

بررسی میزان شایستگیهای کانونی در میان دانشجویان  
(مطالعه موردی: دانشگاههای صنعتی شریف، تهران و مازندران)<sup>۱</sup>

محمود شارع پور

استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه مازندران

صادق صالحی

مریی گروه علوم اجتماعی دانشگاه مازندران

محمد فاضلی

دانشجوی دکتری دانشگاه تربیت مدرس

چکیده

هدف ما از این تحقیق تعیین میزان شایستگیهای کانونی در بین دانشجویان بوده است. با بررسی موضوع و مصاحبه با مدیران واحدهای صنعتی، فهرستی از ویژگیهایی که باید دانشجویان آموزش عالی در همه رشته‌ها دارا باشند، به عنوان «شایستگیهای کانونی» تعیین شد. این تحقیق از نظر روش‌شناسی از نوع پیمایش<sup>۲</sup> بوده و برای جمع داده‌های آن از تکنیک پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری آن دانشجویان سال آخر رشته‌های فنی و مهندسی و علوم انسانی دانشگاههای صنعتی شریف، تهران و مازندران در سال ۱۳۷۹ بوده‌اند و در نمونه‌گیری از روش طبقه‌بندی متناسب استفاده و حجم نمونه با فرمول کوکران محاسبه شده است. پس از نمونه‌گیری و جمع‌آوری اطلاعات، میزان تسلط دانشجویان بر هر یک از شایستگیهای کانونی، بر حسب نمره‌های کسب شده، تعیین شده است. در زمینه هر شایستگی، نمره‌های دانشجویان بر حسب متغیر جنس، سن، نوع دیپلم تحصیلی، نوع رشته تحصیلی در دانشگاه، معدل تحصیلی، اشتغال یا عدم اشتغال در دوران تحصیل، نوع اشتغال، طبقه اجتماعی و محل تحصیل مورد مقایسه قرار گرفته و تفاوت‌های معنادار نمره‌های شایستگیها در زمینه هر متغیر مشخص شده است. مهمترین متغیرهایی که سبب تفاوت معنادار در میزان شایستگیهای دانشجویان شده‌اند، معلوم شده است. در نهایت میزان شایستگیهای کانونی دانشجویان سه دانشگاه ایران ارزیابی شده است.

واژگان کلیدی: شایستگیهای کانونی، آموزش عالی، فنی - مهندسی، علوم انسانی، بازار کار.

۱. این مقاله برگرفته از پژوهشی است که با عنوان «توصیف میزان شایستگیهای کانونی در دانشجویان» تحت مدیریت «مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی» و به منزله بخشی از طرح جامع نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاست‌گذاری توسعه منابع کشور، در سال ۱۳۷۹ انجام شده

## مقدمه

امروزه یکی از بزرگترین مشکلات اقتصادی و اجتماعی جامعه، مسأله بیکاری است. این معضل به اشکال مختلف بروز می‌کند و گروه گسترده‌ای از نیروی انسانی کشور، از افراد فاقد تخصص تا متخصص‌ترین افراد، را در بر می‌گیرد. بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی نیز یکی از ابعاد این مسأله است و برای بررسی آن می‌توان از جوانب مختلف به موضوع نگریست. با چنین رویکردی می‌توان ابتدا به ترسیم و تصویر واقعیت بیکاری پرداخت و سپس برای یافتن راه‌حلهای مناسب اقدام کرد و به راهبردهای اجرایی کارآمد دست یافت. در طول سالهای پایانی قرن بیستم، سه نگرش کلی در باب محتوای آموزش عالی و هدف از آن، با یکدیگر به رقابت پرداخته‌اند. این سه دیدگاه را می‌توان چنین خلاصه کرد:

- (۱) آموزش به مثابه اقدامی انتقالی، (۲) آموزش به مثابه روشی برای فعال‌سازی دانشجو و (۳) آموزش به مثابه روشی برای ممکن‌سازی یادگیری (محسنی ۱۳۷۸، صص ۳۶۷-۳۶۶).
- در شرایطی که رقابت در اقتصاد جهانی مطرح نبود و موضوع جهانی شدن اقتصاد پدید نیامده بود و سرعت تغییرات تکنولوژیک به اندازه امروز نبود، دو دیدگاه اول کاربرد داشتند. دیدگاه اول از آن رو به کار می‌آمد که با توجه به سرعت کم تغییرات، دانش و مهارتی که فرد کسب می‌کرد تا زمان نسبتاً زیادی به او در بازار کار و زندگی اجتماعی یاری می‌رساند. دیدگاه دوم نیز مولود زمانه تغییرات شتابان است، لیکن هنوز فعال بودن دانشجو در روزآمد کردن دانشی که کسب کرده بود کارآمدی او را تضمین می‌کرد. اما دیدگاه سوم محصول تعامل با زمانه‌ای با ویژگیهای ذیل است: اولاً فرد باید برای مواجهه با محیط دائماً در حال تغییر، آمادگی داشته باشد، چراکه همواره تضمین اندکی برای ثبات وجود دارد. ثانیاً، ابهام جزء ذاتی فضای کار است. ثالثاً، محیط کار نیاز به تصمیم‌سازان دارد نه مجریان صرف، چراکه ماشین‌آلات هوشمند و غیرهوشمند قادرند بسیاری از امور اجرایی را به راحتی انجام دهند. رابعاً، سازمان کار احتیاج به کسانی دارد که قادر به تجزیه و تحلیل امور به قصد استخراج قاعده عمل باشند، چراکه پیچیدگی شرایط اجازه نمی‌دهد که چیزی بیش از چند قاعده کلی<sup>۱</sup> برای کار تعریف شود. فرد باید در موقع مقتضی به درستی تصمیم بگیرد (جنکل ۱۳۷۶).

این همه حاکی از آن است که تحوّل بزرگ در هر دو عرصه اشتغال و تحصیل رخ داده است. هسته مرکزی تحولات پدید آمده در اشتغال، خارج شدن این پدیده از تکرار و کلیشه‌ای بودن است. تقاضای متنوع بازار، همواره سبب می‌شود که هر مهارت یا تخصصی به سرعت کهنه شود و تنها آنها که قادرند دائماً به صورت پویا و خودجوش دانش و مهارت خود را تقویت کنند، در بازار کار پیشرفت می‌کنند. در عرصه تحصیل نیز، دستیابی به اطلاعات بسیار آسان شده است، لذا آنچه که اهمیت دارد توانایی‌گزینش مناسب اطلاعات و قابلیت تحلیل و پردازش کارآمد و توانایی کاربردی کردن آن است. بنابراین، برای انطباق دو پدیده تحصیل و اشتغال برخی خصایص کلی باید در میان همه دانشجویان وجود داشته باشد. به عبارت دیگر، توقع این است که آموزش عالی در کنار رسالت و نقشهای متعددی که ایفا می‌کند توانمندیهای اساسی را در دانش‌آموختگان فراهم آورد (هابرماس ۱۳۷۳).

مجموعه این خصایص، در این تحقیق، با عنوان "شایستگیهای کانونی" بررسی شده است.

## مبانی نظری

معیارها و ویژگیهای مختلفی که دانش‌آموختگان آموزش عالی در دنیای امروز، برای ورود به بازار کار داخلی و بین‌المللی باید از آن بهره‌مند باشند در منابع مختلف مورد بحث قرار گرفته است. در دهه ۱۹۹۰ بعضی از کشورها به صورت سازمان یافته و در زمینه تبیین و توضیح هدفهای آموزشی دانشگاهها، دست به تحقیقاتی درباره مهارتهای کلی لازم برای دانشجویان زدند (کابال ۱۹۹۳). در هر یک از این پژوهشها در نهایت به شایستگیهایی اشاره کرده‌اند که تا اندازه‌ای نیز با یگدیگر هم‌پوشی دارند. برای مثال، در تحقیقی که در دانشگاه کانتربری انگلستان صورت گرفته، مجموعه این شایستگیها در هفت مورد زیر خلاصه شده است:

- (۱) انعطاف‌پذیری؛ (۲) قابلیت‌های تعمیم یافته: بهره‌مندی از مهارت‌های پایه، آشنایی با اصول کلی یک رشته به مثابه پایه؛ (۳) خلاقیت؛ (۴) درک علم اخلاق، برای برقراری ارتباطات انسانی و تعیین اولویت‌ها و خط‌مشی‌های نظام یافته برای پیشرفت‌های آتی؛ (۵) مهارت‌های ارتباطی قوی: خوب گوش دادن، خوب سخن گفتن، خوب نوشتن، وسعت نظر، تجربه و دانش؛ (۶) مهارت‌های بنیادین: آشنایی با الگوها و ساختارها، ماهیت و ملزومات الگوهای سیستمی و (۷) مهارت‌های تحکیم‌کننده: توانایی فراگیری در مواجهه با حوزه‌های جدید، ارتباط، خلاقیت، قاطعیت و توانایی رفع تردید (غفرانی ۱۳۷۶، ص ۹).

علاوه بر این، در سال ۱۹۸۵ کمیته کارمل<sup>۱</sup> در کشور استرالیا تشکیل شد و مجموعه‌ای از شایستگیها را تدوین کرد و اصطلاح «شایستگی کانونی» را به کار گرفت. کمیته فین<sup>۲</sup> نیز در ادامه تحقیقات از اصطلاح «شایستگیهای کانونی مرتبط با شغل»<sup>۳</sup> استفاده کرد و دامنه شایستگیها را نیز بسط داد. در سال ۱۹۹۱ کمیته دیگری با عنوان «کمیته مایر»<sup>۴</sup> تشکیل شد که از طریق مشاوره با نمایندگان صنایع، شایستگیهای بیشتری را توصیه کرد. جالب توجه‌ترین مفهومی که این کمیته توصیه می‌کرد، «داشتن نگرش درست» بود. این کمیته شایستگیها را در سه سطح طبقه‌بندی کرد: (۱) شایستگیهایی که فرد برای آن که فعالیتهايش را به صورت کارآمد و پربازده انجام دهد به آنها نیاز دارد؛ (۲) شایستگیهایی که برای انجام دادن فعالیتهايش که نیازمند انتخاب، به‌کارگیری وانسجام بخشیدن به عناصر هستند، لازم‌اند و (۳) شایستگیهایی که برای ارزیابی، دوباره شکل دادن به فرآیندها، استفاده از اصول برای تعیین شیوه مناسب انجام‌دادن کار، و تنظیم معیاری برای قضاوت درباره کیفیت فرآیند لازم‌اند (وریز ۱۹۹۴).

