

## ارائه مدل و رتبه بندی شایستگی های اساتید مدعو دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال<sup>۱</sup>

سید رضا رضوی سعیدی<sup>۲</sup>

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، 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 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 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 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 هدفمند انتخاب شده بودند، توزیع شد و داده ها با نرم افزار **Expert Choice** تحلیل شدند. نتایج نشان داد شایستگی شخصی-فردی با وزن ۰/۲۸۶ دارای بیشترین اهمیت می باشد. بعد از آن شایستگی های علمی-حرفه ای با وزن ۰/۲۶۳، شایستگی شخصی-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.

<sup>۱</sup> برگرفته از کار پژوهشی آزاد در سال ۱۳۹۹

<sup>۲</sup> 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<sup>۱</sup> 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<sup>۲</sup> 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<sup>۳</sup> 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 (کوانگ<sup>۴</sup> 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 (بلیتوکووا<sup>۵</sup> 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

<sup>1</sup> Langat

<sup>2</sup> Kara

<sup>3</sup> Shankar

<sup>4</sup> Kowang

<sup>5</sup> Beltyukova

برای داشتن نقش موثر در سازمان را تعریف کرده و در رسیدن به اهداف استراتژیک کمک می کند، نیز بیان نمود(ال اسامه<sup>۱</sup> 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 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<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). ضمن آنکه شایستگی های مدرسین دانشگاه مانند کیفیت تدریس می تواند یک عامل مهم جهت بررسی میزان رضایت دانشجویان باشد(شهیدی<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۴). 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<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). لذا این تحقیق بر آن است تا مدل شایستگی های اساتید را ارائه نماید و به این سوال پاسخ دهد که 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، دائماً در حال تغییر و تحول است(دوریسووا<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۵). شایستگی یک استاد شامل دانش ، مهارت و رفتار آنها می باشد

<sup>1</sup> El Asame

<sup>2</sup>Wuttke

<sup>3</sup>Shahidi

<sup>4</sup> Steinhardt

<sup>5</sup> Ďurišová

که در آموزش، راهنمایی، هدایت و ارزیابی دانشجو کمک می کند و آنها را ارتقا می بخشد(پراستیو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). در نظام آموزش عالی، دانشگاه پایگاهی برای تحقیق رایگان، گسترش ایده ها و دانش است. در واقع 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). اساتید 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 اساتید در دانشگاه مسئولیت زیادی به همراه دارد که بخاطر شرایط روانی و الزامات شخصی به طور خاص، فعالیت بسیار دقیقی محسوب می شود(بلاسکووا<sup>۲</sup> و همکاران ۲۰۱۴) و در عین حال نیاز به افزایش و توسعه مداوم 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 اساتید 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

<sup>1</sup> Prasetio

<sup>2</sup> 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). ایبلی 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 و ارتباطات، مهارت فناوری اطلاعات و ارتباطات) و شایستگی های عمومی و فردی (ادراکی، خلاقیت و نوآوری، اخلاق و رفتاری) طراحی کردند (ایبلی 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، 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 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 آنها 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	روانشناختی، مدیریتی، فرهنگی، نهادی، حمایتی
اجتهادی و همکاران	۱۳۹۰	اعضای هیات علمی	پژوهشی، آموزشی، سازمانی، فردی، اخلاقی
محمودی و همکاران	۱۳۹۱	مدیران گروه های آموزشی	آموزشی-پژوهشی، اقتصادی، فرهنگی، فناورانه، مدیریتی، شخصیتی و سیاسی
جعفری و همکاران	۱۳۹۱	اعضای هیات علمی	قابلیت ها، تجربه تدریس، علاقه مندی
محب زادگان و همکاران	۱۳۹۲	اعضای هیات علمی	فردی، حرفه ای و آموزشی
حسینی و همکاران	۱۳۹۲	حوزه آموزشی	وظایف مدیریتی، نقش های مدیریتی و مهارت های مدیریتی
فرهنگی و همکاران	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 خدماتی، شایستگی سازمانی
عبداللهی و همکاران	۱۳۹۴	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	برنامه ریزی، سازمان دهی، مدیریت منابع انسانی، ارتباطات، رهبری، تصمیم گیری، کار گروهی، نظارت، فناوری اطلاعات و ارتباطات، اخلاق حرفه ای، علمی و روان شناختی
قربان نژاد و همکاران	۱۳۹۵	مدیران دانشگاهی	تقوی مداری، رفتاری - اخلاقی، امانتداری، عدالت ورزی و انصاف، تصمیم گیری
سنگری	۱۳۹۶	اعضای هیات علمی	مهارت فنی، مهارت ادراکی، مهارت
سلیمی و همکاران	۱۳۹۶	اعضای هیات علمی	رهبری، مهارت میان فردی، ویژگی های شخصیتی و ارزشها
شبانلی و همکاران	۱۳۹۷	مدیران آموزش و پرورش	تدریس، پژوهش، مشاوره، ارائه خدمت، همکاری با اعضای هیات علمی
بنیادی و همکاران	۱۳۹۷	حوزه آموزشی	ذهنی - بینشی، درون فردی، بین فردی، اخلاقی، عملکردی، رهبری حرفه ای، اخلاقی، اعتقادی

