



"sss earah Article"



10.71737/JPM.2024.3083576

Factors Affecting the Competencies of Unit and Center Heads at Islamic Azad University Compatible with the Second Step Statement of the Islamic Revolution: A case study of Northwest Branches

Seyyed Samad Emadi Vahdi¹, Mohammad Reza Mardani^{2}, Nader Bohlooli³,
Mojtaba Ramazani⁴*

(Received:2023.08.16 - Accepted:2023.10.30)

Abstract

The present research was conducted with the aim of identifying the effective factors of the competencies of heads of units and centers of Islamic Azad University based on the second step statement of the Islamic Revolution, a case study of Islamic Azad University units in the northwest branches. During the years 2021–2022, among the heads and vice-chairs of the Islamic Azad University units in the northwest, we conducted the present study in two qualitative and quantitative stages. In the first stage, a qualitative study was conducted to examine and complete the components using the Delphi technique. Then, a cross-sectional study with a descriptive approach tested the identified factors in the larger community, determining the impact of each factor. In the qualitative part, a semi-structured interview was used to identify factors, and in the quantitative part, a researcher-made questionnaire was used to collect the data. Simultaneously with data collection, a qualitative content analysis was performed by identifying semantic units (codes) and classifying them into categories. Then, one-sample t-test and Friedman's rank test were used to analyze the data. The research findings indicate that 14 factors influence the competencies of units and centers heads at Islamic Azad University, aligning with the second step of the Islamic Revolution. Among these 14 factors, the appointment of appropriate managers at Islamic Azad University holds the most significant influence. The scientific and professional development of managers, the revolutionary and Islamic competencies of managers, the components of jihadi management, and the cognitive competence of managers are the five most significant factors, respectively.

Key Words: managerial competencies, statement of the second step of the Islamic Revolution, Islamic Azad University , northwest branches

1. Ph.D. Candidate, Department of Management, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.

2. Associate Professor, Department of Human Resource, Imam Hossein University, Tehran, Iran.

*. Corresponding Author: mardanimr@ihu.ac.ir

3. Assistant Professor, Department of Management, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

4. Assistant Professor, Department of Management, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran.

1. Introduction

Identifying and employing competent managers is one of the most important challenges and concerns of organizations, especially scientific and academic centers. Competence is a set of abilities, skills and capabilities that enable a person to act creatively in different situations. Competent managers play a key role in directing and controlling the affairs of the organization by making the right decisions, providing creative solutions and responding to their duties. The use of competent managers is a factor in the sustainability and progress of organizations.

Within the system of the Islamic Republic of Iran, the selection of competent managers, especially in academic centers, is of double importance because these managers can become the basis for providing better services to students and improving the level of public welfare. The declaration of the second step of the Islamic revolution is a comprehensive and forward-looking document that has outlined the path of the rulers of the society. In this statement, the use of talented and efficient human resources with a revolutionary and jihadist spirit is emphasized. In order to fulfill the goals of this statement, the indicators and components related to each of the competencies required by managers at universities should be identified. Hence, developing a competency model for the selection of managers of Islamic Azad University is an important step towards realizing this.

It seems that identifying and employing competent managers at universities, through the system of meritocracy in the selection of managers based on the statement of the second step of the Islamic Revolution, plays a key role in promoting the efficiency, effectiveness and progress of these institutions. This will lay the foundation for the education of revolutionary generations committed to the Islamic system, as well as providing better services to the people.

2- Literature review

The research results of Hoffmann (1999), Job and Robosham (1997), Levenson (2005), Palan (2005), Rabin, Mastura, CT Mariam and Zaini (2007) show that the required competencies, appropriate to various

departments, positions and organizations are different, as a result, a number of organizations have defined their scope of competence differently (Rita & Gracie, 2020). It is argued that the higher the qualifications of university presidents are, the better the quality of the education system is. Therefore, university managers, as the main decision-making elements, should have the necessary competences and qualifications for this important task (Elami Jahan & Taqavi, 2019).

Achieving the goals of the mission statement and the policies mentioned in the "mission statement, policies and directions" requires a strong, purposeful and effective management group and dynamic, caring and conscientious faculty members. This is not possible without capable and competent people. People who are selected by the competent authorities, taking into account concrete and pre-determined criteria and who are worthy to hold organizational and scientific positions. To achieve this important goal, the first step is to identify the criteria and indicators of the competence for the selection of managers and university faculty members (Mosizadeh & Kaviani, 2018). In the process of selecting the meritorious, the rule of law should take the place of nepotism and the selection of leaders of organizations should be based on the principles governing meritocratic organizations (Mousavi, 2019).

3- Methodology

This research was conducted with the aim of investigating the factors affecting the competences of heads of departments and centers of Islamic Azad University according to the statement of the second step of the Islamic Revolution in two qualitative and quantitative stages. In the qualitative phase, using semi-structured interviews with heads and deputy heads of the units, factors affecting competencies were identified. In the quantitative stage, using Delphi technique and questionnaire, these factors were prioritized and confirmed.

In the qualitative phase, 16 heads and deputy heads of the units were interviewed. Through qualitative content analysis of the interviews, 92 primary codes and 22 categories were extracted. These categories were classified into six main categories including "individual competencies",

"management competencies", "organizational competencies", "ethical competencies", "revolutionary competencies" and "competencies related to the statement of the second step of the Islamic revolution".

In the quantitative stage, a questionnaire with 22 questions was used to collect the data from 270 heads and deputy heads of the units. The findings of this stage showed that the six categories of competences identified in the qualitative stage are also of great importance from the heads and deputy heads's points of view. Also, there is a significant relationship between individual, managerial, organizational, moral, revolutionary competencies and those related to the statement of the second step of the Islamic Revolution with the general competence of the heads and deputies of the units.

This research showed that the competencies of the presidents and vice presidents of the Islamic Azad University units and centers correspond to the statement of the second step of the Islamic Revolution in six main categories including "individual competencies", "management competencies", "organizational competencies", "ethical competencies", "revolutionary competencies" and "qualifications related to the statement of the second step of the Islamic revolution" and can be accordingly classified. These findings can be used to formulate the competency model for the selection of presidents and vice presidents of units and centers of Islamic Azad University and to improve the level of their competencies.

4 -Result

This research examines the factors affecting the competencies of heads of departments and centers of Islamic Azad University according to the statement of the second step of the Islamic Revolution. The key findings show that 14 categories and 159 open codes were identified for these factors. These classes include the following: religious and belief competencies, revolutionary and Islamic competencies, individual and professional responsibility competencies, personality traits, justice-oriented spirit, justice competencies, cultural competencies, perceptive competencies, foresight competencies, scientific competencies and

professional development, jihadi management components, mandatory qualifications, and the appointment of qualified managers.

Additionally, using the one-sample t-test, the effect of each of these factors on the competencies was investigated. The results showed that all these factors have an impact on the competencies with a 95% confidence level. Friedman's test was also performed to rank these factors. The top five factors are, respectively, the appointment of qualified managers, scientific competencies and professional development, revolutionary and Islamic competencies, jihadi management components, and cognitive competencies.

5- Discussion

The findings of this research are consistent with previous research. Choosing the right managers as the most important factor affecting the competencies. Other effective factors include scientific and professional, revolutionary and Islamic competencies, as well as jihadist and perceptive management. The findings of this research can be used to improve the quality of management and leadership and increase the efficiency and effectiveness of universities and other organizations and institutions. Also, these findings provide the basis for strengthening the competency-based human resource management approach.

This research was conducted at Islamic Azad University and the findings may not be generalizable to other universities. Qualitative and quantitative methods were used to collect the data, however, some influencing factors may have been overlooked.



