



طراحی و اعتباریابی الگوی استاد دانشگاهی شایسته بر مبنای فرهنگ ایرانی-اسلامی

مهدی جمشیدی خسرو^۱، عباس عباس پور^۲، علی خورسندی طاسکوه^۳،

نورعلی فرخی^۴، کاوس روحی برندق^۵، بهروز مینایی بیدگلی^۶

چکیده

در مراکز آموزش عالی اساتید نقش محوری دارند. با پیشرفت جوامع و شکل‌گیری سطوح مختلف آموزش، در هر سطح شاخص‌ها و معیارهایی برای اساتید تعریف گردید. این شاخص‌ها در هر جامعه باید متناسب با فرهنگ و ارزش‌های آن جامعه تعریف گردد. هدف از این پژوهش، طراحی و اعتباریابی الگویی برای استاد دانشگاهی شایسته بر مبنای فرهنگ ایرانی اسلامی است. در این پژوهش مفهوم شایستگی در فرهنگ و ادبیات ایران، قرآن، احادیث و روایات و منابع مدیریت به عنوان منابع اصلی فرهنگ اسلامی-ایرانی جستجو و مصادیق شایستگی از آن‌ها استخراج گردید. در مجموع با بررسی ۲۱۹ منبع، ۱۱۰۲ مضمون برای شایستگی بدست آمد، که پس از ارزیابی و بررسی دقیق در ۷ دسته مدیریتی، شخصی، اجتماعی، علمی، معرفتی، دینی و ارتباطی دسته‌بندی گردیدند. این دسته بندی توسط خبرگان و پس از جمع‌بندی مضامین، تا اشباع کامل انجام شده است. در نهایت الگویی متناسب با فرهنگ ایرانی-اسلامی برای استاد شایسته بر مبنای مصادیق استخراج شده از منابع توسعه داده شد و اعتبار این الگو توسط روش لاوشه ارزیابی و تصدیق گردید.

واژگان کلیدی:

شایستگی، استاد دانشگاهی، فرهنگ ایرانی-اسلامی، قرآن، آموزش عالی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۲. استاد دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) abbaspour1386@gmail.com.

۳. دانشیار دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۴. استاد دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۵. دانشیار دانشکده علوم و معارف اسلامی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران.

۶. استاد دانشکده کامپیوتر، دانشگاه علم و صنعت ایران، تهران، ایران.

۳۲

دوره ۱۲، شماره ۴ پیاپی ۳۲
زمستان ۱۴۰۲

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۲-۸-۰۲

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳-۱۱-۲۳

صن: ۲۳۳-۲۱۱

شابا چاپی: ۵۵۹۹-۲۳۲۲

رتبه علمی

ب

بررسی صحت گواهی در:
JOURNALS.MSRT.IR



مقدمه و بیان مسئله

نظام‌های آموزشی به معنای اعم و دانشگاه به معنای اخص به عنوان یکی از ارکان رشد و توسعه، تربیت کننده منابع انسانی کشور است. سرمایه‌گذاری‌ها در حوزه آموزش عالی و نیز جذب نخبگان، همواره یکی از ارکان قدرت در کشورهای پیشرو و زمینه ساز توسعه تکنولوژی و محصولات فن‌آورانه بوده است. بسیاری از صاحب نظران ویژگی‌های اصلی جهانی شدن را در مفاهیمی چون ظهور دهکده جهانی، انقلاب اطلاعاتی، فشردگی زمان و مکان، گسترش آگاهی، کم رنگ شدن مرزهای جغرافیایی و ظهور عصر سایبرنتیک خلاصه کرده‌اند. آنچه مسلم است فرآیند جهانی شدن جامعه ما را، به ویژه از نظر آموزش عالی تحت تأثیر قرار داده است.

در عصر حاضر یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت نظام‌های آموزشی، وجود اساتید شایسته است. مهارت‌ها و خصوصیاتی که اساتید نیاز دارند تا یک فرهنگ جدید را ایجاد و با چالش‌های آینده روبرو شوند، بر اساس همین شایستگی‌ها توصیف و به دانشگاه‌ها کمک می‌کند تا انتظارات را برآورده سازند. در سال‌های اخیر آموزش عالی در جهان تغییرات اساسی را تجربه نموده که این تغییرات در جهت پاسخ‌گویی به نیاز جامعه صورت گرفته است. تربیت متخصصین مورد نیاز در صنعت را می‌توان یکی از این موارد دانست.

در مسیر تعالی منابع انسانی، همزمان با تغییرات محیطی، توجه به الگوهای شایستگی و توسعه آن‌ها حائز اهمیت است، به خصوص در دانشگاه‌ها که دامنه تصمیم‌ها و اقدامات، مستقیم یا غیر مستقیم بر تمامی آحاد جامعه تأثیرگذار خواهد بود (فراهانی و همکاران، ۱۳۹۹). در این راستا، دانشگاه‌های پیشرو همواره به عنوان پرچم‌دار تربیت نیروی انسانی فرهیخته به دنبال ارائه بهترین کیفیت در راستای اهداف خود هستند. آموزش، پژوهش و نیز انجام پروژه‌هایی با عایدی مالی برای دانشگاه، می‌تواند از این اهداف باشد. اما تربیت بر مبنای اخلاق شاید یکی از مهمترین وظایف دانشگاه به عنوان یک بستر انسان‌سازی است، که این مهم در نگاه اول ممکن است از نظرها پنهان بماند. در دانشگاه‌ها موارد مختلفی که مصداق شایستگی است مورد اهمیت ویژه واقع می‌شود. اعتبار، شهرت، تولید کارهای پژوهشی سطح بالا و راضی نگه داشتن دانشجویان و اعضای هیئت علمی و پاسخگویی به نیازهای رو به رشد جامعه ناشی از شایستگی دانشگاه‌هاست (فیندللو^۱، ۲۰۱۲).

همان‌طور که اشاره شد، آموزش عالی و دانشگاه در توسعه مرزهای دانش بشری نقش بسیار مهمی ایفا می‌نماید. از جمله ظرفیت‌های مهم دانشگاه‌ها ظرفیت و توان مدیریتی و رهبری آنها است (محمودی، ۲۰۱۳). در این میان نقش اساتید دانشگاه برای رسیدن به این اهداف بسیار پر رنگ است. از آنجا که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی همواره توسط نیروهای قدرتمند احاطه شده‌اند شایستگی ذینفعان علی‌الخصوص اساتید مورد غفلت واقع شده است. وجود اساتید با شایستگی‌های بالا و بهسازی مداوم اعضای هیئت علمی می‌تواند نقش مؤثری در دستیابی به این اهداف داشته باشد (آلکساندر و همکاران^۲، ۲۰۱۲).

با این مقدمه می‌توان سؤال اصلی این پژوهش را این گونه بیان کرد:

الگوی استاد دانشگاهی شایسته بر مبنای فرهنگ ایرانی-اسلامی چگونه است؟ مهمترین ابعاد شایسته بر مبنای فرهنگ ایرانی-اسلامی کدام‌اند؟ مهمترین شاخص‌های استاد شایسته بر مبنای فرهنگ ایرانی-اسلامی کدام‌اند؟ ترکیب و روابط شاخص‌ها و ابعاد شناسایی شده در الگو چگونه است؟ اعتبار الگوی تدوین شده به چه میزان است؟

۱-Findlow
۲-Alexander et al



پیشینه پژوهش:

بحث شایستگی در حوزه مدیریت بسیار مورد توجه بوده است. در این خصوص برخی اقدام به تدوین مدل‌هایی از شایستگی نمودند که بر مبنای آن بتوان سازمان‌ها را به سوی تعالی رهنمون سازند (دوبویس و همکاران^۱، ۲۰۰۴). مدل‌های شایستگی تدوین شده، معمولاً شامل فهرستی از مصادیق شایستگی و شاخص‌های رفتاری است که شایستگی‌ها را بر حسب آنچه که باید اتفاق بیفتد، در درون یک سازمان عینیت می‌بخشد (دوبویس و راث ول^۲، ۲۰۰۴). به طور کلی مدل‌های شایستگی که در حوزه مدیریت وجود دارد را می‌توان در دو دسته طبقه‌بندی نمود:

۱- مدل‌های شایستگی فرد محور

مدل‌های شرودر^۳ (۱۹۸۹)، کریپ و مانسفیلد^۴ (۲۰۰۲) و بورگولت^۵ و همکاران (۲۰۰۶) به شایستگی فردی و مدیریتی در منابع انسانی پرداخته‌اند. مدل شرودر (۱۹۸۹) با هدف شناسایی، اندازه‌گیری و توسعه شایستگی‌های مدیریتی توسعه داده شده است، مدل کریپ و مانسفیلد (۲۰۰۲) برای شایستگی شغلی در سیستم مدیریت منابع انسانی تدوین گردیده و در مدل بورگولت و همکاران (۲۰۰۶) چهارده شایستگی برای مدیران بخش دولتی، بر اساس سه متغیر سطح گزارش‌دهی، محل کار، پست و ماهیت فعالیت واحد سازمانی در نظر گرفته شده است. رضایت (۱۳۹۰) در تحقیق خود ارتباط مصادیق شایستگی را بررسی و شایستگی‌های مرتبط با هم را طبقه‌بندی نموده است.

۲- مدل‌های شایستگی سیستم محور

مدل‌های کراوفورد^۶ (۲۰۰۵) و مارتین^۷ (۲۰۱۵) با محوریت سیستم طراحی شده‌اند، به نحوی که خروجی و عملکرد مبنای توسعه مدل است. کراوفورد (۲۰۰۵) در مدل خود صفات و ویژگی‌های فردی را به عنوان شایستگی‌های ورودی و عملکرد را به عنوان شایستگی‌های خروجی در نظر گرفت و مارتین (۲۰۰۶) مدلی را توسعه داد که در آن شایستگی‌ها به عنوان متغیر میانجی بر عملکرد تأثیر می‌گذارند.

در خصوص استاد شایسته نیز تاکنون پژوهش‌های داخلی و خارجی زیادی انجام شده است. این پژوهش‌ها را بر اساس جنبه‌ای که به آن پرداخته‌اند می‌توان به چهار دسته کلی تقسیم نمود.

