

ارائه چارچوبی برای انتخاب و توسعه مدیران آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی بر پایه عوامل فردی، سازمانی و محیطی

مصطفی ملکی گوکه

صغری افکانه

محمدنقی ایمانی گله پردسری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۶/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۶/۱۰

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه چارچوبی برای انتخاب و توسعه مدیران آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی برپایه عوامل فردی، سازمانی و محیطی انجام شد. این پژوهش برحسب هدف، کاربردی، برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) اکتشافی، برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب ماهیت و روش پژوهش، در بخش کیفی فراترکیب و تحلیل محتوای متون مصاحبه و در بخش کمی توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری در بخش کیفی و قسمت فراترکیب، کلیه میانی نظری و پیشینه‌های مرتبط و در قسمت تحلیل محتوا، خبرگان نظری و تجربی بود که بر اساس اصل اشباع و روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند، ۱۹ خبره به عنوان حجم نمونه تعیین شد؛ در بخش کمی جامعه آماری کلیه روسا و معاونین دانشگاه‌های آزاد اسلامی بودند که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای و حداقل حجم نمونه در تحلیل عاملی، ۱۲۹ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شد. به‌منظور محاسبه روایی و پایایی در بخش فراترکیب از چک لیست مدل پریزما و ضریب کاپای کوهن و در بخش تحلیل محتوا برای محاسبه روایی از نظرات خبرگان و برای محاسبه پایایی از روش بازآزمون و توافق درون موضوعی بین دوکدگذار استفاده شد؛ به‌منظور گردآوری داده‌ها در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از بخش کیفی استفاده شد؛ در این بخش به‌منظور محاسبه روایی از روایی محتوایی و سازه و به منظور محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و اومگای مک دونالد بهره گرفته شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری نظری برگرفته از روش تحلیل مضمون با نرم افزار Maxqda-V ۱۸ انجام شد و در بخش کمی در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی با نرم افزارهای SPSS-V ۲۷ و SmartPLS-V ۳ انجام شد. یافته‌ها نشان داد که انتخاب و توسعه مدیران آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی شامل عوامل فردی، سازمانی و محیطی است.

کلیدواژه‌ها: توسعه مدیران، انتخاب مدیران، عوامل فردی، سازمانی، محیطی دانشگاه آزاد اسلامی

۱ دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. Mostafamaleki1985@gmail.com

۲ گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) S.afkane@iau.ac.ir

۳ گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مقدمه

موفقیت سازمان ها تا حد زیادی مرهون شایستگی و صلاحیت مدیران آنها است. هیچ سازمانی را نمی توان یافت که موفقیت پایدار را تجربه کرده باشد و از وجود مدیری خردمند، کارآمد و شایسته برخوردار نبوده باشد. از آنجا که موفقیت یا شکست یک سازمان تا حد زیادی وابسته به مدیریت آن است، ضروری است که در باب مدیریت و چگونگی توسعه مدیران تامل و اندیشه شود (امامقلی زاده و همکاران، ۱۴۰۳). در عصر حاضر، دانشگاه ها در سراسر جهان با چالش هایی مواجه اند که نیازمند مدیریتی تحول گرا و اثربخش هستند؛ بر اساس گزارش یونسکو (۲۰۲۱)، بیش از ۴۰٪ از دانشگاه ها اعتقاد دارند که ضعف در نظام انتصاب مدیران منجر به کاهش کیفیت آموزشی و پژوهشی شده است. همچنین پژوهشی در سال ۲۰۲۲ نشان می دهد که کارایی مدیریتی مؤثر می تواند توان رقابتی دانشگاه را تا ۳۰٪ افزایش دهد. در چنین فضایی، ارائه چارچوبی برای انتخاب و توسعه مدیران آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی برپایه عوامل فردی، سازمانی و محیطی نه تنها در ایران بلکه از منظر جهانی دارای اهمیت است؛ چرا که به پیشرفت تراز علمی، ارتقاء مدیریت دانش محور و تقویت رضایت کارکنان و دانشجویان می انجامد (لوپز و چن، ۲۰۲۱). آیا نظام موجود می تواند با چنین الزامات جهانی همگام شود؟

عوامل زیادی می توانند برای انتخاب و توسعه مدیران آموزشی تاثیرگذار باشند. عامل نخست، «حضور نظام شایسته سالاری مبتنی بر توانمندی های مدیریتی و پژوهشی» است؛ پژوهش های جهانی نشان می دهند که تعریف دقیق شاخص هایی چون سابقه مدیریتی، کیفیت پژوهش و مهارت های رهبری، می تواند منابع انسانی مستعد را به مدیریت دانشگاه ها هدایت کند (گارسیا و رابرت، ۲۰۲۲). عامل دوم، «شفافیت و پاسخگویی در فرآیندها و نظارت بر عملکرد»، است که موجب افزایش اعتماد سازمانی و ارتقای کیفیت تصمیم گیری می شود. این دو عامل، در مستندات پژوهشی برتری مدیریتی در دانشگاه های نوظهور و توسعه یافته - همچون آسیای شرقی و اروپای غربی - به صورت ملموس ارزیابی شده اند و کاربرد آن ها می تواند توان اجرایی دانشگاه آزاد اسلامی را تقویت کند (جانسون و مولر، ۲۰۲۳).

در برخی از مقالات خارجی مانند مقاله اسمیت و همکاران^۴ (۲۰۲۱) نظام انتخاب و توسعه مدیران آموزشی شایسته محور با شاخص های دقیق عملکردی مورد توجه قرار گرفته، ولی نقد می کنند که فقدان توجه به شرایط بومی سازمان ها (فرهنگ، ساختار) ممکن است کارایی آن را کاهش دهد.

¹ Lopez & Chen

² Garcia & Roberts

³ Johnson & Müller

⁴ Smith et al

در مقالات داخلی نیز رضایی (۱۴۰۰) اشاره شده که سازوکار کلی نگر بومی بهتر با ساختار فرهنگ سازمانی دانشگاه های ایرانی همسوست، اما این پژوهش ها غالباً فاقد داده های کمی وسیع و نتایج قابل تعمیم اند. بنابراین، یک مدل یکپارچه که هم شایسته سالاری جهانی را مدنظر دارد و هم متناسب با ساختار و فرهنگ دانشگاه آزاد اسلامی باشد، هنوز مغفول مانده و نیازمند مطالعه است. از طرفی انتصابات مدیریتی که تحت تاثیر فشارها و منافع سیاسی قرار دارند، می توانند منجر به انتخاب افرادی شوند که صلاحیت های آنها با نیازهای سازمان همخوانی ندارد. این وضعیت نه تنها کارایی و اثربخشی مدیریتی را کاهش می دهد، بلکه ممکن است بر فرهنگ سازمانی تاثیر منفی گذاشته و موجب ایجاد تنش و کاهش انگیزه در میان کارکنان شود (نجفی و همکاران، ۱۴۰۴). تحقیقات گسترده در حوزه مدیریت منابع انسانی نشان می دهد که عوامل فردی حدود ۴۰ تا ۶۰ درصد از معیارهای انتصاب مدیران را تشکیل می دهند (براتون و گلا، ۲۰۲۲).

