

# رابطه بین شایستگی های کانونی و حرفه ای دانشجویان کشاورزی و ساختار اجتماعی آموزش با نقش میانجی انگیزه تحصیلی

مسعود سامیان<sup>۱</sup>

دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران

رضا موحدی

دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران

ابراهیم صالحی عمران

استاد گروه علوم تربیتی دانشگاه مازندران، ایران

حشمت اله سعدی

دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا همدان، ایران

## چکیده

بسیاری از فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها، در حوزه کاری خود پس از فراغت از تحصیل موفق عمل نمی‌کنند؛ که یکی از دلایل آن نداشتن انگیزه تحصیلی و شایستگی‌های لازم در طول دوران تحصیل می‌باشد. هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین شایستگی‌های کانونی و حرفه‌ای دانشجویان کشاورزی و ساختار اجتماعی آموزش با نقش میانجی انگیزه تحصیلی می‌باشد. پژوهش حاضر پژوهشی کاربردی است با ماهیت یا رویکرد کمی که به شیوه توصیفی-همبستگی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را دانشجویان کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا همدان در سه مقطع تحصیلی کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری تشکیل می‌دهند که شامل ۴۴۰ نفر می‌باشند که از این تعداد بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۵ نفر به‌عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد می‌باشد که روایی آن توسط متخصصان فنی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن نیز از طریق آزمون آلفای کرونباخ محاسبه گردید که مقدار آن برای بخش‌های مختلف پرسشنامه بالاتر از  $0.79$ ،  $\alpha$  به دست آمد. نتایج تحقیق نشان داد که بین شایستگی‌های کانونی، حرفه‌ای و ساختار اجتماعی آموزش رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه بین تأثیر ساختار اجتماعی آموزش بر شایستگی‌های کانونی  $0.67$ ؛ و تأثیر ساختار اجتماعی آموزش بر شایستگی‌های حرفه‌ای  $0.59$ ، به دست آمد. همچنین نتایج حاصل از تحلیل مسیر با استفاده از نرم‌افزار LISREL8.8 و SmartPLS3 نیز نشان‌دهنده ارتباط مستقیم و معنادار شایستگی‌های کانونی با ساختار اجتماعی آموزش با ضریب مسیر  $0.69$ ؛ و مقدار  $t=6.75$  و نیز ارتباط مستقیم شایستگی حرفه‌ای با ساختار اجتماعی آموزش با ضریب مسیر  $0.84$ ؛ و همچنین ارتباط غیرمستقیم بین شایستگی‌ها و انگیزه تحصیلی با ساختار اجتماعی آموزش بود.

واژه‌های کلیدی: شایستگی کانونی، شایستگی حرفه‌ای، ساختار اجتماعی آموزش، انگیزه تحصیلی

۱- نویسنده مسئول مکاتبات، m.samian92@basu.ac.ir

## مقدمه

امروزه دانشگاه ها در عرصه های متنوع و متعددی از جمله ابعاد مدیریت دانشجویان و اعضای هیئت علمی در سطح ملی و بین المللی، مدیریت پژوهش و سرمایه گذاری در آن با همدیگر رقابت می کنند، آن ها نیازمند حفظ اعتبار، شهرت، تولید کارهای پژوهشی سطح بالا، راضی نگه داشتن دانشجویان و اعضای هیئت علمی و پاسخگویی به نیازهای روبه رشد جامعه اند (سلیمی و همکاران، ۱۳۹۴). در حقیقت دانشگاه مسئول تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر، به عنوان مهم ترین سرمایه جامعه است (صالحی عمران، ۱۳۸۵). نقش اساسی مورد انتظار از دانشگاه، پرورش انسان دانا، توانا و شکوفا کننده جامعه است (طهماسبی و همکاران، ۱۳۸۹).

دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی نه تنها به دلیل تربیت نیروی انسانی متخصص، بلکه به جهت گسترش مرزهای دانش و از دیدگاه های رشد شخصی، ملی و بین المللی مورد توجه هستند (مدهوشی و نیازی، ۱۳۸۹). به دلیل شرایط خاص زندگی در دنیای مدرن لازم است تا دانشگاه نسبت به ایجاد و نهادینه کردن مجموعه ای از قابلیت ها در دانشجویان که آن ها را شایستگی می خوانیم، اهتمام ورزد. این شایستگی ها، قابلیت دانشجو را برای زندگی اجتماعی مدرن افزایش می دهد (شارع پور و همکاران، ۱۳۸۰).

بنابراین می توان دو دسته شایستگی ها را برای دانشجویان برشمرد؛ دسته اول شایستگی ها کانونی و بنیادی و دسته دوم شایستگی ها حرفه ای و مورد نیاز برای شغل. به عبارت دیگر شایستگیها به دو گروه تقسیم می شوند: یکی شایستگی هایی موسوم به شایستگی ها یک حوزه خاص که مربوط به دانش، مهارت ها و نگرش هایی است که فرد از طریق یک حوزه مطالعاتی خاص برای فعالیت در یک حرفه کسب می کند؛ و دیگر شایستگی هایی تحت عنوان شایستگی ها عمومی است. در تدوین برنامه درسی مبتنی بر شایستگی، یک توالی دنبال می شود. به این شکل که ابتدا پروفایل شغلی تنظیم می شود، آنگاه وظایف شغلی مهم به دنبال آن می آیند و در انتها پروفایل فارغ التحصیل متشکل از شایستگی ها کانونی (انتخاب شده) قرار گرفته که ارتباط مستقیمی با پروفایل شغلی دارد. در پروفایل برنامه درسی، سطح نهایی کسب شده توسط فارغ التحصیلان بر اساس استانداردهای شایستگی های هر دو گروه (شایستگی ها عمومی و شایستگی ها خاص هر حوزه) سنجیده می شود. در این تحقیق نیز سعی بر آن است به بررسی شایستگی ها عمومی و حرفه ای دانشجویان پرداخته شود.

در این مطالعه پس از بررسی شایستگی های کانونی و حرفه ای دانشجویان درصدد هستیم تا عوامل فردی و اجتماعی مهم مؤثر بر این شایستگی ها را شناسایی کنیم. در مورد عوامل فردی مهمترین عوامل از قبیل جنسیت، عملکرد تحصیلی، توانایی شخصی و انگیزه مورد بررسی قرار خواهد گرفت. در مورد عوامل اجتماعی در اینجا منظور عواملی است که در آموزش به صورت اجتماعی شکل می گیرند این مورد تحت عنوان ساختار اجتماعی آموزش مطرح می باشد.

ساختار اجتماعی آموزش بر مناسبات اساتید و دانشجویان با یکدیگر و روابط دانشجویان با همدیگر در فرایندهای آموزشی دلالت دارد (قانعی راد و ابراهیم آبادی، ۱۳۸۹). از دیدگاه جامعه شناسی ورود دانشجو به محیط دانشگاه به

معنای عضویت در یک اجتماع علمی - فرهنگی با مناسبات، روابط، ارزش ها، هنجارها و نمادهای خاص خود است. در دهه های اخیر، مطالعات متعددی به اهمیت اساسی فرایندهای جامعه پذیری و نقش و جایگاه کارگزاران جامعه پذیری در تکوین مرزبندی های هویتی در سطوح گوناگون توجه نشان داده اند (قادر زاده و شفيعی نیا، ۱۳۹۱).

ساختار اجتماعی آموزش، به عنوان اصلی ترین متغیر مستقل، بر گستره و شدت ارتباطات و تعاملاتی دلالت دارد که در میدان آموزشی میان دانشجویان ساری و جاری است؛ ارتباطاتی که تقویت کننده فرایندهای آموزشی و تسهیل گر فرآیند جامعه پذیری در میان دانشجویان متعلق به اجتماعات و خرده فرهنگ های گوناگون است در این تحقیق ساختار اجتماعی آموزش از طریق متغیرهای سابقه جامعه پذیری دانشجویان، یادگیری تعاملی، ارتباطات دانشجویان با اساتید، تعاملات اجتماعی دانشجویان و مشارکت در انجمن های دانشجویی (روابط انجمنی) سنجیده می شود.

با توجه به اهمیت موضوع و نیز با توجه به این که شایستگی های مورد نیاز دانشجویان بیشتر شامل شایستگی ها کانونی و حرفه ای برای ورود به بازار کار می باشد و عوامل فردی و ساختار اجتماعی آموزش نیز بر آن تأثیرگذار می باشد لذا در این تحقیق از دو نوع مدل شایستگی کانونی و حرفه ای به عنوان متغیر وابسته تحقیق و عوامل فردی و ساختار اجتماعی آموزش نیز به عنوان متغیرهای مستقل تحقیق در مدل مفهومی پژوهش استفاده شده است.

در حوزه پژوهش های علمی، مفهوم شایستگی نخستین بار توسط McClelland در اواخر دهه ۱۹۶۰ و اوایل ۱۹۷۰ مطرح شد (Cooper, 1998).

McClelland (1973)، شایستگیها را از عوامل کلیدی می دانست که بر کارایی یادگیری اثر میگذارد و نسبت به هوش تأثیر بیشتری بر عملکرد یادگیری دارد. از این رو در مقاله ای با عنوان اندازه گیری شایستگی به جای هوش به مفهوم شایستگی به عنوان ویژگی رفتاری و روان شناختی مرتبط با پیامدهای موفق در کار و زندگی می پردازد.

با مرور ادبیات موضوعی مربوط به شایستگی ها و بررسی تعاریف ارائه شده در مورد شایستگی، اولین چیزی که به خوبی مشخص است، فقدان تعریف واحد و اصطلاح شناسی معین در مورد شایستگی و معنا و مفهوم آن است (حیدری و همکاران، ۱۳۹۲). مفهوم شایستگی، مفهومی چندبعدی و دربردارنده ترکیبی از ویژگی های شخصی (دانش، مهارت های شناختی، انگیزش، نگرش و احساسات)، شایستگی اجتماعی (دانش متنی) و هدایت (فعالیتها، رفتار و ابتکار عمل) برای رویارویی با تقاضاهای پیچیده در شرایط و بافتی خاص میباشد (Pinto, 2008). در مجموع می توان شایستگی را دارای چهار مؤلفه در کنار هم شامل مهارت، دانش، توانایی و انگیزه دانست. مهارت، توانایی پیاده سازی علم در عمل است که از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی به دست آمده و توسعه می یابد.

دانش<sup>۱</sup>، از راه تحصیل به دست می آید و زیربنای توسعه

1- Competency

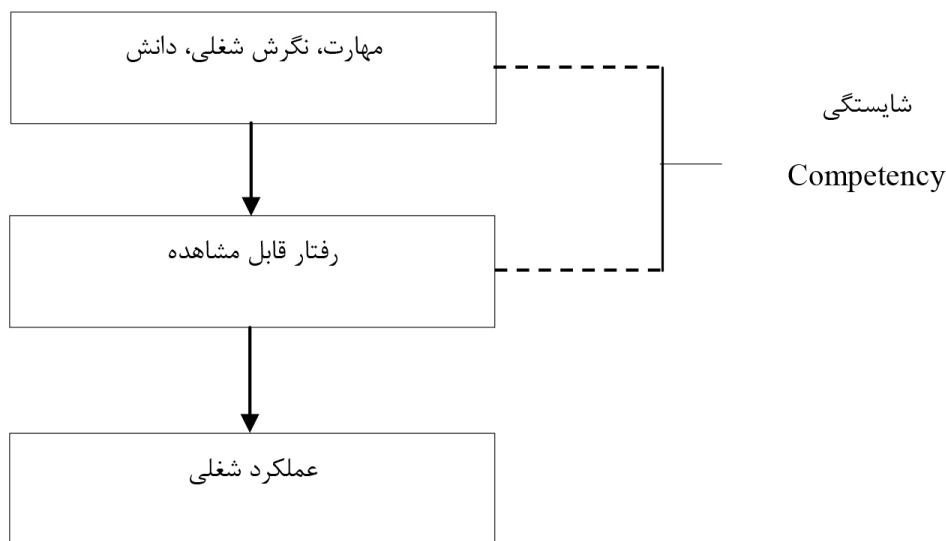
2- Skills

3- Knowledge

مهارت و نگرش است. توانایی<sup>۴</sup>، این مفهوم مشابه مهارت می باشد، با این تفاوت که مهارت ظرفیت خاصی برای انجام فیزیکی کارها است اما توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری را مشخص می سازد. نگرش<sup>۵</sup>، چارچوبی است که میدان اندیشه و عمل انسان را شکل میدهد (Mulder, 2001).

با توجه به تعاریف فوق مفهوم شایستگی در نگاره ۱ خلاصه می گردد؛

نگاره ۱. نمودار تعریف شایستگی



اصطلاح "شایستگی کانونی" اولین بار توسط Selznick (1957) و باهدف ترسیم شایستگی های مشخصی که برای شرکتها مزیت رقابتی می آفریند، مطرح شد. پس از آن (Pralhad & Hamel, 1990)، نشان دادند که شایستگی های کانونی رابطه مثبتی با توان رقابتی شرکتها دارند؛ و شایستگی کانونی مبتنی بر منابع انسانی یکی از عوامل کلیدی موفقیت سازمان در کسب مزایای راهبردی است (Khatri, 2000). شایستگی های کانونی، مجموعه ای از شایستگی های موردنیاز برای شناخت وظایف شغلی مهم در سطح رضایت بخش یا ممتاز تعریف شده است. به عبارتی، شایستگی های کانونی مستقیماً با وظایف کلیدی شغلی و خوشه های شایستگی های عمومی و شایستگی خاص هر حوزه در ارتباط هستند (حیدری و همکاران، ۱۳۹۲).

