

## ◇ الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی

غلامحسین رضایت<sup>۱</sup>

عیسی قلی‌زاده<sup>۲</sup>

### چکیده

**هدف:** هدف از انجام پژوهش حاضر، طراحی الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بود. **روش:** روش تحقیق، ترکیبی شامل دو مرحله کیفی و کمی بود. جامعه آماری پژوهش در مرحله کیفی، شامل خبرگان علمی و اعضای هیئت علمی و در مرحله کمی، اعضای هیئت علمی دانشگاههای مستقر در شهر تهران بود. حجم نمونه در مرحله کیفی، ۱۳ نفر و در مرحله کمی، ۳۰۰ نفر بود. برای گردآوری داده‌های تحقیق از مصاحبه و پرسشنامه محقق‌ساخته، برای تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل محتوا و برای تحلیل داده‌های کمی از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. **یافته‌ها:** همه مؤلفه‌های فرعی برای الگوی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی تأیید شدند. همچنین مدل نهایی تحقیق در قالب هشت بعد و ۵۶ مؤلفه طبقه‌بندی شد. **نتیجه‌گیری:** با توجه به هدف این پژوهش، سعی شد با بهره‌گیری از مبانی فکری حضرت امام و مقام معظم رهبری، شایستگی‌هایی احصا شود که ضمن سنخیت با مبانی مذکور و فرهنگ دینی و انقلابی حاکم بر جامعه، امکان تحقق بخشی به یک دانشگاه اسلامی در تراز انقلاب اسلامی را فراهم کند.

**واژگان کلیدی:** الگوی شایستگی، اعضای هیئت علمی، دانشگاه تراز انقلاب اسلامی.

◇ دریافت مقاله: ۹۹/۱۱/۳۰؛ تصویب نهایی: ۰۰/۰۴/۰۷

۱. دکترای مدیریت آموزشی، دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم اجتماعی و فرهنگی، دانشگاه جامع امام حسین. تهران، ایران (نویسنده مسئول).  
نشانی: تهران - اتوبان شهید بابایی - بعد از پل لشگرک - موقعیت مرکزی - دانشگاه جامع امام حسین (علیه السلام)، شماره: ۰۲۱۷۴۱۸۸۶۱۸ / Email: gh\_rezayat@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی. تهران، ایران.

## ۳۰۴ ♦ الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی

### الف) مقدمه

نظام آموزش عالی به عنوان نهادی فرهنگ‌ساز و تمدن‌ساز، نقشی حساس و تعیین‌کننده در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها بر عهده دارد؛ لذا هرگونه رشد و توسعه مادی و معنوی جوامع، مستلزم پویایی و تحول نظام آموزش عالی آن جامعه است. در این زمینه، حضرت امام(ره) بارها با جملاتی از قبیل «در امر اداره آینده کشور، دانشگاه جلوتر و مهم‌تر است»؛ «اگر ملتی عزت، استقلال، اقتدار و ثروت می‌خواهد، باید دانشگاه خود را تقویت کند» و «دانشگاه، نقطه اساسی هر جامعه و کشوری است»؛ بر نقش بی‌بدیل دانشگاهها در تعیین مقدرات ملتها تأکید می‌فرمودند.

دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی دارای ارکان و اجزای متفاوتی‌اند که هر یک از آنها نقش مشخص و تعیین‌کننده‌ای در ساختار و سازمان آنها بر عهده دارند. در این میان، اعضای هیئت علمی که وظیفه انتقال دانش، ایجاد بینش و نگرش مطلوب و افزایش مهارت‌های دانشجویان را در چارچوب اهداف نظام آموزش عالی بر عهده دارند، یکی از ارکان و عناصر اصلی دانشگاهها می‌باشند. در همین زمینه دانش‌پژوه و فرزاد(۱۳۸۵) می‌نویسند: با توجه به آنکه اعضای هیئت علمی دانشگاهها به عنوان مهم‌ترین رکن تعلیم و تربیت، نقش اساسی در ایفای رسالت این نهاد بر عهده دارند، تحول در دانشگاهها در گرو بهبود عملکرد اعضای هیئت علمی است. (همان: ۱۳۸)

همچنین نتایج و یافته‌های خورشیدی و همکاران(۱۳۸۷) نشان می‌دهد که از بین ۱۳ عامل شناسایی شده مؤثر بر بهره‌وری دانشگاهها و مراکز آموزش عالی ایران، عامل مربوط به عملکرد اعضای هیئت علمی به‌تنهایی ۳۰ درصد از واریانس عوامل مؤثر بر بهره‌وری را تبیین می‌کند؛ که این مهم، بیانگر نقش و جایگاه خطیر اعضای هیئت علمی در پیشبرد اهداف و رسالت‌های آموزش عالی است. لذا بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند کارآمدی هر نظام آموزشی به اندازه شایستگی اساتید و مدرسان آن نظام است (دانش‌پژوه و فرزاد، ۱۳۸۵). بر این اساس، برخورداری از اساتید شایسته، یکی از ضرورت‌های جدی برای کارآمدی نظام آموزش عالی و تحول در دانشگاههاست. اولین نیاز برای برخورداری از اساتید و اعضای هیئت علمی شایسته، شناسایی صفات، ویژگی‌ها و الگوهای رفتاری یک استاد شایسته است که این امر می‌تواند در قالب یک الگوی شایستگی نمود یابد؛ چیزی که بسیاری از دانشگاهها و مراکز آموزش عالی کشور در حال حاضر از آن بی‌بهره‌اند.

بررسی ادبیات مرتبط با شایستگی و تعاریف ارائه‌شده برای آن نشان می‌دهد که تاکنون تعریف واحدی برای شایستگی ارائه نشده است. وجود تعاریف متعدد و متنوع، بیانگر فقدان تعریف واحد و عدم اجماع قابل قبول در بین صاحب‌نظران و اندیشمندان این حوزه است. بررسی تعاریف ارائه‌شده نشان می‌دهد که هر یک از این تعاریف بر اساس دیدگاهها و رویکردهای مختلف صاحب‌نظران و اندیشمندان این حوزه شکل گرفته است. وجود تعدد در تعاریف شایستگی، ناشی از کاربرد وسیع و گسترده این واژه در حوزه‌های مختلف روان‌شناسی، مشاوره شغلی و شاخه‌های مختلف مدیریت، همچنین وجود تفاوت در ارزشها، مبانی فلسفی، نگرشها و رویکردهای متفاوت در بین اندیشمندان و صاحب‌نظران این حوزه است.

### غلامحسین رضایت و عیسی قلی زاده ♦ ۳۰۵

در برخی از منابع، شایستگی‌ها را به کوه یخ تشبیه کرده‌اند که بخش عمده‌ای از آن در زیر آب قرار دارد. این تشبیه بیشتر به این خاطر است که برخی از مؤلفه‌های شایستگی، مانند دانش و مهارت‌ها که در بالای سطح آب قرار دارند، در رفتارهای فردی قابل مشاهده و ملموس‌اند؛ در حالی که برخی دیگر از مؤلفه‌های شایستگی، مانند ارزشها، نگرشها، ویژگی‌های شخصیتی و انگیزه‌ها در زیر سطح آب قرار گرفته و به راحتی قابل شناسایی و ملموس نیستند. در همین رابطه روباتام و ژوب<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) شایستگی‌ها را به دو دسته شایستگی‌های سخت و شایستگی‌های نرم طبقه‌بندی کردند. شایستگی‌های سخت - سطح بالای آب در کوه یخ - عمدتاً مبتنی بر دانش و مهارت و شغل‌محورند؛ اما شایستگی‌های نرم - که در سطح زیر آب قرار دارند - مبتنی بر الگوهای رفتاری و نگرش‌محورند. بر همین اساس، در ادبیات مربوط به حوزه شایستگی، دو مکتب فکری عمده وجود دارند؛ مکتب فکری اول که به مکتب انگلیسی معروف است، شایستگی را صرفاً شامل دانش و مهارت می‌داند؛ در حالی که مکتب فکری دوم که به مکتب آمریکایی معروف است، شایستگی را شامل دانش و مهارت، همچنین برخی از خصوصیات دیگر مانند سطوحی از انگیزه و صفات شخصیتی می‌داند. مبنای اصلی مکتب فکری دوم، فلسفه‌ای است که معتقد است تمرکز باید روی کسانی باشد که کار را انجام می‌دهند و نه کاری که توسط این افراد انجام می‌شود.



شکل ۱: تشبیه شایستگی‌ها به کوه یخ

در فرهنگ اسلامی، بیشترین توجه به چگونه بودن فرد معطوف است. شهید مطهری (۱۳۸۷) در این زمینه می‌نویسد: «در حقیقت، چگونه زیستن دو شعبه دارد؛ شعبه چگونه رفتار کردن و شعبه چگونه بودن. چگونه رفتار کردن به اعمال انسان - که البته شامل گفتار هم می‌شود - مربوط می‌شود، که چگونه باید باشد و چگونه بودن، مربوط می‌شود به خوی‌ها و ملکات انسان که چگونه و به چه کیفیت باشد» (همان: ۲۲). لذا در فرهنگ اسلامی علاوه بر الگوهای رفتاری، به صفات و ویژگی‌های فردی نیز توجه می‌شود. با توجه به این توضیحات می‌توان نتیجه گرفت که در مبانی فلسفی و فرهنگ اسلامی، شایستگی هم به مبانی فکری و اعتقادی، نیت و انگیزه‌های فردی، صفات و

خصلتهای ذاتی، بینش، نگرشها، ارزشها و هم به رفتار فرد مرتبط است که این نتیجه با مکتب آمریکایی هماهنگی بیشتری دارد. بنا بر آنچه در تعریف و تشخیص نوع و مصادیق شایستگیها گفته شد، بایستی به مبانی فلسفی و ارزشهای فرهنگی حاکم بر جوامع و سازمانها توجه داشت. لذا با توجه به هدف کلی این پژوهش که تدوین الگوی تراز انقلاب اسلامی است؛ الزاماً الگوی مد نظر بایستی بر اساس این مبانی طراحی و تدوین شود.

