



شناسایی عوامل مؤثر در شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی

فاطمه سادات خلیل پورسیدی^۱، یلدا دلگشایی^۲، فرشته کردستانی^۳، فاطمه حمیدی فر^۴، مهدی شریعتمداری^۵

چکیده

در دنیای مدرن و الزامات نهادی آن بدلیل شرایط خاص زندگی لازم است تا دانشگاه نسبت به ایجاد و نهادینه کردن مجموعه‌ای از قابلیت‌ها در دانشجویان که آن‌ها را شایستگی کانونی می‌خوانیم، اهتمام ورزد. این شایستگی‌ها، قابلیت دانشجویان را برای زندگی اجتماعی مدرن افزایش می‌دهد. پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی شناسایی عوامل مؤثر در شایستگی‌های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی انجام شده است در این راستا، ابتدا با مرور ادبیات، مهم‌ترین مؤلفه‌های مؤثر بر شایستگی‌های کانونی مدیریت دانشجویان احصاء شده و با جمع‌آوری داده‌های تجربی و روش مدل‌سازی معادلات ساختاری، چارچوب پیشنهادی اعتبارسنجی و الگوی نهایی تحقیق ارائه شده است. براساس یافته‌های پژوهش و مقادیر مربوط به ضریب مسیرها در الگوی نهایی تحقیق، تمام متغیرهای (مهارت‌های علمی، پژوهشی و تخصصی، عوامل فرهنگی و اجتماعی، مهارت‌های عملیاتی، فرهنگ سازمانی، مهارت‌های اشتغال‌زا، مهارت‌های عمومی) در نتیجه برازش و تحلیل معادلات ساختاری ضریب مسیر بالای ۰/۵ و آماره t کمتر از ۰/۵ با سطح اطمینان ۹۵٪ را به دست آورده‌اند و همگی مورد تایید قرار گرفته و معنادار می‌باشند. همچنین، محاسبه و تحلیل شاخص‌های برازش با نرم افزار PLS^3 -Smart نیز انطباق چارچوب مفهومی و پیشینه تجربی با واقعیت را تأیید کرده است.

واژگان کلیدی:

شایستگی‌های کانونی، مدیریت آموزش عالی، عوامل مؤثر، دانشجویان دکتری، فرهنگ سازمانی

۳۴

دوره ۱۳، شماره ۲، پیاپی ۳۴
تابستان ۱۴۰۴

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۱-۰۳-۱۶

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۱-۰۵-۱۹

صص: ۲۷۳-۲۹۳

شابا چاپی: ۵۵۹۹-۲۲۲۲

رتبه علمی

ب

بررسی صحت گواهی در:
JOURNALS.MSRT.IR

۱. دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲. استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول) y.delgoshaei@gmail.com
۳. استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۴. استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۵. استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران



مقدمه و بیان مسئله

در سال های گذشته پژوهش های صورت گرفته بر این موضوع تکیه دارند که حدود یک میلیون نفر از کل بیکاران کشور را فارغ التحصیلان دانشگاهی تشکیل می دهند (حاجی بابایی و همکارانش، ۱۳۹۹) (حاجی بابایی et al., ۱۳۹۹). آمارهای وزارت علوم و تحقیقات ایران نشان می دهد، نرخ بیکاری در فارغ التحصیلان دانشگاهی ۱۰ برابر کسانی است که در کشور تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم دارند (سامیان و همکارانش، ۱۳۹۹). (Savu-Cristescu et al., ۱۳۹۹) متأسفانه در سال های گذشته به دلیل رابطه ضعیف بین صنعت و دانشگاه، هیچگونه برنامه ریزی جدی در جهت ظرفیت بازار کار و تعداد فارغ التحصیلانی که نیاز به شغل مناسب دارند وجود نداشته است (Savu-Cristescu, ۲۰۱۳ & Drăghicescu). مراکز آموزشی و دانشگاه ها بدون توجه به نیازهای واقعی بازار کار اقدام به جذب و پذیرش دانشجویی می کردند و هیچگونه سیستمی نیز وجود نداشت تا افراد متقاضی ورود به این مراکز علمی را از احتمال بیکار ماندن به دلیل انتخاب رشته های نامناسب با نیازهای روز بازار کار آگاه سازد (Belyukova et al., ۲۰۱۴). امروزه دانشگاه ها به اهمیت شایستگی های حرفه ای و کانونی و صلاحیت دانشجویان پی برده اند (Tang et al., ۲۰۱۶). در واقع، دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی نه تنها برای تربیت نیروی انسانی متخصص، بلکه به جهت گسترش مرزهای دانش و از دیدگاه های رشد شخصی، ملی و بین المللی شایستگی سنجی کانونی و حرفه ای دانشجویان را مدنظر قرار داده است (Castrèn et al., ۲۰۱۷). شایستگی های حرفه ای شامل مهارت ها، دانش و ویژگی هایی هستند که به طور خاص توسط انجمن ها، سازمان ها و ارگان های حرفه ای مرتبط با شغل آینده افراد لحاظ می شوند. یافته های بسیاری از تحقیقات دانشگاهی نشان می دهد که در ۶۹ درصد مواقع از شایستگی ها در بین دانشجویان برای شناسایی پتانسیل های بالا استفاده شده است (Yao et al., ۲۰۲۱). از دید این محققین مهم ترین شایستگی های کانونی مورد استفاده برای شناسایی پتانسیل های بالا، جهت گیری به سمت نتایج، مهارت های ارتباطی، سازگاری، مهارت های استراتژیک و توانایی تصمیم گیری میباشد (Zieber & Sedgewick, ۲۰۱۸). بنابراین یکی از رسالت های اساسی دانشگاه ها در برنامه ریزی درسی و محتوای دروس فراهم کردن شرایطی است که در آن منابع انسانی از دانش، نگرش و مهارت هایی برخوردار شوند تا با نیازها و شرایط متغیر و نوین اقتصادی، صنعتی و بازار مشاغل متناسب و هماهنگ باشند

(Guay et al., ۲۰۱۷). ورود به بازار کار و حتی بقای یک فرد در بازار کار بستگی به میزان و نوع دانش ها، نگرش ها و مهارت های هر فرد دارد. (Supanc et al., ۲۰۱۷) این همان چیزی است که اصطلاح دانش نوین از آن با عبارت شایستگی کانونی یاد می شود (صالحی، ۱۳۹۳). در این حوزه از شایستگی های کانونی سال ها به عنوان یک رفتار در علوم رفتاری یاد می شده است (آیزن، ۱۹۹۶) از نظر محققین شایستگی و صلاحیت کانونی و حرفه ای و مطالعات پیرامون آن در حوزه های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است و محقق بر مبنای پیشینه نظری به دنبال خلاء مطالعاتی پیرامون شایستگی و صلاحیت کانونی در حوزه آموزش و در بین مراکز عالی می باشد که با بررسی حداقل چهار پایگاه اطلاعاتی مطالعه ای قابل اطمینان و با کیفیت در این حوزه را به محقق ارائه نکرده است.

در کشورمان ایران مفهوم شایستگی های کانونی و عوامل موثر و پیامد هایش مورد پژوهش از نوع کیفی و کمی قرار صورت پذیرفته است. مثلاً در ۱۳۹۵ اسمعیلی و همکارانش بر روی شایستگی های عمومی مورد نیاز برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه ای فعالیت داشته اند (اسمعیلی ماهانی et al., ۱۳۹۵) و ۲۱ شایستگی برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه ای شان شناسایی نموده اند. این شایستگی ها در چهار طبقه روش شناختی، میان فردی، سیستماتیک و کاربردی دسته بندی



شدند که شایستگی های طبقه روش شناختی دارای بالاترین رتبه و شایستگی های طبقه کاربردی در جایگاه پایین تری نسبت به سایر طبقات قرار گرفتند. همچنین سامیان و همکارانش (۱۳۹۹) در مقاله ای با عنوان مدل شایستگی های حرفه ای دانشجویان کشاورزی از دیدگاه خبرگان نشان دادند که شرایط علی به وجود آمدن مقوله ی محوری (شایستگی های دانشجویان کشاورزی) شامل مهارت های ارتباطی، مهارت های تجربی و عملی، مهارت های کارآفرینی، مهارت های مدیریتی و مهارت های کار گروهی می باشد. شرایط مداخله گر (تأثیرگذار) نیز شامل وجود مدرسان برجسته، استفاده از وسایل کمک آموزشی و شناخت ظرفیت های اقتصادی منطقه می باشد. علاوه بر این، شرایط زمینه ای و بستر لازم برای به وجود آمدن مقوله ی محوری یعنی شایستگی های دانشجویان کشاورزی عبارت بودند از: نحوه آموزش های دانشگاهی، ایجاد علاقه و انگیزه در دانشجویان و ارتباط با فعالان کشاورزی و کشاورزان پیشرو. راهبردهای کنش و واکنش نیز شامل توجه نکردن به نیازهای بازار کار، بهره گیری از هوش هیجانی و موانع و معضلات بخش کشاورزی و آشنایی با آنها می باشد. البته همگی فاقد روایی و پایایی سازه و محتوا براساس شاخص های مدرن می باشد.

