

رسالة محمد



دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد در رشته‌ی مدیریت آموزشی

تدوین و اعتباریابی چارچوبی برای ارزیابی شایستگی‌های
مدیران دانشگاهی با توجه به آموزه‌های اسلامی

به کوشش
سمیه انصاری

استاد راهنما
دکتر جعفر ترک زاده

شهریور ماه ۱۳۹۲

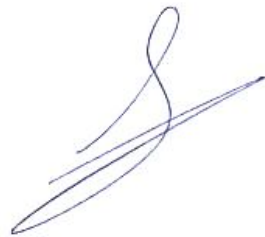
به نام خدا

اظہارنامہ

اینجانب سمیہ انصاری (۸۹۰۳۲۰) دانشجوی کارشناسی ارشد رشته‌ی مدیریت آموزشی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی اظہار می‌کنم کہ این پایان نامہ حاصل پژوهش خودم بوده و در جاهایی کہ از منابع دیگران استفاده کرده‌ام، نشانی دقیق و مشخصات کامل آن را نوشته‌ام. همچنین اظہار می‌کنم کہ تحقیق و موضوع پایان نامہ‌ام تکراری نیست و تعہد می‌نمایم کہ بدون مجوز دانشگاه دستاوردهای آن را منتشر ننموده و یا در اختیار غیر قرار ندهم. کلیہ حقوق این اثر مطابق با آئین نامہ مالکیت فکری و معنوی متعلق بہ دانشگاه شیراز است.

نام و نام خانوادگی: سمیہ انصاری

تاریخ و امضاء:



به نام خدا

تدوین و اعتباریابی چارچوبی برای ارزیابی شایستگی‌های مدیران
دانشگاهی با توجه به آموزه‌های اسلامی

به کوشش
سمیه انصاری

پایان نامه
ارائه شده به تحصیلات تکمیلی دانشگاه به عنوان بخشی
از فعالیت های تحصیلی لازم برای اخذ درجه کارشناسی ارشد

در رشته ی
مدیریت آموزشی

از دانشگاه شیراز

شیراز

جمهوری اسلامی ایران

ارزیابی شده توسط کمیته پایان نامه با درجه: عالی

دکتر جعفر ترک زاده، استادیار بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی (استاد راهنما)
دکتر رحمت اله مرزوقی، دانشیار بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی (استاد مشاور)
دکتر مهدی محمدی، استادیار بخش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی (استاد مشاور)

شهریور ماه ۱۳۹۲

تقدیم به

همسرم، همسفر زندگی ام،

او که نشانه لطف الهی در زندگی من است...

مقدس ترین واژه‌ها در لغت نامه دلم، مادر مهربانم که زندگی ام را مدیون

مهر و عطوفت او می‌دانم...

پدرم، مهربانی مشفق، بردبار و حامی...

آوردی گران سنگ تر از این ارزان نداشتم تا به خاک پایتان نثار کنم،

باشد که حاصل تلاشم نسیم گونه غبار خستگی‌تان را بزداید.

بوسه بر دستان پر مهرتان.

سپاسگزاری

سپاس خدای را که سخنوران، در ستودن او بمانند و شمارندگان، شمردن نعمت های او ندانند و کوشندگان، حق او را گزاردن نتوانند. بر حسب وظیفه و از باب " مَنْ لَمْ يَشْكُرِ الْمُنْعَمَ مِنَ الْمَخْلُوقِينَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ ":

از استاد با کمالات و شایسته؛ جناب آقای دکتر ترک زاده که در کمال سعه صدر، با حسن خلق و فروتنی، از هیچ کمکی در این عرصه بر من دریغ نمودند و زحمت راهنمایی این رساله را بر عهده گرفتند؛ نهایت سپاسگزاری را دارم. از آنجا که موضوع پایان نامه با ایده پردازی ایشان شکل گرفت بسی مفتخرم که این سعادت نصیب بنده حقیر شد که در انجام این کار سهمی داشته باشم.

از استادان صبور و با تقوا جناب آقایان دکتر مرزوقی و دکتر محمدی که زحمت مشاوره این پایان نامه را در حالی متقبل شدند که بدون مساعدت ایشان، این پروژه به نتیجه مطلوب نمی رسید؛ کمال تشکر و قدردانی را دارم. باشد که این خردترین، بخشی از زحمات آنان را سپاس گوید.

