

طراحی الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی باتأکید بر بیانات حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری

سیاوش نصرت‌پناه **
محمد رضا حسینی نژاد ماهانی ***
پذیرش نهایی: ۱۳۹۹/۱۰/۱۵

علی دارایی *
غلامحسین رضایت ***
دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۳/۱۸

چکیده

احصای شایستگی‌های استادان و مربیان از جمله مباحث مهم و حیاتی در نظام تعلیم و تربیت است. پژوهش حاضر یک پژوهش کیفی و از نوع توسعه‌ای است که با هدف دستیابی به الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان مبتنی بر بیانات امامین انقلاب اسلامی اجرا شده است. برای نیل به این هدف، مباحث نظری و پژوهش‌های انجام‌شده مرتبط مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته و در ادامه با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی، مفاهیم و مقوله‌ها از درون داده‌ها احصا و بعد از انجام چند مرحله مفهوم‌سازی در سطوح مختلف انتزاع و تعریف ارتباط مقوله‌ها با پدیده محوری و ترکیب نظری آنها، الگوی نظری ارائه شده است. به منظور افزایش دقت و اعتباریابی نتایج به دست آمده، نقطه‌نظرات ۱۲ نفر از مدیران سطوح راهبردی و اعضای هیئت علمی در نظام تعلیم و تربیت که در حوزه استادان و مربیان به صورت مستقیم مسئولیت دارند، از طریق پرسشنامه محقق‌ساخته اخذ و نتایج مربوط از طریق آزمون‌های کولموگروف - اسمرنوف یا (K-S)، فریدمن، پارامتری و تی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است و در نهایت ابعاد، مؤلفه‌ها و رتبه‌بندی آنها در قالب جدول مربوط ارائه شده است. در این تحقیق با منطبق نظریه داده‌بنیاد تعداد ۳۵۱ سند تمام‌خوانی و براساس این اسناد تعداد ۱۱۳۱ گزاره نظری به دست آمده است، در ادامه با مطالعات رفت و برگشتی تعداد ۸۷ کد باز شناسایی و سپس این کدها براساس محورهای مشترک در قالب ۸ کد محوری دانش، توانایی، مهارت، نگرش، بینش، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های اخلاقی و اعتبار دسته‌بندی و در نهایت کدهای محوری حول کد انتخابی یا پدیده محوری شایستگی‌های استادان و مربیان الگوی مفهومی تحقیق را ساخته‌اند.

کلیدواژه‌ها: شایستگی‌ها؛ استادان و مربیان؛ بیانات امام خمینی (ره)؛ بیانات مقام معظم رهبری (مدظله)

daraei1225@gmail.com
siavash_nopa@yahoo.com
gh_rezayat@yahoo.com
seyed.31388@gmail.com

* دانشجوی دکتری، دانشکده فرهنگی و اجتماعی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)
** دانشیار دانشکده فرهنگی و اجتماعی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)
*** استادیار دانشکده فرهنگی و اجتماعی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)
**** کارشناسی ارشد

مقدمه

نظام‌های تعلیم و تربیت علاوه بر آنکه عهده‌دار سه مأموریت اصلی آموزش، پژوهش و ارائه خدمات حرفه‌ای هستند (ابطحی و اورابیان^۱، ۲۰۱۰)، لکن تلاش می‌کنند تا از طریق تربیت نیروهای متخصص زمینه را برای اجرای برنامه‌های توسعه و پیشرفت مستمر کشورها فراهم سازند. این درحالی است که همگان از نظام آموزش عالی به‌عنوان بالاترین سطح آموزش در جامعه انتظار دارند که بیش از هر نهاد دیگری در تحولات اقتصادی و اجتماعی جامعه تأثیر بگذارد و در ارتقای بخش‌های مختلف آن نقش مهمی ایفا کند (صباغیان^۲، ۲۰۰۴). تردیدی نیست که ایفای نقش مذکور و اثربخشی آموزش عالی در گرو کارایی و اثربخشی منابع انسانی و به‌ویژه استادان و مربیان آن است. با توجه به تصورات و توصیف‌های گوناگون از کار دانشگاهی، امر مسلم این است که استادان و مربیان نیز مانند بسیاری دیگر از انسان‌ها در حرفه‌های گوناگون دارای نیازهای عدیده‌ای مانند نیاز مستمر به پیشرفت، رضایت‌مندی و ارتباط با دیگران، به‌روزرسانی مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌های خود هستند (دسی، رایان^۳، ۲۰۰۰). از این شایستگی‌ها به‌عنوان مجموعه‌ای از خوشه‌های دانش، نگرش و مهارت‌هایی که شرط ضروری برای عملکرد شغلی و حل مسئله و توانایی انجام کار اثربخش در یک حرفه، سازمان، شغل، نقش و یا موقعیت معین است، تعبیر می‌شود (مولدر و همکاران، ۲۰۰۹: ۳). بر همین اساس، یکی از عمده‌ترین چالش‌هایی که نظام‌های تعلیم و تربیت با آن مواجهند، احصای شایستگی‌های استادان و مربیان است. استادان و مربیان یک دانشگاه و یا دانشکده یک معیار مهم برای تعیین اعتبار و کیفیت عملکرد آن است. اگرچه عوامل متعددی بیانگر کیفیت نظام‌های تعلیم و تربیت است، لیکن استادان و مربیان، بارزترین نقش را در تعیین سطح کیفیت تعلیم و تربیت دارند. سرمایه‌گذاری‌های منطقی نظام‌های تعلیم و تربیت در این زمینه استادان و مربیان را قادر می‌سازد که عملکرد بهتری در حوزه تربیت، آموزش و پژوهش داشته باشند. با وجود استادان و مربیان توانمند در دانشگاه‌ها، مراکز آموزش دانشجویان بهتر خواهند آموخت و عملکرد بهتری خواهند داشت (الوندی، ۱۳۸۹: ۶۶). لذا از آنجا که بخش عمده و قابل توجهی از توسعه سرمایه انسانی سازمان‌ها در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی صورت می‌گیرد و

1. Abtahi & orabiyani
2. Sabbaghiyan
3. Deci & Ryan

عملاً این موضوع مهم نیز متأثر از استادان و مربیان است، ارتقای شایستگی‌های استادان و مربیان همواره در ابلاغیه‌ها و اسناد بالادستی نظام تعلیم و تربیت سازمان‌ها مورد اهتمام قرار گرفته و به استادان و مربیان به‌عنوان مهم‌ترین عامل رشد و تعالی سرمایه انسانی سازمانی اشاره شده است. لیکن علی‌رغم وجود مستندات ابلاغی و تلاش‌های صورت گرفته، از آنجا که هم‌اکنون استادان و مربیان سازمانی دارای کارراهه شغلی مشخصی نمی‌باشند و در نظام خدمتی آنان نیز مدلی که تبیین‌کننده ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های تعالی همه‌جانبه آنان باشد تدوین نشده است و همچنین به دلیل اینکه الگوهای موجود نیز برای دانشگاه‌های سازمانی طراحی نشده‌اند و اغلب این الگوها نیز براساس مبانی فلسفی به همه ابعاد و ساحت‌های وجودی استادان و مربیان نپرداخته‌اند و اینکه خلأ الگوی مناسب برای شایستگی‌های استادان و مربیان، موجب بروز آشفتگی و سردرگمی در شیوه‌های رشد و تعالی در نظام تربیت و آموزش سازمانی شده است؛ تحقیق حاضر با توجه به جامع و کامل بودن فرمایشات حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله) در خصوص استادان و مربیان، بر آن است تا به صورت علمی الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان را ارائه نماید. بر همین اساس، در این پژوهش تلاش شده است تا با ارائه الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی مبتنی بر اندیشه‌های حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله) ضمن کمک به تولید دانش بومی در خصوص شایستگی‌های استادان و مربیان، پاسخ مناسبی به یکی از نیازهای اساسی سازمانی که همواره در اسناد بالادستی مورد تأکید قرار گرفته است، ارائه شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

شایستگی

با بررسی ادبیات موضوع مربوط به شایستگی چنین به نظر می‌رسد که تعریف واحد و اصطلاح‌شناسی مشخص و معینی در مورد شایستگی و معنا و مفهوم آن وجود ندارد. مرور تعاریف زیر که عمدتاً توسط صاحب‌نظران برجسته این حوزه ارائه شده است، می‌تواند تاحدی بیانگر این قضیه باشد.

مؤسسه وزارت کار، آموزش و اشتغال امریکا^۱ (۲۰۱۲) شایستگی را توانایی به‌کاربردن و یا

1. Department of Labor, Employment & Training Administration under Task Order

استفاده از مجموعه‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌های موردنیاز برای موفقیت در انجام یک کار بحرانی و یا انجام وظایف تعریف شده در یک محیط کار می‌داند. سانچز^۱ (۲۰۱۱) شایستگی را به‌عنوان کسب مجموعه‌ای از دانش، خصوصیات، نگرش‌ها و مهارت‌های مرتبط به هم تعریف می‌کند که تأثیر زیادی بر شغل افراد می‌گذارند و با عملکرد افراد در کار همبستگی دارند، آنها را می‌توان با استانداردهای قابلقبول ارزیابی کرد و از طریق آموزش و توسعه بهبود داد. همچنین مرکز علمی بهداشت عمومی دانشگاه اموری (به‌نقل از گبی^۲، ۲۰۰۸) شایستگی را ترکیب پیچیده‌ای از دانش، مهارت و توانایی‌های نشان داده‌شده توسط یکی از اعضای سازمان می‌داند که در عملکرد مؤثر و کارآمد سازمان بسیار مهم است. وایت^۳ (۱۹۵۹) واژه شایستگی را اولین بار برای توصیف آن دسته ویژگی‌های شخصیتی به‌کاربرد که با عملکرد برتر و انگیزش بالاتر سروکار دارند و آن را تعامل مؤثر یک فرد با محیط پیرامونش تعریف کرده است (به‌نقل از مولدر و همکاران، ۲۰۰۹) و یا اسپنسر و اسپنسر^۴ (۱۹۹۳) با تمرکز بر کارکردهای شایستگی، آن را دربرگیرنده مجموعه‌ای از انگیزه‌ها، خصیصه‌ها، ادراک خود، نگرش‌ها، ارزش‌ها، دانش ویژه محتوا، مهارت‌های شناختی و رفتاری و یا هر ویژگی فردی قابل‌شمارش و قابل‌اندازه‌گیری معتبری می‌دانست که بتواند بین مجریان متوسط و عالی یا بین مجریان مؤثر و غیرمؤثر تمایز قایل شود. شورای عالی انقلاب فرهنگی جمهوری اسلامی ایران با نگاهی جامع‌تر شایستگی را مجموعه‌ای از صفات، توانمندی‌ها و مهارت‌های فردی و جمعی (نظیر تعقل، معرفت، ایمان و اراده و تقوا) ناظر به تکوین و تعالی هویت در تمام شئون زندگی و تمام مؤلفه‌های جامعه صالح تعریف نموده است (شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۹۰). همچنین عبدالله‌پور (۱۳۹۳) شایستگی را مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت، توانایی، تجارب مبتنی بر دانش تخصصی و ویژگی‌های شخصی تعریف می‌کند که موجب موفقیت و تعالی افراد و همچنین تمایز عملکرد افراد در سازمان می‌شود. با وجود تعاریف مختلف از شایستگی می‌توان گفت نقطه اشتراک تمام تعاریف بالا تأکید بر دانش، مهارت، نگرش و توانایی موردنیاز برای عملکرد موفقیت‌آمیز است. به‌همین دلیل توجه به رویکرد شایستگی نقطه‌عطف مهمی برای شناسایی معیارها و عوامل موفقیت‌آمیز است. در بررسی قدر مشترک آراء

1. Sanchez
2. Gebbie
3. Wiyht
4. Spencer S. and Spencer L.

صاحب‌نظران و پژوهشگران در موضوع شایستگی و ابعاد آن می‌توان از KSAPs (دانش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصی) به‌عنوان قدر مشترک تعاریف مختلف یاد کرد که بیانگر فهم مشترک در مورد ابعاد و عناصر شایستگی است.

