

طراحی و اعتباربخشی الگوی توانمندی‌های تخصصی اعضای هیات علمی مستعد در

دانشگاه‌های جامع با تراز عملکرد منطقه‌ای

یونس رومیانی^۱، خدایار ایلی^{۲*}، جواد پورکریمی^۳، سعید فرحبخش^۴

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۲/۲۴

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۵/۲۰

چکیده

مقدمه: امروزه به دلیل تغییرات پویای محیطی، نظام آموزش عالی به مثابه سایر نظام‌ها مستلزم تغییر است. با توجه به نقش اعضای هیات علمی در توسعه کیفی خدمات ارائه شده به‌وسیله دانشگاه، شناسایی و واکاوی توانمندی‌های مورد نیاز می‌تواند نقش قابل توجهی در بهبود این خدمات داشته باشد. لذا هدف اصلی این پژوهش، طراحی الگوی توانمندی‌های تخصصی اعضای هیات علمی مستعد در دانشگاه‌های جامع با تراز عملکرد منطقه‌ای است.

روش‌ها: پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع آمیخته اکتشافی است. به‌همین منظور، دربخش کیفی تعداد ۱۹ نفر از صاحب نظران به‌صورت هدفمند و با راهبرد نمونه‌گیری نظری انتخاب شده و مورد مصاحبه قرار گرفتند، دربخش کمی نیز ۱۳ نفر از مصاحبه‌شوندگان به پرسشنامه پاسخ دادند. برای تحلیل داده‌ها دربخش کیفی از تکنیک تحلیل موضوعی (تم) و دربخش کمی از نرم‌افزار SPSS و روش آماری t تک نمونه‌ای استفاده شد. برای اطمینان از روایی پژوهش، از بررسی توسط اعضاء (مصاحبه‌شوندگان) و روش چند سویه‌نگری منابع داده‌ها و برای محاسبه پایایی کدگذاری‌های انجام شده، از روش‌های پایایی باز آزمون و پایایی توافق درون موضوعی استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج بخش کیفی نشان داد که توانمندی علمی، پژوهشی، قدرت بیان، ایده‌پردازی، مدیریت کلاس، بکارگیری ترکیبی تئوری و عمل و مشاوره تخصصی از مهم توانمندی‌هایی است که دانشگاه‌های جامع منطقه‌ای باید در هنگام استعدادگزینی اعضای هیات علمی به آن توجه داشته باشند. همچنین دربخش کمی، نتایج نشان‌دهنده این بود که الگوی مورد نظر از اعتبار کافی و مناسبی جهت پیش‌بینی توانمندی‌های تخصصی اعضای هیات علمی برخوردار می‌باشد ($p < 0/01$).

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که دانشگاه‌های جامع با تراز عملکرد منطقه‌ای در هنگام انتخاب اعضای هیات علمی باید به توانمندی‌های علمی، پژوهشی، مشاوره‌ای، فن بیان، ایده‌پردازی، کلاس‌گردانی، استفاده از تئوری در عمل توجه ویژه‌ای داشته باشند. الگوی طراحی شده در این مطالعه می‌تواند در دستیابی به رسالت فوق به این نوع دانشگاه‌ها کمک نماید.

کلید واژه‌ها: طراحی، الگو، توانمندی تخصصی، استعدادیابی، هیئت علمی، دانشگاه

مقدمه

از مهم‌ترین مسائل و چالش‌های موجود در زمینه جذب نیروهای مستعد در دانشگاه و موسسه‌های آموزش عالی می‌توان به اندازه دانشگاه، وجود مقاطع بالای تحصیلی در دانشگاه، فراهم‌سازی شرایط پژوهشی خارج از دانشگاه، میزان ارتباط با صنعت، میل به پیشرفت شخصی و شهرت دانشگاهی اشاره نمود. با وجود اهمیت مدیریت استعداد در اثربخشی سازمانی (۱، ۲)، استراتژی‌های مدیریت استعداد به‌منظور پشتیبانی از عملیات سازمانی در آموزش عالی بندرت استفاده شده است. پژوهش‌های زیادی لزوم نیاز به مدیریت استعداد

نویسنده مسئول: خدایار ایلی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
abili@ut.ac.ir

یونس رومیانی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
جواد پورکریمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
سعید فرحبخش، گروه علوم تربیتی، دانشگاه لرستان، خرم‌آباد، ایران

در آموزش عالی را مورد تأکید قرار داده (۴، ۳) و بیان می‌کنند دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در زمینه مدیریت استعداد با تأخیری قابل توجه نسبت به صنعت در حرکت می‌باشند (۵). علت این امر نوع نگاه خاص صنایع به مدیریت استعداد به‌عنوان یک فرصت نسبتاً جدید و بکر به‌منظور کسب مزیت رقابتی و بهبود وضعیت استعدادهای سازمان و عدم وجود این دیدگاه و نگاه در مراکز دولتی به‌صورت عام و در مراکز آموزش عالی به‌صورت خاص می‌باشد (۶). بدون شک، داشتن مجموعه‌ای قوی از استعدادهای با ظرفیت بالا و دارای ویژگی‌ها و توانمندی‌های مناسب، در راستای دستیابی به مزیت رقابتی برای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ضروری و از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد. چالش‌های فوق به‌دلیل سرعت بالای تغییر و پیچیدگی فعالیت‌ها در آموزش عالی،

دانشگاه‌ها را به شناسایی و جذب استعدادهای علمی در جهت انطباق با این تغییرات و کسب مزیت رقابتی ملزم کرده است. از آنجایی که حرکت در مسیر شناسایی و جذب نیروهای نخبه به جنگ جذب استعدادها در موسسه‌های آموزش عالی تبدیل شده، استعدادیابی و استعدادگزینی اعضای هیات علمی به موضوعی مهم و استراتژیک برای دانشگاه‌های کوچک، متوسط و به دور از مرکز تبدیل شده است.

