

طراحی و تبیین صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان پژوهش مؤسسات آموزش عالی (مطالعه موردی دانشگاه تهران) سجاد قارلقی^۱، جواد پور کریمی^۲، سید محمد میر کمالی^۳

چکیده

پژوهش حاضر باهدف طراحی و تبیین صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان پژوهش مؤسسات آموزش عالی و با روش آمیخته (کمی و کیفی) انجام شد. بدین منظور در بخش کیفی از طریق نمونه‌گیری هدفمند به مصاحبه نیمه ساختمند با ۱۲ نفر از معاونین و کارشناسان پژوهش پرداخته شد. برای تحلیل مصاحبه‌ها از روش تحلیل محتوا استفاده شد و مؤلفه‌های دانش، مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های انسانی، مهارت‌های فنی، نگرش و انگیزه، ویژگی‌های اخلاقی و ویژگی‌های روان‌شناختی مورد شناسایی قرار گرفت. سپس در بخش کمی به تبیین وضعیت صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش پرداخته شد. جامعه آماری در این بخش کارشناسان پژوهش دانشگاه تهران (۲۸۱ نفر) بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۶۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده در این بخش پرسشنامه بود که بر اساس مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های شناسایی شده تدوین شد. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰.۹۴ محاسبه شد و روایی سازه از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد سنجش قرار گرفت. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مؤلفه‌های ذکر شده به‌خوبی صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش را تبیین می‌کنند. همچنین یافته‌های بخش کمی نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهشی در سطح نسبتاً مطلوبی قرار دارد و مؤلفه‌های نگرش و انگیزه و مهارت‌های ادراکی در سطح متوسط قرار دارند.

کلید واژه‌ها: شایستگی، صلاحیت، صلاحیت حرفه‌ای، مؤلفه‌های صلاحیت، کارشناسان پژوهش.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۱۲/۲۰

دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۹/۴

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) sajad.gharloghi@ut.ac.ir

^۲ استادیار گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران jpkarimi@ut.ac.ir

^۳ استاد گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه تهران mmirkamali@ut.ac.ir

مقدمه

هر سازمان، از اجزا و عناصری شکل گرفته است که در تقسیم‌بندی میتنزبرگ^۱ شامل: فن‌آوری، ساختار سازمانی و نیروی انسانی می‌باشد (دفت، ۱۳۸۴). مهم‌ترین این عناصر در عصر حاضر که عصر اطلاعات و ارتباطات نام‌گذاری شده است منابع انسانی می‌باشد (پورکریمی، ۱۳۸۹). بدون شک منابع انسانی، شریف‌ترین، مهم‌ترین و باارزش‌ترین عامل بین عوامل و منابع مختلف در یک سازمان است که به همراه سایر عوامل و منابع، اهداف و خواسته‌های یک سازمان را تحقق می‌بخشد (عبدالله زاده، ۲۰۰۰). در جهان امروز نیروی انسانی به‌عنوان اولین عامل توسعه جوامع شناخته شده است (میر کمالی، ۱۳۸۳)، نقش نیروی انسانی در توسعه جامعه به قدری حائز اهمیت و باارزش است که به عقیده برخی از اقتصاددانان، منابع انسانی متخصص و باصلاحیت بزرگ‌ترین دارایی و سرمایه اصلی یک جامعه محسوب می‌شود (سلطانی، ۱۳۸۱: ۳۹). به عبارت دیگر منابع انسانی کلید توسعه هر جامعه‌ای به شمار می‌آیند (رئوف، ۱۳۸۶). بدین لحاظ امروزه سازمان‌ها برای بقاء انتظام و بالندگی خود می‌کوشند از طریق منابع انسانی فرهیخته در گستره جهانی به رشد سریع، بهبود مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف‌پذیری، انطباق‌پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت‌های خود نائل شوند (عباس پور، ۱۳۸۷).

از طرف دیگر عصر کنونی دوره تحولات شتابنده و پیش‌بینی‌نشده است. وضع موجود ما نیز در بعضی جهات نمایانگر عدم توازن میان پیچیدگی‌های روزافزون سازمان‌ها و ناتوانی آنان در پیش‌بینی مقابله با این تحولات است (خواجeh‌ای، ۱۳۸۱). این پیچیدگی‌ها و تغییرات در هویت حرفه‌ای منابع انسانی سازمان، بحران به وجود آورده است. نبود صلاحیت‌های مرتبط برای برخورد با این موقعیت جدید باعث شده است که بسیاری از کارکنان هویت حرفه‌ای خود را در تنگنا ببینند لذا برای مقابله با این بحران که تبعات مختلفی دارد باید صلاحیت‌ها و مهارت‌های جدید و لازم را آموزش داد (مرنو، ۲۰۰۷). در واقع شالوده ثروت هر سازمانی را کارکنان در قالب دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌هایشان تشکیل می‌دهند. برخورداری از چنین ثروتی از آن جهت حائز اهمیت است که در دهه و چه‌بسا در سده آینده منشأ اصلی برتری رقابتی در تکنولوژی

1 Mitntsberg

جدید ریشه نخواهد داشت بلکه تابع ابتکار عمل، صلاحیت، خلاقیت، تعهد و توانمندی نیروی انسانی خواهد بود (محمدی، ۱۳۸۰). طبق تعریف ارائه‌شده از سوی جامعه بین‌المللی عملکرد، مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد به صورت اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل و یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند، صلاحیت نامیده می‌شود (مونیکا^۱، ۲۰۱۰). صلاحیت حرفه‌ای جزء لاینفک از عملکرد کارکنان مختلف می‌باشد و در واقع حیطه‌های دانش، نگرش و مهارت‌های فرد را بازتاب می‌کند که وی را قادر می‌سازد که در حرفه خود به صورت اثربخش تر عمل کند. علاوه بر این کارکنان مختلف برای تداوم زندگی شغلی خود نیازمند تجدید و ارتقاء دانش، مهارت و نگرش‌های لازم هستند تا قادر باشند همراه با توسعه فناوری، شیوه‌های جدید رفتار را یاد بگیرند و به گونه‌ای رفتار کنند که خرسندی آن‌ها را فراهم کند، کنش و روابط بین آن‌ها زمینه انگیزش و رشد لازم را فراهم ساخته و همین احساس رشد سبب رضایت و خشنودی ایشان می‌گردد (ارشادی، ۱۳۸۸)؛ بنابراین باید صلاحیت‌های لازم برای هر شغلی مورد شناسایی قرار بگیرند تا بتوان با بازآموزی و توسعه‌ی آن‌ها و رسیدن به وضع مطلوب زمینه رضایت کارکنان را فراهم کرد. همچنین تقویت مهارت‌ها و صلاحیت‌ها موجب خود شکوفایی و عزت‌نفس می‌گردد (مقدم، ۱۳۸۵)؛ بنابراین توجه به برنامه‌های ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای نیروی انسانی همگام با تحولات جهانی در عصری که عصر دانایی و فناوری اطلاعات نامیده شده است از مهم‌ترین بحث‌هایی است که توجه صاحب‌نظران را به خود جلب کرده است. واضح است که ورود به این عصر نیازهای جدیدی را برای کارکنان مختلف به ارمغان آورده است. نیازهایی که مستلزم آماده‌سازی و افزایش صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان است (ستایش، ۱۳۸۰).

