

ارایه یک مدل شایستگی برای فارغ التحصیلان دانشگاهی به منظور اشتغال در هزاره سوم

* منوچهر کریمی، دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران
سید علی اکبر احمدی، استاد گروه مدیریت، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

 10.52547/MEO.11.2.109

چکیده

تحقیق حاضر با هدف ارایه یک مدل شایستگی برای فارغ التحصیلان دانشگاهی با هدف اشتغال در هزاره سوم انجام گرفت. تحقیق از حیث هدف کاربردی، از منظر شیوه اجرا توصیفی - پیمایشی است. برای شناسایی چیستی شایستگی فارغ التحصیلان دانشگاهی، از نظرات استادی دانشگاه، خبرگان آموزشی و اجرایی استفاده شد. به کمک تحلیل محتوای استقرایی؛ شناسایی ۳۹۰ کد مفهوم، کدگذاری و دسته بندی آنها در سه مرحله، ۷۱ شاخص اصلی، در ۱۵ بعد و سه مولفه، تبیین و در ادامه با استفاده از تکنیک دلفی سه مرحله ای در بین ۳۴ نفر از خبرگان علمی و اجرایی، شاخص ها مورد جرح و تعديل قرار گرفت. از نتایج آن پرسشنامه ای استخراج و در میان مدیران اجرایی و استادی دانشگاهی تبریز توزیع و تعداد ۱۰۸ پرسشنامه قابل تحلیل بدست آمد. تایید روایی و پایایی پرسشنامه و مدل نهایی پژوهش از طریق آزمون های تحلیل عاملی تاییدی و معیار افزونگی مورد سنجش قرار گرفت. معیار نیکویی برآش (میانگین هندسی میزان اشتراک و ضربیت تعیین) برای مدل نهایی ۶۹/۶ بدست آمد که مقدار مناسبی است. مدل نهایی شایستگی فارغ التحصیلان در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی شامل مولفه های شایستگی های اقتصادی، اجتماعی، تکنولوژیک، سیاسی و فرهنگی ارائه شد. نتایج پژوهش ضمن تأکید بر توسعه آموزش های مهارتی فردی، بیشتر شایستگی های حوزه مهارت های فکر، اندیشه و توانمندی های ذهنی را در اولویت قرار می دهد. می توان نتیجه گرفت که نیروهای انسانی با مهارت های سنتی، در رقابت با روبات و هوش مصنوعی برای تصدی مشاغل، قادر به ادامه کار نبوده و ضروری است از طریق آموزش های مهارتی، به قابلیت های متنوع و جدیدی مجهز شوند تا از شایستگی لازم برای کار در شرایط موجود برخوردار باشند.

واژگان کلیدی: شایستگی، کار در هزاره سوم، مهارت های ذهنی، فارغ التحصیلان دانشگاهی، اشتغال، آموزش نیروی انسانی

* نویسنده مسئول: karimi@shamsist.ac.ir
دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۸/۲۳ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۲/۲۰

Providing a model for the competence of university graduates for employment in the third millennium

***Manouchehr Karimi**, Ph.D. student in Department of Human Resources Management, Payame Noor University, Tehran, Iran

Seyedaliakbar Ahmadi, Professor of Department Management, Payame Noor University, Tehran, Iran.



10.52547/MEO.11.2.109

Abstract

The present study aimed to provide a model of university graduates' eligibility for employment in the third millennium. The research method is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of implementation method. In order to identify the competence of university graduates, the opinions of university professors, educational and executive experts were used. In this research using inductive content analysis; By identifying 390 concept codes, coding and classifying them in three steps, finally 71 main criteria having 15 components and 3 dimensions, these indicators were explained and adjusted using a three-stage Delphi technique among 34 scientific and executive experts. A questionnaire was extracted from the results and distributed among the managers and university experts of Tabriz and 108 analyzable questionnaires were obtained. Confirmation of validity and reliability of the questionnaire and the final research model were assessed through the confirmatory factor analysis and redundancy tests. The goodness-of-fit criterion for the final model was 0.694, which is a good value. The final model of university graduates' competencies was presented at three levels: individual, group and organizational, including components of economic competencies, social competencies, technological competencies, political competencies and cultural competencies. The results of this study, while emphasizing the development of individual skills training, prioritize most competencies in the field of thinking skills and mental abilities. It can be concluded that human resources with traditional skills, in competition with robots and artificial intelligence for jobs, are not able to continue working and it is necessary to be equipped with new capabilities through skills training to be qualified to work in the current conditions.

Keywords: competence, work in the third millennium, mental skills, university graduates, employment, manpower training

* Corresponding author: karimi@shamsist.ac.ir

Receiving Date: 14/11/2021 Acceptance Date: 10/5/2022

مقدمه

جهان مدرن در حال گذر از یک نقطه عطف بزرگ در تاریخ خود است. ما در عصر گسترش جهانی شدن و تقویت ارتباطات زندگی می‌کنیم. به این معنی که شیوه زندگی، گفتار و آگاهی ما را تغییر داده و نیازهای خاصی را می‌طلبد. سیستم آموزشی آینده به توانایی درک و پذیرش مفاهیم جدید انتخاب و یادگیری بستگی دارد. عصر جدید برای سازگاری نسل جوان با شرایط متغیر در طول زندگی، جایگزین های سختگیرانه ای برای فرصت های جدید ایجاد کرده است. نسل جدید رایانه ها و شبکه جهانی وب منجر به تغییر در نقش کامپیوتر شد. بطوریکه نقش انسان در توسعه جامعه، با نحوه ایجاد، ساخت، ذخیره و انتقال اطلاعات توسط افراد، بطور اساسی تغییر کرده است. شکل ارتباطات، آموزش و کار نیز تغییر کرده و رویکردهای مذکور توسعه تمدن در عصر جدید، موجب چالش در آموزش شده است. بطوریکه آموزش تنها در صورتی موثر خواهد بود که خواسته های اساسی عصر جدید را برآورده سازد. بنابراین در حال حاضر هدف آموزش در جهان، برآوردن نیازهای اقتصاد و الزامات جامعه مدرن است. در این زمینه، بیشترین شایستگی های رایج، توانایی افراد در آگاهی از اقتصاد جدید در حال ظهر، توانایی کسب دانش و استفاده کاربردی و عملی از آن است. چنین درک جدیدی از مفهوم آموزش، اصطلاحات "صلاحیت" و "شایستگی" را عملیاتی می کند (Altynai et al., 2013). بدین ترتیب نقش آموزش در ایجاد و توسعه شایستگی های نیروی انسانی و در نتیجه رشد و توسعه سازمانها و جوامع، اهمیت پیدا می‌کند چرا که نقش و سهم نیروی انسانی در برنامه های توسعه از هر عامل دیگری تعیین کننده تر بوده و سایر عوامل به نوعی تحت تاثیر قابلیت های نیروی انسانی موجود قرار می‌گیرند. کشورها متناسب با نیازها و توانمندی های خود نسبت به تربیت نیروی انسانی مورد نیاز در نظام های آموزشی اقدام می‌کنند. در این بین، نظام آموزش عالی به عنوان مهمترین متولی تربیت نیروی انسانی متخصص بازار کار، عملاً با بروزدادها و پیامدهای خود، در راه توسعه کشور گام بر می‌دارد. بطوریکه امروزه، نوعی تعامل دو طرفه بین توسعه یافته‌گی و پیشرفت و برخورداری از دانشگاه های برتر جهانی در کشورها وجود دارد. به تعبیر دیگر، هم توسعه یافته‌گی مشوق بهره‌مندی از این قبیل دانشگاه های می‌شود و هم خدمات اجتماعی این نوع دانشگاه ها در امر پیشرفت کشورها موثر است (Arasteh & Fazeli Masuleh, 2012).

این تأثیر مثبت زمانی خود را به شکل توسعه یافته‌گی جامعه نشان خواهد داد که بین نیازهای بازار کار و قابلیت های دانش آموختگان دانشگاهی همپوشانی وجود داشته باشد. چنانکه برخی از نویسنده‌گان اظهار داشته‌اند، بین آموزش و حوزه اشتغال وابستگی متقابل وجود دارد (Toffle, 2014). از این رو نوع تقاضا برای آموزش، بیشتر با هدف کسب شایستگی احراز شغل صورت می‌گیرد. کمیون اشتغال و مهارت انگلستان، برای سال ۲۰۳۰ میلادی، ۱۳ روند پرنفوذ و تأثیرگذار در مشاغل و مهارت ها را ترسیم نموده و در توصیف بخش آموزش، از جمله به "افزایش تقاضا برای آموزش مبتنی بر کار" تاکید می‌کند (Störmer, 2014).