از سویی دیگر، اعضای هیات علمی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های انسانی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، با برخورداری از توانمندی‌ها و شایستگی‌های لازم نقش قابل توجهی در توسعه و افزایش اثربخشی دانشگاه‌ها دارند. اهمیت این نکته در دانشگاه‌های جامع با تراز عملکرد منطقه‌ای به دلیل شرایط جغرافیایی خاص آن‌ها و چشم‌انداز توسعه حاکم بر این نوع دانشگاه بیش از پیش است. در زمینه جذب اعضای هیات علمی مستعد در دانشگاه‌های جامعه منطقه‌ای ذکر دو نکته یا مسئله از اهمیت زیادی برخوردار است: (۱) این نوع دانشگاه‌ها همان‌طور که در بالا ذکر شد به دلیل شرایط خاص حاکم بر آن‌ها (سطح موجود دانشگاه، شرایط اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی حاکم بر منطقه، واقع شدن در مناطق کم‌تر برخوردار) معمولاً از جذابیت پایین‌تری برای اعضای هیات علمی برخوردار می‌باشند و (۲) به دلایل مختلف از جمله نبود ملاک‌ها و شاخص‌های مشخص، مدیریت توصیه‌ای حاکم بر دانشگاه و جذب سیل‌های، شناسایی و انتخاب اعضای هیات علمی توانمند و شایسته به‌صورت هدفمند و نظام‌مند نظام‌مند در این نوع دانشگاه‌ها معمولاً صورت نمی‌پذیرد. دستیابی به مولفه‌های شناسایی و انتخاب اعضای هیات علمی توانمند از یک طرف و شناسایی و تعریف این توانمندی‌ها در تناسب با ظرفیت‌های دانشگاه‌های منطقه‌ای و متناسب با سطح و جایگاه موجود دانشگاه و ویژگی‌های فرهنگی، اجتماعی حاکم بر منطقه از اهمیت بالایی در توسعه کیفی دانشگاه در ابعاد مختلف برخوردار می‌باشد. با عنایت به مشکلات گفته شده و عدم وجود الگویی جامع برای سنجش و ارزیابی استعدادگزینی اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های جامع منطقه‌ای، این مطالعه با هدف پاسخ‌دهی به این سوال که الگوی استعدادگزینی اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های جامع با تراز عملکرد منطقه‌ای از چه ویژگی‌هایی می‌تواند برخوردار باشد، شکل گرفته است.

علی‌رغم اهمیت موضوع، مطالعات اندکی درخصوص توانمندی‌های تخصصی اعضای هیات علمی مستعد انجام

گرفته است. در ادامه به صورت خلاصه نتایج تعدادی از مطالعات صورت گرفته در این راستا ارائه شده است. گردآوری یافته مطالعات مرتبط به محقق در ترسیم مسیر پژوهش و دستورالعمل مصاحبه کمک نموده است. Acikgoz (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان استعدادیابی کارکنان و جستجوی شغلی: به سوی یکپارچگی چندسطحی و با هدف طراحی مدلی جامع برای جستجوی شغل و استعدادیابی کارکنان انجام داد. این مدل به ضرورت تعامل بین عوامل سطح سازمانی و عوامل سطح فردی را در تأثیرگذاری بر پیامد فعالیت‌های استعدادیابی و جستجوی شغلی نشان می‌دهد. براساس مدل مورد نظر، تحت تأثیر ویژگی‌های شغلی و سازمانی، فعالیت‌های استعدادیابی به‌طور مشترک باعث آگاهی شغلی می‌شود که اولین گام در جذب سازمانی است. در ادامه، بسته به موقعیت شغلی متقاضی، این جذب منجر به اشتیاق و رفتار شغلی می‌شود. مدل آسیگوز همچنین بر ماهیت طولی فرایندهایی که افراد استخدام می‌شوند، تأکید دارد (۷). Buller (۲۰۱۰)، استاد دانشگاه را در حوزه‌های گسترده مورد بررسی قرار داد. وی روند فعالیت‌های استادان را در گستره عمر حرفه‌ای آن‌ها مطالعه کرده است. از نظر وی، استاد دانشگاه دارای چهار نقش اساسی است که عبارتند از: صاحب حرفه، آموزش‌دهنده، پژوهش‌گر و شهروند (خدمت در کمیسیون‌ها، احراز پست‌های مدیریتی و خدمت به عنوان مشاور) (۸). Helterbran (۲۰۰۸)، بر دو بعد حرفه‌ای و شخصی استاد تأکید می‌کند. وی بر این باور است استاد باید خود را از دریچه چشم دانشجویان ببیند تا بینشی درمورد انتظارات آن‌ها کسب کند و شخصیت خود را به‌عنوان یک استاد براساس این بینش، صیقل دهد. وی همچنین، وجود الگویی که این دو بعد را در بر بگیرد، برای دوره آماده‌سازی پیش از تدریس ضروری می‌داند. یک یافته قابل توجه و منحصر به فرد این مطالعه شناسایی روابط مثبت معنی‌دار بین متغیر مکنون برون‌زاد، نگرش مدیریت استعداد و متغیر مکنون درون‌زاد جذب و شناسایی استعدادها، ایجاد و حفظ روابط، ارائه کارهای معنی‌دار و چالشی، پاداش‌های منصفانه و مدیریت تعادل کار- زندگی بود (۹). Verhaegen (۲۰۰۵) در مطالعه خود با عنوان، "شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر جذب و نگه داشت استعدادها، اعضای هیئت علمی دانشگاه" و به منظور رتبه‌بندی عوامل از نظرات اعضای هیئت علمی و همچنین رؤسای دانشکده‌ها استفاده نموده است. نتایج تحقیق نشان داد که از دیدگاه رؤسای دانشکده‌ها مهم‌ترین عوامل

