eISSN: 2676-7821
Volume 8, Issue 1, Spring 2026, Pages 27 to 45

Journal of
Management and educational perspective
https://www.jmep.ir

Original Article (Qualitative)

Validation and prioritization of organizing themes of the competency model for professional managers in the General Directorate of Education of Kerman Province

Iraj Gholami Zarandi[1], Amin Nikpour[2], Shahin Sharafi[1], Shiva Madahian[1], Zahra Shokooh[1]

1- Department of Management, ke.c., Islamic Azad University, Kerman, Iran.
2- Department of Management, ke.c., Islamic Azad University, Kerman, Iran.

Receive:
28 August 2025
Revise:
05 November 2025
Accept:
03 December 2025

Abstract

The aim of this research is to validate and prioritize the organizing themes of the competency model of professional managers in the General Directorate of Education of Kerman Province. The present research is fundamental-applicable in terms of its purpose, and quantitative in terms of its implementation, and it is a survey research in terms of data collection. The statistical population of the present research includes all employees of the General Directorate of Education of Kerman Province, numbering 1048 people, of which 428 people (research model validity check) were selected using the systematic random sampling method and a questionnaire was distributed among them. The collection tool in the present research is a questionnaire. For data analysis, SPSS version 26, SMART PLS version 3, and EXCEL version 2019 software were used, and multi-criteria decision-making techniques (analytic hierarchy process) were utilized to prioritize the organizing theme of the variable model of the competencies of professional managers based on management in the Martyr Hajj Qasem Soleimani School. The results showed that the themes of "self-management and individual competence", "change-seeking in the organization", and "value competencies" had the most explanations in relation to the competencies of professional managers based on management in the Martyr Hajj Qasem Soleimani School in the General Directorate of Education of Kerman Province. Also, the organizing theme of "transformation in the organization" with a relative weight of 0.143 is in first place, the organizing theme of "acquiring jihadi culture" with a relative weight of 0.137 in second place, and the organizing theme of "self-management and individual competence" with a relative weight of 0.115 in third place of the importance of the competency model of professional managers based on management in the school of Martyr Hajj Qassem Soleimani.

Keywords:
Competence, professional managers, value competencies, self-management, individual competence

Please cite this article as (APA): Gholami Zarandi, I., Nikpour, A., Sharafi, S., Madahian, S. and Shokooh, Z. (2026). Validation and prioritization of organizing themes of the competency model for professional managers in the General Directorate of Education of Kerman Province. *Management and Educational Perspective*, *8*(1), 27-45.

https://doi.org/10.22034/jmep.2025.556016.1592

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Publisher: Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business

Corresponding Author: Amin Nikpour | **Email:** nikpour2003@yahoo.com

Journal of
Management and educational perspective
https://www.jmep.ir
eISSN: 2676-7821
Volume 8, Issue 1, Spring 2026, Pages 27 to 45

Extended abstract

Introduction

Managers, as the main decision-makers in dealing with organizational issues and problems, play a decisive and significant role in the success or even failure of their organization. Accordingly, all organizations, especially educational organizations, must use the most qualified people in the most appropriate job positions because this organization plays a decisive and sensitive role in the education and training of the country's future generations (Nosrati et al., 2021). Therefore, the recklessness, inefficiency, and incompetence of professional managers in education can cause irreparable damage to the country and jeopardize education and training, and most importantly, the cultivation of a creative and innovative future (Madani et al., 2022). Today, managers need a set of knowledge, skills, and personal characteristics to face the challenges facing business, and in an era of rapid change, new skills and competencies are needed for changing roles in organizations, and competency models provide a tool for determining what is needed now and in the future (Amirnajad & Mostafavi, 2022). The competencies of professional managers lead to productivity and cost reduction in the organization, and it should be acknowledged that the management and development of competencies are vital tools for increasing competitiveness in organizations, and the goal of the competency-based approach is to: determine the competencies required by superior individuals in key positions throughout the organization, try to eliminate competency gaps through effective selection and training, and ensure that worthy performance is recognized and rewarded (Rostami et al., 2023). Given the need for a standard and indigenous model, given the developments in the cultural, political, social, and industrial environments surrounding the Ministry of Education, in the present study, an attempt is made to design and develop a competency model for professional managers based on management in the school of Martyr Hajj Qasem Soleimani in the Ministry of Education, in order to professionalize managers, with the cooperation of experts in this profession, so that not only the country's experts and stakeholders can develop their knowledge and skills, but also qualified and competent individuals can be selected for important positions in the Ministry of Education (Alimardani & Pourkarimi, 2020). Therefore, this issue and question arises: how is the organizing themes of the competency model for professional managers in the General Directorate of Education of Kerman Province validated and prioritized?

Theoretical Framework

Managerial Competence

Professional managerial competence is a tool that represents a set of skills, knowledge, and personal characteristics along with managerial behaviors that are required for the effective functioning of a role or organization to achieve strategic business goals. Professional managerial competence represents the competencies required to achieve complete success or exemplary performance in a job, role, or organization. It is also an important decision-making tool in human resource management for recruitment, selection, training, and development processes, and performance management (Abbas Pour et al., 2020).

Saleh et al. (2025) studied the dimensions and components of the competence of managers in government organizations based on the iceberg model. The results showed that after integrating 30 different components, they were identified as the competence components of managers in government organizations and classified into 5 main dimensions of the iceberg model of competence, namely knowledge (with 4 components), skills (11 components), self-concept (3 components), personality traits (9 components) and motivations (3 components). Using an appropriate competency model and framework for selecting, developing and evaluating managers in government organizations paves the way for development at the

organizational and national levels. Samadi et al. (2024) studied the presentation of a model of managerial competencies for women in industry (case study: Sabah Food Company). Based on the results of the qualitative analysis, six main categories of factors including contextual factors, causal conditions, pivotal phenomena, intervening factors, strategies, and consequences were identified as the main components of women's competency development. In this study, the establishment of women's management culture was reported as the most important background condition for women's competency development. Based on the results obtained, it was determined that the "glass ceiling" phenomenon was the most important intervening factor in the development of women's managers' competencies, women's empowerment was the most important strategy for developing women's managerial competency, and gender equality and women's career advancement were reported as the most important outcomes of developing women's competency, which is of great importance in terms of organizational management.

Research Methodology

The present study is fundamental-applicable in terms of purpose, quantitative in terms of implementation, exploratory in terms of data collection, and a survey study. The statistical population of the present study includes all employees of the General Directorate of Education of Kerman Province, numbering 1048 people, of which 428 people (validation of the research model) were selected using the systematic random sampling method and a questionnaire was distributed among them. The collection tool in the present study is a questionnaire.

Research findings

SPSS version 26, SMART PLS version 3 and EXCEL version 2019 software was used to analyze the data, and multi-criteria decision-making techniques (analytical hierarchy process) was used to prioritize the organizing theme of the variable of the competency model of professional managers based on management in the Shahid Hajj Qasem Soleimani School. The results showed that the themes of "self-management and individual competence", "change-seeking in the organization" and "value-based competences" had the most explanations in relation to the competences of professional managers based on management in the school of Martyr Hajj Qasem Soleimani in the General Directorate of Education of Kerman Province. Also, the organizing theme of "change-seeking in the organization" with a relative weight of 0.143 ranked first, the organizing theme of "acquiring a jihadi culture" with a relative weight of 0.137 ranked second, and the organizing theme of "self-management and individual competence" with a relative weight of 0.115 ranked third in the importance of the competency model of professional managers based on management in the school of Martyr Hajj Qasem Soleimani.