10.71737/JPM.2024.3083576

(مقاله پژوهشی)



شناسایی عوامل مؤثر بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شمال غرب کشور)

سید صمد عمادی وحدی^۱، محمدرضا مردانی^{۲*}، نادر بهلولی^۳، مجتبی رضانی^۴

(دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۵ - پذیرش نهایی: ۱۴۰۲/۰۸/۰۸)

چکیده

پژوهش حاضر باهدف شناسایی عوامل مؤثر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی (مورد مطالعه: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شمال غرب کشور) انجام شد. مطالعه حاضر یک پژوهش ترکیبی از نوع اکتشافی متوالی بود که در دو مرحله کیفی و کمی در طول سال‌های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۱ در میان رؤسا و معاونین واحدها و مراکز آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی شمال غرب کشور صورت گرفت. در مرحله اول این پژوهش ابتدا یک مطالعه کیفی جهت بررسی و تکمیل مؤلفه‌ها با تکنیک دلفی انجام شد. سپس، مطالعه‌ای مقطعی با رویکرد توصیفی عوامل شناسایی شده را در جامعه بزرگ‌تر مورد آزمون قرار داد و میزان تأثیر عوامل شناسایی شده تعیین گردید. در بخش کیفی تحقیق جهت شناسایی عوامل از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در بخش کمی از پرسش‌نامه محقق ساخته جهت گردآوری داده‌ها استفاده شد. هم‌زمان با جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از تحلیل محتوای کیفی با شناسایی واحدهای معنایی (کدها) و طبقه‌بندی آنها، انجام شد. سپس برای تحلیل داده‌ها از آزمون تی تک نمونه و آزمون رتبه‌ای فریدمن استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که ۱۴ عامل در شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی نقش دارند که ۵ عامل از این ۱۴ عامل دارای بیشترین نقش هستند که به ترتیب شامل انتصاب، اصلاح مدیران دانشگاه آزاد اسلامی، شایستگی‌های علمی و توسعه حرفه‌ای مدیران دانشگاه آزاد اسلامی، شایستگی‌های انقلابی و اسلامی مدیران، مولفه‌های مدیریت جهادی و شایستگی ادراکی مدیران می‌باشد.

واژه‌های کلیدی:

شایستگی‌های مدیریتی، بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، دانشگاه آزاد اسلامی شمال غرب کشور

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

۲. دانشیار گروه منابع انسانی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران. (نویسنده مسؤول) mardanimr@ihu.ac.ir

۳. استادیار گروه مدیریت، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۴. استادیار گروه مدیریت، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

مقدمه

از اصلی‌ترین چالش‌ها و دغدغه‌های سازمان‌ها به‌ویژه در مراکز علمی و دانشگاهی، شناسایی و به‌کارگیری مدیران شایسته و کارآمد می‌باشد. براین اساس توجه به مفهوم شایستگی و شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آن از موضوعات مهمی است که در سازمان‌ها پیگیری می‌شود؛ لذا اولین گام در این راستا شناسایی و تعریف شایستگی‌های موردنیاز مدیران و رهبران دانشگاهی در قالب مدل شایستگی‌هاست (موسوی، محمدی و صفیان، ۱۳۹۹). در شرایط کنونی سازمان‌ها به مدیرانی نیاز دارند که بتوانند درست تصمیم بگیرند و راه‌حل‌های خلاقانه برای مسائل ارائه کنند و در مقابل کار و مسئولیت برعهده گرفته شده خود پاسخگو باشند، زیرا این مدیران هستند که تصمیم‌گیرنده درباره وقایع و شرایط سازمانی و تخصیص‌دهنده منابع‌اند؛ لذا با درنظرگرفتن مهارت‌ها و فنون مدیریتی، رهبری، هدایت و کنترل امور سازمان را برعهده داشته و بدین‌وسیله اهداف سازمان را محقق می‌سازد (کاظمی، ۱۳۸۰). شایستگی‌ها، سیستمی از توانایی‌ها، مهارت‌ها و قابلیت‌هاست که فرد را قادر می‌سازد در شرایط آشنا و همچنین ناشناخته به‌صورت خود سازمان‌یافته و خلاقانه واکنش نشان دهد (رینینگ^۱ و همکاران، ۲۰۱۹).

بهره‌گیری از مدیران مستعد و شایسته یکی از علل ماندگاری و پیشرفت سازمان‌های برتر می‌باشد و این سرمایه‌های مدیریتی در موفقیت سازمان‌های امروزی نقش ممتازی دارند سازمان‌هایی که با قلمرو بسیار پویا و پیچیده محیط و شرایط خاص خود را دارند و برای بقا در چنین محیطی باید شایستگی‌های مدیریتی شناسایی و با پرورش استعدادها بالقوه آنان در راستای نیاز استراتژیک و راهبردهای سازمانی اقدام نمود (گارمن^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). مدیریت شایستگی که اولین بار در بخش خصوصی توسعه‌یافته و در طول دهه ۱۹۹۰ به بخش دولتی منتقل شده است نیازمند پژوهش و ارائه مدل‌هایی جهت استفاده در بخش‌های دولتی می‌باشد. در دنیای مدرن امروزی هر کشوری برای افزایش ظرفیت حکمرانی و نیز افزایش کارایی و اثربخش خدمات عمومی نیازمند مدیران و کارکنانی است که بتواند بر اساس شایستگی خود به ارائه خدمات بهتر به شهروندان بر اساس منافع عمومی جامعه بپردازد و این کار متناسب با شرایط جدید، الزامات بومی و فرهنگی و نظام حکومتی کشورها صورت می‌گیرد (ملکی و حسن‌وند، ۱۴۰۰).

نتایج تحقیقات هافمن^۳ (۱۹۹۹)، جاب و روبوٹام^۴ (۱۹۹۷)، لونسون^۵ (۲۰۰۵)، پالان^۶ (۲۰۰۵) رابین، ماستورا، سی تی ماریام و زاینی^۷ (۲۰۰۷) نشان می‌دهد که شایستگی‌های موردنیاز متناسب با

-
1. Reining
 2. Garman
 3. Hoffman
 4. Jubb & Robotham

بخش‌ها، موقعیت‌ها و سازمان‌ها متفاوت است. در نتیجه بسیاری از سازمان‌ها دامنه شایستگی خود را به طور متفاوتی تعریف کرده‌اند (پوته و همکاران، ۲۰۱۶: ۴۶). دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به‌عنوان نهادهای تولیدکننده و انتشار و انتقال‌دهنده دانش از محوری‌ترین نهادهای اجتماعی در حوزه مدیریت دانش به شمار می‌آیند. بدون شک مدیران دانشگاهی به‌عنوان هماهنگ‌کننده فعالیت و منابع مادی و معنوی دانشگاه در کیفیت‌بخشی آموزش‌ها و خدمات ارائه شده توسط این نهاد نقش اساسی دارد و هرچه شایستگی‌های آنها بیشتر باشد، این کیفیت‌بخشی هم بالاتر خواهد بود. از این رو مدیران دانشگاه‌ها به‌عنوان مهره‌های اصلی تصمیم‌گیری باید از شایستگی‌ها و صلاحیت‌های لازم برای این مهم برخوردار باشند (علمی جهان، تقوی و معینی کیا، ۱۳۹۹). با در نظر گرفتن الزامات بومی، فرهنگی و نظام‌های حکومتی، هر حاکمیتی برای استقرار نظام شایستگی این مهم را در اسناد بالادستی خود تأکید نموده است. در نظام جمهوری اسلامی انتخاب مدیران شایسته به‌ویژه برای مراکز دانشگاهی بسیار مهم بوده و بر این اساس در اسناد مهم به بهره‌گیری از منابع انسانی شایسته تأکید شده است. یکی از این اسناد مهم بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی می‌باشد، این بیانیه به‌عنوان سندی جامع، آینده‌نگر، مبتنی بر بهره‌گیری از تجربیات زیسته، مسیر راه حکمرانان جامعه را ترسیم کرده است. در این سند مهم تأکید شده است که متناسب با نظام جمهوری اسلامی ایران نیروی انسانی مورد نیاز می‌بایست واجد شرایط و ویژگی‌های خاصی باشد و در بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مهم‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی مستعد و کارآمد با زیربنای عمیق و اصیل ایمانی و دینی معرفی شده است. جمعیت جوان زیر ۴۰ سال که بخش مهمی از آن نتیجه موج جمعیتی ایجاد شده در دهه ۶۰ است، فرصت ارزشمندی برای کشور است. ۳۶ میلیون نفر در سنین میانه ۱۵ و ۴۰ سالگی، نزدیک به ۱۴ میلیون نفر دارای تحصیلات عالی، رتبه دوم جهان در دانش‌آموختگان علوم و مهندسی، انبوه جوانانی که با روحیه انقلابی رشد کرده و آماده تلاش جهادی برای کشورند، و جمع چشمگیر جوانان محقق و اندیشمندی که به آفرینش‌های علمی و فرهنگی و صنعتی و... اشتغال دارند؛ این‌ها ثروت عظیمی برای کشور است که هیچ اندوخته مادی با آن مقایسه نمی‌تواند شد. به جز اینها، فرصت‌های مادی کشور نیز فهرستی طولانی را تشکیل می‌دهد که مدیران کارآمد و پُرانگیزه و خردمند می‌توانند با فعال کردن و بهره‌گیری از آن، درآمدهای ملی را با جهشی نمایان افزایش داده و کشور را ثروتمند و بی‌نیاز و به معنی واقعی دارای اعتمادبه‌نفس کنند و مشکلات کنونی را برطرف نمایند (بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، ۹۷/۱۱/۲۲). تحقق آرمان‌های انقلاب و جلب رضایت‌مندی و