مدیریت بر آموزش سازمانها

وضعیت بازار کار، با ایجاد شایستگی، منجر به اشتغال می‌شوند. بدیهی است که تحقق این امر به تحکیم پیوندها و روابط بین دانشگاه‌ها و مراکز صنعتی، تسهیل تبادل نظرها، تجارت و پیشنهادها میان این دو به منظور اصلاح سازوکار آموزش و آماده سازی دانشجویان مربوط است. مسلماً تحکیم هرچه بیشتر این ارتباطات چه از طریق بازنگری محتوای برنامه‌های درسی دانشگاهی و چه در قالب سازماندهی مجدد دفاتر ارتباط با صنعت یا با اتخاذ راهبردهای مناسب دیگر، مزایای بیشماری را برای دو طرف درگیر این فرایند در بر خواهد داشت. در نتیجه، فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از فرصت‌های شغلی موجود بهتر و بیشتر استفاده می‌کنند. تحقق این امر به افزایش کارایی خارجی نظام آموزش عالی نیز منجر می‌شود و بازده مثبتی را برای این سرمایه گذاری رقم می‌زند دیگر اینکه مدیران صنایع فرصت می‌یابند تا به ترمیم و تأمین نیروی انسانی مورد نیاز خود از میان فارغ التحصیلانی که عموماً از مهارت‌ها و قابلیت‌های قابل قبولی برخوردارند، اهتمام ورزند (Azizi, 2004). بنابراین تعامل سازنده بین آموزش و بازار کار زمانی محقق خواهد شد که بین نیازهای حوزه اشتغال و آموزش هماهنگی و ارتباط دوسویه برقرار باشد (Amir Arjomandi & Jahangiri, 2020) مواردی مانند هم‌راستا نمودن برنامه‌ها و سیاست‌های آموزش عالی در رابطه با تعیین رشته‌های آموزشی و برنامه‌های درسی متناسب با بازار کار و ساماندهی و توسعه دوره‌های مهارت افزایی در دانشگاه‌ها، مرتبط با رشته‌های تحصیلی متناسب با بازار کار، را از جمله راهکارهای کمک به اشتغال پذیری دانش‌آموختگان بیان کردند.

کسب مهارت از طریق آموزش‌های فنی و حرفه ای نیز از اهمیت ویژه ای برخوردار است چرا که آموزش‌های فنی و حرفه ای با نیاز سنتجی از بازار کار، مهارت و دانش علمی مورد نیاز دنیای کار را ارتقاء بخشیده و با توجه به بهره مندی این آموزش‌ها بر مبنای تجربه عملی، این توانایی را در آموزش دیده Magsoudi, 2014) این امر در محیط بسیار متغیر بازار کار که به دلیل پیشرفت‌های تکنولوژی صورت می‌گیرد اهمیت بیشتری پیدا کرده و نه تنها ضرورت شناسایی بازار اشتغال کنونی بلکه تدوین برنامه‌های آموزش مهارتی متناسب با آینده را نیز ایجاد می‌کند.

از نظر (Mohammadi, 2020) ارتقای مهارت‌های فردی دانشجویان یک وضعیت برد-برد است زیرا دانشجویان با آموزش دیدن مهارت‌های فردی و حرفه‌ای، برای پیدا کردن شغل در آینده آماده می‌شوند و به این ترتیب آموزش عالی با تربیت کردن نیروی متخصص، نیازهای آینده کشور را تامین می‌کند. چرا که بدیهی ترین انتظار از دانش‌آموختگان دانشگاهی، احراز شغل مناسب و پاسخگویی به نیازهای بازار کار است. نتایج برخی تحقیقات در خصوص برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها نیز نشان می-دهند که در سال‌های اخیر رویکرد توسعه مهارت‌های اشتغال زایی بر تحقیقات آموزشی غالب بوده است (Asonitou, 2015). بنابراین بالا بردن سطح مهارت‌های افراد و تربیت و تامین نیروی انسانی

متخصص مورد نیاز کشور به عنوان رسالت اصلی نظام آموزش عالی مطرح است و این رسالت یکی از اهداف کمی و کیفی آموزش عالی را تشکیل می‌دهد (Mohammadi et al., 2011).

در شرایط دنیای متحول امروزی به طور مرتب شغل‌های جدیدی ایجاد می‌شوند و یا محتوای شغل‌های موجود تغییر می‌کند (McKay, 2010). بنابراین جلوگیری از هدر رفت سرمایه گذاری‌ها و برخورداری از بهره وری بالای نظام آموزشی، حساسیت نسبت به ماهیت و بقای شغل‌ها را افزایش داده است. بطوریکه آگاهی از سرنوشت شغل‌های کنونی و برخورداری از دید واقع بینانه نسبت به ماهیت شغل‌های آینده، به عنوان یک ضرورت برای برنامه ریزان آموزشی مطرح می‌شود. شغل‌هایی که بیشتر در معرض خطر هستند همه یک ویژگی مشترک دارند: شغل‌ها "عمدتاً شامل وظایفی هستند که با دنبال کردن روش‌های مشخصی انجام می‌شوند و به راحتی می‌توان آن‌ها را با الگوریتم‌های پیچیده انجام داد". شغل‌هایی که در آینده تداوم خواهند داشت آن‌هایی هستند که یا از ویژگی‌های منحصر به فرد انسانی، مانند مهارت‌های دستی، خلاقیت و هوش هیجانی، استفاده می‌کنند یا زندگی دیگران را به طور مستقیم در محیط رو در رو، بهبود می‌بخشد (Shinal, 2014). این واقعیت بیان می‌دارد که اغلب کارکردهای تخصصی به راحتی با هوش مصنوعی و روبات‌ها جایگزین می‌شوند و آنچه که اهمیت پیدا می‌کند مهارت‌هایی مانند خلاقیت‌ها و مهارت‌های اجتماعی و بین فرهنگی است. این مطلب اهمیت آموزش‌ها در آماده سازی نیروی انسانی برای مواجهه با تغییرات را نمایان می‌سازد. مهمترین عامل این تغییرات، فناوری اطلاعات و ارتباطات است و استفاده از پتانسیل‌های ارائه شده توسط فناوری اطلاعات و ارتباطات، به استانداردها و شایستگی‌های جدید نیاز دارد (Mioara, 2012) که به واسطه آموزش‌های مهارتی قبل دستیابی می‌باشند. این الزام تنها محدود به حوزه‌های علوم انسانی و اجتماعی نبوده و شامل همه زمینه‌ها می‌شود. حتی در حوزه مهندسی نیز که در زمرة مشاغلی است که می‌تواند از بیشترین ظرفیت برای مقاومت در مقابل تغییر برخوردار باشد، صدق می‌کند (Manyika, 2017). بطوریکه یافته‌های پژوهش (Ekaterina et al., 2015) در خصوص مهندسان به عنوان یکی از ارکان اصلی اشتغال جوامع و نقش آموزش عالی در ایجاد شایستگی‌های فرهنگی اجتماعی آنان، بیان می‌دارد که آموزه مهندسانی مورد نیاز هستند که از نظر اجتماعی، فرهنگی و ارتباطی، دارای مهارت باشند و بتوانند در محیط‌های فرهنگی اجتماعی در حال تغییر مداوم کار کنند. پس در حال حاضر توسعه شایستگی فرهنگی اجتماعی مهندسان و نقش آموزش عالی در ایجاد این شایستگی‌ها از اهمیت بالایی برخوردار است. آموزش‌های مهارتی کسب شده دانشجویان و شایستگی‌هایی که در این مسیر به دست آورده‌اند، به ویژه در فاصله بین فارغ‌التحصیلی و اولین اشتغال، اهمیت خود را بیشتر نشان می‌دهد. یافته‌های پژوهش (Praliyev et al., 2013) حاکی از آن است که از الزامات برآورده ساختن نیاز بازار کار، کیفیت آموزش دانشجویان دانشگاه بوده و از الزامات مورد نیاز برای تخصص و تبحر در حرفه و اجتماع و وضعیت فرهنگی، رقابت‌پذیری فرد با توجه به ویژگی‌های لازم حرفه‌ای را می‌توان عنوان کرد. برای

مدیریت بر آموزش سازمانها

متخصصان آینده، صلاحیت حرفه‌ای به عنوان یک ویژگی جدایی‌ناپذیر، نه تنها شامل میزان تسلط بر دانش و مهارت در یک حوزه خاص، بلکه برخورداری از عملکرد مؤثر در جامعه است. نتایج پژوهش‌هایی که در این حوزه انجام یافته‌اند نشان می‌دهد که همه آن‌ها در یک مورد مشترک هستند و آن اینکه برای کار در عصر جدید چیزی فراتر از مهارت فنی و تخصصی صرف مورد نیاز است که از آن به شایستگی حرفه‌ای تعبیر شده است (Duisberg, 2001).

