



ارائه مدل ارتقای شایستگی حرفه‌ای

مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی به روش کیفی

علی اصغر مسلم پور^۱ - مجتبی معظمی^۲ - نازنین بنی‌اسدی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۷/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۲۸

چکیده

یکی از نهادهای مهمی که در عصر جهانی شدن منجر به تحولات زیادی شده است آموزش عالی می‌باشد. تحولات و پیشرفت سریع فناوری و هم‌منظور ارتباطات سریع منجر به ایجاد مفاهیم و امکانات جدید در حوزه‌های مختلف آموزش عالی شده است. دانشگاه‌های ما هم با مواجهه با این تغییر و تحولات دچار چالش‌های متعددی شده‌اند. بر این اساس، در این پژوهش به منظور ارائه مدل ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی به روش کیفی، با استفاده از تحلیل محتوای استقرایی؛ با شناسایی ۶۵۱ کد مفهوم، کدگذاری و دسته‌بندی آنها در سه مرحله نهایتاً ۱۸۶ شاخص اصلی؛ در شش بعد و ۳۹ مولفه، تبیین و در ادامه با استفاده از تکنیک دلفی سه مرحله‌ای در بین ۳۲ نفر از خبرگان علمی و اجرایی، این شاخص‌ها مورد جرح و تعدیل قرار گرفت. نهایتاً مدل ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی در شش بعد اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت (اعتبار) حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی حرفه‌ای، دانش حرفه‌ای (تدریس اثربخش)، ارتباطات حرفه‌ای ارائه شد.

کلید واژه‌ها: اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت (اعتبار) حرفه‌ای، دانش حرفه‌ای، ارتباطات حرفه‌ای

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، تهران، ایران aamp1350@gmail.com

^۲ استادیار گروه مدیریت آموزش عالی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

m_moazzamiii@yahoo.com

^۳ استادیار گروه مدیریت آموزش عالی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

در سال‌های اخیر بخش مهمی از تلاش‌ها و مطالعات اندیشمندان و پژوهشگران سازمانی معطوف به شناسایی آن دسته از ویژگی‌های مدیران شده است که موجبات عملکرد برتر را فراهم می‌آورند. در ادبیات مدیریت، از گزاره اخیر یعنی ویژگی‌های مورد نیاز مدیران برای عملکرد برتر تحت عنوان شایستگی‌های مدیران یاد می‌شود.

به‌طور کلی وقتی بخواهیم توضیح دهیم که چرا برخی افراد نسبت به سایرین عملکرد بهتری دارند، شایستگی‌ها مفاهیم مفیدی خواهند بود (لیکاما، ۲۰۱۵: ۶۸۲). از این‌رو شایستگی به یکی از اصطلاح‌های بسیار محبوب در دهه‌های اخیر تبدیل گشته و یکی از مفاهیم بسیار مهم و رایج در محافل علمی محسوب می‌شود. شایستگی حرفه‌ای به عنوان توانایی رسیدن به موفقیت بر اساس مهارت‌ها، دانش و تجربه در هنگام انجام وظایف و حل مشکلات در فعالیتهای حرفه‌ای تعریف شده است. در واقع منظور از شایستگی ترکیبی از قابلیت‌ها یا توانایی‌های فرد شامل انگیزه، صفات، تصور فرد از خود، نقش اجتماعی و یا پیکره دانش مرتبط با کار است، به‌نحوی که به صورت علی به عملکرد شغلی اثربخش مربوط می‌شود (ادریس و همکاران، ۲۰۱۲: ۳۹۶)

یکی از مشکلات و دغدغه‌های آموزش عالی کشور، یادگیری در زمینه‌های مختلف به ویژه یادگیری مهارت‌های عملی است. آگاهی از شیوه‌های نوین آموزش، استفاده از ابزارهای کمک آموزشی، پرهیز از روش‌های کم فایده و یک طرفه گذشته فراگیران را یاری خواهد نمود تا استفاده بهتری از فرصت‌ها بنمایند و گام‌های بلندتری به سوی ایجاد تحول در آموزش بردارند. تداوم این مشکلات باعث مصرف بزرگترین بخش هزینه ملی شده و اکنون بسیاری از مدیران سازمان‌های آموزشی تردید دارند که جامعه بیش از این بتواند مخارج سنگین و بهره‌وری نازل امر

آموزش را تحمل کند. (محمدی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۳-۱۸۱).

واقعیت‌های کسب و کار در عصر جدید، علاوه بر داشتن دانش فنی و تخصصی، به ویژگی‌هایی چون اخلاقیات کار، مهارت‌های ارتباطی، فرهنگ کارآفرینی، جامعه پذیری، توسعه ارزش‌های انسانی، تعامل بین فردی، کارگروهی و تیمی، برنامه‌ریزی برای کسب و کار، تسلط بر تکنیک‌های تصمیم‌گیری، خلاقیت در حل مسائل کاری، قدرت شناخت از وضعیت بازار و نیازهای آن نیز تاکید دارد که در مجموع از این قابلیت‌ها به شایستگی حرفه‌ای تعبیر می‌شود. در این دوره شرط لازم برای احراز شغل جوانان و به ویژه فارغ التحصیلان دانشگاهی، داشتن شایستگی حرفه‌ای است. مسیر کسب این شایستگی دانشگاه و در راس آن استادان هستند. این امر زمانی تحقق خواهد یافت که خود استادان دارای این شایستگی بوده و راه انتقال آن را به دانشجویان بدانند. لذا ارائه یک مدل و استاندارد شایستگی حرفه‌ای برای استادان دانشگاه از طریق ارزیابی عملکرد فعلی جامعه مورد مطالعه و مهارت‌های مرتبط با شایستگی حرفه‌ای آنان، می‌تواند برای توسعه و بهبود اهداف آموزشی و شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان بسیار موثر باشد. افزون بر این وجود طرح اشاره شده، سبب ایجاد حساسیت و آگاهی بخشی در بین استادان دانشگاه نسبت به نقش علمی و تربیتی آنها در ترسیم چشم‌انداز زندگی شغلی و حرفه‌ای دانشجویان در کنار تقویت شایستگی حرفه‌ای استادان می‌شود.

با توجه به اینکه منابع انسانی ثروت یک ملت و سازمان هستند و ستون فقرات هر سازمانی بوسیله منابع انسانی آن شکل داده می‌شود، در اهمیت آنها شکی وجود ندارد. اندیشمندان مدیریت معتقدند که تفاوت کشورهای فقیر و غنی نه در منابع مادی و مالی آنها بلکه در توانمندی‌های منابع انسانی و نحوه اداره و مدیریت آنها می‌باشد. بر این اساس فرآیند آموزش

استادان دروازه‌ی ورود دانشجویان به دستاوردهای علمی، شغلی، اخلاقی و اجتماعی می‌باشند(همان منبع). بررسی مطالعات مختلف بیانگر تاکید بر مفهومی فراتر از انتقال صرف دانش و آگاهی از استاد به دانشجو است. چرا که بدیهی‌ترین انتظار از دانش‌آموختگان دانشگاهی، احراز شغل مناسب و پاسخگویی به نیازهای بازار کار است. بویژه در دنیای متحول امروزی که به طور مرتب شاهد پیدایش شغل‌های جدید یا تغییر در محتوای شغل‌های موجود هستیم. (Rosenberg McKay, Dawn, 2010)

به‌طورکلی، کارایی هر سازمان به نحوه مدیریت و کاربرد صحیح منابع انسانی آن وابسته است و سازمانی موفق است که با استفاده از مدیران مجرب، توان دستیابی به اهداف خود را داشته باشد. انتصاب افراد شایسته در جایگاه‌های مناسب با توانایی، تجارب و قابلیت‌های آنها فرایندی است که در قالب نظام شایسته‌سالاری بررسی می‌شود. مدیران برای موفقیت در دریای طوفان خیز تحولات محیطی به شایستگی‌های خاص مدیریتی نیازمند هستند. این شایستگی‌ها با کسب دانش و معلومات حرفه‌ای حاصل نمی‌شود؛ بلکه این امر به توسعه همه‌جانبه در ابعاد مهارت‌های شخصیتی و حرفه‌ای و تحول در نگرش و رفتار مدیران در سازمان‌ها نیاز دارد (مکی‌نژاد اصفهانی، ۱۳۹۳).

