

الگوی شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی رشته آموزش عالی

نفیسه سادات شریعت زاده^۱ (نویسنده مسئول)

علی خورسندی طاسکوه^۲

مرتضی طاهری^۳

عباس عباسپور^۴

محمدتقی تقوی فرد^۵

چکیده

علی رغم رشد کمی تعداد موسسات آموزش عالی و نرخ بالای پذیرش دانشجویان در مقاطع دکتری در کشور، پیرامون توانمندی دانش‌آموختگان برای حضور در بازار کار تردیدهایی وجود دارد. شایستگی‌های کارکردی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی رکن اصلی پر کردن شکاف صنعت و دانشگاه است. در این راستا، پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی در ایران انجام شده است. مطالعه حاضر از منظر هدف یک پژوهش کاربردی است که با روش آمیخته صورت گرفته است. شرکت‌کنندگان بخش کیفی شامل ۱۶ نفر از خبرگان تجربی و نظری در حوزه مورد مطالعه است. در بخش کمی نیز از دیدگاه ۱۴۰ نفر از مشتریان دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه و پرسشنامه می‌باشد. برای تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون، مدلسازی ساختاری - تفسیری و حداقل مربعات جزئی استفاده گردیده است. نتایج نشان داده است شایستگی اخلاقی به عنوان عامل زیربنایی الگو تاثیر مستقیمی بر شایستگی خدماتی و شایستگی فرهنگی دارد. این شایستگی‌ها نیز بر شایستگی پژوهشی و آموزشی اثر می‌گذارند. در نهایت از طریق بهبود در شایستگی پژوهشی و آموزشی می‌توان انتظار داشت شایستگی اجرایی دانش‌آموختگان دکتری افزایش پیدا کند.

واژگان کلیدی: شایستگی‌های کارکردی، دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی، رویکرد آمیخته

۱. مقدمه

یک مساله اساسی برای فارغ التحصیلان دانشگاهی، شایستگی آنها برای تصدی امور شغلی است. در این راستا علاوه بر آموزش مباحث نظری آشنایی با زمینه فعالیت و الزامات آن نیز از جایگاه مهمی برخوردار است. از این موضوع با عنوان شایستگی‌های کارکردی یاد می‌شود و اهمیت بسیاری برای نظام آموزش عالی دارد (بوراً^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). در سال‌های اخیر مطالعه شایستگی‌های کارکردی دانشجویان هم در کشورهای توسعه یافته و هم در حال توسعه از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. دانشگاه‌ها باید نیازهای بازار کار را به درستی شناخته و نیروهایی را آموزش دهند که از کفایت و شایستگی لازم برای تصدی مشاغل برخوردار باشند (زایتسوا^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). از این منظر شایستگی کارکردی به عنوان ترکیبی از دانش، مهارت، توانایی و نگرش تعریف می‌شود. این توانمندی به دانش آموختگان نظام آموزشی این امکان را می‌دهد تا بتوانند از فرصت‌های شغلی بازار کار بهره‌مند شده و سازمان‌ها نیز از نیروی کاری مناسب برای تصدی امور شغلی استفاده نمایند (گاریکا^۳ و همکاران، ۲۰۲۰).

شایستگی‌های کارکردی بویژه در نظام آموزش عالی از اهمیت بالایی برخوردار است. آموزش عالی نقشی حساس و تعیین کننده در توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی کشورها بر عهده دارد و اکثر اندیشمندان و صاحب نظران آن را موتور محرکه و زیربنای رشد و توسعه جوامع می‌دانند. هرگونه رشد و توسعه مادی و معنوی جوامع در گرو توانمندی دانش آموختگان نظام آموزشی آن جامعه است (گلوکوف و کارتاونکو^۴، ۲۰۲۰). نظام دانشگاهی باید در راستای افزایش شایستگی‌های حرفه‌ای دانشجویان حرکت نماید. هرچه شایستگی‌های کارکردی دانش آموختگان دانشگاهی بیشتر باشد میزان دستیابی به اهداف فردی، سازمانی و اجتماعی نیز افزایش خواهد یافت (لاپین^۵ و همکاران، ۲۰۲۰). در کشور ما نیز پاسخگویی به چالش‌های علمی، صنعتی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، اخلاقی و نیز دستیابی به توسعه پایدار و دانایی محور، مستلزم تحول بنیادین در نظام آموزشی و توسعه شایستگی دانش آموختگان است (رضایت و صادق بیگی، ۱۳۹۷).

بی تردید شایستگی کارکردی برای دانشجویی از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. اگر برنامه‌ها و اهداف توسعه آموزشی مبتنی بر پرورش این نوع از شایستگی نباشد، هیچ تعهد، وابستگی و غرابتی بین نظام آموزشی و صنایع کشور برقرار نخواهد شد و در نتیجه جامعه از مشارکت نسلی فعال و پویا محروم خواهد شد (وحدت و پورعبدال، ۱۳۹۹). با این وجود بسیاری از فارغ التحصیلان دانشگاهی احساس می‌کنند آنچه در دوران تحصیل آموخته‌اند تفاوت بسیاری با نیازهای زمینه فعالیت و کار دارد و آنها در این خصوص شایستگی‌های لازم را کسب نکرده‌اند. تحقیقات در زمینه اشتغال دانش آموختگان مقاطع عالی در ایران نشان می‌دهد که برنامه‌های درسی آموزش عالی در پرورش و تقویت شایستگی‌های مورد نیاز دانش آموختگان رشته‌های مختلف از توفیق چندانی برخوردار نبوده است (شجاعی و همکاران، ۱۳۹۸). در این راستا دانشگاه‌ها بویژه در سطح آموزش عالی

و مقطع دکتری باید بر کیفیت آموزش تمرکز داشته باشند. عامل اصلی در بهبود کیفیت آموزش نیز توسعه شایستگی‌های کارکردی در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی می‌باشد (کیخا و همکاران، ۱۳۹۸).

شایستگی‌های کارکردی ابزاری کاربردی برای توسعه و بالندگی سازمان و سازمان‌دهی کارا و اثربخش فعالیت‌ها در عصر حاضر است. شایستگی‌های کارکردی نوع خاصی از شایستگی‌های فردی است که از آن به عنوان ترکیبی از دانش، مهارت‌ها، انگیزه‌ها، فعالیت‌ها، نگرش‌ها و همچنین مشخصه‌های فردی یاد می‌شود (کاستیلو^{۱۱} و همکاران، ۲۰۲۰). این قابلیت‌ها علاوه بر بهبود بهره‌وری و عملکرد سازمانی، کاهش هزینه را نیز به همراه دارد. از سوی دیگر شایستگی‌های کارکردی کلید دستیابی به ارزش‌آفرینی منابع انسانی می‌باشد (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۸). منظور از ارزش‌آفرینی منابع انسانی بکارگیری استعداد افراد برای بهبود کارایی و اثربخشی سازمان و کشف و استخراج فرصت‌های بازار است. به عبارت دیگر اگر کارکنان بتوانند به کاهش هزینه‌های سازمان کمک کنند یا منافع بیشتری برای مشتریان فراهم سازند، ارزش‌آفرینی کرده‌اند (کابرال^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۹). از این منظر شایستگی کارکردی افراد در هر سازمانی از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. از منظر توسعه مدیریت و تحول سازمانی نیز بررسی شایستگی‌های مدیریتی بسیار ضروری است. بویژه برای اخذ تصمیمات بلندمدت و کلان که منجر به تدوین راهبردهای سازمان می‌شود، شایستگی‌های کارکردی اهمیت بیشتری پیدا می‌کند (سیوسنگ^{۱۳} و همکاران، ۲۰۲۱).

با وجود افزایش کمی و آمار بالای دانشجویان مقاطع عالی در کشور، افراد تحصیل‌کرده و دارای مدرک تحصیلی آموزش عالی با استقبال چندانی از سوی کارفرمایان و صاحبان صنایع و کسب‌وکار مواجه نمی‌شوند (شکرباغی، ۱۳۹۷). دلیل عمده این مساله شکاف بین دنیای آموزش و کسب‌وکار در کشور است. به عبارت دیگر دانشجویان آموزش عالی به صورت نظری با مباحث آشنا می‌شوند و شایستگی‌های حرفه‌ای و عملی مورد نیاز در محیط واقعی کسب‌وکار را فرا نمی‌گیرند (هادی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۹). بنابراین نظام آموزشی کشور بیش از گذشته نیازمند توسعه شایستگی‌های کارکردی در دانشجویان مقاطع عالی بویژه مقطع دکتری تخصصی می‌باشد. بر همین اساس لازم و ضروری به نظر می‌رسد تا با مطالعه‌ای عمیق و بنیادی الگویی برای شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دوره‌های دکتری ارایه نمود. به منظور ارائه الگوی مورد نظر باید عوامل زیربنایی آن مورد شناسایی قرار گیرند. شناسایی شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان می‌تواند در راستای اجرای برنامه‌ای فراگیر جهت ارزش‌آفرینی منابع انسانی آینده راه‌گشا باشد. تمرکز اصلی این مطالعه شناسایی علل شکاف بین صنعت و دانشگاه و موانع شایستگی‌های دانش‌آموختگان دکتری نیست بلکه هدف اصلی شناسایی شایستگی‌های کارکردی لازم با هدف پر کردن شکاف موجود است. بنابراین این مطالعه رویکردی گذشته نگر جهت شناسایی چرایی وضع موجود ندارد و با رویکردی آینده‌نگرانه جهت دستیابی به وضعیت مطلوب صورت گرفته است.

