

بررسی عوامل تأثیرگذار بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران  
در دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان تهران  
محمد محمدی<sup>۱</sup>، علی رضاییان<sup>۲</sup>، سینا نعمتی‌زاده<sup>۳</sup>

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۵

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۷

**چکیده:**

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل تأثیرگذار بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته است. با توجه به هدف و ماهیت، این پژوهش از نظر روش، یک تحقیق کمی بوده است. روش پژوهش برحسب هدف کاربردی است که با استفاده از فرمول کوکران و با خطای ۰/۰۵، تعداد ۳۰۷ نفر به‌عنوان نمونه تعیین و برای افزایش دقت و پیش‌بینی افت حجم نمونه ۳۲۰ نفر در نظر گرفته شد. لازم به ذکر است که افراد در بخش کمی با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای که طبقات شامل واحدهای اداری و مالی، پژوهشی، فرهنگی و دانشجویی، عمرانی، پزشکی، مجلس، برنامه‌ریزی و امور اقتصادی، ورزش، معاونت سماء، آموزشی و تکمیلی و حوزه‌های ریاست و سایر دفاتر انتخاب شدند. در این پژوهش متناسب با حجم نمونه از هر طبقه به نسبت و به‌طور تصادفی در پژوهش شرکت کردند. جامعه آماری بخش کمی پژوهش شامل کلیه مدیران سطوح مختلف واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی در استان تهران می‌باشند. تجزیه و تحلیل کمی با نرم افزار SPSS انجام شده است. تعیین اندازه نمونه بر اساس فرمول کوکران تعیین شده و نمونه‌گیری طبقه‌ای است و نیز از روایی صوری، محتوی و سازه برای سنجش روایی استفاده شد و برای پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که همگی مورد تأیید قرار گرفتند. پرسشنامه در ابعاد انگیزش، تکنولوژی و فناوری، مدیریتی، مهارت‌های بین فردی، ویژگی‌های شخصیتی، مدیر خلاق، سازمان و کارکنان خلاق طبقه بندی شد. نتیجه گیری: در پژوهش حاضر علاوه بر شناسایی و اولویت بندی مؤلفه‌های، ابعاد و شاخصها، وضعیت موجود نیز مورد بررسی قرار گرفت و عنوان شد که تمام مؤلفه‌های در وضعیت مطلوبی به سر می‌برند. این بدان معنی است که اساتید دانشگاه آزاد در حالت کلی از صلاحیت حرفه‌ای مناسبی برخوردارند.

**واژگان اصلی:** ریسک‌پذیری، نگرش تحول و تغییر، استراتژی سازمان، مهارت مدیریت منابع انسانی، مهارت‌های فناوری.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

a-rezaein@sbu.ac.ir

۲. استاد دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

۳. دانشیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، تهران، ایران

## مقدمه و بیان مسئله

امروزه مدیریت در عرصه‌های مختلف دانش، فعالیت‌ها و کشش‌های انسانی نفوذ نموده و از تنوع گسترده‌ای برخوردار شده است؛ تا جایی که قلمرو مدیریت، امروزه از ابهام فراوان و شاید رو به تزایدی برخوردار باشد. در چنین شرایطی مدیران برای اداره سازمان‌های خود ناچارند که در ابعاد مختلف نسبت به ارتقا توانمندی و قابلیت‌های خود اقدام نمایند در غیر این صورت آن‌گونه که بنیس (۲۰۱۷:۱۲) می‌گوید که آن‌ها تنها می‌مانند و درجا می‌زنند و در این حالت اغلب به خودکامگی و خودخواهی دچار شده و موجب دفع پیروان خود می‌شوند. از این رو بنیس تأکید می‌کند که مدیران امروز باید در زمینه‌های مختلف کسب مهارت نموده و اقدام به بهسازی خود نمایند تا بتوانند به اهداف سازمانی نزدیک‌تر شوند و سازمان خود را در دنیای پرقابلیت امروزی نجات دهند. صلاحیت حرفه‌ای مدیران ارتقای دانش نظری و مهارت‌های عملی را شامل می‌شود و طیف وسیعی از روش‌های متنوع و پیچیده‌ای را پیشنهاد می‌کند (دیویس و همکاران، ۲۰۱۸).