اصطلاح شایستگی کانونی ضرورتاً بر دانش و مهارتی تأکید دارد که شامل مجموعه ای از ویژگی های شخصیتی و مرتبط به هم است و می تواند تعداد متغیرهایی را که عملکرد شغلی را تبیین و پیش بینی می کنند، افزایش دهد (Clardy, 2008). مفهوم مهارت بیشتر به فعالیت های فنی یا عملکردهای یدی که دربردارنده انجام دادن یک شغل و یا هنر خاص باشد، برمی گردد (جانعلی زاده چوببستی، ۱۳۹۱).

با مرور مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه تحقیق شاخص های مربوط به شایستگی های کانونی عبارتند از؛ قابلیت جمع آوری، سازمان دهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات، توانایی بهره گیری از زبان خارجی، آشنایی با ابزارهای تولید و اشاعه دانش، قابلیت استفاده از تکنولوژی، توانایی برقراری ارتباط و تبادل اطلاعات، قابلیت بررسی و پذیرش عقاید مختلف، فهم فرهنگی، توانایی حل مسئله، توانایی محلی اندیشی، شناخت و عمل به عناصر رفتار سازمانی، شناخت و عمل به عناصر رفتار انسانی، درک و جهت گیری مثبت نسبت به رشته تحصیلی، داشتن انتظارات شغلی معقول، تعهد و اخلاق کار، قابلیت تفکر انتقادی، قابلیت انجام کار گروهی (شارع پور و همکاران، ۱۳۸۰؛ جانعلی زاده چوببستی و همکاران، ۱۳۹۱).

در خصوص "شایستگی های حرفه ای" باید گفت، در جوامع امروزی مشکل بیکاری، معضلی بزرگ است و در کشور عزیز ما ایران اسلامی نیز بحث اشتغال همواره از مسائل مبتلا به دولتمردان بوده و هست. یکی از وظایف مراکز آموزش عالی این است که نیروی کار موردنیاز کارفرمایان بنگاه های اقتصادی و یا صاحبان صنایع را بر اساس تقاضای آنان تربیت و عرضه نمایند به طوری که کارفرمایان از جذب و نگهداشت این نیروها در تولید، نهایت رضایت را داشته باشند و همانا اشتغال مولد و پایدار ایجاد گردد. پس لازم است در مراحل مختلف از فرایند مهارت و حرفه آموزی شامل، پژوهش، نیازسنجی و برنامه ریزی درسی، برنامه ریزی آموزشی، اجرای آموزش، ارزشیابی آموزش و ارزیابی خروجی سیستم آموزشی نگاه و رویکرد خاصی موردتوجه قرار گیرد که مهارت آموختگان مراکز آموزش عالی کشور به عنوان خروجی سیستم، حائز شرایط مشخصی از نظر دانش، مهارت، نگرش و قابلیت هایی باشند که بتوانند شرایط اشتغال را احراز کرده و ضمن اشتغال، استانداردها و معیارهای عملکردی شغل مورد تصدی خود را به نحو احسن و اثربخش انجام دهند و نسبت به سایر هم سطح آن خود عملکردی برتر و بالاتر داشته باشند. احراز این شرایط درواقع

4- Abilities

5- Attitude

تحقق مهارت آموختگان شایسته است و باید برای دستیابی به این مهم در تمامی مراحل از فرایند حرفه‌آموزی رویکرد شایسته محوری را پیاده کرد (خورشیدی و فرخی، ۱۳۹۱).

سازمان‌های امروزی که در فضای دانش‌محور، رقابتی و مشتری‌گرا فعالیت می‌کنند، مستلزم دستیابی سریع به نیروی انسانی توانمند، خشنود و متعهد می‌باشند. در واقع نیروی انسانی کارآمد شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است (میر کمالی، ۱۳۸۹).

از سویی شناسایی، پرورش و روزآمدسازی ظرفیت‌ها، شایستگی‌ها و قابلیت‌های نیروی انسانی نقش بسیار تعیین کننده ای در بقا و ادامه حیات سازمان در محیط‌های رقابتی دارد و به‌طورقطع هرگونه بی‌توجهی به این شایستگی‌ها به عنوان منابع استراتژیک و سرمایه‌های دانشی موجب می‌شود که سازمان قربانی تغییرات و رقابت‌های شدید عصر حاضر شوند (رمضانی، ۱۳۸۷).

با توجه به تعریف جامعه بین‌المللی بهبود عملکرد، مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد به صورتی اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل و یا عملکرد شغلی را بر اساس استانداردهای مورد انتظار انجام دهند، شایستگی نامیده می‌شود (دیپانتی، ۱۳۸۸) و فردی شایستگی حرفه‌ای دارد که از دانش، مهارت و توانایی لازم برای انجام شغل برخوردار بوده و بتواند مسائل مرتبط به وظایف شغلی خود را به‌طور مستقل و انعطاف‌پذیر انجام دهد و توان و تمایل به برنامه‌ریزی برای آینده در حوزه کاری خود و در داخل ساختار کار - سازمانی را داشته باشد (حمیدی زاده و براموند، ۱۳۹۰).

"ساختار اجتماعی آموزش" بر مناسبات دانشجویان با یکدیگر در فرایندهای آموزشی، اجتماعی و فرهنگی در محیط دانشگاه دلالت دارد. از دیدگاه جامعه‌شناختی ورود دانشجو به محیط دانشگاه به معنای عضویت در یک اجتماع علمی - فرهنگی با مناسبات، روابط، ارزش‌ها، هنجارها و نمادهای خاص خود است (قانعی راد و ابراهیم‌آبادی، ۱۳۸۹). در دهه‌های اخیر، مطالعات متعددی به اهمیت اساسی فرایندهای جامعه‌پذیری و نقش و جایگاه کارگزاران جامعه‌پذیری در تکوین مرزبندی‌های هویتی در سطوح گوناگون توجه نشان داده‌اند (Sanderson, 2002; Jenekins, 2000).

اغلب صاحب‌نظران بر این باورند که آموزش عالی به‌مثابه یکی از کارگزاران اصلی جامعه‌پذیری جدید در رقابت با کارگزاران جامعه‌پذیری اولیه می‌تواند نگرش، باور و رفتار مخاطبان خود را تحت تأثیر قرار دهد (Thelin, 1992؛ حاجیانی، ۱۳۹۰). به‌بیان‌دیگر، با ورود افراد به گروه‌ها و اجتماعات بزرگ‌تر مانند دانشگاه، انتظار می‌رود که نوعی جهش در وابستگی عاطفی افراد ایجاد شود و در این نهادها و اجتماعات وابستگی عاطفی افراد تعمیم یابد و افراد ضمن پرورش توانایی‌های شناختی و عاطفی، به‌تدریج گرایش‌های عاطفی مثبت نسبت به دیگرانی غیر از اجتماع محلی و قومی خود پیدا کنند و خود را جزئی از «مای» کلی‌تر تعریف نمایند (قادر زاده و شفیعی نیا، ۱۳۹۱).

پای خسته و همکاران (۱۳۹۶)، در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی شایستگی‌های موردنیاز توسعه کارآفرینی پایدار در آموزش عالی کشاورزی به این نتیجه رسیدند که در شکل‌گیری

شایستگی‌های توسعه پایدار کارآفرینانه، هفت بعد کلیدی نقش دارند که این ابعاد شامل: تفکر سیستمی، نگاه تلفیقی متنوع سازی و تفکر بین‌رشته‌ای، تفکر بصیرت‌گرا، هنجاری، اقدام بین فردی و مدیریت راهبردی می‌باشند.

خروش و همکاران (۱۳۹۶)، در تحقیقی با عنوان مدل مفهومی شایستگی‌های مورد انتظار از دانشجویان در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران به این نتیجه رسیدند که مدل مفهومی مبتنی بر شایستگی‌ها شامل چهار دسته اصلی شایستگی دانش موضوعی، دانش تربیتی، دانش تربیتی - موضوعی و دانش عمومی است.

صالحی عمران و همکاران (۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان بررسی نقش یادگیری‌های غیررسمی در پرورش شایستگی‌ها کلیدی در محیط‌های آموزش عالی و شغلی به این نتیجه رسیدند که بین نقش آموزش عالی و محیط شغلی در پرورش شایستگی‌های شغلی کلیدی، از طریق یادگیری‌های غیررسمی حاصل از تعاملات اجتماعی، تفاوت معناداری وجود دارد، به‌این‌ترتیب که نقش آموزش عالی بیشتر است.

سلیمی و همکاران (۱۳۹۴)، در تحقیقی با عنوان شایستگی‌ها اعضای هیئت‌علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری بیان داشتند که از دیدگاه دانشجویان دکتری، مهمترین شایستگی اعضای هیئت‌علمی در یک دهه آینده، شایستگی پژوهش خواهد بود، این در حالی است که در شرایط موجود، شایستگی تدریس اعضای هیئت‌علمی از وضعیت مطلوبتری برخوردار است.

گل باز و یعقوبی (۱۳۹۴)، در تحقیقی با عنوان سنجش توانمندی شغلی دانش آموختگان مقطع کارشناسی کشاورزی و راهکارهای بهبود آن از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه زنجان به این نتیجه رسیدند که راهکارهای توانمندسازی شغلی دانش آموختگان کشاورزی در هفت عامل: افزایش حمایت‌های دولتی، افزایش ارتباط بین بخش آموزش با اجرا، ایجاد تغییرات ساختاری در شیوه آموزشی، برگزاری دوره‌های آموزشی فنی حرفه ای در زمان تحصیل، ایجاد تغییرات ساختاری در محتوای آموزشی، تغییر در شیوه پذیرش دانشجو و اصلاح برنامه‌های درسی خلاصه شدند که در مجموع ۶۴ درصد از کل تغییرات مربوط به راهکارهای توانمندی شغلی پاسخگویان را تبیین می‌کنند.

صالحی عمران (۱۳۹۳)، در تحقیقی با عنوان آموزش شایستگی‌های کانونی در برنامه درسی به‌عنوان رویکرد جدید برای ایجاد ارتباط در مطالعات میان‌رشته‌ای به این نتیجه رسید که ضرورت دارد که از یک مفهوم کلیدی به نام آموزش شایستگی‌ها و مهارت‌های کانونی به‌عنوان رویکردی نو در فرایند تهیه و تنظیم محتوای برنامه‌های درسی آموزش عالی استفاده شود.

شیخ محمدی و همکاران (۱۳۹۳)، در تحقیقی با عنوان اثربخشی برنامه مبتنی بر شایستگی اجتماعی در افزایش مهارت‌های اجتماعی دانش‌آموزان دارای ناتوانیهای یادگیری به این نتیجه رسیدند که برنامه آموزشی مبتنی بر شایستگی اجتماعی می‌تواند باعث افزایش مهارت‌های اجتماعی این نوع دانش آموزان شود.

حیدری و همکاران (۱۳۹۲)، در تحقیقی با عنوان تأثیر آموزش عالی بر شایستگی‌های کانونی دانشجویان دوره کارشناسی کتابداری و علم اطلاعات: موردپژوهشی دانشگاه

فردوسی مشهد به این نتیجه رسیدند که آموزش بر ارتقاء سطح شایستگی های کانونی طی نیمسال های مختلف تحصیلی اثرگذار بوده است.

جانعلی زاده چوببستی و همکاران (۱۳۹۱)، در تحقیقی با عنوان شایستگی ها کانونی دانشجویان دانشگاه مازندران؛ ارتقاء یا افت؟ بیان داشتند که رضایت بخش نبودن کیفیت آموزشی دانشگاه مازندران از حیث تحقق شایستگی ها کانونی در بیشتر شاخصهای مربوطه و نامناسبتر شدن این کیفیت در مقایسه با گذشته دلالت دارد.

مؤمنی مهموئی و همکاران (۱۳۹۱)، در تحقیقی با عنوان بررسی میزان آموزش مهارت های اشتغالزا مورد نیاز بازار کار در برنامه های درسی کارشناسی ناپیوسته حسابداری، مهندسی عمران و صنایع غذایی به این نتیجه رسیده اند که دانشجویان (به جز فناوری اطلاعات، مدیریت خود و یادگیری) و استادان رشته حسابداری بر این باورند که مهارت های اشتغالزا در برنامه درسی این رشته آموزش داده نمی شود. دانشجویان رشته مهندسی عمران معتقدند که مهارت های اشتغالزا (به جز برنامه ریزی و مدیریت خود) آموزش داده می شوند.

