ارائه مدل و رتبه بندی شایستگی های اساتید مدعو دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال[1]

سید رضا رضوی سعیدی[2]

تاریخ دریافت : ۱۴۰۰/۲/۱۹
تاریخ پذیرش : ۱۴۰۰/۱۰/۱۸

چکیده

یکی از مباحث اصلی در نظام آموزش عالی، گزینش اساتید دانشگاهها خصوصا اساتید مدعو می باشد. هدف این پژوهش، ارائه مدل و رتبه بندی شایستگی های اساتید مدعو بوده که در واحد تهران شمال دانشگاه آزاد انجام گرفته است و پژوهشی کاربردی محسوب می شود. در این تحقیق از روش ترکیبی (کیفی-کمی) استفاده شد. ابتدا ضمن مطالعه ادبیات پژوهش و مدل های شایستگی، ١٦ نفر از خبرگان دانشگاهی با روش هدفمند انتخاب شدند و با آن ها مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام گردید تا اشباع نظری حاصل شد و مدل اولیه شایستگی های اساتید با روش تحلیل محتوا حاصل شد. بر اساس شایستگی های مدل اولیه، پرسشنامه ای طراحی و در بین ۵ نفر از خبرگان دانشگاهی که به روش گلوله برفی انتخاب شده بودند، توزیع شد. با انجام فرایند دلفی در سه مرحله، مدل اصلاح شده شایستگی ها حاصل شد. در مرحله اعتباربخشی مدل، پرسشنامه ای تدوین و دربین ۲۸۵ نفر از اساتید توزیع گردید و با نرم افزار Lisrel داده ها تحلیل شده و در نهایت، مدل شایستگی اساتید در ۳ بعد (شخصیتی، علمی، اخلاقی) ، ٦ مولفه (فردی، بین فردی، حرفه ای، عمومی، عینی و ذهنی) و ۳۳ شاخص ارائه گردید. برای رتبه بندی شایستگی ها با استفاده از فرایند تحلیل سلسله مراتبی، پرسشنامه مقایسات زوجی در بین ۷ نفر از خبرگان دانشگاهی که با روش هدفند انتخاب شده بودند، توزیع شد و داده ها با نرم افزار Expert Choice تحلیل شدند. نتایج نشان داد شایستگی شخصیتی-فردی با وزن ۰/۲۸٦ دارای بیشترین اهمیت می باشد. بعد از آن شایستگی های علمی-حرفه ای با وزن ۰/۲٦۳ ، شایستگی شخصیتی-بین فردی با وزن ۰/۱۸۰ ، شایستگی اخلاقی-عینی با وزن ۰/۱٤۸ ، شایستگی اخلاقی-ذهنی با وزن ۰/۰۷۸ و شایستگی علمی-عمومی با وزن ۰/۰٤٦ در مراتب بعدی قرار دارند.

---

[1] برگرفته از کار پژوهشی آزاد در سال ۱۳۹۹

[2] دکترای مدیریت، مدرس دانشگاه ، تهران، ایران s_r_r_s@yahoo.com

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.2008000.1400.13.2.6.2]

واژه های کلیدی : شایستگی، شایستگی های اساتید، شایستگی شخصیتی، شایستگی علمی، شایستگی اخلاقی

مقدمه

آموزش عالی در سراسر جهان در دوره انتقال قرار دارد و تحت تأثیر جهانی سازی ، دسترسی گسترده به آموزش و همچنین تغییر روند آموزش وظهور فناوری های جدید و سایر عوامل می باشد. در واقع دانشگاه ها در ایجاد و انتشار دانش ، آموزش نیروی انسانی بسیار ماهر برای رهبری فناوری و حل چالش های اجتماعی نقش اساسی دارند(لانگات[1] و همکاران، ۲۰۲). دانشگاه ها در آماده سازی منابع انسانی برای توسعه پایدار کشورها نقش اساسی داشته و پیوسته این نگرانی وجود دارد که دانشگاهها فارغ التحصیلانی را تولید می کنند که به میزان کافی آماده نیستند تا از یادگیری به درآمد برسند(کارا[2] و همکاران، ۲۰۲۰). اساتید سرمایه های یک موسسه آموزشی هستند، در نتیجه میزان شایستگی آن ها تأثیر مستقیم بر عملکرد دانشجویان در موسسات آموزش عالی خواهد داشت. در نتیجه ، باید شایستگی های متعددی را برای پیشرفت خود و همچنین دانشجویان در نظر بگیرند(شانکار[3] و همکاران، ۲۰۲۰).

شایستگی مجموعه ای از خصوصیات شخصی و حرفه ای و الگوهای رفتاری است که فرد باید برای تحقق موفقیت آمیز اهداف تعریف شده خود، داشته باشد(شانکار و همکاران ۲۰۲۰). علاوه بر این ، شایستگی ها مهارت های شخصی هستند که نشان دهنده توانایی بالقوه برای ارائه عملکرد بالا در یک وظیفه خاص شغلی است(کووانگ[4] و همکاران، ۲۰۲۰). همچنین شایستگی حرفه ای به عنوان توانایی رسیدن به موفقیت بر اساس مهارتها، دانش و تجربه در هنگام انجام وظایف و حل مشکلات در فعالیتهای حرفه ای ، تعریف شده است(بلتیوکووا[5] و همکاران، ۲۰۱۵). مدل شایستگی منجر به ایجاد ساختاری برای حرفه و همچنین مقیاسی برای ارزیابی عملکرد می شود. علاوه بر این، سازمان ها می توانند به راحتی شایستگی های افراد را با شایستگی های مورد نیاز برای کار مقایسه کنند(محمد حسین زاده و همکاران، ۲۰۱۶).مدل شایستگی را می توان ابزاری توصیفی که صلاحیت های مورد نیاز

[1] Langat
[2] Kara
[3] Shankar
[4] Kowang
[5] Beltyukova

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

برای داشتن نقش موثر در سازمان را تعریف کرده و در رسیدن به اهداف استراتژیک کمک می کند، نیز بیان نمود(ال اسامه[1] وهمکاران،۲۰۱۸).

در گذشته ، دانشگاه ها خبره ترین افراد را به عنوان مدرس به کار می گرفتند ، اما اخیراً فقط تأکید بر دارندگان درجه دکترا است. ضمن اینکه کادر علمی مجرب همچنان از دانشگاهها به بخش های دیگر اقتصاد منتقل می شوند و یا حتی در خارج از کشور مستقر می شوند. همچنین یک از دلایل استفاده از اساتید غیر هیات علمی در دانشگاه ها کاهش هزینه حقوق و دستمزد می باشد(لانگات و همکاران، ۲۰۲۰). اعتقاد بر این است که همه افرادی که به عنوان یک متخصص در نظر گرفته می شوند، نمی توانند به عنوان مدرس دانشگاه خوب عمل کنند. یعنی فقط توانایی ها و دانش فرد کافی نیست(پراستیو و همکاران، ۲۰۱۷). تحقیقات فعلی اهمیت شایستگی اساتید را برای دانش پژوهان، نوعی دستاورد می داند. فرض بر آن است که آنها تاثیر بسزایی در فرآیند یادگیری دانشجویان دارند. همچنین مطالعات بین المللی نشان داده است که اغلب اساتید فاقد شایستگی لازم هستند(ووتکه[2] وهمکاران،۲۰۱۷). ضمن آنکه شایستگی های مدرسین دانشگاه مانند کیفیت تدریس می تواند یک عامل مهم جهت بررسی میزان رضایت دانشجویان باشد(شهیدی[3] و همکاران، ۲۰۱٤). پژوهش ها نشان می دهد که مهارت و شایستگی های حرفه ای کمک می کند اساتید دانشگاه بتوانند، پیامی را که از دانش و مهارت فنی- تخصصی آنها سرچشمه می گیرد به مخاطبین منتقل نمایند. لذا بررسی عملکرد و شایستگی های آنها در ابعاد مختلف و بویژه در حیطه تدریس و تاثیری که میتوانند بر افزایش کیفیت یادگیری فراگیران و دستاوردهای آنان از تحصیل داشته باشند، بسیار ضروری است(استینهاردت[4] و همکاران، ۲۰۱۷). لذا این تحقیق بر آن است تا مدل شایستگی های اساتید را ارایه نماید و به این سوال پاسخ دهدکه مولفه ها و شاخص های شایستگی های اساتید دانشگاه کدامند؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