توسعه جوامع پیشرفته، نتیجه حرکت دانشگاه‌های آن جوامع در مسیر خلاقیت و نوآوری بر اساس فرهنگ بومی‌شان است. رشد، غنا سازی، پویایی، تحرک و توسعه فرهنگی جامعه، تأثیر خود را به غنا، پویایی، کارآمدی، تحرک و دگرگونی ساختار دانشگاه بر جای خواهد گذاشت. جامعه، نیازمند نیروهای متخصص و کارآمدی است که علاوه بر توانایی علمی و تحقیقی، توانایی برقراری ارتباطی فعال و خلاق را با فرهنگ جامعه خویش داشته باشند. دانشگاهی که منطبق بر ساخت اجتماعی - فرهنگی جامعه باشد، توانایی پاسخگویی به نیازهای اجتماعی، فرهنگی، علمی، اقتصادی و سیاسی جامعه را خواهد داشت (نیستانی و سلیمان پور، ۱۳۹۸).

با این فرض که مدیران اصلی‌ترین سرمایه‌های سازمانی هستند، سرمایه‌ای که با هزینه‌های زیاد فراهم می‌شود. سازمان‌ها و جوامعی که به رشد و توسعه دست یافته‌اند از نعمت سرمایه اثربخش مدیران دارای صلاحیت حرفه‌ای بالا برخوردار بوده‌اند. قابلیت‌های نظام مدیریتی یک کشور نشان‌دهنده آن است که به چه میزان امکان تولید، حفظ و رشد مدیران توسعه یافته را دارد (دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۸۹).

## ۱- اهداف و سؤالات پژوهش

### اهداف تحقیق

۱. شناسایی اهمیت شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد صلاحیت حرفه‌ای مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی؛
۲. اولویت‌بندی ابعاد صلاحیت حرفه‌ای مدیران آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی؛

### سؤالات پژوهش

۱. شاخص‌ها، مؤلفه‌ها و ابعاد صلاحیت حرفه‌ای مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی کدام‌اند؟
۲. الویت‌بندی مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

## ۲- پیشینه پژوهش

دریایی و عزیز (۱۳۹۸) در تحقیقی که با هدف تبیین رابطه بین اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان با کیفیت حسابرسی با توجه به متغیر تعدیلی شک و تردید حرفه‌ای حسابرسی به انجام رساندند، نتایج پژوهش، نشان داد، متغیر شک و تردید حرفه‌ای را به عنوان یک متغیر تعدیل‌گر و تأثیرگذار بین اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه‌ای و کیفیت حسابرسی، نشان می‌دهد. با توجه به اهمیت اخلاق، در پژوهش حاضر به تدوین‌کنندگان برنامه‌های درسی در سیستم آموزش عالی کشور پیشنهاد می‌شود که موضوع اخلاق فردی و اخلاق حرفه‌ای را در برنامه‌های درسی خود بگنجانند. هم‌چنین به جامعه حسابداران رسمی پیشنهاد می‌شود به منظور ارتقاء سطح اخلاق حرفه‌ای حسابرسان در برنامه‌های آموزشی خود، آموزش اخلاق را در نظر بگیرند و نظارت بیشتری بر رعایت اخلاق حرفه‌ای داشته باشند.

ایفبر (۲۰۱۸) در نتایج مقاله‌ای با عنوان «صلاحیت فرهنگی فرهنگی دانشکده پرستاری دوره کارشناسی: رابطه با تجارب فرهنگی» نشان می‌دهد که استادان پرستاری بیشتر در مورد نگرش خود و حداقل اعتماد به نفس در مورد دانش فراشناختی خود دارند. دانشجویان پرستاری تحت تأثیر تجارت فرهنگی در ایات متحده ۲۳٪، تدریس مفاهیم مراقبت پرستاری در دوره‌های آموزشی ۳۵٪، آمادگی رسمی در آموزش و کارگاه‌ها ۳٪، نشان می‌دهد. علاوه بر این، هیأت علمی پرستاری فاقد تجربیات بین‌المللی در خارج از کشور، تدریس مفاهیم مراقبت پرستاری، تصمیم و تربیت و آموزش و کارگاه‌های آموزش رسمی است و تجربیات فرهنگی بر دانشکده پرستاری و مهارت‌های فرهنگی کلی تأثیر می‌گذارد.

