

Research Paper

Designing a competency model for educational managers of the social security organization

Salaheddin Sorkhabi¹, Fardin Batmani^{2*}, Majid Mohammadi³, Abbas Khodadadi⁴

1. Ph.D Student in Educational Management, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.

2. Assistant Professor, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.

3. Assistant Professor, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran.

4. Assistant Professor, Yadegar-e-Imam Khomeini (RAH) Shahre Rey Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Received: 2021/9/24

Accepted: 2022/3/5

PP: 128-140

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/JEDU.2023.29034.5813](https://doi.org/10.30495/JEDU.2023.29034.5813)

Keywords:

Social Security Organization, Competency Pattern, Educational Managers.

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to design a competency model for educational managers of the Social Security Organization.

research methodology: This research is applied in terms of purpose and in terms of collection method is in the category of qualitative research and was conducted using the grounded theory. The statistical population of this study consisted of experts (senior educational managers of the Social Security Organization) in the year 2020. For sampling, purposive sampling method was used and sampling continued until the theoretical saturation was reached, based on this, 15 interviews were conducted. Semi-structured interviews were used to collect information. For validation used Criteria validity, portability, reliability and verification.

Findings: Adapted from the text in the open coding stage, 103 concepts in the axial coding stage, taking into account the semantic similarity of the identified concepts, 12 sub-categories and finally 4 main categories, including core competencies, managerial competencies, professional competencies and Strategic competencies were achieved.

Conclusion: According to the results of the research, the managers of the Social Security Organization are recommended to pay attention to the indicators identified in this research, which reflect the opinions of experts, in selecting and employing educational managers.

Citation: Sorkhabi Salaheddin, Batmani Fardin, Mohammadi Majid, Khodadadi Abbas (2023). Designing a competency model for educational managers of the social security organization. Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(2):128-140

Corresponding author: Fardin Batmani

Address: Assistant Professor, Sanandaj Branch, Islamic Azad University, Sanandaj, Iran

Tell: 09188704434

Email: batmani@iausdj.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

Undoubtedly, the most important competitive advantage of organizations in the current variable field is having a worthy and different human factor. This strategic factor can neither be imitated nor invented, but it can be developed. Identifying the acceptable type and index of competency depends on several factors. Identifying these factors in large organizations, especially the Social Security Organization, which covers insurance for half of the country's population, is very important, because social security is a comprehensive, dynamic and influential institution, overt and covert, overt and covert behaviors and norms. The political, economic, legal and social of this society. The nature of its activities and goals is to promote the spirit of creativity, flourishing and emergence of talents, raising the level of public and specialized awareness and determining the strategy for achieving excellence, development, prosperity and growth. For this purpose, it is necessary to define criteria for selecting and evaluating the competencies and skills required by its managers, in order to promote and develop these competencies based on its results.

Context:

The assess the competence of managers has expanded in recent decades as a new approach to academic research and natural science.

Goal:

The goal of present study is designing a competency model for educational managers of the social security organization

Method:

This research is applied in terms of purpose and in terms of collection method is in the category of qualitative research and was conducted using the grounded theory. Due to the fact that the data theory of the foundation is appropriate to the situation of this research and represents a good and appropriate explanation of the existing theories, for this reason, this method was chosen. It should be noted that grounded theory includes three approaches: the systematic approach known as Strauss and Corbin, the apparent approach of Glaser, and the constructivist approach proposed by Charms. In this study, the glazing approach has been used. The statistical population of this study consisted of experts (senior educational managers of the Social Security Organization) (having executive background and having a management position were among the criteria for selecting these people). Purposeful sampling method was used for sampling and sampling continued until the theoretical

saturation limit, based on 15 interviews. Semi-structured interviews were used to collect information. Each interview lasted between 30 and 60 minutes, and after each interview, the material was recorded and typed. Immediately after the interview, initial analysis and coding were performed in a continuous manner. To evaluate the quality and validity of the results of the present study, Lincoln and Guba (1985) evaluation criteria including validity, portability, reliability and verification criteria were considered. In the following, while reviewing each of these criteria on a case-by-case basis, some appropriate strategies to meet these criteria are also mentioned in the present study. Finally, three overlapping processes of open coding, axial coding and theoretical coding were used to analyze the data.

Findings:

By adapting the text of all interviews in the open coding stage, 103 initial concepts or codes were identified. Then, in the axial coding stage, considering the semantic similarity of the identified concepts, 12 sub-categories including self-awareness, self-management, self-motivation, communication skills, leadership skills, organizational competencies, mental competencies (soft), competencies Functional technique (hard), new skills, educational knowledge, educational skills and strategic awareness were formed. Finally, based on the sub-categories, 4 main categories were formed, including core competencies, managerial competencies, professional competencies and strategic competencies.

Results:

Based on the findings of the research data, it was determined that the competencies of the educational managers of the Social Security Organization have 4 main categories, 12 sub-categories and 103 concepts. The main categories that were composed of a combination of sub-categories and concepts based on semantic similarity and citing the research literature included core competencies, managerial competencies, professional competencies and strategic competencies. It seems that the difference in the type of competency depends on the organizational nature and the professional areas of the managers, which are naturally different from one organization to another. Based on what was stated and according to the results of the research, the managers of the Social Security Organization are recommended to pay attention to the indicators identified in this research, which reflect the opinions of experts, in selecting and employing educational managers.

مقاله پژوهشی

طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی

صلاح الدین سرخابی^۱، فردین باتمانی^{۲*}، مجید محمدی^۳، عباس خدادادی^۴

۱. دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج، سنندج، ایران.
۲. استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج، سنندج، ایران.
۳. استادیار برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد سنندج، سنندج، ایران.
۴. استادیار مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد یادگار امام خمینی (ره) شهرری، تهران، ایران.

چکیده

مقدمه و هدف: هدف از این پژوهش طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی بود. **روش شناسی پژوهش:** این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش گردآوری در زمره پژوهش‌های کیفی است و با استفاده از روش نظریه داده بنیاد انجام شد. جامعه آماری این پژوهش را صاحب نظران (مدیران ارشد آموزشی سازمان تأمین اجتماعی) در سال ۱۴۰۰ تشکیل می‌دادند. جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد و نمونه‌گیری تا رسیدن به حد اشباع نظری ادامه پیدا کرد، براین مبنا تعداد ۱۵ مصاحبه انجام گرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات، از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. جهت اعتباربخشی از معیارهای اعتبار، انتقال، قابلیت اعتماد و تأییدپذیری استفاده شد.