۳- شایستگی‌های علمی، آموزشی و تربیتی

استیریت^۸ و همکاران (۱۹۹۱) پژوهش، تدریس، مدیریت و رهبری در کار تیمی، نوشتن، مهارت‌های آکادمیک (مدیریت کار، یادگیری مادام‌العمر و شبکه‌سازی) را به عنوان شایستگی‌های هیئت علمی دانسته است. ناوارو و همکاران^۹ (۲۰۲۱) طی پژوهشی به این نتیجه رسیدند که تمرین در تدریس، باعث افزایش شایستگی در اساتید می‌شود. خروشی و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی با محوریت ارتباط شایستگی و میزان دانش انجام داده است. صابر (۱۳۹۴) شایستگی را بر مبنای دانش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی تدوین نموده است. عارف و شیرازی (۱۳۹۶) نیز شایستگی را در ارتباط با دانش تعریف نموده است. عبدخدایی و

۱-Dubois et al

۲-Dubois & Rothwell

۳-Schroder

۴-Cripe & Mansfeiled

۵-Bourgault

۶-Crawford

۷-Martin

۸- Stritter et al

۹-Navarro et al



همکاران (۱۳۸۷) با بررسی توانایی افراد، استاد شایسته را کسی می‌داند که در حوزه فن‌آوری، یادگیری مادام‌العمر، حرفه‌ای و عملگرا بودن توانمند باشد. احمدی و همکاران (۱۳۹۳) خدا محوری، عدالت محوری، معرفت، درایت، قوت و سلامت را به عنوان شایستگی های منابع انسانی از نهج‌البلاغه استخراج نموده است. محبت (۱۳۹۸) شایستگی های اعضای هیئت علمی را در شش بعد شایستگی های آموزشی، پژوهشی، سازمانی، اخلاقی، فردی و حرفه‌ای و ۴۴ زیر شایستگی طبقه‌بندی نموده است.

۱- شایستگی های ارتباطی

میتکویسکا و هریستویسکا^۱ (۲۰۱۱) مهارت‌های شناختی، حل مسئله، بکارگیری فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات مدرن، سواد اطلاعاتی و توانایی پژوهش را از جمله مهم‌ترین شایستگی‌های لازم و ضروری اساتید آینده بر شمرده‌اند. باروخ، هرشکوویتس و پی‌انگ^۲ (۲۰۱۵) طی تحقیقات خود نتیجه گرفتند که رابطه مثبت بین استاد و شاگرد از مهمترین مصادیق شایستگی در اساتید است. همچنین ریچموند^۳ (۱۹۹۰) معتقد است ارتباط خوب و مؤثر می‌تواند به اساتید آموزش دیده کمک کند تا رابطه خوبی با دانشجویان ایجاد کنند. خواکین و گنزالز (۲۰۲۱) پژوهشی در خصوص همکاری و هماهنگی اساتید، شایستگی‌های روان‌شناختی، ارتباطات و روابط بین فردی انجام داده‌اند.

۲- شایستگی های فردی

استاد شایسته کسی است که نه تنها به اندازه کافی در مورد کاری که انجام می‌دهد جدی است، بلکه می‌تواند به اهداف خود تا حد قابل ملاحظه‌ای برسد و معیارهای استاد شایسته بودن را برآورده کند (وینچ^۴، ۲۰۱۷). گنزالز و همکاران^۵ (۲۰۱۱) شایستگی را مجموعه‌ای از رفتارها، نگرش و باورهای دانسته‌اند که برای موفقیت در کار و حرفه باید وجود داشته باشد. بنکداری و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری اساتید را بررسی نموده‌اند. رنیو^۶ (۲۰۱۳) و ناگبو^۷ (۲۰۱۲) روشی برای ارزیابی شایستگی‌های فرهنگی (آگاهی فرهنگی، دانش فرهنگی، مهارت فرهنگی و تمایل فرهنگی) توسعه داده‌اند. ساگومار^۸ (۲۰۰۹) شایستگی‌های مورد نیاز هیئت علمی را با شایستگی فردی و علمی تبیین نموده است. او شایستگی فردی را شامل هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی و شایستگی علمی را شامل سواد رایانه‌ای و اطلاعاتی و پیشرفت حرفه‌ای دانسته است. علی‌حیدر و جلال شفیقا^۹ (۲۰۱۸) ویژگی‌های استاد شایسته را از نظر دانشجویان بررسی نموده‌اند و این ویژگی‌ها را برای یک استاد شایسته اینگونه بر شمرده‌اند: توانمندی در دسته‌بندی مطالب، ایجاد انگیزش، شنونده بودن، آزاد بودن دانشجویان در اظهار نظر، سخت‌کوش و با استعداد بودن، خوش‌تیب و مرتب بودن، عدم تبعیض (جنسیت/فردی/کلاس درس)، محکم و سختگیر بودن، وقت‌شناس بودن، صادق بودن، مغرور نبودن و داشتن لبخند بر لب. شاو^{۱۰} (۲۰۱۲) مفهومی با عنوان آموزش و یادگیری شایسته را تعریف و ارتباط آن با استاد شایسته را توضیح داده و داشتن صبر، شفقت، مهربانی و انصاف را برای استاد شایسته لازم بر شمرده است. زودونگ^{۱۱} (۲۰۱۴) بر این باور است که اساتید حرفه‌ای دارای خصوصیت‌های سیستماتیک، پایدار و نظام‌مند می‌باشند.

۱-Mitkowska & Hristovska

۲-Baruch, Hershkovitz & P. Ang

۳-Richmond

۴-Winch

۵-González et al

۶-Reneau

۷-Nwagbo

۸-Sugumar

۹-Ali Haider & Shafia Jalal

۱۰-Shaw

۱۱-Xudong Zhu



۳- شایستگی از منظر ذینفعان

خان و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در پژوهشی نقش ارتباط مؤثر استاد و دانشجو را در موفقیت هر یک بررسی نموده‌اند. دای خانگ^۲ (۲۰۱۸) استاد شایسته را از منظر دانشجویان در دوره‌های مختلف بررسی کرده است. ناتان باروز^۳ (۲۰۱۹) در پژوهشی تأثیر کیفیت اساتید در آینده دانشجویان را ارزیابی نموده است. لیبرانته^۴ (۲۰۱۲) درک دانشجویان توسط استاد و ایجاد رابطه دوستانه با دانشجویان را به عنوان ویژگی استاد شایسته برشمرده است. مایرز و دایر^۵ (۲۰۰۳) کارآمدی، تخصص و مشاوره تحصیلی به دانشجویان را شایستگی هیئت علمی می‌دانند. دینو^۶ (۲۰۱۵) رهایی مطالعه توسط دانشجویان را با در دسترس نبودن اساتید در ارتباط دانسته است.

جمع بندی پیشینه پژوهش:

با توجه به آیات و روایات بررسی شده و نیز دیدگاه اندیشمندان مدیریت مشاهده می‌شود که موارد مطرح شده دارای هم پوشانی‌هایی می‌باشد، با این تفاوت که غایت و نهایت شایستگی در مدیریت رسیدن به پیشرفت سازمانی و در نهایت رسیدن به یک زندگی آرام و داشتن رفاه در دنیا می‌باشد، اما شایستگی از منظر قرآن و روایت مبنایی است که باید انسان را در راه رسیدن به کمال حقیقی که همان فطرت توحیدی است، کمک نماید. در این دیدگاه شایستگی‌های انسان باید در جهتی باشد که انسان را به کمال حقیقی که از مجرای ولایت تامه ائمه اطهار قابل کسب است، هدایت نماید. با این دیدگاه استاد شایسته از منظر فرهنگ ایرانی اسلامی می‌بایست مورد اخیر را پوشش دهد که تاکنون در پژوهش‌های مختلف به آن اشاره نشده و مدلی برای آن ارایه نشده است.

مبانی نظری پژوهش

بر اساس بررسی صورت گرفته در مقالات و پژوهش‌های پیشین، شایستگی مفهومی پیچیده و در بردارنده ابعاد متعددی است که عبارتند از: مهارت‌ها، دانش، ویژگی‌های شخصی و رفتار (اسکورکوا^۷، ۲۰۱۶). اصطلاح "شایستگی" به ویژگی فردی اساسی اشاره دارد که موجب می‌شود عملکردها مؤثر یا عالی شوند (آرمسترانگ و تیلور^۸، ۲۰۱۴).

شایستگی موضوعی است که فرد با داشتن آن می‌تواند حداکثر تأثیر را بر موفقیت سازمان خود داشته باشد. بر این اساس استاد شایسته باید در موفقیت و نیل به اهداف نظام آموزش عالی حداکثر تأثیر را ایفا نماید. در این راستا نظریات مختلفی در خصوص شایستگی اساتید بیان شده است. پژوهشگران هر یک از زاویه‌ای ویژگی‌های استاد دانشگاهی شایسته را بررسی نموده‌اند، در واقع هرکس این منشور چند وجهی را از زاویه نگاه و مسیر پژوهشی خود دنبال نموده است. برخی بیشتر به جنبه‌های آموزشی پرداخته‌اند و برخی بیشتر بر توانمندی‌های پژوهشی تأکید نموده‌اند، اما برخی پژوهشگران توانایی‌های پایه‌ای که یک استاد شایسته دانشگاهی باید داشته باشد را در نظر گرفته‌اند. خواکین و گنزالز^۹ (۲۰۲۱) در پژوهش خود شانزده ویژگی ذیل را برای استاد شایسته برشمرده‌اند: ۱- توضیح شفاف مطالب ۲- ایجاد انگیزه برای یادگیری ۳- انسجام در روش‌ها و اهداف ۴- همسویی ارزیابی‌ها با اهداف ۵- شفاف نمودن معیارهای ارزیابی دانشجویان ۶- ایجاد اعتماد و اغماض ۷- گوش دادن به دانشجویان ۸- بازتاب مهیج

۱-Khan et al
 ۲-Duy Khang
 ۳-Nathan Burroughs
 ۴-Liberante
 ۵-Myers & Diener
 ۶-Dinu
 ۷-Skorková
 ۸-Armstrong, & Taylor
 ۹-Joaquin & Gonzalez



۹-اطلاع رسانی برنامه ۱۰-هماهنگی با سایر اساتید ۱۱-برجسته کردن محتویات مربوطه ۱۲-پیشنهاد نوآوری برای بهبود ۱۳-ارائه بازخورد ۱۴-پیگیری برنامه ۱۵-تشویق برای مشارکت و کار مشترک ۱۶-هماهنگی با هیئت علمی در خصوص سایر دروس. هر چند ممکن است این ویژگی ها از نظر اساتید و دانشجویان تفاوت داشته باشد(المحمید^۱، ۲۰۱۵).

