

صلاحیتهای فرهنگی مدیران آموزش عالی در سه حوزه فرهنگ جهانی، ملی و دانشگاهی

دکتر زهرا لبادی^۱

چکیده:

در این مقاله، ابتدا به مقوله فرهنگ و هویت ملی پرداخته، سپس وضعیت دانشگاهها و رسالتهای آن در جهان امروز، تعریف صلاحیت و صلاحیتهای مناسب مدیران آموزش عالی در سه حوزه فرهنگ آکادمیک، فرهنگ ملی و فرهنگ جهانی مورد بحث واقع خواهد شد. سپس نتایج پژوهش در این حوزه بیان خواهد شد. به منظور تعیین صلاحیتهای مدیران آموزش عالی با عنایت به شاخصهای بین المللی و تدوین چارچوب ادراکی مناسب، پژوهشی توصیفی در استان تهران انجام گرفت. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته با ۱۰۰ سؤال در دو طیف ۵ گزینه‌ای طیف لیکرت برای تعیین وضع موجود و وضع مطلوب صلاحیتهای استفاده از ادبیات علمی مدیریت در سازمانهای بین المللی تجاری / صنعتی و نیز مدیریت آموزش عالی در سطح جهان ساخته شد. اعتبار محتوایی و صوری پرسشنامه توسط صاحب نظران آموزش عالی مورد تأیید قرار گرفت. و پایایی آن از طریق همسانی درونی و روش آلفای کر و نیاخ، ۹۰٪ محاسبه گردید. حجم نمونه با استفاده از روش طبقه‌ای - نسبی و با استفاده از جدول کرجسی - مورگان، ۳۶۱ نفر تعیین گردید. اجرای پژوهش در ۸ دانشگاه جامع دولتی و دانشگاه آزاد اسلامی استان تهران صورت گرفت. اطلاعات جمع آوری شده با استفاده از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، ...) و آمار استنباطی (تعیین وضعیت موجود و مطلوب با آزمون χ^2 وابسته)، و برای تعیین صلاحیتهای مؤثر از شاخص kmo ، آزمون χ^2 دو کروی و بارتلت، تحلیل عاملی افتراقی، رگرسیون چند متغیره و نمودار تحلیل مسیر استفاده شد. در نهایت برای تعیین درجه تناسب چارچوب ادراکی از آزمون برازش χ^2 استفاده گردید. ۹۷ صلاحیت مورد تأیید متخصصان قرار گرفت. در این مقاله بخشی از صلاحیتهای مرتبط با سه حوزه فرهنگ آکادمیک، فرهنگ ملی و فرهنگ جهانی که کمتر مورد بحث و توجه قرار گرفته است، بررسی خواهد گردید. با اجرای پژوهش مشخص گردید که مدیران آموزش عالی در سه مقوله فرهنگی مورد بحث وضعیت مناسبی ندارند و صاحب نظران اعتقاد دارند صلاحیتهای تعیین شده برای آموزش و رشد حرفه‌ای مدیران آموزش عالی مورد نیاز و مناسب هستند و مدیران آموزش عالی باید در این سه مقوله توانمند شوند. پس از جمع بندی و تحلیل، پیشنهادات ارائه خواهد شد.

واژه‌های کلیدی:

فرهنگ، هویت ملی، آموزش چند فرهنگی، هوش فرهنگی، صلاحیت، صلاحیتهای جهانی، صلاحیتهای دانشگاهی، مدیران آموزش عالی.

^۱ استادیار مدیریت آموزشی، گروه آموزش ابتدایی، دانشکده‌ی روان‌شناسی و مرکز تحقیقات علوم انسانی و اسلامی، دانشگاه آزاد

مقدمه:

در این مقاله، ابتدا به مقوله فرهنگ و هویت ملی پرداخته، سپس وضعیت دانشگاهها در جهان امروز و رسالتهای آن، نقش مدیران دانشگاه و تعریف صلاحیت، صلاحیت مدیران و رهبران جهانی و صلاحیتهای موردنیاز مدیران دانشگاهی با تأکید بر فرهنگ جهانی، فرهنگ ملی و فرهنگ دانشگاهی مورد بحث قرار خواهد گرفت، سپس نتایج پژوهشی که وضعیت موجود و مطلوب صلاحیتهای فرهنگی در سه حوزه ملی، جهانی و دانشگاهی مدیران آموزش عالی را بررسی نموده است، بیان خواهد گردید و در نهایت بحث و نتیجه گیری و پیشنهادات بیان خواهد شد.

فرهنگ و هویت ملی:

اصطلاح چند فرهنگی مفهومی است که در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است. قدرت جهانی کردن، زمان و مکان را از نو پیکر بندی می کند تا به یاری انقلاب اطلاعاتی در سطح جهان مردم را به هم نزدیک کند. اما به رغم گسترش ارتباطات بین کشورها و حرکت آنها به سوی نظامی جهانی یا حداقل منطقه ای، مسأله اقوام و ملیت‌ها و تفاوت‌های فرهنگی بین آنها همچنان اهمیت خاصی دارد و در واقع می توان گفت که در حال حاضر گوناگونی فرهنگ‌ها و حفظ هویت‌های متفاوت فرهنگی خواسته منطقی و طبیعی میلیاردها انسان ساکن کره زمین است. گوناگونی فرهنگ‌ها و حفظ هویت‌های متفاوت فرهنگی به قاره‌ها و کشورها محدود نمی شود در درون هر کشور نیز می توان اقوام و ملیت‌های گوناگونی را مشاهده کرد که به رغم تفاوت‌های فرهنگی با یکدیگر، در درون فرهنگ ملی به حیات خود ادامه می دهند. به استناد آمار تنها ۱۰ درصد کشورهای جهان را می توان کشورهای همگن و یک دست به حساب آورد (جوادی، ۱۳۷۹).

مردم کشور ما را اقوام و ملیت‌های گوناگونی تشکیل می دهند و در واقع ایران از جمله کشورهای جهان است که در آن خرده فرهنگ‌های مختلف قابل مشاهده است. تنوع در زبان، سبک زندگی، شیوه معیشت، آداب و رسوم و سنتها به سادگی قابل مشاهده است و وجود اقشار و طبقات گوناگون اجتماعی نیز این پیچیدگی را بیشتر می کند. (همان...).

توسلی (۱۳۷۹) «فرهنگ را به عنوان مجموعه دانش‌ها، اعتقادات، مهارتها، ارزشها و روشهای نهادی شده رفتار اجتماعی» تعریف می کند.

فرهنگ در ساده‌ترین شکل خود وظیفه خلق دانش، اعتقادات، معنویت، مهارتها، ارزشها و روشهای نهادی شده رفتار اجتماعی را دارد.

در هر جامعه اهداف فرهنگی به موجب آرمان‌های فرهنگی همان جامعه تعیین می‌شوند. از دیدگاه جامعه‌شناسی، تربیت اجتماعی و پذیرش الگوهای فرهنگی منوط به طی مراحل رشد «شخصیت» اجتماعی فرد، چگونگی اجتماعی شدن و «فرهنگ پذیری» وی است. او با زندگی در خانه، مدرسه و جامعه، بسیاری از رفتارها و الگوهای فرهنگی را تجربه می‌کند و عکس‌العمل‌های مناسب را یاد می‌گیرد (کاشانی، ۱۳۷۹).

جوادی (۱۳۷۹) به نقل از ادوارد هال (۱۹۷۶) بر این باور است که فرهنگ و زبان هر کودک، ادراک و برداشتهای ویژه‌ای را در وی ایجاد می‌کند و این برداشت به نوبه خود، موجب پیدایش الگوهای متفاوت تفکر و سبک‌های یادگیری مختلف و تفاوت‌های رفتاری در افراد می‌شود. بنابراین موفقیت یا عدم موفقیت هر دانش آموز، بیش از آنکه جنبه فردی داشته باشد، به فرهنگ و زبان خاص او بر می‌گردد.

به علاوه، ویژگیهایی چون زبان مادری، جنسیت، ارزش‌های مذهبی و حتی ترجیحات غذایی، یادگیری‌های فرهنگی هستند و با فرد به جامعه می‌آیند. بعضی از این یادگیریها موجب انطباق بیشتر و بعضی موجب انطباق کمتر با مدرسه هستند.

یونسکو میهن دوستی را در زمره ارزشهای اصلی با مرکزیت شأن انسانی دانسته که در قالب همبستگی ملی، احترام به فرهنگ خودی و فرهنگ دیگران، ارزش گذاری به میراث ملی، تجلی می‌کند و تعلیمات مدنی و مسئولیت‌های اجتماعی از اهداف برنامه درسی شمرده شده است.