یافته‌ها: با اقتباس از متن در مرحله کدگذاری باز تعداد ۱۰۳ مفهوم در مرحله کدگذاری محوری با در نظر گرفتن قرابت معنایی مفاهیم شناسایی شده ۱۲ مقوله فرعی و سرانجام ۴ مقوله اصلی شامل شایستگی‌های محوری، شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های حرفه‌ای و شایستگی‌های استراتژیک حاصل شد.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج پژوهش به مدیران سازمان تأمین اجتماعی توصیه می‌شود در انتخاب و به کارگیری مدیران آموزشی به شاخص‌های شناسایی شده در این تحقیق که منعکس کننده نظرات خبرگان است توجه کنند.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۷/۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۴

شماره صفحات: ۱۴۰-۱۲۸

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید iiiif

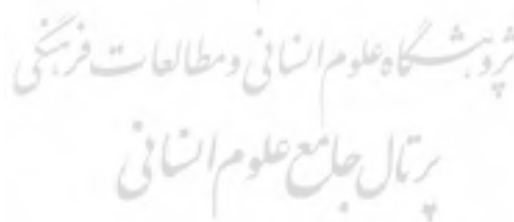


DOI:

10.30495/JEDU.2023.29034.5813

واژه‌های کلیدی:

سازمان تأمین اجتماعی، الگوی شایستگی، مدیران آموزشی.



استناد: سرخابی صلاح الدین، باتمانی فردین، محمدی مجید، خدادادی عباس (۱۴۰۲). طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی، دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴ (۲): ۱۴۰-۱۲۸

* نویسنده مسوول: فردین باتمانی

نشانی: استادیار مدیریت آموزشی، واحد سنندج، دانشگاه آزاد اسلامی، سنندج، ایران.

تلفن: ۰۹۱۸۸۷۰۴۴۳۴

پست الکترونیکی: batmani@iausdj.ac.ir

مقدمه

ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها منابع انسانی هستند، چرا که منابع انسانی برای موفقیت سازمان‌ها حیاتی بوده و استفاده مؤثر و کارآمد از سایر منابع به نوعی وابسته به آنهاست (Qader et al, 2021, 132). به طوری که برخی از کشورها بدون برخورداری از منابع طبیعی و شرایط جغرافیایی مطلوب و تنها با تکیه بر منابع انسانی کارآفرین و شایسته توانسته‌اند نارسایی‌ها و کمبودهای خویش را جبران کنند و در میان کشورهای پیشرفته جهان قرار گیرند. در مقابل، شماری از کشورها نیز با وجود برخورداری از منابع سرشار طبیعی، به دلیل ناآگاهی و فقدان نگرشی نظام‌مند به برنامه منابع انسانی خویش و نبود طرحی برای شایستگی هر روز بیشتر از پیشرفت باز می‌مانند (Drucke, 2007). از طرفی امروزه سازمان‌ها در پاسخ به چالش‌های که پیش‌رو دارند امروزه نیاز مبرم به افراد شایسته دارند (Redman, Wiek & Barth, 2021, 117). بی‌شک مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها در عرصه متغیر کنونی داشتن عامل انسانی شایسته و متفاوت است. این عامل استراتژیک، نه قابل تقلید و نه قابل ابداع، اما قابل توسعه است

مدیران منابع انسانی یکی از این عوامل انسانی هستند که مثابه رهبران سازمان شناخته می‌شوند. بر این اساس هر سازمانی که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد مطمئناً تیمی از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد دارد. شایستگی‌های مدیران سازمان به‌عنوان کلیدی‌ترین منابع انسانی، برای موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها و شرکت‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد. هیچ سازمانی را نمی‌توان یافت که رشد مستمر و موفقیت پایداری را تجربه کرده باشد؛ مگر آنکه مدیر یا تیمی از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد آن را اداره و هدایت کرده باشند (Aslam, Ilyas, Imran, & Rahman, 2016). این موضوع نشان‌دهنده حساسیت و اهمیت نقش مدیران و لزوم به کارگیری مدیران شایسته و آشنا به اصول و فنون مدیریت، به‌خصوص در حوزه توسعه سرمایه‌های انسانی است (Sorkhabi, Azizi & Ghaderi, 2011, p6).

تغییرات فراوان در دهه‌های اخیر، مانند: ماهیت پویای محیط رقابتی، مسطح شدن ساختارهای سازمانی، جهانی شدن سازمان‌ها و مواردی دیگر، نیاز سازمان‌ها به مدیران شایسته و نیاز به رویکردهای جدید را بیش از پیش آشکار ساخته است. در این بین رویکرد شایستگی یکی از جدیدترین و مهم‌ترین رویکردهایی است که به عنوان تفکری مؤثر برای رویارویی با این تغییرات مطرح شده است (Nwoka & Ahiauzu, 2008). شایستگی یک ظرفیت یا یک ویژگی فردی ساده و یا یک ویژگی شغلی نیست بلکه تعاملی است که بین فرد و شغل مورد نظر ایجاد می‌شود و از نظر مفهومی نزدیک به مفهوم صلاحیت می‌باشد (Derwik, Hellström & Karlsson, 2016, p2)؛ در این بین شایستگی مجموعه‌ای از دانش، مهارت و ویژگی‌های شخصیتی در فرد تعریف می‌شود که سبب می‌شود عملکردی فراتر از حد انتظار خود نشان دهد در مقابل صلاحیت شغلی مجموعه توانایی‌ها و مهارت‌های شغلی حداقلی برای انجام شرح وظایف یک شغل است (Xue, Rasool, Gillani, & Khan, 2020, p4).

لازم به ذکر است شایستگی مفهومی بیش از انتقال دانش است و در حوزه‌های مختلف توجه ویژه‌ای به آن شده است (Ferrerias-Garcia, 2021, 720). بسیاری از نویسندگان بر شایستگی‌های مدیریتی تمرکز ویژه‌ای داشته‌اند. یکی از آن نویسندگان هرونیک است که شایستگی‌های مدیریتی را به‌صورت مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش، تجربه و مشخصه‌های دیگری تعریف می‌کند که پشتیبان مسیر دستیابی به هدف است (Krajcovicova, Caganova & Cambal, 2012, p20). چندین عامل منجر به شکل‌گیری شایستگی می‌شود، که برخی از آن‌ها ماهیت جهانی و برخی ماهیت‌های آموزشی دارند (Salman, Ganie & Saleem, 2020, p2). باغشاهی و همکاران (Baghshahi, Rasouli & Daraei, 2020) در تحقیق خود نشان دادند که شایستگی‌های کلیدی منابع انسانی در دستگاه‌های اجرایی شامل ۴ مؤلفه ویژگی‌های فردی، دانش، مهارت و ارزش می‌باشد. سبزیان‌پور و اسلام پناه (Sabzianpour & Eslam, 2019) صلاحیت‌های مدیران آموزشی را در ۴ تم فراگیر دانایی، تعالی معنوی، پویندگی و پابستگی خلاصه نمودند. رحمانی، هاشمی و باقری (Rahmani, Hashmei & Bagheri, 2019) در تحقیقی با عنوان تبیین الگوی شایستگی مدیران بر پایه رفتار کارآفرینانه سازمان و اعتماد سازمانی مدیران آموزشی هشت مؤلفه مهارت‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری، ارتباطات کاری، مهارت‌های رهبری، مهارت‌های حرفه‌ای، به کارگیری قابلیت‌های مثبت خود و دیگران، توسعه فعالیت‌های تیمی و تشویق، تغییر و نوآوری را برای شایستگی مدیران بر شمردند. گودرزی و سلطانی (Godarzi & Soltani, 2018) شایستگی را مبتنی بر ۵ بعد شایستگی اثربخشی فردی، شایستگی‌های دانشی و دانشگاهی، شایستگی‌های میان فردی و ارتباطی، شایستگی‌های عمومی سازمانی و شایستگی تخصصی دانشگاهی می‌دانستند. جوکار، فلاح و صفاریان (Jokar, Falah & Safarian, 2018) در تحقیقی نشان دادند که همه ابعاد شایستگی مدیران شامل شایستگی‌های فردی، گروهی، فنی و سازمانی به ترتیب بر شایستگی مدیران تأثیر مثبت و معنادار دارد. هم‌چنین شایستگی مدیران بر توسعه سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. بنابراین برای بهبود توسعه سازمانی می‌توان شایستگی مدیران و ابعاد آن شامل شایستگی فردی، گروهی، فنی و سازمانی را ارتقا بخشید. جی‌لارا و همکاران (J Lara, Mogorrón-Guerrero & Ribeiro-Navarrete, 2020) با تحقیق در مورد شایستگی‌های مدیریتی: تحلیل بین‌فرهنگی دانشجویان اروپایی و آمریکایی نشان دادند که بین شایستگی دانشجویان برحسب ملیت و جنسیت تفاوت وجود دارد. هم‌چنین نشان دادند بین شایستگی مدیران برحسب فرهنگ تفاوت

