

چارچوبی برای سنجش شایستگی های حرفه ای مدیران بر اساس آموزه های ایرانی

نویسنده: آذر تقی پور^۱

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر چارچوبی برای سنجش شایستگی های حرفه ای مدیران بر اساس آموزه های ایرانی بود.

روش شناسی پژوهش: روش پژوهش، آمیخته از نوع اکتشافی می باشد. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل ۲۴ نفر از مدیران مدارس بودند که با روش نمونه گیری هدفمند و تکنیک اشباع نظری انتخاب شدند. در بخش کمی، جامعه آماری شامل ۲۱۳ نفر از مدیران و معلمان بودند که براساس جدول مورگان - کرجسی و نمونه گیری خوشه ای ۱۳۶ نفر از آنها انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در بخش کیفی، مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته بود. اعتباریابی یافته های کیفی با استفاده از روش بازخورد مشارکت کنندگان و تکنیک اعتبار پژوهشگر انجام شد. پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۷ برای کل پرسشنامه به دست آمد و روایی محتوایی آن با استفاده از نظر متخصصان و روایی سازه آن با رویکرد تحلیل عاملی تأییدی، ارزیابی شد. تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی، بر اساس تحلیل مضمون و در بخش کمی، با نرم افزارهای آماری و تحلیل عاملی انجام شد.

یافته ها: در بخش کیفی، در نهایت ۱۰۹ مضمون پایه، ۵ مضمون فراگیر و ۱۶ مضمون سازمان دهنده شامل شایستگی های مدیریتی، شایستگی های رفتاری، شایستگی های مهارتی، شایستگی های شناختی و شایستگی های عاطفی بدست آمد. یافته های بخش کمی پژوهش نیز نشان داد که بر اساس شاخص های برازش به دست آمده، الگوی روابط بین مولفه ها و عامل های مربوط به آنها دارای برازش مناسب می باشد.

واژگان کلیدی: آموزه های ایرانی، شایسته سالاری حرفه ای مدیران، مدیریت منابع انسانی.

^۱ دکترای مدیریت آموزشی، مدیر دبیرستان، آموزش پرورش، بوشهر

Taghipour.az8313@gmail.com

مقدمه

در عصر حاضر، اهمیت و جایگاه منابع انسانی مناسب و شایسته در توسعه و پیشرفت سازمان به وضوح قابل مشاهده و سنجش می باشد، از این رو سازمان ها ضمن سعی در انتخاب و جذب نیروهای شایسته و کارا، در سد هستند توأمندی ها و شایستگی های آنان را ارتقا و گسترش دهند لذا تفکر شایسته سالاری در ارتقای سازمان و بالارفتن کارایی و بهره وری آن، یکی از ضرورت ها و دغدغه های سازمان های امروزی می باشد و موفقیت نظام آموزشی هر کشوری در گرو به کارگیری مدیران و معلمان است که از صلاحیت های علمی و مهارت های حرفه ای برخوردار بوده، از روش های تدریس با استفاده از جدیدترین منابع آگاهی داشته باشند و به مدیریت کلاس و روش های ارزشیابی مجهز باشند (فلمن و مورینیو^۱، ۲۰۱۸). شایستگی ها مجموعه ای از رفتارها هستند که قابل مشاهده و اندازه گیری می باشند به گونه ای که در موقعیت های مناسب به کار برده می شوند و فرد را در کارش اثربخش می سازند (سندبرگ، والین^۲، ۲۰۰۵). «از طریق تعیین شایستگی های لازم، اهداف و استراتژی های سازمان را تحقق می بخشند.» (لی، لیم^۳، ۲۰۱۱: ۷۸۱). در بیان دیگری، (دلوب، کوپر، توماس، دیهوی^۴، ۲۰۱۶). معتقدند: داشتن شایستگی حرفه ای موجب جامعه پذیری مدیران و رویکرد مردم سالارانه آنها در انتخاب جانشینان سازمان گردیده و آنان را مهبای چالش های جدید می کند. همچنین هورویتز^۵ (۲۰۱۸: ۳۸) عنوان می کند که؛ ارتقای شایستگی حرفه ای در بدنه مدیریتی سازمان، موجب ارتقای مشارکت پذیری و تعامل بیشتر با مخاطبان می گردد. از طرف دیگر، برخی پژوهشگران معتقدند که «بهبود شایستگی حرفه ای در بین مدیران سازمانها، موجب توسعه فرهنگی در سازمان مربوطه می گردد» (معمارزاده، ۱۳۹۲: ۴۲). کیمر، کروشنر، کانتز، سیدل^۵ (۲۰۱۸) عنوان می کنند که بهبود شایستگی حرفه ای مسئولان نه تنها باعث انگیزش بیشتر آنان نسبت به کار می شود، بلکه موجب عملکرد بهتر زیردستان نیز می گردد. ارتقای شایستگی حرفه ای، زمینه ساز تکوین هویت، اخلاق و تعهد حرفه ای، تخصص، مهارت در مدیریت سازمان است.» (موسی پور، ۱۳۹۴). ارتقا و توانمندی نیروی انسانی، ابزاری جهت تسهیل در ایجاد رفتار انگیزشی آنان بوده که موجب افزایش بهره وری می گردد. (شجاعی، جمالی و منطقی، ۱۳۹۵). در جذب منابع انسانی، شایستگی های حرفه ای به عنوان معیارهای گزینش انتخاب مدیران مدارس مد نظر قرار می گیرند. (مطهری نژاد، ۱۳۹۶).

