

## Factors Affecting the Professional Competence of Educational hospital Managers Affiliated with Shiraz University of Medical Sciences

Parnian M (Ph.D. Candidate)<sup>1</sup>, Yaghoubipoor A (Ph.D.)<sup>2\*</sup>, Ahmadi Y (Ph.D.)<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Ph.D. Student, Department of Management, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran

<sup>2</sup>Assistant Professor, Department of Management, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran

### Abstract

**Introduction:** Today, the discussion of professional qualifications of managers is at the top of all issues. If a manager does not have strategic thinking and cannot find and fulfill the appropriate solutions quickly, he will never be able to lead the organization to achieve its goals through appropriate methods. The present study intends to identify the factors affecting the professional competence of managers of teaching hospitals managers at Shiraz University of Medical Sciences.

**Methods:** The current research is descriptive and analytical. According to census method, research sample consists of 93 educational hospitals managers at Shiraz University of Medical Sciences. This descriptive cross-sectional study was conducted in 1400. Using field studies and the Delphi method, the researchers identified the components which affected the educational hospital managers' professional competence. Furthermore, a questionnaire was designed to better identify factors affecting professional competence. Data analysis was done using version 10 of Linear Structural Relations (LISREL) software and MICMAC software, version 5.3.0.

**Results:** The research findings showed that individual factors, with an average rank of 3.04, organizational factors, with an average rank of 2.72, and institutional factors, with an average rank of 2.20, are the most important factors affecting professional qualifications in Shiraz University of Medical Sciences Teaching Hospitals.

**Conclusion:** The research results showed that knowing the dimensions of managers' competencies is considered a fundamental factor for both development and evaluation. There must be rules and criteria for selecting qualified people, and these criteria must be measurable in the university.

**Keywords:** Teaching Hospitals, Professional Qualifications, Managers, Cross-Sectional Studies, Universities

Sadra Med Sci J 2023; 11(2): 181-190.

Received: Dec. 21st, 2021

Accepted: Jan. 7th, 2023

\* Corresponding Author: **Yaghoubipoor A.** Assistant Professor, Department of Management, Sirjan Branch, Islamic Azad University, Sirjan, Iran, yaghoubipoor@yahoo.com

مجله علوم پزشکی صدرا

دوره ۱۱، شماره ۲، بهار ۱۴۰۲، صفحات ۱۸۱ تا ۱۹۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۳۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۲۴

مقاله پژوهشی  
(Original Article)

## بررسی عوامل مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی

شیراز

مجتبی پرنیان<sup>۱</sup>، علی یعقوبی پور<sup>۲\*</sup>، یوسف احمدی<sup>۲</sup><sup>۱</sup> دانشجوی دکتری، مدیریت دولتی، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران  
<sup>۲</sup> استادیار، گروه مدیریت، واحد سیرجان، دانشگاه آزاد اسلامی، سیرجان، ایران

## چکیده

**مقدمه:** امروزه بحث صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران در رأس همه‌ی مسائل است. اگر مدیری تفکر راهبردی نداشته باشد و نتواند راهکارهای مناسب را با تفکر سریع درک کند، هرگز نمی‌تواند سازمان را به تحقق اهداف و به‌کارگیری روش‌های مناسب هدایت کند. پژوهش حاضر در نظر دارد به شناسایی عوامل مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز بپردازد.

**روش‌ها:** پژوهش حاضر از نوع توصیفی تحلیلی است. ۹۳ نفر از مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شیراز جامعه‌ی آماری این پژوهش را تشکیل می‌دهند. روش مطالعه توصیفی مقطعی است که در سال ۱۴۰۰ انجام شده است. با استفاده از مطالعات میدانی و روش دلفی، مؤلفه‌های مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی بیمارستان شناسایی شد برای این منظور، پرسش‌نامه‌ی درباره‌ی شناسایی عمیق‌تر عوامل مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای طراحی شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نسخه‌ی ده نرم‌افزار لیزرل Linear Structural Relations (LISREL) و همچنین نرم‌افزار میک‌مک MICMAC ورژن ۵.۳۰ انجام شد.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد که عوامل فردی با میانگین رتبه‌ی ۳/۰۴، عوامل سازمانی با میانگین رتبه‌ی ۲/۷۲ و عوامل نهادی با میانگین رتبه‌ی ۲/۲۰ مهم‌ترین عوامل مؤثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای در بیمارستان‌های آموزشی علوم پزشکی شیراز هستند. **نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان داد که شناخت ابعاد شایستگی‌های مدیران هم برای توسعه و هم برای ارزیابی، عامل اساسی به شمار می‌رود. برای انتخاب افراد شایسته باید ضابطه و ملاک وجود داشته باشد و این ضوابط باید به‌گونه‌ای انتخاب شوند که بتوان آن‌ها را در دانشگاه سنجید.