با سپاس بی دریغ خدمت دوست گرانمایه ام سرکار خانم معصومه محترم که مرا صمیمانه و مشفقانه یاری داده اند.

از پدر و مادر عزیزم... این دو معلم بزرگوام... که همواره بر کوتاهی و درستی من، قلم عفو کشیده و کریمانه از کنار غفلت هایم گذشته اند و در تمام عرصه های زندگی یار و یابوری بی چشم داشت برای من بوده اند؛ صمیمانه سپاسگزارم.

و در نهایت همسر؛ من خیلی ضعیف تر از آنم که تکیه گاه تو باشم من آمده ام تا به تو تکیه کنم... من شاگرد دغدغه های تو هستم، ساحل دریا های توفانی ات. به حرمت معلمی ات ببخش بر من غیبت هایم را.

- پروردگارا حسن عاقبت، سلامت و سعادت را برای آنان مقدر فرما.

- خدایا توفیق خدمتی سرشار از شور و نشاط و همراه و همسو با علم و دانش و پژوهش جهت رشد و شکوفایی ایران کهنسال عنایت فرما.

چکیده

تدوین و اعتبار یابی چارچوبی برای ارزیابی شایستگی‌های مدیران دانشگاهی با توجه به آموزه‌های اسلامی

به کوشش

سمیه انصاری

هدف پژوهش تدوین و اعتباریابی چارچوبی برای ارزیابی شایستگی‌های مدیران دانشگاهی با توجه به آموزه‌های اسلامی بود. پژوهش ترکیبی و از نوع اکتشافی متوالی است. در مرحله کیفی با استفاده از روش همسوسازی منابع چندگانه مشتمل بر سه ضلع الف) جمع آوری مبانی نظری، اصول زیربنایی مربوط به متغیر پژوهش، ب) تحقیقات انجام شده در حوزه شایستگی ج) پیمایش نظرات آگاهی دهندگان کلیدی چارچوب نظری اولیه تدوین و اعتباریابی شد. سپس در مرحله کمی، روایی و پایایی چارچوب تدوین شده با استفاده از روش‌های آماری تحلیل عامل تأییدی و آلفای کرونباخ بررسی و تأیید شد. در نتیجه چارچوبی مشتمل بر ابعاد و مؤلفه‌هایی برای ارزیابی شایستگی‌های مدیران دانشگاهی با توجه به آموزه‌های اسلامی تدوین و اعتباریابی شد. بعد ارزشی - منشی شامل مؤلفه‌های تقوا، تعهد، کرامت، عدالت و ولایتمداری؛ بعد دانشی - بینشی شامل مؤلفه‌های آگاهی از احکام و آموزه‌های دینی، آگاهی از قوانین و مقررات عمومی و حدود وظایف و اختیارات شغلی، برخورداری از دانش تخصصی و حرفه‌ای مدیریت، شناخت وضعیت درونی و بیرونی سازمان مربوطه و بعد مهارتی - روشی شامل مؤلفه‌های مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی می‌باشد.

واژگان کلیدی: مدیریت اسلامی، شایستگی مدیران، آموزه‌های اسلامی، روش پژوهش ترکیبی.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: مقدمه

۱-۱- بیان مسأله	۶
۲-۱- ضرورت و اهمیت پژوهش	۱۶
۳-۱- اهداف پژوهش	۲۱
۴-۱- پرسش های پژوهش	۲۱
۵-۱- تعاریف مفهومی	۲۲
۱-۵-۱- شایستگی	۲۲
۲-۵-۱- شایستگی های مدیریتی	۲۳
۳-۵-۱- الگو	۲۴
۶-۱- تعاریف عملیاتی	۲۴
۱-۶-۱- شایستگی مدیران دانشگاهی	۲۴
۲-۶-۱- آموزه های اسلامی	۲۴

فصل دوم: پیشینه پژوهش

۱-۲- پیشینه نظری	۲۶
۱-۱-۲- تاریخچه مباحث مرتبط با مقوله شایستگی	۲۶
۲-۱-۲- شایستگی	۲۷
۳-۱-۲- تعریف شایستگی	۲۸
۴-۱-۲- نظام مدیریت مبتنی بر شایستگی	۳۸
۵-۱-۲- مدل سازی شایستگی	۳۹
۶-۱-۲- مدل های مختلف در حیطه شایستگی	۴۳
۱-۶-۱-۲- مدل شایستگی چیتم و چیورز	۴۶
۲-۶-۱-۲- مدل شایستگی مک لاگان	۴۶
۳-۶-۱-۲- مدل شایستگی اولریچ و بروکبانک	۴۷