همچنین در سال ۱۹۹۲ تحقیق دیگری در استرالیا صورت گرفته است که هفت شایستگی اساسی را به منزله ملزومات یک فارغ‌التحصیل دانشگاه اعلام می‌کند: (۱) جمع‌آوری، تحلیل و سازمان‌دهی اطلاعات؛ (۲) مبادله اندیشه‌ها و اطلاعات؛ (۳) برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی فعالیتها؛ (۴) شرکت در کارگروهی با دیگران؛ (۵) استفاده از اندیشه‌ها و فنون ریاضی و (۶) حل مسأله؛ و (۷) استفاده از تکنولوژی.

اما در تحقیق دیگری که در سال ۱۹۹۳ انجام شد شایستگی دیگری با عنوان «فهم فرهنگی» به هفت شایستگی فوق اضافه شد. منظور محققان از فهم فرهنگی عبارت بوده است از: الف) شناخت زمینه تاریخی، جغرافیایی و سیاسی استرالیا؛ ب) شناخت مقولاتی چون محیط رقابتی، اولویت‌های تکنولوژیک و اجتماعی و پ) جهان کار و اهمیت و ملزومات آن. در کنفرانس منطقه‌ای آموزش عالی نیز به چهارده خصیصه‌ای که فارغ‌التحصیل جدید باید دارا باشد اشاره شده است. این خصایص عبارتند از: (۱) قدرت شناخت بهتر دنیای معاصر و ویژگیهای آن، درک دیگران و شرایط ژئوپلتیک و اخلاقی و فلسفی آنان؛ (۲) قدرت شناسایی تغییرات محیطی داخلی و بین‌المللی؛ (۳) توانایی مقابله با تغییرات و اتخاذ راهبردهای مناسب در استفاده از منابع موجود؛ (۴) دارا بودن قدرت تفکر و تخیل و داشتن ذهن پرورش‌یافته به جای

1. Karmel

2. Finn

3. Employment - related Key Competencies

4. Mayer

ذهن انباشته از اطلاعات؛ ۵) آشنایی با زبان و فرهنگ‌های خارجی؛ ۶) توانایی مذاکره در حیطه بین‌المللی با طرف‌های مختلف تجاری، اقتصادی و اجتماعی؛ ۷) قابلیت انعطاف، تطبیق، ابتکار عمل و داشتن روحیه خلاقیت و نوآوری، اعتماد به نفس، و درگیر بودن به جای برخورد انفعالی؛ ۸) قابلیت آموزش دیدن در حین کار؛ ۹) قابلیت طبقه‌بندی و استفاده از انبوه اطلاعات؛ ۱۰) داشتن استنباط صحیح از روابط انسانی و توسعه آن؛ ۱۱) داشتن تجربه حرفه‌ای در محیط شرکتها برای عمل کردن مطابق موازین حرفه‌ای؛ ۱۲) داشتن توان و روحیه کارآفرینی به جای کار جویی؛ ۱۳) احساس مسئولیت نسبت به جامعه‌ای که برای آنها سرمایه گذاری کرده و به آنها منزلت برتر بخشیده است و ۱۴) آشنایی با بیان فلسفی، تاریخی، روان‌شناسی و مردم‌شناسی علوم نسبت به انسان، محیط و سایر جوامع (غفرانی ۱۳۷۶، صص ۷-۸).

در نهایت، در کنفرانس جهانی آموزش عالی (یونسکو، ۱۹۹۸) به فارغ‌التحصیلان دانشگاهها توصیه شده است: ۱) منعطف باشند؛ ۲) قادر و علاقه‌مند باشند تا در خلاقیت و نوآوری سهم شوند؛ ۳) قدرت فایق آمدن بر شرایط ابهام‌آمیز را دارا باشند؛ ۴) به آموزش مادام‌العمر علاقه‌مند و برای آن آماده باشند؛ ۵) حساسیت اجتماعی و مهارت‌های ارتباطی داشته باشند؛ ۶) قادر به انجام دادن کار گروهی باشند؛ ۷) مسؤلیت‌پذیر باشند؛ ۸) کارآفرین باشند؛ ۹) با فرهنگ‌های دیگر آشنا شوند و برای بازار کار بین‌المللی آماده باشند و ۱۰) قابلیت آن را داشته باشند که به راحتی در عرصه‌های مختلف میان‌رشته‌ای حرکت کنند و با دانشهایی که بنیان مهارت‌های حرفه‌ای را تشکیل می‌دهند، آشنا باشند (یونسکو ۱۹۹۸، ص ۱۷).

برای انجام یافتن این تحقیق، لازم بود اولاً فهرست شایستگی‌های کانونی تهیه و ثانیاً میزان شایستگیها در دانشجویان سال آخر آموزش عالی سنجیده شود. برای انجام یافتن پژوهش از دو راهبرد استفاده شده است. موضوع‌های مربوط به شایستگی‌های کانونی بررسی شد. مقصود این بود که مجموعه شایستگی‌های بررسی شده در خارج از کشور، در داخل کشور نیز آزمون شود. از این رو در کنار مرور بر آنچه برای تعیین شایستگیها، در دسترس بود، مصاحبه با مدیران شرکتهای صنایع خصوصی نیز مدنظر قرار گرفت. مدیران صنایع احساس خاصی به نیازمندیهای خود داشتند و مصاحبه‌کنندگان هرگز نکوشیدند تا با ارائه شاخصها در مصاحبه‌ها، آنها را وادارند تا درستی و اهمیت دیدگاه محققان را تأیید کنند. استدلال ما این است که تبدیل خواسته مدیران به مؤلفه‌های عملیاتی در نهایت به شایستگی‌های کانونی خواهد انجامید. البته موارد بسیاری نیز وجود دارد که مدیران مستقیماً به شایستگی‌های مورد نظر اشاره می‌کنند. مع الرضا، با تالیق آنچه در گذشته بود و دیدگاههای مدیران صنایع شایستگی کانونی را به

شرح ذیل تعیین کردیم:

(۱) توانایی جمع آوری، سازمان‌دهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات: منظور از این شایستگی، شناخت منابع و روشهای تأمین اطلاعات، طبقه‌بندی اطلاعات به منظور ارزیابی آنها، گزینش اطلاعات مورد نیاز و ارائه اطلاعات به شیوه درست است. در دنیای اطلاعات، کسانی که مراکز ارائه اطلاعات تخصصی، منابع اطلاعاتی مناسب با رشد تحصیلی، سازوکارهای گزینش اطلاعات مناسب، شیوه‌های طبقه‌بندی و تفکیک، تجزیه و تحلیل اطلاعات و روشهای کارآمد ارائه اطلاعات برای مقاصد و هدفهای خود را شناسند و بر آنها مسلط نباشند، کارآیی لازم در بازار کار نخواهند داشت، چراکه همواره کارفرمایان نیازمند اطلاعات جدید، طرحهای تحقیقاتی نو و... هستند که همگی نیازمند کار کردن کارآمد با انبوه اطلاعات هستند.

(۲) توانایی برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی فعالیتهای: منظور از قابلیت برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی فعالیتهای عبارت است از توانایی برنامه‌ریزی برای فعالیتهای مختلف اجتماعی و اقتصادی، از جمله فعالیتهای کار شخصی با استفاده بهینه از زمان و منابع، تعیین هدفها و اولویتهای، توانایی تصمیم‌گیری، ارزیابی راهکارهای مختلف، تولید کار با کیفیت و عمل بر اساس برنامه. چنین برنامه‌ریزی‌ای شرط ضروری برای نیل به هدفهای موفقیت سازمانی و پیشرفت کار فردی و اجتماعی می‌باشد.

(۳) فهم فرهنگی: این محور را از آن رو در نظر گرفتیم که محققان عقیده دارند بی داشتن چنین احساسی که پایبندی به کار، و تعالی کشور را ممکن سازد، فارغ التحصیلان انگیزه‌های لازم را برای کار با کیفیت نخواهند داشت. در واقع، عامل شناخت عناصر مسبب فهم فرهنگی، نیرویی است که سبب حراست از فرهنگ ملی و تقویت ثبات و عزم ملی برای توسعه همه جانبه و پایدار جامعه می‌شود. بنابراین لازم است فارغ التحصیلان دانشگاهی به عناصر متنوع فرهنگی نظیر تاریخ گذشته، ادبیات و وضعیت اجتماعی آگاهی یابند. چنین شناختی می‌تواند در تقویت پایبندی به فرهنگ ملی و تلاش برای ارتقای آن نقش به‌سزایی داشته باشد.

(۴) قابلیت انجام دادن کار گروهی: منظور از این قابلیت عبارت است از توانایی تعامل مؤثر و کارآمد با دیگران بر اساس شرایط گروهی. از جمله می‌توان به توانایی فهم و ارائه واکنش مناسب نسبت به نیازهای دیگران و توانایی همکاری مؤثر به مثابه عضو یک گروه برای نیل به هدفهای مشترک اشاره کرد. قابلیت فعالیت در شرایط گروهی و برقراری تعامل مؤثر با دیگر اعضای گروه از جمله الزامات موفقیت شغلی در عرصه سازمان کار امروزی است. عمده‌ترین شاخصهای قابلیت مذکور عبارت‌اند از: اعتقاد به مشارکت، مشارکت در فعالیتهای گروهی و

شناخت سازوکارهای عمل گروهی.

۵) قابلیت استفاده از تکنولوژی: منظور از این قابلیت، توانایی به‌کارگیری تکنولوژی و ترکیب مهارت‌های جسمانی و حسی مورد نیاز برای استفاده از تکنولوژی‌های مختلف است. به علاوه، چنین قابلیتی باید توأم با فهم سیستم‌ها و پذیرش آنها باشد. عمده‌ترین شاخص‌های مربوط به قابلیت استفاده از تکنولوژی در میان فارغ‌التحصیلان دانشگاهی عبارت‌اند از: توانایی کار با کامپیوتر، استفاده از نرم‌افزارهای عمومی و تخصصی و آشنایی با تکنولوژی معمول در رشته تخصصی و مشاغل مربوط به آن.

۶) توانایی بهره‌گیری از زبان خارجی: در شرایط امروزی بازار کار، گردش سریع اطلاعات و توانایی بهره‌گیری از اطلاعات به صورت مکتوب یا الکترونیک منوط به تسلط به یک زبان خارجی است. زبان انگلیسی در این زمینه دارای کاربرد بیشتری است. با وجود حجم عظیم اطلاعات موجود در اینترنت، لازم است فرد پیش از آغاز هر کاری، یا پروژه تحقیقاتی از این شبکه استفاده کند و با مجموعه کارهایی که پیش از این در خصوص فعالیت مورد نظر وی انجام شده است، آشنا شود. نبود منابع کافی به زبان فارسی و نیز استفاده از اینترنت و لزوم برقراری ارتباطات علمی، تسلط به زبان خارجی را برای فارغ‌التحصیلان ضروری می‌سازد.