طهماسبی و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان عوامل مؤثر بر توانمندی دانشجویان کشاورزی جهت ورود به بازار کار در عصر جهانی شدن انجام دادند. هدف از انجام این تحقیق این بود تا میزان شایستگی دانشجویان کشاورزی جهت ورود به بازار کار در عصر جهانی شدن و نیز عوامل مؤثر بر آن مورد بررسی قرار گیرد. به منظور تحقق این هدف ۲۹۷ نفر از دانشجویان دوره کارشناسی رشته های ده گانه کشاورزی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران در سال تحصیلی ۱۳۸۷-۸۸ با روش نمونه گیری طبقه ای تصادفی متناسب انتخاب شدند. داده ها نیز با استفاده از پرسشنامه به دست آمد. نتایج حاکی از آن بود که میزان شایستگی دوسوم از دانشجویان در حد متوسط و یکسوم آن ها در حد کم بوده است. کمترین میزان مهارت مربوط به مهارت خلاقیت و کارآفرینی، زبان انگلیسی و حل مسئله است و بیشترین میزان مهارت مربوط به مهارت های کاربرد رایانه است. Misbah et al (2015). ، به این نتیجه رسیدند که استفاده از روشهای آموزش مبتنی بر شایستگی سبب افزایش انگیزه دانش آموزان جهت یادگیری بیشتر میشود.

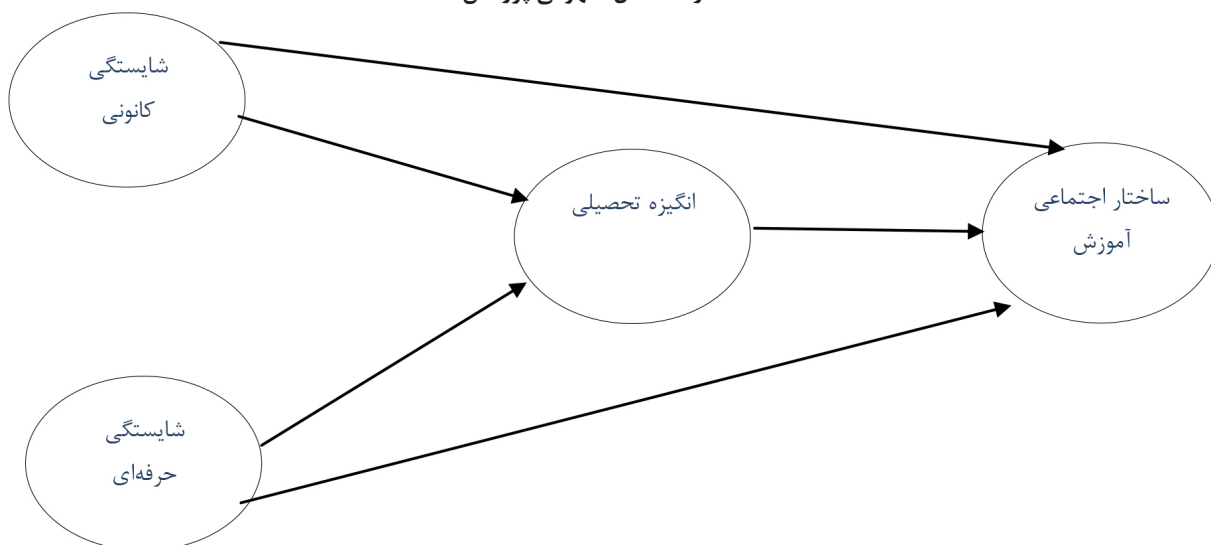
Katrien Koenen et al (2015). ، نیز به این نتیجه رسیدند که آموزش مبتنی بر شایستگی در حال ظهور است و اکثر مؤسسات آموزشی خود را از طریق ترکیبی از روشهای تدریس و ارزیابی سنتی و نیز بر اساس شایستگی طراحی کرده اند.

Khalifi & Nasimifar (2014) ، در پژوهشی تحت عنوان بررسی مؤلفه های هوش عاطفی به عنوان متغیرهای پیشبین شایستگی کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران به این نتیجه رسیدند که بین هوش عاطفی دانشجویان و شایستگی ها کارآفرینی آنان (سلامت فکری، کنترل درونی، عمل گرایی، توفیق طلبی و ریسک پذیری) رابطه مثبت و معنی داری وجود داشت. همچنین سه مؤلفه خوشبین بودن، توانایی حل مسئله و همدلی به ترتیب دارای بیشترین نقش در پیشبینی تغییرات متغیر شایستگی ها کارآفرینی بودند.

Kiffer & Tchibozo (2013) ، در مطالعه خود دریافتند با توجه به ماهیت در حال تغییر محیط های دانشگاهی در سال های اخیر، تدریس یک شایستگی برای اعضای هیئت علمی محسوب شده و دانشگاه ها باید به دنبال یافتن چارچوب های مرجع برای توسعه برنامه هایی برای بالندگی اعضای هیئت علمی جوان با رویکرد تغییر در نگرش، مهارت و دانش آنان باشند. Movahedi & Nagel (2012) ، در مقاله ای تحت عنوان شناسایی شایستگی های مورد نیاز دانش آموزان رشته ترویج و آموزش کشاورزی به این نتیجه رسیدند که ترکیبی از مهارت ها، مکانیسم ها، سیستم های حمایتی و همکاری با توجه به خود اشتغالی و کارآفرینی باید مورد توجه قرار گیرد تا وضعیت دانشجویان برای بازار کار بهبود یابد.

برای بررسی رابطه بین شایستگی های کانونی و حرفه ای با نقش میانجی انگیزه تحصیلی، با مرور ادبیات تحقیق، نگاره ۲ به عنوان چارچوب کلی برای مشخص نمودن روابط میان متغیرهای تحقیق مدلسازی شد. این مدل شامل متغیرهای شایستگی کانونی، شایستگی حرفه ای و ساختار اجتماعی آموزش می باشد همچنین، متغیر میانجی در این مدل انگیزه تحصیلی می باشد.

نگاره ۲. مدل مفهومی پژوهش



### اهداف تحقیق

هدف کلی این تحقیق رابطه بین شایستگیهای کانونی و حرفه ای دانشجویان کشاورزی و ساختار اجتماعی آموزش با نقش میانجی انگیزه تحصیلی می باشد؛ که اهداف جزئی زیر را دنبال می کند؛

- تأثیر ساختار اجتماعی آموزش بر شایستگی های کانونی دانشجویان کشاورزی.
- تأثیر ساختار اجتماعی آموزش بر شایستگی های حرفه ای دانشجویان کشاورزی.

### روش پژوهش

این پژوهش از نظر ماهیت از نوع پژوهشهای کمی و از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی است که به روش توصیفی-همبستگی و بر پایه راهبرد پیمایشی انجام شده است. گردآوری داده ها با استفاده از پرسشنامه و محقق ساخته صورت گرفت. ساختار پرسشنامه از پنج بخش تشکیل شده بود؛ سوالات فردی پاسخگویان، سوالات مربوط به شایستگی های کانونی (۷۴ سؤال)، سوالات مربوط به سنجش شایستگی های حرفه ای (۳۵ سؤال)، سوالات مربوط به سنجش ساختار اجتماعی آموزش (۲۱ سؤال) و سوالات مربوط به سنجش انگیزه تحصیلی (۲۲ سؤال). به جز سوالات فردی دیگر سوالات همگی در قالب طیف پنج قسمتی لیکرت به صورت کاملاً مخالفم یا خیلی کم (۱)، مخالفم یا کم (۲)، نظری ندارم یا تا حدودی (۳)، موافقم یا زیاد (۴)، کاملاً موافقم یا خیلی زیاد (۵) طراحی شدند. به منظور بررسی روایی سوالات پرسشنامه از نظرات اساتید و متخصصان مربوطه و اساتید دانشگاه بوعلی سینا استفاده شده است. برای سنجش پایایی آن نیز با انجام پیش آزمون، به تعداد ۳۰ پرسشنامه از هر جامعه آماری، از آلفای کرونباخ استفاده شد. نتایج حاصل از آلفای کرونباخ برای این تحقیق برای سوالات مربوط به شایستگی های کانونی به مقدار  $\alpha = .83$ ، برای سوالات مربوط به شایستگی های حرفه ای به میزان  $\alpha = .82$ ، برای سوالات مربوط به ساختار اجتماعی آموزش به میزان  $\alpha = .79$  و برای سوالات انگیزه تحصیلی به مقدار  $\alpha = .91$  به دست آمد.

شاخصهای مربوط به شایستگی های کانونی شامل ۱۵ شاخص بودند که عبارتند از: جمع آوری، سازمان دهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات، ابزار تولید و اشاعه دانش، برنامه ریزی و سازمان دهی فعالیت های شخصی، فهم فرهنگی، قابلیت استفاده از تکنولوژی، بهره گیری از زبان انگلیسی، توانایی محلی اندیشی، درک مثبت از رشته، عناصر رفتار سازمانی، برقراری ارتباطات و تبادل اطلاعات، انتظارات شغلی معقول، حل مسئله، قابلیت انجام کار گروهی، بررسی و پذیرش عقاید مخالف و قابلیت تفکر انتقادی می باشند؛ که هر کدام از این شاخص ها خود شامل ۳ تا ۶ گویه بوده اند و شاخص های به کاررفته در خصوص شایستگی های کانونی در این تحقیق توسط شارع پور و همکاران (۱۳۸۰) نیز تأیید شده اند.

در خصوص شایستگی های حرفه ای نیز شاخص های به کاربرده شده شامل ۶ شاخص: شایستگی ارتباطاتی، شایستگی تخصصی، شایستگی حل مسئله، شایستگی اخلاق حرفه ای کشاورزی، شایستگی اخلاقی و شایستگی عمومی می باشد که هر کدام از این شاخص ها نیز خود شامل ۵ تا ۸ گویه بوده اند و نیز شاخص های مربوط به ساختار اجتماعی آموزش نیز شامل ۴ شاخص یادگیری تعاملی، تعاملات اجتماعی، روابط انجمنی و ارتباط دانشجویان با اساتید می باشد که این شاخص ها نیز توسط تحقیق قانعی راد و ابراهیم آبادی (۱۳۸۹) تأیید شده است.

جامعه آماری این پژوهش شامل سه گروه می باشند: گروه اول شامل دانشجویان سال آخر تحصیلی مقطع کارشناسی رشته های مهندسی کشاورزی، گروه دوم دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد و گروه سوم دانشجویان مقطع دکتری در رشته های مختلف مهندسی کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا همدان بودند که تعداد این دانشجویان ۴۴۰ نفر می باشد. برای تعیین حجم نمونه نیز از فرمول کوکران استفاده شد. از بین تعداد ۲۰۵ نفر به عنوان حجم نمونه از طریق نمونه گیری تصادفی طبقه ای با انتساب متناسب انتخاب شدند که در فرمول کوکران به کاررفته برای تعیین حجم نمونه مقدار خطا ۰.۰۵٪ و درصد خطای معیار ضریب اطمینان قابل قبول ۱/۹۶ محاسبه شده است (جدول ۱). در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها از روشهای آماری به کمک نرم افزارهای آماری SPSS، LISREL8.8 و SmartPLS3 استفاده شده است.

$$n = \frac{\frac{z^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left( \frac{z^2 pq}{d^2} - 1 \right)} = 205$$

جدول ۱. تعداد جامعه آماری و حجم نمونه

مقطع تحصیلی	تعداد دانشجو (جامعه آماری)	تعداد نمونه
سال آخر کارشناسی	۱۷۲	۸۰
کارشناسی ارشد	۱۳۷	۶۴
دکتری	۱۳۱	۶۱
مجموع	۴۴۰	۲۰۵

## یافته ها

### ویژگی های فردی

بر اساس یافته های تحقیق، ۵۸ درصد دانشجویان مورد مطالعه زن و ۴۲ درصد مرد بودند. میانگین سنی دانشجویان مورد مطالعه ۲۵/۱۷ سال می باشد. محل زندگی ۸۹ درصد جامعه مورد مطالعه شهر و ۱۱ درصد نیز روستا بوده است. نوع دیپلم ۹۱ درصد جامعه مورد مطالعه علوم تجربی و ۹ درصد نیز ریاضی و فیزیک و سایر بوده است. گرایش های تحصیلی دانشجویان مورد مطالعه شامل ترویج و آموزش کشاورزی، بیوتکنولوژی، خاک شناسی، زراعت، باغبانی، علوم دامی، آبیاری و زهکشی، ماشین های کشاورزی و گیاه پزشکی بوده است.

### توصیف متغیرهای مربوط به شایستگی کانونی، حرفه ای و ساختار اجتماعی آموزش

در جدول ۲، پانزده متغیر مربوط به شایستگی کانونی بر اساس اولویت بندی آمده شده است. اولویت مربوط به گویه های هر متغیر و مقدار میانگین و انحراف معیار مربوط به آن نیز در جدول نشان داده شده است.