Conclusion

The present study was conducted with the aim of validating and prioritizing the organizing themes of the competency model of professional managers in the General Directorate of Education of Kerman Province. The results of this study are consistent with the results of Saleh et al. (2025), Samadi et al. (2024), Rasouli et al. (2024), Deci (2023), Rezaei Yazdeli et al. (2023), Rostami et al. (2023), and Sargazi & Hoshyar (2022). Rasouli et al (2024) showed that the professional competency model of managers includes the enablers of skill competency, management competency, and professional ethics and behavior competencies, manager development, social characteristics of managers, establishment of working groups to improve performance and green competency, attitudinal competencies, knowledge

Journal of
Management and educational perspective
https://www.jmep.ir
eISSN: 2676-7821
Volume 8, Issue 1, Spring 2026, Pages 27 to 45

competencies, educational competencies, competencies for commercialization of knowledge-skills and technology, high-performance spirit, reforming the consumption pattern, participating in development, and moving towards national authority, which lead to the realization of the results of high-performance spirit, reforming the consumption pattern, participating in development, moving towards national authority, managing diversity and abundance, and strengthening the relationship between humans and nature.

It is recommended that the managers of the General Directorate of Education of Kerman Province, in order to develop the competencies of professional managers based on the management of the Commander of Hearts, Hajj Qasem Soleimani, should include unity-building, creating a consultative atmosphere, bargaining power to resolve conflicts, avoiding negative competition, observing ethics in interacting with subordinates, serving the people, avoiding luxuries, generosity and kindness, honesty and truthfulness, decisiveness and courage, contentment and simplicity, keeping promises and conforming to speech, and the influence of speech and spirit-raising on their agenda.

فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش
https://www.jmep.ir
eISSN: 2676-7821
دوره ۸، شماره ۱، پیاپی ۲۷، بهار ۱۴۰۵، صفحات ۲۷ تا ۴۵

علمی پژوهشی (کمی)

اعتباریابی و اولویت‌بندی مضامین سازمان دهنده الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان

ایرج غلامی زرندی[۱]، امین نیک پور[۲]، شهین شرفی[۳]، شیوا مداحیان[۳]، زهرا شکوه[۳]

۱- دانشجوی دکتری گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
۲- گروه مدیریت، واحدکرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران
۳- گروه مدیریت، واحد کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران

تاریخ دریافت:
۰۶ شهریور ۱۴۰۴
تاریخ بازنگری:
۱۴ آبان ۱۴۰۴
تاریخ پذیرش:
۱۲ آذر ۱۴۰۴

چکیده

هدف این تحقیق اعتباریابی و اولویت‌بندی مضامین سازمان دهنده الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان می‌باشد. تحقیق حاضر به لحاظ هدف، بنیادی-کاربردی و از نظر اجرا کمی از نوع اکتشافی و از نظر گردآوری داده‌ها نیز یک پژوهش پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان، به تعداد نفر ۱۰۴۸ می‌باشد که از این تعداد ۴۲۸ نفر (بررسی اعتبار مدل تحقیق) می‌باشند که با روش نمونه گیری نمونه گیری تصادفی سیستماتیک انتخاب شدند و پرسشنامه میان آن‌ها توزیع گردید. ابزار گردآوری در تحقیق حاضر، پرسشنامه می‌باشد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۶، SMART PLS ویراست ۳ و EXCEL ویراست ۲۰۱۹ و به‌منظور اولویت‌بندی مضمون سازمان دهنده متغیر الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند معیاره (تحلیل سلسله مراتبی) استفاده شد. نتایج نشان داد که مضامین «خود مدیریتی و شایستگی فردی»، «تحول‌خواهی در سازمان» و «شایستگی‌های ارزشی» بیشترین تبیین را در رابطه با شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی را در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان دارا بوده‌اند. همچنین مضمون سازمان دهنده «تحول‌خواهی در سازمان» با وزن نسبی (۰/۱۴۳) در رتبه اول، مضمون سازمان دهنده «کسب فرهنگ جهادی» با وزن نسبی (۰/۱۳۷) در رتبه دوم و مضمون سازمان دهنده «خود مدیریتی و شایستگی فردی» با وزن نسبی (۰/۱۱۵) در رتبه سوم اهمیت الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی قرار دارند.

کلید واژه‌ها:
شایستگی،
مدیران حرفه‌ای،
شایستگی‌های ارزشی،
خود مدیریتی،
شایستگی فردی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): غلامی زرندی، ایرج، نیک پور، امین، شرفی، شهین، مداحیان، شیوا و شکوه، زهرا. (۱۴۰۵). اعتباریابی و اولویت‌بندی مضامین سازمان دهنده الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان. *فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش*، ۸ (۱)، ۲۷-۴۵.

https://doi.org/10.22034/jmep.2025.556016.1592

Authors retain the copyright and full publishing rights.
Published by Research Center of Resource Management Studies and Knowledge-Based Business. This article is an open access article licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

نویسنده مسئول: امین نیک پور
ایمیل: nikpour2003@yahoo.com

فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش
https://www.jmep.ir
eISSN: 2676-7821
دوره ۸، شماره ۱، پیاپی ۲۷، بهار ۱۴۰۵، صفحات ۲۷ تا ۴۵

مقدمه

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 انکارناپذیر است که سازمان آموزش و پرورش را از چالش‌های جدی نجات داده و امیدبخش به آینده علمی کشور می‌باشد (Raj & Sathiyan, 2025)

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 تمامی‌سازمان‌ها، 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 (Nosrati et al, 2021). از اینرو بی تدبیری، ناکارآمدی و عدم شایستگی مدیران حرفه‌ای در آموزش و پرورش می‌تواند خسارت‌های جبران‌ناپذیری را کشور به همراه داشته باشد و تعلیم و تربیت و از همه مهمتر پرورش آیندگانی خلاق و نوآور را به خطر بیندازد (Madani et al, 2022).

امروزه مدیران برای مواجه با چالش‌های پیش روی کسب وکار 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 (Amirnajad & Mostafavi, 2022). شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای منجر به بهره وری 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 (Rostami et al, 2023).

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 مؤثر واقع شود (Balazadeh et al, 2024). زیرا مدیران شایسته در اخذ تصمیمات سازمانی توجیهاتی منطقی ارائه می‌دهند و سازمان را فدای تصمیمات نادرست و نابجای خود نمی‌کنند بر این اساس (Tomas, 2010) 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، و 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 حرفه‌ایی متخصصان و دستاندرکاران حوزه سلامت در قالب یک الگوی ملی و بومی چندان مورد مطالعه قرار نگرفته است (Rezaei Yazdeli et al, 2023).

لذا با توجه به ضرورت داشتن مدلی استاندارد و بومی‌با 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 دست اندرکاران کشور دانش و مهارت‌های خود را توسعه دهند، بلکه افراد واجد شرایط و بالیاقت، برای پست‌های مهم وزارت آموزش و پرورش انتخاب گردند (Alimardani & Pourkarimi, 2020). 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 گامی‌بلند در جهت ارتقاء سطح کیفی شایستگی مدیران حرفه‌ای برداشت به هرحال علیرغم ارزشمندی غیرقابل انکار تلاش‌ها و مطالعات بسیار پژوهشگران پیشین، از آنجاکه شایستگی‌ها باتوجه به زمینه کاربرد آنها از سازمانی به سازمان دیگر و درسطوح مختلف مدیریتی متفاوت هستند. بنابراین این مسئله و سؤال مطرح می‌گردد که اعتباریابی و اولویت‌بندی مضامین سازمان دهنده الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای در اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان به چه صورت می‌باشد؟