**واژگان کلیدی:** بیمارستان‌های آموزشی، صلاحیت‌های حرفه‌ای، مدیران، مطالعات مقطعی، دانشگاه‌ها

\* نویسنده مسئول: علی یعقوبی پور، استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سیرجان، سیرجان، ایران، yaghoubipoor@yahoo.com

## مقدمه

امروزه بیمارستان یکی از نهادهای اجتماعی و از مهم‌ترین واحدهای عرضه‌ی نظام‌های بهداشتی و درمانی است و نقش مهمی در ارائه‌ی خدمات بهداشتی و درمانی دارد (۱). بیمارستان به‌عنوان مهم‌ترین و اصلی‌ترین مرکز ارائه‌ی خدمات بهداشتی و درمانی است، بنابراین مدیریت مناسب و مؤثر این مرکز درمانی بی‌شک می‌تواند بسیار بااهمیت باشد و بدون استفاده از مدیران باصلاحیت حرفه‌ای، تحقق اهداف مرکز که همانا ارتقای سلامت جامعه است، امکان‌پذیر نخواهد بود (۲). با توجه به اهمیت این امر، از اواسط دهه‌ی هشتاد، به توسعه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای سازمان‌ها توجه بیشتری شد. دلیل عمده‌ی چنین توجهی، این باور است که توسعه‌ی صلاحیت‌های حرفه‌ای منافع بی‌شماری را برای سازمان‌ها به همراه دارد (۳). امروزه داشتن صلاحیت حرفه‌ای به‌عنوان رکن اصلی اثربخشی، به‌شکل عمیقی در ادبیات سازمانی جای گرفته است و به‌عنوان موضوع اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی در نظر گرفته می‌شود (۴). آگاهی‌نداشتن از صلاحیت‌های حرفه‌ای باعث کاستی‌هایی در درک هویت حرفه‌ای مدیران می‌شود و نداشتن شناخت دقیق هویت حرفه‌ای، مصادیق شغلی و درک صلاحیت‌های حرفه‌ای شغل، مدیران را ناکارآمد و سازمان‌ها را با مشکلات مختلف مالی و اداری مواجه می‌سازد (۵).

با توجه به خدمت‌محور بودن محیط‌های بیمارستانی، درمی‌یابیم که کیفیت خدمات سازمان‌های دولتی ایران چندان رضایت‌بخش نیست (۶). بیمارستان‌ها از جمله بیمارستان‌های آموزشی و درمانی که به‌صورت آموزش خدمت‌محور هستند نیز از این قاعده مستثنی نیستند. مدیران بیمارستان به‌عنوان مدیران استراتژیک، بایستی به‌طور شفاف، فرایندهای اساسی سازمان را برای ایجاد و اهرم قراردادن صلاحیت، تعریف و طراحی و اجرا کنند و نیز در کنار آن به فرایندهایی برای حفظ و دفاع از صلاحیت‌های خود توجه کنند (۷).

طراحی مدل صلاحیت‌های حرفه‌ای به ارتقاء صلاحیت، انتخاب و انتصاب مدیران و کارشناسان آموزش، برنامه‌ریزی برای توسعه‌ی این صلاحیت‌ها و ارزشیابی صحیح از عملکرد آنان متناسب با صلاحیت‌های مدنظر و در نتیجه افزایش کارایی و اثربخشی سازمان می‌انجامد (۸). در سازمان‌های ایران الگوهای صلاحیت حرفه‌ای در برخی از سازمان‌ها از جمله آموزش و پرورش تدوین و ارائه گردیده است. نیاز معلمان و کارکنان در برخورداری از دانش و مهارت‌های درک موقعیت و مراحل رشد فراگیرنده، تشخیص شیوه‌های مشترک و منحصر به فرد یادگیری، بهره‌مندی از دانش تخصصی و میان‌رشته‌ای به‌ویژه در حوزه‌های روان‌شناسی و جامعه‌شناسی رشد و نیز توانایی در طراحی و خلق فرصت‌های یادگیری مبتنی بر شرایط رشد در این الگوها به‌خوبی دیده شده است. استفاده از این الگوها به‌خوبی نقاط ضعف و قوت مجموعه را نشان می‌دهد و باعث بازنگری در برخی اهداف و رسالت‌های سازمانی می‌شود (۹).

به‌طور کلی به نظر می‌رسد که عوامل مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران می‌تواند در سه سطح بررسی شود. نخست؛ سطح خرد (عوامل فردی)، جایی که مختص افراد است. ظرفیت در این سطح بسیار اساسی بوده و پایه‌ای برای ظرفیت در سطح سازمان محسوب می‌شود. این سطح اشاره به خواست و توانایی فرد برای تنظیم اهداف و دستیابی به آن‌ها از طریق دانش و مهارت‌های خود دارد. ظرفیت در این سطح شامل مهارت‌ها، ارزش‌ها، نگرش‌ها سلامت، دانش و آگاهی است که می‌تواند از طریق آموزش‌های رسمی و غیررسمی یا مطالعه‌ی مستقل توسعه یابد. دوم؛ سطح میانه که مختص سازمان‌ها و سیستم‌های کوچک است. ظرفیت سازمانی در این سطح عبارت از ظرفیت بالقوه هر شرکت در به‌کارگیری موفقیت‌آمیز مهارت‌ها و منابع سازمانی برای دستیابی به هدف‌های سازمان و برآورده کردن انتظارات سهام‌داران. سوم؛ سطح کلان<sup>۱</sup> که مختص جامعه یا حوزه‌ی عمومی (نهادی) است و آن را عوامل نهادی می‌نامند. این

<sup>۱</sup> Macro level

گام سوم: تعیین صلاحیت‌های حرفه‌ای اثرگذار (پرسش‌نامه).

