

شناسایی و تحلیل اهمیت - عملکرد شایستگی اعضای هیئت علمی مورد مطالعه دانشگاه امام صادق (ع)

اسداله گنجعلی^۱، علیرضا چیت‌سازیان^۲، محمدصابر مرشد^{۳*}

- ۱- دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران.
- ۲- استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران.
- ۳- کارشناسی ارشد، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده معارف اسلامی و مدیریت، دانشگاه امام صادق (ع)، تهران، ایران.

پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۳۰

دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۲۱

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) و اولویت‌بندی نشانگرهای شایستگی‌های شناسایی شده است. برای انجام این پژوهش، از روش آمیخته متوالی اکتشافی (کیفی ← کمی) استفاده شده است. در آغاز برای شناسایی شایستگی‌ها، با ۲۳ نفر از اعضای هیئت علمی دانشکده‌های مختلف که در ۱۰ ترم پیاپی جزو ۱۰ عضو هیئت علمی برتر هر دانشکده بودند، مصاحبه‌های نیمه‌ساختار یافته به‌عمل آمد و شایستگی‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون در سه سطح تشکیل شد. سپس نشانگرهای مستخرج از این مصاحبه‌ها در قالب پرسش‌نامه در اختیار اعضای هیئت علمی دانشگاه قرار گرفت که ۲۳ نفر پاسخ‌نامه را تکمیل کرده و عودت دادند. با انجام تحلیل اهمیت-عملکرد، اولویت این نشانگرها مشخص شد. با انجام این پژوهش، شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) در سه سطح تشکیل شد. این شایستگی‌ها شامل ۵ بعد، ۱۶ مؤلفه و ۶۰ نشانگر است. ابعاد این شایستگی‌ها شامل بعد پژوهشی، آموزشی، تربیتی، اجرایی و



شخصی می‌باشد. در پایان این شایستگی‌های شناسایی شده مورد تحلیل عملکرد-اهمیت قرار گرفت و اولویت نشانگرهای شایستگی‌ها مشخص شد.

واژه‌های کلیدی: شایستگی، شناسایی شایستگی، اعضای هیئت علمی، دانشگاه علوم انسانی اسلامی، دانشگاه امام صادق (ع).

۱- مقدمه

بی‌شک می‌توان گفت از مهم‌ترین مؤلفه‌های قدرت هر کشوری، قدرت علمی است. علم است که پایه بسیاری از دیگر مؤلفه‌های قدرت هر کشور است و رشد و پیشرفت هر کیانی در گرو بالندگی علمی آن سرزمین است. در این زمینه امیرمؤمنان علی علیه‌السلام می‌فرماید: «العلم سلطان من وجده صال به و من لم یجد صیل علیه» [۱]. مؤسسه‌های آموزش عالی و نیز دانشگاه‌ها مهم‌ترین منابع هدایت جوامع بشری به سمت رشد و توسعه هستند؛ زیرا معیار علم برای تولید دانش و تربیت نیروی انسانی را به‌دست دارند [۲]. تقاضای اجتماعی به آموزش عالی به‌دلیل افزایش بیکاری و نیز بحران‌های اقتصادی است که افراد را مجبور به کسب تخصص و مدرک دانشگاهی برای یافتن شغل مناسب می‌کند. مهم‌ترین عاملی که سبب موفقیت نظام آموزش عالی برای پاسخ به این تقاضا است، اعضای هیئت علمی و وجود استادان با شایستگی‌های درخور است [۳]. از طرفی صاحب‌نظران بر این باورند که کیفیت و میزان شایستگی اعضای هیئت علمی از عوامل مهم اثرگذار بر موفقیت دانشجویان است. از این‌رو نداشتن مهارت و شایستگی‌های لازم از سوی استادان می‌تواند بر عملکرد اعضای هیئت علمی و دانشجویان اثر داشته باشد [۴] چون که شایستگی همانند چتری است که هر چیزی را که به‌شکل مستقیم یا غیرمستقیم بر عملکرد شغلی اثر داشته باشد، در بر می‌گیرد [۵]. بنابراین می‌توان گفت عملکرد موفق آموزش عالی در هریک از ابعاد آموزشی، پژوهشی و... منوط به وجود اعضای هیئت علمی توانمند و شایسته است [۶].

توجه به ضرورت رشد علمی در کشور به‌ویژه پس از پیروزی انقلاب اسلامی شتاب بیشتری به‌خود گرفت؛ اما جبران عقب‌ماندگی‌ها تلاش مضاعفی را می‌طلبد. این نیاز به‌ویژه در



حوزه علوم انسانی بیشتر به چشم می‌آید. در این میان دانشگاه امام صادق (ع) که با هدف تولید علوم انسانی اسلامی شکل گرفت، در زمره آن دسته از دانشگاه‌های کشور است که در حوزه علوم انسانی فعال است. بررسی سخنان مقام معظم رهبری در روز عید غدیر در سال ۱۳۸۴ در دیدار استادان و دانشجویان دانشگاه امام صادق (ع) و نیز راهبردهای کلان ابلاغی ایشان در مرداد ماه سال ۱۳۹۴، محول‌شدن مأموریت‌هایی خاص به استادان و دانشجویان این دانشگاه را نشان می‌دهد که از سایر دانشگاه‌ها متمایز است. مرجعیت علمی، تربیت دانشجویان انقلابی، صاحب‌نظر شدن در رشته‌های علوم انسانی و... از جمله مهم‌ترین اهداف و مأموریت‌های پیش‌روی دانشگاه امام صادق (ع) است که برای نایل‌شدن به اهداف مدنظر، اعضای هیئت علمی این دانشگاه باید شایستگی‌های متمایزی داشته باشند.

شناسایی شایستگی‌های موردنیاز برای انجام هر شغل، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. شایستگی در واقع دانش، مهارت و ویژگی‌هایی است که فرد باید برای انجام هر حرفه‌ای داشته باشد. شایستگی‌های اعضای هیئت علمی شامل دانش، مهارت و نگرشی است که از ایشان انتظار می‌رود در کار خود داشته باشند [۷]. یکی از روش‌های متداول برای یکپارچه‌سازی کارکردهای منابع انسانی استفاده از چارچوب شایستگی‌ها است. این چارچوب مبنایی برای اتصال کارکردهایی همچون جذب، انتخاب و استخدام، آموزش و توسعه، جبران خدمات و غیره است، برای مثال با شناسایی این شایستگی‌ها است که می‌توان سیستم جذب، انتخاب و استخدام را به‌خوبی پیاده کرده و به‌صورت دقیق و شفاف مشخص کرد که برای جذب اعضای هیئت علمی به‌طور دقیق باید چه ویژگی‌هایی در فرد احراز شود. براساس شایستگی‌های شناسایی شده است که دانشگاه می‌تواند با ایجاد کانون ارزیابی برای هریک از اساتید پروفایلی ایجاد کند که براساس آن کارکردهای منابع انسانی پیاده‌سازی شوند. در واقع احراز شایستگی‌های مختلف به ایفای نقش‌های متنوع به‌وسیله ایشان کمک می‌کند [۸].

بررسی پایگاه‌های علمی داخلی و خارجی چون گوگل اسکالر^۱ و نورمگز نشان داد که به‌رغم انجام پژوهش‌ها حول موضوع شایستگی اعضای هیئت علمی، به موضوع الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم انسانی اسلامی پرداخته نشده است. این خلاء

1. Google scholar



دانشی، دانشگاه‌های فعال در زمینه علوم انسانی اسلامی را از شناسایی شایستگی‌های موردنیاز برای اعضای هیئت علمی خود محروم می‌کند، چرا که وجود چشم‌اندازها و مأموریت‌های پیش‌روی این دانشگاه‌ها ایجاب می‌کند که اعضای هیئت علمی آنها علاوه بر داشتن توانمندی و شایستگی‌های عمومی در اعضای هیئت علمی، شایستگی‌های متمایزی نیز برای انجام وظایف منحصر به فرد خود داشته باشند. دانشگاه امام صادق (ع) به عنوان یکی از برجسته‌ترین دانشگاه‌های علوم انسانی اسلامی در کشور، چشم‌اندازها و مأموریت‌هایی دارد که برای تحقق آنها، به آن دسته از اعضای هیئت علمی نیازمند است که شایستگی‌هایی برای انجام وظایف خود در راستای تحقق این موارد داشته باشند. این پژوهش درصدد پرداختن به شایستگی‌های موردنیاز اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) برای انجام وظایف خود در راستای تحقق اهداف و مأموریت‌های دانشگاه مذکور است.

پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که شایستگی‌های موردنیاز اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) برای بروز عملکرد مطلوب نسبت به وظایف ایشان کدام‌ها هستند؟ پرسش‌های ذیل سؤال‌های فرعی این پژوهش جهت پاسخ به پرسش اصلی پژوهش می‌باشند:

- ❖ ابعاد شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) کدام‌ها هستند؟
- ❖ مؤلفه‌های شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) کدام‌ها هستند؟
- ❖ نشانگرهای شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) کدام‌ها هستند؟
- ❖ اهمیت نشانگرهای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) به چه میزان است؟
- ❖ عملکرد نشانگرهای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) به چه میزان است؟

پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی
پرتال جامع علوم انسانی



۲- مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱-۲- مفهوم شایستگی

ریشه لاتین کلمه شایستگی، واژه کامپتنتیا^۱ به معنای «صلاحیت قضاوت کردن» یا «حق ارائه نظر»^۲ است [۹]. فرهنگ لغات انگلیسی واژه کامپتنتس^۳ را به‌عنوان مناسب بودن یا تناسب داشتن معنی معنی کرده است. انجمن واژه‌شناسی اتحادیه اروپا^۴ شایستگی را ترکیبی از دانش، مهارت و نگرش می‌داند [۱۰].

