

عنوان مقاله: بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی

امیرحسین محمودی - اکرم عابدی - یونس حیدری

دریافت: ۹۱/۱/۲۱

پذیرش: ۹۱/۵/۴

مقاله برای اصلاح به مدت یک ماه و ۲۱ روز نزد پدیدآوران بوده است

چکیده:

هدف پژوهش حاضر، بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی از دیدگاه اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی است. در این پژوهش، ابتدا بر پایه مطالعات کتابخانه‌ای، مبانی نظری و پیشینه پژوهش بررسی گردیده و سپس با توجه به نتایج حاصل، مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی، در قالب هفت مؤلفه شایستگی و پنجاه و دو زیرمؤلفه بیان شده است. جامعه آماری پژوهش، همه اساتید (۲۲۰۰ نفر) و مدیران گروه‌های آموزشی (۵۰ نفر) دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی را شامل می‌شود که بر اساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان، تعداد ۳۲۷ نفر از اساتید و ۵۰ نفر از مدیران گروه‌های آموزشی به عنوان نمونه پژوهش انتخاب گردید. همچنین به منظور گردآوری اطلاعات، پرسشنامه‌ای در قالب هفت مؤلفه شایستگی و ۵۲ رفتار بیانگر شایستگی، تنظیم شده است که پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ ۰/۸۹۹ محاسبه گردید. داده‌های حاصل با استفاده از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است؛ در بخش آمار توصیفی، میانگین، انحراف معیار میانگین، واریانس و انحراف استاندارد نمرات، محاسبه شده است و در بخش آمار استنباطی، برای بررسی تفاوت میان نگرش اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی در مورد مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای، از آزمون t گروه‌های مستقل استفاده شده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که به لحاظ میزان اهمیتی که اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی برای مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای قائل هستند، بالاترین میانگین پاسخ از نظر مدیران گروه‌های آموزشی، به مؤلفه شایستگی‌های مدیریتی و پایین‌ترین میانگین به مؤلفه شایستگی‌های سیاسی مربوط است. همچنین در آرای اساتید، بالاترین میانگین، به مؤلفه شایستگی‌های شخصیتی و پایین‌ترین میانگین، به مؤلفه شایستگی‌های سیاسی مربوط است. در ضمن، با توجه به نتایج حاصل از اجرای آزمون t مستقل، می‌توان گفت که بین دیدگاه اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی درباره هر یک از مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران، تفاوت معناداری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: شایستگی، شایستگی‌های حرفه‌ای، استانداردسازی عملکرد، نظام آموزش عالی، مدیران گروه‌های آموزشی

۱. استادیار دانشگاه آزاد اسلامی - واحد تهران مرکزی
hossein895@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی
ab.sama1372@yahoo.com

۳. کارشناس ارشد علوم سیاسی
Yhidare@yahoo.com

بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی

مقدمه:

در حال حاضر، حرکت سازمان‌ها به سوی تعالی، شتاب بیشتری یافته است و سازمان‌ها برای رفع فشارها و تهدیدهای درونی و بیرونی به انعطاف بیشتری نیاز دارند. از جنبه بیرونی، جهانی شدن، ظهور پدیده فناوری اطلاعات و ارتباطات و غیره پاسخگویی سریعی را از سازمان‌ها می‌طلبد و از جنبه درونی، کارکنان توقع خود را از سازمان افزایش داده‌اند و طالب کار غنی‌تر، خودیابی و خودشکوفایی بیشتر هستند. در این میان داشتن نیروی انسانی توانا و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی‌های حیاتی سازمان محسوب می‌شود، منافع بسیاری را برای سازمان‌ها دارد.

در محیط کار کنونی به مدیرانی نیاز است که بتوانند درست تصمیم بگیرند، راه‌حل‌های خلاقانه‌ای برای مسائل ارائه کنند و در مقابل کار خود پاسخگو باشند. علاوه بر این، گسترش همه‌جانبه سازمان‌های آموزشی، لزوم برخورداری از مدیران ماهر و توانمند را در بکارگیری دانش و تجربه تخصصی دو چندان کرده است (Taher, 2007).

در شرایط کنونی، در تعداد زیادی از سازمان‌ها، روش‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی^۱ (HRM Practices competency-based) مورد استفاده قرار می‌گیرد که می‌تواند پیوند مناسبی را بین کار و قابلیت‌های افراد ایجاد کند. در واقع، شایستگی‌ها می‌تواند زبانی مشترک برای کارکردهای مختلف منابع انسانی باشد. اگر نظام‌های منابع انسانی سازمان‌ها بررسی شود، مشخص می‌گردد که در اکثر مواقع، بین زیرنظام‌های مختلف آن از قبیل آموزش، ارزیابی عملکرد، جذب و غیره، ارتباطات لازم وجود ندارد و همین امر به ناکارآمدی نظام‌های منابع انسانی منجر می‌گردد. به عبارت دیگر، وجود همپوشانی‌های قوی بین زیرسیستم‌های مختلف منابع انسانی به منظور تقویت متقابل آنها از مسائلی است که امروزه کمتر در سازمانی مورد توجه قرار می‌گیرد. یکی از بهترین و مناسب‌ترین رویکردها برای نیل به این مهم، بکارگیری رویکرد شایستگی در مدیریت منابع انسانی است (کرمی و صالحی، ۱۳۸۸).

شایستگی نوعی نگرش سیستمی به کارکنان دارد که همه آن صفات، ویژگی‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌ها در ارتباط با اثربخش بودن انجام وظایف و مسئولیت‌ها را شامل می‌شود. بدین ترتیب،

1. Competency

شایستگی‌ها را می‌توان جنبه‌های رفتاری تلقی کرد که بر عملکرد شغلی تأثیر دارد. با توجه به مطالب فوق، اگر در انتصاب مدیران آموزشی، به مهارت‌ها و شایستگی‌های آنها توجه شود و ملاک‌گزینش آنها، تخصص و شایستگی‌های لازم باشد و مدیران نیز به آثار کاربرد شایستگی‌های مذکور در پیشبرد اهداف توجه داشته باشند، زمینه مناسبی فراهم خواهد شد تا از همه امکانات و منابع در سازمان، به نحو مطلوب استفاده شود. نتیجه این امر در درازمدت بهره‌وری هر چه بیشتر نظام آموزش عالی و تحقق اهداف متعالی آن خواهد بود (Dubois & Rothwell, 2004).

اهمیت و ضرورت پژوهش:

امروزه مدیریت و شایستگی‌های آن در رأس همه مسائل قرار دارد. اگر مدیری تفکر راهبردی نداشته باشد و نتواند راهکارها و روش‌های مناسب را با تفکر سریع درک کند، هرگز قادر نخواهد بود سازمان را به تحقق اهداف و بکارگیری روش‌های مناسب هدایت کند.

اکنون یکی از واقعیت‌های جهان‌شمول این است که افرادی که شایستگی دارند، از توانایی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای و تخصصی بیشتری بهره‌مند هستند، برای حل مسائل جاری، انگیزه‌های قوی‌تری دارند، مسئولیت بیشتری را می‌پذیرند، و در نهایت، موجب افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شوند.

انسان یکی از عوامل مهم برای ایجاد تحول در سازمان و تحقق اهداف و رسالت‌های مورد نظر است. در واقع، اگر در سازمان‌ها از وجود انسان‌های خلاق، دانشگر، فرصت‌شناس و تبیین‌گر مسائل بی‌بهره باشیم، بسیاری از فرصت‌ها را از دست خواهیم داد (آهنگر، طبرسا، ۱۳۸۷: ۵۱).