در این میان دانشگاه آزاد برای انتخاب و توسعه مدیران آموزشی با چالش هایی مواجه است. اینکه بعد از انتصاب، چه مکانیزم هایی برای ارزیابی عملکرد مدیران وجود دارد، نامشخص است و این ضعف می تواند به کم کاری یا سوءمدیریت دامن بزند. برخی واحدها یا بخش ها دسترسی محدودتری به امکانات، شبکه سازی و آموزش مدیریتی دارند که باعث می شود فرآیند ارتقای مدیران دستخوش نابرابری شود و عدالت سازمانی زیر سؤال برود. هر یک از این چالش ها به ویژه در دانشگاهی به وسعت دانشگاه آزاد اسلامی، با ده ها واحد و هزاران کارکن و دانشجو، اهمیت مضاعف پیدا می کند و نیاز به راه حل گیری نظام مند دارد. یکی از مهم ترین چالش های نظام های انتصاب در دانشگاه های ایران، به گفته پژوهش عابدی (۱۴۰۱)، عدم وجود معیارهای شفاف و عینی برای ارزیابی مدیران است. این در حالی است که تجربیات موفق جهانی مانند نظام انتصاب در دانشگاه هاروارد (۲۰۲۱) نشان می دهد که ترکیب معیارهای کمی و کیفی می تواند به نتایج مطلوبی منجر شود. مطالعه تطبیقی انجام شده توسط نجفی (۱۳۹۸) بین دانشگاه های ایران و مالزی نیز بر لزوم توجه به شاخص هایی مانند توانایی رهبری تحول آفرین، مهارت های ارتباطی و بینش استراتژیک تاکید دارد. پژوهش زاهدی (۱۴۰۱) در دانشگاه های خصوصی ایران نشان می دهد که این مؤسسات انعطاف پذیری بیشتری در انتصاب مدیران دارند. مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی نشان داد که استفاده از ترکیب معیارهای کمی و کیفی می تواند نتایج مطلوبی در پی داشته باشد. این یافته ها با تحقیقات انجام شده در دانشگاه های خصوصی آمریکا همخوانی دارد. در راستای چالش های بیان شده، در این پژوهش ارائه چارچوبی برای انتخاب و توسعه مدیران آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی برپایه عوامل فردی، سازمانی و محیطی پرداخته شده است.

¹ Bratton & Gold

² Harvard University

روش شناسی

با توجه به هدف اصلی پژوهش حاضر با عنوان « ارائه چارچوبی برای انتخاب و توسعه مدیران آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی برپایه عوامل فردی، سازمانی و محیطی»، این پژوهش برحسب هدف، کاربردی، برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) اکتشافی، برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب ماهیت و روش پژوهش، در بخش کیفی فراترکیب و تحلیل محتوای متون مصاحبه و در بخش کمی توصیفی-پیمایشی است.

جامعه آماری در بخش کیفی و قسمت فراترکیب، کلیه مبانی نظری و پیشینه‌های مرتبط و در قسمت تحلیل محتوا، خبرگان نظری و تجربی است که بر اساس اصل اشباع و روش نمونه‌گیری غیرتصادفی هدفمند، ۱۹ خبره به عنوان حجم نمونه تعیین شد. ویژگی خبرگان به شرح جدول زیر است:

جدول ۱: مشخصات مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی

ویژگی جمعیت‌شناختی	طبقه	فراوانی	بیشترین فراوانی	کمترین فراوانی
سن	پایین‌تر از ۴۵ سال	2	بین ۴۵ تا ۵۰ سال	پائین‌تر از ۴۵ سال
	بین ۴۵ تا ۵۰ سال	9		
	بین ۵۱ تا ۵۵ سال	4		
	بالای ۵۵ سال	4		
تجربه کاری مرتبط (سابقه شغلی/سابقه تدریس)	زیر ۱۰ سال	4	۱۰ تا ۲۰ سال	زیر ۱۰ سال
	۱۰ تا ۲۰ سال	10		
	بالای ۲۰	5		
جنسیت	مرد	15	مرد	زن
	زن	4		
نوع خبره (نظری و تجربی)	نظری	7	تجربی	نظری
	تجربی	12		
رشته تحصیلی	مدیریت آموزشی	4	تحقیقات آموزشی	مدیریت آموزشی
	تحقیقات آموزشی	9		
	مدیریت آموزشی عالی	6		

در بخش کمی جامعه آماری کلیه روسا و معاونین دانشگاه‌های آزاد اسلامی هستند که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای مرحله‌ای و حداقل حجم نمونه در تحلیل عاملی، ۱۲۹ نفر به عنوان حجم نمونه تعیین شد. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مربوط به روسا و معاونین دانشگاه‌های آزاد اسلامی در جدول زیر قابل مشاهده می‌باشد:

جدول ۲: توصیف آماری ویژگی های جمعیت شناختی مربوط به روسا و معاونین دانشگاه های آزاد اسلامی

ویژگی جمعیت شناختی	طبقه	درصد	فراوانی	بیشترین فراوانی	کمترین فراوانی
سن (سال)	پائینتر از ۴۰ سال	11	14	بالای ۵۰ سال	پائینتر از ۴۰ سال
	بین ۴۰ تا ۴۵ سال	21	27		
	بین ۴۶ تا ۵۰ سال	26	34		
	بالای ۵۰ سال	42	54		
جنسیت	مرد	68	88	مرد	زن
	زن	32	41		
سابقه کار (سال)	پائینتر از ۷ سال	16	21	بالای ۲۰ سال	پائینتر از ۷ سال
	بین ۷ تا ۱۳ سال	21	27		
	بین ۱۴ تا ۲۰ سال	26	34		
	بالای ۲۰ سال	37	47		

به منظور گردآوری داده ها در بخش کیفی و قسمت فراترکیب از مرور سیستماتیک ادبیات و در قسمت تحلیل مضمون از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد؛ همچنین به منظور محاسبه روایی و پایایی در بخش فراترکیب از چک لیست مدل پریزما و ضریب کاپای کوهن و در بخش تحلیل محتوا برای محاسبه روایی از نظرات خبرگان و برای محاسبه پایایی از روش بازآزمون و توافق درون موضوعی بین دوکدگذار استفاده شد؛ به منظور گردآوری داده ها در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از بخش کیفی استفاده شد؛ در این بخش به منظور محاسبه روایی از روایی محتوایی و سازه و به منظور محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ترکیبی و اومگای مک دونالد بهره گرفته شد. ضرایب روایی و پایایی ذکر شده برای پرسشنامه اصلی در جدول ۳ قابل مشاهده است.

