

فصلنامه پیام فرهیختگان (علوم تربیتی)

سال اول، شماره ۱، بهار ۱۳۹۵

صفحات: ۸۵-۱۱۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۰۱/۲۷؛ تاریخ پذیرش نهایی: ۱۳۹۵/۰۳/۲۰

بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی و ارزیابی شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی

حامد عباسی کسانی* / غلامرضا شمس مورکانی** / اباصلت خراسانی***

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی و ارزیابی شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی در سه بُعد مدیریتی، اجتماعی و فردی می‌باشد. روش پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات، از نوع آمیخته می‌باشد. جامعه آماری مرحله کیفی را خبرگان حوزه شایستگی و مدیران گروه‌های آموزشی تشکیل دادند که از روش نمونه‌گیری هدفمند برای انتخاب نمونه آماری استفاده شد و ریاست دانشکده‌ها، اعضای هیئت‌علمی و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی نیز جامعه آماری مرحله کمی پژوهش را تشکیل دادند. نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای نسبی بود و ۲۴۶ نفر نمونه آن را تشکیل دادند. همچنین جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه باز و پرسشنامه محقق ساخته با پایایی ۰/۸۷ استفاده شد. جهت تحلیل داده‌های بخش کیفی از روش تحلیل محتوا استفاده شد و جهت تحلیل داده‌های بخش کمی از آزمون t تک نمونه‌ای، F، شفه، و تحلیل واریانس چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد در وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی نقاط ضعفی وجود دارد و همچنین شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی در حد بالاتر از میانگین فرضی می‌باشد.

کلیدواژه‌ها: ارزیابی، شایستگی، مدیران، گروه‌های آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی.

* دانشجوی دکتری فناوری اطلاعات رسانی در آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی (نویسنده مسئول)

Hamed.abbasikasani@gmail.com

** دانشیار رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی

*** دانشیار رشته مدیریت آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی

مقدمه

با توجه به اینکه منابع انسانی ثروت یک ملت و سازمان هستند و ستون فقرات هر سازمانی به وسیله 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 مدیریت منابع انسانی از اثرگذارترین و تعیین‌کننده‌ترین فرآیندهای مدیریت و پشتیبانی در همه کشورها و سازمان‌های پیشرو و موفق جهان است. چراکه هر سازمانی برای کاربرد مناسب منابع، در راستای تحقق وظایفی که مدیران سطوح بالاتر برای آن طراحی نموده‌اند، به صورت مستقیم وابسته به عملکرد مدیریت منابع انسانی آن است. اگر سازمانی مدیریت منابع انسانی اثربخش و مسئولیت‌پذیری داشته باشد، خروجی‌های آن سازمان به صورت خودکار، برتر خواهند بود (توماچ، ۱۳۹۱).

مدیران همواره نقشی مهم و حیاتی در سازمان‌ها ایفا می‌کنند. مدیران میانی و ارشد عنصری کلیدی در راهنمایی، هدایت و موفقیت مدیران عملیاتی و کارکنان می‌باشند. تأثیر مدیران برجسته در کسب درآمد، سود و موفقیت سازمان‌ها امروزه در بسیاری از سازمان‌های موفق، بارز و آشکار گردیده است. از سوی دیگر در عصر حاضر، تغییرات شگرفی در محیط سازمان‌ها رخ داده است. این تغییرات سازمان‌ها را نیز دستخوش تغییرات عظیمی نموده است. از جمله اینکه سازمان‌ها مسطح‌تر شده‌اند، بسیاری از سطوح مدیریتی حذف شده است، توجه به مشتری و مشتری‌مداری افزایش یافته است و مواردی از این قبیل پاسخ سریع به مشکلات و فرصت‌های عصر حاضر، مدیر را به‌عنوان منبعی حیاتی در حل مسائل سازمان‌ها مطرح ساخته است و نیاز سازمان‌ها به مدیران شایسته بیش‌ازپیش آشکار گردیده است. از این رو به-کارگیری رویکرد مناسب جهت جذب، نگهداری، رشد، آموزش و ارزیابی مدیران می‌تواند

_____ بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی و ...

گامی بزرگ در این مسیر محسوب شود. رویکرد به‌کارگیری شایستگی‌ها، ازجمله جدیدترین و مهم‌ترین رویکردهایی است که تاکنون در این زمینه مطرح شده است و ظهور و گسترش آن حاصل ربع آخر قرن بیستم می‌باشد (کرمی و صالحی، ۱۳۸۸: ۳). شایستگی‌ها به‌عنوان یک دسته از دانش، ویژگی‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌های به هم وابسته که تأثیر زیادی بر شغل فرد می‌گذارد، تعریف می‌شود و با عملکرد فردی در کار همبستگی دارد که می‌تواند به‌وسیله استانداردهای پذیرفته‌شده ارزیابی شود و همچنین آن‌ها را از طریق آموزش، بهبود بخشید و توسعه داد (سانچز^۱، ۲۰۱۰). حوزه مطالعات شایستگی‌ها یکی از موضوعات بسیار مشهور مدیریت هستند. اکثر اندیشمندان این عرصه توصیه نموده‌اند که از شایستگی‌ها برای حفظ تمرکز سازمانی و به‌مثابه محور اصلی نظام‌های منابع انسانی و به‌عنوان روشی برای تأیید تحقق مهارت‌های موردنیاز شغل استفاده شود (کرمی و صالحی، ۱۳۸۸: ۵).

ارتقای کیفیت عملکرد دانشگاه‌ها نیز، درگرو گروه‌های آموزشی توانمند و شایسته است. ازاین‌رو، ارزیابی شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی یکی از مسئولیت‌های مهم مدیران و مسئولان دانشگاهی برای توسعه‌ی حرفه‌ای و حفظ آموزش عالی است (عزتی، ۱۳۹۱). در حال حاضر شایستگی به‌اصطلاح چندمنظوره‌ای تبدیل شده است که با معانی مختلف، در زمینه‌های علمی گوناگونی مورداستفاده قرار می‌گیرد (مجاب^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). در ادبیات، بستگی به متن و زاویه دید، معانی متعددی برای کلمه «Competency» وجود دارد. یک دلیل برای این تعدد معانی، آن است که کلمه «Competency» معمولاً شامل شخصیت، ارزش، توانایی‌ها، دانش، مهارت‌ها، نگرش و استعداد می‌شود (دراگانیدیس و منتزاس^۳، ۲۰۰۶). ریشه لغت شایستگی در زبان لاتین، «Competentia» است که به معنای «صلاحیت