در همین راستا پژوهش حاضر در پی آن است تا مدلی جهت ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی به روش کیفی ارائه نماید.

پیشینه تحقیق

ازجمله پژوهش‌های انجام‌شده در این حوزه می‌توان به پژوهشی که طاهره موسی زاده و الهام کاویانی باعنوان « ارائه مدل اثرگذار بر مدیریت شایستگی (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد

وآماده‌سازی منابع انسانی در جهت انجام اثربخش فعالیت‌ها از تعیین کننده‌ترین فرآیندهای مدیریت و پشتیبانی در همه کشورها و سازمان‌های پیشرو و موفق جهان است. چرا که هر سازمانی برای کاربرد مناسب منابع، در راستای تحقق وظایفی که مدیران سطوح بالاتر برای آن طراحی نموده‌اند، بصورت مستقیم وابسته به آموزش‌ها و مهارت‌های منابع انسانی آن است. اگر آموزش‌های مهارتی در سازمان‌ها باعث ایجاد منابع انسانی اثربخش و مسئولیت پذیری شود خروجی‌های آن سازمان بصورت خودکار برتر خواهند بود. (شاشانک، ۱، ۲۰۱۰)

از طرفی نقش و سهم نیروی انسانی در برنامه‌های توسعه جوامع از هر عامل دیگری تعیین کننده‌تر بوده و سایر عوامل به نوعی تحت تاثیر قابلیت‌های نیروی انسانی موجود قرار می‌گیرند. بر همین اساس، ویژگی‌های جامعه مد نظر در سند چشم انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران، از جمله، رسیدن به اشتغال کامل، با تکیه بر سهم برتر منابع انسانی، تعریف شده است. در این راستا نظام آموزش عالی با برون دادها و پیامدهای خود عملاً در راه توسعه کشور گام بر می‌دارد. طوریکه برخی از نویسندگان نشان می‌دهند که بین آموزش و حوزه اشتغال وابستگی متقابل وجود دارد. (M.I.M. Mary Ellen Toffler, 2014, Pages 3524-3535)

لذا بالا بردن سطح مهارت‌های افراد و تربیت و تامین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور رسالت اصلی نظام آموزش عالی بوده و این رسالت یکی از اهداف کمی و کیفی آموزش عالی را تشکیل می‌دهد با وجود این، بر اساس بررسی مرکز آمار ایران، در حالی که حدود ۸/۲ درصد بیسوادها بیکارند، اما متوسط نرخ بیکاری دانش‌آموختگان ۱۵/۶ درصد، یعنی بیشتر از متوسط نرخ بیکاری جامعه اعلام شده و مسئولان این مرکز گفته‌اند حدود ۷۶ درصد بیکاران با مدارک دانشگاهی، مهارتی در رشته تحصیلی خود ندارند (<http://www.akharinnews.com>)

عملکرد حرفه‌ای افزایش می‌یابد. همچنین شایستگی بر عملکرد حرفه‌ای، توانمندی‌های چابکی کارکنان بر عملکرد حرفه‌ای و شایستگی بر توانمندی‌های چابکی کارکنان تاثیر مثبت معنی داری دارد. (موسوی؛ حسینی و میکاییلی میخوش، ۱۳۹۶) همچنین حسن دانایی فرد؛ محمدرضا سپهوند و سمیه قربانی اورنجی پژوهشی با عنوان «مقایسه ارزش‌ها و شایستگی‌های مدیران دولتی و خصوصی در ایران: پژوهشی تطبیقی بر مبنای پیمایش MVP» انجام داده‌اند. نتایج پژوهش بیانگر این بود که مدیران خصوصی در شش متغیر از ۱۳ متغیر مربوط به ارزش‌ها و شایستگی‌های مدیران (مجربان برتر، آشنایی حرفه‌ای به نقش تخصصی خود، مناعت طبع و، بلندپروازی، هلاک کننده ارزش و کاوشگر) برتر از مدیران دولتی هستند. و مدیران دولتی دارای پنج ویژگی برتر (حل کننده مشکل، یادگیری محور، تمرکز موفقیت، مهارت در ارتباطات، پابندی به اخلاق) نسبت به مدیران خصوصی هستند. و در دو ویژگی این (تیم محوری و مهارت در روابط اجتماعی) مدیران دولتی با خصوصی یکسان می‌باشند. (دانایی فرد؛ سپهوند و قربانی اورنجی، ۱۳۹۴) حسین مطهری نژاد پژوهشی با عنوان «جذب منابع انسانی بر مبنای شایستگی» انجام داده است. براساس نتایج پژوهش، هشت شایستگی شامل: دانش و تخصص فنی، استدلال و حل مسئله، اخلاق و مسئولیت حرفه‌ای، کار تیمی، برقراری ارتباط، رهبری، خلاقیت و نوآوری و دیدگاه سیستمی تعیین شد. (مطهری نژاد، ۱۳۹۶)

چارچوب نظری

واژه شایستگی در فرهنگ لغات عمومی به معنای لیاقت، کاردانی، مهارت و تبحر و در فرهنگ لغات تخصصی مدیریت به معنای صلاحیت، اهلیت، شایستگی، قابلیت و توانایی آمده است. وجه مشترک این تعاریف شایستگی و کاردانی که حاصل ترکیب، دانش، مهارت و نگرش مطلوب در انجام کار است،

