

ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای شایستگی‌های مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی از دیدگاه اساتید مدیریت و اساتید تمدن اسلامی

مرجان جوان‌بخش¹

سیفاله فضل‌الهی قمشی²

محمود ابوالقاسمی³

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر، شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای مؤثر و ارائه الگوی شایستگی مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی بود. **روش:** این تحقیق از نظر هدف، کاربردی است و از روش ترکیبی از نوع اکتشافی، بر مبنای طرح تدوین ابزار در دو بخش کیفی و کمی استفاده شده است. در بخش کیفی، از نظریه داده‌بنیاد و از طریق مطالعه مبانی نظری و مصاحبه عمیق با 16 نفر از خبرگان حوزه مدیریت و تمدن اسلامی، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و به شیوه گلوله برفی بهره گرفته شد. **یافته‌ها:** 94 مؤلفه از طریق فرایند کدگذاری باز، شناسایی و بر اساس وجوه تمایز و تشابه و از طریق فرایند کدگذاری محوری و انتخابی، در قالب سه مؤلفه اصلی (شایستگی‌های فردی، میان‌فردی و سازمانی) مفهوم‌سازی و الگوی مؤلفه‌های مؤثر بر شایستگی مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی تبیین شد. در بخش کمی، مؤلفه‌های اصلی، زیرمؤلفه‌ها و الگوی تدوین‌شده، با بررسی دیدگاه 270 نفر از مدیران دانشگاه آزاد اسلامی و بهره‌گیری از روشهای تحلیل عاملی تأییدی و اکتشافی، اعتباریابی و تأیید شد. **نتیجه‌گیری:** مدل نهایی در سه بعد شایستگی‌های فردی (شخصیتی، اخلاقی، توانایی، نگرشی/بیشنی، ادراکی)، میان‌فردی (کارآفرینی، ارتباطی، رهبری) و سازمانی (مدیریتی، عقیدتی/سیاسی، عملیاتی، فنی) تأیید و طراحی شد. با توجه به اهمیت نقش دانشگاه امروز در تمدن‌سازی اسلامی و شایستگی‌های مدیران برای اداره چنین دانشگاهی، مدل مذکور برای تصمیم‌گیرندگان، به منظور انتخاب مدیران این دانشگاه کاربرد دارد.

واژگان کلیدی: شایستگی‌های مدیران، دانشگاه تمدن‌ساز، دانشگاه اسلامی.

♦ دریافت مقاله: 98/11/02 ؛ تصویب نهایی: 99/03/21

1. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد قم.
2. دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی اراک، استادیار گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، قم، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: قم، پردیسان، بلوار دانشگاه، دانشگاه آزاد اسلامی قم / نمابر: 025-32805797 / Email: fazlollahigh@qom-iau.ac.ir
3. دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه نیو ساوت ویلز سیدنی استرالیا، دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید بهشتی. تهران، ایران.

الف) مقدمه

در عصر معاصر، مدیریت بر سازمانها به دلیل محیط‌های سازمانی متحول و ناپایدار، فرایند پیچیده‌ای است؛ بنابراین، مدیریت مستلزم تسلط بر مجموعه‌ای از مهارت‌های مدیریتی و تطبیق رفتارهای مناسب با موقعیت خاص است (کرون،¹ 1998). مدیریت؛ هدفها را تعیین، راهبردها را تدوین و در راه دستیابی و اجرای آنها از هیچ کوششی فروگذار نمی‌کند (دفت،² 1393: 43). پیتر دراگر معتقد است کمیاب‌ترین و در عین حال باارزش‌ترین سرمایه سازمانها و عوامل تعیین‌کننده در جامعه، مدیران هستند که نقش حیاتی و بنیادی در رشد و شکوفایی آن بر عهده دارند. امروزه، اهمیت و ضرورت سازماندهی و رهبری آموزشی افزایش یافته و نیاز سازمان به مدیران شایسته، بیش از پیش آشکار شده است. (ترک‌زاده، 1394: 40)

بازتاب وضع موجود عملکرد مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام آموزش عالی ایران یا به طور کلی تر نظام علوم، تحقیقات و فناوری در سطح کلان، حکایت از نوعی ناکارکردی یا بدکارکردی دارد. یکی از دلایل عمده این ناکارکردی، کاستی موجود در نهادهای تصمیم‌گیرنده و تصمیم‌ساز است (جاودانی، 1392: 19). دانشگاه به عنوان یکی از کانونهای علم و دانش که وظیفه‌اش تعمیق و بسط و گسترش آموزش علم و دانش است، از مهم‌ترین مراکز تأثیرگذار در شکل‌گیری و رشد و نمو هر تمدنی است. امروزه اهمیت دانشگاه در تأثیرگذاری بر تمدنها تا بدانجاست که به جرئت می‌توان ادعا کرد که بدون دانشگاه، هیچ تمدنی راه به جایی نخواهد برد. (خرمشاد، 1390: 14)

در نظام جمهوری اسلامی، از زمان پیروزی انقلاب اسلامی اساساً فرض بوده است که دانش‌آموختگان دانشگاهها افرادی دارای تخصص و تعهد توأمان باشند (خواجeh سروی، 1390: 1). بی‌تردید نیل به قله‌های تعالی و توسعه برای هر ملتی در گرو برخورداری از تمدنی بزرگ و اصیل است. در ایران اسلامی نیز تنها با احیای تمدن کهن، باشکوه، خردمندانه و دین‌محور ایرانی این امر محقق می‌شود. در همین راستا، نظام آموزش عالی کشور نیز به ناگزیر باید در جستجوی ارائه الگویی از دانشگاه فعال و سرآمد باشد که بتواند در کنار حفظ باورها و اعتقادات دینی و توجه به دیرینه باستانی و اسلامی، توسعه علمی، پژوهشی و مهندسی دانش، بینش، باورها و فرهنگ جامعه را محقق سازد (آدمی و خرمشاد، 1388: 162) و مدیرانی تربیت کند که شایستگی‌های لازم را برای اداره چنین دانشگاهی داشته باشند. در سالهای اخیر، شایستگی به عنوان آنچه به سازمان کمک می‌کند تا از عهده محیط متغیر برآید، در نظر گرفته می‌شود. (آقامحمدی و همکاران، 1398: 3)

به نظر می‌رسد امروزه جهان اسلام در جستجوی هویت خویش از طریق حرکت در مسیر تمدن نوین اسلامی است؛ اما در حال حاضر، مؤلفه‌های ویژه مدیران متناسب با نیازهای دانشگاهی تدوین نشده است. لذا در این مقاله محققان سعی دارند با بررسی ادبیات موجود در خصوص شایستگی مدیران، دانشگاه اسلامی و دانشگاه تمدن‌ساز، شایستگی‌های مورد نیاز برای یک مدیر در دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی را در قالب الگویی جامع ارائه کنند؛ بنابراین،

پرسش اصلی این پژوهش آن است که در یک دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی، مؤلفه‌های شایستگی مدیران کدام‌اند و چه الگویی را می‌توان برای مؤلفه‌های شایستگی مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی، ارائه داد؟ اهداف فرعی نیز تعیین مؤلفه‌ها و شاخصهای شایستگی مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی و تعیین اولویت و وزن هر یک از این مؤلفه‌ها و شایستگی‌هاست. بدیهی است وجود الگوی مزبور و شناسایی و ارائه آن می‌تواند در جهت برنامه‌ریزی آموزشی در مراکز آموزشی دانشگاهها برای مدیران و به وجود آمدن دستورالعملها برای جذب مدیران و ارزیابی از عملکرد مدیران دانشگاه به خصوص دانشگاه آزاد اسلامی مؤثر باشد.

ب) مبانی نظری پژوهش

1. شایستگی

شایستگی، ترکیبی از دانش، رفتار و مهارتهای صریح و ضمنی است که توان و ظرفیت اجرای اثربخش وظایف را به افراد می‌دهد (دراگانیدیس و منتزاس،¹ 2006). ویژگی‌های اساسی هر فرد که باعث عملکرد عالی و کارآمد مبتنی بر معیارهای مربوط در شغل یا موقعیت خاصی شود (اسپنسر² و اسپنسر، 1993). شایستگی مدیران ارشد می‌تواند عملکرد آنها را در جایگاه مدیریت ارشد در سازمان تغییر دهد و به طور کلی در تشخیص ویژگی‌های بالقوه و عمیق عمل می‌کند. (یو و ژیانو،³ 2015: 1058)

انجمن منابع انسانی (2018) در سایت خود نگاهی اجمالی به شایستگی‌ها کرده است. شایستگی خوشه‌ای از ویژگی‌های بسیار مرتبط است؛ از جمله: دانش، مهارتها و توانایی‌ها که باعث رفتارهای مورد نیاز برای انجام کار به طور مؤثر می‌شود. شایستگی می‌تواند فنی یا رفتاری باشد. شایستگی‌های فنی منعکس‌کننده دانش مورد نیاز برای انجام نقش خاص است. صلاحیتهای فنی منعکس‌کننده آنچه دانش حرفه‌ای کارکنان منابع انسانی برای شغل خود اعمال می‌کنند و مهارتهای رفتاری نشان‌دهنده این است که چگونه این دانش را اعمال می‌کنند.

جدول 1: برخی از تعاریف شایستگی‌ها (انجمن منابع انسانی، 2018)

| شایستگی‌ها | تعاریف |
|------------------------|---|
| رهبری و ناوبری | توانایی هدایت و مشارکت در ابتکار و فرایندهای درون سازمان. |
| شیوه‌های اخلاقی | توانایی ادغام ارزشهای اصلی، یکپارچگی و پاسخگویی در تمام شیوه‌های سازمانی و تجاری است. |
| مشوق‌های کسب و کار | توانایی درک و کاربرد اطلاعاتی که می‌تواند به برنامه استراتژیک سازمان کمک کند. |
| مدیریت ارتباطات | توانایی مدیریت تعاملات برای ارائه خدمات و پشتیبانی از سازمان. |
| مشاوره | توانایی ارائه راهنمایی به ذی‌نفعان سازمانی. |
| ارزیابی بحرانی | توانایی تفسیر اطلاعاتی که تصمیمات تجاری و توصیه‌ها را می‌گیرد. |
| اثربخشی جهانی و فرهنگی | توانایی ارزش‌گذاری و در نظر گرفتن دیدگاهها و زمینه‌های همهٔ احزاب. |
| ارتباطات | توانایی به طور مؤثر تبادل اطلاعات با ذی‌نفعان. |
| دانش و تخصص | دانش اصول، شیوه‌ها و عملکرد مدیریت منابع انسانی مؤثر. |

1. Draganidis & Mentzas

2. Spencer

3. Yu & Xiao

352 ♦ ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای شایستگی‌های مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی ...

