

شایستگی‌های عمومی مورد نیاز برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای

حانیه اسمعیلی ماهانی*
حسین مطهری نژاد**
مهدی لسانی***

چکیده

هدف این پژوهش تعیین و طبقه‌بندی شایستگی‌های عمومی مورد نیاز برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای است. روش پژوهش با توجه به هدف از نوع کاربردی و از نظر شیوه گردآوری داده‌ها، آمیخته اکتشافی است. ابتدا برای تعیین شایستگی‌های عمومی، ۴۳ پژوهش داخلی و خارجی به صورت هدفمند انتخاب و تحلیل محتوا شدند و بر این اساس ابزار گردآوری داده‌ها تهیه شد. سپس برای تعیین اهمیت این شایستگی‌ها، از نظرات مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان که به صورت سرشماری انتخاب شدند، استفاده شد (N=۵۷). بر اساس نتایج تحلیل محتوای پژوهش‌های داخلی و خارجی، ۲۱ شایستگی برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای‌شان شناسایی شد که اهمیت آنها از نظر مدیران گروه‌های آموزشی نیز مورد تأکید قرار گرفت. این شایستگی‌ها در چهار طبقه روش‌شناختی، میان‌فردی، سیستماتیک و کاربردی دسته‌بندی شدند که شایستگی‌های طبقه روش‌شناختی دارای بالاترین رتبه و شایستگی‌های طبقه کاربردی در جایگاه پایین‌تری نسبت به سایر طبقات قرار گرفتند. به‌طور کلی ۲۱ شایستگی استخراج شده در این پژوهش می‌توانند نقش بسزایی در موفقیت علمی و حرفه‌ای دانشجویان ایفا کنند که ضروری است در برنامه‌های آموزشی و درسی مؤسسات آموزش عالی مورد تأکید قرار گیرند.

واژگان کلیدی: شایستگی‌های عمومی، زندگی علمی، زندگی حرفه‌ای، آموزش عالی

*دانشجوی کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی، بخش علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان (نویسنده مسئول: esmaili@empl.uk.ac.ir)

**استادیار گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان

***دانشیار گروه علوم تربیتی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهید باهنر کرمان

مقدمه

آموزش عالی با پیشینه‌ای بیش از هشت سده به‌عنوان نهادی کلیدی، مورد توجه خاص ملت‌ها و دولت‌هاست. دستیابی به فناوری‌های جدید و دانش پیشرفته که می‌تواند نقش مؤثری در تحقق و شتاب حرکت اقتصادی و اجتماعی ملت‌ها ایفا کند، صرفاً با تقویت آموزش عالی و برنامه‌ریزی در جهت ارتقای کمی و کیفی آن میسر است (باقری‌خواه، عارفی و جمالی، ۱۳۹۰). یکی از چالش‌های اساسی در آموزش عالی، چگونگی پرورش دانشجویان برای پاسخگویی به‌موقع به نیازهای بازار کار است. لذا کارکرد اصلی آموزش عالی همانا آماده کردن دانشجو به‌منظور حضور در عرصه‌های شغلی به‌وسیله توسعه شایستگی‌های عام و خاص است (هودگز و برچل^۱، ۲۰۰۳)؛ اما نظام آموزش عالی با وجود توسعه کمی چندساله اخیر نتوانسته مهم‌ترین رسالت خود را که تربیت نیروی انسانی متخصص و دارای شایستگی‌های حرفه‌ای است را برآورده سازد (مدهوشی و نیازی، ۱۳۸۹؛ ازودو، اپفته‌ر و هرست^۲، ۲۰۱۲). این معضل باعث ایجاد حساسیت بالایی نسبت به عملکرد آموزش عالی در عامه مردم و دولت شده است (باقری‌خواه، عارفی و جمالی، ۱۳۹۰).

از طرفی تقاضا برای آموزش عالی روزبه‌روز در حال افزایش است و به دلیل افزایش بیکاری و بحران‌های اقتصادی افراد تلاش می‌کنند تا با کسب تخصص و مدرک دانشگاهی برای یافتن و ایفای شغل مناسب آماده شوند (الکساندر و همکاران^۳، ۲۰۱۲). این مسئله مهم موجب شده است تا دانش‌آموختگان انتظاراتی بسیار فراتر از دانستن مجموعه‌ای از دانش‌های بنیادین و فناوری‌های نوین از آموزش عالی داشته باشند (جمالی و سیف، ۱۳۹۱). تحقق چنین انتظاراتی برای موفقیت دانش‌آموختگان در زندگی علمی و حرفه‌ای‌شان نیاز به اعمال تغییراتی خاص در آموزش عالی دارد. زندگی علمی نوعی زندگی منحصربه‌فرد و متشکل از بسیاری از رشته‌ها است. الفبای این رشته‌ها از انسان‌شناسی و نجوم آغاز می‌شود و با رشته‌هایی مانند علوم طبیعی، جانورشناسی، مهندسی، معماری، وکالت، علوم اجتماعی، هنر، زمین‌شناسی و علوم پزشکی امتداد می‌یابد. تعدد عنوان‌ها و رشته‌ها به دلیل تفاوت در نوع اهداف و

¹. Hodges & Burchell

². Azevedo, Apfelthaler & Hurst

³. Alexander et al

وظایف موردنظر و تنوع در آموزش مشاغل مرتبط با هر رشته است (کلرک و بویر^۱، ۱۹۸۷). زندگی حرفه‌ای (مسیر شغلی) که همواره مهم‌ترین بخش مسیر زندگی فرد است، فرایندی مداوم و تکاملی است که از مجموعه عوامل کلی روانی، جامعه‌شناختی، آموزشی، اقتصادی و عوامل تصادفی تأثیر می‌پذیرد (فدایی، نیلفروشان و صادقی، ۱۳۹۳) در این فرایند عوامل بسیاری از جمله مهارت‌ها، توانایی‌ها، رفتارها، نگرش‌ها و باورهایی که برای موفقیت در کار و حرفه باید در افراد وجود داشته باشد نیاز به توجه و بررسی دارند (کرید، پتون و پرایدکس^۲، ۲۰۰۶؛ راگان، بیجیتل و دیلون^۳، ۲۰۱۲؛ گنزی و هاگر^۴، ۲۰۱۰).

شایستگی، الگویی قابل‌اندازه‌گیری از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، رفتارها و دیگر ویژگی‌های فردی مورد نیاز برای ایفای نقش‌های کاری یا عملکردهای شغلی موفق تعریف شده است (دفتر مدیریت امور کارکنان امریکا^۵، ۲۰۰۲). همچنین، «انجمن آمریکایی آموزش و توسعه»^۶، شایستگی را خوشه‌ای از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتارهای موردنیاز برای موفقیت شغلی تعریف می‌کند (برنتال و همکاران^۷، ۲۰۰۴). از شایستگی‌های مورد نیاز برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، فهرست‌های متنوع و گسترده‌ای منتشر شده است تا افراد ضمن برخورداری از این شایستگی‌ها بتوانند در محیط‌های علمی و کاری قرن بیست و یکم بهتر جذب شوند و مؤثرتر عمل کنند (مطهری‌نژاد و همکاران، ۲۰۱۲). از جمله می‌توان به شایستگی‌های غیر فنی، شایستگی‌های عمومی، شایستگی‌های اشتغال‌پذیری، مهارت‌های میان‌رشته‌ای و مهارت‌های عملکردی اشاره کرد؛ اما وجه مشترک این شایستگی‌ها، قابل کاربرد بودنشان در حوزه‌ها و زمینه‌های مختلف و همچنین در موقعیت‌های عملی و واقعی است. برخی از این شایستگی‌ها عبارت‌اند از: حل مسئله، تفکر سیستمی، تفکر انتقادی و خلاق، ارتباطات، کار گروهی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، مدیریت و رهبری، یادگیری مادام‌العمر (مطهری‌نژاد، ۱۳۹۱).

