



الگوی شایسته‌گرایی مدیران با رویکرد آموزش الکترونیک (مجازی) (مورد مطالعه: دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوزستان)

هادی کازرونی شامیری *

سعید مرادی **

جمال سلیمی ***

اسفندیار دشمن زیاری ****

بتول فقیه آرام *****

چکیده

پژوهش حاضر باهدف الگوی شایسته‌گرایی مدیران با رویکرد آموزش الکترونیک (مجازی) انجام شده است. این پژوهش ترکیبی از فرا تحلیل از نوع تحقیقات (کیفی و کمی) است. جامعه آماری مورد مطالعه در بخش کیفی پژوهش بر اساس نظریه داده بنیاد صورت گرفت. بعد از غربالگری ۵۰ مقاله داخلی و خارجی تحلیل محتوی شد سپس ابعاد استخراج شد و برای خبرگان ار سال شد خبرگان به روش گلوله برفی ۳۰ نفر انتخاب شدند. روش گردآوری داده‌ها مصاحبه تا اشباع نظری بود. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها کد گذاری باز، کد گذاری محوری و کد گذاری انتخابی بود. 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. بخش کمی پرسشنامه‌ای طراحی شد که برای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوزستان ارسال شد که پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای پرسشنامه ۰/۸۱ درصد تأیید شد همچنین در مرحله پردازش بار عاملی هر سال بالاتر از ۰/۶ بود. جامعه آماری ۳۵۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوزستان بودند که با استفاده از نمونه‌گیری کوکران ۱۸۴ نفر به عنوان نمونه و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه نسبتی انتخاب شد که به پرسشنامه پاسخ دادند و در نهایت جهت پردازش داده‌ها از Amos26، spss22 استفاده شد. اصلی‌ترین مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران را دانشگاه‌های مجازی مورد پردازش قرار گرفت در بخش کمی از آزمون مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. اولویت‌ها بر اساس وزن دهی میانگین، شایسته‌گرایی تخصصی - دانشی بالاترین میانگین، و شایسته‌گرایی ارتباطی، شایسته‌گرایی ساختاری - حرفه‌ای، شایسته‌گرایی اخلاقی - ارزشی به ترتیب در اولویت‌های بعدی قرار گرفتند.

واژگان کلیدی: شایستگی مدیران، آموزش مجازی، یادگیری الکترونیک، آموزش الکترونیک

- * دانشجوی دکتری گروه علوم تربیتی واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی اسلامشهر، ایران
- ** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران
- *** دانشیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی درسی و آموزشی، دانشگاه کردستان، ایران
- **** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران
- ***** استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اسلامشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، اسلامشهر، ایران

نویسنده مسؤول یا طرف مکاتبه: سعید مرادی

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۲/۲۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۱۲/۱۷

مقدمه

دانشگاه مهم ترین سازمان علمی آموزشی است که بزرگ سالان جهت کسب مهارت و اخذ مدارک مهارت به آن رجوع می کنند و اهمیت خاصی دارد. یونسکو اعلام کرد که حدود یک و نیم میلیارد دانشجو در سراسر دنیا از دسترس به کلاس های مجازی به دلیل شیوع اپیدمی کرونا محروم شده اند. تغییر ناگهانی باعث دگرگونی فرآیند آموزش حضوری به آموزش مجازی شد رویکرد استفاده از یاددهی و یادگیری مجازی تنها رویکرد باقی مانده دانشگاه ها در سراسر جهان بود البته بستگی به میزان آمادگی سیستم های دانشگاهی و فناوری داشت (Vargas-Halabi, 2017). مشکل دیگر دانشگاه ها کاهش عمق یادگیری در فرآیند ساخت دانشجویان بود، توجه به الزامات و حداقل ها در محیط های یادگیری مجازی می تواند بخشی از چالش های یادگیری را حل و فصل کند اما کافی نخواهد بود (Karimi, 2020). موفقیت یادگیری در نظام های آموزشی به عوامل متعددی بستگی دارد، که از این عوامل اینترنت پرسرعت، زیرساخت های فناوری ارتباطات مؤثر، محیط مجازی غنی شده می توان اشاره کرد (Sabzh, 2020). فناوری، نیروی انسانی متخصص، فرآیند و خروجی به عنوان چهار عامل اصلی موفقیت یا عدم موفقیت معرفی شده اند (Charron, 2015). البته باید اشاره شود، امکانات و شرایط سخت افزاری و نرم افزار می تواند فضای آموزش الکترونیک را به سمت موفقیت یادگیری سوق دهد (Nacife, 2019). از میان منابع انسانی مدیران دانشگاه ها و مدیران گروه ها که همانا مدیران آموزشی در رشته های مختلف هستند نقش ویژه ای در موفقیت سیستم یادگیری مجازی دارند (Cheraghi, Batmani Shirbegi, 2019) و مسئولیت خطیرتری بر عهده دارند خصوصاً کشور ما در مدیریت آموزش مجازی با مشکلات متعددی روبه رو بود و تجربه کافی در مهار این بحران تحصیلی نداشت (Ghasemi & Hassanzadeh, 2017) انتخاب مدیران دانشگاه با توجه به نقش خطیری که بر عهده دارند اهمیت دارد زیرا ماهیت کلاس ها از آموزش چهره به چهره به یادگیری فردی و خود یادگیری تغییر ماهیت می دهد که می تواند مسیر محتوی و آموزش مورد نظر را در پی داشته باشد و به هدف آموزشی مورد نظر در برنامه ریزی های درسی منجر نشود