به دلیل ماهیت در حال تغییر دانشگاه ها و مراکز آموزشی ، شایستگی های مورد نیاز اساتید دانشگاه، دائما در حال تغییر و تحول است(دوریسووا[5] و همکاران، ۲۰۱۵). شایستگی یک استاد شامل دانش ، مهارت و رفتار آنها می باشد

[1] El Asame
[2] Wuttke
[3] Shahidi
[4] Steinhardt
[5] Ďurišová

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

کـه در آمـوزش، راهنمـایی، هـدایت و ارزیـابی دانشـجو کمـک مـی کنـد و آنهـا را ارتقـا مـی بخشد(پراسـتیو[1] و همکاران،۲۰۱۷). در نظام آموزش عالی، دانشگاه پایگاهی برای تحقیق رایگـان ، گسـترش ایـده هـا و دانـش اسـت. درواقع یک سیستم با اعتباربالا است که در آن کارمندان دارای شخصیت های منحصر به فردی هسـتند کـه اعتبـار و آزادی زیادی دارند. استادان دانشگاه طبقه خاصی از کارمندان هستند که خلاقیت فکری هر کشور را نشان می دهند، آنها الگویی از تدبیر و پیشرفت دائمی هستند(سپهوند و همکاران،۲۰۲۰). اساتید دانشگاه نشان دهنده سرشاخه هـای فکری مردم یک جامعه اند که نه تنها شامل انتقال دانش بلکه شامل دگرگونی و گسترش آن نیز می باشند. کار اساتید در دانشگاه مسئولیت زیادی به همراه دارد که بخاطر شرایط روانی و الزامات شخصی به طور خاص، فعالیـت بسـیار دقیقی محسوب می شود(بلاسکووا[2] و همکاران ۲۰۱٤) و در عین حـال نیـاز بـه افـزایش و توسـعه مـداوم دانـش ، شایستگی های اجتماعی و توانایی در انجام تحقیقات علمی را دارد. یک استاد دانشگاه در ارتباط مستقیم و دائمی بـا دانشجویان است. به آنها اطلاعات و دانش می دهد و کمک می کنـد مهـارت هـای خـود را کسـب و ارتقـا داده و شایستگی های خود را توسعه دهند. همچنین سعی می کند رشد دانش آنها را به طور عینی ارزیـابی کنـد، و تـلاش های آینده (غالباً مادام العمر) آنها را هدایت کند تا دانشجویان بتوانند، نخست به طور صحیح قدرت علمـی خـود را بسازند و سپس شایستگی های خود را برای همیشه حفظ کنند(بلاسکووا و همکاران،۲۰۱٤). تحقیقات گذشته نشان می دهد که یک عامل مهم که می تواند بر عملکرد دانشجویان تأثیر بگذارد ، شایستگی های استاد می باشد(پراسـتیو و همکاران، ۲۰۱۷).

در ادبیات تحقیق به شایستگی های اساتید دانشگاه بصورت متعدد اشاره شده است که در اینجا بـه برخـی از آن هـا اشاره می شود. رضایت وهمکاران در سال ۱۳۹۱ در تحقیقی درباره روسای دانشگاه دولتی ایران ٦۸ شایستگی را در قالب هشت مؤلفه اصلی شامل: دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، بینش، نگرش، ویژگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های شخصیتی و اعتبار شناسایی کردند (رضایت و همکاران، ۱۳۹۱). همچنـین در پژوهشـی دیگـر حسـینی و همکـاران در سـال ۱۳۹٦، با روش تحلیل مضمون، ٦۹ خرده شایستگی کارآفرینانه را شناسایی کردند که با کمک روش گروه کانونی در نه شایستگی کارآفرینانه اصلی جای گرفتند. این مقوله هـا شـامل شایسـتگی فرصـت، شایسـتگی تعهـد، شایسـتگی ارتباطات، شایستگی مدیریت، شایستگی مصالحه و پیشبرد دو نقش هیئـت علمـی و کـارآفرین، شایسـتگی رشـد و

[1] Prasetio
[2] Blašková

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

یادگیری، شایستگی کسب‌وکار، شایستگی راهبردی و شایستگی فنی تخصصی بودند(حسینی و همکاران، ۱۳۹٦). رضوی در سال ۱۳۹۹، با استفاده از مصاحبه اکتشافی نیمه ساختاریافته مدل شایستگی را در ۳ بعد (اجرایی، فنی، فردی) ، ٦ مولفه (مدیریتی، سازمانی، تخصصی، عمومی، نگرشی و رفتاری) و ٤٥ شاخص ارائه نمود(رضوی سعیدی، ۱۳۹۹). ابیلی و همکارانش در سال ۱۳۹۷، با استفاده از مصاحبه اکتشافی نیمه ساختار یافته با ۲۲ نفر از دستیاران آموزشی مدل شایستگی های آن ها را در چهار بعد: شایستگی های تخصصی- حرفه ای (آموزشی، پژوهشی، دانش موضوعی، مدیریت کلاس) شایستگی های میان فردی ارتباطی- اجتماعی (فعالیت تیمی و تعاملی) ، شایستگی های مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات (تفکر فناوری اطلاعات و ارتباطات، دانش فناوری اطلاعات وارتباطات، مهارت فناوری اطلاعات و ارتباطات) و شایستگی های عمومی و فردی (ادراکی، خلاقیت و نوآوری، اخلاق ورفتاری) طراحی کردند(ابیلی و همکاران،۱۳۹۷). محمدی وهمکارانش نیز در سال ۱۳۹۹ با انجام یک پژوهش کیفی در حوزه آموزشی، با انجام مصاحبه های نیمه ساختار یافته و با روش تحلیل مضمون، در دو بعد تخصصی و عمومی در مجموع ٦۳ شایستگی را در قالب ۱۷ زیر مقوله و ٦ مقوله اصلی معرفی نمودند(محمدی وهمکاران،۱۳۹۹). در پژوهشی دیگر برای شناسایی شایستگی مدیران حوزه آموزشی، ابراهیمی وهمکارانش در سال ۱۳۹۹ با انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته با خبرگان، شایستگی های دانشی، حرفه ای، شخصیتی، اجرایی، رهبری و هدایت، ارتباطی و ادراکی را شناسایی و در یک مدل معرفی نمودند(ابراهیمی و همکاران، ۱۳۹۹). همچنین حبیبی و همکاران در سال ۱۳۹۹ نیز پژوهشی را برای شناسایی شایستگی رهبری مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی به روش ترکیبی انجام دادند که در بخش کیفی از روش متوالی- اکتشافی و در بخش کمی از روش توصیفی- پیمایشی استفاده کردند و جامعه آماری در بخش کمی کلیه اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه های آزاد اسلامی استان فارس بوده اند. عوامل مؤثر بر شایستگی رهبری، در قالب۲۱ ویژگی پایه و چهار ویژگی سازمان دهنده (اخلاقگرایی، انگیزشی، مدیریتی و ساختاری) و دو عامل فراگیر(فردی و سازمانی) شناسایی شده اند(حبیبی و همکاران، ۱۳۹۹)

در مجموع با مطالعه ادبیات پژوهش مشاهده می شود در مورد شناسایی شایستگی ها در حوزه آموزش و طراحی مدل های شایستگی هیات علمی دانشگاه ها مدل های زیادی طراحی شده است که در جدول ۱ به نمونه هایی از آن‌ها اشاره می شود.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

