

ارزیابی شایستگی مدیران مدارس بر اساس معیارهای شایستگی مدیریتی اسلامی (معلمان نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز)

دکتر جعفر ترک زاده^۱، قدرت الله محمدی^۲

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی معیارهای شایستگی مدیران مدرسه بر اساس آموزه‌های اسلامی صورت گرفت. روش تحقیق حاضر توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری شامل کلیه معلمان نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز در سال ۹۳-۹۲ بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای، ۳۶۷ نفر انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از آموزگاران و دبیران از مقیاس شایستگی مدیران ترک زاده و انصاری (۱۳۹۲) که شامل سه بعد ارزشی- منشی، دانشی- بینشی و مهارتی- روشی بود، استفاده گردید. داده ها با استفاده از روشهای آماری (t تک نمونه ای، t مستقل و تحلیل واریانس یک سویه) مورد تحلیل قرار گرفتند. نتایج پژوهش نشان داد که به طور کلی مدیران قلمرو تحقیق، در ابعاد سه گانه ارزشی- منشی، دانشی- بینشی و مهارتی- روشی، از شایستگی لازم برخوردار بودند، بین شایستگی مدیران در ابعاد سه گانه بر حسب جنسیت و سطح تحصیلات، تفاوت معناداری مشاهده نشد ولی بین شایستگی مدیران در ابعاد سه گانه بر اساس سابقه، تفاوت معناداری مشاهده گردید.

واژه های کلیدی: شایستگی، مدیران مدارس، شایستگی مدیران، مدیریت اسلامی

^۱ دانشیار بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه شیراز

^۲ دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز

مقدمه

در محیط کار کنونی به مدیرانی نیاز است که بتوانند درست تصمیم بگیرند، راه حل‌های خلاقانه‌ای برای مسائل ارائه کنند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند. علاوه بر این، گسترش همه جانبه سازمان‌های آموزشی، لزوم برخورداری از مدیران ماهر و توانمند را در بکارگیری دانش و تجربه تخصصی دو چندان کرده است (طاهر، ۲۰۰۷). اگر در انتصاب مدیران آموزشی، به مهارت‌ها و شایستگی‌های آنها توجه شود و ملاک‌گزینش آنها، تخصص و شایستگی‌های لازم باشد و مدیران نیز به آثار کاربرد شایستگی‌های مذکور در پیشبرد اهداف توجه داشته باشند، زمینه مناسبی فراهم خواهد شد تا از همه امکانات و منابع در سازمان، به نحو مطلوب استفاده شود. نتیجه‌ی این امر در درازمدت، بهره‌وری هر چه بیشتر نظام آموزش عالی و تحقق اهداف متعالی آن خواهد بود (دوبیس و روت ول^۱، ۲۰۰۴).

پیتر دراگر معتقد است کمیاب‌ترین و در عین حال با ارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها و عوامل تعیین‌کننده در جامعه، مدیران هستند که نقش حیاتی و بنیادی در رشد و شکوفایی آن بر عهده دارند. مدیران شایسته و آگاه توانایی آن را دارند که با بهره‌گیری از تواناییهای درونی، دانش، تخصص و تجربه شغلی، هدفهای سازمان را به بکارگیری حداقل منابع به گونه برتر تحقق بخشند و اثربخشی و کارایی سازمان را بالا برند (ناظم، ۱۳۸۶). از طرفی نهادهای آموزشی به تدریج پی برده‌اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز، بدون داشتن نیروی انسانی متعهد قادر نخواهند بود پاسخگوی نیازهای روزافزون جامعه خود باشند (شهبازی و دیگران، ۱۳۸۸). تخصصی‌بودن و حساسیت آموزش در سطوح مختلف و تنوع برنامه‌های آموزشی و انتظار فراوانی که از نظام آموزش و پرورش در رشد و توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و... جامعه می‌رود، اهمیت و ضرورت سازماندهی و رهبری آموزشی افزایش یافته و نیاز سازمان‌ها به مدیران شایسته، بیش از پیش آشکار شده است. یکی از عوامل تحقق اهداف نظام آموزش و پرورش، برخورداری از مدیران شایسته، توانمند و آگاه به اصول، نظریه‌ها و سبک‌های مدیریت و واجد مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی است که به کمک آنها، می‌توان ساختار سازمان‌های آموزشی را دگرگون ساخت و از سرمایه، فناوری و نیروی انسانی حداکثر بهره را برد.

از نظر دین مقدس اسلام، «شایستگی» مقام رفیعی است که دستیابی به آن کاری دشوار است، به طوری که اگر کسی به آن دست پیدا کند، به بالاترین مقام و جایگاه دست یافته و بزرگترین افتخار را کسب کرده است؛ لذا بسیاری از پیامبران از خدا تقاضا می‌کردند که آنها را در زمره شایستگان قرار دهد (مکارم شیرازی و همکاران، ۱۳۸۲). مثلاً حضرت "یوسف" بعد از رسیدن به برترین پیروزی‌های

^۱. Dubois & Rothwell

ظاهری به پیشگاه خدا عرض می‌کند: «تَوَقَّئِنِي مُسْلِمًا وَ الْحَقِيْنِي بِالصَّالِحِيْنَ؛ مرا مسلمان بمیران و به شایستگان ملحق کن» (یوسف: آیه ۱۰۱). حضرت سلیمان نیز با تمام حشمت و جاه و جلالش عرض می‌کند: «أَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِيْ عِبَادِكَ الصَّالِحِيْنَ؛ خداوندا مرا به رحمتت در بندگان شایسته‌ات داخل کن» (نحل: آیه ۱۹). یا حضرت شعیب آن پیامبر بزرگ هنگامی که با موسی قرارداد می‌بندد، می‌گوید: «سَتَجِدُنِيْ اِنْ شَاءَ اللهُ مِنَ الصَّالِحِيْنَ؛ به خواست خدا مرا از شایستگان خواهی یافت» (قصص: آیه ۲۷). حضرت ابراهیم نیز هم برای خودش تقاضا می‌کند که در زمره شایستگان باشد: رَبِّ هَبْ لِيْ حُكْمًا وَ الْحَقِيْنِي بِالصَّالِحِيْنَ (شعرا: آیه ۸۳) و هم تقاضا می‌کند که فرزندان شایسته داشته باشد: رَبِّ هَبْ لِيْ مِنَ الصَّالِحِيْنَ (صافات: آیه ۱۰۰). پس از آنجا که وجود نظام شایسته سالاری در هر کشوری باعث قوام، مقبولیت، مشروعیت و تحقق اهداف آن خواهد شد، انتخاب و گزینش مدیران شایسته در رأس سازمان بخصوص سازمان آموزش و پرورش که نقش حیاتی آن بر کسی پوشیده نیست، از اهمیت خاصی برخوردار است.

