

شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی

سیدمحمدحسین رضوی^۱، محمدرضا برومند^۲، عادلہ عظیمی دلارستاقی^۳،

اعظم فضلی درزی^۴

۱. استاد مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران، ایران (نویسندهٔ مسئول)

۲. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه شهید بهشتی، ایران

۳. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه شمال، ایران

۴. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه گیلان، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۷/۰۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۲۹

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی بود. این تحقیق از نظر روش، اسنادی-تحلیلی و پیمایشی بود. زیرا در ابتدا با بررسی ادبیات تحقیق همراه با مصاحبه، فهرستی از مهمترین شایستگی‌های کانونی شغلی شناسایی و سپس از پرسش‌نامه محقق ساخته برای بررسی وضعیت هر یک از مؤلفه‌ها استفاده شد. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تشکیل می‌دادند. بر اساس جدول تعیین حجم نمونه آماری مورگان و همکاران، بیشترین تعداد نمونه به میزان ۳۸۴ نفر ملاک عمل قرار گرفت و نهایتاً ۳۵۰ پرسش‌نامه غیر مخدوش به دست آمد. جهت انجام محاسبات آماری نیز از نرم‌افزارهای «لیزرل» و «اس.پی.اس.اس» استفاده شد. نتایج حاصل از بخش اول تحقیق نشان داد هفت شایستگی کانونی شغلی شامل شایستگی‌های (انتخاب شغل، دستیابی به شغل، حفظ شغل، تحصیلی، توسعه فردی، اخلاقی و رفتاری) برای دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی شناسایی گردید. در بخش دوم نتایج نشان داد وضعیت شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کشور به طور معناداری

*این مقاله مستخرج از طرح پژوهشی است که با حمایت مالی و معنوی پژوهشگاه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کشور انجام شده است.

1. Email: razavismh@gmail.com
2. Email: m_boroumanrd@sbu.ac.ir
3. Email: azimi.adeleh@yahoo.com
4. Email: a.fazli@yahoo.com

در وضعیت پایین‌تر از حد مطلوب قرار داشته است. بنابراین لازم است تا با افزایش مهارت‌های عمومی و پایه‌ای در کنار توانمندی‌های تخصصی و فنی، این امکان برای دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تحصیلی تربیت‌بدنی و علوم ورزشی فراهم گردد تا در بازار کار به گونه‌ای موفق‌تر نسبت به سایرین رقابت نمایند.

کلید واژگان: شایستگی‌های کانونی، اشتغال، دانشجو، دانش‌آموخته، تربیت‌بدنی و علوم ورزشی

مقدمه

به طور کلی در مورد مفهوم شایستگی، تعریف واحد و مشخصی وجود ندارد و همه صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان در ارائه یک تعریف دقیق و صحیح از شایستگی با مشکل مواجه بوده‌اند. اما در هر حال فرهنگ آکسفورد در تعریف شایستگی به عنوان یک صفت، آن را برخورداری از دانش و توانایی انجام موفقیت‌آمیز برخی از کارها تعریف می‌کند (افشار، شریفی و میرهاشمی، ۲۰۱۹، ۲۵). به عبارت دیگر شایستگی دامنه وسیعی از مشخصات و ویژگی‌ها شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، صفات، نگرش‌ها و برخوردها، انگیزه‌ها و رفتارها است که می‌تواند فرد را قادر سازد تا کار و وظیفه خود را به طور اثربخش و نتیجه‌بخشی به پایان برساند و این خصیصه و ویژگی‌ها می‌تواند بر اساس معیارها و استانداردهای عملکرد قابل قبول اندازه‌گیری شود (هوا^۱ و هوا، ۲۰۰۹، ۱۷۶۸). سودرکوئیست^۲ (۲۰۰۹) معتقد بود مفهوم شایستگی در ابتدا به وسیله رابرت وایت^۳، به عنوان خصوصیات و ویژگی‌های انسانی تعریف شد و چند سال بعد، دیوید مک کلند^۴ مفهوم مدل شایستگی را معرفی کرد. مک‌کلان^۵ و باتزریسان مفهوم را با جزئیات بیشتری شرح دادند و به عنوان یک موضوع کانونی برای برنامه‌ریزی، سازماندهی، ترکیب و بهبود همه‌جانبه سیستم مدیریت منابع انسانی پیشنهاد نمودند (سودرکوئیست، ۲۰۰۹، ۳۳۱). عمده‌ترین و اصلی‌ترین طبقه‌بندی شایستگی‌ها، تقسیم آنها به دو نوع شایستگی‌های رفتاری و شایستگی‌های فنی است. شایستگی‌های رفتاری شامل مجموعه‌ای از رفتارها هستند که بر حسب اصطلاحات قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری توصیف می‌شوند و وقتی در موقعیت مناسب به کار برده شوند، فرد را در کارش اثربخش می‌سازند (کرمی، ۲۰۰۷، ۲۶)؛ اما شایستگی‌های فنی دانش و مهارت-های اساسی هستند که بر حسب اصطلاحات قابل مشاهده و قابل اندازه‌گیری توصیف می‌شوند. به

1. Hyua
2. Soderquist
3. Robert White
4. Mccelland
5. Mclagan & Boyatzis

منظور اینکه نوع خاصی یا سطح فعالیت کاری خاصی را به کار ببرند که این شایستگی‌ها نوعاً منعکس کننده شایستگی‌ها برای هر واحد شغلی یا مجموعه‌ای از مشاغل می‌باشند (سالاری، ۲۰۱۲، ۲). این در حالی است که امروزه، رقابت شدید و تغییرات فناوری، فشار روزافزونی بر سازمانها و شیوه‌های متنوع آنها در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی وارد می‌سازد. اکنون از نیروی کار انتظار می‌رود تأثیر بیشتری در تولیدات و خدماتی که ارائه می‌دهند، داشته باشند و این درست همان چیزی است که موجب شده در محیط رقابت، شایستگی اهمیت یابد (مشهودی، ۲۰۱۶، ۱۸). شایستگی‌ها، مزایای متفاوتی در سطوح مختلف دارند و به دلایل گوناگونی نظیر انتقال رفتارهای ارزشمند، فرهنگ سازمانی، عملکرد مؤثر و تأکید بر ظرفیتهای افراد (به جای شغل آنها) به عنوان شیوه کسب مزیت رقابتی و تقویت رفتار تیمی از آنها استفاده می‌شود (دیانتی و عرفانی، ۲۰۰۹، ۱۵). بنابراین شایستگیها همانند چتری هستند که هر چیزی را که به گونه‌ای مستقیم یا غیر مستقیم بر روی عملکرد شغلی تأثیر داشته باشد، در بر می‌گیرد (دهمرد و ناستی زایی، ۲۰۱۵، ۱۴۷). به عبارت دیگر شایستگی، تصویری از یک انسان رشد یافته را نشان می‌دهد که برای انجام یک شغل، آمادگیهای کامل را از هر جهت داشته باشد (یگانگی، ۲۰۱۱، ۳۵). در این میان، نظریه شایستگی‌های کانونی که گزاره محوری آن با توجه به تغییرات ایجاد شده در محیط پیرامونی بازار کار به وجود آمده، بسیار حائز اهمیت است. زیرا افراد می‌بایست با دانش و مهارت‌هایی که به دست می‌آورند، قادر باشند تا بر چالشهای ناشی از تغییرات محیط پیرامونی غلبه کنند و این در حالی است که دانشگاهها مراکز اصلی، جهت دستیابی افراد به چنین توانمندیهایی به شمار می‌روند (حیدری، فرج پهلوی، عصاره و گرایبی، ۲۰۱۳، ۳۴). رویکرد نظریه شایستگی‌های کانونی به ویژه در دانشگاهها، پرهیز از تمرکز صرف بر آموزش کاربردی و رشته‌ای و توجه همزمان به پرورش تواناییهای پایه و مهارت‌های عمومی همچون حل مسئله، ارتباطات، مدیریت اطلاعات، تعامل اجتماعی و رهبری است. یادگیری از این نوع، دو هدف دارد: نخست، کسب دانش و مهارت‌های رشته‌ای خاص حوزه و دوم، کسب دانش و مهارت‌های مستقل از حوزه. ترکیب و ادغام این دو بعد است که می‌تواند به بهترین شکل، افراد را برای مقابله با موقعیتهای کاری تخصصی و سایر موقعیتهای شغلی آماده کند (حیدری و همکاران، ۲۰۱۳، ۳۸). از آنجا که شایستگی‌ها پیش بینی کننده‌های مهم عملکرد و موفقیت کارکنان هستند، سازمانها و شرکتهای خواستار شایستگی کارکنان در مجموعه گسترده‌ای از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های ضروری هستند. به همین دلیل، بخش قابل ملاحظه‌ای از ادبیات پژوهش بر تشخیص مهمترین شایستگی‌ها برای بهبود قابلیت اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی تمرکز دارد (تیجریو، رانگو و فریرا، ۲۰۱۳، ۲۸۹). زیرا شناخت این شایستگی‌ها می‌تواند به عنوان معیارهای تصمیم‌گیری هم برای توسعه و هم برای ارزیابی افراد مدنظر