دانشگاه تراز انقلاب اسلامی، دانشگاهی است که علاوه بر برخی اشتراکات با سایر دانشگاهها، به دلیل برخورداری از کارکنان و اعضای هیئت علمی مؤمن، متعهد و متخصص و به اعتبار برخورداری از نگرش توحیدی و تعلق به مبانی انسان‌ساز اسلام و ارزشهای انقلاب اسلامی، واجد ویژگی‌هایی است که آن را از سایر دانشگاهها متمایز می‌سازد؛ به گونه‌ای که این دانشگاهها به عنوان پیشران و موتور محرک جامعه، از طریق بازتعریف کارکردها، رسالت و مأموریت خود، متناسب با نیازمندی‌ها و ویژگی‌های انقلاب اسلامی، در زمینه «تربیت و پرورش منابع انسانی متعهد و متخصص»، «انتقال فرهنگ و شکوفاسازی آن»، «تولید، توسعه و نشر علم و فناوری نافع و بومی» و «ارائه خدمات علمی - تخصصی و ایفای سایر نقشها و مسئولیتهای اجتماعی»، به تقویت نظام اسلامی، تحقق اهداف و آرمانهای بلند انقلاب اسلامی، نقش‌آفرینی در ایجاد تمدن نوین اسلامی، احیای هویت دینی، انقلابی و ملی نسل جوان کشور و رشد و توسعه متوازن و همه‌جانبه ابعاد علمی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی کشور اقدام می‌کنند.

سه رویکرد در طراحی و تدوین الگوهای شایستگی وجود دارد که عبارتند از: رویکرد اقتباسی (الگو برداری)، رویکرد اقتباسی - طراحی و رویکرد طراحی. در رویکرد اقتباسی، سازمانها الگوهای شایستگی موجود را بدون هیچ‌گونه تغییری استفاده و بهره‌برداری می‌کنند. در رویکرد اقتباسی - طراحی، سازمانها الگویی را که بیشترین تناسب را با نیازهای سازمان دارد، انتخاب و با تغییراتی آن را متناسب با نیازهای سازمان خود تنظیم می‌کنند. در رویکرد طراحی که جامع‌ترین رویکرد به شمار می‌رود، سازمانهای متقاضی رأساً به طراحی و تدوین الگوی شایستگی‌های مورد نیاز اقدام و از آن استفاده می‌کنند. با این توضیحات، رویکرد طراحی مبنای کار پژوهش حاضر قرار گرفت.

نکته دیگری که در طراحی الگوهای شایستگی لازم است توجه شود، طبقه‌بندی شایستگی‌هاست. بویاتزیس، گلמן و ری (۲۰۰۰) معتقدند: «شایستگی‌های موجود در یک مدل شایستگی، نباید صرفاً به صورت یک فهرست کلی ارائه شوند، بلکه لازم است به روشهای مختلف طبقه‌بندی و با هم مرتبط شوند» (همان: ۹). هر طبقه اصلی از شایستگی‌ها، در بر دارنده گروهی از شایستگی‌هاست که لازم است از نظر مفهومی با یکدیگر ارتباط داشته باشند.

در خصوص پیشینه طبقه‌بندی شایستگی‌ها می‌توان به برخی از تحقیقات انجام شده از جمله: گونزالس (۲۰۰۵)،

1. Boyatzis, Goleman & Rhee

2. Gonzalez

## غلامحسین رضایت و عیسی قلی زاده ♦ ۳۰۷

اسپندلاو (۲۰۰۷)، غفاریان (۱۳۷۹) و الگوی مؤسسه مدیریت پروژه (۲۰۰۲) اشاره کرد. گونزالس (۲۰۰۵) مؤلفه‌های اصلی شایستگی را در پنج گروه کلی، شامل ویژگی‌ها و مهارت‌های فردی، شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های مسئولیت‌های اجتماعی، شایستگی‌های سازمانی و مهارت‌های سازمانی، اطلاعاتی و فناوری طبقه‌بندی کرد. اسپندلاو (۲۰۰۷) این مؤلفه‌ها را در سه گروه کلی، شامل دانش، نگرش و رفتار طبقه‌بندی کرد. مؤسسه مدیریت پروژه (۲۰۰۲) نیز مؤلفه‌های اصلی شایستگی را در شش گروه کلی، شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، نگرش، رفتار و شخصیت طبقه‌بندی کرده است. همچنین غفاریان (۱۳۷۹) مؤلفه‌های اصلی شایستگی را در شش گروه کلی، شامل دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش و بینش، اعتبار حرفه‌ای و اعتبار عمومی طبقه‌بندی کرد. رضایت و همکاران (۱۳۹۰) مؤلفه‌های اصلی شایستگی‌ها را در هشت گروه کلی، شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، بینش، نگرش، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی و اعتبار طبقه‌بندی کرد.

شایستگی‌های اعضای هیئت علمی از موضوعاتی است که نیازمند تحقیقات جدی است؛ اما نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که در داخل و خارج از کشور مطالعات محدودی در این زمینه صورت گرفته است. اولی و همکاران (۱۳۹۷) در «طراحی الگوی آموزش مبتنی بر شایستگی برای تربیت معلمان شیمی و امکان‌سنجی اجرای آن» نشان دادند که شایستگی معلمان شیمی در حوزه دانش و مهارت، شامل شش بُعد مدیریتی، فناوری- پژوهش، دانش موضوعی، فرهنگی، تدریس حرفه‌ای و دانش تربیتی و در حوزه نگرش و صفات رفتاری، شامل سه بُعد فردی، رفتاری- اجتماعی و حرفه‌ای است.

هددی (۱۳۹۷) در پژوهش «الگوی جامع شایستگی، توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی اعضای هیئت علمی» به این نتیجه رسید که الگوی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی شامل ۱۱ بُعد است که عبارتند از: بلوغ در تدریس و شایستگی‌های آموزشی؛ شایستگی پژوهشگری؛ توانمندی و مهارت ارتباطات اثربخش؛ هوشمندی‌های چندگانه؛ اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروند سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، دانش و نگرش مثبت؛ بهزیستی معنوی- روان‌شناختی- حرفه‌ای/ شغلی؛ تعاملات علمی و دانشگاهی بین‌المللی، توانمندی‌ها ذهنی- ادراکی، دانش و بینش دینی، سیاسی، فرهنگی و توانمندی‌های مدیریت و رهبری اثربخش سازمان‌های آموزش عالی.

یوزباشی و پژوهی (۱۳۹۷) در بررسی شاخص‌های شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید در محیط‌های یادگیری و آموزش الکترونیک، به این نتیجه رسیدند که عمده‌ترین شاخص‌های فردی شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید در محیط‌های یادگیری الکترونیک: حس مسئولیت‌پذیری و آداب و رفتار اجتماعی با دانشجویان و احترام متقابل؛ عمده‌ترین شاخص‌های آموزشی شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید در محیط‌های یادگیری الکترونیک: روش‌های مدیریت کلاس‌های برخط، مشارکت‌دهی فعالانه دانشجویان در مباحث آموزشی، استفاده از انواع شیوه‌های تدریس متناسب و متنوع در محیط الکترونیک و ...؛ و عمده‌ترین شاخص فناوری شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید در محیط‌های یادگیری الکترونیک: میزان تسلط در سازماندهی و تولید محتواست.

داویدسون<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای که به منظور بررسی شایستگی‌های برخط اعضای هیئت علمی در یک دهه آینده انجام داده بود، نشان داد که ارتباطات به صورت برخط و درون‌فردی در میان اعضای هیئت علمی، مهم‌ترین جنبه موفقیت در کلاسهای برخط در آینده است. همچنین مهارت‌های فنی و رایانه‌ای و به ویژه استفاده از ابزارهای دیداری، شنیداری و سایر ابزارهای چندرسانه‌ای به عنوان مؤثرترین عوامل ارتباط به حساب می‌آیند.

اکلز، نیلی و دیویزیک<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) در پژوهش درک آموزش اعضای هیئت علمی در توسعه برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی، به این نتیجه رسیدند که نوع آموزش یک عضو هیئت علمی بر سطح اطمینان و اعتماد به نفس او در مهارت برنامه درسی مبتنی بر شایستگی تأثیر می‌گذارد. همچنین بین انگیزه اعضای هیئت علمی و سطح شایستگی رابطه مثبت وجود دارد و بقا و موفقیت اعضای هیئت علمی به سطح بالای مشارکت آنان وابسته است.

بلازکووا<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۵) در بررسی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های جمهوری چک و لهستان، به این نتیجه رسیدند که اعضای هیئت علمی بایستی به شایستگی‌های تدریس (مربی‌گری، مرشدگری، مشاوره، تجربیات آموزشی)، شایستگی‌های حرفه‌ای (شرکت در دوره‌های آموزشی دانشگاهی خارجی، استفاده از رتبه‌های داخلی و خارجی) و شایستگی‌های ارتباطی (ارتباط با مجلات علمی، مرتفع کردن موانع ارتباطی و مهارت‌های ارتباطی) مجهز باشند.

با توجه به توضیحات پیش گفته، چالش امروز دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور، فقدان چارچوبی مدون در زمینه شایستگی‌های اعضای هیئت علمی، متناسب با نقشها، مطالبات و انتظارات رهبران جامعه و جامعه دانشگاهی کشور و در تراز انقلاب اسلامی است؛ بنابر این، هدف کلی این پژوهش، شناسایی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در قالب الگویی متناسب با نقش و جایگاه اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از ارکان اصلی دانشگاه‌ها، همچنین دیدگاه‌های امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری در تراز انقلاب اسلامی است؛ موضوعی که زمینه اقتدار دینی، علمی و ملی را در کشور فراهم می‌کند. با توجه به این هدف، سؤالهای این پژوهش عبارتند از:

۱. مؤلفه‌های الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی کدام‌اند؟
۲. ابعاد الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی کدام‌اند؟
۳. میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی چقدر است؟
۴. میزان اهمیت هر یک از ابعاد الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی چقدر است؟

## ب) روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر طراحی الگوی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب

1. Davidson

2. Echols, Neely & Dusick

3. Blaskova

## غلامحسین رضایت و عیسی قلی زاده ♦ ۳۰۹

اسلامی بود، پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی توسعه‌ای و از نظر راهبرد و روش، پژوهشی ترکیبی از نوع اکتشافی (طرح تدوین ابزار) است. پژوهشگران زمانی از این طرح استفاده می‌کنند که به ساخت ابزاری برای اعتباریابی داده‌های حاصل از تحلیل کیفی نیاز دارند. در این طرح، پژوهشگر ابتدا به لحاظ کیفی موضوع پژوهش را با شرکت‌کنندگانی به تعداد محدود بررسی کرده، سپس بر مبنای یافته‌های کیفی نسبت به ساخت ابزار مد نظر اقدام می‌کند. در مرحله دوم با استفاده از ابزار تهیه‌شده، به گردآوری داده‌های کمی می‌پردازد.

