

بررسی ارتباط بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی از دیدگاه دانشجویان دکتری دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران و دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه

فرانک موسوی^۱
زینب اباذری^۲

چکیده

هدف: مطالعه حاضر، به بررسی ارتباط بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی پرداخته است. **روش:** جامعه آماری شامل تمام دانشجویان دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه و دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۵ به تعداد ۷۵۰ نفر بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۵۷ نفر از دانشگاه آزاد اسلامی کرمانشاه و ۹۷ نفر از دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران انتخاب شدند. ابزار پژوهش، دو پرسشنامه شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی بود. ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه شایستگی حرفه‌ای اساتید ۰/۹۶ و پرسشنامه مهندسی فرهنگی ۰/۷۹ به دست آمد. برای ارزشیابی ماتریس همبستگی از آزمون KMO و کرویت بارلت، برای مقایسه وضع موجود و مطلوب از آزمون تی وابسته و برای بررسی ارتباط بین شایستگی حرفه‌ای و مهندسی فرهنگی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. **یافته‌ها:** صلاحیت حرفه‌ای اساتید کمی بالاتر از حد متوسط ارزیابی شد؛ اما بین وضع موجود صلاحیت حرفه‌ای با وضع مطلوب آن فاصله وجود دارد. همچنین بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. **نتیجه‌گیری:** برخورداری از دانش و مهارت مورد نیاز برای انجام وظایف به صورت کارا و مؤثر، منجر به ایجاد حس اعتماد به نفس و خود ارزیابی و احساس شایستگی در اساتید و در نتیجه، مهندسی فرهنگی در آنان می‌شود.

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی "بررسی صلاحیت های حرفه ای اساتید و تاثیر آن بر مهندسی فرهنگی کشور" و با حمایت دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه می باشد.

دریافت مقاله: ۹۵/۰۹/۲۸؛ تصویب نهایی: ۹۶/۰۵/۳۰.

۱. دکتری مدیریت آموزشی. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول) / نشانی: کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی / شماره:

Email: frnkmosavi@yahoo.com / ۰۸۳۱۷۲۴۳۱۸۱

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه و کارمند دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، ایران.

الف) مقدمه

نظام آموزش عالی به عنوان متولی اصلی آموزش و پژوهش، نقشی اساسی در تعلیم و تربیت نیروهای متخصص و کارآمد هر کشور دارد و با تأثیر از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات نوین، موجب ارتقای سطح دانش و مهارت متخصصان در همه سطوح می‌شود. در این راستا، شایستگی حرفه‌ای اساتید نقش خاصی در این زمینه دارد. یکی از مهم‌ترین عوامل ایجاد شایستگی و خودمختاری و اعتماد به نفس و رشد حرفه‌ای در اساتید، برخورداری از صلاحیت و مهارت و توانایی‌های لازم برای تدریس بهتر و بهبود یادگیری دانشجویان است (وو و لین، ۲۰۱۱). لذا دانشگاه به عنوان بزرگ‌ترین مرکز آموزش رسمی کشور، می‌بایست توجه ویژه‌ای را به مدرّسان خود که مهم‌ترین رکن آموزشی‌اند داشته باشد. از این رو، شناسایی عوامل در برگیرنده همه شایستگی‌های مورد نیاز اساتید در مراکز دانشگاهی به منظور مبنای قرار گرفتن برای ارزیابی عملکرد حرفه‌ای آنان، بسیار حائز اهمیت است.

شناسایی و شمردن ویژگی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید کار آسانی نیست؛ زیرا اجتماعات و اقشار گوناگون اجتماعی با فلسفه‌ها و دیدگاه‌های مختلف، انتظارات متفاوتی از اساتید دارند و تغییرات سریع علوم و فناوری نیز شایستگی‌های مدّ نظر اساتید را برای انجام وظایفشان، دچار تغییر و تحول می‌کند. کیو^۱ شایستگی را نتیجه دانش و مهارت به طور مناسب می‌داند. کاستر و بریکلمانس^۲ (۲۰۰۹) شایستگی‌های اساتید را در پنج دسته اصلی دانش تخصصی، ارتباطات، سازماندهی، تعلیم و تربیت صلاحیت رفتاری می‌دانند. روزتی و فوکس^۳ (۲۰۰۹) شایستگی حرفه‌ای را مجموعه‌ای از فرایندهای منسجم برای تحقق سیاستها، خط‌مشی‌ها و استانداردهای صلاحیت به منظور اعتباربخشی به صلاحیت حرفه‌ای نیروی انسانی تعریف می‌کنند. فرهنگ آکسفورد، شایستگی را به عنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام وظیفه تعریف کرده است (سلوی، ۲۰۱۰). در واقع؛ شایستگی‌های حرفه‌ای، مجموعه‌ای از توانمندی‌ها، دانش، مهارت و نگرش است که با تناسب هر شغل یا حرفه توسط فرد در فرایندهای آموزشی و تجربی در محیط‌های آموزشی، کاری و جامعه کسب می‌شود. (نیچولدت و همکاران، ۲۰۰۹)^۴

پژوهش حاضر در صدد طراحی برنامه‌های آموزشی به منظور ارتقای عملی کیفیت آموزشهای ارائه شده در مراکز دانشگاهی است. مفهوم مهندسی فرهنگی عبارت است از: علم و فن توانایی ارائه پاسخهای

-
1. Wu & Lin
 2. Que
 3. Koster & Brekelmans
 4. Rossetti & Fox
 5. Selvi
 6. Nijveldt & et al.

۳۵۵ \diamond بررسی ارتباط بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی ...

مناسب از نظر کیفیت، هزینه و مدت به درخواستهایی که از سوی کارشناسان امور فرهنگی در جهت تحقق اهداف فرهنگی، اجرای برنامه‌ها و تأمین سرمایه برای آنها و تحقق فنی برنامه‌های فرهنگی صورت می‌گیرد. (روحانی، ۱۳۸۷)