هویت ملی عبارتست از: آگاهی یابی به مجموعه ملت و احساس همبستگی عاطفی با اجتماع بزرگ ملی و وفاداری نسبت به آن (طالبی، ۱۳۷۹).

هویت ملی مقوله‌ای از نوع دانش و گرایش است. هویت ملی زمانی شکل می‌گیرد که به صورت یک طرحواره یا شبکه ذهنی در نظام شناختی، عاطفی و رفتاری فرد ایجاد شده باشد. منظور از طرحواره، به نظر گانیه، سازمانی از عناصر (موضوع‌ها، تصویرهای ذهنی و نگرش‌هاست که مجموعه بزرگتری از اطلاعات معنادار مربوط به یک مفهوم کلی را نشان می‌دهد). در این مقوله، نگرش‌ها دارای اهمیت ویژه‌ای هستند، چرا که از آنان به حالات پیچیده انسانی یاد می‌شود که بر رفتار فرد نسبت به افراد دیگر، چیزها یا رویدادها اثر می‌گذارد. و تعیین کننده نوع رفتار فرد، در برخورد با مسایل فردی و اجتماعی خواهد بود.

لزوم هویت یابی از دو بعد روانشناسی و ایجاد تعلق زمانی و مکانی برای ایجاد خود باوری و اعتماد به نفس در افراد دارای اهمیت است. هویت ملی موجب ایجاد نگرش و ارزشهای همسان در مقوله‌های اقتصاد، فرهنگ و جامعه پیشرفته در یک کشور می‌شود. عدم تعلق زمانی و مکانی به فرهنگ و هویت خویش و بی ارتباطی با ریشه‌ها و اصالت‌ها، فرد و جامعه را در موقعیتی قرار می‌دهد که به بحران هویت معروف است و سر در گمی نقش را رقم خواهد زد. اگر این حالت به هویت یابی و شکل گیری هویت منسجم و قابل اعتماد در فرد منجر نشود، پایه شخصیت روانی، اجتماعی و فرهنگی افراد جامعه سست می‌شود و از خود بیگانگی - که انکار هویت موجود است به انضمام تبعات نامناسب آن رواج خواهد یافت (همان.....).

ویژگیهای دانشگاه در جهان امروز و رسالتهای دانشگاه:

دانشگاه سازمانی با نظام باز است و به علت همین ویژگی بر محیط خویش تأثیر می‌گذارد و از آن تأثیر می‌پذیرد. دانشگاه در محیط قرار دارد و از عوامل محیطی از جمله عوامل طبیعی، ایدئولوژیکی، اقتصادی، سیاسی و تکنولوژیکی تأثیر می‌پذیرد (زاهدی، ۱۳۸۳). مهر علیزاده (۱۳۸۳) معتقد است که هدف گیری دانشگاهها به سوی تولید بیشتر دانش و جذب سهم بیشتری از بازارهای وسیع بدست آمده از فرایند جهانی شدن، موجب تأکید نگرش فرا ملی جهت گسترش و تدارک منابع مالی مؤسسات آموزش عالی شده است. نقش جدید دانشگاهها ایجاد ارزشهای فرا ملی و ایجاد ارزشهای مشترک جهانی و همچنین رهبری جریان‌های دانش است. مهمترین مسایل دانشگاهها و تغییرات ایجاد شده به شرح ذیل است:

۱. انبوه اطلاعات و ضرورت مدیریت دانش
۲. رقابتی شدن دانشگاه در عرصه ملی، منطقه‌ای و جهانی
۳. متنوع و پیچیده شدن حرف در بیرون دانشگاه و آشکار شدن پیچیدگی پدیده‌های اجتماعی، انسانی و ناسازگاری با شیوه‌های سنتی
۴. میان رشته‌ای و چند رشته‌ای شدن دانشگاهها
۵. تبدیل تحصیل دانشگاهی به بزرگترین تجارت و جهانی شدن بازار آموزش عالی
۶. آموزش‌های انعطاف پذیر، آموزش از راه دور، پذیرش دانشجوی بزرگسال
۷. تبدیل دانشجو و استاد به یادگیرندگان مادام العمر

۸. تقاضای کیفیت از دانشگاهها، کیفیتی با تربیت شهروند حرفه‌ای با مهارت‌های ارتباطی و شهروند جهانی

۹. ایجاد دانشگاههای چند فرهنگی و چند زبانی

۱۰. افزایش کارایی (به عهده گرفتن سهم بیشتری از هزینه‌ها توسط دانشجویان)

۱۱. ورود گسترده زنان به عرصه آموزش عالی

۱۲. الباخ (۲۰۰۴) معتقد است سیستم‌های آکادمیک می‌توانند خود را با پدیده جهانی شدن به اشکال مختلف تطبیق دهند، اما نمی‌توانند از آن اجتناب کنند. در چنین شرایطی، یونسکو نقشها و رسالتهای فرهنگی دانشگاه را چنین بیان می‌کند:

۱. دانشگاه باید نقش هدایت و رهبری جامعه را از طریق اشاعه فرهنگ و ارزشهای اساسی نظم اجتماعی و پرورش روحیه تتبع، تعقل، خلاقیت و ابتکار عهده دار باشند.

۲. دانشگاه باید در اشاعه آزادانه افکار دموکراسی و حقوق بشر پیشگام بوده و عامل وحدت ملی باشد.

۳. دانشگاه باید در شناسایی و حل مشکلات و معضلات اساسی جامعه نقش مؤثر داشته باشد.

۴. دانشگاه باید از طریق تربیت افراد با مهارت‌های بین‌المللی و جهانی جامعه را در برقراری ارتباط و تطبیق با شرایط بین‌المللی راهبری کند (صالحی، ۱۳۸۸).

در سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ توسعه فرهنگی از اهداف برنامه محسوب و توسعه فرهنگی چنین تعریف شده است:

« توسعه فرهنگی عبارتست از رشد آگاهی‌ها، قابلیت‌ها و امکانات هر قوم و ملتی جهت برآوردن نیازهای مادی و معنوی، در حالی که توجه خاصی به عناصر فرهنگی که در فرهنگ عمومی وجود دارد و دارای کارکرد مثبت می‌باشند، مبذول می‌دارد.

توسعه فرهنگی روندی است که به گسترش علوم و دانش و ترویج خصایل و مکارم اخلاقی و انسان‌متعالی پرداخته و یک شبه انجام نمی‌شود بلکه روندی کاملاً تدریجی توأم با تعالی فکر و اندیشه و بهبود نوع نگرش افراد در جامعه است. (صالحی، ۱۳۸۸).

برخی اهداف توسعه آموزش عالی در سند چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴:

۱. ارتقاء دانش و فرهنگ عمومی و پاسخگویی به تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی.
۲. نقش و کارکرد مراکز علمی، آموزش، پژوهشی و نخبگان در تحقق اهداف سند چشم‌انداز در کشور.

۳. تبیین توانمندیها، فرصتها و تهدیدهای آموزش عالی در توسعه فرهنگی - اجتماعی ایران و کشورهای منطقه.
۴. بررسی نقاط ضعف و قوت سیاستها و عملکرد فرهنگی، اجتماعی ایران در سه دهه اخیر.
۵. توسعه و نشر معارف و ارزشهای اسلامی و گسترش زبان و ادبیات فارسی در سطح ملی و بین المللی.

از بعد فرهنگی وضعیت دانشگاه با سایر نهادها و سازمانها متفاوت است. دانشگاه اجتماع افراد حرفه‌ای است که علاوه بر قوانین و مقرراتی که در سازمانهای رسمی حاکم است و دانشگاه نیز از آن بهره می‌گیرد. از سویی باید خود را با فرهنگ بومی و محیط زیست خود سازگار نماید، از سویی باید فرهنگ علمی و دانشگاهی خود را حفظ نماید و از سویی باید خود را با تغییرات در سطح جهانی در حوزه‌های علمی، فرهنگی انطباق دهد. در یک جامعه متلاطم اطلاعاتی و رقابتی، دانشگاههای ایستایی که به آموزشهایی یکنواخت، رسمی و تکراری به سبک سنتی و تولید انبوه فارغ التحصیلان غیر ماهر و غیر حرفه‌ای و جویای کار می‌پردازد، چگونه می‌تواند نقش خود را در نیل به اهداف امحای فقر، بیسوادی، گرسنگی، تحمل مدارا، خشونت و حفظ محیط زیست و توسعه پایدار ایفا نماید؟ مسأله دیگر اجتماعی پیش روی دانشگاهها مسئله عدالت و دستیابی عادلانه به آموزش عالی برای همگان است.