برای دسترسی به بازار کار، مسیرهای متنوع و جدیدی پدیدار می‌شوند. این امر مستلزم وجود متخصصان فعال با ظرفیت سازگاری با تغییرات بی‌پایان است. آموزش اولیه باید بتواند مهارت‌های لازم را برای هر حرفه‌ای اعطا کند تا با دستیابی به شغل با دوام، یا ایجاد خود اشتغالی به کمک رفتارهای مبتکرانه، بر چالش‌های موجود غلبه کند. در این باره برای آموزش عالی اطمینان از تسهیل کسب شایستگی برای دانشجویان، با استفاده از روش‌های ویژه، اهمیت بالایی دارد (Aránega, 2014). باید توجه داشت که محیط آموزشی نیز برای انتقال تجارب از استاد به فرآگیر و ایجاد این شایستگی‌ها و مهارت‌ها نقش مهمی ایفاء می‌کند. (Ebert et al., 2020) سه موضوع کلیدی برای فراهم شدن شرایط مساعد آموزش را شناسایی نموده‌اند که عبارتند از: "احساس ارزشمندی"، "احساس امنیت" و "داشتن ارتباطات". فراهم کردن چنین شرایطی و ایجاد این شایستگی، وظیفه اصلی سیستم‌های آموزشی و به ویژه، دانشگاهی است. در حالی که به فعلیت در آوردن این قابلیت‌ها با توجه به ماهیت آن‌ها امری بسیار حساس و پیچیده است. چرا که علاوه بر ضرورت وجود دانش تخصصی، با توجه به جهانی شدن کار و ارتباطات، افراد برای کار کردن به مهارت‌های پیچیده و پویای دیگری نیز نیاز دارند. بنابراین الگویی از نظام آموزشی در جوامع متحول و پویای امروزی، کارا و موفق خواهد بود که با آموزش‌های لازم به نحو مطلوب شایستگی حرفه‌ای را در فرآگیران ایجاد نموده و در آن علاوه بر مهارت‌های فنی و تخصصی فارغ التحصیلان، به ویژگی‌هایی چون اخلاق کار، مهارت‌های مربوط به فناوری و کارآفرینی و نیز توسعه ارزش‌ها و معیارهای انسانی تاکید شود. به طوریکه قابلیت‌هایی مانند تعامل بین فردی، کارگروهی و تیمی، برنامه‌ریزی برای کسب و کار، خلاقیت در حل مسائل کاری، کارآفرینی و قدرت شناخت از وضعیت بازار و نیازهای آن و توانایی کار در محیط‌های متفاوت در فارغ التحصیلان تقویت شود.

اکنون سوال اساسی این است که چه نوع آموزش و با چه شاخص‌هایی می‌تواند چنین شایستگی را در فارغ التحصیلان دانشگاهی ایجاد نماید؟ بنابراین محققان در صدد هستند که با انجام این پژوهش، ضمن شناسایی ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مربوطه، با ارائه مدل شایستگی فارغ التحصیلان دانشگاهی برای احراز شغل در هزاره سوم، نوع و اهمیت آموزش‌های مهارتی دانشگاهی در ایجاد این شایستگی‌ها تبیین شود. در این راستا سوالات زیر مطرح شد:

- ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مدل شایستگی فارغ التحصیلان دانشگاهی برای اشتغال در هزاره سوم کدامند؟
- اهمیت ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مدل شایستگی فارغ التحصیلان دانشگاهی برای اشتغال در هزاره سوم تا چه میزان است؟
- مدل کمی شایستگی فارغ التحصیلان دانشگاهی برای اشتغال در هزاره سوم کدام است؟

روش‌شناسی پژوهش

روش بکار رفته در این پژوهش از نوع آمیخته اکتشافی بوده و پژوهش در دو مرحله زیر انجام گرفته است:

مرحله اول: روش پژوهش در این مرحله تحقیق کیفی و از نوع تحلیل محتوا با نظام مقوله‌ای استقرایی است. به نظر Mayring (2000) در تحلیل کیفی، محتوا به شیوه اعمال استقرایی طبقه بندی می‌شود. ماهیت تحلیل پژوهشگر در این رویکرد، بیشتر استقرایی است زیرا پژوهشگر سعی می‌کند داده‌های گردآوری شده را به کوچکترین اجزای ممکن تقسیم کند و سپس این اجزا را در کنار یکدیگر قرار دهد و از تعامل مستمر با جامعه مورد مطالعه و مقایسه اجزا با هم به تحلیل و تفسیری برسد که پاسخگوی پرسش‌های او باشد.

روش و ابزار جمع آوری داده‌ها در مرحله اول

در این پژوهش ابتدا متون مرتبط باهدف اصلی پژوهش از منابع در دسترس پژوهشگر در حوزه آموزش مهارت موجود در کتابخانه‌های چاپی و الکترونیک، سایتها و پایگاه‌های اطلاعات علمی معتبر انتخاب شدند. ابتدا متون مورد مطالعه قرار گرفته و عبارت‌های مرتبط با سوالات تحقیق انتخاب شدند. سپس کد مفاهیم مرتبط با موضوع هر عبارت استخراج شده و کد مفاهیم استخراج شده در دسته‌های هم‌سنخ قرار گرفته و در نهایت برای دسته‌های هم‌سنخ، نام و عنوان مناسب که بیانگر مضمون اصلی پژوهش است تبیین شد. در مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی از ابزارهایی مانند فیش‌ها، فرم‌ها و جداول محقق ساخته، استفاده شد.

مرحله دوم: شناسایی الگوی روابط علی مقوله‌ها

روش و ابزار جمع آوری داده‌ها در مرحله دوم

در این مرحله از پرسشنامه برای جمع آوری داده‌ها استفاده شد. بعد از تعیین مولفه‌ها و شاخص‌های اصلی تحقیق در بخش اول به روش تحلیل محتوا، پرسشنامه‌ای بر اساس مقیاس ۵ بخشی لیکرت ($1 = \text{خیلی کم}$, $2 = \text{کم}$, $3 = \text{متوسط}$, $4 = \text{خیلی زیاد}$ و $5 = \text{زیاد}$) طراحی شد و با توزیع آزمایشی پرسشنامه و دریافت نظرات خبرگان، مدیران حوزه آموزش مهارتی و سازمانی و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تبریز، مولفه‌ها مورد جرح و تعدیل قرار گرفتند و بعد از نهایی شدن، پرسشنامه در میان اعضای نمونه

مدیریت بر آموزش سازمانها

آماری به تعداد ۱۰۸ نفر توزیع شد. در این مرحله، از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی و ابزارهایی مانند مصاحبه و پرسشنامه برای جمع آوری داده‌ها استفاده شد.

برای بررسی روایی مولفه‌ها، شاخص‌ها و ابعاد آموزش‌های مهارتی با در نظر گرفتن هدف تحقیق با استفاده از مبانی نظری و مطالعه متون در دسترس، ابتدا مقوله‌ها تعریف شدن و پس از کدگذاری در اختیار صاحب نظران قرار داده شدند. پس از اخذ نظرات، تجدید نظرهایی به عمل آمد و چارچوب نهایی مولفه‌ها تدوین شد. برای افزایش اعتبار، فیش برداری به طور مناسب و با دقت انجام گرفت و تهیه چک لیست و ارائه تعاریف عملیاتی مفاهیم نیز به صورت دقیق انجام شد و صحت کار مورد تایید قرار گرفت. همچنین با توجه به اینکه میزان نسبت روایی محتوا به تعداد متخصصان و نظر دهنده بستگی دارد، پرسشنامه برای تایید روایی در اختیار سه نفر متخصص قرار گرفت که در این سطح، حداقل مجاز نسبت روایی محتوا ۷۵ درصد و شاخص روایی محتوا ۷۸ درصد منظور شد که ضرایب به دست آمده بیشتر از سطح مجاز بودند و روایی آن تایید شد (جدول ۱).

برای اطمینان از پایایی تحلیل محتوا، سیاهه در اختیار دو نفر از خبرگان که در حوزه تحلیل محتوا سابقه فعالیت پژوهشی داشتند قرار داده شد که به صورت موازی و همگام با محقق متون و پارگراف‌های مذکور را برای استخراج مولفه‌ها تحلیل محتوا نمودند. نتایج محاسبات کمی نشان داد که پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است (جدول ۱).

جدول ۱: معیارهای روایی و پایایی شایستگی‌ها

آلای کرانباخ	پایایی ترکیبی (CR)	متوسط واریانس استخراج شده (AVE)	شایستگی‌های حرفة‌ای
۰/۹۶۵	۰/۹۶۸	۰/۵۱۸	شایستگی‌های حرفة‌ای
۰/۹۳۲	۰/۹۴۱	۰/۵۳۹	شایستگی‌های حرفة‌ای فردی
۰/۷۴۱	۰/۸۵۳	۰/۶۶۳	شایستگی‌های حرفة‌ای اقتصادی
۰/۷۴۸	۰/۸۳۱	۰/۵۰۶	شایستگی‌های حرفة‌ای اجتماعی
۰/۷۷۵	۰/۸۲۰	۰/۶۰۳	شایستگی‌های حرفة‌ای تکنولوژیک
۰/۸۷۹	۰/۹۲۶	۰/۸۰۶	شایستگی‌های حرفة‌ای سیاسی
۰/۷۱۴	۰/۸۳۷	۰/۶۳۶	شایستگی‌های حرفة‌ای فرهنگی
۰/۹۱۳	۰/۹۲۸	۰/۵۶۵	شایستگی‌های حرفة‌ای گروهی
۰/۸۱۱	۰/۷۹۴	۰/۵۱۰	شایستگی‌های حرفة‌ای اقتصادی
۰/۸۱۶	۰/۸۹۱	۰/۷۳۱	شایستگی‌های حرفة‌ای اجتماعی

۰/۸۹۰	۰/۹۴۸	۰/۹۰۱	شایستگی های حرفه ای تکنولوژیک
۰/۶۶۱	۰/۸۱۳	۰/۵۹۵	شایستگی های حرفه ای سیاسی
۰/۸۰۹	۰/۹۱۱	۰/۸۳۷	شایستگی های حرفه ای فرهنگی
۰/۹۲۰	۰/۹۳۵	۰/۶۱۵	شایستگی های حرفه ای سازمانی
۰/۷۲۱	۰/۸۱۹	۰/۶۰۳	شایستگی های حرفه ای اقتصادی
۰/۸۰۹	۰/۸۸۶	۰/۷۲۳	شایستگی های حرفه ای اجتماعی
۰/۸۱۷	۰/۸۹۲	۰/۷۳۵	شایستگی های حرفه ای تکنولوژیک
۰/۸۰۱	۰/۸۷۳	۰/۶۴۰	شایستگی های حرفه ای سیاسی
۰/۶۶۲	۰/۸۱۶	۰/۶۰۱	شایستگی های حرفه ای فرهنگی

به کمک شاخص میانگین واریانس استخراج شده مشخص شد که تمام سازه‌های مورد مطالعه دارای شاخص بالاتر از ۰/۵ هستند. شاخص‌های پایابی ترکیبی (CR) و آلفای کرونباخ جهت بیشتر از ۰/۷ بودند که نشان از پایا بودن ابزار اندازه‌گیری دارد. در این مرحله از تحقیق ضمن تایید روایی و پایابی پرسشنامه نهایی، از تکنیک دلفی، از تحلیل عاملی تاییدی، آزمون R^2 te و Q^2 و در نهایت GOF (میانگین هندسی ضریب تعیین و میزان اشتراک) برای برآش کلی مدل استفاده شد.

