهارم شاخص مهارت فنی، اولویت پنجم شاخص مهارت کار افرادی، اولویت ششم شاخص مدیریت مالی، اولویت هفتم شاخص مدیریت سازمان بهداشتی و درمانی و اولویت آخر شاخص مدیریت منابع انسانی است.
جدول ۵: ماتریس مقایسات زوجی شاخص‌های مؤلفه توسعه مهارت مدیریتی

<table>
<thead>
<tr>
<th>ابعاد</th>
<th>اولاً</th>
<th>اولتی</th>
<th>اویلاست</th>
<th>سومهای</th>
<th>متوسط</th>
<th>نرخ</th>
<th>توسعه</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>فردیت مدیریتی</td>
<td>1.7467</td>
<td>1.3678</td>
<td>1.73295</td>
<td>2.05972</td>
<td>2.82843</td>
<td>2.1407</td>
<td>1.9535</td>
</tr>
<tr>
<td>تربیت مدیریتی</td>
<td>2.1407</td>
<td>1.19136</td>
<td>1.1407</td>
<td>1.82056</td>
<td>1.49628</td>
<td>2.58517</td>
<td>1.49628</td>
</tr>
<tr>
<td>مهارت علوم‌نگاری</td>
<td>2.23685</td>
<td>1.36385</td>
<td>1.0</td>
<td>1.31651</td>
<td>1.49062</td>
<td>1.49062</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مهارت حل مسایل</td>
<td>1.24573</td>
<td>1.43097</td>
<td>1.88818</td>
<td></td>
<td></td>
<td>1.88818</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مهارت فنی</td>
<td>1.51527</td>
<td>1.71077</td>
<td>1.24573</td>
<td>1.10757</td>
<td>1.24573</td>
<td>1.08447</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>مدیریت سازمانی</td>
<td>Incon: 0.03</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

نمودار ۳: اولوتی بندی شاخص‌های مؤلفه توسعه مهارت مدیریتی

مؤلفه توسعه مهارت رهبری:

متأسفانه در نظرگرفته نشده است که این کوشنر از ۸۱ نمونه شاخه‌ای تغییر در درجه‌بندی راهبردی، مهارت ارتباطی، رهبری تغییر کرده‌است. مهارت‌ها و فنونی که مدیریت انجام می‌دهد تبدیل شده است. که ماتریس مقایسات زوجی آن به شرح جدول شماره ۶ و نمونه شماره ۴ می‌باشد. نرخ تناقض (نرخ متوسط) می‌باشد.

جدول ۶: ماتریس مقایسات زوجی شاخص‌های مؤلفه توسعه مهارت رهبری

<table>
<thead>
<tr>
<th>ابعاد</th>
<th>Strategic development</th>
<th>Communication skill</th>
<th>Leadership skill</th>
<th>Team work</th>
<th>Negotiation and decision making skills</th>
<th>Motivation management</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Score</td>
<td>1.36851</td>
<td>2.16894</td>
<td>1.43097</td>
<td>1.43097</td>
<td>1.49628</td>
<td>1.37973</td>
</tr>
<tr>
<td>Incon</td>
<td>2.0</td>
<td>2.4258</td>
<td>1.93318</td>
<td>1.93318</td>
<td>2.11179</td>
<td>1.37973</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>2.04767</td>
<td>1.69522</td>
<td>1.49628</td>
<td>1.49628</td>
<td>1.37973</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
نمودار ۲: اولویت بندی شاخص‌های مؤلفه توسعه مهارت زبانی

<table>
<thead>
<tr>
<th>Team work</th>
<th>Negotiation and decision making skills</th>
<th>Motivation management</th>
<th>Leadership change</th>
<th>Communication skill</th>
<th>Strategic development</th>
<th>Inconsistency</th>
<th>R-D2</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>A6</td>
<td>A6</td>
<td>A6</td>
<td>A6</td>
<td>A6</td>
<td>A6</td>
<td>A6</td>
<td>A6</td>
</tr>
</tbody>
</table>

مؤلفه توسعه فردي:

نتانقض (نرخ ناسازگاری ۱۰۰۰) با توجه به اینکه کوچکتر از ۵/۰/۰۰ است لذا پایه‌ها قابل اعتماد هستند. طبق تجزیه و تحلیل حاصل، اولویت اول شاخص مهم‌های ذهنی و اولویت دوم شاخص ویژه‌های فردی است.