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مفهوم شایستگی‌های مدیریتی نخستین بار در دهه ۱۹۷۰ ظهور کرد و در سالهای بعد توسعه و گسترش یافت. این مفهوم طی دهه اول ۲۰۰۰ به حوزه آموزشی ورود پیدا کرد و از سال ۲۰۱۰ به بعد در قلمرو آموزشی و نهادهای آموزش‌محور از رشد و گسترش قابل اعتنایی برخوردار گردید (کابرال^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). در حال حاضر شایستگی‌های مدیریت در حوزه آموزش هم از منظر عملی با اقبال فراوانی مواجه شده است و هم مطالعات متعددی در زمینه الگوهای شایستگی مدیران در این حوزه انجام شده است (روناک و میسرا^۵، ۲۰۲۰).

شایستگی معانی متفاوتی دارد. مفهوم شایستگی انسانی توسط دو روانشناس به نام‌های رابرت وایت و دیوید مک‌کلند مطرح گردید. وایت (۱۹۵۹) یک خصیصه انسانی را شناسایی نمود و آن را شایستگی نامگذاری کرد. مک‌کلند (۱۹۷۳) رویکردی برای پیش‌بینی شایستگی ایجاد کرد که از آزمون‌های هوش آن زمان متفاوت بود. وی مطرح ساخت که هوش بر عملکرد اثرگذار است در حالی که شایستگی، عملکرد موفق را از عملکرد ناموفق باز می‌شناساند. مک‌کلند شایستگی را مشخصه‌ای تعریف می‌کند که مبنای عملکرد موفق است. پس از مک‌کلند محققان بسیاری به تعریف شایستگی‌ها مبادرت ورزیده‌اند (مارتینا^۶ و همکاران، ۲۰۱۸). هافمن^۷ (۱۹۹۹) با بررسی ادبیات گذشته برای تعریف شایستگی سه نکته را تشخیص می‌دهد: صلاحیت‌ها و ویژگی‌های اساسی شخص، رفتارهای قابل مشاهده و استاندارد نتایج عملکرد فردی (هافمن، ۱۹۹۹). یکی از پذیرفته‌ترین تعاریف در میان محققان، تعریفی است که پری (۱۹۹۸) مطرح ساخته است. وی شایستگی‌ها را مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها تعریف می‌کند که بخش عمده‌ای از شغل فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند و با عملکرد شغلی همبستگی دارند. این ترتیب می‌تواند شایستگی را مشخصه‌هایی تعریف نمود 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 بر دارند. دانش، اطلاعاتی در مورد درک نظری و عملی یک موضوع است که از طریق تجربه یا آموزش به دست می‌آید. مهارت، استفاده از داده‌ها و اطلاعات با چیرگی یدی، کلامی یا ذهنی است. توانایی به معنی قدرت کافی، به ویژه یک صفت فیزیکی و ذهنی، برای انجام یک کار است (کراوتز^۸، ۲۰۱۸).

با بررسی ادبیات موضوع مربوط به شایستگی‌ها و بررسی تعاریفی که در مورد شایستگی ارائه شده است، اولین چیزی که بخوبی مشخص می‌شود، فقدان تعریف واحد و اصطلاح شناسی مشخص و معین در مورد شایستگی و معنا و مفهوم آن است (حبیبی و همکاران، ۱۳۹۴). فرهنگ آکسفورد (۲۰۰۳) شایستگی را بعنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن یک وظیفه تعریف می‌کند. شایستگی را بعنوان نتیجه به کاربردن دانش و مهارت بطور مناسب تعریف می‌کنند. به عبارت دیگر شایستگی تلفیقی از دانش و مهارت است. همچنین شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی‌ها در یک شغل خاص تعریف کرده‌اند که به شخص اجازه می‌دهد که به موفقیت در انجام وظایف دست یابد. همانطور که مشاهده می‌شود، این تعریف مولفه توانایی را نیز به مولفه‌های شایستگی افزوده است (اسماعیلی و همکاران، ۱۳۹۸). در تعریفی دیگر شایستگی به عنوان ترکیبی از مهارت‌ها،

دانش و نگرش‌های مورد نیاز برای انجام یک نقش بگونه‌ای اثر بخش می‌باشد. در این تعریف مولفه نگرش‌ها بجای توانایی‌ها آمده است. در تعریفی دیگر، مولفه انگیزه به جای این دو به تعریف افزوده شده است (چن^{۱۹} و همکاران، ۲۰۱۹).

شایستگی مساله‌ای با قدمت تاریخی بسیار طولانی است. رویکرد شایستگی، رویکردی جدید در مدیریت منابع انسانی نیست و رومی‌ها، در تلاش برای دستیابی به صفات جزئی و تفصیلی سرباز خوب رومی از آن استفاده می‌کردند. در هر حال متدولوژی مبتنی بر شایستگی به شکل مدون و امروزی توسط شرکت هی-مکبر که مؤسس آن دیوید مک کلند روان‌شناس برجسته دانشگاه هاروارد بود، در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل دهه ۱۹۷۰ ارائه شد. مک کلند، کار را با تعریف متغیرهای شایستگی آغاز کرد که می‌توانستند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کنند و تحت تأثیر جنسیت، نژاد یا عوامل اجتماعی و اقتصادی قرار نمی‌گرفتند. مطالعات او به شناسایی جنبه‌های مختلف عملکرد کمک کرد (حاج‌کریمی و همکاران، ۱۳۹۰). مدیریت برپایه شایستگی یا به عبارت دیگر مدیریت منابع انسانی با رویکرد شایستگی، بعد از مقاله مهم لاولر (۱۹۹۴) مطرح شد که در آن مقاله از اهمیت شایستگی در سازمان‌ها سخن به میان آمد. لاور سیر تحولی سازمان‌ها، از سازمان‌های تحلیل شغل-محور، به سازمان‌های شایستگی محور یا شایسته سالار را بررسی کرد. امروزه تعداد وسیعی از سازمان‌ها، روش‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی^{۲۰} را به کار می‌برند. شایان ذکر است که با وجود استفاده و کاربرد آن به روش‌های متفاوت، به نظر می‌رسد شایستگی‌ها از لحاظ مفهومی، نیاز به تفسیر و توضیح دارند (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۶). با بررسی تعاریف گوناگون شایستگی، چنین به نظر می‌رسد که شایستگی، همانند چتری دربرگیرنده هر آن چیزی است که به گونه‌ای مستقیم یا غیرمستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیر دارد. به عبارت دیگر شایستگی‌ها بیانگر این مسئله است که افراد چگونه باید انجام وظیفه کنند یا در شرایط خاص چگونه واکنش نشان داده، یا چگونه رفتار کنند (پیریایی و نیک‌نامی، ۱۳۹۶).

الگوی شایستگی مدیران از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است زیرا مدیران همواره نقش مهم و حیاتی در سازمان‌ها ایفا می‌کنند. اثر مدیران برجسته در کسب درآمد، سود و موفقیت سازمانی، امروزه بخوبی در بسیاری از سازمان‌های موفق بارز و آشکار است. از سوی دیگر پاسخ سریع به تهدیدها و فرصت‌های عصر حاضر، مدیر را بعنوان منبعی حیاتی در حل مسائل در سازمان‌ها مطرح ساخته که بر این اساس نیاز سازمان‌ها به مدیران شایسته بیش از پیش آشکار شده است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۵). کاربرد شایستگی‌ها جهت طراحی برنامه‌های توسعه مدیریت است. روان‌شناسان، شایستگی را محرک، ویژگی یا مهارت برجسته تعریف کرده‌اند که منجر به عملکرد شغلی بهتر می‌شود. همچنین تعریف ارائه شده توسط جامعه بین‌المللی عملکرد می‌گوید مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد به صورتی اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند، شایستگی نامیده می‌شود (هافمن^{۲۱}، ۱۹۹۹). برخی از محققان نیز شایستگی را ویژگی زیربنایی فرد که به طور کلی با عملکرد اثربخش ملاک مدار یا عملکرد برتر در یک شغل یا وضعیت، رابطه دارد تعریف می‌کنند (جیمسون و جیمسون^{۲۲}، ۲۰۱۹).

شایستگی‌های کارکردی مجموعه مهارت‌ها، نگرش‌ها و انگیزه‌های ضروری مدیران برای اداره یک شغل یا سازمان می‌باشد (لارا^{۲۳} و سالاس، ۲۰۱۷). به این ترتیب می‌توان شایستگی را مشخصه‌هایی تعریف نمود که افراد آنها را برای کسب عملکرد مطلوب به طور مناسب و سازگار استفاده می‌کنند. این مشخصه‌ها دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و خصیصه‌های فکری را شامل می‌شوند. دانش، اطلاعاتی در مورد درک نظری و عملی یک موضوع است که از طریق تجربه یا آموزش به دست می‌آید. مهارت، استفاده از داده‌ها و اطلاعات با چیرگی یدی، کلامی یا ذهنی است. توانایی به معنی قدرت کافی، به ویژه یک صفت فیزیکی و ذهنی، برای انجام یک کار است (رنگریز و همکاران، ۱۳۹۶). می‌توان گفت که شایستگی‌ها مبنای فعالیت‌های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی را تشکیل می‌دهند. بسیاری از صاحب نظران معتقدند که کارآمدی هر نظام آموزشی به اندازه شایستگی مدیران و مدیران استراتژیک آن نظام است (ولیو و مانژاری^{۲۴}، ۲۰۱۷). شایستگی‌های کارکردی عاملی اساسی در توسعه راهبردها جهت دستیابی به مأموریت سازمان، اهداف سازمانی و بهبود عملکرد می‌باشد. بهره‌گیری از کارکنانی لایق و شایسته در سازمان‌ها ضرورتی انکارناپذیر است (حبیبی و همکاران، ۱۳۹۴).

