

## رابطه شایستگی‌های محوری با عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان

زهرا سرگزی\*

دکتر ناصر ناستی زایی\*\*

دکتر عبدالوهاب پورقاز\*\*\*

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه شایستگی‌های محوری با عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام گرفت. روش پژوهش توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری آن کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان در نیم‌سال اول تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ بودند که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس تعداد ۱۸۳ نفر از طریق دو پرسشنامه: ارزیابی عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی و شایستگی‌های محوری مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه با کمک نرم افزار SPSS21 استفاده شد. بر اساس یافته‌ها میانگین عملکرد شغلی (۴۱۴±۳/۴۱) و شایستگی‌های محوری (۵۹۳±۳/۵۹) بود، ضرایب همبستگی میان شایستگی‌های میان‌فردی، ذهنی-فکری، اجرایی، شخصیتی و محوری با عملکرد شغلی به ترتیب ۰/۶۲۹، ۰/۶۱۱، ۰/۵۷، ۰/۵۱۸، و ۰/۷۲۵ است (p<۰/۰۱). نتایج تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که ابعاد شایستگی‌های محوری ۵۴/۴ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کنند. از بین ابعاد شایستگی‌های محوری، به ترتیب، شایستگی‌های میان‌فردی با مقدار  $\beta$  (۰/۳۷۳)، شایستگی‌های فکری-ذهنی با مقدار  $\beta$  (۰/۲۶۴)، شایستگی‌های اجرایی با مقدار  $\beta$  (۰/۱۵) و شایستگی‌های شخصیتی با مقدار  $\beta$  (۰/۱۳۹) بیش‌ترین تأثیر را بر عملکرد شغلی داشته است (p<۰/۰۵). بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که شایستگی‌های محوری می‌توانند عملکرد شغلی مدیران گروه‌های آموزشی را بهبود بخشند.

**واژه‌های کلیدی:** شایستگی‌های محوری، عملکرد، مدیران گروه‌های آموزشی، دانشگاه سیستان و بلوچستان

\* کارشناس ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان

\*\* نویسنده مسئول - استادیار دانشگاه سیستان و بلوچستان n\_nastie1354@ped.usb.ac.ir

\*\*\* دانشیار دانشگاه سیستان و بلوچستان

## مقدمه

در همه سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی مهم‌ترین رکنی که برای رسیدن به اهداف سازمانی و به عبارتی دیگر اثربخشی تأثیرگذار است مدیریت است و در این راستا گروه‌ها و سازمان‌ها برای اثربخش‌تر نمودن خود، رهبری را مدنظر قرار داده‌اند. مدیران به عنوان اصلی‌ترین فرد تصمیم‌گیرنده در مواجهه با مسائل و مشکلات سازمانی نقش به‌سزا و تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و یا حتی شکست سازمان ایفا می‌کنند (رنجبر و دیگران، ۱۳۹۲). شکست هر سازمان را در زمینه دستیابی به بهره‌وری بهینه، می‌توان تا حدودی مربوط به مدیریت و رهبری غیر کارآمد آن سازمان دانست. به همین دلیل امروزه تلاش می‌شود تا افرادی را در پست‌های مدیریت بگمارند که توانایی و شایستگی‌های لازم را برای رهبری اثربخش داشته باشد. یکی از مهره‌های کلیدی در دانشگاه‌ها، مدیران گروه‌های آموزشی هستند که عملکرد آنان کم‌تر مورد ارزیابی قرار گرفته است. مدیران گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها دارای نقش کلیدی در رهبری جریان‌های یادگیری هستند، از آنان انتظار می‌رود تا وظایف نقش خود را بشناسند و برای پیاده کردن آن، تدابیر دقیق و اقدامات اساسی ارائه نمایند. دلایل زیادی وجود دارد که به استناد آن می‌توان نقش مدیران گروه‌های آموزشی را در ارتقا و حفظ کیفیت آموزش عالی، اساسی و با اهمیت در نظر گرفت. مرور شواهد و نظریه‌ها نشان می‌دهند که مدیران گروه‌های آموزشی می‌توانند در راهبری جریان‌های اصلی آموزش و تدریس نقش محوری ایفا کنند، مسئولیت کنترل و پاسخ‌گویی درباره استانداردهای تدریس و تعیین وظایف آموزشی و مسائل اعضای هیأت علمی، به علاوه ایجاد محیط یادگیری مطلوب برای دانشجویان را بر عهده داشته باشند، تعهد اعضای هیئت علمی را پرورش داده، آن‌ها را در کار خود توانمند کنند، اعضای هیأت علمی را برای عملکرد بهتر برانگیزند، و در کیفیت راهنمایی پایان‌نامه‌های دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی نقش نظارتی و هدایت‌کنندگی موثری بر عهده بگیرند، در پیوند میان اعضای هیأت علمی و مدیران اجرایی دانشگاه نقش میانجی بازی کنند. این پیوند مشارکت اعضای هیأت علمی را اداره دانشگاه‌ها بهبود می‌بخشد زیرا شناخت آنان را از وضعیت فعالیت‌های اجرایی، مشکلات مالی و محدودیت‌های اداری افزایش می‌دهد (آهنچیان و بابادی، ۱۳۹۲). از این رو مطالعه حاضر به دنبال بررسی رابطه شایستگی‌های محوری با عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد.

## پیشینه پژوهش

## عملکرد شغلی

یکی از متغیرهای اساسی در رفتار سازمانی، عملکرد شغلی است. عملکرد تعاریف متفاوتی دارد و هر یک از صاحب نظران به جنبه خاصی از آن اشاره کرده‌اند. به عنوان نمونه از دید برامباخ (۱۹۹۸) عملکرد عبارتست از رفتار و نتایج، از دید رایبیز (۱۹۸۹) عملکرد عبارتست از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله، از دید کمپبل (۱۹۹۰) عملکرد فرایندی است که اعم از رفتار است و از نتایج مجزا می‌باشد، آرمسترانگ (۱۹۹۴) نیز عملکرد را دستیابی به اهدافی که کمیت و کیفیت آن‌ها تعیین شده است می‌داند، برنادین (۱۹۹۵) نیز عملکرد را نتایج کاری معرفی می‌کند (به نقل از حقیقی و همکاران، ۱۳۸۸). محی‌الدین و همکاران (۲۰۰۷) عملکرد شغلی را به معنای درجه‌ای می‌داند که کارکنان، مشاغلی را که در یک شرایط کاری مشخص به آنان واگذار شده، انجام می‌دهند و از نظر موتوئیدلو (۲۰۰۳) به عنوان ارزش‌های کلی مورد انتظار سازمان از تکه‌های مجزای رفتاری تعریف شده است که یک فرد در طول یک دوره معین از زمان انجام می‌دهد (به نقل از حسنی، ۱۳۹۳). بنابراین می‌توان پذیرفت عملکرد شغلی در واقع میزان بازدهی است که به موجب اشتغال فرد در سازمان اعم از خدماتی و تولیدی حاصل می‌شود و تحت تأثیر دو عامل؛ یعنی توانایی کارکنان برای انجام وظایف شغلی و نیز وجود انگیزه در آنان می‌باشد؛ زیرا افراد اگر توانایی و انگیزه‌های لازم را داشته باشند کارهای خود را خوب انجام می‌دهند (محمدی و دیگران، ۱۳۹۰). بهبود ارتقای عملکرد و افزایش بهره‌وری، به منظور نیل به حداکثر بازدهی از منابع انسانی و مادی به کار گرفته شده از جمله تمهیدات و وظایف مهم مدیران است.