وجود دارد. به علاوه در تحقیق نام برده مشخص گردید که بین شایستگی‌های بیرونی مدیران، بین فردی و شخصی تفاوت وجود دارد. لیسنرو و اربانو (Lisnerova & Urbanová, 2020) نشان دادند که در آموزش بیشتر شایستگی‌های مدیریتی عمدتاً مدیریت منابع انسانی، مدیریت مالی، ارائه بازخورد مؤثر و تدوین برنامه‌های توسعه شغلی مدنظر است. اوکونکو و همکاران (Okonkwo, Ekpeyoung, Ndep) در تحقیقی از مدیران بهداشت و درمان یک بیمارستان در نیجریه پیرامون شایستگی مدیران نظرسنجی کردند. یافته‌های این تحقیق نشان داد که بین مؤلفه‌های شایستگی مدیران که مشمول نظارت، ارتباطات تجاری، مدیریت فرایند تغییر و تدوین سیاست‌ها تفاوت وجود دارد. مگ‌گاری و مک‌دوناه (McGarr & McDonagh, 2019) تحقیقی را تحت عنوان شایستگی‌های دیجیتال در آموزش معلمان انجام دادند. این تحقیق با رویکرد کیفی انجام گرفت نشان داد که شایستگی‌های دیجیتال در آموزش معلمان در چهار بخش اصلی قابل دسته‌بندی است در بخش نخست شایستگی فنی، در بخش دوم شایستگی‌های اخلاقی، در بخش سوم شایستگی پداگوژی و در بخش چهارم شایستگی نگرشی قرار داشت. اسپندلاو (Spendlove, 2017) نشان داد که شایستگی‌ها مشمول اعتبار، داشتن بصیرت، نوآوری، رهبری و نتیجه‌مدار بودن است. ویسلینگ و همکاران (Wesselink, Blok, Van Leur, Lans & Dentoni, 2015) به این نتیجه دست یافته‌اند که شایستگی شناختی، بین فردی، فنی، مدیریت استراتژیک و پذیرش تفاوت‌ها برای مدیران در مراحل مختلف اجرای مسئولیت اجتماعی در شرکت‌ها لازم هستند و بیان داشته‌اند که کسب این شایستگی‌ها توسط مدیران، شانس موفقیت آن‌ها را افزایش خواهد داد. آریتنا و همکاران

(Ariratana, Sirisookslip & Ngang, 2015) در مطالعه‌ای تحت عنوان توسعه مهارت‌های نرم افزاری در بین مدیران آموزشی دریافتند که مدیران آموزشی باید مهارت‌های ارتباطی خود را بهبود بخشند، از فناوری برای نظارت و ارزیابی استراتژی‌های تدریس معلمان، ارتقای روحیه کار گروهی و روابط بین فردی سالم استفاده کنند. در خاتمه، مهارت‌های نرم‌افزاری رهبران آموزشی باید در مدیریت آنها بسیار سازگار باشد تا از تغییر مثبت نگرش و رفتار معلمان اطمینان حاصل کنند.

مرور تحقیقات گذشته نشان می‌دهد مدل‌های مختلفی از شایستگی وجود دارند و بنیان هر مدل متمرکز بر مقاصد و مسیر اصلی سازمان خود است و شایستگی‌ها در یک مدل ممکن است با فرمت‌های مختلفی سازماندهی شوند و این الزامات و نیازهای سازمانی هستند که یک چارچوب بهینه را برای شایستگی مشخص می‌کنند. در مقابل پژوهشی که شایستگی‌های مورد نیاز مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی را به طور موردی بررسی کرده باشد یافت نشد.

با اقتباس از آنچه که بیان شد این گونه استنباط می‌شود که شناسایی نوع و شاخص قابل قبول احراز شایستگی، به عوامل مختلفی بستگی دارد. شناسایی این عوامل در سازمان‌های بزرگ به ویژه سازمان تأمین اجتماعی که پوشش‌دهنده نیمه از جمعیت کشور می‌باشد از اهمیت زیادی برخوردار است، زیرا تأمین اجتماعی نهادی فراگیر، پویا و تأثیرگذار بر رفتارها و هنجارها آشکار و نهان، همه جانبه‌ی سیاسی، اقتصادی، حقوقی و اجتماعی این جامعه است. ماهیت فعالیت‌ها و اهداف آن ارتقای روحیه‌ی خلاقیت، شکوفایی و بروز استعدادها، بالا بردن سطح آگاهی‌های عمومی، تخصصی و تعیین راهبرد در دستیابی به تعالی، توسعه، سعادت و رشد است (Welaiatmehr, 2017). برای این منظور ضرورت دارد تا معیارهایی برای انتخاب و ارزیابی شایستگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز مدیران آن تعریف شود، تا بر اساس نتایج آن نسبت به ارتقا و توسعه این شایستگی‌ها اقدام شود. در این بین مدیران آموزشی به‌عنوان یکی از سکان‌داران سازمانی، باید بتوانند جهت انجام وظایف کاری خود، شایستگی‌های شغلی خاص و ویژه‌ای را از خود نشان دهند و به دانش، مهارت‌های مدیریتی و شایستگی‌های لازم دیگر مجهز باشند. هم‌چنین مدیران آموزشی نیازمند به برخورداری از بدنه دانشی مستقل در خصوص چگونگی یادگیری انسان‌ها و آنچه که عملکرد را تعیین می‌کند، هستند. آن‌ها علاوه بر درک، توانایی اثرگذاری بر عوامل فردی، مدیریتی، محیطی که کمک می‌کند و یا مانع عملکرد هستند را داشته باشند. در سال‌های اخیر تلاش‌های زیادی از سوی پژوهشگران برای مطالعه و شناسایی شایستگی‌های مدیران حوزه‌های مختلف انجام شده است ولی تاکنون برای بهنگام‌سازی، و شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز مدیران آموزش در سازمان‌های ایرانی تلاش قابل توجهی بصورت مدون ارائه نشده است. با توجه به تفاوت در ماهیت و حوزه‌های حرفه‌ای مدیران از سازمانی به سازمان دیگر و به‌طبع آن تفاوت در نوع شایستگی‌های آنان، و از آنجایی که مستندات زیادی در خصوص شایستگی‌های مدیران آموزشی به‌ویژه در سازمان تأمین اجتماعی وجود ندارد. این پژوهش با هدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی و ارائه الگوی شایستگی مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی، به بررسی شایستگی این گروه از مدیران می‌پردازد. با توجه به نقش بسیار مهم مدیران آموزشی در توسعه فراگیر سازمان، در این پژوهش سعی می‌شود الگوی مناسب شایستگی‌های مدیران آموزشی تبیین و ارائه شود. آگاهی یافتن از این شایستگی‌ها می‌تواند زمینه لازم برای بازنگری عمیق در ملاک‌ها و معیارهای گزینش و انتخاب این دسته از مدیران و تدوین برنامه توسعه آنان را با اتکا به یافته‌های علمی