یافته‌ها

سوال اول: ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های مدل شایستگی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی برای اشتغال در هزاره سوم کدامند؟

در مرحله اول پس از مطالعه منابع مکتوب و دیجیتالی در دسترس، اهمیت مقوله‌ها تعیین شد: مقوله اقتصاد (Altynai, Zahidi, 2020; Altynai, 2013)، اجتماعی و ارتباطی (Malekifar, 2007; Niu et al., 2022)، سیاسی (Malekifar, 2007; Zahidi, 2020) و فرهنگی (Cetinavci, 2012). منابع مختلف در خصوص انتخاب زیر مقوله‌ها موارد متنوعی را بیان داشتند از قبیل: تفکر تحلیلی، خلاقیت و انعطاف پذیری، تفکر انتقادی، تجزیه و تحلیل و حل مسئله، مهارت‌هایی در زمینه مدیریت خود مانند یادگیری فعال، تاب آوری، تحمل استرس و انعطاف پذیری، آموزش و ارتقای مهارت‌های نیروی کار و اهمیت مهارت‌های دیجیتالی (Zahidi, 2020)، که به ویژه اهمیت این مقوله‌ها را از نظر کارفرمایان برای سال ۲۰۲۵ بیان می‌دارد. تخلیل مشارکتی با هدف تخلیل در تیم‌های بین رشته‌ای (Finn, 2021)، فناوری اطلاعات و ارتباطات (Niu et al., 2022)، و نیز کار (Malekifar, 2007) که در ترجمه مقاله‌ای از W.Samson با بیان پنج مهارت پایه: ۱- اکتشاف: به معنی پیدا کردن چرایی‌های علم، زندگی و کسب و کار، ۲-

خلاقیت: به معنی شکل دادن چیزی نو در ذهن،^۳ - پیاده سازی: یعنی توانایی اجرای طرح حاصل از خلاقیت،^۴ - تاثیرگذاری: به معنی تعامل با دیگران برای الهام بخشی، جهت دهی و توانمند سازی آنان و^۵ - فعالیت‌های بدنی: یعنی تعامل هشیارانه با ابزار یا بدن، برای ابرشغل‌های نوظهور و پشتیبانی این پنج مهارت کلیدی توسط سه مهارت: ۱- مهارت‌های ذهنی، ۲- تفکر نمادین و ۳- مسئولیت‌پذیری، شرط موفقیت شغلی در هزاره جدید را انتقال زمینه یادگیری افراد از جاهایی که فناوری الکترونیک و دیجیتال بهتر از پس آن‌ها بر می‌آید به زمینه‌هایی که انسان خودآگاه در آن‌ها قوی تر است، اعلام می‌کند. پژوهش Cetinavci (2012) نیز به شایستگی ارتباطی بین فرهنگی، یعنی دانش، انگیزه و مهارت‌های مورد نیاز برای تعامل موثر و مناسب با اعماق فرهنگ‌های مختلف تأکید می‌کند. در مورد مقوله اقتصاد، نوآوری، شایستگی مهارتی نیروی کار، از پژوهش Manyika et al. (2017) و سایر منابع (Robbins, 2009; Ranai et al., 2012; Chenic et al., 2012; Kaivola et al., 2020; 2012; Robbins, 2014; Bekri, 2015; Onyiriuba, 2016; Nganga, Fu et al., 2021; Takeuchi et al., 2021) استفاده شد. با تجزیه و تحلیل مبانی نظری پژوهش و بررسی دیدگاه‌های اندیشمندان و صاحب نظران پیرامون مولفه‌ها و شاخص‌های آموزش‌های مهارتی و نظام مبتنی بر توسعه این آموزش‌ها، جمله‌های مرتبط با سوال‌های تحقیق استخراج شدند و پس از کدگذاری و دسته بندی، مفاهیم و مقوله‌های اصلی استخراج گردیدند و در نهایت مولفه آموزش‌های مهارتی در سه بعد اصلی شناسایی شدند:

مفاهیم براساس کدهای دسته بندی شده

مضمون اصلی اول: شایستگی‌های حرفه‌ای فارغ التحصیلان دانشگاه در بعد فردی منظور از مضمون اول، بیشتر معطوف به جنبه شایستگی‌های مبتنی بر یک فرد فارغ از اجتماع است. از تجزیه و تحلیل متن کتاب‌ها و مقاله‌ها در مورد شایستگی‌های فردی، پنج مقوله اقتصادی، اجتماعی- ارتباطی، اطلاعاتی- فناوری، سیاسی و فرهنگی تعیین شد. مفاهیم اصلی و زیر مقوله‌های مضمون اول در جدول ۲ ارائه شده‌اند.

جدول ۲: دسته بندی مقولات و زیر مقوله‌های مضمون اصلی اول

زیر مقوله‌ها	مقوله	مضمون اصلی
• آموزش خطرپذیری و کارآفرینی (Aránega, 2014)		
• آموزش آمادگی برای کار در شرایط مهем (Altynai, 2013)		اقتصادی
• آموزش نوآوری و خلاقیت ضمن کار (Zahidi, 2020)		
• آموزش جهت دهی به فعالیت‌های تجاری (Asonitou, 2015)		
• آموزش مهارت مدیریت زمان و استفاده مطلوب از فرصت‌ها (Altynai, 2013)		

دانشگاه فارغ التحصیلان دانشگاه در بعد فردی شایستگی‌های حرفاء فارغ التحصیلان دانشگاه در بعد فردی	اجتماعی- ارتباطی	آموزش مهارت انعطاف پذیری در شغل (Zahidi, 2020)
		آموزش مهارت اقتصاد خانگی و محاسبات اقتصادی (Malekifar, 2007)
		آموزش مهارت شخصی ارتباط گیری با دیگران (Ebert et al., 2020)
		آموزش نگرش مشیت به تغییر (Magsoudi, 2014)
		آموزش بکارگیری هوش اجتماعی (Arasteh., Fazeli masuleh, 2012)
		مهارت بهبود و یادگیری شخصی به صورت مدام عمر (Zahidi, 2020)
		مهارت یادگیری مفهوم سازی و معناسازی (Nganga, 2020)
		آموزش مهارت تفکر نو انتطباقی (Cetinavci, 2012)
		مهارت پذیرش تعهد و مسئولیت (Malekifar, 2007)
		مهارت ارائه کمک‌های اولیه به هم‌نوعان (Fu et al., 2021)
اطلاعاتی- فناوری		آموزش مهارت تفکر محاسباتی و منطقی (Zahidi, 2020)
		مهارت، علم و دانش فوارشته ای (Magsoudi, 2014)
		سود بکارگیری و استفاده از رسانه‌های نوین (Niu et al., 2022)
		آموزش تقویت و بهبود ذهن مبتکر و طراح (Malekifar, 2007)
		مهارت حل مسئله شامل تعریف مسئله، پیشنهاد کرینه‌ها و انتخاب بهترین (Zahidi, 2020)
		مهارت گردآوری و جمع آوری اطلاعات در دنیای اطلاعات (Altynai, 2013)
		مهارت سود رسانه‌ای و شناخت نحوه بکارگیری از رسانه‌ها (Mioara, 2012)
		مهارت مدیریت جلسات و نشست‌ها و گزارش نویسی (Aránega, 2014)
		مهارت و قابلیت فراغیری داشت جدید (Altynai, 2013)
		مهارت تحلیل اطلاعات و درک الگوهای ذهنی (Zahidi, 2020)
سیاسی		مهارت برخورد با عدم قطعیت‌ها (Aránega, 2014)
		مهارت دارا بودن ذهن پرسشگر و جستجوگر (Malekifar, 2007)
		مهارت اعتماد به نفس و تصمیم‌گیری در شرایط ابهام (Mohammadi, 2020)
		مهارت مدیریت برخوشن و کنترل فردی (Zahidi, 2020)
		مهارت شایستگی همکاری و هماهنگی با فرهنگ‌های متنوع (Cetinavci, 2012)
فرهنگی		مهارت پرورش تفکر انتقادی و خودشناسی (Zahidi, 2020)
		مهارت شناخت و کنترل هوش هیجانی (Shinal, 2014)
		آموزش درک فرهنگی و کار در تنوع فرهنگی (Nazarenko, 2014)
		مهارت ارتقای انگیزه فردی و پشتکار در کار (Takeuchi et al., 2021)

مدیریت بر آموزش سازمانها

مضمون اصلی دوم : آموزش های مهارتی بین فردی شایستگی حرفه‌ای فارغ التحصیلان دانشگاه منظور از مضمون دوم بیشتر معطوف به شایستگی‌های بین فردی است که در ارتباطات اجتماعی افراد شکل می‌گیرد از تجزیه و تحلیل متن کتاب‌ها و مقاله‌ها در مورد شایستگی‌های بین فردی، پنج مقوله: اقتصادی، اجتماعی-ارتباطی، اطلاعاتی-فناوری، سیاسی و فرهنگی استخراج شدند. مفاهیم اصلی و زیر مقوله‌های مضمون دوم در جدول ۳ آرائه شده‌اند.