شایستگی در لغت به معنای درخور، سزاوار، کفایت کننده، قابل پذیرش، توانایی آمادگی کافی برای وارد شدن به حرفه‌ای خاص مطرح شده است (مؤمنی مهموئی و دیگران، ۱۳۸۷). شایستگی شامل مهارت، توانایی، دانش و خصوصیات شخصی است که اگر به صورت بالفعل در فرد بروز کند، سبب موفقیت او در جایگاه شغلی خود شده و عامل اثربخشی در شغل او است (صالحی و دیگران، ۱۳۹۰). مارشال و مای (۱۹۹۵) معتقدند که شایستگی بیانگر ترکیبی از انگیزش، صفات خودپنداره، نگرش‌ها، ارزش‌ها، محتوای دانش یا مهارت‌های رفتار شناختی است که می‌تواند میان کارکنان متوسط و برتر تمایز ایجاد نماید. مرکز مشاوره جی جی ان (۲۰۰۴) شایستگی‌های مدیریتی را متشکل از مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های تخصصی و انگیزه‌های حرفه‌ای که مدیر را برای انجام نیکوی وظایف محوله توانا می‌سازد، می‌داند (کرمی، ۱۳۸۶). به نظر می‌رسد که شایستگی همانند چتری است که هر چیزی را که به گونه‌ای مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد شغلی تاثیر داشته باشد، در بر می‌گیرد. یعنی شایستگی تصویری از یک انسان رشد یافته را نشان می‌دهد که برای انجام یک شغل، آمادگی‌های لازم را از هر جهت داشته باشد. در حقیقت شایستگی نوعی نگرش سیستمی به کارکنان و سازمان دارد که همه صفات، ویژگیها، مهارتها و نگرش‌ها در ارتباط با اثربخشی در انجام وظایف و مسئولیت‌ها را شامل می‌شود (دیانتی و عرفانی، ۱۳۸۸).

یک الگوی شایستگی فهرستی از شایستگی‌هایی است که از مشاهده عملکرد رضایت بخش یا استثنایی کارکنان برای یک شغل ویژه، تهیه می‌شود. این الگو می‌تواند شایستگی‌هایی که کارمندان باید برای بهبود عملکرد خود در شغل فعلی توسعه دهند و یا برای ارتقاء یا انتقال به شغل‌های دیگر

آماده شوند را شناسایی کند. همچنین این الگو می‌تواند در تجزیه و تحلیل شکاف مهارتها، یعنی مقایسه بین شایستگی‌های موجود و مورد نیاز سازمان‌ها یا افراد، مفید باشد (مطلبی اصل، ۲۰۰۷). یک مدل شایستگی، ابزاری توصیفی است که شایستگی مورد نیاز افراد برای انجام کار در یک نقش خاص، شغل یا حرفه را تعریف می‌کند و شرح رفتار شغلی است که باید توسط عملکرد حرفه‌ای و شغلی تعریف شده باشد (فوک^۱، ۱۹۹۹). گریفین^۲ مدیران را برای انجام وظایف مدیریتی ملزم به تعدادی مهارت خاص می‌داند که از جمله این مهارتها عبارتند از: مهارت انسانی، فنی، ادراکی، تشخیصی، ارتباطی، تصمیم‌گیری و مهارت در مدیریت زمان. به عقیده وی مهارت تشخیصی یعنی مهارتهایی که مدیر را به دادن مناسب‌ترین پاسخ به یک موقعیت قادر می‌سازد. مدیران باید بتوانند تنوعات را مدیریت کنند. آنان باید قادر باشند که یک گروه از افراد باهوش و افراد ماهر که دارای شخصیت‌های متفاوت فردی هستند را در یک تیم هماهنگ کرده و هدایت سازند (کلارک^۳، ۱۹۹۵).

به طور کلی مؤلفه‌های شایستگی را در ۶ گروه کلی می‌توان جای داد: ۱. دانش و معلومات حرفه‌ای، ۲. مهارتها (رفتاری، فکری)، ۳. ویژگیهای شخصیتی (اعتماد به نفس، برون‌گرایی و...)، ۴. نگرش و بینش (ارزشها، اصولگرایی)، ۵. اعتبار حرفه‌ای (ارتباطات رسمی قوی، قدرت حرفه‌ای و...)، ۶. اعتبار عمومی (ارتباطات غیررسمی قوی، شهرت عمومی و...). این ابعاد، الگوی عمومی توسعه مدیران را شکل می‌دهند. الگویی که شایستگی مدیران را به اثربخشی مدیریتی پیوند می‌زند. این الگو نشان می‌دهد که توسعه شایستگی‌های مدیریتی، بهبود اثربخشی مدیریتی را در پی داشته و متقابلاً برای دستیابی به مدیریت اثربخش، می‌بایست به صورت همه‌جانبه‌ای ابعاد شایستگی مدیران را توسعه بخشید (غفوریان، ۱۳۸۰).

در سازمان‌های آموزشی به لحاظ نوع فعالیت، روشهای اجرا و اهداف پیچیده آن، مدیریت و رهبری آموزشی جایگاه ویژه‌ای را به خود اختصاص داده است (حقیقت جو و همکاران، ۱۳۸۸). با توجه به مطالب ذکر شده استنباط می‌گردد که مدیران در سازمان نقش خطیری بر عهده دارند و به همین دلیل باید از شایستگیهای مورد لزوم یک مدیر واقعی برخوردار باشند. یکی از سازمانهایی که مدیریت آن از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است، آموزش و پرورش می‌باشد که مدیران ما با عنایت به اینکه جامعه ما یک جامعه اسلامی است و باید دستورات اسلام برای تعیین و انتخاب مدیران شایسته در دستور کار قرار گیرد، نیاز است از ویژگیها و شایستگی‌های لازم برخوردار باشند.

^۱. Fogg

^۲. grriffin

^۳. Clark. S.S

سوالات پژوهش

با توجه به آنچه ذکر شد، هدف اصلی تحقیق حاضر، ارزیابی شایستگی مدیران بر اساس معیارهای شایستگی مدیریتی اسلامی در نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز بوده است. به منظور تحقق هدف کلی یاد شده، سوالات پژوهشی زیر مطرح و پیگیری شد:

۱. آیا شایستگی مدیران نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز در ابعاد سه گانه /ارزشی- منشی، دانشی- بینشی و مهارتی- روشی در حد مطلوب است؟
۲. آیا بین شایستگی مدیران در ابعاد سه گانه، از لحاظ جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد؟
۳. آیا بین شایستگی مدیران در ابعاد سه گانه، از لحاظ سطح تحصیلات تفاوت معناداری وجود دارد؟
۴. آیا بین شایستگی مدیران در ابعاد سه گانه، از لحاظ سابقه تفاوت معناداری وجود دارد؟

پیشینه پژوهش

شیان^۱ (۲۰۱۱) در پژوهشی با عنوان تحلیل شایستگی مدیران ارشد در هتل صنعتی تایوان، نشان داد که شایستگی‌های مورد نیاز مدیران ارشد در هتل شامل دو بعد شایستگی عمومی و تخصصی است. مهمترین ابعاد شایستگی در این پژوهش که کاربرد زیادی دارد، شامل رهبری، مدیریت بحران و حل مسئله می باشد.