بویاتزیس (۱۹۸۲) شایستگی را به‌عنوان «ویژگی‌های بارز یک شخص که سبب عملکرد اثربخش و یا عالی در یک شغل می‌شود» تعریف کرده است. این ویژگی بارز می‌تواند یک انگیزه، صفت مشخصه، مهارت، جنبه‌ای از تصویر شخصی یک فرد یا نقش اجتماعی و یا یک حوزه دانشی باشد. اسپنسر و اسپنسر که کارهای بویاتزیس براساس کار آنها است، شایستگی را به‌عنوان «ویژگی‌های بارز یک فرد که علت عملکرد اثربخش و یا عالی در یک شغل یا موقعیت است» تعریف می‌کنند [۱۱]. استفاده از این تعریف، باعث ایجاد تمرکز بر ورودی‌های موردنیاز افراد جهت بروز عملکرد شایسته شده است [۱۲]. استاسکویکا^۵ شایستگی را توانایی فرد برای انجام فعالیت‌های مشخص به‌صورت شایسته می‌داند [۱۳]. همچنین شایستگی را می‌توان به‌عنوان تلفیقی از دانش، اقدام‌ها و هیجان‌اتی تعریف کرد که خلق ارزش می‌کنند [۱۴]. با ترکیب تعاریف به‌صورتی که تعریف حاصل شده توسعه یافته‌تر، مورد قبول‌تر و قابل دفاع‌تر باشد، می‌توان شایستگی را به‌عنوان «یک دسته از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، رفتارها و نگرش‌هایی که سبب موفقیت یا شکست شغلی می‌شوند» تعریف کرد [۱۵-۱۷].

1. Competentia
2. Is authorized to judge
3. The right to speak
4. Competence
5. EU council's terminology
6. Staškeviča



۲-۲- چارچوب شایستگی

لوسیا و لپسینگر (۱۹۹۹) چارچوب شایستگی را اینگونه تعریف می‌کنند که یک چارچوب شایستگی ترکیب مشخصی از دانش، مهارت و ویژگی‌های موردنیاز برای ایفای یک نقش در یک سازمان را توصیف می‌کند. این چارچوب به‌عنوان یک ابزار منابع انسانی برای انتخاب افراد، آموزش و توسعه، ارزیابی و برنامه‌های جانشین‌پروری به کار می‌رود [۱۸]. دوبا و همکاران (۲۰۰۴) چارچوب شایستگی را به‌عنوان «توصیف نوشتاری از شایستگی‌های موردنیاز برای موفقیت کامل یا عملکرد نمونه در یک دسته شغلی، گروه کاری، دپارتمان، بخش یا سازمان» توصیف کرده‌اند [۱۹]. تعریف بویاتزیس (۱۹۸۲) از چارچوب شایستگی شامل دو بعد می‌شود: (الف) توصیفی از شایستگی‌ها و (ب) توصیف‌هایی در مورد سطوحی از شایستگی که افراد باید آنها را داشته باشند. [۲۰] چارچوب‌های شایستگی به‌طور معمول شامل فهرستی از شایستگی‌ها و نیز نشانگرهای رفتاری هستند که این نشانگرها، شایستگی موردنیاز در بافت یک سازمان را به ارمغان می‌آورند [۲۱]. همچنین چارچوب‌های شایستگی برای همسوسازی قابلیت‌های فردی و کارکردهای منابع انسانی با راهبردهای سازمانی به کار می‌روند.

یک چارچوب شایستگی مجموعه‌ای از شایستگی‌ها و استانداردهای عملکردی است که صلاحیت‌های موردنیاز برای یک جایگاه شغلی مشخص را ارائه می‌کند [۲۲]. این چارچوب مجموعه‌ای از شایستگی‌هایی است که شامل رفتارهای کلیدی موردنیاز برای عملکرد عالی در یک نقش خاص می‌باشد. یک خروجی از شایستگی‌ها، یک چارچوب سازمان‌دهنده است که شایستگی‌های موردنیاز برای عملکرد اثربخش در یک شغل مشخص، خانواده شغلی (یعنی گروهی از مشاغل مرتبط با هم) و نیز در یک سازمان را فهرست می‌کند. براساس کار و محیط سازمانی، به‌طور معمول گروهی از ۷ تا ۹ شایستگی کلی برای یک شغل مشخص موردنیاز بوده است که در کنار هم یک چارچوب شایستگی را تشکیل می‌دهند [۲۳].



۲-۳- پیشینه پژوهش

بررسی پیشینه پژوهش در پایگاه‌های داده جهانی و داخلی نشان داد که پژوهش‌های مختلفی در حوزه شایستگی‌های اعضای هیئت علمی انجام شده است که از حیث قلمرو زمانی و مکانی، موضوع مورد مطالعه، دانشگاه، دانشکده، بعدی از شایستگی‌ها و... با هم تفاوت دارند. از این میان در ادامه به تعدادی از این موارد اشاره شده است.

اسمیث^۱ و سیمپسون^۲ (۱۹۹۵) در مقاله خود از روش دلفی برای اعتباربخشی به شایستگی‌های تدریس اعضای هیئت علمی آموزش عالی استفاده کردند. براساس نظر خبرگان، ۲۷ شایستگی به‌عنوان مهم یا خیلی مهم برای اعضای هیئت علمی احصا شد و در میان این مطالعه ۷ شایستگی دیگر نیز به این شایستگی‌ها افزوده شد [۲۴] (جدول ۱).

جدول ۱. الگوی شایستگی‌های تدریس اعضای هیئت علمی (اسمیث و سیمپسون، ۱۹۹۵)

ابعاد شایستگی	مؤلفه‌های شایستگی
آموزشی	بروز تفوق در موضوع علم موردنظر
	فهم و پذیرش تدریس به‌عنوان یک جنبه اساسی و چالشی دانش‌پژوهی
	بهبود انگیزه دانشجویان به‌وسیله نشان‌دادن ارتباط بین نیازها و اهداف آتی دانشجویان
	ایجاد ارتباط بین ارزش‌های مهم و رشته یا شغل موردنظر
	نشان دادن ارتباط بین دوره آموزشی موردنظر و کل مسیر آموزشی این حوزه
	آگاه کردن دانشجویان از فرصت‌های شغلی در رشته یا حرفه
برنامه‌ریزی	تشویق به مشارکت فردی دانشجویان از راه روش‌های آموزشی یادگیرنده‌محور
	تشویق به مشارکت و تشریک مساعی در میان دانشجویان
	انتخاب مطالب دوره متناسب با پیش‌زمینه، سطح توانایی و نیز علاقه‌های دانشجویان
	متصل کردن روش‌های تدریس متفاوت به اهداف آموزشی مشخص
	توجه به سبک‌های یادگیری مختلف دانش‌آموزان با به‌کار بستن روش‌های مختلف تدریس
	ارائه مطالبی به یادگیرندگان با رعایت ترتیب و سرعت مناسب
	بهبود انگیزه دانشجویان به‌وسیله نشان‌دادن ارتباط بین نیازها و اهداف آتی دانشجویان
	استفاده از پژوهش‌ها در تدریس
طراحی دوره به‌صورتی‌که دانشجویان را برای رسیدن به سطوح بالاتر یادگیری به چالش بکشد.	

1. Smith
2. Simpson



ابعاد شایستگی	مؤلفه‌های شایستگی
مدیریتی	برآورده‌کردن و مدیریت انتظاراتها از دوره آموزشی
	مدیریت فضای یادگیری تا از آن راه، یادگیری در بهینه‌ترین حالت حاصل شود.
	مدیریت فرایند برنامه‌ریزی، تدریس و ارزیابی به‌صورت دوره‌ای
	بروز رفتار مناسب نسبت به موضوعات رشته، اخلاق علمی و مسائل قانونی
	پیاده‌سازی سیاست‌های مهم دپارتمانی که مرتبط با اهداف دوره است.
	مدیریت مسئولیت‌های اداری مانند سفارش‌دادن کتاب و روبه‌روشدن با کارهای دیگر دپارتمان
ارائه و ارتباطی	برقراری ارتباط به‌صورت اثربخش در هر دو شکل کتبی و شفاهی در انگلیسی
	تشویق به مشارکت فردی دانشجویان از راه روش‌های آموزشی یادگیرنده‌محور
	تشویق به مشارکت و تشریک‌مساعی در میان دانشجویان
	بهبود انگیزه دانشجویان به‌وسیله نشان‌دادن ارتباط بین نیازها و اهداف آتی دانشجویان
	پیش‌کشیدن بحث‌هایی در کلاس که محرک یادگیری است و رسیدن به اهداف دوره را بهبود می‌بخشد.
	ایجاد اعتمادبه‌نفس در دانشجویان به‌وسیله کمک به آنها برای رسیدن موفق به اهداف آموزشی
ارائه بازخور	استفاده از فناوری برای بهبود یادگیری
	ارائه بازخورهای مفید به دانشجویان به روش‌های مختلف
	ایجاد یک رویکرد انعکاسی به آموزش از راه جمع‌آوری بازخور و تعدیل پیاپی رویکردهای آموزشی
	تدوین تست‌های دارای روایی و پایایی و استفاده از دیگر سنج‌های ارزیابی
میان‌فردی	نشان‌دادن احترام و تفاهم نسبت به همه دانشجویان
	بهبود انگیزه دانشجویان از راه شور و شوق شخصی در موضوع
	نشان‌دادن یک باور کلی که هر دانشجو بالقوه قادر به یادگیری است.
	در دسترس بودن برای دانشجویان
	بهبود انگیزه دانشجویان به‌وسیله نشان‌دادن ارتباط بین نیازها و اهداف آتی دانشجویان
	ارتباط مناسب با موضوعاتی که به جنبه‌های مختلف تنوع مربوط است.
	رساندن یک حس محبت و شوخ‌طبعی به دانشجویان

تریپاتی^۱ و همکاران (۲۰۱۰) در مقاله خود، الگوی شایستگی براساس شخصیت، توانایی، دانش و مهارت را برای ارزیابی اعضای هیئت علمی دانشگاه ارائه کردند [۲۵].

1. Tripathi



کیفر^۱ و چیبوزو^۲ (۲۰۱۳) مقاله‌ای را به رشته تحریر در آوردند که هدف این پژوهش، بررسی ادبیات موضوع درباره شایستگی‌های تدریس مربوط به اعضای جدید هیئت علمی است [۲۶].