برخی از پژوهشگران بر این باورند که اساتید از مهم ترین پایه های موفقیت تحصیلی دانشجویان هستند(چتی و همکاران^۲، ۲۰۱۴). همچنین رضایت مندی دانشجویان از عواملی است که در رشد و ارتقای مراکز آموزشی مؤثر است(بایکال^۳، ۲۰۰۵). بر این اساس اساتیدی که بتوانند رضایت مندی بیشتری در دانشجویان ایجاد نمایند شایستگی و اثربخشی بیشتری خواهند داشت. مطالعات بر روی اثربخشی اساتید موارد ذیل را در بر می گیرد(برنارد^۴، ۲۰۱۵):

الف) اساتید بسیار تأثیرگذار باهوش هستند. محتوای دانش آنها عمیق و مهارت های کلامی عالی(واژگان استادانه) دارند. جمیع این دو باعث شفافیت تدریس می شود.

ب) اساتید بسیار تأثیرگذار دارای آمادگی بسیار خوبی هستند. آنها در خصوص طرح درس و برنامه، ساختار نظام مند و در انگیزش دانشجویان تبحر دارند.

ج) اساتید بسیار تأثیرگذار دارای شایستگی های پیش زمینه ای مثبت خاصی هستند که در برخی موارد تمایلات، ویژگی های شخصیتی و یا نگرش نامیده می شود. اساتید مؤثرتر دلسوز، مشتاق، پرانرژی، دارای نگرش مثبت و انتظارات بالا هستند.

د) اساتید بسیار تأثیرگذار دارای مهارت مدیریت کلاس در سطح عالی هستند. آنها می دانند که چطور باید در کنار دانشجو قرار گرفته و مورد احترام قرار گیرند.

معنای لغوی شایستگی

شایسته در چهار فرهنگ لغت مشهور فارسی به شکل ذیل آمده است:

فرهنگ دهخدا: استحقاق، استعداد، سزاواری، قابلیت و لیاقت.

فرهنگ عمید: شایان، درخور، لایق؛ سزاوار، ارجمند، باقدر، باکفایت، برازنده، بسزا، پسندیده، درخور، روا، زینده، سزاوار،

شایگان، صالح، صلاحیت دار، عزیز، فراخور، قابل، مدیر، مستحق، مستلزم، مستوجب، مقبول، مناسب، موافق، نسیب، نیکو، والا آمده است. در فرهنگ فارسی هوشیار: لایق، سزاوار، زینده

فرهنگ معین: ارجمند، باقدر، باکفایت، برازنده، بسزا، پسندیده، درخور، روا، زینده، سزاوار، شایگان، صالح، صلاحیت دار،

عزیز، فراخور، قابل، لایق، مدیر، مستحق، مستلزم، مستوجب، مقبول، مناسب، موافق، نسیب، نیکو، والا.

همچنین فرهنگ آکسفورد شایستگی را «قدرت، توانایی و قابلیت انجام دادن خوب، موفقیت آمیز و اثربخش هر کاری» تعریف

کرده است(آکسفورد^۵، ۲۰۱۶). شایستگی از کلمه لاتین *competere* که به معنی مناسب بودن است گرفته شده است(اینیس^۶،

۲۰۰۸).

۱-AL- Mohaimeed

۲-Chettyet al

۳-Baykal

۴-Bernard

۵-Oxford

۶-Ennis



شایستگی در تمدن ایران زمین

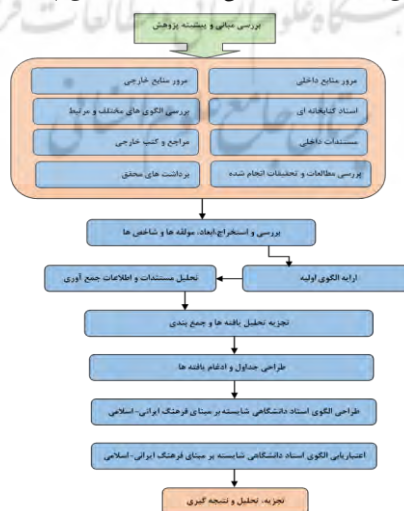
متون و ادبیات ایران، دارای غنای فرهنگی بالایی است. در این فرهنگ که از ادیان توحیدی سرچشمه گرفته، مصادیق مختلفی برای شایستگی بیان شده که در بررسی‌های صورت گرفته موارد ذیل استخراج شد:

منش نکو، تفکر آرمانی، کوشا بودن، آموزش خرد نیکو (اوستا، هات ۳۴ بند ۱۴)، تحول اخلاقی، آیین‌های صحیح (بویس^۱، ۱۳۷۶)، پندار نیک، گفتار نیک، کردار نیک (جنیدی، ۱۳۶۵)، تغییر دشمن به دوست، تغییر نادان به دانا، راستی و درستی، تواضع، رحم و شفقت، صلح و اخوت، سپاسگزاری، حق‌شناسی، توکل به خدای یکتا، کار و کوشش، عشق به نیکان و نزدیکان و همه جهان، وطن پرستی، شجاعت، کسب هنر، عصمت و عفت، اعتماد به نفس، سخاوت، خیرخواهی، مهمان نوازی و پاکیزگی.

در مجموع مفهوم شایستگی استنباط شده از متون ادبی (اعم از اشعار و کتب نثر، تا معانی موجود در فرهنگ‌های لغت که در واقع عصاره فرهنگ ایرانی و ادبیات آن هستند) معادل هماهنگ بودن رفتار و کردار با فطرت توحیدی و انسانی است.

روش‌شناسی پژوهش:

با بررسی تحقیقات صورت گرفته در زمینه الگوی استاد دانشگاهی شایسته، محقق به این نتیجه رسید که علیرغم اهمیت ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی، در تحقیقات پیشین توجه چندانی به این موضوعات نشده است. در فرهنگ ایرانی ارزش‌های دین مبین اسلام نهادینه شده، همچنین بسیاری از ارزش‌ها و فرهنگ ایران از ادبیات بسیار غنی آن نشأت می‌گیرد. بر این اساس در این تحقیق تلاش شده تا مدلی مطابق با فرهنگ ایرانی-اسلامی توسعه داده شود. جهت انجام این مهم ابتدا شایستگی از منظر لغوی، متون ادبی و آثار کهن ایران همانطور که در بخش نظری پژوهش آمده است، بررسی گردید. پس از آن شایستگی از منظر آیات و روایات مورد تحقیق قرار گرفت. نهایتاً مضامین استخراجی از الگوهای ارائه شده پیشین در کنار محتوای ایرانی و اسلامی قرار گرفته و با بهره‌گیری از روش تحلیل مضمون مدل پیشنهادی توسعه داده شده است. در مجموع چارچوب کلی پژوهش انجام شده برای یافتن الگوی ایرانی-اسلامی استاد دانشگاهی شایسته در شکل ۱ چارچوب کلی پژوهش آمده است.



شکل ۱- چارچوب کلی پژوهش

۱- Mary Boyce (پژوهشگر در رشته مطالعات زرتشتی)



شایستگی در قرآن

شایستگی در قرآن با واژه‌های مختلف و در معانی متفاوتی بیان شده است که در واقع همه آنها جلوه‌هایی از توحید و راه رسیدن انسان به مقام خلیفه الهی می‌باشد. بر اساس نظر خبره^۱ عبارات معروف (پسندیده)، تقوا، صالح، فضل، تفقه، قولاً معروفاً و حق در آیات به معنای شایسته آمده است. آیات حاوی عبارات مذکور از قرآن استخراج و بر اساس نظر خبره در ۷ عنوان ذیل دسته‌بندی گردید. لازم به ذکر است در برخی موارد برای شناسایی دقیق معنا از آیات قبل و بعد استفاده شده است.

۱- شایسته به معنای عمل پسندیده

الَّذِينَ إِنْ مَكَانَهُمْ فِي الْأَرْضِ أَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ وَأَمَرُوا بِالْمَعْرُوفِ وَنَهَوْا عَنِ الْمُنْكَرِ وَلِلَّهِ عَاقِبَةُ الْأُمُورِ^۲

همانان که اگر آنان را در زمین قدرت و تمکن دهیم، نماز را برپا می‌دارند، و زکات می‌پردازند، و مردم را به کارهای پسندیده و می‌دارند و از کارهای زشت باز می‌دارند؛ و عاقبت همه کارها فقط در اختیار خداست.

معروف در آیات زیر نیز آمده است:

بقره ۱۷۸، ۱۸۰، ۲۲۸، ۲۲۹، ۲۳۱، ۲۳۲، ۲۳۳، ۲۳۴، ۲۳۵، ۲۳۶، ۲۴۰، ۲۴۱، ۲۶۳، آل عمران ۱۰۴، ۱۱۰ و ۱۱۴، نساء ۵، ۶، ۸، ۱۹، ۲۵ و ۱۱۴، اعراف ۱۵۷، توبه، ۶۷، ۷۱ و ۱۱۲، حج ۴۱، نور ۵۳، لقمان ۱۵ و ۱۷، احزاب ۶ و ۳۲، محمد ۲۱، ممتحنه ۱۲، طلاق ۲ و ۶.

۲- شایستگی به معنای اهل تقوا بودن:

إِذْ جَعَلَ الَّذِينَ كَفَرُوا فِي قُلُوبِهِمُ الْحَمِيَّةَ الْحَمِيَّةَ الْجَاهِلِيَّةَ فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَى رَسُولِهِ وَعَلَى الْمُؤْمِنِينَ وَأَلْزَمَهُمْ كَلِمَةَ التَّقْوَى وَكَانُوا أَحَقَّ بِهَا وَأَهْلَهَا وَكَانَ اللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا^۳

آنگاه که کافران در دل‌های خود تعصب [آن هم] تعصب جاهلیت ورزیدند پس خدا آرامش خود را بر فرستاده خویش و بر مؤمنان فرو فرستاد و آرمان تقوا را ملازم آنان ساخت و [در واقع] آنان به [رعایت] آن [آرمان] سزاوارتر و شایسته [اتصاف به] آن بودند و خدا همواره بر هر چیزی داناست.

تقوا در آیات زیر نیز آمده است:

بقره ۱۹۷ و ۲۳۷، مائده ۲ و ۸، اعراف ۲۶، توبه ۱۰۸ و ۱۰۹، طه ۳۲، حج ۳۲ و ۳۷، فتح ۲۶، حجرات ۳، مجادله ۹، مدثر ۵۶، علق ۱۲.