5. Levenson

6. Palan

7. Rabiah, Masturah, Siti Mariam & Zaini

حفظ اعتماد مردم بی شک نیازمند مدیران انقلابی و جهادی و پایبندی به این آرمان‌هاست (میرزایی آغبلاغ و همکاران، ۱۴۰۰)

بر این اساس می‌بایست شاخص‌ها و مولفه‌های مربوط به هر یک از شایستگی‌های موردنیاز منابع انسانی سازمان‌ها و نهادها به‌ویژه در دانشگاه‌ها جهت تحقق گام دوم انقلاب اسلامی شناسایی گردد و انتخاب و به‌کارگیری نیروی انسانی و مدیران با شایستگی‌های متناسب با مأموریت‌های بیانیه گام دوم، لازم و ضروری است. نظر به خلا تحقیقات به‌ویژه در دانشگاه‌ها، این مقاله دنبال شناسایی شایستگی بر مبنای بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی می‌باشد. اساتید و هیئت‌علمی دانشگاهی به‌صورت مستقیم با مسائل و مشکلات مربوط به آموزش و تربیت سرمایه‌های انسانی موردنیاز جامعه درگیرند. در واقع، ثمره تلاش‌ها و کوشش‌های ایشان است که به‌صورت محصولات اصلی و نهایی دانشگاهی، یعنی پرورش سرمایه‌های انسانی و تولید علم مورد نیاز برای سازمان‌های دیگر، به بار می‌نشیند. علاوه بر این، اساتید و هیئت‌علمی دانشگاهی، سرمایه‌های انسانی بسیار مهم و کلیدی برای دانشگاه‌ها به شمار می‌آیند که می‌تواند به‌عنوان مهم‌ترین عامل در بروز و ظهور تحولات و تغییرات در یک جامعه محسوب شود.

با توجه به این که دانشگاه آزاد اسلامی به‌عنوان بزرگ‌ترین دانشگاه حضوری جهان، مؤسسه‌ای دانشگاهی با رویکردی عام‌المنفعه و مردم‌نهاد است و بر پایه مجموعه‌ای از قواعد و چهارچوب‌های فرهنگی و اجتماعی، نزدیک به سه دهه است که در حوزه‌های آموزش، گسترش و ترویج علم و فعالیت‌های پژوهشی علمی در داخل و خارج از کشور جمهوری اسلامی ایران در قالب واحدهای بزرگ و کوچک مشغول به فعالیت می‌باشد. اهداف و رویکردهای اصلی این نهاد دانشگاهی در قالب "بیانیه مأموریت، خطمشی‌ها و جهت‌گیری‌ها"، به‌عنوان مبنا و هدف ایجاد و تولید فراگردهای ارزشی این نهاد، بر لزوم توجه ویژه به اساتید و کارکنان به‌عنوان سرمایه‌های معنوی، ارتقای سطح کیفی آموزش و پژوهش در راستای ارزش‌آفرینی و ترویج و تقویت ارزش‌های محوری اسلامی، انسانی و علمی تأکید ویژه‌ای شده است (معتضد منجمی، رشادت جو و جعفری، ۱۳۹۷). دستیابی به اهداف بیانیه مأموریتی و خطمشی‌های اشاره‌شده در فوق، نیازمند گروه مدیریتی قوی، هدفمند و مؤثر و اعضای هیئت‌علمی پویا، دلسوز و باوجدان است. این امر بدون وجود افراد توانمند و شایسته، ممکن نمی‌باشد. افرادی که از سوی مراجع ذی‌صلاح و با درنظرگرفتن معیارهایی ملموس و از قبل تعیین‌شده انتخاب شوند و شایسته‌اِ احراز پست‌های سازمانی و علمی را داشته باشند. برای رسیدن به این هدف مهم، گام نخست شناسایی معیارها و شاخص‌های شایستگی برای انتخاب مدیران و اعضای هیئت‌علمی دانشگاهی می‌باشد (موسی‌زاده و کاویانی، ۱۳۹۸).

همان‌گونه که اشاره شد، پست‌های مدیریتی در نهادهای دانشگاهی از جمله پست‌های بسیار حساس می‌باشند که بایستی بر عهده افرادی توانمند، کارآفرین، صالح، مدیر و مدبر قرار گیرد. جایگاه و اهمیت نظام‌های مؤثر گزینشی مطلوب و مؤثر در راستای انتخاب چنین افرادی، بر کسی پوشیده نیست. در فرایند انتخاب شایسته‌ها، می‌بایست ضابطه مداری جای رابطه مداری را بگیرد و انتخاب هدایت‌کنندگان و رهبران سازمان‌ها بر اساس اصول حاکم بر سازمان‌های شایسته سالار صورت گیرد (موسوی، ۱۳۹۹). در این راستا، مطالعه و شناسایی اصول شایسته‌سالاری در انتخاب مدیران و انتخاب آن‌ها بر اساس این اصول از گام‌های اساسی و ضروری جهت استقرار نظام شایسته‌سالاری برای هر سازمان می‌باشد. در این راستا، برحسب احساس این ضرورت برای نهادهای دانشگاهی بررسی اصول شایسته‌سالاری و نظام شایستگی در ارزیابیم انتخاب مدیران دانشگاهی مهم است. لذا در این تحقیق به دنبال تدوین مدل شایستگی انتخاب مدیران دانشگاه آزاد اسلامی هستیم تا شایستگی‌های دانشگاه تراز انقلاب اسلامی در دانشگاه آزاد اسلامی مشخص شود. برای انجام این کار، تمام مهارت‌های لازم برای یک مدیر دانشگاهی بر مبنای بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی استخراج خواهد گردید. نهایتاً، خروجی این طرح شامل سیستمی خواهد شد که مدیران دانشگاهی، در چهارچوب قواعد آن رشد نمایند و به‌دوراز سفارش‌ها و لابی‌گری معمول، با توجه به شایستگی‌ها، توانایی‌ها و استعدادهای خود به درجات عالی زندگی شغلی خود برسند. این پژوهش با هدف کلان تحقق آرمان‌های انقلاب اسلامی در شیوه مدیریت آموزشی انجام می‌شود که در این راستا چگونگی تحقق بیانیه گام دوم انقلاب در سیستم مدیریت آموزش دانشگاه آزاد اسلامی و تدوین نحوه ارزیابی سیستم مدیریتی دانشگاه آزاد اسلامی بر مبنای بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مد نظر خواهد بود.

ابزار و روش

مطالعه حاضر یک پژوهش ترکیبی از نوع اکتشافی متوالی بود که در دو مرحله کیفی و کمی در طول سال‌های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۱ در میان روسا و معاونین واحدها و مراکز آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی شمال‌غرب کشور صورت گرفت. در مرحله اول این پژوهش ابتدا یک مطالعه کیفی با رویکرد پدیدارشناسی جهت کشف و شناسایی عوامل مؤثر بر شایستگی‌های روسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی صورت گرفت و سپس در مرحله دوم جهت بررسی و تکمیل مؤلفه‌های یادشده، مطالعه‌ای با تکنیک دلفی طراحی و اجرا گردید.

(شکل ۱ مدل مطالعاتی پژوهش)



شکل ۱: مدل مطالعاتی پژوهش

Figure 1: Study model of the research

در نهایت، مطالعه ای مقطعی با رویکرد توصیفی عوامل شناسایی شده را در جامعه بزرگ تر مورد آزمون قرار داد و میزان تاثیر عوامل شناسایی شده تعیین گردید.

