

دسترسی آزاد

مقاله پژوهشی اصیل

نگرش اعضای هیات علمی و دانشجویان دکتری نسبت به رشته‌ی تحصیلی و پیشرفت حرفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۹۷-۱۳۹۶

پریسا پارسا^۱، میترا دوگونچی^۲، الهام قیسوندی^۳، بی تا پارسا^{۳*}^۱ مرکز تحقیقات مراقبت از بیماری‌های مزمن در منزل، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران.^۲ مرکز پژوهش دانشجویان، دانشگاه علوم پزشکی همدان، همدان، ایران.^۳ گروه مدیریت، موسسه آموزش عالی حکیم ناصر خسرو ساوه، ساوه، ایران.

چکیده

مشخصات مقاله



تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۳۹۷/۱۰/۲۲

پذیرش: ۱۳۹۸/۰۸/۲۲

چاپ: ۱۳۹۸/۰۶/۳۱

نویسنده مسوول:

بی تا پارسا، گروه مدیریت،
موسسه آموزش عالی حکیم ناصر
خسرو ساوه، ساوه، ایران.
ایمیل: b.parsa@hnhk.ac.ir**زمینه و هدف:** این مطالعه با هدف تعیین نگرش اعضای هیات علمی و دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه علوم پزشکی همدان نسبت به رشته‌ی تحصیلی و پیشرفت حرفه‌ای در سال ۱۳۹۶-۱۳۹۷ انجام شد.**روش بررسی:** این پژوهش تحقیق مقطعی بود. افراد نمونه ۱۳۳ نفر از اعضای هیات علمی و دانشجویان مقطع دکتری بودند که به روش طبقه‌بندی - نسبتی انتخاب شدند. با استفاده از پرسشنامه اطلاعات دموگرافیک، خودکارآمدی، نگرش نسبت به عملکرد مربیگری، رشته‌ی تحصیلی و پیشرفت حرفه‌ای بررسی شدند. اطلاعات توسط نرم افزار SPSS نسخه ۱۶ تجزیه و تحلیل شدند.**یافته‌ها:** نگرش اکثریت اساتید و دانشجویان نسبت به پیشرفت تحصیلی در سطح مطلوب بود ولی نگرش دانشجویان به پیشرفت حرفه‌ای در حد مطلوب نبود. نگرش مثبت نسبت به پیشرفت حرفه‌ای با وضعیت استخدام رسمی افراد مرتبط بود ($P < 0.05$). بین نگرش دانشجویان نسبت به رشته تحصیلی و عملکرد مربی‌گری، خودکارآمدی و پیشرفت حرفه‌ای ارتباط معنی‌داری وجود داشت ($P < 0.05$). خودکارآمدی دانشجویان با نگرش نسبت به رشته‌ی تحصیلی و پیشرفت حرفه‌ای شان همبستگی مثبت معنی‌داری داشت. همچنین بین نگرش اساتید و دانشجویان نسبت به رشته‌ی تحصیلی و پیشرفت حرفه‌ای ارتباط معنی‌دار وجود داشت ($P < 0.05$).**نتیجه‌گیری:** عملکرد اساتید بر نگرش دانشجویان به رشته تحصیلی و پیشرفت حرفه‌ای آنان موثر است. اساتید می‌توانند با بکارگیری شاخص‌های آموزشی، پژوهشی، اجرایی و فرهنگی بعنوان الگویی برای دانشجویان در نظر گرفته می‌شوند و نگرش به رشته تحصیلی و پیشرفت حرفه‌ای آنان را ارتقا بخشند.**واژگان کلیدی:** دانشجویان، استاد، دانشگاه، شغل، آموزش، مربی‌گری، خودکارآمدی.

مقدمه

داشتن انگیزش مثبت به آن کار مهم است که آن متاثر از شرایط محیط، نظام سازمانی و روابط حاکم بر محیط کار می‌باشد. (۴). اگر فرد، علاقمند به شغل خود نباشد، ادامه اشتغال ملالت آور و حتی غیر ممکن خواهد بود. نگرش مثبت نسبت به آینده‌ی شغلی، انگیزش شغلی را به همراه خواهد داشت که موجب موفقیت شغلی فرد خواهد گردید (۵).

نگرانی از آینده شغلی امروزه در اکثر حرفه‌ها وجود دارد و گروه علوم پزشکی نیز از این قاعده مستثنی نمی‌باشد. در مطالعه‌ای در دانشگاه مینه سوتا آمریکا انجام شد، اکثر دانشجویان پزشکی در مورد افت موقعیت و درآمد پزشکی نگران بوده‌اند (۶). همچنین اعضای هیات علمی زن در دانشکده‌های پزشکی از آینده‌ی شغلی خود اطمینان کافی نداشته‌اند (۷) و اغلب دانشجویان پزشکی معتقد بودند که نیروی پزشکی بیش از میزان مورد نیاز جامعه است (۸).

اعضای هیات علمی و دانشجویان مقطع دکتری از مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی دانشگاه‌ها و جامعه به شمار می‌آیند (۱). توجه به توسعه‌ی حرفه‌ای اعضا هیات علمی و فراهم آوری زمینه‌ی شغلی و فعالیت حرفه‌ای برای دانشجویان از عوامل مهم برای حفظ و ارتقای خدمات آموزشی دانشگاه می‌باشد. علاقه به رشته‌ی تحصیلی و انگیزش شغلی از عوامل موفقیت و پیشرفت حرفه‌ای افراد هستند. انگیزش شغلی، تمایل به انجام کار در گروه توانایی فرد است که موجب حرکت و به تکاپو درآوردن فرد در راستای اهداف فردی و سازمانی می‌گردد (۲). مطالعات نشان می‌دهند که در کشور ما پذیرش دانشجو بدون برنامه ریزی علمی وبدون توجه به ظرفیت‌های شغلی در جامعه انجام می‌شود که باعث احساس سر خوردگی و عدم انگیزش شغلی در دانش‌آموختگان شده است (۳). برای موفقیت شغلی،

روش بررسی

این مطالعه یک تحقیق توصیفی - تحلیلی بود که در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ به اجرا درآمد. تعداد نمونه با استفاده از فرمول کوکران در جوامع محدود محاسبه شد.