نداشتن صلاحیت‌های اولیه و همچنین نبود و کمبود صلاحیت‌ها و مهارت‌های لازم و به‌روز موجب کاهش اعتماد به نفس، کمی انرژی و علاقه، ضعف حافظه و سایر مسائل ناشی از آن (افسردگی، فشار روانی، خشم، پرخاشگری، بی‌زاری از کار و...) همگی موجب کاهش صبر و بردباری، ظرافت در کار، کمی تسلط بر کار و افت بازده می‌شود که طبعاً نارضایتی شغلی را به بار آورده و علاوه بر به خطر انداختن بهداشت روانی فرد، در شغل وی خلل وارد می‌کند

¹ Monica

(شعبانی، ۱۳۸۳: ۲۵). از این رو انتخاب و انتصاب کارکنان شایسته از مهم‌ترین و حساس‌ترین مسائل در فرآیند کار هر سازمانی خواهد بود؛ بنابراین برای انتخاب و انتصاب کارکنان و تشخیص و برگزیدن شایسته‌ترین افراد نیاز به معیارها و ملاک‌هایی است تا افراد واجد شرایط و بالیاقت، تصدی پُست‌های سازمانی را به عهده بگیرند (تصدیقی، ۱۳۸۵). در ایران نیز توجه به موضوع صلاحیت در سال‌های اخیر بیش‌ازپیش احساس می‌شود، به نحوی که بر اساس فصل هشتم قانون خدمات کشوری مصوب ۱۳۸۶ مجلس شورای اسلامی، انتصاب و ارتقای شغلی کارکنان باید پس از احراز صلاحیت و عملکرد موفق آنان در مشاغل قبلی صورت گیرد (آذر و لطیفی، ۱۳۸۷).

یکی از زیربنایی‌ترین فعالیت‌ها در امر پویایی و پیشرفت جامعه پرداختن به فعالیت‌های پژوهشی به‌ویژه در مراکز علمی و پژوهشی و به دست پژوهشگران است (نصرالهی، ۱۳۸۰). هرچند مراکز علمی مختلف در انجام پژوهش‌های علمی فعالیت می‌کنند، اما در اکثر کشورهای دنیا پژوهش به‌عنوان کارکرد ضروری دانشگاه در کنار آموزش پذیرفته شده است (سیلر و پیرسون^۱، ۱۹۹۵). امروزه شاهد افزایش روزافزون تأکید بر امر پژوهش و تولید علم در جوامع علمی و دانشگاهی هستیم. جوامعی که به مسئله پژوهش توجه خاصی داشته‌اند و به‌طورجدی به آن پرداخته‌اند توانسته‌اند به رشد اقتصادی، فرهنگی و صنعتی قابل توجهی دست یابند (نصرالهی، ۱۳۸۰). بخش عمده‌ای از ارزش‌افزوده بخش‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی ناشی از بهره‌گیری محصولات بخش علمی و پژوهشی آموزش عالی می‌باشد. از این رو توجه به صلاحیت‌های کارشناسان پژوهشی که نقش غیرقابل‌انکاری در تولید محصولات علمی و پژوهشی دارند از اهمیت زیادی برخوردار است. شناخت ابعاد صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش هم برای توسعه و هم برای ارزیابی آنان عامل اساسی به شمار می‌رود. برای انتخاب افراد شایسته باید ضابطه و ملاک‌هایی موجود باشد و این ضوابط باید به گونه‌ای انتخاب شوند که در دانشگاه قابل سنجش باشند. لذا انتظار می‌رود زمانی که مؤلفه‌ها و محورهای صلاحیت تعیین می‌شود، انتخاب و انتصاب کارشناسان پژوهشی با توجه به این مؤلفه‌ها صورت گیرد و برای جلوگیری از هدر رفتن نیرو و سرمایه، اولویت‌های مربوط رعایت گردد. پس آنچه در حال حاضر مهم تلقی می‌شود، آن است

^۱ Seiler & Pearson

که برای ترسیم وضعیت بهینه یا مطلوب نظام آموزش عالی نیاز است صلاحیت‌ها و مهارت‌ها و نقش‌های موردنیاز مرور گردد. با توجه به آنچه گفته شد توجه به صلاحیت‌های کارشناسان پژوهشی می‌تواند بر کارایی و اثربخشی کار آنان بی‌افزاید که به‌نوبه خود منجر به افزایش کارایی و اثربخشی سازمان خواهد شد.

پژوهش‌های مختلفی در مورد طراحی و تبیین صلاحیت‌های حرفه‌ای انجام گرفته است (از جمله یو تینگ لی^۱، ۲۰۱۰؛ هونگ و همکاران^۲، ۲۰۰۹؛ برینکمن^۳، ۲۰۰۷) و در سال‌های اخیر، پژوهشگران زیادی سعی کرده‌اند که نقش صلاحیت‌ها در پیامدهای مختلف سازمان‌ها را بررسی کنند، (بویاتزیس، ۱۹۸۲؛ کریپ و مانسفیلد^۴، ۲۰۰۲؛ گلن^۵ و همکاران، ۲۰۰۲)؛ اما با توجه به اینکه در مورد کارشناسان پژوهش دانشگاه تحقیقی یافت نشد، پژوهش‌های مرتبط با موضوع تحقیق مورد بررسی قرار گرفت. واناپیرون^۶ (۲۰۱۴) در پژوهشی یک مدل برای ارتقاء صلاحیت‌های پژوهشی و تفکر انتقادی تحصیلات تکمیلی ارائه دادند. نتایج استفاده از مدل نشان داد استفاده از این مدل باعث ارتقاء صلاحیت‌های پژوهشی دانشجویان می‌شود. مارتینز و همکاران^۷ (۲۰۱۳) در پژوهشی باهدف تجزیه و تحلیل اهمیت خدمات دولتی در مدیریت عمومی اسپانیا با بررسی یک نمونه ۶۱۳ نفری از مدیران و کارکنان سطوح پایین مجموعه‌ای از بیست صلاحیت حرفه‌ای را شناسایی می‌کنند؛ که اعتماد به نفس، روابط اجتماعی و کار تیمی به‌عنوان مناسب‌ترین صلاحیت‌ها برای هر دو گروه مشخص می‌شوند. تورس^۸ (۲۰۱۲) مؤلفه‌های اعتبار شخصی، مدیریت تغییر، اعتبار سیاسی، مدیریت کسب و کار، مدیریت امور فرهنگی، مدیریت سازمانی و استعداد، مدیریت اجرایی، روش‌ها منابع انسانی و اعتبار حرفه‌ای را به‌عنوان ابعاد اصلی صلاحیت حرفه‌ای منابع انسانی مورد شناسایی قرار داد. ویلکوکس^۹ (۲۰۱۲) در پژوهشی با هدف شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان ارزیابی برنامه، مؤلفه‌های عملکرد حرفه‌ای، تحقیق نظام‌مند،