آهنچیان و بابادی (۱۳۹۲) شاخص‌های ارزیابی عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی را این گونه بیان می‌کنند: برنامه‌های درسی و امتحانی را به‌هنگام و با دقت تهیه کردن، استادان هر درس را متناسب با رشته تحصیلی و توانایی آن‌ها انتخاب کردن، به پیشرفت تحصیلی دانشجویان اهمیت دادن، به نتایج ارزشیابی کیفیت تدریس استادان اهمیت دادن، از قوانین و استانداردهای آموزشی دانشگاه و وزارت علوم آگاهی داشتن، برای گسترش ارتباط با گروه‌های آموزشی مشابه در دانشگاه‌های معتبر داخلی و خارجی کوشش نمودن، تلاش برای شناساندن توانایی‌های علمی و آموزشی گروه به جامعه و سایر سازمان‌ها، تلاش برای توسعه آزمایشگاه‌های تحقیقاتی گروه، جهت ارتقای شاخص‌های تحقیقات گروه

برنامه‌ریزی کردن، گزارش‌های منظم و دقیق از وضعیت آموزشی، پژوهشی، اداری و مالی گروه به دانشکده ارائه دادن، به‌طور مستمر در طول هفته در دفتر گروه حاضر شدن، هزینه‌ها را بر اساس برنامه مالی گروه انجام دادن، و گزارش مالی گروه را دقیق و شفاف ارائه دادن. نصر و همکاران (۱۳۸۴) شاخص‌های نوزده‌گانه ارزیابی عملکرد گروه‌های آموزشی را به این صورت بیان می‌کنند: افزایش توانمندی‌های گروه، جذب پروژه‌های تحقیقاتی برون دانشگاهی، حضور فعال در گروه، ارتقای سطح علمی گروه از طریق سمینارها، توسعه دوره‌های تحصیلات تکمیلی، رعایت تخصص‌ها در پایان‌نامه‌ها، رعایت تخصص‌ها در دروس، تقسیم‌کار مطلوب و عادلانه، توجه به نظرهای اعضای گروه، مراعات شأن اعضای گروه، احساس مسؤلیت نسبت به دانشجویان، ابتکار و نوآوری، اجرای عدالت در گروه، تنظیم مطلوب برنامه آموزشی، تشکیل مؤثر شوراهای عمومی، تشکیل مؤثر شورای تخصصی، پی‌گیری مصوبات شوراها، ابلاغ به موقع مصوبات شوراها و رفع کمبودهای گروه. با توجه به این که این شاخص‌ها به صورت جامع و منسجم و با عینیت بیشتر عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی را مورد ارزیابی قرار می‌دهند در مطالعه حاضر به عنوان ملاک ارزیابی عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی انتخاب شدند.

محققان به بررسی عوامل مؤثر بر عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی پرداخته‌اند. به عنوان مثال عزتی (۱۳۹۱) دریافت که گروه‌های آموزشی نیز مانند سایر گروه‌ها تحت تأثیر عواملی قرار می‌گیرند که بخشی از این عوامل با عوامل مؤثر بر عملکرد گروه‌ها مشترک است، نظیر ویژگی‌های شخصیتی، مدیریت و رهبری، نظام پاداش، ارتباطات، و بخشی نیز تحت تأثیر ویژگی‌های محیط‌های آموزشی است، مانند نهاد یا واحد آموزشی، نظام آموزشی و محیط اجتماعی- فرهنگی، سازوکارهای تخصیص منابع مالی و عملکرد آموزشی محصول فعالیت‌های آموزشی فرد، گروه یا سازمان است. موسوی و همکاران (۱۳۹۲) نیز دریافتند که عواملی مانند: پیشینه‌ی خدمت مدیریتی در دانشگاه، مرتبه علمی و پیشینه‌ی خدمت دانشگاهی (نصر و همکاران، ۱۳۸۳)، داشتن امنیت شغلی و نظم و انضباط (عزیز زاده فروزی و همکاران، ۱۳۸۴)، رضایت و انگیزش شغلی و عامل‌های آموزشی (سجادی و امید، ۱۳۸۷)، توانایی فردی-علاقه‌ای، حرفه‌ای- تخصصی، سازمانی- اداری و انگیزشی (شمس، ۱۳۸۷)، عامل‌های اجتماعی- سازمانی، محیطی و فردی (فقیه‌ی فرهمند، ۱۳۸۸)، مهارت در رهبری، برقراری روابط گروهی، ارزش‌یابی، استفاده از روابط انسانی و سازماندهی (موسی خانی، ۱۳۸۹)، جنس، میزان تحصیلات، نوع استخدام و میزان منابع مالی (نادری،

۱۳۸۹)، مهارت‌های حرفه‌ای، و ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای (مؤذن و همکاران، ۱۳۹۰)، وضعیت اقتصادی-اجتماعی (Considine & Zappala, 2002)، گزینش و استخدام افراد بر پایه روابط شخصی و نداشتن شرح وظایف (Barifaijo, 2009)، حقوق و دستمزد پایین، نامساعد بودن شرایط فیزیکی محل کار، چگونگی ارتباط با همکاران (Nadeem, 2011)، دسترسی به منابع مالی، آموزش مهارت‌های فنی و امکانات پشتیبانی، علاقه به فعالیت‌های آموزشی، قانون‌ها و مقررات اداری و محیط‌های نظارتی (Chane wube, 2010)، انگیزه‌های مالی (Naseer Ud Din, 2012) عملکرد مدیران آموزشی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. فتح و همکاران (۱۳۹۰) نیز مهم‌ترین عوامل مؤثر بر عملکرد را رفتار فردی، انگیزه، تقویت مثبت، طراحی دوباره و پربارسازی شغلی، هدف‌گذاری، روحیه، قدرت و رهبری در سازمان، گروه‌ها، رابطه‌های میان‌گروهی، ساختار سازمان، ارتباط‌های سازمانی و تصمیم‌گیری، ارتباط‌های میان‌فردی و ارزیابی، یادگیری و آموزش، تغییر و بهبود سازمانی عنوان می‌کنند.