جدول ۳: فرایند دسته بندی مقولات و زیرمقوله‌های مضمون اصلی دوم

مضمون اصلی	مفهوم	زیر مقوله‌ها
شایستگی‌های حرفه‌ای فارغ التحصیلان در دانشگاه بعد گروهی	اقتصادی	مهارت مدیریت زمان در فعالیت‌های گروهی و استفاده از فرصت‌های شغلی (Aránega, 2014)
		مهارت تبادل افکار و راه اندازی کسب و کارهای خانگی و خانوادگی (McKay, 2010)
	اجتماعی-ارتباطی	مهارت‌های زندگی و درک زندگی اجتماعی (Duisberg, 2001)
		توانمندی کار تیمی در گروه‌های سازمانی به صورت عملی (Fu et al., 2021)
		مهارت پاسخگویی در حوزه شغل و وظیفه سازمانی (Aránega, 2014)
		مهارت درک پویایی‌های گروهی و انجام همکاری‌های معجازی (Bekri, 2015)
		مهارت ارتباط موثر و درک رفتاری متقابل (مهارت ارتباط شفاهی-کتبی) (Malekifar, 2007)
	اطلاعاتی-فناوری	سلط بر فناوری‌های ارتباطی و استفاده از آن در جهت بهبود فرآیندهای سازمان (Zahidi, 2020)
		توانمندی تفکر حل مسائل در قالب گروه و تیم (Finn, 2021)
	سیاسی	مهارت مدیریت جلسات و نشست‌ها و گزارش نویسی (Aránega, 2014)
		مهارت هدایت مذاکرات درون گروهی (Robbins, 2014)
		مهارت و توانایی گفتن و برقراری گفتمان (Robbins, 2014)
	فرهنگی	مهارت شناخت حقوق شهروندی و مراعات حقوق دیگران (Duisberg, 2001)
		مهارت هوش فرهنگی و استفاده از آن در ارتباطات (Ekaterina et al., 2015)
		مهارت درک فرهنگی از اعضای گروه (Ekaterina et al., 2015)
		مهارت همکاری گروهی در فرهنگ‌های متنوع و متضاد (Praliyev et al., 2013)

مضمون اصلی سوم: شایستگی حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان دانشگاه در بعد سازمانی

منظور از مضمون سوم بیشتر معطوف به گونه‌ها و انواع شایستگی‌هایی است که فرد باید در سازمان فرا گیرد و آن‌ها را در قالب فعالیت‌های سازمانی بکار برد. از تجزیه و تحلیل متن کتاب‌ها و مقاله‌ها در مورد انواع شایستگی‌ها، پنج مقوله: اقتصادی، اجتماعی-ارتباطی، اطلاعاتی-فناوری، سیاسی و فرهنگی استخراج شدند. مفاهیم اصلی و زیر مقوله‌های مضمون سوم در جدول ۴ ارائه شده‌اند.

فرایند دسته بندی مقولات و زیرمقوله‌های مضمون اصلی سوم

جدول ۴: فرایند دسته بندی مقولات و زیرمقوله‌های مضمون اصلی سوم

مضمون اصلی	مفهوم	زیر مقوله‌ها
	اقتصادی	<ul style="list-style-type: none"> • مهارت و توانمندی برنامه ریزی و سازماندهی فعالیت‌ها (Onyiriuba, 2016) • مهارت تجربیه و تحلیل امکانات و محدودیت‌ها (Onyiriuba, 2016) • مهارت بودجه بندی و بازاریابی سازمانی (Onyiriuba, 2016) • مهارت مدیریت زمان در سازمان و استفاده بهینه از فرصت‌های محیطی (Khalifa, 2021)
	اجتماعی-ارتباطی	<ul style="list-style-type: none"> • تسلط بر فناوری‌های ارتباطی در جهت دستیابی به اهداف سازمان (Bekri, 2015) • توانمندی در ک رفتاری مقابله در محیط سازمان (Fu et al., 2021) • اشتیاق بادگیری سازمانی مادام عمر (Chenic et al., 2012) • مهارت مشارکت اجتماعی به عنوان شهروندی فال (Ranai et al., 2012)
شایستگی-های حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان دانشگاه در بعد سازمانی	اطلاعاتی-فناوری	<ul style="list-style-type: none"> • مهارت بکارگیری از کانال‌های ارتباطات سازمانی رسمی و غیررسمی (Ekaterina et al., 2015) • توانمندی تفکر حل مسائل پیچیده سازمانی (Kaivola, 2012) • مهارت مدیریت جلسات و نشستهای و گزارش نویسی (Aráñega, 2014) • مهارت سخنرانی و رایزنی و انجام مذاکرات سازمانی (Robbins, 2014) • مهارت قدرت بخشی و الهام بخشی به دیگران (Malekifar, 2007) • مهارت و توانایی رهبری گروه (Robbins, 2014) • مهارت تصمیم‌گیری، ساماندهی زمان و فرصت (Onyiriuba, 2016) • مهارت سخنرانی و الهام بخشی به اعضای سازمان (Robbins, 2014) • مهارت ارائه تفویض اختیار و پاسخگویی (Robbins, 2009)
	سیاسی	<ul style="list-style-type: none"> • مهارت‌های انسانی و ادراکی در محیط سازمان (Ranai et al., 2012) • مهارت سازگاری و تطبیق در سازمان (Zahidi, 2020) • مهارت شناخت فرهنگ عمومی سازمان و شناخت خرده فرهنگ‌ها (Nazarenko, 2014) • توانایی همکاری‌های چند فرهنگی (Nazarenko, 2014)
	فرهنگی	<ul style="list-style-type: none"> • • • •

مدیریت بر آموزش سازمانها

سوال دوم: اهمیت ابعاد ، مولفه‌ها و شاخص‌های مدل شایستگی فارغ التحصیلان دانشگاهی برای اشتغال در هزاره سوم تا چه میزان است؟

بعد از تعیین مولفه و شاخص‌های اصلی تحقیق در بخش اول به روش تحلیل محتوا، بر اساس نتایج بدست آمده در مرحله دوم تحقیق، جهت تعیین اهمیت و اولویت گوییها از روش دلفی استفاده شد. در روش دلفی بدلیل عدم شناخت کافی از آموزش‌های مهارتی بر حضور افراد متخصص و خبره در زمینه موضوع مورد نظر تأکید می‌شود و به همین دلیل استفاده از روش‌های نمونه گیری غیر احتمالی مورد تأکید قرار می‌گیرد. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز در مورد میزان اهمیت هر یک از ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌ها بر مبنای روش نمونه گیری هدفدار از نوع گلوله برای دلفی سه مرحله‌ای، ۳۴ نفر از خبرگان، مدیران حوزه آموزش مهارتی و سازمانی و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تبریز شناسایی شدند؛ به این صورت که در ابتدا ۱۲ صاحب نظر در زمینه تحقیق شناسایی شدند، سپس ۱۴ نفر دیگر از طریق این افراد و در وهله سوم ۸ نفر دیگر از طریق افراد شناسایی شده، معرفی شدند. معیار انتخاب خبرگان علمی، زمینه تخصصی و چاپ مقالات علمی پژوهشی و یا کتاب در حوزه آموزش‌های مهارتی، داشتن عناوینی چون عضویت در مجامع علمی مطرح و نیز استناد نمونه کشوری بود. خبرگان اجرایی نیز از میان مدیران آموزشی سازمان‌های اداری کشور حداقل با ۵ سال سابقه خدمت در حوزه آموزش نیروی انسانی با تحصیلات کارشناسی و بالاتر انتخاب شدند. در پایان دور سوم دلفی، حذف، اصلاح و جابجایی برخی از گویی‌ها صورت گرفت که در نهایت برای ابعاد، مولفه‌ها و گویی‌های توسعه آموزش‌های مهارتی در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی برای شایستگی احراز شغل در هزاره سوم، به ترتیب در جدول‌های ۵، ۶ و ۷ آرائه شد. بالاترین رتبه مربوط به شاخص توسعه آموزش‌های مهارتی فردی و پایین ترین رتبه مربوط به شاخص سازمانی بود.

جدول ۵: اولویتهای مربوط به ابعاد توسعه آموزش‌های مهارتی

روابط درون مدل	توسعه آموزش‌های مهارتی فردی	ضرایب استاندارد شده	رتبه
توسعه آموزش‌های مهارتی گروهی	0.426	1	
توسعه آموزش‌های مهارتی سازمانی	0.362	2	
	0.291	3	

در جدول ۶ بالاترین رتبه مربوط به مولفه‌ی سیاسی توسعه آموزش‌های مهارتی فردی و پایین ترین رتبه مربوط به مولفه‌ی اقتصادی توسعه آموزش‌های مهارتی سازمانی بود.

