

Providing a model for selecting educational directors of the Ministry of Culture and Islamic Guidance

Abstract

The purpose of this study is to provide a model for selecting educational directors of the Ministry of Culture and Islamic Guidance. The research method is applied in terms of purpose and qualitative in terms of data type and emerging data in terms of nature and type of data study. The study population consists of all experts in the field. Based on the theoretical method of snowball sampling and based on the theoretical saturation of the data, ۱۵ experts were selected for interview. The research tool was a semi-structured interview in which the dimensions, components and indicators of the selection model of educational directors of the Ministry of Culture and Islamic Guidance were set. For the mentioned interview form, first all national and global models, findings, studies and theories were reviewed, then, by open coding, the indicators were counted and categorized through dimensions, dimensions, components and indicators, and for ۱۵ experts. Dimensions and components were identified and identified through interviews, Delphi technique and brainstorming through selective coding. As a result, ۴ dimensions, ۲۱ components and ۱۵۰ indicators were finalized for the selection model of educational directors of the Ministry of Culture and Islamic Guidance. After the final approval and prioritization of the experts, the dimensions, components and indicators of the model were drawn, and the mentioned model was re-validated by the experts.

Keywords: Managers, Ministry of Culture and Guidance, professional scientific ability, socio-cultural ability, individual characteristics

ارائه الگوی انتخاب مدیران آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی کشور

نسیم پرگل^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۱/۲۰

لطف اله عباسی سروک (نویسنده مسئول)^۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۱۳

مهدی شریعتمداری^۳

عباس خورشیدی^۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی انتخاب مدیران آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی است. روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر نوع داده کیفی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه داده بنیاد نوظهور است. جامعه مورد نظر پژوهش شامل کلیه خبرگان حوزه مربوطه تشکیل می‌دهد که بر اساس روش نمونه‌گیری نظری از نوع گلوله‌برفی و بر اساس اشباع نظری داده‌ها، ۱۵ نفر خبره برای مصاحبه انتخاب شدند. ابزار پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که در آن، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی انتخاب مدیران آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تنظیم شد. برای فرم مصاحبه یادشده ابتدا همه الگوها، یافته‌ها، مطالعات و نظریه‌های ملی و جهانی بررسی شده، سپس، با کدگذاری باز، شاخص‌ها احصا شدند و از طریق کدگذاری محوری، در قالب ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها مقوله‌بندی شد، و برای ۱۵ نفر از خبرگان ارسال و به کمک کدگذاری انتخابی از طریق مصاحبه، فن دلفی و بارش فکری ابعاد و مؤلفه‌ها شناسایی شد. در نتیجه، ۴ بعد، ۲۱ مؤلفه و ۱۵۰ شاخص برای الگوی انتخاب مدیران آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی نهایی شد. پس از تأیید نهایی و اولویت‌بندی خبرگان، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سازنده الگو ترسیم شده، و مجدداً الگوی یادشده توسط خبرگان اعتباریابی شد.

واژه‌های کلیدی: مدیران، وزارت فرهنگ و ارشاد، توانایی علمی حرفه‌ای، توانایی فرهنگی اجتماعی، ویژگی فردی

^۱دانشجوی دکترای تخصصی، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

nasimpargol@yahoo.com

^۲استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

lotfollah.abbasi@yahoo.com

^۳استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

mehdishariatmadari@yahoo.com

^۴استاد تمام، گروه علوم تربیتی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

a_khorshidi40@yahoo.com

ناکارآمدی در حوزه فرهنگ، تابع عوامل و متغیرهای گوناگونی است، اما بی گمان در این میان، مدیران نقشی بی بدیل و جایگزین نشدنی ایفا می کنند. انتخاب صحیح مدیران یکی از پایه های مهم برای دستیابی به موفقیت های هر سازمان است. در اقتصاد جهانی هر روز بیشتر این شناخت بدست می آید که منابع انسانی به مزیت رقابتی برای سازمانها به شمار می آید (ناگادورا، ۲۰۰۸)

به بیان دیگر از جمله روش های افزایش بهبود و بهسازی بهره وری در یک سازمان انتخاب مدیران کارآمد و شایسته براساس تطابق بین ویژگی های مورد نیاز شغل و شاغل است (ریزاوی و هودسوف، ۲۰۱۱).

در دنیای پرتلاطم کسب و کار کنونی، سازمان ها در تلاش و رقابت اند تا شایسته ترین مدیران را به عنوان یک مزیت رقابتی، شناسایی، جذب و حفظ کنند. در شرایط پیچیده و متحول جامعه امروز، برنامه های توسعه قابلیت های مدیران در سطوح مختلف مدیریت که به منظور کارایی و اثربخشی فعالیت های آنان انجام می گیرد، مهم ترین و ارزشمندترین هدف و رسالت سازمان ها محسوب می شود. در همه سازمان ها (دولتی و غیر دولتی) گزینش، آموزش و تربیت حرفه ای مدیران خوب و اثربخش یکی از مشکلات اساسی است. (توماس، ۲۰۱۸، ۳)

از طرف دیگر، رسالت یک سازمان علت وجودی و عامل اصلی تاسیس آن و بیانگر ماهیت، فلسفه وجودی و اهداف سازمان است. امروزه سازمان های بسیاری با رسالت و اهداف متفاوت شکل می گیرند که این اهداف مشخص و تعریف شده اند. این اهداف توسط مدیران سطوح مختلف وضع می شوند و در قالب اهداف خرد شده به اطلاع زیردستان می رسد و به عنوان مقصدی مشترک که همه رفتارها باید در جهت آن تنظیم شود مورد استفاده قرار می گیرد. بنابراین هرکدام از سازمان ها دارای ماهیت و اهداف خاصی هستند که تمام تلاش مدیران تحقق این اهداف است. (خورشیدی و دوالفقاری؛ ۱۳۹۷)