مدیران واحدهای دانشگاهی	۱۳۹۷	معتضد منجمی و دیگران	
راهبردی ، مدیریت منابع ، نمایندگی ، ارتباطات ، همکاری ، حرفه ای دانش ، مهارت ، توانایی ، ویژگی	مدیران پژوهشی	۱۳۹۷	پناهی و دیگران
شایستگی اثربخشی فردی، شایستگی های دانشی و دانشگاهی، شایستگی های میان فردی و ارتباطی، شایستگی های عمومی سازمانی و شایستگی تخصصی دانشگاهی	مدیران دانشگاهی	۱۳۹۷	گودرزی و همکاران
دانش ، اعتبار ، نگرش ، پیش ، ویژگی های اخلاقی ، مهارت ها ، توانایی ها ، ویژگی های شخصیتی	مدیران دانشگاه ها	۱۳۹۸	امامی مبینی و همکاران
آموزشی، پژوهشی، سازمانی، اخلاقی، فردی و حرفه ای	هیات علمی دانشگاه	۱۳۹۸	محبت و همکاران
دانش نظری ، ویژگی های فردی ، مهارت های عملی	مدیران دانشگاه ها	۱۳۹۸	رحیمیان و همکاران
دانش حرفه ای ، مهارت های حرفه ای ، اخلاق حرفه ای	هیات علمی دانشگاه	۱۳۹۹	جاودانی و همکاران
شایستگی دانشی، شایستگی حرفه ای، شایستگی شخصیتی، شایستگی اجرای اجرایی، شایستگی رهبری و هدایت، شایستگی ارتباطی و شایستگی ادراکی	مدیران آموزشی	۱۳۹۹	خنیفیر و همکاران
ویژگی های شخصی عمومی ، توانایی های حرفه ای ، ویژگی های خاص ، تیپ شخصیتی	حوزه آموزشی	۲۰۱۴	بایارستانووا <sup>۱</sup> و همکاران
بین فردی، درون فردی ، اجتماعی ، استراتژیک	حوزه آموزشی	۲۰۱۸	سیمیلر <sup>۲</sup>
آموزش نوآورانه ، مهارت های ارتباطی خوب ، توانایی بداهه گویی و شیوه دموکراتیک تدریس	اساتید دانشگاه	۲۰۱۸	بروزوا <sup>۳</sup>
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.	اساتید دانشگاه	۲۰۱۹	مارتین <sup>۴</sup>
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 ،	حوزه آموزشی	۲۰۲۰	کونگوونی <sup>۵</sup> و همکاران

<sup>1</sup> Bayarystanova

<sup>2</sup> Seemiller

<sup>3</sup> Brožová

<sup>4</sup> Martín

<sup>5</sup> Chongwony

مدیریت عمومی ، توسعه حرفه ای ، اعتبارسنجی  
بانک<sup>۱</sup> ۲۰۲۰ اساتید دانشگاه 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 اعضای 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 پردازد.

### 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 شایستگی های اساتید دانشگاه، مصاحبه نیمه ساختاریافته با شانزده نفر از خبرگان دانشگاهی که با روش هدفمند انتخاب شده بودند، انجام گرفت تا به اقتناع 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، مجددا یکی از مصاحبه ها بوسیله یک متخصص دیگر کدگذاری گردید و با استفاده از روش هولستی<sup>۲</sup>، 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

<sup>1</sup> Baek

<sup>2</sup>. Holsti



خاص بودند، ۶ مولفه شناسایی شدند و در نهایت، 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، ۶ 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 دبلو کنдал، استفاده شد و با توجه به طیف ۵ گزینه ای، میانگین زیر ۴ 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 ۰/۸۴۱، ۰/۹۰۲، ۰/۸۱۲، ۰/۸۷۵، 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 در نظر گرفتن جدول مورگان، پرسشنامه بین ۲۸۵ نفر از آنان که بصورت در دسترس 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<sup>۱</sup>، با استفاده از نرم افزار اکسپرت چویس<sup>۲</sup>، 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 ۶ مولفه و ۴۵ شاخص بود. در جدول ۳ نتایج فرایند دور اول دلفی، نمایش داده شده است.