فراهم سازد اما چون پیش‌تر چنین الگوی ارائه نشده است این سؤال مطرح می‌شود که شایستگی‌های مورد نیاز مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی کدامند؟

روش شناسی پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش گردآوری در زمره پژوهش‌های کیفی است و با استفاده از روش نظریه داده بنیاد انجام شد. با توجه به اینکه نظریه داده بنیاد با موقعیت این پژوهش تناسب دارد و تبیین خوب و مناسبی از نظریه‌های موجود را بازنمایی می‌کند، به همین دلیل این روش انتخاب شد. لازم به ذکر است نظریه پردازی داده بنیاد شامل سه رهیافت است که عبارتند از: رهیافت نظام‌مند که به اشتراوس و کوربین معروف است، رهیافت ظاهرشونده که مربوط به گلیزر است و رهیافت ساخت‌گرایانه که توسط چارمز ارائه شده است. در این پژوهش از رویکرد نظریه داده بنیاد گلیزری استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش را صاحب نظران (مدیران ارشد آموزشی سازمان تأمین اجتماعی کل کشور) در سال ۱۴۰۰ تشکیل می‌دادند (داشتن سابقه اجرایی و داشتن سمت مدیریت از جمله معیارهای انتخاب این افراد بود). جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد و نمونه‌گیری تا رسیدن به حد اشباع نظری ادامه پیدا کرد، براین مبنا تعداد ۱۵ مصاحبه انجام گرفت.

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان در تحقیق

ردیف	جنسیت	تحصیلات	حوزه فعالیت
۱	خانم	فوق لیسانس	اداره کل توسعه منابع انسانی سازمان
۲	مرد	دکتری	آموزش و توسعه منابع انسانی استان
۳	مرد	دکتری	اداره کل مدیریت منابع انسانی سازمان
۴	مرد	فوق لیسانس	آموزش و توسعه منابع انسانی استان
۵	مرد	دکتری	آموزش و توسعه منابع انسانی استان
۶	خانم	دکتری	آموزش و توسعه منابع انسانی استان
۷	خانم	فوق لیسانس	اداره کل توسعه منابع انسانی سازمان
۸	زن	دکتری	آموزش و توسعه منابع انسانی استان
۹	مرد	کارشناسی ارشد	آموزش و توسعه منابع انسانی استان
۱۰	مرد	دکتری	استاد دانشگاه علامه طباطبایی
۱۱	مرد	دکتری	اداره کل توسعه منابع انسانی سازمان
۱۲	زن	فوق لیسانی	اداره کل توسعه منابع انسانی سازمان
۱۳	زن	فوق لیسانی	آموزش و توسعه منابع انسانی استان
۱۴	زن	فوق لیسانی	آموزش و توسعه منابع انسانی استان
۱۵	مرد	دکتری	آموزش و توسعه منابع انسانی استان

برای جمع‌آوری اطلاعات، از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. هر مصاحبه بین ۳۰ تا ۶۰ دقیقه طول کشید و پس از هر مصاحبه مطالب ضبط و تایپ شدند. بلافاصله پس از مصاحبه تحلیل و کدگذاری اولیه به شیوه مداوم انجام شد. جهت بررسی کیفیت و اعتباربخشی به نتایج پژوهش حاضر معیارهای ارزیابی لینکلن و گابا (Lincoln & Guba, 1985) شامل معیارهای اعتبار، انتقال، قابلیت اعتماد و تأییدپذیری مدنظر قرار گرفتند. در ادامه، به برخی راهبردهای مناسب برای برآورده ساختن این معیارها در پژوهش حاضر نیز اشاره شده است. جهت ارزیابی معیار اعتبار، در پژوهش حاضر در فرایند جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات و انتخاب نمونه پژوهش برای مصاحبه و طراحی سؤالات مصاحبه از منابع و جنبه‌های گوناگونی استفاده شد. متن مصاحبه و کدهای استخراج شده برای مشارکت‌کنندگان در مصاحبه ارسال و نقطه نظرات آنها اعمال شد. همچنین جهت ارزیابی انتقال‌پذیری، تمام مراحل پژوهش برای استفاده احتمالی محققان دیگر به صورت مکتوب مستندسازی شد و شرایط جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان به صورت تفصیلی ارائه شد. علاوه براین برای ارزیابی قابلیت اعتماد از یکی از متخصصان حوزه مدیریت در فرایند کدگذاری در پژوهش کمک گرفته شد. به صورت تصادفی دو مصاحبه انتخاب شد و پس از آموزش‌های لازم کدگذاری توسط ایشان انجام گرفت. در هر یک از مصاحبه‌ها کدهایی که از نظر دو نفر مشابه بودند، با عنوان توافق و کدهای غیرمشابه با عنوان عدم توافق مشخص شدند. همان‌طور که داده‌های جدول (۲) نشان می‌دهد، پایایی کل بین دو کدگذار برابر با ۹۰ درصد بود. با توجه به این که پایایی بیش از ۶۰ درصد است قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها تأیید شد.

جدول ۲- نتایج بررسی پایایی بین دو کدگذار

شماره مصاحبه	کل کدها	توافقات	عدم توافقات	درصد پایایی
۱	۱۱	۵	۱	۰/۹۰۹
۷	۹	۴	۱	۰/۸۸۸
کل	۲۰	۹	۲	۰/۹۰۰

سرانجام جهت ارزیابی تأییدپذیری نتایج این پژوهش در اختیار چند تن از اساتید مدیریت آموزشی خارج از فرایند پژوهش قرار گرفت. پس از مطالعه و بازبینی ایشان نظرات آن‌ها اخذ شد. سرانجام به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از سه فرایند هم‌پوش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری نظری استفاده شد.