پژوهش حاضر با توجه به پیشینه نظری دارای یک مدل ساختاری تدوین شده از مقالات بروز دنیا برای آزمون شناسایی عوامل موثر در شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی است و محقق آن را در یک جامعه و نمونه جدید و متناسب با مدل یعنی دانشجویان تحصیلات تکمیلی بررسی می نماید. کاربردی و طیف مخاطب با رفع این خلاء تحقیقاتی و انحراف که از وضع موجود و مطلوب پدید آمده است نتایج پژوهش امکان کاربردی در سایر موسسات آموزشی و پژوهشی دارد که خدمات آموزشی ارائه می نمایند همچنین شرکت ها با بهره گیری از شناخت این مفهوم و استراتژی های بکار گیری آن که محقق روی آن فعالیت می کند می توانند از یکی از موثر ترین روش های سنجش شایستگی کانونی بهره ببرند. مسئله این پژوهش صرفاً یک مدل ساختاری جدید و آزمون فرضیات آن در جهت تایید شناسایی عوامل موثر در شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی است و محقق به دنبال توسعه و یا مقیاس سازی برای پژوهش حاضر نمی باشد. از این رو با توجه به موارد فوق، پژوهش حاضر در نظر دارد تا با شناسایی عوامل موثر در شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی، به ارائه الگوی روشن و منطقی در این زمینه پردازد و با افزایش سطح شایستگی های کانونی مراکز علمی و آموزشی، بر میزان کارایی و اشتغال دانشجویان بیفزاید. بعبارت دیگر، سوال اصلی این پژوهش آن است که مراکز آموزش عالی، بالاخص دانشگاه ها، چه شایستگی های کانونی را بایست دارا باشند تا دانشجویان را به سمت اشتغال و بهره وری سوق دهند؟

اهداف پژوهش

هدف کلی پژوهش؛

ارائه الگوی استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی است

اهداف فرعی آن عبارتند از:

۱. شناسایی ابعاد شایستگی های کانونی مدیریت
۲. شناسایی مؤلفه های شایستگی های کانونی مدیریت
۳. شناسایی شاخص های شایستگی های کانونی مدیریت



۴. اولویت بندی مؤلفه ها و شاخص های شایستگی های کانونی مدیریت

سوالات پژوهشی

سوال اصلی: الگوی استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی چگونه است؟

سوال اول فرعی: مولفه ها و شاخص های شایستگی های کانونی مدیریت کدامند؟

سوال دوم فرعی: اولویت بندی مولفه ها و شاخص های شایستگی های کانونی مدیریت چگونه است؟

سوال فرعی سوم: وضعیت شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی چگونه است؟

پیشینه و مبانی نظری و مفهومی

به طور کلی، در مورد مفهوم شایستگی، تعریف واحد و مشخصی وجود ندارد و همه صاحب نظران و نظریه پردازان در ارائه یک تعریف دقیق و صحیح از شایستگی با مشکل مواجه بوده اند (Muñiz-Rodríguez et al., ۲۰۱۸). اما در هر حال فرهنگ آکسفورد در تعریف شایستگی به عنوان یک صفت، آن را بر خورداری از دانش و توانایی انجام موفقیت آمیز برخی از کارها تعریف می کند (افشار و همکاران، ۲۰۱۹). واژه شایستگی در فرهنگ لغات عمومی به معنای لیاقت، کاردانی، مهارت و تبحر و در فرهنگ لغات تخصصی مدیریت به معنای صلاحیت، اهلیت، شایستگی، قابلیت و توانایی است

شایستگی در زبان عامیانه، به معنای داشتن توانایی، مهارت، دانش و صلاحیت است و در اصطلاح، با توجه به کار و حیطه شغلی فرد معنی می یابد (خورشیدی و فرخی، ۱۳۹۱). برای اینکه یک سازمان، رویکرد مبتنی بر شایستگی را نسبت به منابع انسانی اجرا کند، باید شایستگی ها تعیین و مدلی توسعه پیدا کند که این شایستگی ها را توصیف کند (رستمی و همکاران، ۱۳۹۹) اصطلاح «شایستگی کانونی نخستین بار توسط سلزینیک در ۱۹۵۷ و با هدف ترسیم شایستگی های مشخصی که برای شرکت ها مزیت رقابت می آفریند، مطرح شد (Evyugina et al., ۲۰۲۱). پس از آن پاراهلد و همل در ۱۹۹۰ نشان دادند که شایستگی های کانونی رابطه مثبتی با توان رقابتی شرکت ها دارند و شایستگی کانونی مبتنی بر منابع انسانی یکی از عوامل کلیدی موفقیت سازمان در کسب مزایای راهبردی است (حسینی و همکاران، ۱۳۹۹) رویکرد نظریه شایستگی های کانونی به ویژه در دانشگاه ها، پرهیز از تمرکز صرف بر آموزش کاربردی و رشته ای و توجه همزمان به پرورش توانایی های پایه و مهارت های عمومی همچون حل مسئله، ارتباطات، مدیریت اطلاعات، تعامل اجتماعی و رهبری است (Navío et al., ۲۰۱۹). یادگیری از این نوع، دو هدف دارد: نخست، کسب دانش و مهارت های رشته ای خاص حوزه و دوم، کسب دانش و مهارت های مستقل از حوزه. ترکیب و ادغام این دو بعد است که می تواند به بهترین شکل، افراد را برای مقابله با موقعیت های کاری تخصصی و سایر موقعیت های شغلی آماده کند (رضوی و همکاران، ۱۳۹۹). نهادهای تولید دانش در قرن بیست و یکم، به خصوص دانشگاه ها، مسئولیت سنگینی دارند و برای تحقق رسالت و کارکردهایی که جامعه از نهادها و به ویژه از دانشگاه انتظار دارد، باید بتوانند از حداکثر توان و ظرفیت خود استفاده کنند (Robinson et al., ۲۰۲۰). از اهم ظرفیت های قابل استفاده در دانشگاه که به نحوی بر سایرین اشراف دارد، ظرفیت و توان مدیریتی و رهبری آن است. از طرفی، استقلال دانشگاه که ریشه در آزادی عمل دارد، در گرو سبک و نوع رهبری و مدیریت دانشگاه است و رئیس دانشگاه به عنوان فردی با بالاترین مسئولیت اجرایی و علمی، باید با ایفای نقش های قوی رهبری و مدیریت، زمینه تحقق دو مفهوم مذکور را فراهم کند (جعفری و همکاران، ۱۳۹۹). رولی و شرمن شش مهارت را برا مدیریت و رهبر



در دانشگاه یعنی؛ مدیریت دانشگاه، مدیریت شبکه، مدیریت سیاست‌ها و سیاست‌گذاری، مدیریت بحران، آماد سازی و پرورش مدیران آینده سازمان و مدیریت دانش دانسته اند (رحیمیان و همکاران، ۱۳۹۶).

پیشینه غلامعلی تبار و صالحی عمران (۱۳۹۷) در پژوهشی با موضوع "نقش شبکه اجتماعی مجازی بر شایستگی کانونی دانشجویان دانشگاه مازندران" به این نتیجه رسیده اند که افزایش سطح مقطع تحصیلی، میزان شایستگی کانونی دانشجویان افزایش می‌یابد به طوری که میانگین شایستگی دانشجویان دوره دکترا بیشتر از دو دوره کارشناسی و کارشناسی ارشد بوده است و این امر تایید کننده نقش مستقیم تحصیلات بر شایستگی می باشد. میانگین شایستگی کانونی در دو گروه جنسی تفاوت معنادار نشان نمی‌دهد اما میانگین میزان استفاده دانشجویان دختر و پسر از شبکه اجتماعی مجازی تفاوت معنادار را نشان می‌دهد. از طرف دیگر نتایج پژوهش نشان داد استفاده دانشجویان از شبکه اجتماعی مجازی بی تاثیر بر سطح دانش، مهارت و نگرش آنها نبوده است و با ابعاد مختلف شایستگی دانشجویان همبستگی دارد. نعمتی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی با هدف بررسی رابطه کیفیت خدمات آموزشی با توسعه دانش محتوایی و شایستگی های کانونی دانشجو - معلمان با استفاده از مدل معادلات ساختاری به این نتیجه رسیدند که کیفیت خدمات آموزشی نقش پیش بینی کننده ای بر دانش محتوایی و شایستگی های کانونی دانشجو - معلمان دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان غربی دارد. همچنین دانش محتوایی در رابطه کیفیت خدمات آموزشی و شایستگی های کانونی نقش میانجی را ایفا می کند. براون و همکاران (۲۰۱۶)، پژوهشی با هدف ارائه مدلی از شایستگی های کانونی برای آموزش بهداشت عمومی، هفت شایستگی را معرفی کردند که عبارت بودند از: مهارت های رهبری، مهارت های مدیریتی، مهارت های بین فردی، مهارت های ارتباطی، مهارت های تسلط بر زبان خارجه، مهارت های فکری و دانش اساسی. محمدی پور و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله ای، جایگاه و نقش برنامه های درسی غیر رسمی را در دستیابی به شایستگی های معلمی در تربیت معلم مورد پژوهش قرار دادند. به اعتقاد ایشان برنامه درسی، به عنوان یک راهنما، جهت انجام فعالیت های آموزش تهیه می شود و به صورت رسمی در کتاب ها و سایر رسانه ها در مراکز آموزش رسمی اجرا شده و مورد ارزشیابی قرار می گیرد. در این میان تجاربی وجود دارد که در برنامه درسی گنجانده نشده و دانشجو معلمان طی تحصیل آن ها را یاد می گیرند. این تجارب تحت برنامه درسی پنهان در صورتی که به درستی هدایت شوند، زمینه را برای ایجاد شایستگی های معلمی فراهم می کند. برادلی (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان مدیریت استعدادها در دانشگاه ها بیان کرد که مدیریت استعداد در بخش دانشگاه با مباحث راهبردی سازمانی، معیار سنجش عملکرد دانشگاهی و شیوه های مدیریت فعلی به کار گرفته می شود. این تحقیق نقد وضعیت فعلی را برای ناهماهنگی بین راهبرد سازمانی و چگونگی کشف، توسعه، حفظ و پاداش استعداد تحصیلی بیان می کند.

