

شناسایی شایستگی‌های رهبری دانشجویان: مطالعه‌ی کیفی

❖ رضا قنبری^۱

صفحه: ۶۵-۳۴

چکیده

آموزش عالی با فراهم ساختن بسترها و فرصت‌های مناسب جهت کسب و توسعه شایستگی‌های رهبری دانشجویان، نقش مهم و مؤثری در تربیت نیروی انسانی جامعه ایفا می‌کند. در واقع بسیاری از مؤسسات آموزش عالی، به منظور آماده‌سازی فارغ‌التحصیلان برای رهبران آینده، پرورش شایستگی‌های رهبری دانشجویان را مأموریت مهم آموزش عالی تلقی می‌کنند. از این رو شناسایی شایستگی‌های اساسی رهبری دانشجویی گام اساسی و بنیادین برای حرکت در مسیر توسعه حرفه‌ای رهبری دانشجویی است. پژوهش حاضر با هدف شناسایی شایستگی‌های رهبری دانشجویان با رویکرد کیفی و به روش تحلیل مضمون انجام پذیرفت. مشارکت‌کنندگان پژوهش حاضر ۱۸ نفر از صاحب نظران حوزه رهبری و دانشجویانی که مسئولیت رهبری در تشکل‌ها و انجمن‌های علمی و دانشگاهی بر عهده داشتند بود که به روش نمونه‌گیری گلوله برفی انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختمند بود. مصاحبه‌ها تا اشباع نظری ادامه داشت. جهت اطمینان از اعتبار روایی داده‌های حاصل از مصاحبه از روش کدگذاری مجدد، دریافت بازخورد از مشارکت‌کنندگان استفاده شد. بعد از انجام تحلیل و کدگذاری داده‌ها و ترکیب و تعدیل داده‌ها، تعداد ۵۴ شایستگی اصلی برای شایستگی‌های رهبری دانشجویی شناسایی شد. سپس شایستگی‌های شناسایی شده در ۷ مقوله اصلی (شایستگی‌های فردی/شخصیتی، شناختی، روان‌شناختی، مدیریتی، بین فردی، فنی و اخلاقی) طبقه‌بندی گردید. توجه دانشگاه‌ها به توسعه شایستگی‌های شناسایی شده در این پژوهش می‌تواند به توسعه بهتر استعداد و شایستگی‌های رهبری در بین دانشجویان کمک شایانی کند.

کلیدواژه‌ها: رهبری، توسعه رهبری، رهبری دانشجویی، شایستگی‌های رهبری دانشجویی.

■ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۱۹

■ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۱۲

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران.

مقدمه

عصر حاضر که با محوریت تغییرات زیست‌فناوری و تکنولوژی محور همراه می‌باشد، سازمان‌ها به رهبرانی نیاز داشته‌اند که کارآمد، آینده‌نگر و دوراندیش باشند. در واقع رهبری مزیت رقابتی سازمان‌های امروزی به شمار می‌رود. موفقیت سازمان‌ها در گرو داشتن افراد موفق و توانمند و رهبری شایسته و کارآمد است (Bozorgi, & Jahangirfard, 2018; Sepahvand, Shariatnejad & Arefnejad, 2019) و (Khanifar, Ebrahimi & Gholami, 2020). در واقع رهبری بهترین رکن سازمان محسوب می‌شود که تحقق اهداف و انتظارات سازمان به عملکرد رهبری بستگی دارد (Abbaspour, Akbari, Zirak, & Momeni Mahmoudi, 2020). امروزه بسیاری فقدان رهبری در جهان را درک می‌کنند و بر اهمیت رهبری در جهان تأکید و اتفاق نظر دارند، از این رو توسعه رهبری در بین دانشجویان برای آینده جامعه مهم است (O'Sullivan, 2017). هدف اعلام شده بسیاری از مؤسسات آموزش عالی، آماده سازی فارغ-التحصیلان برای رهبران آینده در عرصه حرفه‌ای است. پرورش قابلیت‌های رهبری دانشجویان به یک مأموریت مهم آموزش عالی تبدیل شده است (Cress, Astin, Zimmerman-Oster & Burkhardt, 2001). در واقع یکی از مهم‌ترین دستاوردهای دانشجویی که در دانشگاه‌های امروزی تأکید عمده‌ای بر آن شده است و از چالش‌انگیزترین اهداف نظام آموزش عالی مطرح می‌شود کمک به پرورش شایستگی‌های رهبری در دانشجویان و تربیت نسل جدیدی از رهبران است که بتوانند بر تغییرات تأثیر بگذارند (Mohammadi & Moltji, 2012).

در واقع هدف آموزش عالی پاسخگویی به رفع نیاز متقاضیان و نهادهای درون جامعه (seyed ahmadian., Mohseni & Ghoraiishi Khorasgani, 2022) و فراهم‌ساختن بسترها و فرصت‌های مناسب کسب دانش‌ها، مهارت‌ها، توانایی‌ها، نگرش‌ها، باورها و ارزش‌ها برای دانشجویان است، به نحوی که به آنان هم در تحصیل و هم در زندگی فردی کمک کند (Mohammadi, Saketi, 2008). مطالعات متعدد نشان می‌دهد که دانشگاه‌های برتر دنیا خود را در قبال جامعه مسئول می‌دانند و به طور گسترده به دنبال توسعه مسئولیت‌پذیری اجتماعی هستند. این دانشگاه‌ها علاوه بر انجام وظایف سنتی آموزش و پژوهش، فعالیت‌های خود را به بیرون از دانشگاه معطوف کرده‌اند تا از این طریق نیازهای واقعی و انتظارات جامعه را در ابعاد مختلف علمی، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی برآورده سازند (shokrollahi, davoudi

(& kamali, 2021; Rajabipoor Meybodi, Abasaltian & Sabokro, 2021). نظام آموزش عالی نقش کلیدی در تربیت رهبران و نیروی انسانی جامعه (darabi, Azizi & Salimi, 2022) و شکل دادن الگوهای ذهنی بسیاری از متخصصان و رهبران جامعه دارد (dastani & montazer, 2022). محیط آموزشی آموزش عالی این فرصت را به رهبران جوان می‌دهد تا مهارت‌های رهبری را یاد بگیرند و توسعه دهند. کالج‌ها و دانشگاه‌ها به طور مداوم به دنبال توسعه رهبری دانشجویان کارشناسی از طریق فراهم‌سازی فرصت‌ها و تجارب درسی و برنامه درسی مشترک هستند (Baccei, 2015). کالج‌ها و دانشگاه‌ها از منابع لازم برای اجرای فعال برنامه‌های رهبری، منابع، آموزش‌ها و فرصت‌های اضافی برخوردارند که می‌تواند به توسعه رهبران آینده در زمینه‌های مختلف کمک کند (Council for the Advancement of Standards in Higher Education, 2009, Campbell, Smith, Dugan & Komives, 2012). بسیاری از مؤسسات آموزش عالی، مراکز توسعه شایستگی‌های رهبری را به منظور مهیاسازی دانشجویان در پذیرش مشاغل مرتبط با مدیریت و تربیت مدیران آینده، جلب مشارکت مخاطبان، ارائه خدمات مشاوره-ای و تسهیل‌گری و توسعه و بهبود ارائه خدمات، راه‌اندازی نموده‌اند. توسعه رهبری آکادمیک، می‌تواند از طریق توجه بیشتر به افراد و به کارگیری آگاهانه اصول آموزش رهبری، منجر به ایجاد ظرفیت‌های رهبری مؤثر و عمیق در افراد بشود (Brown, 2001).

توسعه شایستگی‌های رهبری دانشجویان منجر به ایجاد تغییرات و سپس بروز رفتارهای پیشرفته‌تر در دانشجویان به منظور مواجهه با چالش‌ها و حل مسائل می‌شود. در مسیر تلاش برای توسعه شایستگی‌های رهبری دانشجویان، تعریف الزامات و پیشنیازها به منظور برنامه‌ریزی آموزشی از اهمیت بسزایی برخوردار است. لذا، شناسایی شایستگی‌های کلیدی و اثربخش رهبری به تعریف نیازهای آتی رهبران کمک می‌نماید (Pernick, 2001). شناسایی شایستگی‌های رهبری، اولین گام توسعه رهبری دانشجویان است. گام بعدی برای برنامه‌ریزی دقیق‌تر، تعیین شکاف‌های موجود در برنامه‌های آموزشی و به عبارتی تعیین نیازها می‌باشد (Kianmehr & et al, 2019). کسب شایستگی‌های رهبری دانشجویان یکی از نیازهایی است که باید در بستر دانشگاه محقق شود. آموزش و توسعه شایستگی‌های رهبری، به مهیاسازی دانشجویان برای افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی آنها در فعالیت‌های مشارکتی کمک می‌نماید (Moore, Oden &

Moore, 2013). در کلاس‌های درسی، تعداد کمی از دانشجویان شایستگی‌های رهبری مورد نیاز برای مشاغل آینده خود و خدمت‌رسانی به جامعه را فرامی‌گیرند. به علاوه در اغلب دانشگاه‌ها، شناسایی و تقویت شایستگی‌ها و ظرفیت‌های رهبری دانشجویان، جزئی از برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه‌ها نیست (Kianmehr, Zamani & Hayati, 2019). علاوه بر این در مورد این که چه شایستگی رهبری باید توسعه یابد، شکاف ادبیات وجود دارد. اکثر مطالعاتی که تأثیر برنامه‌های رهبری را بر توسعه دانشجویی بررسی کرده‌اند، رابطه بین برنامه‌های رهبری و توسعه دانشجویی را به طور آشکار نشان ندادند (Shek & Ng, 2017).

علیرغم اهمیت توسعه شایستگی‌های رهبری در دانشجویان به منظور مهیاسازی فارغ‌التحصیلان برای مواجهه با شرایط جدید کسب و کار و کارآفرینی و تربیت رهبران آینده، نظام آموزش عالی چه در زمینه شناسایی شایستگی‌های رهبری دانشجویان برای ارائه برنامه‌های آموزش نظری و کاربردی رهبری و چه در انجام پژوهش‌های مرتبط دچار ضعف و خلاء پژوهشی و نظری بوده است. لذا، با توجه به اهمیت توسعه رهبری دانشجویان از یکسو و ضعف نظام آموزش عالی در این حیطة از سوی دیگر، شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز دانشجویان برای کسب توانمندی رهبری به منظور برنامه‌ریزی آموزش و توسعه رهبری در بین آنها حائز اهمیت می‌باشد. مسلماً، بدون شناسایی ضروریات و شایستگی‌های رهبری، تطبیق برنامه‌های توسعه رهبری دانشگاهی امکان‌پذیر نخواهد بود. از طرف دیگر، چنانچه شناخت و آگاهی جامع پیرامون شایستگی‌های لازم برای ارتقاء توانمندی رهبری دانشجویان وجود نداشته باشد، نمی‌توان نواقص و نیازهای یادگیری آتی دانشجویان را تعیین نمود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

رهبری: یکی از موضوعاتی مهمی که در ادبیات مدیریت و سازمان مورد توجه صاحب‌نظران و اندیشمندان بوده است، مفهوم رهبری است. سازمان‌ها مدت‌هاست که اهمیت رهبری مؤثر را به رسمیت می‌شناسند و به طور فزاینده بر توسعه رهبری تأکید می‌کنند (Day, Fleenor, Atwater, Sturm & McKee, 2014 به نقل از Kiersch & Peters, 2017). رهبری از جمله مفاهیمی است که تعاریف و برداشت‌های متعددی از سوی صاحب‌نظران در مورد آن بیان شده است. در ادامه به چند مورد اشاره می‌کنیم: در ادبیات معاصر رهبری، به طور معمول رهبری را رابطه‌مداری، ارزش‌محور، فرایند‌گرا و متمرکز بر

مسئولیت اجتماعی توصیف می‌کند (Dugan & Komives, 2010; Northouse, 2013). رهبری یک نقش مدیریتی حیاتی است که به افزایش کارایی و دستیابی به اهداف سازمانی کمک می‌کند. رهبری فرآیند نفوذ اجتماعی است که در آن رهبر به دنبال همکاری داوطلبانه با زیردستان برای تحقق اهداف سازمانی است (Kumar, Sharma & Ratnesh, 2022).