در بخش اول مطالعه حاضر، یک پژوهش کیفی با رویکرد پدیدارشناسی انجام گرفت. مشارکت‌کنندگان این بخش را رؤسا و معاونین واحدها و مراکز آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی شمال غرب کشور تشکیل دادند. نمونه‌گیری به‌صورت هدفمند و با رعایت حداکثر تنوع از لحاظ سن، جنسیت و رشته تحصیلی انجام شد. پس از انتخاب مشارکت‌کنندگان به‌صورت تلفنی یا حضوری از آنها دعوت شد تا در مطالعه شرکت کنند. پس از انجام هماهنگی‌های لازم و پس از توضیح هدف مطالعه، افرادی که تمایل به مشارکت در مطالعه داشتند، در زمان و مکانی که با توافق مشارکت‌کنندگان مشخص شده بود، وارد مطالعه شدند. نمونه‌گیری تا زمان به اشباع رسیدن داده‌ها ادامه یافت و در مجموع شانزده مشارکت‌کننده وارد این بخش از مطالعه شدند. در این بخش از مطالعه، جهت گردآوری نظرات و تجارب مشارکت‌کنندگان در زمینه عوامل مؤثر بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته فردی استفاده شد. هر مصاحبه توسط نویسنده اول با استفاده از راهنمای مصاحبه انجام شد. راهنمای مصاحبه با استفاده از مرور متون و مشورت با صاحب‌نظران تهیه و پس از انجام دو مصاحبه آزمایشی، اصلاح و نهایی گردید. مصاحبه با سؤال «از نظر شما چه عواملی بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مؤثر هستند؟» شروع و با توجه به پاسخ مشارکت‌کنندگان با سؤالات بیش‌تر ادامه پیدا می‌کرد. توضیحات بیشتر نیز بر اساس پاسخ‌های شرکت‌کنندگان و با پرسیدن سؤالات کاوشگرانه‌ای مانند «لطفاً در مورد منظور خود توضیح بیشتری دهید» به دست آمد. مصاحبه‌ها بین ۴۰ تا ۱۱۰ دقیقه به طول انجامید. تمام مصاحبه‌ها با استفاده از ضبط‌صوت برای تجزیه و تحلیل بیشتر ضبط شدند. مصاحبه‌ها تا زمان رسیدن به اشباع داده‌ها، جایی که دیگر هیچ مفهوم جدید دیگری ظاهر نشد، ادامه یافت.

جهت مدیریت داده‌ها در این بخش از مطالعه از نرم‌افزار مکس کیودا^۱ نسخه ۱۱ استفاده گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها هم‌زمان با جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از تحلیل محتوای کیفی انجام شد. برای این منظور، تمام مصاحبه‌ها به طور کلمه‌به‌کلمه رونویسی شد و سپس چندین بار با دقت مطالعه شدند. سپس، تجزیه و تحلیل با شناسایی واحدهای معنایی (کدها) که از رونوشت مصاحبه‌ها استخراج شده بودند آغاز شد. کدهای شناسایی شده بر اساس شباهت‌ها و تفاوت‌ها با هم مقایسه و در طبقه‌ها

و زیرطبقه‌ها قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها تا زمان رسیدن به اشباع داده‌ها که در آن هیچ طبقه دیگری استخراج نشد، ادامه یافت.

در این پژوهش از معیارهای لینکلن و گوبا¹ (۱۹۸۵) برای افزایش صحت و استحکام داده‌ها استفاده شد (لینکلن و گوبا ۱۹۸۵). برای ارزیابی مقبولیت داده‌ها، نتایج تجزیه و تحلیل به سایر متخصصان ارائه و از نظرات تکمیلی و انتقادی آنان استفاده شد. همچنین متن دست‌نوشته مصاحبه‌ها و کدهای استخراج شده در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت تا انطباق متن مصاحبه با تجارب خود را تأیید کنند. برای افزایش انتقال‌پذیری و تناسب، مراحل مطالعه به خوبی توسط محقق توصیف گردید. برای کمک به قابلیت اطمینان و ثبات، داده‌ها در اختیار پژوهشگران کیفی خارجی قرار گرفت تا مشخص شود که آنها نیز به همان نتایج محقق دست می‌یابند. انتخاب نمونه‌های متناسب یعنی رؤسا و معاونین واحدها و مراکز آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی شمال غرب کشور که غنی از اطلاعات بودند نیز به افزایش اطمینان از روایی و پایایی پژوهش کیفی حاضر کمک کرد.

در بخش کمی مطالعه، جهت بررسی و تکمیل مؤلفه‌های اثرگذار بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی از تکنیک دلفی استفاده گردید. بدین ترتیب، بر اساس نتایج به دست آمده از مرحله کیفی، فهرستی از عوامل مؤثر بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی فراهم و بر اساس تکنیک دلفی به صورت نسخه چاپی و الکترونیک برای ۳۲ نفر از کارشناسان و صاحب‌نظران حیطه شایستگی‌های سازمانی ارسال شد. در مرحله اول از صاحب‌نظران درخواست گردید درون مایه‌های شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی را با اختصاص نمره ۱ تا ۵ درجه‌ای لیکرت (۱=بسیار کم تا ۵=بسیار زیاد) اولویت‌بندی نمایند و در صورتی که معتقدند عاملی از این فهرست جامانده است آن را اضافه نمایند. سپس پرسش‌نامه‌ها جمع‌آوری و پس از محاسبه، میانگین امتیاز هر درون‌مایه از دیدگاه تیم صاحب‌نظران مشخص گردید. در مرحله دوم، درون‌مایه‌ها همراه با میانگین نمرات اختصاص یافته به اعضای تیم دلفی برگردانده شد تا نظر نهایی خود را جهت اولویت‌بندی درون‌مایه‌ها با اختصاص نمره ۱ تا ۵ به هر عامل اعلام نمایند. بدین ترتیب مؤلفه‌های مهم و اثرگذار بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی مشخص گردید.

1. Lincoln & Guba

بخش سوم پژوهش حاضر یک مطالعه مقطعی و از نوع توصیفی- پیمایشی است. جامعه مورد مطالعه شامل کلیه رؤسا و معاونین واحدها و مراکز آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی شمال غرب کشور در سال ۱۴۰۱ می‌باشد. در این مطالعه از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم استفاده شد. بدین ترتیب هر کدام از دانشگاه‌های آزاد شهرهای شمال غرب کشور به عنوان یک طبقه انتخاب شدند. سپس نمونه‌های مورد نیاز بر اساس حجم رؤسا و معاونین واحدها و مراکز آموزشی هر یک از طبقات به صورت تصادفی وارد مطالعه شدند. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۲۷۰ نفر برآورد شدند. داده‌ها از طریق تکمیل پرسش‌نامه محقق ساخته جمع‌آوری گردید. پرسش‌نامه مورد استفاده در این پژوهش از دو بخش اطلاعات دموگرافیک و شغلی و سؤالات مرتبط با عوامل مؤثر بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی تشکیل شده بود. جهت ارزشیابی و تأیید اعتبار محتوایی پرسش‌نامه طراحی شده از نظرات گروه متخصصین در زمینه مورد مطالعه استفاده گردید. همچنین، جهت سنجش پایایی ابزارهای مورد بررسی مطالعه ای مقدماتی انجام گرفت که طی آن پرسش‌نامه‌ها بین ۵۰ نفر که به تصادف از جامعه آماری انتخاب شده بودند توزیع گردید. در نهایت، پایایی سؤالات با استفاده از روش همسانی درونی (آلفای کرونباخ) در دامنه ۰/۸۹ تا ۰/۹۱ برای تمامی متغیرها مورد محاسبه قرار گرفت. پس از هماهنگی با مسئولین و کسب مجوز کتبی به محل کار رؤسا و معاونین دانشگاه آزاد اسلامی مراجعه و در خصوص اهداف طرح به آنها توضیحات لازم ارائه گردید. قبل از تحویل پرسش‌نامه به شرکت‌کنندگان اطمینان داده شد که اطلاعات حاصل محرمانه خواهد ماند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها روش‌های آماری توصیفی مانند توزیع فراوانی، میانگین، درصد و انحراف معیار بکار رفت. جهت تشخیص نرمال بودن داده‌ها آزمون کلموگروف - اسمیرنوف مورد استفاده قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل استنباطی یافته‌ها از آزمون تی تک نمونه، با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS نسخه ۲۴ استفاده شد.

یافته‌ها

نتایج حاصل از تحلیل محتوای مصاحبه با رؤسا و معاونین دانشگاه آزاد اسلامی نشان داد که عوامل مؤثر بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی متشکل از ۱۴ طبقه و ۱۵۹ کد باز است.

