

## Identifying and Prioritizing the Main Components of Public Competencies of Faculty Members (Phenomenological Study)

Shahrbanoo Khoshkab\* 

\* Corresponding Author: Instructor, Department of Educational Sciences, University of Farhangian, Tehran, Iran. Email: [khoshkab.sh@ut.ac.ir](mailto:khoshkab.sh@ut.ac.ir)

### Abstract

**Objectives:** The development of competencies of faculty members in the framework of empowerment programs has been the subject of research by higher education researchers for many years. However, one of the research gaps in this field is the focus of studies on the development of professional competencies and the failure to systematically study the development of general competencies of faculty members. The purpose of this study is to identify and prioritize the components of general human capital development of university faculty members.

**Materials and Methods:** In the current study, a qualitative method of descriptive phenomenology was used, and a thematic analysis method was used to analyze the data. The statistical population included all faculty members of universities and research institutes in Tehran, 13 of whom were selected through purposive sampling. Data obtained from semi-structured interviews with experts were analyzed by inductive content analysis and three-stage coding. Participant members' control method and peer feedback were used to ensure credibility. Also, to ensure reliability, the agreement method between the coders and Cohen's Kappa test was used. In the quantitative part, the Shannon entropy method was used to determine the importance and priority of the obtained dimensions and components.

**Discussion and Conclusions:** The results of the qualitative part of the research show 106 key indicators, and 17 axial dimensions in the form of five main components of general human capital development of faculty members, including improvement in the extent and appropriateness of cognitive competencies, improvement in the extent and appropriateness of metacognitive competencies, improvement in the extent and appropriateness of bio-emotional competencies, improvement in the extent and appropriateness of communication-social competencies and improvement in the extent and appropriateness of cultural and spiritual education competencies were categorized and presented. Based on the results of the Shannon entropy test, respectively, the main components of improvement in the amount and appropriateness of cognitive competencies, improvement in the extent and appropriateness of communication-social competencies, improvement in the extent and appropriateness of metacognitive competencies, improvement in the extent and appropriateness of bio-emotional competencies, and improvement in the extent and appropriateness of cultural and spiritual education competencies were the first to fifth priorities in the development of the general human capital of the faculty members. Also, the component of cognitive human capital development had the highest priority and the component of cultural and spiritual education human capital development had the lowest priority. The theoretical framework of general human capital development of faculty members in the present study provides a suitable scientific tool for planning the human capital development of faculty members. In the end, based on the research achievements, appropriate suggestions were presented.

**Keywords:** Public Competencies Development, Faculty Members, University.


Khoshkab, S. (2023). Identifying and Prioritizing the Main Components of Public Competencies of Faculty Members (Phenomenological Study). *Journal of Management and Planning in Educational System*, 16(2), 197-222. doi: [10.48308/mpes.2023.103245](https://doi.org/10.48308/mpes.2023.103245)



Copyright: © 2023 by the authors. This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



## شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی (رویکرد پدیدارشناسی)

شهربانو خشکاب\* 

\* نویسنده مسئول: مربی گروه علوم تربیتی دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

khoshkab.sh@ut.ac.ir

### چکیده

**هدف:** توسعه سرمایه انسانی اعضای هیئت علمی در چارچوب برنامه‌های توانمندسازی، سال‌ها موضوع پژوهش پژوهشگران آموزش عالی بوده است. با این حال، یکی از خلاءهای پژوهشی در این عرصه، تمرکز مطالعات بر توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای-تخصصی و مغفول ماندن از مطالعه نظامند توسعه شایستگی‌ها عمومی اعضای هیئت علمی است. هدف پژوهش حاضر شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها است.

**مواد و روش‌ها:** در پژوهش حاضر از روش کیفی از نوع پدیدارشناسی توصیفی و به‌منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شد. ابزار جمع‌آوری داده‌های کیفی مصاحبه نیمه‌ساختا یافته و مشارکت‌کنندگان در این بخش ۱۳ عضو هیئت علمی دارای تجارب علمی در زمینه موضوع پژوهش از دانشگاه‌ها و پژوهشکده‌های شهر تهران بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع موارد مطلوب انتخاب شدند. در راستای بررسی روایی یافته‌ها از روش پایش اعضا، مناسب بودن مبنای داوری تفسیرها و رویکرد بازبینی توسط همکار و برای بررسی قابلیت پایایی یا انتقال‌پذیری نیز از روش پایایی بازآزمون و توافق بین دو کدگذار و آزمون کاپای کوهن استفاده گردید. در پایان به‌منظور تعیین میزان اهمیت و اولویت ابعاد و مؤلفه‌های به دست آمده از روش آنتروپی شانون استفاده شد.

**بحث و نتیجه‌گیری:** نتایج پژوهش نشان‌دهنده شناسایی ۱۰۶ شاخص کلیدی و ۱۷ مؤلفه‌محوری است که در قالب ابعاد پنج‌گانه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی شامل؛ بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های شناختی، بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های فراشناختی، بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های زیستی-عاطفی، بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های ارتباطی-اجتماعی و بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های فرهنگی و تربیت معنوی، دسته‌بندی و ارائه شدند. براساس نتایج آزمون آنتروپی شانون به ترتیب ابعاد بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های شناختی، بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های ارتباطی-اجتماعی، بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های زیستی-عاطفی، و بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های فرهنگی و تربیت معنوی، از اولویت اول تا پنجم در توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی برخوردار بودند. هم‌چنین، توسعه سرمایه انسانی شناختی بیشترین و توسعه سرمایه انسانی فرهنگی و تربیت معنوی کمترین اولویت را داشتند. چارچوب نظری توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی در پژوهش حاضر، ابزار علمی مناسبی برای برنامه‌ریزی توسعه سرمایه انسانی اعضای هیئت علمی فراهم می‌سازد. در پایان مبتنی بر دستاوردهای پژوهش، پیشنهادهای مقتضی ارائه شد.

**کلید واژگان:** توسعه سرمایه انسانی، شایستگی‌های عمومی، اعضای هیئت علمی، دانشگاه.



## مقدمه

سازمان‌ها همواره با تحولات و دگرگونی‌های بسیاری روبرو هستند، تغییرات وسیعی را تجربه می‌کنند و در هر برهه از زمان ویژگی‌های مطابق با شرایط و نیازهای آن زمان را دارا هستند. سازمان‌های امروزی با ویژگی‌هایی چون پویایی، پیچیدگی، ابهام و سنت‌گریزی شناخته می‌شوند که دائماً از محیط اطراف خود تأثیر می‌پذیرند و تغییر را به‌عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر پذیرفته‌اند. در چنین شرایط پویا و پر تحولی، سازمان‌ها به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از حیات انسانی باید خود را برای رویارویی با این تغییر و تحولات عظیم آماده نمایند، در غیراین صورت از گردونه رقابتی خارج می‌شوند. موفقیت در این گردونه رقابتی بر دوش مهم‌ترین و با ارزش‌ترین سرمایه سازمان یعنی «سرمایه انسانی» می‌باشد (رضایی جندانی و همکاران، ۱۳۹۴: ۶۸).

در هر جامعه‌ای طیف گسترده‌ای از سازمان‌ها و نهادها فعالیت دارند که توسعه سرمایه‌های انسانی لازمه تحقق اثربخش رسالت‌ها و مأموریت‌های آن‌ها و معیار دستیابی به توسعه پایدار در شرایط رقابتی است. با این حال، در جوامع دانش‌محور و اقتصاد دانش‌بنیان امروز، نقش نهادهای دانش‌محور به‌ویژه دانشگاه‌ها که رسالت و مأموریت‌محوری تربیت و آماده‌سازی سرمایه‌های انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت و توان تخصصی بالا را برای عرصه‌های مختلف علمی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی بر عهده دارند (مارتین و استلا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷: ۲۴) بیش از سایر نهادهای اجتماعی است. افزون بر این، دانشگاه‌ها با هدف تربیت و انباشت سرمایه‌های انسانی مورد نیاز جامعه، مجموعه ارزشمندی از سرمایه‌های انسانی اعم از کارکنان آموزشی، پژوهشی، مدیریتی و کارکنان پشتیبانی را به خدمت می‌گیرند (آذاقوق<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰: ۱) سرمایه‌های انسانی که بهبود و ارتقاء کیفیت عملکرد آن‌ها در ارتقاء کیفیت تولیدات دانشگاهی اثر قابل ملاحظه‌ای دارد. از میان این مجموعه ارزشمند، اعضای هیئت علمی که تمامی کارکردهای مورد انتظار از جمله؛ کشف و تولید علم (تحقیق و پیشرفت دانش اصلی و پایه)، ترکیب علم (پیوند دادن اندیشه‌ها)، کاربرد علم (استفاده از علوم در دنیای واقعی) و آموزش و تدریس، با مداخله و فعالیت مستقیم آن‌ها انجام می‌گیرد (بازرگان، ۱۳۷۴: ۴۸) از اهمیتی دوچندان برخوردار هستند.

پژوهشگران عرصه آموزش عالی، مطالعات متعددی را در عرصه توسعه اعضای هیئت علمی با تأکید بر شایستگی‌ها و صلاحیت‌های تخصصی و حرفه‌ای به‌ویژه صلاحیت‌های آموزشی و پژوهشی (برکوئیست و فیلیپس<sup>۳</sup>، ۱۹۷۵؛ سنتر<sup>۴</sup>، ۱۹۷۸؛ استینرت<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۶؛ گراوت<sup>۶</sup>، ۲۰۱۳؛ پرفوگت<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۱۷؛ آگی بینی و آبدی بوفو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵؛ ندوم و کینفولارین کینوال<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷؛ آدولفوز<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۹؛ موسوی، ۱۳۹۱؛ زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲؛ خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۵؛ حاجیلو و همکاران، ۱۳۹۷) انجام داده‌اند. با این حال، مطالعه شایستگی‌های و توانمندی‌های عمومی<sup>۱۱</sup> توسعه اعضای هیئت علمی عمدتاً مورد کم توجهی قرار گرفته است. بدون تردید بهره‌مندی مؤثر اعضای

1. Martin & Stella
2. Azaghough
3. Berquist & Phillips
4. Centra
5. Steinert
6. Gravett
7. Perez-Foguet
8. Agyei-Bieni & Abedi-Boafo
9. Nnebedum & AkinfolarinAkinwale
10. Adolphus

۱۱. استوارت (۱۹۹۷) معتقد است، شایستگی‌ها بر آن دسته از ابعاد دانشی، مهارتی و تخصصی اشاره دارند که در حرفه‌های متنوع عمومیت دارند، مختص یک حرفه خاص نیستند و برای حرفه‌های متنوع ارزشمند تلقی می‌شوند.

هیئت علمی از شایستگی‌ها و توانمندی‌های عمومی توسعه‌یافته‌ای نظیر؛ آگاهی، سواد رایانه‌ای و اطلاعاتی، حل مسأله و تصمیم‌گیری، جرأت‌آموزی، مصاحبت با دوستان و خودمدیریتی، دیگردوستی، باورهای دینی، هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی، همدلی، دانش و مواجهه فرهنگی (ساگومار<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹؛ هیئت و ویلیامز<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱؛ لوریندا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۰۶؛ فتح‌اللهی و صحرایی، ۱۳۹۲؛ جوانک‌لیاوی، ۱۳۹۶) به اندازه بهره‌مندی از صلاحیت‌های حرفه‌ای و تخصصی در تحقق عملکرد کارآمد و با کیفیت آن‌ها برای ایفای نقش‌های فردی، گروهی و سازمانی ضروری و حائز اهمیت است.

از جمله توانمندی‌ها و شایستگی‌های عمومی سرمایه‌های انسانی در هر سازمانی به‌ویژه در نهادهای آموزشی و دانش‌محور، اندیشه‌ورزی و تفکر به‌عنوان یک مهارت عمومی است. در واقع، آنچه باعث پیشرفت بشر و جوامع بشری می‌گردد، تفکر است. به‌طور سنتی نیز، نقش نظام تعلیم و تربیت و به‌ویژه دانشگاه‌ها در هر جامعه‌ای، رشد متفکرانی مستقل و انتقادی است (هالپرن<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴) از سویی لازمه تفکر، داشتن اطلاعات است و امروزه در عصر انفجار اطلاعات، روزانه با سیل عظیمی از اطلاعات در زمینه‌های مختلف و از طرق مختلف حقیقی و مجازی (اینترنت، شبکه‌های اجتماعی مجازی و...) و نیز پدیده اخبار جعلی مواجه هستیم (ال‌سوفی و سی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۹: ۱۴۲). بنابراین صرف داشتن اطلاعات خام منجر به آگاهی و تسلط افراد بر رویدادهای جاری نخواهد شد، بلکه تجزیه و تحلیل و نحوه کاربرد این اطلاعات اهمیت دارد (قاسم و بلیاد، ۱۳۹۵: ۱۷۰)، رویکردی که در ادبیات و مبانی نظری علوم شناختی با عنوان «توانایی‌های شناختی یا ذهنی» مورد تحلیل و تبیین قرار گرفته است. توانایی‌های شناختی امکان درک مفاهیم، حل مسئله، توجه، به‌خاطر سپردن و تصمیم‌گیری را در انسان ایجاد و توسعه می‌دهد و متعاقباً محدودیت این توانمندی‌ها می‌تواند منجر به ناتوانی در درک مفاهیم، رویدادها و تبعیت آگاهانه از قوانین و مقررات گردد (مک‌برایر<sup>۶</sup>، ۲۰۱۲: ۱۹۰۹).