قرار گیرند (مطهری نژاد، ۲۰۱۷، ۲۵). در این میان فهرست‌های متنوع و گسترده ای از شایستگی های کانونی شغلی مورد نیاز برای دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاهی در سطح جهانی منتشر شده است که می‌توانند از طریق برنامه ریزی‌های صحیح در دانشگاه‌ها محقق گردند تا افراد ضمن برخورداری از این شایستگی‌ها بتوانند در محیط‌های کاری قرن بیست و یکم بهتر جذب شوند و مؤثرتر عمل نمایند (مطهری نژاد، ۲۰۱۷، ۳۲). مهمترین این شایستگی‌ها عبارتند از: مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تخصصی و دانش فنی، مهارت‌های تحلیل و مدیریت اطلاعات، مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های تصمیم‌گیری و مهارت‌های تعامل اجتماعی و رهبری (پریور، اندرسون، تومبس و هومفریس، ۲۰۰۷، ۷). این در حالی است که در جذب نیروی کار، شایستگی‌های کانونی شغلی به عنوان معیارهای گزینش مدنظر قرار می‌گیرند؛ چرا که جذب منابع انسانی فاقد شایستگی علاوه بر تحمیل هزینه‌های سنگین و اتلاف وقت و منابع سازمان باعث می‌شود که سازمان‌ها نتوانند به طور اثربخش به هدف‌ها و راهبردهای خود، جامه عمل ببوشانند (مطهری نژاد، ۲۰۱۷، ۳۸). اما بررسی مطالعات و پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهند فارغ التحصیلان دانشگاهی، مهارت‌های ضروری مورد نیاز فضای کسب و کار را کسب نکرده‌اند (پاتیل و کدندر، ۲۰۰۷، ۶۴۵) و فاصله معناداری در بسیاری از ویژگی‌ها بین انتظارات محیط کسب و کار با آنچه فارغ التحصیلان به محیط کار آورده‌اند، وجود دارد (زهاریم، زایدی عمر، بصری، محمد و موحد عیسی، ۲۰۰۹، ۴۱۳). به عبارت دیگر با نگاهی گذرا به وضعیت دانش‌آموختگان دانشگاهی، می‌توان دریافت بیشتر خروجی‌های نظام آموزش عالی فاقد توانایی‌ها، صلاحیت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار بوده‌اند، به طوری که حتی توان بهره‌گیری از فرصت‌های شغلی موجود را نیز نداشته‌اند (عیسی زاده، نظیری و نایینی، ۲۰۱۸، ۸۰). در همین راستا مشخص گردید دانش و تخصص فنی، یک توانایی ضروری به شمار می‌روند، اما به تنهایی کافی نیستند (جوهرن، ۲۰۱۰، ۲۱۹) و دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاهی می‌بایست علاوه بر این که دانش، علم و فناوری را درک می‌کنند، از مهارت‌های لازم برای کاربرد این دانش در موقعیت‌های جهان واقعی نیز برخوردار باشند (ردیش و اسمیت، ۲۰۰۸، ۲۹۹)، از این رو افزایش آگاهی دانشجویان و دانش‌آموختگان در مورد نیاز به متفاوت بودن در بازار کار بسیار حائز اهمیت است، به ویژه در بازار کار رقابتی امروز، زیرا افزایش چنین آگاهی‌هایی سبب شناخت نیاز به توسعه شایستگی‌های شغلی و افزایش تعهد به پرورش آنها از طریق برنامه‌های درسی دانشگاهی در نظام

-
1. Pryor, Anderson, Toombs & Humphreys
 2. Patil & Codner
 3. Zaharim, Zaidi Omar, Basri, Muhamad & Mohd Isa
 4. John
 5. Redish & Smith

آموزش عالی می‌شود (آقاپور، موحد محمدی و علم بیگی، ۲۰۱۴، ۴۴). در این میان یکی از وظایف مراکز آموزش عالی این است که نیروی کار مورد نیاز کارفرمایان بنگاه‌های اقتصادی و یا صاحبان صنایع را بر اساس تقاضای آنان تربیت و عرضه نمایند، به طوری که کارفرمایان از جذب و نگهداشت این نیروها در تولید، نهایت رضایت را داشته باشند و همانا اشتغال مولد و پایدار ایجاد گردد (خورشیدی و فرخی، ۲۰۱۲، ۱۳۵). به همین جهت لازم است در مراحل مختلف از فرایند مهارت و حرفه آموزی، نگاه و رویکرد خاصی مورد توجه قرار گیرد که مهارت آموختگان مراکز آموزش عالی کشور به عنوان خروجی سیستم، حائز شرایط مشخصی از نظر دانش، مهارت، نگرش و قابلیت‌ها و شایستگی‌هایی باشند که بتوانند شرایط اشتغال را احراز کنند و ضمن اشتغال، استانداردها و معیارهای عملکردی شغل مورد تصدی خود را به نحو احسن و اثربخش انجام دهند و نسبت به دیگران عملکردی برتر و بالاتر داشته باشند. احراز چنین شرایطی در سایه دستیابی به شایستگی‌های شغلی قابل تحقق می‌باشد (سامیان، موحدی، صالحی عمران و سعدی، ۲۰۱۸، ۳۹).

با توجه به آنچه تا کنون بیان گردید، تا به امروز تحقیقات مختلفی در زمینه شایستگی‌های کانونی شغلی در رشته‌های مختلف تحصیلی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که در ادامه به برخی از آنها اشاره خواهد شد. به عنوان مثال در بخش تحقیقات داخلی ایرجی راد و ارداغان (۲۰۱۷) در تحقیقی دریافتند از دیدگاه اساتید و دانشجویان، هفت شایستگی کانونی شامل (شایستگی فردی، شایستگی ارتباطی و سازمانی، شایستگی پژوهشی و فناوری، شایستگی دستیابی و حفظ شغل، شایستگی روانشناختی، آینده نگری، تحلیل، حل مسئله و تصمیم‌گیری، شایستگی رهبری و مدیریتی و شایستگی تفکر استراتژیک و مفهومی) به عنوان مؤلفه‌های شایستگی کانونی اثربخش بر کیفیت برنامه آموزشی مقطع کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی حائز اهمیت هستند. از سوی دیگر گرابی و حیدری (۲۰۱۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که شایستگی‌های کانونی مورد نیاز دانشجویان رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی را می‌توان در دو گروه کلی دسته بندی کرد. نخست، شایستگی‌های کانونی عمومی که به شایستگی‌های پایه مورد نیاز دانشجویان برای انجام فعالیتهای شغلی‌شان، صرف نظر از این‌که در کجا مشغول به کار می‌شوند، اشاره دارد و دوم شایستگی‌های کانونی تخصصی که با شایستگی‌های خاص مربوط به علم اطلاعات و دانش‌شناسی و مدیریت فرایند اطلاعات در ارتباط است. همچنین حیدری و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی دریافتند در تمامی شاخص‌های مرتبط با شایستگی‌های کانونی شامل (فناوری اطلاعات، سواد رایانه ای، زبان انگلیسی، تعهد و اخلاق حرفه ای، مدیریت، اصول نگارش و پژوهش، دانش و مهارت‌های ارتباط، مباحث نظری و پایه ای رشته تحصیلی خود، آینده نگری، کارگروهی، سواد اطلاعاتی و تفکر انتقادی) دانشجویان نیم سال هشتم مقطع کارشناسی رشته کتابداری و علم اطلاعات دانشگاه فردوسی مشهد،