1 Virtual learning

2 Internet

3 information technology

4 e-learning

5 human resources

6 Lesson planning

(Kashif, 2020)، مدیران آموزشی^۱ شایسته‌گه که مهم‌ترین عامل موفقیت در دانشگاه‌ها در شرایط کنونی نقش چندبعدی در فضای آموزش مجازی دارند (Ryan & Deci, 2019)؛ بنابراین ابعاد شایستگی مدیران اهمیت می‌یابد، مدیران با شایستگی‌های حرفه‌ای قادرند دانشجویانی حرفه‌ای، توانمند و موفق تربیت کنند (Mohammad Khani & Hosseini Sadeghi, 2020)، مدیرانی که شایستگی‌های لازم را احراز کرده‌اند موفقیت سیستم‌های آموزشی را می‌توانند تضمین کنند این تضمین را می‌توان در کیفیت خدمات و ارزیابی‌های علمی دانشجویان جستجو کرد. بسیاری از محققان آموزشی معتقدند که شایستگی مدیران آموزشی در محیط حضوری و همچنین مجازی می‌تواند منجر به کیفیت عملکرد دانشجویان در دانشگاه‌ها شود. (Taqvae Yazdi, 2020) ابعاد شایسته‌گرایی را می‌توان در مؤلفه‌های خاص مانند مهارت‌های حرفه‌ای مدیریتی، توانایی‌ها، شاخص‌های رفتاری، باورها، 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 (Bushuyev & Verenych, 2018). از نظر نظریه پردازان معاصر شایستگی‌های مدیریت آموزشی در دانشگاه‌ها شامل مهارت‌های مدیریتی و سرپرستی، مهارت‌های تصمیم‌گیری (Young, 2017)، خلاقیت و نوآوری، مهارت‌های رهبری (Porter & Lawler, 2017)، مهارت‌های فنی، مهارت‌های مذاکره، مهارت ادراکی، (Charron, 2015)، مهارت انسانی، ترغیب نیروهای متخصص و دانشگاهی به کار در سازمان‌ها مدیریت و پیشبرد برنامه آموزش (Tukiainen, 2016) تصمیم‌گیری‌های مؤثر، آماده ساختن سازمان برای پاسخ مقتضی به تغییر و پیشبرد روابط انسانی کارآمد (cheragi.etal, 2019) تمرکز شایسته‌گرایی مدیران آموزشی بر کارایی و اثربخشی سازمانی آموزشی جهت تغییرات پایدار اجتماعی است، زمانی که این مدیران، مدیران آموزشی باشند (Zhao et al, 2021) و مدیریت دانشگاه‌های مجازی را بر عهده داشته باشند، نقش آن‌ها بسیار اهمیت بیشتری پیدا می‌کند، به دلیل این اهمیت مطالعاتی شکل گرفته است که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود. (Kashfi, 2020) در نتایج پژوهش کیفی خود اعلام کرد فناوری در دوره‌های مجازی مدیران اعتماد سازمانی (ثبات، وفاداری، شایستگی، یکپارچگی، گشودگی) رابطه مثبت دارد. (sadgi.etal, 2019) ابعاد سلامت

1 Educational Managers

2 Competence of managers

فکری، کمال‌گرایی، ارتباطات، تعهد، توانایی فردی، سلامت روانی و اجتماعی، در حوزه شایستگی‌های عمومی، ابعاد شخصیت‌مدیریتی، ارتباطات‌مدیریتی، مهارت‌های مدیریتی و رهبری در حوزه شایستگی‌های مدیریتی مجازی معرفی کردند. (cheragi.etal, 2019) نه مقوله محوری اجرائی، تصمیم‌گیری، رهبری، ادراکی، ارتباطی، کار تیمی، مدیریت افراد مشخص شدند و در نهایت در کدگذاری گزینشی در سه بعد شایستگی‌مدیریتی، شایستگی‌های گروهی و شایستگی‌های فردی خلاصه کردند. (koshnamak.etal, 2019) نشان داد که شایستگی‌ها شامل «شایستگی فردی، شایستگی محیطی، شایستگی مدیریتی، شایستگی دانشی و شایستگی سازمانی» بود. (Waezi,etal, 2019) 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. (Abaspour .etal, 2019) بیان کرد ابعاد شایستگی شامل بعد اول؛ 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. (kikah, 2019) مؤلفه‌های اصلی شایستگی‌های مدیران دانشگاه علوم پزشکی در هشت دسته؛ شخصیتی، فنی، مدیریتی، مالی، توسعه سازمانی، تعاملاتی، منابع انسانی و کارآفرینی طبقه‌بندی کرد (Amani.etal, 2018) مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران آموزشی شامل ارزش، انگیزش، تکنولوژی^۴ و فناوری، مدیریتی، دانش، مهارت‌های میان فردی و ویژگی‌های شخصیتی است که در زمینه کاهش شکاف و جلوگیری از انحراف در تصمیم‌گیری‌ها کمک بسیار شایانی نماید. (Asgari, 2018) در پژوهشی به شناسایی شایستگی‌های کلیدی مدیران و ارائه الگویی در این زمینه نشان داد الگوی ارائه شده شامل شش مقوله اصلی: شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های ارتباطی - اجتماعی، شایستگی‌های مدیریتی رهبری، شایستگی‌های بینشی - شناختی، شایستگی‌های دانشی، شایستگی‌های هوشمندی در فضای مجازی مؤثر است. (Yarahmadi.etal, 2016) نشان داد که آموزش مجازی بر شایستگی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان بوشهر تأثیر معنادار و مثبت دارد (Silva Souza.etal, 2019) در تحقیقی با عنوان «الگوی شایسته‌سالاری مدیران» نشان دادند که ۵۳٪

1 Mental health
2 organizational development
3 Entrepreneurship
4 Technology

آن‌ها شرکت‌های خود را شایسته‌سالاری، ۳۶٪ شرکت‌های خود را تا حدی شایسته‌سالارانه ارزیابی می‌کنند. (Nacife, 2019) 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. (Porter & Lawler, 2017)، مدیران بیشتر از سرپرستان عملیاتی دارای مهارت‌های انسانی، نوآوری و جسارت‌اند و از شایستگی برخوردار هستند. (El Asame & Wakri, 2017)، از آنجا که رویکردهای مبتنی بر شایستگی با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، راه‌حل اصلی انتظارات سازمان‌ها در همه زمینه‌های عمومی و خصوصی بوده است، باعث افزایش ظرفیت کیفیت خدمات و کارکنان می‌شود. (Young, 2017) 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 (Tukiainen, 2016) خاطر نشان نموده که کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش که می‌توان به آموزش‌های مجازی اشاره نمود. (Charron, 2015)، نشان داد که شایسته‌سالاری در خلأ رشد نمی‌کند و می‌توان گفت، فناوری اطلاعات و ارتباطات بر شایستگی مدیران تأثیر مثبت و معنادار داشته است.