مبانی نظری

شایستگی مدیران

شایستگی مجموعه‌ای از دانش، مهارت، توانایی و سایر ویژگی‌های شخصیتی مرتبط است که به صورت هماهنگ برای ایجاد عملکردی برجسته کار می‌کنند. شایستگی ترکیبی از دانش صریح، ضمنی، رفتارها و مهارت‌هایی که نیروی پتانسیل لازم برای انجام وظیفه را بصورت اثربخش به فرد می‌دهد شایستگی همان توانمندی در خلق ارزش افزوده برای سازمان است، به گونه‌ای که مزیت رقابتی پایداری را برای سازمان ایجاد کند (Rezaei Yazdeli et al, 2023). شایستگی مدیران حرفه‌ای ابزاری است که بیانگر مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌های شخصی درکنار رفتارهای مدیران است که برای کارکرد مؤثر یک نقش یا سازمان جهت دستیابی به اهداف راهبردی کسب و کار مورد نیاز می‌باشد. شایستگی مدیران حرفه‌ای بیانگر شایستگی‌های مورد نیاز جهت کسب موفقیت کامل یا عملکرد نمونه در شغل، نقش یا سازمان می‌باشد. همچنین ابزاری مهم تصمیم‌گیری در مدیریت منابع انسانی جهت فرآیندهای استخدام، انتخاب، آموزش و توسعه، مدیریت عملکرد است (Abbas Pour et al, 2020). شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی‌ها در یک شغل خاص می‌داند که به شخص اجازه می‌دهد به موفقیت در انجام وظایف دست یابد و شایستگی‌های مدیریت متشکل از مجموعه‌ای، از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها و انگیزه‌هاست به منظوراینکه مدیر بتواند وظایف محوله را به خوبی انجام دهد (Sargazi & Hoshyar, 2022). شایستگیهای مدیریتی به عنوان سرمایه انسانی طبقه بندی می‌شوند که به طور گسترده به عنوان دانش و مهارتهایی که به بهره وری محیط کار کمک می‌کنند تعریف می‌شود. دارایی‌های انسانی مورد نیاز برای شایستگی مدیریتی برای نیروی کار مولد امری بسیار ضروری است (Van den Berg et al,

2020). شایستگی‌های مدیریتی مهارتها و رفتارهای مدیریتی هستند که به عملکرد برتر سازمان کمک می‌کنند. با استفاده از رویکرد مبتنی بر شایستگی در مدیریت سازمان‌ها می‌توانند به شکل بهتری نسل بعدی مدیران خود را شناسایی کرده و مهارتهای مورد نیاز در آنها را توسعه دهند. طیف گسترده‌ای از شایستگی‌های اساسی مدیریت و شایستگی‌های عمومی توسط محققان تعریف شده است. با این حال روندها و استراتژیهای تجاری آینده، نحوه توسعه شایستگی‌های مدیریتی جدید را مشخص می‌کند در حالی که برخی از شایستگی‌های مدیریتی برای همه شرکتها ضروری است، یک سازمان همچنین باید مشخص کند که چه ویژگیهای مدیریتی خاصی را نیاز دارد تا از این طریق بتواند مزیت رقابتی ایجاد کند (Samadi et al, 2024).

پیشینه پژوهش

(Saleh et al, 2025) به بررسی واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی مدیران در سازمان‌های دولتی مبتنی بر الگوی کوه یخ پرداختند. نتایج نشان داد پس از ادغام ۳۰ مؤلفه گوناگون به عنوان مؤلفه‌های شایستگی مدیران سازمان‌های دولتی شناسایی و در قالب ۵ بُعد اصلی الگوی کوه یخ شایستگی یعنی دانش (با ۴ مؤلفه)، مهارت (۱۱ مؤلفه)، خودانگاره (۳ مؤلفه)، ویژگی‌های شخصیتی (۹ مؤلفه) و محرک‌ها (۳ مؤلفه) طبقه‌بندی شدند. استفاده از یک الگو و چارچوب شایستگی مناسب جهت گزینش، پرورش و ارزیابی مدیران سازمان‌های دولتی زمینه‌ساز توسعه در سطح سازمانی و ملی است.

(Samadi et al, 2024) به بررسی ارائه مدل شایستگی‌های مدیریتی زنان در صنعت (مورد مطالعه: شرکت مواد غذایی صباح) پرداختند. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل کیفی شش دسته از عوامل اصلی شامل عوامل زمینه‌ای، شرایط علی، پدیده محوری، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها بعنوان مولفه‌های اصلی توسعه شایستگی زنان شناسایی شد. در این پژوهش، استقرار فرهنگ مدیریتی زنان بعنوان مهم‌ترین شرط زمینه‌ای برای توسعه شایستگی زنان گزارش شده است. بر اساس نتایج بدست آمده مشخص شد که پدیده «سقف شیشه‌ای» مهم‌ترین عامل مداخله‌گر در توسعه شایستگی‌های مدیران زن، توانمندسازی زنان بعنوان مهم‌ترین راهبرد توسعه شایستگی مدیریتی زنان و برابری جنسیتی و پیشرفت شغلی زنان مهمترین پیامدهای توسعه شایستگی مدیران زن گزارش شده است که این امر از لحاظ مدیریت سازمان اهمیت بسیار بالایی دارد.

(Rasouli et al, 2024) به بررسی پیشایندها و پیامدهای شایستگی حرفه‌ای مدیران مدارس با تاکید بر پایداری محیطی و توسعه پایدار پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که مدل شایستگی حرفه‌ای مدیران شامل توانمندسازهای شایستگی مهارتی، شایستگی مدیریتی و شایستگی‌های اخلاق و رفتار حرفه‌ای، توسعه مدیران، شاخصه‌های اجتماعی مدیران، تأسیس گروه‌های کاری جهت ارتقای عملکرد و شایستگی سبز، شایستگی‌های نگرشی، شایستگی‌های دانشی، شایستگی آموزشی، شایستگی‌های تجاری سازی دانش- مهارت و فناوری، روحیه پرکاری، اصلاح الگوی مصرف، مشارکت در توسعه و حرکت به سمت اقتدار ملی می‌شود که منجر به تحقق نتایج روحیه پرکاری، اصلاح الگوی مصرف، مشارکت در توسعه، حرکت به سمت اقتدار ملی، مدیریت تنوع و تکثرو تقویت رابطه انسان با طبیعت می‌شوند.

(Deci, 2023) به بررسی تأثیر شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران بر بهسازی سبک‌های تصمیم‌گیری آنان در ادارات دولتی چین پرداخت. نتایج این تحقیق نشان داد شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران بر بهسازی سبک‌های تصمیم‌گیری آنان در ادارات دولتی چین تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

(Rezaei Yazdeli et al, 2023) به بررسی طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران تاثیرگذار بر عملکرد بیمارستان‌های تأمین اجتماعی استان تهران پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد شناسایی ۴ مضمون فراگیر، ۱۰ مضمون سازمان‌دهنده و ۴۰ مضمون پایه شد. مضامین فراگیر و سازمان‌دهنده شامل؛ دانش و تجربه کاری (دانش تخصصی، دانش عمومی و تجربه کاری)، ویژگیهای فردی (ویژگی‌های اخلاقی، ویژگیهای شخصیتی)، شایستگی‌های تعاملی (ارتباطات درون‌سازمانی، مهارت‌های ارتباطی، ارتباطات برون‌سازمانی)، و شایستگی‌های اجرایی (شایستگی‌های مدیریتی و شایستگی‌های رهبری) بود. بر اساس مضامین به دست آمده، الگوی شایستگی مدیران تاثیرگذار بر عملکرد بیمارستان‌های تأمین اجتماعی طراحی گردید.