نسبت به دانشجویان نیم‌سال دوم وضعیت بهتری داشته اند و اختلاف بین آنها معنادار بوده است. همین‌طور جانعلیزاده چوببستی، خاکزاد و مرادی (۲۰۱۲) در مقاله‌ای به این نتیجه دست یافتند که کیفیت آموزشی دانشگاه مازندران از حیث تحقق شایستگی‌های کانونی در دانشجویان دوره کارشناسی این دانشگاه که در آخرین نیم‌سال تحصیلی ۹۱-۹۲ مشغول به تحصیل بوده‌اند، رضایت‌بخش نبوده است. این مقایسه نشان می‌دهد از مجموع ۱۴ شاخص، سطح تحقق شایستگی‌های کانونی دانشجویان در ۱۱ شاخص (حدود ۸۰ درصد) کاهش یافته است. از طرف دیگر طهماسبی، پزشکی راد و شعبانعلی فمی (۲۰۱۰) در تحقیقی دریافتند میزان شایستگی‌های کانونی دو سوم از دانشجویان دوره کارشناسی رشته‌های ۱۰ گانه کشاورزی پردیس کارورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران در سال تحصیلی ۸۸-۸۷ در حد متوسط و یک سوم آنها در حد کم بوده است. در همین راستا کمترین میزان مهارت مربوط به مهارت خلاقیت و کارآفرینی، زبان انگلیسی و حل مسئله است و بیشترین میزان مهارت مربوط به مهارت‌های کاربرد رایانه است.

در بخش تحقیقات خارجی نیز براون، برگمن، مکی، ایچباوم، مک دوگال، نوتنی و فاید^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی با هدف ارائه مدلی از شایستگی‌های کانونی برای آموزش بهداشت عمومی، هفت شایستگی را معرفی کردند که عبارت بودند از: مهارت‌های رهبری، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های بین فردی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تسلط بر زبان خارجه، مهارت‌های فکری و دانش اساسی. همچنین کوئینگ، پریش، ترگینو، ویلیامز، دانلیوی، ولج^۲ (۲۰۱۳) در تحقیقی مؤلفه‌های شایستگی کانونی را برای دانشجویان رشته پزشکی مشخص نمودند. این شایستگی‌ها عبارت بودند از: مسئولیت اخلاقی، قابلیت اعتماد و اطمینان، مهارت‌های اجتماعی، انعطاف‌پذیری و سازگاری، شایستگی فرهنگی، ارتباط شفاهی و کار گروهی. تانلوت و تامسوک^۱ (۲۰۱۱) در مقاله‌ای سه شایستگی کانونی را برای متخصصان اطلاعاتی کتابخانه‌ای دانشگاهی تایلدن در نظر گرفتند که عبارت بودند از: دانش تخصصی رشته، مهارت‌های عمومی و ویژگی‌های شخصیتی. همین‌طور موحدی (۲۰۰۹) در پژوهشی دریافت که دانشجویان و دانش‌آموختگان ترویج و آموزش کشاورزی برای ورود به بازار کار نیازمند کسب دانش و مهارت‌های تخصصی به روز، مهارت‌های عملی مربوط به کشاورزی عمومی و مهارت‌های ارتباطات فردی و اجتماعی هستند. چان لین^۲ (۲۰۰۹) نیز به تدوین چارچوبی برای ارزشیابی شایستگی‌های کانونی دانشجویان کارشناسی کتابداری و علم اطلاعات دانشگاه کاتولیک فیو-جن پرداخت و نتایج

1. Brown, Bergmann, Mackey, Eichbaum, McDougal, Novotny & Faid.

2. Koenig, Parrish, Terregino, Williams, Dunleavy & Volsch

1. Tanloet & Tuamsuk

2. Chan Lin

پژوهش وی نشان داد هیچ تفاوتی بین مهارت (سواد رایانه ای) دانشجویان سال‌های تحصیلی مختلف وجود ندارد، چرا که امروزه این مهارت جزء مهارت‌های عمومی شناخته می‌شود. با توجه به آنچه تا کنون بیان گردید، می‌توان دریافت با توجه به تغییراتی که در محیط پیرامونی دانشگاه و به ویژه در سازمانهای اقتصادی و بازار کار ایجاد شده است، باید علاوه بر کارکرد سنتی دانشگاهها در انتقال دانش، مهارت‌هایی به دانشجویان آموخته شود تا به وسیله آنها بتوانند بر چالش‌های ناشی از تغییرات محیطی پیرامونی غلبه نمایند. زیرا امروزه سازمانها و بنگاه‌های اقتصادی به جای سرمایه‌گذاری و آموزش کارکنان خود، که به زمان و هزینه زیادی نیاز دارد، سعی می‌کنند کمبود شایستگی‌های کانونی شغلی را با استخدام و جایگزینی دانش‌آموختگان شایسته دانشگاهی جبران نمایند. به همین دلیل است که بسیاری از دانش‌آموختگان در نتیجه عدم برخورداری از شایستگی‌های کانونی شغلی با بیکاری و از دست دادن فرصت‌های شغلی مواجه هستند. این در حالی است که نتایج تحقیقات مختلف نشان داده‌اند وضعیت برخورداری دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهی کشور از شایستگی‌های کانونی مرتبط با انواع مشاغل مناسب نیست و اغلب یکی از عوامل بیکاری جوانان تحصیلکرده نیز، بی‌بهره بودن آنها از شایستگی‌های کانونی شغلی گزارش شده است. در همین راستا بررسی متون و تأمل درباره محتوای آموزش‌های دانشگاهی ارائه شده نشانگر آن است که شایستگی‌های کانونی شغلی مورد نیاز دانشجویان و دانش‌آموختگان را می‌توان در دو سطح شایستگی‌های عمومی و تخصصی بررسی کرد. اما به دلیل ملزومات اخص‌نگری و محدودیت دامنه پژوهش، مطالعه همزمان این دو سطح در یک پژوهش امکان‌پذیر نیست. از آنجا که تیم تحقیق، تا کنون پژوهشی در زمینه شناسایی و یا ارزیابی شایستگی‌های کانونی شغلی به طور ویژه در مورد دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کشور - علی‌رغم وجود تحقیقات در مورد سایر رشته‌های تحصیلی - مشاهده نکرده است، از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا پاسخگوی این سؤال باشد که شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کدامند؟ و نتایج حاصل از ارزیابی شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی چگونه است؟

روش شناسایی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اسنادی-تحلیلی^۱ و پیمایشی بود، زیرا تیم پژوهش با مطالعه متون و بررسی ادبیات تحقیق همراه با مصاحبه با صاحب‌نظران و دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی و تأمل بر یافته‌ها، ابتدا به شناسایی و تدوین فهرستی از مهمترین

1. Documentary-Analytical Research

شایستگی‌های کانونی شغلی مورد نیاز دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی پرداخت. سپس بعد از چند مرحله پالایش به روش دلفی و روایی سنجی از طریق فرم «سی. وی. آر»^۲ فهرست نهایی مورد تأیید قرار گرفت. نهایتاً به منظور تأیید روایی سازه از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. در مرحله آخر با استفاده از پرسش‌نامه محقق ساخته به دست آمده از مراحل فوق‌الذکر، وضعیت هر یک از مؤلفه‌ها و متغیرهای اصلی سازه در زمینه شایستگی‌های کانونی شغلی، در بین دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی مورد بررسی قرار گرفت. لازم به ذکر است که پرسش‌نامه پژوهش مشتمل بر ۳۰ گویه بود که در ۷ شایستگی کانونی شغلی (شایستگی‌های انتخاب شغل، شایستگی دستیابی به شغل، شایستگی حفظ شغل، شایستگی‌های تحصیلی، شایستگی توسعه فردی، شایستگی‌های اخلاقی و شایستگی‌های رفتاری) و بر اساس طیف پنج‌ارزشی لیکرت دسته‌بندی و تهیه گردیدند. معیار سنجش شایستگی‌های کانونی شغلی، نحوه قضاوت دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی درباره شایستگی‌هایشان بوده است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در سه مقطع تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری در تمامی گرایش‌های مصوب تشکیل دادند. در این میان با توجه به عدم دسترسی به اطلاعات دقیق در زمینه تعداد جامعه آماری، بر اساس جدول تعیین حجم نمونه آماری مورگان و همکاران، بیشترین تعداد نمونه به میزان ۳۸۴ نفر ملاک عمل قرار گرفت. نهایتاً تیم تحقیق پس از توزیع و جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها به ۳۵۰ پرسش‌نامه غیر مخدوش دست یافت. به منظور تأیید روایی سازه از روش معادلات ساختاری و نرم افزار آماری «لیزرل» بهره گرفته شد. نهایتاً برای بررسی وضعیت هر یک از مؤلفه‌ها و متغیرهای اصلی سازه در زمینه ارزیابی شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی از آزمون t تک گروهی با کمک نرم افزار آماری «اس.پی.اس.اس» استفاده شد.

