

نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه در اثر بخشی سازمانی (مورد کارکنان دانشگاه تهران)

نیکزاد تقی خانی^۱، جواد پور کریمی^۲

^۱ کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی دانشگاه تهران

^۲ استادیار گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران

نویسنده مسئول:

جواد پور کریمی

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه در اثربخشی سازمانی انجام شده است. روش تحقیق از نوع کمی و به صورت توصیفی (پیمایش) انجام شد. داده‌ها از طریق پرسشنامه اثربخشی پارسونز (۱۹۶۹) و پرسشنامه صلاحیت حرفه‌ای محقق ساخته جمع‌آوری شد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان دانشگاه تهران ($N=200$) بود که از این میان ۲۴۴ نفر به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب (دانشکده‌ها به عنوان طبقه)، به عنوان نمونه انتخاب شد. برای تعیین روایی ابزار از روایی محتوایی و برای تعیین اعتبار ابزار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد (ضریب آلفا برای پرسشنامه صلاحیت حرفه‌ای ۰/۹۸ و برای پرسشنامه اثربخشی سازمانی ۰/۹۶ بدست آمد). نتایج کلی حاکی از آن است که بین اثربخشی سازمانی و مؤلفه‌های: مهارت‌های ارتباطی ($r=0/698$)، تصمیم‌گیری ($r=0/729$)، تشویق و نوآوری و تغییر ($r=0/695$)، ارتباطات کاری ($r=0/742$)، مهارت‌های رهبری ($r=0/691$)، مهارت‌های حرفه‌ای ($r=0/644$)، بکاربردن قابلیت‌های مثبت خود و دیگران ($r=0/650$) و توسعه فعالیت‌های تیمی ($r=0/604$) رابطه معنی‌دار وجود دارد، همچنین ۸۵/۹ درصد واریانس ($R^2=0/859$) متغیر اثربخشی سازمانی توسط واریانس مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای تبیین شده است.

واژه‌های کلیدی: صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران، اثر بخشی سازمانی، دانشگاه تهران.

مقدمه

صلاحیت در لغت معمولاً به عنوان مناسب برای مقصود، در خور و سزاوار، کفایت‌کننده و یا به معنای درست کیفیت یافته قابل پذیرش و یا به معنای توانا و در حالتی نیز به آمادگی کافی برای وارد شدن به حرفه‌ای خاص برمی‌گردد و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی یا تاییدیه خاص در آن حرفه دارد (ملکی، ۱۳۸۶). فرهنگ اکسفورد، صلاحیت یا شایستگی^۱ را به عنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن وظیفه تعریف می‌کند. تمام تعاریف مربوط به رویکرد مبتنی بر شایستگی، ریشه در پژوهش دیوید مک‌کلند^۲ (۱۹۷۳) دارد. بر اساس تعریف مک‌کلند، شایستگی‌های کارکنان شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصی مورد نیاز برای عملکرد شغلی مناسب است (سنیکیویچ^۳، ۲۰۱۴ ترجمه پورکریمی و فرزانه، ۱۳۹۶). وودرuff^۴ در سال ۱۹۹۱ شایستگی را ترکیبی از انگیزه، خصیصه، مهارت، خودپنداری، نقش اجتماعی و دانش مطرح کرده که این خود، مجال را برای بحث و مناظره درباره شایستگی‌ها بوجود آورد (بویاتزیس^۵، ۲۰۰۹). در تعریفی دیگر شایستگی را شامل خصوصیات و رفتارهایی می‌دانند که به اثربخشی فرد در محیط شغلی منجر می‌شود و شامل عناصر دانش، توانایی‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها، بینش و ویژگی‌های شخصی و رفتاری است که مرتبط با اهداف سازمانی است و نقش کلیدی در دستیابی به این اهداف دارد (میر سپاسی و غلام زاده، ۱۳۸۸). کیو^۶ صلاحیت را نتیجه بکار بردن دانش و مهارت به طور مناسب (صلاحیت = مهارت + دانش) می‌داند (کرمی، ۱۳۸۹). موسسه NPE، صلاحیت را مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی در شغلی خاص می‌داند که به شخص اجازه می‌دهد تا به موفقیت در انجام وظایف دست یابد. این تعریف مولفه توانایی را نیز به مولفه‌های شایستگی افزوده است (بیهام^۷، ۲۰۰۲) و فیلیپورت^۸ و همکاران صلاحیت را به عنوان ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و نگرش‌های مورد نیاز برای انجام نقش به گونه‌ای اثربخش تعریف می‌کند (شعبانی، ۱۳۸۶).

وودراف^۹ در مقاله خود صلاحیت را به یک چتر تشبیه می‌کند که همه چیز را به طور مستقیم و غیر مستقیم در بر گرفته و مرتبط با عملکرد شغلی هر فرد می‌شود. تعریف او ترکیبی است از رفتارهایی که باید استفاده گردد برای موقعیتی که وظایف از آن موقعیت نشأت می‌گیرند بر اساس تعریف وی مدیر شایسته سه مورد از شرایط اساسی را همزمان که وظایف را انجام می‌دهد باید صورت دهد. ۱- دارای دانش، مهارت و توانایی‌هایی باشد که برای انجام دادن این مهارت‌ها مورد نیاز است. ۲- نسبت به این رفتارها حساس باشد و تمایل زیادی داشته باشد که انرژی زیادی در این فرایند صرف کند. ۳- این توانایی را داشته باشد که از این قابلیت‌ها در محیط اقتصادی نیز بهره ببرد. بویاتزیس در تعریف خود می‌گوید که صلاحیت مدیران شامل دو ویژگی و خصیصه اصلی می‌باشد که هر کدام از دیگری متفاوت است مورد اول وظیفه و مسئولیتی است که لازم است تا به بهترین شکل صورت گیرد و دومی مهارت‌هایی است که برای انجام وظایف مدیران مورد نیاز است. به عبارت دیگر باید بین آنچه که انجام می‌دهیم و آن رفتاری که باید به بهترین شکل صورت گیرد تفاوت قائل شویم. صلاحیت حرفه‌ای به مجموعه‌ای از دانش، نگرش، مهارت و سایر خصوصیات شخصی وابسته که در یک بخش اصلی شغل تاثیر می‌گذارد و با عملکرد آن شغل همبستگی دارد، اطلاق می‌گردد و می‌تواند در مقایسه با استانداردهای کاملاً پذیرفته شده اندازه گیری شود و از طریق بازآموزی و تجربه توسعه و بهبود یابد (انستیتو مدیریت پروژه، ۲۰۰۴).

سازمان ملل متحد در توصیف صلاحیت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز برای مدیران، قابلیت و شایستگی را ترکیب و مجموعه‌ای از ویژگی‌های شخصی و فردی، مهارت‌ها و هنرها، ویژگی‌ها و رفتارهایی می‌داند که به صورت مستقیم در عملکرد فرد تاثیرگذار است. سازمان ملل در این میان دو دسته از این صلاحیت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز را تشریح نموده است:

۱- قابلیت‌ها و صلاحیت‌های محوری که شامل توانایی و مهارت‌های ارتباطی، پاسخگویی سریع و مناسب و مسئولیت‌پذیری مداوم، کار تیمی، مشتری‌مداری، تعهد برای یادگیری مداوم، برنامه‌ریزی و سازماندهی قوی، خلاقیت و نوآوری و آگاهی‌های مرتبط با تکنولوژی که مربوط به حرفه خود می‌شود. ۲- قابلیت‌ها و صلاحیت‌های تکمیلی که شامل رهبری، داشتن بصیرت و چشم انداز، توانمندسازی کارکنان، مدیریت بر عملکرد خود و دیگران، اعتمادآفرینی، تصمیم‌گیری و قضاوت صحیح می‌باشد (شاه امیری فتاحی، ۱۳۹۵).

¹ Competency

² McClelland

³ Sienkiewicz

⁴ Woodruff

⁵ Boyatzis

⁶ Que

⁷ Byham

⁸ Fillport

1-Woodruff

الغمدی^۱ و همکاران (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان توسعه رهبری آکادمیک در دانشکده پزشکی جده با هدف ارزیابی درک رهبران از اهمیت توانایی‌ها و رویکردهای مختلف و معیارهای قضاوت عملکرد موثر انجام دادند. در این پژوهش ۴۷ مدیر شرکت کردند و نتایج نشان داد که به زعم مدیران ترکیبی از هوش هیجانی (فردی و بین فردی)، قابلیت‌های شناختی و مجموعه‌ای از دانش‌ها و مهارت‌ها برای عملکرد موثر یک رهبر علمی دانشگاهی ضروری می‌باشند. در تحقیقی که توسط اراسموس، لودف و هامان (۲۰۱۰)، با عنوان شایستگی‌هایی برای مدیران توسعه منابع انسانی انجام شد، شایستگی‌های مورد نیاز مدیران منابع انسانی در سازمان‌های منتخب آفریقای جنوبی مورد بررسی قرار گرفت. این تحقیق همچنین سطح اهمیت و رضایت از این شایستگی‌ها را در میان مدیران توسعه منابع انسانی نشان می‌دهد که به ترتیب اهمیت عبارتند از: توسعه شغلی و حرفه‌ای، شایستگی کسب و کار، اصول و تئوری‌های یادگیری، شایستگی فردی و بین فردی، شایستگی توسعه منابع انسانی، مهارت‌های تحقیق، طراحی و توسعه یادگیری، شایستگی ذهنی و هوشی، اجرای آموزش، ارزیابی کیفیت، تسهیل‌گری، راهنمایی و حمایت و تحلیل نیازها. یانگ و دالویگز^۲ (۲۰۰۹) نیز پژوهشی تحت عنوان مطالعه شایستگی‌های مدیریتی و رهبری برای پیش‌بینی عملکرد برتر در دانشگاه بریتانیا انجام دادند. هدف از این مطالعه شناسایی شایستگی‌های مدیریتی و رهبری اثربخش بود که نتیجه آن نشان دهنده چهار دسته از شایستگی‌های برتر است که عبارتند از: شایستگی‌های اداری شامل تفکر استراتژیک و چشم انداز، تحلیل انتقادی و قضاوت، نوع‌آوری و توجه به تغییر، شایستگی‌های تنظیم منابع و افراد شامل مدیریت منابع، توانمندسازی و توسعه افراد، توانایی تفکر و کنترل شایستگی واکنش متقابل شامل، تاثیر گذاری، سازگاری، مهارت ارتباطی، تشویق، نشان هیجانات و احساسات، شایستگی‌های ایجاد کننده موفقیت شامل انگیزش و خودآگاهی.