روش شناسی پژوهش

این تحقیق براساس هدف از نوع کاربردی و از حیث گردآوری داده ها از نوع توصیفی - همبستگی و از نظر نوع داده های جمع آوری شده از نوع کمی (استفاده از پرسش نامه) می باشد. پارادیم این پژوهش فرا اثبات گرا می باشد. برای تحلیل داده های پرسش نامه از روش مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی PLS و نرم افزار Smart PLS ۳ استفاده شده است. دلیل استفاده از این روش، قابلیت تحلیل مدل های پیچیده با حجم اندک و عدم حساسیت به توزیع نرمال سازه ها می باشد. (Diamantopoulos et al, ۲۰۱۲) متغیرها در روش مدل سازی معادلات ساختاری در دو دسته ی پنهان و آشکار تقسیم بندی می شوند که متغیرهای پنهان (سازه ها) نیز در سطوح مختلف به کار برده می شوند. سازه های سطح اول (ابعاد) به



طور مستقیم با سؤالات در ارتباط هستند و سازه های سطح دوم "با یک واسطه به سؤالات مربوط می شوند. سازه ی شایستگی های کانونی دانشجویان دکتری دوره دکتری بر اساس پرسش نامه ی محقق ساخته و همچنین سنجیده شده است. در جدول شماره (۱) سازه های پرسش نامه همراه با تعداد سؤالات و آلفای کرونباخ مربوط به هر یک از آنها آمده است.

جدول (۱) سازه های سطح اول و دوم به همراه گویه های و آلفای کرونباخ های مربوطه استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری

سازه های سطح اول	سازه های سطح دوم	ضریب آلفای کرونباخ سازه های سطح اول	سازه های سطح دوم	ضریب آلفای کرونباخ سازه های سطح دوم	تعداد گویه ها
مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی	جمع آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات	۰/۷۰۱	جمع آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات	۰/۷۰۱	۵
	توانایی استفاده از تکنولوژی		توانایی استفاده از تکنولوژی		۴
	توانایی بهره گیری از زبان خارجی		توانایی بهره گیری از زبان خارجی		۴
	توانایی تولید دانش		توانایی تولید دانش		۶
	درک روشن و مثبت نسبت به حوزه تخصصی		درک روشن و مثبت نسبت به حوزه تخصصی		۵
	توانایی تحمل عقاید مخالف		توانایی تحمل عقاید مخالف		۳
عوامل فرهنگی و اجتماعی	فهم فرهنگی	۰/۸۳۱	فهم فرهنگی	۰/۷۲۸	۶
	توانایی حل مساله		توانایی حل مساله		۴
مهارت های عملیاتی	برنامه ریزی و ساماندهی فعالیت ها	۰/۷۲۸	برنامه ریزی و ساماندهی فعالیت ها	۰/۷۰۱	۷
	توانایی تفکر انتقادی		توانایی تفکر انتقادی		۵
فرهنگ سازمانی	رفتار سازمانی	۰/۷۰۰	رفتار سازمانی	۰/۷۲۸	۴
	داشتن تعهد و اخلاق سازمانی		داشتن تعهد و اخلاق سازمانی		۳
	انتظارات شغلی معقول		انتظارات شغلی معقول		۵
مهارت های اشتغال زا	انتظارات شغلی معقول	۰/۷۸۴	انتظارات شغلی معقول	۰/۷۸۴	۵



۳	۰/۷۰۱	روحیه کارآفرینانه		روحیه کارآفرینانه	
۵	۰/۷۰۱	قابلیت انجام کار گروهی		قابلیت انجام کار گروهی	
۳	۰/۷۲۸	یادگیری		یادگیری	
۳	۰/۸۳۲	برقراری ارتباطات	۰/۸۳۲	برقراری ارتباطات	مهارت های عمومی
۷	۰/۷۰۱	برنامه ریزی و سازماندهی فعالیت های شخصی		برنامه ریزی و سازماندهی فعالیت های شخصی	
۶	۰/۷۰۱	توانایی محلی اندیشی		توانایی محلی اندیشی	
۴	۰/۷۲۸	شایستگی های توسعه فردی		شایستگی های توسعه فردی	

برای بررسی میزان پایایی پرسشنامه از معیارهای روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. در این روش پایایی توسط معیار ضریب آلفای کرونباخ سنجش می شود. ضریب آلفای کرونباخ بیانگر میزان توانایی سؤالات در تبیین مناسب ابعاد مربوط به خود است، ضریب پایایی ترکیبی نیز میزان همبستگی سؤالات یک بعد به یکی دیگر برای برازش کافی مدل های اندازه گیری را مشخص می کند. با وجود این که مقدار آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی باید بالاتر از ۰/۷ باشد، اما در صورت کم بودن تعداد سؤالات و همچنین افراد نمونه ی آماری، مقدار ۰/۶ نیز قابل قبول می باشد. نتایج مربوط به پایایی پرسشنامه پژوهش توسط دو معیار یاد شده در جدول شماره (۳) نشان داده شده و پایایی قابل قبول ابعاد مشهود است. روایی پرسشنامه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا و با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی بررسی شد. جامعه ی آماری پژوهش شامل کلیه دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی در دانشگاه آزاد واحد مرکزی تهران می باشد. با توجه به کم بودن حجم جامعه، با استفاده از سرشماری، پرسشنامه ها میان کلیه ی افراد جامعه دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی در دانشگاه آزاد واحد مرکزی تهران م توزیع شده و تعداد ۶۰ پرسشنامه تکمیل و جمع آوری شد (نرخ پاسخ دهی ۸۳٪).

فورنل و لارکر (۱۹۸۱) برای بررسی روایی واگرا، مقایسه ی جذر AVE هر سازه با مقادیر ضریب همبستگی بین سازه ها را پیشنهاد کرده اند. همان طور که در ماتریس زیر جدول شماره (۵) قابل مشاهده می باشد، مقادیر قطر اصلی ماتریس (۲) از مقادیر پایین (ضریب همبستگی بین هر سازه با سازه های دیگر بیشتر بوده و این مطلب نشان دهنده ی قابل قبول بودن روایی واگرای سازه هاست.



جدول (۲) ماتریس مقایسه جذر ضرایب همستگی AVE هر سازه به روش فورنل و لاکر استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان

مؤلفه ها	شایستگی های کانونی مدیریت	مهارت های پژوهشی، علمی	عوامل فرهنگی و اجتماعی	مهارت های عملیاتی	فرهنگ سازمانی	مهارت های اشتغال زا	مهارت های عمومی
شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان	۰/۸۰۵						
مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی	۰/۲۹۴	۰/۷۶۹					
عوامل فرهنگی و اجتماعی	۰/۰۵۸	۰/۳۶۵	۰/۹۲۴				
مهارت های عملیاتی	۰/۱۷۷	۰/۴۰۷	۰/۴۷۷	۰/۴۷۳			
فرهنگ سازمانی	۰/۵۱۶	۰/۵۳۳	۰/۱۶۶	۰/۵۴۸	۰/۵۷۹		
مهارت های اشتغال زا	۰/۲۳۷	۰/۴۴۲	۰/۴۹۲	۰/۴۳۴	۰/۳۳۰		
مهارت های عمومی	۰/۴۵۳	۰/۵۱۸	۰/۳۳۲	۰/۳۹۸	۰/۵۳۴	۰/۵۵۲	۰/۵۸۲

همانگونه که از جدول برگرفته از روش فورنل و لاکر (۱۹۸۱) مشخص می‌باشد، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی ترتیب داده شده‌اند بیشتر است. از این رو می‌توان اظهار داشت که متغیرهای مکنون در مدل تعامل بیشتری با شاخص‌های خود دارند تا با مؤلفه‌های دیگر و روایی و اگرایی مدل در حد مناسبی است.

