



Providing Exclusive Competency Model for University Faculty Members¹

Manouchehr Karimi*², Seyedaliakbar Ahmadi³

(Received: 2021.01.25 - Accepted: 2021.04.23)

1. This article is an excerpt from the dissertation of Manouchehr Karimi, Ph. D. student in Human Resources Management, Payame noor University. Tehran. Iran.
2. Ph. D. student in Department Management, Payame Noor University, Tehran, Iran
- *. Corresponding Author: karimi@shamsist.ac.ir
3. Professor of Department Management, Payame Noor University Tehran, Iran.

Abstract

The present research was accomplished to present a model for the exclusive competency among the university faculty members. The research is of applied nature using the descriptive-survey method. To determine the nature of the exclusive competency among the university faculty members, the research used inductive content analysis by using 390 coded samples. Coding and stratifying of the samples were carried out in three phases, 69 main criteria having 12 components and 3 dimensions were defined and based on three-phased Delphi technique, 34 informed scientific and executive professors were selected. The criteria were evaluated by these samples and finally, 61 criteria, 6 elements and 2 dimensions with either slight or complete changes were determined. A questionnaire was extracted from the results and distributed among the university faculty members as well as managers and experts in the university education and a total of 108 analyzable questionnaires were obtained. The final research model was quantitatively assessed through confirmatory factor analysis and redundancy tests. The goodness-of-fit criterion for the final model was 0.683, which is regarded as a good value. In the final model, group, organizational and individual dimensions had factor loadings of 0.942, 0.880 and 0.820, respectively, and all three coefficients were statistically significant. However, the group dimension was more important than the other two dimensions and the organizational dimension was the second most important.

Keywords: Competence, Exclusive competence, Group competence, Organizational competence, Individual competence



ارایه مدل شایستگی اختصاصی استادان دانشگاه^۱

منوچهر کریمی*^۲، سیدعلی اکبر احمدی^۳
(دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۰۶ - پذیرش: ۱۴۰۰/۰۲/۱۳)

چکیده

تحقیق حاضر با هدف ارایه مدل شایستگی اختصاصی استادان دانشگاه، برای شناسایی ویژگی‌ها و استانداردهای استادان دانشگاه انجام گرفت. روش تحقیق حاضر، از حیث هدف، کاربردی و از منظر شیوه اجرا، توصیفی - پیمایشی است. به منظور شناسایی چستی شایستگی اختصاصی استادان دانشگاه، در این پژوهش با استفاده از تحلیل محتوای استقرایی، با شناسایی ۳۹۰ کد مفهوم، کدگذاری و دسته‌بندی آن‌ها در سه مرحله، در نهایت ۶۹ شاخص اصلی، در ۱۲ مؤلفه و سه بعد، تبیین و در ادامه با استفاده از تکنیک دلفی سه مرحله‌ای در بین ۳۴ نفر از خبرگان علمی و اجرایی، این شاخص‌ها مورد جرح و تعدیل قرار گرفتند و به طور کلی ۶۱ شاخص، شش مؤلفه و دو بعد تغییرات جزئی یا کلی نموده و از نتایج آن پرسشنامه‌ای استخراج و در اختیار استادان و خبرگان دانشگاهی تبریز قرار گرفت. مدل نهایی پژوهش به روش کمی از طریق آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی و معیار افزونگی با نرم‌افزار Smartpls برای تعداد ۱۰۸ نمونه، مورد سنجش قرار گرفت. معیار نیکویی برازش برای مدل نهایی معادل ۰/۶۸۳ بدست آمد که مقدار مناسبی است. در مدل نهایی، عامل‌های گروهی، سازمانی و فردی به ترتیب مقادیر عاملی ۰/۹۴۲، ۰/۸۸۰ و ۰/۸۲۰ را به خود اختصاص دادند و رابطه هر سه عامل با شایستگی اختصاصی استادان معنی‌دار بود. در عین حال شایستگی گروهی از بیشترین اهمیت برخوردار بود و عامل سازمانی در مرتبه دوم اهمیت واقع شد.

واژگان کلیدی: شایستگی، شایستگی اختصاصی، شایستگی‌های گروهی، شایستگی‌های سازمانی، شایستگی‌های فردی

۱- این مقاله مستخرج از رساله منوچهر کریمی دانشجوی دوره دکتری دانشگاه پیام نور واحد مرکز تحصیلات تکمیلی تهران می‌باشد.

۲- دانشجوی دکتری مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

* - نویسنده مسئول karimi@shamsist.ac.ir

۳- استاد گروه مدیریت دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

مقدمه

بی شک عصر حاضر، عصر سازمان‌هاست و متولیان این سازمان‌ها به خوبی دریافته‌اند که برای دستیابی به موفقیت و ماندگاری در محیط رقابتی، به داشتن نیروی انسانی با بهترین استعدادها نیاز دارند. این اهمیت به حدی است که از دیدگاه مدیران عالی، نیروی انسانی نه به عنوان یک منبع بلکه تحت عنوان شریک استراتژیک سازمان قلمداد می‌شوند (استوارت و براون^۱، ۱۳۹۳). آموزش عالی معرف نوع مهمی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که با فراهم آوردن و ارتقاء بخشیدن دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مورد نیاز کارکنان ارشد فنی، حرفه‌ای و مدیریتی به توسعه اقتصادی کمک می‌کند. آموزش عالی به طور قطع نه تنها موجب ترویج دانش می‌شود، بلکه با پیشرفت‌های تحقیقاتی، تکنولوژیکی و علمی، دانش جدید نیز بوجود می‌آورد (ایرانمنش و همکاران، ۱۳۸۳). لذا در هر کشوری یکی از مهم‌ترین نهادهای مورد توجه، مجموعه آموزش عالی است که نقش انکارناپذیری در روند توسعه جوامع بر عهده دارد و از دانشگاه به عنوان نهادی متفکر، آگاه و نوآور در جامعه، انتظار می‌رود که با انجام وظایف و رسالت‌های خود در سه زمینه آموزش، پژوهش و عرضه خدمات علمی و اجتماعی (بازرگان و همکاران، ۱۳۸۰) بتواند گام‌های مؤثرتری در تحقق آرمان‌های جامعه بردارد و همواره کشور را به سمت پیشرفت رهنمون سازد (حسینی و نصر، ۱۳۹۱).

برای تحقق این مهم، در بین عوامل متعددی که لازم است آموزش عالی به آن‌ها توجه کند، می‌توان به این امر اذعان کرد که کیفیت، اولویت اول نظام آموزش عالی بوده و باید در جهت بهبود و ارتقای آن تلاش کرد که لازمه آن داشتن یک نظام کارآمد ارزیابی و اعتبارسنجی است (رحیمی و همکاران، ۱۳۸۱). با توجه به این که کیفیت یک مؤسسه آموزش عالی، در گرو کیفیت و توان علمی اعضای هیئت علمی آن است، نظام دانشگاهی برای پیشبرد هدف‌های خود نیازمند اعضای هیئت علمی توانمند دارای قابلیت و شایستگی‌های حرفه‌ای بالا است. لذا در بحث کیفیت آموزش عالی، بررسی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در ابعاد مختلف و به ویژه در حیطه تدریس و تأثیری که می‌تواند بر افزایش کیفیت یادگیری فراگیران و دستاوردهای آنان از تحصیل داشته باشد، بسیار ضروری است.