رهبران دانشگاهی در جهان، رهبران حرفه‌ای یعنی افرادی هستند که استانداردها را خود تعیین می‌کنند، بینش و تعهد فراسازمانی دارند، کسانی که می‌توانند هدایت شوند، اما کنترل نمی‌شوند، کسانی که بینش جمعی را می‌جویند، اما استقلال را باور دارند. زندگی شغلی مدیران آموزش عالی مملو از مسئولیت‌های مربوط به تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی است. هر تصمیمی که توسط آنان اتخاذ شود، تحت تأثیر تجارب گذشته، مهارت‌های بینشی - ادراکی و تحلیلی، فرصتها در شرایط مختلف، دانش تخصصی در زمینه مدیریت و رشته عملی خود، شرایط، اقتضائات، و نیز اهداف، بلند نظری و سعه صدر قرار دارد (کلاف، ۱۹۹۱، استیسی، ۱۹۹۶).

در دنیای امروز نقش واهمیت رئیس دانشگاه عبارتست از: آینده‌نگری، استراتژی شناسی و آگاهی از تحولات بیرونی، شفافیت دانشگاه و جامعه روز به روز بیشتر می‌شود. مدیریت این شفافیت یکی از رازهای بقای دانشگاههای رقابتی قرن ۲۱ چه در کشورهای صنعتی و چه در جهان سوم خواهد بود.

صاحب‌نظران آموزش عالی معتقدند اگر چه دانشگاهها از مدیریت در بخش تجارت و صنعت الهام گرفته‌اند و از آن متأثر گردیده‌اند، اما نمی‌توانند مانند مؤسسات تجاری اداره شوند. محصولات نامتجانس تولید دانش و آموزش، کارکنانی که از خود مختاری حرفه‌ای حمایت می‌کنند، عدم تمرکز در واحدهای کاری منتج از تغییر تدریجی علم، تصمیم‌گیری پراکنده، و... با این حال دانشگاه‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که با شیوه‌های سنتی نمی‌توانند به حیات در دنیای رقابتی ادامه دهند. زیرا با پدید آمدن دانشگاه مجازی با مفهوم و کارکردهایی متفاوت با دانشگاه سنتی، ارتباط خلاق و گسترده با شبکه‌های متنوع منطقه‌ای و قاره‌ای و بین‌المللی پدید آمده است. دانشگاه روز به روز آن فضا، زمان محدود تشکیلات ثابت خود را از دست می‌دهد و به صورت یک فرا دانشگاه (Meta- University) در می‌آید که با فن‌آوری‌های نوین اطلاع‌رسانی و ارتباطی تعریف می‌شود. از سویی فرهنگ دانشگاهی از دیر باز سازمان‌های دانشگاهی را از سازمانهای صنعتی / تجاری متمایز نموده است. مؤلفه‌ها و مفاهیم فرهنگ دانشگاهی به نقل از عسگری مقدم (۱۳۸۲) عبارتند از:

جدول شماره ۱ - مؤلفه‌های فرهنگ دانشگاهی

ردیف	مفهوم	نظریه پرداز	مؤلفه‌ها
۱	عام‌گرایی	مرتن	رهایی از قوم‌گرایی، نژاد‌گرایی، تعصبات دینی
۲	مالکیت اشتراکی	مرتن	اعتقاد به علم به عنوان میراث جمعی و مشترک، بیان صریح و بدون ابهام یافته‌ها و عدم پنهان‌کاری، بیزاری از انحصارگرایی
۳	بی‌طرفی ارزشی	مرتن	پرهیز از شخصیت‌پرستی و بت‌سازی، نقد علمی، عینیت‌گرایی، اجتناب از تقدس‌گرایی در پدیده‌های محیطی و طبیعی
۴	شک سازمان یافته	مرتن	تجربه‌گرایی، دخالت ندادن تقدس در امور طبیعی، پرسشگری، تقدس‌زدایی از جنبه‌های مادی و طبیعی، نقد جویی و نقد‌گرایی به جای تقلیدگرایی
۵	پرداختن به جهان محسوس	مرتن - دوگر	تجربه‌گرایی، میل به درک عقلی از جزئیات، تقدس‌زدایی از دنیا، میل به کنترل طبیعت و روان و جامعه، پرهیز از پیش‌داوری در شناخت مجهولات
۶	قانون‌گرایی	نیکولسکو، دوگر	پرسشگری، شک سازمان یافته، پرهیز از تقلید مرضی و انفعال
۷	تجربه‌گرایی	دوگر، پارسنز	برخورد غیر عقیدتی و غیر مقدس با جهان مادی

فاش گوئی، شفافیت در اطلاع رسانی و انعکاس یافته‌های پژوهشی	پارسنز	دوستی، صداقت و صراحت منطقی	۸
دنیاگرایی علمی، اشتیاق به شناختن و میل به درک عقلی از جزئیات	دوگر	درایت و تلاش علمی و ریاضتگرایی در عرصه علم	۹
اشتیاق و کنترل طبیعت، روان و جامعه	دوگر	عمل گرایی	۱۰
ترجیحات جمعی، اصلاح طلبی، برابری خواهی، ستم‌گریزی، جمع‌گرایی	پارسنز	نفع جمعی	۱۱

همچنین استقلال دانشگاهی، « یعنی مدیریت خود گردان دانشگاهیان توسط خود دانشگاهیان » (فراستخواه، ۱۳۸۳) از ویژگیهای برجسته فرهنگ دانشگاهی محسوب می‌گردد.

صلاحیتهای مدیریتی:

واژه صلاحیت (Competency) تا سال ۱۹۸۶ در فهرست و نمایه اکثر کتابهای رشد مدیریت وجود ندارد. اما در طول دهه ۱۹۹۰ مدل‌های مبتنی بر صلاحیت (شایستگی) بوجود آمدند (موریسون، ۲۰۰۰).

بر اساس گزارش وینرت (Vinert ۱۹۹۹) ثابت شده است که در علوم اجتماعی مفهوم صلاحیت کاربرد یکسانی ندارد و تعریف یا تئوری واحد پذیرفته شده‌ای در مورد آن وجود ندارد. صلاحیتهای توصیف کلی رفتارها یا اعمالی محسوب می‌شوند که درون بافت کاری خاص (شغلی، وظیفه‌ای، گروهی از وظایف، عملکرد و نظایر آن) مورد نیاز می‌باشند (افتخارزاده، ۱۳۸۲).

صلاحیت مجموعه‌ای از دانش، نگرش‌ها و مهارت‌ها و یا سایر خصوصیات شخصی وابسته که در بخش اساسی یک شغل تأثیر می‌گذارد، با عملکرد آن شغل همبستگی دارد، می‌تواند در مقایسه با استانداردهای کاملاً پذیرفته شده، اندازه‌گیری شود و می‌تواند از طریق بازآموزی و توسعه بهبود پذیرد (انسیتو استاندارد مدیریت پروژه، ۲۰۰۴).

سازمان‌های تجاری / صنعتی نیز در فرایند تحولات جهانی شدن تغییراتی در بافت و ساختار خود ایجاد کردند و اکنون شرکتهای فراملیتی به دلیل نیاز کارکنان به یادگیری

درباره فرهنگ و ارتباطات میان فرهنگی برای کار مؤثر با اقلیت‌ها در بافت ملی خود یا سازمانهای خارج از حوزه ملی خود نیاز به رهبرانی با صلاحیتهای جهانی و بین‌المللی دارند. این نیاز موجب شده است تا مفهوم رهبری جهانی و مدیران با صلاحیتهای جهانی در دستور کار صاحب نظران و متخصصان علوم سازمانی قرار گیرد.

صلاحیتهای جهانی:

هنگامی که نقش، شغل یا کار فرد خارج از فرهنگ خود باشد، یا زمانی که تماس مداوم افرادی از فرهنگ دیگر را در برگیرد، صلاحیتهای مورد نیاز فرد، صلاحیتهای جهانی (Global Competency) نامیده می‌شود (گرو و همکاران، ۲۰۰۳).