جدول ۲. اولویت بندی متغیرهای مربوط به شایستگی کانونی

متغیرهای مربوط به جمع آوری، سازمان دهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات				
اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۳۰۶	۰/۹۲۵	۳/۰۲	قابلیت تدوین گزارش کارشناسی
۲	۰/۳۶۰	۰/۹۴۲	۲/۶۱	آشنایی با ابزار و معیارهای گروه بندی داده ها، ذخیره و طبقه بندی اطلاعات
۳	۰/۳۶۶	۱/۲۱	۳/۳۰	آشنایی با تکنیک ها و روش های تحلیل اطلاعات
۴	۰/۴۰۹	۱/۱۷	۲/۸۶	آشنایی با نحوه تولید داده های علمی
۵	۰/۵۵۲	۱/۲۷	۲/۳۰	توانایی استفاده از تکنیک های ارائه اطلاعات
متغیرهای مربوط به ابزار تولید و اشاعه دانش				
اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۳۶۶	۱/۱۸	۳/۲۲	آشنایی با مراکز تحقیقاتی تخصصی
۲	۰/۴۱۱	۱/۰۷	۲/۶۰	توانایی انجام کارهای پژوهشی (مقاله نویسی و ...)
۳	۰/۵۱۸	۱/۳۹	۲/۶۸	شناخت کتاب های پایه و مرجع مربوط به رشته تحصیلی
۴	۰/۵۲۰	۰/۹۶۹	۱/۸۶	شناخت اساتید برجسته رشته تحصیلی در داخل کشور
۵	۰/۵۶۶	۱/۰۶	۱/۸۷	شناخت مراحل پژوهش علمی
۶	۰/۵۸۶	۱/۴۲	۲/۴۲	شناخت مجلات تخصصی مربوط به رشته
متغیرهای مربوط به برنامه ریزی و سازمان دهی فعالیت های شخصی				
اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۴۱۹	۱/۲۳	۲/۹۳	توانایی انجام کارهای شخصی با کیفیت مطلوب
۲	۰/۴۳۱	۱/۱۷	۲/۷۱	تنظیم اهداف کوتاه مدت و بلندمدت شخصی
۳	۰/۵۰۹	۰/۹۳۳	۱/۸۳	انجام دادن کارها بر اساس برنامه از پیش تعیین شده
۴	۰/۵۱۵	۱/۱۷	۲/۲۷	تعیین اولویت در انجام کارهای شخصی
۵	۰/۵۵۰	۰/۹۶۳	۱/۷۵	قدرت ارزیابی راهکارهای مختلف برای حل یک مسئله شخصی
۶	۰/۵۹۳	۱/۱۴	۱/۹۲	تصمیم گیری مناسب و قاطعیت در اجرای تصمیم های فردی
۷	۰/۶۱۷	۱/۱۸	۱/۹۱	استفاده مناسب از زمان در کارهای فردی

متغیرهای مربوط به فهم فرهنگی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۳۵۴	۱/۲۵	۳/۵۳	پایبندی و عشق به میهن
۲	۰/۳۸۶	۱/۳۶	۳/۵۲	پایبندی به آداب و رسوم اجتماعی
۳	۰/۵۱۶	۱/۲۹	۲/۵۰	تمایل به کار در مناطق محروم بعد از فارغ التحصیل شدن
۴	۰/۵۱۸	۱/۳۸	۲/۶۶	شناخت تاریخ و جغرافیای ایران
۵	۰/۵۲۹	۱/۳۳	۲/۵۱	پایبندی به حقوق و تکالیف شهروندی
۶	۰/۵۳۴	۱/۳۰	۲/۴۳	شناخت وضعیت اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور

متغیرهای مربوط به قابلیت استفاده از تکنولوژی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۳۹۱	۱/۰۸	۲/۷۶	تسلط بر نرم افزارهای عمومی (مثل Word, Excel,...)
۲	۰/۳۹۳	۱/۱۳	۲/۸۷	تسلط بر نرم افزارهای تخصصی مرتبط با رشته
۳	۰/۴۲۹	۱/۴۹	۳/۴۷	قابلیت استفاده از تکنولوژی های روز و جدید مرتبط با رشته تخصصی
۴	۰/۴۳۹	۱/۲۴	۲/۸۲	مهارت استفاده از اینترنت و پست الکترونیکی

متغیرهای مربوط به بهره گیری از زبان انگلیسی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۲۹۶	۰/۹۸۶	۳/۳۳	ترجمه متون تخصصی از زبان انگلیسی به زبان فارسی
۲	۰/۳۶۰	۱/۲۱	۳/۳۶	توانایی مکالمه به زبان انگلیسی
۳	۰/۳۸۶	۱/۱۶	۳/۰۰	قرائت درست متون تخصصی به زبان انگلیسی
۴	۰/۵۴۶	۱/۰۶	۱/۹۴	درک و فهم درست متون تخصصی به زبان انگلیسی

متغیرهای مربوط به توانایی محلی اندیشی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۳۱۸	۱	۳/۱۴	آشنایی با نیازمندی های استان در زمینه رشته تخصصی شما
۲	۰/۴۶۵	۱/۰۸	۲/۳۲	آشنایی با ویژگی های مختلف بازار کار استان در حیطه رشته تخصصی شما
۳	۰/۴۹۶	۱/۲۶	۲/۵۴	آشنایی با منابع بالفعل در استان که می توانند در حیطه تخصصی شما کارآمد باشند
۴	۰/۵۳۱	۰/۹۷۶	۱/۸۲	آشنایی با برنامه های کلان ملی در خصوص توسعه انسانی در استان شما
۵	۰/۵۳۷	۱/۲۱	۲/۲۵	آشنایی با معضلات اقتصادی استان
۶	۰/۵۶۲	۱/۰۴	۱/۸۵	مطالعه رسانه های محلی

متغیرهای مربوط به درک مثبت از رشته

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۴۰۵	۱/۳۷	۳/۳۸	آشنایی با آینده حرفه ای در رشته تحصیلی خود
۲	۰/۴۴۷	۱/۲۳	۲/۷۵	میزان علاقه شما به رشته تحصیلی
۳	۰/۵۱۷	۱/۰۲	۱/۹۷	میزان تمایل شما به ادامه تحصیل در رشته تحصیلی



۴	۰/۵۲۰	۱/۰۲	۱/۹۶	آشنایی با کاربردهای عملی رشته تحصیلی
۵	۰/۵۴۱	۱/۰۴	۱/۹۲	میزان اعتقاد شما به مفید بودن رشته تحصیلی

متغیرهای مربوط به عناصر رفتار سازمانی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۴۱۱	۰/۹۹۷	۲/۴۲	آشنایی با وظایف و مسئولیت‌هایی که با توجه به تخصص تان باید در سازمان ایفا کنید
۲	۰/۵۹۴	۱/۱۳	۱/۹۰	آشنایی با قانون کار جمهوری اسلامی ایران
۳	۰/۶۰۳	۱/۲۰	۱/۹۹	آشنایی با مقررات و قوانین سازمان‌ها
۴	۰/۶۳۴	۱/۱۱	۱/۷۵	آشنایی با نحوه رفتار و برخورد سازمانی (ارتباطات سازمانی)

متغیرهای مربوط به برقراری ارتباطات و تبادل اطلاعات

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۳۹۴	۱/۰۶	۲/۶۹	توانایی بیان شفاهی در برابر اساتید
۲	۰/۳۵۵	۰/۹۷۵	۲/۷۴	توانایی ارائه سمینار و سخنرانی در کلاس‌های درس
۳	۰/۴۲۶	۱/۲۱	۲/۸۴	توانایی در ارائه نظرات به صورت مکتوب به اساتید
۴	۰/۴۴۸	۱/۱۷	۲/۶۱	توانایی در نگارش گزارش کار
۵	۰/۵	۱/۰۷	۲/۱۴	توانایی برقراری ارتباط شفاهی با همکلاسی‌ها

متغیرهای مربوط به انتظارات شغلی معقول

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۴۴۸	۱/۲۳	۲/۷۴	تا چه حد باید فقط مدرک تحصیلی را ملاکی برای بهره‌مندی از مزایای مادی کار قرارداد
۲	۰/۴۶۳	۱/۳۸	۲/۹۸	با توجه به گذراندن تحصیلات عالی، انتظار مالی از شغل‌تان پس از فارغ‌التحصیلی چه میزان است
۳	۰/۴۷۹	۱/۵۱	۳/۱۵	با توجه به تخصصی که دارید، فکر می‌کنید تا چه میزان قادر هستید در مدتی مشخص در سازمان به مرتبه بالاتر سازمانی دست‌یابید
۴	۰/۵۰۲	۱/۲۴	۲/۴۷	تا چه حد باید بر نقش سابقه کاری افراد در یک سازمان، برای دستیابی به شغل تأکید کرد
۵	۰/۵۶۹	۱/۴۷	۲/۵۸	تا چه اندازه تعهد اخلاقی فرد می‌تواند مبنایی برای بهره‌مندی مادی و اعتبار سازمانی فرد باشد

متغیرهای مربوط به حل مسئله

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۳۳۰	۱/۳۷	۴/۱۵	در دوران تحصیل در دانشگاه تا چه اندازه در موقعیت‌های تخصصی یا عملی قرار گرفتید که مجبور باشید از بین راه‌حل‌های مختلف یکی را انتخاب کنید.
۲	۰/۴۳۵	۱/۱۸	۲/۷۱	تجربه تحصیلی تا چه حد شما را به تکنیک‌هایی که برای حل مسائل تخصصی در دنیای واقعی کار پیش می‌آید، مجهز کرده است
۳	۰/۴۹۵	۱/۱۱	۲/۲۴	تجربه حضور در دانشگاه تا چه اندازه شما را در موقعیت‌هایی قرار داده است که برای حل مسائل حل‌نشده در تخصص تان استفاده کنید.
۴	۰/۵۸۶	۱/۱۵	۱/۹۶	تجربه حضور در دانشگاه تا چه اندازه شما را پیش روی مسائل تخصصی یا عملی قرار داده است که مجبور شوید برای یافتن علت‌های آن تلاش کنید.

متغیرهای مربوط به قابلیت انجام کار گروهی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
--------	--------------	--------------	---------	--

۱	۰/۲۰۱	۰/۷۴۴	۳/۶۹	تا چه حد در دانشگاه، جهت آماده کردن تکالیف یا انجام سایر فعالیت های علمی به صورت گروهی عمل کرده اید.
۲	۰/۲۵۷	۰/۹۰۴	۳/۵۱	هنگامی که در یک گروه کار می کنید تا چه اندازه می توانید در سایر اعضای گروه، انگیزه ایجاد کنید.
۳	۰/۳۳۵	۱/۰۹	۳/۲۵	تا چه اندازه قادرید از مشورت با دیگران بهره برداری مثبت داشته باشید.
۴	۰/۴۴۵	۱/۲۶	۲/۸۳	دانشگاه تا چه حد سبب شده است تا واقعاً به کار گروهی ایمان بیاورید.
۵	۰/۵۲۷	۱/۳۵	۲/۵۶	در طول دوران تحصیل تا چه اندازه در فعالیت های فوق برنامه شرکت داشته اید.

متغیرهای مربوط به بررسی و پذیرش عقاید مخالف

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۴۱۲	۱/۲۰	۲/۹۱	تبادل نظر در محیط های دانشگاهی، به دلیل هم سطح نبودن افراد، بی فایده است.
۲	۰/۴۴۰	۱/۱۸	۲/۶۸	به طور کلی عقاید و افکار متضاد و مخالف مفید نمی باشند.
۳	۰/۶۰۵	۱/۱۲	۱/۸۵	اختلاف نظر و دیدگاه در محیط دانشگاه سبب بروز مشکل خواهد شد.

متغیرهای مربوط به قابلیت تفکر انتقادی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۴۷۰	۱/۲۱	۲/۵۷	تجربه دانشگاه به من کمک کرده است که قدرت استدلال و استنتاج منطقی را در خود تقویت کنم.
۲	۰/۴۷۷	۱/۰۵	۲/۲۰	این احساس در من پدیدار شده است که دیگر بر مبنای پیش داوری های خود به قضاوت درباره امور مختلف نپردازم.
۳	۰/۴۸۰	۱/۰۸	۲/۲۵	تجربه دانشگاه به من کمک کرده است تا در برخورد با مسائل مختلف، پیش از آن که به قضاوت بپردازم، واقعیت را آن گونه که هست مورد ارزیابی قرار دهم.
۴	۰/۴۹۳	۱/۲۲	۲/۴۷	زندگی در دانشگاه به من کمک کرده است تا متوجه درستی و نادرستی پیش داوری های خود در زندگی بشوم و بتوانم آن ها را از نو ارزیابی کنم
۵	۰/۴۹۷	۱/۱۸	۲/۳۷	زندگی در دانشگاه سبب شده است تا همواره اندیشه و عملکرد خود را تحت بررسی انتقادی قرار دهم.

در جدول ۳ نیز اولویت بندی متغیرهای شش گانه مربوط به شایستگی حرفه ای دانشجویان کشاورزی آمده است. همان گونه که از جدول مشخص است در شایستگی های ارتباطی مهم ترین اولویت توانایی قدرت رهبری و مدیریت، در رابطه با شایستگی تخصصی مهم ترین اولویت میزان کسب مهارت های عملی در رابطه با رشته تحصیلی، در خصوص شایستگی حل مسئله مهم ترین اولویت داشتن خلاقیت و نوآوری در رشته تحصیلی، در مورد شایستگی اخلاق حرفه ای کشاورزی مهم ترین اولویت میزان وجدان حرفه ای در حین تحصیل و همچنین در شایستگی عمومی مهم ترین اولویت درک بالا نسبت به کار کشاورزی از نظر پاسخگویان می باشد.