(Rostami et al, 2023) به بررسی طراحی مدل شایستگی مدیران فرهنگی آینده با استفاده از رویکرد آمیخته (مورد مطالعه: وزارت فرهنگ وارشاد اسلامی) پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد برمبنای مدل نهایی، محرک‌های فردی بر شایستگی عمومی و تخصصی؛ بسترهای سازمانی، تغییرات فرهنگی، شایستگی عمومی و تخصصی بر استراتژی‌های شایسته محور و سرانجام استراتژی‌های شایسته محور بر توسعه فرهنگی تاثیرگذارند.

(Sargazi & Hoshyar, 2022) تحقیقی را تحت عنوان شناسائی و تبیین شایستگی‌های مدیران راهبردی سازمان حرم مطهر آستان قدس رضوی انجام دادند. نتایج این تحقیق نشان داد دل نهایی در قالب ۱۰ بُعد، شامل (برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری، بسیج منابع و امکانات، دانش، مهارت‌های فنی، تعهدات ایمانی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های درون‌فردی و مهارت‌های ادراکی) و ۴۳ مؤلفه استخراج شد. همچنین نتایج نشان داد تمامی‌آبعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌ها مورد تأیید است. در مرحله بعد برای اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های شایستگی‌های مدیران، از روش آزمون فریدمن استفاده شد که ابعاد شایستگی به ترتیب اولویت عبارتند از: تعهدات ایمانی، مهارت‌های فنی، سازمان‌دهی، بسیج منابع و امکانات، برنامه‌ریزی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های اداراکی، رهبری، دانش و مهارت‌های درون‌فردی.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف، بنیادی-کاربردی و از نظر اجرا کمی از نوع اکتشافی و از نظر گردآوری داده‌ها نیز یک پژوهش پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان کرمان، به تعداد نفر ۱۰۴۸ می‌باشد که از این تعداد ۴۲۸ نفر (بررسی اعتبار مدل تحقیق) می‌باشند که با روش نمونه گیری نمونه گیری تصادفی سیستماتیک انتخاب شدند. ابزار گردآوری در تحقیق حاضر، پرسشنامه می‌باشد. روش گردآوری داده‌ها، ترکیبی از روش میدانی و کتابخانه‌ای می‌باشد. داده‌های مربوط به مبانی نظری این تحقیق از طریق مطالعه منابع اسنادی و کتابخانه‌ای شامل مقالات، کتب مرتبط فارسی و انگلیسی استفاده شد. پس از بررسی مبانی نظری و مرور ادبیات و مصاحبه با متخصصان اقدام به طراحی پرسشنامه کرده و داده‌های لازم با استفاده از این ابزار گردآوری شد. جهت ارزیابی اعتبار سازه‌ای طیف‌ها، ضمن استناد به مبانی نظری تحقیق از تحلیل عاملی نیز استفاده شد. تجزیه‌وتحلیل داده‌ها با استفاده

از نرم‌افزارهای SPSS ویراست ۲۳، SMART PLS ویراست ۲/۲ و Expert Choice ویراست ۱۱ انجام‌شده است. در پژوهش حاضر سطح معنی‌داری ۰/۰۵ در نظر گرفته‌شده است. برای بررسی سؤال‌های پژوهش از روش‌های آماری تحلیل عاملی تأییدی، معادلات ساختاری و آزمون t تک نمونه‌ای استفاده‌شده است. به‌منظور اولویت‌بندی مضمون سازمان دهنده متغیر الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند معیاره (تحلیل سلسله مراتبی) استفاده شد. فرایند تحلیل سلسله مراتبی، یکی از معروف‌ترین فنون تصمیم‌گیری چند شاخصه است که توسط توماس- آل- ساعتی در دهه ۱۹۷۰ ابداع گردید. اساس این روش بر مقایسات زوجی و به صورت نرخ نهایی جانشینی نهفته است

یافته‌های پژوهش

ابتدا برای بررسی روایی سازه پرسشنامه و نیز مناسب بودن معیارهای روان‌سنجی که از پیش‌فرض‌های مهم معادلات ساختاری است، از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در صوت عدم برقراری این موضوع، باید سؤالات و ابعاد نامناسب را تشخیص داد و با حذف سؤالاتی که بار عاملی کمتر از ۰/۵ داشته و یا باعث کاهش بار عاملی ابعاد شده‌اند، مدل را بهبود بخشید. نتایج بار عاملی پرسشنامه الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در ادامه آمده است. با توجه به بارهای عاملی محاسبه‌شده در جدول (۱)، سه سؤال به شماره ۱۰، ۱۱ و ۳۷ دارای بار عاملی کمتر از ۰/۵ بودند؛ بنابراین از روند تحلیل حذف شدند.

جدول ۱. بار عاملی استاندارد و مقادیر t سؤال‌های مربوط به الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی

سازه	شماره سؤال	بار عاملی استانداردشده	آماره t	p-مقدار
بصیرت و ذهن بینشی مدیران	سؤال ۱	۰/۷۳۰	۱۹/۵۸۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۲	۰/۷۷۳	۲۲/۰۴۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۳	۰/۸۴۷	۳۱/۲۷۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۴	۰/۸۱۵	۲۴/۲۸۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۵	۰/۷۹۰	۲۰/۵۸۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۶	۰/۸۱۳	۲۶/۴۵۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۷	۰/۷۷۱	۱۹/۹۴۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۸	۰/۸۴۶	۳۰/۷۷۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۹	۰/۷۰۲	۱۴/۹۶۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۰	۰/۴۳۶	۶/۴۹۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۱	۰/۳۸۳	۵/۱۵۸	۰/۰۰۱
شایستگی‌های ارزشی	سؤال ۱۲	۰/۶۰۹	۱۰/۳۲۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۳	۰/۷۵۰	۱۹/۵۵۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۴	۰/۸۳۲	۳۱/۹۳۷	۰/۰۰۱

فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش
https://www.jmep.ir
eISSN: 2676-7821
دوره ۸، شماره ۱، پیاپی ۲۷، بهار ۱۴۰۵، صفحات ۲۷ تا ۴۵

سازه	شماره سؤال	بار عاملی استانداردشده	آماره t	p–مقدار
	سؤال ۱۵	۰/۶۶۲	۱۳/۱۸۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۶	۰/۷۷۹	۲۲/۹۷۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۷	۰/۷۹۰	۲۶/۲۹۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۸	۰/۶۶۱	۱۲/۶۰۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۱۹	۰/۶۶۷	۱۳/۷۵۲	۰/۰۰۱
آگاهی محیطی	سؤال ۲۰	۰/۵۸۱	۱۰/۳۲۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۱	۰/۶۸۱	۱۴/۴۷۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۲	۰/۷۰۶	۱۵/۹۱۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۳	۰/۷۹۳	۲۸/۲۰۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۴	۰/۶۵۹	۱۲/۶۲۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۵	۰/۶۶۳	۱۲/۷۹۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۶	۰/۷۱۲	۱۶/۸۱۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۷	۰/۷۴۲	۱۷/۳۹۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۲۸	۰/۵۹۳	۱۰/۱۷۸	۰/۰۰۱
دین محوری و معنویت گرایی	سؤال ۲۹	۰/۷۵۶	۲۱/۹۳۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۰	۰/۶۹۴	۱۵/۱۴۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۱	۰/۶۸۹	۲۰/۱۵۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۲	۰/۷۴۲	۲۵/۱۶۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۳	۰/۷۷۵	۲۲/۵۰۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۴	۰/۷۹۰	۲۴/۱۴۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۵	۰/۷۶۰	۲۰/۳۷۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۶	۰/۷۱۵	۱۵/۳۰۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۷	۰/۴۳۱	۵/۱۲۹	۰/۰۰۱
مشارکت جویی و قابلیت نفوذ در دیگران	سؤال ۳۸	۰/۶۴۳	۱۰/۸۸۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۳۹	۰/۵۵۰	۷/۲۴۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۰	۰/۶۸۴	۱۴/۸۲۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۱	۰/۷۱۲	۱۷/۵۹۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۲	۰/۷۱۶	۱۴/۸۷۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۳	۰/۶۹۹	۱۵/۰۷۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۴	۰/۵۵۲	۸/۳۹۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۵	۰/۶۴۰	۱۲/۲۰۴	۰/۰۰۱
خود مدیریتی و شایستگی فردی	سؤال ۴۶	۰/۷۳۲	۱۸/۸۱۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۷	۰/۷۹۵	۲۴/۲۸۰	۰/۰۰۱