۳- شایستگی به معنای عمل صالح:

رَسُولًا يَتْلُو عَلَيْكُمْ آيَاتِ اللَّهِ مُبَيِّنَاتٍ لِيُخْرِجَ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنَ الظُّلُمَاتِ إِلَى النُّورِ وَمَنْ يُؤْمِن بِاللَّهِ وَيَعْمَلْ صَالِحًا يُدْخِلْهُ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا قَدْ أَحْسَنَ اللَّهُ لَهُ رِزْقًا^۴

۱- محمد مهدی فولادوند

۲- حج ۴۱

۳- فتح ۲۶

۴- طلاق ۱۱



پیامبری که آیات روشنگر خدا را بر شما تلاوت می‌کند تا کسانی را که ایمان آورده و کارهای شایسته کرده‌اند از تاریکی‌ها به سوی روشنایی بیرون برد و هر کس به خدا بگردد و کار شایسته کند او را در باغ‌هایی که از زیر [درختان] آن جویبارها روان است در می‌آورد جاودانه در آن می‌ماند قطعا خدا روزی را برای او خوش کرده است.

صالح در آیات زیر نیز آمده است:

مائده ۹۳، احقاف ۱۶، بقره ۶۲ و ۲۵ و ۸۲ و ۲۷۷، شعرا ۲۲۷، اعراف ۴۲ و ۱۹۰ و ۱۸۹، طه ۷۵، ۸۲ و ۱۱۲، نساء ۵۷ و ۱۷۳ و ۱۲۲ و ۱۲۴، کهف ۲ و ۸۸ و ۱۱۰، انبیا ۹۴ و ۱۰۵ و ۹۰، کهف ۳۰ و ۱۰۷، مریم ۶۰ و ۹۶، نحل ۹۷، توبه ۱۰۲، انشقاق ۲۵، قصص ۶۷ و ۸۰ و العصر ۳، بینه ۷، تین ۶، غافر ۴۰ و ۵۸، فرقان ۷۱ و ۷۰، بروج ۱۱، عنکبوت ۵۸ و ۹، فصلت ۴۶، نور ۵۵، حج ۱۴ و ۵۰ و ۲۳ و ۵۶، فتح ۲۹، تحریم ۱۰، روم ۴۴ و ۴۵، جائیه ۲۱ و ۱۵ و ۳۰، مؤمنون ۵۱، فاطر ۷ و ۱۰ و ۱۱ و ۳۷، سبأ ۱۱ و ۳۷، شوری ۲۲ و ۲۶، ص ۲۴ و ۲۸، شوری ۲۳، احزاب ۳۱، آل عمران ۵۷، محمد ۲ و ۱۲، سجده ۱۲ و ۱۹، فصلت ۸، روم ۱۵، رعد ۲۹، اسرا ۲۵ و ۹، لقمان ۸، عنکبوت ۷ و ۹، سبأ ۴، ابراهیم ۲۳، هود ۴۶ و ۱۱ و ۲۳، یوسف ۹، یونس ۴ و ۹، مائده ۹، نمل ۱۹، تغابن ۹.

۴- شایسته به معنای فضل:

وَأَنْ اسْتَغْفِرُوا رَبَّكُمْ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ يُمَتِّعْكُمْ مَتَاعًا حَسَنًا إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى وَيُؤْتِ كُلَّ ذِي فَضْلٍ فَضْلَهُ وَإِنْ تَوَلَّوْا فَإِنِّي أَخَافُ عَلَيْكُمْ عَذَابَ يَوْمٍ كَبِيرٍ^۱

و- اینکه از پروردگارتان آمرزش بخواهید سپس به درگاه او توبه کنید [تا اینکه] شما را با بهره‌مندی نیکویی تا زمانی معین بهره‌مند سازد و به هر شایسته نعمتی از کرم خود عطا کند و اگر رویگردان شوید من از عذاب روزی بزرگ بر شما بیمناکم. فضل در آیات زیر نیز آمده است:

بقره ۴۷، ۶۴، ۹۰، ۱۰۵، ۱۲۲، ۱۹۸، ۲۳۷، ۲۴۳، ۲۵۱، ۲۵۳، ۲۶۸، آل عمران ۷۳، ۷۴، ۱۵۲، ۱۷۰، ۱۷۱، ۱۷۴، ۱۸۰، نساء ۳۲، ۳۴، ۳۷، ۵۴، ۷۰، ۷۳، ۸۳، ۹۵، ۱۱۳، ۱۷۳، ۱۷۵، مائده ۲، ۵۴، انعام ۸۶، اعراف ۳۹، ۱۴۰، انفال ۲۹، توبه ۲۸، ۵۹، ۷۴، ۷۶، یونس ۵۸، ۶۰، ۱۰۷، هود ۳ و ۲۷، یونس ۳۸، رعد ۴، نحل ۱۴، نحل ۷۱، اسراء ۱۲، ۲۱، ۴۸، ۵۵، ۶۶، ۷۰، ۸۷، مؤمنون ۲۴، نور ۱۰، ۱۴، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۳۲، ۳۳، ۳۸، فرقان ۹، نمل ۱۵، ۱۶، ۴۰، ۷۳، قصص ۷۳، روم ۲۳، ۴۶، احزاب، ۴۷، سبأ ۱۰، فاطر ۱۲، ۳۰، ۳۲، ۳۵، غافر ۶۱، شوری ۲۲، ۲۶، دخان ۵۷، جائیه ۱۲، ۱۶، فتح ۲۹، حجرات ۸، حدید ۲۱، ۲۹، حشر ۸، جمعه ۴، ۱۰، مزمل ۲۰.

۵- شایسته به معنای تلاش برای تفقه در دین:

وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِنْهُمْ طَائِفَةٌ لِيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ^۲

و- شایسته نیست مؤمنان همگی [برای جهاد] کوچ کنند پس چرا از هر فرقه‌ای از آنان دسته‌ای کوچ نمی‌کنند تا [دسته‌ای بمانند و] در دین آگاهی پیدا کنند و قوم خود را وقتی به سوی آنان بازگشتند بیم دهند باشد که آنان [از کیفر الهی] بترسند. تفقه در آیه ۴۴ سوره اسراء نیز آمده است.

۶- شایستگی به معنای گفتار درست:

۱- هود ۳

۲- توبه ۱۲۲



طَاعَةٌ وَقَوْلٌ مَعْرُوفٌ فَإِذَا عَزَمَ الْأُمْرُ فَلَوْ صَدَقُوا اللَّهَ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ^۱

- [ولی] فرمان پذیری و سخنی شایسته بر ایشان بهتر است و چون کار به تصمیم کشد قطعاً خیر آنان در این است که با خدا راست [دل] باشند.

گفتار درست در سوره های اعراف ۱۰۵، احزاب ۳۲، اسرا ۲۳ نیز آمده است.

۷- شایسته به معنای حق (حقیقت کامل و کرامت انسانی):

وَالَّذِينَ آمَنُوا وَهَاجَرُوا وَجَاهَدُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَالَّذِينَ آوَوْا وَنَصَرُوا أُولَئِكَ هُمُ الْمُؤْمِنُونَ حَقًّا لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ^۲

و کسانی که ایمان آورده و هجرت کرده و در راه خدا به جهاد پرداخته و کسانی که [مهاجران را] پناه داده و یاری کرده‌اند آنان همان مؤمنان واقعی‌اند برای آنان بخشایش و روزی شایسته‌ای خواهد بود.

شایستگی در قرآن به این مفهوم قریب به ۳۰۰ بار تکرار شده است که به برخی از آنها اشاره می‌گردد:

واقعه ۴۴، ۵۶، ۷۷، الحاقه ۴۰، تکویر ۱۹، شعراء ۵۸، انفال ۷۴، حدید ۱۱، ۱۸، حج ۲۲، ۷۴، ۵۰، دخان ۱۷، ۲۶، نمل ۴۰، ۲۹، نور ۲۶، یس ۱۱، یوسف ۳۱، لقمان ۱۰، بقره ۱۲۱، غافر ۷۷، زمر ۶۷، آل عمران ۱۰۲، انعام ۹۱، معارج ۲۴.

شایستگی در قرآن با کلمات دیگری نیز مانند، عدل، نیکویی، قسط، مخلص بودن، تعقل، بصیر بودن، حکمت، لیاقت نیز قرابت معنایی دارد اما این نکته پر واضح است که کرامت همه این موارد را در برخواهد گرفت.

شایستگی در احادیث

برای یافتن معنا و مفهوم شایستگی از احادیث، کلید واژه‌های استخراج شده از قرآن در منابع حدیث به صورت موضوعی جستجو و احادیث حاوی این مفاهیم استخراج گردید. برای واژه معروف ۷۰۷۰ حدیث، تقوا ۱۸۸۸ حدیث، صالح ۱۴۷۳۱، فضل ۵۵۵۲ حدیث، تفقه ۳۷۵ حدیث، قولاً معروفاً ۱۴۰۲ حدیث و برای حق (حقیقت کامل و کرامت انسانی) ۲۶۳۵۹ حدیث یافت شد. مصادیق شایستگی پس از بررسی احادیث گردآوری شد. البته در برخی از احادیث مصادیق مختلفی برای شایستگی ذکر شده که در هنگام توسعه و تدوین مدل همه آنها در نظر گرفته شده است. منابع استفاده شده برای احادیث شامل میزان الحکمه (محمد محمدی ری شهری، ۱۳۸۴)، بحار الأنوار (محمدباقر مجلسی، ۱۰۳۷-۱۱۱۰)، مناقب (ابن شهر آشوب، ۵۸۸ هجری)، مکارم الاخلاق (حسن بن فضل طبرسی، قرن ۶ قمری)، غرر الحکم (ابوالفتح آمدی، قرن ۵ قمری)، عیون اخبار الرضا (شیخ صدوق، قرن ۴ قمری)، اعلام الدین (حسن بن محمد دلمی، قرن ۸ قمری)، وسائل الشیعه (خُر عاملی، قرن ۱۱ قمری)، نهج الفصاحه (ابوالقاسم پاینده، ۱۲۸۷-۱۳۶۳ش)، فروع کافی (کلینی، قرن ۴ هجری)، تحف العقول (ابن شعبه حرّانی، قرن ۴ هجری)، اصول کافی (محمد بن یعقوب کلینی، قرن ۴ هجری)، سفینه البحار (شیخ عباس قمی، ۱۲۹۴ هجری قمری)، المحاسن (احمد بن محمد بن خالد برقی، قرن ۳ هجری)، مستدرک الوسائل (میرزا حسین نوری، ۱۳۲۰ هجری قمری)، نهج البلاغه (سید رضی، قرن ۴ قمری)، جامع الاخبار (تاج الدین محمد شعیری، قرن ۶ قمری) می‌باشد.