۷) شناخت نحوه برقراری ارتباط و تبادل اطلاعات: در این محور نیز محققان معنای گسترده‌ای را مد نظر داشته‌اند. به عبارتی منظور از این محور آن است که فرد تا چه حد قوانین و هنجارهای رسمی و غیر رسمی محیط کار را می‌شناسد و حاضر است برای پیشبرد کار، آنها را رعایت کند. همچنین تا چه حد با حقوق و تکالیف خود در محیط کار آشنایی دارد. در واقع، این شایستگی محدوده گسترده‌ای دارد. فرد باید مجموعه‌ای از قواعد سازمانی را بداند و ضمن تلاش برای غنا بخشیدن به محتوای کار، هنجارهای رسمی و غیر رسمی کار را رعایت کند. اما در نظر مدیران، رفتار سازمانی چیزی بیش از احترام‌گذاردن به این هنجارهاست. برای این گروه، خلاقیت و تصویری پویا از کار داشتن نیز از عناصر رفتار مناسب سازمانی محسوب می‌شود. حتی می‌توان دید که این ویژگی کاملاً با ویژگی تعهد و اخلاق کاری تداخل دارد. هرگونه فعالیت در محیط کار نیازمند احترام به مراتب سازمانی، وقت‌شناسی، نظم و انضباط، تعهد به کار و مواردی دیگر است که مجموعه آنها را می‌توان عناصر رفتار سازمانی دانست. در میان این عناصر، می‌توان شکل برخورد با همکاران، سازمان‌دهی مناسب محیط کار شخصی، رعایت نظافت و اخلاق روابط سازمانی را نام برد.

۸) توانایی برقراری ارتباط و تبادل اطلاعات: منظور از این توانایی عبارت است از قابلیت

برقراری ارتباط مؤثر و کار آمد با دیگران، با استفاده از انواع شیوه‌های گفتاری، نوشتاری، تصویری و دیگر شیوه‌های ابراز و انتقال ایده‌ها و اندیشه‌ها. آموزش عالی نقش عمده‌ای در رشد و گسترش قابلیت‌های برقراری ارتباط در نزد دانشجویان ایفا می‌کند. ارتباط شفاهی و مکتوب مناسب و کار آمد، بیشترین قابلیت است که در این محور مد نظر بوده است. در مصاحبه‌ها، مدیران به طرق مختلف بر توانایی برقراری ارتباط تأکید کرده‌اند و اتفاقاً معنایی وسیع برای آن مد نظر داشته‌اند نه فقط توان نشستن یا صحبت کردن.

۹) توانایی حل مسأله: منظور از توانایی حل مسأله، قابلیت به کارگیری استراتژی‌های مربوط به حل مسأله با استفاده از شیوه‌های هدفمند، هم در شرایطی که در آن مسأله و راه حل مطلوب آن به وضوح روشن باشد و هم در شرایطی که مستلزم تفکر انتقادی و اتخاذ رهیافتی برای نیل به نتیجه است. شاخصهای عمده قابلیت حل مسأله عبارت‌اند از: شناخت علل بروز مسأله و مشکل، انتخاب راه حل مناسب و استفاده از تکنیک‌های مختلف برای حل مسأله. شاید اصطلاح حل مسأله اندکی گمراه کننده باشد چرا که این اصطلاح ناظر بر آخرین مراحل از یک فرایند چندین مرحله‌ای است. قبل از حل مسأله باید ابتدا ذهنیتی مسأله‌مدار داشت و بعد از آن بتوان مسائل را دید و برای ارزیابی مسأله راه حل‌های مختلف را در نظر گرفت و در نهایت راهی را برای حل مسأله برگزید. لذا این مفهوم تا حدی تقلیل گرایانه است. جالب توجه اینکه طی مصاحبه‌ها مشخص شد که مدیران به ذهنیت مسأله‌مدار بیش از هر چیز اهمیت می‌دهند، یعنی در پی افرادی هستند که قادرند قبل از هر چیز مسأله را تعریف کنند.

۱۰) آشنایی با ابزارهای تولید و اشاعه دانش: امروزه ابزارهای متفاوتی برای تحصیل دانش وجود دارد و دانش به دست آمده را ابزارهای خاصی اشاعه می‌دهند. روشهای تحقیق، در رشته‌های علمی گوناگون، از اصلی‌ترین ابزارها به شمار می‌روند. همچنین هر کسی که بخواهد در تحصیل دانش سهم داشته باشد، باید مراکز تحصیل علم در رشته خود را بشناسد. با صاحب‌نظران علمی رشته خود آشنایی داشته باشد و بداند که اصلی‌ترین یافته‌های علمی آن رشته یا اصول و استانداردهای پذیرفته شده‌اش را کجا می‌توان یافت. قدر مسلم این است که اطلاع از آخرین یافته‌های علمی و توانایی کاوش در منابع علمی و توانایی در گسترش مرزهای دانش می‌تواند نقش مؤثری در موفقیت شغلی فارغ التحصیلان در محیط کار ایفا نماید. دستیابی به یافته‌های علمی و اطلاع داشتن از اینکه در سراسر جهان چه کارهایی انجام شده یا در حال انجام شدن است، نیازمند آن است که فرد بداند این یافته‌ها در کجا منعکس می‌شوند، چه فردی در چه حوزه تخصصی کار می‌کند، چگونه می‌توان این افراد را پیدا کرد یا با آنها ارتباط برقرار



کرد. در ضمن باید دانست که روش علم چیست؟ چگونه می توان یافته علمی معتبر تولید کرد و در روش علمی از چه تکنیک‌هایی استفاده می شود؟ دسته اول، ابزارهای اشاعه علم و دانش‌اند و دسته دوم، عوامل و ابزارهای تحصیل دانش معتبر.

۱۱) توانایی محلی اندیشی: پیشتر هنگام بحث از تحقیقات انجام شده در استرالیا، به مقوله «فهم فرهنگی» به مثابه یک شایستگی کانونی اشاره کردیم. توانایی محلی اندیشی نیز با همین معنی تداخل دارد. این شایستگی بیشتر ناظر بر توانایی دانشجو برای تحلیل زمینه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است که در آن فعالیت می‌کند. این درک و تحلیل به او کمک می‌کند تا امکاناتی را که، به لحاظ ساختاری، در اختیار او قرار داده شده است، بشناسد و برای بهره‌گیری از آنها برنامه‌ریزی کند. امکانات اقلیمی یک منطقه، برنامه‌های توسعه دولتی در منطقه، ترجیحات فرهنگی، نیازمندیهای منطقه‌ای و... از جمله فرصتهای ساختاری اند. بالاخص در زمانی که بحث خوداشتغالی به میان می‌آید مقوله محلی اندیشی مهمتر می‌شود. افرادی که بخواهند در زمینه خوداشتغالی فعالیت کنند، دقیقاً باید از امکانات هر منطقه و خصوصاً تقابل این امکانات با بازار ملی و بین‌المللی آگاه باشند. نخست باید محل را تعریف کرد. به اعتقاد مؤلفان، برای دانشجوی ایرانی، توانایی اندیشیدن به مسائل، فرصتها، امکانات و منابع کل ایران نخستین مرحله محلی اندیشی است و در مرحله دوم، اندیشیدن به همین موارد در منطقه، استان یا شهرستانی است که فرد قصد دارد در آن زندگی کند، همین‌طور ویژگیهای مذکور در محل تحصیل او، جزئی از محلی اندیشی است. بدون چنین قابلیت‌هایی فرد قادر به برنامه‌ریزی نمی‌شود و نمی‌تواند از مجموعه امکاناتی که ساختار در اختیارش قرار می‌دهد استفاده کند یا از تنگناهای ساختاری بگریزد.

۱۲) داشتن انتظارات شغلی معقول: تحلیل مصاحبه‌های مدیران ما را به این نتیجه رساند که اغلب مدیران تأکید داشته‌اند که افراد باید در ابتدای حضور خود در محیط کار انتظاراتی اندکی داشته باشند و صرفاً برای کسب تجربه در محیط‌های کاری فعالیت کنند و به قابلیت‌های بالا دست یابند. لذا داشتن انتظارات شغلی معقول به صورت یک شایستگی کانونی در نظر گرفته شده است. در ضمن، تصور ایشان از مقوله کار و ابعاد گوناگون آن نیز جای بحث دارد. بسیار مهم است که افراد چه تصویری از نوع کار مورد انتظار خود دارند و نظام رتبه‌بندی کارها در سازمان را بر چه اساسی معتبر می‌دانند. غالباً تقابل میان کار یدی و کار غیر یدی و همچنین رتبه‌بندی حقوق و مزایا بر اساس مدارک تحصیلی، سابقه شغلی، تخصص و... از موضوعات قابل بحث در این حیطه هستند. بر مبنای چنین پیش‌زمینه‌ای و با توجه به ماهیت کار، لازم است تا فرد در

ابتدای ورود به بازار کار انتظارات متعادل و معقولی داشته باشد. مجموعه تصورات فرد درباره عوامل مؤثر بر موفقیت کاری به علاوه تصورات او درباره جایگاه شایسته خودش، میزان انتظاراتی او را مشخص می‌سازند.

۱۳) درک مثبت از رشته تحصیلی و جهت‌گیری مثبت نسبت به آن: در صورتی که افراد نتوانند به ادراک مناسبی از رشته خود برسند، کاربردهایش را ندانند و در نهایت آن را مفید ارزیابی نکنند قادر نخواهند بود با آن کار کنند، یا نسبت به توسعه توانمندیهای خود در زمینه‌های تخصصی اشتیاقی نشان دهند. به همین دلیل این محور نیز به مثابه یک شایستگی کانونی در نظر گرفته شده است. به عبارت دیگر، میزان شناخت و نوع نگرش فارغ التحصیلی نسبت به رشته تحصیلی خود نقش عمده‌ای در پیدا کردن تصویری روشن از قابلیت‌های رشته و مسیر شغلی مناسب ایفا می‌نماید. شاخصهای عمده تعیین‌کننده درک و جهت‌گیری فرد نسبت به رشته تحصیلی عبارت‌اند از: شناخت از وضعیت رشته در حال حاضر، علاقه‌مندی به رشته تحصیلی، اعتقاد به مفید بودن رشته، آگاهی از کاربردهای رشته تحصیلی و انگیزه برای ادامه تحصیل.

