



The Modality-oriented Model of Teachers' Personal Excellence

Meysam Ghavidel Bajgiran¹, Moslem Cherabin², Elham Fariborzi³, Ahmad Akbari⁴

Abstract

Background & Purpose: Human resources are the most important component of any organization, including education, and its excellence has a decisive and facilitating role in the excellence of the organization. The present study aimed to identify the nature of individual excellence of teachers.

Methodology: This research is applied in terms of purpose and qualitative in terms of data analysis method. Its participants consists of 19 teachers of educational sciences, managers and senior assistants in Khorasan Razavi province who were purposefully and judiciously selected. Data were collected using semi-structured interviews and analyzed through the network of themes. The validity and reliability of the study were evaluated and confirmed using Goba and Lincoln (1985) methods.

Findings: The nature of teachers' individual excellence was identified and combined in 47 basic themes, 13 organizing themes and 3 comprehensive themes (individual, psychological and professional capabilities).

Conclusion: Developing the capabilities that constitute the individual excellence of teachers can provide suitable conditions for improving their performance. It also can facilitate the excellence of education and its role playing in the path of all-round development of society.

Keywords: *Individual Excellence, Teachers, Individual Capabilities, Psychological Capabilities, And Professional Capabilities*

Citation: Ghavidel Bajgiran, Meysam; Cherabin, Moslem; Fariborzi, Elham; Akbari, Ahmad (2020). The Model of The Cognitive Nature of Teachers' Personal Excellence. *Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 51-78.

1. Ph.D Student, Department of Educational Management, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran. **E-mail:** meysamghavidel@yahoo.com

2. Assistant Professor, Department of Educational Management, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran. **E-mail:** moslemch2015@gmail.com

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Mashhad Branch, Islamic Azad University, Mashhad, Iran. **E-mail:** elhamfariborzi@gmail.com

4. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Bardaskan Branch, Islamic Azad University, Bardaskan, Iran. **E-mail:** akbari.180@gmail.com

Received: 29-07-2020

Accepted: 13-10-2020

Corresponding Author: Moslem Cherabin

Article Type: Research-based

DOI: 10.22034/jhrs.2020.241763.1458

الگوی ماهیت‌شناختی تعالی فردی معلم

میثم چرابین^۱، مسلم فریبرز^۲، الهام فریبرز^۳، احمد اکبری^۴

چکیده

زمینه و هدف: منابع انسانی مهم‌ترین رکن تشکیل‌دهنده هر سازمانی از جمله آموزش و پرورش است و سرآمدسازی آن از نقشی تعیین‌کننده و تسهیل‌گر در تعالی سازمان برخوردار است. پژوهش حاضر با هدف شناخت ماهیت تعالی فردی معلمان انجام شده است.

روش‌شناسی: این پژوهش از نگاه هدف‌کاربردی و از نظر نوع داده‌ها و روش تحلیل داده‌ها کیفی است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل ۱۹ نفر از استادان رشته علوم تربیتی، مدیران و معاونان با سابقه در استان خراسان رضوی بوده‌اند که به صورت هدفمند و قضاوتی انتخاب شده‌اند. داده‌ها با کمک مصاحبه نیمه‌ساختاریافته گردآوری و با استفاده از روش شبکه مضامین تحلیل شده‌اند. روایی و پایایی پژوهش با استفاده از روش گوبا و لینکن (۱۹۸۵) بررسی و مورد تأیید قرار گرفت.

یافته‌ها: ماهیت تعالی فردی معلمان در قالب ۴۷ مضمون پایه، ۱۳ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر (قابلیت‌های فردی، روان‌شناختی و حرفه‌ای) شناسایی و تلفیق شدند.

نتیجه‌گیری: توسعه قابلیت‌هایی تشکیل‌دهنده تعالی فردی معلمان می‌تواند زمینه مناسبی برای ارتقای عملکرد معلمان و تعالی آموزش و پرورش در نقش آفرینی هرچه مؤثرتر در مسیر توسعه همه‌جانبه جامعه ایفا کند.

کلیدواژه‌ها: تعالی فردی، معلمان، قابلیت‌های فردی، عوامل روان‌شناختی، و قابلیت‌های حرفه‌ای

استناد: قویدل باجگیران، میثم؛ چرابین، مسلم؛ فریبرز، الهام؛ اکبری، احمد (۱۳۹۹). الگوی ماهیت‌شناختی تعالی فردی معلم. فصلنامه مطالعات منابع انسانی، ۱۰(۳)، ۵۱-۷۸.

-
۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران. رایانامه: meysamghavidel@yahoo.com
 ۲. استادیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران. رایانامه: moslemch2015@gmail.com
 ۳. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران. رایانامه: elhamfariborzi@gmail.com
 ۴. استادیار، گروه علوم تربیتی، واحد بردسکن، دانشگاه آزاد اسلامی، بردسکن، ایران. رایانامه: akbari.180@gmail.com

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۵/۰۸

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۹/۰۷/۲۲

نویسنده مسئول مقاله: مسلم چرابین

DOI: 10.22034/jhrs.2020.241763.1458

مقدمه

در چشم‌انداز توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیست‌ساله نظام جمهوری اسلامی ایران (۱۴۰۴) و برنامه ششم توسعه آموزش و پرورش (۱۳۹۴-۱۳۹۸) به نقش معلم به‌عنوان اسوه و مؤثرترین عنصر در نظام تعلیم و تربیت و ضرورت توسعه مستمر شایستگی‌ها و توانمندی‌ها و ارتقای منزلت اجتماعی منابع انسانی و مرجعیت علمی و اجتماعی معلمان و نکوداشت مقام آنان تأکید شده است (خواجه کولکی، ۱۳۹۴). معلمان در بهبود عملکرد دانش‌آموزان از نقشی کلیدی برخوردارند؛ زیرا اصلاح آموزش بدون اصلاح معلمان میسر نیست. بنابراین تمرکز اصلی نظام آموزشی بر رشد فردی و حرفه‌ای معلمان قرار دارد تا عملکرد آن‌ها در مدرسه بهبود یابد (لیندوال و رأی وی^۱، ۲۰۱۹). حرفه معلمی به این دلیل مورد تأکید است که کارگزار اصلی تعلیم و تربیت به‌شمار می‌رود و اهداف متعالی نظام‌های تعلیم و تربیت در ابعاد مختلف در نهایت باید به‌وسیله او محقق شود (طالبی، ۱۳۹۸). رشد و تعالی معلمان نیز نوعی رشد حرفه‌ای است که معلم با افزایش تجربه و همچنین ارزیابی مرتب عملکرد وی و ارائه بازخورد به آن دست پیدا می‌کند (تیلور^۲، ۲۰۲۰). شاید بتوان یکی از مهم‌ترین رویکردها در راستای ارزیابی عملکرد کارکنان را الگوی ارزیابی تعالی^۳ دانست که نقش به‌سزایی در افزایش بهره‌وری کارکنان و سازمان دارد.

الگوی تعالی ابزاری برای سنجش میزان استقرار سیستم‌ها در سازمان و خودارزیابی و راهنمایی است که مسیر فعالیت مدیران را برای بهبود عملکرد شناسایی و تعیین می‌کند (تینا، گارسیا و سگارا^۴، ۲۰۱۹). با افزایش کاربری و گسترش الگوهای ارزیابی سرآمدی و تعالی، الگوها، راهنماها و مدل‌هایی متناسب با نوع فعالیت‌های سازمان‌ها، شرکت‌ها و مراکز صنعتی و تولیدی طراحی شده‌اند. در طول سالیان گذشته پژوهشگران کشورهای مختلف اقدام به طراحی چارچوب‌های مناسب تعالی سازمانی کرده‌اند که از معروف‌ترین آن‌ها می‌توان به مدل‌های دمینگ^۵، بالدريج^۶، تعالی اروپایی^۷ و کانجی اشاره کرد (بختیاری و شعبانی، ۱۳۹۴).

1. Lindvall & Ryvea

2. Taylor

3. Excellence

4. Tena & García & Segarra

5. Deming Model

6. Malcolm Baldrige National Award (MBNQA)

7. European Foundation for Quality Management (EFQM)

مرور مدل‌های مختلف تعالی سازمانی نشان می‌دهد علاوه بر اینکه معیار مربوط به منابع انسانی در همه مدل‌های تعالی وجود دارد، باگذشت زمان سهم امتیازات منابع انسانی در حال افزایش است و همین امر پژوهشگران را بر آن داشت که به طراحی مدل‌هایی مختص تعالی منابع انسانی بپردازند (شمس زارع، طهماسبی و یزدانی، ۱۳۹۷)؛ اما اغلب مدل‌های ارزیابی تعالی منابع انسانی در معیارهای مربوط به مدیریت منابع انسانی ضعف‌هایی دارند. زیرا در معرفی زیر معیارها دچار کلی‌گویی هستند. همین مسئله باعث می‌شود مدیران منابع انسانی به هنگام ارزیابی دچار نوعی ابهام و سردرگمی شوند (جانکال^۱، ۲۰۱۴). مسئله مهمی که در این میان مورد غفلت واقع شده است توجه به خود انسان‌ها به عنوان افرادی است که از ویژگی‌هایی میکتا برخوردارند. یکی از مهم‌ترین این ویژگی‌ها مفهوم تعالی فردی به عنوان یک اصل حقیقی در دستیابی به سعادت و کمال است که می‌تواند سازمان‌ها را به سرمنزل مقصود برساند (شهرام، ۱۳۸۸).

بررسی تعالی فرد در سازمان حاکی از آن است که تعالی فرد در جوامع مختلف تحت تأثیر فلسفه سیاسی-اجتماعی حاکم بر فرهنگ هر یک از آن جوامع است. بر این اساس، اکنون که حجم زیادی از دل مشغولی‌های مدیران سازمان‌ها به تعالی سازمانی در زمینه سرمایه انسانی آنان معطوف شده است، جا دارد به این مقوله حیاتی پرداخته شود تا موضوع تعالی فردی به عنوان مفهوم بنیادین و مهم در ارتقای بهره‌وری کارکنان مطرح شود (محمدی و همکاران، ۱۳۹۴). اما در این میان کمبود الگوی ارزیابی تعالی فردی معلمان به شدت احساس می‌شود. مدلی که علاوه بر دیدی جامع نسبت به همه ابعاد سازمان متعالی، تمرکز خاصی بر معلمان به عنوان سرمایه انسانی سازمان آموزش و پرورش داشته باشد.