بلاسکوا^۳ و همکاران (۲۰۱۴) مقاله‌ای نگاشتند که هدف این مطالعه، تحلیل و بررسی پروفایل حرفه‌ای- شخصی استادان دانشگاه و استخراج شایستگی‌هایی است که آنها باید داشته باشند. در الگوی حاصل شده از این پژوهش، علاوه بر نشانگرهای مثبت، نشانگرهای منفی هم ذکر شده‌اند که اساتید باید بدون آنها باشند. این شایستگی‌ها عبارت است از آموزشی، حرفه‌ای، انگیزشی، ارتباطی، شخصی، علم و پژوهش و نگارش [۲۷].

القیای و عزالدین (۲۰۱۵) مقاله‌ای منتشر کردند که هدف آن طراحی یک الگو برای شناسایی شایستگی‌های ضروری استادان هیئت علمی است. براساس پژوهش انجام شده، شایستگی‌های استادان هیئت علمی در سه مؤلفه اصلی متمرکز است: آکادمیک، حرفه‌ای و شخصی [۲۸] (جدول ۲).

جدول ۲. الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی (القیای و عزالدین، ۲۰۱۵)

مؤلفه‌های شایستگی	ابعاد شایستگی
مهارت در زبان مادری	آکادمیک
تفوق در مهارت‌های پایه‌ای شمارشی و هندسی	
تفوق در حداقل یک زبان خارجه	
مهارت در حوزه خود و نیز در تدریس آن با توجه به اهداف برنامه درسی	
دستیابی به یکپارچگی در موضوعات	
آگاهی نسبت به موضوعات جدید در حوزه خود	
به‌کار بستن مهارت‌های پژوهش علمی	حرفه‌ای (کاری)
برنامه‌ریزی دروس با در نظر گرفتن راهبردهای مناسب تدریس	
پیاپی سازی مدیریت درس‌ها و کلاس‌ها	
استفاده از روش‌های جدید در ارزیابی	

1. Kiffer
2. Tchibozo
3. Blašková



ابعاد شایستگی	مؤلفه‌های شایستگی
فردی	داشتن ظاهر خوب و بدن سالم
	اعتقاد به ارزش‌ها و اصول جامعه‌ای که به آن تعلق دارد.
	دارا بودن ویژگی‌های روانشناختی مثبت
	توانایی برقراری ارتباط مؤثر با تمامی افراد درگیر در فرآیند آموزش و والدین

نگین سنگری (۱۳۹۶) در مقاله خود، الگوی جامعی برای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه اسلامی ارائه کرد که شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی را در شش دسته مهارت فنی، مهارت ادراکی، مهارت رهبری، مهارت میان فردی، ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌ها طبقه‌بندی کرده است [۲۹] (جدول ۳).

جدول ۳. الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه اسلامی (سنگری، ۱۳۹۶)

ابعاد شایستگی	شایستگی‌های محوری
به روز بودن	مهارت فنی
لبریز از اطلاعات	
مدیریت دانش	
توان به‌کارگیری و بومی‌سازی آموخته‌ها	
مدیریت زمان	
فن بیان	
مهارت نوشتاری	مهارت ادراکی
مشارکت در فعالیت‌های علمی، فرهنگی و هنری	
رویکرد کارآفرینی	
تفکر راهبردی	مهارت رهبری
تفکر خلاق و انتقادپذیر	
نظارت مؤثر و ارائه بازخور	
مدیریت تحول	
تقویت و ترویج باورهای اعتقادی، ملی، مذهبی	
توانمندسازی خود و دیگران	
مشاوره به دانشجویان	
مدیریت عملکرد	
مربی‌گری	



ابعاد شایستگی	شایستگی‌های محوری
کار گروهی	مهارت میان‌فردی
تعامل مؤثر	
شبکه‌سازی	
مسئولیت‌پذیری	ویژگی‌های شخصیتی
مشروعیت و مقبولیت	
خدمت‌گزاری	
نظم	
پشتکار	ارزش‌ها
تقوا و خدااباوری	
اخلاق‌مداری	
تعهد	

مهدی خیراندیش و همکاران (۱۳۹۶) مقاله‌ای منتشر کردند که نتایج آن نشان داد پنج عامل دانش‌پژوهی، رفتاری، فنی، ارتباطی و شخصی به‌ترتیب اهمیت در حدود ۷۳ درصد از واریانس شایستگی‌های مدرسی استادان دانشگاه‌های افسری را تبیین کرده‌اند [۳۰].

جعفر جهانی و الهام راضی (۱۳۹۷) در مقاله خود تلاش داشتند تا با مطالعه چارچوب‌های شایستگی موجود به ارائه چارچوبی جامع‌تر و تکامل‌یافته‌تر پیرامون شایستگی‌های کلیدی اعضای هیئت علمی پرداخته شود [۳۱].

حاتم فرجی ده‌سرخ و همکاران (۱۳۹۷) مقاله‌ای با هدف ارزیابی شایستگی تدریس اساتید دانشگاه فرهنگیان به رشته تحریر درآورده‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که استادان دانشگاه فرهنگیان از نظر شایستگی تدریس در وضعیت مناسبی قرار ندارند [۳۲].

هدیه محبت و همکاران (۱۳۹۸) مقاله‌ای نگاشتند که نتایج این پژوهش نشان داد که می‌توان شایستگی‌های اعضای هیئت علمی را در شش بعد شایستگی آموزشی، پژوهشی، سازمانی، اخلاقی، فردی و حرفه‌ای و ۴۴ زیرشایستگی طبقه‌بندی کرد [۳۳].

۳- روش شناسی پژوهش

روش پژوهش استفاده‌شده در این پژوهش، آمیخته متوالی اکتشافی (کیفی-کمی) است. با توجه به ماهیت این پژوهش، روش مناسب برای گردآوری اطلاعات در مرحله نخست مصاحبه و سپس در مرحله دوم پرسش‌نامه است. همچنین با توجه به اینکه روش گردآوری اطلاعات ما، روش میدانی مصاحبه و نیز پرسش‌نامه است، ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، فرم‌های ثبت نتایج مصاحبه و نیز پرسش‌نامه است.

جامعه پژوهش در بخش اول پژوهش، مصاحبه نیمه‌ساختار یافته با اعضای هیئت علمی برتر دانشکده‌ها و مرکز آموزش زبان واحد برادران دانشگاه امام صادق (ع) است. دانشکده‌های این دانشگاه به ترتیب حروف الفبا الهیات، معارف اسلامی و ارشاد، معارف اسلامی و اقتصاد، معارف اسلامی و حقوق، معارف اسلامی و علوم سیاسی، معارف اسلامی و فرهنگ و ارتباطات و نیز معارف اسلامی و مدیریت می‌باشد. به این منظور ۱۰ نفر برتر هر دانشکده و مرکز آموزش زبان که در ۱۰ ترم پیاپی (از ابتدای ترم فرد ۱۳۹۴ تا پایان ترم زوج ۱۳۹۸) بیشترین نمره را در ارزیابی‌ها کسب کرده بودند، احصا شدند. از بین ایشان با ۲۳ نفر مصاحبه شد.

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات، نخست با استفاده از روش کیفی تحلیل مضمون^۱، داده‌های کیفی تحلیل شده و چارچوب اولیه تشکیل شد. به این منظور شش گام مطرح شده به وسیله براون و کلارک^۲ (۲۰۰۶) طی شد که به طور خلاصه شامل جمع‌آوری داده‌ها، عین شدن با داده‌ها، ایجاد کدهای اولیه، ایجاد دسته‌بندی کدها، تشکیل مضامین از کدها و نیز تشکیل قالب کلی و ارائه یافته‌ها می‌باشد [۳۴]. در این راستا نخست مصاحبه‌ها پیاده‌سازی شده و مرور دوباره آن‌ها انجام شد. سپس کدگذاری اولیه انجام شد. در ادامه نوع مضامین استفاده‌شده براساس روش ارائه‌شده به وسیله آتراید-استیرلینگ^۳ (۲۰۰۱) در سه سطح مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر استخراج شد [۳۵] که در این پژوهش با عنوان‌های نشانگر، مؤلفه و بعد بیان شده‌اند و در بخش یافته‌های پژوهش روند تشکیل این مضامین بیان

1. Thematic analysis
2. Braun and Clarke
3. Attride-Stirling



شده است. در این مرحله برای بررسی روایی و پایایی فرایند انجام شده از شاخص روایی محتوا^۱ و نیز پایایی بین دو کدگذار^۲ استفاده شد. شاخص روایی محتوا که برای توسط والتز و باسل^۳ ارائه شده است، از خبرگان می‌خواهد تا میزان مرتبط بودن هرکدام از گویه‌ها را با طیف چهارتایی پیش‌رو مشخص کنند: (۱) غیرمرتبط، (۲) تا حدودی مرتبط، (۳) مرتبط و (۴) کاملاً مرتبط است. شاخص روایی محتوا براساس فرمول زیر محاسبه می‌شود [۳۶]:

$$\text{شاخص روایی محتوا} = \frac{\text{تعداد متخصصانی که به گویه‌ها 3 و 4 داده‌اند}}{\text{تعداد کل متخصصان}}$$

جدول ۴ به‌عنوان نمونه شاخص روایی ۱۵ نشانگر اول را که به‌وسیله ۱۹ نفر از متخصصان این حوزه نمره‌دهی شده‌اند، نشان می‌دهد.

جدول ۴. نمونه نمره‌های شاخص روایی محتوای نشانگرها

نمره	نشانگر	نمره	نشانگر	نمره	نشانگر
۸/۶	۱۱	۸/۷	۶	۸/۲	۱
۷/۵	۱۲	۸/۴	۷	۸/۹	۲
۷/۹	۱۳	۸/۳	۸	۸/۵	۳
۸/۴	۱۴	۷/۶	۹	۷/۹	۴
۸/۳	۱۵	۷/۹	۱۰	۸/۱	۵

با توجه به اینکه مقدار این شاخص برای هیچ‌کدام از گویه‌ها زیر ۰/۷ درصد نیست، تمام گویه‌ها پذیرفته شدند. از طرف دیگر پایایی بین کدگذاران به میزانی اشاره می‌کند که دو یا چند کدگذار نتایج کدگذاری مشترکی دارند. این میزان درصد توافق مشاهده‌شده^۴ نامگذاری شده و براساس فرمول ضریب هولستی^۵ به شرح فرمول ذیل محاسبه می‌شود [۳۷].

$$\text{ضریب هولستی} = \frac{\text{تعداد کدهای مورد توافق} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}}$$

1. Content Validity Index (CVI)
2. Inter-coder reliability
3. Waltz & Bausell
4. Percentage of agreement observation
5. Holsti index



به این منظور متن پیاده شده مصاحبه‌ها به وسیله یک دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی و متخصص در این حوزه کدگذاری شد. از تعداد ۴۲۳ کد، ۱۷۴ کد مورد توافق بوده است و به این ترتیب ضریب هولستی برای این کدگذاری عدد ۰/۸۲ را نشان می‌دهد که با توجه به این که بیش از ۰/۸ است، قابل قبول می‌باشد. در ادامه بخشی از کدگذاری انجام شده به وسیله کدگذار اول و دوم روی متن پیاده شده مصاحبه‌ها ارائه می‌شود (جدول ۵).