$$n = \frac{N z^2 pq}{Nd^2 + z^2 pq}$$

از آنجا که حجم جامعه‌ی اساتید که دانشجو دکتری داشتند ۷۵ نفر بود که با احتساب خطا $d=0.08$ ، $p=q=0.5$ ، $z=1/96$ حجم نمونه مورد نیاز اساتید ۵۰ نفر برآورد گردید. حجم جامعه دانشجویان دکتری که در رشته های علوم پایه و بالینی تحصیل می کردند ۱۵۰ نفر بود که با احتساب خطا $d=0.08$ ، $p=q=0.5$ ، $z=1/96$ حجم نمونه مورد نیاز دانشجویان دکتری ۷۵ نفر برآورد گردید. با در نظر گرفتن احتمال عدم پاسخ دهی کامل سوالات پرسشنامه و ریزش ۲۰ درصدی نمونه‌ها ۶۰ پرسشنامه در بین اساتید و ۹۰ پرسشنامه در بین دانشجویان توزیع شد. روش نمونه گیری در این مطالعه بصورت تصادفی نسبتی بود. بطوری که اعضای هیات علمی و دانشجویان دکتری آنها (یک فرد هیات علمی می توانست بیشتر از یک دانشجو دکتری داشته باشد) بصورت نسبتی از رشته‌های تحصیلی علوم پایه و بالینی در دانشکده‌هایی که دانشجو دکتری Ph.D داشتند انتخاب شدند. اساتید و دانشجویان رشته‌های تخصصی پزشکی و دندانپزشکی بدلیل تفاوت در محیط آموزشی و بالینی وارد مطالعه نشدند. نمونه گیری در دانشکده‌های پزشکی، بهداشت و پرستاری و مامایی انجام شد. رشته‌های علوم پایه شامل: مهندسی بهداشت محیط، بهداشت حرفه‌ای، آموزش بهداشت، آمار زیستی، ارگونومی، انگل شناسی، باکتری شناسی، بیوشیمی بالینی، پزشکی مولکولی، زیست فن آوری بودند و رشته‌های علوم بالینی شامل پرستاری و علوم اعصاب بودند. بر اساس لیست اسامی افراد هر دانشکده، با استفاده از جدول اعداد تصادفی تعداد نمونه‌های مورد نیاز اساتید و دانشجویان انتخاب شدند (جدول ۱).

عوامل فردی، محیطی، حمایت‌های شغلی مثل داشتن الگوی مناسب می تواند باعث نگرش مثبت به شغل شود (۱۰ و ۱۱).

در دانشگاه به‌عنوان محیط یادگیری و آموزش دانشجویان انتظار می‌رود که شرایطی فراهم شود که تغییرات مثبت و موثری بر نگرش دانشجویان ایجاد شود (۱). یکی از لازمه‌های این امر توجه به اعضای هیات علمی است که علاوه بر تاثیرات مثبت بر ارتقای سطح علمی دانشگاه موجب انگیزه‌ی بیشتر دانشجویان و بالاتر بردن سطح سلامت و خدمت رسانی به جامعه نیز می‌شود (۹). ارتقا و رشد حرفه‌ای در واقع، بخشی از برنامه ریزی توسعه منابع انسانی است که کوششی منظم برای استفاده منطقی از استعدادهاى افراد در پاسخگویی به تقاضای محیط و فراهم کردن زمینه‌ی شرایط برای دستیابی به اهداف سازمان است (۱۰).

پیشرفت حرفه‌ای به توالی شغل، سمت و پست سازمانی اطلاق می‌شود که فرد در طول زندگی خویش به آن‌ها دست می‌یابد. در شغل هیات علمی طی کردن مراحل پیشرفت یا رسیدن به مراتب بالاتر به نوعی ارتقای عمودی در این شغل تلقی می‌شود. یکی از ابعاد مهم کیفیت زندگی حرفه‌ای اعضای هیات علمی میزان فراهم بودن و برخورداری آنان از فرصت‌های رشد و توسعه‌ی حرفه‌ای و طی کردن مراحل پیشرفت حرفه‌ای و ارتقای مرتبه‌ی علمی آن‌هاست (۱۱). در ایران مطالعات محدودی در زمینه‌ی توسعه و پیشرفت حرفه‌ای اعضای هیات علمی انجام شده و نتایج آن‌ها نشان می‌دهند که عوامل فردی، سازمانی، محیطی و فرهنگی در پیشرفت حرفه‌ای افراد موثر می‌باشند (۹-۱۱). شناخت عوامل موثر بر نگرش اساتید و دانشجویان به رشته‌ی تحصیلی و پیشرفت حرفه‌ای می‌تواند جهت تغییرات در ظرفیت پذیرش دانشجو، حذف یا ایجاد رشته‌های جدید بکار گرفته شود. از این رو، این مطالعه با هدف تعیین نگرش اعضای هیات علمی و دانشجویان دکتری نسبت به رشته‌ی تحصیلی و پیشرفت حرفه‌ای در دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال ۹۷-۱۳۹۶ انجام شد.

جدول ۱: نمونه گیری اساتید و دانشجویان دکتری در دانشگاه علوم پزشکی همدان در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶

دانشکده	اساتید		دانشجویان	
	تعداد جامعه آماری	نسبت نمونه به تعداد نمونه جامعه	تعداد جامعه آماری	نسبت نمونه به تعداد نمونه جامعه
بهداشت	۳۵	٪۶۶	۹۵	٪۵۰
پزشکی	۳۰	٪۶۶	۴۷	٪۵۰
پرستاری و مامایی	۱۰	٪۶۶	۸	٪۵۰
جمع	۷۵	٪۶۶	۱۵۰	٪۵۰

در مقطع دکتری بود. معیارهای خروج مطالعه شامل عدم تکمیل یا تکمیل ناقص اطلاعات پرسشنامه بود.

معیارهای ورود مطالعه در بخش اساتید عبارت بودند از: داشتن دانشجو دکتری، داشتن حداقل ۲ سال سابقه کاری، استخدام رسمی، پیمانی یا قراردادی. معیار های ورود دانشجویان شامل تحصیل در ترم دوم و بالاتر

نمرات بالاتر نشان دهنده عملکرد بهتر مربی می‌باشد و نمره‌ی زیر ۱۸ ضعیف، ۱۹ الی ۲۷ متوسط و بالاتر از ۲۸ مطلوب در نظر گرفته شد. روایی و پایایی این مقیاس با آلفای کرونباخ در تحقیقات خارجی و داخلی مورد تایید قرار گرفته است (۱۷-۱۸). پایایی این پرسشنامه در مطالعه‌ی حاضر ۰/۸۳ بود که قابل قبول می‌باشد.

