

Designing a Competency Model for Professional Managers Based on the Management Philosophy of Martyr Haj Qasem Soleimani in the General Department of Education, Kerman Province

Iraj Gholami Zarandi¹, Amin Nikpour^{2*}, Shahin Sharafi³, Shiva Madahian³, Zahra Shokooh³

1. PhD Student of Public Administration, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

2. Associate Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

3. Assistant Professor, Department of Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

ABSTRACT

The present study aimed to design a competency model for professional managers based on the management philosophy of Martyr Haj Qasem Soleimani in the General Department of Education, Kerman Province. This research utilized a qualitative methodology (thematic analysis) and conducted interviews with 19 experts on the topic of professional managerial competencies. The quantitative statistical population included all managers and experts in the General Department of Education in Kerman Province, totaling 1,048 individuals, of whom 428 were selected using systematic random sampling. To identify the dimensions and components of professional managerial competencies inspired by the management philosophy of Martyr Haj Qasem Soleimani, in-depth and comprehensive interviews were conducted with experts in the General Department of Education in Kerman Province. In the quantitative phase of the study, an 89-item questionnaire based on a 5-point Likert scale was employed to validate the research model. The validity of the questionnaire (professional managerial competencies) was calculated at 0.969, and its reliability was determined to be 0.753. Data from the qualitative phase were analyzed using NVivo version 11, while the quantitative data were analyzed using descriptive statistics (various indices, tables, and statistical charts) and inferential statistics through SPSS version 23, SMART PLS version 3.3, and Expert Choice version 11. The significance level was set at 0.05. The findings indicated that the concepts extracted for the competency model of professional managers based on the management philosophy of Martyr Haj Qasem Soleimani in the General Department of Education, Kerman Province, include 78 initial codes, 26 basic themes, and 9 organizing themes.

Received: 27 Oct 2024

Accepted: 10 Dec 2024

Available Online: 27 Dec 2024

Keywords

Meritocracy, Professional Managers, Haj Qasem Soleimani, General Department of Education

How to cite:

Gholami Zarandi, I., Nikpour, A., Sharafi, S., Madahian, S., & Shokooh, Z. (2024). Designing a Competency Model for Professional Managers Based on the Management Philosophy of Martyr Haj Qasem Soleimani in the General Department of Education, Kerman Province. *Study and Innovation in Education and Development*, 4(4), 236-258.

* Corresponding Author:

Dr. Amin Nikpour

E-mail: nikpour2003@yahoo.com



© 2024 the authors. Published by Institute for Knowledge, Development, and Research.

This is an open access article under the terms of the [CC BY-NC 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) License.

EXTENDED ABSTRACT

INTRODUCTION

Education is a system of human development that not only undergoes transformation but also instigates change and progress itself. Given the reforms in the educational system of our country, focusing on the role of managers as key elements in these changes and identifying their talents, abilities, and potential is an undeniable necessity. These attributes are essential for achieving success and overcoming serious challenges faced by the educational system, providing hope for the nation's scientific future (1). Managers, as primary decision-makers in addressing organizational issues, play a pivotal role in the success or failure of their organizations. Therefore, organizations, particularly the education sector, must employ the most competent individuals in critical positions due to the significant role education plays in shaping future generations (2).

Inefficiency and lack of competency among professional managers in education can lead to irreparable damage to the country, jeopardizing creativity and innovation among the youth. In today's rapidly changing environment, managers require a blend of knowledge, skills, and personal traits to navigate evolving organizational roles. Competency models provide tools to identify current and future needs, guiding organizations in bridging competency gaps through effective selection and training. These competencies contribute to organizational productivity and cost reduction while enhancing competitive advantages (4). Moreover, scholars advocate for competency-based approaches to human resource management, emphasizing the need for tailored models that describe essential managerial competencies aligned with organizational strategies (6). The present study aimed to design a competency model for professional managers based on the management philosophy of Martyr Haj Qasem Soleimani in the General Department of Education, Kerman Province.

METHODS AND MATERIALS

This study employed a qualitative research methodology, specifically thematic analysis, to design a competency model for professional managers. The qualitative phase involved in-depth interviews with 19 experts specializing in professional managerial competencies. The quantitative phase encompassed the entire statistical population of managers and experts in the General Department of Education in Kerman Province, comprising 1,048 individuals. Using systematic random sampling, 428 participants were selected for the quantitative analysis.

To identify dimensions and components of managerial competencies based on the management philosophy of Martyr Haj Qasem Soleimani, comprehensive interviews were conducted with experts. An 89-item questionnaire, designed on a 5-point Likert scale, was developed to validate the research model. The validity of the questionnaire was calculated as 0.969, and its reliability was 0.753. Data from the qualitative phase were analyzed using NVivo version 11, while quantitative data were processed with descriptive statistics (various indices, tables, and statistical charts) and inferential statistics via SPSS version 23, SMART PLS version 3.3, and Expert Choice version 11. The significance level was set at 0.05.

FINDINGS

The findings from the qualitative analysis identified 78 initial codes, 26 basic themes, and 9 organizing themes, all contributing to the development of a competency model for professional managers based on the management philosophy of Martyr Haj Qasem Soleimani. These themes encompassed critical aspects such as educational philosophy, visionary leadership, and organizational resilience. The qualitative data revealed that the extracted themes represented key managerial competencies, emphasizing value-based leadership, strategic foresight, and fostering cultural and ethical alignment within organizations.

In the quantitative phase, the validity of the proposed competency model was confirmed through structural equation modeling. The analysis demonstrated significant relationships between the identified competencies and managerial effectiveness. The results showed that the core organizing themes, such as value-driven leadership, spiritual orientation, participatory engagement, and justice-based management, were highly relevant to the operational needs of the General Department of Education in Kerman Province. These dimensions serve as foundational elements for the competency framework, promoting a comprehensive and practical approach to managerial performance enhancement.

DISCUSSION AND CONCLUSION

In today's dynamic and competitive business environment, organizations strive to identify and attract the most competent managers as a critical competitive advantage. The findings of this study underline the importance of developing comprehensive competency models that align with organizational goals. Particularly in the education sector, where managers play a decisive role in shaping the effectiveness of the educational system, it is

crucial to ensure that their selection and development are grounded in well-defined and measurable competency frameworks. This study, inspired by the management philosophy of Martyr Haj Qasem Soleimani, offers a novel perspective on professional managerial competencies, emphasizing value-based and participatory leadership approaches.

The results highlighted that essential competencies such as visionary thinking, value-oriented management, spiritual commitment, and justice-based practices significantly contribute to organizational effectiveness. The competency model not only provides a foundation for improving managerial performance but also facilitates strategic initiatives such as leadership development, talent management, and crisis resolution. By adopting this model, organizations, particularly in education, can ensure the selection and empowerment of competent leaders who align with the dynamic and ethical demands of modern management.

In conclusion, the competency framework presented in this study serves as a practical tool for the systematic evaluation and enhancement of managerial effectiveness. It provides actionable insights for both policymakers and practitioners in designing training and evaluation systems tailored to the unique requirements of the education sector. Future research could explore the broader applicability of this model in other organizational contexts, further validating its relevance and impact on managerial excellence.

طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب حاج قاسم سلیمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان

ایرج غلامی زرنندی^۱، امین نیکپور^{۲*}، شهین شرفی^۳، شیوا مداحیان^۳، زهرا شکوه^۳

۱. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
۲. دانشیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
۳. استادیار، گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب حاج قاسم سلیمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان صورت گرفته. این پژوهش با استفاده از روش تحقیق کیفی (تحلیل مضمون)، مصاحبه با ۱۹ خبره در مبحث شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای انجام شد، جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه مدیران و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان، به تعداد نفر ۱۰۴۸ می‌باشد که از این تعداد ۴۲۸ نفر، به شیوه‌ی نمونه گیری تصادفی سیستماتیک مدنظر قرار گرفتند. برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب حاج قاسم سلیمانی مصاحبه‌های مفصل و عمیقی با خبرگان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان انجام شد. در بخش کمی پژوهش به منظور بررسی اعتبار الگوی تحقیق از پرسشنامه ۸۹ سوالی براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. روایی پرسش‌نامه (شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای) برابر با (۰/۹۶۹) و پایایی آن برابر با (۰/۷۵۳) محاسبه گردید. داده‌های حاصل از تحقیق در بخش کیفی بوسیله نرم‌افزار NVIVO ویراست ۱۱ مورد تحلیل قرار گرفتند و در بخش کمی به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (انواع شاخص‌ها، جداول و نمودارهای آماری) و آمار استنباطی نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۳، SMART PLS ویراست ۳/۳ و Expert Choice ویراست ۱۱ مورد تحلیل قرار گرفت. و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته شد. نتایج نشان داد مفاهیم استخراج شده مربوط به الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان شامل ۷۸ کُد اولیه، ۲۶ مضمون پایه و ۹ مضمون سازمان‌دهنده می‌باشد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۸/۰۶

تاریخ اصلاحات: ۱۴۰۳/۰۹/۲۰

تاریخ چاپ: ۱۴۰۳/۱۰/۰۶

کلیدواژه‌ها

شایسته سالاری، مدیران حرفه‌ای، حاج قاسم سلیمانی، اداره کل آموزش و پرورش

شیوه ارجاع‌دهی:

غلامی زرنندی، ایرج، نیکپور، امین، شرفی، شهین، مداحیان، شیوا، و شکوه، زهرا. (۱۴۰۳). طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب حاج قاسم سلیمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان. پژوهش و نوآوری در تربیت و توسعه، ۴(۴)، ۲۳۶-۲۵۸.



© ۱۴۰۳ تمامی حقوق انتشار این مقاله متعلق به نویسنده است.

انتشار این مقاله به صورت دسترسی آزاد مطابق با گواهی CC BY-NC 4.0 صورت گرفته است.