^۱- Sanchez

^۲- Mojab

^۳- Draganidis & Mentzas

در قضاوت» و همچنین «حق اظهارنظر» است (اوجاچی و خسروکندی، ۱۳۹۱). در ادبیات موجود، تعاریف مختلفی درباره شایستگی وجود دارد. همه تعاریف مذکور شبیه هم هستند و در آنها بر نقش‌ها و مسئولیت‌های شغلی تأکید می‌شود (کلارک و ارمیت^۱، ۲۰۱۰)، اما با بررسی آنها نتیجه می‌گیریم که تعریف واحد و اصطلاح‌شناسی معینی درباره شایستگی وجود ندارد (کرمی، ۱۳۸۶). وزارت سلامت و خدمات انسانی ایالات متحده آمریکا شایستگی را به این صورت تعریف می‌کند: «مجموعه‌ای از رفتار که دربرگیرنده مهارت‌ها، دانش، توانایی‌ها و ویژگی‌های فردی می‌باشد که در کنار یکدیگر برای انجام موفقیت‌آمیز کارها حیاتی هستند». این تعریف بیان می‌دارد که شایستگی یک ویژگی فردی و مجموعه‌ای از مشخصه‌های رفتاری است که خاص فرد هستند و بخشی از دارایی سازمان محسوب نمی‌شود. شایستگی‌ها خود را در شرایط کار حرفه‌ای نشان می‌دهند؛ در غیر این صورت غیرقابل رؤیت بوده و اندازه‌گیری و بهبود آنها سخت و مشکل خواهد بود (راجی و صمیمی، ۱۳۹۰). برنامه استانداردهای بین‌المللی برای آموزش و تعلیم عملکرد، شایستگی را دانش، مهارت یا نگرشی تعریف می‌کند که «فرد را توانمند می‌کند تا به‌طور مؤثر، فعالیت‌های یک شغل یا وظیفه را با استانداردهای مورد انتظار شغل انجام دهد» (چیانگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۶). اصطلاح شایستگی برای توصیف مجموعه‌ای از رفتارها به کار می‌رود که ترکیب واحدی از دانش، مهارت، توانایی‌ها و انگیزه‌ها را منعکس می‌کند و با عملکرد در یک نقش سازمانی مرتبط است. مثلاً شایستگی گوش دادن شامل این قبیل رفتارهاست: تماس چشمی، تکان دادن سر، تصدیق شفاهی، تعبیر صحیح و ... اما اینکه یک فرد چگونه شایستگی گوش دادن را به نحوی مناسب به کار ببرد به دانش وی درباره گوش دادن، مهارت وی درباره رفتارهای گوش دادن و انگیزه‌اش برای گوش دادن

¹- Clark & Armit

²- Chyung

_____ بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی و ...

بستگی دارد (ا. اس. آی^۱، ۲۰۰۳). تعریف حاضر از جمله تعریف‌های نسبتاً جامع در مورد شایستگی است که مؤلفه‌های مختلف آن را در بر می‌گیرد. آنچه مشهود است؛ شایستگی‌ها محور کانون‌های ارزیابی هستند و سایر عناصر با توجه به آن شکل می‌گیرند. ابزارها به گونه‌ای طراحی می‌شوند که امکان بروز شایستگی‌ها وجود داشته باشد. ارزیابی‌ها به دنبال سنجش شایستگی‌های بروز یافته افراد در تمرین‌ها هستند. افراد نیز به منظور ارزیابی و توسعه شایستگی‌های موردنظر، در فرایند ارزیابی شرکت می‌کنند. بنابراین مفهوم شایستگی و مدل شایستگی‌های به‌کاررفته در کانون ارزیابی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و به تعبیری می‌توان آن را استخوان‌بندی کانون ارزیابی دانست. علاوه بر انسجام مدل و داشتن چارچوب نظری و دلایل متقن برای تأثیر این شایستگی‌ها در عملکرد سازمان در سطح نظری، این شایستگی‌ها باید با اهداف و استراتژی‌های اتخاذ شده توسط سازمان همسو باشند و در صورت وجود افراد واجد چنین شایستگی‌هایی، سازمان بتواند فعالیت‌هایش را به صورت کارآمدتر و مؤثرتری دنبال نماید. شایستگی را می‌توان هم در سطح عمومی و هم در سطح تخصصی طراحی کرد. هنگام طراحی شایستگی‌ها از طریق آموزش علمی، باید از خیلی زیاد تخصصی بودن یا خیلی زیاد عمومی بودن آن جلوگیری شود (مولدر^۲ و همکاران، ۲۰۰۹). دو مکتب فکری متفاوت در مورد تفسیر شایستگی وجود دارد: یک مکتب فکری مدعی است که شایستگی بر دانش یا مهارت دلالت دارد. مکتب دوم مدعی است که شایستگی دربردارنده ویژگی‌هایی است که به عملکرد کمک می‌نماید. در تفسیر دوم شایستگی می‌تواند شامل دانش یا مهارت، همچنین شامل برخی از خصوصیات دیگر مانند سطوحی از انگیزه و صفات شخصیتی باشد. مبنای اصلی مکتب دوم، فلسفه‌ای است که معتقد است، تمرکز باید بر روی

^۱- OSI

^۲- Mulder

کسانی باشد که کار را انجام می‌دهند و نه کاری که توسط این افراد انجام می‌شود (رضایت، ۱۳۹۰). هوفمن و فلود (۲۰۰۰) مکتب اول را رویکرد انگلیسی، و مکتب دوم را رویکرد آمریکایی به شایستگی معرفی می‌کنند.

پژوهش‌هایی در زمینه شایستگی مدیران صورت گرفته است که سعی نموده‌اند به بررسی اجمالی بحث شایستگی و شایسته‌گزینی مدیران پردازند که در اینجا به ذکر چند مورد از آن‌ها پرداخته می‌شود.

شمس مورکانی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان تدوین مؤلفه‌های شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی: مطالعه کیفی، به این نتیجه دست یافتند که شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی شامل ۹ مؤلفه اصلی ادراکی، رهبری، تصمیم‌گیری، اجرایی، ارتباطی، کار تیمی، مدیریت افراد، ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های اخلاقی می‌باشد که با زیر مؤلفه‌های هر یک، در کل ۴۳ زیرمجموعه می‌شود. غلامزاده و همکاران (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان شناسایی و تعیین شاخص‌های شایستگی مدیران در یک شرکت بیمه‌ای انجام داده‌اند. در این پژوهش سعی شده تا برای کمک به بهبود فرایند مدیریت منابع انسانی در یک شرکت بیمه‌ای، شایستگی‌های مورد نیاز مدیران میانی جهت ارائه عملکردی برتر و بالاتر از حد متوسط شناسایی گردد. بر این اساس، ۳۰ شاخص شناسایی و بر مبنای نظرات خبرگان در پنج خوشه رهبری، مهارت‌های ارتباطی، ارزش‌های اخلاقی، ویژگی‌های شخصی و دانش و آگاهی شناسایی و اولویت‌بندی شدند. به علاوه، شایستگی‌ها بر اساس مدل کوه یخی اسپنسر و اسپنسر تفسیر و تبیین گردیده و با توجه به سنجیت مفهومی در پنج گروه انگیزه، ویژگی، خودمفهوم، مهارت و دانش جای گرفتند. مدل کوه یخ نشان داد برخلاف رویه‌های معمول که دانش و مهارت در فرایند مدیریت منابع انسانی در کانون توجه قرار می‌دهند، ابعاد پنهان‌تر

^۱- Hoffmann & Flood

شایستگی‌ها مثل انگیزه، ویژگی‌های شخصی و ارزش‌ها نقش مهم‌تر و مؤثرتری در عملکرد افراد، به‌ویژه مدیران داشته و باید در فعالیت‌های مربوط به مدیریت و پرورش منابع انسانی توجه خاصی به این دسته از شایستگی‌ها گردد. پژوهشی دیگر توسط بردبار و همکاران (۱۳۹۱) تحت عنوان شناسایی مؤلفه‌ها و الگوهای شایسته‌گزینی برای بهینه‌سازی مدل جانشین‌پروری کارکنان در یکی از شرکت‌های فولاد آلیاژی انجام شده است. نتایج حاصل از این پژوهش حاکی از آن است که مؤلفه‌های اصلی شایستگی در این شرکت شامل دانش و تخصص، تجربه، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش‌ها و مهارت‌های مدیریتی و ارتباطات می‌باشد. رحیم‌نیا و هوشیار (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های مدل شایستگی-های مدیران در سیستم بانکی انجام داده‌اند و به این نتیجه دست‌یافته‌اند که مدل ارائه‌شده شامل سه سطح می‌باشد. سطح اول متشکل از چهار حوزه کلی می‌باشد که عبارت‌اند از: حوزه فنی، حوزه محیطی، حوزه مدیریتی و حوزه فردی. سطح دوم شامل هشت بُعد شایستگی می‌باشد: دانش عمومی، دانش تخصصی، بازاریابی، آگاهی از محیط، اداره کردن صحیح شعبه، مدیریت منابع انسانی، درون فردی و میان فردی. درنهایت، سطح سوم مدل از چهل‌ودو مؤلفه تخصصی و عملیاتی شایستگی مدیران در سیستم بانکی تشکیل شده است. در تحقیقی که جمشیدی (۲۰۱۲) در شرکت‌های پتروشیمی و گاز انجام داده است، بر لزوم شایستگی‌های ضروری سرپرستان تأکید شده است. یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد که ۱۵ شایستگی ضروری برای سرپرستان به عملکرد آن‌ها و رسیدن به مأموریت و اهداف استراتژیک سازمان کمک می‌کند. این شایستگی‌ها شامل قضاوت و تصمیم‌گیری، کار تیمی، ارتباطات، اختیار دادن و نماینده شدن، رهبری، اعتمادسازی، خودآگاهی، مدیریت زمان، مدیریت استرس، مدیریت تغییر، مدیریت تضاد، نوآوری، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی کار، مدیریت ریسک و مهارت‌های