<sup>1</sup> AHP (Analytical Hierarchy process)

<sup>2</sup> Expert Choice

جدول ۳ - نتایج دور اول دلفی

نتیجه	سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب هماهنگی کندال W	شاخص ها	مولفه	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	اخلاقی
توافق بسیار قوی	۰/۰۱۸	۲	۰/۸۰۰	۳	ذهنی	
توافق قوی	۰/۰۲۲	۲	۰/۷۶۰	۳	عینی	

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 ۴ داشتند، حذف شدند و مجددا پرسشنامه ای با ۴ مولفه و ۳۰ شاخص، تدوین و برای خبرگان ارسال شد. نتایج دوردوم فرایند دلفی در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴ - نتایج دوردوم دلفی

نتیجه	سطح معناداری	درجه آزادی	ضریب هماهنگی کندال W	شاخص ها	مولفه	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 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،

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

جدول ۵ - نتایج دور سوم دلفی

شایستگی	مولفه	شاخص ها	ضریب همابستگی کندال W	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
شخصیتی	فردی	۷	۰/۷۳۳	۶	۰/۰۰۱	توافق قوی
	بین فردی	۱۱	۰/۷۳۴	۱۰	۰/۰۰۰	توافق قوی

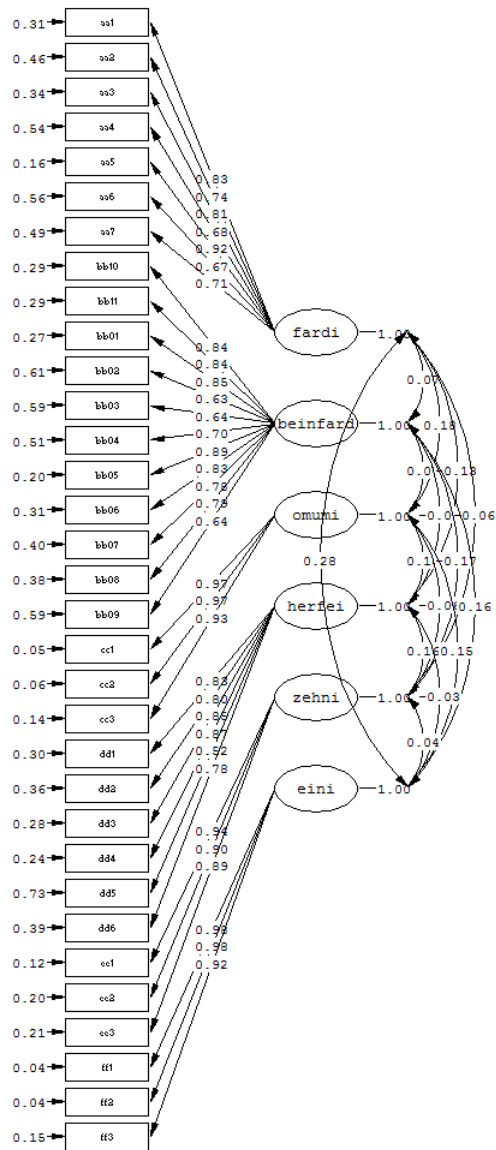
با توجه به ضرایب کندال مشاهده شده در جدول ۵، که همگی بالای متوسط می باشند، نظرسنجی متوقف گردید. در جدول ۶، شایستگی ها، مولفه ها و شاخص های مدل اصلاح شده مستخرج از فرایند دلفی، بیان شده است.

جدول ۶- 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	۴	۰/۰۰۰
		علاقه به تدریس	۴/۴۰	۰/۵۴۸
		صداقت	۴	۰/۰۰۰
		نظم	۵	۰/۰۰۰
	بین فردی	مسئولیت پذیری	۴/۴۰	۰/۵۴۸
		تفکر استراتژیک	۵	۰/۰۰۰
		انتقادپذیر	۵	۰/۰۰۰
		برانگیزاننده	۴	۰/۰۰۰
		توانمندساز	۴	۰/۰۰۰
بین فردی	عادل	۴	۰/۰۰۰	
	فن مذاکره	۵	۰/۰۰۰	
	گوش دادن موثر	۴	۰/۰۰۰	
		مهارت ارتباطی	۴/۶۰	۰/۵۴۸

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	مسلط به فنون تدریس	
۰/۴۴۷	۴/۸۰	مخرب	علمی
۰/۰۰۰	۴	نوآور	
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	خدااباوری	
۰/۰۰۰	۴	متعهد	اخلاقی
۰/۰۰۰	۵	مقبولیت 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 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.