1 Yu-Ting Le

2 Hong et al

3 Brinckmann

4. Cripe & Mansfield

5. Goleman & et al

6 Wannapiroon

7 Martinez et al

8 Torres

9 Wilcox

تحلیل وضعیت، مدیریت پروژه، عمل بازتابی^۱ و صلاحیت‌های میان فردی را برای ارزیابی صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان مدنظر قرار داد. نامدار و همکاران (۲۰۱۰) نیز در پژوهشی تحت عنوان تجزیه و تحلیل صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز کارشناسان ارزیابی در وزارت جهاد کشاورزی ایران، صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان ارزشیابی را در شش مؤلفه پژوهش سیستماتیک، مهارت‌های مدیریتی، تحلیل وضعیت، عمل بازتابی عملکرد حرفه‌ای و صلاحیت فردی مورد بررسی قرار دادند که نتایج این تحقیق نشان داد که از میان مؤلفه‌های شش‌گانه، مؤلفه‌های پژوهش سیستماتیک، عملکرد حرفه‌ای و تمرین انعکاسی مهم‌ترین مؤلفه‌ها بودند و مؤلفه صلاحیت‌های فردی، حداقل صلاحیت مورد نیاز برای کارشناسان ارزیابی بود. کوچران^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی که به منظور شناسایی صلاحیت‌های مورد نیاز برای توسعه حرفه‌ای منابع انسانی دانشگاه اوهایو انجام شد. چهارده مورد از صلاحیت‌های محوری را مورد شناسایی قرار داد که عبارت‌اند از: ارتباطات، یادگیری مستمر، عرضه خدمات به مشتری، تنوع، انعطاف‌پذیری و تغییر، روابط بین فردی، دانش توسعه، تخصص‌گرایی، مدیریت منابع، کارگروهمی و رهبری، کاربرد فناوری و سازگاری با آن، تفکر و حل مسئله، درک و فهم دیگران و جوامع و خودفرمانی. بارترام^۳ (۲۰۰۵) در یک فرا تحلیل باهدف ارائه یک مدل کارایی در محیط کار، با مطالعه ۲۹ پژوهش انجام شده در این زمینه هشت صلاحیت عمده را شناسایی کرد که عبارت‌اند از: رهبری و تصمیم‌گیری، پشتیبانی و تعاون، تعامل و حضور داشتن، تجزیه و تحلیل و تفسیر کردن و توضیح دادن، خلاقیت و عقلانیت، سازمان‌دهی و اجرا، سازگاری و جوابگو بودن، بلندهمتی و فاعل بودن. درویش و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی تحت عنوان تبیین شایستگی‌های منابع انسانی در شرکت ملی پتروشیمی ایران به بررسی صلاحیت‌های کارکنان این شرکت پرداختند. مؤلفه‌های صلاحیت در این تحقیق بر اساس طبقه‌بندی الریش (۲۰۰۷) از صلاحیت-های منابع انسانی، شامل ۶ قلمرو کلی (عملگرای معتبر، عامل فرهنگ و تغییر، مدیر استعداد و طراح سازمان، معماری استراتژی، مجری عملیاتی، هم‌پیمان کسب و کار) و ۲۱ شاخص فرعی بر بود. بر مبنای یافته‌های این پژوهش، همه صلاحیت‌های منابع انسانی در شرکت ملی پتروشیمی

1 reflective practice

2 Cochran

3. Bartram

دارای میانگینی بالاتر از میانگین موردنظر بود. امینی (۱۳۹۲) در پایان‌نامه خود تحت عنوان طراحی سیستم ارزیابی عملکرد استعدادهای بانک رفاه که در بین مدیران و کارکنان این بانک انجام گرفته است، صلاحیت‌های رهبری؛ تصمیم‌گیری و حل مسئله؛ ارتباطات، کار تیمی، تکنیکی و فنی؛ برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی؛ مواجهه با فشار؛ انعطاف‌پذیری؛ نوآوری و مشتری‌مداری را مورد شناسایی قرارداد. عبدی (۱۳۹۲)، به منظور ارزیابی آمادگی استراتژیک سرمایه انسانی شرکت دوده فام ۸ شغل استراتژیک را مورد بررسی قرارداد و نیم‌رخ صلاحیت حرفه‌ای هریک را مورد شناسایی قرارداد است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بیشتر این صلاحیت‌ها در اکثر مشاغل یکسان‌اند که در یک تقسیم‌بندی کلی به دودسته صلاحیت‌های سازمانی و صلاحیت‌های حرفه‌ای و وظیفه‌ای تقسیم شده‌اند. بدلی و امیرخانی (۱۳۹۲) در تحقیقی ۵۶ شایستگی را برای ارزیابان کانون ارزیابی مورد شناسایی قراردادند که در ۴ بعد اصلی شامل ویژگی‌های فردی و شخصیتی، مهارت‌های ارتباطی، شایستگی‌های فنی و تخصصی و شایستگی‌های ذهنی دسته‌بندی شدند. محمدی زنجیرانی (۱۳۹۱) در تحقیقی به شناسایی مؤلفه‌های شایستگی (صلاحیت) عمومی کارکنان پرداختند. بر اساس این تحقیق ۴ معیار کلی شایستگی برای کارکنان مورد شناسایی قرار گرفت که عبارت‌اند از مهارت‌های اجرایی، مهارت‌های بین فرد و مبانی شخصیت. بردبار و همکاران (۱۳۹۰). در مؤلفه‌های دانش و تخصص، تجربه، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش و مهارت‌های مدیریتی؛ و ارتباطات را به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی شایستگی برای کارکنان مورد شناسایی قراردادند. حمیدی زاده و براموند (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان طراحی و تدوین مدل توانمندی و شایستگی حرفه‌ای که در میان کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول (شامل کارکنان حوزه معاونت پژوهشی، معاونت آموزشی، معاونت اداری مالی و معاونت عمرانی) انجام شد بر اساس رویکرد دیکوم^۱، مؤلفه‌های شایستگی فنی، شایستگی روش‌شناسی، شایستگی اجتماعی و شایستگی فردی را به‌عنوان ابعاد شایستگی در نظر گرفتند که نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مؤلفه‌های ذکر شده به‌خوبی شایستگی حرفه‌ای کارکنان را تبیین می‌کنند. همچنین نتایج این تحقیق نشان داد که وضعیت شایستگی حرفه کارکنان دانشگاه در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد.

1 Dacum

شریعتمداری (۱۳۸۸) صلاحیت‌های کارکنان شرکت مهندسی و ساخت نارگان را مورد شناسایی قرارداد است که ابعاد شناسایی شده برای صلاحیت‌های کارکنان عبارت از صلاحیت‌های فنی، صلاحیت‌های ارتباطی و تأثیرگذاری و ویژگی‌های شخصیتی می‌باشند. با توجه به مطالب عرضه شده و همچنین در راستای هدف ارتقای کیفیت انتخاب و ارتقای کارشناسان پژوهشی دانشگاه تهران، پژوهش حاضر درصدد طراحی صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان پژوهش و همچنین پاسخگویی به این سؤال است که تا چه میزان کارشناسان پژوهش دانشگاه تهران از این صلاحیت‌ها برخوردارند؟ بنابراین سؤال زیر در پژوهش حاضر بررسی می‌شود.

سؤالات پژوهش

۱. مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش کدامند؟
۲. کارشناسان پژوهش به چه میزان از هریک از این مؤلفه‌ها برخوردارند؟

روش

روش این تحقیق از نظر نوع داده‌ها هم در زمره‌ی روش‌های کمی و هم در روش‌های کیفی قرار دارد و به صورت توأمان از هر دو روش استفاده شده است و لذا روش تحقیق مورد استفاده از نظر نوع داده‌ها روش تحقیق آمیخته می‌باشد. از حیث هدف با توجه به اینکه هدف این پژوهش طراحی و تبیین صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان پژوهشی می‌باشد و چون در پژوهش‌های کاربردی هدف اصلی کشف علمی نیست، بلکه آزمودن و بررسی امکان کاربرد دانش است؛ بنابراین روش این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد؛ و از طرف دیگر چون در این پژوهش سعی می‌شود که از نظرت و رویکردهایی که وجود دارند استفاده شود و این نظریات تکمیل و توسعه داده شود و همچنین فراتر از این‌ها رفته و مؤلفه‌هایی صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان پژوهشی تدوین شود، بنابراین روش این پژوهش به لحاظ هدف، می‌تواند توسعه‌ای هم باشد. در واقع روش این پژوهش به لحاظ هدف، هم توسعه‌ای و هم کاربردی می‌باشد. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی هدفمند بود. پاتون اصطلاح نمونه‌گیری هدفمند را برای توصیف نوعی از نمونه‌گیری به کار می‌برد که در آن مواردی که از لحاظ اهداف تحقیق کیفی اطلاعات غنی در بردارند انتخاب می‌شوند. در نمونه‌گیری هدفمند، هدف حصول اطمینان از به کارگیری یک شیوه نمونه‌گیری غیر اریب می‌باشد (نصر و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۸۹-۳۹۶). در

این شیوه، نمونه‌گیری تا آنجا ادامه می‌یابد که اشباع نظری صورت گیرد. بدین معنی که اطلاعاتی که از بررسی پاسخ‌های نمونه جدید به دست می‌آید از جنس همان پاسخ‌های قبلی باشد و راهکارهای جدید تولید نگردد. اشباع نظری در این پژوهش با انجام مصاحبه «دوازدهم» صورت گرفت؛ لذا حجم نمونه در این مرحله «۱۲» نفر بود. در بخش کمی نیز با استفاده از پیمایش به گردآوری داده‌های کمی اقدام شد. جامعه آماری در این بخش کلیه کارشناسان پژوهش دانشگاه تهران (۲۸۱ نفر) بود که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۶۲ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که گزینش آن‌ها با روش تصادفی ساده صورت گرفت.