نتایج تحقیقات مختلف در زمینه بررسی و شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید، بیانگر این است که این مطالعات با وجود صلاحیتهای مشترک زیاد، ابعاد و دسته‌بندی‌های متفاوتی از شایستگی‌های حرفه‌ای بیان کرده‌اند. به طور مثال، نتایج پژوهش نیکنامی و کریمی (۱۳۸۸) و کریمی (۱۳۸۹) که به شایستگی حرفه‌ای معلمان پرداخته‌اند، نشان داد بین وضع موجود و مطلوب صلاحیتهای معلمان، تفاوت معناداری وجود دارد؛ به طوری که در بُعد شخصیتی و اخلاقی، در وضعیت بالاتر؛ ولی در بُعد آموزشی و مدیریتی و تدریس، کمتر از حد متوسط بودند. نتایج مطالعه فرزانه و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که وضعیت شایستگی‌های حرفه‌ای و توانمندی روان‌شناختی دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان، بالاتر از حد متوسط قرار دارد. نتایج مطالعه جلیلی و نیک فرجام (۱۳۹۳) با هدف تعیین وضعیت توانایی‌ها و صلاحیتهای حرفه‌ای معلمان، نشان داد که وضع موجود معلمان در بُعدهای شناختی و مهارتی و نگرشی، در حد مطلوب نیست. نتایج مطالعه نصیری و عبدالملکی (۱۳۹۳) نشان داد که بین صلاحیتهای حرفه‌ای معلمان و خودراهبری در یادگیری دانش آموزان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و صلاحیتهای حرفه‌ای معلمان، خودراهبری دانش آموزان را تبیین می‌کند. نتایج تحقیق رحمانی‌فر (۱۳۹۲) نشان داد که صلاحیتهای حرفه‌ای و خودکارآمدی، همچنین صلاحیت حرفه‌ای و خلاقیت و خودکارآمدی و خلاقیت، دو به دو با یکدیگر رابطه مثبت و معنادار دارند. اکبری (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان «ارتباط بین میزان برخورداری از صلاحیتهای حرفه‌ای با خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت معلمان شهرستان بوانات»، دریافت که بین میزان برخورداری از صلاحیت حرفه‌ای و خودکارآمدی معلمان، ارتباط معناداری وجود دارد. بارکر و همکاران^۱ (۲۰۰۹) به بررسی صلاحیت حرفه‌ای و وضعیت توانمندی روان‌شناختی معلمان پرداختند. نتایج نشان داد که با افزایش صلاحیت فکری و رفتاری و اخلاقی، میزان توانمندی روان‌شناختی آنها افزایش می‌یابد. بنیانیان (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «نقش دانشگاهها در اجرای نقشه مهندسی فرهنگی کشور»، به این نتیجه رسید که دانشگاهها با تربیت نسل جدید اساتید و کارشناسان، برگزاری دوره‌های آموزشی برای مدیران و ایجاد رشته‌های مختلف در حوزه‌های فرهنگی در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری، در بهبود وضعیت فرهنگی کشور گام بردارند.

بنابر این، تحقق این نظام، مستلزم تحقیق و تدوین مراحل و مقدماتی است که باید به نحو مناسب و با اتقان و تأمل انجام شود. سامانه‌ای که بتواند متولی مهندسی جامعه الهی باشد، باید اولاً، از ظرفیت تمامی مجموعه‌های موجود استفاده کند؛ ثانیاً، آنها را به نحو مناسبی به هم پیوند دهد تا در سیری چند مرحله‌ای و

1. Barker & et al.

در سطوح مختلف با هدف مشترک و با هماهنگی فعالیت کنند؛ ثالثاً، طرحها و برنامه‌ها با نظام هوشمندانه و توسعه‌پذیری مدیریت و کنترل شوند (اصغری‌زاده و قاسمی، ۱۳۸۸). مهردوست و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی تأثیر معلمان مقطع متوسطه در ابعاد و مؤلفه‌های مهندسی فرهنگی و به تبع آن در تربیت شهروند شایسته پرداختند. یافته‌ها نشان داد که مهندسی فرهنگی دارای ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصهای گوناگون آموزشی، اجتماعی و سیاسی است. نکته قابل توجه آنکه، به طور کلی دو دیدگاه عمده در زمینه آسیب‌پذیری‌های فرهنگی دانشگاه وجود دارد: ۱. دیدگاهی که خود دانشگاه را کانون آسیب‌زایی می‌داند؛ ۲. دیدگاهی که معتقد است به دلیل ماهیت دانشگاه و فضای نقادانه و آزاد آن، آسیب‌پذیری‌های فرهنگی - اجتماعی در عرصه دانشگاه امکان ظهور و بروز سریع‌تری می‌یابند؛ زیرا دانشگاه میزان‌الحراره جامعه است. در واقع؛ به منظور طراحی فرهنگ یک جامعه و تعیین سمت و سوی صحیح حرکت و پیشرفت آن و نیز در راستای فراهم ساختن بسترسازی‌های لازم برای رشد و شکوفایی آن، ضروری است سامانه‌ای بر اساس صحیح‌ترین و مطمئن‌ترین ساختارها پایه‌ریزی شود. این سامانه باید از هر گونه آسیبی در امان بوده، در جریان تحول و تکامل آن خللی ایجاد نشود و در هر زمان و مکانی، ظرفیت ایستایی در برابر تهاجمات احتمالی را داشته باشد. از همین رو، ضرورت پرداختن به مقوله مهندسی فرهنگی که در واقع همان طراحی سامانه فرهنگ با حداکثر اطمینان و کارایی و کسب بیشترین موفقیت است، مطرح می‌شود. (شریف‌زاده و کاظمی، ۱۳۸۸)

مطالب پیش‌گفته نشان می‌دهد که موفقیت هر نظام آموزشی در درجه اول به میزان اساتید آن نظام و موفقیت اساتید نیز به برخورداری از شایستگی‌های حرفه‌ای وابسته است. نتایج تحقیقات مختلف نیز بیانگر این است که شایستگی‌های حرفه‌ای، نقش اساسی در کارآمدی اساتید دارند؛ با این وجود، یافته‌های بعضی از مطالعات داخلی حاکی از آن است که در بسیاری از موارد، اساتید و معلمان واجد شایستگی‌های لازم و مناسب نیستند. برای ارزیابی و بهبود شایستگی‌های حرفه‌ای، ابتدا باید این شایستگی‌ها را شناسایی کرد و سپس به بررسی ارتباط آنها با مهندسی فرهنگی پرداخت.

انجام تحقیق حاضر از چند زاویه قابل بررسی است. نخست اینکه، نتایج آن می‌تواند دانش موجود در این زمینه را گامی به پیش ببرد و به سیاستگذاران و برنامه‌ریزان آموزشی در تدوین راهبردهای مناسب به کارگیری شایستگی‌های حرفه‌ای در آموزش مدد رساند. دوم اینکه، نتایج حاصل می‌تواند در شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید مؤثر باشد؛ این شایستگی‌ها یا ویژگی‌ها نه تنها می‌توانند در آموزش دانشگاهی به کار گرفته شوند، بلکه به منزله عوامل، ملاکها و شاخصهایی برای ارزشیابی میزان کیفیت عملکرد و اثربخشی اساتید، تدوین محتوای آموزشی مراکز آموزش عالی، دوره‌های آموزش بدو خدمت، دوره‌های ضمن خدمت و برنامه‌های کارورزی قابل استفاده‌اند. سوم اینکه، به دلیل رسالت دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی در تربیت متخصصان تأمین سلامت روح و جسم افراد جامعه و امکان استفاده از

۳۵۷ \diamond بررسی ارتباط بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی ...

