



شناسایی شاخص‌های شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش‌های مجازی

هادی کازرونی شامیری

دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی اسلامشهر، ایران

سعید مرادی

استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران (نویسنده مسول)

جمال سلیمی

دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی درسی و آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه کردستان، ایران

اسفندیار دشمن‌زیاری

استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

بتول فقیه آرام

استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۲/۲۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۳۰

چکیده

این پژوهش باهدف طراحی و ارائه الگوی شایسته‌گرایی برای مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش‌های مجازی انجام شد. روش تحقیق پژوهش حاضر ترکیبی از نوع تحقیقات کیفی است. جامعه آماری مورد مطالعه در بخش کیفی پژوهش بر اساس نظریه داده بنیاد صورت گرفته است. جامعه آماری کلیه خبرگان که دارای شرایط حداقل ۵ سال سابقه مدیریتی، صاحب‌نظر در حوزه شایسته‌گرایی و دارای تجربه و تألیفاتی بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله‌برفی تعداد ۳۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختارمند گردآوری گردید و در سی و مین مصاحبه، داده‌ها به اشباع نظری منتج و مصاحبه‌ها متوقف گردید. یافته را حاصل تحلیل مصاحبه‌ها نشان داد که مؤلفه‌های شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان منجر به شناسایی ۱۸۶ گویه، ۱۲ مؤلفه و ۴ بُعد بود. شایسته‌گرایی تخصصی - دانشی (شایستگی‌های آموزشی، شایستگی‌های پژوهشی، شایستگی‌های علمی، شایستگی‌های مهارتی)، شایسته‌گرایی ارتباطی (شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های سازمانی، شایستگی‌های اجتماعی)، شایسته‌گرایی ساختاری - حرفه‌ای (شایستگی‌های فناوری و تکنولوژی، شایستگی‌های عقلانی، شایستگی‌های شخصیتی) شایسته‌گرایی اخلاقی - ارزشی (شایستگی‌های اعتقادی، شایستگی‌های معنوی «دینی و فرهنگی») گردید.

واژه‌های کلیدی: انتخاب مدیران، سبک رهبری، آموزش، میزان شایستگی.

۱- مقدمه

انتخاب مدیران دانشگاه با توجه به نقش خطیری که بر عهده دارند، یکی از مهم‌ترین انتخاب‌های در سطوح مدیران آموزشی است که در حوزه ملی و بین‌المللی تأثیرگذار است. مدیران آموزشی^۱ شایسته‌ترین عامل موفقیت در سازمان‌های کنونی هستند (دسی و رایان^۲، ۲۰۱۹). برخورداری از مدیران آموزشی شایسته بزرگ‌ترین آمال مدیریت‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی در دنیا است (خوش‌نمک، ایران‌زاده، خدیوی، تقی‌زاده، هوشنگ، ۱۳۹۹) بدیهی است، کسب شایستگی مدیران آموزشی یک رویکردهای و استراتژی^۳ جهت رشد ملی در سطوح علمی و بین‌المللی است، جامعه موفق نیازمند مدیران آموزشی شایسته است تا بتواند دانشجویانی متعهد و موفق تربیت کند، هدف دانشگاه تربیت منابع انسانی شایسته است (صادقی، محمدخانی و حسینی، ۱۴۰۰)، که چرخ‌های اقتصاد و فرهنگ را اعتلا بخشند در همه کشورهای دنیا تحصیل در دانشگاه‌های که اعتبار علمی شایسته داشته باشد هدف افراد آگاه است (یوارگاس حلبی، مورا-اسکیول و سیلس^۴، ۲۰۱۷)، دانشگاهی می‌تواند اعتبار علمی شایسته داشته باشد که مدیرانی لایق و شایسته اداره آن را بر عهده داشته باشند (چارون^۵، ۲۰۱۵). دلیل انجام این پژوهش نقش حیاتی مدیران دانشگاه و تربیت منابع انسانی که سازندگان جامعه هستند، است. جوامع در حال‌گذار از جهان سوم دچار بحران‌های عمیق آموزشی در همه سطوح هستند، که اگر این بحران‌ها در دانشگاه‌ها توسط مدیران آموزشی خصوصاً در سطوح عالی حل نشود، پویایی اجتماعی متوقف می‌شود، ضعف مدیریتی مشاهده‌شده در سطوح دانشگاهی (چراغی، باتمانی و شیربگی، ۱۳۹۹)، ضعف علمی دانشجویان، رکود علمی، چالش‌های و کاهش‌های اثربخشی پژوهش‌ها، بی‌رغبتی اساتید، عملکردهای ناکارآمد سازمانی و آموزشی که تأثیر مستقیمی بر کیفیت خروجی‌های دانشگاه دارد (امانی، زمانی مقدم، نصیری قرقانی، سورانی یانچشمه، مصلح، ۱۳۹۸). ر واقع از دیدگاه صلاح سیاست‌گذاران آموزشی در سطوح دانشگاه نتیجه موردنظر را نداشته است و این ضعف آموزشی در آموزش مجازی دانشگاه‌ها، دانشگاه‌های مجازی را در کشور ما بی‌رمق کرده است، توسعه و بهبود آموزش مجازی دانشگاه‌ها نیازمند مدیرانی متخصص و شایسته است. تعاریف نظریه‌پردازان حوزه مدیریت آموزشی از شایستگی مدیران آموزشی را در بعد شایسته‌سالاری، تخصص

گرایی، اخلاق‌مداری و بعد اعتقادی، ارزش‌مداری، شایستگی‌های ذهنی، بینشی شایستگی‌های درون فردی، شایستگی‌های بین فردی، شایستگی‌های اخلاقی (شبان، خورشیدی، عباسی سروک، فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۷)، توسعه شایستگی‌های مدیران و کارگزاران عمومی نقش بسزایی در تحقق اهداف چشم‌انداز ۲۰ ساله دارد. ارزیابی و توسعه این شایستگی‌ها باید به‌عنوان اولویتی اساسی در انتخاب، انتصاب و ارزیابی عملکرد مدیران دانشگاهی دارد (عسگری، نیکوکار، صفری و غلامی، ۱۳۹۴). بالندگی مدیران، توانایی انطباق سریع مدیران آموزشی است (معظمی، کاظمی، کاووسی و بنی‌اسدی، ۱۴۰۰). شایسته‌سالاری در محیط سازمانی مانند یک مدل مدیریتی برای توزیع منابع، جوایز یا مزایا درک می‌شود که معیارهای آن عملکرد و رفتار فردی هر فرد است. شایسته‌سالاری یک عامل اساسی عدالت در جوامع مدرن است. در زمینه حاکمیت، شایسته‌سالاری با این ایده که یک استراتژی برای تجمیع، حفظ و توسعه افراد در جهت افزایش اهمیت سرمایه انسانی در محل کار، خلاقیت و افزایش رقابت برای استعدادها در بازار جهانی است، پیوند خورده است (یانگ^۶، ۲۰۱۷). نظام آموزشی به‌صورت ویژه ابعاد شایستگی را مدیران نظر دارد، زیرا خروجی سیستم آموزشی نظام آموزشی یا دانشگاه کالا نیست، بلکه افرادی هستند (عسگرانی، نیکنامی، قورچیان، ۱۳۹۶)، که موفقیت اجتماعی به موفقیت آن‌ها وابسته است. توسعه علمی و شایستگی حرفه‌ای مدیران آموزشی یکی از مؤلفه‌های دیگر شایستگی‌های مدیران است (کیخا، ۱۳۹۹).

شایسته‌گرایی در واقع ارجحیت مدیران باصلاحیت در جهت تسریع رسیدن به اهداف دانشگاه تعریف می‌شود این موضوع از این نظر جالب توجه است، مدیران تعیین‌کننده نهایی سرنوشت جامعه کنونی در آینده هستند (صالحی صدر، رضائی فر، محمدی و حکیمی فر، ۱۴۰۰) و به‌عنوان راهبر سازمان کارکنان را تشویق به رشد حرفه‌ای و یادگیری مهارت‌های دانش‌مدار کنند مفهوم شایسته‌گرایی در علم مدیریت تلاش در کسب دانش و مهارت مدیران تعریف می‌شود (گرامن^۷، ۲۰۱۸). نظر دانشمندان مدیریت و نظریه‌پردازان سازمانی مانند (کانگر^۸، ۱۹۹۲) رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت‌آمیز در یک نقش، همچنین از نظر (وودال و وینستلی^۹، ۱۹۹۸) شایستگی مدیران با قابلیت سازمان پیوند خورده است. ابعاد شایسته‌گرایی را می‌توان در مؤلفه‌های خاص مانند مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی، توانایی‌ها، شاخص‌های رفتاری، باورها،

⁶ Young

⁷ Grossman

⁸ Conger

⁹ Woodall & Winstanly

¹ Educational Managers

² Deci & Ryan

³ Strategy

⁴ Vargas-Halabi, Mora-Esqivel, & Siles

⁵ Charron

اندرسون و انبرگ^۲، 2021)، ترغیب ذهنی، توجه و ملاحظات فردی، مهارت‌های حرفه‌ای، مهارت‌های فنی و تخصصی، اعتمادبه‌نفس، مسئولیت‌پذیری، صداقت، کمال‌جویی و رشد حرفه‌ای توانایی اتخاذ راهبردهای مقتضی در استفاده از سرمایه‌های فکری قدرت تحلیل و ارزیابی (موسوی، ۱۴۰۰)؛ شجاعت در ابتکار عمل و نوآوری؛ ایجاد تکاپوی سازمانی، به‌کارگیری مدیریت دانش؛ مرور تجارب در تصمیم‌گیری‌ها توانایی حرفه‌ای، توانایی فنی و تخصصی، انگیزش افراد، آموزش توسعه، (رحیم زاده ینگه قلعه نیاز آذری، جباری، ۱۳۹۹)، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی، نتیجه‌گرایی، همکاری و همدلی، تیم سازی، ارتباط مؤثر، شبکه‌سازی، ذی‌نفع مداری، هوشیاری سازمانی، تغییر و بهبود، اقتدار، نفوذ آرمانی و کاریزماتیک، انگیزش الهام‌بخش، خود راهبری و رهبری سازمانی در تنظیم اهداف و تعیین پیامدها (لی^۴، ۲۰۲۰)؛ توسعه چشم‌انداز استراتژیک؛ ایجاد زمینه باورمندی و بالندگی سازمان، طراحی و بنیان‌گذاری ارزش‌های نوین مبتنی بر استانداردها (کوبین^۵، ۲۰۲۰)؛ طراحی، اجرای برنامه‌های مصوب شده (لورا^۶، ۲۰۲۰)؛ توسعه دانشگاه‌ها (چوکواتانان و کارولینا^۷، 2019)؛ ایجاد تفکر سیستمی در دانشگاه‌ها (افسری منش، محمد داوودی و پژوهش، 1400)؛ توسعه و تسهیل فرایند آموزش ضمن خدمت (رایان^۸، 2019). صلاحیت مدیریت آموزشی (چراغی و همکاران، ۱۳۹۹)، دانش تخصصی، نگرش مثبت به منابع انسانی، نگرش به تغییر، تحول و بهبود نگرش به مشارکت، ذی‌نفعان، نگرش به تعلیم و تربیت، آموزش‌های فنی و مهارتی، حل مسئله، تفکر خلاق، توانایی عمومی را می‌توان به‌عنوان بخشی از نقش‌ها و ویژگی‌های مدیران شایسته نام برد (سلیمی، نظری، صفوی، محمدی، شفیعی سروستانی، ۱۳۹۹)