نویسنده مسئول:

دکتر امین نیکپور

پست الکترونیکی: nikipour2003@yahoo.com

آموزش و پرورش سازمان انسان سازی است که با تغییر و تحول مواجه شده و خود نیز ایجاد کننده تغییر، تحول و توسعه است و با توجه به تغییر و تحولی که در نظام آموزشی کشور ما روی داده است توجه به نقش مدیران به منزله یکی از عناصر کلیدی و مهم در این تغییر و تحول و شناسایی استعدادها، توانایی‌ها و پتانسیل‌های موجود در آنان برای موفقیت و دستیابی به هدف‌ها ضرورتی انکار ناپذیر است که سازمان آموزش و پرورش را از چالش‌های جدی نجات داده و امیدبخش به آینده علمی کشور می‌باشد (1). مدیران به عنوان اصلی‌ترین افراد تصمیم‌گیرنده در مواجهه با مسائل و مشکلات سازمانی نقش و تعیین کننده و بسزایی در موفقیت و یا حتی شکست سازمان خود ایفا می‌کنند بر همین اساس تمامی سازمان‌ها، بالاخص سازمان آموزش و پرورش، باید از شایسته‌ترین افراد در مناسب‌ترین موقعیت‌های شغلی استفاده کنند به این دلیل که این سازمان نقش تعیین کننده و حساسی در تعلیم و تربیت و آموزش نسل‌های آینده کشور دارد (2). از اینرو بی‌تدبیری، ناکارآمدی و عدم شایستگی مدیران حرفه‌ای در آموزش و پرورش می‌تواند خسارت‌های جبران ناپذیری را کشور به همراه داشته باشد و تعلیم و تربیت و از همه مهمتر پرورش آیندگانی خلاق و نوآور را به خطر بیندازد (3). امروزه مدیران برای مواجهه با چالش‌های پیش روی کسب و کار به مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های فردی نیازمندند و در عصری که تغییرات سریع وجود دارد، برای نقش‌های در حال تغییر در سازمان‌ها مهارت و شایستگی‌های جدید مورد نیاز است و مدل‌های شایستگی، ابزاری را برای تعیین آنچه حال و آینده نیاز دارد فراهم می‌نماید (4). شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای منجر به بهره‌وری و کاهش هزینه‌های سازمان می‌شوند و باید اذعان نمود که مدیریت و توسعه شایستگی‌ها، ابزارهای حیاتی برای افزایش رقابت در سازمان‌ها هستند و هدف رویکرد مبتنی بر شایستگی عبارت است از: تعیین شایستگی‌های مورد نیاز افراد برتر در پست‌های کلیدی در سرتاسر سازمان، تلاش برای حذف شکاف‌های شایستگی از طریق گزینش و آموزش اثربخش و اطمینان از اینکه عملکرد شایسته تشخیص و پاداش داده شود (5). صاحب‌نظران عرصه مدیریت، مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی را پیشنهاد می‌کنند و برای اینکه یک سازمان رویکرد مبتنی بر شایستگی را نسبت به منابع انسانی اجرا کند، باید شایستگی‌هایی تعیین شده و مدلی توسعه پیدا کند که این شایستگی‌ها را توصیف کند (6). چنین به نظر می‌رسد که شایستگی همانند چیزی است که هر چیزی را که به گونه‌ای مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیر داشته باشد، در بر می‌گیرد، به عبارت دیگر شایستگی تصویری از یک انسان رشد یافته را نشان می‌دهد که برای انجام یک شغل، آمادگی‌های کامل را از هر جهت داشته باشد (7). در حقیقت شایستگی نوعی نگرش سیستمی به کارکنان دارد که همه آن صفات، ویژگی‌ها مهارت‌ها و نگرش‌ها در ارتباط با اثربخشی در انجام وظایف و مسئولیت‌ها را شامل می‌شود به ترتیب شایستگی‌ها را می‌توان ابعاد رفتاری تلقی کرد که روی عملکرد شغلی تأثیر دارند و بیانگر این هستند که افراد باید چگونه انجام وظیفه نمایند که افراد چگونه باید و یا در شرایط خاص چگونه واکنش نشان داده یا چگونه رفتار کنند (8). بنابراین تحقق اهداف سازمانی نیازمند مدیرانی است که از توانمندی، تجربه، دانش و مهارت‌های مدیریتی برخوردار باشند و شناخت ابعاد

شایستگی‌های مدیریتی هم برای توسعه و هم برای ارزیابی مدیران عامل اساسی بشمار می‌رود. برای انتخاب افراد شایسته باید ضابطه و ملاک موجود باشد و این ضوابط باید به‌ای گونه انتخاب شوند که قابل سنجش باشند لذا انتظار می‌رود زمانی که مؤلفه و محورهای شایستگی تعیین می‌شود انتخاب و انتصاب مدیران با توجه به این مؤلفه‌ها صورت می‌گیرد و مهارت‌ها، دانش و توانمندی‌های فرد را توسعه می‌دهد و باعث می‌شود تمامی افراد در پست‌های شغلی خود موفق باشند (9). بر همین اساس شناسایی مجموعه شایستگی مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت جهادی به سبک شهید حاج قاسم سلیمانی به جهت نقشی که در اثربخشی سازمان دارد، از اهمیت‌ای ویژه برخوردار است و تعیین شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای می‌تواند در راستای طراحی نظام‌های انتخاب و انتصاب، آموزش و ارزیابی عملکرد مورد استفاده قرار گیرد که سازمان‌ها در حال درگیری و مطالعه این مهم هستند که چگونه می‌توانند افراد لایق را حفظ کنند بنابراین انتخاب و گزینش مدیران شایسته در رأس سازمان، بالاخص آموزش و پرورش که نقش حیاتی آن بر کسی پوشیده نیست، از اهمیت خاصی برخوردار است (10). سازمان‌ها به مدیران و کارکنان اثربخش و کارآمد نیاز دارند تا بتوانند به اهداف خود در جهت رشد و توسعه همه جانبه دست یابند، زیر بنای توسعه کشورها و سازمان‌ها با خلاقیت و نوآوری منابع انسانی مرتبط است در سازمان‌های آموزشی و پرورشی که رسالت تعلیم و تربیت و پرورش آیندگانی دانشمدار را بر عهده دارند، بیش از پیش احساس می‌شود (11). چراکه یکی از اجزا مهم سازمان آموزش و پرورش مدیریت است و مدیر کلید حل بسیاری از مشکلات تلقی می‌شود، مدیران نظام آموزشی علاوه برداشتن وظایف عمومی مدیریت، نظیر برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل، نوآوری و انگیزش، بودجه بندی و سایر موارد دارای وظایف مهمتری نیز هستند، آن باید پاسخگوی نیازها و تقاضاهای آموزشی و پرورشی افراد جامعه بوده و در ارتقاء آن بکوشند و این موضوع بر اهمیت و حساسیت کار آن‌ها می‌افزاید و به علت ماهیت پویا، زنده و متحول بهداشت و درمان باید مدیران این بخش بتوانند خود را با تغییرات و پیشرفت‌ها هماهنگ و همگام سازند (12). سازمان‌های بهداشتی درمانی با تسهیلات ویژه خود، در بازگشت سلامت جسمانی و روانی افراد بیمار جامعه، آموزش نیروهای متخصص بخش بهداشت و درمان، پژوهش‌های پزشکی و در نهایت ارتقاء سطح سلامت جامعه نقش اساسی ایفاء می‌کنند (13). از آنجاکه وجود نظام شایسته سالاری هر کشور باعث قوام، مقبولیت و مشروعیت آن خواهد شد، بنابراین انتخاب و گزینش مدیران در رأس سازمان بخصوص آموزش و پرورش با توجه به جایگاه حساس و ویژه خود در نظام تعلیم و تربیت کشور از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و بکار بردن شایستگی به عنوان به کارگیری دانش و تصمیم سازی بین فردی و مهارت‌های روانی- حرکتی، برای اجرای نقش در محیط‌های بهداشتی و درمانی انجام مراقبت سالم و بدون خطر تعریف می‌گردد (14). ضمن اینکه مدل شایستگی باید هماهنگ با ساختار سازمان و سایر مشاغل و استراتژی‌های سازمان تدوین گردد. پژوهشگران و اندیشمندان زیادی در جستجوی شناسایی شایستگی‌های مدیریتی در قالب الگوهای مختلفی برآمده اند، نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که برای مدیران سازمان‌های مختلف می‌توان شایستگی‌های متفاوتی از قبیل، شایستگی‌های فنی، حرفه و تخصصی، رهبری و مدیریتی، اخلاقی، اجتماعی و ارتباطی، فرهنگی، فردی، ادراکی، و اقتصادی اشاره کرد. تأملی بر نتایجها پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که هر پژوهش بسته به میزان جامعیت و ماهیت اهداف خود، شایستگی‌های مختلفی را برای مدیران

مطرح نموده و لذا یکی‌ها از چالش‌های پیشرو، دستیابی به الگوی جامع از شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای آموزش و پرورش مبتنی بر سبک مدیریتی سردار شهید حاج قاسم سلیمانی است به گونه‌ای که بتوانند ترکیبی یکپارچه از اساسی‌ترین شایستگی‌های مورد نیاز مدیران را ارائه دهد (15). با توجه به شرایط فعلی ایران و عدم وجود ساختارهای مناسب در همه بخش‌ها همچنین این مسأله که در کشورمان مدیران بدون داشتن مهارت‌های خاص و براساس روابط به جای ضوابط به مدیریت بخش‌های مختلف منصوب می‌شوند و پس از قرار گرفتن روی صندلی‌های خود دست به هر کاری می‌زنند و تصمیماتی می‌گیرند تا قدرت خود را از دست ندهند که این مسئله موجب بروز چالش‌های سازمانی زیادی در کشور شده است بر این اساس می‌توان بیان داشت وجود مدیران شایسته و حرفه‌ای می‌تواند در حل مشکلات سازمانی مفید و موثر واقع شود (16) زیرا مدیران شایسته در اخذ تصمیمات سازمانی توجیهاتی منطقی ارائه می‌دهند و سازمان را فدای تصمیمات نادرست و نابجای خود نمی‌کنند بر این اساس توماس (۲۰۱۰) اظهار می‌دارد مدیران شایسته به بررسی و درک مسئله (شناخت مشکل، نیاز و فرصت) در سازمان می‌پردازند، به دنبال ارائه بهترین راه حل‌ها هستند، گزینه‌های اصلح را انتخاب می‌کنند، در اجرای برنامه‌ها و تصمیمات سازمانی خود بازنگری لازم را انجام می‌دهند و بیشتر به فکر منفعت شغل و سازمان هستند تا منفعت شخصی خود متأسفانه، تاکنون در کشور ایران موضوع شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای متخصصان و دست‌اندرکاران حوزه سلامت در قالب یک الگوی ملی و بومی چندان مورد مطالعه قرار نگرفته است (10). لذا با توجه به ضرورت داشتن مدلی استاندارد و بومی با توجه به تحولات محیط‌های فرهنگی، سیاسی، اجتماعی و صنعتی پیرامون وزارت آموزش و پرورش، در پژوهش حاضر، تلاش می‌شود که به منظور حرفه‌ای کردن مدیران با همکاری متخصصان این حرفه، نسبت به طراحی و تدوین مدل شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در وزارت آموزش و پرورش اقدام شود تا بر اساس آن نه تنها متخصصان و دست‌اندرکاران کشور دانش و مهارت‌های خود را توسعه دهند، بلکه افراد واجد شرایط و بالیاقت، برای پست‌های مهم وزارت آموزش و پرورش انتخاب گردند (17). همچنین جهت رسیدن به نقشه راه برای عملیاتی شدن بیانیه گام دوم انقلاب، نیازمند شناسایی نظام مسائل و ارائه راهکارهای عملیاتی برای دو رکن اصلی آن شامل الف) نظامات و ساختارهای نهادی و انقلابی و ب) تربیت کارگزاران انقلابی (مدیران جهادی تمدن ساز) هستیم (18). الگوی تربیت مدیریتی مدیران در ایران اسلامی باید در کنار معنویت پیشرفت مادی، رشد علمی، توسعه عدالت، کم شدن فاصله‌های طبقاتی، برداشته شدن نمونه‌ها و قله‌های اشرافی‌گری را نیز به همراه داشته باشد. در واقع ویژگی جامعه اسلامی اینها هستند. سردار عزیز دل‌ها، حاج قاسم سلیمانی، سرباز مخلصی در راه خدا بود که توانست جهانی را دگرگون کند (19).

