

ارائه مدل و رتبه بندی شایستگی های اساتید مدعو دانشگاه آزاد اسلامی واحد

تهران شمال^۱

سید رضا رضوی سعیدی^۲

تاریخ دریافت : ۱۴۰۰/۲/۱۹

تاریخ پذیرش : ۱۴۰۰/۱۰/۱۸

چکیده

یکی از مباحث اصلی در نظام آموزش عالی، گرینش اساتید دانشگاهها خصوصاً 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، ۱۶ 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 برای انتخاب شده بودند، توزیع شد. با انجام فرایند دلفی در سه مرحله، مدل اصلاح شده شایستگی ها حاصل شد. در مرحله اعتباریخشی مدل، پرسشنامه ای تدوین و در بین 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)، ۶ مؤلفه (فردی، بین فردی، حرفة 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 هدفمند انتخاب شده بودند، توزیع شد و داده ها با نرم افزار Expert Choice تحلیل شدند. نتایج نشان داد شایستگی شخصیتی-فردی با وزن ۰/۲۸۶، دارای بیشترین اهمیت می باشد. بعد از آن شایستگی های علمی-حرفة ای با وزن ۰/۲۶۳، شایستگی شخصیتی-بین فردی با وزن ۰/۱۸۰، شایستگی اخلاقی-عینی با وزن ۰/۱۴۸، شایستگی اخلاقی-ذهنی با وزن ۰/۰۷۸ و شایستگی علمی-عمومی با وزن ۰/۰۴۶ در مراتب بعدی قرار دارند.

^۱ برگرفته از کار پژوهشی آزاد در سال ۱۳۹۹

^۲ دکترای مدیریت، مدرس دانشگاه، تهران، ایران s_r_r_s@yahoo.com

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 و ظهور 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^۱ 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^۲ 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^۳ 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(کروانگ^۴ 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^۵ 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

برای داشتن نقش موثر در سازمان را تعریف کرده و در رسیدن به اهداف استراتژیک کمک می کند، نیز بیان نمود(ال اسماء^۱ و همکاران، 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 قادر علمی مجرب همچنان از دانشگاهها به بخش های دیگر اقتصاد متقل می شوند و یا حتی در خارج از کشور مستقر می شوند. همچنین یک از دلایل استفاده از استادی 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 استادی را برای دانش پژوهان، نوعی دستاورده می داند. فرض بر آن است که آنها تاثیر بسزایی در فرآیند یادگیری دانشجویان دارند. همچنین مطالعات بین المللی نشان داده است که اغلب استادی فاقد شایستگی لازم هستند(ووتکه^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). ضمن آنکه شایستگی های مدرسین دانشگاه مانند کیفیت تدریس می تواند یک عامل مهم جهت بررسی میزان رضایت دانشجویان باشد(شهیدی^۳ و همکاران، ۲۰۱۴). پژوهش ها نشان می دهد که مهارت و شایستگی های حرفه ای کمک می کند استادی دانشگاه بتوانند، پیامی را که از دانش و مهارت فنی - تخصصی آنها سرچشمه می گیرد به مخاطبین متقل نمایند. لذا بررسی عملکرد و شایستگی های آنها در ابعاد مختلف و بویژه در حیطه تدریس و تاثیری که میتوانند بر افزایش کیفیت یادگیری فرآگیران و دستاوردهای آنان از تحصیل داشته باشند، بسیار ضروری است(استینهاردت^۴ و همکاران، ۲۰۱۷). لذا این تحقیق بر آن است تا مدل شایستگی های استادی را ارایه نماید و به این سوال پاسخ دهد که مولفه ها و شاخص های شایستگی های استادی دانشگاه کدامند؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

به دلیل ماهیت در حال تغییر دانشگاه ها و مراکز آموزشی ، شایستگی های مورد نیاز استادی دانشگاه، دائما در حال تغییر و تحول است(دوریسووا^۵ و همکاران، ۲۰۱۵). شایستگی یک استاد شامل دانش ، مهارت و رفتار آنها می باشد

¹ El Asame

²Wuttke

³Shahidi

⁴ Steinhhardt

⁵ Ďurišová

که در آموزش، راهنمایی، هدایت و ارزیابی دانشجو کمک می کند و آنها را ارتقا می بخشد(پراستیو^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). در نظام آموزش عالی، دانشگاه پایگاهی برای تحقیق رایگان، گسترش ایده ها و دانش است. درواقع یک سیستم با اعتبار بالا است که در آن کارمندان دارای شخصیت های منحصر به فردی هستند که اعتبار 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). استاد دانشگاه نشان دهنده سرشاخه های فکری مردم یک جامعه اند که نه تنها شامل انتقال دانش بلکه شامل دگرگونی و گسترش آن نیز می باشند. کار استادی در دانشگاه مسئولیت زیادی به همراه دارد که بخاراط شرایط روانی و الزامات شخصی به طور خاص، فعالیت بسیار دقیقی محسوب می شود(بلاسکووا^۲ و همکاران ۲۰۱۴) و در عین حال نیاز به افزایش و توسعه مدام دانش، شایستگی های اجتماعی و توانایی در انجام تحقیقات علمی را دارد. یک استاد دانشگاه در ارتباط مستقیم و دائمی با دانشجویان است. به آنها اطلاعات و دانش می دهد و کمک می کند مهارت های خود را کسب و ارتقا داده و شایستگی های خود را توسعه دهند. همچنین سعی می کند رشد دانش آنها را به طور عینی ارزیابی کند، و تلاش های آینده (غالباً مادام العمر) آنها را هدایت کند تا دانشجویان بتوانند، نخست به طور صحیح قدرت علمی خود را بسازند و سپس شایستگی های خود را برای همیشه حفظ کنند(بلاسکووا و همکاران، ۲۰۱۴). تحقیقات گذشته نشان می دهد که یک عامل مهم که می تواند بر عملکرد دانشجویان تأثیر بگذارد، شایستگی های استاد می باشد(پراستیو و همکاران، ۲۰۱۷).