به‌زعم مک‌کرمیک (۲۰۰۳)، سازمان‌ها با استمداد از رویکردهای متنوع قادر خواهند بود میزان توانایی‌های شناختی منابع انسانی خود را ارتقاء دهند، با اینحال یکی از محوری‌ترین این رویکردها، توسعه مهارت‌های فراشناختی افراد است. فراشناخت به یادگیری چگونه یادگرفتن و به عبارتی نحوه نظارت بر تفکر، یادگیری و چگونگی بکارگیری آن در عمل اشاره دارد. به عبارت دیگر، معنای اصلی فراشناخت، شناخت در مورد شناخت و به معنی آگاهی از یادگیری خویشتن یا چگونگی یادگرفتن است. در همین راستا باراس و گیچ (۲۰۱۳) نیز با استناد به نظریه ذهن (TOM)<sup>۷</sup> اذعان داشته‌اند، افراد از درک فراشناختی پیچیده‌ای نسبت به ذهن خود و هم‌چنین ذهن دیگران، به خصوص از ابعاد شناختی و عاطفی برخوردار هستند (یزدان‌فر و همکاران، ۱۳۹۸: ۳). با این‌وصف، می‌توان اذعان داشت، توسعه توان نظارت بر تفکر و یادگیری و چگونگی بکارگیری آن محدود به ابعاد شناختی رفتار انسان‌ها نیست بلکه، توجه به مهارت‌های غیرشناختی و نظارت بر یادگیری و بکارگیری آن‌ها نیز بر توسعه شایستگی‌ها و توانمندی‌های افراد اثرگذار است.

با مرور و بررسی پیشینه مطالعات انجام شده در عرصه توانمندسازی اعضای هیئت علمی، پژوهش‌هایی که به صورت مشخص و با رویکردی یکپارچه و منسجم وجوه و ابعاد شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی را مورد مطالعه و بررسی قرار داده باشند، حداقل در حد بررسی‌های انجام شده توسط پژوهشگر

1. Sugumar
2. Hyatt & Williams
3. Lorinda
4. Halpern
5. El Soufi & See
6. Mcbrayer
7. Theory of Mind

یافت نگردید، از این‌رو، کم‌توجهی و بعضاً غفلت مطالعات پیشین عرصه توسعه اعضای هیئت علمی نسبت به شناسایی و بررسی شایستگی‌ها و توانمندی‌های عمومی اعضای هیئت علمی به‌عنوان یک مسأله و خلاء پژوهشی نظری و تجربی، نیازمند مطالعات نظام‌مند و دقیق است. مسأله قابل تأمل دیگر در ارتباط با توسعه سرمایه انسانی اعضای هیئت علمی معطوف به محدودیت خود «نظریه سرمایه انسانی» است. در نظریه «سرمایه انسانی» به‌عنوان نظریه بنیادین توسعه سرمایه انسانی و الگوهای اقتصادی مرتبط با آن، عمدتاً تلاش‌ها به تحلیل رفتارهای تخصیص منابع با رویکرد شناختی معطوف بوده و بررسی جایگاه و کارکرد مهارت‌های غیرشناختی کمتر مورد توجه قرار گرفته است (کاتز<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴: ۹). در واقع، اقتصاددانان عمدتاً به محتوای (چندبُعدی) سرمایه انسانی کمتر توجه داشته و در مطالعات و نظریه‌های خود آن را به صورت جعبه سیاه به کار گرفته‌اند. این در حالی است که توسعه اثربخش سرمایه انسانی نیازمند بازگشایی این جعبه سیاه و تحلیل محتوای (پیچیده و چندساحتی) آن است (انتظاری و عالی زمینی، ۱۳۹۹: ۵۱). بنابراین کم و کاستی‌های نظریه سرمایه انسانی در بحث توسعه سرمایه انسانی اعضای هیئت علمی به‌عنوان وجه دیگری از مسأله پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته است.

وجود خلاء نظری، متعاقباً فقر مطالعات و پژوهش‌های تجربی در عرصه پژوهش حاضر را به همراه داشته است، در نتیجه انجام پژوهش‌هایی از نوع پژوهش حاضر در نظام آموزش عالی ایران که دغدغه دستیابی به کارایی و اثربخشی را دارد، می‌تواند رویکرد توسعه شایستگی‌های عمومی مورد نیاز برای ایفای نقش‌ها و وظایف حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را تسهیل و تسریع سازد. به این ترتیب، انجام مطالعات در قلمرو شناسایی مؤلفه‌ها و ابعاد شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی و سرمایه‌گذاری برای توسعه آن‌ها در شرایط پیچیده، دشوار و توأم با کاستی‌ها و چالش‌های متعدد کیفیت و بهره‌وری دانشگاه‌ها، امری بسیار حیاتی است. بر این اساس، سؤال محوری این است که، چارچوب مفهومی مناسب برای شناسایی و درک چیستی و ماهیت ابعاد و مؤلفه‌های توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی که بتواند نقشه مسیر مؤثری را برای تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های راهبردی توانمندسازی اعضای هیئت علمی برای سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران دانشگاهی فراهم سازد، کدام است؟. در راستای پاسخگویی به سؤال اصلی پژوهش، اهداف ذیل مورد نظر قرار گرفت.

۱. شناسایی شاخص‌های توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی.
۲. مقوله‌بندی و تعیین مؤلفه‌های توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی.
۳. مقوله‌بندی و تعیین ابعاد توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی.
۴. تعیین اولویت و اهمیت ابعاد و مؤلفه‌های توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی.

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مفهوم سرمایه انسانی در علم اقتصاد سابقه طولانی دارد و به بحث‌های اولیه آدام اسمیت درباره نیروی انسانی آموزش دیده، در کتاب ثروت ملل، بر می‌گردد. اما واژه سرمایه انسانی را به‌طور صریح ایروینگ فیشر در سال ۱۹۰۹ در کتاب ماهیت سرمایه و درآمد تبیین کرد. پس از وی، مارشال<sup>۲</sup> (۱۹۲۰) به مفهوم سرمایه انسانی وسعت بخشید؛ به نظر وی «انسان کارآزموده» نوعی سرمایه است. فردی که آموزش عمومی دیده است، روش کار را زودتر و بهتر از فرد آموزش ندیده یاد می‌گیرد و آن را انجام می‌دهد. از طرف دیگر، کسی که بعد از مدتی آموزش عمومی به آموزش تخصصی در حوزه خاصی می‌پردازد، فرایندها و روش‌های فعالیت و کار را سریع‌تر و بهتر از کسی که فقط آموزش عمومی دارد، یاد می‌گیرد. با عنایت به این دیدگاه مارشال، توسعه سرمایه انسانی افراد در نهادها و سازمان‌های مختلف و

در ارتباط با فعالیت‌ها و نقش‌های موظف آن‌ها، مقدمتاً نیازمند توسعه شایستگی‌ها و مهارت‌های عمومی و سپس صلاحیت‌های حرفه‌ای و تخصصی است. بدین ترتیب، در نهادهای دانشگاهی نیز توسعه سرمایه انسانی اعضای هیئت علمی و عملکرد با کیفیت آن‌ها در ایفای نقش‌های متفاوت، تدریس، پژوهش، مسئولیت‌های مدیریتی و اجرایی (لی و زاو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳: ۱۳۲). مقدمتاً نیازمند توسعه شایستگی‌های دانشی و مهارتی در ابعاد شناختی و غیرشناختی است. شایستگی‌هایی که توسعه آن‌ها پیش‌نیاز توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای و تخصصی ایفای نقش‌های فردی، گروهی و سازمانی اعضای هیئت علمی، و عامل توانمندسازی آن‌ها برای پاسخ به تغییرات، انتظارات و پیشرفت‌های نوین فناوری است (کوه<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹: ۲۷۱).

در ادبیات و مبانی نظری علوم شناختی و روانشناختی، دیدگاه‌ها و تفاسیر متعددی از ابعاد و جوه شایستگی‌های عمومی توسط نظریه‌پردازان و پژوهشگران ارائه شده است. از جمله، راسوس<sup>۳</sup> (۲۰۱۱) تفکر، به مفهوم توجه به اطلاعات، بیان فکری، استدلال و تصمیم‌گیری درباره اطلاعات را به‌عنوان یک فرایند شناختی، و مهارت‌های کسب این توانمندی‌ها را به‌عنوان قابلیت‌های شناختی عنوان کرده است. استنبرگ<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) نیز معتقد است، مهم‌ترین قابلیت‌های شناختی در خصوص تفکر، مهارت‌های خردمندی است که منظور از آن، بهره‌برداری از دانش در دستیابی به خیر مشترک و ایجاد توازن بین علایق خود و دیگران است. به‌زعم یک<sup>۵</sup> (۱۹۷۱) در رویکرد شناختی باور بر این است که پاسخ‌های عاطفی مناسب صرفاً پس از فرایندهای شناختی مانند توجه، بازشناسی و طبقه‌بندی ظاهر می‌شوند. در واقع وی معتقد است، واکنش عاطفی پس از شناخت پدید می‌آید. یعنی تا فرد تا چیزی را نشناسد و تجربه نکند، واکنش عاطفی از خود نشان نمی‌دهد، وی بر این اساس نظریه نسبتاً جامعی درباره ارتباط شناخت و عاطفه ارائه کرده است (انتظاری و عالی زمینی، ۱۳۹۹: ۵۶-۵۷).

وینستین و هوم<sup>۶</sup> (۱۹۹۸) نیز معتقدند، شایستگی‌های شناختی در چارچوب راهبردهای شناختی به هرگونه رفتار، اندیشه یا عملی اطلاق می‌شوند که افراد در حین یادگیری از آن‌ها استفاده می‌کنند و هدف آن‌ها کمک به فراگیری، سازماندهی و ذخیره‌سازی اطلاعات، دانش، مهارت‌ها و در نهایت سهولت بهره‌برداری از آن‌ها در آینده است. باسی و همکاران (۲۰۰۵) از مهارت‌های شناختی به‌عنوان توانایی‌های فرد برای پردازش افکار یاد کرده‌اند، توانایی‌هایی که برای انجام فعالیت‌های مختلف ذهنی به‌ویژه یادگیری و حل مسأله مورد استفاده قرار می‌گیرد (موسوی و الوانی، ۱۳۹۹: ۲). مک‌برایر<sup>۷</sup> (۲۰۱۲) نیز معتقد است توانایی‌های شناختی یا ذهنی امکان درک مفاهیم، حل مسأله، توجه، به‌خاطر سپردن و تصمیم‌گیری را به انسان می‌دهد. هم‌چنین چین و تاسایی<sup>۸</sup> (۲۰۱۰) توانایی‌های شناختی را به‌عنوان اولویت‌ها یا ترجیحات فردی متنوع و منسجم حاصل از سازمان‌دهی و پردازش اطلاعات و تجربه عنوان کرده‌اند (رحمتی، ۱۳۹۷: ۸۰).

در این راستا بردلی<sup>۹</sup> (۲۰۰۰) سه الگوی "مهارت‌های نوظهور و منعطف" را برای توانمندی‌های شناختی منابع انسانی مورد اشاره قرار داده است:

(۱) *الگوی مهارت‌های مفهومی/حرفه‌ای/انعطاف‌پذیر*: که به تقویت الزامات یادگیری، آموزش و تجربه‌های محدود تخصصی اشاره دارد. در این الگو جذب ظرفیت‌های فکری، پویایی ذهن، هوشمندی، درک جهانی

1. Li & Zhao
2. Koh
3. Rathus
4. Sternberg
5. Beck
6. Weinstein & Hume
7. Mcbrayer
8. Chen & Tsai
9. Bradley

از فرایندهای تولید، و توان کشف و شناسایی مسائل مورد تأکید است. انعطاف‌پذیری به‌ویژه از زاویه برانگیختن انگیزه و سازگاری با محیط‌های فنی در حال تغییر، عنصر مهم مهارت‌های نوین هستند. (۲) الگوی منعطف مهارت‌های تیلورسیم: این الگو بر توانمندی‌های تخصصی ویژه‌ای تأکید دارد که با تجربه‌های حرفه‌ای، بیشتر از آموزش ارتباط دارند. این توانمندی‌ها باید با الگوی وظایف و شرح شغل سرمایه‌های انسانی سازمان انطباق داشته باشند. آنچه در توسعه این مهارت‌ها از اهمیت زیادی برخوردار است، تعامل با گروه و انطباق با فرایندهای سازمانی است. در واقع، توانمندی افراد برای تعامل و ارتباط با همکاران و سایر ذی‌نفعان نسبت به کسب فناوری‌های نوین از اولویت بیشتری برخوردار است. (۳) الگوی مهارت‌های تحلیلی و چابکی فنی: این الگو بستر انطباق و سازگاری مهارت‌های فکری و جسمی با یکدیگر است. در این الگوها تعلیم و تربیت سرمایه‌های انسانی از طریق تجربه و تربیت حرفه‌ای یک عنصر بسیار اساسی و حیاتی است. در اینجا دانش فنی بسیار بیشتر از دانش عمومی از اهمیت و اولویت برخوردار است و انعطاف‌پذیری اساساً بر کار تیمی و مهارت‌های چندبُعدی اشاره دارد.