نگرش به رشته‌ی تحصیلی با استفاده از پرسشنامه هدایتی و همکاران که شامل ۹ عبارت بود سنجیده شد (۱۹). مقیاس نمره دهی پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای بود. محدوده نمرات برای نگرش به رشته‌ی تحصیلی از ۹ الی ۴۵ بود. نمرات پایینتر از ۱۸ ضعیف، ۱۹ الی ۲۷ متوسط و بالاتر از ۲۸ مطلوب در نظر گرفته شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ تایید شد (۱۹). پایایی این پرسشنامه در مطالعه‌ی حاضر ۰/۷۱ بود که قابل قبول می‌باشد.

نگرش نسبت به پیشرفت حرفه‌ای با استفاده از پرسشنامه‌ای با ۱۵ سوال پنج گزینه‌ای (۱ = شدیداً مخالف تا ۵ = شدیداً موافق) که از تحقیق ونگ و همکاران در سال ۲۰۰۸ اقتباس شده است بررسی شد (۲۰). این پرسشنامه تحقق اهداف حرفه‌ای، توسعه توانایی‌های تخصصی، سرعت پیشرفت، بهبود وضعیت مالی و درک فرصت‌های ارتقای شغلی را می‌سنجد. محدوده‌ی نمرات از ۱۵ الی ۷۵ می‌باشد و نمرات بالاتر نشان دهنده نگرش مثبت به رشته‌ی تحصیلی و آینده‌ی شغلی می‌باشد. نمرات پایینتر از ۴۵ ضعیف، ۴۶ الی ۵۵ متوسط و بیشتر از ۵۶ مطلوب در نظر گرفته شد. روایی این مقیاس پرسشنامه در ایران توسط پارسا و همکاران بررسی شد و براساس آلفای کرونباخ ۰/۸۹ تایید شد (۲۱).

برای توصیف وضعیت دموگرافیک و توصیف متغیرهای مورد بررسی از آمار توصیفی استفاده شد. برای بررسی توزیع نرمال داده‌های کمی از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج نشان داد که داده‌ها توزیع نرمال داشتند ($P > 0/05$). برای مقایسه میانگین گروه‌ها از آزمون‌های T-TEST (دو گروه) و آنالیز واریانس یک طرفه ANOVA (بیشتر از دو گروه) استفاده شد. از آزمون تعقیبی post hoc برای بررسی تفاوت بین گروه‌ها استفاده شد. از آزمون همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط متغیرهای کمی استفاده شد. از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ برای تجزیه و تحلیل اطلاعات استفاده شد.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌ها جدول ۲، اکثر اساتید، زن (۵۷/۷ درصد) و متأهل (۸۰/۸ درصد)، و استخدام رسمی (۵۳/۸ درصد) و از رشته‌های علوم پایه بودند (۶۱/۵٪) بودند. اکثر دانشجویان، زن (۵۹/۳ درصد) و متأهل (۵۳/۱ درصد) و از رشته‌های علوم پایه بودند (۹۱/۴٪). اکثر اساتید سطح مطلوبی از

پرسشنامه‌ها در دانشکده‌ها و بیمارستان‌های آموزشی توسط امور آموزشی هر دانشکده و بیمارستان درون پاکت بین افراد هیات علمی و دانشجویان دکتری واجد شرایط که مایل به شرکت در مطالعه بودند توزیع شدند. در صورت عدم تمایل افراد به تکمیل پرسشنامه از افراد جایگزین در همان گروه استفاده شد. به افراد فرصت داده می‌شد که در عرض دو هفته پرسشنامه را تکمیل نمایند. بعد از آن پرسشنامه‌ها در پاکت‌های در بسته مجدداً به امور آموزشی داده می‌شد و توسط یکی از پژوهشگران اطلاعات جمع آوری می‌شد. میزان بازگرداندن پرسشنامه‌ها در اساتید ۸۶ درصد و در دانشجویان ۹۴ درصد بود. ۵ درصد پرسشنامه‌ها ناقص تکمیل شده بودند که از مطالعه حذف شدند. در نهایت اطلاعات پرسشنامه‌های ۱۳۳ نفر (۸۱ دانشجو و ۵۲ عضو هیات علمی) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود که بصورت خود ابرازی تکمیل می‌شد. این پرسشنامه شامل اطلاعات دموگرافیک، خودکارآمدی، کارکرد مربی‌گری، نگرش به رشته‌ی تحصیلی و آینده‌ی شغلی و پیشرفت حرفه‌ای بود. خودکارآمدی افراد در موفقیت آنان و نگرش نسبت به رشته‌ی تحصیلی و شغلی آنان می‌تواند موثر باشد. استاد به‌عنوان الگویی برای دانشجویان مطرح می‌باشد و عملکرد مربی‌گری او می‌تواند در نگرش دانشجویان نسبت به رشته‌ی تحصیلی و آینده‌ی شغلی آنان موثر باشد. اطلاعات دموگرافیک شامل جنس، سن، قومیت، وضعیت تاهل، تعداد افراد خانواده، موقعیت شغلی و سابقه‌ی کار بود.

خودکارآمدی با استفاده از پرسشنامه ۱۰ گویه‌ای Schwarzer & Jerusalem در سال ۲۰۱۰ که با مقیاس لیکرت پنج گزینه‌ای (۱ = بشدت مخالف تا ۵ = بشدت موافق) سنجیده شد (۱۲). نمرات پرسشنامه بین ۱۰ الی ۵۰ می‌باشد که نمره‌ی بالاتر نشان دهنده‌ی خودکارآمدی بالاتر است و نمره‌ی زیر ۲۰ ضعیف، ۲۱ تا ۳۰ متوسط و بالاتر از ۳۱ مطلوب در نظر گرفته شد. دلاور و همکاران در سال ۲۰۱۳ روانسنجی این پرسشنامه را در کارکنان دانشگاه انجام دادند که آلفا کرونباخ آن ۰/۸۷ گزارش شد (۱۳). حسینی دولت آبادی و همکاران در سال ۲۰۱۴ و پارسا و همکاران نیز در ایران از این پرسشنامه استفاده کرده‌اند و پایایی آن با آلفا کرونباخ بالاتر از ۰/۷۰ تایید شده است (۱۴، ۱۵). پایایی این پرسشنامه در مطالعه‌ی حاضر ۰/۷۸ بود که قابل قبول می‌باشد.