گام چهارم: رتبه‌بندی صلاحیت‌های حرفه‌ای بر اساس اهمیت و نداشتن قطعیت آن‌ها در ارتباط با موضوع پژوهش (پنل خبرگان) (۱۰).

از آنجاکه آمار دقیقی از افراد خبره و متخصص در دست نبود، به روش نمونه‌گیری هدفمند و تعمدی اقدام به شناسایی و مراجعه به ذی‌نفعان شد (انتخاب آگاهانه‌ی افراد یا عناصر مشخص برای پژوهش توسط پژوهشگر) که در مجموع سی نفر را تشکیل دادند. بنابراین، درباره‌ی نمونه‌ی ذی‌نفعان و صاحب‌نظران کلیدی به دو شیوه عمل شد:

۱. ابتدا با مشورت با صاحب‌نظران و فعالان حوزه‌های مدیریتی، فهرستی از ویژگی‌ها و معیارهای متخصصان در این موضوع تعیین شد. برخی از مهم‌ترین این ویژگی‌ها عبارت‌اند از: سابقه‌ی فعالیت مدیران ستادی در سازمان‌های مرتبط و سابقه‌ی فعالیت علمی و پژوهشی آنان.

۲. از آنجاکه آمار دقیقی از این افراد در دست نبود، باتوجه‌به معیارهای مشخص‌شده، در نمونه‌گیری هدفمند و تعمدی شناسایی و مراجعه به ذی‌نفعان انجام شد.

در این پژوهش برای دستیابی به صلاحیت‌های حرفه‌ای کلیدی از دو رویکرد استفاده شد. دسته‌ی اول اطلاعاتی است که برای تنظیم مبانی نظری تحقیق استفاده شد که به روش کتابخانه‌ای جمع‌آوری گردیده است و دسته‌ی دوم از اطلاعات برای تحلیل استفاده شد که با استفاده از روش دلفی به پخش پرسش‌نامه در میان خبرگان منتخب اقدام کردیم که افزون‌بر توانایی، علاقه و تعهد شرکت‌کنندگان به موضوع، درگیرشدن مداوم در کلیه‌ی راندها نیز مهم بود.

فرایند دلفی در پژوهش حاضر در چهار گام اجرا شد: گام اول؛ ارسال اولین پرسش‌نامه بدون ساختار بود تا متخصصان بتوانند نظرات و ایده‌های خود را به‌صورت آزادانه مطرح کرده و فهرست موضوعات مدنظر خود را اعلام کنند. گام دوم؛ از مرحله‌ی دوم به بعد، بیشتر از پرسش‌نامه‌ی ساختارمند استفاده شد و از افراد مشابه در

سطح به‌صورت گسترده به توانمندسازی، سرمایه‌ی اجتماعی، حفظ محیط زیست، فرهنگ، ارزش‌ها و روابط فرهنگی اشاره دارد. در واقع، این سطح توسعه‌ی قواعد و وضعیتی است که به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا کارکرد مناسبی داشته باشند (۵).

باتوجه‌به اهمیت وجود مدیران باصلاحیت و شایسته در بیمارستان‌های آموزشی، پژوهش حاضر در نظر دارد به عوامل مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی بیمارستان‌های دانشگاه علوم‌پزشکی شیراز بپردازد.

### روش‌ها

این مطالعه به‌لحاظ هدف، در رده‌ی تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد؛ زیرا انتظار می‌رود با شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای کلیدی و مؤثر بتوان گامی به‌سوی ترسیم آینده‌ها برداشت و به‌لحاظ ماهیت، از نوع توصیفی‌تحلیلی است؛ چون محقق افزون‌بر تصویرسازی وضع موجود به تشریح و تبیین دلایل چگونگی و چرایی وضعیت مسئله و ابعاد آن می‌پردازد و به‌لحاظ روش، از روش‌های مرور منابع، پیمایش نظرات ذی‌نفعان و تحلیل تأثیرات متقابل استفاده شده است. برای تحلیل تأثیرات متقابل و تعیین صلاحیت‌های حرفه‌ای کلیدی از نرم‌افزار میک‌مک استفاده شده است.