یافته‌ها

در این بخش بر مبنای هدف و سوال تحقیق، یافته‌های حاصل از فرایند مصاحبه، گردآوری، طبقه‌بندی و تحلیل شده است. برای پاسخ به پرسش پژوهش چنان‌که اشاره شد، در پژوهش حاضر مصاحبه‌های انجام شده پس از پیاده‌سازی، با استفاده از روش نظریه داده بنیاد به صورت سطر به سطر، بررسی، مفهوم‌پردازی، مقوله‌بندی و سپس براساس مشابهت ارتباط مفهومی و خصوصیات مشترک بین کدهای باز، مفاهیم و مقولات مشخص شدند. در جدول (۳) کدهای باز، مفاهیم و مقوله‌های مربوط به سوال اصلی پژوهش که از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران این حوزه استخراج شده است نشان داده می‌شود.

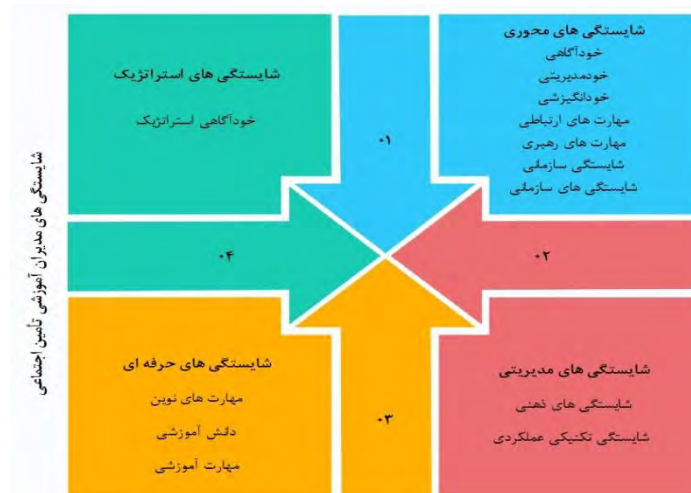
جدول ۳- نتایج حاصل از فرایند کدگذاری باز، محوری و گزینشی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی	مفاهیم	کد مفاهیم
خودآگاهی	شناخت ضعف‌های خود		P4, P5, 13
	تلاش برای توسعه فردی		P10, P11
	عشق به هستی		P5, P13
	جهان‌بینی معنوی		P14
	جامع‌نگری		P4, P9, P14, P15
	یکپارچگی شخصیت و ثبات رفتاری		P3, P5, P7
	پایبندی به اصول		P3, P9
خودمدیریتی	خودنظم‌دهی		P4, P8, P10, P11, P14
	هدف‌گذاری		P3, P5, P8, P10
	کنترل احساسات خود		P4, P5
	آینده‌نگر بودن		P2, P3, P14
	یادگیری مستمر		P14
	مدیریت استرس		P2, P14
	تعهد به تعالی و کیفیت		P2, P14
شایستگی‌های محوری	انعطاف‌پذیری و سازگاری		P2
	رعایت نظم و انضباط		P2, P8, P14, P15
	آمادگی برای تغییر خود		P3, P7, P8, P10, P14
	خلاقیت و نوآوری		P3, P5
	شور و هیجان‌انگیزش درونی		P2, P4, P5, P7, P10, P11, P12
	هوش هیجانی		P1, P4, P12
	توانایی یادگیری		P1, P2, P5, P11, P13, P14
مهارت‌های ارتباطی	کنج‌کاو بودن		P4, P11, P13
	روحیه رقابت جویی		P4, P5, P8, P9, P12
	توانایی تعامل و ارتباط موثر		P8, P11, P12, P15
	مهارت‌های عالی قضاوت		P9, P12, P15
	آگاهی اخلاقی		P3, P4, P8, P9, P11, P12
	داشتن اخلاق حرفه‌ای		P3, P4, P12

	صداقت داشتن	P12, P15
	تمایل به خدمت رسانی	P1, P4, 6, P7, P9, P11, P13
	همکاری و تشریک‌مساعی	P3, P4, P14
	سعه صدر و صبر و بردباری	P3, P5, P10, P11, P12, P15
	درک نیازهای دیگران	P3, P4, P15
	اعتماد آفرینی	P1, P7, P9
	استقامت، پشتکار و فداکاری	P7, P9, P14
	مشورت‌پذیری، انتقاد پذیر بودن	P1, P3, P4, P6, P7, P8, P9, P11, P12, P13, P15
مهارت‌های رهبری	رعایت عدالت	P3, P4, P6
	نفوذ و تاثیر گذاری	P4, P8
	همدلی و همدری با کارکنان	P3
	تفکر منطقی	P3
	انعطاف‌پذیری	P1, P5, P9
	گذشت، بخشندگی و مروت	P1, P9
	ریسک‌پذیر بودن	P7, P11, P14, P15
	آگاهی از جنبه‌های قانونی و حقوقی	P3, P11, P5
	داشتن تحصیلات عالی و مرتبط	P4, P6, P8, P9, P11, P12
	برخورداری از دانش سازمان و مدیریت	P1, P9, P14
شایستگی‌های سازمانی	آشنایی با ارزش‌های محیط سازمان	P1, P2, P4, P6, P7, P10, P11, P13
	شناخت و درک مأموریتها و اهداف و اسناد بالادستی	P2, P3, P5, P10, P11, P13
	تجربه کاری مؤثر در حوزه منابع انسانی	P1, P3, P4
	داشتن تعهد سازمانی و مسوولیت پذیری	P9, P15
	و یادگیری سازمانی یاددهی	P9, P4, P15
	آگاهی و وفاداری سازمانی	P5, P15
	مدیریت تعارض و مذاکره	P3, P10
	مدیریت مشارکتی و کار تیمی	P3
	تفکر انتقادی	P3
	تفویض اختیار	P3
شایستگی‌های ذهنی (نرم)	پیشرفت و بهبود مستمر	P1, P3, P9, P10
	مدیریت منابع انسانی	P10
	مدیریت زمان	P10, P11
	قاطعیت و پشتکار	P10
	نظارت و سرپرستی	P10
	مشتری مداری	P8, P9, P15
شایستگی‌های مدیریتی	پشتیبانی از نوآوری و خلاقیت	P1, P8
	توسعه فعالیت‌های تیمی و برانگیختن دیگران	P11
	استفاده از اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه	P11, P12
	آشنایی با تکنیک‌های هدفگذاری و	P3
	آشنایی به تکنیک‌های تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی	P8, P11
	بهره‌گیری از تفکر تحلیلی و حل مساله	P8
	توانایی برنامه‌ریزی و سازماندهی	P8, P10, P14
	توانایی به کارگیری آمار و اطلاعات	P1, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P10, P11, P13
	توانایی تنظیم اهداف و برنامه‌ریزی	P1, P2, P8, P12, P14, P15
	از نوآوری و تولید ایده‌های نو	P1, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P11