نتایج

در جدول شماره (۱) ویژگی‌های فردی نمونه‌های تحقیق ارائه شده است.

1. CVR

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های تحقیق

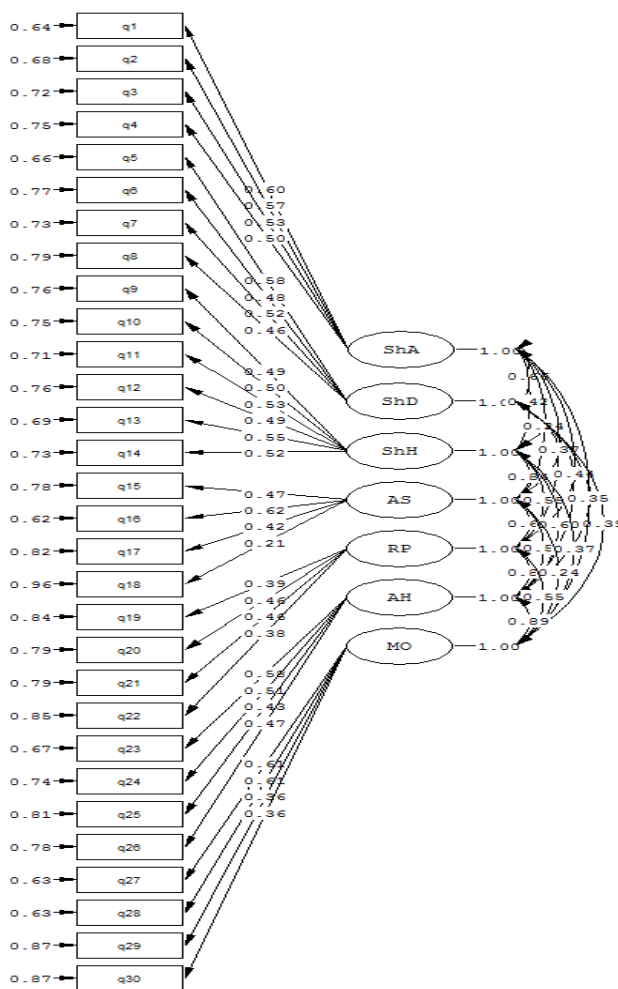
جنسیت	وضعیت تأهل	مقطع تحصیلی	استان محل سکونت
زن	مجرد	کارشناسی	کرمانشاه/ اصفهان
			تهران/ مرکزی
	٪۸۲/۲	٪۴۴/۷	مازندران/ لرستان
			سمنان/ گلستان
مرد	متاهل	کارشناسی ارشد	اردبیل/ بوشهر
			آذربایجان شرقی و غربی
	٪۱۷/۸	٪۴۴/۷	خراسان رضوی، جنوبی و شمالی
			گیلان/ خوزستان
کل	۳۵۰ نفر	دکتری	فارس/ قزوین
			زنجان/ کرمان
			کردستان/ قم
			سیستان و بلوچستان/ لرستان
			۲۵ استان

لازم به توضیح است در مرحله اول تحقیق حاضر، با بررسی ادبیات تحقیق همراه با مصاحبه، ابتدا فهرستی از مهمترین شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی شناسایی شد. سپس به روش دلفی پالایش و نهایتاً از طریق تحلیل عاملی تأییدی، فهرست نهایی مورد تأیید قرار گرفت. در مرحله دوم از پرسش‌نامه محقق ساخته - حاصل فرایند مرحله اول تحقیق - برای بررسی وضعیت هر یک از مؤلفه‌ها و متغیرهای اصلی سازه استفاده شد. در ادامه و در جدول شماره (۲) تمامی شاخص‌ها و گویه‌های مربوط به هر یک که در مرحله اول تحقیق به دست آمده است همراه با گزارش میانگین (با توجه به لیکرت ۵ گزینه‌ای) توصیف شده‌اند.

جدول ۲- شناسایی و توصیف شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی

میانگین	گویه	میانگین	شاخص
۳/۵۵	توانایی شناسایی علایق، قابلیت‌ها و توانایی‌های شغل خود	۳/۵۰	شایستگی‌های انتخاب شغل
۳/۵۷	توانایی مرتبط ساختن علایق، قابلیت‌ها و توانایی‌های خود با مشاغل مناسب		
۳/۳۹	توانایی انتخاب یک هدف شغلی		
۳/۴۹	توانایی انتخاب یک مسیر شغلی مناسب		
۳/۵۹	توانایی تهیه یک رزومه شغلی	۳/۵۷	شایستگی‌های دستیابی به شغل
۳/۵۰	توانایی انجام یک پژوهش شغلی		
۳/۵۹	توانایی تهیه یک نامه درخواست شغلی		
۳/۶۲	آشنایی با فنون مصاحبه شغلی		
۳/۴۷	سر وقت بودن	۳/۵۵	شایستگی‌های حفظ شغل
۳/۴۵	توانایی ایجاد روابط انسانی مؤثر با دیگران		
۳/۶۰	مدیریت زمان		
۳/۶۳	دلسوزی		
۳/۵۶	جلوگیری‌کننده از بروز مشکل		
۳/۶۰	احترام به دیدگاه‌های مخالف دیگران		
۳/۶۵	آشنایی با ارتباطات کلامی	۳/۶۰	شایستگی‌های تحصیلی
۳/۵۵	آشنایی با ارتباطات نوشتاری		
۳/۶۲	آشنایی با مهارت‌های کامپیوتر		
۳/۶۱	آشنایی با زبان انگلیسی		
۳/۷۰	توانایی عضویت در گروه	۳/۶۱	شایستگی‌های توسعه فردی
۳/۶۲	توانایی انجام سخنرانی برای یک گروه		
۳/۵۹	رقابت موفق با هم‌تایان		
۳/۵۶	قاطعیت در تصمیم‌گیری		
۳/۵۵	وفاداری	۳/۵۸	شایستگی‌های اخلاقی
۳/۵۸	رعایت اخلاق و احترام به دیگران در ارتباطات		
۳/۵۸	داشتن روحیه خدمت‌گزاری		
۳/۶۳	انجام کار خوب بدون نظارت دیگران		
۳/۵۱	نگرش مثبت	۳/۵۸	شایستگی‌های رفتاری
۳/۵۵	شوخ طبیعی		
۳/۶۳	ریسک‌پذیری بالا		
۴/۲۰	تمایل به آموزش دادن		

در ادامه نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی در شکل‌های ۱ ارائه شده است.



شکل ۱- مدل اندازه‌گیری شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی در حالت استاندارد

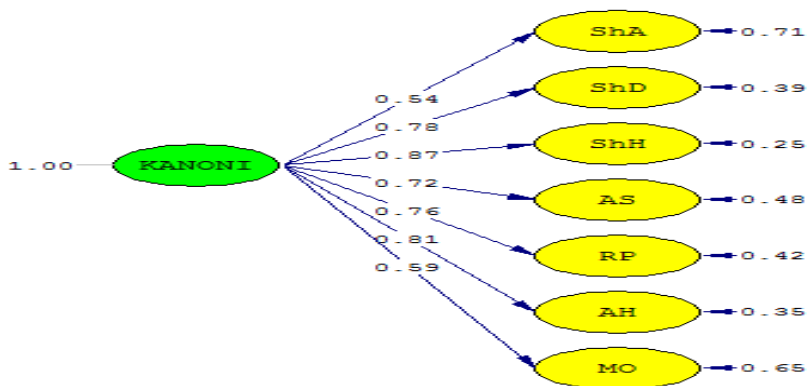
نتایج نشان می‌دهد مدل اندازه‌گیری مرتبه اول ابعاد شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی مناسب و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادار است. شاخص‌های تناسب مدل اندازه‌گیری در جدول شماره (۳) نشان داده شده است که همگی نشانگر مناسب بودن مدل اندازه‌گیری است.