### شایستگی‌های مدیریتی

عملکرد موفق مدیران در گروه مهارت‌ها، دانش، نگرش، توانایی‌ها و شایستگی‌های آنهاست. شایستگی به شیوه‌های مختلفی تعریف شده است. به عنوان نمونه شایستگی را مجموعه دانش، مهارت‌ها، خصوصیات شخصیتی، علایق، تجربه‌ها و توانمندی‌های مرتبط با شغل می‌دانند که دارنده آن‌ها را قادر می‌سازد در سطحی بالاتر از حد متوسط به ایفای مسئولیت بپردازد. در واقع، شایستگی الگویی را ارائه می‌کند که نشان‌دهنده فرد یا عملکرد برتر در شغل محوله است (Armstrong, 1993)، به نقل از تسلیمی و دیگران، ۱۳۹۲). محمودی و همکاران (۱۳۹۱) نیز به تعاریف زیر از شایستگی اشاره دارند: شایستگی عبارت است از ترکیبی از انگیزه‌ها، ویژگی‌ها، خودانگاری‌ها، نگرش‌ها یا ارزش‌ها، دانش محتوایی و یا مهارت‌های رفتاری شناختی، هر ویژگی فردی که به طور قابل اعتماد قابل اندازه‌گیری یا سفارش است و می‌تواند برای تمایز قابل شدن بین کارکنان عالی و متوسط نشان داده شود، شایستگی‌ها به عنوان ویژگی‌های زمینه‌ای یک فرد توصیف می‌شود که به صورت علی، به عملکرد شغلی اثربخش مربوط می‌شود، شایستگی را عبارت ترکیبی از ویژگی‌های زیربنایی، مهارت‌ها، صفات، دانش و انگیزش‌های یک شخص که به طور سببی با عملکرد برتر در شغل ارتباط پیدا کرده است، می‌دانند. بنابراین و بر اساس تعاریف فوق می‌توان گفت اغلب تعاریف شایستگی به دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصی، رفتارها و

صلاحیت‌هایی اشاره دارد که به اهداف سازمانی مربوط است و نقش کلیدی در دستیابی به اهداف دارند. اساساً خصوصیت افرادی که می‌توانند به معیارهای اثربخشی دست یابند، شایستگی‌های آن افراد خوانده می‌شود؛ یعنی افراد شایسته، افرادی هستند که الگوی رفتاری مطلوبی را ارائه می‌دهند و این امر در عملکرد به معیارهای اثربخشی تعبیر می‌شود (خنیف، ۱۳۸۲).

یکی از الگوهای سنجش شایستگی مدیران، الگوی شایستگی‌های محوری مدیریتی (*Rankin & Epstein, 2003*) می‌باشد که مدنظر پژوهش حاضر می‌باشد. در این الگو ۴ نوع شایستگی برای مدیران در نظر گرفته شده است: الف) شایستگی‌های میان‌فردی: مجموعه شایستگی‌ها و توانمندی‌هایی است که فرد برای تعامل یا هدایت دیگران به آن‌ها نیاز دارد. به عبارت دیگر شایستگی‌هایی که در ارتباط با سایر افراد زمینه بروز می‌یابند. از مهم‌ترین شایستگی‌های میان‌فردی می‌توان به کار تیمی، ارتباط موثر، رهبری، نفوذ و قدرت، مهارت میان‌فردی، شبکه‌سازی، شنود موثر و همکاری و تشریک مساعی اشاره کرد. ب) شایستگی‌های ذهنی-فکری: بر ویژگی‌هایی دلالت دارد که تحقق آن‌ها نیازمند توان تحلیل و دانش در حوزه‌های کاری می‌باشد. از مهم‌ترین شایستگی‌های ذهنی-فکری می‌توان به شناسایی و حل مسئله، تصمیم‌گیری، تفکر راهبردی، خلاقیت/تفکر خلاق و آگاهی سازمانی اشاره کرد. ج) شایستگی‌های اجرایی: ویژگی‌هایی است که برای مدیریت وظایف و فعالیت‌ها مورد نیاز است و با عملکرد فرد و ارزیابی آن ارتباط نزدیک دارد. از مهم‌ترین شایستگی‌های اجرایی می‌توان به مدیریت افراد، نتیجه‌گرایی، برنامه‌ریزی و سازماندهی، مدیریت تغییر، توسعه همکاران، تفویض اختیار و ایجاد انگیزه اشاره کرد. د) شایستگی‌های شخصیتی: ناظر بر روحیات، انگیزه‌ها، صفات، رویکرد و نحوه رفتار فرد است که بر عملکرد وی تأثیر می‌گذارد. از مهم‌ترین شایستگی‌های شخصیتی می‌توان به اعتماد بنفس و قاطعیت، مسولیت‌پذیری، انعطاف‌پذیری، بهبود مستمر، تعهد به یادگیری و اخلاق حرفه‌ای اشاره کرد (چیت‌ساز و همکاران، ۱۳۹۱).

در بررسی پیشینه پژوهش، سپهوند و شریعت‌نژاد (۱۳۹۳) دریافت که شایستگی مدیران بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارد. نتایج مطالعه پورکریمی و صداقت (۱۳۹۳) نشان داد که اولاً برای سنجش شایستگی باید به سه مولفه: شایستگی ارزشی، شایستگی حرفه‌ای و شایستگی شخصیتی توجه نمود. در میان این سه مولفه، مؤلفه شایستگی ارزشی، دارای بیشترین تبیین‌کنندگی است و شایستگی‌های

شخصیتی و حرفه‌ای در مرتبه‌های بعدی تبیین‌کنندگی قرار دارند. ثانیاً سبک رهبری تحول‌آفرین قابلیت تبیین شایستگی مدیران را دارد. به عبارت دیگر از سبک رهبری تحول‌آفرین برای پیش‌بینی و تبیین شایستگی مدیران می‌توان استفاده نمود. در مطالعه رنجبر و همکاران (۱۳۹۲) مهم‌ترین شایستگی‌های مدیران دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌های رفتاری و فکری، نگرش و بینش، اعتبار، ویژگی‌های شخصیتی، خدمت‌گزاری، مسؤولیت‌پذیری و توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی معرفی شدند. نتایج مطالعه محمودی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد که به لحاظ میزان اهمیتی که اساتید و مدیران گروه‌های آموزشی برای مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های مربوط به شایستگی‌های حرفه‌ای قائل هستند، بالاترین میانگین به مؤلفه شایستگی‌های شخصیتی و پایین‌ترین میانگین به مؤلفه شایستگی‌های سیاسی مربوط است. طاهرپور کلانتری و همکاران (۱۳۸۹) دریافت که شایستگی‌های مدیران بر عملکردشان تأثیر دارد و از میان ۱۲ متغیر مفروض در مدل ذکر شده، متغیر مدیریت نوآوری بیش‌ترین تأثیر را بر عملکرد آنان دارد. تایرایاری و همکاران (۲۰۱۰) دریافتند که بین شایستگی‌های فردی با عملکرد شغلی رابطه وجود دارد. یانگ (۲۰۰۵) به نقل از محمودی و همکاران، (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان صلاحیت‌های مدیریت و رهبری انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که مهم‌ترین صلاحیت‌ها به شرح زیر می‌باشد: ۱- توانایی‌ها و مهارت‌های مدیریتی: برنامه‌ریزی، هماهنگی، تصمیم‌گیری، کنترل، نظارت، مدیریت زمان، ۲- شایستگی‌های مدیریت کارکنان: همراهی و دل‌سوزی، ایجاد انگیزه و امیدوارسازی، آموزش و تشکیل گروه‌های کاری و مشاوره و راهنمایی در مواقع لزوم، ۳- مهارت‌های برقراری ارتباط: مهارت‌های شنیدن، پرسیدن‌های مرتبط، ارائه مطلب، هم‌دردی و برقراری ارتباط روشن و آشکار، ۴- خصلت‌ها و ویژگی‌های شخصی: اعتماد به نفس، پرورش روحیه استقامت و بردباری، تعدیل فشارها، قاطعیت، خودآگاهی و خودانگیزی، ۵- تغییر و نوآوری: تفکر چندجانبه، رهیافت نوآورانه، اشتیاق به یادگیری و توانایی مدیریت تغییرات به هنگام و سریع، ۶- مهارت‌های علمی و فنی: داشتن دانش کلاسیک، احاطه کامل به موضوع کار، ذهنیت و شعور فنی، برخورداری از دانش فنی در سطح بالا، ۷- دورنگری و هدف‌گرایی: توانایی تدوین و ترویج دورنمایی معین و تمرکز بر اهداف مرتبط، هدف‌گرا بودن، ۸- حسن ارتباط و تعامل با ذینفعان بیرونی: توانایی افزایش سرمایه، دانش و توانایی تعامل و ارتباط با سازمان‌های بیرونی مدیریت اعمال قانونمند اختیارات، ۹- توانایی‌ها و مهارت‌های مذاکره: مدیریت تعارض، قدرت متقاعد کردن دیگران و مشتری‌گرایی.