شایستگی در لغت اصطلاحاً به معنای سزاواری، لیاقت و استحقاق است. اما در یک معنای وسیع، شایستگی اشعار به مجموعه تجارب، دانش، مهارت‌ها، خصیصه‌ها، ذهنیت از خود یا نقش اجتماعی، ارزش‌ها و نگرش‌های یک فرد که در طول حیاتش کسب کرده است، دارد. محققان با تعابیر مختلف سعی در تبیین این مفهوم از شایستگی را دارند. از جمله در تعریف آرمسترانگ^۲ (۲۰۰۶)، شایستگی‌ها

1- Stewart & Brown

2- Armstrong

مبین دانش، مهارت و توانایی‌های لازم برای انجام رفتار مطلوب می‌باشند. اصطلاح شایستگی برای توصیف مجموعه‌ای از رفتارها به کار می‌رود که ترکیب واحدی از دانش، مهارت، توانایی‌ها و انگیزه‌ها را منعکس می‌کند و با عملکرد در یک نقش سازمانی مرتبط است (صالحی عمران و همکاران، ۱۳۸۹). مؤسسه نشنال پارک سرویس امپلویز^۱ (۲۰۰۰) شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت و توانایی‌ها در یک شغل خاص می‌داند که به شخص اجازه می‌دهد در انجام وظایف خویش به موفقیت دست یابد. در تعریفی دیگر، شایستگی عبارت است از هر گونه دانش، مهارت یا ویژگی شخصی که یک فرد را قادر می‌سازد تا عملکرد موفقیت آمیز به نمایش بگذارد (دولت ساسکاچوان^۲، ۱۹۹۸). از جمع‌بندی تعابیر و تعاریف متعدد شایستگی که بسیار زیاد نیز هستند، می‌توان چنین نتیجه گرفت که شایستگی برای هر موقعیت و شغل خاص، تبلور چهار عامل دانش نظری، تجربه کاری، مهارت و نگرش حاصل از وجدان کاری است.

سازمان‌های پیشرو و آینده نگر به جای انتخاب تصادفی برنامه‌های توسعه، با استفاده از مدل‌های شایستگی، مجموعه برنامه‌های مرتبطی را طراحی و با استراتژی‌های منابع انسانی هماهنگ می‌کنند (استوارت و براون، ۱۳۹۳). دانشگاه‌ها نیز برای دستیابی به کیفیت بالا و در رأس آن داشتن اعضای هیئت علمی شایسته، نیازمند به داشتن مدل شایستگی هستند. در یک مدل شایستگی، لیستی از شایستگی‌هایی وجود دارند که از مشاهده رضایت بخشی یا عملکرد استثنایی افراد برای یک حرفه معین بدست می‌آیند. مدل‌ها بیان کننده شایستگی‌های مورد نیاز کارکنان برای توسعه و بهبود عملکرد در مشاغل فعلی یا مهیا کردن آنان برای مشاغلی است که بعد از ترفیع یا جابجایی به دست می‌آورند و در تحلیل مهارت‌ها نیز بسیار مفید می‌باشند. با مقایسه بین شایستگی‌های موجود و شایستگی‌های مورد نیاز کارکنان و یا سازمان، برنامه‌های بهبود افراد برای رفع این شکاف اجرا می‌شود.

با توجه به بیان عوامل متنوع مربوط به شایستگی و کیفیت اعضای هیئت علمی در تحقیقات مختلف و با وجود انواع مدل‌های شایستگی از قبیل مدل‌های شایستگی منسجم، رپ، آلریچ، مدل شایستگی منابع انسانی، مدل گارت اونز و همکاران، فریدنبرگ و غیره، حتی اگر بتوان شایستگی افراد را در زمان حال سنجید، ولی باید دقت کرد عوامل نوظهوری چون گسترش ارتباطات جهانی، ظهور ماشین‌های الکترونیکی، سیستم‌های هوشمند و شکل‌گیری رسانه‌های نوین از جمله پیشران‌هایی قلمداد می‌شوند که چگونگی تفکر در باره کار و مهارت‌هایی را که برای بهره‌وری و مولد بودن در آینده مورد نیاز است، مستلزم بازنگری نموده و شناسایی عوامل مهم و مرتبط با شایستگی‌های کاری آینده را ضروری کرده است. این امر در خصوص استادان دانشگاه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است چرا که

1- National Park Service Employees

2- Government of Saskatchewan

استادان ضمن اینکه باید دانش و آگاهی علمی را به دانشجویان انتقال دهند، در عین حال رشد فرهنگی و اجتماعی و مسئولیت‌پذیری برای ایجاد توانایی شغلی در دانشجویان و ارتقای خواسته‌های آموزشی و توانائی‌های علمی با خلاقیت و نوآوری در کنار مسئولیت‌های اجتماعی و فرهنگی و در نظر گرفتن منافع اجتماعی مردم، از جمله ملزومات حرفه‌ای استادان می‌باشند (موفله السرحید^۱، ۲۰۱۲). بدین لحاظ می‌توان گفت که استادان دروازه‌ی ورود دانشجویان به دستاوردهای علمی، شغلی، اخلاقی و اجتماعی می‌باشند. بررسی مطالعات مختلف نیز بیانگر تأکید بر مفهومی فراتر از انتقال صرف دانش و آگاهی از استاد به دانشجو است. چرا که بدیهی‌ترین انتظار از دانش‌آموختگان دانشگاهی، احراز شغل مناسب و پاسخگویی به نیازهای بازار کار است. بویژه در دنیای متحول امروزی که به طور مرتب شاهد پیدایش شغل‌های جدید یا تغییر در محتوای شغل‌های موجود هستیم (روزنبرگ و داوون^۲، ۲۰۱۰). این شرایط تعریف جدیدی از نیروی انسانی جهت احراز شغل را ایجاب می‌کند که امروزه از آن به وجود شایستگی حرفه‌ای نام برده می‌شود. این شایستگی حرفه‌ای خود شامل دو قابلیت زیر است:

الف: شایستگی وظیفه‌ای که در آن به دنبال ایجاد شایستگی مهارت فنی هستیم.

ب: شایستگی فرا وظیفه‌ای که خود شامل شایستگی ارتباطات، شایستگی متدولوژیک و شایستگی اجتماعی است (کارل دویزبرگ^۳، ۲۰۰۱).