جدول ۳- مقادیر شاخص‌های برازش الگوی تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی

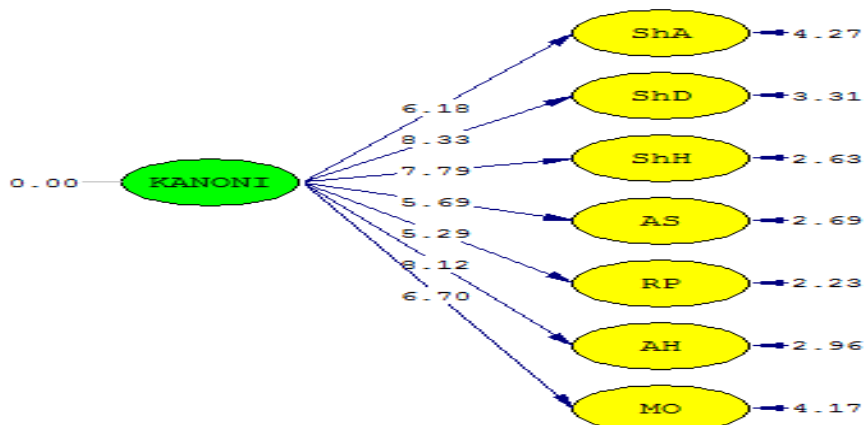
شاخص‌های برازش	مجدور درجه / کای آزادی (χ^2/DF)	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)	نیکویی برازش (CFI)	شاخص برازش هنجار شده (NFI)	شاخص برازش نسبی (RFI)
مقادیر مشاهده شده	۲/۰۲	۰/۰۵	۰/۸۲	۰/۹۴	۰/۹۱	۰/۹۳
مقادیر قابل قبول	کوچک‌تر از ۳	کمتر از ۰/۰۸	بزرگ‌تر از ۰/۸	بزرگ‌تر از ۰/۹	بزرگ‌تر از ۰/۹۰	بزرگ‌تر از ۰/۹

همان‌طور که در جدول شماره (۳) مشاهده می‌شود، شاخص مجذور کای/ درجه آزادی (χ^2/DF) کوچک‌تر از ۳، شاخص ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) با مقدار ۰/۰۵۸ پایین‌تر از ۰/۰۸، شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI) با مقدار ۰/۸۲ بالاتر از نقطه برش قابل قبول ۰/۸ و تمامی شاخص‌های برازش هنجار شده (NFI)، برازش نسبی (RFI) و نیکویی برازش (CFI)، بالاتر از ۰/۹۰ هستند. این موارد همگی نشان دهنده برازندگی و تناسب قابل قبول و عالی مدل اندازه‌گیری مرتبه اول است. بدین ترتیب نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد مدل تحقیق از روایی قابل قبول و مناسبی برخوردار است.

اما نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم مدل ابعاد شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی در شکل‌های شماره (۲) و (۳) ارائه شده است.



شکل ۲- تحلیل عاملی مرتبه دوم مدل ابعاد شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی در حالت استاندارد



شکل ۳- تحلیل عاملی مرتبه دوم مدل ابعاد شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی در حالت معناداری

نتایج تحلیل عاملی مرتبه دوم نشان داد ابعاد شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی مناسب بود و کلیه اعداد و پارامترهای مدل معنادارند (شکل‌های ۲ و ۳). شاخص‌های برازش (تناسب) مدل اندازه‌گیری مرتبه دوم نیز در جدول شماره (۴) نمایش داده شده است.

جدول ۴- شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی

شاخص‌های برازش	مجدور درجه / کای آزادی (χ^2/DF)	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	شاخص برازش هنجار شده مقتصد (PNFI)	نیکویی برازش (CFI)	شاخص برازش هنجار شده (NFI)	شاخص برازش نسبی (RFI)
مقدار مشاهده‌شده	۲/۳۲	۰/۰۶	۰/۸۵	۰/۹۶	۰/۹۸	۰/۹۴
مقادیر قابل قبول	کوچک‌تر از ۳	کمتر از ۰/۱	بزرگ‌تر از ۰/۸	بزرگ‌تر از ۰/۹۰	بزرگ‌تر از ۰/۹۰	بزرگ‌تر از ۰/۹۰

مطابق نتایج جدول شماره (۴) مقادیر شاخص‌های برازندگی مدل مرتبه دوم شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی نیز همانند مرتبه اول، نشانگر قابل قبول و مناسب بودن شاخص‌های برازندگی (تناسب) است و در نتیجه برازش و مطلوب بودن مدل مرتبه دوم مورد تأیید قرار می‌گیرد. همچنین برای بررسی میزان برخورداری دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی از ابعاد شایستگی‌های کانونی شغلی از آزمون t تک گروهی استفاده گردید. نتایج آن در جدول شماره (۵) نمایش داده شده است.

جدول ۵- بررسی وضعیت هر یک از ابعاد شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی

نتیجه	ارزش آزمون: ۳/۶۶					
	۹۵٪ فاصله اطمینان اختلاف کمتر	اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	میانگین	t
پایین‌تر از حد مطلوب	-۰/۰۸ -۰/۲۳	-۰/۱۶	۰/۰۰	۳۴۹	۳/۵۰	-۳/۹۸
پایین‌تر از حد مطلوب	-۰/۰۱ -۰/۱۵	-۰/۰۸	۰/۰۲	۳۴۹	۳/۵۷	-۲/۲۴

ادامه جدول ۵- بررسی وضعیت هر یک از ابعاد شایستگی‌های کانون شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی

ارزش آزمون: ۳/۶۶

ابعاد	اختلاف میانگین	t	میانگین	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین کمتر	%۹۵ فاصله اطمینان اختلاف	نتیجه
شایستگی- های کانونی شغلی	-۲/۹۴	۳/۵۵	۳۴۹	۰/۰۰	-۰/۱۰	-۰/۱۷	-۰/۰۳	پایین‌تر از حد مطلوب
شایستگی- های تحصیلی	-۱/۵۱	۳/۶۰	۳۴۹	۰/۱۳	-۰/۰۵	-۰/۱۱	۰/۰۱	پایین‌تر از حد مطلوب
شایستگی- های توسعه فردی	-۱/۲۳	۳/۶۱	۳۴۹	۰/۲۱	۰/۰۴	-۰/۱۱	۰/۰۲	پایین‌تر از حد مطلوب
شایستگی- های اخلاقی	-۱/۹۵	۳/۵۸	۳۴۹	۰/۰۵	۰/۰۷	-۰/۱۴	۰/۰۰	پایین‌تر از حد مطلوب
شایستگی- های رفتاری	-۱/۹۳	۳/۵۸	۳۴۹	۰/۰۵	۰/۰۷	-۰/۱۴	۰/۰۰	پایین‌تر از حد مطلوب

مطابق نتایج جدول شماره (۵) هر یک از ابعاد شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی به طور معنادار در وضعیت پایین‌تر از حد مطلوب قرار دارد.

جدول ۶- بررسی وضعیت کلی شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی

نتیجه	ارزش آزمون: ۳/۶۶					
	۹۵٪ فاصله اطمینان اختلاف بیشتر	اختلاف میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	میانگین	t
پایین تر از حد مطلوب	-۰/۰۴	-۰/۱۳	-۰/۰۸	۰/۰۰	۳۴۹	۳/۵۷
						-۳/۶۶

مطابق نتایج جدول شماره (۶) وضعیت کلی شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی به طور معناداری در وضعیت پایین تر از حد مطلوب قرار دارد. لازم به ذکر است که در جداول شماره‌های (۵) و (۶) نقطه برش با توجه به استفاده از طیف لیکرت ۵ ارزشی در پرسش‌نامه، به جای عدد ۳، مقدار ۳/۶۶ تعیین شده است؛ زیرا در این حالت احتمال رد فرض صفر در قیاس با حالت نقطه برش ۳ بیشتر است. از این رو کیفیت مطلوبیت که مورد نظر است، دقیق تر و بیشتر خواهد شود.