	مدیریت و توانمند سازی منابع انسانی	P1, P2, P4, P5, P6, P7, P10, P12, P14, P15
	مهارت استفاده از قدرت رسمی و غیررسمی	P1, P2, P3, P7, P8, P11, P12, P13, P14, P15
	داشتن دانش فناوری اطلاعات	P3, P4, P6, P9, P11
مهارت‌های نوین	سواد رایانه‌ای	P1, P2, P3, P4, P10, P11, P12
	کار با سیستم‌های کاربردی و تکنولوژی‌های آموزشی جدید	P3, P5, P7, P11
	شناخت سیستم‌ها و نرم افزارهای آموزشی	P10, P11
	نیازسنجی و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی	P3, P4, P8, P11
	آشنایی با استانداردهای آموزشی	P3
	مهارت‌های پیش بینی، بودجه بندی و برنامه ریزی آموزشی	P2, P4, P5, P7, P9, P10, P11
	داشتن توانایی و مهارت در تدریس	P1, P2, P3, P4, P8, P9, P11, P12, P13, P14
دانش آموزشی شایستگی‌های حرفه ای	دانش و مهارت های مدیریت فرایند آموزش	P2, P8, P10, P14, P15
	درک و فهم فراگیر و توسعه دیگران	P1, P3, P4
	دانش مبتنی بر یادگیری بزرگسالان	P7, P9
	درک آموزش و توسعه کارکنان	P10, P11
	به کارگیری و جذب مدرسان توانمند	P1, P5, P7, P2
	دانش سنجش و ارزشیابی	P1, P4, P15
	ترغیب دیگران به پذیرش تغییر و یادگیری	P3, P7, P15
	طراحی و اجرای مدل‌های آموزشی	P7
	دانش روش‌های آموزش	P4, P8, P10, P11
	پشتیبانی معنوی از آموزش دهنده و آموزش گیرنده	P6, P7, P8
مهارت آموزشی	شناخت عملکرد تجهیزات آموزشی	P7
	آینده‌نگر بودن	P7, P8
	توجه به اهداف کلان و راهبردهای استراتژیک سازمان	P3, P5, P8, P11, P13, P15
	تفکر و نگرش سیستمی	P3, P7, P8
	مدیریت تغییر	P5, P7
	مدیریت استراتژیک	P5, P10, P11
	نگرش علمی	P4, P5, P6, P9
	توانایی مدیریت بحران و ارزیابی ریسک	P4, P7
	تفکر استراتژیک	P4, P7, P10
	درک نیازمندی های نسل جدید	P1, P3, P5, P6
شایستگی‌های آگاهی استراتژیک	توسعه درک افراد از سیاست‌های سازمان	P7, P8
	درک آموزش و توسعه کارکنان	P3, P9, P10, P11, P12

با اقتباس از نتایج مرحله کدگذاری باز تعداد ۱۰۳ مفهوم یا کد اولیه شناسایی شد. سپس در مرحله کدگذاری محوری با در نظر گرفتن قرابت معنایی مفاهیم شناسایی شده ۱۲ مقوله فرعی شامل خودآگاهی، خودمدیریتی، خود انگیزی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های رهبری، شایستگی‌های سازمانی، شایستگی‌های ذهنی (نرم)، شایستگی‌های تکنیکی عملکردی (سخت)، مهارت‌های نو، دانش آموزشی، مهارت آموزشی و آگاهی استراتژیک تشکیل گردید. سرانجام براساس مقوله‌های فرعی، ۴ مقوله اصلی شامل شایستگی‌های محوری، شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های حرفه‌ای و شایستگی‌های استراتژیک تشکیل گردید. در جدول (۳) نحوه فرایند کدگذاری مشخص شده است. سرانجام پس از شناسایی مفاهیم اولیه، تشکیل مقوله‌های فرعی و مقوله‌های اصلی الگوی شایستگی‌های مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی در قالب شکل (۱) به تصویر کشیده شد. مطابق الگوی مذکور شایستگی‌های مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی در چهار دسته اصلی شایستگی‌های محوری، مدیریتی، حرفه‌ای و استراتژیک قرار دارد.



شکل ۱- الگوی شایستگی‌های مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی

بحث و نتیجه گیری

هدف این پژوهش طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی بود تا مشخص گردد که شایستگی‌های مورد نیاز مدیران مربوطه کدامند؟ در پاسخ به این سوال مشخص گردید که شایستگی‌های مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی تابع چهار ۴ مقوله اصلی و ۱۲ مقوله فرعی می‌باشد. مقوله‌های اصلی که از ترکیب مقوله‌فرعی و مفاهیم براساس قرابت معنایی و با استناد به ادبیات تحقیق تشکیل شدند شامل شایستگی‌های محوری، شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های حرفه‌ای و شایستگی‌های استراتژیک بود. این یافته در سطح مقوله‌های اصلی به طور نسبی با نتایج مطالعات جی لارا و همکاران (J Lara et al, 2020) مبنی بر این که بر شایستگی‌های مدیریتی تأکید داشتند، لیسنروا و اربانوا (Lisnerova & Urbanová, 2020) که نشان دادند که در آموزش بیشتر شایستگی‌های مدیریتی مدنظر است و رحمانی و همکاران (Rahmani et al, 2019) که در تبیین الگوی شایستگی مهارت‌های حرفه‌ای را شناسایی کرده بودند هم خوان است. هم چنین این یافته در سطح مقوله‌های فرعی به طور نسبی با نتایج مطالعات رحمانی و همکاران (Rahmani et al, 2019) به جهت اینکه به مهارت‌های ارتباطی و رهبری اشاره کرده بودند، گودرزی و سلطانی (Godarzi & Soltani, 2018) در راستای اینکه شایستگی را مبتنی بر شایستگی‌های دانشی و دانشگاهی، شایستگی‌های میان فردی و ارتباطی، شایستگی‌های عمومی سازمانی و شایستگی تخصصی دانشگاهی می‌دانستند همخوان است. در مقابل تحقیقی که یافته‌های این تحقیق با یافته‌های آن ناهمخوان باشد یافت نگردید. این در حالی است که پیش‌تر تحقیقات زیادی در این زمینه انجام گرفته است و هر تحقیق شاخص‌های مختص به زمینه خودش را شناسایی و ارائه کرده است. به نظر می‌رسد تفاوت در نوع شایستگی تابع ماهیت سازمانی و حوزه‌های حرفه‌ای مدیران باشد که سازمانی به سازمانی دیگر به طبع متفاوت است.