جدول ۱ – شایستگی های شناسایی شده در پیشینه پژوهش

نویسنده	سال	حوزه کاری	شایستگی های اصلی
صادقی وهمکاران	۱۳۸۸	اعضای هیات علمی	روانشناختی، مدیریتی، فرهنگی، نهادی، حمایتی
اجتهادی وهمکاران	۱۳۹۰	اعضای هیات علمی	پژوهشی، آموزشی، سازمانی، فردی، اخلاقی
محمودی وهمکاران	۱۳۹۱	مدیران گروه های آموزشی	آموزشی-پژوهشی، اقتصادی، فرهنگی، فناورانه، مدیریتی، شخصیتی و سیاسی
جعفری وهمکاران	۱۳۹۱	اعضای هیات علمی	قابلیت ها، تجربه تدریس، علاقه مندی
محب زادگان و همکاران	۱۳۹۲	اعضای هیات علمی	فردی، حرفه‌ای و آموزشی
حسنی و همکاران	۱۳۹۲	حوزه آموزشی	وظایف مدیریتی، نقش های مدیریتی و مهارت های مدیریتی
فرهنگی وهمکاران	۱۳۹۳	اعضای هیات علمی	رشد حرفه ای ، رشد تخصصی ، ساختن اجتماع علمی
قرونه و همکاران	۱۳۹۳	اعضای هیات علمی	شایستگی آموزشی ، شایستگی پژوهشی ، شایستگی فردی ، شایستگی خدمانی ، شایستگی سازمانی
عبداللهی وهمکاران	۱۳۹٤	مدیران حوزه آموزش	ویژگی های شخصیتی و اخلاقی ، شایستگی ادراکی- تعالی طلبی، شایستگی بین فردی ، شایستگی های فنی و شغلی، شایستگی های سازمانی
ایمانی و همکاران	۱۳۹۵	حوزه آموزشی	توانمندی و ویژگی های فردی ، دانش و آگاهی ، نگرش ، مهارت
پورکریمی و همکاران	۱۳۹۵	مدیران گروه های آموزشی	برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، مدیریت منابع انسانی، ارتباطات، رهبری، تصمیم‌گیری، کار گروهی، نظارت، فناوری اطلاعات و ارتباطات، اخلاق حرفه‌ای، علمی و روان‌شناختی
قربان نژاد و همکاران	۱۳۹۵	مدیران دانشگاهی	تقوی مداری ، رفتاری- اخلاقی ، امانتداری ، عدالت ورزی و انصاف ، تصمیم گیری
سنگری	۱۳۹٦	اعضای هیات علمی	مهارت فنی، مهارت ادراکی، مهارت رهبری، مهارت میا نفردی، ویژگی های شخصیتی و ارزشها
سلیمی و همکاران	۱۳۹٦	اعضای هیات علمی	تدریس، پژوهش، مشاوره، ارائه خدمت، همکاری با اعضای هیات علمی
شبانی و همکاران	۱۳۹۷	مدیران آموزش و پرورش	ذهنی -بینشی ، درون فردی ، بین فردی ، اخلاقی ، عملکردی ، رهبری
بنیادی و همکاران	۱۳۹۷	حوزه آموزشی	حرفه ای ، اخلاقی ، اعتقادی

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

معتضد منجمی و دیگران	۱۳۹۷	مدیران واحدهای دانشگاهی	راهبردی ، مدیریت منابع ، نمایندگی ، ارتباطات ، همکاری ، حرفه ای
پناهی و دیگران	۱۳۹۷	مدیران پژوهشی	دانش ، مهارت ، توانایی ، ویژگی
گودرزی و همکاران	۱۳۹۷	مدیران دانشگاهی	شایستگی اثربخشی فردی، شایستگی های دانشی و دانشگاهی، شایستگی های میان فردی و ارتباطی، شایستگی های عمومی سازمانی و شایستگی تخصصی دانشگاهی
امامی میبدی و همکاران	۱۳۹۸	مدیران دانشگاه ها	دانش ، اعتبار ، نگرش ، بینش ، ویژگی های اخلاقی ، مهارت ها ، توانایی ها ، ویژگی های شخصیتی
محبت و همکاران	۱۳۹۸	هیات علمی دانشگاه	آموزشی، پژوهشی، سازمانی، اخلاقی، فردی و حرفه ای
رحیمیان وهمکاران	۱۳۹۸	مدیران دانشگاه ها	دانش نظری ، ویژگی های فردی ، مهارت های عملی
جاودانی و همکاران	۱۳۹۹	هیات علمی دانشگاه	دانش حرفه ای ، مهارت‌های حرفه‌ای ، اخلاق حرفه‌ای
خنیفر وهمکاران	۱۳۹۹	مدیران آموزشی	شایستگی دانشی، شایستگی حرفه ای، شایستگی شخصیتی، شایستگی اجرای اجرایی، شایستگی رهبری و هدایت، شایستگی ارتباطی و شایستگی ادراکی
بایاریستانوا[1] و همکاران	۲۰۱٤	حوزه آموزشی	ویژگی های شخصی عمومی ، توانایی های حرفه ای ، ویژگی های خاص ، تیپ شخصیتی
سیمیلر[2]	۲۰۱۸	حوزه آموزشی	بین فردی، درون فردی ، اجتماعی ، استراتژیک
بروزوا[3]	۲۰۱۸	اساتید دانشگاه	آموزش نوآورانه ، مهارت های ارتباطی خوب ، توانایی بداهه گویی و شیوه دموکراتیک تدریس
مارتین[4]	۲۰۱۹	اساتید دانشگاه	نگرش محترمانه نسبت به دانش آموزان ، توانایی ارائه توضیحات روشن ، تسلط کافی بر موضوع ، مهارت های ارتباطی خوب ، استفاده از مثالهای عملی و معتبر ، آمادگی خوب ، شنونده خوب و همدلی با دانش آموزان.
کونگوونی[5] و همکاران	۲۰۲۰	حوزه آموزشی	مهارت های ارتباطی ، مهارت های بین فردی ، مدیریت بودجه ، مدیریت تغییر ، مهارتهای فنی ، همکاری ، تنوع ، توسعه استراتژیک، مهارت تصمیم گیری ، تخصص تدریس ، طراحی آموزشی ، پشتیبانی مشتری ، مدیریت زمان ،

[1] Bayarystanova
[2] Seemiller
[3] Brožová
[4] Martín
[5] Chongwony

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

بائک[1]	۲۰۲۰	اساتید دانشگاه	مدیریت عمومی ، توسعه حرفه ای ، اعتبارسنجی توانایی پاسخ به تغییر ، توانایی ارتقا نوآوری ، توانایی آموزش

با مطالعه جدول یک می توان دریافت که پژوهش های متعددی درمورد احصاء شایستگی ها در حوزه آموزشی و همچنین در مورد شایستگی های اعضاء هیات علمی دانشگاه ها انجام شده است ولی بطور خاص در مورد مدل شایستگی های اساتید مدعو دانشگاه ها، پژوهشی مشاهده نگردید که این خود نوآوری تحقیق حاضر را بیان می کند. لذا پژوهش حاضر در نظر دارد تا به ارائه مدل و رتبه بندی شایستگی های اساتید مدعو دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال بپردازد.

روش شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ پرداختن به موضوع شایستگی های اساتید مدعو دانشگاه، یک تحقیق کاربردی تلقی می شود که در آن برای شناسایی شایستگی ها از روش های کیفی و برای اعتباریابی مدل از روش های کمی استفاده شده است.

پژوهش حاضر در چهار مرحله انجام شده است. در مرحله اول که هدف طراحی مدل بوده، جهت استخراج شایستگی‌های اساتید دانشگاه، مصاحبه نیمه ساختاریافته با شانزده نفر از خبرگان دانشگاهی که با روش هدفمند انتخاب شده بودند، انجام گرفت تا به اقناع نظری رسیده شد و مدل اولیه بدست آمد. خبرگان دانشگاهی در این مرحله اساتیدی با بیش از پنج سال سابقه کار انتخاب شدند. درمرحله کیفی از رویکرد قراردادی، برای تحلیل محتوا استفاده شد و تعداد ٦١ کد شناسایی گردید. برای بررسی اعتبار پژوهش از روش بازخور مشارکت کننده استفاده شد. بدین صورت که از ۲ نفر از مصاحبه شوندگان درخواست شد تا نظرات خود را درباره مفاهیم و ابعاد استخراج شده از مصاحبه ها بیان نمایند. برای بررسی پایایی نیز، مجددا یکی از مصاحبه ها بوسیله یک متخصص دیگر کدگذاری گردید و با استفاده از روش هولستی[2] ، ۵۵ کد در مرحله اول، ٤٩ کد در مرحله دوم و در مجموع ٤٧ کد مشابه حاصل شد که مقدار پایایی ۰/۹۰۳ بدست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبولی می باشد. پس از اتمام کدگذاری، تعداد ٤٥ شاخص حاصل شد که از ترکیب شاخص هایی که وجه اشتراک زیادی با هم داشته و حول یک موضوع

[1] Baek
[2]. Holsti

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

خاص بودند، ٦ مولفه شناسایی شدند و درنهایت، مولفه ها در ۳ شایستگی اصلی طبقه بندی شدند و مدل اولیه حاصل شد.