جذب اعضای هیئت علمی به دانشکده‌ها عبارتند از؛ شهرت دانشکده در میان جامعه علمی، نوآور بودن و پیشرفت‌مدار بودن دانشکده، تحریک و برانگیختگی همکاران و زمان تحقیق و پژوهش (۱۰). احمدی (۱۳۹۷)، پژوهشی با عنوان تدوین معیارها، شاخص‌ها و شواهدی برای تعیین آموزشگر سرآمد در آموزشی عالی و با هدف شناسایی شاخص‌ها و شواهد سرآمدی در آموزش انجام داد. براساس تحلیل تماتیک (موضوعی) مقاله‌های انتخاب شده ۶ مضمون به‌عنوان معیارهای شناسایی آموزشگر سرآمد در آموزش شناسایی شد. این ۶ معیار عبارتند از: فلسفه آموزشی، شایستگی‌های تدریس، تأثیر آموزشگر بر یادگیری دانشجویان، ارزشیابی تدریس و یادگیری (تأمل)، بالندگی در حوزه تدریس و ارائه خدمات مرتبط با این حوزه و آثار منتشر شده در حوزه تدریس (۱۱). بنکداری و همکاران (۱۳۹۵)، مطالعه‌ای با عنوان ویژگی‌های استاد شایسته در آموزش عالی ایران: یک مطالعه کیفی و با هدف ارتقای کیفیت آموزش عالی از راه معرفی الگویی از استاد شایسته در آموزش عالی ایران انجام دادند. نتایج نشان داد که ۳۴ زیر مقوله به عنوان ویژگی‌های استادان شایسته شناسایی و در ۳ مقوله کلی قرار داده شد. مقوله‌های کلی در این پژوهش، ابعاد شناختی، عاطفی و رفتاری اساتید بود. بعد شناختی دانش و معلومات و توانایی‌ها و مهارت‌های ذهنی را در بر می‌گرفت. بعد عاطفی با علاقه، انگیزش، نگرش یا قدردانی و ارزش‌گذاری سر و کار داشت. بعد رفتاری نمود ابعاد شناختی و عاطفی در عمل بود و درحقیقت، همان رفتار مشاهده شد. از میان زیرمقوله‌های شناسایی شده آن‌هایی که دارای فراوانی بیش‌تر بود، یعنی آن‌هایی که در بیش از ۵۰ درصد کدها، وجود داشت، در الگوی استاد شایسته جای گرفت. بر این اساس، بعد شناختی اساتید شامل زیرمقوله‌های تسلط بر محتوا، ارایه محتوا به صورت سازمان یافته و روشن، به روز بودن، خلاقیت و ابتکار، ترکیب نظریه و عمل و داشتن تجربه بود. بعد عاطفی شامل گرمی و صمیمیت، علاقمندی به رشته تخصصی، تعهد و مسئولیت‌پذیری، داشتن انتظارات بالا از دانشجو و خوش‌بینی و بعد رفتاری نیز شامل شیوایی بیان، تعامل مثبت با دانشجویان، تحرک و اشتیاق، پیش‌بینی‌پذیری، انعطاف‌پذیری، تشویق و ترغیب دانشجویان و ارزشیابی منصفانه بود (۱۲). براهویی (۱۳۹۲) مطالعه‌ای در دانشگاه شیراز با هدف بررسی ویژگی‌های استاد موفق انجام داد. با توجه به نتایج پژوهش داشتن دانش کافی و تسلط علمی، ایجاد و تقویت اعتماد به نفس در دانشجویان، احترام به دانشجویان،

انجام ارزشیابی عادلانه و منصفانه از دانشجویان، داشتن ظاهری تمیز و نظیف و به حضور به موقع در کلاس درس ویژگی‌هایی بودند که یک استاد موفق باید واجد آن‌ها باشد (۱۳). مرادی و زنجانی (۱۳۹۲) در مطالعه‌ای با عنوان مدل مبتنی بر مهارت در انتخاب مدیران با استفاده از رویکرد تصمیم‌گیری چند معیاره معتقد بودند که همواره گزینش مناسب‌ترین نیروی انسانی به‌صورت دقیق و هدفمند، یکی از عوامل کلیدی است که منجر به موفقیت یک سازمان و یکی از گام‌های اساسی این فرایند انتخاب مناسب‌ترین شاخص‌های موثر بر عملکرد آتی کارکنان می‌باشد. یافته‌ها نشان داد که مولفه‌های ویژگی‌های فردی (جمعیت‌شناختی)، ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تصمیم‌گیری، مهارت‌های مدیریتی، ظرفیت‌ها و قابلیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای و فردی به عنوان مهم‌ترین مولفه‌های گزینش شناسایی شدند (۱۴). درگاهی و همکاران (۱۳۸۹)، در مطالعه‌ای با عنوان ارزیابی معیارهای یک استاد توانمند برای تدریس اثربخش از دیدگاه دانشجویان پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران به این نتایج دست یافت که معیارهای تسلط بر موضوع درسی، قدرت بیان و انتقال مطالب آموزشی، حفظ شخصیت دانشجو و احترام به وی، داشتن سعه صدر و حسن خلق و وجدان کاری و حس مسئولیت به عنوان مهم‌ترین معیارهای یک استاد توانمند شناخته شده است (۱۵). نتایج مطالعه نوایی (۱۳۸۸) نشان داد که معیارها و ملاک‌هایی مانند حضور به موقع در کلاس درس، حرکات و راه رفتن مناسب استاد در کلاس، تجربه و تسلط مدرس برروی درس، اطلاعات به روز داشتن، انعطاف‌پذیری در کلاس و استفاده صحیح و مناسب از وسایل کمک آموزشی به عنوان ملاک‌های مهم یک استاد توانمند شناسایی شده است (۱۶).