HTMT	ASV	MSV	AVE	ω	CR	α	سازه
0.74	0.27	0.44	0.59	0.85	0.83	0.71	فردی
0.72	0.24	0.42	0.62	0.87	0.84	0.74	سازمانی
0.75	0.28	0.46	0.65	0.88	0.86	0.77	محیطی

در نهایت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از کدگذاری نظری برگرفته از روش تحلیل مضمون با نرم افزار **Maxqda-V** ۱۸ انجام شد و در بخش کمی در دو بخش آمار توصیفی، و استنباطی، با نرم افزارهای **SPSS-V** ۲۷ و **SmartPLS-V** ۳ انجام شد.

جدول ۴: توصیف آماری سازه‌های اصلی پژوهش (متغیرهای پنهان) از طریق شاخص‌های مرکزی، پراکندگی و توزیع داده (حجم نمونه = ۱۲۹ پاسخ دهنده)

متغیر پنهان	تعداد شاخص	میانگین (لیکرت)	میانگین کل سازه	انحراف معیار	آماره چولگی	اماره کشیدگی	کمینه	بیشینه
فردی	18	3.24	42.12	0.76	0.05	0.07	18	90
سازمانی	16	3.37	50.55	0.62	0.22	0.34-	16	80
محیطی	18	3.19	73.37	0.77	0.03-	0.35	18	90

نتایج نشان می‌دهد که متغیر فردی با میانگین ۳,۲۴ و انحراف معیار ۰,۷۶، متغیر سازمانی با میانگین ۳,۳۷ و انحراف معیار ۰,۶۲ و متغیر محیطی با میانگین ۳,۱۹ و انحراف معیار ۰,۷۷ به

¹ Maximum Shared Squared Variance (MSV)² Average Shared Squared Variance (ASV)

ترتیب به وضوح نشان دهنده نقش عوامل مختلف در این نظام می باشند. آماره های چولگی و کشیدگی نیز به تفصیل در این داده ها موجود است، که به تحلیل توزیع و انحرافات نمرات کمک می کند. در مجموع، نتایج به وضوح به تنوع قابل توجه در برداشت ها و نظرات اشاره دارد، که می تواند به بهبود نظام های موجود کمک نماید.

در بخش کیفی پژوهش حاضر، با تکیه بر بررسی های حاصل از فراترکیب، به شناسایی ابعاد، مؤلفه ها و شاخص های عوامل موثر بر انتخاب و توسعه مدیران آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته شده است. در این مرحله با استفاده از روش فراترکیب با مرور نظام مند و با رهیافت مدل پریزما و با استفاده از روش فراترکیب، ابعاد نظام انتصاب و ارتقای مدیران دانشگاه های آزاد اسلامی شناسایی میشود. در ابتدا محدودیتهای اعمال شده به لحاظ قلمروهای زمان انتخاب و توسعه مدیران آموزشی ی (داخلی و خارجی)، مکانی (پایگاههای داده داخل و خارج)، ماهیت پژوهش (سنتز، مروری و کیفی) و موضوعی (کلمات کلیدی برای جستجو) آورده میشود، سپس فرایند غربالگری درشت و ریز انجام میشود. پس از غربالگریهای صورت گرفته در نهایت ۱۸ مقاله انتخاب شد که کیفیت آنها بررسی و مورد واکاوی قرار گرفت. بیشتر مقالات یافت شده مربوط به سالهای ۱۳۹۶ تا ۱۳۹۹ (۶۸,۳٪) و همین طور ۲۰۱۷ تا ۲۰۲۰ (۶۴,۷٪) بوده است که در مقالات پژوهشگران برنامه ریزی درسی ۴۲,۵٪ و مدیریت آموزشی ۳۳,۱٪ وجود داشته است. از این تعداد مقاله ۳۳,۳٪ مربوط به مقالات داخلی و ۶۶,۶٪ مربوط به مقالات خارجی بود. لازم به توضیح است مقالات منتخب پس از واکاوی بر اساس ماهیت، در سه دسته سنتز، مروری و کیفی قرار گرفتند تا شرایط سنتز فراهم شود. در ادامه برای تکمیل فرایند شناسایی مؤلفه ها، از تکنیک مصاحبه بهره گرفته شد. برای این منظور ابتدا ۱۹ خبره نظری و تجربی در زمینه شناسایی و ارزیابی عوامل موثر بر انتخاب و توسعه مدیران آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی با روش هدفمند و اصل اشباع انتخاب شدند و سپس پروتکل مصاحبه که اجازه داد، خبرگان نظرات و تجربیات خود را به طور کامل بیان کنند، طراحی شد. در نهایت نیز با خبرگان مصاحبه و پس از کسب اجازه از ایشان مصاحبه ها، ضبط و البته برای اطمینان از دقت داده ها درحین مصاحبه یادداشت برداری صورت گرفت. در نهایت ابعاد، مؤلفه ها و شاخصهای نظام انتخاب و توسعه مدیران آموزشی دانشگاه های آزاد اسلامی مستخرج از فراترکیب و مصاحبه با خبرگان در جدول زیر آورده شده است.

جدول ۵: ابعاد، مؤلفه ها و شاخصهای مؤثر بر انتخاب و توسعه مدیران آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی مستخرج از فراترکیب و مصاحبه با خبرگان

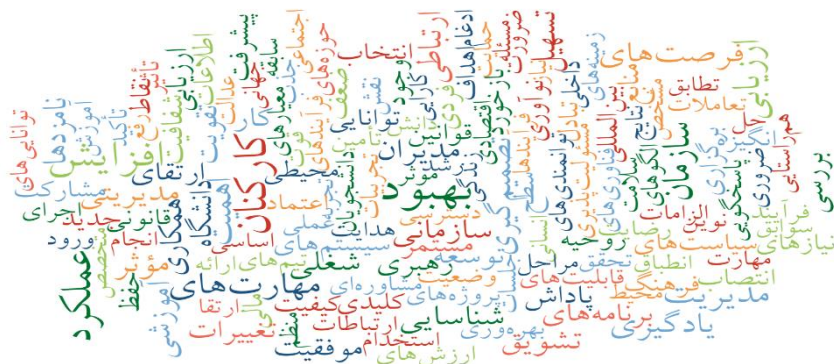
بعد	مؤلفه	شاخص	منبع	کدمصاحبه شونده
عوامل فردی	ویژگی های شخصیتی	توجه به هوش هیجانی به عنوان عامل مؤثر در روابط بین فردی و مدیریت احساسات	---	16,18,110
		نقش کلیدی توانایی تصمیم گیری در فرایندهای مدیریت و راهبری سازمان	آقارضی (1402)	12, 18, 115
		اهمیت خلاقیت در تولید ایده های نوآورانه و حل مسائل پیچیده	فریزانت (2022)	14,17,110
		تاکید بر توانایی کار گروهی به عنوان عامل پیشرفت و بهبود کارکرد تیم های مدیریتی	رتنو و همکاران (2024)	15,19,117
		انعطاف پذیری در مدیریت و پاسخگویی به تغییرات محیطی	پواگنان و ربجی (2024)	115,117,118
		اعتماد به نفس به عنوان یکی از ارکان موفقیت در رهبری و تصمیم گیری	مولادوست و همکاران (1403)	11,13,16
	مهارت های مدیریتی	اهمیت مهارت های ارتباطی در برقراری ارتباط مؤثر با ذینفعان	اسدی و همکاران (1398)	13, 112, 115, 119
		نقش مهارت های برنامه ریزی در تحقق اهداف سازمانی و مدیریت منابع	مظفری و همکاران (1403)	---
		ارزش مهارت های رهبری در هدایت و انگیزش کارکنان	مسویا (2023)	18,110,113
		تاکید بر مهارت های حل مسئله در شناسایی و رفع چالش های سازمان	---	15, 18, 112, 117
		نقش مهارت های مذاکره در تعاملات بین المللی و داخلی سازمان	تورجی و همکاران (1400)	12,115,116
		اهمیت مدیریت زمان به عنوان عاملی کلیدی در بهبود کارایی و بهره وری	فریزانت (2022)	13,112,119
	دوره های کاری	اثر مثبت سابقه مدیریتی در حوزه های مرتبط بر موفقیت در فرایند انتصاب	هچت و همکاران (2023)	14,110,111
		مشارکت در پروژه های بین المللی به عنوان نشان دهنده توانایی در کار در زمینه های جهانی	---	13,15,18
		سابقه موفقیت در اجرای پروژه های مشابه به عنوان عامل	کیامباده و همکاران	11, 16, 111