بررسی و تحلیل تعاریف مختلف نشان می‌دهد که نکات مشترک قابل تشخیصی در تمامی این تعاریف وجود دارد که عبارتند از: 1. شایستگی، شامل دانش، مهارت و ویژگی‌های فردی از جمله: انگیزه، مفهومی‌های ذهنی، ارزش، نگرش و ویژگی‌های فیزیکی؛ 2. شایستگی آن دسته از خصوصیات شاغلان است که زیربنای رفتارهای موفق شغلی آنان را تشکیل می‌دهد و موجب عملکرد برتر و مؤثر فرد در آن شغل، وظیفه یا شرایط می‌شود؛ 3. شایستگی‌ها باید قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری باشند و با ثبات و تکرار در رفتار فرد مشاهده شوند. (هیش و استربلر؛ نقل از: اللیاری، 1395: 14)

بویاتزیس (1982) انواع شایستگی‌ها را به صورت ذیل بیان کرده است:



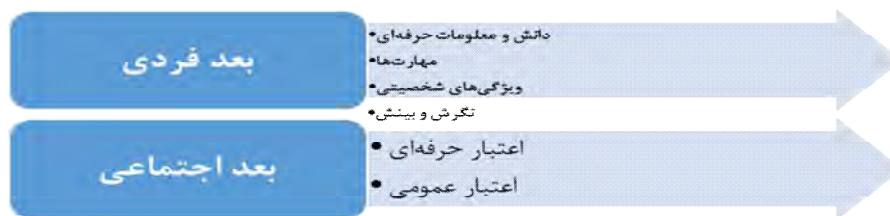
شکل 1: انواع شایستگی‌ها (رضایت، 1390: 51)

سه سطح سیستم شایستگی عبارت است از:



شکل 2: سه سطح سیستم شایستگی (دیباتی و عرفانی، 1395: 16)

کرامپن² (1998) دو بعد فردی و اجتماعی را برای شایستگی در نظر گرفته است. (شکل 3)



شکل 3: دو بعد شایستگی کرامپن (نقل از: نادریان جهرمی، 1381)

1. Hish & Sterbler
2. Krampen

رویکردهای شایستگی

رویکرد رفتاری¹: شایستگی را بر اساس اصطلاحات رفتاری معرفی می‌کند و عمدتاً به معرفی نوعی از رفتارها می‌پردازد که با عملکرد عالی ارتباط دارند. این رویکرد در سال 1973 با انتشار مقاله مک‌کلند با عنوان «آزمون شایستگی به جای آزمون هوش» شروع شد. (استوارت و لیندسی، 1997²)

رویکرد استاندارد³: بر اساس تجزیه و تحلیل کارکردی شغل یا پست، به معرفی حداقل استانداردهای عملکرد در پستهای مدیریتی به منظور تضمین کیفیتی معین در نتیجه شغل می‌پردازد.

رویکرد اقتضایی⁴: می‌تواند به شیوه‌های مختلفی به عنوان زیرمجموعه رویکرد رفتاری قرار گیرد؛ اما تمرکز این رویکرد بیشتر به سمت بررسی این موضوع است که آیا عوامل موقعیتی (اقتضایی) بر شایستگی‌های فردی مورد نیاز عملکرد عالی اثر می‌گذارند یا خیر؟

2. دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی

دانشگاه، سیستمی باز و پویا و در عین حال پیچیده است و با محیط خود ارتباط دارد. این روابط مهم‌اند. فشارهای محیط‌های عملی، فناوری، اقتصادی، سیاسی، فلسفی، دینی و... کاملاً در تعیین سیاستها و خط‌مشی‌های کلی دانشگاهی حضور دارند. پویایی سیستم دانشگاه به وسعت و تنوع ارتباط‌های درونی آن بستگی دارد. پیچیدگی سیستم دانشگاه به تعدد عناصر (دانشجو، استاد، اطلاعات، تجهیزات و...) و شیوه‌های مختلف ارتباط بین آنها بستگی دارد. پیچیدگی دانشگاه ناشی از کارکرد متنوع و تضادهای درونی دانشگاه است. فهم پیچیدگی سازمان دانشگاه برای ساختن دانشگاه اصیل، امری اساسی است (نری، 1394: 23). دانشگاهها در همه جا مجبور به دقت در بازنگری نقش خود در جامعه و ارزیابی روابط با حوزه‌های مختلف، ذی‌نفعان و جوامع خود می‌باشند. دانشگاه علاوه بر انتقال و گسترش دانش، نقشهای ذیل را دارد: 1. نقش مهمی در هدف اجتماعی کلی برای دستیابی به برابری بیشتر فرصتها ایفا می‌کند. 2. ارائه آموزش و پرورش متناسب، با تنوع زیادی از مهارتهای فردی، انگیزه، انتظارات و آرمانهای شغلی. 3. تسهیل فرایند یادگیری مادام‌العمر. 4. سهم در حل مشکلات عمده‌ای که جامعه محلی و جامعه را در بر می‌گیرند و مشارکت مستقیم در روند تغییر اجتماعی. (جانگلو، 2008: 306⁵)

از طرفی، واژه تمدن از کلمه مدینه به معنای شهر اخذ شده که بیانگر شیوه زندگی در جامعه شهری است. این واژه از باب تفعّل و در بر دارنده سه مفهوم است: 1. به سوی عقل و انسانیت گرائیدن؛ 2. نظم دادن به امور زندگی؛ 3. به اخلاق و خصایص شهری کشیده شدن.

1. Behavioral Approach
2. Stuart & Lindsay
3. Standards Approach
4. Contingency Approach
5. Jongbloed

هر تمدنی دارای شاخصه‌های عمومی و اختصاصی است. شاخصه‌های اختصاصی به یک تمدن مختص بوده و باعث تمایز آن از سایر تمدنهاست؛ اما شاخصه‌های عمومی، مشترک بوده و قابل‌تعمیم به سایر تمدنهاست. شاخصه‌های عمومی عبارتند از: 1. ثبات و پایداری در نظام شهری و تبعیت از نظامات ناشی از مناسبات قانونی و اجتماعی؛ 2. برخورداری از نوعی حکومت برای تحقق نظم اجتماعی در جامعه؛ 3. ایجاد تخصص، پیدایش اصناف مختلف و تبعیت آنها از مقررات؛ 4. بهره‌مندی از مراکز اجرایی تا به‌وسیله آن بر ارشاد، هدایت و اجرای قوانین نظارت کنند؛ 5. وجود قواعد و قوانین ثابت و ایجاد نهادهای تقنینی برای طراحی قوانین و ایجاد مقررات؛ 6. همه تمدنها دارای مراکز اقتصادی و سیاسی‌اند تا بتوانند به فعالیت‌های اقتصادی و سیاسی جهت دهند.

تمدن اسلامی دارای همه ویژگی‌های تمدن الهی در چارچوب آموزه‌های قرآنی و متکی بر سنت پیامبر اکرم (ص) است و مؤلفه‌های آن، دین، اخلاق، علم، عدالت، قوانین و مقررات، اصول دینی و ... است؛ چنان‌که مدینه‌النبی، شهر نوین‌پای پیامبر اکرم (ص) بر اساس همین ارکان استوار شد و تمدنی را ایجاد کرد که مبانی آن قرآنی و نبوی بود. در آن مدینه فاضله، انسان به عنوان موجودی برگزیده در مقام «خلیفه‌اللهی»، وظایف خطیری را بر عهده داشت و در تکاپوی رسیدن به «قرب الی‌الله» و رضایت خدا، همه مراحل رشد و تعالی را با تمسک به قوانین الهی و سنت نبوی طی می‌کرد. (فوزی و صنم‌زاده، 9:1391)

یک) ارکان و شاخصه‌های تمدن اسلامی

تمدن اسلامی که نمونه کامل تمدن دینی است، ویژگی‌هایی دارد که آن را از سایر تمدنها متمایز می‌سازد و در واقع؛ اغلب آنها ملاحظات قرآنی‌اند. (شکل 4)



شکل 4: شاخصه‌های تمدن اسلامی (فوزی و صنم‌زاده، 9:1391)

برخی از مهم‌ترین مؤلفه‌های فرهنگ و تمدن اسلامی که به موفقیت و پیشرفت سریع آن یاری رساندند، عبارتند از: 1. جهانی‌اندیشیدن، جهان‌شمول بودن و مرز نداشتن؛ 2. تساهل و مدارا، گشادگی مشرب و آمادگی برای پذیرش افکار تازه و عناصر فرهنگی دیگران و منطبق ساختن آن با روح توحیدی اسلام؛ 3. تبلیغی و باز بودن اسلام در مقایسه با آیینهای بسته‌ای چون یهودی و زرتشتی؛ 4. تعادل در نگرش میان دنیا و عقبی و نیز توجه به سیاست و

مرجان جوانبخش و همکاران ♦ 355

اجتماع؛ 5. تأکید بر عدالت و برابری نژادها و احترام به حقوق ملل و مذاهب دیگر؛ 6. ایجاد زمینه فکری برای گسترش نهضت علمی با تأکید بر تجربی اندیشیدن و توجه دادن انسان به نظام طبیعی و اسرار آن. (مفتخری، 1379: 6)

دو) مؤلفه‌های تمدن اسلامی - ایرانی



شکل 5: مؤلفه‌های تمدن اسلامی - ایرانی (خرمشاد و کیانی، 1391: 34)

دانشگاه اسلامی دانشگاهی است که علم‌آموزی در آن عبادت، تحقیق و پژوهش در اولویت، پرورش روحیه تعهد و رسالت‌مداری زیربنا، مقدم داشتن دردهای جامعه و مشکلات آن اصل، حفظ حدودالله و وظیفه و تخلق به اخلاق اسلامی، زینت لازم است (مرونی، 1376: 111). رویکردی است که می‌تواند در ارتقای فرهنگ دینی از طریق ارائه الگویی توأمان از علم و دین، دمیدن روحیه تعهد و الزام اجتماعی در میان دانشجویان و پژوهشگران برای بهره‌مندی از معرفت و افزایش مسئولیت‌پذیری، جهت‌دهی درسهای پنهان نظام دانشگاهی به سوی ارزشهای متعالی دینی و ارتقای فرهنگ عمومی آنان، فضاسازی علمی مطلوب برای ارائه راهکارهای عملی به منظور فائق آمدن بر اختلافات، بازسازی تمدن اسلامی در پرتو توسعه علمی و با حضور نظری و فیزیکی دانشگاهیان تأثیر داشته باشد. (فضل‌اللهی، 1390: 77)

سه) کارکردهای دانشگاه اسلامی



شکل 6: کارکردهای دانشگاه اسلامی (میرزاحمدی، 1386: 15)

ذوالفقارزاده کارکردهای دانشگاه اسلامی را چنین بیان می‌کند: انسان‌سازی، استقلال فکری و تحقق فرهنگ توانستن، پی‌ریزی و ساختن آینده، تضمین سعادت ملتها و چراغ راه جامعه. (ذوالفقارزاده، 1393: 19)

امروزه پژوهشگران با ترکیب دانشگاه، تمدن و اسلام، اصطلاح دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی را به کار می‌برند؛ یعنی دانشگاهی معنویت‌گرا، ارزش‌گرا و انسان‌ساز که در پی رهبری معنوی و جهت‌دهی فرهنگی جامعه است و در عین پرداختن به علم به منزله اصل، علم جهت‌دار الهی را مبنا و چارچوب حرکت علمی خود قرار می‌دهد. این همان تمدن‌سازی است؛ یعنی آگاهانه به تمدن‌سازی اقدام کردن یا متناسب با ویژگی‌های تمدن اسلامی، کشور را در

356 ♦ ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای شایستگی‌های مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی ...