بورگالت و همکاران (۲۰۰۸) پژوهشی با عنوان شایستگی‌های مدیران انجام دادند. یافته‌ها چهار متغیر مهارت‌های ارتباطی و مذاکره، مدیریت پیچیدگی و انطباق‌پذیری و یادگیری مستمر، نوآوری و درون‌نگری و مهارت رهبری را برای شایستگی مدیران نشان دادند. در رابطه با اهمیت و ضرورت پژوهش باید گفت که امروزه مدیریت و شایستگی‌های آن در رأس همه مسائل قرار دارد. اگر مدیری تفکر راهبردی نداشته باشد و نتواند راهکارها و روش‌های مناسب را با تفکر سریع درک کند، هرگز قادر نخواهد بود سازمان را به تحقق اهداف و بکارگیری روش‌های مناسب هدایت کند. مدیران، یکی از مهم‌ترین ارکان در هر سازمان و به ویژه سازمان‌های آموزشی به شمار می‌آیند که در انجام مأموریت‌ها و تحقق اهداف سازمان نقش به‌سزایی دارند. از این رو، همواره موفقیت‌ها و شکست‌های یک سازمان به حساب مدیران آن گذاشته می‌شود. در این میان، در کشورهای در حال توسعه که نگرش سامانه‌ای در سازمان‌ها کم‌تر نهادینه شده است، نقش مدیران از اهمیت بیش‌تری برخوردار است. در این سازمان‌ها، مدیرانی که از ویژگی‌های مطلوب (شایستگی) برخوردار باشند، سازمان را به سمت رشد و تعالی سوق می‌دهند، عملکرد آن را بالا می‌برند و شایستگی و شایسته‌سالاری را در سیستم جاری می‌سازند (پورکریمی و صداقت، ۱۳۹۳). دین مبین اسلام نیز به فرهنگ شایسته‌پروری تاکید فراوانی و به کارگماری شایستگان سفارش زیادی نموده است. منصب‌ها و مسئولیت‌ها، امانت‌هایی به شمار می‌آیند که باید به اهلش واگذار شوند، همانا خداوند شما را امر می‌کند که امانت‌ها را به اهل آن واگذار کنید (سوره نسا، آیه ۵۸). سازمان‌ها به مسأله‌گزینش رهبران در تمام سطوح، از سرپرستی سطح اول تا بالاترین سطوح اجرائی، تأکید زیادی دارند. موفقیت و شکست یک سازمان بطور گسترده به کیفیت رهبران آن وابسته است. تفاوت اساسی میان یک سازمان موفق و غیرموفق غالباً بر حسب رهبری تعریف می‌شود. بنابراین گروه‌ها و سازمان‌ها برای اثربخش‌تر نمودن خود، رهبری را مدنظر قرار داده‌اند (مقیمی و دیگران، ۱۳۸۷). این قاعده در رابطه با مراکز آموزشی نیز صادق است و بنابراین شناسایی شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ضروری می‌باشد. در عصر متحول امروز، که تغییر اساسی‌ترین ویژگی آن است، سازمان‌ها و در رأس آن مدیریت نیروی انسانی با چالش‌ها، جدید، رو به رو شده است. در این میان، تحقق اهداف سازمانی در گروهی افراد لایق و توانایی است که با مدیریتی شایسته قادر خواهند بود انتظارات سازمان را برآورده کنند. امروزه رقابت شدید و تغییرات فناوری، فشار



روزافزونی را به مدیران سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف سازمان وارد کرده است به طوری که دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده بیش از هر چیز به توانمندی و شایستگی مدیریتی مدیران بستگی دارد (سپهوند و شریعت نژاد، ۱۳۹۳). اگر خواهان بهبود عملکرد گروه‌های آموزشی هستیم، نیازمند مدیرانی هستیم که شایستگی‌های لازم را داشته باشند، از توانایی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای و تخصصی بیشتری بهره‌مند باشند، برای حل مسائل جاری، انگیزه‌های قوی‌تری داشته باشند، مسئولیت بیشتری را بپذیرند. مدیران گروه‌های آموزشی به عنوان رهبران آموزشی، مسئولیت هدایت همه فرایندهای یاددهی و یادگیری را در نظام آموزش عالی بر عهده دارند و به دلیل داشتن ارتباط مستقیم با فرادستان سازمانی، اساتید و دانشجویان، از جایگاه سازمانی راهبردی برخوردارند. بنابراین، مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی باید بیش از سایر مدیران، از صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای لازم برخوردار باشند. رابطه بین شایستگی‌های مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی با عملکرد آنان از مسائل جالب و مهم در مبحث مدیریت است اما این ارتباط هنوز در بوته ابهام و پیچیدگی قرار دارد و نیازمند تحقیقات گسترده‌ای است. در دانشگاه سیستان و بلوچستان تا کنون چنین مطالعه‌ای انجام نگرفته است. از این رو انجام تحقیقاتی از این قبیل به علت این که نتایج حاصل از آن می‌تواند منجر به ارائه راه‌حل‌های کاربردی و موثر برای مدیران عالی دانشگاه سیستان و بلوچستان شود تا بتوانند در انتخاب مدیران گروه‌های آموزشی ملاک و شایستگی‌های لازم را مدنظر قرار دهند. با توجه به مطالب فوق، اگر در انتصاب مدیران گروه‌های آموزشی، به مهارت‌ها و شایستگی‌های آن‌ها توجه شود و ملاک‌گزینش آن‌ها، تخصص و شایستگی‌های لازم باشد و مدیران نیز به آثار کاربرد شایستگی‌های مذکور در پیش‌برد اهداف توجه داشته باشند، زمینه مناسبی فراهم خواهد شد تا از همه امکانات و منابع در گروه آموزشی، به نحو مطلوب استفاده شود. نتیجه این امر در درازمدت بهره‌وری هر چه بیشتر نظام آموزش عالی و تحقق اهداف متعالی آن خواهد بود. بنابراین، مطالعه رابطه بین شایستگی‌های محوری با عملکرد شغلی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان ضرورت ویژه‌ای پیدا می‌کند.