جدول ۳. اولویت بندی متغیرهای مربوط به شایستگی حرفه ای

متغیرهای مربوط به شایستگی ارتباطی				
اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۳۰۱	۱/۱۲	۳/۷۲	توانایی قدرت رهبری و مدیریت
۲	۰/۳۴۹	۱/۱۳	۳/۲۳	توانایی اداره یک گروه کاری
۳	۰/۳۶۰	۱/۲۵	۳/۴۷	میزان آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات
۴	۰/۴۲۲	۱/۲۳	۲/۹۱	میزان تمایل و مشارکت در پیشبرد کارها
۵	۰/۴۲۵	۱/۰۶	۲/۴۹	توان برقراری ارتباط با کشاورزان و روستاییان
۶	۰/۴۷۷	۱/۰۶	۲/۲۲	توانایی جلب مشارکت دیگران
۷	۰/۵۳۳	۱/۱۸	۲/۲۱	توانایی برقراری ارتباط کاری در محیط های روستایی و کشاورزی

متغیرهای مربوط به شایستگی تخصصی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۲۴۶	۰/۹۷۳	۳/۹۴	میزان کسب مهارت‌های عملی در خصوص رشته تحصیلی
۲	۰/۲۷۸	۰/۹۳۸	۳/۳۷	میزان توانایی اجرای یک پروژه تحقیقاتی
۳	۰/۲۸۴	۱/۰۴	۳/۶۶	میزان توانایی ارزشیابی و قضاوت پروژه‌های مختلف کشاورزی در رشته تخصصی
۴	۰/۲۸۸	۰/۹۰۸	۳/۱۵	میزان توانایی پیشنهاد و نگارش یک طرح جدید کسب‌وکار
۵	۰/۳۱۲	۱/۱۱	۳/۵۵	میزان کسب اطلاعات و دانش درباره فناوری‌های نوین در رشته تخصصی
۶	۰/۳۱۷	۱/۲۰	۳/۷۸	میزان کسب دانش و اطلاعات تخصصی در خصوص رشته تحصیلی
۷	۰/۳۱۹	۱/۱۱	۳/۴۷	میزان توانایی برنامه‌ریزی پروژه‌های مختلف کشاورزی در رشته تخصصی
۸	۰/۵۷۴	۱/۲۰	۲/۰۹	میزان توانایی اجرا و انجام پروژه‌های مختلف کشاورزی در رشته تخصصی

متغیرهای مربوط به شایستگی حل مسئله

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۲۳۲	۰/۸۴۱	۳/۶۱	داشتن خلاقیت و نوآوری در رشته تحصیلی
۲	۰/۲۶۶	۰/۹۵۹	۳/۶۰	توانایی تشخیص مشکلات در رشته تحصیلی
۳	۰/۲۹۵	۱/۰۳	۳/۴۹	داشتن دید جامع نسبت به مسائل و مشکلات کاری در رشته تحصیلی
۴	۰/۳۹۰	۱/۰۳	۲/۶۴	توانایی حل مسائل کاری در رشته تحصیلی
۵	۰/۴۲۸	۱/۱۳	۲/۶۴	داشتن ابتکار عمل در رشته تحصیلی

متغیرهای مربوط به شایستگی اخلاق حرفه ای کشاورزی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۲۷۴	۰/۹۶۳	۳/۵۱	میزان وجدان کاری در حین تحصیل
۲	۰/۳۳۵	۱/۰۱	۳/۰۱	میزان پشتکار و کوشایی در حین تحصیل
۳	۰/۳۶۰	۱/۱۲	۳/۱۱	انضباط حرفه‌ای در انجام کارها در حین تحصیل
۴	۰/۳۶۱	۱/۱۵	۳/۱۸	وقت‌شناسی در حین تحصیل
۵	۰/۳۶۹	۱/۱۷	۳/۱۷	حس تعهد و مسئولیت‌پذیری نسبت به انجام کارها در رشته تحصیلی

متغیرهای مربوط به شایستگی اخلاقی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۳۴۴	۱/۰۴	۳/۰۲	صداقت در انجام کارها
۲	۰/۳۷۷	۱/۰۳	۲/۷۳	تعهد و مسئولیت‌پذیری نسبت به همکلاسی‌ها
۳	۰/۳۷۹	۱/۰۱	۲/۶۶	تعهد و مسئولیت‌پذیری نسبت به اساتید و کارکنان دانشگاه
۴	۰/۴۱۴	۱/۱۲	۲/۷۰	امانت‌داری و پاک‌دامنی
۵	۰/۴۱۴	۱/۰۴	۲/۵۱	منش و شخصیت دانشجویی

متغیرهای مربوط به شایستگی عمومی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۳۰۵	۰/۹۰۳	۲/۹۶	درک بالا نسبت به کار کشاورزی
۲	۰/۳۳۵	۰/۹۵۷	۲/۸۵	آشنایی با زبان انگلیسی
۳	۰/۳۸۵	۱/۱۱	۲/۸۸	داشتن تجربه کار کشاورزی
۴	۰/۴۲۸	۱/۱۱	۲/۵۹	آشنایی با ساختارهای سیاسی، اقتصادی و اجتماعی کشاورزی
۵	۰/۴۷۰	۱/۰۲	۲/۱۷	آگاهی‌های فنی کشاورزی و زیست‌محیطی

در جدول ۴ نیز اولویت بندی متغیرهای چهارگانه مربوط به ساختار اجتماعی آموزش آمده است در این مورد نیز در خصوص متغیرهای مربوط به یادگیری تعاملی مهم ترین اولویت تمایل به حضور و همراهی در سفرهای گردش علمی، در مورد متغیرهای مربوط به تعاملات اجتماعی مهم ترین اولویت مربوط به تمایل به برقراری روابط دوستی و رفاقت با دانشجویان غیربومی، در رابطه با متغیرهای مربوط به روابط انجمنی مهم ترین اولویت تمایل به همکاری فکری (معنوی) با انجمن های دانشجویی و نیز متغیرهای ارتباط دانشجویان با اساتید مهم ترین اولویت از نظر پاسخگویان راحتی برقراری ارتباط با اساتید گروه می باشد.

جدول ۴. اولویت بندی متغیرهای مربوط به ساختار اجتماعی آموزش

متغیرهای مربوط به یادگیری تعاملی				
اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۲۸۹	۰/۹۶۳	۳/۳۳	تا چه اندازه تمایل به حضور و همراهی در سفرها و گردش های علمی با دیگر دانشجویان دارید؟
۲	۰/۳۰۵	۰/۹۶۴	۳/۱۶	تا چه اندازه تمایل به حل مشکلات علمی خود در قالب گروه دارید؟
۳	۰/۳۰۷	۱/۰۱	۳/۲۸	تا چه اندازه تمایل به فعالیت های علمی گروهی دارید؟
۴	۰/۳۲۸	۱/۰۴	۳/۱۷	تا چه اندازه تمایل به کمک علمی به دانشجویان دیگر دارید؟
متغیرهای مربوط به تعاملات اجتماعی				
اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۲۸۲	۰/۹۲۷	۳/۲۸	تا چه میزان تمایل به برقراری روابط دوستی و رفاقت با دانشجویان غیربومی دارید؟
۲	۰/۳۱۶	۱/۱۲	۳/۵۴	تا چه میزان تمایل به هم اتاقی شدن با دانشجویان متعلق به قوم های گوناگون دارید؟
۳	۰/۳۴۴	۱/۱۲	۳/۲۵	تا چه اندازه تمایل به کمک مالی به دانشجویان دیگر (در صورت نیاز) دارید؟
۴	۰/۵۰۶	۱/۴۵	۲/۸۶	تا چه میزان تمایل به تبادل نظر و مشورت با سایر دانشجویان دارید؟
متغیرهای مربوط به روابط انجمنی				
اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۲۸۶	۱/۰۶	۳/۷۰	تا چه میزان تمایل به همکاری فکری (معنوی) با انجمن های دانشجویی دارید؟
۲	۰/۴۰۴	۱/۱۹	۲/۹۴	تا چه میزان تمایل به همکاری مالی با انجمن های دانشجویی دارید؟
۳	۰/۵۵۹	۱/۰۸	۱/۹۳	تا چه میزان تمایل دارید که در انجمن های دانشجویی عضو شوید؟
متغیرهای مربوط به ارتباط دانشجویان با اساتید				
اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	
۱	۰/۲۲۷	۱	۴/۴۰	به راحتی با اساتید گروه ارتباط برقرار می کنم.
۲	۰/۲۷۸	۱/۰۴	۳/۷۳	از اساتید خود خاطره خوبی دارم.
۳	۰/۴۸۱	۱/۲۰	۲/۴۹	اساتید گروه خلاقیت فکری دانشجویان را تقویت می کنند.
۴	۰/۵۵۰	۱/۴۲	۲/۵۸	اساتید گروه جلوی پیشرفت تحصیلی دانشجویان گروه را نمی گیرند.
۵	۰/۵۷۱	۱/۲۸	۲/۲۴	اساتید گروه دانشجویان را به ادامه تحصیل تشویق می کنند.
۶	۰/۵۸۷	۱/۱۸	۲/۰۱	اساتید گروه الگوی علمی خوبی برای من هستند.
۷	۰/۶۳۴	۱/۲۳	۱/۹۴	اساتید گروه دانشجویان را به آینده رشته تحصیلی شان امیدوار می کنند.

در جدول ۵ نیز اولویت بندی متغیرهای مربوط به انگیزه تحصیلی آمده است همان گونه که از جدول مشخص است از نظر پاسخگویان مهم ترین اولویت های مربوط به انگیزه دانشجویان برای آمدن به دانشگاه مربوطه به منظور داشتن حقوق و دستمزد بهتر در آینده با میانگین ۳/۹۸ و انحراف معیار ۰/۸۳، به یک مدرک دانشگاهی به منظور پیدا کردن شغلی با درآمد بالا نیاز داشته

با میانگین ۴/۱۶ و انحراف معیار ۰/۹۳۹؛ و فکر می‌کردم آموزش‌های دانشگاه به من کمک خواهد کرد برای حرفه‌ای که انتخاب می‌کنم بهتر آماده شوم با میانگین ۳/۹۳ و انحراف معیار ۰/۹۰۷ می‌باشند.

**جدول ۵. اولویت‌بندی متغیرهای مربوط به انگیزه تحصیلی**

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	گویه
۱	۰/۲۰۸	۰/۸۳۰	۳/۹۸	به‌منظور داشتن حقوق و دستمزد بهتر در آینده.
۲	۰/۲۲۵	۰/۹۳۹	۴/۱۶	به یک مدرک دانشگاهی به‌منظور پیدا کردن شغلی با درآمد بالا نیاز داشتم.
۳	۰/۲۳۰	۰/۹۰۷	۳/۹۳	فکر می‌کردم آموزش‌های دانشگاه به من کمک خواهد کرد برای حرفه‌ای که انتخاب می‌کنم بهتر آماده شوم.
۴	۰/۲۴۱	۱	۴/۱۴	اعتقاد دارم که تحصیلات دانشگاهی شایستگی عملکرد مرا بهبود خواهد بخشید.
۵	۰/۲۸۶	۱/۱۱	۳/۸۸	برای کسب یک شغل معتبر بود که دانشگاه را انتخاب کردم.
۶	۰/۲۹۶	۱/۱۵	۳/۸۸	این احساس را در خودم می‌بینم که تا آخر و کسب مدرک پیش بروم.
۷	۰/۳۰۲	۱/۱۶	۳/۸۳	به دلیل این‌که می‌خواهم «زندگی خوبی» بعد از آن داشته باشم.
۸	۰/۳۱۱	۱/۱۷	۳/۷۶	برای لذت بردن از تجربه‌ای که هنگام بحث با استادان موردعلاقه‌ام به دست می‌آورم.
۹	۰/۳۱۶	۱/۱۹	۳/۷۶	می‌خواهم به خودم نشان دهم که می‌توانم در مطالعاتم موفق باشم.
۱۰	۰/۳۱۷	۱/۱۷	۳/۶۸	داشتن انتخاب بهتر در مورد جهت‌گیری زندگی حرفه‌ای.
۱۱	۰/۳۱۸	۱/۱۷	۳/۶۷	زمانی که در انجام برنامه درسی‌ام موفق عمل نموده‌ام احساس خوبی را تجربه می‌کنم.
۱۲	۰/۳۲۷	۱/۲۱	۳/۷۰	برای لذت بردن از تجربه کشف چیزهای جدید که هرگز قبلاً تجربه نکرده بودم.
۱۳	۰/۳۳۷	۱/۲۴	۳/۶۷	برای لذت بردن از تجربه‌ای که هنگام رسیدن به دستاوردهای شخصی در من ایجاد می‌شود.
۱۴	۰/۳۴۷	۱/۲۴	۳/۵۷	بعد از انجام تکالیف سخت احساس رضایت دارم.
۱۵	۰/۳۷۰	۱/۳۰	۳/۵۱	کسب لذت و رضایت از یادگیری چیزهای جدید.
۱۶	۰/۳۸۸	۱/۳۶	۳/۵۰	برای لذت بردن از تجربه‌ای که با گسترش دانش خود در مورد موضوعاتی که به آن علاقه‌مند بودم به دست می‌آورم.
۱۷	۰/۳۹۷	۱/۴۵	۳/۶۵	به دلیل این‌که در نهایت من قادر به ورود به بازار کار در زمینه‌ای که دوست دارم، خواهم شد.
۱۸	۰/۴۱۶	۱/۴۰	۳/۳۶	در حقیقت با موفقیت در دانشگاه احساس اقتدار می‌کنم.
۱۹	۰/۴۲۰	۱/۴۳	۳/۴۰	رفتن به دانشگاه را واقعاً دوست داشتم.
۲۰	۰/۴۲۶	۰/۸۶۵	۲/۰۳	به‌درستی برایم مشخص نیست، ولی احساس می‌کنم که در حال حاضر وقتم در دانشگاه به هدر می‌رود.
۲۱	۰/۴۴۱	۱/۴۸	۳/۳۵	به دلیل این‌که دانشگاه برای من، سرگرمی است.
۲۲	۰/۴۶۵	۱/۴۳	۳/۰۷	من قبلاً دلایل خوبی برای رفتن به دانشگاه داشتم، اگرچه در حال حاضر شک می‌کنم که باید ادامه دهم.