سازه	شماره سؤال	بار عاملی استانداردشده	آماره t	p–مقدار
	سؤال ۴۸	۰/۸۳۸	۳۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۴۹	۰/۸۷۷	۴۸/۰۴۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۰	۰/۸۰۵	۲۴/۴۹۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۱	۰/۶۳۶	۱۳/۱۹۵	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۲	۰/۸۳۴	۲۹/۰۶۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۳	۰/۷۱۳	۱۷/۱۱۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۴	۰/۷۹۲	۲۶/۳۳۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۵	۰/۶۳۴	۹/۸۶۸	۰/۰۰۱
تحول‌خواهی در سازمان	سؤال ۵۶	۰/۷۵۷	۱۴/۵۷۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۷	۰/۷۵۱	۱۵/۳۵۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۸	۰/۸۰۷	۱۹/۶۱۴	۰/۰۰۱
	سؤال ۵۹	۰/۸۰۱	۲۵/۳۵۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۰	۰/۸۱۶	۲۴/۲۴۱	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۱	۰/۶۸۴	۱۳/۶۸۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۲	۰/۷۸۷	۱۵/۹۷۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۳	۰/۶۳۴	۱۱/۱۸۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۴	۰/۵۰۹	۹/۴۳۶	۰/۰۰۱
کسب فرهنگ جهادی	سؤال ۶۵	۰/۸۲۰	۲۲/۳۹۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۶	۰/۶۹۲	۱۲/۶۲۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۷	۰/۸۰۴	۲۰/۸۰۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۸	۰/۸۰۵	۲۲/۲۶۷	۰/۰۰۱
	سؤال ۶۹	۰/۷۷۷	۲۱/۸۳۰	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۰	۰/۷۳۸	۱۶/۶۶۸	۰/۰۰۱
بسط عدالت تربیتی	سؤال ۷۱	۰/۸۳۰	۲۷/۶۲۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۲	۰/۸۳۷	۳۲/۳۵۹	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۳	۰/۸۷۰	۴۲/۲۸۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۴	۰/۸۵۲	۲۷/۰۵۶	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۵	۰/۸۳۶	۳۰/۸۰۳	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۶	۰/۸۱۴	۲۹/۱۱۲	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۷	۰/۸۰۲	۲۵/۳۲۸	۰/۰۰۱
	سؤال ۷۸	۰/۶۵۹	۱۱/۱۴۵	۰/۰۰۱

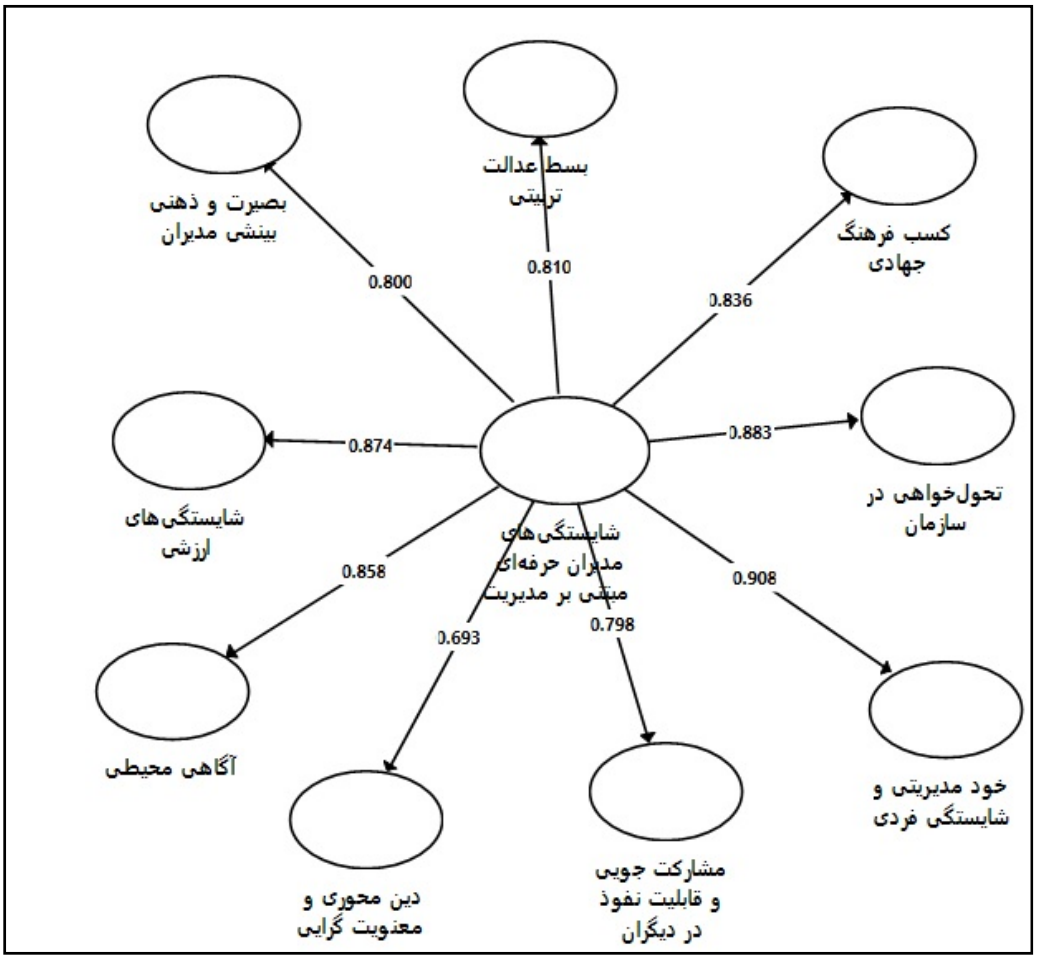
فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش
https://www.jmep.ir
eISSN: 2676-7821
دوره ۸، شماره ۱، پیاپی ۲۷، بهار ۱۴۰۵، صفحات ۲۷ تا ۴۵

در ادامه در جدول (۲) نتایج ارائه‌شده نشان می‌دهد مضمون‌های «بصیرت و ذهن بینشی مدیران»، «شایستگی‌های ارزشی»، «آگاهی محیطی»، «دین محوری و معنویت گرایی»، «مشارکت جویی و قابلیت نفوذ در دیگران»، «خود مدیریتی و شایستگی فردی»، «تحول‌خواهی در سازمان»، «کسب فرهنگ جهادی» و «بسط عدالت تربیتی» مضامین تشکیل دهنده الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی در اداره کل آموزش‌وپرورش استان کرمان می‌باشند. بررسی ضرایب مسیر حاکی از آن است که مضامین «خود مدیریتی و شایستگی فردی»، «تحول‌خواهی در سازمان» و «شایستگی‌های ارزشی» بیشترین تبیین را در رابطه با شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی را در اداره کل آموزش‌وپرورش استان کرمان دارا بوده‌اند.