حوزه‌های مختلف، ساختن و بالنده کردن؛ البته به شرطی که این بالندگی، پویا و مستمر باشد تا بر مبنای آن، تمدن فراهم‌شده، استمرار یابد و مداوم پویا و بالنده شود. (خشوعی، 1394؛ نقل از: آدمی و همکاران، 1391: 180)

چهار) ویژگی‌های دانشگاه تمدن‌ساز

استقلال، تخلق به اخلاق ایمانی و عقل و خرد، مبارزه با فقر فکری و علمی جامعه، انضباط، تدوین مقررات و ضوابط نوین و طرد تشکیلات و مقررات فرسوده، ترویج پژوهشهای بنیادی، دوری از کشمکشهای سیاسی و فرقه‌ای، ارتباط گسترده با نهادهای علمی بین‌المللی. (سیاهپوش، 1389: 15)

پنج) کارکردهای دانشگاه تمدن‌ساز

تولید دانش، مهم‌ترین کارکرد دانشگاه تمدن‌ساز است. دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی - ایرانی، دانشگاهی است معنویت‌گرا، ارزش‌گرا و انسان‌ساز که در پی رهبری معنوی و جهت‌دهی فرهنگی جامعه است و در عین پرداختن به علم به عنوان یک اصل، علم جهت‌دار الهی را مبنا و چارچوب حرکت علمی خود قرار می‌دهد. کارکرد بعدی، اشاعه و نشر دانش است. توجه به زبان ملی و دیگر عناصر هویتی متناسب با ارزشهای فرهنگی در تولید دانش، سومین کارکرد مدیریتی دانشگاه تمدن‌ساز است. مدیریت دانشگاه تمدن‌ساز، مدیریتی است که ارتباطی خلاق و دوجانبه با اقتصاد برقرار کرده، در حفظ و تقویت آن می‌کوشد. کارکرد بعدی، توجه به معیار توسعه است. کارکرد دیگر، توجه به برونداد یا خروجی این دانشگاه است. تربیت نیروی متخصص و متعهد، اولین شرط و پیش‌نیاز ضروری چنین دانشگاهی است؛ زیرا تمدن‌سازی طالب نیروهای تربیت‌شده است و این وظیفه مهم بر عهده دانشگاه تمدن‌ساز است. سه کارکرد اساسی دانشگاه تمدن‌ساز در بعد اجتماعی عبارتند از: انسجام اجتماعی، هویت ملی و وحدت ملی (آدمی و همکاران، 1391: 36). همچنین عناصر تمدن‌ساز اسلامی را که پایه‌ای است برای دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی، در این موارد می‌توان خلاصه کرد: عقل‌گرایی، عدالت‌گرایی، علم‌گرایی، جامع‌گرایی، جهان‌گرایی، آسان‌گیری و اخلاق‌گرایی. (وحیدی‌منش، 1376: 16)

ج) پیشینه پژوهش

فراستخواه (1396) در «اسلامی شدن دانشگاه در ایران بعد از انقلاب، فراتحلیلی از پژوهشها»، به این نتیجه رسیده است که دانشگاهیان در مجموع با کلیت اسلامی‌سازی مخالفتی ندارند؛ اما سیاستها و برنامه‌هایی که برای اسلامی کردن دانشگاه ارائه و اجراشده، با چالشهایی مواجه است. راه برون‌رفت از چالشهای موجود، رسیدن به فهمی مشترک در خصوص موضوع است؛ فهمی که نقطه‌نظرات همه ذی‌نفعان در آن لحاظ شده، با عرف حاکم بر نهادهای علمی بین‌المللی در تعارض نباشد و متناسب با ارزشها و نیازهای جامعه اسلامی ایران باشد.

قربان‌نژاد و عیسی‌خانی (1395) در «طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی بر اساس الگوهای اسلامی»، توصیه‌ها و رهنمودهای ذیل را در محور انتخاب، انتصاب و ارتقای مدیران دانشگاهی بر اساس الگوی شایستگی مدیران

اسلامی ارائه کرده‌اند: 1. توجه و تأکید بر تقویت ارزشهای اسلامی و الگوی شایستگی مدیران اسلامی در طراحی، هدایت و اجرای رویکردهای مدیریتی؛ 2. تعریف و تدوین روشمند مصادیق اصلی و عملی شایستگی‌های در مجموعه تحت سرپرستی؛ 3. ترویج و الگوسازی شایستگی‌های تقوآمداری، رفتاری - اخلاقی، امانتداری، عدالت‌ورزی و انصاف، تصمیم‌گیری؛ 4. تعیین ضوابط و ویژگی‌های مدیران بر اساس الگوی شایستگی؛ 5. نهادینه‌سازی الگوی شایستگی در فعالیتهای آموزشی، پژوهشی و اجتماعی با توجه و تأکید بر اصل ساده‌سازی، خدمت‌رسانی و مشارکت در تصمیم‌گیری؛ 6. مشورت‌جویی و استفاده از صاحب‌نظران و متخصصان مدیریت در اصلاح و طراحی نظام مدیریت دانشگاهها. تربیت و انتخاب مدیرانی متعهد و متخصص با تأکید بر شایسته‌سالاری و شایستگی؛ 7. الگوسازی مدیران شایسته از طریق شناسایی و معرفی و تشویق مدیران، استادان، دانشجویان و کارمندان شایسته بر اساس شاخصه‌های مدیریت در نظام اسلامی (الگوی شایستگی)؛ 8. پیگیری و اصلاح مداوم روشهای مدیریتی از طریق ایجاد ارتباطات گسترده و سازمان‌یافته و حلقه‌های بازخورد؛ 9. تعریف و تدوین شاخصهای نظارت و ارزیابی در چارچوب نظام مدیریتی و الگوی شایستگی.

دیبايي صابر و همکاران (1395) در «تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران» به این نتیجه رسیده‌اند که مؤلفه‌های شایستگی معلمان، دانش نگرش، ارزشها و مهارت و توانایی، ویژگی‌های شخصیتی‌اند که نامتوازن بوده و با محتوای اسناد بالادستی آموزش و پرورش متناسب نیست، نیاز است که بازنگری شوند.

هوآ یانگ¹ (2017) در «پژوهش در ساختار سیستم توسعه حرفه‌ای در کالج‌ها و دانشگاهها» به این نتیجه رسیده است که مدیران در کالج‌ها و دانشگاهها معمولاً نقش مهمی به عنوان نیروی اصلی آموزش کالج بازی می‌کنند و همچنین شرکت‌کنندگان و مدافعان تمدن اجتماعی‌اند. آنان به تدریج دچار فرسودگی می‌شوند که پنج جنبه را شامل می‌شود: سیاستهای ملی، جهت‌گیری، ارزشگذاری اجتماعی، سیستم ارزیابی دانشگاه و پیشینه خانوادگی آنها.

دزایکوسکی² در پژوهش «مدلهای شایستگی مدیران برای صنعت ساخت‌وساز در لهستان» به این نتیجه رسیده است که شایستگی‌های مدیران در چهار سطح قرار می‌گیرد: 1. مهارتهای پایه مدیریتی (شامل 15 مورد)؛ 2. ویژگی‌های شخصیتی (شامل 12 مورد)؛ 3. ویژگی‌های هوش هیجانی (شامل 3 مورد)؛ 4. آموزش و مهارتها (شامل 4 مورد). (دزایکوسکی، 2017: 176)

دیلن و تیلور³ (2015) در پژوهش «به کار گرفتن تئوری زمینه‌ای برای کشف شایستگی‌های رفتاری مدیران پروژه فناوری» به این نکته اشاره می‌کنند که صلاحیتهای مورد نیاز برای نیروی انسانی و حرفه‌ای‌ها به طور مداوم در حال تغییر است و پنج صلاحیت مدیران را مدیریت نفوذ، دانش کسب‌وکار، رهبری کارکردی و سازمانی، هدف و

1. Hua Yang

2. Dziekoński

3. Dillon & Taylor

358 ♦ ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای شایستگی‌های مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی ...

مدیریت عمل و مهارت فنی می‌دانند. در مدلی دیگر، 9 شایستگی شناسایی شده از صلاحیت و دانش را چنین بیان می‌کنند: ارتباطات، عمل اخلاقی، تخصص، مشوق کسب و کار، ارزیابی انتقادی، اثربخشی، رهبری و مشاوره.

خیروول¹ (2009) در تحقیق «صلاحیت شغلی برای مدیران دانشگاههای مالزی»، به این نتیجه رسیده است که صلاحیتهای فکری، مدیریتی و احساسی بسیار اهمیت دارند و تفکر انتقادی، انگیزه و وجدان در مدیران موفق با مدیران دیگر متفاوت است و پیوسته مدیران برای حفظ این موفقیت باید آموزش ببینند. آموزش مفاهیم نظری، شامل نیاز به سبکهای تربیتی بیشتر در پروژه‌های نسبتاً ساده و سبک رهبری تحول‌گرا در پروژه‌های پیچیده مورد نیاز است.

کوچران² در «مطالعه توسعه شایستگی در دانشگاه ایالت اوهاйо: توسعه یک الگوی شایستگی برای بسط و گسترش سازمان در قرن 21»، به 14 مورد از شایستگی‌های محوری اشاره کرده و آنها را در سه دسته اصلی قرار می‌دهد (کوچران، 2009: 207). در جدول 2، به طور خلاصه به برخی تحقیقات اشاره می‌شود.