روش‌ها

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع آمیخته اکتشافی است. از ویژگی‌های این روش، گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو رویکرد کمی و کیفی به صورت غیرهم‌زمان و ترتیبی اتفاق افتاده و اولویت با رویکرد کیفی است، تجزیه و تحلیل داده در هر کدام از رویکردها به صورت مستقل و ترتیبی انجام می‌شود و از نتایج کیفی در بخش بعدی (کمی) استفاده خواهد شد (۱۷). با توجه به این‌که در بخش ابتدایی پژوهش (کیفی) شناسایی مؤلفه‌های الگوی توانمندی‌های تخصصی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های جامع منطقه‌ای مورد نظر

در بخش کیفی ارسال گردید که تعداد ۱۳ نفر از آن‌ها پرسشنامه مورد نظر را به محقق برگشت دادند. هدف از این مرحله اعتبار بخشی الگوی طراحی شده در بخش کیفی بود و در همین راستا با توجه به این که نتایج تک تک مصاحبه‌ها به صورت جداگانه تحلیل و در نهایت الگوی اکتشافی با توجه به تحلیل تمامی مصاحبه‌ها انجام شده بود، در قالب پرسشنامه نظر مصاحبه شونده‌گان در خصوص مولفه‌های الگو پرسیده شد. بنابراین به صورت کلی هدف از انجام این مرحله تأیید نظر خبرگان در خصوص مولفه‌های الگوی مورد نظر بود.

یافته‌ها

بررسی نتایج به دست آمده از مطالعه حاکی از آن بود که الگوی توانمندی‌های تخصصی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های جامع با تراز عملکرد منطقه‌ای دارای ۷ مولفه است که در جدول شماره یک با توجه به اهمیت فرآیند دستیابی به مقوله‌های اصلی الگوی توانمندی‌های تخصصی اعضای هیأت علمی، گزاره‌های کلامی، کدها (مفاهیم) اولیه و مقولات شناسایی شده ارائه گردیده است.

یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های کیفی نشان داد که الگوی توانمندی‌های تخصصی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های جامع با تراز عملکرد شامل مولفه‌های توانمندی علمی، توانمندی پژوهشی، قدرت بیان و انتقال مطلب، ایده‌پردازی و ارائه راهکار، مدیریت کلاس (کلاس گردانی)، بکارگیری ترکیبی تئوری و عمل و مشاوره تخصصی است؛ به عبارت دیگر در هنگام انتخاب اعضای هیأت علمی مستعد و ارزیابی توانمندی‌های تخصصی آن‌ها در این دانشگاه‌ها باید به مولفه‌های فوق توجه ویژه‌ای شود (شکل ۱).



شکل ۱: الگوی مفهومی توانمندی‌های تخصصی اعضای هیأت علمی

می‌باشد، دستیابی به این مؤلفه‌ها مستلزم استفاده از روش پژوهش کیفی و روش گردآوری داده‌های کیفی می‌باشد و در بخش بعدی (کمی) محقق به دنبال اعتباربخشی الگوی به دست آمده از بخش کیفی به واسطه طراحی پرسشنامه اعتباربخشی مدل و نظرخواهی مجدد از مصاحبه شونده‌گان است این پرسشنامه شامل ۷ سوال مربوط به مولفه‌های اصلی الگو می‌باشند که روایی و پایایی آن به تأیید رسیده است. به عبارتی دیگر در قالب سوالات کمی از مصاحبه شونده‌گان پرسیده شد که به چه میزان با مولفه‌های شناسایی شده در الگوی توانمندی‌های تخصصی اعضای هیأت علمی موافق می‌باشند. لذا می‌توان گفت که پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های آمیخته اکتشافی است.

جامعه آماری این پژوهش در هر دو بخش کیفی و کمی شامل خبرگان دانشگاهی و اجرایی مرتبط با حوزه مورد مطالعه است که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و روش گلوله برفی، تعداد ۱۹ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه جهت گردآوری داده‌ها انتخاب گردید. به منظور جمع‌آوری و تولید داده‌ها، در بخش کیفی از ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی از پرسشنامه استفاده گردید. مدت زمان مصاحبه‌ها از ۳۰ تا ۶۰ دقیقه بود. فرآیند مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت؛ به گونه‌ای که بعد از مصاحبه نوزدهم اطلاعات جدیدی نسبت به داده‌های مصاحبه‌های قبلی به دست نیامد. برای اطمینان از روایی پژوهش، از بررسی توسط اعضاء (مصاحبه‌شونده‌گان) و روش چندسویه‌نگری منابع داده‌ها (اعضای هیأت علمی آموزشی، اعضای هیأت علمی پژوهشی و مدیران اجرایی مرتبط با حوزه جذب هیأت علمی) و برای محاسبه پایایی کدگذاری‌های انجام شده، از روش‌های پایایی بازآزمون و پایایی توافق درون موضوعی (توافق بین دو کدگذار) استفاده شد و ضریب پایایی به دست آمده به ترتیب ۰/۸۳ و ۰/۸۵ محاسبه گردید. به طور کلی این پژوهش در چهار مرحله؛ (۱) مطالعه مبانی نظری پژوهش (۲) مصاحبه با خبرگان و مسئولان اجرایی (۳) تحلیل و کدگذاری مصاحبه‌ها (۴) طراحی الگوی توانمندی‌های تخصصی، صورت گرفت.

در بخش کمی پژوهش، محقق براساس یافته‌های حاصل از تحلیل داده‌های کیفی، پرسشنامه‌ای مشتمل بر تمامی مولفه‌های الگوی توانمندی‌های تخصصی طراحی و به منظور بررسی و اعتباربخشی الگوی طراحی شده در اختیار صاحب نظران شرکت کننده در مصاحبه قرار داد. بدین منظور پرسشنامه طراحی شده برای تمامی ۱۹ نفر شرکت کننده

اعتباربخشی الگوی توانمندی‌های تخصصی اعضای هیات علمی در راستای بررسی اعتبار الگوی به‌دست آمده، پرسشنامه‌ای مشتمل بر مولفه‌های اصلی طراحی و به‌منظور اعتباریابی در اختیار صاحب نظران شرکت کننده در مصاحبه قرار داده شد. با توجه به این که محقق در این مرحله به دنبال اعتباریابی الگوی طراحی شده از طریق بررسی مجدد دیدگاه‌ها و نظرات مصاحبه شوندگان بود، از آزمون t تک نمونه‌ای برای این منظور استفاده گردید. لذا در این مرحله محقق به بررسی میزان موافقت هر یک از افراد شرکت کننده در مصاحبه‌ها در مورد ۷ بعد به دست آمده از یافته‌های کیفی پرداخته است که نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در جدول شماره دو گزارش شده است.