مواد و محتوای این پژوهش در مرحله کیفی شامل بیانات حضرت امام خمینی (ره)، مقام معظم رهبری، اسناد بالادستی (آیین‌نامه استخدامی و نقشهای اعضای هیئت علمی)، ادبیات و پیشینه پژوهش و داده‌های حاصل از مصاحبه با دو گروه خبرگان علمی و اعضای هیئت علمی دانشگاههای مستقر در شهر تهران بود. هومن (۱۳۹۵) حجم نمونه را در پژوهشهای کیفی برای گروههای همگن ۶ تا ۸ نفر پیشنهاد می‌کند. بر این اساس، برای انجام مصاحبه‌های این پژوهش، دو گروه هشت نفره شامل خبرگان علمی و اعضای هیئت علمی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و بر اساس معیارهایی مانند تألیف کتاب، مقالات پژوهشی و تخصص و تجربه در زمینه موضوع پژوهش (مقوله شایستگی و آموزش عالی، دانشگاه و مسائل هیئت علمی) انتخاب شدند. جامعه آماری پژوهش در مرحله کمی پژوهش، شامل اعضای هیئت علمی تمام‌وقت دانشگاههای مستقر در شهر تهران بود که حجم نمونه آن با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و با استفاده از جدول مورگان ۳۰۰ نفر تعیین و در نهایت تعداد ۲۷۵ پرسشنامه جمع‌آوری شد.

برای گردآوری داده‌های این تحقیق از هر دو روش میدانی و کتابخانه‌ای استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کیفی، مصاحبه عمیق بود. در این روش، مصاحبه با یک سؤال کلی شروع و سؤالیهای بعدی متناسب با پاسخهای مصاحبه‌شونده تنظیم و پرسیده می‌شود. لذا در این روش سؤالیهای مطرح‌شده از مصاحبه‌شونده‌های مختلف یکسان نخواهد بود. مصاحبه‌ها در مجموع به مدت هفت ساعت (به طور متوسط هر مصاحبه ۳۰ تا ۶۰ دقیقه) صورت گرفت. ابزار گردآوری داده‌های این پژوهش در مرحله کمی، پرسشنامه محقق‌ساخته با طیف پنج درجه‌ای لیکرت بود که با استفاده از نتایج مرحله کیفی پژوهش ساخته شده و برای تعیین اعتبار آن از روش اعتبار محتوایی استفاده شد. برای تضمین اعتبار محتوایی و صوری، پرسشنامه در اختیار تعدادی از اساتید و خبرگان این حوزه قرار گرفت و پس از اعمال نظرات اصلاحی آنان، بهره‌برداری شد. همچنین برای محاسبه پایایی پرسشنامه، از داده‌های حاصل از مطالعه مقدماتی و آلفای کرونباخ، ضریب پایایی پرسشنامه ۰/۹۳ محاسبه شد که نشان‌دهنده انسجام درونی و پایایی بالای پرسشنامه بود.

برای تحلیل داده‌ها در مرحله کیفی از روش تحلیل محتوا استفاده شد. در تحلیل محتوا برای مقوله‌بندی داده‌ها دو شیوه «به‌کارگیری قیاسی مقوله‌ها» و «تکوین استقرایی مقوله‌ها» وجود دارد. در شیوه اول، مقوله‌ها از قبل تهیه می‌شود و محقق صرفاً داده‌ها را بر اساس مقوله‌های از پیش طراحی‌شده سازماندهی می‌کند. ولی در شیوه دوم، مقوله‌ها به صورت اکتشافی و گام‌به‌گام استخراج می‌شوند. گفتنی است در این پژوهش از دو شیوه «به‌کارگیری قیاسی مقوله‌ها» و «تکوین استقرایی مقوله‌ها» برای مقوله‌بندی داده‌های کیفی استفاده شد. برای تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه، از آمار توصیفی شامل میانگین، واریانس و انحراف معیار و آمار استنباطی شامل آزمونهای

## ۳۱۰ ♦ الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه نواز انقلاب اسلامی

کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون مجذور کای و کروسکال ویس استفاده شد. همچنین از معادلات ساختاری شامل تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، تحلیل مسیر و ضرایب رگرسیون چند متغیره برای دستیابی به ابعاد و مؤلفه‌های الگوی شایستگی و از ضرایب رگرسیون چند متغیره برای تعیین میزان اهمیت هر یک از مقوله‌های اصلی استفاده شد.

### ج) یافته‌ها

با توجه به روش انتخابی برای این پژوهش (روش تحقیق ترکیبی)، تحلیل داده‌های پژوهش در دو مرحله کیفی و کمی صورت گرفت که در مرحله اول، داده‌های کیفی گردآوری و با استفاده از روش تحلیل محتوا تحلیل شد و در مرحله دوم با استفاده از نتایج به دست آمده در مرحله کیفی، پرسشنامه محقق ساخته طراحی و نتایج آن در قالب بخش کمی پژوهش ارائه شد.

### ۱. تحلیل داده‌های کیفی

در بخش کیفی، ابتدا بیانات حضرت امام خمینی (ره)، مقام معظم رهبری، اسناد بالادستی (آیین‌نامه استخدامی و نقشهای اعضای هیئت علمی)، ادبیات و پیشینه پژوهش و داده‌های حاصل از مصاحبه با دو گروه خبرگان علمی و اعضای هیئت علمی دانشگاههای مستقر در شهر تهران به لحاظ کیفی تحلیل شد که نتایج آنها در ادامه آورده شده است.

### یک) تحلیل بیانات حضرت امام خمینی (ره)

حضرت امام خمینی (ره) در مناسبت‌های مختلف به تبیین ویژگی‌های اساتید دانشگاهها پرداخته و ویژگی‌های یک عضو هیئت علمی شایسته را بیان فرموده‌اند. در این قسمت، به تحلیل شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در بیانات ایشان پرداخته‌ایم. نتایج تحلیل بیانات امام خمینی (ره) در قالب جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: نمونه مقوله‌های حاصل از تحلیل بیانات امام خمینی (ره)

| مقوله                             | واحد ضبط   |
|-----------------------------------|--|
| نگرش توحیدی                       | اسلام برای برگرداندن تمام محسوسات و تمام عالم به مرتبه توحید است. آن معنایی که از علوم دانشگاهها ما می‌خواهیم و آن معنایی که از علوم مدارس قدیمه ما می‌خواهیم، همین معنا نیست که در سطح ظاهر الآن هست؛ و متفکرین ما همان سطح ظاهر را دارند در آن [کار] می‌کنند و بسیار هم ارجمند است کارهایشان؛ لکن آنکه اسلام می‌خواهد این نیست (امام خمینی ره: صحیفه امام؛ ج ۸ ص ۴۳۴؛ سخنرانی در جمع اساتید دانشگاه تهران؛ ۱۳/۴/۱۳۵۸).             |
| سلامت نفس                         | انحراف اساتید دانشگاه انحراف خودش تنها نیست، انحراف یک گروه است. آن گروهی که می‌خواهند مملکت را اداره کنند؛ گاهی به انحراف یک کشور منجر می‌شود. (امام خمینی ره: سخنرانی در جمع وزیر فرهنگ و رؤسای دانشگاهها؛ ۱۳/۳/۱۳۵۸).   |
| روحیه انقلابی                     | اساتید دانشگاه ما نترسند از غرب؛ و جوانان ما نترسند و اراده کنند که در مقابل غرب قیام کنند و شرق اراده کند که در مقابل غرب قیام کند. (امام خمینی ره: صحیفه امام؛ ج ۱۲ ص ۷؛ سخنرانی در جمع اعضای انجمن اسلامی دانشگاه اردبیل؛ ۱۲/۱۰/۱۳۵۸).  |
| دانش تخصصی، متعهد، خدمتگزار، مربی | عرض کنم که ما و جمهوری اسلامی و اسلام پشتیبان دانشگاه است، پشتیبان اساتیدی که برای اسلام و برای کشور زحمت می‌کشند هست، پشتیبان تخصص‌ها هست. من به همه اساتید دانشگاه که تعهد دارند به کشور خودشان و می‌خواهند خدمت کنند و می‌خواهند تربیت کنند جوانان ما را. من اطمینان می‌دهم که ایران و اسلام با آنها موافق است و نگهدار آنهاست (امام خمینی ره: صحیفه امام؛ ج ۱۴ ص ۲۹۱؛ سخنرانی در جمع اهالی گرگان، گنبد و ترکمن صحرا؛ ۲۴/۱/۱۳۶۰). |



### دو) تحلیل مقام معظم رهبری

مقام معظم رهبری در مناسبت‌های مختلف به تبیین ویژگی‌های اساتید دانشگاهها پرداخته و ویژگی‌های یک عضو هیئت علمی شایسته را بیان فرموده‌اند. در این قسمت، به تحلیل شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در بیانات ایشان خواهیم پرداخت. نتایج این تحلیل در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: نمونه مقوله‌های حاصل از تحلیل بیانات مقام معظم رهبری

| مقوله   | واحد ضبط  |
|---|---|
| نفوذ معنوی بر دانشجویان                       | نقش تأثیرگذار معلم بی‌بدیل است؛ نقشی که معلم می‌تواند در اثرگذاری فکری و روحی کودک امروز ما که مرد و زن آینده‌ی ما است، داشته باشد نظیر ندارد، (امام خامنه‌ای مدظله: بیانات در دیدار جمعی از معلمان و فرهنگیان سراسر کشور؛ ۱۳۹۴/۰۲/۱۶).   |
| عشق به شغل معلمی، محبت ورزیدن، قناعت، سعه صدر | بخشی از انگیزه‌های معلمی عشق است؛ محبت است، احساس مسئولیت است. آینده‌سازی می‌کنند با قناعت، رنج تربیت جوانان را بر عهده می‌گیرند با نجابت، با صبر و سکون (امام خامنه‌ای مدظله: بیانات در دیدار معلمان و فرهنگیان به مناسبت هفته معلم؛ ۱۳۹۵/۰۲/۱۳).  |
| امیدآفرینی                                    | توقع از اساتید محترم این است. با امید دادن؛ با امید بخشیدن. فضای کلاس را، فضای محیط درس و دانشگاه را فضای امید کنید؛ امید به آینده (امام خامنه‌ای مدظله: بیانات در دیدار اساتید دانشگاهها؛ ۱۳۸۸/۰۶/۰۸).   |
| استقلال فکری از بیگانگان                      | معلم باید این رشته‌های بردگی را که در طول دو، سه قرن به گردن و دست و پای او بستند، باز کند و این فرهنگ غلط استعماری را که می‌گفتند: «ایرانی نمی‌تواند کار بکند»، از بین ببرد (امام خامنه‌ای مدظله: بیانات در جمع کثیری از کارگران و معلمان سراسر کشور، به مناسبت روز جهانی کارگر و روز معلم؛ ۱۳۷۰/۰۲/۱۱). |