یافته ها

از میان افراد نمونه ۶۴ درصد مرد و ۳۶ درصد زن بوده و از نظر سنی ۴۷ درصد از پاسخ دهندگان سنشان کمتر از ۳۰ سال، ۳۸ درصد از آنها سنشان بین ۳۰ تا ۴۰ و ۱۵ درصد از آنها بیشتر از ۴۰ سال سن داشته و ۵۴ درصد آنها مدارک کارشناسی داشته‌اند. آزمون های روایی مدل بیرونی انعکاسی: با توجه به بررسی روایی ظاهری و روایی محتوا که قبل از توزیع ابزار پرسش‌نامه استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی به تایید محقق و خبرگان رسید. لذا این داده های برآمده از بخش پرسشنامه باید مورد بررسی و ارزیابی قرار بگیرد که مشخص شود که آیا مدل پژوهش اعتبار سازه ای دارد یا خیر؟ روایی سازه در واقع بعد از گردآوری اطلاعات بدین معنی می باشد که ابزار ما یعنی پرسشنامه‌ی ما آن چیزی را مورد سنجش قرار بدهد که طبق تعریف عملیاتی در طرح پژوهش تعریف و تعیین شده است. برای رسیدن به این هدف روایی سازه از دو بعد روایی همگرا و روایی واگرا باید مورد آزمون قرار گیرد.

روایی همگرا: طبق گفته‌ی رینگل ۲۰۱۴ روایی همگرا به این معنا می باشد که همخطی و همبستگی گویه ها یا همان سؤالات پرسشنامه انعکاسی یک متغیر در یک مدل برقرار است. یعنی پژوهشگر می بایست از این مسئله اطمینان بیابد که شاخص های هر متغیر مکنون (متغیر مکنون مرتبه اول یا مرتبه دوم) با همدیگر همگرایی دارند $>AVE, 0.5$. باید میانگین که از طریق واریانس استخراجی به دست آورده می شود از نقطه برش ۰/۵ بالاتر باشد (هنسلر، ۲۰۰۹).



جدول (۳) آزمون میانگین واریانس استخراجی استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری

متغیر ها	AVE
مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی	۰/۶۱۰
عوامل فرهنگی و اجتماعی	۰/۷۱۶
مهارت های عملیاتی	۰/۸۳۵
فرهنگ سازمانی	۰/۶۲۲
مهارت های اشتغال زا	۰/۶۹۴
مهارت های عمومی	۰/۶۲۰

با توجه ضرایب متغیرهای به دست آمده که در جدول (۳) نیز قابل مشاهده است کلیه ضرایب میانگین واریانس استخراجی متغیر ها از عدد ۰/۵ بیشتر است بنابراین اولین شرط روایی همگرا برقرار است $CR > AVE$ در دومین آزمون مورد بررسی یعنی (روایی همگرا) مقادیر پایایی ترکیبی هر متغیر باید از مقادیر واریانس استخراجی همان متغیر بالاتر باشد.

جدول (۴) آزمون مقایسه ضریب پایایی ترکیبی و ضریب میانگین واریانس استخراجی استقرار شایستگیهای کانونی مدیریت

دانشجویان دوره دکتری

متغیر ها	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی
مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی	۰/۹۳۶	۰/۷۰۳
عوامل فرهنگی و اجتماعی	۰/۸۲۰	۰/۷۰۱
مهارت های عملیاتی	۰/۸۰۴	۰/۶۳۳
فرهنگ سازمانی	۰/۹۹۳	۰/۶۲۹
مهارت های اشتغال زا	۰/۸۷۱	۰/۸۳۴
مهارت های عمومی	۰/۹۵۰	۰/۸۴۲

با توجه به جدول (۴) مشاهده می شود که برای تمامی متغیر مکنون پژوهش $CR > AVE$ است و شرط دوم روایی همگرا نیز دارا است و می توان ادعا نمود که مدل پژوهش روایی همگرا دارد.

روایی تشخیصی یا واگرا: روایی همگرا میزان توانایی شاخص های یک بعد در تبیین آن بعد را نشان می دهد و به منظور روایی واگرای قابل قبول نیز سازه های مدل پژوهش باید نسبت به دیگر ابعاد همبستگی بیشتری با سوالات خود داشته باشند. روایی همگرا از طریق معیار (AVE) که به معنی میانگین واریانس استخراج شده هست و در این شاخص در صورت بیشتر شدن این معیار از ۱۴، روایی همگرای ابزار اندازه گیری تایید می شود. مطابق با جدول شماره (۴)، تمامی مقادیر نشان دهنده روایی همگرای مناسب پرسشنامه است. این روایی در واقع مکمل روایی همگرا بوده که نشان دهنده ی تمایز نشانگرهای یک متغیر پنهان با سایر نشان گرهای دیگر در همان مدل ساختاری است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). در این بخش سه آزمون اصلی بارهای عرضی، فورنل و لارکر و روش چند خصیصه و چند روش HTMT روایی واگرای شاخص ها می سنجند.



آزمون بارهای عرضی: اهمیت این یعنی آزمون بارهای عرضی را صاحب نظرانی مثل چین، هاینر و یا رینگل مورد تاکید قرار داده اند. در واقع این آزمون، روایی و اگرای شاخص های یک متغیر از شاخص های متغیر دیگر را می سنجد همانند تحلیل عاملی اکتشافی جدولی از بارهای عاملی هر سوال زمانی که به متغیر های مختلف وصل می شود محاسبه می شود. در این آزمون بار عاملی هر سوال با متغیر متناظر خود باید از بار عاملی آن سوال هنگامی که به صورت فرضی با متغیر های دیگر ارتباط برقرار می کند حداقل از ۰/۱ بالاتر باشد.

جدول (۵) جدول بارهای عاملی عرضی استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری

متغیرها	مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی	عوامل فرهنگی و اجتماعی	مهارت های عملیاتی	فرهنگ سازمانی	مهارت های اشتغال زا	مهارت های عمومی
QA۱	۰/۷۵۴	۰/۶۹۱	۰/۷۳۰	۰/۷۵۰	۰/۶۱۱	۰/۳۵۴
QA۲	۰/۸۰۵	۰/۵۲۴	۰/۸۳۳	۰/۷۷۲	۰/۶۰۶	۰/۴۹۱
QA۳	۰/۷۲۵	۰/۷۱۱	۰/۷۵۰	۰/۷۴۳	۰/۶۸۴	۰/۷۰۶
QA۴	۰/۷۱۹	۰/۷۱۰	۰/۷۶۸	۰/۷۱۹	۰/۳۷۸	۰/۷۱۶
QB۱	۰/۸۱۶	۰/۸۸۶	۰/۸۰۶	۰/۷۵۲	۰/۸۱۹	۰/۸۸۵
QB۲	۰/۶۷۰	۰/۶۸۰	۰/۶۴۹	۰/۶۳۵	۰/۶۹۳	۰/۵۰۲
QC۱	۰/۷۵۴	۰/۴۱۹	۰/۶۳۸	۰/۳۵۲	۰/۴۲۹	۰/۸۲۴
QC۲	۰/۸۰۵	۰/۴۹۲	۰/۶۸۲	۰/۴۵۳	۰/۵۹۲	۰/۸۹۰
QC۳	۰/۷۲۵	۰/۳۲۵	۰/۷۲۷	۰/۴۰۳	۰/۴۸۹	۰/۴۰۵
QC۴	۰/۷۱۹	۰/۳۱۹	۰/۷۵۰	۰/۴۸۲	۰/۴۸۲	۰/۴۰۲
QD۱	۰/۸۱۶	۰/۵۱۶	۰/۶۱۸	۰/۴۱۹	۰/۸۴۳	۰/۷۲۴
QE۱	۰/۶۷۰	۰/۵۷۴	۰/۶۷۵	۰/۶۳۱	۰/۵۳۴	۰/۳۲۹
QE۲	۰/۷۵۴	۰/۴۹۳	۰/۴۸۷	۰/۷۱۸	۰/۷۰۴	۰/۳۶۳
QF۱	۰/۸۰۵	۰/۸۶۴	۰/۴۴۰	۰/۸۹۲	۰/۴۹۰	۰/۳۵۴
QF۲	۰/۷۲۵	۰/۷۰۴	۰/۸۹۰	۰/۷۱۸	۰/۳۸۰	۰/۶۱۰
QF۳	۰/۷۱۹	۰/۷۹۲	۰/۷۳۲	۰/۷۱۹	۰/۷۱۰	۰/۶۱۹
QH۱	۰/۸۱۶	۰/۸۸۲	۰/۸۷۶	۰/۸۲۹	۰/۵۹۶	۰/۶۰۳

خوشبختانه جدول بارهای عرضی (۵) برای تمامی شاخص ها شرط را برقرار دارد و می توان ادعا کرد شاخص های هر متغیر از شاخص های متغیر دیگر و اگریایی یا تمایز دارد. آزمون HTMT: این آزمون در سال ۲۰۱۵ برای اولین بار توسط هینسلر و همکارانش برای پوشش نقص دو آزمون بارهای عرضی و فورنل و لارکر مطرح گردید. این آزمون هر متغیر را یک خصوصیت و هر شاخص را یک روش برای اندازه گیری آن می داند. هینسلر (۲۰۵) اعتقاد دارد آزمون بارهای عرضی تنها به شاخص ها و آزمون فورنل و لارکر فقط به متغیرها می پردازد. بنابراین در یک آزمونی جامع تصمیم گرفت هر جفت متغیر را هم بر اساس متغیر و هم بر اساس شاخص، بصورت یک کل نظام یافته و جفت جفت با یکدیگر مقایسه کند. هینسلر (۲۰۱۵) در مطالعه ای که انجام داده بود به این نتیجه دست یافت این آزمون بین همه جفت های متغیر و شاخص هایشان باید اجرا شود و مقدار قابل قبول برای آن باید کمتر از ۰/۹ باشد (مرادی و الماسی، ۱۳۹۸، ۶۸).