یافته‌ها برای رسیدن به اهداف مورد نظر و دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه به سبب گستره فعالیت‌های آموزشی در جامعه و سهولت دسترسی به جامعه آماری به عنوان مسئله‌ای قابل تأمل که مد نظر پژوهشگران بوده است، به عنوان مراکز مورد بررسی انتخاب شدند. در مجموع، هدف از انجام این پژوهش، بررسی ارتباط بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی از دیدگاه دانشجویان دکتری دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران و دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه است.

ب) روش‌شناسی تحقیق

روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی دانشجویان دکتری دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه و دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران در سال تحصیلی ۱۳۹۵ به تعداد ۷۵۰ نفر است. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، با ضریب اطمینان در سطح ۰/۹۵ و با دقت احتمال ۰/۵، ۲۵۴ نفر برآورد شد که با توجه به سهم دو دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه و علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، به صورت نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای، ۱۵۷ نفر از دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه و ۹۷ نفر از دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران انتخاب شدند. ابزار پژوهش، دو پرسشنامه شایستگی حرفه‌ای اساتید، شامل ۴۸ سؤال و پرسشنامه مهندسی فرهنگی با ۳۳ سؤال است. پرسشنامه‌ها در طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت، از «خیلی کم» تا «خیلی زیاد» تنظیم و شیوه نمره‌گذاری به ترتیب برای خیلی کم یا هرگز: نمره ۱، کم یا تقریباً هرگز: نمره ۲، متوسط یا به ندرت: نمره ۳، زیاد یا اغلب: نمره ۴ و خیلی زیاد یا همیشه: نمره ۵ در نظر گرفته شد که در ضمن، نمره معکوس ندارند.

در تحقیق حاضر، محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه شایستگی حرفه‌ای اساتید، ۰/۹۶ و برای پرسشنامه مهندسی فرهنگی، ۰/۷۹. به دست آمد؛ بنابراین، پرسشنامه‌های تحقیق از اعتبار لازم برخوردارند. برای بررسی روایی محتوایی، پرسشنامه‌ها به پنج نفر از کارشناسان فرهنگی و آموزشی داده شد و روایی محتوایی آنها تأیید شد. همچنین، برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی و ضریب رگرسیون استفاده شد.

به منظور رعایت اصول اخلاقی پژوهش، شرکت نمونه‌ها در طرح کاملاً داوطلبانه صورت گرفت و توضیحات لازم در خصوص پژوهش، چگونگی استخراج و ارائه اطلاعات، محرمانه بودن اطلاعات فردی، عدم نیاز به درج نام و نام خانوادگی و سایر نکات اخلاقی به داوطلبان ارائه داده شد و تکمیل و عودت پرسشنامه‌ها به منزله تمایل و رضایت از مشارکت در پژوهش در نظر گرفته شد.

مؤلفه‌های به دست آمده از طریق بررسی اسناد و پژوهش‌های پیشین در زمینه شایستگی حرفه‌ای و متون و گزارش پژوهش‌های موجود در این زمینه، با رویکرد تحلیل محتوا بررسی و پس از طراحی سؤالهای پرسشنامه، مؤلفه‌های متنوع شایستگی حرفه‌ای برای اساتید طراحی شد. سپس پرسشنامه‌ای شامل ۴۸ سؤال تهیه شد که شایستگی حرفه‌ای را در دو حالت وضع موجود و وضع مطلوب در طیفی پنج‌درجه‌ای، سنجش می‌کرد. بر این اساس، با مرور ادبیات و

۳۵۸ ♦ فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۲۴

تعاطی اندیشه با اساتید، در مجموع ۱۲ مؤلفه پیشی مقدماتی شامل شایستگی‌های آموزشی، تدریس، علمی، رفتاری، شخصیتی، اجتماعی، فکری، مدیریتی، عملکردی، اخلاقی، یادگیری مادام‌العمر و فناوری، به عنوان مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای مدیران آموزشی شناسایی و پس از حذف مؤلفه‌های هم‌پوشان، در هشت مؤلفه اصلی آموزشی، علمی، شخصیتی، اجتماعی، فکری، مدیریتی، اخلاقی و فناوری دسته‌بندی شدند.

روایی محتوایی و صوری از طریق تحلیل عاملی اکتشافی و با نظر کارشناسان و محققان برآورد شد. برای ارزشیابی ماتریس همبستگی از آزمون KMO و کرویت بارلت، برای مقایسه وضع موجود و مطلوب از آزمون تی وابسته و برای بررسی ارتباط بین شایستگی حرفه‌ای و مهندسی فرهنگی از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. مقدار شاخص KMO برای همه ۱۲ مؤلفه صلاحیت حرفه‌ای، بالاتر از حد مطلوب (۰/۶ درصد) بود. همچنین نتایج آزمون بارلت برای همه مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای در سطح $P < 0/001$ معنادار بود. بنابر این، بین متغیرها همبستگی لازم وجود داشت و حداقل شرایط لازم برای تحلیل عاملی برقرار و تحلیل عاملی را تأیید می‌کنند که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه، مؤلفه‌های دوازده‌گانه شایستگی حرفه‌ای به عنوان پیش‌طرح، روی ۳۰ نفر از اساتید، اجرا و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد. ضرایب همسانی درونی سؤالات با روش آلفای کرونباخ، بیانگر پایایی مناسب پرسشنامه شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی است که نتایج آن در جدول ۲ آمده است.

جدول ۱: مقدار KMO و نتیجه آزمون کرویت بارلت برای ارزشیابی ماتریس همبستگی

مؤلفه‌های مؤلف	آزمون کفایت نمونه‌گیری KMO	آزمون کرویت بارلت	
		مقدار خی‌دو	Sig.
شایستگی‌های آموزشی	۰/۸۹۷	۲۲۵۸/۸۹۴	۰/۰۰۰
شایستگی‌های تدریس	۰/۹۱۱	۲۴۵/۲۶۸۱	۰/۰۰۰
شایستگی‌های علمی	۰/۸۹۰	۲۲۰۰/۴۷۱	۰/۰۰۰
شایستگی‌های رفتاری	۰/۸۷۵	۹۸۸/۳۰۹۷	۰/۰۰۰
شایستگی‌های شخصیتی	۰/۸۹۵	۳۸۳۶/۹۶۳	۰/۰۰۰
شایستگی‌های اجتماعی	۰/۸۸۳	۱۴۹۷/۶۹۵	۰/۰۰۰
شایستگی‌های فکری	۰/۸۹۷	۲۹۳۶/۷۶	۰/۰۰۰
شایستگی‌های مدیریتی	۰/۹۰۵	۳۷۱۵/۲۴۷	۰/۰۰۰
شایستگی‌های عملکردی	۰/۹۰۲	۳۳۶۵/۷۳	۰/۰۰۰
شایستگی‌های اخلاقی	۰/۹۲۹	۳۲۴۲/۵۱۵	۰/۰۰۰
شایستگی‌های یادگیری مادام‌العمر	۰/۹۲۰	۲۸۷۲/۹۵	۰/۰۰۰
شایستگی‌های فناوری	۰/۸۷۴	۱۹۲۴/۶۱۹	۰/۰۰۰
مهندسی فرهنگی	۰/۸۷۸	۱۹۲۴/۷۱۹	۰/۰۰۰

۳۵۹ \diamond بررسی ارتباط بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی ...