در ادامه چند حدیث بررسی شده که با نظر خبره مصادیق شایستگی از آنها استخراج شد، به نمونه آورده شده است:

- هر که را بدون کفایت بالا برند، بدون گناه به زیر کشند^۳ (میزان الحکمه، ج ۱۳، ص ۵۳۵).

۱- محمد ۲۱

۲- انفال ۷۴

۳- من رُفِعَ بلا كِفَايَةٍ وَضِعَ بلا جِنَايَةٍ



- لیاقت و تخصص داشتن با نظر خبره به عنوان مصداق شایستگی از این حدیث استخراج گردید.
- امام صادق(ع) در بیان اوصاف رسول خدا(ص) به عنوان برترین استاد برای شاگردانی نظیر ائمه اطهار(ع) که در رأس آنها مولای متقیان امیرالمؤمنین امام علی(ع) که صدیقه طاهره(س) ایشان را پیشوای ربانی دانستند و نیز برترین دانشجو برای خداوند متعال می‌فرمایند: رسول اکرم(ص) پیش از مبعوث شدن، بیست خصلت از خصلت‌های پیامبران را دارا بودند، که اگر کسی یکی از آنها را داشته باشد، دلیل عظمت اوست؛ چه رسد به کسی که همه آنها را دارا باشد، آن حضرت پیامبری امین، راستگو، ماهر، اصیل، شریف، استوار، سخنور، عاقل، با فضیلت، عابد، زاهد، سخاوتمند، دلیر و با شهامت، قانع، متواضع، بردبار، مهربان، غیرتمند، صبور، سازگار، و نرم خو بودند و با هیچ منجم(قائل به تأثیر ستارگان)، غیب‌گو و پیش‌گویی هم‌نشین نبودند(مناقب ابن شهر آشوب، ج ۱، ص ۱۰۷).
 - تمامی خصایص ذکر شده در این حدیث با نظر خبره به عنوان مصداق شایستگی در نظر گرفته شده است.
 - رسول اکرم(ص) به امیرالمؤمنین(ع) در مورد شبیه‌ترین افراد از نظر اوصاف اخلاقی به وجود پر برکشان فرمودند: آیا تو را خبر ندهم که اخلاق کدام یک از شما به من شبیه‌تر است؟ عرض کردند: آری، ای رسول خدا. فرمودند: آن کس که از همه شما خوش اخلاق‌تر و بردبارتر و به خویشاوندانش نیکوکارتر و با انصاف‌تر باشد(۳ مکارم الاخلاق، ص ۴۴۲).
 - بردبار بودن، خوش خلقی و منصف بودن مصداق شایستگی است که با نظر خبره از این حدیث استخراج شده است.
 - امام صادق(ع) فرموده‌اند: به روزه و نماز مردم گول نخورید، زیرا بسا انسان به نماز و روزه شیفته می‌شود تا آنجا که اگر ترک کند به هراس افتد، ولی آنها را به راستگویی و ادای امانت بیازماید(بحار الانوار، ج ۶۸، ص ۲).
 - راستگو بودن و ادای امانت مصداق شایستگی است که با نظر خبره از این حدیث استخراج شده است.
 - رسول خدا(ص) جایگاه جویندگان و طالبان دانش را برابر انبیا(ع) و اولیاء الهی(ع) برشمرده و فرموده‌اند: جوینده دانش، جویای رحمت است، جوینده دانش رکن اسلام است و پاداشش با پیامبران داده می‌شود(میزان الحکمه، ح ۱۳۷۶۸).
 - جویای دانش بودن از مصداق شایستگی است که با نظر خبره از این حدیث استخراج شده است.
 - امیرمؤمنان علی(علیه السلام) در عهدنامه مالک اشتر^۶ این گونه تذکر می‌دهد که از افراد شایسته در حکومت استفاده کند در این نامه برخی از مصداق شایستگی از جمله تجربه، با حیا بودن، از خاندان‌های پارسا و صلاحیت‌دار بودن به ایشان گوشزد شده است.

۱-قالت علیها السلام: وَ هُوَ الْإِمَامُ الرَّبَّانِيُّ، وَ الْهَيْكَلُ الْتَوْرَانِيُّ، قَطْبُ الْإِقْطَابِ، وَسَلَالَةُ الْأَطْيَابِ، النَّاطِقُ بِالصَّوَابِ، نُفْطَةُ دَائِرَةِ الْإِمَامَةِ. (رباحین الشریعہ: ج ۱، ص ۹۳) در تعریف امام علی(ع) علیه السلام فرمود: او پیشوائی الهی و ربانی است، تجسم نور و روشنائی است، مرکز توجه تمامی موجودات و عارفان است، فرزندی پاک از خانواده پاکان می‌باشد، گوینده‌ای حَقِّگو و هدایتگر است، او مرکز و محور امامت و رهبری است.

۲-كَانَ النَّبِيُّ إِكْرَمَ (ص) قَبْلَ الْمَبْعُوثِ مَوْصُوفًا بِعَشْرِينَ خِصْلَةً مِنْ خِصَالِ الْأَنْبِيَاءِ لَوْ أَنْفَرَدَ بِأَحَدِهَا لَدَلَّ عَلَى جَلَالِهِ فَكَيْفَ مَنِ اجْتَمَعَتْ فِيهِ؟ كَانَتْ نَبِيًّا أَمِينًا، صَادِقًا، حَازِقًا، أَصِيلاً، نَبِيلاً، مَكِينًا، فَصِيحًا، عَاقِلًا، فَاضِلاً، عَابِداً، زَاهِداً، سَخِيحًا، كَمِيلاً، قَانِعًا، مُتَوَاضِعًا، خَلِيمًا، رَحِيمًا، غَيُورًا، صَبُورًا، مُوَافِقًا، مُرَافِقًا، لَمْ يُخَالِطْ مُنْجَمًا وَلَا كَاهِنًا وَلَا عِيَافًا.

۳-أَلَا أُخْبِرُكُمْ، بِأَشْبَهِكُمْ بِي خَلْقًا؟ قَالَ: نَبِيُّ يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ: أَحْسَنُكُمْ خَلْقًا، وَأَعْظَمُكُمْ حِلْمًا، وَأَبْرَمُكُمْ بَقْرَانِيَّةً وَأَشَدُّكُمْ مِنْ نَفْسِيهِ إِنْصَافًا.

۴-لَا تَغْتَرُوا بِصَلَاتِهِمْ وَلَا بِصِيَامِهِمْ فَإِنَّ الرَّجُلَ رُبَّمَا لَهَجَ بِالصَّلَاةِ وَالصَّوْمِ حَتَّى لَوْ تَرَكَهُ اسْتَوْحَشَ وَ لَكِنْ اخْتَبَرُوهُمْ عِنْدَ صِدْقِ الْحَدِيثِ وَ آدَاءِ الْأَمَانَةِ.

۵-طَالِبُ الْعِلْمِ طَالِبُ الرَّحْمَةِ، طَالِبُ الْعِلْمِ رَكْنُ الْإِسْلَامِ، يُعْطَى أَجْرَهُ مَعَ النَّبِيِّينَ.

۶-نامه ۵۳، نهج البلاغه



با توجه به پیشینه بررسی شده، غایت و نهایت شایستگی در مدیریت رسیدن به پیشرفت سازمانی و داشتن یک زندگی آرام و رفاه در دنیا است. اما شایستگی از منظر قرآن و روایت، مبنایی است که باید انسان را در راه رسیدن به کرامت انسانی که همان فطرت توحیدی است، کمک نماید. در این دیدگاه شایستگی های انسان باید در جهتی باشند که انسان را به کمال حقیقی که از مجرای ولایت تامه ائمه اطهار(ع) قابل کسب است، هدایت نمایند. با این دیدگاه استاد شایسته از منظر فرهنگ ایرانی-اسلامی می بایست مورد اخیر را پوشش دهد که تاکنون در پژوهش های مختلف به آن اشاره نشده و مدلی برای آن ارائه نشده است.

دستاوردهای پژوهش

در این پژوهش برای یافتن مصادیق شایستگی متن منابع (۲۱۹ منبع) بررسی و فیش برداری از آنها انجام شد. در ادامه ۱۱۰۲ مضمون از فیش ها استخراج و به هر کدام کدی تخصیص یافت. سپس با نظر خبره مضامین مشابه دسته بندی و کد یکسانی برای آنها در نظر گرفته شد. نهایتاً با تلفیق مترادفات، ۳۸۵ مضمون متفاوت یافت شد. در جداول ۱ تا ۵ نمونه هایی از ۱۱۰۲ مضمون استخراج شده به همراه منبع آن آورده شده است.

جدول ۱- نمونه ای از معنی لغت شایستگی در فرهنگ لغت

ردیف	منابع	سال	فیش	مضمون	کد	id
۵۶	فرهنگ معین	۱۳۵۱	بسزا	با اهمیت	T۵۵	۲

جدول ۲- نمونه ای از متن استخراجی از متون ایران کهن

ردیف	منابع	سال	فیش	مضمون	کد	id
۱۰۱۴	اوستا، هات ۳۴، بند ۱۴	-	بی گمان این پاداش آرمانی رابه تن و جان کسانی ارزانی می داری که با منش نیک کار می کنند و در پرتو اشه، آموزش خرد نیک تو را به درستی پیش می برند و برای پیشرفت جهان می کوشند.	نیکو منش	T۸۷۶	۴

جدول ۳- نمونه ای از متن استخراجی از قرآن کریم

ردیف	منابع	سال	فیش	مضمون	کد	id
۸۵	بقره ۲۳۳	-	آتَيْتُمْ بِالْمَعْرُوفِ وَأَتَّقُوا اللَّهَ وَأَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ	مسئولیت- پذیر	T۸۴	۱



جدول ۴- نمونه ای از متن استخراجی از احادیث

ردیف	منابع	سال	فیش	مضمون	کد	id
۴۰۸	امام صادق(ع)، اصول کافی، ج ۱، ص ۳۴	-	يَغْدُو النَّاسُ عَلَى ثَلَاثَةِ أَصْنَافٍ عَالِمٍ وَ مُتَعَلِّمٍ وَ غُثَاءٍ فَنَحْنُ الْعُلَمَاءُ وَ شَيْعَتُنَا الْمُتَعَلِّمُونَ وَ سَائِرُ النَّاسِ غُثَاءٌ.	اهل علم	T۲۷۸	۵
۴۰۹	امام صادق(ع)، اصول کافی، ج ۱، ص ۳۴	-	مردم به سه دسته شوند: دانشمند و دانشجو و خاشاک روی آب، ما دانشمندانیم و شیعیان ما دانشجویان و مردم دیگر خاشاک روی آب			
۴۰۹	امام صادق(ع)، اصول کافی، ج ۱، ص ۳۴	-	مردم به سه دسته شوند: دانشمند و دانشجو و خاشاک روی آب، ما دانشمندانیم و شیعیان ما دانشجویان و مردم دیگر خاشاک روی آب			