### سه) تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده با خبرگان علمی و اعضای هیئت علمی

روش انجام مصاحبه‌های این پژوهش، مصاحبه عمیق بود. برای این منظور، قبل از انجام مصاحبه، توضیح مختصری درباره موضوع و رویکرد پژوهش و هدف و ضرورت انجام آن به مصاحبه‌شوندگان ارائه و مصاحبه با یک سؤال کلی شروع و در حین انجام مصاحبه متناسب با پاسخهای مصاحبه‌شوندگان سعی شد با طرح سؤلهای موشکافانه و عمیق‌تر، داده‌های کافی و مناسب تهیه و جمع‌آوری شود. در نهایت، متن مصاحبه‌ها برای دستیابی به موضوعات و مفاهیم مرتبط با شایستگی‌های اعضای هیئت علمی، پیاده‌سازی و چندین بار مطالعه و همزمان با مطالعه، به اجزای جداگانه‌ای برای تحلیل، تقسیم شد. سپس متن هر یک از ردیفها، مورد مطالعه دقیق قرار گرفت و مقوله‌های اولیه استخراج شدند. نتایج تحلیل مصاحبه‌های انجام‌شده با خبرگان علمی و اعضای هیئت علمی در جدول ۳ ارائه شده است.

## ۳۱۲ ♦ الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی

### جدول ۳: نمونه مقوله‌های حاصل از مصاحبه‌های انجام‌شده با اعضای هیئت علمی و خبرگان علمی

| مقوله  | واحد ضبط   |
|--|--|
| مهارت کار تیمی و گروهی، مهارت ارتباطی                  | یک استاد توانایی برقراری ارتباط با دیگر اساتید را داشته باشد یا بتواند با آنها به مشارکت و فعالیتها بپردازد و در گروهها و تیمهای مختلفی سازماندهی کند.   |
| برخورداری از سواد رسانه‌ای و فناوری اطلاعات و ارتباطات | در حوزه فناوری هر عضو هیئت علمی باید از ابتدا از مهارتهای فناورانه برخوردار باشد؛ به این معنی که فرد خود را بتواند با فناوری‌های نوین انطباق دهد و با شبکه‌ها و منابع الکترونیکی به‌روز آشنایی داشته باشد. |
| مدیریت کلاس  | در حوزه آموزش یک استاد شایسته باید توانایی کلاس داری را داشته و بتواند کلاس درس و دانشجویان را اداره کند   |
| مخاطب‌شناسی  | یک استاد در محیط کلاس درسش باید روش تدریسش را متناسب با فراگیران و کلاس درس تدوین کند  |
| آشنایی با برنامه‌ریزی آموزشی و درسی                    | یک بحث مهم در برنامه‌ریزی این است که یک استاد باید طرح درس داشته باشد و برای کلاس خود طرح درس مطرح کند و محتوای موردنظر خود را آماده کند   |
| برانگیزانندگی  | عضو هیئت علمی باید محتوایی را فراهم و به دانشجویان ارائه دهد که فرد انگیزش لازم برای فعالیت را داشته باشد  |
| مهارتها و فنون تدریس، برجستگی علمی                     | عضو هیئت علمی باید شایستگی تدریس را داشته باشد و نسبت به مسئله آگاهی داشته باشد و مجتهد به مسائل باشد  |
| نفوذ معنوی بر دانشجویان، مهارت رهبری                   | عضو هیئت علمی باید توانایی نفوذ در دیگران را داشته تا بتواند بر آنها اثرگذار باشد و آنها را به سویی که می‌خواهد حرکت کند، سوق دهد  |
| پژوهشگری   | عضو هیئت علمی بتواند به تحقیق و پژوهش بپردازد و در فعالیتهای دانشگاهی به عنوان محقق و پژوهشگر فعالیت کند   |
| بینش اجتماعی، مسئولیت‌پذیری                            | اعضای هیئت علمی باید کنشگر باشند و در قبال مسائل عکس‌العمل نشان دهند و نسبت به امور اجتماعی احساس مسئولیت‌پذیری کنند   |
| آینده‌نگری، دانش حرفه‌ای                               | اعضای هیئت علمی برای ایفای نقشهای مدیریتی خود لازم است که قدرت ترسیم آینده را داشته باشند و مجهز به ابزارهای علم مدیریت باشند  |
| مسئولیت‌پذیری  | اعضای هیئت علمی باید نسبت به رسالت خاص دانشگاهشان احساس مسئولیت داشته باشند  |
| همدلی، مهارت ارتباطی، برانگیزانندگی                    | یک استاد باید توانایی همدلی، هم‌زبونی با دیگر افراد را داشته باشد و فرد را وادار به برانگیزانندگی کند  |
| سعه صدر، صداقت   | استادها اولاً باید تحمل و صبر خود را نسبت به مسائل بالا ببرند و دوماً در گفتار و رفتار خود صداقت داشته باشند   |
| بینش سیاسی   | در سطح کلان‌تر یک عضو هیئت علمی باید بینش سیاسی نسبت به مسائل کشور داشته باشد و در جهت درک آن بکوشد  |

### چهار) تحلیل نقشهای اعضای هیئت علمی

در این قسمت با استفاده از تحلیل نقشهای اعضای هیئت علمی دانشگاهها، به شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیئت علمی دانشگاهها برای انجام اثربخش نقشها و وظایفشان پرداخته‌ایم. نگاه اصولی به شغل و حرفه معلمی، ایجاد می‌کند آنان نقشهای متنوعی را ایفا کنند. برخی از این نقشها شامل نقشهای مدرس (تعلیم‌دهنده)، مربی (پرورش‌دهنده)، برانگیزاننده، رهبر، مدیریت کلاس، برنامه‌ریزی و سازماندهی، پژوهشگر و مشاور است. نتایج تحلیل نقشهای اعضای هیئت علمی در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: مقوله‌های حاصل از نقش‌های اعضای هیئت علمی

| مقوله   | نقشها   |
|---|---|
| دانش تخصصی مرتبط با موضوع تدریس، مهارت روشها و فنون تدریس                           | نقش مدرس  |
| مهارت ارزشیابی  | با مهارتها و الگوهای مختلف تدریس آشنا باشند   |
| آشنایی با اهداف و مأموریت‌های آموزشی و دانشگاهی                                     | به‌طور منظم از فعالیتهای آموزشی که انجام می‌دهد، ارزشیابی به عمل آورند  |
| مهارت هم‌انگهی  | به‌طور مستمر میزان دستیابی به هدف‌های آموزشی و رفتاری را سنجش نمایند  |
| سعه صدر   | با فراگیران دلسوز بوده و با آنان در تحمل مشکلات و سختی‌ها همراهی و همدلی نمایند   |
| پژوهنده، پرسشگری  | بین افکار، گفتار، اعمال و رفتار آنان تطابق و هماهنگی وجود دارد.   |
| مثبت اندیشی   | در مقابل رفتارهای ناپهناجار فراگیران از خود صبر و بردباری نشان دهند   |
| مهارت انتقادی، انعطاف‌پذیری   | دارای روحیه پرسشگری و پژوهشگری باشند  |
| مهارت کار تیمی و گروهی،   | دارای نگرش مثبت به تغییر و دوری از محافظه‌کاری باشند  |
| مهارت کار تیمی و گروهی، تسهیلگری  | از روحیه نقادی و درعین حال انعطاف‌پذیری برخوردار باشند  |
| مهارت ارتباطی، مخاطب شناسی  | فرهنگ یادگیری گروهی و مشارکتی را در بین فراگیران تشویق کنند   |
| برخوردار از سواد رسانه‌ای و فناوری اطلاعات و از تباطات، تسلط به حداقل یک‌زبان خارجی | از طریق ایجاد و توسعه گروه‌های آموزشی، فرایند یادگیری را توسعه دهند و تسهیل کنند  |
| متفکر، مسئولیت‌پذیری، عشق به شغل معلمی  | با فراگیران ارتباط مؤثر برقرار نمایند.  |
| پاسخگویی، مسئولیت‌پذیری، آینده‌نگری   | همواره خود را به علم و دانش روز مجهز کنند و از دانش و علوم نوین در زمینه تخصصی خود آگاهی کامل داشته باشد.                             |
| برانگیزانندگی   | رشد و توسعه مستمر در امر معلمی را سرلوحه کار خود قرار دهند  |
| همکاری و مشارکت   | به خودسازی و خود توسعه‌ای پردازند   |
| خلاقیت و نوآوری   | محیطی جذاب و شاداب برای یادگیری ایجاد کنند  |
| آشنایی با نظریه‌های یادگیری، دانش تخصصی در حوزه تدریس                               | همکاران و همسالان را به فعالیتهای علمی تشویق کنند   |
| نظم و انضباط، مهارت‌های اجتماعی   | خلاقیت ابتکار و نوآوری را در فراگیران تقویت نمایند  |
| نظم و انضباط، مدیریت کلاس، مدیریت بر دیگران   | فراهم کردن شرایط مناسب یادگیری  |
| مخاطب شناسی، حسن خلق، هدایت‌گری   | برقراری نظم و اداره کلاس به منزلت یک گروه اجتماعی   |
| آشنایی با رسالت، مأموریت و اهداف دانشگاه، مدیریت کلاس،                              | از مهارت لازم برای ایجاد نظم در کلاس و کنترل فراگیران برخوردار است برقرار نمایند  |
| مهارت سازمان‌دهی، نکته‌سنج و ریزین  | احساسات، عواطف، ارزش‌ها و باورهای فراگیران را شناخته و به آن‌ها احترام گذاشته و تلاش نمایند آن‌ها را در جهت صحیح هدایت و کنترل نمایند |
| مهارت مشاوره، مهارت ارتباطی، همدلی  | قبل از تدریس اهداف یاددهی و یادگیری را مشخص می‌نماید  |
| اعتماد به نفس، مهارت ارتباطی، نفوذ معنوی در دانشجویان، مدیریت بر دیگران             | از مهارت سازمان‌دهی و ارائه مطالب به‌صورت روشن و قابل فهم برخوردار هستند.   |
| نفوذ معنوی در دانشجویان   | با فنون مشاوره آشنا بوده و از آن‌ها برای بهبود روابط خود با فراگیران بهره‌گیرند.  |
| تجربه‌پذیری   | بر اعتماد به نفس، خودپنداری و بهبود روابط فراگیران با دیگران اثر بگذارد و بتواند آن‌ها را کنترل کند.                                  |
| برانگیزانندگی، مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی  | بر حالات روحی و روانی فراگیرانش تسلط و اشراف داشته باشد.  |
| مشارکت و همکاری   | به تجربه و فعالیتهای یادگیرندگان توجه نمایند  |
|   | یادگیرندگان را ترغیب نمایند که خود مسئولیت یادگیری را بر عهده بگیرند.   |
|   | یادگیرندگان را در فرایند یادگیری درگیر کنند   |