زمینه مسأله شایسته‌گرایی در دانشگاه‌های مجازی کشور ما ازینجا آغاز گردید که متأسفانه زیرسازای قوی برای اثربخشی دانشگاه‌های مجازی احساس نمی‌شود. محدودیت در اعتبار مدارک دانشگاه‌های مجازی، توقف و رکود علمی به دلیل فقدان شرکت در کلاس‌های و حضوری افت‌های سازمانی شدید (رحیم زاده ینگه قلعه و همکاران، ۱۳۹۹)، ترک اساتید در مجموعه‌های مجازی آموزشی، کارکنان نظام آموزشی، فقدان کیفیت یادگیری و آموخته‌های (کریمی، سعیدی پور، سرمد، فرج الهی، ۱۳۹۸) فقدان ارتباط کلامی مناسب و مشارکت در آموزشی، ضرورت شایستگی‌های مدیریت آموزشی خصوصاً در بحران‌هایی مانند

ویژگی‌های شخصیتی، نگرش‌ها و مهارت‌های جستجو کرد از دیدگاه علمی شایسته‌گرایی مجموعه‌ای از راهبردهای فنی، نگرش‌ها، مهارت ارزش‌ها، تعهدها که زمینه عملکرد سازمانی اثربخش می‌شود، می‌توان تعریف کرد (باشویی و ورینیچ^۱، ۲۰۱۸)

تمرکز شایسته‌گرایی مدیران آموزشی بر کارایی و اثربخشی سازمانی آموزشی جهت تغییرات پایدار اجتماعی است، زمانی که این مدیران، مدیران آموزشی باشند؛ که در دانشگاه‌های مجازی را بر عهده داشته باشند، نقش آن‌ها بسیار اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، زیرا تأثیرگذاری در فضای مجازی چالش‌های خاص خود را دارد. شایسته‌گرایی به معنای کسب تخصص، بهبود مهارت حرفه‌ای، سازوکارهای انگیزشی، توسعه مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی است (میرغفوری، موسوی، صادقی آرانی، ۱۳۹۲) که در دوره کرونا در بحث آموزش می‌تواند از رکورد علمی مدیران آموزشی و افت تحصیلی دانشجویان و نابسامانی‌های آموزشی، نقش شایستگی مدیران آموزشی در دانشگاه‌های مجازی به‌صورت پررنگ‌تری مورد کندوکاو قرار گرفته است. در لغت‌نامه دهخدا شایستگی، حالت و کیفیت شایسته، سزاواری، لیاقت و استحقاق، معنی شده است. همچنین فرهنگ لغت آکسفورد بیان داشته، شایستگی در لغت به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت تعبیر شده است. محققان بیان می‌کنند که سازه‌های شایسته‌گرایی مدیران بر عملکرد و کارکنان سازمان و رضایت مراجعان سازمان تأثیرگذار است (تقوایی یزدی، عبدی، تقی پور، ۱۳۹۷). بیش از دو دهه از مفهوم شایستگی به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم توسط محققان سازمانی موردپژوهش قرار گرفته، بیشتر عوامل شایستگی در توصیف شایستگی مدیران می، بر پایه ارزیابی و مهارت، دانش، لیاقت، صلاحیت علائق و تجارب همراه با ویژگی‌های فردی مدیران است (سلطانی پرشکفتی، جعفری، قورچیان و باقری، ۱۳۹۸). افزایش اثربخشی فرد و سازمان، ارتقای رضایت شغلی، روحیه پیشرفت، تعلق کارکنان به سازمان، ایجاد انگیزه جهت تلاش، بهبود بحران‌ها و ارتقای سطح عملکرد و توانمندسازی کارکنان، قدرت حل بحران، علاقه‌مندی به توسعه علمی منابع انسانی سازمان (عسگرانی و همکاران، 1396)، بکارگیری مهارت‌های مدیریتی و سازمانی کارآفرینی، ایجاد فرهنگ‌سازمانی قوی درون‌سازمانی و برون‌سازمانی (بال^۲، 2019)، بکارگیری تکنولوژی‌های و فناوری‌های مدرن جهت ارتقاء همه‌جانبه سازمان، شناسایی فرصت‌های پیشرفت

⁵ Kevin

⁶ Lura

⁷ Chokwathananon & Carolina

⁸ Rayian

¹ Bushuyev & Verenysh

² Bell

³ Andersson & Enberg

⁴ Lee

آموزش‌های مجازی موردنقد و بررسی قرار گرفته است تا ابتدا بیان مسئله‌ای شفاف که در قسمت‌های قبلی اشاره شد، سپس توصیف و تحلیل منطقی از محدودیت‌ها و درنهایت یک الگوسازی با اصلی‌ترین مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران را دانشگاه‌های مجازی طراحی کند. این پژوهش است بر آن بود که مؤلفه‌های شایستگی مدیران را شناسایی و مورد واکاوی قرار دهد، به این سؤال‌ها که نشأت گرفته از ذهن محقق است، پاسخ دهد، که شاخص‌های مناسب الگوی کاربردی شاخص‌های شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش‌های مجازی از دیدگاه خبرگان کدامند و به چه ترتیبی است؟ همچنین وضعیت مؤلفه‌های شناسایی شده شاخص‌های شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش‌های مجازی چگونه است؟

الگوی شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش‌های مجازی توسط محقق طراحی و ارزیابی شده است.

مبانی نظری پژوهش شایسته‌سالاری و شایسته‌گرایی به‌عنوان یک نظریه از سال ۱۹۵۰ در ادبیات مدیریت توسط (یانگ^۱، ۱۹۵۰) مطرح شد. نظریه‌ی خود تعیین گری شخصی در راستای تکمیل مفهوم شایستگی توسط (دسی و رایان، ۱۹۸۵) بیان شد، شایستگی را دست‌یابی به خود رهبری در دستیابی به قابلیت‌های شخصی تعریف کردند. (مککلند و بویاتزیس^۲، ۱۹۸۹) در نظریه خود اعلام کردند، شایستگی ریشه در ویژگی‌های فرد دارد اما یک مهارت اجتماعی همراه با دانش است. (شرودر^۳، ۱۹۸۹) شایستگی را در نظریه خود در پنج بعد معرفی کرده است که شامل دانایی، توانایی، انگیزه، ارزش و سبک مدیریت بود. در ادامه مؤلفه‌های دیگری مانند خود رهبری و ادراک شایستگی (هورویتز^۴، ۱۹۹۲؛ دان^۵، ۱۹۹۲)، همچنین (نایر^۶، ۱۹۹۴) شایستگی را ارتقاء استانداردهای مدیریتی جهت دست‌یابی به مهارت‌های رهبری می‌داند، (مایر^۷، ۱۹۹۶) بیان کرد، شایستگی در سه بعد شایستگی رفتاری، شایستگی فردی، شایستگی مدیریتی خلاصه کرده است که را زیرمجموعه‌ای شایستگی مطرح کردند (امانی و همکاران، ۱۳۹۸). شایستگی نشان‌دهنده‌ی نیاز به جستجوی چالش‌های بهینه و ادراک خویشتن به‌عنوان یک فرد مؤثر در تسلط یافتن بر آن چالش‌ها است (دسی و رایان، ۲۰۰۰)

کرونا، دشواری متعهد کردن شخصیت‌های مختلف در سازمان‌های آموزشی، ضعف فناوری ارتباطات، نبود ضرورت اعتماد، فقدان اعتماد، ضعف سیاست‌گذاری دانشی، عدم تثبیت تغییر در فرهنگ سازمان روزمرگی و انفعال، نارضایتی مدیریتی و شغلی، فقدان صلاحیت‌های حرفه‌ای، بی‌مسئولیتی در فرآیند انجام وظایف و فقدان مهارت‌های مدیریتی می‌تواند بر شمارد (شاطری و محمد داوودی، ۱۴۰۰). که هر یک از این مؤلفه‌ها به‌تنهایی برای ناکارآمدی نظام آموزشی مجازی و مدیران آموزشی می‌کند. متأسفانه در نظام ضعف اینترنت و قطع و وصل شدن مدام سامانه‌های آموزشی، فقدان تمرکز، طرح‌ها و برنامه‌ها وجود دارد. از اهداف دانشگاه‌های مجازی باهدف مشارکت در همگانی‌سازی آموزش عالی، توسعه و گسترش و ارتقای دوره‌های تحصیلی، فراهم نمودن امکان بهره‌مندی از کلیه پتانسیل‌هایی که در سیستم‌های آموزش فراهم نمودن امکان ادامه تحصیل برای افراد شاغل، تأمین بخشی از منابع انسانی کارآمد موردنیاز کشور، توسعه همکاری‌های بین دانشگاه‌ها و تربیت دانشجو، کاهش موانع و ارائه امکانات برای ادامه تحصیل دانشجویان در تمامی مقاطع تحصیلی داخل و خارج از کشور، مشخص ساختن هدف‌ها و اولویت‌های آموزشی ملی و عدالت آموزشی، کاهش هزینه‌های مربوط به آموزش، سهولت و سادگی برگزاری کلاس‌ها، عدم محدودیت مکانی و زمانی می‌توان نام برد (دانشور، همایون‌فر، فدایی اشکیکی، دشمن زیاری، ۱۴۰۰).