بعد	مؤلفه	شاخص	منبع	کدمصاحبه شونده
عوامل سازمانی		اطمینان دهنده برای انتصاب مدیران	(2024)	
		توجه به توانایی در مدیریت تغییر به عنوان عامل ضروری در موفقیت سازمان	خدیی و همکاران (1404)	---
		ارزش تجربه همکاری با تیم های چندرشته ای برای افزایش کارایی و نوآوری	تیرگر و همکاران (1401)	I2, I7, I11
		وجود سابقه فعالیت در سطوح مختلف مدیریتی به عنوان نشانه قابلیت های مدیریتی	پواگنان و ربجی (2024)	I5, I12, I18
	فرهنگ سازمانی	اهمیت ارزش های مشترک در تقویت فرهنگ سازمانی و ارتقاء همبستگی	رتو و همکاران (2024)	I1, I4, I10
		تأثیر مثبت سطح تعاملات اجتماعی در افزایش روحیه همکاری میان کارکنان	---	I4, I3, I19
		وجود روحیه همکاری میان کارکنان به عنوان عاملی مؤثر در تحقق اهداف سازمان	مسویا (2023)	I3, I4, I6, I15
		نیاز به شفافیت در فرایندها برای افزایش اعتماد کارکنان به مدیریت	چکانی آذران و همکاران (1400)	I1, I8, I10, I19
	ساختار سازمانی	وضوح در وظایف و مسئولیت ها به عنوان کلید موفقیت در انجام کارها	فریزانت (2022)	I3, I9, I19
		ضرورت وجود سیستم های ارتباطی مؤثر برای تسهیل تبادل اطلاعات	زلینیاک و میرونوا (2024)	I5, I7, I14
		تأثیر ساختار سازمانی بر تصمیم گیری و شیوه های مدیریتی	خدیی و همکاران (1404)	---
		اهمیت انعطاف پذیری ساختاری در پاسخ به تغییرات و نیازهای محیطی	دانایی فرد (1400)	I5, I4, I12, I14
		نقش سیستم های ارزیابی عملکرد در شناسایی نقاط قوت و ضعف سازمان	هجت و همکاران (2023)	I3, I9, I10
		تأمین امکانات برای توسعه و پیشرفت کارکنان به عنوان جزء حیاتی مدیریت منابع انسانی	کیاماده و همکاران (2024)	I2, I3, I11, I15
	سیاست های داخلی	وجود سیاست های استخدام و ارتقا به عنوان عامل مؤثر در جذب و حفظ استعدادها	رتو و همکاران (2024)	I5, I6, I19
		ضرورت وجود رویه های ارزیابی عملکرد برای بهبود بهره وری	پواگنان و ربجی (2024)	I2, I11, I13, I19

بعد	مؤلفه	شاخص	منبع	کدمصاحبه شونده
عوامل محیطی	وضعیت اقتصادی	وجود قواعد و مقررات مربوط به تصمیم‌گیری برای ایجاد شفافیت و انضباط	مظفری و همکاران (1403)	---
		اهمیت پروتکل‌های ارتباطی و گزارش‌دهی در افزایش شفافیت و مسئولیت‌پذیری	رنگریز و همکاران (1400)	16,18,111
		وجود سیاست‌های مربوط به آموزش و توسعه برای بهبود مستمر کارکنان	---	11, 15, 110, 116
		توجه به حمایت از تنوع و شمولیت در ایجاد یک فرهنگ سازمانی غنی	مسویا (2023)	14, 16, 19, 118
		اهمیت بررسی تأثیر نوسانات اقتصادی بر تأمین مالی دانشگاه	فریزانت (2022)	11, 19, 110, 118
	تغییرات اجتماعی	وجود رقابت با سایر مؤسسات آموزشی به عنوان عامل تحریک‌کننده برای بهبود کیفیت	زلینیاک و میرونوا (2024)	14, 16, 19, 118
		بررسی وجود فرصت‌های شغلی در بازار کار برای جذب دانش‌آموختگان	کیامباده و همکاران (2024)	15,17,19
		تأثیر قوانین مالی بر تأمین منابع مالی دانشگاه به عنوان عامل مهم	آقاراضی (1402).	110,111,113
		تحلیل تأثیر وضعیت اقتصادی بر جذب دانشجویان به عنوان چالشی اساسی	---	15, 16, 19, 115
		اهمیت سطح سرمایه‌گذاری در آموزش و پژوهش به عنوان عامل رشد و توسعه	مولادوست و همکاران (1403)	---
	تغییرات اجتماعی	توجه به تغییرات در نیازهای دانشجویان به عنوان نیازی ضروری برای بهبود برنامه‌های آموزشی	پواگنان و ربجی (2024)	13, 18, 111, 114
		اثر تحولات فرهنگی بر نظام آموزشی و نیاز به نوآوری در محتوا	طیپی رهنی و همکاران (1400)	12, 17, 112, 119
		تأکید بر تغییرات در الگوهای یادگیری و نیاز به تنظیم روش‌های آموزشی	---	13, 111, 114, 117
		بررسی تأثیر رسانه‌ها و فناوری‌های نوین بر کیفیت و دسترسی به آموزش	هجت و همکاران (2023)	19,112,114
		شناسایی تغییرات در انتظارات جامعه از دانشگاه به عنوان عامل مؤثر بر استراتژی‌ها	خدیی و همکاران (1404)	---