در ادبیات تحقیق به شایستگی های استاد دانشگاه بصورت متعدد اشاره شده است که در اینجا به برخی از آن ها اشاره می شود. رضایت و همکاران در سال ۱۳۹۱ در تحقیقی درباره روسای دانشگاه دولتی ایران ۶۸ شایستگی را در قالب هشت مؤلفه اصلی شامل: دانش، توانایی ها، مهارت ها، بینش، نگرش، ویژگی های اخلاقی، ویژگی های شخصیتی و اعتبار شناسایی کردند (رضایت و همکاران، ۱۳۹۱). همچنین در پژوهشی دیگر حسینی و همکاران در سال ۱۳۹۶، با روش تحلیل مضمون، ۶۹ خرده شایستگی کارآفرینانه را شناسایی کردند که با کمک روش گروه کانونی در نه شایستگی کارآفرینانه اصلی جای گرفتند. این مقوله ها شامل شایستگی فرصت، شایستگی تعهد، شایستگی ارتباطات، شایستگی مدیریت، شایستگی مصالحه و پیشبرد دو نقش هیئت علمی و کارآفرین، شایستگی رشد و

¹ Prasetio

² Blašková

یادگیری، شایستگی کسب و کار، شایستگی راهبردی و شایستگی فنی تخصصی بودند) حسینی و همکاران، ۱۳۹۶). رضوی در سال ۱۳۹۹، با استفاده از مصاحبه اکتشافی نیمه ساختاریافته مدل شایستگی را در ۳ بعد (اجرایی، فنی، فردی)، ۶ مولفه (مدیریتی، سازمانی، تخصصی، عمومی، نگرشی و رفتاری) و ۴۵ 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 در چهار بعد: شایستگی های تخصصی - حرفة ای (آموزشی، پژوهشی، دانش موضوعی، مدیریت کلاس) شایستگی های فردی ارتباطی - اجتماعی (فعالیت تیمی و تعاملی)، شایستگی های مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات (تفکر فناوری اطلاعات و ارتباطات، دانش فناوری اطلاعات و ارتباطات، مهارت فناوری اطلاعات و ارتباطات) و شایستگی های عمومی و فردی (ادراکی، خلاقیت و نوآوری، اخلاق و رفتاری) طراحی کردند (ابیلی و همکاران، ۱۳۹۷). محمدی و همکارانش 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 ۶۳ شایستگی را در قالب ۱۷ زیر مقوله و ۶ مقوله اصلی معرفی نمودند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹). در پژوهشی دیگر برای شناسایی شایستگی مدیران حوزه آموزشی، ابراهیمی و همکارانش در سال ۱۳۹۹ با انجام مصاحبه نیمه ساختار یافته با خبرگان، شایستگی های دانشی، حرفة 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 - اکشافی 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 قالب ۲۱ 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 آن ها اشاره می شود.

جدول ۱ - شایستگی های شناسایی شده در پیشینه پژوهش

نویسنده	سال	حوزه کاری	شایستگی های اصلی
صادقی و همکاران	۱۳۸۸	اعضای هیات علمی	روانشناسی، مدیریتی، فرهنگی، نهادی، حمایتی پژوهشی، آموزشی، سازمانی، فردی، اخلاقی
اجتهاudi و همکاران	۱۳۹۰	اعضای هیات علمی	آموزشی-پژوهشی، اقتصادی، فرهنگی، فناورانه، مدیریتی، شخصیتی و سیاستی
محمودی و همکاران	۱۳۹۱	مدیران گروه های آموزشی	قابلیت ها، تجربه تدریس، علاقه مندی فردی، حرفه ای و آموزشی
جعفری و همکاران	۱۳۹۱	اعضای هیات علمی	وظایف مدیریتی، نقش های مدیریتی و مهارت های مدیریتی رشد حرفه ای، رشد تخصصی، ساختن اجتماع علمی
محب زادگان و همکاران	۱۳۹۲	اعضای هیات علمی	شایستگی آموزشی ، شایستگی پژوهشی ، شایستگی فردی ، شایستگی خدمانی ، شایستگی سازمانی
حسنی و همکاران	۱۳۹۲	حوزه آموزشی	ویژگی های شخصیتی و اخلاقی ، شایستگی ادراکی - تعالی طلبی، شایستگی بین فردی ، شایستگی های فنی و شغلی، شایستگی های سازمانی
فرهنگی و همکاران	۱۳۹۳	اعضای هیات علمی	توانمندی و ویژگی های فردی ، دانش و آگاهی ، نگرش ، مهارت برنامه ریزی، سازمان دهنی، مدیریت متابع انسانی، ارتباطات، رهبری، تصمیم گیری، کار گروهی، نظارت، فناوری اطلاعات و ارتباطات، اخلاق حرفه ای، علمی و روانشناسی
قرونی و همکاران	۱۳۹۳	اعضای هیات علمی	تقوی مداری ، رفتاری - اخلاقی ، امانتداری ، عدالت ورزی و انصاف ، تصمیم گیری
عبدالللهی و همکاران	۱۳۹۴	مدیران حوزه آموزش	مهارت فنی، مهارت ادراکی، مهارت رهبری، مهارت میان فردی، ویژگی های شخصیتی و ارزشها
ایمانی و همکاران	۱۳۹۵	حوزه آموزشی	تدریس، پژوهش، مشاوره، ارائه خدمت، همکاری با اعضای هیات علمی
پورکریمی و همکاران	۱۳۹۵	مدیران گروه های آموزشی	ذهنی - بینشی ، درون فردی ، بین فردی ، اخلاقی ، عملکردی ، رهبری حرفه ای ، اخلاقی ، اعتقادی
قربان نژاد و همکاران	۱۳۹۵	مدیران دانشگاهی	
سنگری	۱۳۹۶	اعضای هیات علمی	
سلیمی و همکاران	۱۳۹۶	اعضای هیات علمی	
شبانی و همکاران	۱۳۹۷	مدیران آموزش و پژوهش	
بنیادی و همکاران	۱۳۹۷	حوزه آموزشی	