۱۴) داشتن تعهد و اخلاق کار: تعهد یکی از عناصر مهم و برجسته اخلاق در هر نظام اجتماعی محسوب می‌شود. به همین دلیل، در بسیاری از دیدگاه‌های مربوط به اخلاق، از تعهد به مثابه یکی از ارکان اصلی یاد می‌شود. تعهد کاری نوعی تعهد عمومی<sup>۱</sup> است. بر اساس چنین تعهدی، فرد در کار خود نسبت به همه اعضای اجتماع جامعه‌ای، احساس مسؤولیت می‌کند. انتظار جامعه از نیروی انسانی کارآمد برای ارائه خدمات مورد نیاز در بخش‌های مختلف این است که علاوه بر توانمندیهای تخصصی و حرفه‌ای، نسبت به اخلاق کار و تعهدات کار، پایبندی لازم را دارا باشند.

۱۵) قابلیت تفکر انتقادی: قابلیت تفکر انتقادی از توانمندیهایی است که در همه نظریه‌های رشد به آن اشاره شده است. این قابلیت بیشتر ناظر بر توان شخص برای مواجهه با خودش همچون یک شناخته عینی است. به عبارت دیگر، فرد بتواند خود را از نگاه خود ببیند و بر اساس معیارهای مشخص درباره خود قضاوت کند. این توانمندی به بسیاری از قابلیت‌های دیگر نیز مربوط می‌شود. قابلیت تفکر انتقادی به فرد قدرت می‌دهد به تحلیل خود در درون یک بستر اجتماعی و به ارزیابی اندیشه‌های مختلف پردازد. توانایی تفکر انتقادی یکی از مهارتهایی است

که نقش اساسی در یادگیری مادام العمر ایفا می‌نماید. از این جهت، اغلب از این قابلیت به منزله یکی از مهارت‌های اساسی، در نزد فارغ التحصیلان دانشگاهی، یاد می‌شود. عمده‌ترین شاخصهای توانایی تفکر انتقادی عبارت‌اند از: تعیین موضوعات و پیش فرضهای قانونی در مباحث، شناخت روابط مهم، نیل به استنتاج صحیح از داده‌ها، نتیجه‌گیری مستند بر پایه اطلاعات موجود و ارزیابی شواهد.

۱۶) قابلیت بررسی و پذیرش عقاید مختلف: به علت تفاوت انسانها از لحاظ اندیشه، احساس و رفتار، بروز مسائل غیر قابل پیش بینی در عرصه‌های مختلف اجتماعی نظیر محیط کار اجتناب‌ناپذیر است. از این رو لازم است فارغ التحصیلان دانشگاهی در برخورد با اندیشه‌ها و عقاید مختلف انعطاف‌پذیر باشند. منظور از انعطاف‌پذیری، احترام نهادن به اندیشه‌های دیگران در محیط‌های کلاس درس، خوابگاه، خانواده و اجتماع است. این انعطاف‌پذیری سبب برخورد عقلایی با مشکلات برای پذیرش تغییرات می‌شود. در محیط‌های کاری جدید، همه افراد عقاید خود را ابراز می‌کنند و به دلیل افزوده شدن تعداد کارشناسان، لازم است که فرد بتواند آراء بقیه را بشنود و آنها را بررسی و در قبال آنها موضع مناسب اتخاذ کند. این توانمندی هم ربط زیادی با قابلیت تفکر انتقادی دارد و هم برای انجام دادن کار گروهی الزامی است.

## روش‌شناسی تحقیق

### جامعه آماری

هدف در این تحقیق سنجش میزان شایستگی قانونی دانشجویان سال آخر است. به لحاظ محدودیتهای موجود، رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی، فنی و مهندسی در این بررسی مطرح نظر قرار گرفتند. برای مقایسه میزان توانمندیهای دانشجویان مراکز جغرافیایی مختلف، جامعه آماری این تحقیق دو دانشگاه از شهر تهران (دانشگاه تهران و دانشگاه صنعتی شریف) و یک دانشگاه در استان مازندران (دانشگاه مازندران) است.

جدول شماره ۱. جامعه آماری بر حسب دانشگاه، رشته‌های تحصیلی و تعداد دانشجو

| تعداد دانشجو | رشته تحصیلی                   | نام دانشکده           | نام دانشگاه        |
|--------------|-------------------------------|-----------------------|--------------------|
| ۱۴۳          | تربیت بدنی                    | تربیت بدنی            | دانشگاه تهران      |
| ۲۶           | دبیری زبان                    | زبانهای خارجی         | دانشگاه تهران      |
| ۲۸۸          | حسابداری                      | مدیریت                | دانشگاه تهران      |
| ۳۱۴          | مدیریت بازرگانی               | مدیریت                | دانشگاه تهران      |
| ۳۹۳          | اقتصاد نظری                   | اقتصاد                | دانشگاه تهران      |
| ۱۶۴          | اقتصاد بازرگانی               | اقتصاد                | دانشگاه تهران      |
| ۳۵۰          | علوم اجتماعی                  | علوم اجتماعی          | دانشگاه تهران      |
| ۳۵۸          | حقوق                          | حقوق و علوم سیاسی     | دانشگاه تهران      |
| ۱۸۱          | ادبیات فارسی                  | ادبیات فارسی          | دانشگاه تهران      |
| ۱۹۴          | مهندسی شیمی                   | مهندسی شیمی           | دانشگاه صنعتی شریف |
| ۱۵۴          | مهندسی عمران                  | عمران                 | دانشگاه صنعتی شریف |
| ۲۳۰          | مهندسی مکانیک                 | مکانیک                | دانشگاه صنعتی شریف |
| ۳۰۴          | مهندسی برق                    | برق                   | دانشگاه صنعتی شریف |
| ۱۷۷          | مهندسی برق                    | فنی مهندسی            | دانشگاه مازندران   |
| ۲۳           | مهندسی قدرت                   | فنی مهندسی            | دانشگاه مازندران   |
| ۳۱           | مهندسی الکترونیک              | فنی مهندسی            | دانشگاه مازندران   |
| ۳۴           | مهندسی شیمی                   | فنی مهندسی            | دانشگاه مازندران   |
| ۱۷۸          | مهندسی عمران                  | فنی مهندسی            | دانشگاه مازندران   |
| ۱۱۳          | مهندسی مکانیک، حرارت و سیالات | فنی مهندسی            | دانشگاه مازندران   |
| ۸۴           | مهندسی مکانیک، طراحی جامدات   | فنی مهندسی            | دانشگاه مازندران   |
| ۲۷           | مهندسی مکانیک ساخت و تولید    | فنی مهندسی            | دانشگاه مازندران   |
| ۱۲           | دبیر فنی برق (قدرت)           | فنی مهندسی            | دانشگاه مازندران   |
| ۷            | دبیر فنی عمران                | فنی مهندسی            | دانشگاه مازندران   |
| ۳            | دبیر فنی برق (الکترونیک)      | فنی مهندسی            | دانشگاه مازندران   |
| ۲۱           | تربیت بدنی                    | علوم انسانی و اجتماعی | دانشگاه مازندران   |
| ۱۸           | دبیر زبان انگلیسی             | علوم انسانی و اجتماعی | دانشگاه مازندران   |
| ۳۱           | حسابداری                      | علوم انسانی و اجتماعی | دانشگاه مازندران   |
| ۱۶           | مدیریت بازرگانی               | علوم انسانی و اجتماعی | دانشگاه مازندران   |
| ۴۵           | اقتصاد نظری                   | علوم انسانی و اجتماعی | دانشگاه مازندران   |
| ۵۵           | اقتصاد بازرگانی               | علوم انسانی و اجتماعی | دانشگاه مازندران   |
| ۲۵           | علوم اجتماعی                  | علوم انسانی و اجتماعی | دانشگاه مازندران   |
| ۷۱           | حقوق                          | علوم انسانی و اجتماعی | دانشگاه مازندران   |
| ۶            | ادبیات فارسی                  | علوم انسانی و اجتماعی | دانشگاه مازندران   |

## روش نمونه‌گیری

یکی از روشهای شناخت گروهی از مردم، گردآوری اطلاعات از همه اعضای آن گروه است. این شیوه درباره گروههای بزرگ مثل دانشجویان دانشگاه تهران، صنعتی شریف و مازندران هزینه سنگینی در بر دارد و با توجه به محدودیتهای زمانی و هزینه‌ها، تقریباً غیر عملی است. شیوه دیگر، گردآوری اطلاعات فقط از بخشی از افراد یک گروه است. به گونه‌ای که پاسخها و خصوصیات آنها بازتاب گروهی باشد که از میان آنها برگزیده شده‌اند. این کار بسیار ارزانتر، سریع‌تر و آسانتر از پیمایش همه اعضای گروه است. به همین دلیل، در این تحقیق، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای<sup>۱</sup>، یا به عبارت دقیقتر، از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده شده است.

## حجم نمونه

برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شده است. با استفاده از این شیوه، تعداد نمونه مطلوب در هر دانشگاه محاسبه شده است. جدول شماره ۲ نشان دهنده حجم نمونه گرفته شده از هر سه دانشگاهی است که جامعه آماری تحقیق را در خود جای داده‌اند.

جدول شماره ۲. وضعیت نمونه‌های مورد بررسی بر حسب نام دانشگاه و تعداد دانشجویان سال آخر

| ردیف | نام دانشگاه        | محل استقرار دانشگاه | تعداد دانشجویان | تعداد نمونه‌ها |     |     |
|------|--------------------|---------------------|-----------------|----------------|-----|-----|
|      |                    |                     |                 | دختر           | پسر | جمع |
| ۱    | دانشگاه تهران      | تهران               | ۲۲۱۷            | ۱۵۸            | ۱۸۷ | ۳۴۵ |
| ۲    | دانشگاه صنعتی شریف | تهران               | ۸۸۲             | ۳۶             | ۹۷  | ۱۳۳ |
| ۳    | دانشگاه مازندران   | مازندران            | ۹۷۷             | ۱۸             | ۳۲  | ۵۰  |
|      | دانشگاه مازندران   | مازندران            | ۹۷۷             | ۳۶             | ۶۹  | ۱۰۴ |
| جمع  |                    |                     | ۴۰۷۶            | ۲۴۸            | ۲۸۵ | ۶۳۳ |

جمع کل نمونه‌های مورد بررسی ۹۷۷ نفر می‌باشد.