جدول (۶) برازش HTMT استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری

متغیرها	مهارت های علمی	عوامل فرهنگی و اجتماعی	مهارت های عملیاتی	فرهنگ سازمانی	مهارت های اشتغال زا	مهارت های عمومی
مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی						
عوامل فرهنگی و اجتماعی	۰/۴۴۲					
مهارت های عملیاتی	۰/۳۳۰	۰/۲۲۹				
فرهنگ سازمانی	۰/۵۱۸	۰/۴۰۲	۰/۵۴۴			
مهارت های اشتغال زا	۰/۷۶۰	۰/۲۸۸	۰/۳۴۸	۰/۶۳۹		
مهارت های عمومی	۰/۵۰۳	۰/۱۵۷	۰/۲۰۴	۰/۶۰۲	۰/۸۳۵	۰/۱۷۰

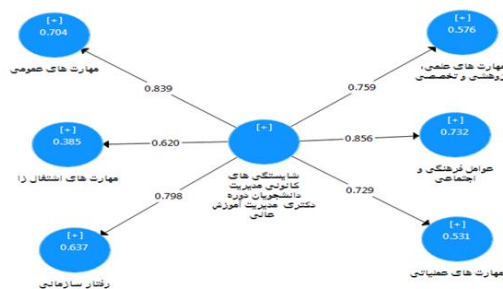
در جمع بندی نتایج حاصل جدول برازش HTMT استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی شهر تهران (جدول ۶) مشاهده شد که علاوه بر پایداری مدل خوشبختانه از اعتبار و روایی سازه که شامل روایی همگرا و واگرا می باشد برخوردار است. و اکنون می توان به عنوان آخرین آزمون مدل بیرونی از انعکاسی کیفیت نتایج را سنجید. آزمون کیفیت سنجی مدل بیرونی انعکاسی: در این آزمون با دستوری که چشم پوشی نامیده می شود بعضی از داده ها حذف می شوند. سپس مدل همان حذف شده ها حدس می زند. اگر مقادیر حدس زده شده به مقادیر واقعی نزدیک باشد یعنی مدل اندازه گیری از کیفیت پیش بینی بالایی برخوردار است. اکنون بر اساس شاخصی که روایی متقاطع شاخص اشتراکی نامیده می شود باید کیفیت مدل بیرونی انعکاسی از نظر قدرت پیش بینی محاسبه نمود. هنسلر در سال ۲۰۰۹ بیان می کند روایی متقاطع شاخص اشتراکی باید با سه عدد ۰/۲، ۰/۱۵، ۰/۳۵ که به ترتیب کیفیت ضعیف، متوسط و قوی را نشان می دهد.

جدول (۷) روایی متقاطع شاخص اشتراکی استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری

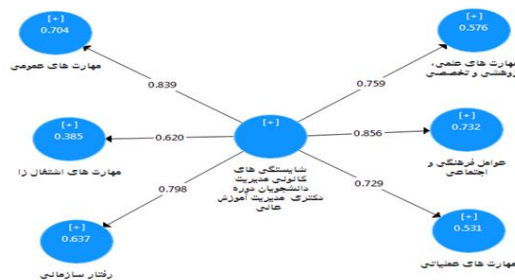
متغیرها	CV COM
مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی	۰/۳۳
عوامل فرهنگی و اجتماعی	۰/۳۶
مهارت های عملیاتی	۰/۴۵
فرهنگ سازمانی	۰/۲۹
مهارت های اشتغال زا	۰/۳۰
مهارت های عمومی	۰/۲۸

خوشبختانه در جدول (۷) مقادیر CV COM همگی از ۰/۳۵ بسیار بیشتر می باشند بنابراین مدل بیرونی استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی شهر تهران از کیفیت پیش بینی بسیار بالایی برخوردار است. بعد از بررسی پایداری و روایی در این بخش، رابطه ی علت و معلولی بین سرمایه ی بررسی شده است، به این ترتیب در ابتدا برای آزمون فرضیه ی اصلی پژوهش، متغیر سرمایه ی ساختاری به عنوان سازه های برون زا و متغیر تشخیص فرصت به عنوان سازه ی درون زا در یک مدل ترسیم شد. خروجی به دست آمده از اجرای مدل حاوی ضرایب استاندارد شده و ضرایب معناداری (مقادیر داخل

پراتز) در نمودار شماره (۲) آمده است. وقتی مقدار α مربوط به یک مسیر در بازه ی بیشتر از $1/96$ باشد، بیانگر معنادار بودن تأثیر سازه های مشخص در آن مسیر بر یکدیگر و در پی آن تایید فرضیه ی اصلی پژوهش میباشد (Vinzi et al, ۲۰۱۰). بر اساس نمودار شماره (۲)، ضرایب این دو سازه های اصلی پژوهش (۵، ۶۰) بیشتر از $1/96$ بوده که مبین پذیرش فرضیه ی اصلی پژوهش است. همچنین مقادیر R^2 که نشان دهنده ی میزان تبیین تغییرات سازه ها توسط یکدیگر می باشد، نیز نشان میدهد که در حدود ۳۴ درصد از تغییرات متغیر تشخیص فرصت توسط سرمایه ی ساختاری تبیین می شود، مقدار R^2 سازه ی تشخیص فرصت در درون دایره ی مربوط به آن نشان داده شده است. در نمودار شماره (۲) مقادیر روی مسیره های میان سازه ها از دو نوع هستند. ضرایب استاندارد شده ی بار عاملی میان سازه ها که مشابه با ضرایب رگرسیونی هستند. نوع دوم مقادیر α هستند که روی مسیره ها و داخل پراتز نشان داده شده اند.



شکل (۱) مدل درونی (ساختاری) استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی شهر تهران



شکل (۲) مدل درونی در حالت معناداری ضرایب استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی آزمون های مدل درونی (ساختاری): این آزمون ها پس از ارزیابی اعتبار و تعمیم پذیری نتایج مدل در بخش بیرونی و همچنین اطمینان از کیفیت مناسب مدل در پیش بینی نتایج روی رابطه علی متغیر های مکنون انجام می پذیرد (مرادی و میرالماسی، ۱۳۹۸). عدم هم خطی متغیر های برونزا (مستقل): قبل از بررسی فرضیه های پژوهش در مدل درونی باید از هم خطی نبودن متغیر های مستقل یا همان برونزای پژوهش با همدیگر اطمینان یابیم. به این دلیل که از زعم گفته های کلاسن ۲۰۱۶ مدل سازی معادلات ساختاری یک روش آماری پیشرفته اما مبتنی بر قواعد رگرسیون می باشد. اگر متغیر مستقل در رگرسیون ها با همدیگر هم خطی داشته باشند مدل قابلیت اجرا نخواهد داشت زیرا مهم ترین هدف یک پژوهش علی که همانا رسیدن به یک شاخص R^2 مناسب می باشد به نتایجی کاذب خواهد رسید. بهترین شاخص از نظر رینگل ۲۰۱۶ برای ارزیابی عدم هم خطی متغیر های مستقل استفاده از شاخص VIF یا همان تورش واریانس می باشد. در سال ۲۰۰۵ مقدار 5 را به عنوان خط پرش در نظر گرفت و معتقد بود اگر تورش واریانس زیر 5 باشد قابل قبول و اگر کمتر از 2 باشد بسیار عالی است.



جدول (۸) بررسی عدم هم خطی متغیر های برونزا استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری

نتیجه	VIF	متغیر مستقل (برونزا)
قابل قبول	۱/۶۳	مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی
قابل قبول	/۴۹۱	عوامل فرهنگی و اجتماعی
قابل قبول	/۲۸۱	مهارت های عملیاتی
قابل قبول	/۹۰۱	فرهنگ سازمانی
قابل قبول	/۲۹۱	مهارت های اشتغال زا
قابل قبول	/۷۴۱	مهارت های عمومی

عدم هم خطی متغیر مستقل مورد تایید قرار گرفت و اکنون محقق می تواند به آزمون فرضیات که وظیفه اصلی مدل درونی بپردازد. یعنی عدم هم خطی بسیار ناچیز است.

آزمون معناداری و شدت و جهت فرضیات: پژوهشگر در این آزمون براساس فرضیه های که در طرح تحقیق بیان کرده و نیز ادبیات نظری جانبی استخراج نمود توسط سنجش حداقل مربعات جزئی قرار می گیرد. همچنین باید این نکته را در نظر گرفت که در صورت تایید فرضیه های عنوان شده، شدت تاثیر متغیر های مکنون و نیز جهت این نوع اثرات چگونه تفسیر می گردد.