بحث و نتیجه‌گیری

در چند سال اخیر، گسترش دانشگاه‌ها و تسهیل ورود به آنها موجب افزایش تعداد دانشجویان و دانش‌آموختگان در بیشتر رشته‌های تحصیلی در کشور شده است و در این میان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی نیز از این قاعده کلی مستثنی نبوده است. اما آنچه بیش از همه دارای اهمیت است، میزان برخورداری دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی از شایستگی‌های کانونی شغلی است. زیرا اطلاعات برخاسته از چنین ویژگی‌ها و توانمندی‌هایی، جنبه‌های اصلی آمادگی شغلی در فارغ التحصیلان را مشخص می‌سازد. در این میان این سؤال مطرح می‌گردد که دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی باید از چه قابلیت‌هایی برخوردار باشند تا بتوانند به فرصت‌های بیشتری در بازار کار دسترسی داشته باشند؟

در راستای پاسخ به همین سؤال، در تحقیق پیش روی فهرستی از مهمترین شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی تهیه گردید. فهرست فوق‌الذکر از طریق مطالعه متون و بررسی ادبیات تحقیق همراه با مصاحبه با صاحب‌نظران و خود دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته مذکور و تأمل بر یافته‌ها، شناسایی و تدوین شد. پس از چند مرحله پالایش به

روش دلفی و روایی سنجی از طریق فرم «سی. وی. آر» و تأیید روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی، فهرست نهایی مورد تأیید قرار گرفت.

در همین راستا نتایج تحقیق نشان داد شاخص‌های (شایستگی‌های انتخاب شغل، شایستگی‌های دستیابی به شغل، شایستگی‌های حفظ شغل، شایستگی‌های تحصیلی، شایستگی‌های توسعه فردی، شایستگی‌های اخلاقی و شایستگی‌های رفتاری) به عنوان مهمترین شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی تلقی می‌گردند. این نتیجه با یافته‌های ایرجی راد و ارداغان (۲۰۱۷)، گرایبی و حیدری (۲۰۱۵)، براون و همکاران (۲۰۱۶)، کوئینگ و همکاران (۲۰۱۳) و موحدی (۲۰۰۹) که هر یک به شکل جداگانه با یکی از شاخص‌ها و گاهاً گویه‌های شناسایی شده در تحقیق حاضر همسو است.

این در حالی است که منابع انسانی در محیط‌های کاری زمانی بهره‌ور و کارا خواهند شد که به سرمایه انسانی تبدیل شوند. سرمایه انسانی یعنی انباشت مهارت، تخصص و دانش فنی. اما تجربه نشان می‌دهد کشورهایی که در آموزش، توسعه و ارتقاء مهارت‌های عمومی و فردی و شایستگی‌های کانونی شغلی - علاوه بر دانش فنی - سرمایه‌گذاری بیشتری می‌کنند، خود را با تکنولوژی بهتر تطبیق می‌دهند و سرمایه‌های انسانی با مهارت و خلاق، به علت آموزش صحیح و مناسب، سطح بهره‌وری کل را در انواع مشاغل افزایش می‌دهند. از این‌رو رویکرد دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی می‌بایست از آموزش صرف مسائل تخصصی و فنی هر رشته به سمت توجه به آموزش شایستگی‌های کانونی شغلی و مهارت‌های عمومی و پایه‌ای تغییر یابد؛ چرا که تحولات اقتصادی و اجتماعی دنیای معاصر تعریف جدیدی از کار و شایستگی‌های مورد نیاز نیروهای انسانی ارائه نموده است. اهمیت این شایستگی‌ها از آنجا ناشی می‌شود که موجب قابلیت تحرک شغلی بیشتر نیروی کار می‌شود و نیز افراد با برخورداری از این صلاحیت‌ها بهتر می‌توانند نسبت به تحولات شغلی آینده خود واکنش نشان دهند. بنابراین ضروری است تا این شایستگی‌ها و مهارت‌ها به درستی به وسیله برنامه‌ریزان آموزشی در کلیه رشته‌های تحصیلی دانشگاهی به ویژه رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی مورد تدریس قرار گیرند. از سوی دیگر و با توجه به بخش دیگری از نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر، بسیاری از دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی در کشور احساس می‌کنند که آنچه در دوران تحصیل آموخته‌اند، با نیازهای بازار کار تفاوت بسیاری دارد، به نحوی که شایستگی‌های کانونی شغلی خود را پایین‌تر از حد مطلوب ارزیابی نموده‌اند. این نتیجه با یافته‌های حیدری و همکاران (۲۰۱۳)، جانعلیزاده چوبیستی و همکاران (۲۰۱۲) و طهماسبی و همکاران (۲۰۱۰) در سایر رشته‌های تحصیلی همسو است. این در حالی است که بازار کار کنونی به سمت آن گروه از متخصصین تمایل دارد که بتوانند محصول و یا خدمتی جدید را تولید کنند، مشکلی را برطرف نمایند و یک مشتری را راضی نگه دارند.

از این رو امروزه از هر فارغ‌التحصیلی انتظار می‌رود تا فراتر از حوزه تخصصی خود به پروژه مورد نظر کمک کند. در همین راستا آموزش‌های شغلی در برگیرنده دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های هستند که به موفقیت یک فرد در یک موقعیت شغلی خاص یا عام کمک می‌کند. شایستگی‌های کانونی همان دانش عمومی، مهارت‌ها و توانایی‌هایی هستند که دانش‌آموختگان برای ورود به بازار کار به آنها نیاز دارند.

از این منظر در پژوهش حاضر سعی شد مهمترین شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی که تا حدودی اتفاق نظر بیشتری در مورد آنها وجود داشته است، ملاک عمل قرار گیرد و بررسی شوند. همان‌طور که بیان گردید، نتایج نشان داد تقریباً کلیه مؤلفه‌ها در وضعیت نسبتاً نامطلوبی قرار دارند. اولین شاخص بررسی شده در تحقیق حاضر، شایستگی‌های انتخاب شغل بود. فرایند کشف شغل مورد نظر و یا به عبارت دیگر پیدا کردن مسیر شغلی مناسب، به مثابه یک سفر است که با کشف عصاره اصلی فرد، یعنی شخصی که در پشت نقاب‌های ظاهری، حالت‌های تدافعی و استرس‌های روزمره زندگی وجود دارد، آغاز می‌شود. در ادامه با کشف و اکتشاف شغلی و شناسایی حرفه‌ای که به فرد این امکان را می‌دهد تا از استعدادهایش نهایت استفاده را ببرید، ادامه پیدا می‌کند و سپس با تمرکز بر روی یک شغل یا مسیر شغلی، پیش می‌رود. در اصل این سفر هیچ‌گاه به پایان نمی‌رسد، چون حرفه واقعی هیچ‌وقت از رشد، پیشرفت، تغییر و نوآوری عاری نیست در این راه باید به مواردی همچون توانایی شناسایی و مرتبط ساختن علایق، قابلیت‌ها و توانایی‌های خود با مشاغل مناسب و نهایتاً توانایی انتخاب یک هدف و یا مسیر شغلی مناسب توجه ویژه‌ای داشت. دومین شاخص مورد بررسی در پژوهش حاضر شایستگی‌های دستیابی به شغل بود که در برگیرنده توانایی انجام یک پژوهش شغلی، توانایی تهیه یک رزومه شغلی، یک نامه درخواست شغلی و آشنایی با فنون مصاحبه شغلی است. در همین راستا جایگاه تدوین یک رزومه شغلی خوب همانند داشتن یک مدرک آکادمیک در بهترین دانشگاه‌ها، ارزشمند است و کمتر کسی در حال حاضر از اهمیت رزومه‌های جذاب بی‌خبر است. رزومه مناسب یک فرد را از دیگران متمایز می‌کند و توانمندی او را بیشتر جلوه می‌دهد. متأسفانه در کشور ما برخی به مهارت رزومه-نویسی دقت نمی‌کنند و با استفاده از فرمت‌های رزومه‌های معمولی و کسل‌کننده به دنبال اهداف خود می‌روند و بعد از مدتی دچار سرخوردگی و ناامیدی می‌شوند. از سوی دیگر آگاهی از نحوه برگزاری مصاحبه‌های شغلی و دیدگاه ویژه به این بخش، فرصت‌های بسیار مناسبی را پیش روی کارجویان قرار می‌دهد. زیرا پرسش‌ها و بایدها و نبایدهای مصاحبه، در واقع چارچوب‌ها و قوانینی هستند که مصاحبه‌کننده و مصاحبه‌شونده را به رعایت اصولی منطقی و کارشناسی شده فرا می‌خوانند، زیرا اصلی‌ترین اصول مباحث مصاحبه شغلی را عنوان می‌کنند. سومین شاخص مورد بررسی در