صلاحیتهای جهانی به مثابه آن کیفیت‌های کلی نگریسته می‌شوند که افراد را قادر می‌سازد تا وظایف خود را خارج از حوزه ملی، و فرهنگ سازمانی خود انجام دهند، بدون توجه به حوزه قومی و آموزشی آن حوزه، بدون توجه به توصیف شغلی آنها، بدون توجه به این که این وظایف از سوی کدام سازمان تعیین شده است (کتزدوریس، تریسی، ۲۰۰۲).

موریسون (۲۰۰۰) معتقد است، در درون عنوان رهبری جهانی، پژوهش باید روی چنین عنوان‌هایی توجه کند، شایستگی‌ها، اختلافات فرهنگی و طبقه بندی اختلافات فرهنگی، تأثیر ملیت روی ارزشهای مدیریتی و اعتقادات و تأثیرات فرهنگ روی سلسله مراتب مدیریتی در مقابل مدیریت مشارکتی.

گالن کروک صلاحیتهای مدیران جهانی را چنین مقوله‌بندی کرده است:

احترام به ارزشها و تجارب سایر فرهنگها	تعهد به ارزشها، اصول و تجارب شرکت
دانش عمیق درمورد تاریخ و فرهنگ کشور میزبان	تساهل در برابر ابهام و پیچیدگی
حس طنز و شوخ طبعی	انعطاف فرهنگی
مهارتهای ارتباطی و زبان	خلاقیت
مدیریت خود یادگیری	دورنمای جهانی در تصمیم گیری

روزن (۲۰۰۰) بیان می‌کند که رهبران آگاه و بصیر جهانی به « چهار دانش جهانی » تسلط کامل دارند که عبارتند از دانش فردی، دانش اجتماعی، دانش تجاری و دانش فرهنگی (جاکنین، ۲۰۰۴).

استانک (۲۰۰۲) مدیران جهانی را کارگران دانش و متفکران جهانی می‌داند. (همان.....).

آندره لورن معتقد است، غنای موجود در تنوع و تفاوت فرهنگهاست که آنها را به یکی از داراییها و ثروت‌های شرکت‌های بین‌المللی تبدیل می‌کند. هر فرهنگ بینش خاص منحصر به فرد و همچنین نقاط کور خاص و منحصر به فرد خود را داراست (شنايدر، لویی، ۱۳۸۲). ارلی و موساکوسکی (۲۰۰۴) معتقدند اعمال انسانی، اشارات و الگوهای صحبت فرد زمانی که با نظام تجاری جهانی روبرو می‌شود به تغییرات گسترده تری نیازمند است. «همین مسأله احتمال عدم درک را بالا برده و همکاری و همیاری را غیر ممکن می‌سازد. اما گاه ظاهراً یک خارجی از چنان توانایی طبیعی برخوردار است که می‌تواند اشارات مبهم و نا آشنا را مانند بومیان و همکاران آن فرهنگ تفسیر کرده و مانند آینه صادقی آنها را بازتاب دهد. این استعداد هوش فرهنگی (Cultural Intelligence) نامیده می‌شود که معمولاً با (CQ) نشان داده می‌شود.

در دنیایی که عبور از مرزها امری روزمره و طبیعی است، هوش فرهنگی نه تنها برای بانکداران، شرکت‌های وام‌دهنده و وام‌گیرنده بین‌المللی، بلکه برای همه به توانایی و مهارت پر اهمیت تبدیل شده است. باتوجه به صنعت دانش و بازار دانش که حوزه‌ای به وسعت ملی، منطقه‌ای و جهانی است و دانشگاه‌ها هر روز بیشتر با تنوع فرهنگها روبرو می‌شوند. برخی از دانشگاههای جهان نیز برای آموزش مدیران خود دست به اقداماتی زده‌اند از جمله:

استراتژی آموزش عالی ایالت فیلادلفیا در بهبود عملکرد مدیران (۲۰۰۰) با استفاده از مشاوران مؤسسه هی (Hay)، صلاحیتهای انطباق / انعطاف و ارزش‌گذاری به تنوع فرهنگی را یعنی توانایی درک و احترام به آداب و رسوم، ارزشها و هنجارهای افراد، گروهها و فرهنگها را برای آموزش و رشد مدیران دانشگاه برنامه ریزی نموده است.

انستیتو شایستگی (۲۰۰۵)، صلاحیتهای مدیریت خود، ارتباط، مدیریت مردم و وظایف، شامل علاقه و احترام برای حقوق فردی، توانایی ارتباط مؤثر با افراد گوناگون، نشان دادن حساسیت فرهنگی در روابط بین فردی، نشان دادن همدردی و درک دیگران و انعطاف در برخورد با تغییر را در برنامه صلاحیتهای حرفه‌ای مدیران دانشگاه منظور کرده‌اند.

به منظور تعیین صلاحیتهای مدیران آموزش عالی با عنایت به شاخصهای بین‌المللی و تدوین چارچوب ادراکی مناسب، پژوهشی توصیفی در ۸ دانشگاه جامع دولتی و آزاد استان تهران (دانشگاههای تهران، شهید بهشتی، علامه طباطبایی و دانشگاه تربیت معلم) و نیز

دانشگاههای آزاد اسلامی (واحد‌های علوم و تحقیقات و مرکز تهران، تهران جنوب و کرج) انجام گرفت.

ابزار پژوهش پرسشنامه محقق ساخته با ۱۰۰ سؤال در دو طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت برای تعیین وضع موجود و وضع مطلوب صلاحیتها بود. پرسشنامه با استفاده از ادبیات علمی مدیریت در سازمانهای بین المللی تجاری/ صنعتی و نیز مدیریت آموزش عالی در سطح جهان ساخته شد. به این صورت که در ابتدا ۳۵۰ صلاحیت انتخاب سپس صلاحیتهایی به دلیل ناهمسانی با وضعیت ارزشی و فرهنگی در ایران و نیز همپوشی‌ها حذف گردید و در نهایت ۱۰۰ صلاحیت انتخاب و در ۸ مقوله گنجانده شد. اعتبار صوری و محتوایی توسط صاحب‌نظران آموزش عالی مورد تأیید و پایایی آن از طریق همسانی درونی و روش آلفای کر و نباخ ۰/۹۰ محاسبه گردید. حجم نمونه با استفاده از روش طبقه‌ای - نسبتی و با استفاده از جدول کرجسی - مورگان ۳۶۱ نفر تعیین گردید. به دلیل بیم از عدم بازگشت پرسشنامه ۹۰۰ پرسشنامه به صورت حضوری توزیع گردید و هر جا نیاز بود توضیح داده می‌شد. شرکت کنندگان در پژوهش شامل ۱۴۰ مدیر (رئیس دانشگاه، معاون، رؤسای دانشکده و مدیران گروه‌ها) ۲۲۰ عضو هیأت علمی بود که از دانشکده‌های مختلف به صورت تصادفی انتخاب گردیدند. بعد از جمع آوری پرسشنامه‌ها و استخراج اطلاعات، نتایج با نرم افزار spss تحلیل گردید. سپس آزمون kmo و آزمون خی دو کروییت بارتلت انجام تا مشخص شود که آیا داده‌ها برای ورود به تحلیل عاملی مناسب است یا خیر؟ شاخص kmo، ۰/۹۱ محاسبه گردید. سپس آزمون تحلیلی عاملی افتراقی با ملاک اعمال ورود انجام گردید که همه عوامل در سنجش صلاحیتهای مدیران آموزش عالی مناسب تشخیص داده شدند. سپس سلسله مراتب عوامل با درجه تبیین کنندگی واریانس با توجه به بار عاملی تنظیم واز ماتریس صلاحیتهای عوامل فرضی، ۱۶ عامل حاصل گردید.

بعد از استخراج عوامل، پرسشنامه شماره ۲ تنظیم گردید. برای نامگذاری مجدد عوامل فرضی حاصل از پژوهش و پرسشنامه در اختیار ۱۵ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران آموزش عالی قرار داده شد و عوامل نامگذاری شده به ۱۲ عامل تقلیل یافت. پس از تبدیل نمره کل به Z، براساس ماتریس همبستگی بین عوامل و محاسبه رگرسیون چندمتغیره به روش ENTER، میزان تأثیر تفکیکی عوامل محاسبه گردید، سپس با نمودار تحلیل مسیر، مؤلفه‌های تأثیرگذار مشخص گردید. در این پژوهش صلاحیتهای شخصیتی دارای بیشترین تأثیر و صلاحیتهای سیاسی کمترین تأثیر را در چارچوب صلاحیتهای مدیران آموزش عالی

دارا هستند. صلاحیتهای فرهنگی به عنوان پنجمین مؤلفه تأثیرگذار این پژوهش مورد بحث این مقاله است. البته برخی از مؤلفه‌های صلاحیتهای فرهنگی از بین سه مؤلفه صلاحیتهای شخصیتی، صلاحیتهای حرفه‌ای مدیریت در آموزش عالی و صلاحیتهای جهانی، بین المللی و منطقه‌ای آموزش عالی که در رده‌های اول، دوم و چهارم این پژوهش قرار دارند انتخاب گردیده است. در نهایت همه مؤلفه‌های دوازده گانه پژوهش در مرحله سوم پژوهش توسط متخصصان و صاحب‌نظران آموزش عالی و با آزمون برازش χ^2 بسیار مناسب ارزیابی گردید. و چارچوب ادراکی پژوهش تدوین گردید.