با آغاز هزاره سوم و طرح مسائلی مانند دنیای مجازی، فناوری اطلاعات و ارتباطات، برنامه‌های شناور آموزشی و غیره، آموزش عالی، به طراحی و بازنگری رسالت‌ها و وظایف جدیدی پرداخته است. از این‌رو، نقش و رسالت دانشگاه‌ها، بسیار متنوع‌تر و پیچیده‌تر شده است.

در دنیای معاصر، سرمایه‌گذاری بر منابع انسانی فرهیخته، رسالتی ملی و فراملی محسوب می‌گردد. علاوه بر این، تاکید بر توسعه دانش و شایستگی‌های فردی و آمادگی برای عصر تغییر و کارآفرینی مراکز علمی و پژوهشی، از مؤلفه‌های جوامع بالنده است. بنابراین، رسالت مراکز آموزش عالی که ناشی از تعامل مدیران، اساتید و دانشجویان برای تحقق اهداف ویژه و مشترک علمی است، هدایت جریان تغییر، متناسب با انتظارات جدید مخاطبان است. تحولات مذکور موجب شده است مدیریت نظام آموزش عالی، بیش از پیش به جنبه‌های کارایی و اثربخشی فعالیت‌های خود حساس شود (خنیفر، ۱۳۸۴: ۶۱).

امروزه صاحب‌نظران معتقدند که تحقق اهداف و ایجاد تغییر و تحول در امور، با مدیریت صحیح و علمی میسر است. در یک سازمان، مهارت‌های مدیران و کیفیت آنها تعیین‌کننده موفقیت سازمان در دستیابی به اهداف است.

به دلیل تخصصی شدن آموزش در سطوح بالاتر و تنوع برنامه‌های آموزشی و انتظار فراوانی که از نظام آموزش عالی در رشد و توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جامعه می‌رود، اهمیت و ضرورت سازماندهی و رهبری آموزشی افزایش یافته و نیاز سازمان‌ها به مدیران شایسته، بیش از پیش آشکار شده است. یکی از عوامل تحقق اهداف نظام آموزش عالی، برخورداری از مدیران توانمند و آگاه به اصول، نظریه‌ها و سبک‌های مدیریت و واجد مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی است که به کمک آنها، می‌توان ساختار سازمان‌های آموزشی را دگرگون ساخت و از سرمایه، فناوری و نیروی انسانی حداکثر بهره را برد.

به دلیل جایگاه خطیر مدیران گروه‌های آموزشی در پیشبرد رسالت‌های نظام آموزش عالی و تحولات شگرف و سریع در همه جنبه‌ها و زمینه‌های علمی و عملی در جهان، به هنگام‌سازی دانش و مهارت مدیران گروه‌های آموزشی ضرورت دارد. همچنین تحقق اهداف دانشگاه، مستلزم بکارگیری تدابیر لازم برای تدوین و اجرای برنامه‌هایی به منظور توسعه حرفه‌ای و بالندگی مدیران گروه‌های آموزشی است. در نهایت، مدیران گروه‌های آموزشی به عنوان رهبران آموزشی، مسئولیت هدایت همه فرایندهای یاددهی و یادگیری را در نظام آموزش عالی بر عهده دارند و به دلیل داشتن ارتباط مستقیم با فرادستان سازمانی، اعضای هیئت علمی، کارکنان آموزشی و دانشجویان، از جایگاه سازمانی راهبردی برخوردارند. بنابراین، باید بیش از سایر مدیران دانشگاهی، از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای لازم برخوردار باشند.

اهداف پژوهش:

در پژوهش حاضر، هدف کلی، بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی از دیدگاه اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی است. اهداف ویژه پژوهش حاضر به شرح زیر است:

۱) بررسی مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی.

۲) بررسی دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی درباره میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی.

۳) بررسی دیدگاه اساتید درباره میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی.

۴) بررسی تفاوت بین دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید درباره اهمیت مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی.
مروری بر ادبیات پژوهش:

به طور کلی، دانشگاه به عنوان سازمان پیچیده‌ای که رسالت تربیت نیروی انسانی متخصص و توسعه علوم و فناوری را در جامعه بر عهده دارد، به مدیریت و رهبری در جنبه‌های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، اجتماعی و غیره نیاز دارد. شناخت مهارت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاهی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در ادامه، برخی از یافته‌های پژوهشی درباره این شایستگی‌ها بیان خواهد شد:

انستیتو شایستگی (۲۰۰۵)، در پژوهش‌های خود شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه را به شرح زیر بیان کرده است:

۱- شایستگی‌های دانش شامل: الف) دانش بنیادی - کاربرد (ب) دانش حرفه‌ای

۲- شایستگی‌های عملی - حرفه‌ای

۳- مدیریت عملیاتی و فرایندهای کار

۴- خودمدیریتی

۵- ارتباط

۶- بسیج نوآوری و تغییر

۷- مدیریت افراد و وظایف (جهانپان، ۱۳۸۹: ۱۲).

”رامزدن“^۱ (۱۹۹۷)، پاسخ‌های یکصد مدیر گروه آموزشی درباره رهبر دانشگاهی شایسته را به شرح زیر بیان نموده است:

- نیازهای مسیر آینده را می‌شناسد.

- توانایی شناخت و درک مسائل را فراتر از موقعیت کنونی دارد.

- با حساسیت به ارزش‌های دانشگاه، وظایف افراد را متعادل می‌کند.

- بر بودجه‌ها و منابع موجود، مدیریت خلاق اعمال می‌کند.

- راهبرد خاصی برای مواجه شدن با تغییرات تدوین می‌کند و به اجرای آن می‌پردازد.

- در برابر فشارهای بیرونی قاطع است و به رفع آن‌ها می‌پردازد.

1. Ramazdan

- با حمایت از یادگیری کارکنان، فرصت‌هایی ایجاد می‌کند تا افراد دانش و مهارت خود را افزایش دهند (لبادی، ۱۳۸۶).

به اعتقاد "سی لند" (۲۰۰۳)، مهارت‌های مورد نیاز مدیر دانشگاه عبارت است از: توانایی برنامه‌ریزی راهبردی، مهارت‌های بین‌فردی قوی، ایجاد هماهنگی بین اجزاء، تشکیل گروه‌های کاری، مهارت کار با افراد از فرهنگ‌های مختلف، مهارت‌های اخلاقی نظیر حقیقت‌گرایی، انعطاف‌پذیری، تفکر واگرا، شناخت قوانین و مقررات، آشنایی با رفتار سازمانی و روابط انسانی. در این خصوص، به تازگی مدیریت ریسک به معنی توانایی تأثیرگذاری بر دیگران در شرایط مخاطره‌آمیز به عنوان مهارتی جدید برای مدیر دانشگاه دانسته شده است.

"ینگر بویت"^۲ به نقل از گیپ، ویژگی‌های مدیر دانشگاه را موارد زیر دانسته است:

- توانایی حل مساله

- قدرت تصویرسازی

- سختکوشی، ریسک‌پذیری، هدایت تغییر، ایجاد شبکه و غیره.