رهبری مهارت و توانایی فرد، گروه یا سازمان برای تأثیرگذاری یا هدایت دیگران می‌باشد (Grint & Jones, 2022). در تعریف دیگر، رهبری فرآیند تأثیرگذاری بر دیگران برای درک و توافق در مورد آنچه باید انجام شود و نحوه انجام آن، و فرآیند تسهیل تلاش‌های فردی و جمعی برای دستیابی به اهداف مشترک است (Yukl & Gardner, 2020). برخی رهبری را روند تحت تأثیر قرار دادن دیگران برای رسیدن به اهداف مطلوب سازمانی می‌دانند (Davari, Oladian & Imani, 2023).

از نظر دیویس^۱، رهبری توانایی اقناع دیگران برای تحقق اهداف مشخص می‌باشد (Kumar & et all, 2022). از نظر نورهائوس^۲، رهبری فرآیندی است که در آن یک فرد بر گروهی از افراد برای رسیدن به یک هدف مشترک تأثیر می‌گذارد (Wilson, 2022). از نظر اوردوی تد^۳ رهبری فعالیت تأثیرگذاری بر افراد است به طوری که افراد برای رسیدن به اهداف مورد نظر با همدیگر فعالیت کنند (Soeardi, Ilhami & Achmad, 2023). وارن بنیس^۴ رهبری را این گونه تعریف می‌کند: «رهبری فرآیندی است که در آن یک عامل باعث می‌شود زیردستان به شیوه‌ای خاص رفتار کنند» (Basuki, 2021). (Okumbe, 2007) ادعا می‌کند که رهبری توانایی یک شخص برای الهام بخشیدن به دیگران برای پیشرفت در جهت دستیابی به اهداف سازمانی است. از نظر Kamugisha (2013) رهبری شیوه قابل توجهی است که به موجب آن فرد ذهن پیروان را تغییر می‌دهد و برای رسیدن به اهداف تعیین شده هدایت می‌کند. در تعریف دیگر، رهبری شامل ابتکار عمل، مسئولیت‌پذیری و نقش‌های تصمیم‌گیری است (Paisley, Furman, Sibthorp & Gookin, 2008). رهبری توانایی یک فرد برای تأثیرگذاری و ایجاد انگیزه در دیگران برای دستیابی به

1. Davis
2. Northouse
3. Ordway Tead
4. Warren Bennis

اهداف مطلوب است (Spendlove, 2007). (Bardou, Byrne, Pasternak & Rainey, 2003) رهبری را به عنوان "ویژگی افراد و چگونگی عملکرد آنها در تأثیرگذاری بر دیگران" تعریف می‌کنند. از نظر Crawford Weber & Dennison, (2014) رهبری عبارت است از هنر وادار کردن دیگران به اطاعت، اعمال نفوذ، اثر به وجود آوردن تعامل، ابزاری برای دستیابی به هدف و پذیرش ساختار است.

رهبری دانشجویی: بسیاری از محققان رهبری را در مطالعات خود کاوش کرده‌اند. با این حال، کمتر کسی به رهبری دانشجویان متمرکز شده است (Hamid & Krauss, 2013; Posner, 2009). رهبری دانشجویی به عنوان یکی از مباحث نوظهور در ادبیات آموزش عالی مطرح می‌شود. مفهوم رهبری دانشجویی از مفاهیم جدیدی است که در دهه‌های اخیر در ادبیات نظری رهبری و مدیریت به آن پرداخته شده است و در عرصه عمل نیز تلاش‌های متعددی برای آموزش رهبری دانشجویان از طریق فعالیت‌های مثل سرگروهی در فعالیت‌های کلاسی، مشارکت و رهبری در فعالیت‌های فوق برنامه، تشکل‌ها، انجمن‌ها و غیره صورت پذیرفته است. آموزش رهبری به دانشجویان از طریق برنامه‌ها یک روند تازه در آموزش عالی است، زیرا برنامه‌های توسعه رهبری دانشگاهی همزمان با برنامه‌های درسی و دانشگاهی در بسیاری از پردیس‌های دانشگاهی گسترش یافته است (Riggio, Ciulla & Sorenson, 2003; Eich, 2008). رهبری دانشجویی در درجه اول بر توانایی رهبران دانشجویی در همکاری با دیگران، استفاده بهینه از منابع خود به روش‌های هدفمند و ایجاد تعاملات اجتماعی به روش‌های منظم و صحیح متمرکز است (Hamid & Krauss, 2013; Posner, 2009). توسعه رهبری دانشجویان این ایده را معرفی می‌کند که همه ما در تربیت رهبری نقش داریم و این که یادگیری چگونگی مشارکت در فرایند رهبری چیزی است که همه دانشجویان دانشگاه باید به عنوان بخشی از تجربه دانشگاهی خود در دانشگاه یاد بگیرند (Sessa, 2017). (Hamid & Krauss, 2009; Posner, 2013) توسعه رهبری دانشجویان را این گونه توصیف کرده‌اند: فرایندی که به وسیله آن دانشجویان ترغیب و انگیزه می‌گیرند تا بتوانند در اجرای تغییر در اجتماع همسالان خود پیشگام باشند.

شایستگی‌های رهبری دانشجویی:

در لغت‌نامه دهخدا شایستگی به معنای شایستگی، حالت و کیفیت شایسته، استحقاق و لیاقت، سزاواری است. در فرهنگ لغت آکسفورد شایستگی به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و

صلاحیت است (Assari, siadat, Abedini, & Monadjemi, 2019). شایستگی را می‌توان مشخصه‌هایی تعریف کرد که افراد آنها را برای کسب عملکرد مطلوب به طور مناسب و سازگار استفاده می‌کنند. این مشخصه‌ها دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصیصه‌های فکری را در بردارند (hoseinpoor, hemmarpor & sattari, 2021). شایستگی‌ها و شاخص‌های رفتاری در هر حرفه‌ای تسهیل‌کننده نمایش رفتارها و مهات‌های مورد انتظار می‌باشد (cheraghi, Batmani & shirbagi, 2020). شایستگی‌های رهبری به عنوان دانش، ارزش‌ها، توانایی‌ها و رفتارهایی تعریف می‌شود که به فرد کمک می‌کند در یک نقش یا وظیفه مشارکت کند یا با موفقیت عمل کند (Seemiller, 2013). رهبری خوب مستلزم ترکیبی از دانش، نگرش‌ها و مهارت‌ها است (Colfax, 2010). (Yukl, 2006) شایستگی‌های رهبری را توانایی یک رهبر برای الگویی در تأیید ارزش‌ها، اعتقادات و آداب و رسوم متنوع بیان می‌کند. طبق نظر Northouse (2013) قابل اعتماد بودن، خوش‌رویی، خرد و انعطاف‌پذیری از ویژگی‌هایی است که به توانایی فرد برای رهبری می‌افزایند. خودآگاهی به عنوان یکی از مهمترین شایستگی‌های رهبران برای توسعه ذکر شده است (Toegel & Barsoux, 2012). برنامه‌های رهبری معمولاً به طور عمدی طراحی شده و به دانشجویان پیشنهاد می‌شوند تا فرصتی برای یادگیری دانش، مهارت‌ها، ارزش‌ها و باورهای مربوط به رهبری فراهم کنند (Haber, 2006). توسعه شایستگی رهبری ناشی از آگاهی از انتخاب شایستگی، طراحی برنامه‌ها و برنامه درسی پیرامون آن شایستگی‌های انتخاب شده و ارزیابی توسعه شایستگی و خبرگی است (Seemiller, 2013). ابعاد شایستگی رهبری دانشجویی از نظر (Seemiller, 2013) شامل چهار بعد دانش، ارزش، توانایی و رفتار است. مرکز توسعه رهبری دانشگاه جانز هاپکینز^۱ مهم‌ترین شایستگی‌های رهبری در دانشجویان را شامل شایستگی‌های مهارتی (خودآگاهی، خود-مدیریتی، ایجاد شبکه روابط با دیگران، ارتباطات، اقدام‌های اخلاقی، توانایی توسعه فعالیت تیمی (گروهی) و شایستگی‌های دانشی (تفکر سیستمی، دانش برنامه‌ریزی راهبردی) تعریف نموده است (Komives, Lucas & McMahon, 2007). در مدل تغییر اجتماعی توسعه رهبری هشت شایستگی ذکر شده است؛ خودآگاهی، هم‌نوایی، تعهد،

همکاری، هدف مشترک، مباحثه با نزاکت، تبعیت و تغییر (Rosch & Caza, 2012). (Muthoni, Njagi & Wambugu, 2018) مهارت‌های رهبری دانشجویان را پنج مورد دانسته‌اند:

- ۱- رهبران دانشجویی دانشجویان را برای شرکت در تمرینات تیم‌سازی تشویق می‌کنند.
- ۲- رهبران دانشجویی برنامه‌های رفاهی عملی و واقع‌گرایانه‌ای را توسعه می‌دهند.
- ۳- رهبران دانشجویی از توصیه‌های دانشجویان برای افزایش عملکرد استفاده می‌کنند.
- ۴- رهبران دانشجویی صداقت را در هر جنبه از روابط انسانی نشان می‌دهند.
- ۵- رهبران دانشجویی با انطباق با شرایط مختلف انعطاف‌پذیری نشان می‌دهند.