در مرحله بعد، بر اساس شایستگی های استخراج شده از مصاحبه (مدل اولیه)، با استفاده از روش دلفی از ۵ نفر از خبرگان دانشگاهی نظرسنجی شد و پس از سه مرحله رفت و برگشت، در نهایت مدل اصلاح شده با ۳ شایستگی، ٦ مولفه و ۳۳ شاخص تدوین گردید. این خبرگان دانشگاهی شامل اساتید با بیش از بیست سال سابقه تدریس بودند که با روش گلوله برفی انتخاب شدند. برای آزمون روش دلفی، از آزمون رتبه های دبلیو کندال، استفاده شد و با توجه به طیف ۵ گزینه ای ، میانگین زیر ٤ مبنای حذف عوامل در نظر گرفته شد.

سپس پرسشنامه ای بر اساس مدل اصلاح شده طراحی شد. که روایی آن با نظر خبرگان و پایایی آن با آلفای کرونباخ ارزیابی گردید و برای مولفه های فردی، بین فردی، عمومی، حرفه ای، ذهنی و عینی به ترتیب مقادیر ۰/۸٤۱ ، ۰/۹۰۲ ، ۰/۸۱۲ ، ۰/۸۷۵ ، ۰/۹۷۳ و ۰/۹٦۲ حاصل شد که در حد قابل قبولی می باشد. در این مرحله جامعه آماری، اساتید مدعو دانشگاه آزاد واحد شمال تهران بودند ۱۰۲۷ نفر بودند و با درنظر گرفتن جدول مورگان، پرسشنامه بین ۲۸۵ نفر از آنان که بصورت دردسترس انتخاب شده بودند، توزیع گردید و اعتباربخشی مدل انجام شده و داده ها با استفاده از مدل معادلات ساختاری تحلیل شدند و مدل نهایی شایستگی های اساتید مدعو دانشگاه، حاصل شد.

در آخرین مرحله بر اساس شایستگی های مستخرج از مدل نهایی، پرسشنامه مقایسات زوجی با ۱۵ سوال تدوین گردید و در بین ۷ نفر از خبرگان دانشگاهی که با روش هدفمند انتخاب شده بودند، توزیع شد و با روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی[1]، با استفاده از نرم افزار اکسپرت چویس[2]، وزن شایستگی ها احصا گردید و نرخ سازگاری ۰/۰۱ بدست آمد که از مقدار ۰/۱ کمتر بوده و قابل قبول می باشد.

یافته های پژوهش

در این پژوهش، از مدل اولیه شایستگی ها، پس از سه مرحله رفت و برگشت با روش دلفی، مدل اصلاح شده حاصل شد. مرحله اول، شامل ٦ مولفه و ٤۵ شاخص بود. در جدول ۳ نتایج فرایند دور اول دلفی، نمایش داده شده است.

[1] AHP (Analytical Hierarchy process)
[2] Expert Choice

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]
[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

جدول ۳ – نتایج دور اول دلفی

شایستگی	مولفه	شاخص ها	ضریب هماهنگی کندال W	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
شخصیتی	فردی	۱۰	۰/٤۳۳	۹	۰/۰۲۲	توافق ضعیف
	بین فردی	۱٤	۰/٤۱٤	۱۳	۰/۰۱۳	توافق ضعیف
علمی	عمومی	٦	۰/٤۹۸	۵	۰/۰۲۹	توافق متوسط
	حرفه ای	۹	۰/٤۳۵	۸	۰/۰۲٦	توافق ضعیف
اخلاقی	ذهنی	۳	۰/۸۰۰	۲	۰/۰۱۸	توافق بسیار قوی
	عینی	۳	۰/۷٦۰	۲	۰/۰۲۲	توافق قوی

با توجه به جدول ۳ میزان توافق حاصل شده برای چهار مولفه فردی، بین فردی، عمومی و حرفه ای کمتر از مقدار متوسط می باشد که نشان دهنده اتفاق نظر ضعیف می باشد. همچنین برای مولفه های ذهنی و عینی نیز توافق قوی می باشد. در فرایند دلفی شاخص هایی که میانگین کمتر از ٤ داشتند، حذف شدند و مجددا پرسشنامه ای با ٤ مولفه و ۳۰ شاخص، تدوین و برای خبرگان ارسال شد. نتایج دوردوم فرایند دلفی در جدول ٤ نشان داده شده است.

جدول ٤ – نتایج دوردوم دلفی

شایستگی	مولفه	شاخص ها	ضریب هماهنگی کندال W	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
شخصیتی	فردی	۹	۰/۵۷٦	۸	۰/۰۰۵	توافق متوسط
	بین فردی	۱۲	۰/۵۵۳	۱۱	۰/۰۰۱	توافق متوسط
علمی	عمومی	۳	۰/۸۰۰	۲	۰/۰۱۸	توافق بسیار قوی
	حرفه ای	٦	۰/۷٤۳	۵	۰/۰۰۲	توافق قوی

در جدول ٤ ملاحظه می شود که برای دو مولفه فردی و بین فردی توافق درحد متوسط می باشد. همچنین برای مولفه های عمومی و حرفه ای نیز توافق قوی می باشد. در مرحله بعد پرسشنامه ای با ۲ مولفه و ۱۸ شاخص،

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

تدوین و برای خبرگان ارسال شد. ضمنا شاخص هایی که میانگین کمتر از ٤ داشتند، حذف شـدند. نتـایج دورسـوم فرایند دلفی در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵ – نتایج دور سوم دلفی

شایستگی	مولفه	شاخص ها	ضریب هماهنگی کندال W	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
شخصیتی	فردی	۷	۰/۷۳۳	٦	۰/۰۰۱	توافق قوی
	بین فردی	۱۱	۰/۷۳٤	۱۰	۰/۰۰۰	توافق قوی

با توجه به ضرایب کندال مشاهده شده در جدول ۵، که همگی بالای متوسط می باشند، نظرسنجی متوقف گردید. در جدول٦، شایستگی ها ، مولفه ها و شاخص های مدل اصلاح شده مستخرج از فرایند دلفی، بیان شده است.

جدول٦- ابعاد ، مولفه ها و شاخص های مدل اصلاح شده مستخرج از فرایند دلفی

شایستگی	مولفه	شاخص	میانگین	انحراف معیار
شخصیتی	فردی	مقتدر	۵	۰/۰۰۰
		توانایی عملی	٤	۰/۰۰۰
		علاقه به تدریس	٤/٤۰	۰/۵٤۸
		صداقت	٤	۰/۰۰۰
		نظم	۵	۰/۰۰۰
		مسئولیت پذیری	٤/٤۰	۰/۵٤۸
		تفکر استراتژیک	۵	۰/۰۰۰
		انتقادپذیر	۵	۰/۰۰۰
		برانگیزاننده	٤	۰/۰۰۰
		توانمندساز	٤	۰/۰۰۰
	بین فردی	عادل	٤	۰/۰۰۰
		فن مذاکره	۵	۰/۰۰۰
		گوش دادن موثر	٤	۰/۰۰۰
		مهارت ارتباطی	٤/٦۰	۰/۵٤۸