مطابق با نظر محققان، مزیت رقابتی بلندمدت برای شرکت یا سازمانی وجود خواهد داشت که دارای "شایستگی‌های محوری" بوده و در این شایستگی‌ها، برتر از رقبای خود باشد (کراوتز^{۲۵}، ۲۰۱۸). طبق نظر محققان می‌توان ادعا کرد که متمایزترین قابلیت‌ها شامل دانش، مهارت، تخصص و تعهدکارکنان، علی‌الخصوص مدیران ارشد می‌باشند که اساس شایستگی‌ها هستند و بر عملکرد شغلی آنها و در نتیجه بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارند (لیانگ^{۲۶} و همکاران، ۲۰۱۸). مفهوم شایستگی فردی، سابقه ای طولانی در حوزه مدیریت داشته و می‌توان گفت شایستگی بیشتر برای رهبران و مدیران مصداق دارد. شایستگی‌ها همان توانمندی در خلق ارزش افزوده برای سازمان است، به گونه ای که مزیت رقابتی پایداری را برای سازمان ایجاد کند (مارتینا^{۲۷} و همکاران ۲۰۱۲). در دنیای متحول امروز، هر سازمانی برای افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌ها و برنامه‌های خود به صورت مستمر تلاش می‌کند تا شایسته‌ترین افراد را به کار گیرد. کارکنان به عنوان مهم‌ترین و ارزشمندترین منابع سازمان در عصر حاضر بوده و دستیابی به اهداف و رسالت‌های سازمان در گرو توانمندی کارکنان آن سازمان است. موفقیت در نیل به اهداف سازمانی در سایه دانش، مهارت و توانمندی‌های کارکنان قابل حصول است (چن^{۲۸} و همکاران، ۲۰۱۹).

شایستگی‌های کارکردی دربرگیرنده ویژگی‌ها و رفتارهای فردی، مانند مهارت‌ها، دانش و نگرش‌ها است (تورس^{۲۹} و همکاران، ۲۰۱۶). آنچه می‌تواند حیات بالنده و رو به رشد سازمان‌ها را تضمین نماید، وجود نظام مدیریتی اثربخش و کارآمد است. برای داشتن چنین نظامی می‌بایست مدیرانی شایسته و ذی صلاح تربیت نمود. تربیت و پرورش مدیران نیز نیازمند چهارچوبی جامع و کامل است تا با انتخاب و پرورش صحیح و اثربخش، مدیران به اهداف و استراتژی‌های سازمان جامه عمل بپوشانند (حافظی و همکاران، ۱۳۹۷). برای انتخاب، ارزیابی و سنجش عملکرد مدیران بر اساس شایستگی، از مدل یا الگوی شایستگی استفاده می‌شود. الگوهای شایستگی تصویری از یک انسان توسعه یافته نشان می‌دهد که از آمادگی‌های لازم برای انجام موفقیت آمیز وظایف و

مسئولیت‌های محوله برخوردار است (دابیاس^{۳۰} و همکاران، ۲۰۱۴). مدیریت بر پایه شایستگی^{۳۱} از ادغام برنامه‌ریزی منابع انسانی با برنامه‌ریزی کسب و کار به وجود آمده است که به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا ظرفیت فعلی مدیران و منابع انسانی خود را مطابق با شایستگی‌های مورد نیاز جهت دستیابی به اهداف و مأموریت‌های از پیش تعیین شده سازمانی، مورد ارزیابی قرار دهند. سپس بر اساس شکاف‌های شناسایی شده بین وضعیت فعلی و وضعیت ایده‌آل شایستگی منابع انسانی، برنامه‌ها و استراتژی‌های لازم (استخدام، آموزش، توسعه شغلی، جانشین‌پروری و غیره) طراحی و اجرا می‌شود. اعتقاد بر این اساس که مدیریت برپایه شایستگی رویکرد اصلی مدیریت سازمان‌ها در آینده‌ای نزدیک خواهد بود (امرسون^{۳۲} و همکاران، ۲۰۱۸). پر واضح است که ارائه مدل شایستگی دانش‌آموختگان دانشگاهی می‌تواند راهگشای مناسبی در انتصاب و انتخاب مدیران و کارکنان شایسته باشد تا با انتخاب و حضور افراد شایسته، جامعه به سمت پیشرفت و توسعه پایدار گام برداشته شود.

۳. روش پژوهش

این مطالعه از منظر هدف یک تحقیق کاربردی است که با هدف ارائه و اعتباریابی الگوی شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی صورت گرفته است. براساس نحوه گردآوری داده‌ها نیز یک پژوهش ترکیبی است که با روش‌های کیفی-کمی انجام شد

شرکت کنندگان این پژوهش در بخش کیفی و ارائه الگو، شامل اساتید دانشگاهی است که حداقل ده سال سابقه مدیریت در سازمان‌های دولتی را دارند. اساتید منتخب از دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبایی انتخاب شده‌اند. حجم نمونه در مطالعاتی که با روش کیفی و مصاحبه انجام می‌شوند معمولاً بین ۵ تا ۲۵ نفر توصیه شده است. بطور کلی فرایند مصاحبه در تحلیل کیفی تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا می‌کند (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۱؛ جلالی، ۱۳۹۱؛ الوانی و بودلایی، ۱۳۹۱). با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند ۱۶ نفر در این مطالعه شرکت کرده‌اند.

در بخش دوم جهت اعتباریابی الگو نیز جامعه آماری شامل دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی است. از آنجایی که حجم نمونه پیشنهادی در حداقل مربعات جزئی براساس خصوصیات رگرسیون OLS پایه‌گذاری شده است، بنابراین می‌توان از قاعده تحلیل توان^{۳۳} کوهن (۱۹۹۲) استفاده کنند. براساس این قاعده با نمونه‌های کوچک نیز می‌توان از روش حداقل مربعات جزئی استفاده کرد (آذر و غلامزاده، ۱۳۹۸ : ۳۷). با استفاده از قاعده تحلیل توان در سطح اطمینان ۹۵٪ با ضریب تشخیص ۲۵٪ حجم نمونه ۱۴۰ نفر برآورد شده است. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شده است و فرایند نمونه‌گیری تا دستیابی به ۱۴۰ نفر ادامه پیدا کرده است.

ابزار گردآوری داده‌ها: ابزار اصلی گردآوری داده‌های پژوهش مصاحبه و پرسشنامه می‌باشد. مصاحبه شامل ۶ پرسش اولیه بوده و به روش نیم‌ساختاریافته انجام شده است. پرسشنامه پژوهش شامل ۶ سازه اصلی و ۲۹ گویه با طیف لیکرت پنج درجه و چهار پرسش عمومی است.

برای بررسی اعتبار بخش کیفی از محاسبه ضریب هولستی^{۳۴} استفاده شده است. میزان توافق دوکدگذار در این روش ۰/۷۱۵ بدست آمده است که از ۰/۶ بیشتر است بنابراین تحلیل کیفی از اعتبار کافی برخوردار است. برای سنجش اعتبار پرسشنامه از روایی محتوا (نظرخواهی از خبرگان) استفاده شد و اعتبار آن تایید گردید. همچنین آلفای کرونباخ کلی پرسشنامه در یک مطالعه مقدماتی ۰/۸۵۶ بدست آمد. پس از توزیع پرسشنامه در نمونه منتخب روایی پرسشنامه با سه روش روایی سازه (مدل بیرونی)، روایی همگرا (AVE) و روایی واگرا بررسی شد. مقدار AVE برای تمامی متغیرهای باید بزرگتر از ۰/۵ باشد. برای محاسبه پایایی نیز پایایی ترکیبی (CR) و ضریب آلفای کرونباخ هر یک از عوامل محاسبه شده است. میزان پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ تمامی ابعاد باید بزرگتر از ۰/۷ باشد (امانی، ۱۳۹۱؛ داوری و رضازاده، ۱۳۹۲). نتایج مربوط به هر یک از این شاخص‌ها در برازش بیرونی مدل ارائه شده است.

روش تحلیل داده‌ها: برای شناسایی مقوله‌های زیربنایی تحقیق از تحلیل مضمون استفاده شده است. برای طراحی الگوی اولیه از روش مدلسازی ساختاری-تفسیری استفاده شده است. در نهایت برای اعتبارسنجی الگوی طراحی شده از روش حداقل مربعات جزئی استفاده گردیده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در فاز کیفی با نرم‌افزار Maxqda و در فاز کمی با نرم‌افزار MicMac و Smart PLS 3 انجام شده است.