کرمانشاه «انجام داده اند اشاره کرد. نتایج تحقیق نشان داد که ارتباطات سازمانی در کسب مشاغل مدیریتی، دانش حرفه‌ای در کسب مشاغل مدیریتی، ویژگیهای شخصیتی در کسب مشاغل مدیریتی و اعتبار حرفه‌ای در کسب مشاغل مدیریتی از عوامل اثرگذار بر مدیریت شایستگی کارکنان دانشگاه می‌باشند (موسی زاده و کاویانی، ۱۳۹۸). بعلاوه، پژوهشی با عنوان «توسعه چارچوب‌های شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی» توسط جعفر جهانی و الهام راضی انجام گرفت، نتایج پژوهش نشان داد که اعضای هیات علمی به عنوان یکی از سرمایه‌های مهم نظام دانشگاهی لازم است به منظور حفظ دوام و پایداری خویش و نهاد دانشگاه در محیط متحول و پویای عصر حاضر، مجهز به مجموعه توانایی‌ها و شایستگی‌های کلیدی باشند. (جهانی و راضی، ۱۳۹۷). عیسی ثمری و زهراسادات موسوی نیز پژوهشی با عنوان «رابطه شایستگی حرفه‌ای مدیران و تعهدسازمانی کارکنان» انجام داده اند. تحقیق نشان می‌دهد که بین مهارت‌های ارتباطی مدیران تصمیم‌گیری مدیران نوآوری تشویق و تغییر مدیران ارتباطات کاری مدیران مهارت‌های رهبری مدیران مهارت‌های حرفه‌ای مدیران بکارگیری قابلیت‌های مثبت مدیران و توسعه فعالیت‌های تیمی با تعهدسازمانی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد و هرچه این مهارت‌ها افزایش یابد موجب افزایش تعهدسازمانی در کارکنان می‌گردد. (ثمری و موسوی، ۱۳۹۵) فرزانه موسوی؛ مهدی حسینی و پرویز میکاییلی میخوش نیز پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر شایستگی بر عملکرد حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای توانمندی‌های چابکی کارکنان (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان اردبیل)» انجام داده اند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که شایستگی بر عملکرد حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای توانمندی‌های چابکی کارکنان تاثیر دارد و با مداخله متغیر توانمندی‌های چابکی کارکنان تاثیر شایستگی بر

می‌باشد. شایستگی در زبان عامیانه، به معنای داشتن توانایی، مهارت، دانش و صلاحیت است و در اصطلاح، با توجه به کار و حیطه شغلی فرد معنی می‌یابد. (غفاریان، ۱۳۹۰).

شایستگی به طور خاص با حرفه آموزی مرتبط است. این موضوع با حوزه دانش فنی جدید با اعمال مسئولیت یا نقش مرتبط است، توانایی آموختن سریع درباره مفاهیم و فناوری، خلاقیت، دیدگاه گسترده جهانی، توانایی نوآوری، توانایی برقراری ارتباط، توانایی گسترش روابط فردی، توانایی کارکردن در یک تیم، خود کنترلی عواطف، توانایی هدایت به موقعیت‌های جدید و غیر معمول، توانایی گذر از عدم اطمینان و ابهام، ابتکار عمل و تصمیم‌گیری، توانایی التزام خود به اهداف سازمانی، توانایی ایجاد نتایج موثر، توانایی‌های کار آفرینی، این‌ها شایستگی‌هایی هستند که بیشتر بر روی فرد و نقش فرد متمرکز است. توسعه شایستگی به فرایند یادگیری - یاددهی اشاره می‌کند که می‌تواند توانایی فردی جهت کارکردن در یک تیم، پژوهش، ارائه پیشنهادات و ایده‌های جدید، ارتباط و معاشرت، اقدام در میان رشته‌ای، مربوط به تحلیل و ارزیابی موقعیت‌های تجربه شده توسط شرکت‌ها، کاربرد شیوه‌های علمی و عملی، جستجوی اطلاعات مورد علاقه سازمانی، تبادل تجربیات بین مدیران شرکت و ادارات مختلف، افق‌های گسترده را پرورش دهد. توسعه شایستگی‌ها با صلاحیت حرفه‌ای در ارتباط است. مفهوم شایستگی، ریشه‌ای است. شایستگی بدون دانش وجود ندارد. صلاحیت‌ها بیشتر به حرفه‌آموزی در حوزه‌ای مشخص از دانش و عمل اشاره می‌کند، ضمن آن که مفهوم شایستگی جامع‌تر است و فقط با حوزه حرفه‌ای خاص در ارتباط نیست. صلاحیت حرفه‌ای، حرفه آموزی عمومی کارگران را بهبود می‌بخشد، صلاحیت‌های حرفه‌ای در ورای به روز رسانی و گسترش دانش فنی و عمومی است. امروز دنیای کار، حرفه آموزی عمومی را تقاضا می‌کند.

بنابراین یک صلاحیت حرفه‌ای باید یک صلاحیت اجتماعی نیز باشد. صلاحیت باید هم شامل مهارت‌های پایه (نظیر دانش اساسی برای انجام کار به عنوان یک شهروند، ارتباط برقرار کردن، خواندن و نوشتن، درک متون، ایمنی در کار، حقوق بشر) و هم مهارت‌های خاص، مورد نیاز از نظر مشاغل کارگری از جمله مهارت‌های مدیریتی باشد (گادوتی، ۲۰۰۹).

شایستگی ادغام کارکردهای چندگانه و هماهنگی قابلیت‌ها است. برای مثال یک شایستگی در توسعه محصول جدید در یک بخش از شرکت ممکن است نتیجه ادغام قابلیت‌های سیستم مدیریت اطلاعات، قابلیت بازاریابی، قابلیت تحقیق و توسعه، قابلیت تولید در داخل آن بخش باشد. شایستگی هسته، مجموعه‌ای از شایستگی‌ها است که در عرض مرزهای بخشی، در داخل شرکت گسترده شده است و چیزی است که شرکت می‌تواند آن را در حد خوبی انجام دهد. بنابر این توسعه محصولات جدید اگر فراتر از یک بخش برود، جزو شایستگی‌های هسته خواهد بود. یک شرکت باید به طور مداوم در یک شایستگی هسته سرمایه‌گذاری مجدد یا ریسک کند که آن باعث تبدیل شدن به یک هسته سخت خواهد شد. یک شایستگی هسته منبع بسیار ارزشمندی است که با استفاده کردن فرسوده نمی‌شود. به طور کلی شایستگی‌های هسته بیشتر استفاده می‌شوند و بیشتر پالایش می‌شوند. شایستگی‌های برتر هسته در یک رقابت را شایستگی ممتاز می‌نامند (هانگر و ویلن، ۲۰۱۱).

ایجاد و توسعه شایستگی‌ها و مهارت‌ها در رابطه با آموزش‌های رسمی و غیررسمی و حرفه‌آموزی همواره مطرح است. اغلب، شایستگی را با مهارت اشتباه می‌گیرند و آنرا تقابل رقابت و همکاری می‌دانند. یعنی موضوع شایستگی‌ها مورد مناقشه است و عمدتاً دیدگاه‌ها و نظرات متناقضی در این موضوع وجود دارد. بنابراین، همه چیز به این بستگی دارد که کشورمان برای رشد به چه چیزی نیاز دارد؟ شرکت‌ها

شایستگی مدیران

در ادبیات مدیریت منابع انسانی شایستگی اشاره به چگونگی برتری فردی در موقعیت‌های خاص شغلی و مسئولیت‌ها دارد. شایستگی‌های مدیریتی شامل مهارت‌ها و توانایی‌هایی می‌باشد که به عملکرد عالی مدیران در مواقع بحرانی کمک می‌کند. در مجموع می‌توان گفت شایستگی مدیران به مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، رفتارها و نگرش‌هایی که یک فرد برای عمل در طیف گسترده‌ای از مشاغل مدیریتی و سازمانی نیاز دارد گفته می‌شود؛ به نحوی که که به اثربخشی آنان در محیط شغلی و در نهایت اثربخشی سازمان منجر شود (گودرزوند و طاهری، ۱۳۹۱: ۹).