جدول ۱: شایستگی حرفه‌ای (کارل دویزبرگ ۲۰۰۱)

Table 1:

Professional Competence (Carl Duisberg 2001)

شایستگی حرفه‌ای ^۴	
Professional Competence	
شایستگی وظیفه‌ای ^۶	شایستگی فرا وظیفه‌ای ^۵
Functional Competence	Extra-Functional Competence

۱- Mufleh Alsridh

۲- Rosenberg & Dawn

۳- Duisberg

۴- Professional Competence

۵- Competence Extra-functional

۶- Functional Competence

شایستگی اجتماعی ^۱	شایستگی متدولوژیک ^۲	شایستگی ارتباطات ^۳	شایستگی فنی ^۴
Social Competence	Methodological Competence	Communication Competence	Technical competence

در موضوع ایجاد شایستگی، اصولاً دانشگاه‌ها با دو رویکرد به رسالت‌ها و مأموریت‌های خود می‌پردازند. رویکرد اول موسوم به رویکرد معرفت‌شناسی و رویکرد دوم موسوم به رویکرد سیاسی است. در رویکرد سیاسی، دانشگاه تدریس و آموزش را به مثابه ابزاری در خدمت جامعه می‌بیند. از این رو نگاه به آموزش بر اساس نوع تقاضا برای آموزش و بیشتر با هدف کسب شایستگی احراز شغل صورت می‌گیرد. کمیون اشتغال و مهارت انگلستان برای سال ۲۰۳۰ میلادی، سیزده روند پرنفوذ و تأثیرگذار در مشاغل و مهارت‌ها را ترسیم نموده و در توصیف بخش آموزش، از جمله به "افزایش تقاضا برای آموزش مبتنی بر کار" تأکید می‌کند (استورمر^۵ ۲۰۱۴). این امر نشانگر اهمیت آموزش‌هایی است که با ایجاد شایستگی حرفه‌ای منجر به کار می‌شوند. ایجاد این قابلیت در دانش‌آموختگان میسر نخواهد بود مگر اینکه دانشگاه‌ها در کنار توجه به سایر عوامل مؤثر، از استادان توانمند و شایسته‌ای برخوردار باشند. از نظر ترن هولم و جنسن^۶ (۲۰۱۱) آموزش‌های دانشگاهی ایجاب می‌کند که استادان دانشجویان خود را در حوزه‌های دانشگاهی، اجتماعی، شغلی و رفتاری آموزش دهند. از دیدگاه آن‌ها، استادان باید این توانایی را در دانشجویان به وجود بیاورند. چرا که دانشجوی، مشتری نیست و روابط استاد- دانشجوی، روابط بر اساس خدمت مشتری مدارانه نبوده، بلکه این مسئله امری تربیتی است.

استادان دانشگاه برای تربیت دانش‌آموختگان دارای شایستگی حرفه‌ای، باید خود شایسته بوده و توانمند در مهارت‌های وظیفه‌ای و فرا وظیفه‌ای باشند. علی‌رغم اینکه برخی از این ویژگی‌ها به نوعی در مطالعات مختلف از جمله محمدی و همکاران (۱۳۹۰)، موفله السرحید (۲۰۱۲)، روبرتز و دایر^۷ (۲۰۰۴)، اوکتوی و کوکسال^۸ (۲۰۰۳)، باچن^۹ و همکاران (۱۹۹۹)، برلینر^{۱۰} (۱۹۹۴) و سایر محققان و اندیشمندان

۱- Social Competence

۲- Methodological Competence

۳- Communication Competence

۴- Technical Competence

۵- Störmer & Eckhard

۶- Trenholm & Jensen

۷- Roberts & Dyre

۸- Uctug & Koksall

۹- Bachen

۱۰- Berliner

مورد توجه و تأکید قرار گرفته است، ولی تنوع و پراکندگی معیارهای ارائه شده، توجه بیشتر به ویژگی‌های وظیفه‌ای و تخصصی، عدم توجه به تمامی ابعاد شایستگی‌های فرا وظیفه‌ای در تحقیقات قبلی و نیز تأثیر شرایط زمانی، اجتماعی و فرهنگی جوامع مورد مطالعه، ایجاب مطالعات جدیدی می‌کند. با توجه به مطالب ذکر شده، در این پژوهش، نویسندگان مقاله درصدد بودند ضمن شناسایی مفهوم، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوطه، مدل شایستگی اختصاصی استادان دانشگاه برای جامعه مورد مطالعه (تبریز) را ارائه داده و در نهایت به این سؤال پاسخ دهند که از یک استاد دانشگاه چه انتظاری می‌رود؟ و باید از چه استانداردهایی برخوردار باشد؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر شیوه اجرا کیفی-کمی، نوع طرح از نظر هدف، بنیادی-کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها کتابخانه‌ای و پیمایشی بوده و دارای دو مرحله به شرح زیر بود:

مرحله اول: روش پژوهش در این مرحله تحقیق کیفی و از نوع تحلیل محتوا با نظام مقوله‌ای قیاسی بود. در تحلیل کیفی محتوا به شیوه اعمال قیاسی طبقه‌بندی، پژوهشگر با ارائه و مفروض گرفتن تعاریف مشخصی قبل از شروع به تحقیق، به مطالعه متون تعیین شده می‌پردازد و با مقایسه تعاریف از پیش تعیین شده و متن‌های مورد تحلیل به داوری در باره عدم وجود یا وجود مصادیق آن تعریف در متن‌های مورد نظر می‌پردازد (فردانش ۱۳۸۸).

در این پژوهش ابتدا متون مرتبط با هدف اصلی پژوهش انتخاب شدند. ابتدا متون مورد مطالعه قرار گرفته و پاراگراف‌های مرتبط با سؤالات تحقیق انتخاب شدند. سپس کد مفاهیم مرتبط با موضوع هر پاراگراف استخراج شده و بعد از آن، کد مفاهیم استخراج شده در دسته‌های هم مفهوم قرار داده شدند و در نهایت برای دسته‌های هم مفهوم، نام و عنوان مناسب که بیانگر تم اصلی پژوهش است، تبیین شد.

مرحله دوم: بعد از تعیین مؤلفه و شاخص‌های اصلی تحقیق در بخش اول به روش تحلیل محتوا، پرسشنامه‌ای بر اساس مقیاس ۵ بخشی لیکرت (۱=خیلی کم، ۲=کم، ۳=متوسط، ۴=زیاد و ۵=خیلی زیاد) طراحی شد و با توزیع آزمایشی پرسشنامه و دریافت نظرات اساتید آگاه در زمینه جامعه‌شناسی و مدیریت، مؤلفه‌ها مورد جرح و تعدیل قرار گرفتند و بعد از اصلاحات مورد نیاز و نهایی شدن، پرسشنامه در میان اعضای نمونه آماری توزیع شد. پرسشنامه این تحقیق در مرحله اول در اختیار نمونه ۳۴ نفری از جامعه صاحب نظران و متخصصان مربوط به موضوع مورد ارزیابی از تبریز، به کمک تکنیک دلفی با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفدار از نوع گلوله برفی، برای تعیین اعضای پانل قرار داده شد و در نهایت با جرح و تعدیل‌های انجام شده و تأیید روایی آن، پرسشنامه نهایی تنظیم شد.