جدول 2: خلاصه برخی دیگر از تحقیقات

| ردیف | موضوع | موضوعاتی که به آنها پرداخته شده است |
|------|---|--|
| 1 | تدوین الگوی شایستگی‌های دینی رهبران نظامی (آقامحمدی و همکاران، 1398) | معنویت، ینشی، رفتار، سیاسی |
| 2 | طراحی الگوی رهبری خدمتگزار با رویکرد اسلامی در آموزش عالی (ویسه و همکاران، 1397) | اعتماد، تواضع، فروتنی، تعهد، نوع‌دوستی، آینده‌نگری |
| 3 | مدل شایستگی‌های مورد نیاز برای ریاست واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی (معتضد منجمی و همکاران، 1397) | راهبردی، مدیریت منابع، نمایندگی، ارتباطات، همکاری، حرفه‌ای |
| 4 | تمدن اسلامی مبانی و مؤلفه‌های اساسی آن (مفتخری، 1397) | خردورزی، دغدغه توسعه، ارتباطی، انسجام |
| 5 | از دانشگاه تا دانشگاه اسلامی (مروئی، 1397) | نگرشی - ینشی، عقیدتی-سیاسی، مدیریتی |
| 6 | نظریه گذار تمدنی به مثابه راهبردی برای تمدن نوین اسلامی با تأکید بر بیداری اسلامی (عبدالملکی و عشایی، 1397) | ادراکی، فنی، مدیریتی |
| 7 | تدوین مدل شایستگی مدیران در جهت تحقق چشم‌انداز 1404 (پورعزت و همکاران، 1396) | مهارت‌های ادراکی، انسانی، ارتباطی، توان اجرایی و مدیریتی، ارزشهای محوری و ویژگی‌های شخصی |
| 8 | الگوی مفهومی دانشگاه اسلامی از منظر مقام معظم رهبری (کشتنکار و نوروزی، 1395) | ارزشی، عقیدتی، توکل، تعهد |
| 9 | نقش و جایگاه دانشگاه در تمدن اسلامی (محمدی، 1395) | اخلاقی، ارتباطی، فنی |
| 10 | معیارهای دانشگاه تمدن‌ساز از منظر آموزه‌های اسلامی (نظری و فتاحی، 1395) | نگرشی - ینشی، ادراکی، ارتباطی، عملیاتی |

تحقیقات جداگانه‌ای روی شایستگی‌های مدیران دانشگاهها، دانشگاه تمدن‌ساز و دانشگاه اسلامی انجام شده، اما تاکنون شایستگی‌های مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی بررسی نشده است. بر این اساس، هدف اصلی این پژوهش،

1. Khairul
2. Cochran

شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای شایستگی مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی به منظور ارائه مدلی است تا بر اساس آن افراد شایسته برای مشاغل مدیریتی انتخاب و این شایستگی‌ها در آنان تقویت شود. در راستای این هدف پرسشهای ذیل مطرح می‌شود:

- ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای شایستگی مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی کدام است؟
- مؤلفه‌های شایستگی مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی تا چه اندازه اهمیت دارد؟
- چه مدلی برای شایستگی مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی، می‌توان ارائه داد؟

د) روش پژوهش

با توجه به پیچیدگی شناسایی و استخراج مؤلفه‌های شایستگی مدیران در دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی، نمی‌توان فقط با اکتفا به یک روش (کمی یا کیفی)، به شناخت کافی نسبت به موقعیتهای معین دست یافت. از این رو، در این مطالعه برای پی بردن به عوامل و مسائل شناسایی و استخراج مؤلفه‌های شایستگی مدیران در دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی، از روش تحقیق آمیخته¹ بهره گرفته شده است. پژوهشهای آمیخته، پژوهشهایی اند که با استفاده از دو مجموعه روشهای تحقیق کمی و کیفی به انجام می‌رسند (جانسون،² 2004: 15). در روشهای تحقیق آمیخته، پژوهشگر برای بررسی یک مسئله پژوهشی، با به کار بردن مجموعه روشهایی که اساس آنها پارادایم‌های گوناگون است، بررسی موقعیت نامعین را میسر و فرایند آن را تسهیل می‌کند (بازرگان، 1395: 156). این پژوهش از نوع آمیخته اکتشافی است؛ زیرا پژوهشگر ابتدا به گردآوری داده‌های کیفی می‌پردازد. انجام این مرحله او را به توصیف جنبه‌های بی‌شماری از پدیده هدایت می‌کند. با استفاده از این شناسایی اولیه، امکان صورت‌بندی فرضیه‌هایی درباره بروز پدیده مورد مطالعه فراهم می‌شود و در مرحله بعد، پژوهشگر می‌تواند از طریق گردآوری داده‌های کمی، فرضیه‌ها را آزمون کند. بنابر این، در این نوع طرحهای تحقیق آمیخته، به داده‌های کیفی اهمیت بیشتری داده می‌شود. علاوه بر آن، در توالی گردآوری داده‌ها، ابتدا داده‌های کیفی و سپس داده‌های کمی گردآوری می‌شوند؛ زیرا پژوهشگر بر مبنای یافته‌های حاصل از داده‌های کیفی، سعی بر آن دارد که داده‌های کمی را گردآوری کند تا تعمیم‌پذیری یافته را میسر سازد. (همان: 159)

در این مطالعه ابتدا در بخش کیفی با بهره‌گیری از نظریه داده‌بنیاد (زمینه‌ای)³ و از طریق مطالعه مبانی نظری، تحقیقات پیشین، مستندات مربوط و مصاحبه با 16 نفر از مدیران و خبرگان مراکز دانشگاه آزاد اسلامی، دانشگاه تهران، دانشگاه علامه طباطبایی و دانشگاه شهید بهشتی، خبرگان پژوهشکده‌های علوم قرآنی و مطالعات اجتماعی در تهران و قم، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و به شیوه گلوله برفی تا حد اشباع نظری، 94 کد اولیه از طریق فرایند کدگذاری باز، شناسایی شد. روش نظریه داده‌بنیاد با استفاده از استقرا و بر اساس داده‌های واقعی و کیفی، به

1. Mixed Method

2. Johnson

3. Grounded Theory

360 ♦ ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای شایستگی‌های مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی ...

خلق و ایجاد نظریه می‌پردازد. این روش با شکستن قالبهای محدود گذشته که اغلب به آزمون نظریه‌های مستفاد از قیاس اکتفا می‌کرد، خود به نظریه‌سازی می‌پردازد. این ویژگی موجب شده است که روش نظریه داده‌بنیاد با تحقیقات اسلامی سنخیت بیشتری داشته باشد (مهرابی و همکاران، 1390: 24)، در قسمت مصاحبه، تمرکز بر افرادی بود که آگاهی بیشتری نسبت به موضوع پژوهش داشتند. همچنین، در ادامه از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد تا نخبه‌های صاحب‌نظر در این زمینه را معرفی کنند که اشاره به نمونه‌گیری گلوله برفی در پژوهشهای کیفی دارد. معیار انتخاب برای ورود به مصاحبه شامل موارد ذیل بود:

- داشتن کتب و مقالاتی در حوزه شایستگی‌های مدیران دانشگاه تمدن‌ساز.
- مدیرانی که در خصوص شایستگی‌های مدیران و دانشگاه تمدن‌ساز تحقیقاتی انجام داده‌اند.
- سخنرانی در کنفرانس‌ها و کنگره‌های علمی در حوزه شایستگی‌های مدیران و دانشگاه تمدن‌ساز.
- آشنایی و تجربه در حوزه شایستگی‌های مدیران و دانشگاه تمدن‌ساز.

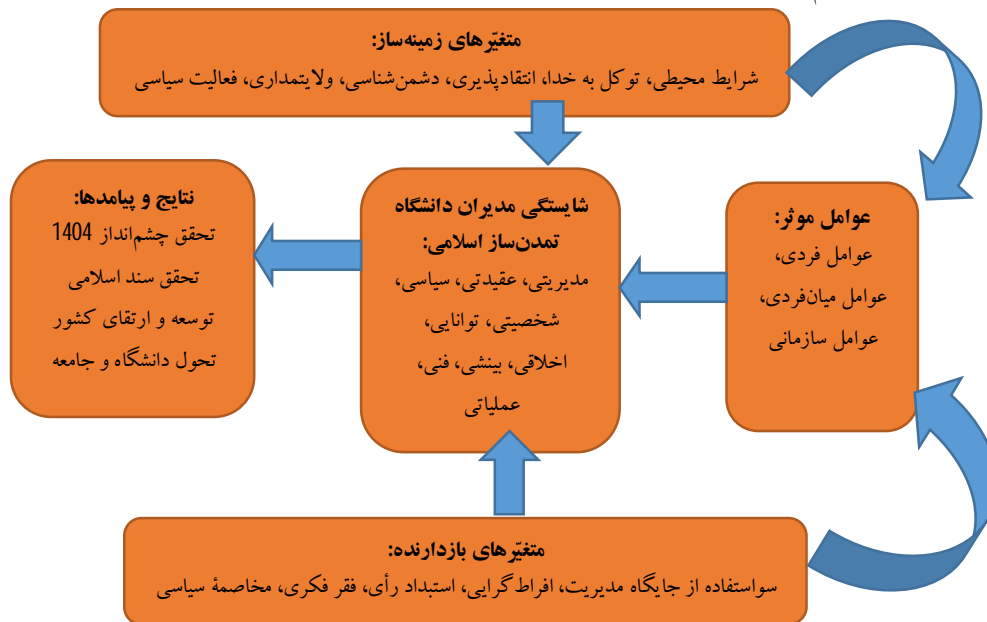
سپس کدهای اولیه، بر اساس وجوه تمایز و تشابه و از طریق فرایند کدگذاری محوری و انتخابی، در قالب سه مؤلفه نهایی اصلی، مشتمل بر شایستگی‌های فردی، بین فردی و سازمانی تبیین شد. در ادامه و در بخش کمی پژوهش، مؤلفه‌های شناسایی شده و الگوی تدوین شده در این زمینه، از طریق بررسی دیدگاههای 270 نفر از مدیران دانشگاههای آزاد تهران، با بهره‌گیری از روشهای تحلیل عاملی تأییدی و تحلیل عامل اکتشافی، با استفاده از نرم‌افزار لیزرل، اعتباریابی و تأیید شد. ابزار گردآوری در مرحله کمی، پرسشنامه محقق‌ساخته بوده است. پرسشنامه بر مبنای تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از دستورالعمل طراحی پرسشنامه در پژوهشهای زمینه‌یابی طراحی شده است. برای اطمینان از روایی پرسشنامه، از سه روش روایی صوری/ظاهری، روایی محتوا و روایی سازه استفاده شده است که در این تحقیق، از اعتبار محتوایی (روایی محتوا، روایی صوری) و همچنین دو معیار روایی همگرا و واگرا بهره گرفته شده است.

هـ) یافته‌های پژوهش

در مرحله اول این پژوهش، مطالعه اسناد بالادستی در سطح کشور و وزارت علوم، سند چشم‌انداز 1404، سند دانشگاه اسلامی، قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، شورای عالی انقلاب فرهنگی، قانون برنامه چهارم توسعه فرهنگی اجتماعی جمهوری اسلامی ایران، سومین برنامه راهبردی پنج‌ساله دانشگاه تهران (1395-1399)، استفاده از منابع اینترنتی و آگاهی از ادبیات پژوهش، شامل حوزه نظری و پیشینه پژوهش انجام شده است. در مرحله دوم، مشاهده و تحلیل نظری موضوع در حوزه شایستگی مدیران، تمدن اسلامی و دانشگاه تمدن‌ساز، مسائل مربوط به دنیای واقعی از لحاظ نظری تحلیل شد تا شناخت مناسبی از چارچوبهای رایج شایستگی مدیران در داخل و خارج از کشور به دست آید. در این زمینه، مدلهای مختلف شایستگی در سایر نهادها و مؤسسات داخلی و خارجی و همچنین عاملها و شاخصهای آنها مطالعه و بررسی شده است. در مرحله سوم، مصاحبه با خبرگان حوزه مدیریت و تمدن اسلامی صورت گرفت. در پایان هر مصاحبه، کدگذاری انجام شد و مصاحبه‌ها تا جایی ادامه داده شد که دیگر

مرجان جوان‌بخش و همکاران ♦ 361

مفهوم جدیدی به دست نیامد و اشباع نظری حاصل شد. در مرحله چهارم، کدگذاری و تحلیل مصاحبه‌ها انجام شده است. با توجه به روش نظریه داده‌بنیاد، در این پژوهش از طریق برهم‌کنش مداوم، بین جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل چارچوب نظری انجام شده است.