جدول ۶: رتبه بندی مولفه‌های توسعه آموزش‌های مهارتی مدل شایستگی

رتبه	ضرایب استاندارد	مولفه‌های تحقیق
1	0.909	توسعه آموزش‌های مهارتی فردی- سیاسی
2	0.911	توسعه آموزش‌های مهارتی گروهی- اجتماعی
3	0.906	توسعه آموزش‌های مهارتی سازمانی- سیاسی
4	0.905	توسعه آموزش‌های مهارتی فردی- اجتماعی
5	0.902	توسعه آموزش‌های مهارتی فردی- اقتصادی
6	0.895	توسعه آموزش‌های مهارتی سازمانی- تکنولوژیک
7	0.894	توسعه آموزش‌های مهارتی گروهی- سیاسی
8	0.891	توسعه آموزش‌های مهارتی سازمانی- فرهنگی
9	0.875	توسعه آموزش‌های مهارتی سازمانی- اجتماعی
10	0.799	توسعه آموزش‌های مهارتی فردی- فرهنگی
11	0.797	توسعه آموزش‌های مهارتی فردی- تکنولوژیک
12	0.797	توسعه آموزش‌های مهارتی گروهی- اقتصادی
13	0.778	توسعه آموزش‌های مهارتی گروهی- تکنولوژیک
14	0.752	توسعه آموزش‌های مهارتی گروهی- فرهنگی
15	0.669	توسعه آموزش‌های مهارتی سازمانی- اقتصادی

در جدول ۷ بالاترین رتبه مربوط به مهارت مدیریت زمان در فعالیت‌های گروهی و استفاده از فرصت‌های شغلی و پایین ترین رتبه مربوط به مهارت تبادل افکار و راه اندازی کسب و کارهای خانگی و خانوادگی بود.

مدیریت بر آموزش سازمانها

جدول ۷: رتبه بندی شاخص‌های توسعه آموزش‌های مهارتی مدل شایستگی

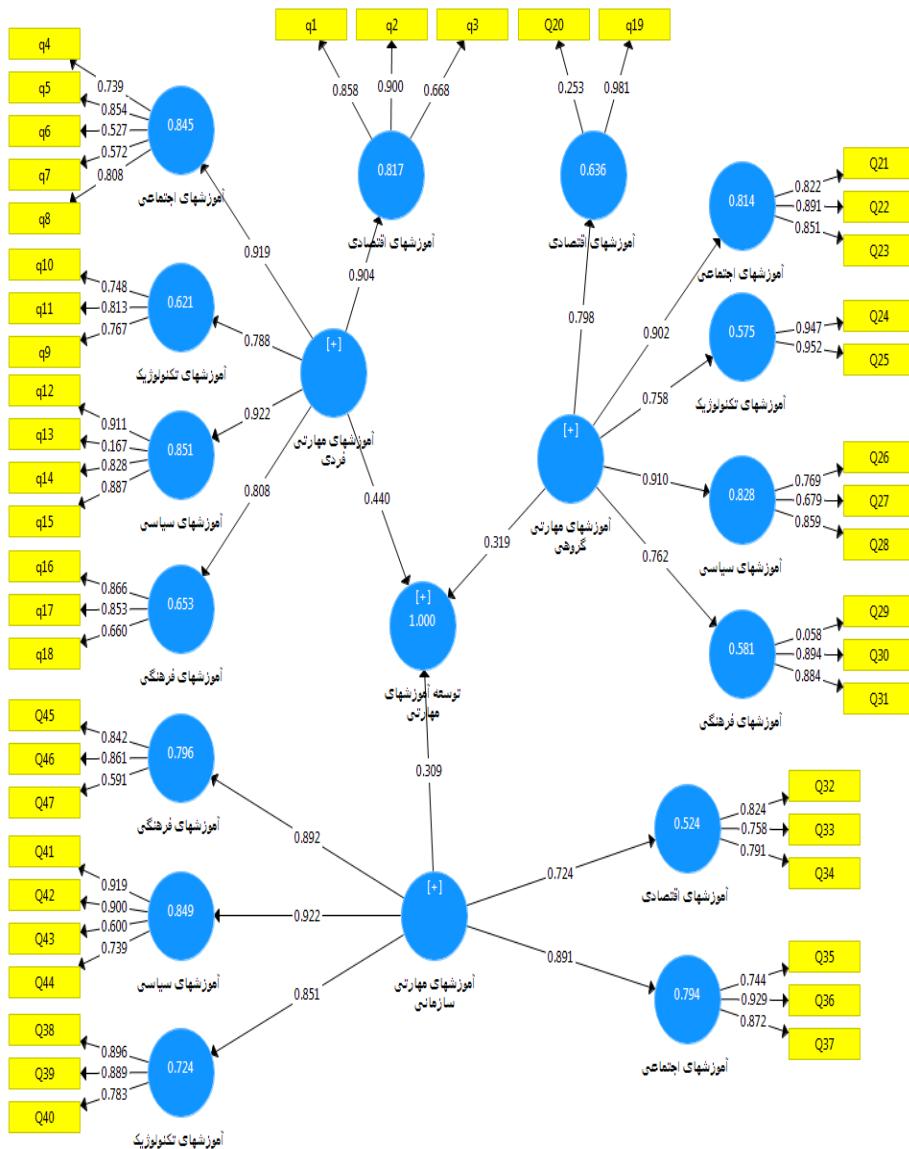
رتبه	ضریب استاندارد	سوالات پرسشنامه
1	0.989	مهارت مدیریت زمان در فعالیت‌های گروهی و استفاده از فرصت‌های شغلی
2	0.953	سلط بر فناوری‌های ارتباطی و استفاده از آن در جهت بهبود فرآیندهای کاری
3	0.946	مهارت گزارش نویسی و مدیریت جلسات و نشستهای
4	0.94	مهارت هوش فرهنگی و استفاده از آن در ارتباطات
5	0.933	مهارت اعتماد به نفس و تصمیم‌گیری در شرایط ابهام
6	0.93	مهارت مشارکت اجتماعی به عنوان شهروندی فعال
7	0.925	مهارت سخترانی و رایزنی و انجام مذاکرات سازمانی
8	0.908	مهارت قدرت بخشی و الهام بخشی به دیگران
9	0.904	آموزش آمادگی برای کار در شرایط مبهم
10	0.895	سلط بر فناوری‌های ارتباطی در جهت دستیابی به اهداف سازمان
11	0.891	مهارت کارتیمی در گروه‌های سازمانی بصورت عملی
12	0.891	توانمندی تفکر حل مسائل در قالب گروه و تیم
13	0.886	مهارت همکاری گروهی در فرهنگ‌های متنوع و متضاد
14	0.886	مهارت حل مسائل پیچیده سازمانی
15	0.885	مهارت تحلیل اطلاعات و درک الگوهای ذهنی
16	0.88	مهارت تجربیه و تحلیل امکانات و محدودیت‌ها
17	0.878	مهارت شایستگی همکاری و هماهنگی با فرهنگ‌های متنوع
18	0.873	مهارت دارا بودن ذهن پرسشگر و جستجوگر
19	0.867	مهارت شناخت حقوق شهروندی و مراعات حقوق دیگران
20	0.863	آموزش خطرپذیری و کارآفرینی
21	0.858	آموزش بکارگیری هوش اجتماعی
22	0.857	مهارت شناخت و کنترل هوش هیجانی
23	0.852	مهارت ارتباط موثر و درک رفتاری متقابل(مهارت ارتباط شفاهی-کتبی)
24	0.849	مهارت سازگاری و تطبیق در سازمان

25	0.839	مهارت‌های انسانی و ادرائی در محیط سازمان
26	0.821	مهارت‌های زندگی و درک زندگی اجتماعی
27	0.815	مهارت و قابلیت فراگیری دانش جدید
28	0.811	مهارت ارائه کمک‌های اولیه به هم نوعان
29	0.786	مهارت و توانمندی برنامه ریزی و سازماندهی فعالیت‌ها
30	0.781	مهارت هدایت مذاکرات درون گروهی
31	0.766	مهارت علم و دانش فرا رشته‌ای
32	0.749	آموزش مهارت شخصی ارتباط گیری با دیگران
33	0.749	مهارت تصمیم‌گیری، ساماندهی زمان و فرصت
34	0.748	مهارت سواد رسانه‌ای و شناخت نحوه بکارگیری از رسانه‌ها
35	0.741	مهارت مدیریت زمان در سازمان و استفاده بهینه از فرصت‌های محیطی
36	0.714	توانمندی درک رفتاری متقابل در محیط سازمان
37	0.696	مهارت بودجه بندی و بازاریابی سازمانی
38	0.654	آموزش مهارت مدیریت زمان و استفاده مطلوب از فرصت‌ها
39	0.65	مهارت و توانایی گفتگو و برقراری گفتمان
40	0.634	مهارت ارتقای انگیزه فردی و پشتکار در کار
41	0.614	مهارت شناخت فرهنگ عمومی سازمان و شناخت خرده فرهنگ‌ها
42	0.565	مهارت پذیرش تعهد و مسئولیت
43	0.565	مهارت و توانایی رهبری گروه
44	0.507	آموزش مهارت تفکر نو انتباقي
45	0.207	مهارت تبادل افکار و راه اندازی کسب و کارهای خانگی و خانوادگی

سوال سوم: مدل کمی شایستگی فارغ التحصیلان دانشگاهی برای اشتغال در هزاره سوم کدام است؟
در این بخش از پژوهش برای بررسی روابط بین متغیرهای حاصل از تحقیق کیفی و دلفی؛ از تحلیل مسییر با استفاده از نرم افزار اسماارت پی ال اس استفاده شد. در روش PLS و نرم افزارهای مرتبط با آن مثل SmartPLS در ابتدا از صحت روابط موجود در مدل‌های اندازه گیری با استفاده از معیارهای پایایی و روایی اطمینان حاصل شد و سپس روابط موجود در بخش ساختاری بررسی و تفسیر شدند. ذکر این نکته ضروری است که تنها در صورتی روابط بخش ساختاری قابل تفسیر هستند که روابط و بخش مدل‌های اندازه گیری در حد قابل قبول باشند. اگر پژوهشگر با مقادیر پایین تر از حد قبل قبول در بخش‌های مدل اندازه گیری روبرو شود، باید ابتدا به اصلاح بخش مدل‌های اندازه گیری پرداخته و سپس روابط بخش ساختاری مدل خود را بررسی و تفسیر نماید (Davari & Rezazadeh, 2018).