راهبردی ، مدیریت منابع ، نمایندگی ، ارتباطات ، همکاری ، حرفه ای دانش ، مهارت ، توانایی ، ویژگی شاپیوستگی اثربخشی فردی ، شایستگی های دانشی و دانشگاهی ، شایستگی های میان فردی و ارتباطی ، شایستگی های عمومی سازمانی و شایستگی تخصصی دانشگاهی دانش ، اعتبار ، نگرش ، بیشن ، ویژگی های اخلاقی ، مهارت ها ، توانایی ها ، ویژگی های شخصیتی آموزشی ، پژوهشی ، سازمانی ، اخلاقی ، فردی و حرفه ای دانش نظری ، ویژگی های فردی ، مهارت های عملی دانش حرفه ای ، مهارت های حرفه ای ، اخلاق حرفه ای شاپیوستگی دانشی ، شایستگی حرفه ای ، شایستگی شخصیتی ، شایستگی اجرایی اجرایی ، شایستگی رهبری و هدایت ، شایستگی ارتباطی و شایستگی ادارکی ویژگی های شخصی عمومی ، توانایی های حرفه ای ، ویژگی های خاص ، تیپ شخصیتی بین فردی ، درون فردی ، اجتماعی ، استراتژیک آموزش نوآورانه ، مهارت های ارتباطی خوب ، توانایی بداهه گویی و شیوه دموکراتیک تدریس نگرش محترمانه نسبت به دانش آموزان ، توانایی ارائه توضیحات روشن ، تسليط کافی بر موضوع ، مهارت های ارتباطی خوب ، استفاده از مثالهای عملی و معتبر ، آمادگی خوب ، شیونده خوب و همادلی با دانش آموزان . مهارت های ارتباطی ، مهارت های بین فردی ، مدیریت بودجه ، مدیریت تغییر ، مهارت های فنی ، همکاری ، تنوع ، توسعه استراتژیک ، مهارت تصمیم گیری ، تخصص تدریس ، طراحی آموزشی ، پشتیبانی مشتری ، مدیریت زمان ،	مدیران واحد های دانشگاهی مدیران پژوهشی مدیران دانشگاهی مدیران دانشگاه ها هیات علمی دانشگاه مدیران دانشگاه ها هیات علمی دانشگاه مدیران آموزشی حوزه آموزشی حوزه آموزشی اساتید دانشگاه	۱۳۹۷ ۱۳۹۷ ۱۳۹۷ ۱۳۹۸ ۱۳۹۸ ۱۳۹۸ ۱۳۹۹ ۱۳۹۹ ۲۰۱۴ ۲۰۱۸ ۲۰۱۸ ۲۰۱۹ ۲۰۲۰	معتضد منجمی و دیگران پناهی و دیگران گو درزی و همکاران امامی مبدی و همکاران محبت و همکاران رحیمیان و همکاران جادو دانی و همکاران خنیفر و همکاران با یاریستانو ^۱ و همکاران سیمیلر ^۲ بروزوا ^۳ مارتین ^۴ کونگوونی ^۵ و همکاران
--	--	--	---

¹ Bayarystanova

² Seemiller

³ Brožová

⁴ Martín

⁵ Chongwony

مدیریت عمومی ، توسعه حرفه ای ، اعتبارسنجی
توانایی پاسخ به تغییر ، توانایی ارتقا نوآوری ، توانایی آموزش
با تک^۱ ۲۰۲۰ اساتید دانشگاه

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 اعتبارسنجی 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 شایستگی های 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. در مرحله کیفی از رویکرد قراردادی، برای تحلیل محتوا استفاده شد و تعداد ۶۱ 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، مجدداً یکی از مصاحبه ها بوسیله یک متخصص دیگر کدگذاری گردید و با استفاده از روش هولستی^۲، ۵۵ کد در مرحله اول، ۴۹ کد در مرحله دوم و در مجموع ۴۷ کد مشابه حاصل شد که مقدار پایایی ۰/۹۰۳ بدست آمد که نشان دهنده پایایی قابل قبولی می باشد. پس از اتمام کدگذاری، تعداد ۴۵ شاخص حاصل شد که از ترکیب شاخص هایی که وجه اشتراک زیادی با هم داشته و حول یک موضوع

¹ Baek

². Holsti

خاص بودند، ^۶ 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، درنهایت مدل اصلاح شده با ^۳ شایستگی، ^۶ مولفه و ^{۳۳} شاخص تدوین گردید. این خبرگان دانشگاهی شامل اساتید با بیش از بیست سال سابقه تدریس بودند که با روش گلوله بر فی انتخاب شدند. برای آزمون روش دلفی، از آزمون رتبه های دبلیو کندال، استفاده شد و با توجه به طیف ^۵ گرینه ای، میانگین زیر ^۴ مبنای حذف عوامل در نظر گرفته شد.