در بخش کیفی، پس از مطالعه مبانی نظری، اسناد علمی، بررسی الگوهای موجود در زمینه صلاحیت‌های حرفه‌ای و مصاحبه با صاحب‌نظران حوزه صلاحیت، چارچوب مفهومی پژوهش طراحی و شاخص‌های اصلی صلاحیت حرفه‌ای مشخص گردید. سپس برای شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان پژوهش از مصاحبه نیمه ساختمند با معاونین پژوهشی و کارشناسان پژوهشی استفاده شد. مصاحبه نیمه‌ساختمند متشکل از یکسری سؤالات منسجم است که برای به دست آوردن اطلاعات بیشتر و موشکافی عمیق‌تر موضوع مورد مصاحبه، از سؤالات باز پاسخ نیز استفاده می‌شود. این سبک از مصاحبه این مزیت را دارد که داده‌های استاندارد از همه پاسخ‌دهندگان جمع‌آوری می‌کند، اما اطلاعات به‌دست آمده نسبت به آنچه می‌توان با روش مصاحبه‌های کاملاً سازماندهی شده به دست آورد، عمق بیشتری دارد (نصر و همکاران، ۱۳۸۴: ۵۳۲). در بخش اول مصاحبه، مقدمه (هدف، درخواست و تعریف اصطلاح و ارائه چارچوب مفهومی) ارائه گردید و در بخش دوم مصاحبه به بیان سؤال در رابطه با وضعیت مطلوب و صلاحیت‌های موردنیاز کارشناسان پژوهش پرداخته شد. کلیه مصاحبه‌ها به‌صورت عمیق و ضبط‌شده، انجام گرفته و تمام تلاش پژوهشگران بر آن بوده تا در زمان اجرا، مشارکت‌کننده، هدایتگر اصلی روند مصاحبه باشد و به کمک یادداشت‌برداری و یادآوری نکته‌های مورد اشاره توسط مصاحبه‌شونده به ترتیب مورد کاوش قرار گیرد تا در فرایند آوانویسی (برگرداندن صدا به نوشته) ابهامی باقی نماند. بعد از انجام مصاحبه، کلیه مصاحبه‌ها از روی دستگاه ضبط پیاده گردید و برای تحلیل آماده شد. برای مطالعه روایی صوری و محتوایی پرسش‌های مصاحبه با تنی چند از اساتید گروه علوم تربیتی دانشگاه تهران و نیز صاحب‌نظران حوزه پژوهش‌های کیفی مشورت شد. همچنین برای سنجش پایایی پرسش‌های مصاحبه از روش پایایی همزمان

که ناظر بر مقایسه و هم‌افزایی مشاهدات همزمان است و همچنین روش مستندسازی استفاده شد. ابزار گردآوری داده در بخش کمی پرسشنامه صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش بود که با توجه به نتایج مصاحبه‌ها تدوین شد. این پرسشنامه متشکل از ۷ مؤلفه و ۴۷ گویه می‌باشد که همگی در بخش کیفی شناسایی شدند. برای تعیین پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰.۹۴ به دست آمد. برای تعیین روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها از نظر متخصصان استفاده شد و روایی سازه با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی موردسنجش قرار گرفت.

در بخش کیفی فرایند تحلیل مصاحبه‌ها از طریق روش تحلیل محتوا با استفاده از تحلیل مقوله‌ای انجام شد. از بین فنون تحلیل محتوا، تحلیل مقوله‌ای جایگاه اساسی دارد و بر پایه عملیات برش متن در واحدهای مشخص، سپس طبقه‌بندی این واحدها در مقوله‌هایی که برحسب مشابهت گروه‌بندی شده‌اند، قرار دارد (معارف و نند، ۱۳۹۲). بر این اساس فرایند تحلیل به این صورت بود که ابتدا کل مصاحبه‌ها به‌دقت روخوانی شد تا معانی و مفاهیم اصلی در آن به‌صورت توصیفی شناسایی شوند. نتیجه این مرحله یک تصویر کلی و توصیفی از هر مصاحبه بود. در مرحله بعد واحد تحلیل مشخص شد، واحد تحلیل، در واقع واحد سنجش در روش تحلیل محتواست. واحد تحلیل می‌تواند شامل کلمه، نماد، جمله، عبارت مضمون و شخصیت‌ها باشد. در این پژوهش، اعضای مصاحبه‌شونده به‌عنوان واحد تحلیل در نظر گرفته شدند. نتایج به‌دست آمده از مصاحبه با هر یک از اعضا، گردآوری و مورد تحلیل قرار گرفت و در مرحله آخر مقوله‌بندی انجام گرفت و مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش مشخص شدند. در بخش کمی نیز از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد.

یافته‌ها:

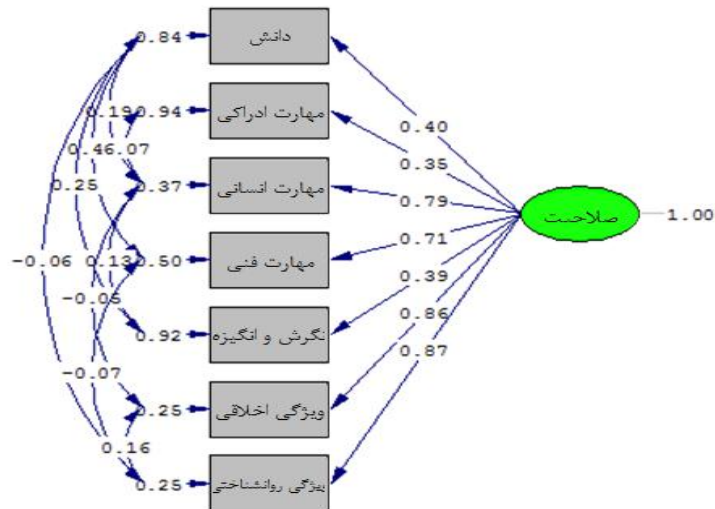
همان‌طور که گفته شد تحقیق حاضر به‌صورت آمیخته (کمی و کیفی) انجام شد. در این بخش ابتدا یافته‌های بخش کیفی و سپس یافته‌های بخش کمی ارائه می‌شوند. مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش که در بخش کیفی مورد شناسایی قرار گرفت در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش

مؤلفه	زیر مؤلفه	مؤلفه	زیر مؤلفه
دانش	آشنایی با امور حسابداری	نگرش و انگیزه	نگرش مناسب به شغل
	احاطه بر آیین‌نامه و دستورالعمل‌ها		لذت بردن از کار
	آشنایی با زبان انگلیسی		داشتن روحیه پژوهشگری
	آشنایی با روش‌های تحقیق		علاقه به پژوهش
	آشنایی با شرح وظایف		نگرش مثبت نسبت به تغییر
	آشنایی با اولویت‌های پژوهش		انگیزش پیشرفت
	داشتن تحصیلات مناسب		داشتن انگیزه کافی برای انجام کار
مهارت‌های ادراکی	قدرت تفکر و استدلال	ویژگی‌های اخلاقی	داشتن انگیزه یادگیری مستمر
	خلاقیت و نوآوری		داشتن اخلاق حرفه‌ای
	حل مسئله		احترام به ارباب‌رجوع
مهارت‌های انسانی	برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری	ویژگی‌های روانشناختی	وجدان و شرافت انسانی و کاری
	انتقال به موقع مشکلات به مسئولان		حسن خلق
	قدرت نفوذ در دیگران		صبر و حوصله در کار
	داشتن روابط اجتماعی بالا		تعهد به کار
مهارت‌های فنی	تعامل با همکاران	ویژگی‌های روانشناختی	پاسخگویی
	آشنایی با شیوه نگارش		مسئولیت‌پذیری بودن
	گوش کردن فعال		انعطاف‌پذیری
	مدیریت زمان		انتقادپذیری
	احاطه بر سیستم جامع پژوهش		هوش مناسب
	مهارت جستجو در پایگاه‌های داده		نظم و انضباط
مهارت هفتگانه ICDL	توانایی درک متون (درک سریع مطالب علمی اداری)		
	تخصص در امر پژوهشگری		

بر این اساس هفت مؤلفه صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش با توجه به نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها (جدول ۱) عبارت‌اند از ۱- دانش ۲- مهارت‌های ادراکی ۳- مهارت‌های انسانی ۴- مهارت‌های فنی ۵- نگرش و انگیزه ۶- ویژگی‌های اخلاقی و ۷- ویژگی‌های روان‌شناختی. همان‌طور که در جدول ۱ مشخص شده هر یک از مؤلفه‌های اصلی از چند زیر مؤلفه تشکیل شده‌اند. با توجه به مؤلفه‌های اصلی و زیر مؤلفه‌های مشخص شده، پرسشنامه صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش تدوین شد. پس از اجرای پرسشنامه برای مشخص نمودن این‌که آیا صلاحیت حرفه‌ای به‌درستی توسط مؤلفه‌هایی که در بخش کیفی شناسایی شدند، سنجیده می‌شود، از تحلیل عاملی تأییدی مرتبه‌ی اول استفاده شد. در مدل تأیید عاملی طراحی شده برای مشخص شدن چگونگی و میزان رابطه متغیرهای مشاهده‌شده با متغیر پنهان از الگوی استاندارد و برای نشان دادن معناداری این روابط از الگوی معناداری استفاده می‌شود و

برای ارزیابی برازش مدل از شاخص‌های برازندگی استفاده می‌شود که این نتایج در زیر گزارش شده است:



Chi-Square=7.48, df=5, P-value=0.18731, RMSEA=0.056

شکل ۱. تحلیل عاملی مرتبه‌ی اول متغیر صلاحیت حرفه‌ای (حالت استاندارد)

با توجه به شکل ۱ مشخص می‌شود که متغیرهای مشاهده‌شده به خوبی می‌توانند متغیر پنهان را تبیین کنند. از آنجاکه بار عاملی تمام متغیرهای مشاهده‌شده (مؤلفه‌ها) بزرگ‌تر از ۰.۳ است بنابراین رابطه مطلوبی با متغیر پنهان (صلاحیت حرفه‌ای) برخوردار می‌باشند. در بین مؤلفه‌های شناسایی‌شده، مؤلفه ویژگی‌های روان‌شناختی با ضریب لامبدای (بار عاملی) ۰.۸۷ دارای بیشترین تبیین‌کنندگی است و به ترتیب ویژگی‌های اخلاقی (۰.۸۶)؛ مهارت‌های انسانی (۰.۷۹)؛ مهارت‌های فنی (۰.۷۱)؛ دانش (۰.۴۰)؛ نگرش و انگیزه (۰.۳۹) و مهارت‌های ادراکی (۰.۳۵) در مرتبه‌های بعدی تبیین‌کنندگی قرار دارند. همان‌طور که گفته شد جهت بررسی معنادار بودن روابط بین متغیرها از آماره آزمون t یا همان t -value (الگوی معناداری) استفاده شد؛ که نتایج در جدول ۲ گزارش شده است.

جدول ۲. مقادیر t -value محاسبه‌شده در مدل تأییدی صلاحیت حرفه‌ای

مؤلفه‌ها متغیر	دانش	مهارت‌های ادراکی	مهارت‌های انسانی	مهارت‌های فنی	ویژگی‌های اخلاقی	ویژگی‌های روان‌شناختی	نگرش و انگیزه
صلاحیت حرفه‌ای	۴.۷۳	۳.۳۸	۹.۶۳	۸.۸۱	۴.۲۸	۱۰.۴۷	۹.۹۶

معنی‌داری در سطح ۰/۰۵

از آنجا که معناداری در سطح خطای ۰.۰۵ بررسی شده است، بنابراین اگر میزان مقادیر حاصله با آزمون t-value از $\pm 1/96$ کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. همان‌طور که در جدول ۲ مشخص شده است مقادیر آزمون t برای تمامی ارتباطات اصلی مدل، معنادار می‌باشند. با توجه به اینکه مقدار آماره t به دست آمده از ± 1.96 بزرگ‌تر است بنابراین همبستگی مشاهده شده بین متغیرهای مشاهده شده (مؤلفه‌ها) و متغیر پنهان پژوهش (صلاحیت حرفه‌ای) کاملاً معنادار می‌باشد. پس از مشخص شدن رابطه مطلوب بین متغیرهای قابل مشاهده شده با متغیر پنهان، برای اینکه مشخص شود آیا مدل طراحی شده از برازش مناسبی برخوردار است از شاخص‌های قابل ارائه در نرم‌افزار LISREL استفاده شد. به‌طور کلی برای ارزیابی برازش مدل چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در این پژوهش برای ارزیابی مدل از شاخص‌های خلی دو، نسبت خلی دو به درجه آزادی، شاخص نرم شده برازندگی (NFI^1)، شاخص نرم نشده برازندگی ($NNFI^2$)، شاخص برازندگی تطبیقی ($NNFI^3$)، شاخص برازندگی فزاینده (CFI^4)، شاخص برازندگی (GFI^5)، شاخص تعدیل یافته ($AGFI^6$)، شاخص میانگین مجذور باقیمانده (RMR^7) و شاخص ریشه دوم برآورد خطای واریانس تقریب ($RMSEA^8$) استفاده شد که نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است:

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی مدل تحلیل عاملی تأییدی

شاخص برازندگی	دامنه قابل پذیرش	میزان به دست آمده
خلی دو (χ^2)	-	۷.۴۸
نسبت خلی دو به درجه آزادی	کم‌تر از ۵	۱.۴۹
شاخص نرم شده برازندگی (NFI)	نزدیک به ۱	۰.۹۹
شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)	نزدیک به ۱	۰.۹۸
شاخص برازندگی تطبیقی (CFI)	نزدیک به ۱	۱
شاخص برازندگی فزاینده (IFI)	نزدیک به ۱	۱
شاخص برازندگی (GFI)	نزدیک به ۱	۰.۹۹
شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	نزدیک به ۱	۰.۹۳
ریشه میانگین مجذور باقیمانده (RMR)	نزدیک به صفر	۰.۰۲۳
ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	کم‌تر از ۰/۰۸	۰.۰۵۶

- 1 Normed Fit Index
- 2 Not- Normed Fit Index
- 3 Comparative Fit Index
- 4 Incremental Fit Index
- 5 Goodness of Fit Index
- 6 Adjusted Goodness of Fit Index
- 7 Root Mean Square Residual
- 8 Root Mean Square Error of Approximation