پژوهشگران و صاحب‌نظران مختلف، ابعاد و الگوهای مختلفی از شایستگی‌ها را مطرح نموده‌اند. مروری بر این مطالعات نشان می‌دهد که هر نویسنده و متفکری، به زعم خود و با توجه به ماهیت مطالعه خود، شایستگی‌های خاصی را مطرح نموده است. در بسیاری موارد پژوهشگران به شایستگی‌های مشابهی اشاره نموده‌اند و در برخی موارد نیز شایستگی‌های دیگری مورد توجه قرار گرفته است. علاوه بر این، در مورد برخی شایستگی‌ها اگر چه عنوان آن‌ها ممکن است در پژوهش‌های مختلف، متفاوت باشد اما معنای آن‌ها یکسان یا حداقل مشابه است. به طور کلی با در نظر گرفتن این ملاحظات و با مرور مبانی نظری موجود، می‌توان شایستگی‌های مورد نیاز مدیران را در یازده طبقه دسته‌بندی نمود که در ادامه شرح آن‌ها آمده است. (غفاریان، ۱۳۹۰).

۱) شایستگی فنی، حرفه‌ای و تخصصی: به شایستگی‌های ویژه و اساسی یک بخش خاص از سازمان یا یک زمینه کاری مشخص از ساختار فنی سازمان مانند مدیریت منابع انسانی مربوط می‌شود. شایستگی حرفه‌ای بیانگر قادر بودن به، ترکیب منابع به منظور تولید عمل شایسته در یک حوزه مشخص است. این مفهوم نشان‌دهنده در

شایستگی‌های فردی مورد نیاز برای موفقیت در زندگی را، کار سخت تعریف کرده‌اند، پس فرد در جامعه بازاری باید رقابتی باشد. آیا ما فقط این شایستگی‌ها را انتخاب می‌کنیم که ما را کمک کند تا رقابتی‌ترین یا مناسب‌ترین فرد در کار باشیم؟ مدل‌های حرفه‌آموزی برای شایستگی وجود دارند. جنجالی‌ترین معنای شایستگی، معنای مرکانتلیستی است که مدل‌های رقابتی شرکتی را در چهارچوب آموزش معرفی می‌کند. در دیدگاهی لیبرال، موضوع غالب بازار آزاد است و هیچ شباهتی به مدرسه ندارد. آموزش نمی‌تواند توسط پارادایم (انگاره ذهنی) شرکت‌هایی هدایت شود که با هدف تامین نیازهای بازار شکل گرفته است و بر روی کارائی تاکید دارد و داشتن هدفی که انسانی نیست. برای این انگاره، کارکردهای انسانی فقط یک عامل کاملاً اقتصادی است. عمل حرفه‌آموزی در ماهیت خود، دموکراسی است، در حالی که شرکت‌ها منطقی‌نظارتی دارند. در مفهومی متداول، مهارت درحوزه عمل معینی طراحی می‌شود، در حالی که شایستگی ممکن است بیشتر با جنبه‌های فکری آن همراه باشد. می‌دانیم که آموزش نمی‌تواند به سطح مهارت‌ها و توانایی حل مشکلات تنزل یابد. ماهر، دانا و باهوش بودن، معنای شایسته بودن را نمی‌دهد. به عبارت دیگر، قابل بودن همراه یک مکمل است. قابل بودن جدای از زمینه‌اش، هیچ معنایی نمی‌دهد، داشتن دانش، مهارت‌ها و یا قابلیت؛ معنای متبحر بودن نمی‌دهد و همین طور هیچ فردی نمی‌تواند درباره خودش بگوید که شایسته است. شایستگی در یک موضوع، نیازمند به رسمیت شناسی توسط فرد دیگری است. به همین دلیل، شایستگی نسبی است. برای این که فردی شایسته باشد، نیاز دارد که توسط فرد دیگری به رسمیت شناخته شود و سطح شایستگی او را اعتبار دهد یا گواهی نماید. مهارت‌ها فقط بیانی از شایستگی هستند (گادوتی، ۲۰۰۹).

شایستگی ارتباطی و میان‌فردی می‌داند (میرغفوری و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۰).

۵) شایستگی اخلاقی: شایستگی‌های اخلاقی بیانگر سازگاری و انطباق با ارزش‌ها و هنجارهای اخلاقی غالب در یک فرهنگ خاص هستند (ویرتانن، ۲۰۰۰). شایستگی اخلاقی همچنین به معنای توانایی پشتیبانی و حمایت از ارزش‌های اصیل سازمان است. ایجاد روابط حسنه؛ اعتمادسازی؛ یکپارچگی رفتاری، حرفه‌ای، شخصی؛ جرأت فردی و حرفه‌ای و... از جمله ویژگی‌های بیانگر شایستگی‌های اخلاقی هستند (رحیمیچ و همکاران، ۲۰۱۲: ۵۳۶).

۶) شایستگی انگیزشی: انگیزش یک اصطلاح کلی است و همه عواملی که رفتار انسان را شروع، تشدید و سازمان‌دهی می‌کند را در بر می‌گیرد. به بیان دیگر انگیزه محرکی است که جهت، شدت و تداوم رفتار را مشخص می‌کند در این راستا، شایستگی انگیزشی از دو زاویه مورد نظر است. از یک سو این مفهوم به احساس فرد درباره یک شغل، سازمان یا مکان جغرافیایی دارد (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱) و از سوی دیگر بیانگر توانمندی فرد در برانگیختن دیگران به سوی دستیابی به اهداف متعالی است (الریش، ۲۰۰۷؛ نقل از درویش و همکاران، ۱۳۹۳).

۷) شایستگی ادراکی: شایستگی ادراکی به معنای توانایی انتخاب و تحلیل مناسب داده‌ها و اطلاعات است (ساجالیکف و همکاران، ۲۰۱۲: ۹۵۱). توانایی تفسیر اطلاعات به منظور اتخاذ تصمیمات و توصیه‌های مربوط به عملکرد سازمان، بیانگر شایستگی ادراکی است (کوهن، ۲۰۱۵). شایستگی ادراکی دربرگیرنده شایستگی‌هایی همچون شناسایی و حل مسأله، تصمیم‌گیری، تفکر راهبردی، تفکر خلاق و آگاهی سازمانی می‌باشد. دالویکز و هربرت (۱۹۹۹)، موارد بیانگر

دسترس بودن دانش حرفه‌ای و توانایی استفاده از رویکرد خلاق به فعالیت حرفه‌ای است (گودرزوند و طاهری، ۱۳۹۱: ۹).

۲) شایستگی اداری - نظارتی: شایستگی‌ها و مهارت‌هایی است که به اجرای مناسب سیاست‌های سازمانی مربوط می‌شود، به نحوی که در نهایت به اثربخشی آنان در محیط شغلی و اثربخشی سازمان منجر شود بر اساس این تعریف، نظارت بر حسن اجرای مقررات سازمانی، و نیز پرداختن به مشکلات کاری سازمان و رفع آن‌ها در زمره شایستگی‌های مدیریتی قرار می‌گیرند (غفاریان، ۱۳۹۰).

۳) شایستگی فردی و شخصی: شایستگی فردی و شخصیتی ناظر بر روحیات، صفات، رویکرد و نحوه رفتار فرد است که بر عملکرد وی تأثیر می‌گذارد (رانکین و اپشتاین، ۲۰۰۴؛ نقل از چیت‌ساز و همکاران، ۱۳۹۱). ویژگی‌هایی همچون سازگاری، استقلال، یکپارچگی، تحمل استرس، استقامت، و خود مدیریتی، در زمره شایستگی‌های فردی و شخصی قرار می‌گیرند (دالویکز و هربرت، ۱۹۹۹؛ نقل از نیرومند و همکاران، ۱۳۹۰: ۸۰).