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

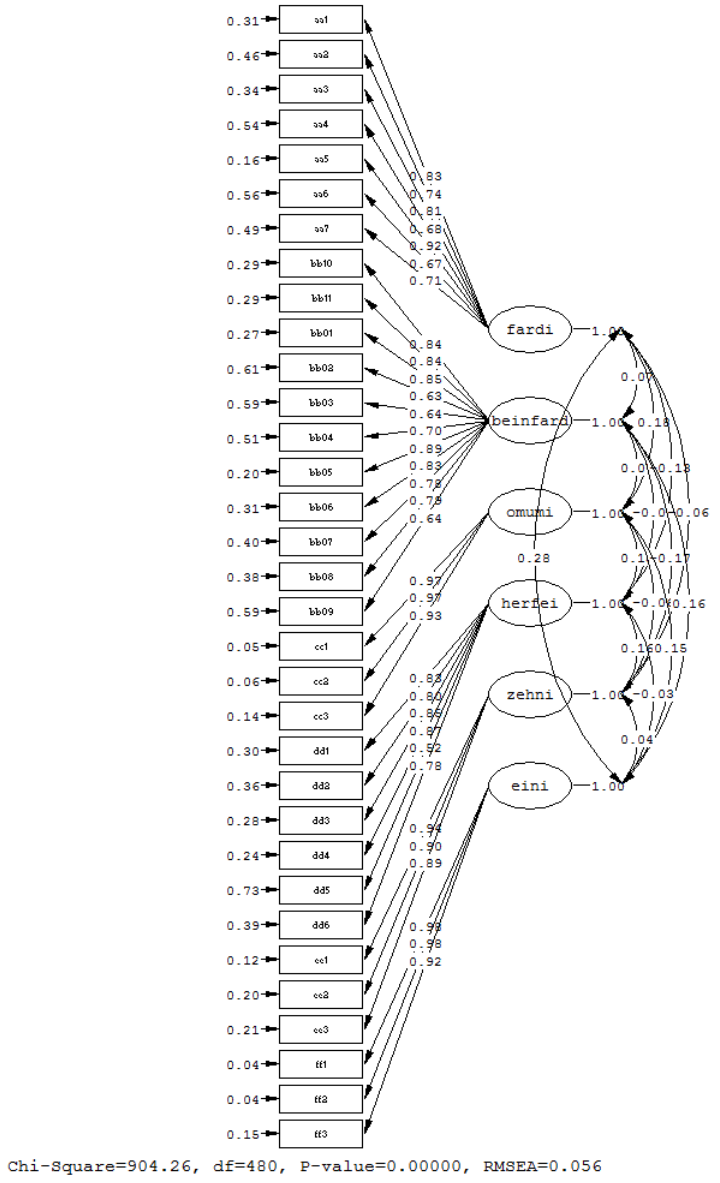
		مدیریت تعارض	٤/٢٠	٠/٤٤٧
		تیم سازی	٤	٠/٠٠٠
		رازدار	٤	٠/٠٠٠
		حسن خلق	٤/٤٠	٠/٥٤٨
		دانش عمومی	٤/٨٠	٠/٤٤٧
	عمومی	دانش مدیریتی	٤/٨٠	٠/٤٤٧
		آشنایی با صنعت و تجارت	٤	٠/٠٠٠
		مسلط به فنون تدریس	٤/٨٠	٠/٤٤٧
علمی		مجرب	٤/٨٠	٠/٤٤٧
	حرفه ای	نوآور	٤	٠/٠٠٠
		دانش تخصصی	٥	٠/٠٠٠
		وجاهت علمی	٥	٠/٠٠٠
		مهارت های پژوهشی	٤/٨٠	٠/٤٤٧
		خودآگاهی	٤/٨٠	٠/٤٤٧
	ذهنی	داشتن بصیرت	٤	٠/٠٠٠
		خداباوری	٤	٠/٠٠٠
اخلاقی		متعهد	٤	٠/٠٠٠
	عینی	مقبولیت اخلاقی	٥	٠/٠٠٠
		ظاهر موجه	٤/٤٠	٠/٥٤٨

همانطور که در جدول ٦ ملاحظه می شود مقادیر میانگین ها از ٤ بیشتر بوده و اتفاق نظر میان خبرگان در فرایند دلفی در خصوص شایستگی های اساتید مدعو دانشگاه حاصل شده است.

در مرحله سوم اعتباربخشی مدل انجام شد و بر اساس مدل اصلاح شده، پرسشنامه ای طراحی و در بین ۲۸۵ نفر از اساتی مدعو دانشگاه آزاد توزیع گردید و داده های جمع آوری شده با مدل معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل تحلیل شدند که در شکل ۱ نشان داده شده است.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]



شکل ۱ – مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

اگر چولگی و کشیدگی داده ها در فاصله (۲+ و ۲-) می باشند، داده ها نرمال محسوب می شوند(گارسون[1]، ۲۰۱۲). همانطور که در جدول هشت ملاحظه می شود مقادیر چولگی وکشیدگی در این فاصله بوده درنتیجه داده ها نرمال می باشند. برای سنجش کیفیت مدل ، از شاخص های برازش استفاده شده و تمامی شاخص ها در فاصله مجاز قرار دارند. درنتیجه می توان گفت مدل پژوهش برازش قابل قبولی دارد. در جدول ۷ شاخص های برازش مدل، بیان شده است.

جدول ۷- شاخص های برازش مدل پژوهش

شاخص برازش	حد مجاز	مقدار بدست آمده	نتیجه
نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی χ^2/df	۳≤	۱/۸۸	تایید
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	۰/۰۸≤ ۰	۰/۰۵٦	تایید
شاخص نیکوئی برازش(GFI)	۰/۸≤ ۰	۰/۸٤	تایید
شاخص نیکوئی برازش اصلاح شده (AGFI)	۰/۸≤ ۰	۰/۸۱	تایید
ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده(SRMR)	۰/۰۸≤ ۰	۰/۰٤۸	تایید
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	۰/۹≤ ۰	۰/۹۳	تایید
شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)	۰/۹۵≤ ۰	۰/۹٦	تایید
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	۰/۹≤ ۰	۰/۹٦	تایید
شاخص برازش افزایشی (IFI)	۰/۹≤ ۰	۰/۹٦	تایید
شاخص برازش نسبی (RFI)	۰/۹≤ ۰	۰/۹۲	تایید
شاخص برازش هنجارشده و اصلاح شده مقتصد (PNFI)	۰/۵≤ ۰	۰/۸٤	تایید

بر اساس خروجی حاصل از نرم افزار لیزرل ، تمامی بارهای عاملی شاخص ها، بیشتر از ۰/۵ بوده و همینطور کلیه مقادیر t-value در خارج از فاصله (۱/۹٦ و ۱/۹٦-) می باشند بنابراین همه شاخص ها تایید شدند. در جدول هشت ضرایب آماری شاخص ها، بارعاملی و معناداری آن ها نشان داده شده است.