1 - Feldman & Morinio

2 - Sendberg & wallin

3 - Lee & kim

4 - Horowitz

5 - Kiemer, Gröschner, Kunter & Seidel

در واقع، شایستگی حرفه ای، مجموعه اقداماتی است که با هدف فراتر رفتن از نقایص کار، در قالب برنامه های بلندمدت انجام می گیرد (فتحی، واجارگاه، ۱۳۹۳). نتایج بررسی پژوهش های انجام شده در این خصوص حاکی از آن است که تغییرات سریع در زمینه های علمی و ارتباطی، دگرگونی نیازهای افراد جامعه، توجه بیشتر به کیفیت و مهارت در سازمان، جهت دادن به انتخاب شایسته گرایانه افراد جدید، آماده سازی مدیران برای احراز مشاغل بالاتر و رضایت شغلی است که در نهایت موجب افزایش بهره وری آنان می گردد. (کانیلس، سمیجن، رندرس^۱، ۲۰۱۸). و هر قدر به صلاحیت حرفه ای توجه بیشتری شود، میزان و کیفیت ارائه خدمات سازمانی مدیران نیز مطلوب تر خواهد شد. (سردنا^۲، ۲۰۱۶). از منظر آموزه های اصیل ایرانی و معیارهای اسلامی، مفهوم شایسته سالاری به عنوان اصلی لازم الاجرا برای رشد نظام شهروندی و لازمه مدیران کارکردگرا و مسلمان، مورد توجه قرار گرفته است. قرآن کریم از زبان مردمی که مدیریت های فاسد را برای زمامداری خود پسندیدند و گمراه شدند، می فرماید: «وگویند ای خدا ما اطاعت امر ما بزرگان و پیشوایان فاسد خود را کردیم که ما را به ضلالت کشیدند و تو ای خدا عذاب آنان را سخت و مضاعف ساز و به لعن و غضب شدید گرفتارشان گردان» (احزاب ۶۷-۶۸). پیامبر اکرم (ص) در روایتی فرموده اند: اگر فردی، مسلمانی را برای کارهای حکومت منصوب نماید و بداند که در جامعه فردی لایق تر و عالم تر از او به دین وجود دارد، همانا به خداوند و رسول او و حرکت عظیم دینی مردم به رهبری مسلمین خیانت کرده است. (کلینی، ۱۴۰۲). حضرت علی (ع) در نامه خود به اشعث بن قیس که از طرف او استاندار آذربایجان بود نوشت: حکومتی که در اختیار تو است لقمه تو نیست، بلکه امانتی است بر عهده تو. نسبت به مافوق خود نگهبان مردمی و حق نداری در مورد مردم مطابق نظر خود رفتار کنی. در امور مالی باید پس از اطمینان اقدام کنی. ثروتی که در اختیار توست از اموال خدای عزوجل است و تو انباردار خدایی تا این که مال را به من تحویل بدهی شاید من برای تو نسبت به دیگران رهبر بدی نباشم. «(نهج البلاغه، نامه ۵). شایسته سالاری به عنوان رمز پیروزی حرکت های توسعه به شمار می رود به گونه ای که انتخاب افراد زبده گام بلندی در مسیر ترقی سازمان می باشد. آنچه جای تردید ندارد، اینکه بسته به موقعیت و شرایط اداری سازمانی، رنگ و لعاب لیاقت مدیریتی، متغیر است. (دونالدسون و دیویس^۳، ۱۹۹۰). اندیشمندانی مانند فروید و پیازنه یا جریان های اجتماعی مانند تکنوکرات ها به فرهنگ رنگ و لعاب خاص غربی داده اند و اندیشمندانی چون ملاصدرا و علامه طباطبایی و... معرفت شناسی و هستی شناسی شیعی داشته اند و لباس فرهنگ اسلامی و سبک زندگی ارزش مدار ایرانی را بر تن مردمان قوم خود کرده اند. «(ثلاثی، ۱۳۸۵: ۴۵). مطابق آموزه های علمی و اسلامی، مدیران هر سازمان باید واجد حداکثر صلاحیت های لازم برای رهبری باشند و با اعمال روشهای منطقی مدار اخلاقی و تخصص گرایی، بتوانند شایسته سالاری و نخبه گزینی را در راس سیاست های مدیریتی خود به نمایش گذارند. با توجه به تحولات عمده در زمینه مدیریت منابع انسانی و گرایش مدیران به

¹ Caniels, Semeijn, Renders

² Cerdana

³ Donaldson & Davis

شایسته سالاری در برنامه ریزی های سازمانی، و همچنین با بررسی مدل های مختلف در حوزه برنامه ریزی نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی حرفه ای نشان می دهد که لزوم توجه به چشم انداز، مأموریت، استراتژی و اهداف سازمان و در ادامه ساختار سازمان جز لاینفک در برنامه ریزی نیروی انسانی موفق خواهد بود و بدون توجه به این امر نمی توان رویکرد سازمان را مشخص نمود. تبدیل شدن برنامه ریزی منابع انسانی بر اساس رویکرد مبتنی بر شایستگی، نیازمند پارادایم عمده ای است که تفکر برنامه ریزان منابع انسانی را درباره افراد و سازمان تغییر می دهد.

در پژوهش های اخیر، مسئله شایسته سالاری حرفه ای یکی از چالش های اساسی پیش روی دست اندرکاران، سیاست گزاران و فعالان مدیریتی بوده، زیرا آرمان شایسته محوری با مدل های سنتی گزینش تحقق یافتنی نیست و نیازمند روش های نوینی برای ارتقای صلاحیت حرفه ای است که در خلق یک محیط یادگیرنده نقش کلیدی ایفا می کنند. (ساک، ۱۳۹۴). بنابراین ارائه الگوی شایسته سالاری حرفه ای اثربخش در تحقق اهداف سازمانی، بهبود شایستگی و توانمندی مدیران شایسته در سایه ارائه الگوی شایسته محوری، آسیب شناسی تخصصی عملکرد مدیران در پرتو مدل موفق الگوی شایستگی حرفه ای، کسب شایستگی حرفه ای که منجر به ابتکار عمل در افراد می شود ضروری می نماید. از آنجا که تاکنون پژوهشی در زمینه تلفیق مؤلفه های شایسته سالاری حرفه ای مدیران بر اساس آموزه های ایرانی و اسلامی انجام نشده است و بیشتر پژوهش ها در زمینه اعتبار سنجی و ارائه مدل و شناسایی ابعاد شایسته سالاری در سازمان ها بوده اند، لذا هدف اصلی این پژوهش ارائه چارچوبی برای سنجش شایستگی های حرفه ای مدیران بر اساس آموزه های ایرانی می باشد. بنابراین سوال کلی این است که؛ چارچوب های مهم شایسته سالاری حرفه ای مدیران آموزشی با الهام از آموزه های ایرانی کدامند؟

روش شناسی پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف بنیادی- کاربردی بوده و رویکردی استقرایی - قیاسی دارد و به صورت روش تحقیق آمیخته رویکرد (اکتشافی- متوالی) می باشد.

بخش کیفی: جامعه آماری در بخش کیفی ۲۴ نفر از مدیران آموزشی متوسطه بودند که شامل ۱۴ نفر زن و ۱۰ نفر مرد می شدند. با استفاده از رویکرد اشباع نظری این تعداد افراد نمونه انتخاب شدند. داده های این بخش با استفاده از مصاحبه هدفمند و نیمه ساختار یافته گردآوری شد. به طور متوسط هر مصاحبه به مدت ۶۰ دقیقه طول کشید و سپس یادداشت برداری شد. ملاک انتخاب تعداد افراد براساس اشباع نظری یافته ها انجام گردید و بر اساس تشابهات با کدبندی اولیه، کدهایی به موارد مشابه اختصاص یافت و به مقولاتی تبدیل شدند که هدف اصلی پژوهش بودند. جهت بررسی روایی مصاحبه ها از روش بازخورد مشارکت کننده- گان و تکنیک اعتبار پژوهشگر استفاده شد، بدین صورت که نتایج تحلیل مصاحبه ها به افراد مصاحبه شونده بازگردانده می شد و از صحت مضامین شناسایی شده اطمینان حاصل می شد. همچنین جهت انجام مصاحبه ها از افرادی که توانایی لازم و آموزش های مناسب دیده بودن، استفاده شد. برای تحلیل مصاحبه هانیز از روش تحلیل مضمون استفاده شد. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده های متنی است و داده های پراکنده و متنوع را به

داده هایی غنی و تفصیلی تبدیل می کند. مضامین شناسایی شده در قالب سه دسته مضمون پایه، مضمون فراگیر و مضمون سازماندهنده دسته بندی شدند.