شکل 7: عوامل علی و مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها

کدگذاری مصاحبه‌ها به موازات انجام مصاحبه‌ها صورت گرفت. پس از استخراج کدها یا نشانگرهای باز، از طریق ادغام و تجمیع چندین کد باز در قالب یک مقوله، کدگذاری محوری انجام شد و سرانجام با انتخاب چند مقوله از میان مقوله‌های به دست آمده در کدگذاری محوری، متغیرها و مؤلفه‌های اصلی تعیین شدند. (دانایی‌فرد و امامی، 1386)

در قسمت متون علمی، کتب، مقالات، پایان‌نامه، گزارشها، کنفرانس‌ها و همایشهای مرتبط با موضوع شایستگی مدیران، فیش‌برداری و کدگذاری، و مفاهیم اولیه از آنها استخراج شد که به برخی از آنها اشاره می‌شود. پس از این مرحله، مصاحبه با خبرگان دانشگاهی انجام شد و مطالب حاصل از آن با یافته‌های مبانی نظری، با هم مقایسه و مجدد کدگذاری شدند. تعداد 120 کد حاصل شده است. در مرحله بعد، این مفاهیم دسته‌بندی شدند و آنهایی که به هم نزدیک‌تر بودند، در یک دسته قرار گرفتند. با استفاده از کدگذاری باز و محوری، در نهایت 111 شاخص به دست آمد که در جدولهای 3 تا 6 ارائه شده‌اند. از دسته‌بندی شاخصهای مد نظر، 12 مؤلفه حاصل شد و از دسته‌بندی این مؤلفه‌ها، سه بعد به دست آمد.

362 ♦ ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای شایستگی‌های مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی ...

به منظور حصول اطمینان از دقیق بودن یافته‌ها، رمزگذاری توسط دو پژوهشگر به صورت مستقل انجام شده است. خبرگان، فرایند تحلیل و مقوله‌های به دست آمده را بازبینی و نظر خود را ابراز کردند. همچنین سه نفر از مدیران دانشگاهی به بررسی یافته‌ها و اظهارنظر درباره آنها پرداخته‌اند. مراحل مذکور با روش دلفی در سه مرحله، به اجماع نظر خبرگان دانشگاهی و تأیید آنها رسیده است. از آزمون دو جمله‌ای در این قسمت استفاده شده است که به ذکر یک نمونه از مقوله‌های فرعی مرتبط با شخصیت اکتفا می‌شود. با توجه به نتایج آزمون دو جمله‌ای، در بقیه مقوله‌ها، کلیه موارد در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده است.

جدول 3: مقوله‌های فرعی مرتبط با شاخصهای شخصیتی

| ردیف | عنوان مقوله‌ها | احتمال مشاهده شده | | Sig | نتیجه |
|------|----------------|-------------------|-----|-------|-------|
| | | >3 | <=3 | | |
| 1 | استقلال | 14 | 2 | 0,004 | تأیید |
| 2 | نظم | 15 | 1 | 00,1 | تأیید |
| 3 | اعتماد به نفس | 13 | 3 | 0,021 | تأیید |
| 4 | خودباوری | 14 | 2 | 0,004 | تأیید |
| 5 | انعطاف پذیری | 13 | 3 | 0,021 | تأیید |
| 6 | وظیفه شناسی | 15 | 1 | 0,001 | تأیید |
| 7 | انتقاد پذیری | 13 | 3 | 0,021 | تأیید |
| 8 | پشتکار | 13 | 3 | 0,021 | تأیید |
| 9 | ریسک پذیری | 14 | 2 | 0,004 | تأیید |
| 10 | شجاع | 13 | 3 | 0,021 | تأیید |

جدول 4: شاخصها و مؤلفه‌های بُعد اول

| ابعاد | مؤلفه‌ها | شاخصها |
|---------|-----------------------|-------------------|
| شخصیتی | شخصیتی | 1- استقلال |
| | | 2- نظم |
| | | 3- اعتماد به نفس |
| | | 4- خودباوری |
| | | 5- انعطاف پذیری |
| | اخلاقی | 11- عزت نفس |
| | | 12- صداقت |
| | | 13- عدالت خواه |
| | | 14- سعه صدر |
| | | 15- تسامح و تساهل |
| توانایی | 20- توانایی‌های عاطفی | |
| | 21- توانایی‌های ذهنی | |
| | 16- تواضع و فروتنی | |
| | 17- حسن خلق | |
| | 18- وفای به عهد | |
| شخصیتی | شخصیتی | 6- وظیفه شناسی |
| | | 7- انتقاد پذیری |
| | | 8- پشتکار |
| شخصیتی | شخصیتی | 9- ریسک پذیری |
| | | 10- شجاع |
| | | 24- درک هنر |
| شخصیتی | شخصیتی | 19- صبور |
| | | 25- ابتکار فردی |

مرجان جوان بخش و همکاران ♦ 363

| | | | |
|------------------------|------------------------|-------------|--|
| 26- زیرکی | 22- توانایی های شناختی | نگرشی-بینشی | |
| - | 23- بهره هوشی | | |
| 34- خد متگزار مردم | 27- تقوا | | |
| 35- مبارزه با فقر فکری | 28- کرامت | | |
| 36- بصیرت | 29- وجدان کاری | | |
| 37- استکبارستیزی | 30- تعالی گرایی | | |
| 38- توکل | 31- مثبت اندیشی | | |
| - | 32- دین مداری | | |
| - | 33- نگرش توحیدی | | |
| 40- تصمیم گیری | 39- تفکر سیستمی | | |
| | 41- جامع نگری | | |

جدول 5: شاخصها و مؤلفه های بعد دوم

| شاخصها | | مؤلفه ها | ابعاد |
|-------------------------------------|-----------------------------------|-----------|---------|
| 44 - حضور مؤثر در کنفرانس های تخصصی | 42- تفکر خلاق | کارآفرینی | پانزدهم |
| - | 43- شبکه سازی | | |
| 51- مهارت مذاکره | 45- همدلی | ارتباطی | |
| 52- اعتبار | 46- ایجاد انگیزه | | |
| 53- شایسته سالاری | 47- مهارت در تعامل با دیگران | | |
| 54- سخنوری | 48- رعایت حقوق مظلومان و مستضعفان | | |
| 55- صراحت بیان | 49- تسهیم دانش | | |
| 56- سریع الانتقال | 50- مشورت | رهبری | |
| 61- نفوذ و تأثیر گذاری در دیگران | 57- ایجاد هماهنگی | | |
| 62- مرجعیت | 58- مدیریت تعارض | | |
| 63- جانشین پروری | 59- بهبود مستمر عملکرد | | |
| - | 60- انسجام سازمانی | | |

جدول 6: شاخصها و مؤلفه های بعد سوم

| شاخصها | | مؤلفه ها | ابعاد |
|----------------------|----------------------|----------|-------|
| 73- مصمم | 64- سلسله مراتب | مدیریتی | سیاسی |
| 74- قواعد و مقررات | 65- کارکردها | | |
| 75- جهانی اندیشیدن | 66- تحول گرایی | | |
| 76- سازمان یادگیرنده | 67- نوآوری | | |
| 77- دغدغه توسعه | 68- مدیریت تغییر | | |
| 78- خردورزی | 69- نگرش بین رشته ای | | |
| 79- عزم مدیریتی | 70- نیاز آفرینی | | |
| 80- تفکر بومی | 71- هدایت گری | | |
| - | 72- آینده نگری | | |
| 87- وحدت ملی | 81- امنیت | | |

| | | |
|--------------------------|-------------------------------------|---------|
| 88- شکل‌گیری هویت ملی | 82- پرهیز از افراط‌گرایی | |
| 89- دشمن‌شناسی | 83- پرهیز از مخاصمه سیاسی | |
| 90- ولایت‌مداری | 84- عدم سوءاستفاده از جایگاه مدیریت | |
| 91- پرهیز از استبداد رأی | 85- اقتدار | |
| - | 86- فعالیت سیاسی | |
| 97- کارآمد | 92- توان علمی | عملیاتی |
| 98- مدیریت بحران | 93- ظلم‌ستیزی | |
| 99- فعالیت اقتصادی | 94- قانون‌گرایی | |
| 100- عمل‌گرایی | 95- پاسخگویی | |
| - | 96- مشتری‌مداری | |
| 107- مدیریت دانش | 101- مدیریت محیطی | فنی |
| 108- فناوری | 102- مدیریت مالی | |
| 109- سواد رایانه‌ای | 103- تخصص‌گرایی | |
| 110- مهندسی دانش | 104- به‌روز بودن | |
| 111- مدیریت زمان | 105- مدیریت راهبردی | |
| | 106- توان به‌کارگیری | |

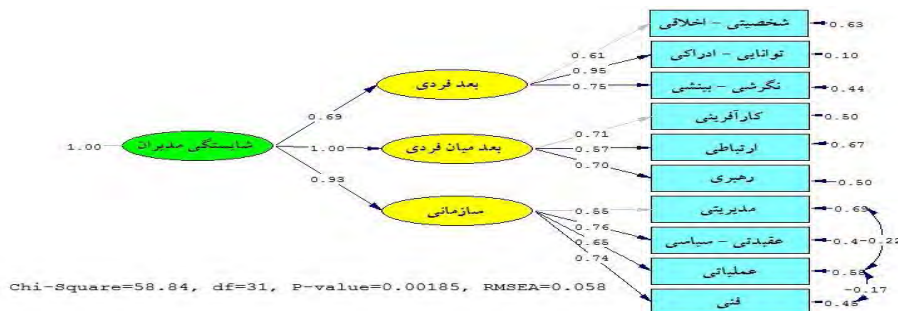
بر اساس داده‌های پیش‌گفته، محقق با اخذ نظرهای خبرگان، پرسشنامه‌ای را طراحی و تدوین کرده و برای تعیین روایی و پایایی آن، نظرات اصلاحی ایشان اعمال شده و به تأیید خبرگان دانشگاهی رسیده و اجرا شده است تا اولویتهای هر یک از مؤلفه‌ها تعیین شود.

در بخش کمی، برای تعیین حجم نمونه، 17 واحد دانشگاه آزاد اسلامی در تهران مد نظر قرار گرفت که هر کدام یک مدیر داشتند. هر یک از این دانشگاهها، دانشکده‌های مختلفی دارند که با احتساب مدیران آنها، تقریباً 912 مدیر در حال انجام وظیفه‌اند. با توجه به مشخص بودن و در دسترس بودن جامعه، برای به دست آوردن حجم نمونه، از فرمول کوکران با سطح اطمینان 95 درصد استفاده شد. بنابر این، حجم نمونه برابر 270 نفر تعیین شده است.