1. Clark and Boyer

2. Creed, Patton & Prideaux

3. Ragan, Bigatel, & Dillon

4. Gonczi & Hager

5. United States Office of Personnel Management (OPM)

6. American Society for Training & Development (ASTD)

7. Bernthal et al.

در این پژوهش سعی شده است با بهره‌گیری از نتایج پژوهش‌های داخلی و خارجی و همچنین استفاده از نظر متخصصان، شایستگی‌های عمومی برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای‌شان به نحو واضحی تعیین شود. پژوهش‌های گوناگونی برای تعیین شایستگی‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان در دانشگاه‌های متفاوت و رشته‌های گوناگون انجام شده است، مانند تحقیقات رحمانی، شاه‌حسینی و پورعزت (۱۳۹۲)، سهرابی، رئیسی و انانی و رسولی (۱۳۸۹)، فانگ، چانگ و چن^۱ (۲۰۱۰)، لی^۲ (۲۰۱۰)، جفری و برانتون^۳ (۲۰۱۰) که بیانگر اهمیت تعیین شایستگی‌ها برای دانشجویان و دانش‌آموختگان است. همچنین تعیین و معرفی سازه شایستگی‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان در زندگی علمی و حرفه‌ای، ادبیات جدیدی را در حوزه آموزش عالی فراهم می‌کند و زمینه رشد، گسترش و پرورش شایستگی‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان را فراهم می‌سازد. لذا سؤال اساسی پژوهش این است که شایستگی‌های عمومی مورد نیاز دانشجویان برای موفقیت در زندگی علمی و حرفه‌ای چه هستند؟

پیشینه پژوهش

اصطلاح شایستگی اولین بار توسط وایت^۴ (۱۹۵۹) مطرح شده است. وایت با معرفی واژه شایستگی برای توصیف ویژگی‌های فردی مرتبط با عملکرد برتر مشهور شده است. وی شایستگی را «تعامل اثربخش یک فرد با محیط» تعریف کرده است. همچنین در این زمینه بحث کرده است که علاوه بر شایستگی، انگیزه شایستگی نیز وجود دارد. اما معرفی رویکردهای مبتنی بر شایستگی در محیط کاری در حدود سال ۱۹۷۰ آغاز شد و سپس توسعه آن رویکردها و استفاده از آنها به سرعت رشد کرد (دراگانیدیز و منتداز^۵، ۲۰۰۶). مک کلند^۶ استاد دانشگاه هاروارد در سال ۱۹۷۳ مفهوم شایستگی را پیش‌بینی کننده توفیق کارکنان در شغل معرفی کرد. وی شایستگی را

1. Fang, Chang & Chen

2. Lee

3. Jeffrey & Brunton

4. Whit

5. Draganidis & Mentzas

6. McClelland

به‌عنوان «محک‌گزینش»^۱ توجیه و در سال ۱۹۸۲ به همراه همکاران خود در کتاب «مدیر شایسته»^۲ اولین تعریف را از شایستگی ارائه کرد؛ ویژگی‌های ریشه‌ای فرد (انگیزه، خصوصیات، مهارت، نقش‌های اجتماعی و مجموعه دانش) که برای انجام وظایف خود به کار می‌گیرد. توجه به این رویکرد از سال ۱۹۹۰ افزایش یافت (سیبرت، هال و کرام^۳، ۱۹۹۵). شایستگی‌ها را چنانچه به‌خوبی تعریف شده باشند می‌توان آموزش داد، یاد گرفت، اندازه‌گیری و اصلاح کرد. شایستگی‌ها در هنگام انطباق فرد با شغلی خاص، انجام فعالیت‌های متنوع شغلی، افزایش سهم یا عملکرد افراد در موفقیت سازمان و ایجاد ارزش افزوده برای مشتریان مورد استفاده قرار می‌گیرند (درویش و همکاران، ۱۳۹۳).

به‌طورکلی، امروزه شایستگی‌ها مورد توجه صاحب‌نظران آموزش عالی و صاحبان مشاغل قرار گرفته است. تنها تفاوتی که در دیدگاه این صاحب‌نظران وجود دارد، در انواع شایستگی‌هاست (عریضی، خشوعی و نوری، ۱۳۹۱). به‌عنوان مثال، می‌توان به شایستگی‌هایی همچون مدیریت زمان، اولویت‌بندی کردن، برنامه‌ریزی، گوش دادن، سازمان‌دهی، تشخیص و حل مشکل، تصمیم‌گیری، خطرپذیری، رهبری (چونگ^۴، ۲۰۰۸)، مهارت ارتباطی، مسئولیت‌پذیری (بلر^۵، ۱۹۹۹)، خلاقیت، خودآگاهی، واقع‌بینی، دانش تجاری، ادراک سیاسی (تت و همکاران^۶، ۲۰۰۰)، مهارت ارتباطی و بین‌فردی (هوبگود و همکاران^۷، ۲۰۰۲)، تفکر انتقادی و نفوذ (مولر و تونر^۸، ۲۰۱۰)، مهارت‌های عمومی، ارتباطی، اخلاق حرفه‌ای و کار تیمی (سینگ و تامبسمی و راملی^۹، ۲۰۱۳) اشاره کرد.

پژوهشگران دیگری نیز شایستگی‌ها و انواع آن را بررسی کرده‌اند، از جمله مطهری‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱) که شایستگی‌های مورد نیاز مهندسان را در پنج طبقه (دانش و استدلال فنی و مهندسی، مهارت‌ها و نگرش‌های فردی، مهارت‌ها و

1. Benchmark selection

2. The Competent Manager

3. Seibert, Hall & Kram

4. Chong

5. Blair

6. Tett et al

7. Hobgood et al

8. Muller & Turner

9. Singh, Thambusamy & Ramly

نگرش‌های حرفه‌ای و اخلاقی، مهارت‌ها و نگرش‌های بین فردی، مهارت‌های توسعه سیستم، محصول یا فرایند) دسته‌بندی کرده‌اند. عبدالوهابی، رومیانی و ظریف (۱۳۹۲) نیز ده مهارت عمده (فنی، روش‌شناسی، اجتماعی، رفتاری، ارتباطی، کارگروهی، انعطاف‌پذیری، حل مسئله، سواد رایانه‌ای و مسئولیت‌پذیری) را به‌عنوان مهارت‌های موردنیاز دانشجویان در عصر جهانی‌شدن معرفی کرده‌اند. آفاپور، موحدمحمدی و علم بیگی (۱۳۹۳)، سه نوع مهارت (توسعه فردی، مهارت‌های کسب‌وکار و مهارت‌های آکادمیک) را مهارت‌های اساسی مرتبط باقابلیت اشتغال دانشجویان معرفی کرده‌اند. صالحی عمران و چهارباشلو (۱۳۹۲) مهارت‌های عمومی و پایه اشتغال‌زا را (مهارت ارتباطی، مهارت درون‌شخصی و اجتماعی، مهارت سازمانی و برنامه‌ریزی، مهارت حل مسئله، تفکر خلاق، سواد و مهارت تکنولوژی) بیان کرده‌اند.

ازودو، اپفته‌ر و هرست (۲۰۱۲) هشت شایستگی (توانایی متقاعد کردن، کار گروهی، ارتباطات، تفکر انتقادی، تفکر تحلیلی، مدیریت خود و زمان، رهبری و ارائه) را برای توسعه صلاحیت فارغ‌التحصیلان، از دیدگاه کارفرمایان و فارغ‌التحصیلان بررسی کرده‌اند. شاهرودین و همکاران^۱ (۲۰۱۲)، مهارت‌های علمی و مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموختگان را از عوامل مؤثر برای انتقال به کار فارغ‌التحصیلان تشخیص داده‌اند. گوانگ رانگ و لی‌آنگ^۲ (۲۰۱۲) با روش تحلیل محتوا، چهارچوب مدل شایستگی را معرفی کرده و نشان داده‌اند که صلاحیت‌های شغلی بر روی شایستگی‌ها متمرکز شده‌اند و تحقق هر دو برای ارتقای منابع انسانی به عاملی سازنده برای برنامه‌های استراتژیک سازمان‌ها موردنیاز هستند.

در سال ۲۰۰۸ سانچز و رویز^۳ سه نوع شایستگی عمومی (کاربردی، میان‌فردی و سیستماتیک) را به‌عنوان شایستگی‌های اصلی مورد نیاز دانش‌آموختگان در زندگی علمی و حرفه‌ای مطرح کرده‌اند که هرکدام از سه نوع شایستگی عمومی، سایر شایستگی‌های مورد نیاز دانشجویان و دانش‌آموختگان را دربرمی‌گیرند و عبارت‌اند از: ۱) شایستگی‌های عمومی کاربردی شامل شایستگی‌های شناختی (تفکر سیستمی، تفکر تحلیلی، تفکر انتقادی، تفکر تأملی، تفکر منطقی، تفکر قیاسی، تفکر عملی، تفکر

1. Shahrudin et al

2. Guangrong and Liang

3. Sanchez & Ruiz

تیمی، تفکر خلاق و تفکر مشورتی)، توانایی‌های روش‌شناختی (مدیریت زمان، حل مسئله، تصمیم‌گیری، جهت‌گیری یادگیری در چهارچوب آموزش، راهبردهای یادگیری، برنامه‌ریزی)، شایستگی‌های فن‌شناسانه^۱ (استفاده از کامپیوتر به‌عنوان ابزار کار، استفاده از پایگاه داده) و شایستگی زبانی (ارتباط کلامی، مهارت نوشتاری و تسلط به زبان خارجی)؛^۲ ۲) شایستگی‌های عمومی میان فردی شامل شایستگی‌های فردی (خود‌انگیزی^۲، تنوع فرهنگی، مقاومت و سازگاری با محیط و شعور اخلاقی) و شایستگی‌های اجتماعی (ارتباط میان فردی، کار گروهی، مدیریت تعارض و مذاکره) و ۳) شایستگی‌های عمومی سیستماتیک شامل شایستگی‌های سازمانی (مدیریت مبتنی بر هدف، مدیریت پروژه، جهت‌گیری کیفیت)، شایستگی‌های کارآفرینی (خلاقیت، روحیه کارآفرینی و نوآوری) و شایستگی‌های رهبری (گرایش به پیشرفت و رهبری).

