

Presenting a Model for Promoting the Professional Competence of the Managers of Technical and Vocational University of Iran Using Grounded Theory

Sarvar Chekani Azaran: PhD student in Higher Education Management, Faculty of Management and Economics, Science and Research Department, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Hamidreza Arasteh*: Faculty Member, Department of Educational Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Kamran Mohammadkhani: Faculty Member, Faculty of Management and Economics, Science and Research Department, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Abstract: The purpose of this study is to present a model for enhancing the professional competence of the managers of the Technical and Vocational University of Iran using a grounded theory approach. The method of data collection included review of literature and in-depth interviews with 12 elites, managers and deputies of the Technical and Vocational University of Iran. The sampling method was snowball and continued until data saturation. The validity of this study was evaluated and confirmed by the interviewers and then by the professors. Reliability was 70.3% based on audit method. Continuous comparison method in three stages of open, axial and selective coding was used for data analysis. Results showed that managers' professional competence has 6 main categories including environmental and social factors, entrepreneurial factors, personal ability factors, professional knowledge related factors, ethical factors, and cultural factors.

Keywords: Professional competence, Managerial competence, Technical and Vocational University, Grounded theory.

***Corresponding author:** Faculty Member, Department of Educational Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran.

Email: arasteh@khu.ac.ir

مقدمه

برخورداری از نیروی انسانی قابل، به ویژه مدیران لایق از مهمترین آمال بیشتر سازمان‌ها و شرکت‌های موجود در سراسر دنیا می‌باشد؛ زیرا که پویایی و همسویی سازمان‌ها با تغییرات شگرف و روزافزون دنیای کسب‌وکار در گروهی کارکنان کارآمد و به معنای دقیق‌تر، کارکنان «شایسته» می‌باشد (فلچر 1390).

گسترش همه جانبه و پیچیدگی سازمان‌های آموزشی (چون دانشگاه‌ها)، لزوم برخورداری از مدیران شایسته و صلاحیت‌های خاص مدیران این سازمان‌ها را افزایش داده است، به نحوی که موفقیت یک سازمان آموزشی در گرو داشتن مدیران لایق، شایسته، توانا و متخصص تعبیر می‌شود (دوپلزیز و ونیکر 2017). در سال‌های اخیر موضوع مدیریت دانشگاه‌ها از موضوع‌های مهم طرح شده در محافل دانشگاهی است. که به دلیل اهمیت نقش مدیریت در پیشبرد اهداف آموزش عالی می‌باشد؛ چراکه نبود مدیریت شایسته در نظام آموزشی، روحیه جدیدیت و اشتیاق را در این سازمان‌ها از بین می‌برد این در حالی است که مدیریت صحیح توانایی‌های اعضای هیئت علمی و دیگر نیروهای انسانی دانشگاه‌ها که از نظام آموزش عالی بهره کافی می‌برند، ارتقاء می‌دهد (بردبار و شاکری 1390). در واقع، نحوه مدیریت مدیران دانشگاه‌ها، بر وضعیت شادابی و پویایی تحصیلی دانشجویان تأثیرگذار است (گورایا و همکاران 2016).

دیدگاه امروزه بر این استوار است که زمانی کار دانشگاهی بهتر انجام می‌گیرد که رهبری درست‌کار، توانا و وظیفه‌شناس با توانایی اثرگذاری بر منابع انسانی (اعم از اعضای هیئت علمی و کارکنان) و با دیدی مثبت در خصوص تغییرات آینده با تأکید بر رشد کارکنان و کمک به یادگیری وجود داشته باشد (نوه ابراهیم و کریمی 1385). اگر در انتصاب مدیران شایستگی و صلاحیت‌های آنها در نظر گرفته شود و ملاک انتخاب و گزینش این مدیران تخصص و مهارت‌های لازم برای مدیریت در موسسات آموزشی باشد و مدیران به اثرات بکارگیری این شایستگی

ها در پیشبرد اهداف توجه داشته باشند، زمینه بهره‌برداري مناسب از همه امکانات، استعدادها و منابع به نحو مطلوب فراهم می‌شود که نتیجه همه این امور در درازمدت، بهره‌وری هر چه بیشتر نظام آموزشی و تحقق اهداف متعالی آموزش عالی می‌باشد (دوپلزیز و ونیکر 2017).

با توجه به تغییرات بیشماری که در محیط‌های سازمانی در سال‌های اخیر به وقوع پیوسته چون تغییر ماهیت پویای محیط رقابتی، مسطح شدن ساختارهای سازمانی، جهانی شدن و مواردی از این دست، نیاز سازمان‌ها به مدیران شایسته و نیاز به رویکردهای جدید در گزینش مدیران دارای صلاحیت بیش از پیش ضرورت یافته است (باتلر 2018). یکی از چالش‌های اصلی شناسایی شایستگی حرفه‌ای و ارزیابی آن در بین پرسنل آن است که ممکن است پرسنل نتوانند تخصص خود را به خوبی نشان دهند. از سوی دیگر، بسیاری از شاخص‌های شایستگی از جمله سال‌های خدمت (تجربه) و یا ارزیابی عملکرد از سوی همکاران، با مشکلاتی همراه است (توماس و لارنس-هویزنگا 2018). در واقع مشکل ارزیابی شایستگی حرفه‌ای بیشتر از شناسایی فاکتورهای شایستگی حرفه‌ای است (میر 2018). اما برنامه‌های بسیاری وجود دارد که می‌توانند تأثیر مثبتی بر ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران بگذارند (بیلال و همکاران 2019).

