

شناسایی شایستگی های اخلاقی مدیران به منظور به کارگیری در ساختار مدیریتی دانشگاه

سلیمان قاسمیان سوربنی، دکتر رضایوسفی سعیدآبادی*، دکتر مریم تقوایی یزدی
گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ساری، ایران
(تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۹ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۴/۲۷)

چکیده

زمینه: شناسایی شایستگی های اخلاقی مدیران می تواند به طور موثری در تعالی نظام آموزش عالی نقش موثری را ایفا کند، با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف شناسایی شایستگی های اخلاقی مدیران به منظور به کارگیری در ساختار مدیریتی دانشگاه ها انجام شد.
روش: روش تحقیق آمیخته (کیفی - کمی) بود، در بخش کیفی از روش تحلیل محتوای کیفی با رویکرد استقرایی و در بخش کمی از روش توصیفی-پیمایشی بهره گرفته شد. مشارکت کنندگان در بخش کیفی خبرگان، اعضای هیات علمی و مدیران دانشگاه بود و جامعه آماری در بخش کمی شامل کارکنان دانشگاه های مازندران بود. روش نمونه گیری در بخش کیفی هدفمند از نظر نوع نظری با ۲۱ نفر انجام شد و در بخش کمی تصادفی طبقه ای بود که تعداد ۲۸۹ نفر بر اساس جدول مورگان به عنوان نمونه آماری جهت بررسی انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده های پژوهش در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته و در بخش کمی پرسشنامه محقق ساخته بود. روایی و پایایی ابزارهای گردآوری داده های پژوهش مورد تایید قرار گرفت، تجزیه و تحلیل داده ها از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و تاییدی در نرم افزار SPSS22 و Lisrel انجام شد.

یافته ها: بر اساس نتایج پژوهش مدل شایستگی اخلاقی مدیران شامل هشت بعد دانش و معلومات حرفه ای، ویژگی های شخصیتی، مهارت های رفتاری و فکری، اعتبار، نگرش و بینش، خدمتگرایی، مسئولیت پذیری، توجه به ارزش های اعتقادی و اخلاقی می باشد.
نتیجه گیری: بر اساس شایستگی های شناسایی شده می توان انتظار به کارگیری و رشد مدیران در ساختار مدیریتی دانشگاه را داشت که در نهایت تعالی نظام آموزش عالی را به همراه خواهد داشت.

کلیدواژگان: شایستگی اخلاقی، ساختار مدیریتی، آموزش عالی

سر آغاز

آموزش عالی، کاهش منابع مالی دولتی و فشار مستمر از سوی جامعه سرمایه داری که فراتر از کنترل ملت هاست، در خصوص کیفیت علمی چالش هایی را فرا روی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه قرار داده است (۲، ۳). این مهم زمینه ای فراهم آورده است که نظام آموزش عالی از یک سو با افزایش هزینه ها و از سوی دیگر با کاهش منابع مالی روبرو باشد (۴). همچنین موجب شده است تا حساسیت بیشتری نسبت به اهداف، عملکرد و نتایج آن ایجاد شود (۵). بر این اساس نظام آموزش عالی شاهد فشار مجموعه ای از ذی نفعان کلیدی به منظور گسترش و توسعه خدمات نظام آموزش عالی هستند، فشار مذکور نحوه تخصیص منابع دانشگاه ها را با چالش جهت دهی مجدد به سمت مشتری مداری و هدایت فعالیت ها به سمت روش های

دانشگاه از جمله مهم ترین مجموعه های انسانی در هر جامعه است. هر چند مهم ترین وظیفه آموزش عالی، آموزش دانش و مهارت در سطح پیشرفته و حرفه ای است، اما علاوه بر وظیفه انتقال دانش و مهارت، وظیفه دیگری که دارای ارزش اجتماعی هستند نیز جزء وظایف دانشگاه ذکر شده است که زمینه ایفای نقش موثر دانشگاه را فراهم می آورد (۱). در مقابل امروزه نظام های آموزش عالی در جهان با چالش های چندگانه ای روبرو شده اند. از یک سو تأثیر دیدگاه های زیربنایی معرفت شناسی بر ساخت دانش و از طرف دیگر جهانی شدن، کاربرد فناوری های همگرا در عرصه جهانی، اقتصاد مبتنی بر دانایی و رقابت در عرصه بین المللی توأم با دگرگونی های گسسته، رشد فزاینده مطالبات اجتماعی، توسعه کارآفرینی، سیاسی و محلی برای

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: ruosefi@yahoo.com



شایستگی اخلاقی به افزایش ظرفیت ادراک و شناخت احساسات دیگران در موقعیت های ویژه، عکس العمل مثبت نسبت به احساسات آنان، اتخاذ تصمیم و عملی که بیشترین فایده را به دیگران برساند اشاره می کند (۲۲). مفهوم شایستگی اخلاقی با وجود اهمیت زیاد، خیلی مورد توجه قرار نگرفته است. این مفهوم تاکید بر ظرفیت های ذهنی برای تعیین اینکه چگونه اصول جهانی انسانی باید به ارزش ها، اهداف و اقدامات شخصی ما اعمال شود دارد (۲۳).

دارا بودن نیروی متخصص و شایسته در حال حاضر از مهمترین سرمایه های هر سازمان یا شرکتی محسوب می شوند، بطوری که پیش از این اگر برای افراد متخصص و مجرب سازمان، عبارت نیروی انسانی و یا منابع انسانی استفاده می شد، اما اکنون این عبارت به سرمایه انسانی تغییر یافته است. در این راستا شایستگی های اخلاقی به مدیران سازمان کمک می کند تا بتوانند در خصوص مواردی چون فرایند گزینش، استخدام، کارراهه شغلی، آموزش، سیستم پرداخت، دسته بندی شغلی، انتخاب و سایر عملیات کارکنان بهینه ترین تصمیم گیری را انجام دهند. در کنار این مهم نظر به اینکه دانشگاه های نسل چهارم که دانشگاه اجتماعی^۷ نامیده می شوند، دیگر به دنبال خواسته های کشوری نیستند بلکه به دنبال پاسخ به نیازهای محیط های پیرامون می باشند و این دانشگاه ها باید بتوانند ایده ها را به محصول و ثروت تبدیل کنند، لذا به مدیران، توانمند، اخلاق مدار و شایسته نیاز دارند تا بتوانند در راه تعالی سازمان گام بردارند. از سویی دانشگاه ها از عمده ترین نهادهای علمی در تولید دانش و فناوری، و تربیت دانشجویان و دانشمندان می باشند، لذا همواره باید در راه تعالی قدم گذارند و در زمره سازمان های متعالی در پیشاپیش محیط رقابتی حرکت کنند، بنابراین سوال اصلی پژوهش حاضر این است که مدل شایستگی اخلاقی مدیران به منظور به کارگیری در ساختار مدیریتی دانشگاه ها دارای چه مولفه ها و ابعادی می باشد؟