جدول ۷: ماتریس مقایسه‌های زوجی شاخص‌های مؤلفه توسعه فردي

<table>
<thead>
<tr>
<th>Individual characteristics</th>
<th>Mental skills</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Individual characteristics</td>
<td>Mental skills</td>
</tr>
<tr>
<td>Incon: 0.00</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

نمودار ۵: اولویت بندی شاخص‌های مؤلفه توسعه فردی

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mental skills</th>
<th>Individual characteristics</th>
<th>Inconsistency</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>۵/۰۸</td>
<td>۷/۵۱</td>
<td>۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

مؤلفه توسعه زمینه‌ای:

مؤلفه توسعه زمینه‌ای خود از دو شاخص توسعه نقشه اجتماعی و توسعه کار افرادی تشکیل شده است که ماتریس مقایسه‌روزی آن به شرح جدول ۸ می‌باشد. نرخ تنانقض (نرخ ناسازگاری) ۱۰۰۰ با توجه به اینکه کوچکتر از ۵/۰/۰۰ است لذا پایه‌ها قابل اعتماد هستند. مذکور شده است که اینکه این تفاوت نسبی باعث ارتقاء شرایط اجتماعی است.

فورماله مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه علم پزشکی شهید صدوقی یزد
دوره شانزدهم، شماره اول، بهار ۱۳۹۹
جدول ۸ ماتریس مقایسه‌ی زوجی شاخص‌های مؤلفه توسعه زمینه‌ای

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>social role development</th>
<th>Entrepreneurship development</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>social role development</td>
<td></td>
<td>۱.۹۴۷۲۹</td>
</tr>
<tr>
<td>Entrepreneurship development</td>
<td></td>
<td>Incon: ۰.۰۰</td>
</tr>
</tbody>
</table>

نمودار ۶: اولویت‌بندی شاخص‌های مؤلفه توسعه زمینه‌ای

اولویت‌بندی کل زیر شاخص‌های مطالعه:

به اینکه کوچکتر از ۰/۱ است لذا یافته‌ها قابل اعتماد هستند.

طبق تجزیه و تحلیل حاصل مهمتین اولویت شاخص کار-
گروهی و کوهاکی ترین شاخص کیفیت آموزشی است.

نمودار ۷: اولویت‌بندی کل زیر شاخص‌های تحقیق

[DOI: 10.18502/jmed.v16i1.6355]

فصل‌های مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی بزرگ
بحث

مطالعه خاص با هدف اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های توسیع حرفه‌ای مدل نرم‌افزار ضری‌کن در دانشگاه نسل سوم با استفاده از تکنیک تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) به‌عنوان یک پژوهش، نشان داد که با استفاده از این تکنیک، توزیع مهارت‌های اصلی و مهم‌ترین معاوی متطلب توسیع حرفه‌ای مدل نرم‌افزار ضری‌کن در دانشگاه نسل سوم با استفاده از این تکنیک توزیع مهارت‌های مهم‌ترین معاوی متطلب توسیع حرفه‌ای مدل نرم‌افزار ضری‌کن در دانشگاه نسل سوم با استفاده از این تکنیک. این ترتیب توسط منابع مهارت‌های کار تیمی است و کم‌اهمیت‌ترین مؤلفه توسیع راهبردی است.