سپس پرسشنامه ای بر اساس مدل اصلاح شده طراحی شد. که روابی آن با نظر خبرگان و پایابی آن با آلفای کرونباخ ارزیابی گردید و برای مولفه های فردی، بین فردی، عمومی، حرفة ای، ذهنی و عینی به ترتیب مقادیر ^{۰/۸۴۱}، ^{۰/۹۰۲}، ^{۰/۸۷۵}، ^{۰/۸۱۲}، ^{۰/۹۷۳} و ^{۰/۹۶۲} 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^۱، با استفاده از نرم افزار اکسپرت چویس^۲، وزن شایستگی ها احصا گردید و نرخ سازگاری ^۱ 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 ^۶ مولفه و ^{۴۵} شاخص بود. در جدول ^۳ نتایج فرایند دور اول دلفی، نمایش داده شده است.

^۱ AHP (Analytical Hierarchy process)

^۲ Expert Choice

جدول ۳ - نتایج دور اول دلخی

نتیجه	درجه آزادی	سطح معناداری	ضریب هماهنگی کنдал W	شاخص ها	مؤلفه	شایستگی
توافق ضعیف	۰/۰۲۲	۹	۰/۴۳۳	۱۰	فردی	شخصیتی
توافق ضعیف	۰/۰۱۳	۱۳	۰/۴۱۴	۱۴	بین فردی	
توافق متوسط	۰/۰۲۹	۵	۰/۴۹۸	۶	عمومی	علمی
توافق ضعیف	۰/۰۲۶	۸	۰/۴۳۵	۹	حرفه ای	
توافق بسیار قوی	۰/۰۱۸	۲	۰/۸۰۰	۳	ذهنی	
توافق قوی	۰/۰۲۲	۲	۰/۷۶۰	۳	عینی	اخلاقی

با توجه به جدول ۳ میزان توافق حاصل شده برای چهار مؤلفه فردی، بین فردی، عمومی و حرفه ای کمتر از مقدار متوسط می باشد که نشان دهنده اتفاق نظر ضعیف می باشد. همچنین برای مؤلفه های ذهنی و عینی نیز توافق قوی می باشد. در فرایند دلخی شاخص هایی که میانگین کمتر از ۴ داشتند، حذف شدند و مجددا پرسشنامه ای با ۴ مؤلفه و ۳۰ شاخص، تدوین و برای خبرگان ارسال شد. نتایج دور دوم فرایند دلخی در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴ - نتایج دور دوم دلخی

نتیجه	درجه آزادی	سطح معناداری	ضریب هماهنگی کنдал W	شاخص ها	مؤلفه	شایستگی
توافق متوسط	۰/۰۰۵	۸	۰/۵۷۶	۹	فردی	شخصیتی
توافق متوسط	۰/۰۰۱	۱۱	۰/۵۵۳	۱۲	بین فردی	
توافق بسیار قوی	۰/۰۱۸	۲	۰/۸۰۰	۳	عمومی	علمی
توافق قوی	۰/۰۰۲	۵	۰/۷۴۳	۶	حرفه ای	

در جدول ۴ ملاحظه می شود که برای دو مؤلفه فردی و بین فردی توافق در حد متوسط می باشد. همچنین برای مؤلفه های عمومی و حرفه ای نیز توافق قوی می باشد. در مرحله بعد پرسشنامه ای با ۲ مؤلفه و ۱۸ شاخص،

تدوین و برای خبرگان ارسال شد. ضمناً شاخص هایی که میانگین کمتر از ۴ داشتند، حذف شدند. نتایج دورسوم فرایند دلخی در جدول ۵ نشان داده شده است.

جدول ۵ - نتایج دور سوم دلخی

شاخص ها	ضریب هماهنگی کنдал W	سطح معناداری	درجه آزادی	نتیجه	مولفه	فرایند دلخی
۷	۰/۷۳۳	۶	۰/۰۰۱	توافق قوی	فردی	شخصیتی
۱۱	۰/۷۳۴	۱۰	۰/۰۰۰	توافق قوی	بین فردی	