پیشینه پژوهش

بلوغ در تدریس، اساسی‌ترین شایستگی عضو هیئت‌علمی از دیدگاه راگان و همکاران^۱ (۲۰۱۲) است و یادگیری فعال، مدیریت، تدریس فعال، استفاده از فناوری، حل مسئله و اختلافات دانشجویان حین تدریس، اجرای قوانین و سیاست‌ها و ابعاد شایستگی تدریس است. کویان و کین^۲ (۲۰۰۹) شایستگی استاد را در چهار دسته شایستگی‌های فردی، آموزشی، پژوهشی و همکاری طبقه‌بندی کرده‌اند. دانش، رفتار، تفکر، شخصیت استاد و تصمیم‌گیری و کنترل مؤثر فعالیت‌های یادگیری دانشجویان، مؤلفه‌های شایستگی‌های استادان از دیدگاه رولفز و ساندرز^۳ (۲۰۰۷) می‌باشند. هیات و ویلیامز^۴ (۲۰۱۱) همکاری با سایر اعضای هیئت‌علمی، مشاوره، ارائه خدمت، پژوهش و تدریس را پنج شایستگی اساسی مدرس می‌دانند. میتکویسکا و هریستویسکا^۵ (۲۰۱۱) مهارت‌های شناختی، حل مسئله، به‌کارگیری فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی مدرن، سواد اطلاعاتی و توانایی پژوهش را مهم‌ترین شایستگی‌های موردنیاز برای تدریس می‌دانند. وانگ یی^۶ (۲۰۰۶) اعتقاد دارد که شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها، شامل تفکر منطقی، تعامل مؤثر، نتیجه‌گرایی، روابط میان‌فردی، به‌روزرسانی دانش، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت و نوآوری است. یوهان و جیوهان^۷ (۲۰۰۶) به شایستگی‌هایی همچون نتیجه‌گرایی، شهود، مطابق‌پذیری، مشارکت، عفت کلام، مسئولیت‌پذیری، وفاداری، اثرگذاری، مشاوره و روابط بین‌فردی اشاره دارند. مولورتون و اسمیت (۲۰۱۰) شایستگی‌های رهبران آموزش عالی را در پنج بعد طبقه‌بندی کردند: شایستگی‌های تحلیلی (رهبری، کارآفرینی، خلاقیت، تفکر راهبردی و

1. Ragan, Bigatel & Dillon
2. Qiuyan & Qin
3. Sandees
4. Hyatt & William
5. Mitkovska & Hristovska
6. Wangyi, Dai Liangtie, Xiong Ke
7. Yiyuan & Jianhui

اقدام)، شایستگی ارتباطات (ارتباطات شفاهی و نوشتاری و دیدگاه چندگانه در تصمیم‌گیری)، شایستگی رفتاری (نمایش رفتار بانشاط، غیرخود خواهانه همراه با تمرکز قوی بر افراد حقیقی در سازمان)، شایستگی رهبری امور دانشجو (توجه به نیازهای دانشجویان، روندها و قوانین) و شایستگی‌های روابط خارجی (ارتباط با گروه‌های مختلف، کارکردن اثربخش با رسانه و شناخت پیشرفت) در پژوهشی دیگر که به طراحی استانداردهای شایستگی مدرسان قرن ۲۱ در آسیای جنوب شرقی پرداخته است، شایستگی‌ها را در چهار دسته یادگیری طبقه‌بندی کرده است: یادگیری درخصوص دانایی، یادگیری درخصوص کاربرد، یادگیری بودن، یادگیری زندگی گروهی (پفیانکو، ۲۰۰۹).

سلیمی و همکاران (۱۳۹۴) شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی را با توجه به ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری شناسایی کرده و به این نتیجه رسیده‌اند که مهم‌ترین شایستگی استادان در یک دهه آینده، شایستگی پژوهش خواهد بود و میان وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های تدریس، پژوهش، مشاوره، ارائه خدمات و همکاری و همیاری اعضای هیئت‌علمی با همکاران، شکاف زیادی وجود دارد. جعفری و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "الگوی ساختاری برای رابطه خودکارآمدی و شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی با کیفیت تدریس آنان در دانشگاه آزاد اسلامی" با استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد موجود برای خودکارآمدی و کیفیت تدریس و پرسشنامه محقق‌ساخته برای شایستگی که فقط سه بعد توانایی‌های استاد، علاقه‌مندی به تدریس و تجربه تدریس را مورد توجه قرار داده است. "شایستگی‌های محوری استادان دانشگاه از دیدگاه امام خمینی(ره)" پژوهشی است که به روش تحلیل اسنادی و نظریه داده‌بنیاد صورت گرفته است، در این پژوهش شایستگی‌های احصاشده عبارتند از: متعهدبودن به قواعد اسلام و توحید، کاری‌بودن و اهل توطئه‌نبودن، توجه به محیط تعلیم و تعلم بودن دانشگاه، مستقل بارآوردن دانشجویان، آگاهی‌بخشی به جوانان، توجه به تربیت جوانان متعهد به مصالح کشور و آگاه به اهداف اسلام، توجه به تهذیب خود و مسئولیت در پیشگاه الهی (حاجی‌پور و بهادران، ۱۳۹۱). جمع‌بندی نتایج برخی دیگر از مطالعات صورت گرفته درخصوص شایستگی‌های استادان و مربیان در جدول ۲ ارائه شده است.

۱۱/ طرحی الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی با تأکید بر بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری

جدول ۲. برخی از مطالعات صورت گرفته درخصوص شایستگی‌های استادان و مربیان

محقق	نتایج مطالعات و شایستگی‌ها
لریندا، میشل و گردین (۲۰۰۶)	شایستگی‌های فرهنگی (آگاهی فرهنگی، دانش فرهنگی، مواجهه فرهنگی، مهارت فرهنگی و تمایل فرهنگی) را برای اعضای هیئت‌علمی حیاتی ارزیابی می‌کنند.
ادگرین (۲۰۰۶)	
ناگیو (۲۰۱۲)	
رنیو (۲۰۱۳)	
یانگ بلاد (۱۹۹۹)	پژوهش، تدریس، مدیریت و رهبری در کار تیمی، نوشتن، مهارت‌های حرفه‌ای آکادمیک (مدیریت کار، یادگیری مادام‌العمر و شبکه‌سازی) را از شایستگی‌های اعضای هیئت علمی می‌داند.
ساگومار (۲۰۰۹)	شایستگی‌های موردنیاز اعضای هیئت‌علمی را در محیط دانشگاهی با نام‌بردن از شایستگی‌های فردی (هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی) و شایستگی‌های علمی (سواد رایانه‌ای و اطلاعاتی و پیشرفت حرفه‌ای) تبیین می‌نماید.
مایرز و دایر (۲۰۰۳)	کارآمدی تخصص و مشاوره تحصیلی به دانشجویان را شایستگی عضو هیئت‌علمی می‌داند. آنان معتقداند اگر مشاوره به‌عنوان یکی از شایستگی‌های مهم از نظر استادان مطرح شده است؛ اما تنها عده کمی از اعضای هیئت علمی در این زمینه آموزش حرفه‌ای دیده‌اند.
مینکویسکا و هریستویسکا (۲۰۱۱)	مهارت‌های شناختی، حل مسئله، به‌کارگیری فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی مدرن، سواد اطلاعاتی و توانایی پژوهش را از جمله مهم‌ترین شایستگی‌ها برای آموزش‌دهندگان آینده می‌داند.
گزنالیز و همکاران (۲۰۱۱)	معتقدند که شایستگی‌ها مجموعه‌ای از رفتارها (نه لزوماً رفتارهای فردی)، نگرش و باورهایی است که برای موفقیت در کار و حرفه باید در افراد وجود داشته باشد.
گنزی وهاگر (۲۰۱۰)	
خروشی (۱۳۹۶)	یافته‌های پژوهش در قالب یک مدل مفهومی چهار دسته اصلی شامل: شایستگی‌های دانش موضوعی، دانش تربیتی، دانش تربیتی موضوعی و دانش عمومی را نشان داده است.
قربانی‌زاده (۱۳۹۶)	نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که میان توسعه عوامل شغلی و کیفیت زندگی کاری و ماندگاری کارکنان دانشی رابطه معنی‌دار و مستقیم وجود دارد.
صابر (۱۳۹۴)	یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که چارچوب مفهومی شایستگی معلمان را می‌توان براساس مدارک و مستندات مربوط در پنج مؤلفه دانش، نگرش مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی تدوین نمود.
شیرازی (۱۳۹۳)	نگاه توأم به ویژگی‌های دانشی و سایر عوامل مؤثر بر شایستگی‌های شغلی بوده است
رضایت (۱۳۹۰)	۶۸ مؤلفه فرعی و ۸ مؤلفه اصلی شامل دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، ویژگی‌های عاطفی - شخصیتی و اخلاقی، نگرش بینش و اعتبار را شناسایی کرده است. از ویژگی‌های این پژوهش، ارائه تعریف و شاخص‌های رفتاری برای هر یک از شایستگی‌ها، همچنین طبقه‌بندی شایستگی‌های به‌دست‌آمده، در قالب مؤلفه‌هایی است که از نظر مفهومی با یکدیگر ارتباط دارند.
کریمی (۱۳۸۷)	صلاحیت موجود معلمان در مؤلفه‌های فناوری، یادگیری مادام‌العمر، حرفه‌ای، عملکردی، فکری و تدریس کم‌تر از سطح متوسط است.

جایگاه استادان و مربیان از منظر امامین انقلاب اسلامی

دانشگاه به عنوان یکی از مهم ترین ارکان نظام اسلامی همواره مورد توجه امامین انقلاب اسلامی بوده است، و شاید بتوان گفت که بسیاری از سخنان مهم راهبردی آنان بین دانشگاهیان مطرح و تحقق آنها را از این قشر انتظار دارند. در اندیشه اسلامی، همواره علم و علم آموزی با تهذیب و دینداری همراه بوده است و این، حکایت از تقدس فرایند تعلیم و تربیت دارد. تأکید مکرر قرآن در تهذیب و تعلیم، دو رسالت بزرگ پیامبران، الگوی روشنی را فراروی کسانی می نهد که گام در راه پیامبران می گذارند و رسالت آموزش و راهبری را بر دوش می کشند.

در نظام آموزشی جمهوری اسلامی ایران نیز که بر آموزه های دینی ابتناء یافته است، استادان از شأن و منزلتی ویژه برخوردارند. استادان علاوه بر انتقال دانش، در شکل دهی به شخصیت آموزندگان علم نیز موثر هستند. آنها کارگزار فضیلت بخشی که خود مقدمه بینش و شناخت می باشد، محسوب می گردند. چنین شناختی مانع از به کارگیری علم در مقاصد غیر الهی می شود. از سوی دیگر، نیز بر آموزنده علم فرض است که در کنار هر گام برای تحصیل علم، یک گام هم برای تحصیل اخلاق و تهذیب بردارد.

در نظر امامین انقلاب اسلامی، دانشگاه و دانشگاهیان، جایگاه ویژه ای در تمامی امور مهم کشور ایفا می کنند، به گونه ای که با مروری بر رهنمودهای ایشان به جرئت می توان گفت که دانشگاه و دانشگاهیان برجسته ترین عناصر جامعه هستند.

باتوجه به موضوع و روش پژوهش، در ادامه، انتظارات امامین انقلاب اسلامی از استادان و مربیان آمده است.

روش شناسی

باتوجه به هدف این پژوهش که به دنبال ارائه شایستگی های استادان و مربیان سازمانی است، این تحقیق را می توان در نوع پژوهش های توسعه ای دسته بندی نمود و باتوجه به ماهیت کیفی و اکتشافی پژوهش و همچنین ویژگی هایی از قبیل انتساب مستقیم داده ها به امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری، تنوع بالا و انبوه داده ها، فقدان نظریه یا الگوی نظری در خصوص اندیشه های امام خمینی (ره) و امام خامنه ای (مدظله)، محقق از روش نظریه پردازی داده بنیاد برای انجام این پژوهش

استفاده نموده است. صرف نظر از نام‌گذاری‌های کلی، و در بیان دقیق‌تر، روش‌هایی در اجرای این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است که طی سه گام یا مرحله اساسی زیر انجام شده است:

۱. گردآوری داده‌ها و انتخاب و تشریح منابع اطلاعاتی

باتوجه به اینکه پژوهش حاضر از راهبرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد استفاده می‌نماید، لذا ابزار مورد استفاده برای گردآوری مدارک و مستندات، برگرفته از ماهیت منابع تحقیق انتخاب شده است. داده‌ها و اطلاعات مورد نیاز تحقیق از بیانات و مکتوبات سخنرانی‌ها، پیام‌ها و نامه‌های امام خمینی (ره) و امام خامنه‌ای (مدظله) که ارتباط مستقیم با موضوع تحقیق دارد، جمع‌آوری شده است. در این تحقیق با تحلیل مرحله‌ای داده‌ها، محقق شکلی از جمع‌آوری داده را انتخاب کرده که بتواند در تولید مدل، مفید واقع شود. براساس این روش، هر قسمت از داده‌ها بلافاصله بعد از جمع‌آوری، مورد تحلیل قرار گرفته، سپس محقق از جمع‌آوری و تحلیل داده‌های اولیه، سرنخ‌هایی را برای جمع‌آوری داده‌های بعدی دریافت کرده که می‌تواند از مقوله‌های توسعه نیافته و خام، یا از متونی که دارای استحکام و نکات بدیعی نسبت به موضوع تحقیق دارند، حاصل شود. بعد از کسب این سرنخ‌ها محقق دوباره از طریق مطالعه و بررسی دقیق‌تر منابع مورد نظر، اطلاعات جدیدی را جمع‌آوری و پس از پالایش مفاهیم و مقوله‌ها، آنها را توسعه داده و معانی آنها را شفاف‌تر ساخته است (سبحانی، ۱۳۸۹). این فرایند تا زمانی پیش رفته که محقق به مقولات اشباع شده دست یافته است. منظور از اشباع، حالتی است که در آن محقق به این قضاوت و تشخیص ذهنی می‌رسد که داده‌های جدید به توسعه مقوله‌ها کمک نمی‌کند.

۲. جامعه آماری و نمونه‌گیری

در این پژوهش مجموعه بیانات و دیدگاه منتشر شده از امام خمینی (ره) در قالب صحیفه نور و نرم‌افزار صحیفه امام (نسخه ۳) که توسط مؤسسه تنظیم و نشر آثار امام خمینی (ره) تهیه شده است و همچنین مجموعه بیانات مقام معظم رهبری (مدظله) در سایت رهبری از سال ۱۳۶۸ (آغاز رهبری ایشان) تا سال ۱۳۹۸ مورد استفاده قرار گرفته است و از آنجا که کلیه آثار به صورت تمام‌شماری مورد بررسی قرار گرفته است، حجم نمونه با جامعه آماری برابر بوده است.