علاوه بر این، یکی از دغدغه های بشر امروز و حتی دولت ها مسئله فرهنگ و امور فرهنگی است. پرداختن به امور فرهنگی و توسعه فرهنگ متناسب با پیشرفت سایر امور، امری ضروری و غیرقابل اجتناب است. بی توجهی به مقوله فرهنگ، نارسایی در سایر حوزه ها را به دنبال دارد؛ از این روست که توسعه فرهنگ در کنار توسعه سیاسی، توسعه اجتماعی و توسعه اقتصادی به عنوان یکی از وظایف حکومت ها به شمار می رود. پیچیدگی جامعه امروز و رشد سرسام آور فناوری، مراکز فرهنگی را وادار می کند که در نحوه ارائه خدمات نیز بازنگری داشته باشند تا خدمات ارائه شده مورد پذیرش و قبول مخاطبان قرار گیرد و از اثربخشی لازم برخوردار باشد. بنابراین؛ از جمله مسایل مهمی که اهمیت و ضرورت بررسی سازمان های فرهنگی را توجیه می نماید، تاثیر این سازمان ها، بر عملکرد کل جامعه می باشد. از جمله این سازمان ها، سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی است. صیانت از هویت و سبک زندگی ایرانی و اسلامی، حمایت از فعالیت های فرهنگی و پیشتازی در سطح جهان در حوزه فرهنگ، هنر و رسانه از جمله این اهداف این سازمان است.

فرهنگ و ارزش مباحث بسیار مهمی هستند که بی گمان یکی از تأثیرگذارترین پایه های تحقق اهداف در هر جامعه است.؛ تأثیر این گزاره ها در استقلال و پیشرفت و اعتلای هر جامعه ای بسیار محسوس است؛

فرهنگ و اندیشه، چارچوب و بنیان همه رفتارهای فردی و اجتماعی انسان است. در تمامی عرصه ها و در تمامی جوامع، تمام افعال و مناسبات، اعم از مناسبات آموزشی، اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و حتی نظامی، در گروی فرهنگ

۱. Nagadevara,

۲. Risavy. & Hausdorf

۳. Thomas,

و اندیشه آن جامعه خواهند بود؛ بنابراین آنچه گفته شد اهمیت و ضرورت انتخاب مدیران برای سازمان های فرهنگی روشن و نمایان است. لذا، پژوهشگر درصدد پاسخگویی به این پرسش است که مناسب ترین الگوی انتخاب مدیران آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی کدام است؟

پاسخگویی به این پرسش می تواند به عنوان راهکاری جدید، نقشه راهی برای آینده انتخاب مدیران در سازمان های مختلف به ویژه سازمان فرهنگ و ارشاد اسلامی می باشد.

بنابراین، پرسش اصلی پژوهش حاضر به شرح زیر است:

الگوی انتخاب مدیران آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی کدام است؟

و پرسش های فرعی پژوهش به شرح زیر است:

۱. ابعاد الگوی انتخاب مدیران آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به ترتیب اولویت کدامند؟

۲. مؤلفه های سازنده هر یک از ابعاد الگوی مزبور به ترتیب اولویت کدامند؟

۳. شاخص های هر یک از مؤلفه های سازنده الگوی مزبور به ترتیب اولویت کدامند؟

در زمینه انتخاب مدیران مطالعات ملی و جهانی انجام گرفته است که در ادامه، برخی از آن ها بیان شده است.

خوش نمک و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان طراحی الگوی شایستگی انتخاب مدیران در سازمان های خدماتی و تعیین شایستگی مدیران متناسب با پست سازمانی انجام دادند. نتایج نشان داد، شاخص «اصلاح و مدیریت فرآیندها و روش های انجام کار» برای پست های سازمانی مدیرکل استان، معاونت اداری و مالی استان و رئیس اداره تخصصی «رعایت حقوق شهروندی و تکریم مراجعین» برای پست سازمانی معاونت بیمه ای و «روحیه خدمت گذاری و مشتری مداری» برای پست سازمانی رئیس شعبه ی رتبه های اهمیتی اول را کسب نمودند.

جبارزاده و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان ارائه مدل توانمندسازی فرماندهان و مدیران آموزشی نیروی انتظامی انجام دادند. نتایج نشان داد، در این بین در دسترس قرار دادن منابع کافی و استفاده از نظام پاداش دهی مبتنی بر عملکرد و سازوکارهای انگیزشی، تأثیر بالایی بر ارتقای توانمندی دارد که در تصمیم گیری های مدیریتی و بکارگیری سیاست های سازمانی باید مدنظر قرار گیرند.

طلوعیان (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان تدوین مدل فرایندی شایستگی های مدیران منابع انسانی بخش دولتی با تأکید بر سیاست های کلی نظام اداری انجام داد. نتایج به دست آمده نشان داد چهار معیار اصلی مدل شامل (ویژگی های فردی، مهارت های مدیریتی، توانایی های فردی و عوامل سازمانی) و ۱۹ شاخص های آن ها شناسایی شدند. در نهایت مدل فرایندی شایستگی های مدیران منابع انسانی بخش دولتی با تأکید بر سیاست های کلی نظام اداری ارائه گردید.

اسلام پناه و سبزیان پور (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان طراحی و تبیین الگوی نوین صلاحیت های مدیران آموزشی با روش تحلیل مضمون انجام دادند. بر اساس یافته های این پژوهش صلاحیت های مدیران آموزشی در ۴ تم فراگیر دانایی، تعالی معنوی، پویندگی و پایستگی خلاصه گردید. مضمون دانایی شامل دو مضمون پیش سازمان دهنده (یاددهی - یادگیری و سازمانی) و ۸ مضمون پایه می باشد. مضمون تعالی معنوی شامل ۳ مضمون پیش سازمان دهنده (عشق به هستی، جهان بینی معنوی و ایمان و امید) و ۹ مضمون پایه است. مضمون پویندگی شامل ۴ مضمون پیش سازمان دهنده (پیشروی، تشریک مساعی، مدیریت ارتباطات، دیدگاه جهانی) و ۸ مضمون پایه است. در نهایت مضمون پایستگی شامل ۵ مضمون پیش سازمان دهنده (مدیریت تکنولوژی، مدیریت مالی پایدار، مدیریت نوآفرینی، مدیریت محیط زیست و مدیریت سلامت پایدار) و ۱۳ مضمون پایه می باشد.

فرحانی (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین مهارت‌های مدیران با موفقیت سازمانی در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان کرمان انجام داد. نتایج تحقیق نشان داد که بین مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی مدیران با موفقیت سازمانی در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان کرمان رابطه خطی معنی‌داری وجود دارد و مهمترین پیش‌بینی‌کننده‌های موفقیت سازمانی، مهارت فنی و مهارت انسانی می‌باشد.