چانسیری^۲ (۲۰۱۰) در تحقیقی به بررسی بهسازی شایستگی معلمان دفتر کمیسیون آموزش ابتدایی تایلند پرداخت. شایستگی‌های شغلی در معلمان شامل پیشرفت، کار تیمی، خدمات خوب، خودبهسازی، یادگیری پیشرو، طراحی یادگیری، مدیریت کلاس و تجزیه و تحلیل می باشد. همچنین تحقیق ۱۴ روش بهسازی شایستگی شغلی معلمان را پیشنهاد کرده است که شامل آموزش، کارگاه آموزشی، مطالعه موردی، سفرهای علمی، مربیگری، آموزش مداوم، گفتگو، بارش مغزی، بازی‌های مدیریتی، سمینار، کنترل، فعالیتهای کارآفرینی، خود شناسی و فعال بودن می باشد.

آبابنه^۳ (۲۰۰۹) به بررسی تاثیر سبک رهبری و شایستگی رهبران بر رضایت شغلی کارکنان پرداخت. کارکنان شایستگی مدیران را در سطح بالایی ارزیابی کردند. نتایج رابطه مثبت و معناداری بین رهبران و رضایت شغلی کارکنان نشان داد. همچنین نتایج بیانگر وجود رابطه معنادار بین شایستگی های مدیران

^۱shyan

^۲. Chansiri

^۳. Ababneh

و سبک‌های رهبری است، بدین معنی که شایستگی‌های مدیران از قبیل مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله، گوش دادن اثربخش، پردازش اطلاعات، ایجاد انگیزش، تفویض مسئولیت، برقراری روابط فردی، تمرکز اثربخش بر کار، اقدام مناسب و دستیابی به نتایج، تاثیر معناداری بر شکل دهی سبک رهبری دارد.

مانرو^۱ (۲۰۰۹) به بررسی ارتباط بین شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی و رفتارهای رهبری آموزشی (تعیین ماموریت مدرسه، مدیریت برنامه آموزشی و توسعه جو آموزشی) مدیران مدارس ابتدایی می‌شیرگان پرداخت. شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی مدیران در حد متوسط گزارش شد. میانگین شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی مدیران مرد بالاتر از مدیران زن بود. نتایج رابطه معناداری را بین نمره کل شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی و نمره کل رفتار رهبری نشان داد.

کوک^۲ (۲۰۰۶) به بررسی تاثیر شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی بر عملکرد رهبری مدیران مدارس ابتدایی در مونتانا پرداخت. شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی مدیران بالاتر از حد متوسط گزارش شد. بیشترین میانگین شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی متعلق به بعد آگاهی و کم‌ترین میانگین متعلق به بعد مدیریت روابط بود. نتایج همچنان نشان داد که شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی تاثیر قوی بر استانداردهای رهبری دارد. در تمامی ابعاد عملکرد رهبری، تفاوت معناداری بر حسب میزان شایستگی - های عاطفی - اجتماعی مدیران دیده شده؛ جنسیت، سن و سابقه کاری، تاثیر معناداری بر شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی نداشت.

در تحقیقی در مالزی مشخص شد که در بخش خدمات عمومی، سه طبقه شایستگی که شایستگی - های هسته‌ای، حرفه‌ای و کارکردی نامیده می شوند، وجود دارد. شایستگی‌های هسته‌ای شامل صفات رفتاری و نگرشهایی چون صداقت، اعتماد بنفس، مسئولیت پذیری و... هستند. شایستگی‌های حرفه‌ای شامل دانش، مهارت و صفات شخصی مورد نیاز همه مشاغل عمومی از جمله رهبری، ارتباطات بین فردی و توانایی حل مسئله و تصمیم گیری می‌باشد. شایستگی‌های کارکردی، دانش و توانایی مورد نیاز برای انجام وظایف و مسئولیت‌های خاص از جمله ریاست بخشها و... می باشد (مالک و لیو^۳، ۲۰۰۲).

محمودی، زارعی متین و بحیرانی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان شناسایی و تبیین شایستگی‌های مدیران دانشگاه به این نتیجه دست یافتند که فهرست شایستگی مدیران باید بر مبنای سه چارچوب شایستگی‌های مدیریتی، اجتماعی و فردی استوار باشد. شایستگی‌های مدیریتی در این پژوهش شامل شایستگی‌های ادراکی، رهبری، تصمیم گیری و اجرایی؛ شایستگی‌های اجتماعی شامل شایستگی‌های

^۱. Munroe

^۲. Cook

^۳. Male; & Liew

ارتباطی، کار تیمی، مدیریت افراد و دانشجو محوری و شایستگی‌های فردی شامل ویژگی‌های شخصیتی، اخلاقی و اختصاصی است.

در تحقیقی تحت عنوان بررسی و تبیین شایستگی‌های عمومی و اختصاصی مدیران مقاطع سه‌گانه مدارس دخترانه شهرستان تربت جام که با روش کیفی از نوع مطالعه موردی انجام شد. یافته‌ها نشان داد که شایستگی‌های مورد انتظار مدیران را می‌توان در قالب دو بعد اصلی شایستگی‌های عمومی و شایستگی‌های اختصاصی و در چهار مقوله طبقه‌بندی کرد. این مقوله‌ها عبارت بودند از: ۱. فضائل اخلاقی: ایمان و تقوا، تعهد و مسئولیت‌پذیری، عدالت‌محوری، اعتمادآفرینی و وحدت‌آفرینی ۲. ویژگی‌های شخصیتی: قاطعیت، خلاقیت و نوآوری، بینش راهبردی، برانگیختگی، آراستگی، هوش فرهنگی و تحصیلات ۳. انتظارات نقش: تصمیم‌گیری، مدیریت دانش، مدیریت زمان، مدیریت منابع، مدیریت استعداد، مدیریت ارتباطات، مربی‌گری و حل مسأله و ۴. وظایف: برنامه‌ریزی، نظارت و راهنمایی، التزام به قوانین، هماهنگی و سازماندهی. در این میان دو مقوله فضائل اخلاقی و ویژگی‌های شخصیتی مربوط به شایستگی‌های عمومی مدیر و دو مقوله انتظارات نقش و وظایف، مربوط به شایستگی‌های اختصاصی مدیران مقاطع سه‌گانه مدارس دخترانه شهرستان تربت جام بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که مؤلفه‌های ایمان و تعهد در مورد شایستگی‌های عمومی مورد انتظار از مدیران آموزشی و مؤلفه ارتباطات در مورد شایستگی‌های اختصاصی مورد انتظار از مدیران آموزشی هر یک از مقاطع سه‌گانه مدارس دخترانه شهرستان تربت جام بیشتر از سایر شایستگی‌ها مورد تأکید قرار گرفته‌اند (امیری جامی، ۱۳۹۰). خورشیدی و اکرامی (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان شناسایی عوامل سازنده شایستگی‌های مدیران دانشگاه پیام نور استان تهران، در مجموع بر اساس اجرای تحلیل عاملی، شانزده عامل را جزو شایستگی‌های مدیران قلمداد کردند: ۱. درک تفاوت‌های فردی، ۲. مدیریت تغییر، ۳. مدیریت مالی، ۴. تیم‌سازی، ۵. مدیریت بحران، ۶. درک ماموریت سازمان، ۷. شناخت واقعیت‌های سازمانی، ۸. یادگیری مستمر، ۹. مدیریت منابع انسانی، ۱۰. برنامه‌ریزی، ۱۱. مشارکت جویی، ۱۲. مشتری‌محوری، ۱۳. مهارت فنی، ۱۴. ثابت قدمی، ۱۵. توجه به منافع سازمانی و ۱۶. تعیین هدف‌های چالشی برای شایستگی‌های مدیران.