جدول (۹) آزمون معناداری و شدت و جهت فرضیات استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری

فرضیه	β	T value	P value	نتیجه
H _۱	۰/۱۳۵	۱۰/۲۹	۰/۰۰۰	معنادار است
H _۲	۰/۲۱۶	۲۰/۲۴	۰/۰۰۰	معنادار است
H _۳	۰/۱۵۸	۲۰/۲۶	۰/۰۰۰	معنادار است
H _۴	۰/۱۶۰	۷۰/۳۳	۰/۰۰۰	معنادار است
H _۵	۰/۲۰۳	۰۰/۲۹	۰/۰۰۱	معنادار است
H _۶	۰/۱۹۴	۲۰/۳۵	۰/۰۰۰	معنادار است

با توجه به جدول (۹) همه فرضیه ها مقدارشان از ($P \text{ value} = 0.05$) در سطح اطمینان ۹۹٪ بالا است همه ی آنها مورد تایید قرار گرفته اند و معنادار می باشند.

آزمون R square: هدف نهایی هر تحقیق نشان دادن علی بودن یا نبودن آن تحقیق می باشد به عبارتی دیگر یعنی بیان می کند که متغیرهای برونزا روی هم رفته و با هم چقدر از رفتار متغیرهای درونزا را پیش بینی یا تبیین واریانس می کند. این آزمون دقت پیش بینی فرضیات پژوهش را در آزمون قبلی مشخص می کند. چنانچه مقدار برای تفسیر آن ارائه نمود که شامل پیش بینی (ضعیف=۰/۱۹، متوسط=۰/۳۳ و قوی=۰/۶۷) می باشد. البته هاین بیان می کند اگر مقدار متغیرهای بیرونزا پژوهش بیش از ۵ متغیر باشد باید از این ۳ مقدار یعنی (ضعیف=۰/۲۵، متوسط=۰/۵۰ و قوی=۰/۷۵) پیروی کرد.



جدول (۱۰) واریانس تبیین شده استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری

متغیرها	R Square	R Square Adjusted
مهارت های علمی، پژوهشی	۰/۵۲	۰/۵۸
عوامل فرهنگی و اجتماعی	۰/۵۴	۰/۶۹
مهارت های عملیاتی	۰/۶۰	۰/۶۲
فرهنگ سازمانی	۰/۶۳	۰/۶۷
مهارت های اشتغال زا	۰/۵۱	۰/۸۷
مهارت های عمومی	۰/۶۶	۰/۷۴

همانطور که در جدول (۱۰) مشاهده می شود، خوشبختانه همه متغیرهای برونزا طبق سه مقدار هیر (۲۰۱۴) حول مقدار ۰/۷۵ واحد از رفتار استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری را پیش بینی می کند که بالای متوسط و نزدیک به قوی است. از طرفی R Square به حجم نمونه حساس است و اگر حجم نمونه بالا رود مقدار آن کمی افزایش می یابد بنابراین اثر حجم نمونه را در آن از بین می برم و شاخصی قیاسی و قابل قیاس بنام R Square Adjusted به وجود می آورند. این شاخص جهت مقایسه دو تحقیق مناسب است اما مقادیر آن قابل تفسیر نیست. آزمون f square در واقع این آزمون اندازه اثر گفته می شود. کار این آزمون این است که مشخص می کند هر متغیر به تنهایی چه مقدار از مقدار سهم R Square را دارا است. کوهن در سال ۱۹۹۶ سه مقدار برای تفسیر آن ارائه نمود که شامل ۲٪، ۱۵٪، ۳۵٪ به ترتیب اندازه اثر ضعیف متوسط و قوی است.

جدول (۱۱) شاخص برازش f square استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری

متغیرها	اندازه اثر
مهارت های علمی، پژوهشی	۱۰/۲۹
عوامل فرهنگی و اجتماعی	۲۰/۲۴
مهارت های عملیاتی	۲۰/۲۶
فرهنگ سازمانی	۷۰/۳۳
مهارت های اشتغال زا	۰۰/۲۹
مهارت های عمومی	۲۰/۳۵

آزمون کیفیت مدل درونی: این آزمون همانند آزمون کیفیت بیرونی می باشد که با شاخصی به نام CV Red محاسبه می شود و طبق گفته هنسلر (۲۰۰۹) به ترتیب شامل اندازه اثر (۲٪، ۱۵٪، ۳۵٪) کیفیت پیش بینی ضعیف متوسط و قوی رانسان می دهد.

جدول (۱۲) آزمون کیفیت مدل درونی استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری

متغیرها	شاخص برازش CV Red
مهارت های علمی، پژوهشی	۴۰/۱۴
عوامل فرهنگی و اجتماعی	۷۰/۱۵
مهارت های عملیاتی	۳۰/۲۱
فرهنگ سازمانی	۰/۱۲۲
مهارت های اشتغال زا	۸۰/۱۳
مهارت های عمومی	۳۰/۱۵



چنانچه در جدول (۱۲) مشاهده می شود طبق نظر هنسلر (۲۰۰۹) تمامی متغیرهای در سطح متوسط رفتار متغیر استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری را تبیین می کند.

آزمون مدل کلی: کیفیت مدل بیرونی با شاخص روایی متقاطع و یا شاخص اشتراکی در سطحی بسیار قوی اعلام شد اما کیفیت مدل درونی با شاخص کیفیت مدل درونی در حد متوسط و یا کمی بیشتر گزارش شد اکنون سوال این است که نتایج این تحقیق که با یک نرم افزار پیش بینی کننده در حال می باشد چقدر دقت و کیفیت دارد. برای پاسخ به این سوال مطرح شده شاخصی برای پیوند این دو مدل تحت عنوان شاخص های برازش از طرف هاوس ۲۰۰۵ و رینگل در ۲۰۱۶ ارائه شده است، اگر چه در نرم افزار ۳ PLS Smart براش یا همان مطابقت مشاهدات نمونه با جامعه واقعی در سطح کواریانس ها نمی باشد اما روز به روز به تعداد آنها اضافه می شود. اولین شاخص برازش SRMR است که مقدار آن باید زیر ۰/۸ باشد و دومین شاخص GOF است که البته منتقدان بسیاری دارد و مقدار آن با سه عدد (۰/۲، ۰/۲۵ و ۰/۳۶) مقایسه می شود و اگر مقدار GOF بالای ۰/۳۶ دقت نتایج به ۰/۹۷ کواریانس محورها می رسد (مرادی و خواجوی، ۲۰۰۴).

جدول (۱۳) آزمون شاخص SRMR استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری

متغیرها	SRMR شاخص برازش
مهارت های علمی، پژوهشی	۰/۵۰۳
عوامل فرهنگی و اجتماعی	۰/۳۸۲
مهارت های عملیاتی	۰/۶۲۴
فرهنگ سازمانی	۰/۴۵۲
مهارت های اشتغال زا	۰/۱۳۹
مهارت های عمومی	۰/۵۲۴

در این تحقیق با توجه به جدول (۱۳) و همچنین طبق گفته هاوس ۲۰۰۵ و رینگل در ۲۰۱۶، تمامی متغیرها زیر ۰/۸ باشد بنابراین از قدرت پیش بینی کننده ای برخوردار هستند.

نتیجه گیری

در خصوص سؤال اصلی تحقیق حاضر که عبارت بود از "الگوی استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی چگونه است" می توان گفت که ضرایب معناداری t-value به دست آمده در تجزیه تحلیل آماری و همچنین ضریب مسیر در مدل شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی از کیفیت مناسبی برخوردار بودند و همچنین بین بارهای عاملی که از اهمیت زیادی در تفسیر نتایج تحلیل عاملی برخوردار هستند، همبستگی وجود دارد. مقادیر ملاک از ۰/۵ تا ۰/۷ برای بارهای عاملی معرفی شده است اما کمترین سرحد اعلام شده مقدار ۰/۴ است. بدین معنی که سؤالات با بارهای عاملی کمتر از ۰/۴ کفایت لازم برای باقی ماندن در مدل را نداشته و باید حذف شوند. بنابراین همانطور که در مدل ملاحظه شد تمام اعداد بالای ۰/۴ می باشند، پس هیچ سوالی حذف نشد و تمامی ابعادی که در مدل مفهومی ذکر شده بود مورد آزمون و بررسی قرار گرفت و همگی تایید شده اند. دانشگاه پس از نظام آموزش و پرورش مهم ترین و اساسی ترین مکانی است که قادر است روحیه خلاقیت، ابتکار، خودباوری و اعتماد به نفس را در نسل جوان شکوفا سازد و گرانبهارترین ذخایری که جامعه برای