پژوهش‌های مختلف در زمینه شایستگی‌های مدیران به ابعاد متنوعی از این مفهوم پرداخته‌اند. داودی و همکاران (۱۳۹۹) با طراحی مدلی شامل چهار مضمون فراگیر، به شایستگی‌های فردی، بین‌فردی، سازمانی و راهبردی پرداختند (20). چکانی آذران و همکاران (۱۴۰۰) شایستگی حرفه‌ای مدیران را در شش مؤلفه مانند عوامل اجتماعی و اخلاقی مورد بررسی قرار دادند (21). عابدینی و همکاران (۱۴۰۰) با ارائه مدلی در پنج مقوله اصلی شامل دانش، مهارت، توانایی، ویژگی و نگرش، به شایستگی کارکنان دانشی پرداختند

(22). مدنی و همکاران (۱۴۰۱) مدل شایستگی مدیران در دانشگاه‌های علوم پزشکی را در هشت مؤلفه تدوین نمودند (3). رضایی یزدلی و همکاران (۱۴۰۲) الگوی شایستگی‌های مدیران بیمارستان‌ها را با تأکید بر دانش، ویژگی‌های فردی و شایستگی‌های اجرایی طراحی کردند (10). رستمی و همکاران (۱۴۰۲) تأثیر شایستگی‌های فردی و سازمانی بر توسعه فرهنگی را بررسی کردند (5). گاناوان (۲۰۱۸) بر نقش عوامل سازمانی، شخصیتی و فردی در شایستگی مدیریت پرستاران تأکید کرد (23). دورجی و همکاران (۲۰۱۹) به شایستگی‌های موردنیاز و فعلی مدیران بهداشت بوتان پرداختند (24). براون (۲۰۲۲) بر ارتباط شایستگی‌های فردی و اجتماعی مدیران با اثربخشی مدیریت تأکید نمود (25). دسی (۲۰۲۳) نیز تأثیر مثبت شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران بر بهبود سبک‌های تصمیم‌گیری در ادارات دولتی چین را نشان داد (26).

بنابراین با توجه به نو پا بودن موضوع ارتقاء و توسعه شایستگی مدیران حرفه‌ای در حوزه آموزش و پرورش در جامعه ایران، پژوهش حاضر در فهرست موضوعات بسیار مهم پژوهشی، برای متخصصین محسوب می‌گردد. همچنین با ارائه الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی، می‌توان مبنایی برای تصمیم‌گیری و قضاوت در مورد عملکرد مدیران این حوزه فراهم آورد و می‌توان گامی بلند در جهت ارتقاء سطح کیفی شایستگی مدیران حرفه‌ای برداشت به هرحال علیرغم ارزشمندی غیرقابل انکار تلاش‌ها و مطالعات بسیار پژوهشگران پیشین، از آنجاکه شایستگی‌ها با توجه به زمینه کاربرد آنها از سازمانی به سازمان دیگر و در سطوح مختلفی مدیریتی متفاوت هستند لذا این مسئله و سوال مطرح می‌گردد که مهمترین الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان کدامند؟

روش پژوهش

این پژوهش با استفاده از روش تحقیق کیفی (تحلیل مضمون)، مصاحبه با ۱۹ خبره در مبحث شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای انجام شد، جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه مدیران و کارشناسان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان، به تعداد نفر ۱۰۴۸ می‌باشد که از این تعداد ۴۲۸ نفر، به شیوه‌ی نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک مدنظر قرار گرفتند. برای شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب حاج قاسم سلیمانی مصاحبه‌های مفصل و عمیقی با خبرگان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان انجام شد. در بخش کمی پژوهش به منظور بررسی اعتبار الگوی تحقیق از پرسشنامه ۸۹ سوالی براساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. روایی پرسش‌نامه (شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای) برابر با (۰/۹۶۹) و پایایی آن برابر با (۰/۷۵۳) محاسبه گردید. در این پژوهش، در دو بخش از معادلات ساختاری استفاده شده است. در بخش اول، برای برازش الگوهای اندازه‌گیری و در بخش دوم، به منظور سنجش الگوی پیشنهادی و معنی‌داری روابط بین متغیرها، از تحلیل مسیر استفاده شده است. داده‌های حاصل از تحقیق در بخش کیفی بوسیله نرم‌افزار NVIVO ویراست ۱۱ مورد تحلیل قرار گرفتند و در بخش کمی به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی (انواع شاخص‌ها، جداول و نمودارهای آماری) و آمار استنباطی نرم‌افزارهای SPSS

ویراست ۲۳، SMART PLS و ویراست ۳/۳ و Expert Choice و ویراست ۱۱ مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد مفاهیم استخراج شده مربوط به الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان شامل ۷۸ کُد اولیه، ۲۶ مضمون پایه و ۹ مضمون سازمان دهنده می‌باشد.

جدول ۱. جامعه آماری بخش کمی پژوهش

ردیف	نام مدیریت	تعداد کل	نمونه آماری (اعتبار مدل)	نمونه آماری (بخش اکتشافی پژوهش)
۱	سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی	۱۴۴	۲۱	۷۹
۲	سازمان مدارس غیردولتی و مشارکت‌های مردمی	۶۵	۱۸	۴۰
۳	سازمان آموزش و پرورش استثنایی	۹۷	۳۲	۴۷
۴	سازمان نهضت سواد آموزی	۸۵	۱۸	۴۶
۵	سازمان ملی تعلیم و تربیت کودک	۱۱۰	۱۸	۵۲
۶	سازمان نوسازی، توسعه و تجهیز مدارس	۱۳۵	۱۲	۵۹
۷	مدیران مدارس	۴۱۲	۶۲	۱۰۵
	جمع کل	۱۰۴۸	۱۸۱	۴۲۸

جدول ۲. محاسبه پایایی بین دو گذار

ردیف	مصاحبه	تعداد گدها	گدهای مورد توافق	پایایی (درصد)
۱	مصاحبه ۱	۲۱	۸	۰/۷۶۱
۲	مصاحبه ۲	۲۷	۱۰	۰/۷۴۰
۳	مصاحبه ۳	۲۹	۱۱	۰/۷۵۸
	جمع کل	۷۷	۲۹	۰/۷۵۳

جدول ۳. پایایی مضامین الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی

متغیر	آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات هر بعد
بصیرت و ذهن بینشی مدیران	۰/۸۰۳	۱۱
شایستگی‌های ارزشی	۰/۸۵۲	۸
آگاهی محیطی	۰/۸۹۳	۹
دین محوری و معنویت گرایی	۰/۹۱۳	۹
مشارکت جویی و قابلیت نفوذ در دیگران	۰/۸۹۳	۸
خود مدیریتی و شایستگی فردی	۰/۹۰۶	۱۰
تحول خواهی در سازمان	۰/۹۳۱	۹
کسب فرهنگ جهادی	۰/۹۰۹	۶
بسط عدالت تربیتی	۰/۹۰۸	۸

به منظور خرد کردن متن و کدگذاری اولیه، ابتدا چارچوبی برای طبقه‌بندی انتخاب گردید. چارچوب غالب، در کدگذاری اولیه و استخراج مضمون‌های پایه، توصیفی داده محور بود. لذا ابتدا کدهای اولیه و سپس مضمون‌های پایه بر اساس داده‌های تحقیق مورد شناسایی قرار گرفتند. چارچوب انتزاع مضمون‌های سازمان نظریه-محور بود، لذا واژه‌ها بر اساس نظریه‌ها و تحقیقات گزینش گردید. نمونه‌هایی از پاره‌گفتارها و کدهای استخراج‌شده از مطالعه‌های کتابخانه‌ای و مقالات معتبر مربوط به الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی، در جدول (۴) مشاهده می‌گردد.