جامعه‌ی آماری در این پژوهش، مدیران ستادی دانشگاه علوم‌پزشکی شیراز بوده است که تعدادشان به ۹۳ نفر می‌رسد. باتوجه‌به محدودبودن جامعه‌ی آماری، نمونه‌گیری هدفمند انجام شد که درنهایت سی نفر به‌عنوان خبره‌ی موضوعی (۲۲ مرد و شش زن با سمت هیأت علمی و دو زن با سمت غیرهیأت علمی) انتخاب گردید.

در ادامه به‌طور خلاصه، گام‌های مربوط به پژوهش حاضر آورده شده است:

گام اول: مشخص‌کردن موضوع اصلی (تبیین مسئله‌ی پژوهش).

گام دوم: تعیین عوامل کلیدی و فرایندهای مهم محیطی مؤثر بر موفقیت یا شکست موضوع یا تصمیم (مرور ادبیات و مصاحبه با خبرگان).

درصد (دو نفر) از پاسخ‌دهندگان بین ۳۰ تا ۳۵ سال، ۲۹ درصد (۲۷ نفر) بین ۳۵ تا ۴۰ سال، ۶۸/۸ درصد (۶۴ نفر) ۴۰ سال به بالا بوده است. بیشترین درصد فراوانی سابقه‌ی کار مربوط به سابقه‌ی کار ده تا پانزده سال با ۳۶/۶ درصد (۳۴ نفر) است.

برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پرسش‌نامه از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. سطح معنی‌داری عوامل فردی، ۰/۲۹، عوامل نهادی، ۰/۱۱ و عوامل سازمانی ۰/۱ بود. از آنجا که مقدار سطح معنی‌داری به دست آمده برای هر متغیر بالاتر از ۰/۰۵ است، بنابراین متغیرهای تحقیق در نمونه‌های بررسی شده، توزیعی نرمال دارند. برای انجام این پژوهش از روش‌های پارامتریک استفاده شد.

نتایج جدول ۱ نشان می‌دهد که میزان شاخص KMO<sup>۱</sup> بالاتر از ۰/۶ بوده و به این ترتیب، کفایت نمونه‌گیری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی وجود دارد. همچنین میزان سطح معنی‌داری آماره بارتلت کمتر از ۰/۰۵ است که بیان‌گر مناسب بودن ساختار داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی است؛ به این معنا که وجود ارتباط مناسب بین ساختار داده‌ها تأیید می‌شود. همچنین نتایج نشان داد که ضرایب تعیین سؤالات بالاتر از ۰/۵ است و نیازی به حذف سؤالات نیست.

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که به دلیل اینکه میزان آماره‌ی t بالاتر از ۱/۹۶ است، کلیه‌ی سؤال‌های مربوط به متغیرها ضرایب همبستگی معنی‌داری با متغیرهای مکنون دارند.

در ادامه به بررسی شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای پرداخته می‌شود.

نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که مدل تحقیق از نظر شاخص‌های معنی‌داری و برازش تأیید شده است. می‌توان نتیجه گرفت که عوامل مؤثر سازمانی، عوامل مؤثر نهادی و عوامل مؤثر فردی، عوامل مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای در بیمارستان‌های علوم پزشکی شیراز هستند.

مرحله‌ی اول خواسته شد تا هر عنوان را با استفاده از مقیاس لیکرت رتبه‌بندی و به عبارتی، کمیت‌پذیر کنند. گام سوم؛ در این مرحله از شرکت‌کنندگان خواسته شد تا پاسخ‌ها را دوباره مرور کرده و در صورت نیاز در نظرات و قضاوت‌های خود تجدیدنظر کنند و دلایل خود را در نمونه‌هایی که اتفاق نظر ندارند، بیان کنند و با در نظر گرفتن میانگین و میان‌ه‌ی نمرات هر عنوان، اهمیت آن را درجه‌بندی نمایند. گام چهارم؛ در این قسمت نتایج نهایی تهیه و منتشر شده و متخصصان در نتایج سهیم شدند (۱۰).

پس از استخراج عوامل کلیدی از روش دلفی، با توجه به این نکته که این عوامل قطعیت ندارند، ضرورت گروه‌بندی اولیه و نهایی گویه‌ها و همچنین مشخص کردن حالات مختلف، در گروه‌بندی اصلی مشخص شد. برای انجام این مهم، با توجه به صرف زمان زیاد و نیاز به تخصص و تعهد بالا، ده نفر از فعالان گروه قبلی که تخصص و تجربه‌ای بالاتر داشتند، انتخاب شدند و سپس به دسته‌بندی مقدماتی، نهایی و حالات مختلف عوامل اقدام کردیم. روش اصلی تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر تحلیل تم است. تحلیل تم روشی برای شناسایی و تحلیل و گزارش الگوهای درون داده‌ها است.

#### ۱- ملاحظات اخلاقی

پروتکل این مطالعه را کمیته‌ی اخلاق دانشگاه علوم پزشکی شیراز با کد IR.SUMS.REC.1399.816 تأیید کرده است. همه شرکت‌کنندگان قبل از ورود به مطالعه رضایت‌نامه‌ی کتبی را آگاهانه امضا کرده‌اند.