از چالش‌های آموزش مجازی در دانشگاه آزاد اسلامی می‌توان به زیر ساخت‌های فنی اشاره کرد که متأسفانه پیشرفت چندانی در تقویت این بخش صورت نگرفته است، بدون توجه به این بخش هرچقدر مدیران شایسته‌ای داشته باشیم باز نخواهیم توانست اثربخشی و کارایی را افزایش دهیم و در بخش مصاحبه‌ها از خبرگان به این ابعاد به‌عنوان یک مؤلفه اساسی اشاره کردند. بحث تهیه تجهیزات سخت نرم‌افزاری مسئله دیگری است که نیازمند تخصص و دانش و در نصب و نگهداری در بخش‌های دانشگاهی است، چالش دیگر حفظ امنیت سرورهای مجازی دانشگاه در مقابل هک شدن و حمله‌های مجازی داخلی و خارجی هست که متأسفانه در بیشتر مواقع مورد توجه قرار نمی‌گیرد. همچنین یکی دیگر از چالش‌های دیگر کاهش انگیزه دانشجویان در ثبت‌نام و تحصیل در دانشگاه مجازی دانشگاه آزاد خوزستان است که اگر این روند ادامه یابد که یکی از نوآوری‌های این پژوهش پوشش بخش زیر ساخت‌ها فنی توسط مدیران شایسته بخش‌های مجازی

هست؛ که به عبارات دیگر مدیران شایسته باید ابتدا زیر ساخت‌های اجرایی را مدنظر داشته باشند. این پژوهش به این صورت اولین بار است که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوزستان انجام می‌شود و نتایج آن می‌تواند مورد توجه مدیران منابع انسانی و مدیران آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی خوزستان باشد. همچنین می‌توان به نیاز و ضرورت توسعه دانشگاه‌های مجازی خصوصاً در بحران‌ها و اپیدمی‌های مانند بحران کوید ۱۹ اشاره کرد که در واقعیت نشان داد که باید دانشگاه‌ها و بخش‌های آموزشی مهم کشور به صورت مجازی تقویت و توسعه یابند که این توسعه نیازمند استخدام مدیران شایسته است.

ابعاد الگوی شناسایی شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش‌های مجازی از دیدگاه خبرگان کدام‌اند؟

روش

روش پژوهش به لحاظ نوع پژوهش، دانه‌بنیاد هست. روش پژوهش در بخش کیفی بعد از غربالگری ۵۰ مقاله داخلی و خارجی تحلیل محتوی شد، سپس ابعاد استخراج شد ابتدا شاخص‌ها و زیر مؤلفه‌ها دسته‌بندی شد، روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش حاضر به مدد کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است سپس و در قالب مصاحبه نیمه ساختاریافته مورد تأیید خبرگان که ۳۰ نفر از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی بودند، قرار گرفت. 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 ۳۰ نفر انتخاب شدند. سپس با توجه به تأیید نهایی شاخص‌ها و زیر مؤلفه‌ها در بخش کیفی در بخش کمی پرسشنامه‌ای طراحی شد، که برای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوزستان ارسال شد که پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای پرسشنامه ۰/۸۱ درصد تأیید شد همچنین در مرحله پردازش بار عاملی هر سوال بالاتر از ۰/۶ بود. جامعه آماری ۳۵۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوزستان بودند که با استفاده از نمونه‌گیری کوکران ۱۸۴ نفر به عنوان نمونه و با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌نسبتی انتخاب شد که به پرسشنامه پاسخ دادند و در نهایت جهت پردازش داده‌ها از Amos ۲۶، spss22 استفاده شد، در نهایت یک الگوسازی با اصلی‌ترین مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران را دانشگاه‌های مجازی مورد برآزش قرار گرفت. این پژوهش است بر آن بود که مؤلفه‌های شایستگی مدیران را شناسایی و مورد واکاوی

قرار دهد، به این سؤال‌ها که نشئت گرفته از ذهن محقق، پاسخ دهد که شاخص‌های مناسب شاخص‌های شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش‌های مجازی از دیدگاه خبرگان کدام‌اند و به چه ترتیبی است؟

پاسخ به سؤال‌های پژوهش

بعد از غربالگری ۵۰ مقاله داخلی و خارجی تحلیل محتوی شد سپس ابعاد استخراج شد ابتدا شاخص‌ها دسته‌بندی سپس و در قالب مصاحبه نیمه ساختاریافته مورد تأیید قرار گرفت.

پاسخ به سؤال اول: ابعاد الگوی شناسایی شایسته‌گرایی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان با رویکرد آموزش‌های مجازی از دیدگاه خبرگان کدام‌اند؟

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

مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
شایستگی‌های آموزشی	نوع مدیریت، رعایت اصول، کاربرد نظریه علمی، تسلط بر آموزش‌های مجازی، همخوانی روش آموزش‌های مجازی با محتوا، طرح درس، مهارت در ارائه محتوا، تسلط بر محتوا، به‌روز بودن دانش، تشویق به یادگیری، مشاوره تحصیلی، کاربرد فناوری در آموزش، توانمندسازی، تدوین الگوی آموزش مجازی، اجرای طرح درس، ارزشیابی منظم، ابزار آموزشی مناسب، شناسایی استعدادها و مهارت‌ها و نخبگان، حقوق و مزایا، مهارت در مسئله
شایستگی‌های پژوهشی	مهارت حل مسئله، تدوین و توانایی طرح پژوهشی، مدیریت اجرای پژوهش، شرکت در همایش‌ها، پژوهش کاربردی، گسترش فرهنگ تحقیق
شایستگی‌های علمی	ارائه مشاوره شغلی، تلاش در حل مشکلات، به‌کارگیری دانش، داشتن ایده و طرح در محل کار، آشنایی با انواع سبک‌های یادگیری دانش، مطالعه پژوهش‌های جدید، استفاده از سبک یادگیری مناسب، الگو آموزشی مناسب، آموزش مهارت‌های زندگی، توانایی مدیریت گروه