سموتیس، پایجورج، اس. کاتشو، کروری (۲۰۱۷) در مقاله با عنوان «کسب کردن، اعمال و

فعال کردن دانش: یک مدل هرم برای تدریس و ادغام مهارت‌های فرهنگی در برنامه‌های درسی پزشکی» به اهمیت صلاحیت‌های فرهنگی در مراقبت‌های بهداشتی پرداخته است. شواهد پژوهش نشان می‌دهد که صلاحیت فرهنگی با بهبود مهارت‌ها و رضایت بیمار همراه است و همچنین به نظر می‌رسد، تأثیر مثبتی بر پایداری به درمان دارد. براساس این شواهد، اهمیت تصدیق صلاحیت فرهنگی و ادغام ضعیف آن در برنامه‌های درسی پزشکی، یک مدل هرمی برای ایجاد صلاحیت‌های فرهنگی در برنامه‌های درسی پزشکی ارائه می‌دهد که دانشجویان پزشکی می‌توانند مهارت‌های خود را از طریق کسب دانش، اعمال و فعال کردن دانش افزایش دهند.

با توجه به اینکه پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل تأثیر گذار بر صلاحیت حرفه‌ای مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته است در مقایسه با مطالعات پیشین می‌توان گفت که مهارت‌های صلاحیت حرفه‌ای مهم‌ترین رکن در این بررسی بوده که توسط پژوهش‌های دیگر صورت نگرفته است. در پژوهش دریایی و عزیزی وجه اشتراک ما رابطه بین اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه‌ای بوده که بررسی شده است ولی وجه تمایز در بررسی حسابرسان و اعمال حسابرسی انجام شده که تفاوت جامعه و افراد را در ارتباط با پژوهش حاضر بیان می‌کند. زیرا پژوهش اینجانب در جامعه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد و همین طور ایفریر و سموتیس، پایجورج، اس. کاتشو، کروری صلاحیت حرفه‌ای را در جامعه دانشجویان پرستاری و پزشکی بررسی کرده که حیطة مورد بررسی بر دانشکده پرستاری و پزشکی و مهارت‌های فرهنگی تأثیر می‌گذارد. نقطه عزیمت پژوهش اینجانب با پژوهش‌های پیشین در حیطة این موضوع جامعه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد که مدیریت دانشگاهی به معنای سازمان‌دهی و اداره امور و مجموعه فعالیت‌های دانشگاه است، مدیریت دانشگاهی نظیر هرنوع مدیریت سازمانی دیگر، الزامات خاص خود را دارد.

### ۳- ملاحظات مفهومی و نظری پژوهش

صلاحیت در لغت به عنوان درخور، سزاوار، کفایت کننده، قابل پذیرش، توانا، آمادگی کافی برای ورود شدن به حرفه خاص و غیره مطرح شده است و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی در آن حرفه دارد (دهخدا، ۱۳۷۷). فرهنگ آکسفورد، صلاحیت را به عنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام یک وظیفه تعریف می‌کند (اسمیت، ۲۰۱۱). دیوید مک‌کلند روان شناس برجسته هاروارد، با

معرفی ایده صلاحیت به ادبیات مدیریت، معروف است. مک کلند در تحقیقی که انجام داد دریافت که صلاحیت هائی مانند روابط میان فردی، ملاحظات مثبت میان-فرهنگی و مهارت های مدیریت، در میان مدیران اطلاعاتی برتر و عادی اطلاعاتی ایالات متحده، متفاوت است (دوبوا، ۱۹۹۳). از نظر بویاتزیس (۱۹۸۲) صلاحیت به طور کلی بر صفات و ویژگی‌های اساسی یک شخص تأکید دارد. این صفات می‌توانند انگیزش، رفتار، مهارت و تصور فرد از نقش اجتماعی باشد که در انجام کارها و فعالیت‌ها، از آنها استفاده می‌کنند.

### - حوزه‌های صلاحیت مدیران

پنج حوزه صلاحیت برای مدیران وجود دارد که عبارت‌اند از: صلاحیت وظیفه‌ای، صلاحیت حرفه‌ای در حوزه‌های موضوعی، صلاحیت حرفه‌ای در امور اداری، شایستگی سیاسی و شایستگی اخلاقی. حوزه‌های شایستگی برای افراد غیر مدیری یکسان است اما از آنجائی که مدیران کارکنانی داشته و مسئولیت‌های رسمی بیشتری دارند، محتوای صلاحیت خاص آنها متفاوت از صلاحیت‌های سایر مستخدمین عمومی است. از نظر هانگ و همکاران (۲۰۱۱)، صلاحیت دربردارنده‌ی سازماندهی کار، تعهد به کار و درگیر کردن کارکنان در درون مرزهای سازمان و ارزش آفرینی برای مشتریان و سهامداران است. به زعم ویرتانن<sup>۲</sup>، در میان پنج حوزه صلاحیت، صلاحیت وظیفه محسوس‌ترین صلاحیت است. معیار صلاحیت وظیفه عملکرد است که در اینجا به عنوان اجرای یک خط مشی معین توسط سیاست‌مداران ادارک می‌شود. دومین حوزه صلاحیت مدیران، صلاحیت حرفه‌ای است که معیار آن پیشرفت در زمینه‌های زیر است:

هدف خط مشی (برای مثال خدمات اجتماعی بهتر)- موضوع دانستن چگونگی انجام کار (برای مثال تبحر بیشتر در قانون‌گذاری)- برنامه‌های خط مشی (برای مثال اشتباهات کمتر در ارائه خدمات)- دانستن چگونگی تلفیق تلاش‌ها یعنی همکاری (برای مثال کارائی بیشتر)، اگرچه صلاحیت وظیفه‌ای ممکن است گاهی منتهی به بهره‌وری بالا شود ولی بدون صلاحیت حرفه‌ای هیچگونه بهبود کیفیتی در بلندمدت حاصل نمی‌شود. صلاحیت سیاسی، در ارتباط با ارزش‌ها و قدرت است. مدیران، بر ایجاد و تصویب اهداف و ابزارهای یک خط مشی عمومی اثر می‌گذارند، معیارهای صلاحیت سیاسی مشروعیت است یعنی پذیرش توسط آنها که قانون

<sup>1</sup> Huang Et Al

<sup>2</sup> Virtanen

اسای اظهار می دارد که قدرت نطلق دارند یعنی مردم بدون صلاحیت سیاسی، مدیران دولتی قادر نیستند تا ره آورد هائی که به لحاظ سیاسی قابل پذیرش هستند را ایجاد کنند. صلاحیت های اخلاقی اشعار به اطلاق پیدا کردن با ارزش های اخلاقی و هنجار های اخلاقی رایج فرهنگ، را دارد و مسلم است که قانون اساسی و سایر قوانین تعیین کننده حقوق عمومی و تعهدات مدیران هستند. مدیران بدون صلاحیت اخلاقی نمی توانند به طرق صحیحی صلاحیت های سیاسی، حرفه ای یا وظیفه ای خود را به کار گیرند (دهقانی سلطانی وهمکاران، ۱۴۰۱).

با عنایت به کارکردهای پیش گفته و جایگاه ویژه دانشگاه آزاد اسلامی به عنوان بزرگترین دانشگاه حضوری جهان و کشور در توسعه و پیشرفت کشور و با توجه به اهمیت و جایگاه مدیران دانشگاه آزاد اسلامی و لزوم ارتقای صلاحیت های حرفه ای و افزایش مهارت ها و توانمندی های آنان بیش از پیش نمایان می شود. از طرف دیگر، فواید احتمالی حاصل از تحقیق حاضر را می توان به صورت ذیل خلاصه نمود:

- کمک به شناخت نقش صلاحیت ها و شایستگی های مدیران در وضع موجود دانشگاه آزاد اسلامی؛
- کمک به شناخت مؤلفه های صلاحیت حرفه ای مدیران دانشگاه و شاخص های وابسته به ارتقای آن در دانشگاه آزاد اسلامی؛
- پیشنهاد بسترهای لازم برای ارتقای صلاحیت حرفه ای در دانشگاه آزاد اسلامی؛
- کمک به شناسایی عواملی که مانع ارتقای صلاحیت حرفه ای در دانشگاه آزاد اسلامی می شوند؛
- ارائه سازوکار لازم جهت ارتقای صلاحیت حرفه ای مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی.

#### ۴- روش تحقیق

این تحقیق به لحاظ هدف، کاربردی و روش انجام آن، کمی است. در این بخش از پژوهش به بررسی مؤلفه های پژوهش می پردازیم. سؤالات پژوهش، با تحلیل پاسخ های پرسشنامه، مقایسه نتایج و بررسی رابطه اطلاعات و سؤالات مختلف مورد تجزیه تحلیل قرار خواهند گرفت. داده های بدست آمده از پرسشنامه ها با استفاده از نرم افزار *SPSS* مورد پردازش قرار گرفته است. همچنین برای توصیف داده ها، از نگاره های درصد فراوانی، رسم نمودار و آمار توصیفی و استنتاجی استفاده شده است. برای هر یک از سؤالات مربوط به پژوهش در پرسشنامه، یک فرضیه آماری نظیر به آن وجود دارد که برای آزمون آنها از آماره آزمون *Binomial Test* و فریدمن استفاده شده است. در این تحقیق، آزمون ها با ضریب اطمینان ۹۵ درصد (سطح معنی داری ۰,۰۵) صورت گرفته اند.