#### یافته‌ها

در بخش یافته‌های تحقیق، به شناسایی و بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای کلیدی مدیران پرداخته می‌شود. بررسی اطلاعات دموگرافیک افراد نشان داد که سن ۲/۲

<sup>1</sup> Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)

جدول ۱. بررسی شاخص‌های کفایت انجام تحلیل اکتشافی در عوامل‌ها

میزان تبیین واریانس	ضرایب تعیین سؤالات	سطح معنی‌داری آزمون یارتلت	KMO	زیرمؤلفه	بعد
۷۴/۲۷۱	۰/۵۲۴	<۰/۰۰۱	۰/۸۷۲	توانایی‌ها	عوامل فردی
	۰/۸۵۹			نیازها	
	۰/۷۶۴			عملکردها	
	۰/۸۴۴			نگرش‌ها	
	۰/۷۲۲			انگیزه‌ها و مهارت‌ها	
۷۸/۰۱۲	۰/۸۶۸	<۰/۰۰۱	۰/۸۰۲	محیط و فرهنگ	عوامل نهادی
	۰/۷۷۱			استانداردها	
	۰/۸۰۶			رویه‌ها	
	۰/۷۷۹			سیستم‌ها	
	۰/۶۸۰			قوانین	
	۰/۷۷۰			ساختارهای قدرت	
	۰/۸۶۸			سیاست‌ها	
۶۴/۶۷۱	۰/۵۶۶	<۰/۰۰۱	۰/۶۳۴	مقررات	عوامل سازمانی
	۰/۶۸۶			ساختارهای تصمیم‌گیری	
	۰/۶۰۷			تقسیم کار و مسئولیت‌ها	
	۰/۵۵۰			روش‌های مدیریت	
	۰/۸۲۵			تمرینات	

KMO: Kaiser-Mayer-Olkin

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای متغیرهای سه‌گانه

نتیجه	آماره T	میزان همبستگی با متغیر مکنون (بار عاملی)	زیرمؤلفه‌ها	بعد
تأیید	۱۰/۶۸	۰/۸۸	توانایی‌ها	عوامل فردی
تأیید	۱۱/۰۳	۰/۸۹	نیازها	
تأیید	۱۰/۳۰	۰/۸۶	عملکردها	
تأیید	۹/۷۲	۰/۸۳	نگرش‌ها	
تأیید	۱۰/۸۳	۰/۸۹	انگیزه‌ها و مهارت‌ها	
تأیید	۱۰/۴۶	۰/۸۷	محیط و فرهنگ	عوامل نهادی
تأیید	۱۰/۴۰	۰/۸۶	استانداردها	
تأیید	۱۰/۶۷	۰/۸۸	رویه‌ها	
تأیید	۱۰/۶۴	۰/۸۸	سیستم‌ها	
تأیید	۱۰/۷۲	۰/۸۸	قوانین	
تأیید	۱۰/۷۳	۰/۸۸	ساختارهای قدرت	
تأیید	۱۰/۵۸	۰/۸۷	سیاست‌ها	
تأیید	۱۱/۳۱	۰/۹۱	مقررات	عوامل سازمانی
تأیید	۱۱/۵۲	۰/۹۰	ساختارهای تصمیم‌گیری	
تأیید	۱۱/۰۳	۰/۹۰	تقسیم کار و مسئولیت‌ها	
تأیید	۱۰/۲۹	۰/۸۶	روش‌های مدیریت	
تأیید	۹/۹۹	۰/۸۴	تمرینات	

جدول ۳. شاخص‌های معنی‌داری و برازش مدل

نتیجه	میزان در مدل به‌دست آمده	برازنده است اگر	اختصار	نام شاخص	
تأیید	۰/۰۴۶	کوچکتر از ۰/۱ باشد	RMSEA	ریشه‌ی میانگین مربعات خطای برآورد	شاخص‌های معنی‌داری
تأیید	۱/۹۷	مساوی و کوچکتر از ۵ باشد	$\frac{\chi^2}{d_f}$	کای اسکوربه درجه‌ی آزادی	
تأیید	۰/۸۷	بزرگتر از ۰/۸ باشد	GFI	شاخص نیکویی برازش	شاخص‌های برازش
تأیید	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۸ باشد	NNFI	شاخص برازش هنجارنشده	
تأیید	۰/۹۵	بزرگتر از ۰/۸ باشد	NFI	شاخص برازش هنجار شده	
تأیید	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۸ باشد	CFI	شاخص برازش تطبیقی	
تأیید	۰/۹۷	بزرگتر از ۰/۸ باشد	IFI	شاخص برازش افزایشی	

RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation

GFI: Goodness of fit index

NNFI: None Normed fit index

NFI: Normed Fit Index

CFI: Comparative Fit Index

IFI: Incremental Fit Index

به‌دست‌آمده از پرسش‌نامه، سه عامل شناخته شد که عبارتند از: عوامل سازمانی و عوامل نهادی و عوامل فردی. نتایج تحلیل عاملی برای عوامل سه‌گانه شناسایی شده، بیان‌گر این موضوع است که میزان شاخص KMO بالاتر از ۰/۶ بوده و به‌این ترتیب کفایت نمونه‌گیری برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی وجود دارد. همچنین میزان سطح معنی‌داری آماره‌ی بارتلت کم‌تر از ۰/۰۵ است که بیان‌گر مناسب بودن ساختار داده‌ها برای انجام تحلیل عاملی اکتشافی است؛ به این معنا که وجود ارتباط مناسب بین ساختار داده‌ها تأیید می‌شود. پس از انجام تحلیل عاملی تأییدی نیز مشاهده شد که کلیه‌ی سؤال‌های مربوط به متغیرها ضرایب همبستگی معنی‌داری با متغیرهای مکنون دارند. همچنین بررسی شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای در بیمارستان‌ها نیز نشان‌دهنده‌ی این موضوع است که مدل تحقیق از نظر شاخص‌های معنی‌داری و برازش تأیید می‌شود. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، می‌توان نتیجه گرفت که عوامل مؤثر سازمانی و مؤثر نهادی و مؤثر فردی، از

نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین عوامل فردی و عوامل نهادی و عوامل سازمانی با میانگین مورد انتظار، تفاوت معنی‌داری دارد؛ چون سطح معنی‌داری آزمون تی کوچکتر از ۰/۰۵ است. میانگین عوامل فردی و عوامل نهادی و عوامل سازمانی به ترتیب برابر ۴/۰۱۰۸ و ۳/۸۳۶ و ۳/۷۵۲۷ است که عوامل به ترتیب به اندازه‌ی ۱/۰۱۰۷۵ و ۰/۸۳۶۰۲ و ۰/۷۵۲۶۹ بیش‌تر از میانگین مورد انتظار است. بنابراین عوامل فردی و نهادی و سازمانی بر صلاحیت حرفه‌ای در بیمارستان‌های علوم پزشکی شیراز تأثیر دارند.

سپس از آزمون فریدمن برای اولویت‌بندی عوامل اثرگذار بر صلاحیت حرفه‌ای در بیمارستان استفاده شد. مقدار سطح معنی‌داری کوچکتر از ۰/۰۵ است. در نتیجه بین میانگین رتبه‌های ابعاد عوامل اثرگذار تفاوت معنی‌داری وجود دارد. با توجه به میانگین رتبه‌ها، از بالاترین رتبه به ترتیب شامل ابعاد عوامل فردی عوامل سازمانی و عوامل نهادی با میانگین ۳/۰۴، ۲/۷۲ و ۲/۲۰ می‌شود.

پس از مطالعه و بررسی پیشینه‌ی تحقیق و نیز داده‌های

عوامل مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای در بیمارستان‌های علوم پزشکی شیراز هستند.

جدول ۴. عوامل مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی

بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی شیراز

نام عوامل	درجه‌ی آزادی	میانگین	آماره t	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین
عوامل فردی	۹۲	۴/۰۱۰۸	۲۳/۴۱	<۰/۰۰۱	۱/۰۱۰۷۵
عوامل نهادی	۹۲	۳/۸۳۶	۲۱/۵۷۸	<۰/۰۰۱	۰/۸۳۶۰۲
عوامل سازمانی	۹۲	۳/۷۵۲۷	۱۵/۳۴۳	<۰/۰۰۱	۰/۷۵۲۶۹

### بحث

با استفاده از نتایج بخش‌های کیفی و کمی این تحقیق، مشاهده شد که در بخش کیفی که با استفاده از نظرات استادان و خبرگان این حوزه استخراج شده است، سه عامل نهادی و فردی و سازمانی شناسایی شد. همچنین نتایج کمی حاصل از این تحقیق مبین این موضوع است که عوامل سه‌گانه سازمانی و فردی و نهادی تأثیر مستقیم و درخور توجهی بر اجرای الگوهای صلاحیت حرفه‌ای در بیمارستان‌های علوم پزشکی شیراز داشته‌اند که درستی این موضوع باتوجه به نتایج حاصل از بخش کمی، آشکار است. همین‌طور باتوجه به نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن مشاهده می‌شود که عوامل فردی تأثیرگذارترین عامل بر اجرای الگوهای صلاحیت حرفه‌ای در بیمارستان‌های علوم پزشکی شیراز بوده و بعد از آن به ترتیب عوامل سازمانی و نهادی قرار دارند.