چن و همکاران (2019) شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران را مجموعه‌ای از دانش، نگرش‌های شخصی، مهارت‌ها و تجربه، بیان می‌کند. لیکاما (2015) در تحقیقی با عنوان توسعه شایستگی‌های مدیریت در دانشگاه، شایستگی‌های فردی و اجتماعی، محرک پیشرفت، رهبری، مدیریت تعارض و ابتکار را از جمله مهم‌ترین شایستگی‌ها معرفی می‌کند. از سوی دیگر وسلینک و همکاران (2015) در مطالعه‌ای با استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته در چهار شرکت بزرگ چند ملیتی نشان داد که شایستگی‌های تفکر سیستمی، پذیرش تنوع و پژوهش‌های میان

رهبری، ادراکی، تصمیم‌گیری، اجرایی، ویژگی شخصی، ویژگی اخلاقی و ویژگی اختصاصی ذکر کرده است. اربابی سر جو (1390) در رساله دکتری خویش با عنوان تحلیل مقایسه‌ای ارزیابی شایستگی مدیران دانشگاه سیستان و دانشگاه علوم پزشکی زاهدان بر اساس الگوی ۳۶۰ درجه، شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی را شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، مدیریت منابع انسانی، کار تیمی، تصمیم‌گیری، رهبری، کنترل، فناوری اطلاعات و ارتباطات، ارتباطی بیان کرده است. عابدی (1390) شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران را شامل شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های شخصیتی، شایستگی‌های فرهنگی، شایستگی‌های سیاسی، شایستگی‌های آموزشی پژوهشی، شایستگی‌های فناورانه، شایستگی‌های اقتصادی بیان کرده است. عابدیان اول (1390) در پژوهشی با عنوان "طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاه فردوسی مشهد" شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی را شامل خلاقیت، سعه صدر، نگرش سیستمی، نگرش علم، انتقادپذیر، انعطاف‌پذیری، مدیریت مشارکتی و کار تیمی، تعامل و ارتباط، مدیریت زمان، مدیریت تعارض، تفکر منطقی، نوآوری، مهارت مذاکره، رهبری، برنامه‌ریزی آموزشی، سازمان‌دهی، هوش هیجانی، قاطعیت، مدیریت تغییر، مدیریت استراتژیک، مدیریت صنایع، مشتری‌محوری، تعهد سازمانی، مسئولیت‌پذیری، تخصص فنی، شناسایی و حل مسئله، پیشرفت و بهبود مستمر، قضاوت و تصمیم‌گیری و اعتماد آفرینی ذکر کرده است.

دانشگاه فنی و حرفه‌ای با نگاهی کارآفرینانه به عنوان تنها دانشگاه متولی آموزش‌های عالی فنی و حرفه‌ای و در پی مأموریت مهارت‌محوری، ضمن تأکید بر حفظ ارزش‌های بنیادین نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، پیوند واقعی بین علم و عمل و تبدیل آن به ثروت را در دستور کار خود قرار داده و تلاش می‌کند از طریق تربیت تکنسین‌های مؤمن، ماهر و کارآفرین و نیز تعامل با مراکز صنعتی، بخش‌های دولتی و غیردولتی؛ ایجاد زمینه‌ی

رشته‌ای، شایستگی فردی، شایستگی عملکردی و مدیریت استراتژیک را برای بهبود مدیریت پایدار ضروری هستند. مورو و میتنز (2013)، چهار دسته مهارت اصلی استراتژیک، تجاری، بین‌فردی و شناختی را به عنوان شایستگی‌های مدیران در نظر گرفتند. همچنین آراسموس و همکاران (۲۰۱۰) شایستگی‌های مورد نیاز مدیران در سازمان‌های منتخب آفریقای جنوبی را مورد بررسی قرار داد که در نهایت یک سری شایستگی‌ها را برای احراز پست مدیریت در این سازمان‌ها معرفی کردند که به ترتیب اهمیت عبارت‌اند از: توسعه‌شغلی و حرفه‌ای، شایستگی کسب و کار، اصول و تئوری‌های یادگیری، شایستگی فردی و بین‌فردی، شایستگی توسعه منابع انسانی، مهارت‌های تحقیق، طراحی و توسعه یادگیری، شایستگی ذهنی و هوشی، اجرای آموزشی، ارزیابی کیفیت، تسهیل‌گری، راهنمایی و حمایت و تحلیل نیازها، شورای مهندسی انگلستان شایستگی را "دانش، درک، مهارت و ارزش‌گذاری" می‌نامد (شورای مهندسی 2013).

در تحقیقات صورت گرفته در داخل از کشور نتایج پنهانی و همکاران (1397) نشان داد که ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی شامل دانش (8 مؤلفه)، مهارت (19 مؤلفه)، توانایی (5 مؤلفه) و ویژگی (4 مؤلفه) بود. همچنین نتایج پژوهش پورکریمی و همکاران (1395) حاکی از آن است که مدل برآزش شده پژوهش شامل 12 مؤلفه (برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، مدیریت منابع انسانی، ارتباطات، رهبری، تصمیم‌گیری، کار گروهی، نظارت، فناوری اطلاعات و ارتباطات، اخلاق حرفه‌ای، علمی و روان‌شناختی) است. که بیشترین اولویت به ترتیب مربوط به شایستگی‌های تصمیم‌گیری، ارتباطات و رهبری و کمترین اولویت مربوط به مؤلفه شایستگی روان‌شناختی است. از طرفی شمس مورکانی و همکاران (1393) در پژوهشی خود با عنوان تدوین مؤلفه‌های شایستگی مدیران، شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی را شامل ارتباطات، کار تیمی، مدیریت افراد، دانشجو‌مداری،

ها و به شیوه تحلیل محتوا (کدگذاری واحد تحلیل، مقوله ها و واحد ثبت) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای انجام مصاحبه میدانی، جامعه آماری پژوهش را صاحب نظران و مدیران دانشگاه فنی و حرفه‌ای شامل می‌شوند که این افراد، به صورت هدفمند (گوله برفی) برای مصاحبه‌های کیفی در موضوع پژوهش انتخاب گردید (12 مصاحبه با 12 نفر و تا حد اشباع نظری ادامه یافت). پس از تحلیل ادبیات و برای تکمیل صلاحیت های مورد انتظار و شایستگی حرفه ای مدیران، با 12 نفر از مدیران و افراد صاحب نظر مصاحبه شد تا فهرست مولفه‌های شایستگی حرفه‌ای مدیران تکمیل گردد. قبل از انجام دادن مصاحبه و به همراه سؤالات مصاحبه، نامه‌ای با امضای پژوهشگر مبنی بر تعهد اخلاقی در نگهداری مفاد مصاحبه و مشخصات مشارکت کنندگان و انتشار نکردن آن ارسال شد. همچنین، با اطلاع مشارکت کنندگان تمام مصاحبه ها ضبط و برای استخراج نکات کلیدی بررسی شد. پس از اعلام موافقت، مصاحبه ها با محوریت تلقی، برداشت و شاخص های مورد نظر برای الگوی شایستگی مدیران و مهمترین عوامل مؤثر در شایستگی مدیران دانشگاه فنی و حرفه ای برگزار شد. در مصاحبه های انجام شده پاسخگویان به سوال مورد نظر در مورد ارائه مولفه یا شاخص جدید و یا تایید مولفه ها و شاخص های گردآوری شده ابراز نظر کردند.