نگرش نسبت به عملکرد مربی‌گری با نه سوال که از تحقیق Pellegrini & Scandura در سال ۲۰۰۵ اقتباس شده مورد بررسی قرار گرفت (۱۶). این پرسشنامه دارای ۳ بعد حمایت شغلی (گویه‌های ۱ تا ۳)، حمایت روانی - اجتماعی (گویه‌های ۴ تا ۶) و الگو برداری از نقش می‌باشد (گویه‌های ۷ تا ۹). این پرسشنامه با مقیاس پنج گزینه‌ای لیکرت (۱ = شدیداً مخالف تا ۵ = شدیداً موافق) نمره دهی شد. محدوده نمرات از ۹ الی ۴۵ می‌باشد و

جدول ۴ نتایج آزمون آنالیز واریانس یک طرفه را نشان می‌دهد که تفاوت معنی داری بین وضعیت استخدامی اساتید با حیطه‌های دیدگاه نسبت به رشته‌ی تحصیلی ($P=0/01$) و پیشرفت حرفه‌ای ($P=0/04$) وجود دارد. آزمون تعقیبی نشان داد که بین افراد با استخدام رسمی نسبت به سایر گروه‌ها تفاوت معنی داری وجود دارد ($P=0/01$).

نتایج جدول ۵ نشان می‌دهد که بین دیدگاه دانشجویان نسبت به رشته‌ی تحصیلی با دیدگاه اساتید نسبت به رشته‌ی تحصیلی، عملکرد مربی‌گری اساتید، خودکارآمدی دانشجویان و پیشرفت حرفه‌ای آنان ارتباط مستقیم و معنی داری وجود دارد ($P<0/001$). همچنین خودکارآمدی دانشجویان با حیطه مربی‌گری اساتید و نگرش نسبت به پیشرفت حرفه‌ای آنان ارتباط مستقیم و معنی داری دارد. ($P<0/001$). نگرش اساتید به رشته‌ی تحصیلی آنان با پیشرفت حرفه‌ای آنان ارتباط مستقیم و معنی داری دارد ($P<0/001$).

خودکارآمدی ($0/90$)، نگرش به رشته‌ی تحصیلی ($0/87$) و پیشرفت حرفه‌ای داشتند ($0/78$). در دانشجویان سطح خودکارآمدی ($0/88$)، نگرش به رشته‌ی تحصیلی ($0/80$) مطلوب بود ولی نگرش اغلب آنان به پیشرفت حرفه‌ای در حد متوسط بود ($0/55$).

نتایج آزمون تی مستقل در جدول ۳ نشان می‌دهد که در اساتید گروه علوم پایه و بالینی تفاوت معنی داری از نظر دیدگاه به رشته‌ی تحصیلی ($0/048$) و خودکارآمدی ($P=0/001$) وجود دارد. همچنین تفاوت معنی داری بین دانشجویان دو گروه علوم پایه و بالینی و پایه از نظر دیدگاه رشته تحصیلی ($P=0/009$) و خودکارآمدی ($P=0/01$) وجود دارد. بررسی متغیرها بر اساس جنس در اساتید و دانشجویان نشان می‌دهد که بین دانشجویان زن و مرد تفاوت معنی داری از نظر نگرش به عملکرد مربی‌گری وجود دارد ($P<0/001$). بررسی متغیرها از نظر وضعیت تاهل نشان می‌دهد که فقط در دانشجویان نگرش مثبت نسبت به عملکرد مربی‌گری در دانشجویان مجرد بیشتر از افراد متاهل بود ($P<0/001$).

جدول ۲: جدول اطلاعات دموگرافیک افراد نمونه (دانشجو ۸۱ نفر، هیات علمی، ۵۲ نفر)

متغیر	سطوح	فراوانی	درصد
جنس	هیات علمی	زن	۵۷/۷
		مرد	۴۲/۳
	دانشجو	زن	۵۹/۳
		مرد	۴۰/۷
وضعیت تاهل	هیات علمی	مجرد	۱۹/۲
		متاهل	۸۰/۸
	دانشجو	متاهل	۵۳/۱
	مجرد	۳۸	۴۶/۹
سن	دانشجو	کمتر از ۳۰ سال	۳۳/۳
		۳۱-۴۰ سال	۶۶/۷
وضعیت استخدامی	هیات علمی	رسمی	۵۳/۸
		قراردادی	۱۹/۲
		پیمانی	۱۱/۵
	طرحی	۸	۱۵/۴
گروه شغلی	هیات علمی	علوم پایه	۶۱/۵
		علوم بالینی	۳۸/۵
	دانشجو	علوم پایه	۹۱/۴
	بالینی	۷	۸/۶

جدول ۳: مقایسه دیدگاه به رشته‌ی تحصیلی، عملکرد مریبگری، خودکارآمدی و پیشرفت حرفه‌ای بر حسب نوع رشته، وضعیت تاهل و جنس در افراد مورد مطالعه