جدول (۱) مشخصات دموگرافیک بخش کیفی

جنسیت	تعداد	سابقه	سن	تحصیلات
زن	۱۴	۱۰-۱۵	۳۵ تا ۴۵	لیسانس - فوق لیسانس
مرد	۱۰	۱۵-۲۰	۴۰ تا ۵۰	دکتری - لیسانس - فوق لیسانس

بخش کمی: جامعه آماری بخش کمی پژوهش کلیه مدیران و صاحب نظران و نیز معلمان با سابقه کاری بالاتر از ۲۰ سال در شهر بوشهر می باشد؛ که بر اساس آمارهای موجود معادل (۲۱۳ نفر) بودند، بر اساس جدول نمونه گیری مورگان و با روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای طبقه ای تعداد ۱۳۶ نفر از آنها انتخاب و بررسی شدند. در این روش جامعه آماری به دو طبقه مدیران آموزشی مقطع متوسطه استان بوشهر و کارشناسان و متخصصان آموزشی و معلمان تقسیم گردید و به نسبت حجم جامعه آماری از هر طبقه نمونه انتخاب گردید. ابتدا، شهرستان های استان بوشهر که حائز بالاترین جمعیت نسبت به کل استان می باشند، شناسایی شد و شهرهای، بوشهر، برازجان، بندر گناوه و بندرکنگان و خورموج در مطالعه شرکت کردند. این نمونه گیری، به عنوان خوشه اول در نظر گرفته شدند، در مرحله بعد مدارس متوسطه این شهرها، شناسایی و از هر شهر، به نسبت جامعه مدرسه دخترانه و پسرانه انتخاب و در نهایت تعداد مدیران آموزشی به صورت تصادفی انتخاب شد. اطلاعات مورد نیاز از طریق پرسشنامه محقق ساخته مرکب از سوالات بسته از دو قسمت تشکیل شده است که ابتدا سوالات زمینه ای و مربوط به خصوصیات فردی پاسخگویان است و سپس پرسشنامه استاندارد شایسته سالاری که مشتمل بر ۴۳ گویه هست مورد استفاده قرار گرفت. برای تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری^۱، محتوایی^۲ و سازه^۳ استفاده شد. فرم CVI نشان داد که همه سؤال های صلاحیت حرفه ای و عوامل اثرگذار آن از نقطه نظر ساده، واضح و مرتبط بودن از وضعیت مناسبی برخوردارند (میزان این ضریب برای هر یک از سؤال ها بالاتر از ۰/۷۹ بود)؛ همچنین مقدار CVR در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا به وسیله نرم افزار LISREL 22 استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته ها نشان داده که ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ تر از ۲/۵۸ بود (آماره تی) بودند، به این معنی که تمامی بارهای

1 - Faced Validity
2 - Content Validity
3 - Construct Validity

عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود؛ مقادیر تمام بارهای عاملی نیز بالای ۰/۵ بود (رابطه متغیر آشکار و پنهان)؛ میانگین واریانس استخراج شده^۱ (AVE) همه مؤلفه‌ها بالای ۰/۵ بود و همین‌طور پایایی ترکیبی همه مؤلفه‌ها بزرگ‌تر از میانگین واریانس استخراج شد لذا روایی همگرای سازه‌های الگو تأیید شد. در بررسی روایی واگرا نیز از آزمون فورنل و لارکر (آزمون روایی واگرا) در سطح متغیرهای پنهان و مشاهده پذیر با استفاده از ماژولی که در نرم‌افزار LISREL 22 از آزمون بار عرضی تعریف شده می‌سجد استفاده شد. در آزمون فورنل و لارکر یافته‌ها نشان داد، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرهای پنهان الگو بود؛ نتایج آزمون بار عرضی نشان داد، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای پژوهش بیشتر از بارهای عاملی مشاهده پذیر دیگر مدلهای اندازه‌گیری موجود در الگو بود و از طرف دیگر بار عاملی هر متغیر مشاهده‌پذیر بر روی متغیر پنهان متناظرش حداقل ۰/۱ بیشتر از بارهای عاملی همان متغیر مشاهده‌پذیر بر متغیرهای پنهان دیگر بود. بنابراین نتایج این دو آزمون بیانگر روایی واگرا بود. همچنین جهت پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. که نتایج آن در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲) ضرایب پایایی متغیرهای پژوهش

شاخص	ضریب پایایی (α)	شاخص	ضریب پایایی (α)
صلاحیت‌های حرفه‌ای	۰/۸۵	سواد پژوهشی	۰/۸۶
صلاحیت فردی	۰/۸۷	سواد انتقادی	۰/۸۵
اخلاق حرفه‌ای	۰/۸۶	خلاصیت و نوآوری	۰/۸۷
مهارت ارتباط میان فردی و سازمانی	۰/۸۷	مدیریت دانش در مدارس	۰/۸۵
رفتار سازمانی پیشرفته	۰/۸۵	مدیریت کیفیت در مدارس	۰/۸۸
سواد چند فرهنگی	۰/۸۴	مدیریت هیجانات	۰/۸۸
سواد رسانه‌ای	۰/۸۷	توجه به نگرش‌ها	۰/۸۶
سواد رایانه‌ای	۰/۸۶	مدیریت ارزش‌ها	۰/۸۷

یافته‌ها:

بخش کیفی

در تحلیل یافته‌های بخش کیفی، از روش تحلیل مضمون استفاده شد. نتایج حاصله از طریق مصاحبه و کدگذاری مفاهیم به دست آمد. پس از تحلیل یافته‌ها در این بخش مشخص شد که سنجش معیارهای

1 -Average Variance Extracted

حرفه‌ای نخبه‌گزینی و نحوه‌گزینش افراد متخصص و کارکنان شایسته در مدیریت سازمانی، منطبق با تعالیم و آموزه‌های ایرانی و اسلامی در قالب سه دسته مضمون پایه، سازمان دهنده و فراگیر قابل دسته‌بندی هستند. مضامین سازمان دهنده شامل مقولات استخراج شده از مضامین پایه و مضامین فراگیر یا مضامین اصلی دربرگیرنده اصول حاکم بر متن به عنوان یک کل می‌باشد. سپس این مضامین به صورت شبکه مضامین ترسیم می‌شوند که در آن مضامین برجسته هر یک از سه سطح نام برده شده است.