فنی می‌باشد. ادواردز^۱ (۲۰۰۹)، در پژوهش خود تحت عنوان «مدل شایستگی به‌عنوان مقدمه- ای بر توسعه‌ی رهبری مؤثر و برنامه‌ریزی موفق در محیط خدماتی اجتماعی عمومی» شایستگی‌های مدیریتی را توسعه و پرورش کارکنان، ارتباطات، حل مسئله، مدیریت تغییر، مهارت‌های فنی و وظیفه‌ای، تشکیل گروه، مدیریت عملکرد (وظیفه)، آگاهی بین فردی و یکپارچه کردن دیدگاه‌ها می‌داند. همچنین، برینکمن^۲ (۲۰۰۷) در پژوهشی با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی تیم مدیران اجرایی شرکت‌های نوپای فناوری بنیان، شایستگی‌های این مدیران را شامل: سه بُعد عمومی (کلیدی/ فراتر از وظیفه)، اجتماعی و وظیفه‌ای (مهارت‌های فنی/ دانشی) می‌داند که هر بُعد شامل سه مؤلفه می‌باشد. بُعد عمومی شامل مؤلفه‌های ادراکی، نوآوری و اجرایی می‌شود. بُعد اجتماعی نیز شامل مؤلفه‌های کار گروهی، رهبری و شبکه‌سازی می‌شود و در نهایت بُعد وظیفه‌ای هم شامل مؤلفه‌های مدیریت فناوری، مدیریت بازاریابی و مدیریت مالی می‌شود.

در این پژوهش هم سعی شده است تا با بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه- های آموزشی و ارزیابی شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی، قدمی در راستای به‌کارگیری مدیران گروه‌های آموزشی شایسته برداشته شود تا از این طریق بتوان کیفیت گروه‌های آموزشی را بالا برد. به همین جهت سؤال اصلی پژوهش مبنی بر این است که وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی به چه صورت می‌باشد و شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی به چه میزان می‌باشد؟

1- Edwards

2- Brinckmann

روش

چون در پژوهش‌های کاربردی هدف اصلی کشف علمی نیست، بلکه آزمودن و بررسی امکان کاربرد دانش است؛ بنابراین روش این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد. همچنین از آنجاکه از طریق مصاحبه باز و اجرای پرسشنامه به بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی و ارزیابی شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی پرداخته شد، پژوهش حاضر از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها به روش آمیخته (کیفی^۰ کمی) انجام گردید. در این پژوهش، جامعه آماری بخش کیفی پژوهش را خبرگان حوزه شایستگی و مدیران گروه‌های آموزشی تشکیل دادند که از روش نمونه‌گیری هدفمند برای انتخاب نمونه استفاده شد که در پایان نیز ۱۰ نفر نمونه آماری این مرحله را تشکیل دادند. جامعه آماری بخش کمی پژوهش نیز شامل ریاست دانشکده‌ها، اعضای هیئت علمی و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد که تعداد آن‌ها ۵۵۸ نفر بود. نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای نسبی بود و با توجه به جدول تعیین حجم نمونه‌ی مورگان، ۲۲۶ نفر نمونه آن را تشکیل دادند که جهت جلوگیری از ریزش در جمع‌آوری اطلاعات، تعداد ۲۷۰ پرسشنامه توزیع گردید و ۲۴۶ پرسشنامه جمع‌آوری شد و تحلیل داده‌ها نیز روی این ۲۴۶ پرسشنامه صورت گرفت. همچنین جهت گردآوری داده‌ها از مصاحبه باز و پرسشنامه محقق ساخته با پایایی ۰/۸۷، که روایی آن توسط خبرگان و اساتید دانشگاه تأیید شده بود، استفاده شد. جهت تحلیل داده‌های بخش کیفی پژوهش از روش تحلیل محتوا استفاده شد و همچنین جهت تحلیل داده‌های بخش کمی پژوهش نیز از آمار توصیفی (فراوانی، درصد و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون t تک گروهی، تحلیل واریانس چند متغیره، آزمون F، و شفه) استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های بخش کیفی

در بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی در نظام آموزش عالی ایران به‌طور اعم و در دانشگاه شهید بهشتی به‌طور اخص و نقاط قوت و ضعف در زمینه‌های گوناگون نظیر عوامل، اهداف، ابزار، ارزیابی‌کننده‌ها، استفاده از نتایج، اقدامات اصلاحی و... صاحب‌نظران مواردی را بیان نمودند که جهت ذکر نتایج، ابتدا نمونه‌هایی از بیانات صاحب‌نظران ارائه و سپس نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها در ذیل آن فهرست گردیده است.

به‌طور نمونه، یکی از مصاحبه‌شوندگان (ر.م. از صاحب‌نظران حوزه شایستگی) به این پرسش این‌گونه پاسخ می‌دهد که: «وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی در بعضی ابعاد واقعاً خوب ارزیابی می‌شود و احساس می‌شود در این ابعاد، شایستگی بسیار عالی است مانند بُعد دانش آن گروه. که البته باید گفت در بیشتر جاها این وضعیت وجود دارد و دانشگاه شهید بهشتی هم از این قضیه مستثنا نیست. ولی در بعضی زمینه‌ها، وضعیت شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی اصلاً مطلوب نیست. مثلاً زمینه‌هایی که به نقش مشاوره و هدایت گروهی مدیران گروه‌های آموزشی نسبت به کل گروه و دانشجویان رابطه دارد. در این زمینه وضعیت کمی فرق می‌کند و می‌توان گفت در این زمینه خیلی ضعیف عمل می‌شود. یعنی در این زمینه شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی کامل نیست و یک مدیر گروه باید به نسبت به دانشجویان خود هم حساس باشد و این حالت در حال حاضر در حداقل است. همچنین یک نکته اساسی که برای یک مدیر گروه باید لحاظ کرد این است که یک مدیر گروه باید انعطاف‌پذیری داشته باشد که این مورد را هم نمی‌توان مطلوب ارزیابی کرد».

(پ.س. از صاحب‌نظران حوزه شایستگی) بیان می‌دارد که: «در مورد شایستگی مدیران

گروه‌های آموزشی یک مشکل وجود دارد و آن هم این است که بعضی گروه‌ها بدون اینکه یک شخصی آموزش دیده باشد و تجربه لازم را داشته باشد، در این پُست مهم قرار می‌دهند. که این باعث شکست گروه و همچنین آن شخص می‌شود. به طوری که می‌توان گفت اگر کسی مدیر گروه شود و تجربه اولش هم باشد، به احتمال زیاد دچار شکست می‌شود. بهترین راهکار این است که وقتی شخصی مدیر گروهی می‌شود برای خود یک معاون انتخاب کند تا بعد از آن شخص معاونش جای او را بگیرد که در این حالت چون شخصی که معاون بوده تجربه‌هایی را به دست آورده است، بنابراین به راحتی می‌تواند گروه را مدیریت کند و این حالت بهتر از آن است که از طریق رأی‌گیری یک نفر را انتخاب کنیم. در دانشگاه شهید بهشتی چون که مدیران گروه‌های آموزشی دارای یک معاون می‌باشند و پس از هر مدیر گروه، معاونش جایگاه او را می‌گیرد، پس نمی‌توان گفت که این شخص با شکست مواجه خواهد شد. چون دانش و تجربه لازم را در این زمینه قبلاً کسب کرده است».

