



تعیین مؤلفه‌های اشتغال پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی با رویکرد آمیخته اکتشافی^۱

Employability skills of Academic Graduates: an Exploratory Mixed Approach

F. Sharifi Asadi Malafe, A.Khorasani
(Ph.D), K. Fathi Vajargah(Ph.D), E.
Salehi Omran(Ph.D)

فاطمه شریفی اسدی ملفه^۱، دکتر اباصلت خراسانی^۲، دکتر کورش فتحی واجارگاه^۳، دکتر ابراهیم صالحی عمران^۴

Abstract: The purpose of this study was to determine the employability of university graduates from the viewpoint of experts in higher education, employers and experts in the field of employment and graduate students. The design of this research was a sequential exploratory blended method and the tool used in the qualitative section was in-depth interviews and the constant comparison of the findings with the literature. The statistical population of the first part - qualitative, included professors and experts of higher education, experts in the field of employment and work, graduates and sampling method in this section was purposeful and theoretical, analyzed by content analysis technique. The population of the quantitative phase included professors and faculty members of Shahid Beheshti University and Tehran University who were selected by stratified random sampling. In order to analyze quantitative data, descriptive and inferential statistics, t-student test, factor analysis of variance, and confirmatory factor analysis were used. The content validity of the interviews and the questionnaire, were reviewed based on the views of the curriculum experts and the experts of higher education and were used after confirmation. The validity of the interviews was based on four criteria of Guba and Lincoln (1994) and the reliability of the questionnaire using Cronbach's test Confirmed. In this research, 66 components of employability were identified and reduced to 16 skills by comparing the findings with the literature and finally classified in to three categories of academic knowledge and skills, knowledge and skills related to the work environment, attitudes and individual characteristics. Teamwork was determined as the most significant component of employability.

Keywords: exploratory mixed approach, employability, academic graduates

چکیده: هدف پژوهش حاضر، تعیین مؤلفه‌های اشتغال پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی از دید صاحب‌نظران آموزش عالی، کارفرمایان و صاحب‌نظران حوزه اشتغال و دانش‌آموختگان مشغول به کار بود. طرح این پژوهش آمیخته اکتشافی متوالی و ابزار مورد استفاده در بخش کیفی مصاحبه‌های عمیق و مقایسه مداوم یافته‌ها با متون ادبیات پژوهش بود. جامعه آماری بخش اول- کیفی، شامل اساتید و صاحب‌نظران آموزش عالی، صاحب‌نظران حوزه اشتغال و کار و دانش‌آموختگان مشغول به کار و روش نمونه‌گیری در این بخش هدفمند و نظری بود که با روش تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل شد. بخش کمی شامل اساتید و هیئت‌علمی دانشگاه‌های شهید بهشتی و دانشگاه تهران بودند که با روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های کمی در این تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی، آزمون تی استودنت، تحلیل واریانس عاملی، تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. روایی محتوایی مصاحبه‌ها و پرسشنامه، ابزارهای مزبور بر اساس نظرات متخصصین برنامه درسی و صاحب‌نظران آموزش عالی بررسی و پس از تأیید مورد استفاده قرار گرفت. اعتباریابی مصاحبه با استفاده از معیارهای چهارگانه گابا و لینکلن (۱۹۹۴) و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون کرونباخ ۰/۹۲، تأیید گردید. در این پژوهش ۶۶ مؤلفه‌ی اشتغال پذیری شناسایی شد که با مقایسه یافته‌ها با ادبیات پژوهش به ۱۶ مقوله کاهش پیدا کرد و در نهایت در قالب سه مقوله اصلی دانش و مهارت آکادمیک، دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار، نگرش و ویژگی‌های فردی دسته‌بندی شدند. مؤلفه کارگروهی و کار تیمی در رأس مؤلفه‌های اشتغال پذیری شناخته شد.

واژه‌های کلیدی: آمیخته اکتشافی، اشتغال پذیری، دانش‌آموختگان

۱. این مقاله برگرفته از رساله دکتری با عنوان: «طراحی الگوی مفهومی برنامه درسی مبتنی بر اشتغال پذیری در آموزش عالی ایران» است.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۲۲، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۱۳

۲. دانشجوی دکتری برنامه درسی در آموزش عالی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. shariifati@yahoo.com

۳. دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. نویسنده مسئول: a-khorasani@sbu.ac.ir

۴. استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. koroshfathi@gmail.com

۵. استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه مازندران، مازندران، ایران. edpes60@hotmail.com

مقدمه

امروزه اشتغال پذیری فارغ‌التحصیلان به‌عنوان شاخص کلیدی عملکرد دانشگاه یا برنامه‌های اجرایی آن‌ها به حساب می‌آید. افزایش تعداد دانشجویان و متعاقباً رشد چشمگیر دانشگاه‌های جدید و تنوع مدارک تحصیلی، شرایط را برای تغییر بازار اشتغال پذیری ایجاد کرده و باعث شده که مسئله اشتغال پذیری برای دانشگاه‌ها، دانشجویان و نیز والدین آن‌ها و کارفرمایان موضوعی مهم تلقی شود (برون، هسکس و ویلیامز^۱ ۲۰۰۳). در طول ۲۰ سال گذشته، تعاریف اشتغال پذیری از مهارت‌های مرتبط با شغل به سمت نگاه کلان‌تر و کل نگرانه تر شامل مهارت‌های نرم قابل انتقال و ویژگی‌های فردی، تغییر پیدا کرده که دانش مرتبط با موضوع رشته، مهارت‌ها و شایستگی را ادغام می‌کند. دی ووس و همکاران^۲ (۲۰۱۱) بیان کردند مؤلفه‌های اشتغال پذیری شامل دو بعد عینی (ملموس) و ذهنی (غیرملموس) می‌شود. در نگرش ذهنی آن‌گونه که هاروی^۳ (۲۰۰۵) بیان می‌کند تأکید بیشتر باید بر بعد توانایی باشد تا اشتغال و ضرورت دارد آموزش عالی، دانشجویانی توانمند، نقاد و عمل‌گرا پرورش دهد (ص ۹). باین‌حال، اشتغال یک مفهوم نسبی است که بستگی به قوانین عرضه و تقاضا در بازار کار دارد.

مک کوئید و لیندسی^۴ (۲۰۰۵)، دو دیدگاه جایگزین در مباحث مربوط به اشتغال پذیری را معرفی کرده‌اند. یکی بر مهارت‌ها و ویژگی‌های فردی که به معنای توان بالقوه افراد برای کسب یک شغل است، تمرکز دارد. دیدگاه دیگر، عوامل بیرونی

¹ P., Hesketh, A., & Williams, S.

² De Vos et al

³ Harvey

⁴ McQuaid. and Lindsay

(سازمان‌های بازار کار، شرایط اقتصادی و اجتماعی) را مدنظر قرار داده و بیان می‌دارد که این عوامل ممکن است بر احتمال موفقیت فرد برای کسب شغل و ارتقای شغلی وی تأثیرگذار باشد. اشتغال پذیری نه تنها وابسته به یک سری الزامات شغلی خاص است، بلکه همچنین بستگی به توانایی‌ها؛ دانش و نگرش فرد نسبت به دیگر متقاضیان شغل دارد. از این رو، اشتغال پذیری می‌تواند به‌عنوان شانس نسبی پیدا کردن و حفظ شغل، تعریف شود (ریلی، ترکان، بوگیان^۱، ۲۰۱۶).