پیشرفت و توسعه نیاز دارد را در اختیار دارد. از سویی امروزه این مراکز به لحاظ دارا بودن دانش و فن در بالاترین سطح تخصصی از اعتبار زیادی برخوردارند و از عوامل عمده دگرگونی اجتماعی محسوب می شوند. از این رو حساسیت بیشتری نسبت به عملکرد، وضعیت و کیفیت این نظام در مقایسه با سایر نظام های جامعه وجود دارد. حال سوال اینجاست که آیا این نقش ها به خوبی ایفا می شوند؟ دانشجویان که محصولان این نظام آموزشی هستند، چقدر به این شایستگی ها مزین هستند؟ این موضوعی است که در این مطالعه بر روی دانشجویان دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه آزاد واحد مرکزی مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به آنچه که از نتیجه این پژوهش در خصوص ارائه الگوی استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی بر می آید، این است که هر اندازه شایستگی های کانونی دانشجویان بهتر مدیریت شود و برنامه ها و توجهات دانشگاه به این امر بالا رود تمایل دانشجویان به شایسته و توانمند بودن بیشتر می شود، چرا که باعث می شود دانشجویان خود را در موضع قوت ببینند. در نتیجه ضروری است تا مدیران و اساتید اجرایی دانشگاه ها نسبت به افزایش اینگونه برنامه ها و شیوه ی مدیریتی در جهت افزایش شایستگی دانشجویان (دانشجویان دکتری مدیریت آموزش عالی) فکری بکنند. این مساله می تواند در ذیل ایجاد فضای حمایتی مدیران دانشگاهی و همچنین در نظر گرفتن عواملی مانند مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی، مهارت های عملیاتی، مهارت های عمومی، رفتار سازمانی، عوامل فرهنگی و اجتماعی، مهارت های اشتغال زا قابل حل باشد. با توجه به برآزش مدل تحقیق در تحلیل عاملی انجام شده و با بررسی ضریب مسیر و ضرایب معناداری t -value مولفه ها و شاخص های استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی و حذف سوالات با بار عاملی کمتر از مقدار 0.4 نتایج به دست آمده در خصوص اولین سوال فرعی تحقیق که عبارت بود از "مولفه ها و شاخص های شایستگی های کانونی مدیریت کدامند؟" شامل ۶ عامل می باشد که عبارتند از: مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی، عوامل فرهنگی و اجتماعی، مهارت های عملیاتی، رفتار سازمانی، مهارت های اشتغال زایی، مهارت های عمومی. سازمان های امروزی که در فضای دانش محور، رقابتی و مشتری گرا فعالیت می کنند، مستلزم دستیابی سریع به نیروی انسانی توانمند، خشنود و متعهد می باشند. در واقع نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان های دیگر است. از این رو این مهم یعنی پرورش نیروی انسانی توانمند بر عهده دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی گذاشته شده است. دانشگاه برای اینکه فردی را که به عنوان دانشجو به آن سازمان برای کسب علم و دانش به آنجا مراجعه می کند را توانمند و شایسته سازد و یک نیروی فعال برای اجتماع پرورش دهد، بایستی با اجرای برنامه هایی و اتخاذ تصمیماتی و در نظر گرفتن عواملی مثل مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی، مهارت های عملیاتی، مهارت های عمومی، رفتار سازمانی، عوامل فرهنگی و اجتماعی، مهارت های اشتغال زا نیاز جامعه را برطرف سازد.

نتایج به دست آمده در خصوص سوال دوم فرعی که عبارت است از "اولویت بندی مولفه ها و شاخص های شایستگی های کانونی مدیریت چگونه است؟" که با آزمون فریدمن جهت رتبه بندی شاخص ها و مولفه ها مورد سنجش قرار گرفت حاکی از این است که رتبه بندی شاخص های اصلی (ابعاد) مدل شایستگی های کانونی مدیریت مولفه ای مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی با (میانگین $4/71$) در رتبه اول، مهارت های عملیاتی با میانگین ($4/59$) در رتبه دوم، مهارت های عمومی با میانگین ($4/12$) در رتبه سوم، رفتار سازمانی با میانگین ($3/79$) در رتبه چهارم، عوامل فرهنگی و اجتماعی با میانگین ($3/40$) در رتبه پنجم، مهارت های اشتغال زایی با میانگین ($14/3$) در رتبه ششم، رتبه بندی قرار گرفته اند. همچنین رتبه بندی های عامل های ششگانه به دست آمده از یافته های تحقیق به این صورت می باشد که: در رتبه بندی مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی:



(توانایی تولید دانش با میانگین (۳/۲۰) در رتبه اول، توانایی بهره گیری از زبان خارجی با میانگین (۲,۸۶) در رتبه دوم، جمع آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات با میانگین (۲,۷۸) در رتبه سوم، توانایی استفاده از تکنولوژی با میانگین (۲,۵۶) در رتبه چهارم، درک روشن و مثبت نسبت به حوزه تخصصی با میانگین (۲,۴۰) در رتبه پنجم، رتبه بندی قرار گرفته اند. در رتبه بندی عوامل فرهنگی و اجتماعی: توانایی تحمل عقاید مخالف با میانگین (۳/۲۰) در رتبه اول، فهم فرهنگی (۲/۸۶) در رتبه دوم قرار گرفته اند. در رتبه بندی مهارت های عملیاتی: مولفه های توانایی حل مساله با میانگین (۳/۵۷) در رتبه اول و برنامه ریزی و ساماندهی فعالیت ها با میانگین (۳/۳۵) در رتبه دوم رتبه بندی قرار گرفته اند. در رتبه بندی مولفه های رفتار سازمانی: یادگیری مستمر تعاملی با میانگین (۳/۸۵) در رتبه اول، فرهنگ سازمانی با میانگین (۳/۶۹) در رتبه دوم، تعهد و اخلاق سازمانی با میانگین (۳/۶۱) در رتبه سوم، قابلیت تفکر انتقادی با میانگین (۲/۸۷) در رتبه چهارم رتبه بندی قرار گرفته اند. در رتبه بندی مهارت های اشتغال زایی: انتظارات شغلی معقول با میانگین (۳/۶۷) در رتبه اول و قابلیت انجام کار گروهی با میانگین (۳/۶۲) در رتبه دوم رتبه بندی قرار گرفته اند. در رتبه بندی مهارت های عمومی: اولویت بندی کارهای شخصی با میانگین (۳/۷۰)، شایستگی های توسعه فردی با میانگین (۳/۶۴) در رتبه اول، برقراری ارتباطات با میانگین (۳/۲۱) در رتبه دوم، توانایی محلی اندیشی با میانگین (۲/۷۲) در رتبه سوم رتبه بندی قرار گرفته اند.

از جمله حوزه هایی که در آنها از ادبیات مربوط به شایستگی های کانونی استفاده شده است و به بهره مفهومی آن حوزه افزوده، شایستگی در دانشجویان است. چگونگی برنامه ریزی درسی و مدیریت آموزش عالی در جهت افزایش شایستگی کانونی دانشجویان و حتی انتخاب نوع رشته های تحصیلی یکی از اساسی ترین چالش های مدیریت آموزش عالی در حوزه مدیریت دانشگاه ها محسوب می شود، این چالش ها متناسب با نیازهای اجتماعی و اقتصادی است چرا که افراد بسته به توانمندی ه و شایستگی های خود وارد جامعه کاری و ... می شوند لذا دانشگاه به عنوان متولی این امر بایستی عوامل که خیلی نیازمند افراد و دانشجویان هست را در اولویت قرار بدهد و طبق اولویت بندی برنامه ریزی کند تا دانشجویان موفق و با صلاحیت بالا تحویل جامعه دهد.

در خصوص پاسخ به سوال فرعی سوم که عبارت است از "وضعیت شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی چگونه است؟" بررسی تک تک مولفه های شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی پرداخته شد. در نتیجه برازش و تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار **smart pls ۳** در رابطه ای بین مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی و شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی، ضریب مسیر ۰/۷۵۹ و آماره **t** به مقدار ۱۰/۰۱۰ با سطح اطمینان ۹۵٪ به دست آمده است. نتایج نشان می دهد بین متغیرهای بین مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی و شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نتیجه برازش و تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار

smart pls ۳ در رابطه ای بین عوامل فرهنگی و اجتماعی و شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی، ضریب مسیر ۰/۸۵۶ و آماره **t** به مقدار ۳۰/۶۴۷ با سطح اطمینان ۹۵٪ به دست آمده است. نتایج نشان می دهد بین متغیرهای عوامل فرهنگی و اجتماعی و شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.



در نتیجه برآزش و تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار *smart pls* ۳ در رابطه ای بین مهارت های عملیاتی و شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی، ضریب مسیر $0/729$ و آماره t به مقدار $9/930$ با سطح اطمینان 95% به دست آمده است. نتایج نشان می دهد بین متغیرهای مهارت های عملیاتی و شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نتیجه برآزش و تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار *smart pls* ۳ در رابطه ای بین رفتار سازمانی و شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی، ضریب مسیر $0/798$ و آماره t به مقدار $16/645$ با سطح اطمینان 95% به دست آمده است. نتایج نشان می دهد بین متغیرهای رفتار سازمانی و شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در نتیجه برآزش و تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار *smart pls* ۳ در رابطه ای بین مهارت های اشتغالزایی و شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی، ضریب مسیر $0/620$ و آماره t به مقدار $5/206$ با سطح اطمینان 95% به دست آمده است. نتایج نشان می دهد بین متغیرهای مهارت های اشتغالزایی و شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در نتیجه برآزش و تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار *smart pls* ۳ در رابطه ای بین مهارت های عمومی و شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی، ضریب مسیر $0/839$ و آماره t به مقدار $22/192$ با سطح اطمینان 95% به دست آمده است. نتایج نشان می دهد بین متغیرهای مهارت های عمومی و شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان دوره دکتری مدیریت آموزش عالی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

با توجه به هدفی که پژوهش حاضر به دنبال آن بود نتایجی بدست آمد که با روش های علمی مورد تایید قرار گرفتند. این نتایج از حیث مقایسه ای و تفاوت در نتایج بدست آمده از چند حیث دارای اهمیت است. باید گفت الگوی به دست آمده در مجموع به تبیین روابط بین متغیرها، مؤلفه ها و ابعاد در خصوص یک مفهوم می پردازد و می تواند مفاهیم را به درستی تبیین کند و مسائل را حل، مستند و تأیید شده نماید و روابط بین عوامل را به درستی توصیف و اولویت بندی نماید. الگوی به دست آمده می تواند یک بینش و چشم انداز و تفکر استراتژیک به مسئولان بدهد و به مثابه یک قطب نما آینده را به درستی برای آنها ترسیم نماید. نتایج حاصل از سوال اصلی تحقیق با یافته های شارع پور و همکاران (۱۳۸۹) و همچنین با پژوهش جانعلی زاده چوب بستی و همکاران (۱۳۹۱) همخوانی دارد.