### ابزار سنجش و تفکیک جمع آوری اطلاعات

در این تحقیق از ابزار پرسشنامه برای میزان تسلط دانشجویان سال آخر بر شایستگیهای کانونی استفاده شده است. در این پرسشنامه شانزده مقیاس بر اساس طیف لیکرت (مجموع نمره‌ها) گنجانده شده است. گویه‌های هر طیف بر مبنای شاخص سازی و عملیاتی کردن شایستگیهای کانونی تهیه شده‌اند. در ضمن، اعتبار این ابزار بر اساس اعتبار محتوایی است. به عبارت دیگر، محققان پس از مرور مباحث و مشاوره با متخصصان (بالاخص روان‌شناسان و جامعه‌شناسان) دریافتند که شاخصهای گنجانده شده در سؤالهای پرسشنامه، دقیقاً با مفهوم مندرج در هر شایستگی مربوط بوده و مجموع نمره‌های افراد در هر مقایسه نشان می‌دهد که فرد تا چه حد دارای شایستگی مورد نظر است. برای تنظیم این پرسشنامه، در ابتدا مجموعه‌ای از گویه‌های گوناگون برای سنجش تهیه شده است. سپس بر اساس رأی سه داور (یک متخصص روان‌شناس و دو جامعه‌شناس) گویه‌های مناسب برای سنجش توانمندی دانشجویان در زمینه شایستگی گزینش شده‌اند. با مجموع گویه‌های گزینش شده، پرسشنامه‌ای مشتمل بر ۱۴۳ گویه تهیه شده است. این پرسشنامه در یک نمونه ۵۰ نفری مرکب از دانشجویان فنی مهندسی و علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه مازندران پیش آزمون شده است. پس از این آزمون، نتایج به دست آمده، با نرم‌افزار SPSS (تحت ویندوز) تحلیل روایی شده و در نهایت با حذف گویه‌های زائد برای رسیدن به میزان روایی مناسب، پرسشنامه‌ای با ۷۶ سؤال آماده شده است.

قبل از آغاز بحث کار تحلیل داده‌ها بهتر است به نکاتی که برخاسته از ماهیت ابزار سنجش در این تحقیق است، اشاره کنیم. در این تحقیق، پس از نظر سنجی از دانشجویان، در مورد شایستگیهای آنان قضاوت شده است. به علاوه این کار با ابزار پرسشنامه انجام شده و این ابزار نیز مبتنی بر قضاوت ذهنی پاسخگو است. این قضاوت ذهنی در بند دو نوع محدودیت است. در عرصه علم و دانش معمول است که افراد هر قدر که به توانمندیهای بیشتری دست می‌یابند، متواضعانه‌تر درباره خود قضاوت می‌کنند. همین امر سبب می‌شود که دقت کنیم که چه بسا افراد نمونه دارای توانمندی علمی بالا نبوده‌اند و قضاوت غیر متواضعانه‌ای درباره خود کرده‌اند و باید حد واقعی توانمندی ایشان را کمتر از آنچه ابراز کرده‌اند، در نظر بگیریم. نکته دیگر اینکه همواره قضاوتها مبتنی بر مقایسه فرد با اطرافیان اوست. در محیطی که ضعف علمی بارز است، احتمال دارد که فردی با توانمندی اندک خود را با دیگران مقایسه کند و قضاوت خوشبینانه و دور از واقع از خود ارائه دهد. لذا چنانچه تحلیلهای ما نشان دهند وضعیت کلی شایستگیهای

کانونی در جمعیت نمونه مناسب نیست، آن گاه باید در نظر داشت که در چنین شرایطی آنها که نمره‌های بالایی کسب کرده‌اند، خود را در مقایسه با چنین شرایطی ارزیابی و توانمندی خود را بالاتر از حد معمول اعلام کرده‌اند. با توجه به نکاتی که اشاره شد، نباید نگران آن بود که نوعی کوچک‌نمایی در داده‌ها و تحلیل‌های این تحقیق پدیدار شده باشد، بلکه برعکس باید نگران بزرگ‌نمایی بود. از آنجا که این تحقیق به منظور به دست آوردن میزان توانمندی‌های عمومی دانشجویان است، نتایج آن را می‌توان مبنای قابل اتکایی برای ارزیابی وضعیت برخی از جوانب آموزش عالی دانست.

نکته آخر اینکه این تحقیق، از نوع توصیفی است. در این پژوهش در پی ارائه تبیینی برای علل کم یا زیاد بودن میزان توانمندیها در دانشجویان نیستیم. لذا این تحقیق با توصیف داده‌ها و بررسی ارتباط میان شایستگیها و متغیرهای مختلف و معرفی برخی شایستگیها به برنامه‌ریزان آموزش عالی به منظور جهت دهی تلاشهایشان برای تقویت این شایستگیها در دانشجویان دوره‌های تحصیلات عالی، به پایان می‌رسد.

### توصیف وضعیت شایستگیهای کانونی در بین دانشجویان

۱) در شایستگی «جمع آوری، سازمان‌دهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات» بیشتر جمعیت نمونه در سه رتبه خیلی ضعیف تا متوسط قرار گرفته‌اند. تنها ۱۶/۳ درصد جمعیت بالای متوسط قرار دارند و درصد جمعیت متوسط در نمونه نیز فقط ۳۱/۹ درصد است. با توجه به میانگین نمره‌های کل جمعیت نمونه (۱۵/۳۷) وضعیت کلی دانشجویان در زمینه این شایستگی را نمی‌توان رضایت بخش دانست. به عبارتی مشاهده می‌شود که جمعیت نمونه تنها توانسته است نیمی از نمره حداکثر را کسب کند. در شرایطی که ۵۲ درصد دانشجویان خود را در زمینه این شایستگی، ضعیف و خیلی ضعیف دانسته‌اند، چگونه می‌توان انتظار داشت که بتوانند انتظارات کارفرمایان را برآورده سازند و در دنیایی که جهان کار و بالخصوص صنعت متکی به اطلاعات روزآمد است، بتوانند کیفیت کار مناسب و پویایی در خور داشته باشند. با توجه به میزان اهمیت شایستگی مورد بحث، لازم است تا در این زمینه فعالیت بیشتری در دانشگاهها صورت گیرد.

۲) دانشجویان توانسته‌اند ۵۹ درصد حداکثر نمره در شایستگی «آشنایی با ابزارهای تولید و استفاده از دانش» را کسب کنند. در این میان بیشترین درصد متعلق به شاخص شماره ۵ (شناخت

کتاب پایه در رشته تحصیلی) و ۷۲ درصد و بدترین نمره متعلق به شاخص شماره ۳ (میزان مشارکت در کارهای پژوهشی در دوران تحصیل) و برابر ۲ و ۵۰ درصد حداکثر نمره بوده است. ضعف در شاخص شماره ۳ حاوی نکته بسیار مهمی است. مشارکت در کارهای پژوهشی، یعنی آماده شدن برای فراگرفتن و محقق کردن بخش عمده‌ای از هدفهای آموزش عالی. مشارکت در کار پژوهشی یعنی فراگرفتن، یافتن و طرح مسأله، جمع آوری و سازمان‌دهی اطلاعات اولیه و اطلاعات حاصل از پژوهش، مشارکت در یک کار گروهی و یاد گرفتن شیوه ارائه نتایج تحقیق و کاربردی کردن آن. حال وقتی ضعیف‌ترین شاخص پاسخ دانشجویان، همین شاخص مشارکت در کار پژوهشی است، آیا معنی آن چیزی بیش از عدم پرورش برخی از اساسی‌ترین قابلیت‌های در نظر گرفته شده برای آموزش عالی است؟

۳) میانگین نمره کل نمونه در زمینه شایستگی «توانایی برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی فعالیتهای شخصی» ۱۶ و ۲۲ (۳ و ۶۳ درصد کل نمره) و با انحراف استاندارد ۱۴ و ۵ نمره بوده است. شایستگی مورد بحث، جزء شایستگیهایی است که مبنایی برای خود شکوفایی فرد به حساب می‌آید و از همین رو اهمیت بسیاری دارد. لیکن نمره میانگین نمونه در این شایستگی فقط ۶۳ درصد حداکثر نمره کسب کردنی است. این بدان معناست که تنها دوسوم توانمندی لازم در افراد ایجاد شده است. هنگامی که توجه داشته باشیم که توانمندی در مدیریت فعالیتهای شخصی، مبنایی برای توانمندی و بهره‌وری حرفه‌ای در سازمان نیز هست، کاستی در این شایستگی بیشتر جلوه‌گر می‌شود. نکته شایان توجه در زمینه شاخص‌های مورد بحث در شایستگی «برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی فعالیتهای شخصی» آن است که بدترین نمره متعلق به شاخص شماره ۲ این شایستگی (توانایی تنظیم هدفهای کوتاه‌مدت و بلندمدت در زندگی شخصی) و بیشترین نمره متعلق به شاخص شماره ۷ (توانایی انجام کارهای شخصی با کیفیت مطلوب) است. ظاهراً باید به این امر که دانشجویان خود را در زمینه تنظیم هدفهای کوتاه‌مدت و بلندمدت برای زندگی شخصی خود توانا ندانسته‌اند، حساسیت زیادی نشان داد.

۴) در این تحقیق، داشتن فهم فرهنگی به دو بعد احساسی و عاطفی؛ و شناختی تقسیم شده است. دانشجویان می‌توانسته‌اند حداکثر به نمره ۳۰ و حداقل به نمره ۶ دست یابند. میانگین نمره کل نمونه در این شایستگی ۱۸/۶۴ (۱۳/۶۲ درصد کل نمره) و با انحراف استاندارد ۴/۰۵ بوده است. در کل، ۷ درصد دانشجویان در این شایستگی زیر متوسط، ۴۱/۵ درصد متوسط، ۴۴/۹ درصد خوب و ۶/۶ درصد خیلی خوب بوده‌اند. از میان متغیرهای مستقل *SID.ir* بررسی شده، عوامل دانشگاه محل تحصیل، نوع دیپلم متوسطه و نوع رشته تحصیلی دانشجو بر



میزان فهم فرهنگی دانشجویان مؤثر بوده‌اند.