<p>روحیه همکاری در فضای مجازی، تشریک‌مساعی، حمایت، ایجاد اعتماد و تفاهم مشترک، اعتلای خودباوری روحیه تیمی، توانمندی هدفمند، تعامل، تقویت حس برادری و دوستی بین برقراری ارتباط غیرکلامی، حاکمیت روابط انسانی، احترام به احساسات و عواطف، توسعه روزافزون شبکه ارتباطی با ذی‌نفعان برای نیل به اهداف، تعامل هدفمند، توانایی پیش‌بینی تغییرات، برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی و تلفیق منابع برای مقابله با مشکلات و استفاده مؤثر از فرصت‌ها جهت تقویت آموزش مجازی، ظاهری و فیزیکی، ایجاد استانداردهای آموزش‌های مجازی، عملکرد فراتر از استاندارد در فضای آموزش مجازی، اعمال نظارت</p>	<p>شایستگی‌های مهارتی</p>
<p>رعایت اخلاق حرفه‌ای، یادگیری مادام‌العمر، فرهیختگی، پرهیز از تفاخر و تظاهر، خلاقیت و ابتکار، مدیریت زمان، خود راهبری، مسئولیت‌پذیری، رعایت قوانین، روحیه همکاری</p>	<p>شایستگی‌های فردی</p>
<p>مهارت آموزشی، تمایل به انجام کار گروهی، احساس مسئولیت نسبت به همکاران، کمک گرفتن، تعامل، داشتن روابط متقابل، مدیریت تعارض، وظیفه‌شناسی و انجام شایسته کارها</p>	<p>شایستگی‌های سازمانی</p>
<p>شرکت در جلسات علمی - تخصصی، داشتن ارتباطات اثربخش</p>	<p>شایستگی‌های اجتماعی</p>
<p>ارزیابی روند محیطی آموزش‌های مجازی و تحلیل تأثیر آن بر عملکرد آتی دانشگاه تدوین برنامه‌هایی جهت شناسایی نقاط ضعف، قوت، اهداف استراتژیک، شناسایی گروه‌های ذینفع، افزایش یادگیری، منسجم کردن ایده‌ها، واکنش مثبت، به چالش کشیدن فرضیه‌های، درک اصول تصمیم‌گیری منطقی، تحمل نسبی ابهامات، استفاده مؤثر از تکنیک‌های حل مسئله در تصمیم‌ها، داشتن فکرهای بکر (تازه و نو) در زمینه آموزش‌های</p>	<p>شایستگی‌های عقلانی</p>
<p>فراهم کردن ساختار فناوری وجود سامانه الکترونیکی، فراهم کردن زمینه دسترسی تمامی افراد به شبکه، وجود پشتیبانی نرم‌افزاری استفاده‌شده توسط IT، ایجاد بستر شبکه‌های مجازی و تبادل اطلاعات، ایجاد بستر سریع و آسان جهت حل مشکلات دانشجویان ثبت نظرات و پیشنهاد مدل‌های یادگیری الکترونیکی، فراهم کردن نت ارزان، آشنایی با شبکه‌های مجازی آموزشی، توانایی استفاده از شبکه‌های مجازی، آشنایی با یارانش ابری، توانایی استفاده از شبکه‌های اطلاعاتی آموزشی، تسهیل ارتباطات فناورانه، تکنولوژی آموزش، مشارکت در فرایند یادگیری، فراهم بودن چارچوب‌های تلفیق آموزش و فناوری، افزایش خدمات‌دهی</p>	<p>شایستگی‌های فناوری و تکنولوژی</p>
<p>انعطاف‌پذیری، پذیرش تغییرات، واکنش سریع، خودکنترلی، ریسک‌پذیری، داشتن آستانه تحمل بالا، روحیه عدالت، صداقت، توانایی یادگیری، مطالعه، مهارت‌های فناوری پاسخگویی به سؤالات حرفه‌ای و ابهامات کارکنان دانشگاه، پذیرش، دوری از ریا، تعهد</p>	<p>شایستگی‌های شخصیتی</p>
<p>حسن خلق، داشتن قاطعیت، وجدان کاری، پایداری، برقراری عدالت، چشم‌پوشی (اغماض)، امانت‌دار، داشتن سعه‌صدر، فداکار، ایجاد وحدت در هدف، روش‌های انجام کار،</p>	<p>شایستگی‌های اعتقادی</p>

شایستگی‌های معنوی تعهد، تقویت شخصیت، داشتن اخلاص، ایثار، توکل و ایمان داشتن فضیلت اخلاقی، خود (دینی و فرهنگی) ارزشیابی، اخلاق محوری و تقدم مصالح عمومی بر مصالح فردی

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

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

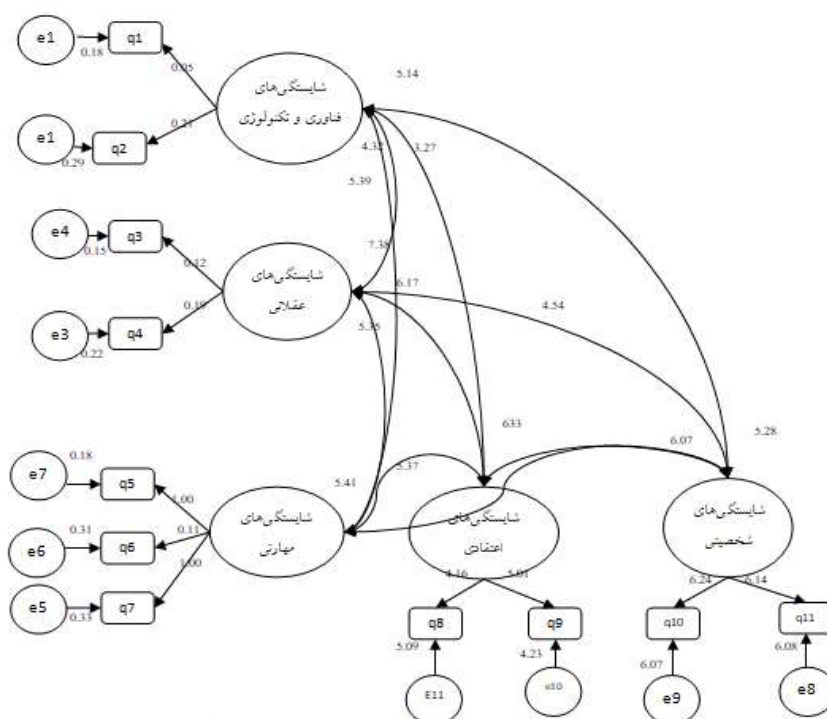
برای پاسخ به این سؤال از آزمون فریدمن استفاده شده بود. که اولویت‌ها بر اساس وزن دهی میانگین مشخص شد.