روش

روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی می باشد و از نظر نحوه گردآوری داده ها آمیخته (کیفی - کمی) است. در مرحله اول از طریق یک مطالعه کیفی شاخص های مدل شایستگی اخلاقی مدیران شناسایی شد. در این بخش از روش تحلیل محتوای کیفی با رویکرد استقرایی استفاده شد، مشارکت کنندگان پژوهش در بخش کیفی شامل خبرگان، اعضای هیات علمی و مدیران دانشگاهی می باشد که مدرک تحصیلی مرتبط در حوزه مدیریت منابع انسانی، سابقه پست های مدیریتی در بخش های مختلف دانشگاه، چاپ کتاب و مقاله در این حوزه و هدایت رساله های ارشد و دکتری مرتبط با مدیریت منابع انسانی داشتند. برای مطلع شدن از دیدگاه ها و نظرات متخصصان و صاحب نظران از روش نمونه گیری هدفمند از نوع نظری با ۲۱ نفر استفاده شد. برآورد حجم نمونه مورد نظر بر مبنای اشباع نظری داده ها انجام شد. بر این اساس مصاحبه با تعداد ۲۰ نفر به اشباع نظری رسید و

بسیار مشابه تجاری روبه رو کرده است (۶، ۷). در پی شرایط ایجاد شده پژوهشگران اعتقاد دارند راهکار پیش رو برای بهبود فعالیت ها و عملکرد نظام آموزش عالی، تلاش برای تعالی^۲ است (۸). از همین رو کیفیت و تعالی در موسسات آموزش عالی و دانشگاه ها از دهه ۱۹۸۰ به بعد اهمیت زیادی یافته است. همین امر موجب شده است تا موسسات آموزش عالی و دانشگاه ها به منظور کسب رضایت و خرسندی ذینفعان و مشتریانی که تقاضای روزافزونی نیز دارند، تلاش زیادی را در جهت اثربخشی و تعالی خود انجام دهند و برای رویارویی با چالش های به وجود آمده تغییرات متعددی را در راهبردهای کیفی خود در حوزه آموزش، پژوهش و خدمات ایجاد کنند (۹). تعالی سازمانی عبارت است از رشد و ارتقای سطح یک سازمان در تمامی ابعاد مختلف آن، به گونه ای که با کسب رضایتمندی مطلوب کلیه ذی نفعان و ایجاد تعادل بین آنها، احتمال موفقیت سازمان در بلند مدت افزایش یابد (۱۰). تعالی و پیشرفت زمینه ای فراهم می آورد که سازمان به بررسی وضعیت موجود بپردازد و با مقایسه وضعیت مطلوب، شکاف ها را شناسایی و با بررسی علت ها به ارایه راه حل های بهینه و مطلوب بپردازد (۱۱).

از طرفی تحقیقات نشان داده است که در حرکت های امروزی سازمان به سوی تعالی و بهبود مستمر، شایستگی^۳ جایگاهی اساسی دارد (۱۲). شایستگی عبارت است از هرگونه دانش، مهارت، توانایی یا کیفیت شخصی که از طریق رفتار نشان داده شده و منجر به تعالی خدمت دهی می شود و بر عملکرد شغلی^۴ تاثیر گذار است (۱۳). بیش از نیم قرن از ورود مفهوم شایستگی های شغلی به دنیای مدیریت می گذرد که پیاده سازی این مفهوم در سازمان برای اهداف مختلفی نظیر آموزش، جبران خدمت، گزینش و غیره استفاده می شود. علی رغم توسعه این مفهوم در دنیای دانشگاهی، جاری سازی مفهوم شایستگی در سازمان ها با چالش مواجه شده است. در سال های اخیر با گسترش فناوری های ارتباطی و تاثیر آنها بر جهانی شدن، برای شغل های مختلف شایستگی در کار تدوین شده است. این شایستگی ها به صورت عمومی بوده و هر سازمان نیاز دارد تا این مفاهیم را بومی سازی کند (۱۴). پژوهشگران شایستگی را به عنوان ویژگی های شخصیتی مرتبط با عملکرد برتر و انگیزه بالا و توانایی تعامل اثربخش با محیط تعریف کرده اند (۱۵، ۱۶). برخی دیگر از پژوهشگران نیز در رویکردهای خود بر رفتارها و ویژگی هایی تاکید داشتند که مدیران موفق از خود بروز می دهد. چنین رویکردی بر ویژگی های متمایز کننده و عملکرد برتر تاکید دارد. بر این اساس شایستگی می تواند از زمره انگیزه ها، رفتارها، مهارت ها، وجوه نقش اجتماعی یا دانشی باشند که منجر به عملکرد اثربخش یا عالی فرد در آن شغل می شود (۱۷). مطالعات تاکید می کند که شایستگی با نوعی نگرش همه جانبه و سیستمی بر صفات، ویژگی ها، مهارت ها و نگرش ها در ارتباط با کارایی و اثربخشی در انجام وظایف و مسئولیت ها همراه می باشد (۱۸، ۱۹). و بر شناسایی مهارت های انسانی^۵، ادراکی و فنی ضروری و همچنین توسعه شایستگی های اخلاقی^۶ تاکید می کند (۲۰، ۲۱).

برای اطمینان بیشتر یک مصاحبه دیگر انجام شد. ابزار گردآوری داده‌های پژوهش در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختار یافته بود. برای رعایت اصول اخلاق پژوهش، در جریان مصاحبه‌ها از مشارکت کننده خواسته شد تا صحبت‌های آنها ضبط و ثبت شود و پس از پایان مصاحبه به صورت دقیق مصاحبه بررسی و به روی کاغذ برگردانده می‌شود. بعد از گردآوری داده‌های به دست آمده از مصاحبه، فرایند تحلیل و تلخیص داده‌های کیفی آغاز شد. این داده با توجه به موضوع تحقیق تلخیص و کدگذاری شدند. در نتیجه کدگذاری و حذف داده‌های تکراری و تلخیص نهایی داده، ۸۷ مقوله شناسایی و استخراج شد که بر اساس نظرات صاحب نظران ۶۰ گویه مورد تایید قرار گرفت. سپس مقوله‌هایی که به طور هدفمند بیانگر یک مقوله کلی‌تر بودند، شناسایی و در کنار هم قرار داده شدند و برای آنها یک عنوان کلی که می‌توانست شامل تمامی آنها باشد تعیین و نام گذاری شد. برای بررسی روایی در بخش کیفی در وهله اول از روش مثلث‌سازی بهره گرفته شد، در این راستا از طریق گردآوری شواهد از منابع مختلف شامل تئوری‌های گوناگون، منابع اطلاعاتی متنوع و صاحب نظران روایی مورد بررسی و تایید قرار گرفت، در ادامه نتایج تحلیل به ۴ نفر از مشارکت کنندگان ارایه شد و فرایند رسیدن به کدها، مقوله‌های فرعی و اصلی برای آنها تشریح گردید، یافته‌های حاصل از این کار، یافته‌های کلی پژوهش را تایید کرد. همچنین از تکنیک زاویه بندی کریستینسن هم برای ارزیابی اعتبار و کیفیت یافته‌ها استفاده شد. در این خصوص سعی شد با درگیری مداوم و مستمر ذهنی با داده‌ها، وسعت اطلاعات و عمق دادن اطلاعات امکان پذیر شود. برای نیل به این هدف پس از کدگذاری داده‌ها توسط پژوهشگر، از دو نفر خواسته شد که برخی از مصاحبه‌ها را کدگذاری کنند تا صحت و اعتبار کدگذاری و مقوله‌های به دست آمده را ارزیابی کنند و در نهایت نتایج این بخش مشابَهت داشت با کدگذاری که در مرحله قبل صورت گرفته بود. به منظور تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل تم که مبتنی بر کدگذاری باز است استفاده شد. در این مرحله داده‌های حاصل از مصاحبه‌های صورت گرفته به دقت بررسی شد، واحد اصلی تحلیل برای کدگذاری باز مفاهیم بودند، رونوشت مصاحبه‌ها برای یافتن مقوله‌های اصلی، مقوله‌ها، خرده مقوله‌ها به طور منظم بررسی شدند.