روایی و پایایی داده‌ها (قابلیت اعماد تحقیق): روایی پاسخ به این سؤال است که آیا چیزی که پژوهشگر در حال مشاهده و بررسی آن است، همان چیزی است که او در حال سنجیدن و اندازه‌گیری آن است؟ در این پژوهش برای بررسی روایی، یافته‌های پژوهش را برای مشارکت-کنندگان ارائه و متن نظریه توسط آن‌ها مطالعه و دیدگاه-های آن‌ها اعمال شده است. در پایان، این پژوهش توسط اساتید مورد مطالعه و بازبینی قرار گرفته و مواردی جهت اصلاح یا تغییر نظریه‌ی نهایی بیان شده است. پایایی به گستره‌ی تکرارپذیری یافته‌های پژوهش اشاره دارد. یکی از راه‌های نشان دادن پایایی، مطالعه حساسی فرآیند آن

لازم برای کسب مهارت ها، ایجاد اشتغال و کارآفرینی برای جوانان سرافراز میهن اسلامی را سرلوحه برنامه های خود قرار دهد. تغییر ماموریت دانشگاه ها در خصوص تغییر نقش و مسئولیت مدیر یا رئیس دانشگاه انجام این تحقیق را در دانشگاه فنی و حرفه ای از اهمیت ویژه ای برخوردار نموده است. لذا به نظر می رسد در عرصه ای صلاحیت های مدیریت فنی و حرفه ای همچون سایر مراکز آموزش عالی مورد غفلت قرار گرفته است به نحوی که محققان و صاحب‌نظران اذعان می دارند مدیریت آموزش عالی در کشور، انتصابی، رابطه‌ای و فاقد دید علمی و راهبردی، واکنشی و عکس‌العملی است. از آنجایی که دانشگاه، اصلی ترین نهاد خلق ایده‌های نو و محلی برای چرخش تولیدات فکری، علمی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی است و رسالت اساسی دانشگاه فنی و حرفه‌ای تبدیل این چرخه علم به تولید ثروت در قالب شرکت‌های دانش بنیان می‌باشد، لازم است سکنداران این عرصه افرادی با مهارت و شایستگی لازم باشند تا بتوانند خود را همگام با تحولات روز دنیا نمایند. لذا در این پژوهش سعی می شود مدل شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران تبیین و ارائه شود. آگاهی یافتن از این شایستگی‌ها می‌تواند زمینه لازم برای بازنگری عمیق در ملاک ها و معیارهای گزینش و انتخاب این دسته از مدیران و تدوین برنامه توسعه آنان را با اتکا به یافته های علمی فراهم سازد. لذا این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال است که از دیدگاه متخصصان و اعضاء ستاد آموزشی دانشگاه فنی و حرفه ای مولفه ها و شاخص های مدیران شایسته کدامند؟

روش کار

این مطالعه از نوع پژوهش های کیفی بود. هدف این پژوهش ارائه الگویی جامع و فرآیندی برای شایستگی حرفه ای مدیران دانشگاه فنی و حرفه ای بود. این کار با انجام پژوهش کیفی از نوع گراند‌تئوری که شیوه آن اکتشافی بود، انجام شد. در این تحقیق از طریق بررسی ادبیات و مصاحبه اکتشافی نسبت به شناسایی شاخص-های شایستگی حرفه‌ای مدیران از روش برخاسته از داده-

آموزش‌ها و تکنیک‌های لازم جهت کدگذاری مصاحبه‌ها به ایشان انتقال داده شد. در هر کدام از مصاحبه‌ها، کدهایی که در نظر دو نفر هم مشابه هستند با عنوان «توافق» و کدهای غیر مشابه با عنوان «عدم توافق» مشخص می‌شوند. سپس محقق به همراه این همکار پژوهش، تعداد سه مصاحبه را کدگذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی که به عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد:

$$100\% * \frac{\text{تعداد توافقات} * 2}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد توافق درون موضوعی}$$

نتایج حاصل این کدگذاری در جدول 1 گزارش شده است.

جدول 1. نتایج بررسی پایایی دو کدگذار

Table 1. Results of the reliability review of the two coders

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل داده‌ها	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
1	اول	81	30	7	74/1%
2	سوم	79	27	10	63/3%
3	دهم	56	19	6	67/8%
	کل	216	76	23	70/3%

یافته‌ها

تحلیل وضعیت جمعیت شناختی: نتایج بخش توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی پژوهش نشان داد که 100 درصد از نمونه‌های پژوهش دارای تحصیلات دکتری بودند. همچنین مشخص گردید که 16/6 درصد زن و 83/4 درصد مرد بودند. 8/3 درصد از نمونه‌ها کمتر از 30 سال، 16/6 درصد از نمونه‌ها 31 تا 40 سال، 41/6 درصد از نمونه‌ها 41 تا 50 سال و 33/5 درصد از نمونه‌ها بیشتر از 51 سال داشتند.
گام اول: کدگذاری باز:
الف) کدگذاری اولیه یک نمونه از مصاحبه‌ها