در پایان دهه ۷۰ دانشگاه‌های آموزش مجازی در ایران کلید خورده است در سال ۱۳۸۰ سایت آموزش مجازی دانشگاه تهران با ارائه ۹ درس برای دانشجویان روزانه دانشگاه راه‌اندازی شد و از نیم سال اول تحصیلی همان سال، آن بهره‌برداری شد؛ مطالب مجازی نیست بلکه همان مطالبی است که در دانشگاه حقیقی توسط اساتید تدریس می‌شود. با این تفاوت که در دانشگاه مجازی از ابزار خاصی استفاده می‌شود تا فضای دانشگاه جابه‌جاشده و ارتباط استاد و دانشجو در بستر فناوری از راه دور ایجاد گردد. این بستر همان IT یا بستر اینترنتی است.

این پژوهش با مطالعه عمیق‌تر دشواری‌ها و ابعاد شایسته‌سالاری را در مورد واکاوی قرار داده است که درنهایت بتواند، یک الگوی جامع‌تر از مطالعات قبلی در مورد شایسته‌گرایی ارائه دهد. در این پژوهش وضعیت موجود شناسایی شاخص‌های شایسته-گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد

⁵ Dohn

⁶ Nair

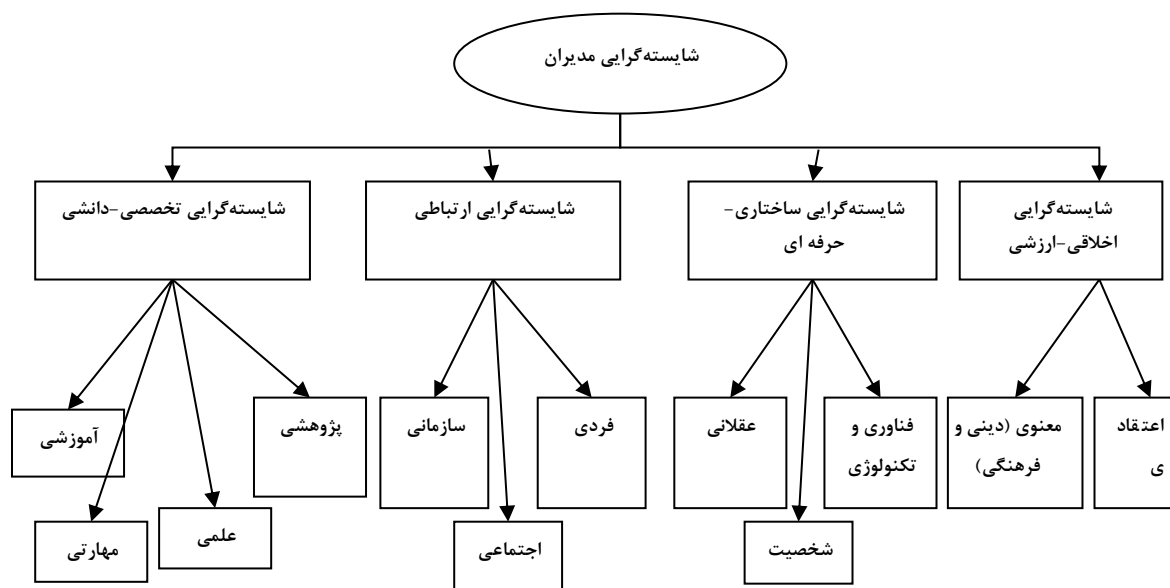
⁷ Miyre

¹ Young

² Mccelland & Boyatzis

³ Schroder

⁴ Horowitz



شکل شماره ۱- الگوی شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش‌های مجازی

پیشینه پژوهش

در بررسی تحقیقات و مطالعات پیشین تحقیق منطبق بر موضوع پژوهش حاضر یافت نگردید که می‌تواند سندی بر نوآوری پژوهش در این جامعه آماری باشد. لذا در ادامه مطالعات و تحقیقاتی که به‌نوعی مرتبط با موضوع پژوهش حاضر بودند، ارائه شده است. صادقی و همکاران (۱۴۰۰) ابعاد سلامت فکری، کمال‌گرایی، ارتباطات، تعهد، توانایی فردی، سلامت روانی و اجتماعی، در حوزه شایستگی‌های عمومی، ابعاد شخصیت مدیریتی، ارتباطات مدیریتی، مهارت‌های مدیریتی و رهبری در حوزه شایستگی‌های مدیریتی معرفی کردند. چراغی و همکاران (۱۳۹۹) نه مقوله محوری اجرایی، تصمیم‌گیری، رهبری، ادراکی، ارتباطی، کار تیمی، مدیریت افراد مشخص شدند و در نهایت در کدگذاری گزینشی در سه بعد شایستگی مدیریتی، شایستگی‌های گروهی و شایستگی‌های فردی به‌عنوان نظریه‌های پژوهش قرار گرفتند. خوش‌نمک و همکاران ۱۳۹۹ نشان داد که شایستگی‌ها شامل «شایستگی فردی، شایستگی محیطی، شایستگی مدیریتی، شایستگی دانشی و شایستگی سازمانی» بود. واعظی و همکاران (۱۳۹۹) هفت بعد شایستگی هوشی، شایستگی مدیریتی، شایستگی متخصص منابع انسانی، شایستگی ارزش‌آفرینی منابع انسانی، شایستگی فرهنگی، بعد اجتماعی جهانی شدن، بعد فرهنگی جهانی شدن بود. عباس پور و همکاران (۱۳۹۹) بیان کرد ابعاد شایستگی شامل بعد اول؛

از دیدگاه (ادگارد شاین^۱، ۱۹۹۲) رشد در جهت شایسته خواهی، شایسته سنجی، شایسته‌گزینی، شایسته‌گری، شایسته‌گماری، شایسته‌داری و شایسته‌پروری در فرهنگ‌سازمانی است. پارسونز (۱۹۹۹) شایستگی را توانمندی خود و منابع انسانی در جهت ارتقای تولیدات تعریف کرده است. از نظر نظریه‌پردازان معاصر شایستگی‌های مدیریت آموزشی در دانشگاه‌ها شامل مهارت‌های مدیریتی و سرپرستی، مهارت‌های تصمیم‌گیری (یانگ^۲، ۲۰۱۷)، خلاقیت و نوآوری، مهارت‌های رهبری (پورتر و لاولر^۳، ۲۰۱۷)، مهارت‌های فنی، مهارت‌های مذاکره، مهارت ادراکی، (چارون^۴، ۲۰۱۵)، مهارت انسانی، ترغیب نیروهای متخصص و دانشگاهی به کار در سازمان‌ها مدیریت و پیشبرد برنامه آموزش (خوش‌نمک و همکاران، ۱۳۹۹)، تصمیم‌گیری‌های مؤثر، آماده ساختن سازمان برای پاسخ مقتضی به تغییر و پیشبرد روابط انسانی کارآمد (چراغی و همکاران، ۱۳۹۹)، ایجاد انگیزش در کارکنان، برنامه‌ریزی‌های درست مدیریتی (یاراحمدی، ۱۳۹۷)، همچنین ارزشیابی و تثبیت، پاسخگویی به تغییر اجتماعی، ارزیابی فرآیندها است. از دیدگاه نظریه‌پردازان داخلی کشور از بعد اسلامی شایستگی شامل تقوا، حسن سابقه، دانایی و توانایی، صلاحیت اخلاقی، داشتن ظرفیت، روحیه مشارکت و کاری، پرهیزکاری و صداقت، بزرگ‌منشی و اعتقاد به ارزش‌های دینی، دوراندیشی و آینده‌نگری می‌توان خلاصه کرد (کیخا، ۱۳۹۹).

³ Porter & Lawler

⁴ Charron

¹ Edgar Schein

² Young

در همه زمینه‌های عمومی و خصوصی بوده است، باعث افزایش ظرفیت کیفیت خدمات و کارکنان می‌شود. (یانگ^۴، ۲۰۱۷) استراتژی برای تجمع، حفظ و توسعه افراد در جهت افزایش اهمیت سرمایه انسانی در محل کار، خلاقیت و افزایش رقابت برای استعدادها در بازار جهانی است، پیوند خورده است توکنین^۵ (۲۰۱۶) خاطر نشان نموده که کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش که می‌توان به آموزش‌های مجازی اشاره نمود. چارون^۶ (۲۰۱۵) نشان داد که شایسته‌سالاری در خلارشد نمی‌کند و به زمینه‌های فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی نیاز دارد. اهمیت دارد و می‌توان گفت، فناوری اطلاعات و ارتباطات بر شایستگی مدیران تأثیر مثبت و معنادار داشته است. همچنین آموزش‌های مجازی باعث شده که آموزش را عمیق‌تر و اثربخش‌تر نموده و سبب خلاقیت شود.

روش تحقیق

روش پژوهش به لحاظ نوع پژوهش، داده بنیاد است. از این رو برای انجام پژوهش، با استفاده از مرور ادبیات و مصاحبه با خبرگان (روش داده بنیاد) برای تعیین متغیرهای مدل شایسته‌گرایی مدیران و همچنین شاخص‌های آموزش‌های مجازی می‌پردازیم. جامعه آماری کلیه خبرگان که دارای شرایط حداقل ۵ سال سابقه مدیریتی، صاحب‌نظر در حوزه شایسته‌گرایی و دارای تجربه و تألیفاتی بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله برفی تعداد ۳۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از مصاحبه نیمه ساختارمند گردآوری گردید و در سی و مین مصاحبه، داده‌ها به اشباع نظری منتج و مصاحبه‌ها متوقف گردید. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر به مدد کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

پاسخ به سؤال‌های پژوهش

پاسخ به سؤال اول: ابعاد الگوی شناسایی شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش-های مجازی از دیدگاه خبرگان کدام‌اند؟ استراوس و کوربین کدگذاری باز را این‌گونه توصیف می‌کنند: «بخشی از تحلیل که مشخصاً به نام‌گذاری و دسته‌بندی پدیده از طریق بررسی دقیق داده‌ها مربوط می‌شود» (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸). به عبارت بهتر در این نوع