در نتایج مطالعه‌ی حاضر مشخص شد که ویژگی‌های فردی به‌عنوان یکی از عوامل بسیار مهم در شناسایی عوامل مؤثر صلاحیت حرفه‌ای مدیران بیمارستان‌ها تعیین شده است که مرادی و همکارانش (۱۳۹۵) در پژوهش خود اذعان داشتند که باید به شاخص خصوصیات فردی و شخصیتی مدیران در انتخاب مدیران و تدوین نظام‌های گزینش آن‌ها

توجه شود (۱۰). همچنین در مطالعه‌ی ملک‌زاده و کیانی‌نژاد (۲۰۱۲) نشان داده شده است که ویژگی‌های فردی یکی از عوامل مهم در انتخاب مدیران است (۱۱).

مطالعه‌ی یوسفی و همکاران (۲۰۱۷) حاکی از آن است که ارتباط معناداری بین افزایش تجربه‌ی کاری مدیران بیمارستان‌ها و مهارت‌های ارتباط و هماهنگی وجود دارد؛ به‌طوری‌که موجب می‌شود مدیران به‌منظور فعالیت‌های آینده‌ی بیمارستان خود و دستیابی به اهداف ازپیش‌تعیین‌شده، برنامه‌ریزی اثربخش‌تر و کاراتری داشته باشند. گفتنی است که نتایج پژوهش یوسفی و همکاران با نتایج پژوهش حاضر مطابقت دارد. به نظر می‌رسد در صورتی‌که مدیری ویژگی‌های فردی نداشته باشد، صلاحیت حرفه‌ای وی در اجرای نقش خود به‌شدت تحت تأثیر قرار می‌گیرد (۱۲).

در مطالعه‌ی بوچانان و همکاران (۲۰۱۳) بیان شده بود در صورتی‌که مدیری صلاحیت حرفه‌ای داشته باشد، بر رضایت و رفاه بیماران تأثیر می‌گذارد. در انگلستان کسب یک امتیاز بیشتر در شیوه‌ی مدیریت، سبب ۶/۵ درصد کاهش مرگ‌ومیر و ۳۳ درصد افزایش درآمد به‌ازای هر تخت می‌شود (۱۳). همچنین در مطالعه‌ی یوسفی‌نژاد (۲۰۱۳) بیان شده است که مدیران باید توانایی مدیریت همه‌ی منابع حاضر و اداره‌ی امور بیمارستان‌ها را به‌عنوان یک سازمان تخصصی در خود پرورش دهند (۱۴). در مطالعه‌ی محفوظ‌پور و همکاران (۲۰۱۹) مشخص شد که برخورداری از دانش مدیریت و دانش مدیریت بیمارستان از مهم‌ترین مهارت‌ها در میان مدیران بیمارستان در نظام سلامت است و در انتخاب و انتصاب مدیران بایست به مهارت‌های علمی و عملی مناسب آن‌ها توجه شود (۱۵) که با نتایج پژوهش حاضر تطابق دارد.

در مطالعه‌ی حاضر نشان داده شد که عوامل نهادی در شناسایی عوامل مؤثر در صلاحیت حرفه‌ای مدیران بیمارستان‌ها مؤثر است که طبیعی و همکارانش (۱۴۰۰) در مطالعه‌ی خود اعتقاد داشتند که بیمارستان‌هایی را که مدیران متخصص اداره می‌کنند، از نظر بازدهی و اشغال



صلاحیت حرفه‌ای مدیران بیمارستان‌ها در انتخاب و انتصاب آن‌ها باتوجه به عوامل فردی و نهادی و سازمانی توجه ویژه‌ای شود تا این مدیران در انجام وظایف محول شده به‌طور کارا و اثربخش ارائه‌ی خدمت نمایند.

#### تضاد منافع

هیچ گونه تعارض منافع از سوی نویسندگان بیان نشده است.

#### منابع

1. Arab M, Zareei A, Rahimi A, Rezaeian F, Akbari FE. Analysis of factors affecting length of stay in public hospitals in Lorestan Province, Iran. 2010.
2. Tabibi S, Heidari S, Nasiri-pour A, HosseiniShokouh M, Ameryoun A, Mashayekhi F. Assessment of Professional and Non-professional Managers' Performance among Selected Hospitals in Tehran. Journal of Hospital. 2014; 13(2): 45-53.
3. Yari S. Designing and compiling a certificate of professional competence for managers of training and human resource development. Shahid Beheshti University: Master Thesis, 2019.
4. Amarzadeh S. The Relationship between Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence with the Professional Qualifications of Female High School Teachers in Tabriz: Master Thesis. University of Tabriz. 2018.
5. Turkmandi AR. Identification and prioritization of professional qualifications of primary teachers in Bijar city: Master Thesis. Farhangian University Shahid Chamran Campus. Tehran. 2017.

تخت در مقایسه با بیمارستان‌هایی که مدیران غیرمتخصص آن‌ها را اداره می‌کنند، اثربخشی بیشتری دارند. نتایج چنین پژوهش‌هایی به‌کارگیری مدیرانی آگاه به مسائل مدیریتی در نظام شبکه‌های بهداشتی و درمانی را بیش‌ازپیش آشکار می‌کنند (۲) که با نتایج مطالعه‌ی حاضر نیز هم‌خوانی دارد. امروزه بیش از گذشته باید به تربیت مدیران حرفه‌ای بیمارستان‌ها توجه شود.