افزایش جمعیت، رشد بی‌سابقه دانش‌آموختگان بیکار، افزایش حدود ۱۷/۸ درصدی بیکاران با مدرک دانشگاهی (مرکز آمار ایران ۱۳۹۷)، نارضایتی کارفرمایان از دانش و مهارت کسب‌شده دانش‌آموختگان دانشگاهی (امینی و همکاران، ۱۳۹۲، موحدی و ناگل، ۲۰۱۲؛ صالحی عمران و قهدریجانی، ۱۳۹۱)، تغییر در بازار کار جهانی، تحریم و مشکلات اقتصادی داخلی موجب شده که مسئله بهسازی آموزش‌های اکادمیک و به‌روزرسانی برنامه‌های درسی در جهت رفع نیاز دانشجوی، جامعه، صنعت و بازار کار از اهمیت زیادی برخوردار شود. در این میان شناخت درست مؤلفه‌های اشتغال پذیری در جهت آماده‌سازی جوانان برای اشتغال و زندگی بسیار مهم است. از آنجاکه اشتغال پذیری با توجه به شرایط مختلف فرهنگی، اقتصادی و نیازهای مختلف اجتماعی یک جامعه تعریف می‌شود؛ شناسایی و تعیین این نوع قابلیت‌ها باید در کشور خودمان مورد بررسی قرار بگیرد تا متناسب با آن برنامه‌های درسی رشته‌های مختلف طراحی و کاربردی شود. از این رو در این پژوهش تلاش شده تا به این سوال‌ها پاسخ داده شود.

¹ Reilly, Turcan, & Bugaian.

سؤال‌های پژوهش:

۱. مؤلفه‌های اشتغال پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه‌های ایران از نظر دانش‌آموختگان، اساتید و صاحب‌نظران آموزش عالی و کارفرمایان کدام‌اند؟
۲. مؤلفه‌های اشتغال پذیری تعیین شده تا چه اندازه از اعتبار برخوردارند؟
۳. مهم‌ترین مؤلفه اشتغال پذیری از نظر اساتید و صاحب‌نظران آموزش عالی کدام است؟

بررسی مبانی نظری

با بررسی اسناد کتابخانه‌ای و آثار مکتوب و مقالات متعدد و تحلیل مضمون می‌توان دریافت که تعاریف مختلفی از اشتغال پذیری و تلاش‌های گسترده در سطح جهان برای تمرکز بر اشتغال پذیری و گنجاندن آن در برنامه‌های درسی ارائه شده است. ارتس، هولی، ملورز بورنر^۱ (۲۰۱۷) در پژوهش خود بیان داشتند که اشتغال پذیری با بیانیه دیرینگ^۲ (۱۹۹۷) با عنوان «مهارت‌های کلیدی» وارد سیاست‌های آموزش عالی شد، تأکید وی بر مهارت‌هایی شامل: مهارت‌های ارتباطی، حساب، فناوری اطلاعات، یادگیری مادام‌العمر/ برنامه‌ریزی توسعه فردی، حل مسئله و کار گروهی می‌شد. در پی توصیه دیرینگ، هیلج و پولارد^۳ (۱۹۹۸) اشتغال پذیری را به معنای قابلیت و توانایی فرد برای داشتن پویایی در بازار کار بیان کردند. این تعریف از اشتغال پذیری یکی از تعاریفی است که توسط بسیاری از صاحب‌نظران موردپذیرش قرار گرفت. این محققان اشاره می‌کنند که اشتغال پذیری دارای چهارعنصر دارایی‌ها و داشته‌ها^۴ (دانش، نگرش و مهارت‌ها)، توانایی‌ها^۵ (توانایی‌هایی چون مدیریت شغل، مهارت‌های جستجوی شغل و انطباق‌پذیری)، معرفی و عرضه^۶ (توانایی به نمایش گذاردن و معرفی توانایی خویش به

¹ Artess, J., Hooley, T. and Mellors-Bourne, R

² Dearing

³ Hillage J and Pollard E

⁴ Assets

⁵ Deployment

⁶ Presentation

بازار کار به روشی مناسب) و درنهایت ویژگی‌های فردی است. با توجه به اهمیت توسعه اشتغال پذیری در چند سال اخیر مدل‌های مختلفی در دنیا ارائه گردید که مهم‌ترین آن‌ها در ذیل معرفی می‌گردند:

بر اساس معیار و مبنای موجود برای شناخت مفهوم اشتغال پذیری، نایت و یورک^۱ (۲۰۰۳)، اشتغال پذیری را تحت تأثیر چهار بخش گسترده اما مرتبط به هم تعریف می‌کنند که عبارت‌اند از: ادراک، مهارت‌ها و باورهای شخصی (اعتقادات دانشجوی نسبت به خود و ویژگی‌های و صفات خویش) و قوه ادراک چندگانه (هشیاری نسبت به یادگیری و توان ارائه بازخورد). آن‌ها مدلی به نام USEM را برای گنجاندن اشتغال پذیری در برنامه‌های درسی طراحی کردند که با اقبال زیادی روبرو شد و دانشگاه‌های زیادی در دنیا از این مدل استفاده می‌کنند، اما مشکل این مدل پیچیدگی و غیرقابل فهم بودن برای سایر ذینفعان همچون افراد غیرحرفه‌ای مثل دانشجویان و والدین آن‌ها بود، لذا داکر پول و سوول^۲ (۲۰۰۷، ۲۰۱۴) با حفظ نکات مثبت مدل آن‌ها، مدل Career EDGE را معرفی کردند با عناصر: یادگیری توسعه شغلی، تجربه (کار و زندگی)، مهارت، دانش و درک موضوعی رشته، مهارت‌های عمومی (ژنریک)، هوش عاطفی که منجر به تأمل و ارزیابی و تقویت خودباوری و خودکارآمدی و اعتمادبه‌نفس و در نتیجه اشتغال پذیری می‌شود. کنفدراسیون صنعت بریتانیا و دانشگاه بریتانیا^۳ (۲۰۰۹) نیز مدلی ارائه می‌کنند که در آن بر مهارت‌هایی شامل: خود مدیریتی، کار تیمی، آگاهی نسبت به کسب‌وکار و مشتری، حل مسئله، ارتباطات و سواد اطلاعاتی، استفاده از حساب و نرم‌افزار فناوری، خلاقیت، همکاری و ریسک‌پذیری فکری تأکید می‌شود. بریج استوک^۴ (۲۰۰۹) نیز یک مدل مفهومی ارائه می‌کند و بر اهمیت مهارت‌های مدیریتی کار تأکید می‌کند. او استدلال می‌کند که اشتغال پذیری بیش از در اختیار داشتن مهارت‌های عمومی ذکرشده توسط کارفرمایان است. مدل او شامل تقویت مهارت‌های خود

¹ Knight PT and Yorke M

² Dacre Pool, & J. Sewell, P.