در مطالعه سود ساکرون و سویر سزیک^۳ (۲۰۰۹) دو نوع شایستگی مطرح شد: شایستگی‌های کاری که عبارتند از: قابلیت برای هدایت‌ور رهبری مردم، مهارت‌های ارتباط کتبی و شفاهی کارآمد، توانایی برای ایجاد روابط میان فردی با دیگران و توانایی برای سازگاری و تطبیق با شرایط جدید. کوکران^۴ (۲۰۰۹) نیز با عنوان مطالعه توسعه شایستگی در دانشگاه ایالت اوهایو: توسعه یک مدل شایستگی برای بسط و گسترش سازمان در قرن ۲۱ انجام داده است. چهارده مورد از شایستگی‌های محوری که شناسایی کرد، عبارتند از: ارتباطات، یادگیری مستمر، عرضه خدمات به مشتری، تنوع، انعطاف‌پذیری و تغییر، روابط بین فردی، دانش توسعه و تخصص‌گرایی، مدیریت منابع، کار گروهی و رهبری، کاربرد فناوری و سازگاری با آن، تفکر و حل مسئله، درک و فهم دیگر جوامع و خود فرمانی.

اسپندلاو^۵ (۲۰۰۷) تحقیقی را تحت عنوان شایستگی‌های لازم برای رهبری کارآمد در آموزش عالی با هدف بررسی نقش روسای دانشگاه و شایستگی‌های (نگرش، دانش، رفتار) برای رهبری موثر در آموزش عالی انجام داد که نتایج نشان داد بیشترین و رایج‌ترین شایستگی، اعتماد و اعتبار (شهرت و احترام)، تجربه، مهارت‌های مردمی، جنبه‌های انسانی (مذاکره، تفویض اختیار، انگیزش، مربی‌گری، نظارت و کنترل، ساخت و ارتباطات) می‌باشد. (کردی، ۱۳۹۴)

اصطلاح شایستگی در ابتدا در مباحث مدیریتی و در تحقیقاتی که بویاتزیس (۱۹۸۲) در اواخر دهه ۱۹۷۰ در آمریکا جهت معرفی کردن مشخصه‌هایی که عملکرد فرادستان را از مدیران میانی تفکیک می‌کرد، بکار گرفته شد

(ویتالا^۶، ۲۰۰۵). شایستگی به عنوان درونداد یا برون‌داد رفتار افراد دیده می‌شود. در ایالات متحده شایستگی‌ها اساساً به عنوان درونداد قلمداد می‌شود، لذا شایستگی‌ها شامل دانش، نگرش و مهارت‌هایی است که بر عملکرد فرد تاثیر می‌گذارد (برونی و کیلی^۷، ۲۰۰۳). در چند دهه اخیر توجه قابل ملاحظه‌ای به سازمان‌های آموزشی و دانشگاه شده است و برداشت جامعه پیرامون رسالت و مسئولیت دانشگاه به کلی دگرگون شده است. بدیهی است که فضای دانشگاه با حضور دانشجویان معنا پیدا کرده و اصالت خود را نمایان می‌سازد. حضور فعال دانشجویان و تقویت روحیه آنها در دانشگاه به شایستگی‌های مسئولین دانشگاه وابسته است. اگر مدیری بخواهد اهداف آموزشی را تحقق ببخشد و یا حداقل در جهت آنها حرکت کند باید از مهارت‌ها و شایستگی‌های مدیریتی برخوردار باشد. لذا نقش مدیران آنجا اهمیت دارد که دراکر^۸ (۲۰۰۳) معتقد است که مدیران کمیاب‌ترین و در عین حال گران‌بها ترین و با ارزش‌ترین سرمایه سازمان هستند.

2-Alghamdi et al

3-Young & Dulewicz

1-Sudsakorn & Swierczek

2-Cochran

3-Spendlove

4-Vitala

5-Brunei & Kili

6-Drucker

بو یاتزیس^۱ (۲۰۰۲) شایستگی مدیر را ویژگی‌های فردی مدیران ذکر می‌کند که در کسب نتایج مطلوب عملکردی تاثیر دارد (چانگ^۲، ۲۰۰۸ و کومن و واف^۳، ۲۰۰۷). اگر مدیریت عالی بتواند از مجموعه شایستگی‌های مدیران به درستی استفاده نماید، می‌تواند منتج به کسب مزیت رقابتی برای سازمان شود (هاروی و ناویسیوک^۴، ۲۰۰۳) در صورتیکه ویژگی‌های مدیران متناسب با نیازهای شغل باشد احتمالاً عملکرد بهتری خواهند داشت و موفقیت شغلی آنان بهتر حفظ می‌شود (مولر و تونر^۵، ۲۰۱۰).

وای و جونگ^۶ (۲۰۱۰) چارچوب مفهومی برای شایستگی دانش و شایستگی همکاری طراحی نمودند. در این مدل عملکرد مدیران پروژه شدیداً به وسیله همکاری اعضای تیم پروژه و سطح دانش آنها تحت تاثیر قرار می‌گیرد. از نظر فیشر^۷ (۲۰۱۰) مهارت‌های لازم برای مدیران عبارتند از: درک ویژگی‌های رفتاری، هدایت دیگران، نفوذ بر دیگران، رفتارهای اختیاری، مدیریت تضاد و آگاهی‌های فرهنگی. همچنین لیئو^۸ (۲۰۰۹) شایستگی‌های اثربخش حرفه‌ای، برنامه‌ریزی بازاریابی، مدیریت بازاریابی، مدیریت رابطه با مشتری و توانایی بین‌المللی‌سازی را برای مدیران ضروری می‌داند (شیری و همکاران، ۱۳۹۵).

به اعتقاد مک لگان^۹ (به نقل از باسیت، ۲۰۰۹^{۱۰}) شناسایی شایستگی‌ها در یک مدل، زبان مشترکی را برای افراد ایجاد می‌کند تا فعالیت‌ها را اجرا و یکپارچه کنند و آنها را به راهبرد کسب و کار ربط دهند، به شناسایی تغییرات در نقش‌های منابع انسانی کمک می‌کند، و موجب انعطاف‌پذیری و سازگاری با ارزش‌ها و فناوری‌های جدید می‌شود. مدل‌های شایستگی برای افراد و سازمان‌ها، در زمینه مهارت-های رهبری سودمند هستند. شایستگی‌ها به افراد در موارد زیر کمک می‌کنند: ۱- خلاصه‌کردن تجربیات و بینش رهبران ۲- مشخص کردن یک دسته از رفتارهای رهبران ۳- فراهم کردن یک وسیله برای افراد تا بتوانند از آن برای توسعه خود استفاده کنند ۴- یک چارچوب رهبری را مشخص می‌کند که افراد بتوانند مورد استفاده قرار دهند تا به آنها در توسعه و فهم اثربخشی و کارایی رهبری کمک کند.

ادواردز^{۱۱} (۲۰۰۹) شایستگی‌های مدیریت را توسعه و پرورش کارکنان، ارتباطات، حل مسئله، مدیریت تغییر، مهارت‌های فنی و وظیفه، تشکیل گروه، مدیریت عملکرد (وظیفه)، آگاهی بین فردی و یکپارچه کردن دیدگاهها بیان کرده است (اکرمی و رجب زاده، ۱۳۹۰).

اهمیت موضوع رهبری در سازمان‌ها باعث شد که اندیشمندان و محققان مدیریت در پی کشف ویژگی‌ها و خصوصیات رهبران موفق در سازمان‌ها برآیند و همواره در تلاش باشند تا مشخصات رهبر موفق را در سازمان ذکر کنند. یکی از ویژگی‌های رهبران موفق شایستگی و مهارت‌های آنان است که در دهه‌های اخیر مطالعات زیادی در زمینه شایستگی‌های مدیریتی شکل گرفته و به جامعه علمی معرفی شده است (نورانی، ۱۳۸۵). لذا از اواسط دهه هشتاد، توسعه شایستگی‌های مدیریتی مورد توجه سازمان‌ها قرار گرفت. دلیل عمده چنین توجهی و پذیرش و گسترش سریع رویکرد شایستگی محور، این باور بود که توسعه شایستگی‌های مدیریتی منافع بیشماری برای سازمان‌ها به همراه دارد و این باور هنوز هم پابرجاست (غفاریان، ۱۳۸۹، به نقل از عابدیان اول، ۱۳۹۰).

-
- 7-Boyatzis
8-Chung
9-Komen & Waff
10-Harvey & Novicevic
11-Muller & Turner
12-Wi & jung
13-Fisher
14-Liu

- 1-legan
2-Bissett
3-Edwards
4-Schroder
5-Momison
6-Weinert

آموزش و توسعه حرفه‌ای مدیران بیانگر این است که هدف اغلب برنامه‌های آموزش مدیران، بهبود و ارتقای شایستگی‌ها با هدف افزایش اثربخشی شغلی مدیران است (خراسانی و همکاران، ۱۳۹۳). پرورش و توسعه شایستگی‌های مدیران به منظور اثربخشی شغلی، مستلزم توجه به ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های متنوعی است که از سازمانی به سازمان دیگر می‌تواند متفاوت باشد (میر سپاسی و غلام زاده، ۱۳۸۸).

در مطالعات مختلف، برای آموزش و بهسازی مدیران ابعاد و مولفه‌های متعددی مطرح می‌شود که ویژگی‌های فردی، دانش و معلومات حرفه‌ای، مهارت‌ها (فکری، رفتاری)، ویژگی‌های شخصیتی و نگرشی، اعتبار حرفه‌ای و عمومی، مهارت‌های اجتماعی - سیاسی، نقش-های مدیریتی تا ماهیت سازمان و عوامل سازمانی را در بر می‌گیرد (عاشقی، ۱۳۹۵).

غفاریان (۱۳۸۷) بیان می‌کند در مدلی که توسط شرودر^۱ در سال ۱۹۸۹ ارائه شد، ابعادی چون دانایی، انگیزش، ارزش و سبک مدیریت برای افزایش شایستگی و در نهایت اثر بخشی مدیران مطرح شده است (عاشقی و همکاران، ۱۳۹۶).
واژه صلاحیت تا سال ۱۹۸۶ در فهرست و نمایه اکثر کتاب‌های رشد مدیریت وجود ندارد. اما در طول دهه ۱۹۹۰ مدل‌های مبتنی بر صلاحیت (شایستگی) بوجود آمدند (موریسون^۲، ۲۰۰۰). بر اساس گزارش وینرت^۳ (۱۹۹۹) ثابت شده است که در علوم اجتماعی مفهوم صلاحیت کاربرد یکسانی ندارد و تعریف یا تئوری واحد پذیرفته شده‌ای در مورد آن وجود ندارد. صلاحیت‌ها توصیف کلی رفتارها یا اعمالی محسوب می‌شوند که درون بافت کاری خاص (شغلی، وظیفه‌ای گروهی از وظایف، عملکرد و نظایر آن) مورد نیاز می‌باشند (افتخار زاده، ۱۳۸۲). استراتژی آموزش عالی فیلا دلفیادر بهبود عملکرد مدیران (۲۰۰۰) با استفاده از مشاوران موسسه‌ای، صلاحیت‌های انطباق، انعطاف به ارزش‌گذاری به تنوع فرهنگی یعنی توانایی درک و احترام به آداب و رسوم، ارزش‌ها و هنجارهای افراد، گروه‌ها و فرهنگ‌ها را برای آموزش و رشد مدیران دانشگاه برنامه‌ریزی نموده است.