جدول ۱: کدگذاری باز و محوری مولفه‌های توانمندی‌های تخصصی اعضای هیأت علمی مستعد

کدها (مفاهیم شناسایی شده)	مقوله‌های فرعی	مقوله اصلی	صاحب نظران
تسلط در حوزه تخصصی، کیفیت تدریس، کتاب، آشنایی با چالش‌های رشته تخصصی، درک کردن مرز دانش تخصصی، توانمندی علمی، تخصص علمی، تسلط بر محتوا، آبدیت بودن، به روز بودن، علم و دانش کافی، تخصص، ظرفیت علمی، توانایی بسط دانش تخصصی، قابلیت یادگیری یا فراگیری، حرف داشتن در حوزه تخصصی، آشنایی با چالش‌ها و ضعف‌های رشته تخصصی، تسلط علمی و پژوهشی در حیطه تخصصی، توان آموزش دانش عملی خاص به دانشجویان، مهارت در شیوه‌های تدریس	توانمندی علمی		
توانایی تدوین مقاله‌های با کیفیت، متخصص امر پژوهش، آشنایی با روش‌های پژوهشی، توانایی تدوین مقاله و پروپوزال، مقاله‌های با کیفیت، اهل تحقیق و مطالعه بودن، دید پژوهشگرانه، استفاده از منابع اطلاعاتی مختلف، پژوهشگر بودن، توانایی انجام پژوهش، تدوین آثار مکتوب تخصصی، تسلط بر نرم‌افزارهای تخصصی، تسلط بر تولید مقاله، تسلط بر تولید کتاب، تعداد پروژه‌ها، توان لازم برای گزارش یافته‌های پژوهشی	توانمندی پژوهشی		
انتقال بهتر مطالب، انتقال مطلب، سخنوری، ارتباطات و فن بیان، قدرت انتقال مطلب، ادبیات گفتاری، تاثیر کلام و سخن، قدرت بیان، قدرت انتقال دانش	قدرت بیان و انتقال مطلب		
خلاقیت و نوآوری، ارائه طرح به وسیله متقاضیان، تجاری کردن ایده‌ها، ارائه ایده‌های جدید، ایده‌های پژوهشی، ارائه ایده به دانشگاه، ارائه راهکار، خلاق و نوآور، ارائه ایده‌های جدید و کاربردی ایده‌پردازی، ارائه راهکارهای خلاقانه، توانایی ارائه راهکار برای ارتباط‌گیری با سازمان‌ها، خلاق بودن فرد، توان ارائه راهکارهای متناسب با بستر و محیط منطقه‌ای	ایده پردازی و ارائه راهکار		
کلاس گردانی، مدیریت کلاس، توانایی اداره کلاس، نوآوری در کلاس و مدیریت کلاس، پروفایل تدریس، پروفایل پژوهشی، توانایی طرح درس، مدیریت کلاس و جو کلاسی، توانایی کنترل کلاس، مدیریت جو کلاس	مدیریت کلاس		
کاربردی بودن مباحثات، انتقال مطالب کاربردی به درون کلاس، ارتباط با صنعت، پیاده‌سازی تئوری و عمل، پاسخ‌دهی به چالش‌ها، جهانی فکر کردن و بومی عمل کردن، به‌کارگیری متقابل دانش و پژوهش	بکارگیری ترکیبی تئوری و عمل		
توان تولید ثروت برای دانشگاه، توان ارتباط‌گیری با سازمان‌ها و نهادهای خارج از دانشگاه، توانمندی متناسب با طرح آمایش سرزمین و زمینه‌های موجود در منطقه، توان تجاری کردن ایده‌های دانشگاهی، توانمندی متناسب با بازار، صنعت و منطقه	مشاوره تخصصی		

جدول ۲: دیدگاه صاحب‌نظران در خصوص اعتبارسنجی الگوی اکتشافی برخاسته از یافته‌های کیفی

سازه	تعداد صاحب‌نظران	میانگین	انحراف معیار	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
توانمندی‌های تخصصی	۱۳	۵/۷۷	۰/۴۴	۱۸/۶۶	۱۲	۰/۰۰۰

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر شناسایی مولفه‌های توانمندی‌های تخصصی اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های جامع با تراز عملکرد منطقه‌ای و طراحی الگویی برای این منظور مورد بررسی قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد که در هنگام انتخاب اعضای هیات علمی و به منظور ارزیابی توانمندی‌های

همان‌گونه که یافته‌های جدول شماره دو نشان می‌دهد نتایج حاکی از معنی‌دار بودن سازه توانمندی‌های تخصصی در سطح ۰/۰۰۱ بود. میانگین به‌دست آمده در این آزمون ۵/۷۷ است که بزرگتر از نقطه برش در نظر گرفته شده (۳/۵) بود. بنابراین می‌توان گفت که مولفه‌های توانمندی تخصصی دارای اعتبار کافی و مناسبی برای سنجش سازه مرتبط با خود می‌باشند.