در مجموع، مطالعه پیشینه نشان داد که برخی از پژوهشگران تأکیدشان بر شایستگی‌های مورد نیاز دانشجویان برای موفقیت در زندگی علمی آنهاست؛ از جمله، شیرازی و ازدری (۱۳۹۳)، جعفری و عبد شریفی (۱۳۹۳) و شاهرودین و همکاران (۲۰۱۲). این در حالی است که عده‌ای دیگر از پژوهشگران به شایستگی‌های لازم برای موفقیت در زندگی حرفه‌ای دانشجویان تأکید کرده‌اند؛ مانند ازودو، اِفْتَهَر و هرست (۲۰۱۲) و آقاپور و همکاران (۱۳۹۳). در این پژوهش سعی بر آن شده است تا شایستگی‌های عمومی مورد نیاز دانشجویان برای موفقیت در زندگی علمی و حرفه‌ای آنان به‌طور هم‌زمان بررسی شود. لذا برای پیشبرد این هدف، از بین پژوهش‌های معرفی‌شده، مطالعه سانچز و رویز (۲۰۰۸) به دلیل انسجام و کلیت بیشتر نسبت به سایر پژوهش‌ها به‌عنوان مبنای نظری انتخاب و بر اساس آن، سؤال‌های پژوهشی زیر تدوین شد.

- ۱- شایستگی‌های عمومی مورد نیاز برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای‌شان کدام‌اند؟
- ۲- شایستگی‌های عمومی مورد نیاز دانشجویان را بر اساس ماهیت به چند طبقه می‌توان تقسیم کرد؟

1. technological

2. self-motivation

- ۳- هرکدام از شایستگی‌های عمومی تا چه اندازه برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای‌شان اهمیت دارد؟
- ۴- هر طبقه از شایستگی‌های عمومی تا چه اندازه برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای‌شان اهمیت دارد؟

روش پژوهش

پژوهش با توجه به هدف از نوع کاربردی است و از نظر روش گردآوری داده‌ها آمیخته اکتشافی است. در بخش کیفی، داده‌ها با استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی (تحلیل محتوای هدایت‌شده) گردآوری، کدگذاری و گروه‌بندی شدند. روش تحلیل محتوا، فرایند سازمان‌دهی و یکپارچه‌سازی نوشته‌ها و داده‌های کیفی است به‌گونه‌ای که منجر به پیدایش درون‌مایه‌ها و مفاهیم شود (ضیغمی و همکاران، ۱۳۸۷).

در این پژوهش، فرایند تحلیل محتوا در چهار مرحله انجام شد: ۱- تعیین جامعه آماری: برای این منظور، پژوهش‌های منتشر شده در خصوص شایستگی‌های علمی و حرفه‌ای که متن کامل آنها در پایگاه‌های اطلاعاتی مگیران، SID, Science Google Scholar.direct قابل دسترس بود به‌عنوان جامعه آماری انتخاب شدند. ۲- انتخاب نمونه: بر اساس بررسی انجام شده در پایگاه‌های اطلاعاتی مورد نظر ۲۷ پژوهش داخلی و ۱۶ پژوهش خارجی به صورت هدفمند انتخاب شد. ۳- بررسی پژوهش‌ها: وجوه اشتراک پژوهش‌های انجام شده در زمینه شایستگی‌ها، مطالعه و کدگذاری و در قالب جدول نشان داده شد. برای نشان دادن تأکید قوی پژوهش‌ها به هرکدام از شایستگی‌ها، در جداول از علامت • و برای نشان دادن تأکید مناسب از علامت ° استفاده شد (تأکید قوی برای شایستگی‌هایی در نظر گرفته شده است که پژوهشگران به‌طور صریح به آنها اشاره کرده‌اند و تأکید مناسب برای شایستگی‌هایی در نظر گرفته شده است که پژوهشگران به‌طور ضمنی به آنها اشاره کرده‌اند). ۴- طبقه‌بندی شایستگی‌ها: در این مرحله شایستگی‌های موردنظر برحسب ماهیت طبقه‌بندی شدند.

در بخش کمی پژوهش، بر اساس پژوهش پیمایشی و با نظرخواهی از تمامی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان به تعداد ۵۷ نفر، داده‌ها گردآوری شد. برای دریافت نظرات مدیران گروه‌های آموزشی از آنان خواسته شد

میزان اهمیت هر کدام از شایستگی‌ها را بر اساس طیف ده‌درجه‌ای از ۱ تا ۱۰ مشخص کنند که ۱ بیانگر کمترین اهمیت و ۱۰ نشان‌دهنده بیشترین اهمیت بود. سپس با استفاده از آزمون تی (T) تک نمونه‌ای و ملاک قرار دادن چارک سوم ($Q_3=7/5$)، میزان اهمیت هر کدام از شایستگی‌ها تعیین شد. برای رتبه‌بندی شایستگی‌ها آزمون تحلیل واریانس فریدمن مورد استفاده قرار گرفت.

یافته‌ها:

سؤال اول پژوهش: شایستگی‌های عمومی مورد نیاز برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای‌شان کدام‌اند؟

نتایج بررسی پژوهش‌های مربوط به شایستگی‌های علمی و حرفه‌ای نشان‌دهنده آن است که مطالعات چندی در این زمینه صورت پذیرفته است. در بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده، تقریباً به شایستگی‌های مشترکی تأکید شده است که وجه اشتراک آنها در پژوهش‌های داخلی به شرح جدول (۱) و در پژوهش‌های خارجی به شرح جدول (۲) است. این شایستگی‌ها عبارت‌اند از تفکر تحلیلی، تفکر انتقادی، تفکر سیستمی، حل مسئله، یادگیری مداوم، استفاده از کامپیوتر و اینترنت به‌عنوان ابزار کار، استفاده از پایگاه داده، ارتباط کلامی، مهارت نوشتاری، تسلط به زبان خارجی، سازگاری، شعور اخلاقی، ارتباط میان‌فردی، کار تیمی، مدیریت تعارض و مذاکره، مدیریت پروژه، تصمیم‌گیری، خلاقیت، نوآوری، روحیه کارآفرینی و رهبری. چنانچه در جدول (۱) نشان داده شده است، در پژوهش‌های داخلی بیشترین تأکید بر شایستگی رهبری و کار گروهی است و بیشتر شایستگی‌های عمومی مورد نظر، در پژوهش‌های مطهری‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱) و رحمانی و همکاران (۱۳۹۱) مورد تأکید قرار گرفته‌اند.

جدول (۱) وجوه اشتراک پژوهش‌های داخلی مرتبط در زمینه شایستگی	
ردیف	شایستگی پژوهش‌های داخلی
	ارتباط کلامی
	مهارت نوشتاری
	تسلط به زبان خارجی
	استفاده از کامپیوتر و اینترنت
	معمولاً از این کارها استفاده می‌کنند
	ارتباط میان فردی
	کار تیمی
	مدیریت تعارض و مذاکره
	رهبری
	خلاقیت
	روحیه کارآفرینی
	نوآوری
	سازگاری
	باه‌گیری مداوم
	شعور اخلاقی
	تفکر سیستمی
	مدیریت پروژه
	تفکر تحلیلی
	تفکر انتقادی
	حل مسئله
	تصمیم‌گیری
۱۳	مختاری حصاری و نعمتی (۱۳۹۲)
۱۴	عبدالوهابی و همکاران (۱۳۹۲)
۱۵	صالحی عمران و چهارباشلو (۱۳۹۲)
۱۶	طهماسبی و همکاران (۱۳۹۲)
۱۷	محمدی و همکاران (۱۳۹۲)
۱۸	مطهری نژاد و همکاران (۱۳۹۱)
۱۹	نیرومند و همکاران (۱۳۹۱)
۲۰	عریضی و همکاران (۱۳۹۱)
۲۱	محمدی زنجیرانی و همکاران (۱۳۹۱)
۲۲	دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۱)

جدول (۱) وجوه اشتراک پژوهش‌های داخلی مرتبط در زمینه شایستگی

ردیف	شایستگی پژوهش‌های داخلی	ارزشیابی آموزشی																							
		ارتباط کلامی	مهارت نوشتاری	تسلط به زبان خارجی	استفاده از کامپیوتر و اینترنت	به‌کارگیری ابزارها	استفاده از پایگاه داده‌ها	ارتباط میان فردی	کار تیمی	مدیریت تعارض و مذاکره	رهبری	خلاقیت	روحیه کارآفرینی	نوآوری	سازگاری	یادگیری مداوم	شعور اخلاقی	تفکر سیستمی	مدیریت پروژه	تفکر تحلیلی	تفکر انتقادی	حل مسئله	تفصیح‌گیری		
۲۳	چیت‌ساز و همکاران (۱۳۹۱)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
۲۴	امین خندقی و همکاران (۱۳۹۱)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
۲۵	تسلیمی و همکاران (۱۳۹۱)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
۲۶	مطهری‌نژاد و همکاران (۱۳۹۰)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
۲۷	فیض و بهادری نژاد (۱۳۸۹)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
میزان تأکید:		*تأکید قوی						°تأکید مناسب																	

در جدول (۲) مشخص شده است که شایستگی‌های رهبری و ارتباط میان فردی در پژوهش‌های خارجی مورد تأکید بیشتری قرار گرفته‌اند و در پژوهش‌های پتروا و همکاران^۱ (۲۰۱۴) و مجاب و همکاران^۲ (۲۰۱۰) به بیشتر شایستگی‌های استخراج شده تأکید شده است.