در مرحله دوم، پژوهش کمی انجام شد، هدف این مرحله آن است که مشخص کند کدام یک از عوامل شناسایی شده معنی دار هستند و کدامیک از آن‌ها معنی دار نیستند و باید از الگو کنار گذاشته شوند، در این بخش، از روش تحقیق توصیفی-پیمایشی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش در مرحله کمی شامل کارکنان دانشگاه‌های مازندران که تعداد آنها برابر ۷۹۰ نفر بود، با استفاده از روش نمونه تصادفی طبقه‌ای ۲۸۹ جهت بررسی انتخاب شدند. برای تعیین حجم نمونه مورد نظر با توجه به حجم جامعه آماری از جدول مورگان استفاده شد، در این راستا با توجه به احتمال عدم برگشت چند پرسشنامه تعداد ۳۲۰ پرسشنامه توزیع شد که در نهایت ۲۹۳ پرسشنامه مورد استفاده قرار گرفت. برای گردآوری داده‌های کمی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد.

پرسشنامه مذکور شامل ۶۰ گویه بسته پاسخ بر اساس طیف پنج درجه لیکرت بود، پرسشنامه هشت بعد دانش و معلومات حرفه‌ای^۸ (۸ سوال، سوال های ۱ تا ۸)، ویژگی‌های شخصی^۹ (۹ سوال، سوال های ۹ تا ۱۷)، مهارت‌های رفتاری و فکری^{۱۰} (۱۳ گویه، سوال های ۱۸ تا ۳۰)، اعتبار^{۱۱} (۴ گویه، سوال های ۳۱ تا ۳۴)، نگرش و بینش^{۱۲} (۸ سوال، سوال های ۳۵ تا ۴۲)، خدمتگزاری^{۱۳} (۵ سوال، سوال های ۴۳ تا ۴۷)، مسئولیت‌پذیری^{۱۴} (۶ سوال، سوال های ۴۸ تا ۵۳)، توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی^{۱۵} (۷ سوال، سوال های ۵۴ تا ۶۰) را مورد سنجش قرار می‌دهد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه مورد تایید متخصصان و اساتید قرار گرفت، مقدار شاخص های نسبت روایی محتوایی یا CVR برابر با ۰/۸۴ و شاخص روایی محتوایی یا CVI ۰/۶۳ به دست آمد که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب پرسشنامه است. پایایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ در یک مطالعه مقدماتی بر روی نمونه ۳۰ نفری ۰/۹۲ محاسبه شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی با استفاده از تحلیل اکتشافی و تاییدی در افزار آماری $SPSS22$ و $Lisrel$ انجام شد.

یافته‌ها

در بخش کیفی ابتدا مولفه‌های شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی با استفاده از روش تحلیل مضمون استخراج شدند. قالب مضامین نهایی شایستگی اخلاقی مدیران دانشگاهی ارایه شد که شامل ۸ مضمون فراگیر، ۲۰ مضمون سازمان دهنده و ۶۰ مضمون پایه ارایه شد که به شرح زیر می‌باشد.

دانش و معلومات حرفه‌ای: شامل: بصیرت اجتماعی (۲ مضمون پایه)، تحصیلات علمی (۳ مضمون پایه)، کاردان و مجرب (۳ مضمون پایه).

ویژگی‌های شخصی: شامل: انتقادپذیری (۴ مضمون پایه)، تعهد و پایبندی (۵ مضمون پایه). مهارت‌های رفتاری و فکری: شامل: توانایی در تفکر و قدرت تحلیل (۳ مضمون پایه)، سازگاری و درک کاری گروهی (۴ مضمون پایه)، مهارت‌های مدیریتی (۶ مضمون پایه).

اعتبار: شامل: سابقه علمی (۳ مضمون پایه)، اجتماعی بودن و مقبولیت (۱ مضمون پایه).

نگرش و بینش: شامل: تدین و دین‌داری (۳ مضمون پایه)، آگاهی و هوشیاری (۱ مضمون پایه)، اخلاق‌مداری (۳ مضمون پایه)، قانون‌مداری و پایبندی به قانون (۱ مضمون پایه).

خدمتگزاری: شامل: خدمت‌رسانی (۳ مضمون پایه).

مسئولیت‌پذیری: شامل: مسئولیت دینی (۲ مضمون پایه)، مسئولیت ملی و اجتماعی (۴ مضمون پایه).

توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی: شامل: خدامحوری (۳ مضمون پایه)، اعتقادات معنوی (۵ مضمون پایه).