سؤالات تحقیق

سؤال اصلی: مدل شایستگی اختصاصی استادان دانشگاه کدام است؟

مدل سازی معادلات ساختاری

برای مدل سازی معادلات ساختاری از روش حداقل مربعات جزئی (PLS) توسط نرم افزار SmartPLS استفاده شد. ابتدا از صحت روابط موجود در مدل های اندازه گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل شد و سپس روابط موجود در بخش ساختاری بررسی و تفسیر شد. ذکر این نکته ضروری است که تنها در صورتی روابط بخش ساختاری معنادار و قابل تفسیر هستند که روابط و بخش مدل های اندازه گیری در حد قابل قبول باشند. اگر پژوهشگر با مقادیر پایین تر از حد قابل قبول در بخش های مدل اندازه گیری روبرو شود، باید ابتدا به اصلاح بخش مدل های اندازه گیری پرداخته و سپس روابط بخش ساختاری مدل خود را بررسی و تفسیر نماید (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵).

مدل اندازه گیری

در مدل مربوط به این تحقیق، ۱۲ مدل اندازه گیری فرعی مربوط به ۱۲ مؤلفه تحقیق وجود داشت. بنابراین برای تحلیل مدل کلی نیاز به بررسی ۱۲ مدل اندازه گیری (برای ۱۲ مؤلفه) موجود بود. برای انتخاب نوع مدل اندازه گیری در مدل مفهومی پژوهش از روش چهار قاعده ای جارویس و همکاران استفاده شد با این توضیح که مدل این پژوهش از نوع انعکاسی بود. برای بررسی برازش مدل های اندازه گیری از سه معیار پایایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شد. برای ارزیابی پایایی در مدل های اندازه گیری سه معیار بارهای عاملی، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به کار رفتند. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ در نظر گرفته شد. مقدار ملاک آلفای کرونباخ نیز ۰/۶ در نظر گرفت شد. مقادیر کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می دهد و مقادیر بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است. همچنین حد پایایی ترکیبی برابر با ۰/۷ منظور شد که مقادیر بالاتر از ۰/۷ برای هر عامل، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل های اندازه گیری دارد. روایی همگرا به بررسی همبستگی هر عامل با سؤالات خود می پردازد. برای این منظور از معیار AVE استفاده به عمل آمد که نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده هر عامل با سؤالات خود می باشد. مطابق با نظر فورنل و لارکر حد مقدار AVE ۰/۵ در نظر گرفته شد.

روایی واگرا نیز دو موضوع را پوشش داد:

الف) مقایسه میزان همبستگی سؤال های یک عامل با آن عامل در مقابل همبستگی آن سؤال ها با عامل های دیگر

ب) مقایسه میزان همبستگی یک عامل با سؤال‌های خود در مقابل همبستگی آن عامل با سایر عامل‌ها. به منظور تحلیل ساختار پرسشنامه و کشف عوامل تشکیل دهنده هر سازه از بارهای عاملی استفاده شد. مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ در نظر گرفته شد.

مدل ساختاری (مدل درونی)^۱

بعد از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، برازش مدل ساختاری پژوهش با بررسی عامل‌های پنهان و روابط میان آن‌ها انجام شد. به منظور تعیین معنی داری عامل‌های درونی از آزمون t در سطح احتمال ۰/۰۵ استفاده شد. بررسی قدرت رابطه عامل‌ها در مدل ساختاری با مؤلفه‌های خود توسط ضریب تعیین (R^2) صورت گرفت. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی منظور شدند. برای تعیین قدرت پیش‌بینی مدل نیز از معیار Q^2 (Stone- Geisser Criterion) استفاده شد. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۲ برای Q^2 به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی مدل ساختاری دارد.

آزمون مدل کلی

نظر به این که مدل کلی هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری را شامل می‌شود، از معیار نیکویی برازش (GOF^2) برای بررسی مدل کامل استفاده شد. برای این معیار مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF در نظر گرفته شدند.

نتایج

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

۱- Inner Model

۲- Goodness of Fit

مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پژوهش در جدول (۲) آمده است. با توجه به اینکه مقادیر آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، پایایی قابل قبول و نیز مقادیر پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ برای هر نشان پایداری درونی مناسب برای مدل‌های اندازه‌گیری را نشان می‌دهد، لذا همان‌طور که در جدول (۲) مشخص شده است، مقادیر مربوط به معیارهای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در همه عامل‌ها بالاتر از ۰/۷ بود که حاکی از پایایی مناسب مدل است.

جدول ۲: مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پژوهش

Table 2:

Cronbach's alpha values and the composite reliability of the research variables

آلفای کرونباخ Cronbach's alpha	پایایی ترکیبی composite reliability	متغیرهای تحقیق research variables
0.870	0.905	اجتماعی - شایستگی فردی A1_ Social - Individual competence
0.929	0.941	متدولوژی - شایستگی فردی A2_ Methodological-Individual competence
0.854	0.902	ارتباطات - شایستگی فردی A3_ Communication -Individual competence
0.928	0.944	وظیفه ای - شایستگی فردی A4_ Functional -Individual competence
0.757	0.847	شایستگی فردی A_ Individual competence
0.869	0.904	اجتماعی - شایستگی گروهی B1_ Social -Group competence
0.786	0.876	متدولوژی - شایستگی گروهی B2_ Methodological - Group competence
0.949	0.957	ارتباطات - شایستگی گروهی B3_ Communication - Group competence
0.781	0.878	وظیفه ای - شایستگی گروهی B4_ Functional -Group competence
0.774	0.856	شایستگی گروهی B_ Group competence
0.972	0.976	اجتماعی - شایستگی سازمانی C1_ Social- Organizational competence
0.900	0.930	شایستگی سازمانی-متدولوژی C2_ Methodological -Organizational competence
0.931	0.946	ارتباطات - شایستگی سازمانی C3_ Communication - Organizational competence

Communication-Organizational competence	
0.740	0.846
وظیفه ای - شایستگی سازمانی C4_	
Functional - Organizational competence	
0.864	0.908
شایستگی سازمانی C_	
Organizational competence	
0.858	0.914
شایستگی اختصاصی K_	
Exclusive competence	

معیار AVE برای بررسی روایی همگرایی مدل‌های اندازه‌گیری، نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده هر عامل با سؤالات خود می‌باشد. به عبارت دیگر، این معیار بیانگر میزان ارتباط هر عامل با سؤالات خود است. نظر به این که فورنل و لارکر مقدار مناسب برای AVE را ۰/۵ به بالا معرفی کرده‌اند و چون برای تمام متغیرهای تحقیق مقدار AVE، با توجه به جدول (۳)، بیشتر از ۰/۵ یا مساوی ۰/۵ بود، می‌توان روایی همگرایی تحقیق را تأیید کرد

جدول ۳: روایی همگرایی متغیرهای پژوهش

Table3:

Convergent validity of research variables

AVE	متغیرهای تحقیق research variables
0.657	اجتماعی - شایستگی فردی A1_
	Social - Individual competence
0.644	متدولوژی - شایستگی فردی A2_
	Methodological-Individual competence
0.698	ارتباطات - شایستگی فردی A3_
	Communication -Individual competence
0.737	وظیفه ای - شایستگی فردی A4_
	Functional -Individual competence
0.582	شایستگی فردی A_
	Individual competence
0.653	اجتماعی - شایستگی گروهی B1_
	Social -Group competence
0.703	متدولوژی - شایستگی گروهی B2_
	Methodological - Group competence
0.738	ارتباطات - شایستگی گروهی B3_
	Communication - Group competence
0.711	وظیفه ای - شایستگی گروهی B4_
	Functional -Group competence
0.601	شایستگی گروهی B_
	Group competence
0.759	اجتماعی - شایستگی سازمانی C1_
	Social- Organizational competence

0.769	متدولوژی - شایستگی سازمانی C2_
	Methodological -Organizational competence
0.748	ارتباطات - شایستگی سازمانی C3_
	Communication-Organizational competence
0.658	وظیفه ای - شایستگی سازمانی C4_
	Functional - Organizational competence
0.712	شایستگی سازمانی C_
	Organizational competence
0.781	شایستگی اختصاصی K_
	Exclusive competence

نتایج بدست آمده نشان داد که سؤال‌های مربوط به هر عامل نسبت به خود آن عامل همبستگی بیشتری دارند تا نسبت به عامل‌های دیگر. همچنین مقدار جذر AVE هر عامل از مقدار همبستگی دو عامل بیشتر بود که این نتایج موید روایی واگرایی تحقیق می‌باشد.

نظر به این که مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی در مدل اندازه‌گیری ۰/۴ بود، در این پژوهش، ضرایب بارهای عاملی مربوط به عامل‌های تحقیق از ۰/۴ بیشتر بود که این امر مناسب بودن عامل‌های انتخابی را نشان می‌دهد.

ارزیابی مدل ساختاری (مدل درونی)^۱

نظر به این که حجم نمونه بالاتر از ۳۰ بود، برای بررسی معنی‌داری مقادیر t به دست آمده در سطح احتمال ۰/۰۵ از عدد جدول Z (۱/۹۶) استفاده شد. با توجه به جدول (۴)، نظر به این که کلیه مقادیر t بیشتر از ۱/۹۶ بودند، می‌توان نتیجه گرفت که بین کلیه عامل‌های مدل ساختاری رابطه معنی‌داری برقرار است.

جدول ۴: روابط درون مدل ساختاری

Table4:

Relationships within the structural model

t-value	خطای استاندارد standard error	ضرایب استاندارد standard Coefficients	روابط درون مدل Relationships within the model
11.341	0.066	0.752	A_ اجتماعی -> A1_ شایستگی فردی Social - Individual competence
7.315	0.107	0.782	A_ متدولوژی -> A2_ شایستگی فردی Methodological-Individual competence
22.108	0.039	0.859	A_ ارتباطات -> A3_ شایستگی فردی Communication -Individual competence
5.786	0.116	0.673	A_ وظیفه ای -> A4_ شایستگی فردی Functional -Individual competence

ارایه مدل شایستگی اختصاصی ...

کریمی و همکاران

17.317	0.048	0.825	B1_ اجتماعی -> شایستگی گروهی B_ Social -Group competence
3.748	0.170	0.636	B2_ متدولوژی -> شایستگی گروهی B_ Methodological - Group competence
21.465	0.040	0.852	B3_ ارتباطات -> شایستگی گروهی B_ Communication - Group competence
12.608	0.063	0.797	B4_ وظیفه ای -> شایستگی گروهی B_ Functional-Group competence
18.751	0.047	0.884	C1_ اجتماعی -> شایستگی سازمانی C_ Social- Organizational competence
12.599	0.070	0.878	C2_ متدولوژی -> شایستگی سازمانی C_ Methodological- Organizational competence
15.631	0.056	0.870	C3_ ارتباطات -> شایستگی سازمانی C_ Communication-Organizational competence
8.733	0.093	0.810	C4_ وظیفه ای -> شایستگی سازمانی C_ Functional- Organizational competence
9.958	0.082	0.820	A_ شایستگی فردی -> شایستگی اختصاصی K_ Individual competence Exclusive competence -
33.803	0.028	0.942	B_ شایستگی گروهی -> شایستگی اختصاصی K_ Group competence - Exclusive competence
38.476	0.023	0.880	C_ شایستگی سازمانی -> شایستگی اختصاصی K_ Organizational competence- Exclusive competence

+با توجه به این که حجم نمونه بالاتر از ۳۰ بود، مقادیر آ بیشتر از ۱/۹۶ معنی دار محسوب شدند ($p \leq 0.05$).

با توجه به این که مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای ضریب تعیین R^2 به ترتیب به عنوان ملاکی برای ضعیف، متوسط و قوی بودن رابطه بین متغیرها در نظر گرفته شدند و چون مقدار R^2 برای همه عامل‌های مدل در حد متوسط و قوی بودند، بنابراین، مناسب بودن برازش مدل ساختاری می‌تواند تأیید شود.

جدول ۵: مقادیر R^2 ضریب تعیین (R^2) برای متغیرهای پژوهش

Table5:

Determination coefficient values (R^2) for research variables

R^2	عامل‌های تحقیق و مؤلفه‌های آن Research factors and its components
0.566	A1_ اجتماعی - شایستگی فردی Social -Individual competence
0.612	A2_ متدولوژی - شایستگی فردی Methodological-Individual competence
0.739	A3_ ارتباطات - شایستگی فردی Communication -Individual competence
0.453	A4_ وظیفه ای - شایستگی فردی

Functional -Individual competence		مقادیر Q^2 (۶) درج معیار قدرت مدل را می‌سازد. با که مقادیر
0.673	شایستگی فردی A_	
Individual competence		
0.680	اجتماعی - شایستگی گروهی B1_	
Social -Group competence		
0.405	متدولوژی - شایستگی گروهی B2_	
Group competence Methodological -		
0.726	ارتباطات - شایستگی گروهی B3_	
Group competence Communication -		
0.635	وظیفه ای - شایستگی گروهی B4_	
Functional- Group competence		
0.888	شایستگی گروهی B_	
Group competence		
0.781	اجتماعی - شایستگی سازمانی C1_	
Social- Organizational competence		
0.771	متدولوژی - شایستگی سازمانی C2_	
Methodological- Organizational competence		
0.758	ارتباطات - شایستگی سازمانی C3_	
Communication-Organizational competence		
0.656	وظیفه ای - شایستگی سازمانی C4_	
Functional- Organizational competence		
0.774	شایستگی سازمانی C_	
Organizational competence		

در جدول
شده‌اند. این
پیش‌بینی
مشخص
توجه به این
۰/۱۵، ۰/۰۲

و ۰/۳۲ به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی مدل را دارد، در این تحقیق همه مقادیر Q^2 به جز یک مورد (۰/۲۶۳، متدولوژی مربوط به شایستگی گروهی)، بالاتر از ۰/۳۲ به دست آمدند. بنابراین می‌توان گفت که عامل‌های برون‌زا (مستقل) در پیش‌بینی عامل‌های وابسته مناسب هستند و برازش مناسب مدل ساختاری بار دیگر تأیید شد.