است. یافته‌های آن زمانی قابل حسابرسی هستند که محقق دیگر بتواند مسیر تصمیم به کار رفته توسط محقق در طول مصاحبه را نشان دهد. بنابراین محقق پایایی داده‌ها را از طریق نشان دادن مسیر تصمیمات خود و همچنین قرار دادن تمامی داده‌ها خام، تحلیل شده، کدها، مقوله‌ها، فرآیند مطالعه، اهداف اوبیه و سؤال‌ها در اختیار اساتید راهنما و مشاور قرار داد و با حسابرسی دقیق صاحب‌نظران درستی تمام گام‌های تحقیق مورد تأیید قرار گرفت. علاوه بر این در تحقیق کنونی از روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شده است. برای محاسبه پایایی مصاحبه با روش توافق درون موضوعی دو کدگذار (ارزیاب)، از یک دانشجوی مقطع دکتری مدیریت درخواست شد تا به عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در پژوهش مشارکت کند؛

همانطور که جدول شماره 1 نشان می‌دهد، تعداد کل کدهای ثبت شده توسط هر دو نفر (محقق و فرد همکاری کننده) برابر 216، تعداد کل توافقات بین این کدها 76، و تعداد کل عدم توافقات بین این کدها 23 می‌باشد. پایایی بین دو کدگذار با استفاده از فرمول ذکر شده 70/3٪ است که از 60٪ بالاتر بوده بنابراین قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید است. ارائه اطلاعات کافی درباره چگونگی پژوهش به تمامی آزمودنی‌های شرکت کننده، کسب رضایت نامه کتبی به منظور شرکت در پژوهش رعایت شدند. جهت رعایت اخلاق پژوهشی، کد اخلاق IR.USWR.REC.1399.201 در کمیته ی اخلاق دانشگاه ثبت شد.

در ادامه به دلیل محدودیت انتشار و تعداد صفحه، فقط متن یک مصاحبه (هر چند لازم به ذکر است که متن مصاحبه‌هایی که در اینجا آورده شده است، فقط قسمتی از مصاحبه بوده است)، نحوه کدگذاری باز آن‌ها، طبقات محوری و مدل را به ترتیب و تفصیل به معرض نمایش گذاشته شده است.

جدول 2. نمونه‌ای از کدگذاری اولیه مصاحبه‌ها

Table 2. An example of the initial coding of the interviews

کدهای واحد تحلیل	نقل قول‌ها
روابط عمومی بالا	یک مدیر شایسته بایستی در زمینه ارتباط با کارکنان، زیر دستان و دانشجویان از توانایی بالایی برخوردار باشد بتواند خوب سخن بگوید و خوب سخنان را درک کند و تعاملات مستمر برقرار کند...
شبکه سازی	فردی که انگیزه کافی برای مدیریت ندارد یا نمی‌تواند بر مسائل تخصصی دانشگاه بعنوان یک دانشگاه تخصصی اشراف داشته باشد در انجام امور ضعیف، دلسرد و مستاصل خواهد بود...
انگیزه قوی	یکی از ویژگی‌های دانشگاه فنی و حرفه‌ای تربیت افراد برای نقش آفرینی در فرایند کسب و کار می‌باشد لذا توانایی ایجاد کسب و کار و کار آفرین بودن مدیران و دارای روحیات نوآورانه که لازمه آن دانش فنی و خلاقیت ذهنی و بهره‌مندی از مهارت‌های خلاقیت و ابتکار می‌باشد که در پیشبرد اهداف سازمانی می‌تواند مثر ثمر باشد از سوی دیگر...
خلاقیت و نوآوری	تجربه کار در دانشگاه فنی و حرفه‌ای به من نشان داده که درجه علمی و اعتبار حرفه‌ای فرد باعث افزایش برندی در میان همکاران و پذیرش او می‌شود تا جایی که عموماً اساتید و همکاران کم‌تجربه و درجات علمی پایین و عدم داشتن تجربه کار آفرینانه در این سیستم توانسته اند دوام بیاورند و خیلی زود از مسند مدیریت پایین کشیده شده اند و جای رقابت ندارند لذا...
تخصصی و سابقه	
دانش تخصصی و فنی	
کار آفرینی	
اعتبار حرفه‌ای	
درجه علمی	

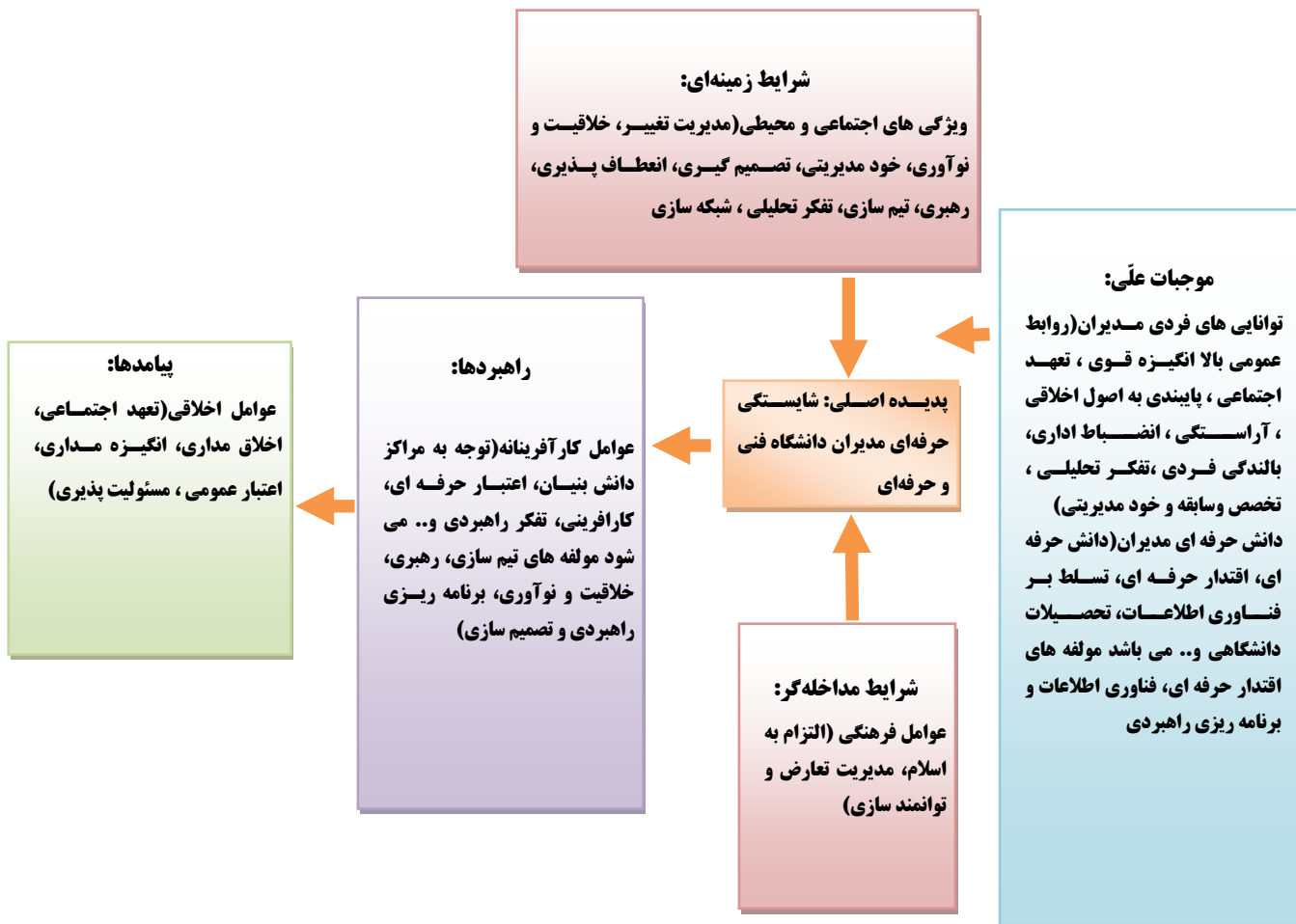
ب) کدگذاری ثانویه و شکل‌دهی مقولات (ادامه‌گراند) مقوله می‌شود. در جداول زیر قسمت کوچکی از نتایج کدگذاری باز بر اساس کدهای مفهومی و مقولات ارائه شده است.