جدول ۲. بررسی رابطه متغیرهای پژوهش

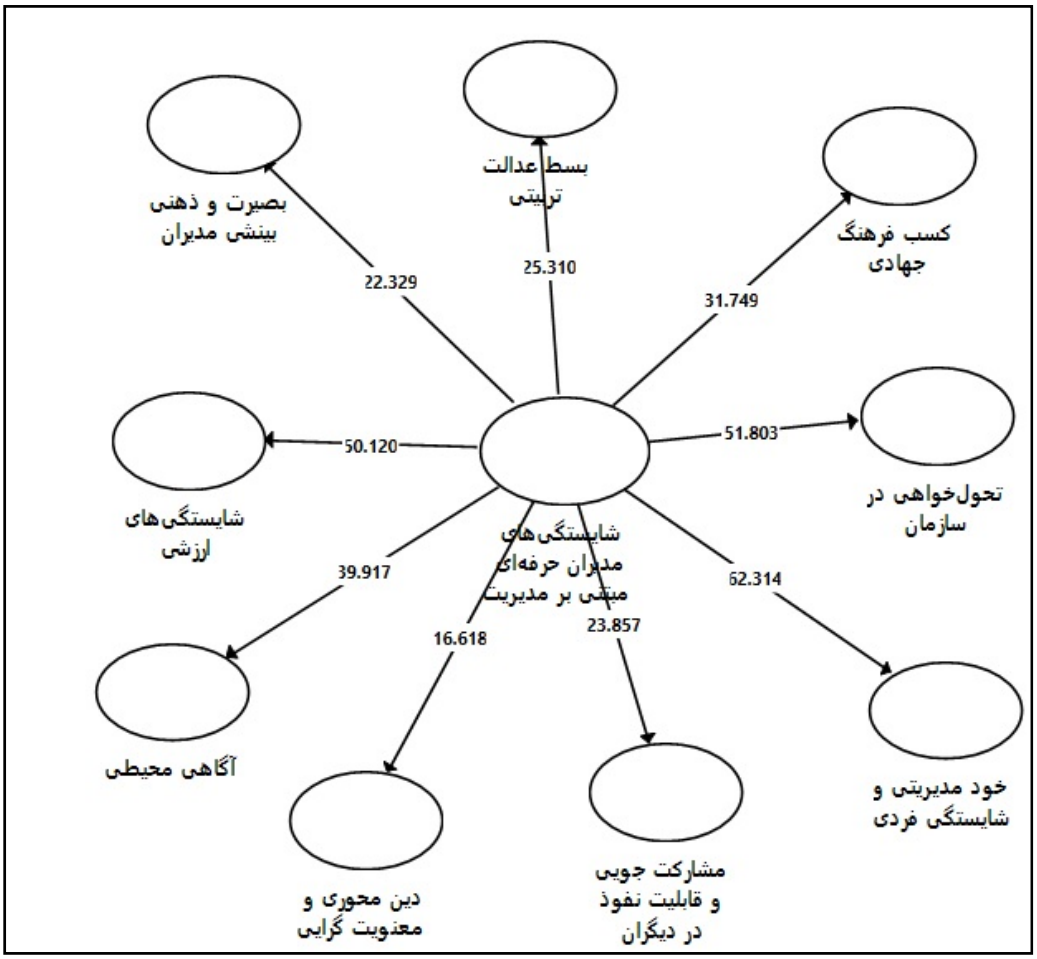
مضمون سازمان دهنده	ضریب مسیر	آماره t	p–مقدار
بصیرت و ذهن بینشی مدیران← شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت	۰/۸۰۰	۲۲/۳۲۹	۰/۰۰۱
شایستگی‌های ارزشی← شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت	۰/۸۷۴	۵۰/۱۲۰	۰/۰۰۱
آگاهی محیطی← شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت	۰/۸۵۸	۳۹/۹۱۷	۰/۰۰۱
دین محوری و معنویت گرایی← شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت	۰/۶۹۳	۱۶/۶۱۸	۰/۰۰۱
مشارکت جویی و قابلیت نفوذ در دیگران← شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت	۰/۷۹۸	۲۳/۸۵۷	۰/۰۰۱
خود مدیریتی و شایستگی فردی← شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت	۰/۹۰۸	۶۲/۳۱۴	۰/۰۰۱
تحول‌خواهی در سازمان← شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت	۰/۸۸۳	۵۱/۸۰۳	۰/۰۰۱
کسب فرهنگ جهادی← شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت	۰/۸۳۶	۳۱/۷۴۹	۰/۰۰۱
بسط عدالت تربیتی← شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت	۰/۸۱۰	۲۵/۳۱۰	۰/۰۰۱

فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش
https://www.jmep.ir
eISSN: 2676-7821
دوره ۸، شماره ۱، پیاپی ۲۷، بهار ۱۴۰۵، صفحات ۲۷ تا ۴۵



نمودار ۱. ضرایب معنی‌داری مسیرهای پژوهش

فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش
https://www.jmep.ir
eISSN: 2676-7821
دوره ۸، شماره ۱، پیاپی ۲۷، بهار ۱۴۰۵، صفحات ۲۷ تا ۴۵



نمودار ۲. ضرایب معنی‌داری آماره t مسیرهای پژوهش

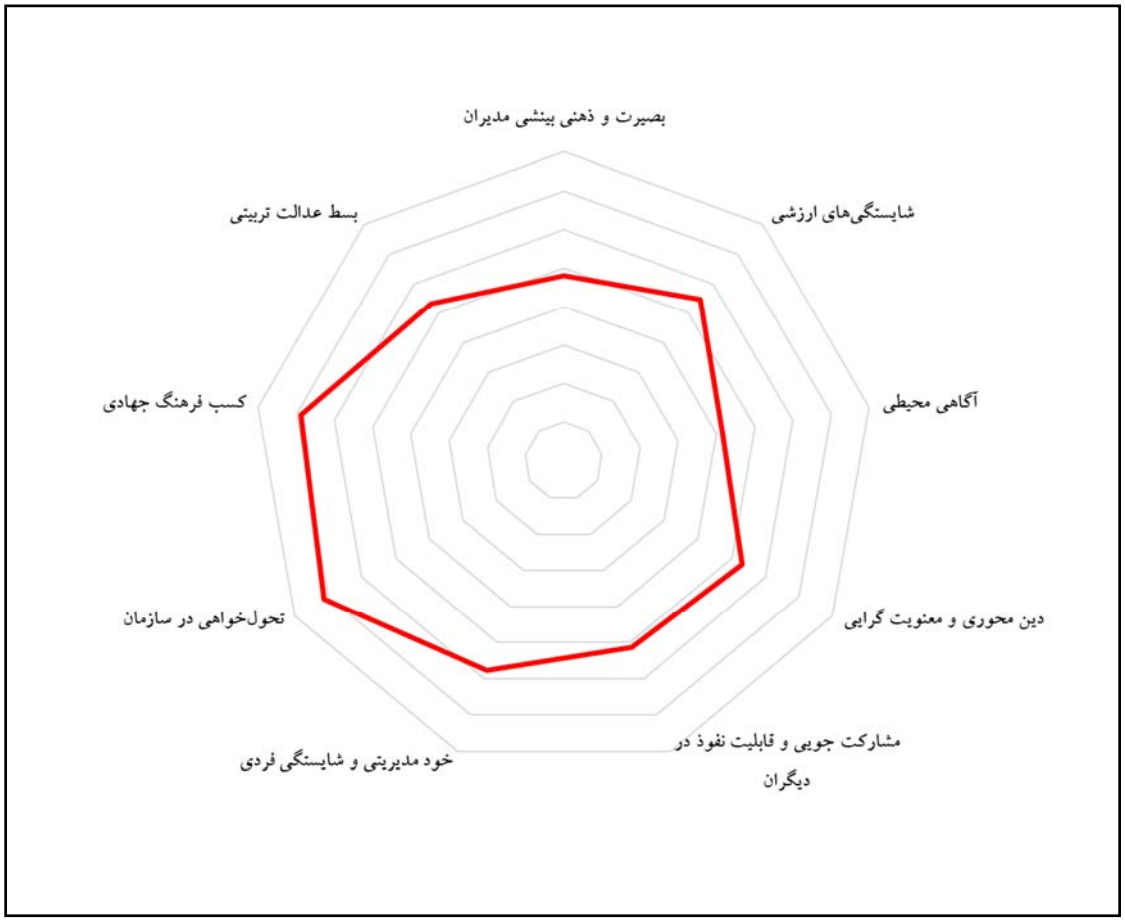
به‌منظور اولویت‌بندی مضمون سازمان دهنده متغیر الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی از تکنیک‌های تصمیم‌گیری چند معیاره (تحلیل سلسله مراتبی) استفاده شد. از مزایای این روش می‌توان به کنترل سازگاری تصمیم اشاره کرد. به‌عبارت‌دیگر در فرایند تحلیل سلسله مراتبی، همواره می‌توان میزان سازگاری تصمیم را محاسبه نمود و نسبت به خوب و بد بودن و یا قابل قبول و مردود بودن آن قضاوت کرد. محاسبه وزن در AHP در دو قسمت جداگانه مورد بحث قرار می‌گیرد که عبارت است از وزن نسبی و وزن مطلق (نهایی). وزن نسبی از ماتریس مقایسه زوجی به دست می‌آید، درحالی‌که وزن مطلق، وزن نهایی هر گزینه می‌باشد که از تلفیق وزن‌های نسبی محاسبه می‌گردد. اگر ماتریس مقایسه زوجی سازگار باشد، محاسبه وزن ساده بوده و از نرمالیزه کردن عناصر هر ستون به دست می‌آید. رویه انجام این تحقیق بر اساس مفهوم AHP، بر گام‌های اساسی زیر استوار بوده است.