کدمصاحبه شونده	منبع	شاخص	مؤلفه	بعد
16, 17, 112, 114	محمدی و تورانی (1401)	تأثیر مثبت فعالیت های اجتماعی بر روحیه همکاری میان کارکنان و دانشجویان	روندهای قانونی	
12, 14, 113	رتنو و همکاران (2024)	وجود قوانین مربوط به استخدام و ارتقا به عنوان عوامل کلیدی در مدیریت منابع انسانی		
13, 19, 118	---	تأثیر تغییرات قانونی بر سیاست های دانشگاه و ضرورت انطباق با آن		
11, 110, 116	کیامباده و همکاران (2024)	توجه به وجود الزامات قانونی برای ارزیابی عملکرد به عنوان عامل افزایش پاسخگویی		
---	مظفری و همکاران (1403)	نقش قوانین در تامین منابع مالی و الزامات قانونی برای حمایت مالی از دانشگاه		
18, 114, 119	مسویا (2023)	وجود قوانین مرتبط با ایمنی و پهداشت در محیط کار برای حفظ سلامت کارکنان		
14, 12, 112, 118	فرهادی نژاد و همکاران (1401)	تأثیر قوانین بر ارتباطات بین المللی و ضرورت هماهنگی در سطح جهانی		

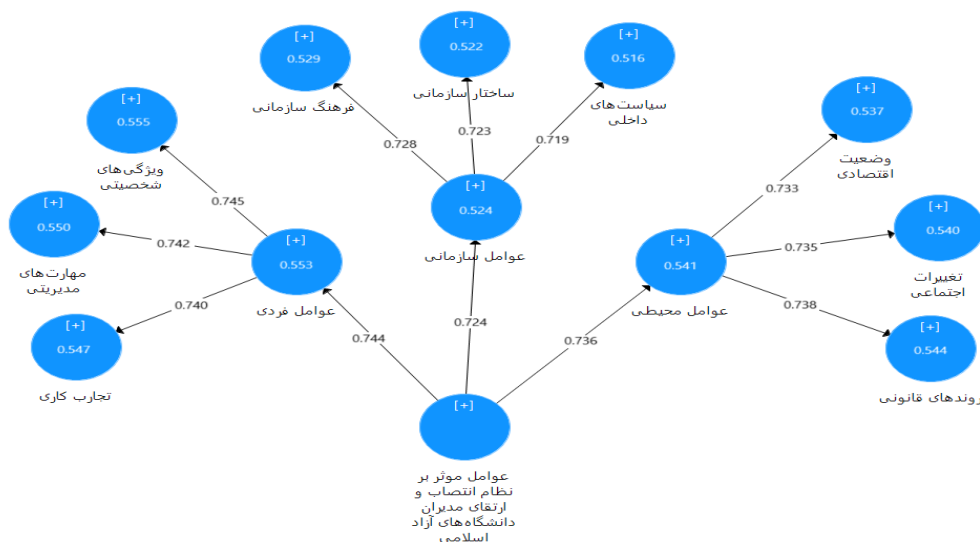
در ادامه خروجی دیگر نرم افزار یعنی فراوانی مضامین شناسایی شده توسط ابر کلمات آورده شده است. بطور کلی ابر کلمات نشان دهنده ی فراوانی و اهمیت واژه ها و مضامین کلیدی در داده های شناسایی شده در مدل پژوهش است.



شکل ۱: ابر کلمات فراوانی و اهمیت مضامین کلیدی شناسایی شده در مدل پژوهش

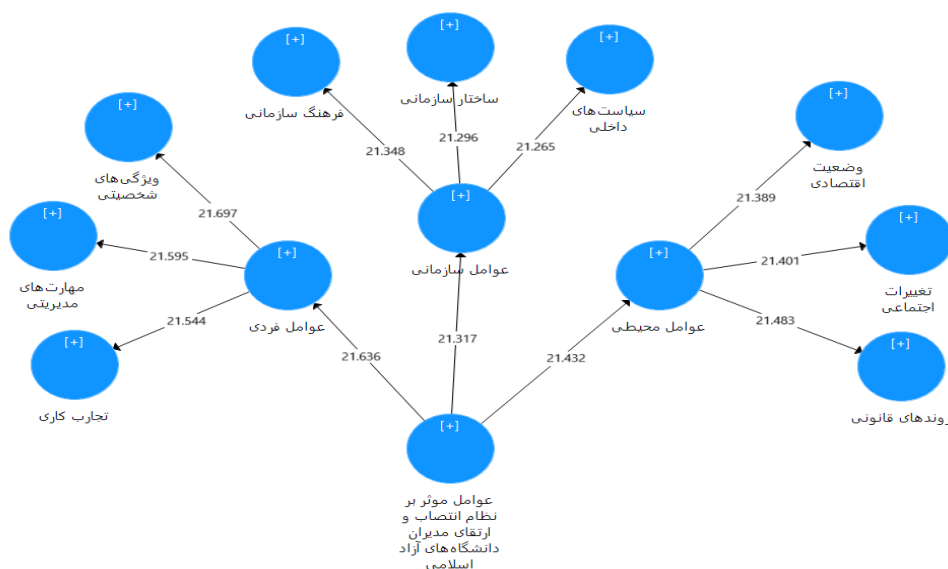
با توجه به شکل فوق واژه هایی مانند "بهبود"، "توسعه" و "تصمیم گیری" به وضوح در این ابر کلمات دیده می شوند و نشان دهنده ی تمرکز اصلی پژوهش بر روی این موضوعات است که این واژه ها می توانند به عنوان نقاط کانونی در تحلیل مورد استفاده قرار گیرند. بطور کلی تجزیه و

تحلیل ماتریس شانون و ابر کلمات نشان می‌دهد که ابعاد مختلف عوامل موثر بر این نظام به‌طور متقابل با یکدیگر در ارتباط هستند. این یافته‌ها می‌توانند به برنامه ریزان و مسئولان آموزشی کمک کنند تا از رویکردهای جامع‌تری برای انتصاب و ارتقای کیفیت نظام آموزشی استفاده کنند. نتایج بررسی مدل عوامل موثر بر انتخاب و توسعه مدیران آموزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی به شرح زیر است.



شکل ۲: نمایش گرافیکی بارهای عاملی در مدل اندازه‌گیری عوامل موثر بر نظام انتخاب و توسعه مدیران آموزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی

مدل اندازه‌گیری عوامل موثر بر انتخاب و توسعه مدیران آموزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شامل عوامل فردی، سازمانی و محیطی است که به ترتیب دارای بارهای عاملی ۰,۷۴۴، ۰,۷۲۴ و ۰,۷۳۶ بودند. این بارهای عاملی نشان‌دهنده میزان ارتباط قوی با سازه اصلی است. همچنین با توجه به نتایج، عوامل فردی دارای بیشترین بار عاملی و عوامل سازمانی دارای کمترین بار عاملی است.