جدول ۴. نمونه‌هایی از پاره‌گفتارها و کدهای باز اولیه استخراج‌شده از مطالعه‌های کتابخانه‌ای و مقالات معتبر مربوط به

الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی

ردیف	جملات کلیدی	کدهای اولیه
۱	انعطاف‌پذیری ساختاری سازمان توانایی سازمان‌ها برای ایجاد یا تنظیم فرایندها و ساختارهای سازمانی است. سازمان‌هایی با مدیران و رهبران انعطاف‌پذیر، قادر هستند به طیف وسیعی از تغییرات در محیط رقابتی، به شیوه‌ای مناسب و به‌موقع، پاسخ دهند	انعطاف‌پذیری ساختاری
۲	تصمیمات استراتژیک حاوی پیشنهادهای بزرگ برای یک سازمان هستند. این تصمیمات ممکن است مربوط به اتخاذ منابع جدید، سازمان‌دهی دیگران یا تغییر جایگاه دیگران باشد این تصمیمات برای مدیران شایسته قابل تشخیص هستند.	تصمیم‌گیری استراتژیک
۳	مدیر یا رهبر باید توانایی پیش‌بینی کنندگی وقایع را داشته باشد. کسی که شایستگی دارد، می‌تواند از روی شواهد و قرائن مسائل موجود را پیش‌بینی کند که در آینده چه مسائلی یا وقایع جدیدی پیش خواهد آمد وضع سازمان خود را برای آن زمان در نظر می‌گیرد. او بدین طریق از یک طرف جلوی بروز مشکلات و مسائل زیادی را که در آینده ممکن است اتفاق بیفتد می‌گیرد و از طرف دیگر سازمان و افراد خود را برای پذیرش تغییرات آتی آماده می‌سازد	توانایی پیش‌بینی آینده
۴	در مدیریت تجربه کارکنان، مدیر شایسته به دنبال طراحی برنامه‌هایی هستند که با خلق تجربیات عالی برای کارکنان تعلق سازمانی و به دنبال آن نتایج درخشان سازمانی را رقم بزنند. چرا که کارکنانی با اشتیاق کامل، همواره ذهن، دست، قلب و روح خود را در سازمان سرمایه‌گذاری می‌کنند.	استفاده از بهترین تجربه‌ها
۵	شناسایی و توسعه پتانسیل‌های بالا (کارکنانی که وقتی شخصی ارتقاء می‌گیرد، استعفا می‌دهد یا اخراج می‌شود، آمادگی لازم را برای به دست گرفتن زمام امور رهبری دارند) بزرگ‌ترین چالش مدیریت شایسته است که امروزه سازمان‌ها با آن مواجه هستند	شناسایی پتانسیل‌های رشد
۶	استفاده بهینه از زمان و کوشش برای اجرای آن با جدیت و تلاش تمام و اجازه ندادن به دخالت ناروای امور و حادثه‌ها در جریان اجرای برنامه از ویژگی‌های اخلاقی مدیران شایسته است.	بهره‌برداری بهینه از زمان
۷	مدیران سازمان باید با محوریت اخلاق اسلامی باید کمک نمایند کارکنان شایستگی‌های خود را توسعه دهند. در همین راستا حاج قاسم غیر از آنکه اعتقاد عظیمی به اسلام و رهبری داشتند، اعتقاد عجیبی به مردم و استفاده و سازمان‌دهی آنان داشت و حس شایستگی را به آنان القا می‌کرد و به آنان اعتماد القا می‌کرد.	ارتقاء و توسعه منابع انسانی
۸	انتقاد گاهی مسیر پیشرفت را هموار می‌سازد اگر انتقاد صورت گرفته سازنده باشد. انتقاد فریاد سازنده است اما هم‌زمان شدن با دشمنان خارجی و کنار گذاشتن مکتب و زیر سؤال بردن آن انتقاد نیست و باید مواظب باشید مملکت ما به سرنوشت آنان دچار نشود. این بخشی از اعتقاد شهید سلیمانی بود.	پرورش روحیه انتقادپذیری
۹	وضعیت سازمانی و منطق حاکم بر آن ایجاب می‌کند از هر کسی و هر چیزی به‌درستی و متناسب با موقعیت، بیشترین استفاده شود. شایسته‌سالاری بهره‌گیری از انرژی خلاق افراد نخبه و برگزیده اجتماع است و در مکتب شهید سلیمانی مورد تأکید بسیار بوده است.	استقرار نظام شایسته‌سالاری
۱۰	مسیر شایستگی مدیران از تعهد و تخصص عبور می‌کند. شهید سلیمانی بر مأموریت‌هایی که در جنگ به ایشان واگذار می‌شد تسلط کامل داشت و با اشراف کامل نقشه جنگی خود را ترسیم می‌کرد و یکی از دلایل موفقیت ایشان همین مسئله بود	تعهد و تخصص در امور

سپس کدهای اولیه استخراج شده مربوط به الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در قالب مضمون‌های پایه قرار گرفتند. سپس، در جدول (۵) بخش مضمون‌های پایه و کدهای اولیه طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در قالب مضمون‌های سازمان‌دهنده ارائه می‌شوند.

جدول ۵. دسته‌بندی مضمون‌های پایه به مضمون‌های سازمان‌دهنده الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر

مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده
۱	توجه به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	شناخت فلسفه	بصیرت و ذهن بینشی مدیران
۲	راهبری عوامل برای دستیابی به اهداف تربیت	آموزش و پرورش	
۳	همگرایی ذهنی و فکری بین تمام دست‌اندرکاران نظام تربیت		
۴	تعقل در مقابل تحمیل عقیده		
۵	انعطاف‌پذیری ساختاری	جهانی‌اندیشیدن و بومی	
۶	تصمیم‌گیری استراتژیک	عمل کردن	
۷	خلق موقعیت‌های آموزشی و تربیتی		
۸	تأمین و توسعه محیط یادگیری		
۹	ترسیم چشم‌اندازهای ارزش محور	هدف‌گذاری آرمانی	
۱۰	اهمیت تعقل و خردورزی		
۱۱	تعالی اندیشه راهبردی جهان اسلام		
۱۲	حق محوری و مسئولیت‌پذیری	التزام به ارزش‌های جامعه	شایستگی‌های ارزشی
۱۳	امانت‌داری نسبت به حقوق مردم		
۱۴	دغدغه حل مشکلات مردم داشته		
۱۵	انجام امور به‌عنوان تکلیف و تلقی کار به‌عنوان عبادت	هدایت خدامحورانه	
۱۶	بیداری اسلامی در سازمان		
۱۷	تزریق ایدئولوژی اسلامی		
۱۸	توسل به جنبه‌های الهام‌بخش کارکنان		
۱۹	تحقق مقررات منطقی و عادلانه	پابندی به قانون	
۲۰	شناخت قوانین اجرایی مرتبط		
۲۱	توانایی پیش‌بینی آینده	آینده‌نگری	آگاهی محیطی
۲۲	ایجاد فضای امیدواری		
۲۳	برنامه‌ریزی بر اساس مطالعات آینده‌نگر		
۲۴	شناخت محیط عملیاتی	همه‌جانبه‌نگری	
۲۵	مردم‌داری و مردم‌باوری		
۲۶	ارائه بازخورد به‌موقع		
۲۷	پرهیز از سیاسی نمودن مدیریت		
۲۸	استفاده از بهترین تجربه‌ها	مدیریت ظرفیت‌ها	
۲۹	شناسایی پتانسیل‌های رشد		
۳۰	آشنایی با فرهنگ بومی و ارزش‌های محیط سازمان		
۳۱	تبعیت عملی از ولایت‌فقیه	ولایت‌مداری	دین‌محوری و معنویت‌گرایی
۳۲	جلوگیری از نفوذ دشمنان		
۳۳	عمل‌گرایی در حفظ حریم ولایت		
۳۴	پاسداری ارزش‌های انقلاب	تدبیر و تفکر انقلابی	
۳۵	داشتن روحیه انقلابی		

	همراستایی با ارزش‌های نظام	۳۶
	کادر سازی و تربیت جوانان انقلابی	۳۷
خودشکوفایی معنوی	آگاهی و دوراندیشی نسبت به مسائل سازمان	۳۸
	دنیا گرایی و فانی بودن دنیا	۳۹
	تسلیم و راضی بودن به امر پروردگار	۴۰
	توسل و حب به اهل بیت	۴۱
مشارکت جویی و قابلیت نفوذ در دیگران	مشارکت بر اساس اخوت اسلامی	۴۲
	توجه به خرد جمعی	۴۳
	وحدت آفرینی	۴۴
	ایجاد فضای مشورتی	۴۵
توانایی ایجاد ائتلاف	قدرت چانه‌زنی برای رفع تضادها	۴۶
	پرهیز از رقابت منفی	۴۷
رشد نیروها از طریق رهبری بر قلب‌ها	توانایی تعامل و ارتباط با سازمان‌های بیرونی	۴۸
	رعایت اخلاق در تعامل با زیردستان	۴۹
	خدمتگزاری به مردم	۵۰
	اخلاص و کار بی‌منت برای خدا	۵۱
	دوری از تجملات	۵۲
شخصیت اثرگذار	سعه صدر و مهربانی	۵۳
خود مدیریتی و شایستگی فردی	صداقت و راست‌گویی	۵۴
	قاطعیت و جسارت	۵۵
	قناعت و ساده زیستی	۵۶
التزام به اخلاق حرفه‌ای	امانت‌داری و حفاظت از بیت‌المال	۵۷
	فساد ستیزی در سازمان	۵۸
	عمل به وعده‌ها و مطابقت گفتار و عمل	۵۹
سلامت معنوی و اعتقادی	نفوذ کلام و روح‌افزا	۶۰
	دارای شخصیت خط‌شکن و پیشگام	۶۱
	طینت پاک بزرگواری و مهرورزی	۶۲
دانش‌افزایی در سازمان	ارتقا ظرفیت‌های علمی کارکنان	۶۳
تحول‌خواهی در سازمان	دانش بروز در زمینه مدیریت آموزشی	۶۴
	پژوهش محوری	۶۵
تعالی بخشی و تمدن سازی	بهره‌برداری بهینه از زمان	۶۶
	تاریخ‌ساز در خدمات ارزشمند	۶۷
	کاهش تعارضات کاری	۶۸
تلاش در جهت توسعه افراد	شکوفاسازی خلاقیت‌های فردی و نوآور	۶۹
	کار و تلاش مضاعف	۷۰
	ارتقاء و توسعه منابع انسانی	۷۱
	فهم و درک دیدگاه‌های دیگران	۷۲
کسب فرهنگ جهادی	کیفیت‌گرایی و نتیجه‌گرایی	۷۳
	سازگاری و انطباق‌پذیری فرهنگی	۷۴
	هویت اسلامی مشترک	۷۵
	احساس مسئولیت و تعهدات پایدار درونی	۷۶
دشمن‌ستیزی	ارجحیت منافع و مصالح ملی	۷۷
	شناخت جبهه دشمن	۷۸
	توجه به تبلیغات و جنگ روانی دشمن	۷۹
	نفی سلطه‌پذیری	۸۰
بسط عدالت تربیتی	رفع تبعیض ناشی از اختصاص نابرابر امکانات	۸۱