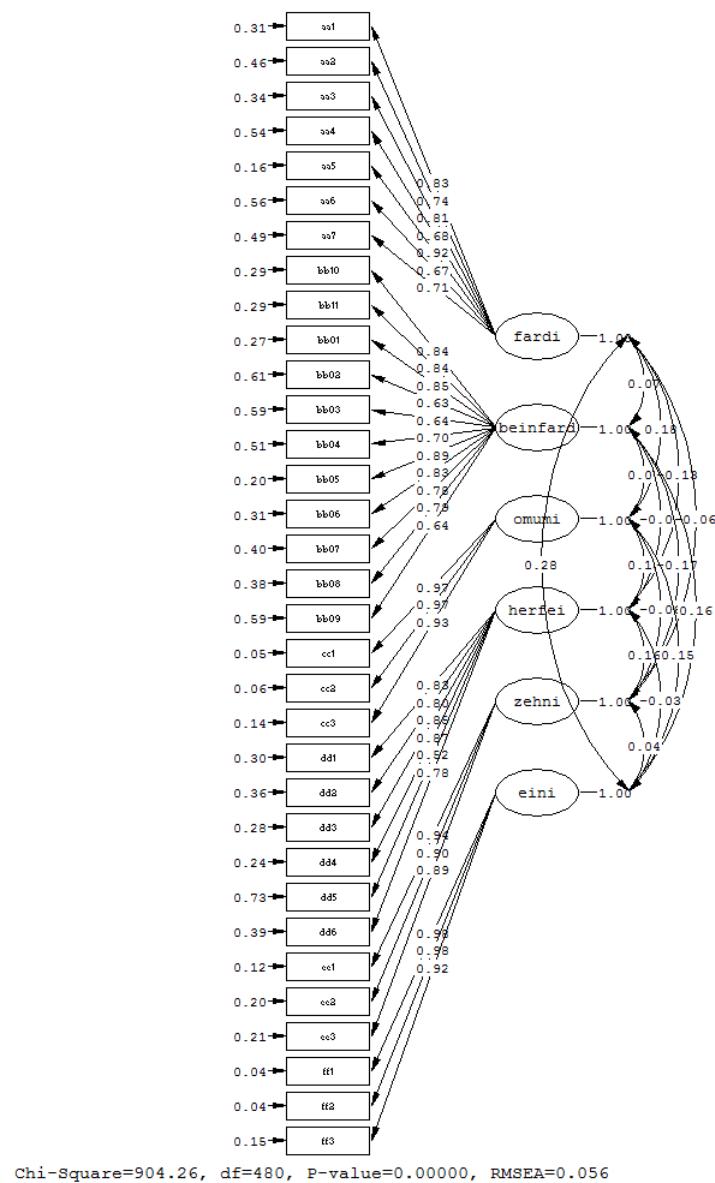
با توجه به ضرایب کنдал مشاهده شده در جدول ۵، که همگی بالای متوسط می باشند، نظرسنجی متوقف گردید. در جدول ۶، شایستگی ها، مولفه ها و شاخص های مدل اصلاح شده مستخرج از فرایند دلخی، بیان شده است.

جدول ۶- ابعاد ، مولفه ها و شاخص های مدل اصلاح شده مستخرج از فرایند دلخی

شاخص	مولفه	مولفه	شاخصگی
مقدر			
توانایی عملی			
علاقة به تدریس			
صداقت	فردی		
نظم			
مسئولیت پذیری			
تفکر استراتژیک			
انتقادپذیر			شخصیتی
برانگیزاننده			
توانمندساز			
عادل	بین فردی		
فن مذاکره			
گوش دادن موثر			
مهارت ارتباطی			

۰/۴۴۷	۴/۲۰	مدیریت تعارض	
۰/۰۰۰	۴	تیم سازی	
۰/۰۰۰	۴	رازدار	
۰/۵۴۸	۴/۴۰	حسن خلق	
۰/۴۴۷	۴/۸۰	دانش عمومی	
۰/۴۴۷	۴/۸۰	دانش مدیریتی	عمومی
۰/۰۰۰	۴	آشنایی با صنعت و تجارت	
۰/۴۴۷	۴/۸۰	سلط به فنون تدریس	
۰/۴۴۷	۴/۸۰	مجرب	علمی
۰/۰۰۰	۴	نوادر	
۰/۰۰۰	۵	دانش تخصصی	حرفه ای
۰/۰۰۰	۵	وجاهت علمی	
۰/۴۴۷	۴/۸۰	مهارت های پژوهشی	
۰/۴۴۷	۴/۸۰	خودآگاهی	
۰/۰۰۰	۴	داشتن بصیرت	ذهنی
۰/۰۰۰	۴	خداباوری	
۰/۰۰۰	۴	متعهد	
۰/۰۰۰	۵	قبولیت اخلاقی	عینی
۰/۵۴۸	۴/۴۰	ظاهر موجه	

همانطور که در جدول ۶ ملاحظه می شود مقادیر میانگین ها از ۴ بیشتر بوده و اتفاق نظر میان خبرگان در فرایند دلگی 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.



شکل ۱ - مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

اگر چولگی و کشیدگی داده ها در فاصله (۲+ و ۲-) می باشد، داده ها نرمال محسوب می شوند(گارسون^۱). همانطور که در جدول هشت ملاحظه می شود مقادیر چولگی و کشیدگی در این فاصله بوده درنتیجه داده ها نرمال می باشد. 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	≤ 3	۱/۸۸	تایید
ریشه میانگین مربعات خطای براورد (RMSEA)	$\leq .۰۸$.۰۰۵۶	تایید
شاخص نیکوئی برازش (GFI)	$\geq .۸$.۰۸۴	تایید
شاخص نیکوئی برازش اصلاح شده (AGFI)	$\geq .۸$.۰۸۱	تایید
ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)	$\leq .۰۸$.۰۰۴۸	تایید
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	$\geq .۹$.۰۹۳	تایید
شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)	$\geq .۹۵$.۰۹۶	تایید
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	$\geq .۹$.۰۹۶	تایید
شاخص برازش افزایشی (IFI)	$\geq .۹$.۰۹۶	تایید
شاخص برازش نسبی (RFI)	$\geq .۹$.۰۹۲	تایید
شاخص برازش هنجار شده و اصلاح شده مقتضد (PNFI)	$\geq .۵$.۰۸۴	تایید

بر اساس خروجی حاصل از نرم افزار لیزرل ، تمامی بارهای عاملی شاخص ها، بیشتر از ۰/۵ بوده و همانطور کلیه مقادیر t-value در خارج از فاصله (۱/۹۶ و -۱/۹۶) می باشد بنابراین همه شاخص ها تایید شدند. در جدول هشت ضرایب آماری شاخص ها، بارعاملی و معناداری آن ها نشان داده شده است.