بنی‌هاشمیان و مؤذن (۱۳۸۹) به بررسی رابطه بین سبک رهبری و شایستگی‌های عاطفی-اجتماعی مدیران و تاثیر آن بر رضایت شغلی کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی شیراز پرداختند. یافته‌ها حاکی از آن است که بین شایستگی‌های عاطفی-اجتماعی مدیران و سبک رهبری آنها رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و بیانگر آن است که هر چه شایستگی‌های عاطفی-اجتماعی مدیر بالاتر باشد، سبک رهبری او مشارکتی‌تر خواهد بود. بین سبک رهبری مدیران و رضایت شغلی کارکنان آنان نیز رابطه مثبت و

معناداری یافت شد، بدین معنا که هر چه سبک رهبری مدیر مشارکتی تر باشد، رضایت شغلی کارکنان نیز بالاتر است. همچنین بین شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی مدیران و رضایت شغلی کارکنان رابطه مثبت و معناداری به دست آمد.

نیازمند (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان بررسی رابطه بین شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی مدیران و رضایت از کیفیت زندگی کاری کارکنان نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز به نتایج زیر دست یافت: ۱. شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی مدیران پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار رضایت کارکنان زن و مرد از کیفیت زندگی کاری‌شان می‌باشد، ۲. شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی مدیران پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار رضایت کارکنان دارای سوابق خدمت مختلف از کیفیت زندگی کاری‌شان می‌باشد، ۳. شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی مدیران پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار رضایت کارکنان دارای تحصیلات مختلف از کیفیت زندگی کاری‌شان می‌باشد، ۴. شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی مدیران پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار رضایت کارکنان دارای وضعیت استخدامی مختلف از کیفیت زندگی کاری‌شان می‌باشد.

طی تحقیق کوچیان فرد (۱۳۸۹) با عنوان ارزشیابی شایستگی مدیران دانشگاهی کاشان بر اساس چهار مهارت فنی، ادراکی، انسانی و سیاسی نتایج زیر حاصل گردید: کلیه مدیران در هر چهار مهارت فنی، ادراکی، انسانی و سیاسی پایین تر از سطح کیفیت مطلوب قرار دارند و طی بررسیها مشخص گردید که اعضای هیات علمی و مدیران هر دو در این باره اتفاق نظر دارند. در رتبه بندی مشخص شد که هیات علمی در این رتبه بندی به ترتیب به شایستگی‌های فنی، سیاسی، انسانی و ادراکی رأی دادند ولی مدیران به ترتیب به شایستگی‌های انسانی، ادراکی، سیاسی و فنی رأی دادند.

مدل شایستگی مدیران آموزش و پرورش با توجه به آموزه‌های اسلامی

تدوین مدل شایستگی‌ها و شناسایی شایستگی‌های لازم برای مدیران از مسیرهای متعددی چون جهت‌گیری‌های راهبردی، الگوبرداری از سایر بنگاه‌ها، عملکرد افراد برتر، عملکرد افراد ناموفق و تجزیه و تحلیل شغل امکانپذیر است (محمدی الیاسی، ۱۳۸۶). حبیبی ویژگی‌های برجسته مدیران در سازمان - های فرهنگی کشور را بر اساس مهارت منعکس در تئوری کاتز (۱۹۷۴)، مهارت ادراکی یا مفهومی می‌داند. به زعم وی مدیران میانی فرهنگی عمدتاً بر برنامه‌ریزی‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت، در راستای برنامه‌ریزی کلان و سیاست‌های اتخاذشده از رده عالی، متمرکز می‌باشند (حبیبی، ۱۳۷۹). به لحاظ تئوری کاتز، این سه گروه از مدیران، به هر سه دسته از مهارت‌های ادراکی، انسانی و فنی به یک اندازه نیازمند هستند. وی در نهایت سه ویژگی اصلی را برای مدیران بخش فرهنگ لازم می‌شمارد: الف)

مدیر بودن به معنای اعم کلمه (قدرت اداره سازمان، کارکنان و اهداف)، (ب) برخورداری از اخلاق اسلامی و (ج) آشنایی با مسائل فرهنگی داخلی و خارجی. نورشاهی (۱۳۸۷) سه بخش ویژگی‌ها، نقش‌ها و مهارت‌های رؤسای دانشگاه‌ها را دسته‌بندی کرده، نشان می‌دهد ویژگی‌های رئیس دانشگاه بر خلاقیت، انسجام رفتاری، پایبندی به اصول اخلاقی، برجسته بودن از نظر علمی، مجرب بودن در آموزش عالی و داشتن انگیزه تمرکز دارد. وی مهارت‌های رئیس دانشگاه را در هدایت تغییر، حل تضاد، توانایی اخذ منابع مالی، ایجاد اعتماد متقابل، برنامه ریزی استراتژیک، مهارت‌های بین فردی و ارتباطی، چانه زنی و مذاکره می‌داند. نقش‌های رئیس دانشگاه نیز شامل نمایندگی و سخنگویی، برقرارکننده ارتباط، مدیریت بحران، ناظر بر اجرای قوانین و ارزیابی می‌داند (نورشاهی، ۱۳۸۷). موسی زاده و عدلی، معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران شایسته را بر اساس نهج البلاغه در چهار حیطة: معیارهای ایدئولوژیکی، معیارهای زمینه ساز، معیارهای تخصصی و معیارهای ارزشی - اخلاقی طبقه بندی نموده‌اند (موسی زاده و عدلی، ۱۳۸۸).

ترک‌زاده و انصاری (منتشر نشده) در پژوهشی به ارزیابی شایستگی‌های مدیران دانشگاهی با توجه به آموزه‌های اسلامی پرداختند و در نتیجه چارچوبی مشتمل بر ابعاد و مؤلفه‌هایی برای ارزیابی شایستگی - های مدیران دانشگاهی که حاصل تحقیق و تفحص در بیش از ۱۲۰ منبع فارسی و لاتین بود، تدوین و به صورت میدانی اعتباریابی شد که دارای سه بُعد ارزشی - منشی، دانشی - بینشی و مهارتی - روشی بود. در این پژوهش بعد ارزشی - منشی به عنوان مجموعه باورها، ارزش‌ها و واکنش‌های ذهنی و عاطفی مدیر که در رفتار او تجلی می‌یابد، تعریف شده است. بعد دانشی - بینشی به اطلاعات حرفه‌ای و تخصصی مدیریت اطلاق می‌شود. بعد مهارتی - روشی نیز به عنوان مهارت‌های عملی و کاربردی مدیر جهت انجام وظایف مدیریتی تعریف شده است.