جدول ۶: مقادیر Q^2 برای متغیرهای پژوهش

Table 6:

Values Q^2 for research variables			متغیرهای وابسته تحقیق Research dependent variables
$Q^2=1-SSE/SSO$	SSE	SSO	
0.363	172.124	270	اجتماعی A1_ - Social
0.366	308.152	486	متدولوژی A2_ - Methodological
0.467	115.182	216	ارتباطات A3_ - Communication

کریمی و همکاران

ارایه مدل شایستگی اختصاصی ...

0.304	225.416	324	وظیفه ای A4_ - Functional
0.384	133.073	216	شایستگی فردی A_ - Individual competence
0.380	167.449	270	اجتماعی B1_ - Social
0.263	119.350	162	متدولوژی B2_ - Methodological
0.521	206.770	432	ارتباطات B3_ - Communication
0.381	100.321	162	وظیفه ای B4_ - Functional
0.526	102.366	216	شایستگی گروهی B_ - Group competence
0.581	294.155	702	اجتماعی C1_ - Social
0.570	92.958	216	متدولوژی C2_ - Methodological
0.538	149.693	324	ارتباطات C3_ - Communication
0.378	100.703	162	وظیفه ای C4_ - Functional
0.545	98.384	216	سازمانی شایستگی C_ - Organizational competence

آزمون مدل کلی

با توجه به این که مقادیر $0/01$ ، $0/25$ و $0/36$ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF منظور شدند، حصول مقدار $0/683$ برای GOF در جدول (۷)، برازش مناسب مدل مورد نظر را بیان می‌دارد و در مجموع می‌توان اظهار داشت که مدل کلی قابل تأیید است.

شکل (۱) روابط میان عامل‌های مورد نظر و نیز روابط آن‌ها با مؤلفه‌های مربوطه را نشان می‌دهد. همان‌طور که در شکل (۱) دیده می‌شود، سه بعد گروهی، سازمانی و فردی مربوط به شایستگی اختصاصی استادان به ترتیب $0/942$ ، $0/880$ و $0/820$ به دست آمد. هر چند که هر سه عامل رابطه معنی‌داری با عامل شایستگی اختصاصی استادان داشتند، ولی شایستگی گروهی بیشترین مقدار را به خود اختصاص داد و سازمانی در مرتبه دوم اهمیت قرار داشت.

جدول ۷: معیار نیکویی برازش (GOF)

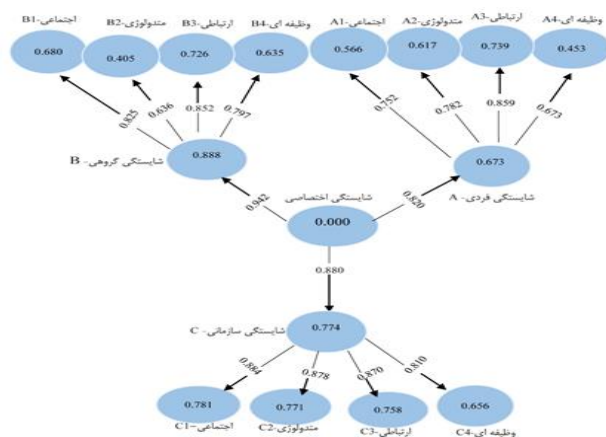
Table 7:
Goodness of Fit (GOF)

R ²	Communality	متغیرهای تحقیق
0.566	0.657	اجتماعی - شایستگی فردی A1_
		Social -Individual competence
0.612	0.644	متدولوژی - شایستگی فردی A2_
		Methodological-Individual competence
0.739	0.698	ارتباطات - شایستگی فردی A3_
		Communication -Individual competence
0.453	0.737	وظیفه ای - شایستگی فردی A4_
		Functional -Individual competence
0.673	0.582	شایستگی فردی A_
		Individual competence
0.680	0.653	اجتماعی - شایستگی گروهی B1_
		Social -Group competence
0.405	0.703	متدولوژی - شایستگی گروهی B2_
		Group competence Methodological -
0.726	0.738	ارتباطات - شایستگی گروهی B3_
		Group competence Communication -
0.635	0.711	وظیفه ای - شایستگی گروهی B4_
		Functional-Group competence
0.888	0.601	شایستگی گروهی B_
		Group competence
0.781	0.759	اجتماعی - شایستگی سازمانی C1_
		Social- Organizational competence
0.771	0.769	متدولوژی - شایستگی سازمانی C2_
		Methodological- Organizational competence
0.758	0.748	ارتباطات - شایستگی سازمانی C3_
		Communication-Organizational competence
0.656	0.658	وظیفه ای - شایستگی سازمانی C4_
		Functional- Organizational competence
0.774	0.712	شایستگی سازمانی C_
		Organizational competence
0.674	0.691	میانگین
		Mean

$$GOF = \sqrt{0.674 * 0.691} = 0.683$$

شکل ۱: مدل ساختار نهایی

Figure: 1
The Final Structural Model



بحث و نتیجه گیری

در این تحقیق، شایستگی اختصاصی استادان دانشگاه شامل شایستگی وظیفه‌ای، اجتماعی، ارتباطات و متدولوژیک در سه بعد فردی، گروهی و سازمانی بود که با توجه به معیار نیکویی برازش معادل ۰.۶۸۳ مدل مورد نظر تأیید شد. در این مدل تحلیل عاملی تأییدی، شایستگی‌های گروهی (۰.۹۴۲) نسبت به سازمانی (۰.۸۸۰) و فردی (۰.۸۲۰)، بیشترین مقدار را به خود اختصاص داد و شایستگی سازمانی در درجه ی دوم اهمیت قرار گرفت. نتایج حاصل با یافته‌های محققانی که به اهمیت و اولویت کارگروهی از دیدگاه افراد و سازمان‌ها رسیده اند همخوانی دارد. تیم‌های کاری شکل تکامل یافته مدیریت مشارکتی هستند که امروزه سازمان‌ها برای بهبود کیفیت، افزایش بهره‌وری و رضایت مشتری متکی به آن‌ها هستند (مشبکی و دوستار ۱۳۸۳). (ممی‌زاده ۱۳۸۷)، امروزه سازمان‌ها در تلاش برای بهبود کارایی و کارآمدی خود در رقابت، به تیم‌ها و فعالیت‌های گروهی روی آورده‌اند، تا بهتر بتوانند از استعداد و قابلیت کارمندان خود بهره ببرند. چرا که در یک تیم کاری، تلاش‌های فردی اعضای آن منجر به سطحی از عملکرد می‌شود که از مجموع نیروی مصرف شده انفرادی افراد بالاتر است (رابینز و جاج، ۱۳۹۳). با توجه اینکه انجام بسیاری از فعالیت‌های سازمان‌ها به دلیل نیاز به تنوع تخصص‌ها از عهده فرد خارج بوده و نیازمند تیم‌های کاری می باشد، اهمیت این اولویت بیشتر خود را نمایان می‌سازد.

یافته‌های این پژوهش و تأیید مدل نشان داد که برخلاف دیدگاه سنتی در خصوص یک استاد دانشگاه شایسته، که سطح این شایستگی معمولاً متناسب با ویژگی‌های فردی استاد از قبیل سطح علمی، قدرت بیان و انتقال مطالب سنجیده می‌شد (شایستگی وظیفه‌ای)، امروزه مفهومی که از استاد

۱- Robbins & Judge

شایسته مد نظر است بسیار فراتر از این بوده و ویژگی‌هایی همچون جامعه‌پذیری و داشتن اخلاق کاری، ارتباطات و تعامل سازنده با دیگران، خلاقیت و کارآفرینی و داشتن ذهنی فعال و نقاد و قابلیت شناسایی روش‌های بهینه مواجهه با مسائل جدید، بخشی از ویژگی‌های شایستگی استادان می‌باشد که همه این‌ها می‌تواند در فعالیت‌های فردی و گروهی هم در محیط دانشگاه به عنوان سازمانی که عضو آن محسوب می‌شود و هم در بستر جامعه خود را نشان دهند.

با توجه به اولویت سطح گروهی شایستگی‌ها و رابطه آن با آموزش در بعد فردی، می‌توان اظهار داشت که روش مرسوم آموزش در دانشگاه‌ها، روشی استاد مدار می‌باشد. در این روش کلیه مطالب تنها توسط یک سخنران (استاد) بیان می‌شود و فرد باید آن مطالب را به طور آماده دریافت کرده و به خاطر بسپارد (عطایی و پنجه‌پور، ۲۰۱۲). اگر چه این روش‌ها مزایایی مانند ارائه حجم زیاد مطالب در مدت زمان محدود دارد ولی تأثیر آن‌ها در پرورش فکر، ایجاد انگیزه، تغییر نگرش و مهارت آموزی، بسیار کمتر از روش‌های جدید آموزشی است، ضمن آن که این روش سبب اتلاف منابع می‌شود. بنابراین، استفاده از روش‌های آموزشی جایگزین ضروری به نظر می‌رسد. زیرا با به کار بردن روش‌های آموزشی جدید، شاید بتوان یادگیری را ماندگارتر و کارآمدتر کرده و علاقه به یادگیری را در افراد بهبود بخشید (سکومب^۱، ۲۰۰۸). یکی از این روش‌های آموزشی نوین، آموزش گروهی است (بود و همکاران، ۲۰۱۳^۲). مفهومی که از سطح شایستگی گروهی در این پژوهش مورد نظر بود، ایجاد و مدیریت بهینه تیم‌ها و گروه‌های دانشجویی توسط استاد و نیز ارتباط استادان در قالب تیم‌ها و گروه‌های کاری، اعم از امورات آموزشی و پژوهشی، است.

در تحلیل سطح سازمانی شایستگی‌ها، می‌توان گفت تحقق اهداف هر سازمان و کسب مزیت رقابتی در گرو داشتن سرمایه‌های انسانی بالنده، توانمند، شاداب، خلاق و تحول‌گراست و نیاز است برای توانمندسازی کارکنان، مهارت‌های آنان ارتقا یابد. در سال‌های اخیر ساختار سازمانی و نحوه مدیریت سازمان‌ها تغییر یافته است. امروزه کمتر کسی ادعا می‌کند که فقط کارکنان سازمان‌ها اهمیت دارند و ساختار مهم نیست. بدیهی است که افراد در سازمان‌ها بسیار اهمیت دارند ولی این حضور کافی نیست. از این رو سازمان‌هایی موفق خواهند بود که بتوانند سرمایه انسانی خود را به شکلی منطقی سازماندهی کنند، یعنی طرح سازمانی مناسب داشته باشند (منوریان و عسگری، ۱۳۸۸). بنابراین، سازمان با ایجاد ساختار مناسب، اجازه بالندگی افراد در قالب گروه‌های کاری را می‌دهد.

۱- Secomb

۲- Boud, Cohen, Sampson

جمع بندی

نتایج این پژوهش مبین این نکته است که تشکیل گروه‌های کاری و تیم سازی و توسعه شایستگی کار کردن در قالب گروه و تیم، توسط افراد شایسته، اولویت اول در نظر پاسخ دهندگان بوده و در کنار آن وجود بستر و ساختار سازمانی مناسب، برای توسعه شایستگی‌ها و آموزش‌های مهارتی استادان، از اهمیت برخوردار است و باید در یک ساختار سازمانی مناسب، به سطح آموزش‌های مهارتی گروهی و سازمانی و فردی توجه لازم را معطوف داشت.

References

منابع

- استوارت، گرگ ال و براون، کنت جی (۱۳۹۳). *مدیریت منابع انسانی پیوند استراتژی و عمل*. ترجمه سیدمحمد اعرابی و مرجان فیاضی. تهران: انتشارات مهکامه، چاپ پنجم.
- ایران منش، مهدی و کامرانی، احسان (۱۳۸۳). *نقش آموزش عالی در توسعه پایدار*. مجموعه مقالات همایش، جلد اول. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، شماره دوم: ۱۹۵-۱۹۶.
- بازرگان، عباس، فتح‌آبادی، جلیل و عین‌الهی، بهرام (۱۳۸۰). *رویکرد مناسب ارزیابی درونی برای ارتقای مستمر کیفیت گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی*. *مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی*، ۵(۲)، ۱-۲۶.
- حسینی، میرقاسم و نصر، احمدرضا (۱۳۹۱). *اعتبار سنجی آموزش عالی در هزاره سوم با محوریت برنامه درسی*. *مجله آموزش عالی*، ۵(۱۷)، ۱۳-۴۷.
- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۵). *مدل سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS*. تهران: سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.
- رایبیز، استیفن و جاج، تیموتی (۱۳۹۳). *رفتار سازمانی*، مترجم، مهدی زارع. تهران: نص. چاپ سوم.
- رحیمی، حسین، محمدی، رضا و هاشمی پرست، سیدمقتدی (۱۳۸۱). *تضمین کیفیت در آموزش عالی: مفاهیم، اصول، تجربیات*. تهران: همایش توسعه مبتنی بر دانایی.