جدول ۲: ضرایب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای و مهندسی فرهنگی

مقیاسها	N	آلفای کرونباخ برای مقیاسها در وضع موجود	آلفای کرونباخ برای مقیاسها در وضع مطلوب
شایستگی‌های آموزشی	۳۰	۰/۹۶	۰/۹۴
شایستگی‌های تدریس	۳۰	۰/۹۵	۰/۹۵
شایستگی‌های علمی	۳۰	۰/۹۳	۰/۹۴
شایستگی‌های رفتاری	۳۰	۰/۹۵	۰/۹۶
شایستگی‌های شخصیتی	۳۰	۰/۹۷	۰/۹۴
شایستگی‌های اجتماعی	۳۰	۰/۹۴	۰/۹۶
شایستگی‌های فکری	۳۰	۰/۹۶	۰/۹۷
شایستگی‌های مدیریتی	۳۰	۰/۹۷	۰/۹۳
شایستگی‌های عملکردی	۳۰	۰/۹۸	۰/۹۶
شایستگی‌های اخلاقی	۳۰	۰/۹۸	۰/۹۶
شایستگی‌های یادگیری مادام‌العمر	۳۰	۰/۹۷	۰/۹۶
شایستگی‌های فناوری	۳۰	۰/۹۴	۰/۹۲
کل مقیاس شایستگی حرفه‌ای	۳۰	۰/۹۶	۰/۹۹
مهندسی فرهنگی	۳۰	۰/۷۶	۰/۷۹

(ج) یافته‌ها

سؤال ۱: مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید کدامند؟

جدول ۳: شاخصهای آماری اولیه با استفاده از تحلیل عاملی

عوامل	ارزش ویژه اولیه			مجموع مجذور بارهای عاملی استخراج شده		
	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی	کل	درصد واریانس	درصد تراکمی
۱	۵۱/۸۶۴	۵/۵۶۷	۵۷/۷۶۷	۵۱/۸۶۴	۵۵/۷۶۷	۵۵/۷۶۷
۲	۳/۵۱۲	۳/۷۷۷	۵۹/۵۴۴	۳/۵۱۲	۳/۷۷۷	۵۹/۵۴۴
۳	۲/۷۹۵	۳/۰۰۵	۶۲/۵۴۹	۲/۷۹۵	۳/۰۰۵	۶۲/۵۴۹
۴	۲/۱۶۶	۲/۳۲۹	۶۴/۸۷۸	۲/۱۶۶	۲/۳۲۹	۶۴/۸۷۸
۵	۱/۷۹۹	۱/۹۳۵	۶۶/۸۱۲	۱/۷۹۹	۱/۹۳۵	۶۶/۸۱۲
۶	۱/۶۶۹	۱/۷۹۵	۶۶/۶۰۷	۱/۶۶۹	۱/۷۹۵	۶۸/۶۰۷

۳۶۰. فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۲۴

۷۰/۳۴۱	۱/۷۳۳	۱/۶۱۲	۷۰/۳۴۱	۱/۷۳۳	۱/۶۱۲	۷
۷۱/۹۳۶	۱/۵۹۵	۱/۴۸۴	۷۱/۹۳۶	۱/۵۹۵	۱/۴۸۴	۸
۷۳/۳۳۳	۱/۳۹۷	۱/۱۹۹	۷۳/۳۳۳	۱/۳۹۷	۱/۲۹۹	۹
۷۴/۶۶۵	۱/۳۳۲	۱/۲۲۹	۷۴/۶۶۵	۱/۳۳۲	۱/۲۳۹	۱۰
۷۵/۹۹۰	۱/۲۳۵	۱/۱۴۹	۷۵/۹۹۰	۱/۲۳۵	۱/۱۴۹	۱۱
۷۷/۰۷۹	۱/۱۷۹	۱/۰۹۷	۷۷/۰۷۹	۱/۱۷۹	۱/۰۹۷	۱۲

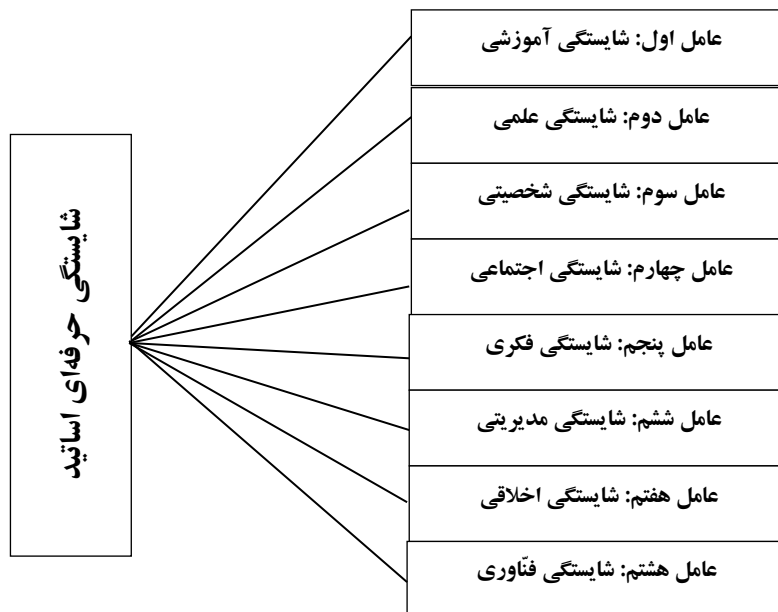
بر اساس ملاک کایزر، عوامل دارای ارزش ویژه یک و بالاتر از یک، به عنوان عوامل اصلی استخراج شدند. اطلاعات جدول ۴ نشان می‌دهد که ۱۲ عامل دارای ارزش بیشتر از یک می‌باشند و این ۱۲ عامل، حدود ۷۸ درصد واریانس کل را تبیین می‌کنند. عامل اول به تنهایی بیش از ۵۵ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. بعد از ۲۵ بار چرخش (از طریق چرخش واریمکس)، همان گونه که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، این ۱۲ عامل حدود ۷۸ درصد واریانس کل را تبیین کردند.