جدول ۳) مضامین شناسایی شده از مصاحبه‌های صورت گرفته در بخش کیفی

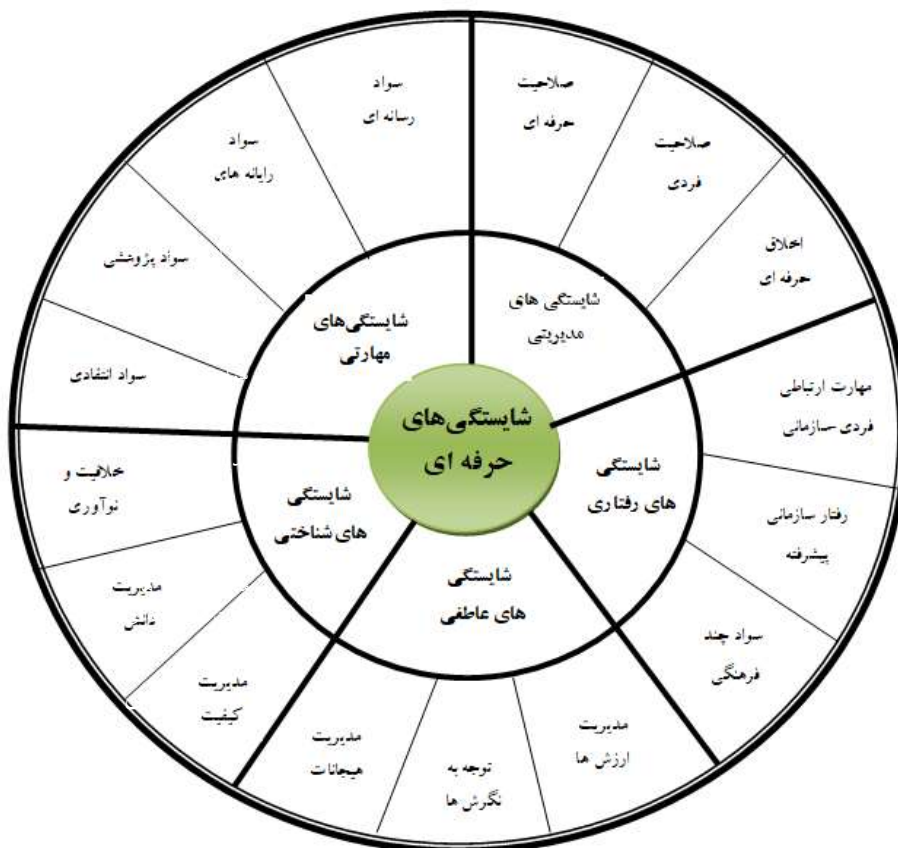
مضامین سازمان دهنده	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر
<p>مضامین پایه</p> <p>داشتن تخصص و تجربه در اتخاذ سبک مناسب مدیریت مدرسه - مدیریت بودجه و اعتبارات مدارس- توانایی تحلیل شرایط و اقتضات مدیریتی مدارس - قابلیت فکری هدایت امور- ابزارها و محیط سازمان- مدیریت بحران و امور غیرمنتظره در مدارس- دارا بودن منابع انسانی توانمند برای پیشبرد اهداف- تشکیل تیم مشورتی قوی جهت انجام امور مدیریتی مشارکت- توانمندی عملیاتی در استفاده از فرصت‌های ارتقاء مدارس - توانائی در هماهنگ سازی میان نیازها و مطالبات سازمانی- برنامه ریزی حرفه‌ای جهت پیشرفت متوازن مدارس- برنامه‌ریزی در راستای شایسته‌گزینی نیروهای سازمانی و جانشین پروری- تشکیل تیم‌های ویژه ساماندهی سریع و پیشبرد امور مدارس - بهینه سازی منابع- طراحی و پیاده‌سازی فرآیندهای مدیریتی- ایجاد فرصت‌های خاص و مزیت رقابتی پایدار برای سازمان- بهره‌گیری از نیروهای انسانی آموزش دیده و مجرب در بدنه مدیریت میانی مدارس - انتصاب نیروهای انسانی جوان متخصص و متعهد در سازمان- آشنایی با نقاط قوت و ضعف آموزشگاه و برنامه ریزی بر اساس واقعیت موجود</p>	<p>صلاحیت‌های حرفه‌ای</p>	<p>شایستگی‌های مدیریتی</p>
<p>تقوای فردی و اجتماعی و پاکدستی در طول دوره تصدی- برخورداری از هنر کنترل و متقاعد سازی- داشتن مهارت مربیگری و هدایتگری- کوشش در توسعه و بهبود فردی کارکنان مدارس- داشتن مهارت مدیریت زمان- آشنایی با زبان خارجه- توانائی ایجاد توازن بین کار و زندگی- داشتن پیشینه شغلی موفق- اشراف به- قوانین اجرایی و اداری- نظم و انضباط فردی و شغلی</p>	<p>صلاحیت‌های فردی</p>	

<p>برخورداری از فضایل انسانی و اقتدار مثبت مدیریتی - داشتن تعهد و وجدان و رعایت حقوق عامه در مدارس - قانون گرایی با محور تعهد اخلاقی و برابری اداری - گرایش به ضابطه گرایی و پیروی از قوانین مدارس - انضباط اداری و توازن مدیریت امور مدارس - رشد اخلاق حرفه ای و تکریم و معاشرت با ارباب رجوع - تدوین اخلاق حرفه ای در نظام نامه مدیریت مدارس ایرانی - توجه به مشکلات کارکنان و دانش آموزان و همدردی با آنان</p>	<p>اخلاق حرفه ای</p>	
<p>تسلط بر فنون مدیریت تعاملی در حوزه فعالیت مدارس - قادر به به کارگیری روش های نوین مهارت های ارتباطی - حفظ و تقویت دایره ی وسیع مخاطبان درون و برون سازمانی - ضرورت ارتباط ساختاری سازمان با عملکرد مدیران - ارتباط پیوسته مدیران با دنیای فرهنگ و هنر در جهت اثربخشی محیطی سازمان - رسالت پشتیبانی از مهارت های ارتباطی مدیران مدارس - تعامل با سازمان مرکزی و سایر سازمان های مربوطه</p>	<p>مهارت های ارتباطی</p>	<p>شایستگی های رفتاری</p>
<p>بهره گیری از نیروهای انسانی آموزش دیده و مجرب در مدیریت مدارس - برخورداری از هنر جذب مخاطب و فنون مدیریت مدارس - بزرگ منشی در برابر مخالفان و آراء مخالف - داشتن روابط صحیح و محترمانه با همکاران - مدیریت تعارضات سازمانی - هم اندیشی و توجه به اصل مشورت با اولیا و مربیان</p>	<p>رفتار سازمانی پیشرفته</p>	
<p>عدم دخالت دادن تمایزات فرهنگی و قومی - بکارگیری تجارب موفق سایر فرهنگ ها - فرهنگ شناسی و آسیب شناسی فرهنگی - صلاحیت کار با فرهنگ های متنوع</p>	<p>سواد چند فرهنگی</p>	
<p>بهره برداری از ظرفیت رسانه ها در هدایت امور مدارس - بهره مندی از تکنیک های نوین وسایل ارتباط جمعی - توجه به سواد بین المللی و رسانه ای مدیران در مدارس - سواد کار با رسانه های نوین</p>	<p>سواد رسانه ای</p>	<p>شایستگی های مهارتی</p>
<p>دانش مجازی مدیریت سازمانی - توانائی همکاری مجازی - استفاده از فناوری های نوین مدیریت مدرسه - توانائی کار با نرم افزارهای مدیریتی</p>	<p>سواد رایانه ای</p>	
<p>استفاده از پژوهش و تیم تحقیقاتی در پیشرفت مدارس - استفاده از پشته های علمی و تیم تحقیقاتی در بهبود فرایند مدارس - تشویق و ترغیب همکاران به انجام پژوهش های کاربردی - بکارگیری طرح های نوین پژوهشی - استفاده از طرح پژوهشی زود بازده و کاربردی</p>	<p>سواد پژوهشی</p>	

	سواد انتقادی	پذیرش انتقادات دیگران و اشتباهات- دارا بودن قوه قضاوت صحیح در کارها- نظر خواهی از همکاران درباره نتیجه برنامه های اجرا شده- ارزیابی صحیح و منصفانه معلمان بدون دخالت دادن نظرات شخصی- توانائی تحلیل مسائل
شایستگی های شناختی	خلاقیت و نوآوری	استفاده خلاقانه از دانش مدیریت پروژه در مدارس- امکان شکوفایی خلاقیت ها و تجلی فرصت های فردی- افزایش انگیزش، پویایی، خلاقیت، نوآوری، و تحرک مدیران- توانائی تولید اندیشه و افکار نو- هدایت معلمان در جهت ارتقاء کیفیت فرآیند یاددهی یادگیری- دارا بودن توانائی تفکر تطبیقی و مبتکرانه- دارا بودن مهارت حل مسئله- داشتن روحیه جستجوگری
	مدیریت دانش در مدارس	آشنایی با روش های ترکیبی پشتیبانی منابع انسانی- کسب گواهی های بین المللی استاندارد حرفه ای- علم و دانش فرا رشته ای- دانش روانشناسی رفتاری و علوم تربیتی- توانایی توزیع به موقع دانش- توانمندی در ترغیب به خلق دانش جدید- بروز رسانی منابع دانشی
	مدیریت کیفیت در مدارس	بهبود سازی، طراحی و تحول در سیستم های مدیریت میانی- تحول آفرینی- توجه به کیفیت امکانات محیط آموزشی- برنامه ریزی- ارتقاء جذابیت محیطی
شایستگی های عاطفی	مدیریت هیجانات	خودآگاهی و خود کنترلی= ثبات شخصیتی داشتن- عدم ایجاد فضای رقابتی و تنش زا- داشتن تعادل روحی و روانی- داشتن هوش اجتماعی و عاطفی
	توجه به نگرش ها	نگرش انسان شناسی اسلامی بر مبنای تربیت مدیران جامعه- ضرورت افزایش مسئولیت پذیری مدیران سازمان مطابق معیارهای ایرانی- استفاده از دیدگاه های متفاوت در اداره امور- رعایت اصل برابری و مساوات- عدم تکیه بر بکارگیری نظر و دیدگاه خاص- داشتن افق فکری انعطاف پذیر
	مدیریت ارزش ها	استفاده از سمن های مورد اعتماد در تحکیم رضایتمندی امور مدارس - توجه به اصل انسانیت در عرصه تحولات هستی- اعتقاد به اصول و جهان بینی مدیریت اسلامی- اهتمام به حقوق اداری و شئون سازمانی مدیران در عرصه اداره ایران اسلامی- احترام به ارزش های دینی و توانمند کردن مدیران به اسلوب معاشرت اسلامی ایرانی در بدنه مدارس - پایبندی به ارزش ها و اصول اخلاقی در زمینه کاری و فردی- مردمی بودن و تکریم ارباب رجوع- پرهیزگاری و صداقت داشتن سازمانی و فردی