مارتین^۴ (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان طراحی الگوی مدیران اثر بخش انجام داد. در این تحقیق، طیف گسترده‌ای از روش‌های مختلف علمی - تحقیق بایگانی، تجزیه و تحلیل محتوا، تعمیم مواد علمی، روش قیاسی تجزیه و تحلیل و روش مشاهده غیر مستقیم استفاده شده است. پس از تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده ابعادی مانند: بعد فردی-بعد اخلاقی-بعد فناوری-بعد ارتباطی /اجتماعی به عنوان مهمترین ابعاد شناسایی شدند.

لیو^۵ و همکاران (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان تأثیر هیئت مدیره در موفقیت بلند مدت یک سازمان انجام دادند. با وجود بررسی گسترده ارتباط بین هیئت مدیره و عملکرد سازمان، شواهد تجربی در مورد اینکه آیا و چگونه هیئت مدیره‌ها در موفقیت طولانی مدت سازمان نقش دارند، نادر است. شواهد ما نشان داد که پویایی و پتانسیل هیئت مدیره با کارایی سرمایه‌گذاری شرکت رابطه مثبت قوی دارد. این یافته‌ها این دیدگاه را تأیید می‌کنند که منابع شرکت‌ها و فرآیندهای داخلی و توانایی حرفه‌ای که هیئت مدیره‌ها را قادر می‌سازد تا این منابع را برای حل موضوعات پیچیده همراه کنند، برای موفقیت بلند مدت یک شرکت بسیار ضروری است. لذا جهت موفقیت یک سازمان لازم است به این مولفه‌های ذکر شده توجه کنیم.

روبرت^۶ (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان ارائه الگوی رهبران آموزشی انجام داد. در این پژوهش عوامل متعددی شد و تلاش گردید که مهمترین ابعاد تاثیر گذار بر عملکرد رهبران آموزشی به دست آید نتایج نشان داد که بعد اخلاقی، بعد حرفه‌ای و علمی، بعد انگیزشی، بعد ارتباطات از مهمترین ابعاد احصا شده در این پژوهش است.

ابعاد احصا شده	نام پژوهشگر	سال	ردیف
بعد فردی-بعد اخلاقی-بعد فناوری-بعد ارتباطی /اجتماعی	مارتین	۲۰۲۰	۱
بعد اخلاقی، بعد حرفه‌ای و علمی، بعد انگیزشی، بعد ارتباطات	روبرت	۲۰۱۹	۲
آموزش حرفه‌ای مدیران- صلاحیت‌های حرفه‌ای - صلاحیت‌های اخلاقی - صلاحیت‌های رفتاری	بایاریستانوا	۲۰۱۴	۳
توانایی‌های شخصیتی - دانش مدیریتی - اخلاق حرفه‌ای - تجربه‌های مرتبط - الزامات حکومتی	ساگیرودیگران	۲۰۱۴	۴
صلاحیت مدیریت و رهبر آموزشی - صلاحیت توسعه‌ی حرفه‌ای و سازمانی - صلاحیت اجتماعی - صلاحیت نگرشی و بینشی - صلاحیت روابط انسانی - صلاحیت تربیتی	خورشیدی و عامری	۱۳۹۵	۵

^۴ . Martin

^۵ LiyuHe

^۶ . Robert

۶	۱۳۹۲	خورشیدی	سلامت معنوی- توانایی های ویژه - سلامت روانی - توانایی تخصصی- توانایی رهبری- توانایی بلوغی
۷	۱۳۹۲	زارعی	اعتقاد و التزام به احکام اسلامی - مقبولیت بین همکاران- بهره مندی از سلامت روانی و جسمی - دارا بودن سعه ی صدر و قدرت مدیریت - رسمی بودن- تأهل - مدرک تحصیلی - رشته تحصیلی - سابقه آموزشی- گذراندن دوره کارآموزی و داوطلب بودن جهت انتصاب در پست مدیریت
۸	۱۳۹۱	قرآنی و کریمی طاهر	قابلیت رهبری - قابلیت فردی - قابلیت مشتری گرایی- قابلیت میان فردی - شریک استراتژیک - قابلیت حرفه گرایی

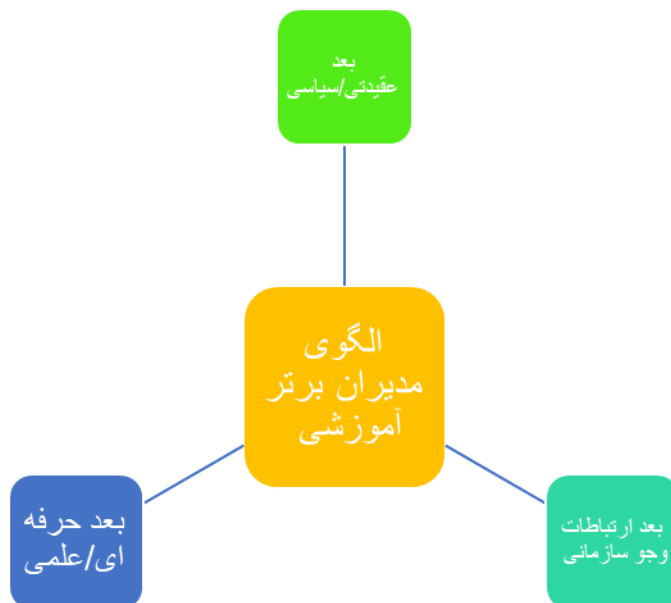
و ماخالمله^۷ (۲۰۱۵) در مطالعه‌ای تحت عنوان رابطه بین شایستگی‌های مدیریتی مدیران/مالکان شرکت‌های فناوری در حال ظهور و عملکرد تجاری (کسب و کار) شان: یک چارچوب مفهومی برای عملکرد کافی نت‌ها در آفریقای جنوبی، به موضوع شایستگی‌های مدیریتی پرداختند. مدل بدست آمده نشان می‌دهد مجموعه‌ای از شایستگی‌های مدیریتی شامل سرمایه انسانی موردنیاز، منابع و قابلیت‌ها، عوامل محیطی و محیط سازمانی در بهبود عملکرد کسب و کارهای اینترنتی کوچک مهم و حیاتی هستند.