## ۳۱۴ ♦ الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه نواز انقلاب اسلامی

### پنج) تحلیل وظایف اعضای هیئت علمی

بر اساس ماده ۲۲ آیین‌نامه استخدامی اعضای هیئت علمی (ساداتی‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵)، وظایف و مسئولیتهای اعضای هیئت علمی در شش حوزه آموزش، تحقیق و پژوهش، توسعه فردی، فعالیت اجرایی و مدیریتی، ارائه خدمات و فعالیتهای تخصصی و فعالیتهای دینی، فرهنگی و اجتماعی است. نتایج تحلیل وظایف اعضای هیئت علمی در قالب جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: مقوله‌های حاصل از وظایف اعضای هیئت علمی

| مقوله  | وظایف   |
|--|---|
| آشنایی با نظریه‌های یادگیری، مهارت روشها و فنون تدریس، مدیریت کلاس                                 | دروس نظری، عملی، کارگاهی و آزمایشگاهی را تدریس کنند                                 |
| مهارتهای اجتماعی، حضور مستمر در دانشگاه و مجامع علمی، مخاطب‌شناسی                                  | در دوره‌ها و کنفرانسهای آموزشی شرکت یا تدریس کنند                                   |
| مربی، مهارت روشها و فنون تدریس، مهارت ارزشیابی   | در تدریس و ارزشیابی از روشهای مناسب آموزشی استفاده کنند                             |
| مهارت در توجه به نیازهای کشور و جامعه، پژوهنده   | به بررسی اولویت و اجرای طرح‌های پژوهشی بپردازند                                     |
| مهارت در نویسندگی، تسلط حداقل به یک‌زبان خارجی   | به چاپ و انتشار مقالات و کتب علمی بپردازند  |
| مهارت کار تیمی و گروهی، شبکه‌سازی علمی   | با مؤسسات و مراکز پژوهشی همکاری و مشارکت داشته باشند                                |
| تسلط به حداقل یک‌زبان خارجی  | گذراندن دوره‌های کوتاه‌مدت و میان‌مدت داخلی و خارجی                                 |
| برخورداری از سواد رسانه‌ای و فناوری اطلاعات و ارتباطات، بهره‌گیری از روش استاد-شاگردی، مدیریت دانش | شرکت در همایشها و کارگاههای مختلف و آموزش از راه دور<br>انتقال دانش خود به فراگیران |
| مقبولیت  | در شوراهای و کمیته‌های مختلف عضویت داشته باشند                                      |
| تجربه‌پذیری، تصمیم‌گیری، مهارت رهبری، آینده‌نگری   | در حوزه‌های ستادی وزارت و مجامع آن به ایفای مسئولیت بپردازند                        |
| مسئولیت‌پذیری  | مسئولیتهای مختلف در بخش، گروه، دانشکده و دانشگاه را قبول کنند                       |
| حضور مستمر در دانشگاه و مجامع علمی، مهارت اجتماعی  | مشارکت در انجمنها و گروههای حرفه‌ای   |
| مهارت مشاوره   | ارائه خدمات مشاوره‌ای علمی و تخصصی به جامعه   |
| حضور مستمر در دانشگاه و مجامع علمی   | شرکت در گردهمایی‌ها   |
| حسن خلق، مهذب، مخلص، حق‌مداری، مغنویت‌گرایی، نگرش توحیدی   | مبانی دینی و اعتقادی را ارتقا و تحکیم بخشند   |
| برخورداری از غرور ملی، اعتمادبه‌نفس  | در میان همکاران و دانشجویان اعتمادبه‌نفس و خودباوری ملی را ترویج کنند               |
| مدیریت دانش، هدایت‌گری، مهارت حل مسئله   | تجارت علمی خود را انتقال داده و در جهت حل مشکلات تلاش کنند                          |

### ۲. تحلیل داده‌های کمی

در این مرحله با استفاده از نتایج به دست آمده در مرحله کیفی، پرسشنامه محقق‌ساخته، تهیه و در اختیار ۳۰۰ نفر از اعضای نمونه قرار گرفت که تعداد ۲۷۵ پرسشنامه جمع‌آوری شد. نرخ بازگشت پرسشنامه‌ها ۹۱/۶۶ درصد بود. برای

## غلامحسین رضایت و عیسی قلی زاده ♦ ۳۱۵

تحلیل داده‌های پرسشنامه در مرحله اول از تحلیل عاملی اکتشافی و در مرحله بعدی از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه در ادامه بیان می‌شود.

### یک) اجرای تحلیل عاملی اکتشافی

تحلیل عاملی، روشی است که با استفاده از آن می‌توان به دسته‌بندی متغیرها و مؤلفه‌های تبیین‌کننده یک مفهوم یا آزمودنی‌های موجود در پژوهش پرداخت. تحلیل عاملی را از یک دیدگاه می‌توان به دو نوع اکتشافی و تأییدی تقسیم کرد. تحلیل عاملی اکتشافی وقتی به کار می‌رود که پژوهشگر مایل باشد درباره تعیین تعداد یا ماهیت عاملهایی که هم‌پراشی بین متغیرها را توجیه می‌کنند، داده‌ها را بررسی و ارزیابی کند. نکته مهم دیگری که در تحلیل عاملی باید به آن توجه کرد، ملاک و معیار انتخاب متغیرهای قابل قبول برای باقی ماندن در نتایج پژوهش است. برای این منظور، ملاکهای مختلفی از جمله مقدار بار عاملی و میزان اشتراک برای هر متغیر وجود دارد. هومن (۱۳۹۵) درباره حداقل بار عاملی قابل قبول می‌نویسد: برخی از پژوهشگران مقادیر بالاتر از ۰/۳ و تعدادی نیز مقادیر بالاتر از ۰/۴ را مهم و بامعنا می‌دانند. در پژوهش حاضر، معیار انتخاب هر متغیر از نظر پژوهشگر، حداقل ۰/۴ تعیین شد. مقادیر بارهای عاملی سؤالات پرسشنامه در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶: نتایج سنجش بارهای عاملی

| بار<br>عاملی | بار<br>عاملی | گویه | بار<br>عاملی | بار<br>عاملی | گویه | بار<br>عاملی | بار<br>عاملی | گویه | بار<br>عاملی | بار<br>عاملی | گویه | بار<br>عاملی | بار<br>عاملی |
|--------------|--------------|------|--------------|--------------|------|--------------|--------------|------|--------------|--------------|------|--------------|--------------|
| ۰/۸۷         | ۰/۷۷         | Q49  | ۰/۴۸         | ۰/۷۹         | Q17  | ۰/۸۲         | ۰/۵۴         | Q33  | ۰/۷۷         | ۰/۵۴         | Q41  | ۰/۸۷         | Q1           |
| ۰/۸۱         | ۰/۵۳         | Q50  | ۰/۷۲         | ۰/۷۴         | Q18  | ۰/۶۰         | ۰/۵۴         | Q34  | ۰/۵۳         | ۰/۵۴         | Q42  | ۰/۸۱         | Q2           |
| ۰/۸۹         | ۰/۶۵         | Q51  | ۰/۴۰         | ۰/۷۴         | Q19  | ۰/۷۰         | ۰/۶۷         | Q35  | ۰/۶۵         | ۰/۶۷         | Q43  | ۰/۸۹         | Q3           |
| ۰/۸۴         | ۰/۵۴         | Q52  | ۰/۶۸         | ۰/۷۹         | Q20  | ۰/۶۱         | ۰/۸۷         | Q36  | ۰/۵۴         | ۰/۸۷         | Q44  | ۰/۸۴         | Q4           |
| ۰/۸۱         | ۰/۴۰         | Q53  | ۰/۸۵         | ۰/۶۹         | Q21  | ۰/۵۷         | ۰/۸۷         | Q37  | ۰/۴۰         | ۰/۸۷         | Q45  | ۰/۸۱         | Q5           |
| ۰/۷۷         | ۰/۵۶         | Q54  | ۰/۸۱         | ۰/۴۶         | Q22  | ۰/۵۴         | ۰/۷۳         | Q38  | ۰/۵۶         | ۰/۷۳         | Q46  | ۰/۷۷         | Q6           |
| ۰/۶۷         | ۰/۴۵         | Q55  | ۰/۵۶         | ۰/۵۸         | Q23  | ۰/۶۶         | ۰/۷۶         | Q39  | ۰/۴۵         | ۰/۷۶         | Q47  | ۰/۶۷         | Q7           |
| ۰/۷۰         | ۰/۴۸         | Q56  | ۰/۶۹         | ۰/۵۳         | Q24  | ۰/۶۴         | ۰/۶۴         | Q40  | ۰/۴۸         | ۰/۶۴         | Q48  | ۰/۷۰         | Q8           |