(ا.خ. از مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه) هم در این باره بیان می‌کند که «در مورد شایستگی‌های عمومی برای احراز پست مدیریت گروه، هم در دانشگاه شهید بهشتی و هم در سایر دانشگاه‌های ایران شرایط تقریباً یکسان است و در کل، توجه به شایستگی‌های عمومی برای احراز این پست رعایت می‌شود. ولی این قضیه در مورد شایستگی‌های تخصصی برای احراز این پست، صدق نمی‌کند. مثلاً در یک گروه آموزشی، یک مدیر گروه در زمینه‌ای که خودش تخصص لازم را دارد، می‌تواند علاقه‌مندی‌های خود را به سوی آنچه که می‌خواهد پیش ببرد و در واقع می‌توان گفت همراه با سوگیری است. به عبارت دیگر، یک مدیر گروه، سعی می‌کند که گروه را به سمت و سوی رشته تخصصی خود سوق دهد که در این صورت باعث می‌شود که گروه در یک زمینه رشد پیدا کند و در سایر زمینه‌ها با شکست مواجه می‌شود. همچنین، مشکل شایستگی مدیران در ابعاد دانش و مهارت نیست؛ بلکه در نگرش و

دیدگاه است. یعنی مدیران گروه‌های آموزشی، برنامه استراتژیک و افق بلندمدت برای خود نمی‌سازند».

بدین ترتیب از تحلیل بیانات مصاحبه‌شوندگان، نظیر آنچه که در نمونه آورده شد می‌توان مواردی همچون عدم وجود یک استاندارد خاص برای انتخاب مدیران گروه‌های آموزشی و تحمیلی بودن مدیران گروه‌های آموزشی و... مقولاتی از این دست را استخراج نمود که در ذیل به آن‌ها اشاره شده است:

- ❖ نبود یک معیار علمی برای انتصاب مدیران گروه‌های آموزشی
- ❖ انتخاب مدیران گروه‌های آموزشی بر اساس نظر رئیس دانشکده
- ❖ عدم تدارک امکانات و شرایط سازمانی یا جبران خدمت برای این پُست
- ❖ نداشتن اختیارات زیاد مدیران گروه‌های آموزشی و در نتیجه آن، باقی نماندن انگیزه درونی برای این افراد
- ❖ آشنا نبودن یا آشنایی کم مدیران گروه‌های آموزشی با اهداف تعریف‌شده برای این پُست
- ❖ تلاش برای حفظ موقعیت و عدم تلاش برای ارتقاء آن موقعیت (مثلاً تلاش برای حفظ سطح علمی گروه به جای ارتقای آن)
- ❖ توجه به بُعد شایستگی‌های عمومی و عدم توجه به بُعد شایستگی‌های تخصصی
- ❖ عدم وجود برنامه استراتژیک و افق بلندمدت
- ❖ سوق دادن گروه به سمت وسوی رشته تخصصی خود (سوگیری)
- ❖ توجه به وجود دانش و مهارت و عدم توجه به نگرش و دیدگاه برای یک مدیر گروه
- ❖ عدم توجه مدیران گروه‌های آموزشی به بحث مشاوره و هدایت گروهی کل گروه و

دانشجویان

_____ بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی و ...

❖ نداشتن مباحث نظری و نظریه و به‌تناسب آن، اداره کردن امور بر اساس نیازهای

روزمره

نقطه نظرات مصاحبه‌شوندگان بیشتر پیرامون مسائل و مشکلاتی است که گریبان گیر حوزه شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی در نظام آموزش عالی کشور می‌باشد، اما نقاط قوت موجود در زمینه شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی می‌تواند به‌عنوان امتیازی قوی جهت پیشبرد اهداف شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی در نظر گرفته شود که نیاز است مورد مطالعه عمیق و جدی قرار گیرند. مثل: توجه به سابقه و پایه ارتقای شخص برای احراز این پُست، وجود معاون برای مدیر گروه که موجب جلوگیری از شکست در آینده می‌شود و...

یافته‌های بخش کمی

جدول شماره ۱. چارچوب مفهومی پژوهش (بخش کمی پژوهش)

ردیف	بخش‌های عمده شایستگی	شایستگی‌های اصلی	شایستگی‌های فرعی
۱	شایستگی‌های مدیریتی	ادراکی	تفکر سیستمی، تفکر خلاق، تفکر راهبردی، تفکر انتقادی
		رهبری	شبکه‌سازی، پرورش دیگران، قدرت نفوذ، روابط انسانی
		تصمیم‌گیری	ثبات، انعطاف‌پذیری، حل مسئله
۲	شایستگی‌های اجتماعی	ارتباطی	ارتباط
		کار تیمی	تیم‌سازی، مشورت‌پذیری، مشاوره دادن
		مدیریت افراد	اعتمادسازی، ایجاد انگیزه، توانمندسازی، مدیریت تعارض

۳	شایستگی های فردی	ویژگی های شخصیتی مسئولیت پذیری، تعهد سازمانی، یادگیری مستمر، سعه صدر، اعتماد به نفس، آراستگی ظاهری، انتقاد پذیری، قاطعیت
		ویژگی های اخلاقی رعایت کرامت انسانی، تعهد دینی، صداقت، حفظ اسرار، وجدان کاری، بی-طرفی در مباحث، عدالت

چنانکه پیش تر بدان اشاره شد، بخش کمی این پژوهش به ارزیابی شایستگی مدیران گروه های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی می پردازد. که این ارزیابی همچنان که در چارچوب مفهومی پژوهش مشاهده می شود، در سه حوزه شایستگی های مدیریتی، شایستگی های اجتماعی، و شایستگی های فردی صورت می گیرد.

جدول شماره ۳. شاخص های آمار توصیفی برای شایستگی های مدیران گروه های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی

خطای استاندارد	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	شایستگی مدیران گروه های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی
.۰۳۸۲۱	.۵۹۹۲۳	۳,۷۸۳۴	۲۴۶	شایستگی های مدیریتی
.۰۴۰۰۳	.۶۲۷۸۴	۳,۷۸۸۰	۲۴۶	شایستگی های اجتماعی
.۰۳۷۲۸	.۵۸۴۷۴	۴,۱۱۵۲	۲۴۶	شایستگی های فردی
.۰۳۷۴۷	.۵۸۷۶۲	۳,۸۹۵۵	۲۴۶	نمره کل

بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی و ...