انستیتو شایستگی (۲۰۰۵) صلاحیت‌های مدیریت خود، ارتباط، مدیریت مردم و وظایف شامل علاقه و احترام برای حقوق فردی، توانایی ارتباط موثر با افراد گوناگون، نشان دادن حساسیت فرهنگی در روابط بین فردی، نشان دادن همدردی و درک دیگران و انعطاف در برخورد با تغییر رادر برنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران دانشگاه منظور کرده اند. (لبادی، ۱۳۸۸) به دلیل تخصصی شدن آموزش در سطوح بالاتر و تنوع برنامه‌های آموزشی و انتظار فراوانی که از نظام آموزش عالی در رشد و توسعه فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی جامعه می‌رود، اهمیت و ضرورت سازمان دهی و رهبری آموزشی افزایش یافته و نیاز سازمان‌ها به مدیران شایسته، بیش از پیش آشکار شده است. یکی از عوامل تحقق اهداف نظام آموزش عالی، برخورداری از مدیران توانمند و آگاه به اصول، نظریه‌ها و سبک‌های مدیریت و رواج مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی است که به کمک آنها می‌توان ساختار سازمان‌های آموزشی را دگرگون ساخت. و از سرمایه، فناوری و نیروی انسانی حداکثر بهره را برد.

به اعتقاد سلند^۴ (۲۰۰۳) مهارت‌های مدیر دانشگاه عبارت است از: توانایی برنامه ریزی راهبردی، مهارت‌های بین فردی قوی، ایجاد هماهنگی بین اجزاء، تشکیل گروه‌های کاری، مهارت کار با افراد از فرهنگ‌های مختلف، مهارت‌های اخلاقی نظیر حقیقت‌گرایی، انعطاف پذیری، تفکر واگرا، شناخت قوانین و مقررات، آشنایی با رفتار سازمانی و روابط انسانی. در این خصوص به تازگی مدیریت ریسک به معنی توانایی تأثیر گذاری بر دیگران در شرایط مخاطره آمیز به عنوان مهارتی جدید برای مدیر دانشگاه دانسته شده است.
ینگر بریت^۵ به نقل از گیپ^۶، ویژگی‌های مدیر دانشگاه را توانایی حل مسئله، قدرت تصویر سازی، هدایت تغییر، و ایجاد شبکه دانسته است (محمودی و همکاران، ۱۳۹۱).

در ادبیات مدیریت منابع انسانی، شایستگی اشاره به چگونگی برتری فردی در موقعیت‌های خاص شغلی و مسئولیت‌ها دارد (سودر کویت^۷ و همکاران، ۲۰۱۰). شایستگی‌های مدیریتی شامل مهارت‌ها و توانایی‌هایی می‌باشد که به عملکرد عالی مدیران در مواقع بحرانی کمک می‌کند (توماسیتیکا^۸ و همکاران، ۲۰۱۵). در مجموع می‌توان گفت مدیران به مجموعه‌ای از دانش، مهارت، رفتارها و نگرش‌هایی که یک فرد برای عمل در طیف گسترده‌ای از مشاغل مدیریتی و سازمانی نیاز دارد، گفته می‌شود (پیلای^۹، ۲۰۰۸)، به نحوی

1-Celand

2-Niger Brit

3-Gibb

4-Sooder & koist

5-Tomaceka

6- Pillay

که به اثربخشی آنان در محیط شغلی و در نهایت اث بخشی سازمان منجر شود (گودرزوند و طاهری، ۱۳۹۱، به نقل از درخشان و زندگی، ۱۳۹۶)

بین مسائلی که آموزش عالی با آن روبروست، موضوع شایستگی حرفه ای مدیران در اولویت مسائلی قرار دارد که باید به آن توجه شود. ارتباط مستقیم کارایی نظام آموزش عالی با کیفیت عملکرد مدیران خصوصاً صلاحیت و شایستگی حرفه ای آنان مهمترین مسئله ای است که توجه پژوهشگران را به خود جلب کرده است (پورکریمی و همکاران، ۱۳۹۵)

پولر^۱ (۱۹۶۸) شایستگی های مدیریت را چنین فهرست می کند: ارتباطات، هماهنگی، حل مسئله، تصمیم گیری، انعطاف پذیری ذهنی، یادگیری متعادل، دانش حرفه ای، ادراک حرفه ای، انعطاف پذیری هیجانی و حساسیت مداوم به وقایع. شرمین و همکاران (۲۰۰۱) نیز شایستگی های مدیران را در هفت عنوان خلاصه می کند: مهارت های رهبری، رهبری آموزشی، تخصیص و مدیریت منابع، سرپرستی و نظارت کارکنان، کنترل برنامه و گزارش دهی، اقدامات توسعه حرفه ای و مشارکت جمعی (خراسانی و همکاران، ۱۳۹۳)

آقاجانی (۱۳۸۵) در پژوهشی به تبیین ویژگی های مدیران از دیدگاه امام علی (ع) در نهج البلاغه پرداخت. در این پژوهش، معیار های مدیران جامعه اسلامی از نظر حضرت علی (ع) در سه دسته معیارهای تخصصی، ارزشی، و مکتبی تقسیم بندی شدند. موسی زاده و عدلی (۱۳۸۰) به بررسی معیارهای انتخاب مدیران بر اساس نهج البلاغه پرداختند. معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران در این پژوهش شامل معیارهای ایدئولوژیکی، زمینه ساز و تخصصی بوده که ریشه در جهان بینی اسلامی دارند. اسدی فرد و همکاران (۱۳۹۰) پژوهشی با هدف دستیابی به مدل شایستگی مدیران دولتی ایران انجام دادند. برای دستیابی به مدلی دقیق و علمی، از استراتژی نظریه پردازی داده بنیاد استفاده شد. در جریان پژوهش، ۲۲ جلد متن صحیفه امام، به عنوان یکی از غنی ترین منابع موجود برای طراحی مدل شایستگی مدیران دولتی ایران، بررسی و پنج شایستگی اصلی خدمتگذاری، مسئولیت پذیری، شایستگی های شخصی، پاسخ گویی و اسلامی بودن از آنها استخراج شد (قربان نژاد و عیسی خانی، ۱۳۹۵)

رامسدان^۲ (۲۰۰۱) برای رهبری مطلوب نظام آموزشی ویژگی ها و صلاحیت های زیر را ارائه کرده است: ۱- صلاحیت درک اهداف خاص گروه یا توسعه و بیان واضح و روشن مقاصد مبنی بر آن اهداف به نحوی که وظایف عادی اداری، فعالیت های کوتاه مدت و چشم انداز گروه را تحت الشعاع قرار ندهد. ۲- صلاحیت تغییر و تبدیل اهداف به فعالیت ها. ۳- صلاحیت هدایت، ایجاد انگیزه و برقراری ارتباط با کارکنان. وی علاوه بر این صلاحیت ها، سه ویژگی فردی را برای رهبر آموزشی مطلوب معرفی می کند: الف: اعتماد به نفس ب: تقدیر از تنوع: استقبال از تعامل و برقراری ارتباط با نیروی انسانی در محیط آموزشی. ۳- یانگ^۳ (۲۰۰۵) در پژوهشی با عنوان صلاحیت های مدیریت و رهبری، مهمترین صلاحیت ها را به این شرح اعلام نمود: ۱- توانایی و مهارت های مدیریتی ۲- شایستگی های مدیریت کارکنان ۳- مهارت های برقراری ارتباط. هلن ابل^۴ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان صلاحیت های مدیر و یادگیری سازمانی، تاکید بر صلاحیت ها، ظرفیت ها، دانش و یادگیری سازمانی نموده و تعهد داشتن، دانش و مهارت های حرفه ای، آموزش و یادگیری، ارتباطات موثر سازمانی، بهره گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات، هدف گذاری مناسب و استاندارد سازی از مهم ترین صلاحیت های مورد نیاز مدیر می داند (جهانیان، ۱۳۸۹).

خشوعی و همکاران (۲۰۱۳) در تحقیقی با عنوان هشت شایستگی مدیریتی: شایستگی های ضروری برای مدیران قرن ۲۱، به شناسایی شایستگی های مدیریتی پرداختند و به ۸ شایستگی محوری، ارزش، تحلیل، تصمیم گیری، دانش، سازگاری، عملکرد، رهبری و ارتباط اشاره داشته اند.

دریفیوز^۵ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان شناسایی شایستگی هایی که اثربخشی مدیران تحقیق و توسعه را پیش بینی می کند، به بررسی ۳۵ مدیر در مرکز تحقیقاتی دولت ایالات متحده پرداخت. در این تحقیق به مهارت های میان فردی (گشودگی، توانایی برای سازگاری با دیگران)، یادگیری تجربی به جای شرکت در دوره های آموزشی، یادگیری از تجربیات کاری، ارزیابی و برنامه ریزی مهارت مدیریتی جهت توسعه همکاران، فعالیت های خارج از کار به عنوان راهکارهایی است که باعث توسعه شایستگی ها می شود (پناهی و همکاران، ۱۳۹۷).

وقتی سیر تحول نظریه های مدیریت از کلاسیک به سمت نو ملاحظه می شود، آشکار است که جنبه های نظری آنها به نفع جنبه های عملیاتی و کاربردی تر کاهش یافته است. در این نظریه ها معمولاً با بیان مهارت ها، قابلیت ها و شایستگی هایی که مدیر با برخورداری از آنها می تواند سازمان را بهتر هدایت کند، جنبه عملیاتی و کاربردی آنها تحقق می یابد. علی رغم اهمیت رویکرد اقتضایی و

7-Puller

1-Ramesdan

2-Young

3-Helen Abel

4-Dervice

اینکه نوع سازمان و شرایط محیطی آن بر نوع مهارت ها، شایستگی ها و نقش های مورد نیاز تاثیر گذار است (کوپین^۱ و همکاران، ۲۰۰۷)، به برخی از شایستگی ها و قابلیت های عمومی و جهانی و لزوم آنها برای اجرای مدیریت اثربخش تاکید می شود.

بر اساس نظریه های کلاسیک به سه مهارت فنی، انسانی و ادراکی و در نظریه های جدید از جمله نظریه جان استوری به سه فرا مهارت، معنا سازی و ایجاد تغییر، توانایی ایجاد تغییر و نمایندگی درون سازمانی اشاره می شود (استوری، ۲۰۰۴) مارتین و ماریون^۲ معتقدند که مدیریت و رهبری در سازمان دانشگاه حداقل شامل شش حوزه کلیدی یا شش مهارت اصلی است که عبارتند از: مدیریت دانشگاه، محیط مدیریت، مدیریت سیاست ها و سیاستگذاری، مدیریت بحران، آماده سازی و پرورش مدیران آینده سازمان و مدیریت دانش (نورشاهی ۱۳۸۷). بدون شک کوشش در جهت ارتقای سطح معلومات و مهارت های حرفه ای مدیران آموزشی کشور علاوه بر اینکه از بار مسائل و مشکلات نظام می کاهد، باعث بکار گیری روش های صحیح انجام کار و اجرای اثر بخش برنامه های آموزش و پرورش می شود (صافی، ۱۹۹۴). به نظر کاتر^۳ (۲۰۱۰) مهارت توانایی را نشان می دهد که قابل توسعه بوده و خود را در عملکرد نشان می دهد. و به ندرت به صورت بالقوه است. او لازمه مدیریت اثربخش را دارا بودن مهارت های سه گانه، فنی، انسانی و ادراکی می داند که هر کدام می توانند به طور مجزا پیشرفت کنند. تحقیقات گسترده نشان می دهد که نهاد های آموزشی، سازمان ها و دانشگاه ها همه ساله به تعداد قابل توجهی از مدیران رده های مختلف سازمانی نیاز دارند که علاوه بر انتخاب و بکار گیری باید از علم مدیریت برخوردار باشند و واجد مهارت های فنی، انسانی و ادراکی گردند. بوجود آمدن چنین شرایطی ایجاب می کند تا افرادی که به مدیریت مراز و سازمان های آموزشی گمارده می شوند به دانش، معلومات، نگرش و مهارت های ویژه ای مجهز باشند زیرا حدود و ثغور هر شغل تابع توانمندی شاغل است (خضری و همکاران، ۱۳۹۴).