"رانتز"^۳ (۲۰۰۲)، توانایی تصریح و تثبیت ارزش‌های سازمانی و اصول اخلاقی و ایفای نقش به عنوان مدیر اخلاقی از طریق متعهد کردن افراد به ارزش‌ها و استانداردها، ارزش قائل شدن برای انسان‌ها و نیز ایفای نقش‌های متوازن‌کننده، ارتباط‌دهنده و مدیریت تضاد را از سایر الزام‌های مدیریت دانشگاه در عصر جدید دانسته است.

به طور کلی، مهمترین وظایف عمومی مدیریت (برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل، رهبری، ارتباطات و تصمیم‌گیری) را در تناظر با شایستگی‌های مدیریت و رهبری می‌توان در جدول (۱) نشان داد. (نورشاهی، ۱۳۸۷: ۲۷)

جدول (۱): تطابق وظایف اصلی مدیریت با شایستگی‌های مدیریت و رهبری

توانایی و مهارت - شایستگی‌ها	وظیفه
- ایجاد تصویری از آینده - ایجاد تغییر - تحلیل و تفسیر محیط - حل مساله	برنامه‌ریزی

1. Celand
2. Boyett
3. Rantz

ادامه جدول (۱): تطابق وظایف اصلی مدیریت با شایستگی‌های مدیریت و رهبری

وظیفه	توانایی و مهارت - شایستگی‌ها
سازماندهی	<ul style="list-style-type: none"> - توانایی بررسی - شناخت قوت‌ها و ضعف‌ها و ساختاردهی - توسعه و تواناسازی
نظارت و کنترل	<ul style="list-style-type: none"> - توانایی خودکنترلی - مهارت فنی (در حوزه تخصصی سازمان) - توانایی شناخت قوت‌ها و ضعف‌ها - پشتیبانی - برقراری ارتباط - توسعه و تواناسازی
رهبری و هدایت	<ul style="list-style-type: none"> - برقراری ارتباط - خوب گوش دادن - برانگیختن همکاران - برخورداری از هوش عاطفی - انعطاف‌پذیری - اثربخشی فردی - مدیریت دیگران - قدرت تأثیر و نفوذگذاری
ارتباطات	<ul style="list-style-type: none"> - فهم و درک دیدگاه‌های دیگران - توانایی ایجاد ائتلاف - قدرت چانه‌زنی برای رفع تضادها - برقراری ارتباط دوطرفه - قدرت تأثیر و نفوذگذاری - مهارت کار گروهی
تصمیم‌گیری	<ul style="list-style-type: none"> - حل مساله - توانایی بررسی و شناخت قوت‌ها، ضعف‌ها و تهدیدها - آگاهی سیاسی - مهارت ادراکی - توانایی تشخیص و تطبیق دادن

منبع: یافته‌های پژوهش

لبادی در سال (۱۳۸۶) در رساله دکترای خویش با عنوان "بررسی صلاحیت‌های مدیران آموزش عالی با عنایت به شاخص‌های بین‌المللی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب" مهمترین صلاحیت‌های مورد نیاز مدیران آموزش عالی را به شرح زیر می‌داند:

۱- صلاحیت‌های شخصیتی: دارا بودن اعتماد به نفس، انگیزه موفقیت و بکارگیری آن در فعالیت‌های دانشگاهی، توان خودارزشیابی منصفانه و خودکنترلی، انعطاف‌پذیری و سعه صدر، احساس مسئولیت و تعهد حرفه‌ای، تفکر انتقادی، ریسک‌پذیری و جسارت در تصمیم‌گیری، توجه به ظاهر شخصی با توجه به نظام ارزشی موجود، توان درک امور هنری و آفرینش زیبایی، آموزش مداوم خود، توجه به خلاقیت و ابتکار، استقلال شخصی.

۲- صلاحیت‌های اجتماعی و فرهنگی: آشنایی با ارزش‌های اخلاقی - اجتماعی کشور، احترام به تفاوت‌ها و ارزش‌های فرهنگی، درک فرهنگ مشارکت و ایجاد فضایی برای مشارکت اساتید، دانشجویان و کارکنان در اداره دانشگاه، علاقه به امور فرهنگی و شرکت در فعالیت‌های فرهنگی دانشگاه.

۳- صلاحیت‌های جهانی - بین‌المللی و منطقه‌ای: دارا بودن بصیرت درک تحولات جهانی در آموزش عالی، دارا بودن بصیرت تطبیقی در حوزه رشته‌ها، مقاطع و سطوح آموزش عالی، دارا بودن نگرش جهانی در تصمیم‌گیری و انطباق آن با شرایط بومی.

۴- صلاحیت‌های ارتباطی و فناوری: تسلط به یک زبان علمی، تسلط بر روش‌های ارتباط نوشتاری، تسلط و مهارت در ارتباط کلامی، مهارت در استفاده از شبکه‌های مجازی، مهارت در کاربرد فناوری‌های نوین ارتباطی در تدریس، مهارت در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات.

۵- صلاحیت‌های اقتصادی: نگرش به دانشگاه به عنوان بنگاه علمی - اقتصادی، آشنایی و درک بازار دانش ملی و جهانی، شناسایی منابع مالی جدید برای دانشگاه، آشنایی با فرهنگ کارآفرینی و توان کارآفرینی، جستجوی فرصت‌های اشتغال برای فارغ‌التحصیلان، آشنایی با بازاریابی و توان عرضه یافته‌های پژوهشی در بازار دانش.

۶- صلاحیت‌های حرفه‌ای: دارا بودن نگرش جامع به دانشگاه و رسالت‌های علمی آن، آشنایی با روانشناسی یادگیری و یاددهی، آشنایی با روش‌های پژوهش و مدیریت طرح‌های پژوهشی، آشنایی با اصول و مبانی مشاوره فردی، گروهی و سازمانی، آشنایی با آیین‌نامه و قوانین آموزش عالی، توانمندسازی کارکنان، توجه به آموزش‌های ضمن خدمت اساتید و کارکنان، آشنایی با اهداف و برنامه‌های راهبردی دانشگاه و دقت در تشخیص انحراف از اهداف و برنامه‌ها، آشنایی با مدیریت ناب، یعنی کاهش اتلاف در امکانات (انسانی، زمان، هزینه‌ها و فضاها) و حداکثر استفاده از امکانات دانشگاه، آشنایی با استانداردهای اخلاق حرفه‌ای، درک دانشگاه به عنوان سازمان یادگیرنده و دانش‌آفرین.

۷- صلاحیت‌های سیاسی - قانونی: شناخت قوانین، برنامه‌ها و سیاست‌های علمی - فرهنگی کشور، شناخت قوانین حاکم بر دانشگاه و درک محدودیت‌های قانونی، شناخت نهادها و سازمان‌های تأثیرگذار در تصمیم‌های مربوط به آموزش عالی، آشنایی با آینده‌پژوهی و پیشنهاد سیاست‌ها و

برنامه‌های راهبردی جدید، تلقی دانشگاه به عنوان مکانی برای رشد سیاسی دانشجو. رمضان جهانیان در سال (۱۳۸۷) پژوهشی با عنوان "بررسی و شناسایی صلاحیت‌های مورد نیاز مدیران آموزشی" انجام داده است. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که مهمترین صلاحیت‌های مورد نیاز مدیران آموزشی به شرح زیر است:

۱- صلاحیت‌های مدیریت و رهبری: مدیریت زمان، مدیریت بحران، مدیریت تضاد، مدیریت تغییر، آینده‌پژوهی، خودمدیریتی، مدیریت مشارکتی، نیازآفرینی.