جدول شماره ۴. آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نمونه و میانگین نظری

میانگین نظری = ۳						شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی
فاصله اعتماد ۹۵٪ از میانگین		تفاوت از میانگین	سطح معناداری (دو دامنه)	درجه آزادی	T	
بیشینه	کمینه					
۸۵۸۶	۷۰۸۱	۷۸۳۳۷	۰۰۰	۲۴۵	۲۰,۵۰۴	شایستگی‌های مدیریتی
۸۶۶۹	۷۰۹۲	۷۸۸۰۲	۰۰۰	۲۴۵	۱۹,۶۸۶	شایستگی‌های اجتماعی
۱,۱۸۸۶	۱,۰۴۱۷	۱,۱۱۵۱۶	۰۰۰	۲۴۵	۲۹,۹۱۲	شایستگی‌های فردی
۹۶۹۳	۸۲۱۷	۸۹۵۵۲	۰۰۰	۲۴۵	۲۳,۹۰۳	نمره کل

چون t محاسبه شده با درجه آزادی ۲۴۵ برای آزمون‌های دو دامنه در شایستگی‌های مدیریتی با مقدار (۲۰/۵۰۴)، در شایستگی‌های اجتماعی با مقدار (۱۹/۶۸۶) و در شایستگی‌های فردی با مقدار (۲۹/۹۱۲) و نیز نمره کل مؤلفه‌های مورد بررسی با مقدار (۲۳/۹۰۳) در سطح ۰/۰۵، بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t (۱/۹۶) می‌باشد، بنابراین فرض صفر در این آزمون مبنی بر عدم تفاوت بین میانگین نمونه و میانگین جامعه (نظری) رد می‌شود و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت که میانگین نمونه بزرگ‌تر از میانگین جامعه است. در نتیجه از نظر افراد نمونه، شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی در حد بالاتر از میانگین فرضی ارزیابی می‌گردد. و با توجه به جدول شماره ۳، مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی از شایستگی فردی بیشتری نسبت به شایستگی‌های مدیریتی و اجتماعی برخوردارند.

• تفاوت شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناسی

برای بررسی این سؤال پژوهشی با توجه به اینکه بیش از یک متغیر وابسته بین

گروه‌های مستقل مورد مقایسه قرار می‌گیرد، از تحلیل واریانس چند متغیره (مانوا)، آزمون F و آزمون تعقیبی شفه استفاده شده است.

الف. مقایسه شایستگی‌های مدیران به تفکیک جنسیت:

جدول شماره ۵. داده‌های توصیفی نمرات شایستگی‌های مدیران به تفکیک جنسیت

شاخص‌های توصیفی			متغیر	
انحراف معیار	میانگین	تعداد		
.۰۷۹	۳,۵۱۳	۶۰	زن	شایستگی‌های مدیریتی
.۰۴۵	۳,۱۷۷	۱۸۶	مرد	
.۰۷۴	۳,۹۱۲	۶۰	زن	شایستگی‌های اجتماعی
.۰۴۲	۴,۱۸۱	۱۸۶	مرد	
.۰۷۶	۳,۵۵۶	۶۰	زن	شایستگی‌های فردی
.۰۴۳	۳,۸۵۷	۱۸۶	مرد	

جدول ۵ نشان می‌دهد که به نظر پاسخ‌دهندگان زن، مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی از شایستگی اجتماعی بیشتری نسبت به شایستگی مدیریتی و فردی برخوردارند. و شایستگی فردی آن‌ها نیز بیشتر از شایستگی مدیریتی شان می‌باشد. همچنین، به نظر پاسخ‌دهندگان مرد، مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی از شایستگی اجتماعی بالایی برخوردارند و شایستگی مدیریتی آن‌ها نیز بیشتر شایستگی فردی شان می‌باشد. به‌منظور بررسی شرایط برقراری تساوی واریانس‌های دو گروه از آزمون آماری F لوین می‌توان استفاده کرد. در جدول ۶ نتایج آزمون نامبرده گزارش شده‌اند.

بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی و ...

جدول شماره ۶. نتایج آزمون F لوین برای بررسی همگنی واریانس نمرات درون گروهی آزمودنی‌ها

متغیر	F	df ₁	df ₂	Sig.
شایستگی‌های مدیریتی	.۵۶۳	۱	۲۴۴	.۴۵۴
شایستگی‌های اجتماعی	.۲۵۴	۱	۲۴۴	.۶۱۴
شایستگی‌های فردی	.۶۵۹	۱	۲۴۴	.۴۱۸
نمره کل	.۰۰۱	۱	۲۴۴	.۹۷۱

مفروضه همگنی واریانس نمرات درون گروه‌ها با استفاده از آزمون لوین بررسی شد و با توجه به اینکه مقدار F لوین در سطح ۰/۰۵ معنادار نبود، بنابراین مفروضه همگنی واریانس داده‌ها مورد استنباط قرار گرفت.

جدول شماره ۷. نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره در مورد مقایسه شایستگی‌های مدیران به تفکیک جنسیت

شاخص منابع تغییرات	مجموع مجذورات	درجات آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
اثر جنسیت	۵,۹۹۹	۱	۵,۹۹۹	۱۶,۱۶۰	.۰۰۰
	۳,۲۶۴	۱	۳,۲۶۴	۹,۸۹۳	.۰۰۲
	۴,۰۹۲	۱	۴,۰۹۲	۱۱,۹۰۲	.۰۰۱
	۷,۳۸۰	۱	۴,۳۸۰	۱۳,۳۲۴	.۰۰۰
خطا	۹۰,۵۷۵	۲۴۴	.۳۷۱		
	۸۰,۵۰۶	۲۴۴	.۳۳۰		
	۸۳,۸۱۲	۲۴۴	.۳۴۴		
	۸۰,۲۱۷	۲۴۴	.۳۲۹		
کل	۳۶۲۶,۴۵۶	۲۴۶			
	۴۲۴۹,۶۷۵	۲۴۶			
	۳۶۰۹,۱۹۲	۲۴۶			
	۳۸۱۷,۶۶۵	۲۴۶			

با توجه به داده‌های جدول ۷، چون مقدار F با درجات آزادی (۱ و ۲۴۴) در مؤلفه شایستگی‌های مدیریتی با مقدار ۱۶/۱۶۰، شایستگی‌های اجتماعی با مقدار ۹/۸۹۳، شایستگی‌های فردی با مقدار ۱۱/۹۰۲ و نیز نمره کل شایستگی‌های مدیران با مقدار ۱۳/۳۲۴ در سطح ۰/۰۵ معنادار می‌باشد، لذا می‌توان نتیجه گرفت که بین شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی به تفکیک جنسیت آن‌ها تفاوت معنی‌داری وجود دارد و مقایسه میانگین دو گروه در جدول ۵ نشان می‌دهد که میانگین شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی مرد بیشتر از مدیران زن می‌باشد.

ب. مقایسه شایستگی‌های مدیران به تفکیک محل اخذ مدرک دکتری:

جدول شماره ۸، داده‌های توصیفی نمرات شایستگی‌های مدیران به تفکیک محل اخذ مدرک دکتری

شاخص‌های توصیفی			متغیر	
انحراف معیار	میانگین	تعداد		
۰.۶۴۴۶۷	۳,۷۰۵۸	۱۵۶	ایران	شایستگی‌های مدیریتی
۰.۵۷۳۴۸	۳,۹۳۰۶	۹۰	خارج از ایران	
۰.۶۲۸۰۶	۴,۰۴۸۹	۱۵۶	ایران	شایستگی‌های اجتماعی
۰.۴۸۲۹۱	۴,۲۳۰۱	۹۰	خارج از ایران	
۰.۶۱۰۶۷	۳,۷۱۱۵	۱۵۶	ایران	شایستگی‌های فردی
۰.۵۶۰۵۸	۳,۹۰۸۰	۹۰	خارج از ایران	

جدول ۸ نشان می‌دهد که شرکت‌کنندگان در این پژوهش که محل اخذ مدرک دکتری آن‌ها در ایران بوده است، شایستگی اجتماعی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی را بیشتر از شایستگی‌های مدیریتی و فردی آن‌ها ارزیابی می‌کنند و همچنین، شایستگی مدیریتی

_____ بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی و ...

مدیران گروه‌های آموزشی را بیشتر از شایستگی فردی آن‌ها می‌دانند. شرکت‌کنندگان در پژوهش که محل اخذ مدرک دکتری آن‌ها در خارج از ایران بوده است نیز شایستگی‌های اجتماعی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی را بیشتر از شایستگی‌های فردی و مدیریتی ارزیابی کردند و شایستگی فردی آن‌ها را نیز بیشتر از شایستگی مدیریتی‌شان می‌دانستند.