منظور از اثر بخشی در واقع بررسی میزان مؤثر بودن اقدامات انجام شده برای دست یابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارت دیگر در اثر بخشی میزان تحقق اهداف اندازه گیری می شود. اما اثر بخشی در یک دوره آموزشی هنگامی حاصل می شود که اولاً نیازهای آموزشی به روشنی تشخیص داده شود. ثانیاً برنامه مناسبی برای برطرف ساختن نیاز ها طراحی شود، ثالثاً برنامه طراحی شده به درستی اجرا گردد و رابعاً ارزیابی مناسبی از فرایند آموزشی و در نهایت دستیابی به اهداف انجام شود. از اثربخشی سازمانی تعاریف مختلفی ارائه شده است که به برخی از آنها اشاره می شود:

اثر بخشی عبارت است از درجه و میزان نیل به اهداف تعیین شده، به بیان دیگر اثر بخشی نشان می دهد که تا چه میزان از تلاش انجام شده، نتایج مورد نظر حاصل شده است. بارنارد^۴ در سال ۱۹۳۸ اثر بخشی را انجام اهداف سازمانی تعریف می نماید، او بر انجام اهداف و بقای سازمان توجه داشت. وی سازمان را به عنوان سیستم همکاری تعریف نمود. تعادل داخلی، تنظیم با شرایط خارجی و رهبری ماهرانه از معیارهای اثر بخشی مورد توجه او می باشد (اشرفی، ۱۳۸۰).

آرمسترانگ^۵ (۱۹۹۰) معتقد است اثر بخشی مفهوم پیچیده ای است که به طرق گوناگون تعریف شده است و متناسب با هر تعریف قابل اندازه گیری و ارزیابی است (حسینی و همکاران، ۲۰۱۰)، اتزیونی^۶ (۱۹۶۴) معتقد است که اثر بخشی واقعی یک سازمان خاص به وسیله درجه و میزانی که سازمان به اهدافش دست می یابد، تعیین می شود. در واقع سازمان زمانی اثربخش است که نتایج قابل مشاهده فعالیت های آن با اهداف سازمانی برابر بوده یا بیشتر از آنها باشد (هوی و میسکل، ۱۹۹۸، ترجمه عباس زاده، ۱۳۷۹).

کامرون^۷ (۱۹۸۶) معتقد است اگر سازمان را به عنوان سیستم فعال هدف یاب، منطقی و تعمدی تصور کنیم، بنابراین طبیعی است که از میزان موفقیت در تحقق اهداف به عنوان یک مقیاس مناسب برای اثربخشی بحث کنیم. تاون ساوند^۸ (۱۹۹۵) معتقد است یک محیط آموزشی اثربخش کانونی است که یک برنامه با کیفیت بالا برای تحقق اهداف وسیع سیستم و اهداف مشخص طراحی شده را تدوین و حفظ می کند. اوچمن و سی شور^۹ (۱۹۶۸) اثربخشی سازمانی را به عنوان توانایی بهره برداری از محیط برای کسب منابع نادر و ارزشمند جهت تداوم کارکرد، تعریف می نماید. - از نظر ریچارد ال دفت^{۱۰} (۱۹۹۰) اثربخشی سازمانی عبارت است از درجه ای که سازمان به هدف های مورد نظر خود نایل می آید.

5-Qurinn

6-Martin & Marion

7-Kutter

1-Barnard

2-Armstrong

3-Etzioni

4-Cameron

5-Townsend

6-Yachtman & Seashore

7-Deft

اثربخشی یک مفهوم کلی دارد، آن به صورت خنثی دربرگیرنده تعداد زیادی از متغیرها می‌باشد. هنگام تعیین اثر بخشی سازمان، حدود یا میزانی که هدف‌های چندگانه تأمین شده اند، سنجیده و مورد قضاوت قرار می‌گیرند. لارنس و لورش^۱ (۱۹۶۷) معتقدند سازمانی اثربخش است که ویژگی‌های سازمان با بخش‌های گوناگون محیط مربوط به آن دارای تعادل و توازن باشد. ندلر و توشمن^۲ (۱۹۸۰) نیز اظهار می‌دارند که سازمانی که درجه بالایی از تناسب و سازگاری و توافق بین عناصر و عوامل تشکیل‌دهنده اش نشان دهد، انتظار می‌رود که سازمان اثربخش باشد (اشرفی، ۱۳۸۰). ریچارد اسکات^۳ در مورد اثربخشی چنین می‌گوید: اثربخشی از نظر سیستم عقلایی تعداد و کیفیت برون‌دادها و کارایی می‌باشد. از دیدگاه سیستم طبیعی اثربخشی تداوم بقای سازمان و روحیه و وضعیت افراد از نظر دیدگاه سیستم باز، اثر بخشی کسب منابع کمیاب و ارزشمند محیط می‌باشد (اشرفی، ۱۳۸۰)، میرکمالی (۱۳۷۵) منظور از اثربخشی و کارایی را دستیابی به نیازها و مقاصد فردی و سازمانی می‌داند که با نوعی رضایت فردی و سازمانی همراه است. در نتیجه علاوه بر افزایش تولید، بازدهی و بهره‌وری سازمان، روحیه و احساس مسئولیت افراد را بالا برده و باعث می‌شود که آنان از کار و سازمان خود احساس رضایت، خوشنودی و خوشبختی کنند.

فیدلر^۴ که نظریه رهبری اثربخش را مطرح کرده است. اثر بخشی را مشتمل بر روابط مدیر با همکاران، میزان کار از پیش تعیین شده و میزان قدرتی که مدیر در مقام خود به دست می‌آورد، می‌داند (میرکمالی، ۱۳۷۵)، رابینز^۵ (۲۰۰۲) در تعریف اثربخشی سازمانی، هم به وسایل و امکانات (فرایند) توجه نموده و هم به نتایج حاصل از آن. او (۱۹۹۱) طی تحقیقی بیان نمود درجه یا میزانی که شخص کار یا شغل خود را می‌شناسد و به صورت فعال در آن مشارکت می‌کند منجر به رضایت شغلی شده و با استفاده از فرصت‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های خود را بالا برده و چنین ویژگی منجر به احساس رضایت فرد و هم‌وردطلبی او و بهبود اثر بخشی می‌گردد.

- اثر بخشی تعریف و معنای گسترده‌ای دارد. منظور از اثربخشی نیروی انسانی در محیط کار این است که افراد به استانداردهای کمی و کیفی بهتری در انجام امور محوله و تحقق اهداف دست پیدا کنند (غفریان، ۱۳۸۸)، در یک تحقیق (کولز^۶ و همکاران، ۲۰۱۰) به این نتیجه رسیدند که متغیرهای توانایی‌های شناختی و تجارب رابطه معنی‌داری با عملکرد شغلی و در نتیجه اثربخشی افراد دارند. اثربخشی سازمانی عبارت است از حدی که یک سازمان با بکارگیری منابع مختلف به اهداف از پیش تعیین شده نایل می‌آید بدون آنکه موجب هدر رفت منابع گردد و یا تغییری در سیستم و ساختار کلی خود ایجاد نماید (تیپودکس و فامیلا^۷، ۱۹۹۶). اثربخشی سازمانی به سطحی اشاره دارد که سازمان توانسته است به جایگاه هدف گذاری شده خود نایل آید (لاوال و سالمن^۸، ۲۰۰۷). اثربخشی سازمان توانایی شرکت در بهره‌برداری از محیط خود در راه تحصیل و تأمین منابع ارزشمند و کمیاب می‌باشد (ملا حسینی و ارسلان، ۱۳۸۸). هوج^۹ (۱۹۹۸) اثر بخشی سازمانی را وضعیتی می‌داند که در آن سازمان مورد نظر منابع را به میزان محدود مصرف کند و قادر باشد به هدف یا اهداف با توجه به معیارهای تعیین شده دست یابد.

- پیتر دراگر^{۱۰} معتقد است اثربخشی یعنی انجام دادن کارهای درست. از نظر او اثر بخشی کلید موفقیت سازمان محسوب می‌شود. اثربخشی را توتو^{۱۱} این‌طور تعریف می‌کند: فرآیندهای چرخشی و مداوم است که از طرح برنامه شروع می‌شود و شامل تمام فعالیت‌هایی است که هم در جهت دستیابی به اهداف سازمان است و هم تعیین می‌کند که انجام آنها تا چه اندازه خوب و مطلوب صورت گرفته است (قربانی، ۱۳۶۴).

یکی از ویژگی‌های سازمان‌های موفق اثربخشی سازمانی است. سازمان‌های آموزشی هر جامعه همانند سازمان‌های دیگر تحقق اهداف سازمان‌های خود را در اولویت قرار می‌دهند. در زمینه اثربخشی نظرات مختلف و تا حدودی مشابه بی‌ان شده است. به عنوان نمونه اثربخشی عبارت است از درجه یا میزانی که سازمان به هدف‌های مورد نظر نزدیک می‌شود. یک سازمان زمانی اثربخش است که نتایج قابل مشاهده فعالیت‌های آن با اهداف سازمانی برابر بوده یا بیشتر آن باشد (هوی و میسکل، ۱۹۸۶) با این وجود می‌توان پذیرفت اثربخشی سازمانی معمولاً در قالب میزان یا درجه‌ای است که در آن، یک سازمان اهدافش را به دست می‌آورد.