۴) شایستگی ارتباطی و میان‌فردی: شایستگی ارتباطی بیانگر ویژگی‌هایی است که تبادل اطلاعات را تسهیل می‌کند (اکرامی و رجب‌زاده، ۱۳۹۰). این شایستگی به معنای توانایی برقراری ارتباط مؤثر و کار با دیگران می‌شود که گاهی شامل همدردی یا درک احساس دیگران نیز می‌شود انجمن مدیریت منابع انسانی آمریکا، مواردی همچون متقاعدسازی؛ مهارت‌های ارتباطی کلامی؛ مهارت‌های ارتباطی نوشتاری؛ دیپلماسی؛ بی‌طرفی ادراکی؛ گوش دادن فعال؛ بازخورد به موقع اثربخش؛ مهارت‌های ارائه؛ مهارت‌های تسهیل‌سازی؛ ملاقات اثربخش و روابط عمومی مناسب را از جمله ویژگی‌های بیانگر

توجیه نماید؛ اما همین فرد قادر است که این بندها و حصارها را کاهش دهد (میرغفوری و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۱).

۱۰) شایستگی اقتصادی- کارآفرینی: بیانگر ویژگی هایی است که بر مبنای آن مدیر می تواند به توسعه کارآفرینی و افزایش بازدهی اقتصادی سازمان نایل شود (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱).

۱۱) شایستگی سیاسی: شامل توانایی مدیر به استفاده از قدرت رسمی و غیررسمی برای به انجام رساندن اهداف است. در واقع، این شایستگی را می توان هنر مدیریت سیاست های سازمان و توسعه درک افراد از سیاست های سازمان دانست (میرغفوری و همکاران، ۱۳۹۲: ۴۱). به بیان دیگر، شایستگی های سیاسی به ماهیت قدرت مدیران دولتی مربوط می شود و اینکه چگونه می توانند از روابط خود با همکاران و فرادستان در جهت دستیابی به اهداف گروه و سازمان عمل کنند (ویرتانن، ۲۰۰۰).

شایسته سالاری، تعریف و خواستگاه های آن

شایسته سالاری یا مریتوکراسی از دو واژه مریت به معنای شایستگی قابلیت یا سزاواری و کراسیبه معنای حکومت یا روش اداره امور تشکیل شده است. شایسته سالاری به نظام اجتماعی اطلاق می شود که در آن بالاترین قدرت و مرتبه اجتماعی به افرادی با بیشترین توانایی سپرده می شود (باباجانی محمدی، ۱۳۹۲).

طبق تعریفی که فرهنگ لغات بریتانیکا از واژه شایسته سالاری دارد، این مفهوم به سیستمی اطلاق می شود که در آن ملاک انتخاب افراد، شایستگی و قابلیت های درونی آنها بوده است (برخورداری از ثروت یا جایگاه سیاسی نبوده است) و افراد، مسیر پیشرفت و تعالی را براساس شایستگی خود طی می کنند. طبق این تعریف، شایسته، لقبی معنوی است و به فردی اعطا می شود که به علت انجام کاری صحیح و

شایستگی ادراکی را بسط داده و ویژگی هایی همچون توانایی حل مسئله، تفسیر عددی، قضاوت، توانایی انتقادی، خلاقیت، برنامه ریزی، ادراک، آگاهی سازمانی و آگاهی بیرونی را به عنوان شایستگی هایی ذهنی و ادراکی در نظر می گیرند (دالویکز و هربرت، ۱۹۹۹؛ نقل از نیرومند و همکاران، ۱۳۹۰).

۸) شایستگی فناورانه: شایستگی فناوری اطلاعات به عنوان توانایی به کارگیری و استفاده از منابع مرتبط با فناوری اطلاعات از طریق ترکیب و یکپارچه ساختن سایر توانایی ها تعریف می شود. این شایستگی همچنین بیانگر درجه ای است که یک سازمان از دانش فناوری اطلاعات برخوردار بوده و از آن در جهت مدیریت اثربخش اطلاعات استفاده می کند (پرز-ارستگا و همکاران، ۲۰۱۵: ۵).

۹) شایستگی فرهنگی: بر اساس این شایستگی از فرد انتظار می رود که به جنبه هایی از فرهنگ گذشته که باید پاس داشته شوند، احترام گذارد و در عین حال به شکل گیری فرهنگ جدید که موفقیت سازمان را تسهیل می کند، کمک نمایند (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱). اگر همانند هاروی و ریشی (۲۰۰۱)، شایستگی فرهنگی را مترادف با هوش فرهنگی در نظر بگیریم، می توان گفت شایستگی فرهنگی بیانگر توانایی در مدیریت و کنترل مؤثر اختلافات بین فرهنگی است. این شایستگی عبارت است از توانایی برای رشد خود از طریق یادگیری پیوسته و درک مطلوب تنوعات فرهنگی، ارزش ها، تعقل گرایی و درک انسان ها در بستر فرهنگ و تفاوت های رفتاری آنها. کسی که از شایستگی فرهنگی بالایی برخوردار است، حصارهای فرهنگی را درک نموده و می داند که همین حصارهاست که می تواند رفتار ما و دیگران را چارچوب بندی نماید و همان است که می تواند نحوه فکر کردن و واکنش نشان دادن را در موقعیت های مختلف

برجسته با کارایی بالا و حصول منفعت مشخص و قطعی او را ستایش و تمجید کنند. به بیان ساده‌تر، شایسته کسی است که در شرایط برابر، کاری را بهتر از دیگران انجام دهد و در مقایسه با آنها راندمان بیشتری داشته باشد (قهرمانی، ۱۳۸۵).

برخی از تعاریف شایستگی عبارتند از:

به نظر کین، شایستگی، توانایی است که مسئولیت یک وضعیت و شرایط را مدیریت می‌کند؛ حتی اگر این شرایط پیش‌بینی نشده باشد.

پیپل سافت می‌گوید: شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و رفتارهای درخور سنجش و مشاهده که در موفقیت یک شغل یا پست سهم هستند (قهرمانی، ۱۳۸۵).

بوزنجانی می‌گوید: شایستگی ترکیبی از مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصی و شخصیتی و رفتارهایی است که به‌طور مستقیم با عملکرد موفق در یک شغل خاص مرتبط هستند. در فرهنگ دانشگاه هاروارد، شایستگی، تحولات زیر را شامل می‌شود: ۱) رفتارهای مرتبط با شغل (آنچه فرد می‌گوید و انجام می‌دهد)؛ ۲) انگیزه‌ها (آنچه فرد درخصوص شغل و سازمان خود احساس می‌کند)؛ ۳) دانش و مهارت (آنچه فرد درخصوص وقایع، تکنولوژی، حرفه، فرایندها و سازمان خود می‌داند و نشان می‌دهد) (بیرامی، ۱۳۹۰).

یکی از دلایل مهم شفاف‌نبودن مفهوم شایستگی، ارائه تعاریف متفاوت و نبود تمایز بین دو مفهوم زمینه‌های شایستگی و شایستگی‌های مرتبط با افراد است (دهقانان، ۱۳۸۵)؛ بنابراین، برای سنجش شایستگی افراد، عده‌ای بر مهارت‌های فنی به‌ویژه شغل توجه دارند و عده‌ای نیز بر ترکیبی از شایستگی‌های فردی و اجتماعی و زمینه‌های شغلی (مهارت‌های فنی) تأکید دارند (رزاقی کوچکسرایبی، ۱۳۹۰).