1. Petrova et al

2. Mojab et al

جدول (۲) وجوه اشتراک پژوهش‌های خارجی مرتبط در زمینه شایستگی	
ردیف	شایستگی پژوهش‌های داخلی
۱	پتروا و همکاران (۲۰۱۴)
۲	اهن و همکاران (۲۰۱۴)
۳	شاهروودین و همکاران (۲۰۱۲)
۴	ازودو و همکاران (۲۰۱۲)
۵	مجاب و همکاران (۲۰۱۰)
۶	فانگ و همکاران (۲۰۱۰)
۷	ال باز و ال سابق ^۱ (۲۰۱۰)
۸	بوتا و کلاسن ^۲ (۲۰۱۰)
۹	مولر و ترنر (۲۰۱۰)
۱۰	لی و هو ^۳ (۲۰۱۰)
۱۱	زوپیاتیس ^۴ (۲۰۱۰)
۱۲	جفری و برانتون

1. El-Baz and El-Sayegh

2. Botha & Claassens

3. Lei & Hu

4. Zopiatis

جدول (۲) وجوه اشتراک پژوهش‌های خارجی مرتبط در زمینه شایستگی												
ردیف	شایستگی پژوهش‌های داخلی	شایستگی										
		ارتباط کلامی	مهارت نوشتاری	تسلط به زبان خارجی	استفاده از کامپیوتر و اینترنت	مهارت‌های ارتباطی	استفاده از پایگاه داده‌ها	ارتباط میان فردی	کار تیمی	مدیریت تعارض و مذاکره	رهبری	خلاقیت
	(۲۰۱۰)											
۱۳	لی (۲۰۱۰)										°	
۱۴	گریگوری ^۱ (۲۰۰۹)			°	°	°	°	°				°
۱۵	هانتلی ^۲ (۲۰۰۸)								°	°		
۱۶	ریبولد و ویکینز (۲۰۰۵)								°	°		°
میزان تأکید:		° تأکید قوی					° تأکید مناسب					

سؤال دوم: شایستگی‌های عمومی موردنیاز دانشجویان را بر اساس ماهیت به چندطبقه می‌توان تقسیم کرد؟
با توجه به مطالعه پژوهش‌های پیشین و بررسی ماهیت هر شایستگی، بیست‌ویک شایستگی تعیین شده در چهار گروه (روش‌شناختی، میان‌فردی، کاربردی و سیستماتیک) طبق جدول (۳) طبقه‌بندی شدند.

1. Gregory

2. Huntly

جدول (۳) طبقه‌بندی شایستگی‌های عمومی

شایستگی‌ها	طبقه‌ها	ردیف	شایستگی‌ها	طبقه‌ها	ردیف
مدیریت پروژه تصمیم‌گیری خلاقیت روحیه کارآفرینی نوآوری رهبری	سیستماتیک	۳	تفکر تحلیلی تفکر سیستمی تفکر انتقادی مهارت حل مسئله یادگیری مداوم	روش‌شناختی	۱
استفاده از کامپیوتر و اینترنت به‌عنوان ابزار کار استفاده از پایگاه داده مهارت کلامی مهارت نوشتاری تسلط به زبان خارجی	کاربردی	۴	سازگاری شعور اخلاقی ارتباط میان‌فردی کار گروهی مدیریت تعارض و مذاکره	میان فردی	۲

طبق جدول (۳) شایستگی‌های تفکر تحلیلی، تفکر انتقادی، تفکر سیستمی، حل مسئله و یادگیری مداوم در طبقه شایستگی‌های روش‌شناختی قرار گرفته‌اند. شایستگی‌های روش‌شناختی به‌عنوان ابزار یا وسیله‌ای برای رسیدن به اهداف به کار گرفته می‌شوند (سانچز و رویز، ۲۰۰۸). شایستگی‌های سازگاری، شعور اخلاقی، ارتباط میان فردی، کار تیمی و مدیریت تعارض و مذاکره در طبقه دوم (شایستگی‌های میان فردی) قرار گرفته‌اند. شایستگی‌های میان فردی به رفتارها و اعمالی اطلاق می‌شود که شخص از طریق آنها، می‌تواند به نحوی با دیگران ارتباط برقرار کند که به ایجاد پاسخ‌های مثبت و اجتناب از عکس‌العمل‌های منفی منتهی شود (معتقد لاریجانی و همکاران، ۱۳۹۳).

طبقه سوم شامل شایستگی‌های سیستماتیک (شایستگی‌های مدیریت پروژه، تصمیم‌گیری، خلاقیت، نوآوری، روحیه کارآفرینی و رهبری) است؛ این شایستگی‌ها توانایی‌ها و مهارت‌هایی را در برمی‌گیرد که موجب درک کلی فرد از مسائل و امور جاری می‌شود (سانچز و رویز، ۲۰۰۸). شایستگی‌های استفاده از کامپیوتر و اینترنت به‌عنوان ابزار کار، استفاده از پایگاه داده، مهارت کلامی، مهارت نوشتاری و تسلط به

زبان خارجی در طبقه شایستگی‌های کاربردی قرار گرفتند. شایستگی‌های کاربردی، مهارت‌ها و صلاحیت‌هایی هستند که موجب افزایش بهره‌وری افراد در کار می‌شوند (محمودی، عابدی و حیدری، ۱۳۹۱).

سؤال سوم: هرکدام از شایستگی‌های عمومی تا چه اندازه برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای‌شان اهمیت دارد؟ در جدول (۴) نتایج مربوط به نظر مدیران گروه‌های آموزشی در خصوص میزان اهمیت هر یک از شایستگی‌ها نشان داده شده است.

جدول (۴) مقایسه میانگین نظر مدیران گروه‌های آموزشی درباره میزان اهمیت هر یک

از شایستگی‌های عمومی با ملاک آزمون ($Q3 = 7/5$)

رتبه	p	T	درجه آزادی	تفاوت با ملاک	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	طبقه‌بندی شایستگی‌های عمومی
۷	۰/۰۰۱	۴/۵۵	۵۶	۰/۸۳	۱/۳۸	۸/۳۳	۵۷	تفکر تحلیلی
۸	۰/۰۰۱	۳/۸۳	۵۶	۰/۸۱	۱/۶۰	۸/۳۱	۵۷	تفکر سیستمی
۱۰	۰/۰۰۱	۳/۷۶	۵۶	۰/۷۱	۱/۴۲	۸/۲۱	۵۷	تفکر انتقادی
۳	۰/۰۰۱	۵/۲۹	۵۶	۱/۰۴	۱/۴۸	۸/۵۴	۵۷	مهارت حل مسئله
۴	۰/۰۰۱	۴/۶۱	۵۶	۱/۰۲	۱/۶۸	۸/۵۲	۵۷	یادگیری مداوم
۱۹	۰/۰۱۸	۲/۴۴	۵۶	۰/۴۶	۱/۶۷	۷/۹۶	۵۷	سازگاری
۱	۰/۰۰۱	۱۱/۲۰	۵۶	۱/۵۳	۱/۰۳	۹/۰۳	۵۷	شعور اخلاقی
۱۳	۰/۰۰۹	۲/۷۲	۵۶	۰/۶۰	۱/۶۷	۸/۱۰	۵۷	ارتباط میان فردی
۲	۰/۰۰۱	۷/۸۳	۵۶	۱/۲۷	۱/۲۲	۸/۷۷	۵۷	کار گروهی
۱۸	۰/۰۲۱	۲/۳۷	۵۶	۰/۴۶	۱/۵۲	۷/۹۶	۵۷	مدیریت تعارض و مذاکره
۱۴	۰/۰۴۵	۲/۰۴	۵۶	۰/۵۳	۱/۹۷	۸/۰۳	۵۷	استفاده از کامپیوتر و اینترنت به‌عنوان ابزار کار
۱۶	۰/۰۱۸	۲/۴۳	۵۶	۰/۴۸	۱/۴۹	۷/۹۸	۵۷	استفاده از پایگاه داده
۱۵	۰/۰۰۷	۲/۸۲	۵۶	۰/۵۰	۱/۳۳	۸/۰۰	۵۷	مهارت ارتباط کلامی
۹	۰/۰۰۱	۴/۷۱	۵۶	۰/۷۲	۱/۱۶	۸/۲۲	۵۷	مهارت نوشتاری
۱۲	۰/۰۱۴	۲/۵۲	۵۶	۰/۶۰	۲/۰۳	۸/۱۰	۵۷	تسلط به زبان خارجی