جدول ۵. نمونه کدگذاری متن مصاحبه‌ها به وسیله دو کدگذار

توافق	کدگذار دوم	کدگذار اول	متن
+	زبان تخصصی حوزه تخصصی	زبان خارجه برای رجوع به منابع اصلی	باید به حداقل یک زبان تخصصی در رشته خود واقف باشد تا بتواند به مطالب دسته اول و کتاب‌های مرجع در حوزه خود دسترسی داشته باشد.
+	ابزار زبان برای ارتباط علمی	زبان خارجه برای گفتگو و تبادل اطلاعات	همچنین بتواند با استفاده از آن زبان با دیگر دانشمندان در آن حوزه گفتگو و تبادل مطلب داشته باشد، خواه به صورت شفاهی و کتبی.
+	کار گروهی	مشارکت و کار گروهی	می‌توان به داشتن روحیه مشارکت و کار گروهی اشاره کرد.
-	روحیه مشارکتی	گروه‌سازی	باید بتواند در راستای کارهای پژوهشی خود تیم‌سازی انجام دهد.
-	چندوظیفه‌ای بودن	تعامل‌های دانشگاهی	نکته دیگر که می‌خواهم به آن اشاره کنم، تعامل‌های میان‌دانشگاهی است.
+	حرفه‌ای در روش پژوهش	توانمندی در روش پژوهش	در ذیل حوزه پژوهش، توانمندی در روش پژوهش و دیگر موارد مورد نیاز است.
+	تمرکز بر حوزه تخصصی	اجتناب از پراکنده کاری	از یک استاد به عنوان عضو هیئت علمی مطلوب دانشگاه ما انتظار می‌رود که از پراکنده کاری و کارهای کم عمق اجتناب کند.
+	رویکرد حل مسائل کشور	توجه به مسائل کشور	چنین استادی باید پژوهش‌هایی را انجام دهد که در راستای حل مسائل کشور است.
-	رویکرد حل مسئله‌ای	توجه به اولویت‌ها	باید اولویت‌های کشور را به خوبی بشناسد و با توجه به رشته تخصصی خود درصدد حل آن مسائل برآید.
+	آگاهی نسبت به چشم‌اندازها و مأموریت‌ها	آگاهی از اهداف دانشگاه	این استاد باید نسبت به چشم‌انداز و مأموریت دانشگاه آگاهی داشته باشد.



در بخش دوم با استفاده از روش تحلیل اهمیت- عملکرد (IPA)^۱ که از روش‌های کمی پژوهش در عملیات نرم است، میزان اهمیت و نیز عملکرد نسبت به این شایستگی‌ها مشخص شده و ماتریس اهمیت- عملکرد استخراج می‌شود. به این منظور پرسش‌نامه‌ای متشکل از نشانگرهای احصاشده برای تمام اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) ارسال شد که تعداد ۲۳ پرسش‌نامه تکمیل شده عودت داده شد. برای انجام تحلیل اهمیت- عملکرد مراحل زیر با اختصار طی می‌شود [۳۸]:

۱. مشخص کردن نشانگرهای شایستگی‌ها به عنوان مواردی که اهمیت و عملکرد آنها سنجش می‌شود؛

۲. مشخص کردن اهمیت (b_{jp}) و عملکرد (c_{jp}) نشانگرهای شایستگی‌ها برای نشانگر j ام که به وسیله عضو هیئت علمی p ام شده و شامل اعداد حسابی بین ۱ تا ۵ می‌شود؛

۳. مشخص کردن ارزش نهایی اهمیت و عملکرد نشانگرها با فرمول‌های زیر:

$$b_j = \left(\prod_{i=1}^n b_{jp} \right)^{1/n} \quad \text{ارزش نهایی اهمیت} \quad \left(\prod_{i=1}^n c_{jp} \right)^{1/n} \quad \text{ارزش نهایی عملکرد}$$

۱. محاسبه ارزش آستانه نشانگرها با استفاده از فرمول‌های زیر:

$$\mu_b = \frac{\sum_{j=1}^m b_j}{m} \quad \text{ارزش آستانه اهمیت} \quad \mu_c = \frac{\sum_{j=1}^m c_j}{m} \quad \text{ارزش آستانه عملکرد}$$

۲. مشخص کردن موقعیت نسبی نشانگرها در ماتریس؛

۳. مشخص کردن وزن نشانگرهای شایستگی‌ها با استفاده از فرمول‌های زیر:

$$0 \leq sw_j \leq 1 * \sum_{j=1}^m sw_j = 1 * sw_j = \frac{ow_j}{\sum_{j=1}^m ow_j} * ow_j = |(b_j - c_j) \times b_j|$$

به‌طور خلاصه مراحل این پژوهش عبارت است از:

۱. شناسایی اعضای هیئت علمی دارای عملکرد عالی دانشکده‌ها؛

۲. انجام مصاحبه رفتاری با اعضای هیئت علمی دارای عملکرد عالی؛

۳. استخراج کدهای اولیه از متن مصاحبه‌ها؛

۴. استخراج مضامین پایه (نشانگرهای شایستگی‌ها) از کدهای اولیه؛

۵. استخراج مضامین سازمان‌دهنده (مؤلفه‌های شایستگی) از مضامین پایه؛

1. Importance-Performance Analysis



۶. استخراج مضامین فراگیر (ابعاد شایستگی) از مضامین سازمان‌دهنده؛
۷. تشکیل قالب مضامین (چارچوب اولیه شایستگی)؛
۸. تأیید چارچوب شایستگی‌های به‌دست‌آمده در مرحله قبل؛
۹. مشخص کردن اهمیت و عملکرد شایستگی‌ها با استفاده از روش تحلیل اهمیت-عملکرد؛
۱۰. ارائه چارچوب نهایی؛
۱۱. جمع‌بندی و تحلیل نتایج.

۴- یافته‌های پژوهش

همان‌طور که پیش‌تر بیان شد، پس از انجام مصاحبه‌ها، کدهای اولیه از متن مصاحبه‌ها استخراج شدند. سپس مضامین پایه (که در واقع همان نشانگرهای شایستگی‌ها در رویکرد سه‌سطحی در چارچوب شایستگی هستند) از کدهای اولیه به‌دست آمدند. در گام بعد از تحلیل مضامین پایه، مضامین سازمان‌دهنده استخراج شدند که در چارچوب پیشنهادی سطح دوم یا همان مؤلفه‌های شایستگی‌ها هستند. در آخرین گام از تحلیل مضمون، مضامین فراگیر که در چارچوب مذکور، لایه سوم هستند و به‌عنوان ابعاد شایستگی‌ها نام‌گذاری می‌شوند، تدوین شدند.

۴-۱- چارچوب شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع)

با انجام مراحل مربوط به تحلیل مضمون، هر سه سطح از چارچوب شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) به‌دست آمد. با قرارداد این سه سطح در کنار هم با رویکرد قالب مضامین، چارچوب اولیه به‌دست آمد. چارچوب شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) در جدول ۶ آمده است.

۴-۲- ابعاد، مؤلفه‌ها و نشانگرهای شایستگی‌ها

همان‌طور که پیش‌تر بیان شد، چارچوب شایستگی‌ها در سه سطح تشکیل شده است. در جدول ۶، ابعاد، مؤلفه‌ها و نشانگرهای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی نشان داده شده است.



جدول ۶. چارچوب شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع)

شماره	نشانگرها	مؤلفه‌ها	ابعاد
۱	روش‌ها و ابزارهای جدید در پژوهش را می‌شناسد.	نوآوری و نوجویی	پژوهش
۲	از روش‌ها و ابزارهای به‌روز پژوهشی متناسب با حوزه تخصصی خود به‌طور مؤثر استفاده می‌کند.		
۳	با استفاده از روش‌های پژوهش، خروجی‌های تازه و دارای ارزش افزوده نسبت به کارهای قبل تولید می‌کند.		
۴	از روش‌ها و ابزارهای به‌روز پژوهشی در حوزه مطالعات میان‌رشته‌ای آگاه است.		
۵	از روش‌ها و ابزارهای به‌روز پژوهشی در مطالعات میان‌رشته‌ای متناسب با حوزه تخصصی خود به روش مؤثر استفاده می‌کند.		
۶	از روش‌ها و ابزارهای به‌روز پژوهشی در حوزه علوم انسانی اسلامی آگاه است.		
۷	از روش‌ها و ابزارهای به‌روز در حوزه علوم انسانی اسلامی متناسب با رشته تخصصی خود به روش مؤثر استفاده می‌کند.		
۸	به نظام مسائل پیش‌روی جوامع بشری در حوزه تخصصی خود آگاه است.	مسئله‌شناسی و حل آن	پژوهش
۹	به نظام مسائل پیش‌روی جامعه اسلامی در حوزه تخصصی خود آگاه است.		
۱۰	مسائل اصلی جمهوری اسلامی و جامعه ایران را می‌داند.		
۱۱	به دنبال حل مسائل جمهوری اسلامی و جامعه ایران با استفاده از پژوهش‌های مسئله‌محور و کاربردی است.		
۱۲	با در نظر داشتن مسائل پژوهش، به منابع تخصصی و اسلامی رجوع می‌کند و مسئله‌محور مطالعه می‌کند.		
۱۳	در راه شناخت مسئله و یافتن راه‌حل‌ها، تحمل ابهام دارد.		
۱۴	در تشکیل هسته‌های علمی و جمع کردن افراد حول یک محور و راهبری آن هسته علمی، موفق عمل می‌کند.	کار تشکیلاتی و گروهی	پژوهش
۱۵	به عنوان عضو یک گروه پژوهشی، به‌خوبی با دیگر اعضای گروه برای تحقق اهداف، همکاری و همراهی نشان می‌دهد.		
۱۶	وظایف خود در قالب تیم پژوهشی را به‌شکلی مسئولانه انجام می‌دهد.	تعامل‌های بین‌المللی و زبان خارجه	پژوهش
۱۷	متناسب با چشم‌انداز مرجعیت علمی، توانایی ارائه خروجی پژوهشی خود در قالب حداقل یک زبان خارجه را دارد.		
۱۸	ساختارهای نگارشی مرسوم در پایگاه‌های علمی جهانی حوزه تخصصی خود را می‌شناسد.		
۱۹	توانمندی ارائه اثر در پایگاه‌های جهانی حوزه تخصصی خود را دارد.		