هر یک از این سه بعد در ارتباط تنگاتنگ با یکدیگرند و همزمان برای اثبات شایستگی مدیر ضروری هستند، و به ترتیب دارای مؤلفه‌ها و شاخصه‌هایی به شرح ذیل می‌باشند:

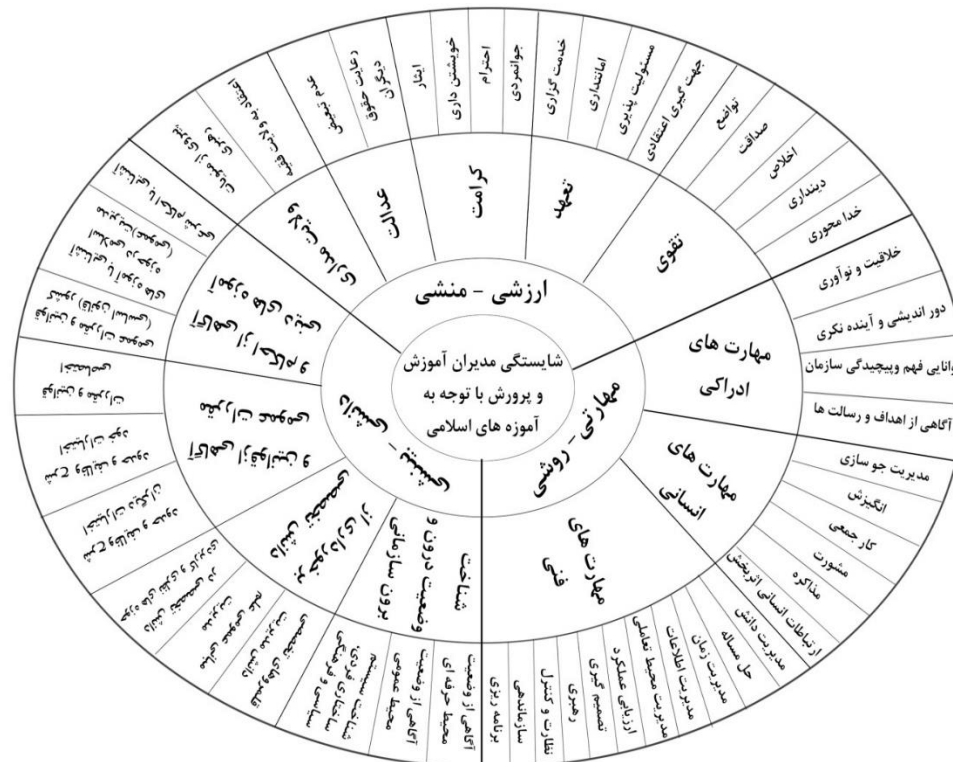
- بعد ارزشی - منشی شامل ۵ مؤلفه و ۲۰ شاخص مشتمل بر (خدمت‌محوری، دینداری، اخلاص عمل، صداقت، تواضع، عفت)، تعهد (جهت‌گیری اعتقادی در کار، مسئولیت‌پذیری، امانتداری، خدمت‌گزاری)، کرامت (جوانمردی، احترام، خویش‌ن‌داری، ایثار، تحمل نامالایمات، متانت در برابر مشکلات)، عدالت (رعایت حقوق دیگران، عدم تبعیض) و ولایت‌مداری (اعتقاد و التزام به ولایت فقیه، پیروی از منویات مقام معظم رهبری) است.

- بعد دانشی - بینشی شامل ۴ مؤلفه و ۱۲ شاخص مشتمل بر آگاهی از احکام و آموزه‌های دینی (آشنایی با احکام شرعی، آشنایی با آموزه‌های اسلامی در حوزه مدیریت)، آگاهی از قوانین، مقررات

عمومی و حدود وظایف و اختیارات شغلی (قوانین و مقررات عمومی کشور، قوانین و مقررات اختصاصی حوزه کاری مربوطه، شرح وظایف و حدود اختیارات خود، شرح وظایف و حدود اختیارات دیگران)، برخورداری از دانش تخصصی و حرفه‌ای مدیریت (دانش تخصصی و به روز در حوزه‌های نظری و کاربردی مدیریت، آشنایی با مبانی عمومی علم مدیریت، آشنایی با قلمرو تخصصی دانش مدیریت)، شناخت وضعیت درونی و بیرونی سازمان مربوطه (توجه به شناخت وضعیت سیستم‌های ساختاری فردی، سیاسی و فرهنگی، آگاهی از وضعیت محیط عمومی، آگاهی از وضعیت محیط حرفه‌ای و تخصصی) را در بر می‌گیرد.

- در نهایت بعد مهارتی - روشی شامل ۳ مؤلفه و ۲۳ شاخص مشتمل بر مهارت‌های فنی (برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل، رهبری، تصمیم‌گیری، ارزیابی عملکرد، مدیریت محیط تعاملی، انضباط کاری، مدیریت اطلاعات، مدیریت زمان، حل مسئله، مدیریت دانش)، مهارت‌های انسانی (برقراری ارتباطات انسانی اثربخش، مذاکره، مشورت، کار جمعی، انگیزش، مدیریت جو سازمانی)، مهارت‌های ادراکی (آگاهی از اهداف، رسالت‌ها و چشم‌اندازهای ملی و سازمانی، توانایی فهم پیچیدگی - های سازمان و محیط، دوراندیشی و آینده‌نگری، خلاقیت و نوآوری) می‌باشد. سطح مطلوب و قابل قبول شایستگی مدیران نیز ۳ (متوسط) می‌باشد (ترک زاده و انصاری، منتشر نشده).

در پژوهش حاضر نیز پس از بررسی و مطالعه مبانی نظری و پیشینه داخلی و خارجی موضوع، بررسی شرح وظایف، اختیارات و صلاحیت‌های مدیران مدارس و نظر سنجی از مدیران با سابقه آموزش و پرورش، الگوی معرفی شده در بالا در مقایسه با سایر الگوهای غربی شایستگی مدیریت، انتخاب شد و مبنای این پژوهش قرار گرفت. مدل مذکور در قالب شکل شماره ۱ در زیر بازنمایی شده است.



شکل شماره ۱: مدل بعد شناسی بومی شده شایستگی مدیران آموزش و پرورش بر اساس آموزه های اسلامی (تدوین شده بر اساس الگوی ترک زاده و انصاری)

روش شناسی

پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش، شامل کلیه دبیران و آموزگاران نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز در سال ۹۳-۱۳۹۲ می باشند که بر اساس آمار ارائه شده ۸۳۶۴ نفر (۲۳۷۱ نفر مرد و ۵۹۹۳ نفر زن) بوده اند. از این تعداد ۳۶۷ نفر، با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبتی (۱۴۶ نفر مرد و ۲۲۱ نفر زن)، با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند.

برای اندازه گیری میزان شایستگی مدیران، از پرسشنامه ترک زاده و انصاری با مقیاس ۵۴ سؤالی از نوع لیکرت استفاده شده است که دارای سه بُعد ارزشی- منشی شامل ۵ مؤلفه و از سوال ۱ تا ۲۰ پرسشنامه، بعد دانشی- بینشی شامل ۴ مؤلفه و از سوال ۲۱ تا ۳۲ پرسشنامه، بعد مهارتی- روشی شامل ۳ مؤلفه و از سوال ۳۳ تا ۵۴ پرسشنامه می باشد و در ۵ درجه از بسیار کم تا بسیار زیاد تنظیم شده است. به هر یک از مقیاسها از چپ به راست به ترتیب ارزش عددی ۱ تا ۵ («بسیار کم» ۱) «کم» ۲)

«متوسط ۳» «زیاد۴» «بسیار زیاد۵» داده شده است. سطح مطلوب و قابل قبول شایستگی مدیران نیز ۳ (متوسط) می‌باشد. روایی و پایایی مقیاس نیز محاسبه و تایید گردید. داده‌های حاصل از اجرای پژوهش در دو سطح توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و استنباطی (t تک نمونه‌ای، t مستقل و تحلیل واریانس یک‌سویه) تحلیل آماری شده‌اند.

یافته‌های پژوهش

۱. ارزیابی شایستگی مدیران نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز در ابعاد سه گانه ارزشی-منشی، دانشی-بینشی و مهارتی-روشی

بر اساس جدول شماره ۱، میانگین بعد ارزشی-منشی مدیران ۴/۰۱، بعد دانشی-بینشی ۳/۹۱ و مهارتی-روشی ۳/۸۶ است. بنابراین شایستگی مدیران نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز در ابعاد سه گانه ارزشی-منشی، دانشی-بینشی و مهارتی-روشی با توجه به مقدار T به دست آمده در درجه آزادی ۳۶۶ از حد کفایت قابل قبول و مطلوب، بالاتر است. پس به طور کلی مدیران در ابعاد سه گانه ارزشی-منشی، دانشی-بینشی و مهارتی-روشی، از شایستگی لازم برخوردارند.

جدول شماره ۱: آزمون t تک نمونه‌ای جهت بررسی میزان شایستگی مدیران در ابعاد سه گانه

ابعاد	میانگین	انحراف استاندارد	درجه آزادی	حد کفایت قابل قبول	مقدار t	Sig	حد کفایت مطلوب	مقدار t	سطح معناداری
ارزشی-منشی	۴/۰۱	۰/۹۲	۳۶۶	۲/۵	۳/۴۱	۰/۰۰۰۱	۳/۷۵	۵/۵۷	۰/۰۰۰۱
دانشی-بینشی	۳/۹۱	۰/۹۰	۳۶۶	۲/۵	۲۹/۹۸	۰/۰۰۰۱	۳/۷۵	۳/۷۵	۰/۰۰۰۱
مهارتی-روشی	۳/۸۶	۰/۹۴	۳۶۶	۲/۵	۲۷/۷۱	۰/۰۰۰۱	۳/۷۵	۲/۳۵	۰/۰۱

۲. بررسی تفاوت شایستگی مدیران در ابعاد سه گانه، بر حسب جنسیت آنها
بر اساس جدول شماره ۲ در ابعاد سه گانه، بر اساس جنسیت تفاوت معناداری مشاهده نمی شود.
جدول شماره ۲: آزمون t مستقل جهت بررسی میزان شایستگی مدیران بر حسب جنسیت

ابعاد	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
ارزشی - منشی	زن	۲۲۲	۳/۹۶	۰/۹	۱/۲۶	۳۶۵	۰/۲
	مرد	۱۴۵	۴/۰۹	۰/۹۶			
دانشی - بینشی	زن	۲۲۲	۳/۸۵	۰/۹۲	۰/۲۳	۳۶۵	۰/۸۱
	مرد	۱۴۵	۳/۸۸	۰/۹۶			
مهارتی - روشی	زن	۲۲۲	۳/۹۳	۰/۹	۰/۳۱	۳۶۵	۰/۷۵
	مرد	۱۴۵	۳/۹	۰/۹			

۳. بررسی تفاوت شایستگی مدیران در ابعاد سه گانه بر حسب سطح تحصیلات آنها
با توجه به جدول شماره ۳ در ابعاد سه گانه، از نظر سطح تحصیلات تفاوت معناداری مشاهده نمی
شود.

جدول ۳: آزمون تحلیل واریانس یک سویه جهت بررسی میزان شایستگی مدیران از نظر سطح

تحصیلات

ابعاد	تحصیلات	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
ارزشی - منشی	دیپلم	۱۰	۴/۶	۰/۵۲	۲/۱۱۷	۳	۰/۰۹
	فوق دیپلم	۳۴	۴/۲۱	۰/۹۶			
	لیسانس	۲۴۵	۴	۰/۹۴			
	فوق لیسانس به بالا	۷۸	۳/۹۲	۰/۸۵			
دانشی - بینشی	دیپلم	۱۰	۴/۰۱	۱/۰۹	۱/۹۷۹	۳	۰/۱۱
	فوق دیپلم	۳۴	۴/۲۲	۰/۸۸			
	لیسانس	۲۴۵	۳/۸۲	۰/۹۲			
	فوق لیسانس به بالا	۷۸	۳/۸۲	۰/۹۹			
مهارتی - روشی	دیپلم	۱۰	۴/۳۲	۰/۶۲	۱/۷۶۱	۳	۰/۱۵
	فوق دیپلم	۳۴	۴/۱۶	۱/۰۳			
	لیسانس	۲۴۵	۳/۸۹	۰/۹			
	فوق لیسانس به بالا	۷۸	۳/۸۴	۰/۸۶			

۴. بررسی تفاوت شایستگی مدیران در ابعاد سه‌گانه بر حسب سابقه کار آنها

با عنایت به جدول شماره ۴ و با توجه به مقدار F به دست آمده، در بعد ارزشی - منشی و مهارتی - روشی تفاوت معناداری بین میانگین‌ها مشاهده نمی‌شود ولی در بعد دانشی - بینشی بین میانگین‌ها تفاوت معناداری در سطح $0/005$ وجود دارد. در نتیجه بین شایستگی مدیران در ابعاد سه‌گانه، بر اساس سابقه تفاوت معناداری مشاهده می‌شود.