اطلاعات مربوط به صلاحیتهای فرهنگی در حوزه فرهنگ آموزش عالی، فرهنگ ملی و جهانی در جدول شماره (۲)، (۳) و جدول شماره (۴) آمده است. تفاوت بین وضع موجود و وضع مطلوب صلاحیتهای با آزمون t وابسته مورد سنجش قرار گرفت.

جدول شماره ۲- «صلاحیتهای فرهنگی مدیران آموزش عالی در حوزه فرهنگ جهانی و بین المللی»

ردیف	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	موانع‌های فرهنگ جهانی و بین‌المللی	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	ردیف	
۱	۳/۹	۱۱/۲	۴۰/۸	۳۰	۱۱/۷	درک احساسات و همدردی با دیگران	۰/۶	۰/۳	۱۰/۳	۳۲/۲	۵۳/۳	۲۳/۸۳	
۲	۳/۱	۱۰/۳	۴۱/۴	۲۷/۲	۱۴/۲	داشتن روحیه نکته سنجی، بذله‌گویی و شوخ طبعی	۱/۱	۲/۵	۳۱/۴	۴۱/۴	۲۱/۹	۱۸/۰۱	
۳	۱/۴	۱۳/۹	۳۸/۳	۳۰	۱۲/۵	احترام به تفاوتها و ارزشهای فرهنگی اقوام، نژادها و ملتها	۱/۱	۰/۸	۱۵	۵۰	۲۹/۷	۲۴/۵۶	
۴	۱/۴	۱۵/۳	۴۲/۸	۲۶/۹	۱۰/۸	داشتن سعه صدر و مدارا با سایر فرهنگها	۰/۸	۰/۸	۱۲/۵	۴۸/۹	۳۴/۹	۲۴/۰۹	
۵	۱/۴	۵/۳	۳۲/۵	۳۵/۸	۲۰/۳	آشنایی با فرهنگ و ارزشهای سایر کشورها	۰/۶	۱/۹	۲۰/۸	۴۹/۷	۲۲/۲	۲۷/۳۲	
۶	۲/۲	۱۴/۴	۳۷/۲	۳۰/۶	۱۳/۹	انعطاف پذیری و سعه صدر	۰/۸	۰/۳	۴/۴	۴۲/۶	۵۰	۲۸/۸۵	
۷	۱/۱	۴/۲	۲۲/۲	۴۳/۶	۲۴/۷	داشتن نگرش جهانی در تصمیم‌گیری و انطباق با شرایط بومی	۰/۶	۳/۳	۸/۹	۴۳/۹	۳۸/۳	۳۲/۵۹	
۸	۲/۸	۲۳/۱	۴۷/۲	۱۹/۴	۵	تسلط و مهارت در ارتباط کلامی	۰/۸	۱/۷	۳/۹	۴۷/۲	۴۲/۵	۲۳/۷۵	
۹	۱/۱	۸/۳	۲۳/۶	۳۸/۱	۲۵/۸	فراهم کردن فرصتها و موقعیتهای مبادلات فرهنگی با دانشگاههای سایر کشورها	۰/۸	۱/۴	۱۱/۱	۴۴/۷	۳۹/۴	۳۱	
مجموع ۱۰۰٪											N=۳۶۰		بحرانی=۲/۵۷

در مشاهده جدول شماره ۲- صلاحیتهای فرهنگ جهانی و بین المللی مدیران آموزش عالی بین وضع موجود و وضع مطلوب صلاحیتهای مدیران آموزش عالی تفاوت معنادار مشاهده می‌شود. (با مشاهده $t=۲/۵۷$ بحرانی و t بدست آمده و درجه آزادی و اطمینان ۹۹ درصد). این صلاحیتهای که از مهمترین ویژگیهای مدیران جهانی در سطح سازمانهایی با تنوع فرهنگی دانشگاه از نظر استاد و دانشجو و کارکنان هستند، همانگونه که در جدول

مشاهده می‌شود. مدیران آموزش عالی از نظر درک احساسات و همدردی با دیگران وضع مناسبی ندارند، نکته سنجی و بذله گویی نامناسبی دارند، و احترام به تفاوتها و تنوع فرهنگی وضعیت مناسبی ندارد. سعه صدر و مدارا با سایر فرهنگها بسیار پایین است. در مجموع انعطاف پذیری و سعه صدر مناسبی ندارند، نگرش جهانی در تصمیم گیری ندارند. در مهارتهای کلامی مهارت کافی ندارند، در پی فراهم کردن فرصتهای تبادلات فرهنگی با دانشگاههای سایر کشورها نیستند. اما نیاز برای همه این صلاحیتهای بسیار بالاست و بیش از ۷۰ درصد افراد گروه نمونه معتقدند، مدیران آموزش عالی باید واجد همه این صلاحیتهای به مقدار زیاد و بسیار زیاد باشند.

جدول شماره ۳ - «صلاحیتهای فرهنگی مدیران آموزش عالی در حوزه فرهنگ ملی»

ردیف	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	موانع‌های فرهنگ ملی	خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	مقدار (میانگین) شده
۱	۰	۸/۶	۴۶/۷	۲۹/۲	۱۲/۸	شناخت تاریخ و فرهنگ ملی کشور	۱۲/۸	۲۹/۲	۴۶/۷	۸/۶	۰	۲۸/۷۳
۲	۲/۲	۲۸/۱	۴۷/۵	۱۵	۴/۴	آشنایی با ارزشهای اخلاقی - اجتماعی کشور	۴/۴	۱۵	۴۷/۵	۲۸/۱	۲/۲	۲۰/۱۹
۳	۱/۷	۲۲/۸	۴۸/۶	۲۰/۸	۳/۹	تسلط بر زبان و ادبیات رسمی کشور	۳/۹	۲۰/۸	۴۸/۶	۲۲/۸	۱/۷	۲۶/۱۱
۴	۶/۷	۳۰/۶	۳۸/۱	۱۵/۶	۶/۹	توجه به ظاهر شخصی بر اساس ارزشهای موجود	۶/۹	۱۵/۶	۳۸/۱	۳۰/۶	۶/۷	۱۲/۳۷
۵	۱/۷	۶/۹	۲۸/۹	۳۲/۸	۲۴/۷	توان درک امور هنری و آفرینش زیبایی	۲۴/۷	۳۲/۸	۲۸/۹	۶/۹	۱/۷	۲۶/۶۹
۶	۱/۹	۱۰/۶	۴۲/۵	۳۲/۵	۹/۷	علاقه به امور فرهنگی و شرکت در فعالیتهای فرهنگی	۹/۷	۳۲/۵	۴۲/۵	۱۰/۶	۱/۹	۲۳/۳۹
۷	۱/۱	۱۱/۴	۳۸/۹	۳۲/۵	۱۱/۴	تشویق فعالیتهای فرهنگی در دانشگاه	۱۱/۴	۳۲/۵	۳۸/۹	۱۱/۴	۱/۱	۲۵/۷۷
۸	۰/۸	۱۵/۸	۵۰/۸	۲۳/۳	۵/۶	تسلط بر روشهای ارتباط نوشتاری	۵/۶	۲۳/۳	۵۰/۸	۱۵/۸	۰/۸	۲۷/۱۳
						N=۳۶۰						مجموع ۱۰۰٪
												بحرانی=۲/۵۷۲

همانگونه که در جدول شماره ۳ دیده می‌شود،

۱- بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه صلاحیت‌های فرهنگ ملی تفاوت معنادار وجود دارد. (با محاسبه t وابسته و درجه آزادی و اطمینان ۹۹ درصد در مقایسه با $t=2/57$ بحرانی) مشاهده می‌شود در مؤلفه‌های فرهنگ ملی و وضعیت موجود مدیران آموزش عالی وضعیت مناسبی نیست. اما بیشترین افراد حجم نمونه با عنایت به دوستون زیاد و خیلی زیاد در همه زیر مؤلفه‌ها معتقدند مدیران آموزش عالی نیاز دارند فرهنگ ملی و ارزشهای اخلاقی و فرهنگی کشور خود را خوب بشناسند، بر زبان و ادبیات رسمی کشور و روشهای ارتباط نوشتاری تسلط داشته باشند. علاقمند و آشنا به امور هنری باشند و محیط زیبا و شرایط کار خوشایند فراهم نمایند. به امور فرهنگی علاقمند باشند و فعالیتهای فرهنگی را در دانشگاه تشویق نمایند.