Kianmehr & et al, (2019) شایستگی‌های لازم برای رهبری را در سه مقوله دانشی، نگرشی و مهارتی دسته‌بندی کرده‌اند. زیرمقوله شایستگی‌های دانشی شامل دانش کشاورزی، دانش ترویجی-ارتباطی و دانش مفهومی بود. شایستگی‌های نگرشی شامل اعتقاد به اثربخشی رسالت رهبری، باور و اشتیاق به ایجاد تغییر در خود، دیگران و محیط، اعتقاد به ارجحیت منافع و دستاوردهای گروهی بر دستاوردهای فردی، باورمندی به اصول بنیادی و اخلاقی در رهبری، نگرش انتقادی، خوش‌بینی و نگرش مثبت، نگرش منعطف در برخورد با چالش‌ها، نگرش نوآورانه و روحیه کارآفرینانه، نگرش نظام‌مند سیستمی به مسائل کشاورزی بود. شایستگی‌های مهارتی شامل: مهارت ارتباطی، فنی، مفهومی و بین‌فردی بود. در برخی مطالعات دیگر (Pagon, Banutai & Bizjak, 2008; Mannig, 2003 & Allio, 2005) شایستگی‌های رهبری را به سه طبقه تقسیم نموده‌اند: شایستگی‌های شناختی (تفکر همگرا، تفکر انتقادی، خلاقیت، حل مسأله، تفکر راهبردی)، شایستگی‌های کارکردی (زبان و مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های فنی، توسعه شخصی و توانایی یادگیری، مهارت‌های برنامه‌ریزی شغلی، مهارت‌های تصمیم‌گیری) و شایستگی‌های فردی و اجتماعی (شخصیت، همدلی، مهارت‌های بین‌فردی، مهارت‌های کار تیمی، یکپارچگی، ارزش‌های فردی و اجتماعی، اصول اخلاقی). در گزارش برنامه‌ی توسعه سازمان ملل شایستگی‌های کلیدی برای رهبران در قالب پنج طبقه کلی تقسیم‌بندی شده‌اند که طبقات مذکور شامل مدیریت خود، مدیریت افراد، مدیریت پروژه، مدیریت برنامه‌ها و ساماندهی یادگیری و کارآفرینی بوده است.

Bakhtiari (2017) پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر استعداد‌های فرماندهی و مدیریتی در دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی امین» انجام داد. الگوی شناسایی استعداد‌های فرماندهی و مدیریتی دارای چهار بعد شایستگی‌های عمومی، شایستگی‌های تخصصی، ویژگی‌های روانشناختی و توانایی‌های مدیریتی بود. محقق با فرض این که همه کارکنان ناجا دارای شایستگی‌های عمومی و تخصصی هستند، دو بعد ویژگی‌های روانشناختی (اعتماد به نفس، هوش هیجانی، انگیزش، احساس مسئولیت و احساس توانمندی) و توانایی‌های مدیریتی (توانایی نفوذ، کمک به رشد دیگران، مسئولیت‌پذیری، توانایی اقناع دیگران و توانایی تصمیم‌گیری) را مورد سنجش قرار داد. نتایج پژوهش نشان داد که حدود ۳ درصد از دانشجویان دانشگاه علوم انتظامی دارای استعداد‌های ممتاز و ۴۳ درصد دارای استعداد‌های برتر در حوزه فرماندهی و مدیریت بودند. Khalkhali (2014) پژوهشی با عنوان «طراحی مقیاس جامع خودسنجی مهارت‌های رهبری برای دانشجویان مدیریت» انجام داد. بر مبنای ادبیات پژوهشی و تحلیل اسناد، مهارت‌های رهبری دانشجویان مدیریت در ۳۶ مؤلفه و ۷ مهارت دسته بندی شدند. مهارت‌های شناسایی شده عبارت بودند از الهام بخشی مبتنی بر چشم‌انداز مشترک، اراده معطوف به عمل، کنترل موقعیت، آگاهی فعال، مذاکره سازنده، بسیج منابع و ظرفیت‌سازی و ریسک‌پذیری.

Baradaran, Kuhpayehzadeh, Ramezani-Givi, Dehnavieh, Noori Hekmat (2013) پژوهشی با عنوان «بررسی مهارت‌های مدیریتی مورد نیاز دانشجویان پزشکی از دیدگاه دانشجویان و پزشکان شاغل: مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی ایران» انجام دادند. مهارت‌های مورد نیاز دانشجویان پزشکی عبارت بود از مهارت‌های فنی، مدیریت منابع انسانی، مهارت ارتباطات، مذاکره و عقد قرارداد، تیم‌سازی و کارگروهي، برنامه‌ریزی و طراحی عملیات و رهبری.

Abdolvahabi, Romiani & Zarif (2014) پژوهشی با عنوان «بررسی مهارت‌های اساسی دانشجویان در عصر جهانی شدن» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که مهارت‌های دانشجویان این دانشگاه در سطح تقریباً متوسط قرار دارد. بیشترین میانگین مربوط به مهارت کارگروهي و کمترین میانگین مربوط به مهارت سواد رایانه‌ای بود.

Kiersch & Peters (2017) پژوهشی با عنوان «رهبری از درون: توسعه رهبری دانشجویی در چارچوب‌های رهبری اصیل و رهبری خدمتگزار» انجام دادند. پژوهش آنان با رویکرد چند رشته‌ای و با مرور ادبیات نظری انجام گرفت. نتایج پژوهش آنان نشان داد که برنامه‌های توسعه رهبری شایستگی‌های اصلی زیر را توسعه می‌دهد: (خودآگاهی، عدم تعصب، فروتنی، شجاعت، رفتار اصیل / اصالت، جهت‌گیری رابطه معتبر، توانمندسازی، مسئولیت‌پذیری، پذیرش بین فردی و سرپرستی).

Kianmehr & et al (2019) پژوهشی با عنوان «تبیین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب شایستگی‌های لازم برای رهبری در بین دانشجویان کشاورزی» انجام دادند. پژوهش به روش ترکیبی انجام گرفت. نتایج پژوهش آنان نشان داد که شایستگی‌های لازم برای رهبری دانشجویان شامل سه بعد دانشی، نگرشی و مهارتی است. مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که پژوهش جامعی در مورد شایستگی‌های رهبری دانشجویی انجام نگرفته است. گرچه پژوهش و مطالعات اتدکی در حوزه رهبری دانشجویی صورت گرفته است، اما نتایج این پژوهش‌ها و مطالعات الگوی جامعی از شایستگی رهبری دانشجویی ارائه نمی‌دهند و هر کدام به جنبه‌ای از شایستگی‌های مورد نیاز رهبری دانشجویی اشاره کرده‌اند. همچنان که در بندهای پیشین نیز بیان شد گام نخست برای توسعه شایستگی رهبری دانشجویان، شناخت و کسب آگاهی از شایستگی‌های مورد انتظار رهبری دانشجویی است. لذا این پژوهش درصدد است تا الگوی جامعی از شایستگی‌های مورد انتظار رهبری دانشجویی ارائه دهد.

روش‌شناسی

این پژوهش به صورت یک تحقیق کیفی طراحی و اجرا گردید. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش خبرگان و صاحب‌نظران در حوزه رهبری سازمانی و دانشجویانی که در کانون‌ها و تشکلهای دانشجویی تجربیات رهبری و سرپرستی داشتند بودند. نمونه‌گیری مطالعه به صورت گلوله برفی بود. در این پژوهش، نمونه‌گیری از مصاحبه‌شوندگان تا اشباع داده‌ها ادامه پیدا کرد و با ۱۸ مصاحبه اشباع داده‌ها حاصل گردید. هر مصاحبه بین ۳۰ دقیقه تا ۹۰ دقیقه به طول انجامید. در این پژوهش، ملاحظات اخلاقی (جلب رضایت آگاهانه، علت ضبط مصاحبه‌ها، محرمانه بودن هویت اشخاص مصاحبه‌شونده) رعایت شده است. مصاحبه‌ها به صورت نیمه ساختاریافته انجام گرفت که سوال اصلی مصاحبه عبارت بود از:

۱- شایستگی‌های رهبری دانشجویی از نظر شما چیست؟

روش تحلیل مضمون^۱ برای تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت. تحلیل مضمون شیوه‌ای در روش پژوهش کیفی است که بر شناسایی، تحلیل و تفسیر الگوی معانی داده‌های کیفی تمرکز دارد. این روش فرایندی است که می‌تواند در اکثر روش‌های کیفی به کار رود. از تحلیل مضمون می‌توان برای شناخت الگوهای موجود در داده‌های کیفی استفاده کرد (Latifi, Abdolhosseinzadeh & Azarfar, 2016).

جدول ۱ - مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

مدرک تحصیلی	محل خدمت	درجه علمی / سمت	جنسیت	مشارکت-کنندگان	
مدیریت منابع انسانی	دانشگاه خوارزمی	استاد	مرد	هیئت علمی	۱
مدیریت آموزشی	دانشگاه خوارزمی	دانشیار	مرد	هیئت علمی	۲
دبیر کمیسیون علم و فناوری	مجمع تشخیص مصلحت نظام	دانشجوی دکتری	مرد	دبیر کمیسیون	۳
دکتری مدیریت آموزشی	دانشگاه تهران	استادیار	زن	هیئت علمی	۴
دانشجوی دکتری مهندسی برق	دانشگاه نوشیروانی بابل	مدیر شرکت	مرد	مؤسس شرکت دانش بنیان	۵
دکتری مدیریت بازرگانی	دانشگاه علامه طباطبایی	دانشیار	مرد	هیئت علمی	۶
دکتری مدیریت آموزشی	دانشگاه شهید بهشتی	استادیار	زن	هیئت علمی	۷
دکتری مدیریت آموزشی	دانشگاه تهران	دانشیار	مرد	هیئت علمی	۸
دکتری مدیریت دولتی	دانشگاه تهران	استادیار	زن	هیئت علمی	۹
مدیریت فناوری و کارآفرینی	دانشگاه علامه طباطبایی	دانشیار	مرد	هیئت علمی	۱۰

مدیریت دولتی	دانشگاه علامه طباطبایی	دانشیار	مرد	هیئت علمی	۱
مهندسی برق	دانشگاه شهید بهشتی	دانشجوی کارشناسی ارشد	زن	دیرانجمن دانشجویی	۱ ۲
دکتری مدیریت آموزشی	دانشگاه شهید بهشتی	دانشیار	مرد	هیئت علمی	۱ ۳
دانشجوی دکتری آموزش عالی	مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی	پژوهشگر / دانشجوی دکتری	مرد	کارشناس پژوهش	۱ ۴
دکتری مدیریت منابع انسانی و کسب و کار	دانشگاه خوارزمی	استادیار	مرد	هیئت علمی	۱ ۵
دانشجوی دکتری مهندسی کامپیوتر	دانشگاه شهید بهشتی	مدیر شرکت	مرد	مدیر شرکت دانش بنیان	۱ ۶
دانشجوی دکتری حقوق	دانشگاه شهید بهشتی	دانشجوی دکتری	مرد	عضو شورای صنفی دانشجویی	۱ ۷
مدیریت دکتری بازرگانی	دانشگاه شهید بهشتی	دانشیار	مرد	هیئت علمی	۱ ۸

متن مصاحبه‌ها به طور کامل ضبط گردید. پس از ضبط، مصاحبه‌ها پیاده شد و تایپ گردید تا استفاده از آن و کدگذاری داده‌ها راحت‌تر صورت گیرد. متن تایپ شده مجدداً با اطلاعات ضبط شده مطابقت داده شد. بعد از هر مصاحبه عملیات تحلیل انجام گرفت. به این ترتیب، مراحل زیر در تحلیل داده‌ها به دقت دنبال گردید: متن هر مصاحبه کلمه به کلمه بر روی کاغذ پیاده گردید. سپس سطر به سطر مورد بررسی قرار گرفته، و جملات معنادار که مرتبط با موضوع اصلی پژوهش بودند و از اهمیت زیادی برخوردار بودند، علامت‌گذاری شد. مفهوم اصلی جملات معنادار به صورت کد استخراج شد. در مرحله بعد دسته‌بندی کدها آغاز گردید. به این ترتیب که کدهایی با مفهوم مشترک تحت یک طبقه قرار داده شده و نام‌گذاری می‌گردید. با استفاده از فرایند تحلیل مقایسه‌ای مداوم، هر داده با تمام داده‌ها مقایسه شد. داده‌های کدگذاری شده با یکدیگر مقایسه شد. به این صورت که با هر بار مصاحبه جدید، ممکن بود طبقه‌های قبلی بازننگری و طبقات مشابه با یکدیگر ادغام و یا طبقه جدیدی ایجاد گردد. سپس با بهره‌گیری از یک همکار

با تجربه در تحلیل داده‌های کیفی، کار طبقه‌بندی و نام‌گذاری طبقه‌ها مورد بازنگری قرار گرفت. به این ترتیب با تشکیل طبقه‌بندی، مقوله‌های اصلی مطالعه استخراج و ارتباط بین طبقه‌ها مشخص گردید. برای اطمینان از اینکه تفسیر داده‌ها نشان دهنده پدیده مورد مطالعه است از شیوه پرسش از همکار و بررسی مشارکت‌کنندگان، یادداشت‌برداری در حین مصاحبه و ضبط مصاحبه‌ها استفاده گردید.