۴. یافته‌های پژوهش

۴.۱. تحلیل توصیفی مشخصات جمعیت‌شناختی

بخش کیفی این مطالعه بر اساس دیدگاه ۱۶ نفر از اساتید دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی و علامه طباطبائی انجام شده است. این اساتید شاغل در سازمان‌های دولتی و غیردولتی نیز می‌باشند. از نظر مرتبه علمی ۱ نفر استاد تمام، ۵ نفر دانشیار و ۱۰ نفر استادیار هستند. از نظر جنسیت ۱۱ نفر مرد هستند و ۵ نفر نیز زن می‌باشند. از نظر تحصیلات همه اساتید مدرک تحصیلی دکتری دارند. در نهایت ۴ نفر بین ۱۰ تا ۱۵ سال سابقه‌کاری داشته و ۱۲ نفر نیز بالای ۱۵ سال تجربه کاری دارند.

جدول (۱). ویژگی‌های جمعیت‌شناختی خبرگان

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۱	٪۶۹
	زن	۵	٪۳۱
مرتبه علمی	استاد (پروفسور)	۱	٪۶
	دانشیار	۵	٪۳۱
	استادیار	۱۰	٪۶۳
تحصیلات	دکتری	۱۶	٪۱۰۰
سابقه‌کاری	۱۰ تا ۱۵ سال	۴	٪۲۵
	بالای ۱۵ سال	۱۲	٪۷۵
	کل	۱۶	٪۱۰۰

در بخش کمی از دیدگاه ۱۴۰ نفر استفاده شده است که براساس جنسیت ۶۳ نفر (٪۴۵) مرد و ۷۷ نفر (٪۵۵) را زنان تشکیل می‌دهند. از نظر مقطع تحصیلی ۳۴ نفر (٪۳۲) دانشجوی سال سوم، ۴۰ نفر (٪۳۸) دانشجوی سال چهارم، ۳۱ نفر (٪۳۰) دانشجوی سال سوم و ۳۵ نفر (٪۳۳) فارغ‌التحصیل هستند. از نظر سن ۱۷ نفر (٪۱۲) کمتر از ۳۵ سال سن دارند. ۸۶ نفر (٪۶۱) بین ۳۵ تا ۴۵ سال و ۳۷ نفر (٪۲۶) نیز ۴۵ سال و بیشتر سن دارند. از منظر وضعیت اشتغال ۱۷ نفر (٪۱۲) غیرشاغل هستند، ۲۷ نفر (٪۱۹) شغل غیرمرتبط با تحصیلات خود دارند و ۹۶ نفر (٪۶۹) نیز شغل مرتبط دارند.

جدول (۲). ویژگی‌های جمعیت‌شناختی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی		فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۶۳	٪۴۵
	زن	۷۷	٪۵۵
سن	کمتر از ۳۵ سال	۱۷	٪۱۲
	۳۵ تا ۴۵ سال	۸۶	٪۶۱
	۴۵ سال و بیشتر	۳۷	٪۲۶
مقطع تحصیلی	دانشجوی سال سوم	۳۴	٪۳۲
	دانشجوی سال چهارم	۴۰	٪۳۸
	دانشجوی سال پنجم	۳۱	٪۳۰

ویژگی‌های جمعیت شناختی		فراوانی	درصد
وضعیت اشتغال	فارغ التحصیل	۳۵	٪۳۳
	غیر شاغل	۱۷	٪۱۲
	شغل نامرتبط	۲۷	٪۱۹
	شغل مرتبط	۹۶	٪۶۹
کل		۱۴۰	٪۱۰۰

شناسایی مقوله‌های شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی جهت ارائه الگویی برای شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی، مصاحبه‌های تخصصی نیم‌ساخت یافته با اساتید دانشگاه صورت گرفته است. در این مرحله پیش از شروع مصاحبه ۶ پرسش باز در نظر گرفته شده است و در طول فرایند مصاحبه این پیش‌بینی در نظر گرفته شده است که سوالات جدیدی نیز مطرح شود. برای اینکه پژوهشگر با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود اقدام به بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها به صورت فعال (جستجوی معانی و الگوها) گردیده است. سوالات تخصصی مصاحبه در جدول (۳) ارائه شده است.

جدول (۳). سوالات مصاحبه طراحی الگوی شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی

ردیف	سوالات مصاحبه
۱	جناب عالی چه برداشت یا تفسیری از شایستگی‌های «کارکردی» دانش‌آموختگان دارید و مولفه‌های آن کدامند؟
۲	به نظر شما دانش‌آموختگان دکتری آموزش عالی تا چه اندازه شایستگی‌های کارکردی لازم جهت نیازهای جامعه و بازار کار را دارند؟ اگر ندارند، چرا ندارند؟
۳	فکر می‌کنید فقدان کدام قابلیت‌ها و شایستگی‌های کارکردی، در دانش‌آموختگان دکتری آموزش عالی موجب عدم موفقیت آنها در بازار کار می‌شود؟
۴	به نظر شما ارتقا کیفی برنامه ریزی درسی دوره دکتری آموزش عالی تا چه اندازه جهت کاهش فاصله- بین دانش و عمل برای رفع نیازهای بازار کار و جامعه مفید است؟
۵	چه نوع شایستگی‌های کارکردی از دانش‌آموختگان دکتری آموزش عالی در جهت پاسخگویی به نیازهای- جامعه و بازار کار انتظار می‌رود؟
۶	نیازها و انتظارات اصلی بازار کار و جامعه از دانش‌آموختگان دکتری آموزش عالی چه می‌باشد؟

نتایج مصاحبه‌ها با روش تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. تحلیل مضمون مبتنی بر روش پیشنهادی براون و کلارک (۲۰۰۶) شامل مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر صورت گرفت. متن مصاحبه‌ها که پیش از آن به صورت فایل متن وارد نرم افزار شد بارها مورد مطالعه قرار گرفت و نکات کلیدی آن‌ها به صورت کد وارد نرم افزار MaxQDA شد. برای این منظور متن مصاحبه‌ها چندین بار مطالعه و مرور شد. سپس داده‌ها به واحدهای معنایی در قالب جملات و پاراگراف‌های مرتبط با معنای اصلی شکسته شد. واحدهای معنایی نیز چندین بار مرور و سپس کدهای مناسب هر واحد معنایی نوشته و کدها براساس تشابه معنایی طبقه‌بندی شد. جریان تجزیه و تحلیل با اضافه شدن هر مصاحبه به همین ترتیب تکرار شد. مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. ملاک دستیابی به اشباع نظری رسیدن به تکرار در کدهای استخراجی بوده است. در مرحله کدگذاری باز ۱۹۸ کد شناسایی گردید. در نهایت از طریق کدگذاری محوری به ۶ طبقه (مقوله اصلی) و ۲۹ شاخص (مقوله فرعی) دست پیدا شد. شاخص‌های الگوی شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی مستخرج از مصاحبه‌ها به روش تحلیل مضمون ارائه شده است.

جدول (۴). شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی براساس تحلیل مضمون

فراگیر	سازمان دهنده	مضامین پایه
شایستگی کارکردی	شایستگی پژوهشی	«تولیدات علمی»؛ «اثرگذاری پژوهش»؛ «اعتبار پژوهشی»؛ «نوآوری پژوهشی»؛ «مهارت پژوهشی»؛ «فناوری پژوهشی»
	شایستگی آموزشی	«اعتبار آموزشی»؛ «اثرگذاری آموزشی»؛ «نوآوری آموزشی»؛ «اشراف بر محتوای آموزشی»؛ «ارزشیابی»؛ «فناوری آموزشی»؛ «روش آموزش»؛ «به‌روزرسانی دانش»
	شایستگی اجرایی	«فعالیت‌های اجرایی»؛ «مشارکت در توسعه علم»؛ «عضویت در گروه‌های علمی»؛ «مهارت‌های مدیریتی»
	شایستگی فرهنگی	«ارزش‌های فرهنگی»؛ «اثرگذاری فرهنگی»؛ «فعالیت‌های فرهنگی»
	شایستگی اخلاقی	«اخلاق آموزشی»؛ «اخلاق سازمانی»؛ «اخلاق اجتماعی»؛ «اخلاق پژوهشی»؛ «اخلاق عمومی»
	شایستگی خدماتی	«خدمت به جامعه»؛ «خدمت به دانشگاه»؛ «خدمت به دانشجویان»

مقوله‌های سازمان‌دهنده این تحقیق عبارتند از شایستگی‌های پژوهشی، آموزشی، اجرایی، فرهنگی، اخلاقی و خدماتی. شایستگی‌های پژوهشی عبارتند از: تولیدات علمی، اثرگذاری پژوهش، اعتبار پژوهشی، نوآوری پژوهشی، مهارت پژوهشی و فناوری پژوهشی. شایستگی آموزشی نیز شامل اعتبار آموزشی، اثرگذاری آموزشی، نوآوری آموزشی، اشراف بر محتوای آموزشی، ارزشیابی، فناوری آموزشی، روش آموزش و

به‌روزرسانی دانش است. توانایی اجرایی شامل خدمات اجرایی و علمی، فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی و مهارت ارتباطی می‌باشد. شایستگی اخلاقی شامل اخلاق آموزشی، اخلاق سازمانی، اخلاق اجتماعی، اخلاق پژوهشی و اخلاق عمومی است. در نهایت شایستگی خدماتی دربرگیرنده خدمت به جامعه، خدمت به دانشگاه و خدمت به دانشجویان می‌باشد.