در این تحقیق برای پاسخگویی به سؤالات از روش تحلیل عاملی استفاده شده است. بنابر این، باید به الزامات نمونه‌گیری مربوط به این روش توجه می‌شد. به عقیده هومن (1380) در تحلیل عاملی هرچه حجم نمونه بزرگ‌تر باشد، بهتر است. مطالعات زیادی نشان داده‌اند که همبستگی بین متغیرها از یک نمونه به نمونه دیگر برای گروههای کوچک بیش از گروههای بزرگ در نوسان است؛ بنابر این، عاملهای حاصل از تحلیل گروههای کوچک نسبت به نمونه‌های بزرگ، تعمیم‌پذیری کمتری دارند. یک تجزیه و تحلیل قابل قبول، مستلزم گروه نمونه‌ای است که حجم آن حداقل 10 تا 20 برابر تعداد متغیرهای موجود در ماتریس همبستگی باشد. در این تحقیق، 13 متغیری که در ماتریس همبستگی داریم، نمونه‌ای با حدود 260 نفر را متذکر می‌شود؛ اما محقق همان 270 نفر را مد نظر قرار داده است.

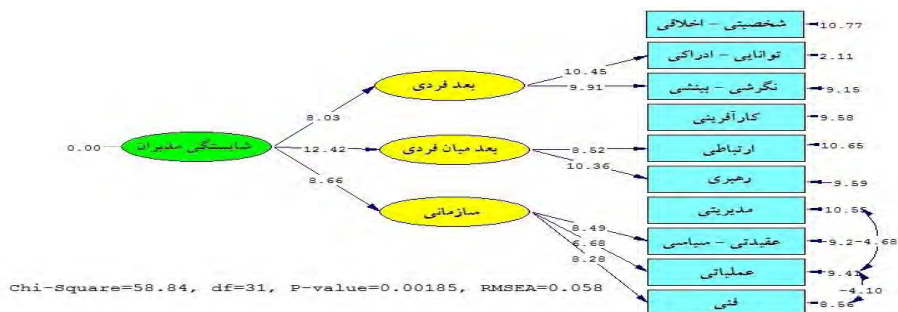
در این پژوهش برای سنجش اعتبار، پرسشنامه مد نظر روی یک نمونه 30 نفری از جامعه آماری اجرا و میزان آلفای کرونباخ برای بعد شایستگی‌های فردی 0/896، بعد شایستگی‌های بین‌فردی 0/889 و بعد شایستگی‌های سازمانی 0/816 به دست آمد. در نتیجه می‌توان گفت که پرسشنامه از اعتبار بالا و قابل قبولی برخوردار است.

پس انجام تحلیل عاملی اکتشافی، نامگذاری عاملها و تحلیل عاملی تأییدی ابعاد، تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل عاملی تأییدی مدل تحقیق انجام شده است. در شکل 8، خروجی نرم افزار لیزرل برای مدل تحقیق و تفسیر آن آورده شده است. شکل 8، خروجی لیزرل را درباره ضرایب استاندارد ابعاد شایستگی های فردی، میان فردی و سازمانی از متغیر شایستگی های مدیران دانشگاه تمدن ساز اسلامی نشان می دهد.



شکل 8: خروجی لیزرل درباره ضرایب استاندارد

شکل 9، نتایج خروجی لیزرل درباره مقادیر آماره تی، ابعاد شایستگی های فردی، میان فردی و سازمانی از متغیر شایستگی های مدیران دانشگاه تمدن ساز اسلامی را نشان می دهد.



شکل 9: نتایج خروجی لیزرل درباره مقادیر آماره تی

طبق جدول 7، مدل از شاخصهای برازش مناسبی برخوردار است. CFI، IFI، GFI و NFI بزرگ تر از 90 درصد و RMSEA کوچک تر از 0/08 است. نسبت کای دو به درجه آزادی آن، کمتر از 3 است. می توان نتیجه گرفت که مدل، برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر آماره تی نیز از 1/96 بزرگ تر یا از 1/96 - کوچک ترند. در نتیجه، در سطح اطمینان 99 درصد معنادار است.

جدول 7: شاخصهای برازش مدل

| X^2 | X^2/df | RMR | IFI | GFI | NFI | CFI | RMSEA |
|-------|----------|-------|------|------|------|------|-------|
| 58/84 | 1/90 | 0/023 | 0/95 | 0/96 | 0/97 | 0/99 | 0/058 |

با توجه به خروجی‌ها و شاخصهای برازندگی که در پایین مدل نوشته شده است، می‌توان نتیجه گرفت که داده‌های این پژوهش با ساختار عاملی و زیربنایی نظری تحقیق، برازش مناسبی دارد. در نتیجه، می‌توان گفت که سؤالات با سازه نظری همسو است.



مدل شایستگی مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی

برای پاسخ به پرسش دوم تحقیق در راستای اولویت‌بندی مؤلفه‌های به دست آمده، از آزمون فریدمن استفاده شد که باید حداقل یک تفاوت در بین میانگین رتبه مؤلفه‌های شایستگی وجود داشته باشد. میانگین هر یک از مؤلفه‌ها و نتایج آزمون فریدمن در جدول 6 ارائه شده است.

جدول 8: میانگین و رتبه هر یک از مؤلفه‌های شایستگی مدیران

| رتبه | میانگین | مؤلفه‌ها | رتبه | میانگین | مؤلفه‌ها |
|------|---------|-----------|------|---------|----------|
| 7 | 6,50 | شخصیتی | 1 | 12,00 | مدیریتی |
| 8 | 5,38 | عملیاتی | 2 | 10,84 | نگرشی |
| 9 | 3,88 | توانایی | 3 | 9,88 | ارتباطی |
| 10 | 3,22 | رهبری | 4 | 8,53 | عقیدتی |
| 11 | 1,96 | کارآفرینی | 5 | 8,13 | فنی |
| 12 | 1,06 | ادراکی | 6 | 6,66 | اخلاقی |

جدول 9: ضرایب آماری آزمون خی دو و سطح معناداری آن

| سطح معناداری | درجه آزادی | آزمون خی دو |
|--------------|------------|-------------|
| 0,00 | 11 | 168,79 |

از آنجا که مقدار سطح معناداری محاسبه شده برای آزمون، کوچک‌تر از 0/05 است؛ با 95 درصد اطمینان، فرض صفر رد شد؛ به این معنی که وجود حداقل یک تفاوت در بین میانگین رتبه مؤلفه‌ها پذیرفته شده است. بنابر این، تفاوت معناداری بین میانگین مؤلفه‌های پژوهش وجود داشته است. لذا، اولویت‌بندی مؤلفه‌ها و رتبه هر یک از آنها تأیید شده است. طبق نتایج به دست آمده، مؤلفه‌های مدیریتی، نگرشی - بینشی و ارتباطی، بالاترین رتبه و مؤلفه‌های رهبری، کارآفرینی و ادراکی، پایین‌ترین رتبه را داشته‌اند.

(و) بحث و نتیجه‌گیری

این تحقیق باهدف شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای شایستگی مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی، به منظور طراحی مدل مفهومی شایستگی صورت گرفته است. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری اطلاعات، توصیفی - اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش، استادان متخصص در مدیریت و تمدن اسلامی بوده‌اند. ابتدا ادبیات و مبانی نظری و تجربی تحقیق مطالعه و با 16 نفر از خبرگان دانشگاهی مصاحبه شد. در ادامه، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصها شناسایی شدند و بر اساس یافته‌ها، پرسشنامه محقق‌ساخته طراحی و پس از تعیین روایی و پایایی ابزار تهیه شده، اجرا شد. بعد از تجزیه و تحلیل یافته‌ها، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصها اولویت‌بندی شدند و در نهایت مدل مفهومی نهایی استخراج شد.

واضح است که دانشگاهها امروز به عنوان ستونهای نگهدارنده تمدنها تلقی می‌شوند. آنها مستقیم و غیر مستقیم بر کلیه مسائل اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و... جامعه تأثیر دارند و محل تمدن‌سازی‌اند. برای رسیدن به دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی، داشتن مدیران متخصص و متعهد بسیار مهم است و بهترین مسیر رسیدن به دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی، بالا بردن آگاهی‌های قرآنی و معرفتی برای تمامی دست‌اندرکاران حوزه دانشگاههاست. برنامه‌ریزی، سیاستگذاری، تدوین راهبرد مناسب و تدارک زیرساختهای لازم در یک فرایند طولی مستمر، زمان‌بندی شده، واقعی، مستقل، غیر شعاری، خدامحور، با رویکردی آینده‌نگر و داشتن آموزشهای کاربردی برای ارتقای شناخت رهبران و مدیران آموزش عالی، از لوازم تحقق دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی است. مدیری که مسئولیت می‌پذیرد ولی از شایستگی لازم برخوردار نیست، موجب تباهی خود و جامعه‌اش می‌شود. لازمه داشتن مدیران شایسته، پیدا کردن الگوهای شایستگی متناسب و بومی است که تصمیم‌گیرندگان برای انتصاب مدیران از آنها بهره ببرند. مدیرانی را انتخاب کنند که در مؤلفه‌های فردی و میان‌فردی و سازمانی، شاخص یادشده را دارا باشند یا درصدد تقویت آنها باشند.

در این تحقیق، نتایج حاصل از بررسی و مطالعه گسترده مبانی نظری و پیشینه موضوع و مصاحبه با نخبگان دانشگاهی نشان می‌دهد که نخبگان دانشگاهی در زمینه شایستگی‌های مورد نیاز مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی

در سه سطح فردی و بین‌فردی و سازمانی به توافق رسیده‌اند که نتایج این تحقیق با نتایج سایر تحقیقات همخوانی دارد؛ از جمله: سنگری (1396)، صادق‌بیگی (1397)، رضایت (1390)، اللهیاری (1395)، دیبایی و همکاران (1395)، الوانی (1395)، سلیمی (1395)، چیت‌ساز (1390)، ترک‌زاده (1394). در تحقیقات پیش‌گفته بیان شده که یکی از راههای پاسخگویی دانشگاهها به این الزامات محیطی، افزایش کیفیت فعالیتهای دانشگاهی است. بهبود کیفیت فعالیتهای آموزشی و پژوهشی اساتید دانشگاهها، مستلزم بهره‌گیری از نظامی معتبر برای ارزیابی و پاداش‌دهی است. اگر ارزیابی بر اساس معیارهای عینی و معتبر صورت پذیرد، اعضای هیئت علمی می‌توانند به نقاط قوت و ضعف خود پی برده، در جهت توسعه خود و دانشگاه تلاش کنند.

برای رسیدن به هدف شایسته‌سالاری در دانشگاهها، شاخصهای مهمی را بررسی کرده‌اند که با تحقیق حاضر همپوشانی دارد. همگی از ابعاد حرفه‌ای، ارزشی و شخصیتی صحبت کرده‌اند، اما وجه تمایز این تحقیق با سایر تحقیقات، در بحث شاخصهای تمدن‌سازی است که به همه شاخصهای یادشده اضافه شده است. مقایسه نتیجه پژوهش با مطالعات گذشته نشان می‌دهد پژوهشهای پیشین تنها صرفاً به دنبال شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه اسلامی یا کارکرد دانشگاه تمدن‌ساز بوده‌اند، ولی پژوهش حاضر شایستگی‌های مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی را در سه بعد شایستگی‌های فردی، میان‌فردی و سازمانی، بررسی کرده است. لذا می‌توان ادعا کرد که از نوآوری‌های این پژوهش نسبت به پژوهشهای قبلی، توجه به تمامی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی و دارای دید کلی و جامع‌تری است. اضافه بر آن، این پژوهش یک پژوهش میان‌رشته‌ای است و توافق حاصل از مصاحبه‌های اساتید مدیریت و اساتید تمدن اسلامی، در دو رشته کاملاً متفاوت، یک الگوی کاملاً بومی و اسلامی را به دست داده است.

پیشنهادها: برای اعتباریابی نتایج به دست آمده، این نتایج در جامعه مدیران دانشگاههای کشور اجرا شود. همچنین برای اعتباریابی نتایج به دست آمده و به منظور بررسی وضعیت موجود شایستگی‌های مدیران فعلی دانشگاهها و تعیین فاصله وضع موجود و مطلوب و شناسایی موانع اجرای الگوهای شایستگی‌ها در نظام آموزش عالی و راههای برون‌رفت از آنها، می‌توان پژوهشی را با اضافه کردن برخی از مدیران با سابقه بالای دانشگاهی به مصاحبه‌شونده‌ها اجرا کرد.

محدودیتها: تحقیقات زیادی در رابطه با شایستگی مدیران دانشگاه و همچنین دانشگاه اسلامی و دانشگاه تمدن‌ساز انجام شده، اما در زمینه شایستگی‌های مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی تحقیق نشده و پیشینه تحقیق در این زمینه به صورت ترکیبی وجود نداشت. با توجه به موضوع، جامعه آماری شامل خبرگان دو رشته دانشگاهی کاملاً متفاوت بود که از اصطلاحات تخصصی گروه دیگر اطلاع کامل نداشتند و لازم بود محقق برای هر گروه اطلاعات و توضیحات لازم را بدهد که وقت‌گیر بود. به دلیل مشغله کاری زیاد جامعه آماری، زمان زیادی صرف هماهنگی مصاحبه‌ها شد.



منابع

- آدمی ابرقویی، علی؛ صادق آبسالان و مهدی خضریان (1391). «دانشگاه تمدن‌ساز، الگوی بومی و تعمیق همبستگی ملی». *مطالعات ملی*، ش 1: 59-29.
- آدمی ابرقویی، علی و محمدباقر خرمشاد (1388). «انقلاب اسلامی، انقلاب تمدن‌ساز؛ دانشگاه ایرانی، دانشگاه تمدن‌ساز». *تحقیقات فرهنگی*، سال دوم، ش 6: 188-161.
- آقامحمدی، صمد؛ فرشاد حاج‌علیان و مجید جهانگیر فرد (1398). «تدوین الگوی شایستگی‌های دینی رهبران نظامی». *مدیریت اسلامی*، سال بیست و هفتم، ش 1: 88-65.
- اللهیاری، رحمت‌الله (1395). *طراحی الگوی کارآمد شایستگی مدیران پارکهای علم و فناوری دانشگاه‌های دولتی ایران*. پایان‌نامه دکتری. گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- الوانی، سید مهدی، امید اردلان و اصغر محمدی فاتح (1395). *طراحی و تدوین الگوی مناسب شایستگی‌های مدیران و فرماندهان در سازمان ارتش ج.ا.ا با بهره‌گیری از دیدگاه امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی)*. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال هشتم، شماره 1: ص 30-1.
- بازرگان، عباس (1395). *مقدمه‌ای بر روشهای تحقیق کیفی و آمیخته، رویکردهای متداول در علوم رفتاری*. تهران: دیدار.
- پورعزت، علی‌اصغر؛ فاطمه فتحی، طیبه عباسی و عادل سواد رودباری (1396). «تدوین مدل شایستگی مدیران در جهت تحقق چشم‌انداز 1404». *مطالعات مدیریت راهبردی دفاع ملی*، سال اول، ش 1: 139-110.
- ترک‌زاده، جعفر و قدرت‌الله محمدی (1394). «ارزیابی شایستگی مدیران مدارس بر اساس معیارهای شایستگی مدیریتی اسلامی». *تحقیقات مدیریت آموزشی*، ش 26: 57-39.
- ثمری، عیسی (1394). *مبانی نظری توسعه آموزش عالی و سیستم دانشگاه (مفاهیم، نظریه‌ها و الگوها)*. اراک: آفاق کلام.
- جاودانی، حمید (1392). *سیاست پژوهی لایه گمشده در فرایند تصمیم‌گیری و سیاستگذاری نظام آموزش عالی ایران*. تهران: مؤسسه آموزش و پژوهش مدیریت و برنامه‌ریزی.
- چیت‌ساز، احسان، محمدمهدی ذوالفقارزاده و سعید غیاثی ندوشنی (1390). *تدوین الگوی شایستگی‌های محوری مدیران فرهنگی - اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران*. دو فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره 1، شماره 2: ص 272-251.
- خرمشاد، محمدباقر (1390). «دانشگاه تمدن‌ساز». *روابط فرهنگی*، ش 2: 15-11.
- خرمشاد، محمدباقر و نیما کیانی (1391). «تمدن اسلامی - ایرانی الهام‌بخش موج سوم بیداری اسلامی». *مطالعات انقلاب اسلامی*، ش 28: 50-27.
- خشوعی، مهدیه‌السادات (1394). «تدوین نظریه دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی بر اساس گفتار اهل بیت». *همایش اهل بیت (ع) و تولید علم*. شیراز.
- خواجه‌سروی، غلامرضا (1390). «برنامه دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی». *کیهان فرهنگی*، ش 303: 37-32.
- دانایی‌فرد، حسین و سید مجتبی امامی (1386). «استراتژی‌های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه‌پردازی داده‌بنیاد». *اندیشه مدیریت*، ش 1: 97-69.

370 ♦ ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای شایستگی‌های مدیران دانشگاه تمدن‌ساز اسلامی ...

- دفت، ریچارد، ال (1393). مبانی تنوری و طراحی سازمان. علی پارسیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- دیانتی، محمد و مریم عرفانی (1388). «شایستگی، مفاهیم و کاربردها». تدبیر، ش 206: 19-14.
- دیبایی صابر، محسن؛ غفت عباسی، کوروش فتحی واجارگاه و سعید صفایی موحّد (1395). «تبیین مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای معلمان و تحلیل جایگاه آن در اسناد بالادستی آموزش و پرورش ایران». پژوهشهای آموزش و یادگیری، دوره سیزدهم، ش 2: 109-123.
- ذوالفقارزاده، محمد مهدی و علی اصغر سعدآبادی، (1393). «بازتعریف کارکردهای اصلی دانشگاه در جامعه بر اساس آرمانهای اسلامی در اندیشه امام خمینی». مطالعات راهبردی بسیج، سال هفدهم، ش 65: 31-6.
- رضایت، غلامحسین؛ محمد یمنی دوزی سرخابی، علیرضا کیامنش و عبدالرحیم نوه ابراهیم (1390). «معماری الگوهای شایستگی: ارائه چارچوب مفهومی». پژوهشهای مدیریت منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال سوم، ش 2: 49-81.
- سلیمی، قاسم، محمدی، مهدی و زینب مختاری (1395). نقش شایستگی‌های عاطفی - اجتماعی مدیران در ارتقای شایستگی‌های فنی، زمینه‌ای و رفتاری کارکنان از منظر توسعه منابع انسانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، شماره 3: 195-215.
- سنگسری، نگین (1396). تدوین مدل شایستگی‌های محوری اعضای هیئت‌علمی دانشگاه. فصلنامه مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال ششم، شماره 1: 45-60.
- سیاه‌پوش، سید ابوتراب (1389). «ویژگی‌های دانشگاه تمدن‌ساز». جامعه‌پژوهی فرهنگی علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال اول، ش 2: 105-122.
- صادق بیگی، منیژه، غلامحسین رضایت (1397). تدوین الگوی شایستگی‌های دبیران دبیرستان‌های دولتی ایران. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال هفدهم، شماره 65: 104-75.
- عبدالملکی، هادی و طاها عشایری (1397). «نظریه گذار تمدنی به مثابه راهبردی برای تمدن نوین اسلامی با تأکید بر بیداری اسلامی». تمدن نوین اسلامی، دوره اول، ش 1: 74-92.
- فراستخواه، مقصود و صادق آبسالان (1396). «اسلامی شدن دانشگاه در ایران بعد از انقلاب، فراتحلیلی از پژوهشها». مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، سال بیست و یکم، ش 4: 470-498.
- فضل‌اللهی قمشی، سیف‌الله و سوده اسلامی فر (1390). «معیارهای دانشگاه اسلامی، از دیدگاه استادان دروس معارف اسلامی». معرفت، سال بیستم، ش 167: 73-86.
- فوزی، یحیی و محمودرضا صنم‌زاده (1391). «تمدن اسلامی از دیدگاه امام خمینی». تاریخ فرهنگ و تمدن اسلامی، سال سوم، ش 9: 40-7.
- قربان‌نژاد، پریسا و احمد عیسی‌خانی (1395). «طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی بر اساس الگوهای اسلامی». مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال پنجم، ش 1: 37-48.

مرجان جوان‌بخش و همکاران ♦ 371

- کشتکار، مه‌ران و خلیل نوروزی (1395). «الگوی مفهومی دانشگاه اسلامی از منظر مقام معظم رهبری». *مطالعات راهبردی بسیج*، سال نوزدهم، ش 73: 27-5.
- محمدی، زهرا (1395). «نقش و جایگاه دانشگاه در تمدن اسلامی». دومین همایش ملی تمدن نوین اسلامی. تهران: دانشگاه شاهد.
- مروتی، سهراب (1376). «از دانشگاه تا دانشگاه اسلامی». *مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی*، ش 3: 109-112.
- معتضد منجمی، مهستی؛ حمیده رشادت‌جو و پریش جعفری (1397). «مدل شایستگی‌های مورد نیاز برای ریاست واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی». *مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ش 5 (پیاپی 13): 1-12.
- مفتخری، حسین (1379). «تمدن اسلامی، مبانی و مؤلفه‌های اساسی آن». *تاریخ اسلام*، ش 2: 6-3.
- مهربابی، امیرحمزه؛ حسین خنیفر، علی‌نقی امیری، حسن زارعی متین و غلامرضا جندقی (1390). «معرفی روش‌شناسی داده‌بنیاد برای تحقیقات اسلامی (ارائه یک نمونه)». *مدیریت فرهنگ سازمانی*، سال نهم، ش 23: 30-5.
- میرزاحمدی، محمدحسین و علی صحبت‌لو (1386). «اهداف دانشگاه اسلامی». *مطالعات در دانشگاه اسلامی*، ش 33: 19-4.
- نادریان جهرمی، مسعود (1381). *شایستگی‌های و قابلیت‌های مدیران ورزشی*. پایان‌نامه دکتري. دانشکده تربیت‌بدنی. تهران: دانشگاه تربیت معلم.
- نظری، مصطفی و امیر فتاحی (1395). «معیارهای دانشگاه تمدن‌ساز از منظر آموزه‌های اسلامی». دومین همایش ملی تمدن نوین اسلامی. تهران: دانشگاه شاهد.
- وحیدی‌منش، حمزه‌علی (1376). «عناصر تمدن‌ساز دین اسلام». *معرفت*، ش 123: 34-15.
- ویسه، مهدی؛ محمد تابان و علی کریمی (1397). «طراحی الگوی رهبری خدمتگزار با رویکرد اسلامی در آموزش عالی». *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، سال پانزدهم، ش 1: 48-28.
- Abdul-Maleki, H. & T. Ashayeri (2018). "The Theory of Civilization as a Strategy for Modern Islamic Civilization with an Emphasis on Islamic awakening". *Modern Islamic Civilization*, 1(1): 74-92.
- Adami Abarqu'i, A. & M.B. Khorramshad (2009). "Islamic Revolution, Civilization-Making Revolution; Iranian University, Civilization-Making University". *Cultural Research*, 2(6): 161-188.
- Adami Abarqu'i, A.; S. Absalan & M. Khezrian (2012). "Civilization-Making University, Local Model and National Solidarity Deepening". *National Studies*, 1: 29-59.
- Allahyari, R. (2016). *Designing an Efficient Competency Model for Science and Technology Park Managers of Iranian Public Universities*. Unpublished Doctoral Dissertation. Tehran: Shahid Beheshti University.
- Alvani, Seyyed Mahdi and others (2016). "Developing a Model of Managerial Competencies among army commanders using supreme leader's view points". *Human resources Management researches (imam hossein university)*, N:(1): 1-30.
- Aqa Mohammadi, S.; F. Haj Alian & M. Jahangir Fard (2019). "Developing a Model of Religious Competencies of Military Leaders". *Islamic Management*, 27(1): 65-88.

- Bazargan, A. (2016). **Introduction to Qualitative and Mixed Research Methods, Conventional Approaches in Behavioral Sciences**. Tehran: Didar Publications.
- Cameron, K.S. (1998). "Strategic Organizational Downsizing: An Extreme Case". *Research in Organizational Behavior*, 20: 185-229
- Chitsaz , ehsan and others. (2010). **Developing a Model of Competencies of social and cultural Managers in Iran universities**. ; *Management in Islamic university quarterly*; N: 2(251-272)
- Cochran, G.R.; B.S., M.S. (2009). **Ohio State University Extension Competency Study: Developing a Competency Model for a 21st Century Extension Organization**. Dissertation for Degree of Doctor of Philosophy in the Graduate School of the Ohio State University.
- Daft, R.L. (2014). "**Essentials of Organization Theory and Design**". Trans. A. Parsian & S.M. Arabi. Tehran: Office for Cultural Studies.
- Dana'ifard, H. & S.M. Emami (2007). "**Qualitative Research Strategies: Reflection on Grounded Theory**". *Management Thought*, 1: 69-97.
- Dianati, M. & M. Irfani (2009). "**Competency: Concepts and Applications**". *Tadbir*, 206: 14-19.
- Diba'i Saber, M.; E. Abbasi, K. Fathi Vajargah & S. Safa'i Movahed (2016). "**Explaining the Components of Teachers' Professional Competence and Analyzing its Position in Iranian Uppermost Education Documents**". *Teaching and Learning Research*, 13(2): 109-123.
- Dillon, s. & H. Taylor (2015). "**Employing Ggrounded Theory to Uncover Behavioral Competencies of Information Technology Project Managers**". *Project Management Journal*, 46(4): 90-104.
- Draganidis, F. & G. Mentzas (2006). "**Competency Based Management: A Review of Systems and Approaches**". *Information Management & Computer Security*, Vol.14, No.1: 51-64.
- Dziekoński, Krzysztof (2017). "**Competencies Model for Construction Industry in Poland**". *Procedia Engineering*, 182: 174-181.
- Fawzi, Y. & M.R. Sanamzadeh (2011). "**Islamic Civilization from Imam Khomeini's Perspective**". *History of Islamic Culture and Civilization*, 3(9): 7-40.
- Fazlollahi Qomeshi, S. & S. Islamifar (2011). "**Islamic University Criteria from the Perspectives of Islamic Theology Course Teachers**". *Ma'refat*, 20(167): 73-86.
- Frasatkah, M. & S. Absalan (2017). "**Islamization of the University in Iran after Revolution: A Meta-Analysis**". *Epistemological Studies in Islamic University*, 21(4): 470-498.
- Javdani, H. (2013). **Policy Research as the Missing Layer in Decision-Making and Policymaking Process of the Iranian Higher Education System**. Tehran: Education and Research Institute of Management and Planning.
- Johnson, R.B. & A.J. Onwuegbuzie (2004). "**Mixed Methods Research Paradigm Whose Time Has Com**". *Educational Researcher*, 33(7): 14-26.
- Jongbloed, B.; J. Enders & C. Salerno (2008). "**Higher Education and its Communities: Interconnections, Interdependencies and a Research Agenda**". *Higher Education*, 56(3): 303-324.

- Keshtkar, M. & Kh. Noroozi (2016). "**Conceptual Model of Islamic University from the Perspective of Supreme Leader**". *Strategic Studies of Basij*, 19(73): 5-27.
- KHairul Baharein Mohd Noor, Kamariah Dola (2009). "**Job Competencies for Malaysian Managers in Higher Education Institution**". *Management and Humanity Sciences*, 4(4): 226-240.
- Khajeh Sarvi, Gh. (2011). "**Islamic Civilization-Making University Program**". *Keyhan-e Farhangi*, 303: 32-37.
- Khorramshad, M.B. & N. Kiani (2012). "**Islamic-Iranian Civilization Inspiring the Third Wave of Islamic Awakening**". *Studies in Islamic Revolution*, 28: 27-50.
- Khorramshad, M.B. (2011). "**Civilization-Making University**". *Cultural Relations*, 2, 11-15.
- Khoshou'i, M.S. (2015). "**Formulation of the Theory Islamic Civilization-Making University Based on Ahl al-Bayt's Speech**". *Ahl al-Bayt(AS) Conference and Science Production*. Shiraz
- Mehrabi, A.H.; H. Khanifar, A.N. Amiri, H. Zarei Matin & Gh. Jandaghi (2011). "**Introducing Data-based Methodology for Islamic Research: Providing an Example**". *Organizational Culture Management*, 9(23): 5-30.
- Mirza Mohammadi, M.H. & A. Sohbatlu (2007). "**Goals of Islamic University**". *Studies in Islamic University*, 33: 4-19.
- Moftakhari, H. (2000). "**Islamic Civilization, its Foundations and its Essential Components**". *History of Islam*, 2: 3-6.
- Mohammadi, Z. (2016). "**The Role and Position of the University in Islamic Civilization**". *A paper Presented at Second National Conference on Modern Islamic Civilization at Shahed University*. Tehran.
- Morovvati, S. (1997). "**From University to Islamic University**". *Epistemological Studies in Islamic University*, 3: 109-112.
- Mu'tazed Monajjemi, M.; H. Rashadatjoo & P. Ja'fari (2018). "**Model of competencies required for presidents of Islamic Azad University branches**". *Applied Studies in Management and Development Sciences*, 5(13): 1-12.
- Naderian Jahromi, M. (2002). **Competencies and Capabilities of Sports Managers**. Unpublished Doctoral Dissertation. Teacher Training University.
- Nazari, M. & A. Fattahi (2016). "**The Criteria of Civilization-Making University from the Perspective of Islamic Teachings**". *A Paper Presented at the Second National Conference on Modern Islamic Civilization at Shahed University*. Tehran.
- Pour Ezzat, A.A.; F. Fathi, T. Abbasi & A. Savad Roudbari (2017). "**Developing managers' competency model for realizing vision plan 1404**". *Strategic Management Studies of National Defense*, 1(1): 110-139.
- Qorbannejad, P. & A. Isakhani (2016). "**Designing Competency Model for Academic Managers Based on Islamic Patterns**". *Management in Islamic University*, 5(1): 37-48.
- Rezayat, Gh.; M. Yamaniduzi Sorkhabi, A. Kiamenesh & A. Nave-Ibrahim (2011). "**Architecture of Competency Patterns: Providing a Conceptual Framework**". *Human Resource Management Researches of Imam Hussein Comprehensive University*, 3(2): 49-81.

- Sādeq Beygi, M. and Rezāyat, GH (2018).” *developing a competency model for teachers of Iranian public high schools* “. *Educational inovations quarterly*, N:65(75-104)
- salimi G ,mohammadi M, mokhtari Z. (2016).”**Investigating the Role of Emotional and Social Managers’ Competencies in improving Technical, Contextual and Behavioral Employees’ Competencies from Human Resource Management Perspective**”. *Human resourses management researches quarterly* ,N: 3 (45-60)
- Samari, I. (2015). **Theoretical Foundations of Higher Education Development and University System: Concepts, Theories and Patterns**. Arak: Afaq Kalam.
- Sangari, N. (2017).” **Developing The Core Competencies Model Of Islamic University Faculty Members** “. *Management in Islamic university quarterly*, N:1(45-60)
- Siahpoosh, S.A. (2010). **"Features of Civilization-Making University"**. *Cultural Social Study of Humanities and Cultural Studies*, 1(2): 105-122.
- Spencer, L. & S. Spencer (1993). **Competence at Work: Models for Superior Performance**. John Wiley & Sons, New York.
- Stuart, R. & P. Lindsay (1997). **"Beyond the Frame of Management Competenc (i) es: Towards a Contextually Embedded Framework of Managerial Competence in Organizations"**. *Journal of European Industrial Training*, Vol 21, No. 1: 26-34.
- Turkzadeh, J. & Q. Mohammadi (2015). **"Evaluation of School Principals' Competence Based on Islamic Managerial Competency Criteria"**. *Journal of Educational Management Research*, 26: 39-57.
- Vahidi Manesh, H.A. (1997). **"Civilization-making Elements in Islam"**. *Ma'refat*, 123: 15-34.
- Wisseh, M.; M. Taban & A. Karami (2018). **"Designing a Servant Leadership Model with an Islamic Approach in Higher Education"**. *Management in Islamic University*, 15(1): 28-48.
- www. Society for Human Resource Management.
- Xuan-Hua Yang, Qing Guo (2017). **Research on the Construction of "Five in One" Young Teacher Career Development System in Colleges and Universities. IEEE International Conference on Applied System Innovation I. EEE-ICASI 2017 - Meen, Prior & Lam (Eds).**
- Yu, M. & D. Xiao (2015). **"Research on the Human Resource Management Mode Based on Competency Model"**. *International Conference on Informatization in Education, Management and Business (IEMB 2015)*. Guangzhou, China, pp: 1053-1057.
- Zolfaqarzadeh, M.M. & A.A. Sa'dabadi (2014). **"Redefining the Main Functions of University in Society Based on Islamic Ideals in Imam Khomeini's thought"**. *Strategic Studies of Basij*, 17(65): 6-31.