جدول 3. کدگذاری ثانویه و شکل‌دهی مقولات

Table 3. Secondary coding and forming categories

مقوله‌ها	کدهای مفهومی
توانایی‌های فردی مدیران	روابط عمومی بالا انگیزه قوی، تعهد اجتماعی، پایبندی به اصول اخلاقی، آراستگی، انضباط اداری، بالندگی فردی، تفکر تحلیلی، تخصص و سابقه و خود مدیریتی
ویژگی‌های اجتماعی و محیطی	مدیریت تغییر، خلاقیت و نوآوری، خود مدیریتی، تصمیم‌گیری، انعطاف‌پذیری، رهبری، تیم‌سازی، تفکر تحلیلی، شبکه‌سازی
دانش حرفه‌ای مدیران	دانش حرفه‌ای، اقتدار حرفه‌ای، تسلط بر فناوری اطلاعات، تحصیلات دانشگاهی و.. می‌باشد مولفه‌های اقتدار حرفه‌ای، فناوری اطلاعات و برنامه‌ریزی راهبردی
عوامل کار آفرینانه	توجه به مراکز دانش بنیان، اعتبار حرفه‌ای، کار آفرینی، تفکر راهبردی و.. می‌شود مولفه‌های تیم‌سازی، رهبری، خلاقیت و نوآوری، برنامه‌ریزی راهبردی و تصمیم‌سازی
عوامل اخلاقی	تعهد اجتماعی، اخلاق مداری، انگیزه مداری، اعتبار عمومی، مسئولیت‌پذیری
عوامل فرهنگی	التزام به اسلام، مدیریت تعارض و توانمندسازی

نهایتاً 37 کد مفهومی و 6 مقوله اصلی استخراج شد. گام دوم: کدگذاری محوری: بر اساس نظریه‌ی استراوس و کوربین (2008)، از مدل پارادیمی (شکل 1) استفاده شد. مدل مفهومی شایستگی حرفه‌ای مدیران دانشگاه فنی و حرفه‌ای در شکل 2 نشان داده شده است:



شکل 1. مدل مفهومی شایستگی حرفه ای مدیران دانشگاه فنی و حرفه ای

Figure 1. Conceptual model of the professional competence of technical and vocational university managers

تطبیق خود با شرایط موجود باشند و برای اینکه افراد به این توانائی نائل گردند لازم است که به مجموعه قابلیت ها و شایستگی هایی مجهز گردند. از آنجاکه مدیران نقش مهمی در ارتقاء کیفیت و عملکرد دانشگاه دارند و کاستی و کمبود در این جزء در کیفیت سایر اجزاء نیز تأثیر گذار است، بنابراین، توجه به این جزء کلیدی آموزش عالی و ارتقاء صلاحیت های روابط عمومی بالا، انگیزه قوی، تعهد اجتماعی، اخلاق مداری، آراستگی، منضبط بودن، خلاقیت و نوآوری، بالندگی فردی، تفکر تحلیلی، تخصص سابقه و خود مدیریتی اقتدار آنان ضروری است. نتایج حاصل از این

بحث و نتیجه گیری

هدف از اجرای این پژوهش ارائه مدل ارتقای شایستگی حرفه ای مدیران دانشگاه فنی و حرفه ای کشور با رویکرد گراند تئوری می باشد. شایستگی های حرفه ای مجموعه ای از دانش، مهارت و توانایی در شغل خاص است که به شخص اجازه می دهد تا به موفقیت در انجام وظایف دست یابد. یافته های پژوهش حاضر بیانگر این مطلب است که با توجه به نتایج مصاحبه، 36 کد مفهومی و 6 مقوله اصلی شناسایی شد. دنیای در حال تغییر بیش از پیش نیازمند افرادی است که قادر به خود راهبری و

محیطی که با تغییرات پیوسته روبه رو است و مدیران با جهانی شدن کسب و کار، تغییرات سریع فناورانه و رقابت مبتنی بر شایستگی مواجه اند نیاز است آنان شایستگی های لازم و متناسب با وضعیت جدید را به دست آورند. همچنین مدیران به سبب جایگاهی که دارند می توانند توفیقات ارزشمند و نیز ناکامی هایی را برای سامانه تحت مدیریت خویش به وجود آورند. آنان با برنامه ریزی راهبری، تخصیص منابع، سازمان دهی افراد، رهبری و مدیریت عملکرد و ارزیابی و کنترل، نقش مهمی در مسیر تعالی سازمان دارند.

مفاهیم خلاقیت و نوآوری، تیم سازی، رهبری و شبکه سازی در یافته های پژوهش حاضر با بیش از نیمی از مولفه های شایستگی حاصل از مطالعه الهیاری (1393) در خصوص گزینش و بکارگیری مدیران پارک های علم و فناوری دانشگاه های دولتی همپوشانی دارند. توجه به عوامل کارآفرینانه در یک مرکز کارآفرین جزو اهداف اصلی است لذا مدیری می تواند موفق باشد و دیگران را به کارآفرینی و کارآفرین بودن ترغیب کند که از اعتبار حرفه ای و دانش کارآفرینانه و تجربه عملی لازم برخوردار باشد.

مفاهیم انعطاف پذیری، مذاکره و چانه زنی، ارتباطات و تصمیم سازی از مولفه های حاصل از نتایج پژوهش با یافته های باتلر (2018) همپوشانی دارند. توانایی های فردی همیشه جزو مهمترین عوامل گزینش مدیران می باشد برخی توانایی ها مانند جنسیت، سن و دانش عمومی و برخی چون مسئولیت پذیری، توانایی ارتباطات عمومی و... تخصصی و برخی چون اعتبار علمی و توانایی چانه زنی ویژه می باشد اما در هر صورت مدیری شایسته است که دارای بیشترین توانایی های عمومی، تخصصی و ویژه باشد لذا توانایی های فردی وجه تمایز افراد بوده و در گزینش مدیر شایسته بسیار تاثیر گذار می باشد.

مفاهیم اقتدار حرفه ای، فناوری اطلاعات و برنامه ریزی راهبردی حاصل از این پژوهش با نتایج تحقیقات بیلال و همکاران (2019) در خصوص معیارهای انتخاب روسا و

پژوهش با یافته های اغلب پژوهش های قبلی همسویی و همپوشانی بالایی دارد.

گسترش همه جانبه و پیچیدگی سازمان های آموزشی (چون دانشگاه ها)، لزوم برخورداری از مدیران شایسته و صلاحیت های خاص مدیران این سازمان ها را افزایش داده است، به نحوی که موفقیت یک سازمان آموزشی در گرو داشتن مدیران لایق، شایسته، توانا و متخصص تعبیر می شود (دوپلزیز و ونیکر 2017). در سال های اخیر موضوع مدیریت دانشگاه ها از موضوع های مهم طرح شده در محافل دانشگاهی است. که به دلیل اهمیت نقش مدیریت در پیشبرد اهداف آموزش عالی می باشد؛ چراکه نبود مدیریت شایسته در نظام آموزشی، روحیه جدیت و اشتیاق را در این سازمان ها از بین می برد این در حالی است که مدیریت صحیح توانایی های اعضای هیئت علمی و دیگر نیروهای انسانی دانشگاه ها که از نظام آموزش عالی بهره کافی می برند، ارتقاء می دهد (بردبار و شاکری 1390). در واقع، نحوه مدیریت مدیران دانشگاه ها، بر وضعیت شادابی و پویایی تحصیلی دانشجویان تأثیرگذار است (گورایا و همکاران 2016).

مفاهیم رهبری، مدیریت تغییر، مذاکره و چانه زنی، تصمیم سازی، خلاقیت و نوآوری، برنامه ریزی راهبردی و تیم سازی به دست آمده در این پژوهش با یافته های آذرهوش (1382) همپوشانی دارند. در مقایسه مولفه های نهایی در خصوص شایستگی های مدیران دانشگاه فنی و حرفه ای در پژوهش حاضر با یافته های محمودی و همکاران (1391) مشخص گردید که در شاخص های شبکه سازی، برنامه ریزی راهبردی، مذاکره و چانه زنی، انعطاف پذیری، تیم سازی و بالندگی فردی هم سوئی دارد. یافته های خشوعی و همکاران (1392) نیز مولفه های تفکر تحلیلی، تصمیم سازی، انعطاف پذیری و رهبری حاصل از پژوهش حاضر را نیز تایید می نماید. در نهایت همسویی مولفه های تفکر تحلیلی، خلاقیت و نوآوری، برنامه ریزی راهبردی، رهبری و شبکه سازی نیز با یافته های بریکمن (2007) مشهود است. لذا در

همچنین، برگزاری دوره های آموزشی می بایست متناسب با نیاز و سطح قابلیت های افراد باشد و با هدف ارتقای سطح شایستگی ها و صلاحیت های حرفه ای مدیران دانشگاهی دانشگاه فنی و حرفه ای برگزار گردد. معمولاً مدل شایستگی شامل مجموعه ای از شایستگی های مورد نیاز است که برخی به آسانی از طریق آموزش تغییر داده می شوند و برخی اینگونه نیستند. در اینجا پیشنهاد می شود که از این مدل به عنوان معیاری مهم و علمی در فرایند گزینش مدیران دانشگاه فنی و حرفه ای استفاده گردد. همچنین پیشنهاد می شود زمان جذب مدیران جدید، انتصاب، ارتقا، شناخت استعدادها، برنامه های جانشین پروری، ارزیابی عملکرد و پرداخت پاداش به مدیران در سازمان از مفاهیم شایستگی های پژوهش حاضر استفاده شود.

References

- Abedi A 2011. Investigating the professional competencies of the managers of the educational departments from the perspective of the professors and managers of the educational departments of the Azad University, Tehran Center Branch. *Master Thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Azad University of Tehran, Markaz*. [In Persian].
- Abedian I A 2011. Designing a Competency Model for Educational Department Managers of Ferdowsi University of Mashhad, *Master's Thesis in Educational Management, Faculty of Educational Sciences, Ferdowsi University of Mashhad*. [In Persian].
- Ackerberg I, Prapasawudi P. 2009. An analysis of volunteer tourism using the repertory grid technique. *University of Gothenburg*.
- Ahadzie K, Proverbs D G, Olomolaiye P 2008. "Towards developing competency-based measures for construction project managers: Should contextual behaviors be distinguished from task behaviors?" *International Journal of Project Management*, No. 26, Pp.631-645.

مدیران عالی که قابل کاربردی در همه ی سازمان ها رادارند مطابقت دارند. در نهایت مولفه های حساسیت به محیط، دانش حرفه ای، تصمیم سازی و تحصیلات مرتبط با نتایج حاصل از پژوهش کرون (2009) همسو می باشد. مومنی و جهانبازی (1386) در مقاله ای با هدف طراحی مدل تصمیم گیری چند شاخصه برای انتخاب مدیران، الگوی عمومی شایستگی مدیریتی را در دو بعد فردی (مهارت ها، دانش و معلومات حرفه ای، ویژگی های شخصیتی، نگرش و بینش) و ابعاد اجتماعی (ارتباطات رسمی و غیر رسمی قوی) معرفی کردند.

یافته های گونزالز (2004) در رابطه با شایستگی های مدیران دانشگاه نیز مولفه های اخلاقی و اجتماعی، انعطاف پذیری اخلاقی، خلاقیت و نوآوری، ارتباطات اجتماعی و انگیزه مداری حاصل از پژوهش حاضر را نیز تایید می نماید. در جامعه ما که اخلاقیات بسیار مورد توجه قرار می گیرد و از اهداف اصلی آموزش تربیت است لذا برخورداری از اخلاق حسنه فردی و اجتماعی بسیار مورد توجه است البته این اخلاق در پیشبرد امر مدیریت می تواند با ایجاد فضای صمیمی، توأم با احترام و ایجاد موقعیت کالیزماتیک به مدیر در امور مدیریت دانشگاه کمک کند.

از مهمترین مشکلاتی که در دانشگاه ها وجود دارد تعارضات میان اعضای هیئت علمی است. متأسفانه گروه های آموزشی در رقابت شدید و ناسالم با همدیگر بوده این بر تعارضات دامن می زند لذا ایجاد جو فرهنگی و محیطی که از نظر فرهنگ سازمانی به ویژگی های یک دانشگاه بعنوان محیط آکادمیک همخوانی داشته باشد از اهداف مهم یک مدیر است که لازمه ان توانمندی شخصی و التزام به فرهنگی عمومی و عملی جامعه است.

بنابراین، با توجه به اهمیت شایستگی ها در عملکرد نظام های مختلف مدیریت منابع انسانی، پیشنهاد می شود که در استخدام، گزینش و ارتقای کلیه افرادی که به نوعی با نظام آموزش عالی در حوزه فنی و حرفه ای مرتبط هستند معیارهای شایستگی های عملکرد مورد توجه قرار گیرد.

- Bravenboer D, Lester S 2016. Towards an integrated approach to the recognition of professional competence and academic learning. *Education + Training*, Vol. 58, No.4, Pp 409–421.
- Brinckman J 2007. Competence of Top Management Teams & Success of New Technology-Based Firms; A Theoretical and Empirical Analysis Concerning Competencies Of Entrepreneurial Teams & Competencies of Their Ventures. *Deutscher Universitäts-verlag*, Pp.21-50.
- Butler A C 2018. An Introduction to the Forum: Cognitive Perspectives on the Assessment of Professional Competence. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, Vol. 7, No.2, Pp 165–166.
- Chen T, Fu M, Liu R, et al 2019. How do project management competencies change within the project management career model in large Chinese construction companies? *International Journal of Project Management*, Vol. 37, No.3, Pp 485–500
- Cochran G 2009. "Developing a Competency Model for a 21st Century Extension Organization", *Ohio State University, a doctoral dissertation*.
- Du Plessis T, Van Niekerk A 2017. Factors influencing managers' attitudes towards performance appraisal. *SA Journal of Human Resource Management*, Vol. 15, No.1, Pp. 1- 10.
- Erasmus B, Loedolff V P, Hammann M F 2010. Competencies for Human Resource Development Practitioners. *International Business & Economics Research Journal*, Vol. 9, No.8, Pp 113-126.
- Fletcher Sh 2011. Evaluation techniques based on the competence of managers, translated by Mehdi Asadi Gharabaghi and Ali Bayati, *Tehran: Arg*, first edition. [In Persian].
- Fransella F, Bell R, Bannister D 2004. A Manual For Repertory Grid Technique. *England, John wiley & sons Inc.*
- Goffin K, Raja J Z, Claes B, et al 2012. Rigor in qualitative supply chain management research. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, Vol. 42, No. 4, Pp 305-320.
- Ahadzie D K, Proverbs D G, Olomolaiye P O, et al 2009. Competencies required by project managers for housing construction in Ghana: Implications for CPD agenda. *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 16, No.4, Pp 353-375.
- Alahayari R, Abolghasemi M, Ghahremani M, et al 2015. Designing an efficient model of competence of science and technology park managers of Iranian public universities. *Entrepreneurship Development Quarterly*, Vol. 8, No. 4, Pp. 748-729. [In Persian].
- Alwani S M, Danaeifard A 2017. Quantitative Research Methodology in Management: A Comprehensive Approach. *Illuminated publication*. [In Persian].
- Arbabi Sarjoo A 2011. Comparative analysis of competency assessment of managers of education departments of Sistan University and Zahedan University of Medical Sciences based on 360 degree model. *PhD thesis, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Isfahan*. [In Persian].
- Azarhoush F 2003. Selection and appointment based on the capabilities model. *Journal of Management and Development*, Vol. 18. [In Persian].
- Bardbar Gh and Shakeri F 2011. An analysis on the merit of selecting managers of Yazd educational groups. *Production and Operations Management*, Vol. 2, No. 2, Pp. 101 -119. [In Persian].
- Bauman A 2015 . The use of the repertory grid technique in online trust research. *Qualitative Market Research: An International Journal*, Vol. 18, No.3, Pp 362–382.
- Bilal Guraya S Y, Chen S 2019. The impact and effectiveness of faculty development program in fostering the faculty's knowledge, skills, and professional competence: A systematic review and meta-analysis. *Saudi Journal of Biological Sciences*. Vol. 26, No. 4, Pp. 688-697.