8-Lawrence & Lorch

9-Nedler & Tushman

10-Scott

11-Fildler

12-Rabbins

1-Cool

2-Thibodeaux & Favila

3-Lawal & Sulaiman

4-Hoch

5-Dracher

6-Toto

ملاک اثر بخشی، معمولاً رفتار فردی است که مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد، معیاداً، ملاک سنجش نمی‌تواند صرفاً خود رفتار باشد بلکه رفتار را نسبت به انتظارات معینی که ارزشیابی کننده به رفتار قائل است، باید مورد سنجش قرار داد. اثربخشی تابعی است از توافق رفتار با انتظارات نقش معینی. یا به عبارت دیگر، اثربخشی، میزان توافق رفتار اجتماعی شهود با انتظارات نقش معین سازمانی است (علاقه بند، ۱۳۶۲)

اثربخشی معنای کیفیت را در بطن خود دارد. مطالعات نشان می‌دهد که بهترین راه برای اثربخشی وجود ندارد، زیرا این امر به دیدگاه مدیریت هر سازمان نسبت به اثر بخشی بستگی دارد (ابیلی، نادری، ناستی زایی، ۱۳۹۳)

اثربخشی سازمانی یکی از مباحث مهم و مورد توجه تمامی مدیران سازمان ها است. اما در مورد ویژگی های سازمان های اثربخش، توافقی همگانی وجود ندارد. علت این امر شاید تمایز سازمان ها از نظر اهداف و ماموریت های خاص آنها است. امروزه اثربخشی بطور فزاینده بر ایجاد انگیزش، طرز تلقی، ذهنیت ها، ارزش ها و در واقع بر فرهنگ سازمانی استوار بوده و امکان رویاری، شناخت و برخورد با جبهه ای گسترده از تلاطم محیطی را فراهم می‌آورد. اثربخشی، رفتارهای منطقی و به عبارتی سیر رفتاری هماهنگ با محیط و استراتژی سازمان را بوجود می‌آورد (قربانی و برکات، ۱۳۹۲).

اثربخشی از دیدگاه نظریه پردازان مختلف و در مکاتب مدیریتی مختلف به شیوه های گوناگون تفسیر شده است. اما در یک تعریف کلی، اثربخشی سازمانی مقصدی است که تمام تلاشهای سازمانی در راستای رسیدن به آن صورت می‌گیرد (شیرازی، ۱۳۷۴).

در واقع مهمترین عاملی که می‌تواند تحقق هدف ها را تعیین کند، اثربخشی سازمانی است. پیتز دراکر بر این باور است که مدیریت اثربخش احتمالاً عامل اصلی در کشور های توسعه یافته و مورد نیازترین عامل برای کشور های در حال توسعه است. اتزیونی نیز در بحث اثر بخشی، اهداف سازمانی را عبارت از حالت مطلوب امور می‌داند که سازمان درصد کسب آنها است. به باور وی سازمانی اثربخش است که نتایج قابل مشاهده آن مساوی با اهداف یا بیشتر از آنها باشد (نیکنامی، ۱۳۷۵)

اثربخشی سازمانی از سازه های مطرح در مدیریت آموزشی است که غالباً به آن پرداخته شده است. اثربخش سازی، مجموعه تلاش هایی است که مدیریت برای انجام بهتر کارها و تحقق اهداف سازمانی صورت می‌دهد. سازمان های امروزی با حفظ و افزایش اثر بخشی خود می‌توانند حضورشان را در عرصه رقابت تضمین کنند. اثربخشی سازمانی بطور مستقیم با اهداف سازمانی در ارتباط است. اثربخشی مشخص می‌کند که سازمان تا چه حد توانسته است ماموریت های خود را معین نماید. از این رو سنجش مناسب اثربخشی می‌تواند نقاط ضعف و قوت را تعیین و به تبع آن موجب اتخاذ و بکارگیری راهبردهای ویژه در سازمان شود (سلیمان زاده و آدینه زاده، ۱۳۹۰).

جواهری (۱۳۹۱) عوامل متعددی را بر اثربخشی موثر می‌داند، این عوامل عبارتند از: ۱- انگیزش: این معیار یکی از اساسی ترین ملاک های بررسی اثربخشی افراد یک سازمان است و تاثیر زیادی بر اثربخشی کل سازمان از جنبه تامین رضایت شغلی پرسنل دارد. از این رو مدیر برای سود یا بهره وری بیشتر سازمان یا کارآمدی و عملکرد بهتر کارکنان باید پیوسته مراقب انگیزش و گروه های کار باشد. ۲- توازن و آمادگی کار: در ارزیابی عملکرد کارکنان باید بررسی گردد که آیا کارکنان دانش و مهارت های لازم برای انجام موفقیت آمیز کار را دارند؟ این یکی از راههای ایجاد فرصت رشد حرفه ای و تخصصی و ایجاد جذابیت کار یا بهسازی منابع انسانی است. ۳- شناخت شغل یا ادراک فرد از نقش خود در سازمان: کارکنان باید از کار، زمان انجام و چگونگی آن شناخت داشته باشند و کار مورد قبول آنها باشد. برای افزایش شناخت خوب کار، کارکنان باید از اهداف بلند و کوتاه مدت و اولویت ها و چگونگی کسب هر یک آگاهی داشته باشند

۴- حمایت سازمانی: یکی از شرایط لازم برای تحقق اهداف حمایت و هدایت کافی از طرف سازمان است. تامین بودجه کافی، تهیه تجهیزات و تسهیلات مناسب برای انجام دادن کار، حمایت لازم از طرف سایر واحد های سازمان، در دسترس قرار دادن محصول با کیفیت و وجود ذخیره کافی منابع انسانی از جمله عوامل کمکی است. ۵- بازخورد عملکرد: فرایند بازخورد موثر، کارکنان را در جریان چند و چون کارشان بریک مبنای منظم قرار می‌دهد. اگر در سازمان فرایند بازخورد نباشد و کارکنان از آن طریق از ضعف عملکرد خود مطلع نشوند، انتظار مدیر نسبت به بهبود عملکرد کارکنان غیر واقعی است. ۶- اعتبار: مدیران در محیط امروزی نیاز دارند برای تصمیمات خود پشتوانه قانونی بیابند و تمامی آنها را مستند سازند، پیوسته باید قانونی بودن اقدامات پرسنلی خود را از جمله تجزیه تحلیل های شغل، استخدام، ارزشیابی، کارآموزی، ارتقا و اخراج را مورد قرار دهند و در صورت وجود مشکل اعتبار، از دفتر حقوقی کمک بگیرند. ۷- سازگاری محیطی: محیط خارجی یک سازمان دارای نقش عمده ای در اداره کار و کارآمدی آن است. مدیران نمی‌توانند به خوبی از عهده وظایف خود برآیند، مگر آنکه از عنصرهای محیط بیرونی آگاه باشند و در برابر آن از خود حساسیت نشان دهند و پاسخگو باشند.

صدیق پور (۱۳۸۵)، به نقل از طهماسبی، ۱۳۸۹) رویکردهای اثربخشی را به صورت زیر معرفی نموده است:

رویکرد مبتنی بر تعیین هدف: در این رویکرد به اهداف سازمان توجه می‌شود و میزان هدف های تامین شده، معرف میزان اثربخشی سازمانی خواهد بود. این رویکرد روشی منطقی است زیرا سازمان ها همواره می‌کوشند تا به سطح یا میزان معینی از اهداف دست یابند.

در اجرای این رویکرد میزان پیشرفت برای تحقق اهداف سازمان اندازه گیری می شود. کامرون^۱ معتقد است که این رویکرد دارای چند محدودیت است. هنگامی که این رویکرد برای ارزیابی اثربخشی اعمال می شود ما باید پرسیم که اهداف چه کسانی باید اندازه گیری شود؟ سازمان ها؟ افراد؟ مشکل دیگر این است که آنچه یک سازمان به عنوان اهداف رسمی خودش بیان می کند در همه موارد آیا اهداف واقعی هستند؟ از این روی اهداف رسمی سازمان تحت تاثیر مطلوبیت اجتماعی این اهداف فرار می گیرد، علاوه بر این اهداف پویا هستند. بنابراین آنها به احتمال زیاد در طول زمان، در درجه اول به دلیل آرایش سیاسی سازمان تغییر می کنند. با این حال در مطالعه سازمان های پیچیده یک سوال مهم که محققان سازمانی از آن اجتناب می کنند، این است که چگونه می توان درجه ای که سازمان اهداف و مقاصد خود را کسب کرده است تعیین کرد؟ این مسایل باعث می شود که استفاده از اهداف به عنوان یک استاندارد برای ارزیابی اثربخشی سازمانی مشکل ساز باشد (تاووااسکیت مور^۲، ۱۹۹۶).

رویکرد مبتنی بر تامین منابع: عدم رضایت از تئوری هدف به پژوهش برای رویکرد های جایگزین منجر شد و نتیجه این بود که تئوری های سیستمی پیشنهاد شدند. تئوری های سیستمی سازمان را به عنوان یک ساختار اجتماعی در نظر می گرفتند که با محیطش در تعامل است. مدل منبع سیستم که توسط اوچمن و سی شور^۳ پیشنهاد شد یکی از مشهورترین تئوری های سیستمی است. این محققان نتیجه گرفتند که اثربخشی بر حسب موقعیت چانه زنی تعریف شود که توانایی سازمان را در شرایط مطلق و نسبی، بهره برداری از محیطش در دستیابی به منابع کمیاب و با ارزش مشخص می کند.

اوچمن و سی شور اعتقاد دارند که این تئوری این امکان را فراهم می سازد که سازمان ها را بهتر مقایسه کنیم، زیرا این رویکرد بر توانایی سازمان در کسب منابع تمرکز می کند (اسمال، ۲۰۰۹).

رویکرد مبتنی بر فرآیند درونی: در این رویکرد، اثربخشی یعنی میزان سلامت و کارایی سازمان. یک سازمان اثربخش، فرآیند درون سازمانی، یکپارچه، بی دغدغه، نمونه و هماهنگ دارد، به گونه ای که کارکنان و اعضای آن احساس خوشی و رضایت می کنند و دوایر سازمانی و بخش های مختلف موسسه دست به دست هم می دهند تا اثربخشی را به بالاترین حد خود برسانند. در این رویکرد به محیط خارجی توجهی نمی شود. رکن اصلی این رویکرد بر این پایه است که سازمان با منابع موجود خو نموده و این اقدام به صورت سلامت درون سازمانی و کارایی متجلی می گردد. طبق این رویکرد سازمان زمانی اثربخش است که از سلامت سازمانی لازم برخوردار بوده و پرسنل آن افرادی دارای انگیزه، علاقه مندی، تعهد، احساس مسئولیت، روحیه، حس وفاداری نسبت به سازمان باشند.

رویکرد عوامل استراتژیک: بر اساس این رویکرد که رویکردی جدید به شمار می آید، سازمان زمانی اثربخش است که عوامل محیطی خود را که تداوم سازمان مستلزم حمایت آنهاست، برآورده کند این رویکرد شبیه نظریه سیستمی است ولی تاکیدات متفاوتی را در بر دارد. براساس این مدل اثربخشی سازمانی همچون دانشگاه ها و مراکز آموزشی، تاکید بر آموزش دانشجویان و فراگیران و در نهایت، فارغ التحصیل شدن آنان دارد، از این رو دانشگاه ها باید اثربخشی را بر حسب تعداد پذیرش دانشجویان، مورد توجه قرار دهند. در مورد کارایی و اشتغال فارغ التحصیلان، هدفی مورد نظر نیست به این ترتیب بقای دانشگاه حفظ می شود.