طراحی الگوی اولیه شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی

گام دوم براساس الگوی پژوهش، شناسایی روابط درونی و ارائه الگوی شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی می‌باشد. جهت طراحی الگوی نهایی از روش الگوسازی ساختاری-تفسیری^{۳۵} استفاده شده است. الگوی روابط بین شایستگی‌های کارکردی با استفاده از الگوی مندرج در جدول (۵) تعیین شده است.

جدول (۵). علائم مورد استفاده در طراحی الگو ساختاری-تفسیری

نماد	V	A	X	O
رابطه	متغیر I بر J تاثیر دارد	رابطه دو سویه	عدم وجود رابطه	

با شناسایی روابط شاخص‌ها، ماتریس خودتعاملی ساختاری^{۳۶} (SSIM) تشکیل شده است.

جدول (۶). ماتریس خودتعاملی ساختاری شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی

آموزش عالی

SSIM	RC	EDC	EXC	CC	PE	SC
شایستگی پژوهشی (RC)		X	V	A	A	A
شایستگی آموزشی (EDC)			V	A	O	A
شایستگی اجرایی (EXC)				O	A	A
شایستگی فرهنگی (CC)					A	X
شایستگی اخلاقی (PE)						V
شایستگی خدماتی (SC)						

ماتریس دریافتی^{۳۷} (RM) از تبدیل ماتریس خود تعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک بدست می‌آید. در ماتریس دریافتی درایه‌های قطر اصلی برابر یک قرار می‌گیرد. همچنین برای اطمینان باید روابط ثانویه کنترل شود. به این معنا که اگر A منجر به B شود و B منجر به C شود در این صورت باید A منجر به C شود. یعنی اگر براساس روابط ثانویه باید اثرات مستقیم لحاظ شده باشد اما در عمل این اتفاق نیفتاده باشد باید

جدول تصحیح شود و رابطه ثانویه را نیز نشان داد. فرمول زیر روش تعیین دسترسی را با استفاده از ماتریس مجاورت نشان می‌دهد:

رابطه ۱: تعیین ماتریس دسترسی نهایی

$$M = (A + I)^n$$

ماتریس A ماتریس دسترسی اولیه ماتریس همانی و ماتریس دسترسی نهایی است. عملیات به توان رساندن ماتریس طبق قوانین بولین^{۳۸} (رابطه ۲) صورت می‌گیرد.

رابطه ۲: قوانین بولینی

$$1 \times 1 = 1; 1 + 1 = 1$$

(آذر و خسروانی، ۱۳۹۸، ص ۲۶۰).

ماتریس دسترسی نهایی در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول (۷). ماتریس دستیابی پس از سازگاری

S	P	C	EX	ED	R	TRM
C	E	C	C	C	C	
۰	۰	۰	۱	۱	۱	شایستگی پژوهشی (RC)
۰	۰	۰	۱	۱	۱	شایستگی آموزشی (EDC)
۰	۰	۰	۱	۰	۰	شایستگی اجرایی (EXC)
۱	۰	۱	*۱	۱	۱	شایستگی فرهنگی (CC)
۱	۱	۱	۱	*۱	۱	شایستگی اخلاقی (PE)
۱	۰	۱	۱	۱	۱	شایستگی خدماتی (SC)

پس از تشکیل ماتریس دستیابی برای تعیین روابط و سطح بندی شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی باید «مجموعه دستیابی» و «مجموعه پیش‌نیاز» شناسایی شود. برای متغیر C_i مجموعه دستیابی (خروجی یا اثرگذاری‌ها) شامل متغیرهایی است که از طریق متغیر C_i می‌توان به آنها رسید. مجموعه پیش‌نیاز (ورودی یا اثرپذیری‌ها) شامل متغیرهایی است که از طریق آنها می‌توان به متغیر C_i رسید.

جدول (۸). مجموعه دستیابی و پیش نیاز شایستگی های کارکردی دانش آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی

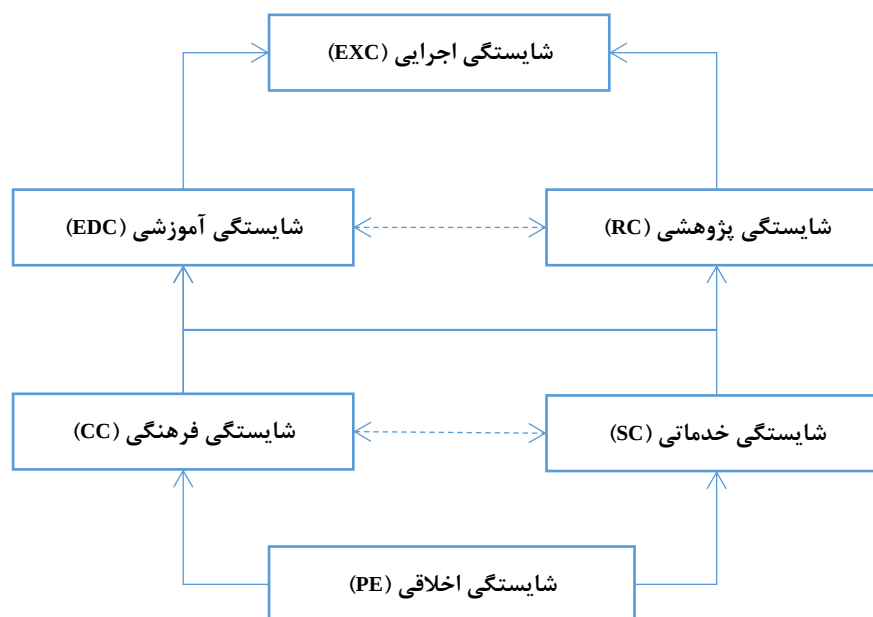
شایستگی های کارکردی	خروجی: اثرگذاری	ورودی: اثرپذیری	اشتراک
شایستگی پژوهشی (RC)	RC,EDC,EXC	RC,EDC,CC,PE,SC	RC,EDC
شایستگی آموزشی (EDC)	RC,EDC,EXC	RC,EDC,CC,SC	RC,EDC
شایستگی اجرایی (EXC)	EXC	RC,EDC,EXC,PE,SC	EXC
شایستگی فرهنگی (CC)	RC,EDC,EXC,CC,SC	CC,PE,SC	CC,SC
شایستگی اخلاقی (PE)	RC,EDC,EXC,CC,PE,SC	PE	PE
شایستگی خدماتی (SC)	RC,EDC,EXC,CC,SC	CC,PE,SC	CC,SC

بنابراین متغیر شایستگی اجرایی (EXC) در سطح نخست قرار دارد. متغیرهای شایستگی پژوهشی (RC) و شایستگی آموزشی (EDC) در سطح دو قرار دارند. متغیرهای شایستگی خدماتی (SC) و شایستگی فرهنگی (CC) در سطح چهار قرار دارند. در نهایت شایستگی اخلاقی (PE) در سطح پنج قرار دارد. شکل ۳ نمودار قدرت-وابستگی را برای متغیرهای مورد مطالعه را نشان می دهد.

جدول ۹- قدرت نفوذ و میزان وابستگی شایستگی های کارکردی دانش آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی

متغیرهای پژوهش	میزان وابستگی	قدرت نفوذ	سطح
شایستگی پژوهشی (RC)	۵	۳	۲
شایستگی آموزشی (EDC)	۵	۳	۲
شایستگی اجرایی (EXC)	۶	۱	۱
شایستگی فرهنگی (CC)	۳	۵	۳
شایستگی اخلاقی (PE)	۱	۶	۴
شایستگی خدماتی (SC)	۳	۵	۳

پس از تعیین روابط و سطح شاخص های مذکور، می توان آن ها را به شکل الگویی طراحی نمود. به همین منظور ابتدا شاخص ها را بر حسب سطح آن ها به ترتیب از بالا به پایین تنظیم می گردد. الگوی اولیه شایستگی های کارکردی دانش آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی در شکل ۱ نمایش داده شده است.