در خصوص انتخاب مدیران تا به حال الگوهای تدوین شده است که در جدول ۱ به برخی از آنها اشاره شده است.

جدول ۱. الگوهای انتخاب مدیران

چارچوب نظری پژوهش را الگوی مدیران برتر آموزشی (۱۳۹۷) تشکیل می‌دهد و نمودار الگوی یادشده به شرح زیر است:

^۷ . Rambe & Makhalemele



شکل ۱. چارچوب نظری پژوهش الگوی مدیران برتر آموزشی
(قاسمی نژاد و حیدری، ۱۳۹۷)

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ اهداف کاربردی از نظر داده‌ها کیفی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه داده‌بنیاد خودظهور است. جامعه پژوهش حاضر شامل همه خبرگان تخصصی حوزه مربوطه است که با روش نمونه‌گیری نظری از نوع گلوله‌برفی و بر اساس اشباع نظری ۱۵ نفر خبره انتخاب شدند. ابزار سنجش پژوهش مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بود که بر اساس کدگذاری باز و کدگذاری محوری به دست آمد. سپس، کدگذاری انتخابی از طریق مصاحبه، فن دلفی و بارش فکری اجرا شد، که در این مرحله ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها توسط خبرگان نهایی و اولویت‌بندی شدند. مجدداً الگو بر اساس ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها ترسیم و توسط خبرگان تأیید و اعتباریابی شد. اعتبار و روایی ابزار سنجش به با روش اجماع سه‌سویه به دست آمد. روش‌های گردآوری اطلاعات از طریق مطالعه عمیق تئوری‌ها، مدل‌ها، یافته‌ها، الگوها، پژوهش‌ها اعم از ملی و جهانی در زمینه الگوهای انتخاب مدیران، سپس، از طریق اجرا کدگذاری باز از یافته‌های مرحله یک و بعد از آن، اجرای کدگذاری محوری به منظور مقوله‌بندی شاخص‌ها در قالب ابعاد و مؤلفه‌ها، و در مرحله بعدی، تنظیم این مهم به صورت یک فرم مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تنظیم و از طریق مصاحبه عمیق، فن دلفی و بارش فکری به مدد خبرگان و استمرار آن تا اشباع نظری که در پایان احصای الگو، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها توسط خبرگان اعتباریابی و اولویت‌بندی شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها طی سه مرحله کدگذاری‌های باز، محوری و انتخابی انجام گرفت.

یافته‌های پژوهش

تحلیل داده‌ها در چهار مرحله انجام گرفت:

الف) کدگذاری باز: در این مرحله ۹۰ شاخص از طریق مطالعات ملی و جهانی، و مصاحبه با خبرگان احصا شد.

ب) کدگذاری محوری: در این مرحله ۴ بعد، ۱۹ مؤلفه و ۱۲۹ شاخص از طریق مصاحبه با خبرگان احصا شد. شایان ذکر است به منظور جلوگیری از طولانی شدن متن مقاله از بیان جدول کدگذاری‌های باز و محوری خودداری شد.

ج) کدگذاری انتخابی: در این مرحله که توسط خبرگان انجام گرفت. در مجموع، برای الگوی انتخاب مدیران آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به ترتیب اولویت ۴ بعد، ۲۱ مؤلفه و ۱۵۰ شاخص که در جدول ۲ بیان شده است.

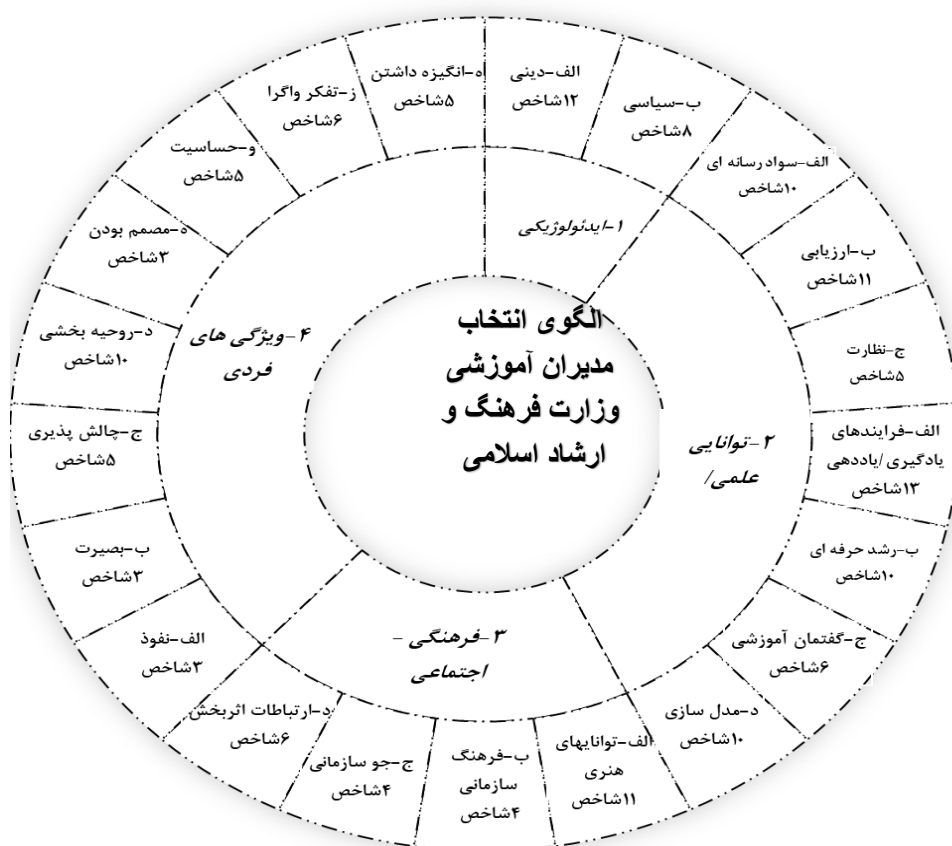
جدول ۲. ابعاد، مؤلفه‌ها و تعداد شاخص‌های سازنده الگوی انتخاب مدیران آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

ابعاد	مؤلفه ها	تعداد شاخص ها
ایدئولوژیکی	دینی	۱۲
	سیاسی	۸
توانایی علمی/حرفه ای	سواد رسانه ای	۱۰
	ارزیابی	۱۱
	نظارت	۵
	فرایندهای یادگیری/یاددهی	۱۳
	رشد حرفه ای	۱۰
	گفتمان آموزشی	۶
	مدل سازی	۱۰
	توانایی های هنری	۱۱
فرهنگی-اجتماعی	فرهنگ سازمانی	۴
	جو سازمانی	۴
	ارتباطات اثر بخش	۶
	نفوذ	۳
ویژگی های فردی	بصیرت	۳
	چالش پذیری	۵
	روحیه بخشی	۱۰
	مصمم بودن	۳
	حساسیت	۵
	تفکر واگرا	۶
	انگیزه داشتن	۵

د: اعتباریابی الگو: در این مرحله ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی انتخاب مدیران آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در قالب یک الگو تنظیم و توسط خبرگان اعتباریابی شد.