شماره	نشانگرها	مؤلفه‌ها	ابعاد
۲۰	در راستای انجام پژوهش، توانایی ارتباط‌گیری با افراد و پایگاه‌های علمی فرامرزی را دارد.		
۲۱	از جدیدترین مطالب و دیدگاه‌ها در حوزه تخصصی خود مطلع است.		
۲۲	از به‌روزترین دستاوردها در حوزه مطالعات میان‌رشته‌ای متناسب با رشته تخصصی خود آگاه است.		
۲۳	با روش‌ها و ابزارهای جدید در حوزه آموزش و ارائه‌های کلاسی و انتقال مطلب آشنا است.	نوآوری و نوجویی	
۲۴	از روش‌ها و ابزارهای جدید در حوزه آموزش و ارائه‌های کلاسی به‌طور مؤثر استفاده می‌کند.		
۲۵	از به‌روزترین نظریه‌ها و دیدگاه‌های مهم در حوزه تخصصی خود و تلفیق آن با علوم اسلامی آگاه است.		
۲۶	توانایی ایجاد طرح درس و به‌روزرسانی آن را دارد.		
۲۷	در ارائه‌های شفاهی - در قالب کلاس یا خارج از آن - از فنون مختلف مانند زبان بدن، واضح و گویا سخن گفتن، فراز و فرود صدا و... برای انتقال بهتر معنا استفاده می‌کند.	مهارت‌های ارتباطی و ارائه	آموزشی
۲۸	از روش‌ها و ابزارهای مناسب در ارائه مطلب به‌صورت مؤثر استفاده می‌کند.		
۲۹	در ارائه‌های کلاسی، نیاز تمام طیف مخاطبان را در نظر دارد و مطالب وی برای اقشار و سطوح مختلف قابل استفاده است.		
۳۰	از ظرفیت گروهی (تیم‌سازی) برای تدوین خروجی‌های آموزشی استفاده می‌کند.	کار تشکیلاتی و گروهی	
۳۱	به‌خوبی یک گروه را در راستای نیل به اهداف آموزشی راهبری می‌کند.		
۳۲	نقش خود را در یک گروه آموزشی به‌شکلی مسئولانه ایفا می‌کند.		
۳۳	توانایی استفاده از منابع جهانی (بین‌المللی) را به حداقل یک زبان خارجه در حوزه تخصصی خود به‌صورت شنیداری و خوانشی دارد.	تعامل‌های جهانی و زبان خارجه	
۳۴	توانایی ارائه شفاهی - در قالب کلاس یا خارج از آن - را به حداقل یک زبان خارجه دارد.		
۳۵	توان نگارش متن آموزشی به حداقل یک زبان خارجه را دارد.		
۳۶	از ظرفیت گروه و کار گروهی برای ایجاد هویت جمعی به دانشجو آگاه است.	کار تشکیلاتی و گروهی	تربیتی
۳۷	متناسب با وظایف خود و در راستای استفاده از ظرفیت هم‌افزایی قادر به تشکیل گروه‌های بهره‌ور است.		
۳۸	به شبکه‌سازی بین افراد مکمل و هم دغدغه کمک می‌کند.		
۳۹	با شناخت دغدغه‌های دانشجو و آگاهی از نگاه وی به مسائل، به‌خوبی با او	مهارت‌های	



شماره	نشانگرها	مؤلفه‌ها	ابعاد	
۴۰	همراهی و همدلی می‌کند.	ارتباطی		
	با هر دانشجو متناسب با روحیات، علاقه‌مندی‌ها و توانمندی‌های او تعامل می‌کند.			
	در تعامل‌ها تحمل نظر مخالف را دارد و تضارب‌آرا را می‌پذیرد.			
	۴۰			
۴۲	با شناخت ظرفیت افراد در راستای شکوفاشدن استعداد آنها، ایشان را راهبری می‌کند.	هدایت و سرپرستی		
	فراتر از زمان متعارف جهت انجام وظیفه علمی برای رشد دانشجو زمان و انرژی صرف می‌کند.			
	۴۳			
۴۴	در حوزه تخصصی خود افرادی را با عنوان کمک استاد پرورش می‌دهد.			
۴۵	رویکرد چندوظیفه‌ای دارد و می‌تواند به‌طور همزمان مسئولیت چند کار را متناسب با شئون مختلف کاری مورد انتظار از یک عضو هیئت علمی دانشگاه بر عهده گیرد.	مدیریت برنامه	اجرائی	
	در انجام امور، اولویت‌بندی بین کارهای خود را تشخیص می‌دهد.			
	در انجام امور، انجام برنامه‌ریزی را به روش مؤثر در نظر دارد.			
	۴۶			
	۴۷			
	۴۸	به وظایف و مسئولیت‌های مختلف یک عضو هیئت علمی آگاه است.		
۴۹	دربرابر دانشجویان و تعلیم‌وتربیت آنها مسئولانه عمل می‌کند.	مسئولیت‌پذیری		
	کارهای محول‌شده به وی از سوی دانشکده و دانشگاه را به‌شکلی مسئولانه و دلسوزانه انجام می‌دهد.			
	۵۰			
۵۱	به نظام مقدس جمهوری اسلامی و ولایت فقیه معتقد است.			
۵۲	منویات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) درباره مسائل کشور، دانشگاه، حوزه علوم انسانی اسلامی و نیز وظایف و نقش استادان را دنبال می‌کند و در انجام شئون مختلف کاری خود، آنها را پیش چشم قرار می‌دهد.	روحیه و رویکرد انقلابی		
	با هدف پرورش عالم انقلابی و نیز کادرسازی برای جمهوری اسلامی به تعلیم‌وتربیت دانشجویان می‌پردازد.			
	۵۳			
۵۴	در کنار واقع‌بینی، روحیه آرمان‌گرایانه خود را حفظ می‌کند.	آرمان‌گرایی و آینده‌نگری	شخصی	
۵۵	با افق دید نسبت به آینده، مسائل پیش‌روی کشور و جامعه اسلامی در حوزه تخصصی خود را می‌شناسد و خود را برای حل آن آماده می‌کند.			
۵۶	با آگاهی نسبت به آینده حوزه تخصصی خود، لوازم و ابزارهای موردنیاز برای حیات علمی در آینده را کسب می‌کند.			
۵۷	فضای علمی، دینی، اجتماعی و سیاسی دانشگاه را می‌شناسد و رویکردی هم‌راستا دارد.	همسویی با اهداف دانشگاه		
۵۸	در راستای تحقق چشم‌انداز دانشگاه و انجام مأموریت‌های آن تلاش می‌کند.			



شماره	نشانگرها	مؤلفه‌ها	ابعاد
۵۹	علاقه‌مند به کار علمی در حوزه علوم انسانی- اسلامی است		
۶۰	علاقه‌مند به کار علمی در فضای میان‌رشته‌ای است.		

۴-۳- اهمیت و عملکرد نشانگرهای شایستگی‌ها

با تشکیل چارچوب اولیه برای اعتبارسنجی و نیز سنجش اهمیت شاخص‌ها و عملکرد کنونی نسبت به این نشانگرها و اولویت‌بندی این نشانگرها برای انجام کارهای توسعه‌ای و دیگر اهداف، از روش تحلیل اهمیت-عملکرد استفاده شد. در جدول ۷ میزان اهمیت و عملکرد این نشانگرها در بازه صفر تا پنج، شکاف اهمیت-عملکرد و نیز رتبه هرکدام از آنها از میان ۶۰ نشانگر ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج تحلیل اهمیت-عملکرد نشانگرهای شایستگی‌ها

رتبه	وزن درصدی نشانگرها	شکاف اهمیت-عملکرد	وزن نشانگرها	ارزش نهایی عملکرد	ارزش نهایی اهمیت	نشانگر
۷	۲۳٪	۱/۸۵۸	۸/۷۶۹	۲/۸۵۸	۴/۷۱۷	۱
۱۳	۲۰٪	۱/۷۲۹	۷/۷۲۹	۲/۷۳۹	۴/۴۶۹	۲
۲۶	۱۶٪	۱/۵۲۹	۶/۳۳۵	۲/۶۱۱	۴/۱۴۱	۳
۱۶	۱۹٪	۱/۷۱۷	۷/۴۳۲	۲/۶۱۱	۴/۳۲۸	۴
۲۱	۱۸٪	۱/۶۳۷	۷/۰۳۳	۲/۶۵۶	۴/۲۹۴	۵
۳	۲۰٪	۲/۱۱۲	۹/۷۴۷	۲/۵۰۱	۴/۶۱۴	۶
۱۷	۱۹٪	۱/۶۳	۷/۳۹۷	۲/۸۷۳	۴/۵۱۲	۷
۴۰	۱۴٪	۱/۳۰۹	۵/۵۲۷	۲/۹۰۹	۴/۲۱۹	۸
۱۱	۲۰٪	۱/۶۶۸	۷/۸۴۷	۳/۰۳۶	۴/۷۰۴	۹
۳۲	۱۵٪	۱/۲۳۵	۵/۸۸۵	۳/۵۲۸	۴/۷۶۳	۱۰
۸	۲۳٪	۱/۸۲۱	۸/۷۶۱	۲/۹۸۸	۴/۸۱۰	۱۱
۲۷	۱۶٪	۱/۴۰۸	۶/۱۷۲	۲/۹۷۵	۴/۳۸۳	۱۲
۵۴	۱۹٪	۱/۱۷۸	۴/۵۲۰	۲/۶۵۸	۳/۸۳۶	۱۳
۳۰	۱۵٪	۱/۴۵۸	۶/۰۷۳	۲/۷۰۵	۴/۴۱۶۴	۱۴
۱۸	۱۹٪	۱/۶۶۷	۷/۲۸۶	۲/۷۰۴	۴/۳۷۱	۱۵
۴۶	۱۳٪	۱/۲۳۱	۵/۲۶۴	۳/۰۴۳	۴/۲۷۵	۱۶