همین مطالعه مختصر نیز نشان می‌دهد که می‌توان روندهایی را در درون نظام آموزش عالی کشف کرد و فهمید که چه سازوکارهایی در درون این نظام فعال‌اند و گرایشهای ذهنی افراد تحت تأثیر چه عواملی شکل می‌گیرند. این مطالعه نشان می‌دهد که دانشجویان ما میل چندانی به خدمت در مناطق محروم ندارند، از تاریخ و جغرافیای ما بی‌خبرند و در چنین شرایطی دادن انگیزه لازم به این افراد برای آغاز کار سخت و در شرایط دشوار بسیار مشکل است. این پژوهش نشان می‌دهد که باید به ابعاد روحی و ذهنی دانشجویان بیشتر توجه کرد و شرایطی را فراهم کرد که بتوانند به فهم فرهنگی درستی از جامعه ایرانی دست یابند تا بتوانند از این فهم برای اندیشیدن به مشکلات درونی و انگیزه استفاده کنند. فهم فرهنگی به آنها نیرو خواهد داد تا انعطاف پذیرتر، کم‌توقع‌تر و سخت‌کوش‌تر باشند. این پژوهش به ما هشدار می‌دهد که نظام آموزش عالی ما در شرف پرورش فارغ‌التحصیلانی است که احتمالاً تناسب زیادی با شرایط یک کشور توسعه نیافته ندارند، و در زمانه‌ای که شدیداً بر توسعه فرهنگی تأکید می‌شود، دانشجویان ما در نظام آموزش عالی بدون قابلیت‌های فرهنگی پرورش می‌یابند و فارغ‌التحصیل می‌شوند.

۵) به هنگام بررسی قابلیت استفاده از تکنولوژی، آن را به دو بخش استفاده از تکنولوژی عمومی و استفاده از تکنولوژی تخصصی تقسیم کردیم. نمره افراد در هر بخش می‌تواند حداکثر ۱۵ برای تکنولوژی‌های عمومی و ۱۰ برای تکنولوژی‌های تخصصی باشد. میانگین نمره شایستگی «قابلیت استفاده از تکنولوژی» برابر ۱۱/۵۴ (۴۷/۳۶ درصد کل نمره ممکن) و با انحراف استاندارد ۵/۲۲ است. نمره کلی این شایستگی بسیار پایین است و اگر انحراف استاندارد آن را در نظر بگیریم در می‌یابیم که فارغ‌التحصیلان در فضای بسیار گسترده‌ای پراکنده هستند. میانگین نمره دانشجویان در «قابلیت استفاده از تکنولوژی‌های عمومی» ۷/۱۲ (۴۷/۴ درصد کل نمره ممکن) و با انحراف استاندارد ۲/۰۹ است. متغیرهای جنسیت، سن (در دانشگاه صنعتی شریف)، نوع دیپلم متوسطه، رشته تحصیلی دانشجو، و تعلق طبقاتی از اصلی‌ترین عوامل مؤثر بر قابلیت استفاده از تکنولوژی هستند. تفاوت توانمندی دانشجویان رشته‌های مختلف در این شاخص بسیار حائز اهمیت است. این امر می‌تواند ناشی از فقدان ذهنیت تکنولوژیک در دانشجویان گروه علوم انسانی نیز باشد که در جای خود درخور بحث و بررسی است.

۶) دانشجویان می‌توانسته‌اند در زمینه شایستگی «قابلیت بهره‌گیری از زبان خارجی» حداکثر به نمره ۲۰ دست یابند. میانگین نمره کل نمونه ۱۰/۱۴ (۵۰/۷ درصد کل نمره) و با انحراف استاندارد ۳/۹۸ بوده است. میانگین نمره هر یک از سه دانشگاه مازندران، تهران و

صنعتی شریف نیز به ترتیب ۹/۲۵، ۹/۷۲ و ۱۲/۲۷ است. در دو دانشگاه تهران و مازندران میانگین نمره دانشجویان کمتر از ۵۰ درصد کل نمره ممکن و در دانشگاه صنعتی شریف ۶۱ درصد کل نمره ممکن است. در خود دانشگاه مازندران نیز میانگین نمره دانشجویان علوم انسانی برابر ۸/۹۴ و دانشجویان فنی و مهندسی ۹/۴۶ است. این نمره‌ها نشان از وضعیت بسیار بد این شایستگی در دانشگاه‌های مورد بررسی دارد. در این شایستگی، ۳۶/۵ درصد دانشجویان در رتبه خیلی ضعیف و ضعیف قرار گرفته‌اند. متغیرهای جنسیت (در دانشگاه صنعتی شریف)، نوع دیپلم متوسطه (برتری دانشجویان فارغ التحصیل ریاضی و فیزیک و تجربی بر ادبیات و علوم انسانی)، نوع رشته تحصیلی، معدل تحصیلی و تعلق طبقاتی بر توانمندی دانشجویان موثر بوده است. لیکن در حالت کلی توانمندی دانشجویان هر سه دانشگاه در سطح پایینی قرار دارد. بیشترین توانایی دانشجویان در قرائت متون تخصصی و کمترین قوت آنان در ترجمه متون تخصصی به فارسی بوده است.

۷) حداکثر نمره دانشجویان در شایستگی «توانایی محلی اندیشی» برابر ۳۰ و حداقل ۶ است. میانگین نمره کل نمونه در این شایستگی ۱۴/۶۳ (۴۸/۷ درصد کل نمره) و با انحراف استاندارد ۵/۰۷ است میانگین نمره دانشجویان هر یک از سه دانشگاه مازندران، تهران و صنعتی شریف در این شایستگی به ترتیب برابر ۱۳/۳۴، ۱۵/۶۲ و ۱۳/۵۷ است. در این شایستگی، تفاوت معناداری میان نمره دانشجویان دانشگاه صنعتی شریف و دانشجویان دانشگاه مازندران وجود ندارد، اما تفاوت نمره دانشجویان دانشگاه تهران با هر دو دانشگاه دیگر معنادار است. در این شایستگی، ۳۳/۸ درصد دانشجویان در حد خیلی ضعیف و ضعیف قرار گرفته‌اند. در میان شاخصهای مربوط به این شایستگی از نظر میانگین نمره، بهترین وضعیت متعلق به شاخص شماره ۴ (یعنی میزان آشنایی با معضلات اقتصادی استان محل سکونت یا تحصیل دانشجو) و بدترین وضعیت متعلق به شاخص شماره ۱ (یعنی آشنایی با منابع موجود در استان) است. به هر حال باید وضعیت کلی دانشجویان نمونه در این شایستگی را نامطلوب توصیف کرد.

۸) علاقه به رشته تحصیلی نوعی برداشت احساسی از مواجهه با یک رشته تحصیلی است، اما درک مثبت و جهت‌گیری مثبت نسبت به آن، مقوله دیگری است. در این پژوهش خود را در برابر این سؤال قرار داده‌ایم که فرد در چه صورت درک و جهت‌گیری مثبتی نسبت به رشته تحصیلی خود خواهد داشت، و در صورتی که چنین درک و جهت‌گیری داشته باشد پی‌آمد آن چه خواهد بود. در ابتدای تحلیل شایستگی «درک مثبت از رشته تحصیلی و جهت‌گیری مثبت نسبت به آن» به طرح این فرضیه که با افزایش نمره در زمینه «پیش‌شرطهای شکل‌گیری درک

مثبت از رشته» نمره درک مثبت از رشته افزایش خواهد یافت، پرداختیم. در این جا و پس از تحلیلهای مختلف می‌خواهیم نشان دهیم که داده‌های موجود این فرضیه را تأیید می‌کنند. ضریب همبستگی پیرسون میان نمره دانشجویان در مقوله پیش‌شرطها و شایستگی «درک مثبت از رشته تحصیلی و جهت‌گیری مثبت نسبت به آن» برابر  $0/681$  است. همچنین، در ابتدا گفتیم که انتظار می‌رود با افزایش آشنایی دانشجویان با ابعاد گوناگون رشته تحصیلی شان، میزان درک مثبت آنها از رشته‌شان نیز افزایش یابد. ضریب همبستگی بین این دو متغیر نیز برابر  $0/178$  است.

میانگین نمره کل نمونه در زمینه میزان تحقق یافتن پیش‌شرطهای شکل‌گیری «درک مثبت از رشته و جهت‌گیری مثبت نسبت به آن» برابر  $10/34$  (با انحراف  $68/9$  درصد کل نمره) و با انحراف استاندارد  $2/60$  است. میانگین نمره دانشجویان نمونه در شایستگی «درک مثبت از رشته و جهت‌گیری مثبت نسبت به آن»  $7$  (با انحراف  $70$  درصد کل نمره) و با انحراف استاندارد  $2/07$  است. میانگین نمره کل نمونه در زمینه آشنایی با ابعاد گوناگون رشته تحصیلی پیش از انتخاب رشته و در دوران تحصیلی برابر  $4/52$  (با انحراف  $45/2$  درصد کل نمره) و با انحراف استاندارد  $1/87$  است. نکته قابل بحث در زمینه این شایستگی آن است که  $55/2$  درصد دانشجویان در زمینه میزان آشنایی با ابعاد گوناگون رشته‌های تحصیلی شان در رتبه‌های خیلی ضعیف و ضعیف قرار گرفته‌اند. متغیرهای جنسیت، نوع دیپلم و معدل تحصیلی نیز بر میزان توانمندیهای فرد در این شایستگی مؤثر بوده‌اند. قابل بحث‌ترین نکته‌ای که از مقایسه نمره‌های دانشجویان در شاخصهای مورد استفاده در ارزیابی این شایستگی حاصل می‌شود این است که در حالی که دانشجویان درک مثبتی از رشته هایشان دارند، به آن علاقه‌مندند و آن را مفید می‌دانند، نظام آموزشی ما قادر نیست دانشجویان را با ابعاد مختلف رشته‌های تحصیلی شان به درستی آشنا کند.

۹) برای بررسی شایستگی «شناخت و عمل به عناصر رفتار سازمانی» از چهار شاخص استفاده شده است. به این ترتیب حداکثر نمره دانشجویان در این شاخص باید برابر  $20$  و حداقل برابر  $4$  باشد. میانگین نمره دانشجویان نمونه در این شایستگی برابر  $12/34$  (با انحراف  $61/7$  درصد کل نمره) و با انحراف استاندارد  $2/85$  است. میانگین نمره دانشجویان سه دانشگاه مازندران، تهران و صنعتی شریف در این شاخص برابر  $11/70$ ،  $12/73$ ،  $12/05$  است. تفاوت میان نمره دانشجویان دانشگاه تهران با دانشجویان دانشگاه مازندران نیز معنادار است. وضعیت رتبه‌بندی دانشجویان در این شایستگی نسبتاً مناسب است چرا که  $47/3$  درصد دانشجویان در رتبه خوب و خیلی خوب قرار گرفته‌اند و تعداد دانشجویان خیلی ضعیف و ضعیف نیز فقط برابر  $12/2$

درصد جمعیت نمونه است. متغیرهای جنسیت، سن (در دانشگاه صنعتی شریف)، نوع دیپلم، نوع رشته تحصیلی و وضعیت اشتغال در دوران تحصیل بر میزان شناخت و عمل افراد به عناصر رفتار سازمانی مؤثر هستند. در میان شاخصهایی که برای بررسی این شایستگی مورد استفاده قرار گرفته اند، بدترین وضعیت متعلق به شاخص شماره ۳ (میزان آشنایی با قانون کار جمهوری اسلامی ایران) است. در بقیه شاخصها، وضعیت دانشجویان نسبتاً خوب است.