توزیع برابر امکانات و فرصت‌های آموزشی	محرومیت‌زدایی از مدارس	۸۲
	کنترل فاصله طبقاتی در مدارس	۸۳
	مدیریت پاداش و سیاست‌های جبران خدمات	۸۴
پرورش همه استعدادها	پرورش روحیه انتقادپذیری	۸۵
آموزشی	فراهم آوردن فرصت تأثیرگذاری، آدم‌سازی و توسعه	۸۶
	واداشتن دانش‌آموزان به تفکر و تعقل	۸۷
عدالت در گزینش	استقرار نظام شایسته‌سالاری	۸۸
	تعهد و تخصص در امور	۸۹

جدول ۶. بررسی میانگین نظرات خبرگان درباره گدهای اولیه الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت

در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در مرحله اول (n=۱۹)

شماره	گد اولیه	میانگین فازی قطعی شده مرحله اول
C۱	توجه به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	۰/۶۸۴
C۲	راهبری عوامل برای دستیابی به اهداف تربیت	۰/۷۷۲
C۳	همگرایی ذهنی و فکری بین تمام دست‌اندرکاران نظام تربیت	۰/۷۱۸
C۴	تعقل در مقابل تحمیل عقیده	۰/۷۲۱
C۵	انعطاف‌پذیری ساختاری	۰/۶۹۵
C۶	تصمیم‌گیری استراتژیک	۰/۶۷۲
C۷	خلق موقعیت‌های آموزشی و تربیتی	۰/۶۸۷
C۸	تأمین و توسعه محیط یادگیری	۰/۷۵۰
C۹	ترسیم چشم‌اندازهای ارزش محور	۰/۷۷۵
C۱۰	اهمیت تعقل و خردورزی	۰/۷۷۲
C۱۱	تعالی اندیشه راهبردی جهان اسلام	۰/۷۱۰
C۱۲	حق محوری و مسئولیت‌پذیری	۰/۶۸۳
C۱۳	امانت‌داری نسبت به حقوق مردم	۰/۷۱۶
C۱۴	دغدغه حل مشکلات مردم داشتن	۰/۷۵۸
C۱۵	انجام امور به‌عنوان تکلیف و تلقی کار به‌عنوان عبادت	۰/۷۸۱
C۱۶	بیداری اسلامی در سازمان	۰/۷۰۹
C۱۷	تزریق ایدئولوژی اسلامی	۰/۷۰۸
C۱۸	توسل به جنبه‌های الهام‌بخش کارکنان	۰/۷۵۹
C۱۹	تحقق مقررات منطقی و عادلانه	۰/۷۲۵
C۲۰	شناخت قوانین اجرایی مرتبط	۰/۷۸۷
C۲۱	توانایی پیش‌بینی آینده	۰/۷۷۸
C۲۲	ایجاد فضای امیدواری	۰/۷۳۲
C۲۳	برنامه‌ریزی بر اساس مطالعات آینده‌نگر	۰/۶۷۵
C۲۴	شناخت محیط عملیاتی	۰/۷۰۶
C۲۵	مردم‌داری و مردم‌باوری	۰/۷۲۴
C۲۶	ارائه بازخورد به‌موقع	۰/۷۴۳
C۲۷	پرهیز از سیاسی نمودن مدیریت	۰/۷۵۴
C۲۸	استفاده از بهترین تجربه‌ها	۰/۶۷۲
C۲۹	شناسایی پتانسیل‌های رشد	۰/۷۲۷
C۳۰	آشنایی با فرهنگ بومی و ارزش‌های محیط سازمان	۰/۷۰۰
C۳۱	تبعیت عملی از ولایت‌فقیه	۰/۷۲۹
C۳۲	جلوگیری از نفوذ دشمنان	۰/۷۹۰

۰/۷۵۱	عمل‌گرایی در حفظ حریم ولایت	C۳۳
۰/۶۹۹	پاسداری ارزش‌های انقلاب	C۳۴
۰/۶۸۵	داشتن روحیه انقلابی	C۳۵
۰/۷۶۳	هم‌راستایی با ارزش‌های نظام	C۳۶
۰/۷۱۸	کادر سازی و تربیت جوانان انقلابی	C۳۷
۰/۷۸۴	آگاهی و دوراندیشی نسبت به مسائل سازمان	C۳۸
۰/۷۶۴	دنیا‌گریزی و فانی بودن دنیا	C۳۹
۰/۷۲۵	تسلیم و راضی بودن به امر پروردگار	C۴۰
۰/۶۹۶	توسل و حب به اهل بیت	C۴۱
۰/۶۸۴	مشارکت بر اساس اخوت اسلامی	C۴۲
۰/۷۳۱	توجه به خرد جمعی	C۴۳
۰/۷۸۱	وحدت‌آفرینی	C۴۴
۰/۷۶۰	ایجاد فضای مشورتی	C۴۵
۰/۷۳۱	قدرت چانه‌زنی برای رفع تضادها	C۴۶
۰/۶۹۱	پرهیز از رقابت منفی	C۴۷
۰/۶۷۱	توانایی تعامل و ارتباط با سازمان‌های بیرونی	C۴۸
۰/۷۸۰	رعایت اخلاق در تعامل با زیردستان	C۴۹
۰/۷۸۰	خدمتگزاری به مردم	C۵۰
۰/۶۷۱	اخلاص و کار بی‌منت برای خدا	C۵۱
۰/۷۰۹	دوری از تجملات	C۵۲
۰/۶۷۶	سعه‌صدر و مهربانی	C۵۳
۰/۶۹۱	صداقت و راست‌گویی	C۵۴
۰/۶۹۷	قاطعیت و جسارت	C۵۵
۰/۶۸۸	قناعت و ساده زیستی	C۵۶
۰/۷۵۹	امانت‌داری و حفاظت از بیت‌المال	C۵۷
۰/۷۶۹	فساد ستیزی در سازمان	C۵۸
۰/۷۶۶	عمل به وعده‌ها و مطابقت گفتار و عمل	C۵۹
۰/۷۸۸	نفوذ کلام و روح‌افزا	C۶۰
۰/۶۹۶	دارای شخصیت خط‌شکن و پیشگام	C۶۱
۰/۷۱۲	طینت پاک بزرگواری و مهرورزی	C۶۲
۰/۶۹۰	ارتقا ظرفیت‌های علمی کارکنان	C۶۳
۰/۷۵۷	دانش بروز در زمینه مدیریت آموزشی	C۶۴
۰/۶۸۹	پژوهش محوری	C۶۵
۰/۷۳۳	بهره‌برداری بهینه از زمان	C۶۶
۰/۷۱۸	تاریخ‌ساز در خدمات ارزشمند	C۶۷
۰/۷۸۵	کاهش تعارضات کاری	C۶۸
۰/۷۰۲	شکوفاسازی خلاقیت‌های فردی و نوآور	C۶۹
۰/۷۷۶	کار و تلاش مضاعف	C۷۰
۰/۷۰۵	ارتقاء و توسعه منابع انسانی	C۷۱
۰/۷۵۰	فهم و درک دیدگاه‌های دیگران	C۷۲
۰/۷۴۳	کیفیت‌گرایی و نتیجه‌گرایی	C۷۳
۰/۷۰۱	سازگاری و انطباق‌پذیری فرهنگی	C۷۴
۰/۷۲۴	هویت اسلامی مشترک	C۷۵
۰/۶۹۴	احساس مسئولیت و تعهدات پایدار درونی	C۷۶
۰/۷۴۹	ارجحیت منافع و مصالح ملی	C۷۷
۰/۷۵۱	شناخت جبهه دشمن	C۷۸

۰/۶۷۱	توجه به تبلیغات و جنگ روانی دشمن	C۷۹
۰/۶۹۳	نفی سلطه‌پذیری	C۸۰
۰/۷۰۱	رفع تبعیض ناشی از اختصاص نابرابر امکانات	C۸۱
۰/۶۸۹	محرومیت‌زدایی از مدارس	C۸۲
۰/۷۳۴	کنترل فاصله طبقاتی در مدارس	C۸۳
۰/۷۲۳	مدیریت پاداش و سیاست‌های جبران خدمات	C۸۴
۰/۷۴۰	پرورش روحیه انتقادپذیری	C۸۵
۰/۷۳۳	فراهم آوردن فرصت تأثیرگذاری، آدم‌سازی و توسعه	C۸۶
۰/۷۰۷	واداشتن دانش‌آموزان به تفکر و تعقل	C۸۷
۰/۷۳۶	استقرار نظام شایسته‌سالاری	C۸۸
۰/۶۸۲	تعهد و تخصص در امور	C۸۹

جدول ۷. بررسی اختلاف دیدگاه نظرات خبرگان درباره گداهای اولیه الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر

مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در مرحله اول و دوم (n=۱۹)