در شکل ۱ مدل اولیه تحلیل عاملی تاییدی آمده است. نظر به این که به جز ضرایب مربوط به سوالات ۱۳ و ۲۹، سایر ضرایب بالاتر از 0.40 بوده و بر اساس آزمون t معنی دار شدند، فرضیه‌های پژوهش در سطح احتمال 0.95 تایید شدند. از این رو می‌توان همسویی سوالات پرسشنامه برای اندازه گیری مفاهیم را در این مرحله معتبر دانست (Homan, 2013).

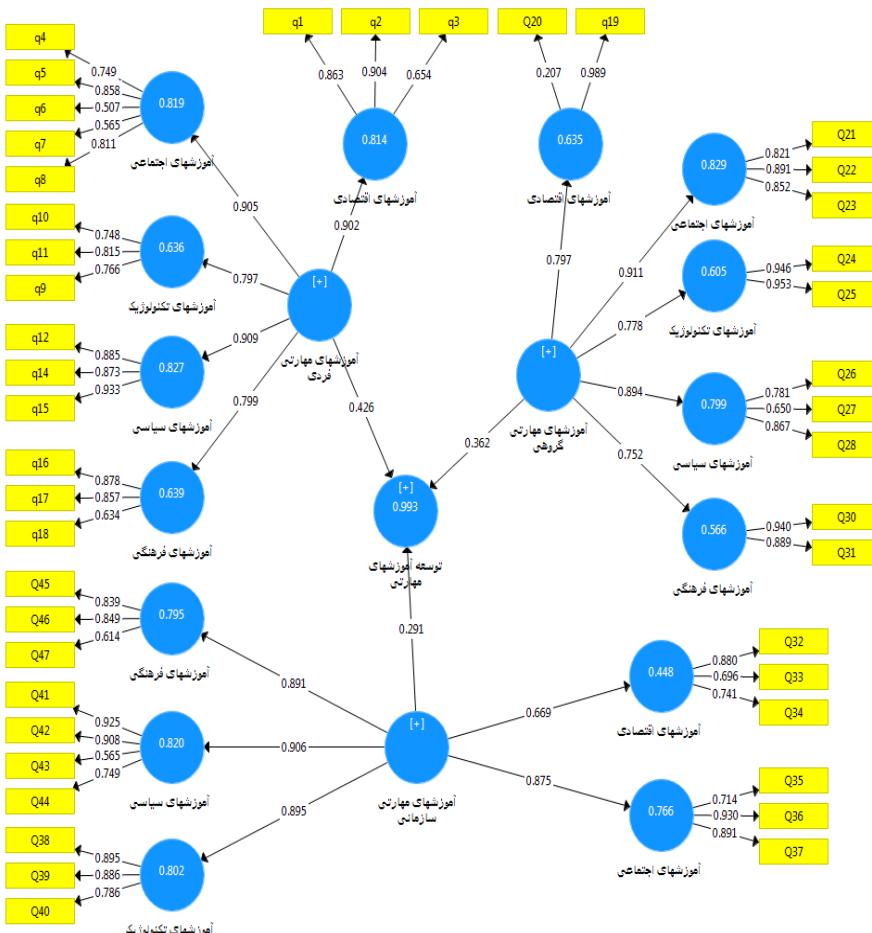
¹ SmartPLS



شکل ۱: مدل تحلیل عاملی تائیدی اولیه

مدیریت بر آموزش سازمانها

بعد از حذف شاخص‌های ۱۳ و ۲۹ مدل تحلیل عاملی تائیدی اصلاح و دوباره اجرا شد که نتیجه در شکل ۲ دیده می‌شود. در مدل نهایی کلیه ضرایب بالاتر از ۰/۴۰ بوده و در سطح احتمال ۰/۰۵ معنی دار بودند. از این رو روابط بین سازه‌ها یا متغیرهای پنهان قابل استناد است.



شکل ۲: مدل اصلاحی تحلیل عاملی تائیدی

بحث و نتیجه‌گیری

مدل نهایی پژوهش به روش کمی از طریق آزمون‌های تحلیل عاملی تاییدی و معیار افزونگی مورد سنجش قرار گرفت و مدل نهایی با توجه به معیار نیکویی برازش معادل ۹۴,۰ که مقدار مناسبی است، تبیین شد.

با توجه به نتایج حاصل از پژوهش کمی در آزمون مدل اصلاحی تحلیل عاملی تاییدی – مدل ضریب استاندارد، به ترتیب توسعه آموزش‌های مهارتی فردی (۰/۴۲۶) و توسعه آموزش‌های مهارتی گروهی (۰/۳۶۲) و توسعه آموزش‌های مهارتی سازمانی (۰/۲۹۱) بیشترین مقدار را به خود اختصاص داده است که نشان دهنده اهمیت بیشتر سطح فردی در احراز شایستگی‌ها است. همچنین ضمن تبیین همه شاخص‌ها در مدل، آنچه که در احراز شایستگی‌های فرد اهمیت زیادی پیدا می‌کند آموزش‌هایی است که منجر به توسعه مهارت‌هایی فراتر از تخصصی صرف بوده و بیشتر مهارت‌های مربوط به فکر و اندیشه برای تقویت و بهبود ذهن مبتکر و خلاق را در بر می‌گیرد. تا به فرد این شایستگی را بدهد که در مواجه با فرهنگ‌های مختلف و شرایط مبهم کاری، با انجام تحلیل منطقی، مناسب‌ترین تصمیم را اتخاذ نماید.

با توجه به مدل ارائه شده و نتایج حاصله از پژوهش کیفی و نظرات خبرگان علمی و اجرایی دانشگاهی، برای احراز شایستگی، توسعه این آموزش‌ها در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی دسته بندی شدند. اولویت مهارت‌های فردی و نیز لزوم آموزش‌های مهارتی برای دانشجویان و تاثیر آنها در اشتغال با نتایج پژوهش‌های دیگر نیز همخوانی دارد از جمله نتایج پژوهش‌های (Khakpour et al., 2020; Sharaf & Abbaspour, 2015; Abulhassan & Roberts, 2021). در خصوص سطح گروهی و شایستگی کار با دیگران در قالب تیم و گروه، شایستگی همکاری و هماهنگی با فرهنگ‌های متنوع به عنوان یک مهارت تعیین کننده مطرح می‌شود. که این اهمیت با یافته‌های پژوهش (Chiper, 2013) نیز همخوانی دارد. یافته‌این پژوهش با نتایج مطالعات مختلف از جمله (Takeuchi et al., 2021)، در تایید اهمیت آموزش‌هایی که منجر به شایستگی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در سطح سازمانی می‌شود، همخوانی دارد. اینکه آموزش‌ها بتواند مهارت‌هایی چون تصمیم گیری، تشخیص و حل مسائل سازمانی، توانایی مذاکره و ارتباط با دیگران و پاسخگو بودن را در فارغ التحصیلان ایجاد نموده و در عین حال بتواند خود را به راحتی با محیط سازمان و فرهنگ حاکم برآن منطبق نماید.

پیشنهادات: با توجه به نتایج مطالعات و واقعیت‌های موجود، نیروهای انسانی با مهارت‌های سنتی، در رقابت با روبات و هوش مصنوعی برای تصدی شغل‌ها، قادر به ادامه کار نبوده و ضروری است از طریق آموزش‌های مهارتی، به قابلیت‌های متنوع و جدیدی مجهز شوند تا از شایستگی لازم برای کار در شرایط موجود برخوردار باشند. بنابراین با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود که دانشگاه‌ها و مراکز

مدیریت بر آموزش سازمانها

آموزش عالی در تدوین برنامه‌های آموزشی، ضمن توجه به مهارت‌های گروهی و سازمانی، اولویت هدف گذاری را بر توسعه آموزش‌های مهارتی فردی دانشجویان که بیشتر شایستگی هایی در حوزه مهارت‌های فکر، اندیشه، خلاقیت و توانمندی‌های ذهنی را شامل می‌شود، قرار دهنده.