۴۷ مدل شایستگی هانگ و استال ۴-۶-۱-۲
۴۸ مدل اسکرودر ۵-۶-۱-۲
۴۹ مدل کاکریل ۶-۶-۱-۲
۵۰ مدل دالویکز ۷-۶-۱-۲
۵۱ مدل اسپنسر و اسپنسر ۸-۶-۱-۲
۵۱ فهرست شایستگی مندنهال ۹-۶-۱-۲
۵۲ مدل توسعه‌ای شایستگی جهانی کالیگوری و سانتو ۱۰-۶-۱-۲
۵۳ چارچوب شایستگی مدیران دانشگاهی با توجه به آموزه‌های اسلامی ... ۱۱-۶-۱-۲
۵۴ ۱-۱۱-۶-۱-۲ بعد ارزشی- منشی
۵۵ ۲-۱۱-۶-۱-۲ بعد دانشی- بینشی
۵۷ ۳-۱۱-۶-۱-۲ بعد مهارتی- روشی
۵۸ ۷-۱-۲ رویکردهای متداول در بررسی مفهوم شایستگی
۶۵ ۸-۱-۲ معیارهای شایستگی از منظر اسلام
۶۵ ۱-۸-۱-۲ ایمان
۶۶ ۲-۸-۱-۲ تقوا
۶۶ ۳-۸-۱-۲ علم
۶۷ ۴-۸-۱-۲ عدالت
۶۸ ۵-۸-۱-۲ راستگویی
۶۸ ۶-۸-۱-۲ بصیرت
۶۹ ۷-۸-۱-۲ بینش سیاسی
۷۰ ۸-۸-۱-۲ اخلاق نیکو
۷۰ ۹-۸-۱-۲ رفق و مدارا
۷۱ ۱۰-۸-۱-۲ قاطعیت
۷۲ ۱۱-۸-۱-۲ انتقادپذیری
۷۲ ۱۲-۸-۱-۲ تغافل
۷۲ ۱۳-۸-۱-۲ ایجاد امیدواری
۷۳ ۱۴-۸-۱-۲ صبر و استقامت
۷۴ ۹-۱-۲ اصول مدیریت اسلامی از دیدگاه پیامبر اکرم (ص)
۷۴ ۱-۹-۱-۲ اصل تقوا
۷۴ ۲-۹-۱-۲ اصل کرامت انسانی

۷۵	۲-۱-۹-۳- اصل عدالت
۷۵	۲-۱-۹-۴- اصل شایسته سالاری
۷۶	۲-۱-۹-۵- اصل امانتداری
۷۷	۲-۱-۹-۶- اصل صداقت و راستی
۷۷	۲-۱-۹-۷- اصل خدمتگزاری
۷۸	۲-۱-۹-۸- اصل انگیزش (تشویق و تنبیه)
۷۸	۲-۱-۹-۹- اصل جبران متناسب خدمت
۷۹	۲-۱-۹-۱۰- اصل تعهد و مسئولیت
۷۹	۲-۱-۱۰- ویژگی‌های مدیریت در اسلام
۷۸	۲-۱-۱۱- معیارهای کلی و اصول اساسی تعیین شایستگی از دیدگاه اسلام
۹۰	۲-۱-۱۲- تشیع و ضرورت مدیریت
۹۱	۲-۱-۱۳- وجه تمایز مدیریت اسلامی با سایر مکاتب مدیریت
۹۲	۲-۲- پیشینه پژوهشی
۹۲	۲-۲-۱- پژوهش‌های خارجی
۱۰۳	۲-۲-۲- پژوهش‌های داخلی
۱۱۱	۲-۲-۳- نتیجه‌گیری از پیشینه نظری و پژوهشی

فصل سوم: روش پژوهش

۱۱۶	۳-۱- طرح تحقیق
۱۱۷	۳-۲- جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری
۱۱۷	۳-۳- ابزار پژوهش
۱۱۸	۳-۳-۱- روایی و پایایی پرسشنامه
۱۱۸	۳-۴- روش جمع‌آوری اطلاعات
۱۱۹	۳-۵- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل چهارم: یافته‌های پژوهش

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

۱۴۱	۵-۱- یافته‌های پژوهش
-----	----------------------------

عنوان

صفحه

۱۴۱	۱-۱-۵- شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی مدیران دانشگاهی.....
۱۴۳	۲-۱-۵- روایی و پایایی چارچوب تدوین شده.....
۱۴۷	۲-۵- نتیجه‌گیری نهایی.....
۱۴۷	۳-۵- محدودیت‌های پژوهش.....
۱۴۷	۱-۳-۵- محدودیت‌های اجرایی.....
۱۴۸	۲-۳-۵- محدودیت‌های پژوهشی.....
۱۴۸	۴-۵- پیشنهادهای پژوهش.....
۱۴۸	۱-۴-۵- پیشنهادهای کاربردی.....
۱۴۸	۲-۴-۵- پیشنهادهای پژوهشی.....