Sig	آماره	میانگین ± انحراف معیار	متغیر			
P=۰/۰۴۸	۴/۰۹	۳۱/۰۰±۶/۳۴	علوم پایه	نوع رشته	هیات علمی	دیدگاه به رشته‌ی تحصیلی
		۳۴/۰۶±۴/۵۰	علوم بالینی			
P=۰/۰۵۳	۰/۰۳۹	۳۲/۰۰±۴/۴۷	مجرد	وضعیت تاهل		
		۳۳/۲۴±۵/۵۴	متاهل			
P=۰/۰۱۶	۲/۰۳	۳۳/۸۰±۵/۶۸	زن	جنس		
		۳۱/۹۱±۴/۷۶	مرد			
P=۰/۰۰۹	۷/۰۸	۲۴/۲۳±۷/۶۷	علوم پایه	نوع رشته	دانشجو	
		۳۰/۴۳±۳/۱۵	علوم بالینی			
P=۰/۰۷۲	۳/۳۳	۲۲/۹۵±۸/۴۱	مجرد	وضعیت تاهل		
		۲۶/۳۷±۶/۴۵	متاهل			
P=۰/۰۴۵	۰/۰۵۷	۲۴/۵۸±۸/۱	زن	جنس		
		۲۵/۰۳±۶/۸۸	مرد			
P=۰/۰۴۶	۰/۰۵۱	۳۰/۱۴±۱۰/۱۵	علوم پایه	نوع رشته	هیات علمی	عملکرد مریبگری
		۳۰/۲۱±۷/۶۵	علوم بالینی			
P=۰/۰۸۴	۰/۰۴۰۲	۲۹/۰۰±۱۰/۴۱	مجرد	وضعیت تاهل		
		۳۰/۵۶±۷/۹۰	متاهل			
P=۰/۰۳۷	۰/۰۸۲	۲۸/۵۴±۸/۵۳	زن	جنس		
		۳۲/۸۸±۷/۶۹	مرد			
P=۰/۰۳۱	۱/۰۱	۱۹/۳±۰/۴۶	علوم پایه	نوع رشته	دانشجو	
		۲۱/۴۳±۰/۵۳	علوم بالینی			
P<۰/۰۰۴	۲/۰۸	۱۸/۵۳±۰/۵۰	مجرد	وضعیت تاهل		
		۲۱/۱۲±۰/۳۲	متاهل			
P<۰/۰۰۱	۳/۹۶	۲۱/۴۲±۰/۴۹	زن	جنس		
		۱۷/۱۵±۰/۳۶	مرد			
P<۰/۰۰۱	۲۳/۱۴	۳۶/۴۴±۴/۷۷	علوم پایه	نوع رشته	هیات علمی	خودکارآمدی
		۳۸/۴۷±۲/۱۲	علوم بالینی			
P=۰/۰۳۱	۰/۱۵۱	۳۷/۲۰±۴/۳۸	مجرد	وضعیت تاهل		
		۳۷/۹۰±۳/۱۶	متاهل			
P=۰/۰۴۶	۲/۸۲	۳۸/۷۳±۲/۶۸	زن	جنس		
		۳۶/۴۵±۳/۸۰	مرد			
P=۰/۰۱	۶/۰۷	۳۲/۶۵±۵/۹۴	علوم پایه	نوع رشته	دانشجو	
		۳۷/۴۳±۲/۴۴	علوم بالینی			
P=۰/۰۸۱	۰/۰۵	۳۳/۴۲±۵/۵۳	مجرد	وضعیت تاهل		
		۳۲/۷۴±۶/۲	متاهل			
P=۰/۰۸۴	۰/۰۴	۳۳/۱۰±۶/۱۳	زن	جنس		
		۳۳/۰۰±۵/۵۷	مرد			

ادامه‌ی جدول ۳: مقایسه دیدگاه به رشته‌ی تحصیلی، عملکرد مربیگری، خودکارآمدی و پیشرفت حرفه‌ای بر حسب نوع رشته، وضعیت تاهل و جنس در افراد مورد مطالعه

پیشرفت حرفه‌ای	هیات علمی	نوع رشته	علوم پایه	علوم بالینی
P=۰/۱۶	۱/۹۹	۵۶/۸۹±۹/۸۹	۵۷/۶۵±۶/۷۴	
P=۰/۱۶	۱/۴۹	۵۶/۸۹±۹/۸۹	۵۷/۶۵±۶/۷۴	
P=۰/۸۶	۰/۰۳	۵۸/۴۷±۷/۴۳	۵۵/۹۱±۸/۰۸	
P=۰/۱۹	۱/۷۱	۴۰/۴۳±۱۳/۰۸	۵۳/۷۱±۷/۵۸	
P=۰/۸۹	۰/۰۱۷	۳۸/۸۱±۱۳/۲	۴۳/۸۸±۱۲/۶	
P=۰/۰۸	۳/۱۴	۴۲/۷۷±۱۲/۲۲	۴۰/۱۰±۱۴/۶۲	

جدول ۴: مقایسه دیدگاه به رشته‌ی تحصیلی، خودکارآمدی و پیشرفت حرفه‌ای بر حسب وضعیت کاری استخدامی اساتید

متغیر	وضعیت استخدام	میانگین ± انحراف معیار	F	Sig
دیدگاه به رشته‌ی تحصیلی	رسمی	۳۶/۵۷±۵/۰۴	۴/۳۱	P=۰/۰۱
	قراردادی	۳۳/۴±۳/۳۷		
	پیمانی	۲۴/۳۳±۴/۰۳		
	طرح	۳۲/۵±۵/۰۴		
خودکارآمدی	رسمی	۳۹/۵۷±۱/۰۸	۱/۹	P=۰/۱۴
	قراردادی	۳۸/۰۲±۱/۶۸		
	پیمانی	۳۴/۰۰±۵/۳۶		
	طرح	۳۸/۰۵±۱/۷۷		
پیشرفت حرفه‌ای	رسمی	۶۲/۲۹±۶/۴۱	۳	P=۰/۰۴
	قراردادی	۵۸/۱۶±۷/۹۶		
	پیمانی	۴۶/۶۷±۷/۷۱		
	طرح	۵۵/۲۵±۴/۱۶		

جدول ۵: ضرایب همبستگی بین حیطه‌های نگرش به رشته‌ی تحصیلی، عملکرد مربی، خودکارآمدی و پیشرفت حرفه‌ای در دانشجویان و اساتید

نگرش دانشجویان به رشته‌ی تحصیلی	نگرش دانشجویان به عملکرد مربی	نگرش دانشجویان به خودکارآمدی	نگرش دانشجویان به پیشرفت حرفه‌ای	نگرش اساتید به رشته‌ی تحصیلی	نگرش اساتید به پیشرفت حرفه‌ای
۱	۰/۳۲۵*	۰/۱۵			
۰/۳۳۱**	۰/۴۳۲**	۰/۰۰۱			
۰/۶۳۵**	۰/۸۳۳	۰/۲۳۴*	۰/۰۴۵		
۰/۵۷۹**	۰/۱۰۸-	۰/۰۹۴	۰/۰۰۱	۰/۳۶۴**	۰/۰۰۱
۰/۱۹۰	۰/۱۱۷	۰/۱۵۳	۰/۱۲۴	۰/۶۶۱**	۰/۰۰۰
۰/۳۵۲	۰/۶۷۸	۰/۴۵۵	۰/۵۶۳	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

*p<0.05; **p<0.01

بحث

موفق به‌طور معناداری بیشتر از گروه ناموفق دارای تعاملات و روابط علمی بودند. از محدودیت‌های این تحقیق به عدم بررسی کلیه عوامل توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی می‌توان اشاره کرد. همچنین تفاوت در ساختار دانشگاه‌های علوم پزشکی و وزارت علوم می‌تواند در نگرش به توسعه حرفه‌ای افراد هیات علمی در این دانشگاه‌ها موثر باشد (۲۲).