جدول شماره یک در بردارنده ی ۱۰۹ مضمون پایه، از بررسی مصاحبه ها بدست آمده است. سپس مضامین

با توجه به معانی و مفاهیم مشترک میان آنها در قالب ۵ مضمون اصلی یا فراگیر طبقه بندی شدند که این مضامین شامل: صلاحیت های حرفه ای، صلاحیت های فردی، اخلاق حرفه ای، مهارت ارتباطی، فردی و میانفردی و سازمانی، رفتار سازمانی پیشرفته، سواد چند فرهنگی، سواد رسانه ای، سواد رایانه ای، سواد پژوهشی، سواد انتقادی، خلاقیت و نوآوری، مدیریت کیفیت، مدیریت دانش، مدیریت هیجانات، توجه به نگرش ها و مدیریت ارزش ها شدند. در نهایت مضامین فراگیر نیز با توجه به اشتراکات معنایی و مفهومی خود تحت عنوان ۱۶ مضمون سازمان دهنده طبقه بندی شدند که این مضامین نیز عبارتند از: شایستگی های مدیریتی، رفتاری، مهارتی، شناختی و شایستگی های عاطفی می باشند. در ادامه با استفاده از مضامین پایه (۱۰۹)، فراگیر (۱۶) و سازماندهنده (۵) بدست آمده از مصاحبه ها و منابع مکتوب، شبکه ی مضامین مربوط به مدل شایسته سالاری حرفه ای مدیران متوسطه آموزش و پرورش استان بوشهر بر اساس آموزه های ایرانی و اسلامی ترسیم شد.



شکل ۱: شبکه مضامین شایسته سالاری حرفه ای مدیران

یافته های کمی

در ابتدا به منظور دید کلی در مورد نمونه آماری مورد مطالعه برخی از ویژگی های جمعیت شناختی آنان همچون (سن - جنس - تحصیلات) به صورت فراوانی و درصد گزارش شده است. به عنوان نمونه با مشاهده جدول ۴ مشخص می شود که ۴۵ درصد از افراد نمونه مرد بوده اند، و بقیه افراد نمونه (۵۵ درصد) زن بوده اند. فراوانی نمونه بر حسب سن و تحصیلات نیز گزارش شده است.

جدول ۴) ویژگی های جمعیت شناختی نمونه

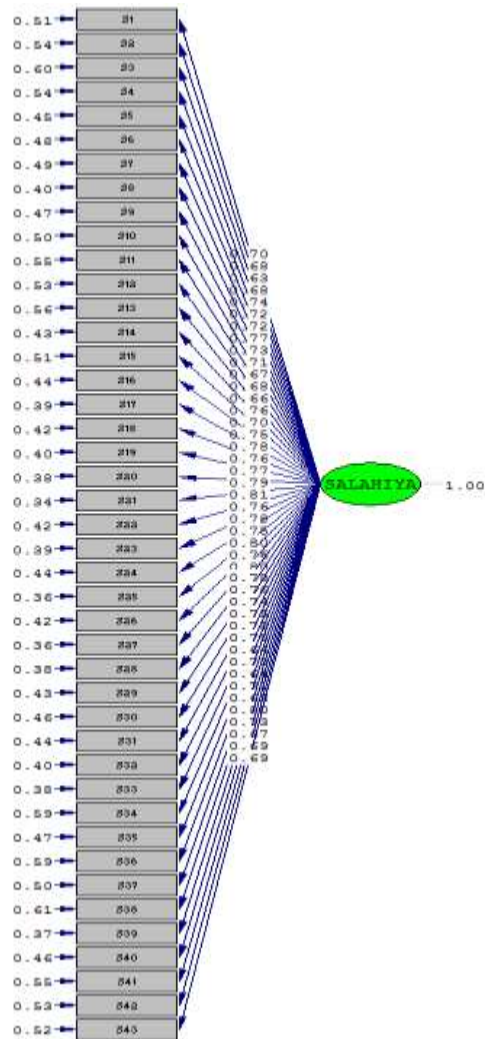
متغیر	سطح	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۷۵	۴۵
	زن	۶۱	۵۵
سن	۳۵-۲۶	۳۳	۲۴/۳
	۴۵-۳۶	۵۴	۳۹/۷
	بالای ۴۵ سال	۴۹	۳۶/۰
تحصیلات	کاردانی	۱۵	۱۱,۰۰
	کارشناسی	۷۲	۵۲,۹
	کارشناس ارشد	۳۹	۲۸,۷
	دکتر	۱۰	۷,۴

در ادامه و در بخش کمی پژوهش با هدف تعیین ماهیت عامل های شناسایی شده و مضامین فرعی در قالب مضمون های مشترک مبتنی بر داده های کمی از تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. هدف از این بخش تعیین ساختار عامل های شناسایی شده و برازش مدل به دست آمده از روابط بین متغیرهای پژوهش می باشد. در شکل زیر کلیه ی مقادیر پارامترهای مدل همراه با ضرایب استاندارد و ضرایب معناداری تی (مقادیر تی بالاتر از ۲/۵۸) به دست آمده نشان می دهد که روابط بین متغیرها مورد تأیید می باشد.