بر اساس نتایج این مطالعه، مؤلفه توسیع مهارت مدیریتی به‌عنوان اولویت اول توسیع حرفه‌ای مدل نرم‌افزار ضری‌کن در دانشگاه نسل سوم است. این نتایج با بررسی تحقیقات ابزار، جوانکی لیالی، محتوی، محمودی دولت و بسیاری از اطلاعات این نتایج در راستای مطالعات پیش‌بینی زبانه و دانشگاه‌گرایی. این مطالعات در موضوع توسیع حرفه‌ای مدل نرم‌افزار ضری‌کن در دانشگاه‌های نسل سوم است. این نتایج در راستای مطالعات پیش‌بینی زبانه و دانشگاه‌گرایی. این مطالعات در موضوع توسیع حرفه‌ای مدل نرم‌افزار ضری‌کن در دانشگاه‌های نسل سوم است.
مقدمت‌های نسل اول و نسل دوم پیش شرط دگرگویی آن به سمت دانشگاه نسل سوم است. با توجه به جالش‌ها و نیازهای عصر جدید مدیران آموزشی دانشگاه‌های علمی پژوهشی باید مهرت، دانش و بیشتر با عوارض دیققت توسیع حرفه‌ای خاص را داشته باشند که با توانایی زمان‌ها خود را تامین و ارتباط مناسب با جامعه و صنعت ایجاد نمایند. با توجه به نتایج بیشتر بله‌هبسته‌هایی بیان ذیل توصیه می‌شود:

- ابتدای و مسئولیت‌های شناسایی داده در کنار سایر منابع علمی می‌تواند به عنوان راه‌نما برای تدوین استراتژی‌های توسیع حرفه‌ای مدیران آموزشی در دانشگاه‌های علمی پژوهشی که سقو دانشگاه نسل سوم حکمت می‌نامند استفاده شود.

- از انجیلکه مطالعات این تحقیق نشان داده است که مدیران آموزشی یکی از تنش‌های دیدن ریاضی در دانشگاه‌های علمی پژوهشی قرار گرفته.

نتیجه‌گیری

طبق نتایج این پژوهش، ابعاد توسیع حرفه‌ای مدیران آموزشی پژوهشی در دانشگاه نسل سوم به ترتیب اولویت 1- توسیع مهارت رهبری 2- توسیع مهارت مدیریتی، توسیع فردی، توسیع زمینه‌ای، توسیع پژوهشی، توسیع آموزشی) آنالیز قرار گیرد.

پیشنهادها می‌گوید در زمینه انتخاب و ارزیابی مدیران آموزشی پژوهشی، شاخص‌های شناخته‌گان مدیران آموزشی پژوهشی شامل (توسعه مهارت رهبری، توسیع مهارت مدیریتی، توسیع فردی، توسیع زمینه‌ای، توسیع پژوهشی، توسیع آموزشی) بماند.

- پیشنهاد می‌گوید برای توسیع حرفه‌ای مبینی بر نیاز به دانش جهت آمادگی‌های آن‌ها طراحی و اجرای شود.

- توجه به دلایل توسیع حرفه‌ای مدیران علمی پژوهشی در بنده نظام آموزش پژوهشی و ادای این حقیقت که اکثر آن‌ها بدون گذراندن دوره‌های آمادگی خاص برای این موقعیت حساس انتخاب می‌شوند می‌تواند پیامدهای مناسب بسیاری در جهت ارتقای کیفیت آموزش پژوهشی داشته باشد.

- در اجرای نظام ترغیب و ارتقای مدیران آموزشی پژوهشی، به مهارت‌های احترام‌شناسی و توسیع آموزش دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد
مطابق جهت تحقیق هدف‌های آموزشی ای‌اچ‌کب‌گن‌دان نظام آموزشی به‌عنوان مدیران و رهبران هستند (۱۴).