در این تحقیق اکثر دانشجویان دکتری نسبت به پیشرفت حرفه‌ای خود نگران بودند. این نتایج با یافته‌های مطالعه‌ی خمر نیا و همکاران که در دانشجویان علوم پزشکی زاهدان که با هدف تعیین نگرش به رشته‌ی تحصیلی و آینده‌ی شغلی انجام شده همسو می‌باشد در این تحقیق نیز نگرانی از نیافتن شغل مناسب مهم‌ترین دغدغه دانشجویان بوده است که در دانشجویان دانشکده‌ی بهداشت این مشکل بیشتر گزارش شده است. (۲۳). تحقیقات انجام شده در نیشابور و زنجان در دانشجویان علوم پزشکی نیز نشان می‌دهند اگرچه نگرش دانشجویان نسبت به رشته‌ی تحصیلی مثبت است لیکن نگرانی از اشیاع بازار کار و نیافتن شغل از نگرانی‌های آنان می‌باشد (۲۵، ۲۴). لازم است جهت افزایش انگیزه دانشجویان دکتری، اصلاحاتی در میزان جذب دانشجو، برنامه‌ی درسی و ایجاد فضاهایی مناسب جهت بکارگیری این نیروهای جوان که در آینده نزدیک تقاضای ورود به بازار کار را دارند صورت گیرد. در اساتید و دانشجویان بین حیطه‌های دیدگاه به رشته‌ی تحصیلی و خودکارآمدی با گروه شغلی ارتباط وجود داشت. افرادی که در گروه بالینی کار می‌کردند نسبت به افراد گروه پایه از خودکارآمدی بیشتر و نگرش مثبت به آینده شغلی برخوردار بودند. از آنجا که افزایش خودکارآمدی با دیدگاه مثبت و انگیزش بیشتر به توانایی‌ها و داشتن آینده‌ی شغلی بهتر همراه است. بایستی تمهیداتی به عمل آید که حس خودکارآمدی دانشجویان ارتقا یابد. از عوامل تاثیر گذار در این حیطه اطمینان به توانایی خود در حل مشکلات، احساس رضایت از توانایی خود در برابر مشکلات غیرقابل پیش بینی، تلاش برای رسیدن به خواسته‌های شغلی بود. تنظیم اهداف آموزشی متناسب با نیاز دانشجویان و هماهنگی با نظر اساتید و اتخاذ راهبردهای کیفی ارزشیابی آموزشی با تأکید بر درک خودکارآمدی دانشجویان می‌تواند منجر به ارتقای کیفی فرایندهای آموزشی دانشگاهی گردد (۱۵). بالعکس، کاهش خود کارآمدی دانشجویان می‌تواند با فرسودگی تحصیلی آنان نیز در ارتباط باشد (۲۶). در تحقیقی که توسط قدمپور و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی ایلام انجام شده است نتایج نشان داد فرسودگی تحصیلی در دانشجویان علوم پزشکی بالاتر از حد متوسط قرار داشت که عواملی چون خودکارآمدی پایین، بی‌علاقگی و خستگی هیجانی دانشجویان با فرسودگی تحصیلی آنان ارتباط معنی داری داشت. از آنجا که فرسودگی تحصیلی بر عملکرد تحصیلی تاثیر منفی بسزایی دارد. لذا، کنترل فرسودگی تحصیلی جهت بهبود پیشرفت تحصیلی و انگیزش و اشتیاق یادگیری آن‌ها ضروری است (۲۶).

در این مطالعه نگرش اعضای هیات علمی و دانشجویان مقطع دکتری دانشگاه علوم پزشکی همدان نسبت به رشته‌ی تحصیلی و پیشرفت حرفه‌ای بررسی شد. نتایج نشان داد که اساتید با وضعیت اسخدامی بی ثبات و دانشجویان دکتری نسبت به پیشرفت حرفه‌ای خود نگران بودند. بین نگرش به رشته‌ی تحصیلی و پیشرفت حرفه‌ای در اساتید و دانشجویان ارتباط وجود داشت. همچنین بین پیشرفت حرفه‌ای اساتید و عملکرد مربی‌گری آنان با نگرش مثبت به پیشرفت حرفه‌ای دانشجویان ارتباط وجود داشت.

اعضای هیات علمی بزرگترین نقش را در بهبود کیفیت آموزش‌های عالی ایفا می‌کنند به همین دلیل توسعه‌ی اعضای هیات علمی در سال‌های اخیر به یک موضوع مهم در آموزش عالی تبدیل شده است. نتایج این تحقیق نشان داد که اساتید علوم بالینی علاقه به رشته‌ی تحصیلی، پیشرفت حرفه‌ای را بیشتر از گروه علوم پایه گزارش کردند. برعکس اعضای هیات علمی مجرد و غیر رسمی سطوح پایین‌تری از نگرش به پیشرفت حرفه‌ای را گزارش کردند که این امر می‌تواند ناشی از عدم اطمینان آن‌ها به ادامه‌ی فعالیت استخدامی در دانشگاه باشد. نتایج همسویی از تحقیقات انجام شده نشان می‌دهند که عوامل فردی و سازمانی و محیطی در نگرش به توسعه‌ی حرفه‌ای اعضای هیات علمی تاثیر دارند. در تحقیق حجازی و رستمی مولفه‌های تاثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشکده‌های کشاورزی دانشگاه تهران بررسی شدند. در این تحقیق ۱۰۳ نمونه مورد بررسی قرار گرفتند و تحلیل عاملی انجام شده در ارتباط با مولفه‌های تاثیرگذار بر فرآیند توسعه‌ی حرفه‌ای اعضای هیات علمی منجر به استخراج چهار مولفه زیربنایی شد که شامل عوامل سازمانی، مدیریتی، فردی، و اجتماعی بودند. نتایج همچنین تاثیر متقابل این عوامل را بر یکدیگر نشان داد (۱۰). نتایج تحقیق ترکیبی (کیفی-کمی) پور کریمی در سال ۱۳۹۰ که در ۲۴۸ نفر از اعضای هیات علمی جهاد دانشگاهی انجام شد نشان داد که برای توسعه‌ی حرفه‌ای اعضای هیات علمی، حداقل می‌بایست به شش مولفه‌ی اساسی که شامل توسعه پژوهش، توسعه خدمات تخصصی، توسعه انتشارات علمی، توسعه استفاده از شبکه و فن آوری‌های نوین ارتباطی و اطلاعاتی، توسعه زبان انگلیسی و توسعه تدریس است توجه نمود (۱). نورشاهی در تحقیقی عوامل مؤثر بر رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی تمام وقت دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری را بررسی کرد. از ۵۳۱ نفر نمونه، ۵۳ نفر در گروه هیات علمی موفق، ۵۷ نفر در گروه هیات علمی ناموفق و ۴۲۱ نفر در گروه هیات علمی در حال گذار قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد که بین اعضای هیات علمی موفق و ناموفق از نظر مؤلفه‌های روابط و تعاملات علمی و گروهی، جامعه‌پذیری سازمانی، شیوه‌ی تصمیم‌گیری در گروه علمی مربوط و عوامل ساختاری تفاوت معنادار وجود دارد. گروه