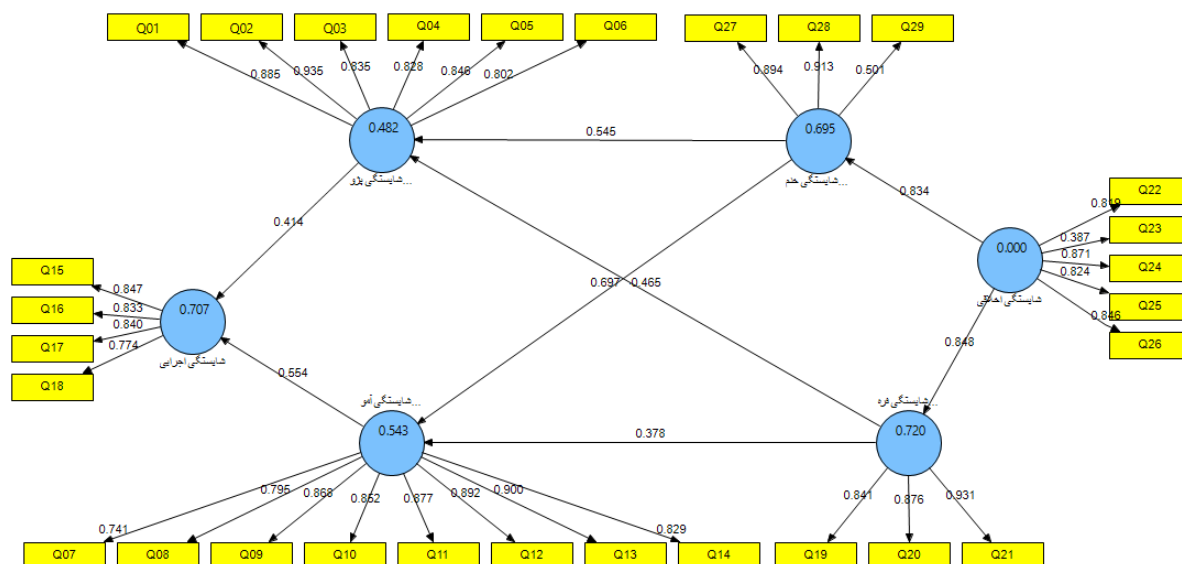


شکل ۱- الگوی اولیه شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی

براساس نمودار قدرت نفوذ - وابستگی متغیرهای شایستگی اخلاقی (PE)، شایستگی خدماتی (SC) و شایستگی فرهنگی (CC) قدرت نفوذ بالایی داشته و تاثیرپذیری کمی دارند و در ناحیه متغیرهای مستقل قرار گرفته است. متغیرهای شایستگی پژوهشی (RC) و شایستگی آموزشی (EDC) قدرت نفوذ و میزان وابستگی مشابهی دارند بنابراین متغیر پیوندی است. متغیر شایستگی اجرایی (EXC) نیز از وابستگی بالا اما نفوذ اندکی برخوردار هستند بنابراین متغیرهای وابسته محسوب می‌شوند. هیچ متغیری نیز در ربع اول یعنی ناحیه خودمختار قرار نگرفته است.

اعتباریابی الگوی شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی

پس از آنکه مدل اولیه شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی طراحی شد، جهت اعتبارسنجی و ارائه مدل نهایی از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. مدل ساختاری نهایی پژوهش در شکل ۲ نمایش داده شده است. در این مدل که خروجی نرم افزار Smart PLS است خلاصه نتایج مربوط به بار عاملی استاندارد روابط شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان دکتری تخصصی آموزش عالی ارائه شده است. آماره t و مقدار بوت استرپینگ برای سنجش معناداری روابط نیز در پیوست آمده است.



شکل ۲- تکنیک حداقل مربعات جزئی مدل کلی پژوهش

میزان تاثیر شایستگی اخلاقی بر شایستگی خدماتی مقدار $0/834$ و آماره t نیز $9/700$ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان 95% می توان ادعا کرد: شایستگی اخلاقی بر شایستگی خدماتی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

میزان تاثیر شایستگی اخلاقی بر شایستگی فرهنگی مقدار $0/848$ و آماره t نیز $11/018$ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان 95% می توان ادعا کرد: شایستگی اخلاقی بر شایستگی فرهنگی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

میزان تاثیر شایستگی خدماتی بر شایستگی پژوهشی مقدار $0/545$ و آماره t نیز $6/105$ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان 95% می توان ادعا کرد: شایستگی خدماتی بر شایستگی پژوهشی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

میزان تاثیر شایستگی خدماتی بر شایستگی آموزشی مقدار $0/697$ و آماره t نیز $7/360$ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان 95% می توان ادعا کرد: شایستگی خدماتی بر شایستگی آموزشی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

میزان تاثیر شایستگی فرهنگی بر شایستگی پژوهشی مقدار $0/465$ و آماره t نیز $5/817$ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان 95% می توان ادعا کرد: شایستگی فرهنگی بر شایستگی پژوهشی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

میزان تاثیر شایستگی فرهنگی بر شایستگی آموزشی مقدار $0/378$ و آماره t نیز $4/126$ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان 95% می توان ادعا کرد: شایستگی فرهنگی بر شایستگی آموزشی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

میزان تاثیر شایستگی پژوهشی بر شایستگی اجرایی مقدار $0/414$ و آماره t نیز $5/155$ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان 95% می توان ادعا کرد: شایستگی پژوهشی بر شایستگی اجرایی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

میزان تاثیر شایستگی آموزشی بر شایستگی اجرایی مقدار $0/554$ و آماره t نیز $6/643$ بدست آمده است. بنابراین با اطمینان 95% می توان ادعا کرد: شایستگی آموزشی بر شایستگی اجرایی تاثیر مثبت و معناداری دارد.

جدول ۱۰- خلاصه نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش

فرضیه‌های پژوهشی	متغیر مستقل	متغیر وابسته	بارعاملی	آماره t	نتیجه
فرضیه یک	شایستگی اخلاقی	شایستگی خدماتی	۰/۸۳۴	۹/۷۰۰	تایید
فرضیه دو	شایستگی اخلاقی	شایستگی فرهنگی	۰/۸۴۸	۱۱/۰۱۸	تایید
فرضیه سه	شایستگی خدماتی	شایستگی پژوهشی	۰/۵۴۵	۶/۱۰۵	تایید
فرضیه چهار	شایستگی خدماتی	شایستگی آموزشی	۰/۶۹۷	۷/۳۶۰	تایید
فرضیه پنج	شایستگی فرهنگی	شایستگی پژوهشی	۰/۴۶۵	۵/۸۱۷	تایید
فرضیه شش	شایستگی فرهنگی	شایستگی آموزشی	۰/۳۷۸	۴/۱۲۶	تایید
فرضیه هفت	شایستگی پژوهشی	شایستگی اجرایی	۰/۴۱۴	۵/۱۵۵	تایید
فرضیه هشت	شایستگی آموزشی	شایستگی اجرایی	۰/۵۵۴	۶/۶۴۳	تایید

مدل بیرونی (اندازه‌گیری) براساس سه شاخص روایی همگرا، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفته است. خلاصه نتایج ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری در جدول ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰- خلاصه نتایج ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری

سازه‌های اصلی	AVE	پایایی ترکیبی (CR)	آلفای کرونباخ
شایستگی آموزشی	۰/۷۱۵	۰/۹۵۲	۰/۹۴۲
شایستگی اجرایی	۰/۶۷۹	۰/۸۹۴	۰/۸۴۴
شایستگی اخلاقی	۰/۵۹۴	۰/۸۷۴	۰/۸۱۳
شایستگی خدماتی	۰/۶۲۸	۰/۸۲۷	۰/۷۷۳
شایستگی فرهنگی	۰/۷۸۱	۰/۹۱۴	۰/۸۵۹
شایستگی پژوهشی	۰/۷۳۳	۰/۹۴۳	۰/۹۲۷

مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگتر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا تایید می‌شود. آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۷ بوده بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تایید است.

برازش مدل درونی (ساختاری) براساس سه شاخص ضریب تعیین (R^2)، شاخص استون-گیزر (Q^2)، و شاخص نیکویی برازش (GOF) ارزیابی گردیده است. خلاصه نتایج ارزیابی برازش مدل ساختاری در جدول ۱۱ ارائه شده است.

جدول ۱۱- خلاصه نتایج ارزیابی برازش مدل اندازه‌گیری

شاخص GoF	ضریب تشخیص	روایی متقاطع اشتراکی	روایی متقاطع افزونگی	سازه‌های اصلی
۰/۴۵۹	۰/۵۴۳	۰/۳۶۲	۰/۳۲۶	شایستگی آموزشی
	۰/۷۰۷	۰/۳۲۶	۰/۲۹۰	شایستگی اجرایی
	–	۰/۲۴۱	۰/۲۰۵	شایستگی اخلاقی
	۰/۶۹۵	۰/۲۷۵	۰/۲۳۹	شایستگی خدماتی
	۰/۷۲۰	۰/۴۲۸	۰/۳۹۲	شایستگی فرهنگی
	۰/۴۸۲	۰/۳۸۰	۰/۳۴۴	شایستگی پژوهشی

ضریب تعیین (R^2) معیاری است که بیانگر میزان تبیین متغیرهای وابسته الگو است بنابراین هرچه بیشتر باشد، مدل بهتر است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به ترتیب نشان‌دهنده برازش ضعیف، متوسط و قوی است (چین، ۱۹۹۸). ضریب تعیین سازه شایستگی اجرایی نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل توانسته‌اند ۷۰٪ از تغییرات این سازه را تبیین کنند و مقدار قابل توجهی است.

معیار استون-گیزر^{۲۹} یا شاخص Q^2 براساس دو شاخص روایی متقاطع اشتراکی و افزونگی قابل بررسی است. اگر این مقادیر از ۰/۳۵ بیشتر باشد مطلوب است (هنسلر، ۲۰۱۵). روایی متقاطع اشتراکی و افزونگی برای تمامی سازه‌های پژوهش نشان می‌دهد قدرت پیش‌بینی بصورت قوی برآورد شده است.