در تبیین این یافته که شایستگی‌های محوری یکی از مقوله‌های اصلی شایستگی‌های مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی به‌شمار می‌رود می‌توان گفت که این شایستگی‌ها بیشتر جنبه فردی، گروهی و سازمانی دارند. در بعد فردی مرکز بیشتر بر روی ویژگی‌های فردی مدیران است که منجر به تحقق عملکرد بهینه می‌شود. لازم به ذکر است افرادی که دارای چنین ویژگی‌های هستند بهتر از افرادی که چنین ویژگی‌های ندارند عمل می‌کنند. سلمان و همکاران (Salman et al, 2020, p2) اظهار داشتند این مفهوم از شایستگی محبوبیت زیادی را کسب کرده و به عنوان پیش‌بین معتبر برای عملکرد شغلی در زمینه‌های مختلف از آن یاد می‌شود. طبق اظهار سیرویاپاران (Siriwaiparan, 2004)، شایستگی فردی به عنوان توانایی تنظیم تغییر، آمادگی برای یادگیری، آمادگی برای رشد خود، آمادگی و توانایی برای شروع عمل اعتماد، دوام و پذیرش استقامت افکار عمومی و خودنظم‌دهی تعریف شده است. همچنین شایستگی‌های فردی طیف گسترده‌ای از ذهنیت‌های کلی، باورها و مهارت‌های حرفه‌ای و شخصی افراد را در بر می‌گیرند. شایستگی‌های کلی شامل خصوصیات فردی، سیستم‌های اعتقادی، روش برخورد با مشکلات و حل مشکلات، حل تعارض، مهارت‌های حرفه‌ای، رفتارها، توانایی کار در محیط‌های تیمی، توانایی انجام کارهای انفرادی و غیره می‌شوند. تنوع این شایستگی‌ها بسیار زیاد است و تا حد زیادی به شرح وظایف شغلی و همچنین ذهنیت و فرهنگ شرکت موردنظر بستگی دارد. همچنین در بعد گروهی طبق گفته پوتورو و ساهو (Potnuru & Sahoo, 2016)، شایستگی گروهی به دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های فرد برای توسعه، پشتیبانی و هدایت تیم برای دستیابی به اهداف اشاره دارد. به عبارت دیگر، این مهم نمایش رفتار مورد نیاز و نگرش مثبت توسط فرد در تیم است که برای تحقق اهداف فردی و سازمانی لازم است. علاوه بر این، ابی و دابینز (Eby & Dobbins, 1997) ادعا کردند که شایستگی گروهی تلاش‌ها و اطلاعات مشترکی را منتقل می‌کند که باعث بهبود عملکرد می‌شود. سرانجام از منظر

سازمانی، شایستگی تغییر توانایی یک سازمان برای مقابله با تغییراتی است که در محیط داخلی و خارجی آن اتفاق می‌افتد. باس و استگدیل (Bass & Stogdill, 1990) بیان کردند که عملکرد سازمانی، عملکرد کارکنان و هم چنین رضایت کارکنان می‌تواند از طریق رهبری بهتر در سازمان افزایش پیدا کند. چنین رهبری نیاز به ابعاد مختلف شایستگی دارد که دولویچ و هیگز (Dulewicz & Higgs, 2005) آن‌ها را تحت عنوان شایستگی‌های روشنفکری، عاطفی و مدیریتی قرار داده‌اند. از این‌رو شایستگی رهبری به دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای مربوط، اشاره دارد که لازم است رهبران برای انجام مؤثر و راهنمایی پیروان خود به صورت عادلانه رعایت کنند.

هم چنین در تبیین این یافته که شایستگی مدیریتی یکی از مقوله‌های اصلی شایستگی مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی است می‌توان اشاره به این داشت که این شایستگی به عنوان یک چتر پشتیبانی کننده از تناسب چیزها مورد استفاده قرار می‌گیرد و به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم با عملکرد شغلی مرتبط است. از منظر کراجویکوا و همکاران (Krajcovicova et al, 2012, p20) این شایستگی مجموعه‌ای از رفتارهای مدیران است که باید در موقعیتی مورد استفاده قرار گیرد که وظایف ناشی از این موقعیت اقتضا می‌کند. به گفته وی، مدیر صالح باید سه شرط اساسی را به صورت همزمان در انجام وظایفش در نظر بگیرد این سه شرط عبارت بودند از اینکه دارای دانش، مهارت و توانایی مورد نیاز موقعیت باشد؛ برای موقعیت رفتار انگیزه و انرژی مورد نیاز و لازم را داشته باشد؛ و این که امکان استفاده از این رفتار را در محیط کسب و کار داشته باشد. در نتیجه می‌توان گفت که شایستگی‌های مدیریتی منعکس کننده توانایی انجام واکنش منعطف به شرایط متغیر است. در تحقیق کراجویکوا و همکاران (Krajcovicova et al, 2012) شایستگی‌های مدیریتی به سه گروه طبقه‌بندی شده‌اند: شایستگی-های عمومی، خاص و کلیدی (حیاتی). معیار اصلی در تقسیم‌بندی در زمینه شایستگی‌های مدیریتی عبارت بود از عملکرد مدیریتی بالاتر از حد متوسط. شایستگی‌های مدیریتی عمومی مولفه‌ای است که هر مدیر باید داشته باشد و برای تکمیل عملکرد استاندارد در هر موقعیت‌های مدیریتی مورد نیاز است؛ شایستگی‌های مدیریتی خاص شامل شایستگی‌های مدیریتی است که برای تکمیل عملکرد استاندارد در موقعیت‌های مدیریتی خاص مورد نیاز است و شایستگی‌های مدیریتی حیاتی (کلیدی) آن دسته از شایستگی‌های مدیریتی هستند که مدیریت به آن‌ها اهمیت خاصی می‌دهد و باعث افزایش کارایی کارکنان می‌شوند. این در حالی است که در این تحقیق شایستگی‌های مدیریتی در قالب شایستگی‌های ذهنی و تکنیکی عملکردی تعریف شد. شایستگی‌های ذهنی شایستگی‌های به مثابه شایستگی‌های نرم و شایستگی‌های تکنیکی عملکردی به مثابه شایستگی‌های سخت در نظر گرفته شدند.

علاوه بر این در تبیین این یافته که شایستگی حرفه‌ای یکی از مقوله‌های اصلی شایستگی مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی است می‌توان اشاره به این داشت که این شایستگی مبین میزان تجربه انباشته شده و دانش به دست آمده است که به فرد اجازه می‌دهد تا به سرعت وظایف را در زمینه حرفه‌ای حل کند. لازم به ذکر است این شایستگی‌ها بیشتر جنبه تخصصی دارد و ممکن است از حوزه‌ای به حوزه‌ای دیگر متفاوت باشد. سرانجام این که شایستگی‌های استراتژیک یکی دیگر از شایستگی‌های مدیران آموزشی است که به نظر می‌رسد بیشتر در آن بر نگاه راهبردی مدیران آموزشی تأکید شده است. به نظر می‌رسد سیر تغییر و تحولات آموزشی در آینده، جهانی شدن، رشد فناوری اطلاعات و ارتباطات ضرورت ایجاد چنین شایستگی را در آینده بیش از پیش برای مدیران آموزشی توجیه کند.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

با اقتباس از آنچه که بیان شد و با توجه به نتایج پژوهش به مدیران سازمان تأمین اجتماعی توصیه می‌شود در انتخاب و به کارگیری مدیران آموزشی به شاخص‌های شناسایی شده در این تحقیق که منعکس کننده نظرات خبرگان است، توجه کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود شایستگی مدیران آموزشی فعلی را با استفاده از شاخص‌های شناسایی شده در این تحقیق ارزیابی کنند و در صورت نیاز این شایستگی‌ها را از طریق برگزاری دوره‌های توانمندسازی تقویت کنند.