نتایج جدول (۳)، نتایج نشان می‌دهد مضمون سازمان دهنده «تحول‌خواهی در سازمان» با وزن نسبی (۰/۱۴۳) در رتبه اول، مضمون سازمان دهنده «کسب فرهنگ جهادی» با وزن نسبی (۰/۱۳۷) در رتبه دوم و مضمون سازمان دهنده «خود مدیریتی و شایستگی فردی» با وزن نسبی (۰/۱۱۵) در رتبه سوم اهمیت الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی قرار دارند. نمودار (۳) اولویت هر یک از مضمون سازمان دهنده الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی را نمایش می‌دهد.

فصلنامه مدیریت و چشم انداز آموزش
https://www.jmep.ir
eISSN: 2676-7821
دوره ۸، شماره ۱، پیاپی ۲۷، بهار ۱۴۰۵، صفحات ۲۷ تا ۴۵

جدول ۳. ماتریس تلفیق‌شده (هندسی) مقایسات زوجی مضامین سازمان دهنده

مضمون	وزن	رتبه
بصیرت و ذهن بینشی مدیران	۰/۰۹۶	۸
شایستگی‌های ارزشی	۰/۱۱۰	۴
آگاهی محیطی	۰/۰۸۳	۹
دین محوری و معنویت گرایی	۰/۱۰۷	۶
مشارکت جویی و قابلیت نفوذ در دیگران	۰/۱۰۲	۷
خود مدیریتی و شایستگی فردی	۰/۱۱۵	۳
تحول‌خواهی در سازمان	۰/۱۴۳	۱
کسب فرهنگ جهادی	۰/۱۳۷	۲
بسط عدالت تربیتی	۰/۱۰۷	۵
نرخ سازگاری (۰/۱>)	۰/۰۵۸	



نمودار راداری ۳. رتبه‌بندی مضامین سازمان دهنده الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی

بحث و نتیجه گیری

نتایج نشان داد که مضامین «خود مدیریتی و شایستگی فردی»، «تحول‌خواهی در سازمان» و «شایستگی‌های ارزشی» بیشترین تبیین را در رابطه با شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی را در اداره کل آموزش‌وپرورش استان کرمان دارا بوده‌اند. همچنین مضمون سازمان دهنده «تحول‌خواهی در سازمان» با وزن نسبی (۰/۱۴۳) در رتبه اول، مضمون سازمان دهنده «کسب فرهنگ جهادی» با وزن نسبی (۰/۱۳۷) در رتبه دوم و مضمون سازمان دهنده «خود مدیریتی و شایستگی فردی» با وزن نسبی (۰/۱۱۵) در رتبه سوم اهمیت الگوی شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای مبتنی بر مدیریت در مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی قرار دارند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش (Saleh et al, 2025) (Rostami et al, 2023) (Sargazi & Hoshyar, 2022) (Rezaei Yazdeli et al, 2023) (Deci, 2023) (Rasouli et al, 2024) (Samadi et al, 2024) مطابقت دارد. (Rasouli et al, 2024) نشان دادند که مدل شایستگی حرفه‌ای مدیران شامل توانمندسازهای شایستگی مهارتی، شایستگی مدیریتی و شایستگی‌های اخلاق و رفتار حرفه‌ای، توسعه مدیران، شاخصه‌های اجتماعی مدیران، تأسیس گروه‌های کاری جهت ارتقای عملکرد و شایستگی سبز، شایستگی‌های نگرشی، شایستگی‌های دانشی، شایستگی آموزشی، شایستگی‌های تجاری سازی دانش- مهارت و فناوری، روحیه پرکاری، اصلاح الگوی مصرف، مشارکت در توسعه و حرکت به سمت اقتدار ملی می‌شود که منجر به تحقق نتایج روحیه پرکاری، اصلاح الگوی مصرف، مشارکت در توسعه، حرکت به سمت اقتدار ملی، مدیریت تنوع و تکثرو تقویت رابطه انسان با طبیعت می‌شوند. (Deci, 2023) نشان داد شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران بر بهسازی سبک‌های تصمیم‌گیری آنان در ادارات دولتی چین تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. (Rostami et al, 2023) نشان دادند که برمبنای مدل نهایی، محرک‌های فردی بر شایستگی عمومی و تخصصی؛ بسترهای سازمانی، تغییرات فرهنگی، شایستگی عمومی و تخصصی بر استراتژی‌های شایسته محور و سرانجام استراتژی‌های شایسته محور بر توسعه فرهنگی تاثیرگذارند.

با توجه به نتایج بدست آمده پیشنهادات زیر ارائه شد:

- به مدیران اداره کل آموزش‌وپرورش استان کرمان پیشنهاد می‌گردد به جهت توسعه شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای بر مبنای مدیریت سردار دل‌ها حاج قاسم سلیمانی وحدت آفرینی، ایجاد فضای مشورتی، قدرت چانه زنی برای رفع تضادها، پرهیز از رقابت منفی، رعایت اخلاق در تعامل با زیردستان، خدمتگزاری به مردم، دوری از تجملات، سعه صدر و مهربانی، صداقت و راستگویی، قاطعیت و جسارت، قناعت و ساده زیستی، عمل به وعده‌ها و مطابقت گفتار، نفوذ کلام و روح‌افزا را در دستور کار خود قرار دهند.
- به مدیران اداره کل آموزش‌وپرورش استان کرمان پیشنهاد می‌گردد به جهت توسعه شایستگی‌های مدیران حرفه‌ای بر مبنای مدیریت سردار دل‌ها حاج قاسم سلیمانی مردم‌داری و مردم‌باوری، پرهیز از سیاسی نمودن مدیریت، استفاده از بهترین تجربه‌ها، شناسایی پتانسیل‌های رشد، آشنایی با فرهنگ بومی و ارزش‌های محیط سازمان، تبعیت عملی از ولایت فقیه، عمل‌گرایی در حفظ حریم ولایت، پاسداری ارزش‌های انقلاب، هم‌راستایی با ارزش‌های نظام، کادر سازی و تربیت جوانان انقلابی، آگاهی و دوراندیشی نسبت به مسائل سازمان، دنیا گریزی و فانی بودن دنیا، تسلیم و راضی، بودن به امر پروردگار، توسل و حب به اهل‌بیت، مشارکت بر اساس اخوت اسلامی را به جهت داشتن سازمانی پویا و مردمی در دستور کار خود قرار دهند.