۳. تحلیل داده‌ها

تحلیل داده‌ها، نقطه کانونی راهبردی مفهوم‌سازی بنیادی است، از این رو، در این پژوهش، پژوهشگر با هدایت و خلاقیت ذهنی، اطلاعات گردآوری شده و مرتب شده را به اجزای معنادار

(پاراگراف‌ها یا عبارات) شکسته و مفهوم هر جزء را استخراج نموده است، سپس این مفاهیم را به گونه‌ای جدید، مجدداً باهم تلفیق نموده و از این طریق نسبت به خلق نظریه یا مدل اقدام نموده است. این فعالیت نه در چارچوب یک فرایند خطی بلکه با هنر و خلاقیت ذهنی و فهم ساختار روش مفهوم‌سازی بنیادی (به صورت رفت و برگشتی) صورت گرفته است و این در حالی است که سازوکار تحلیل در راهبرد مفهوم‌سازی بنیادی، همانند مفاهیم و یافته‌های آن تاحدزیادی خودجوش و با انعطاف است و این، از محاسن عمده آن شمرده می‌شود.

محقق در این مرحله به منظور فراهم کردن زیربنای تجربی خلق نظریه (الگو) از روش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی برای ایجاد شبکه‌ای از معانی بهره برده است.

۴. اعتبارسنجی پژوهش

برای سنجش روایی و اعتباریابی فرایند کدگذاری نقطه‌نظرات و رهنمودهای گروهی از خبرگان و صاحب‌نظران مربوط اخذ شد و همچنین به منظور اعتباریابی نتایج به دست آمده، نقطه‌نظرات ۱۲ نفر از مدیران و اعضای هیئت علمی که در سطوح راهبردی نظام تعلیم و تربیت و در حوزه استادان و مربیان به صورت مستقیم مسئولیت دارند، از طریق پرسشنامه محقق ساخته اخذ شده است و نتایج مربوط از طریق آزمون‌های کولموگروف - اسمرنوف یا (K-S)، فریدمن، پارامتری و تی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌های پژوهش

در این تحقیق کلیه اسناد مربوط به مجموعه بیانات و دیدگاه منتشر شده از حضرت امام (ره) و مقام معظم رهبری، صحیفه نور، سایت رهبری از سال ۱۳۶۰ تا پایان ۱۳۹۸ مورد بررسی قرار گرفت. ابتدا براساس اهداف تحقیق، تمام اسناد و مدارک جمع‌آوری شده (شامل ۳۵۱ سند) به صورت «تمام خوانی» مورد مطالعه قرار گرفت و متن مورد مطالعه به صورت مفهومی، نظری و محتوایی دائماً مورد تحلیل قرار گرفت. به دلیل حجم بالای کدهای اولیه تحقیق (داده‌ها) به صورت مستقیم از درون اسناد مربوط به آثار مکتوب و سخنرانی‌های امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله) استخراج شده است.

طراحی الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی با تأکید بر بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری ۱۵/

در گام دوم، اسناد انتخابی به صورت عمیق‌تر و دقیق‌تر بازخوانی شده و گزاره‌های مرتبط با موضوع از این سندها انتخاب شد. کدهای باز تحقیق که نتیجه بررسی کدهای اولیه (داده‌ها) بوده و مرحله اول کدگذاری محسوب می‌شوند، در واقع عناوین مفهومی، مقوله‌ها و گزاره‌هایی هستند که از پالایش مضامین استخراج شده از درون متون به دست آمده‌اند. نتایج جرح و تعدیل آن در فرایندهای رفت و برگشتی مستمر در قالب ۱۱۳۱ گزاره حاصل شده است که اندازه این گزاره‌ها از یک جمله ساده تا چند پاراگراف متغیر است. جدول ۳ بخشی از کدگذاری باز بیانات امام خمینی (ره) (۱۵ مورد) و مقام معظم رهبری (مدظله) (۱۵ مورد) را نشان می‌دهد.

جدول ۳. بخشی از کدگذاری باز بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله)

ردیف	متن بیانات	کدگذاری باز
۱	مواظب باشید که اعمالتان اعمال صالح باشد، قیامتان برای خدا باشد، اعمالتان برای خدا باشد. هرکدام بچه دارید تربیت کنید، تربیت الهی بکنید، تربیت شیطانی نکنید (صحیفه امام؛ ج ۶: ۱۰۵؛ سخنرانی برای جمعی از معلمان؛ ۱۳۵۷/۱۱/۱۹).	کار برای رضای خدا، تربیت الهی دانشجویان
۲	برای خدا، نهضت کنید برای خدا. اگر نهضت، نهضت الهی باشد این پیروزی در آن هست، چه به حساب ظاهر ما شکست بخوریم باز پیروزیم، اگر شکست نخوریم هم پیروزیم، برای اینکه ما برای خدا کار کردیم (صحیفه امام؛ ج ۶: ۱۰۵؛ سخنرانی برای جمعی از معلمان؛ ۱۳۵۷/۱۱/۱۹).	کار برای رضای خدا
۳	دانش تنها فایده ندارد، بلکه دانش و تعهد با همند که می‌توانند انسان را به جایی برسانند که محتاج دیگران نباشد و پیش خدا آبرومند باشد... کسی که دنبال حق می‌رود و برای رضای خدا کار می‌کند، نباید به فکر این باشد که به او چه گفته‌اند، یا چه می‌گویند؛ باید خدا را در نظر بگیرد و برای خدا کار کند. (صحیفه امام؛ ج ۱۹: ۲۲۲؛ سخنرانی در جمع وزیر فرهنگ و آموزش عالی و معاونان؛ ۱۳۶۴/۰۱/۲۷).	کار برای رضای خدا، متعهد بودن
۴	دانشگاهی‌ها و آموزگاران و معلمان و متعلمین که برای خدا کار می‌کنند مشکلات دارند لکن در راه خداست، مشکلات در راه خدا مشکل نیست... ما باید صبر بکنیم و بایستیم در مقابل قدرت‌هایی که می‌خواهند ما را ببلعند و سر آنها را بگویم (صحیفه امام؛ ج ۱۷: ۴۱۱؛ سخنرانی در جمع کارگران، معلمان و مربیان پرورشی؛ ۱۳۶۲/۰۲/۰۴).	کار برای رضای خدا، صبر بر مشکلات
۵	مواظب باشید که اعمالتان اعمال صالح باشد، قیامتان برای خدا باشد، اعمالتان برای خدا باشد (صحیفه امام؛ ج ۶: ۱۰۵؛ سخنرانی برای جمعی از معلمان؛ ۱۳۵۷/۱۱/۱۹).	کار برای رضای خدا، تعلیم و تربیت اسلامی
	و ما هم مأموریم این جوان‌هایی را که دست ما هستند و با آنها رابطه داریم، اینها را باید تربیت اسلامی، تربیت دینی و متوجه به مسائل روز کنیم. در پهلوی علم باید این پرورش باشد و شما آقایان البته موظفید که این کار را بکنید (صحیفه امام؛ ج ۶: ۱۰۵؛ سخنرانی برای جمعی از معلمان؛ ۱۳۵۷/۱۱/۱۹).	کار برای رضای خدا، توجه به تعلیم و تربیت اسلامی، آشنایی با مسائل روز

۱۶ / نشریه علمی پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی / سال ۲۸، دوره جدید، شماره ۴۹، زمستان ۱۳۹۹

ادامه جدول ۳. بخشی از کدگذاری باز بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله)

ردیف	متن بیانات	کدگذاری باز
۶	باید با کوشش همه اقشار، خصوصاً آنهایی که معلم هستند، در دانشگاه‌ها استاد هستند [نیروی انسانی درست شود]. در دبیرستان‌ها، در دبستان‌ها، از همان اول که بچه‌ها تحویلشان داده می‌شود باید مسئول تربیت آنها باشند، مشغول این باشند که اینها را تربیت کنند، یک تربیت صحیح اسلامی که در تربیت صحیح اسلامی همه [خصوصیات] است. (صحیفه امام؛ ج ۶: ۱۰۵؛ سخنرانی برای جمعی از معلمان؛ ۱۳۵۷/۱۱/۱۹).	توجه به تعلیم و تربیت اسلامی
۷	این فرهنگ باید متحول بشود. فرهنگ استعماری فرهنگ استقلالی بشود. باید معلمینی که در این فرهنگ یا در تمام قشرهای استادان و - عرض می‌کنم - اینها باشد انتخاب بشوند و اشخاص صحیح، سالم. کسانی که جوان‌های ما را تربیت صحیح بکنند (صحیفه امام؛ ج ۶: ۳۹۵؛ سخنرانی در جمع هیئت دولت موقت؛ ۱۳۵۷/۱۲/۲۹).	توجه به تحول فرهنگی، توجه به استقلال کشور
۸	دولت باید درست توجه بکند که... برای مدارس، معلمینی را که انتخاب می‌کنند آنها برای تربیت اطفال، اینها باید همه متحول بشود از حال سابق؛... و بالاخره باید فرهنگ متحول بشود به یک فرهنگ سالم، به یک فرهنگ مستقل و یک فرهنگ انسانی (صحیفه امام؛ ج ۶: ۳۹۵؛ سخنرانی در جمع هیئت دولت موقت؛ ۱۳۵۷/۱۲/۲۹).	توجه به تحول فرهنگی، توجه به استقلال فرهنگی انسانی
۹	اینها دیدند که اسلام چنانچه باشد، روحانی و دانشگاهی اگر با هم باشند، این دو مغز متفکر باهم جوش بخورند، قهرماً سایر مردم هم با اینها جوش می‌خورند، نمی‌توانند دوباره برگردند به اینجا و کارهایی که می‌خواهند انجام بدهند (صحیفه امام؛ ج ۱۲: ۳۳۶؛ سخنرانی در جمع طلاب و دانشجویان؛ ۱۳۵۹/۰۳/۰۳).	توجه به وحدت استادان با روحانیت
۱۰	امیدوارم با کوشش استادان و معلمین، وضع به‌صورتی درآید که فردی که دورهٔ درسی‌اش تمام شد، فردی متعهد بار آمده باشد، فردی که بداند باید برای کشورش خدمت کند و کاری به رضایت کشورهای بیگانه نداشته باشد (صحیفه امام؛ ج ۱۹: ۲۲۲؛ سخنرانی در جمع وزیر فرهنگ و آموزش عالی و معاونان؛ ۱۳۶۴/۰۱/۲۷).	تقویت روحیه استقلال طلبی
۱۱	هر معلمی بخواهد جوان‌ها و بچه‌های ما را هر جور تربیت کند این انحراف است؛ برخلاف تعالیم عالیّهٔ اسلام است. اسلام آن‌قدر که به تهذیب این بچه‌های ما و جوان‌های ما کوشش دارد به هیچ چیز کوشش ندارد. اسلام اصلاً برای آدم‌ساختن آمده است (صحیفه امام؛ ج ۱۴: ۱۶۹؛ سخنرانی در جمع مردم و کارکنان مدرسه شهید مطهری؛ ۱۳۵۹/۱۲/۱۰).	توجه به تعلیم و تربیت اسلامی، توجه به فلسفه تعلیم و تربیت
۱۲	مبدأ همهٔ استقلال‌ها این است که اول فکرش را مستقل کند؛ یعنی آن وابستگی فکری که الآن هست که خودشان را هیچ حساب می‌کنند و آنها را همه چیز، از بین برود. (صحیفه امام؛ ج ۱۱: ۱۷۸؛ سخنرانی در جمع وزیر و مسئولان وزارت بهداشت و بهزیستی؛ ۱۳۵۸/۰۹/۱۶).	داشتن استقلال فکری
۱۳	تربیت شما و تعلیم شما باید همراه هم باشد. فقط این وظیفه نیست برای معلم علوم دینی. این وظیفه است برای تمام معلمین در هر رشته که هستند و تمام استادان دانشگاه در هر رشته‌ای هستند (صحیفه امام؛ ج ۱۴: ۳۵؛ سخنرانی در جمع معلمان تعلیمات دینی؛ ۱۳۵۹/۱۱/۱۰).	توجه به توان‌بودن تعلیم و تربیت

طراحی الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی با تأکید بر بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری ۱۷۱

ادامه جدول ۳. بخشی از کدگذاری باز بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله)