شایستگی‌های فردی، شامل مؤلفه‌های شخصیتی و ارزشی است. بعد دوم؛ شایستگی‌های مدیریتی، دو مؤلفه بانام‌های منابع انسانی و بینش و نگرش دارد. بعد سوم؛ شایستگی‌های علمی و شغلی، دو مؤلفه این بعد، تخصص و شغلی است. کیخا (۱۳۹۹) مؤلفه‌های اصلی شایستگی‌های مدیران دانشگاه علوم پزشکی در هشت دسته؛ شایستگی‌های شخصیتی، شایستگی‌های فنی، شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های مالی، شایستگی‌های توسعه‌سازمانی، شایستگی‌های تعاملاتی، شایستگی‌های منابع انسانی و شایستگی‌های کارآفرینی با ۳۰۴ مفهوم کلیدی طبقه‌بندی شده است. امانی و همکاران (۱۳۹۸) مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی شامل ارزش، انگیزش، تکنولوژی و فناوری، مدیریتی، دانش، مهارت‌های میان‌فردی و ویژگی‌های شخصیتی است که در زمینه کاهش شکاف و جلوگیری از انحراف در تصمیم‌گیری‌ها کمک بسیار شایانی نماید. عسگری (۱۳۹۸) در پژوهشی به شناسایی شایستگی‌های کلیدی مدیران فروش و ارائه الگویی در این زمینه نشان داد الگوی ارائه‌شده شامل شش مقوله اصلی: ۱. شایستگی‌های فردی، ۲. شایستگی‌های ارتباطی-اجتماعی، ۳. شایستگی‌های مدیریتی رهبری، ۴. شایستگی‌های بینشی شناختی، ۵. شایستگی‌های دانشی، ۶. شایستگی‌های هوشمندی بود. یاراحمدی (۱۳۹۶) نشان داد که آموزش مجازی بر شایستگی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان بوشهر تأثیر معنادار و مثبت دارد سیلوا سوزا و واسکونسیوس (۲۰۲۱) در تحقیقی با عنوان «الگوی شایسته‌سالاری مدیران» نشان دادند که ۵۳٪ آن‌ها شرکت‌های خود را شایسته‌سالاری، ۳۶٪ شرکت‌های خود را تا حدی شایسته‌سالارانه ارزیابی می‌کنند. نافیک^۱ (۲۰۱۹) نشان دادند روابط متقابل بین متغیرهای رفتار انسانی و شایسته‌سالاری مدیران وجود دارد. دو عامل تعاملی ۱. سیاست، ادراک، ساختار، تغییرات، ارتباطات، رهبری، تعارض، عدالت و شفافیت و ۲. انگیزه، فرهنگ، نگرش، گروه و شناخت شناسایی شدند؛ بنابراین، می‌توان گفت، بین متغیرها همبستگی وجود دارد و می‌توان از آن‌ها به‌عنوان یک استراتژی برای ارزشیابی شایسته‌سالاری کارمندان دانشگاه و ایجاد اثربخشی سازمانی استفاده نمود. پورتر و لاولر^۲ (۲۰۱۷) مدیران بیشتر از سرپرستان عملیاتی دارای مهارت‌های انسانی، نوآوری و جسارت‌اند و از شایستگی بر خوردار هستند. (ال آسام و واکری^۳، ۲۰۱۷). از آنجاکه رویکردهای مبتنی بر شایستگی با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، راه‌حل اصلی انتظارات سازمان‌ها

⁴ Young

⁵ Tukiainen

⁶ Charron

¹ Nacife

² Porter & Lawler

³ El Asame & Wakri

کدگذاری مفاهیم درون مصاحبه‌ها و اسناد و مدارک بر اساس قسمت، مفاهیم درون مصاحبه‌ها با توجه به شایسته‌گرایی ارتباط با موضوعات مشابه طبقه‌بندی می‌شوند. لذا در این مدیران طبقه‌بندی شدند.

جدول شماره ۱ ابعاد الگوی شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش‌های مجازی از دیدگاه خبرگان

شاخص	شاخص	شاخص
۱- فراهم کردن ساختار سریع فناوری مناسب جهت آموزش	۶۳- دقت و ارائه نظر در خصوص وضعیت ظاهری و فیزیکی	۱۲۵- توانایی انجام طرح پژوهشی
۲- وجود سامانه الکترونیکی برای رفع مشکلات	۶۴- ایجاد استانداردهای معین برای ارتقای کیفیت آموزش‌های مجازی	۱۲۶- مدیریت اجرای پژوهش
۳- فراهم کردن زمینه دسترسی تمامی افراد به شبکه	۶۵- تلاش مداوم برای عملکرد فراتر از استاندارد در فضای آموزش مجازی	۱۲۷- استفاده از روش‌های پژوهشی به‌روز
۴- وجود پشتیبانی نرم‌افزاری استفاده‌شده توسط IT	۶۶- اعمال نظارت کمی، کیفی، بودجه‌ای در امور بهبود آموزش مجازی	۱۲۸- آشنایی با اینترنت و استفاده آن در پژوهش
۵- ایجاد بستر شبکه‌های مجازی و تبادل اخبار و اطلاعات به‌روز و سریع	۶۷- پیش‌بینی موانع بالقوه احتمالی در مسیر تحقق اهداف دانشگاه	۱۲۹- مهارت در گزارش تحقیق
۶- ایجاد بستر سریع و آسان	۶۸- انعطاف‌پذیری در برابر مسائل گ	۱۳۰- شرکت در همایش‌ها
۷- وجود انواع مدل‌های یادگیری الکترونیکی مناسب	۶۹- پذیرش تغییرات پیش‌آمده	۱۳۱- کاربردی کردن نتیجه تحقیق
۸- فراهم کردن نت ارزان به فراگیران	۷۰- واکنش سریع نسبت به اختلافات	۱۳۲- داشتن توان و هزینه تحقیق
۹- آشنایی با شبکه‌های مجازی آموزشی	۷۱- خودکنترلی در شرایط دشوار	۱۳۳- گسترش فرهنگ تحقیق
۱۰- توانایی استفاده از شبکه‌های آموزشی مجازی	۷۲- انتقادپذیری در برابر آرای دیگران	۱۳۴- ارائه مشاوره شغلی
۱۱- آشنایی با پیرانش ابری	۷۳- انرژی و سخت‌کوشی جهت تحقق ا	۱۳۵- تلاش در حل مشکلات
۱۲- توانایی استفاده از شبکه‌های اطلاعاتی آموزشی	۷۴- ریسک‌پذیری تغییرات مناسب	۱۳۶- به‌کارگیری دانش در محل کار
۱۳- تسهیل ارتباطات فناورانه و تکنولوژی از طریق مهارت‌های فناورانه آموزش	۷۵- داشتن آستانه تحمل بالا	۱۳۷- داشتن ایده و طرح در محل کار
۱۴- ایجاد فرصت‌های رشد و مهارت‌آموزی	۷۶- پاسخگویی به سؤالات و ابهامات	۱۳۸- سبک‌های یادگیری دانش
۱۵- فناوری‌ها و تکنولوژی‌های آموزشی و پژوهشی	۷۷- پذیرش و پاسخگویی	۱۳۹- مطالعه پژوهش‌های جدید
۱۶- توجه به تکنولوژی آموزش و کیفیت تدریس	۷۸- وفای به عهد در برابر ذی‌نفعان	۱۴۰- استفاده از سبک یادگیری مناسب
۱۷- اختصاص بودجه به تکنولوژی آموزش	۷۹- داشتن روحیه عدالت و برابری	۱۴۱- الگو بودن
۱۸- تعامل دانشجو و مشارکت در فرایند یادگیری جایگزینی دانشجو محوری با استادمحوری	۸۰- نشان دادن صداقت در اظهارات	۱۴۲- آموزش مهارت‌های زندگی
۱۹- اختصاص بودجه‌ها دانشگاه‌ها به امر تکنولوژی آموزش	۸۱- توانایی یادگیری از تجربیات خود و دیگران جهت بهبود آموزش‌های مجازی	۱۴۳- توانایی مدیریت گروه‌های
۲۰- یادگیری فراتر از محتوا	۸۲- افزایش مهارت‌های فناوری	۱۴۴- رعایت اصول اخلاقی
۲۱- چارچوب‌های تلفیق آموزش و فناوری تغییر	۸۳- داشتن محبت و حسن خلق نسبت به	۱۴۵- برخورداری از اخلاق حرفه‌ای
۲۲- افزایش خدمات‌دهی به فراگیران	۸۴- داشتن قاطعیت در انجام وظایف	۱۴۶- رعایت امانت‌داری
۲۳- ارزیابی روند محیطی آموزش‌های مجازی و تحلیل تأثیر آن بر عملکرد آتی دانشگاه	۸۵- داشتن وجدان کاری	۱۴۷- تلاش برای یادگیری مادام‌العمر
۲۴- تدوین برنامه‌هایی جهت شناسایی نقاط ضعف، قوت، تهدید و فرصت آموزش مجازی	۸۶- پایداری و خستگی‌ناپذیری	۱۴۸- تلاش برای ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای
۲۵- هماهنگ‌کننده اهداف درو نبخشی با اهداف استراتژیک آموزش مجازی	۸۷- برقراری عدالت در دانشگاه	۱۴۹- برخورداری از فرهیختگی
۲۶- شناسایی گروه‌های ذی‌نفع و انتظارات آن‌ها	۸۸- چشم‌پوشی (اغماض) از خطاهای دیگران	۱۵۰- پرهیز از تفاخر و تظاهر در رفتار و گفتار
۲۷- شناسایی عناصر کلیدی مؤثر در افزایش عملکرد یادگیری	۸۹- امانت‌دار مردم و کارکنان بودن	۱۵۱- داشتن خلاقیت و ابتکار