جدول ۵) شاخص های توصیفی و ضرایب استاندارد و معنی داری مولفه ها

مولفه	میانگین	SD	β	T	مولفه	میانگین	SD	β	T
H1	۴/۶۴	۰/۶۵۲	۰/۷۰	۱۴/۳۱	H23	۴/۵۲	۰/۶۰۰	۰/۷۵	۱۶/۶۸
H2	۴/۷۶	۰/۵۴۲	۰/۶۸	۱۵/۶۰	H24	۴/۷۰	۰/۴۹۷	۰/۸۰	۱۵/۶۴
H3	۴/۵۹	۰/۳۹۸	۰/۶۳	۱۲/۵۴	H25	۴/۶۶	۰/۵۱۱	۰/۷۶	۱۷/۲۴
H4	۴/۴۴	۰/۶۶۲	۰/۶۸	۱۲/۷۱	H26	۴/۶۴	۰/۴۸۷	۰/۸۰	۱۶/۰۶
H5	۴/۶۵	۰/۵۷۱	۰/۷۴	۱۶/۴۹	H27	۴/۶۵	۰/۶۳۰	۰/۷۸	۱۷/۲۱
H6	۴/۵۹	۰/۷۳۵	۰/۷۲	۱۴/۷۷	H28	۴/۵۳	۰/۶۱۸	۰/۷۶	۱۶/۷۱
H7	۴/۷۰	۰/۴۹۲	۰/۷۲	۱۴/۶۶	H29	۴/۴۸	۰/۵۲۸	۰/۷۰	۱۵/۵۲
H8	۴/۶۲	۰/۵۲۱	۰/۷۷	۱۶/۳۰	H30	۴/۵۰	۰/۳۲۰	۰/۷۵	۱۵/۴۵
H9	۴/۵۱	۰/۶۲۱	۰/۷۳	۱۴/۹۸	H31	۴/۶۱	۰/۴۷۱	۰/۷۸	۱۵/۷۲
H10	۴/۵۵	۰/۵۵۲	۰/۷۱	۱۴/۴۱	H32	۴/۵۳	۰/۳۵۴	۰/۷۳	۱۶/۵۲
H11	۴/۶۲	۰/۳۹۵	۰/۶۷	۱۳/۴۷	H33	۴/۴۹	۰/۳۸۵	۰/۷۲	۱۶/۲۵
H12	۴/۷۱	۰/۶۰۷	۰/۶۸	۱۳/۸۳	H34	۴/۵۷	۰/۴۲۸	۰/۶۵	۱۲/۶۹
H13	۴/۶۶	۰/۵۲۷	۰/۶۶	۱۳/۲۲	H35	۴/۶۲	۰/۳۹۷	۰/۷۲	۱۵/۵۴
H14	۴/۵۹	۰/۶۲۲	۰/۷۶	۱۵/۸۷	H36	۴/۶۰	۰/۴۲۸	۰/۶۴	۱۲/۵۶
H15	۴/۷۰	۰/۵۲۱	۰/۷۰	۱۴/۲۱	H37	۴/۷۲	۰/۵۸۱	۰/۷۴	۱۴/۲۵
H16	۴/۶۵	۰/۷۱۴	۰/۷۵	۱۶/۶۳	H38	۴/۷۶	۰/۴۹۸	۰/۶۳	۱۲/۶۵
H17	۴/۶۳	۰/۶۶۳	۰/۷۸	۱۶/۴۹	H39	۴/۶۹	۰/۶۳۰	۰/۸۰	۱۷/۲۴
H18	۴/۶۴	۰/۳۳۸	۰/۷۶	۱۵/۹۰	H40	۴/۷۵	۰/۵۸۰	۰/۷۳	۱۵/۴۸
H19	۴/۵۹	۰/۴۰۱	۰/۷۷	۱۶/۳۰	H41	۴/۷۲	۰/۴۶۹	۰/۶۷	۱۳/۵۴
H20	۴/۶۱	۰/۵۵۵	۰/۷۹	۱۶/۷۹	H42	۴/۶۶	۰/۴۷۳	۰/۶۹	۱۳/۹۱
H21	۴/۶۳	۰/۵۰۵	۰/۸۱	۱۷/۵۲	H43	۴/۶۹	۰/۵۰۸	۰/۶۹	۱۴/۰۰
H22	۴/۵۷	۰/۶۳۱	۰/۷۶	۱۶/۰۵					

نتایج جدول ۵ نشان داد که بین متغیرهای مکنون و شاخص های مربوط با آنها همبستگی بالایی وجود دارد، که نشان از قدرت تبیین شاخص ها از سازه مربوط به خود دارد. با توجه به اینکه مقادیر تخمین معنی داری مدل نیز از قدر مطلق ۱/۹۶ بیشتر است، لذا تمامی مقادیر همبستگی شاخص ها و سازه های متناظر معنی دار می باشند.



شکل ۲: مدل شایستگی حرفه‌ای مدیران در حالت استاندارد و معناداری ضرایب

جدول شماره ۶: شاخصهای برازش مدل

شاخص	GFI	X ² /DF	Ch.Square	P-Value	DF	RMSEA
ضریب	۰/۹۳	۳/۴۶۹	۲۹۸۴/۰۶	۰/۰۰۰	۸۶۰	۰/۰۶۰

بحث و نتیجه گیری

یکی از اصول اساسی و موفقیت سازمان در حرکت به سوی پویایی و تحول از منظر آموزه های ایرانی اسلامی و منابع ایران کهن تا کنون موضوع اهمیت شایسته سالیاری و بکارگیری پرسنل با تقوا و توانمند است به گونه ای که رمز پیروزی توسعه و بالندگی در سازمان ها توجه به این مهم، می باشد. ارائه چارچوبی برای سنجش شایستگی های حرفه ای مدیران می تواند نقشه راهی برای سازمان باشد که آن را با نظم و برنامه بهتر به اهداف عالیه برساند و ملاحظه آموزه های اسلامی و ایرانی شایسته سالیاری مدیران سازمانی، چشم انداز روشنی از پیشرفت و تعالی سازمانی را نوید می دهد. با عنایت به نقش محوری صلاحیت های حرفه ای منابع انسانی در گرایش های مدیریتی، پژوهش حاضر به بازشناسی و رفع ابهامات سنتی در این زمینه پرداخته و کوشیده است به ارائه مدلی با اعتبار روایی و پایایی تأیید شده توسط خبرگان موضوع که بتواند پاسخگوی نیازهای مدیران شایسته سالار باشد، اقدام نماید. مطابق روش تحلیل مضمون و یافته های ترکیبی، نتایج ذیل به دست آمد. در بخش کیفی: مؤلفه های تشکیل دهنده شایستگی حرفه ای شامل ۱۶ مضمون سازماندهنده شامل شایستگی های شناختی (۳ مضمون)، شایستگی های مهارتی (۴ مضمون)، شایستگی های عاطفی (۳ مضمون)، شایستگی های رفتاری (۳ مضمون) و شایستگی های مدیریتی (۳ مضمون) است. در بخش کمی: شامل مؤلفه های اثرگذار درونی و بیرونی بر شایستگی حرفه ای مدیران آموزشی است که شامل مؤلفه های ویژگی های فردی (۱۰ گویه)، ساختار (۶ گویه)، مدیریت (۹ گویه)، فناوری اطلاعات (۹ گویه)، به عنوان مؤلفه های درونی و مؤلفه های جامعه سالم (۹ گویه)، رسانه (۹ گویه) و سیاست های تربیتی محیط و والدین (۸ گویه)، به عنوان مهم ترین شاخص های مطرح و شناسایی شده در حوزه مؤلفه های مدیریت شایسته سالار از منظر آموزه های ایرانی و اسلامی عبارت اند از: تعهد و وجدان کاری، تدبیر و اندیشه ورزی، تخصص گرایی حرفه ای، شایسته گزینی، قانون گرایی، عدالت طلبی، سعه صدر، فروتنی، مشورت پذیری، امانت داری، تعهد به اصول سازمانی و پرهیز از صفات ناپسند انسانی است. بنابراین سنجش و ارزیابی درست شایسته سالیاری فراهم نمودن زیر ساخت هایی از حیث مستعد بودن زمینه های عاطفی، فناوری، قانونی و سازمانی است.