۱۰) از آنجا که مجموعه نمره دانشجویان در شایستگی «توانایی برقراری ارتباط و تبادل اطلاعات» بر حسب شش پاسخ محاسبه شده است، حداکثر نمره آنها ۳۰ و حداقل ۶ است. میانگین نمره کل نمونه در این شایستگی برابر ۱۹/۷۵ (۶۵ درصد کل نمره) و با انحراف استاندارد ۳/۸۸ است. میانگین نمره دانشجویان سه دانشگاه مازندران، تهران و صنعتی شریف نیز به ترتیب برابر ۱۹/۲۳، ۲۰/۰۸ و ۱۹/۴۷ است. تفاوت میان نمره ها نیز معنادار نیست. متغیرهای جنسیت، نوع رشته تحصیلی، معدل تحصیلی، و تعلق طبقاتی بر میزان این شایستگی در دانشجویان مؤثرند. در بین شاخصهای مربوط به این شایستگی، بیشترین ضعف در شاخص شماره ۴، یعنی میزان مشارکت در کلاس درس به منظور سخنرانی یا شرکت در سمینار است. ۸ و ۵۶ درصد افراد نمونه در این زمینه در رده ضعیف و خیلی ضعیف قرار گرفته اند. لازم است تا به هدف از اعمال چنین رویه‌هایی در کلاس‌های درس توجه شود. این فعالیتها علاوه بر بالا بردن توان تخصصی افراد، ایشان را قادر می سازد تا مجموعه‌ای از توانمندیهای عمومی را در خود پرورش دهند. در بقیه شاخصها، وضعیت دانشجویان نمونه را می توان مناسب ارزیابی کرد.

۱۱) میانگین نمره دانشجویان در شایستگی «داشتن انتظارات شغلی معقول» برابر ۴/۹۵ و با انحراف استاندارد ۲/۳۹ است. میانگین نمره دانشجویان سه دانشگاه مازندران، تهران و صنعتی شریف در این شایستگی به ترتیب برابر ۴/۰۶، ۵/۰۸ و ۵/۲۳ است. میانگین نمره دانشجویان این سه دانشگاه به گونه‌ای است که میانگین نمره دانشجویان دو دانشگاه تهران و مازندران تفاوت معناداری با یکدیگر ندارد اما تفاوت نمره این دو دانشگاه با دانشگاه مازندران معنادار است. در بررسی این شایستگی، بیش از آن که سنجش مقدار توانمندی مورد نظر باشد، معقول بودن انتظاراتها مورد نظر است. و چنان است که این معقول بودن در چهار پرسش از پنج پرسش این شایستگی با اعلام گزینه متوسط بیان خواهد شد. به عبارتی این گونه نیست که اگر کسی به یک عامل مثلاً سابقه کار اهمیت زیاد یا خیلی زیاد داده باشد یا انتظار مالی خیلی کمی داشته باشد، دارای شایستگی بیشتری است. در این گونه موارد اعلام گزینه متوسط، نشانه معقول آوردن دانشجو است.

میانگین نمره دانشجویان کل نمونه در این شایستگی دارای وضعیت نسبی خوبی نیست و مشاهده می‌شود که ۴۹/۵ درصد کل نمره را کسب کرده‌اند. این نتیجه حاکی از آن است که در کل، دانشجویان انتظارات معقولی ندارند. این امر هم ناشی از مدرک‌گرایی، شناخت اندک از تواناییهای خودشان و نداشتن تصوّر درست از عوامل مؤثر در پیشرفت سازمانی و ارتقای شغلی است. در چنین وضعیتی، بسیاری از مدیران حاضر به پذیرش فارغ‌التحصیلان نخواهند بود. در ضمن، بعد از پذیرش این دانشجویان، اعمال بسیاری از شیوه‌های مدیریت بر آنها ناممکن است. برای مثال می‌توان به شیوه‌های مدیریت ژاپنی اشاره کرد. این نظامها بیشتر متکی بر سنجش عملکردها، ارتقای سازمانی مرحله به مرحله و طولانی مدت و تعدیل شدید خواسته‌های افراد در ابتدای ورود به ساختار سازمانی است. با داشتن دانشجویانی شبیه به آنچه در این بخش به توصیف و تحلیل آنها پرداختیم، اعمال چنین شیوه‌هایی ممکن نیست. و همه آنها نیز در شرایطی است که می‌بینیم دانشجویان ما در غالب شایستگی‌های کانونی دارای توانمندی بالایی نیز نیستند.

۱۲) حد اکثر نمره دانشجویان در شایستگی «توانایی حل مسأله» برابر ۲۰ و حداقل ۴ است. میانگین نمره کل دانشجویان نمونه در این شایستگی نیز ۱۰/۶۳ و با انحراف استاندارد ۲/۹۱ است. میانگین نمره دانشجویان سه دانشگاه مازندران، تهران و صنعتی شریف برابر ۱۰/۷۶، ۱۰/۶۱ و ۱۰/۵۰ است. تفاوت میانگین‌ها نیز معنادار نیست. رتبه‌بندی دانشجویان در این شایستگی نشان می‌دهد که یکی از ضعیف‌ترین توانمندیهای دانشجویان در این شایستگی است. بیش از ۸۲ درصد دانشجویان در این شایستگی در حد متوسط و کمتر از آن قرار دارند. که از این مقدار، البته ۶۴/۱ درصد در رتبه متوسط قرار گرفته‌اند. تنها متغیّر مستقل مؤثر بر این شایستگی، وضعیت اشتغال در دوران تحصیل است. در زمینه شاخصهای مورد بررسی در این شایستگی، وضعیت همه شاخصها یکسان است. میانگینها نیز همین نکته را نشان می‌دهند. در کل نیز باید از وضعیت نامناسب نمره‌های دانشجویان در این شاخصها سخن گفت. در بهترین حالت، دانشجویان ۵۵/۶ درصد از کل نمره را کسب کرده‌اند.

۱۳) میانگین نمره توانمندی دانشجویان در شایستگی «قابلیت بررسی و پذیرش عقاید مختلف» برابر ۷/۵۵ و با انحراف استاندارد ۲/۲۸ است. میانگین نمره دانشجویان سه دانشگاه مازندران، تهران و صنعتی شریف در این شایستگی برابر ۷/۴۳، ۷/۷۳ و ۷/۲۲ است. تفاوت میانگین‌ها نیز معنادار نیست. فقط متغیّرهای نوع رشته تحصیلی و دیپلم افراد بر میزان این شایستگی در افراد تأثیر داشته است. ۲۶/۴ درصد دانشجویان در این شایستگی در حد ضعیف و

خیلی ضعیف و ۷۲ درصد دانشجویان نیز در حد متوسط و زیر متوسط قرار دارند. وضعیت شاخصها در زمینه این شایستگی نیز مناسب نیست. در شاخص شماره ۱ (استفاده از افکار و عقاید غیر دانشگاهی مفید نیست) و شماره ۳ (تبادل نظر در محیطهای کاری، به دلیل هم سطح بودن افراد به لحاظ تحصیلات، بی فایده است). بیش از ۵۰ درصد جمعیت نمونه، به لحاظ توانمندی، ضعیف بوده‌اند. در هر سه شاخص نیز در بهترین حالت (در شاخص شماره ۲) فقط ۳۰/۷ درصد جمعیت نمونه بالاتر از حد متوسط قرار گرفته‌اند. این مقدار برای دو شاخص دیگر به ترتیب برابر ۱۳/۶ و ۱۹/۹ درصد است. با این اوصاف، هرگز نمی‌توانیم مدعی باشیم که دانشگاههای ما دانشجویان را به میزان بالایی از خودشکوفایی در زمینه بررسی عقاید دیگران و پذیرش دیدگاههای آنها می‌رسانند. در چنین شرایطی، تنها نتیجه‌ای که می‌توان گرفت این است که باید دانشجویان را به نحوی با مطالب درسی و تجربه از زندگی که سبب انعطاف آنها می‌شود، آشنا کرد. در غیر این صورت، فعالیت مدیران، که مبتنی بر همکاری نزدیک کارکنان تحصیل کرده و نیروی انسانی غیر متخصص باشد، به موفقیت نخواهد انجامید. در حالتی که این وضع استمرار داشته باشد، کارفرمایان نیز نسبت به استخدام دانشجویان روی خوش نشان نخواهند داد.

۱۴) دانشجویان می‌توانسته‌اند در شایستگی «قابلیت تفکر انتقادی» حداکثر به نمره ۲۵ و حداقل به نمره ۵ دست یابند. میانگین نمره دانشجویان کل نمونه در این شایستگی برابر ۱۸/۸۹ (۷۵ درصد کل نمره) و با انحراف استاندارد ۲/۸۵ است. میانگین نمره دانشجویان دانشگاههای مازندران، تهران و صنعتی شریف در این شایستگی برابر ۱۸/۶۹، ۱۹/۰۷ و ۱۸/۶۷ است. تفاوت میانگین‌ها نیز معنادار نیست.

۱۵) میانگین نمره دانشجویان کل نمونه در شایستگی «قابلیت انجام کار گروهی» برابر ۴۴/۲۵ (از ۷۰ نمره ممکن) و با انحراف استاندارد ۶/۶۷ است. میانگین نمره دانشجویان سه دانشگاه مازندران، تهران و صنعتی شریف در این شایستگی برابر ۴۳/۴۲، ۴۴/۶۷ و ۴۴/۱۸ است. تفاوت میانگین‌ها نیز معنادار نیست. برتری زنان بر مردان در زمینه شایستگی انجام دادن کار گروهی از عمده ترین نتایج بررسی این شایستگی است. در میان پنج شاخص مورد بحث، دانشجویان در قابلیت ایجاد انگیزه در دیگران به هنگام انجام دادن کار گروهی بیش از همه ضعیف هستند.