نتایج سوال اول فرعی نیز با پژوهش های سامیان و همکاران (۱۳۹۶) و حیدری و همکاران (۱۳۹۰) همخوانی دارد. چرا که هر دوی این پژوهشگران اشاره می دارند که استقرار شایستگی های کانونی مدیریت دانشجویان تاثیر مستقیمی بر مهارت های علمی، پژوهشی و تخصصی، عوامل فرهنگی و اجتماعی، مهارت های عملیاتی، رفتار سازمانی، مهارت های اشتغال زایی، مهارت های عمومی آنها دارد.

نتایج بدست آمده از این سوال دوم با مطالعات عارف نژاد (۱۳۹۶) و خورشیدی (۱۳۹۰)، کشاورز و احمدی (۱۳۹۷) همخوانی دارد.



نتایج ناشی از سوال سوم فرعی نیز با نتایج پژوهش ایرجی راد و ارداغان(۱۳۹۵)، سامیان و همکاران(۱۳۹۵)، بیابانگردی و همکاران(۱۳۸۴)، (فرخ نژاد و همکاران(۱۳۸۷)، طهماسبی و همکاران(۱۳۸۹)، کلاته جعفرآبادی و عبدلی(۱۳۸۹)، صالحی عمران(۱۳۹۳) و یغموری(۱۳۸۹)، وحید شاهی و همکاران(۱۳۹۱) و در نهایت مومنی مهموئی و همکاران(۱۳۹۱) نیز دارای همخوانی است. به صورت نمونه چنانچه در پژوهش ایرجی راد و ارداغان(۱۳۹۵) نشان بیان شده است، شایستگی های قانونی دربرگیرنده دانش، مهارت ها و ویژگی های فردی است که به موفقیت فرد در موقعیت خاص کمک می کند. به عبارتی، شایستگی های قانونی همان دانش عمومی، مهارت ها و توانایی هایی هستند که فارغ التحصیلان برای ورود به بازار کار به آنها نیاز دارند. اکنون در دانشگاه ها لازم است توسعه شایستگی های قانونی مورد تأکید قرار گیرد. دانشجویان باید تجارب کاری خود را مورد استفاده قرار دهند تا با افزایش مهارت های خود بتوانند در تمام حیطه ها همچون ورود به بازار کار و اشتغال به گونه ای موفق با سایرین رقابت کنند.



منابع فارسی

- *جعفری، جعفر وحدتی؛ حجت؛ اسماعیلی، محمودرضا؛ حکاک، محمد. (۱۳۹۹). شناسایی شایستگی های رؤسای دانشگاه کارآفرین (نسل سوم) با استفاده از رویکرد دلفی فازی، مجله مدیریت در دانشگاه اسلامی، سال ۹، شماره ۱، صص ۱۴۰-۱۲۳.
- *حسینی، سید احمد؛ مهدیون، روح الله؛ قاسم زاده علیشاهی، ابوالفضل. (۱۳۹۹). نقش سواد دیجیتال و شایستگی های کانونی معلمان بر عملکرد شغلی آنان، فصلنامه علوم و فنون مدیریت اطلاعات، دوره ۶، شماره ۲، صص ۴۲-۱۷.
- *خورشیدی، عباس؛ فرخی، داود (۱۳۹۱). مؤلفه های سازنده شایستگی های مهارت آموختگان، دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، سال اول، شماره ۲، صص ۱۶۲-۱۳۱.
- *رحیمیان، حمید؛ عباس پور، عباس؛ غیاثی روشن، سعید؛ اکبری، محمدنقی. (۱۳۹۹)، طراحی و اعتباریابی مدل شایستگی های رؤسای دانشگاه های دولتی کابل، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دهم شماره ۴، زمستان ۹، صص ۲۹-۱.
- *رضوی، سید محمدحسین؛ برومند، محمدرضا؛ عظیمی دلارستانی، عادل؛ فضلی درزی، اعظم. (۱۳۹۹)، شناسایی و ارزیابی شایستگی های کانونی شغلی دانشجویان و دانش آموختگان تربیت بدنی و علوم ورزشی، مجله پژوهش در ورزش تربیتی، دوره ۸، شماره ۱۹، صص ۹۰-۶۷.
- *سامیان، م. م.، موحدی، ر.، سعدی، ح. ا.، صالحی عمران، ا. (۱۳۹۹). مدل شایستگی های حرفه ای دانشجویان کشاورزی از دیدگاه خبرگان. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، (۵۵) ۰۰۱۵۵۹p#، (۱۳۷-۱۵۶).
- *سامیان، مسعود؛ موحیدیان، رضا. (۱۳۹۶). مدل شایستگی های کانونی و حرفه ای دانشجویان رشته های کشاورزی، مجله آرافرینی در کشاورزی، دوره چهار، شماره ۱، صص ۱۸-۱.
- *صالحی عمران، ابراهیم. (۱۳۹۳). آموزش شایستگی های کانونی در برنامه درسی به عنوان رویکرد جدید برای ایجاد ارتباط در مطالعات میان رشته ای.

منابع لاتین

1. Ahnadi, M, Est ebsari, F., Poornansouri, S., Jahani, S., & Sedi ghi e, L. (۲۰۲۱). Percei ved prof essi onal compet ence i n spi ri tual care and predi cti ve rol e of spi ri tual i nt el l i gence i n I rani an nursi ng student s. Nurse Educati on i n Practi ce, ۵۷, ۱۰۳۲۲۷. <https://doi.org/10.1016/j.NEPR.2021.103227>
2. Bel tyukova, N.P., Gri shaeva, A.V., & Kar at aeva, N.V. (۲۰۱۴). Forei gn-l anguage Prof essi onal Proj ect -based Method as a Means of Formi ng Soci o-cul tural Compet ence i n Non-l anguage-naj ori ng Student s. Procedi a - Soci al and Behavi oral Sci ences, ۱۵۴, ۴۴۶-۴۵۱. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.10.190>
3. Bressan, V., St evani n, S., Bul fone, G., Zani ni, A., Dant e, A., & Pal ese, A. (۲۰۱۶). Measuri ng pati ent saf ety knowl edge and compet ences as percei ved by nursi ng student s: An I t al i an val i dati on study. Nurse Educati on i n Practi ce, ۱۶(۱), ۲۰۹-۲۱۶. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2015.08.006>
4. Cast r èn, M, Miki nen, M, Nil sson, J., & Li ndstr öm V. (۲۰۱۷). The eff ects of i nt erprof essi onal educati on - Sel f- reported prof essi onal competence among prehospit al emergency care nursi ng student s on the poi nt of graduati on - A cross- secti onal study. Internati onal Emergency Nursi ng, ۳۲, ۵۰-۵۵. <https://doi.org/10.1016/j.i.enj.2017.02.004>
5. Evt yugi na, A. A., St uri kova, M.V., Shokhov, K. O., Kondyuri na, I. M., & Al brekht, N. V. (۲۰۲۱). Gai ni ng Compet ence for Intercul tural Communi cation of Student s and Pedagogi cal Condi ti ons for Its Real i sati on [St j ecanje kompet enci je za međukul turnu komuni kaci ju studenata i pedagoški uvjeti njezi na ostvari vanj a]. Croati an Journal of Educati on, ۲۳(۴), ۱۰۸۷-۱۱۱۴. <https://doi.org/10.15516/cje.v23i4.4144>



Identifying factors affecting the core management competencies of PhD students in Higher Education Management

Abstract

In the modern world and its institutional requirements, due to the specific conditions of life, it is necessary for the university to focus on creating and institutionalizing a set of capabilities in students, which we call focal competencies. These competencies increase the student's ability for modern social life. The present study aims to provide a model for identifying the factors affecting the focal competencies of management students in the doctoral program in higher education management. In this regard, first, by reviewing the literature, the most important components affecting the focal competencies of management students were identified, and by collecting empirical data and using the structural equation modeling method, the proposed validation framework and the final research model were presented. Based on the research findings and the values of the path coefficients in the final research model, all variables (scientific, research and specialized skills, cultural and social factors, operational skills, organizational culture, employable skills, general skills) as a result of the structural equation fitting and analysis obtained path coefficients above 0.5 and t-statistics below 0.5 with a confidence level of 95% , and all of them were approved and significant. Also, the calculation and analysis of the fit indices with PLS³-Smart software has confirmed the conformity of the conceptual framework and empirical background with reality.

Keywords:

Core competencies, higher education management, influential factors, doctoral students, organizational culture