**بررسی نرمال بودن متغیرها**

قبل از بررسی فرضیه‌های پژوهش، لازم است نرمال بودن متغیرهای تحقیق با آزمون کولموگروف اسمیرنوف<sup>۷</sup> مورد ارزیابی قرار گیرد؛ بنابراین، جدول شماره ۶ به بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق می‌پردازد. فرض H: داده‌های متغیرهای پژوهش نرمال نیستند.

7-Kolmogrov-Smirnov (KS)

فرض  $H_1$ : داده‌های متغیرهای پژوهش نرمال هستند.

جدول ۶. نرمال بودن متغیرها

متغیرها	آماره Z	سطح معناداری
شایستگی های کانونی	۰/۶۵۲	۰/۷۸۹
شایستگی های حرفه ای	۰/۷۹۱	۰/۵۵۹
ساختار اجتماعی آموزش	۰/۸۲۰	۰/۵۱۲
انگیزه تحصیلی	۱/۱۱	۰/۱۶۶

با توجه به جدول فوق می‌توان نتیجه گرفت که سطوح معناداری تمامی متغیرها بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشند، لذا فرض  $H_1$  تأیید و فرض  $H_0$  رد شده و داده‌های متغیرهای فوق نرمال هستند؛ بنابراین، نرمال بودن متغیرهای مذکور استفاده کردن از آزمون‌های پارامتریک را جهت استنباط فرضیه‌های پژوهش توجیه می‌نمایند.

### رابطه بین شایستگی ها (کانونی و حرفه ای) با ساختار اجتماعی آموزش

به منظور تعیین رابطه بین شایستگی ها (کانونی و حرفه ای) با ساختار اجتماعی آموزش از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷. رابطه بین شایستگی ها (کانونی و حرفه ای) با ساختار اجتماعی آموزش

متغیر وابسته	متغیر مستقل	نوع ضریب همبستگی	مقدار r	سطح معنی داری
شایستگی کانونی	ساختار اجتماعی آموزش	پیرسون	۰/۶۲۱	** ۰/۰۰۵
شایستگی حرفه ای	ساختار اجتماعی آموزش	پیرسون	۰/۷۴۵	** ۰/۰۰۰

\*\* معنی داری در سطح ۹۹ درصد، \* معنی داری در سطح ۹۵ درصد

لذا بین شایستگی های کانونی و ساختار اجتماعی آموزش در سطح ۹۹ درصد و بین شایستگی های حرفه ای و ساختار اجتماعی آموزش نیز در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد.

### تحلیل رگرسیون تأثیر ساختار اجتماعی آموزش بر شایستگی های کانونی دانشجویان کشاورزی

به منظور تحلیل ساختار اجتماعی آموزش بر شایستگی های کانونی از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه روش توأم استفاده شد. در این روش ابتدا کلیه متغیرهای مستقل که رابطه معنی داری با متغیر وابسته داشته باشند، همزمان وارد معادله می‌شوند. در رابطه با تأثیر ساختار اجتماعی آموزش بر شایستگی های کانونی دانشجویان کشاورزی، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰/۷۴۲؛ و ضریب تعیین ( $R^2$ ) برابر با ۰/۶۷۸. به دست آمد (جدول ۸)، به عبارتی، ۶۷ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تحقیق تبیین می‌گردد و بقیه تغییرات منوط به عواملی است که در این تحقیق مورد مطالعه قرار نگرفته‌اند.

جدول ۸. ANOVA و مدل خلاصه مقدار ضریب همبستگی و تعیین

ضریب همبستگی	ضریب تعیین	F	معنی داری
۰/۷۴۲	۰/۶۷۸	۵۲/۶۴	۰/۰۰۰

در جدول ۹، عوامل تأثیرگذار بر شایستگی های کانونی که در این تحقیق تبیین گردیدند شامل یادگیری تعاملی، تعاملات اجتماعی، روابط انجمنی و ارتباط دانشجویان با اساتید می‌باشند که رابطه معنی داری با متغیر وابسته تحقیق یعنی شایستگی های کانونی دارند که میزان یادگیری تعاملی تبیین شده ۰/۲۶۴ می‌باشد یعنی یک واحد تغییر در انحراف معیار آن باعث می‌شود تا انحراف معیار متغیر وابسته به میزان ۰/۲۶۴ تغییر کند، میزان تعاملات اجتماعی ۰/۲۱۸، روابط انجمنی ۰/۱۴۶؛

و ارتباط اساتید با دانشجویان نیز ۰/۱۱۸ می باشد.

جدول ۹. میزان ضرایب به دست آمده مربوط به متغیرهای تأثیرگذار بر شایستگی های کانونی

معنی داری	T	ضریب استاندارد (Beta)	ضریب غیراستاندارد (B)	متغیر
۰/۰۰۰	۱۲/۰۲۴	-	۱۰/۷۲۱	ضریب ثابت
۰/۰۰۱	۳/۴۱۰	۰/۲۹۷	۰/۲۶۴	یادگیری تعاملی
۰/۰۰۶	۲/۷۵۷	۰/۲۶۲	۰/۲۱۸	تعاملات اجتماعی
۰/۰۰۱	۳/۵۰۷	۰/۱۹۴	۰/۱۴۶	روابط انجمنی
۰/۰۰۴	۲/۹۰۴	۰/۱۷۲	۰/۱۱۸	ارتباط اساتید با دانشجویان

با توجه به نتایج، معادله خطی حاصل از رگرسیون به شکل زیر می باشد:

$$Y = 10.721 + 0.264 X_1 + 0.218 X_2 + 0.146 X_3 + 0.118 X_4$$

که در آن  $Y$  = شایستگی های کانونی،  $X_1$  = یادگیری تعاملی،  $X_2$  = تعاملات اجتماعی،  $X_3$  = روابط انجمنی و  $X_4$  = ارتباط اساتید با دانشجویان می باشد.

از تابع فوق به این نتیجه می رسیم که با توجه به ثابت بودن عوامل خارجی، متغیرهای یادگیری تعاملی، تعاملات اجتماعی، روابط انجمنی و ارتباط اساتید با دانشجویان می توانند میزان شایستگی های کانونی را پیش بینی نمایند. همچنین، با توجه به ضریب بتا در متغیر یادگیری تعاملی، می توان گفت که متغیر یادگیری تعاملی بیشترین تأثیر را بر شایستگی های کانونی در دانشجویان کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا داشته و بعد از آن متغیر تعاملات اجتماعی قرار دارد.

#### تحلیل رگرسیون تأثیر ساختار اجتماعی آموزش بر شایستگی های حرفه ای دانشجویان کشاورزی

به منظور تحلیل ساختار اجتماعی آموزش بر شایستگی های حرفه ای از آزمون تحلیل رگرسیون چندگانه روش توأم استفاده شد. در این روش ابتدا کلیه متغیرهای مستقل که رابطه معنی داری با متغیر وابسته داشته باشند، هم زمان وارد معادله می شوند. در رابطه با تأثیر ساختار اجتماعی آموزش بر شایستگی های حرفه ای دانشجویان کشاورزی، مقدار ضریب همبستگی چندگانه ( $R$ ) برابر با ۰/۸۳۵؛ و ضریب تعیین ( $R^2$ ) برابر با ۰/۵۹۵ به دست آمد (جدول ۱۰)، به عبارتی، ۵۹ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تحقیق تبیین می گردد و بقیه تغییرات منوط به عواملی است که در این تحقیق مورد مطالعه قرار نگرفته اند.

جدول ۱۰. ANOVA و مدل خلاصه مقدار ضریب همبستگی و تعیین

معنی داری	F	ضریب تعیین	ضریب همبستگی
۰/۰۰۰	۵۳/۱۲۸	۰/۵۹۵	۰/۸۳۵

عوامل تأثیرگذار بر شایستگی های حرفه ای که در این تحقیق تبیین گردیدند شامل یادگیری تعاملی، تعاملات اجتماعی، روابط انجمنی و ارتباط دانشجویان با اساتید می باشند که رابطه معنی داری با متغیر وابسته تحقیق یعنی شایستگی های حرفه ای دارند که میزان یادگیری تعاملی تبیین شد ۰/۲۲۱ می باشد یعنی یک واحد تغییر در انحراف معیار آن باعث می شود تا انحراف معیار متغیر وابسته به میزان ۰/۲۲۱ تغییر کند، میزان تعاملات اجتماعی ۰/۶۲۵، روابط انجمنی ۰/۴۵۲ و ارتباط اساتید با دانشجویان نیز ۰/۱۷۲ می باشد (جدول ۱۱).

جدول ۱۱. میزان ضرایب به دست آمده مربوط به متغیرهای تأثیرگذار بر شایستگی های حرفه ای

معنی داری	T	ضریب استاندارد (Beta)	ضریب غیراستاندارد (B)	متغیر
۰/۰۰۰	۶/۱۶۹	-	۸/۶۰۳	ضریب ثابت
۰/۰۰۴	۲/۹۰۴	۰/۱۵۱	۰/۲۲۱	یادگیری تعاملی
۰/۰۰۰	۵/۳۷۵	۰/۲۸۴	۰/۶۲۵	تعاملات اجتماعی
۰/۰۰۰	۴/۲۴۰	۰/۲۳۰	۰/۴۵۲	روابط انجمنی
۰/۰۰۳	۲/۹۸۸	۰/۱۵۶	۰/۱۷۲	ارتباط اساتید با دانشجویان

با توجه به نتایج، معادله خطی حاصل از رگرسیون به شکل زیر می باشد:

$$Y = 8.603 + 0.221 X_1 + 0.625 X_2 + 0.452 X_3 + 0.172 X_4$$

که در آن  $Y =$  شایستگی های حرفه ای،  $X_1 =$  یادگیری تعاملی،  $X_2 =$  تعاملات اجتماعی،  $X_3 =$  روابط انجمنی و  $X_4 =$  ارتباط اساتید با دانشجویان می باشد. از تابع فوق به این نتیجه می رسیم که با توجه به ثابت بودن عوامل خارجی، متغیرهای یادگیری تعاملی، تعاملات اجتماعی، روابط انجمنی و ارتباط اساتید با دانشجویان می توانند میزان شایستگی های حرفه ای را پیش بینی نمایند. همچنین، با توجه به ضریب بتا در متغیر تعاملات اجتماعی، می توان گفت که متغیر تعاملات اجتماعی بیشترین تأثیر را بر شایستگی های حرفه ای در دانشجویان کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا داشته و بعد از آن متغیر روابط انجمنی قرار دارد.

**برازش مدل رابطه شایستگی ها (کانونی و حرفه ای) و ساختار اجتماعی آموزش با نقش میانجی انگیزه تحصیلی**  
 به منظور تأیید مدل پژوهش از روش تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل استفاده شده است. در روش شناسی مدل معادلات ساختاری، ابتدا لازم است تا روایی سازه مورد مطالعه قرار گرفته تا مشخص شود گویه های انتخاب شده برای اندازه گیری متغیرهای مورد نظر خود از دقت لازم برخوردار هستند. نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری ابتدا با همه متغیرهای تحقیق و شاخص های به کار برده شده در تحقیق انجام شد و پس از اجرای مدل از مجموع ۱۵ شاخص بررسی شده در مورد شایستگی های کانونی ۷ شاخص برنامه ریزی و سازمان دهی فعالیت های شخصی، درک مثبت از رشته، عناصر رفتار سازمانی، برقراری ارتباطات و تبادل اطلاعات، انتظارات شغلی معقول، بررسی و پذیرش عقاید مخالف و قابلیت تفکر انتقادی به دلیل این که مقدار ضریب آن ها کمتر از ۰/۴ بود (کلانتری، ۱۳۹۲) از مدل نهایی تحقیق حذف شدند. همچنین در خصوص شایستگی حرفه ای نیز از مجموع ۶ شاخص مورد بررسی شایستگی اخلاقی نیز به دلیل این که مقدار ضریب آن نیز کمتر از ۰/۴ بود از مدل نهایی حذف شد. در جدول شماره ۱۲، ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده اند.

جدول ۱۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	۱	۲	۳	۴
شایستگی کانونی	۱			
شایستگی حرفه ای	۰/۵۷۹***	۱		
انگیزه تحصیلی	۰/۶۱۲***	۰/۵۵۱***	۱	
ساختار اجتماعی آموزش	۰/۶۲۱***	۰/۷۴۵***	۰/۵۸۴***	۱

$P < 0.05$  \*  $P < 0.01$  \*\*

با توجه به جدول فوق، بین ابعاد مختلف شایستگی های کانونی و حرفه ای، انگیزه تحصیلی و ساختار اجتماعی آموزش در سطح ۰/۰۱ رابطه مثبت و معنی دار می باشد. آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم افزار لیزرل انجام شد. در جدول ۱۳، مقادیر به دست آمده در پژوهش حاضر و حد قابل پذیرش هر یک از شاخص های برازش شده اند. با توجه به این جدول تمامی شاخص های برازش در حد مطلوبی قرار دارند و می توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده برازش مناسبی با داده های گردآوری شده دارد.