مهم‌ترین شاخص برازش مدل در روش حداقل مجزورات جزیی شاخص GOF است. معیار GOF توسط تننهاوس و همکاران^{۴۰} (۲۰۰۴) ابداع گردید. وتزل^{۴۱} و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی نموده‌اند. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص R^2 و میانگین شاخص‌های افزونگی^{۴۲} قابل محاسبه است. شاخص GOF برابر ۰/۴۶ بدست آمده است بنابراین مدل از برازش مطلوبی برخوردار است.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف ارائه الگویی برای شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان مقطع دکتری صورت گرفت. در بخش نخست و با استفاده از تحلیل کیفی دیدگاه خبرگان به روش تحلیل مضمون مشخص شد شایستگی‌های کارکردی دانش‌آموختگان مقطع دکتری شامل شایستگی‌های پژوهشی، آموزشی، اجرایی، فرهنگی، اخلاقی و خدماتی می‌باشند. بررسی الگوی روابط علی میان شایستگی‌های شناسایی شده نشان داد که «شایستگی اخلاقی» تاثیرگذارترین متغیر مدل می‌باشد. در نتایج مطالعه روناک و میسرا (۲۰۲۰) نیز به اهمیت شایستگی اخلاقی اشاره شده که با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد. همچنین مشخص شد مولفه مذکور به

صورت مستقیم بر مولفه‌های «شایستگی خدماتی» و «شایستگی فرهنگی» اثر می‌گذارد. در نتایج مطالعات پیرایه و نیک‌نامی (۱۳۹۶) و کابرال و همکاران (۲۰۱۹) نیز به تاثیرپذیری شایستگی خدماتی اشاره شده و با نتایج پژوهش حاضر هم‌راستاست.

همچنین براساس نتایج نشان داده شد، مولفه‌های مذکور بر «شایستگی پژوهشی» و «شایستگی مهارتی» تاثیر دارند. در نتایج مطالعات عباسی و همکاران (۱۳۹۵) و کراوتز (۲۰۱۸) نیز به اهمیت شایستگی پژوهشی و مهارتی اشاره شده و از این منظر با نتایج پژوهش حاضر هماهنگ است. در نهایت نیز مشخص گردید «شایستگی اجرایی» قابل حصول است. در نتایج مطالعه چن و همکاران (۲۰۱۹) نیز به اهمیت شایستگی اجرایی اشاره شده و با نتایج پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

۶. پیشنهادات

براساس نتایج این مطالعه پیشنهادات کاربردی برای پژوهشگران آتی قابل ارائه می‌باشد. یکی از مهم‌ترین پیشنهادات در این زمینه تمرکز دانش آموخته دکتری آموزش عالی بر سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی آموزش عالی است. همچنین شایستگی و توانایی تجزیه و تحلیل تطبیقی نظام‌های آموزش عالی جهان را دارا باشد؛ بنابراین به منظور پرورش دانش آموختگانی شایسته می‌توان از تدوین الگوی شایستگی‌ها استفاده کرد. اساس این الگو شناسایی شایستگی‌های اساسی و کارکردی و تدوین برنامه درخصوص آموزش آن‌هاست و شایستگی‌های مورد نیاز برای عملکرد مناسب و نمونه در یک طبقه شغلی، مدنظر است. این الگوها می‌توانند شایستگی‌هایی را فراهم کنند که کارکنان به منظور بهبود عملکرد در شغل فعلی خود و یا ارتقا شغلی، بدان نیاز دارند. همچنین می‌توانند در تجزیه و تحلیل شکاف مهارت‌ها و مقایسه بین شایستگی‌های موجود و مورد نیاز سازمان یا افراد مفید باشند.

در کنار شایستگی اخلاقی یکی دیگر از مهمترین شایستگی‌های مورد نیاز دانش آموختگان دکتری تخصصی، شایستگی‌های اجرایی است. شایستگی‌های اجرایی کم و بیش برای همه دانش آموختگان در همه سطوح دانشگاهی الزامیست و اهمیت این امر به‌ویژه برای دانش آموختگان دکتری تخصصی بیش از سایر سطوح است. در تبیین اهمیت شایستگی اجرایی همین بس که دانش آموختگان دکتری تخصصی حلقه تعامل میان زیرسیستم تخصصی دانشگاه و زیرسیستم مدیریتی آن می‌باشند. شایستگی اجرایی به‌حدی حائز اهمیت است که اگر از افراد خواسته شود فقط یک شایستگی برای دانش آموختگان دکتری تخصصی درنظر بگیرند، احتمالاً تعداد بسیاری از این افراد شایستگی اجرایی را عنوان خواهند کرد. بنابراین منطقی به نظر می‌رسد که بر اساس نتایج به‌دست آمده، شایستگی اجرایی یکی از مهم‌ترین مولفه‌های الگو باشد.

از آنجا که رشته دکتری آموزش عالی ماهیت میان رشته‌ای دارد، دانش آموختگان این رشته فرصت‌های شغلی متنوعی را پیش روی خود می‌بینند، ازجمله در امور پژوهشی و آموزشی به خصوص در نظام آموزشی کشور، در سطح سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی کلان و در سطوح اجرایی و خرد و همچنین، در بخش منابع

انسانی، آموزش و امور کارکنان به ویژه در بخش صنعت و سازمان‌های خصوصی نیز امکان اشتغال دارند (شریفی و مقدم، ۱۳۹۵)؛ بنابراین لازم است که دانشجویان این رشته‌ها به مجموعه جامعی از شایستگی‌ها مجهز باشند تا از قابلیت میان رشته‌ای بودن و گستردگی حوزه این رشته به نحو احسن استفاده نمایند و با توجه به شایستگی‌های کارکردی که کسب می‌کنند از شانس و فرصت‌های بیشتری برای اشتغال برخوردار شوند.

این مطالعه با محدودیت‌هایی نیز مواجه بوده است. نبود پشتوانه علمی کافی و دانش بومی‌شده پیرامون الگوی شایستگی کارکردی در حوزه آموزش عالی، تازگی و جوان بودن موضوع از نظر مفهوم‌سازی مقوله شایستگی کارکردی در نظام آموزشی را محدودیت‌هایی ایجاد کرده است. فقدان عزم و اراده جدی متولیان امر جهت پرداختن به موضوع مورد مطالعه محدودیت بزرگ دیگری بوده است. در نهایت انشقاق گسترده و سنتی بین صنعت و دانشگاه نزدیک‌کردن دیدگاه خبرگان نظری و تجربی را با محدودیت اساسی مواجه کرده است. با توجه به محدودیت‌های موجود به پژوهشگران آتی توصیه می‌شود مطالعاتی جهت مفهوم‌سازی بحث شایستگی کارکردی در نظام آموزش عالی با دیدگاه نظری انجام داده و از منظر فنی نیز به روش‌های اجرائی کردن الگوی شایستگی‌های کارکردی بپردازند.

۷. منابع

الف) منابع فارسی

- اسماعیلی، محمود؛ ساعدی، عبدخدا؛ شریعت، علی. (۱۳۹۸)، تحلیل ارتباط شایستگی‌های استراتژیک مدیران با ارزش آفرینی منابع انسانی، فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی، دوره ۱۳، شماره ۲۵، ص ۳۲۱-۳۴۶.
- امانی، جواد؛ عباس‌زاده، میرمحمد. (۱۳۹۱)، مقدمه‌ای بر مدلیابی معادلات ساختاری به روش PLS و کاربرد آن در علوم رفتاری، انتشارات دانشگاه ارومیه.
- آذر، عادل؛ غلامزاده، رسول. (۱۳۹۸)، کمترین مربعات جزئی، انتشارات نگاه دانش.
- پورعبدال، ماهر؛ سامری، مریم؛ اشرفی، فرشید. (۱۳۹۹)، بررسی وضعیت بیگانگی تحصیلی و رابطه آن با ادراک شایستگی در دانشجویان، نشریه راهبردهای نو در روانشناسی و علوم تربیتی، ۲ (۵)، ۵۶-۷۲.
- پیریایی، حسین؛ نیکنامی، مصطفی. (۱۳۹۶)، ارائه مدلی برای بهبود نظام انتصاب و ارتقای مدیران آموزش و پرورش، مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، دوره ۱۰، شماره ۱۸، ص ۹-۲۸.
- حاج کریمی، عباس؛ رضائیان، علی؛ هادیزاده، اکرم. (۱۳۹۰)، طراحی مدل شایستگی‌های مدیران منابع انسانی بخش دولتی در ایران. چشم انداز مدیریت دولتی، دوره ۲، شماره ۸، ص ۲۳-۴۵.
- حافظی، مریم؛ مرادی، فاطمه. (۱۳۹۶)، شناسایی شاخصهای ارزیابی شایستگیهای آموزشی مدیران شهرداری تهران. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، دوره ۴، شماره ۱۴، ص ۱۳۵-۱۵۰.
- حبیبی، معصومه؛ دری، بهروز؛ بهرامی، مریم. (۱۳۹۴)، شناسایی شایستگی‌های استراتژیک مدیران ارشد صنعت پتروشیمی. مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، دوره ۶، شماره ۲۳، ص ۲۱۷-۲۴۲.
- داوری، علی؛ و رضازاده، آرش. (۱۳۹۲)، مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- رضایت، غلامحسین؛ صادق‌بیگی، منیژه. (۱۳۹۷)، تدوین الگوی شایستگی‌های دبیران دبیرستان‌های دولتی ایران، فصلنامه نوآوری آموزشی، دوره ۱۷، شماره ۶۵، ص ۲۳-۳۱.
- رنجبر، هادی؛ حقدوست، اکبر؛ صلصالی، مهوش؛ خوشدول، علی. (۱۳۹۱)، نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی: راهنمایی برای شروع. پژوهش علوم سلامت و نظامی، دوره ۲، شماره ۳، ص ۲۳۸ تا ۲۵۰.
- رنگریز، حسن؛ ابراهیمی، رحیم؛ آراسته، حمید. سلطانیه، شیرفرزاد. (۱۳۹۶)، طراحی الگوی شایستگی‌های استراتژیک مدیران کارکردی با استفاده از روش تحلیل محتوایی، فصلنامه مدیریت آموزشی، دوره ۶، شماره ۹۶، ص ۹ تا ۴۹.
- شجاعی، عارف؛ عارفی، محبوبه؛ فتحی، کوروش. (۱۳۹۸)، طراحی الگوی شایستگی‌های برنامه درسی کارآفرین‌محور در رشته علوم تربیتی. فصلنامه سیاست علم و فناوری، ۱۱ (۱)، ۷۷-۸۸.
- شکرباغی، اشرف. (۱۳۹۷)، مطالعه اثربخشی محتوای برنامه درسی دوره‌های کارشناسی و کارشناسی ارشد دانشگاه‌های کشور بر نیازهای شغلی آنان. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱۵ (۲۹)، ۹۴-۱۰۸.
- عباسی، حامد؛ شمس، غلام؛ خراسانی، اباصلت. (۱۳۹۵)، بررسی وضعیت موجود شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی و ارزیابی شایستگی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید بهشتی، فصلنامه پیام فرهیختگان، دوره ۱۳، شماره ۱، ۳۴-۵۷.
- کیخا، احمد؛ عبدلی، حسین؛ خورسندی، علی. (۱۳۹۸)، شناسایی عوامل مؤثر بر کیفیت بخشی آموزش از دیدگاه متخصصان آموزش عالی و دانشجویان دکتری. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۲ (۱)، ۱۵۱-۱۸۲.