نتیجه گیری

در پایان با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان نتیجه‌گیری کرد شایستگی مدیران آموزشی سازمان تأمین اجتماعی با شایستگی‌های دیگر مدیران در حوزه‌های مختلف ماهیتی متفاوت دارد و برای مدیران مذکور بیشتر بر شایستگی‌های محوری، مدیریتی، حرفه‌ای و استراتژیک تأکید می‌شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: صلاح الدین سرخابی. روش شناسی و تحلیل داده‌ها: صلاح الدین سرخابی، فردین، باتمانی، مجید، محمدی؛ نظارت و نگارش نهایی: صلاح الدین سرخابی، فردین، باتمانی، مجید، محمدی.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Ariratana, W., Sirisooksli, S., & Ngang, T. K. (2015). Development of leadership soft skills among educational administrators. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 186, 331-336.
- Aslam, U., Ilyas, M., Imran, M. K & Rahman, U.R. (2016). Intelligence and its impact on managerial effectiveness and career success. *Journal of Management Development*, 35(4), 51-62.
- Baghshahi, F., Rasouli, R., & Daraei, M R. (2020). Synthesis of components and indicators of key human resource competencies in executive bodies: A qualitative study. *Noder Approach to Educational Management*, (42), 73-88.[in Persian]
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Derwik, P., Hellström, D., & Karlsson, S. (2016). Manager competences in logistics and supply chain practice. *Journal of Business Research*, 69(11), 4820-4825.
- Drucker, P. F. (2007). *Management challenges for the 21st century*. Routledge.
- Dulewicz, V., & Higgs, M. (2005). Assessing leadership styles and organisational context. *Journal of Managerial Psychology*.
- Eby, L. T., & Dobbins, G. H. (1997). Collectivistic orientation in teams: an individual and group-level analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 18(3), 275-295.
- Ferreras-Garcia, R., Sales-Zaguirre, J., & Serradell-López, E. (2021). Developing entrepreneurial competencies in higher education: a structural model approach. *Education+ Training*, 63(5), 720-743.
- Gholipour, A., Faqihi, A., Shah Hosseini, M A., & Sefidgaran, B. (2018). Explain the model of developing a personal development plan for human resource managers in the banking industry. *Quarterly Journal of Human Resources Education and Development*, , 5(18), 1-24.[In Persian]
- Godarzi, M R., And Soltani, I. (2018). Presenting a model of competency indicators of managers in educational organizations (Case study: Payame Noor University). *Sociology of Education*, 7(7), 109-131.[In Persian]
- J Lara, F., Mogorrón-Guerrero, H., & Ribeiro-Navarrete, S. (2020). Knowledge of managerial competencies: cross-cultural analysis between American and European students. *Economic research-Ekonomika srážvanj*, 33(1), 0-0.
- Jokar, A., Fallah, V., & Saffarian, S. (2018). The Relationship between managers' competency with organizational development. *Journal of Educational Leadership and Management*, 12(1), 41-54.[In Persian]
- Krajcovicova, K., Caganova, D., & Cambal, M. (2012). Key managerial competencies and competency models in industrial enterprises. In *Annals of DAAAM for 2012 & Proceedings of the 23rd International DAAAM Symposium (Vol. 23, No. 1, p. 1122)*.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Lisnerova, R., & Urbanová, E. (2020). Managerial Competencies and Education Need of School Headmasters in the Czech Republic. *International Journal of Teaching and Education*, 8(1), 33-46.
- McGarr, O., & McDonagh, A. (2019). Digital competence in teacher education. Output 1 of the Erasmus+ funded Developing Studnnt Tāhrr-` gggllll l ompeenee (II CTE) p.ojcc.. <https://dicte.oslomet.no/>.
- Nwokah N.G., & Ahiauzu A. I. (2008). Managerial Competency and Marketing Effectiveness in Corporate Organization in Nigeria. *Journal of Management Development*, 27, 858-878.
- Okonkwo, U., Ekpeyoung, B., Ndep, A., & Nja, G. (2020). Managerial Competencies-A Survey of Healthcare Managers in A Tertiary Hospital in Calabar, South-South Nigeria. *Nigerian Journal of Clinical Practice*, 23(7), 988-994.
- Potnuru, R. K. G., & Sahoo, C. K. (2016). HRD interventions, employee competencies and organizational effectiveness: an empirical study. *European Journal of Training and Development*. 40(5), 345-365.

- Qader, K. S., Ismeal, B. A., Aziz, H. M., Hamza, P. A., Sorguli, S., Sabir, B. Y., ... & Gardi, B. (2021). The Effect of Human Resources Management Skills on Accounting Information Quality in Kurdistan Public Sector. *Journal of Humanities and Education Development (JHED)*, 3(3), 131-143.
- Rahmani, M., Hashemi, S A., & Bagheri, M. (2019). Explaining the competency model of managers based on the entrepreneurial behavior of the organization and organizational trust of educational managers. *Journal of Educational Leadership and Management*, 13(2), 111-128.[In Persian]
- Rddman, A., Wkkk A., & Brrhh .. (2021). Currnnp rceeeeee ssssssing suudens' susaanabttty oompeen: : review of tools. *Sustainability Science*, 16(1), 117-135.
- Sabzianpour, Z., & Islampanah, M. (2019). Back to management: Designing and explaining the new model of competencies of educational managers with the method of content analysis. *Journal of School Management*, 7(1), 229-251.[In Persian]
- Salman, M., Ganie, S. A., & Saleem, I. (2020). The concept of competence: a thematic review and discussion. *European Journal of Training and Development*.
- Siriwaiprapan, S. (2004). A working model of employee competence in the Thai workplace: what constitutes employee competence? *Thai Journal of Public Administration*, 2(1) 123-135.
- Sorkhabi, S., Azizi, N., & Ghaderi, M. (2011). Investigating the educational needs of nursing managers in Sanandaj hospitals in the framework of competency models. Master Thesis. The University of Kordestan.[in Persian]
- Spendlove, M. (2017). Competencies for effective leadership in higher education. *International Journal of Educational Management*. 21(5), 407-417.
- Welaiatmehr, A. (2017). Investigating the methods of job empowerment of the managers of the Social Security Organization. *The Second International Conference on Research in Accounting and Economic Sciences*, 1-17.[In Persian]
- Wesselink, R., Blok, V., van Leur, S., Lans, T., & Dentoni, D. (2015). Individual competencies for managers engaged in corporate sustainable management practices. *Journal of Cleaner Production*, 106, 497-506.
- Whiddett, S., & Hollyforde, S. (2003). *A practical guide to competencies: how to enhance individual and organisational performance*. CIPD Publishing.
- Xue, J., Rasool, Z., Gillani, A., & Khan, A. I. (2020). The Impact of Project Manager Soft Competences on Project Sustainability. *Sustainability*, 12(16), 1-18.