- Scholar*, Vol. 14, No.26, Pp. 16-1. [In Persian].
- Moreau C, Mertens S 2013. Managers' competences in social enterprises: which specificities? *Social Enterprise Journal*, Vol. 9, No.2, Pp 164-183.
- Nasehi Far V, Saadat M R, Masoumzadeh Zavareh A 2010. Model for evaluating the capabilities and competencies of managers of the Ministry of Commerce. *Two monthly business review monthly*, No. 41, Pp. 3-18. [In Persian].
- Nave ebrahim A, Karimi V 2006. Investigating the Relationship between Triple Skills of Educational Group Managers with Education Quality, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, Vol. 12, No.1, Pp. 61-78. [In Persian].
- Niroumand P, Bamdad J, Bamdad S, et all 2012. Conceptual framework of competence of CEOs of technology-based companies: Dimensions, Components and Indicators, *Quarterly Journal of Occupational and Organizational Counseling*, Vol. 4, No.12, Pp. 161-145. [In Persian].
- Nwokah N G, Ahiauzu A I 2008. "Managerial Competency and Marketing Effectiveness in Corporate Organization in Nigeria", *Journal of Management Development*, No. 27, Pp. 858-878.
- Panahi S M, Pourkarimi J, Ramezan M 2018. Providing a model of professional competence of research managers in research-based organizations. *Organizational Resource Management Research*. Vol. 8, No. 1, Pp. 23-46. [In Persian].
- Pashaei Qaraguzail H 2014. Investigating the status of managers' competency dimensions and providing a model for its development in governmental organizations of West Azerbaijan Province, *Master's thesis of Public Management*. [In Persian].
- Pourkarimi J, Farzaneh M, Azizi M, et all 2016. Presenting a model of professional competencies of managers of educational departments of Tehran University. *Higher Logistics Management*, Vol. 42, No.8, Pp 804-827.
- Guraya S Y, Guraya S S, Mahabbat N A, et all 2016. The Desired concept maps and goal setting for assessing professionalism in medicine. *J. Clin. Diagn. Res.* 10, JE01-JE05.
- Kazemi B 2011. Employee management. Tehran: *Public Management Training Center*. [In Persian].
- Kelly G A 1955. The Psychology of personal constructs, New York, Norton & Company Inc.
- Khashoei M S, Arizi Samani S H, Nouri A 2013. Eight managerial competencies: Necessary competencies for 21st century managers, *Iranian Journal of Management Studies*, Vol. 6, No. 2, Pp. 152-131. [In Persian].
- Lavigne E 2018. How structural and procedural features of managers' performance appraisals facilitate their politicization: A study of Canadian university deans' reappointments. *European Management Journal*.
- Liikamaa K 2015 Developing a project manager's competencies: A collective view of the most important competencies, *Procedia Manufacturing*, pp. 681-687.
- Mahmoudi A H, Abedi A, Heidari Y 2012. Assessing the Professional Competencies of Educational Group Managers, *Development Management Process*, Vol. 1, Pp. 69-92. [In Persian].
- Mahmoudi S M, Zarei Matin H, Bahiraei S (2012). Identifying and explaining the competencies of university administrators. *Journal of Management in Islamic University*, Vol. I, No.1, Pp. 114- 143. [In Persian].
- Mayer R E 2018. What Professionals Know: Contributions of Cognitive Science to the Assessment of Professional Competence. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, Vol. 7, No.2, Pp 217-218.
- Mo'meni Mr, Jahanbazi A 2007. Designing a multi-phase decision making model for selecting managers. *Behavior*

Tan F B, Hunter M G 2002. "The Repertory Grid Technique: A Method for the Study of Cognition in Information Systems". *MIS Quarterly*, Vol. 26, No.1, Pp 39-57.

Von V 2009. An integrated method to assess consumer motivation in difficult market Niches: A case of the premium car segment Russia. master of science in Economics. Marina Shcheglova, *Berlin University*.

Education Letters, Vol. 9, No. 34, Pp. 149-170. [In Persian].

Rezayi, Gh H 2011. Model of Competence of Presidents of Iranian State Universities, *Shahid Beheshti University, Master's Thesis*. [In Persian].

Saud K 2001. Personal constructs of nonviolence and developmental stage of belief systems: A repertory grid analysis. *Fordham university*.

Shams Morkani Gh, Khorasani A, Abbasi Kasani H 2014. Development of competency components of educational group managers: qualitative study. *Biology Management Quarterly*, Vol. 3, No. 2, Pp. 37-64. [In Persian].

Sienkiewicz L 2014. Competency-based Human Resources Management: The Lifelong Learning Perspective. Warszawa: *Educational Research Institute*.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی
سال دوازدهم، ویژه‌نامه 1400

ارائه مدل ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور با رویکرد گراند تئوری

سرور چکائی آذران: دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

حمیدرضا آراسته*: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.
کامران محمدخانی: عضو هیئت علمی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده: هدف از این تحقیق ارائه‌ی مدلی برای ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور با رویکرد گراند تئوری است. این پژوهش دارای رویکردی کیفی بوده و از روش نظریه داده بنیاد (گراند تئوری) به عنوان روش تحقیق استفاده شده است. روش گردآوری داده‌ها، مطالعه مبانی نظری و مصاحبه‌های عمیق و باز با 12 نفر از نخبگان، مدیران و معاونان دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور است. روش نمونه‌گیری به صورت گلوله برفی و تا حد اشباع نظری ادامه یافت. روایی این پژوهش توسط مصاحبه‌شوندگان و سپس اساتید متخصص مورد بررسی قرار گرفت و تأیید شد. پایایی نیز با استفاده از روش مطالعه‌ی حسابرسی فرایند نتایج 70/3٪ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از روش مقایسه مداوم در طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که شایستگی حرفه‌ای مدیران دارای 6 مقوله (مؤلفه) اصلی عوامل محیطی و اجتماعی، عوامل کارآفرینانه، عوامل توانایی‌های فردی، عوامل مرتبط با دانش حرفه‌ای، عوامل اخلاقی و عوامل فرهنگی می‌باشد.

واژگان کلیدی: شایستگی حرفه‌ای، شایستگی مدیران، دانشگاه فنی و حرفه‌ای، گراند تئوری.

***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران.

Email: arasteh@khu.ac.ir