تخصصی آن‌ها باید به مولفه‌های توانمندی علمی، توانمندی پژوهشی، قدرت بیان، ایده‌پردازی، مدیریت کلاس، ترکیب تئوری و عمل و مشاوره تخصصی توجه داشت. تحلیل این یافته نشان داد که برای انتخاب یک عضو هیات علمی با استعداد و دارای عملکرد مناسب، دانشگاه‌های مورد نظر باید علاوه بر ابعاد علمی و پژوهشی، مدیریت کلاس و قدرت بیان و انتقال مطلب که شرط لازم وجود یک مدرس است، توانمندی‌های ویژه‌ای نیز در خصوص ارائه ایده‌های جدید و کاربردی، ارائه مشاوره‌های تخصصی و توان ترکیب تئوری و عمل را داشته باشد. توان و تسلط علمی اعضای هیات علمی می‌تواند شامل توان شناسایی چالش‌ها و ضعف‌های رشته تخصصی، توان بسط دانش تخصصی، توان درک مرز دانش تخصصی و به‌صورت کلی توان علمی در تناسب با رشته تخصصی باشد. انتظاری که از یک عضو هیات علمی (چه از سوی دانشجویان، چه از سوی سایر همکاران و چه سایر ذی‌نفعان نظام آموزشی عالی) معمولاً وجود دارد و همواره مورد تأکید نیز قرار می‌گیرد، سواد تخصصی (تئوریک و کاربردی)، آشنایی با مرز دانش تخصصی و قدرت مانور دادن علمی و تخصصی وی است. در اهمیت این توانمندی می‌توان به ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی اشاره نمود که یکی از مهم‌ترین مولفه‌های این ارزیابی بررسی توانمندی علمی و تخصصی می‌باشد. همچنین از طرفی نیز توانمندی علمی و تخصصی اعضای هیات علمی شرط لازم و نقطه شروع سایر توانمندی‌های آن‌ها محسوب می‌گردد؛ به‌گونه‌ای که تا فرد توان علمی نداشته باشد، قدرت و توان انجام کارهای پژوهشی، توان مدیریت کلاس، ایده‌پردازی را نخواهد داشت. به همین دلیل تأکید ویژه‌ای بر این توانمندی در هنگام انتخاب اعضای هیات علمی می‌شود. در همین راستا، به‌زعم یکی از مصاحبه‌شوندگان، "از بعد تخصص باید رشته فرد متقاضی کاملاً مطابق با نیاز گروه و دانشکده باشد، توانایی علمی کافی داشته باشد، چالش‌ها و ضعف‌های رشته تخصصی خودش رو کاملاً بشناسه و متناسب به رفع و حل اون‌ها کارهای پژوهشی خودش رو انجام بده، به نظر من باید فرد هیات علمی تو یک زمینه خاص از رشته خودش تخصص داشته باشه و این جور نباشه که به‌صورت پراکنده در زمینه همه موضوعات نظر بدن". این یافته با نتایج پژوهش‌های بنکداری و همکاران (۱۲)، براهویی (۱۳) در گاهی و همکاران (۱۵)، نوابی و همکاران (۱۶) همسو و در یک راستا می‌باشد. توانمندی پژوهشی نیز یکی دیگر از توانمندی‌های تخصصی مورد نیاز

اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های جامع منطقه‌ای است. در اهمیت این یافته می‌توان به تأکیدی که در سال‌های اخیر بر توان انتقال مفاهیم دانشی به پژوهشی، استفاده از نتایج و یافته‌های پژوهشی در امر آموزش و تدریس، تقویت ارتباط دانشگاه و صنعت، برخورداری از حداقل‌های پژوهشی شده است، اشاره نمود. همچنین در سال‌های اخیر یکی از مهم‌ترین شاخص‌های رتبه‌بندی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و حتی ارتقاء اعضای هیات علمی توانمندی پژوهشی موجود در آن دانشگاه و اعضای هیات علمی آن است. در همین راستا نیز به‌زعم یکی از مصاحبه‌شوندگان، "ایده‌های پژوهشی شخص متقاضی باید مورد آزمون قرار بگیره. در خیلی از مواقع تو خارج از کشور اون هیات علمی که جذب میشه ممکنه اصلاً مقاله‌ای هم نداشته باشن ولی چیزی که ازشون می‌خوان ارائه یک پروفایل تدریس یا پروفایل پژوهشی است تا چشم‌انداز متقاضی شناسایی بشه". این یافته با نتایج پژوهش Buller (۸) همسو است. علاوه بر این، قدرت بیان و انتقال مطلب برای انتخاب اعضای هیات علمی توانمندی مهمی محسوب می‌گردد. اهمیت این یافته در این جمله نمود پیدا می‌کند که اگر یک عضو هیات علمی دارای معلومات بسیار بالا در رشته تخصصی خود باشد ولی قادر به انتقال مناسب مطالب و دانش خود به دانشجویان نباشد، به هیچ وجه به‌عنوان مدرس اثربخش در نظر گرفته نخواهد شد. بنابراین همان‌طور که مشخص است مهارت یک عضو هیات علمی در انتقال مطالب و فن بیان وی می‌تواند تأثیر قابل توجهی در انتقال دانش تخصصی و یافته‌های علمی به دانشجویان داشته باشد. در همین راستا نیز یکی از مصاحبه‌شوندگان اظهار داشت "یک استاد باید بتونه دانش خودش رو به بچه‌ها منتقل کند. توانایی انتقال مطالب رو به دانشجویها داشته باشه؛ فن بیان". این یافته با نتایج پژوهش در گاهی و همکاران (۱۵) همخوانی دارد. توانمندی فرد هیات علمی در ارائه ایده‌های جدید و کاربردی نیز یک از توانمندی‌های تخصصی مورد نیاز برای انتخاب اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های جامع منطقه‌ای است. به نظر می‌رسد یکی از دلایل تأکید صاحب نظران شرکت کننده در این مطالعه بر ظرفیت ایده‌پردازی اعضای هیات علمی، ضرورت استفاده از اساتید خلاق و ایده‌پرداز برای توسعه دانشجویان، دانشگاه و منطقه بوده است؛ به عبارتی دیگر یکی از شاخص‌های موثر برای توسعه سطح علمی دانشجویان و دانشگاه و استفاده از این ظرفیت برای برطرف نمودن نیازهای منطقه و جامعه خلاق و ایده‌پرداز بودن اعضای هیات علمی

