Journal of Theory & Practice in Curriculum
Vol.13 (7); 2019, 29-52

دو فصلنامهٔ **نظریه و عمل در برنامهٔ درسی**
سال هفتم، شمارهٔ ۱۳، بهار و تابستان ۱۳۹۸، ۵۲-۲۹

تعیین مؤلفه‌های اشتغال پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی با رویکرد آمیخته اکتشافی[۱]

Employability skills of Academic Graduates: an Exploratory Mixed Approach

فاطمه شریفی اسدی ملفه[۲]، دکتر اباصلت خراسانی[۳]،دکتر کورش فتحی واجارگاه[٤]، دکتر ابراهیم صالحی عمران[٥]

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

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 مورداستفاده 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 تجزیه‌وتحلیل شد. بخش کمی شامل اساتید و هیئت‌علمی دانشگاه‌های شهید بهشتی و دانشگاه تهران بودند که با روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. به‌منظور تجزیه‌وتحلیل 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 تائید مورداستفاده قرار گرفت. اعتباریابی مصاحبه با استفاده از معیارهای چهارگانه گابا و لینکلن (۱۹۹٤) و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون کرونباخ ۹۲/. تائید گردید. در این پژوهش ٦٦ مؤلفه‌ی اشتغال پذیری شناسایی شد که با مقایسه یافته‌ها با ادبیات پژوهش به ١٦ مقوله کاهش پیدا کرد و درنهایت در قالب سه مقوله اصلی دانش و مهارت اکادمیک، 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**

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: explorstory mixed approach, employability, academic graduates

---

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: ۱۳۹٦/۱۰/۲۲، تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰٦/۱۳

۲. دانشجوی دکتری برنامه درسی در آموزش عالی دانشگاه شهید بهشتی، تهران ، ایران. sharififati@yahoo.com
۳. دانشیاردانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.. نویسنده مسئول :a-khorasani@sbu.ac.ir
٤. استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی، تهران ، ایران.koroshfathi@gmail.com
٥. استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه مازندران، مازندران، ایران.edpes60@hotmail.com

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

مقدمه

امروزه اشتغال پذیری فارغ‌التحصیلان به‌عنوان شاخص کلیدی عملکرد دانشگاه یا برنامه‌های اجرایی آن‌ها به‌حساب 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[1] 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 قابل‌انتقال و ویژگی‌های فردی ، تغییر پیداکرده که دانش مرتبط با موضوع رشته، مهارت‌ها و شایستگی را ادغام می‌کند. دی ووس و همکاران[2] (۲۰۱۱) بیان کردند مؤلفه‌های اشتغال پذیری شامل دو بعد عینی(ملموس) و ذهنی(غیرملموس) می‌شود. در نگرش ذهنی آن‌گونه که هاروی[3] (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* ۶). بااین‌حال، اشتغال یک مفهوم نسبی است که بستگی به قوانین عرضه و تقاضا در بازار کار دارد.

مک کوئید و لیندسی[4] (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., & Wiliams, S.
[2] De Vos et al
[3] Harvey
[4] McQuaid. and Lindsay

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

(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 نه‌تنها وابسته به یک سری الزامات شغلی خاص است، بلکه همچنین بستگی به توانایی‌ها؛ دانش و نگرش فرد نسبت به دیگر متقاضیان شغل دارد. ازاین‌رو، اشتغال پذیری می‌تواند به‌عنوان شانس نسبی پیدا کردن و حفظ شغل، تعریف شود (ریلی، ترکان، بوگاییان[1]، 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 دانشجو، 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. ازآنجاکه 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 موردبررسی قرار بگیرد تا متناسب با آن برنامه‌های درسی رشته‌های مختلف طراحی و کاربردی شود. ازاین‌رو در این پژوهش تلاش شده تا به این سوال ها پاسخ داده شود.

[1] Reilly, Turcan, & Bugaian.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

سؤال‌های پژوهش:

۱. مؤلفه‌های اشتغال پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه‌های ایران ازنظر دانش‌آموختگان، اساتید و صاحب‌نظران آموزش عالی و کارفرمایان کدام‌اند؟
۲. مؤلفه‌های اشتغال پذیری تعیین‌شده تا چه اندازه از اعتبار برخوردارند؟
۳. مهم‌ترین مؤلفه اشتغال پذیری ازنظر 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 ارائه‌شده است. ارتس، هولی، ملورز بورنر[1] (۲۰۱۷) در پژوهش خود بیان داشتند که اشتغال پذیری با بیانیه دیرینگ[2] (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، هیلیچ و پولارد[3] (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[4] (دانش، نگرش و مهارت‌ها)، توانایی‌ها[5] (توانایی‌هایی چون مدیریت شغل، مهارت‌های جستجوی شغل و انطباق‌پذیری)، معرفی و عرضه[6] (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

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

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[1] (۲۰۰۳)، اشتغال پذیری را تحت تأثیر چهار بخش گسترده اما مرتبط به هم تعریف می‌کنند که عبارت‌اند از: ادراک، مهارت‌ها و باورهای شخصی (اعتقادات دانشجو 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[2] (۲۰۱٤،۲۰۰۷) با حفظ نکات مثبت مدل آن‌ها، مدل Career EDGE را معرفی کردند با عناصر: یادگیری توسعه شغلی، تجربه (کار وزندگی)، مهارت، دانش و درک موضوعی رشته، مهارت‌های عمومی (ژنریک)، هوش عاطفی که منجر به تأمل و ارزیابی و تقویت خودباوری و خودکارامدی و اعتمادبه‌نفس و درنتیجه اشتغال پذیری می‌شود. کنفدراسیون صنعت بریتانیا و دانشگاه بریتانیا[3] (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[4] (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

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

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. بعدازآن کنفدراسیون صنعت بریتانیا[1] (۲۰۰۹،۲۰۱۳) 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 نه‌تنها تعریفی برای اشتغال پذیری ارائه کردند بلکه بر ارتباط اشتغال و روش‌های عملی تأکیددارند که با توجه به آن‌ها، دانشجویان می‌توانند اشتغال پذیری خود را بالا ببرد؛ اندروز و هیگسون[2] (۲۰۰۸) در مطالعه ای دیدگاه دانشجویان و کارفرمایان از اشتغال پذیری دانش‌آموختگان را در چهار کشور انگلستان، استرالیا، اسلووانی و رومانی بررسی کردند. آن‌ها مؤلفه‌های اشتغال پذیری 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 ذکرشده توسط دانشجویان و کارفرمایان در توسعه اشتغال پذیری بود. در انگلستان دانش‌آموختگان یک دوره یک‌ساله " جایابی[3] " 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. ازنظر آن‌ها تجربه کاری همچون کار پاره‌وقت برای کارفرمایان اهمیت زیادی دارد.

در ایران نیز تلاش‌هایی هرچند اندک در جهت شناسایی مؤلفه‌های اشتغال پذیری صورت گرفته است. شرفی و همکاران (۱۳۹٤) قابلیت‌های اشتغال پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها را بر اساس نظریهٔ بر خواسته بررسی کردند و مهارت توسعهٔ فردی (مهارت‌های خود مدیریتی)، مهارت‌های آکادمیک (اطلاعات تخصّصی و رشته‌ای فرد)، مهارت‌های کسب‌وکار (مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های

[1] CBI
[2] Andrews& Higson
[3] placement

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

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 (۱۳۹٤) در طرح پژوهشی مطالعه‌ی جامع پیرامون وضعیت اشتغال پذیری جوانان کشور برگرفته از یافته‌های مک کوییـد و لیندسی (۲۰۰۵) اشتغال پذیری را شامل سه بعد فردی، محیط شخصی و بیرونی می داند. 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

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

کارفرمایان بررسی گردیده است که ضرورت تعیین مؤلفه‌های اشتغال پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی به‌صورت جامع را نشان می‌دهد. به‌علاوه میزان پژوهش‌های انجام‌شده در ایران پیرامون اشتغال پذیری در مقایسه با سایر کشورها قابل‌بیان نیست. اشتغال پذیری به‌عنوان سازه‌ای روانی- اجتماعی با ابعاد چندگانه عینی و ذهنی، ازنظر فردی با تمرکز بر گرایش‌ها، نگرش‌ها و رفتارها (فیوگیت، کینیکی و اشورث[1]،۲۰۰٤؛ عثمانی و همکاران[2] ۲۰۱۵؛ فیوگیت و کینیکی[3]،۲۰۰۸؛ روثوول و همکاران[4]،۲۰۰۸؛ وان درهایدن[5] و همکاران، ۲۰۰۹) و هم ازلحاظ سازمانی (دی ووس و همکاران[6]،۲۰۱۱؛ نااوتا[7] و همکاران،۲۰۰۹ به نقل از غنانی[8] ۲۰۱٤)، از بعد فردی (اقاپور و همکاران، ۱۳۹۰؛ امینی و همکاران، ۱۳۹۱؛ عبدالوهابی و همکاران، ۱۳۹۲؛ صالحی عمران و یغموری،۱۳۸۹؛ شرفی و همکاران،۱۳۹٤؛ انتظاری،۱۳۹٤) با ترکیب نگرش‌ها، تمایلات و شرایط فردی با شرایط محیطی، موردمطالعه قرارگرفته 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
[2] Osmani et al
[3] Fugate, Kinicki
[4] Rothwell et al
[5] Van der Heijden
[6] De Vos et al
[7] Nauta
[8] Qenani

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

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 سؤال های این پژوهش مراحل زیر انجام گرفت: بررسی مبانی نظری و پیشینه در حوزه اشتغال پذیری قبل و همزمان با انجام تحقیق کیفی با ابزار مصاحبه جهت پاسخ به سؤال اول پژوهش (تعیین مؤلفه‌های اشتغال پذیری) و سپس انجام تحقیق کمی، به‌منظور پاسخ به سؤال دوم پژوهش و تائید مؤلفه‌های اشتغال پذیری، 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 توجّه به هدف تحقیق سرشار از اطلاعات باشد و پژوهشگر را در شکل دادن مدل نظری خودیاری دهد (کوربن و اشتراوس[1]، 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 تجزیه‌وتحلیل 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 گرداوری شد، برمبنای موضوع اساسی‌شان در قالب مضامین سازمان دهنده طبقه‌بندی می‌شوند. سپس مضامین سازمان دهنده نیز برحسب مضامین پایه موردبررسی مجدد قرارگرفته و با یکدیگر مضمون بالاتر را شکل می‌دهند که همان مضمون فراگیر می‌شود (براون و کلارک[2]، 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

[1] Corbin& Strauss
[2] Broun & clarke

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

متفاوت انتخاب گردیدند، لزوماً نوع سؤالات مطرح‌شده در مصاحبه‌ها نیز متفاوت مطرح گردید. مصاحبه‌ها با استفاده از دستگاه‌های صوتی، ضبط گردید و درنهایت متن مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و چندین بار موردمطالعه قرار گرفت. در ضمن به‌منظور رعایت مسائل اخلاقی پژوهش، به هویت واقعی مصاحبه‌شوندگان اشاره نشده است. تحلیل با کدگذاری باز اولین مصاحبه شروع گردید و درنهایت در مصاحبه ٢٤ 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 هیئت‌علمی دانشگاه‌های جامع شهر تهران بودند. در بخش کمی از تعداد ۳۳۵ نمونه شرکت‌کننده در این پژوهش که به شیوه تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند٣٨/٦٦ درصد از رشته‌های علوم انسانی،٢٥/٣٤ درصد در رشته علوم پایه و ٣٦٪ در رشته‌های فنی مهندسی و کشاورزی بودند. جزییات 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	٢٦٤	۲۲۹	۸۰۵	۱۰٦
۲	دانشگاه تهران	۸۲۳	۳٤۰	٥٦٦	۱۷۲۹	۲۲۹
۳	کل رشته				٢٥٣٤	۳۳۵

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

ابزار مورداستفاده پرسشنامه محقق ساخته با استفاده از یافته‌های بخش کیفی بود. به‌منظور تجزیه‌وتحلیل 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.

به‌منظور روایی محتوایی مصاحبه‌ها و پرسشنامه، ابزارهای مزبور بر اساس نظرات متخصصین برنامه درسی و صاحب‌نظران آموزش عالی بررسی و پس از تائید مورداستفاده قرار گرفت. اعتبار مصاحبه با استفاده از معیارهای چهارگانه گابا و لینکلن (۱۹۹٤)و پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون کرونباخ ۹۲/. تائید گردید.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: مؤلفه‌ها و شاخص‌های اشتغال پذیری دانش‌آموختگان کدام‌اند؟

به‌منظور یافتن پاسخ سؤال اول پژوهش هم‌زمان با شروع اولین مصاحبه، پژوهش‌های متعدد صورت گرفته در دنیا پیرامون تعیین مؤلفه‌های اشتغال پذیری بررسی گردید و به‌صورت رفت و برگشتی با یافته‌های حاصل از کدگذاری مصاحبه‌ها مداوم مقایسه شد. درمجموع ٦٦ مؤلفه اشتغال پذیری احصا شد که پس از مقایسه با ادبیات پژوهش و نظر اساتید و صاحب‌نظران در قالب ١٦ مؤلفه فرعی و در سه دسته اصلی طبقه‌بندی گردید. نمونه برخی از کدها و مضامین احصا شده از تجزیه‌وتحلیل مصاحبه‌ها در جدول شماره ۲ ارائه می‌گردد:

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

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

کد	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده
آشنایی با مسائل اجتماعی و اقتصادی کشور، آشنایی با زبان انگلیسی، تسلط بر نظریه‌ها و دانش رشته، مهارت‌های تحقیق و پژوهش	دانش موضوعی رشته	دانش و مهارت اکادمیک
مهارت‌های فنی، محاسبه نمودن، استفاده از فنّاوری 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 تجزیه‌وتحلیل، تفکر انتقادی، مدیریت زمان، مدیریت کار، مدیریت برنامه، برنامه‌ریزی، مدیریت وظایف و نقش‌ها، رهبری و هدایت	مدیریت و برنامه‌ریزی	مهارت‌های مرتبط باکار
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 تصمیم سازی، توانایی تعیین اهداف پروژه، تخصیص	برنامه‌ریزی و مدیریت	مهارت‌های مرتبط با کار

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

کد	مضمون پایه	مضمون سازمان دهنده
صحیح نیروی انسانی و منابع		
روحیه کارآفرینی، داشتن هدف، انگیزه، علاقه، اراده، جسارت، ریسک‌پذیری، شهامت، کار در شرایط سخت، پشتکار، جستجوگر، روحیه تحقیق و پژوهش، دقت، تیزبینی، خودباوری، خود ادراکی، هوش عاطفی، هوش هیجانی	فراشناخت	نگرش و ویژگی‌های فردی
علاقه به یادگیری مستمر و مادام‌العمر،منظم بودن، انطباق‌پذیری، انعطاف‌پذیری، اعتمادبه‌نفس، مسئله یابی و حل مسئله	توسعه فردی	نگرش و ویژگی‌های فردی
شناخت خود، توانایی‌های خود، علایق حرفه‌ای، ارزش‌ها	مهارت خودارزیابی	نگرش و ویژگی‌های فردی
خلاقیت فکری، ایده پردازی، ابتکار و نوآوری؛ تبدیل ایده به عمل؛	ابتکار و قدرت عمل	نگرش و ویژگی‌های فردی

همان‌طور که در جدول بالا نیز نشان داده‌شده 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، تجزیه‌وتحلیل داده‌ها و استفاده از فنّاوری 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 تجزیه‌وتحلیل ، تفکر انتقادی، مدیریت زمان ، مدیریت کار ، مدیریت برنامه ، برنامه‌ریزی ، مدیریت وظایف و نقش‌ها، رهبری و هدایت، آگاهی نسبت به کار و

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

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؛ مسئله یابی و حل مسئله) دسته‌بندی شدند.

یافته‌های مربوط به سؤال دوم پژوهش : اعتبار سنجی مؤلفه‌های اشتغال پذیری

تجزیه‌وتحلیل آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق نشان می‌دهد که مؤلفه دانش و مهارت‌های عمومی و تخصصی رشته با میانگین۳/٤۹۵ با انحراف معیار۱/۱۵۹ دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار با میانگین۳/٤۵۱ و انحراف معیار۱/۲۵۲ و نگرش و ویژگی‌های فردی با میانگین۳/۳۸۵ و انحراف معیار۱/۰۹۲ و همه مؤلفه‌های اشتغال پذیری با میانگین ۳/٤٤٤ با انحراف معیار ۱/۰۷۲ تائید شدند. در جدول شماره ۳وضعیت سؤال‌های پرسشنامه و مؤلفه‌های اشتغال پذیری بررسی گردیده است.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

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	۳/٤۹۰	۱/٥٤۲	٥/۸۱۲	۳۳٤	۰,۰۰۰	/٤۹۰	تائید
سؤال ۲	۳۳۵	۳/٤۸۱	۱/٥٦٥	٥/٦۲۲	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٤۸۱	تائید
سؤال ۳	۳۳۵	۳/٤۷۲	۱/٥۲٤	٥/٦٦٥	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٤۷۲	تائید
سؤال ٤	۳۳۵	۳/٥۱۹	۱/٥٦۱	٦/۰۹۱	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٥۱۹	تائید
سؤال ٥	۳۳۵	۳/٥۰۲	۱/٤۹۰	٦/۱٥۹	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٥۰۱	تائید
سؤال ٦	۳۳۵	۳/٥۰۸	۱/٥۱۲	٦/۱٤۲	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٥۰۷	تائید
سؤال ۷	۳۳۵	۳/٤۰۳	۱/٥٥۸	٤/۷۳٥	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٤۰۳	تائید
سؤال ۸	۳۳۵	۳/٥۰۲	۱/٥۰۸	٦/۰۸٦	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٥۰۱	تائید
سؤال ۹	۳۳۵	۳/٤٤۸	۱/٥٥	٥/۲۸٦	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٤٤۸	تائید
سؤال ۱۰	۳۳۵	۳/٤٥٤	۱/٥٥٦	٥/۳۳٦	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٤٥٤	تائید
سؤال ۱۱	۳۳۵	۳/۳٦٤	۱/٥٦۳	٤/۲٦٦	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/۳٦٤	تائید
سؤال ۱۲	۳۳۵	۳/٤٥۱	۱/٥۲۹	٥/۳۹٥	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٤٥۱	تائید
سؤال ۱۳	۳۳۵	۳/٤٤۲	۱/٥۷۱	٥/۱٤٦	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٤٤۲	تائید
سؤال ۱٤	۳۳۵	۳/۲٦۰	۱/٦۲۹	۲/۹۱۸	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/۲٦۰	تائید
سؤال ۱٥	۳۳۵	۳/۳۱۰	۱/٥۸۱	۳/٥۹۲	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/۳۱۰	تائید
سؤال ۱٦	۳۳۵	۳/٤۱٥	۱/٥۷۰	٤/۸۳۷	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٤۱٥	تائید
دانش و مهارت اکادمیک	۳۳۵	۳/٤۹٥	۱/۱٥۹	۷/۸۱٦	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٤۹٥	تایید
دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار	۳۳۵	۳/٤٥۱	۱/۲٥۲	٦/٥۸۹	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٤٥۱	تائید
نگرش و ویژگی‌های فردی	۳۳۵	۳/۳۸٥	۱/۰۹۲	٦/٤٥۳	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/۳۸٥	تائید
اشتغال پذیری	۳۳۵	۳/٤٤٤	۱/۰۷۲	۷/٥۷۷	۳۳٤	۰,۰۰۰	۰/٤٤٤	تائید

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

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 ۱/۹۶است. درنتیجه این مؤلفه‌ها و شاخص‌ها به‌عنوان سؤالات یا آیتم‌های بیشتر از حد متوسط و در وضعیت مناسب و مطلوبی در نظر گرفته می‌شوند و درنتیجه می‌توان آن‌ها را به‌عنوان شاخص و مؤلفه‌های اشتغال پذیری 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

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

نمودارهای تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم مربوط به سه زیر شاخص و ۱۶ سؤال مربوط به متغیر اشتغال پذیری 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 گویه های خود برآورد می‌شوند زیرا مقدار ضریب معنی‌داری در نمودار مربوطه برای هرکدام از

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

سؤالات بیشتر از۱/۹٦ هست و همچنین حداقل سه شاخص برازش 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 استانداردشده و ضرایب معنی‌داری مربوط به هر یک از سؤالات و زیر شاخص‌های اشتغال پذیری آمده است. همان‌طور که در این جدول قابل‌مشاهده است، تمامی ضرایب مسیر استانداردشده بزرگ‌تر از ۰/۳ است و ضرایب معنی‌داری نیز از ۱/۹٦بیشتر است.هرچه ضریب مسیر استانداردشده 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 تائید می‌شوند.

جدول ۵. ضرایب مسیر استانداردشده و ضریب معنی‌داری

شاخص اصلی	زیر شاخص‌ها	ضرایب مسیر استانداردشده	ضرایب معنی‌داری
اشتغال پذیری	دانش و مهارت اکادمیک	۱	۱٤/۵۳
	دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار	۰/۹۹	۱٤/۳۱
	نگرش و ویژگی‌های فردی	۰/۹٦	۱۳/٦۷

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

یافته‌های مربوط به سؤال سوم پژوهش: مهم‌ترین مؤلفه اشتغال پذیری

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

جدول ٦. رتبه‌بندی مؤلفه‌های اشتغال پذیری

همکاری ، کار تیمی و گروهی	۳،۵۱۹	۳۳۵	سؤال ٤
مهارت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری کامپیوتر(IT)	۳،۵۰۸	۳۳۵	سؤال ٦
آشنایی با زبان انگلیسی یا خارجی	۳،۵۰۲	۳۳۵	سؤال ۵
مهارت‌های مدیریت و برنامه‌ریزی: مدیریت زمان، مدیریت کار، مدیریت برنامه، برنامه‌ریزی، مدیریت وظایف و نقش‌ها، تصمیم‌گیری، رهبری و هدایت	۳،۵۰۲	۳۳۵	سؤال ۸
تسلط بر دانش موضوعی رشته	۳،٤۹	۳۳۵	سؤال ۱
مهارت‌های ارتباطی فردی و بین فردی	۳،٤۸۱	۳۳۵	سؤال ۲
مهارت‌های عملی مرتبط با رشته ، مهارت‌های فنی	۳،٤۷۲	۳۳۵	سؤال ۳
خلاقیت فکری ، ایده پردازی، منظم بودن ، روحیه کارآفرینی	٤،٤۵٤	۳۳۵	سؤال ۱۰
جسارت ، ریسک‌پذیری ، تبدیل ایده به عمل	۳،٤۵۱	۳۳۵	سؤال ۱۲
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	۳،٤٤۸	۳۳۵	سؤال ۹
تفکر انتقادی ، قدرت تجزیه‌وتحلیل ، حل مسئله	۳،٤۰۳	۳۳۵	سؤال ۷
انطباق‌پذیری ، انعطاف‌پذیری	۳،٤٤۲	۳۳۵	سؤال ۱۳
مهارت خودارزیابی (شناخت خود ، توانایی‌های خود، علایق حرفه‌ای ، ارزش‌ها) خود مدیریتی، کار در شرایط سخت	۳،٤۱۵	۳۳۵	سؤال ۱٦
فراشناخت: خودباوری ، خودکارامدی ، انگیزه	۳،۳٦٤	۳۳۵	سؤال ۱۱
مسئله یابی و حل مسئله	۳،۳۱	۳۳۵	سؤال ۱۵
هوش عاطفی ، هوش هیجانی	۳،۲٦	۳۳۵	سؤال ۱٤

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

همان‌طور که در جدول ٦ نشان داده‌شده 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 ٦٦ مؤلفه اشتغال پذیری شناسایی شد که با مقایسه با ادبیات پژوهش و بررسی و نظر صاحب‌نظران به ١٦مؤلفه فرعی کاهش پیدا کرد و درنهایت 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 (١٣٩٤)، جکسون(٢٠١٥)، شرفی و همکاران (١٣٩٤)در سه دسته‌بندی اصلی مؤلفه‌ها همخوانی دارد و ازنظر زیر مؤلفه‌های اشتغال پذیری با مؤلفه‌های تعیین‌شده در چارچوب مهارت‌های اشتغال پذیری (ESF) (٢٠١٦)، بریج استوک (٢٠٠٩)، کنفدراسیون صنعت بریتانیا [1]و دانشگاه بریتانیا (٢٠٠٩)، ماتسوکا و می هایل [2](٢٠١٦)، دی ووس و همکاران(٢٠١١) ، غنانی و همکاران (٢٠١٤) ، فیوگیت و همکاران (٢٠٠٤)، فیوگیت و کینیکی(٢٠٠٨) ، مک کویید و لیندسی (٢٠٠٥) همخوانی دارد. مهم‌ترین مؤلفه اشتغال پذیری در رتبه‌بندی مؤلفه‌ها ، مهارت کار گروهی بود که در مطالعات دیگری نیز به این مؤلفه و اهمیت آن اشاره‌شده است ازجمله در مطالعه‌ای مهارت‌های مورد تأکید کارفرمایان و متقاضیان در افریقا توسط موسسه استخدام دانش‌آموختگان(SAGRA) در سال ٢٠١٣ از ٨٠ کارفرما نظرسنجی گردید که بر این اساس تمایل به یادگیری مستمر ٨٤٪ حل مسئله ٨٣٪ کارگروهی ٨١٪ به ترتیب مهم‌ترین مهارت‌ها دسته‌بندی شدند. در مطالعه‌ای دیگر در انگلستان کمیسیون صنعت و آموزش عالی (CIHE) در سال ٢٠٠٨ با نظرسنجی از ٢٢٣ نفر از کارفرمایان به ترتیب کارگروهی ٨٥٪ ، مهارت‌های ارتباطی ٨٠٪ را مهم‌ترین مؤلفه‌های اشتغال پذیری موردنیاز دانش‌آموختگان دانستند . در امریکا در سال ٢٠١٤ موسسه ملی کارفرمایان و دانشگاه‌ها (NACE) در پیمایشی از ١٦١ نفر

1 CBI
2 Matsouka, & Mihail,

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

مهم‌ترین مؤلفه اشتغال پذیری را توانایی تصمیم‌گیری و حل مسئله، ارتباطات کلامی و کارگروهی و توانایی دریافت و تجزیه‌وتحلیل اطلاعات بیان کردند. در اروپا، کمیسیون اروپا در سال ۲۰۱۰ (ص۱۲) در پیمایشی از ۷۰۳٦ 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 موردانتقادی جدی مسئولان و صاحب‌نظران بوده است و موضوع اشتغال پذیری به‌عنوان راهکاری نوین در سیاست‌گذاری و هدایت فرایندهای مرتبط در این خصوص مطرح‌شده است . حتی اخیراً گذراندن دوره‌های کارآموزی بعد از تحصیل از دانشگاه برای اشتغال یکی از برنامه‌های دولت ایران قلمداد شده است؛ درصورتی‌که می‌توان با شناسایی مؤلفه‌های اشتغال پذیری، این مهارت‌ها را در برنامه‌های آموزشی دانشگاهی به‌گونه‌ای گنجاند که در وقت و سرمایه و انرژی دولت ، جامعه و افراد صرفه‌جویی شود؛ به‌ویژه انگیزه‌ای 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 اشتغال پذیری را دنبال می‌کنند؛ مثلاً سنگاپور به دنبال بهبود عملکرد نیروی کار و جهش درامد است، یا انگلستان و استرالیا به دنبال توسعه مهارت‌های اشتغال پذیری جهت تولید انبوه هستند و یا آلمان بر کارورزی و خوداشتغالی تأکید دارد (هو[1]، ۲۰۱٦).آماده کردن دانشجویان برای زندگی و کار در آینده از مسیر شناسایی صحیح مؤلفه‌های اشتغال پذیری 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 اکادمیک وارد شود. دانشجویان باید در ابتدای سال تحصیلی نسبت به مؤلفه‌های اشتغال پذیری و چگونگی توسعه و ارتقای آن‌ها اطلاع پیدا کنند.نباید فراموش کرد که مؤلفه‌های اشتغال پذیری 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 تعیین‌شده و ساختارهای

[1] Ho

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

بسته و برنامه‌های درسی متمرکز، مانعی بر سر راه چشم‌اندازهای اشتغال پذیری به‌حساب می‌آیند. اشتغال پذیری، نتیجه و محصول نهایی یک واحد درسی خاص نیست، بلکه زاده یک دوره تحصیلی است. به‌عنوان ثمره یک دوره تحصیلی، اشتغال پذیری، می‌تواند درنتیجه مجموعه‌ای از واحدهای درسی به همراه توسعه فردی از طریق تجربیات و آموزش‌های ضمنی مانند تجربیات شغلی و فعالیت‌های فوق‌برنامه در کنار ارتباط با دنیای گسترده کاری، به دست آید. دانشگاه‌ها به‌منظور 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* ، ش۱، س۲۰: ٤١-٥٦

امینی ، محمد ؛ تمنایی فر ، محمدرضا؛ غلامی علوی ، صدیقه(۱۳۹۲) . ارزیابی قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان؛ بازاندیشی در مأموریت‌های برنامه‌ی درسی آموزش عالی. *توسعه کارآفرینی* ، ش۱، س٦: ١٦٤-١٤٥

انتظاری ، یعقوب (۱۳۹٤). تحلیل اشتغال پذیری رشته‌های تحصیلی فنی و مهندسی ، طرح تحقیقاتی موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

سید حسن الحسینی (۱۳۹٤). طرح پژوهشی مطالعه‌ی جامع پیرامون وضعیت اشتغال پذیری جوانان کشور ، موسسه مطالعات و پژوهش‌های علوم اجتماعی، راهبرد معاصر پژوه

شرفی ، محمد؛ عباسپور ، عباس (۱۳۹٤) شناسایی قابلیت‌های اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها بر اساس نظریه بر خواسته . دو فصلنامهٔ نوآوری و ارزش‌آفرینی، ش۷، س۳: ٤۹-۳۳

عبدالوهابی، مرضیه، رومیانی ، یونس؛ ظریف، سکینه (۱۳۹۲) . بررسی مهارت‌های اساسی دانشجویان در عصر جهانی‌شدن، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی ، ش٤، س۱۹: ، ۷٤-۵۱

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،ش۱،س۱: 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.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

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., & Wiliams, 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 psycho-social 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

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]

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.

[Downloaded from c4i2016.khu.ac.ir on 2026-11-01]