رتبه	P	T	درجه آزادی	تفاوت با ملاک	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	طبقه‌بندی شایستگی‌های عمومی
۲۰	۰/۰۳۶	۲/۱۴	۵۶	۰/۴۴	۱/۵۹	۷/۹۴	۵۷	مدیریت پروژه
۱۱	۰/۰۰۱	۳/۷۰	۵۶	۰/۶۲	۱/۲۶	۸/۱۲	۵۷	تصمیم‌گیری
۶	۰/۰۰۱	۴/۶۰	۵۶	۰/۹۲	۱/۵۱	۸/۴۲	۵۷	خلاقیت
۲۱	۰/۰۱۲	۲/۶۱	۵۶	۰/۵۵	۱/۷۳	۸/۰۵	۵۷	روحیه کارآفرینی
۵	۰/۰۰۱	۵/۲۴	۵۶	۰/۹۷	۱/۴۰	۸/۴۷	۵۷	نوآوری
۱۷	۰/۰۲۴	۲/۳۲	۵۶	۰/۴۶	۱/۵۹	۷/۹۶	۵۷	رهبری

چنان‌که در جدول (۴)، دیده می‌شود، تفاوت معناداری بین میانگین نظر مدیران گروه‌های آموزشی درباره میزان اهمیت هرکدام از بیست‌ویک شایستگی عمومی با ملاک آزمون ($Q3 = 7/5$) وجود دارد ($p < 0/05$). به این معنی که از نظر مدیران گروه‌های آموزشی، اهمیت هرکدام از شایستگی‌های عمومی تعیین‌شده در حد بسیار بالا (بالتر از چارک سوم) است. برای تعیین تفاوت معنادار در رتبه‌بندی بیست‌ویک شایستگی عمومی مورد نیاز دانشجویان برای موفقیت در زندگی علمی و حرفه‌ای، آزمون تحلیل واریانس فریدمن انجام شد که نتایج آن در جدول (۵) آمده است.

جدول (۵) نتایج تحلیل واریانس فریدمن برای رتبه‌بندی هرکدام از شایستگی‌های عمومی

P	X ²	درجه آزادی	تعداد	تحلیل واریانس فریدمن
۰/۰۰۱	۵۹/۰۹	۲۰	۵۷	

همان‌طور که در جدول (۵) مشاهده می‌شود، تفاوت معناداری در رتبه‌بندی بیست‌ویک شایستگی عمومی مورد نیاز دانشجویان برای موفقیت در زندگی علمی و حرفه‌ای آنان وجود دارد ($p < 0/05$). به این معنی که تفاوت مشاهده شده بین اهمیت هرکدام از شایستگی‌های عمومی از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی معنادار است. بر این اساس، مدیران گروه‌های آموزشی اعتقاد دارند که شایستگی‌های شعور اخلاقی و کار گروهی دارای بالاترین رتبه و شایستگی‌های مدیریت پروژه و روحیه کارآفرینی در جایگاه پایین‌تری نسبت به سایر شایستگی‌ها قرار دارند.

سؤال چهارم: هر طبقه از شایستگی‌های عمومی تا چه اندازه برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای‌شان اهمیت دارد؟ در جدول (۶) نتایج مربوط به نظر مدیران گروه‌های آموزشی درخصوص میزان اهمیت هر طبقه از شایستگی‌ها نشان داده شده است

جدول (۶) مقایسه میانگین نظر مدیران گروه‌های آموزشی درباره میزان اهمیت هر طبقه از شایستگی‌های عمومی با ملاک آزمون ($Q3=7/5$)

رتبه	p	T	درجه آزادی	تفاوت با ملاک	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	طبقه‌بندی شایستگی‌های عمومی
۱	۰/۰۰۱	۶/۵۸	۵۶	۰/۸۸	۱/۰۱	۸/۳۸	۵۷	روش‌شناختی
۲	۰/۰۰۱	۷/۲۵	۵۶	۰/۸۶	۰/۹۰	۸/۳۶	۵۷	میان فردی
۳	۰/۰۰۱	۶/۳۶	۵۶	۰/۶۶	۰/۷۸	۸/۱۶	۵۷	سیستماتیک
۴	۰/۰۰۱	۴/۹۲	۵۶	۰/۵۷	۰/۸۷	۸/۰۷	۵۷	کاربردی

طبق جدول (۶)، تفاوت معناداری بین میانگین هر طبقه از شایستگی‌های عمومی با ملاک آزمون ($Q3=7/5$) وجود دارد ($p < 0/05$). به این معنی که از نظر مدیران گروه‌های آموزشی، اهمیت هر طبقه از شایستگی‌های عمومی بالاتر از چارک سوم است. برای تعیین تفاوت در رتبه‌بندی طبقات مختلف شایستگی‌های عمومی مورد نیاز دانشجویان برای موفقیت در زندگی علمی و حرفه‌ای، آزمون تحلیل واریانس فریدمن انجام شد که نتایج آن در جدول (۷) آمده است.

جدول (۷) نتایج تحلیل واریانس فریدمن برای رتبه‌بندی طبقات شایستگی‌های عمومی

p	X ²	درجه آزادی	تعداد	تحلیل واریانس فریدمن
۰/۰۱۵	۱۰/۴۸	۳	۵۷	

همان‌طور که در جدول (۷) مشاهده می‌شود، تفاوت معناداری در رتبه‌بندی طبقات مختلف شایستگی‌های عمومی مورد نیاز دانشجویان برای موفقیت در زندگی علمی و حرفه‌ای آنان وجود دارد ($p < 0/05$). بدین معنا که تفاوت مشاهده شده بین اهمیت

طبقات مختلف شایستگی‌های عمومی از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی معنادار است. بر این اساس، مدیران گروه‌های آموزشی اعتقاد دارند که شایستگی‌های مرتبط با طبقه روش‌شناختی دارای بالاترین رتبه و شایستگی‌های مرتبط با طبقه کاربردی در جایگاه پایین‌تری نسبت به سایر شایستگی‌ها قرار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش شد که شایستگی‌های عمومی مورد نیاز دانشجویان برای موفقیت در زندگی علمی و حرفه‌ای آنها با تأکید بر روش تحلیل محتوای کیفی تعیین و طبقه‌بندی شود و اعتبار این شایستگی‌ها از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان با استفاده از آزمون تی (t) تک نمونه‌ای و آزمون تحلیل واریانس فریدمن بررسی شود. یافته‌های حاصل از پژوهش حاکی از آن است که در بیشتر پژوهش‌های داخلی و خارجی دهه اخیر، بیست‌ویک شایستگی شامل تفکر تحلیلی، تفکر انتقادی، تفکر سیستمی، حل مسئله، یادگیری مداوم، استفاده از کامپیوتر و اینترنت به‌عنوان ابزار کار، استفاده از پایگاه داده، مهارت نوشتاری، مهارت کلامی، تسلط به زبان خارجی، سازگاری، شعور اخلاقی، ارتباط میان فردی، کار تیمی، مدیریت تعارض و مذاکره، مدیریت پروژه، تصمیم‌گیری، خلاقیت، نوآوری، روحیه کارآفرینی و رهبری به‌عنوان شایستگی‌های عمومی مورد نیاز دانشجویان برای موفقیت در زندگی علمی و حرفه‌ای‌شان مورد تأکید قرار گرفته‌اند. مطهری‌نژاد و همکاران (۱۳۹۱)، رحمانی و همکاران (۱۳۹۲)، مجاب و همکاران (۲۰۱۰) و ریبولد و ویکینزا^۱ (۲۰۰۵) در پژوهش‌های خود این شایستگی‌ها را برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای‌شان لازم و ضروری دانسته‌اند.

اهمیت شایستگی‌هایی به‌جز دانش و تخصص فنی برای دانشجویان در مطالعات و گزارش‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است (پتروا و همکاران، ۲۰۱۴؛ اهن و همکاران^۲، ۲۰۱۴) و فهرست‌های متنوع و گسترده‌ای از شایستگی‌های مورد نیاز برای دانشجویان در سطح جهانی منتشر شده است تا افراد ضمن برخورداری از این شایستگی‌ها بتوانند در محیط‌های کاری قرن بیست و یکم بهتر جذب شوند و مؤثرتر

1. Raybould & Wilkins

2. Ahn et al

عمل کنند (مطهری‌نژاد و همکاران، ۲۰۱۲). بیست‌ویک شایستگی تأیید شده در این پژوهش، بیانگر این موضوع هستند که علاوه بر شایستگی‌های مربوط به دانش و استدلال که در بیشتر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مدنظر قرار گرفته است؛ شایستگی‌ها و مهارت‌های دیگری نیز وجود دارند که اهمیت ویژه‌ای دارند؛ مانند مهارت‌ها و ارتباطات میان فردی، کار گروهی، تسلط به زبان خارجی که در برنامه‌های آموزش عالی در سطح جهان تأکید زیادی بر آنها شده است.