طبق تعریف دایره‌المعارف ویکی‌پدیا واژه شایسته‌سالاری برای نخستین‌بار مایکل یانگ در کتابی در سال ۱۹۵۸ استفاده کرده است. وی در این کتاب به

تمسخر از نظامی یاد می‌کند که در آن جایگاه اجتماعی افراد براساس اشرافیت، پیشینه فامیلی و اصل و نصب آنها نیست؛ بلکه با تلاش و ضریب هوشی آنها مشخص شده است و این نظام به لگام گسیختگی‌های اجتماعی افراد جوان و جویای نام و بی‌منزلت شدن ارزش‌های حاکم منجر شده و در تعارض با حکومت طبقه اشراف ۵ در جامعه است. برخلاف ریشه منفی این واژه در فرهنگ لغات فوق، امروزه واژه شایسته‌سالاری با ارزش‌های بزرگ اجتماعی و اخلاقی مترادف بوده و موافقان این سیستم عقیده دارند روشی عادلانه و ارزنده برای پیشرفت در یک اجتماع دموکراتیک است (قهرمانی، ۱۳۸۵).

مایکل یانگ در سال ۱۹۵۸ بیان کرد موقعیت اجتماعی افراد در آینده، ترکیبی از بهره هوشی و کوشش فراوان خواهد بود (فرمول یانگ: هوش + تلاش + داشتن نگرش مثبت + شخصیت اخلاقی بالا = شایسته‌سالاری). او همچنین نظام شایسته‌سالاری را نظامی عادلانه و کارآمدتر از دیگر نظام‌ها دانسته و معتقد است این نظام به تبعیض‌ها پایان می‌دهد (معمارزاده، ۱۳۹۱: ۳۸).

معمولاً برای شایستگی مؤلفه‌های زیر بیان می‌شود: دانش: معلومات نظری که پرسابقه‌ترین بُعد شایستگی است.

مهارت: مهارت عبارت است از توانایی پیاده‌سازی علم در عمل.

توانایی: توان خصلتی باثبات و وسیع را مصور می‌کند که شخص را برای دستیابی و نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری مقید می‌کند (درگاهی، ۱۳۸۹: ۱۰۰).

شایسته‌سالاری در برخی کشورها

در ژاپن اگر هرم مدیریت را در نظر بگیرید، این هرم سه سطح مدیریتی دارد، عملیاتی، میانی و عالی. معمولاً شروع به کار افراد در مدیریت ژاپنی از پایین

اهداف تحقیق:

هدف اصلی: ارائه مدل ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی
اهداف فرعی:

- واکاوی مفهوم شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی
- شناسایی مقوله‌های شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی
- شناسایی تم‌های شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی
- شناسایی شاخص‌های شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی
- شناسایی مدل کیفی شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی

سوالات تحقیق

سؤال اصلی: مدل کیفی ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی کدام است؟
سوالات فرعی:

- مفهوم ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی است؟
- مقوله‌های ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟
- تم‌های ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟
- شاخص‌های ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟
- مدل کیفی ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی کدام است؟

روش تحقیق

روش پژوهش در این مرحله تحقیق کیفی است و از نوع تحلیل محتوا با نظام مقوله‌ای قیاسی است. مای رینگ^۲ (۲۰۰۰) معتقد است در تحلیل کیفی محتوا به

هرم آغاز می‌شود و در نهایت پس از ۳۰ سال خدمت از سازمان خارج می‌شوند. به عبارت دیگر، فردی که به سمت مدیریت عالی سازمان برگزیده می‌شود، باید قبلاً پست‌های مدیریت عملیاتی و میانی را طی کرده باشد. کارکنان در سبک مدیریت ژاپنی به فکر تصاحب پست مدیریتی عالی نیستند؛ زیرا احراز پست مدیریت عالی، شرایط بسیار سختی دارد و حداقل به ۲۵ سال سابقه کار مفید نیاز دارد (معمارزاده، ۱۳۹۱: ۳۸).

در کشور کره جنوبی، مؤسسه‌ای مستقل به نام کمیسیون خدمات کشوری که زیر نظر مستقیم رئیس‌جمهور ایجاد شده است، وظیفی مانند استقرار نظام باز و وضع سیاست‌های راهبردی در امور اداری کارکنان، بازرسی و مدیریت کارکنان و... را به عهده دارد. در کشور کره جنوبی متقاضیان ورود به مشاغل دولتی، بعد از پذیرش در آزمون ورودی باید در مصاحبه‌های تخصصی نیز شایستگی خود را به اثبات برسانند و پس از آن برای بررسی نهایی پیش از استخدام، شش ماه تا یک سال به صورت آزمایشی استخدام و در صورت مثبت بودن نتایج ارزیابی عملکردشان برای کارمند رسمی و دائمی انتخاب می‌شوند (سالکی، ۱۳۸۶).

در کشور فرانسه، کارکنان دولت در چهار گروه اداری، اجرایی، دفتری، انتظامی طبقه‌بندی می‌شوند. در هر گروه نیز طبقات خاصی مانند هیئت‌های عالی‌رتبه قرار دارند. در سال‌های اخیر در سطوح بالاتر مدیریت، حدود ده هزار نفر از کارکنان دولت قرار گرفته‌اند که به ترتیب اهمیت، طبقات مستخدمان اصلی دولت (پرسنل خدمات مالی، اداری و مدیریت)، مستخدمان ارشد دولت (مهندسان و مدیران خدمات کشور)، مستخدمان عالی‌رتبه دولت (بازرس امور مالی، کارکنان دیوان محاسبات و اعضای هیئت‌های سیاسی) و مقامات عالی‌رتبه دولت (معاونان وزرا، مدیر بودجه و اعضای عالی‌رتبه شورای ملی دولتی) را شامل می‌شوند (سالکی، ۱۳۸۶).

جدول ۱: ابعاد و مولفه‌های مدل ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی

ردیف	ابعاد	مولفه‌ها
۱		مفهوم شایستگی
۲		انواع شایستگی
۳	مدیریت شایستگی	مدیریت شایستگی
۴		کاربردهای مدیریت شایستگی
۵		مدل‌های شایستگی
۶		شایستگی حرفه‌ای
۷		مفهوم اخلاق حرفه‌ای
۸	اخلاق حرفه‌ای	رویکردها به اخلاق
۹		اخلاق حرفه‌ای در سازمان
۱۰		مفهوم صلاحیت حرفه‌ای
۱۱		انواع صلاحیت حرفه‌ای
۱۲	اعتبار (صلاحیت) حرفه‌ای	قلمرو صلاحیت حرفه‌ای
۱۳		مدل‌های نظام‌های صلاحیت حرفه‌ای
۱۴		آثار نظام صلاحیت حرفه‌ای
۱۵		معیارهای عملکردی مدیران
۱۶		مهارت‌های یک مدیر
۱۷		مفهوم تدریس اثر بخش
۱۸	دانش حرفه‌ای (تدریس اثر بخش)	شاخص‌های تدریس اساتید اثربخش
۱۹		مهارت‌های حرفه‌ای اساتید اثربخش
۲۰		مهارت‌های فنی (تدریس) اساتید اثربخش
۲۱		صلاحیت حرفه‌ای تدریس هیئت علمی
۲۲		عناصر عمده در تدریس اساتید
۲۳		ویژگی‌های دانشجویان و اساتید
۲۴		شخصیت اساتید
۲۵	ویژگی‌های شخصیتی حرفه‌ای	مهارت‌های فنی (تدریس) اساتید اثربخش
۲۶		عوامل اصلی شکل دهنده شخصیت
۲۷		مفهوم ویژگی‌های شخصیتی حرفه‌ای
۲۸		سیک رهبری مدیران
۲۹		مفهوم فن آوری اطلاعات و ارتباطات
۳۰		ویژگی‌های فن آوری اطلاعات و ارتباطات
۳۱	ارتباطات حرفه‌ای در دانشگاه	بخش‌های اساسی فناوری اطلاعات و ارتباطات
۳۲		عناصر زیر ساخت اطلاعات
۳۳		فواید ICT در آموزش
۳۴		مضرات ICT در آموزش
۳۵		دستاوردهای ICT در آموزش
۳۶		نقش ICT در ارتباطات دانشجویان با اساتید
۳۷		شیکه‌های اجتماعی و ارتباطات علمی
۳۸		چالش‌های پیش روی گسترش ICT در آموزش عالی
۳۹		استراتژی‌های توسعه ICT در دانشگاه