³ The CBI and UK Universities

⁴ Bridgstock

مدیریتی مثل شناخت خود و توانایی‌ها و ویژگی‌های خود است و تقویت مهارت‌های کارآفرینی مثل فرصت‌یابی و انعطاف‌پذیری که منجر به ارائه و نشان دادن این توانمندی‌ها و مهارت‌های تخصصی و عمومی می‌شود. بعد از آن کنفدراسیون صنعت بریتانیا^۱ (۲۰۱۳، ۲۰۰۹) مدل دیگری را ارائه کرد که بر تعامل دانشجویان با اشتغال پذیری تأکید دارد آن‌ها را تشویق به توسعه قابلیت‌های اشتغال خود از آغاز ورود به دانشگاه می‌کند. آن‌ها نیز نه تنها تعریفی برای اشتغال‌پذیری ارائه کردند بلکه بر ارتباط اشتغال و روش‌های عملی تأکید دارند که با توجه به آن‌ها، دانشجویان می‌توانند اشتغال‌پذیری خود را بالا ببرند؛ اندروز و هیگسون^۲ (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای دیدگاه دانشجویان و کارفرمایان از اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان را در چهار کشور انگلستان، استرالیا، اسلووانی و رومانی بررسی کردند. آن‌ها مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری را به دودسته ملموس و غیرملموس یا دانش و مهارت‌های "سخت" رشته‌ای و مهارت‌های "نرم" بین فردی تقسیم کردند. به گفته آن‌ها یادگیری کار محور، یکی از روش‌های مهم ذکر شده توسط دانشجویان و کارفرمایان در توسعه اشتغال‌پذیری بود. در انگلستان دانش‌آموختگان یک دوره یک‌ساله " جایابی"^۳ به شکل کار رسمی همراه با دستمزد را می‌گذرانند. در دیگر کشورهای اروپایی یادگیری کار محور شامل یک یا دو دوره کارورزی بدون دستمزد و به مدت یک تا سه ماه می‌شود. از نظر آن‌ها تجربه کاری همچون کار پاره‌وقت برای کارفرمایان اهمیت زیادی دارد.

در ایران نیز تلاش‌هایی هرچند اندک در جهت شناسایی مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری صورت گرفته است. شرفی و همکاران (۱۳۹۴) قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها را بر اساس نظریه بر خواسته بررسی کردند و مهارت توسعه فردی (مهارت‌های خود مدیریتی)، مهارت‌های آکادمیک (اطلاعات تخصصی و رشته‌ای فردی)، مهارت‌های کسب‌وکار (مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های

¹ CBI

² Andrews & Higson

³ placement

کار گروهی، مهارت‌های ابتکار و عمل، مهارت سازمان‌دهی و برنامه‌ریزی) را شناسایی کرده‌اند. جامعه آماری این پژوهش فقط شامل دانشجویان رشته علوم تربیتی دانشگاه تهران بود. سید حسن الحسینی (۱۳۹۴) در طرح پژوهشی مطالعه‌ی جامع پیرامون وضعیت اشتغال پذیری جوانان کشور برگرفته از یافته‌های مک کوئید و لیندسی (۲۰۰۵) اشتغال پذیری را شامل سه بعد فردی، محیط شخصی و بیرونی می‌داند. موحدی و ناگل (۲۰۱۲) شایستگی‌های موردنیاز دانشجویان رشته کشاورزی را شناسایی کرده‌اند و نشان داده‌اند که مجموعه‌ای از مهارت‌ها، مکانیسم‌ها و سیستم‌های حمایتی و کمکی و تمرکز بر خوداشتغالی و کارورزی برای بهبود وضعیت فارغ‌التحصیلان در بازار کار موردنیاز است. شهبازی و علی بیگی (۱۳۸۵) در واکاوی شایستگی‌های دانش‌آموختگان کشاورزی برای ورود به بازارهای کار در کشاورزی بیان داشتند که ۷ عامل شایستگی‌های ارتباطی، تخصصی، حل مسئله، اخلاق حرفه‌ای در کشاورزی، اخلاقی، اداری و عمومی به‌عنوان شایستگی‌های اصلی موردنیاز دانش‌آموختگان کشاورزی شناسایی شدند.

صالحی عمران و رحمانی قهدریجانی (۱۳۹۱) در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی شایستگی‌های کانونی در برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بیان می‌دارند که تهیه و تنظیم مهارت‌ها و شایستگی‌های کانونی در محتواهای برنامه آموزش فنی و حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین چالش‌های برنامه ریزان آموزشی و درسی است. شایستگی‌هایی کلیدی از قبیل مهارت حل مسئله، مهارت‌های کار با رایانه، داشتن تفکر استراتژیک، مهارت زبان انگلیسی و ... همواره در بخش‌های کار و اشتغال از جایگاه خاصی برخوردار بوده‌اند. در اکثر پژوهش‌های انجام‌شده مؤلفه‌های اشتغال پذیری در یک‌رشته خاص و یا از دید گروهی خاص همچون دانشجویان یا اساتید یک‌رشته یا

کارفرمایان بررسی گردیده است که ضرورت تعیین مؤلفه‌های اشتغال پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی به صورت جامع را نشان می‌دهد. به علاوه میزان پژوهش‌های انجام شده در ایران پیرامون اشتغال پذیری در مقایسه با سایر کشورها قابل بیان نیست. اشتغال پذیری به عنوان سازه‌ای روانی - اجتماعی با ابعاد چندگانه عینی و ذهنی، از نظر فردی با تمرکز بر گرایش‌ها، نگرش‌ها و رفتارها (فیوگیست، کینیکی و اشورث^۱، ۲۰۰۴؛ عثمانی و همکاران^۲ ۲۰۱۵؛ فیوگیست و کینیکی^۳، ۲۰۰۸؛ روثوول و همکاران^۴، ۲۰۰۸؛ وان درهایدن^۵ و همکاران، ۲۰۰۹) و هم از لحاظ سازمانی (دی ووس و همکاران^۶، ۲۰۱۱؛ ناوتا^۷ و همکاران، ۲۰۰۹ به نقل از غنانی^۸، ۲۰۱۴)، از بعد فردی (اقاپور و همکاران، ۱۳۹۰؛ امینی و همکاران، ۱۳۹۱؛ عبدالوهابی و همکاران، ۱۳۹۲؛ صالحی عمران و یغموری، ۱۳۸۹؛ شرفی و همکاران، ۱۳۹۴؛ انتظاری، ۱۳۹۴) با ترکیب نگرش‌ها، تمایلات و شرایط فردی با شرایط محیطی، مورد مطالعه قرار گرفته است. بررسی پژوهش‌ها نشان می‌دهد که اولاً تعریف واحدی نسبت به اشتغال پذیری وجود ندارد و ثانیاً این قابلیت‌ها با توجه به نیاز کارفرمایان، شرایط فرهنگی و اقتصادی هر کشور متفاوت است؛ لذا تعیین مؤلفه‌های اشتغال پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه‌های ایران از دید ذینفعان مختلف همچون اساتید و دانشجویان و کارفرمایان که هدف اصلی این پژوهش است ضرورت دارد.

روش‌شناسی پژوهش

¹ Fugate, Kinicki and Ashforth

²Osmani et al

³ Fugate, Kinicki

⁴ Rothwell et al

⁵ Van der Heijden

⁶ De Vos et al

⁷ Nauta

⁸ Qenani

پژوهش حاضر از نوع هدف، کاربردی است و از روش تحقیق آمیخته اکتشافی از نوع متوالی (ابتدا کیفی سپس کمی) بهره گرفته شد. لذا برای پاسخگویی به سؤال‌های این پژوهش مراحل زیر انجام گرفت: بررسی مبانی نظری و پیشینه در حوزه اشتغال‌پذیری قبل و هم‌زمان با انجام تحقیق کیفی با ابزار مصاحبه جهت پاسخ به سؤال اول پژوهش (تعیین مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری) و سپس انجام تحقیق کمی، به‌منظور پاسخ به سؤال دوم پژوهش و تأیید مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری، با استفاده از ابزار پرسشنامه که بر اساس داده‌های بخش کیفی ساخته شد.

جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی شامل اساتید و صاحب‌نظران آموزش عالی و صاحب‌نظران حوزه اشتغال و کارفرمایان و دانش‌آموختگان مشغول به کار می‌شوند؛ روش نمونه‌گیری در بخش کیفی این تحقیق، نمونه‌گیری هدفمند و نظری بوده است. در این نمونه‌گیری، هدف پژوهشگر انتخاب مواردی است که با توجه به هدف تحقیق سرشار از اطلاعات باشد و پژوهشگر را در شکل دادن مدل نظری خودیاری دهد (کوربن و اشتراوس^۱، ۲۰۰۸). گردآوری داده‌های کیفی این پژوهش از طریق مصاحبه‌های عمیق و مقایسه مداوم یافته‌ها با متون ادبیات پژوهش صورت گرفت و با استفاده از تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل شد. تحلیل مضمون روشی برای شناسایی، تحلیل و گزارش الگوها و مضامین موجود در داده‌هاست. تحلیل مضامین با مضامین پایه شروع می‌شود و تا تعیین مضامین فراگیر ادامه می‌یابد. وقتی مضامین پایه گردآوری شد، بر مبنای موضوع اساسی‌شان در قالب مضامین سازمان دهنده طبقه‌بندی می‌شوند. سپس مضامین سازمان دهنده نیز برحسب مضامین پایه مورد بررسی مجدد قرار گرفته و با یکدیگر مضمون بالاتر را شکل می‌دهند که همان مضمون فراگیر می‌شود (براون و کلارک^۲، ۲۰۰۶).

سؤالات مصاحبه به‌صورت نیمه ساختاریافته طراحی گردید که البته با توجه به آنکه مصاحبه‌شوندگان از سه گروه متفاوت با سطوح تحصیلی و نوع فرهنگ اجتماعی

^۱ Corbin & Strauss

^۲ Broun & clarke

متفاوت انتخاب گردیدند، لزوماً نوع سؤالات مطرح شده در مصاحبه‌ها نیز متفاوت مطرح گردید. مصاحبه‌ها با استفاده از دستگاه‌های صوتی، ضبط گردید و در نهایت متن مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و چندین بار مورد مطالعه قرار گرفت. در ضمن به منظور رعایت مسائل اخلاقی پژوهش، به هویت واقعی مصاحبه‌شوندگان اشاره نشده است. تحلیل با کدگذاری باز اولین مصاحبه شروع گردید و در نهایت در مصاحبه ۲۴ به اشباع نظری رسید، اما برای اطمینان تا مصاحبه ۲۷ ادامه پیدا کرد. از میان شرکت‌کنندگان در مصاحبه ۷ نفر از متخصصان آموزش عالی، ۷ نفر از کارفرمایان و صاحب‌نظران حوزه اشتغال و ۱۳ نفر از دانش‌آموختگان آموزش عالی بودند.

جامعه آماری بخش کمی شامل اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های جامع شهر تهران بودند. در بخش کمی از تعداد ۳۳۵ نمونه شرکت‌کننده در این پژوهش که به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند ۳۸/۶۶ درصد از رشته‌های علوم انسانی، ۲۵/۳۴ درصد در رشته علوم پایه و ۳۶/ در رشته‌های فنی مهندسی و کشاورزی بودند. جزئیات مربوط به نمونه‌گیری بخش کمی بر اساس جدول مورگان در جدول شماره ۱ ارائه گردید.

جدول شماره ۱ حجم نمونه بر اساس جدول مورگان

ردیف	دانشگاه	علوم انسانی	فنی / مهندسی	علوم پایه	فراوانی	نسبت
۱	دانشگاه شهید بهشتی	۳۱۲	۲۶۴	۲۲۹	۸۰۵	۱۰۶
۲	دانشگاه تهران	۸۲۳	۳۴۰	۵۶۶	۱۷۲۹	۲۲۹
۳	کل رشته				۲۵۳۴	۳۳۵

ابزار مورد استفاده پرسشنامه محقق ساخته با استفاده از یافته‌های بخش کیفی بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های کمی در این تحقیق از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیف داده‌ها، از جداول توزیع فراوانی و درصد و از جداول شاخص‌های آماری و نیز در بخش تحلیل داده‌ها از آزمون تی استودنت تک نمونه‌ای، تحلیل واریانس عاملی، تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. همچنین از نرم‌افزارهای SPSS و LISREL نیز در انجام این فرایندها بهره گرفته شد.

به منظور روایی محتوایی مصاحبه‌ها و پرسشنامه، ابزارهای مزبور بر اساس نظرات متخصصین برنامه درسی و صاحب‌نظران آموزش عالی بررسی و پس از تأیید مورد استفاده قرار گرفت. اعتبار مصاحبه با استفاده از معیارهای چهارگانه گابا و لینکلن (۱۹۹۴) و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون کرونباخ ۰/۹۲، تأیید گردید.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: مؤلفه‌ها و شاخص‌های اشتغال پذیری دانش‌آموختگان کدام‌اند؟

به منظور یافتن پاسخ سؤال اول پژوهش هم‌زمان با شروع اولین مصاحبه، پژوهش‌های متعدد صورت گرفته در دنیا پیرامون تعیین مؤلفه‌های اشتغال پذیری بررسی گردید و به صورت رفت و برگشتی با یافته‌های حاصل از کدگذاری مصاحبه‌ها مداوم مقایسه شد. در مجموع ۶۶ مؤلفه اشتغال پذیری احصا شد که پس از مقایسه با ادبیات پژوهش و نظر اساتید و صاحب‌نظران در قالب ۱۶ مؤلفه فرعی و در سه دسته اصلی طبقه‌بندی گردید. نمونه برخی از کدها و مضامین احصا شده از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها در جدول شماره ۲ ارائه می‌گردد:

جدول ۲. بخشی از مضمون‌های پایه و سازمان دهنده از کدهای باز

کد	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده
	دانش موضوعی رشته	دانش و مهارت اکادمیک
آشنایی با مسائل اجتماعی و اقتصادی کشور، آشنایی با زبان انگلیسی، تسلط بر نظریه‌ها و دانش رشته، مهارت‌های تحقیق و پژوهش		
مهارت‌های فنی، محاسبه نمودن، استفاده از فناوری و فناوری اطلاعات، مهارت‌های عملی مرتبط با رشته، مهارت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری کامپیوتر	مهارت‌های عملی رشته	دانش و مهارت اکادمیک
مهارت‌های ارتباطی کلامی و نوشتاری، برقراری ارتباط مؤثر	مهارت‌های ارتباطی	دانش و مهارت اکادمیک
توانایی کار در گروه، ایجاد روابط بین فردی مؤثر با دیگر همکاران و هم‌گروهیان	کارگروهی	دانش و مهارت اکادمیک
درک و تجزیه و تحلیل، تفکر انتقادی، مدیریت زمان، مدیریت کار، مدیریت برنامه، برنامه‌ریزی، مدیریت وظایف و نقش‌ها، رهبری و هدایت	مدیریت و برنامه‌ریزی	مهارت‌های مرتبط با کار
آشنایی با نیازهای محیط کار، ادارات، شناسایی فرصت‌های شغلی، آگاهی نسبت به بازار کار جهانی و داخلی	آگاهی نسبت به کار و تجارت	مهارت‌های مرتبط با کار
تجربه کاری، مهارت عرضه و معرفی توانمندی‌ها، توسعه شغلی، مسئولیت‌پذیری و توانایی تصمیم‌گیری، سرمایه اجتماعی و شبکه‌سازی	مهارت‌های شغلی	مهارت‌های مرتبط با کار
مدیریت زمان و اولویت‌بندی، ابتکار و تصمیم‌سازی، توانایی تعیین اهداف پروژه، تخصیص	برنامه‌ریزی و مدیریت	مهارت‌های مرتبط با کار