[1] Garson

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

جدول ۸- ضرایب آماری شاخص ها و معناداری آن ها

بعد	مولفه	شاخص	چولگی	کشیدگی	بارعاملی	t-value	R^2	AVE	CR	نتیجه
شخصیتی	فردی	مقتدر	-۱/۲٤۸	۰/۷۱۳	۰/۸۳	۱٦/۹۹	۰/٦۹	۰/۵۹	۰/۹۰	تایید
		توانایی عملی	-۱/۰۰۷	۰/٦۷۰	۰/۷٤	۱٤/۱۸	۰/۵٤			تایید
		علاقه به تدریس	-۰/۸٦۵	-۰/۱۵۸	۰/۸۱	۱٦/۳۱	۰/٦٦			تایید
		صداقت	-۰/٦۹۲	-۰/۰٦۸	۰/٦۸	۱۲/۷۰	۰/٤٦			تایید
		نظم	-۱/۵۲۹	۱/۹۸۵	۰/۹۲	۱۹/۹۲	۰/۸٤			تایید
		مسئولیت پذیری	-۱/٤۵٤	۱/۲۵۵	۰/٦۷	۱۲/۳۸	۰/٤٤			تایید
		تفکر استراتژیک	-۱/۳۷۲	۱/۲۵۳	۰/۷۱	۱۳/۵۷	۰/۵۱			تایید
	بین فردی	انتقادپذیر	-۰/۹۷٦	۰/۵۹۵	۰/۸٤	۱۷/۳۸	۰/۷۱			تایید
		برانگیزاننده	-۰/۸۲٦	۰/۱۸٤	۰/۸٤	۱۷/۳۹	۰/۷۱			تایید
		توانمندساز	-۰/۸٦۹	۰/۰۷۵	۰/۸۵	۱۷/۸۲	۰/۷۳			تایید
		عادل	-۰/۸۰۵	-۰/۲۸٤	۰/٦۳	۱۱/۵۲	۰/۳۹			تایید
		فن مذاکره	-۰/٦۳۳	-۰/۵۵۷	۰/٦٤	۱۱/۸٦	۰/٤۱			تایید
		گوش دادن موثر	-۰/٦٦۹	-۰/۳۵۳	۰/۷۰	۱۳/۳٤	۰/٤۹	۰/۵۹	۰/۹٤	تایید
		مهارت ارتباطی	-۰/۸۳۲	۰/۲۸۵	۰/۸۹	۱۹/۱٤	۰/۸۰			تایید
		مدیریت تعارض	-۰/۹۸۰	۰/۷۰۱	۰/۸۳	۱۷/۱۱	۰/٦۹			تایید
		تیم سازی	-۰/۹۲۳	۰/٦۲۵	۰/۷۸	۱۵/٤۰	۰/٦۰			تایید
		رازدار	-۰/۷۵٤	-۰/۲۸٦	۰/۷۹	۱۵/۷۸	۰/٦۲			تایید
		حسن خلق	-۰/۳٦۲	-۰/۸۱۵	۰/٦٤	۱۱/۹۵	۰/٤۱			تایید
علمی	عمومی	دانش عمومی	-۰/۵۳۲	-۰/۷۳٤	۰/۹۷	۲۲/٤۹	۰/۹۵			تایید
		دانش مدیریتی	-۰/۵۸٦	-۰/۵۹۰	۰/۹۷	۲۲/۳۵	۰/۹٤	۰/۹۱	۰/۹۷	تایید
	حرفه ای	آشنایی با صنعت و تجارت	۰/۲۵۰	-۱/۳۱۳	۰/۹۳	۲۰/۵۲	۰/۸٦			تایید
		مسلط به فنون تدریس	۰/٦۲۳	-۰/۰۵٤	۰/۸۳	۱٦/۹٦	۰/۷۰			تایید
		مجرب	۰/٤۹٤	-۰/۱٦۳	۰/۸۰	۱۵/۹۸	۰/٦٤	۰/٦۱	۰/۹۰	تایید
		نوآور	۰/۷۸۱	۰/۱۱۰	۰/۸۵	۱۷/٤۰	۰/۷۲			تایید

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

		دانش تخصصی	۱/۰۰۹	۰/۷۳۸	۰/۸۷	۱۸/۲۰	۰/۷۶		تایید
		وجاهت علمی	۰/۷۲۶	۰/۰۷۲	۰/۵۲	۹/۰۰	۰/۲۷		تایید
		مهارت های پژوهشی	۰/۴۵۳	-۰/۶۶۸	۰/۷۸	۱۵/۴۲	۰/۶۱		تایید
		خودآگاهی	-۱/۲۲۶	۰/۴۷۰	۰/۹۴	۲۰/۴۹	۰/۸۸		تایید
اخلاقی	ذهنی	داشتن بصیرت	-۱/۰۴۱	-۰/۳۸۱	۰/۹۰	۱۹/۰۵	۰/۸۰	۰/۸۲	۰/۹۳	تایید
		خداباوری	-۰/۵۷۷	۰/۴۰۰	۰/۸۹	۱۸/۸۲	۰/۷۹			تایید
		متعهد	-۰/۱۴۰	-۰/۹۱۰	۰/۹۸	۲۲/۸۲	۰/۹۶			تایید
	عینی	مقبولیت اخلاقی	-۰/۳۲۳	-۰/۹۳۹	۰/۹۸	۲۲/۷۶	۰/۹۶	۰/۹۲	۰/۹۷	تایید
		ظاهر موجه	۰/۴۰۶	-۱/۲۸۵	۰/۹۲	۲۰/۴۷	۰/۸۵			تایید

در صورتی که مقدار AVE ≥ ۰/۵ و مقدار CR ≥ ۰/۷ باشد، روایی و پایایی مدل مورد تایید است(هیر[1] و همکاران، ۲۰۱۱). با ملاحظه جدول هشت مشخص می گردد که AVE و CR تمام مولفه ها در حد قابل قبول بوده وروایی و پایایی مدل نیز تایید می گردد.

در مرحله بعد برای تعیین وزن شایستگی ها، پس از توزیع پرسشنامه، ماتریس مقایسات زوجی محاسبه شد که در جدول نه نشان داده شده است.

جدول ۹- ماتریس مقایسات زوجی بین شایستگی ها

	اخلاقی عینی	اخلاقی ذهنی	علمی حرفه ای	علمی عمومی	شخصیتی بین فردی	شخصیتی فردی
شخصیتی - فردی	۱/۹۱۹۴۷	۳/۳۰۶۴	۱/۲۱۹۰۱	۵/۶۳۹۵۹	۱/۸۴۲۱۸	۱
شخصیتی - بین فردی	۱/۸۱۱۴۵	۲/۲۴۵۶۵	۰/۵۵۲۰۴	۳/۶۸۴۳۷	۱	۱/۸۴۲۱۸
علمی - عمومی	۰/۳۱۹۹۱	۰/۴۷۱۸۶	۰/۱۸۰۹۳	۱	۳/۶۸۴۳۷	۵/۶۳۹۵۹
علمی – حرفه ای	۱/۸۱۱۴۵	۳/۲۵۷	۱	۰/۱۸۰۹۳	۰/۵۵۲۰۴	۱/۲۱۹۰۱
اخلاقی – ذهنی	۰/۳۵۹۲۰	۱	۳/۲۵۷	۰/۴۷۱۸۶	۲/۲۴۵۶۵	۳/۳۰۶۴
اخلاقی - عینی	۱	۰/۳۵۹۲۰	۱/۸۱۱۴۵	۰/۳۱۹۹۱	۱/۸۱۱۴۵	۱/۹۱۹۴۷

[1] Hair

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

سپس با استفاده از نرم افزار اکسپرت چویس تحلیل داده ها انجام شد و وزن شایستگی ها مشخص گردید که در شکل دو نشان داده شده است.

شکل ۲ – وزن شایستگی ها

در جدول ده ترتیب شایستگی ها بر اساس میزان اهمیت بیان شده است.