## الف- آزمون *Binomial Test*

برای تعیین فرضیه  $H_0$  بدین صورت عمل می‌شود که با استفاده از مقیاس عقیده‌سنج لیکرت، به اندازه‌گیری میانگین امتیازات کسب شده هر فرد در کلیه گزاره‌های پرسشنامه می‌پردازیم. سپس افرادی را که میانگین امتیاز اندازه‌گیری شده آنان بیشتر از ۳ باشد را انتخاب کرده و مورد ارزیابی قرار داده و به عنوان فرضیه  $H_1$  مطرح می‌کنیم همچنین میانگین کم‌تر مساوی از ۳، به عنوان فرضیه  $H_0$  تلقی می‌شود.

$$H_0: \mu \leq 3$$

$$H_1: \mu > 3$$

از لحاظ آماری این سؤال را نیز می‌توان آزمون کرد که آیا نسبت این افراد از ۵۰٪ بیشتر است یا خیر، در این صورت آزمون نشان خواهد داد که اگر میانگین پاسخ‌های کلیه افراد مورد پرسش، بطور معنی‌داری بیشتر از ۳ باشد، یعنی فرضیه متناظر با سؤال مورد قبول است (آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار ندارد، پس  $H_0$  را رد و  $H_1$  را قبول می‌کنیم) و اگر بطور معنی‌داری کمتر از ۳ باشد آنگاه فرضیه متناظر با سؤال رد می‌شود (آماره آزمون در ناحیه بحرانی قرار دارد، پس  $H_0$  را قبول و  $H_1$  را رد می‌کنیم). درکل زمانی که  $(p\text{-value})sig$  کوچکتر از  $\alpha$  (که در اینجا ۵ درصد در نظر گرفته شده است) باشد آنگاه فرضیه  $H_0$  رد می‌شود یعنی  $H_1$  را قبول می‌کنیم و اگر  $sig$  بزرگتر از  $\alpha$  باشد آنگاه  $H_0$  رد نمی‌شود.

برای رتبه‌بندی اهمیت متغیرهای پژوهش از آزمون فریدمن استفاده می‌شود. این آزمون معادل روش پارامتریک آنالیز واریانس دو عاملی است که در آن  $k$  تیمار به صورت تصادفی به  $n$  بلوک تخصیص داده شده‌اند. نتایج آزمون فریدمن برای تعیین اولویت متغیرهای اصلی و سپس شاخص‌های هر یک از ابعاد به تفکیک آمده است.

### ۵- یافته‌های پژوهش

#### ۵-۱. یافته‌های توصیفی

#### - اخلاق حرفه‌ای

با توجه به داده‌های آماری، میانگین نمره‌های بدست آمده برای متغیر مفهوم اخلاق حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای در سازمان در حد متوسط می‌باشد و می‌توان گفت که پاسخ دهندگان با وضعیت موجود ابعاد متغیر مفهوم اخلاق حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای در سازمان در سؤالات مذکور رضایت ندارند. میانگین نمره‌های بدست آمده برای متغیر رویکردها به اخلاق از حد متوسط بیشتر می‌باشد

و می‌توان گفت که پاسخ دهندگان با وضعیت موجود ابعاد متغیر رویکردها به اخلاق در سؤالات مذکور رضایت ندارند. تمام متغیرها از حالت مطلوب فاصله دارند و از قابلیت بهبود بالایی برخوردار می‌باشد.

#### - صلاحیت (اعتبار) حرفه‌ای

با توجه به داده‌های آماری، میانگین نمره‌های بدست آمده برای متغیر مفهوم صلاحیت حرفه‌ای، انواع صلاحیت حرفه‌ای، مدل‌های نظام صلاحیت حرفه‌ای، مهارت‌های یک مدیر در حد متوسط می‌باشد و میانگین نمره‌های بدست آمده برای متغیر قلمرو صلاحیت حرفه‌ای، معیارهای عملکرد مدیران بیشتر از حد متوسط است. می‌توان گفت که پاسخ دهندگان با وضعیت موجود ابعاد متغیر مفهوم صلاحیت حرفه‌ای، انواع صلاحیت حرفه‌ای، مدل‌های نظام صلاحیت حرفه‌ای، مهارت‌های یک مدیر در سؤالات مذکور رضایت ندارند. تمام متغیرها از حالت مطلوب فاصله دارند و از قابلیت بهبود بالایی برخوردار می‌باشد.