جدول ۱: کد گذاری محوری

Table 1: Axial coding

مقوله اصلی Main category	زیر مقوله Subcategory	کد باز open source	علامت اختصاری Abbreviation signs	شماره کد Code number
عوامل مؤثر بر شایستگی‌های مدیران دانشگاه با تأکید بر پیانیه گام دوم انقلاب Factors affecting the competencies of university administrators with emphasis on the Second Step of the Revolution statement	شایستگی‌های مذهبی و اعتقادی مدیران Religious and belief qualifications of managers	داشتن اعتقاد	b1	1
		باور به اصول الهی	d1	2
		خداترسی	P1	3
		اعتقاد راسخ به معنویات	b2	4
		دارا بودن ایمان	b3	5
		روحیه خودباوری	Sc1	6
		دارا بودن فضایل اخلاقی	b4,b5	7
		داشتن تمهد	C1	8
	شایستگی‌های انقلابی و اسلامی مدیران revolutionary and Islamic Competencies of Managers	دارا بودن تجارب انقلابی	e1	9
		احیای تمدن اسلامی	Lc1	10
		اعتقاد به بیانیه گام دوم انقلاب	Bsr1	11
		ترویج تمدن اسلامی	Plc1	12
		نهادینه کردن اصول و معارف	Pk1	13
		پیاده‌سازی تمدن اسلامی	Lc2	14
		پایبندی به اصول و اخلاق اسلامی	Alp1	15
		اعتقاد به عدم وابستگی	Ld1	16
		متعهد به رعایت هنجارهای بومی	Cwl1	17
		داشتن روحیه خودباوری	Spb1	18
		انجام فعالیت اسلامی ارزشی	cvl1	19
		داشتن تمهد	C1	20
	شایستگی‌های مسئولیت‌پذیری فردی و شغلی مدیران دانشگاه Personal and professional responsibility competencies of university administrators	احساس مسئولیت	r1	21
		احساس وظیفه	d1	22
		توانمندی مدیر	a2	23
		دارا بودن توانایی لازم	a1	24
		حس مسئولیت‌پذیری	r2	25
		مسئولیت‌پذیری رؤسای دانشگاه	r3	26
		مسئولیت‌پذیری مدیریتی	r4	27
		تحمل و سعه صدر داشتن	Tp1	28
		روحیه خستگی‌ناپذیر	Ln1	29
	ویژگی‌های شخصیتی مدیران دانشگاه Personality traits of university administrators	داشتن تحمل در سختی‌ها	Hpi1	30
		راست‌گویی	t1	31
		شیجاعت	C1	32
		اعتماد به نفس	Tm1	33
		تواضع	h1	34

	روحیه عدالت‌محوری مدیران The justice-oriented spirit of managers	توجه به خیرخواهی	Ab1	35
		مدیران باثبات	m2	36
		اعتقاد به عدالت	J1	37
		اعتقاد به جامعه مدنی	s1	38
		عدالت‌محور	J2	39
		حفظ کرامت استاد و دانشجو	Dts1	40
		حفظ کیان دانشگاه آزاد	Hku1	41
	شایستگی‌های عدالتی در شلوخ‌خوری فردی و روش معاشرتی رؤسای دانشگاه Justice Competencies in the Personal Temperament and Social Style of University	ترجیح منافع عمومی به فردی	Pb1	42
		بهره‌مندی از افراد مجرب	Bep1	43
		داشتن صلاحیت پاک بانی	Hcf1	44
		توجه به پاک‌دستی	Ac1	45
		داشتن پاک‌دستی	Hch1	46
	شایستگی‌های فرهنگی مدیران دانشگاه Cultural Competencies of University Administrators	پاک‌دستی	Hw1	47
		ایفای نقش فرهنگی دانشگاه	c1	48
		نقش تربیتی دانشگاه آزاد	ed	49
		رشد فرهنگی	Cd1	50
		اعتدالی فضای فرهنگی دانشگاه آزاد	Ca1	51
		انجام فعالیت اسلامی ارزشی	Cvl1	52
	شایستگی ادراکی مدیران Managers' cognitive competence	روابط خوب با کارکنان	Gr1	53
		تربیت متخصصین متعهد	Tcp1	54
		تربیت افراد خلاق	Ecp1	55
		رشد اخلاق	Md1	56
		تعهد به یادگیری	Cl1	57
		تخصص‌گرایی	Ss1	58
		جوابگویی مطالبات کارکنان	Red1	59
		پاسخگویی مطالبات کارکنان	Red1	60
		اشراف به مسائل داخلی	Vi1	61
		آگاهی به مسائل بین‌المللی	Ai1	62
		آگاهی از درون سازمان	Awo1	63
		آشنایی با محیط سازمانی	Gko1	64
		خلاق بودن	Bb1	65
		دارای نوآوری	I1	66
		دارای درک واقعی از شرایط	Hro1	67
	شایستگی‌های آینده‌نگری مدیران Managers' foresight competencies	داشتن تخصص	Hc1	68
		مدیر تحول‌گرا	Tmg1	69
		مدیر تحول‌آفرین	Gm1,t1	70
		دارای قدرت ریسک‌پذیری	Hpt1	71

		داشتن درک واقعی از شرایط	Hru1	72
		عدم تجربه خطاهای گذشته	Nep1	73
		توجه به نسل سوم و چهارم دانشگاه	Atf1	74
		توجه به سمت دانشگاه کارآفرین	Peu1	75
		همراستاسازی سیاست دانشگاه با بیانیه گام دوم	Aps1	76
		امیدبخشی	Gh1	77
		اشتغال آفرین بودن دانشگاه	Beu1	78
	دانش آینده‌نگری Foresight knowledge	اشتغال آفرینی	J1	79
		دانشگاه نسل سوم و چهارم	Tfu1	80
		تحول و تمالی دانشگاه	Teu1	81
		دانشگاه باننده	Bu1	82
		توسعه فن آوری و نوآوری	tdi	83
		تربیت و آموزش کارآفرینان کشور	Ete1	84
	شایستگی‌های علمی و توسعه حرفه‌ای مدیران دانشگاه آزاد اسلامی Academic competencies and professional development of Islamic Azad University administrators	تولید علم	Cp1	85
		رفع نیازهای جامعه	Ms1	86
		استفاده از راهبرد علم و پژوهش	Usr1	87
		پیوند نظام آموزش عمومی و عالی	Lpe1	88
		کاربرد تحول دانش	Ak1	89
		کنشگری فعال	Ac1	90
		داشتن توان فرهنگی	Hai1	91
		دارا بودن تجربه خردمندی	Hwe1	92
		داشتن تفکر خردمندانه	Hgm1	93
		تخصص‌گرایی	S1	94
		نگاه به قابلیت فردی	a1	95
		معیارهای تخصص و تعهد	Cec1	96
		به‌کارگیری افراد متخصص و متعهد	Esc1	97
		استفاده از افراد توانمند	Ucp1	98
		انحراف به موقعیت‌های زمانی	Ats1	99
	مؤلفه‌های مدیریت جهادی Components of Jihadi Management	منتفع نبودن مدیران دانشگاه‌ها	Npu1	100
		مدنظر قراردادن جوانان	Cyc1	101
		اخلاق محور بودن	Be1	102
		معنویت‌گرا بودن مدیران	Sm1	103
		پاک‌دست بودن مدیران	Cm1	104
		روحیه جهادی	Js1	105
		داشتن بصیرت انقلابی	Hri	106
		روحیه عدالت‌خواهی	Sn1	107
		عدم تجربه خطاهای گذشته	Nep1	108

شایستگی‌های اجباری مدیران دانشگاه آزاد اسلامی Mandatory competencies of Islamic Azad University administrators	منفعل نبودن	Npu1	109	
	تأکید بر تحقق شعارهای انقلاب	Ers1	110	
	داشتن قدرت برنامه‌ریزی	Hp1	111	
	حرکت به توسعه عدالت	mdj	112	
	استفاده از افراد شایسته	Ucp1	113	
	توجه به ایثار	As1	114	
	اعتقاد به جوان‌گرایی	Jb1	115	
	مدیران فساد گریز	M3	116	
	غیر مغرض بودن افراد	Nbp1	117	
	استفاده بهینه از نیروی انسانی	Ch1	118	
	پر انگیزه بودن مدیر	Mm1	119	
	ترویج مأموریت جدید دانشگاه	pnm1	120	
	داشتن تفکر تحلیلی	Hat1	121	
	آینده‌نگری	F1	122	
	عدم انتظار پاداش کاری مسئولیت	Lemr1	123	
	توجه به معیارهای گام دوم انقلاب	Ucs1	124	
	توجه به خیرخواهی	Ab1	125	
	دارا بودن اخلاق اسلامی	Hle1	126	
	توجه به وجه معنوی	Use1	127	
	گزارش کاستی‌ها به مافوق	Rds1	128	
	عدم جاه‌طلبی	La1	129	
	عادل بودن	Bf1	130	
	تقوای فردی	Jp1	131	
	گفتمان‌سازی انقلاب اسلامی	Dlr1	132	
	صبانت از آرمان‌های انقلاب اسلامی	Pil1	133	
	انتخاب اصحاب مدیران دانشگاه آزاد اسلامی Appointment of the most suitable administrators of Islamic Azad University	تظاهر سازی افراد در مدیریت	Dpm1	134
		وجود افراد مسن	Pep1	135
		تکرار مسئولیت در پست‌ها	Roi1	136
		تکرار افراد با نیت‌های مشابه	Rpw1	137
		اتلاف نیروهای سازمان	Lof1	138
		عدم توجه به شایسته‌گزینی	Fam1	139
		عدم گزینش مناسب	Lps1	140
		وجود مدیران ضعیف در دانشگاه	Ewm1	141
		اذیت نیروهای انقلابی	Hrf1	142
عدم تجربه افراد تازه‌کار		Len1	143	
وجود موانع شایسته‌گزینی		Ems1	144	
عدم تیم‌سازی خوب	Lgt1	145		