شکل ۳: نمایش گرافیکی ضرایب معناداری مدل اندازه گیری عوامل موثر بر انتخاب و توسعه

مدیران آموزشی دانشگاه های آزاد اسلامی

هدف از ارزیابی برازش کل مدل این است که مشخص شود تا چه حد کل مدل با داده های تجربی مورد استفاده سازگاری و توافق دارد. مدل یابی معادلات ساختاری، ترکیبی از تحلیل تأییدی و رگرسیون چند متغیره میباشد. در این روش، آزمون کلی مدل شامل آزمون مدل اندازه گیری (بررسی پایایی و روایی) و آزمون مدل ساختاری (ضریب مسیر و واریانس تبیین شده) میباشد. شاخص ضریب تعیین (R^2) متغیرهای وابسته: ضریب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون زا (وابسته) است و تأثیر یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته را نشان می دهد که سه مقدار ۰، ۱۹، ۰، ۳۳ و ۰، ۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شوند. مقدار R^2 برای عوامل فردی، سازمانی و محیطی به ترتیب ۰، ۵۵۳، ۰، ۵۲۴ و ۰، ۵۴۱ محاسبه شده است. شاخص اشتراک: این معیار نشان می دهد که چه مقدار از تغییرپذیری شاخص ها (سؤالات) توسط سازه مرتبط با خود تبیین می شود و از میانگین شاخص اشتراک برای تعیین روایی همگرا استفاده می شود که این شاخص ۰، ۵۶ است. معیار نیکویی برازش: مقدار این شاخص، با استفاده از میانگین هندسی R^2 و متوسط شاخص اشتراک برای کل مدل مقدار ۰، ۵۴۸ محاسبه می شود.

$$GOF = \sqrt{\frac{-}{\text{Communality} \times R^2}} \quad Gof = \sqrt{\text{communalities} \times R^2} =$$

$$\sqrt{0.56 \times 0.538} = 0.548$$

از آنجایی که مقادیر محاسبه شده GOF برای مدل فرضیه اصلی پژوهش بزرگتر از ۰,۳۶، بدست آمده، نشان دهنده برازش مناسب مدل است. شاخص ارتباط پیش بین Q^2 : این معیار، قدرت پیش‌بینی مدل در متغیرهای وابسته را نشان می‌دهد. ملاک تفسیر Q^2 ، سه مقدار ۰,۰۲، ۰,۱۵ و ۰,۳۵ عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی می‌باشد. مقدار Q^2 برای متغیر تحقیق ۰,۲۶۹ است که در سطح مطلوب است. بر همین اساس می‌توان گفت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد متغیرها مطلوب هستند. شاخص NFI: شاخص تناسب غیرهنجاردار که نشان می‌دهد، مدل معرفی شده تناسب را تا ۹۰ درصد بهبود می‌بخشد. اعداد این مدل باید بزرگتر از ۰,۹ باشد. شاخص NFI برای این مدل، عدد ۰,۹۴۹ را نشان می‌دهد. با توجه به این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه مورد بررسی برازش مناسبی دارد. همچنین با توجه به اینکه بارهای عاملی تمامی متغیرهای آشکار مدل بیشتر از ۰,۴ و معناداری بیشتر از ۱,۹۶ است، می‌توان گفت سازه حاضر از روایی مطلوبی برخوردار است.

در نهایت در راستای ارائه الگویی برای عوامل موثر بر انتخاب و توسعه مدیران آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، اعتبار این مدل مورد سنجش قرار گرفت. برای این منظور، پرسشنامه ۳۴ گویه‌ای با طیف ۵ درجه‌ای لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد در میان ۳۰ خبره در حوزه پژوهش و در زمینه‌های مدیریت آموزشی و مدیریت آموزش عالی مرتبط با موضوع توزیع شد. در جدول زیر، نتایج آماری حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای به تفصیل آورده شده است.

جدول ۶: یافته‌های حاصل از آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور سنجش اعتبار ارائه عوامل موثر بر انتخاب و

توسعه مدیران آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی

مؤلفه‌ها	میانگین	انحراف معیار	t محاسبه شده	سطح معناداری	اختلاف میانگین	حد پایین	حد بالا
اعتبار بیرونی	4.20	0.65	9.00	0.000	1.20	3.90	4.50
هدف	4.20	0.70	8.90	0.000	1.20	3.90	4.50
طراحی روش پژوهش	4.25	0.70	9.10	0.000	1.25	3.90	4.60
کنترل متغیرهای مزاحم	4.10	0.75	8.30	0.000	1.10	3.80	4.40
تطبیق	4.05	0.80	7.50	0.000	1.05	3.70	4.40
اعتبار درونی	4.35	0.60	9.20	0.000	1.35	4.00	4.70
بازبینی منطقی	4.15	0.75	8.00	0.000	1.15	3.80	4.50
بازخورد متخصصان	4.30	0.60	9.50	0.000	1.30	4.00	4.60
تحلیل حساسیت	4.40	0.55	9.80	0.000	1.40	4.10	4.70

باتوجه به جدول فوق میتوان گفت، سطح معناداری برای اعتبار بیرونی و درونی و تمامی مؤلفه‌های هر یک از اعتبارهای بیرونی و درونی کمتر از ۰,۰۰۱ و همچنین میانگین‌های محاسبه شده در دامنه ۴,۰۵ تا ۴,۴۰ است که به‌وضوح نشان‌دهنده معناداری آماری یافته‌ها با ۹۹ درصد اطمینان می‌باشد. این به این معناست که یافته‌های به‌دست‌آمده به‌طور تصادفی به‌دست نیامده و اعتبار بالای مدل را تأیید می‌کند. بنابراین میتوان استنباط کرد، الگوی عوامل مؤثر بر انتخاب و توسعه مدیران آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، دارای اعتبار قابل‌توجهی است و می‌تواند به‌عنوان یک مدل مفید در عوامل مؤثر بر انتخاب و توسعه مدیران آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی مورد استفاده قرار گیرد.

علاوه بر موارد فوق الذکر، بر اساس نظر خبرگان میزان اعتبار درونی الگوی طراحی شده با میانگین ۴,۳۵ و t محاسبه‌شده ۹,۲۰، بیشتر از اعتبار بیرونی است. همچنین در میان مؤلفه‌های اعتبار بیرونی طراحی روش پژوهش با میانگین ۴,۲۵ و t محاسبه‌شده ۹,۱۰، بیشترین میزان اعتبار را به خود اختصاص داده است و از طرف دیگر در میان مؤلفه‌های اعتبار درونی مؤلفه تحلیل حساسیت با میانگین ۴,۴۰ و t محاسبه‌شده ۹,۸، بیشترین میزان اعتبار را به خود اختصاص داده است.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

دوم این پژوهش به بررسی عوامل مؤثر بر نظام انتخاب و توسعه مدیران آموزشی دانشگاه‌های آزاد اسلامی پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که این عوامل به سه دسته اصلی تقسیم می‌شوند: عوامل فردی، سازمانی و محیطی. هر یک از این دسته‌ها شامل مؤلفه‌هایی هستند که به‌طور مستقیم بر فرآیند انتصاب و ارتقای مدیران تأثیرگذارند.