جدول ۵- نمونه ای از نظرات پژوهشگران و صاحب نظران علم مدیریت

ردیف	منابع	سال	فیش	مضمون	کد	id
۷۵۶	آل محمد	۲۰۱۵	اعضای هیئت علمی با سابقه تدریس بیشتر طیف وسیعی از ویژگی‌های مهم را نسبت به همکاران کم تجربه خود شناسایی کرده‌اند. مطالعات دیگر نتایج مشابهی را در مواردی که در سال‌های سابقه تدریس تفاوت معنی داری وجود داشته را نشان داده‌اند.	با تجربه	T۶۱۸	۵



مضامین استخراج شده در ۷ دسته، مدیریت (شامل ۱۸۱ مضمون)، شخصی (شامل ۲۷ مضمون)، اجتماعی (شامل ۲۷ مضمون)، علمی (شامل ۳۴ مضمون)، معرفتی (شامل ۵۸ مضمون)، دینی (شامل ۳۶ مضمون) و ارتباطی (شامل ۲۲ مضمون) گروه بندی گردید. برای گویایی بیشتر تلاش شد تا نمایشی گرافیکی از مدل توسعه یافته ارائه گردد. برای این منظور از هر دسته، هفت مضمون با بیشترین فراوانی انتخاب و در امتداد شعاعی عنوان دسته آورده شد. شکل ۲ الگوی استاد دانشگاهی شایسته نمایش تلاشی است که در این تحقیق برای یافتن الگوی استاد دانشگاهی شایسته بر مبنای فرهنگ ایرانی-اسلامی صورت گرفته است.



شکل ۲- الگوی استاد دانشگاهی شایسته بر مبنای فرهنگ ایرانی-اسلامی

اعتباریابی الگوی پژوهش

برای سنجش اعتبار الگو از روش لاوشه^۱ (۱۹۷۵) بهره گرفته شد، بدین منظور پرسشنامه‌ای طراحی و پاسخ ۱۲ خبره در خصوص سؤالات آن اخذ گردید. پرسش‌های مطرح شده به همراه نتایج در جدول ۶ پرسشنامه ارزیابی محتوایی CVR^۲ آورده شده است.

توضیح اینکه؛ لاوشه ابزاری برای سنجش روایی^۳ توسعه داده است^۴ که در آن با تنظیم یک پرسشنامه و جمع‌آوری پاسخ‌های خبرگان حوزه مورد پژوهش، نسبت روایی محتوایی مدل با شاخصی به نام CVR سنجیده می‌شود.

جهت محاسبه نسبت روایی محتوایی از نظرات کارشناسان متخصص در زمینه محتوای مورد نظر استفاده می‌شود و با توضیح اهداف و ارائه تعاریف عملیاتی مربوط به محتوای سؤالات، از آن‌ها خواسته می‌شود تا هر یک از سؤالات را بر اساس طیف سه بخشی لیکرت «گویه ضروری است»، «گویه مفید است ولی ضروری نیست» و «گویه ضرورتی ندارد» طبقه‌بندی کنند. نسبت روایی محتوایی لاوشه بر اساس فرمول ۱ محاسبه می‌شود:

$$CVR = \frac{Ne - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

فرمول ۱- نسبت روایی محتوایی لاوشه

N: تعداد کل متخصصین

۱. Lawshe

۲. Content Validity Ratio

۳. Validity

۴- مفهوم روایی پرسشنامه به این سوال پاسخ می‌دهد که ابزار اندازه‌گیری تا چه حد خصیصه مورد نظر را می‌سنجد.



Ne: تعداد متخصصینی که گزینه ضروری را انتخاب کرده‌اند.

با توجه به تعداد متخصصینی که سؤالات را مورد ارزیابی قرار داده‌اند، حداقل مقدار CVR قابل قبول بایستی بر اساس جدول ۷ باشد. محتوایی که مقدار CVR محاسبه شده برای آن‌ها کمتر از میزان مورد نظر باشد، بایستی از مدل کنار گذاشته شوند چرا که بر اساس شاخص CVR، روایی محتوایی قابل قبولی ندارند.

جدول ۶- پرسشنامه ارزیابی محتوایی CVR

ردیف	پرسش‌ها	تعداد کل خبرگان		تعداد خبرگانی که گزینه CVR
		خبرگان		
		رشد ۲ نفر	دکتر ۹ نفر	
۱	بر اساس شاخصه های بعد مهارت مدیریت مندرج در نمودار خورشیدی شاخص های پر اهمیت وضعیت این بعد، برای الگوی استاد دانشگاهی شایسته، بر مبنای فرهنگ ایرانی- اسلامی را چگونه ارزیابی می نمایید؟	۱۲	۱۱	۸۴٪
۲	بر اساس شاخصه های بعد مهارت شخصی مندرج در نمودار خورشیدی شاخص های پر اهمیت وضعیت این بعد، برای الگوی استاد دانشگاهی شایسته، بر مبنای فرهنگ ایرانی- اسلامی را چگونه ارزیابی می نمایید؟	۱۲	۱۲	۱
۳	بر اساس شاخصه های بعد مهارت اجتماعی مندرج در نمودار خورشیدی شاخص های پر اهمیت وضعیت این بعد، برای الگوی استاد دانشگاهی شایسته، بر مبنای فرهنگ ایرانی- اسلامی را چگونه ارزیابی می نمایید؟	۱۲	۱۲	۱
۴	بر اساس شاخصه های بعد مهارت دانش علمی مندرج در نمودار خورشیدی شاخص های پر اهمیت وضعیت این بعد، برای الگوی استاد دانشگاهی شایسته، بر مبنای فرهنگ ایرانی- اسلامی را چگونه ارزیابی می نمایید؟	۱۲	۱۲	۱



۱	۱۲	۱۲	بر اساس شاخصه های بعد مهارت معرفتی مندرج در نمودار خورشیدی شاخص های پر اهمیت وضعیت این بعد، برای الگوی استاد دانشگاهی شایسته، بر مبنای فرهنگ ایرانی - اسلامی را چگونه ارزیابی می نمایید؟	۵
۰/۸۳	۱۱	۱۲	بر اساس شاخصه های بعد مهارت دینی مندرج در نمودار خورشیدی شاخص های پر اهمیت وضعیت این بعد، برای الگوی استاد دانشگاهی شایسته، بر مبنای فرهنگ ایرانی - اسلامی را چگونه ارزیابی می نمایید؟	۶
۱	۱۲	۱۲	بر اساس شاخصه های بعد مهارت ارتباطی مندرج در نمودار خورشیدی شاخص های پر اهمیت وضعیت این بعد، برای الگوی استاد دانشگاهی شایسته، بر مبنای فرهنگ ایرانی - اسلامی را چگونه ارزیابی می نمایید؟	۷

جدول ۷- حداقل مقدار CVR قابل قبول بر اساس تعداد خبرگان

تعداد خبرگان	مقدار CVR مورد قبول	تعداد خبرگان	مقدار CVR مورد قبول
۵	۰/۹۹	۱۳	۰/۵۴
۶	۰/۹۹	۱۴	۰/۵۱
۷	۰/۹۹	۲۰	۰/۴۲
۸	۰/۷۵	۲۵	۰/۳۷
۹	۰/۷۸	۳۰	۰/۳۳
۱۰	۰/۶۲	۳۵	۰/۳۱
۱۱	۰/۵۹	۴۰	۰/۲۹
۱۲	۰/۵۶		

با توجه با اینکه میزان CVR برای هریک از سؤالات، بالاتر از میزان استاندارد بوده و در کل نیز میانگین برای کلیه سؤالات به میزان ۰/۹۵ و از میزان استاندارد بالاتر است، الگوی مورد نظر با میزان بالایی از اعتبار از نظر خبرگان مورد تأیید می باشد.



نتیجه‌گیری:

همانطور که در روند انجام پژوهش مشخص گردید، این پژوهش با هدف طراحی و اعتباریابی الگوی استاد دانشگاهی شایسته بر مبنای فرهنگ ایرانی-اسلامی آغاز و مراحل انجام به صورت گام به گام و منظم طی گردید. یافته‌های این پژوهش با استفاده از روش تحلیل مضامین و از منابع قرآن، حدیث، نظرات پژوهشگران داخلی و خارجی و نیز منابع ایرانی اعم از منابع لغت و یا سایر منابع مرتبط بدست آمد. این یافته‌ها منجر به دستیابی به ۱۱۰۲ مضمون در ۷ بعد گردید. لازم به توضیح است در نهایت با توجه به روندی که در پژوهش طی گردید، بسیاری از مضامین همسان در نظر گرفته شده است. در خلال انجام پژوهش از نظر خبرگان در این حوزه استفاده شد و در نهایت اعتبار پژوهش توسط خبرگان مورد تأیید قرار گرفت.

ابعاد و شاخصه‌های بدست آمده در این پژوهش هم جنبه‌های آموزشی و پژوهشی را در استاد شایسته مطرح می‌نماید و هم جنبه‌های پرورشی و تربیتی را. برای تعالی و کمال دانشجویان آموزش و پرورش دو بال هستند که می‌بایست به صورت توانمند انسان را به کمال برساند. آموزش بدون تربیت باعث طغیان‌گری می‌شود و تربیت بدون آموزش فقر علمی و ضعف در سیستم‌ها را به بار خواهد آورد. از نگاه دیگر با توجه به اینکه برخی از شایستگی‌ها علمی و بعضی عملی بودند نتیجه می‌گیریم که استاد شایسته در ساحت علم و عمل است که می‌تواند شاگرد را به سوی ارزش‌های ایرانی-اسلامی سوق دهد. با این نگاه آموزش از درون جوشیده و توقف نخواهد داشت.

یکی از مهمترین ابعادی که در این پژوهش به آن پرداخته شده است بعد شایستگی‌های مدیریتی است. در این بعد، لیاقت یکی از مهمترین شاخصه‌ها می‌باشد. راهبری دانشجویان از جنبه‌های مختلف مدیریتی دارای شاخصه‌هایی است که در این بخش به آن پرداخته شده است. آموزش و تربیت دانشجو، همگامی با ایشان در جهت تعالی از خصوصیات این بعد است. بعد مدیریتی علاوه بر تأثیر آن در جهت تربیت دانشجو جنبه‌های تعاملی با سایر نهادهای مرتبط با آموزش عالی را نیز در بر خواهد گرفت.