جدول ۱: مضامین فراگیر، سازمان دهنده و پایه شایستگی مدیران دانشگاهی

| مضامین پایه | مضامین سازمان دهنده | مضامین فراگیر |
|--|----------------------------------|------------------------------|
| آگاهی به عوامل محیطی | بصیرت اجتماعی | دانش و معلومات حرفه‌ای |
| شناخت منافع و مصالح ملی | | |
| تحصیلات دانشگاهی | تحصیلات علمی | |
| گذراندن دوره‌های آموزشی در دانشگاه | | |
| دانش و اطلاعات لازم برای مدیریت دانشگاه | کاردان و مجرب | |
| داشتن تجربه عمومی و کاری لازم برای امور دانشگاهی | | |
| سابقه و تجربه در پست‌های مدیریتی | | |
| مدیریت اداره دانشگاه در شرایط سخت | انتقادپذیری | ویژگی‌های شخصیتی |
| مقاومت در برابر فشارها | | |
| تحمل مخالفان و پذیرش تحول | | |
| متواضع و فروتن و دلسوز دانشجویان | | |
| حضور به موقع در جلسات و آراسته زیبا | تعهد و پایبندی | |
| تعهد در انجام وظایف کاری | | |
| رعایت حقوق خود و دیگران | | |
| اهمیت دادن به کارهای دانشجویان | | |
| پیگیر کارهای اداری | احساس مسئولیت در قبال مسئولیت‌ها | توانایی در تفکر و قدرت تحلیل |
| احساس مسئولیت در قبال مسئولیت‌ها | | |
| تفکر تحلیلی و سیستمی | | |
| توانایی در ایجاد سازگاری با محیط | | |
| توانایی ذهنی و فیزیکی | سازگاری و درک کاری گروهی | مهارت‌های رفتاری و فکری |
| جهت‌گیری در رفتار با استانداردها | | |
| توانایی درک مسائل محیطی | | |
| مهارت‌های ارتباطی و انجام کار گروهی | | |
| توانایی در تفویض اختیار | مهارت‌های مدیریتی | |
| توانایی مدیریت زمان | | |
| توانایی تصمیم‌گیری و رهبری | | |
| توانایی در نوآوری و خلاقیت | | |
| مهارت سخن‌ورزی و اداره جلسات | مهارت کار با کامپیوتر | |
| مهارت کار با کامپیوتر | | |
| مهارت در رفع تنش‌ها و تعارض‌ها | | |
| عضویت در مجامع داخلی و خارجی | | |
| استاد نمونه بودن | سابقه علمی | اعتبار |
| نخبه بودن در انجام وظایف و مدیریت محل کار | | |
| پذیرش در بین همکاران | | |
| ایمان و توکل به خدا | | |
| غیرشخصی عمل کردن | آگاهی و هوشیاری اخلاق‌مداری | نگرش و بینش |
| بینش سیاسی و اجتماعی | | |
| حفظ اخلاق حرفه‌ای برای خود و همکاران | | |
| توجه به ارزش‌های حاکم | | |
| حقیقت‌جویی و حقیقت‌گویی | قانون مداری و پایبندی به قانون | |
| عدالت‌خواهی | | |
| قانونی عمل کردن و مجری قانون بودن | | |
| خدمت به اسلام | | |
| خدمت به مردم | | |

| | |
|-----------------------------------|---|
| خدمت‌رسانی | تمام وقت در اختیار دانشجویان رعایت حال دانشجویان برای رضای خدا کار کردن |
| مسئولیت دینی | مسئولیت در برابر خدا مسئولیت در برابر اسلام |
| مسئولیت پذیری | مسئولیت در برابر کشور مسئول بودن در برابر حقوق دانشجویان مدیریت در برابر فعالیت‌های دانشجویان مسئولیت در برابر دانشجویان |
| خدمات‌حوری | رفتار عادلانه و یکسان با دانشجویان و همکاران انجام وظیفه برای خدا حق مداری و اجرای عدالت انقلابی بودن |
| اعتقادات معنوی | مفید به اخلاق اسلامی در دانشگاه‌ها رعایت حق الناس توجه به اعتقادات مذهبی در کار |
| توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی | |

۰/۰۱ معنی دار است که نشان می‌دهد ماتریس همبستگی در جامعه برابر صفر نمی‌باشد. بنابراین شرایط تحلیل عاملی حاصل شده است. در جدول ۲، بارهای عاملی هر یک از گویه‌های آرایه شده است، مطالعات مقادیر مختلفی برای پذیرش گویه‌های در تحلیل عاملی عنوان کرده اند، اما یک اتفاق نظر برای مقدار ۰/۳۰ وجود دارد، بر این اساس گزاره‌هایی که عامل نتوانسته اند بالاتر از ۰/۳۰ از تغییرات آن‌ها را تبیین کنند، بایستی تعدیل یا حذف گردد. لذا حداقل میزان قابل قبول جهت پذیرش گویه‌ها در عوامل زیر بنایی، ۰/۳۰ در نظر گرفته شد. بر مبنای نتایج جدول ۲، بار عاملی همه گویه‌های پرسشنامه بالاتر از مقدار ۰/۳۰ و قابل قبول بودند.

در بخش کمی در راستای انجام تحلیل عاملی اکتشافی شاخص‌های بارتلت و کفایت نمونه برداری (KMO) بررسی شد. شاخص کفایت نمونه برداری برابر ۰/۷۸ بود. هر چه اندازه شاخص KMO به ۱ نزدیک تر باشد، «کفایت نمونه گیری» بهتری در انتخاب معرف‌ها (متغیرهای آشکار) وجود داشته است. نقطه برش اندازه شاخص KMO برای «کفایت نمونه گیری» ۰/۶ بیان شده است یعنی اگر شاخص KMO بالاتر از ۰/۶ باشد، ملاک «کفایت نمونه گیری» برآورد شده است و اگر پایین تر از ۰/۶ باشد به این معنی است که ملاک «کفایت نمونه گیری» برآورد نشده است بنابراین حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی کافی می‌باشد. همچنین مقدار آزمون بارتلت ۱۳۲۷۱/۸۲ در سطح

جدول ۲: بارعاملی گویه‌های شایستگی های اخلاقی مدیران

| گویه | بارعاملی | گویه | بارعاملی | گویه | بارعاملی | گویه | بارعاملی | گویه | بارعاملی |
|------|----------|------|----------|------|----------|------|----------|------|----------|
| ۱ | ۰/۵۶ | ۱۳ | ۰/۴۸ | ۲۵ | ۰/۶۹ | ۳۷ | ۰/۵۸ | ۴۹ | ۰/۶۴ |
| ۲ | ۰/۷۷ | ۱۴ | ۰/۵۸ | ۲۶ | ۰/۵۶ | ۳۸ | ۰/۷۰ | ۵۰ | ۰/۵۹ |
| ۳ | ۰/۶۷ | ۱۵ | ۰/۵۹ | ۲۷ | ۰/۳۷ | ۳۹ | ۰/۶۳ | ۵۱ | ۰/۶۰ |
| ۴ | ۰/۴۱ | ۱۶ | ۰/۴۵ | ۲۸ | ۰/۵۷ | ۴۰ | ۰/۴۹ | ۵۲ | ۰/۷۵ |
| ۵ | ۰/۷۲ | ۱۷ | ۰/۵۴ | ۲۹ | ۰/۵۸ | ۴۱ | ۰/۳۷ | ۵۳ | ۰/۶۵ |
| ۶ | ۰/۵۳ | ۱۸ | ۰/۳۶ | ۳۰ | ۰/۵۱ | ۴۲ | ۰/۵۵ | ۵۴ | ۰/۴۸ |
| ۷ | ۰/۵۳ | ۱۹ | ۰/۷۷ | ۳۱ | ۰/۶۷ | ۴۳ | ۰/۶۳ | ۵۵ | ۰/۵۹ |
| ۸ | ۰/۸۰ | ۲۰ | ۰/۷۳ | ۳۲ | ۰/۵۹ | ۴۴ | ۰/۴۷ | ۵۶ | ۰/۵۶ |
| ۹ | ۰/۵۰ | ۲۱ | ۰/۷۳ | ۳۳ | ۰/۴۴ | ۴۵ | ۰/۵۹ | ۵۷ | ۰/۶۲ |
| ۱۰ | ۰/۴۸ | ۲۲ | ۰/۶۷ | ۳۴ | ۰/۵۶ | ۴۶ | ۰/۶۲ | ۵۸ | ۰/۷۲ |
| ۱۱ | ۰/۶۶ | ۲۳ | ۰/۶۳ | ۳۵ | ۰/۵۶ | ۴۷ | ۰/۳۹ | ۵۹ | ۰/۶۸ |
| ۱۲ | ۰/۵۶ | ۲۴ | ۰/۷۲ | ۳۶ | ۰/۵۸ | ۴۸ | ۰/۵۴ | ۶۰ | ۰/۶۰ |

کل پرسشنامه شایستگی اخلاقی مدیران را تبیین می کند، که قدرت تبیین نسبتاً مناسبی است.