شماره	کد اولیه	میانگین مرحله اول	میانگین مرحله دوم	اختلاف میانگین	نتیجه
C۱	توجه به سند تحول بنیادین آموزش و پرورش	۰/۶۸۴	۰/۷۴۹	۰/۰۶۵	تأیید
C۲	راهبری عوامل برای دستیابی به اهداف تربیت	۰/۷۷۲	۰/۷۱۸	۰/۰۵۴	تأیید
C۳	همگرایی ذهنی و فکری بین تمام دست‌اندرکاران نظام تربیت	۰/۷۱۸	۰/۷۷۷	۰/۰۵۸	تأیید
C۴	تعقل در مقابل تحمیل عقیده	۰/۷۲۱	۰/۷۱۹	۰/۰۰۲	تأیید
C۵	انعطاف‌پذیری ساختاری	۰/۶۹۵	۰/۷۲۱	۰/۰۲۶	تأیید
C۶	تصمیم‌گیری استراتژیک	۰/۶۷۲	۰/۷۰۴	۰/۰۳۲	تأیید
C۷	خلق موقعیت‌های آموزشی و تربیتی	۰/۶۸۷	۰/۷۴۱	۰/۰۵۴	تأیید
C۸	تأمین و توسعه محیط یادگیری	۰/۷۵۰	۰/۷۲۷	۰/۰۲۳	تأیید
C۹	ترسیم چشم‌اندازهای ارزش محور	۰/۷۷۵	۰/۷۳۷	۰/۰۳۸	تأیید
C۱۰	اهمیت تعقل و خردورزی	۰/۷۷۲	۰/۷۸۱	۰/۰۰۹	تأیید
C۱۱	تعالی اندیشه راهبردی جهان اسلام	۰/۷۱۰	۰/۷۹۴	۰/۰۸۴	تأیید
C۱۲	حق محوری و مسئولیت‌پذیری	۰/۶۸۳	۰/۷۷۵	۰/۰۹۲	تأیید
C۱۳	امانت‌داری نسبت به حقوق مردم	۰/۷۱۶	۰/۷۶۵	۰/۰۴۹	تأیید
C۱۴	دغدغه حل مشکلات مردم داشتن	۰/۷۵۸	۰/۷۲۶	۰/۰۳۲	تأیید
C۱۵	انجام امور به‌عنوان تکلیف و تلقی کار به‌عنوان عبادت	۰/۷۸۱	۰/۷۹۹	۰/۰۱۸	تأیید
C۱۶	بیداری اسلامی در سازمان	۰/۷۰۹	۰/۷۸۵	۰/۰۷۶	تأیید
C۱۷	تزریق ایدئولوژی اسلامی	۰/۷۰۸	۰/۶۹۸	۰/۰۱۰	رد
C۱۸	توسل به جنبه‌های الهام‌بخش کارکنان	۰/۷۵۹	۰/۷۷۴	۰/۰۱۵	تأیید
C۱۹	تحقق مقررات منطقی و عادلانه	۰/۷۲۵	۰/۷۶۹	۰/۰۴۴	تأیید
C۲۰	شناخت قوانین اجرایی مرتبط	۰/۷۸۷	۰/۷۷۸	۰/۰۰۹	تأیید
C۲۱	توانایی پیش‌بینی آینده	۰/۷۷۸	۰/۷۳۳	۰/۰۴۵	تأیید
C۲۲	ایجاد فضای امیدواری	۰/۷۳۲	۰/۷۹۰	۰/۰۵۸	تأیید
C۲۳	برنامه‌ریزی بر اساس مطالعات آینده‌نگر	۰/۶۷۵	۰/۷۵۸	۰/۰۸۳	تأیید
C۲۴	شناخت محیط عملیاتی	۰/۷۰۶	۰/۸۰۱	۰/۰۹۵	تأیید
C۲۵	مردم‌داری و مردم‌باوری	۰/۷۲۴	۰/۷۰۳	۰/۰۲۱	تأیید
C۲۶	ارائه بازخورد به‌موقع	۰/۷۴۳	۰/۸۸۲	۰/۱۳۹	ارجاع به مرحله بعد
C۲۷	پرهیز از سیاسی نمودن مدیریت	۰/۷۵۴	۰/۷۰۲	۰/۰۵۳	تأیید
C۲۸	استفاده از بهترین تجربه‌ها	۰/۶۷۲	۰/۷۱۴	۰/۰۴۲	تأیید
C۲۹	شناسایی پتانسیل‌های رشد	۰/۷۲۷	۰/۷۱۵	۰/۰۱۲	تأیید

تأیید	۰/۰۳۰	۰/۷۳۰	۰/۷۰۰	آشنایی با فرهنگ بومی و ارزش‌های محیط سازمان	C۳۰
تأیید	۰/۰۶۳	۰/۷۹۲	۰/۷۲۹	تبعیت عملی از ولایت فقیه	C۳۱
ارجاع به مرحله بعد	۰/۱۰۶	۰/۸۹۶	۰/۷۹۰	جلوگیری از نفوذ دشمنان	C۳۲
تأیید	۰/۰۵۰	۰/۷۰۱	۰/۷۵۱	عمل‌گرایی در حفظ حریم ولایت	C۳۳
تأیید	۰/۰۶۷	۰/۷۶۶	۰/۶۹۹	پاسداری ارزش‌های انقلاب	C۳۴
ارجاع به مرحله بعد	۰/۱۲۰	۰/۸۰۵	۰/۶۸۵	داشتن روحیه انقلابی	C۳۵
تأیید	۰/۰۱۹	۰/۷۴۴	۰/۷۶۳	هم‌راستایی با ارزش‌های نظام	C۳۶
تأیید	۰/۰۴۴	۰/۷۶۲	۰/۷۱۸	کادر سازی و تربیت جوانان انقلابی	C۳۷
تأیید	۰/۰۴۸	۰/۷۳۶	۰/۷۸۴	آگاهی و دوراندیشی نسبت به مسائل سازمان	C۳۸
تأیید	۰/۰۱۷	۰/۷۴۷	۰/۷۶۴	دنیا‌گریزی و فانی بودن دنیا	C۳۹
تأیید	۰/۰۷۴	۰/۷۹۸	۰/۷۲۵	تسلیم و راضی بودن به امر پروردگار	C۴۰
تأیید	۰/۰۴۲	۰/۷۳۹	۰/۶۹۶	توسل و حب به اهل‌بیت	C۴۱
تأیید	۰/۰۲۸	۰/۷۱۲	۰/۶۸۴	مشارکت بر اساس اخوت اسلامی	C۴۲
رد	۰/۰۳۹	۰/۶۹۲	۰/۷۳۱	توجه به خرد جمعی	C۴۳
تأیید	۰/۰۲۳	۰/۷۵۸	۰/۷۸۱	وحدت‌آفرینی	C۴۴
تأیید	۰/۰۳۲	۰/۷۲۸	۰/۷۶۰	ایجاد فضای مشورتی	C۴۵
تأیید	۰/۰۴۱	۰/۷۷۲	۰/۷۳۱	قدرت چانه‌زنی برای رفع تضادها	C۴۶
تأیید	۰/۰۴۷	۰/۷۳۸	۰/۶۹۱	پرهیز از رقابت منفی	C۴۷
ارجاع به مرحله بعد	۰/۱۴۱	۰/۸۱۲	۰/۶۷۱	توانایی تعامل و ارتباط با سازمان‌های بیرونی	C۴۸
تأیید	۰/۰۲۸	۰/۷۵۲	۰/۷۸۰	رعایت اخلاق در تعامل با زیردستان	C۴۹
تأیید	۰/۰۳۶	۰/۷۴۴	۰/۷۸۰	خدمتگزاری به مردم	C۵۰
رد	۰/۰۲۲	۰/۶۹۴	۰/۶۷۱	اخلاص و کار بی‌منت برای خدا	C۵۱
تأیید	۰/۰۵۰	۰/۷۵۸	۰/۷۰۹	دوری از تجملات	C۵۲
تأیید	۰/۰۸۳	۰/۷۵۹	۰/۶۷۶	سعه‌صدر و مهربانی	C۵۳
تأیید	۰/۰۵۶	۰/۷۴۶	۰/۶۹۱	صداقت و راست‌گویی	C۵۴
تأیید	۰/۰۹۵	۰/۷۹۲	۰/۶۹۷	قاطعیت و جسارت	C۵۵
تأیید	۰/۰۲۱	۰/۷۰۹	۰/۶۸۸	قناعت و ساده زیستی	C۵۶
تأیید	۰/۰۲۹	۰/۷۸۷	۰/۷۵۹	امانت‌داری و حفاظت از بیت‌المال	C۵۷
تأیید	۰/۰۴۱	۰/۷۲۸	۰/۷۶۹	فساد ستیزی در سازمان	C۵۸
تأیید	۰/۰۰۷	۰/۷۷۳	۰/۷۶۶	عمل به وعده‌ها و مطابقت گفتار و عمل	C۵۹
تأیید	۰/۰۷۳	۰/۷۱۵	۰/۷۸۸	نفوذ کلام و روح‌افزا	C۶۰
تأیید	۰/۰۵۷	۰/۷۵۳	۰/۶۹۶	دارای شخصیت خط‌شکن و پیشگام	C۶۱
تأیید	۰/۰۸۲	۰/۷۹۴	۰/۷۱۲	طینت پاک بزرگواری و مهرورزی	C۶۲
تأیید	۰/۰۱۶	۰/۷۰۶	۰/۶۹۰	ارتقا ظرفیت‌های علمی کارکنان	C۶۳
تأیید	۰/۰۵۰	۰/۷۰۷	۰/۷۵۷	دانش بروز در زمینه مدیریت آموزشی	C۶۴
تأیید	۰/۰۸۸	۰/۷۷۷	۰/۶۸۹	پژوهش محوری	C۶۵
رد	۰/۰۳۹	۰/۶۹۴	۰/۷۳۳	بهره‌برداری بهینه از زمان	C۶۶
تأیید	۰/۰۰۵	۰/۷۲۳	۰/۷۱۸	تاریخ‌ساز در خدمات ارزشمند	C۶۷
تأیید	۰/۰۰۳	۰/۷۸۸	۰/۷۸۵	کاهش تعارضات کاری	C۶۸
تأیید	۰/۰۳۵	۰/۷۳۷	۰/۷۰۲	شکوفاسازی خلاقیت‌های فردی و نوآور	C۶۹
تأیید	۰/۰۲۷	۰/۷۴۹	۰/۷۷۶	کار و تلاش مضاعف	C۷۰
تأیید	۰/۰۰۵	۰/۷۰۰	۰/۷۰۵	ارتقاء و توسعه منابع انسانی	C۷۱
تأیید	۰/۰۰۹	۰/۷۵۹	۰/۷۵۰	فهم و درک دیدگاه‌های دیگران	C۷۲
تأیید	۰/۰۲۲	۰/۷۶۶	۰/۷۴۳	کیفیت‌گرایی و نتیجه‌گرایی	C۷۳
رد	۰/۰۰۸	۰/۶۹۳	۰/۷۰۱	سازگاری و انطباق‌پذیری فرهنگی	C۷۴
تأیید	۰/۰۲۰	۰/۷۰۴	۰/۷۲۴	هویت اسلامی مشترک	C۷۵