	وفاداری به نظام مقدس اسلامی ایران	Lsl1	146
	صیانت از آرمان‌های انقلاب	Pil1	147
	احتراز مدیران لیبرال	Bl1	148
	احتراز مدیران سکولار	Asm1	149
	دارا بودن خرد سیاسی	Pw1	150
	پیاپی‌سازی تمدن اسلامی	Lc2	151
	وجود شایستگی‌های چندبعدی	Emc1	152
	مدیریت هوشمند	Sm1	153
	عدم حب و بعض افراد	Lhp1	154
	داشتن خصوصیات رهبری	Hl1	155
	کارکردن با تمام کارکنان	Was1	156
	پاسخگویی مطالبات کارکنان	Red1	157
	هم‌راستاسازی سیاست دانشگاه با بیانیه گام دوم	Aps1	158
	رشد متوازن دانشگاه	Bg1	159

همان‌گونه که نتایج جدول فوق نشان می‌دهد؛ طبقات اصلی مربوط به شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی؛ شامل شایستگی‌های مذهبی و اعتقادی مدیران، شایستگی‌های انقلابی و اسلامی مدیران، شایستگی‌های مسئولیت‌پذیری فردی و شغلی مدیران دانشگاه، ویژگی‌های شخصیتی مدیران دانشگاه، روحیه عدالت‌محوری مدیران، شایستگی‌های عدالتی در خلق و خوی فردی و روش معاشرتی رؤسای دانشگاه، شایستگی‌های فرهنگی مدیران دانشگاه، شایستگی ادراکی مدیران، شایستگی‌های آینده‌نگری مدیران، دانش آینده‌نگری، شایستگی‌های علمی و توسعه حرفه‌ای مدیران دانشگاه آزاد اسلامی، مولفه‌های مدیریت جهادی، شایستگی‌های اجباری مدیران دانشگاه آزاد اسلامی، انتصاب اصلح مدیران دانشگاه آزاد اسلامی (جدول ۴-۱).

جهت تعیین تأثیر هر یک از عوامل مؤثر بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی از آزمون تی تک نمونه استفاده گردید.

جدول ۲: آمار توصیفی مربوط به عوامل مؤثر بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی

Table 2: Descriptive statistics related to the factors affecting the competencies of heads of units and centers of Islamic Azad University

ردیف Row	عوامل Factors	کمترین داده Least data	بیشترین داده Most data	میانگین Average	انحراف معیار standard deviation
1	شایستگی‌های مذهبی و اعتقادی مدیران Religious and belief qualifications of managers	8	40	6/32	88/9
2	شایستگی‌های انقلابی و اسلامی مدیران Revolutionary and Islamic Competencies of Managers	12	60	8/50	69/12
3	شایستگی‌های مسئولیت‌پذیری فردی و شغلی مدیران دانشگاه Personal and professional responsibility competencies of university administrators	9	45	6/30	11/10
4	ویژگی‌های شخصیتی مدیران دانشگاه Personality traits of university administrators	7	35	5/24	33/9
5	روحیه عدالت‌محوری مدیران The justice-oriented spirit of managers	5	25	17	52/7
6	شایستگی‌های عدالتی در خلق‌و‌خوی فردی و روش معاشرتی رؤسای دانشگاه Justice Competencies in the Personal Temperament and Social Style of University Presidents	6	30	6/21	05/8
7	شایستگی‌های فرهنگی مدیران دانشگاه Cultural Competencies of University Administrators	6	30	2/22	21/8
8	شایستگی ادراکی مدیران Managers' cognitive competence	15	75	8/52	02/13
9	شایستگی‌های آینده‌نگری مدیران Managers' foresight competencies	10	50	5/37	54/10
10	دانش آینده‌نگری Foresight knowledge	6	30	8/22	31/8
11	شایستگی‌های علمی و توسعه حرفه‌ای مدیران دانشگاه آزاد اسلامی Academic competencies and professional development of Islamic Azad University administrators	15	75	5/58	23/13
12	مولفه‌های مدیریت جهادی Components of Jihadi Management	12	60	6/48	25/12
13	شایستگی‌های اجباری مدیران دانشگاه آزاد اسلامی Mandatory competencies of Islamic Azad University administrators	22	110	8/65	89/15
14	انتصاب اصیل مدیران دانشگاه آزاد اسلامی Appointment of the most suitable administrators of Islamic Azad University	26	130	70/88	12/18

بر اساس نتایج مشاهدات که به‌صورت توصیفی در جدول فوق گردآوری شده است، هریک از عوامل مؤثر بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم

انقلاب اسلامی از تعدادی سؤال در پرسش‌نامه برآورد شده‌اند که هر سؤال می‌توانست امتیازی از ۱ تا ۵ را اختیار کند.

جدول ۳: آزمون تی تک نمونه تعیین تاثیر عوامل شناسایی شده بر شایستگی های روسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی

Table 3: Sample T-Tech test to determine the impact of the identified factors on the competencies of heads of units and centers of Islamic Azad University

معناداری meaningful	T بحرانی Critical T	درجه آزادی Degrees of freedom	T محاسبه شده Calculated T	تفاوت میانگین difference in averages	نقطه برش cut point	میانگین Average	عوامل Factors
000/0	96/1	269	2/24	6/12	20	6/32	شایستگی‌های مذهبی و اعتقادی مدیران Religious and belief qualifications of managers
000/0	96/1	269	6/31	8/20	30	8/50	شایستگی‌های انقلابی و اسلامی مدیران Revolutionary and Islamic Competencies of Managers
000/0	96/1	269	5/16	1/8	5/22	6/30	شایستگی‌های مسئولیت‌پذیری فردی و شغلی مدیران دانشگاه Personal and professional responsibility competencies of university administrators
001/0	96/1	269	3/13	7	5/17	5/24	ویژگی‌های شخصیتی مدیران دانشگاه Personality traits of university administrators
005/0	96/1	269	6/9	5/4	5/12	17	روحیه عدالت‌محوری مدیران The justice-oriented spirit of managers
002/0	96/1	269	5/11	6/6	15	6/21	شایستگی‌های عدالتی در خلق و خوی فردی و روش معاشرتی رؤسای دانشگاه Justice Competencies in the Personal Temperament and Social Style of University Presidents
000/0	96/1	269	9/12	2/7	15	2/22	شایستگی‌های فرهنگی مدیران دانشگاه Cultural Competencies of University Administrators
000/0	96/1	269	4/29	3/15	5/37	8/52	شایستگی ادراکی مدیران Managers' cognitive competence
000/0	96/1	269	7/21	5/12	25	5/37	شایستگی‌های آینده‌نگری مدیران Managers' foresight competence
000/0	96/1	269	6/14	8/7	15	8/22	دانش آینده‌نگری Foresight knowledge
000/0	96/1	269	33/32	21	5/37	5/58	شایستگی‌های علمی و توسعه حرفه‌ای مدیران دانشگاه آزاد اسلامی Academic competencies and professional development of Islamic Azad University administrators
000/0	96/1	269	6/29	6/18	30	6/48	مولفه‌های مدیریت جهادی Components of Jihadi Management

000/0	96/1	269	5/19	8/10	55	8/65	شایستگی‌های اجباری مدیران دانشگاه آزاد اسلامی Mandatory competencies of Islamic Azad University administrators
000/0	96/1	269	4/28	7/23	65	70/88	انتصاب اصلح مدیران دانشگاه آزاد اسلامی Appointment of the most suitable administrators of Islamic Azad University

همان‌طور که نتایج جدول فوق نشان می‌دهد، باتوجه‌به اینکه t محاسبه شده در تمامی عوامل با سطح اطمینان ۹۵ درصد و در سطح معنی‌داری پایین از ۰/۰۵ t بحرانی بالاتر می‌باشد؛ از این‌رو می‌توان گفت تمامی این عوامل بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی تأثیر دارند.