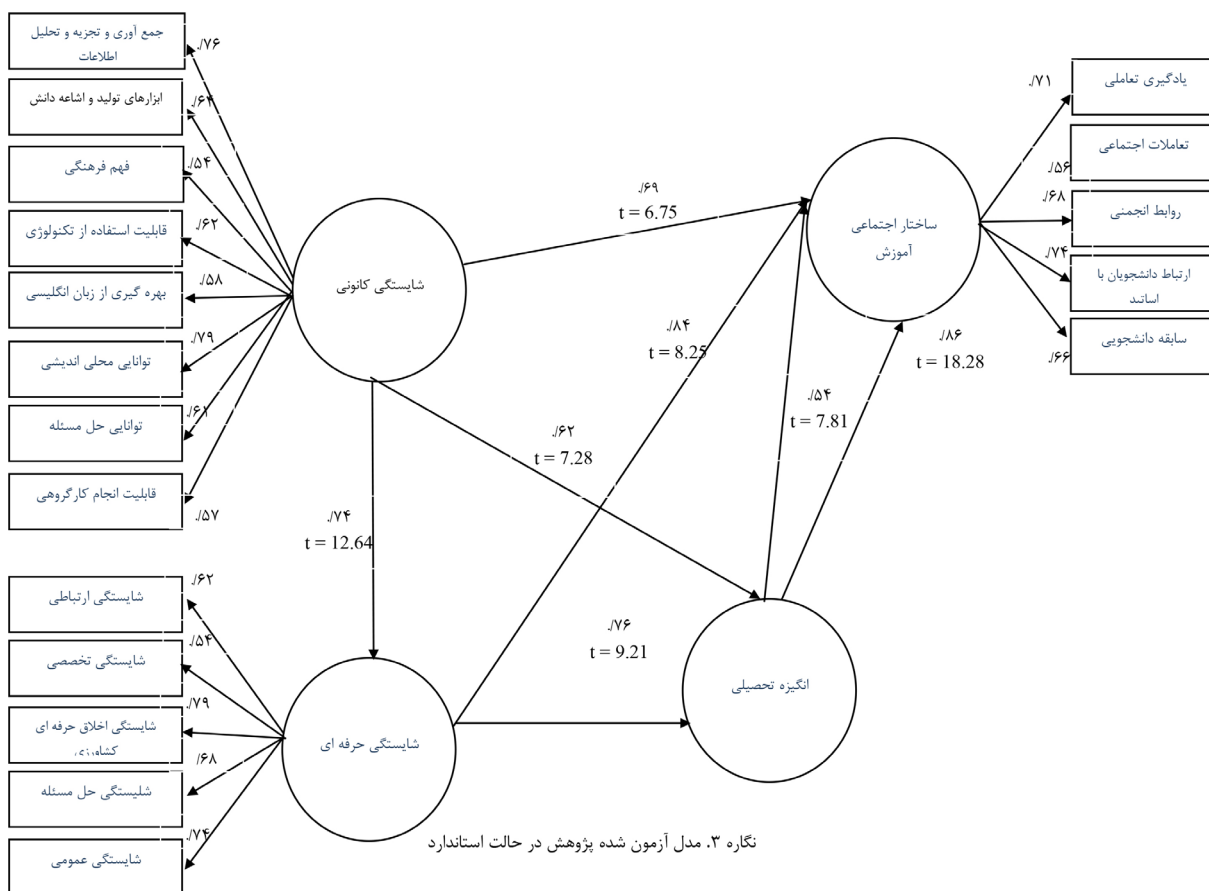
جدول ۱۳. شاخص های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

شاخص های برازش مطلق			
شاخص	GFI	AGFI	SRMR
مقدار به دست آمده	۰/۹۳	۰/۸۶	۰/۰۲
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۸۰	کمتر از ۰/۰۵
شاخص های برازش تطبیقی			
شاخص	CFI	NFI	NNFI
مقدار به دست آمده	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۹۲
حد قابل پذیرش	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰	بیشتر از ۰/۹۰
شاخص های برازش تعدیل یافته			
شاخص	X2/df	PNFI	RMSEA
مقدار به دست آمده	۲/۷۹	۰/۶۴	۰/۰۶
حد قابل پذیرش	کمتر از ۳	بیشتر از ۰/۶۰	کمتر از ۰/۱



نگاره ۳ مدل کلی را در حالت تخمین استاندارد نشان می دهد. فقط در حالت تخمین استاندارد امکان مقایسه بین متغیرهای مشاهده شده تبیین کننده متغیر مکنون وجود دارد.

نگاره ۳. مدل آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد



اثر مستقیم شایستگی های کانونی بر روی ساختار اجتماعی آموزش (۰/۶۹)، با آماره ۶/۷۵ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار شد. اثر مستقیم شایستگی حرفه ای بر روی ساختار اجتماعی آموزش (۰/۸۴) با آماره ۸/۲۵ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار شد. همچنین اثر مستقیم انگیزه تحصیلی بر روی ساختار اجتماعی آموزش (۰/۵۴) با آماره ۷/۸۱ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار شد.

اثر مستقیم شایستگی کانونی بر روی انگیزه تحصیلی (۰/۶۲)، با آماره ۷/۲۸ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است و اثر مستقیم شایستگی حرفه ای بر روی انگیزه تحصیلی (۰/۷۶)، با آماره ۹/۲۱ در سطح ۰/۰۰۰ مثبت و معنادار شد. اثر غیرمستقیم شایستگی کانونی و حرفه ای بر ساختار اجتماعی آموزش با نقش میانجی انگیزه تحصیلی (۰/۸۶) با آماره ۱۸/۲۸ در سطح ۰/۰۰۰ مثبت و معنادار شد.

### بحث و نتیجه گیری

در سال های اخیر، با افزایش شمار دانش آموختگان کشاورزی، اشتغال آنان با چالش های جدی روبه رو شده است. به همین دلیل بسیاری از دانش آموختگان این رشته ها به کارهای غیر مرتبط با رشته تحصیلی خود پس از پایان تحصیل می پردازند که باعث هدر رفت منابع و سرمایه گذاری های انجام شده روی آنان می شود. گرایش منفی به کار خصوصی و نداشتن روحیه کارآفرینی از مهم ترین مشکل دانش آموختگان کشاورزی است. نبود گزینش عقلایی رشته کشاورزی دومین عامل مؤثر بر اشتغال دانش آموختگان است. در نهایت بار منفی جامعه در تعیین موقعیت های اجتماعی و نارسایی های جذب دانش آموختگان از جمله عامل های هستند که به عنوان موانعی بر سر راه اشتغال دانش آموختگان قرار دارند بنابراین با توجه به نقش و اهمیتی که شایستگی های کانونی و حرفه ای می توانند در دانش آموختگان کشاورزی پس از فارغ التحصیلی داشته باشند این مطالعه نیز به این موضوع پرداخت که نتایج آن به شرح ذیل می باشد؛

بین شایستگی های کانونی و ساختار اجتماعی آموزش در سطح ۹۹ درصد و بین شایستگی های حرفه ای و ساختار اجتماعی آموزش نیز در سطح ۹۹ درصد رابطه مثبت و معنیداری وجود دارد. این امر نشان دهنده ارتباط مثبت و معنی دار بین ساختار اجتماعی و شایستگی ها می باشد به بیان دیگر می توان گفت که هرچه میزان شایستگی ها در دانشجویان ارتقا پیدا کند

انتقادی به دلیل این که مقدار ضریب آن ها کمتر از ۰/۴ بود (کلانتری، ۱۳۹۲) از مدل نهایی تحقیق حذف شدند. همچنین در خصوص شایستگی حرفه ای نیز از مجموع ۶ شاخص مورد بررسی شایستگی اخلاقی نیز به دلیل این که مقدار ضریب آن نیز کمتر از ۰/۴ بود از مدل نهایی حذف شد.

این بدان معنی است که از مجموع ۱۵ شاخص بررسی شده در خصوص شایستگی های کانونی می توان با سرمایه گذاری در ۸ شاخص که ارتباط مستقیم و معنی داری با ساختار اجتماعی آموزش دارند می توان در کنار ارتقاء شایستگی های کانونی به فکر افزایش میزان ساختار اجتماعی آموزش هم بود و نیز این گفته در خصوص شایستگی های حرفه ای هم مصداق دارد.

همچنین نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری نشان دهنده اثر مستقیم شایستگی های کانونی بر روی ساختار اجتماعی آموزش (۰/۶۹)، با آماره ۶/۷۵ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار شد. اثر مستقیم شایستگی حرفه ای بر روی ساختار اجتماعی آموزش (۰/۸۴) با آماره ۸/۲۵ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار شد. همچنین اثر مستقیم انگیزه تحصیلی بر روی ساختار اجتماعی آموزش (۰/۵۴) با آماره ۷/۸۱ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار شد. اثر مستقیم شایستگی کانونی بر روی انگیزه تحصیلی (۰/۶۲)، با آماره ۷/۲۸ در سطح معنی داری ۰/۰۰۱ مثبت و معنادار است و اثر مستقیم شایستگی حرفه ای بر روی انگیزه تحصیلی (۰/۷۶)، با آماره ۹/۲۱ در سطح ۰/۰۰۰ مثبت و معنادار شد. اثر غیرمستقیم شایستگی کانونی و حرفه ای بر ساختار اجتماعی آموزش با نقش میانجی انگیزه تحصیلی (۰/۸۶) با آماره ۱۸/۲۸ در سطح ۰/۰۰۰ مثبت و معنادار شد.

مجموع نتایج این تحقیق در بخشهای مختلف با نتایج تحقیقات قانعی راد و ابراهیم آبادی (۱۳۸۹) و قادر زاده و شفیعی نیا (۱۳۹۱) در بخش ساختار اجتماعی آموزش، با نتایج تحقیقات گل باز و یعقوبی (۱۳۹۴)، صالحی عمران (۱۳۹۳)، پای خسته و همکاران (۱۳۹۶)، در بخش شایستگی های کانونی و حرفه ای و با نتایج تحقیقات نوری و همکاران (۱۳۹۴)، یار محمد زاده و فیض اللهی (۱۳۹۵)، علم بیگی و همکاران (۱۳۹۵)، در بخش انگیزه تحصیلی همخوانی دارد.

### پیشنهادها

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهادهای زیر ارائه می شود - با توجه به نقش و اهمیت شایستگی های کانونی در آینده شغلی و اجتماعی دانشجویان پیشنهاد می شود که برنامه های درسی دانشجویان به سمت بهره گیری از این شایستگی ها سوق پیدا کند.

- همچنین با توجه به نقش و اهمیت شایستگی های حرفه ای نیز ضرورت دارد تا در برنامه درسی دانشجویان کشاورزی در خصوص تأمین برخی از این شایستگی ها اصلاحاتی مدنظر قرار گیرد.

- با توجه به تأثیر ساختار اجتماعی آموزش بر شایستگی های کانونی و حرفه ای دانشجویان کشاورزی پیشنهاد می شود که نسبت به تقویت و تشویق دانشجویان در تشکیل و عضویت در انجمن های دانشجویی اقدام لازم مبذول گردد.

- با توجه به نقش انگیزه تحصیلی در پیشبرد شایستگی ها پیشنهاد می شود که نسبت به افزایش انگیزه تحصیلی

میزان ساختار اجتماعی آموزش نیز به تبع ارتقاء می یابد. در این خصوص نیز تحقیق قانعی راد و ابراهیم آبادی (۱۳۸۹) نیز نشان دهنده این موضوع است که دانشجویان دارای یکپارچگی اجتماعی و یادگیری تعاملی که از شاخص های ساختار اجتماعی آموزش می باشد از پیشرفت تحصیلی بیشتر و خود اثر بخشی بالاتری برخوردارند.

در رابطه با تأثیر ساختار اجتماعی آموزش بر شایستگی های کانونی دانشجویان کشاورزی، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰/۷۴۲؛ و ضریب تعیین (R<sup>2</sup>) برابر با ۰/۶۷۸ به دست آمد، به عبارتی، ۶۷ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تحقیق تبیین می گردد و بقیه تغییرات منوط به عواملی است که در این تحقیق مورد مطالعه قرار نگرفته اند.

عوامل تأثیرگذار بر شایستگی های کانونی که در این تحقیق تبیین شده اند شامل یادگیری تعاملی، تعاملات اجتماعی، روابط انجمنی و ارتباط دانشجویان با اساتید می باشد که رابطه معنی داری با متغیر وابسته تحقیق یعنی شایستگی های کانونی دارند که میزان یادگیری تعاملی تبیین شده ۰/۲۶۴ می باشد یعنی یک واحد تغییر در انحراف معیار آن باعث می شود تا انحراف معیار متغیر وابسته به میزان ۰/۲۶۴ تغییر کند، میزان تعاملات اجتماعی ۰/۲۱۸، روابط انجمنی ۰/۱۴۶؛ و ارتباط اساتید با دانشجویان نیز ۰/۱۱۸ می باشد.

نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان دهنده این موضوع است که برای پیش بینی متغیرهای تأثیرگذار بر شایستگی های کانونی اگر ساختار اجتماعی آموزش را مدنظر قرار دهیم این شاخص خود می تواند چیزی حدود ۶۷ درصد تغییرات مربوط به شایستگی های کانونی را تبیین و تشریح کند که در این میان از بین ۴ سازه بررسی شده مربوط به ساختار اجتماعی آموزش سازه یادگیری تعاملی بیشترین میزان را به خود اختصاص داده است.

همچنین در رابطه با تأثیر ساختار اجتماعی آموزش بر شایستگی های حرفه ای دانشجویان کشاورزی، مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) برابر با ۰/۸۳۵؛ و ضریب تعیین برابر با ۰/۵۹۵ به دست آمد، به عبارتی، ۵۹ درصد تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تحقیق تبیین می گردد و بقیه تغییرات منوط به عواملی است که در این تحقیق مورد مطالعه قرار نگرفته اند.

عوامل تأثیرگذار بر شایستگی های حرفه ای که در این تحقیق تبیین گردیدند شامل یادگیری تعاملی، تعاملات اجتماعی، روابط انجمنی و ارتباط دانشجویان با اساتید می باشد که رابطه معنی داری با متغیر وابسته تحقیق یعنی شایستگی های حرفه ای دارند که میزان یادگیری تعاملی تبیین شده ۰/۲۲۱ می باشد یعنی یک واحد تغییر در انحراف معیار آن باعث می شود تا انحراف معیار متغیر وابسته به میزان ۰/۲۲۱ تغییر کند، میزان تعاملات اجتماعی ۰/۶۲۵، روابط انجمنی ۰/۴۵۲؛ و ارتباط اساتید با دانشجویان نیز ۰/۱۷۲ می باشد.

نتایج حاصل از تحلیل معادلات ساختاری ابتدا با همه متغیرهای تحقیق و شاخص های به کار برده شده در تحقیق انجام شد و پس از اجرای مدل از مجموع ۱۵ شاخص بررسی شده در مورد شایستگی های کانونی ۷ شاخص برنامه ریزی و سازمان دهی فعالیت های شخصی، درک مثبت از رشته، عناصر رفتار سازمانی، برقراری ارتباطات و تبادل اطلاعات، انتظارات شغلی معقول، بررسی و پذیرش عقاید مخالف و قابلیت تفکر

توانمندیها و شایستگی های کانونی دانش آموختگان آموزش عالی (بامطالعه میدانی در چند دانشگاه کشور). طرح پژوهشی شماره ۳۲، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، پاییز ۱۳۸۰، تهران.

۱۲- شیخ محمدی، ع.، ارجمند نیا، ع. ا.، حسن زاده، س.، و رضایی میر حساری، ع. (۱۳۹۳). اثربخشی برنامه مبتنی بر شایستگی اجتماعی در افزایش مهارت های اجتماعی دانش آموزان دارای ناتوانی های یادگیری. فصلنامه کودکان استثنایی، سال ۱۴، شماره ۳، صفحات ۳۰-۱۹.

۱۳- صالحی عمران، ا. (۱۳۸۵). بررسی نگرش اعضای هیئت علمی نسبت به علل مهاجرت نخبگان به خارج از کشور (مورد مطالعه: دانشگاه مازندران). فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۲، صفحات ۸۰-۵۷.

۱۴- صالحی عمران، ا. (۱۳۹۳). آموزش شایستگی های کانونی در برنامه درسی به عنوان رویکرد جدید برای ایجاد ارتباط در مطالعات میان رشته ای. دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، سال ۵، شماره ۱۰، صفحات ۶۱-۴۴.

۱۵- طهماسبی، م.، پزشکی راد، غ.، و شعبانعلی فمی، ح. (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر توانمندی دانشجویان کشاورزی جهت ورود به بازار کار در عصر جهانی شدن. مجله آموزش عالی، سال ۲، شماره ۴، صفحات ۱۷۵-۱۴۹.

۱۶- علم بیگی، ا.، امیری، ر.، و صاحب دل، س. (۱۳۹۵). نقش مهارت های اشتغال در انگیزه تحصیلی دانشجویان کشاورزی مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره). فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۳۷، صفحات ۶۲-۴۹.

۱۷- قادر زاده، ا.، و شفیعی نیا، ع. (۱۳۹۱). تأثیر ساختار اجتماعی آموزش بر قوم گرایی دانشجویان. فصلنامه علوم اجتماعی، شماره ۵۹، صفحات ۲۱۰-۱۶۹.

۱۸- قانع راد، م. ا.، و ابراهیم آبادی، ح. (۱۳۸۹). تأثیر ساختار اجتماعی آموزش بر عملکرد دانشجویان. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، سال ۲، شماره ۴، صفحات ۲۷-۱.

۱۹- کلانتری، خ. (۱۳۹۲). مدل سازی معادلات ساختاری در تحقیقات اجتماعی - اقتصادی. تهران: انتشارات مهندسی مشاور طرح و منظر، چاپ دوم.

۲۰- گل باز، ش.، و یعقوبی، ج. (۱۳۹۴). سنجش توانمندی شغلی دانش آموختگان مقطع کارشناسی کشاورزی و راهکارهای بهبود آن از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه زنجان. فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۴۶، شماره ۲، صفحات ۳۱۸-۳۱۱.

۲۱- مدهوشی، م.، و نیازی، ع. (۱۳۸۹). بررسی و تبیین جایگاه آموزش عالی ایران در جهان. فصلنامه آموزش عالی ایران، دوره ۲، شماره ۴، صفحات ۱۴۷-۱۱۱.

۲۲- میر کمالی، م.، و ناستی زایی، ن. (۱۳۸۹). بررسی رابطه توانمندسازی روان شناختی با رضایت شغلی در کارکنان پرستاری. فصلنامه دانشکده پرستاری و مامایی، شماره ۲، صفحات ۱۱۳-۱۰۴.

۲۳- مؤمنی مهموئی، ح.، کرمی، م.، و مشهدی، ع. (۱۳۹۱). بررسی میزان آموزش مهارت های اشتغالزای مورد نیاز بازار کار در برنامه های درسی کارشناسی ناپیوسته حسابداری، مهندسی عمران و صنایع غذایی. پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال ۹، دوره ۲، شماره ۷، پیاپی ۴۳، صفحات ۷۲-۶۱.

دانشجویان از قبیل برگزاری نشست هایی با افراد موفق در رشته تحصیلی خود، کارآفرینان برتر و ... برگزار گردد تا باعث تقویت انگیزه و روحیه دانشجویان گردد.

- به منظور تقویت شایستگی های کانونی و حرفه ای دانشجویان پیشنهاد می شود که دوره هایی در قالب کارگاه هایی مانند زبان انگلیسی، تفکر انتقادی، حل مسئله و ... برگزار گردد تا ضمن تقویت این شایستگی ها در دانشجویان امکان برقراری ارتباط و تعامل دوسویه نیز برقرار گردد.

## منابع و مآخذ

- ۱- پای خسته، پ.، علم بیگی، ا.، و بطحائی، س. (۱۳۹۶). بررسی شایستگی های مورد نیاز توسعه کارآفرینی پایدار در آموزش عالی کشاورزی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، شماره ۴۰، صفحات ۴۳-۳۲.
- ۲- جانعلی زاده چوببستی، ح.، خاک زاد، ز.، و مرادی، ف. (۱۳۹۱). شایستگی ها کانونی دانشجویان دانشگاه مازندران؛ ارتقاء یا افت. دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، سال ۱، شماره ۲، صفحات ۱۱۱-۶۱.
- ۳- حاجیانی، ا. (۱۳۹۰). شاخص های همبستگی اجتماعی و تأثیر دانشگاه آزاد اسلامی بر آن. فصلنامه مطالعات ملی، دوره ۱۲، شماره ۱، صفحات ۱۲۴-۱۰۵.
- ۴- حمیدی زاده، م. ر.، و براموند، س. (۱۳۹۰). طراحی و تبیین مدل توانمندسازی و شایستگی حرفه ای. پژوهش های مدیریت منابع انسانی، دوره ۱، شماره ۴، صفحات ۷۹-۶۳.
- ۵- حیدری، غ.، فرج پهلوی، ع.، عصاره، ف. و گرابی، ا. (۱۳۹۲). تأثیر آموزش عالی بر شایستگی ها کانونی دانشجویان دوره کارشناسی کتابداری و علم اطلاعات: مورد پژوهشی دانشگاه فردوسی مشهد. فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازمان دهی اطلاعات، دوره ۱، شماره ۲۴، صفحات ۵۰-۳۰.
- ۶- خروشی، پ.، نصر اصفهانی، ا. ر.، میر شاه جعفری، ا.، و موسی پور، ن. (۱۳۹۶). مدل مفهومی شایستگی های مورد انتظار از دانشجو معلمان در برنامه درسی دانشگاه فرهنگیان بر اساس دیدگاه صاحب نظران. فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی، سال ۷، شماره ۱۸، صفحات ۱۹۹-۱۶۹.
- ۷- خورشیدی، ع.، و فرخی، د. (۱۳۹۱). مؤلفه های سازنده شایستگی های مهارت آموختگان. دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، سال ۱، شماره ۲، صفحات ۱۶۲-۱۳۱.
- ۸- رضائی، ع. (۱۳۸۷). آموزش منابع انسانی مبتنی بر شایستگی و رویکرد تدوین شایستگی ها. تهران: دومین کنفرانس توانمندسازی منابع انسانی، قابل دسترسی در: [https://www.civilica.com/Paper-HUMANEMPOWERMENT02-HUMANEMPOWERMENT02\\_039.html](https://www.civilica.com/Paper-HUMANEMPOWERMENT02-HUMANEMPOWERMENT02_039.html)
- ۹- سلیمی، ق.، حیدری، ا.، و کشاورزی، ف. (۱۳۹۴). شایستگی ها اعضای هیئت علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری. دو فصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، سال ۳، شماره ۷، صفحات ۸۵-۱۰۳.
- ۱۰- شارع پور، م.، صالحی، ص.، و فاضلی، م. (۱۳۸۰). بررسی میزان شایستگی های کانونی در میان دانشجویان. فصلنامه نامه علوم اجتماعی، دوره ۱۸، شماره ۱۸، صفحات ۸۸-۶۳.
- ۱۱- شارع پور، م.، صالحی، ص.، و فاضلی، م. (۱۳۸۰).

Leadership-Administration-Interpretation-Philip-Selznick/dp/0520049942.

39- Thelin, J. R. (1992). Student Cultures, in: Clark, B. R. and Neave, G. R. (eds), the Encyclopedia of Higher Education, 3: 1709-1719.

۲۴- نوری، ف.، میر شاه جعفری، ا.، و سعادت‌مند، ز. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین خودباوری تحصیلی با پیشرفت تحصیلی در درس فیزیک مبتنی بر انگیزه تحصیلی. فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال ۱۲، دوره ۲، شماره ۱۹، صفحات ۷۵-۸۹.

۲۵- یارمحمدزاده، پ.، و فیض‌اللهی، ز. (۱۳۹۵). تعیین رابطه حمایت اجتماعی، انگیزه تحصیلی با خود کارآمدی تحصیلی دانش آموزان دبیرستان‌های شهر تبریز و آذرشهر. فصلنامه جامعه‌شناسی کاربردی، سال ۲۷، شماره پیاپی ۶۱، صفحات ۱۶۹-۱۵۷.

26- Cooper, S. (1998). Competencies. Retrieved from: <http://www.refa.de/INTERNATIONA/cbt-hp.htm>.

27-Clardy, A. (2008). Human Resource Development and the Resource-Based Model of Core Competencies: Methods for Diagnosis and Assessment. Human Resource Development Review, 7(4): 387-407.

28- Katrien Koenen, A., & Dochy, D., & Berghmans, I. (2015). A phenomenographic analysis of the implementation of competencebased education in higher education. Teaching and Teacher Education, 50: 1-12.

29- Khalifi, A., & Nasimifar, H. (2014). A study of emotional intelligence components as predictors of entrepreneurship in students of Shahid Chamran University. Journal of Novel Applied Sciences, 3 (1): 1- 4.

30- Khatri, N. (2000). Managing human resource for competitive advantage: A study of companies in Singapore. The International Journal of Human Resource Management, 11(2): 336-365.

31- Kiffer, S., & Tchibozo, G. (2013). Developing the Teaching Competences of Novice Faculty Members: A Review of International Literature. Policy Futures in Education, 11 (3): 277-289.

32- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist, 28: 1-14.

33- Misbah, Z., Gulikers, J. Maulana, R., & Mulder, M. (2015). Teacher interpersonal behaviour and student motivation in competence-based vocational education: Evidence from Indonesia. Teaching and Teacher Education, 50: 79-89.

34- Movahedi, R., & Nagel, U.J. (2012). Identifying Required Competencies for the Agricultural Extension and Education Undergraduates. Journal of Agricultural Science and Technology, 14: 727-742.

35- Mulder, M. (2001). Competence development - some background thoughts, Journal of Agricultural Education and Extension, 7( 4): 147-159.

36- Pinto, M., Doucet, A. V., & Fernandez-Ramos, A. (2008). The role of information competencies and skills in learning to abstract. Journal of Information Science, 34 (6):799-815.

37- Prahalad, C.K., Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. Harvard Business Review, 68(3): 79-91.

38-Selznick, P. (1957). Leadership in administration: A sociological interpretation. New York, NY.: Row, Peterson and Company. <https://www.amazon.com/>