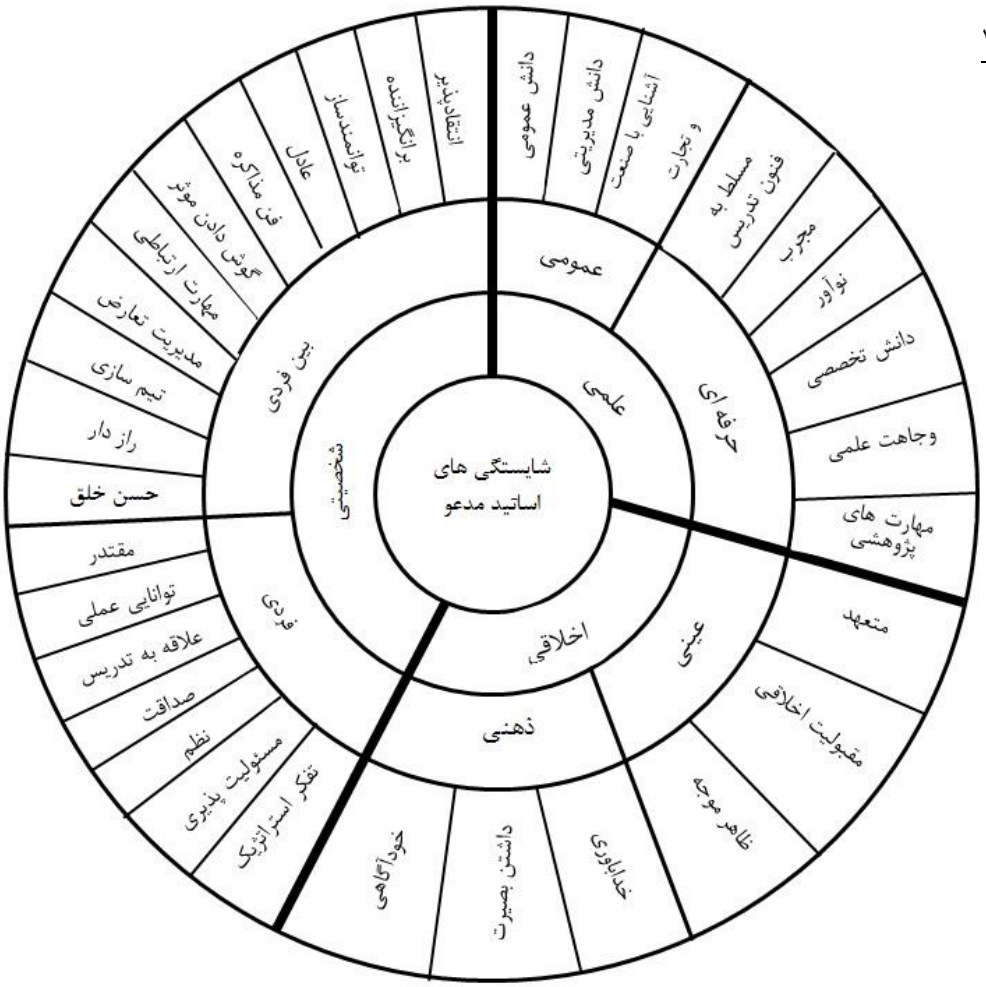
جدول ۱۰– وزن و اهمیت شایستگی ها

شایستگی	وزن	اهمیت
شخصیتی - فردی	۰/۲۸٦	۱
علمی – حرفه ای	۰/۲٦۳	۲
شخصیتی - بین فردی	۰/۱۸۰	۳
اخلاقی - عینی	۰/۱٤۸	٤
اخلاقی – ذهنی	۰/۰۷۸	٥
علمی - عمومی	۰/۰٤٦	٦

همانطور که در جدول ده مشاهده می شود شایستگی شخصیتی - فردی با وزن ۰/۲۸٦ دارای بیشترین اهمیت بوده و بعد از آن به ترتیب شایستگی علمی – حرفه ای با وزن ۰/۲٦۳، شایستگی شخصیتی - بین فردی با وزن ۰/۱۸۰، شایستگی اخلاقی – عینی با وزن ۰/۱٤۸، شایستگی اخلاقی – ذهنی با وزن ۰/۰۷۸، شایستگی علمی – عمومی با وزن ۰/۰٤٦ قرار دارند.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]



شکل ۳- الگوی شایستگی های اساتید مدعو دانشگاه

با توجه به ابعاد ، مولفه ها و شاخص های تایید شده در جدول هشت می توان الگوی نهایی شایستگی های اساتید مدعو دانشگاه را در شکل سه ارائه نمود.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

بحث و نتیجه گیری

یافته های تحقیق نشان داد که سه بعد شخصیتی، علمی و اخلاقی، ابعاد اصلی شایستگی های اساتید مدعو می باشند. در بعد شایستگی شخصیتی، دو مولفه فردی و بین فردی مشخص شدند که پژوهش های امامی میبدی و همکاران(۱۳۹۸)، رضایت و همکاران(۱۳۹۱)، ابراهیمی و همکاران(۱۳۹۹)، خنیفر و همکاران(۱۳۹۹)، سنگری(۱۳۹٦)، گودرزی و همکاران(۱۳۹۷)، قرونه و همکاران، ۱۳۹۵)، اجتهادی و همکاران،۱۳۹۰) وجود شایستگی شخصیتی- فردی را تایید می کنند. همچنین پژوهش های گودرزی و همکاران(۱۳۹۷)، سنگری(۱۳۹٦)، خنیفر و همکاران(۱۳۹۹)، ابراهیمی و همکاران(۱۳۹۹)، امامی میبدی و همکاران(۱۳۹۸)، رضایت و همکاران(۱۳۹۱) وجود شایستگی شخصیتی- بین فردی را تایید می کنند.

همچنین در بعد شایستگی علمی، دو مولفه عمومی و حرفه ای مشخص شدند که پژوهش های امامی میبدی و همکاران(۱۳۹۸)، رضایت و همکاران(۱۳۹۱)، سنگری(۱۳۹٦) ، گودرزی و همکاران(۱۳۹۷) وجود شایستگی علمی- عمومی را تایید می کنند و پژوهش های محب زادگان و همکاران(۱۳۹۲)، گودرزی و همکاران(۱۳۹۷)، خنیفر و همکاران(۱۳۹۹)، امامی میبدی و همکاران(۱۳۹۸)، پورکریمی و همکاران(۱۳۹٤)، رضایت و همکاران(۱۳۹۱))، خنیفر و همکاران(۱۳۹۹)، ابراهیمی و همکاران(۱۳۹۹) نیز وجود شایستگی علمی- حرفه ای را تایید می کنند.

در بعد شایستگی اخلاقی نیز دو مولفه ذهنی و عینی مشخص شدند که پژوهش های امامی میبدی و همکاران(۱۳۹۸)، رضایت و همکاران(۱۳۹۱)، سنگری(۱۳۹٦)، اجتهادی و همکاران،۱۳۹۰)، پورکریمی و همکاران(۱۳۹۵) وجود شایستگی اخلاقی- ذهنی را تایید می کنند. همچنین پژوهش های اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰)، پورکریمی و همکاران(۱۳۹٤)، سنگری(۱۳۹٦)، رضایت و همکاران(۱۳۹۱)، امامی میبدی و همکاران(۱۳۹۸) وجود شایستگی اخلاقی- عینی را تایید می کنند.

با بررسی نتایج نشان داده شده در جدول هشت، مشخص می شود که شایستگی شخصیتی- فردی شامل ۷ شاخص مقتدر، توانایی عملی، علاقه به تدریس، صداقت، نظم، مسئولیت پذیری و تفکر استراتژیک می باشد که شاخص نظم با بار عاملی ۰/۹۲ دارای بیشترین اهمیت نسبت به سایر شاخص ها می باشد.

همچنین شایستگی شخصیتی- بین فردی شامل ۱۱ شاخص انتقادپذیر، برانگیزاننده، توانمندساز، عادل، فن مذاکره، گوش دادن موثر، مهارت ارتباطی، مدیریت تعارض، تیم سازی، رازدار و حسن خلق می باشد که شاخص مهارت ارتباطی با بار عاملی ۰/۸۹ دارای بیشترین اهمیت نسبت به سایر شاخص ها می باشد.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

شایستگی علمی – عمومی نیز شامل ۳ شاخص دانش عمومی، دانش مدیریتی و آشنایی با صنعت و تجارت می باشد که شاخص های دانش عمومی و دانش مدیریتی با بار عاملی ۰/۹۷ دارای بیشترین اهمیت نسبت به سایر شاخص ها می باشند.

در مورد شایستگی علمی – حرفه ای ٦ شاخص مسلط به فنون تدریس، مجرب، نوآور، دانش تخصصی، وجاهت علمی و مهارت های پژوهشی شناسایی شدند که شاخص دانش تخصصی با بار عاملی ۰/۸۷ دارای بیشترین اهمیت نسبت به سایر شاخص ها می باشد.

شایستگی اخلاقی – ذهنی نیز شامل ۳ شاخص خودآگاهی، داشتن بصیرت و خداباوری می باشد که شاخص خودآگاهی با بار عاملی ۰/۹٤ دارای بیشترین اهمیت نسبت به سایر شاخص ها می باشد.

همچنین شایستگی اخلاقی – عینی شامل ۳ شاخص متعهد، مقبولیت اخلاقی و ظاهر موجه می باشد که شاخص های متعهد و مقبولیت اخلاقی با بار عاملی ۰/۹۸ دارای بیشترین اهمیت نسبت به سایر شاخص ها می باشند.

بررسی ها نشان می دهد که طراحی مدل شایستگی اساتید مدعو و به کار گیری آن در فرایند انتخاب اساتید دانشگاه ها، موجب رشد حرفه ای و علمی اساتید، توسعه مسیر شغلی وکمک به جذب آن ها به عنوان هیأت علمی در دانشگاه ها می شود. در عین حال با افزایش کیفیت آموزش، موجبات رضایت بیشتر دانشجویان نیز فراهم می گردد. ضمن آن که استفاده از مدل شایستگی های اساتید مدعو، مستلزم پذیرش و همراهی مدیران گروه و مدیران ارشد دانشگاه ها بوده و فرایندی مستمر می باشد. همچنین استفاده از مدل شایستگی ها برای انتخاب اساتید، موجب نظام مندی فرایند گزینش اساتید شده و مبنایی برای شایسته گزینی خواهد بود و شائبه انتخاب بر اساس رابطه را نیز برطرف می نماید.