۲- صلاحیت‌های اجتماعی: مهارت‌های نفوذ در دیگران و متقاعد کردن آنها، مهارت درست گوش دادن، مهارت کنترل جمعی، پذیرش مسئولیت برای نقش‌ها و وظایف، مهارت مشارکت، همکاری و کارگروهی، اشتیاق به حل تضاد با روش‌های غیرخسوت‌آمیز.

۳- صلاحیت‌های فناورانه: سواد اطلاعاتی، درک فرهنگ شبکه‌ای، توانایی کار در محیط‌های مجازی.

۴- صلاحیت‌های فردی: نظم‌پذیری فردی و جمعی، اعتماد به نفس، استقلال و خودراهبری، مسئولیت‌پذیری، خودکنترلی.

۵- صلاحیت‌های اقتصادی: کارآفرینی، درک فرهنگ بهره‌وری، صلاحیت‌های بازاریابی حرفه‌ای، درک ویژگی‌های اقتصاد دانش.

۶- صلاحیت‌های معنوی، اخلاقی و مذهبی: حساسیت به اخلاق و معنویات، التزام عملی به ارزش‌ها.

۷- صلاحیت‌های هوشی: دانش، مهارت و خلاقیت، دانش و مهارت تفکر سطح بالا، توانایی استفاده از پتانسیل‌ها و خلق و گسترش ظرفیت‌های جدید، توانایی تولید ایده‌های نو، یادگیری مادام‌العمر.

۸- صلاحیت‌های پژوهشی: پژوهش‌مداری در برخورد با مسائل، مروج فرهنگ پژوهی.

۹- صلاحیت‌های محیطی: زیباشناسی، تعهد به تغییر سبک زندگی و عادات مصرف به منظور حفظ محیط.

۱۰- صلاحیت‌های جهانی و بین‌المللی: آگاهی و حساسیت به مسائل جهانی، جهانی اندیشیدن و بومی عمل کردن.

۱۱- صلاحیت‌های فرهنگی: درک فرهنگ جهانی، تفاهم فرهنگی، انتقال و توسعه میراث فرهنگی، پالایش فرهنگی، تحمل و پذیرش تفاوت‌های فرهنگی.

۱۲- صلاحیت‌های سیاسی: توانایی مشارکت در فعالیت‌های سیاسی در سطح ملی و بین‌المللی.

یانگ (۲۰۰۵)، در پژوهشی با عنوان "صلاحیت‌های مدیریت و رهبری" مهمترین صلاحیت‌ها را به شرح زیر بیان کرده است:

- ۱- توانایی‌ها و مهارت‌های مدیریتی: برنامه‌ریزی، هماهنگی، تصمیم‌گیری، کنترل، نظارت، مدیریت زمان.
- ۲- شایستگی‌های مدیریت کارکنان: همراهی و دلسوزی، ایجاد انگیزه احیاء و امیدوارسازی، آموزش و تشکیل گروه‌های کاری و مشاوره و راهنمایی در مواقع لزوم.
- ۳- مهارت‌های برقراری ارتباط: مهارت‌های شنیدن، پرسیدن پرسش‌های مرتبط، ارائه مطلب، همدردی و برقراری ارتباط روشن و آشکار.
- ۴- خصلت‌ها و ویژگی‌های شخصی: اعتماد به نفس، پرورش روحیه استقامت و بردباری، تعدیل فشارها، قاطعیت، خودآگاهی، خودانگیزی.
- ۵- تغییر و نوآوری: تفکر چند جانبه، رهیافت نوآورانه، اشتیاق به یادگیری و توانایی مدیریت تغییرات به هنگام و سریع.
- ۶- مهارت‌های علمی و فنی: داشتن دانش کلاسیک، احاطه کامل به موضوع کار، ذهنیت و شعور فنی، برخورداری از دانش فنی در سطح بالا.
- ۷- دورنگری و هدف‌گرایی: توانایی تدوین و ترویج دورنمایی معین و تمرکز بر اهداف مرتبط، هدف‌گرا بودن.
- ۸- حسن ارتباط و تعامل با ذینفعان بیرونی: توانایی افزایش سرمایه، دانش و توانایی تعامل و ارتباط با سازمان‌های بیرونی، مدیریت اعمال قانونمند اختیارات.
- ۹- توانایی‌ها و مهارت‌های مذاکره: مدیریت تعارض، قدرت متقاعد کردن دیگران و مشتری‌گرایی.

روش پژوهش:

از آنجایی که در پژوهش حاضر، بررسی دیدگاه اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی درباره مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی و اکتشاف، توصیف و تبیین داده‌ها مورد توجه است، روش پژوهش حاضر، پیمایش و از نوع پژوهش‌های توصیفی است. جامعه آماری همه اساتید (۲۲۰۰ نفر) و مدیران گروه‌های آموزشی (۵۰ نفر) دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی را شامل می‌شود که در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ مشغول به خدمت بوده‌اند. برای انتخاب نمونه آماری و افزایش دقت اندازه‌گیری، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. همچنین

بر اساس جدول تعیین حجم نمونه مورگان، از بین ۲۲۰۰ استاد دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی، ۳۲۷ نفر و از بین ۵۰ مدیر گروه آموزشی، همه به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات، پرسشنامه محقق‌ساخته است، این پرسشنامه در قالب هفت مؤلفه شایستگی و ۵۲ رفتار بیانگر شایستگی تنظیم شده است و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کراباخ ۰/۸۹۹ محاسبه گردید. در پژوهش حاضر، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است: در بخش آمار توصیفی، برای توصیف داده‌ها، توزیع فراوانی، درصد، میانگین، واریانس و انحراف استاندارد نمرات محاسبه شده است و در بخش آمار استنباطی، برای بررسی تفاوت میان نگرش اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی در مورد مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی، از آزمون T گروه‌های مستقل استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش:

در این بخش، به طور خلاصه پاسخ پرسش‌های پژوهش بیان می‌گردد که چهار پرسش اصلی و هفت پرسش فرعی را شامل می‌شود:

۱- مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی کدام است؟

بر اساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش، مؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی، در قالب هفت مؤلفه شایستگی مطرح شده است. هر یک از مؤلفه‌های مذکور، از مجموعه‌ای از زیرمؤلفه‌ها تشکیل شده است و در مجموع، مؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی ۵۲ زیرمؤلفه دارد.

(۱) - مؤلفه شایستگی‌های شخصیتی

- ۱-۱- استعداد خودمدیریتی و خودارزشیابی
- ۲-۱- توجه به ظاهر شخصی با توجه به نظام ارزشی موجود
- ۳-۱- تفکر چند جانبه
- ۴-۱- ارائه راه‌حل‌های خلاقانه در برخورد با مسائل و مشکلات پیچیده
- ۵-۱- انعطاف و سازگاری در مقابل شرایط در حال تغییر
- ۶-۱- ریسک‌پذیری
- ۷-۱- تعهد به ارزش‌های حرفه‌ای و شخصی و عمل کردن بر اساس این ارزش‌ها به طور مداوم
- ۸-۱- استقلال و خودراهبری

۱-۹- برخورداری از هوش عاطفی

۱-۱۰- تفکر انتقاد

۲- مؤلفه شایستگی‌های مدیریتی:

۱-۲- ارزش‌گذاری برای استانداردهای اخلاق حرفه‌ای

۲-۲- آماده کردن برنامه‌های درسی گروه و بازنگری مداوم آنها

۳-۲- ارزشیابی مستمر و دقیق عملکرد آموزشی اعضاء مطابق قوانین موجود

۴-۲- پاسخگویی در مقابل عملکرد فردی و سازمانی و پذیرش مسئولیت برای نقش‌ها و

وظایف خویش

۵-۲- دارا بودن نگرش جامع به دانشگاه و رسالت‌های علمی آن

۶-۲- توانمندسازی اعضا

۷-۲- بکارگیری راهبردهای نفوذ

۸-۲- شناخت قوت‌ها و ضعف‌های کارکنان و استفاده از آنها برای منافع گروه

۹-۲- آشنایی با اصول سازمان و نظریه‌های مدیریت و مهارت در بکارگیری آنها

۱۰-۲- دارا بودن مهارت‌های رهبری و ایجاد تعهد و وفاداری در اعضای گروه

۳- مؤلفه شایستگی‌های آموزشی - پژوهشی

۱-۳- ایجاد انگیزه فعالیت علمی و تشویق تدریس اثربخش در گروه

۲-۳- پژوهش‌مداری در برخورد با مسائل

۳-۳- آشنایی با کلیات روش‌ها و فنون تدریس و توانایی اجرای نظریه‌های یادگیری و رشد

دانشجو در زمینه خاص

۴-۳- انجام پژوهش‌های علمی - کاربردی

۵-۳- آگاهی از اصول و روش‌های برنامه‌ریزی درسی و توانایی در کاربرد آنها

۶-۳- پایبند بودن به علم روز

۷-۳- تشویق اعضای گروه به انجام امور پژوهشی و ارتقای علمی آنان با توجه به فعالیت‌های

پژوهشی

۸-۳- توسعه فعالیت‌های پژوهشی دانشکده از طریق ارائه مقالات، تالیف کتب، اجرای طرح

های پژوهشی و غیره

۴- مؤلفه شایستگی‌های فرهنگی:

۱-۴- احترام به ارزش‌های فرهنگی و ایجاد فرهنگ سازمانی سازنده

۲-۴- درک فرهنگ مشارکت و ایجاد فضایی برای مشارکت اساتید و دانشجویان در فعالیت‌های

گروه

۳-۴- علاقه به امور فرهنگی و شرکت در فعالیت‌های فرهنگی دانشگاه

۴-۴- درک فرهنگ دانشگاه قبل از تلاش برای تغییر آن

۵-۴- درک بنیادی از تنوع فرهنگی و موضوعات وابسته به فرهنگ در آموزش عالی

۶-۴- شناخت تاریخ و فرهنگ ملی کشور

۵- مؤلفه شایستگی‌های سیاسی:

۱-۵- آگاهی سیاسی در سطح ملی، منطقه‌ای و جهانی

۲-۵- شناخت قوانین، برنامه‌ها و سیاست‌های علمی - فرهنگی کشور

۳-۵- شناخت قوانین حاکم بر دانشگاه و درک محدودیت‌های قانونی

۴-۵- تلقی دانشگاه به عنوان مکانی برای رشد سیاسی دانشجویان

۵-۵- ترکیب بالاترین استانداردهای ذهنی در کارهای عملی با مهارت‌های سیاسی

۶-۵- آگاهی از سیاست‌های کلان توسعه کشور، برنامه‌ها و اولویت‌های توسعه آموزش عالی

۶- مؤلفه شایستگی‌های فناورانه:

۱-۶- سواد اطلاعاتی

۲-۶- تسلط به یک زبان علمی

۳-۶- مهارت در استفاده از شبکه‌های مجازی

۴-۶- مهارت در کاربرد فناوری‌های نوین ارتباطی در تدریس

۵-۶- شناخت چگونگی استفاده از نظام‌های اطلاعات مدیریت

۶-۶- برخورداری از دانش و مهارت در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات

۷- مؤلفه شایستگی‌های اقتصادی:

۱-۷- شناسایی منابع مالی جدید برای دانشگاه

۲-۷- آشنایی با فرهنگ کارآفرینی و توان کارآفرینی

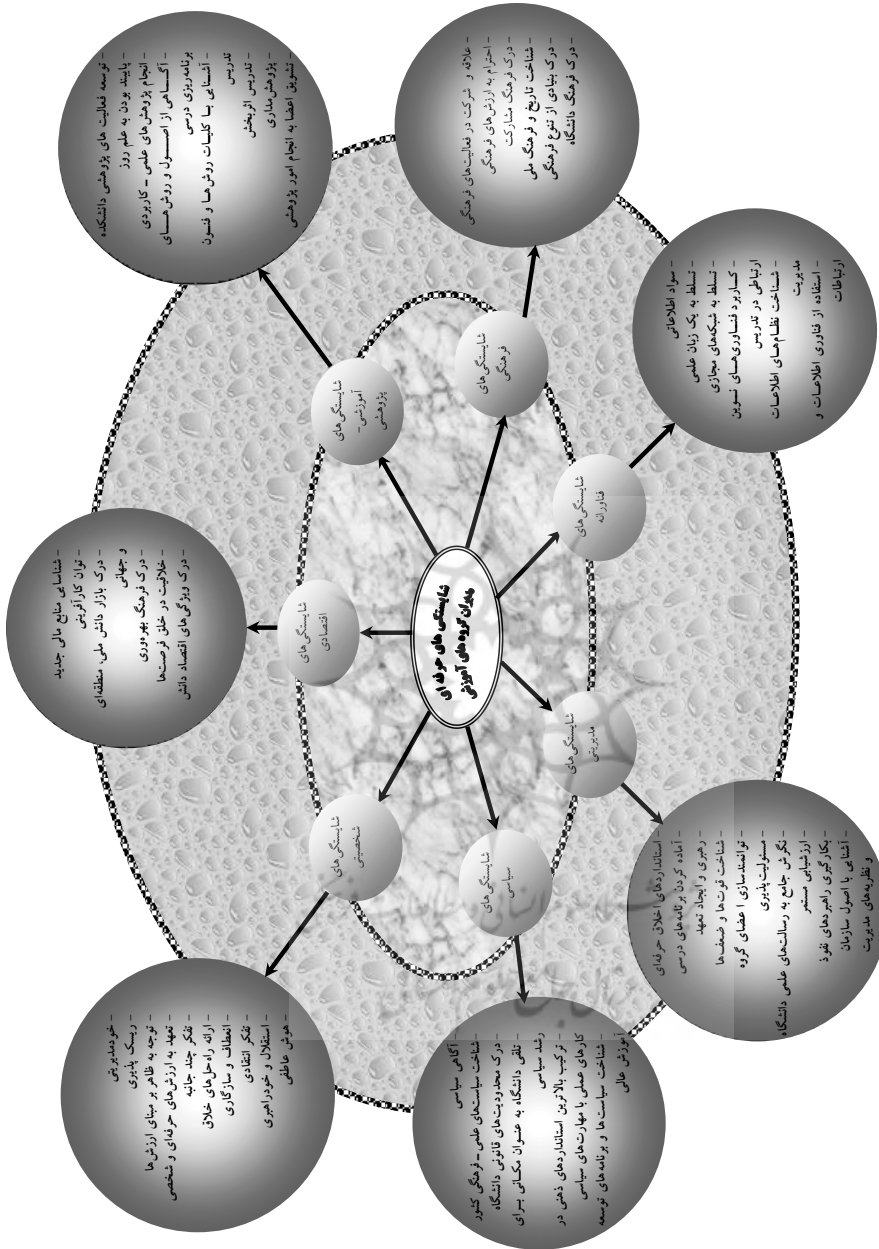
۳-۷- درک فرهنگ بهره‌وری

۴-۷- درک ویژگی‌های اقتصاد دانش

۵-۷- خلق فرصت‌ها درون محدودیت‌های دانشگاه

۶-۷- آشنایی و درک بازار دانش ملی، منطقه‌ای و جهانی

در شکل (۱) مدل مفهومی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی نشان داده شده است:



شکل (۱): مدل مفهومی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی

۲- از نظر مدیران گروه های آموزشی، اهمیت هر یک از مؤلفه ها و زیرمؤلفه های مربوط به شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی به چه میزان است؟ با توجه به میانگین های به دست آمده، می توان گفت که از دیدگاه مدیران گروه های آموزشی، اهمیت هر یک از مؤلفه ها و زیرمؤلفه های مربوط به شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی، به ترتیب اولویت به شرح زیر است:

جدول (۲): بررسی میانگین آرای مدیران گروه های آموزشی درباره اهمیت هر یک از مؤلفه ها و زیرمؤلفه های مربوط به شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی

مؤلفه های شایستگی	میانگین نظرات کمی سازی شده	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین
مؤلفه شایستگی های مدیریتی	۶.۳۳۲۰	۱.۰۰۹۲	۳.۳۲۰
مؤلفه شایستگی های آموزشی - پژوهشی	۶.۳۱۰۰	۹.۹۱۷۵	۰.۳۱
مؤلفه شایستگی های شخصیتی	۶.۲۳۲۰	۱.۰۴۷۷	۱.۲۳۲
مؤلفه شایستگی های فرهنگی	۶.۱۲۰۰	۸.۱۶۵۲	۱.۱۲
مؤلفه شایستگی های فناورانه	۶.۰۰۶۷	۱.۱۱۶۷	۱.۰۰۶
مؤلفه شایستگی های اقتصادی	۵.۹۷۰۰	۹.۴۶۲۲	۰.۹۷
مؤلفه شایستگی های سیاسی	۵.۹۱۶۷	۷.۸۳۶۴	۹.۱۶
کل مؤلفه های شایستگی های حرفه ای	۶.۱۲۶۸	۸.۲۷۴۶	۱.۱۲۶

منبع: یافته های پژوهش

همان طور که ملاحظه می شود، از دیدگاه مدیران گروه های آموزشی، مؤلفه شایستگی های مدیریتی با میانگین (۶.۳۳۲۰) از بیشترین اهمیت و مؤلفه شایستگی های سیاسی با میانگین (۵.۹۱۶۷) از کمترین اهمیت برخوردار است.

۳- از نظر اساتید، اهمیت هر یک از مؤلفه ها و زیرمؤلفه های مربوط به شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی به چه میزان است؟ با توجه به میانگین های به دست آمده، می توان گفت که از دیدگاه اساتید، اهمیت هر یک از مؤلفه ها و زیرمؤلفه های مربوط به شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی، به ترتیب اولویت به شرح زیر است:

جدول (۳): بررسی میانگین آرای اساتید درباره اهمیت هر یک از مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی

مؤلفه‌های شایستگی	میانگین نظرات کمی سازی شده	انحراف استاندارد	تفاوت میانگین
مؤلفه شایستگی‌های شخصیتی	۶.۴۶۹۴	۶.۲۸۹۹	۴.۶۹۴
مؤلفه شایستگی‌های فناوری	۶.۴۴۶۰	۶.۱۰۶۱	۴.۴۶۰
مؤلفه شایستگی‌های مدیریتی	۶.۴۴۵۰	۶.۰۶۱۸	۴.۴۵۰
مؤلفه شایستگی‌های آموزشی - پژوهشی	۶.۴۲۶۲	۶.۵۸۷۲	۴.۲۶۲
مؤلفه شایستگی‌های فرهنگی	۶.۳۷۶۷	۶.۳۹۹۹	۳.۷۶۷
مؤلفه شایستگی‌های اقتصادی	۶.۳۶۹۰	۷.۲۵۷۲	۳.۶۹۰
مؤلفه شایستگی‌های سیاسی	۶.۳۰۲۲	۸.۱۸۰۴	۳.۰۲۲
کل مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای	۶.۴۰۴۹	۵.۹۱۹۵	۴.۰۴۹

منبع: یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌شود، از دیدگاه اساتید مؤلفه شایستگی‌های شخصیتی با میانگین (۶.۴۶۹۴) از بیشترین اهمیت و مؤلفه شایستگی‌های سیاسی با میانگین (۶.۳۰۲۲) از کمترین اهمیت برخوردار است.

۴- آیا بین دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید درباره اهمیت مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی تفاوت وجود دارد؟

جدول (۴): شاخصه‌های آزمون t برای بررسی تفاوت میان نگرش اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی درباره اهمیت مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی

گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	آزمون t		
				شرط یکسانی واریانس	مقدار t	درجه آزادی
مدیران گروه‌های آموزشی	۶.۱۲۶۸	۸.۲۷۴۶	۱.۱۷۰۲	ندارد	-۲.۶۸	۳۷۵
اساتید	۶.۴۰۴۹	۵.۹۱۹۵	۰.۳۲۷۳			

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج حاصل از آزمون t مستقل، می‌توان گفت از آنجایی که مقدار t محاسبه شده (۲۶۸-) از مقدار t جدول (۲۰۵۷) با ۹۵ درصد اطمینان بزرگتر است، فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین نمره‌های دو گروه آزمودنی (مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید) درباره اهمیت مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی، تفاوت معناداری وجود دارد.

۴-۱- آیا بین دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید درباره اهمیت مؤلفه شایستگی‌های شخصیتی تفاوت وجود دارد؟

جدول (۵): شاخصه‌های آزمون t برای بررسی تفاوت میان نگرش اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی درباره اهمیت مؤلفه شایستگی‌های شخصیتی

آزمون t				خطای استاندارد میانگین	انحراف معیار	میانگین	گروه‌ها
سطح معناداری	درجه آزادی	مقدار t	شرط یکسانی واریانس				
۰.۱۲۵	۳۷۵	-۱.۵۶	ندارد	۱.۴۸۱۷	۱.۰۴۷۷۳	۶.۲۳۲۰	مدیران گروه‌های آموزشی
				۰.۳۴۷۸	۶.۲۸۹۹	۶.۴۶۹۴	اساتید

منبع: یافته‌های پژوهش

با استفاده از نتایج آزمون t مستقل، می‌توان گفت از آنجایی که مقدار t محاسبه شده (۱.۵۶-) از مقدار t جدول (۲۰۵۷) با ۹۵ درصد اطمینان کوچکتر است، فرض صفر تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین نمره‌های دو گروه آزمودنی (مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید) تفاوت معناداری وجود ندارد.

۴-۲- آیا بین دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید درباره اهمیت مؤلفه شایستگی‌های مدیریتی تفاوت وجود دارد؟

جدول (۶): شاخصه‌های آزمون t برای بررسی تفاوت میان نگرش اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی درباره اهمیت مؤلفه شایستگی‌های مدیریتی

گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	آزمون t		
				شرط یکسانی واریانس	مقدار t	درجه آزادی
مدیران گروه‌های آموزشی	۶.۳۳۲۰	۱.۰۰۹۲۳	۱.۴۲۷۳	ندارد	-۷.۷۰	۳۷۵
اساتید	۶.۴۴۵۰	۶.۰۶۱۸	۰.۳۳۵۲			

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج حاصل از آزمون t مستقل، می‌توان گفت از آنجایی که مقدار t محاسبه شده (-۷.۷۰) از مقدار t جدول (۲.۵۷) با ۹۵ درصد اطمینان بزرگتر است، فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین نمره‌های دو گروه آزمودنی (مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید) تفاوت معناداری وجود دارد.