جدول ۴: عوامل اصلی استخراج شده از طریق چرخش متعامد

مجموع مجدور بارهای عاملی چرخش یافته			عوامل
درصد تراکمی	درصد واریانس	کل	
۱۸/۹۷	۱۸/۹۷	۱۶/۸۳۰	۱
۳۰/۲۷۴	۱۲/۱۷۷	۱۱/۳۲۵	۲
۴۱/۴۳۲	۱۱/۱۵۸	۱۰/۳۷۷	۳
۴۸/۶۰۹	۷/۱۷۷	۶/۶۷۵	۴
۵۳/۳۵۳	۴/۷۴۲	۴/۴۱۰	۵
۵۷/۸۲۵	۴/۴۷۳	۴/۱۶۰	۶
۶۲/۲۶	۴/۲۰۲	۳/۹۰۸	۷
۶۶/۱۴۶	۴/۱۲۰	۳/۸۳۱	۸
۷۰/۱۳۹	۳/۹۹۳	۳/۷۱۴	۹
۷۲/۶۶۰	۲/۵۲۱	۲/۳۴۴	۱۰
۷۷/۹۴۴	۲/۲۸۴	۲/۱۲۴	۱۱
۸۶/۵۸۶	۱/۶۴۱	۱/۵۲۶	۱۲

بررسی ارتباط بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی ... ۳۶۱

با توجه به نتایج تحلیل عاملی، هشت مؤلفه شایستگی حرفه‌ای، استخراج با عناوین شایستگی آموزشی، شایستگی علمی، شایستگی شخصیتی، شایستگی اجتماعی، شایستگی فکری، شایستگی مدیریتی، شایستگی اخلاقی و شایستگی فناوری نامگذاری شدند. (نمودار ۱)



نمودار ۱: نتایج تحلیل عاملی هشت عامل استخراج شده از تحلیل عاملی

سؤال ۲: شایستگی حرفه‌ای اساتید مورد مطالعه، با توجه به مؤلفه‌ها و عناصر چگونه است؟
جدول ۵ بیانگر شاخصهای توصیفی مربوط به نمرات مؤلفه‌های شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید از دیدگاه دانشجویان در وضع موجود است.

جدول ۵: اطلاعات توصیفی وضع موجود مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای اساتید

میانگین	گویه‌ها	حدود میانگین	مؤلفه‌ها
۳/۵۸	مهارت پرسش و پاسخ	بالا ترین	شایستگی
۲/۸۴	مهیا کردن محیط جذاب و با نشاط	پایین ترین	آموزشی
۳/۲۳	درک از موضوع تدریس	بالا ترین	شایستگی
۲/۷۵	آگاهی از مراحل رشد و تئوری‌های آن	پایین ترین	علمی
۳/۲۷	اعتماد به نفس	بالا ترین	شایستگی
۲/۹۷	داشتن خلق و خوی خوش	پایین ترین	شخصیتی
۳/۴۰	پاسخگویی به دانش آموزان، والدین، مسئولان و جامعه	بالا ترین	شایستگی
۲/۹۵	همیار یادگیرنده بودن	پایین ترین	اجتماعی
۳/۲۵	کنجکاوی ذهنی	بالا ترین	شایستگی
۲/۵۹	توانایی خلق دانش (تولید مفاهیم و ایده‌های نو)	پایین ترین	فکری
۳/۳۷	مشارکت دادن فراگیران در جریان یاددهی - یادگیری	بالا ترین	شایستگی
۲/۹۰	خودراهبر کردن فراگیران در جریان یاددهی - یادگیری	پایین ترین	مدیریتی
۳/۷۵	پایبندی به ارزشها، مذهب و اخلاقیات	بالا ترین	شایستگی
۲/۹۶	داشتن رفتار دموکراتیک	پایین ترین	اخلاقی
۲/۷۲	درک مسئولیتهای اخلاقی و حرفه‌ای	بالا ترین	شایستگی
۲/۳۵	همکاری لازم با جامعه، دانشگاه و مؤسسات مختلف	پایین ترین	فناوری

همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد، به ترتیب، حدود میانگین بالاترین و پایین‌ترین وضعیت برای مؤلفه‌های شایستگی آموزشی برابر با ۳/۵۸ و ۲/۸۴؛ شایستگی علمی برابر با ۳/۲۳ و ۲/۷۵؛ شایستگی شخصیتی برابر با ۳/۲۷ و ۲/۹۷؛ شایستگی اجتماعی برابر با ۳/۴۰ و ۲/۹۵؛ شایستگی فکری برابر با ۳/۲۵ و ۲/۵۹؛ شایستگی مدیریتی برابر با ۳/۳۷ و ۲/۹۰؛ شایستگی اخلاقی برابر با ۳/۷۵ و ۲/۹۶؛ شایستگی فناوری برابر با ۲/۷۲ و ۲/۳۵ است. بنابر این، بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه شایستگی آموزش و پایین‌ترین میانگین مربوط به مؤلفه شایستگی فناوری است.

سؤال ۳: آیا بین وضع موجود و وضع مطلوب شایستگی حرفه‌ای اساتید مورد مطالعه، تفاوت معناداری وجود دارد؟

جدول ۶، نتایج تحلیل شکاف برای بررسی تفاوت بین وضع موجود و وضع مطلوب مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای را نشان می‌دهد. برای پاسخ به سؤال سوم، از آزمون تی وابسته استفاده شده است. نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که بین وضع موجود و مطلوب شایستگی‌های اساتید، در تمام مؤلفه‌ها تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارتی؛ برای رسیدن به وضع مطلوب فاصله وجود دارد.

۳۶۳ \diamond بررسی ارتباط بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی ...