در نتایج مطالعه‌ی حاضر عوامل سازمانی یکی از عامل‌های مؤثر بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران بیمارستان‌ها اعلام شد که در مطالعه‌ی پیلاری (۲۰۱۹) نیز بر آن تأکید دارد؛ مدیران بیمارستان‌ها ضروری است به مهارت‌های مرتبط و منابع مناسب تجهیز شوند تا وظایف محوله‌ی خود را به نحو کارا و اثربخش انجام دهند (۱۶). همچنین در مطالعه‌ی کرمانی و همکاران (۲۰۱۷) نشان داده شد که هدایت بیمارستان‌ها با استفاده از برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی، حل مسئله و تصمیم‌گیری از فعالیت‌های بسیار مهم مدیران بیمارستان‌ها است که در صورت داشتن این صلاحیت، سبب ارتقاء کیفیت خدمات بیمارستان‌ها می‌شود (۱۷). ناتوانی در نتیجه‌گیری‌های مجزا برای پایان نامه‌ها و سایر تحقیقات به‌دلیل محدودبودن پژوهش‌های انجام‌گرفته، همکاری‌نکردن برخی از مدیران در بخش کیفی و کمی، درک‌نشدن اهمیت این موضوع توسط مسئولین برخی از مراکز و سخت‌گیری در ارائه‌ی اطلاعات مرتبط با بیمارستان از محدودیت‌های تحقیق حاضر است.

#### نتیجه‌گیری

نیروی انسانی به‌منزله‌ی سرمایه‌ی اصلی و برگ برنده‌ی سازمان برای مواجهه با دنیای پرتلاطم و پرشتاب امروز است. نقشی که مدیران بیمارستان‌ها در ارتقاء کیفیت مراقبت‌ها در بیمارستان ایفا می‌کنند، اهمیت بسیاری دارد. شناسایی عوامل مؤثر بر صلاحیت‌های حرفه‌ای به ارتقاء صلاحیت، انتخاب و انتصاب مدیران و در نتیجه افزایش کارایی و اثربخشی بیمارستان می‌انجامد. از آنجاکه مدیران بیمارستان‌ها جایگاه مهمی دارند، ضروری است تا به

- Management Skills. *Journal of Health Based Research*. 2017; 3(2): 175-86.
13. Buchanan DA, Denyer D, Jaina J, Kelliher C, Moore C, Parry E, et al. How do they manage? A qualitative study of the realities of middle and front-line management work in health care. 2013.
  14. Yousefinezhadi T, Tabibi S, Riahi L. Evaluation of managers based on 360-degree feedback in teaching hospitals of Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences*. 2013; 12(9): 709-18.
  15. Mahfoozpour S, Marzban S, Nazari-Shirkouhi S, Nayeri E. Selection criteria of public hospital managers in Iran health system. *Journal of Health Administration (JHA)*. 2019; 22(2).
  16. Pillay R. Defining competencies for hospital management: A comparative analysis of the public and private sectors. *Leadership in Health Services*. 2008.
  17. Kermani B, Darvish H, Sarlak MA, Kolivand PH. Developing competence modeling of hospital managers. *Journal of Health Promotion Management*. 2017; 6(4): 59-65.
  18. Oni OO. Hospital management in the 1990s: fundholding consultants? *Journal of management in medicine*. 1994.
  6. Danaeifard H. Challenges of public administration in Iran. 2012.
  7. Bagheri MA, Zehtabouchi S. A Survey of Nurses' Professional Competence in the Field of Spiritual Care in Kashan in 2014. *Scientific Journal of Hamadan School of Nursing and Midwifery*, 2014; 22(4): 32-23.
  8. Aghaei M, Farnaz Sadat Hosseini. Identify the essential professional qualifications of physical education teachers with a data theorizing approach. *Bi-Quarterly Journal of Research in Sports Management and Motor Behavior*, 2017.
  9. Amir A, Meysam N, Mehdi AD. Analysis of professional qualifications required by experts in the operational level of agricultural extension in Mazandaran province. *Quarterly Journal of Rural Development Leaders*, 2015; 2(2): 214-201.
  10. Emami Gharetappeh E, Osareh, F, Ebrahimi S. Recognizing the Trends and Driving Forces Influencing the Future of Scientometrics Education in Iran. *Journal of Decisions and Operations Research*. 2023; 8(3).
  11. Malek Zadeh G KA. Individual indices managers of fanavari nawpa companies. *Growth Technology Journal*. 2012; 26(7): 25-32.
  12. Yusefi AR, Sadeghi A. A Study on the Educational Needs of the Managers of Shiraz Hospitals in relation to

Cite this article as:

Parnian M, Yaghoubipoor A, Montazeri M. Factors Affecting the Professional Competence of Educational hospital Managers Affiliated with Shiraz University of Medical Sciences. *Sadra Med Sci J* 2023; 11(2): 181-190.