^۱ Garson

جدول ۸- ضرایب آماری شاخص ها و معناداری آن ها

نیتیجه	CR	AVE	R ²	t-value	بار عاملی	کشیدگی	چولگی	شاخص	مولفه	بعد
تایید			۰/۶۹	۱۶/۹۹	۰/۸۳	۰/۷۱۳	-۱/۲۴۸	متقدراً		
تایید			۰/۵۴	۱۴/۱۸	۰/۷۴	۰/۶۷۰	-۱/۰۰۷	توانایی عملی		
تایید			۰/۶۶	۱۶/۳۱	۰/۸۱	-۰/۱۵۸	-۰/۸۶۵	علاقه به تدریس		
تایید	۰/۹۰	۰/۰۹	۰/۴۶	۱۲/۷۰	۰/۶۸	-۰/۰۶۸	-۰/۶۹۲	صدقت	۰/۹۰	
تایید			۰/۸۴	۱۹/۹۲	۰/۹۲	۱/۹۸۵	-۱/۵۲۹	نظم		
تایید			۰/۴۴	۱۲/۳۸	۰/۶۷	۱/۲۵۵	-۱/۴۵۴	مسئولیت پذیری		
تایید			۰/۵۱	۱۳/۵۷	۰/۷۱	۱/۲۵۳	-۱/۳۷۲	تفکر استراتژیک		
تایید			۰/۷۱	۱۷/۳۸	۰/۸۴	۰/۵۹۵	-۰/۹۷۶	انتقادپذیر		
تایید			۰/۷۱	۱۷/۳۹	۰/۸۴	۰/۱۸۴	-۰/۸۲۶	برانگیزاننده		
تایید			۰/۷۳	۱۷/۸۲	۰/۸۵	۰/۰۷۵	-۰/۸۶۹	توانمندساز	۰/۷۳	
تایید			۰/۳۹	۱۱/۵۲	۰/۶۳	-۰/۲۸۴	-۰/۸۰۵	عادل		
تایید			۰/۴۱	۱۱/۸۶	۰/۶۴	-۰/۵۵۷	-۰/۶۳۳	فن مذاکره	۰/۴۱	
تایید	۰/۹۴	۰/۰۹	۰/۴۹	۱۳/۳۴	۰/۷۰	-۰/۳۵۳	-۰/۶۶۹	گوش دادن موثر	۰/۴۹	
تایید			۰/۸۰	۱۹/۱۴	۰/۸۹	۰/۲۸۵	-۰/۸۳۲	مهارت ارتباطی		
تایید			۰/۶۹	۱۷/۱۱	۰/۸۳	۰/۷۰۱	-۰/۹۸۰	مدیریت تعارض		
تایید			۰/۶۰	۱۵/۴۰	۰/۷۸	۰/۶۲۵	-۰/۹۲۳	تیم سازی		
تایید			۰/۶۲	۱۵/۷۸	۰/۷۹	-۰/۲۸۶	-۰/۷۵۴	رازدار		
تایید			۰/۴۱	۱۱/۹۰	۰/۶۴	-۰/۸۱۵	-۰/۳۶۲	حسن خلق		
تایید			۰/۹۰	۲۲/۴۹	۰/۹۷	-۰/۷۳۴	-۰/۵۳۲	دانش عمومی		
تایید	۰/۹۷	۰/۹۱	۰/۹۴	۲۲/۳۵	۰/۹۷	-۰/۵۹۰	-۰/۵۸۶	دانش مدیریتی	۰/۹۴	
تایید			۰/۸۶	۲۰/۵۲	۰/۹۳	-۱/۳۱۳	۰/۲۵۰	آشنایی با صنعت و تجارت		
تایید			۰/۷۰	۱۶/۹۶	۰/۸۳	-۰/۰۵۴	۰/۶۲۳	سلط به فنون تدریس		
تایید	۰/۹۰	۰/۶۱	۰/۶۴	۱۵/۹۸	۰/۸۰	-۰/۱۶۳	۰/۴۹۴	محروم	۰/۶۱	
تایید			۰/۷۲	۱۷/۴۰	۰/۸۵	۰/۱۱۰	۰/۷۸۱	نوآور		

۱۶/ فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران* سال سیزدهم* شماره دوم* تابستان ۱۴۰۰

تایید	۰/۷۶	۱۸/۲۰	۰/۸۷	۰/۷۳۸	۱/۰۰۹	دانش تخصصی		
تایید	۰/۲۷	۹/۰۰	۰/۵۲	۰/۰۷۲	۰/۷۲۶	وجاهت علمی		
تایید	۰/۶۱	۱۵/۴۲	۰/۷۸	-۰/۶۶۸	۰/۴۵۳	مهارت های پژوهشی		
تایید	۰/۸۸	۲۰/۴۹	۰/۹۴	۰/۴۷۰	-۱/۲۲۶	خودآگاهی		
تایید	۰/۹۳	۰/۸۲	۰/۸۰	۱۹/۰۵	۰/۹۰	-۰/۳۸۱	داشتن بصیرت	۱۰
تایید	۰/۷۹	۱۸/۸۲	۰/۸۹	۰/۴۰۰	-۰/۵۷۷	خداباوری	۱۱	
تایید	۰/۹۶	۲۲/۸۲	۰/۹۸	-۰/۹۱۰	-۰/۱۴۰	معتها	۱۲	
تایید	۰/۹۷	۰/۹۲	۰/۹۶	۲۲/۷۶	۰/۹۸	-۰/۹۳۹	مقبولیت اخلاقی	۱۳
تایید	۰/۸۵	۲۰/۴۷	۰/۹۲	-۱/۲۸۵	۰/۴۰۶	ظاهر موجه		

در صورتی که مقدار $\text{AVE} \leq 0/5$ و مقدار $\text{CR} \leq 0/7$ باشد، روایی و پایایی مدل مورد تایید است(هیر^۱ و همکاران، ۲۰۱۱). با ملاحظه جدول هشت مشخص می گردد که AVE و CR تمام مولفه ها در حد قابل قبول بوده و روایی و پایایی مدل نیز تایید می گردد.