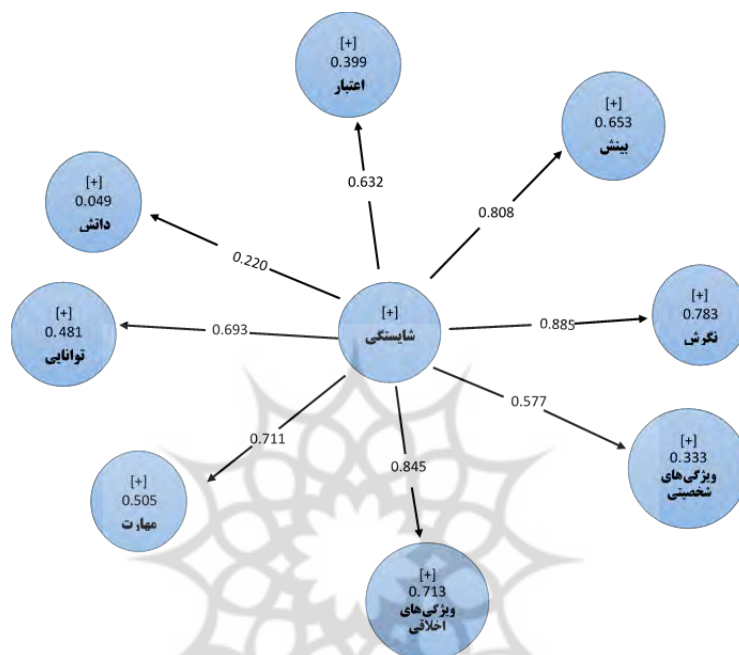
نتایج موجود در جدول ۶ در پاسخ به سؤال اول پژوهش در خصوص مؤلفه‌های الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی، نشان می‌دهد که بار عاملی هیچ کدام از سؤالا کمتر از ۰/۴ نیست؛ لذا تمامی مؤلفه‌های شایستگی‌های اعضای هیئت علمی، مدل نهایی تحقیق را تشکیل می‌دهند.

### دو) اجرای تحلیل عاملی تأییدی

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش در خصوص ابعاد الگوی شایستگی‌ها با استفاده از داده‌های حاصل از پرسشنامه و اجرای تحلیل عاملی اکتشافی، ۱۶ عامل برای الگوی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی شناسایی شد. اما از آنجا که صاحب‌نظران حوزه شایستگی‌ها معتقدند تعداد ابعاد در یک الگوی شایستگی نباید بیش از هفت یا هشت بعد

## ۳۱۶ ♦ الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه نواز انقلاب اسلامی

باشد (آرمسترانگ، ۲۰۰۶)، محقق در مرحله بعدی با استفاده از رویکرد قیاسی و بر اساس ادبیات و پیشینه تحقیق، عاملهایی را که از نظر مفهومی دارای مفاهیم نزدیکی بوده و از نظر آماری نیز از همبستگی آماری بالایی برخوردار بودند، با یکدیگر تلفیق و به یک عامل، تبدیل و با استفاده از تحلیل عامل تأییدی، نسبت به اعتباریابی مدل مذکور اقدام کرد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی در نمودار ۱ ارائه شده است.



نمودار ۱: مدل تحقیق به همراه بارهای عاملی

### سه) محاسبه ضریب اهمیت (وزن) ابعاد و مؤلفه‌ها

برای پاسخگویی به سؤالهای سوم و چهارم پژوهش، لازم بود ضریب اهمیت هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های فرعی الگوی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی محاسبه شود. این ضرایب در ارزیابی شایستگی هر یک از اعضای هیئت علمی کاربرد دارد تا بتوان بر اساس نتایج به دست آمده در این الگو، شایسته‌ترین فرد را برای تصدی شغل مد نظر انتخاب کرد. جدول ۷، مقدار ضریب اهمیت هر یک از ابعاد و مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی را نشان می‌دهد.

محاسبه وزن متغیرها با دو روش امکان‌پذیر است. روش اول به صورت دستی و با استفاده از نرم‌افزارهای محاسباتی (عموماً نرم‌افزار آر.آر.) که روشی وقت‌گیر است و با توجه به اینکه محاسبات به صورت مجزا از هم و دستی انجام می‌شود، امکان اشتباه وجود دارد. روش دوم استفاده از نرم‌افزار اسمارت پی.ال.اس است. برای محاسبه

## غلامحسین رضایت و عیسی قلی زاده ♦ ۳۱۷

ضرایب، روشهای مختلفی وجود دارد. لوهلین (۲۰۰۴) در این باره می‌نویسد: یکی از روشهای معتبر و قابل قبول برای محاسبه ضرایب نمره عاملی، روش رگرسیون چند متغیره است که به آن ضرایب (وزنهای) بتا گفته می‌شود.

### جدول ۷: ضریب اهمیت ابعاد و مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلابی

| مؤلفه اصلی                | مؤلفه‌های فرعی شایستگی  |
|---------------------------|---|
| ۱ دانش [۰/۰۶]             | دانش تخصصی [۰/۳۵] و دانش حرفه‌ای [۰/۹۰]   |
| ۲ توانایی [۰/۱۹]          | خلاقیت و نوآوری [۰/۳۴]، برانگیزاندگی [۰/۳۰]، هوش هیجانی [۰/۲۸]، متفکر [۰/۴۵]  |
| ۳ مهارت [۰/۱۸]            | مهارت‌های حرفه‌ای [۰/۲۹]، مهارت‌های رهبری [۰/۳۵]، تسلط به حداقل یک‌زبان خارجی [۰/۰۸]، برخورداری از سواد رسانه‌ای و فناوری اطلاعات و ارتباطات [۰/۰۴]، مهارت کارآفرینی [۰/۳۸]، تولیدکننده علم بومی و نافع [۰/۰۶]، مدیریت دانش [۰/۲۶]  |
| ۴ ویژگی‌های اخلاقی [۰/۲۲] | حسن خلق [۰/۰۸]، سلامت نفس [۰/۱۰]، عبودیت [۰/۱۳]، مهذب [۰/۱۱]، مخلص [۰/۱۰]، امانت‌داری [۰/۱۳]، عدالت ورزی [۰/۱۳]، سعه صدر [۰/۰۹]، صداقت [۰/۰۹]، تولی و تبری [۰/۱۱]، متقی [۰/۱۴]، متواضع و فروتن [۰/۱۳]، متوکل [۰/۱۲]، الگو و نمونه بودن [۰/۰۶]                                     |
| ۵ ویژگی‌های شخصیتی [۰/۱۵] | وجدان کاری [۰/۱۰]، سازگاری [۰/۲۱]، عزت نفس [۰/۳۲]، قاطعیت [۰/۳۲]، اعتماد به نفس [۰/۳۷]، انعطاف‌پذیری [۰/۱۴]، تجربه‌پذیری [۰/۳۸]   |
| ۶ نگرش [۰/۲۳]             | تسهیلگری [۰/۰۳]، ولایت‌مداری [۰/۱۸]، نگرش مثبت به تغییر [۰/۰۵]، حق‌مداری [۰/۱۸]، جامع‌نگری (توجه توأمان به تربیت و تعلیم) [۰/۰۹]، نگرش توحیدی [۰/۱۷]، آینده‌نگری [۰/۱۵]، پاسخگویی [۰/۰۹]، مسئولیت‌پذیری [۰/۰۶]، عشق به شغل معلمی [۰/۱۱]، روحیه جهادی [۰/۲۳]، روحیه انقلابی [۰/۲۴] |
| ۷ بینش [۰/۲۱]             | بینش اقتصادی [۰/۱۴]، بینش اعتقادی [۰/۲۸]، بینش سیاسی [۰/۲۶]، بینش اجتماعی [۰/۲۹]، بینش فرهنگی [۰/۲۶]  |
| ۸ اعتبار [۰/۱۸]           | برجستگی علمی [۰/۴۴]، مقبولیت [۰/۳۴]، حضور مستمر در دانشگاه و مجامع علمی [۰/۲۷]، آراستگی ظاهری [۰/۲۹]  |

### چهار) الگوی نهایی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی

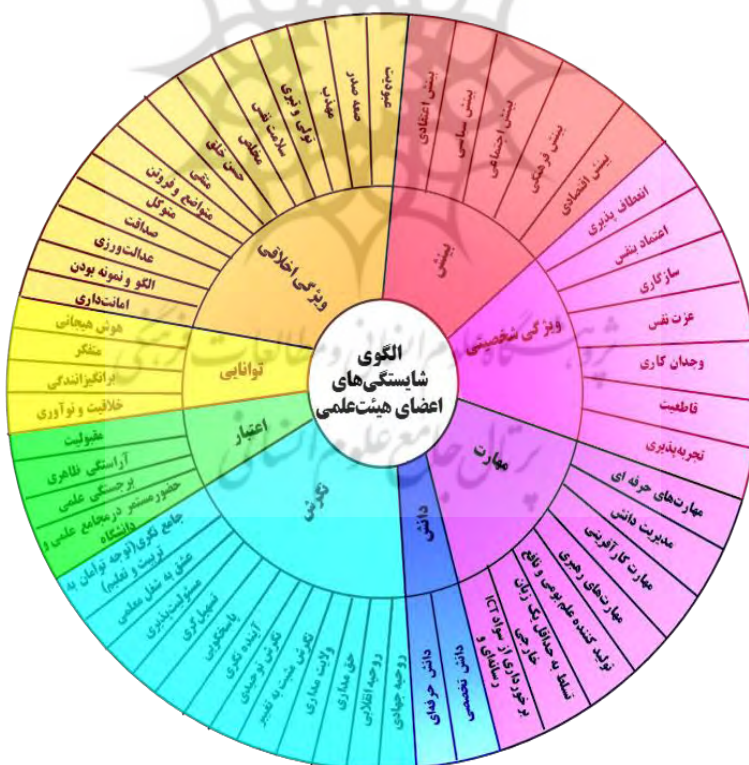
نتایج حاصل از اجرای معادلات ساختاری، شامل تحلیل عاملی، تحلیل مسیر و آزمون تی، نشان می‌دهد که همه ضرایب مدل با سطح اطمینان بیش از ۹۹ درصد به معناداری آماری رسیده‌اند. معناداری ضرایب آماری نشان می‌دهد که هشت مؤلفه اصلی این الگو، شامل دانش، مهارت، توانایی، نگرش، بینش، ویژگی‌های اخلاقی، و ویژگی‌های شخصیتی و اعتبار به تأیید رسیده‌اند. سایر نتایج اینکه بُعد نگرش با ضریب مسیر ۰/۸۹، بیشترین تبیین را نسبت به شایستگی دارد. به عبارتی؛ تغییری به اندازه یک انحراف معیار در مؤلفه نگرش موجب ایجاد تغییری به اندازه ۰/۸۹ انحراف معیار در شایستگی خواهد شد. مجموع این نتایج نشان می‌دهد که مدل مزبور از استحکام بالایی برای تبیین شایستگی‌های اعضای هیئت علمی برخوردار است. جدول ۸، نتایج حاصل از یافته‌های مدل تحقیق را نشان می‌دهد.