شیوه اعمال قیاسی طبقه بندی، پژوهشگر با ارائه و مفروض گرفتن تعاریف مشخصی قبل از شروع به تحقیق، به مطالعه متون تعیین شده می‌پردازد و با مقایسه تعاریف از پیش تعیین شده و متن‌های مورد تحلیل به داوری درباره عدم وجود یا وجود مصادیق آن تعریف در متن‌های مورد نظر می‌پردازد. در این پژوهش ابتدا متون مرتبط باهدف اصلی پژوهش انتخاب شده اند. در مرحله اول، متون مورد مطالعه قرار گرفته و پاراگراف‌های مرتبط با سولات تحقیق انتخاب گردیده در مرحله دوم کد مفاهیم مرتبط با موضوع هر پاراگراف استخراج شده و در مرحله سوم کد مفاهیم استخراج شده در دسته‌های هم مفهوم قرار گرفته شده و در مرحله چهارم برای دسته‌های هم مفهوم، نام و عنوان مناسب که بیانگر تم اصلی پژوهش است تبیین شده است.

آمار استنباطی

سوال اول: ابعاد، مولفه‌های مدل ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟

پس از مطالعه منابع مکتوب و دیجیتالی در دسترس و باتجزیه تحلیل مبانی نظری پژوهش و بررسی دیدگاه‌های دانشمندان و صاحب نظران پیرامون مولفه‌ها و شاخص‌های ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی، جمله‌ها و پاراگراف‌های مرتبط با سوال‌های تحقیق استخراج گردیدند و پس از کدگذاری و دسته بندی، مفاهیم و مقوله‌های اصلی استخراج گردید که نتایج آن در جدول ذیل آورده شده و در نهایت مدل ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی در شش بعد اصلی شناسایی شدند.

نتیجه‌گیری

استقرار نظام شایسته‌سالاری، نتایج و فواید بی‌شماری دارد؛ تقویت حس رقابت‌جویی، فرهنگ سازی تکریم کارشناسان و کارکنان برجسته و خلاق، الگوسازی از کارشناسان موفق، پرورش کارشناسان خلاق و نوآور و بسترسازی و ایجاد انگیزه برای ظهور این‌گونه افراد، اصلاح فرهنگ نابسامان سازمانی، تقویت همبستگی سازمانی، ایجاد و تقویت تعهد شغلی و سازمانی، تقویت اعتمادبه‌نفس در کارکنان، غنی‌سازی سرمایه‌های انسانی دستگاه. پژوهشی نشان می‌دهد متوسط هزینه انتصاب نابجای یک مدیر حدود ۷۵۰۰ دلار در سال است؛ درحالی‌که تکانه ناشی از برکناری همین مدیر حدود ۱۶۰۰۰۰ دلار تخمین زده می‌شود. درعین حال، صرفه‌جویی ناشی از انتصاب یک مدیر موفق، ۳/۵ میلیون دلار در سال بوده است که درباره مدیران اثربخش به ۷ میلیون دلار می‌رسد (درگاهی، ۱۳۸۹: ۹۶).

به طور کلی پایین بودن سطح مهارت‌ها، طرفداران آموزش‌های حرفه‌ای و آموزش‌های کلاسیک را به نوعی به تقابل کشانیده است و سرعت تغییرات فن-آوری و انتظارات بازار کارنسبت به نیروی ماهر و به تبع آن تشدید ضرورت آموزش‌های حرفه‌ای در قالب آموزش‌های حین کار، به شدت به‌این تقابل دامن زده است (سازمان بهره‌وری آسیایی^۳، ۲۰۰۲) به گونه‌ای که در بسیاری از کشورهای در حال توسعه به ویژه کشورهای آسیایی انتخاب بین آموزش‌های عمومی و حرفه‌ای به عنوان یک تصمیم دشوار قلمداد می‌گردد. (یانگ^۴، ۱۹۹۸)

منابع و مأخذ

باباجانی محمدی، س. (۱۳۹۲). «اهمیت شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی»، کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی.

بیرامی، م. (۱۳۹۰). «نقش شایسته‌سالاری در عرصه مدیریت»، فصلنامه دانش، دوره ۳، ش ۹، ص ۸۸-۶۱.

ثمیری، عیسی و زهراسادات موسوی، ۱۳۹۵، رابطه شایستگی حرفه‌ای مدیران و تعهدسازمانی کارکنان، دومین کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی با رویکرد بومی - اسلامی و با تاکید بر پژوهش‌های نوین، بهشهر، شرکت علمی پژوهشی باران اندیشه،

<https://www.civilica.com/Paper-ICH02- ICH02-070.html>

جهانی، جعفر و الهام راضی، ۱۳۹۷، توسعه چارچوب‌های شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، سومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، حسابداری و حسابرسی پویا، تهران، دانشگاه صالحان،

<https://www.civilica.com/Paper-MANAGECONF03-MANAGECONF03-335.html>

دانایی فرد، حسن؛ محمدرضا سپهوند و سمیه قربانی اورنجی، ۱۳۹۴، مقایسه ارزش‌ها و شایستگی‌های مدیران دولتی و خصوصی در ایران: پژوهشی تطبیقی بر مبنای پیمایش MVP، سومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت، تهران، موسسه همایشگران مهر اشراق،

<https://www.civilica.com/Paper-MOCONF03-MOCONF03-121.html>

درگاهی، ح. (۱۳۸۹). «ارائه مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی»، نشریه راهبرد، ش ۲۳، ص ۱۱۳-۹۱. درویش، حسن؛ موغلی، علیرضا؛ موسوی، محمد و پناهی، بلال. (۱۳۹۳). تبیین شایستگی‌های منابع انسانی در شرکت ملی پتروشیمی ایران. پژوهش‌نامه مدیریت تحول؛ ۶ (۱۱): ۱۱۱-۹۲.

دهقانان، ح. (۱۳۸۵). «مدیریت بر مبنای شایستگی»، مجله مجلس و پژوهش، ش ۵۳، ص ۱۱۷-۱۴۹.

رزاقی کوچکسرای، ف. (۱۳۹۰). «راهکارهای تحقق نظام مدیریت بر مبنای شایستگی با رویکرد سرمایه انسانی»، محل تهران: کنفرانس بین‌المللی توسعه و تعالی کسب‌وکار، اقتصاد و مدیریت.