یافته‌های تحقیق

پژوهش حاضر با هدف شناسایی شایستگی‌های رهبری دانشجویان انجام شد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش ۱۸ نفر از خبرگان و صاحب‌نظران حوزه رهبری و دانشجویانی که در انجمن‌ها و نهادها مسئولیت رهبری بر عهده داشتند، بود. در تحلیل مصاحبه‌ها برای شناسایی ابعاد یا مقوله‌های اصلی پس از حذف کدهای تکراری و تعدیل بسیاری از شاخص‌ها، تعداد ۵۴ مفهوم یا شاخص از مصاحبه با مصاحبه‌شوندگان استخراج گردید. سپس این مفاهیم مورد تحلیل و ترکیب قرار گرفت و در ۷ مقوله اصلی (فردی/شخصیتی، شناختی، روان شناختی، مدیریتی، بین فردی، فنی و اخلاقی) دسته‌بندی شدند که این مقولات از لحاظ انتزاعی بودن در سطح بالاتری نسبت به مفاهیم مرحله قبل قرار دارند. در ادامه به تشریح یافته‌های پژوهش پرداخته می‌شود.

جدول شماره ۲. شایستگی‌های رهبری دانشجویی

مؤلفه‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
شخصیتی	انگیزه و پشتکار، حسن خلق، داشتن الگو (الگوگزینی)، سلامت روانی و جسمی، مثبت اندیشی، خودشناسی
شناختی	تفکر آینده‌نگر، تفکر تحلیلی و سیستمی، تدبیر و حل مسئله، قدرت تصمیم‌گیری، چابکی یادگیری، برنامه‌ریزی برای آینده شغلی جهت توسعه خود، به روز بودن، خلاقیت، تفکر انتقادی
روان شناختی	خودآگاهی و خودباوری، خویشن‌داری، اعتماد به نفس، انعطاف پذیر بودن، انگیزه و تعهد به پیشرفت، تاب‌آوری، خود توسعه‌ای، هوش هیجانی
مدیریتی	ایجاد انگیزش، مربی‌گری، مدیریت زمان، حرفه‌ای بودن، توانایی اقناع و نفوذ در دیگران، نتیجه‌گرایی، آگاهی‌بخشی، پاسخگویی، توانایی مذاکره، ارتقای دانش و مهارت‌های

حرفه‌ای، تجربه‌اندوزی، هدف‌گذاری فردی و گروهی، آشنایی و تسلط بر ضوابط و آیین-نامه‌ها، پرورش روحیه کنجکاوی و مطالبه‌گری	
همدلی، تعامل و ارتباطات، کار تیمی، صداقت، توانایی شبکه‌سازی، تعاملات بین فرهنگی	بین فردی
بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، مهارت در استفاده از فضای مجازی، هوشمندی فناورانه، مهارت مستندسازی	فنی
امین بودن، رازداری، صداقت، تقوا، احترام به دیگران و حفظ کرامت انسانی، عدالت محوری، مسئولیت‌پذیری	اخلاق مداری

شایستگی‌های فردی / شخصیتی: دربرگیرنده شایستگی‌های مرتبط با شخصیت و ویژگی‌های فردی رهبران دانشجویی است. این نوع شایستگی‌ها اشاره به خصلت‌های بارز فردی رهبران دارد. این بعد از شایستگی‌ها در واقع بنیادی‌ترین و زیربنای رهبری دانشجویی است. رهبر دانشجویی باید قبل از هر ویژگی مرتبط با رهبری، شخصیت رهبری را داشته باشد. برخی از این ویژگی‌های شخصیتی رهبری ذاتی می‌باشد و برخی دیگر اکتسابی است. شایستگی‌های شخصیتی عبارت‌اند از: انگیزه و پشتکار، حسن خلق، داشتن الگو (الگوگزینی)، سلامت روانی و جسمی، مثبت‌اندیشی، خودشناسی. رهبر دانشجویی باید از ویژگی‌ها و صفات اخلاقی پسندیده برخوردار باشد تا مورد اقبال و مشروعیت پیروان قرار داشته باشد. در واقع این اخلاق نیکو رهبر است که سبب رغبت پیروان به اطاعت از رهبر می‌شود. مشارکت‌کننده شماره ۵ بیان داشتند: «به نظرم یک رهبر قبل از هر چیز باید اخلاق خوبی داشته باشد، نمی‌شود شما رهبری جمعی را بر عهده بگیری اما با بد اخلاقی و بد رفتاری اون جمع را هدایت کنی...». رهبران به ویژه رهبران دانشجویی اهل کار و تلاش بسیار زیاد می‌باشند. قاعدتاً رهبران باید انگیزه و پشتکار بیشتری نسبت به سایر افراد داشته باشند. یک رهبر همیشه باید بیش‌تر از همه تلاش داشته باشد و خود پیش‌قدم در هر عرصه‌ای باشد. مشارکت-کننده شماره ۵ در این خصوص این گونه اظهار داشت: «معمولاً رهبران انسان‌های با تلاش و پشتکار بسیار

زیادی هستند. شما وقتی به افرادی که توانستند رهبران قوی باشند نگاه می‌کنی می‌بینی اهل کار و تلاش زیادی بودند».

تلاش و کوشش رهبری معطوف به حصول نتیجه مطلوب و تحقق اهداف و خواسته‌ها است. یک رهبر دانشجو توانایی‌ها و قابلیت‌های خود و اعضای گروه را می‌شناسد و بر اساس توانمندی‌ها برنامه‌ریزی می‌کند. یک رهبر دانشجو باید از سلامت جسمی و روانی برخوردار باشد تا بتواند وظایف را به نحو احسن انجام دهد. ویژگی بارز و برجسته دیگر رهبری دانشجو، خوش‌بینی و امیدوار بودن به آینده است. عمدتاً رهبران در وهله اول باید انسان‌های امیدوار به آینده باشند و در وهله بعد سعی نمایند این امیدواری را به پیروان نیز انتقال دهند. امید به آینده اساس حرکت به آینده مطلوب است. مشارکت‌کننده شماره ۸ نیز در این مورد این گونه بیان داشتند: «ویژگی یک رهبر کارآمد این است که هم در وجود خود امید به آینده داشته باشد و اینکه بتواند این امیدواری را به درون افرادش انتقال بدهد».

شایستگی‌های شناختی: این بعد از شایستگی‌ها اشاره به شایستگی‌های ذهنی و مهارت‌های شناختی رهبران دانشجویی دارد. از جمله این شایستگی‌ها عبارت‌اند از: تفکر آینده‌نگر، هوش هیجانی، تفکر تحلیلی و سیستمی، تدبیر و حل مسئله، قدرت تصمیم‌گیری، چابکی یادگیری، برنامه‌ریزی برای آینده شغلی جهت توسعه خود، به‌روز بودن، خود توسعه‌ای، خلاقیت، تفکر انتقادی. شایستگی‌های شناختی توانایی قدرت درک و تحلیل رهبران دانشجویی از موقعیت‌ها و شرایط می‌باشد. کیفیت رهبری و تصمیم‌گیری‌های رهبر به شایستگی‌های شناختی او بستگی دارد. رهبران موفق با عقلانیت و آگاهانه تصمیم می‌گیرند. رهبر دانشجو باید با برخورداری از پویاشناسی سیستمی و درک مولفه‌های مؤثر در تصمیم‌گیری پیامدهای تصمیمات خود را مورد ارزیابی و تحلیل قرار دهد و سپس اقدام به اتخاذ تصمیم نماید. مشارکت‌کننده شماره ۱ در این باره این گونه اظهار داشتند: «یک رهبر دانشجویی باید از توانایی تفکر تحلیلی و سیستمی برخوردار باشد و بتواند همه مسائل را با نگاه کل‌گرا تحلیل کند، قدرت تصمیم‌گیری خوبی داشته باشد، مسائل و موضوعات را بدون تفکر و تحقیق نپذیرد و نگاه علمی و مطالعه شده به مسائل داشته باشد». قاعدتاً رهبران موفق از بهره هوش بالایی نیز برخوردار می‌باشند. هرچه رهبران دانشجویی از بهره هوشی بالاتری برخوردار باشند به همان اندازه نیز کیفیت تصمیم‌گیری بهتر و در نهایت نتایج مطلوبی نیز به دست خواهند آورد. مشارکت‌کننده شماره ۸ در این خصوص بیان داشتند: «برای رهبر دانشجویی برخورداری از هوش بالا یک نقطه قوت است و کسی که هوش بالایی داشته باشد تصمیمات بهتری هم خواهد گرفت». رهبران دانشجویی ذهن بازی در برخورد با مسائل و پدیده‌ها دارند و همه ابعاد پدیده‌ها را با نگاه سیستمی تحلیل می‌نمایند. رهبران دانشجویی

همواره باید به دنبال یادگیری مداوم و مستمر باشند و سعی کنند از دانش و تجارب خود برای بهبود عملکرد خود و تیم تحت رهبری استفاده نمایند. مشارکت‌کننده شماره ۱۲ این گونه بیان داشتند: «یک رهبر دانشجویی باید مداوم به دنبال به روزکردن مهارت و دانش خود باشد و برای آینده کاری خود برنامه‌ریزی داشته باشد».