Chi-Square=904.26, df=480, P-value=0.00000, RMSEA=0.056

شکل ۱ - مدل پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

اگر چولگی و کشیدگی داده ها در فاصله (+۲ و -۲) می باشند، داده ها نرمال محسوب می شوند (گارسون<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲). همانطور که در جدول هشت ملاحظه می شود مقادیر چولگی و کشیدگی در این فاصله بوده در نتیجه داده ها نرمال می باشند. برای سنجش کیفیت مدل، از شاخص های برازش استفاده شده و تمامی شاخص ها در فاصله مجاز قرار دارند. در نتیجه 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

نتیجه	مقدار بدست آمده	حد مجاز	شاخص برازش
تایید	۱/۸۸	$3 \leq$	نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی $\chi^2/df$
تایید	۰/۰۵۶	$0 \leq /0.8$	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)
تایید	۰/۸۴	$0 \geq /8$	شاخص نیکویی برازش (GFI)
تایید	۰/۸۱	$0 \geq /8$	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)
تایید	۰/۰۴۸	$0 \leq /0.8$	ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)
تایید	۰/۹۳	$0 \geq /9$	شاخص برازش هنجار شده (NFI)
تایید	۰/۹۶	$0 \geq /95$	شاخص برازش هنجار نشده (NNFI)
تایید	۰/۹۶	$0 \geq /9$	شاخص برازش تطبیقی (CFI)
تایید	۰/۹۶	$0 \geq /9$	شاخص برازش افزایشی (IFI)
تایید	۰/۹۲	$0 \geq /9$	شاخص برازش نسبی (RFI)
تایید	۰/۸۴	$0 \geq /5$	شاخص برازش هنجار شده و اصلاح شده مقتصد (PNFI)

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 (۱/۹۶ و -۱/۹۶) می باشند بنابراین همه شاخص ها تایید شدند. در جدول هشت ضرایب آماری شاخص ها، بارعاملی و معناداری آن ها نشان داده شده است.

<sup>1</sup> Garson

جدول ۸- ضرایب آماری شاخص ها و معناداری آن ها

نتیجه	CR	AVE	R <sup>2</sup>	t-value	بارعاملی	کشیدگی	چولگی	شاخص	مولفه	بعد
تایید			۰/۶۹	۱۶/۹۹	۰/۸۳	۰/۷۱۳	-۱/۲۴۸	مقتدر	رتبه بندی تخصصی	
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	۰/۵۹	۰/۴۶	۱۲/۷۰	۰/۶۸	-۰/۰۶۸	-۰/۶۹۲	صداقت		
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		
تایید			۰/۳۹	۱۱/۵۲	۰/۶۳	-۰/۲۸۴	-۰/۸۰۵	عادل	رتبه بندی عمومی	
تایید			۰/۴۱	۱۱/۸۶	۰/۶۴	-۰/۵۵۷	-۰/۶۳۳	فن مذاکره		
تایید	۰/۹۴	۰/۵۹	۰/۴۹	۱۳/۳۴	۰/۷۰	-۰/۳۵۳	-۰/۶۶۹	گوش دادن موثر		
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	۱۱/۹۵	۰/۶۴	-۰/۸۱۵	-۰/۳۶۲	حسن خلق		
تایید			۰/۹۵	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		
تایید			۰/۸۶	۲۰/۵۲	۰/۹۳	-۱/۳۱۳	۰/۲۵۰	آشنایی با صنعت و تجارت	رتبه بندی علمی	
تایید			۰/۷۰	۱۶/۹۶	۰/۸۳	-۰/۰۵۴	۰/۶۲۳	مسلط به فنون تدریس		
تایید	۰/۹۰	۰/۶۱	۰/۶۴	۱۵/۹۸	۰/۸۰	-۰/۱۶۳	۰/۴۹۴	میجرب		
تایید			۰/۷۲	۱۷/۴۰	۰/۸۵	۰/۱۱۰	۰/۷۸۱	نوآور		

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	-۱/۰۴۱	داشتن بصیرت
تایید	۰/۷۹	۱۸/۸۲	۰/۸۹	۰/۴۰۰	-۰/۵۷۷	خداباوری		
تایید	۰/۹۶	۲۲/۸۲	۰/۹۸	-۰/۹۱۰	-۰/۱۴۰	متعهد		
تایید	۰/۹۷	۰/۹۲	۰/۹۶	۲۲/۷۶	۰/۹۸	-۰/۹۳۹	-۰/۳۲۳	مقبولیت اخلاقی
تایید	۰/۸۵	۲۰/۴۷	۰/۹۲	-۱/۲۸۵	۰/۴۰۶	ظاهر موجه		

در صورتی که مقدار  $AVE \leq 0/5$  و مقدار  $CR \leq 0/7$  باشد، روایی و پایایی مدل مورد تایید است (هیر<sup>۱</sup> 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 فردی	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

<sup>1</sup> 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.