جدول شماره ۴- « صلاحیتهای مدیران آموزش عالی در حوزه فرهنگ دانشگاهی »

ردیف	نظری زیاد	زیاد	متوسط	کم	نظری کم	صلاحیتهای فرهنگ دانشگاهی	نظری کم	کم	متوسط	زیاد	نظری زیاد	ردیف
۱	۶	۱۱/۷	۵۱/۷	۲۸/۶	۴/۷	شناخت قوانین، برنامه‌ها و سیاستهای علمی-فرهنگی کشور	۲۸/۶	۲۸/۶	۵۱/۷	۱۱/۷	۶	۱
۲	۲/۲	۶/۴	۳۲/۲	۴۰	۱۵/۶	آشنایی با آینده پژوهی و پیشنهاد سیاستها و برنامه‌های راهبردی	۳۲/۲	۴۰	۳۲/۲	۶/۴	۲/۲	۲
۳	۱/۴	۷/۵	۲۶/۹	۳۹/۲	۲۱/۴	آشنایی با مفهوم استقلال دانشگاهی	۲۶/۹	۳۹/۲	۲۶/۹	۷/۵	۱/۴	۳
۴	۲/۲	۶/۹	۲۵/۸	۳۸/۱	۲۱/۷	آشنایی با مفهوم اعتبار سنجی دانشگاه	۲۵/۸	۳۸/۱	۲۵/۸	۶/۹	۲/۲	۴
۵	۲/۵	۸/۱	۳۸/۹	۳۵/۸	۱۱/۴	آشنایی با مدیریت و رهبری در آموزش عالی	۳۸/۹	۳۵/۸	۳۸/۹	۸/۱	۲/۵	۵
۶	-/۳	۴/۲	۲۶/۹	۳۶/۶	۲۴/۴	آشنایی با مدیریت نظام میان رشته‌ای	۲۶/۹	۳۶/۶	۲۶/۹	۴/۲	-/۳	۶
۷	-/۸	۹/۲	۳۹/۲	۳۳/۱	۱۵/۳	آشنایی با استانداردهای اخلاق حرفه‌ای	۳۹/۲	۳۳/۱	۳۹/۲	۹/۲	-/۸	۷
۸	۳/۳	۲۰/۸	۳۸/۹	۲۴/۴	۱۰/۳	داشتن احساس مسئولیت و تعهد حرفه‌ای	۳۸/۹	۲۴/۴	۳۸/۹	۲۰/۸	۳/۳	۸
۹	۲/۵	۷/۵	۲۸/۶	۳۵	۲۳/۶	توان خود ارزشیابی منصفانه و خود کنترلی	۲۸/۶	۳۵	۲۸/۶	۷/۵	۲/۵	۹
۱۰	۲/۸	۵/۸	۲۴/۴	۲۴/۲	۳۰/۳	توان درک و پذیرش انتقاد	۲۴/۴	۲۴/۲	۲۴/۴	۵/۸	۲/۸	۱۰

۳۳/۹۸	۴۰	۴۹/۴	۶/۷	۰/۸	۰/۶	پاسخگویی درمقابل عملکرد فردی و سازمانی	۱۱/۱	۳۵/۸	۳۵/۸	۱۰	۳/۶	۱۱
۳۰	۴۹/۴	۴۱/۴	۵/۶	۱/۷	۰/۶	داشتن تفکر انتقادی	۲۵	۳۵	۲۶/۷	۸/۹	۲/۵	۱۲
۳۴/۹۵	۵۲/۲	۴۱/۱	۵	۱۶	۰	توجه به خلاقیت و ابتکار	۱۱/۴	۳۸/۹	۲۲/۷	۵/۸	۲/۵	۱۳
۲۳/۹۲	۳۵	۴۶/۹	۸/۹	۱/۹	۰	داشتن استقلال شخصی	۱۳/۱	۲۸/۳	۳۴/۲	۱۵	۱/۴	۱۴
۲۹/۲۹	۵۰/۶	۴۲/۲	۳/۹	۱/۱	۰/۶	حس همکاری با استادان - دانشجویان و کارکنان	۱۰	۳۰/۳	۴۱/۱	۱۳/۶	۲/۸	۱۵
۲۶/۴۸	۳۵	۵۱/۴	۹/۴	۱/۴	۰/۶	توان ریسک پذیری و جسارت در تصمیم گیری	۱۸/۹	۳۲/۸	۳۲/۶	۹/۴	۲/۵	۱۶
۱۹/۸۳	۴۷/۲	۴۵/۳	۵	۰/۶	۰/۸	داشتن اعتماد به نفس	۳/۱	۱۳/۳	۴۷/۲	۲۸/۱	۶/۴	۱۷
۲۱/۷۳	۲۶/۴	۴۵	۲۳/۱	۳/۱	۰/۸	آشنایی با تشکلهای علمی- دانشجویی	۱۱/۱	۳۴/۷	۳۸/۹	۱۱/۷	۱/۷	۱۸
۳۱/۹۳	۴۷/۸	۳۹/۷	۷/۸	۱/۱	۰/۶	توان تیم سازی و تشویق همکاران به کارگروهی	۲۳/۹	۳۸/۳	۲۵	۶/۷	۲/۵	۱۹
۳۱/۵۰	۴۸/۴	۴۳/۳	۵/۶	۰/۸	۰/۶	برانگیختن وتشویق استادان و کارکنان به کار خلاق و حرفه‌ای	۱۴/۷	۳۹/۲	۳۹/۴	۹/۲	۱/۷	۲۰
۳۵/۶۸	۴۶/۱	۴۵/۶	۵/۳	۰/۶	۰	توان آموزش مداوم خود	۲۱/۹	۳۸/۱	۲۶/۱	۹/۲	۱/۴	۲۱
۳۲/۰۵	۵۵/۳	۳۶/۴	۳/۶	۰/۸	۰/۸	تسلط بر یک زبان علمی	۱۰/۶	۳۰/۳	۴۰/۳	۱۵/۶	۱/۱	۲۲
۳۲/۳۰	۴۱/۱	۴۶/۷	۷/۵	۱/۷	۰/۳	درک فرهنگ مشارکت و ایجاد فضای مشارکت	۱۷/۸	۳۵/۸	۳۴/۴	۵/۸	۱/۷	۲۳
۳۲/۸۱	۴۰/۸	۴۲/۶	۷/۲	۳/۳	۱/۱	توانایی‌های جذب همکاری‌های بین المللی ومنطقه‌ای در آموزش عالی	۳۱/۱	۴۱/۴	۱۸/۱	۳/۹	۱/۴	۲۴
۳۹/۳۱	۴۵/۸	۴۲/۸	۶/۱	۱/۱	۰/۶	مهارت در استفاده از فن آوری اطلاعات و ارتباطات	۲۵/۳	۴۱/۷	۲۵	۵	۰/۶	۲۵
۳۲/۷۶	۴۱/۱	۴۲/۲	۹/۲	۲/۵	۱/۱	خلاقیت در خلق فرصتها در درون محدودیتهای ICT دانشگاه	۲۹/۲	۴۴/۲	۱۶/۹	۴/۷	۰/۸	۲۶
۳۱/۹۱	۴۰/۳	۴۴/۷	۹/۷	۱/۴	۰/۶	داشتن بصیرت درک تحولات جهانی	۱۸/۶	۳۶/۷	۳۵/۳	۶/۹	۰	۲۷
۳۴/۸۰	۳۶/۴	۴۳/۶	۱۰/۳	۴/۷	۱/۴	آشنایی با بازاربایی و توان عرضه یافته‌های پژوهشی در بازار دانش	۳۳/۹	۳۹/۷	۱۷/۸	۳/۹	۰/۸	۲۸
۲۹/۰۷	۴۷/۸	۳۸/۹	۷/۸	۱/۹	۰/۳	صلاحیت درک افراد حرفه‌ای و کار با افراد متخصص	۱۶/۴	۳۲/۲	۳۸/۹	۷/۲	۱/۹	۲۹
۳۲/۱۴	۴۰/۳	۴۴/۲	۹/۷	۱/۷	۰/۳	صلاحیت شناخت دانشگاههای جهانی، بین المللی	۱۶/۷	۳۹/۲	۳۱/۷	۸/۳	۰/۶	۳۰
بحرانی ۲/۵۷ t=							N=۳۶۰				مجموع ٪۱۰۰	

همانگونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود (با توجه به t محاسبه شده و درجه آزادی $t=2/57$ بحرانی و اطمینان ۹۹ درصد) وضعیت موجود صلاحیتهای فرهنگ آکادمیک مدیران آموزش عالی در همه ۳۰ زیر مؤلفه نامناسب است. نگاهی به دو گزینه زیاد و خیلی زیاد و درصد افرادی که این دو گزینه را انتخاب کرده‌اند، گویای واقعیت شخصیت غیر آکادمیک مدیران آموزش عالی است. در وضعیت مطلوب نیاز مدیران آموزش عالی به داشتن ۳۰ صلاحیت فوق الذکر از نظر گروه نمونه در حد زیاد و خیلی زیاد بسیار بالاست. و این ضرورت آموزش و تربیت مدیران آموزش عالی با صلاحیتهای فرهنگ دانشگاهی را برجسته می‌نماید.

جمع بندی و پیشنهادات:

در این مقاله ضمن بررسی مقوله فرهنگ و هویت ملی و ویژگیهای فرهنگی رهبران و مدیران جهانی، مفهوم صلاحیت و صلاحیتهای مدیران آموزش عالی بررسی گردید، سپس نتایج پژوهشی که در بین مدیران و اعضای هیأت علمی دانشگاههای دولتی و آزاد استان تهران انجام گردیده، بیان گردید و نتایج پژوهش مبنی بر این است که در سه مقوله فرهنگ ملی، فرهنگ دانشگاهی و فرهنگ جهانی و بین المللی وضعیت صلاحیتهای مدیران آموزش عالی در شرایط کنونی مطلوب نیست. ولی تقاضای صلاحیتهای مطلوب دانشگاهی و فرهنگی از مدیران آموزش عالی بسیار بالا است و مدیران و استادان آموزش عالی ضرورت وجود صلاحیتهای وضعیت فرهنگی عالی با صلاحیتهای مطلوب فرهنگی در سه حوزه فوق الذکر را احساس می‌کنند اما چه عواملی موجب گردیده است که وضعیت صلاحیتهای فرهنگی مدیران آموزش عالی مطلوب نباشد؟

۱. با توجه به اینکه در شکل گیری هویت ملی و ایرانی مدارس نقش مهمی دارند تحقیقات نشان می‌دهد که نقش فعالیت‌های مدارس در شکل گیری هویت ایرانی در دانش آموزان کم رنگ بوده است و به درستی نتوانسته است آگاهی، تعلق خاطر، و پای بندی به ارزش‌ها، باورها و هنجارها، نمادها، اسطوره‌های ملی و آگاهی از جغرافیای ایران و میراث فرهنگی را که سازنده هویت ایرانی است در دانش آموزان ایجاد کند (طالبی، ۱۳۷۹).

۲. مسئله بعدی وجود آموزش «تک فرهنگی» در ایران است که از ارزشها و الگوهای خاصی حمایت و آنها را تبلیغ می‌کند و همه خرده فرهنگهای داخل کشور را در بر نمی‌گیرد. و افراد بدون کنجکاوای درباره سایر جوامع و فرهنگها، بدون خلاقیت وجود فرهنگهای بدیل و عدم رشد تفکر منطقی و رشد تنگ نظری و نگاه به دنیا از دریچه ملاک‌های خود که ناشی از فرهنگ خودی است، بدون نگاه انتقادی به فرهنگ خود و تمجید از شکوه و خلوص، نژاد، مذهب و فرهنگ خود، تکبر و غرور نسبت به فرهنگ خود و فقدان حساسیت در مورد سایر

فرهنگ‌ها و احترام و ارزش‌گذاری نسبت به آنها رشد می‌کنند و فرهنگهای دیگر را با درجه نزدیکی آنها نسبت به فرهنگ خود قضاوت می‌کنند. ونیز معلمانی که با همین پیشداوریها و تفکرات کلیشه‌ای و قالبی این دانش آموزان را آموزش می‌دهند.

بنابراین آموزش چند فرهنگی تلاشی است برای رها ساختن کودک، محدودیت‌های قوم مدارانه و آگاه کردن وی از وجود فرهنگ‌ها، جوامع و راههای زندگی و تفکر دیگران. هدف این آموزش آن است که دانش آموز به دور از هرگونه تعصب و پیش داوری به جهان بنگرد و بتواند غنای آن را کشف کند (جوادی، ۱۳۷۹). همچنین تربیت معلمان با برنامه‌هایی که در شکل‌گیری نگرش‌ها و باورهای فرا فرهنگی در معلمان نقش مثبت داشته باشد. معلمان باید طوری تربیت شوند که از اهمیت هویت فرهنگی وقومی دانش آموزان و اثرات آن بر خود پنداره آنان آگاه باشند. و از هر گونه قوم‌مداری و پیشداوری نسبت به سایر فرهنگها، عاری باشند (همان....).

۱. نکته بعدی این است که در مجموع نگاه به فرهنگ و سیاستهای فرهنگی در همه عرصه‌ها تابع عوامل سیاسی و جهت‌گیری‌های سیاسی سیاستمداران بعد از انقلاب بوده است. و عامل فرهنگ در سیاست گذارینها به صورت دقیقی تعریف نشده است و نظام آموزشی و آموزش عالی در این حوزه دچار سردرگمی هستند. و قضاوت درباره فرهنگهای دیگر و سایر کشورها در رسانه‌های عمومی بسیار سوگیرانه است و تابع نگاه حاکم سیاسی است.

۲. مدیریت آموزش عالی در دانشگاههای کشور بر اساس انتخاب آگاهانه دانشگاهیان نیست و انتخاب وانتصاب مدیران آموزش عالی بر اساس ضابطه، صلاحیت ومهارت و دانش خاص مدیریت در آموزش عالی نیست. و اساساً مدیریت آموزش عالی رشته‌ای است که جدیداً مورد توجه قرار گرفته است. (آراسته، ۱۳۷۹) و یکی دو دانشگاه در این زمینه فعالیت می‌کنند. پژوهش نیز این مسأله را مورد تأیید قرار می‌دهند.

۳. دانشگاه سازمانی خاص است و خاص بودن به دلیل ماهیت دانشگاه است که در آن اطلاعات و شناخت حضوری مستمر دارد. مدیریت و برنامه ریزی چنین موقعیت پویایی، باید با پذیرش این پویایی انجام گیرد. یعنی تفکر مدیریتی نیز باید پویایی شایسته‌ای با پویایی سازمان داشته باشد. مدیران برای همگامی با تحولاتی که در ایران و جهان در دانشگاهها و سازمانها در حال ظهور است، نیاز به آموزشهای تخصصی در حوزه‌های مختلف شخصیتی، دانشگاهی و فرهنگی دارند.

۴. بسیاری از صاحب‌نظران حوزه مدیریت در دنیای کنونی به داشتن نگاه و بینش جهانی در سازمان، مخصوصاً در محیط‌های متنوع از نظر فرهنگی تأکید کرده‌اند. دانشگاه سازمانی بسیار متنوع از نظر فرهنگ است به دلیل اینکه هم از اقوام و فرهنگهای متفاوت استادان،

کارکنان و مخصوصاً دانشجویان در حوزه ملی تشکل یافته است و هم در بسیاری از دانشگاه‌ها وجود دانشجویان سایر کشورها، تنوع را شدت می‌بخشد در آینده اگر کشور بتواند نقشی در بازار دانش منطقه‌ای یا جهانی عهده دار شود، بافت متنوع فرهنگی دانشگاهها معضلی خواهد بود که از الآن باید برای آن سیاستگذاری و برنامه ریزی کرد و چاره‌ای اندیشید.