نسبت خبی دو به درجه آزادی به حجم نمونه بسیار وابسته است و نمونه بزرگ کمیت خبی دو را بیش از آنچه بتوان آن را به غلط بودن مدل نسبت داد، افزایش می‌دهد. ایدئال آن است که مقدار خبی دو تقسیم‌بر کمتر از ۵ باشد با توجه به مقدار گزارش‌شده خبی دو، مقدار خبی دو تقسیم‌بر درجه آزادی برابر با ۱.۱۸ می‌باشد که نشان می‌دهد مدل از برازش مناسبی برخوردار است. معیارهای GFI و AGFI نشان‌دهنده اندازه‌ای از مقدار نسبی واریانس‌ها و کوواریانس‌هاست که توسط مدل تبیین می‌شود. مقدار این معیارها بین صفر تا یک متغیر است که هرچقدر اعداد به دست آمده به یک نزدیک‌تر باشند، نیکویی برازش مدل با داده‌های مشاهده‌شده بیشتر است. داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهند که مقادیر گزارش‌شده برای این دو شاخص به ترتیب ۰.۹۹ و ۰.۹۳ می‌باشد که تأییدکننده مناسب بودن مدل است. ریشه دوم میانگین مجذور پس‌ماندها، یعنی تفاوت بین عناصر ماتریس مشاهده‌شده در گروه نمونه و عناصر ماتریس‌های برآورد یا پیش‌بینی‌شده با فرض درست بودن مدل موردنظر است. هرچه RMR برای مدل مورد آزمون به صفر نزدیک‌تر باشد، مدل مذکور برازش بهتری دارد. مقدار RMR گزارش‌شده برابر ۰.۲۳ است که بسیار ناچیز می‌باشد که نشان‌دهنده تبیین مناسب کوواریانس‌هاست. برای مقایسه اینکه یک مدل به‌خصوص در مقایسه با سایر مدل‌های ممکن از نظر تبیین مجموعه‌ای از داده‌های مشاهده‌شده چقدر خوب عمل می‌کند، از مقادیر شاخص نرم شده برازندگی (NFI)، شاخص نرم نشده برازندگی (NNFI)، شاخص برازندگی فزاینده (IFI) و شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) استفاده شده است. به اعتقاد گفن و همکاران (۲۰۰۱) مقادیر بالای ۰.۸ دو شاخص اول و بالای ۰.۹ دو شاخص دوم حاکی از برازش بسیار مناسب مدل طراحی‌شده در مقایسه با سایر مدل‌های موجود است (هومن، ۱۳۸۸). درنهایت برای بررسی اینکه مدل موردنظر چگونه برازندگی و صرفه‌جویی را باهم ترکیب می‌کند از شاخص توانمند ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب RMSEA استفاده شده است. این شاخص ریشه میانگین مجذورات تقریب است که برای مدل‌های خوب ۰.۰۵ و کمتر است و تا مقدار ۰.۰۸ قابل قبول است. مدلی که در این شاخص ۰.۱۰ یا بیشتر باشد برازش ضعیفی دارد (همان) مقدار این شاخص که برابر ۰.۰۵۶ است نشان‌دهنده مناسب بودن مدل است؛ بنابراین تمامی شاخص‌ها الگوی صلاحیت حرفه‌ای را تأیید می‌نمایند. در الگوی حاضر مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای (ویژگی‌های روان‌شناختی، ویژگی‌های اخلاقی، دانش، مهارت‌های فنی، مهارت‌های ارتباطی، توانایی‌ها و نگرش و انگیزه) به‌عنوان

متغیرهای مشاهده شده و متغیر صلاحیت حرفه‌ای به عنوان متغیر مکنون در نظر گرفته شده است. بر اساس نتایج جدول ۳ عوامل فرعی شکل دهنده‌ی صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهشی عوامل مناسبی است؛ زیرا شاخص‌های برازش الگو در تحلیل عاملی تأییدی، برازش الگو را تأیید می‌نمایند.

پس از طراحی مؤلفه‌های صلاحیت و مشخص شدن اینکه مؤلفه‌های شناسایی شده در بخش کیفی به خوبی صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش را تبیین می‌کنند، به ارزیابی صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان پژوهش (بررسی وضع موجود) پرداخته شد. برای بررسی میزان صلاحیت حرفه‌ای از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. شاخص‌های توصیفی و آزمون t برای صلاحیت حرفه‌ای و مؤلفه‌های آن

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	خطای استاندارد	تفاوت میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
دانش	۴.۳۸	۰.۶۳	۰.۰۵۰	۰.۸۸	۱۷.۶۱	۱۶۱	۰.۰۰۰
مهارت‌های ادراکی	۳.۶۲	۰.۸۱	۰.۰۶۳	۰.۱۲	۲.۰۰	۱۶۱	۰.۰۴۷
مهارت‌های انسانی	۴.۶۶	۰.۷۰	۰.۰۵۵	۱.۱۶	۲۱.۱۲	۱۶۱	۰.۰۰۰
مهارت‌های فنی	۴.۷۱	۰.۷۵	۰.۰۵۹	۱.۲۱	۲۰.۵۰	۱۶۱	۰.۰۰۰
نگرش و انگیزه	۳.۵۳	۰.۶۵	۰.۰۵۱	۰.۳۳	۰.۶۵۰	۱۶۱	۰.۵۱۶
ویژگی‌های اخلاقی	۵.۳۴	۰.۶۹	۰.۰۵۴	۱.۸۴	۳۳.۷۸	۱۶۱	۰.۰۰۰
ویژگی‌های - روانشناختی	۵.۰۴	۰.۶۹	۰.۰۵۴	۱.۵۸	۲۸.۹۷	۱۶۱	۰.۰۰۰
صلاحیت حرفه‌ای	۴.۵۲	۰.۵۰	۰.۰۳۹	۱.۰۲	۲۶.۰۷	۱۶۱	۰.۰۰۰

یافته‌های جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش ۴.۵۲ می‌باشد، بنابراین صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش در سطح بالاتر از متوسط (۳.۵) در طیف ۶ درجه‌ای ارزیابی شده است. با توجه به اینکه مقدار t محاسبه شده بیشتر از t جدول در سطح ۰.۰۱ می‌باشد بنابراین تفاوت میانگین صلاحیت حرفه‌ای با میانگین پایه (۳.۵) معنادار می‌باشد و این بدین معنی است که صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش در سطح نسبتاً خوبی قرار دارد. از بین مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای نیز مؤلفه ویژگی‌های اخلاقی بالاترین میانگین (۵.۳۴) را دارد و همه مؤلفه‌های به جز مؤلفه نگرش و انگیزه و مؤلفه مهارت‌های ادراکی در سطح بالاتر از متوسط قرار دارند. مؤلفه‌های نگرش و انگیزه (۳.۵۳) و مهارت‌های ادراکی (۳.۶۲) نیز با توجه به اینکه مقدار t محاسبه شده برای این مؤلفه‌ها کمتر از مقدار جدول در سطح ۰.۰۱ می‌باشد،

تفاوت میانگین این مؤلفه‌ها با میانگین پایه (۳.۵) معنادار نیست؛ بنابراین این مؤلفه‌ها در سطح متوسط قرار دارند.