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

اولویت	میانگین رتبه	میانگین	مؤلفه‌ها	اولویت	میانگین رتبه	میانگین	مؤلفه‌ها
34	۲۲,۷۴	۴,۲۵	روابط انسانی	13	۲۲,۷۴	۴,۲۴	ساختار فناوری
29	۲۲,۹۴	۴,۲۶	احترام	34	۲۲,۹۴	۴,۲۳	وجود سامانه الکترونیکی
31	۲۲,۶۲	۴,۲۷	درک موقعیت	27	۲۲,۶۲	۴,۲۱	زمینه دسترسی
52	۲۳,۲۴	۳,۲۶	شناخت	35	۲۳,۲۴	۴,۲۵	پشتیبانی نرم‌افزاری
23	۲۳,۸۲	۴,۲۳	توسعه روزافزون	14	۲۳,۸۲	۴,۱۷	ایجاد شبکه‌های مجازی
27	۲۵,۵۸	۴,۳۰	تعامل مؤثر	47	۲۵,۵۸	۴,۲۵	ایجاد بستر حل مسئله
28	۲۵,۵۹	۴,۲۴	توانایی تعامل	31	۲۵,۵۹	۴,۱۴	مدل‌های یادگیری
41	۲۵,۳۹	۴,۲۵	توانایی برخورد	39	۲۵,۳۹	۴,۱۳	فراهم کردن نت
38	۲۴,۵۷	۴,۱۴	پیش‌بینی	1	۲۴,۵۷	۴,۱۴	آموزش مجازی
9	۲۷,۱۲	۴,۱۶	برنامه‌ریزی	51	۲۴,۸۵	۴,۰۵	شبکه آموزشی مجازی
7	۲۷,۰۱	۴,۱۰	سازمان‌دهی منابع	39	۲۲,۷۴	۴,۰۴	یارانش ابری

19	۲۶,۷۶	۴,۱۵	وضعیت فیزیکی	44	۲۲,۹۴	۴,۱۵	شبکه‌های اطلاعاتی
22	۲۷,۵۲	۴,۲۲	استانداردهای	36	۲۲,۶۲	۴,۱۰	تسهیل ارتباطات
41	۲۵,۹۵	۳,۸۸	تلاش مداوم	32	۲۳,۲۴	۴,۱۵	ایجاد فرصت‌های برابر
25	۲۷,۲۲	۴,۲۷	اعمال نظارت	18	۲۳,۸۲	۴,۱۲	تسلط بر فناوری‌ها
8	۲۵,۱۴	۳,۸۹	پیش‌بینی موانع	30	۲۵,۵۸	۳,۸۹	تکنولوژی آموزش
31	۲۶,۲۱	۴,۱۱	انعطاف‌پذیری	46	۲۵,۵۹	۴,۱۷	اختصاص بودجه
3	۲۵,۳۲	۳,۵۶	پذیرش تغییرات	43	۲۵,۳۹	۳,۹۹	تعامل دانشجوی
34	۲۳,۳۰	۴,۲۷	واکنش سریع	17	۲۴,۵۷	۴,۱۰	یادگیری محتوا
49	۲۳,۰۹	۴,۲۳	خودکنترلی	24	۲۴,۸۵	۳,۹۶	آموزش و فناوری
40	۲۵,۶۳	۳,۶۷	انتقادپذیری	20	۲۲,۷۴	۴,۱۷	فزایش خدمات‌دهی
31	۲۴,۶۷	۴,۱۵	سخت‌کوشی	19	۲۲,۹۴	۴,۱۳	محیطی مجازی
17	۲۵,۶۱	۴,۲۸	ریسک‌پذیری	21	۲۲,۶۲	۳,۹۷	تدوین برنامه‌هایی
12	۲۴,۸۱	۳,۹۱	تحمل بالا	29	۲۳,۲۴	۴,۱۰	هم‌هنگ‌کننده اهداف
5	۲۱,۱۷	۴,۱۶	پاسخگویی	30	۲۳,۸۲	۴,۱۸	گروه‌های ذی‌نفع
19	۲۵,۷۴	۴,۱۹	پذیرش	25	۲۵,۵۸	۳,۹۲	عملکرد یادگیری
45	۲۲,۸۹	۴,۲۵	دوری از ریا	35	۲۵,۵۹	۴,۰۶	منسجم کردن ایده‌ها
47	۲۴,۶۳	۴,۲۵	وفای به عهد	27	۲۵,۳۹	۴,۰۹	واکنش مثبت
17	۲۱,۴۶	۴,۲۴	روحیه عدالت	34	۲۴,۵۷	۴,۱۵	بررسی مشکلات
25	۲۵,۹۱	۴,۲۱	صداقت علمی	25	۲۴,۸۵	۴,۱۵	آزمایش فرضیه‌ها
23	۲۵,۰۸	۴,۳۰	توانایی یادگیری	31	۲۲,۷۴	۴,۱۴	درک تصمیم‌گیری
27	۲۲,۴۰	۳,۸۸	مطالعه مستمر	28	۲۲,۹۴	۴,۰۱	تحمل ابهامات
17	۲۴,۳۲	۴,۳۲	حسن خلق	15	۲۲,۶۲	۴,۰۰	تکنیک‌های حل مسئله
36	۲۵,۹۴	۴,۱۵	داشتن قاطعیت	16	۲۳,۲۴	۳,۹۸	مسئولیت‌پذیری
10	۲۱,۴۲	۴,۲۳	وجدان کاری	26	۲۳,۸۲	۴,۱۲	یافتن راه‌حل
2	۲۳,۶۶	۴,۱۳	خستگی‌ناپذیری	39	۲۵,۵۸	۴,۰۵	توجه جواب یک مسئله
34	۲۴,۲۵	۴,۲۰	برقراری عدالت	42	۲۵,۵۹	۴,۱۳	داشتن فکرهای بکر
8	۲۵,۵۶	۳,۸۹	چشم (اغماض)	42	۲۵,۳۹	۴,۱۰	گرفتن نتایج ایده‌ها
17	۲۵,۸۵	۳,۸۹	۸۹-امانت‌دار	31	۲۴,۵۷	۴,۰۰	داشتن روحیه همکاری
48	۲۵,۰۲	۴,۲۱	سعه‌صدر	33	۲۴,۸۵	۳,۹۹	تشریک‌مسابی
31	۲۲,۹۴	۴,۱۳	فداکار و دلسوز	22	۲۲,۷۴	۳,۹۹	تفاهم مشترک