به‌منظور بررسی شرایط برقراری تساوی واریانس‌های دو گروه از آزمون آماری F لوین می‌توان استفاده کرد. در جدول ۹ نتایج آزمون نامبرده گزارش شده‌اند.

جدول شماره ۹. نتایج آزمون F لوین برای بررسی همگنی واریانس نمرات درون‌گروهی آزمودنی‌ها

متغیر	F	df ₁	df ₂	Sig.
شایستگی‌های مدیریتی	۱,۸۶۴	۱	۲۴۴	.۱۷۳
شایستگی‌های اجتماعی	.۸۰۴	۱	۲۴۴	.۳۷۱
شایستگی‌های فردی	.۰۳۰	۱	۲۴۴	.۸۶۲
نمره کل	۱,۱۷۳	۱	۲۴۴	.۲۸۰

مفروضه همگنی واریانس نمرات درون گروه‌ها با استفاده از آزمون لوین بررسی شد و با توجه به اینکه مقدار F لوین در سطح $۰/۰۵$ معنادار نبود، بنابراین مفروضه همگنی واریانس داده‌ها مورد استنباط قرار گرفت.

جدول شماره ۱۰. نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره در مورد مقایسه شایستگی های مدیران به تفکیک محل اخذ مدرک دکتری

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجات آزادی	مجموع مجذورات	شاخص منابع تغییرات	
.۰۰۷	۷,۵۱۵	۲,۸۸۵	۱	۲,۸۸۵	شایستگی های مدیریتی	اثر محل اخذ مدرک دکتری
.۰۱۹	۵,۵۸۲	۱,۸۴۷	۱	۱,۸۴۷	شایستگی های اجتماعی	
.۰۱۳	۶,۲۶۹	۲,۲۰۴	۱	۲,۲۰۴	شایستگی های فردی	
.۰۱۰	۶,۸۲۶	۲,۳۰۲	۱	۲,۳۰۲	نمره کل	
		.۳۸۴	۲۴۴	۹۳,۶۸۱	شایستگی های مدیریتی	خطا
		.۳۳۶	۲۴۴	۸۱,۸۹۶	شایستگی های اجتماعی	
		.۳۵۲	۲۴۴	۸۵,۷۷۰	شایستگی های فردی	
		.۳۳۷	۲۴۴	۸۲,۲۹۵	نمره کل	
			۲۴۶	۳۶۲۶,۴۵۶	شایستگی های مدیریتی	کل
			۲۴۶	۴۲۴۹,۶۷۵	شایستگی های اجتماعی	
			۲۴۶	۳۶۰۹,۱۹۲	شایستگی های فردی	
			۲۴۶	۳۸۱۷,۶۶۵	نمره کل	

با توجه به داده های جدول ۱۰، چون مقدار F با درجات آزادی (۱ و ۲۴۴) در مؤلفه شایستگی های مدیریتی با مقدار ۷/۵۱۷، شایستگی های اجتماعی با مقدار ۵/۵۸۲، شایستگی های فردی با مقدار ۶/۲۶۹ و نیز نمره کل شایستگی های مدیران با مقدار ۶/۸۲۶ در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد، لذا می توان نتیجه گرفت که بین شایستگی های مدیران به تفکیک محل اخذ مدرک دکتری آن ها تفاوت معنی داری وجود دارد و مقایسه میانگین دو گروه در جدول ۷ نشان می دهد که به نظر افرادی که مدرک دکتری خود را در ایران اخذ کرده اند، مدیران گروه های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی از شایستگی اجتماعی بالایی برخوردارند و شایستگی های فردی

_____ بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی و ...

آن‌ها نیز بیشتر از شایستگی مدیریتی‌شان می‌باشد. اما به نظر افرادی که مدرک دکتری خود را در خارج ایران اخذ کرده‌اند، مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی از شایستگی اجتماعی خیلی بالایی برخوردارند و شایستگی مدیریتی‌شان بیشتر از شایستگی فردی‌شان می‌باشد.

ج. مقایسه شایستگی‌های مدیران به تفکیک گروه آموزشی:

به‌منظور بررسی شرایط برقراری تساوی واریانس‌های دو گروه از آزمون آماری F لوین می‌توان استفاده کرد. در جدول ۱۱ نتایج آزمون نامبرده گزارش شده‌اند.

جدول شماره ۱۱. نتایج آزمون F لوین برای بررسی همگنی واریانس نمرات درون‌گروهی آزمودنی‌ها

متغیر	F	df ₁	df ₂	Sig.
شایستگی‌های مدیریتی	۲,۱۹۳	۲	۲۴۳	.۰۵۶
شایستگی‌های اجتماعی	۲,۹۷۰	۲	۲۴۳	.۰۵۳
شایستگی‌های فردی	۲,۴۳۵	۲	۲۴۳	.۰۹۰
نمره کل	۲,۱۲۷	۲	۲۴۳	.۰۵۷

مفروضه همگنی واریانس نمرات درون گروه‌ها با استفاده از آزمون لوین بررسی شد و با توجه به اینکه مقدار F لوین در سطح $۰/۰۵$ معنادار نبود، بنابراین مفروضه همگنی واریانس داده‌ها مورد استنباط قرار گرفت.

جدول شماره ۱۲. نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره در مورد مقایسه شایستگی های مدیران به تفکیک گروه آموزشی

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجات آزادی	مجموع مجذورات	شاخص منابع تغییرات	
.۰۰۱	۷,۶۰۴	۲,۸۴۴	۲	۵,۶۸۸	شایستگی های مدیریتی	اثر گروه آموزشی
.۰۰۰	۹,۲۰۷	۲,۹۵۰	۲	۵,۹۰۱	شایستگی های اجتماعی	
.۰۰۰	۱۰,۶۸۱	۳,۵۵۴	۲	۷,۱۰۹	شایستگی های فردی	
.۰۰۰	۹,۶۰۵	۳,۰۹۹	۲	۶,۱۹۸	نمره کل	
		.۳۷۴	۲۴۳	۹۰,۸۸۶	شایستگی های مدیریتی	خطا
		.۳۲۰	۲۴۳	۷۷,۸۶۹	شایستگی های اجتماعی	
		.۳۳۳	۲۴۳	۸۰,۸۶۵	شایستگی های فردی	
		.۳۲۳	۲۴۳	۷۸,۴۰۰	نمره کل	
			۲۴۶	۳۶۲۶,۴۵۶	شایستگی های مدیریتی	کل
			۲۴۶	۴۲۴۹,۶۷۵	شایستگی های اجتماعی	
			۲۴۶	۳۶۰۹,۱۹۲	شایستگی های فردی	
			۲۴۶	۳۸۱۷,۶۶۵	نمره کل	

با توجه به داده های جدول ۱۲، چون مقدار F با درجات آزادی (۲ و ۲۴۳) در مؤلفه شایستگی های مدیریتی با مقدار ۷/۶۰۴، شایستگی های اجتماعی با مقدار ۹/۲۰۷، شایستگی های فردی با مقدار ۱۰/۶۸۱ و نیز نمره کل شایستگی های مدیران با مقدار ۹/۶۰۵ در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد، لذا می توان نتیجه گرفت که بین شایستگی های مدیران به تفکیک گروه آموزشی آن ها تفاوت معنی داری وجود دارد و مقایسه میانگین گروه ها بر اساس نتایج آزمون تعقیبی شفه در جدول ۱۲ آورده شده است.

بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی و ...