جدول ۶: اطلاعات توصیفی تحلیل شکاف بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای

مؤلفه‌ها	وضع	میانگین	انحراف معیار	تفاوت میانگین‌ها	انحراف معیار	تی
شایستگی آموزشی	موجود	۳/۱۴۵	۰/۶۱۷	۱/۳۱۸	۰/۶۵۸	۳۳/۸۵
	مطلوب	۳/۴۶۲	۰/۳۶۹			
شایستگی علمی	موجود	۴/۹۷۵	۰/۶۸۰	۱/۴۵۴	۰/۷۳۷	۳۴/۱۷
	مطلوب	۴/۴۱۸	۰/۳۹۵			
شایستگی شخصیتی	موجود	۲۲/۰۳۳	۰/۷۸۵	۱/۳۰۸	۰/۸۵۰	۲۶/۵۰
	مطلوب	۴/۴۷۳	۰/۴۶۳			
شایستگی اجتماعی	موجود	۳/۱۶۵	۰/۸۱۷	۱/۳۴۲	۰/۸۸۰	۲۶/۵۲
	مطلوب	۴/۵۱۷	۰/۴۱۳			
شایستگی فکری	موجود	۲/۸۱۹	۰/۷۱۹	۱/۵۷۳	۰/۷۷۶	۳۵/۲۲
	مطلوب	۴/۳۹۹	۰/۴۳۰			
شایستگی مدیریتی	موجود	۳/۰۸۸	۰/۷۲۸	۱/۴۴۵	۰/۸۴۰	۳۰/۳۳
	مطلوب	۴/۴۵۱	۰/۳۵۶			
شایستگی اخلاقی	موجود	۳/۳۸۹	۰/۷۵۱	۱/۵۷۲	۰/۸۰۱	۲۴/۸۸
	مطلوب	۴/۵۸۵	۰/۴۰۳			
شایستگی فناوری	موجود	۲/۴۵۲	۰/۸۶۰	۲/۰۳۵	۰/۸۱۰	۳۳/۱۱
	مطلوب	۴/۴۹۹	۰/۴۸۹			

سؤال ۴: آیا بین شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی رابطه وجود دارد؟

همان‌طور که در جدول ۸ نشان داده شده است، ضریب همبستگی بین شایستگی‌های حرفه‌ای و مهندسی فرهنگی افراد آزمودنی، در محاسبه ضریب همبستگی پیرسون ($r=0/447$ و $Sig=0/000$) معنادار است که نشان‌دهنده همبستگی مثبت و مستقیم بین دو متغیر بررسی شده است.

جدول ۷: نتایج آزمون کولموگراف اسمیرنف برای بررسی وضعیت نرمالیتی داده‌ها

متغیر	کولموگراف اسمیرنف Z	معناداری دو دامنه
شایستگی حرفه‌ای	۰/۷۷۱	۰/۵۹۲
شایستگی آموزشی	۰/۷۳۶	۰/۶۵۱
شایستگی علمی	۱/۱۶۸	۰/۰۸۹
شایستگی شخصیتی	۱/۲۸۴	۰/۰۷۴
شایستگی اجتماعی	۰/۸۵۲	۰/۴۹۳
شایستگی فکری	۱/۰۱۱	۰/۱۲۸
شایستگی مدیریتی	۱/۴۴۷	۰/۰۰۰
شایستگی اخلاقی	۱/۲۸۰	۰/۰۷۱
شایستگی فناوری	۰/۷۴۶	۰/۶۶۱
مهندسی فرهنگی	۱/۱۷۰	۰/۰۹۱

جدول ۸: ضرایب همبستگی بین شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی

مهندسی فرهنگی	ضریب همبستگی پیرسون	شایستگی‌های حرفه‌ای
۰/۴۴۷	سطح معناداری	
۰/۰۰۰	تعداد	

د) بحث و نتیجه‌گیری

مراکز آموزش عالی که با برخورداری از اساتید متخصص و دارای شایستگی، برای ارتقای سطح دانش و مهارت‌های تخصصی و کاربردی جامعه، تأمین نیروی انسانی متخصص، توسعه مهندسی فرهنگی، خلق افکار تازه و ایجاد روحیه پژوهش در بین آحاد جامعه تلاش می‌کنند، در جوامع دانش‌محور به مثابه دستگاه‌های اجتماعی و پیشگام توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محسوب می‌شوند که علاوه بر وظیفه آموزشی و تربیت متخصصان مورد نیاز در سطوح عالی، رسالت مطالعه و بررسی مسائل مبتلابه جامعه و شناسایی راه‌حلهای اثربخش به منظور رفع آنها و به طور کلی، فرهنگ جامعه را بر عهده دارند. ادبیات مربوط به آموزش عالی در سالهای اخیر بیانگر این است که به طور شتابان، نقش و جایگاه فرهنگی مراکز دانشگاهی، با شتاب رو به افزایش است؛ به طوری که امروزه حجم عمده‌ای از فعالیتها و کارکردهای دانشگاه را رسالت‌های فرهنگی تشکیل می‌دهد. در هر حال، یکی از موضوعات مهم در نظام آموزشی، بحث مهندسی فرهنگی است.

۳۶۵ ◆ بررسی ارتباط بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی ...

با عنایت به مطالب پیش گفته، نوشتار حاضر کوشید با مروری بر مفهوم شایستگی حرفه‌ای و مهندسی فرهنگی، به تبیین رسالت فرهنگی اساتید آموزش عالی در جوامع و ارتباط این دو با هم و بررسی رابطه بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی از دیدگاه دانشجویان دکتری دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران و دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه بپردازد.

در پاسخ به سؤال اول پژوهش (مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای اساتید کدامند؟)، با توجه به نتایج تحلیل عاملی، هشت مؤلفه شایستگی حرفه‌ای شناسایی و بررسی شد که عبارتند از: شایستگی آموزشی، علمی، شخصیتی، اجتماعی، فکری، مدیریتی، اخلاقی و فناوری. یافته‌های پژوهش از نظر دسته‌بندی مؤلفه‌ها، با پژوهش‌های هاتلی (۲۰۰۸) و هونگ و همکاران (۲۰۰۸) مطابقت دارد.

در تبیین سؤال دوم (شایستگی حرفه‌ای اساتید مورد مطالعه با توجه به مؤلفه‌ها و عناصر چگونه است؟)، باید گفت که بالاترین میانگین، مربوط به مؤلفه شایستگی آموزش و پایین‌ترین میانگین، مربوط به مؤلفه شایستگی فناوری است. یافته‌های پژوهش نشان داد که اساتید از نظر شایستگی‌های حرفه‌ای (آموزشی، علمی، شخصیتی، اجتماعی، فکری، مدیریتی، اخلاقی و فناوری) وضعیت مطلوبی ندارند و شایستگی آنان در مؤلفه فناوری کمتر از سطح متوسط است.