شاخص	شاخص	شاخص
۱۵۲- شکار فرصت‌ها	۹۰- داشتن سعه‌صدر	۲۸- منسجم کردن ایده‌ها و شیوه‌های مختلف برای تحقق اهداف دانشگاه
۱۵۳- مدیریت زمان و وقت‌شناسی	۹۱- فداکار و دلسوز بودن نسبت به امور	۲۹- واکنش مثبت نسبت به تغییرات جدید
۱۵۴- خودراهبری و خودتنظیمی	۹۲- ایجاد وحدت در هدف، نیروها،	۳۰- بررسی گام‌به‌گام مشکلات در یک موقعیت
۱۵۵- برقراری تعادل بین کار و زندگی	۹۳- پرهیز از اسراف	۳۱- به چالش کشیدن فرضیه‌های خود و دیگران
۱۵۶- مسئولیت‌پذیری نسبت به کارکنان و جامعه	۹۴- خدامحوری	۳۲- درک اصول تصمیم‌گیری منطقی و توانایی به‌کارگیری فرایند و اصول آموزش مجازی
۱۵۷- پاسخگو بودن به عملکرد خود	۹۵- خدمت‌گزاری راستای تحقق اهداف	۳۳- تحمل نسبی ابهامات و عدم اطمینان
۱۵۸- برخورداری از تعهد حرفه‌ای	۹۶- پایبندی به اصول انقلاب	۳۴- استفاده مؤثر از تکنیک‌های حل مسئله
۱۵۹- رعایت قوانین و مقررات مدرسه	۹۷- بصیرت داشتن و بصیرت‌بخشی	۳۵- پاسخگویی و قبول مسئولیت تصمیم‌ها
۱۶۰- فیزیک، سیما و پوشش مناسب	۹۸- مدیریت مدیران	۳۶- هدایت فکر به‌سوی ایده‌های نو و تازه
۱۶۱- داشتن روحیه تعاون و همکاری	۹۹- رعایت اصول و راهبردهای	۳۷- توجه به برگزاری کلاس‌های مجازی
۱۶۲- مهارت در کار آموزشی با همکاران	۱۰۰- کاربرد نظریه علمی در رویکرد	۳۸- داشتن فکری بکر (تازه و نو) در زمینه
۱۶۳- مهارت در کار پژوهشی با همکاران	۱۰۱- تسلط بر انواع رویکردها	۳۹- گرفتن نتایج جدید از ربط ایده‌ها و تجربیات
۱۶۴- تمایل به انجام کار گروهی	۱۰۲- همخوانی روش مجازی با محتوا	۴۰- داشتن روحیه همکاری در فضای مجازی
۱۶۵- احساس مسئولیت نسبت به همکاران	۱۰۳- داشتن طرح درس در آموزش‌های مجازی	۴۱- تشریک‌مساعی، حمایت، احترام به مواضع اعضا و تشویق آن‌ها به همکاری در فضای مجازی
۱۶۶- کمک به همکاران در موقع لزوم	۱۰۴- داشتن مهارت در ارائه محتوا	۴۲- توانایی ایجاد اعتماد و تفاهم مشترک با دیگران
۱۶۷- کمک گرفتن از همکاران	۱۰۵- تسلط بر محتوا	۴۳- اعتلای روحیه تیمی
۱۶۸- تعامل با همکاران	۱۰۶- تسلط بر مبانی نظری محتوا	۴۴- تقویت خودباوری در گروه
۱۶۹- داشتن روابط متقابل با همکاران	۱۰۷- به‌روز بودن دانش مدیران دانشگاه	۴۵- تقویت اعتمادبه‌نفس در گروه
۱۷۰- مدیریت تعارض	۱۰۸- توانایی ارتباط مؤثر با	۴۶- توانایی شناخت افراد و تشکیل یک تیم
۱۷۱- وظیفه‌شناسی و انجام شایسته	۱۰۹- تشویق کارکنان به یادگیری	۴۷- تقسیم شفاف کار بین اعضای تیم
۱۷۲- تربیت کارکنان انقلابی	۱۱۰- ارائه مشاوره تحصیلی	۴۸- توانایی توسعه کار تیمی
۱۷۳- تعهد نسبت به کار	۱۱۱- کاربرد فناوری در آموزش	۴۹- گفتگو با کارکنان در یک محیط آرام
۱۷۴- تقویت شخصیت مذهبی	۱۱۲- توانایی کارکنان در رویکرد آموزش	۵۰- تقویت حس برادری و دوستی بین کارکنان
۱۷۵- توسعه فرهنگ تلاش و مجاهدت	۱۱۳- مهارت در تدوین الگوی رویکرد	۵۱- برقراری ارتباط غیر کلامی
۱۷۶- داشتن اخلاص، ایثار، توکل	۱۱۴- اجرای طرح درس	۵۲- حاکمیت روابط انسانی در دانشگاه
۱۷۷- داشتن فضیلت اخلاقی (تواضع، خیرخواهی، گذشت، اعتمادبه‌نفس)	۱۱۵- شناسایی کارکنان نخبه در دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان	۵۳- احترام به احساسات و عواطف کارکنان
۱۷۸- خودارزشیابی	۱۱۶- ایجاد انگیزه	۵۴- درک موقعیت دیگران
۱۷۹- اخلاق محوری و تقدم مصالح	۱۱۷- ارزشیابی منظم از	۵۵- شناخت شخصیت دیگران و احترام به آن
۱۸۰- تأثیر وضعیت مالی بر کیفیت کاری	۱۱۸- استفاده از ابزار آموزشی مناسب	۵۶- توسعه روزافزون شبکه ارتباطی
۱۸۱- شرکت در جلسات علمی تخصصی	۱۱۹- شناسایی استعدادها و مهارت‌های	۵۷- تعامل برای تحقق اهداف
۱۸۲- داشتن ارتباط اثربخش با همکاران	۱۲۰- تأثیر میزان حقوق و مزایا بر کیفیت	۵۸- توانایی تعامل با نهادهای محلی
۱۸۳- داشتن ارتباطات اثربخش	۱۲۱- مهارت در مسئله‌شناسی	۵۹- توانایی برخورد فعالانه با موانع اجرای
۱۸۴- توانایی استفاده از فضا و ظرفیت	۱۲۲- توانایی تشخیص ابعاد مسئله	۶۰- توانایی پیش‌بینی تغییرات
۱۸۵- بی‌تفاوت نبودن نسبت به تغییرات	۱۲۳- تدوین طرح پژوهشی	۶۱- انجام برنامه‌ریزی آموزش مجازی
۱۸۶- تسلط بر محتوا	۱۲۴- بیان مسئله	۶۲- سازمان‌دهی و تلفیق منابع مشکلات

پاسخ به سؤال دوم: مؤلفه‌های سازنده هر یک از ابعاد الگوی مزبور به ترتیب اولویت از دیدگاه خبرگان کدام‌اند؟

جدول شماره ۲: ابعاد الگوی شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
شایستگی‌های آموزشی	شایستگی‌های آموزشی	مدیریت مدیران، رعایت اصول و راهبردهای، کاربرد نظریه علمی، تسلط بر انواع رویکردهای آموزش‌های مجازی
		همخوانی روش آموزش‌های مجازی با محتوا، داشتن طرح درس در آموزش‌های مجازی، داشتن مهارت در ارائه محتوا، تسلط بر محتوا، تسلط بر مبانی نظری محتوا
		به روز بودن دانش مدیران دانشگاه آزاد، توانایی ارتباط، تشویق کارکنان به یادگیری، ارائه مشاوره تحصیلی
		کاربرد فناوری در آموزش، توانایی کارکنان در رویکرد آموزش مجازی، مهارت در تدوین الگوی رویکرد آموزش مجازی، اجرای طرح درس برای
		شناسایی کارکنان نخبه، ایجاد انگیزه، ارزشیابی منظم
		استفاده از ابزار آموزشی مناسب، شناسایی استعدادها و مهارت‌های کارکنان برای هدایت کارایی، تأثیر میزان حقوق و مزایا بر کیفیت کار کارکنان، مهارت در مسئله‌شناسی
شایستگی‌های پژوهشی	شایستگی‌های پژوهشی	توانایی تشخیص ابعاد مسئله، تدوین طرح پژوهشی، بیان مسئله، توانایی انجام طرح پژوهشی، مدیریت اجرای پژوهش، استفاده از روش‌های پژوهشی به روز
		آشنایی با اینترنت و استفاده آن در پژوهش، مهارت در گزارش تحقیق، شرکت در همایش‌ها، پژوهش کاربردی، هزینه مالی، گسترش فرهنگ تحقیق در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان
		ارائه مشاوره شغلی، تلاش در حل مشکلات کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان
شایستگی‌های علمی	شایستگی‌های علمی	به‌کارگیری دانش در محل کار کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان داشتن ایده و طرح در محل کار
		آشنایی با انواع سبک‌های یادگیری دانش کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان، مطالعه پژوهش‌های جدید
		استفاده از سبک یادگیری مناسب، الگو بودن
		آموزش مهارت‌های زندگی توانایی مدیریت گروه‌های
		داشتن روحیه همکاری در فضای مجازی، تشریک‌مساعی، حمایت، احترام به مواضع اعضا و تشویق آن‌ها به همکاری در فضای مجازی
شایستگی‌های مهارتی	شایستگی‌های مهارتی	توانایی ایجاد اعتماد و تفاهم مشترک با دیگران، اعتلای روحیه تیمی، تقویت خودباوری در گروه، تقویت اعتمادبه‌نفس در گروه، توانایی شناخت افراد و تشکیل یک تیم اثربخش و هدفمند، تقسیم شفاف کار بین اعضای تیم
		توانایی توسعه کار تیمی، گفتگو با کارکنان در یک محیط آرام، تقویت حس برادری و دوستی بین کارکنان
		برقراری ارتباط غیرکلامی، حاکمیت روابط انسانی در دانشگاه، احترام به احساسات و عواطف کارکنان درک موقعیت دیگران، شناخت شخصیت دیگران و احترام به آن، توسعه روزافزون شبکه ارتباطی با ذی-نفعان برای نیل به اهداف
		تماس‌های مفید با افراد بانفوذ برای تحقق اهداف، توانایی تعامل با نهادهای محلی جهت تحقق اهداف، توانایی برخورد فعالانه با موانع اجرای آموزش‌های مجازی
		توانایی پیش‌بینی تغییرات در آموزش‌های مجازی، انجام برنامه‌ریزی قبل از انجام هر کار، در طول و پس از اجرای آموزش مجازی، سازمان‌دهی و تلفیق منابع برای مقابله با مشکلات و استفاده مؤثر از فرصت‌ها جهت تقویت آموزش
		دقت و ارائه نظر در خصوص وضعیت ظاهری و فیزیکی، ایجاد استانداردهای معین برای ارتقای کیفیت آموزش‌های مجازی، تلاش مداوم برای عملکرد فراتر از استاندارد در فضای آموزش مجازی
		اعمال نظارت کمی، کیفی، بودجه‌ای در امور بهبود آموزش مجازی، پیش‌بینی موانع مسیر تحقق اهداف