با عنایت به آنچه به دیدگاه‌ها و نظرات مطروحه در عرصه شایستگی‌های شناختی، بهره‌مندی اعضای هیئت علمی از شایستگی‌های شناختی آن‌ها را قادر می‌سازد، توان فنی-تخصصی خود را ارتقاء داده و عملکردهای حرفه‌ای خود را به‌گونه‌ای مؤثرتر انجام دهند (کلر، ۲۰۰۱). البته تحقق اثربخش این هدف نیازمند توانمندسازی شناختی اعضای هیئت علمی به‌عنوان نوعی تجربه یادگیری است که نسبت به بازآموزی شناختی حوزه گسترده‌تری را در بر می‌گیرد. بازآموزی شناختی به‌منظور بهبود نقایص کارکردهای شناختی به کار برده می‌شود اما، در توانمندسازی شناختی، انطباق کارکردی در فعالیت‌ها مورد هدف است (پریگا<sup>۲</sup>، ۱۹۹۹؛ به نقل از ارغوانی پیرسلامی، ۱۳۹۶: ۲۰۸).

یکی از اقدامات بسیار مؤثر برای توسعه مهارت‌های شناختی، تقویت و توسعه مهارت‌های فراشناختی<sup>۳</sup> به‌عنوان دانش سرمایه‌های انسانی از فرایندهای تفکر خود و عامل اساسی کنترل مهارت‌های شناختی آن‌ها است (برانینگ<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۱: ۳۲). مهارت‌هایی که به افراد این امکان را می‌دهد تا پیشرفت شخصی و حرفه‌ای و رویکرد یادگیری خود را ارزیابی و تنظیم کنند (آلی<sup>۵</sup>، ۲۰۰۸: ۱۵). به عبارت دیگر، به تعبیر گود و بروفی (۱۹۹۵) راهبردهای فراشناختی، تدبیر انتخاب هوشیارانه روش‌های مناسب انجام فعالیت، نظارت بر اثربخشی آن‌ها، اصلاح اشتباهات و در صورت لزوم تغییر راهبردها و جانشین‌سازی آن‌ها با راهبردهای جدید است. به این ترتیب، می‌توان گفت راهبردهای فراشناختی تدبیرهایی برای نظارت بر راهبردهای شناختی و هدایت آن‌ها هستند (عرفانی، ۱۳۹۵: ۹). در واقع، همچنان که راهبردهای شناختی، راهبردهای یادگیری هستند، راهبردهای فراشناختی، تدابیر نظارت بر راهبردهای شناختی و هدایت آن‌ها محسوب می‌شوند که از طریق دو سازه اساسی: (۱) دانش (آگاهی) ناظر بر آگاهی از مهارت‌ها، راهبردها و منابع مورد نیاز عملکرد مؤثر در یک فعالیت، و (۲) نظارت (تنظیم) استفاده از سازوکارهای خودنظم‌دهی برای تکمیل موفق فعالیت‌ها تحقق می‌یابد. فراشناخت به‌عنوان عامل محرک خودراهبری<sup>۶</sup>، افراد را به یادگیرندگانی فعال تبدیل می‌کند که به جای انتظار کشیدن منفعلانه برای یادگیری واکنشی، ابتکار عمل یادگیری را در دست گرفته و با انگیزه بالا به یادگیری پایدار و مادال عمر می‌پردازند (کونسیم<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷).

- 
1. Keller
  2. Pryga
  3. Metacognitive skills
  4. Bruning
  5. Ally
  6. Direction-Self
  7. Kosnin

برونینگ و همکاران (۱۹۹۸) نیز از سه نوع دانش فراشناختی تحت عناوین دانش خبری<sup>۱</sup>، دانش رویه‌ای<sup>۲</sup> یا روش کاری و دانش شرطی<sup>۳</sup> نام می‌برند. "دانش خبری" بیانگر دانش یادگیرنده در مورد چستی یادگیری و حافظه خود و منابع و راهبردهای مورد استفاده در فرایند یادگیری است. "دانش روش کاری" حاکی از دانش و آگاهی یادگیرنده درباره چگونگی کاربرد روش‌های یاددهی است، و نهایتاً آگاهی و دانش یادگیرنده درباره چرایی و زمان استفاده از راهبردهای یادگیری بیانگر "دانش شرطی" است. از دیدگاه این صاحب‌نظران، استفاده و کاربست این راهبردهای خبری، عملیاتی و شرطی است که فراشناخت فرد را شکل می‌دهد و او را قادر می‌کند تا چگونگی تفکر و یادگیری خود را تنظیم کند (امینی و همکاران، ۱۳۹۲: ۱۰۵-۱۰۶). در این خصوص، به‌زعم زوهار<sup>۴</sup> (۲۰۱۳)، اعضای هیئت علمی بایستی با بهره‌گیری از اصول و روش‌های جدید تدریس، سعی در پرورش مهارت‌های تفکر سطح بالا در فراگیران داشته باشند، و لازمه این امر این است که مدرسان از مهارت‌های فراشناختی در فرایند آموزش تفکر سطح بالا به فراگیران بهره‌گیرند. این فرایند ناظر بر ارتباط اصیل بین آگاهی‌های فراشناختی اعضای هیئت علمی و آموزش تفکر سطح بالا به فراگیران است که در کلاس درس به بهبود یادگیری به‌طور کلی و یادگیری حل مسأله، پژوهش و تفکر سطح بالا به‌طور ویژه میانجامد (عبدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۳۷۲).

یکی دیگر از وجوه شایستگی‌های اثرگذار بر توسعه شایستگی‌های شناختی اعضای هیئت علمی، توسعه شایستگی‌های عاطفی و اجتماعی<sup>۵</sup> آن‌ها است که روان‌شناسان شخصیت در این عرصه ورود مناسبی داشته‌اند. از جمله، کاستا و مک‌کیر<sup>۶</sup> (۱۹۹۲) پنج معیار مهارت‌های غیرشناختی (عاطفی) را با عنوان «پنج بزرگ»<sup>۷</sup> و اختصار (OCEAN) شامل: گشودگی نسبت به تجربه، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، سازگاری، حساسیت و روان‌رنجوری مورد اشاره قرار دادند.

توانمندسازی روانشناختی، به صورت مجموعه ویژگی‌های شناختی-انگیزشی از طریق کار در محیط و بازتاب نقش فردی در محیط کار آشکار می‌گردد. مهارت‌های غیرشناختی از جمله انگیزه‌ها، بر تلاش افراد برای عملکرد حرفه‌ای تأثیر قابل ملاحظه‌ای دارند تا حدی که می‌توان اذعان داشت تفاوت در عملکرد حرفه‌ای افراد به درجات و سطوح متفاوت بهره‌مندی آن‌ها از این شایستگی‌ها بستگی دارد. در بررسی عملکرد اعضای هیئت علمی، شایستگی‌های غیرشناختی از دو زاویه بسیار حائز اهمیت هستند. نخست اینکه، رفتار و عملکرد اعضای هیئت علمی به انگیزه‌های ایجاد شده برای آن‌ها در موقعیت‌های مختلف بستگی دارد، و دیگر اینکه، انگیزه‌های مختلف، منجر به ظهور درجات متفاوتی از تلاش توسط اعضای هیئت علمی می‌گردد. به همین دلیل، بررسی دستاوردهای شایستگی‌های غیرشناختی آن‌ها نیازمند استانداردهای تلاش‌های انجام شده برای هر یک از ابعاد حرفه‌ای و وظایف شغلی است. البته باید این نکته را نیز مورد نظر داشت که عملکرد اعضای هیئت علمی افزون بر انگیزه‌ها تابع بهره‌مندی از مهارت‌های چندبُعدی نیز هست (کاتز<sup>۸</sup> و همکاران، ۲۰۱۴: ۹-۱۲).

با استفاده از نظریه‌های روانشناسی اجتماعی تأثیر عواطف بر فرایندهای شناختی را تحلیل کردند و نشان دادند که حالات (حوصله و هیجان‌ات)، صفات، ترجیحات و احساسات عاطفی، فرایندهای شناختی را

1. Declarative Knowledge
2. Procedural Knowledge
3. Conditional Knowledge
4. Zohar
5. Psychological & emotional skills
6. Costa & McCrae
7. Big Five
8. Kautz



تحت تأثیر قرار می‌دهند. به‌زعم پیاژه<sup>۱</sup> (۱۹۶۹) نیز نوعی هماهنگی بین رشد شناختی و رشد عاطفی افراد وجود دارد و تحول هر یک از آن‌ها می‌تواند تحول دیگری را به دنبال داشته باشد. وی معتقد است که برای به کار انداختن هوش، نیروی محرکه عاطفه ضروری است. اگر فرد به مسأله‌ای علاقه نداشته باشد، هرگز درصدد حل آن برنخواهد آمد، رغبت و انگیزش عاطفی محرک همه چیز است (لایبیرینک و پنتریچ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴؛ به نقل از انتظاری و عالی زمینی، ۱۳۹۹: ۵۷).

با این وصف، در بُعد شایستگی‌های عاطفی و اجتماعی توسعه اعضای هیئت علمی از دو بُعد محوری قابل بررسی است: ۱) توسعه شایستگی‌ها به‌عنوان یک سازه ارتباطی که به مفهوم تسهیم قدرت و مشارکت در محیط کار اشاره دارد، و ۲) توسعه شایستگی‌ها به‌عنوان یک سازه طبیعی که بر بُعد روانی و ادراکی، و ارتباط مستقیم با نگرش، احساس و ادراک از محیط کار مرتبط است. برخی پژوهشگران ابعاد توسعه روانشناختی در چارچوب مفاهیم؛ ۱) احساس شایستگی (احساس خوداثربخشی)<sup>۳</sup>؛ احساس خودکارآمدی یا ویژگی‌هایی که توان فرد را برای انجام موفقیت‌آمیز فعالیت‌ها ارتقاء می‌دهد و باعث انجام موفقیت‌آمیز فعالیت‌های فرد می‌گردد. احساس شایستگی با توسعه دانش، توانایی و مهارت‌های لازم برای انجام فعالیت‌ها نمود آشکارتری می‌یابد و منجر به برخورد منطقی و حرفه‌ای افراد با مسائل و مشکلات می‌گردد. ۲) معنی‌داری (ارزشمند بودن)<sup>۴</sup>، به ارزش‌گذاری برای اهداف کاری مبتنی بر خواسته‌ها و استانداردهای فرد اشاره داشته و شامل ایجاد هماهنگی میان الزامات نقش‌های حرفه‌ای با ارزش‌ها، باورها و رفتارهای فردی است که منجر به خودشکوفایی، احساس تعلق و وابستگی و معناداری فعالیت‌های حرفه‌ای می‌گردد. ۳) حق انتخاب (احساس خودی)<sup>۵</sup>، به معنی آزادی عمل و استقلال فرد در انتخاب فعالیت‌های لازم برای ایفای وظایف شغلی است. به عبارت دیگر، حق انتخاب به احساس استقلال در تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای اشاره دارد. ۴) تأثیرگذاری<sup>۶</sup> (اثرات شخصی)<sup>۷</sup>، به درجه اثرگذاری فرد بر نتایج راهبردی، اداری و عملیاتی شغل اشاره دارد که افراد به واسطه آن به جای رفتار واکنشی در برابر محیط، تسلط خود را بر آنچه می‌بینند، حفظ می‌کنند (بدری و عباسپور، ۱۳۹۴: ۸۱). از سویی، در رویکرد شناختی باور بر این است که پاسخ‌های عاطفی مناسب صرفاً پس از فرایندهای شناختی مانند توجه، بازشناسی و طبقه‌بندی ظاهر می‌شوند، بدین معنا که واکنش عاطفی پس از شناخت پدید می‌آید و فرد تا چیزی را نشناسد و تجربه نکند، واکنش عاطفی از خود نشان نمی‌دهد.

در این راستا گاتفردسون<sup>۸</sup> (۲۰۰۴) در مطالعه‌ای با عنوان «هوش، عامل نابرابری طبقات اجتماعی» با استفاده از روش کیفی از نوع مطالعه اسنادی استدلال کرده است، هوشمندی و توانایی‌های شناختی بر دانش و عملکرد شغلی افراد اثرگذار است، افراد باهوش بالا به دلیل برخورداری از دانش شغلی بالا، عملکرد با کیفیت‌تری دارند. جلیل و زیق<sup>۹</sup> (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای با عنوان «ارتقا مهارت‌های شناختی و فراشناختی دانش‌آموزان از دیدگاه عملکردگرایی» با استفاده از روش کیفی مطالعه اسنادی شایستگی‌هایی نظیر؛ خودکنترلی، خودارزیابی، یادگیری مستمر، خودمدیریتی و توان شناختی برنامه‌ریزی توسعه فردی را به‌عنوان وجوه شایستگی‌های فراشناختی برای دستیابی به موفقیت در فعالیت‌های آموزشی حیاتی

1. Piaget
2. Linnenbrink & Pintrich
3. Self – Efficacy
4. Meaningful
5. Feeling self-determined
6. Impact
7. Personal Consequence
8. Gottfredson
9. Jalil & Ziq

عنوان کرده‌اند. والکر<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۲) با هدف «مطالعه آمادگی شناختی و الزام سنجش آن با با رویکرد چندسطحی» و با استفاده از روش کیفی مطالعه اسنادی استدلال کرده‌اند، توانمندی شناختی بالا بر تقویت احساس مالکیت اندیشه و در نتیجه انگیزه بیشتر برای حل مسائل حرفه‌ای، تصمیم‌گیری در شرایط پویا و در نهایت عملکرد بهتر اثرگذار است. یانگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۵) با هدف مطالعه «توسعه مهارت‌های شناختی دانشجویان بین‌المللی در دانشگاه‌های پژوهش‌محور ایالات متحده» با استفاده از روش کمی پیمایشی مقایسه‌ای شایستگی‌های تفکر انتقادی، مهارت‌های نوشتاری مؤثر و شفاف، مهارت درک مطلب، مهارت‌های کلامی مؤثر و توان درک موضوعات را به‌عنوان ابعاد مهارت‌های شناختی مورد بررسی قرار دادند. چان<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در مطالعه «خودکارآمدی و مشارکت کاری: آزمون الگوی شاین» و با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان دادند، خودکارآمدی حاصل از تسلط فرد بر توانمندی‌های شناختی منجر به تعادل بین زندگی حرفه‌ای و شخصی افراد می‌شود و آن‌ها را قادر می‌سازد تا با خواسته‌های حرفه‌ای و شخصی سازگار شده و به نحو مطلوب به آن‌ها پاسخ بدهند.