جدول شماره ۱۳. نتایج آزمون تعقیبی شفه در مورد مقایسه نمرات شایستگی‌های مدیران به تفکیک گروه آموزشی

شاخص‌های آزمون تعقیبی			متغیر		
انحراف معیار	میانگین	تعداد			
.۰۰۱	.۰۹۲۴۰	.۳۵۸۵*	علوم پایه	علوم انسانی	شایستگی‌های مدیریتی
.۲۳۸	.۰۹۸۳۸	.۱۶۷۳	فنی		
.۰۰۰	.۰۸۵۵۳	.۳۶۳۵*	علوم پایه	علوم انسانی	شایستگی‌های اجتماعی
.۱۳۵	.۰۹۱۰۶	.۱۸۳۱	فنی		
.۰۰۰	.۰۸۷۱۵	.۴۰۲۸*	علوم پایه	علوم انسانی	شایستگی‌های فردی
.۲۶۷	.۰۹۲۸۰	.۱۴۹۴	فنی		

جدول ۱۳ نشان می‌دهد که میانگین شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی گروه علوم انسانی دانشگاه شهید بهشتی بیشتر از گروه علوم پایه است و بین علوم انسانی و علوم فنی و علوم فنی با علوم پایه تفاوت معناداری وجود ندارد.

ه. مقایسه شایستگی‌های مدیران به تفکیک مرتبه علمی:

به منظور بررسی شرایط برقراری تساوی واریانس‌های دو گروه از آزمون آماری F لوین می‌توان استفاده کرد. در جدول ۱۴ نتایج آزمون نامبرده گزارش شده‌اند.

جدول شماره ۱۴. نتایج آزمون F لوین برای بررسی همگنی واریانس نمرات درون‌گروهی آزمودنی‌ها

Sig.	df ₂	df ₁	F	متغیر
.۰۵۷	۲۴۳	۲	۲,۳۳۲	شایستگی‌های مدیریتی
.۰۵۸	۲۴۳	۲	۲,۳۰۸	شایستگی‌های اجتماعی
.۰۵۱	۲۴۳	۲	۲,۸۵۰	شایستگی‌های فردی
.۰۵۲	۲۴۳	۲	۲,۴۶۸	نمره کل

مفروضه همگنی واریانس نمرات درون گروه‌ها با استفاده از آزمون لوین بررسی شد و با توجه به اینکه مقدار F لوین در سطح $0/05$ معنادار نبود، بنابراین مفروضه همگنی واریانس داده‌ها مورد استنباط قرار گرفت.

جدول شماره ۱۵. نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره در مورد مقایسه شایستگی‌های مدیران

به تفکیک مرتبه علمی

سطح معناداری	F	میانگین مجذورات	درجات آزادی	مجموع مجذورات	شاخص منابع تغییرات	
.۱۴۸	۱,۹۲۹	.۷۵۵	۲	۱,۵۰۹	شایستگی‌های مدیریتی	اثر مرتبه علمی
.۲۵۲	۱,۳۸۶	.۴۷۲	۲	.۹۴۵	شایستگی‌های اجتماعی	
.۰۵۳	۳,۴۵۸	۱,۲۱۷	۲	۲,۴۳۵	شایستگی‌های فردی	
.۱۲۳	۲,۱۱۷	.۷۲۴	۲	۱,۴۴۹	نمره کل	
		.۳۹۱	۲۴۳	۹۵,۰۶۵	شایستگی‌های مدیریتی	خطا
		.۳۴۱	۲۴۳	۸۲,۱۲۵	شایستگی‌های اجتماعی	
		.۳۵۲	۲۴۳	۸۵,۵۳۹	شایستگی‌های فردی	
		.۳۴۲	۲۴۳	۸۳,۱۴۹	نمره کل	
			۲۴۶	۳۶۲۶,۴۵۶	شایستگی‌های مدیریتی	کل
			۲۴۶	۴۲۴۹,۶۷۵	شایستگی‌های اجتماعی	
			۲۴۶	۳۶۰۹,۱۹۲	شایستگی‌های فردی	
			۲۴۶	۳۸۱۷,۶۶۵	نمره کل	

با توجه به داده‌های جدول ۱۵، چون مقدار F با درجات آزادی (۲ و ۲۴۳) در مؤلفه شایستگی‌های مدیریتی با مقدار ۱/۹۲۹، شایستگی‌های اجتماعی با مقدار ۱/۳۸۶، شایستگی‌های فردی با مقدار ۳/۴۵۸ و نیز نمره کل شایستگی‌های مدیران با مقدار ۲/۱۱۷ در سطح

_____ بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی و ...

۰/۰۵ معنادار نیست، لذا می‌توان نتیجه گرفت که بین شایستگی‌های مدیران به تفکیک مرتبه علمی آن‌ها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری

شایستگی عموماً به‌عنوان مجموعه رفتارها یا فعالیت‌های مرتبط، انواع دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌هاست که پیش‌نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت‌آمیز در یک نقش یا شغل مشخص است.

ابتدا تلاش شد تا با انجام مصاحبه‌ای باز، نظر خبرگان و مدیران گروه‌های آموزشی نسبت به وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی در نظام آموزش عالی ایران به‌طور اعم و در دانشگاه شهید بهشتی به‌طور اخص بررسی گردد. در جمع‌بندی از نتایج مصاحبه‌ها می‌توان گفت که وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی زیاد مطلوب نیست. به‌طوری‌که هنوز یک معیار و استاندارد علمی خاصی برای انتخاب مدیران گروه‌های آموزشی وجود ندارد و انتخاب مدیران گروه‌های آموزشی بر اساس نظر ریاست دانشکده‌ها صورت می‌گیرد. همچنین مدیران گروه‌های آموزشی صرفاً جهت رفع نیازهای روزمره خود دست به عمل می‌زنند و کمتر به پشتوانه علمی و نظریه‌های موجود در این زمینه توجه می‌کنند. از طرفی دیگر، مدیران گروه‌های آموزشی اختیارات آن‌چنانی ندارند و همین امر موجب از بین رفتن انگیزه درونی این افراد می‌شود. برخی از راهکارهایی که می‌توان جهت انتخاب مدیران شایسته برای گروه‌های آموزشی ارائه داد عبارت است از: توجه به سابقه و پایه ارتقای شخص برای احراز این پُست، برگزاری کلاس‌های آموزشی برای مدیران گروه‌های آموزشی، انتخاب مدیران گروه‌های آموزشی از طریق رأی‌گیری در گروه آموزشی و اجرایی نمودن هرکدام از این راهکارها مستلزم تلاش و همکاری گروه‌های آموزشی سطح دانشگاه می‌باشد. با توجه

به نتایج مصاحبه و نقطه نظرات خبرگان و مدیران گروه‌های آموزشی، می‌توان گفت که لزوم شایسته‌گزینی در نظام آموزش عالی از ضروری‌ترین الزامات جهت استقرار یک نظام آموزشی کارآمد می‌باشد. از طرفی، تلاش جهت انتخاب شایسته‌ترین افراد برای هدایت گروه‌های آموزشی و انتخاب افراد بر اساس معیارهای موردقبول می‌تواند سایر نقاط ضعف را پوشش داده و زمینه توسعه نظام آموزش عالی را به وجود آورد.