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
شایسته‌گرایی ارتباطی	شایستگی‌های فردی	رعایت اصول اخلاقی، برخورداری از اخلاق حرفه‌ای، رعایت امانت‌داری، تلاش برای یادگیری مادام‌العمر
		تلاش برای ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای، برخورداری از فرهیختگی، پرهیز از تفاخر و تظاهر در رفتار و گفتار، داشتن خلاقیت و ابتکار
	شایستگی‌های سازمانی	شکار فرصت‌ها، مدیریت زمان و وقت‌شناسی، خود راهبری و خودتنظیمی، برقراری تعادل بین کار و زندگی
		مسئولیت‌پذیری نسبت به کارکنان و جامعه، پاسخگو بودن به عملکرد خود، برخورداری از تعهد حرفه‌ای رعایت قوانین و، فیزیک، سیما و پوشش مناسب، داشتن روحیه تعاون و همکاری
شایسته‌گرایی ساختاری- حرفه‌ای	شایستگی‌های اجتماعی	مهارت در کارآموزی با همکاران، تمایل به انجام کار گروهی با همکاران، احساس مسئولیت نسبت به همکاران، کمک گرفتن از همکاران در موقع لزوم، تعامل با همکاران
		داشتن روابط متقابل با همکاران، مدیریت تعارض، وظیفه‌شناسی و انجام شایسته کارها
	شایستگی‌های فناوری و تکنولوژی	شرکت در جلسات علمی تخصصی، داشتن ارتباطات اثربخش با دانش‌آموزان و همکاران توانایی استفاده از فضا و ظرفیت مجازی، بی‌تفاوت نبودن نسبت به تغییرات دنیا
		فراهم کردن ساختار سریع فناوری مناسب جهت آموزش، وجود سامانه الکترونیکی برای رفع مشکلات، فراهم کردن زمینه دسترسی تمامی افراد به شبکه
		وجود پشتیبانی نرم‌افزاری استفاده‌شده توسط IT، ایجاد بستر شبکه‌های مجازی و تبادل اخبار و اطلاعات به‌روز و سریع، ایجاد بستر سریع و آسان جهت حل مشکلات دانشجویان ثبت نظرات و پیشنهادهای
		وجود انواع مدل‌های یادگیری الکترونیکی مناسب، فراهم کردن نت ارزان به فراگیران، آشنایی با شبکه‌های مجازی آموزشی، توانایی استفاده از شبکه‌های آموزشی مجازی، آشنایی با یارانش ابری، توانایی استفاده از شبکه‌های
		تسهیل ارتباطات فناورانه و تکنولوژی از طریق مهارت‌های فناورانه آموزش، ایجاد فرصت‌های برابر در رشد و مهارت‌آموزی کارکنان آموزش، تسلط بر فناوری‌ها و تکنولوژی‌های آموزشی در زمینه پژوهشی
		توجه به تکنولوژی آموزش به‌منظور ارتقاء کیفیت تدریس جهت یادگیری آسان و بهتر اختصاص بودجه‌های خاص دانشگاه‌ها به امر تکنولوژی آموزش، تعامل دانشجو و مشارکت در فرایند یادگیری جایگزینی دانشجو محوری
		یادگیری فراتر از محتوا، فراهم بودن چارچوب‌های تلفیق آموزش و فناوری تغییر از یادگیری خطی به یادگیری فرا رسانه‌ای، افزایش خدمات‌دهی به فراگیران
		ارزیابی روند محیطی آموزش‌های مجازی و تحلیل تأثیر آن بر عملکرد آتی دانشگاه تدوین برنامه‌هایی جهت شناسایی نقاط ضعف، قوت، تهدید و فرصت آموزش مجازی، هماهنگ‌کننده اهداف درون بخشی با اهداف استراتژیک آموزش مجازی، شناسایی گروه‌های ذینفع و انتظارات آن‌ها، شناسایی عناصر کلیدی مؤثر در افزایش عملکرد یادگیری
شایستگی‌های عقلانی	منسجم کردن ایده‌ها و شیوه‌های مختلف برای تحقق اهداف دانشگاه، واکنش مثبت نسبت به تغییرات جدید، بررسی گام‌به‌گام مشکلات در یک موقعیت	
	به چالش کشیدن فرضیه‌های خود و دیگران، درک اصول تصمیم‌گیری منطقی و توانایی به‌کارگیری فرایند و اصول آموزش مجازی، تحمل نسبی ابهامات و عدم اطمینان	
	استفاده مؤثر از تکنیک‌های حل مسئله و جمع‌آوری اطلاعات در زمینه آموزش مجازی پاسخگویی و قبول مسئولیت برای آثار تصمیم‌ها، یافتن راه‌هایی جهت هدایت فکر به سوی ایده‌های نو و تازه در آموزش‌های مجازی	
	توجه به همه جوانب یک مسئله جهت برگزاری کلاس‌های مجازی، داشتن فکرهای بکر (تازه و نو) در زمینه آموزش‌های مجازی، گرفتن نتایج جدید از ربط ایده‌ها و تجربیات مختلف سازمان‌ها در زمینه آموزش‌های مجازی	

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
شایسته‌گرایی اخلاقی- ارزشی	شایستگی‌های شخصیتی	انعطاف‌پذیری در برابر مسائل گوناگون، پذیرش تغییرات پیش‌آمده، واکنش سریع نسبت به اختلافات، خودکنترلی در شرایط دشوار انتقادپذیری در برابر آرای دیگران، داشتن انرژی و سخت‌کوشی جهت تحقق اهداف دانشگاه، ریسک‌پذیری برای ایجاد تغییرات مناسب، داشتن آستانه تحمل بالا
	شایستگی‌های اعتقادی	داشتن روحیه عدالت و برابری، نشان دادن صداقت در اظهارات، توانایی یادگیری از تجربیات خود و دیگران جهت بهبود آموزش‌های مجازی، مطالعه مستمر و عمیق جهت افزایش مهارت‌های فناوری پاسخگویی به سؤالات حرفه‌ای و ابهامات کارکنان دانشگاه، پذیرش عواقب نتایج تصمیمات متخذه و پاسخگویی در قبال آن‌ها، دوری از دورویی در محیط کار، وفای به عهد در برابر ذی‌نفعان و هم‌کاران
شایسته‌گرایی معنوی (دینی و فرهنگی)	شایستگی‌های معنوی (دینی و فرهنگی)	داشتن محبت و حسن خلق نسبت به همه افراد، داشتن قاطعیت در انجام وظایف کاری، وجدان کاری، پایداری و خستگی‌ناپذیری
	شایستگی‌های معنوی (دینی و فرهنگی)	برقراری عدالت، چشم‌پوشی (اغماض) از خطاهای دیگران، امانت‌دار مردم و کارکنان بودن، داشتن سعه‌صدر
	شایستگی‌های معنوی (دینی و فرهنگی)	فداکار و دلسوز بودن نسبت به امور دانشگاه، ایجاد وحدت در هدف، نیروها، روش‌های انجام کار، پرهیز از اسراف، خدامحوری، خدمت‌گزاری به جامعه در راستای تحقق اهداف دانشگاه، پایبندی به اصول انقلاب بصیرت داشتن و
شایسته‌گرایی معنوی (دینی و فرهنگی)	شایستگی‌های معنوی (دینی و فرهنگی)	تربیت کارکنان انقلابی، تعهد نسبت به کار، تقویت شخصیت مذهبی توسعه فرهنگ تلاش و مجاهدت، داشتن اخلاص، ایثار، توکل و ایمان در خود، داشتن فضیلت اخلاقی (تواضع، خیرخواهی، گذشت، اعتمادبه‌نفس)
	شایستگی‌های معنوی (دینی و فرهنگی)	خودارزشیابی، اخلاق‌محوری و تقدم مصالح عمومی بر مصالح فردی، تأثیر وضعیت مالی بر کیفیت کاری

مطابق با یافته‌های ۱۵، این فرم دارای چهار بعد (شایسته‌گرایی تخصصی-دانشی، شایسته‌گرایی ارتباطی، شایسته‌گرایی ساختاری حرفه‌ای، شایسته‌گرایی اخلاق ارزشی) همچنین دارای ۱۲ مؤلفه و ۱۸۶ شاخص است که شامل شایسته‌گرایی تخصصی دانشی (شایستگی آموزشی، شایستگی پژوهشی، شایستگی علمی، شایستگی مهارتی)، شایسته‌گرایی ارتباطی (شایستگی فردی، شایستگی سازمانی، شایستگی اجتماعی)، شایسته‌گرایی ساختاری حرفه‌ای (شایستگی فناوری و تکنولوژی، شایستگی عقلانی، شایستگی شخصیتی) شایسته‌گرایی اخلاق ارزشی (شایستگی اعتقادی، شایستگی معنوی دینی و فرهنگی) است.

نتیجه‌گیری

تحقیق حاضر در راستای شناسایی ابعاد سازنده شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش‌های مجازی صورت گرفته بود. جهت بررسی این موضوع پس از انجام مصاحبه با ۳۰ نفر از مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان و تحلیل یافته‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها ۱۸۶ شاخص کلیدی یا شایستگی کلیدی با تأکید بر رویکرد آموزش‌های مجازی شناسایی شد. ارائه یافته به‌دست‌آمده می‌توان بیان داشت که الگوی مذکور مشتمل بر بعدهای

شایسته‌گرایی تخصصی دانشی، شایسته‌گرایی ارتباطی، شایسته‌گرایی ساختاری حرفه‌ای و شایسته‌گرایی اخلاقی ارزشی و مؤلفه شایسته‌گرایی آموزشی، شایسته‌گرایی پژوهشی، شایسته‌گرایی علمی، شایسته‌گرایی مهارتی، شایسته‌گرایی فردی، شایسته‌گرایی اجتماعی، شایسته‌گرایی سازمانی، شایسته‌گرایی عقلانی، شایسته‌گرایی شخصیتی، شایسته‌گرایی فناوری و تکنولوژی، شایسته‌گرایی معنوی دینی و فرهنگی، شایسته‌گرایی اعتقادی است. در بررسی همسانی و یا عدم همسانی یافته‌های دیگر محققان با یافته به‌دست‌آمده این تحقیق با پژوهش‌های خوش‌مک و همکاران (۱۳۹۹)، واعظی و همکاران (۱۳۹۹)، عباس پور و همکاران (۱۳۹۹)، عسگری (۱۳۹۸)، کیخا (۱۳۹۹)، چراغ یو همکاران (۱۳۹۹) سیلوا سوزا و واسکونسیلوس (۲۰۲۱)، نافیک (۲۰۱۹) و چارون (۲۰۱۵) همسو است. در ادامه تبیین و تفسیر یافته به‌دست‌آمده است می‌توان بیان داشت که در حوزه شایستگی‌های عمومی، ابعاد شخصیت مدیریتی، ارتباطات مدیریتی، مهارت‌های مدیریتی و رهبری در دانشگاه از اهمیت خاصی برخوردار است، خصوصاً اگر فضای و سیستم دانشگاه به‌صورت مجازی باشد نیازمند شایستگی‌های حرفه‌ای‌تری در جهت رسیدن به اهداف عالی آموزشی است. رعایت تناسب شایستگی‌های آموزشی و