رویکرد ارزش های رقابتی: جدیدترین رویکرد در مطالعه اثربخشی سازمانی، رویکرد ارزش های رقابتی یا چندگانه است (کوئین و رورباف^۴، ۱۹۸۳)، اثربخشی را در قالب یک نظم سه بعدی سازماندهی نموده اند. این محورها بر یکدیگر عمودند و ویژگی های ساختاری سازمان های متمرکز (کنترل) و غیرمتمرکز (انعطاف)، با جهت گیری توجه به داخل یا خارج رابطه ای میان ابزار و اهداف برای بدست آوردن نتایج مطلوب طبقه بندی می شوند (صادقی تبار، ۱۳۹۳).

براساس رویکرد کوئین و رورباف، چهار مدل اثربخشی سازمانی مطرح است که با توجه به ملاک های سه بعدی، یا رد شده و یا مورد بررسی قرار می گیرند (صالحی، ۱۳۹۱).

کوئین و رورباف سه ارزش رقابتی سازمانی را به این شرح مشخص کردند: اول ارزش ثبات که از هماهنگی و کنترل ناشی می شود و با انعطاف پذیری که از سهولت در انطباق سازمان یا محیط خارجی اش ناشی می شود در تضاد است. دوم تعامل درونی که به درون سازمان توجه دارد و تمایل دارد که نیازهای فنی و اجتماعی کارکنان را به جای نیاز های هدف گذاری شده و رقابت در محیط خارجی تامین کند. سوم ارج نهادن به روش هایی که بوسیله آن سازمان اهداف واقعی را تحقق می بخشد.

در تیم ها اهمیت هماهنگی اعضا و ضرورت تجمیع آورده های آنان رهبری را به عاملی ضروری در اثربخشی تیم تبدیل کرده است (زاکارو^۵ و همکاران، ۲۰۰۹) به این ترتیب رهبری تیمی به نوعی مفهوم رهبری را پدیده ای در سطح تیمی معرفی می کند که در

1-Kameron

2-Towe & Skitmore

3-Tachtman & seashore

1-Quinn & Rohrbaugh

2-Zaccaro et al

این حالت موضوع رهبری در تیم فراتر از ویژگی ها یا رفتارهای یک نفر که نقش رهبر را بر عهده دارد، تلقی می شود (پیرس و سیمز^۱، ۲۰۰۰) سیوا سوبرامانیام^۲، موراوی و همکاران (۲۰۰۲) رهبری تیمی را به صورت اثرگذاری جمعی اعضای تیم بر یکدیگر تعریف می کنند (صمیمی و علوی، ۱۳۹۴)

تاکنون عوامل مختلف موثر بر اثربخشی تیمی در تحقیقات مختلف شناسایی شده اند که در این میان، برخی از مطالعات نظیر گلاستین^۳ (۱۹۸۴)، وودکوک^۴ (۱۹۸۹)، هیروکاوا و کیتون^۵ (۱۹۹۵) و لافاستو و لارسون^۶ (۲۰۰۱) تاثیر عامل رهبری را بر اثربخشی تیمی تاکید نمودند. رهبران با نمایش رفتارهای رهبری می توانند سطح رضایت اعضای تیم را افزایش دهند و عملکرد تیم را بهبود بخشند (لطیفی و همکاران، ۱۳۹۲).

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش های کاربردی و برحسب گردآوری داده ها از نوع پژوهش های توصیفی به شمار می رود که به صورت همبستگی و با استفاده از روش رگرسیونی انجام شده است. در این تحقیق داده ها از طریق پرسشنامه اثر بخشی پارسونز (۱۹۶۹) و پرسشنامه صلاحیت حرفه ای (جمع آوری شد. جامعه آماری پژوهش، کارکنان دانشگاه تهران (N=۲۰۰۰) بود که از این میان ۲۴۴ نفر به صورت روش نمونه گیری طبقه ای متناسب (دانشکده ها به عنوان طبقه)، به عنوان نمونه انتخاب شد تعیین پایانی هر یک از پرسشنامه ها با تأکید بر همبستگی درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. که ضریب آلفای زیر مقیاس های اثربخشی شامل انطباق ۰/۸۵۳، تحقق هدف ۰/۹۰۹، انسجام ۰/۸۶۰، پایداری و حفظ الگوها ۰/۸۷۸ و کل پرسشنامه اثر بخش ی ۰/۹۶۲ به دست آمد. همچنین ضریب آلفای زیر مقیاس های صلاحیت حرفه ای شامل مهارت های ارتباطی ۰/۹۴۰، تصمیم گیری ۰/۹۲۷، تشویق و نوآوری و تغییر ۰/۹۲۳، ارتباطات کاری ۰/۸۸۰، مهارت های رهبری ۰/۹۳۳، مهارت های حرفه ای ۰/۹۴۸، بکار بردن قابلیت های مثبت خود و دیگران ۰/۹۳۸، توسعه فعالیت های تیمی ۰/۹۴۱ و کل پرسشنامه صلاحیت حرفه ای ۰/۹۸۹ به دست آمد. در این پژوهش جامعه آماری کارکنان دانشگاه تهران به تعداد ۲۰۰۰ بود که از این میان ۲۴۴ نفر به روش نمونه گیری طبقه ای متناسب که دانشکده ها به عنوان طبقه بودند به عنوان نمونه انتخاب شد.

یافته ها

ابتدا به ارائه یافته های توصیفی و سپس به یافته های استنباطی پرداخته می شود. بر اساس یافته های بدست آمده میانگین سن پاسخ دهندگان ۳۹/۵ سال می باشد از میان ۲۴۴ نفر پاسخ دهنده، ۳۳ نفر (۱۳/۵٪) از دانشکده های فنی، ۲۶ نفر (۱۰/۷٪) از دانشکده های علوم، ۱۹ نفر (۷/۸٪) از دانشکده ادبیات، ۹ نفر (۳/۷٪) از دانشکده های هنر های زیبا، ۹ نفر (۳/۷٪) از دانشکده حقوق، ۷ نفر (۲/۹٪) از دانشکده اقتصادی، ۱۴ نفر (۵/۷٪) از دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، ۲۰ نفر (۸/۲٪) از دانشکده مدیریت. ۸ نفر (۳/۳٪) از دانشکده علوم اجتماعی، ۶ نفر (۲/۵٪) از دانشکده زبان خارجی، ۱۱ نفر (۴/۵٪) از دانشکده تربیت بدنی، ۹ نفر (۳/۷٪) از دانشکده الهیات و معارف اسلامی، ۴ نفر (۱/۶٪) از دانشکده کار آفرینی، ۹ نفر (۳/۷٪) از دانشکده های کشاورزی، ۱۲ نفر (۴/۹٪) از دانشکده ابوریحان، ۱۰ نفر (۴/۱٪) از دانشکده فارابی (قم)، ۱۴ نفر (۵/۷٪) از دانشکده دامپزشکی، ۶ نفر (۲/۵٪) از دانشکده جغرافیا، ۵ نفر (۲٪) از دانشکده مطالعات جهان، ۴ نفر (۱/۶٪) از دانشکده علوم و فنون نوین و ۹ نفر (۳/۷٪) از استاد دانشگاه هستند. از بین پاسخ دهندگان ۱۲/۷٪ دیپلم، ۴۷/۱٪ لیسانس، ۳۹/۳٪ فوق لیسانس و ۸٪ دکترا هستند.

همچنین ۱۰۰ نفر (۴۱/۲٪) از پاسخ دهندگان مرد و ۱۴۳ نفر (۵۸/۸٪) زن می باشند. از بین پاسخ دهندگان ۸۵/۷٪ غیر مدیر و ۸/۶٪ مدیر می باشند. از نظر وضعیت استخدامی نیز ۱۱۵ نفر (۴۸/۱٪) از پاسخ دهندگان رسمی، ۲۴ نفر (۱۰٪) رسمی آزمایشی، ۳۸ نفر (۱۵/۹٪) پیمانی و ۶۲ نفر (۲۵/۹٪) قرار دادی می باشند:

در جدول زیر نتایج آزمون t تک نمونه ای برای تعیین وضعیت موجود اثربخشی سازمانی و صلاحیت حرفه ای نمونه مورد بررسی، با در نظر گرفتن نمره ملاک (۳) ارائه شده است:

- 3-Pearce & Sims
- 4-subaramathiam et al
- 5-Gladystein
- 6-Wookook
- 7-Herokava & Quito
- 8- Lafaste & Larsin

جدول ۱: آزمون t تک گروهی برای مقایسه نمره اثربخشی و صلاحیت حرفه ای با نمره معیار (۳)

متغیر	M	Sd	t	df	Sig
اثربخشی	۳/۰۱۳۷	۰/۶۴۷۱۱	۰/۳۰۰	۱۹۹	۰/۷۶۵
صلاحیت حرفه ای	۲/۸۸۰۳	۰/۷۳۴۰۲	-۲/۲۹۴	۱۹۷	۰/۲۳

همان گونه که در جدول بالا مشاهده می شود میانگین نمره اثربخشی در گروه نمونه ۳/۰۱۳ با انحراف استاندارد ۰/۶۴ می باشد که به طور معنی داری از نمره معیار ۳ بالاتر است و لذا وضعیت اثربخشی سازمانی در حد متوسط می باشد. همچنین مشاهده می شود میانگین نمره صلاحیت حرفه ای در گروه نمونه ۲/۸۸۰ با انحراف استاندارد ۰/۷۳ می باشد که به طور معنی داری از نمره معیار ۳ پایین تر است و لذا وضعیت صلاحیت حرفه ای پایین تر از متوسط می باشد.

جدول ۲: آزمون t تک نمونه ای برای تعیین وضعیت مؤلفه های صلاحیت حرفه ای (مقایسه با معیار ۳)

متغیر	M	Sd	t	df	Sig
مهارت های ارتباطی	۲/۸۷۰۸	۰/۷۳۰۶۹	-۲/۷۱۷	۲۳۵	۰/۰۰۷
تصمیم گیری	۲/۹۶۳۵	۰/۷۵۵۲۸	-۰/۷۴۰	۲۳۴	۰/۴۶۰
تشویق و نوآوری و تغییر	۲/۶۷۵۹	۰/۸۱۰۴۰	-۶/۱۶۹	۲۳۷	۰/۰۰۰
ارتباطات کاری	۳/۰۰۰۰	۰/۷۹۰۰۷	۰/۰۰۰	۲۳۷	۱/۰۰۰
مهارت های رهبری	۲/۹۱۱۰	۰/۷۶۲۳۴	-۱/۷۸۹	۲۳۴	۰/۰۷۵
مهارت های حرفه ای	۲/۷۷۹۰	۰/۸۴۹۲۴	-۳/۹۸۱	۲۳۳	۰/۰۰۰
بکار بردن قابلیت های مثبت خود و دیگران	۲/۹۳۸۵	۰/۸۴۵۰۵	-۱/۱۱۱	۲۳۲	۰/۲۶۸
توسعه فعالیت های تیمی	۲/۹۲۶۵	۰/۸۵۲۹۱	-۱/۳۳۰	۲۳۷	۰/۱۸۵

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود میانگین نمره مؤلفه مهارت های ارتباطی در گروه نمونه ۲/۸۷ با انحراف معیار ۰/۷۳ می باشد که به طور معنی داری از نمره معیار ۳ پایین تر نیست. میانگین مؤلفه تصمیم گیری ۲/۹۶ با انحراف استاندارد ۰/۷۵ می باشد که به طور معنی داری از نمره معیار ۳ بالاتر نیست. میانگین مؤلفه تشویق و نوآوری و تغییر ۲/۶۷ با انحراف استاندارد ۰/۸۱ می باشد که بطور معنی داری از نمره معیار ۳ بالاتر است. میانگین مؤلفه ارتباطات کاری ۳ با انحراف استاندارد ۰/۷۹ می باشد که برابر معیار ۳ می باشد. میانگین مؤلفه مهارت های رهبری ۲/۹۱ با انحراف استاندارد ۰/۷۶ می باشد که به طور معنی داری از نمره معیار ۳ پایین تر نیست. میانگین مؤلفه مهارت های حرفه ای ۲/۷۷ با انحراف استاندارد ۰/۸۴ می باشد که به طور معنی داری از نمره معیار ۳ پایین تر است. میانگین مؤلفه بکار بردن قابلیت های مثبت خود و دیگران ۲/۹۳ با انحراف استاندارد ۰/۸۴ می باشد که به طور معنی داری از نمره معیار ۳ پایین تر نیست. میانگین مؤلفه توسعه فعالیت های تیمی ۲/۹۲ با انحراف معیار ۰/۸۵ می باشد که به طور معنی داری از معیار ۳ پایین تر نیست.