ردیف	متن بیانات	کدگذاری باز
۱۴	ما می‌خواهیم یک دانشگاهی داشته باشیم و یک کشوری داشته باشیم که این وابستگی مغزی ما را که مقدم بر همه وابستگی‌ها و خطرناک‌تر از همه وابستگی‌هاست، نجات بدهد. ما استادان دانشگاهی را می‌خواهیم که آن استادان بتوانند مغزهای جوان‌های ما را مستقل بار بیاورند، غربی نباشند، شرقی نباشند، رو به غرب نباشند، آتاتورک نباشند و تقی‌زاده نباشند (صحیفه امام؛ ج ۱۴: ۳۵۹؛ سخنرانی در جمع دانشجویان دانشگاه علم و صنعت؛ ۱۳۶۰/۰۳/۰۴).	توجه به استقلال فکری، تقویت روحیه استقلال ملی
۱۵	جوری بار بیاورد کشور را و جوان‌هایی که در رأس امور کشور هستند که اینها مغزهایشان وابسته نباشد و فکری جز اسلام و ایران در سرشان نباشد. ما با تخصص مخالف نیستیم (صحیفه امام؛ ج ۱۴: ۳۶۰؛ سخنرانی در جمع دانشجویان دانشگاه علم و صنعت؛ ۱۳۶۰/۰۳/۰۴).	توجه به استقلال فکری
۱۶	بخشی از انگیزه‌های معلمی عشق است؛ محبت است، احساس مسئولیت است. آینده‌سازی می‌کند با قناعت، رنج تربیت جوان و نوجوان را برعهده می‌گیرند با نجابت، با صبر و سکون خب، یک خصوصیت معلمی که [اگر] شما معلمان عزیز و نومعلمان و جامعه معلمین به آن توجه کنند خوب است، این است که در این کاری که با این خصوصیات عرض کردیم - رنج زیاد و بازده مادی کم - امکان اخلاص هست؛ [این] خیلی مهم است. نجات انسان در زندگی ابدی به وسیله اخلاص است؛ برای خدا، برای حقیقت کار کردن، مخلصانه کار کردن مایه نجات است؛ این در خیلی از جاها پیدا نمی‌شود (بیانات در دیدار معلمان و فرهنگیان به مناسبت هفته معلم؛ ۱۳۹۵/۰۲/۱۳).	علاقه و اشتیاق داشتن به کار معلمی، داشتن احساس مسئولیت در کار معلمی، داشتن محبت به دانشجویان، ساختن آینده دانشجویان، داشتن صبر و تحمل، داشتن قناعت، اخلاص داشتن در کار، پری رضای خدا
۱۷	ما اوّل چیزی که لازم است برای دانش‌آموز خودمان در نظر بگیریم، این است که در او هویت مستقل ملی و دینی به وجود بیاوریم؛ این اولین چیز؛ هویت مستقل و باعزت. جوانمان را جوری بار بیاوریم که دنبال سیاست مستقل باشد، دنبال اقتصاد مستقل باشد، دنبال فرهنگ مستقل باشد. (بیانات در دیدار معلمان و فرهنگیان به مناسبت هفته معلم؛ ۱۳۹۵/۰۲/۱۳)	ایجاد هویت ملی در دانشجویان، ایجاد هویت دینی در دانشجویان، تقویت روحیه استقلال فرهنگی، تقویت روحیه استقلال سیاسی، تقویت روحیه استقلال اقتصادی
۱۸	فقط «علم نیست؛ تربیت» کنار علم حتماً هست، لذا شما آموزش و پرورشید. (بیانات در دیدار استادان دانشگاه‌ها در هفدهمین روز ماه مبارک رمضان ۱۴۳۶؛ ۱۳۹۴/۰۴/۱۳).	توجه به توانمندی تعلیم و تربیت. آموزش و پرورش
۱۹	عزیزان من! این ترکیب را روزبه‌روز کامل‌تر کنید؛ دانش را در کنار دین و معنویت و تقوا و پرهیزگاری، همه را در کنار تجربه نظامی، همه را در کنار انضباط کامل - که برای سازمانی لازم است - در هم تنیده و مجتمع، برای خودتان کسب کنید. (بیانات در دیدار استادان دانشگاه‌ها؛ ۱۳۹۳/۰۴/۱۱).	توجه به توانمندی علم با معنویت، دین و تقوا، داشتن انضباط کامل، توجه به تجربه‌های نظامی

ادامه جدول ۳. بخشی از کدگذاری باز بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله)

ردیف	متن بیانات	کدگذاری باز
۲۰	علم نافع عبارت است از آن علمی که به کار کشور بیاید و مفید برای حل مشکلات کشور باشد. صرف اینکه فرض کنید مقاله‌مان در پایگاه‌های آی‌اس‌آی و امثال آن در دنیا منتشر می‌شود، یا حتی مرجع قرار می‌گیرد، این یک تمجید علمی هست، اما مطلوب نهایی نیست؛ کار علمی باید ناظر به نیازهای کشور باشد؛ این را دوستان گفتند، من هم تأکید می‌کنم (بیانات در دیدار اعضای بسیجی هیئت علمی دانشگاه‌ها؛ ۱۳۸۹/۰۴/۰۲).	توجه به تولید علم نافع
۲۱	دستگاه فکری ما، دانشجویان ما، روشنفکران ما، نباید این را فراموش بکنند؛ امریکا این است؛ نظام قدرت غربی و پایه فکری او که لیبرال‌دموکراسی است این است؛ این امروز در مقابل نظام اسلامی قرار دارد (بیانات در دیدار دانشجویان؛ ۱۳۹۳/۰۵/۰۱).	شناخت پایه‌های فکری امریکا و قدرت‌های غربی
۲۲	یکی از کارهایی که باید در آموزش و پرورش انجام بگیرد، تزریق روحیه شادابی و جوانی در معلم است؛ نگذاریم معلم پیر بشود. پیر سنی مراد نیست؛ بعضی‌ها سنشان جوان است؛ اما روحیه‌شان پیر است؛ بعضی روحیه‌شان جوان است با اینکه سنشان زیاد است. (بیانات در دیدار استادان دانشگاه‌ها؛ ۱۳۸۳/۰۹/۰۶).	داشتن روحیه شاداب، داشتن روحیه جوانی
۲۳	حضور در دانشگاه بایستی آن هویت دینی و انقلابی را در شما تقویت کند، نه اینکه تضعیف کند. بعضی‌ها این جور می‌اند؛ تا قبل از رفتن به دانشگاه یک‌جور هستند، وقتی رفتند دانشگاه یک‌جور دیگر می‌شوند! نه باید این هویت تقویت پیدا کند. دانشگاه هم دانشگاه اسلامی است؛ دانشگاه هم متعلق به اسلام است؛ دانشگاه متعلق به انقلاب است، متعلق به همین ملت انقلابی است (بیانات در دیدار جمعی از استادان، نخبگان و پژوهشگران دانشگاه‌ها؛ ۱۳۹۶/۰۳/۳۱).	تقویت هویت دینی، تقویت هویت انقلابی
۲۴	یک نکته اساسی دیگر این است که امروز علاوه بر اینکه باید به مسائل اعتقادی اسلام پرداخت و اعتقاد به اسلام را در ذهن‌ها و دل‌ها راسخ نمود، باید اعتقاد به حاکمیت اسلام را هم راسخ کرد (بیانات در دیدار علما و روحانیون در آستانه ماه محرم؛ ۱۳۷۷/۰۲/۰۲).	راسخ نمودن اعتقاد به اسلام در دل‌ها و ذهن‌ها، راسخ نمودن اعتقاد به حاکمیت اسلام
۲۵	جوانان را جوانان پرداخته و ساخته امت اسلام و اخلاق اسلامی بار آورید. اینها لازم است (بیانات در دیدار کارگران و معلمان در آستانه روز کارگر و روز معلم؛ ۱۳۷۷/۰۲/۰۹).	توجه و اهتمام به تقویت روحیه استکبارستیزی
۲۶	اینکه ما بایم علم را سکولاریزه کنیم؛ ثابت کنیم که علم نمی‌تواند با ارزش همراه باشد، یک مغالطه بسیار بزرگ و فریب بزرگ برای ذهن انسان‌هاست؛ نخیر، علم می‌تواند با ارزش همراه باشد. معنویت اسلامی با حیوانیت، با فساد و با سوءاستفاده از علم مشکل دارد، نه بادانش و فناوری و تحقیق. می‌تواند معنویت همراه با علم باشد و می‌تواند نتایج دانش و پژوهش در جهت معنویت حرکت کند (بیانات در دیدار هزاران نفر از معلمان سراسر کشور؛ ۱۳۹۰/۰۲/۱۴).	بکارگیری توانان علم با معنویت‌ها و ارزش‌ها
۲۷	کیفیت درس‌ها و کارآمدی آموزش‌ها را روزبه‌روز بیشتر کنید (بیانات در دیدار جمعی از دانشجویان برگزیده و نمایندگان تشکل‌های دانشجویی؛ ۱۳۸۴/۰۷/۲۴).	افزایش کیفیت درس‌ها، افزایش کارآمدی آموزش‌ها

طراحی الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی با تأکید بر بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری ۱۹/

ادامه جدول ۳. بخشی از کدگذاری باز بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله)

ردیف	متن بیانات	کدگذاری باز
۲۸	بنابراین استادان باید در جریان مسائل قرار بگیرند. این پرسش و پاسخ خیلی با ارزش است، خیلی کمک می‌کند؛ هم به مسئولین کمک می‌کند، هم به استاد دانشگاه کمک می‌کند، هم به فضای علم دانشگاه کمک می‌کند. مسئولان از این کار ابا نداشته باشند؛ انتقاد عالمانه را، انتقاد سازنده را بپذیرند (بیانات در دیدار دانشجویان دانشگاه‌های استان یزد؛ ۱۳۸۶/۱۰/۱۳).	قرارداشتن در جریان مسائل، داشتن بیان انتقادی از سر دلسوزی
۲۸	آشنایی با مسائل منطقه هم همین جور، با مسائل جهان هم همین جور. این مسائلی که امروز در اطراف ما در جریان است، خیلی مسائل مهمی است؛ خیلی تأثیرگذار است (بیانات در دیدار استادان و دانشجویان دانشگاه‌های شیراز؛ ۱۳۸۷/۰۲/۱۴).	آشنایی با مسائل منطقه و جهان
۲۹	پیشرفت علمی، ضرورت حیاتی کشور در علوم مختلف است؛ البته رتبه‌بندی علوم را بعد عرض می‌کنیم، که یکی از کارهای مهم است (بیانات در دیدار با جمع کثیری از علماء و طلاب حوزه‌های علمیه قم و تهران؛ ۱۳۶۷/۱۲/۰۲).	پیشرفت کردن در علوم
۳۰	ما نیاز داریم به اینکه دانشمندان ما، استادان ما در جامعه احساس کرامت کنند. بهترین مشوق برای گسترش علم، تکریم دارنده علم است و استادان دانشگاه‌های ما، برجستگان و نخبگان مراکز پژوهش ما، در زمره کسانی هستند که برجستگان علمی و نخبگان علمی به حساب می‌آیند (بیانات در دیدار از دانشگاه صنعتی شریف؛ ۱۳۷۸/۰۹/۰۱).	احساس کرامت‌کردن، داشتن برجستگی علمی

در ادامه، پژوهشگر بعد از بررسی و مقایسه میان کدهای باز تحقیق و باتکیه بر منطق استقرا با تطبیق مستمر و یافتن محورهای مشترک کدهای باز، برخی از کدها را که از بقیه انتزاعی‌تر است، به‌عنوان کدهای محوری انتخاب نموده است. بنابراین، در جریان مطالعات رفت و برگشتی مفاهیم و کدهای باز تعداد ۸۷ کد باز براساس محورهای مشترک حول ۸ کد محوری دسته‌بندی شده است. جدول شماره ۴ کشف کدهای محوری را از کدهای باز نشان می‌دهد.

جدول ۴. کشف کدهای محوری از کدهای باز

کدهای باز مرتبط با کد محوری	کدگذاری محوری
آشنایی با فلسفه تعلیم و تربیت، آشنایی با نظام جامع تربیت و آموزش سازمانی، آشنایی با روان‌شناسی تربیتی، آشنایی با روش‌های تربیت در اسلام، آشنایی با نقشه علمی کشور، دانش تخصصی (در موضوع مورد تدریس)، شناخت مبانی دفاعی و امنیتی سازمانی	دانش
ثبات هیجانی، مدیریت بر خویشتن، یادگیری مستمر، نفوذ معنوی بر فراگیران، تفکر تحلیلی، تفکر خلاق، تفکر انتقادی، تفکر سیستمی، همدلی، خودآگاهی	توانایی
هدایت‌گری، ارشادگری، مربی و پرورش‌دهنده، مدیریت تعارض، مدیریت زمان، مدیریت کلاس، مهارت‌های رهبری، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تدریس، مهارت‌های ارزشیابی، مهارت برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، مهارت مشاوره، مهارت کار گروهی، پژوهشگری، آشنایی با رسانه‌ها و فناوری‌های مجازی و ارتباطات، تسلط بر ادبیات فارسی، ارتباط با مراکز علمی و آموزشی، مخاطب‌شناسی، مهارت مذاکره، مهارت شاگردپروری، مهارت تصمیم‌گیری، انگیزه‌آفرین	مهارتها
روحیه انقلابی، پایبندی به انقلاب و ارزش‌های آن، استکبارستیزی، روحیه جهادی، روحیه بسیجی، پایبندی به ارزش‌های فرهنگ ایرانی و اسلامی، پایبندی به احکام و مبانی اسلام، تعهد به فرهنگ سازمانی، استقلال فکری از بیگانگان، مسئولیت‌پذیری، تکلیف‌مداری، آخرت‌گرایی، علاقه‌مندی به حرفه معلمی، انتقادپذیری، نوع‌دوستی و مردم‌داری، امیدآفرینی، حق‌مداری، نظم و انضباط انقلابی، خطرپذیری، انعطاف‌پذیری، نگرش مثبت به تغییر	نگرش
بینش سیاسی، بینش اعتقادی، بینش اجتماعی، بینش فرهنگی	بینش
الگو و نمونه‌بودن، شجاعت، توکل، امانت‌داری، تقوا، سعه صدر، گذشت و ایثار، ساده‌زیستی، صداقت، سلامت نفس، حسن خلق، امر به معروف و ناهی از منکر، تواضع و فروتنی	ویژگیهای اخلاقی
وظیفه‌شناسی، قاطعیت، سازگاری، وجدان کاری، تجربه‌پذیری، خودباوری	ویژگیهای شخصیتی
اقتدار علمی (برجستگی علمی)، مقبولیت، آراستگی ظاهری	اعتبار

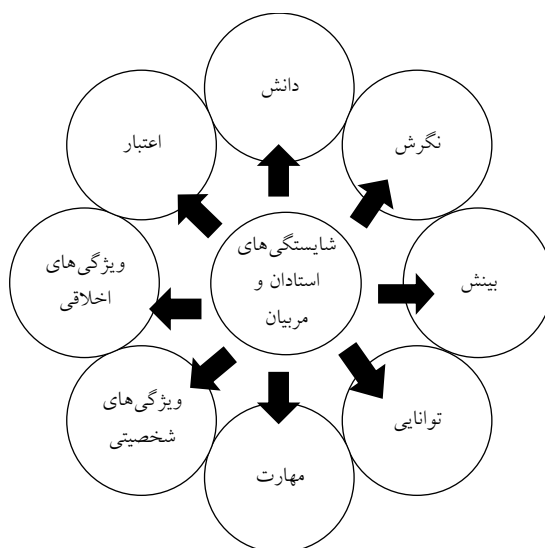
به منظور شناسایی مقوله محوری یا کد گزینشی که تقریباً نمای کلی الگوی تحقیق را مشخص می‌سازد، مجدداً کدهای ۸ گانه فوق مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار گرفت. از آنجا که کدهای ظاهر شده در این تحقیق فاقد درجاتی از همپوشانی محتوایی برای دلالت معنایی بر یکدیگر بوده و همچنین هیچ یک از آنها نسبت به سایر کدها از سطح انتزاع بالاتری برخوردار نبودند، لذا با توجه به

طراحی الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی با تأکید بر بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری ۲۱/

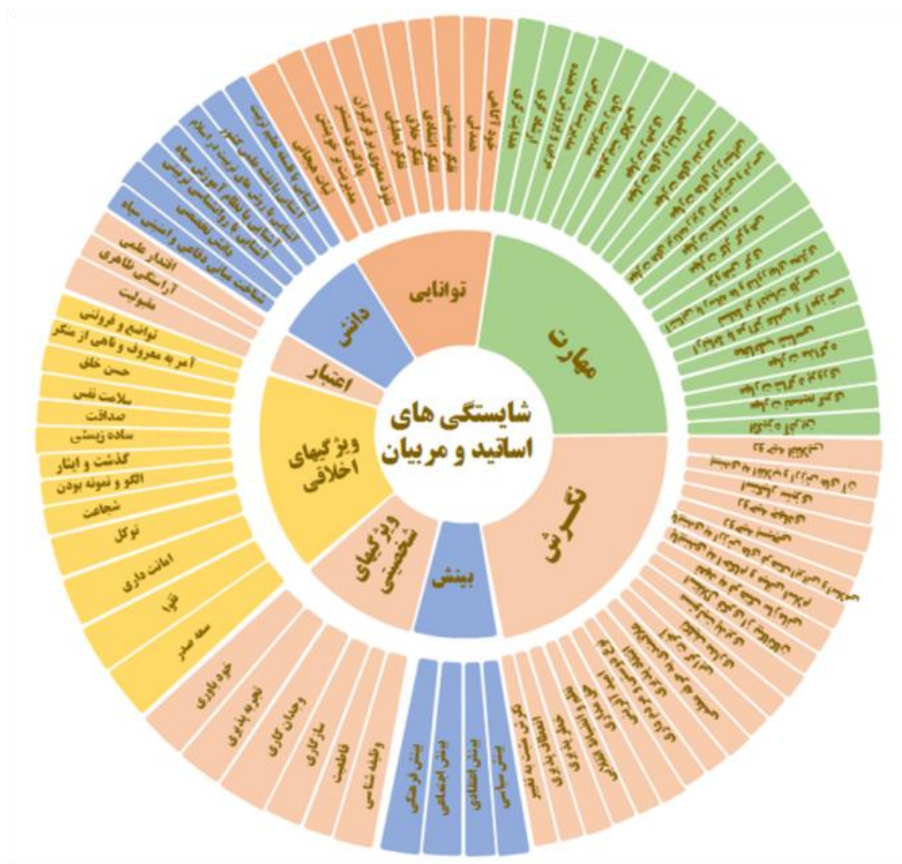
موضوع تحقیق و اهداف آن و با توجه به وضعیت سایر کدها عبارت «شایستگی‌های استادان و مربیان» به‌عنوان مقوله مرکزی الگوی این تحقیق انتخاب شد. جدول شماره ۵ و شکل ۱ تعداد کدهای مرتبط با مقوله محوری شایستگی‌های استادان و مربیان را نشان می‌دهد.

جدول ۵. شناسایی کد گزینشی

تعداد کد باز	تعداد کدهای محوری	کد گزینشی
۸۷	۸	شایستگی‌های استادان و مربیان



شکل ۱. شناسایی مقوله گزینشی یا مقوله محوری



شکل ۲. الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان مبتنی بر بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)

در نهایت، الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی مبتنی بر بیانات حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری در قالب شکل زیر ارائه شده است.

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

در این پژوهش بعد از مراحل کدگذاری به منظور اعتباربخشی یافته‌های تحقیق نقطه‌نظرات ۱۲ نفر از خبرگان سازمانی که در نظام تعلیم و تربیت سازمان و همچنین امور مربوط به استادان و مربیان در سطوح راهبردی دارای مسئولیت و همچنین دارای سابقه تدریس هستند، از طریق پرسشنامه که در جداول زیر اطلاعات جمعیت‌شناختی مربوط به این افراد ارائه شده است.

طراحی الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی با تأکید بر بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری ۲۳/

جدول ۶. توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک شغل فعلی پاسخگویان

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	شغل پاسخگویان
۰.۲۵	۰.۲۵	۰.۲۵	۳	فرماندهی
۳.۵۸	۳.۳۳	۳.۳۳	۴	مدیریتی
۰.۱۰۰	۷.۴۱	۷.۴۱	۵	هیأت علمی
		۱۰۰	۱۲	کل

یافته‌های جدول ۶ حاکی از این است که بیشترین نسبت پاسخگویان (۷/۴۱ درصد) مربوط به شغل هیئت علمی و کم‌ترین آنها با ۲۵ درصد مربوط به مشاغل فرماندهی می‌باشند.

جدول ۷. توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک سطح تحصیلات

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	تحصیلات
۰.۱۰۰	۰.۱۰۰	۱۰۰	۱۲	دکتری

جدول ۷ نشان می‌دهد که ۱۰۰ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات دکتری هستند.

جدول ۸. توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک سابقه مدیریت

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	سابقه مدیریت
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۲	بیش از ۲۰ سال
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۲	کل

جدول ۸ گویای این مطلب است که ۱۰۰ درصد پاسخگویان دارای سابقه مدیریتی بیش از ۲۰ سال است.

جدول ۹. توزیع فراوانی پاسخگویان به تفکیک سابقه خدمت

درصد تجمعی	درصد معتبر	درصد	فراوانی	سابقه خدمتی
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۲	بیش از ۳۰ سال
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۲	کل

یافته‌های جدول ۹ حاکی از این است که ۱۰۰ درصد پاسخگویان دارای سابقه خدمتی بیش از ۳۰ سال هستند.

تحلیل داده‌ها بر مبنای سؤالات تحقیق

سؤال فرعی اول: ابعاد الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی و رتبه‌بندی آنها مبتنی بر بیانات حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله) کدام است؟

براساس نتایج تحقیق، ابعاد ۸ گانه الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی به شرح جدول ۶ است که برای اعتباریابی ابعاد و مؤلفه‌های تحقیق به دست آمده، نقطه نظرات ۱۲ نفر از فرماندهان، مدیران و اعضای هیئت علمی در نظام تعلیم و تربیت سازمانی که در حوزه استادان و مربیان به صورت مستقیم مسئولیت دارند، از طریق پرسشنامه محقق ساخته اخذ شده است که در زیر تحلیل آماری آن آمده است.

جدول ۱۰. نتایج حاصل از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت بررسی تطابق و بهنجار (نرمال بودن)

توزیع داده‌ها

ردیف	بعد	میانگین	انحراف معیار	مقدار Z	سطح معنی داری
۱	دانش	۵۷.۴	۳۶۱.۰	۰/۴۹۴	۰/۹۶۷
۲	توانایی	۶۸.۴	۳۴۱.۰	۱/۰۴۲	۰/۲۲۸
۳	مهارتها	۷۱.۴	۱۳۰.۰	۰/۴۴۱	۰/۹۹۰
۴	نگرش	۶۰.۴	۳۵۱.۰	۰/۶۵۵	۰/۷۸۴
۵	بینش	۵۰.۴	۳۹۹.۰	۰/۵۲۴	۰/۹۴۶
۶	ویژگی اخلاقی	۴۵.۴	۴۱۳.۰	۰/۶۳۶	۰/۸۱۳
۷	ویژگی بینشی	۶۸.۴	۲۹۷.۰	۰/۶۸۱	۰/۷۴۳
۸	اعتبار	۷۷.۴	۳۴۴.۰	۱/۲۶۷	۰/۰۸۱

جدول ۱۰ گویای این مطلب می‌باشد که با توجه به سطوح معنی داری کلیه ابعاد دارای توزیع‌های بهنجار بود و در موارد مقتضی بایستی از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود.

سؤال فرعی دوم: مؤلفه‌های الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی مبتنی بر بیانات حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله) کدام است؟

براساس نتایج و یافته‌های تحقیق تعداد ۸۷ مؤلفه برای ابعاد ۸ گانه تحقیق شناسایی شد که در جداول زیر ارائه شده است:

طراحی الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی با تأکید بر بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری ۲۵/

جدول ۱۱. مؤلفه‌های مربوط به بعد دانش

ردیف	مؤلفه‌های بعد دانش	میانگین	انحراف معیار	تی استیودنت	معنی داری	رتبه میانگین
۱	آشنایی با فلسفه تعلیم و تربیت	۷۵.۴	۴۵۲.۰	۴۰۴.۱۳	۰.۰۰۰	۳۲.۴
۲	آشنایی با نظام جامع تربیت و آموزش سازمانی	۳۳.۴	۶۵۱.۰	۰۹۱.۷	۰.۰۰۰	۳۲.۳
۳	آشنایی با روان‌شناسی تربیتی	۵۵.۴	۶۸۸.۰	۴۵۵.۷	۰.۰۰۰	۰۰.۴
۴	آشنایی با روش‌های تربیت در اسلام	۷۵.۴	۴۵۲.۰	۴۰۴.۱۳	۰.۰۰۰	۳۶.۴
۵	آشنایی با نقشه علمی کشور	۰۸.۴	۹۰۰.۰	۱۶۸.۴	۰.۰۰۰	۲۷.۳
۶	دانش تخصصی (در موضوع مورد تدریس)	۸۳.۴	۳۸۹.۰	۳۱۶.۱۶	۰.۰۰۰	۶۴.۴
۷	شناخت مبانی دفاعی و امنیتی سازمانی	۶۷.۴	۴۹۲.۰	۷۲۶.۱۱	۰.۰۰۰	۰۹.۴
مقدار آزمون مربع کای: ۱۰/۴۴۷		درجه آزادی: ۶		سطح معنی داری: ۰/۱۰۷		

یافته‌های جدول ۱۱ گویای این مطلب می‌باشد که مؤلفه دانش تخصصی (در موضوع مورد تدریس) دارای بیشترین میانگین (۴/۸۳) و مؤلفه آشنایی با نظام جامع تربیت و آموزش سازمانی دارای کم‌ترین مقدار میانگین (۴/۳۳) می‌باشد و همچنین با توجه به آزمون فریدمن مقدار آزمون مربع کای (۱۰/۴۴۷) و همچنین سطح معنی داری ۰/۱۰۷ تفاوت بین رتبه مؤلفه‌های بعد دانش الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی معنی دار نمی‌باشد.

جدول ۱۲. مؤلفه‌های مربوط به بعد توانایی

ردیف	مؤلفه‌های بعد توانایی	میانگین	انحراف معیار	تی استیودنت	معنی داری	رتبه میانگین
۱	ثبات هیجانی	۴۲.۴	۷۹۳.۰	۱۸۹.۶	۰.۰۰۰	۶۳.۴
۲	مدیریت بر خویشتن	۵۸.۴	۵۱۵.۰	۶۵۲.۱۰	۰.۰۰۰	۹۶.۴
۳	یادگیری مستمر	۷۵.۴	۴۵۲.۰	۴۰۴.۱۳	۰.۰۰۰	۷۹.۵
۴	نفوذ معنوی بر فراگیران	۰۰.۵	۰۰۰.۰		۰.۰۰۰	۹۲.۶
۵	تفکر تحلیلی	۸۳.۴	۳۸۹.۰	۳۱۶.۱۶	۰.۰۰۰	۱۳.۶
۶	تفکر خلاق	۷۵.۴	۴۵۲.۰	۴۰۴.۱۳	۰.۰۰۰	۷۵.۵
۷	تفکر انتقادی	۷۵.۴	۴۵۲.۰	۴۰۴.۱۳	۰.۰۰۰	۷۵.۵
۸	تفکر سیستمی	۵۸.۴	۶۶۹.۰	۲۰۴.۸	۰.۰۰۰	۲۱.۵
۹	همدلی	۵۰.۴	۶۷۴.۰	۷۰۷.۷	۰.۰۰۰	۵۴.۴
۱۰	خودآگاهی	۶۷.۴	۴۹۲.۰	۷۲۶.۱۱	۰.۰۰۰	۳۳.۵
مقدار آزمون مربع کای: ۱۵/۸۱۴		درجه آزادی: ۹		سطح معنی داری: ۰/۰۷۱		

یافته‌های جدول ۱۲ گویای این مطلب است که مؤلفه نفوذ معنوی بر فراگیران بعد توانایی بیشترین مقدار میانگین (۵) و مؤلفه ثبات هیجانی دارای کم‌ترین مقدار میانگین (۴/۴۲) و همچنین باتوجه به آزمون فریدمن مقدار آزمون مربع کای (۱۵/۸۱۴) و هم چنین سطح معنی‌داری (۰/۰۷۱) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها بعد توانایی الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی معنی‌دار نیست.

جدول ۱۳. مؤلفه‌های مربوط به بعد مهارت‌ها

ردیف	مؤلفه‌های بعد مهارت‌ها	میانگین	انحراف معیار	تی استیودنت	معنی‌داری	رتبه میانگین
۱	هدایتگری	۷۵.۴	۴۵۲.۰	۴۰۴.۱۳	۰.۰۰۰	۴۲.۱۱
۲	ارشادگری	۸۳.۴	۳۸۹.۰	۳۱۶.۱۶	۰.۰۰۰	۲۹.۱۲
۳	مربی و پرورش‌دهنده	۸۳.۴	۳۸۹.۰	۳۱۶.۱۶	۰.۰۰۰	۲۹.۱۲
۴	مدیریت تعارض	۸۳.۴	۳۸۹.۰	۳۱۶.۱۶	۰.۰۰۰	۲۹.۱۲
۵	مدیریت زمان	۶۷.۴	۶۵۱.۰	۸۶۴.۸	۰.۰۰۰	۲۵.۱۱
۶	مدیریت کلاس	۰۰.۵	۰۰۰.۰		۰.۰۰۰	۰۴.۱۴
۷	مهارت‌های رهبری	۸۳.۴	۵۷۷.۰	۰۰۰.۱۱	۰.۰۰۰	۸۸.۱۲
۸	مهارت‌های ارتباطی	۰۰.۵	۰۰۰.۰		۰.۰۰۰	۰۴.۱۴
۹	مهارت‌های تدریس	۰۰.۵	۰۰۰.۰		۰.۰۰۰	۰۴.۱۴
۱۰	مهارت‌های ارزشیابی	۷۵.۴	۶۲۲.۰	۷۵۳.۹	۰.۰۰۰	۲۵.۱۲
۱۱	مهارت برنامه‌ریزی آموزشی و درسی	۶۷.۴	۷۷۸.۰	۴۱۶.۷	۰.۰۰۰	۰۰.۱۲
۱۲	مهارت مشاوره	۷۵.۴	۶۲۲.۰	۷۵۳.۹	۰.۰۰۰	۱۳.۱۲
۱۳	مهارت کار گروهی	۸۳.۴	۳۸۹.۰	۳۱۶.۱۶	۰.۰۰۰	۲۹.۱۲
۱۴	پژوهشگری	۳۳.۴	۷۷۸.۰	۹۳۳.۵	۰.۰۰۰	۱۳.۸
۱۵	آشنایی با رسانه‌ها و فناوری‌های مجازی	۵۸.۴	۶۶۹.۰	۲۰۴.۸	۰.۰۰۰	۳۸.۱۰
۱۶	تسلط بر ادبیات فارسی	۶۷.۴	۴۹۲.۰	۷۲۶.۱۱	۰.۰۰۰	۶۷.۱۰
۱۷	ارتباط با مراکز علمی و آموزشی	۲۵.۴	۸۶۶.۰	۰۰۰.۵	۰.۰۰۰	۳۸.۸
۱۸	مخاطب‌شناسی	۸۳.۴	۳۸۹.۰	۳۱۶.۱۶	۰.۰۰۰	۳۸.۱۲
۱۹	مهارت مذاکره	۴۲.۴	۷۹۳.۰	۱۸۹.۶	۰.۰۰۰	۲۱.۹
۲۰	مهارت شاگردپروری	۶۷.۴	۴۹۲.۰	۷۲۶.۱۱	۰.۰۰۰	۶۷.۱۰
۲۱	مهارت تصمیم‌گیری	۵۰.۴	۶۷۴.۰	۷۰۷.۷	۰.۰۰۰	۳۸.۹
۲۲	انگیزه‌آفرین	۶۷.۴	۴۹۲.۰	۷۲۶.۱۱	۰.۰۰۰	۶۳.۱۰
مقدار آزمون مربع کای: ۵۴۷.۳۳		درجه آزادی: ۲۱		سطح معنی‌داری: ۰/۰۴۰		

طراحی الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی با تأکید بر بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری ۲۷/

یافته‌های جدول ۱۳ گویای این مطلب است که مؤلفه‌های مدیریت کلاس، مهارت‌های ارتباطی و تدریس بعد مهارت‌ها بیشترین مقدار میانگین (۵) و مؤلفه ارتباط با مراکز علمی و آموزشی دارای کم‌ترین مقدار میانگین (۴/۲۵) و همچنین باتوجه به آزمون فریدمن مقدار آزمون مربع کای (۳۳/۵۴۷) و هم چنین سطح معنی‌داری (۰/۰۴۰) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها بعد مهارت‌ها معنی‌دار است. بنابراین، می‌توان رتبه‌بندی بین مؤلفه‌ها را انجام داد به طوری که در مؤلفه‌های بعد مهارت‌ها سه مؤلفه‌های مدیریت کلاس، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های تدریس (بارتبه میانگین ۱۴/۰۴) در رتبه اول و مؤلفه پژوهشگری (با رتبه میانگین ۸/۱۳) در رتبه آخر قرار دارد.

جدول ۱۳. مؤلفه‌های مربوط به بعد نگرش

رتبه میانگین	معنی‌داری	تی استیودنت	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه‌های بعد نگرش	ردیف
۵۴.۱۲	۰۰۰.۰	۷۲۶.۱۱	۴۵۲.۰	۷۵.۴	روحیه بسیجی	۱
۵۴.۱۲	۰۰۰.۰	۶۵۲.۱۰	۴۵۲.۰	۷۵.۴	پایبندی به ارزش‌های فرهنگ ایرانی و اسلامی	۲
۵۴.۱۲	۰۰۰.۰	۶۵۲.۱۰	۴۵۲.۰	۷۵.۴	پایبندی به احکام و مبانی اسلام	۳
۵۴.۱۲	۰۰۰.۰	۷۲۶.۱۱	۴۵۲.۰	۷۵.۴	تعهد به فرهنگ سازمانی	۴
۷۱.۱۱	۰۰۰.۰	۴۰۴.۱۳	۴۹۲.۰	۶۷.۴	روحیه انقلابی	۵
۷۱.۱۱	۰۰۰.۰	۴۰۴.۱۳	۴۹۲.۰	۶۷.۴	روحیه جهادی	۶
۶۷.۱۱	۰۰۰.۰	۴۰۴.۱۳	۴۹۲.۰	۶۷.۴	مسئولیت‌پذیری	۷
۶۷.۱۱	۰۰۰.۰	۴۰۴.۱۳	۴۹۲.۰	۶۷.۴	نظم و انضباط انقلابی	۸
۸۳.۱۰	۰۰۰.۰	۶۵۲.۱۰	۵۱۵.۰	۵۸.۴	پایبندی به انقلاب و ارزش‌های آن	۹
۸۳.۱۰	۰۰۰.۰	۷۲۶.۱۱	۵۱۵.۰	۵۸.۴	استکبار ستیزی	۱۰
۷۹.۱۰	۰۰۰.۰	۶۵۲.۱۰	۵۱۵.۰	۵۸.۴	استقلال فکری از بیگانگان	۱۱
۷۹.۱۰	۰۰۰.۰	۹۵۰.۹	۵۱۵.۰	۵۸.۴	تکلیف‌مداری	۱۲
۷۹.۱۰	۰۰۰.۰	۹۵۰.۹	۵۱۵.۰	۵۸.۴	نوع‌دوستی و مردم‌داری	۱۳
۷۹.۱۰	۰۰۰.۰	۹۵۰.۹	۵۱۵.۰	۵۸.۴	امید آفرینی	۱۴
۸۳.۱۰	۰۰۰.۰	۶۵۲.۱۰	۵۱۵.۰	۵۸.۴	نگرش مثبت به تغییر	۱۵
۹۲.۹	۰۰۰.۰	۶۵۲.۱۰	۵۲۲.۰	۵۰.۴	آخرت‌گرایی	۱۶

ادامه جدول ۱۳. مؤلفه‌های مربوط به بعد نگرش

رتبه میانگین	معنی داری	تی استیودنت	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه‌های بعد نگرش	ردیف
۹۲.۹	۰.۰۰۰	۹۵۰.۹	۵۲۲.۰	۵۰.۴	علاقه‌مندی به حرفه معلمی	۱۷
۹۲.۹	۰.۰۰۰	۷۲۶.۱۱	۵۲۲.۰	۵۰.۴	انتقادپذیری	۱۸
۹۲.۹	۰.۰۰۰	۰۹۱.۷	۵۲۲.۰	۵۰.۴	حق‌مداری	۱۹
۹۶.۹	۰.۰۰۰	۹۵۰.۹	۵۲۲.۰	۵۰.۴	انعطاف‌پذیری	۲۰
۷۹.۸	۰.۰۰۰	۶۵۲.۱۰	۶۵۱.۰	۳۳.۴	خطرپذیری	۲۱
سطح معنی داری: ۰/۵۶۶			درجه آزادی: ۲۰		مقدار آزمون مربع کای: ۱۸/۳۲۳	

یافته‌های جدول ۱۴ گویای این مطلب است که مؤلفه‌های روحیه بسیجی، پایداری به ارزش‌های فرهنگ ایرانی و اسلامی، پایداری به احکام و مبانی اسلام و تعهد به فرهنگ سازمانی بعد نگرش بیشترین مقدار میانگین (۴/۷۵) و مؤلفه خطرپذیری دارای کم‌ترین مقدار میانگین (۴/۳۳) و همچنین باتوجه به آزمون فریدمن مقدار آزمون مربع کای (۱۸/۳۲۳) و همچنین سطح معنی داری (۰/۵۶۶) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها بعد نگرش معنی دار نیست.

جدول ۱۵. مؤلفه‌های مربوط به بعد بینش

رتبه میانگین	معنی داری	تی استیودنت	انحراف معیار	میانگین	مؤلفه‌های بعد بینش	ردیف
۵۰.۲	۰.۰۰۰	۹۵۰.۹	۵۲۲.۰	۵۰.۴	بینش سیاسی	۱
۶۷.۲	۰.۰۰۰	۶۵۲.۱۰	۵۱۵.۰	۵۸.۴	بینش اعتقادی	۲
۱۷.۲	۰.۰۰۰	۳۸۱.۹	۴۹۲.۰	۳۳.۴	بینش اجتماعی	۳
۶۷.۲	۰.۰۰۰	۶۵۲.۱۰	۵۱۵.۰	۵۸.۴	بینش فرهنگی	۴
سطح معنی داری: ۰/۳۰۸			درجه آزادی: ۳		مقدار آزمون مربع کای: ۳/۶۰	

یافته‌های جدول ۱۵ حاکی از این است که مؤلفه‌های بینش فرهنگی و اعتقادی بعد بینش بیشترین مقدار میانگین (۴/۵۸) و مؤلفه بینش اجتماعی دارای کم‌ترین مقدار میانگین (۴/۳۳) و همچنین باتوجه به آزمون فریدمن مقدار آزمون مربع کای (۳/۶۰) و هم چنین سطح معنی داری (۰/۳۰۸) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها بعد بینش معنی دار نیست.

طراحی الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی با تأکید بر بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری ۲۹/

جدول ۱۶. مؤلفه‌های مربوط به بعد ویژگی اخلاقی

ردیف	مؤلفه‌های بعد ویژگی اخلاقی	میانگین	انحراف معیار	تی استیودنت	معنی داری	رتبه میانگین
۱	الگو و نمونه‌بودن	۸۳.۴	۳۸۹.۰	۳۱۶.۱۶	۰.۰۰۰	۳۶.۹
۲	شجاعت	۵۸.۴	۵۱۵.۰	۶۵۲.۱۰	۰.۰۰۰	۵۹.۷
۳	توکل	۵۸.۴	۵۱۵.۰	۶۵۲.۱۰	۰.۰۰۰	۵۹.۷
۴	امانت‌داری	۶۷.۴	۴۹۲.۰	۷۲۶.۱۱	۰.۰۰۰	۱۸.۸
۵	تقوا	۶۷.۴	۴۹۲.۰	۷۲۶.۱۱	۰.۰۰۰	۱۸.۸
۶	سعه‌صدر	۴۲.۴	۵۱۵.۰	۵۳۰.۹	۰.۰۰۰	۰۰.۷
۷	گذشت و ایثار	۳۳.۴	۴۹۲.۰	۳۸۱.۹	۰.۰۰۰	۴۱.۶
۸	ساده‌زیستی	۲۵.۴	۴۵۲.۰	۵۷۴.۹	۰.۰۰۰	۸۲.۵
۹	صداقت	۳۳.۴	۴۹۲.۰	۳۸۱.۹	۰.۰۰۰	۴۱.۶
۱۰	سلامت نفس	۳۶.۴	۵۰۵.۰	۹۶۴.۸	۰.۰۰۰	۴۱.۶
۱۱	حسن خلق	۳۳.۴	۴۹۲.۰	۳۸۱.۹	۰.۰۰۰	۴۱.۶
۱۲	آمر به معروف و ناهی از منکر	۲۵.۴	۴۵۲.۰	۵۷۴.۹	۰.۰۰۰	۸۲.۵
۱۳	تواضع و فروتنی	۲۵.۴	۴۵۲.۰	۵۷۴.۹	۰.۰۰۰	۸۲.۵
مقدار آزمون مربع کای: ۳۸/۰۹۳		درجه آزادی: ۱۲		سطح معنی داری: ۰/۰۰۰		

یافته‌های جدول ۱۶ گویای این مطلب است که مؤلفه الگو و نمونه‌بودن بعد ویژگی اخلاقی بیشترین مقدار میانگین (۴/۸۳) و مؤلفه‌های ساده‌زیستی، آمر به معروف و ناهی از منکر و تواضع و فروتنی دارای کم‌ترین مقدار میانگین (۴/۲۵) و همچنین باتوجه به آزمون فریدمن مقدار آزمون مربع کای (۳۸/۰۹۳) و همچنین سطح معنی داری (۰/۰۰۰) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها بعد ویژگی اخلاقی معنی‌دار است. بنابراین، می‌توان رتبه‌بندی بین مؤلفه‌ها را انجام داد، به طوری که در مؤلفه‌های بعد ویژگی اخلاقی مؤلفه الگو و نمونه‌بودن بعد ویژگی اخلاقی (بارتبه میانگین ۹/۳۶) در رتبه اول و مؤلفه‌های ساده‌زیستی، آمر به معروف و ناهی از منکر و تواضع و فروتنی (با رتبه میانگین ۵/۸۲) در رتبه‌های آخر قرار دارد.

۳۰ / نشریه علمی پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی سال ۲۸، دوره جدید، شماره ۴۹، زمستان ۱۳۹۹

جدول ۱۷. مؤلفه‌های مربوط به بعد ویژگی شخصیتی

ردیف	مؤلفه‌های بعد ویژگی شخصیتی	میانگین	انحراف معیار	تی استیودنت	معنی داری	رتبه میانگین
۱	وظیفه‌شناسی	۰۰.۵	۰۰۰.۰		۰۰۰.۰	۴۲.۴
۲	قاطعیت	۴۲.۴	۶۶۹.۰	۳۴۰.۷	۰۰۰.۰	۸۸.۲
۳	سازگاری	۳۳.۴	۴۹۲.۰	۳۸۱.۹	۰۰۰.۰	۴۶.۲
۴	وجدان کاری	۸۳.۴	۳۸۹.۰	۳۱۶.۱۶	۰۰۰.۰	۹۲.۳
۵	تجربه‌پذیری	۷۵.۴	۴۵۲.۰	۴۰۴.۱۳	۰۰۰.۰	۶۷.۳
۶	خودباوری	۷۵.۴	۴۵۲.۰	۴۰۴.۱۳	۰۰۰.۰	۶۷.۳
مقدار آزمون مربع کای: ۹۴۳.۲۰		درجه آزادی: ۵		سطح معنی داری: ۰/۰۰۱		

یافته‌های جدول ۱۷ حاکی از این است که مؤلفه وظیفه‌شناسی بعد ویژگی شخصیتی بیشترین مقدار میانگین (۵) و مؤلفه سازگاری دارای کم‌ترین مقدار میانگین (۴/۳۳) و همچنین باتوجه به آزمون فریدمن مقدار آزمون مربع کای (۲۰/۹۴۳) و همچنین سطح معنی داری (۰/۰۰۱) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها بعد ویژگی شخصیتی معنی دار است. بنابراین، می‌توان رتبه‌بندی بین مؤلفه‌ها را انجام داد، به طوری که در مؤلفه‌های بعد ویژگی شخصیتی مؤلفه وظیفه‌شناسی (بارتبه میانگین ۴/۴۲) در رتبه اول و مؤلفه سازگاری (با رتبه میانگین ۲/۴۶) در رتبه آخر قرار دارد.

جدول ۱۸. مؤلفه‌های مربوط به بعد اعتبار

ردیف	مؤلفه‌های بعد اعتبار	میانگین	انحراف معیار	تی استیودنت	معنی داری	رتبه میانگین
۱	اقتدار علمی (برجستگی علمی)	۹۲.۴	۲۸۹.۰	۰۰۰.۲۳	۰۰۰.۰	۱۳.۲
۲	مقبولیت	۹۲.۴	۲۸۹.۰	۰۰۰.۲۳	۰۰۰.۰	۱۳.۲
۳	آراستگی ظاهری	۶۷.۴	۴۹۲.۰	۷۲۶.۱۱	۰۰۰.۰	۷۵.۱
مقدار آزمون مربع کای: ۴/۵۰		درجه آزادی: ۲		سطح معنی داری: ۰/۱۰۵		

یافته‌های جدول ۱۸ گویای این مطلب است که مؤلفه‌های اقتدار علمی و مقبولیت بعد اعتبار بیشترین مقدار میانگین (۴/۹۲) و مؤلفه آراستگی ظاهری دارای کم‌ترین مقدار میانگین (۴/۶۷) و همچنین باتوجه به آزمون فریدمن مقدار آزمون مربع کای (۴/۵۰) و همچنین سطح معنی داری (۰/۱۰۵) تفاوت بین رتبه مؤلفه‌ها بعد اعتبار معنی دار نیست.

طراحی الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی با تأکید بر بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری ۳۱/

جدول ۱۹. ابعاد مربوط به الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی

رتبه میانگین	معنی داری	تی استیودنت	انحراف معیار	میانگین	ابعاد الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی	ردیف
۵۵.۳	۰.۰۰۰	۴۲۱.۱۴	۲۶۶.۰	۸۳.۴	دانش	۱
۲۵.۴	۰.۰۰۰	۱۱۷.۱۷	۱۳۰.۰	۷۱.۴	توانایی	۲
۱۰.۵	۰.۰۰۰	۴۴۹.۴۵	۲۹۷.۰	۶۸.۴	مهارت‌ها	۳
۳۵.۴	۰.۰۰۰	۷۶۶.۱۵	۳۵۱.۰	۶۰.۴	نگرش	۴
۶۰.۳	۰.۰۰۰	۰۲۷.۱۳	۳۴۱.۰	۶۸.۴	بینش	۵
۶۰.۳	۰.۰۰۰	۶۶۸.۱۱	۳۹۹.۰	۵۰.۴	ویژگی اخلاقی	۶
۵۰.۴	۰.۰۰۰	۶۰۵.۱۹	۴۱۳.۰	۴۵.۴	ویژگی بینشی	۷
۰۵.۷	۰.۰۰۰	۸۸۴.۲۳	۳۶۱.۰	۵۷.۴	اعتبار	۸
سطح معنی داری: ۰/۰۲۲			درجه آزادی: ۷		مقدار آزمون مربع کای: ۱۶/۳۰۸	

یافته‌های جدول ۱۹ حاکی از این است که بعد اعتبار الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی بیشترین مقدار میانگین (۴/۸۳) و بعد ویژگی اخلاقی دارای کم‌ترین مقدار میانگین (۴/۴۵) و همچنین نتایج آزمون فریدمن؛ باتوجه به مقدار آزمون مربع کای (۱۶/۳۰۸) و همچنین سطح معنی داری (۰/۰۲۲) تفاوت بین ابعاد الگوی شایستگی‌های استادان و مربیان سازمانی معنی دار است. بنابراین، می‌توان رتبه‌بندی بین ابعاد را انجام داد؛ به طوری که در بعد اعتبار (بارتبه میانگین ۷/۰۵) در رتبه اول و بعددانش (با رتبه میانگین ۳/۵۵) در رتبه آخر قرار دارد.

نتیجه‌گیری

بررسی تطبیقی ابعاد مشترک حاصل از ادبیات تحقیق با شایستگی‌های استادان و مربیان برشماری شده حاکی از آن است که اگر چه مشترکاتی بین ابعاد شایستگی‌ها در الگوهای مندرج در ادبیات تحقیق و الگوی نهایی این تحقیق وجود دارد، لیکن این اشتراکات غالباً در نام‌گذاری بوده و در اساس و پایه دارای تفاوت ماهوی هستند. در الگوهای شایستگی برشماری شده در ادبیات تحقیق تقریباً به همه ابعاد به‌دست آمده در این تحقیق اشاره شده است. اما مجموعه انتظارات حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله) از استادان و مربیان با عنایت به تمرکز ایشان

به پیاده‌سازی احکام و دستورات دین مبین اسلام و گسترش و نفوذ آن در سطح جهان به نحوی است که تمام خواسته‌های آنان همین رنگ و بو را دارد.

بررسی الگوهای مختلف شایستگی‌های استادان که در ادبیات تحقیق آمده است، این مسئله را به ذهن متبادر می‌سازد که این الگوهای اغلب با توجه به انتظاراتی که از استادان به‌ویژه در خصوص آموزش و تدریس اثربخش می‌رود ابعاد و مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده شایستگی استادان را در ابعاد گوناگون دانش، توانایی، مهارت، نگرش و ویژگی‌های شخصیتی مورد توجه قرار داده‌اند (پرداختچی، ۱۳۹۲).

در ادبیات تحقیق مشخص شده است که مفهوم شایستگی‌ها در چارچوب توسعه منابع انسانی بحث می‌شود. و ازسویی با مراجعه به ادبیات توسعه منابع انسانی مشخص می‌شود که انسان آموزش‌دیده از آن جهت اهمیت دارد که پله‌های اصلی ثروت ملل همین انسان‌های آموزش‌دیده هستند. انسان‌های که به‌خاطر مهارت و تخصص می‌توانند با بهره‌وری و کارایی بیشتر اثربخش باشند و در خدمت اقتصاد، رشد بیشتر را باعث می‌شوند.

در این نگرش شایستگی‌های انسانی باید چنان رشد کند تا برای کسب منافع فردی و حفظ منافع سازمانی اعطاف لازم وجود داشته باشد. از آنجا که تأمین زندگی دنیا و برآورد معاش، فارغ از چارچوب‌های دینی مدنظر است، لذا برآورد خواسته‌ها جهت سود بیشتر حد و مرزی نمی‌شناسد، اما از نظر اسلام انسان به‌عنوان یک فرد ویژگی‌های خاصی دارد که مهم‌ترین این ویژگی‌ها در آموزه‌های دینی که در سند ملی تعلیم و تربیت جمهوری اسلامی نیز از آنها نام برده شده است عبارتند از:

- انسان موجودی است مرکب از جسم و روح؛ دو حیثیت درهم تنیده و مرتبط (مؤمنون/۱۴)؛
- حقیقت انسان روح است و کمال و جاودانگی آدمی به کمال و بقای روح مربوط می‌شود (سجده/۱۱)؛

- انسان فطرت الهی دارد که قابل فعلیت‌یافتن و یا فراموش شدن دارد و برحسب فطرت و آفرینش جویای همه مراتب کمال است (روم/۳۰)؛

- انسان موجودی است دارای استعدادهای طبیعی، متنوع و قابل‌رشد مداوم و درعین برخوردار از استعدادهای فراوان (انسان/۲)؛

- انسان موجودی اجتماعی است لذا هم شخصیت فردی آدمی تاحدی قابل نتیجه از شرایط

اجتماع تأثیر می‌پذیرد و هم می‌تواند با توسعه وجود خویش رابطه‌ای وجودی با دیگران برقرار کرده و اجتماع را تحت تأثیر خود قرار دهد (نسا/۴۰)؛

- انسان موجودی مکلف است و نسبت به انجام تکالیف خود، نخست در برابر خداوند و سپس خویش و دیگران مسئولیت دارد (اسراء/۳۶).

همان‌گونه که مشخص است شایستگی‌های موردنظر اسلام با محوریت انسان و برای رشد و تعالی او انجام می‌پذیرد، به این معنا که با هدایت درست اندیشه‌های بشر و تصحیح انگیزه‌هایش می‌توان زمینه‌های مناسب رشد جسم و روح وی را هم‌زمان فراهم ساخت؛ زیرا عامل اصلی اجرای هر برنامه نیروی انسانی جامعه است و ظهور هر ابتکار و نوآوری برای حل مشکل‌ها، فقط با سرپنجه فکر و تدبیر انسان امکان‌پذیر می‌شود؛ از این رو اسلام بالاترین ارزش را برای نیروهای باایمان و اندیشمند جامعه که کارآمدی و تعهد لازم را داشته باشند، در نظر می‌گیرد. در واقع، هیچ‌کدام از الگوهای اشاره‌شده در ادبیات تحقیق شایستگی، استادان و مربیان سازمانی را تمام‌قامت معرفی ننموده‌اند که این امر به دلیل عدم شناخت صحیح، جامع و همه‌جانبه آنها از انسان بوده است.

بر همین اساس، از آنجا که آراء و اندیشه‌های امامین انقلاب اسلامی برگرفته از مبانی اسلام ناب محمدی (ص) است و تاکنون در خصوص احصای شایستگی‌های از منظر ایشان پژوهشی صورت نگرفته است، این تحقیق به عنوان یک فعالیت علمی و پژوهشی نوآورانه، با منطبق نظریه داده‌بنیاد شایستگی‌های سازمانی را مبتنی بر دیدگاه حضرت امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) احصا و برای بهره‌برداری در نظام‌های تعلیم و تربیت ارائه نموده است.

پیشنهاد‌های اجرایی پژوهش

بنابراین، با توجه به یافته‌های پژوهش و تحلیل‌های آماری صورت گرفته در مورد ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های سازمانی پیشنهاد‌های اجرایی زیر ارائه می‌شود.

۱. نظام‌نامه استادان و مربیان سازمانی و زیرنظام‌های مربوط به آن (شناسایی و جذب، ترفیع و ارتقا و رشد و بالندگی) براساس ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی سازمانی که در این پژوهش احصا شده است، مورد بازبینی قرار گیرند.

۲. در زیرنظام شناسایی و جذب استادان و مربیان سازمانی علاوه بر اهتمام به ابعاد و مؤلفه‌های

احصاشده در این پژوهش:

- ۱- ۲. در بعد دانش، مؤلفه داشتن دانش تخصصی در سطوح عالی مرتبط با موضوع تدریس؛
 - ۲- ۲. در بعد توانایی، مؤلفه توانایی نفوذ معنوی در فراگیران؛
 - ۲- ۳. در بعد نگرش مؤلفه‌های پایبندی به ارزش‌های فرهنگ ایرانی و اسلامی، پایبندی به احکام و مبانی اسلام و داشتن تعهد به فرهنگ سازمانی؛
 - ۲- ۴. در بعد بینش، داشتن بینش فرهنگی و اعتقادی؛
 - ۲- ۵. در بعد ویژگی اخلاقی، مؤلفه الگو و نمونه بودن؛
- در اولویت قرار گیرند.
۳. در زیرنظام ترفیع و ارتقا علاوه بر اهتمام به ابعاد و مؤلفه‌های احصاشده در این پژوهش مؤلفه‌های داشتن اقتدار و برجستگی علمی و مقبولیت در اولویت قرار گیرد.
 ۴. در زیر نظام رشد و بالندگی، علاوه بر اهتمام به ابعاد و مؤلفه‌های احصاشده در این پژوهش:
 - ۴- ۱. تقویت و توسعه مهارت‌های مدیریت کلاس و مهارت‌های ارتباطی و تدریس؛
 - ۴- ۲. تقویت و توسعه مستمر دانش تخصص در موضوع مورد تدریس؛در اولویت قرار گیرند.
 ۵. برنامه‌های آموزشی و درسی به‌منظور تقویت و توسعه شایستگی‌های سازمانی براساس ابعاد و مؤلفه‌های این پژوهش طراحی و اجرا شود.
 ۶. پژوهشی به‌منظور تدوین الگوی توسعه ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های سازمانی صورت پذیرد.

منابع

- اشتروس، آنسلم و کوربین، جولیت (۱۳۸۵)، اصول روش تحقیق کیفی نظریه‌مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها، ترجمه بیوک محمدی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی (اثر اصلی در سال ۱۹۹۸ چاپ شده است).
- پرداخت‌چی، محمدحسن و محب‌زادگان، یوسف (۱۳۹۲)، تدوین الگویی برای بالندگی اعضای هیئت‌علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۷۰.
- پورکریمی، جواد (۱۳۸۹)، الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی سازمان‌های پژوهشی (مورد: جهاد دانشگاهی، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)).

- پورکریمی، جواد و نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۸۷)، ارائه الگوی بهسازی اعضای هیئت‌علمی براساس نظریه داده‌بنیاد، مطالعه موردی جهاد دانشگاهی، *مجله علوم تربیتی*، شماره ۸۸، اهواز: دانشگاه شهید چمران.
- تشکری، محمود (۱۳۹۲)، *تدوین الگوی نیروی انتظامی اسلامی با تأکید بر منابع انسانی*، دانشگاه عالی دفاع ملی. جعفری، پروش؛ قورچیان، نادرقلی؛ بهبودیان، جواد و شهیدی، نیما (۱۳۹۱)، ارائه الگویی ساختاری برای خودکارآمدی، شایستگی‌ها و تعهد سازمانی اعضای هیئت‌علمی با کیفیت تدریس آنان، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*.
- چاوا فرانکفورد و دیوید نجمیاس (۱۳۸۱)، *روش‌های پژوهش در علوم اجتماعی*، ترجمه فاضل لاریجانی و رضا فاضلی، تهران: سروش.
- حریری، نجلا (۱۳۸۵)، *اصول و روش‌های پژوهش کیفی*، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.
- حسینی، سیدمحمود (۱۳۷۶)، *راهبردها و روش‌های ارتقا و توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های ایران*، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- حصیریچی، امیر (۱۳۹۰)، *طراحی و تبیین الگوی توسعه و تعالی فرماندهان و مدیران ازمنظر مقام معظم رهبری حضرت آیت‌الله خامنه‌ای*، رساله دکتری، تهران: دانشگاه جامع امام حسین (ع)، دانشکده مدیریت و برنامه‌ریزی.
- حصیریچی، امیر؛ سلطانی، محمدرضا و فرهی بوزنجانی، برزو (۱۳۹۰)، الگوی شایستگی مدیران نظام در اندیشه مقام معظم رهبری، حضرت آیت‌الله العظمی امام خامنه‌ای (مدظله)، *فصلنامه نظارت و بازرسی*، سال پنجم، ش ۱۷.
- حق‌شناس، علی‌محمد (۱۳۸۳)، *فرهنگ معاصر هزار انگلیسی - فارسی*، تهران: فرهنگ معاصر.
- دانایی‌فرد، حسن و امامی، مجتبی (۱۳۸۴)، *استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد*، *فصلنامه اندیشه مدیریت*، سال اول، پاییز و زمستان، ش ۲.
- دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی و آذر، عادل (۱۳۸۳)، *روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت: رویکردی جامع*، تهران: انتشارات صفار.
- دلاور، علی (۱۳۸۹)، *روش‌شناسی کیفی*، *فصلنامه راهبرد*، سال نوزدهم، بهار، ش ۵۴.
- دولانی، عباس و دیگران (۱۳۹۱)، *مروری بر پژوهش کیفی و نرم‌افزارهای تحلیل داده‌های کیفی*، *فصلنامه مدیریت سلامت*، ش ۴۷.
- رایبیز، استفن (۱۳۸۱)، *مبانی رفتار سازمانی*، (ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی)، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- راولی، دانیل جیمز و همکاران (۱۳۸۲)، تغییر راهبردی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی برنامه‌ریزی برای بقا و موفقیت، ترجمه حمیدرضا آراسته، تهران: انتشارات دانشگاه امام حسین(ع).
- رضایت، غلامحسین و همکاران (۱۳۹۰)، طراحی الگوی شایستگی‌های رؤسای دانشگاه‌های دولتی ایران. *دوفصلنامه علمی - پژوهشی آموزش عالی ایران*، سال چهارم، پاییز و زمستان، ش اول.
- سبحانی، محمداقاسم (۱۳۸۹)، طراحی و تبیین الگوی نظارت سازمانی با رویکرد اسلامی، پایان‌نامه دکتری منابع انسانی، تهران: دانشگاه جامع امام حسین(ع).
- سعادت‌طلب، آیت‌الله (۱۳۹۳)، موانع آموزش و بهسازی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران (مطالعه کیفی)، *فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی*، سال چهارم، تابستان، ش ۶.
- سیف، علی‌اکبر (۱۳۶۸)، روان‌شناسی پرورشی (روان‌شناسی یادگیری و آموزش)، تهران: انتشارات آگاه.
- شعبانی، حسین (۱۳۸۲)، *مقدمات برنامه‌ریزی آموزشی*، تهران: انتشارات رشد.
- شیرازی، علی (۱۳۹۳)، مدلی برای طراحی و ارزیابی شایستگی‌های شغلی موردکاو مشاغل، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دوره چهارم، ش ۲.
- صباغیان، زهرا (۱۳۸۳)، *میزگرد بررسی ارتقای کیفیت آموزش عالی*، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- عبدالله‌پور، مهدی (۱۳۹۳)، طراحی مدل شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران و فرماندهان مراکز آموزش عالی سازمانی، رساله دکتری، دانشگاه جامع امام حسین(ع).
- عمادزاده، مصطفی (۱۳۷۵)، *مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش*، چاپ هفتم، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- فلیک، اووه (۱۳۸۷)، *درآمدی بر تحقیق کیفی*، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نشر نی.
- قارگاه تحول و تعالی سازمانی (۱۳۹۰)، *شایستگی‌های عمومی پاسداری، معاونت فرهنگی و تبلیغات نمایندگی ولی‌فقیه در سازمانی*.
- قربانی‌زاده، وجه‌الله (۱۳۹۶)، عوامل مؤثر بر حفظ کارکنان دانشی با هدف توسعه برنامه‌های کیفیت زندگی کاری در مؤسسه مطالعات بین‌المللی انرژی، *فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، دوره هشت، ش ۳۲.
- قنبری، محمدرضا (۱۳۹۵)، *شایستگی‌های پاسداری مبانی رهیافت‌ها و کارکردها*، تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات دانشگاه امام حسین(ع).
- مطهری، مرتضی (۱۳۹۰)، *تکامل اجتماعی انسان*، تهران: انتشارات صدرا.
- معاونت تربیت، آموزش و فرهنگ پاسداری سازمانی (۱۳۹۰)، *سند راهبردی توسعه تربیت و آموزش در آموزش عالی نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران ازمنظر تربیت و آموزش سازمانی (مرحله اول)*، انتشارات مرکز تألیف و پژوهش.

- مهرابی، امیرحمزه؛ خنیفر، حسین و دیگران (۱۳۹۰)، معرفی روش‌شناسی نظریه داده‌بنیاد برای تحقیقات اسلامی (ارائه یک مورد)، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال نهم، بهار و تابستان، ۲۳.
- میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۸۱)، روابط انسانی در آموزشگاه، چاپ پنجم، تهران: نشر یسپرون.
- یمنی دوزی، سرخابی و بهادری، حصاری (۱۳۸۷)، مقایسه برخی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش دوره‌های کارشناسی ارشد در دانشگاه شهید بهشتی و صنعتی شریف، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران.
- یوسفزادگان، محب (۱۳۹۲)، تدوین الگویی برای بالندگی اعضای هیئت‌علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۷۰.
- یوسفزادگان، محب (۱۳۹۲)، طراحی الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، رساله دکتری، تهران: دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- Abtahi, S.H., & Torabiyani, M. (2010). Analysis of higher education goal achievement in twenty-year perspective by AHP method. Quarterly Journal of Research in Educational System, (8) (in Persian)
- Ahmad, Aziz (1967). Islamic Modernism in India and Pakistan, Oxford U. P.
- Ajay. K. (2004). Steps in developing Competency Model.
- Alexander, A., Karvonen, M., Ulrich, J., Davis, T., Wade., A (2012). Community College Faculty Competencies. Community College Journal of Research and Practice, 36 (11): 849-862.
- Alstete, W. (2000). Posttenure Faculty Development: Building a System for Faculty Development and Appreciation. Four Edition, ASHE _ ERIC Higher Education Report, Jossey-Bass.
- American Board of Internal Medicine (1995). Project Professionalism, ABIM Committee on Evaluation of Clinical Competence, Philadelphia PA.
- American Heritage Dictionary of the English Language (4th ed.). Retrieved September 05, 2006, from Dictionary. com: <http://dictionary.reference.com/search?q=competenceandMathematics>, 32 (5) , 23-28.
- Andreas M. Riege (2003) , Validity and reliability tests in case study research: a literature review with “hands-on applications for each research phase, Qualitative Market Research: An International Journal, Volume 6, Number 2 pp. 75-86, Griffith University, Nathan, Australia.
- Anonymous. Ontario College of Teachers: The ethical standards for the teaching profession. <http://www.oceo.ac>(accessed in 2011).
- Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th Edition. London: Kogan page.
- Attride-Stirling, J. (2001) , “Thematic Networks: An Analytic Tool for Qualitative Research”, Qualitative Research, Vol. 1, No. 3, Pp. 385-405.
- Azemikhah. Homi. (2006). The 21 st Century, the Competency Era and Competency Theory. Open Learning Institute of TAFE. austrialia.
- Bahadur, Kalim, (1977). The Jamaati Islami, New Delhi: Chetana Publications.
- Baily, K. D, (1982) , Methods of Social Research, New York: Free Press.
- Beardsley, R. S. (1996). “Chair report of the apha-asp/aacp-codTask Force on Professionalization: Enhancing professionalism in pharmacy education and practice,” Am. J. Pharm. Educ. , 60, 26S-28S.
- Bergquist, W. H. , & Phillips, S. R. (1977). A handbook for faculty development. V2, Washington DC: The Council of the Advancement of Small Colleges.

- Drucker P.; Landmarks of tomorrow. New York : Harper & Brothers, 1959.
- Davenport, T. (2002). Can you Boost Knowledge Work's Impact on the Bottom Line?, Management Update, Vol. 7 No. 11, pp. 3-5.
- Davenport, T. and Prusak, L. (2000). Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Drucker, P. (1994). Adventures of a Bystander, Transaction Publishers, New Brunswick, NJ.
- Horvath, D. (2001). Knowledge Worker Definition, Search CRM Technical Dictionary by Tech Target, available at: http://searchcrm.techtarget.com/sDefinition/0,sid11_gci212450,00.html (accessed 2002)
- Hernaus, T., & Mikulić, J. (2014). Work characteristics and work performance of knowledge workers. EuroMed Journal of Business, 9 (3), 268 – 292
- Hirakawacho Chiyoda-ku, Training Knowledge Workers Published by the Asian
- Lei, H. Lan, (2013), "Research into the influence factors of knowledge workers sharing residual claims rights", Journal of knowledge – based innovation in china. Vo1.5, NO.1, 2, PP9-15.