در مرحله بعد از تحلیل عاملی، ارزش های ویژه عامل ها با روش تحلیل مؤلفه های اصلی و قدرت تبیین واریانس و درصد تجمعی واریانس آزمون مشخص شد، همانگونه که در جدول شماره ۳ مشخص است، تعداد ۸ عامل با ارزش ویژه بیشتر از یک، ۵۸/۸۶ درصد از واریانس

جدول ۳: مجموع مجذورات بارهای عاملی استخراج شده

| عامل | ارزش ویژه | درصد تبیین واریانس | درصد تجمعی واریانس |
|------------|-----------|--------------------|--------------------|
| عامل اول | ۱۱/۹۸ | ۱۹/۹۷ | ۱۹/۹۷ |
| عامل دوم | ۶/۰۰ | ۱۰/۰۱ | ۲۹/۹۸ |
| عامل سوم | ۴/۴۲ | ۷/۳۷ | ۳۷/۳۵ |
| عامل چهارم | ۴/۲۷ | ۷/۱۲ | ۴۴/۴۷ |
| عامل پنجم | ۲/۴۵ | ۴/۰۹ | ۴۸/۵۷ |
| عامل ششم | ۲/۲۱ | ۳/۶۹ | ۵۲/۲۶ |
| عامل هفتم | ۲/۰۲ | ۳/۳۸ | ۵۵/۶۴ |
| عامل هشتم | ۱/۹۳ | ۳/۲۲ | ۵۸/۸۶ |

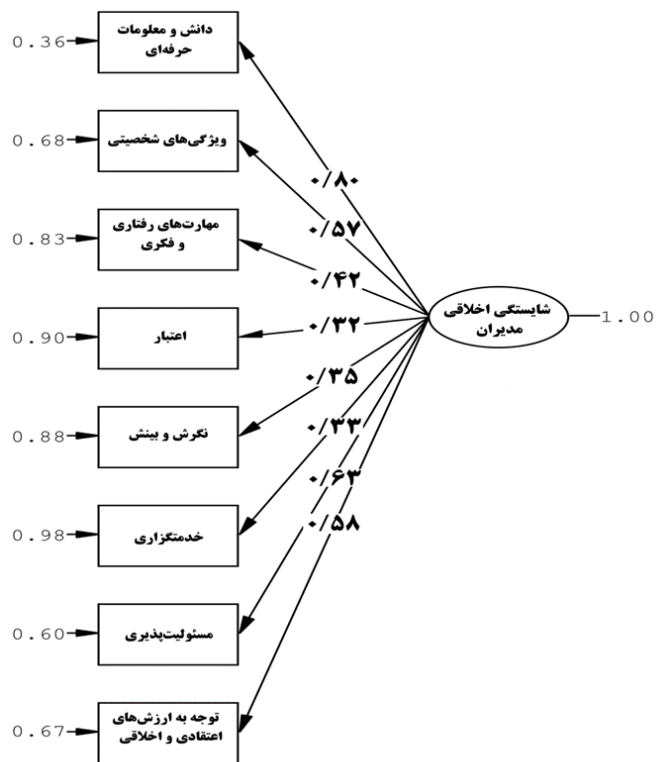
جدول شماره ۴ ماتریس دوران یافته گویه های مرتبط با شایستگی های اخلاقی مدیران بعد از چرخش واریماکس را نشان می دهد.

جدول ۴: ماتریس دوران یافته گویه ها شایستگی اخلاقی مدیران

| گویه ها | مهارت های مدیریتی | دانش و معلومات حرفه ای | اعتبار | عامل ها توجه به ارزش های | نگرش و بینش | ویژگی شخصیتی | خدمتگزاری | مسئولیت پذیری |
|---------|-------------------|------------------------|--------|-----------------------------|-------------|--------------|-----------|---------------|
| ۱ | ۰/۶۳ | ۰/۵۶ | ۰/۷۵ | ۰/۶۵ | ۰/۷۱ | ۰/۵۷ | ۰/۷۵ | ۰/۷۴ |
| ۲ | ۰/۸۴ | ۰/۵۶ | ۰/۷۳ | ۰/۶۵ | ۰/۷۴ | ۰/۵۹ | ۰/۶۵ | ۰/۵۹ |
| ۳ | ۰/۷۶ | ۰/۵۵ | ۰/۶۰ | ۰/۶۶ | ۰/۶۰ | ۰/۴۹ | ۰/۷۴ | ۰/۶۳ |
| ۴ | ۰/۸۱ | ۰/۶۷ | ۰/۷۰ | ۰/۷۵ | ۰/۸۱ | ۰/۶۶ | ۰/۷۰ | ۰/۸۴ |
| ۵ | ۰/۷۴ | ۰/۶۳ | | ۰/۷۹ | ۰/۷۷ | ۰/۴۰ | ۰/۵۸ | ۰/۷۴ |
| ۶ | ۰/۷۱ | ۰/۶۲ | | ۰/۷۸ | ۰/۵۸ | ۰/۴۵ | | ۰/۶۷ |
| ۷ | ۰/۸۱ | ۰/۵۷ | | ۰/۷۳ | ۰/۵۱ | ۰/۷۲ | | |
| ۸ | ۰/۷۶ | ۰/۷۸ | | | ۰/۷۱ | ۰/۵۲ | | |
| ۹ | ۰/۵۹ | | | | | ۰/۶۹ | | |
| ۱۰ | ۰/۴۶ | | | | | | | |
| ۱۱ | ۰/۶۹ | | | | | | | |
| ۱۲ | ۰/۶۸ | | | | | | | |
| ۱۳ | ۰/۶۰ | | | | | | | |