فهرست منابع و مأخذ

۱۴۹	منابع فارسی.....
۱۵۷	منابع انگلیسی.....

پیوست‌ها

۱۶۳	پیوست شماره یک: پرسشنامه کفایت و تناسب.....
۱۶۶	پیوست شماره دو: پرسشنامه سنجش روایی و پایایی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها.....

فهرست جدول‌ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲: تعاریف شایستگی	۳۱
جدول ۲-۲: نمونه‌هایی از شایستگی‌های رهبری	۴۳
جدول ۲-۳: شایستگی‌های اسکرودر	۴۹
جدول ۲-۴: شایستگی‌های مدیریتی دالویکز	۵۰
جدول ۲-۵: شایستگی‌های جهانی	۵۲
جدول ۲-۶: هشت هدف توسعه‌ای شایستگی جهانی	۵۲
جدول ۲-۷: مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد ارزشی - منشی	۵۴
جدول ۲-۸: مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد دانشی - بینشی	۵۶
جدول ۲-۹: مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد مهارتی - روشی	۵۷
جدول ۴-۱: چارچوب اولیه ابعاد، موضوع، مؤلفه‌ها و شاخص‌های چارچوب شایستگی	
مدیران	۱۲۴
جدول ۴-۲: چارچوب نهایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شناسایی شده برای الگوی	
شایستگی مدیران دانشگاهی با توجه به آموزه‌های اسلامی	۱۲۶
جدول ۴-۳: روایی و پایایی ابعاد سه گانه چارچوب شایستگی مدیران دانشگاهی	۱۲۷
جدول ۴-۴: روایی و پایایی مؤلفه‌های چارچوب شایستگی مدیران دانشگاهی	۱۲۹
جدول ۴-۵: روایی و پایایی شاخص‌های چارچوب شایستگی مدیران دانشگاهی	۱۳۲
جدول ۵-۱: جدول نهایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های شایستگی مدیران دانشگاهی با توجه	
به آموزه‌های اسلامی	۱۴۵

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۳۴	شکل ۱-۲: چارچوب شایستگی های کاپلان و نورتون
۳۸	شکل ۲-۲: مؤلفه های شایستگی
۶۲	شکل ۳-۲: مدل اقتضایی شایستگی
۱۲۸	شکل ۱-۴: بار عاملی ابعاد سه گانه چارچوب شایستگی مدیران دانشگاهی
۱۳۱	شکل ۲-۴: بار عاملی مؤلفه های ابعاد سه گانه چارچوب شایستگی مدیران دانشگاهی
۱۳۶	شکل ۳-۴: بار عاملی شاخص های سه بعد چارچوب شایستگی مدیران دانشگاهی
۱۴۳	شکل ۱-۵: ابعاد سه گانه، مؤلفه ها و شاخص های هر یک و ارتباط آن ها در الگوی شایستگی

فصل اول

مقدمه

در هزاره سوم میلادی و در دنیای پرتلاطم کسب و کار کنونی، سازمان‌ها در تلاش و رقابت‌اند تا شایسته‌ترین مدیران را به عنوان یک مزیت رقابتی، شناسایی، جذب و حفظ کنند. در شرایط پیچیده و متحول امروز، برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در سطوح مختلف مدیریت که به منظور کارایی و اثربخشی فعالیت‌های آنان انجام می‌گیرد، مهم‌ترین و ارزشمندترین هدف و رسالت سازمان‌ها محسوب می‌شود. به عبارت دیگر، در همه سازمان‌ها گزینش، آموزش و تربیت حرفه‌ای مدیران خوب و اثربخش یکی از چالش‌های اساسی است (موسی زاده و عدلی، ۱۳۸۸).

گری بکر^۱ (۱۹۹۲) برنده جایزه نوبل در اقتصاد، مزیت راهبردی و اقتصادی در آینده را نصیب سازمان‌هایی می‌داند که بتوانند در بازار و بهتر از سایرین، گروهی متنوع و مشتمل بر بهترین و درخشان‌ترین استعدادهای انسانی را جذب کرده، پرورش داده و نگه دارند (به نقل از گودرزی و نجفی، ۱۳۸۲). به هر حال، امروزه اهمیت جایگاه و نقش مدیران به عنوان طراحان، هدایت‌گران و اداره‌کنندگان اصلی سازمان بر کسی پوشیده نیست و به کارگیری نظام‌های مؤثر انتخاب، جذب، نگهداری، ارزیابی و توسعه آنان نیز طبیعتاً از جایگاه مهم و ویژه‌ای برخوردار می‌باشد (صالحی صدقیانی و قرائی پور، ۱۳۸۹).

بنابراین، سازمان‌ها باید بکوشند، تا شایسته‌ترین و متعهدترین افراد را برای خدمت در دستگاه‌های دولتی و خدمات عمومی پیدا کنند (کاظمی، ۱۳۸۰). برای انتخاب و انتصاب مدیران و تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین افراد، نیاز به ملاک‌ها و معیارهایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت، تصدی پست‌های سازمانی را بر عهده بگیرند (تصدیقی، ۱۳۸۴). البته

¹ Gary.S Backer

این معیارها در هر جامعه و سازمانی با توجه به جهان بینی و ارزش‌های حاکم و چگونگی نگرش نسبت به انسان متفاوت می‌باشد (سرمدی، ۱۳۸۱). در این خصوص، انتخاب مدیریت بر مبنای شایستگی^۱، رویکردی منسجم و چارچوبی مشترک و هماهنگ برای اداره سرمایه‌های انسانی سازمان در بلند مدت ارائه می‌دهد (دهقانان، ۱۳۸۶). به هر حال، این رسالت یعنی، «اول چه کسی؟ سپس چه کاری؟»، یکی از رسالت‌های مهم سازمان‌های متعالی امروزی است (کالینز و جری^۲، ۱۳۸۰). لذا در این خصوص باید گفت که یکی از رموز مهم توسعه جوامع پیشرفته، پایبندی آن‌ها به شایسته سالاری و فراهم آوردن زمینه حاکمیت شایستگان در کلیه امور و شئون اجتماعی است. بدیهی است که با استقرار نظام شایستگی با تعاریف ملی، منطقه‌ای و جهانی آن در سازمان‌ها، اهداف جامعه تحقق می‌یابد. به علاوه، قابلیت و شایستگی های فردی، شغلی و رفتاری شهروندان در چنین جوامعی از شاخص‌های مهم میزان توسعه یافتگی آنهاست (ایلی، ۱۳۸۴).

از اواسط دهه هشتاد، توسعه و ارزیابی شایستگی‌های مدیریتی مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفت (ناصری فر و دیگران، ۱۳۸۹). دلیل عمده چنین توجهی، این باور بود که توسعه شایستگی‌های مدیریتی منافع بی شماری را برای سازمان‌ها به همراه دارد و این باور هنوز نیز پابرجا می‌باشد. پیتر دراگر^۳ (۱۹۹۷) در مورد ویژگی‌های مدیریتی عصر حاضر می‌گوید: «دیگر، داشتن تحصیلات به خودی خود مفهومی ندارد، حتی داشتن تحصیلات عالی در رشته مدیریت. من فکر می‌کنم جستجو برای یک معیار مشخص عینی را بایستی کنار گذاشت و به چیزی که من آن را شایستگی‌های فردی می‌نامم پرداخت». دلیل این شرایط ضد و نقیض این است که شایستگی مدیریتی صرفاً از طریق کسب دانش و معلومات حرفه‌ای حاصل نمی‌شود، بلکه این امر مستلزم توسعه همه جانبه در ابعاد مهارتی، شخصیتی و تحول در نگرش و رفتار مدیر است (ناصری فر و دیگران، ۱۳۸۹).

مضافاً، تمرکز بر مقوله شایستگی‌ها در سطح فردی با فراهم آوردن راهنمایی‌هایی برای تغییر رفتارها، افراد را قادر می‌سازد که نقش فعالی در توسعه خودشان بر عهده گیرند. تمرکز بر شایستگی‌ها در سطح سازمانی در مدیریت و توسعه عملکرد، مدیریت منابع انسانی را فراهم

¹ Competency Based Management (CBM)

² Collins & Jerry

³ Peter Drucker

می‌سازد. همزمان با بیشینه کردن عملکرد افراد در دنبال کردن اهداف و رفتارهای معین مرتبط با شغل، عملکرد افراد را با ارزش‌ها و راهبردها هم جهت سازد. با استفاده از شایستگی‌ها می‌توان عملکرد افراد را اندازه‌گیری کرد. می‌توان از این اندازه‌گیری در استخدام، ارتقاء، تصمیم‌گیری‌های مرتبط با جانشینی و راهنمایی برای آموزش و توسعه استفاده نمود. استفاده از شایستگی‌ها، یک موفقیت کلیدی برای بسیاری از دانشگاه‌ها و سازمان‌هایی بوده است که تغییرات سریع و گسترده را تجربه کرده‌اند (بامبرگر و مشولم (۲۰۰۲) به نقل از پارسایان و اعرابی، ۱۳۸۱).

همانگونه که اشاره شد، مدیریت از اصول مهم زندگی فردی و اجتماعی آدمیان است، به گونه‌ای که اگر مدیریت صحیح بر زندگی انسان حاکم نباشد سرمایه‌هایی که وجود دارد تباه خواهد شد و استعدادها شکوفا نخواهد گردید. با از بین رفتن سرمایه‌ها و شکوفا نشدن استعدادها، فرد و جامعه دچار انحطاط می‌شوند. در حالی که اگر مدیریت صحیح و کارآمد بر جامعه حاکم باشد، استعدادها شکوفا و سرمایه‌های مادی و معنوی و انسانی در جهت رشد و تکامل و توسعه همه جانبه به جریان خواهد افتاد و در نتیجه به ابداع و ابتکار و نوآوری دست خواهد یافت. کسی می‌تواند مدیریت کارآمد و خلاق و شکوفا کننده استعدادها باشد که دارای سه ویژگی تعهد، تخصص و تجربه باشد و اگر مدیری فاقد هر یک از این ویژگی‌ها باشد، مدیر موفق نخواهد بود. در تعالیم اسلامی نیز به شرایط مدیر توجه خاصی مبذول شده و همچنین الگوهایی را معرفی کرده تا کسانی که می‌خواهند مدیریت جامعه را بر عهده گیرند، ضمن برخورداری از آن شرایط، از الگوهای الهی پیروی نمایند. الگوهایی که اسلام به ما معرفی می‌کند تربیت شده الهی هستند تا به بهترین شکل ممکن به هدایت جامعه بپردازند (مصطفی پور، ۱۳۸۷).

مطالعه آیات قرآن کریم و تأمل در سیره و شیوه رهبری و هدایت انبیاء الهی از آدم (ع) تا خاتم پیامبران حضرت محمد(ص)، ما را به این نتیجه می‌رساند که سنت الهی چنین است که خداوند هیچ کس را جز بر اساس شایستگی‌ها و اهلیت‌های لازم، مسئولیتی نمی‌دهد و ما با الگوگیری از اصول و ویژگی‌هایی که قرآن کریم برای رهبر و مدیر برشمرده است، می‌توانیم مدیرانی شایسته برای جامعه‌ای شایسته انتخاب کنیم و به این ترتیب مسیر رشد و پیشرفت آن را هموار نماییم (میرزاخانی، ۱۳۸۷). در منابع دینی، اهمیت مدیریت و مدیران شایسته چه

در سطح خرد و چه در سطح کلان جامعه، بسیار مورد توجه قرار گرفته است. پیامبر اکرم (ص) ضرورت مدیریت در سطح خرد و کوچک را چنین بیان می‌فرمایند: «إِذَا كَانَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَهُمْ»؛ هنگامی که سه نفر در سفر بودند، باید از یک نفرشان، فرمان ببرند (عظیم زاده اردبیلی، ۱۳۷۹). امیرمؤمنان علی (ع) نیز در روایتی ضرورت مدیریت در سطح کلان جامعه را چنین بیان می‌فرمایند: «لَا يَدَّ لِلنَّاسِ مِنْ أَمِيرٍ بَرٍّ أَوْ فَاجِرٍ» (نهج البلاغه، خطبه ۴۰)؛ چاره ای نیست برای مردم که امیر (مدیری) داشته باشند، خواه نیکوکار باشد و خواه تبهکار.

از منظر اسلامی، مسند مدیریت، امانتی الهی است که به مدیر سپرده شده است و او باید از این امانت الهی به شدت مراقبت کند (عظیم زاده اردبیلی، ۱۳۷۹). مولای متقیان علی (ع) درباره این امانت الهی، به یکی از فرمانداران خود می‌فرمایند: «وَإِنَّ عَمَلَكَ لَيْسَ لَكَ بِطُعْمَةٍ وَ لَكِنَّهُ فِي عُنُقِكَ أَمَانَةٌ وَ أَنْتَ مُسْتَرَعَى لِمَنْ فَوْقَكَ. لَيْسَ لَكَ أَنْ تَفْتَاتَ فِي رَعِيَّتِهِ وَ لَا تُخَاطِرَ إِلَّا بِوَيْفِهِ وَ فِي يَدَيْكَ مَالٌ مِنْ مَالِ اللَّهِ عَزَّوَجَلَّ وَ أَنْتَ مِنْ خَزَائِنِهِ حَتَّى تُسَلِّمَهُ إِلَيَّ وَ لَعَلِّي أَلَّا أَكُونَ شَرًّا وَ لَا تَيْكَ لَكَ وَالسَّلَامُ»؛ «همانا پست فرمانداری برای تو وسیله آب و نان نبوده، بلکه امانتی در گردن تو است، باید از فرمانده و امام خود اطاعت کنی، تو حق نداری نسبت به رعیت استبداد ورزی، و یا بدون دستور به کار مهمی اقدام نمایی، در دست تو اموالی از ثروت‌های خدای بزرگ و عزیز است، و تو خزانه دار آنی تا به من بسپاری. امیدوارم که برای تو بدترین زمامدار نباشم. با درود» (نهج البلاغه، نامه ۵).

مدیریت بر مبنای شایستگی رویکردی منسجم و هماهنگ برای اداره سرمایه‌ها در بلند مدت است که بر اساس مجموعه مشترکی از شایستگی‌ها به عنوان یکی از سیاست‌های کلان و راهبردی کشور در سند چشم انداز بیست ساله و قانون برنامه چهارم مورد تأکید قرار گرفته است (دهقانان، ۱۳۸۶). حرکت دولت‌ها در جهت استقرار نظام شایسته‌سالاری از آن جا آغاز می‌شود که نقش جدید حاکمیت به عنوان بزرگترین کارآفرین و هدایت کننده برنامه‌های توسعه شناخته شده است و در این میان دولت‌هایی موفق هستند که بتوانند افراد را با بهترین قابلیت‌ها و شایستگی‌ها جذب کنند، پرورش دهند و از خدمات آن‌ها در بهترین پست‌های سازمانی استفاده کنند (دهقانان، ۱۳۸۶). بنابراین برای هر مجموعه‌ای جهت دستیابی به اهداف، وجود مدیری شایسته ضروری است.

با توجه به موارد بیان شده، ملاحظه می‌شود که، مدیریت یکی از ارکان سازمان‌ها و امور

اجتماعی است؛ زیرا در اجتماع، منافع و مقاصد افراد و سرنوشت اشخاص با یکدیگر ارتباط و اشتراک پیدا می‌کنند. ضرورت مدیریت در زندگی اجتماعی تا آنجاست که حتی بسیاری از حیوانات که به صورت اجتماعی زندگی می‌کنند، بر اساس فرمان غریزه، مدیری را برمی‌گزینند. حال انسان‌ها که به صورت اجتماعی زندگی می‌کنند، به طریق اولی نیازمند سازماندهی، برنامه ریزی و سیستمی هستند که بتواند آن‌ها را به اهدافشان رهنمون سازد. مدیریت و راهکارهای آن و تربیت مدیران لایق از اهم مبانی فکری دینی محسوب می‌شود. انسان نمی‌تواند به گونه‌ای ناموزون و همچون وصله‌ای ناهم‌رنگ در جهان هستی زندگی کند. او به همان اندازه که از نظام، تشکیلات و مدیریت فاصله گیرد با شکست و ناکامی روبرو خواهد شد و محکوم به فناست (عظیم زاده اردبیلی، ۱۳۷۹). در انتها و با توجه به مقدمه ذکر شده، باید این نکته یادآوری شود که هدف اصلی پژوهش، تدوین و اعتباریابی چارچوبی برای ارزیابی شایستگی‌های مدیران دانشگاهی با توجه به آموزه‌های اسلامی می‌باشد. در طول فصل حاضر و همچنین فصل بعد به مطالب مرتبط با موضوع پژوهش در منابع علمی و اسلامی پرداخته خواهد شد.

۱-۱- بیان مسأله

منابع انسانی از اصلی‌ترین دارایی‌های سازمان‌ها است. امروزه نقش بی‌بدیل منابع انسانی در تولید ارزش افزوده و ثروت، بر هیچ یک از مدیران و اندیشمندان حوزه مدیریت پوشیده نیست. در این میان نقش و جایگاه مدیران در حوزه منابع انسانی از جایگاه حیاتی برخوردار است (یوسفی و عرفانی، ۱۳۸۸). پرواضح است که اهداف هر سازمان فلسفه وجودی آن سازمان محسوب می‌شوند. به منظور تحقق هدف‌ها، نیاز به یک تلاش گروهی است. پیچیدگی کار جمعی است که مدیریت نظام گونه را به وجود آورده است. اثربخشی و کارایی به عنوان دو هدف مهم در همه سازمان‌ها نیازمند تدابیری است که مدیران آن‌ها اتخاذ می‌کنند. از طرفی محدودیت منابع و تغییرات محیطی در عرصه‌های مختلف داخلی و خارجی اهمیت مدیریت را بیش از پیش مشخص می‌نماید (ناصری فر و دیگران، ۱۳۸۹).

برای درک اینکه مدیران در تعامل با سیستم‌های مدیریتی بایستی از چه شایستگی‌هایی برخوردار باشند لازم است سطوح مختلف مدیریت در یک سازمان شناخته شود. هر سازمانی، در سه سطح مجزا ولی متداخل عمل می‌کند، که هر کدام از این سطوح نیازمند ترکیب مهارت‌های مدیریتی متفاوتی هستند. این سطوح مدیریت شامل سطح عملیاتی، سطح مدیریتی و سطح استراتژیک می‌باشند. فهم سطوح سه‌گانه مدیریت می‌تواند به تشخیص تمرکز فعالیت‌ها در سطوح مختلف در یک سازمان کمک نماید. در هر حال سطح مدیریت، نوع سازمان و موقعیتی که سازمان در آن قرار می‌گیرد، از عوامل مهم مؤثر بر مهارت‌ها، توانایی‌ها و صلاحیت‌های مورد نیاز جهت مدیریت کردن می‌باشد (ناصری فر و دیگران، ۱۳۸۹).

مدیران، مسئول اداره سازمان‌های پیچیده با چالش‌های مختلف و تقاضاهای غیرقابل پیش‌بینی هستند. سه مشخصه اصلی شغل مدیریت، ایجاز، تنوع و جزء‌کردن کار است. مدیران باید دارای سرعت عمل باشند و انعطاف‌پذیر، و به گونه‌ای شایسته رفتار کنند که رفتار آن‌ها منجر به اثربخشی در محیط شغلی شود. سندویث^۱ اظهار می‌دارد که امروزه سازمان‌ها با سه تهدید مواجهند که متقاضی کیفیت روبه‌رشد، کاهش هزینه و نوآوری هستند. برای کسانی که نقش مدیریت و سرپرستی دارند این مفاهیم نیاز به دانش و مهارت‌های با درجه بالایی را طلب می‌کند. سندویث الگوی حوزه شایستگی را ارائه داده است. در این الگو شایستگی‌های مدیر در گرو افزایش نقش او در مدیریت و سرپرستی است. در واقع، وی معتقد است که کیفیت بخشی به هر یک از سه موضوع فوق می‌تواند به میزان افزایش شایستگی مدیر کمک کند (غفوریان، ۱۳۸۰).

امروزه، همراه با تغییر و تحولاتی که در حوزه کسب و کار رخ داده است، الگوی عرضه، جذب و توسعه نیروی انسانی نیز به لحاظ کمی و کیفی شروع به تغییر نموده است. این تحولات، استراتژی‌های نوین مدیریت را به توسعه شایسته سالاری معطوف ساخته است (درگاهی و دیگران، ۱۳۸۹). با همه این اوصاف لازم است که مدیران ما که در یک جامعه اسلامی کار می‌کنند نیز به شایستگی‌های خاص یک مدیر اسلامی مجهز باشند. مدیریت شایستگی، شیوه‌ای است که در سازمان‌های خصوصی و دولتی، هر روز مهم‌تر از قبل شده و به آن‌ها در جذب و توسعه کارکنان مستعد، شناسایی فرد مناسب برای موقعیت شغلی، اجرای

¹ Sandwith