موجود در آن دانشگاه‌ها است. خلق ایده‌های کسب و کار، خلق ایده‌های پژوهشی جدید، توانایی ارائه طرح‌های جدید و کاربردی، توانایی تجاری نمودن دانش، پژوهش و ایده‌ها، می‌تواند نمونه‌هایی از توانمندی ایده‌پردازی اعضای هیات علمی محسوب گردد. در همین راستا، یکی از مصاحبه‌شوندگان معتقد بود "با توجه به این که در دانشگاه‌های جامع منطقه‌ای بعد خلایق ضعیف است، باید افرادی انتخاب شوند که خلاق باشند. ما باید دنبال کسانی باشیم که نوآور، کارآفرین، اهل تعامل، جسارت در ارائه ایده‌ها و ریسک‌پذیر هستند. برای مثال فردی ممکنه ایده هم داشته باشه ولی جسارت لازم رو برای ارائه اون ایده نداشته باشه، قاعدتاً این فرد نه تنها نمی‌تونه آدم موفق باشه بلکه کمکی به توسعه این دانشگاه‌ها نیز نمی‌تونه داشته باشه". بنابراین خلاق و ایده‌پرداز بودن اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های جامع منطقه‌ای می‌تواند در سطوح مختلف به دانشجویان، دانشگاه، منطقه و جامعه کمک ویژه‌ای داشته باشد. کلاس‌گردانی یا مدیریت کلاس نیز از دیگر مولفه‌های توانمندی‌های تخصصی برای استعدادگزینی اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های مورد مطالعه است. بدون شک تحقق یادگیری و اثربخشی تدریس منوط به توانمندی عضو هیات علمی در مدیریت کلاس و سبک مدیریتی مورد استفاده وی در کلاس‌گردانی است. شاخص‌ها و عوامل مختلفی در مدیریت اثربخش کلاس می‌توانند موثر باشند که مهم‌ترین آن‌ها می‌تواند ویژگی‌های شخصیتی مدرس، سبک آموزشی وی، قدرت بیان و انتقال مطلب، تسلط علمی مدرس، جنسیت محسوب گردد. با توجه به این که پرداختن به عوامل و شاخص‌های مدیریت کلاس جزء هدف‌های این مطالعه نیست، می‌توان در تبیین این یافته به این نکته اشاره نمود که توانمندی مدیریت کلاس اعضای هیات علمی می‌تواند تأثیر بالایی در ترسیم چشم‌انداز، نگرش، بینش و رفتارهای دانشجویان داشته باشد و وجود چنین نقشی می‌تواند دال بر لزوم به توجه به آن در هنگام انتخاب اعضای هیات علمی باشد. از طرفی نیز با عنایت به این که هسته اصلی دانشجویان دانشگاه‌های جامع منطقه‌ای از گروه‌های مختلف مذهبی، قومی، نژادی و فرهنگی تشکیل می‌شود، ضرورت توانمندی اعضای هیات علمی این دانشگاه‌ها برای کنترل جو سازمانی موجود در کلاس‌ها و تسهیل فرآیند یاددهی-یادگیری در این بستر احساس می‌شود. در همین راستا به‌زعم یکی از مصاحبه‌شوندگان "مدیریت کلاس هم خیلی مهمه، برای مثال یه دانشجویی دو سه تا سؤال تو کلاس

پشت سرهم می‌پرسه شما باید این توانمندی رو داشته باشید که اولاً متوجه بشین هدف از طرح این سؤال‌ها واقعاً علمی است یا می‌خوان استاد رو اذیت کنند و در هر دو صورت توانایی مدیریت کردن و اداره کردن کلاس رو داشته باشی". همچنین یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان معتقد بود "اگه نگاه کنیم به کل تدریس‌هایی که خودمون داشتیم متوجه می‌شیم اساتیدی موفق بودند که توانایی اداره کلاس رو داشتند از جوش بگیر تا کنترل. هوش هیجانی می‌تونه تو این زمینه خیلی کمک کننده باشه، با توجه به سن پایین دانشجویان و همچنین روحیه خاصی که دارند ممکنه هر حرفی تو کلاس زده بشه، معلمی که بتونه از این فضا استفاده مؤثر بکنه و نذاره فضا از دستش خارج بشه خیلی موفق خواهد بود". لذا در جمع‌بندی تحلیل فوق می‌توان بیان نمود توانمندی فرد متقاضی در خصوص مدیریت کلاس درس از منظرهای مختلف دارای اهمیت می‌باشد. "این یافته با نتایج پژوهش‌های براهویی (۱۳)، مرادی و زنجانی (۱۴) و نوابی و همکاران (۱۶) مطابقت دارد. تأکید صاحب‌نظران و مصاحبه‌شوندگان بر توانمندی ارائه مشاوره تخصصی مطالعه حاضر و ضرورت توجه به آن در زمان انتخاب اعضای هیات علمی می‌تواند به دلیل تحولات اخیر اقتصادی در راستای تحرک‌های اقتصادی دانشگاه‌ها و حرکت آن‌ها در مسیر تجاری‌سازی آموزش و پژوهش باشد. یکی دیگر از دلایل ضرورت توجه به استعداد مشاوره‌ای در بین متقاضیان جذب هیات علمی مستعد، تقویت ارتباط دانشگاه و صنعت است. این یافته با نتایج پژوهش Buller (۸) همسو است. در نهایت، به‌کارگیری ترکیبی تئوری و عمل آخرین توانمندی است که دانشگاه‌های جامع منطقه‌ای در هنگام انتخاب اعضای هیات علمی باید آن توجه داشته باشند. به‌کارگیری تئوری‌های تخصصی موجود در دنیای عمل و بالعکس استفاده از نتایج تجربیات سازمانی و یافته‌های پژوهشی در آموزش و برای تأیید نظریه‌های موجود می‌تواند یکی از توانمندی‌های تخصصی اعضای هیات علمی محسوب گردد. اهمیت این توانمندی برای دانشگاه‌های جامع منطقه‌ای شاید به دلیل این که ارتباط بین این دو بخش (تئوری و عمل) از جایگاه مناسبی برخوردار نبوده و شکاف زیادی بین این دو بخش وجود دارد، بر کسی پوشیده نباشد. لذا وجود افرادی توانمند برای پر کردن شکاف موجود و استفاده از ظرفیت‌های هر دو بخش تئوری و عمل برای دانشگاه‌های جامع منطقه‌ای مهم و دارای اهمیت است. در همین راستا یک از مصاحبه‌شوندگان اظهار داشت "این دو بعد برای یک استاد دانشگاه

قدراتانی

مقاله حاضر منتج از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه تهران است. لذا از کلیه اساتید گرانقدری که علی‌رغم مشغله بسیار، در نهایت مهربانی و بزرگواری ما را در انجام این پژوهش یاری نمودند قدرانی و تشکر می‌نماییم.