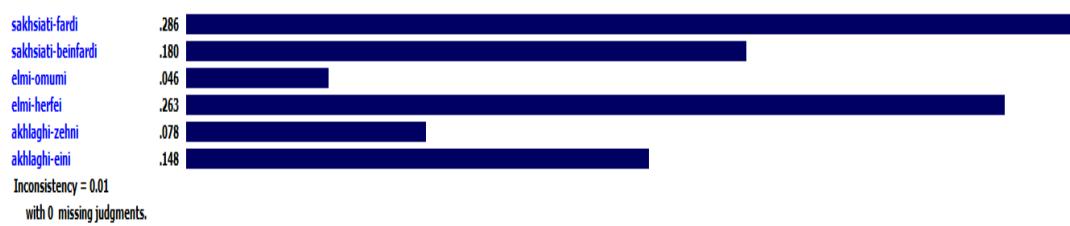
در مرحله بعد برای تعیین وزن شایستگی ها، پس از توزیع پرسشنامه، ماتریس مقایسات زوجی محاسبه شد که در جدول نه نشان داده شده است.

جدول ۹- ماتریس مقایسات زوجی بین شایستگی ها

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

^۱ Hair

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.



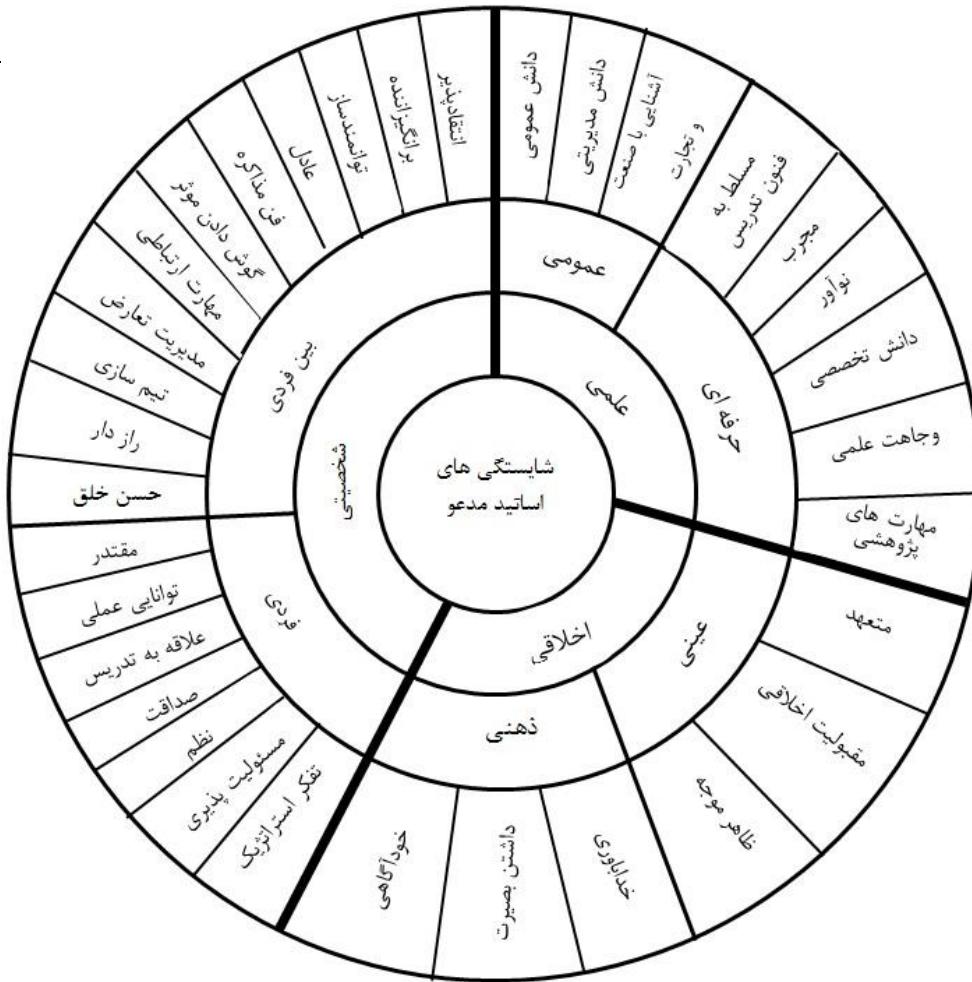
شکل ۲ - وزن شایستگی ها

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	۰/۲۸۶	۱
علمی - حرفه ای	۰/۲۶۳	۲
شخصیتی - بین فردی	۰/۱۸۰	۳
اخلاقی - عینی	۰/۱۴۸	۴
اخلاقی - ذهنی	۰/۰۷۸	۵
علمی - عمومی	۰/۰۴۶	۶

همانطور که در جدول ده مشاهده می شود شایستگی شخصیتی - فردی با وزن ۰/۲۸۶ دارای بیشترین اهمیت بوده و بعد از آن به ترتیب شایستگی علمی - حرفه ای با وزن ۰/۲۶۳، شایستگی شخصیتی - بین فردی با وزن ۰/۱۸۰، شایستگی اخلاقی - عینی با وزن ۰/۱۴۸، شایستگی اخلاقی - ذهنی با وزن ۰/۰۷۸، شایستگی علمی - عمومی با وزن ۰/۰۴۶ قرار دارند.