شایستگی‌های روانشناختی: شایستگی‌های روانشناختی اشاره به توانایی و ویژگی‌های روانی رهبران دانشجویی دارد. این شایستگی‌ها عبارت‌اند از: خودآگاهی و خودباوری، خویشتن‌داری، اعتماد به نفس، مسئولیت‌پذیری و انعطاف‌پذیر بودن، انگیزه و تعهد به پیشرفت، تاب‌آوری. ثبات شخصیت و تعادل در رفتار رهبر به توانایی روانشناختی رهبر مرتبط می‌باشد. رهبری یک گروه نیازمند داشتن روحیه و روان سالم و شاداب می‌باشد. اصولاً رهبری کردن با توجه به مشکلات و کمبودها و تنوع سلیق و انتظارات امری بسیار حساس و با ظرافت خاص خود می‌باشد که نیازمند ویژگی‌های روانشناختی مناسب می‌باشد. دانشجویانی که مسئولیت رهبری بر عهده دارند قاعداً به دلیل کم‌تجربگی و عدم پختگی ممکن است دچار هیجانات و احساسات زودگذر شوند و احساساتی تصمیم بگیرند. آفت رهبری پرخاشگری و عصبانیت می‌باشد. در همین خصوص مشارکت‌کننده شماره ۵ این گونه اظهار داشتند: «دانشجویی که مسئولیت رهبری را به عهده می‌گیرد باید روحیه مقاومی در برابر سختی‌ها و کمبود امکانات داشته باشد، نباید زودی عصبانی و خشمگین بشه، رهبری که پرخاشگر می‌کنه همه را از کنار خودش فراری میده». مشارکت‌کننده شماره ۷ نیز این گونه بیان داشتند: «ما باید در توسعه رهبری به این سمت و سوی برویم که رهبران را از جنبه‌های اساسی وجودی انسان شایسته تربیت کنیم، یکی از این ابعاد توجه به جنبه‌های روانی و بهداشت روان رهبران است، رهبر دانشجویی که قاعداً تجربه و پختگی کمتری دارد باید در برابر اتفاقات و ناخوشی‌ها و گاه‌ها ناملایمت‌هایی که پیش می‌آید خسته راه نشود و انگیزه رهبری را حفظ کند تا بتواند گروه را به شایستگی رهبری کند...». داشتن روحیه خودباوری و اعتماد به نفس و انعطاف‌پذیری در برابر شرایط و موقعیت‌های مبهم و پیچیده به موفقیت رهبر دانشجویی کمک ویژه‌ای می‌کند. رهبران دانشجویی برای موفقیت و ادامه مسیر توسعه حرفه‌ای بایستی قدرت تحمل بالایی در برابر شکست‌ها و سختی‌ها داشته باشند و صبر و بردباری را در وجود خود تقویت کنند. مشارکت‌کننده شماره ۱۳ بیان داشتند: «یک رهبر باید افق دید وسیعی داشته باشد و بلند نظر باشد و ظرفیت و تحمل بالایی داشته باشد».

شایستگی‌های مدیریتی: دربرگیرنده شایستگی‌های مرتبط با مهارت مدیریتی و سرپرستی رهبران دانشجویی است. این شایستگی‌ها عبارت‌اند از: ایجاد انگیزش، مربی‌گری، مدیریت زمان، حرفه‌ای بودن،

توانایی اقیانوس و نفوذ در دیگران، نتیجه‌گرایی، آگاهی بخشی، پاسخگویی، توانایی مذاکره، ارتقای دانش و مهارت‌های حرفه‌ای، تجربه‌اندوزی، هدف‌گذاری فردی و گروهی، آشنایی و تسلط بر ضوابط و آیین‌نامه‌ها، پرورش روحیه کنجکاوی و مطالبه‌گری. موفقیت رهبران دانشجویی در دستیابی به اهداف فردی و گروهی منوط به برخورداری از شایستگی‌های مدیریتی است. رهبر دانشجویی برای اینکه در امر رهبری موفق باشد و بتواند عملکرد مطلوب داشته باشد باید شایستگی مدیریتی را در وجود خود تقویت کند. یکی از ویژگی‌های رهبری دانشجویی کسب اطلاعات در مورد مسائل سازمان و محیط می‌باشد. اساس تصمیم‌گیری صحیح، داشتن اطلاعات کامل می‌باشد. در این خصوص مشارکت‌کننده شماره ۱۴ بیان داشتند: «یادگیری مستمر و به روز نگهداشتن اطلاعات و دانش از دیگر ویژگی‌های مهم برای یک رهبر دانشجویی است». همچنین مشارکت‌کننده شماره ۱۶ اظهار داشتند: «دانشجویی که در محیط علمی و دانشگاهی به عنوان رهبر دانشجویان ایفای نقش دارد باید محیط علمی را خوب بشناسد، نرم و هنجارهای دانشگاهی را خوب رعایت کند، الگوی کامل از یک شخصیت دانشگاهی برای دوستان و دانشجویان باشد». رهبران دانشجویی با توجه به اینکه همزمان درگیر مسائل تحصیلی و کلاس درس نیز می‌باشند باید برنامه‌ریزی و زمانبندی مناسب برای رسیدگی به امور تحصیلی و هدایت امور مدیریتی داشته باشند. مشارکت‌کننده شماره ۱۳ این گونه بیان داشتند: «رهبر دانشجویی باید طوری زمان و وقت خود را تنظیم کند که هم در درس خود و هم در حیطه مسئولیت‌هایی غیر درسی که بر عهده دارد موفق باشد». مشارکت‌کننده شماره ۹ نیز این گونه اظهار داشتند: «کسی که در دوره دانشجویی تجربه رهبری داشته باشد، این تجربه به او کمک می‌کند مدیر موفق‌تری در آینده باشد، قطعاً تجربه رهبری در زمان دانشجویی یک غنیمت و فرصت ارزشمندی هست، در این دوران باید دانشجویی ویژگی‌های نظیر پاسخگویی، نظم و برنامه‌ریزی، کارگروهمی، تلاش و کوشش را در خود به وجود آورد تا بعدها که در مسئولیت‌های بالاتر و رسمی‌تر قرار گرفت موفق‌تر باشد». مشارکت‌کننده شماره ۱۳ نیز این گونه بیان داشتند: «تجربه رهبری در دانشجویی را مانند بازی دست گرمی است، دانشجویی در واقع تمرین رهبری می‌کند، ممکن هست خطا و لغزش هم داشته باشد، اما این تجربه‌ها به او کمک می‌کند که مدیر موفق‌تری در آینده باشد».

شایستگی‌های بین فردی: این نوع از شایستگی‌ها اشاره به توانایی رهبری دانشجویی در برقراری ارتباط با دیگران دارد. این شایستگی‌ها عبارت‌اند از: همدلی، تعامل و ارتباطات، کار تیمی، صداقت، توانایی شبکه‌سازی، تعاملات بین فرهنگی. موفقیت رهبران دانشجویی در مسئولیت رهبری به توانایی و مهارت آنان در

برقراری ارتباط شایسته با دیگران بستگی دارد. رهبری در حلاء به وجود نمی‌آید بلکه رهبری زاییده موقعیت-ها و تعاملات بین افراد می‌باشد. رهبر دانشجویی برای اینکه بتواند موفق باشد بایستی ارتباط و تعامل نزدیک با دیگران به ویژه دانشجویان و ذینفعان داشته باشد. شرط اصلی موفقیت رهبر دانشجوی، توانایی برقراری ارتباط مؤثر و تعامل پویا می‌باشد. در همین خصوص مشارکت‌کننده شماره ۴ بیان داشتند: «از ویژگی‌های اصلی و مورد نیاز رهبر، مهارت برقراری ارتباط است. توانایی برقراری ارتباط سالم نقش عمده در موفقیت رهبر دارد، رهبر دانشجویان برای اینکه بتواند نظرات و برنامه‌های خود را به دیگران انتقال دهد لازم هست که توانایی برقراری ارتباط با دیگران را داشته باشد».

مشارکت‌کننده شماره ۹ نیز این گونه بیان داشتند: «رهبر دانشجو باید این توانایی را در خود داشته باشد که دیگران را با برنامه‌های خود همراه کند، اعتماد همه را جلب کند و بتواند حمایت دیگران به ویژه افراد صاحب جایگاه و قدرت را به دست آورد». تحقق اهداف سازمان یا گروه در گرو مشارکت و همراهی همه اعضاء با رهبر است. در صورتی که اعضای گروه با یکدیگر همدل و همراه با رهبر باشند، بهترین دستاوردها و نتایج ممکن حاصل خواهد شد. صداقت و اعتماد رهبر به اعضای گروه سبب می‌شود که اعضای گروه با برنامه‌ها و انتظارات رهبر همراهی کنند و در تحقق اهداف و خواسته‌های او بهترین عملکرد را از خود نشان دهند. در این مورد مشارکت‌کننده شماره ۱۳ این گونه اظهار داشتند: «یک رهبر دانشجو باید دارای مهارت انجام کار گروهی باشد، در محیط علمی صادقانه با اعضای تیم کار کند، حامی اعضای گروه باشد».

شایستگی‌های فنی: دربرگیرنده شایستگی‌های مرتبط با توانایی رهبر در استفاده و بهره‌گیری از ابزارها و فناوری‌های نوین می‌باشد. این شایستگی‌ها عبارت‌اند از: بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، مهارت در استفاده از فضای مجازی، هوشمندی فناورانه، مهارت مستندسازی تجارب و دانش. در دنیای امروز که تکنولوژی و پیشرفت فضای مجازی به سرعت در همه ابعاد زندگی نمود دارد، رهبران دانشجویی باید شایستگی‌های فنی را در خود تقویت و توسعه دهند. رهبران دانشجویی باید در یادگیری و نحوه استفاده از تکنولوژی و فضای مجازی پیش قدم و حضور فعالی داشته باشند. در همین ارتباط مشارکت‌کننده شماره ۱۱ این گونه بیان داشتند: «در جامعه کنونی که تکنولوژی و پیشرفت فناوری بر همه امور زندگی انسان به طور وسیع در جریان هست و همه جنبه‌های زندگی را تحت تأثیر قرار داده، رهبر گروه لازم هست از این فناوری در جهت بهینه کردن عملکرد تیم استفاده کند». مشارکت‌کننده شماره ۱۳ بیان داشتند: «الان بخش وسیعی از فعالیت‌ها در بستر فضای مجازی انجام می‌گیرد و رهبر بایستی از قابلیت‌های فضای مجازی بهترین استفاده

را داشته باشد». رهبران دانشجوی بایستی مهارت و توانایی مستندسازی تجارب را در خود تقویت کنند و این تجارب را با دیگران به اشتراک بگذارند. تبادل تجارب رهبران از بسیاری کزروی‌ها و تصمیمات اشتباه و هدر رفت منابع جلوگیری می‌کند. مشارکت‌کننده شماره ۳ این گونه اظهار داشتند: «یکی از مهارت‌های رهبری که در چند وقت اخیر بیشتر به آن توجه شده است توانایی یک رهبر در مستندسازی تجارب خود هست، این مستندسازی تجربه‌ها و پیامد تصمیم‌گیری‌هایی که صورت گرفته است برای مدیران و رهبران آینده مانند یک دانشگاه هست، اگر کسی بعدها بیاید و در این مسئولیت‌ها قرار بگیرد این تجربه‌ها به او کمک می‌کند تا مسیر را اشتباه نرود».