شکست یا موفقیت هر دانشگاهی تا حدود زیادی به کیفیت مدیریت و عملکرد آن بستگی دارد. یکی از دغدغه‌های اساسی دانشگاه‌ها پس از گزینش و ارزشیابی مدیران بر اساس مدل شایستگی‌ها، توسعه و رشد فرد به صورت هدفمند در راستای نیازهای دانشگاه‌ها است؛ بنابراین شناخت ابعاد شایستگی‌های مدیریتی هم برای توسعه و هم برای ارزیابی مدیران عامل اساسی به شمار می‌رود. برای انتخاب افراد شایسته باید ضابطه و ملاک موجود باشد و این ضوابط باید به گونه‌ای انتخاب شود که در دانشگاه‌ها قابل سنجش باشد لذا انتظار می‌رود زمانی که مؤلفه‌ها و محورهای شایستگی تعیین می‌شود، انتخاب و انتصاب مدیران با توجه به این مؤلفه‌ها صورت گیرد و برای جلوگیری از هدر رفتن نیرو و سرمایه اولویت‌های مربوط رعایت گردد. رویکردهای شایستگی محور، می‌تواند در تعریف مهارت‌ها، دانش‌ها، رفتارها و قابلیت‌های مورد نیاز برای برآوردن نیازهای آینده و حال حاضر، مدیران را در راستای اولویت‌ها و استراتژی‌های سازمانی به درستی تعریف و بر طرح‌های توسعه‌ی گروه تمرکز کند. در کل با توجه به نتایج تحقیق و ماهیت آن مدل شایستگی مدیران دانشگاه‌ها، پیامدهای مهمی برای رهبران آموزشی دارد؛ به طوری که موجب توسعه‌ی حرفه‌ای مدیران دانشگاه‌ها خواهد بود. همچنین پیامد اصلی تدوین و به‌روزرسانی شایستگی‌های مدیران دانشگاه‌ها، افزایش محسوس انتظارات عملکردی از رهبران آموزشی و افزایش یادگیری دانشجویان است. با توجه به ماهیت ویژه و نسبتاً متفاوت دانشگاه‌ها و مدیران این نهادها در آن پیشنهاد می‌شود ابعاد بررسی شده در این تحقیق نیز با سایر سازمان‌ها مورد بررسی قرار گرفته و نتایج آن‌ها مقایسه گردد. تنظیم دورنمای شایستگی مدیران مبتنی بر فناوری برای آینده یکی از اصول اساسی توسعه کیفیت دانشگاه‌ها است، در این زمینه توصیه می‌شود، توجه بیشتری مبذول شود. شایستگی یک طیف رو به رشد است و نیازمند تعامل اعضای مختلف و برنامه‌ریزی در جهت بهبود و تداوم آن است. لذا توصیه می‌شود علاوه بر ابعاد معرفی شده در پژوهش حاضر جنبه‌های مهم شایستگی و مهارت مدیران شناسایی و مقایسه شود. پیشنهاد می‌شود که قوانین و مقررات تسهیل‌کننده‌ی شایستگی مدیران دانشگاه‌ها از طرف سیاست‌گذاران مورد توجه و بررسی قرار گیرند. پیشنهاد می‌شود شرح شغلی مدیران بر اساس تجربیات اکتسابی آنان در سازمان تغییر و تعدیل شود و پست‌های اکتسابی آن‌ها به صورت مرتب غنی‌تر شود. بودجه‌ی لازم جهت اجرای برنامه‌های شایستگی مدیران توسط وزارت علوم اختصاص یابد. توصیه می‌شود، مدیران سازمان ارائه بازخورد از سوی کارکنان

استعدادهای فردی مدیران آموزشی با نیازمندی‌های شغل در هنگام انتخاب افراد برای استخدام، انتصاب و همچنین آموزش صحیح و به‌روز اهمیت بسیاری دارد و در واقع نوعی مزیت رقابتی تلقی می‌شود و به این دلیل است که مدیران آموزشی که دارای تخصص هستند به‌عنوان سرمایه‌های فکری دانشگاه‌های مجازی می‌توانند مرزهای علمی کشور را گسترش و توسعه دهند که بعد دیگران مدیران آموزشی توسعه علمی و مهارت‌های حرفه‌ای فراتر از مدیر معمولی در حوزه مدیریت و ریاست دانشگاه است که برای اساتید و دانشجویان به‌عنوان یک الگو شایسته باشند که در پژوهش امانی و همکاران (۱۳۹۸) نیز این نکته مورد تأکید قرار گرفته است.

مدیران آموزشی برای ایجاد ارتباط گسترده با دانشجویان نیازمند مهارت روابط عمومی و همین‌طور ابزار و وسایل ارتباطی مدرن هستند که امروزه بر مبنای اینترنت این ارتباطات شکل گرفته است اما در بعد دیگری متأسفانه ایجاد زیرسازیهایی لازم برای توسعه ارتباطات فراهم نشده است و دانشجویان که مراجعان دانشگاه‌های مجازی به‌عنوان یک سیستم آموزشی هستند انتظار دارند که امکانات اولیه ارتباطی به‌صورت گسترده فراهم باشد و در واقع نه تنها به‌عنوان یک مزیت رقابتی ضرورت دارد و وجود اینترنت پایه و اساس دانشگاه‌های مجازی است به‌عنوان یک شاخص مشتری‌مداری و ارائه خدمات نیز محسوب می‌شود، از سوی دیگر دانشگاه‌های مجازی متأسفانه به‌اندازه کافی نیروی متخصص حرفه‌ای و اپلیکشن‌های مدرن جهت ایجاد مدیریت کلاس و ارائه خدمات آموزشی باکیفیت ندارند که به بعد شایستگی سازمانی مدیران آموزشی ارتباط پیدا می‌کند. از دیدگاه دیگر ارتباطات مناسب اجتماعی در ساختار سازمان‌های رسمی نیازمند مهارت‌های خاصی هست که باید فراگرفته شود؛ که پژوهش‌های برای خوش نمک و همکاران (۱۳۹۹)، عباس پور و همکاران (۱۳۹۹)، وعسگری (۱۳۹۸) همسو با این یافته تبیین بودند. شایستگی‌های اخلاقی، شامل مؤلفه‌های شخصیتی و ارزشی در سازمان با ایجاد اعتماد و ایجاد گسترش روابط می‌شود. روابط متقابل بین متغیرهای رفتار انسانی و شایسته‌سالاری مدیران باعث ایجاد روابط بین دانشگاهی خواهد شد. مهارت‌های ایجاد روابط انسانی با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، باعث افزایش ظرفیت کیفیت خدمات می‌شود. (یانگ^۱، ۲۰۱۷). نتایج به‌دست‌آمده می‌توان گفت که اهمیت نقش مدیران در دانشگاه‌ها به‌اندازه‌ای است که بسیاری صاحب‌نظران وجود یک مدیر قابل و واجد صلاحیت را برای موفقیت دانشگاه‌ها شرط لازم دانسته‌اند. به این ترتیب،

¹ Young

- متناسب با سازمانی، تصمیم‌گیری و تحقیق در عملیات، (۱)۵، ۸۳-۹۸.
- (۶) دانشور، امیر، همایون‌فر، مهدی، فدایی اشکیکی، مهدی، دشمن‌زیاری، اسفندیار. (۱۴۰۰). ارائه مدل ارزشیابی مدرسین نظام آموزش الکترونیکی با استفاده از سیستم استنتاج عصبی فازی تطبیق، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (۴)۱۲.
- (۷) رحیم زاده ینگه قلعه، آرزو، نیاز آذری، کیومرث، جباری، نگین. (۱۳۹۹). تحلیل استراتژیک آینده‌پژوهی آموزش مجازی در توسعه کارآفرینی با رویکرد ترکیبی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، (۳)۱۴، ۲۳-۴۲.
- (۸) سلطانی پرشکفتی، نجمه، جعفری، پرپوش، قورچیان، نادرقلی، باقری، مهدی. (۱۳۹۸). مدل بالندگی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه پیام نور مبتنی بر یادگیری غیررسمی با استفاده از نظریه داده بنیاد. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (۴۰)۱۰، ۳۱۲-۳۴۲.
- (۹) سلیمی، قاسم، نظری، الناز، صفوی، علی‌اکبر، محمدی، مهدی، شفیع سروستانی، مریم. (۱۳۹۹). واکاوی تیم‌های مجازی پژوهشی در نظام آموزش عالی کشور: مطالعه موردی کیفی. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (۴۶)۱۱، ۱۰۵-۱۲۶.
- (۱۰) شاطری، بهزاد، محمد داوودی، امیرحسین. (۱۴۰۰). تحلیل روابط بین سبک رهبری تعامل‌آفرین با مسئولیت‌پذیری و اشتیاق به کار. فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی، (۲)۱.
- (۱۱) شبانی، راضیه، خورشیدی، عباس، عباسی سروک، لطف‌اله، فتحی واجارگاه، کوروش. (۱۳۹۷). ارائه الگوی شایستگی برای مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران. *مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، 7(2)، 145-176.
- (۱۲) صادقی، احمدعلی؛ محمدخانی، کامران؛ حسینی، محمدعلی. (۱۴۰۰). شناسایی و تبیین ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی‌های مدیران و مقایسه با وضعیت موجود سازمان امور مالیاتی کشور، آموزش و توسعه منابع انسانی، ۲۸: ۱۱۵-۱۳۶.
- (۱۳) صالحی صدر، صفیه، رضائی فر، حمید، محمدی، محمد، حکیمی فر، حسین. (۱۴۰۰). ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی با رویکرد مجازی‌سازی (دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی). فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۲-۱.
- (۱۴) عباس‌پور، عباس؛ خورسندی‌طاسکوه، علی؛ خسروی، محبوبه؛ تقوی‌فرد، محمدتقی؛ عظیمی‌مقدم، حمید. (۱۳۹۹). طراحی

را به‌عنوان راهی مناسب جهت تعدیل تصمیمات خود بدانند و به آن بهای بیشتری بدهند. شایستگی‌ها، مهارت‌ها و ویژگی‌هایی بالقوه‌ی مدیر در فرآیند انتصاب مدیران دانشگاه‌ها مورد توجه باشد. سرفصل‌های آموزشی و کارگاهی با توجه به مهارت‌های مورد نیاز مدیران دانشگاه‌ها طراحی و تدوین گردد. در نهایت برنامه‌های توسعه‌ی شایستگی‌های مدیران دانشگاه‌ها در قالب ایجاد مراکز بالندگی، ارائه‌ی آموزش‌های مستقیم و آموزش‌های ضمنی متنوع گردند. لذا توصیه می‌شود اصول اخلاقی و معیارهای سنجش آن در مدیران به‌عنوان عاملی مهم با درجه اهمیت بیشتری مورد توجه واقع شود. تبدیل دیدگاه مدیران در بخش کیفی معمولاً محدودیت در برداشت از نتایج ایجاد می‌کند که پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنا نیست. لذا تعمیم‌پذیری نتایج با احتیاط صورت بگیرد. یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش شیوع بیماری کرونا که محدودیت‌هایی در مصاحبه‌ها وجود داشت.