جمع بندی و نتیجه‌گیری

در نتیجه پژوهش الگوی انتخاب مدیران آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به شکل ۲ است:



شکل ۲. الگوی انتخاب مدیران آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

بر اساس شکل ۲، الگوی یادشده از ۱۵۰ شاخص تشکیل شده است. در زمینه یافته‌های پژوهش از حیث همسویی با سایر پژوهش‌های انجام‌شده، می‌توان گفت با یافته‌های خوش نمک (۱۳۹۹)، طلوعیان (۱۳۹۸)، اسلام پناه و سبزیان پور (۱۳۹۸)، فرانی (۱۳۹۷)، مارتین (۲۰۲۰)، لیو (۲۰۲۰)، روبرت (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

همچنین، ابعاد سازنده الگوی یادشده مشتمل بر چهار بعد که عبارت‌اند از ۱- ایدئولوژیکی ۲- علمی / حرفه‌ای ۳- فرهنگی / اجتماعی ۴- ویژگی های فردی . این یافته با یافته‌های پژوهشگرانی مانند خوش نمک (۱۳۹۹)، طلوعیان (۱۳۹۸)، اسلام پناه و سبزیان پور (۱۳۹۸)، فرانی (۱۳۹۷)، مارتین (۲۰۲۰)، همخوانی دارد.

همچنین، ۲۱ مؤلفه برای الگوی یادشده به دست آمد، که عبارت‌اند از: دینی، سیاسی، سواد رسانه‌ای، ارزیابی، نظارت، فرایندهای یادگیری/یاددهی، رشد حرفه‌ای، گفتمان آموزشی، مدل سازی، توانایی‌های هنری، فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، ارتباطات اثر بخش، نفوذ، بصیرت، چالش پذیری، روحیه بخشی، مصمم بودن، حساسیت، تفکر واگرا، انگیزه داشتن. این یافته‌ها با یافته‌های پژوهش‌های خوش نمک (۱۳۹۹)، طلو عیان (۱۳۹۸)، اسلامپناه و سبزیان پور (۱۳۹۸)، فرانی (۱۳۹۷)، مارتین (۲۰۲۰)، لیو (۲۰۲۰)، روبرت (۲۰۱۹) همخوانی دارد.

در نهایت، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد هر یک از مؤلفه‌های به دست آمده، از شاخص‌های تشکیل شده‌اند که در مجموع، پاسخ این پرسش در قالب جدول ۳ بیان شده است.

جدول ۳. جدول نهایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های الگوی انتخاب مدیران آموزشی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به ترتیب اولویت

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها	
ایدئولوژیکی	دینی	۱. داشتن ایمان توحیدی	
		۲. داشتن ایمان تشکیلاتی	
		۳. اعتقاد داشتن به فلسفه سازمان	
		۴. توجه به جنبه‌های مادی و معنوی بصورت توأمان	
		۵. وجود بصیرت خلق‌کننده آینده برتر	
		۶. دادن انگیزش، تعهد و عمل مبتنی بر ارزش به کارکنان	
	ایدئولوژیکی	دینی	۷. سهمیم کردن کارکنان در رسالت سازمانی با مدیران
			۸. ایجاد بصیرت در کارکنان
			۹. ایجاد هویت جمعی در کارکنان
			۱۰. ایجاد وحدت رویه، راهکار، خط مشی و اهداف بین گروه‌های کاری
			۱۱. هدایت رفتار و عملکرد کارکنان به سمت آرمانهای ارزشی سازمان
			۱۲. تبدیل تفاوت‌ها به اشتراک و یگانگی و متعاقب آن انسجام فعالیت‌های سازمانی
سیاسی	سیاسی	۱۳. ولایت مداری	
		۱۴. پایبندی به ارزش‌های انقلابی	
		۱۵. مثبت‌اندیشی نسبت به افراد و وقایع	
		۱۶. معتقد به مبانی دینی و اصالت‌های میهنی و انقلابی	
		۱۷. عزم و نیت قاطع برای اقدام	

۱۸. تشویق زیردستان در مسیر ارزش های جامعه اسلامی		
۱۹. توجه به ارزش های رشدی انسانی و اخلاقی		
۲۰. توجه به ارزش های روابط انسانی و مشارکت		
۲۱. آشنایی با رسانه های مختلف بین المللی	سواد رسانه ای	
۲۲. آشنایی با رسانه های مختلف ملی		
۲۳. برخورداری از سواد تولید محتوای رسانه ای		
۲۴. آشنایی با قوانین رسانه ها و تبلیغات		
۲۵. برخورداری از اخلاق رسانه ای		
۲۶. داشتن سواد اطلاعاتی		
۲۷. توانایی استفاده از تکنولوژی روز از جمله کامپیوتر، برای پردازش و تولید اطلاعات؛		
۲۸. توانایی تجزیه و تحلیل اجتماعی، سیاسی و اقتصادی رسانه ها		
۲۹. توانایی اتخاذ رژیم مصرف رسانه ای؛		
۳۰. توانایی تشخیص تأثیر تحریف، کلیشه سازی، تبلیغات و خشنونت در رسانه های دیداری؛		
۳۱. ارزیابی مستمر کارکنان	ارزیابی	
۳۲. ارزیابی مستمر مدیران و کارکنان		
۳۳. خودارزیابی و خودسازی مستمر		
۳۴. شناسایی نقاط قوت و ضعف مربیان، کارکنان و ضعف ها به قوت ها		
۳۵. ارزیابی برنامه درسی		
۳۶. ارزیابی برنامه آموزشی		
۳۷. تدوین و اجرای انتظارات از کارکنان		
۳۸. تراز کردن برنامه های آموزشی		
۳۹. تراز کردن ارزیابی های آموزشی		
۴۰. ارزیابی و بهبود شیوه های آموزشی از طریق مشاهده هدفمند		
۴۱. اطمینان از یکپارچگی ارزیابی مناسب روزانه بصورت منظم		
۴۲. توجه ویژه به تعالی آماد و منابع انسانی مرکز		
۴۳. پیگیری مستمر پیشرفت آموزشی کارورزان		
		توانایی علمی/ حرفه ای