eISSN: 2676-7821
دوره ۸، شماره ۱، پیاپی ۲۷، بهار ۱۴۰۵، صفحات ۲۷ تا ۴۵

- به مدیران اداره کل آموزش‌وپرورش استان کرمان پیشنهاد می‌گردد به ارتقا ظرفیت‌های علمی کارکنان، دانش بروز در زمینه مدیریت آموزشی، پژوهش محوری، تاریخ ساز در خدمات ارزشمند، کاهش تعارضات کاری، شکوفا سازی خلاقیت‌های فردی و نوآور، کار و تلاش مضاعف، ارتقاء و توسعه منابع انسانی تا، فهم و درک دیدگاه‌های دیگران، هویت اسلامی مشترک، احساس مسئولیت و تعهدات پایدار درونی، ارجحیت منافع و مصالح ملی، شناخت جبهه دشمن، کیفیت گرایی و نتیجه گرایی کارکنان و مدیران این سازمان توجه ویژه‌ای داشته باشند.

- به مدیران اداره کل آموزش‌وپرورش استان کرمان پیشنهاد می‌گردد نسبت به شغل و سازمان خود مسئولیت پذیر باشند، در کار خود صداقت و تعهد داشته و به تقویت عزت نفس خود بپردازند، به کمک تجربه کاری که طی کارکردن در سازمان کسب کرده‌اند به توسعه خودآگاهی و کنترل خود بپردازند و توانایی‌های خود را برای کنترل بر زیردستان و امور شغلی آنها افزایش دهند. بدین وسیله سازمان تأمین اجتماعی از سازمان پیشرو در عرصه خدمات بیمه‌ای و درمانی خواهد بود.

- به مدیران اداره کل آموزش‌وپرورش استان کرمان پیشنهاد می‌گردد به واسطه دانش و تجربه خود کنترل بالایی بر منابع مالی و اطلاعاتی سازمان داشته باشند و امور را به نحو شایسته بحران‌های سازمان هدایت و رهبری کنند، به تقویت دانش و تجربه خود در امور بیمه‌ای و درمان سازمان بپردازند، از تجهیزات و منابع فیزیکی سازمان برای رهبری و اداره امور بهره بگیرند، همواره کارکنان را به رعایت قوانین و مقررات سازمانی تشویق کنند و با کارکنانی که این قوانین را زیر پا می‌گذارند برخورد قاطع محکم داشته باشند، درک کاملی از دیدگاه‌های ارباب رجوع پیدا کنند و به نظرات، عقاید و دیدگاه‌های آنها احترام بگذارند و نسبت به آنها پاسخگو باشند.

Reference

ABBASPOUR, A., & Khorsandi, A., & KHOSRAVI, M., & Taghavi Fard, M. T., & Azimi moghadam, H. (2020). Model of Secondary School Principals Competency in Tehran. JOURNAL OF SCHOOL ADMINISTRATION, 8(2), 246-278. SID. https://sid.ir/paper/378823/en. (In Persian).

Alimardani, Z., & Pourkarimi, J. (2019). Characteristics of Jihadi Management in the School of Martyr Hajj Qasem Soleimani, Second International Conference on the Second Step of the Islamic Revolution: The School of Martyr Soleimani; A Model for Training Civilizing Jihadi Managers, Tehran, https://civilica.com/doc/1159684.. (In Persian).

Amirnajad, Q., & Mostafavi, A.S. (2022). The Strategic Competencies Model of Managers from the Perspective of Imam Khomeini (RA) and the Supreme Leader (May Allah protect him). Quarterly Journal of Transformative Human Resources, 1(1), 74-86. (In Persian).

Balazadeh, S., & Samee, B., & Basiri, A. (2024). Presenting factors and components affecting the competence of managers in government organizations. Quarterly Journal of Applied Studies in Management and Development Sciences, 50, 71-78. https://civilica.com/doc/2049867. (In Persian).

Deci, M. K. (2023). The effect of managers' professional competencies on improving their decision-making styles in Chinese government offices. Journal of Business Research, 94, 320-334.

Madani, S.H., & Daraei, M., & Rahimikia, A. (2022). Designing a competency model for managers in the University of Medical Sciences Quarterly Journal of Educational Leadership and Management, Volume 16, Issue 3 - Serial Number 61, 213-233. https://civilica.com/doc/1847554. (In Persian).

Nosrati, T., & Gholamzadeh, D., & M'omeni, M. (2021). Designing a Model for Managers' Coaching Competencies. Journal of Research in Human Resources Management, 13(2), 107-140. DOI: 20.1001.1.82548002.1400.13.2.4.0 .(In Persian).

Raj JD, & Sathiyan G. (2025). Enhancing Life Skill Progression and Psychological Well-being of Undergraduate Students through AI-driven Recommendation System. Multidisciplinary Science Journal.7(2):2025054. https://doi.org/10.31893/multiscience.2025054.

Rasouli, M., & Tari, G., & Baghaei, H. (2024). Antecedents and consequences of professional competence of school administrators with emphasis on environmental sustainability and sustainable development. Management and Educational Perspective, 6(2), 1-25. doi: 10.22034/jmep.2024.449993.1344. (In Persian).

Rezaei Yazdeli, M., & Vedadi, A., & Rabiee Mandajin, M.R., & Jamshidi Avanaki, M. A. (2023). model of managerial competencies affecting the performance of social security hospitals in Tehran, Iran. Payesh 2023; 22 (2):175-183 URL: http://payeshjournal.ir/article-1-1937-fa.html. (In Persian).

Rostami, M., & Hazrati, M., & Hamidi, N., & Jabari asl, S. (2023). Designing the Model of Future Cultural Managers Using a Mixed Approach (ministry of culture and Islamic Guidance). Journal of Iran Futures Studies, 8(1), 135-171. doi: 10.30479/jfs.2023.18049.1441. (In Persian).

Saleh, S. H., & Talari, M., & Peykani, M. H., & Faeghi, S. (2025). Analyzing the dimensions and components of managers' competence in government organizations based on the iceberg model. (e222383). Management and Educational Perspective, 7(3), e222383 doi: 10.22034/jmep.2025.510652.1491. (In Persian).

Samadi, M., & Mohammadi, M., & Rezaei Far, H., & Hakimpour, H. (2024). Presenting the model of managerial competencies of women in the industry (case study: Sabah Food Company). Journal of value creating in Business Management, 4(2), 458-482. doi: 10.22034/jvcbm.2024.428221.1258. (In Persian).

Sargazi, A., & Hoshyar, V. (2022). Identifying and explaining the competencies of the strategic managers of the Holy Shrine Organization of Astan Quds Razavi. Journal of Socio-Cultural Studies of Khorasan, 17(1), 35-64. doi: 10.22034/fakh.2022.333204.1539. (In Persian).

Van den Berg, M. J., & Stander, M. W., & Van der Vaart, L. (2020). An exploration of key human resource practitioner competencies in a digitally transformed organisation. SA Journal of Human Resource Management, 18, 13. DOI:10.4102/sajhrm.v18i0.1404