4	۲۲,۳۶	۴,۲۳	ایجاد وحدت	18	۲۲,۹۴	۴,۰۱	اعتلای روحیه تیمی
20	۲۱,۹۵	۴,۳۶	صرفه‌جویی	18	۲۲,۶۲	۴,۰۳	تقویت خودباوری
31	۲۴,۲۸	۴,۴۴	خدماتحوری	6	۲۳,۲۴	۴,۱۳	تقویت اعتماد
8	۲۳,۳۴	۴,۴۱	خدمت‌گزارى	50	۲۳,۸۲	۴,۱۶	شناسایی افراد اثربخش
31	۲۵,۲۰	4/34	پایبندی به	38	۲۵,۵۸	۴,۱۴	تقسیم شفاف کار
36	۲۳,۹۷	۴,۳۴	بصیرت بخشی	37	۲۵,۵۹	۴,۱۱	توانایی توسعه کار



Chi-square=196.31 , df= 159 , p-Value=0.000 , RMSEA= 0.042

مدل اندازه‌گیری عوامل مؤثر بر شایسته‌گرایی مدیران در حالت تخمین معناداری

جدول ۳: شاخص‌های برازش مربوط به شایسته‌گرایی مدیران

نام شاخص	برآوردها	حد مجاز
مجذور کای χ^2	$\chi^2=196/31$	$P>0/05$

	P=۰/۰۰۰	df=۱۵۹
مجدور کای بر درجه‌ی آزادی	۱/۲۳	کمتر از ۵
ریشه میانگین مربعات <i>RMSEA</i>	۰/۰۰۴۲	کمتر از ۰/۱
نیکویی برازش <i>GFI</i>	۰/۹۴	بالاتر از ۰/۹
نیکویی برازش اصلاح شده <i>AGFI</i>	۰/۸۹	بالاتر از ۰/۹
برازندگی نرم شده <i>NFI</i>	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹
برازندگی نرم نشده <i>NNFI</i>	۰/۹۵	بالاتر از ۰/۹
ریشه میانگین مربعات باقیمانده <i>RMR</i>	۰/۰۴۸	هر چه نزدیک‌تر به صفر بهتر
برازندگی تطبیقی <i>CFI</i>	۰/۹۶	بالاتر از ۰/۹

از آزمون χ^2 اغلب به‌عنوان شاخص نیکویی برازش نام‌برده می‌شود. این شاخص به‌سادگی نشان می‌دهد که آیا مدل ساختار روابط میان متغیرهای مشاهده‌شده را توصیف می‌کند یا خیر. آزمون خی دو این فرض صفر را می‌آزماید که بین ماتریس کوواریانس نمونه و ماتریس کوواریانس ضمنی (جامعه) تفاوت وجود ندارد. هرچقدر مقدار χ^2 کوچک‌تر باشد، بهتر است. این شاخص معمولاً تحت شرایط نرمال بودن چندمتغیره صادق است و نسبت به‌اندازه نمونه حساس است، زیرا ممکن است یک مدل در حجم نمونه کم تناسب داشته باشد، ولی در نمونه زیاد برازش نداشته باشد. با توجه به جدول فوق، مقدار مجدور کای با درجه آزادی ۱۵۹ برای این مدل ۱۹۶/۳۱ و سطح معنی - داری آن ۰/۰۰۰ برآورد شده که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار است؛ بنابراین فرض صفر رد می‌شود و نتیجه می‌گیریم آزمون مجدور کای برازش دقیق مدل را با داده‌های مشاهده‌شده، رد می‌کند. برخی از محققان از نسبت مجدور کای بر درجه آزادی (χ^2/df) به‌عنوان شاخصی جایگزین استفاده می‌کنند. در مورد نسبت مجدور کای به درجه آزادی مقدار زیر ۳ قابل قبول است و حتی تا مقدار ۵ نیز به‌عنوان برازش معقول توصیه می‌شود (بولن، ۱۹۸۹) که در مدل حاضر این مقدار ۱/۲۳ محاسبه شده است که نشان‌دهنده برازش معقولی برای مدل هست. همچنین، شاخص ریشه خطای میانگین مجدورات تقریب *RMSEA* برای مدل‌های خوب ۰/۰۵ و کمتر است. در صورتی که بین ۰/۰۵ تا ۰/۰۸ باشد، برازش قابل قبول، اگر بین ۰/۰۸ تا ۰/۱ باشد، برازش متوسط است و مدلی که در آن این شاخص از ۰/۱ بیشتر باشد، برازش ضعیفی دارد. در مدل تحقیق حاضر، مقدار *RMSEA* برابر ۰/۰۴۲ برآورد شده که نشان می‌دهد مدل از برازش قابل قبول و خوب برخوردار است. هرچه *RMR* برای مدل مورد آزمون نزدیک‌تر به صفر باشد، مدل مذکور برازش بهتری دارد، مقدار *RMR* در این مدل (۰/۰۴۸)، نشان از تبیین مناسب کوواریانس‌ها دارد. سایر شاخص‌ها نیز می‌بایستی از ۰/۹ بیشتر باشند که در مدل پژوهش این شرط برآورده شده است؛ بنابراین، می‌توان

گفت که داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنای نظری تحقیق برازش مناسبی دارد و در مجموع مدل ارائه‌شده مدل مناسبی است و داده‌های تجربی اصطلاحاً به‌خوبی با آن منطبق می‌باشند.

نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر باهدف شناسایی و سنجش ابعاد شایستگی مدیران آموزشی با رویکرد دانشگاه‌های مجازی پرداخته شده است. در واقع بحث اصلی این پژوهش شناسایی ویژگی‌های شایستگی مدیران آموزشی در حوزه‌های مجازی بود، زیرا در شرایط فعلی دانشگاه‌ها نیازمند مدیریتی فراتر از مدیریت کنونی هستند خصوصاً در دانشگاه‌های مجازی با ضعف‌های فراوانی روبه‌رو است. به‌طور کلی یافته‌ها و نتایج تحقیق بیانگر آن است که ۴ بُعد شایسته‌گرایی تخصصی دانشی، شایسته‌گرایی ارتباطی، شایسته‌گرایی ساختاری حرفه‌ای و شایسته‌گرایی اخلاقی ارزشی و ۱۲ مؤلفه شایسته‌گرایی مدیران در دوره‌های مجازی شناسایی شد که شامل 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 هست. اهمیت نقش مدیران در دانشگاه‌ها به‌اندازه‌ای است که بسیاری صاحب‌نظران وجود یک مدیر قابل و واجد صلاحیت را برای موفقیت دانشگاه‌ها شرط لازم دانسته‌اند. در نهایت با برازش مدل مشخص شد که ابعاد شایستگی‌های مدیران آموزشی دانشگاه‌های مجازی مورد تأیید است. آشنایی با شبکه‌های مجازی آموزشی مهم‌ترین عامل بود که دانشجویان آشنایی کافی معمولاً ندارند و نیازمند این است حتماً یک دوره آموزش حضوری قبل از آموزش مجازی برگزار شود (sadgi.etal, 2019) مدیریتی مجازی در نظام‌های آموزشی نیازمند شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای است (cheragi.etal, 2019) کردند. (koshnamak.etal, 2019). (Waezi,etal, 2019) (Abaspour.etal, 2019) تکنولوژی^۱ و فناوری، در تصمیم‌گیری‌های آموزشی در سیستم آموزشی نقش مهمی ایفا می‌کنند. (Asgari, 2018). (Yarahmadi.etal, 2016) نشان داد که آموزش مجازی بر شایستگی مدیران دانشگاه آزاد اسلامی استان بوشهر تأثیر معنادار و مثبت دارد به‌این ترتیب، شکست یا موفقیت هر دانشگاهی تا