در پژوهش‌های داخلی، از بین بیست‌ویک شایستگی مطرح شده، بیشترین تأکید پژوهشگران بر شایستگی رهبری و کار گروهی و در پژوهش‌های خارجی بر شایستگی رهبری و ارتباط میان فردی بوده است. رهبری، فرایندی اجتماعی است به نحوی که هر فرد بتواند دیگران را برای انجام وظایف، حمایت و پشتیبانی کند (نیلسن و همکاران^۱، ۲۰۱۶) و چنانچه پژوهشگران داخلی و خارجی نیز در این زمینه اتفاق نظر داشته‌اند، شایستگی‌های رهبری نقش عظیمی را در موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای ایفا می‌کند.

برای تعیین میزان اهمیت هر کدام از بیست‌ویک شایستگی، نظر مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان نیز دریافت شد. نتایج به دست آمده، نشان داد که هر بیست‌ویک شایستگی از نظر آنان نیز اهمیت دارد. رتبه‌بندی ۲۱ شایستگی از نظر مدیران گروه‌های آموزشی نشان‌دهنده آن است که شایستگی شعور اخلاقی و کار گروهی بالاترین رتبه‌ها را به خود اختصاص داده‌اند و شایستگی روحیه کارآفرینی نسبت به سایر شایستگی‌ها در جایگاه پایین‌تری قرار دارد. احتمالاً مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان بیست‌ویک شایستگی را مدنظر قرار داده‌اند و به شایستگی شعور اخلاقی به دلیل تأکید جامعه اسلامی بر امور اخلاقی امتیاز بیشتری داده‌اند.

کار گروهی شامل تلاش‌های هماهنگ و تشریک مساعی همه افرادی است که با یکدیگر کار می‌کنند (کاراس و تورمن^۲، ۲۰۰۸). هنگامی که افراد تعلق بیشتری به کار گروهی داشته باشند از انگیزه درونی بیشتری برای حل مسائل برخوردار خواهند بود

1. Nielsen et al

2. Karakus & Toremen

(دیک و همکاران^۱، ۲۰۰۸)، این نکته بیانگر آن است که شایستگی کار گروهی برای موفقیت در زندگی علمی و حرفه‌ای دانشجویان نقش بسزایی را ایفا می‌کند. هر دو گروه پژوهشگران داخلی و خارجی و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان، نشان داده‌اند که این شایستگی از درجه اهمیت بسیار بالایی برخوردار است.

کارآفرینی باعث رشد و توسعه اقتصادی کشورها به‌ویژه کشورهای توسعه‌یافته شده است. در این میان نقش دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در پیشرفت اقتصادی برجسته است (نبی و لینان^۲، ۲۰۱۱). سانچز^۳ (۲۰۱۱) بیان کرده که دوره‌های آموزشی بر پرورش روحیه کارآفرینی دانشجویان تأثیر مثبت دارند؛ از این رو کشورهای توسعه‌یافته مانند ایران نیز برای دستیابی به مزیت‌های رقابتی و حل مسائل و مشکلات عمومی جامعه مانند معضل بیکاری و نظایر آن به توسعه کارآفرینی ملزم هستند اما نتایج این پژوهش نشان داد که روحیه کارآفرینی در میان شایستگی‌های مختلف، کمترین اهمیت را از نظر مدیران گروه‌های آموزشی دارد.

بیست‌ویک شایستگی استخراج شده در مرحله اول این پژوهش در چهار طبقه روش‌شناختی (تفکر تحلیلی، تفکر انتقادی و تفکر سیستمی، حل مسئله و یادگیری مداوم)، میان‌فردی (سازگاری، شعور اخلاقی، ارتباط میان‌فردی، کار تیمی و مدیریت تعارض و مذاکره)، سیستماتیک (مدیریت پروژه، تصمیم‌گیری، خلاقیت، نوآوری، روحیه کارآفرینی و رهبری) و کاربردی (استفاده از کامپیوتر و اینترنت به‌عنوان ابزار کار، استفاده از پایگاه داده، مهارت کلامی، مهارت نوشتاری و تسلط به زبان خارجی) طبقه‌بندی شدند. این شایستگی‌ها در پژوهش سانچز و رویز (۲۰۰۸) در سه طبقه کاربردی، میان‌فردی و سیستماتیک طبقه‌بندی شده‌اند.

نتایج حاصل از بررسی تعیین میزان اهمیت هر طبقه از شایستگی‌ها، نشان‌دهنده آن بود که هر چهار طبقه شایستگی‌های عمومی (روش‌شناختی، میان‌فردی، کاربردی و سیستماتیک) از نظر مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه شهید باهنر کرمان، اهمیت دارند. از نظر رتبه‌بندی نیز شایستگی‌های طبقه روش‌شناختی دارای بالاترین رتبه و شایستگی‌های طبقه کاربردی نسبت به سایر شایستگی‌ها در جایگاه پایین‌تری قرار دارند. در پژوهش مطهری‌نژاد، یعقوبی و دوامی (۱۳۹۰) و رحمانی و همکاران (۱۳۹۲)

1. Dick et al

2. Nabi & Linan

3. Sanchez

نیز شایستگی‌های روش‌شناختی بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده‌اند. گلد اسمیت و همکاران^۱ (۲۰۱۰) شایستگی‌های طبقه روش‌شناختی را با عنوان ستون فقرات برنامه درسی معرفی کرده‌اند. این طبقه از شایستگی‌ها صرفاً به دانش نسبت به علوم پایه محدود نمی‌شود، بلکه مهارت‌های شناختی سطح بالا شامل توانایی حل مسئله، تفکر تحلیلی، تفکر منطقی و تفکر سیستمی را در برمی‌گیرد، لذا از نظر درجه اهمیت در بالاترین سطح قرار دارد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج به دست آمده در این پژوهش، می‌توان به این مهم دست یافت که در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تأکید مسئولان آموزشی بیشتر بر شایستگی‌هایی است که فراگیران را به سمت موفقیت در زندگی علمی سوق می‌دهد. این در حالی است که برای شایستگی‌های کاربردی که موجب موفقیت دانشجویان در زندگی حرفه‌ای آنان می‌شود، اهمیت کمتری قائل می‌شوند. در این خصوص پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱) لازم است تدابیری اندیشیده شود که هر دو گروه شایستگی‌های علمی و حرفه‌ای در برنامه‌های آموزشی و درسی مورد توجه قرار گیرد تا علاوه بر موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و تحصیلی، زمینه مساعدی برای موفقیت دانشجویان در بازار کار فراهم شود.

۲) برای اینکه هر چهار طبقه شایستگی‌ها (روش‌شناختی، میان‌فردی، کاربردی و سیستماتیک) مورد توجه قرار گیرد باید برنامه‌های آموزشی و درسی به سمت دانش‌جو‌محوری سوق داده شوند تا زمینه مشارکت و درگیری دانشجویان در زمینه‌های آموزشی افزایش یابد که این نیز به نوبه خود باعث افزایش مهارت‌های میان‌فردی دانشجویان و کاربرد آموخته‌ها در عمل می‌شود.

۳) از آنجا که توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای مستلزم قرار گرفتن دانشجویان در موقعیت‌های واقعی است باید زمینه ارتباط هر چه بیشتر دانشگاه، صنعت و جامعه فراهم شود.

¹. Goldsmith et al

۴) طراحی فضاهای آموزشی نقش بسزایی در توسعه شایستگی‌ها ایفا می‌کند، بنابراین لازم است فضاهای آموزشی به‌گونه‌ای طراحی شوند که زمینه تبادل نظر بین استاد و دانشجو و دانشجویان با یکدیگر را فراهم سازند.

۵) پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده، به تدوین ابزارهای مناسب برای سنجش هرکدام از چهار طبقه شایستگی‌های عمومی مورد نیاز دانشجویان برای موفقیت در زندگی علمی و حرفه‌ای‌شان (روش‌شناختی، میان‌فردی، کاربردی و سیستماتیک) پرداخته شود تا نتایج مورد نظر برای اجرا از استحکام کاربردی بیشتری برخوردار باشد.

۶) به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود، میزان اهمیت شایستگی‌های استخراج شده در این پژوهش را از دیدگاه کارفرمایان نیز بررسی کنند و با استفاده از نتایج حاصل، نسبت به آموزش مهم‌ترین شایستگی‌ها از نظر کارفرمایان در مؤسسات آموزش عالی اقدام شود.