بحث و نتیجه‌گیری

صلاحیت حرفه‌ای به‌عنوان یک توانایی محوری در افراد به دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصی، رفتارها و صلاحیت‌های موردنیاز شغل تلقی می‌شود که به اهداف سازمانی مربوط است. به‌عبارت‌دیگر صلاحیت بر ویژگی‌ها و رفتارهایی تأکید دارد که به اثربخشی فرد در محیط شغلی منجر می‌شود (پورکریمی و صداقت، ۱۳۹۲). سازمان‌ها برای حفظ برتری رقابتی و ایجاد ارزش‌افزوده باید صلاحیت‌های موردنیاز خود را در مشاغل گوناگون مورد شناسایی قرار داده و با ارزیابی وضع موجود خود، زمینه ارتقاء آن‌ها را فراهم کنند، همچنین سازمان‌ها باید به این نکته توجه کنند که تغییرات محیطی باعث تغییر صلاحیت‌های موردنیاز سازمان و مشاغل مختلف می‌شود؛ بنابراین سازمان‌ها باید به دنبال شناسایی، تغییر و توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای موردنیاز خود باشند. بر این اساس پژوهش حاضر باهدف شناسایی صلاحیت‌های کارشناسان پژوهش و ارزیابی این صلاحیت‌ها انجام شد. بر اساس یافته‌های بخش کیفی ۷ مؤلفه دانش، مهارت‌های ادراکی، مهارت‌های انسانی، مهارت‌های فنی، نگرش و انگیزه، ویژگی‌های اخلاقی و ویژگی‌های روان‌شناختی برای سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان پژوهش مورد شناسایی قرار گرفت. مارتینز و همکاران (۲۰۱۳)؛ بدلی و امیرخانی (۱۳۹۲)؛ امینی (۱۳۹۲)؛ محمدی زنجیرانی (۱۳۹۱)؛ بردبار و همکاران (۱۳۹۰) و حمید زاده و براموند (۱۳۸۹) نیز در یافته‌های خود برخی از مؤلفه‌های بالا را به‌عنوان مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای مورد شناسایی قرار داده‌اند اما یافته‌های این تحقیق با یافته‌های ویلکوکس (۲۰۱۲)؛ نامدار و همکاران (۲۰۱)؛ تورس (۲۰۱۲) و درویش و همکاران (۱۳۹۲) همخوانی ندارد که این ناهمخوانی در یافته‌های موردبحث، به دلیل تفاوت در افراد، مشاغل و سازمان‌های موردپژوهش است. بر اساس نتایج تحلیل محتوای مصاحبه‌ها علاوه بر هفت مؤلفه فوق مؤلفه‌های فرعی در هر یک از این مؤلفه‌ها نیز مشخص شد که بر مبنای آن پرسشنامه سنجش صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش تدوین و اجرا شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که مؤلفه‌های شناسایی شده به‌خوبی قابلیت تبیین صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش را دارا می‌باشند. از بین این مؤلفه‌ها، مؤلفه ویژگی‌های روان‌شناختی با بیشترین بار عاملی (ضریب لامبدا)، بالاترین همبستگی را با صلاحیت حرفه‌ای

داشت و همبستگی همه مؤلفه‌ها با صلاحیت حرفه‌ای معنادار بود. بر این اساس می‌توان نتیجه گرفت که در مؤسسات آموزش عالی برای بررسی و ارتقای صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش تأکید بر مؤلفه‌های شناسایی‌شده اهمیت بسزایی دارد که در این میان ویژگی‌های روان‌شناختی به جهت دارا بودن ضریب لامبدای بالاتر (۰.۸۷) دارای اهمیت بیشتری است و سایر مؤلفه‌ها بر اساس ضریب لامبدای آن‌ها در مرتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند. نتایج برازش مدل نشان داد مدل طراحی‌شده از برازش مناسبی در همه شاخص‌ها برخوردار است، بنابراین پرسشنامه طراحی‌شده برای سنجش صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش بر اساس مؤلفه‌های شناسایی‌شده از روایی سازه مناسبی برخوردار می‌باشد. یافته‌های بخش کمی نیز نشان داد که صلاحیت حرفه‌ای کارشناسان پژوهش در سطح مناسبی قرار دارد و از بین مؤلفه‌های صلاحیت، تنها مؤلفه‌های مهارت‌های ادراکی و نگرش و انگیزه در سطح متوسط قرار دارند و بقیه مؤلفه‌ها در سطح مطلوب ارزیابی شده‌اند. بر مبنای این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که کارشناسان پژوهش در زمینه مهارت‌های ادراکی و همچنین ایجاد نگرش مثبت و انگیزه، نیازمند آموزش و توجه بیشتری می‌باشند، بر این اساس مؤسسات آموزش عالی باید از راه برگزاری دوره‌های تخصصی و عملی ضمن خدمت منظم و غنی، زمینه افزایش انگیزه و ایجاد نگرش مثبت در کارشناسان پژوهش را فراهم کند و توان و مهارت آن‌ها را در جهت انجام فعالیت‌های مربوط به شغلشان افزایش دهند. همچنین در مصاحبه‌های انجام‌شده در بخش کیفی، معاونین و کارشناسان پژوهش برای ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان پژوهش راهکارهایی مختلفی را پیشنهاد کردند که از جمله می‌توان به انتخاب و استخدام افراد شایسته، فراهم کردن زمینه رشد و یادگیری مستمر، در نظر گرفتن حقوق و امکانات مناسب، ایجاد فرصت کافی برای انجام کار پژوهشی توسط کارشناسان پژوهش و تفویض اختیار کافی به آن‌ها اشاره کرد.

همان‌طور که گفته شد در بخش کیفی این پژوهش، دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌ها و نگرش و انگیزه موردنیاز برای کارشناسان پژوهش مورد شناسایی قرار گرفت و در بخش کمی نیز با بررسی وضعیت موجود صلاحیت‌های حرفه‌ای کارشناسان پژوهش، نیازهای آموزشی کارشناسان پژوهش دانشگاه تهران مشخص شد. مشخص شدن معیارهای صلاحیت در مشاغل مختلف باعث می‌شود که افراد بر اساس صلاحیت‌های موردنیاز در هر شغل گمارده شوند و شایسته‌سالاری (قرار دادن افراد در پست‌ها و مسئولیت‌ها بر اساس مهارت‌ها و توانایی‌های آنان،

به گونه‌ای که بهره‌وری را در سازمان افزایش دهد) در سازمان حاکم شود. نهادینه شدن شایسته‌سالاری در سازمان‌ها موجب کاهش فساد اداری و گسترش عدالت اجتماعی می‌شود (گنجعلی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ بنابراین مؤسسات آموزش عالی می‌توانند معیارهای شناسایی شده در این پژوهش را برای استخدام، گزینش و ارتقاء کارشناسان پژوهش مورد نظر قرار دهند تا انتخاب و ارتقاء کارشناسان پژوهش بر مبنای شایسته‌سالاری صورت بگیرد. همچنین ارتقای صلاحیت‌های کارشناسان پژوهش از طریق بازآموزی و توسعه‌ی این صلاحیت‌ها و رسیدن به وضع مطلوب زمینه رضایت کارکنان را فراهم می‌کند و موجب خود شکوفایی و عزت نفس می‌گردد و از عوارض ناشی از کمبود صلاحیت مانند کاهش اعتماد به نفس، بی‌انگیزگی و عدم علاقه به کار که باعث کاهش بازده فرد در شغل و نارضایتی می‌شود و اثربخشی فردی و سازمانی را کاهش می‌دهد، جلوگیری می‌کند.

منابع

- آذر، عادل و لطیفی، محمد حسین (۱۳۸۷). درآمدی بر الزامات فرایندی و معیارهای انتخاب مدیران منابع انسانی دولت، **اندیشه مدیریت**، (۲): ۳۷-۶۹.
- ارشادی، فاطمه (۱۳۸۸). **بررسی رابطه میزان برخورداری از سرمایه اجتماعی و رضایت شغلی دبیران زن دبیرستان‌های شهرستان شبستر در سال ۱۳۸۸**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی.
- امینی، رضا (۱۳۹۲). طراحی سیستم ارزیابی عملکرد استعدادها در بانک رفاه، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی.
- بدلی، زهرا و امیرخانی، امیر حسین (۱۳۹۲). تعیین شایستگی‌های کلیدی کانون ارزیابی. **فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی**. (۴): ۶۱-۸۱.
- بردبار، غلام رضا؛ کریمی، اوژن؛ زارع، ناصر و کنجکاو منفرد، امیر رضا (۱۳۹۰). شناسایی مؤلفه‌ها و الگوهای شایسته‌گزینی بهینه‌سازی مدل جانشین پروری کارکنان. **فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)**، (۱): ۸۷-۱۱۴.
- پورکریمی، جواد و صداقت، مریم (۱۳۹۲). تبیین رابطه شایستگی با سبک رهبری تحول‌آفرین مدیران در سازمان‌های پژوهشی. **فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)**. (۶): ۲۰۱-۲۲۲.
- پورکریمی، جواد (۱۳۸۹). الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی سازمان‌های پژوهشی (مورد جهاد دانشگاهی). **فصلنامه‌ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)**. (۲): ۱۴۱-۱۵۵.