فهرست منابع

- (۱) افسری منش، نسیم، پژوهش، شبیم، محمد داوودی، امیرحسین. (۱۴۰۰). بررسی تأثیر یادگیری سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی در مدیران آموزشی خدمات بهداشتی سازمان‌های استان البرز، اولین کنفرانس بین‌المللی آزمایشگاه مدیریت و رویکردهای نوآورانه در مدیریت و اقتصاد، تهران.
- (۲) امانی، فاطمه، زمانی مقدم، افسانه، نصیری قرقانی، بابک، سوران‌یانچشمه، رضا، مصلح، مریم. (۱۳۹۸). ارائه مدلی به‌منظور ارتقاء صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی دانشگاه‌ها. *طب و تزکیه*، (۴)۲۸، ۶۸-۵۲.
- (۳) تقوایی یزدی، مریم، عبدی، جلال، تقی پور، محمد. (۱۳۹۷). رابطه عوامل پیاده‌سازی جانشین پروری با بالندگی سازمانی، رهبری اخلاقی و توانمندسازی مدیران (مورد مطالعه: کارکنان بانک‌های ملی شهرستان ساری ناحیه یک). *پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی*، (۱۷)۵، ۲۴-۱.
- (۴) چراغی، نسرین، باتمانی، فردین، شیربگی، ناصر. (۱۳۹۹). واکاوی شایستگی‌های مدیران مدارس هوشمند بر اساس نظریه داده بنیاد. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، (۴۵)۱۱، ۸۰-۵۷.
- (۵) خوش‌نمک، بهروز؛ ایران‌زاده، سلیمان؛ خدیوی، اسداله؛ تقی‌زاده، هوشنگ. (۱۳۹۹). طراحی الگوی شایستگی انتخاب مدیران در سازمان‌های خدماتی و تعیین شایستگی مدیران

- 26) Bushuyev, S. & Verenych, O. (2018). Organizational maturity and project: program and portfolio success. In *Developing Organizational Maturity for Effective Project Management*, 104-127
- 27) Charron, N. Carl, F. & Lapuente, V. (2015). Measuring Meritocracy in The public sector in Europe University of Gothenburg, Sweden.
- 28) Deci, G, Ryan, M. S. (2019), what makes professional development effective? Results from a national sample of teachers, *American Educational Research Journal*, 38 (1).
- 29) El Asame, M. Wakrim, M. 2017. Towards a competency model: A review of the literature and the competency standards. Springer. *Educ Inf Technol*.
- 30) Greiner, L.(1972). Evolution and Revolution as Organization Grow, *Harvard Business Review*, July-August, pp. 37-47
- 31) Grossman, R. L. (2018). A framework for evaluating the analytic maturity of an organization. *International Journal of Information Management*, 38(1), 45
- 32) Lee, Kipum. (2020). From Margin to Institution: Design as a Marketplace for Action in Organizations. *Journal: Design Issues*. Publisher: Journals Gateway. *Design Issues* (2020) 36 (4): 5-19.
- 33) Loura, K. (2020). Maturity of members of the University of Arts. The case of Spanish university geologists. *Scientometrics*, 55(1), 137-156.
- 34) McClelland, D. & Boyatzis, R. (1982). The competent manager measurement. New York: Sage Pub. p. 180.
- 35) Nacife, J.M. 2019. The Meritocratic Organizational Behavior for Management in Educational Organizations, *European Journal of Scientific Research*, 152 (1): 93-107.
- 36) Porter, L.W. Lawler, E. 2017. Impact of virtual education courses on the performance of good managers, *Journal of Ramaya Publishing, Malaysia*, 1(7): 1-9.
- 37) Rayian, B. (2019). Explore the Development of school principals, collaboration, and time on research. *Scientometrics*, 85(2), 582-594.
- 38) Silva Souza, A.R. Vasconcelos, I.F.F.G. 2021. Meritocracy and competency-based people management model: utopia or organizational reality? *Cad. EBAPE.BR vol. 19 no.1 Rio de Janeiro Jan./Mar. 2021 Epub Mar 15, 2021*
- 39) Tukiainen, T. (2016) Influence of Information and Communication Technology on Manager's Competency, *An International Journal*, 6(1): 47-52.
- 40) Vargas-Halabi, T. Mora-Esqivel, R. & Siles, B. (2017). Entrepreneurial competencies: development and validation of a measurement scale. *European Journal of Management and Business Economics*, 26(1), 86-111. doi: 10.1108/EJMBE-07-2017-006
- 41) Young, M. D. (1958). The rise of the meritocracy: An essay on education and equality. London: Thames and Hudson. pp. 1870-2033
- 42) Young, M.D. 2017. The rise of the meritocracy. Routledge
- الگوی شایستگی مدیران مدارس متوسطه، مدیریت مدرسه، ۲۷۸-۲۴۶، (۲)، ۸
- ۱۵) عسگرانی، مرتضی، نیکنامی، مصطفی، قورچیان، نادرقلی. (۱۳۹۶). ارزیابی وضعیت مؤلفه‌های ارتقای کیفیت آموزش و بالندگی مدیران شهرداری (مورد: شهر تهران). تحقیقات مدیریت آموزشی، ۹(۳۴)، ۲۸-۹.
- ۱۶) عسگری، ناصر، نیکوکار، غلامحسین، صفری، حسین، غلامی، مهرداد. (۱۳۹۴). الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴. مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۴(۹)، ۳۸-۲۳
- ۱۷) عسگری، ناصر (۱۳۹۸). طراحی الگوی شایسته‌گزینی و توسعه شایستگی‌های مدیران فروش در صنعت پخش، فصلنامه مدیریت بازرگانی دانشگاه تهران، دوره ۱۱، شماره ۳، صص ۴۸۵-۵۰۴
- ۱۸) کرمی، میرحمزه، سعیدی پور، بهمن، سرمد، محمدرضا، فرج الهی، مهران. (۱۳۹۸). ارائه الگوی بهینه‌سازی زمان‌بندی و کاهش هزینه‌ها در سیستم آموزش مجازی (از دور). رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۰(۳۹)، ۱۲۲-۹۱.
- ۱۹) کیخا، احمد. (۱۳۹۹). ارائه الگوی شایستگی‌های مدیران در دانشگاه علوم پزشکی. طب و تزکیه، ۲۹(۱)، ۳۶-۲۴.
- ۲۰) معظمی، مجتبی، کاظمی، نورالدین، کاووسی، اسماعیل، بنی اسدی، نازنین. (۱۴۰۰). ارائه مدل شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان دانشگاه علمی کاربردی کشور. فصلنامه مطالعات مدیریت و رهبری در سازمان‌های آموزشی، ۱(۲): ۱
- ۲۱) میرغفوری، سید حبیب‌الله، موسوی، سید محمد، صادقی آرنای، زهرا. (۱۳۹۲). تحلیلی بر توسعه شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها. نامه آموزش عالی، ۶(۲۴)، ۳۵-۵۱
- ۲۲) واعظی، رضا؛ سیدنقوی، میرعلی؛ حسین‌پور، داود؛ تاجی، فاطمه. (۱۳۹۹). الگوی شایستگی‌های مدیران منابع انسانی سازمان‌های دولتی در شرایط جهانی‌شدن، نشریه مطالعات مدیریت، دوره ۲۹، شماره ۹۶، صص ۴۴-۹.
- ۲۳) یاراحمدی، حسن. (۱۳۹۷). تأثیر آموزش مجازی بر شایستگی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی بوشهر، پایان‌نامه دکترای دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بوشهر.
- 24) Andersson, Birgitta, Enberg, Terese. (2020). Att utveckla en stark kvalitetskultur – korrelation mellan ledarskap, medarbetare och kund, Independent thesis Advanced level (degree of Master (One Year)), 10 credits / 15 HE credits
- 25) Bell A. (2019). Handbook of Leadership Development, Published by Jossey-Bas.



Identifying the Indicators of Competency for Managers of Islamic Azad University of Khuzestan Province with the Approach of Virtual Education

Abstract

This research was conducted with the aim of designing and presenting a model of competency for managers of the Islamic Azad University of Khuzestan province with the approach of virtual education. The research method of this study is a mixed research. The statistical population studied in the qualitative part of the research was based on grounded theory. The statistical population of all the experts who have at least 5 years of managerial experience, experts in the field of meritocracy, and have experience and publications, 30 people were selected as a sample using the purposeful snowball sampling method. Data were collected using semi-structured interviews and in the 30th interview, the data reached theoretical saturation and the interviews were stopped.

The results of the analysis of the interviews showed that the competency components of the Islamic Azad University of Khuzestan led to the identification of 186 items, 12 components and 4 dimensions. Expert-knowledge competencies (educational competencies, research competencies, scientific competencies, skill competencies), communicative competencies (individual competencies, organizational competencies, social competencies), Structural-professional competency (technological competencies, intellectual competencies, personality competencies) moral-value competencies (doctrinal competencies, spiritual competencies "religious and cultural").

Keywords: manager's selection, leadership style, training, competency level