۳۱۸ ♦ الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی

جدول ۸: نتایج حاصل از یافته‌های مدل تحقیق

| روابط متغیرها | ضریب مسیر        | انحراف استاندارد | آماره تی | سطح معناداری | نتیجه |             |
|---------------|------------------|------------------|----------|--------------|-------|-------------|
| شایستگی ←     | اعتبار           | ۰/۶۳             | ۰/۰۴     | ۱۵/۷۴        | ۰/۰۰۱ | تأیید رابطه |
| شایستگی ←     | بینش             | ۰/۸۱             | ۰/۰۳     | ۲۹/۸۳        | ۰/۰۰۱ | تأیید رابطه |
| شایستگی ←     | توانایی          | ۰/۶۹             | ۰/۰۴     | ۱۸/۵۷        | ۰/۰۰۱ | تأیید رابطه |
| شایستگی ←     | دانش             | ۰/۲۲             | ۰/۰۵     | ۴/۳۳         | ۰/۰۰۱ | تأیید رابطه |
| شایستگی ←     | مهارت            | ۰/۷۱             | ۰/۰۳     | ۲۳/۱۵        | ۰/۰۰۱ | تأیید رابطه |
| شایستگی ←     | نگرش             | ۰/۸۹             | ۰/۰۱     | ۷۵/۶۷        | ۰/۰۰۱ | تأیید رابطه |
| شایستگی ←     | ویژگی‌های اخلاقی | ۰/۸۵             | ۰/۰۲     | ۳۶/۹۳        | ۰/۰۰۱ | تأیید رابطه |
| شایستگی ←     | ویژگی‌های شخصیتی | ۰/۵۸             | ۰/۰۵     | ۱۱/۶۹        | ۰/۰۰۱ | تأیید رابطه |

با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش، الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلابی دارای هشت عامل (مؤلفه اصلی)، شامل دانش، توانایی، مهارت‌ها، اعتبار، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی، بینش، نگرش و ۵۵ مؤلفه فرعی مطابق نمودار ۲ بود.



نمودار ۲: الگوی نهایی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی



## (د) بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه تراز انقلاب اسلامی، دانشگاهی است که علاوه بر برخی اشتراکات با سایر دانشگاهها، به دلیل برخورداری از کارکنان و اعضای هیئت علمی مؤمن، متعهد و متخصص و به اعتبار برخورداری از نگرش توحیدی و تعلق به مبانی انسان‌ساز اسلام و ارزشهای انقلاب اسلامی، واجد ویژگی‌هایی است که آن را از سایر دانشگاهها متمایز می‌سازد؛ به گونه‌ای که این دانشگاهها به عنوان پیشران و موتور محرک جامعه، از طریق بازتعریف کارکردها، رسالت و مأموریت خود، متناسب با نیازمندی‌ها و ویژگی‌های انقلاب اسلامی، در زمینه «تربیت و پرورش منابع انسانی متعهد و متخصص» «انتقال فرهنگ و شکوفاسازی آن» «تولید، توسعه و نشر علم و فناوری نافع و بومی» و «ارائه خدمات علمی - تخصصی و ایفای سایر نقشها و مسئولیتهای اجتماعی»، به تقویت نظام اسلامی، تحقق اهداف و آرمانهای بلند انقلاب اسلامی، نقش آفرینی در ایجاد تمدن نوین اسلامی، احیای هویت دینی، انقلابی و ملی نسل جوان کشور و رشد و توسعه متوازن و همه‌جانبه ابعاد علمی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی کشور اقدام می‌کنند.

با توجه به تعریف ارائه‌شده برای دانشگاه تراز انقلاب اسلامی، اعضای هیئت علمی این دسته از دانشگاهها بایستی علاوه بر شایستگی‌های متعارف و معمول برای اعضای هیئت علمی سایر دانشگاهها، از شایستگی‌هایی برخوردار باشند که آنان را از اعضای هیئت علمی سایر دانشگاهها متمایز کند. به همین منظور سعی شد با بهره‌گیری از مبانی دینی و فرهنگ اسلامی و مبانی فکری امامین انقلاب اسلامی، حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری، شایستگی‌هایی احصا شود که ضمن سنخیت با مبانی مذکور و فرهنگ دینی و انقلابی حاکم بر جامعه، امکان تحقق بخشی به یک دانشگاه اسلامی در تراز انقلاب اسلامی را فراهم کند.

نتایج و یافته‌های پژوهش در پاسخ به سؤال اول تحقیق، شناسایی ۵۶ مؤلفه برای الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بود که از سوی پاسخگویان نیز تأیید شد. نتایج و یافته‌های این پژوهش با یافته‌های تحقیقات ترک‌زاده و انصاری (۱۳۹۴)، لبادی (۱۳۸۶)، چیت‌ساز (۱۳۹۰)، رحیم‌نیا و هوشیار (۱۳۹۲)، حاتمی (۱۳۸۳)، شیخ و زاهدی (۱۳۸۹)، گونزالس (۲۰۰۵)، هانتلی (۲۰۰۸)، رضایت و صادقی‌بیگی (۱۳۹۶)، رضایت و همکاران (۱۳۹۰) و ناصحی‌فر و همکاران (۱۳۸۹) همخوانی دارد. گفتنی است که مؤلفه‌های «نگرش توحیدی» «معنویت‌گرایی» «مهدب» «امیدآفرینی» «کارآفرینی» و «تولیدکننده علم بومی و نافع» در هیچ یک از پژوهشهای داخلی و خارجی وجود نداشته و به عنوان شایستگی‌های متمایزکننده اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی با سایر دانشگاهها و نوآوری این تحقیق تلقی می‌شوند.

نتایج و یافته‌های پژوهش در پاسخ به سؤال دوم نشان داد که ابعاد الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی، شامل هشت بعد دانش، توانایی، مهارت، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی، نگرش، بینش و اعتبار است. مقایسه نتایج و یافته‌های این پژوهش با نتایج و یافته‌های تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که این ابعاد در دو بعد دانش و نگرش با الگوی اسپندلاو (۲۰۰۷) در پنج بعد دانش، مهارتها، توانایی‌ها، نگرش و شخصیت با

## ۳۲۰ ♦ الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی

الگوی مؤسسه مدیریت پروژه (۲۰۰۲)، در شش بعد دانش، مهارتها، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش، اعتبار عمومی و حرفه‌ای با الگوی غفاریان (۱۳۷۹) و در تمامی ابعاد با الگوی رضایت و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارند. در تبیین این نتایج و یافته‌ها می‌توان به عوامل و مبانی متعددی استناد کرد که در ادامه به تشریح برخی از آنها خواهیم پرداخت.

نتایج و یافته‌های مذکور نشان می‌دهد که ابعاد شناسایی شده برای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بر اساس آنچه شهید مطهری (۱۳۸۷) بر مبنای فرهنگ اسلامی به آن معتقد است، هم به الگوهای رفتاری و هم به صفات و ویژگی‌های فردی (چگونه بودن فرد) معطوف است؛ لذا در این الگو که بر اساس مبانی فلسفی و فرهنگ اسلامی طراحی و تدوین شده، شایستگی هم به بعد رفتاری و هم به مبانی فکری و اعتقادی، نیت و انگیزه‌های فردی، صفات و خصلتهای ذاتی، بینش، نگرشها و ارزشهای فرد توجه شده است.

در تبیین دیگری برای بیان اهمیت ابعاد مذکور می‌توان به اهمیت شغل اعضای هیئت علمی از دیدگاه حضرت امام (ره) اشاره کرد که می‌فرماید: «شغل معلمی، شغل انسان‌سازی است. معلم انسان درست می‌کند، شغل معلمی همان شغل انبیاست، انبیا آمدند... که انسان درست بکند، تربیت کند انسانها را». با توجه به آنچه بیان شد، لازمه انجام این امر خطیر، برخورداری اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی از شایستگی‌های نرم، شامل نگرش، ویژگی‌های اخلاقی و بینش (بصیرت) مناسب است که در فرهنگ و اعتقادات ما نیز از نقش تعیین‌کننده‌ای برخوردارند.

همچنین در تبیین دیگری درباره ابعاد به دست آمده برای این الگو می‌توان به مکاتب فکری موجود در ادبیات مربوط به حوزه شایستگی اشاره کرد. در این حوزه، دو مکتب فکری عمده وجود دارند؛ مکتب فکری اول که به مکتب انگلیسی معروف است، شایستگی را صرفاً شامل شایستگی‌های سخت، شامل دانش و مهارت می‌داند؛ در حالی که مکتب فکری دوم که به مکتب آمریکایی معروف است، شایستگی را علاوه بر شایستگی‌های سخت (شامل دانش، مهارت)، شامل شایستگی‌های نرم و سطوحی از انگیزه و صفات شخصیتی می‌داند. ابعاد شناسایی شده برای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی نشان می‌دهد که این ابعاد با مکتب آمریکایی که نزدیکی بیشتری با مبانی فلسفی و فرهنگ حاکم بر جامعه ما دارد، هماهنگ است.

نتایج و یافته‌های پژوهش در پاسخ به سؤال سوم، در خصوص اهمیت ابعاد شناسایی شده، برای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی نشان داد که ابعاد نگرش، ویژگی‌های اخلاقی، بینش، توانایی، مهارت، اعتبار، ویژگی‌های شخصیتی و دانش به ترتیب دارای بیشترین ضریب اهمیت‌اند. در تبیین نتایج مذکور می‌توان به اهمیت بیشتر شایستگی‌های نرم، از جمله: ابعاد نگرش، ویژگی‌های اخلاقی، بینش و برخی از توانایی‌ها برای اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی اشاره کرد.

نتایج و یافته‌های پژوهش در پاسخ به سؤال چهارم پژوهش نشان داد که مؤلفه «دانش حرفه‌ای» از بیشترین میزان اهمیت برخوردار است. در تبیین اهمیت این مؤلفه می‌توان به این موضوع اشاره کرد که شغل معلمی، یک شغل و پست حرفه‌ای است؛ لذا برخورداری از دانش حرفه‌ای نقش تعیین‌کننده‌ای در کارآمدی اعضای هیئت علمی و

اثربخشی اقدامات و فعالیتهای آموزشی و تربیتی آنان دارد.