تصدیقی، محمدعلی (۱۳۸۵). **موانع توسعه شایسته‌سالاری در اندیشه دینی و نحوه استفاده از منابع قدرت در بین مدیران شایسته و نالایق**. مجموعه مقالات اولین همایش توسعه شایسته‌سالاری در سازمان‌ها. تهران.

حمیدی زاده، محمد رضا و براموند، سمیه (۱۳۹۰). طراحی و تدوین مدل توانمندی و شایستگی حرفه‌ای. **فصلنامه-ی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**. ۱(۴): ۶۳-۷

خواجه‌ای، سعید (۱۳۸۱). ارزشیابی صلاحیت‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای مدیران مدارس ابتدایی جهت طراحی مدل مناسب مدیریت (مطالعه موردی در شهر تهران). **فصلنامه تعلیم و تربیت**، ۱(۶۹-۷۰): ۱۳۳-۱۶۴
 درویش، حسین؛ موغلی، علیرضا؛ موسوی، محمد و پناهی بلال (۱۳۹۳). تبیین شایستگی‌های منابع انسانی در شرکت ملی پتروشیمی ایران. **پژوهش‌نامه مدیریت تحول**، ۶(۱۱): ۹۲-۱۱۱
 دفت، ریچارد (۱۳۸۴). **مبانی تئوری و طراحی سازمان**، ترجمه علی پارسیان و محمد اعرابی، تهران: نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی

رئوف، علی (۱۳۸۶). **مبانی و اصول آموزش و پرورش**، تهران: ارسباران.

ستایش، حسن (۱۳۸۰). **کیفیت آموزشی در مدارس غیردولتی و میزان اثربخشی طرح رافع و تخفیف شهریه در تحقق عدالت آموزشی**، تهران: دفتر برنامه‌ریزی و تألیف کتب درسی.

سلطانی، ایرج (۱۳۸۱). **روابط صنعتی در سازمان‌های تولیدی**، چاپ دوم، تهران: انتشارات اردکان.
 شریعتمداری، مرضیه (۱۳۸۸). **بررسی رابطه میان بازاریابی درونی و شایستگی‌های کارکنان در شرکت خدمات فنی و مهندسی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران. دانشکده مدیریت، گروه مدیریت بازرگانی.

شعبانی، زهرا (۱۳۸۳). **بررسی تطبیقی برنامه تربیت معلم ایران و چند کشور جهان. فصلنامه تعلیم و تربیت**، ۲۰(۳).

عباسپور، عباس (۱۳۸۷). **مدیریت منابع انسانی پیشرفته**، تهران: سمت

عبدی، علیرضا (۱۳۹۲). **تدوین نیمرخ شایستگی‌های مشاغل استراتژیک به منظور ارزیابی آمادگی استراتژیک سرمایه انسانی شرکت صنعتی دوده فام**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت، گروه مدیریت دولتی

گال، مردیت؛ بورگ، والتر و گال، جویس (۱۳۸۹). **روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی**، ترجمه نصر، احمدرضا و همکاران؛ تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت) و دانشگاه شهید بهشتی.

گنجعلی، اسدالله؛ تیموریان، مرتضی و عبدالحسین زاده، محمد (۱۳۹۲). **بررسی معیارهای شایستگی از منظر قرآن**.

اسلام و پژوهش‌های مدیریتی، ۳(۲): ۹۱-۱۱۴

- محمدی زنجیرانی، داریوش اشتیاقیان، ندا و رازنهان، فیروز (۱۳۹۱). رویکرد چند معیاره و تلفیقی نیازسنجی آموزشی بر مبنای تحلیل شایستگی های کارکنان. **فصلنامه رویکردهای نوین آموزشی دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان**، ۷(۱): ۱۰۷-۱۳۶
- محمدی، محسن (۱۳۸۰). **ارزیابی روش های توانمندسازی برای کارکنان دانشگاه بیرجند**، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت مدرس.
- معارفوند، زهرا (۱۳۹۲). **طراحی الگوی تضمین کیفیت رشته مدیریت آموزشی**. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی.
- مقدم، بدری (۱۳۸۵). **کاربرد روانشناسی در آموزشگاه**، تهران: انتشارات سروش
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۸۳). **مبانی مدیریت منابع انسانی**، تهران: نشر بسطرون.
- نصراللهی، نورالله (۱۳۸۰). عوامل بازدارنده و مشوق پژوهش کتابداران عضو هیئت علمی، **کتابداری و اطلاع رسانی**، ۴(۴): ۵۳-۶۸
- هومن، حیدرعلی (۱۳۸۸). **مدلسازی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل**، تهران: سمت

- Bartram, D. (2005). The Great Eight competencies: a criterion-centric approach to validation. *The Journal of applied psychology*, 90(6):1185-1203.
- Boyatzis, R. E. (1982). **The competent manager: A model for effective performance**. New York, NY: Wiley.
- Brinckmann, J. (2007). **Competency of Top Management Teams and Success of New Technology-Based Firms Frankfurt**: Deutscher Uniuersitiats- Verlag
- Cochran, G. R. B. S. M. S. (2009). **Ohio State University Extention Competency Study: Developing a Competency Model for a 21ST Century Extension Organization**. doctoral dissertation, Graduate School of the Ohio State University.
- Cripe, E. J., & Mansfield, R. (2002). **The value-added employee: 31 competencies to make yourself irresistible to any company**. Boston: Butterworth-Heinemann.
- Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2002). **Primal leadership: Realizing the power of emotional intelligence**. Boston, MA: Harvard Business School Press
- Hong, J. C. Horng, J. S. Lin, C. L. & ChanLin, L. J. (2008). Competency disparity between pre-service teacher education and in-service teaching requirements in Taiwan. **International Journal of Educational Development**, 28(1): 4-20.
- Martinez, P.A.L, Moreno,J.M, brage,L.B(2013).Analysis of professional competencies in the Spanish public administration management. **Journal of Work and Organizational Psychology**,30:61-66
- Monica, H, (2010). Developing a core competency model of innovative culinary development. **International Journal of Hospitality management**. 29 (4), 582-590.

- Moreno, Juan Manuel (2007). Do the initial and the continuous teachers professional development sufficiently prepare teachers to understand and cope with the complexities of today and tomorrow education. **Journal of educational change**, 8(2): 169-173
- Namdar R., Pezeshkirad G.R., Chizari M. (2010). analysis of professional competencies needed by evaluation expert in the ministry of jahad-e- keshavarz. **Journal of agricultural education administration research**, (12): 22-31
- Seiler, R. E. Pearson, D. A. (1995). Dysfunctional stress among university faculty. **Educational Research Quarterly**, 9(2):15-26.
- Torres jr, cecil r(2012). **Examining Competencies for the Human Resources Professional Within Idaho State Government**, doctoral dissertation, University of Nevada
- Wannapiroon, Panita(2013). Development Of Research-Based Blended Learning Model To Enhance Graduate Students' Research Competency And Critical Thinking Skills. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, (136):486-490
- Wilcox yuanjing (2012). An Initial Study to Develop Instruments and Validate the Essential Competencies for Program Evaluators (ECPE), doctoral dissertation, university of Minnesota
- Yu-Ting Lee(2010). Exploring high-performers' required competencies, **Expert Systems with Applications** 37 (2010): 434-439.