جدول ۳: آزمون t تک نمونه ای برای تعیین وضعیت مؤلفه های اثربخشی سازمانی (مقایسه با معیار ۳)

متغیر	M	Sd	t	df	sig
انطباق	۲/۹۴	۰/۶۷	-۱/۲۸	۲۲۲	۰/۲۰۱
تحقق هدف	۳/۰۰۵	۰/۷۹	۰/۱۰	۲۳۵	۰/۹۱۸
انسجام	۲/۸۰	۰/۶۸	-۴/۲۳	۲۳۱	۰/۰۰۰
پایداری و حفظ الگوها	۳/۲۱	۰/۶۸	۴/۷۳	۲۳۱	۰/۰۰۰

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود میانگین نمره مؤلفه انطباق در گروه نمونه ۲/۹۴ با انحراف معیار ۰/۶۷ می باشد که در حد متوسط است. میانگین مؤلفه تحقق هدف ۳/۰۰۵ با انحراف معیار ۰/۷۹ می باشد که در حد متوسط است. میانگین مؤلفه انسجام ۲/۸۰ با انحراف معیار ۰/۶۸ می باشد که پایین تر از حد متوسط می باشد. میانگین مؤلفه پایداری و حفظ الگوها ۳/۲۱ با انحراف معیار ۰/۶۸ می باشد که بالاتر از حد متوسط است.

جدول شماره ۴: جدول ماتریس همبستگی

اثر بخشی		متغیرها
sig	r	
۰/۰۰۰	۰/۷۴۸	صلاحیت حرفه ای
۰/۰۰۰	۰/۶۹۸	مهارت های ارتباطی
۰/۰۰۰	۰/۷۲۹	تصمیم گیری
۰/۰۰۰	۰/۶۹۵	تشویق و نوآوری و تغییر
۰/۰۰۰	۰/۷۴۲	ارتباطات کاری
۰/۰۰۰	۰/۶۹۱	مهارت های رهبری
۰/۰۰۰	۰/۶۴۴	مهارت های حرفه ای
۰/۰۰۰	۰/۶۵۰	بکار بردن قابلیت های مثبت
۰/۰۰۰	۰/۶۰۴	توسعه فعالیت های تیمی

آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که در سطح ($p < ۰/۰۱$) بین اثر بخشی و صلاحیت حرفه ای همبستگی معنی داری وجود دارد ($r=۰/۷۴۸$). همچنین بین اثر بخشی و مؤلفه مهارت های ارتباطی ($r=۰/۶۹۸$)، بین اثر بخشی و مؤلفه تصمیم گیری ($r=۰/۷۲۹$)، بین اثر بخشی و مؤلفه تشویق و نوآوری و تغییر ($r=۰/۶۹۵$)، بین اثر بخشی و مؤلفه ارتباطات کاری ($r=۰/۷۴۲$)، بین اثر بخشی و مؤلفه مهارت های رهبری ($r=۰/۶۹۱$)، بین اثر بخشی و مؤلفه مهارت های حرفه ای ($r=۰/۶۴۴$)، بین اثر بخشی و مؤلفه بکار بردن قابلیت های مثبت خوددو دیگران ($r= ۰/۶۵۰$)، و بین اثر بخشی و مؤلفه توسعه فعالیت های تیمی ($r= ۰/۶۰۴$) نیز رابطه معنی داری وجود دارد. در این پژوهش برای پیش بینی اثر بخشی سازمانی از طریق مؤلفه های صلاحیت حرفه ای از تحلیل رگرسیون چندگانه با استفاده از روش همزمان استفاده شده است.

جدول شماره ۵: همبستگی چندگانه متغیرهای مورد بررسی

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.603	.40038

جدول شماره ۶: تحلیل واریانس رگرسیون متغیر ملاک بر حسب متغیرهای پیش بین

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.894	8	5.362	33.447	.000 ^b
	Residual	26.130	163	.160		
	Total	69.023	171			

جدول ۶ نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیری برای پیش بین اثر بخشی سازمانی از طریق مؤلفه های صلاحیت های حرفه ای نشان می دهد بین میانگین های اثر بخشی و مؤلفه های صلاحیت های حرفه ای تفاوت معناداری ($\text{sig} = ۰/۰۰۰$) وجود دارد.

جدول شماره ۷: ضرایب رگرسیونی متغیرهای پیش بین

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	مقدار ثابت	.958	.133		7.229	.000
	مهارت های ارتباطی	.069	.100	.079	.695	.488
	تصمیم گیری	.339	.097	.407	3.491	.001
	تشویق و نوآوری و تغییر	-.002	.097	-.003	-.026	.980
	ارتباطات کاری	.349	.084	.444	4.152	.000
	مهارت های رهبری	.096	.112	.115	.851	.396
	مهارت های حرفه ای	.030	.091	.039	.331	.741
	بکار بردن قابلیت های مثبت	-.215	.110	-.276	-1.960	.052
	توسعه فعالیت های تیمی	.021	.079	.028	.261	.794

مقدار R^2 نشان می دهد که مؤلفه های مهارت های ارتباطی، تصمیم گیری، تشویق و نوآوری و تغییر، ارتباطات کاری، مهارت های رهبری، مهارت های حرفه ای، بکار بردن قابلیت های مثبت خود و دیگران و توسعه فعالیت های تیمی $0/621$ واریانس اثر بخشی را پیش بینی می کنند. همچنین مقدار بتا هر مؤلفه نشان می دهد که با افزایش یک انحراف استاندارد در نمره مؤلفه مهارت های ارتباطی، اثر بخشی $0/079$ انحراف استاندارد افزایش می یابد، با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه تصمیم گیری، اثر بخشی $0/407$ انحراف استاندارد افزایش می یابد، با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه تشویق و نوآوری و تغییر، اثر بخشی $0/003$ - انحراف استاندارد افزایش می یابد، با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه ارتباطات کاری، اثر بخشی $0/444$ انحراف استاندارد افزایش می یابد، با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه مهارت های رهبری، اثر بخشی $0/115$ انحراف استاندارد افزایش می یابد، با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه مهارت های حرفه ای، اثر بخشی $0/039$ انحراف استاندارد افزایش می یابد، با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه بکار بردن قابلیت های مثبت خود و دیگران، اثر بخشی $0/276$ - انحراف استاندارد افزایش می یابد و با افزایش یک انحراف استاندارد در مؤلفه توسعه فعالیت های تیمی، اثر بخشی $0/028$ انحراف استاندارد افزایش می یابد. همچنین R^2 نشان می دهد که $0/621$ واریانس متغیر وابسته (اثر بخشی) توسط مؤلفه های متغیر مستقل (صلاحیت های حرفه ای) تبیین شده است. به عبارتی مؤلفه های مهارت های ارتباطی، تصمیم گیری، تشویق و نوآوری و تغییر، ارتباطات کاری، مهارت های رهبری، مهارت های حرفه ای، بکار بردن قابلیت های مثبت خود و دیگران و توسعه فعالیت های تیمی قابلیت پیش بینی متغیر ملاک که اثر بخشی سازمانی می باشد را دارا است.

بحث و نتیجه گیری

چالش های پیش روی دانشگاه ها از یک سو و لزوم توجه به اثربخشی فعالیت های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی دانشگاه از سوی دیگر ایجاب می نماید که مدیران از صلاحیت های حرفه ای لازم برخوردار باشند.

صلاحیت های حرفه ای، مجموعه ای از دانش، مهارت و توانایی در شغل خاص است که به شخص اجازه می دهد تا به موفقیت در انجام وظایف دست یابد. با توجه به نقش مهم مدیران در اثربخشی سازمانی، در این پژوهش به ارزیابی مولفه های صلاحیت حرفه ای مدیران در اثربخشی از دیدگاه کارکنان دانشگاه تهران پرداخته شد. نتایج بدست آمده نشان داد که به طور کلی بین اثربخشی و صلاحیت حرفه ای مدیران همبستگی معنی داری وجود دارد. که با نتایج تحقیق پورکریمی، قارلقی و همکاران که نشان دادند صلاحیت حرفه ای با تعهد حرفه ای و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارد، همچنین با یافته های مطالعات سپهوند و شریعت نژاد (۱۳۹۳)، بختیاری و همکاران (۱۳۹۲)، محمودی و همکاران (۱۳۹۱)، طاهرپور، کلانتری و همکاران (۱۳۸۹)، تیرایاری و همکاران (۲۰۱۰)، شین و پارک (۲۰۰۹)، ایسکواچول، کیاو و وانگ (۲۰۰۹) و بورگولت و همکاران (۲۰۰۸) که نشان داد بین شایستگی های مدیریتی با عملکرد و اثربخشی مدیران رابطه معنی داری وجود دارد نیز همخوانی دارد. همچنین در بررسی رابطه همبستگی هر یک از مولفه های صلاحیت با اثربخشی نشان داد که بین اثربخشی و مولفه مهارت های ارتباطی همبستگی متوسط ($r=0/69$)، بین اثربخشی و مولفه تصمیم گیری همبستگی قوی ($r=0/72$)، بین اثربخشی و مولفه تشویق، نوآوری و تغییر همبستگی متوسط ($r=0/69$)، بین اثربخشی و مولفه ارتباطات کاری همبستگی قوی ($r=0/74$)، بین اثربخشی و مولفه مهارت های رهبری همبستگی متوسط ($r=0/69$)، بین اثربخشی و مهارت های حرفه ای همبستگی متوسط ($r=0/64$)، بین اثربخشی و مولفه بکار بردن قابلیت های مثبت خود و دیگران همبستگی متوسط ($r=0/65$) و بین اثربخشی و مولفه توسعه فعالیت های تیمی همبستگی متوسط ($r=0/60$) وجود دارد. که در بین ضرایب همبستگی مولفه های صلاحیت های حرفه ای با اثربخشی، بالاترین ضریب همبستگی مربوط به ارتباطات کاری و پایین ترین ضریب همبستگی مربوط به توسعه فعالیت های تیمی است و ضرایب همبستگی سایر مولفه ها در بین این دو قرار دارد.