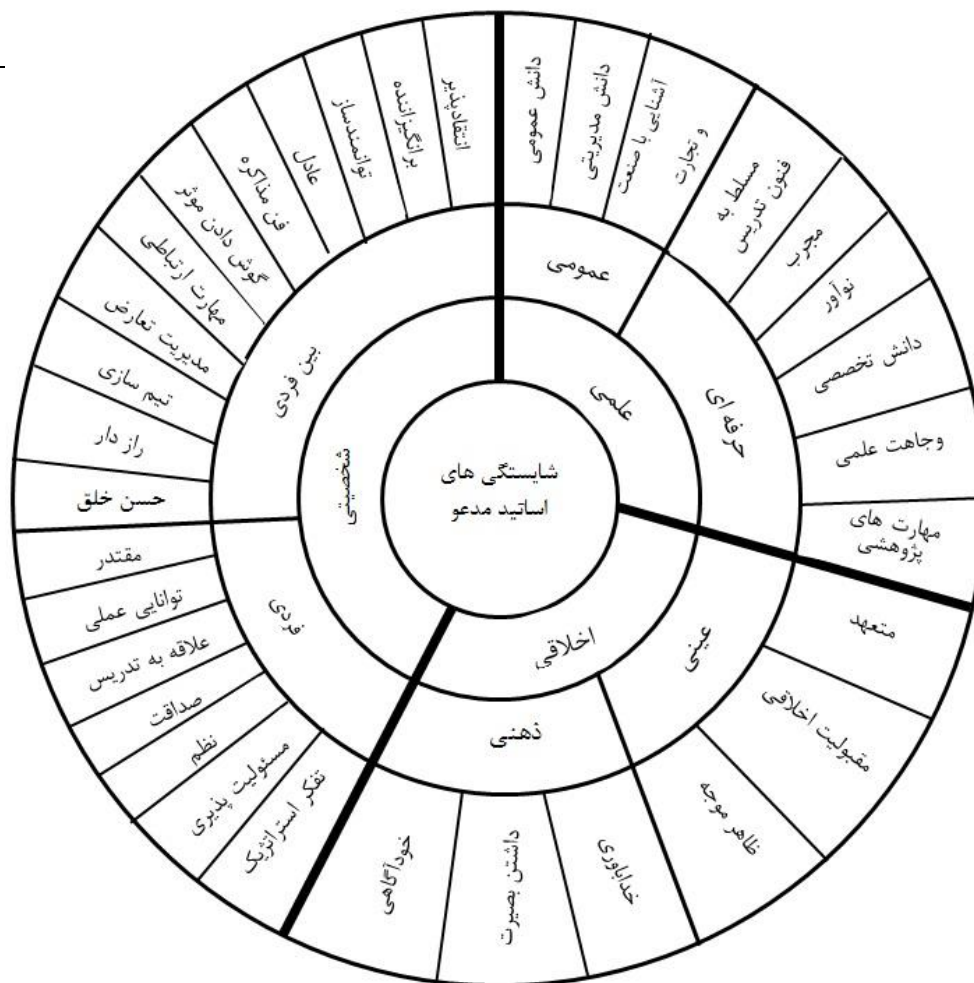
شکل ۲- وزن شایستگی ها

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

جدول ۱۰- وزن و اهمیت شایستگی ها

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

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.



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.

## 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 (۱۳۹۶)، 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 (۱۳۹۶)، 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 (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 میبدی و همکاران (۱۳۹۸)، پورکریمی و همکاران (۱۳۹۴)، 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 (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)، سنگری (۱۳۹۶)، 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.

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 ۶ شاخص مسلط به فنون تدریس، مجرب، نوآور، دانش تخصصی، و جاهت 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 ۰/۹۴ 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 و کمک 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

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 متقاضی دوره های آموزشی باشند. با عنایت به تغییر نقش اساتید از آموزش دهنده مباحث نظری به مربی متعهد 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 اساتید نمونه آموزشی و پژوهشی و تأکید بر شایستگی هایی که سبب موفقیت ایشان شده، ضمن ترغیب ایشان و ایجاد انگیزه بهبود در دیگران، زمینه برای به اشتراک گذاشتن دانش ضمنی و تجارب 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.

- Ghorrooneh 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, Farasatkah 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.