نادری‌فر، مهین؛ گلی، حمیده؛ قلجایی، فرشته. (۱۳۹۶)، گلوله‌برفی روشی هدفمند در نمونه‌گیری پژوهش‌های کیفی، نشریه گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، دوره ۱۴، شماره ۴۱، ص ۱۰۱-۱۲۱.

الوانی، مهدی؛ بودلایی، حسن. (۱۳۹۱)، پدیدارشناسی در مطالعات کارآفرینی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، دوره ۵، شماره ۱۹، ص ۳۳-۶۱.

هادی‌زاده، مریم؛ خسروی، اکبر؛ عصاره، علی. (۱۳۹۹)، نقش برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان نظام‌های مهارتی. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۱۱ (۴۴)، ۱۰۳-۱۲.

(ب) منابع لاتین

- Attride-Stirling, J. (2001). Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *Qualitative research*, 1(3), 385-405.
- Bach, T., & Veit, S. (2018). The determinants of promotion to high public office in Germany: Partisan loyalty, political craft, or managerial competencies?. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 28(2), 254-269.
- Bals, L.Schulze, H., Kelly, S., & Stek, K. (2019). Purchasing and supply management (PSM) competencies: Current and future requirements. *Journal of purchasing and supply management*, 25(5), 100572.
- Borah, D., Malik, K., & Massini, S. (2021). Teaching-focused university-industry collaborations: Determinants and impact on graduates' employability competencies. *Research Policy*, 50(3), 104172.
- Cabral, S., Mahoney, J. T., McGahan, A. M., & Potoski, M. (2019). Value creation and value appropriation in public and nonprofit organizations. *Strategic Management Journal*, 40(4), 465-475.
- Castillo, E. C., Antonio, C. A. T., Carreon, R. G., Tiu, J. C. T., Reyes, M. S. G. L., Quizon, R. R., & Gregorio Jr, E. R. (2020). Assessment of core and functional competencies of technical personnel of the Center for Health Development Calabarzon, Philippines. *Acta Medica Philippina*.
- Chen, T., Fu, M., Liu, R., Xu, X., Zhou, S., & Liu, B. (2019). How do project management competencies change within the project management career model in large Chinese construction companies?. *International Journal of Project Management*, 37(3), 485-500.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-33.
- Dubois, D. , & Rothwell, W. (2004). *Competency-Based Human Resource Management*. Davies-Black Publishing
- Emerson, L. C., & Berge, Z. L. (2018). Microlearning: Knowledge management applications and competency-based training in the workplace. *Knowledge Management & E-Learning: An International Journal*, 10(2), 125-132.
- Gawrycka, M., Kujawska, J., & T Tomczak, M. (2020). Competencies of graduates as future labour market participants-preliminary study. *Economic research-Ekonomska istraživanja*, 33(1), 10-35.
- Glukhov Vladimir, V., & Kartavenko Olga, A. (2020). Optimizing resource use while maximizing graduate competencies: a system of mathematical models. *St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economics*, 86(6), 41-54.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 2nd Ed., Sage: Thousand Oaks.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135.

Hoffmann, T. (1999). The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*, 23(6), 275-285.

Hoffmann, T. (1999). The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*, 23(6), 275-285.

Holsti, O. R. (1969). *Content analysis for the social sciences and humanities*, Reading, MA: Addison-Wesley.

Hulland, J. S. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20(4), 195-204.

Jamieson, W., & Jamieson, M. (2019). Overtourism management competencies in Asian urban heritage areas. *International Journal of Tourism Cities*, 7 (2), 114-132.

Kalin, J., Peklaj, C., Pečjak, S., Levpušček, M. P., & Zuljan, M. V. (2017). Elementary and secondary school students' perceptions of teachers' classroom management competencies. *Center for Educational Policy Studies Journal*, 7(4), 37-62.

Kravetz, D. J. (2018). Building a job competency database: What the leaders do. Retrieved Feb. 3, 2015, from <http://www.kravetz.com/art2/art2p1.html>

Lapin, N. I., Perevoshchikova, E. N., Samoilova, G. S., Elizarova, E. Y., & Panova, I. V. (2019). The methodology for developing professional competencies of bachelors in the program «Pedagogical Education». *Revista Espacios*, 40(33), 26-42.

Lara, F. J., & Salas-Vallina, A. (2017). Managerial competencies, innovation and engagement in SMEs: The mediating role of organisational learning. *Journal of Business Research*, 79, 152-160.

Liang, Z., Blackstock, F. C., Howard, P. F., Briggs, D. S., Leggat, S. G., Wollersheim, D., ... & Rahman, A. (2018). An evidence-based approach to understanding the competency development needs of the health service management workforce in Australia. *BMC health services research*, 18(1), 1-12.

Martina, K., Hana, U., & Jiří, F. (2012). Identification of Managerial Competencies in Knowledge-based Organizations. *Journal of Competitiveness*, 4(1): 129-142.

Okonkwo, U., Ekpeyoung, B., Ndep, A., & Nja, G. (2020). Managerial Competencies-A Survey of Healthcare Managers in A Tertiary Hospital in Calabar, South-South Nigeria. *Nigerian Journal of Clinical Practice*, 23(7), 988-994.

Rounak, S., & Misra, R. K. (2020). Employee value proposition: an analysis of organizational factors-the way to enhance value perception. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*.

Siewseng, Y., Tuntinakhongul, A., & Tungkunan, P. (2021). Components of Chinese Language Teacher's Functional Competencies: A Confirmatory Factor Analysis. *International Journal of Instruction*, 14(1).

Tenenhaus, M., Amato, S., & Esposito Vinzi, V. (2004, June). A global goodness-of-fit index for PLS structural equation modelling. In *Proceedings of the XLII SIS scientific meeting*, 48(1), 739-742.

Veliu, L., & Manxhari, M. (2017). The impact of managerial competencies on business performance: SME's in Kosovo. *Journal of Management*, 30(1), 59-65.

Wang, W. (2011). *A Content Analysis of Reliability in Advertising Content Analysis Studies*, East Tennessee State University.

Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 177-195.

Zaitseva, N. A., Larionova, A. A., Fadeev, A. S., Filatov, V. V., Zhenzhebir, V. N., & Pshava, T. S. (2017). Development of a strategic model for the formation of professional competencies of university students. *Eurasian Journal of Analytical Chemistry*, 12(7), 1541-1548.

^۱ - دانشجوی دکتری، دانشکده علوم تربیتی روان شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی، ایران. مسئول مکاتبات shariatnafiseh@gmail.com

^۲ - استادیار، دانشکده علوم تربیتی روان شناسی ، دانشگاه علامه طباطبائی، ایران.

^۳ - دانشیار، دانشکده علوم تربیتی روان شناسی ، دانشگاه علامه طباطبائی ، ایران .

^۴ - دانشیار، دانشکده علوم تربیتی روان شناسی ، دانشگاه علامه طباطبائی ، ایران.

^۵ - دانشیار، دانشکده مدیریت ، دانشگاه علامه طباطبائی ، ایران.

⁶ Borah

⁷ Zaitseva

⁸ Gawrycka

⁹ Glukhov & Kartavenko

¹⁰ Lapin

¹¹ Castillo

¹² Cabral

¹³ Siewseng

¹⁴ Cabral

¹⁵ Rounak & Misra

¹⁶ Martina

¹⁷ Hoffmann

¹⁸ Kravetz

¹⁹ Chen

²⁰ Competency-based HRM Practices

²¹ Hoffmann

²² Jamieson

²³ Lara & Salas

²⁴ Velu & Manxhari

²⁵ Kravetz

²⁶ Liang

²⁷ Martina

²⁸ Chen

²⁹ Torres

³⁰ Dubois

³¹ Competency-based management (CBM)

³² Emerson

³³ Power Analysis

³⁴ Holsti

³⁵ Interpretive Structural Modelling

³⁶ Structural Self-Interaction Matrix, SSIM

³⁷ Reachability matrix, RM

³⁸ Boolean rule

³⁹ Stone-Geisser

⁴⁰ TenenHouse

⁴¹ Wetezless

⁴² Communalities