منابع

- اربابی سرجو، عزیزالله (۱۳۹۰)، تحلیل مقایسه های ارزیابی شایستگی مدیران گروه های آموزشی دانشگاه سیستان و دانشگاه علوم پزشکی زاهدان بر اساس الگوی ۳۶۰ درجه، رساله دکتری دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان
- اکرامی، محمود، رجب زاده، سمیه (۱۳۹۰)، توسعه مولفه های مقیاس سنجش شایستگی مدیران، نشریه مدیریت و توسعه، ۷۷، ۴۹-۶۹
- التون، جان. (1388) پرورش راهبردی منابع انسانی (جلد اول). ترجمه ناصر میرسپاسی و داریوش غلامزاده، چاپ دوم، تهران، انتشارات ترمه.
- آراسته، حمیدرضا (۱۳۷۹)، رهبری و مدیریت در مراکز آموزش عالی کشور، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی
- آهنگر، نرگس، طبرسا، غلامعلی (۱۳۸۷)، توانمندسازی کارکنان: محتوا، ماهیت، روشها و کارکردها، چشم انداز مدیریت، ۷(۲۹)، ۵۱-۶۸
- بردبار، غلامرضا، شاکری، فاطمه (۱۳۹۰)، تحلیلی بر شایسته گزینی مدیران گروه ها آموزشی یزد، نشریه مدیریت تولید و عملیات، ۲(۲)، ۱۱۹-۱۰۱
- پناهی، سیده معصومه، پورکریمی، جواد، رمضان، مجید (۱۳۹۷)، ارائه الگوی شایستگی حرفه ای مدیران پژوهشی در سازمان های پژوهش محور، نشریه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۸(۱)، ۲۳-۴۶
- پورکریمی، جواد، فرزانه، محمد، عزیزی، مهدی، کردی، الهام (۱۳۹۵)، ارائه الگوی شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی دانشگاه تهران، نشریه نامه آموزش عالی، ۹(۳۴)، ۱۴۹-۱۷۰
- جهانیان، رمضان (۱۳۸۹)، صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی، نشریه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳، ۱۲۱-۱۴۱
- خراسانی، اباصلت، زاهدی، حسین، کمیزی، اکبر (۱۳۹۳)، طراحی و تدوین مدل شایستگی مدیریت بر کسب و کار، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۱(۳)، ۱-۲۱
- خضری، نورجهان، طاهری، عبدالمحمد، جمال زاده، محمد (۱۳۹۴)، مقایسه عملکرد مدیران گروه های آموزشی دانشگاه از نظر مهارت های سه گانه مدیریتی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۶(۲۲)، ۱۸۵-۲۰۸
- درخشان، مؤگان، زندی، خلیل (۱۳۹۶)، راه کارهای ارتقای شایستگی های مدیران گروه های آموزشی، نشریه آموزش و ارزشیابی، ۱۰(۳۷)، ۱۸۹-۱۶۳
- سینکیویچ،
- شاه امیری فباحی، زهرا (۱۳۹۵)، بررسی نقش توانمندسازی ساختاری در توسعه صلاحیت های حرفه ای مدیران مدارس متوسطه دولتی و غیر دولتی دخترانه شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران
- شفیعی، حسین، شمس، ناصر (۱۳۹۵)، طراحی و به کارگیری الگویی به منظور ارزیابی شایستگی و عملکرد مدیران در آموزش عالی (مطالعه موردی دانشگاه فنی حرفه ای)، ۵(۹)، ۱۷-۳۰
- شمس کوپایی، علی اکبر (۱۳۹۵)، بررسی رابطه حرفه ای گرایی مدیران با اثربخشی مدارس دولتی پسرانه متوسطه دوم شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد پردیس البرز دانشگاه تهران
- شمس مورکانی، غلامرضا، خراسانی، اباصلت، عباسی، کسای، حامد (۱۳۹۳)، تدوین مولفه های شایستگی مدیران گروه های آموزشی: مطالعه کیفی، دو فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان ها، ۳(۲)، ۳۷-۶۴
- شیر، اردشیر، رضایی خواه، هدایت اله، یوسفیان، صفورا (۱۳۹۵)، ربال الگوی مطلوب شایستگی مدیران گروه های آموزشی دانشگاه از منظر دانشجویان، فصلنامه علمی تخصصی توسعه حرفه ای معلم، ۲(۲)، ۱-۱۷
- عابدی، اکرم (۱۳۹۰)، بررسی شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی از دیدگاه اساتید و مدیران گروه های آموزشی از دیدگاه اساتید و مدیران گروه های آموزشی دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد تهران مرکز
- عابدیان اول، اکرم (۱۳۹۰)، طراحی مدل شایستگی مدیران گروه های آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه مشهد
- عاشقی، حسن، قهرمانی، محمد، قورچیان، نادرقلی (۱۳۹۶)، شناسایی و تبیین ابعاد، مولفه ها و شاخص های توسعه شایستگی مدیران صنعت بانکداری، فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۴(۱۴)، ۵۷-۷۶
- عباسی کسای، حامد، شمس مورکانی، غلامرضا، خراسانی، اباصلت (۱۳۹۵)، بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه های آموزشی و ارزیابی شایستگی مدیران گروه های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی، فصلنامه پیام فرهیختگان، ۱(۱)، ۸۵-۱۱۳
- قربان نژاد، پرینسا، عیسی خانی، احمد (۱۳۹۵)، طراحی مدل شایستگی مدیران دانشگاهی بر اساس الگوهای اسلامی-مطالعه تطبیقی، نشریه مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۵(۱)، ۳۷-۴۷

- کردی، الهام (۱۳۹۴)، نیازسنجی شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی دانشگاه تهران و تدوین برنامه آموزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزش دانشگاه تهران
- لبادی، زهرا (۱۳۸۸)، صلاحیت های فرهنگی مدیران آموزش عالی در سه حوزه فرهنگ جهانی، ملی و دانشگاهی، فصلنامه علوم رفتاری، ۱۴۳-۱۶۳
- محمودی، امیر حسین (۱۳۹۰)، بررسی شایستگی حرفه ای مدیران گروه های آموزشی از دیدگاه اساتید و مدیران گروه های آموزشی دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی
- محمودی، امیر حسین، عابدی، اکرم، حیدری، یونس (۱۳۹۱)، بررسی شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی، مجله فرایند مدیریت و توسعه، ۲۵(۱)، ۶۹-۹۲
- نورشاهی، نسرين (۱۳۸۷)، شایستگی های لازم برای ریاست دانشگاه و میزان اهمیت نسبی آنها از نظر متخصصان آموزش، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، ۴۸، ۴۸-۴۹
- نورشاهی، نسرين (۱۳۹۳)، عوامل موثر بر رشد حرفه ای اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، ۲۰(۳)، ۹۵-۱۲۰
- نوه ابراهیم، عبدالرحیم، کریمی، وجیهه (۱۳۸۵)، بررسی رابطه مهارت های سه گانه مدیران گروه های آموزش با کیفیت آموزش، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، ۱۲(۱)، ۶۱-۷۸

- Sienkiewicz, Ł., Jawor-Joniewicz, A., Sajkiewicz, B., Trawinska-Konador, K., & Podwójcic, K. K. (2014). Competency-based human resources management the lifelong learning perspective. Warszawa: Educational Research Institute.
- Gladson Nwokah, N., & Ahiauzu, A. I. (2008). Managerial competencies and marketing effectiveness in corporate organizations in Nigeria. *Journal of management development*, 27(8), 858-878
- Ahadzie, D. K., Proverbs, D. G., & Olomolaiye, P. (2008). Towards developing competency-based measures for construction project managers: Should contextual behaviours be distinguished from task behaviours?. *International Journal of Project Management*, 26(6), 631-645.
- Bissett, R. L. (2009). An Assessment of the Research Chefs Association's Core Competencies for Practicing Culinologists (Doctoral dissertation, Ohio University).
- Abdullah, A. H., & Sentosa, I. (2012). Human resource competency models: changing evolutionary trends. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(11), 11-25.
- Liikamaa, K. (2015). Developing a project manager's competencies: a collective view of the most Important competencies. *Procedia Manufacturing*, 3, 681-687.
- Wickramasinghe, V., & De Zoyza, N. (2009). A comparative analysis of managerial competency needs across areas of functional specialization. *Journal of management development*, 28(4), 344-360.
- Sengupta, A., Venkatesh, D. N., & K. Sinha, A. (2013). Developing performance-linked competency model: a tool for competitive advantage. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(4), 504-527.
- Tripathi, K., & Agrawal, M. (2014). Competency based management in organizational. *Global Journal of Finance and Management*, 6(4), 349-356.
- .- Khoshouei, M. S., Oreyzi, H. R., & Noori, A. (2013). The Eight Managerial Competencies: Essential Competencies for Twenty First Century Managers. *Iranian Journal of Management Studies*, 6(2), 131-152
- Wesselink, R., Blok, V., van Leur, S., Lans, T., & Dentoni, D. (2015). Individual competencies for managers engaged in corporate sustainable management practices. *Journal of Cleaner Production*, 106, 497-506.
- . Dreyfus, C. R. (2008). Identifying competencies that predict effectiveness of R&D managers. *Journal of Management Development*, 27(1), 76-91
- Espinilla, M., de Andrés, R., Martínez, F. J., & Martínez, L. (2013). A 360-degree performance appraisal model dealing with heterogeneous information and dependent criteria. *Information Sciences*, 222, 459-471.
- Iqbal, M. Z., Akbar, S., & Budhwar, P. (2015). Effectiveness of performance appraisal: An integrated framework. *International Journal of Management Reviews*, 17(4), 510-533.
- Ramaswamy, R., & Chaubey, D. S. (2015). Self Performance Appraisal and its Effectiveness in Performance Management: An Empirical Study in Saudi Arabia. *Management Convergence*, 5(1&2).
- Hii, L., & Ahmad, R. (2015). Rater competency in conducting performance appraisal in the Malaysian public sector. *International Journal of Social Science and Humanity*, 5(1), 69.

- Lunenburg, F. C. (2012). Performance appraisal: Methods and rating errors. *International journal of scholarly academic intellectual diversity*, 14(1), 1-9.
- Stevens, G. W. (2013). A critical review of the science and practice of competency modeling. *Human Resource Development Review*, 12(1), 86-107.
- Macwan, N., & Sajja, P. S. (2013). Performance appraisal using fuzzy evaluation methodology. *International Journal of Engineering and Innovative Technology*, 3(3), 324-329.