جدول شماره ۴: آزمون تحلیل واریانس یک‌سویه جهت بررسی میزان شایستگی مدیران از نظر سابقه

ابعاد	سابقه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار F	درجه آزادی	سطح معناداری
ارزشی - منشی	۵-۱ سال	۱۴	۴/۱۶	۰/۸۱	۱/۷۲	۵	۰/۱۲۸
	۶-۱۰ سال	۳۱	۴/۴۴	۰/۵۶			
	۱۱-۱۵ سال	۳۹	۳/۸۵	۰/۷۱			
	۱۶-۲۰ سال	۸۷	۴/۰۲	۰/۹۱			
	۲۱-۲۵ سال	۱۳۳	۳/۹۹	۱/۰۷			
	۲۶-۳۰ سال	۶۳	۳/۹۳	۰/۸۳			
دانشی - بینشی	۵-۱ سال	۱۴	۴/۳۸	۰/۶۱	۳/۴۶	۵	۰/۰۰۵
	۶-۱۰ سال	۳۱	۴/۴	۰/۶۲			
	۱۱-۱۵ سال	۳۹	۳/۶۹	۱/۰۲			
	۱۶-۲۰ سال	۸۷	۳/۸۲	۰/۸۸			
	۲۱-۲۵ سال	۱۳۳	۳/۸	۱/۰۱			
	۲۶-۳۰ سال	۶۳	۳/۷۷	۰/۹۲			
مهارتی - روشی	۵-۱ سال	۱۴	۴/۲۱	۰/۶۵	۱/۹۸	۵	۰/۸
	۶-۱۰ سال	۳۱	۴/۳	۰/۶۷			
	۱۱-۱۵ سال	۳۹	۳/۷۷	۰/۸۶			
	۱۶-۲۰ سال	۸۷	۳/۸	۰/۸۵			
	۲۱-۲۵ سال	۱۳۳	۳/۹۴	۱/۰۳			
	۲۶-۳۰ سال	۶۳	۳/۸۶	۰/۷۹			

نتیجه گیری

این پژوهش در پی ارزیابی معیارهای شایستگی مدیران مدارس بر اساس آموزه‌های اسلامی و مشتمل بر ابعاد سه‌گانه ارزشی- منشی، دانشی- بینشی و مهارتی- روشی بوده است. با توجه به عوامل متعددی که می‌تواند در شایستگی مدیران نقش داشته باشد، در این پژوهش به بررسی ابعاد سه‌گانه مذکور که برگرفته از پژوهش ترک زاده و انصاری است، پرداخته شده است.

در مجموع نتایج پژوهش بیانگر این بود که مدیران مدارس در ابعاد سه‌گانه ارزشی- منشی، دانشی- بینشی و مهارتی- روشی، شایستگی لازم را دارا هستند، یعنی مدیران در مؤلفه‌های تقوا، تعهد، ولایت مداری، عدالت، کرامت، آگاهی از احکام و قوانین دینی، آگاهی از قوانین و مقررات شغلی، برخورداری از دانش تخصصی، شناخت وضعیت درونی و بیرونی سازمان، مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی از شایستگی لازم و مطلوب برخوردار بودند. این شایستگی می‌تواند ریشه در اهداف عالی نظام تعلیم و تربیت، اعتقادات اسلامی مدیران آموزش و پرورش، شیوه انتصاب و گزینش و استخدام آنها، ارزشیابی مستمر از رفتار و کردار کارکنان، اقتضات خاص شغل معلمی و فرهنگیان و... داشته باشد. این یافته‌ها در ابعاد سه‌گانه فوق با نتایج تحقیق شیان(۲۰۱۲)، آبان(۲۰۰۹)، محمودی، زارعی متین و بحیرانی(۱۳۹۱) در یک راستا است و با نتایج تحقیقات انجام شده در مالزی توسط مالک و لیو(۲۰۰۲)، امیری جامی(۱۳۹۰) و کوچیان فرد(۱۳۸۹) همخوانی ندارد.

همچنین بین شایستگی مدیران در ابعاد سه‌گانه بر حسب جنسیت و سطح تحصیلات، تفاوت معناداری مشاهده نشد، که این یافته با نتایج تحقیق مانرو(۲۰۰۹) ناهمسو و با بخشی از یافته‌های نیازمند(۱۳۹۱) در یک راستاست. در نهایت بین شایستگی مدیران در ابعاد سه‌گانه بر حسب سابقه، تفاوت معناداری وجود داشت که این یافته‌ها با نتایج تحقیق کوک(۲۰۰۶) که معتقد است که جنسیت، سن و سابقه کاری، تاثیر معناداری بر شایستگی‌های عاطفی- اجتماعی ندارد و نیازمند(۱۳۹۱) که نیز دریافت شایستگی‌های عاطفی- اجتماعی مدیران، پیش‌بینی کننده مثبت و معنادار رضایت کارکنان دارای سوابق خدمت مختلف از کیفیت زندگی کاری‌شان می‌باشد، مطابقت داشت.

نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از تایید روایی صوری، محتوایی و سازه‌ای مدل تدوین شده جهت ارزیابی شایستگی مدیران مدارس بر اساس معیارهای شایستگی مدیریتی اسلامی بود و با اطمینان نسبی می‌توان گفت که این مدل یک چارچوب قابل اعتماد و مانا در موقعیت‌های مختلف و سازمان‌های متفاوت در زمینه بررسی موضوع می‌باشد.

از جمله شایستگی‌های اساسی و مورد نیاز مدیران در عصر حاضر می‌تواند رعایت اخلاق اسلامی و کاری، انجام بهینه وظایف خویش، هدایت مؤثر دیگران، ایجاد و توسعه محیط‌های سالم، محرک،

رضایتبخش، توجه به ارزشها، مجهز به دانش و تکنولوژی روز، تفکر راهبردی، مدیریت محیط تعاملی، توان پیش بینی آینده، تعهد، تخصص و... باشد و با توجه به صلاحیتها و شایستگیهای انسانی، اسلامی و فنی شناسایی شده در پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌گردد مسئولان و مدیران عالی معیارهای ارزیابی عملکرد، گزینش و بکارگیری نیروی انسانی را بر اساس این صلاحیتها و شاخصها تدوین نمایند تا ضمن اینکه موجبات بهره‌وری سازمان و اثربخشی مدیریت را فراهم می‌سازند؛ از عزل و نصبهای ناعادلانه و به دور از شایسته‌سالاری که زیانها و ویرانی‌های غیرقابل جبران به بار می‌آورد، جلوگیری نمایند. همچنین دوره‌های آموزشی با هدف ارتقای سطح دانش و صلاحیتهای حرفه‌ای، اخلاقی و انسانی مدیران آموزش و پرورش جهت ایجاد نظام آموزشی پویا، کارآمد، پاسخگو و متعهد برگزار گردد و این صلاحیتها ملاک واقعی و عملی ارتقاء و ترفیع کارکنان برجسته قرار گیرد. در نهایت جهت شناسایی سایر مؤلفه‌های شایستگی مدیریتی اسلامی، به همفکری و مشورت با صاحب‌نظران، متخصصان آموزشی و علوم دینی و ... اقدام گردد.