منابع

- آقاپور، شهلا؛ موحدمحمدی، سیدحمید و علم‌بیگی، امیر (۱۳۹۳). نقش مهارت‌های کلیدی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال دانشجویان، *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۰ (۱)، ۴۱ - ۵۶.
- ابراهیمی قوام، صغری و رحمانی، نادر (۱۳۹۳). تدوین مدلی برای ارزشیابی شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاه علوم انتظامی. *آموزش در علوم انتظامی*، ۲ (۳)، ۶۳ - ۱۰۴.
- اسدی، نوید؛ سجادی، سید نصرالله؛ گودرزی، محمود و مرادی، آرام (۱۳۹۴). تبیین شایستگی‌های مدیران رویدادهای ورزشی. *مدیریت ورزشی*، ۷ (۲)، ۱۵۹ - ۱۷۴.
- امین‌خندقی، مقصود؛ جامه‌بزرگ، مرضیه و سعیدی روضانی، محمود (۱۳۹۱). بستگی‌های حرفه‌ای هنرآموزان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای بر مبنای مدل بورچ و مدل تحلیل کوآدرانت. *فصلنامه مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی*، ۱ (۲)، ۱۲۹ - ۲۲۴.
- باقری‌خواه، زهرا؛ عارفی، محبوبه و جمالی، احسان (۱۳۹۰). وضعیت پذیرش دانشجویان در آموزش عالی ایران از دیدگاه دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، اعضای هیئت علمی سازمان سنجش و مسئولان ذی‌ربط آموزش عالی. *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۲ (۶)، ۱۱۱ - ۱۳۶.
- تسلیمی، محمدسعید؛ رامی، رضا؛ فرزین‌وش، اسدالله و برقی، میکائیل (۱۳۹۱). طراحی و تبیین مدل شایستگی‌های مدیران پروژه‌های ملی کشور با تمرکز بر ریسک. *مدیریت دولتی*، ۵ (۳)، ۵۷ - ۷۸.
- جمالی، صغری و سیف، دیبا (۱۳۹۱). پیش‌بینی تحول روانی اجتماعی دانشجویان استعداد درخشان بر مبنای تجارب حاصل از تحصیل در دانشگاه. *مجله روان‌شناسی*، ۱۶ (۲)، ۱۲۱ - ۱۴۱.
- چیت‌ساز، احسان؛ ذوالفقارزاده، محمد مهدی و غیائی ندوشن، سعید (۱۳۹۱). تدوین الگوی شایستگی‌های محوری مدیران فرهنگی - اجتماعی دانشگاه‌ها در ایران اسلامی. *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۱ (۲)، ۲۷ - ۴۸.
- خراسانی، اباصلت؛ زاهدی، حسین و کمیزی، اکبر (۱۳۹۳). طراحی و تدوین مدل شایستگی مدیریت بر کسب‌وکار. *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۱ (۳)، ۲۱ - ۱.

دانایی‌فرد، حسن؛ آذر، عادل و شیرازی، مهدی (۱۳۹۱). چارچوبی برای شایستگی‌های خط‌مشی‌گذاران ملی (نمایندگان مجلس قانون‌گذاری). فصلنامه مجلس و راهبرد، ۱۹(۷۰)، ۵ - ۳۵.

درویش، حسن؛ موغلی، علیرضا؛ موسوی، محمد و پناهی، بلال (۱۳۹۳). تبیین شایستگی‌های منابع انسانی در شرکت ملی پتروشیمی ایران. پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۶(۱۱)، ۹۲ - ۱۱۱.

رازی، سمیرا؛ غلامی‌راد، مفید (۱۳۹۲). بررسی مدل‌های مدیریت بر مبنای شایستگی. ماهنامه کار و جامعه، ۱۶۳، ۵۱ - ۵۶.

رحمانی، حسین؛ شاه‌حسینی، محمدعلی و پورعزت، علی‌اصغر (۱۳۹۲). شناسایی شایستگی‌های مطلوب دانشجویان مقطع کارشناسی رشته مدیریت با تمرکز بر رویکرد اسلامی - ایرانی (مطالعه موردی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران). فرهنگ در دانشگاه اسلامی، ۳(۳)، ۳۹۵ - ۴۱۲.

رنجبر، منصور؛ خائف‌الهی، احمد؛ دانایی‌فرد، حسن و فانی، علی‌اصغر (۱۳۹۲). ارزیابی الگوی شایستگی‌های مدیران بخش سلامت: رویکرد مدل‌سازی معادلات ساختاری. مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ۲۳(۱۰۹)، ۱۱۷ - ۱۲۶.

سلیمی، قاسم؛ حیدری، الهام و کشاورزی، فهیمه (۱۳۹۴). شایستگی‌های اعضای هیئت علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری. دو فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، ۳(۷)، ۸۵ - ۱۰۳.

سهرابی، بابک؛ رئیسی وانانی، ایمان و رسولی، هاتف (۱۳۸۹). ارزیابی شایستگی دانش‌محور در آموزش عالی. چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۲، ۵۷ - ۷۸.

شبان، راضیه؛ حجتی، اکرم و قربانی، رضا (۱۳۹۴). شناسایی شایستگی فرماندهان یگان‌های تیپ دانشجویی دانشگاه افسری امام علی (ع). فصلنامه مدیریت نظامی، ۵۷(۱۵)، ۸۲ - ۱۰۱.

شیرازی، علی و ازدری، گلنار (۱۳۹۳). مدلی برای طراحی و ارزیابی شایستگی‌های شغلی دانش‌کاران: موردکاوی مشاغل. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴(۲)، ۸۱ - ۶۵.

- صادق، محمدهادی و امیری، مجتبی (۱۳۹۳). اولویت‌بندی شایستگی‌ها و ویژگی‌های کارکنان نهادهای انقلابی با رویکرد ارزشی. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)*، ۷(۱)، ۱۳ - ۳۵.
- صالحی عمران، ابراهیم و چهارباشلو، حسین (۱۳۹۲). بررسی میزان توجه به مهارت‌های اشتغال‌زا در محتوای کتب درسی دوره آموزش راهنمایی ایران. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۵(۱۶)، ۶۸ - ۹۵.
- ضیغمی، رضا؛ باقری نسامی، معصومه؛ حق‌دوست اسکویی، سیده‌فاطمه و یادآور نیک‌روش، منصوره (۱۳۸۷). تحلیل محتوا. *فصلنامه پرستاری ایران*، ۲۱(۵۳): ۵۲-۴۱.
- طهماسبی، رضا؛ هاشم نیا، شهرام؛ علی‌جباری، حمید و خراسانی، علیرضا (۱۳۹۱). تدوین شاخص‌های شناسایی استعدادها در مشاغل استراتژیک شرکت ساپکو (مورد مطالعه: حوزه ساخت و تأمین قطعه). *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۶(۲۰): ۹۷-۱۱۹.
- عبدالوهابی، مرضیه؛ رومیانی، یونس؛ ظریف، سکینه (۱۳۹۲). بررسی مهارت‌های اساسی دانشجویان در عصر جهانی‌شدن. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۷۴: ۷۰-۵۱.
- عریضی، حمیدرضا؛ خشوعی، مهدیه‌السادات و نوری، ابوالقاسم (۱۳۹۱). کاربرد کانون ارزیابی و تحلیل شغل در تعیین شایستگی‌های مدیریتی. *روانشناسی معاصر*، ۷(۱)، ۸۵ - ۹۵.
- فدایی، مرضیه؛ نیلفروشان، پریسا و صادقی احمد (۱۳۹۳). مقایسه رشد مسیر شغلی و اهمال‌کاری دانشجویان دارای اختلال بیش‌فعالی/کم‌توجهی با دانشجویان نرمال. *پژوهش در آموزش علوم پزشکی*، ۷(۳)، ۵۰ - ۵۷.
- فیض، مهدی و بهادری‌نژاد، مهدی (۱۳۸۹). الگوی شایستگی حرفه‌ای دانش‌آموختگان دانشکده‌های مهندسی نظام آموزش عالی (مورد پژوهی: دانش‌آموختگان دانشگاه صنعتی شریف). *فصلنامه آموزش مهندسی ایران*، ۱۲(۴۶)، ۳۷ - ۶۸.
- محمدی، مهدی؛ ناصری جهرمی، رضا و رحمانی، هادی (۱۳۹۲). ارزیابی اثربخشی برنامه درسی دوره کارشناسی رشته‌های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی واحد