شایستگی‌های اخلاقی: دربرگیرنده شایستگی‌های مرتبط با رعایت هنجارهای اخلاقی و حرفه‌ای می‌باشد. از جمله شایستگی‌های اخلاقی عبارت‌اند از: امین بودن، رازداری، صداقت، تقوا، احترام به دیگران و حفظ کرامت انسانی، عدالت محوری، مسئولیت‌پذیری. حلقه مفقوده رهبری در سازمان‌های امروزی، اخلاق مداری است. این بعد از شایستگی‌ها اشاره به این نکته دارد که رهبر دانشجوی باید علاوه بر سایر ویژگی‌های رهبری که در بندهای پیشین مورد اشاره قرار گرفت بایستی رفتار اخلاق مدار داشته باشد. این بعد از شایستگی‌ها بیانگر سرشت درونی رهبران است. رهبر دانشجوی باید رعایت صفات اخلاقی را سرلوحه حرفه خود قرار دهد. در این خصوص مشارکت‌کننده شماره ۱۸ این گونه بیان داشتند: «جوهره اصلی مدیریت و رهبری در سازمان، اخلاق‌مداری است، مدیریت بدون اخلاق نه تنها ارزشی ندارد بلکه سم مهلک سازمان است». مشارکت‌کننده شماره ۱۵ نیز این چنین بیان نمودند: «اگر اخلاق حرفه‌ای را از مدیریت بگیریم دیگر هیچی از آن باقی نمی‌ماند، یعنی اخلاق حرفه‌ای لازمه ملزوم و جزء ماهیت وجودی حرفه رهبری هست، اگر نباشد دیگر چیزی از رهبری نمی‌ماند». در همین ارتباط مشارکت‌کننده شماره ۱۶ اظهار داشتند: «اگر اخلاق حرفه‌ای نباشد، واقعاً تلاش رهبری به سرانجام نخواهد رسید». مشارکت‌کننده شماره ۱۷ نیز پایبندی به اصول اخلاقی و رفتار مسئولانه در قبال همه افراد را تضمین‌کننده تعالی و پیشرفت در حرفه مدیریت و رهبری دانستند و اظهار نمودند: «اگر رهبری همراه با علم و دانش به روز، رفتار مسئولانه، اعتقاد به اینکه خداوند شاهد همه اعمال و رفتار ماست باشد، خدمت‌مدیریتی مناسب و رو به کمال خواهد بود». مشارکت‌کننده شماره ۱۸ نیز این گونه بیان داشتند: «از ویژگی و مهارت‌های مهم یک رهبر دانشجوی باید تعهد اجتماعی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی داشته باشد، صداقت در گفتار و عمل داشته باشد، حافظ اسرار همه باشد، علاوه بر اینکه توانایی مدیریتی خود را ارتقا می‌دهد روحیه خداابوری و توکل به خدا را هم در خود بالا ببرد». رهبران دانشجوی باید عدالت‌محوری را همیشه مدنظر قرار دهند و سعی کنند علاوه

براینکه به توسعه حرفه‌ای می‌پردازند، توسعه صفات اخلاقی و انسانی را نیز مورد توجه قرار دهند. در همین ارتباط مشارکت‌کننده شماره ۵ این گونه بیان داشتند: «رهبر همیشه باید عادل باشد و سعی کند ویژگی‌های پسندیده انسانی را در خود تقویت کند. یک رهبر همیشه باید با عدالت با همه رفتار کند و عشق و علاقه به بچه‌ها داشته باشد». در همین خصوص مشارکت‌کننده شماره ۱۲ نیز این گونه بیان داشتند: «رهبر دانشجویی برای اینکه مقبولیت اجتماعی داشته باشد و مورد قبول و اعتماد دیگران باشد باید الگو و نمونه اخلاقی و رفتاری برای افراد باشد، صداقت داشته باشد و دارای روحیه نوع دوستی باشد». در همین ارتباط مشارکت‌کننده شماره ۱۱ این چنین اظهار داشتند: «شاخص مهم اخلاق مدیریتی حفظ کرامت انسانی است. در همه سازمان‌ها باید حفظ کرامت انسانی مورد توجه مدیران باشد. حفظ مسائل خصوصی افراد رعایت شود که جزء رازداری هست».

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر شناسایی شایستگی‌های مورد انتظار از رهبران دانشجویی بود. برای شناسایی شایستگی‌های مذکور با دو گروه از متخصصان و صاحب‌نظران حوزه رهبری و دانشجویانی که در سازمان‌ها یا انجمن‌ها مسئولیت مدیریتی و رهبری بر عهده داشتند مصاحبه به عمل آمد. در واقع پژوهشگران به منظور تعمیق یافته‌های پژوهش از رویکرد نظری و تجربی در حوزه رهبری دانشجویی همزمان بهره‌مند شدند. در این پژوهش شایستگی‌های مورد انتظار از رهبران دانشجویی در هفت طبقه شناسایی شد. یافته‌های این پژوهش در درون‌مایه‌های شایستگی‌های فردی/شخصیتی، شناختی، روانشناختی، مدیریتی، بین‌فردی، فنی و اخلاقی به دست آمد. شایستگی‌های به دست آمده از این پژوهش، آن دسته از شایستگی‌هایی می‌باشد که از منظر متخصصان و صاحب‌نظران رهبری و رهبران دانشجویی، موجب بهبود عملکرد افراد در محیط کاری و ایفای مطلوب نقش‌های مرتبط با رهبری دانشجویی می‌شود.

شایستگی‌های فردی/شخصیتی، نخستین مقوله اصلی شایستگی‌های رهبری دانشجویی است که بیانگر ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری مورد نیاز برای رهبری دانشجویی است. انگیزه و پشتکار، حسن خلق، داشتن الگو (الگوگزینی)، سلامت روانی و جسمی، مثبت‌اندیشی و خودشناسی از جمله شایستگی‌های فردی و شخصیتی رهبری دانشجویی شناسایی شده در این پژوهش است. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش (Northouse, 2013) و (Kiersch & Peters, 2017) همسو است. داشتن این شایستگی‌ها به عنوان مهارت‌های ضروری و حیاتی رهبری دانشجویی قلمداد می‌شود. داشتن شایستگی‌های شخصیتی برای بهبود ارتباط و روابط ارزشمند و مثبت با دیگران و کنترل احساسات و هیجانات بسیار سودمند و مفید به نظر

می‌رسد. حسن خلق، مثبت اندیشی و پرهیز از افکار منفی راهبردهای مؤثری برای مؤثرتر کنار آمدن با مشکلات است و به موفقیت رهبرانشجو کمک قابل توجهی می‌کند.

شایستگی‌های شناختی درون مایه دیگر الگوی استخراج شده در این پژوهش را شکل می‌دهد. شایستگی‌های نظیر تفکر آینده‌نگر، هوش هیجانی، تفکر تحلیلی و سیستمی، تدبیر و حل مسئله، قدرت تصمیم‌گیری، چابکی یادگیری، برنامه‌ریزی برای آینده شغلی جهت توسعه خود، به روز بودن، خود توسعه-ای، خلاقیت، تفکر انتقادی از جمله شایستگی‌های رهبری دانشجویی است. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش (Bakhtiari (2017) و Kianmehr & et al, (2019) همسو است. مطالعات نشان می‌دهد رهبرانی که از نظر مهارت شناختی توانایی بیشتری دارند، از راهبردها و تکنیک‌های متعدد و بهتری استفاده می‌کنند و عملکرد مطلوب‌تری دارند. برخورداری از بهره هوشی بالا برای انطباق بهنگام با شرایط و موقعیت‌های متغیر مفید خواهد بود. همچنین برخورداری از هوش اجتماعی و هوش هیجانی برای توسعه و تقویت تعاملات مؤثر و مدیریت روابط برای مدیران و رهبران دانشجویی ضروری است و در نهایت، داشتن تفکر سیستمی برای درک شرایط و موقعیت‌های پیچیده، اقدامات و الزامات مناسب در شرایط موجود و آتی، می‌تواند عملکرد رهبران دانشجویی را ارتقا دهد.

شایستگی‌های روانشناختی درون مایه دیگر از شایستگی‌های مورد نیاز برای رهبری دانشجویی است که بیانگر داشتن روان سالم است. شایستگی‌های روانشناختی شناسایی شده در این پژوهش شامل خودآگاهی و خودباوری، خویش‌داری، اعتماد به نفس، انعطاف پذیر بودن، انگیزه و تعهد به پیشرفت و تاب‌آوری بود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش (Bakhtiari (2017), Toegel & Barsoux, (2012) همسو است. مطالعات روانشناختی نشان می‌دهد که تنظیم هیجان عامل مهمی در تعیین سلامتی و داشتن عملکرد موفق و تعاملات اجتماعی است (Ghiasi, Tabatabaee & Nasri, 2016). یکی از چهار مؤلفه اصلی توسعه رهبری، رشد شخصی است (Conger, 1998). رهبران دانشجویی برای موفقیت باید از سرمایه روانشناختی برخوردار باشند تا بتوانند در مواجهه با انتظارات و دشواری‌های زندگی روزمره و راهبری مسائل مدیریتی توانمند باشند. سرمایه روانشناختی، این امکان را به رهبران دانشجویی می‌دهد که زندگی خود را در سطح مطلوب روانی نگه دارند و این توانایی را به صورت رفتار سازگارانه و عمل مثبت و مؤثر در زندگی شخصی و حرفه‌ای متبلور سازند. فقدان مهارت‌ها و توانایی‌های عاطفی، روانی و اجتماعی، افراد را در مواجهه با مسائل و مشکلات آسیب‌پذیر نموده و آنها را در معرض انواع اختلالات روانی، اجتماعی و رفتاری قرار می‌دهد. رهبر دانشجویی که از توانایی روانشناختی بالایی برخوردار است،

رابطه مناسبتری با پیروان برقرار می‌سازد و متقابلاً حمایت‌های آن‌ها را فراخوانده و احساس کارآمدی بیشتری می‌نماید و این احساس خودکارآمدی سبب انگیزه رهبر و در نتیجه موفقیت بیشتر او می‌شود.

شایستگی‌های مدیریتی درون‌مایه دیگر استخراج شده در این پژوهش برای شایستگی‌های رهبری دانشجویی است. این شایستگی‌ها عبارت‌اند از: ایجاد انگیزش، مربی‌گری، مدیریت زمان، حرفه‌ای بودن، توانایی اقناع و نفوذ در دیگران، نتیجه‌گرایی، آگاهی بخشی، پاسخگویی، توانایی مذاکره، ارتقای دانش و مهارت‌های حرفه‌ای، تجربه‌اندوزی، هدف‌گذاری فردی و گروهی، آشنایی و تسلط بر ضوابط و آیین‌نامه‌ها، پرورش روحیه کنجکاوی و مطالبه‌گری. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش Bakhtiari (2017); (Kiersch & Peters, 2017); Baradaran, Abdolvahabi, Romiani & Zarif (2014); Khalkhali, و Kuhpayehzadeh, Ramezani-Givi, Dehnavieh, Noori Hekmat (2013); (2014) همسو است. در تبیین نتایج پژوهش می‌توان این چنین گفت که توانایی و مهارت‌های مدیریتی جزء ویژگی‌های ضروری و حیاتی رهبری دانشجویی است. رهبران دانشجویی برای اینکه موفقیت چشمگیری از خود نشان دهند بایستی از توانمندی و مهارت‌های مدیریتی برخوردار باشند. رهبران موفق قاعدتاً از توانایی و قابلیت‌های مدیریتی منحصر به فردی برخوردار می‌باشند که آنان را از سایر افراد متمایز می‌کند. از رهبران دانشجویی انتظار می‌رود شایستگی‌های مدیریتی مناسبی را نشان دهند تا بتوانند تأثیر مثبتی بر همکاران خود بگذارند (Muthoni, Njagi & Wambugu, 2018).