۴-۳- آیا بین دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید درباره اهمیت مؤلفه شایستگی‌های آموزشی - پژوهشی تفاوت وجود دارد؟

جدول (۷): شاخصه‌های آزمون t برای بررسی تفاوت میان نگرش اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی درباره اهمیت مؤلفه شایستگی‌های آموزشی - پژوهشی

گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	آزمون t		
				شرط یکسانی واریانس	مقدار t	درجه آزادی
مدیران گروه‌های آموزشی	۶.۳۱۰۰	۹.۹۱۷۵	۱.۴۰۲۵	ندارد	-۸.۰۲	۳۷۵
اساتید	۶.۴۲۶۲	۶.۵۸۷۲	۰.۳۶۴۳			

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون t مستقل، می‌توان گفت از آنجایی که مقدار t محاسبه شده (-۸.۰۲) از مقدار t جدول (۲.۵۷) با ۹۵ درصد اطمینان بزرگتر است، فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین نمره‌های دو گروه آزمودنی (مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید) تفاوت معناداری وجود دارد.

۴-۴- آیا بین دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید درباره اهمیت مؤلفه شایستگی‌های فرهنگی تفاوت وجود دارد؟

جدول (۸): شاخصه‌های آزمون t برای بررسی تفاوت میان نگرش اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی درباره اهمیت مؤلفه شایستگی‌های فرهنگی

گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	آزمون t		
				شرط یکسانی واریانس	مقدار t	درجه آزادی
مدیران گروه‌های آموزشی	۶.۱۲۰۰	۸.۱۶۵۲	۱.۱۵۴۷	ندارد	-۲.۶۲	۳۷۵
اساتید	۶.۳۷۶۷	۶.۳۹۹۹	۰.۳۵۳۹			

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون t مستقل، می‌توان گفت از آنجایی که مقدار t محاسبه شده (۲.۶۲-) از مقدار t جدول (۲.۵۷) با ۹۵ درصد اطمینان بزرگتر است، فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین نمره‌های دو گروه آزمودنی (مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید) تفاوت معناداری وجود دارد.

۴-۵- آیا بین دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید درباره اهمیت مؤلفه شایستگی‌های سیاسی تفاوت وجود دارد؟

جدول (۹): شاخصه‌های آزمون t برای بررسی تفاوت میان نگرش اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی درباره اهمیت مؤلفه شایستگی‌های سیاسی

گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	آزمون t		
				شرط یکسانی واریانس	مقدار t	درجه آزادی
مدیران گروه‌های آموزشی	۵.۹۱۶۷	۷.۸۲۶۴	۱.۱۰۶۸	ندارد	-۳.۱۲۱	۳۷۵
اساتید	۶.۳۰۲۲	۸.۱۸۰۴	۰.۴۵۲۴			

منبع: یافته‌های پژوهش

با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون t مستقل، می‌توان گفت از آنجایی که مقدار t محاسبه

شده (۳۰۱۲۱-) از مقدار t جدول (۲۰۵۷) با ۹۵ درصد اطمینان بزرگتر است، فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین نمره‌های دو گروه آزمودنی (مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید) تفاوت معناداری وجود دارد.

۴-۶- آیا بین دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید درباره اهمیت مؤلفه شایستگی‌های فناورانه تفاوت وجود دارد؟

جدول (۱۰): شاخصه‌های آزمون t برای بررسی تفاوت میان نگرش اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی درباره اهمیت مؤلفه شایستگی‌های فناورانه

گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	آزمون t		
				شرط یکسانی واریانس	مقدار t	درجه آزادی
مدیران گروه‌های آموزشی	۶۰۰۶۷	۱۰۱۱۶۷۵	۱۰۵۷۹۳	ندارد	- ۲۰۷۲	۳۷۵
اساتید	۶۰۴۶۰	۶۰۱۰۶۱	۰۰۳۳۷۷			۰۰۹

منبع: یافته‌های پژوهش

با استفاده از نتایج به دست آمده از آزمون t مستقل، می‌توان گفت از آنجایی که مقدار t محاسبه شده (-۲۰۷۲) از مقدار t جدول (۲۰۵۷) با ۹۵ درصد اطمینان بزرگتر است، فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین نمره‌های دو گروه آزمودنی (مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید) تفاوت معناداری وجود دارد.

۴-۷- آیا بین دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید درباره اهمیت مؤلفه شایستگی‌های اقتصادی تفاوت وجود دارد؟

جدول (۱۱): شاخصه‌های آزمون t برای بررسی تفاوت میان نگرش اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی درباره اهمیت مؤلفه شایستگی‌های اقتصادی

گروه‌ها	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین	آزمون t		
				شرط یکسانی واریانس	مقدار t	درجه آزادی
مدیران گروه‌های آموزشی	۵۰۹۷۰۰	۹۰۴۶۲۲	۱۰۳۳۸۲	ندارد	- ۲۸۵	۳۷۵
اساتید	۶۰۳۶۹۰	۷۰۲۵۷۲	۰۰۴۰۱۳			۰۰۶

منبع: یافته‌های پژوهش

با استفاده از نتایج بدست آمده از آزمون t مستقل، می‌توان گفت از آنجایی که مقدار t محاسبه شده (۲.۸۵-) از مقدار t جدول (۲.۵۷) با ۹۵ درصد اطمینان بزرگتر است، فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که بین میانگین نمره‌های دو گروه آزمودنی (مدیران گروه‌های آموزشی و اساتید) تفاوت معناداری وجود دارد.

بحث و نتیجه‌گیری:

با توجه به نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها می‌توان بیان کرد که در بررسی مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی، بالاترین میانگین پاسخ از نظر مدیران گروه‌های آموزشی، مربوط به مؤلفه شایستگی‌های مدیریتی و پایین‌ترین میانگین، مربوط به مؤلفه شایستگی‌های سیاسی است. همچنین در آرای اساتید بالاترین میانگین، مربوط به مؤلفه شایستگی‌های شخصیتی و پایین‌ترین میانگین، مربوط به مؤلفه شایستگی‌های سیاسی است. براین اساس، می‌توان گفت که هر دو گروه مورد بررسی، برای مؤلفه شایستگی‌های سیاسی اهمیت کمتری را قائل هستند.

همچنین به لحاظ تفاوت میان نگرش اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی درباره هر یک از مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی، با توجه به نمرات t به دست آمده می‌توان گفت که بین دیدگاه دو گروه مورد بررسی درباره هر یک از مؤلفه‌های شایستگی‌های "مدیریتی"، "آموزشی- پژوهشی"، "فرهنگی"، "سیاسی"، "فناورانه" و "اقتصادی" تفاوت معناداری وجود دارد و در مؤلفه شایستگی‌های "شخصیتی" تفاوتی بین دیدگاه دو گروه مشاهده نمی‌شود.