بر اساس نتایج این مطالعه، مؤلفه توسه‌های مهرات مدیریتی به عنوان اولویت دوم توسه‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی در دانشگاه‌های نسل سوم است. دانشگاه سل سوم که به دانشگاه کاراکتر مشهور است علاوه بر مادریت آموزشی و پژوهش بر مادریت سوم نیز دارد و آن توسه‌ای اقدامی است که از هر فعالیتی دانشگاه سل سوم ابیا باید زیرساخت‌های مناسب برای اجرای مادریت سوم داشته باشد. این زیرساخت شامل همه اهداف توسه است. از جمله تغییرات زیمنیات مانند تغییرات خصوصی تغییرات سازمانی و استراتژی‌های نظام آموزشی به‌عنوان یک محوریت مهم در راه توسه خدمات و تحقیق هدف‌های سال، نظام‌های سال است در سراسر جهان و در زمینه‌بندی مدیریت شایسته روابط و توسه مدیریت برای نظام‌های سال منابع را در اولویت بزرگ‌تری برخورد نشان دهد. بررسی‌های پیش‌تر با بی‌نظیری و اثرات بیشتری در چالش‌های معدوم داخلی و بروز مثل تغییرات جمعیتی، استفاده از تکنولوژی‌های نو و گران‌نگی، تغییر در بازار سال، و تغییرات در اصلاحات در نظام‌های سالمند است. در این پژوهش، منابع تأثیرگذار، قابلیت‌های مدیران را در سازمان به‌عنوان می‌کشاند و به‌عنوان هدف‌های تغییرات سریع، توانایی‌ها و قابلیت‌های مدیران با باید این نکات یک برگه‌ای منظوم و تجربی شود (۲).

تشکر و قدردانی
از معنوی‌های آموزشی، مدیران آموزشی و تحصیل‌های تمکینی و مدارک مطالعات و توسه‌های آموزشی و بسیاری دانشگاه‌های علم پژوهشی تیک‌پسران، بسیار بروز، تصحیح‌های، تصحیح چند که در این انجام این پژوهش برای منویدند کمال تشکر را داریم. ضمناً این مقاله مستخرج از پایان‌نامه دکترای مدیریت آموزشی آقای محمدرضا دانشجو دکترای تخصصی دانشگاه آزاد اسلامی تیک‌پسران است.

فصل‌های مرکز مطالعات و توسه آموزش دانشگاه علم پژوهشی شهید صدوقی یزد
References

2. Gharamaleki Ahad F, Hosseini S.M. The two-way relationship between ethics and education in medicine. Ethics and history of medicine 2013; 5 (9): 78-0. [Persian]
Prioritization of Dimensions and Components of Professional Development of Medical Education Managers in Third Generation Universities Based on the Analytic Hierarchy Process Model

Seddighi M(Ph.D)¹, Charabin M(Ph.D)², Maqhool A(Ph.D)², Zendedel A(Ph.D)²

¹Ph.D Student of Educational Management, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran.
²Assistant Professor of Educational Management, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran.

Abstract

Introduction: The present study was conducted using the Analytic Hierarchy Process (AHP) model to prioritize the dimensions and components of professional development of medical education managers in third-generation universities.

Methods: This study was conducted in terms of practical purpose, quantitative data type in 2020-2021. Participants in the study were 12 directors of medical education of medical universities (experts in the field of medical education) who were selected purposefully and as a complementary method of snowball. AHP hierarchical analysis method was used to prioritize the components. The data collection tool is Hierarchical Analysis Questionnaire (AHP) whose validity and reliability are determined based on the incompatibility rate. Expert Choice 11 software was used to analyze the data.

Result: Based on the findings, the dimensions and components of professional development of medical education managers in order of priority in six dimensions, including leadership skills development (0.238), management skills development (0.203), individual skills development (0.174), development Basic skills (0.165), research skills development (0.112) and educational skills development (0.108) were classified.

Conclusion: Given that the first priority in the professional development model of medical education managers in the third generation university is the development of leadership skills, special attention is paid to it in the strategic planning of professional development of third generation universities.

Keywords: AHP Hierarchical Analysis, Professional Development Medical, Education Managers, Third Generation University.

Received: 26 April 2021 Revised: 26 May 2021 Accepted: 07 June 2021

This paper should be cited as:


*Corresponding Author: Tel: +989112743106, Email: Moslemch2015@gmail.com