نتایج سؤال سوم (آیا بین وضع موجود و وضع مطلوب شایستگی حرفه‌ای اساتید مورد مطالعه، تفاوت معناداری وجود دارد؟) نشان داد که در مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای اساتید، بین وضع موجود شایستگی حرفه‌ای اساتید با وضع مطلوب، تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج کلی پژوهش را می‌توان در چند گزاره اصلی خلاصه کرد: اول اینکه، تحلیل یافته‌ها آشکار کرد که اگر چه از نظر پاسخگویان رعایت همه ابعاد مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای در فعالیتهای اساتید از ضرورت و مطلوبیت برخوردار است، اما وضع جاری چنین استانداردهایی، در عمل کمتر از حد انتظار ارزیابی شده است. این نتیجه با یافته‌های کریمی (۱۳۸۹)، نیکنامی و کریمی (۱۳۸۸)، فرزانه و همکاران (۱۳۹۴)، جلیلی و نیک‌فرجام (۱۳۹۳)، بارکر و همکاران (۲۰۰۹) و سلوی (۲۰۱۰) همسو است. همچنین تحلیل یافته‌های مربوط به تفاوت موجود میان وضع موجود و مطلوب مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای، حاکی از شکاف عمیق میان ابعاد و گویه‌های مطالعه شده است. وجود این شکاف، حاکی از عمق شکاف میان شرایط و کیفیت رعایت مؤلفه‌های شایستگی حرفه‌ای در وضع جاری با وضع مطلوب آنها در مراکز آموزشی است. به هر حال، رعایت کردن اصول و ضوابط و الزامات حرفه‌ای توسط افراد در یک محیط سازمانی و هنگام اشتغال به مسئولیتهای کاری، هم به ارتقای کیفیت فرایندهای کاری می‌انجامد و هم خروجی و نتایج مناسب‌تری را در پی خواهد داشت. شاید به همین دلیل است که در بدو ورود نیروی انسانی جدید به هر سازمانی، آشنا کردن آنان با موازین، اصول و سطح مورد انتظار در عملکرد سازمانی و اجرای فرایندهای جامعه‌پذیری، یک الزام سازمانی است. از این رو، تلاش برای

ارتقای سطح شناخت، باور و پایبندی اساتید، رسالتی است که نیازمند ایجاد شرایط و زمینه مناسب و انجام پژوهشهای متعدد درباره آن است.

نتایج حاصل از سؤال چهارم (آیا بین شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی رابطه وجود دارد؟) نشان داد که بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ به طوری که با افزایش شایستگی حرفه‌ای آنان، تأثیرشان بر ابعاد فرهنگی جامعه نیز افزایش می‌یابد. از نتایج همسو با پژوهش حاضر می‌توان به پژوهش ویلا و همکاران (۲۰۱۴)، سلوی (۲۰۱۰) و بنیانیان (۱۳۹۴) اشاره کرد که معتقد بودند بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین حیطه‌های شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ به طوری که با افزایش شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید، تأثیر آنان بر ابعاد فرهنگی جامعه نیز افزایش می‌یابد و در این میان، شایستگی فکری بیشترین تأثیر را بر ابعاد فرهنگی جامعه دارد. از نتایج همسو با این نتیجه می‌توان به پژوهش فرزانه و همکاران (۱۳۹۴)، قدری (۱۳۹۳)، بارکر و همکاران (۲۰۰۹)، کریمی (۱۳۸۹) و نیکنمایی و کریمی (۱۳۸۸) اشاره کرد که معتقد بودند بین حیطه‌های شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی، رابطه مثبت و معنادار وجود دارد و با افزایش شایستگی‌های علمی - آموزشی، اجتماعی، شخصیتی - رفتاری، فکری، حرفه‌ای، مدیریتی، فناوری و اخلاقی اساتید، تأثیر آنان بر ابعاد فرهنگی جامعه نیز افزایش می‌یابد.

به طور کلی بر اساس یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که در جامعه مورد مطالعه، برای دستیابی به مهندسی فرهنگی، تأکید بر شایستگی‌های حرفه‌ای اهمیت بسزایی دارد. در تبیین کلی ارتباط بین شایستگی‌های حرفه‌ای و مهندسی فرهنگی اساتید می‌توان گفت: برخورداری اساتید از مهارت، شایستگی و صلاحیت‌های حرفه‌ای، زمینه لازم را برای موفقیت در طراحی فرهنگی فراهم می‌آورد. در واقع؛ برخورداری از دانش و مهارت مورد نیاز برای انجام وظایف به صورت کارا و مؤثر، منجر به ایجاد حس اعتماد به نفس و خود ارزشی و احساس شایستگی در اساتید و در نتیجه مهندسی فرهنگی در آنان می‌شود.

پژوهش حاضر، مانند دیگر پژوهش‌های علوم انسانی، با محدودیتها و مشکلاتی روبه‌رو بوده که به طور خلاصه برخی از آنها عبارتند از:

- تردیدی نیست که متغیرهای فراوانی همچون: فرهنگ، شرایط خانوادگی، محیط، رفاه اجتماعی، شرایط اقتصادی - سیاسی و غیره، با شایستگی حرفه‌ای در ارتباط‌اند. اما دشواری کمی کردن این متغیرها و بررسی جامع آنها، باعث شد در این پژوهش تنها هشت مؤلفه بررسی شود.
- عدم همکاری کامل بعضی از آزمودنی‌ها حتی در راستای اهداف تحقیق.

بررسی ارتباط بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی ... ♦ ۳۶۷

- این پژوهش در مورد دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه و دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران انجام شده است؛ لذا تعمیم نتایج آن به دیگران باید با احتیاط انجام گیرد.

با توجه به نقش مؤثر شایستگی حرفه‌ای در پیش‌بینی مهندسی فرهنگی، تعیین راهبردهای کوتاه‌مدت و بلندمدت در زمینه تربیت و بازآموزی اساتید بر اساس مطالعات دقیق، نیازسنجی‌ها و برنامه‌ریزی‌های علمی، به منظور ارتقای دانش و شایستگی‌ها و مهارت‌های حرفه‌ای آنان، از مسائل اساسی و اجتناب‌ناپذیر به منظور ارتقای مهندسی فرهنگی و در نتیجه، کارآمد ساختن نظام آموزشی است. در پایان، به دو مورد از این راهکارهای پیشنهادی اشاره می‌شود:

- سنجش میزان شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید و رتبه‌بندی آنان بر اساس این شایستگی‌ها.

- برگزاری کارگاه‌های آموزش شایستگی حرفه‌ای به صورت سالانه.