یافته دیگر این پژوهش **شایستگی‌های بین فردی** بود. این شایستگی‌ها عبارت‌اند از: شایستگی‌های همدلی، تعامل و ارتباطات، کار تیمی، صداقت، توانایی شبکه‌سازی، تعاملات بین فرهنگی. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش (Muthoni, Njagi & Wambugu,) ; (Kianmehr & et al, 2019); Baradaran, Kuhpayehzadeh, Ramezani-Givi, و (Kiersch & Peters, 2017); (2018); (Dehnavieh, Noori Hekmat (2013) همسو است. در تبیین نتایج پژوهش این چنین می‌توان گفت که رهبران برای اعمال نفوذ در دیگران نیاز به برقراری ارتباط مناسب و شایسته با آنها دارند. اصولاً مهارت-های ارتباطی بخش جدایی‌ناپذیر از مهارت‌های زندگی هستند که به عنوان توانایی برقراری ارتباط موثر و کارآمد با دیگران تلقی می‌شود. رهبر دانشجویی برای اینکه برنامه‌ها، انتظارات و دستورات خود را به دیگران انتقال دهد و از توقعات، خواسته‌ها و وضعیت پیرامونی اطلاع و آگاهی کسب نماید، نیاز به برقراری ارتباط و تعامل با دیگران دارد. رهبری در متن روابط بین فردی اتفاق می‌افتد. توسعه مهارت‌های بین فردی همزمان با یادگیری از تجربیات رهبری و کسب مهارت‌های جدید، توانایی رهبران دانشجویی را در هدایت و رهبری دیگران ارتقاء می‌دهد.

درون مایه دیگر شایستگی‌های رهبری دانشجویی که در این پژوهش استخراج گردید **شایستگی‌های فنی** است که بیانگر توانایی و مهارت رهبران دانشجویی در استفاده از فناوری و تکنولوژی است. این شایستگی‌ها عبارت‌اند: از بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، مهارت در استفاده از فضای مجازی، هوشمندی فناورانه، مهارت مستندسازی. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش (Kianmehr & et al, 2019); (Abdolvahabi, Romiani & Zarif (2014); Khalkhali(2014) Bakhtiari(2017) و Baradaran, Kuhpayehzadeh, Ramezani-Givi, Dehnavieh, Noori Hekmat(2013) همسو است. در تبیین یافته‌های پژوهش این چنین می‌توان گفت که رهبر دانشجویی باید از مهارت و توانایی استفاده از تکنولوژی و فناوری‌های نوین در رهبری استفاده کند. امروزه بخش اعظمی از فعالیت‌ها در بستر پلتفرم و فضای دیجیتال انجام می‌گیرد و فضای مجازی و اینترنت جزء لاینفک زندگی امروزی است. بخش وسیعی از فعالیت‌ها و برنامه‌های سازمان در بستر فضای مجازی و الکترونیک انجام می‌پذیرد و رهبران باید تسلط کافی به این تکنولوژی و فناوری‌های نوین داشته باشند.

شایستگی‌های اخلاقی درون مایه دیگر از شایستگی‌های مورد نیاز برای رهبری دانشجویی است که بیانگر رعایت اخلاق در عرصه رهبری است. امین بودن، رازداری، صداقت، احترام به دیگران و حفظ کرامت انسانی، عدالت محوری، مسئولیت‌پذیری و تقوا از جمله شایستگی‌های اخلاقی شناسایی شده در این پژوهش بود. یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش (Kianmehr & et al, 2019); (Kiersch & Peters, 2017) و (Muthoni, Njagi & Wambugu, 2018) همسو است. در تبیین یافته‌های پژوهش باید گفت رهبری با اخلاق حرفه‌ای پیوند ناگسستنی دارد و آنچه به رهبری اعتبار می‌بخشد رعایت اخلاق است. برجسته‌ترین ویژگی رهبری، اخلاق مداری است. چنانچه رهبران دانشجویی اخلاق مدار باشند مورد مقبولیت و احترام پیروان خود هستند و پیروان رغبت پیدا می‌کنند دستورات و انتظارات رهبر را بهتر برآورده سازند. اما در مقابل رهبرانی که پایبند به اصول اخلاقی و انسانی نیستند کار دشواری در هدایت پیروان خود دارند، میل و رغبت درونی در انجام وظایف در بین افراد وجود ندارد و با گذشت زمان فاصله و جدایی بین رهبران و دیگران شکل می‌گیرد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد موفقیت رهبری دانشجویی نیازمند شایستگی‌های متعدد می‌باشد. کسب و توسعه بسیاری از شایستگی‌های رهبری دانشجویی در دانشگاه میسر می‌شود. دانشگاه را می‌توان مبدأ تحولات در توسعه شایستگی رهبری دانشجویی دانست به شرط آنکه توسعه رهبری دانشجویی اولویت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی تلقی شود. دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ضروری است دانشجویان

مستعد رهبری که رهبران و مدیران آینده دانشگاه و سایر سازمان‌های درون جامعه می‌باشند را شناسایی و پرورش دهند و شایستگی و قابلیت‌های آنان را توسعه دهند. نتایج پژوهش مشخص کرد که رهبری دانشجویی نیازمند مؤلفه‌ها و شایستگی‌های متعدد و مرتبط به هم می‌باشد که توسعه این شایستگی‌های رهبری گام جدی برای تربیت رهبران آینده می‌باشد. این شایستگی‌ها مکمل یکدیگر می‌باشند و همه مؤلفه‌ها متصل و درهم تنیده به هم می‌باشند و موفقیت رهبری دانشجویی در گرو داشتن همه شایستگی‌های ذکر شده می‌باشد. رهبری دانشجویی یک عمل منحصر به فرد است و همه شایستگی‌ها مورد نیاز لازم و ملزوم همدیگر می‌باشند. بنابراین در این پژوهش به نکته‌ای که بیش از هر نکته‌ای دیگر مورد تأکید قرار گرفت نگاه همه جانبه‌گرا به شایستگی‌های مورد نیاز رهبری دانشجویی است و رهبران دانشجویی برای اینکه در مسیر رشد حرفه‌ای رهبری موفق باشند بایستی مجموعه‌ای از مهارت‌ها و شایستگی‌های رهبری را در وجود خویش تقویت و توسعه دهند که توسعه این شایستگی‌ها نیاز به اقدام و برنامه جدی مسئولان دانشگاهی دارد.

پیشنهادها

- به منظور شناسایی، جذب و توسعه دانشجویانی که از قابلیت و استعداد رهبری برخوردار می‌باشند، مراکز و کانون‌های بالندگی رهبری و توسعه استعداد در دانشگاه‌ها تأسیس شود.
- پداگوژی دانشگاهی عامل مهمی در توسعه رهبری دانشجویان می‌باشد، لذا پیشنهاد می‌شود برنامه‌های آموزش و درسی و فعالیت‌های فوق برنامه دانشگاه (۲ واحد برنامه درسی رسمی آموزش رهبری، واحدهای مهارت‌های رهبری، ایجاد مدارس و مراکز توانمندسازی دانشجویان، تیم‌سازی بین دانشجویان، برگزاری مسابقات و رویدادهای علمی و...) به منظور ایجاد و توسعه شایستگی رهبری دانشجویان بازنگری شود.
- دوره‌های آموزشی، همایش‌ها و کنفرانس‌های علمی و تخصصی ملی و بین‌المللی مرتبط با توسعه شایستگی رهبری دانشجویان با مشارکت وسیع و گسترده دانشجویان طراحی و اجرا شود.
- به منظور توسعه شایستگی رهبری دانشجویان عضویت رهبران دانشجویی در کمیسیون‌ها و انجمن‌ها و کانون‌ها تسهیل و پشتیبانی شود.
- تشکیل دوره‌های پودمانی مدیریتی و رهبری برای دانشجویان به ویژه دانشجویانی که مسئولیت‌های مدیریتی یا سرپرستی در دانشگاه‌ها بر عهده دارند.
- اختصاص پاداش و سایر مزایای شغلی به شایستگی‌ها و عملکرد دانشجویان به ویژه دانشجویانی که در فعالیت‌های رهبری و مدیریتی موفق بوده‌اند.

- ایجاد دوره‌های منتورینگ و مربی‌گری برای رهبران دانشجویی به منظور ارتقای توانمندی و شایستگی رهبری آنان.

References

- Abbaspour, M., Akbari, A., Zirak, M., & Momeni Mahmoudi, H. (2020). Designing a Desirable Authentic Leadership Model for Principals. *School Administration*, 8(4), 1-27. [In Persian].
- Abdolvahabi, M., Romiani, U., & Zarif, S. (2014). Examining Students' Basic Skill Significant Difference in the Era of Globalization: Shahid Chamran University Case. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 19(4), 51-74. [In Persian].
- Allio, R.J. (2005). Leadership development: teaching versus learning. *Management Decision*, 43, (7/8), 1071-1077.
- Assari, N., siadat, S., Abedini, Y., & Monadjemi, S. (2019). Explaining the Psychological Competency Criteria of School Principals and Determine Causal Relationships Between, them based on the Combination of Fuzzy Delphi (FD) and Fuzzy Dematel (FD) Methods in Isfahan Education Organization. *School Administration*, 7(1), 21-40. [In Persian].
- Baccei, M. A. (2015). Understanding college student leadership development: a longitudinal examination of the impact of campus-based leadership trainings, A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the Doctor of Philosophy degree in Educational Policy and Leadership Studies (Higher Education and Student Affairs) in the Graduate College of The University of Iowa.
- Bakhtiari, Hassan (2017). "Identification of factors affecting command and management abilities in students of Amin University of Police Sciences, *Quarterly Supervision & Inspection* , 12(44). 39-60. [In Persian].
- Baradaran H R, Kuhpayehzadeh J, Ramezani-Givi S, Dehnavieh R, Noori Hekmat S. (2013). Managerial Skills Requirement of Medical Students from the Perspective of Students and Physicians: A Case Study of Iran University of Medical Sciences. *Research in Medical Education*; 5 (1) . 1-12. [In Persian].
- Bardou, K. J., S. M. Byrne, V. Pasternak, and A. Rainey. (2003). Self-Efficacy and Student Leaders: The Effects of Gender, Previous Leadership Experiences, and Institutional Environment. *Journal of the Indiana University Student Personnel Association*, 40 (1). 33-48.
- Basuki, J. (2021). Tantangan Ilmu administrasi Publik: Paradigma baru Kepemimpinan Aparatur Negara. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(2), 160-181.
- Bozorgi, Farshad and Jahangirfard, Majid (2018). Identifying the components and indicators of quantum leadership in public universities, *Quarterly Journal*