- عطایی، نگار و پنجه‌پور، مجتبی (۱۳۹۰). مقایسه روش آموزشی مسأله محور با روش استاد محور در تدریس بیوشیمی متابولیسم. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی - ویژه‌نامه توسعه آموزش و ارتقای سلامت، ۱۱(۹)، ۱۳۲۵-۱۳۱۸.
- صالحی عمران، ابراهیم، ایزدی، صمد و قربانی، عادل (۱۳۸۹). جامعه، کار و مشاغل؛ مروری بر نقش مهارت‌های اشتغال‌زا در بازار کار. تهران: انتشارات سمت.
- فردانش، هاشم (۱۳۸۸). مبانی نظری تکنولوژی آموزشی. تهران: انتشارات سمت.
- مشبکی، اصغر و دوستار، محمد (۱۳۸۳). مؤلفه‌های اثر بخشی تیم‌های کاری. فصلنامه تحول اداری، ۴۱ و ۴۲ (۸)، ۱۴۱-۱۱۹. <http://ensani.ir/fa/article/37829>
- محمدی، مهدی، ناصری‌چهرمی، رضا، رحمانی، هادی و معینی‌شهرکی، هاجر (۱۳۹۰). ارائه مدل توضیحی ادراک دانشجویان از کیفیت مسئولیت‌های استادان، برنامه‌ی درسی پنهان و دستاوردهای آنان از تحصیل در دانشگاه. پژوهش‌های برنامه‌ی درسی، ۲(۱)، ۱۸۱-۱۵۳.
- ممی‌زاده، جعفر (۱۳۸۷). مدیریت سازمان‌های آینده. تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- منوریان، عباس و عسگری، ناصر (۱۳۸۸). سازمان در عصر صنعت، اطلاعات و دانایی. تهران: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.
- مومنی، منصور و فعال قیومی، علی (۱۳۹۶). تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS. تهران: انتشارات کتاب نو، چاپ یازدهم.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۶۸). پایه‌های پژوهش در علوم رفتاری (شناخت روش علمی). تهران: نشر سلسله.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th edition. Kogan Page, United Kingdom.
- Atai, N., & Panjehpour, M. (2011). Comparison of problem-based educational method with teacher-based method in teaching biochemistry of metabolism. *Iranian Journal of Education in Medical Sciences-Special Issue on Education Development and Health Promotion*, 11(9): 1318-1325 [In Persian].
- Bachen, C. M., McLoughlin, M. M. & Garcia, S. S. (2009). Assessing the role of gender in college students' evaluations of faculty. *Communication Education*, 48(3): 193-210.
- Bazargan, A., Fathabadi, J., & Einolahi, B. (2001). Appropriate internal evaluation approach for continuous quality improvement of departments in medical universities. *Journal of Psychology and Educational Sciences*, 5(2): 1-26 [In Persian].

- Berliner, D. C. (1994): *Expertise: The wonder of exemplary performances*. In: J.N. Mangieri & C.C. Block (Eds.). *Creating Powerful Thinking in Teachers and Students*, pp. 161-186. USA: Holt, Rinehart and Winston.
- Boud D., Cohen R., & Sampson, J. (2013). *Peer learning in higher education: Learning from and with each other*. NY, USA: Routledge.
- Carl, D. (2001). *Development of a master plan for the further development of the Malaysian polytechnic system*. Carl Duisberg Centren Malaysia. <https://www.cdc.de/index.php?id=63&L=2>
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2015). *Structural equation modeling with PLS software*. Tehran: University Jihad Publishing Organization [In Persian].
- Fardanesh, H. (2009). *Theoretical foundations of educational technology*. Tehran: Samat Publications [In Persian].
- Government of Saskatchewan (1998). Executive director/director/senior Manager/ management competency profile. <http://www.aasa.org>
- Greg. S., & Kenneth, G. B. (2015). *Human Resource Management Linking Strategy to Practice*. Translated by Seyed Mohammad Aarabi and Marjan Fayazi. Tehran: Mahkameh Publications, 5th edition [In Persian].
- Hooman, H. A. (1989). *Basics of research in behavioral sciences (knowledge of scientific method)*. Tehran: Selseleh Publishing [In Persian].
- Hosseini, M. Gh., & Nasr, A. R. (2012). Validation of higher education in the third millennium with a focus on the curriculum. *Journal of Higher Education*, 5(17): 47-13 [In Persian].
- Iran Manesh, M., & Kamrani, E. (2004). *The role of higher education in sustainable development*. Conference Proceedings, Volume One. Tehran: Institute of Higher Education Research and Planning, No. 2: 196-195 [In Persian].
- Mamizadeh, J. (2008). *Management of future organizations*. Tehran: Commercial Publishing Company, Institute of Business Studies and Research [In Persian].
- Mohammadi, M., Naseri Jahromi, R., Rahmani, H., & Moeini Shahraki, H. (2011). Provide an explanatory model of students 'perception of the quality of professors' responsibilities, hidden curriculum and their achievements in university. *Curriculum Research*, 2(1): 153-181 [In Persian].
- Momeni, M., & Faale Qayyumi, A. (2017). *Statistical analysis using SPSS*. Tehran: New Book Publishing, 11th edition [In Persian].
- Monavarian, A., & Asgari, N. (2009). *Organization in the age of industry, information and knowledge*. Tehran: University of Tehran Publishing Institute [In Persian].
- Moshabaki, A., & Dostar, M. (2004). Effectiveness of work teams. *Quarterly Journal of Administrative Transformation*, 41 & 42(8): 119-141 <http://ensani.ir/fa/article/37829> [In Persian].

- Mufleh Alsrhid, A. M. (2012). Analytical study of the professional competencies of university professor in the Arab world. *Research on Humanities and Social Sciences*, 2(10): 28-43.
- National Park Service Employees (2000). *Essential competencies*. <http://www.nps.gov/training/npsonly/npscom.htm>.
- Rahimi, H., Mohammadi, R., & Hashemiparast, S. M. (2002). *Quality Assurance in Higher Education: Concepts, Principles, Experiences*. Tehran: Development Based on Knowledge Conference [In Persian].
- Roberts, T. G. & Dyre, J. E. (2004). Characteristics of effective agriculture teachers. *Journal of Agricultural Education*, 60(4):1-18.
doi: 10.5032/jae.2004.04082.
- Rosenberg McKay, D. (2010). *Fastest growing jobs for college graduates*. <https://www.thebalancecareers.com/fastest-growing-jobs-for-college-graduates-525684>.
- Salehi Imran, I., Izadi, S., & Ghorbani, A. (2010). *Society, work and occupations; An overview of the role of job-creating skills in the labor market*. Tehran: Samat Publications [In Persian].
- Secomb, J., (2008). A systematic review of peer teaching and learning in clinical education. *Journal of Clinical Nursing*, 17(6): 703-716.
- Stephen, P. R., & Timothy, A. J. (2013). *Organizational Behavior*. Translated by Mahdy Zareh. Tehran: Nass, 3th edition [In Persian].
- Stormer, E., (2014). *The future of work jobs and skills in 2030*. UK Commission for Employment and Skills, Evidence Report 84.
- Trenholm, S., & Jensen, A. (2011). *Interpersonal Communication*, 7th Edition. London: Oxford University Press.
- Uctug, Y., & Koksall, G. (2003). An academic performance measurement system and its impact on quality of engineering faculty work at Middle East Technical University. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 28(3): 251-262.