۵. نه تنها فرهنگ ملی مقوله‌ای است که باید مورد توجه قرار گیرد دانشگاه سازمانی با فرهنگ خاص سازمانهای علمی است که توازن بین فرهنگ ملی و جهانی با جهت گیری در حفظ ارزشهای فرهنگ دانشگاهی بسیار اهمیت دارد. یعنی پاسداشت ارزشهای فرهنگی دانشگاهی، باید از مهمترین وظایف، و دغدغه‌های یک مدیر و رهبر دانشگاهی باشد.

پیشنهادات:

۱. تدوین و طراحی برنامه‌های آموزش صلاحیتهای فرهنگی مدیران دانشگاهی به صورت کارگاههای آموزشی، دوره‌های آموزشی و توسعه دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری تخصصی مدیریت و رهبری آموزش عالی.

۲. دادن استقلال و آزادی عمل بیشتر به دانشگاهها، دانشکده‌ها و مدیران گروههای آموزشی، تا مدیران آموزش عالی بتوانند با رویکردهای شهودی و خلاق به حل مسایل دانشگاه بپردازند و شوراهای دانشگاه، دانشکده و گروههای آموزشی بازوی توانمند مدیران برای اجرای تصمیمات ابتکاری باشند.

۳. گسترش تعامل و همکاریهای علمی و پژوهشی بین دانشگاهها در سطح ملی، منطقه‌ای و جهانی.

۴. تسهیل شرایط سفرهای مطالعاتی، شرکت در سمینارها و کنگره‌های بین المللی برای مدیران دانشگاه و اعضای هیأت علمی برای بهبود نگرش و توسعه افق دید و بینش فرا - فرهنگی.

۵. تدوین و طراحی طرحهای پژوهشی فرهنگ - مدار و اجرای آن توسط سیستمهای پژوهشی چند ملیتی در دانشگاهها، هدف کاربردی این طرحها می‌تواند در حوزه‌های تاریخ، فرهنگ، مردم شناسی، و آداب و رسوم و... باشد.

در معرض جهان قرار گرفتن به ما کمک می‌کند، بهتر قضاوت کنیم خلاقانه تر فکر کنیم، مسایل سطحی را از مسایل عمیق تشخیص دهیم، بتوانیم چیزهای خوب را از سایر کشورها بیاموزیم. بیشترین ارزش این مقایسه‌ها در این است که ما را مجبور می‌کند از خود سؤال کنیم، چرا از آنچه باید باشیم، بدتر هستیم؟ و از دیگران چه می‌توانیم یاد بگیریم. مقایسه‌ها به مامی‌گویند به کجا باید تماشا کنیم؟ و مقصد کجاست.

منابع فارسی:

۱. آراسته، حمید رضا (۱۳۷۹)، رهبری و مدیریت در مراکز آموزش عالی کشور (چکیده طرح پژوهشی)، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، وزارت علوم و تحقیقات، و فناوری.
۲. اشرافی، بزرگ، رجیبی، علی اکبر (۱۳۸۳)، مدیریت دانشگاه‌ها در شرایط بی ثباتی، چالشی اساسی در آموزش عالی نوین، مجموعه مقالات آموزش عالی و توسعه پایدار، جلد دوم.
۳. افتخار زاده، فرهاد (۱۳۸۲)، ارائه مدلی جهت تربیت شهروند حرفه‌ای در نظام آموزش عالی کشور در هزاره سوم، رساله دکتری، واحد علوم و تحقیقات.
۴. ایران زاده، سلیمان (۱۳۸۱)، مدیریت تطبیقی در چارچوب یارادایمهای جدید، ناشر، مؤلف با همکاری مرکز آموزش مدیریت دولتی تبریز.
۵. بیرن، رابرت باثوم (۱۳۸۳)، دانشگاه‌ها چگونه کار می‌کنند؟ مترجم، حمید رضا آراسته، مؤسسه پژوهشی و برنامه ریزی در آموزش عالی.
۶. توسلی، غلام عباس (۱۳۷۹)، عوامل اجتماعی و تعلیم و تربیت، فصلنامه تعلیم و تربیت، پژوهشکده تعلیم و تربیت، سال شانزدهم، شماره ۳ پاییز.
۷. جکسون، نورمن، لاند، هلن (۱۳۸۲)، بهبود تطبیقی (بنج مارکینگ) در آموزش عالی، مترجمان قاسمی و دیگران، تهران، دانشگاه امام حسین.
۸. جوادی، محمد جعفر (۱۳۷۹)، آموزش و پرورش چند فرهنگی به عنوان یک رویکرد در آموزش، فصلنامه تعلیم و تربیت، پژوهشکده تعلیم و تربیت، مسایل شانزدهم، شماره ۳ پاییز، شماره مسلسل ۶۳
۹. راولی، دانیل / لوهان، جیمز و دیگران (۱۳۸۲)، تغییر راهبردی در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی، مترجم حمید رضا آراسته، تهران، دانشگاه امام حسین.
۱۰. رمزدن، پال (۱۳۸۱)، یادگیری رهبری در آموزش عالی، چاپ دوم، مترجم عبدالرحیم نوه ابراهیم و همکاران.
۱۱. زاهدی، شمس السادات (۱۳۸۳)، دانشگاه و توسعه از منظر سیستمی، مجموعه مقالات همایش، ۲۷ و ۲۸ خرداد، تشکل دانشگاهیان.
۱۲. زاهدی، شمس السادات، (۱۳۷۹)، مدیریت فرا ملیتی و جهانی، تهران، انتشارات سمت.
۱۳. ذاکر صالحی، غلامرضا (۱۳۸۳) دانشگاههای آینده بررسی ابعاد تحول در آموزش عالی، مجموعه مقالات آموزش عالی و توسعه پایدار، جلد دوم.
۱۴. صالحی، محمد (۱۳۸۸)، تعیین رسالت آموزش عالی و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی با چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴، مجموعه مقالات یازدهمین همایش منطقه‌ای، چشم‌انداز، دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام.
۱۵. سانپال، پیکاس، سی (۱۳۷۹) نوآوری در مدیریت دانشگاهی، مترجمان ویدا امیری، نوه ابراهیم، مؤسسه پژوهشی و برنامه ریزی آموزش عالی.

۱۶. فرارو، گری پی (۱۳۷۹)، انسان شناسی فرهنگی، بعد فرهنگی تجارت جهانی، مترجم غلام علی شاملو، تهران، انتشارات سمت.
۱۷. عسگری مقدم، رضا (۱۳۸۲)، فعالیت فرهنگی دردانشگاه، دفتر مطالعات فرهنگی جهاد دانشگاهی، گروه مطالعات کاربردی فرهنگ علمی و دانشگاهی.
۱۸. طالبی، سکینه (۱۳۷۹)، تحول هویت ملی دانش آموزان در دوره‌های تحصیلی ابتدایی، راهنمایی و متوسطه، فصلنامه تعلیم و تربیت، سال شانزدهم، شماره ۳- پاییز، ۱۳۷۹، شماره مسلسل ۶۳.
۱۹. کاشانی، مجید (۱۳۷۹)، بررسی تضاد ارزشهای اجتماعی خانه و مدرسه بر همخوانی دانش آموزان - فصلنامه تعلیم و تربیت، سال شانزدهم، شماره ۳ پاییز، شماره مسلسل ۶۳.

منابع انگلیسی

20. Agut.s/Grav. R/Peiro.j(2003).Individval and Contextual Influences on Managerial Competency needs. Emerald journal of Management Development.
21. Beth stanek. M(2000), The Need for Global Managers. a Business Necessity, MCB university Press.
22. Early ,C and Mosakowski.E(2004) , Cultural Intelligence , Harvard Business Review , October 2004.
23. Hay Management Consultants (2000). Mangement Performance and Reward Program , state system of Higher Education , www. Hay group. com.
24. Hsiung. B.what are your next Pm Know ledge Competencies Developments. Project Management Institute , Available At googel. com (2006/8/23).
25. Jokinen. T (2004). Global Leadership Competencies: AyReview And Discussion journal of European Industrial Training , Vol ,No , 2005.
26. Lennox Terrion (2006). The Impact of A Management Training Program For university Administrators , Departement of Commuication , University of Ottawa , Canada.
27. Morrison. A(2000). Developing Leadership Model Human Resource Management , Summer/Fall, vol. 39 john Willy sons.Inc.
28. Project Management Institute(2004) , what Else the Pm Knowledge / Competencies the Individual and Organizational Need to Learn ? Available at googel. com (2006/8/23).
29. Suutarri. V(2002) , Global Leader Development an Emerging Research , Agenda , university of Vasa Finland , <http://wwwEmeralld – insight. com> Research Registers.