منابع

- اصغری زاده، عزت‌اله و احمدرضا قاسمی (۱۳۸۸). «فرصت‌ها و چالش‌های فراروی مهندسی فرهنگی». *مهندسی فرهنگی*، سال سوم، ش ۲۹ و ۳۰.
- اکبری، علی (۱۳۹۰). ارتباط بین میزان برخورداری از صلاحیت‌های حرفه‌ای با خودکارآمدی و انگیزش پیشرفت معلمان شهرستان یوانات. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- بنیانیان، حسن (۱۳۹۴). «مهندسی فرهنگی در جامعه ایران». خلاصه مقالات نخستین همایش ملی مهندسی فرهنگی. ص ۱۲-۱۷.
- جلیلی، مهسا و حسین نیک‌فرجام (۱۳۹۳). «بررسی وضع موجود توانایی و صلاحیت‌های معلمان از دیدگاه دانش‌آموزان و مقایسه با وضع مطلوب از دیدگاه صاحب‌نظران در درس فیزیک سال چهارم دبیرستانهای شهر قدس». *پژوهش در برنامه‌ریزی درسی*، دوره یازدهم، ش ۱۳ (۴۰): ۱۳۸-۱۲۹.
- رحمانی‌فر، رحمت (۱۳۹۲). بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای دبیران زبان انگلیسی با احساس خودکارآمدی و خلاقیت. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته آموزش بزرگسالان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته آموزش بزرگسالان، دانشگاه تهران، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.
- روحانی، حسن (۱۳۸۷). *مهندسی فرهنگی: از نظریه تا عمل*. فصلنامه راهبرد. شماره ۴۷. تابستان. صص ۷-۴۰. شریف‌زاده، فتاح و مهدی کاظمی (۱۳۸۸). مدیریت و فرهنگ سازمانی. تهران: قومس.
- فدوی، اسماعیل (۱۳۹۳). «بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای و تعهد سازمانی دبیران دوره متوسطه شهرستان چهار در سال تحصیلی سال ۹۳». پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران.
- فرزانه، محمد؛ جواد پورکریمی و میترا عزتی (۱۳۹۴). «بررسی رابطه صلاحیت‌های حرفه‌ای با توانمندی روان‌شناختی دبیران دوره متوسطه شهرستان شیروان». *پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، سال دوم، ش ۸: ۸۸-۶۹.
- کریمی، فریبا (۱۳۸۹). مطالعه صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. سال دوم. شماره ۴. زمستان. صص. ۱۵۱-۱۶۶.
- مهردوست، حسین، علی زاده، نادی، رعیتی، محمدرضا (۱۳۹۰). بررسی نقش معلمان در مهندسی فرهنگی کشور (مطالعه موردی معلمان مقطع متوسطه منطقه ۵ آموزش و پرورش شهر تهران). *نشریه مدیریت فرهنگی*، دوره ۵، شماره ۱۴، صص ۳۳-۴۷.
- نصیری، فخرالسادات و شوبو عبدالملکی (۱۳۹۳). «تحلیل صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در تبیین خودراهبری در یادگیری دانش‌آموزان». *پژوهش در آموزش*، جلد ۱، ش ۱: ۷۵-۶۷.

۳۶۹ ◊ بررسی ارتباط بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی ...

- نیکنامی، مصطفی و فریا کریمی (۱۳۸۸). «صلاحیتهای حرفه‌ای معلمان آموزش عمومی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب». دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه‌ریزی درسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، ش ۲۳: ۲۲-۱.

- Akbari, A. (2011). **The Relationship between the Degree of Professional Competence and the Self-Efficacy and Motivation of the Teachers in the City of Bavanat**. Master's Degree in Educational Management. Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran.
- Asghari Zadeh, E. & A. Ghasemi (2009). **“Opportunities and Challenges of Cultural Engineering”**. *Cultural Engineering Monthly*, Year 3. No. 29-30.
- Barker, K.; A. Yeung, B. Dobia & M. Mooney (2009). **“Positive Behaviour for Learning: Differentiating Teachers' Self-Efficacy”**. *Australian Association for Research in Education Conference (AARE 2009)*.
- Bonyanian, H. (2015). **“Cultural Engineering in Iranian Society”**. *Summary of Articles of the First National Conference on Cultural Engineering*. P. 12-17.
- Farzaneh, M.; J. Pourkarimi & M. Ezzati (2015). **“A Review of the Relationship between Professional Qualifications and Psychological Empowerment of Secondary School Teachers in Shirvān”**. *Quarterly Research on Virtual and School Learning*, Year 2, No. 8: 69-88.
- Hong, Jon-Chao & Jeou-Shyan Horng & Chan-Li Lin & Lih-Juan ChanLin.(2008). **Competency disparity between pre-service teacher education and in-service teaching**.
- Huntly, Helen (2008). **“Teachers' Work: Beginning Teachers' Conceptions of Competence”**. *The Australian Educational Researcher*, Vol 35, No 1: 125-145.
- Jalili, M. & H. Nick Farjam (2014). **“A Survey on the Presence of Teachers' Abilities and Competencies from Students' Perspective and Comparison with the Desired Situation from the Point of View of the Subjects in the 4th Years of Physical Education in High Schools of Quds”**. *Quarterly Journal of Research on Curriculum Development*, Vol. 11, Issue 13 (40): 128-129.
- Koster, Bob & Mieke Brekelmans (2009). **“Quality Requirements for Teacher Educators”**. *Teaching and Teacher Education*, Vol 21, No 2: 157-176.
- Nasiri, F. & S. Abdol Maleki (2014). **“Analysis of Teachers' Professional Competencies in Explaining Self-directed Learning in Students”**. *Journal of Research in Education*, Vol. 1, Issue 1: 67-75.
- Nijveldt, Mirjam; Mieke Brekelmans, Douwe Beijaard, Nico Verloop & Theo Wubbels (2009). **“Assessing the Interpersonal Competence of Beginning Teachers: The Quality of the Judgement Process”**. *International Journal of Educational Research*, Vol 43, No 1-2: 89-102.
- Niknami, M. & F. Karimi (2009). **“Professional Competencies of Public Education Teachers and the Provision of Appropriate Cognitive**

Frameworks". *Knowledge and Research in Education-Curriculum*, Azad University Khorasgan Branch. No. 23: 1-22.

- Rahman far, M. (2013). **Examining the Professional Qualifications of English Language Teachers with the Sense of Self-Efficacy and Creativity**. Master's Degree in Adult Education.
- Rossetti, J. & P.G. Fox (2009). **"Factors Related to Successful Teaching by Outstanding Professors: an Interpretive Study"**. *J. Nurs Educ*, 48(1): 6-11.
- Selvi, K. (2010). **"Teacher Competencies"**. *International Journal of Philosophy of Culture and Axiology*, VII(1): 167-175.
- Sharifzadeh, F. & M. Kazemi (2009). **Management and Organizational Culture**. Tehran: Gomes Publishing House.
- Vila, L. E., Pérez, P. J., & Coll-Serrano, V. (2014). **Innovation at The Workplace: Do Professional Competencies Matter?**. *Journal of Business Research*, 67 (5), pp 752-757.
- Wu, M.J. & S.C. Lin (2011). **"Teachers' Professional Growth: Study on Professional (Pedagogical) Competency Development of Teachers in Junior Colleges/Universities of Technology"**. *The Journal of American Academy of Business*.