ارزیابی تعالی فردی معلمان مشخص خواهد کرد که ایشان برای رسیدن به سرآمدی و ممتاز بودن در زمینه کاری خود باید از چه ویژگی‌های فردی برخوردار باشند و روشن می‌سازد که در این حوزه مشکل کجاست و در کجا به بهبود نیاز است. با وجود این، کمبود پژوهش‌هایی برای بررسی تعالی فردی معلمان بسیار نمایان است. پژوهش‌های انجام‌شده بیشتر در خصوص رشد فردی، تعالی منابع انسانی، تعالی سازمانی، توسعه و آموزش فردی است که بر اساس اهداف سازمانی خاص شکل گرفته‌اند و در این میان کمتر به مختصات افراد به عنوان سرمایه‌های انسانی در سازمان توجه شده است. پیاده‌سازی این الگو نقش مؤثری در توانمندسازی و توسعه منابع

انسانی و ارتقای سطح کیفی و افزایش بهره‌وری خواهد داشت. از این رو هدف اصلی این پژوهش این است که الگوی ماهیت شناختی تعالی فردی معلمان را شناسایی کند.

پیشینه پژوهش

پیشینه نظری

انسان مانند دیگر حیوانات بدون رضایت یا اراده خودشان به دنیا آمده و باز بدون رضایت یا اراده خودشان از دنیا حذف می‌شوند؛ اما انسان‌ها برخلاف حیوانات به وسیله نیاز به تعالی رانده می‌شوند که به صورت میل به فراتر از وجود منفعل و تصادفی و رسیدن به «قلمرو هدفمندی و آزادی» تعریف می‌شود (مک کارتی، لینگ و کارینی^۱، ۲۰۱۳). بر پایه تعریف فرهنگ معین تعالی از ریشه علو به معنای بلند شدن، بزرگوار شدن و بلندی است. ترکیبی از فضیلت‌های اخلاقی (مانند رعایت عدالت، عفت، شجاعت و سخاوت) و در یک کلام همه خوبی‌ها و رعایت حد اعتدال در همه مراتب زندگی است (ازگلی، ۱۳۹۰). تعالی به معنای کمال است. انسان می‌تواند با اعمال خود به تعالی برسد تا آنجا که یکی از راه‌های رسیدن به خدا نیز توجه به تعالی در همه ابعاد رفتاری انسان است (مک کارتی، لینگ و کارینی، ۲۰۱۳).

مازلو^۲ (۱۹۶۹) تعالی را در تغییر سلسله مراتب نیازهایش به عنوان نقطه اوج و نهایت تلاش انگیزشی بشر برای رسیدن به کمال و معنا در زندگی تعریف و مفهوم تعالی را به عنوان بعد ششم سلسله مراتب نیازها فراتر از نیاز خودشکوفایی معرفی می‌کند. او تعالی را رشدی معنوی می‌داند که شامل گسترش مرزهای فرد، آگاهی افزایش یافته و سپاس‌گزاری و شکرگزاری برای حال حاضر است (سوچی^۳، ۲۰۱۷). دیکر^۴ (۱۹۹۳) تعالی فرد را به عنوان توانایی درونی برای خود شکوفایی می‌داند که طی آن شخصیت بر اساس معنویت انسجام می‌یابد. از دیدگاه دکر انسجام شخصیت، نتیجه تعالی فردی است که به احساس انسجام و نوع دوستی در فرد منتهی می‌شود (واتنر^۵، ۲۰۱۲). برخی دیگر از اندیشمندان نیز تعالی فردی را بالاترین میزان سلامت عقلی انسان می‌دانند و نبود آن را علت واپس‌روی روان‌شناختی برمی‌شمارند (لوچاکوا^۶، ۲۰۰۷).

1. McCarthy, Ling & Carini

2. Maslow

3. Suciu

4. Decker

5. Vanter

6. Louchakova

در هر یک از حیطه‌های بررسی تعالی اندیشمندان برای درک و توضیح تعالی فردی از نگاه و چشم‌انداز خودشان از تعاریف نظری و ابزار مختلفی استفاده کرده‌اند. آن‌ها ابزارهایی را به‌عنوان وسایل اندازه‌گیری تعالی خود معرفی کرده‌اند، مانند مقیاس تعالی خود به‌عنوان زیرطبقه‌ای از پرسش‌نامه سرشت و منش کلونینجر و دیگران^۱ (۱۹۹۳)، مقیاس تعالی رید^۲ (۱۹۹۱)، مقیاس تعالی معنوی پیدمونت^۳ (۱۹۹۹) و مقیاس تعالی بزرگسالان^۴ (لوینسون^۵ و دیگران، ۲۰۰۵). با این حال برخی اندیشمندان (مانند مک‌دونالد و هلند^۶، ۲۰۰۲) نیز بر این باورند که کمبود روش‌های پذیرفته‌شدهٔ سنجش و کمبود ابزارهایی معتبر و پایا مشکلاتی در برای تحقیق در مورد تعالی فردی ایجاد کرده است (گاریسیا - رومئو و آلتو^۷، ۲۰۱۰).

مفهوم تعالی در نظریهٔ رید

نظریهٔ تعالی رید (۱۹۹۱) از جمله نظریه‌های متوسط و تشریحی پرستاران است که به بررسی ارتباط بین پرستار و محیط می‌پردازد (جانسون^۸، ۲۰۱۵). چهار فرض اساسی در این دیدگاه وجود دارد: ۱) انسان نوعی سیستم باز است و با محیط و دیگران ارتباط دارد. ۲) انسان‌ها مرزهای درونی، بیرونی و زمانی خود را گسترش می‌دهند. ۳) تعالی می‌تواند در چارچوب رویدادی مهم در زندگی روی دهد. ۴) تعالی به‌عنوان یک شاخص برای سلامتی به شمار می‌رود (نورنبرگ و همکاران^۹، ۲۰۱۵). این نظریه از فرآیند تکاملی انسان و در ارتباط با پدیدهٔ تکامل در رفاه انسان سرچشمه گرفته و بر تغییراتی پیوسته که بین انسان و محیط اطراف او رخ می‌دهد تأکید دارد (رید^{۱۰}، ۲۰۱۴). رید (۱۹۹۱) تعالی را نوعی منبع کنار آمدن در طول زمان می‌داند که گذشته، حال و آینده را به هم ارتباط می‌دهد. وی این فرآیند را تدریجی می‌داند و می‌گوید تعالی امکان درکی جدید را در طول زمان در جستجو و یافتن معنا بین زندگی و مرگ فراهم می‌کند (جانسون، ۲۰۱۵). از نظر کوارد و رید (۱۹۹۶) تعالی خود شامل ابعاد درون فردی (درونی)،

-
1. Cloninger et al.
 2. Reed Self – Transcendence Scale
 3. Piedmont Spiritual Transcendence Scale
 4. Adult Self – Transcendence Inventory
 5. Levenson
 6. MacDonald & Holland
 7. Garcia-Romeu & Alto
 8. Johnson
 9. Norberg
 10. Reed

میان فردی (بیرونی)، فرافردی (رو به ترقی) و زمانی (یکپارچه‌سازی گذشته، آینده و حال) است. تعریف رید از تعالی پس از سال ۱۹۹۱ همچنان توسعه یافته است و در سال ۲۰۰۳ تعالی فردی را توانایی گسترش مرزهای خود به صورت درون فردی (به‌سوی آگاهی بیشتر از فلسفه، ارزش‌ها و رؤیاهای خود)، به صورت بین فردی (برای ارتباط یافتن با دیگران و محیط خود)، به صورت زمانی (برای یکپارچه کردن گذشته و آینده به صورتی که برای حال معنا بدهد) و به صورت فرا فردی (برای متصل شدن به ابعاد فراتر از ظاهر معمول جهان) تعریف کرد. مبانی نظری تعالی رید که در پژوهش‌های مختلف مورد تأیید قرار گرفته‌اند در جدول ۱ ارائه شده است:

جدول ۱. مبانی نظری تعالی (به نقل از جانسون، ۲۰۱۵)

جنبه‌های درون فردی تعالی	
آگاهی هیجانی از احساس بهزیستی	کووارد ۱۹۹۰
درک فزاینده از خود	کانن ۱۹۸۷؛ کووارد ۱۹۹۰؛ تورنستام ۱۹۹۷
افزایش تماس و ارتباط با نسل‌های قبل	تورنستام ۱۹۹۷
تنهایی مثبت	تورنستام ۱۹۹۶
جنبه‌های میان فردی تعالی	
ارتباط با طبیعت	کووارد ۱۹۹۰؛ هود و موریس ۱۹۸۳
ارتباط با دیگران	کووارد ۱۹۹۰، لسللی ۱۹۸۵؛ تورنستام ۱۹۹۷
کمک به دیگران و دریافت کمک از دیگران	کووارد ۱۹۹۰
جنبه‌های فرا شخصی تعالی	
پذیرش موقعیت‌های زندگی	کووارد ۱۹۹۲
صمیمیت و همدلی با جهان یا ارتباط با جهان	تورنستام ۱۹۹۷
تجربه موجودی فراتر از جسم و روان	دکر ۱۹۹۳
دیدگاه الهی یا دیدگاه وسیع‌تر	چینن ۱۹۸۶؛ تورنستام ۱۹۹۷
افزایش آگاهی	نوبل ۱۹۸۷
حرکت به فراسوی خود و محدودیت‌های موقعیتی	کانن ۱۹۸۷؛ کووارد ۱۹۹۰
دیدگاه معنوی	کووارد و رید ۱۹۹۶
تجربه بهبودی	کووارد ۱۹۹۰
افزایش آگاهی معنوی و پیدایش معنویت	اسمیت ۱۹۹۵

تعالی در دیدگاه فرانکل

مفهوم تعالی در حقیقت در سال ۱۹۴۹ توسط ویکتور فرانکل مطرح شد. فرانکل (۱۹۶۳) معتقد است ما برای معنا دادن به جهان و کشف معنای موقعیت‌هایی که در آن به سر می‌بریم نوعی نیاز بنیادین داریم. او این نیاز را میل به معنایابی می‌نامد. او از جمله کسانی است که به گسترش و درک مفهوم تعالی فردی کمک زیادی کرده است. از نظر فرانکل انسان موجودی روحانی است از این رو نه تنها از جهان بلکه از خود نیز می‌تواند فراتر رود. او دو توانایی ویژه برای انسان را توانایی فاصله گرفتن از خود و توانایی تعالی بیان کرده است. از دیدگاه او معنا توسط فرد زمانی کشف می‌شود که فرد بر خودش تمرکز نداشته باشد و از بیرون به خودش نگاه کند. توانایی فاصله گرفتن از خود به انسان کمک می‌کند از تمرکز بر خود، دست بردارد و درکی از خودش نداشته باشد (زعفرانی، ۱۳۹۲).

تعالی فردی در دیدگاه کلونینجر

کلونینجر (۲۰۰۴، ۲۰۰۶) یکی از نظریه‌پردازان شخصیت است که با نگاه و تأکید بر بنیان‌های زیستی شخصیت، چارچوب نظری مستحکمی را در دو زمینه سرشت و منش پدید آورده است. او شخصیت را نوعی سیستم روان بیولوژیکی پویای درونی می‌داند که از ابعاد سرشت و منش تشکیل شده است و چیزی است که افراد با توجه به تغییرات درونی و بیرونی و موقعیت آن را شکل می‌دهند. این اولین نظریه عمده شخصیت است که بعد معنوی را به‌عنوان یکی از ابعاد اصلی شخصیت در نظر گرفته بود (مک‌دونالد و هلند، ۲۰۰۲). در این نظریه، تعالی دارای سه عامل است:

(۱) خودفراموشی خلاق در مقابل خودآگاهی: افراد با نمرات بالا در این مقیاس، وقتی به طور عمیق درگیر یک رابطه هستند یا زمانی که روی کاری که در حال انجام آن هستند تمرکز می‌کنند، تمایل دارند فراتر از مرزهای خود بروند، آن‌ها برای مدتی اینکه کجا هستند را فراموش می‌کنند و آگاهی‌شان را از گذر زمان از دست می‌دهند، گویی در جهان دیگری هستند و چنین جذب شدن‌های از ویژگی‌های حالت روانی^۱، تجربیات اوج و یا سطوح بالاتر مراقبت بینشی است (کاس^۲، ۲۰۰۳).

1. Flow
2. Kose

۲) همانندسازی فراشخصی در مقابل همانندسازی شخصی: افراد با نمرات بالا در این مقیاس، افرادی هستند که تمایل بسیار قوی برای ارتباط با طبیعت و جهان به‌عنوان یک کل دارند، آن‌ها حسی را گزارش می‌کنند که همه‌چیز، جزئی از یک ارگانیسم زنده است، دارای تفکر فازی^۱ هستند، همچنین تمایل دارند تا فداکاری‌های شخصی به‌منظور ایجاد جهانی بهتر انجام دهند (کاس، ۲۰۰۳).

۳) پذیرش دیدگاه معنوی در مقابل پذیرش دیدگاه مادی گرایانه و منطقی: افراد با نمرات بالا در این مقیاس، افرادی هستند که اغلب به معجزه، تجربیات خارج از احساس عادی و دیگر پدیده‌های معنوی و تأثیراتی از قبیل تلپاتی و حس ششم اعتقاد دارند، آن‌ها به‌عنوان افرادی توصیف می‌شوند که از تفکر جادویی‌اندیشی برخوردارند، این افراد به‌واسطه معنویتشان حس آرامش و حیات تازه‌ای دارند، با درد و رنج و حتی مرگ، به‌واسطه ایمانشان برخورد می‌کنند، همچنین این افراد با خداوند احساس صمیمیت و همدلی دارند (کاس، ۲۰۰۳).

پیشینه تجربی

همان‌گونه که سازمان‌ها به بازسازی و بازشناسی خود به‌منظور افزایش ارتقای ظرفیت‌ها در راستای افزایش توان رقابتی و کارآمدی می‌پردازند، کارکنان سازمان‌ها نیز باید در نیل به این مهم در راستای استفاده بهتر از قابلیت‌های فردی گام‌های جدی بردارند. انسان از طریق خودشناسی با درون‌نگری و خودکاوی و تأمل در وجود خویش و ابعاد آن استعدادها و نیروهای درونی، تمایلات و کنش‌های باطنی خود و هدف واقعی آفرینش و کمال‌نهایی و راهکارها نیل به آن را خواهد شناخت. می‌توان با شناخت خود در درون سازمان این امکان را فراهم کرد که زمینه‌های حرکت به‌سوی تعالی فردی فراهم شود. امروزه واژه سرمایه‌های انسانی، سرمایه‌های معنوی سازمانی، سرمایه‌های فکری بیشتر مورد توجه قرار گرفته است اما این پرسش همواره مطرح است که چگونه می‌توان جایگاه کارکنان در سازمان را به‌عنوان افرادی ممتاز و متعالی تبیین کرد؟ چگونه می‌توان به شناخت بیشتری از خود در سازمان دست یافت. آیا توجه به مقوله تعالی فردی سیستم ارزیابی مناسبی برای انتخاب معلم ممتاز در اختیار قرار می‌دهد و چه موانعی بر سر راه آن وجود دارد؟ از طریق بررسی پیشینه، مدل‌هایی در زمینه مقوله تعالی منابع انسانی و سازمانی و همچنین کارمند ممتاز شناسایی شده است و برخی از پژوهش‌ها ولو اندک به مفهوم تعالی فردی پرداخته‌اند که مهم‌ترین این پژوهش‌ها در ادامه در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. بررسی اجمالی پیشینه پژوهش

پژوهشگران	عنوان پژوهش	نتایج
نقوی، واعظی، قربانی زاده و افکانه (۱۳۹۷)	الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران	شرایط علی (ناکارآمدی‌ها، انتظارات و الزامات)، پدیده اصلی (تعالی منابع انسانی در بخش دولتی)، شرایط زمینه‌ای (تئوری خدمات دولتی نوین، فرهنگ تعالی و قوانین)، شرایط مداخله‌گر (خرده مدل‌ها، ویژگی‌های مدیریتی دولتی، تفاوت‌های بخش دولتی و بخش خصوصی)، راهبردها (دولت مقامات سیاسی، سازمان منابع انسانی، کارکردهای منابع انسانی، اخلاق اداری، مردم و شرکا و خانواده)، نتایج (منابع انسانی و سازمانی) پیامدها (سازمانی و جامعه آرمانی و برداشت مردم و همکاران) است.
شمس زارع، طهماسبی و یزدانی (۱۳۹۷)	ارزیابی بلوغ فرایندهای مدیریت منابع انسانی بر اساس مدل فیلیپس	میانگین کلی بلوغ فرایندهای مدیریت منابع انسانی سازمان، در سطح دو است. فرایند نظام‌های منابع انسانی و مدیریت داده‌ها با امتیاز پنج، بالاترین امتیاز و فرایندهای توسعه قابلیت سازمانی، مدیریت استعداد و پاداش و قدردانی با امتیاز یک، پایین‌ترین امتیاز را کسب کردند. همچنین فرایندهای راهبرد منابع انسانی، توسعه کارکنان، ایمنی و بهداشت و ارتباطات داخلی و خارجی موفق به کسب امتیاز سه شدند. فرایندهای کارگزینی و مدیریت عملکرد نیز امتیاز دو را کسب کردند.
بختیاری و شعبانی (۱۳۹۴)	الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا	در این پژوهش بر اساس مدل مارکز (۲۰۱۲) و گوسنی (۲۰۱۳) مدلی استخراج شده که شامل مؤلفه‌های تعالی جسمی / روانی، تعالی معنوی، تعالی شخصیتی و تعالی حرفه‌ای است. متغیر ساختاری، اندکی وزن بیشتری نسبت به متغیر زمینه‌ای در تعالی فرماندهان و مدیران ناجا را دارا است. در میان ابعاد مؤثر بر تعالی، بعد معنوی بیشترین وزن را در تعالی فرماندهان و مدیران ناجا داشته و زمینه ارتباطات خانوادگی در رتبه دوم قرار دارد. همچنین متغیرهای زمینه‌ای به عنوان بستر تعالی فرماندهان و مدیران می‌تواند باعث دستیابی به انواع تعالی جسمانی / روانی، شخصیتی، حرفه‌ای و معنوی شود.
افخمی روحانی و همکاران (۱۳۹۳)	تدوین شاخص‌های کرامت انسانی در سازمان	یافته‌های این پژوهش تعریفی جدید از کرامت انسانی در سازمان و طبقه‌بندی مفاهیم در سه بعد فردی، گروهی و سازمانی با هشت مؤلفه و ۳۴ شاخص ارائه می‌دهد و نتیجه می‌گیرند که کرامت انسانی در سازمان یعنی حالتی درونی و پایدار برای اعطای حداکثری خدمت همراه با عزت و احساس رضایت به ذی‌نفعان سازمان که حاصل

پژوهشگران	عنوان پژوهش	نتایج
		درک صحیح انسان از خود و هدفش در زندگی است و منجر به فعلیت رسیدن افعال پسندیده و احساس ارزشمندی، اعتماد به نفس و احترام متقابل می‌شود. این حالت، زمینه را برای رشد و تعالی شخصی و سازمانی فراهم می‌کند.
رحمانی اصل (۱۳۹۰)	سلوک فردی در آراء علامه جعفری و تأثیر آن بر تعالی سازمانی	تعالی سازمان بدون رشد و تعالی فرد امکان‌پذیر نیست. اولین گام در این مسیر شناخت حیات و صیانت از آن است. وی به سه عنصر مهم، علم، دین و حکمت در مسیر در تعالی فردی اشاره کرده و تأثیرات آن را بر تعالی سازمانی به این شرح نام برده است: الف) تحقق خود حقیقی انسان ب) ایجاد رابطه انسانی محض بین افراد ج) تحقق اتحاد ناشی از اشتراک در هدف اعلای حیات د) رشد شخصیت در راستای تحقق اتحاد برین ه) معرفی دین به عنوان عامل وحدت ساز شخصیت و حیات و) به حد اعلای رسیدن اصول و ارزش‌های تعهد، انجام تکالیف و استیفای حقوق د) دوری از هرگونه رکود و درجا زدن به وسیله گردش‌های تکاملی ح) طراوت و شادابی افراد سازمان ط) تغییر کیفیت زندگی و پرورش افرادی آرامش روحی.
شهرام و همکاران (۱۳۸۸)	ارائه مدل تعالی فرد در سازمان با توجه به تعالیم اسلام	قرآن کریم برای تعالی فرد در جامعه سنت‌های خاصی را بیان کرده است و عواملی را در رسیدن فرد به تعالی محوری می‌داند. مهم‌ترین این عوامل توحید و پرهیز از شریک قائل شدن برای خداست و از مهم‌ترین قواعد این است که موحدی که با علم و ایمان و خشیت قلب، اطاعات خدا را می‌کند، در صراط مستقیم هدایت می‌شود و به تعالی خواهد رسید. قواعد کلیدی احصاء شده برای تعالی فردی در تناظر با مدل سیستمی سازمان بحث و گفتگو می‌شود و مشخص می‌شود که هر یک از بخش‌های اصلی با خرده سیستم‌های سازمانی با کدام یک از عوامل کلیدی تعالی فردی می‌تواند رابطه داشته باشد و بر آن تأثیرگذار باشد.
آرفین، بوش و نوردین ^۱ (۲۰۱۸)	شناسایی چارچوب نقش‌ها و مسئولیت‌های معلم‌ان ممتاز؛ شواهدی از	نتایج نشان داد که معلمان ممتاز پنج موضوع از تجزیه و تحلیل داده‌ها به دست آمد، به ترتیب بر نقش آن‌ها به عنوان معلم، کارشناس محتوا، تسهیل کننده، مربی و مبتکر متمرکز شده‌اند.

پژوهشگران	عنوان پژوهش	نتایج
	مالزی	
استوگر و گروبر ^۱ (۲۰۱۴)	تخصص‌های فرهنگی: تعریف اجتماعی تعالی فردی	تمرکز این پژوهش بر مفهوم تعالی است. استدلال می‌شود که تمرکز بر روی مفهوم برتری داشتن، آغاز تحقیقات علمی برای مفهوم تعالی است یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که تعاریف موجود چندین مسئله مهم را توضیح نمی‌دهد. مکانیسم‌های اجتماعی که بر رشد و کسب تعالی فردی اثر دارند، متغیرهای تعالی در سطوح مختلف (فرهنگ‌ها، خانواده‌ها، دسته‌بندی‌های جغرافیایی، گروه‌ها، سازمان‌های عالی). از این رو استدلال می‌کنند که برای تبیین مفهوم تعالی علاوه بر متغیرهای سازمانی باید بر متغیرهای فردی نیز متمرکز بود.
هوتا، پاونی و گانگادار ^۲ (۲۰۱۳)	ارزیابی رتبه‌بندی معلمان با استفاده از تکنیک فرایند تحلیل سلسله مراتبی	سه معیار ارتباط، دانش و تعامل به جمع‌آوری اطلاعات در اولویت رتبه‌بندی معلمان قرار دارند
مت کسیم و همکاران (۲۰۱۱)	اولویت‌بندی معیارهای انتخاب معلم نمونه با روش فرایند مقایسه زوجی در کشور مالزی	معیارهای مهارت ارتباطی و شخصیت معلم و در اولویت بعدی محتوای دانشی قرار گرفت.
تاوالت ^۳ (۲۰۰۹)	بررسی مقایسه‌ای ارزش‌های اصلی مدل‌های تعالی بر ارزش‌های انسانی	تعالی سازمانی و تعالی شخصی در برخی از ارزش‌ها مشترک هستند که عبارت‌اند از تمرکز مشتری، یادگیری مداوم، نوآوری و بهبود، مشارکت و توسعه کارکنان، توسعه مشارکت، سیستم‌ها، مدیریت مبتنی بر فرایند، چابکی و مسئولیت اجتماعی. ارزش‌های انسانی بر خلوص انسان تأکید می‌کنند و تصویب آن‌ها موجب وفاداری ذینفعان می‌شود. ارزش‌های بنیادی اگر از ارزش‌های انسانی حاصل می‌شوند، مؤثرتر می‌شوند.

1. Stoeger & Gruber

2. Hota, Pavani & Gangadhar

3. Talwar

در بررسی پیشینه پژوهش مشخص شد پژوهشی که بر کشف ماهیت تعالی فردی معلمان متمرکز باشد انجام نشده است؛ و اکثر پژوهش‌ها به تعالی منابع انسانی یا توصیفی از تعالی فردی پرداخته‌اند. به‌عنوان مثال نقوی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهش خود بیشتر تمرکز را بر بعد سازمانی تعالی معطوف کرده‌اند و تلاش می‌کنند در الگویی فرایندهای سازمانی را که موجب تعالی منابع انسانی است تشریح کنند. رحمانی اصل (۱۳۹۴) اثرگذاری مفهوم تعالی فردی را در تعالی سازمانی شرح می‌دهد و می‌گوید توجه به کرامت‌های انسانی موجب تعالی سازمانی است اما مدلی جامع که بتوان ماهیت تعالی فردی را شناخت ارائه نداده است. در پژوهش شهرام و همکاران (۱۳۸۸) بیشتر به توصیف ماهیت تعالی فردی پرداخته شده است و از جوانب مرتبط با دین و قرآن به آن نگاه شده است.

در این پژوهش سعی بر آن است تا تعالی فردی در موقعیت‌های واقعی و از دیدگاه مدیران و معاونان به‌عنوان افرادی که به صورت مستقیم عملکرد و رفتار معلمان را در نظر دارند و مورد ارزیابی قرار می‌دهند بررسی شود و همه جوانب آن از نگاه فردی و سازمانی مورد شناسایی قرار گیرد. با مروری بر پیشینه پیرامون تعالی فردی معلمان، این پژوهش به دنبال کشف ماهیت تعالی فردی معلمان و معرفی الگویی برای ارزیابی آن است که بتواند در خصوص ارزیابی تعالی فردی معلمان کارآمد بوده و بتواند به‌عنوان ابزاری برای انتخاب معلم ممتاز نیز به کار آید از این رو پرسش پژوهش به شکل ذیل است: «ماهیت تعالی فردی معلمان در آموزش و پرورش چیست؟»

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش به روش کیفی و با روش تحلیل مضمون انجام شده است. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است. منظور از الگو مدلی است که از طریق نظم مفهومی داده‌های مستخرج به دست می‌آید. این روش فرآیندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (براون و کلارک^۱، ۲۰۰۶). تحلیل مضمون به روش‌هایی گوناگون قابل اجرا و استفاده است. چهار روش مرسوم در تحلیل مضمون به این شرح هستند: الف) قالب مضامین ب) ماتریس مضامین ج) شبکه مضامین د) تحلیل مقایسه‌ای (شیخ‌زاده، ۱۳۹۰). در این پژوهش از روش تحلیل شبکه مضامین

استفاده شده است. شبکه مضامین روش مناسبی در تحلیل مضمون است که آتراید - استیرلینگ^۱ آن را توسعه داده است. شبکه مضامین بر اساس روندی مشخص پایین‌ترین سطح قضایای پدیده را از متن بیرون می‌کشد (مضامین پایه)، سپس با دسته‌بندی این مضامین پایه‌ای و تلخیص آن‌ها به اصول مجردتر و انتزاعی‌تر دست پیدا می‌کند (مضامین سازمان‌دهنده)، در گام سوم، این مضامین عالی در قالب استعاره‌های اساسی گنجانده می‌شوند و به‌صورت مضامین حاکم بر کل متن در می‌آیند (مضامین فراگیر) (آتراید - استیرلینگ، ۲۰۰۱). سپس این مضامین به‌صورت نقشه‌های شبکه تارنما رسم و مضامین برجسته هر یک از این سه سطح همراه با روابط میان آن‌ها نشان داده می‌شود. برخلاف روش قالب مضامین، شبکه‌های مضامین به‌صورت گرافیکی و شبیه تارنما نشان داده می‌شوند تا تصور وجود هرگونه سلسله‌مراتب در میان آن‌ها از بین برود. باعث شناسایی مضامین شود و بر وابستگی و ارتباط متقابل میان شبکه تأکید شود (آتراید - استیرلینگ، ۲۰۰۱).

مشارکت‌کنندگان در این پژوهش ۱۹ نفر از استادان دانشکده‌های علوم تربیتی، مدیران و معاونان موفق مدارس استان خراسان رضوی بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند و قضایای انتخاب شدند. شمار افراد نمونه با توجه به سطح اشباع نظری در نظر گرفته شد. اشباع نظری زمانی رخ می‌دهد که پژوهشگر به این نتیجه برسد که در مرحله‌ای از کار به مفاهیم و پاسخ‌های مشابه دست یافته و مفاهیم جدیدی ظهور نیابد. در حین تحقیق نیز جمع‌آوری داده‌ها با استفاده روش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام و مصاحبه‌ها تا زمان اشباع داده‌ها ادامه یافت، یعنی با افزایش تعداد مصاحبه‌ها نظر جدیدی از افراد یافت نشد و نظرات سایر مصاحبه‌شوندگان همانند نظرات قبلی تکرار می‌شد. مدت مصاحبه‌ها بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه متغیر بود. دقایق اول با گفتگوی روزمره شروع می‌شد و پس از ایجاد جوی صمیمی و محیط مطلوب و اخذ رضایت آگاهانه، مصاحبه‌ها با طرح پرسشی محوری و گسترده «تجربه خود در طول دوران خدمت، از مشاهده معلمانی که دارای ویژگی‌ها، رفتارها، تعاملات و واکنش‌های بودند که از دیدگاه شما نشانه‌ای از تعالی فردی است را بیان کنید» آغاز شد. در صورت وجود ابهام در پاسخ‌ها و یا پاسخ‌های ناقص و کوتاه، برای وضوح بیان‌های شرکت‌کننده سؤالات بیشتری پرسیده می‌شد. معیارهای ورود به پژوهش، سابقه کاری بالای ۱۵ سال، رضایت داشتن به شرکت در پژوهش و توانایی بازگویی تجارب بود. معیار خروج از پژوهش شامل عدم تمایل به شرکت در ادامه فرآیند پژوهش بود.

1. Attride-Stirling

جدول ۳. مختصات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

سمت			مدرک تحصیلی		جنسیت	
استاد	معاون	مدیر	دکتری	فوق‌لیسانس	مرد	زن
۲	۴	۱۳	۶	۱۳	۱۱	۸
سابقه کار				سن		
۳۰-۲۶		۲۵-۲۱	۲۰-۱۵	۵۰-۴۶	۴۶-۴۱	۴۰-۳۵
۵		۱۲	۲	۱۰	۷	۲

برای بررسی روایی و پایایی از روش گوبا و لینکن^۱ (۱۹۸۵) استفاده شد. گوبا و لینکن، چهار ملاک باورپذیری^۲، اعتمادپذیری^۳، تاییدپذیری^۴ و قابلیت انتقال^۵ را برای بررسی قابلیت اعتماد معرفی کردند. باورپذیری با قابل باور بودن یا قانع کننده بودن پژوهش در ارتباط است، باورپذیری را استدلال‌ها و فرآیندهای ضروری برای اعتماد به نتیجه تحقیق بیان می‌دارد (ابوالمعالی، ۱۳۹۱). در این پژوهش برای باورپذیری از چهار روش ممیزی بیرونی^۶ و بازبینی نتایج توسط اطلاع‌رسان‌ها و چندسویه‌سازی و درگیری طولانی مدت استفاده شد.

○ چند سویه‌سازی: در پژوهش حاضر از سه سویه‌سازی منابع داده استفاده شده است. بدین منظور، در پژوهش حاضر از منابع سه‌گانه داده‌ها شامل دیدگاه استادان دانشگاه، مدیران و معاونان مدارس استان خراسان رضوی مصاحبه به عمل آمد تا دیدگاه‌های مختلف بررسی شده و داده‌هایی جامع‌تر و عمیق‌تر در خصوص تعالی فردی معلمان حاصل شود. متون تخصصی، مقالات و کارهای پژوهشی نیز از دیگر منابع مورد استفاده پژوهش حاضر بوده است. بدین ترتیب می‌توان اطمینان یافت یافته‌های پژوهش به میزان بیشتری منعکس‌کننده واقعیات موجود در خصوص تعالی فردی معلمان است.

1. Guba & Lincoln
2. Credibility
3. Dependability
4. Confirmability
5. Transferability
6. External Audit

- ممیزی بیرونی: در این روش، پژوهشگر بخشی از یافته‌ها را در اختیار گروه مورد مطالعه قرار می‌دهد تا تحلیل او را بررسی کنند و به این پرسش‌ها پاسخ دهند: آیا محقق برداشت درستی از گفته‌های آن‌ها داشته است؟ آیا این تحلیل برای آنان نیز منطقی به نظر می‌رسد، با او در فهم معنی داده‌ها دچار خطا شده است؟ در این پژوهش نیز پژوهشگر از برخی از مصاحبه‌شوندگان خواست تا گزارش نهایی مرحله نخست، فرآیند تحلیل با مقوله‌های به‌دست آمده را بازبینی کنند و نظر خود را در ارتباط با آن‌ها ابراز کنند. از دیدگاه این افراد، یافته‌های پژوهش تا حد بسیار زیادی بازتاب‌دهنده واقیعت موجود در خصوص تعالی فردی معلمان بوده است که خود نمایانگر روایی قابل قبول یافته‌های پژوهش حاضر است.
- بازبینی نتایج: در بازبینی و بررسی صحت اطلاعات به‌دست آمده، برای جلوگیری از بدفهمی محقق، اطلاعات به‌دست آمده دوباره به اطلاع‌رسان‌ها نشان داده شد و مورد تأیید آنان قرار گرفت.
- درگیری طولانی‌مدت: محقق زمانی طولانی‌مدت (حدود ۹ ماه) درگیر موضوع پژوهش بود و در ایام سال تحصیلی به‌طور غیررسمی با شمار زیادی از استادان، مدیران و معاونان مصاحبه کرد. همچنین بخشی از این زمان به حضور در مدرسه و تعامل با مدیران و معاونان در فضای مدرسه اختصاص یافته است.

یافته‌های پژوهش

سه گام اصلی تحلیل شبکه‌مضمونی شامل تجزیه متن، اکتشاف متن و سپس یکپارچه کردن اکتشاف‌ها است که در ادامه شرح داده شده است:

۱. **تحویل متن:** در گام نخست، ابتدا مصاحبه‌های ضبط‌شده به‌صورت مکتوب درآمد، سپس با یادداشت‌های برداشته‌شده طی جلسات مصاحبه‌ها تکمیل شده است. پس از آن با مطالعه دقیق متون، ابتدا برای هریک از مصاحبه‌های تهیه شده، همه ایده‌های مستقل در قالب مضامین پایه شناسایی شده و به هر کدام یک کد اختصاص داده شده است. این کار برای هر کدام از مصاحبه‌ها، انجام شده و در صورت وجود بخش‌هایی با مضامین مشابه در متن مصاحبه‌های قبلی، از همان کدهای پیشین، به‌عنوان نشانگر آن‌ها استفاده شده است. در این پژوهش ۴۷ مضمون پایه استخراج شد.

۲. تبدیل مضامین: پس از دست یافتن به مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده و مضامین فراگیر با توجه به مضامین پایه‌ای انتزاع شده‌اند. در این مرحله تلاش شده است با سازمان‌دهی مجدد مضامین اولیه یا همان مضامین پایه به مضامین انتزاعی‌تری دست‌یابیم که ما را به مضمون‌های اصلی‌تر، فراگیرتر و مرکزی‌تر رهنمون سازد. در این مرحله ۱۳ مضمون سازمان‌دهنده استخراج شده است.

۳. کشف و توصیف شبکه مضامین: با بررسی و تحلیل مضامین مرتبط سه مضمون فراگیر (الف) قابلیت‌های فردی (ب) عوامل روان‌شناختی و (ج) قابلیت‌های حرفه‌ای استخراج شده است که در ادامه ارائه شده است.

الف) قابلیت‌های فردی

این مضمون در قالب مضامین سازمان‌دهنده‌ای همچون اخلاق‌مداری، معنویت‌گرایی و دانشوری در نظر گرفته شده است که از میان این مضامین، اخلاق‌مداری از اولویت بالاتری از نظر فراوانی در میان دیگر مضامین برخوردار است و از نظر افراد مورد مطالعه در این پژوهش، بیشتر در قالب صبر و بردباری، عمل‌گرایی، الگوی رفتاری، احترام به ارزش‌ها، خیرخواهی و نوع‌دوستی و عدالت و انصاف در نظر گرفته شده است.

جدول ۴. مضمون‌های مرتبط با قابلیت‌های فردی معلمان

مضمون‌های پایه	مضمون‌های سازمان‌دهنده	مضمون فراگیر
روزآمدی دانش حرکت در مسیر رشد حرفه‌ای به‌کارگیری مؤثر دانش	دانشوری	قابلیت‌های فردی
اخلاص در عمل ایمان به خدا انجام شریعت	معنویت‌گرایی	
صبر و بردباری عمل‌گرایی الگوی رفتاری احترام به ارزش‌ها عدالت و انصاف خیرخواهی و نوع‌دوستی	اخلاق‌مداری	

مصاحبه‌شونده شماره ۱ در این خصوص گفت «یکی از خصوصیات بارز این افراد، بردباری است؛ زیرا آن‌ها می‌دانند در محیط کاری با کودکان و نوجوانان سروکار دارند و این افراد به دلیل کمی سن و تجربه، گاهی رفتارهایی از خود بروز می‌دهند که اگر معلم بردباری کافی نداشته باشد، موجب ناراحتی خواهد شد». همچنین در متن مصاحبه‌شونده شماره ۵ نیز گفته شده است که «این افراد به‌طور واضح به آنچه می‌دانند و به دیگران توصیه می‌کنند، عمل می‌کنند و الگوی عملی از اخلاق انسانی را به دیگران نشان می‌دهند».

همواره خصوصیات فردی معلمان به‌عنوان عنصری اثرگذار در تعلیم و تربیت مورد توجه بوده است. بعضی از معلمان به‌واسطه ویژگی‌های فردی خود تأثیرات عمیقی بر شاگردان دارند و همیشه به‌عنوان الگو در ذهن شاگردان باقی می‌مانند. به اعتقاد هوانگ و لین^۱ (۲۰۱۴) برخی معلمان به‌واسطه ویژگی‌های فردی بی‌همتای خود بسیار محبوب هستند و لزوم شناخت این ویژگی‌ها و ارزیابی و آن‌ها و ایجاد زمینه رشد این خصوصیات می‌تواند در تربیت متعالی را به وجود آورد. گارسیا، کوپزینسکی و گلندا^۲ (۲۰۱۱) معتقدند رفتار معلم در عملکرد دانش آموزان و در موفقیت آن‌ها نقش دارد. کرشن اشتاینر^۳ مری و نظریه پرداز شهیر آلمانی با تأکید برداشتن ویژگی‌های فردی برای موفقیت معلم معتقد است حتی اگر کسی دانش تربیتی وسیعی داشته باشد و کتاب‌های زیادی را هم درباره تعلیم و تربیت نوشته باشد باز به این معنی نیست که او می‌تواند در کار آموزش و پرورش موفق باشد. تایلر به‌عنوان فیلسوفی ایدئالیست نیز برای معلم و ویژگی‌های او نقش بسیار اساسی قائل می‌شود (حجازی و همکاران، ۱۳۸۸).

عوامل روان‌شناختی

این مضمون در پژوهش حاضر شامل مضامین سازمان دهنده خلاقیت، خودآگاهی، تصمیم‌گیری، قابلیت‌های فکری، خودکارآمدی و هوشمندی است که مقوله خودکارآمدی از اولویت بالاتری نسبت به دیگر مقولات برخوردار است. مصاحبه‌شوندگان گفتند یکی از ویژگی‌های این افراد شناخت کامل از خود و شغلشان و همین‌طور توانایی بالا در انجام مسئولیت‌های محوله به آن‌ها است. مصاحبه‌شونده شماره ۲ گفت «فردی که مدنظر من

1. Huang & Lin

2. Garcia, Kupczynski & Glenda

3. Kershensteiner

است برای بسیاری از مشکلات راه حل ارائه می‌داد و هیچ‌گاه ندیدم که از زیر بار مشکلات شانه خالی کند و توانایی و خودکارآمدی بالایی در انجام مسئولیت‌ها داشت». مصاحبه‌شونده شماره ۱۵ نیز گفت «یکی از معلمانی که پنج سال با وی همکار بودم نشانه‌هایی از تعالی فردی را داشته است به‌عنوان مثال هیچ‌گاه ندیدم از انجام فعالیت‌های سخت و پیچیده عقب‌نشینی کند و همیشه تلاش کند آن را به بهترین نحو به پایان برساند».

جدول ۵. مضمون‌های مرتبط با عوامل روان‌شناختی معلمان

مضمون‌های پایه	مضمون‌های سازمان دهنده	مضمون فراگیر
ریزبینی و دقت نظر روحیه پرسشگری تفکر خلاق تفکر حل مسئله	قابلیت‌های فکری	عوامل روان‌شناختی
مدیریت احساسات مدیریت تغییر تمرکز بالا مثبت‌نگری شناسایی نقاط قوت و ضعف خود	هوشمندی	
مهارت برقراری ارتباط خودشناسی اعتمادبه‌نفس	خودآگاهی	
چالش‌پذیری خودباوری	خودکارآمدی	
تصمیم‌گیری عقلانی تصمیم‌گیری شهودی مشورت‌خواهی آینده‌نگری	تصمیم‌گیری	
خلاقیت در عمل شادمانی انجام فعالیت‌های فراشناختی	خلاقیت و ابتکار	

بندورا (۱۹۹۷) خودکارامدی را باور فرد به توانایی انجام دادن عملی در موقعیتی مشخص تعریف کرده است. زمانی که عملکرد فرد با هنجارهای فردی هماهنگ با فراتر از آن باشد، به حفظ و افزایش خودکارامدی منجر می‌شود، درحالی‌که عملکرد ضعیف و پایین‌تر از هنجارهای فردی موجب کاهش خودکارامدی منجر می‌شود. باور به خودکارامدی بر بسیاری از جنبه‌های زندگی مانند گزینش افراد، تصمیم‌گیری، میزان تلاش، سطح استمراری و پایداری و رویارویی با مسائل چالش‌برانگیز تأثیر دارد. معلمانی که از خودکارامدی بالاتری برخوردارند بهتر می‌توانند خود را با دانش‌آموزان هماهنگ کنند و به نیازهای ویژه دانش‌آموزانشان بهتر پاسخ می‌دهند. خودکارامدی بالا می‌تواند سبب بروز رفتارهایی از معلم مانند صرف زمان بیشتر در کلاس، خلاقیت بیشتر در طراحی برنامه‌های درسی، مدیریت مناسب کلاس درس و نیز به کارگیری روش‌های تدریسی که با ویژگی‌های دانش‌آموزان تناسب بیشتری داشته باشد، شود. همچنین بر اساس نظریه بندورا کسانی که به کارایی خودشان در حل مسائل خود اعتقاد راسخ دارند، هنگام رویدادهای تولیدکننده فشار روانی، از نظر تفکر تحلیلی کارآمد می‌مانند؛ اما افرادی که به توانایی‌های حل مسائل خودشان شک دارند آشفته فکر می‌کنند. احساس کارایی نیرومند به فرد امکان می‌دهد حتی، در صورت روبه‌رو شدن با فشار روانی موقعیتی و بن‌بست‌های حل مسئله، تمرکز خود را بر تکلیف ادامه دهد.

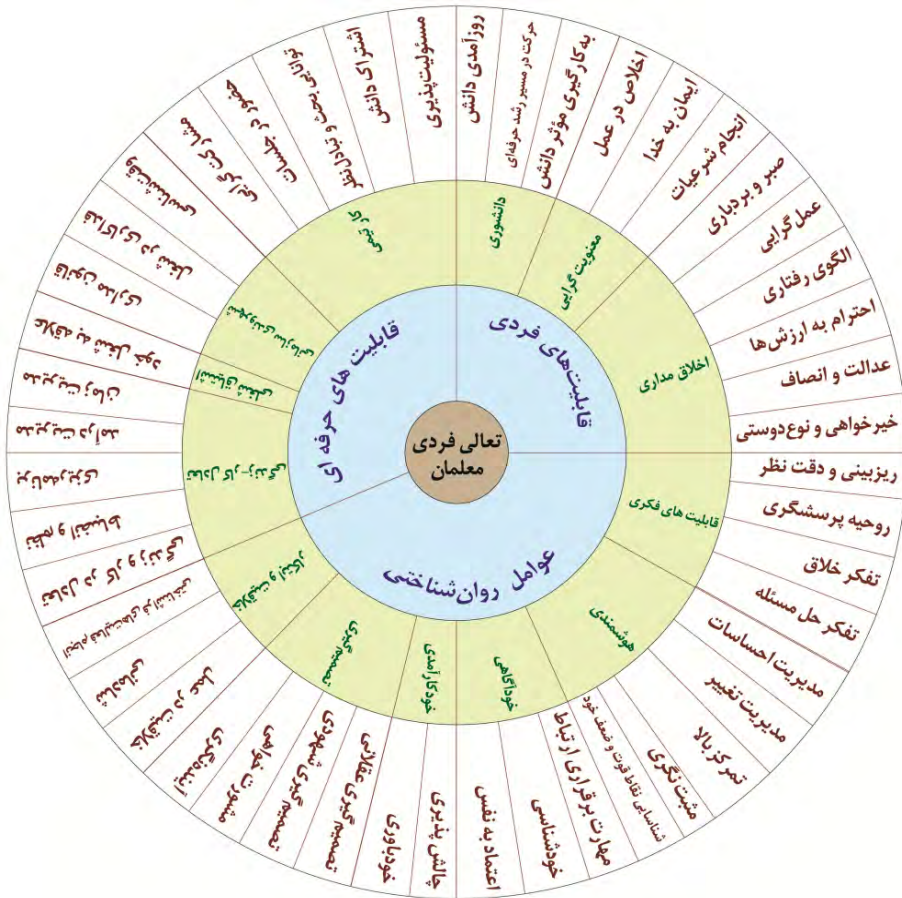
قابلیت‌های حرفه‌ای

در پژوهش حاضر این مضمون از مضامین سازمان‌دهنده کار تیمی، شهروندی سازمانی، اشتیاق شغلی و تعادل کار - زندگی در نظر تشکیل شده است. مضمون کار تیمی بر اساس فراوانی کدها از دید مصاحبه‌شوندگان در اولویت بالاتری قرار دارد. در این رابطه مشارکت‌کننده شماره ۱۰ گفت «حضور در گروه‌های آموزشی و جلسات گروهی و همین‌طور اشتراک مؤثر دانش از دیدگاه وی نشانه‌هایی از تعالی فردی است که من در معلمی که با وی همکار بودم دیده‌ام». شرکت‌کننده شماره ۴ نیز گفته است «معلم وی همیشه تلاش می‌کرد تا در حل مشکلات و مسئولیت‌ها مشارکت داشته باشد و از انجام فعالیت‌های گروهی و مشارکتی لذت می‌برد. یکی از ویژگی‌های بارز ایشان تبادل نظر در خصوص مسائل شغلی و همیاری و مشارکت بود».

جدول ۶. مضمون‌های مرتبط با قابلیت‌های حرفه‌ای معلمان

مضمون‌های پایه	مضمون‌های سازمان دهنده	مضمون فراگیر
تعادل در کار و زندگی نظم و انضباط برنامه‌ریزی مدیریت درآمد مدیریت زمان	تعادل کار - زندگی	قابلیت‌های حرفه‌ای
علاقه به شغل خود	اشتیاق شغلی	
قانون مداری فداکاری در شغل وقت‌شناسی	شهروندی سازمانی	
مشارکت‌گرایی مشارکت حضور در جلسات توانایی بحث و تبادل نظر اشتراک دانش مسئولیت‌پذیری	کار تیمی	

محیط کار بیشترین زمان و مفیدترین ساعات یک روز را به خود اختصاص می‌دهد و وجود جو صمیمی و توأم با همکاری و از خودگذشتگی در مدرسه آن را به محیطی گرم و لذت‌بخش برای کار و فعالیت تبدیل می‌کند. مطمئناً معلمان که قابلیت و توانایی انجام فعالیت‌های فراتر از نقش سازمانی را دارند می‌توانند جوی از همکاری و دوستی را ایجاد کنند و زمینه‌ساز سازمانی متعالی باشند. وجود این رفتارها در سازمان‌های آموزشی نظیر مدرسه به سبب رسالت ویژه این نهاد در تربیت انسان ضروری است و به علاوه کارکرد خدمت‌گونه این نهادهای آموزشی به لحاظ ماهیتی، سنخیت بیشتری با رفتارهای فراتر از شغل و نقش دارد و می‌تواند توجیه محکمی بر این امر باشد که بروز این گونه رفتارها را نشانه تعالی فردی قلمداد کرد. در این زمینه کتز و کاهن اشاره کرده‌اند رفتارهای فرا شغلی می‌توانند شامل مشارکت با دیگران، محافظت از سازمان، ایده‌های سازنده و داوطلبانه، آموزش خود و حفظ و نگرش مطلوب نسبت به سازمان باشد. بر اساس تحلیل‌های انجام‌شده، شبکه مضامین تعالی فردی معلمان در شکل ۱ نمایش داده شده است.



شکل ۱. شبکه مضامین تعالی فردی معلمان

بحث و نتیجه‌گیری

مرور روند تکامل مدل‌های تعالی در چند دهه اخیر نشان می‌دهد مدل‌های تعالی به سمت تخصصی شدن و بومی شدن میل کرده‌اند. از جمله چنین مدل‌هایی می‌توان مدل تعالی آموزش، جبران خدمت، استخدام را نام برد. اهمیت، پیچیدگی و گستردگی این مدل‌ها باعث شده تا مفهوم تعالی در اجزاء سازمان و منابع انسانی جستجو شود. الگوی ماهیت‌شناختی تعالی فردی معلمان الگویی نوین است که بر مبنای تحلیل مضمون استخراج شده است. این الگو از تجربیات مشارکت‌کنندگان در پژوهش و سپس مرور ادبیات مربوطه استخراج شده

است. افزون بر تفاوت‌هایی که از لحاظ روش پژوهش بین این تحقیق و تحقیقات مشابه در این زمینه وجود دارد و جزء نوآوری‌های این تحقیق نیز به شمار می‌رود، از لحاظ ماهیت خود الگو و اجزای آن نیز تفاوت‌هایی وجود دارد. البته به دلیل عدم استفاده تحقیقات گذشته از رویکرد تحلیل مضمون، اجزای کلی هیچ‌یک از آنها تئوری‌ها و نتایج تحقیقات گذشته با اجزای این مدل مطابقت کامل ندارد، ولی به لحاظ مفهومی می‌توان مقایسه‌هایی در برخی از اجزای مدل مفهومی انجام داد.