بهداشت، درمان و آموزش پزشکی»، فراسوی مدیریت، ش ۲۰، ص ۳۵-۵۷.
 مکی‌نژاد اصفهانی، ا.ر. (۱۳۹۳) «منابع انسانی در زندان مدیریت ناشایست»، نطنز: دومین همایش داخلی حسابداری مدیریت اقتصاد.
 موسوی، فرزانه؛ مهدی حسینی و پرویز میکاییلی میخوش، ۱۳۹۶، بررسی تاثیر شایستگی بر عملکرد حرفه‌ای با نقش واسطه‌ای توانمندی‌های چابکی کارکنان (مورد مطالعه: اداره کل امور مالیاتی استان اردبیل)، چهارمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی، اردبیل، موسسه آموزش عالی نوین اردبیل

<https://www.civilica.com/Paper-VALIASR04-VALIASR04-125.html>

موسی زاده، طاهره و الهام کویانی، ۱۳۹۸، ارائه مدل اثرگذار بر مدیریت شایستگی (مطالعه موردی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه)، چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران، دبیرخانه دائمی کنفرانس

<https://www.civilica.com/Paper-ESCONF04-ESCONF04-276.html>

میرغفوری، حبیب‌الله؛ موسوی، سیدمحمد و صادقی، زهرا. (۱۳۹۲). تحلیلی بر توسعه شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها مورد مطالعه: (دانشگاه‌های شهرستان یزد). فصلنامه نامه آموزش عالی؛ ۶ (۲۴): ۳۵-۵۱.

نیرومند، پوران‌دخت؛ رنجبر، محبوبه و بامدادصوفی، جهانیار. (۱۳۹۰). شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران و توسعه پایدار منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس (ارائه یک چارچوب پیشنهادی). فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت؛ ۲ (۸): ۱۰۱-۷۳.
 هانگر، دیوید و توماس ویلن (۱۳۹۱). اصول مدیریت استراتژیک. (مترجم: خورشیدی، عباس) اسلامشهر: دانشگاه آزاد.

Bai-Chuan Yang, Bing-Eng Wu, Pei-Gi Shu, Ming-Hsien Yang. (2006). On establishing

سالکی، م.ر. (۱۳۸۶). بررسی میزان شایسته‌سالاری در فرایند مدیریت منابع انسانی در شرکت ملی حفاری ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر.
 عطا، ع. (۱۳۸۰). «بررسی میزان شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران بخش دولتی و خصوصی»، دانش مدیریت، دوره ۱۴، ش ۵۴، ص ۳۸-۱۵.
 غفاریان، وفا. (۱۳۹۰). شایستگی‌های مدیریتی: چگونه می‌توان سازمان را بهتر اداره کرد. تهران: انتشارات سازمان مدیریت دولتی. چاپ دوم.
 قهرمانی، ع. (۱۳۸۵). پیاده سازی نظام شایسته سالاری در سازمان، تهران: چهارمین کنفرانس بین المللی مهندسی صنایع.

گودرزوند، مهرداد و طاهری، الهه. (۱۳۹۱). بررسی جایگاه آموزش مدیریت در مهندسی با هدف پرورش مدیران بر مبنای شایستگی. فصلنامه آموزش مهندسی ایران؛ ۱۴ (۵۳): ۱۸-۱.
 محمدی، محمد. (۱۳۹۴). ارائه مدل برای تدریس اثربخش در دانشگاه تبریز، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، رشته تحقیقات آموزشی، دانشکده علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شبستر.

محمودی، امیر حسین و همکاران، (۱۳۹۱). بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی، فرآیند مدیریت و توسعه، دوره ۲۵، شماره ۱.

محمودی، امیرحسین؛ عابدی، اکرم؛ حیدری، یونس. (۱۳۹۱). بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی. فصلنامه فرایند مدیریت و توسعه، ۲۵ (۱): ۶۹-۹۲.

مطهری نژاد، حسین، ۱۳۹۶، جذب منابع انسانی بر مبنای شایستگی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی ۹ (۱).

https://www.civilica.com/Paper-JR_HRMAN-JR_HRMAN-9-1-002.html

معمارزاده، غ.ر. (۱۳۹۱) «تبیین مدل ارتقای شایسته‌سالاری و عوامل مرتبط با آن در وزارت

- Rahimic, Z., Resic, E., & Kozo, A. (2012). Determining the Level of Management Competences in the Process of Employee Motivation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 41, 535-543.
- Rosenberg McKay, Dawn: The Fastest Growing Jobs 2010-2020, <http://www.about.com/careers>
- Sajgalikova, H., Bajzikova, L., Polakova, M., & Wojcak, E. (2012). Revisiting New Managerial Competences: Is There Enough Motivation to Apply Them? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 944-952.
- Shashank Kumar Srivastava ,(2010), Shaping Organization with e-HRM, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 1, No. 1
- Virtanen, T. (2000). Changing competences of public sector managers: tensions in commitment. *The International Journal of Public Sector Management*, 13 (4), 333-341
- the core competency identifying model: A value-activity and process oriented approach", *Industrial Management & Data Systems*,. *Industrial Management & Data Systems*, pp.60 - 80.
- Dargahi H, Hamouzadeh P, Sadeghifar J, et al. (2011). Criteria assessment of a expect teacher for effective teaching. *Journal of Payavard Salamat*, 4(3):91-98 [in Persian].
- Darvish, M., Moogali, A., Moosavi, M., & panahi, B. (2014). Explanation of human resource competencies in Iranian National Petroleum Company, *Change Management*, 6 (11), 92-111 [In Persian].
- Gadotti, M. (2009). Adult education and competence development. K. Illeris (در International Perspectives on competence development.) p (18 London & Newyork: Routledge.
- Goudarzvand Chegini, M., & Tahery, T., (2012). Studies on the importance of management training in engineering for training managers on the basis of competence. *Iranian Journal of Engineering Education*, 14 (53), 1-18 [In Persian].
- Idris, N., Hong, TS., & Abu Mansor, NN. (2012). A qualitative inquiry of women managers' competence Acquisition. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 40, 395-403.
- Liikamaa, K. (2015). Developing a project manager's competencies: A collective view of the most important competencies. *Procedia Manufacturing*, 3, 681-687.
- M.I.M. Mary Ellen Toffle. 2014. Cross-cultural Website Analysis as a Method for Teaching Intercultural Competence in the University English Program. *Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 116*, 21 February 2014, Pages 3524-3535.
- Mirghafouri, H. Mousavi, S. M., & Sadeghi Aarani, Z. (2013). The analysis of the Merits of the Heads of Departments in Universities a Case Study (Universities of Yazd). *Higher Education Quarterly*, 6 (24), 35-51 [In Persian].
- Niroomand, P., Ranjbar, M., & Bamdad Soufi, J. (2011). Managers' professional competencies and sustainable development in Pars Special Economic Energy Zone (A suggested framework). *Journal of Human Resource Management in the Oil Industry*, 2 (8), 73-101 [In Persian].
- Perez-Arostegui, M. N., Bustinza-Sanchez, F., & Barrales-Molina, V. (2015). Exploring the relationship between information technology competence and quality management. *Business Research Quarterly*, 18, 4-17.

یادداشت‌ها

¹ Shashank² Myring³ Asian Productivity Organization⁴ Yong