حدود زیادی به 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 وجود داشته 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. انتصاب مدیران با توجه به این مؤلفه‌ها صورت گیرد و برای جلوگیری از هدر رفتن نیرو و سرمایه اولویت‌های مربوط رعایت گردد. پیامد اصلی تدوین و به‌روزرسانی شایستگی‌های مدیران دانشگاه‌ها، افزایش محسوس انتظارات عملکردی از رهبران آموزشی و افزایش یادگیری دانشجویان هست. با توجه به هدفی که پژوهش حاضر به دنبال آن بود نتایجی به دست آمد که با روش‌های علمی مورد تأیید قرار گرفتند. با توجه به نتایج پژوهش توصیه می‌شود در قالب آموزش‌های ضمن خدمت مبنای شایستگی به مدیران دانشگاه‌ها آموزش داده شود. پژوهش‌های که همسو و در راستای سؤال‌های طرح شده بودند از این قرار بود به آن‌ها اشاره می‌شود. (Kashfi, 2020) فن‌آوری در دوره‌های مجازی مدیران اعتماد سازمانی (ثبات، وفاداری، شایستگی، یکپارچگی، گشودگی) می‌تواند بسیاری از چالش‌های پیش روی دوره‌های مجازی در سیستم دانشگاهی را حل و فصل کند نتایج نشان می‌دهد که در کشور ما باید یک بازنگری و مهندسی مجدد در زمینه ایجاد فضای مجازی در سطوح آموزش دانشگاهی و آموزش عالی صورت گیرد. نوع مدیریت مدیران، رعایت اصول و راهبردهای، کاربرد نظریه علمی در رویکرد آموزش‌های مجازی، تسلط بر انواع رویکردهای آموزش‌های مجازی، همخوانی روش آموزش‌های مجازی با محتوا، داشتن طرح درس در آموزش‌های مجازی، مهارت در ارائه محتوا، به‌روز بودن دانش، 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، همچنین ارزشیابی منظم، ابزار آموزشی مناسب، شناسایی استعدادها و مهارت‌ها، تأثیر میزان حقوق و مزایا بر کیفیت کار کارکنان، مهارت در مسئله‌شناسی شایستگی‌های آموزشی مدیران آموزشی را افزایش دهد و از این طریق می‌توان به بهینه‌سازی الگوهای آموزشی در سطوح عالی دانشگاه‌های مجازی دست‌یافت در بخش شایسته‌گرایی تخصصی عواملی مانند مهارت حل مسئله، تدوین و توانایی طرح پژوهشی، مدیریت اجرای پژوهش، شرکت در همایش‌ها، پژوهش کاربردی، گسترش فرهنگ تحقیق، شایستگی‌های

پژوهشی می‌توانند چالش‌های پیش روی دانشگاه‌های مجازی را حل و فصل کنند. (kikah,2019) (Amani.etal, 2018) از سوی دیگر شایستگی‌های علمی مدیران در جهت ارائه مشاوره شغلی، تلاش در حل مشکلات، به کارگیری دانش، خلق ایده، آشنایی با انواع سبک‌های یادگیری دانش، مطالعه پژوهش‌های جدید، استفاده از سبک یادگیری مناسب، الگو آموزشی مناسب، آموزش مهارت‌های زندگی می‌توانند در راستای اثربخشی دانشگاه‌های مجازی مورد توجه ویژه مدیران و دانشجویان قرار گیرد. مدیران به دلیل ویژگی‌های حرفه‌ای، یاری‌رسانی کار به افراد دشوار (کسانی که بسیار مقاوم هستند)، مرجعان غیر داوطلب و حل تنش‌های بین کارکنان همواره در معرض تحلیل و بررسی هستند. در اکثر دانشگاه‌ها بسیاری از مسائل و مشکلات از نحوه‌ی مدیریت ناشی می‌شوند. در این میان اداره سالم دانشگاه‌ها از یک سو در گرو تفویض اختیارات و از سوی دیگر در گرو نحوه‌ی استفاده‌ی مدیران از شایستگی و مهارت‌های مدیریتی هست. اصلی‌ترین پیامد اجرای مدل شایستگی، بحث افزایش کیفیت آموزش و یادگیری است. طبیعی است که وقتی مدیرانی کارداران و شایسته در دانشگاه‌ها قرار می‌گیرند از طریق ایجاد فرآیندهای تسهیل ساز یادگیری، به بهبود فرآیند آموزش کمک می‌کنند. مدیر می‌تواند یک فضای حمایتی و همدلانه ایجاد و موفقیت تحصیلی دانشجویان را فراهم کند. (Silva Souza.etal,2019). (Nacife,2019)، (Porter & Lawler, 2017)، از آنجاکه رویکردهای مبتنی بر شایستگی با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، باعث افزایش ظرفیت کیفیت خدمات و کارکنان می‌شود. (Young,2017) بیان کرد که توسعه سرمایه‌های فکری در فضای مجازی نیازمند هدایت و مدیران شایسته (Tukiainen,2016) خاطر نشان نموده که کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش که می‌توان به آموزش‌های مجازی اشاره نمود. (Charron, 2015) بیان کرد، فناوری اطلاعات و ارتباطات بر شایستگی مدیران تأثیر مثبت و معنادار داشته استبرای تبیین می‌توان گفت، می‌توان گفت که اهمیت نقش مدیران در دانشگاه‌ها به اندازه‌ای است که بسیاری صاحب‌نظران وجود یک مدیر قابل و واجد صلاحیت را برای موفقیت دانشگاه‌ها شرط لازم دانسته‌اند. به این ترتیب، 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 (Wakri, & El Asame, 2017). 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. در کل با توجه به نتایج تحقیق و ماهیت آن مدل شایستگی مدیران دانشگاه‌ها، پیامدهای مهمی برای رهبران آموزشی دارد؛ به طوری که موجب توسعه 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. از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان تبدیل دیدگاه مدیران در بخش کیفی به پرسشنامه معمولاً محدودیت در برداشت. متغیرهایی همچون نوع دانشگاه، توانایی، جنسیت و ... در پاسخ آزمودنی‌ها دخالت داشته و نتایج را تحت تأثیر قرار داده باشد. از این رو تعمیم یافته‌ها به سایر موقعیت‌ها باید با احتیاط صورت بگیرد. با توجه به اینکه جامعه آماری این پژوهش که دانشگاه آزاد اسلامی استان خوزستان است، پیشنهاد می‌شود برای پژوهش‌های آینده در مقیاس وسیع‌تر و از دانشگاه‌ها و حتی شهرهای دیگر نیز انتخاب شوند. همچنین 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 مرتب‌گنی‌تر شود. بودجه‌ی لازم جهت اجرای برنامه‌های شایستگی مدیران توسط وزارت علوم اختصاص یابد. توصیه می‌شود، مدیران سازمان ارائه بازخورد از سوی کارکنان را به عنوان 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؛ و در نهایت برنامه‌های توسعه‌ی شایستگی‌های مدیران دانشگاه‌ها در قالب ایجاد مراکز بالندگی، ارائه‌ی آموزش‌های مستقیم و آموزش‌های ضمنی متنوع گردند. اصول اخلاقی یکی از عوامل مهم در