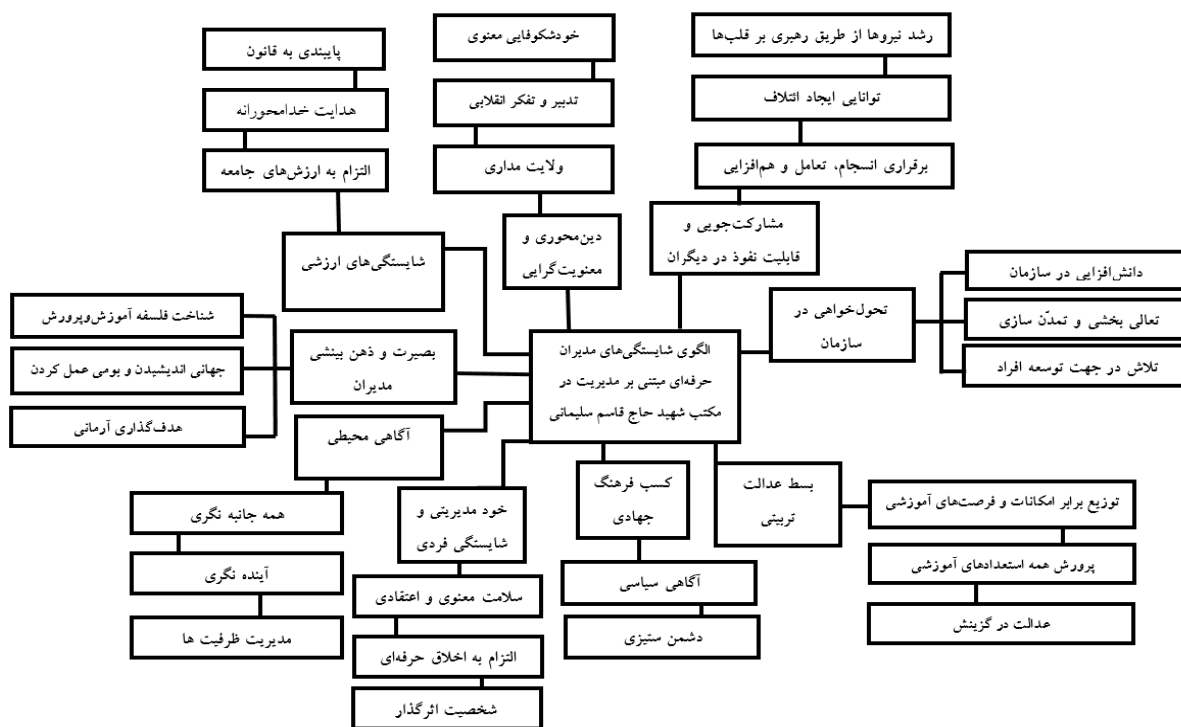
C۷۶	احساس مسئولیت و تعهدات پایدار درونی	۰/۶۹۴	۰/۷۲۱	۰/۰۲۷	تأیید
C۷۷	ارجحیت منافع و مصالح ملی	۰/۷۴۹	۰/۷۰۳	۰/۰۴۶	تأیید
C۷۸	شناخت جبهه دشمن	۰/۷۵۱	۰/۷۳۸	۰/۰۱۴	تأیید
C۷۹	توجه به تبلیغات و جنگ روانی دشمن	۰/۶۷۱	۰/۷۸۶	۰/۱۱۵	ارجاع به مرحله بعد
C۸۰	نفی سلطه‌پذیری	۰/۶۹۳	۰/۷۶۳	۰/۰۷۰	تأیید
C۸۱	رفع تبعیض ناشی از اختصاص نابرابر امکانات	۰/۷۰۱	۰/۸۰۱	۰/۱۰۰	تأیید
C۸۲	محرومیت‌زدایی از مدارس	۰/۶۸۹	۰/۷۰۶	۰/۰۱۷	تأیید
C۸۳	کنترل فاصله طبقاتی در مدارس	۰/۷۳۴	۰/۷۹۷	۰/۰۶۳	تأیید
C۸۴	مدیریت پاداش و سیاست‌های جبران خدمات	۰/۷۲۳	۰/۷۳۱	۰/۰۰۹	تأیید
C۸۵	پرورش روحیه انتقادپذیری	۰/۷۴۰	۰/۷۴۷	۰/۰۰۶	تأیید
C۸۶	فراهم آوردن فرصت تأثیرگذاری، آدم‌سازی و توسعه	۰/۷۳۳	۰/۷۹۸	۰/۰۶۵	تأیید
C۸۷	واداشتن دانش‌آموزان به تفکر و تعقل	۰/۷۰۷	۰/۸۱۸	۰/۱۱۱	ارجاع به مرحله بعد
C۸۸	استقرار نظام شایسته‌سالاری	۰/۷۳۶	۰/۷۵۱	۰/۰۱۵	تأیید
C۸۹	تعهد و تخصص در امور	۰/۶۸۲	۰/۷۳۰	۰/۰۴۸	تأیید

جدول ۸. بررسی اختلاف دیدگاه نظرات خبرگان درباره گد‌های اولیه الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر

مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی (n=۱۹)

شماره	کُد اولیه	میانگین مرحله دوم	میانگین مرحله سوم	اختلاف میانگین
C۲۶	ارائه بازخورد به موقع	۰/۸۸۲	۰/۷۹۹	۰/۰۸۳
C۳۲	جلوگیری از نفوذ دشمنان	۰/۸۹۶	۰/۸۰۴	۰/۰۹۲
C۳۵	داشتن روحیه انقلابی	۰/۸۰۵	۰/۷۸۴	۰/۰۲۱
C۴۸	توانایی تعامل و ارتباط با سازمان‌های بیرونی	۰/۸۱۲	۰/۸۱۵	۰/۰۰۳
C۷۹	توجه به تبلیغات و جنگ روانی دشمن	۰/۷۸۶	۰/۷۷۳	۰/۰۱۳
C۸۷	واداشتن دانش‌آموزان به تفکر و تعقل	۰/۸۱۸	۰/۷۷۵	۰/۰۴۳

در نهایت پس از طی مراحل اختصاص گد‌های اولیه به پاره‌گفتارهای مشارکت‌کنندگان، اختصاص گد‌های اولیه به پاره‌گفتارهای استخراج‌شده، ادغام گد‌های اولیه و استخراج مضمون‌های پایه، دسته‌بندی مضمون‌های پایه به مضمون‌های سازمان‌دهنده، دسته‌بندی مضمون‌های سازمان‌دهنده به مضمون فراگیر و تدوین نهایی مضمون‌های و ارائه بازخورد به مشارکت‌کنندگان، بازبینی و موضع‌گیری پژوهشگر، شبکه نهایی مضمون‌های استخراج و در شکل (۱) آورده شده است؛ نتایج نشان داد مفاهیم استخراج‌شده مربوط به طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان شامل ۷۸ کُد اولیه، ۲۶ مضمون پایه و ۹ مضمون سازمان‌دهنده می‌باشد.



شکل ۱. شبکه نهایی مضامین الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم

سلیمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای پر تلاطم پر کسب و کار کنونی، سازمان‌ها در تلاش و رقابت اند تا شایسته‌ترین مدیران را به عنوان یک مزیت رقابتی، شناسایی و جذب کنند. در شرایط پیچیده و متحول جامعه امروز، برنامه‌های توسعه قابلیت‌های مدیران در سطوح مختلف مدیریت که به منظور کارایی و اثربخشی فعالیت‌های آنان انجام می‌گیرد، مهمترین هدف و رسالت سازمان‌ها محسوب می‌شود. در همه سازمان‌ها (دولتی و غیر دولتی) گزینش، آموزش و تربیت حرفه‌ای مدیران خوب و اثربخش یکی از مشکلات اساسی است. مشاغل مدیریتی نوعاً پیچیده بوده و انجام موفقیت‌آمیز و اثربخش آن در سازمان، نیازمند مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها، و ویژگی‌های خاص می‌باشد. چنانچه گزینش مدیران به نحو صحیح و مناسب صورت پذیرد، منافع سازمانی و اجتماعی در بر خواهد داشت از این رو مقتضی است تا سازمان‌ها بکوشند شایسته‌ترین، صالح‌ترین و متعهدترین و بهترین افراد را از بین متقاضیان مشاغل در اجتماع به ویژه برای خدمت در دستگاه‌های حساس دولتی سازمان آموزش و پرورش پیدا کنند و عملیات مورد نظر را بر اساس برنامه‌ها و خط‌مشی‌های صحیح انجام دهند. این امر به مراتب برای مدیران سازمان‌ها که با مجموعه‌ای از نیروی انسانی با فرهنگ‌ها و ارزش‌های مختلف در ارتباط است بسیار حائز اهمیت می‌باشد. از این رو انتخاب و انتصاب مدیران شایسته از مهمترین و حساس‌ترین مسائل در فرایند کار هر سازمانی خواهد بود. بنابراین برای انتخاب و انتصاب مدیران و تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین افراد نیاز به

معیارها و ملاک‌هایی است تا افراد واجد شرایط و با لیاقت تصدی پست‌های سازمانی را بر عهده بگیرند. شایستگی‌های مدیران به عنوان مهمترین منبع انسانی از اهمیت بیشتری برخوردار است. امروزه اهمیت وظایف مدیران در سازمان‌ها کاملاً آشکار و بدیهی است. آن‌ها وظیفه هماهنگ کردن منابع انسانی و مادی برای نیل به اهداف مورد نظر سازمان را بر عهده دارند. علاوه بر نقش‌های کلاسیک، مهمترین اقدامات هر سازمان از جمله تصمیم‌گیری، برنامه ریزی، هماهنگی و رهبری را نیز برعهده دارند. سازمانی را نمی‌توان یافت که رشدی مستمر و موفقیتی پایدار را تجربه کرده باشد مگر آن که توسط مدیر یا تیمی از مدیران و رهبران شایسته و کارآمد اداره و هدایت شده باشند. سبک مدیریتی شهید سلیمانی که به عنوان یکی از برترین الگوهای مدیریتی و مبتنی بر سیره نبی مکرم اسلام (ص) وائمه هدی علیهم السلام بوده و در جذب قلوب مردم و حاکمیت بر دلها که برترین نوع مدیریت است، نمونه‌ای گرانقدر و ارزشمند است. جا دارد که جامعه مدیریتی ما که امروز در قضاوت مردم در بسیاری موارد با ناکارآمدی‌های جدی روبرو است، به سبک سردار دلها تمسک بجویند زیرا اگر مدیران ما بتوانند بخش کوچکی از این سبک مدیریتی را بکار برده و در اخلاق حرفه‌ای مدیریتی خود به نحو احسن اجرا نمایند بی شک تمامی مشکلات جامعه و بخصوص مردم استان کرمان مرتفع خواهد شد. مکتب شهید سلیمانی، یکی از مصادیق مکتب مدیریت جهادی است که به خوبی توانسته در عرصه عملیاتی، عمده ویژگی‌های آن را محقق سازد و به ما بیاموزد که مفروضات مدیریت اسلامی، گزاره‌های صرفاً ذهنی نیستند و در صورت نصب العین قرار گرفتن آن‌ها در عمل می‌توان تبلور و تجلی آن را در امثال سردار شهید سلیمانی و سازمان تحت امر وی شاهد و ناظر بود.