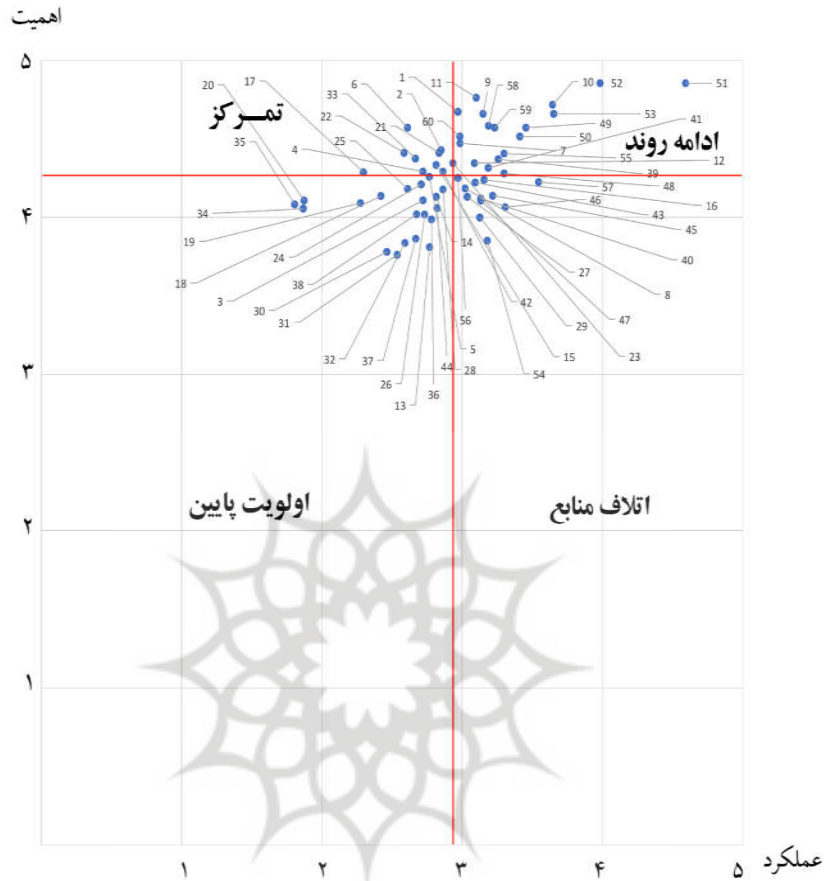
رتبه	وزن درصدی نشانگرها	شکاف اهمیت- عملکرد	وزن نشانگرها	ارزش نهایی عملکرد	ارزش نهایی اهمیت	نشانگر
۵	٪۲/۴۲	۲/۱۳۴	۹/۲۳۰	۲/۱۸۹	۴/۳۲۴	۱۷
۱۲	٪۲/۰۳	۱/۸۵۵	۷/۷۳۵	۲/۳۱۳	۴/۱۶۹	۱۸
۱۰	٪۲/۱۱	۱/۹۵۵	۸/۰۶۲	۲/۱۶۸	۴/۱۲۳	۱۹
۲	٪۲/۵۷	۲/۳۷۱	۹/۸۱۹	۱/۷۶۹	۴/۱۴۰	۲۰
۱۴	٪۲/۰۱	۱/۷۲۵	۷/۶۷۹	۲/۷۲۵	۴/۴۵۰	۲۱
۶	٪۲/۳۰	۱/۹۷۳	۸/۷۸۴	۲/۴۷۷	۴/۴۵۰	۲۲
۲۴	٪۱/۷۹	۱/۵۶۰	۶/۸۳۷	۲/۸۲۳	۴/۳۸۳	۲۳
۲۲	٪۱/۸۳	۱/۶۴۷	۶/۹۹۳	۲/۵۹۸	۴/۲۴۵	۲۴
۱۹	٪۱/۸۹	۱/۷۱۳	۷/۲۲۵	۲/۵۰۲	۴/۲۱۶	۲۵
۳۴	٪۱/۵۱	۱/۴۲۶	۵/۷۷۵	۲/۶۲۳	۴/۰۴۹	۲۶
۴۸	٪۱/۳۵	۱/۲۳۹	۵/۱۶۱	۲/۹۲۴	۴/۱۶۴	۲۷
۲۸	٪۱/۶۱	۱/۴۵۸	۶/۱۴۳	۲/۷۵۳	۴/۲۱۲	۲۸
۵۶	٪۱/۰۷	۱/۰۱۵	۴/۰۸۹	۳/۰۱۴	۴/۰۲۹	۲۹
۴۱	٪۱/۴۵	۱/۴۴۹	۵/۵۱۸	۲/۳۵۶	۳/۸۰۶	۳۰
۴۹	٪۱/۳۵	۱/۳۵۸	۵/۱۴۳	۲/۴۲۸	۳/۷۸۶	۳۱
۴۵	٪۱/۴۰	۱/۳۸۱	۵/۳۴۱	۲/۴۸۳	۳/۸۶۴	۳۲
۹	٪۲/۱۵	۱/۸۵۴	۸/۱۸۵	۲/۵۵۸	۴/۴۱۳	۳۳
۴	٪۲/۴۹	۲/۳۲۲	۹/۴۹۲	۱/۷۶۴	۴/۰۸۷	۳۴
۱	٪۲/۶۰	۲/۴۱۲	۹/۹۲۶	۱/۷۰۳	۴/۱۱۵	۳۵
۴۴	٪۱/۴۲	۱/۳۴۶	۵/۴۰۸	۲/۶۷۱	۴/۰۱۷	۳۶
۴۷	٪۱/۳۶	۱/۳۳۱	۵/۱۸۱	۲/۵۶۰	۳/۸۹۱	۳۷
۳۱	٪۱/۵۸	۱/۴۸۵	۶/۰۱۹	۲/۵۶۶	۴/۰۵۱	۳۸
۳۹	٪۱/۴۶	۱/۲۶۴	۵/۵۷۲	۳/۱۴۳	۴/۴۰۸	۳۹
۵۲	٪۱/۲۳	۱/۱۳۱	۴/۶۹۸	۳/۰۲۰	۴/۱۵۲	۴۰
۳۸	٪۱/۴۶	۱/۲۸۰	۵/۵۷۲	۳/۰۷۳	۴/۳۵۳	۴۱
۲۵	٪۱/۷۹	۱/۵۷۵	۶/۸۱۸	۲/۷۵۳	۴/۳۲۸	۴۲
۴۳	٪۱/۴۳	۱/۲۷۷	۵/۴۳۸	۲/۹۸۰	۴/۲۵۷	۴۳
۳۶	٪۱/۴۸	۱/۳۷۹	۵/۶۴۴	۲/۷۱۱	۴/۰۹۱	۴۴
۵۵	٪۱/۱۷	۱/۰۶۶	۴/۴۵۰	۳/۱۰۴	۴/۱۷۱	۴۵
۵۷	٪۰/۹۷	۰/۹۰۴	۳/۷۰۴	۳/۱۹۲	۴/۰۹۶	۴۶
۵۳	٪۱/۲۲	۱/۱۱۹	۴/۶۳۶	۳/۰۲۱	۴/۱۴۰	۴۷



رتبه	وزن درصدی نشانگرها	شکاف اهمیت - عملکرد	وزن نشانگرها	ارزش نهایی عملکرد	ارزش نهایی اهمیت	نشانگر
۵۱	٪۱/۲۸	۱/۱۳۱	۴/۸۸۵	۳/۱۸۵	۴/۳۱۶	۴۸
۳۳	٪۱/۵۴	۱/۲۷۵	۵/۸۸۳	۳/۳۳۹	۴/۶۱۴	۴۹
۳۵	٪۱/۵۰	۱/۲۵۹	۵/۷۳۸	۳/۲۹۷	۴/۵۵۶	۵۰
۶۰	٪۰/۵۶	۰/۴۳۵	۲/۱۳۴	۴/۴۶۹	۴/۹۰۴	۵۱
۵۰	٪۱/۳۴	۱/۰۳۹	۵/۰۹۷	۳/۸۶۴	۴/۹۰۴	۵۲
۴۲	٪۱/۴۴	۱/۱۶۸	۵/۴۹۵	۳/۵۳۶	۴/۷۰۴	۵۳
۵۹	٪۰/۸۳	۰/۸۱۲	۳/۱۵۲	۳/۰۶۶	۳/۸۷۸	۵۴
۳۷	٪۱/۴۷	۱/۲۶۱	۵/۶۰۸	۳/۱۸۵	۴/۴۴۶	۵۵
۲۹	٪۱/۶۱	۱/۴۲۸	۶/۱۲۲	۲/۸۵۸	۴/۲۸۷	۵۶
۵۸	٪۰/۹۳	۰/۰۸۳۱	۳/۵۴۱	۳/۴۲۹	۴/۳۶۰	۵۷
۲۰	٪۱/۸۸	۱/۵۵۲	۷/۱۸۲	۳/۰۷۴	۴/۶۲۷	۵۸
۲۳	٪۱/۸۱	۱/۴۹۵	۶/۸۹۸	۳/۱۱۸	۴/۶۱۴	۵۹
۱۵	٪۲/۰۱	۱/۶۸۴	۷/۶۷۶	۲/۸۷۲	۴/۵۵۶	۶۰