جدول ۴: نتایج آزمون فریدمن برای تعیین معناداری رتبه‌بندی و اولویت‌بندی آن‌ها

Table 4: The results of Friedman's test to determine the significance of their ranking and prioritization

میانگین رتبه Average rank	موانع Obstacles	ترتیب اولویت Priority order
3	انتصاب اصلح مدیران دانشگاه آزاد اسلامی Appointment of the most suitable administrators of Islamic Azad University	1
63/2	شایستگی‌های علمی و توسعه حرفه‌ای مدیران دانشگاه آزاد اسلامی Academic competencies and professional development of Islamic Azad University administrators	2
44/2	شایستگی‌های انقلابی و اسلامی مدیران Revolutionary and Islamic Competencies of Managers	3
93/1	مولفه‌های مدیریت جهادی Components of Jihadi Management	4
85/1	شایستگی ادراکی مدیران Managers' cognitive competence	5
$p < 0001/0$ $df = 4$	$201/123 = \chi^2_2$	270 = N

به‌منظور رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، آزمون فریدمن انجام شد. نتایج ارائه شده در جدول فوق نشان می‌دهد که بر اساس سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱ که کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ ۵ عامل اصلی مؤثر بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، به ترتیب: انتصاب اصلح مدیران دانشگاه آزاد اسلامی با میانگین ۳؛ شایستگی‌های علمی و توسعه حرفه‌ای مدیران دانشگاه آزاد اسلامی با میانگین ۲/۶۳؛ شایستگی‌های انقلابی و اسلامی مدیران با میانگین ۲/۴۴ و مولفه‌های مدیریت جهادی با میانگین ۱/۹۳ و شایستگی ادراکی مدیران با

میانگین ۱/۸۵ به ترتیب دارای بیشترین اولویت می‌باشند؛ بنابراین از نظر رؤسا و معاونین دانشگاه آزاد اسلامی، انتصاب اصلح مدیران دانشگاه آزاد اسلامی بیشترین تأثیر را بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی داشته است و شایستگی‌های علمی و توسعه حرفه‌ای مدیران دانشگاه آزاد اسلامی، شایستگی‌های انقلابی و اسلامی مدیران، مولفه‌های مدیریت جهادی و شایستگی ادراکی مدیران نیز به ترتیب در اولویت‌های بعدی قرار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

انتخاب و به‌کارگیری شایسته‌ترین افراد در هر شغل، یکی از مهم‌ترین مسائل و تصمیمات است. مدیریت در دانشگاه‌ها یکی از موضوعات مطرح در این حیطه است و در این رهگذر، مدیران ستادی، اجرایی و مدیران گروه‌های آموزشی به سبب تأثیرگذاری در عملکرد دانشگاه اهمیت بسزایی دارند؛ بنابراین، شناخت ابعاد شایستگی‌های این مدیران هم برای توسعه و هم برای ارزیابی عامل اساسی به شمار می‌رود (کوئو^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). برای انتخاب افراد شایسته باید ضابطه و ملاک موجود باشد و این ضوابط باید به‌گونه‌ای انتخاب شوند که در دانشگاه قابل‌سنجش باشند؛ لذا انتظار می‌رود زمانی که مؤلفه‌ها و محورهای شایستگی تعیین می‌شود، انتخاب و انتصاب مدیران باتوجه‌به این مؤلفه‌ها صورت گیرد و برای جلوگیری از به‌هدر رفتن نیرو و سرمایه، اولویت‌های مربوط رعایت گردد. پس آنچه در حال حاضر مهم تلقی می‌شود، آن است که برای ترسیم وضعیت بهینه یا مطلوب نظام آموزش عالی نیاز است شایستگی‌ها، مهارت‌ها و نقش‌های موردنیاز مرور شود (کانسال و ساندیپ^۲، ۲۰۱۸).

یافته‌هایی تحقیق حاضر نشان داد که عوامل اصلی مربوط به شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی؛ شامل شایستگی‌های مذهبی و اعتقادی مدیران، شایستگی‌های انقلابی و اسلامی مدیران، شایستگی‌های مسئولیت‌پذیری فردی و شغلی مدیران دانشگاه، ویژگی‌های شخصیتی مدیران دانشگاه، روحیه عدالت‌محوری مدیران، شایستگی‌های عدالتی در خلق و خوی فردی و روش معاشرتی رؤسای دانشگاه، شایستگی‌های فرهنگی مدیران دانشگاه، شایستگی ادراکی مدیران، شایستگی‌های آینده‌نگری مدیران، دانش آینده‌نگری، شایستگی‌های علمی و توسعه حرفه‌ای مدیران دانشگاه آزاد اسلامی، مولفه‌های مدیریت

1. Couto

2 . Kansal & Sandeep

جهادی، شایستگی‌های اجباری مدیران دانشگاه آزاد اسلامی، انتصاب اصلح مدیران دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد.



شکل ۲: مدل عوامل اصلی تأثیرگذار بر شایستگی رؤسای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب

Figure 2: The model of the main factors affecting the competence of Islamic Azad University presidents based on the statement of the second step of the revolution

یافته‌های مربوط به آزمون تی تک نمونه نشان داد که تمامی عوامل شناسایی شده بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی تأثیر دارند. ۵ عامل اساسی که بیشترین تأثیر را بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی متناسب با بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی دارند؛ به ترتیب عبارتند از: انتصاب اصلح مدیران دانشگاه آزاد اسلامی، شایستگی‌های علمی و توسعه حرفه‌ای مدیران دانشگاه آزاد اسلامی، شایستگی‌های انقلابی و اسلامی مدیران، مولفه‌های مدیریت جهادی و شایستگی ادراکی مدیران. این یافته با نتایج تحقیق بردبار و شاکری (۱۳۹۰)، رجب‌پور و باباشاهی (۱۳۹۹)، قاسمی خادمی و رسولی (۱۳۹۹)، موسی‌زاده و کاویانی (۱۳۹۸)، معتضد منجمی، مستی و رشادت جو و جعفری (۱۳۹۷)، ملکی و حسن‌وند (۱۴۰۰)، سینکیویز^۱ و همکاران (۲۰۱۴)، دیوپلسیز^۲ (۲۰۱۷)، کوتو^۳ و

1. Sienkiewicz

2. Du Plessis

همکاران (۲۰۱۹)، کانسال و ساندیپ^۱ (۲۰۱۸)، رینینگ^۲ و همکاران (۲۰۱۹)، گارمن^۳ و همکاران (۲۰۱۸)، ریتا و گریسی^۴ (۲۰۲۰) همسو می‌باشد.

انتصاب اصلح مدیران دانشگاه آزاد اسلامی شامل ۲۶ کد یا مفهوم می‌باشد که عبارتند از؛ عدم تظاهر سازی افراد در مدیریت، وجود افراد جوان، عدم تکرار مسئولیت در پست‌ها، عدم تکرار افراد با نیت‌های مشابه، عدم اتلاف نیروهای سازمان، توجه به شایسته‌گزینی، گزینش مناسب، وجود مدیران قوی در دانشگاه، همراهی نیروهای انقلابی، تجربه افراد تازه کار، عدم وجود موانع شایسته‌گزینی، تیم‌سازی خوب، وفاداری به نظام مقدس اسلامی ایران، صیانت از آرمان‌های انقلاب، احتراز مدیران لیبرال، احتراز مدیران سکولار، دارابودن خرد سیاسی، پیاده‌سازی تمدن اسلامی، وجود شایستگی‌های چند بعدی، مدیریت هوشمند، عدم حب و بعض افراد، داشتن خصوصیات رهبری، کارکردن با تمام کارکنان، پاسخگویی مطالبات کارکنان، هم‌راستا سازی سیاست دانشگاه با بیانیه گام دوم و رشد متوازن دانشگاه.

شایستگی‌های علمی و توسعه حرفه‌ای مدیران دانشگاه آزاد اسلامی دومین عامل اثرگذار بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد. این عامل شامل ۱۵ مفهوم می‌باشد که عبارت‌اند از؛ تولید علم، رفع نیازهای جامعه، استفاده از راهبرد علم و پژوهش، پیوند نظام آموزش عمومی و عالی، کاربرد تحول دانش، کنشگری فعال، داشتن توان فرهنگی، دارابودن تجربه خردمندی، داشتن تفکر خردمندانه، تخصص‌گرایی، نگاه به قابلیت فردی، معیارهای تخصص و تعهد، به‌کارگیری افراد متخصص و متعهد، استفاده از افراد توانمند و انحراف به موقعیت‌های زمانی می‌باشد. شایستگی‌های انقلابی و اسلامی مدیران سومین عامل اثرگذار بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد. این عامل شامل ۱۲ مفهوم می‌باشد که عبارت‌اند از؛ دارابودن تجارب انقلابی، احیای تمدن اسلامی، اعتقاد به بیانیه گام دوم انقلاب، ترویج تمدن اسلامی، نهادینه‌کردن اصول و معارف، پیاده‌سازی تمدن اسلامی، پایبندی به اصول و اخلاق اسلامی، اعتقاد به عدم وابستگی، متعهد به رعایت هنجارهای بومی، داشتن روحیه خودباوری، انجام فعالیت اسلامی ارزشی و داشتن تعهد.