- بندرعباس بر مبنای مدل چشم شایستگی. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱۰ (۲)، ۲۰ - ۳۲.
- محمدی زنجیرانی، داریوش؛ اشتیاقیان، ندا و رازنهان، فیروز (۱۳۹۱). رویکرد چند معیاره و تلفیقی نیازسنجی آموزشی بر مبنای تحلیل شایستگی‌های کارکنان. رویکردهای نوین آموزشی، ۷ (۱)، ۱۰۷ - ۱۳۶.
- محمودی، امیرحسین؛ عابدی، اکرم و حیدری، یونس (۱۳۹۱). بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزشی. فرایند مدیریت و توسعه، ۲۵ (۱)، ۶۹ - ۹۲.
- مختاری حصاری، آرزو و نعمتی، علیرضا (۱۳۹۲). عامل‌های مؤثر بر شایستگی حرفه‌ای دانشجویان رشته کشاورزی برای ورود به بازار کار، مطالعه موردی: دانشگاه پیام نور آذربایجان شرقی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۲۷، ۱۱۰ - ۱۱۹.
- مدهوشی، مهرداد و نیازی، عیسی (۱۳۸۹). بررسی و تبیین جایگاه آموزش عالی ایران در جهان. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۲ (۴)، ۱۱۳ - ۱۴۹.
- مطهری‌نژاد، حسین؛ یعقوبی، محمود و دوامی، پرویز (۱۳۹۰). الزامات آموزش مهندسی با توجه به نیازهای صنعت در کشور ایران. فصلنامه آموزش مهندسی ایران، ۵۲ (۱۳)، ۲۳ - ۳۹.
- مطهری‌نژاد، حسین؛ قورچیان، نادرقلی؛ جعفری، پریوش و یعقوبی، محمود (۱۳۹۱). هدف‌های آموزش مهندسی. نشریه علمی پژوهشی فناوری آموزش، ۶ (۴)، ۲۶۷ - ۲۷۶.
- معتقد لاریجانی، زهرا؛ وکیلی، محمدمسعود؛ غفرانی‌پور، فضل‌الله و میرمحمدخانی، مجید (۱۳۹۳). بررسی تأثیر آموزشی بر ارتباط میان فردی میان فردی به‌هورزان دانشگاه علوم پزشکی سمنان. کومش، ۱۶ (۲)، ۲۲۹ - ۲۳۸.
- نیرومند، پوراندخت؛ جهانیار بامداد، صوفی؛ اعرابی، سیدمحمد و امیری، مقصود (۱۳۹۱). چارچوب مفهومی شایستگی مدیران عامل شرکت‌های فناوری بنیان: ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۴ (۱۲)، ۱۴۵ - ۱۶۱.
- هوشیار، وجیهه و رحیم‌نیا، فریبرز (۱۳۹۲). ارائه مدل شایستگی مدیران شعب در سیستم بانکی. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳، ۵۵ - ۶۸.

- Ahn, Benjamin; Cox, Monica F.; London, Jeremi; Cekic, Osman & Zhu, Jiabin (2014). Creating an instrument to measure leadership, change, and synthesis in engineering undergraduates. *Journal of Engineering Education*, 103 (1), 115-136.
- Alexander, A; Karvonen, M; Ulrich, J; Davis, T & Wade, A (2012). Community college faculty competencies. *Community College Journal of Research and Practice*, 36 (11), 849-862.
- Azevedo, A.; Apfelthaler, G. & Hurst, D. (2012). Competency development in business graduates: An industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements. *The International Journal of Management Education*, 10, 12-18.
- Bernthal, P; Colteryahn, K; Davis, P; Naughton, J; Rothwell, W. J & Wellins, R (2004). *ASTD competency study: capping the future*. Alexandria, VA: ASTD Press.
- Blair, E. H. (1999). Which competencies are most important for safety managers? *Professional Safety*, 44 (1), 28-32.
- Botha, S & Claassens, M. (2010). "The contribution of the bachelor in management and leadership (BML). *International Business and Economics Research Journal*, 9 (10), 77-88.
- Clark, B. R. & Boyer, E. L. (1987). *The Academic Life*. Princeton, New Jersey.
- Chong, E. (2008). Managerial competency appraisal: A cross-cultural study of American and East Asian managers. *Journal of Business Research*, 61(3), 191-200.
- Creed, P; Patton, W. & Prideaux, L. A. (2006). Causal relationship between career indecision and career decision - making self- efficacy: A Longitudinal cross-Lagged Analysis. *Journal of Career Development*, 33 (1), 47-65.
- Dick, Rolf van; Knippenberg, Daan van; Kerschreiter, Rudolf; Hertel, Guido & Wieseke, Jan (2008): Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior, *Journal of Vocational Behavior* 72: 388-399.
- Draganidis, F. & Mentzas, G. (2006). Competency based management: A review of systems and approaches.

- Information Management and Computer Security*, 14 (1), 51-64.
- El-Baz, H. S. & El-Sayegh, S. M. (2010). Competency domain model and the perception of engineering managers in the United Arab Emirates. *Engineering Management Journal*, 22 (1), 3-12.
- Fang, Chung-Hsiung; Chang, Sue-Ting & Chen Guan-Li (2010). Competency development among Taiwanese healthcare middle manager: A test of the AHP approach. *African Journal of Business Management*, 4 (13), 2845-2855.
- Goldsmith, R.; Reidswma, C.; Campbwill, D.; Hadgraft, R. & Levy, D. (2011). Designing the future, *Australian Journal of Engineering Education*, 17 (1), 1-9.
- Gonczi, A. & Hager, P. (2010). The competency model. *International Encyclopedia of Education*, 8, 403-410.
- Gregory, Anne (2009). Competencies of senior communication practitioners in the UK: An initial study. *Public Relations Review*, 34 (3), 215-223.
- Guangrong, Dai & Kaiguang, (Carl) Liang (2012). Competency modeling research and practice in china: a literature review. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 3 (1), 49 - 66.
- Hobgood, C. D; Riviello, R. J; Jouriles, N. & Hamilton, G. (2002). Assessment of communication and interpersonal skills competencies. *Academic Emergency Medicine*, 9 (11), 1257- 1269.
- Hodges, D. & Burchell, N. (2003). Business graduate competencies: employers views on importance and Performance. *Asia- Pacific Journal of Cooperative Education*, 4 (2), 16-22.
- Huntly, H. (2008). Teachers work: beginning teacher's conceptions of competence. *Australian Educational Researcher*, 35 (1), 125-145.
- Jeffreya, L. & Brunton, M. (2010). Identifying competencies for communication practice: A needs assessment for curriculum development and selection in New Zealand. *Public Relations Review*, 36 (2), 202-205.
- Karakus, Mehmet & Toremeh, Faith (2008). How our school can be more synergic: determining the obstacles of teamwork. *Team Performance Management*, 14 (5), 233-247.

- Lei, M. & Hu, M. (2010). Developing a core competency model of innovative culinary development. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 582–590.
- Lee, Yu-Ting (2010). Exploring high-performers' required competencies. *Expert system with applications*, 37 (1), 434-439.
- Motahhari-Nejad, H; Ghourchian, N. G; Jafari, P & Yaghoubi, M (2012). Global approach for reforming engineering education in Iran. *International Journal of Engineering Education*, 28 (53), 1243-1252.
- Muller, R & Turner, R (2010). Leadership competency profiles of successful project managers. *International Journal of Project Management*, 28 (5), 437-448.
- Mojab, Farnaz; Zaefarian, Reza & Dazian Azizi, Abdol Hadi (2010). Applying competency based approach for entrepreneurship education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 12, 436–447.
- Nabi, G. & Linan, F. (2011). Graduate entrepreneurship in the developing world: intentions, education and development. *Education and Training*, 53 (5), 325 – 334.
- Nielsen, Morten Birkeland; Skogstad, Anders; Matthiesen, Stig Berge; Einarsen, Stale (2016). The importance of a multidimensional and temporal design in research on leadership and workplace safety. *The Leadership Quarterly*, 27 (1), 142-155.
- Petrova, Egita; Jansone, Dace & Silkane, vineta (2014). The development and assessment of competencies in Vidzeme University of applied sciences. *Social and Behavioral Sciences*, 140, 241- 245.
- Ragan, L. C; Bigatel, P. M & Dillon, J. M (2012). From research to practice: towards an integrated and comprehensive faculty development Program. *Journal of Asynchronous Learning Networks*. 16 (5). 71- 86.
- Ravbould. Mike & Wilkins. Hugh (2005) "Over qualified and under experienced: Turning graduates into hospitality managers". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17 (3), 203 – 216.
- Sanchez, A. V & Ruiz, M. P (2008). *Competence-Based Learning: A Proposal for the Assessment of Generic Competences*. Spanish: University of Deusto.

- Sanchez, J. C. (2011). University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7 (3), 239-254.
- Seibert, K. W; Hall, D. T. & Kram, K. E (1995). Strengthening the weak link in strategic executive development: integrating individual development and global business strategy. *Human Resource Management*, 34 (4), 549-567.
- Shaharuddin, A.; Khaidzir, I.; Azizan, A.; Kadir, A.; Zainul Ariffin, A. A; Khairil, A. & Wan Mazlina, W. (2012). The social and academic skills and the marketability of UKM's graduates. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131, 118 – 123.
- Singh, P; Thambusamy, R & Ramly, M (2013). Fit or unfit? Perspectives of employers and university instructors of graduates' generic skills. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 123 (23), 315-324.
- Tett, R. P; Guterman, H. A; Bleier, A. & Murphy, P. J. (2000). Development and content validation of a hyper dimensional taxonomy of managerial competence. *Human Relations*, 13 (3), 205–251.
- Zopiatis, Anastasios (2010). Is it art or science? Chef's competencies for success. *International Journal of Hospitality Management*, 29 (3), 459–467.

استناد به این مقاله:

اسمعیلی ماهانی، حانیه؛ مطهری نژاد، حسین و لسانی، مهدی (۱۳۹۵). شایستگی‌های عمومی مورد نیاز برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه‌ای، فصلنامه مطالعات اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی، ۶ (۱۵)، ۱۶۷ – ۱۹۷.