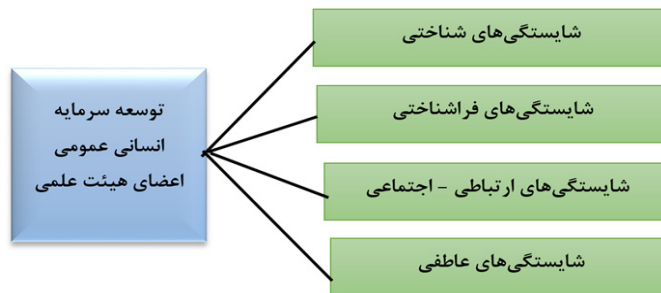
سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) در مطالعه خود با عنوان «رابطه بین سیرت‌های اخلاقی مدیران با توسعه سرمایه انسانی» و با استفاده از روش تحقیق توصیفی و طرح پژوهشی همبستگی شایستگی‌های خوداحترامی، حس تعلق، خودآگاهی، خودبازسازی، عدم بیگانگی از خود، صفات انسانی، فرهنگ کار و باورهای سازمانی را به‌عنوان نیازهای روانشناختی محیط کار اذعان و نشان دادند، پایبندی به عهد و پیمان، پربادداشتن حق و عدل، شرح صدر و حسن خلق با توسعه سرمایه انسانی رابطه مثبت دارد. فتح‌آبادی (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای با عنوان «نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران به فعالیت‌های فرهنگی استادان براساس ماده اول آیین‌نامه ارتقا» و با استفاده از روش آمیخته (کمی و کیفی) استدلال کرد، اعضای هیئت علمی فعالیت‌های فرهنگی و تربیتی را نهفته در بطن فعالیت‌های آموزشی می‌بینند و برای آن ساحت و جایگاه محوری و مستقل قائل نیستند. نادری (۱۳۹۵) با هدف «ارائه الگوی یکپارچه سنجش سرمایه انسانی» و به روش کیفی مطالعه اسنادی، شایستگی‌ها و توانمندی‌های استادان را شامل؛ انتقال اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص به‌عنوان وجوه شایستگی‌های شناختی، و آگاهی از فرایند شناختی خود، ارزیابی فرایند شناختی خود، و بازآفرینی و اصلاح فرایند شناختی خود را به‌عنوان وجوه شایستگی‌های فراشناختی مورد اشاره قرار داده است. هاشم‌خانی و همکاران (۱۳۹۹) در مطالعه‌ای با عنوان «طراحی الگوی ارزیابی توانمندی شناختی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های استان تهران» با استفاده از روش تحقیق ترکیبی از نوع اکتشافی شایستگی‌های تصمیم‌گیری، تنظیم شناختی هیجانی، کنترل بازداری شناختی، شناخت اجتماعی، خلاقیت شناختی، توجه، حل مسأله، فراشناخت، مهارت کلامی، انعطاف‌پذیری شناختی و حافظه کاری را به‌عنوان وجوه توانمندی‌های شناختی اعضای هیئت علمی عنوان کرده‌اند. مردانی و همکاران (۱۴۰۰) در مطالعه‌ای با عنوان «الگوی شایستگی‌های مدیران تراز انقلاب اسلامی در سازمان‌های فرهنگی» با استفاده از روش آمیخته (کیفی-کمی) شایستگی‌هایی نظیر؛ مهارت‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری و حل مسأله، خلاقیت و نوآوری، مهارت رهبری، توسعه کار تیمی، سازماندهی، نظارت و کنترل، برنامه‌ریزی، بسیج امکانات، مخاطب‌شناسی و شناخت افکار عمومی، باور و پایبندی به مبانی، اصول و ارزش‌ها، الهام‌بخش، کمال‌گرایی را به‌عنوان شایستگی‌های عمومی سرمایه‌های انسانی نهادهای فرهنگی مورد مطالعه قرار دادند.

بررسی ادبیات پژوهش حاکی از آن است که، پژوهشگران علم اقتصاد در مطالعات «توسعه سرمایه انسانی» به‌عنوان نظریه مبنای پژوهش حاضر، به وجوه شایستگی‌های غیرشناختی سرمایه انسانی کمتر

---

1. Walker  
2. Young  
3. Chan

توجه داشته‌اند. از سویی پژوهشگران علم مدیریت، علوم تربیتی و روانشناسی و علوم اجتماعی نیز در مطالعات «توسعه اعضای هیئت علمی» به وجوه متنوع شایستگی‌های عمومی ایفای نقش‌های اعضای هیئت علمی، توجه جامع و نظامندی نداشته‌اند و مطالعات ایشان اساساً نگاهی تک‌بعدی و جزئی‌نگرانه به بحث شایستگی‌های عمومی ایفای نقش‌های اعضای هیئت علمی داشته است. بنابراین، اگر چه تلاش‌های متعددی توسط پژوهشگران عرصه‌های علوم اقتصادی، علوم شناختی، علوم تربیتی و روانشناختی و علوم اجتماعی برای بررسی و تبیین وجوه شایستگی‌های شناختی و غیرشناختی افراد انجام شده است، با این حال، هر یک از پژوهشگران با نگاه خود جنبه‌های خاصی از این ابعاد و مؤلفه‌ها را مورد بررسی قرار داده‌اند و در عمل، چارچوب جامع و یکپارچه‌ای که به صورت شفاف و نظامند، به‌ویژه توسعه اعضای هیئت علمی را با ملحوظ داشتن مفهوم «سرمایه انسانی» ارزش‌آفرین و ماهیت چندبعدی توانمندی‌ها و شایستگی‌های شناختی و غیرشناختی مورد مطالعه قرار داده باشد، ارائه نشده است، پژوهش حاضر تلاشی در جهت پر کردن این شکاف نظری است.



شکل ۱. چارچوب شماتیک الگوی نظری پژوهش

### روشناسی پژوهش

با عنایت به اینکه هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی است لذا، از نظر هدف کاربردی و براساس نوع داده‌ها در گروه مطالعات کیفی قرار می‌گیرد. به‌منظور شناسایی مؤلفه‌های توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی از روش کیفی پدیدارشناسی و ابزار مصاحبه نیمه‌ساختار یافته با خبرگان استفاده شده است. جامعه آماری شامل آن گروه از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و پژوهشکده‌های شهر تهران بودند که از سوابق علمی، تألیفات، کار پژوهشی و سوابق اجرایی و مدیریتی در عرصه موضوع پژوهش برخوردار بودند. از جامعه مذکور تعداد ۱۳ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی تهران، شهید بهشتی، خوارزمی، تربیت مدرس و مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی با مرتبه علمی استادیار و بالاتر در گروه‌های تخصصی مدیریت، اقتصاد، مدیریت آموزشی، مدیریت آموزش عالی، و اقتصاد آموزش عالی با سابقه حداقل ۱۰ تا حداکثر ۳۰ سال خدمت، به روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع موارد مطلوب و مبتنی بر قاعده اشباع نظری انتخاب شدند. داده‌های حاصل از انجام مصاحبه با خبرگان با روش تحلیل مضمون در بستر نرم‌افزار MAXQDA تحلیل شدند. با هدف بررسی روایی<sup>۱</sup> یا باورپذیری<sup>۲</sup> ابزار پژوهش، از راهبرد (غوطه‌وری)<sup>۳</sup> استفاده شد. بدین‌منظور، در رفت و برگشت‌های متوالی، مضامین پایه استخراج شده از متن مصاحبه‌ها مورد بررسی و بازنگری قرار گرفته است. بازبینی توسط همکار، روش دیگری برای افزایش دقت علمی تحقیق (کیفی) است. به این منظور، دو نفر از خبرگان عرصه پژوهش، فرایند تحلیل و صورت‌بندی داده‌های به دست آمده را بازبینی

1. Validity
2. credibility
3. Immersion

کردند. قابلیت پایایی یا انتقال‌پذیری<sup>۱</sup>، نیز به روش پایایی بازآزمون و توافق بین دو کدگذار شامل مقوله‌بندی مجدد مفاهیم توسط پژوهشگر همکار و مقایسه نظر پژوهشگر با خبره (میزان توافق دو اندازه‌گیری توسط دو نفر) با استفاده از محاسبه ضریب کاپای کوهن<sup>۲</sup> برای مؤلفه‌های توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی محاسبه شد. مقدار شاخص کاپا بین صفر تا یک نوسان دارد. نزدیک بودن مقدار این سنج به عدد یک، نشان‌دهنده توافق بیشتر بین رتبه‌دهندگان، و نزدیک بودن آن به عدد صفر، بیانگر توافق کمتر بین نظرات دو رتبه‌دهنده است (محقر و همکاران، ۱۳۹۲). نتیجه محاسبه مقدار شاخص با استفاده از نرم‌افزار SPSS در سطح معنادار ۰/۰۰۱ معادل ۰/۸۱ محاسبه شد که با توجه به کوچک‌تر بودن عدد معناداری از مقدار (α=۰/۰۵) فرض استقلال کدهای استخراجی رد، و پایایی مناسب کدها تأیید گردید.

#### جدول ۱. خلاصه محاسبات ضریب کاپای کوهن

سطح معناداری	انحراف استاندارد	مقدار آماره	
۰/۰۰۱	۰/۴۲	۰/۸۱	کاپای مقدار توافق
		۱۰۶	تعداد موارد متغیر

در بخش کمی، با استفاده از روش آنتروپی شانون، داده‌های حاصل از بخش کیفی پژوهش تحلیل و میزان اهمیت و اولویت ابعاد توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی تعیین شدند. در روش آنتروپی شانون با هدف توصیف کمی داده‌های کیفی و تعیین میزان اهمیت هر یک از ابعاد توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی با استفاده از روش آنتروپی شانون، ابتدا پیام‌ها بر حسب مقوله‌ها و به تناسب هر مصاحبه در قالب فراوانی شمارش و با محاسبه مقدار عدم اطمینان و بار اطلاعاتی، ضریب اهمیت هر یک از ابعاد و مؤلفه‌ها محاسبه گردید. در این روش، محتوای مصاحبه‌ها به صورت کمی توصیف می‌شوند، به همین دلیل این روش را می‌توان روش تبدیل داده‌های کیفی به کمی قلمداد کرد.

#### یافته‌های پژوهش

در این بخش از پژوهش با هدف شناسایی مؤلفه‌های توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی، مفاهیم کلیدی با استفاده از روش تحلیل مضمون از متن مصاحبه با خبرگان استخراج و براساس مبانی نظری دسته‌بندی شدند. دستاورد حاصل در چارچوب جدول شماره (۲) ارائه شده است.

1. Transferability

2. coefficient Cohen's kappa

**جدول ۲. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی**

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	شاخص‌ها (مضامین پایه)
	ارتقاء توان گشودگی ذهنی و دانشی	پردازش، ذخیره و بازیابی اطلاعات - توان روزآمدسازی و نقد دانش- زایش فکری - بهره‌مندی از ذهن سیال - توان شناسایی و استفاده از منابع علمی و تجربی در عرصه‌های متنوع - برخورداری از دید وسیع و گشودگی ذهنی - کنجکاوی و جستجوگری - تسلط بر دانش ضمنی و آشکار عرصه‌های متنوع - عملکرد مبتنی بر انتظارات واقعی و نه سلیقه شخصی
بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های شناختی	ارتقاء مهارت‌های جهان‌وطن	تسلط بر دانش فرامکان و فرا زمان - تسلط بر مهارت‌های فرامکان و فرا زمان - توان بررسی و شناسایی چالش‌های بین‌المللی - تسلط بر زبان‌های بین‌المللی - آگاهی و شناخت از فرهنگ جهانی - برقراری ارتباطات علمی با جامعه دانشی بین‌المللی - مهارت استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات - تغییر در توانمندی‌ها مبتنی بر مسائل فراملی
	ارتقاء مهارت‌های مسأله‌محور و انتقادی	توان شناسایی و فرموله‌بندی کردن مسائل - توان تحلیل کیفی و دسته‌بندی مسائل - توان جستجوگری و حقیقت‌یابی - تعهد و نگرش مثبت به تغییرات - پذیرش تغییر - توان تفکر انتقادی و نقادانه - توان حل مسأله علم‌محور و انتقادی
	ارتقاء مهارت‌های تصمیم‌گیری نظامند	توان تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد و تجارب - تأکید بر عقلانیت و تصمیمات مشارکتی - اجتناب از عقل‌گرایی محض و خودمحوری در تصمیمات - برگزاری جلسات هم‌اندیشی با تصمیمات قابل دفاع - تأکید بر توافقات و باورهای علمی جمعی مستدل
	ارتقاء توان اثرگذاری	دقت و وسواس نسبت به رویدادهای پیرامون - هوشمندی و موقعیت‌شناسی - توان گفت‌وگو و تبادل - تاب‌آوری و تعهد نسبت به تغییرات - منشاء تحول و تغییر بودن - منتقد و سازنده بودن نسبت به رویدادهای جامعه - تسلط و وقوف بر رویدادهای مهم و اثرگذار جامعه
	ارتقاء توان هم‌افزایی	همکاری و تقویت توانمندی‌های یکدیگر - هدایت گروهی و اجتناب از تقابل - هم‌افزایی و کار گروهی برخورداری از دانش و اطلاعات روزآمد - بهره‌مندی از مهارت‌های روزآمد - آگاهی از تحولات دانشی نوین - تلاش و ممارست علمی - کنشگری فعال علمی - شناسایی و کشف منابع و موقعیت‌های مؤثر- فرصت‌یابی و فرصت‌آفرینی - استفاده بهینه و بهنگام از توانمندی‌ها - سازگار کردن تجارب تحصیلی بین‌المللی با واقعیت‌های جامعه خودی
	ارتقاء توان ارزش‌آفرینی	برخورداری از مهارت خلاقیت و کارآفرینی - ترکیب تجارب متنوع در تولید ارزش - هوشمندی و موقعیت‌شناسی - شناخت مسلط محیط
بهبودی در میزان و تناسب مهارت‌های فراشناختی	ارتقاء مهارت‌های خودراهبری	خودآگاهی - خودمدیریتی - خودتوانمندسازی - ارتقاء تلاش و انگیزه فردی - خودتوسعه‌ای - مدیریت زمان - وقت‌شناسی - تلاش برای یادگیری مستمر و مادام‌العمر
	ارتقاء مهارت‌های خودارزیابی	سنجش و ارزیابی عملکردهای شخصی - بازبینی و اصلاح عملکردهای فردی - ارتقاء و تعالی پرستیژ و جایگاه شخصی
	ارتقاء مهارت‌های مردم‌گرایی	نوعدوستی - احترام و ارزشگذاری به دیگران - دیگرخواهی - اولویت منافع جمعی - پذیرش نظام ارزشی جمعی
بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های زیستی - عاطفی	ارتقاء توان گشودگی اخلاقی	اجتناب از غیبه و حسد - اخلاق‌مداری - گشودگی و عدم تعصب - رازداری - برخورداری از بینش و بصیرت اخلاقی - برخورداری از اقتدار و تواضع در عین قدرت
	ارتقاء مهارت‌های سلامت جسمی و نگرشی	نظافت و آراستگی ظاهر - ارتقاء هماهنگی دانش و ادراک مغزی با عملکردهای جسمی - انطباق الگوی زندگی با باورهای شخصی

ارتقاء مهارت‌های سازگاری	سازگاری و همکاری با گروه - هدایت و تسهیل امور دیگران - اثرگذاری بر دیگران - توان مدیریت بحران و تعارض - توان همدلی با دیگران - توان سازگاری با دیگران - تاب‌آوری و پذیرش انتقادات دیگران - برخورداری از استقلال شخصیت - شهروند مسئول و پاسخگو بودن	فردی	بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های ارتباطی - اجتماعی
ارتقاء مهارت‌های سازگاری	حساسیت نسبت به دغدغه‌های جامعه - ارتباط با همکاران، نهادها و سازمان‌های متنوع - تیم‌سازی و کار گروهی - شنونده خوب بودن - سخنور بودن - هوشمندی و انعطاف‌پذیری در تعاملات - تقویت رقابت مثبت - مشارکت در فرایندهای اجتماعی و اقتصادی	بین فردی	
ارتقاء مهارت کسب هنجارهای مشترک زیست‌بوم	آگاهی از مسائل و باورهای ارزشی جامعه - پایبندی به هنجارهای ارزش‌محور جامعه - اشاعه باورهای مشترک ارزش‌محور - خدمت‌مته‌دانه به نظام - اجتناب از ملاحظات جانبدارانه و سیاسی	مشترک زیست‌بوم	بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های فرهنگی و تربیت معنوی
ارتقاء توان تعالی‌گرایی معنوی	تفکر در مورد حقیقت خود - تفکر در مورد جهان هستی و طبیعت - تفکر در مورد خالق هستی - محاسبه رفتارها و عملکردهای خود		

در این بخش، مجموع مفاهیم شناسایی شده در قالب ابعاد پنج‌گانه مشتمل بر هفده مؤلفه دسته‌بندی و ارائه شدند که در ادامه به آن‌ها پرداخته می‌شود.

*بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های شناختی* از طریق غربال‌گری و مقوله‌بندی شاخص‌های اولیه مستخرج از متن مصاحبه با خبرگان، منجر به ارائه مؤلفه‌های؛ ارتقاء توان گشودگی ذهنی و دانشی، ارتقاء مهارت‌های جهان‌وطن، ارتقاء مهارت‌های مسأله‌محور و انتقادی، ارتقاء مهارت‌های تصمیم‌گیری نظامند، ارتقاء توان اثرگذاری، ارتقاء توان هم‌افزایی، ارتقاء توان رشدیابندگی و مولد بودن، و ارتقاء توان ارزش‌آفرینی شد. شناخت به‌عنوان فرآیندهای ذهنی مولد تفکر، هدف کارکردهای عالی مغز (استدلال، تصمیم‌گیری، توانایی عددی، کلامی، حافظه، توجه) و عامل شکل‌گیری و توسعه شایستگی‌های مورد نیاز برای تکامل و سازمان‌یابی اندیشه، تفکر هوشمندانه و عقل محسوب می‌گردد که در بستر اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص می‌تواند نقشی سازنده و مهم در توسعه سرمایه انسانی اعضای هیئت علمی ایفا کند. نکات بدست آمده از مصاحبه بر احصاء این مفهوم برای توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی تأکید داشت. «یک شکافی هست بین توانمندی‌های اعضای هیئت علمی با مسائل واقعی و آنچه که در عمل انجام می‌شود. در حالی که واقعیت‌های نظام ایجاب می‌کند که آن‌ها روش خود را تغییر بدهند. این تغییر روش ممکن است که به یک شیوه‌ای با مسائل واقعی در سطح ملی و فراملی ارتباط داشته باشند به‌عنوان مثال منتقد بودن و شکایت مستمر بدون ارائه راهکار نسبت به رویدادها یکی به دلیل همین عدم وقوف بر مسائلی است (مصاحبه‌شونده کد ۱). در طول تاریخ افرادی را داشتیم مثل برادران رایت دوچرخه ساز و دوچرخه فروش که عشق به پرواز داشتند عطش و تشنگی پرواز داشتند و توانستند وسیله پرواز بسازند چرا که عطش جستجوگری داشتند (مصاحبه‌شونده کد ۶). برای عضو هیئت علمی که فقط و فقط بخواهد در جستجوی اطلاعات به نظریه‌ها و مقالات علمی اکتفا کند. در حالی که به نظر من جهان، تعاملات و زندگی بهترین منبع اطلاعاتی است و یک عضو هیئت علمی باید کسی باشد که نه به‌عنوان یک عضو هیئت علمی بلکه به‌عنوان یک کنشگر فعال در عرصه زندگی علمی خود فعالیت داشته باشد (مصاحبه‌شونده کد ۲)».

*بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های فراشناختی* حاصل مقوله‌بندی بخشی از شاخص‌ها و احصاء مؤلفه‌های؛ ارتقاء مهارت‌های خودراهبری و ارتقاء مهارت‌های خودارزیابی است. توسعه فراشناخت به‌عنوان رویکرد محوری ارتقاء و بهبود و استفاده مؤثر از توانایی‌های شناختی، آگاهی از فرایندهای تفکر و نیز توانایی اداره کردن فرایندهای شناختی از طریق آگاهی از چارچوب دانش فردی، سازماندهی و برنامه‌ریزی، استفاده از راهبردهای حل مسأله و توانایی خودارزیابی، خوداصلاحی، کنترل و بازسازی اندیشه و تفکر به همراه انگیزش و خودتنظیمی مورد نظر است که می‌تواند نقشی مؤثر و اساسی در توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی ایفا کند. نکات بدست آمده از مصاحبه بر ارائه این مفهوم برای توسعه شایستگی‌های

عمومی اعضای هیئت علمی تأکید داشت. «این خلوت‌گزینی برای مدیر یک فراشایستگی است. خیلی مهم است یعنی بشین فک کن بشین آنالیز بکن، بشین حساب و کتاب بکن چه کار کرده‌ای (مصاحبه‌شونده کد ۸)». توانمندی‌های ارزیابی خود شخص و ابتکار عمل بسیار مهم است. نگاه کنید باید مهارت‌ها همه جانبه و وسیع باشد (مصاحبه‌شونده کد ۱۰)».

*بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های زیستی-عاطفی*، شامل مؤلفه‌های ارتقاء مهارت‌های مردم‌گرایی، ارتقاء توان گشودگی اخلاقی، و ارتقاء مهارت‌های سلامت جسمی و نگرشی، سومین مؤلفه توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی است. افراد برای اینکه بتوانند به سازگاری روانشناختی و عاطفی با محیط پیرامون دست یابند، ابتدا باید از الگوهای رفتار سازگاران به خود بهره‌مند باشند. مسلم است که توسعه آگاهی اعضای هیئت علمی از عواطف و احساسات، درجه وقوف آن‌ها به نقاط قوت و ضعف عواطف شخصی، همراه با توان خودارزیابی و افزایش ظرفیت پذیرش ایده‌های جدید می‌تواند به‌عنوان شاهراه انگیزه انتقال توانمندی‌های شناختی اعضای هیئت علمی در جهت خلق فرصت‌های ارزش‌آفرین باشد. نکات بدست آمده از مصاحبه بر احصاء این مفهوم در توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی دلالت دارد. «رفتار یک عضو هیئت علمی باید پذیرفته شده باشد تا الگوسازی کند. الگوسازی یکی از دغدغه‌های مهم آموزش عالی است. نوع‌دوستی، احترام، هم‌افزایی، و کار تیمی را تقویت می‌کند (مصاحبه‌شونده کد ۳)». اگر توانمندی‌های شناختی و مهارت‌های عاطفی در رفتار عضو هیئت علمی آشکار نشود الگوسازی نمی‌شود. ارتباطات، احترام متقابل، اعتماد متقابل، توان عاطفی و یا توانایی شناختی به تنهایی نمی‌توانند اثرگذار باشند، باید یکپارچه به رفتار تبدیل شوند تا الگوسازی کنند (مصاحبه‌شونده کد ۳). اینکه یک عضو هیئت علمی موقعیت شناس نباشد، رازدار نباشد و یا اینکه به شأن انسانی و شخصیت اجتماعی دانشجویان احترام نگذارد. یعنی با یک جمله یک استاد در کلاس می‌تواند روحیه دانشجویان تخریب گردد و مدت‌ها زمان ببرد تا حل شود (مصاحبه‌شونده کد ۵)».

*بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های ارتباطی-اجتماعی* در چارچوب ابعاد؛ ارتقاء مهارت‌های سازگاری فردی و ارتقاء مهارت‌های سازگاری بین فردی ارائه گردید. مهارت‌های اجتماعی مجموعه رفتارهای آموخته و پذیرفته شده‌ای هستند که توان و امکان ارتباط مؤثر با دیگران را برای فرد فراهم ساخته و مانع از بروز رفتارها و واکنش‌های نامتعارف و پذیرفته نشده توسط آن‌ها می‌گردند. از سویی، توانمندی افراد در برقراری ارتباط با دیگران، بهره‌مندی از شایستگی‌ها و مهارت‌های تعاملی و برقراری ارتباطات بین فردی در سایه رهبری، گفتمان و شنود مؤثر، علاوه بر ارتقاء احساس کارآمدی، اعتماد به نفس، صلاحیت اجتماعی، هماهنگی، دوستی و خوش بینی، حرفه‌گرایی و اثربخشی عملکرد حرفه‌ای و تخصصی را نیز توسعه می‌دهد. نکات بدست آمده از مصاحبه بر حصول این مفهوم در توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی دلالت داشت. «اصلاً بحث همکاری و تقویت توانمندی‌های یکدیگر در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه ما وجود ندارد. از معدود کشورهایی هستیم که اعضای هیئت علمی جزیره‌اند. البته این چیز بدی نیست چون از یک بعد زمینه رشد اعضاء را فراهم می‌کند اما وقتی این رقابت تبدیل به غبطه و حسد می‌شود و یا تبدیل به خاکریزهای دشمن‌گرا می‌شود و این هدایت‌گری حذف و تبدیل به تقابل شود (مصاحبه‌شونده کد ۲). اعضای هیئت علمی باید یاد بگیرند که چطور با هم ارتباط بگیرند. من معتقدم علل بدبختی ما این است که نمی‌توانیم ارتباط بگیریم (مصاحبه‌شونده کد ۶). از یک معلم انتظار می‌رود یک نظام ارزشی داشته باشد که در چارچوب آن برایش کسب درآمد اولویت اول نباشد. به نظر من کسی که در دانشگاه می‌آید و می‌شود استاد باید در درجه اول یک تیپ ارزشی و اخلاقی باشد (مصاحبه‌شونده کد ۱۲)».

*بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های فرهنگی و تربیت معنوی* شامل مؤلفه‌های؛ ارتقاء مهارت کسب هنجارهای مشترک زیست‌بوم و ارتقاء توان تعالی‌گرایی معنوی است. در بحث و تبیین مؤلفه پنجم پژوهش می‌توان اذعان داشت، فرهنگ دربرگیرنده تمام عواملی است که فرد به صورت رفتاری آگاهانه و یا

تحت تأثیر روش‌ها، رویکردهای گوناگون، نهادهای اجتماعی، باورها و هنجارهای گروهی از افراد می‌آموزد. فرهنگ باید دارای کارکرد و پویایی بوده و ضمن گره‌گشایی و مرتفع کردن مشکلات اساسی زندگی بشر در برگیرنده تمام افراد و اقشار جامعه باشد. باید افزون بر تربیت ذهنی و جسمی افراد، وجوه روحی و معنوی آن‌ها نیز مورد توجه قرار گیرد. بدون تردید، اهداف تربیت معنوی در تعارض با اهداف و رویکردهای علمی و تجربی نیستند بلکه، تربیت معنوی به دنبال ایجاد تغییر سازنده در ذهن و جسم انسان و رشد و تعالی جسم و روح است. نکات بدست آمده از مصاحبه بر حصول این مفهوم در توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی دلالت داشت. «افزون بر این یک عضو هیئت علمی باید به نقش تربیتی خودش باور داشته باشد باید ایمان داشته باشد که در محیط دانشگاه علاوه بر آموزش، نقش تربیتی دارد (مصاحبه‌شونده کد ۳). یک عضو هیئت علمی باید دارای شایستگی‌های معلمی باشد. این شایستگی‌ها را می‌توانیم براساس آیین‌نامه ارتقا به چهار دسته تقسیم کنیم. یکی شایستگی‌های فرهنگی است که الان تا حدودی چالش برانگیز است که آیا باید در ارتقاء مورد نظر قرار بگیرد (مصاحبه‌شونده کد ۹). عضو هیئت علمی دیگری که مسئولیت قبول کرده، زحمت کشیده و پای کار بوده است مدیر و معاون دانشکده بوده است و این فرد بیشتر به دنبال منافع جمعی بوده است تا منافع فردی خود. به نظر من نظام فرهنگی و باور ارزشی افراد بسیار مهم است (مصاحبه‌شونده کد ۱۲)».



شکل ۱. الگوی توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی دانشگاه

در ادامه و با هدف تعیین میزان اهمیت و اولویت ابعاد و مؤلفه‌های به دست آمده، از روش آنتروپی شانون استفاده شده است. برای استفاده از الگوریتم آنتروپی شانون ابتدا پیام‌ها بر حسب مقوله‌ها و به تناسب هر صاحب‌در قالب فراوانی شمارش و سپس با استفاده از معادله شماره (۱) مقدار عدم اطمینان حاصل از هر مقوله محاسبه شده است.<sup>۱</sup>

$$E_j = -k \sum_{i=1}^m p_{ij} \ln(p_{ij}); \forall j$$

۱. در معادله (۱) ضریبی ثابت است که از فرمول ۱ تقسیم بر  $\ln(m)$  به دست می‌آید.  $m$  تعداد متونی است که در آن از یک مفهوم صحبت شده و  $p$  نماد احتمال ذکر یک مفهوم در یک متن است که بیانگر وزنی است که هر مقاله به یک شاخص، مؤلفه یا بعد داده است.



در مرحله بعد، با استفاده از بار اطلاعاتی ابعاد و مؤلفه‌ها، ضریب اهمیت هر یک از ابعاد و مؤلفه‌ها با استفاده از معادله (۲) محاسبه شده است.

$$w_j = \frac{E_j}{\sum_{i=1}^m E_i} ; \forall j$$

دستاورد حاصل از اجرای الگوریتم آنتروپی شانون در جدول شماره (۲) ارائه شده است.

**جدول ۲. ضرایب اهمیت ابعاد و مؤلفه‌های توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی**

اهمیت ابعاد	اهمیت مؤلفه‌ها	تعداد ارجاعات	مؤلفه‌ها	ابعاد
۰/۳۰	۰/۱۴۵	۵	ارتقاء توان گشودگی ذهنی و دانشی	بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های شناختی
	۰/۱۲۴	۷	ارتقاء مهارت‌های جهان‌وطن	
	۰/۱۴۵	۵	ارتقاء مهارت‌های مسأله‌محور و انتقادی	
	۰/۰۷	۲	ارتقاء مهارت‌های تصمیم‌گیری نظامند	
	۰/۱۲۴	۷	ارتقاء توان اثرگذاری	
	۰/۱۱	۴	ارتقاء توان هم‌افزایی	
	۰/۱۲۴	۷	ارتقاء توان رشدیابندگی و مولد بودن	
	۰/۱۶	۸	ارتقاء توان ارزش‌آفرینی	بهبودی در میزان و تناسب مهارت‌های فراشناختی
۰/۲۲	۰/۴۱	۱۰	ارتقاء مهارت‌های خودراهبری	
	۰/۵۹	۴	ارتقاء مهارت‌های خودارزیابی	
۰/۱۹	۰/۳۳	۶	ارتقاء مهارت‌های مردم‌گرایی	بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های زیستی-عاطفی
	۰/۳۵	۸	ارتقاء توان گشودگی اخلاقی	
	۰/۳۲	۵	ارتقاء مهارت‌های سلامت جسمی و نگرشی	
۰/۲۳	۰/۴۷	۸	ارتقاء مهارت‌های سازگاری فردی	بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های ارتباطی-اجتماعی
	۰/۵۳	۷	ارتقاء مهارت‌های سازگاری بین فردی	
۰/۰۷	۰/۴۲	۶	ارتقاء مهارت کسب هنجارهای مشترک زیست‌بوم	بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های فرهنگی و تربیت معنوی
	۰/۵۷	۳	ارتقاء توان تعالی‌گرایی معنوی	

براساس اطلاعات مندرج در جدول شماره (۲)، مؤلفه اصلی بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های شناختی با ضریب اهمیت (۰/۳۰) از دیدگاه خبرگان از بیشترین اهمیت در توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی برخوردار است. از میان مؤلفه‌های متنوع این بعد اصلی، ارتقاء مهارت‌های مسأله‌محور و انتقادی و ارتقاء توان گشودگی ذهنی و دانشی با ضریب اهمیت یکسان (۰/۱۴۵) نسبت به سایر مؤلفه‌ها از اولویت بیشتری برخوردار بودند. مؤلفه بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های فراشناختی با ضریب اهمیت (۰/۲۲) در جایگاه سوم، و مؤلفه ارتقاء مهارت‌های خودارزیابی با ضریب (۰/۵۹) از اولویت بیشتری نسبت به مؤلفه ارتقاء مهارت‌های خودراهبری در این بعد برخوردار بود.

بُعد بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های زیستی-عاطفی با ضریب اهمیت (۰/۱۹) از دیدگاه خبرگان در جایگاه چهارم توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی قرار دارد. هم‌چنین، مؤلفه ارتقاء توان گشودگی اخلاقی در این بعد با ضریب اهمیت (۰/۳۵) نسبت به سایر مؤلفه‌ها از اولویت بیشتری برخوردار بود. بُعد بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های ارتباطی-اجتماعی براساس نظر خبرگان با ضریب اهمیت (۰/۲۳) در جایگاه دوم، و مؤلفه ارتقاء مهارت‌های سازگاری بین فردی با ضریب اهمیت (۰/۵۳)

از اولویت بیشتری نسبت به ارتقاء مهارت‌های سازگاری فردی برخوردار بود. در نهایت، بُعد بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های فرهنگی و تربیت معنوی با ضریب اهمیت (۰/۰۷) در اولویت پنجم توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی قرار گرفت و بُعد ارتقاء توان تعالی‌گرایی معنوی با ضریب اهمیت (۰/۵۷) از بُعد ارتقاء مهارت کسب هنجارهای مشترک زیست‌بوم با ضریب (۰/۴۲) از اهمیت بیشتری برخوردار بود. بدین ترتیب توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی از دیدگاه خبرگان با اولویت توسعه شایستگی‌های عمومی شناختی و توجه اندک و محدود به توسعه شایستگی‌های عمومی فرهنگی و تربیت دینی، ارائه شد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در تفسیر یافته‌های پژوهش، ابتدا مؤلفه‌ها و ابعاد توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی و سپس اولویت و اهمیت آن‌ها مورد بحث قرار گرفته است.

بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های شناختی متشکل از مؤلفه‌های؛ ارتقاء توان گشودگی ذهنی و دانشی، ارتقاء مهارت‌های جهان‌وطن، ارتقاء مهارت‌های مسأله‌محور و انتقادی، ارتقاء مهارت‌های تصمیم‌گیری نظامند، ارتقاء توان اثرگذاری، ارتقاء توان هم‌افزایی، ارتقاء توان رشدیابندگی و مولد بودن، و ارتقاء توان ارزش‌آفرینی با دستاورد مطالعات (نادری، ۱۳۹۵؛ جوانک لیاولی، ۱۳۹۶؛ ۲۰۰۴؛ ۲۰۱۲، والکر و همکاران، ۲۰۱۲؛ گاتفرسون، ۲۰۰۴) همسویی دارد. در این خصوص، عزیزی (۱۳۹۲) اطلاعات، دانش، مهارت و تخصص، جوانک لیاولی (۱۳۹۶)، گاتفرسون (۲۰۰۴) توانایی‌های شناختی، والکر و همکاران (۲۰۱۲) تقویت احساس مالکیت اندیشه، انگیزه بیشتر برای حل مسائل حرفه‌ای، تصمیم‌گیری در شرایط پویا و عملکرد بهتر، کیم و همکاران (۲۰۱۵) تفکر انتقادی، مهارت‌های نوشتاری مؤثر و شفاف، مهارت درک مطلب، مهارت‌های کلامی مؤثر و توان درک موضوعات را به‌عنوان مؤلفه‌های مهارت‌های شناختی مورد اشاره قرار داده‌اند. البته در پژوهش حاضر به وجوهی نظیر اجتناب از عقل‌گرایی محض و خودمحوری در تصمیمات، استفاده بهینه و بهنگام از توانمندی‌ها، سازگار کردن تجارب تحصیلی بین‌المللی با واقعیت‌های جامعه خودی به گونه‌ای متمایز و ویژه مورد توجه قرار گرفته است.

بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های فراشناختی توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی با مؤلفه‌های؛ ارتقاء مهارت‌های خودراهبری و ارتقاء مهارت‌های خودارزیابی با دستاورد مطالعات (یونگ و همکاران، ۲۰۱۵؛ چان و همکاران، ۲۰۱۶؛ جلیل و زیپ، ۲۰۰۹؛ نادری، ۱۳۹۵؛ هاشم‌خانی و همکاران، ۱۳۹۹؛ موسوی و الوانی، ۱۳۹۹) همسویی دارد. در این راستا نادری (۱۳۹۵) آگاهی از فرایند شناختی خود، ارزیابی فرایند شناختی خود، و بازآفرینی و اصلاح فرایند شناختی خود، هاشم‌خانی و همکاران (۱۳۹۹) تصمیم‌گیری، تنظیم شناختی هیجانی، کنترل بازداری شناختی، فراشناخت، انعطاف‌پذیری شناختی، موسوی و الوانی (۱۳۹۹) رابطه بین شایستگی‌های شناختی و فراشناختی با تعارض زندگی حرفه‌ای و خانوادگی، جلیل و زیپ (۲۰۰۹) خودکنترلی، خودارزیابی، یادگیری مستمر، خودمدیریتی و توان شناختی برنامه‌ریزی توسعه فردی، چان و همکاران (۲۰۱۶) خودکارآمدی، تعادل بین زندگی حرفه‌ای و شخصی،

نیک‌پی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۴) خودآثربخشی، امیدواری، پایداری و مقاومت و خوش‌بینی، رحمت<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۴) استقلال و عدم وابستگی، واقع‌گرایی، سیدوروا<sup>۳</sup> (۲۰۱۵) انگیزه کاری، استقلال و خودرهبری، فعالیت هوشمندانه و خودتوسعه‌ای را به‌عنوان وجوه شایستگی‌های فراشناختی ارائه کرده‌اند. در مطالعه حاضر وجوهی همچون خودآگاهی، تنظیم زمان، ارتقاء و تعالی پرستیژ و جایگاه شخصی به صورت ویژه دیده شده‌اند.

بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های زیستی-عاطفی در چارچوب مؤلفه‌های ارتقاء مهارت‌های مردم‌گرایی، ارتقاء توان‌گشودگی اخلاقی، و ارتقاء مهارت‌های سلامت جسمی و نگرشی، همراستا با نتایج پژوهش‌های (نادری، ۱۳۹۵؛ سلطان‌زاده و همکاران، ۱۳۹۲؛ نیک‌پی و همکاران، ۲۰۱۴؛ رحمت و همکاران، ۲۰۱۴؛ سیدوروا، ۲۰۱۵) همراستا است. در این خصوص، نادری (۱۳۹۵) خودآگاهی عاطفی، خودانگیزشی و خوداصلاحی عاطفی، سلطان‌زاده و همکاران (۱۳۹۳) خوداحترامی، حس تعلق، خودآگاهی، خودبازسازی، عدم بیگانگی از خود، صفات انسانی، فرهنگ کار و باورهای سازمانی، نیک‌پی و همکاران (۲۰۱۴) خودآثربخشی، امیدواری، پایداری و مقاومت و خوش‌بینی، رحمت و همکاران (۲۰۱۴) استقلال و عدم وابستگی، واقع‌گرایی، ارتباطات بین‌فردی، مسئولیت‌پذیری، همدلی و ابراز وجود و عزت نفس، سیدوروا (۲۰۱۵) انگیزه کاری، استقلال و خودرهبری، فعالیت هوشمندانه و خودتوسعه‌ای را به‌عنوان وجوه شایستگی‌های روانشناختی اعضای هیئت علمی مورد اشاره قرار داده‌اند. در این مطالعه، وجوهی نظیر اجتناب از غبطه و حسد، برخورداری از اقتدار و تواضع در عین قدرت، ارتقاء هماهنگی دانش و ادراک مغزی با عملکردهای جسمی- انطباق‌الگوی زندگی با باورهای شخصی به‌صورت ویژه و متفاوت با پیشینه دیده شده‌اند.

بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های ارتباطی-اجتماعی با مؤلفه‌های؛ ارتقاء مهارت‌های سازگاری فردی و ارتقاء مهارت‌های سازگاری بین‌فردی، همراستا با دستاورد مطالعات (کیش‌گیش<sup>۴</sup>، ۲۰۱۱؛ ایکسان<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۲؛ گرشام<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۶؛ طاهری‌زاده و همکاران، ۱۳۹۰؛ نظری و همکاران، ۱۳۹۱) می‌باشد. طاهری‌زاده و همکاران (۱۳۹۰) مهارت کلامی، نظری و همکاران (۱۳۹۱) مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین‌فردی را به‌عنوان مؤلفه‌های شایستگی‌های ارتباطی-اجتماعی مورد اشاره قرار داده‌اند. در این خصوص نیز، وجوه برخورداری از استقلال شخصیت، شهروند مسئول و پاسخگو بودن، حساسیت نسبت به دغدغه‌های جامعه به گونه‌ای خاص توسط خبرگان مورد تأکید قرار گرفته است.

بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های فرهنگی و تربیت معنوی شامل مؤلفه‌های ارتقاء مهارت کسب‌هنجارهای مشترک زیست‌بوم و ارتقاء توان‌تعالی‌گرایی معنوی با نتایج پژوهش‌های (فتح‌آبادی، ۱۳۹۳؛ شیتمن و شیورس<sup>۷</sup>، ۱۹۹۶؛ ناگبو<sup>۸</sup>، ۲۰۱۲؛ لوریندا<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۰۶) همراستا است. چیتمن و چورز<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۶) شایستگی‌های اخلاقی-ارزشی "، ناگبو (۲۰۱۲) آگاهی فرهنگی، دانش فرهنگی، مواجهه فرهنگی، مهارت فرهنگی و تمایل فرهنگی"، لوریندا و همکاران (۲۰۰۶) شایستگی‌های فرهنگی و فتح‌آبادی (۱۳۹۳) فعالیت‌های فرهنگی و تربیتی را ارائه کرده‌اند. در ارتباط با این بعد از ابعاد توسعه شایستگی‌های

1. Nikpay
2. Rahmat
3. Sidorova
4. Kechagias
5. Iksan
6. Gresham
7. Cheetman & Chivers
8. Nwagbo
9. Lorinda
10. Chivers & Cheetman

عمومی اعضای هیئت علمی، خدمت متعهدانه به نظام، اجتناب از ملاحظات جانبدارانه و سیاسی، تفکر در مورد حقیقت خود، تفکر در مورد جهان هستی و طبیعت، تفکر در مورد خالق هستی، محاسبه رفتارها و عملکردهای خود و جوه متفاوتی نسبت به پیشینه پژوهش بودند.

در بررسی وضعیت اولویت ابعاد توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی شامل؛ بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های شناختی، بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های ارزشناختی، بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های عاطفی-بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های ارتباطی-اجتماعی و بهبودی در میزان و تناسب شایستگی‌های فرهنگی و تربیت معنوی که به ترتیب شامل تعداد

۱۷ مؤلفه و ۱۰۶ شاخص هستند نشان می‌دهد، مؤلفه ارتقاء توان ارزش‌آفرینی با تعداد ۸ ارجاع، مؤلفه ارتقاء مهارت‌های خودراهبری با تعداد ۱۰ ارجاع، مؤلفه ارتقاء توان گشودگی اخلاقی با ۸ مورد ارجاع، مؤلفه ارتقاء مهارت‌های سازگاری فردی با تعداد ۸ ارجاع و در نهایت مؤلفه ارتقاء مهارت کسب هنجارهای مشترک زیست بوم با تعداد ۶ ارجاع، از اولویت بیشتری نسبت به سایر مؤلفه‌های ابعاد پنج‌گانه توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی برخوردار بودند. با این حال، از آنجا که تعداد ارجاعات به تنهایی برای قضاوت در خصوص اولویت و اهمیت یک مقوله کافی نیست بنابراین برای لحاظ کردن وزن و تأکید که خبرگان برای هر یک از ابعاد و مؤلفه‌ها قائل شده‌اند، از معادله ضریب اهمیت شانون نیز استفاده شده است. با لحاظ نمودن تأکید و وزن نظرات خبرگان توسعه شایستگی‌های شناختی با ضریب اهمیت ۰/۳۰، و توسعه شایستگی‌های فرهنگی و تربیت معنوی با ضریب اهمیت ۰/۰۷ از بیشترین و کمترین اولویت در میان سایر ابعاد توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی برخوردار بودند.

بدین ترتیب در پژوهش حاضر برای اولین بار از روش پدیدارشناسی و مصاحبه با خبرگان جهت شناسایی شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی استفاده شد. هم‌چنین، به‌منظور دستیابی به اطلاعات جامع و دقیق از وضعیت توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی، مؤلفه‌ها و ابعاد شناسایی شده با استفاده از روش جبری آنتروپی شانون وزن‌دهی و اولویت‌بندی شدند. از این‌رو، دستاورد پژوهش حاضر می‌تواند دید جامع و یکپارچه‌ای از توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی در اختیار سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیرندگان برنامه‌های توسعه اعضای هیئت علمی قرار دهد. در نهایت با عنایت به دستاوردهای پژوهش پیشنهادهای مدیریتی و پژوهشی ذیل ارائه شده است.

- توسعه سرمایه انسانی پیش از اینکه یک جریان برای توسعه شایستگی‌های اعضای هیئت علمی باشد، یک پارادایم و رویکرد متفاوت به منابع انسانی است. بنابراین، نخست باید در سطح سیاست‌گذاری و مدیریتی این باور که تخصیص بودجه به امر توسعه اعضای هیئت علمی، یک رفتار سرمایه‌گذاری است و نه رفتاری هزینه‌ای، بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته و به صورت اساسی نهادینه گردد.

- توسعه سرمایه انسانی شناختی، ناظر بر توسعه شایستگی‌های دانشی و مهارتی با سطوح و سلسله‌مراتب متنوعی از پیچیدگی‌ها است. بنابراین، توسعه معنادار و ساختارمند شایستگی‌های دانشی و مهارتی اعضای هیئت علمی مستلزم آن است که سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران دانشگاهی در برنامه‌ریزی‌ها و اقدامات توسعه شایستگی‌های شناختی اعضای هیئت علمی، نسبت به رعایت سطوح سلسله‌مراتبی و پیچیدگی‌های جوه متنوع شایستگی‌های شناختی و اولویت آن‌ها، حساسیت و دقت نظر لازم را قائل باشند.

- براساس یافته‌های پژوهش، شاخص‌ها و ابعاد مؤلفه اصلی بهبود در میزان و تناسب شایستگی‌های ارزشناختی از جایگاه سوم در بین مؤلفه‌های توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی برخوردار بوده و خبرگان (اعضای هیئت علمی) کمتر به آن‌ها اشاره داشته‌اند. این در حالی است که در صورت عدم وجود عوامل و موقعیت‌های برانگیزنده بیرونی در نهادهای دانشگاهی، مهم‌ترین محرک تلاش و اقدام برای

توسعه شایستگی‌ها و توانمندی‌های اعضای هیئت علمی، تمایل و انگیزه‌های شخصی و تلاش‌های توسعه‌ای توسط خود آن‌ها است. بنابراین ضروری است برنامه‌ریزان و متخصصان با هدف نهادینه‌سازی باور و تلاش به خودراهبری و خودارزیابی امور شخصی و حرفه‌ای در اعضای هیئت علمی، طرح‌ها، برنامه‌ها و پیشنهادات سنجیده، مطلوب و عملیاتی را ارائه بدهند.

- توسعه سرمایه انسانی زیستی-عاطفی اعضای هیئت علمی ناظر بر الگوهای ارزشی-رفتاری معطوف به درک آن‌ها از ویژگی‌های مثبت و گذار از کاستی‌های فیزیکی و روانشناختی خود و دیگران است. بنابراین پیشنهاد می‌گردد، واحدها و مراکز ارائه خدمات مشاوره‌ای و روانشناختی دانشگاه با جدیت، هدفمندی و با تدوین و اجرای برنامه‌ریزی‌های سنجیده از مسیر برگزاری کارگاه‌ها و نشست‌های مرتبط، فرصت و بستر سنجیده و برنامه‌ریزی شده‌ای را در راستای افزایش آگاهی و توان اعضای هیئت علمی برای رعایت بهداشت و ارتقاء سلامت جسمی، بهبود مهارت‌های آزاداندیشی، قدرشناسی، خویش‌شناسی و دیگر دوستی، و سایر رفتارهای عاطفی و هیجانی فراهم سازند.

- توسعه سرمایه انسانی ارتباطی-اجتماعی اعضای هیئت علمی در یک نگاه کلی بر محوریت توان تاب‌آوری، اجتناب از قلدری، سازگاری جمعی و شبکه‌سازی معطوف است. بنابراین توسعه سرمایه انسانی ارتباطی-اجتماعی اعضای هیئت علمی افزون بر ایجاد فرصت‌های هم‌تعالی، هم‌اندیشی و تجربه‌خوانی‌های جمعی مستلزم در پیش گرفتن سیاست درهای باز و کنترل رفتارهای قلدر مآبانه‌ای است که ممکن است در پوشش روابط فردی و سازمانی شکل گرفته و رخ دهد. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیرندگان نهادهای دانشگاهی از مسیر برگزاری دوره‌های آموزشی آگاهی‌محور و کارگاه‌های مهارت‌افزایی با قید عدم اجبار و افزایش جذابیت دوره‌ها برای مشارکت داوطلبانه اعضای هیئت علمی، فرصت‌های مؤثری را در راستای توسعه این ظرفیت‌ها و شایستگی‌ها فراهم سازند.

- انسان ذاتاً موجودی است با فطرت تربیت‌پذیر و معنوی که ضمن تلاش برای رسیدن به خواسته‌های جسمی، مادی و ذهنی، نیازمند پاسخگویی به نیازهای روحی و ارزش‌محور خویش نیز هست. بنابراین برنامه‌های توسعه اعضای هیئت علمی نباید صرفاً به ابعاد شناختی، عاطفی و ارتباطی محدود شود، بلکه ابعاد فرهنگی و تربیت معنوی از الزامات بهره‌مندی نظام‌های آموزش عالی از اعضای هیئت علمی شاد، قناعت‌پیشه، امیدوار، متعهد و مسئول است که باید در سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های توسعه اعضای هیئت علمی به صورت نظام‌مند و با جدیت مورد توجه و تأکید قرار بگیرد.

- چارچوب مفهومی پژوهش حاضر ابزار علمی-فنی مناسبی را در اختیار پژوهشگران قرار می‌دهد، تا با استفاده از آن و طراحی سنجه‌های روا و معتبر به سنجش و ارزیابی وضعیت توسعه شایستگی‌های عمومی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها پردازند و از مسیر دستاوردهای حاصل، اطلاعات عینی، دقیق، معتبر و مؤثری را برای سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های راهبردی توسعه سرمایه انسانی اعضای هیئت علمی در اختیار مدیران و تصمیم‌گیرندگان نظام آموزش عالی قرار دهند.

## References

## منابع

- Abbaspour, Abbas; and Badri, Morteza (2014). The relationship between psychological empowerment and factors affecting the productivity of human resources. *Scientific-research quarterly of management studies (improvement and transformation)*. 24 (79): 73-100 [In Persian].
- Adolphus, Emilia (2019). Human Capital Development as a Vital Tool for Academic Staff Productivity in Universities in Rivers State. *International Journal of Innovative Social Sciences* 7(4):88-99..& *Humanities Research*
- Agyei-Bieni, William; & Abedi-Boafo, Eku (2015). Assessing the Functions of Faculty Administrators in the University of Education, *Research on Humanities and Social Sciences*.5

(24):140-145

Ally, M. (2008). *Foundations Educational Theory for Online Learning*. In: Anderson T, Sanders G. *Theory and Practice of Online Learning: Athabasca University*. Canada: Athabasca University; 2008. 1-31.

Alwani, Jamaluddin; and Mousavi, Alireza (2019). The relationship between cognitive and metacognitive skills and work-family conflict in nurses. *Nursing Management Quarterly*. 2(3):1-7 [In Persian].