و در نهایت با توجه به آنکه در تدوین این الگو از مبانی دینی، فرهنگ اسلامی و مبانی فکری امامین انقلاب اسلامی، ادبیات و پیشینه پژوهش، اسناد بالادستی (آیین نامه استخدامی و نقشهای اعضای هیئت علمی) همچنین دیدگاههای حاصل از مصاحبه با خبرگان علمی و اعضای هیئت علمی دانشگاههای مستقر در شهر تهران بهره گرفته شد، می توان امیدوار بود که الگوی مد نظر منطبق و متناسب با اهداف، راهبردها، ویژگی ها و صفات دانشگاه تراز انقلاب اسلامی بوده و دانشگاههای کشور در صورت برخورداری از چنین اعضای هیئت علمی شایسته، بتوانند موجبات تحقق دانشگاهی کارآمد و اثربخش در تراز انقلاب اسلامی را فراهم کنند.



### منابع

- اولی، اسماعیل؛ نعمت‌الله ارشادی، نعمت‌الله موسی‌پور و غلامرضا یادگارزاده (۱۳۹۷). «طراحی الگوی شایستگی معلمان شیمی دوره متوسطه دوم». *مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، ش ۹ (۲۷): ۱۲۹-۱۶۷.
- ترک‌زاده، جعفر و سمیه انصاری (۱۳۹۴). «تدوین و اعتبار یابی چارچوبی برای ارزیابی شایستگی‌های مدیران دانشگاهی با توجه به آموزه‌های اسلامی». *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ش ۴ (۱): ۴-۲۲.
- چیت‌ساز، احسان (۱۳۹۰). *الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی*. تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی.
- حاتمی، حسین (۱۳۸۳). *طراحی یک مدل ارزشیابی عملکرد معلمان دوره ابتدایی*. پایان‌نامه دکتری مدیریت آموزشی. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات.
- خورشیدی، عباس؛ مهدی مهدوی و احمد سلمانی (۱۳۸۷). «عوامل و شاخصهای بهره‌وری دانشگاهها و مراکز آموزش عالی». *پژوهش در نظامهای آموزشی*، ش ۲ (۵): ۷۵-۹۹.
- دانش‌پژوه، زهرا و ولی‌الله فرزاد (۱۳۸۵). «ارزشیابی مهارتهای حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی». *نوآوری‌های آموزشی*، ش ۱۸ (۵): ۱۷۰-۱۳۵.
- رحیم‌نیا، فریبرز و وجهه هوشیار (۱۳۹۲). «واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های مدل شایستگی مدیران در سیستم بانکی». *مدیریت فردا*، ش ۱۱ (۳۱): ۱۱۷-۱۳۸.
- رضایت، غلامحسین و منیژه صادق‌بیگی (۱۳۹۶). «تدوین الگوی شایستگی‌های دبیران دبیرستان‌های دولتی ایران». *نوآوری‌های آموزشی*، ش ۱۷ (۶۵): ۱۰۴-۷۵.
- رضایت، غلامحسین؛ محمد یمنی دوزی سرخابی، علیرضا کیامنش و عبدالرحیم نوه‌ابراهیم (۱۳۹۰). «معماری الگوهای شایستگی: ارائه چارچوب مفهومی». *پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ش ۳ (۲): ۴۹-۸۱.
- ساداتی‌نژاد، سید جواد؛ محمدحسن صادقی‌مقدم، محمد جعفری‌مجد، عبدالله فرهنگی، اسماعیل فرجی، خداداد خدادادی، عباس باقری و مجید اسکویی (۱۳۹۵). *مجموعه قوانین و مقررات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری*. تهران: سازمان سنجش آموزش کشور.
- شیخ، ابراهیم و شمس‌السادات زاهدی (۱۳۸۹). «الگوی قابلیت‌های راهبردی مدیران میانی دولتی». *مطالعات مدیریت راهبردی*، ش ۱ (۱): ۹۵-۱۳۹.
- غفاریان، وفا (۱۳۷۹). *شایستگی‌های مدیریتی: چگونه می‌توان سازمان را بهتر اداره کرد*. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.
- لبادی، زهرا (۱۳۸۶). *بررسی صلاحیتهای مدیران آموزش عالی با عنایت به شاخصهای بین‌المللی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب*. رساله دکتری مدیریت آموزشی. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم

تحقیقات.

- مطهری، مرتضی (۱۳۸۷). **آشنایی با علوم اسلامی (کلام، عرفان، حکمت عملی)**. تهران: صدرا.
- ناصحی فر، وحید؛ محمدرضا سعادت و ابوالفضل زواره (۱۳۸۹). «**الگوی ارزیابی قابلیت‌ها و شایستگی‌های مدیران وزارت بازرگانی**». *بررسی‌های بازرگانی*، ش ۸ (۴۱): ۳-۱۸.
- هدهدی، بهزاد (۱۳۹۷). **الگوی جامع شایستگی، توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی اعضای هیئت علمی**. تهران: آکادمیک.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۹۵). **راهنمای عملی پژوهش کیفی**. تهران: سمت.
- یوزباشی، علی‌رضا و سکینه پژوهی (۱۳۹۷). «**شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید در محیط‌های آموزش الکترونیک**». *فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی*، ش ۹ (۲): ۵-۲۶.
- Armstrong, M. (2006). **A handbook of human resource management practice**. Kogan Page Publishers.
- Blaskova, M.; R. Blasko, E. Matuska & J. Rosak-Szyrocka (2015). “**Development of key competences of university teachers and managers**”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 182: 187-196.
- Boyatzis, R.E.; D. Goleman & K. Rhee (2000). “**Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI)**”. *Handbook of emotional intelligence*, 99(6): 343-362.
- Davidson, P. (2019). “**Future Online Faculty Competencies: Student Perspectives**”. *International Journal on E-Learning*, 18(3): 233-250.
- Echols, D.G.; P.W. Neely & D. Dusick (2018). “**Understanding faculty training in competency-based curriculum development**”. *The Journal of Competency-Based Education*, 3(2): e01162.
- Gonzalez, Y & E.Y. Gonzalez (2005). **Perceptions of selected senior administrators of higher education institutions in Mexico regarding needed administrative competencies**. Doctoral dissertation, Texas A&M University.
- Huntly, H. (2008). “**Teachers Work: Beginning Teachers Conceptions of Competence**”. *The Australian Educational Researcher*, 35(1): 125-145.
- PMI Standards Committee (2002). **Project manager competency development (PMCD) framework**. Project Management Institute (PMI), Newtown Square, Pennsylvania.
- Robotham, D. & R. Jubb (1996). “**Competences: measuring the unmeasurable**”. *Management development review*, 9(5): 25-29.
- ChitSaz, A. (2011). **Competency model of faculty members of universities and higher education institutions**. Tehran: Ministry of Science, Research and Technology, Office of Social Planning and Cultural Studies.
- Daneshpazhouh, Z. & V. Farzad (2006). “**Evaluation of professional skills of elementary school teachers**”. *Educational Innovations*, 5(4): 135-170.
- Ghaffarian, V. (2000). **Managerial competencies: How to better manage the organization**. Tehran: Industrial Management Organization Publications.

- Hatami, H. (2004). **Designing a model for evaluating the performance of elementary school teachers**. PhD Thesis in Educational Management, Islamic Azad University, Research Sciences Branch.
- Hodhodi, B. (2018). **Comprehensive model of competency, professional development and empowerment of faculty members**. Tehran: Academic Publishing.
- Hooman, H. (2016). **A practical guide to qualitative research**. Tehran: Samat Publications.
- Khorshidi, A.; M. Mahdavi & A. Salmani Qahiazi (2008). **“Factors and indicators affecting the productivity of universities and higher education centers”**. *Journal of Research in Educational Sciences*, 2(5): 75-100.
- Labadi, Z. (2007). **Examining the competencies of higher education managers with regard to international indicators and providing an appropriate perceptual framework**. PhD Thesis in Educational Management, Islamic Azad University, Tehran Research Sciences Branch.
- Motahari, M. (2008). **Familiarity with Islamic sciences (theology, mysticism, practical wisdom)**. Tehran: Sadra Publications.
- Nasehifar, V.; M.R. Saadat & A. Zavareh (2010). **“Model for evaluating the capabilities and competencies of the managers of the Ministry of Commerce”**. *Commercial survey*, 8(41): 3-18.
- Olla, E.; N. Arshadi, N. Mosapour & G. Yadegarzadeh (2018). **“Designing a Competency Model for Grade 2 High School Chemistry Teachers”**. *Educational Measurement and Evaluation Studies*, 9(27): 129-167.
- Rahimnia, F. & V. Hoshyar (2013). **“Analysis the elements and components of manager’s competency managers in the banking system”**. *Tomorrow Management*, 11(31): 138-117.
- Rezāyat, GH. & M. Sādeq Beygi (2017). **“Developing a competency model for teachers of Iranian public high schools”**. *Educational Innovations*, 17(2): 75-104.
- Rezāyat, GH.; M. Yemeni, A. Kiamanesh & A. Pourebrahim (2011). **“Developing CompetencyModels: Introducing Contextual Framework”**. *Journal of Research in Human Resources Management*, 3(2): 49-82.
- Sadati Nejad, J.; M. Sadeghi Moghaddam, M. Jafari Majd, A. Farhangi, A. Faraji, KH. Khodadadi, A. Bagheri & M. Oskooi (2016). **Collection of rules and regulations of the Ministry of Science, Research and Technology**. Tehran: National Education Evaluation Organization.
- Sheikh, E. & S. Zahedi (2010). **“Strategic Competency Pattern of State Middle Managers in Economics and Industry Sector”**. *Journal of Strategic Management Studies*, 1(1): 95-139.
- Torkzadeh, J. & S. Ansari (2015). **“Developing and Accreditation of a Framework for Evaluatin University Managers Competencies, Based on Islamic Teachings”**. *Iranian Journal of Management in the Islamic University*, 4(9): 4-22.
- Youzbashi, A. & S. Pajhohi (2018). **“Identification of Professors' Professional Competencies in e-learning environments (Delphi Techniques)”**. *Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 9(34): 5-25.