جهت حفظ تعهد مدیران به سازمان و منابع انسانی است، لذا توصیه می‌شود اصول اخلاقی و معیارهای سنجش آن در مدیران به‌عنوان عاملی مهم با درجه اهمیت بیشتری مورد توجه واقع شود.

References

- Amani, Fatemeh, Zamani Moghadam, Afsaneh, Nasiri Gharghani, Babak, Sorani Yancheshmeh, Reza, Mosleh, Maryam. (2018). Provide a model to enhance the professional competence of university educational administrators. *Medicine and Cultivation*, 28 (4), 52-68. 2.
- Asgari, Nasser (2018). Designing a model for selection and development of managers' competencies, *Quarterly Journal of Business Management*, University of Tehran, Volume 11, Number 3, pp. 504-485. 7.
- Charron, N. Carl, F. & Lapuente, V. (2015). Measuring Meritocracy in The public sector in Europe University of Gothenburg, Sweden.
- Cheraghi, Nasrin, Batmani, Fardin, Shirbegi, Nasser. (2019). Analysis of competencies of smart school principals based on data foundation theory. *New Approach in Educational Management*, 11 (45), 57-80 3.
- Deci, G., Ryan, M. S. (2019). What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers, *American Educational Research Journal*, 38 (1).
- El Asame, M. Wakrim, M. (2017). Towards a competency model: A review of the literature and the competency standards. Springer. *Educ Inf Technol*. DOI 10.1007/s10639-017-9596-z.1-12.
- Hassanzadeh, Ramadan, Ghasemi, Fahimeh. (2017). The relationship between addiction to virtual social networks and time perspective and students' mental health. *Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 9 (1 (33)), 99-112.
- Karimi, Mina. (2020). Phenomenological analysis of the lived experiences of professors and students of virtual education in the Iranian higher education system. *Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 11 (4 (44)), 153-174.
- Kashif, Hassan. (2020). Analysis of the technological role of organizational transparency in order to increase the organizational trust of the managers of the Islamic Azad University of Mazandaran province. *Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 12 (2 (46)), 69-88.
- Kikha, Ahmad. (2019). Presenting a model of competencies of managers in the University of Medical Sciences. *Medicine and Cultivation*, 29 (1), 24-36. 8.
- Koshnamak, Bheoz; Iranzadeh, Soleiman; Taghizadeh, Houshang (2019). Designing a competency model for selecting managers in service

- organizations and determining the competency of managers appropriate to the organization, decision making and operations research, 5 (1), 83-98. 4.
- Nacife, J.M. (2019). The Meritocratic Organizational Behavior for Management in Educational Organizations, *European Journal of Scientific Research*, 152(1):93-107.
- 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.
- Rayian, B. (2019). Explore the Development of school principals, collaboration, and time on research. *Scientometrics*, 85(2), 582-594.
- Sabzh, Batool (2020). Factors Affecting the Tendency to Virtual Social Networks: A Case Study of Farhangian University Students. *Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 11 (3 (43)), 5-25
- Sadeghi, Ahmad; Mohammad Khani, Kamran; Hosseini, Mohammad (2020). Identifying and explaining the dimensions, components and indicators of managers' competencies and comparing them with the current situation of the Tax Affairs Organization, *Education and Human Resources Development*, 28:136-115.
- Abbaspour, Abbas; Khorsandi Taskooh, Ali; Khosravi, Mahboubeh; Taqwa Fard, Mohammad Taqi (2019). Designing a Competency Model for High School Principals, *School Management*, 8 (2), 278-246. 6.
- 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*
- Taqvae Yazdi, Maryam (2020). Structured Analysis of E-Learning Culture in Educational Systems: An Approach to Covid Crisis 19. *Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 12 (2 (46)), 109-134.
- Tukiainen, T. (2016). Influence of Information and Communication Technology on Manager's Competency, *An International Journal*, 6(1): 47-52.
- 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.
- Waezi, Reza; Seyed Naqavi, Mir Ali; Hosseinpour, Davood; Taji, Fatima. (2019). Model of competencies of human resource managers of government organizations in the context of globalization, *Journal of Management Studies*, Volume 29, Number 96, pp. 44-9. 9.

- Yarahmadi, Hassan.(2017)The effect of virtual education on the competence of managers of Bushehr Islamic Azad University, PhD thesis of Islamic Azad University, Bushehr Branch.
- Young, M.D.(2017) .The rise of the meritocracy. Routledge
- Zhao, Y.,Wang, N., Li, Y.,Zhou, R., & Li, S.(2021).Do cultural differences affect users'e- learning adoption? A meta- analysis. British Journal of Educational Technology, 52(1), 20-41.