واضح است که یکی از عوامل بهبود در کیفیت نظام آموزش عالی در هر کشوری، اساتید و مدرسین دانشگاه ها می باشند که هم در مقام نظر و هم در مقام عمل در سطوح شخصیتی، علمی و اخلاقی، الگوهای دانشجویان بوده و با تعلیم و تربیت دانش پژوهان، عملاً ستون های علمی کشور را برای سال های آتی، طراحی و سازماندهی می کنند.

پیشنهاد می شود مدیران و سیاستگذاران دانشگاه ها راهکارهای ارتقای شایستگی را در میان اعضای هیأت علمی بهبود دهند و همچنین در پی ارتقاء این شاخص ها از طرق مختلف در این محیط باشند. همچنین راهبردهایی برای کسب آموزش های حرفه ای و تخصصی توسط اعضاء هیأت علمی در محیط سازمان های آموزشی و دانشگاهی پیاده سازی شده و نیازهای آموزشی و سطح مهارت اساتید در امر تدریس در دانشگاه ها، برای برنامه ریزی رشد و تعالی هیأت علمی در این محیط شناسایی شود و با تدوین و اجرای برنامه هایی جهت بالندگی و برنامه ریزی و

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

سرمایه گذاری های اصولی در این زمینه، فرصت کسب مهارت ها، عقاید و باورها و نگرش های جدید را بـه آنهـا بدهند تا آنها بتوانند در راستای رشد شایستگی خود گام بردارند و پاسخگوی جمعی عظیمی از دانشجویان متقاضی دوره های آموزشی باشند. با عنایت به تغییر نقش اساتید از آموزش دهنده مباحث نظری به مربی متعهد به یـادگیری دانشجویان، دوره های تخصصی به گونه ای هدفمند و برای تغییر نگرش و پرورش شایستگی هـای اعضـای هیئـت علمی در دانشگاه ها برگزار شود و همچنین با قدردانی از اساتید نمونه آموزشی و پژوهشی و تأکیـد بـر شایسـتگی هایی که سبب موفقیت ایشان شده، ضمن ترغیب ایشان و ایجاد انگیزه بهبـود در دیگـران، زمینـه بـرای بـه اشـتراک گذاشتن دانش ضمنی و تجارب موفق ایشان برای همگان از طریق ایجاد سیستم مدیریت دانـش در دانشـگاه فـراهم شود.

منابع

- Beltyukova, N. P., Grishaeva, A. V., & Karataeva, N. V. (2015). Foreign-language project-based method as a means of forming professional competence in bachelors of management. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 200*, 398-402.
- Blašková, M., Blaško, R., & Kucharčíková, A. (2014). Competences and competence model of university teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 159*, 457-467.
- Blašková, M., Blaško, R., Jankalová, M., & Jankal, R. (2014). Key personality competences of university teacher: comparison of requirements defined by teachers and/versus defined by students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 114*, 466-475.
- Ďurišová, M., Kucharčíková, A., & Tokarčíková, E. (2015). Assessment of higher education teaching outcomes (Quality of higher education). *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 174*, 2497-2502.
- Edjtehadi M, Ghorchian N, Jaafari P, Shafizadeh H.(2012) Identifying Dimensions and Components of Faculty Members Developments in Order to Present of A Conceptual Model . IRPHE.17 (4) :21-26
- El Asame, M., & Wakrim, M. (2018). Towards a competency model: A review of the literature and the competency standards. *Education and Information Technologies, 23*(1), 225-236.
- Emamimeybodi, A., Rahimian, H., Abbaspour, A., ghiasi nodushan, S. (2019). Designing a Leadership Competency Model for Public Universities in Tehran. *Journal of Research in Human Resources Management*, 11(2), 137-166.
- Garson GD(2012) Testing statistical assumptions. Asheboro, NC: Statistical

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

Associates Publishing.

- Ghorooneh D, Mirkamali S M, Bazargan A, Kharazi S K. (2016) A model for faculty development at the University of Tehran. IRPHE; 22 (3) :1-17
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, *19*(2), 139-152.
- Kara, A. M., Tanui, E., & Kalai, J. M. (2020). LECTURER QUALITY IN PUBLIC UNIVERSITIES IN KENYA. *European Journal of Education Studies*, *7*(10), 302-324.
- Kowang, T. O., Bakry, M. F., Hee, O. C., Fei, G. C., Yew, L. K., Saadon, M. S. I., & Long, C. S. (2020). Industry 4.0 competencies among lecturers of higher learning institution in Malaysia. *Int. J. Eval. & Res. Educ. Vol*, *9*(2), 303-310.
- Langat, P. C., Ombito, E. K., & Adoyo, R. (2020). Influence of quality of academic talent attracted and employed on academic performance of lecturers at Rongo university, Kenya. *International Journal of Arts and Education*, *2*(3), 41-57.
- Mohabbat, h., Fathi Vajargah, K., & jaafari, p. (2019). Identifying the Model and Designing the Competencies of the Faculty Members of Universities and Higher Education Institutions of Iran: A Qualitative Study. *Iranian Society for Training and Development*, *6*(21), 67-92.
- Mohammad Hossein Zadeh, M., Saeedi Rezvani, M., & Masoodi, S. (2016). Credibility of the Pattern of Educational Qualification of Faculty Members. *Future of Medical Education Journal*, *6*(2), 13-18.
- Mohammadi, a., zolfaghar, z., rashid, tourani, h., & Navidadehm, M. (2020). Analysing the competency criteria of the staff managers of the education headquarter in the level of leadership and management subsystem: a qualitative study report. *Iranian Society for Training and Development*, *7*(24), 25-52.
- Mohebzadegan Y, Pardakhtchi M H, Ghahramani M, Farasatkhah M.(2014) Developing a Model for Faculty Development Approach based on Grounded Theory. IRPHE; 19 (4) :1-25
- Porkarimi, J., Azizi, M., Farzaneh, M., Kordi, E. (2016). Professional competence of heads of departments Tehran University: An Analysis of the gap between current and desired status. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 11(1), 77-98.
- Prasetio, A. P., Azis, E., Fadhilah, D., & Fauziah, A. (2017). Lecturers' professional competency and students' academic performance in indonesia higher education. *International Journal of Human Resource Studies*, *7*(1), 86-93.
- Razavi Saeedi, S. R. (2020). Designing a competency model for middle managers in Tehran Municipality and validating it with a Structural Equation Model. *Iranian Society for Training and Development*, *7*(25), 68-92.
- Razavi Saeedi, S. R. (2021).Provide a model of managers' competencies in complex organizations, Development of Quarterly Journal of Training & Human Resources

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]

Vol.8, No 30, 2021, 199-223

- sangari, N. (2017). Developing the Core Competencies Model of Islamic University Faculty Members (Case Study: Alzahra University. , 6(13), 45-60.
- Sepahvand, R., & Morovati, H. (2020). University Excellence with Level 5 Leadership Approach: A Qualitative Study. *Journal of Qualitative Research in Health Sciences, 9*(1). doi:10.22062/JQR.2020.90994
- Shahidi, N., & Hadadnia, S. (2014). On The Relationship Between Organizational Commitment and Competencies with Teaching Quality of Faculty Members: A Structural Model.
- Shankar, S., Gowtham, N., & Surekha, T. (2020). Faculty Competency Framework: Towards A Better Learning Profession. *Procedia Computer Science, 172*, 357-363.
- Steinhardt, I., Schneijderberg, C., Götze, N., Baumann, J., & Krücken, G. (2017). Mapping the quality assurance of teaching and learning in higher education: the emergence of a specialty? *Higher Education, 74*(2), 221-237.
- Wuttke, E., & Seifried, J. (2017). Modeling and Measurement of Teacher Competence: Old Wine in New Skins? *Competence-based Vocational and Professional Education* (pp. 883-901): Springer.

[Downloaded from ihej.ir on 2026-10-16]

[DOR: 20.1001.1.20088000.1400.13.2.6.2]