۴۴. نظارت بر اجرای طرح درس مربیان و اجرای صحیح برنامه آموزشی	نظارت	فرآیندهای یاد دهی- یادگیری
۴۵. نظارت و کنترل بر کیفیت آموزش در مرکز		
۴۶. نظارت بر تنظیم برنامه درسی و آموزشی		
۴۷. داشتن دانش درباره برنامه ریزی درسی (روش های آموزش و تدریس، سنجش و ارزیابی و..)		
۴۸. توجه به ارتقاء کیفیت آموزش و یادگیری در مرکز		
۴۹. حمایت و کمک به مربیان در امر آموزش		
۵۰. فراهم کردن بهترین محیط آموزشی برای کارورزان		
۵۱. بهبود شرایط برای آموزش و یاد گیری		
۵۲. استفاده اثربخش از زمان آموزش و به حداکثر رساندن زمان آموزش		
۵۳. برخورداری از دانش آموزشی (یاددهی-یادگیری)		
۵۴. فنی بودن اقدامات یاددهی- یادگیری		
۵۵. ساخت محیط آموزشی		
۵۶. ارتقاء کیفیت تدریس		
۵۷. طراحی مجدد وغنی سازی برنامه درسی		
۵۸. بالابردن کیفیت مربیان (از جمله جانشین پروری)		
۵۹. استفاده از تکنولوژی و منابع چندگانه اطلاعات برای بهبود آموزش		
۶۰. تهیه و تدارک برنامه های مناسب جهت توسعه و رشد حرفه ای مربیان	رشد حرفه ای	
۶۱. تشویق مربیان جهت توسعه و رشد حرفه ای شان		
۶۲. فراهم آوردن فرصت هایی برای یادگیری انفرادی مربیان		
۶۳. فراهم کردن فرصت های توسعه حرفه ای مربیان از طریق به اشتراک گذاشتن تجارب آنها		
۶۴. فراهم کردن زمان لازم و مناسب برای توسعه حرفه ای مربیان		
۶۵. اهمیت دادن به انتقادات و پیشنهادات دیگران و استفاده از آنها در جهت بهبود عملکرد خویش		
۶۶. آموختن از دیگران به منظور بهبود عملکرد خویش		
۶۷. تلاش مستمر برای بهبود مهارت های حرفه ای و شغلی خویش		

۶۸. توجه به نقاط قوت فردی و تعهد نسبت به توسعه حرفه ای		
۶۹. پشتیبانی از رشد حرفه ای		
۷۰. ساخت انجمن های یادگیری		
۷۱. درگیر کردن کارورزان و اعضای جامعه به عنوان شرکاء	گفتمان آموزشی	
۷۲. برقراری ارتباط با کارورزان و اعضای جامعه		
۷۳. به حداکثر رساندن مسئولیت پذیری حرفه ای از طریق درگیر نمودن کارورزان		
۷۴. تعامل با همه ذینفعان در یک مسئولیت مشترک برای موفقیت کارورزان و مرکز		
۷۵. ارتباطات داخلی و خارجی		
۷۶. طرفداری و دفاع (وفاداری) از مرکز		
۷۷. ایفای نقش مربی گری	مدل سازی	
۷۸. اهتمام و تلاش در بهبود مستمر		
۷۹. برخورداری از جاذبه شخصیتی و قدرت نفوذ		
۸۰. هدایت کردن فرصت های بهبود مرکز		
۸۱. هدایت گری		
۸۲. تعیین انتظارات بالا برای همه کارورزان با در نظر گرفتن تفاوت های فردی		
۸۳. تمرکز روشن بر معیارهای سطح بالا		
۸۴. نشان دادن حرفه ای گری در رفتار و عمل		
۸۵. تضمین ایمنی مرکز		
۸۶. شناخت انواع هنر سنتی و بومی		
۸۷. درک مسائل هنری		
۸۸. شناخت تفاوت های فرهنگی و بومی		
۸۹. شناخت آمایش سرزمینی در زمینه ی آموزش فرهنگ و هنر		
۹۰. سواد بصری و زیبایی شناسی		
۹۱. احترام به تفاوت های فرهنگی		
۹۲. توانایی ایجاد ارتباط فرهنگی بین سازمان و جامعه		
۹۳. آشنایی با برنامه های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور		
۹۴. آشنا با تاریخ و تمدن اسلامی و ملی		
	فرهنگی / اجتماعی	

۹۵. معتقد به ماهیت فرهنگی و پرهیز از مشتری محوری		
۹۶. شناخت هنجارهای فرهنگی حاکم بر جامعه		
۹۷. تلاش در جهت تغییر فرهنگ مرکز در صورت لازم	فرهنگ سازمانی	
۹۸. ایجاد و حفظ یک فرهنگ مناسب و مساعد برای رشد مربیان		
۹۹. ایجاد و حفظ یک فرهنگ مناسب و مساعد برای رشد کارورزان		
۱۰۰. تلاش در جهت ارتقاء سطح فرهنگ مرکز		
۱۰۱. ایجاد یک محیط کاری حمایت کننده برای مربیان و کارورزان	جوسازمانی	
۱۰۲. ایجاد جو مطلوب در مرکز		
۱۰۳. ارتقاء جو آموزشی		
۱۰۴. هم تراز قراردادن تمام جنبه های فرهنگ مرکز به کارورزان		
۱۰۵. برقراری ارتباط شفاهی مناسب با همکاران	ارتباطات اثربخش	
۱۰۶. توانایی ارائه و صحبت کردن روشن درباره ایده ها و وقایع (ارائه سخنرانی روشن)		
۱۰۷. توانایی در میان گذاشتن ایده ها و افکار خود با مخاطبین مختلف (کارورزان، مربیان و ..) بصورت کتبی و روشن		
۱۰۸. برقراری ارتباط سازنده با دیگران		
۱۰۹. مردمی بودن اقدامات		
۱۱۰. ایجاد روابط خارج از مرکز		
۱۱۱. برخورداری از رفتار و سلوک صحیح و مناسب جهت مجذوب کردن ناخودآگاه دیگران	نفوذ	
۱۱۲. همراه نمودن دیگران از طریق دلسوزی برای آنها و محرم دانستن آنها		
۱۱۳. وابسته نمودن دیگران به خود از طریق تأثیر گفتاری و رفتاری		
۱۱۴. برخورداری از بینش عمیق درباره حق و حقیقت	بصیرت	
۱۱۵. داشتن نگاهی مثبت به آینده		