عوامل فردی شامل مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های مدیریتی و تجربیات کاری است. ویژگی‌های شخصیتی نظیر اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری و مهارت‌های ارتباطی می‌تواند تأثیر بسزایی در کیفیت عملکرد مدیران داشته باشد. همچنین، مهارت‌های مدیریتی مانند توانایی تصمیم‌گیری و حل مسئله، نقش حیاتی در موفقیت مدیران ایفا می‌کند. تجربیات کاری نیز به مدیران کمک می‌کند تا با چالش‌های مختلف در محیط‌های دانشگاهی آشنا شده و به‌طور مؤثرتری عمل کنند.

عوامل سازمانی نیز شامل مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و سیاست‌های داخلی هستند. فرهنگ سازمانی که به ارزش‌ها و باورهای حاکم بر یک سازمان اشاره دارد، می‌تواند بر رفتار و عملکرد مدیران تأثیر مستقیم بگذارد. ساختار سازمانی به نحوه تقسیم وظایف و مسئولیت‌ها در سازمان اشاره دارد و می‌تواند تعیین‌کننده کارایی و اثربخشی نظام انتصاب باشد.

همچنین، سیاست‌های داخلی مانند فرآیندهای استخدام و ارتقاء، به طور مستقیم بر کیفیت انتخاب و توسعه مدیران آموزشی تأثیر دارند. در نهایت، عوامل محیطی شامل مؤلفه‌های وضعیت اقتصادی، تغییرات اجتماعی و روندهای قانونی است. وضعیت اقتصادی می‌تواند بر تخصیص منابع و بودجه سازمان‌ها تأثیرگذار باشد و به تبع آن، بر فرآیند انتصاب و ارتقا تأثیر بگذارد. تغییرات اجتماعی و فرهنگی نیز می‌توانند بر انتظارات و نیازهای جامعه نسبت به مدیران تأثیر داشته باشند و روندهای قانونی نیز می‌توانند به عنوان یک چارچوب قانونی برای فرآیندهای انتصاب و ارتقاء عمل کنند.

در ادبیات مدیریت و منابع انسانی، شناسایی عوامل مؤثر بر انتخاب و توسعه مدیران آموزشی از اهمیت بالایی برخوردار است. نظریه‌های مختلف در این حوزه به بررسی تأثیر ویژگی‌های فردی و سازمانی بر عملکرد و رفتار مدیران پرداخته‌اند. به عنوان مثال، نظریه شایستگی، تأکید می‌کند که ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های مدیریتی نقش کلیدی در موفقیت مدیریتی دارند و این موضوع در ابعاد فردی نظام انتصاب و ارتقاء به وضوح نمایان است.

علاوه بر این، در تحقیقات پیشین، به ویژه در زمینه فرهنگ سازمانی و سیاست‌های داخلی، نتایج مشابهی به دست آمده است. پژوهش‌های پروری امین و همکاران (۱۴۰۱) و خدیوی و رحمانی (۱۴۰۳) نشان می‌دهند که فرهنگ سازمانی مثبت به بهبود عملکرد مدیران و افزایش رضایت شغلی منجر می‌شود. این یافته‌ها به خوبی با مؤلفه‌های شناسایی شده در این پژوهش همخوانی دارند و اهمیت فرهنگ سازمانی را در موفقیت نظام انتصاب و ارتقاء تأیید می‌کنند. در زمینه عوامل محیطی، پژوهش‌هایی از قبیل کارهای سیراج و هاگین (۲۰۲۳) و مظفری و همکاران (۱۴۰۳) بر تأثیر وضعیت اقتصادی و تغییرات اجتماعی بر فرآیندهای مدیریتی تأکید می‌کنند. به ویژه، وضعیت اقتصادی می‌تواند به عنوان یک عامل محرک یا مانع در انتصاب و ارتقاء مدیران عمل کند، و این موضوع در نظام انتصاب دانشگاه‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد. علاوه بر این، روندهای قانونی نیز به عنوان عواملی تأثیرگذار در نظام انتصاب و ارتقاء مدیران شناخته می‌شوند. وجود قوانین و مقررات مشخص می‌تواند به شفافیت و عدل در فرآیندهای استخدام و ارتقاء کمک کند، که این موضوع در پژوهش‌های هچت و همکاران^۲ (۲۰۲۳) و کیامباده و همکاران^۳ (۲۰۲۴) مورد بررسی قرار گرفته است. ترکیب این عوامل فردی، سازمانی و محیطی در نظام انتصاب و ارتقا نه تنها به بهبود کیفیت مدیریتی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی کمک می‌کند، بلکه به ایجاد یک محیط کاری مثبت و مؤثر نیز منجر می‌شود. این محیط می‌تواند از طریق ارتقای روابط داخلی،

¹ Siraj & Hagen

² Hecht et al

³ Kyambade et al

افزایش انگیزش و ایجاد فرصت های یادگیری و توسعه، به بهبود عملکرد کلی دانشگاه ها کمک کند.

می توان گفت که عوامل مؤثر بر انتخاب و توسعه مدیران آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان یکی از ارکان کلیدی در بهبود کیفیت آموزشی و مدیریتی این نهاد، نیازمند توجه ویژه ای هستند. شناسایی این عوامل می تواند به ما کمک کند تا نقاط قوت و ضعف موجود در نظام مدیریتی را شناسایی کنیم و بر اساس آن بهبودهای لازم را اعمال نماییم. عوامل فردی، سازمانی و محیطی به طور مستقیم بر کیفیت انتصاب و ارتقای مدیران تأثیرگذارند. ویژگی های شخصیتی و مهارت های مدیریتی مدیران به عنوان عوامل فردی، می توانند تأثیر عمده ای بر فرآیندهای تصمیم گیری و رهبری داشته باشند. همچنین، فرهنگ سازمانی و سیاست های داخلی به عنوان عوامل سازمانی، می توانند ساختار و فرآیندهای مدیریتی را تحت تأثیر قرار دهند و در نهایت، عوامل محیطی مانند وضعیت اقتصادی و تغییرات اجتماعی، می توانند به عنوان عوامل زمینه ای بر انتظارات و نیازهای جامعه نسبت به مدیران تأثیر بگذارند.

همینطور، توجه به این عوامل به ما این امکان را می دهد که یک انتخاب و توسعه مدیران آموزشی مؤثر و کارآمد طراحی کنیم که نه تنها به بهبود کیفیت مدیریتی کمک کند، بلکه به ارتقاء کلی دانشگاه های آزاد اسلامی نیز منجر گردد. این رویکرد جامع و سیستماتیک می تواند به شفافیت و کارایی فرآیندهای مدیریتی منجر شود و در نهایت به بهبود عملکرد کل سازمان کمک کند.