محدودیت‌ها: با توجه به ماهیت روش دلفی، انتخاب پاسخگویان با شیوه ای رایج در روش‌های پیمایشی یا تجربی که عموماً بر نمونه گیری احتمالی و نمونه‌های تصادفی تأکید دارند، انجام نمی‌شود. در روش دلفی بر حضور افراد متخصص و خبره در زمینه موضوع مورد نظر تأکید می‌شود و به همین دلیل استفاده از روش‌های نمونه گیری غیر تصادفی مورد تأکید قرار می‌گیرد. در نمونه گیری غیر تصادفی به جای تکیه بر عامل شناس، نمونه به مدد قضاویت انسانی انتخاب می‌شود، قضاویتی که خود تحت تأثیر آمیزه ای از اطلاعات و علائق شکل می‌گیرد. بنابراین احتمال عدم استفاده از نظرات مفید خبرگانی که در دسترس نبودند، می‌تواند از محدودیت‌های این تحقیق باشد.

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه دکتری نویسنده اول در دانشگاه پیام نور تهران بوده و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست.

منابع

- Abulhassn, A., & Roberts, E. P. L. (2021). Exploring the impact of an NSERC CREATE program on job readiness among science and engineering graduate students and postdoctoral fellows. *Education for Chemical Engineers*, 36, 176–189. <https://doi.org/10.1016/J.ECE.2021.06.002>
- Altynai, B., Bissenbayeva, Z., Dana, B., Elmira, U., & Saltanat, M. (2013). Modern Approaches in Professional Communicative Competence Formation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 89, 710–714. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.919>
- Amir Arjomandi, Z., & Jahangiri, M. (2020). Monitoring the employment status of graduates of universities, research institutes and higher education centers in the country. *Ministry of Science, Research and Technology*, 60-61. [In Persian].
- Aránega, S. (2014). Competences for employability: How can they be developed and assessed in initial training? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, 366–372. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.08.015>
- Arasteh, H. & Fazeli Masuleh, S. T. (2012). Rankings and characteristics of world class universities. *Iranian Journal of Engineering Education*, 13(52), 87-101. doi: 10.22047/ijee.2012.1798 [In Persian].

- Asonitou, S. (2015). Employability skills in higher education and the case of greece. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 283–290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1202>
- Azizi, N. (2004). Employment and higher education: the strategies for coupling higher education to the needs of labor market. *Journal of Research and Planning in Higher Education*, 10(1,2), 31–32. <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?id=32984> [In Persian].
- Bekri, R. M., Ruhizan, M. Y., Norazah, M. N., Norman, H., Nur, Y. F. A., & Ashikin, H. T. (2015). The formation of an E-portfolio indicator for Malaysia skills certificate: A modified Delphi survey. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 290–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.660>
- Cetinavci, U. R. (2012). Intercultural communicative competence in ELT. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 3445–3449. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.082>
- Chenic (Cretu), A. S., Angelescu, C., & Gheorghita, A. R. (2012). Providing labor market flexicurity and quality of life through better education and professional training. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 4560–4566. <https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2012.06.296>
- Chiper, S. (2013). Teaching intercultural communication: ICT resources and best practices. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93(2010), 1641–1645. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.094>
- Davari, A., & Rezazadeh, A. (2018). *Structural equation modeling with PLS*. Iranian Student Book Agency, Tehran, Iran. [In Persian].
- Duisberg, C. (2001): Malaysia polytechnic system development long term master plan 2001-2010. Rep. 6, Vol. 1
- Ebert, L., Mollart, L., Nolan, S. J., & Jefford, E. (2020). Nurses and midwives teaching in the academic environment: An appreciative inquiry. *Nurse Education Today*, 84, 104263. <https://doi.org/10.1016/J.NEDT.2019.104263>
- Ekaterina, G., Anastasya, B., & Ksenya, G. (2015). Sociocultural competence training in higher engineering education: The role of gaming simulation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 166(d), 339–343. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.533>
- Finn, E. & Wylie, R. (2021). Collaborative imagination: A methodological approach. *Futures*, 132, 102788. <https://doi.org/10.1016/J.FUTURES.2021.102788>
- Fu, N., Flood, P. C., Rousseau, D. M., & Morris, T. (2021). Resolving the individual helping and objective job performance dilemma: The moderating effect of team reflexivity. *Journal of Business Research*, 129, 236–243. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.02.058>
- Homan, H. A. (2013). *Research Methodology in Behavioral Science (Foundations Science)*. Samt:Tehran, Iran (In Persian).

- Shinal, J.. (2014). Future economy: Many will lose jobs to computers. *Special for USA TODAY*, 2–3. <http://www.theforeseer.com/economic-projections-2060/>
- Kaivola, T., Salomäki, T., & Taina, J. (2012). In quest for better understanding of student learning experiences. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 8–12. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.057>
- Khakpour, A., Ghiasvand, N., & Kalantari, H. (2020). The role of personal knowledge management on the emoloymability of engineering students. *Iranian Journal of Engineering Education*, 22(88), 23-42. DOI: 10.22047/IJEE.2020.217592.1720 [In Persian].
- Khalifa, A. S. (2021). Strategy and what it means to be strategic: redefining strategic, operational, and tactical decisions. *Journal of Strategy and Management*, 14(4), 381–396. <https://doi.org/10.1108/JSMA-12-2020-0357>
- Toffle M.I.M., M.E. (2014). Cross-Cultural Website Analysis as a Method for Teaching Intercultural Competence in the University English Program. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 3524–3535.
- Magsoudi, F. (2014). The role of vocational and technical eduations in the country's economy and business development. *Monthly Labor and Society*. 173, 40-47. [In Persian].
- Malekifar, F. (2007). Future careers: The high-potentioal jobs of tomorrow. *Tadbir*, 183, 27–31 (In Persian).
- Manyika, J., Susan, L., Michael, C., Bughin, J., Jonathan, W., Batra, P., Ko, R., & Sanghvi, S. (2017). Workforce transitions in a time of automation - executive summary. *Mckinsey Globar Institute*, December, 28. [https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured Insights/Future of Organizations/What the future of work will mean for jobs skills and wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Executive-summary-December-6-2017.ashx](https://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/What%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/MGI-Jobs-Lost-Jobs-Gained-Executive-summary-December-6-2017.ashx)
- Mayring, P. (2000). *Qualitative Content Analysis*. Translated by Bryan Jenner. London: SAGE Publication.
- Mioara, M. S. (2012). The impact of technological and communication innovation in the knowledge-based society. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 51, 263–267. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.08.156>
- Mohammadi, M. (2020). *Students' professional and individual skills: development methods*.The 14th Iran Conference on Quality Assurance. Tehran, Iran. [In Persian].
- Mohammadi, M., Naseri Jahromi, R., Rahmani, H. & Moeini Shahraki, H. (2011). Provide an explanatory model of students' perception of the quality of professors' responsibilities, hidden curriculum and their achievements in university. *Curriculum Research*, 2(1), 153-181 [In Persian].
- Nazarenko, L. (2014). Development of intercultural competence in the teaching of business Russian. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 141, 899–902. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.157>

- Nganga, L., Roberts, A., Kambutu, J., & James, J. (2020). Examining pre-service teachers' preparedness and perceptions about teaching controversial issues in social studies. *The Journal of Social Studies Research*, 44(1), 77–90. <https://doi.org/10.1016/J.JSSR.2019.08.001>
- Niu, M., Wang, Z., & Zhang, Y. (2022). How information and communication technology drives (routine and non-routine) jobs: Structural path and decomposition analysis for China. *Telecommunications Policy*, 46(1), 102242. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2021.102242>
- Onyiriuba, L. (2016). Bank strategic business units planning, marketing and risk management. *Bank Risk Management in Developing Economies*, pp. 223–245. Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-805479-6.00013-4>
- Ranai, M., Rezai, P., Karimyan, F., & Karimi, F. (2012). Challenges rooted in curriculum globalization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 4567–4570. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.297>
- Robbins, S. P. (2009) *Organizational Theory: Structur, Design and Applications*. Alvani, Mehdi & Danaee Fard, Hassan. 3rd ed. Tehran: Saffar Publishing. 98-106
- Robbins, Stephen P., Judg, Timothy A. (2014) *Organizational Behavior*. Mahdi Zareh. 4th. Tehran: Nasspublishing, 275-301 and 515-525
- McKay, D. R. (2010). *Fastest growing jobs for college graduates*. <https://www.thebalancecareers.com/fastest-growing-jobs-for-college-graduates-525684>.
- Praliyev, S., Dogan, I., Abdigapbarova Ulzharkyn, M., Turgunbayeva, B., Kosanov, B., & Uaidullakyzy, E. (2013). Formation of the professional self-improvement cCompetence formation of the university students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences Volume 89*, s 916–920
- Sharafi, Md., & Abbaspour, A. (2015). Identify the employability capabilities of university graduates based on the data theory of the foundation. *Quarterly Journal of Innovation and Entrepreneurship*. 4(7), 33-48. <http://journalie.ir/Article/391> . [In Persian].
- Störmer, E., (2014). *The future of work jobs and skills in 2030*. UK Commission for Employment and Skills, Evidence Report 84UK
- Takeuchi, N., Takeuchi, T., & Jung, Y. (2021). Making a successful transition to work: A fresh look at organizational support for young newcomers from an individual-driven career adjustment perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103587. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103587>
- Zahidi, S. (2020). Jobs of tomorrow. *Journal of Counselling & Development*, 17(8), 677–678. <https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1939.tb00511.x>