۱۱۶. داشتن آگاهی علمی همراه با نکته‌سنجی و عقلانیت و فهم	چالش پذیری	ویژگی‌های فردی
۱۱۷. پذیرش ریسک کارها (مدیریت ریسک)		
۱۱۸. پذیرش ناملايمات (سازگاری) غیرقابل اجتناب در طول کار		
۱۱۹. پذیرش و قبول اقداماتی که ممکن است به شکست منجر شود		
۱۲۰. شناسای فرصت‌های یادگیری نظیر موارد حساسیت‌ها، فعالیت‌ها، تلاش‌ها و تجربیات		
۱۲۱. فراهم کردن (نیازسنجی) زمینه‌های آموزش و یادگیری برای همکاران		
۱۲۲. خلق امید در مرکز	روحیه بخشی	
۱۲۳. جلوگیری از یأس و ناامیدی در مرکز		
۱۲۴. ارج نهادن به تلاش‌ها و کوشش‌های سازنده همکاران		
۱۲۵. ترغیب نوآوری‌ها و ابتکارات همکاران و کارورزان		
۱۲۶. دقیق و عدالت‌جو بودن در ارزشیابی‌های کارورزان (شایسته‌سالاری)		
۱۲۷. ایجاد انگیزه‌های کاری مثبت در کارورزان		
۱۲۸. اشاعه شادی و نشاط در محیط کار		
۱۲۹. ایجاد جو مناسب برای پیشرفت و رشد کارکنان		
۱۳۰. ایجاد جو مناسب برای رعایت احترام متقابل میان کارکنان		
۱۳۱. ایجاد زمینه‌های همدلی بین همکاران		
۱۳۲. توانایی تشخیص زمان اتخاذ تصمیم بدون توجه به کیفیت تصمیم	مصمم بودن	
۱۳۳. پایبندی به تعهدات		
۱۳۴. درک درست و به موقع زمان تصمیم‌گیری		
۱۳۵. حساسیت نسبت به نیازها، خواسته‌ها و مشکلات شخصی کارکنان		

۱۳۶. حل تعارض بین همکاران	حساسیت	
۱۳۷. رفتار و برخورد مناسب با کارکنان دارای زمینه ها و سوابق متفاوت		
۱۳۸. آگاهی از نحوه برخورد با مسایل عاطفی		
۱۳۹. بکار بردن اطلاعات مناسب در مواجهه به کارکنان مختلف		
۱۴۰. توانایی کارکردن با همکاران در شرایط سخت	تفکر واگرا	
۱۴۱. تحمل عقاید مخالف همکاران		
۱۴۲. توانایی فکر کردن در زمان وقوع مشکلات		
۱۴۳. افزایش آستانه تحمل بالا		
۱۴۴. توانایی نقد		
۱۴۵. توانایی حل مسئله		
۱۴۶. توانایی و علاقه مندی جهت شرکت در موضوعات و وقایع مختلف	انگیزه داشتن	
۱۴۷. توانایی مشارکت و مباحثه با همکاران در موضوعات آموزشی، سیاسی، وقایع جاری و ...		
۱۴۸. برخورداری از نوعی نیاز به کسب موفقیت در تمامی فعالیت ها		
۱۴۹. داشتن انگیزه شخصی مبنی بر اهمیت کار برای ارضاء نیازهای شخصی خود و همکاران		
۱۵۰. توانایی پذیرش ایده ها و تغییرات جدید در محیط کار		

یافته‌های حاضر با یافته‌های پژوهش‌های خوش نمک (۱۳۹۹)، طلوعیان (۱۳۹۸)، اسلام پناه و سبزیان پور (۱۳۹۸)، فرانی (۱۳۹۷)، مارتین (۲۰۲۰)، لیو (۲۰۲۰)، روبرت (۲۰۱۹) همخوانی دارد. بدیهی است به مدد این الگو می توان عوامل مهم انتخاب مدیران را پی برد. اساساً شرایط رقابتی جهان امروز، همه کشورهای به ویژه کشورهای در حال توسعه را وادار می کند که برای بقای خود و نقش آفرینی پویا و مؤثر در عرصه جهانی سیاست‌هایی را تدوین کنند که به صورتی فعال و مؤثر در صحنه رقابتی جهان مطرح شده و از حاشیه و انزوا خارج شوند. حضور این هدف متعالی نیازمند پرورش منابع انسانی توانمند و شایسته است که به ارتقای علمی و تکنولوژیکی کشور همت گمارند، دستیابی به این آرمان متعالی منوط به انتخاب بهینه مدیرانی است که بتوانند در عرصه رقابت های بین الملل موفقیت های کسب کنند. امروزه انتخاب مدیران بخشی از

فلسفه بهبود هر سازمان است. زیرا توسعه و آماده سازی مدیران، آنان را قادر می سازد تا دانش، مهارتها و نگرش های لازم را برای هدایت اثربخش اهداف سازمان به دست آورده و باعث ایجاد موفقیت های قابل توجهی در رسیدن به اهداف داخلی و خارجی و عملکرد سازمان شوند. بنابراین انتخاب درست و شایسته مدیران مقدمه لازم برای رسیدن و تحقق اهداف سازمان و متعاقبا آمادگی آن به دانش و مهارتهای اساسی جهت رقابت در سطح ملی و بین المللی می باشد. در مجموع، پژوهش محدودیت های در اجرا داشت که به شرح زیرند:

- داده های تجربی این پژوهش در اثر اجرای یک مقیاس ۱۵۰ ماده ای در ۴ بعد و ۲۱ مولفه برای گروه نمونه به دست آمده لذا اگر از مقیاس های دیگری با مضمون متفاوت و طول زیادتر استفاده شود نتیجه آن قابل تعمیم تر است.
- دسترسی سخت به خبرگان این حوزه به دلیل شرایط بهداشتی کشور و اعمال محدودیت های کرونایی.
- در پایان، بر اساس نتایج پژوهش، پیشنهادها زیر ارائه می شود:
- اجرای پژوهش در سطح وسیع تر، تا قابلیت تعمیم پذیری نتایج نیز افزایش یابد. از راه مقیاس استاندارد و جامع تر که مورد استفاده گسترده باشد.
- انجام پژوهش هایی که بتواند آثار سیاست ها و برنامه های کلان را بر تقویت ابعاد و مؤلفه های شناسایی شده بررسی کنند.
- انجام پژوهش هایی با موضوع آسیب شناسی انتخاب مدیران در سطوح مختلف مبتنی بر ابعاد شناسایی شده در الگوی به دست آمده.
- اهتمام جدی و مستمر به اجرا و ارزیابی نحوه انتخاب مدیران ر راستای توسعه و به روزرسانی دانش و مهارت لازم در این زمینه.

منابع

- اسلام پناه، مریم، سبزیان پور، زهره (۱۳۹۸)، بازگشت به مدیریت: طراحی و تبیین الگوی نوین صلاحیت های مدیران آموزشی با روش تحلیل مضمون، فصلنامه مدیریت مدرسه، دوره ۷، شماره ۱، بهار ۱۳۹۸، صص: ۲۲۹-۲۵۱.
- جبارزاده، یونس، شاه محمدزاده، علی، سروری، رحیم، حسینی، سید صمد (۱۳۹۸)، ارائه مدل توانمندسازی فرماندهان و مدیران آموزشی نیروی انتظامی، فصلنامه پژوهش های مدیریت انتظامی، دوره ۱۴، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۸، صص: ۲۶۱-۲۸۲.
- خوش نمک، بهروز، ایران زاده، سلیمان، خدیوی، اسداله، تقی زاده، هوشنگ (۱۳۹۹)، طراحی الگوی شایستگی انتخاب مدیران در سازمان های خدماتی و تعیین شایستگی مدیران متناسب با پست سازمانی، فصلنامه تصمیم گیری و تحقق در عملیات، دوره ۵، شماره ۱، صص: ۸۳-۹۸.
- خورشیدی، عباس، ذوالفقاری، حسین (۱۳۹۷). تئوری های مدیریت و رهبری. تهران: نشر یسپرون.
- خورشیدی، عباس؛ عامری، اکرم (۱۳۹۵). صلاحیت های حرفه ای مدیران مدرسه. رشد مدیریت مدرسه. شماره ۱۳، ۵۵-۵۲.
- خورشیدی، عباس (۱۳۹۲). تشخیص عوامل سازنده رهبری و مدیریت فرماندهان نیروی انتظامی در افق ۱۴۰۴، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی. ۸(۳). ۴۲۶-۴۴۲.
- زارعی، حسین، صالحی، مسلم. (۱۳۹۲). میزان انطباق مدیران مقطع ابتدایی ناحیه ۴ شیراز با شرایط مندرج در آیین نامه انتصابات مدیران. پایان نامه، گروه علوم تربیتی و روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شیراز.

- طلوعیان، غلامعباس (۱۳۹۸): تدوین مدل فرایندی شایستگی های مدیران منابع انسانی بخش دولتی با تاکید بر سیاستهای کلی نظام اداری، مجله: رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری « پاییز ۱۳۹۸ - شماره ۱۹ (جلد سوم)، صص: ۴۶ - ۶۱.
- قرحانی، میلاد، (۱۳۹۷)، بررسی رابطه بین مهارت های مدیران با موفقیت سازمانی در اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی استان کرمان، دومین کنفرانس ملی پژوهش های نوین در مدیریت و حقوق، کازرون،، <https://civilica.com/doc/901061>
- قاسمی، مریم وحیدر نژاد، عباس (۱۳۹۷)، ارائه الگوی مدیران برتر آموزشی، دو فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، (۸) ۳-صص: ۱۲۲- ۱۵۴
- قرآنی، سیدفرامرزی، کریمی طاهر، رسول (۱۳۹۱). تصمیم گیری برای انتخاب مدیران با اولویت بندی فازی. فصلنامه علمی - ترویجی مطالعات منابع انسانی، سال دوم، ۸، (۳)، ۴۱-۶۷.
- Bayarystanova, E., Arenova, A., & Nurmuhametova, R. (2014). Education System Management and Professional Competence of Managers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 140, 427-431.
- Liyu He a,* , Rong He b , Elaine Evans a(2020). Board influence on a firm's long-term success: Australian evidence. *Journal of Behavioral and Experimental Finance*. Volume 27, September ۲۰۲۰, ۱۰۰۳۲۷
- Nagadevara, Vishnuprasad; Srinivasan, Vasanthi & Valk, Reimara (2008). Establishing a link Between Employee Turnover and Withdrawal Behaviours: Application of Data Mining Techniques, *Research and Practice in Human Resource Management* 16
- Rambe, Patient. Makhalemele, Naledi. (۲۰۱۵). Relationship between Managerial Competencies of Owners /Managers Of Emerging Technology Firms And Business Performance: A Conceptual Framework Of Internet Cafés Performance In South Africa. *International Business & Economics Research Journal*, ۱۴(۴), ۵۶۸-۵۷۷.
- Robert J. Sternberg(2019). WICS: A Model of Educational Leadership. *The Educational Forum* • Volume 68 • Winter 2014. pp.108-114.
- Risavy, Stephen D. & Hausdorf, Peter A. (2011). Personality Testing in Personnel Selection: Adverse Impact and Differential Hiring Rates, *International Journal of Selection and Assessment* 19, pp.18-30.
- Sagır, M., Goksoy, S., & Ercan, O. (2014). Views of School Administrators Regarding Accreditation Implementations in Educational Inspection. *ProcediaSocial and Behavioral Sciences*, 116, 1604-1609