## سوالات پژوهش

### سوال اصلی

آیا بین شایستگی‌های محوری با عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی رابطه وجود دارد؟

### سوالات ویژه

۱. آیا بین شایستگی‌های میان‌فردی با عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین شایستگی‌های فکری-ذهنی با عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین شایستگی‌های اجرایی با عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی رابطه وجود دارد؟
۴. آیا بین شایستگی‌های شخصیتی با عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی رابطه وجود دارد؟
۵. آیا شایستگی‌های محوری از توان پیش‌بینی عملکرد شغلی مدیران گروه‌های آموزشی برخوردارند؟

### روش بررسی

روش مطالعه توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری آن کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان در نیمه اول سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ به حجم ۳۶۰ نفر (۳۰۱ نفر مرد و ۵۹ نفر زن) بود که به شیوه نمونه‌گیری طبقه‌ای در دسترس و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۱۸۳ عضو هیأت علمی (۱۵۳ نفر مرد و ۳۰ نفر زن) به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار گرفتند. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو پرسشنامه زیر استفاده شد:

الف) پرسشنامه ارزیابی عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی (نصر و همکاران، ۱۳۸۴): این پرسشنامه در قالب ۱۹ گویه به ارزیابی عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی‌زیاد تا خیلی‌کم تنظیم شده است. نمره‌گذاری آن از ۱=خیلی‌کم تا ۵=خیلی‌زیاد می‌باشد. حداقل و حداکثر جمع نمرات در این پرسشنامه به ترتیب ۱۹ و ۹۵ می‌باشد. هرچه نمره به ۹۵ نزدیکتر باشد نشانه عملکرد مطلوب‌تر مدیر گروه آموزشی است و بر عکس.

ب) پرسشنامه شایستگی‌های محوری (Rankin & Epstein, 2003): این پرسشنامه در قالب ۲۵ گویه و ۴ مؤلفه شایستگی‌های میان‌فردی (۸ گویه)، شایستگی‌های فکری-ذهنی (۵ گویه)، شایستگی‌های اجرایی (۷ گویه) و شایستگی‌های شخصیتی (۵ گویه) به ارزیابی

شایستگی‌های محوری مدیران می‌پردازد. پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی زیاد تا خیلی کم تنظیم شده است. نمره‌گذاری آن از ۱=خیلی کم تا ۵=خیلی زیاد می‌باشد. حداقل و حداکثر جمع نمرات در این پرسشنامه به ترتیب ۲۵ و ۱۲۵ می‌باشد. هر چه نمره به ۱۲۵ نزدیکتر باشد نشانه آن است که مدیر گروه آموزشی از شایستگی‌های محوری مدیریتی به نحو مطلوبی برخوردار است و بر عکس.

برای تعیین روایی پرسشنامه‌ها از روش روایی محتوا استفاده شد. در این راستا پرسشنامه توسط اعضای هیأت علمی گروه مدیریت دانشگاه سیستان و بلوچستان مورد تأیید قرار گرفت و اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه‌ها همان خصیصه مورد نظر پژوهشگر را می‌سنجند و از اعتبار لازم برخوردار می‌باشد. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفا کرونباخ استفاده شد که مقدار ضرایب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی ۰/۹۱ و برای کل پرسشنامه شایستگی‌های محوری و ۴ مولفه‌ی شایستگی‌های میان‌فردی، شایستگی‌های فکری-ذهنی، شایستگی‌های اجرایی و شایستگی‌های شخصیتی به ترتیب ۰/۹۳۱، ۰/۸۱۹، ۰/۸۳۱، ۰/۸۹۶ و ۰/۸۵۶ به دست آمد. ضرایب بدست آمده نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه‌های مورد نظر از پایایی لازم برخوردارند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیلی رگرسیون چندگانه همزمان با کمک نرم افزار آماری SPSS<sub>21</sub> استفاده شد.

### یافته‌ها

برای بررسی وضعیت پاسخگویی آزمودنی‌ها به متغیرهای پژوهش از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد) استفاده شد. بر اساس یافته‌ها میانگین متغیر شایستگی‌های محوری (۳/۵۹±۰/۵۹۳) و عملکرد شغلی (۳/۴۱±۰/۶۱۴) بود. هر چند که این دو میانگین بالاتر از میانگین نظری یعنی ۳ قرار داشتند اما باید گفت که شایستگی‌های محوری و عملکرد شغلی مدیران گروه‌های آموزشی با وضعیت مطلوب آن‌ها فاصله دارند (جدول ۱).

جدول ۱: گزارش توصیفی نحوه پاسخگویی آزمودنی‌ها به متغیرهای پژوهش

متغیر	حداقل میانگین	حداکثر میانگین	SD
افزایش توانمندی‌های گروه	۱	۵	۱/۰۰۸
جذب پروژه‌های تحقیقاتی برون دانشگاهی	۱	۵	۰/۸۷۱
حضور فعال در گروه	۱	۵	۰/۸۵۴
ارتقای سطح علمی گروه از طریق سمینارها	۱	۵	۱/۰۸۵
توسعه دوره‌های تحصیلات تکمیلی	۱	۵	۱/۱۳۱
رعایت تخصص‌ها در پایان نامه	۱	۵	۱/۰۱۵
رعایت تخصص‌ها در درس	۱	۵	۱/۰۵۲
تقسیم کارمطلوب و عادلانه	۱	۵	۰/۹۲۲
توجه به نظرهای اعضای گروه	۱	۵	۰/۹۱
مراعات شأن اعضای گروه	۱	۵	۰/۹۰۳
احساس مسؤولیت نسبت به دانشجویان	۱	۵	۱/۰۰۱
ابتکار و نوآوری	۱	۵	۰/۹۶۷
اجرای عدالت در گروه	۱	۵	۰/۹۸۲
تنظیم مطلوب برنامه آموزشی	۱	۵	۰/۹۳۶
تشکیل مؤثر شوراهای عمومی	۱	۵	۰/۹۲۷
تشکیل مؤثر شورای تخصصی	۱	۵	۱/۰۰۱
پیگیری مصوبات شورا	۱	۵	۱/۰۴۳
ابلاغ به موقع مصوبات شوراها	۱	۵	۱/۱۰۴
رفع کمبودهای گروه	۱	۵	۱/۰۷۴
عملکرد شغلی (کل)	۱	۴/۷۴	۰/۶۱۴
شایستگی‌های میان فردی	۱	۴/۸۸	۰/۶۵۷
شایستگی‌های فکری-ذهنی	۱	۵	۰/۷۱۹
شایستگی‌های اجرایی	۱	۵	۰/۸۳۹
شایستگی‌های شخصیتی	۱	۵	۰/۷۵۲
شایستگی‌های محوری (کل)	۱	۴/۹۷	۰/۵۹۳

برای پاسخگویی به سوال پژوهش چه رابطه‌ای بین شایستگی‌های محوری با عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی وجود دارد؟ از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد که نتایج آن در جدول‌های ۲ و ۳ گزارش شده است.