در نهایت می توان گفت، یافته های این پژوهش با نتایج پژوهش های پروری امین و همکاران (۱۴۰۱)، خدیوی و رحمانی (۱۴۰۳)، سیراج و هاگین (۲۰۲۳)، مظفری و همکاران (۱۴۰۳)، هچت و همکاران (۲۰۲۳) و کیامباده و همکاران (۲۰۲۴) همخوانی دارد. این پژوهش ها بر اهمیت عوامل فردی، سازمانی و محیطی در نظام انتصاب و ارتقای مدیران تأکید کرده و نشان می دهند که هر یک از این عوامل به طور مستقیم بر کیفیت و اثربخشی نظام مدیریتی تأثیرگذار است. همچنین، این همخوانی نشان می دهد که این عوامل به عنوان عواملی کلیدی در موفقیت سازمان ها شناخته می شوند.

در راستای نتایج بدست آمده، پیشنهادات زیر به مدیران و دست اندرکاران دانشگاه آزاد اسلامی ارائه می شود:

تدوین و اجرای استانداردهای ملی برای انتخاب مدیران دانشگاهی: ۱. همکاری با کارشناسان برای تدوین استانداردهای ملی. ۲. برگزاری کارگاه های آموزشی برای مدیران دانشگاه ها درباره این استانداردها. ۳. نظارت و ارزیابی پیاده سازی این استانداردها به وسیله سازمان های نظارتی. این اقدام می تواند به بهبود کیفیت انتخاب و توسعه مدیران آموزشی و اعتبار دانشگاه ها کمک کند.

توسعه ابزارهای ارزیابی مبتنی بر شایستگی برای انتصاب مدیران: ۱. شناسایی و طراحی ابزارهای ارزیابی شایستگی. ۲. برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران در زمینه استفاده از این ابزارها. ۳. ارزیابی تأثیر این ابزارها بر کیفیت انتخاب و توسعه مدیران آموزشی این کار می‌تواند به ایجاد نظام انتخاب و توسعه مدیران آموزشی شفاف و موثر کمک کند.

منابع

- امامقلی زاده، سعید و مهربانی مجد، لیلا و ایجازی، محمد حمید (۱۴۰۳). بررسی عوامل موثر در انتخاب و انتصاب مدیران، فصلنامه مطالعات نوین در مدیریت و سازمان، ۱(3).
- پروری، امین؛ سیادت، سیدعلی؛ شاوران، سید حمیدرضا (۱۴۰۱). الگوی گزینش رؤسای دانشگاه‌ها در دانشگاه‌های منتخب جهان با رویکرد متن‌کاوی، مجله علوم تربیتی، 1(29)، 163-184.
- خدیوی، اسداله؛ رحمانی، هما (۱۴۰۳). طراحی و اعتبارسنجی الگوی شایستگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر اسناد بالادستی، رهبری آموزشی کاربردی، 1(5)، 97-115.
- رضایی، مجید. (۱۴۰۰). بررسی شاخص‌های شایستگی در انتصاب مدیران دانشگاهی: مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی. مجله پژوهش در مدیریت آموزش عالی ایران، ۱(۲)، ۱۲-۳۵.
- زاهدی، ش. (۱۴۰۱). نظام انتصاب مدیران در دانشگاه‌های ایران: چالش‌ها و راهکارها. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
- مظفری، واعظی، و کوشکی چهارمی. (۱۴۰۳). شناسایی چالش‌های انتخاب و انتصاب مدیران در نظام اداری ایران (موردپژوهی: سازمان اداری - استخدامی کشور). مطالعات منابع انسانی، 14(1)، 64-84.
- نجفی، مریم و قطنیان، سپیده و مهدی‌پور، حسن و موسالو، محسن (۱۴۰۴). نقش دخالت‌های سیاسی در انتصاب مدیران در فدراسیون‌های ورزشی، پنجمین همایش بین‌المللی علوم ورزشی، تربیت بدنی و مدیریت راهبردی در ورزش، همدان.
- Garcia, M., & Roberts, L. (2022). Evaluating leadership selection mechanisms in public universities. *Education Administration Review*, 48(3), 217-235.
- Hecht, G., Maas, V. S., & van Rinsum, M. (2023). The effects of transparency and group incentives on managers' strategic promotion behavior. *The Accounting Review*, 98(7), 239-260.
- Johnson, T., & Müller, S. (2023). Meritocracy or networking? Appointment dynamics in modern universities. *Higher Education Quarterly*, 77(1), 56-75.
- Kyambade, M., Mugambwa, J., Nkurunziza, G., Namuddu, R., & Namatovu, A. (2024). Servant leadership style and socially responsible leadership in university context: moderation of promoting sense of community. *International Journal of Educational Management*, 38(3), 660-678.

Lopez, N., & Chen, W. (2021). Digital transformation and managerial appointment in universities. *Journal of Educational Technology & Society*, 24(1), 89–102.

Siraj, N., & Hågen, I. (2023). Performance management system and its role for employee performance: Evidence from Ethiopian SMEs. *Heliyon*, 9(11).

Smith, J., Lee, A., & Martin, R. (2021). A competence-based framework for academic leadership appointments. *International Journal of Higher Education Management*, 15(2), 123–145.

Providing a Framework for Selecting and Developing Educational Managers at Islamic Azad University Based on Individual, Organizational, and Environmental Factors

Mostafa Maleki Gukeh, Soghra Afkaneh, Mohamad Naghi Imani Gelepordesari

Abstract

The present study aimed to provide a framework for selecting and developing educational managers at Islamic Azad University based on individual, organizational, and environmental factors.. This research was applied in terms of purpose, data type, mixed (qualitative-quantitative) exploratory, data collection time, cross-sectional, and in terms of nature and research method, in the qualitative part it was meta-synthesis and content analysis of interview texts, and in the quantitative part it was descriptive-survey. The statistical population in the qualitative part and meta-synthesis part was all relevant theoretical foundations and backgrounds, and in the content analysis part, theoretical and empirical experts, who were determined as the sample size based on the saturation principle and the purposeful non-random sampling method, 19 experts; in the quantitative part, the statistical population was all deans and vice-chancellors of Islamic Azad Universities, who were determined as the sample size based on the staged cluster random sampling method and the minimum sample size in factor analysis, 129 people. In order to collect data in the qualitative and meta-synthesis sections, a systematic literature review was used, and in the content analysis section, a semi-structured interview was used; also, in order to calculate validity and reliability in the meta-synthesis section, the Prism Model Checklist and Cohen's Kappa Coefficient were used; in the content analysis section, the opinions of experts were used to calculate validity, and the test-retest and intra-subject agreement method between two coders was used to calculate reliability; in order to collect data in the quantitative section, a researcher-made questionnaire taken from the qualitative section was used; in this section, content and construct validity were used to calculate validity, and Cronbach's alpha coefficient, composite reliability coefficient, and McDonald's omega were used to calculate reliability. Data analysis in the qualitative section was performed using theoretical coding derived from the content analysis method with Maxqda-V18 software, and in the quantitative section, descriptive and inferential statistics were performed with SPSS-V27 and SmartPLS-V3 software. he findings showed that the selection and development of educational managers at Islamic Azad University includes individual, organizational, and environmental factors.

Keywords: Manager development, manager selection, individual, organizational, and environmental factors of Islamic Azad University