اغلب مدل‌های تعالی و جوایز ملی کیفیت در سال‌های ۱۹۸۰ تا ۱۹۹۰ به وجود آمدند و به اندازه‌گیری سطح سرآمدی سازمان کمک شایانی کردند. این مدل‌ها پویا و قابل اصلاح هستند و همین امر باعث کاهش نقاط ضعف و تکامل بیشتر آن‌ها در مسیر زمان شده است. تالوار^۱ (۲۰۱۱) در مقاله‌ای تحت عنوان مدل‌های تعالی و مسیر پیش رو ۱۰۰ نوع مدل تعالی را در گوشه و کنار دنیا شناسایی کرده است و تفاوت عمده در این مدل‌ها را ناشی از تفاوت محیط خارجی و شرایط ویژه هر مدل بیان کرده است. بدین ترتیب شاید در کشورهای پیشرو مدل‌هایی برای استفاده در سراسر جهان طراحی شوند و یا سازمان‌های بین‌المللی از این مدل‌ها پشتیبانی کنند اما در حالت کلی هر کشور و یا حتی سازمان، بسته به توان و علم خود به دنبال طراحی مدل تعالی بومی خود و یا بومی‌سازی مدل‌های بین‌المللی می‌پردازد. اغلب محققین که به مقایسه مدل‌های تعالی پرداخته‌اند، به این نتیجه رسیده‌اند که سه مدل دمینگ، بالدريج و مدل تعالی اروپایی به‌عنوان مرجع جهانی مورد استفاده قرار گرفته‌اند و مبنایی برای ساخت دیگر مدل‌ها شده‌اند یا به عبارتی به‌عنوان مادر دیگر مدل‌ها یاد می‌شوند. در شروع طراحی مدل‌های تعالی، این مدل‌ها همه مؤلفه‌های سازمان را در نظر می‌گرفتند؛ بنابراین آن‌ها را مدل تعالی سازمانی نام‌گذاری کردند؛ اما به تدریج و تمایل سازمان‌ها به تعمیم فرهنگ تعالی به همه اجزای خود، خرده‌مدل‌های تعالی نیز شکل گرفته‌اند. اولین خرده‌مدل تعالی برای اهمیت بعد منابع انسانی در سازمان‌ها با محوریت این جزء شکل گرفت. مدل‌های تعالی جدیدتر نسبت به مدل‌های پیشین خود به معیار منابع انسانی بهای بیشتری داده‌اند. عوامل بیان شده در بالا مؤید این مطلب است که رسیدن به تعالی منابع انسانی یکی از پیش‌نیازهای اصلی و تأثیرگذار در رسیدن به تعالی سازمانی است.

میر سپاسی و همکاران (۱۳۹۲) می‌گویند اغلب مدل‌های تعالی سازمانی نظیر دمی‌نگ، بالدریج و بنیاد اروپایی مدیریت کیفیت در معیارهای مربوط به منابع انسانی دارای ضعف‌هایی اساسی هستند زیرا در معرفی زیرمعیارهای آن‌ها دچار کلی‌گویی بوده و همین مسئله باعث می‌شود مدیران منابع انسانی به هنگام ارزیابی، برنامه‌ریزی و مدیریت کارکنان دچار ابهام و سردرگمی شوند. از این رو، در مدل تعالی فردی تلاش بر این شد تا مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر به‌دقت شناسایی شده و این داده‌ها مبتنی بر محیط واقعی مدرسه و بر اساس مشاهدات مدیران و معاونان از رفتار معلمان باشد و افزون بر آن هر سه مضمون قابلیت‌های فردی، روان‌شناختی و حرفه‌ای به‌عنوان مضامین فراگیر سه وجه مهم در ارزیابی تعالی فردی معلمان هستند که خروجی آن امکان انتخاب معلم ممتاز را تسهیل کرده و معیارهای آن واقعی‌تر و قابل ملموس‌تر است. همچنین توجه به پیاده‌سازی آن زمینه‌ساز آموزش و پرورش تعالی خواهد بود. در حقیقت آنچه در تحقیقات گذشته به‌عنوان مدل تعالی، طراحی و نام‌گذاری شده است، مجموعه اقدامات و کارکردهای منابع انسانی و نتایج و پیامدهای آن است. مرحله‌ای که به‌عنوان استراتژی این پژوهش مطرح است توجه به رفتارهای خاص و ویژه معلمان در محیط مدرسه است.

در بررسی پیشینه نتایجی همسو با این پژوهش گزارش نشده است؛ اما در برخی پژوهش‌ها به بررسی مفهوم تعالی منابع انسانی یا توصیفی از تعالی فردی در سازمان پرداخته شده است. در پژوهش نقوی، واعظی، قربانی زاده و افکانه (۱۳۹۷) به عامل خصوصیات اخلاقی اشاره کرده‌اند. همچنین رحمانی اصل (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود اثرات تعالی فردی را در رسیدن به تعالی سازمانی مورد تأیید قرار داده بود. شهرام (۱۳۸۸) نیز در پژوهش خود نقش خداشناسی و رفتارهای اخلاقی را در تعالی فردی نشان داده بود و اثرات آن در عملکرد سازمانی را تأیید کرده بود. بختیاری و شعبانی (۱۳۹۴) نشان داده‌اند که متغیرهای زمینه‌ای به‌عنوان بستر تعالی فرماندهان و مدیران می‌تواند باعث دستیابی به انواع تعالی جسمانی/ روانی، شخصیتی، حرفه‌ای و معنوی شود. آرفین، بوش و نوردین (۲۰۱۸) نشان داده‌اند که معلمان ممتاز دارای ویژگی‌هایی هم چون کارشناس محتوا، تسهیل‌کننده، مربی و مبتکر هستند. هوتا، پاونی و گانگادار (۲۰۱۳) بیان کرده‌اند که سه معیار ارتباط، دانش و تعامل به جمع‌آوری اطلاعات در اولویت رتبه‌بندی معلمان قرار دارند. مت کسیم و همکاران (۲۰۱۱) نشان داده‌اند که معیارهای مهارت ارتباطی و شخصیت معلم در اولویت معلمان ممتاز قرار دارد. تاولر (۲۰۰۹) نشان می‌دهد که تعالی سازمانی و تعالی شخصی در برخی از ارزش‌ها مشترک هستند که عبارت‌اند از تمرکز مشتری، یادگیری مداوم، نوآوری و بهبود، مشارکت و توسعه کارکنان، توسعه مشارکت، سیستم‌ها، مدیریت مبتنی بر فرایند، چابکی و مسئولیت اجتماعی.

در تبیین کلی نتایج می توان گفت آموزش و پرورش، بیش از هر زمان دیگری به عنوان رکن اصلی توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه به شمار می رود و به منزله قدرتمندترین ابزار شکل دهی آینده و شیوه ای برای درک و تسلط بر تغییرات، پایداری و تداوم تاریخ و فرهنگ به شمار می رود و در افزایش ظرفیت و توان تولیدی جامعه نقشی محوری ایفا می کند. این موضوع، برای جوامع پویا که خواهان تغییرات اساسی و بنیادی هستند، به خوبی پذیرفته شده است. اما در بررسی و نگاه به درون نظام آموزشی ضمن آنکه باید نوعی نگرش نظام مند داشت، می توان نقش معلم را ممتاز شمرد. بر پایه دلایل بی شمار، معلم به عنوان قطب محوری آموزش و پرورش مطرح می شود و نقش معلم همانا ایجاد انگیزه، هدایت و تشویق یادگیرندگان به یادگیری است تا در پرتو راهنمایی های خردمندانه و فکورانه وی دانش آموزان خود راهنمای خویش شوند؛ بنابراین می توان بر این نکته به جد تأکید کرد که کیفیت و قابلیت های معلمان شاغل در نظام آموزشی، آئینه تمام نمای کیفیت آموزش و پرورش است و اگر هویت آنان به عنوان یک معلم متعالی به درستی شکل نگیرد قادر به ایفای این نقش مهم نخواهند بود.

داشتن قابلیت و توانمندی مهم ترین شرط احراز موفقیت آمیز هر شغل و حرفه ای است. این امر به خصوص در آموزش و پرورش و حرفه معلمی از اهمیت بالایی برخوردار است زیرا قابلیت معلمان ضامن بقا و تداوم نظام آموزشی و دستیابی به هدف های متعالی است؛ و سازمانی که در راه رسیدن به تعالی است نیازمند داشتن منابع انسانی متعالی است و در آموزش و پرورش این نقش بر عهده معلمان و متصدیان این سازمان است و ضرورت توجه به مفهوم تعالی فردی را روشن می سازد؛ بنابراین هر چه معلمان در مسیر تعالی فردی گام بردارند همان میزان کیفیت نظام آموزشی بهبود یافته، معلمان در انجام وظایف و فعالیت های حرفه ای خود عملکرد بهتری خواهند داشت (بیشاپ و همکاران^۱، ۲۰۱۳). بدین ترتیب گسترش تعالی فردی به عنوان عاملی محوری در بهبود عملکرد حرفه ای معلمان و بازده های آموزشی دانش آموزان و نیز اصلی اساسی در تداوم بخشیدن به شرایط بهینه آموزشی به شمار می رود (تیمپرلی ویلسون ارار و فونگ^۲، ۲۰۰۷).

1. Bishop et al.

2. Timperley, Wilson, Barrar & Fung

در یک نگاه کلی نسبت به الگوی به‌دست‌آمده تعالی فردی در این پژوهش می‌توان گفت این الگو نگاهی به نسبت جامع‌تر نسبت به بررسی روابط بین مضامین داشته است؛ و تلاش کرده همه جوانب فردی و سازمانی در شناسایی مضامین مدنظر باشد و همخوانی بین مضامین و عملکرد معلمان مورد توجه قرار گرفته است.