جدول ۲: ضرایب همبستگی شایستگی‌های محوری و عملکرد شغلی

Sig	r	متغیر / عملکرد شغلی
۰/۰۰	۰/۶۲۹	شایستگی‌های میان‌فردی
۰/۰۰	۰/۶۱۱	شایستگی‌های فکری-ذهنی
۰/۰۰	۰/۵۷	شایستگی‌های اجرایی
۰/۰۰	۰/۵۱۸	شایستگی‌های شخصیتی
۰/۰۰	۰/۷۲۵	شایستگی‌های محوری (کل)

یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که تمام ضرایب همبستگی بین شایستگی‌های محوری (و ابعاد آن) با عملکرد شغلی مثبت و معنادار است ( $p < ۰/۰۱$ )، بنابراین وجود رابطه مثبت و معنادار بین شایستگی‌های محوری با عملکرد شغلی تأیید می‌گردد که به این معناست با افزایش شایستگی‌های محوری مدیران گروه‌های آموزشی، عملکرد شغلی آنان نیز بهبود پیدا می‌کند. در مرحله دوم و پس از پی‌بردن به وجود رابطه مثبت و معنادار بین شایستگی‌های محوری با عملکرد شغلی، جهت برآورد این رابطه از رگرسیون چندگانه همزمان استفاده شد. در این مدل متغیر عملکرد شغلی به عنوان متغیر ملاک و متغیرهای شایستگی‌های: میان‌فردی، فکری-ذهنی، اجرایی و شخصیتی به عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شده است که یافته‌های آن در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳: خلاصه تحلیل رگرسیون برای پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس ابعاد شایستگی‌های

Sig	t	محوری				
		ضرایب استاندارد	Std. Error	B		
۰/۰۰۷	۲/۷۱۲		۰/۱۹۷	۰/۵۳۵	مقدار ثابت	
۰/۰۰۰	۶/۲۴۵	۰/۳۷۳	۰/۰۵۶	۰/۳۴۹	شایستگی‌های میان‌فردی	
۰/۰۰۰	۳/۷۵۲	۰/۲۶۴	۰/۰۶	۰/۲۲۶	شایستگی‌های فکری-ذهنی	
۰/۰۳۸	۲/۰۹۴	۰/۱۵	۰/۰۵۳	۰/۱۱	شایستگی‌های اجرایی	
۰/۰۲۸	۲/۲۱۸	۰/۱۳۹	۰/۰۵۱	۰/۱۱۴	شایستگی‌های شخصیتی	
		$r = ۰/۷۴۴$	$R^2 = ۰/۵۴۴$	$F = ۵۵/۲۵۵$	$Sig = ۰/۰۰۰$	

بر اساس مدل رگرسیون، مقدار ضریب تبیین ( $R^2$ ) برابر با ۰/۵۴۴ می‌باشد که به این معناست ابعاد شایستگی‌های محوری ۵۴/۴ درصد از واریانس عملکرد شغلی را تبیین می‌کنند. از بین ابعاد شایستگی‌های محوری به ترتیب، شایستگی‌های میان‌فردی با مقدار  $\beta$  (۰/۳۷۳)، شایستگی‌های فکری-ذهنی با مقدار  $\beta$  (۰/۲۶۴)، شایستگی‌های اجرایی با مقدار  $\beta$  (۰/۱۵) و شایستگی‌های شخصیتی با مقدار  $\beta$  (۰/۱۳۹) بیش‌ترین تأثیر را بر عملکرد شغلی داشته است ( $p < ۰/۰۵$ ).

### بحث و نتیجه‌گیری

مدیریت منابع انسانی در سال‌های اخیر به ارزیابی شایستگی‌ها به عنوان ابزاری برای تعیین نقاط قوت و ضعف عملکرد و هم‌چنین شناسایی افراد مستعد سازمان گرایش یافته است. به این ترتیب ارزیابی مبتنی بر شایستگی‌ها برای انتخاب، انتصاب، ارتقا و توسعه برنامه آموزشی نتایج قابل ملاحظه‌ای داشته است (چیت ساز و همکاران، ۱۳۹۱). پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه شایستگی‌های محوری با عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام گرفت. بر اساس یافته‌ها، بین شایستگی‌های محوری و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. نتایج تحلیل رگرسیون چندانکه هم نشان داد که هر چهار بعد شایستگی‌های: میان‌فردی، فکری-ذهنی، اجرایی و شخصیتی از توان تأثیرگذاری بر عملکرد شغلی برخوردارند. یافته‌های مطالعات دیگران نیز تأییدکننده رابطه شایستگی‌های مدیریتی با عملکرد شغلی می‌باشد. (به عنوان مثال یافته‌های مطالعات *Park, 2009*، سپهوند و شریعت نژاد، ۱۳۹۳، بختیاری و همکاران، ۱۳۹۲، محمودی و همکاران، ۱۳۹۱ و طاهرپور کلاتتری و همکاران، ۱۳۸۹).

یافته‌ها نشان داد که بین شایستگی‌های میان‌فردی با عملکرد شغلی مدیران گروه‌های آموزشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. مدیران می‌توانند با بهبود مهارت‌های انسانی، از جمله رشد مهارت‌های ارتباطی زمینه مدیریت مؤثر و تحقق اهداف سازمانی را فراهم نمایند (نظری و همکاران، ۱۳۹۱). کمپبل (۲۰۱۱) دریافت که به منظور عملکرد سازمانی مؤثر، مدیران باید به پرورش ارتباطات میان‌فردی خود بپردازند. یاسینی و همکاران (۱۳۹۲) دریافتند که اثربخشی عملکرد کارکنان و به تبع آن اثربخشی مراکز آموزشی، به

رهبری درون مرکز آموزشی بستگی دارد و در این میان ویژگی کلیدی مراکز آموزشی تراز اول وجود رهبرانی برجسته است.

یافته‌ها نشان داد که بین شایستگی‌های فکری-ذهنی و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. از مهم‌ترین شایستگی‌های فکری-ذهنی تأثیرگذار بر عملکرد شغلی مهارت‌های ادراکی، سبک تصمیم‌گیری و تفکر راهبردی است. در مطالعه خدادادی و حسومی (۱۳۹۱) مشخص شد که مدیران مدرسی که از مهارت‌های ادراکی بالاتری برخوردار بودند از اثربخشی بالاتری نیز برخوردار بودند. لی و همکاران (۲۰۱۱) دریافتند که رفتار رهبری مشارکتی و حمایتی می‌تواند منجر به تلاش و تعهد بیشتر برای بهبود عملکرد فردی و سازمانی می‌شود. پویستر (۲۰۱۰)، ناظمی و همکاران (۱۳۸۹) به ارتباط بین تفکر راهبردی با عملکرد شغلی اشاره کرده‌اند.

یافته‌ها نشان داد که بین شایستگی‌های اجرایی و عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. از مهم‌ترین شایستگی‌های اجرایی، توجه به تفاوت‌های فردی، توسعه و بهسازی و برانگیختن کارکنان می‌باشد. مدیران موفق و اثربخش به مدیریت تفاوت‌های فردی توجه دارند (نکویی مقدم و پیرمردی بزنجانی، ۱۳۸۹). برای بهسازی نیروی انسانی مدیران گروه‌های آموزشی باید بر یادگیری سازمانی تأکید کنند. در عصر تغییرات، همه افراد و مدیران باید عادت جدید یادگیری مداوم را کسب کنند (بنی سی و ملک شاهی، ۱۳۸۸). تئوری‌های انگیزشی تأکید می‌کند که کارمندان ناراضی نمی‌توانند اهداف سازمانی را تحقق ببخشند (Nyozov, 2003). ایجاد انگیزه باعث تأثیر موفقیت فردی بر اثربخشی کلی مراکز آموزشی می‌شود (Baldauf & Cravens, 2002).

یافته‌ها نشان داد که بین شایستگی‌های شخصیتی با عملکرد شغلی مدیران گروه‌های آموزشی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بسیاری از نظریه‌های انتخاب شغل بر این باورند که مهم‌ترین عنصر موثر در انتخاب و موفقیت در شغل، شخصیت است. شخصیت یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت شغلی است. با شناسایی دقیق عناصر و ابعاد شخصیت و به کارگیری فرد بر اساس ابعاد و عناصر آن، می‌توان مطمئن بود که فرد در آینده عملکرد مطلوبی از خود نشان خواهد داد (کربلایی سلمانپور و همکاران، ۱۳۹۴). به همین دلیل امروزه استفاده از آزمون شخصیت در فرایندهای استخدام برای انتخاب مدیران و شناخت ویژگی‌های شخصیتی آنان یک ضرورت به شمار می‌رود (Sy et al., 2006, Swider & Zimmerman, 2010).

با توجه به یافته‌های این مطالعه و به منظور بهبود عملکرد شغلی پیشنهادات زیر به مدیران گروه‌های آموزشی ارائه می‌گردد: به منظور توسعه شایستگی‌های میان‌فردی، مهارت‌های کار تیمی، ارتباط موثر، رهبری و نفوذ خود بر اعضای هیأت علمی گروه را تقویت کنند. به منظور توسعه شایستگی‌های فکری-ذهنی، مهارت‌های شناسایی و حل مسئله، تصمیم‌گیری، تفکر راهبردی خود را تقویت کنند. به منظور توسعه شایستگی‌های اجرایی مهارت‌های مدیریت افراد، برنامه‌ریزی و سازماندهی، مدیریت تغییر، توسعه همکاران، تفویض اختیار و ایجاد انگیزه را تقویت کنند. به منظور توسعه شایستگی‌های شخصیتی، مهارت‌های اعتماد بنفس و قاطعیت، مسؤولیت‌پذیری، انعطاف‌پذیری، بهبود مستمر، تعهد به یادگیری و اخلاق حرفه‌ای را تقویت کنند. از مهم‌ترین محدودیت کمی بودن مطالعه است که نمی‌توان به طور دقیق ابعاد مختلف مسئله را شناسایی کرد. از این رو به سایر پژوهشگران انجام چنین مطالعاتی به شیوه ترکیبی (کمی و کیفی) و با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پیشنهاد می‌شود. هم‌چنین با توجه به این‌که این مطالعه بر روی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان انجام گرفت لذا باید در تعمیم نتایج به سایر گروه‌های مدیران احتیاط نمود.

### تقدیر و تشکر

این مقاله مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان با عنوان تبیین رابطه شایستگی‌های محوری با عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه سیستان و بلوچستان می‌باشد. نویسندگان بر خود لازم می‌بینند از مسولان و اعضای هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان که با سعه صدر با ما در انجام هرچه بهتر این مطالعه همکاری نمودند تقدیر و تشکر نمایند.



## منابع و مآخذ

- ۱- آهنچیان، محمدرضا؛ بابادی، امین. (۱۳۹۲). تهیه و اعتباریابی پرسشنامه ارزیابی عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه: کاربرد روش آمیخته در عمل، پژوهش‌های آموزش و یادگیری، ۲(۳): ۱۴۷-۱۶۲.
- ۲- بختیاری، ابوالفضل؛ سلیمی، الهه؛ نجف بیگی، رضا. (۱۳۹۲). بررسی ویژگی‌های اثربخشی مدیران مدارس متوسطه دولتی شهر تهران و ارائه استراتژی مناسب، پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۷(۲۳): ۱۵۴-۱۷۶.
- ۳- براتی، هاجر؛ عریضی، سیدحمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم. (۱۳۸۸). رابطه ساده و چندگانه عدالت سازمانی با عملکرد شغلی در شرکت ذوب آهن اصفهان، چشم‌انداز مدیریت، ۹(۳۳): ۹-۲۸.
- ۴- بنی‌سی، پری‌ناز؛ ملک شاهی، علیرضا. (۱۳۸۹). بررسی نقش سازمان یادگیرنده بر مدیریت دانش مدیران مدارس متوسطه پسرانه شهرستان آمل، تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱(۲): ۱۳۷-۱۴۸.
- ۵- پورکریمی، جواد؛ صداقت، مریم. (۱۳۹۳). تبیین رابطه شایستگی با سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران در سازمان‌های پژوهشی، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۶(۱): ۲۰۱-۲۲۲.
- ۶- تسلیمی، محمد سعید؛ راعی، رضا؛ فرزین وش، اسدالله؛ برقی، میکائیل. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین مدل شایستگی‌های مدیران پروژه‌های ملی کشور با تمرکز بر ریسک، مدیریت دولتی، ۵(۴): ۵۷-۷۸.
- ۷- چیت‌ساز، احسان؛ ذوالفقارزاده، محمدمهدی؛ غیائی، ندوشن سعید. (۱۳۹۱). تدوین الگوی شایستگی‌های محوری مدیران فرهنگی-اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران اسلامی، مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۲(۱): ۲۵۱-۲۷۲.
- ۸- حسنی، محمد. (۱۳۹۳). نقش یادگیری سازمانی بر پاسخگویی و عملکرد شغلی کارکنان درمانی، مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه، ۱۲(۱۱): ۹۹۴-۹۹۹.
- ۹- خدومی، فاطمه؛ حسومی، طاهره. (۱۳۹۱). بررسی رابطه مهارت‌های سه‌گانه (فنی، انسانی، ادراکی) با اثربخشی آنها از نظر دبیران دبیرستان‌های دخترانه شهر ساری، تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳(۳): ۷۵-۹۰.

- ۱۰- خنیفر، حسین. (۱۳۹۲). درآمدی بر استانداردسازی در آموزش و پرورش، چاپ اول، تهران: آثار معاصر.
- ۱۱- رنجبر، منصور؛ خائف الهی، احمد؛ دانایی فرد، حسن؛ فانی، علی اصغر. (۱۳۹۲). ارزیابی الگوی شایستگی‌های مدیران بخش سلامت: رویکرد مدل سازی معادلات ساختاری، مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ۲۳(۱۰۹): ۱۱۷-۱۲۶.
- ۱۲- سپهوند، رضا؛ شریعت نژاد، علی. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر شایستگی مدیریتی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی و کارکنان دانشگاه های خرم آباد، مدیریت فرهنگی سازمانی، ۱۲(۳)، ۵۰۵-۵۲۸.
- ۱۳- طاهرپور کلانتری، حبیب الله؛ زاهدی، سید محمد؛ دیناروند، حسن. (۱۳۸۹). بررسی تأثیر شایستگی مدیران مدارس شهرستان دورود بر عملکرد آنان، پژوهش در نظامهای آموزشی، ۱۴(۱۱): ۱۱۵-۱۳۶.
- ۱۴- عزتی، میترا. (۱۳۹۱). بررسی عوامل موثر بر عملکرد آموزشی گروههای آموزشی دانشگاهی: مطالعه کیفی، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۸(۳): ۲۳-۴۵.
- ۱۵- قرآن کریم، سوره نسا، آیه ۵۸.
- ۱۶- کربلابی سلمانپور ممقانی، لیدا؛ شهام، گلسا؛ درگاهی، حسین. (۱۳۹۴). بررسی سازگاری ویژگیهای شخصیتی مدیران ارشد با شغل مدیریت در دانشکده های دانشگاه علوم پزشکی تهران، پیآورد سلامت، ۹(۱): ۸۱-۹۶.
- ۱۷- محمدی، حمیدرضا؛ احمدی، عبادا...؛ امین شایان جهرمی، شاپور. (۱۳۹۰). بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی با تمایل به کارآفرینی، جامعه شناسی زنان، ۲(۲): ۹۹-۱۲۱.
- ۱۸- محمودی، امیرحسین؛ عابدی، اکرم؛ حیدری، یونس. (۱۳۹۱). بررسی شایستگیهای حرفه‌ای مدیران گروههای آموزشی، فرایند مدیریت و توسعه، ۲۵(۱)، ۶۹-۹۲.
- ۱۹- مصوبات برنامه اصلاح نظامهای مدیریتی از هفت برنامه تحول در نظام اداری (۱۳۸۲). سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، زمستان ۱۳۸۲.
- ۲۰- مقیمی، سیدمحمد؛ خنیفر، حسین؛ عربی خوان، مهلا. (۱۳۸۷). بررسی ارتباط بین سبک شخصیت و اثربخشی مدیریت در مدیران سازمانهای دولتی، مدیریت دولتی، ۱۱(۱): ۸۷-۱۰۴.

- ۲۱- موسوی مرضیه، خسروی پور بهمن، برادران مسعود، محمدزاده سعید. (۱۳۹۲). عامل های موثر بر عملکرد مدیران آموزشی از دیدگاه اعضای هیات علمی کشاورزی و منابع طبیعی خوزستان، پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۸ (۲۶): ۱۱۵-۱۲۸.
- ۲۲- موسی خانی مرتضی، حمیدی ناصر، نجفی زهرا. (۱۳۸۹). الویت بندی عوامل موثر بر عملکرد مدیران آموزش و پرورش با استفاده از فنون تصمیم گیری چندگانه (تجزیه و تحلیل سلسله مراتبی و تخصیص خطی بردا)، نوآوری های آموزشی، ۹ (۳۴): ۱۲۷-۱۵۶.
- ۲۳- ناظمی شمس الدین، مرتضوی سعید، جعفریانی حسن. (۱۳۸۹). ارتباط تفکر راهبردی و عملکرد، چشم انداز مدیریت بازرگانی، ۹ (۲): ۶۹-۸۷.
- ۲۴- نصر احمدرضا، فهیمه حسینی، محمدحسین علامت‌ساز، محمدرضا نیلی (۱۳۸۴). تهیه، اعتبارسنجی و تدوین فرایند اجرای پرسشنامه های ارزیابی عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاهها: گامی در بهبود کیفیت، ششمین کنفرانس بین‌المللی مدیران کیفیت، تهران، مجموعه همایش‌های بین‌المللی اجلاس.
- ۲۵- نظری رسول، احسانی محمد، اشرف گنجوئی فریده. (۱۳۹۱). اثرات مهارت‌های ارتباطی و ارتباطات بین فردی بر اثربخشی سازمانی مدیران ورزشی ایران و ارائه الگو، مطالعات مدیریت ورزشی، ۴ (۱۶): ۱۵۷-۱۷۴.
- ۲۶- نکویی مقدم محمود، پیرمرادی بزنجانی نرگس. (۱۳۸۷). نقش تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی، عصر مدیریت، ۴ (۱۴): ۱۲۶-۱۳۱.
- ۲۷- نیکوکار، غلام حسین؛ سجادی، پناه علی؛ رایج، حمزه؛ سجادی پناه، مجید. (۱۳۸۸). طراحی الگوی سنجش کارایی و اثربخشی مراکز آموزش عالی نظامی، مدیریت دولتی، ۱ (۳): ۱۵۵-۱۷۴.
- ۲۸- یاسینی، علی؛ عباسیان، عبدالحسن؛ یاسینی، طاهره. (۱۳۹۲). نقش سبک رهبری توزیعی مدیران بر عملکرد شغلی معلمان مدارس متوسطه شهر مهران، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴ (۱): ۳۳-۵۰.
- 29-Baldauf A, Cravens DW. (2002). The effect of moderators on the salesperson behavior performance and salesperson outcome performance and sales organization effectiveness, *European Journal of Marketing*, 36 (11&12); 1367-88.
- 30-Bourgault J, Charih M, Maltais D. (2008). Hypotheses concerning the prevalence of competencies among Government executives, According

- to three organizational variables, *Public personal management*, 35(2):88-114.
- 31-Kamble R. (2011). Managerial Skills for Organizational Performance: An Analytical Study, *Indian Streams Research Journal*, 1(1);23-7.
- 32-Kritner M., Krinschi R. (2002). *Organizational Behavior*, McGraw-Hill Companies.
- 33-Lee YK, Kim Y, Son MH, & Lee DJ. (2011). Do emotions play a mediating role in the relationship between owner leadership styles and manager customer orientation, and performance in service environment? *International Journal of Hospitality Management*, 30(4);942-52.
- 34-Nyozov S. (2003), *Globalization and Teacher's Life and Work*, Stockholm: Stockholm University.
- 35-Poister TH. (2010). The Future of Strategic Planning in the Public Sector: Linking Strategic Management and Performance, *Public Administration Review*, 70(Special Issue); 246-54.
- 36-Rankin N, Epstein P. (2003). *The IRS Handbook on competencies*, London: law and practice.
- 37-Shin SY, Park W. (2009). Moderating effects of group cohesiveness in competency performance relationships: A multi-Level study, *J Behavioral Studies in Business*, 15 (2); 717-24.
- 38-Swider BW, Zimmerman RD. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 76(3): 487-506.
- 39-Sy T, Tram S, & Ohara LA. (2006). Relation of employee and manager emotional intelligence to job satisfaction and performance, *Journal of vocational behavior*, 68(3); 461-73.
- 40-Taher S. (2007). *Competency based human resource management program*, MEIRC Consultant and Training Company.
- 41-Tiraieyari N, Khairuddin I, Azimi H, & Jegak U. (2010). Teaching Method Competencies Used by Extensionists in Transferring the Good Agricultural Practices to Malaysian Farmers, *Australian J Basic and Applied Sciences*, 4(10);5379-87.