مداری مناسب لازم است که مدرس از صلاحیت‌های بالینی، مهارت‌های تدریس و ویژگی‌های شخصیتی مناسب برخوردار باشد (۳۳). لذا تدوین برنامه‌های صحیح آموزشی و اصولی برای بهینه کردن شیوه‌ی الگو مداری نقش بسزایی در توسعه یادگیری دانشجویان دارد. محدودیت‌های این تحقیق شامل سنجش پرسشنامه بر اساس خود ابرازی افراد بود و با ابزارهای دقیق‌تر دیگر مانند بررسی نظرات مدیران دانشگاه توأم نشده بود. انجام تحقیقات کیفی که درک و تجربه افراد را در زمینه‌ی آینده شغلی و پیشرفت حرفه‌ای را بررسی نماید لازم می‌باشد. پیشنهاد می‌گردد در تحقیقات آتی عوامل تسهیل‌گر و موانع پیشرفت حرفه‌ای نیز مد نظر قرار گیرند.

نتیجه گیری

بر اساس نتایج مشخص شد که نگرش، عملکرد و پیشرفت حرفه‌ای اساتید بر نگرش به رشته‌ی تحصیلی و پیشرفت حرفه‌ای دانشجویان تاثیر مثبت و معنی داری دارد. به منظور ارتقای نگرش به رشته‌ی تحصیلی و پیشرفت حرفه‌ای دانشجویان نقش تربیتی اساتید به‌عنوان الگویی ممتاز، تسلط علمی اساتید، تولید علم، انجام پژوهش‌های اصیل، رعایت اخلاق در پژوهش، آگاهی و مشارکت در مسائل جامعه توسط اساتید دانشگاه پیشنهاد می‌گردد.

تقدیر و تشکر

این مقاله بخشی از طرح تحقیقاتی مصوب دانشگاه علوم پزشکی همدان (9503041002) می‌باشد. نویسندگان از معاونت محترم تحقیقات و فن آوری دانشگاه برای حمایت مالی قدردانی می‌نمایند. همچنین از همکاری کلیه اساتید و دانشجویان دکتری که محققین را در انجام این مطالعه یاری نمودند کمال تشکر را ابراز می‌دارند.

References

1. Poorkarimi J. A model for professional development of the faculty members of research organizations (case: Jihad Daneshgahi). *J Res Hum Resour Manag*. 2009; 2(2): 141-155.
2. Robbins SP. Essential of organizational behavior. Translated by: Parsaiean A and Arabi SA. Tehran: Cultural Research Bureau. 2015: 72-80.
3. Adhami A, Nouhi E, Mohammadalizadeh S, Jalili Z, Fattahi Z. Faculty members' attitude toward academic advising and counseling and their viewpoints about counseling duties. *Iran J Med Educ*. 2008; 8(1):7-14.
4. Rejali M, Mostajeran M, Lotfi M. Health student attitude towards their field of study and future career in health faculty of Isfahan University of Medical Sciences 2008. *Health Sys Res*. 2010; 6(1):106-15.

بکارگیری شیوه‌های مناسب آموزشی، ثبات اجتماعی و خانوادگی می‌تواند در ارتقای حس خودکارآمدی و یادگیری دانشجویان موثر باشند (۲۸، ۲۷). کاشفی و همکاران همچنین نشان دادند که بین سبک یادگیری و خودکارآمدی دانشجویان ارتباط وجود دارد (۲۹). لذا برای افزایش خودکارآمدی دانشجویان لازم است که اساتید در مورد سبک‌های یادگیری هر رشته تحصیلی آگاهی داشته باشند تا بتوانند در تدریس دروس و انجام مشاوره‌های تحصیلی و شغلی دانشجویان از آن استفاده کنند. همچنین باید تدابیری اتخاذ کرد تا سبک‌ها و روش‌های تدریس استادان در دانشگاه متناسب با سبک یادگیری خاص هر رشته‌ی تحصیلی باشد تا آموزش مطلوب تحقق یابد و دانشجویان بتوانند دروس رشته‌ی تخصصی خود را بهتر و بطور کاربردی یاد گیرند و در نهایت کارآمدی آنان ارتقا یابد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که به نظر دانشجویان عملکرد مربی‌گری اساتید در سطح متوسط می‌باشد. در دانشجویان زن، نگرش مثبت بیشتری به عملکرد مربی‌گری اساتید نسبت به مردان وجود داشت. از عوامل تاثیر گذار در این زمینه می‌توان به توانایی اساتید (مربی) در آموختن، حمایت روانی و اجتماعی از دانشجویان اشاره نمود. اسداللهی و همکاران نیز که در سال علت انگیزه و عملکرد کم دانشجویان را مدرسینی بیان کردند که الگوی مناسبی نبودند (۳۰). مطالعه‌ی Balmer. تأثیر مربی‌ها به‌عنوان الگوهای بالینی حتی بر نحوه‌ی صحبت کردن و تفکر رزیدنت‌ها نشان داد (۳۱). این نتایج نشان می‌دهند که انگیزه و عملکرد حرفه‌ای مربی یا استاد نقش مهمی در انگیزه‌ی تحصیلی و تشویق به عملکرد حرفه‌ای دانشجویان دارند و توجه به نقش الگومداری در آموزش دانشجویان بخصوص گروه بالینی بیشتر می‌باشد و دانشجویان از عمل و رفتار مدرسان خود بیشتر از آموزش تئوری آنان یاد می‌گیرند و از رفتار آن‌ها تقلید می‌کنند (۳۲). لذا برای نقش الگو