به طور کلی، با توجه به نتایج حاصل از اجرای آزمون t مستقل و در نظر گرفتن میانگین آرای دو گروه مورد بررسی، می‌توان بیان کرد که در اغلب موارد، میانگین آرای مدیران گروه‌های آموزشی در مقایسه با میانگین آرای اساتید در سطح پایین‌تری قرار دارد. این مطلب بیانگر این موضوع است که از دیدگاه اساتید، مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی از اهمیت بیشتری برخوردار است.

بخشی از یافته‌های پژوهش، با نتایج حاصل از مبانی نظری و پیشینه پژوهش مرتبط است که در ادامه بیان می‌شود.

لبدی (۱۳۸۶)، در رساله دکترای خویش با عنوان "بررسی صلاحیت‌های مدیران آموزش عالی با عنایت به شاخص‌های بین‌المللی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب" مهمترین صلاحیت‌های

مورد نیاز مدیران آموزش عالی را به ترتیب اولویت، شامل صلاحیت‌های شخصیتی، صلاحیت‌های اجتماعی - فرهنگی، صلاحیت‌های جهانی - بین‌المللی و منطقه‌ای، صلاحیت‌های ارتباطی و فناوری، صلاحیت‌های اقتصادی، صلاحیت‌های حرفه‌ای و صلاحیت‌های سیاسی - قانونی دانسته است. همان طور که ملاحظه می‌شود، در یافته‌های پژوهش حاضر نیز بالاترین میانگین پاسخ از دیدگاه اساتید، مربوط به مؤلفه شایستگی‌های شخصیتی و پایین‌ترین میانگین، مربوط به مؤلفه شایستگی‌های سیاسی است.

جهانیان (۱۳۸۷)، در پژوهشی با عنوان "بررسی و شناسایی صلاحیت‌های مورد نیاز مدیران آموزشی" مهمترین صلاحیت‌های مورد نیاز مدیران آموزشی را به ترتیب شامل صلاحیت‌های مدیریتی و رهبری، صلاحیت‌های اجتماعی، صلاحیت‌های فناورانه، صلاحیت‌های فردی، صلاحیت‌های اقتصادی، صلاحیت‌های معنوی، اخلاقی و مذهبی، صلاحیت‌های هوشی، صلاحیت‌های پژوهشی، صلاحیت‌های محیطی، صلاحیت‌های جهانی و بین‌المللی، صلاحیت‌های فرهنگی و صلاحیت‌های سیاسی دانسته است.

همچنین یانگ (۲۰۰۵)، در پژوهشی با عنوان "صلاحیت‌های مدیریت و رهبری" مهمترین صلاحیت‌ها را به شرح زیر بیان کرده است:

- ۱) مهارت‌های مدیریتی؛ ۲) شایستگی‌های مدیریت کارکنان؛ ۳) مهارت‌های برقراری ارتباط؛
- ۴) ویژگی‌های شخصی؛ ۵) تغییر و نوآوری؛ ۶) مهارت‌های علمی و فنی؛ ۷) دورنگری و هدف‌گرایی؛
- ۸) حسن ارتباط و تعامل با ذینفعان بیرونی؛ ۹) مهارت‌های مذاکره. همان طور که در یافته‌های پژوهش حاضر نیز مطرح شد، از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی، بالاترین میانگین، مربوط به مؤلفه شایستگی‌های مدیریتی و پایین‌ترین میانگین، مربوط به مؤلفه شایستگی‌های سیاسی است.

پیشنهاد‌های پژوهش:

الف- پیشنهادها به مجریان و برنامه‌ریزان:

- ۱- با توجه به صلاحیت‌ها و شایستگی‌های شناسایی شده در پژوهش حاضر، پیشنهاد می‌گردد مدیران منابع انسانی، معیارهای عملکرد و شرح شغل و وظیفه مدیران آموزش عالی را بر اساس صلاحیت‌های پیشنهادی تدوین کنند.
- ۲- با توجه به اهمیت شایستگی‌ها در خرده نظام‌های مختلف مدیریت منابع انسانی، پیشنهاد می‌شود معیارهای شایستگی‌های عملکرد برای استخدام کلیه افرادی که به نوعی با نظام آموزش عالی مرتبط هستند، مورد توجه قرار گیرد.

۳- برای ایجاد نظام دانشگاهی پویا، کارآمد و پاسخگو پیشنهاد می‌شود دوره‌های آموزشی با هدف ارتقای سطح دانش و صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاهی برگزار گردد.

۴- در اجرای نظام ترفیع و ارتقای مدیران آموزش عالی، به صلاحیت‌ها و شایستگی‌های احراز شده توسط آنها توجه کافی گردد.

۵- به مدیران منابع انسانی پیشنهاد می‌شود بر پایه مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای که در پژوهش حاضر شناسایی شده است، استانداردهای عملکرد مدیران آموزش عالی تدوین و عملیاتی شود.

ب)- پیشنهادها به پژوهشگران:

۱- از آنجایی که جامعه آماری پژوهش حاضر را صرفاً اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی تشکیل می‌دهد؛ پیشنهاد می‌گردد برای بسط مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای از آرای کارکنان و مسئولان ذیربط استفاده شود. همچنین پیشنهاد می‌شود پژوهش حاضر در سایر واحدهای دانشگاه آزاد و دانشگاه‌های دولتی نیز اجرا گردد.

۲- به پژوهشگران حوزه مدیریت منابع انسانی پیشنهاد میشود با همفکری متخصصان نظام آموزش عالی، برای شناسایی سایر مؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران آموزش عالی اقدام کنند.

۳- در این پژوهش، از پرسشنامه به عنوان ابزار نظرسنجی استفاده شده است که محدودیت‌های خاص خود را دارد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود برای دستیابی به نتایج کامل‌تر از روش‌های دیگری مانند مصاحبه منظم نیز استفاده گردد.

منابع:

الف) فارسی

- آهنگر، نرگس. طبرسا، غلامعلی. (۱۳۸۷). توانمندسازی کارکنان: محتوا، ماهیت، روش‌ها و کارکردها. چشم‌انداز مدیریت، شماره ۲۹، ۵۱-۶۸.
- جهانیان، رمضان. (۱۳۸۹). صلاحیت‌های مورد نیاز مدیران آموزشی. تحقیقات مدیریت آموزشی، شماره ۳،

۱۲۱-۱۴۱.

خنیفر، حسین. (۱۳۸۴). روند تحولات مدیریت نظام آموزش عالی در جهان امروز همراه با راهکارها. فرهنگ مدیریت، شماره ۹، ۶۱-۹۰.

کرمی، مرتضی. صالحی، مسلم. (۱۳۸۸). توسعه مدیریت مبتنی بر شایستگی (رویکردی نوین در آموزش و توسعه مدیران). تهران: نشر آبیژ.

لبادی، زهرا (۱۳۸۶). بررسی صلاحیت‌های مدیران آموزش عالی با عنایت به شاخص‌های بین‌المللی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب. (پایان‌نامه دکتری)، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات، تهران.

نورشاهی، نسرين. (۱۳۸۷). شایستگی‌های لازم برای ریاست دانشگاه و میزان اهمیت نسبی آنها از نظر صاحب‌بنظران آموزش عالی. نشریه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۸، ۲۷-۴۸.

(ب) انگلیسی

Dubois, David & Rothwell, William. (2004). *Competency Based Human Resource Management*. HRD.

Taher, samer. (2007). *Competency Based Human Resource Management Program*. MEIRC Consultant and Training Company.