Amini, Mohammad; Rahimi, Hamid; Samadian, Gholami, Zahra; and Alavi, Siddiqa (2013). Evaluation of metacognitive skills of students in Islamic education courses, rethinking the functions of the higher education system. *Research in Islamic education issues*. 21 (21): 103-120 [In Persian].

Azaghough-El Fardi, Warda (2020): The development of human capital of professional staff in a context of severe institutional pressure. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 43(4):1-15.

Azizi, Nemat-oleh (2012). *Examining ways to improve the research performance of faculty members in humanities*. Culture strategy. 21 (Spring): 7-33 [In Persian].

Bazargan, Abbas (1995). Internal evaluation of the university and its application in continuous improvement of the quality of higher education. *Quarterly journal of research and planning in higher education*. 3 (11): 49-70 [In Persian].

Berquist, W. H., & Phillips, S. R. (1975). Components of an effective faculty development program, *The Journal of Higher Education*. 46(2): 177-211.

Bezzi, God have mercy (2007). An analysis of culture and its impact on development. *Geographical Perspective Quarterly*. 2(4): 5-1 [In Persian].

Bladley, G. (2000). *Humans on the Net*, Bradley G. (Ed) and Prevent, Stockholm Sweden, .2000

Bruning, QH; Schraw, GJ; Norby, NM; & Rohning, RR. (2001). Cognitive Psychology and Instruction. *Upper Saddle River*. 31-34.

Centra, J. (1978). Types of Faculty Development Programs. *The Journal of Higher Education*. 49(2):151-162.

Chan, X. W; Kalliath, Thomas; Brough, Paula, O'Driscoll, Michael; Siu, Oi-Ling; & Timms, Carolyn (2016). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*. 38: 819-834.

Cheetman, G., & Chivers, G. (1996). Towards a holistic model of professional competence. 20-30.: 20(5).*Journal of European Industrial Training*

Christie J. Curtis. (2020). Predictors of Cognitive Skills Development among International Students: Background Characteristics, Precollege Experiences, and Current College Experiences. *Journal of International Students*. 10(2):501-526

El Soufi, N., & See, B. H. (2019). Does explicit teaching of critical thinking improve critical thinking skills of English language learners in higher education? A critical review of causal 140-162.:evidence. *Studies in Educational Evaluation*, 60

Entzari, Yaqoob; and Mohammadnejad Aali Zami, Yusuf (2019). Content analysis of human capital: general model and its application for Persian literature graduates. *Research and planning quarterly in higher education*. 26 (3): 47-75 [In Persian].

Erfani, Nasraleh (2015). Developing a measurement model of cognitive and metacognitive learning strategies. *A scientific-research quarterly of research in educational and virtual learning*. 3 (12): 7 – 16 [In Persian].

Fathabadi, Jalil (2013). The attitude of faculty members of Tehran universities towards the

- cultural activities of professors based on the first article of the promotion regulations. *Iranian Cultural Research Quarterly*. (2) 7: 97-116 [In Persian].
- Ghasem, Marzieh; and Beliad, Mohammad Reza (2015). The effect of learning styles and the use of semantic maps on the critical thinking ability of high school students and improving their English vocabulary learning. *Educational Psychology Quarterly of Allameh Tabataba'i University*. 13(43): 169-199 [In Persian].
- Gottfredson, L. S. (2004). Intelligence: is it the epidemiologists' elusive 'fundamental -22 cause' of socialclass inequalities in health? *Journal of Personality and Social Psychology*. 86:174-99
- Gravett, E. O. (2013). Promoting professional excellence for faculty and graduate students. *Faculty Development*. 434: 982-2815.
- Gresham, F. M., Van, M. B., & Cook, C. R. (2006). Social skills training for teaching replacement behaviors: Remediating acquisition deficits in at-risk students. *Behavioral Disorders*. 31(4): 363-377.
- Gresham, F. M., Van, M. B., & Cook, C. R. (2006). Social skills training for teaching replacement behaviors: Remediating acquisition deficits in at-risk students. *Behavioral Disorders*. 31(4): 363-377.
- Greshman.F.Elliott, S. (1999). *The social skills rating system*. Criclepinas MN: American Guidance serices.
- Hajilo, Vahid; Memarzadeh Tehran, Gholamreza; and Al-Barzi, Mahmoud (2017). Dynamic modeling of human capital development in government organizations. *Journal of development and transformation management*. 35: 25-38 [In Persian].
- Halpern, D. F. (2014). *Critical thinking across the curriculum: A brief edition of thought & knowledge*. Routledge.
- Hashemkhani, Azam; Shahrkipour, Hassan; and Zalfaqqari Zafarani, Rashid (1391). Designing a model for evaluating the cognitive ability of faculty members in universities in Tehran province. *Two Quarterly Journals of Higher Education Curriculum Studies*. 11(21): 291-323 [In Persian].
- Iksan, Z. H., Zakaria, E., Meerah, T. S. M., Osman, K., Lian, D. K. C., Mahmud, S. N. D., & Krish, P. (2012). Communication skills among university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 59: 71-76.
- Iksan, Z. H., Zakaria, E., Meerah, T. S. M., Osman, K., Lian, D. K. C., Mahmud, S. N. D., & Krish, P. (2012). Communication skills among university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 59: 71-76.
- Jalil, Pasl A.; & ZIQ, Khalil (2009). Improving of Cognitive and Meta-Cognitive Skills of the Students in View of the Educational Practices in the Gulf Region. *Journal of Turkish Science Education*. 6(3): 1-13
- Javadani, Hamid (2012). *Sustainable development through the development of Iranian knowledge production insitutions*. Tehran: Higher Institute of Management and Planning Education and Research [In Persian].
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1987). *Learning together and alone: Cooperative, competitive, and individualistic learning*. Prentice-Hall, Inc.
- Kautz, Tim; Heckman, James J.; Diris, Ron; ter Weel, Bas; & Borghans, Lex (2014) : Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non-Cognitive Skills to Promote Lifetime Success, IZA Discussion Papers, No. 8696, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn
- Kechagias K. (2011). *Teaching and assessing soft skills*, MASS project report. Neapoli, Greece: School of Thessaloniki. 189.

- Keller, G. (2001). The new demographics of higher education. *The Review of Higher Education*. 24(3): 219-235.
- Khairandish, Mehdi; Davalit, Hassan; and Qomi, Sepideh (2015). Human capital development strategies in the higher education system. *Scientific Research Quarterly of Marine Science Education*. 5:67-78 [In Persian].
- Koh, S (2002). Innovations in Standard Classroom Instruction. *Cataloging & Classification Quarterly*. 34(3): 263-287
- Koroneh, Daoud; Mirkamali, Mohammad; Bazargan, Abbas; and Kharazi, Kamal (2014) Identifying and prioritizing factors affecting the growth of faculty members of Tehran University. *Human resources training and development quarterly*. 1 (1): 89-115 [In Persian].
- Kosnin, A.M. (2007). Self-regulated learning and academic in Malaysian undergraduates. *In-Contemporary Educational Psychology*. 33: 486-512. *ternational*
- Li, M; & Zhao, Y. (2013). *Exploring learning & teaching in higher education*, New York: Springer
- Lorinda, S., Michael, B., Geraldine, J (2006). Cultural competence of baccalaureate nursing faculty: are we up to the task? *Journal of Cultural Diversity*. 13 (3): 131-140.
- Mardani, Mohammadreza; Mirzaei Aghblag, Ahmed; Saad, Ehsan; Former Amini, Zain-Aabedin (1400). Model of competences of managers at the level of the Islamic Revolution in cultural organizations (case study: Broadcasting Organization). *Islamic Revolution Cultural Guard*, 11(24): 124-95. [In Persian].
- Martin, M., & Stella, A. (2007). *External Quality Assurance in Higher Education: making Paris: UNESCO-IIIEP.choices*
- Mcbryer, K. (2012). Bridging ridging policy-practice gap: protecting right of youth with 1909-1914.: 34.learning dishabilles in Hong Kong. *Children and Youth Services Review*
- Mccormick, G. B. (2003). *Metacognition and learning in W. Reynolds & G. E. Miller (Eds)*, Handbook of psychology: vol. 7. Educational psychology Hoboken, NJ: Wiley.
- Mohammadi Gerkani, Azar; Dartaj, Fariborz; and Kiamanesh, Alireza (2018). The effectiveness of teaching social-emotional skills on the components of academic performance of female students. *Scientific journal of education and evaluation*. 12(45): 150-133 [In Persian].
- Mousavi, Mohammad (2012). *Model of human capital development (case study: Broadcasting Organization of the Islamic Republic of Iran)*. Doctoral dissertation in business management. Faculty of Accounting and Management. Shahid Beheshti University of Tehran [In Persian].
- Naderi, Abulqasem (2015). *Measurement and evaluation of human capital based on integrated model*. Tehran: University of Tehran, University Publishing Institute [In Persian].
- Nazari, Rasul; Ehsani, Mohammad; Ganjavi, Farida; and Ghasemi, Hamid (2011). The effects of communication skills and interpersonal communication on the organizational effectiveness of Iranian sports managers and presenting a model. *Sports management studies*. 16: 174-157 [In Persian].
- Nikpay, Iraj; Siadat, Seyedali; & Hoveida, Reza (2014). A Model for Investigating the Impact of Faculty Members' Psychological Capital on Organizational Citizenship Behaviors in *International Journal of Management Sciences*. 2(6):161- .Universities Parisa Nilforooshan4 168.
- Nnebedum, Chidi; Akinfolarin Akinwale, Victor (2017). Principals' Human Capital Development Practices for Enhancing Staff Personnel Administration in Secondary Schools in Oyo State, Nigeria. *International Journal of Advanced Research and Publications*. 1 (5):356-360.



- Nwagbo, P. N (2012). Implications of nursing faculties' cultural competence. *Journal of Nursing Education*. 51 (5): 262 – 268.
- Perez-Foguet, A., Lazzarini, B., Gine, R., Velo, E., Boni, A., Sierra, M. & Trimmingham, R. (2017). Promoting sustainable human development in engineering: Assessment of online courses within continuing professional development strategies. *Journal of Cleaner Production*. 172: 4286-4302.
- Rahmat, Nasser; Ghalavandi, Hassan; & Jesarati, Akbar. (2014). Relationship between the faculty members' emotional intelligence and educational performance at Urmia University European. *Journal of Experimental Biology*. 4(1):95-103
- Rahmati, Neda (2017). The effectiveness of metacognitive skills on the cognitive abilities and learning styles of dyslexic students. *Sociology of Education*. 6 (Spring and Summer): 86-79. [In Persian].
- Ree, M. J; Earles, J. A; & Teachout, M. S. (1994). Predicting job performance: Not much more than. *Journal of Applied Psychology*, 79(4):518-524
- Rezaei Jandani, Mahbobeh; Hoyda, Reza; and Samavatian, Hossein (2014). The concept of psychological empowerment and its relationship with teachers' psychological capital. *New educational approaches*. 10(1): 67-82 [In Persian].
- Schultz, Theodore. W. (1960). Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*. 68(6):571-583.
- Sheller, Parsa; Kasraei, Shkoufeh; Abdi, Reza; Radmanesh, Mansour; Ghasemzadeh, Abolfazl (2013). The relationship between the quality of work life, performance, mental stress and job satisfaction with the citizenship behavior of employees of Ashnoye Hospital. *Social welfare scientific-research quarterly*. 14(44): 61-83 [In Persian].
- Sidorova, Tuiara (2015). The Social and Psychological Determinants of Faculty Members' Work Motivation. *Social & Behavioral Sciences*. 186:1188 – 1191.
- Steinert, Y., Mann, K., Centeno, A., Dolmans, D., Spencer, J., Gelula, M. & Prideaux, D. (2006). A systematic review of faculty development initiatives designed to improve teaching effectiveness in medical education. *BEME Guide*. 28(6), 497–526.
- Stewart, A. T (1997). *Intellectual capital, the new wealth of organisations*, N. Brealey Publications Ltd. London UK 1997.
- Sugumar, v (2009). Competency Mapping of Teachers in Tertiary Education. *ANNA University*.
- Sultanzadeh, Vahid; Ardalan, Mohammadreza; and Beheshti-Rad, Ruqiyeh (2016). The relationship between the ethical characteristics of managers and the development of human capital. *A quarterly journal of ethics in science and technology*. 12(2): 85-94 [In Persian].
- Taherizadeh, Zeinab; Salimi, Ghorban Ali; and Salehizadeh, Saeed (2011). The relationship between university professors' communication skills and their teaching skills from the students' point of view. *Educational Leadership and Management Quarterly, Islamic Azad University, Garmsar branch*. 5(2): 95-116 [In Persian].
- Walker, A. D. Horn, Z. N. & Knott, C. C. (2012, September). Cognitive readiness: - -19 the need for a multi-modal measurement approach. In *Proceedings of the Human Factors and Ergonomics Society Annual Meeting*. 56(1): 443-447
- Yazdanfar, Mohsen; Shahni Yilag, Manijeh; Haji Lakhari, Alireza; and Alipour Birgani, Siros (2018). Two-dimensional scale of social-non-social cognitive abilities: redesign and modeling based on multidimensional question-answer theory, structural equations and simulated data. *Quarterly Journal of Applied Psychological Research*. 10(4): 1-24. [In Persian].
- Young K. Kim, David Edens, Michael F. Iorio, Christie J. Curtis, Christie J. Curtis, Edwin

---

Romero (2015). Cognitive Skills Development among International Students at Research Universities in the United States. *Journal of International Students*. 5(4):526-540.