با توجه به بررسی مصاحبه‌ها، در نهایت مفاهیم استخراج شده شامل ۷۸ کد اولیه، ۲۶ مضمون پایه و ۹ مضمون سازمان‌دهنده می‌باشد که تشکیل‌دهنده الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان هستند. مضامین پایه دهنده الگوی شامل: شناخت فلسفه آموزش و پرورش، جهانی اندیشیدن و بومی عمل کردن، هدف‌گذاری آرمانی، التزام به ارزش‌های جامعه، هدایت خدامحورانه، پایبندی به قانون، آینده‌نگری، همه‌جانبه‌نگری، مدیریت ظرفیت‌ها، ولایتمداری، تدبیر و تفکر انقلابی، خودشکوفایی معنوی، برقراری انسجام تعامل و هم‌افزایی، توانایی ایجاد ائتلاف، رشد نیروها از طریق رهبری بر قلب‌ها، شخصیت اثرگذار، التزام به اخلاق حرفه‌ای، سلامت معنوی و اعتقادی، دانش‌افزایی در سازمان، تعالی بخشی و تمدن‌سازی، تلاش در جهت توسعه افراد، آگاهی سیاسی، دشمن‌ستیزی، توزیع برابر امکانات و فرصت‌های آموزشی، پرورش همه استعدادهای آموزشی، عدالت در گزینش می‌باشند. نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین (3, 10, 20, 21, 23, 26) همخوان و همسو می‌باشد. در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت امروزه گسترش روزافزون سازمان‌های آموزشی، لزوم برخورداری از مدیران ماهر و توانمند در بکارگیری دانش و تجربه تخصصی جهت مدیریت واحدهای آموزشی را بیشتر نمایان می‌سازد، لذا شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای در موفقیت سازمان آموزش و پرورش بسیار سودمند است. مدیران در سازمان آموزش و پرورش نقش تعیین‌کننده‌ای در اثربخشی نظام آموزشی، مدارس و دانشگاه‌ها دارند، لذا انتخاب مدیران آموزش و پرورش باید بر اساس معیارها و

شایستگی‌های اصولی، منطقی و قابل اندازه‌گیری باشد و شناسایی و تعیین شایستگی‌های مختلف مدیران در سازمان آموزش و پرورش نخستین و مهمترین گام در انتخاب و واگذاری مسئولیت به آن‌هاست.

و همچنین مضامین سازمان دهنده شامل: بصیرت و ذهن بینشی مدیران، شایستگی‌های ارزشی، آگاهی محیطی، دین‌محوری و معنویت‌گرایی، مشارکت‌جویی و قابلیت نفوذ در دیگران، خود‌مدیریتی و شایستگی فردی، تحول‌خواهی در سازمان، کسب فرهنگ جهادی، بسط عدالت تربیتی می‌باشند نتایج حاصل از این یافته با نتایج پژوهش‌های پیشین (22, 24, 25) همخوان و همسو می‌باشد. در تبیین و توجیه این سؤال می‌توان گفت مدیران کارآزموده توانایی آن را دارند که رفتار خود و کارکنان را در زمینه گسترده هدف‌ها و روابط رسمی تجزیه و تحلیل کنند و با جامعیت، ژرف‌اندیشی و انعطاف‌پذیری رفتار حرفه‌ای مناسب با اهداف سازمان را نشان دهند. با توجه به روند افزایش هجمه فرهنگی دشمن و همچنین سایر متغیرهای تاثیرگذار، فضای تقابل سازمانی به نحو قابل ملاحظه‌ای سخت‌تر و پیچیده‌تر شده است. در چنین شرایطی حرکت در مسیر تحقق چشم‌انداز و اهداف سازمانی در گرو برخورداری و تربیت نیروی انسانی شایسته و توانمند به ویژه در سطوح مدیریتی است. از این رو، تلاش گسترده و نظام‌مند برای شناسایی افراد شایسته با هدف تجهیز و تواناسازی آنان، بیشتر از هر چیزی اهمیت و ضرورت خواهد داشت. همچنین عوامل گوناگونی مانند لزوم تعیین و تعریف معیارهای روشن و شفاف برای ارزیابی صحیح و موثر برای جذب و به‌کارگیری افراد، آموزش و توسعه ظرفیت‌های افراد، جانشین‌پروری، مدیریت استعداد برای تصدی مشاغل حساس و کلیدی و در نهایت، افزایش توانمندی سازمان‌های آموزشی نظیر آموزش و پرورش در مدیریت بحران‌های اخلاقی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی احتمالی، دلایل مختلفی برای اتخاذ رویکرد شایستگی را در چنین سازمان‌هایی به وجود آورده است. اتخاذ چنین رویکردی، مستلزم تعریف و شناسایی دقیق شایستگی‌های عمومی و اختصاصی مدیریت سازمان است.

تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

موازین اخلاق

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.

حاجه ملی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

منابع

- Lara FJ, Mogorrón-Guerrero H, Ribeiro-Navarrete S. Knowledge of managerial competencies: cross-cultural analysis between American and European students. *Journal of Economic Research*. 2019;33(1):2059-74. doi: 10.1080/1331677X.2019.1585271.
- Nosrati T, Gholamzadeh D, Momeni M. Providing a Coaching Competency Model for Managers. *Human Resources Management Research Journal*, Imam Hossein University. 2021;13(2):107-40.
- Madani SH, Darei M, Rahimi Kia A. Designing a Competency Model for Managers in Medical Universities. *Educational Leadership and Management Journal*. 2022;16(3):213-33.
- Amir Nejad Q, Mostafavi Aa-S. Strategic Competency Model of Managers from the Perspective of Imam Khomeini (RA) and the Supreme Leader (May Allah Protect Him). *Transformational Human Resources Quarterly*. 2022;1(1):74-86.
- Rostami M, Hejrati M, Hamidi NJ, Samad. Designing a Competency Model for Future Cultural Managers Using a Mixed Approach (Case Study: Ministry of Culture and Islamic Guidance). *Iranian Foresight Journal*. 2023.
- Kakemam E, Liang Z, Janati A, Arab-Zozani M, Mohaghegh B, Gholizadeh M. Leadership and management competencies for hospital managers: a systematic review and best-fit framework synthesis. *Journal of Healthcare Leadership*. 2020;12:59-68. doi: 10.2147/JHL.S265825.
- Paarima Y, Kwashie AA, Asamani JA, Ofei AM. Leadership competencies of first-line nurse managers: a quantitative study. *Leadership in Health Services*. 2022;29:95-110. doi: 10.1108/LHS-05-2021-0047.
- Khanifar H, Ebrahimi Sa-D, Seifi A, Fayyazi BM. Designing a Competency Model for Educational Managers for Use in Evaluation and Development Centers. *School Management Quarterly*. 2020;8(2):118-39.
- Monazeh L, Sharifi SM, Amin F, Roshandel Arbatani T. Designing a Competency Model for Creative Industry Managers (Case Study: Islamic Republic of Iran Cinema News Agency). *Public Sector Management Journal*. 2020;8(3):33-50.
- Rezaian Yazdli M, Vaddadi A, Rabiee Mandajin M, Jamshidi Avanki M. Designing a Competency Model for Managers Influencing the Performance of Social Security Hospitals in Tehran Province. *Health Sciences Research Institute Journal*. 2023;22(2):175-83. doi: 10.52547/payesh.22.2.175.
- Shyan JH. Competency analysis of top managers in Taiwanese hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*. 2021;26:44-54.
- Vahidi H, Haj Alian F, Jahangirfard M, Majibi T. Designing a Performance Management Model in the Health Sector of Iran. *Nursing Management Journal*. 2020;9(3):87-100.
- Latifi Jaliseh S, Jafari Nia S, Khairandish M, Hassanpour A. Designing a Resource Network Management Model for Network Governance in the Ministry of Health, Treatment, and Medical Education. *Public Policy Journal*. 2019;5(3):112-39.
- Besharati R. Designing an Operational Planning Model for Hospitals Affiliated with the Ministry of Health, Treatment, and Medical Education of Iran. *Nursing and Midwifery Journal*. 2019;17(2):154-67.
- Abdus M, Shafizadeh H, Soleimani N. Designing a Future Studies Competency Model for Social Security Organization Managers. *Iranian Foresight Studies Journal*. 2020;5(2):119-45.
- Ramazani Panah N, Allameh SM, Samavatiyan H, Ghaninia M. Designing a Competency Model for Senior and Mid-Level Managers at National Petrochemical Company of Iran. *Executive Management Research Journal*. 2020;12(24):133-55.
- Alimardani Z, Pour Karimi J. Characteristics of Jihadi Management in the School of Martyr General Qassem Soleimani. *Selected Papers of the 2nd International Conference on the Second Step of the Revolution*. 2020:1-22.
- Ahmadi MM, Mohammadi M. Jihadi Management Model Based on the Behavior of Sacred Defense Commanders (Case Study: Martyr Hossein Khrazi). *Administrative Management Research*. 2020;15(3):43-60.
- Rezaian Z. A Look at the Characteristics of Martyr General Qassem Soleimani. *Rah Towsheh Journal (For Preachers)*. 2020(1):277-89.
- Davoodi E, Vaddadi A, Rezaian A, Gholamzadeh D. Designing a Competency Model for Senior Managers of Gas Refineries in South Pars Gas Complex. *Management and Development Processes Journal*. 2020;33(4):71-96. doi: 10.52547/jmdp.33.4.71.
- Chakani Azaran S, Arasteh H, Mohammadkhani K. A Model for Enhancing the Professional Competencies of Technical and Vocational University Managers Using Grounded Theory Approach. *Jundi Shapur University Education Development Journal*. 2021;12(0):278-90.

22. Abedini H, Rahnavard F, Gholami Goloozan AA. Designing Professional Competency Models for Knowledge Workers in Knowledge-Based Organizations in the Public Sector. *Human Resources Studies Quarterly*. 2021;11(4):1-24.
23. Gunawanm G. Development of professional competence of teachers in continuing education. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*. 2018;8(4):70-6.
24. Dorji C, Gardner JL, Tope A. Instructional Design Leadership and Management Competencies: Job Description Analysis. *Online Journal of Distance Learning Administration*. 2019;23(1):[Page Numbers Unknown].
25. Brown M. The role of managers' competencies in the effectiveness of management. *Review of International Geographical Education Online*. 2022;11(5):439-49.
26. Deci MK. The effect of managers' professional competencies on improving their decision-making styles in Chinese government offices. *Journal of Business Research*. 2023;94:320-34.