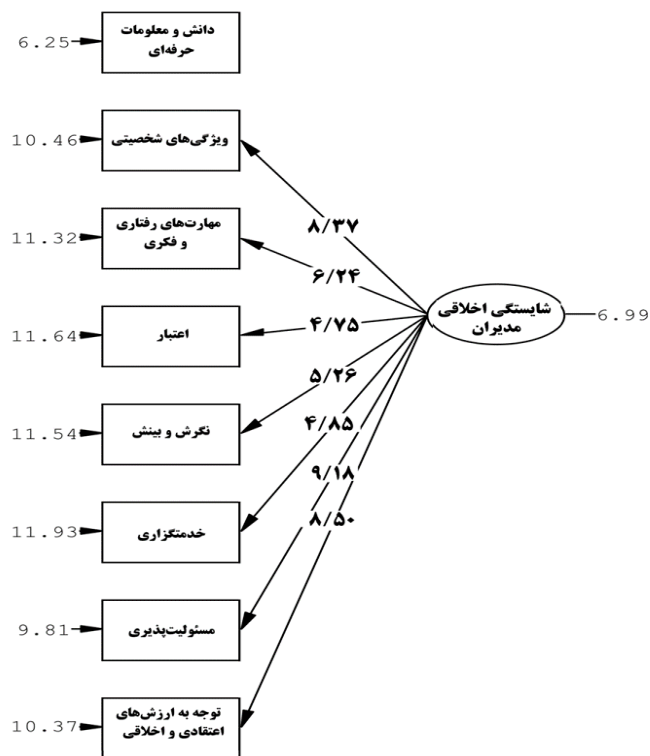
ارزش های اعتقادی و اخلاقی مورد تایید قرار گرفت. بیشترین بارهای عاملی (برآوردهای استاندارد) برای دانش و معلومات حرفه ای (۰/۸۰) و کمترین بار عاملی مربوط به اعتبار (۰/۳۲) بود. همانطور که از نگاره ۲ مشخص می باشد تمامی ضرایب مسیر مدل آزمون شده معنی دار می باشد. در جدول شماره ۵ شاخص های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد به تفکیک گزارش شده اند.

در ادامه نتایج تحلیل عاملی تاییدی مدل شایستگی اخلاقی مدیران با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار لیزرل نسخه ۸/۸ انجام شد. همانطور که نگاره ۱ از خروجی های لیزرل برای متغیر مکنون شایستگی های اخلاقی مدیران قابل مشاهده است، هشت بعد دانش و معلومات حرفه ای، ویژگی های شخصیتی، مهارت های فکری و رفتاری، اعتبار، نگرش و بینش، خدمتگزاری، مسئولیت پذیری، توجه به



Chi-Square=57.56, df=20, P-value=0.75962, RMSEA=0.051

نگاره ۱: الگو آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



Chi-Square=57.56, df=20, P-value=0.75962, RMSEA=0.051

نگاره ۲: الگو آزمون شده پژوهش در حالت معنی داری

جدول ۵: شاخص های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

| شاخص های برازش مطلق | | | |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|
| شاخص | GFI | AGFI | SRMR |
| مقدار بدست آمده | ۰/۹۱ | ۰/۸۵ | ۰/۰۴ |
| حد قابل پذیرش | بیشتر از ۰/۹۰ | بیشتر از ۰/۸۰ | کمتر از ۰/۰۵ |
| شاخص های برازش تطبیقی | | | |
| شاخص | CFI | NFI | NNFI |
| مقدار بدست آمده | ۰/۹۸ | ۰/۹۵ | ۰/۹۳ |
| حد قابل پذیرش | بیشتر از ۰/۹۰ | بیشتر از ۰/۹۰ | بیشتر از ۰/۹۰ |
| شاخص های برازش تعدیل یافته | | | |
| شاخص | X2/df | PNFI | RMSEA |
| مقدار بدست آمده | ۲/۸۷ | ۰/۶۴ | ۰/۰۵ |
| حد قابل پذیرش | کمتر از ۳ | بیشتر از ۰/۶۰ | کمتر از ۰/۰۸ |

مدیریتی، شایستگی های عمومی و شایستگی های تخصصی سازمان معرفی شد (۲۶). در مطالعه دیگر مشخص شد که مدل شایستگی مدیران شامل شایستگی های دانش مدیریت مالی، روابط فردی، ارتباطات، رهبری، مدیریت منابع انسانی می باشد (۲۷). در پژوهشی دیگر شایستگی مدیران در چهار شایستگی کلی نوآوری، یادگیری، مدیریت دانش و اخلاقی معرفی شد (۲۸). این نتایج همسو با نتایج پژوهش حاضر می باشد.

در راستای نتایج به دست آمده می توان بیان کرد که شایستگی اخلاقی مورد نیاز مدیران به منظور حضور در پست های مدیریتی دانشگاهی در وهله اول به دانش و معلومات حرفه ای آنها بستگی دارد. مدیر نیازمند بصیرت اجتماعی است که در آن آگاهی به عوامل محیطی، شناخت منافع و مصالح ملی متبلور شود، دانش مدیران در بستر تحصیلات دانشگاه و افزایش سابقه و تجربه محقق می شود، در کنار دانش و تجربه، شایستگی اخلاقی دیگر ویژگی های شخصیتی متعالی است، مدیران نیازمند انتقاد پذیری و مقاومت در برابر فشارها، تحمل مخالفان و متواضع رفتار کردن در برابر دانشجویان هستند، همچنین تعهد و پای بندی در این بعد تاکید به تعهد در انجام وظایف کاری، رعایت حقوق دیگران، اهمیت دادن به کارهای دانشجویان، پیگیری کارهای اداری و احساس مسئولیت دارد. شایستگی اخلاقی دیگری که مدیران نیازمند آن هستند مهارت های رفتاری و فکری است، مدیران می بایست توانایی تفکر تحلیلی و سیستمی و توانایی قدرت سازگاری با محیط داشته باشند، همچنین سازگاری و درک کارهای گروهی از جمله شایستگی های دیگری است که نیازمند توجه می باشد، در نهایت در این بعد مدیران به مهارت های مدیریتی همچون توانایی مدیریت زمان، تصمیم گیری و رهبری، نوآوری و خلاقیت، سخن ورزی و.. نیازمند هستند، در کنار این مهم وجود سابقه علمی نظیر حضور در مجامع علمی داخلی و خارجی، استاد نمونه بودن می تواند پذیرش و مقبولیت بیشتری را در میان همکاران برای آنان فراهم آورد. از دیگر شایستگی های اخلاقی مدیران، نگرش و بینش می باشد، نگرشی که مبتنی بر تدین و دینداری

در جدول شماره ۵ مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص های برازش شده اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد

بحث

تمامی تلاش هایی که در روند انجام یک کار پژوهشی صورت می گیرد، در واقع برای دستیابی به نتایج مطلوب و پیشنهادهایی برای تحقیق است. چرا که هدف از انجام تحقیق، یافتن راه حل برای مشکلاتی است که وجود دارد و دغدغه پژوهشگر بوده و باعث انجام تحقیق شده است. گاهی این مشکلات هر چند در ظاهر کوچک و ناچیز بوده ولی هزینه و انرژی زیادی در جامعه هدر داده و کارایی و اثربخشی را کاهش می دهند و مانع رسیدن به نتایج مورد نظر و ارزشمند می گردند. از طریق تحقیق می توان این مشکلات و راه حل های رفع آن ها را پیش بینی و مهیا کرد و اقدامات مناسب را انجام داد تا در نهایت کارایی و نتایج مثبت افزایش یابد. با درک این مهم پژوهش حاضر با هدف آرایه شناسایی شایستگی های اخلاقی مدیران به منظور به کارگیری در ساختار مدیریتی دانشگاه ها صورت پذیرفت. تجزیه و تحلیل یافته های پژوهش نشان داد که شایستگی های اخلاقی مدیران در برگرفته دانش و معلومات حرفه ای، مهارت های رفتاری و فکری، نگرش و بینش، اعتبار ویژگی های شخصیتی، خدمتگزاری، مسئولیت پذیری و توجه به ارزش های اعتقادی و اخلاق می باشد، در مطالعه ای مشخص شد که مولفه های مدل شایستگی مدیران شامل شایستگی های بین فردی، فردی، فنی و تخصصی و سازمانی می باشد (۲۴). در پژوهشی دیگر شایستگی مدیران دانشگاهی شامل شایستگی های تقوادماری، رفتاری - اخلاقی، امانتداری، عدالت ورزی، انصاف تصمیم گیری به عنوان شایستگی های اصلی مدیران شناسایی شد (۲۵). در پژوهشی دیگر شایستگی های مدیران در بردارنده شایستگی های پایه، شایستگی های

نتیجه گیری

نتایج کلی پژوهش نشان داد که الگوی شایستگی اخلاقی مدیران در دانشگاه شامل دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌های رفتاری و فکری، نگرش و بینش، اعتبار ویژگی‌های شخصیتی، خدمتگزاری، مسئولیت‌پذیری و توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی می‌باشد، در این راستا می‌توان عنوان کرد الگوی شایستگی اخلاقی مدیران، نقشی حیاتی در کلیه فرآیندهای نظام مدیریت منابع انسانی ایفاء می‌کند، زیرا با مشخص شدن شایستگی‌های ضروری اخلاقی برای اثربخش بودن در یک شغل، سازمان می‌تواند بر رفتارهایی در امور مرتبط با گزینش، آموزش، ارزشیابی عملکرد و نظام برنامه‌ریزی جانشینی تمرکز کند که بیشترین ارتباط را با عملکرد موفقیت‌آمیز دارند. توجه به موضوع شایستگی اخلاقی مدیران در دانشگاه، از این منظر که روند طرح موضوع شایستگی مدیران در عرصه بخش خصوصی ظهور و بروز یافته و کمتر در بخش عمومی و دولتی نمایان شده حائز اهمیت می‌باشد و می‌توان آن را به عنوان اهرمی برای سازمان‌های عمومی در نظر گرفت تا بوروکراسی‌های موجود در درون خود را به واحدهایی کارا و منعطف تبدیل کنند. با توجه به این امر، سیر توجه به این موضوع در بخش عمومی نیز شتاب گرفته است، چرا که در دنیای مدرن امروزی نظام های دانشگاهی برای افزایش ظرفیت حکمرانی و نیز افزایش کارایی، تعالی و اثربخشی خدمات عمومی، نیازمند مدیرانی هستند تا بتوانند براساس شایستگی خویش به ارائه خدمات بهتر و باکیفیت‌تر براساس منافع عمومی جامعه پرداخته و متناسب با رشد روزافزون تغییرات، توانمندی‌ها و شایستگی‌های اخلاقی خویش را بهبود بخشند.

ملاحظه های اخلاقی

به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی آزمودنی ها کد داشتند و محرمانه ماندن اطلاعات و اصل راز داری رعایت شد. همچنین موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته اند.

سپاسگزاری

گروه پژوهش بر خود لازم می‌داند که از کلیه مدیران و کارکنان دانشگاه های مازندران که صمیمانه گروه پژوهش را در انجام این پژوهش یاری دادند، نهایت سپاس و قدردانی را به عمل آورد.

واژه نامه

- | | |
|-----------------------|----------------|
| 1. Entrepreneurship | کارآفرینی |
| 2. Excellence | تعالی |
| 3. Competence | شایستگی |
| 4. Job performance | عملکرد شغلی |
| 5. Human skills | مهارت انسانی |
| 6. Moral competencies | شایستگی اخلاقی |

آگاهی و هوشیاری در مسائل سیاسی-اجتماعی، اخلاق مداری، حفظ اخلاق حرفه ای برای خود و همکاران، قانون مداری و پایبندی به قانون می‌باشد. همچنین مدیران می‌بایست خدمتگزاری را در تمامی جهات رفتاری، گفتاری و برنامه های خود تجلی بخشند و در برابر تمامی ذی نفعان دانشگاه بویژه دانشجویان مسئولیت پذیر باشند، در آخر آنچه به عنوان شایستگی اخلاقی برای مدیران اهمیت دارد، توجه به ارزش های اعتقادی می‌باشد، ارزش هایی همچون خدامحوری و اعتقاد به معنویت که زمینه رفتار عادلانه و یکسان با دانشجویان و همکاران را فراهم می‌آورد. در راستای نتایج به دست آمده پیشنهادی زیر ارایه می‌گردد:

پیشنهاد اصلی این تحقیق، به کارگیری الگوی مناسب شایستگی‌های اخلاقی مدیران دانشگاهی در انتخاب و انتصاب مدیران در این بخش می‌باشد.

به منظور دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴، پیشنهاد می‌شود که دانشگاه‌ها، قابلیت‌ها و شایستگی‌های کارکنان خود را از طریق آموزش شایستگی و مهارت افزایش دهند

طراحی بانک اطلاعات مدیران شایسته به عنوان بخشی از حافظه نظام اداری، می‌تواند خلع اطلاعاتی سازمان‌ها برای شناسایی و استفاده بهینه از مدیران شایسته را مرتفع نماید. وجود چنین سیستمی سبب می‌گردد تا افراد توانایی‌ها و مهارت‌های خویش را توسعه و تقویت نمایند، از طرفی دیگر سازمان‌ها با مراجعه به چنین سیستمی افراد واجد شرایط را شناسایی می‌نمایند.

استفاده از مراکز ارزیابی برای ارتقاء مدیران درون سازمانی جذب نیروهای شایسته، سنگ زیربنای نظام انتصاب بر مبنای شایستگی است. سازمان‌ها برای جذب نیروهای شایسته باید وارد فضای رقابتی شوند، ایجاد رغبت در نیروهای شایسته برای پیوستن به سازمان و جذب از طریق برگزاری آزمون‌های تخصصی، زمینه‌ساز جذب نیروهای شایسته می‌باشد.

ثبات مدیران شایسته به تقویت نظام شایستگی کمک می‌نماید. قانون مدیریت خدمات کشوری ثبات مدیران حرفه‌ای را برای حداقل چهار سال ضروری می‌داند، اما سازمان‌ها این قانون را رعایت نمی‌نمایند. الزام نظام اداری به رعایت قانون مستلزم وجود رویه‌هایی برای پیگیری و تعیین مرجع اداری خاص است.