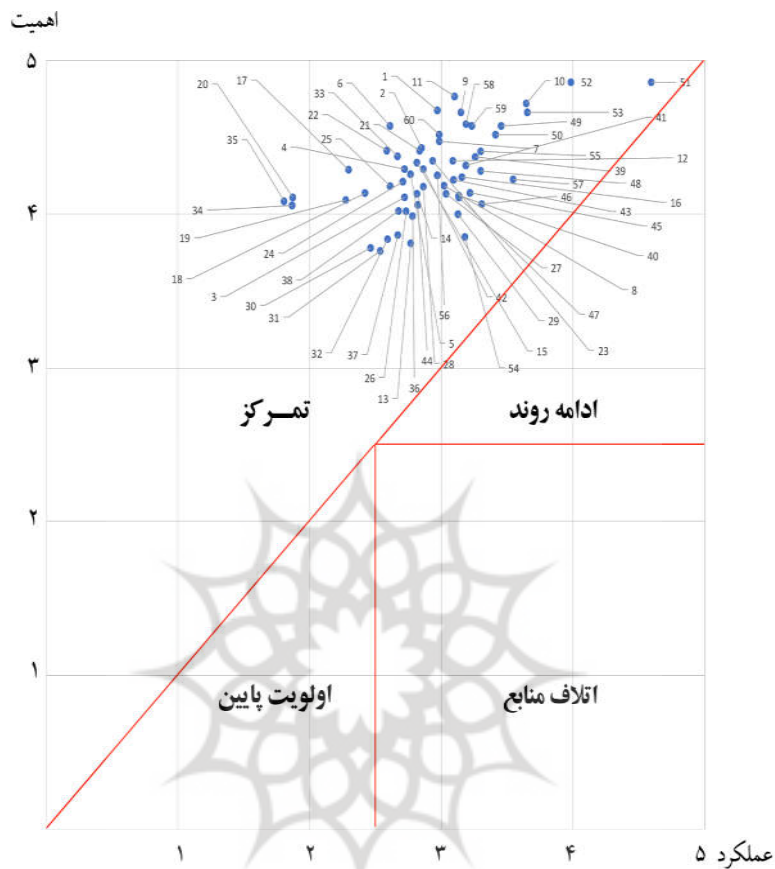
همان‌طورکه پیش‌تر بیان شد، تشکیل ماتریس اهمیت- عملکرد از مراحل اصلی فرایند تحلیل اهمیت- عملکرد است. این ماتریس داده‌ها را در چهار دسته تمرکز، ادامه روند، اتلاف منابع و اولویت پایین قرار می‌دهد. این ماتریس در شکل ۱ نشان داده شده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی



شکل ۱. الگوی اول اهمیت- عملکرد

با گذشت زمان الگوی بالا با انتقادهایی روبه‌رو شد. از این‌رو آبالو و همکارانش مفهوم شکاف را (که حاصل تفاوت بین اهمیت و عملکرد است) در سال ۲۰۰۶ مطرح کردند [۳۹]. این الگو یک سال بعد بهبود پیدا کرد و در آن ربع فوقانی سمت چپ در مقایسه با الگوی سنتی به‌طور چشمگیری بیشتر شد که در تمام عناصر بالای خط مورب قابلیت کنش اصلاحی را دارند و فاصله آنها از خط مورب است که میزان اولویت هر کدام را مشخص می‌کند [۴۰]. این الگو در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. الگوی دوم اهمیت- عملکرد

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادها

چارچوب شایستگی اولیه از سه سطح ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها تشکیل شد. پنج بعد پژوهشی، آموزشی، تربیتی، اجرایی و شخصی، ابعاد این چارچوب را تشکیل می‌دهند. هرکدام از این ابعاد مؤلفه‌هایی دارند که آنها را از سایر پژوهش‌های مشابه، متمایز می‌کند. در این پژوهش در کنار احصای شایستگی‌هایی که برای بسیاری از دانشگاه‌ها جنبه عمومی دارند، به



شایستگی‌هایی نیز اشاره می‌کند که در دانشگاه‌هایی با رویکرد تولید علوم انسانی اسلامی موردنیاز هستند. در ادامه، در هر بعد به تشابه و تمایزها با سایر الگوها اشاره شده است.

در بعد پژوهشی، مؤلفه‌های نوآوری و نوجویی، مسئله‌شناسی و حل آن، کار تشکیلاتی و گروهی و نیز تعامل‌های جهانی و زبان خارجه احصا شد. در مؤلفه نوآوری و نوجویی، استفاده از روش‌ها و ابزارهای به‌روز در مطالعه‌های میان‌رشته‌ای و نیز علوم انسانی اسلامی؛ در مؤلفه مسئله‌شناسی و حل آن توجه به مسائل پیش‌روی نظام اسلامی و جامعه ایران؛ در مؤلفه کار تشکیلاتی و گروهی توجه به جایگاه هسته‌های علمی و در مؤلفه تعامل‌های جهانی و زبان خارجه توجه به ارائه خروجی جهانی متناسب با چشم‌انداز مرجعیت علمی از ویژگی‌های متمایز این چارچوب با مطالعه‌های پیشین است.

در بعد آموزشی، مؤلفه‌های نوآوری و نوجویی، مهارت‌های ارتباطی و ارائه، کار تشکیلاتی و گروهی و نیز تعامل‌های جهانی و زبان خارجه تدوین شدند. در مؤلفه نوآوری و نوجویی آگاهی از به‌روزترین دستاوردها در حوزه مطالعه‌های میان‌رشته‌ای و نیز علوم انسانی اسلامی؛ در مؤلفه مهارت‌های ارتباطی و ارائه توجه به سطوح مختلف از مخاطبان؛ در مؤلفه کار تشکیلاتی و گروهی استفاده از ظرفیت گروه برای تدوین مطالب آموزشی و در مؤلفه تعامل‌های جهانی و زبان خارجه توانایی نگارش متن آموزشی به یک زبان خارجه از ویژگی‌های برجسته این چارچوب است.

در بعد تربیتی، مؤلفه‌های کار تشکیلاتی و گروهی، مهارت‌های ارتباطی و هدایت و سرپرستی استخراج شدند. در مؤلفه کار تشکیلاتی و گروهی استفاده از ظرفیت گروه برای هویت‌بخشی به دانشجو؛ در مؤلفه مهارت‌های ارتباطی توجه به دغدغه‌ها و نیز پذیرش تضارب‌آرا و در مؤلفه هدایت و سرپرستی راهبری دانشجو در راستای شکوفایی استعداد وی و پرورش کمک استاد از نقاط برجسته این چارچوب می‌باشد.

در بعد اجرایی، مؤلفه مدیریت برنامه و نیز مسئولیت‌پذیری تدوین شدند. در مؤلفه مدیریت برنامه رویکرد چندوظیفه‌ای داشتن و در مؤلفه مسئولیت‌پذیری مسئولانه عمل کردن در برابر تعلیم و تربیت دانشجو از دیگر ویژگی‌های این چارچوب است.

در بعد شخصی، مؤلفه‌های روحیه و رویکرد انقلابی، آرمان‌گرایی و آینده‌نگری و نیز همسویی با اهداف دانشگاه احصا شدند. در مؤلفه روحیه و رویکرد انقلابی اعتقاد به نظام



مقدس جمهوری اسلامی و تعلیم و تربیت دانشجو با هدف پرورش عالم انقلابی و کادرسازی برای جمهوری اسلامی؛ در مؤلفه آرمان‌گرایی و آینده‌نگری توجه به مسائل پیش‌روی جامعه اسلامی و در مؤلفه همسویی با اهداف انقلاب، علاقه به کار در فضای میان‌رشته‌ای و حوزه علوم انسانی اسلامی با هدف تحقق چشم‌انداز مرجعیت علمی از نوآوری‌ها و تمایزهای این چارچوب از شایستگی‌ها است.

از دیگر تفاوت‌های موجود بین این پژوهش و بسیاری از پژوهش‌های مشابه در زمینه شناسایی شایستگی اعضای هیئت علمی، سه سطحی بودن این چارچوب است که باعث می‌شود تا شایستگی‌ها ملموس‌تر و عینی‌تر و در نتیجه استفاده از این چارچوب کاربردی‌تر شود. بسیاری از چارچوب‌های قبلی دوسطحی هستند و در واقع به ارائه یک چارچوب در سطح ابعاد و مؤلفه کفایت کرده‌اند، برای مثال در مطالعه شایستگی‌های انجام‌شده به وسیله اسمیت و سیمپسون (۱۹۹۵)، القیای و عزالدین (۲۰۱۵) و نگین سنگری (۱۳۹۶)، چارچوب شایستگی‌ها در دو سطح ابعاد و مؤلفه‌ها ارائه شده‌اند. پژوهش حاضر از لحاظ ابعاد شایستگی نقاط اشتراک زیادی با مطالعه‌های مشابه دارد، برای مثال ابعاد پژوهشی، آموزشی، اجرایی و شخصی در بسیاری از پژوهش‌ها دیده می‌شود؛ حال ممکن است با عنوان‌های یکسان یا مشابه باشد. برای نمونه می‌توان گفت بعد آموزشی در مطالعه‌های اسمیت و سیمپسون (۱۹۹۵) و بلاسکوا و همکاران (۲۰۱۴) شناسایی شده‌اند. بعد پژوهشی - باتوجه به سه سطحی بودن چارچوب حاصل این پژوهش همان‌طور که بیان شد - برخی موارد که در پژوهش‌های دیگر با عنوان ابعاد یاد شده است، در این پژوهش در سطح مؤلفه‌ها آمده است، برای مثال مهارت‌های ارتباطی که در بسیاری از مطالعه‌ها به عنوان ابعاد یا در برخی موارد با عنوان مؤلفه‌ها آمده است، در این پژوهش در میان مؤلفه‌ها دیده می‌شود.

بررسی شاخص‌های مربوط به روایی و پایایی و نیز نتایج حاصل از خروجی پرسش‌نامه‌های تکمیل‌شده تحلیل اهمیت - عملکرد نشان می‌دهد که چارچوب شایستگی تأیید شده و تمام نشانگرهای آن از حیث اهمیت نمره بالایی کسب کرده‌اند و موردی حذف نمی‌شود. میانگین نمره‌های تعلق‌گرفته به نشانگرها از سوی پاسخ‌دهندگان ۴/۳ از ۵ است و تنها ۶ نشانگر نمره زیر ۴ کسب کرده‌اند که کمترین آنها ۳/۷۸ است.