در بعد دیگر جنبه‌های شخصی مورد بررسی قرار گرفته است. اخلاق نیکو، تواضع و جنبه‌هایی رفتاری می‌تواند محیط آموزش را با آرامش هدایت نماید. محیط آموزشی با آرامش می‌تواند غنای بیشتری گرفته و رسوب دانش را در محیطی به دور از تنش محیا نماید.

بعد سومی که در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته، بعد اجتماعی استاد شایسته است. نوع ظهور شایستگی‌های رفتاری یکی از مهمترین جلوه‌های مد نظر در استاد شایسته است که در محیط آکادمیک مورد توجه می‌باشد. نوع پوشش و آراستگی باعث جذب دانشجو می‌گردد. رفتارهای اجتماعی در وجاهت استاد بسیار مؤثر است و اهمیت تدریس، آموزش و پژوهش در این بستر جلوه می‌نمایاند.

بعد علمی شایستگی اساتید که به عنوان بعد چهارم در این پژوهش مورد توجه قرار گرفته، یکی از با اهمیت‌ترین ابعاد به دست آمده است. اگر استاد دانش کافی را نداشته باشد سایر توانمندی و خصوصیات او نیز تحت شعاع قرار می‌گیرد.

بعد پنجم و ششم ابعاد معرفتی و مذهبی اساتید را بیان می‌کند. با توجه به اینکه یکی از مبانی پرسش اصلی پژوهش بخش اسلامی آن است و نیز فرهنگ جامعه ایرانی که طی سالیان شکل گرفته، همواره شایستگی‌های دینی را به عنوان یک ارزش در جامعه مطرح نموده است، در این پژوهش رفتارهای دینی اساتید در قالب دو بعد معرفتی و مذهبی به صورت مجزا مورد پژوهش



قرار گرفته است. شاخصه‌هایی از قبیل انصاف، امانت داری، اهل حلال بودن و مواردی از این دست که بیشتر ذکر شده در مقوله آموزش بسیار اهمیت دارد.

و در نهایت بعد هفتم مهارت‌های ارتباطی اساتید است که می‌تواند برای انتقال علم و دانش به دانشجویان و نیز تعامل با سایر اساتید مورد استفاده قرار گیرد. سخنوری و نفوذ کلام از جمله مواردی است که مهارت در آنها ارتباط مؤثرتری را ایجاد خواهد نمود.

در مجموع این پژوهش در ۷ بعد اساتید را مورد ارزیابی قرار داده و شاخص‌های ارزشمندی را استخراج نموده است. برای پیشبرد نظام آموزش عالی می‌توان از این شاخصه‌ها استفاده نمود و برای نهادینه کردن آنها تلاش و برنامه‌ریزی کرد.

پیشنادهای پژوهشی

با توجه به دو مراتب^۱ بودن انسان صفات او نیز دو مرتبه خواهد بود. در مدلی که در این پژوهش توسعه داده شد، ابعاد و مضامین بیان گردید، اما مرتبه مضامین که می‌تواند از منفی بی نهایت تا مثبت بی نهایت باشد، بررسی نشده است. پیشنهاد می‌گردد طی پژوهشی کمی موضوع مراتب مضامین مورد توجه و بررسی قرار گیرد. برای رسیدن به این مهم یک شمای کلی، که مراتب را از صفر تا بالاترین مرتبه‌ی توحیدی، نشان می‌دهد ارائه شده است (شکل ۳ مدل مراتب مضامین استخراج شده). در این مدل تالی تلو توحید مقام ولایت است که برای رسیدن به آن باید از مسیر ائمه اطهار(ع) گذر نمود.



شکل ۳- مدل مراتب مضامین استخراج شده

۱- امام خمینی(ره) در کتاب اخلاق انسان شناسی (۱۳۶۸) ذو مراتب بودن انسان را اینگونه بیان می‌نماید: بدان که نفس ناطقه انسانی حقیقتی است که در عین وحدت و کمال بساطت دارای نشانی است که عمده آن به طریق کلی سه نشئه است: اول، نشئه ملکیه دنیاویّه ظاهره، که مظهر آن حواس ظاهره، و قشر ادنای آن بدن ملکیه است. دوم، نشئه برزخیّه متوسطه، که مظهر آن، حواس باطنه و بدن برزخی و قالب مثالی است. سوم، نشئه غیبیه باطنیه است که مظهر آن، قلب و شئون قلبیه است.



در این پژوهش وزن و ارزش تمامی مضامین یکسان گرفته شده است لکن، به عنوان یک پژوهش جدید می توان میزان اهمیت هر مضمون را با توجه به تعداد تکرار در منابع مورد پژوهش مجدد قرار داد. در این راستا شایسته است از منابع گسترده تری که پژوهشگر به دلیل عدم دسترسی، زمان بر بودن و یا حجیم شدن بیش از حد پژوهش از آنها استفاده نکرده است، استفاده گردد. همچنین پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی حول واژه هایی که با شایستگی قرابت معنایی دارند نیز تمرکز و بررسی صورت پذیرد.

پیشنهادهای کاربردی

پیشنهاد می گردد الگوی ارائه شده در مراکز آموزش عالی مورد استفاده قرار گیرد به این نحو که این شاخص ها برای استاتید قابل دسترس و متعاباً در ارزیابی اساتید و ترفیع ایشان از نتایج این پژوهش استفاده گردد. نتایج پژوهش اولاً می تواند در انتصابات و نیز معرفی مدیران، با عنایت به شاخص ها و مضامین معرفی شده در پژوهش و نیز میزان تطابق افراد با آنها مورد استفاده قرار گیرد، ثانیاً واحدی برای پایش و نهادینه شدن شاخص ها و مضامین تشکیل و نتایج آن به صورت دوره ای منتشر گردد. از منظر دیگر یافته های این پژوهش می تواند در برنامه درسی مراکز آموزش عالی مورد استفاده قرار گیرد به طوری که دانشجویان با آنها آشنا و به عنوان اساتید آینده در صدد دستیابی به آنها باشند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



منابع

- [۱] فولادوند، محمدمهدی. (۱۳۹۹)، قرآن کریمبا ترجمه فولادوند. انتشارات نور هدایت.
- [۲] ابن شهر آشوب، محمد بن علی. (۱۳۹۲). "مناقب آل ابیطالب". تهران، شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.
- [۳] احمدی، علی اکبر. درویش، حسن. سبحانی، فریدون. محمد جواد. فاضلی کبریا، حامد. (۱۳۹۳). "مدل سازی شایستگی های منابع انسانی بر اساس آموزه های نهج البلاغه (مطالعه موردی، سنخیت سنجی شایستگی های منابع انسانی در دانشگاه امام صادق (ع))". بهبود مدیریت، سال دوم، شماره ۱، صفحه ۸۹ تا ۱۰۵
- [۴] الآمدی، عبدالواحد. (۱۴۲۹ه.ق.). "غرر الحکم و درر الکلم". قم، مؤسسه دارالکتب الاسلامیه.
- [۵] النوری الطبرسی، حسین. (۱۳۳۸). "ستدرک الوسائل و مستنبط المسائل". قم، مؤسسه آل‌البتیت (ع).
- [۶] برقی، احمد بن محمد. (۱۳۷۱ه.ق.). "المحاسن". تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- [۷] بویس، مریم. (ترجمه همایون صنعتی زاده). (۱۳۷۶). "تاریخ کیش زرتشت". انتشارات توس.
- [۸] پاینده، ابوالقاسم. (۱۳۸۳). "نهج الفصاحه (مجموع سخنان و خطبه های حضرت رسول اکرم)". اصفهان، خاتم الانبیاء.
- [۹] ترجمه شهیدی، سید جعفر. (۱۳۷۷). "نهج البلاغه". تهران، علمی و فرهنگی.
- [۱۰] جنبدی، فریدون. (۱۳۹۶). "نامه پهلوانی (خودآموز خط و زبان پهلوی اشکانی و ساسانی)". انتشارات بلخ.
- [۱۱] حر عاملی، محمد بن حسن. (۱۴۱۴ه.ق.). "وسائل الشیعه". قم، آل‌البتیت.
- [۱۲] حرانی، ابن شعبه. (۱۳۳۳). "تحف العقول عن آل الرسول صلی الله علیه و آله". قم، چاپ علی اکبر غفاری.
- [۱۳] عبدخدایی، محمد سعید. سیف، علی اکبر. کریمی، یوسف. بیابانگرد، اسماعیل. (۱۳۸۷). پژوهش نامه مبانی تعلیم و تربیت. سال نهم - شماره ۱، صفحه ۵ تا ۲۰
- [۱۴] خروشی، پوران و نصر اصفهانی، احمد رضا و میرشاه جعفری، سید ابراهیم و موسی پور، نعمت الله. (۱۳۹۶). مدل مفهومی شایستگی های مورد انتظار از دانشجو معلمان در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان بر اساس دیدگاه صاحب نظران. مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی، دوره ۷، شماره ۱۸، صفحه ۱۸ از ۱۹۹-۱۶۹
- [۱۵] خمینی، روح الله، بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران. (۱۳۳۸). "انسان شناسی در اندیشه امام خمینی"، انتشارات مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره).
- [۱۶] دهخدا، علی اکبر. (۱۳۷۷). "لغت نامه دهخدا". تهران، انتشارات دانشگاه تهران.
- [۱۷] دبیبی صابر، محسن، عباسی، غف، فتحی و اچارگاه، کوروش، صفایی موحد، سعید. (۱۳۹۹). "تبیین مولفه های شایستگی حرفه ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران". پژوهش های آموزش و یادگیری، دوره ۱۳، شماره ۲، صفحه ۱۰۹-۱۲۳.
- [۱۸] دیلمی، حسن بن محمد. (۱۴۰۸ه.ق.). "أعلام الدین فی صفات المؤمنین". قم، مؤسسه آل‌البتیت.
- [۱۹] شعیری، محمد بن محمد. (۱۳۹۲). "جامع الأخبار". قم، انتشارات حضرت عباس (ع).
- [۲۰] صدوق، محمد بن علی. (۱۳۷۳). "عیون أخبار الرضا (ع)". تهران، نشر صدوق.
- [۲۱] طبرسی، حسن بن فضل. (۱۳۷۷). "مکارم الاخلاق". قم، شریف رضی.
- [۲۲] عارف، هادی، و مرادی شیرازی، سیدعباس. (۱۳۹۶). شفاف سازی مفهوم «شایستگی» در مدیریت منابع انسانی با رویکرد تحلیل مفهومی. مدیریت سازمان های دولتی، دوره ۵، شماره ۲، صفحه ۱۳ تا ۳۰.
- [۲۳] عمید، حسن. (۱۳۷۱). "فرهنگ عمید". تهران، انتشارات امیرکبیر. چاپ هشتم.
- [۲۴] فراهانی، صادق. قربانی زاده، وجه الله. تقوی فرد، محمد تقی. رنگریز، حسن. (۱۳۹۹). الگوی شایستگی مدیران منابع انسانی در دانشگاه های برتر ایران. پژوهش های مدیریت عمومی.
- [۲۵] قعی، عباس. (۱۴۰۲ه.ق.). "سفینه البحار و مدینه الحکم و الآثار مع تطبیق النصوص الواردة فیها علی بحار الانوار". تهران، مؤسسه انتشارات فراهانی.
- [۲۶] کلینی، محمد بن یعقوب. (۱۳۷۵). "اصول الکافی". قم، اسوه.
- [۲۷] کلینی، محمد بن یعقوب. (۱۳۶۳). "الکافی". تهران، دارالکتب الاسلامیه.
- [۲۸] مجلسی، محمدباقر. (۱۴۰۳ه.ق.). "بحار الانوار". بیروت، دار احیاء التراث العربی. چاپ دوم.