شایسته پروری نیز باید مورد توجه قرار گیرد. این اقدام از طریق توسعه آموزش‌های تخصصی و کاربردی، توانمندسازی مدیران و ارتقاء مبتنی بر شایستگی تحقق پیدا می‌کند.

رشد و توسعه مهارت‌های رفتاری و فکری مدیران با اجرای برنامه‌های آموزش ضمن خدمت.

توسعه و تقویت دانش مدیران در ابعاد حرفه‌ای و مدیریتی به منظور ارتقاء سطح عملکرد تخصصی و اجرایی آنان.

ارزیابی شایستگی‌های مسئولیت‌پذیری و توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی به منظور ارتقاء سطح توانمندی مدیران در این زمینه.

organizational excellence in the organization of Islamic Azad University. Journal of Education and Evaluation; 8(3): 9-27. (In Persian).

11. Cecil R, Torres JR. (2012). examining competencies for the human resources professional within idaho state government. Available at: www.Unlvtheses/dissertations/professional_papers/capstones.Paper1784. Accessed: 8 May 2020.
12. Ghanbari S, Ardalan MR, Nasiri F, Karimi I. (2015). Explain the mediating role of psychological empowerment of employees in the relationship between effective management and organizational excellence. Journal of Organizational Culture Management; 13(2): 487-514. (In Persian).
13. Wongphuka K, Chai-Aroon T, Phainoi S, Boon-Long P. (2017). Social entrepreneur competencies of social activists involved with children and youths: A case study of Nan province, Thailand. Kasetsart Journal of Social Sciences; 38 (2): 143-149.
14. Safaee F. (2018). Ranking of managers' competencies by combined demetel method and network analysis (ANP). [MA Thesis]. Iran/Yazd: Ardakan University. (In Persian).
15. Yuayai R, Chansirisira P, Numnaphol K. (2015). Developing competency of teachers in basic education schools. Educational Research and Reviews; 10 (12): 1758-1765.
16. Kassem R, Ajmal M, Khan M. (2016). The relationship between organizational culture and business excellence: case study from united arab emirates. International Journal of Information Systems in the Service Secto ;8(3): 16-35.
17. Shirazi A, Azhdari G. (2014). A model for designing and assessing the job competencies of scholars: job case study. Quarterly Journal of Organizational Resource Management Research; 4(2): 65-82. (In Persian).
18. Shao J. (2017). The moderating effect of program context on the relationship between program managers' leadership competences and program success. International Journal of Project Management; 36(1): 108-120.
19. Chang Z X, Yang G, Yuan W. (2014). Competency-based management effects on satisfaction of nurses and patients. International Journal of Nursing Sciences; 1(1): 121-125.
20. Watts M C, Snyder M, Lee DA. (2019). From aseptic processing to enrichment of virus-specific Tcells: nationwide children's hospital and the ohio state university are increasing cGMP training efficacy through a competency-based learning management system for cell processing specialists. Cytotherapy; 21(5): 45-46.
21. Zaim H, Fatih Yaşar M, Faruk Unal O. (2013). Analyze the effects of individual competencies on performance in the services industries in Turkey. Journal of Global Strategic Management; 2(7):67-68.

7. Social university دانشگاه اجتماعی
8. Professional knowledge and information دانش و معلومات حرفه ای
9. Personality characteristics ویژگی های شخصیتی
10. Behavioral and intellectual skills مهارت های رفتاری و فکری
11. Credit اعتبار
12. Attitudes and insights نگرش و بینش
13. Service خدمتگزاری
14. Responsibility مسئولیت پذیری
15. Paying attention to religious and moral values توجه به ارزش های اعتقادی و اخلاقی

References

1. Abbasi R, Shila R, Babashhi J. (2020). Relationship between University administrators' moral intelligence and staff's job satisfaction: mediating role of organizational social capital. Ethics in Science and Technology; 15 (1): 64-70. (In Persian).
2. Lee MJ, Kang H, Olds D. (2019). Students' perceptions of hospitality education quality in the United States higher education: Domestic versus international students. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education; 25(2): 145-153.
3. Liu Y, Yin L, Guo J. (2020). The quality of higher education and overeducation: Where should higher education funding go? Finance Research Letters; 29: 101-110.
4. Tari J J, Dick G. (2016). Trends in quality management research in higher education institutions. Journal of Service Theory and Practice; 26 (3): 273 – 296.
5. McCowan T. (2017). Quality of higher education in Kenya: Addressing the conundrum. International Journal of Educational Development; 60: 128-137.
6. Lupo T. (2013). A fuzzy ServQual based method for reliable measurements of education quality in Italian higher education area. Expert Systems with Applications; 40(17): 7096-7110.
7. Meier V, Schiopu I. (2020). Enrollment expansion and quality differentiation across higher education systems. Economic Modelling; 90: 43-53.
8. Scholl A, Sassenberg K, Pfattheicher S. (2019). Pressured to be excellent? Social identification prevents negative affect from high university excellence norms. Journal of Experimental Social Psychology; 84: 103-113.
9. Khademi M, Arefi M, Shamsmorkani Gh. (2016). Performance evaluation: a path to the excellence of the higher education system (case study: Islamic Azad University. Eghlid branch). Quarterly Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies; 6(16):117-142. (In Persian).
10. Mosivand M. (2015). Evaluation of the level of social capital and its regression relationship with

- based on Islamic models: A comparative study. Quarterly Journal of Management at Islamic University; 5(1): 37-48. (In Persian).
26. Pourabedi M R, Zarabi V, Sajadi H, Razi Z. (2016). Designing a multidimensional competency model for managers and employees. Human Resource Management Research; 2(24): 27-57. (In Persian).
27. Kay C, Moncarz E. (2007). Lodging management success: Personal antecedents' achievement KSAs and situational influencers. International Journal of Hospitality Management; 26 (3): 33-48.
28. Lara F J, Salas-Vallina A. (2017). Managerial competencies, innovation and engagement in SMEs: The mediating role of organizational learning. Journal of Business Research; 20(79): 152-160.
22. Toreh N, Moradi M, Jabbari K. (2019). Relationship between organizational culture and anti-citizenship: mediating role of ethical competence, organizational capacity and governance. Ethics in Science and Technology; 14 (3) :76-84. (In Persian).
23. Rahimi Aghdam S, Sanobar N, Hagh Verdizadeh A. (2020). Identifying the ethical competencies of international tour guides. Ethics in Science and Technology; 15 (3) :58-64. (In Persian).
24. Mohebi A, Mohammadiyan M. (2017). Designing a competency model for managers and training experts of the East Tehran Police Command. Resource Management in The Police Force; 5(4): 145-164. (In Persian).
25. Ghorbannezhad P, Eisakhani A. (2016). Designing a competency model for university administrators