#### - ویژگی‌های شخصیتی حرفه‌ای

با توجه به داده‌های آماری، میانگین نمره‌های بدست آمده برای متغیر ویژگی‌های دانشجویان، ویژگی‌های اساتید، شخصیت اساتید، عوامل اصلی شکل دهنده شخصیت، مفهوم ویژگی‌های شخصیتی حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی حرفه‌ای، سبک رهبری مدیران در حد متوسط می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت که پاسخ دهندگان از وضعیت موجود ابعاد متغیر ویژگی شخصیتی حرفه‌ای در سؤالات مذکور رضایت ندارند. متغیرها از حالت مطلوب فاصله دارند و از قابلیت بهبود برخوردار می‌باشد.

#### - دانش حرفه‌ای

با توجه به داده‌های آماری، میانگین نمره‌های بدست آمده برای متغیر مفهوم تدریس اثربخش، شاخص‌های تدریس اثربخش، مهارت‌های حرفه‌ای اساتید اثربخش، مهارت‌های فنی اساتید اثربخش، صلاحیت حرفه‌ای تدریس هیئت علمی و عناصر عمده در تدریس اساتید در حد متوسط می‌باشد بنابراین می‌توان گفت که پاسخ دهندگان از وضعیت موجود متغیر در سؤالات مذکور رضایت ندارند. متغیرها از حالت مطلوب فاصله دارند و از قابلیت بهبود برخوردار می‌باشد.

#### - ارتباطات حرفه‌ای

با توجه به داده‌های آماری، میانگین نمره‌های بدست آمده برای متغیر ویژگی‌های *ICT*



بخش های اساسی *ICT* و عناصر زیرساخت اطلاعات کمتر از حد متوسط می باشد و میانگین نمره های بدست آمده برای متغیر مفهوم *ICT* در حد متوسط می باشد. بنابراین می توان گفت که پاسخ دهندگان از وضعیت موجود ابعاد متغیر ارتباط حرفه‌ای در دانشگاه در سؤالات مذکور رضایت ندارند. متغیرها از حالت مطلوب فاصله دارند و از قابلیت بهبود برخوردار می باشد.

جدول ۱. تحلیل یافته‌های کمی

فرضیه	آزمون فرض	تعداد	احتمال مشاهده شده	نسبت پیش‌بینی شده	<i>p-value</i>	فرضیه تحقیق
تسلط بر روش‌های ایجاد انگیزه یک شاخصه در تعیین صلاحیت مدیران است	> 3	287	90%	50.	000.	پذیرفته می‌شود
تسلط بر تکنولوژی و فناوری یک شاخصه در تعیین صلاحیت مدیران است	> 3	293	92%	50.	000.	پذیرفته می‌شود
تسلط بر روش‌های مدیریتی یک شاخصه در تعیین صلاحیت مدیران است	> 3	298	93%	50.	000.	پذیرفته می‌شود
مهارت‌های بین فردی یک شاخصه در تعیین صلاحیت مدیران است	> 3	282	88%	50.	000.	پذیرفته می‌شود
ویژگیهای شخصیتی یک شاخصه در تعیین صلاحیت مدیران است	> 3	302	94%	50.	000.	پذیرفته می‌شود
وجود سازمان خلاق در صلاحیت مدیران موثر است	> 3	284	89%	50.	000.	پذیرفته می‌شود
وجود مدیریت خلاق در صلاحیت مدیران موثر است	> 3	303	95%	50.	000.	پذیرفته می‌شود
وجود کارکنان خلاق در صلاحیت مدیران موثر است	> 3	281	88%	50.	000.	پذیرفته می‌شود

برای داشتن سازمان خلاق بایستی به ابعاد آن توجه داشت، در تحقیق حاضر مشخص شد که اولویت‌ها برای داشتن یک سازمان خلاق کدام است، در جدول حاصل که به آن اشاره می‌شود این اولویت‌ها مشخص شده است:

جدول ۲. سازمان خلاق

اولویت	ابعاد سازمان خلاق
۱	ساختار متناسب با اهداف
۲	ریسک پذیری
۳	فرهنگ و استراتژی سازمان
۴	حمایت مدیران عالی
۵	تأمین نیروی انسانی متفاوت
۶	استقبال مدیران از عامل یا عوامل تغییر و پذیرفتن آنان
۷	دسترسی به مدیران
۸	رقابت کامل و فشرده

### جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

#### اخلاق حرفه‌ای

در مقایسه با تحقیقات انجام شده، یافته‌های پژوهش خیاط مقدم؛ رضایی فر و حقانی نوغانی- نژاد با عنوان «بررسی رابطه بین مدیریت دانش و شایستگی مدیران با توجه به نقش تعدیل‌گر اخلاق حرفه‌ای (مطالعه موردی: دانشگاه علوم پزشکی مشهد)» نشان داد که بین مدیریت دانش و شایستگی مدیران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و اخلاق حرفه‌ای مدیران در این رابطه دارای نقش تعدیل‌گر می‌باشد. به عبارت دیگر، افزایش سطح اخلاق حرفه‌ای مدیران، باعث افزایش رابطه بین مدیریت دانش و شایستگی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد می‌شود. یافته‌های تحقیق علیزاده و کلهری با عنوان «طراحی مدل تعیین شایستگی‌های محور سازمانی (مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه لرستان)» انجام نشان داد که، رابطه علی مثبت و معناداری بین مهارت‌های مدیر و مهارت‌های رهبر، مهارت‌های رهبر و دانش کاری برقرار می‌باشد.

#### صلاحیت (اعتبار) حرفه‌ای

در مقایسه با تحقیقات انجام شده، یافته‌های تحقیق رضایی و سلیمان پورعمران با عنوان

«نگاهی به توسعه صلاحیت حرفه‌ای در استادان» نشان می‌دهد که توسعه دانش حرفه‌ای استادان، یک ضرورت است. صلاحیت استاد، توانایی استاد در برآورد نیازها و مطالبات حرفه‌ای تدریس و میزان کافی با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش و مهارت و نگرش گفته می‌شود، بطوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب استاد تجلی یابد. دانش حرفه‌ای استاد و خودکارآمدی استاد در فرآیند یاددهی - یادگیری، از عوامل موفقیت استادان در برقراری ارتباط مؤثر و سازنده و فراهم نمودن جو گرم و حمایت‌آمیز در کلاس درس و همین‌طور فرآیند یادگیری است. از این رو مهم‌ترین ویژگی‌های استاد، تسلط بر مهارت‌های آموزشی، محتوا و ارائه آن و روش‌های تدریس است و آرمان‌هایی مانند حرفه‌گری استاد، توانمندسازی و پژوهشگری استاد، محوری‌ترین موضوعات در توسعه حرفه‌ای استادان محسوب می‌گردد.

### ویژگیهای شخصیتی حرفه‌ای

در مقایسه با تحقیقات انجام شده، یافته‌های تحقیق یانگ تحت عنوان «شناسایی مدل شایستگی هسته: رویکردی ارزشی و فرایندگرا»، نشان داده شده که مدل فوق، کمک می‌کند تا دانشگاه‌ها صلاحیت‌های هسته را شناسایی کند و همین‌طور به ارزیاب‌ها در شناختن آن کمک می‌کند. ارتباط بین صلاحیت‌های فردی و مزیت رقابتی سازمانی توسط این مدل منسجم شد و شواهد توسط یک مورد تجربی به دست آمد.

### دانش حرفه‌ای

در مقایسه با تحقیقات انجام شده، یافته‌های پژوهش دانایی‌فرد، سپهوند و قربانی اورنجی با عنوان «مقایسه ارزش‌ها و شایستگی‌های مدیران دولتی و خصوصی در ایران: پژوهشی تطبیقی بر مبنای پیمایش *MVP*» نشان می‌دهد 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، هلاک‌کننده ارزش و کاوشگر) برتر از مدیران دولتی هستند. و مدیران دولتی دارای پنج ویژگی برتر (حل‌کننده مشکل، یادگیری محور، تمرکز موفقیت، مهارت در ارتباطات، پایبندی 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.

### ارتباطات حرفه‌ای

در مقایسه با تحقیقات انجام شده، یافته‌های تحقیق ثمری و موسوی با عنوان «رابطه

شایستگی حرفه‌ای مدیران و تعهدسازمانی کارکنان» نشان می‌دهد که بین مهارت‌های ارتباطی مدیران تصمیم‌گیری مدیران نوآوری تشویق و تغییرمدیران 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.