- [۲۹] محبت، هدیه. فتحی و اجارگاه، کورش. جعفری، پریش. (۱۳۹۸). شناسایی مدل و تدوین شایستگی‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران: یک مطالعه کیفی. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی سال ششم، شماره ۲۱. صفحه ۶۷-۹۱
- [۳۰] محمدی ری شهری، محمد. (۱۳۸۴). "میزان الحکمه". قم، موسسه علمی فرهنگی دارالحدیث.
- [۳۱] معین، محمد. (۱۳۵۱). "فرهنگ فارسی". تهران، موسسه انتشاراتی امیرکبیر.
- [۳۲] Alexander, Ann, Meagan Karvonen, Jana Ulrich, Tanya Davis, and Anne Wade. (۲۰۱۲). "Community college faculty competencies." *Community College Journal of Research and Practice* ۳۶, no. ۱۱: ۸۴۹-۸۶۲.
- [۳۳] Al-Mohaimed, Abdulrahman A. (۲۰۱۵). "Medical faculty development: Perceptions about teachers' characteristics." *Journal of Taibah University Medical Sciences* ۱۰, no. ۴: ۴۰۵-۴۱۰.
- [۳۴] Armstrong, Michael, and Stephen Taylor. (۲۰۱۴). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: Edition ۱۳*. Kogan page.
- [۳۵] Baykal, U., Sokmen, S., Korkmaz, S., & Akgun, E. (۲۰۰۵). Determining student satisfaction in a nursing college. *Nurse Education Today*, ۲۵(۴), ۲۵۵-۲۶۲.
- [۳۶] Bernard Jr, Martin. (۲۰۱۵). "The Good Teacher: An Investigation of the Core-Competencies and Attributes of an Effective Educator." *University of Toronto*.
- [۳۷] Bonakdari, Nasrin, Golnaz Mehran, Tayebah Mahroozadeh, and Seyed Abbas Hashemi. (۲۰۱۶). "Characteristics of Iranian competent professor: A qualitative research." *Journal of New Approaches in Educational Administration* ۷, no. ۲۷: ۱۱۷-۱۳۸.
- [۳۸] Bourgault, Jacques, Mohamed Charih, Daniel Maltais, and Lucie Rouillard. (۲۰۰۶). "Hypotheses concerning the prevalence of competencies among government executives, according to three organizational variables." *Public personnel management* ۳۵, no. ۲: ۸۹-۱۱۹.
- [۳۹] Chetty, Raj, John N. Friedman, and Jonah E. Rockoff. (۲۰۱۴). "Measuring the impacts of teachers II: Teacher value-added and student outcomes in adulthood." *American economic review* ۱۰۴, no. ۹: ۲۶۳۳-۲۶۷۹.
- [۴۰] Crawford, Lynn. (۲۰۰۵). "Senior management perceptions of project management competence." *International journal of project management* ۲۳, no. ۱: ۷-۱۶.
- [۴۱] Cripe, Edward J., and Richard Mansfield. (۲۰۰۲). *The value-added employee: ۳۱ competencies to make yourself irresistible to any company*. Routledge.
- [۴۲] Dinu, Bajracharya. (۲۰۱۵). "Impact of Teacher-Student Communication on "High-Risk Dropout" Students." *The International Institute for Science, Technology and Education (IISTE)* ۱۸, no. ۵: ۸۸-۱۰۰.
- [۴۳] Dubios, D.D., Rothwell, W.J., Stern, D.J., & Kemp, L. K. (۲۰۰۴). *Competency-based human resource management*. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- [۴۴] Dubois, David, and William J. Rothwell. (۲۰۰۴). "Competency-based or a traditional approach to training." *T and D* ۵۸, no. ۴.
- [۴۵] Ennis, Michelle, R. (۲۰۰۸). *Competency Models: A Review of the Training Administration (EtA), Pilots and Demonstration Team Division of Research and Evaluation Office of Policy Development and Research Employment and Training Administration U.S Department of Labor*.



- [۴۶] Eugenio Merellano-Navarro^۱, Maria Muñoz-Oyarce^۲, Marta Rios Chandia^۳ & Manuel MonzalveMacaya. (۲۰۲۱). Perspective of Teaching in University Professors: Case Study in A Chilean University. *International Journal of Higher Education*. Vol. ۱۰, No. ۲.
- [۴۷] Findlow, Sally. (۲۰۱۲). "Higher education change and professional-academic identity in newly 'academic' disciplines: the case of nurse education." *Higher Education* ۶۳: ۱۱۷-۱۳۳.
- [۴۸] Forkosh-Baruch, Alona, Arnon HersHKovitz, and Rebecca P. Ang. (۲۰۱۵). "Teacher-student relationship and SNS-mediated communication: Perceptions of both role-players." *Interdisciplinary Journal of e-Skills and Lifelong Learning* ۱۱: ۲۷۳-۲۸۹.
- [۴۹] González, M.T., Espinel, M.C., Ainley, J. (۲۰۱۱). Teachers' Graphical Competence. In: Batanero, C., Burrill, G., Reading, C. (eds) *Teaching Statistics in School Mathematics-Challenges for Teaching and Teacher Education*. New ICMI Study Series, vol ۱۴. Springer, Dordrecht.
- [۵۰] Haider, Ali, and Shafia Jalal. (۲۰۱۸). "Good teacher and teaching through the lens of students." *International Journal of Research* ۵, no. ۷: ۱۳۹۵-۱۴۰۹.
- [۵۱] Khang, N. D. (۲۰۱۸). Today's teachers' CEFR competence in the classroom—a view of critical pedagogy in Vietnam. *Theoria et Historia Scientiarum*, ۱۵, ۱۲۱-۱۲۱.
- [۵۲] Lawshe, C. H. (۱۹۷۵). A quantitative approach to content validity. *Personnel psychology*, ۲۸(۴), ۵۶۳-۵۷۵.
- [۵۳] Levy, Jeremy, Edwina Brown, and Anastasia Lawrence. (۲۰۱۶). *Oxford handbook of dialysis*. Oxford university press.
- [۵۴] Liberante, Lauren. (۲۰۱۲). "The importance of teacher–student relationships, as explored through the lens of the NSW Quality Teaching Model." *Journal of student engagement: education matters* ۲, no. ۱: ۲-۹.
- [۵۵] Mahmoudi, S M, Zarei M, Hassan, Bahiraei, S. (۲۰۱۳). Identify and explain the competencies of university managers. *Management in Islamic University*, ۱ (۱), ۱۱۴-۱۴۳.
- [۵۶] Myers, Brian E., and James E. Dyer. (۲۰۰۳). "Advising components, roles, and perceived level of competence of university faculty." *Journal of Southern Agricultural Education Research* ۵۳, no. ۱: ۲۴۷.
- [۵۷] Nathan, Burroughs Jacqueline ,Gardner .Youngjun, Lee. Siwen,Guo .Kimberly, Jansen .William,Schmidt. (۲۰۱۹). Teaching for Excellence andEquity.A Series of In-depth Analyses Based on Data of the International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA). <http://www.springer.com/series/۱۴۲۹۳>.
- [۵۸] Reneau, Margaret. (۲۰۱۳). "Teaching nurses sight unseen: comparing the cultural competency of online and on-campus BSN faculty." *Journal of Transcultural Nursing* ۲۴, no. ۱: ۷۸-۸۵.
- [۵۹] REVERTER-MASIA, Joaquin, and Vicenç HERNANDEZ-GONZALEZ. (۲۰۲۱). "Basic abilities a good university teacher should have: case study at the University of Lleida, Spain." *Revista Espacios* ۴۲, no. ۳.
- [۶۰] Richmond, Virginia P. (۱۹۹۰). "Communication in the classroom: Power and motivation." *Communication Education* ۳۹, no. ۳: ۱۸۱-۱۹۵.
- [۶۱] Schroder, Harold Martin. (۱۹۸۹). *Managerial competence: The key to excellence*. Kendall/Hunt



Designing and validating a model for a competent university professor based on Iranian-Islamic culture

Abstract

Professors play a pivotal role in higher education centers. With the advancement of societies and the formation of different levels of education, indicators and criteria for professors were defined at each level. These indicators should be defined in each society in accordance with the culture and values of that society. The purpose of this research is to design and validate a model for a competent university professor based on Iranian-Islamic culture. In this research, the concept of competence in Iranian culture and literature, the Quran, hadiths and narrations, and management sources as the main sources of Islamic-Iranian culture were searched and examples of competence were extracted from them. In total, by examining ۲۱۹ sources, ۱۱۰۲ themes for competence were obtained, which were categorized into ۷ categories of managerial, personal, social, scientific, epistemological, religious, and communication after careful evaluation and review. This categorization was carried out by experts and after aggregating the themes, until complete saturation. Finally, a model appropriate to the Iranian-Islamic culture for a competent professor was developed based on examples extracted from sources, and the validity of this model was evaluated and confirmed by the Lavish method.

Keywords:

Competence, University Professor, Iranian-Islamic Culture, Quran, Higher Education