پژوهش حاضر شایستگی‌های حفظ شغل بود. به‌دست آوردن و حفظ شغل به عنوان یک مشکل عدیده در میان افراد جامعه به خصوص قشر تحصیلکرده شناخته شده است. این در حالی است که پیدا نکردن و یا از دست دادن شغل علاوه بر فقر، موجب محرومیت از حمایت‌های اجتماعی، انزوا، کاهش اعتماد به نفس و در مواردی منجر به افسردگی نیز می‌گردد. این‌که چگونه موانع شغلی رفع و یا تسهیل می‌گردند در مقالات متعددی بررسی شده است، اما یافته‌های به‌دست آمده متنوع و حتی گاهی متناقض هستند. برای مثال علاوه بر داشتن سابقه کاری، توجه به مواردی همچون سر وقت در محل کار حاضر شدن، توانایی ایجاد روابط انسانی مؤثر با دیگران، برخورداری از مدیریت زمان، احترام به دیدگاه‌های مخالف دیگران و مواردی از این دست می‌تواند در حفظ شغل کمک‌کننده باشد. چهارمین شاخص مورد بررسی در پژوهش حاضر شایستگی‌های تحصیلی بود. شایستگی‌های تحصیلی رابطه مثبتی با توان رقابتی شرکت‌ها دارند و مبتنی بر منابع انسانی به عنوان یکی از عوامل کلیدی موفقیت سازمان در کسب مزایای راهبردی به شمار می‌روند. شایستگی‌های تحصیلی، مجموعه‌ای از شایستگی‌های مورد نیاز برای شناخت وظایف شغلی مهم در سطح رضایت‌بخش یا ممتاز تعریف شده اند. این شایستگی‌ها اصولاً بر مهارت‌های همچون ارتباطات کلامی و نوشتاری و آشنایی با مهارت‌های کامپیوتر و زبان انگلیسی تأکید دارد. شایستگی‌های تحصیلی می‌تواند متغیرهایی را که عملکرد شغلی را تبیین و پیش بینی می‌کنند را افزایش دهند، زیرا مفهوم مهارت که در دل شایستگی‌های تحصیلی نمود دارد، به فعالیتهای فنی و یا عملکردهایی فراتر از شغل گفته می‌شود که نهایتاً در ارتقای شغل تأثیرگذار می‌باشند. پنجمین شاخص مورد بررسی در پژوهش حاضر شایستگی‌های توسعه فردی بود. توسعه فردی عبارت است از پرورش مهارت‌هایی که فرد را قادر می‌سازد تا اهدافش در جهت شکوفایی حداکثری توانمندی‌های بالقوه خود را به درستی تعیین کند. برای تحقق آنها برنامه‌ریزی کند و گام‌های عملی بردارد. از این‌رو توسعه فردی یک فرایند توقف‌ناپذیر در طول زندگی است. در همین راستا توانایی عضویت در گروه، توانایی انجام سخنرانی برای یک گروه، رقابت موفق با هم‌تایان و قاطعیت در تصمیم‌گیری هر یک می‌توانند به عنوان یک شایستگی کانونی در زمینه توسعه فردی شناخته شوند و زمینه ساز توانمندسازی افراد برای آینده شغلی‌شان گردد. چرا که توسعه فردی و توانمندسازی فردی دو مقوله در هم تنیده‌اند و دارای هم‌پوشانی هستند. ششمین شاخص مورد بررسی در پژوهش حاضر شایستگی‌های اخلاقی بود. اخلاق معیاری است که بر مبنای آن درست و غلط تشخیص داده می‌شود. در ساده‌ترین تعریف می‌توان بیان کرد اخلاق چه به صورت فردی و چه در تصمیم‌گیری‌های گروهی، رفتارهای عادلانه، منصفانه و صادقانه را شامل می‌شود. در همین راستا و در محیط کار، اخلاق به مواردی مانند رعایت احترام به دیگران در ارتباطات، داشتن روحیه خدمت-گزاری، رقابت سالم، عملکرد صادقانه، بدون فریب و ادعاهای نادرست و فعالیت در چارچوب قانون

اشاره دارد. از این رو هدایت و مدیریت افراد به روش‌های اخلاق‌مدارانه، به دلایل قانونی و کاری امری ناگزیر و آگاهی از الزامات اخلاقی برای افراد شاغل در یک محیط کاری ضروری است. چرا که در غیر این صورت نمی‌توانند خواسته‌ها و انتظارات شغلی را برآورده سازند و برای سایر همکاران خود در محیط کار الگو باشند. هفتمین شاخص مورد بررسی در پژوهش حاضر شایستگی‌های رفتاری بود. عدم ثبات رفتاری می‌تواند مشکلات عدیده‌ای را در محیط کار به وجود آورد. افرادی که دچار عدم ثبات رفتاری هستند با بی‌ثباتی فوق‌العاده در احساسات و رفتارهایشان مواجه‌اند و هیچ ویژگی به صورت دائمی در آنان دیده نمی‌شود. چنین افرادی ممکن است در یک موقعیت، فردی را به عنوان مهمترین فرد در زندگی و یا محیط کار در نظر بگیرند و در موقعیت دیگر به عنوان ناکارآمدترین و بی‌ارزشترین شخص تشخیص دهند. در حقیقت، نقطه تعادلی در زندگی شخصی و کاری آنها وجود ندارد. این ویژگی در محیط کار می‌تواند امنیت شغلی فرد مورد نظر را به شدت کاهش دهد.

این در حالی است که در طول دوران تحصیل در دانشگاه‌ها، می‌توان از طریق واحدهای درسی و شرکت در کارگاه‌ها دانشجویان را با چنین مهارت‌های و شایستگی‌های کانونی شغلی آشنا نمود تا افراد بیاموزند که دارای ذهنی روشن و منطقی باشند، از توانایی تبادل بحث و ارتباطات بین فردی برخوردار باشند، به طیف گسترده‌ای از مهارت‌های مدیریت فردی از قبیل مدیریت زمان، حل مشکل، کار گروهی، دستیابی به توافق، تصمیم‌گیری و غیره مجهز گردند و بتوانند مسائل و مشکلات پیشرو را تحلیل کنند و نهایتاً وقت خود و سایر منابع را به طور شایسته‌تری مدیریت نمایند. بنابر آنچه بیان گردید می‌توان نتیجه گرفت شایستگی‌های کانونی شغلی که همان دانش عمومی، مهارت‌ها و توانایی‌هایی هستند که دانشجویان و فارغ‌التحصیلان برای ورود به بازار کار به آنها نیاز دارند، می‌بایست همواره مورد توجه قرار گیرد و لازم است در دانشگاه‌ها، توسعه شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان در صدر برنامه‌ریزی‌های آموزشی قرار گیرد تا با افزایش مهارت‌های دانشجویان و فارغ‌التحصیلان، این امکان وجود داشته باشد تا دانش‌آموختگان دانشگاهی در بازار کار به گونه‌ای موفق با سایرین رقابت نمایند.

تشکر و قدردانی

از حمایت مالی و معنوی پژوهشگاه تربیت‌بدنی و علوم ورزشی کشور و تمامی اساتید، دانشجویان، دانش‌آموختگان، مدیران و کارکنان سازمانهای مرتبط با موضوع و صاحب‌نظران علمی و دانشگاهی که در اجرای این طرح مشارکت داشتند، تشکر و قدردانی می‌کنیم.