منابع

- قرآن کریم.
- امیری جامی، هدی. (۱۳۹۰). *شایستگی های مدیران آموزشی مدارس دخترانه مقاطع سه گانه شهرستان تربت جام*. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه، به راهنمایی دکتر محمد رضا آهنچیان.
- انصاری، سمیه. (۱۳۹۲). *تدوین و اعتبار یابی چارچوبی برای ارزیابی شایستگی های مدیران دانشگاهی با توجه به آموزه های اسلامی*. پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز، به راهنمایی دکتر جعفر ترک زاده.
- بنی هاشمیان، کورش. مؤذن، منصور. (۱۳۸۹). رابطه سبک رهبری و هوش هیجانی مدیران و اثر آن بر رضایت شغلی کارکنان. *مجله دانشگاه علوم پزشکی گیلان*. سال نوزدهم، شماره ۷۴، ۷۶-۸۵.
- حبیبی، محمد. (۱۳۷۹). *خصایص مدیران فرهنگی*. تهران: مؤسسه فرهنگی انتشاراتی تبیان.
- حقیقت جو، زهرا. شفیق پور، محمدرضا. سلطانی، علیرضا. انصاری، حمدی. حقیقت جو، زینب. (۱۳۸۸). رابطه سبک تفکر و کارآفرینی مدیران با سلامت سازمانی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی کشور. *فصلنامه دانشکده مامایی و پرستاری ارومیه*. دوره هفتم، شماره اول، ۱۳-۲۰.
- خورشیدی، عباس. اکرامی، محمود. (۱۳۹۰). شناسایی عوامل سازنده شایستگی های مدیران. *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*. ۶ (۴). ۵۸۰-۵۹۲.
- دیبانتی، محمد. عرفانی، مریم. (۱۳۸۸). *شایستگی؛ مفاهیم و کاربردها*. تدبیر. شماره ۲۰۶، ۱۴-۱۹.
- شهبازی، بهزاد. واعظی، مظفرالدین. ثنابی پور، هادی. (۱۳۸۸). تبیین رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد مدیران گروه های آموزشی دانشگاه اصفهان. *نشریه مدیریت دولتی*. سال اول. شماره ۳، ۸۴-۶۹.
- صالحی، مهدی محمود. رفیعی، لیدا. درویش، مریم. (۱۳۹۰). شناسایی شایستگی های مؤثر در موفقیت سرپرستان، طراحی مدل شایستگی. *ماهنامه اندیشه گستر سایپا*. شماره ۱۱۱، ۸۶-۸۵.
- غفوریان، هما. (۱۳۸۰). *الگوی شایستگی مدیران*. *مجله تدبیر*. شماره ۱۱۸، ۷۰-۶۹.
- کرمی، مرتضی. (۱۳۸۶). *آموزش مدیران با الگوی شایستگی*. *ماهنامه تدبیر*. سال هجدهم، شماره ۱۷۹، ۲۴.
- کوچیان فرد، فرهاد. (۱۳۸۹). *ارزشیابی شایستگی مدیران دانشگاه های کاشان*. پایان نامه کارشناسی ارشد در رشته مدیریت آموزشی. دانشگاه شیراز. واحد بین الملل. به راهنمایی دکتر جعفر جهانی.
- مطلبی اصل، صمد. (۲۰۰۷). *مدیریت شایستگی*. *ماهنامه تدبیر*. سال هجدهم، شماره ۱۸۷.
- محمدی الیاسی، قنبر. (۱۳۸۶). *طراحی مدل شایستگی مدیران سازمان تامین اجتماعی*. کنفرانس تخصصی ارزیابی و توسعه مدیران. تهران: آریانا. ۱۴۱.
- محمودی، سید محمد. زارعی متین، حسن. بحیرانی، صدیقه. (۱۳۹۱). شناسایی و تبیین شایستگی های مدیران دانشگاه. *فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی*. سال اول. شماره ۱، ۱۴۳-۱۱۴.
- مکارم شیرازی، ناصر. علی بابایی، احمد. (۱۳۸۲). *تفسیر نمونه*. تهران: انتشارات دارالکتب الاسلامیه. ج ۱۶، ص ۲۵۱، ۱۸، ۲۲۴.

- موسی زاده، زهره. عدلی، مریم. (۱۳۸۸). معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران با رویکرد شایسته‌گزینی در نهج‌البلاغه. اندیشه مدیریت راهبردی. ۳(۱):۱۰۳-۱۳۲.
 - مؤمنی مهموئی، حسین. شریعتمداری، علی. نادری، عزت‌الله. (۱۳۸۷). برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش عالی. پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد. سال پانزدهم. شماره ۱۷. ۱۵۶-۱۲۹.
 - ناظم، فتاح. (۱۳۸۸). ادراک کارکنان اداری درباره بهره‌وری خدمات مدیران و مؤلفه‌های آن در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی. شماره ۳. ۱۸-۳.
 - نورشاهی، نسرین. (۱۳۸۷). شایستگی‌های لازم برای ریاست دانشگاه و میزان اهمیت نسبی آنها از نظر صاحب‌نظران آموزش عالی ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. ۱۴(۲):۲۷-۴۸.
 - نیازمند، نرگس خاتون. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین شایستگی‌های عاطفی-اجتماعی مدیران و رضایت از کیفیت زندگی کاری کارکنان نواحی چهارگانه آموزش و پرورش شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد. رشته مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز. به راهنمایی دکتر مهدی محمدی.
-
- Ababneh, O.M.A. (۲۰۰۹). *The impact of leadership styles and Leaders Competencies on Employees Job Satisfaction, a Thesis submitted to the Graduate school in partial fulfillment of Master of human Resource Management, university Utara, Malaysia.*
 - chansiri, W. (۲۰۱۰). Development of Job Competency in Civil Service Teachers under Jurisdiction of office of the Basic Education Commission, *European Journal of social Science-Vol ۱۷, No. ۲.*
 - Clark, S. S. (۱۹۹۵). *What leadership Skills Do Principals Really Need? The School Administrator.*
 - Cook, C. R. (۲۰۰۶). *Effective of emotional intelligence on principal's leadership performance. A dissertation submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education in Education, Montana state University Bozeman, Montana.*
 - Fogg, C. D. (۱۹۹۹). *Implementing your strategic plan: How to turn "intent" into effective action for sustainable change. New York: American Management Association.*
 - Munro, M. D. (۲۰۰۹). *Correlation of emotional intelligence and instructional Leadership Behaviors. A dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree Doctor of Education in educational Leadership, University of phoenix.*
 - Dub ois, David. Roth well, William. (۲۰۰۴). *Competency Based Human Resource Management. HRD.*

ارزیابی شایستگی مدیران مدارس بر اساس معیارهای شایستگی مدیریتی اسلامی ... □ ۵۷

- Shyan, J. H. (۲۰۱۱). Competency analysis of Top Managers in Taiwanese hotel industry, *International Journal of Hospitality Management*, Vol(۳۰), pp. ۱۰۴۴-۱۰۵۴.
- Taher, samer. (۲۰۰۷). *Competency Based Human Resource Management Program*. MEIRC Consultant and Training Company.

۵۸ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال هفتم، شماره دوم، زمستان ۱۳۹۴