- Of Educational Leadership & Administration , Islamic Azad University, Garmsar branch, 13(2). 27-41. [In Persian].
- Brown, L. M. (2001). Leading leadership development in universities: A personal story. *Journal of Management Inquiry*, 10(4).312-323.
- Campbell, C. M., Smith, M., Dugan, J. P., & Komives, S. R. (2012). Mentors and college student leadership outcomes: The importance of position and process. *Review of Higher Education*, 35(4).595-625.
- cheraghi, N., Batmani, F., & shirbagi, N. (2020). Analyze the competencies of smart school principals based on data foundation theoryFardin. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(45). 57-80.
- Colfax, R. S., Rivera, J. J., & Perez, K. T. (2010). Applying emotional intelligence (EQ-I) in the workplace: Vital to global business success. *Journal of International Business Research*, 9(1). 89-98.
- Conger, J. A. (1998). Qualitative research as the cornerstone methodology for understanding leadership. *Leadership Quarterly*, 9(1).107-121.
- Council for the Advancement of Standards in Higher Education. (2009). The role of leadership programs for students: CAS standards contextual statement. CAS professional standards for higher education. Washington, DC: Author.
- Crawford, A., Weber, M. R., & Dennison, D. (2014). Using hospitality coursework and internships to develop student leadership abilities. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 14(4).386-406.
- Cress, C. M., Astin, H. S., Zimmerman-Oster, K., & Burkhardt, J. C. (2001). Developmental outcomes of college students' involvement in leadership activities. *Journal of College Student Development*, 42(1). 15-27.
- Darabi, S., Azizi, N., & Salimi, J. (2022). Analysis of critical tendencies in evaluating the quality assurance of students' entrepreneurship. *Journal of Academic Management*, 1(3). 47-27. [In Persian].
- Dastani, M., & montazer, G. (2022). Designing a competency assessment pattern for managers of scientific institutions: Meta-Syntheses approach. *Journal of Academic Management*, 1(3).1-26. [In Persian].
- Davari, R., Oladian, M., & Imani, M. N. (2023). Designing a Model For Spiritual Leadership in Secondary Education Managers in Tehran. *Research in Teaching*, 11(1), 296-276.[in persian].
- Dugan, J. P., & Komives, S. R. (2007). Developing leadership capacity in college students: Findings from a national study. A report from the multi-institutional study for leadership. College Park: National Clearinghouse for Leadership Programs.

- Dugan, J.P., & Komives, S.R. (2010). Influences on college students' capacity for socially responsible leadership. *Journal of College Student Development*, 51. 525-549.
- Eich, D. (2008). A grounded theory of high-quality leadership programs: Perspectives from student leadership development programs in higher education. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2).176-187.
- Fritz, S. M., Brown, W., Lunde, J. P., & Banset, E. A. (2004). *Interpersonal skills for leadership* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Ghiasi S E, Tabatabaee T S, Nasri M.(2016). Effect of optimism training on emotion regulation and psychological well-being in undergraduate students of University of Birjand, in 2014-2015. *Pajouhan Sci J*; 14 (4) .27-37. [In Persian].
- Grint, K. & Jones, O. S. (2022). *Leadership: Limits and possibilities*. Bloomsbury Publishing.
- Haber, P. (2006). *Structure, design, and models of student leadership programs*. Dugan, J. P., & Komives, S. R. (2007). *Developing leadership capacity in college students: Findings from a national study. A report from the multi-institutional study for leadership*. College Park: National Clearinghouse for Leadership Programs.
- Hamid, J. A., & Krauss, S. E. (2013). Does university campus experience develop motivation to lead or readiness to lead among undergraduate students? A Malaysian perspective. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 50(2) .208-225.
- hoseinpoor, M., hemmarpor, M., & sattari, S. (2021). Identifying strategic competencies of education managers based on value creation of human resources with mixed approach. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(5).44-30. [In Persian].
- Kamugisha, S. (2013). *The Effects of Change Management in an Organization: a case study of National University of Rwanda*. (Published PhD thesis).
- Khalkhali, Ali (2014). Designing a comprehensive self-assessment scale of leadership skills for management students, *Educational Research Journal*, 11(45). 27-42. [In Persian].
- Khanifar, H., Ebrahimi, S., & Gholami, B.(2020). Designing a model for developing and maintaining talent in the organization: Qualitative research in education. *School Administration*, 8(4).268-296. [In Persian].
- Kianmehr, N., Zamani, G. H., & Hayati, D. (2019). Identifying the present and the ideal status of required leadership competencies among agricultural students. *Iranian Agricultural Extension and Education Journal*, 15(2). 81-100. [In Persian].

- Kiersch, C., & Peters, J. (2017). Leadership from the Inside Out: Student Leadership Development within Authentic Leadership and Servant Leadership Frameworks. *Journal of Leadership Education*, 16(1). 148-168.
- Komives, S. R., Lucas, N., & McMahon, T. R. (2013). *Exploring leadership: For college students who want to make a difference* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Komives, S.R., Lucas, N., and McMahon, T.R. (2007). *Exploring leadership for college students who want to make a difference* (2nd ed.). San Francisco, CA: John Wiley & Sons, Inc.
- Kumar, G. Sharma, D. & Ratnesh, K. (2022) Innovative Leadership for Efficient Management Practices. *International Journal of Research Publication and Reviews*, Vol 3, no 1,1361-1365 .
- Lafiti, M., Abdolhosseinzadeh, M., & Azarfar, A. (2016). The Design of Succession Planning Model in Public Sector Organizations with Interpretive Structural Modelling (ISM). *Public Organizations Management*, 4(4), pp.33-50. [In Persian].
- Manning, T.T. (2003). Leadership across cultures: Attachment style Influences. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(3).20-30.
- Mohammadi, Mehdi and Moltji, Leila (2012). Presenting the structural equation model of the effectiveness of the students' experienced curriculum and the development of their leadership competence - Shiraz University, *Curriculum Research*,3(1). 141-162. [In Persian].
- Mohammadi, M., & Saketi, P. (2008). Factors Affecting the Success of Engineering Students. *Iranian Journal of Engineering Education*, 10(37), 1-29. [In Persian]
- Moore, L., Oden, S.F., and Moore, K.T. (2013). What a degree in agricultural leadership really means: Exploring students conceptualizations. *Journal of Agricultural Education*, 54(4).1-12.
- Muthoni, M. L., Njagi, N. J., & Wambugu, G. M. (2018). Assessment of Student Leaders' Skills Critical in Managing Student Affairs in Public Universities in Kenya. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 6(4).107-113.
- Northouse, P. G. (2013). Leadership defined. *Leadership: Theory and Practice*, 6.2-6.
- Northouse, P.G. (2013). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Okumbe, J.A. (2007). *Educational Management Theory and Practice*. Nairobi: University Press.

- O'Sullivan, K. (2017). Student Leadership in Sustainable Development in a Private University in the UAE—A Case Study. In Handbook of Theory and Practice of Sustainable Development in Higher Education (201-216). Springer, Cham.
- Pagon, M., Banutai, E. and Bizjak, U. (2008). Leadership competencies for successful change management. A preliminary study report. [Online]. Available at: doi:10.1002/jls.21277.
- Paisley, K., Furman, N., Sibthorp, J., & Gookin, J. (2008). Student learning in outdoor education: A case study from the National Outdoor Leadership School. *Journal of Experiential Education*, 30.201–222.
- Pernick, R. (2001). Creating a leadership development program: Nine essential tasks. *Public Personnel Management*, 30(4). 429-444.
- Posner, B. Z. (2009). A longitudinal study examining changes in students' leadership behavior. *Journal of College Student Development*, 50(5).551–563.
- Rajabipour Meybodi, A., Abasaltian, A., & Sabokro, M. (2021). Identifying and prioritizing the components of staff training in higher education institutions Based on Thematic analysis. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(46).171-202. [In Persian].
- Riggio, R. E., Ciulla, J. B., & Sorenson, G. J. (2003). Leadership education at the undergraduate level: A liberal arts approach to leadership development. In S. E. Murphy & R. E. Riggio (Eds.), *The future of leadership development* (223–236). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Rosch, D. M., & Caza, A. (2012). The Durable Effects of Short-Term Programs on Student Leadership Development. *Journal of Leadership Education*, 11(1). 28- 48.
- Seemiller, C., and T. Murray. (2013). The Common Language of Leadership. *Journal of Leadership Studies* 7 (1). 33–45.
- Sepahvand, R., Shariatnejad, A., & Arefnejad, M. (2019). Designing a talent management system deployment model in schools using interpretive structural modeling approach, *School Administration*, 7(1). 212-229. [In Persian].
- Sessa, V. I. (2017). *College student leadership development*. Taylor & Francis.
- seyed ahmadian, H., Mohseni, H. S., & Ghorraishi Khorasgani, M. S. (2022). Assessment of leadership style of comprehensive universities in Tehran based on cybernetic model. *Journal of Academic Management*, 1(1), 69-41. [In Persian].
- Shek, D. T. L., & Ng, E. C. W. (2017). Leadership training for university students in Hong Kong: A critical review. *International Journal of Child and Adolescent Health*, 10(1). 25–40.

- shokrollahi, M., davoudi, R., & kamali, N. (2021). An Analysis of the Driver Factors of Universities on Social Responsibility: An Approach to Achieving Fourth Generation Universities' Mission. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(3).16-32. [In Persian].
- Soeardi, E. K., Ilhami, R., & Achmad, W. (2023). The Role of Leadership in the Development of Public Organizations. *Journal of Governance*, 7(4), 877-884.
- Spendlove, M. (2007). Competencies for Effective Leadership in Higher Education, *International Journal of Educational Management*, 21 (5).
- Toegel, G. and Barsoux, J.-L. (2012), How to become a better leader, *MIT Sloan Management Review*, 53(3). 51-60.
- Wilson, D.C., (2022). Defining Leadership, *Philosophy of Management*, <https://doi.org/10.1007/s40926-022-00210-7> .
- Woodard, D.B., Love, P., & Komives, S.R. (2000). Leadership. *New Directions for Student Services*, 2000(92).81-91.
- Yukl, G. (2006). *Leadership in Organizations*. (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Yukl, G., and Gardner, W. (2020). *Leadership in Organizations* , 9th ed. New York: Pearson.

Identifying student leadership competencies: a qualitative study

reza ghanbari¹

Abstract

Higher education plays an important and effective role in the education of society's human resources by providing appropriate platforms and opportunities to acquire and develop students' leadership skills. In fact, many higher education institutions consider developing students' leadership skills as an important mission of higher education in order to prepare graduates for future leaders. Therefore, identifying the basic competencies of student leadership is a basic and fundamental step to move towards the professional development of student leadership. The current research was conducted with the aim of identifying students' leadership competencies with a qualitative approach and thematic analysis method. The participants of the current research were 18 experts in the field of leadership and students who were responsible for leadership in scientific and academic organizations and associations, who were selected by snowball sampling. The data collection tool was a semi-structured interview. The interviews continued until theoretical saturation. In order to ensure the validity of the data obtained from the interview, the method of recoding and receiving feedback from the participants was used. After analyzing and coding the data and combining and adjusting the data, 54 main competencies were identified for student leadership competencies. Then the identified competencies were classified into 7 main categories (individual/personality, cognitive, psychological, managerial, interpersonal, technical and moral competencies). The attention of universities to the development of competencies identified in this research can help to better develop talent and leadership competencies among students.

Keywords: leadership, leadership development, student leadership, student leadership competencies.

¹- PhD student in higher education management,, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.