نتایج یافته‌های فوق از نظر روش و هدف با نتایج مصطفی پور(۱۳۹۷) و احمدی پور (۱۳۹۶) تناسب و همخوانی دارد. شبکه مضامین شایسته سالاری حرفه‌ای برای مدیران از منظر آموزه‌های ایرانی-اسلامی، با رویکرد تحلیل مضمون، ابتدا مضامین پایه سپس مضامین فراگیر و در نهایت مضامین سازمان دهنده شناسایی شده و شبکه مضامین ترسیم گردید. عناصر هر مؤلفه، به عنوان مضامین اولیه شناخته شدند. مهم‌ترین مضمون مدیریت شایسته‌سالار و معتبرترین معیار برای تحلیل اثربخشی آن از منظر آموزه‌های ایرانی با رویکرد تحلیل مضمون، این است که مدیران هر سازمان برای کسب هویت از ابتدای مسئولیت خود سرمایه فکری و اجتماعی شایستگان جامعه در درون سازمان‌ها در جهت پیشرفت جامعه از اهم عناصر مضمونی مدیریت شایسته‌سالار از منظر آموزه‌های ایرانی-اسلامی می‌باشد. نتایج یافته‌های فوق از نظر روش و هدف با نتایج الن، آنی، جان(۲۰۲۰) و همین طور با نتایج عبداللهی(۱۳۹۰) تناسب و همخوانی دارد. درباره چارچوب شایسته سالاری حرفه‌ای برای مدیران از منظر آموزه‌های ایرانی-اسلامی با رویکرد تحلیل مضمون می‌توان گفت: چارچوب مدیریت شایسته سالار سازمان بر اساس چارچوب «مدیریت سامانه‌های انسانی» تنظیم شده و برای مدیریت بهینه همه سازمان‌ها مورد نیاز است. چارچوب سازمانی مورد استفاده در این تحقیق بر اساس هدف این نوشتار، پس از مطالعه مدل‌های مختلف طراحی و تدوین شده است. مطابق نتایج مطالعات نظری و تحقیق کیفی و روش مصاحبه با خبرگان موضوع، چارچوب شایستگی مدیران سازمان، مشتمل بر ۳۴ شایستگی کلیدی مختلف در سه لایه شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های رفتاری و شایستگی‌های تخصصی و هفت گروه شایستگی‌های فردی، ادراکی، سازمانی، مالی، رهبری و اجرایی، قابل طراحی و پیشنهاد است. این چارچوب بر اساس نقش‌های مدیریتی، ارتباطات مردمی، ارتباطات رسانه‌ای و ارتباطات درون سازمانی شامل شایستگی‌های تخصصی و عمومی می‌باشد و شایستگی انسانی، شخصی و ارزشی زیر مجموعه عمومی و مؤلفه‌های شایستگی‌های ادراکی، فنی، اخلاق حرفه‌ای و شایستگی حرفه طبقه بندی شده است. نتایج یافته‌های فوق از نظر روش و هدف با نتایج اریک، سالی، جی، جانگ و کی لی(۲۰۲۰) و آلیون، توند، فورکش، باروچ پیرانژه(۲۰۱۵) و همین طور با نتایج سبحانی و تزدان(۱۳۹۳) تناسب و همخوانی دارد. اعتبار مدل شایسته سالاری حرفه‌ای برای مدیران از منظر آموزه‌های ایرانی اسلامی با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام گرفت، سپس کد گذاری و مفهوم بندی گردید و چارچوب اولیه مدل عملیاتی شایسته سالاری حرفه‌ای برای مدیران از منظر آموزه‌های ایرانی اسلامی شناسایی شد. برای پایایی کیفی از آزمون قابلیت اعتماد استفاده شد. شایستگی‌های مدیران در پنج خوشه اصلی، انعطاف پذیری، ایده پردازی، ارتباطات قوی و موثر، تفکر سیستمی، توانایی پاسخگویی به حل مسائل و فهم مالی؛ شناسایی شد. نتایج یافته‌های فوق از نظر روش و هدف با نتایج بلاسکو، ماتوسکا، روزاک سیروکا(۲۰۱۵) و

1- Eric, Sally, Jay Jang & Kay Lee

2- Armstrong

3- Tezdan

4- Blasko, Matuska & Rozak Siruka

آرمسترانگ (۲۰۰۶) و نتایج عبداللهی (۱۳۹۳) تناسب و همخوانی دارد. در بررسی پیشینه پژوهش، توسط پژوهشگر تحقیقی که نشان دهنده بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران از منظر آموزه‌های اسلامی و ایرانی باشد دیده نشد و وجه تمایز این پژوهش با سایر پژوهش‌ها از این منظر می‌باشد. محدودیت عمده در این پژوهش این بود که مدیران، علیرغم آگاهی از معیارهای شایستگی‌های حرفه‌ای در این زمینه، متأسفانه این معیارها را در انتصابات خود لحاظ نمی‌کنند. در نهایت با توجه به یافته‌های به دست آمده از پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

پیشنهاد می‌شود، تربیتی اتخاذ شود که در واگذاری و انتصاب مدیران سازمانی، ملاک شایسته‌سالاری فکری و عملی در اولویت اول نمره دهی قرار گیرد

از ضوابط سنجشی اثرگذار بجای روابط دوستانه استفاده گردد و به طراحی یک الگوی کاربردی و اجرایی شایستگی مبتنی بر آموزه‌های ایرانی بپردازند.

پیشنهاد می‌شود معیارهای شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس در قالب یک الگوی ایرانی اسلامی و با تاکید بر شاخص‌های به دست آمده از پژوهش‌های صورت گرفته در قالب یک کتابچه تدوین و معیار عملکرد و انتصاب مدیران مدارس قرار گیرد.

پیشنهاد می‌شود، با توجه به اهمیت ویژگی‌های شخصیتی و ارتباطی مدیران در موفقیت حرفه‌ای آنان، آموزش‌های ویژه و مداوم در قالب آموزش‌های ضمن خدمت در نظر گرفته شود و در دوره‌های زمانی متناوب، آموزش داده شود.

پیشنهاد می‌شود، شاخص‌های سواد، از جمله سواد رسانه‌ای، سواد فرهنگی و انتقادی در بین مدیران تشویق و بسترهای توسعه این شیوه‌های مهم سواد برای مدیران در قرن حاضر فراهم شود.

پیشنهاد می‌شود، شایستگی‌های شناختی مدیران در قالب الگوهای آموزشی منظم و متناسب با ساختار و چارچوب مدارس، آموزش داده شود و در این زمینه از شایستگی‌های انسانی و ارتباطی در اولویت قرار گیرد.

منابع

الف- فارسی

ابراهیم پور، مهرداد؛ چرابین، مسلم؛ اکبری، احمدزنده دل، احمد. (۱۳۹۹). شناسایی مولفه‌های موثر بر شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس از دید متخصصان آموزش و پرورش؛ فصلنامه پژوهشنامه تربیتی، شماره ۷۰، ۱۲۷-۱۴۲.

احمدی پور، لقمان، سید بهاء الدین کریمی، رحمان عزیزی. (۱۳۹۶). شایستگی‌های کارکنان در شرکتهای تولیدی، همایش مدیریت و فناوری، شماره ۲، ۲۳-۵۴.

الماسی، علی محمد. (۱۳۹۷). تاریخ آموزش و پرورش اسلام و ایران، تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ

نهم.