لازم و ملزوم هم هستند؛ از یک طرف باید آموزش بدیم تا بتونیم پژوهش کنیم و از طرفی هم باید پژوهش کنیم تا بتونیم بهتر تو کلاس آموزش بدیم و به عبارتی اون آموزش رو تقویت کنیم". این یافته با نتایج پژوهش بنکداری و همکاران (۱۲) همسو و در یک راستا است.

References

1. Bhatt MP, Behrstock E. Managing educator talent: Promising practices and lessons from Midwestern states. Learning Point Associates. [Cited 2018 Dec15]. Available from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED509951.pdf>
2. Conti AJ. Strategies for Talent management: Greater Philadelphia Companies in Action. Prepared by the CEO Council for Growth in partnership with the Council for Adult and Experiential Learning. [Cited 2019 Jan 02]. Available from: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED509871.pdf>
3. Rudhumbu N, Maphosa C. Implementation of talent management strategies in higher education: evidence from Botswana. Journal of Human Ecology 2015; 49 (1- 2): 21- 32.
4. Hewitt A. 2012 Higher education survey: The state of HR effectiveness. [Cited 2014 Oct 22]. Available from: <https://www.slideshare.net/recruiterpoet/aon-2012-higher-education-survey-the-state-of-hr-effectiveness>
5. Lynch D. Can Higher Education Manage Talent? Inside higher ED.[Cited 2019 Apr 5]. Available from: <http://www.csun.edu/pubrels/clips/Nov07/11-28-07O.pdf>
6. Cobb A. Driving Competitive Advantage for your University with talent Management. [Cited 2019 Apr 5]. Available from: <http://www.Universitybusiness.com/.../driving-competitive-advantageyour-university.pdf>.
7. Acikgoz Y. Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. Human Resource Management Review 2019; 29 (1): 1- 13.
8. Buller JL. Essential College Professor: A Practical Guide to an Academic Career. 1th ed. John Wiley & Sons; 2009.
9. Helterbran VR. The Ideal Professor: Student Perceptions of Effective Instructor Practices, Attitudes, and Skills. Education 2008; 129 (1): 125- 138.
10. Verhaegen P. Academic talent: Quo vadis? Recruitment and retention of faculty in European business schools. Journal of Management Development 2005; 24 (9): 807- 818.
11. Ahmadi FZ, Mehrmohammadi M, Tajrobehkar M, Paaknahaad M. [The developing of criteria, indicators and evidence to determine excellence teacher in higher education]. Journal of Iranian Higher Education 2018; 9 (2): 105- 31. [Persian]
12. Bonakdari N, Mehran G, Mahroozadeh T, Hashemi S. [Characteristics of Iranian Competent Professor: A Qualitative Research]. Journal Management System 2016; 7 (27): 117- 138. [Persian]
13. Brahoef F. [Study of characteristics of a successful Professor from the viewpoint of the students of Shiraz University]. Education research, 2013; 32 (1): 125- 148. [Persian]
14. Moradi M, Zanjani B. [Designing a Threefold Skills Model for Selecting Managers through Multi- Criterion Decision-making Approach]. Journal of Research in Human Resource Management 2013; 5 (2): 1- 30. [Persian]

15. Dargahi H, Hamozade P, Sadeghfard J, Radabadi M, Roshani M, Salimi M, Soltanzade P. [Criteria Assessment of a Expect Teacher for Effective Teaching]. Payavard 2011; 4 (3 & 4): 91- 98. [Persian]
16. Navabi N, Jahanian I, Haji Ahmadi M, Parvaneh M. [Criteria for a Desirable Teacher from the View Point of Students of Babol University of Medical Sciences]. JBUMS 2010; 12 (5) : 7- 13. [Persian]
17. Creswell JW. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. 2th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications: 2003.

Designing and Validating Professional Capabilities Model of Talented Faculty Members at Comprehensive Universities with Regional Performance Level

Romiani Y¹, Abili Kh^{2*}, Pourkarimi J³, Frahbakhsh S⁴

Received: 2019/05/14

Accepted: 2019/08/11

Abstract

Introduction: Today, due to the dynamic environmental changes, higher education system, like other systems, requires change. Given the role of faculty members in the quality development of provided services by the university, identification the required capabilities can play a significant role in improving these services. The main purpose of this research is to developing a professional Capabilities Model to Talented Faculty Members at Comprehensive Universities with Regional Performance level.

Methods: This is an applied & explanatory mixed method research. To this purpose, 19 knowledgeable academic and executive experts were selected purposefully and with a theoretical sampling strategy and interviewed in a semi- structured way. In the quantitative section, 13 interviewees answered the questionnaire. To analyze the data, the thematic analysis technique was used for qualitative section and one sample t- test in quantitative section as well. To ensure the validity of the research, reviewed by members (interviewees) and the triangulation of the data sources methods were used. Also, to calculate coding reliability, retest and the inter coder agreement reliability were used.

Results: Scientific capability, research capability, The power of expression and content transmissions, The ability to provide an idea, class management, Ability to use the theory and practice, and professional consultation are important capabilities that comprehensive regional universities should pay attention to when selecting faculty members. Also, the results of t test (18.66) indicated that the model had sufficient and appropriate reliability to predict faculty members' professional Capabilities ($p < 0.01$).

Discussion: The results showed for selecting faculty members, Comprehensive universities with regional performance levels should pay particular attention to scientific, research, consulting, the power of expression, ideation, class management and applied theory in practice. The model was designed in this study can help to achieve this mission in these universities.

Keywords: Design, Model, Professional Competencies, Got Talent, Faculty, Universities

Corresponding Author: Abili Kh, Department of Educational Administration, Tehran university, Tehran, Iran abili@ut.ac.ir
Roumiani Y, Ph.D, Student of Educational Administration, Tehran University, Tehran, Iran
Pourkarimi J, Department of Educational Administration, Tehran University, Tehran, Iran
Farahbakhsh S, Department of Educational Sciences, Lorestan University, Khorramabad, Iran