همچنین، پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات پرسشنامه‌های ارزیابی شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی مشخص شد که شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی در حد بالاتر از میانگین فرضی قرار دارد و این نشان‌دهنده شایسته بودن مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد. نمره مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی در بخش شایستگی‌های فردی با مقدار $t = 29/912$ و میانگین $t = 4/115$ و انحراف استاندارد $0/584$ ، بیش‌تر از بخش شایستگی‌های مدیریتی با مقدار $t = 20/504$ و میانگین $3/783$ و انحراف استاندارد $0/599$ و بخش شایستگی‌های اجتماعی با مقدار $t = 19/686$ و میانگین $3/788$ و انحراف استاندارد $0/627$ می‌باشد و این ارقام نشان می‌دهند که مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی از شایستگی فردی بالایی برخوردار هستند. یعنی از نظر ویژگی‌های شخصیتی و ویژگی‌های اخلاقی در سطح بالاتری نسبت به شایستگی‌های مدیریتی و اجتماعی می‌باشند. همچنین از شایستگی مدیریتی و اجتماعی بالایی نیز پس از شایستگی فردی برخوردارند. که نشان‌دهنده توانایی بالای مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی در زمینه ادراکی، رهبری، تصمیم‌گیری و اجرایی (شایستگی‌های مدیریتی) و برقراری ارتباط مناسب، کار تیمی و مدیریت افراد (شایستگی‌های اجتماعی) می‌باشد. و این نشان می‌دهد که مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی هم در زمینه فردی، هم مدیریتی و هم اجتماعی افرادی لایق و شایسته هستند. غلامزاده و همکاران (۱۳۹۲) شایستگی‌های اصلی

مدیران را شامل ۵ خوشه رهبری، مهارت‌های ارتباطی، ارزش‌های اخلاقی، ویژگی‌های شخصی و دانش و آگاهی می‌دانند که در پژوهش حاضر نیز مشخص شد که مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی از آن‌ها برخوردارند. چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۱) مؤلفه‌های ارتباطات، اجرایی، رهبری و ارزش‌های اسلامی را به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی شایستگی مدیران معرفی می‌کنند و همچنان که از نتایج این پژوهش استنباط می‌شود، مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی از این مؤلفه‌ها به نسبت بالایی برخوردار هستند و نشان‌دهنده شایسته بودن آن‌ها در این زمینه‌ها می‌باشد. همچنین، خشوعی و همکاران (۲۰۱۳) نیز چند شایستگی مدیریتی را استخراج نمودند که عبارت‌اند از تصمیم‌گیری، دانش، انطباق‌پذیری، رهبری و ارتباط. بریکمن (۲۰۰۷) نیز بعد اجتماعی را از ابعاد مهم شایستگی‌های مدیران می‌داند و همچنین کار گروهی، رهبری، شبکه‌سازی، ادراکی و اجرایی را از مؤلفه‌های اصلی شایستگی مدیران به شمار می‌آورد. در واقع پژوهش‌های ذکر شده نشان‌دهنده مؤلفه‌هایی می‌باشند که یک مدیر شایسته آن‌ها را دارا می‌باشد و نتایج این پژوهش نیز نشان می‌دهد که مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی از این مؤلفه‌ها و مؤلفه‌هایی که در چارچوب مفهومی پژوهش به‌عنوان مؤلفه‌های شایستگی مدیران ارائه شده است در سطح بالایی می‌باشند و نشان‌دهنده شایستگی آن‌ها می‌باشد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پایه علمی دانش‌پژوهی

با توجه به یافته‌های حاصل از این پژوهش و آنچه بیان شد، پیشنهادهای ذیل در جهت بهبود شایسته‌گزینی مدیران گروه‌های آموزشی مطرح می‌گردد:

۱. ایجاد مرکز سنجش شایستگی‌های مدیریت منابع انسانی در دانشگاه و اعطای گواهینامه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای بر اساس استانداردهای مربوطه.
۲. توسعه استانداردهای شایستگی و سطوح شایستگی‌های مورد انتظار و استفاده از آن‌ها برای انتخاب مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها.

منابع

- باقری کراچی، امین؛ عباسپور، عباس و آقازاده، احمد (۱۳۹۱)، «طراحی الگوی شایستگی- های دانش آموختگان دانشگاه اسلامی برای خدمت محوری و تأمین نیازهای جامعه»، مدیریت در دانشگاه اسلامی ۳، سال اول، شماره ۳، صص ۵۲۰-۵۰۳.
- بردبار، غلامرضا؛ کریمی، اوژن؛ زارع، ناصر و کنجکاو منفرد، امیررضا (۱۳۹۱)، «شناسایی مؤلفه‌ها و الگوهای شایسته‌گزینی برای بهینه‌سازی مدل جانشین‌پروری کارکنان»، دو فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، سال چهارم، شماره ۱، صص ۸۷-۱۱۴.
- توماچ، یحیی (۱۳۹۱)، تدوین مدل فرایندی شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی با تأکید بر سیاست‌های کلی نظام اداری، پایان‌نامه دکتری، رشته مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران.
- چیت‌ساز، احسان؛ ذوالفقار زاده، محمدمهدی و غیاثی ندوشن، سعید (۱۳۹۱)، «تدوین الگوی محوری شایستگی‌های مدیران فرهنگی- اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران اسلامی»، مدیریت در دانشگاه اسلامی ۲، سال اول، شماره ۲، صص ۲۷۲-۲۵۱.
- راجی، لاله و صمیمی، محمدرضا (۱۳۹۰)، «شناخت وضعیت شایستگی‌های مدیران (نقش‌های کلیدی) در پروژه‌ها»، اولین کنفرانس بین‌المللی و سومین کنفرانس ملی سد و نیروگاه‌های برق آبی، تهران.
- رحیم نیا، فریبرز و هوشیار، وجیهه (۱۳۹۱)، «واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های مدل شایستگی مدیران در سیستم بانکی»، نشریه علمی و پژوهشی مدیریت فردا، سال ۱۱، شماره ۳۱، صص ۱۱۷-۱۳۵.
- شمس مورکانی، غلامرضا؛ خراسانی، اباصلت و عباسی کسانی، حامد (۱۳۹۳)، «تدوین مؤلفه‌های شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی: مطالعه کیفی»، دو فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها، سال سوم، شماره دوم، صص ۶۴-۳۷.

_____ بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی و ...

- عزتی، میترا (۱۳۹۱)، «بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد آموزشی گروه‌های آموزشی دانشگاهی: مطالعه کیفی»، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۵، صص ۲۳-۴۵.

- غلامزاده، داریوش؛ صحت، سعید و ستاری لقب، بهروز (۱۳۹۲)، «شناسایی و تعیین شاخص‌های شایستگی مدیران در یک شرکت بیمه‌ای (نمونه مطالعه: مدیران میانی)»، تازه‌های جهان بیمه، شماره ۱۷۸، صص ۱۶-۴.

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

- Brinckmann, J. (2008). **Competence of top management teams and success of new technology-based firms**. Gabler.
- Chyung, S.Y., Stepich, D., Cox, D. (2006). Building a competency-based curriculum Architecture Educates 21ST century Bussiness practitioners. **Journal of Education for to Bussiness**, 106 (1).
- Edwards, A. (2009). **Competency modeling as an antecedent for effective Leadership development and succession Planing within the public social services environment**. Dissertation for Degree of PhD of Philosophy in the Benedictine University.
- Jamshidi, M.H. (2012). Essential competencies for supervisor of oil and gas industrial companies. **The International (Spring) Conference on Asia Pacific Business Innovation & Technology Management**. pp. 368-374.
- Khoshouei, M.S., Oreyzi, H.R., Nori, A. (2013). The Eight Managerial Competencies: Essential Competency for Twenty first Century Managers. **Iranian Journal of Management Studies (IJMS)**. Vol. 6, No. 2, pp. 131-152.
- Mojab, F., Zaefarian, R., Dazian Azizi. A.H. (2011), **Applying Competency based Approach for Entrepreneurship education**. Procedia Social and Behavioral Sciences (12). 436° 447.
- OSI. (2003). **Constructing and Implementing a Competency. model**.<http://www.orgsysinc.com>.
- Sanchez, J.C. (2010). **University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of creation**. Springer Science+Business Media.