شكل 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.

بحث و نتیجه گیری

یافته های تحقیق نشان داد که سه بعد شخصیتی، علمی و اخلاقی، بعد اصلی شایستگی های استادی مدعو می باشند. در بعد شایستگی شخصیتی، دو مولفه فردی و بین فردی مشخص شدند که پژوهش های امامی مبتدی و همکاران(۱۳۹۸)، رضایت و همکاران(۱۳۹۱)، ابراهیمی و همکاران(۱۳۹۹)، خنیفر و همکاران(۱۳۹۹)، سنگری(۱۳۹۶)، گودرزی و همکاران(۱۳۹۷)، قرونی و همکاران، (۱۳۹۵)، اجتهادی و همکاران، (۱۳۹۰) وجود شایستگی شخصیتی - فردی را تایید می کنند. همچنین پژوهش های گودرزی و همکاران(۱۳۹۷)، سنجنی(۱۳۹۶)، خنیفر و همکاران(۱۳۹۹)، ابراهیمی و همکاران(۱۳۹۸)، امامی مبتدی و همکاران(۱۳۹۱)، رضایت و همکاران(۱۳۹۹) وجود شایستگی شخصیتی - بین فردی را تایید می کنند.

همچنین در بعد شایستگی علمی، دو مولفه عمومی و حرفة ای مشخص شدند که پژوهش های امامی مبتدی و همکاران(۱۳۹۸)، رضایت و همکاران(۱۳۹۱)، سنجنی(۱۳۹۶)، 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 مبتدی و همکاران(۱۳۹۸)، پورکریمی و همکاران(۱۳۹۴)، رضایت و همکاران(۱۳۹۱)، خنیفر و همکاران(۱۳۹۹)، ابراهیمی و همکاران(۱۳۹۹) نیز وجود شایستگی علمی - حرفة ای را تایید می کنند.

در بعد شایستگی اخلاقی نیز دو مولفه ذهنی و عینی مشخص شدند که پژوهش های امامی مبتدی و همکاران(۱۳۹۸)، رضایت و همکاران(۱۳۹۱)، سنجنی(۱۳۹۶)، 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(۱۳۹۴)، رضایت و همکاران(۱۳۹۱)، امامی مبتدی و همکاران(۱۳۹۸) وجود شایستگی اخلاقی - عینی را تایید می کنند.

با بررسی نتایج نشان داده در جدول هشت، مشخص می شود که شایستگی شخصیتی - فردی شامل ۷ شاخص مقندر، 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.

شاپرکی 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 شاپرکی علمی - حرفه ای ۶ شاخص مسلط به فنون تدریس، مجبوب، نوآور، دانش تخصصی، واجah 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.

شاپرکی اخلاقی - ذهنی نیز شامل ۳ شاخص خودآگاهی، داشتن بصیرت و خدااباوری می باشد که شاخص خودآگاهی با بار عاملی ۰/۹۴ دارای بیشترین اهمیت نسبت به سایر شاخص ها می باشد.

همچنین شاپرکی 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 شاپرکی اساتید مدعو و به کارگیری 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 شاپرکی های اساتید مدعو، مستلزم پذیرش و همراهی مدیران گروه و مدیران ارشد دانشگاه ها بوده و فرایندی مستمر می باشد. همچنین استفاده از مدل شاپرکی ها برای انتخاب اساتید، موجب نظام مندی فرایند گریش اساتید شده و مبنایی برای شایسته گزینی خواهد بود و شایه 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، عملآئی ستون های علمی کشور را برای سال های آتی، طراحی و سازماندهی می کنند. پیشنهاد می شود مدیران و سیاستگذاران دانشگاه ها راهکارهای ارتقای شاپرکی 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 بالاندگی و برنامه ریزی و

سرمایه گذاری های اصولی در این زمینه، فرصت کسب مهارت ها، عقاید و باورها و نگرش های جدید را به آنها بدهند تا آنها بتوانند در راستای رشد شایستگی خود گام بردارند و پاسخگوی جمعی عظیمی از دانشجویان مقاضی دوره های آموزشی باشند. با عنایت به تغییر نقش استادی از آموزش دهنده مباحث نظری به مرتبی متعدد به یادگیری دانشجویان، دوره های تخصصی به گونه ای هدفمند و برای تغییر نگرش و پرورش شایستگی های اعضای هیئت علمی در دانشگاه ها برگزار شود و همچنین با قدردانی از استادی نمونه آموزشی و پژوهشی و تأکید بر شایستگی هایی که سبب موافقیت ایشان شده، ضمن ترغیب ایشان و ایجاد انگیزه بهبود در دیگران، زمینه برای به اشتراک گذاشتن دانش ضمنی و تجرب موفق ایشان برای همگان از طریق ایجاد سیستم مدیریت دانش در دانشگاه فراهم 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

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, Farasatkhan 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.
- Prasetyo, 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

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.