منابع

1. Afshar, M., Sharifi, A., & Mir Hashemi, M. (2019). The role of gender differences in assessing the organizational competence of Parsian Bank's management levels. *Journal of social research*, 11 (42), 19-32. (Persian).
2. Aghapour, S.H., Movahhed Mohammadi, S.H., & Alambeigi, A. (2014). Key skills role in employability formation of college students. *Journal of research and planning in higher education*, 20(1), 41-56. (Persian).
3. Brown, M., Bergmann, J., Mackey, T., Eichbaum, Q., McDougal, L., Novotny, T., & Faid, M. (2016). Mapping foreign affairs and global public health competencies: Towards a competency model for global health diplomacy. *Journal of global health governance*, 10(2), 3-49.
4. Chan Lin, L.J. (2009). Development of a competency questionnaire for LIS undergraduates at Fu-Jen Catholic University. *Journal of educational media & library sciences*, 47(1), 5- 17.
5. Dehmordeh, S., & Nastizaei, N. (2015). Anticipating the effectiveness of the school managers based on cameron & queen competency model. *Journal of educational leadership & administration*, 9(3), 141-162. (Persian).
6. Dianati, M., & Erfani, M. (2009). Competencies, concepts and applications. *Journal of tadbir*, 206(21), 14-19. (Persian).
7. Eisazadeh, S., Naziri, M.K., & Naeini, H. (2018). The Effect of Skill Mismatch on Unemployment Rate in Iran. *Journal of economic modeling research*, 8(30), 79-107. (Persian).
8. Geraei, E., & Heidari, GH. (2015). Core competencies theory: A plan for knowledge and information science education. *Journal of research on information Science & public libraries*, 21(3), 467-490. (Persian).
9. Heidari, GH., Farajpahlou, A., Osareh, F., & Geraei, E. (2013). The effect of higher education on the core competencies of undergraduate students of library and information science: A case study of Ferdowsi university of Mashhad. *Journal of national studies on librarianship and information organization*, 24(1), 30-50. (Persian).
10. Hua, X.H., & Hua, W.Y. (2009). Training system design for middle- level manager in coal enterprises based on postcompetency model. *Journal of procedia earth and planetary science*, 1(1), 1764-1771.
11. Irajirad, A., & Ardaghyan, Z. (2017). The factorial analysis of core competencies features in the curriculum. *Journal of educational measurement*, 7(26), 77-100. (Persian).
12. Janalizadeh Choobbasti, H., Khakzad, S.Z., & Moradi, F. (2012). The core competencies of the students of Mazandaran university have been upgraded?, *Journal of management system*, 1(2), 61-112. (Persian).
13. John, V. (2010). Engineering education: Finding the centre or back to the future. *Journal of engineering education*, 25(3), 215-225.
14. Karami, M. (2007). Training of managers with the competency model. *Journal of tadbir*, 179(18), 24-27. (Persian).

15. Khorshidi, A., & Farrokhi, D. (2012). Component builder skills qualifications. *Journal of management system*, 1(2), 131-162. (Persian).
16. Koenig, T.W., Parrish, S.K., Terregino, C.A., Williams, J.P., Dunleavy, D.M., & Volsch, J.M. (2013). Core personal competencies important to entering students success in medical school: What are they and how could they be assessed early in the admission process?, *Journal of academic medicine*, 88(5), 603-613.
17. Motahhari Nejad, H. (2017). Competence-based employment of human resource. *Journal of research in human resource management*, 9(1), 21-50. (Persian).
18. Movahedi, R. (2009). Competencies needed by agricultural extension and education undergraduates for employment in Iranian labor market. Ph.D. thesis, Humboldt-Universität zu Berlin. (Persian).
19. Patil, A., & Codner, G. (2007). Accreditation of engineering education: review, observations and proposal for global accreditation. *Journal of engineering education*, 32(6), 639-651.
20. Pryor, M.G., Anderson, D., Toombs, L.A., & Humphreys, J.H. (2007). Strategic implementation as a core competency: The 5P's model. *Journal of management research*, 7(1), 1- 13.
21. Redish, F., & smith, A. (2008). Looking beyond content: Skill development for engineers. *Journal of engineering education*, 97(3), 295-307.
22. Salari, Z.A. (2012). The necessity of using competency-based education in NAJA for empowerment of manpower, The first national conference on the development of the Makren coast and the Islamic republic of Iran's marine authority, Chabahar, 1(1), 1-6. (Persian).
23. Samian, M., Movahedi, R., Salehi Omran, E., & Sadi, H. (2018). The relationship between the core and professional competencies of agricultural students and the social structure of education with the mediating role of educational motivation. *Journal of agricultural extension and education research*, 10(4), 37-56. (Persian).
24. Soderquist, K.E. (2009). From task-based to competency-based: a typology and process supporting a critical HRM transition. *Journal of personel review*, 39(3), 325-346.
25. Tahmasbi, M., Pezeshki Rad, GH., & Shaban Ali Fomi, H. (2010). Factors affecting the ability of agricultural students to enter the labor market in the age of globalization. *Journal of Iranian higher education*, 2(4), 149-175. (Persian).
26. Tanloet, P., & Tuamsuk, K. (2011). Core competencies for information professionals of thai academic libraries in the next decade (A.D. 2010-2019). *Journal of the international information & library review*, 43(12), 122-129.
27. Teijeiro, M., Rungo, P., & Freire, M. (2013). Graduate competencies and employability: The impact of matching firms' needs and personal attainments. *Journal of economics of education review*, 34(7), 286-295.
28. Zaharim, A., Zaidi Omar, M., Basri, H., Muhamad, N., & Mohd Isa, F.L. (2009). A gap study between employers' perception and expectation of engineering graduates in Malaysia. *Journal of WSEAS transactions on advances in engineering education*, 6(1), 409-419.

29. Mashhodi, M. (2016). The model of the characteristics of the proper managers of the Islamic society based on the statements of Imam Ali (AS). The 8th national conference on Alavi life with a resistance economics approach, Action and Practice. Khorramabad. 1(1), 1-29. (Persian).
30. Yeganegi, S.A. (2011). Examining the relationship between managers' competencies and management effectiveness: The case of communication company of Qazvin. Journal of development evolution management, 1389(5), 1-82. (Persian).

ارجاع دهی

رضوی سید محمدحسین، برومند محمدرضا، عظیمی دلارستاقی عادل، فضلی درزی اعظم. (۱۳۹۹). شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی. پژوهش در ورزش تربیتی، ۸(۱۹): ۶۷-۹۰. شناسه دیجیتال: 10.22089/res.2019.7469.1681

Razavi M. H, Boroumand M. R, Azimi Delarestaghi A, Fazli Darzi A. (2020). Identifying and Evaluating Occupational Focal Competencies of Students and Graduates of Physical Education and Sports Science. *Research on Educational Sport*, 8(19): 67-90. (Persian). DOI: 10.22089/res.2019.7469.1681

Identifying and Evaluating Occupational Focal Competencies of Students and Graduates of Physical Education and Sports Science

M. H. Razavi¹, M. R. Boroumand², A. Azimi Delarestaghi³,
A. Fazli Darzi⁴

1. Professor of Sport Management, Mazandaran University, Iran (Corresponding Author)
2. Assistant Professor of Sport Management, Shahid Beheshti University, Iran
3. Ph.D. of Sports Management, Shomal University, Iran
4. Ph.D. of Sports Management, Guilan University, Iran

Received: 2019/05/19

Accepted: 2019/09/29

Abstract

The purpose of this study was to identifying and evaluating occupational focal competencies of students and graduates of physical education and sports science. This research was in terms of documentary-analytical and survey method, because by first examining the research literature along with the interview, a list of the most important job focal competencies was identified and then a researcher-made questionnaire was used to examine the status of each of the components. The statistical population of this study was all students and graduates of physical education and sports science universities of Tehran. According to Morgan et al., The highest sample size was 384, and finally 350 Non-defective questionnaires was obtained. Liserl and SPSS software were used for statistical calculations. The results of the first part of the study showed that seven core competencies include competencies (job selection, job achievement, job preservation, Educational, personal developmental, moral and behavioral development) were identified for students and graduates of physical education and sports science. In the second part of the study, the results showed that the status of occupational focal competencies of students and graduates of physical education and sport sciences in the country was significantly The situation is below the optimal level. Therefore, it is necessary to increase the basic and basic skills, along with the technical and technical capabilities, to provide students and graduates of the field of physical education and sport sciences with a view to more successful competition in the labor market than others.

Key words: Core Competencies, Employment, Student, Graduate, Physical Education and Sports Science

-
1. Email: razavismh@gmail.com
 2. Email: m_boroumanrd@sbu.ac.ir
 3. Email: azimi.adeleh@yahoo.com
 4. Email: azimi.adeleh@yahoo.com