مدیریت جهادی چهارمین عامل اثرگذار بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد. این عامل شامل ۱۲ مفهوم می‌باشد که عبارت‌اند از؛ منتفع‌نودن مدیران

3. Couto

1. Kansal & Sandeep

2. Reining

3. Garman

4. Rita & Chrysi

دانشگاه‌ها، مدنظر قراردادن جوانان، اخلاق محور بودن، معنویت‌گرا بودن مدیران، پاک‌دست بودن مدیران، روحیه جهادی، داشتن بصیرت انقلابی، روحیه عدالت‌خواهی، عدم تجربه خطاهای گذشته، منافع نبودن، تأکید بر تحقق شعارهای انقلاب، داشتن قدرت برنامه‌ریزی.

شایستگی ادراکی مدیران پنجمین عامل اثرگذار بر شایستگی‌های رؤسای واحدها و مراکز دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد. این عامل شامل ۱۵ مفهوم می‌باشد که عبارت‌اند از: تربیت متخصصین متعهد، تربیت افراد خلاق، رشد اخلاق، تعهد به یادگیری، تخصص‌گرایی، جوابگویی مطالبات کارکنان، پاسخگویی مطالبات کارکنان، اشراف به مسائل داخلی، آگاهی به مسائل بین‌المللی، آگاهی از درون سازمان، آشنایی با محیط سازمانی، خلاق بودن، دارای نوآوری، دارای درک واقعی از شرایط، داشتن تخصص.

یافته‌های پژوهش حاضر، امکان نظام‌مند نمودن و ارتقای کیفیت انتخاب و انتصاب مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی، برنامه‌ریزی برای توسعه شایستگی‌ها و ارزشیابی صحیح و دقیق از عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی، مدیران ستادی و اجرایی، متناسب با شایستگی‌های موردنظر و ایجاد رضایت بیشتر در این کارکنان و فراگیران و در نتیجه ارتقای کیفیت مدیریت و رهبری و افزایش کارایی و اثربخشی دانشگاه می‌شود. همچنین زمینه‌های لازم برای تقویت رویکرد مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی در نظام آموزش عالی و سایر سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی فراهم می‌کند. یافته‌های این پژوهش به دلیل وجود اشتراک در برخی از شایستگی‌های رفتاری در الگوهای شایستگی می‌تواند در تدوین و توسعه الگوهای شایستگی برای سایر پست‌ها و مشاغل آموزش عالی و سایر سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی به کار گرفته شود.

تعارض منافع

نویسندگان هیچگونه تعارض منافع ندارند.

References

- Bardbar, Gh.& Shakri, F. (2018). a qualitative analysis of the selection of managers of educational groups in Yazd, Production and Operations Management, 2(2): 110-119.
- Couto, J.G.; S. McFadden, P. McClure, P. Bezzina & C. Hughes (2019). Competencies of Therapeutic Radiographers Working in the Linear Accelerator across Europe: A Systematic Search of the Literature and Thematic Analysis. Radiography (in Elsevier), 26(1):82-91. **doi:10.1016/j.radi.2019.06.004**
- Du Plessis, T. & A. Van Niekerk (2017). Factors Influencing Managers' Attitudes towards Performance Appraisal. SA Journal of Human Resource Management, 15: 93-109. **doi:10.4102/sajhrm.v15i0.880**
- Elmi Jahan, P., Taqvi, H. & Moini Kia, M. (2019). Competencies of managers of educational departments of universities, the first international consulting conference, Ardabil. [In Persian]
- Garman, Andrew N.; Melanie P. Standish & Dae Hyun Kim (2018). Enhancing Efficiency, Reliability, and Rigor in Competency Model Analysis Using Natural Language Processing. The Journal of Competency-Based Education, 3(3): 212-229. **doi:10.1002/cbe2.1164**
- Ghasemi Khademi, M. and Rasouli, A. (2019). A review of the competency models of staff managers of medical sciences universities with an Islamic approach, the 6th International Conference on Economic Studies and Management in the Islamic World, Tehran, 1-10. [In Persian]
- Hoffman, T. (1999). The meanings of competency. Journal of European Industrial Training, 23(6), 275-285.
- Jubb, R., & Robotham, D. (1997). Competences in management development : challenging the myths. Journal of European Industrial Training, 21(5), 171-175. **doi:10.1108/03090599710171422**
- Kansal, J. & Sandeep S. (2018). Development of a Competency Model for Enhancing the Organisational Effectiveness in a Knowledge-Based Organisation. Int. J. Indian Culture and Business Management, 16(3): 287-301. **doi:10.1404/IJICBM.2018.090909**
- Kazemi, b. (2001). Management of staff affairs, administration of employment affairs and human resources with an applied approach to the public sector in Iran (3rd edition), Tehran: Public Administration Education Center, 1-432. [In Persian]
- Levenson, A. (2005). Do competencies drive organisational performance? Can they Evidence and implications for professional and HR competencies? Effective Organisations, 6(March), 1-28.

- Maleki, M. and Hasanvand, Sh. (2020). Designing a Human Resources Competency Model to Realize the Second Step of the Revolution, *Marine Science Education Quarterly*, 8(2): 109-123.
- MOUSAVI, A., MOHAMMADI, M., & Safian, M. (2021). Designing a Competency Model for Managers of Organizational Universities (Case Study: a University Affiliated with a Military Organization). *MANAGEMENT IN ISLAMIC UNIVERSITY*, 9(2 (20)), 217-240.
- Mousazadeh, T. & Kaviani, E. (2018). presentation of the effective model on competency management (case study of Islamic Azad University, Kermanshah branch), the fourth international conference on modern researches in the field of educational sciences, psychology and social studies of Iran, Tehran, 1-9. [In Pershian]
- Mirzaei Agbolag, A., mardani, M. R., Sadeh, E., & a, Z. (2022). Presenting a model to investigate the factors affecting the competence of managers at the level of the Islamic Revolution in the field of culture and media studied by the Radio and Television of Iran. *Soft power Studies*, 11(4), 305-327. [In Pershian] **doi:20.1001.1.23225580.1400.11.4.12.6**
- Motazed Monajemi, M., Reshadat joo, H., Jaafari, p. (2019). Develop a Competency Model for Islamic Azad Universities Branches presidents, *Journal of Applied Studies in Management and Development Sciences*, 3(5), 29-40. [In Pershian]
- Palan, R. (2005). Competency Development for Superior Performance. In Abdul Ghani PG Hj Metusin & O. K. Beng (Eds.), *HRD for Developing States and Companies* (pp. 56-67). Singapore: Institute of Southeast Asian Studies.
- Puteh, F., Kaliannan, M., Alam, N. (2016). Employee Core Competencies and Organisational Excellence: An Interpretative Analysis, *Australian Journal of Business and Economic Studies*, Vol. 2, No. 1, pp 45-55.
- Rajabpour, E. & Babashahi, J. (2019). Identifying the anchor points of the career path of academic staff based on the competency model (case study: Oil Industry Research Institute), *Human Resource Management Research Quarterly*, 12(4): 69-89. [In Pershian]
- Reining, N.; Simone K. & Christoph H. (2009). Students' Interactions: Using Video Data as a Mean to Identify Competences Addressed In Learning Factories. 9th Conference on Learning Factories. Braunschweig, Germany, *Procedia Manufacturing*, 31:1-7. **doi:10.1016/j.promfg.2019.03.001**
- Rita, L., Chrysi R. (2020). Towards (Re-)Defining historical reasoning competence: A review of theoretical and empirical research. *Educational Research Review*. 31(15), 1-15. **Doi: 10.1016/j.edurev.2020.100336.**

- Sienkiewicz, L. Jawor-Joniewicz, A., Sakkiewicz, B. & Trawińska-Konador, K. (2014). Competency-based Human Resources Management: The Lifelong Learning Perspective. Warszawa: Educational Research Institute.
- Vélez-Coto, M., Rodríguez-Fórtiz, M. J., Rodríguez-Almendros, M. L., Cabrera-Cuevas, M., Rodríguez-Domínguez, C., Ruiz-López, T., & Martos-Pérez, J. (2019). SIGUEME: Technology-based intervention for lowfunctioning autism to train skills to work with visual signifiers and concepts. *Research in Developmental Disabilities*. 64(15), 25-36.