- پناهی، سیدمعصومه، جواد، پورکریمی و مجید رمضان، (۱۳۹۷). ارائه مدل شایستگی حرفه ای مدیران پژوهشی در سازمان های پژوهش محور، ۱۸(۱)، ۲۳-۴۶. انتشارات دانشگاه تربیت مدرس.
- ثلاثی، محسن. (۱۳۸۵). انسان شناسی فرهنگی، تهران: انتشارات نی، چاپ دوم.
- رجب پور، ابراهیم و باباشاهی، جبار. (۱۳۹۹). شناسایی لنگرگاه های مسیر شغلی کارکنان دانشی برمبنای مدل شایستگی، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۱۲(۴): ۶۳-۹۰.
- سبحانی نژاد، مهدی و تزدان، امیررضا. (۱۳۹۴). ارزیابی صلاحیتهای مربیان و استادکاران « آموزش همراه با تولید» در خارج از مرکز کار دانش، فصلنامه پژوهش های تربیتی، شماره ۳۰، ۲۴-۶۴.
- ساکي، رضا. (۱۳۹۴). درس پژوهی، تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول.
- شاهپسند، محمدرضا. (۱۳۸۷). تعیین مؤلفه های فرایند توسعه حرفه ای مربیان مراکز آموزش وزارت جهاد کشاورزی، فصلنامه پژوهش و سازندگی، شماره ۸۱، ۱۳۱-۱۳۹.
- شجاعی، سید سعید، جمالی، غلامرضا و منطقی، نیکزاد. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل موثر بر بهره وری منابع انسانی، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۸(۲): ۱۶۲-۱۸۱.
- صفری، جلیل؛ مهدی زاده؛ مهران و عزیزی، علیرضا. (۱۳۹۴). طراحی الگوی مبتنی بر معیارهای اساسی جهت گزینش کارکنان شایسته و برآوری عملکرد سازمان، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۷(۴): ۱۴۱-۱۶۶.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدسعید؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ زاده، محمد. (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده های کیفی. فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی، شماره ۵(۲) ۱۵۱-۱۹۸.
- عبداللهی، بیژن، دادجوی توکلی، عطیه و یوسلیانی، غلامعلی. (۱۳۹۳). شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی های حرفه ای معلمان اثربخش. فصلنامه نوآوری های آموزشی، شماره ۱۳، ۲۵-۴۸.
- گیرشمن، رومن. (۱۳۹۵). ایران از آغاز تا اسلام، معین، محمد، انتشارات: نگاه، چاپ اول.
- فتحی و اجارگاه، کورش. (۱۳۹۳). آموزش و بهسازی منابع انسانی به کجا ره می سپرد؟ تهران: انتشارات: راز نهان، چاپ اول.
- لقمانی شهیمیری، مهران، حسینی خلیلی، سید شهاب الدین، ساداتی، سید جواد و بامتی طوسی، رضا. (۱۳۹۴). بررسی صلاحیت های حرفه ای معلمان. سومین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران ۲۴-۶۴.
- محمدی مهر، مژگان، ملکی، حسن، عباس پور، عباس و خوش دل، علیرضا. (۱۳۹۲). جستاری بر شایستگی های موردنیاز یادگیری مادام العمر در دانشجویان پزشکی عمومی. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، شماره ۱۱(۸)، ۹۱۶-۹۰۳.

- مطهری نژاد، حسین . (۱۳۹۶). جذب منابع انسانی بر مبنای شایستگی ، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۹(۱): ۲۱-۴۹.
- محبوب، مینا. (۱۳۸۹). شناسایی عوامل موثر بر توسعه راهبردی استعداد های مدیریت، همایش مدیریت دانش، شماره ۷۴۶-۷۵.
- مصطفی پور، زهرا. (۱۳۹۷). جانشین پروری مبتنی بر شایسته گزینی گامی به سوی تحول سازمانی، سومین کنفرانس بین المللی علوم انسانی و مطالعات اجتماعی، تهران، مرکز توانمندسازی مهارتهای فرهنگی و اجتماعی جامعه، شماره ۴۵، ۵۹-۷۳.
- عمار زاده، غلامرضا، رضا نجف بیگی و یدالله عباس زاده. (۱۳۹۲). تبیین مدل ارتقاء شایسته سالاری و عوامل مرتبط با آن در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، همایش مدیریت دانش، شماره ۳، ۵۲-۵۵.
- موسی پور، نعمت الله و احمدی، آمنه. (۱۳۹۴). طراحی کلان برنامه درسی ملی تربیت معلم، انتشارات دانشگاه فرهنگیان، چاپ دوم.
- ملکی، حسن. (۱۳۹۱). صلاحیت های حرفه ای معلمی. تهران، انتشارات مدرسه، چاپ اول.
- منتظری، اشرف و غلامی، کلثوم. (۱۳۹۵). نقش کارورزی در توسعه شایستگی های حرفه ای معلمان. همایش کارورزی، دانشگاه فرهنگیان، شماره ۵، ۲۶-۴۲.
- نامدار، راضیه. (۱۳۸۹). صلاحیت های حرفه ای مورد نیاز کارشناسان ارزیابی وزارت جهاد کشاورزی، فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۱۲، ۲۲-۳۱.
- نیکنامی، مصطفی و کریمی، فریبا. (۱۳۸۸). صلاحیت های حرفه ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب. نشریه دانش و پژوهش در علوم تربیتی و برنامه ریزی درسی. اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان. شماره ۲۱.

ب- انگلیسی

Armstrong .D.M. (2006). *A word of state of Affairs*. Cambridge: Cambridge university press.

Braun, V., & Clarke, V.(2006). *Using thematic analysis in psychology Qualitative research* .111-125.

Cerdena, E, A.(2016). *Exploration of leadership behaviors when responding to the gap of healthcare rising cost and declining quality*, Northcentral University, ProQuest Dissertations Publishing, 2016. 101-343-51.

Caniëls, M.C.J., Semeijn, J.H. and Renders, I.H.M. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work, *Career Development International*, Vol. 23 No. 1, pp. 48-66.

Deloub, J. S. & Marion, R. (2005). Higher education leadership roles in knowledge processing. *The Learning Organization*, 12 (2), 140-151.

Donaldson, J., & Davis, P. (1990). Business ethics? Yes, but what can it do for the bottom line? 28(6), *Management Decision*. 56-85.

Daniëls, E., Hondeghem, A., & Heystek, J. (2020). Exploring the outcomes of group reflective learning for school leaders. *Reflective Practice*, 21(5), 604-618.

Feldman & Morinio.. DR.(2018). *Academic Leadership: A practical Guide to Chaining the Department*. 2nd Ed. New York: Anker Publishing Company.

Geejung.H.Keelee.D, (2020). Service productivity towards a conceptualization of the transformation of inputs into economic results in services. *Journal of Business Research*, 57, 414-423.

Group, S.(2003) , Labor productivity Growth, Education: Health and Technological progress: A cross- country Analysis, *Economic Analysis & policy*, 40,2:249-253.

A framework for measuring the professional competencies of managers based on Iranian teachings

By:

Azar Taghipour¹

Abstract

The aim of the current research was to create a framework for measuring the professional competencies of managers based on Iranian teachings.

The research method is a combination of exploratory type. The statistical population is the qualitative section of experts in the field of educational management, which was selected by purposive sampling method and theoretical saturation technique of 27 people. The statistical population of the small part is all principals and experts as well as teachers with more than 20 years of work experience in Bushehr; Which were equivalent to the available statistics (213 people), 136 people were selected and analyzed based on Morgan sampling table and cluster random sampling method. The data collection tool in the qualitative part was a semi-structured interview and in the quantitative part a researcher-made questionnaire. Participant feedback method and researcher validation technique were used to validate the qualitative interviews. Also, the reliability of the questionnaires was obtained using Cronbach's alpha and confirmatory factor analysis. Analysis of the findings of the qualitative section showed that finally 109 basic themes, 16 comprehensive themes and 5 organizing themes were extracted. The findings of the quantitative part of the research also showed that the mean obtained for the questionnaire items is at a significant level ($P \leq 0.05$). Also, based on the obtained fit indices, the pattern of relationships between components and their related factors It is suitable and the obtained pattern has a suitable fit ($P \leq 0.05$). At the end, the results were reviewed and interpreted.

Keywords: Human resource management, Iranian teachings, Managers Professional meritocracy.

¹ Ph.D in educational Administration, High school Principal, Bushehr education Office