کد	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده
		صحیح نیروی انسانی و منابع
	فراساخت	نگرش و ویژگی‌های فردی
	توسعه فردی	نگرش و ویژگی‌های فردی
	مهارت خودارزیابی	نگرش و ویژگی‌های فردی
	ابتکار و قدرت عمل	نگرش و ویژگی‌های فردی

همان‌طور که در جدول بالا نیز نشان داده شده با بررسی متون و نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها، درنهایت مضامین سازمان دهنده، شاخص‌ها و مؤلفه‌های اشتغال پذیری در سه دسته دانش و مهارت اکادمیک شامل (آشنایی بادانش و مهارت و مسائل روز دنیا، توانایی خواندن و نوشتن و محاسبه نمودن، یادگیری مستمر، مهارت‌های تحقیق، آشنایی با زبان انگلیسی، تجزیه و تحلیل داده‌ها و استفاده از فناوری و فناوری، داشتن سواد، آشنایی با مسائل و محیط‌های فرهنگی و اجتماعی، تسلط بر دانش موضوعی رشته، مهارت‌های عملی مرتبط با رشته، مهارت‌های فنی، مهارت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری کامپیوتر)، دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار شامل (درک و تجزیه و تحلیل، تفکر انتقادی، مدیریت زمان، مدیریت کار، مدیریت برنامه، برنامه‌ریزی، مدیریت وظایف و نقش‌ها، رهبری و هدایت، آگاهی نسبت به کار و

تجارت شامل: آشنایی با نیازهای محیط کار، ادارات، شناسایی فرصت‌های شغلی، آگاهی نسبت به بازار کار جهانی و داخلی، مهارت‌های شغلی شامل: تجربه کاری، مهارت عرضه و معرفی توانمندی‌ها، توسعه شغلی؛ مسئولیت‌پذیری و توانایی تصمیم‌گیری؛ سرمایه اجتماعی و شبکه، نگرش و ویژگی‌های فردی شامل (ایده پردازی، خود مدیریتی، فراشناخت با مؤلفه‌هایی شامل: خلاقیت فکری، ایده پردازی، ابتکار و نوآوری؛ تبدیل ایده به عمل؛ روحیه کارآفرینی؛ مهارت خودارزیابی (شناخت خود، توانایی‌های خود، علایق حرفه‌ای، ارزش‌ها) علاقه به یادگیری مستمر و مادام‌العمر؛ منظم بودن، انطباق‌پذیری، انعطاف‌پذیری، اعتمادبه‌نفس، داشتن هدف، انگیزه، علاقه، توسعه فردی؛ اراده، جسارت، ریسک‌پذیری، شهامت، کار در شرایط سخت، پشتکار، جستجوگر، روحیه تحقیق و پژوهش، دقت، تیزبینی، خودباوری، خود ادراکی؛ هوش عاطفی، هوش هیجانی؛ مسئله‌یابی و حل مسئله) دسته‌بندی شدند.

یافته‌های مربوط به سؤال دوم پژوهش: اعتبار سنجی مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری

تجزیه و تحلیل آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد که مؤلفه دانش و مهارت‌های عمومی و تخصصی رشته با میانگین $3/495$ با انحراف معیار $1/159$ دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار با میانگین $3/451$ و انحراف معیار $1/252$ و نگرش و ویژگی‌های فردی با میانگین $3/385$ و انحراف معیار $1/092$ و همه مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری با میانگین $3/444$ با انحراف معیار $1/072$ تأیید شدند. در جدول شماره ۳ وضعیت سؤال‌های پرسشنامه و مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری بررسی گردیده است.

جدول ۳. بررسی وضعیت متغیرهای پژوهش و سؤالات پرسشنامه

سؤالات و شاخص‌ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	مقدار آزمون تی استیودنت	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین	نتیجه
سؤال ۱	۳۳۵	۳/۴۹۰	۱/۵۴۲	۵/۸۱۲	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۴۹۰	تائید
سؤال ۲	۳۳۵	۳/۴۸۱	۱/۵۶۵	۵/۶۲۲	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۴۸۱	تائید
سؤال ۳	۳۳۵	۳/۴۷۲	۱/۵۲۴	۵/۶۶۵	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۴۷۲	تائید
سؤال ۴	۳۳۵	۳/۵۱۹	۱/۵۶۱	۶/۰۹۱	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۵۱۹	تائید
سؤال ۵	۳۳۵	۳/۵۰۲	۱/۴۹۰	۶/۱۵۹	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۵۰۱	تائید
سؤال ۶	۳۳۵	۳/۵۰۸	۱/۵۱۲	۶/۱۴۲	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۵۰۷	تائید
سؤال ۷	۳۳۵	۳/۴۰۳	۱/۵۵۸	۴/۷۳۵	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۴۰۳	تائید
سؤال ۸	۳۳۵	۳/۵۰۲	۱/۵۰۸	۶/۰۸۶	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۵۰۱	تائید
سؤال ۹	۳۳۵	۳/۴۴۸	۱/۵۵	۵/۲۸۶	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۴۴۸	تائید
سؤال ۱۰	۳۳۵	۳/۴۵۴	۱/۵۵۶	۵/۳۳۶	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۴۵۴	تائید
سؤال ۱۱	۳۳۵	۳/۳۶۴	۱/۵۶۳	۴/۲۶۶	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۳۶۴	تائید
سؤال ۱۲	۳۳۵	۳/۴۵۱	۱/۵۲۹	۵/۳۹۵	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۴۵۱	تائید
سؤال ۱۳	۳۳۵	۳/۴۴۲	۱/۵۷۱	۵/۱۴۶	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۴۴۲	تائید
سؤال ۱۴	۳۳۵	۳/۲۶۰	۱/۶۲۹	۲/۹۱۸	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۲۶۰	تائید
سؤال ۱۵	۳۳۵	۳/۳۱۰	۱/۵۸۱	۳/۵۹۲	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۳۱۰	تائید
سؤال ۱۶	۳۳۵	۳/۴۱۵	۱/۵۷۰	۴/۸۳۷	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۴۱۵	تائید
دانش و مهارت اکادمیک	۳۳۵	۳/۴۹۵	۱/۱۵۹	۷/۸۱۶	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۴۹۵	تائید
دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار	۳۳۵	۳/۴۵۱	۱/۲۵۲	۶/۵۸۹	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۴۵۱	تائید
نگرش و ویژگی‌های فردی	۳۳۵	۳/۳۸۵	۱/۰۹۲	۶/۴۵۳	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۳۸۵	تائید
اشتغال پذیری	۳۳۵	۳/۴۴۴	۱/۰۷۲	۷/۵۷۷	۳۳۴	۰,۰۰۰	۰/۴۴۴	تائید

با توجه به جداول صفحه قبل، مؤلفه‌ها و شاخص‌های دانش و مهارت اکادمیک، دانش و مهارت مرتبط با محیط کار و نگرش و ویژگی‌های فردی در وضعیت بیشتر از حد متوسط قرار دارند. چون علاوه بر اینکه اختلاف میانگین مثبت است، سطح معنی‌داری نیز کمتر از ۵ صدم است. مقدار آزمون تی مثبت و بیشتر از ۱/۹۶ است. در نتیجه این مؤلفه‌ها و شاخص‌ها به‌عنوان سؤالات یا آیتم‌های بیشتر از حد متوسط و در وضعیت مناسب و مطلوبی در نظر گرفته می‌شوند و در نتیجه می‌توان آن‌ها را به‌عنوان شاخص و مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری قلمداد کرد. در جدول زیر شاخص‌های برازش مربوط به تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه دوم به‌اختصار بیان گردیده است.

جدول ۴. شاخص‌های برازش مدل

GFI	IFI	CFI	NFI	NFI	SRMR	Chi - square/df	RMSEA	شاخص‌های برازش
۰/۹≤	۰/۹≤	۰/۹≤	۰/۹≤	۰/۹≤	۰/۰۸≥	۳≥	۰/۰۸≥	مقدار مطلوب
۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۲	۰/۰۴۶	۲/۲۵۹	۰/۰۶۱	مقدار موجود تحلیل تأییدی مرتبه اول
۰/۹۷	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۹۷	۰/۹۲	۰/۰۴۶	۰/۲۵۹	۰/۰۶۱	مقدار موجود تحلیل تأییدی مرتبه دوم

نمودارهای تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم مربوط به سه زیر شاخص و ۱۶ سؤال مربوط به متغیر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان بررسی گردید. با توجه به سه نمودار ضرایب غیراستاندارد، استاندارد و ضریب معنی‌داری مربوط به تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و مرتبه دوم این متغیر اصلی به‌خوبی از متغیرهای فرعی و گویه‌های خود برآورد می‌شوند زیرا مقدار ضریب معنی‌داری در نمودار مربوطه برای هر کدام از

سؤالات بیشتر از ۱/۹۶ هست و همچنین حداقل سه شاخص برآزش مربوط به مدل تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم مربوط به این متغیر اصلی اشتغال پذیری و سه متغیر فرعی و سؤالات مربوط به آن‌ها در حد مطلوب و مناسبی قرار دارد. بنابراین سه متغیر فرعی دانش و مهارت عمومی و تخصصی، دانش و مهارت مرتبط با محیط کار و نگرش ویژگی‌های فردی می‌توانند شاخص اشتغال پذیری را پیش‌بینی کنند. همچنین سؤالات مربوط به هر متغیر فرعی نیز می‌توانند به‌خوبی شاخص مربوط به خود را پیش‌بینی کنند.

در جداول ۵ ضرایب مسیر استاندارد شده و ضرایب معنی‌داری مربوط به هر یک از سؤالات و زیر شاخص‌های اشتغال پذیری آمده است. همان‌طور که در این جدول قابل مشاهده است، تمامی ضرایب مسیر استاندارد شده بزرگ‌تر از ۰/۳ است و ضرایب معنی‌داری نیز از ۱/۹۶ بیشتر است. هرچه ضریب مسیر استاندارد شده بیشتر باشد، آن مؤلفه (سؤال پرسشنامه) و زیر شاخص توانایی بیشتری در پیش‌بینی زیر شاخص یا شاخص اصلی را دارا است. بنابراین شاخص اشتغال پذیری با زیر مؤلفه‌های دانش و مهارت اکادمیک، دانش و مهارت مرتبط با کار و نگرش و ویژگی‌های فردی تأیید می‌شوند.

جدول ۵. ضرایب مسیر استاندارد شده و ضریب معنی‌داری

شاخص اصلی	زیر شاخص‌ها	ضرایب مسیر استاندارد شده	ضرایب معنی‌داری
اشتغال پذیری	دانش و مهارت اکادمیک	۱	۱۴/۵۳
	دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار	۰/۹۹	۱۴/۳۱
	نگرش و ویژگی‌های فردی	۰/۹۶	۱۳/۶۷

یافته‌های مربوط به سؤال سوم پژوهش: مهم‌ترین مؤلفه اشتغال‌پذیری

در مصاحبه‌های انجام‌شده بیشترین تأکید بر مؤلفه مهارت‌های فنی و تخصصی و کارگروهی بود. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها نیز نشان می‌دهد که به ترتیب کارگروهی، مهارت‌های IT، زبان انگلیسی جزو مهم‌ترین مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری قلمداد شدند. یافته‌های حاصل از رتبه‌بندی مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری در جدول ۸ ارائه گردیده است.

جدول ۶. رتبه‌بندی مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری

سؤال ۴	۳۳۵	۳،۵۱۹	همکاری، کار تیمی و گروهی
سؤال ۶	۳۳۵	۳،۵۰۸	مهارت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری کامپیوتر (IT)
سؤال ۵	۳۳۵	۳،۵۰۲	آشنایی با زبان انگلیسی یا خارجی
سؤال ۸	۳۳۵	۳،۵۰۲	مهارت‌های مدیریت و برنامه‌ریزی: مدیریت زمان، مدیریت کار، مدیریت برنامه، برنامه‌ریزی، مدیریت وظایف و نقش‌ها، تصمیم‌گیری، رهبری و هدایت
سؤال ۱	۳۳۵	۳،۴۹	تسلط بر دانش موضوعی رشته
سؤال ۲	۳۳۵	۳،۴۸۱	مهارت‌های ارتباطی فردی و بین فردی
سؤال ۳	۳۳۵	۳،۴۷۲	مهارت‌های عملی مرتبط با رشته، مهارت‌های فنی
سؤال ۱۰	۳۳۵	۴،۴۵۴	خلاقیت فکری، ایده پردازی، منظم بودن، روحیه کارآفرینی
سؤال ۱۲	۳۳۵	۳،۴۵۱	جسارت، ریسک‌پذیری، تبدیل ایده به عمل
سؤال ۹	۳۳۵	۳،۴۴۸	آگاهی نسبت به کار و تجارت، آگاهی نسبت به بازار کار جهانی و داخلی، شناسایی فرصت‌های شغلی، مهارت عرضه و معرفی توانمندی‌ها، یادگیری توسعه شغلی
سؤال ۷	۳۳۵	۳،۴۰۳	تفکر انتقادی، قدرت تجزیه و تحلیل، حل مسئله
سؤال ۱۳	۳۳۵	۳،۴۴۲	انطباق‌پذیری، انعطاف‌پذیری
سؤال ۱۶	۳۳۵	۳،۴۱۵	مهارت خودارزیابی (شناخت خود، توانایی‌های خود، علایق حرفه‌ای، ارزش‌ها) خود‌مدیریتی، کار در شرایط سخت
سؤال ۱۱	۳۳۵	۳،۳۶۴	فراشناخت: خودباوری، خودکارآمدی، انگیزه
سؤال ۱۵	۳۳۵	۳،۳۱	مسئله‌یابی و حل مسئله
سؤال ۱۴	۳۳۵	۳،۲۶	هوش عاطفی، هوش هیجانی

همان‌طور که در جدول ۶ نشان داده شده است همکاری و کار تیمی در صدر رتبه‌بندی مؤلفه‌های اشتغال پذیری قرار دارد و هوش عاطفی و هیجانی به‌عنوان آخرین مؤلفه در رتبه‌بندی مؤلفه‌های اشتغال پذیری شناسایی گردید.

بحث و نتیجه‌گیری :

در این پژوهش ۶۶ مؤلفه اشتغال پذیری شناسایی شد که با مقایسه با ادبیات پژوهش و بررسی و نظر صاحب‌نظران به ۱۶ مؤلفه فرعی کاهش پیدا کرد و در نهایت در سه دسته دانش و مهارت اکادمیک، دانش و مهارت مرتبط با کار و نگرش و ویژگی‌های فردی دسته‌بندی گردید. یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های اقاپور و همکاران (۱۳۹۴)، جکسون (۲۰۱۵)، شرفی و همکاران (۱۳۹۴) در سه دسته‌بندی اصلی مؤلفه‌ها همخوانی دارد و از نظر زیر مؤلفه‌های اشتغال پذیری با مؤلفه‌های تعیین شده در چارچوب مهارت‌های اشتغال پذیری (ESF) (۲۰۱۶)، بریج استوک (۲۰۰۹)، کنفدراسیون صنعت بریتانیا^۱ و دانشگاه بریتانیا (۲۰۰۹)، ماتسوکا و می‌هایل^۲ (۲۰۱۶)، دی ووس و همکاران (۲۰۱۱)، غنانی و همکاران (۲۰۱۴)، فیوگیت و همکاران (۲۰۰۴)، فیوگیت و کینیکی (۲۰۰۸)، مک کوئید و لیندسی (۲۰۰۵) همخوانی دارد. مهم‌ترین مؤلفه اشتغال پذیری در رتبه‌بندی مؤلفه‌ها، مهارت کار گروهی بود که در مطالعات دیگری نیز به این مؤلفه و اهمیت آن اشاره شده است از جمله در مطالعه‌ای مهارت‌های مورد تأکید کارفرمایان و متقاضیان در افریقا توسط موسسه استخدام دانش‌آموختگان (SAGRA) در سال ۲۰۱۳ از ۸۰ کارفرما نظرسنجی گردید که بر این اساس تمایل به یادگیری مستمر ۸۴٪ حل مسئله ۸۳٪ کار گروهی ۸۱٪ به ترتیب مهم‌ترین مهارت‌ها دسته‌بندی شدند. در مطالعه‌ای دیگر در انگلستان کمیسیون صنعت و آموزش عالی (CIHE) در سال ۲۰۰۸ با نظرسنجی از ۲۲۳ نفر از کارفرمایان به ترتیب کار گروهی ۸۵٪، مهارت‌های ارتباطی ۸۰٪ را مهم‌ترین مؤلفه‌های اشتغال پذیری مورد نیاز دانش‌آموختگان دانستند. در امریکا در سال ۲۰۱۴ موسسه ملی کارفرمایان و دانشگاه‌ها (NACE) در پیمایشی از ۱۶۱ نفر

¹ CBI

² Matsouka, & Mihail,

مهم‌ترین مؤلفه اشتغال پذیری را توانایی تصمیم‌گیری و حل مسئله، ارتباطات کلامی و کارگروهی و توانایی دریافت و تجزیه و تحلیل اطلاعات بیان کردند. در اروپا، کمیسیون اروپا در سال ۲۰۱۰ (ص ۱۲) در پیمایشی از ۷۰۳۶ نفر از کارفرمایان، مهم‌ترین مؤلفه اشتغال پذیری را کارگروهی، ویژگی انطباق‌پذیری و مهارت‌های ارتباطی دانستند. عدم موفقیت دانش‌آموختگان در تصدی شغل مناسب، در دهه‌های اخیر همواره مورد انتقاد جدی مسئولان و صاحب‌نظران بوده است و موضوع اشتغال‌پذیری به‌عنوان راهکاری نوین در سیاست‌گذاری و هدایت فرایندهای مرتبط در این خصوص مطرح شده است. حتی اخیراً گذراندن دوره‌های کارآموزی بعد از تحصیل از دانشگاه برای اشتغال یکی از برنامه‌های دولت ایران قلمداد شده است؛ در صورتی که می‌توان با شناسایی مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری، این مهارت‌ها را در برنامه‌های آموزشی دانشگاهی به‌گونه‌ای گنجانده که در وقت و سرمایه و انرژی دولت، جامعه و افراد صرفه‌جویی شود؛ به‌ویژه انگیزه‌های برای تحصیل در دوران دانشگاه برای دانشجویان همه رشته‌ها به‌خصوص هنر و علوم انسانی ایجاد شود. کشورهای مختلف در جهان سیاست‌های متفاوتی در جهت توسعه اشتغال‌پذیری را دنبال می‌کنند؛ مثلاً سنگاپور به دنبال بهبود عملکرد نیروی کار و جهش درآمد است، یا انگلستان و استرالیا به دنبال توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری جهت تولید انبوه هستند و یا آلمان بر کارورزی و خوداشتغالی تأکید دارد (هو^۱، ۲۰۱۶). آماده کردن دانشجویان برای زندگی و کار در آینده از مسیر شناسایی صحیح مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری و ورود این مؤلفه‌ها در برنامه‌های درسی و فوق‌برنامه‌های دانشگاهی میسر است. در طراحی برنامه‌های درسی، نیاز بخش صنعت و بازار کار، دانشجو و جامعه باید به‌درستی شناسایی و در بعد عرضه و آموزش‌های آکادمیک وارد شود. دانشجویان باید در ابتدای سال تحصیلی نسبت به مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری و چگونگی توسعه و ارتقای آن‌ها اطلاع پیدا کنند. نباید فراموش کرد که مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری متناسب با نیاز روز جامعه و تغییرات در بازار کار و نیاز فردی دانشجو تغییر می‌کنند و باید بازبینی و اصلاح گردند. سرفصل‌های از قبل تعیین شده و ساختارهای

¹ Ho

بسته و برنامه‌های درسی متمرکز، مانعی بر سر راه چشم‌اندازهای اشتغال پذیری به حساب می‌آیند. اشتغال پذیری، نتیجه و محصول نهایی یک واحد درسی خاص نیست، بلکه زاده یک دوره تحصیلی است. به عنوان ثمره یک دوره تحصیلی، اشتغال پذیری، می‌تواند در نتیجه مجموعه‌ای از واحدهای درسی به همراه توسعه فردی از طریق تجربیات و آموزش‌های ضمنی مانند تجربیات شغلی و فعالیت‌های فوق برنامه در کنار ارتباط با دنیای گسترده کاری، به دست آید. دانشگاه‌ها به منظور توسعه و اجرای استراتژی اشتغال مؤثر، باید تفسیر مشخصی از اشتغال پذیری و شیوه تحقق آن داشته باشند، همچنین نحوه مشارکت دانشجویان و کارکنان و بررسی عملکردهای فعلی و تعیین شکاف موجود و چگونگی نظارت بر پیشرفت نیز در جهت توسعه اشتغال پذیری دانشجویان اهمیت زیادی دارد.

با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهادهای زیر ارائه می‌گردد:

بررسی تفاوت درک دانشجویان و کارفرمایان از مؤلفه‌های اشتغال پذیری
بررسی میزان اثربخشی رشته‌های دانشگاهی در ارتقای مؤلفه‌های اشتغال پذیری
بررسی میزان آشنایی دانشجویان با دفاتر ارتباط دانشگاه و صنعت در جهت شناسایی مؤلفه‌های اشتغال پذیری

منابع:

- آقاپور، شهلا؛ موحد محمدی، سید حمید؛ علم بیگی، امیر (۱۳۹۳).
نقش مهارت‌های کلیدی در شکل‌گیری اشتغال پذیری دانشجویان. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۱، س ۲۰: ۴۱-۵۶
- امینی، محمد؛ تمنایی فر، محمدرضا؛ غلامی علوی، صدیقه (۱۳۹۲).
ارزیابی قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان؛ بازاندیشی در مأموریت‌های برنامه‌ی درسی آموزش عالی. توسعه کارآفرینی، ش ۱، س ۶: ۱۶۴-۱۴۵
- انتظاری، یعقوب (۱۳۹۴). تحلیل اشتغال پذیری رشته‌های تحصیلی فنی و مهندسی، طرح تحقیقاتی موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

سید حسن الحسینی (۱۳۹۴). طرح پژوهشی مطالعه‌ی جامع پیرامون وضعیت اشتغال‌پذیری جوانان کشور، موسسه مطالعات و پژوهش‌های علوم اجتماعی، راهبرد معاصر پژوه

شرفی، محمد؛ عباسپور، عباس (۱۳۹۴) شناسایی قابلیت‌های اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها بر اساس نظریه بر خواسته. دو فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی، ش ۷، س ۳: ۴۹-۳۳

عبدالوهابی، مرضیه، رومیانی، یونس؛ ظریف، سکینه (۱۳۹۲). بررسی مهارت‌های اساسی دانشجویان در عصر جهانی‌شدن، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ش ۴، س ۱۹: ۷۴-۵۱

صالحی عمران، ابراهیم و یغموری، سعید (۱۳۸۷) تعیین مؤلفه‌های اساسی برنامه درسی برای ایجاد و توسعه مهارت‌های اشتغال‌زای بازار کار در اقتصاد جهانی. ارائه شده در هشتمین همایش مطالعات برنامه درسی ایران؛ جهانی‌شدن و بومی ماندن برنامه درسی: چالش‌ها و فرصت‌ها. دانشگاه مازندران ۸ و ۹ آبان ماه

صالحی عمران ابراهیم، رحمانی قهدریجانی الهه (۱۳۹۱). بررسی شایستگی‌های کانونی در برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مروری بر مباحث نظری و تجربیات کشورها. مجله مهارت‌آموزی، ش ۱، س ۱: ۷-۳۱
مرکز امار ایران (۱۳۹۷). نتایج سرشماری نفوس و مسکن. سایت مرکز امار ایران

Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher education in Europe*, 33(4), 411-422.

Artess, J., Hooley, T. and Mellors-Bourne, R. (2017). *Employability: A Review of the Literature 2012-2016*. York: Higher Education Academy

Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44.

Brooks, R; Youngson. P. L. (2015). Undergraduate work placements: an analysis of the effects on career progression. *Studies in Higher Education* 1-16.

Braun, V. & Clarke, V. (2006), "Using thematic analysis in psychology". *Qualitative Research in Psychology*, Vol. 3, No. 2, Pp. 77-101.

Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of education and work*, 16(2), 107-126.

CBI (2013). Changing the pace: CBI/Pearson education and skills survey 2013.

CBI (2009, March). Future fit: Preparing graduates for the world of work. London. England. *Confederation of British Industry*

Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. 3rd Edition. Los Angeles: SAGE Publications

Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+ Training*, 49(4), 277-289.

Dacre Pool, L., Qualter, P., & J. Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the Career EDGE employability development profile. *Education+ Training*, 56(4), 303-313.

De Vos A, De Hauw SB and Van der Heijden IJM. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Vocational Behavior* 79(2): 438-47.

Fugate M, Kinicki AJ and Ashforth BE (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior* 65(1): 14-38.

Fugate M and Kinicki AJ (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81(3): 503-27.

Harvey, L. (2005). Embedding and integrating employability. *New Directions for Institutional Research*, 2005(128), 13-28

HEFCE (2011). Foundation Degree Prospectus [Report 00/27] (Bristol, Higher Education Funding Council for England). http://www.hefce.ac.uk/pubs/hefce/2011/00_27.htm

HEFCE (2015, February). Learning and teaching excellence: Learning gain. *Higher Education Funding Council for England (HEFCE)*. Retrieved from www.hefce.ac.uk/lt/lg/

Ho, K, Kim, J. (2016). A literature review on employability with diagramming techniques. *American Research Thoughts*, 2(6), 3771-3784.

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1994). Competing Paradigms in Qualitative Research. *American Journal of Evaluation*, 15(2), 179-192. doi:10.1177/109821409401500207

Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350-367.40

Knight, P. T., & Yorke, M. (2003). Employability and good learning in higher education. *Teaching in Higher Education*, 8(1), 3-16.

Lin, Z., Sweet, R., & Anisef, P. (2003). Consequences and policy implications for university students who have chosen liberal or vocational education in Canada: Labour market outcomes and employability skills. *Higher Education Policy*, 16(1), 55-85.

Matsouka, K., & Mihail, D. M. (2016). Graduates' employability: What do graduates and employers think? *Industry and Higher Education*, 30(5), 321-326.

McQuaid, R. and Lindsay, C. (2005), "The concept of employability", *Urban Studies*, Vol. 42 No. 2, pp. 197-219.

Movahedi, R., & Nagel, U. J. (2012). Identifying Required Competencies for the Agricultural Extension and Education Undergraduates. *Journal of Agricultural Science and Technology*, 14(4), 727-742.

Olson, Jonathan D (2016). Teaching employability skills to post-secondary students through e-learning: A case study of online curriculum. Ed.D. NORTHCENTRAL UNIVERSITY, 261 pages; 10134338

Osmani M, Weerakkody V, Hindi N, Al- Esmail R, Eldabi T, Kapoor K and Irani Z (2015) Identifying the trends and impact of graduate attributes on employability: a literature review. *Tertiary Education and Management*, 21(4): 367-379.

Pool LD and Sewell P (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training* 49(4): 277-89.

Pool LD and Qualter P (2013) Emotional self-efficacy, graduate employability, and career satisfaction: Testing the associations. *Australian Journal of Psychology*. Epub ahead of print 20 June. DOI: 10.1111/ajpy.12023.

Qenani, E., MacDougall, N., & Sexton, C. (2014). An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment. *Active Learning in Higher Education*, 15(3), 199-213

Rothwell A, Herbert I and Rothwell F (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior* 73(1): 1-12.

Reilly, J. E., Turcan, R. V., & Bugaian, L. (2016). (Re) Discovering University Autonomy. Palgrave Macmillan US.

Van der Heijden BIJM, Boon J, Van der Klink M, et al. (2009) Employability enhancement through formal and informal learning: An empirical study among Dutch non-academic university staff members. *International Journal of Training and Development* 13(1): 19-37.