در جدول شماره ۷، اولویت‌بندی هریک از شاخص‌ها نشان داده شده است. باتوجه به شکل ۲، تمام نشانگرهای عملکردی در بالای خط مورب بوده و در ناحیه تمرکز قرار دارند. در این شرایط تحلیل این است که اولویت‌بندی براساس مفهوم شکاف اهمیت- عملکرد تعیین می‌شود و فاصله هرکدام از نشانگرها از خط مورب، اهمیت مربوط به در اولویت قرارگرفتن برای انجام اقدام‌های اصلاحی را نشان می‌دهد. از این اولویت‌بندی می‌توان در تدوین برنامه‌های آموزش و توسعه‌ای برای اعضای کنونی هیئت علمی دانشگاه مذکور و نیز توجه بیشتر به آنها در فرایند جذب و استفاده از ابزارهای سنجش و ارزیابی برای احراز آنها استفاده کرد.

امکان نداشتن مصاحبه با تمام اعضای هیئت علمی برتر دانشگاه امام صادق (ع) از محدودیت‌های پیش‌روی این پژوهش بود. همچنین بازگشت نداشتن بیشتر پرسش‌نامه‌های ارسال‌شده و امکان‌نداشتن رهگیری از اعضای هیئت علمی به سبب ناشناس‌بودن پرسش‌نامه‌های بازگشت داده‌شده را می‌توان از محدودیت‌های این پژوهش نام برد.

باتوجه به ارائه چارچوب شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) در سه سطح ابعاد، مؤلفه‌ها و نشانگرها و نیز بررسی تحلیل اهمیت- عملکرد نشانگرهای این چارچوب، موارد زیر برای بهره‌برداری دانشگاه مذکور رهنمون می‌شود:

❖ استفاده از خروجی‌های این چارچوب برای تدوین مصاحبه‌ها و سایر ابزارهای جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) با تمرکز بر تحلیل شکاف اهمیت- عملکرد؛

❖ استفاده از خروجی‌های این چارچوب برای تدوین برنامه‌های توسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) با تمرکز بر تحلیل شکاف اهمیت- عملکرد.

همچنین با توجه به محدودیت‌های پیش‌روی این پژوهش و خروجی‌های حاصل‌شده، موضوعات زیر برای انجام پژوهش‌های آینده در این زمینه پیشنهاد می‌شود:

❖ تحلیل اهمیت- عملکرد نشانگرهای شایستگی‌های استخراج‌شده در این پژوهش در سایر دانشگاه‌های علوم انسانی اسلامی؛

❖ شناسایی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انسانی اسلامی از دیدگاه دانشجویان؛



❖ طراحی چارچوب شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انسانی اسلامی
متناسب با هر دانشکده؛
❖ طراحی چارچوب شایستگی استادان مدعو دانشگاه علوم انسانی اسلامی.

۶- منابع

- [۱] معتزلی ابن ابی الحدید، شرح نهج البلاغه، (۶۴۹ق)، ج ۲۰: ص ۳۱۹.
- [2] Sharifinia H., Ebadi A., Hekmat Afshar M., "The characteristics of good teacher based on view points of students and teachers: A qualitative study", *Quarterly Journal of Health Breeze*, (2014), 2(1): 1-10.
- [3] Alexander A., Karvonen M., Ulrich J., Davis T., Wade A., "Community college faculty competencies", *Community College Journal of Research and Practice*, (2012), 36(11): 849-862.
- [4] Wolfe R. E., Poon J. D., "Educator competencies for personalized, learner-centered teaching", *Jobs For the Future*, (2015).
- [۵] دیبایی صابر محسن، عباسی عفت، فتحی واپارگاه کوروش، صفایی موحد سعید، تبیین «مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران»، پژوهش‌های آموزش و یادگیری، (۱۳۹۵)، صص. ۱۰۹-۱۲۳.
- [6] Gappa J. M., "Today's majority: Faculty outside the Tenure System", *Change: The Magazine of Higher Learning*, (2008). 40(4): 50-54.
- [7] González K., Padilla J. E., Rincón D. A., "Roles, functions and necessary competences for teachers' assessment in blearing Contexts", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (2011), 29: 149 – 157.
- [8] Măță L., "Experimental research regarding the development of methodological competences in beginning teachers", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (2001), 29: 1895 – 1904.
- [9] Caupin G., Knoepfel H., Koch G., Pérez-Polo F., Seabury C., "ICB—IPMA competence baseline version 3.0.", *International Project Management Association*, (2006).
- [10] CEU (The Council of the European Union), *Council recommendation on key competences for lifelong learning*, [online] ec.europa.eu. Available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_2018.189.01.0001.01.ENG&toc=OJ%3AC%3A2018%3A189%3ATOC [Accessed 13 Sep. 2018], (2018).



- [11] Spencer L. M., Spencer S. M. *Competence at work: Models for superior performance*, New York: John Wiley & Sons, (1993).
- [12] Hoffman T., "The meaning of competency", *Journal of European Industrial Training*, (1999), 23 (6): 275-285.
- [13] Staškeviča A., "The importance of competency model development", *Acta Oeconomica Pragensia*, (2019), 27(2): 62-71.
- [14] Bendassolli P. F., Borges-Andrade J. E., Gondim S. M., Makhamed, Y. M., "Performance, self-regulation and competencies of entrepreneurs in Brazilian creative industries", *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, (2016), 32: 1-9.
- [15] Byham and Moyer, *Developing dimension/competency-based human resource systems: A monograph*, (2000).
- [16] Green P. C., *Building robust competencies: Linking human resource systems to organizational strategies*, San Francisco: Jossey-Bass, (1999).
- [17] Parry S. B., The quest for competencies, *Training*, (1996), 33, 48-54.
- [18] Lucia A. D., Lepsinger R., *The art and science of competency models: Pinpointing critical success factors in organizations*, San Francisco: Jossey- Bass/Pfeiffer, (1999).
- [19] Dubois D. D., Rothwell W. J., Stern D. J., Kemp L. K., *Competency-based human resource management*, Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing, (2004).
- [20] Boyatzis R., *The competent manager*, New York: John Wiley, (1982).
- [21] Dubois D. D., Rothwell W. J., *The competency toolkit*, Human Resource Development, (2000).
- [22] Cooper K. E., *Effective competency modeling and reporting: A step-by-step guide for improving individual and organizational performance*, New York: AMACOM, (2000).
- [23] Shippmann, J. S., Ash, R. A., Batjtsta, M., Carr, L., Eyde, L. D., Hesketh, B., ... & Sanchez, J. I., The practice of competency modeling. *Personnel psychology*, (2000), 53(3), 703-740.
- [24] Smith K. S., Simpson R. D., "Validating teaching competencies for faculty members in higher education: A national study using the Delphi method", *Innovative Higher Education*, (1995), 19(3): 223-234.
- [25] Tripathi P., Ranjan J., Pandeya T., "PAKS: A competency based model for an Academic Institutions", *International Journal of Innovation, Management and Technology*, (2010), 1(2): 214.
- [26] Kiffer S., Tchibozo G., "Developing the teaching competences of novice faculty members: A review of international literature", *Policy Futures in Education*, (2013), 11(3): 277-289.

- [27] Blašková M., Blaško R., Kucharčíková A., "Competences and competence model of university teachers", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, (2014), 159: 457-467.
- [28] Alqiawi D. A., Ezzeldin S. M., "A suggested model for developing and assessing competence of prospective teachers in faculties of education", *World Journal of Education*, (2015), 5(6): 65-73.
- [۲۹] سنگری نگین، «تدوین مدل شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه دانشگاه الزهرا (س))»، مدیریت در دانشگاه اسلامی، (۱۳۹۶)، صص. ۴۵-۶۰.
- [۳۰] خیراندیش مهدی، زراعتی محسن، کریمی طاهر رسول، «الگوی شایستگی‌های مدرس‌های دانشگاه‌های افسری ارتش جمهوری اسلامی ایران»، آموزش علوم دریایی، (۱۳۹۶)، صص. ۸۸-۱۰۴.
- [۳۱] جهانی جعفر، راضی الهام، توسعه چارچوب‌های شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و حسابرسی پویا، (۱۳۹۷).
- [۳۲] فرجی ده‌سرخی حاتم، پرهیزکاری سحر، کریمی سرگل، مقاره‌زاده فاطمه، ارزیابی شایستگی تدریس اساتید دانشگاه فرهنگیان از منظر دانش‌جو معلمان، دوازدهمین همایش ملی ارزیابی کیفیت در نظام‌های دانشگاهی، (۱۳۹۷).
- [۳۳] محبت هدیه، فتحی واجارگاه کوروش، جعفری پریش، «شناسایی مدل و تدوین شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران: یک مطالعه کیفی»، آموزش و توسعه منابع انسانی، (۱۳۹۸)، صص. ۶۷-۹۲.
- [34] Braun V., Clarke V., "Using thematic analysis in psychology", *Qualitative Research in Psychology*, (2006), 3(2): 77-101.
- [35] Attride-Stirling J., "Thematic networks: an analytic tool for qualitative research", *Qualitative Research*, (2001), 1(3): 385-405.
- [36] Polit D. F., Beck C. T., "The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations", *Research in Nursing & Health*, (2006), 29(5): 489-497.
- [37] Holsti O. R., "Content analysis for the social sciences and humanities", *Reading, MA: Addison-Wesley (content analysis)*, (1969).



- [38] Martilla J. A., James, J. C., "Importance-performance analysis", *Journal of Marketing*, (1977), 41(1): 77-79.
- [39] Rial A., Rial J., Varela J., Real E., "An application of importance-performance analysis (IPA) to the management of sport centres", *Managing Leisure*, (2008), 13(3-4): 179-188.

[۴۰] دانایی‌فرد حسن، قنبری وانانی راضیه، «تصمیم‌گیری در سازمان: فهم مبانی فلسفی، اسلوب اجرای روش تحلیل اهمیت- عملکرد و نقد آن»، *روش‌شناسی علوم انسانی*، (۱۴۰۱)، صص. ۱-۱۷.