5. Samadi M, Taghizade J, Esfahanikashizadeh Z, Mohammadi F. The attitude of Hamedan University of Medical Sciences students towards the field of study and future career. *Iran J Med Educ*. 2010; 9(4):331-6.
6. Sharifi M, Taheri N. Medical student attitude towards studying medicine. *IJME*. 2002; 4:36-43.
7. McGuire LK, Bergen MR, Polan ML. Career advancement for women faculty in a US school of medicine: perceived needs. *Acad Med*. 2004; 79(4):319-25.
8. Dyrbye LN, West CP, Satele D, Boone S, Tan L, Sloan J, et al. Burnout among US medical students, residents, and early career physicians relative to the general US population. *Acad Med*. 2014; 89(3):443-51.
9. Ghenaati A, Nastiezaie N. investigating the relationship between characteristics of a good teacher and academic

engagement with mediation of academic buoyancy of graduate students. *J Med Educ Dev*. 2019; 12 (33):53-65

10. Hejazi, Y., Rostami, F. A study of the factors affecting the university of Tehran agricultural colleges' faculty members' professional development. *IJAEDR*. 2010; 2-41(3): 347-358

11. Akbari, M., Hosseini, S., Hejazi, S., Rezvanfar, A. Validation of Human Resource Development: The Case of Agricultural Faculty Members. *IJAEDR*. 2013; 44(4): 629-644.

12. Schwarzer R, Jerusalem M. The general self-efficacy scale (GSE). *Anxiety Stress Coping*. 2010; 12:329-45.

13. Delavar A, Najafi M, Rezaei A, Dabir S, Rezaei N. The psychometric properties of the general self efficacy among university staff. *Educ Measure*. 2013; 3(12): 87-104.

14. Hosseini-Dolatabadi F, Sadeghi A, Saadat S, Khodayari H. Relationship between self-efficacy and self-actualization with coping strategies among students. *RME*. 2014; 6(1):10-7.

15. Parsa B, Idris KB, Samah BBA, Wahat N, Parsa P, Parsa N. The mediating effect of self-efficacy on the relationships between learning organization and career advancement among academic employees in Hamadan, Iran. *Life Sci J*. 2014; 11(11):218-22.

16. Pellegrini EK, Scandura T A. Construct equivalence across groups: An unexplored issue in mentoring research. *Edu Psychol Meas*. 2005, 37, 264-279

17. Hu C. Analyses of measurement equivalence across gender in the Mentoring Functions Questionnaire (MFQ-9). *Pers Individ Dif*. 2008; 45(3):199-205.

18. Hatam Siahkal Mahalle A, Khaksari Z, Yousefzadeh S. Validation and Confirmatory Factor Analysis for Mentoring Functions Questionnaire (MFQ-9) in Hospital Personnel. *Res Med Educ*. 2017; 8(4):29-42.

19. Hedayati Z, Seifi N, Hekmatfar S, Badakhsh S. Attitudes of shiraz dental students toward their discipline and future career. *Iran J Med Educ*. 2012; 12(3):176-83.

20. Wong M, Gardiner E, Lang W, Coulon L. Generational differences in personality and motivation: do they exist and what are the implications for the workplace? *J Manag Psychol*. 2008; 23(8):878-90.

21. Parsa B, Idris KB, Samah BBA, Wahat NWBA, Parsa P. Relationship between quality of work life and career advancement among Iranian academics. *Procedia Soc Behav Sci*. 2014; 152:108-11.

22. Nourshahi N. Effective elements on professional development of faculty members and ways to improve it. *IRPHE*. 2014; 20 (3):95-120

23. Khammarnia M, Shokohian F, Eskandari S, Kassani A, Setoodezadeh F. Students' Attitudes Toward Their Education and Job Prospects in Zahedan Health School in 2015. *JRUMS*. 2015; 15(11):1003-114.

24. Gholami A, Hesari B, Gazerani A, Ardameh M, Khani I, Boloki H, et al. Attitude of Students toward their Field of Study and Future Career in Neyshabur University of Medical Sciences. *J Neyshabur Univ Med Sci*. 2016; 4(1):9-16.

25. Hasanloo H, Hasannezhad H, Khaizaie P. Attitude of students toward their field of study and future career in Zanjan University of Medical Sciences-2016. *J Med Educ Dev*. 2017; 10 (25):25-35

26. Ghadampour E, Farhadi A, Naghibeiranvand F. The relationship among academic burnout, academic engagement and performance of students of Lorestan University of Medical Sciences. *Res Med Educ*. 2016; 8(2):60-8.

27. Parsa N, Ahmad Panah M, Parsa P, Ghaleiha A. The relationship between parental attachment and students' academic adjustments among first year student in Hamadan University of Medicine and Health Sciences. *SJIMU*. 2014; 22(4):83-90.

28. Parsa N, Yaacob SN, Redzuan M, Parsa P, Esmaeili NS. Parental attachment, inter-parental conflict and late adolescent's self-efficacy. *Asian Soc Sci*. 2014; 10(8):123.

29. Kashefi F, Shomali, A. The relationship between learning styles and self-efficacy beliefs with academic progress of graduate students of general psychology in Islamic Azad University, Roodehen Branch. *JAMET*. 2016; 12 (4): 248-260

30. Assadullahi P, Afshari P. The comparison of tutors' and students' opinions in respect to present academic condition. *IJMED*. 2002; 2:14-5.

31. Balmer D, Serwint JR, Ruzek SB, Ludwig S, Giardino AP. Learning behind the scenes: Perceptions and observations of role modeling in pediatric residents' continuity experience. *Ambul Pediatr*. 2007; 7(2):176-81.

32. Karimi Moonaghi H, Yazdi Moghaddam H. Role modeling and Mentor in Nursing Education. *RME*. 2014; 6(1):59-71.

33. Lumpkin A. Teachers as role models teaching character and moral virtues. *JOPERD*. 2008; 79(2):45-50.

Parsa P, Dogonchi M, Gheysvandi E, Parsa B. Attitudes of faculty members and Ph.D. students towards the field of study and professional development in Hamadan University of Medical Sciences in 2017-2018. *J Med Educ Dev*. 2019; 12 (34) :39-47