مهم‌ترین عامل در موفق‌شدن یا موف‌ق‌شدن برنامه‌های یک سازمان، نیروی انسانی آن سازمان است. اثرگذارترین نیروی انسانی یک سازمان که تحقق تمامی اهداف و برنامه‌های سازمانی منوط به همراهی، تدبیر، صلاحیت و اثربخشی وی است، مدیریت آن سازمان است. در نتیجه هیچ سازمانی توسعه پیدا نخواهد کرد؛ مگر آنکه مدیریت آن سازمان توسعه یافته باشد. بدیهی است در دانشگاه‌های که مدیران آن دارای صلاحیت‌های حرفه‌ای مطلوبی باشند، مقدمات توسعه حرف‌های سایر کارکنان و استادان آن دانشگاه‌ها نیز فراهم می‌شود؛ بنابراین توسعه حرف‌های مدیران لازمه و اساس توسعه حرف‌های سایر کارکنان دانشگاه‌ها خواهد بود.

با توجه به بررسی‌های انجام‌شده در این پژوهش، می‌توان پیشنهادات زیر را به برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران نظام آموزش و پرورش ارائه داد: انتخاب و انتصاب مدیران دانشگاه‌ها براساس شاخص‌های توسعه حرف‌های آنان، بررسی میزان توسعه حرف‌های مدیران دانشگاه‌ها و بررسی کاستی‌های موجود براساس الگوی صلاحیت حرفه‌ای، ایجاد مراکز و واحدهای سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه‌ها و برنامه‌ریزی جهت اجرای آموزش‌های ضمن خدمت در راستای توسعه حرف‌های آنان، تعیین معیارهای علمی و عینی ارزشیابی از عملکرد مدیران واحدهای آموزشی براساس شاخص‌های توسعه حرف‌های مدیران دانشگاه‌ها، تعیین معیارهای تربیت، جذب و تأمین منابع انسانی اثر بخش و کارآمد براساس شاخص‌های توسعه صلاحیت حرفه‌ای مدیران دانشگاه‌ها.

## منابع

- دانایی فرد، حسن (۱۳۸۸). تحلیلی بر موانع تولید دانش در حوزه علوم انسانی. سیاست علم و فناوری، ۲(۱)، ۱۵-۲۰.
- دریائی، عباسعلی؛ عزیزی، اکرم (۱۳۹۸). رابطه اخلاق، تجربه و صلاحیت حرفه‌ای حسابرسان با کیفیت حسابرسی (با توجه به نقش تعدیل‌کننده شک و تردید حرفه‌ای). دانش حسابداری مالی، ۵(۱)، ۷۹-۹۹.
- دهقانی سلطانی، مهدی؛ قانونی کرمانی، مهدی (۱۴۰۱). تأثیر شبکه داخلی بر دوست‌توانی نوآوری با تبیین نقش میانجی انتقال دانش و ظرفیت جذب دانش در نظام آموزش عالی. آموزش علوم دریایی، ۹(۲)، ۳۹-۵۶.
- رایینز، استیفن پی؛ دی سنزو، دیوید ای (۱۳۸۴). مبانی مدیریت، ترجمه سید محمد اعرابی، محمد علی حمید رفیعی و بهروز اسراری ارشاد، تهران: نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ سوم.
- رضوانفر، احمد (۱۳۹۸). شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی کشاورزی و منابع طبیعی برای آموزش تنوع زیستی، پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۴۹، ۵۹-۷۰.
- شورای عالی انقلاب فرهنگی <https://sccr.ir>
- نیستانی، محسن؛ سلیمان پورعمران، محبوبه (۱۳۹۸). رابطه برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی و ارتقای روحیه نوآوری با فرهنگ مشارکتی سازمان در جمعیت هلال‌احمر. امداد و نجات، ۹(۳)، ۱۷-۲۶.
- Davies, J., Easterby-Smith, M., Mann, S., & Tanton, M. (2018). *The Challenge to Western Management Development: International Alternatives*. Routledge.
- Davies, J., Easterby-Smith, M., Mann, S., & Tanton, M. (2018). *The Challenge to Western Management Development: International Alternatives*. Routledge
- Davis, S. M. (1984). *Managing corporate culture*. HarperCollins Publishers.
- Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford University Press.
- Erosa, Victoria E., García, José Luis Vallejo (2015). *Managers' Readiness for Organizational Change: Exploring the Intercultural Competence Connection*, *Journal of Business & Economic Policy*, 2(1), 98-116
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2018). *International management: Culture, strategy, and behavior*. McGraw-Hill.