این پژوهش با محدودیت‌هایی نیز همراه بوده است. گرفتن وقت برای انجام مصاحبه برای مدیران و معاونین مدارس از محدودیت‌های این تحقیق به شمار می‌آید. به طوری که گاهی انجام مصاحبه در وقت‌های اداری نزدیک به ناممکن بود و پژوهشگر در وقت‌های غیراداری به سراغ مشارکت‌کنندگان می‌رفت به طوری که حتی در تابستان نیز فرایند مصاحبه متوقف نشد و این امر باعث طولانی شدن تحقیق شد. نحوه انتخاب مشارکت‌کنندگان از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر به شمار می‌آید. برای این منظور چهارچوب نمونه‌گیری تعیین و از بین مدارس موفق، مدیران و معاونین با سابقه و کارآمد با روش نمونه‌گیری هدفمند و قضاوتی انتخاب شدند.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده پیشنهاد می‌شود با توجه به اینکه الگوی تعالی فردی معلمان می‌تواند به عنوان ابزاری در ارزیابی عملکرد معلمان و انتخاب معلم ممتاز مؤثر باشد. از این رو به مسئولین امر پیشنهاد می‌شود الگوی اکتشافی در این پژوهش را مورد توجه قرار دهند و در خصوص بهره‌گیری از آن تصمیم‌گیری کنند. مشارکت، امری بدیهی است که رشد فردی معلمان را بهبود می‌بخشد، از این رو به مدیران مدارس و مسئولین سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود به بحث توسعه و گسترش فعالیت‌های مشارکتی معلمان در برنامه‌ریزی‌های آموزشی توجه ویژه داشته باشند از طرف دیگر با استفاده از مکانیزه‌های بازخورد و تشکیل انجمنی برای تحلیل آن در وزارتخانه می‌توان بازخورد معلمان را نسبت به امر مشارکت در تصمیم‌گیری بررسی کرد. ارتقای تعالی فردی معلمان امری است که باید در مرحله آماده‌سازی معلمان مورد توجه قرار گیرد از این رو ضروری است در محتوا و ماهیت دوره‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان تغییراتی ایجاد شود و به مؤلفه‌های تعالی فردی توجه ویژه‌ای شود و در بخش آموزش منابع انسانی وزارتخانه، شورایی برای ارزشیابی این دوره‌ها که بر اساس مؤلفه‌های تعالی فردی معلمان برگزار می‌شود تشکیل شود که وظیفه آن شناخت و جذب معلمان برجسته و توانمند و همچنین ارزشیابی کیفیت اجرای دوره‌ها باشد.

منابع

- ابوالمعالی، خدیجه (۱۳۹۱). *پژوهش کیفی از نظریه تا عمل*. تهران: نشر علم.
- ازگلی، محمد (۱۳۹۰). درآمدی بر گونه شناسی و تعریف تعالی منابع انسانی در برخی از مکتب‌های بشری. دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۲(۴)، ۱۵۱-۱۸۱.
- افخمی روحانی، حسین، شیرازی، علی، مرتضوی، سعید، مسعودی، جهانگیر، لطیفی، میثم (۱۳۹۴). گذار از انسان اخلاقی به انسان الهی رهیافتی نو به سازمان کرامت مدار. *فصلنامه مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی*، ۴(۱۹)، ۵۰۵-۵۳۰.
- بختیاری، حسن، شعبانی، اسماعیل (۱۳۹۴). الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران راهبردی ناجا. *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۳۱(۹)، ۱۴-۴۴.
- حجازی یوسف پرداختچی محمدحسن و شاه‌پسند محمدرضا (۱۳۸۸). *رویکردهای توسعه حرفه‌ای معلمان*. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- خواجه کولکی. اسفندیار (۱۳۹۴). *شناسایی معیارهای انتخاب معلم نمونه*. دومین اجلاس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
- دانایی فرد، حسن، الوانی، مهدی و آذر، عادل (۱۳۸۸). *روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت*. تهران، انتشارات صفار.
- دانائی فرد، حسن و مظفری، زینب (۱۳۸۷). ارتقاء روایی و پایایی در پژوهش‌های کیفی مدیریتی: تأملی بر استراتژی‌های ممیزی پژوهشی. *پژوهش‌های مدیریت*، سال اول، شماره اول، ۱۶۲-۱۳۱.
- رحمانی اصل، محمدرضا (۱۳۹۰). سلوک فردی در آراء علامه جعفری و تأثیر آن بر تعالی سازمانی. *فصلنامه منابع انسانی ناجا*، ۶(۲۶)، ۶۵-۸۷.
- رضایی فر، حمید و منتظر عطایی، محبوبه (۱۳۹۴). روش تحقیق کمی و کیفی. نشر مرنديز.
- زعفرانی، لیلا (۱۳۹۲). *تعالی شخصیت عامل محافظتی در برابر اختلالات روانی*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد روانشناسی. دانشگاه خلیج فارس.
- سید تقوی، میرعلی؛ واعظی، رضا؛ قربانی زاده، وجه اله و افکنه، محمد. (۱۳۹۷). الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان‌های دولتی ایران. *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۶(شماره ۲ (پیاپی ۲۲))، ۱۱-۲۶.
- شمس زارع، میلاد، طهماسبی، رضا، یزدانی، حمیدرضا (۱۳۹۷). ارزیابی بلوغ فرایندهای مدیریت منابع انسانی بر اساس مدل فیلیبس. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۱۰(۱)، ۱-۲۴.
- شهرام، وحید (۱۳۸۸). ارائه مدل تعالی فرد در سازمان با توجه به تعالیم اسلام. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه امام صادق (ع).
- شیخ‌زاده، محمد؛ عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید و فقیهی، ابوالحسن (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی. *اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)*، ۵(۲)، ۱۵۱-۱۹۸.

- طالبی، زینب (۱۳۹۸). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه اخلاق حرفه‌ای سازمان آموزش و پرورش استان گیلان با استفاده از مدل ساختاری تفسیری. پایان‌نامه برای اخذ درجه کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی - رفتار سازمانی، موسسه آموزش عالی قدیر لنگرود.
- محمدی، ابوالفضل، علایی زاده، محمود، محمدی، مهدی. (۱۳۹۴). بررسی پایه‌های نظری تعالی فرد در سازمان از دیدگاه قرآن کریم. فصلنامه مدیریت اسلامی، ۲۳(۴)، ۱۳۳-۱۵۴.
- میرسپاسی، ناصر، معمارزاده، غلامرضا، نجف بیگی، رضا، علی زاده، مهدی. (۱۳۹۲). طراحی الگوی تعالی سازمانی در بخش دولتی. پژوهشنامه مدیریت اجرایی، ۵(۱۰)، ۶-۶.
- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Sage Journal Qualitative Research*, 1(3), 385-405.
- Bishop, J. L & Verleger, M. F (2013). The Flipped Classroom: A Survey of the Research. Paper presented at the *ASEE National Conference Proceedings*, Atlanta.
- Boyatzis, R. E. (1998). Transforming Qualitative Information: *Thematic Analysis and Code Development*. London: SAGE Publications.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Creswell, J. W. (2012). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed method approaches*, (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Escrig-Tena, Ana & García-Juan, Beatriz & Segarra, Mercedes. (2019). Drivers and internalisation of the EFQM excellence model. *International Journal of Quality & Reliability Management*. 10.1108/IJQRM-08-2017-0161.
- Garcia, P, Kupczynski, P, & Glenda, H (2011). Impact of teacher personality styles on academic excellence of secondary student. *National forum of teacher education journal*, 21(33), 1-8.
- Garcia-Romeu, A, & Alto, P. (2010). Self- transcendence as a measurable transpersonal construct. *The Journal of Transpersonal Psychology*, 42, 26-47.
- Hota, S; Pavani, H & Gangadhar, S. (2013). Evaluating Teachers Ranking Using Fuzzy AHP Technique. *International Journal of Soft Computing and Engineering (IJSCE)*, 2(6), 2231-2307.
- Huang, Y.C, & Lin. S. H (2014). Assessment of charisma as a factor in effective teaching. *Educational technology and society*, 17(2), 284-295.
- Jankal, R.(2014). The role of innovation in the assessment of the excellence of enterprise subjects. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109(2014)541-545.
- Johnson, D, M. (2015). *The Relationship between Compassion Fatigue and Self-Transcendence among Inpatient Hospice Nurses*. Dissertation for the degree of Nursing Practice, Walden University.
- Kose, S. (2003). Apsychobiological model Of temperament and character:TCL character: TCI. *Yeni Symposium*, 41, 86-97.
- Lindvall, J. & Ryve, A. (2019). Coherence and the positioning of teachers in professional development programs. A systematic review. *Educational*

- Research Review*, 27(1), 140-154. Elsevier Ltd. Retrieved February 29, 2020 from <https://www.learntechlib.org/p/208291>.
- Lochakova, O. (2007). The prayer of the heart, Ego-transcendence and adult development. *Existential analysis*, 18(2), 261-286.
- Macdownload, D. A., & Holland, D. (2002). Examination of the psychometric properties of the temperament and character inventory self-transcendence dimension. *Personality and Individual Differences*, 32, 1013-1027.
- Mat Kasim, M; Ramli, R. I; Haslinda, G; Mohd I; Mohmad K. F. & Vikneswari, S. (2012). Prioritization of Criteria in Teacher-Candidate Selection Process by a Pairwise Comparison Method. *Knowledge Management International Conference (KMICe)*, Johor Bahru, Malaysia, pp. 4 – 6.
- McCarthy, V. L. Ling, J. & Carini, R. M. (2013). The role of self-transcendence: A missing variable in the pursuit of successful aging. *Research in Gerontological Nursing*, 6(3), 176-186.
- Norberg, A. Lundman, B, Gustafson, Y, Norberg, C, Fischer, R.S, & L'ovheim, H, (2015). Self-transcendence among very old people- its associations to social and medical factors and development over five years. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 61(2), 1-25.
- Reed, P. G. (2014). The theory of self-transcendence. In Smith, M. J, Liehr, P. R. (Eds.), *Middle range theory for nursing* (3rd ed, pp. 145-165). New York, NY: Springer
- Stoeger, Heidrun & Gruber, H. (2014). Cultures of expertise: *The social definition of individual excellence*. Talent Development and Excellence. 6. 1-10.
- Suciu, M. C. (2017). The culture of excellence. Challenges and opportunities during changing times. *In Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 11(1), 322-331. De Gruyter Open.
- Talwar, B. (2011). Comparative study of frame work, criteria and criterion weighting of excellence models. In: *journal of Measuring business excellence*. Vol.15, no. 1, pp- 49-65.
- Taylor, P(2020). The complexity of teacher professional growth – unravelling threads of purpose, opportunity and response, *Professional Development in Education*, DOI: 10.1080/19415257.2020.1747106.
- Tengku Ariffin, Tengku Faekah & Bush, Tony & Nordin, Hasniza. (2018). Framing the roles and responsibilities of Excellent Teachers: Evidence from Malaysia. *Teaching and Teacher Education*. 73. 10.1016/j.tate.2018.03.005.
- Timperley, h, Wilson, A, Barrar, H & Fung, I (2007). *Teacher professional learning and development: Best evidence synthesis iteration*, wellington. New Zealand: Ministry of Education.
- Venter, H.j. (2012). Maslow's Self-Transcendence: How It Can Enrich Organization Culture and Leadership. *International Journal of Business, Humanities and Technology*, 2(7), 65-71.