۱۶) حداکثر نمره کسب کردنی در شایستگی «داشتن تعهد و اخلاق کار» برابر ۱۱۰ و

حداقل ۱۲ بوده است. میانگین نمره دانشجویان کل نمونه در این شایستگی ۷۰/۱۵ و با انحراف

استاندارد ۱۲/۴۱ است. میانگین نمره دانشجویان در سه دانشگاه مازندران، تهران و صنعتی شریف به ترتیب ۶۷/۲۱، ۷۲/۰۷، ۶۸/۵۴ است. تفاوت نمره دانشجویان دانشگاه تهران با هر دو دانشگاه دیگر معنادار است. میانگین نمره زنان و مردان در این شایستگی تفاوت معناداری با هم ندارد. میانگین نمره گروه‌های سنی مختلف در قبال این شایستگی تفاوتی نمی‌کند. اما متغیر نوع رشته به شدت میزان شایستگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. میانگین نمره دانشجویان گروه علوم انسانی به طرز معناداری بیش از گروه فنی و مهندسی است. این وضعیت در شرایطی که می‌دانیم بخش اصلی اقتصاد کشور در قسمت تولید به عهده عمل ورزان همین گروه فنی و مهندسی است، اصلاً رضایت بخش نیست.

وضعیت دانشجویان بررسی شده به لحاظ میزان توانمندی در این شایستگی را نیز باید در میزان متوسط ارزیابی کرد. لیکن ذکر این نکته الزامی است که مقوله تعهد و اخلاق کار اکتسابی است و در سازمان نهادینه می‌شود. فرهنگ‌های سازمانی مختلف قادرند تا چنین قابلیت‌هایی را تقویت یا تضعیف کنند. لذا در این پژوهش نیز، داشتن شایستگی تعهد و اخلاق کار در اصل به معنای تسلط داشتن بر شایستگی‌های دیگری است که در حضور یک فرهنگ سازمانی سالم می‌توانند فرد را بیشتر برای متعهد شدن به کار آماده سازند.

## یافته‌های تحقیق و دلالت‌های سیاست‌گذاری

بر اساس یافته‌های این تحقیق می‌توان ادعا کرد:

۱) زنان جامعه ما وارد عرصه بازار کار می‌شوند و عرصه را برای مردان تنگ می‌کنند، در حالی که در برخی مهارت‌ها، نظیر قابلیت استفاده از تکنولوژی، به نحو معناداری از مردان ضعیف‌ترند. بررسی‌های ما در دانشگاه صنعتی شریف حاکی از آن بود که در بسیاری از شایستگی‌ها زنان ضعیف‌تر از مردان هستند و ایشان با چنین وضعیتی - و در حالی که حتی توانایی‌های مردان مطلوب نیست - وارد بازار کار می‌شوند. البته باید این نکته را در کنار برتری زنان در برخی زمینه‌ها نظیر داشتن تعهد و اخلاق کار و برابری آنان در بعضی زمینه‌ها نظیر داشتن فهم فرهنگی با مردان، قرار داد.

۲) تفاوت میزان مهارت‌ها بین دانشجویان دانشگاه صنعتی شریف با بقیه دانشگاه‌های بررسی شده بسیار زیاد است. این نکته زمانی دارای اهمیت است که بدانیم بقیه دانشجویان بررسی شده اغلب از گروه علوم انسانی هستند. این بدان معناست که دانشجویان علوم انسانی ما،

که پذیرش دانشجو در گروه تحصیلی آنها نیز زیاد است، با تواناییهای مهارتی بسیار ناچیز وارد بازار کار می شوند. البته باید توجه کنیم که توانایی دانشجویان علوم انسانی در برخی زمینه‌ها بیش از دانشجویان فنی و مهندسی است و همین می تواند رهنمونی برای یک سیاست اجرایی در جهت تقویت شایستگی‌های مربوط به مهارت در دانشجویان علوم انسانی و شایستگی‌های دیگر در دانشجویان فنی و مهندسی باشد.

۳) معمولاً معدّل تحصیلی را شاخصی برای کار آیی یا توان حرفه‌ای فرد می دانند. این تحقیق نشان می‌دهد که این امر اگر کاملاً بی‌اساس نباشد، جای تأمل بسیار دارد. یافته‌ها نشان می‌دهد که همبستگی میان معدّل تحصیلی و توانمندی در مقوله‌های شایستگی به صورت معناداری در اغلب زمینه‌ها وجود دارد. مع‌الوصف، میانگین معدّل تحصیلی زنان در نمونه بررسی شده به نحو معناداری بیشتر از مردان است (میانگین معدّل زنان برابر ۱۵/۲۵ و مردان ۱۴/۵۷ است). اما مشاهده شد که در زمینه شایستگیهای مورد بررسی، این مردان هستند که برتر از زنان هستند. به عبارتی معدّل تحصیلی شاخص مناسبی برای ارزیابی توان حرفه‌ای افراد نیست. عامل معدّل تحصیلی در کنار عوامل دیگر باید ارزیابی شود. یکی از این عوامل عامل اشتغال است. آزمون تی نشان می‌دهد که میانگین معدّل تحصیلی شاغلان بیش از غیر شاغلان است و قبلاً نیز اشاره کردیم که اینان شایستگیهای عمومی برتری نیز دارند. لذا باید معدّل تحصیلی را در کنار عوامل دیگر بررسی کرد.

۴) یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهد افرادی که در دوران تحصیل خود شاغل بوده‌اند توانمندی بیشتری در برخی شایستگیها دارند. در دوره‌های آموزشی نیز با قرار دادن واحد‌های کارآموزی و حتی پایان‌نامه‌های دوره لیسانس به این امر توجه شده است، لیکن باید در باب کیفیت اجرای این واحدها تأمل کرد و با توجه به داده‌های این تحقیق باید به شدت نسبت به اهمیت این واحدها حساسیت نشان داد.

۵) داده‌های موجود حکایت از آن دارند که میان افرادی که در سازمانهای دولتی و خصوصی کار کرده‌اند تفاوت قابل ملاحظه‌ای وجود ندارد. این نکته ما را به این امر متوجه می‌سازد که آیا واقعاً فرهنگ سازمانی یکسانی بر دو بخش خصوصی و دولتی ما حاکم است؟ اگر چنین باشد باید در پی تغییر فرهنگ سازمانی در کل بخش‌ها بود تا بدین ترتیب بتوان رو به سوی توسعه اقتصادی گام برداشت.

۶) ساختار نامتوازن فرصتها و عوامل دیگری که باید آنها را در ساخت نامتعادل قشربندی

اجتماعی کار ایران جست‌وجو کرد، سبب شده است که با وجود عدم تأثیر متغیر تعلق طبقاتی در



بسیاری از شایستگیها، افراد متعلق به طبقات بالاتر، برتر باشند. این نتیجه را به نوعی می توان تأییدی برای نظریه‌هایی دانست که دسترسی بیشتر افراد طبقات بالا به سرمایه فرهنگی و اقتصادی بیشتر را عامل بازتولید نامتعادل قشریندی اجتماعی و ساختار فرصتها می دانند (در اغلب کتابهایی که به بحث جامعه‌شناسی آموزش و پرورش پرداخته‌اند می توان چنین نظریه‌هایی را مشاهده کرد). در جامعه‌ای که عدالت اجتماعی را شعار خود قرار داده است، باید شرایطی فراهم باشد که حداقل در درون دانشگاهها افراد از سرمایه فرهنگی مناسب یکسان بهره‌مند شوند.

به طور کلی می توان گفت که نظام آموزش عالی ایران، تا آنجا که برخی از شایستگیها بدون نیاز به برنامه‌ریزی و امکانات خاص تا حدی در فرد نهادینه می شوند، دارای عملکرد نسبتاً قابل قبولی است. اما آنجا که مسأله برنامه‌ریزی، لزوم بهره‌مندی از امکانات و وارد کردن دانشجو به دنیای کاربردی مطرح می شود، کارآیی لازم به شدت کاهش می یابد.

در آخرین تحلیل باید خواننده را به توانایی یک بحران بالقوه متوجه ساخت. دانشجویان ما با خود شکوفایی نسبتاً زیاد مهارت اندکی دارند. یکی از عواقب خود شکوفایی، تقاضای زیاده از حد برای بهره‌مند شدن از همه مواهب زندگی اجتماعی است، نظیر تقاضای زندگی بهتر و مشارکت سیاسی بیشتر (رجب‌زاده و فاضلی ۱۳۷۹). در چنین شرایطی که جامعه گروهی را به عنوان نخبه بالقوه، با توان خود شکوفایی بالا ولی مهارت اندک و شناخت اندک به بار می آورد، آیا نباید بحران را احساس کرد؟ مهارت اندک که تنها جوهری بسیار ساده از آن را بررسی کردیم به معنای عدم نقش آفرینی درست در عرصه اقتصاد است. و در شرایطی که فرد به لحاظ تجربه کردن محیط دانشگاه به یک تقاضاکننده بالفعل تبدیل می شود، این شکاف به یک بحران بالقوه، که امروز جامعه ما بخشی از آن را به چشم می بیند، خواهد انجامید.

## مآخذ

- جنکل، هانس ون (۱۳۷۶)، دانشگاه ۲۰۵۰؛ سازمانی برای پرورش خلاقیت و نوآوری، ترجمه محمد حسین سلیمی نژاد، رهیافت، شماره ۱۶، تابستان و پاییز.
- رجب زاده، احمد؛ محمد فاضلی (۱۳۷۹)، مقدمه‌ای بر سنجش گرایش‌های فکری و فرهنگی دانشجویان. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- غفرانی، محمد باقر (۱۳۷۶)، رسالت‌های آموزش عالی در دنیای جدید و در ایران اسلامی، سمینار منطقه‌ای آموزش عالی در قرن آینده، تهران.
- محسنی، منوچهر (۱۳۷۸)، دانشگاه، در بستر رشد تاریخی از نظر ساختارها و نقش‌ها، مجموعه مقالات سمینار دانشگاه، جامعه و فرهنگ اسلامی، جلد ۱.
- هابرماس، یورگن (۱۳۷۳)، رسالت دانشگاه در جامعه مدرن، ترجمه حسینعلی نودری، رهیافت، شماره ۶.
- Caba, I.A.B. (1993) *The University as Institution Today*. UNESCO.
- Everwign, S.E.M. Bomers, G.B.J. & Knubben, J.A. (1993) "Ability - or Competence - based Education: Bridging between Knowledge Acquisition and Ability to Apply", *Higher Education*, 25: 425- 438.
- UNESCO. *Higher Education in the Twenty - first Century: Vision and Action*. Paris: UNESCO.
- Werner, Mark C. (1994) *The Development of Generic Competencies in Australia and New Zealand*. Australia: