



Identifying and prioritizing factors affecting the development of employability skills of university graduates

Morteza Farang  

1. Corresponding Author, Ph. D. in Higher Education Management, Primary School Teacher, District 2 Office of Education, Ardabil, Iran.  [0000-0002-5567-557X](https://orcid.org/0000-0002-5567-557X)

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 05.12.2023

Revised: 13.11.2024

Accepted: 27.01.2025

Keyword:

Employability
Graduates
Bachelor
Behavioral Sciences

*Corresponding Author:

Morteza Farang

Email:

m_farang@sbu.ac.ir

ABSTRACT

The general purpose of this study is to identify and prioritize factors affecting the development of employability skills of graduates from the perspective of faculty members, employers and experts in the field of employment for a bachelor's degree in behavioral sciences courses. The current research is a qualitative research. Participants in this study are faculty members, employers and employment experts. 15 faculty members and 12 employers were selected as a sample by purposive method. Data were collected through semi-structured interviews. The content validity of the interviews was reviewed by 5 higher education experts and was used after confirmation. The obtained data from this study were analyzed by the Thematic analysis method. The analysis of the first interview began with open coding and finally reached theoretical saturation in interview 27. The findings indicate that A total of 84 themes related to the factors affecting the development of employability skills were obtained from these interviews. Finally, in 18 sub-factors including: individual characteristics, learning conditions, family characteristics, new training methods, formal training courses, university cultural institutions, counseling and guidance, curriculum, university facilities, university executive capacities, experienced professors, Postgraduate programs, exchange of experiences, professor-graduate relationship, international exchanges, university-industry relationship, technology, socio-cultural conditions And 3 main factors in the form of "individual factors", "organizational factors" and "extra-organizational factors" were classified. It is worth mentioning that in this research, the component of communication between university and industry was recognized as the first and most important effective factor in the development of employability skills.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Every year, approximately 270,000 Iranian students graduate from universities, and currently they have a great demand for jobs that the labor market cannot accept. Unfortunately, the human resources of our society today do not have enough skills and this issue is one of the main concerns of the industry sectors as well as skill training organizations. The consensus of labor market experts and analysts proves that employment and creation of millions of job opportunities is an issue that should always be on the agenda of Iran's economy in the coming years. One of the concepts mentioned in the field of employment is employability. There are different definitions of employability. For example, Asonito (2015) defined employability as a set of knowledge, skills and attitudes that help a person to play an effective role in the labor market. In other words, in many definitions, employability has been proposed in the form of "competencies". Employability is related to a wide range of competencies that are defined by many experts in different ways. Most of these classifications include social and interpersonal competencies, communication, organizational and planning competencies, problem solving, creative thinking, and technological literacy. In today's competitive and modern era, one of the most fundamental problems of less developed countries is the lack of coordination between university graduates, according to the needs of society and industry, which is caused by the lack of proper interaction between universities, industry and the government. Nowadays, the development of students' employability skills is considered as one of the main approaches in universities. Considering the widespread unemployment of graduates in the fields of behavioral sciences on the one hand and their preparation for getting a job and maintaining a job position on the other hand, identifying the factors affecting the development of employability skills of bachelor's graduates in Behavioral science courses seem necessary. Behavioral sciences in this research include fields such as psychology, educational sciences, Guidance & Counseling, economics, public administration, industrial management, business management, financial management, sports sciences, and political sciences. Therefore, two basic questions are raised in this research:

- 1- What are the individual, organizational and extra-organizational factors affecting the development of employability skills of Bachelor's graduates in behavioral science courses?
- 2- From the point of view of faculty members and employers, which factors have had the greatest impact on the development of employability skills of Bachelor's graduates in behavioral science courses?

Methodology

The current research is a qualitative research. Participants in this study are faculty members, employers and employment experts. 15 faculty members and 12 employers were selected as a sample by purposive method. The selection criteria of the participants were based on scientific-research records and executive records. Data were collected through semi-structured interviews. The content validity of the interviews was reviewed by 5 higher education experts and was used after confirmation. The obtained data from this study were analyzed by the Thematic analysis method. The analysis of the first interview began with open coding and finally reached theoretical saturation in interview 27.

Results and Discussion

The findings indicate that A total of 84 themes related to the factors affecting the development of employability skills were obtained from these interviews. Finally, in 18 sub-factors including: individual characteristics, learning conditions, family characteristics, new training methods, formal training courses, university cultural institutions, counseling and guidance, curriculum, university facilities, university executive capacities, experienced professors, Postgraduate programs, exchange of experiences, professor-graduate relationship, international exchanges, university-industry relationship, technology, socio-cultural conditions And 3 main factors in the form of "individual factors", "organizational factors" and "extra-organizational factors" were classified. It is worth mentioning that in this research, the component of communication between university and industry was recognized as the first and most important effective factor in the development of employability skills.

Conclusions

The general purpose of this study is to identify and prioritize factors affecting the development of employability skills of graduates from the perspective of faculty members, employers and experts in the field of employment for a bachelor's degree in behavioral sciences courses. The findings show that the current research in terms of organizing themes (main factors) with the results of Shumilova & Cai (2015); Alizadeh and Jandaghi (2020) are consistent. Also, in terms of the basic themes (sub-factors), this research is consistent with the findings of Harry, Chinyamurindi & Mjoli (2018), Hossain, Alam, Alamgir & Salat (2020), Jayasingha & Suraweera (2020). Several solutions are recommended to develop the employability skills of graduates, the most important of which is Designing practical curriculums that fit the needs of society. For that to achieve, this paper recommends using new educational methods such as: mentoring, coaching, and gamification in universities. Also using graduates in the form of Teamwork programs such as startups is suggested. Furthermore, developing international capacities to improve the professional knowledge level of students, besides the creation and expansion of technological infrastructures in universities are highly recommended. The results of this research can help policymakers, managers and planners so that they can prepare basic plans in the framework of Development of people's employability skills.



شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی

مرتضی فرنگ ID ۱

۱- نویسنده مسئول، دکترای رشته مدیریت آموزش عالی، آموزگار ابتدایی، آموزش و پرورش ناحیه ۲، اردبیل، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف کلی پژوهش، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان از دیدگاه اساتید، کارفرمایان و صاحب‌نظران حوزه اشتغال برای مقطع کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری است. پژوهش حاضر یک تحقیق کیفی می‌باشد. مشارکت‌کنندگان این پژوهش را اساتید و کارفرمایان تشکیل می‌دهد. ۱۵ نفر از اساتید و ۱۲ نفر از کارفرمایان با روش هدفمند به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها از طریق انجام مصاحبه نیمه‌ساختاریافته صورت گرفت. روایی محتوایی ابزار مصاحبه‌ها توسط ۵ نفر از صاحب‌نظران آموزش عالی بررسی شده و پس از تأیید به کار گرفته شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش تحلیل مضمون می‌باشد. تحلیل اولین مصاحبه با کدگذاری باز آغاز گردید و در نهایت در مصاحبه ۲۷ به اشباع نظری رسید. یافته‌ها حاکی از آن است که در مجموع ۸۴ مضمون مرتبط با عوامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری از این مصاحبه‌ها احصا شد و سرانجام در ۱۸ عامل فرعی شامل: ویژگی‌های فردی، شرایط یادگیری، ویژگی‌های خانوادگی، شیوه‌های آموزش نوین، دوره‌های آموزش رسمی، نهادهای فرهنگی دانشگاه، مشاوره‌وراهنمایی، برنامه درسی، امکانات دانشگاهی، ظرفیت‌های اجرایی دانشگاهی، اساتید مجرب، برنامه‌های بعد از فارغ‌التحصیلی، تبادل تجربیات، ارتباط استاد-فارغ‌التحصیل، تبادلات بین‌المللی، ارتباط دانشگاه با صنعت، فناوری و تکنولوژی، شرایط فرهنگی-اجتماعی و ۳ عامل اصلی در قالب «عوامل فردی»، «عوامل سازمانی» و «عوامل فرا سازمانی» طبقه‌بندی گردید. شایان ذکر است که در این تحقیق، مؤلفه ارتباط بین دانشگاه و صنعت به‌عنوان اولین و مهم‌ترین عامل مؤثر در توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری شناخته شد.

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۹/۱۴

بازنگری مقاله: ۱۴۰۳/۰۸/۲۳

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۱۱/۰۸

کلیدواژگان:

اشتغال‌پذیری

فارغ‌التحصیلان

کارشناسی

علوم رفتاری

*نویسنده مسئول: مرتضی فرنگ

پست الکترونیکی:

m_farang@sbu.ac.ir



مقدمه

سالانه تقریباً ۲۷۰،۰۰۰ دانشجوی ایرانی از دانشگاه‌ها فارغ‌التحصیل می‌شوند و در حال حاضر آنان برای مشاغل تقاضای زیادی دارند که بازار کار قادر به پذیرش آن نیست (علی‌بیگی و همکاران^۱، ۲۰۱۳). طبق اطلاعات مرکز آمار ایران، بیشترین جمعیت دانش‌آموختگان مربوط به گروه‌های علوم انسانی، فنی و مهندسی، هنر، پزشکی، علوم پایه، کشاورزی و دامپزشکی هستند (امیرارجمندی و جهانگیری، ۱۳۹۹). متأسفانه نیروی انسانی جامعه امروز ما، از مهارت کافی برخوردار نیست و این موضوع یکی از دغدغه‌های اصلی بخش‌های صنعت و همچنین سازمان‌های آموزش مهارت است (صالحی عمران و همکاران، ۱۳۹۸). بی‌توجهی به کسب مهارت و مدرک‌گرایی صرف، باعث شده است که فارغ‌التحصیلان، با مدرک تحصیلی غیرحرفه‌ای در به دست آوردن اشتغال متناسب با رشته تحصیلی خود مشکلات زیادی داشته باشند (نیک سیرت و همکاران، ۱۳۹۵). اتفاق نظر کارشناسان و تحلیل‌گران بازار کار گواه بر این است که اشتغال و ایجاد فرصت‌های شغلی میلیونی، مسئله‌ای است که باید طی سال‌های آینده همواره در دستور کار اقتصاد ایران قرار گیرد (جهانفر و همکاران، ۱۳۹۶). یکی از مفاهیمی که در زمینه اشتغال بیان می‌شود، اشتغال‌پذیری است. اصطلاح اشتغال‌پذیری یک مفهوم مبهم و پیچیده به شمار می‌رود که توسط بسیاری از صاحب‌نظران مورد انتقاد قرار گرفته است (اسکاندورا و همکاران^۲، ۲۰۲۴). تا کنون تعاریف مختلفی از اشتغال-پذیری ارائه شده است. از دیدگاه دیسیوس و همکاران^۳ (۲۰۲۴)، اشتغال‌پذیری «به شانس یک فرد برای کسب شغل موردنیاز در بازار کار داخلی یا خارجی» اشاره دارد. آسونیتو^۴ (۲۰۱۵) اشتغال‌پذیری را به‌عنوان مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها تعریف کرده است که به فرد کمک می‌کند تا نقش مؤثری در بازار کار ایفا نماید. به بیان دیگر در بسیاری از تعاریف، اشتغال‌پذیری در قالب «شایستگی‌ها»^۵ مطرح شده است. اشتغال‌پذیری به طیف وسیعی از شایستگی‌ها مربوط می‌شود که توسط بسیاری از متخصصان به روش‌های مختلفی تعریف شده است. بیشتر این طبقه‌بندی‌ها شامل شایستگی‌های اجتماعی و بین فردی، ارتباطات، شایستگی‌های سازمانی و برنامه‌ریزی، حل مسئله، تفکر خلاق و سواد فناورانه می‌باشد (سلامه و همکاران^۶، ۲۰۲۰).

اشتغال‌پذیری در قرن ۲۱، به‌عنوان «عامل ضروری برای موفقیت شغلی در تمام سطوح استخدام و نیز برای تمام سطوح تعلیم و تربیت» موردتوجه قرار گرفته است (پیاندا و همکاران^۷، ۲۰۲۴؛ اونیس^۸، ۲۰۱۶). به دلیل اهمیت فراوان، اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به موضوعی بسیار مهم توسط محققان، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان درسی در سراسر جهان تبدیل شده است (مگایوا^۹، ۲۰۲۱). سی سال پیش، «اشتغال‌پذیری» مفهومی

۱. Alibaygi et al

۲. Scandurra et al

۳. Decius et al

۴. Asonito

۵. Competencies

۶. Salame et al

۷. Pianda et al

۸. Ounis

۹. Mgaiwa

نسبتاً مبهم بود و از اواسط دهه ۱۹۹۰ به عنوان یک موضوع اصلی برای ایجاد فعالیت و سیاست‌های رفاهی دوباره ظهور کرد (لیندسی و همکاران^۱، ۲۰۲۱). اشتغال‌پذیری به توانایی فارغ‌التحصیل برای به دست آوردن یک شغل رضایت‌بخش اشاره می‌کند (ماهاجان و کائوتس^۲، ۲۰۲۰). یکی از جنبه‌های اشتغال‌پذیری، داشتن مهارت‌های اشتغال‌پذیری است. مهارت‌های اشتغال‌پذیری آن مهارت‌های اساسی است که برای دستیابی به شغل، حفظ آن و انجام خوب در یک شغل ضروری هستند (فولجنس^۳، ۲۰۱۶). مهارت‌هایی مانند رهبری، ارتباطات، مذاکره، حل مسئله و تصمیم‌گیری، که عمدتاً به آن مهارت‌های اشتغال‌پذیری اطلاق می‌شود (آورامینکو^۴، ۲۰۱۲). فقدان مهارت‌های اشتغال‌پذیری در فارغ‌التحصیلان یا کارکنان آینده یکی از مشکلاتی است که کارفرمایان با آن روبرو هستند (رسول و پیواناسوران^۵، ۲۰۰۹). ناتوانی و شکست بسیاری از فارغ‌التحصیلان در تأمین اشتغال و نیازهای شغلی را می‌توان با توجه به ایده‌ها و مهارت‌های مربوط به بهره‌گیری از فناوری‌های نوین بررسی کرد. جای تأسف است که تقویت و توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری در آموزش عالی برای مدت‌مدتی فقط به عنوان یک رؤیا باقی‌مانده است (آجیبوی و همکاران^۶، ۲۰۱۳).

امروزه اشتغال‌پذیری به دغدغه اصلی مؤسسات آموزشی، سیاست‌گذاران، کارفرمایان و فارغ‌التحصیلان تبدیل شده است (میسنی و همکاران^۷، ۲۰۲۰). در شرایط کنونی هدف عمده ذی‌نفعان، توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان است و در اسناد ملی و سیاست‌های دولت ایران مورد تأکید قرار گرفته است. در ایران شواهدی مانند روند صعودی نرخ بیکاری، فقدان مهارت‌های عملی فارغ‌التحصیلان، شکاف زیاد بین توانایی‌های آنان و نیازهای بازار و ارتباط ضعیف بین دانشگاه و صنعت، همه این مسائل نشان‌دهنده آن است که آموزش عالی با چالش‌های جدی مواجه است. بر اساس گزارش مرکز آمار ایران، نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان آموزش عالی ۳۷ درصد از کل نرخ بیکاری را در سال ۲۰۱۷ تشکیل می‌دهد که این نرخ در سال ۲۰۱۸ به ۴۰/۵ درصد رسید. رقم فعلی بالاتر از نرخ بیکاری در کره جنوبی (۳/۲ درصد)، دانمارک (۶/۳ درصد)، استرالیا (۷/۷٪)، آلمان (۸/۵ درصد) و ترکیه (۹/۳ درصد) است. مطالعات انجام شده توسط محققان ایرانی در زمینه اشتغال فارغ‌التحصیلان نشان می‌دهد که عوامل متعددی از جمله افزایش تعداد دانشگاه‌ها، منسوخ شدن برنامه‌های درسی دانشگاه‌ها و ناهماهنگی شدید بین رشته‌های تحصیلی و نیازهای بازار در ایجاد این وضعیت مؤثر بوده است (فرهادی‌راد و همکاران^۸، ۲۰۲۰).

در قرن حاضر، بیکاری یکی از مسائل روز دنیا به شمار می‌رود به طوری که تقریباً ۷۵ میلیون جوان در کشورهای درحال توسعه بیکار هستند و در اکثر کشورها نرخ بیکاری جوانان ۲ تا ۴ برابر بیشتر از بزرگسالان است (وارشیتا و مالاریدی^۹، ۲۰۲۴). بیکاری کم‌وبیش در بسیاری از رشته‌های دانشگاهی وجود دارد اما به نظر می‌رسد که این

۱. Lindsay et al

۲. Mahajan & Kauts

۳. Fulgence

۴. Avramenko

۵. Rasul & Puvanasvaran

۶. Ajiboye et al

۷. Misni et al

۸. Farhadi Rad et al

۹. Varshitha & Mallareddy

بحران در گروه علوم انسانی شدیدتر است؛ زیرا رشته‌های علوم انسانی تا حدود زیادی به استخدام‌های دولتی وابسته هستند. یافته‌ها حاکی از آن است که فارغ‌التحصیلان در این رشته‌ها از مهارت‌ها، توانمندی‌ها و آموزش‌های لازم برخوردار نیستند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۴). آمارها نشان می‌دهد که در سال ۱۳۷۵، ۶۴/۵ درصد بیکاران را لیسانس‌های بیکار جویای کار تشکیل می‌دادند. رشته‌های تحصیلی علوم انسانی با ۴۲/۴ درصد و فنی و مهندسی با ۱۹/۳ درصد بیشترین تعداد بیکاران را به خود اختصاص داده‌اند (بارانی، ۱۳۸۸). یافته‌ها در رابطه با اشتغال حاکی از آن است که بین سال‌های ۱۳۸۳ تا ۱۳۸۸، فارغ‌التحصیلان در گروه علوم انسانی از وضعیت مطلوبی برخوردار نبوده‌اند که آمارها نشان‌دهنده نرخ بالای بیکاری در علوم انسانی نسبت به سایر گروه‌ها است (پورکازمی، ۱۳۸۸). در عصر رقابتی و مدرن امروز، یکی از اساسی‌ترین مشکلات کشورهای کمتر توسعه‌یافته، عدم هماهنگی میان فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، متناسب با نیازهای جامعه و صنعت است، که این امر ناشی از عدم تعامل مناسب بین دانشگاه، صنعت و دولت می‌باشد (علیزاده، ۱۳۹۷). با وجود اینکه یکی از کارکردهای اساسی آموزش عالی، پرورش افراد برای برآوردن نیازهای بازار کار است. نظام‌های آموزشی به‌اندازه کافی نیازهای نوین جوامع را برآورده نمی‌کنند و رابطه بین آموزش عالی و دنیای کار از حالت آرمانی فاصله دارد. از این رو، به دلیل ناآمدگی دانش‌آموختگان برای «دنیای کار» یا عدم اشتغال‌پذیری آنان، انتقادهای شدیدی از سوی کارفرمایان به نظام آموزش عالی وارد می‌شود (غلامی و همکاران، ۱۳۹۷). با وجود تعداد زیادی از مطالعات، به نظر می‌رسد اشتغال-پذیری فارغ‌التحصیلان از فقر ادبیات نظری رنج می‌برد. علاوه بر این، مفهوم اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان به دلیل شرایط طبیعی، سیاسی و اقتصادی خارجی مانند رکود، جنگ و اخیراً شیوع کرونا و ویروس^۱ به سرعت در حال تغییر است. بنابراین، بسیاری از نویسندگان بر این باورند که هنوز به تحقیقات بیشتری در این زمینه نیاز است و می‌بایست به آن در حوزه تجارت و اقتصاد پرداخته شود (حسین و همکاران، ۲۰۲۱).

امروزه رشد و پرورش مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین رویکردها در دانشگاه‌ها به شمار می‌رود لذا با توجه به خلأها و شکاف‌های موجود در پژوهش‌های پیشین نیاز بود که به مسئله توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان مقطع کارشناسی و به‌ویژه دوره‌های علوم رفتاری پرداخته شود. علوم رفتاری در این پژوهش شامل رشته‌هایی چون روانشناسی، علوم تربیتی، مشاوره و راهنمایی، اقتصاد، مدیریت دولتی، صنعتی، بازرگانی و مالی، علوم ورزشی، و علوم سیاسی می‌باشد (نوری و همکاران، ۱۳۷۹؛ گینتیس^۲، ۲۰۰۷). شناسایی عوامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری با توجه به وضعیت بیکاری گسترده دانش‌آموختگان در این رشته‌ها از یک سو، و آماده‌سازی آنان برای کسب شغل و حفظ موقعیت شغلی از سوی دیگر ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین در این پژوهش دو سؤال اساسی مطرح می‌شود: ۱- عوامل فردی، سازمانی و فرا سازمانی مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری کدامند؟ ۲- از نظر اساتید و کارفرمایان،

۱. COVID-19

۲. Hosain et al

۳. Gintis

کدام عوامل بیشترین تأثیرگذاری را در توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری داشته است؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

اگرچه اصطلاح اشتغال‌پذیری از دهه ۱۹۹۰ میلادی در کانون توجه قرار گرفته است، اما دقیقاً جدید نیست. اولین انتشارات به دهه ۱۹۵۰ باز می‌گردد (فوریر و سلز^۱، ۲۰۰۳). بیشتر پژوهش‌هایی که در زمینه اشتغال‌پذیری صورت گرفته است حول محور اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان و عوامل بازارکار بوده است (مور و خان^۲، ۲۰۲۰). تحقیقات پیشین در مورد مفهوم اشتغال‌پذیری نشان می‌دهد که می‌توان آن را در سه دوره تاریخی یعنی اوایل قرن بیستم، دهه‌های ۱۹۵۰-۱۹۶۰ و ۱۹۸۰ میلادی دنبال کرد. مفهوم اشتغال‌پذیری، همان طوری که اکنون آن را می‌شناسیم و درک می‌کنیم، در دهه ۱۹۸۰ با عبارت "اشتغال‌پذیری اولیه"^۳ به شکل کنونی درآمد (فوتیادو^۴، ۲۰۲۰). مفهوم اشتغال‌پذیری به عنوان ابزاری برای سیاست بازارکار است که در پی تغییرات ساختاری در اقتصاد حاصل می‌شود و بیشتر به بحران دولت رفاه در دهه ۱۹۸۰ و پیشرفت تفکر سیاسی و اقتصادی نئولیبرال مربوط است (سین و همکاران^۵، ۲۰۱۶). مقایسات بین‌المللی نشان می‌دهد که کشور انگلستان به لحاظ فراهم آوردن فرصت‌های توسعه اشتغال‌پذیری در آموزش عالی در صدر جهان قرار داشته و بسیار خوب عمل نموده است (بارانی، ۱۳۸۸).

اصطلاح "اشتغال‌پذیری" به عنوان یک شاخص کیفیت برنامه‌های دانشگاهی پدید آمد. بخشی از آن در مهارت‌های عمومی است که به این مهارت‌ها، مهارت‌های غیر شناختی یا "نرم" گفته می‌شود و شامل مهارت‌های ارتباطی، تفکر انتقادی، بازیابی اطلاعات و تجزیه و تحلیل اطلاعات، روابط اجتماعی و عزت‌نفس می‌باشد (اسپینوزا و همکاران^۶، ۲۰۲۰). اشتغال‌پذیری مفهومی است که از زوایای مختلف مورد مطالعه قرار می‌گیرد و در بیش از یک سطح (جامعه، صنعت، سازمان و فرد) تعریف می‌شود و در طول زمان معانی متفاوتی به دست آورده است (ژیون و وندر هیدن^۷، ۲۰۰۸). اشتغال‌پذیری یک مفهوم پیچیده و چند بُعدی است و همین امر موجب شده است این مفهوم به صورت ناشناخته برای صاحب‌نظران به شمار آید. یکی از تعاریف مهم و مورد قبول توسط صاحب‌نظران و دانشمندان دنیا در رابطه با اشتغال‌پذیری این است که «اشتغال‌پذیری، مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش، ادراک و ویژگی‌های فردی را شامل می‌شود که بالتبع باعث می‌شود فارغ‌التحصیلان به احتمال زیاد شغلی را به دست آورند و در مشاغل انتخابی خود موفق شوند و آن به نفع خود، نیروی کار، جامعه و اقتصاد می‌باشد» (اسکاندورا و همکاران^۸، ۲۰۲۴)؛

^۱. Forrier & Sels

^۲. Moore & Khan

^۳. initiative employability

^۴. Fotiadou

^۵. Sin et al

^۶. Espinoza et al

^۷. Zhiwen & van der Heijden

^۸. Scandurra et al

وارشیتا و مالاریدی^۱، ۲۰۲۴؛ بنت و آنانترام^۲، ۲۰۲۲؛ آیالا کالوو و مانزانو گارسیا^۳، ۲۰۲۰؛ تاملینسون و انقیاء^۴، ۲۰۲۰؛ کورنلاکیس و پتراکاکس^۵، ۲۰۲۰؛ فوتیادو^۶، ۲۰۲۰؛ اولیری^۷، ۲۰۱۷؛ ایداکا و بوزوچی^۸، ۲۰۱۶؛ پوجا^۹، ۲۰۱۳؛ کوتزی و بیوکیز^{۱۰}، ۲۰۱۰؛ ویکراماسینگی و پپرا^{۱۱}، ۲۰۱۰؛ بانوگوپان و فیش^{۱۲}، ۲۰۰۹؛ یورک^{۱۳}، ۲۰۰۶).

اصطلاح دیگری برای مهارت‌های اشتغال‌پذیری استفاده شد که با عنوان مهارت‌های نرم، مهارت‌های عمومی، مهارت‌های هسته (مرکزی) یا مهارت‌های اساسی بود. این مهارت برای فرد و همچنین در محیط کار بسیار مهم است. مهارت‌های اشتغال‌پذیری همچنین در کمک به افراد برای سازگاری با تغییرات و بهبود فرصت‌های شغلی در محیط کار مهم است (یوسوف و همکاران^{۱۴}، ۲۰۱۲). در مورد مهارت‌های اشتغال‌پذیری طبقه‌بندی‌های گوناگونی در ادبیات یافت می‌شود. اونیل^{۱۵} (۱۹۹۷) آن‌ها را در چهار دسته طبقه‌بندی می‌کند: مهارت‌های پایه‌ای دانشگاهی (گوش دادن و صحبت کردن)؛ مهارت‌های تفکر سیستماتیک (استدلال، حل مسئله و خلاقیت)؛ مهارت‌های بین فردی و کار گروهی؛ و خصوصیات و نگرش‌های شخصی (عزت نفس، انگیزه و مسئولیت‌پذیری) (به‌نقل از؛ کاپارلیوتیس و همکاران^{۱۶}، ۲۰۱۹).

زمینه‌سازی برای اشتغال و ایجاد قابلیت‌های لازم در جهت بکارگیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار یکی از رسالت‌های اصلی دانشگاه‌ها است. این امر از یک سو به ارائه دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های موردنیاز بازار کار از طریق برنامه درسی دانشگاهی مربوط می‌شود و از دیگر سو به تقویت قابلیت‌های خودکارآمدی، اعتمادبه‌نفس و قابلیت خلاقیت نوآوری در دانش‌آموختگان در جریان تحصیل مرتبط می‌باشد. بنابراین عوامل و ویژگی‌های مختلفی در اشتغال یا عدم اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها مؤثرند (شرفی و مقدم، ۱۳۹۳). اشتغال‌پذیری توسط عوامل بسیاری شکل می‌گیرد اما آموزش^{۱۷} به‌ویژه برای فارغ‌التحصیلان، نقش اساسی در اشتغال‌پذیری دارد (دونالد و

^۱. Varshitha & Mallareddy

^۲. Bennett & Ananthram

^۳. Ayala Calvo & Manzano García

^۴. Tomlinson & Nghia

^۵. Kornelakis & Petrakaki

^۶. Fotiadou

^۷. O'Leary

^۸. Idaka & Uzoechi

^۹. Pooja

^{۱۰}. Coetzee & Beukes

^{۱۱}. Wickramasinghe & Perera

^{۱۲}. Bhanugopan & Fish

^{۱۳}. Yorke

^{۱۴}. Yusof et al

^{۱۵}. O'Neil

^{۱۶}. Kapareliotis et al

^{۱۷}. education

همکاران^۱، ۲۰۱۸). در رشته‌های مختلف، از نظریه‌ها به‌عنوان چارچوب نظری به‌منظور توسعه اشتغال‌پذیری استفاده شده است. در زمینه جامعه‌شناسی آموزش، دو پارادایم نظری شامل **نظریه وفاق**^۲ و **نظریه تعارض**^۳ از اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در تحقیقات قبلی حمایت می‌کنند (**جانک و وندر والت**^۴، ۲۰۱۵). نظریه وفاق دارای نقاط مشترک زیادی با ایده‌های مطرح‌شده در مورد اشتغال‌پذیری است. در اینجا نوآوری در فن‌آوری، نیروی تغییر اجتماعی قلمداد می‌شود. یکپارچگی جهانی بازارهای مالی، پیشرفت در اطلاعات و فن‌آوری‌های ارتباطی، تجدید ساختار شرکت‌ها، و افزایش اهمیت شرکت‌های چندملیتی در اقتصاد جهانی، همه منادی یک رقابت جدید بر اساس نوآوری، دانش و پیشرفت در بهره‌وری است (**شریفی اسدی** ملفه، ۱۳۹۸، ص ۳۳). نظریه وفاق اشتغال‌پذیری بر این عقیده استوار است که تزریق سرمایه انسانی از طریق توسعه مهارت‌های عمومی می‌تواند اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان و تسریع در روند پیشرفت شغلی را تضمین نماید. اما نظریه تعارض، اهمیت سیاسی فعلی اشتغال-پذیری را توضیح می‌دهد. از دید این رویکرد، اشتغال‌پذیری نشان‌دهنده دلایل فرصت‌های نابرابر در آموزش و بازارکار در زمان نابرابری درآمد است. دانشمندانی که نظریه تعارض اشتغال‌پذیری را قبول دارند این واقعیت را در نظر می‌گیرند که در جامعه نابرابری در ثروت، قدرت و همچنین وضعیت اجتماعی وجود دارد و این نابرابری‌ها موجب ایجاد درگیری در بین افراد و گروه‌ها می‌شود. این پارادایم نظری معتقد به تناقض بین عرضه و تقاضای کارفرما-دانشگاه است و معتقد است که اشتغال‌پذیری تنها وظیفه مؤسسات آموزش عالی نیست. در نتیجه، کارفرمایان باید مسئولیتی را به عهده بگیرند تا بدین طریق بتوانند تجارب کاری خود را ارائه دهند و این افزایش اشتغال‌پذیری را به دنبال خواهد داشت (**فرنگ و همکاران**، ۱۴۰۱).

آزاه، فرح لیزا و هریاتی^۵ (۲۰۰۷) متفق‌القول هستند که مهارت‌های اشتغال‌پذیری باید در فرایند آموزش و یادگیری به کار گرفته شود و در برنامه درسی ادغام شود (به‌نقل از: **هانابی و همکاران**^۶، ۲۰۲۰). زیربنای این مطالعه، نظریه شناختی-اجتماعی (SCT)^۷ است که این نظریه ابتدا توسط آلبرت بندورا^۸ بیان شده است. شایان ذکر است که نویسنده بر مبنای نظریه شناختی-اجتماعی می‌تواند روابط متقابل بین تأثیرات محیطی، رفتاری و شخصی یادگیری را بر مهارت‌های اشتغال‌پذیری بررسی کند. عوامل محیطی، رفتاری و شخصی به‌عنوان «عوامل تعیین‌کننده تجربه انسانی» نامیده می‌شوند (**انگوبین**^۹، ۲۰۲۴).

^۱. Donald et al

^۲. Consensus Theory

^۳. Conflict Theory

^۴. Jonck & Van der Walt

^۵. Azah, Farah Liza & Haryati

^۶. Hanapi et al

^۷. the Social Cognitive Theory

^۸. Albert Bandura

^۹. Nguyen

هیلاج و پولارد^۱ (۱۹۹۸) خاطر نشان کردند که اشتغال‌پذیری تحت تأثیر زمینه، مانند شرایط شخصی-فردی و عوامل اجتماعی-اقتصادی بیرونی می‌باشد (به‌نقل از: نیکسون و همکاران^۲، ۲۰۱۲). مک‌کوید و لیندسی تأکید می‌کنند که فقط بازار کار و عرضه و تقاضای نیروی انسانی نیست که بر اشتغال‌پذیری تأثیر می‌گذارد، بلکه شرایط محیطی خود فرد نیز بر اشتغال‌پذیری وی اثرگذار است. شرایط محیطی شامل شرایط زندگی خانوادگی (وظیفه نگهداری مستقیم، مسئولیت‌ها، وظیفه نگهداری کودکان، بستگان سالخورده و غیره، ...)، فرهنگ کار (وجود فرهنگی که کار کردن را ترغیب می‌کند و ...)، دسترسی به منابع (دسترسی به وسایل حمل و نقل، دسترسی به سرمایه مالی، دسترسی به سرمایه اجتماعی) و غیره است. به عبارت دیگر، نمی‌توان «فرد» را فقط به‌عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌ها و ویژگی‌ها دید، بلکه زندگی شخصی او نیز بر اشتغال‌پذیری اش تأثیر دارد (توحیدی و همکاران^۳، ۱۳۹۴). برخی نویسندگان بر این باورند که اشتغال‌پذیری تنها توسط دانشگاه حاصل نمی‌شود، بلکه عوامل مرتبط دیگری مانند وضعیت، قدرت، جنسیت، نژاد یا سرمایه را در بر می‌گیرد (کابلرو و همکاران^۴، ۲۰۱۵). جنسیت یا قومیت توسط برخی از صاحب‌نظران به‌عنوان عامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری شناخته شدند (سین و همکاران^۵، ۲۰۱۶). با توجه به تأثیر جنسیت بر توسعه اشتغال‌پذیری، مطالعات اندکی در این زمینه به‌ویژه مقطع کارشناسی یافت می‌شود (گراسیا^۵، ۲۰۰۹).

محققان از گذشته تاکنون در باب اشتغال‌پذیری تحقیقات فراوانی را انجام داده‌اند اما خلأ اصلی پژوهش‌های پیشین این است که عوامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان (مقطع کارشناسی) برای دوره‌های علوم رفتاری هنوز توسط محققان شناسایی و اولویت‌بندی نشده است.

پورامینی و ابراهیم‌پور (۱۴۰۲) پژوهشی را تحت عنوان «طراحی الگوی مهارت اشتغال‌پذیری واحدهای فناوری و دانش‌بنیان» انجام دادند. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که الگوی پارادایمی مهارت اشتغال‌پذیری از شرایط علی (کلان و خرد)، عوامل زمینه‌ای (آموزشی، زیرساختی و حمایتی)، مقوله محوری (مهارت نرم و سخت)، متغیرهای مداخله‌گر (فردی، تجربیات و توسعه‌ای)، راهبرد (کاهش بوروکراسی، بینش استراتژیک، بازبینی در محتوای آموزشی و ...)، و پیامد (افزایش اشتغال و تنوع شغلی، تخصص‌گرایی، ایجاد فرصت برابر، تناسب بین بازار کار و مهارت‌ها) تشکیل یافته است.

رحیمی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «طراحی مدل اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاه»، به این نتایج دست یافتند که مؤلفه‌های شناسایی شده از نتایج تحلیل داده‌ها در قالب مدل پارادایمی عبارت‌اند از: شرایط علی (دانشجو، استاد، برنامه درسی و عوامل آموزشی)، پدیده محوری (مهارت‌ها)، بستر حاکم (سیاست‌های آموزش عالی، سیاست‌های دولت، فلسفه دانشگاه، عوامل سازمانی و فراسازمانی، عوامل سیاسی، اقتصادی، مدیریتی و قوانین و مقررات)، شرایط مداخله‌گر (عوامل اجتماعی- فرهنگی)، راهبردها (بهبود کیفیت عملکرد دانشگاه، ارتقای سطح تعاملات، ارتقای جایگاه بین‌المللی دانشگاه، بهبود فعالیت‌های آموزشی و ارتقای وضعیت آموزشی)،

۱. Hillage and Pollard

۲. Nickson et al

۳. Caballero et al

۴. Sin et al

۵. Gracia

پایامد (اشتغال‌پذیری و نتایج حاصل از آن در سه سطح فرد، سازمان و اجتماع) است. مهم‌ترین وجه شباهت الگوی طراحی شده مربوط به طبقه‌های مهارت و برنامه‌دستی است. جامعیت مدل و در نظر گرفتن تمامی مؤلفه‌های مؤثر بر اشتغال‌پذیری مهم‌ترین وجه تمایز آن با تمام مدل‌هایی است که تاکنون طراحی شده است.

فرنگ و همکاران (۱۴۰۱) به پژوهشی تحت عنوان «شناسایی موانع و راهکارهای توسعه اشتغال‌پذیری فارغ-التحصیلان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری» پرداختند. یافته‌ها مؤید آن است که در مجموع ۱۰۹ مضمون مرتبط با چالش‌ها و موانع توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان از این مصاحبه‌ها احصا شد. سرانجام، در ۶ مانع اصلی از قبیل: «موانع فردی»، «موانع دانشگاهی»، «موانع اجتماعی»، «موانع فرهنگی»، «موانع اقتصادی»، «موانع سیاسی» و ۲۱ مانع فرعی شامل: مشکلات شناختی-رفتاری، ضعف انگیزشی، زیاده‌خواهی، فقدان مهارت‌های کارآفرینی، ضعف شایستگی‌های تحصیلی و شغلی، عدم کیفیت دوره‌های آموزشی، ضعف دانشگاهی، نقصان برنامه درسی، فقدان بسترهای اجتماعی مناسب، ناسازگاری سازمان‌ها، ضعف فرهنگی، کمبود برنامه‌های شغلی، ناعادالتی در استخدامی‌ها، نیازسنجی نامناسب، ضعف اقتصادی، ناهماهنگی سرمایه انسانی و بازار کار، عدم ارتباط با بازار کار، کمبود منابع مالی، نبود مدیریت اثربخش، سیاست‌های ناکارآمد، و کاهش تعاملات بین‌المللی طبقه‌بندی گردید. همچنین، نتایج نشان داد که مهم‌ترین راهکار توسعه اشتغال‌پذیری از نظر اساتید و کارفرمایان، ضرورت اصلاح و بازنگری در برنامه‌های درسی است.

نوذری و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی را با عنوان «بررسی مسئله شغلیابی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و عوامل مرتبط با آن (مورد مطالعه: فارغ‌التحصیلان دانشگاه خوارزمی)» انجام دادند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که شبکه روابط اجتماعی قوی، نقش بیشتر و مؤثرتری در اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی دارد و همچنین از میان مهارت‌های مورد مطالعه و مورد نیاز برای دستیابی به شغل، مهارت‌های نرم از اهمیت افزون‌تر و کارآمدتری نسبت به دیگر مهارت‌های فنی، سخت و آکادمیک برخوردار است.

علی‌زاده و جندقی (۱۳۹۹) به پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان با استفاده از تکنیک‌های فازی AHP» پرداختند. نتایج نشان داد که در روش AHP فازی، معیار «عوامل آموزشی» از سایر معیارها اهمیت بیشتری دارد. معیار «عوامل فرهنگی-اجتماعی» در اولویت دوم قرار دارد. معیار «عوامل فردی» در رتبه سوم قرار گرفته است. نتایج پژوهش **خاکپور و همکاران (۱۳۹۹)** نشان داد که بین مدیریت دانش فردی و اشتغال‌پذیری دانشجویان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. همچنین سایر نتایج پژوهش حاکی از آن است که بین متغیرهای مدیریت دانش و اشتغال‌پذیری و متغیرهای سن، جنسیت و پیشرفت تحصیلی روابط معنادار وجود دارد. **غلامی و همکاران (۱۳۹۸)** در پژوهشی نشان دادند که مشارکت در فعالیت‌های فوق‌برنامه تأثیر مثبتی بر میزان اشتغال‌پذیری دارد. یافته‌های پژوهش **موحدی و همکاران (۱۳۹۸)** مؤید این است که بین متغیرهای سازگاری، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های فناوری اطلاعات، تمایل به اشتغال با اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان زن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. **درویشان و همکاران (۱۳۹۸)** به پژوهشی تحت‌عنوان «طراحی مدل مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور (نمونه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران)» پرداختند. براساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد شده است که در برنامه‌های درسی آموزش عالی به مهارت‌های مورد نیاز برای دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها توجه شود و این مهارت‌ها در چارچوب بازنگری برنامه‌های درسی وزارت علوم لحاظ شود.

بدر و پاتی^۱ (۲۰۲۴) پژوهشی را تحت عنوان «توانمندسازی زنان: تقویت مهارت‌های اشتغال‌پذیری در آموزش عالی» انجام دادند. نتایج پژوهش نشان داد که در میان دانشجویان دختر، مهارت‌های فردی بیشترین کیفیت را داشته است و آن اهمیت ارتباطات، انعطاف‌پذیری و مدیریت زمان را در تعیین مشخصات استخدامی آن‌ها برجسته می‌کرد.

اوتو و سفوتو^۲ (۲۰۲۴) به پژوهشی با عنوان «افزایش مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان از طریق مربیگری شغلی عاطفی منطقی» پرداختند. یافته‌ها حاکی از آن است که آموزش‌های حرفه‌ای و مربیگری شغلی عاطفی منطقی (RECC)^۲ مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان را به‌طور مؤثر افزایش می‌دهد.

سکرابیوا و همکاران^۳ (۲۰۲۴) در پژوهشی تحت عنوان «تجزیه و تحلیل عوامل اشتغال برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در قزاقستان»، به این نتیجه دست یافتند که ارتباطات شخصی و تکنولوژی و کارآفرینی بر چشم‌انداز شغلی فارغ‌التحصیلان تأثیر مثبت می‌گذارد. با این حال، فقدان تجربه و تعداد محدود پیشنهادات شغلی، احتمال اشتغال را در آنان کاهش می‌دهد.

در پژوهشی حسین و همکاران^۴ (۲۰۲۱) نشان دادند که عملکرد تحصیلی، شخصیت، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های کار تیمی و حل مسئله می‌توانند تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان بنگلادشی داشته باشند در حالی که مهارت‌های رهبری و انگیزشی و مهارت‌های فنی تأثیر مثبت اما اندک بر روی اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دارند. بیژونگ و همکاران^۵ (۲۰۱۹) به پژوهشی با عنوان «تأثیرات رهبری تحول‌گرا در اشتغال-پذیری کارکنان: شواهدی از چین» پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد که رهبری تحول‌گرا در اشتغال‌پذیری تأثیر مستقیم دارد. نتایج پژوهش هاری و همکاران^۶ (۲۰۱۸) نشان می‌دهد که شرایط اجتماعی-اقتصادی، نظام آموزشی، برنامه درسی، مؤسسه آموزش عالی و ارتباطات اجتماعی که دانشجو به آن تعلق دارد، از جمله عواملی هستند که بر روی اشتغال‌پذیری مؤثرند. شومیلووا و کای^۷ (۲۰۱۵) پژوهشی را با عنوان «عوامل مؤثر بر اشتغال-پذیری فارغ‌التحصیلان بین‌المللی» انجام دادند. در این پژوهش عوامل مرتبط با اشتغال‌پذیری در چهار دسته عوامل سازمانی آموزش عالی، عوامل فردی (فارغ‌التحصیل)، دیدگاه‌های کارفرمایان، و عوامل زمینه‌ای شناسایی شد. نتایج پژوهش شاه و اسریواستاوا^۸ (۲۰۱۴) مؤید این است که مهارت‌های تحلیلی و خود ادراکی، مدیریت عمومی و فرهنگ کار، مهارت رهبری، ارتباطی و توانایی حل مسئله به‌عنوان چهار عامل مستقل شناسایی شده‌اند که می‌تواند تأثیر قابل‌توجهی بر روی مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان داشته باشد. یافته‌های فینچ و همکاران^۹

^۱. Badr & Pattei

^۲. Otu & Sefotho

^۳. rational emotive career coaching

^۴. Sekerbayeva et al

^۵. Hosain, Mustafi & Parvin

^۶. Yizhong et al

^۷. Harry et al

^۸. Shumilova & Cai

^۹. Shah & Srivastava

^{۱۰}. Finch et al

(۲۰۱۳) نشان می‌دهد که هنگام استخدام نیروی تازه‌کار، کارفرمایان بیشترین اهمیت را به مهارت‌های نرم و کمترین اهمیت را به اعتبار سازمانی می‌دهند.

نتایج پژوهش‌های حسین و همکاران^۱ (۲۰۲۱)؛ جایاسینگا و سوراوییرا^۲ (۲۰۲۰)؛ حسین و همکاران^۳ (۲۰۲۰)؛ دیزجی و کتابفروش بدری (۱۳۹۵) نشان می‌دهد که فناوری اطلاعات و ارتباطات تأثیر مثبت و معناداری بر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دارد. نتایج یافته‌های جایاسینگا و سوراوییرا (۲۰۲۰) مؤید این است که جنسیت، صلاحیت حرفه‌ای، تسلط به زبان انگلیسی، آموزش و تجربه، مهارت‌های فناوری اطلاعات و مهارت‌های نرم به‌طور قابل توجهی بر اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان تأثیر می‌گذارد در حالی که عامل مهارت‌های فناوری اطلاعات تا حدودی تأثیرگذار است. نتایج پژوهش‌های ایداکا و یوزوچی^۴ (۲۰۱۶)؛ ویکراماسینگا و پریرا^۵ (۲۰۱۰) نشان می‌دهد که جنسیت و سن هر دو در کسب مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان تأثیر معنادار دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر یک تحقیق کیفی می‌باشد. مشارکت‌کنندگان این پژوهش را اساتید، کارفرمایان و متخصصان حوزه اشتغال تشکیل می‌دهد. روش نمونه‌گیری در تحقیق کیفی، روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع نمونه‌گیری نظری می‌باشد. ملاک‌ها و معیارهای انتخاب مشارکت‌کنندگان براساس (۱) سوابق علمی-پژوهشی و (۲) سوابق اجرایی بوده است. محقق قبل از انتخاب مشارکت‌کنندگان، ابتدا به بررسی فهرستی از مشخصات و ویژگی‌های علمی-پژوهشی و حرفه‌ای آنان در باب اشتغال‌پذیری پرداخت. سپس مصاحبه‌شوندگان باتوجه به سوابق علمی-پژوهشی، اجرایی و رزومه‌هایشان (رشته تخصصی؛ آگاهی از موضوع تحقیق؛ فعالیت‌های علمی-پژوهشی، و فعالیت‌های حرفه‌ای خصوصاً در زمینه اشتغال‌پذیری) انتخاب شدند. در این پژوهش به بررسی نظرات و دیدگاه‌های اساتید و نیز کارفرمایان در مورد اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان پرداخته شده است. همچنین در این نوع نمونه‌گیری، حجم نمونه از قبل مشخص نیست و نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری و داده‌ها ادامه دارد. داده‌های حاصل از این پژوهش با روش تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. تحلیل اولین مصاحبه با کدگذاری باز آغاز گردید و در نهایت در مصاحبه ۲۷ به اشباع نظری رسید.

«تحلیل مضمون روشی است که هم برای بیان واقعیت و هم برای تبیین آن به کار می‌رود. تحلیل مضمون روشی برای تعیین، تحلیل و بیان الگوهای موجود در درون داده‌هاست. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند». مراحل تحلیل مضمون به این شرح است (احمدی‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۰):

مرحله نخست، آشنایی با داده‌ها: برای این که پژوهشگر با عمق و گسترده محتوایی داده‌ها آشنا شود لازم است خود را در آن‌ها غوطه‌ور سازد. غوطه‌ور شدن در داده‌ها معمولاً شامل بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها

^۱. Hosain et al

^۲. Jayasingha & Suraweera

^۳. Hossain et al

^۴. Idaka & Uzoehi

^۵. Wickramasinghe & Perera

به صورت فعال یعنی جستجوی معانی و الگوهاست. **مرحله دوم، ایجاد کدهای اولیه:** این مرحله شامل ایجاد کدهای اولیه از داده‌هاست. داده‌های کدگذاری شده از واحدهای تحلیل (مضمون‌ها) متفاوت هستند. کدها اجزای اصلی تحلیل مضمون هستند و در واقع «نام» یا «برچسب‌هایی» هستند که توسط پژوهشگر به بخشی (یک جمله یا پاراگراف) از داده‌ها اطلاق می‌شود و با پرسش‌های پژوهش ارتباط زیادی دارند. **مرحله سوم، جستجوی مضامین:** این مرحله پس از کدگذاری کل متن داده‌ها آغاز می‌شود و شامل دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب مضمون‌های بالقوه، و مرتب کردن همه خلاصه‌های کدگذاری شده در قالب مضمون مشخص است. در واقع، پژوهشگر تحلیل کدهای خود را شروع می‌کند و در نظر می‌گیرد که چگونه کدهای مختلف می‌توانند برای ایجاد یک مضمون کلی ترکیب شوند. **مرحله چهارم، بازبینی مضمون‌ها:** این مرحله زمانی شروع می‌شود که پژوهشگر مجموعه‌ای از مضمون‌ها را ایجاد می‌کند و اکنون آن‌ها را مورد بازبینی قرار می‌دهد. این مرحله شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه مضمون‌هاست. مرحله اول شامل بازبینی در سطح خلاصه‌های کدگذاری شده است. در مرحله دوم اعتبار مضمون‌ها در رابطه با مجموعه داده‌ها بررسی می‌شود. **مرحله پنجم، تعریف و نامگذاری مضمون‌ها:** مرحله پنجم زمانی شروع می‌شود که یک نقش رضایت‌بخش از مضمون‌ها وجود داشته باشد. پژوهشگر در این مرحله مضمون‌هایی را که برای تحلیل ارائه کرده، تعریف می‌کند و مورد بازبینی مجدد قرار می‌دهد. **مرحله ششم، تهیه گزارش:** نگارش پژوهش‌های تحلیل مضمون از مرحله اول آغاز می‌شود و در طول فرایند پژوهش ادامه می‌یابد. این کار باعث می‌شود تحلیل داده‌ها و نگارش گزارش پژوهش همزمان انجام شود و پژوهشگر همواره در حال رفت و برگشت داده‌ها و گزارش‌دهی باشد.

از میان شرکت‌کنندگان در مصاحبه ۱۵ نفر از صاحب‌نظران آموزش‌عالی، ۱۲ نفر از کارفرمایان و مسئولین مرتبط با اشتغال بودند. شایان ذکر است که اساتید و صاحب‌نظران آموزش‌عالی با علامت اختصاری (FM)^۱ و کارفرمایان و صاحب‌نظران حوزه اشتغال با علامت اختصاری (EM)^۲ نشان داده می‌شود.

جدول ۱: مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش (اساتید، کارفرمایان و متخصصین حوزه اشتغال)

ردیف	مشارکت کنندگان	جنسیت	درجه علمی / پست سازمانی	سازمان / شرکت	سابقه خدمت	مدرک تحصیلی
۱	هیئت علمی (FM1)	مرد	دانشیار	دانشگاه محقق اردبیلی	۱۵ سال	دکتری علوم اقتصادی
۲	هیئت علمی (FM2)	مرد	دانشیار	دانشگاه محقق اردبیلی	۱۰ سال	دکتری فلسفه تعلیم و تربیت
۳	هیئت علمی (FM3)	مرد	استادیار	دانشگاه محقق اردبیلی	۶ سال	دکتری مشاوره خانواده
۴	هیئت علمی (FM4)	مرد	استادیار	دانشگاه محقق اردبیلی	۵ سال	دکتری مدیریت آموزشی

^۱. Faculty Member

^۲. Employer

دکتری مدیریت آموزشی	۶ سال	دانشگاه محقق اردبیلی	استادیار	مرد	هیئت علمی (FM5)	۵
دکتری روانشناسی	۲۵ سال	دانشگاه پیام نور	دانشیار	مرد	هیئت علمی (FM6)	۶
دکتری مدیریت ورزشی	۹ سال	دانشگاه محقق اردبیلی	دانشیار	مرد	هیئت علمی (FM7)	۷
دکتری روانشناسی	۹ سال	دانشگاه محقق اردبیلی	دانشیار	مرد	هیئت علمی (FM8)	۸
دکتری مدیریت آموزشی	۱۰ سال	دانشگاه شهید مدنی آذربایجان	دانشیار	مرد	هیئت علمی (FM9)	۹
دکتری مدیریت ورزشی	۳۰ سال	دانشگاه محقق اردبیلی	استاد	مرد	هیئت علمی (FM10)	۱۰
دکتری آموزش عالی	۲۴ سال	مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم	استادیار	مرد	هیئت علمی (FM11)	۱۱
دکتری مدیریت آموزشی	۱۷ سال	دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان	دانشیار؛ (رییس دانشگاه)	زن	هیئت علمی (FM12)	۱۲
دکتری برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی	۱۲ سال	دانشگاه شهید بهشتی	دانشیار	مرد	هیئت علمی (FM13)	۱۳
دکتری برنامه‌ریزی آموزشی	۳۰ سال	دانشگاه مازندران	استاد؛ (رییس دانشگاه فنی و- حرفه‌ای کشور)	مرد	هیئت علمی (FM14)	۱۴
دکتری علوم اقتصادی	۲۸ سال	دانشگاه علامه طباطبائی	دانشیار	مرد	هیئت علمی (FM15)	۱۵
فوق لیسانس مدیریت اجرایی	۲۳ سال	سازمان امور اقتصادی و دارایی	رئیس امور اداری و تدارکات	مرد	کارفرما (EM1)	۱۶
فوق لیسانس مدیریت بازرگانی	۱۶ سال	وزارت راه و شهرسازی	رئیس اداره پشتیبانی توسعه منابع انسانی	مرد	کارفرما (EM2)	۱۷
فوق لیسانس مدیریت دولتی	۱۳ سال	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	رئیس اداره توسعه کارآفرینی	مرد	کارفرما (EM3)	۱۸
فوق لیسانس مهندسی صنایع	۲۹ سال	شرکت توزیع نیروی برق	مدیر امور کارکنان و رفاه	مرد	کارفرما (EM4)	۱۹
فوق لیسانس مدیریت آموزشی	۱۹ سال	وزارت آموزش و پرورش	کارشناس اداره برنامه‌ریزی منابع انسانی	مرد	کارفرما (EM5)	۲۰
دکتری جامعه‌شناسی	۱۱ سال	سازمان اداری و استخدامی کشور	رئیس گروه برنامه‌ریزی و نظارت در	مرد	کارفرما (EM6)	۲۱

شماره	نام کارفرما	جنسیت	رئیس گروه ارزشیابی کارکنان	سازمان اداری و استخدامی کشور	سال	دکتری کارآفرینی سازمانی
۲۲	کارفرما (EM7)	مرد	رئیس گروه ارزشیابی کارکنان	سازمان اداری و استخدامی کشور	۲۴ سال	دکتری کارآفرینی سازمانی
۲۳	کارفرما (EM8)	مرد	کارشناس کارگزینی	وزارت صنعت، معدن، تجارت	۱۵ سال	فوق لیسانس مهندسی صنایع
۲۴	کارفرما (EM9)	مرد	مدیرعامل	شرکت ایده‌پردازان و آروین ادلی فیدار	۱۴ سال	فوق لیسانس علوم کشاورزی
۲۵	کارفرما (EM10)	زن	مدیرعامل	شرکت هلدینگ پدم پارسیان کیش	۹ سال	دکتری مدیریت صنعتی
۲۶	کارفرما (EM11)	مرد	کارشناس گروه کارگزینی	شرکت گلدستون	۱۳ سال	فوق لیسانس مدیریت دولتی
۲۷	کارفرما (EM12)	مرد	کارشناس امور اداری	شرکت سیلان خودرو مایوان	۱۰ سال	فوق لیسانس حسابداری

در این پژوهش، جهت جمع‌آوری داده‌های موردنیاز از ابزار مصاحبه استفاده شد. گردآوری داده‌های کیفی این پژوهش از طریق مصاحبه‌های عمیق و مقایسه مداوم یافته‌ها با متون ادبیات پژوهش صورت گرفت و سؤالات مصاحبه به صورت نیمه‌ساختاریافته طراحی گردید و مصاحبه‌ها با استفاده از دستگاه‌های صوتی ضبط گردید و سرانجام متن مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و چندین بار مورد بررسی قرار گرفت. شایان ذکر است که سؤالات مصاحبه در این پژوهش هم به صورت حضوری در میان اساتید و صاحب‌نظران حوزه اشتغال و کارفرمایان مطرح شد و نیز برخی دیگر از مصاحبه‌شوندگان به اقتضای وضعیت موجود (شیوع کرونا ویروس)، سؤالات را در قالب پست الکترونیکی^۱ پاسخ دادند. به منظور رعایت مسائل اخلاقی پژوهش، به هویت واقعی مصاحبه‌شوندگان اشاره نشده است. روایی محتوایی ابزار مصاحبه ابتدا برای ۵ نفر از صاحب‌نظران آموزش عالی ارسال شد. اساتید سوالات مصاحبه را از لحاظ محتوایی بررسی کردند و سرانجام مورد تأیید نهایی قرار گرفت. همچنین جهت تعیین صحت و اعتبار داده‌ها از سه معیار مقبولیت، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری استفاده شد. یعنی برای مقبولیت از شیوه مصاحبه فردی استفاده شد. به منظور قابلیت اطمینان، پژوهشگر در انتخاب مشارکت‌کنندگان و تخصص آنان در زمینه مربوطه حداکثر دقت را لحاظ کرد و جهت تأییدپذیری، مصاحبه‌های کدبندی‌شده به مشارکت‌کنندگان بازگردانده شد آن‌ها کدهای پژوهش را تأیید کردند.

شایان ذکر است که به دلیل اینکه پژوهش حاضر، یک تحقیق کیفی است لذا در باب اولویت‌بندی عوامل، از روش تکرارپذیری (فراوانی) مؤلفه‌ها بر اساس داده‌های حاصله از مصاحبه استفاده شد. بنابراین می‌توان اظهار داشت که عوامل شناسایی شده در این تحقیق، به ترتیب اهمیت و با توجه به میزان تکرارپذیری مؤلفه‌ها اولویت‌بندی شده‌اند.

^۱. Email

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: عوامل فردی، سازمانی و فرا سازمانی مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری کدامند؟

در پاسخ به سؤال پژوهش همزمان با شروع اولین مصاحبه، ادبیات نظری و پژوهش‌های صورت گرفته در دنیا مربوط به عوامل فردی، سازمانی و فرا سازمانی مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان بررسی گردید. در این پژوهش کدهای باز حاصل از مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین با کدهای به دست آمده از مصاحبه‌ها به صورت رفت و برگشتی مقایسه شد. به طور کلی ۸۴ مضمون مرتبط با عوامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری از این مصاحبه‌ها احصا شد و سرانجام در ۱۸ عامل فرعی شامل: ویژگی‌های فردی، شرایط یادگیری، ویژگی‌های خانوادگی، شیوه‌های آموزش نوین، دوره‌های آموزش رسمی، نهادهای فرهنگی دانشگاه، مشاوره و راهنمایی، برنامه درسی، امکانات دانشگاهی، ظرفیت‌های اجرایی دانشگاهی، اساتید مجرب، برنامه‌های بعد از فارغ-التحصیلی، تبادل تجربیات، ارتباط استاد-فارغ‌التحصیل، تبادلات بین‌المللی، ارتباط دانشگاه با صنعت، فناوری و تکنولوژی، شرایط فرهنگی-اجتماعی و ۳ عامل اصلی در قالب «عوامل فردی»، «عوامل سازمانی» و «عوامل فرا سازمانی» طبقه‌بندی گردید. کدها و مضامین احصا شده از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها در جدول شماره ۲ ارائه می‌گردد:

جدول ۲: مجموع مضامین پایه و سازمان‌دهنده از کدهای باز

مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	کدهای باز
عوامل فردی	ویژگی‌های فردی	محل سکونت فارغ‌التحصیلان؛ تجربه کاری حین تحصیل
	شرایط یادگیری	ارتقای سطح یادگیری از طریق پژوهش و مطالعه فردی؛ تأکید بر یادگیری مسائل کاربردی؛ شرایط و امکانات مناسب فراگیر
	ویژگی‌های خانوادگی	شغل والدین؛ تحصیلات والدین؛ تربیت خانوادگی
سازمان‌دهنده	شیوه‌های آموزش نوین	منتورینگ و مربی‌گری؛ آموزش غیررسمی؛ آموزش‌های تخصصی؛ آموزش‌های صلاحیت عمومی؛ آموزش کارآفرینی؛ آموزش خلاقانه؛ آموزش در محیط کار؛ آموزش‌های شغلی و حرفه‌ای؛ آموزش‌های عملی و کاربردی؛ یادگیری مشاهده-ای؛ یادگیری مشارکتی؛ آموزش‌های فنی فوق برنامه؛ آموزش نیازمحور؛ قرار گرفتن فارغ‌التحصیلان در محیط واقعی کار
	دوره‌های آموزش رسمی	کارورزی در محیط کار؛ دوره‌های کارورزی و کارآموزی؛ تدارک دوره‌های مهارت‌آموزی؛ برگزاری دوره‌های استارت‌آپی؛ طراحی و اجرای دوره‌های آموزشی کارآفرینی؛ برگزاری کلاس‌های عملی به صورت کارگاهی و کنفرانس
	نهادهای فرهنگی دانشگاه	انجمن‌های علمی؛ انجمن فارغ‌التحصیلان؛ کانون‌های فرهنگی - اجتماعی؛ نشریات دانشجویی
	مشاوره و راهنمایی	راهنمایان یا مشاوران شغلی؛ دعوت از اساتید و متخصصان برای آموزش و مشاوره

عوامل سازمانی	برنامه درسی	نیازسنجی دانش موجود؛ برنامه‌های درسی مهارت محور؛ معرفی دروس کارآفرینی؛ برنامه‌های درسی تخصصی؛ برنامه‌های درسی کاربردی؛ برنامه‌های درسی منعطف؛ برنامه درسی نظام‌مند؛ برنامه‌های درسی به‌روز و کارآمد؛ برنامه‌های مبتنی بر واقعیت؛ بازنگری و بروز شدن منابع درسی دانشگاه؛ ارائه کتاب و محتوای آموزشی متناسب با تغییرات؛ برنامه‌های درسی مبتنی بر نیاز بازار کار؛ برنامه‌های درسی منطبق با بازار کار؛ توجه به برنامه‌های مهارت‌افزایی در دانشگاه؛ ارتقاء سطح کیفیت دروس دانشگاهی؛ عملیاتی کردن سرفصل‌ها و واحدهای درسی؛ توجه به دانش عملی
	امکانات دانشگاهی	ارتقاء و تجهیز کارگاه‌های آموزشی در دانشگاه‌ها؛ وجود مراکز مهارت آموزی مرتبط با رشته‌های تحصیلی؛ تجهیز فضاهای آزمایشگاهی و تجربه اندوزی
	ظرفیت‌های اجرایی دانشگاهی	کانون‌های حرفه‌ای در یک دانشگاه؛ مراکز رشد دانشگاهی؛ پارک‌های علم و فناوری؛ فضای آموزشی؛ راه اندازی کسب‌وکارهای دانشجویی؛ وجود جو مثبت در دانشگاه؛ وجود دانشگاه کارآفرین و دانشگاه‌های نسل ۴ و ۵؛ انطباق برنامه‌های دانشگاهی با برنامه دانشگاه‌های پیشرفته
	اساتید مجرب	آشنایی اساتید با دانش روز جهان؛ استفاده از اساتید مجرب و کارآزموده
	برنامه‌های بعد از فارغ‌التحصیلی	پیگیری پس از فارغ‌التحصیلی؛ به‌کارگیری فارغ‌التحصیلان در قالب برنامه کار تیمی
	تبادل تجربیات	ارائه دانش و تجارب استاد؛ ارائه تجارب کارآفرینان به فارغ‌التحصیلان
	ارتباط استاد-فارغ‌التحصیل	روابط مثبت و قوی بین استاد و فارغ‌التحصیل؛ افزایش تعاملات علمی و پژوهشی بین استاد-فارغ‌التحصیل
	عوامل فرا سازمانی	تبادلات بین‌المللی
ارتباط دانشگاه با صنعت		عقد قراردادهای دانشجویی با صنعت؛ ارتباط دانشگاه با بازار؛ ارتباط مستمر اساتید با صنعت؛ تقاضای بازار کار
فناوری و تکنولوژی		توجه و تأکید بر تکنولوژی‌ها؛ استفاده از تکنولوژی‌های روز؛ تکنولوژی اطلاعات
شرایط فرهنگی-اجتماعی		فرهنگ و جو حاکم بر جامعه؛ قوانین و مقررات؛ حمایت‌های مالی دولت؛ رسانه-های اجتماعی؛ تشویق ایده‌های برتر دانشجویی در حوزه اشتغال

همان‌طور که در جدول (۲) نشان داده شد با بررسی متون و نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها، در نهایت مضامین سازمان‌دهنده مرتبط با اشتغال‌پذیری به ۳ عامل اصلی «عوامل فردی» شامل (ویژگی‌های فردی، شرایط یادگیری، ویژگی‌های خانوادگی)؛ «عوامل سازمانی» مشتمل بر (شیوه‌های آموزش نوین، دوره‌های آموزش رسمی، نهادهای فرهنگی دانشگاه، مشاوره و راهنمایی، برنامه درسی، امکانات دانشگاهی، ظرفیت‌های اجرایی دانشگاهی، اساتید مجرب، برنامه‌های بعد از فارغ‌التحصیلی، تبادل تجربیات، ارتباط استاد-فارغ‌التحصیل) و «عوامل فرا سازمانی» در قالب (تبادلات بین‌المللی، ارتباط دانشگاه با صنعت، فناوری و تکنولوژی، شرایط فرهنگی-اجتماعی) دسته‌بندی شدند.

در پژوهش حاضر با توجه به گسترده بودن دامنه کاری رشته‌های علوم رفتاری، تحلیل داده‌ها بر مبنای رشته‌های مرتبط به هم صورت گرفت به عنوان مثال رشته‌های روانشناسی و علوم تربیتی با هم و رشته‌های

مدیریت بازرگانی و صنعتی با هم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند و کدهای حاصله در جدولی مجزا (جدول ۳ و ۴) ارائه گردید. لذا نتایج تحلیل‌ها برای رشته‌های تحصیلی مورد نظر به شرح ذیل می‌باشد:

یافته‌ها حاکی از آن است که در رشته‌های تحصیلی مرتبط مثل روان‌شناسی و علوم تربیتی، در مجموع ۵۳ مضمون از مصاحبه‌ها در خصوص عوامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان شناسایی شد که این مضامین در این رشته‌ها از اولویت اساسی برخوردار است. سرانجام در قالب ۱۵ عامل فرعی نظیر ویژگی‌های فردی، ویژگی‌های خانوادگی، شیوه‌های آموزش نوین، دوره‌های آموزش رسمی، نهادهای فرهنگی دانشگاه، مشاوره و راهنمایی، برنامه درسی، امکانات دانشگاهی، ظرفیت‌های اجرایی دانشگاهی، اساتید مجرب، برنامه‌های بعد از فارغ‌التحصیلی، ارتباط استاد-فارغ‌التحصیل، ارتباط دانشگاه با صنعت، فناوری و تکنولوژی، شرایط فرهنگی-اجتماعی و ۳ عامل اصلی شامل «عوامل فردی»، «عوامل سازمانی» و «عوامل فرا سازمانی» طبقه‌بندی گردید.

جدول ۳: مجموع مضامین پایه و سازمان‌دهنده از کدهای باز در رشته‌های روان‌شناسی و علوم تربیتی

مشارکت کنندگان	رشته‌های تحصیلی	کدهای باز	مضمون پایه	مضمون سازمان‌دهنده
FM2، FM4، FM5، FM6، FM8، FM9، FM11، FM12، FM13، FM14، EM5	روان‌شناسی و علوم تربیتی	محل سکونت فارغ‌التحصیلان؛ تجربه کاری حین تحصیل	ویژگی‌های فردی	عوامل فردی
		شغل والدین؛ تحصیلات والدین؛ تربیت خانوادگی	ویژگی‌های خانوادگی	
		آموزش در محیط کار؛ آموزش‌های عملی؛ آموزش‌های شغلی و حرفه‌ای؛ آموزش‌های صلاحیت عمومی؛ یادگیری مشارکتی؛ آموزش نیازمحور؛ آموزش‌های فنی	شیوه‌های آموزش نوین	عوامل سازمانی
		طراحی و اجرای دوره‌های آموزش کارآفرینی؛ تدارک دوره‌های مهارت‌آموزی	دوره‌های آموزش رسمی	
		انجمن‌های علمی؛ انجمن فارغ‌التحصیلان؛ کانون‌های فرهنگی-اجتماعی؛ نشریات دانشجویی	نهادهای فرهنگی دانشگاه	
		راهنمایان یا مشاوران شغلی	مشاوره و راهنمایی	
		نیازسنجی دانش موجود؛ برنامه‌های درسی تخصصی؛ برنامه‌های درسی کاربردی؛ برنامه‌های درسی مهارت محور؛ معرفی دروس کارآفرینی؛ برنامه‌های درسی منعطف؛ برنامه‌های درسی بروز و کارآمد؛ برنامه‌های درسی مبتنی بر نیاز بازار کار؛ ارائه کتاب و محتوای آموزشی متناسب با تغییرات؛ بروز شدن منابع درسی دانشگاه	برنامه درسی	
		وجود مراکز مهارت آموزی مرتبط با رشته‌های تحصیلی؛ تجهیز فضاهای آزمایشگاهی و تجربه اندوزی	امکانات دانشگاهی	
		کانون‌های حرفه‌ای در یک دانشگاه؛ مراکز رشد دانشگاهی؛ پارک‌های علم و فناوری؛ وجود جو مثبت در دانشگاه؛ فضای آموزشی؛ وجود دانشگاه	ظرفیت‌های اجرایی دانشگاهی	

	کارآفرین و دانشگاه‌های نسل ۴ و ۵؛ انطباق برنامه‌های دانشگاهی با برنامه دانشگاه‌های پیشرفته		
	آشنایی اساتید با دانش روز جهان؛ استفاده از اساتید مجرب و کارآموده	اساتید مجرب	
	پیگیری پس از فارغ‌التحصیلی	برنامه‌های بعد از فارغ‌التحصیلی	
	روابط مثبت و قوی بین استاد و فارغ‌التحصیل؛ افزایش تعاملات علمی و پژوهشی بین استاد - فارغ‌التحصیل	ارتباط استاد- فارغ-التحصیل	
عوامل فرا سازمانی	عقد قراردادهای دانشجویی با صنعت؛ ارتباط دانشگاه با صنعت و سازمان‌ها؛ ارتباط دانشگاه با بازار؛ ارتباط مستمر اساتید با صنعت	ارتباط دانشگاه با صنعت	
	استفاده از تکنولوژی‌های روز؛ تکنولوژی اطلاعات	فناوری و تکنولوژی	
	فرهنگ و جو حاکم بر جامعه؛ قوانین و مقررات؛ حمایت‌های مالی دولت؛ رسانه‌های اجتماعی	شرایط فرهنگی-اجتماعی	

همچنین یافته‌ها نشان داد که در رشته‌هایی مانند مدیریت صنعتی و بازرگانی، در مجموع ۱۷ مضمون مرتبط با عوامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان احصا شد که در نهایت این مضامین در ۱۲ عامل فرعی مشتمل بر ویژگی‌های فردی؛ شرایط یادگیری؛ شیوه‌های آموزش نوین؛ دوره‌های آموزش رسمی؛ برنامه درسی؛ امکانات دانشگاهی؛ اساتید مجرب؛ برنامه‌های بعد از فارغ‌التحصیلی؛ تبادل تجربیات؛ ارتباط استاد-فارغ-التحصیل؛ ارتباط دانشگاه با صنعت؛ فناوری و تکنولوژی و ۳ عامل اصلی شامل «عوامل فردی»، «عوامل سازمانی» و «عوامل فرا سازمانی» دسته‌بندی شدند.

جدول ۴: مجموع مضامین پایه و سازمان‌دهنده از کدهای باز در رشته‌های مدیریت صنعتی و بازرگانی

مشارکت کنندگان	رشته‌های تحصیلی	کدهای باز	مضمون پایه	مضمون سازمان‌دهنده
EM2 EM4 EM8 EM10	مدیریت صنعتی و مدیریت بازرگانی	تجربه کاری حین تحصیل	ویژگی‌های فردی	عوامل فردی
		ارتقای سطح یادگیری از طریق پژوهش و مطالعه فردی؛ تأکید بر یادگیری مسائل کاربردی	شرایط یادگیری	
		آموزش کارآفرینی	شیوه‌های آموزش نوین	عوامل سازمانی
دوره‌های کارورزی و کارآموزی	دوره‌های آموزش رسمی			
		بازنگری و بروز شدن منابع درسی دانشگاه؛ ارتقاء سطح کیفیت دروس دانشگاهی؛ برنامه درسی نظام‌مند	برنامه درسی	

	امکانات دانشگاهی	ارتقاء و تجهیز کارگاه‌های آموزشی در دانشگاه	
	اساتید مجرب	استفاده از اساتید مجرب و کار آزموده	
	برنامه‌های بعد از فارغ-التحصیلی	به کارگیری فارغ‌التحصیلان در قالب برنامه کار تیمی	
	تبادل تجربیات	ارائه تجارب کارآفرینان به فارغ‌التحصیلان	
	ارتباط استاد- فارغ‌التحصیل	افزایش تعاملات علمی و پژوهشی بین استاد- فارغ‌التحصیل	
عوامل فرا سازمانی	ارتباط دانشگاه با صنعت	ارتباط قوی بین دانشگاه و صنعت؛ ارتباط دانشگاه با بازار	
	فناوری و تکنولوژی	استفاده از تکنولوژی‌های روز؛ تکنولوژی اطلاعات	

سؤال دوم- از نظر اساتید و کارفرمایان، کدام عوامل بیشترین تأثیرگذاری را در توسعه مهارت-

های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری داشته است؟

در این پژوهش اساتید، کارفرمایان و متخصصان حوزه اشتغال تقریباً دیدگاه مشترکی نسبت به موضوع داشتند. تأکید هر دو بر این بود که ارتباط بین دانشگاه و صنعت به‌عنوان مهم‌ترین عامل تأثیرگذار در توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان علوم رفتاری محسوب می‌شود به طوری که این عامل در قالب «عوامل فرا سازمانی» دسته‌بندی شده است. همچنین، دومین نکته اساسی این است که آنان آموزش را به‌عنوان یک ابزار مهم و مؤثر برای توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان تلقی کردند که آموزش‌های عملی و شغلی از جمله این آموزش‌هاست.

اما در تحلیلی دیگر نظرات اساتید و کارفرمایان به‌صورت مجزا مورد بررسی و کنکاش قرار گرفت. سه عامل مهم و تأثیرگذار در توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان علوم رفتاری از منظر اساتید به ترتیب عبارتند از: ۱- ارتباط بین دانشگاه و صنعت ۲- آموزش‌های عملی و کاربردی ۳- بازنگری و بروز شدن برنامه درسی. همان‌طوری که مطرح شد وجه اشتراک نظرات اساتید و کارفرمایان در این بود که هر دو آن‌ها متفق‌القولند که اولین و مهم‌ترین عامل تأثیرگذار در توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان، ارتباط بین دانشگاه و صنعت است که می‌بایست این ارتباط به صورت عمیق و گسترده‌ای تقویت شود. عقد قراردادهای دانشجویی با صنعت، ارتباط مستمر اساتید با صنعت و دعوت از کارفرمایان برتر در دانشگاه به منظور انتقال تجارب ارزشمندشان در راستای توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان از جمله آن است. دومین عامل تأثیرگذار از دیدگاه اساتید، آموزش‌های عملی و کاربردی مرتبط با رشته تخصصی است که به باور آنان در علوم رفتاری به شدت موردنیاز است و اما آخرین عنصر تأثیرگذار در توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان، بازنگری و بروز شدن برنامه درسی است. شایان ذکر است که از دیدگاه کارفرمایان، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری به ترتیب شامل ۱- ارتباط بین دانشگاه و صنعت ۲- دوره‌های کارورزی و کارآموزی و ۳- تجربه کاری می‌باشد که این عوامل بیشترین فراوانی را در گفتمان کارفرمایان و صاحب‌نظران حوزه اشتغال داشته است.

نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان از دیدگاه اساتید، کارفرمایان و صاحب‌نظران حوزه اشتغال برای مقطع کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری بود. نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که ۸۴ مضمون مرتبط با عوامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری از این مصاحبه‌ها شناسایی شد و سرانجام در قالب ۱۸ عامل فرعی شامل: ویژگی‌های فردی، شرایط یادگیری، ویژگی‌های خانوادگی، شیوه‌های آموزش نوین، دوره‌های آموزش رسمی، نهادهای فرهنگی دانشگاه، مشاوره‌وراهنمایی، برنامه درسی، امکانات دانشگاهی، ظرفیت‌های اجرایی دانشگاهی، اساتید مجرب، برنامه‌های بعد از فارغ‌التحصیلی، تبادل تجربیات، ارتباط استاد-فارغ‌التحصیل، تبادلات بین‌المللی، ارتباط دانشگاه با صنعت، فناوری و تکنولوژی، شرایط فرهنگی-اجتماعی و ۳ عامل اصلی در قالب «عوامل فردی»، «عوامل سازمانی» و «عوامل فرا سازمانی» طبقه‌بندی گردید. «عوامل فردی» شامل: ویژگی‌های فردی، شرایط یادگیری، ویژگی‌های خانوادگی هستند؛ «عوامل سازمانی» مشتمل بر: شیوه‌های آموزش نوین، دوره‌های آموزش رسمی، نهادهای فرهنگی دانشگاه، مشاوره‌وراهنمایی، برنامه درسی، امکانات دانشگاهی، ظرفیت‌های اجرایی دانشگاهی، اساتید مجرب، برنامه‌های بعد از فارغ‌التحصیلی، تبادل تجربیات، ارتباط استاد-فارغ‌التحصیل می‌باشد و اما «عوامل فرا سازمانی» در قالب: تبادلات بین‌المللی، ارتباط دانشگاه با صنعت، فناوری و تکنولوژی، شرایط فرهنگی-اجتماعی دسته‌بندی شدند.

یافته‌ها نشان می‌دهد که پژوهش حاضر از حیث مضامین سازمان‌دهنده (عوامل اصلی) تا حدودی با پژوهش‌های شومیلووا و کای (۲۰۱۵)؛ علی‌زاده و جندقی (۱۳۹۹)؛ رحیمی و همکاران (۱۴۰۱) همسو است. این پژوهش با توجه به مضامین پایه (عوامل فرعی) در داخل کشور با پژوهش‌های پورامینی و ابراهیم‌پور (۱۴۰۲)، فرنگ و همکاران (۱۴۰۱)، رحیمی و همکاران (۱۴۰۱)، نوذری و همکاران (۱۴۰۰)، خاکپور و همکاران (۱۳۹۹)، علی‌زاده و جندقی (۱۳۹۹)، غلامی و همکاران (۱۳۹۸)، موحدی و همکاران (۱۳۹۸)، دیزجی و کتابفروش بدری (۱۳۹۵)، توحیدی و همکاران (۱۳۹۴) مطابقت دارد. نتایج پژوهش در کشورهای خارجی به گونه‌ای دیگر بود، نتایج حاکی از آن است که این پژوهش از لحاظ مضامین پایه با پژوهش‌های هاری و همکاران (۲۰۱۸)، حسین و همکاران (۲۰۲۰)، جایاسینگا و سوراوییرا (۲۰۲۰)، اوتو و سفوتو (۲۰۲۴)، بدر و پاتی (۲۰۲۴)، سکرایاوا و همکاران (۲۰۲۴) همسو است و اما با پژوهش‌های ویکراماسینگی و پپرا (۲۰۱۰)، فینچ و همکاران (۲۰۱۳)، شاه و اسریواستاوا (۲۰۱۴)، ایداکا و یوزوچی (۲۰۱۶)، بیژونگ و همکاران (۲۰۱۹)، حسین و همکاران (۲۰۲۱) همسو نمی‌باشد. در رابطه با سؤالات پژوهش حاضر، پیشینه پژوهشی که عیناً وجود داشته باشد، یافت نشد اما بسیاری از پژوهش‌های پیشین حکایت از آن دارد که عوامل فرا سازمانی بیشترین تأثیر را در توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان داشته است که تکنولوژی اطلاعات و شرایط فرهنگی-اجتماعی از جمله آن است که این نتایج در پژوهش‌های دیزجی و کتابفروش بدری (۱۳۹۵)، شاه و اسریواستاوا (۲۰۱۴)، هاری و همکاران (۲۰۱۸)، جایاسینگا و سوراوییرا (۲۰۲۰)، سکرایاوا و همکاران (۲۰۲۴) آمده است از سوی دیگر، نتایج پژوهش‌های توحیدی و همکاران (۱۳۹۴)، ایداکا و یوزوچی (۲۰۱۶)، حسین و همکاران (۲۰۲۱)، بدر و پاتی (۲۰۲۴)، سکرایاوا و همکاران (۲۰۲۴) نشان می‌دهد که عوامل فردی به‌عنوان اصلی‌ترین عامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان می‌باشد که ویژگی‌هایی همچون محل سکونت فارغ‌التحصیلان، عملکرد تحصیلی، شخصیت، جنسیت، سن و تجربه کاری از جمله عوامل تأثیرگذار در این پژوهش‌ها مطرح شده است.

در تبیین یافته‌ها می‌توان گفت که مهارت‌های اشتغال‌پذیری یک اصطلاح نسبتاً جدیدی است و اغلب در مورد آن صحبت می‌شود. این روزها توسط همه افراد از جمله دانشگاهیان، صنعت و دولت مورد تأکید قرار می‌گیرد (پوجا، ۲۰۱۳). هنگام مطالعه اشتغال‌پذیری ضرورت دارد که هم مهارت‌های نرم و هم سخت، شایستگی واقعی و رسمی، خصوصیات شخصی، ویژگی‌ها و استعدادها، فردی، شبکه‌های اجتماعی و همچنین عوامل ساختاری، الزامات ضمنی و صریح شغل، خصوصیات سازمان و روابط بین آن‌ها مورد توجه قرار بگیرد (سنیور و همکاران^۱، ۲۰۱۰). نتایج پژوهش وافا و همکاران^۲ (۲۰۲۰) نشان داده است که مهارت‌های نرم نظیر مهارت‌های ارتباطی و حل مسئله بیشتر در محیط کار مورد نیاز است. امروزه تدارک فرصت‌هایی به منظور توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری و آگاهی در مورد شغل، در مباحث مربوط به آینده آموزش عالی آمده است (بیکر و هِنسون^۳، ۲۰۱۰). مطالعات تجربی در مورد اشتغال‌پذیری نشان می‌دهد که آموزش کارآفرینی و برنامه‌های توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری (ESDPs)^۴ تأثیرات قابل‌توجهی در هر دو شکل اشتغال، موفقیت کسب‌وکار و عملکرد دارند (فولچنس، ۲۰۱۶). توسعه مهارت‌ها و ویژگی‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان باید در برنامه‌ریزی استراتژیک مؤسسات آموزش عالی و سطح دانشکده گنجانده شود. دانشگاه‌ها باید ارتقاء مهارت‌ها و ویژگی‌های اشتغال‌پذیری را در بنیادهای مأموریت، استراتژی‌های یادگیری و تدریس، چارچوب‌های دوره، اسناد استراتژیک و راهنمایی‌های عملی انعکاس دهند (لاودن و همکاران^۵، ۲۰۱۱). هم‌چنین در پژوهشی پوول و سول^۶ (۲۰۰۷) نشان دادند که داشتن ویژگی‌ها و مهارت‌های اشتغال‌پذیری همچون قدرت ابتکار و خلاقیت، سازگاری و انعطاف‌پذیری، آمادگی و علاقه به یادگیری، استقلال، مسئولیت‌پذیری و تصمیم‌گیری جزء ویژگی‌های مورد نیاز برای دانشجویان محسوب می‌شوند که باید در برنامه‌های درسی مورد توجه قرار گیرند. شایان ذکر است که اشتغال‌پذیری فقط به نیروهای بازار کار بستگی ندارد بلکه به عوامل دیگری مانند توانایی فردی، برنامه‌های درسی، شیوه‌های نوین آموزشی و انعطاف‌پذیری عملکردی (تغییر مکان، کار فراتر از شرح شغل) بستگی دارد. محققان به‌منظور توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان و فارغ‌التحصیلان به روش‌های مختلف مانند برگزاری دوره‌های مهارتی خاص، شیوه‌های آموزشی نوین و کاربردی، استفاده از فناوری اطلاعات به روش‌های نوآورانه، برنامه‌ریزی شغلی، رزومه‌های حرفه‌ای افراد، فعالیت‌های فوق برنامه و آموزش ضمن خدمت تأکید می‌کنند (آسونیتو^۷، ۲۰۱۵).

یادآور می‌شود در راهبرد شماره چهار سند «طرح تحول همکاری‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی و فناوری با جامعه و صنعت» (منتشر شده به وسیله معاونت پژوهش و فناوری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال ۱۳۹۸)، به موضوع ارتقای مهارت‌افزایی و توانمندی دانشجویان و دانش‌آموختگان اشاره شده است. افزون بر آن، ساماندهی دوره‌های مهارت‌آموزی دانشجویان در اسناد بالادستی کشور مورد تأکید قرار گرفته است. و بدین ترتیب با توجه به این اسناد، دانشگاه‌ها می‌توانند با لحاظ چهار نکته، هم منبع مهارت‌آموزی و هم اعتباردهنده آن باشند:

۱. Senior et al

۲. Wafa et al

۳. Baker & Henson

۴. employability skills development programs

۵. Lowden et al

۶. Pool & Sewell

۷. Asonitou

نخست، رویکردی باز و دموکراتیک در حوزه مهارت‌آموزی داشته باشند؛ دوم، در مهارت‌آموزی مباحث تجاری و منطق سود کمتر مداخله داشته باشد؛ سوم، مهارت‌ها مبتنی بر نیاز جامعه و بازار باشد؛ چهارم، ارائه خدمت مهارت‌آموزی جامع و فراگیر باشد، به‌نحوی که همه دانشجویان علاقه‌مند را در برگیرند و کسی به خاطر هزینه از فرایند مهارت‌آموزی کنار گذاشته نشود (نوذری و همکاران، ۱۴۰۰).

تجزیه و تحلیل نتایج به دست آمده از این پژوهش مؤید آن است که سه عامل مهم و تأثیرگذار در توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان علوم رفتاری از منظر اساتید به ترتیب شامل مواردی همچون ارتباط بین دانشگاه و صنعت؛ آموزش‌های عملی و کاربردی؛ بازنگری و بروز شدن برنامه درسی می‌باشد. اما از دیدگاه کارفرمایان و متخصصان حوزه اشتغال، مهم‌ترین عوامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری به ترتیب شامل ارتباط بین دانشگاه و صنعت؛ دوره‌های کارورزی و کارآموزی؛ تجربه کاری است. اساتید و کارفرمایان به عوامل مختلفی در این خصوص اشاره کرده‌اند که از دیدگاه آنان، اولین و مهمترین عامل مؤثر در توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان علوم رفتاری، ارتباط بین دانشگاه و صنعت است. یافته‌ها نشان می‌دهد که همکاری بین دانشگاه‌ها و صنایع می‌تواند تا حدود زیادی زمینه‌ساز انتقال دانش باشد و حتی امکان تولید دانش و فناوری جدید را فراهم می‌سازد. بنابراین، از دانش تولید شده در دانشگاه‌ها به منظور حمایت از نوآوری و ایجاد فناوری جدید در صنعت استفاده می‌شود. از این رو، بخش صنعت باید با دانشگاه همکاری کند تا به اطلاعاتی برسد که به عملکرد آن کمک کند. همچنین دانشگاه از این نوع همکاری‌ها انتظاراتی مانند افزایش ظرفیت، انجام تحقیق و توسعه، نهادینه‌سازی، آماده‌سازی بنگاه‌ها از نظر سرمایه فکری و تأمین منافع مالی و همچنین پردازش داده‌ها و یافتن حوزه کاربردی دارد. همکاری دانشگاه و صنعت، هم بنگاه‌ها را به سمت ایجاد مزیت رقابتی با ایجاد هم افزایی سوق می‌دهد و هم مجموعه‌ای از مشکلات را ایجاد می‌کند. به اعتقاد کارفرمایان، یکی دیگر از عوامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری، تجربه کاری است. این مؤلفه و ویژگی مهم در بسیاری از استخدامی‌ها توسط مدیران و کارفرمایان مورد تأکید قرار گرفته است و متناسب با ظرفیت‌ها و تقاضاهای بازار کار از اهمیت بسیاری برخوردار است. به طور خلاصه می‌توان اظهار داشت که امروزه وضعیت بازار کار در بیشتر کشورهای دنیا در مقایسه با سال‌های گذشته به صورت کاملاً رقابتی می‌باشد. در عصر حاضر، بیشتر بحث‌های مربوط به نیروی کار حول محور مهارت‌های اشتغال‌پذیری یا مهارت‌های آمادگی شغلی است که توان و پایداری آن‌ها را در بازار کار تضمین می‌کند. مهارت‌های اشتغال‌پذیری در نهایت باعث رشد و توسعه یک کشور خواهد شد. مهارت هر نوع رفتاری است که باید با تمرین آموخته شود و بهبود یابد. هر فردی صرف نظر از سن، تحصیلات و هوش می‌تواند آن را بیاموزد، مشروط بر اینکه بخواهد تلاش و تمرین لازم را به طور منظم، مداوم و هوشمندانه انجام دهد. مدیران در شرکت‌ها و سازمان‌هایی موفق هستند که کارکنان خود را از حیث مهارت‌های اشتغال‌پذیری تقویت می‌نمایند. مهارت‌های اشتغال‌پذیری از جمله موضوعاتی است که در عصر کنونی اختلالات فناوری و جهانی شدن ضرورت دارند. اصطلاح مهارت‌های اشتغال‌پذیری به مهارت‌هایی اشاره دارد که برای دستیابی، حفظ و ارتقاء شغلی موردنیاز است. کارفرمایان بر این باورند که بیشتر فارغ‌التحصیلان از مهارت کافی در محیط کار برخوردار نیستند و نسبت به این مسئله بسیار حساس هستند. در کنار مهارت‌های تخصصی، اکنون کارفرمایان به دنبال ویژگی‌های ضروری مهارت‌های اشتغال‌پذیری در کارکنان خود هستند. امروزه کارفرمایان به منظور استخدام نیروی کار جدید بر ویژگی‌هایی مانند داشتن مهارت‌های فنی، تجربه کاری، مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی، حل مسئله و تفکر انتقادی

تأکید اساسی دارند. همه مدیران و کارفرمایان بیشتر به دنبال افرادی هستند که دارای مهارت‌های ارتباطی قوی باشند. این‌ها به توانایی فرد در انتقال واضح اطلاعات به دیگران اشاره دارد. کارکنان باید بتوانند سؤالات و نگرانی‌های مشتریان خود را درک کنند و به دستورات کارفرمای خود گوش فرا دهند. به عبارت دیگر، مهارت‌های ارتباطی شامل مهارت‌های ارتباطی کلامی، غیرکلامی و نوشتاری می‌باشد که در استخدامی‌ها و محیط کسب‌وکار جزء مهارت‌های نرم محسوب می‌شوند.

یکی از بخش‌های اصلی پژوهش حاضر، محدودیت‌های پژوهش است. این محدودیت‌ها مشتمل بر عواملی هستند که در اختیار و کنترل پژوهشگر نمی‌باشند اما در یافته‌ها و دستاوردهای پژوهشی تأثیرگذار هستند. برای نمونه، از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به مقطعی بودن آن اشاره نمود و ممکن است در مقاطع زمانی مختلف متفاوت باشد. دومین محدودیت مطالعه حاضر این بود که بر اساس هماهنگی‌های صورت گرفته، برخی از مشارکت‌کنندگان در پژوهش برای انجام مصاحبه حاضر نشدند. سومین محدودیت این است که به دلیل گسترش کرونا ویروس در کشور، دسترسی به اساتید، کارفرمایان و فارغ‌التحصیلان به سختی همراه بود. پژوهش حاضر با توجه به جدید بودن موضوع، روش پژوهش، و تعداد بالای مصاحبه‌شوندگان زمان‌بر بود. شایان ذکر است که تأثیر متغیرهای جمعیت‌شناختی همچون (سن، وضعیت رفاهی و معیشتی، حمایت خانوادگی و ...) بر روی متغیر تحقیق مورد بررسی قرار نگرفته است. مطالعه پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که عوامل مختلفی می‌تواند در توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان اثرگذار باشد. لذا ضرورت دارد ابتدا تأثیر عواملی نظیر جنسیت و سن بر توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در دوره‌های علوم رفتاری واکاوی شود. در ضمن پیشنهاد می‌شود که نقش و تأثیر دیگر عوامل از قبیل مهارت‌های نرم و سخت در سایر رشته‌ها و دوره‌های تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری مورد مطالعه قرار گیرد تا ابعاد تازه‌ای برای محققان و پژوهشگران نمایان گردد. بنابراین، با توجه به نتایج پژوهش در باب اهمیت اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی مخصوصاً در حوزه علوم رفتاری پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شود:

۱- ایجاد شرایط یادگیری مناسب از طریق پژوهش و برنامه‌های درسی کاربردی و متناسب با نیازهای جامعه در دانشگاه؛

۲- به‌کارگیری روش‌های نوین آموزشی مانند: منتورینگ و کوچینگ، گیمیفیکیشن و ... در دانشگاه‌ها و سازمان‌ها؛

۳- به‌کارگیری فارغ‌التحصیلان در قالب برنامه‌های کار گروهی مانند استارت‌آپ‌ها و حمایت مالی و معنوی دانشگاه از آنان؛

۴- استفاده از ظرفیت‌های بین‌المللی برای ارتقای سطح دانش حرفه‌ای دانشجویان؛

۵- ایجاد و گسترش زیرساخت‌های فناوری در دانشگاه‌ها.

امروزه همه دانشگاه‌ها می‌بایست به منظور توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری افراد یک برنامه جامع و هدفمند طراحی کنند. یکی از پیش‌شرط‌های اساسی آموزش عالی، تولید کارآفرینان و فارغ‌التحصیلان اشتغال‌پذیر است که آن‌ها بتوانند از طریق دانش و مهارت‌های نوآورانه خویش به سازمان‌ها، جامعه و به‌طور کلی کشور خدمت کنند. از آنجایی که نمی‌توانیم انتظار داشته باشیم که همه فارغ‌التحصیلان کارآفرین مستقل باشند، می‌توانیم فرض کنیم که اکثر فارغ‌التحصیلان در یک کشور به دنبال مشاغل ابتدایی مناسب با توجه به دانش، مهارت‌ها و عملکرد قبلی خود خواهند بود. فارغ‌التحصیلان دانشگاهی باید بتوانند خود را با آخرین فناوری‌ها و مهارت‌های مورد نیاز شغل

سازگار دهند. چنین مهارت‌هایی نه تنها فارغ‌التحصیلان را شایسته و ارزشمند می‌کند، بلکه مسیرهای شغلی پایدار را برای آن‌ها تضمین می‌کند.

References

- Ahmadinejad, F., Kamali, Y., & Sheikhzadeh Joshani, S. (2021). Challenges of Development Policies Implementation in Iran: A Thematic Analysis. *Journal of Management and Development Process*, 34 (2), 29-62 [in Persian]. <https://jmdp.ir/article-1-4076-en.html>
- Ahmadi, S., Bakhtiari, M., & hosseinnejad, G. (2015). Evaluation of the employment status of humanities graduates and factors affecting it (case study: Yasouj University). *Journal of Iranian Higher Education*, 7(4), 1-20 [in Persian]. <http://ihej.ir/article-1-722-fa.html>
- Asonitou, S. (2015). Employability skills in higher education and the case of Greece. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 283-290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1202>
- Ajiboye, S. K., Oyebanji, T. O., & Awoniyi, S. A. (2013). Influence of higher education on employability as perceived by lecturers of university of Ilorin, Nigeria. *European Scientific Journal*, 9(22), 229-236. <https://core.ac.uk/reader/328023800>
- Alibaygi, A. H., Barani, S., Karamidehkordi, E., & Pouya, M. (2013). Employability Determinants of Senior Agricultural Students in Iran. *Journal of Agricultural Science & Technology*, 15(4), 673-683. <https://jast.modares.ac.ir/article-23-3643-en.pdf>
- Alizadeh, R. (2018). *The impact of the third generation university on industrial development, a reflection on the scientific policies of the government*. Master's thesis, Business management field, Parandak Institute of Higher Education [in Persian]. <https://ganj.irandoc.ac.ir/#/articles/2f4c08c795056f545b95a1f415ca60ad>
- Alizadeh, K., & Jandaghi, E. (2020). Identifying factors affecting the employability of students using fuzzy AHP techniques. *Fourteenth Conference on Quality Assessment and Guarantee in Academic Systems* [in Persian]. <https://civilica.com/doc/1136996>
- Amirarjmandi, S. Z., & Jahangiri, M. (2020). Monitoring the employment status of graduates of universities, research institutes and higher education centers of the country. *Report of the Ministry of Science, Research and Technology, Community and Industry Relations Office* [in Persian]. <http://khev.um.ac.ir/images/171/new/ebلاغیہ/payesh%20vazeat%20eshteghal.pdf>
- Avramenko, A. (2012). Enhancing students' employability through business simulation. *Education+ Training*, 54(5), 355-367. <https://doi.org/10.1108/00400911211244669>
- Ayala Calvo, J. C., & Manzano García, G. (2020). The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: the mediating role of employability skills. *Higher Education Research & Development*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1738350>
- Badr, R., & Pattei, A. P. (2024). Empowering Women: Enhancing Employability Skills in Higher Education. *International Journal of Humanities Social Science and*

- Management, 4(2), 133-136.
https://ijhssm.org/issue_dcp/Empowering%20Women%20%20Enhancing%20Employability%20Skills%20in%20Higher%20Education.pdf
- Barani, SH. (2009). *Analyzing the perception and expectations of agricultural students about the employability of agricultural fields in agricultural colleges in the west of the country*. Master's thesis, Agricultural science field, agricultural faculty, Razi University [in Persian]. https://journals.ut.ac.ir/article_24812.html?lang=en
- Baker, G., & Henson, D. (2010). Promoting employability skills development in a research-intensive university. *Education+ Training*, 52(1), 62-75.
<http://dx.doi.org/10.1108/00400911011017681>
- Bennett, D., & Ananthram, S. (2022). Development, validation and deployment of the EmployABILITY scale. *Studies in Higher Education*, 47(7), 1311-1325.
<https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1888079>
- Bhanugopan, R., & Fish, A. (2009). Achieving graduate employability through consensus in the South Pacific island nation. *Education+ training*, 51(2), 108-123.
<https://doi.org/10.1108/00400910910941273>
- Caballero, G., Vázquez, X. H., & Quintás, M. A. (2015). Improving employability through stakeholders in European higher education: the case of Spain. *Long Range Planning*, 48(6), 398-411. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2015.09.005>
- Coetzee, M., & Beukes, C. J. (2010). Employability, emotional intelligence and career preparation support satisfaction among adolescents in the school-to-work transition phase. *Journal of Psychology in Africa*, 20(3), 439-446.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/66311021/Article_20JPA_20-employability_20coe
- Darvishan, A., Taslimi, M., & Hakimzadeh, R. (2019). Designing A Model of Employability Skills for Higher Education Graduates (Case Study: SMEs In Tehran Province). *Journal of higher education curriculum studies*, 10(19), 7-39 [in Persian]. https://www.icsajournal.ir/article_89085.html?lang=en
- Decius, J., Knappstein, M., & Klug, K. (2024). Which way of learning benefits your career? The role of different forms of work-related learning for different types of perceived employability. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(1), 24-39. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.2191846>
- Dizaji, M., & Ketabforoush Badri, A. (2017). Investigating factors affecting women's employment with an emphasis on the use of ICT. *Women and Family Studies*, 9(34), 73-94 [in Persian].
https://jwsf.tabriz.iau.ir/article_531625.html?lang=fa
- Donald, W. E., Ashleigh, M. J., & Baruch, Y. (2018). Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market. *Career development international*. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2017-0171>
- Espinoza, O., González, L. E., McGinn, N., Sandoval, L., & Castillo, D. (2020). Should universities train teachers for employability or for effectiveness?. *Teaching and Teacher Education*, 88, 102960. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102960>
- Farang, M., Ghahramani, M., Abolghasemi, M., & Alami, F. (2022). Identifying barriers and solutions to develop the employability of bachelor's graduates in Behavioral Sciences courses. *Journal of Academic Management*, 1(3), 73-100 [in Persian].
https://jam.uok.ac.ir/article_62472.html?lang=en

- Farhadi Rad, H., Parsa, A., & Rajabi, E. (2020). Employability of Iranian Engineering Graduates: Influential Factors, Consequences and Strategies. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 11(1), 110-130. DOI: <https://doi.org/10.21153/jtlge2020vol11no1art935>
- Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education+ Training*. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2012-0077>
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International journal of human resources development and management*, 3, 102-124. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/48315013/artikel_20ijhrdm-with-cover-page-v2.
- Fotiadou, M. (2020). Denaturalising the discourse of competition in the graduate job market and the notion of employability: a corpus-based study of UK university websites. *Critical Discourse Studies*, 17(3), 260-291. <https://doi.org/10.1080/17405904.2018.1546606>
- Fulgence, K. (2016). Employability of Higher Education Institutions graduates: Exploring the influence of Entrepreneurship Education and Employability skills development program activities in Tanzania. https://dspace.ub.uni-siegen.de/jspui/bitstream/ubsi/985/1/Dissertation_Katherine_Ful
- Gintis, H. (2007). A framework for the unification of the behavioral sciences. *Behavioral and brain sciences*, 30(1), 1-16. DOI: [10.1017/S0140525X07000581](https://doi.org/10.1017/S0140525X07000581)
- Gracia, L. (2009). Employability and higher education: Contextualising female students' workplace experiences to enhance understanding of employability development. *Journal of Education and Work*, 22(4), 301-318. http://wrap.warwick.ac.uk/2652/1/WRAP_Gracia_Employability.pdf
- Gholami, H., Hejazi, S. Y., Hosseini, S. M., & Rezvanfar, A. (2018). Role of Social Capital in the Employability of Agricultural Students: Case of Agricultural and Natural Resources University College, University of Tehran. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 49(3), 545-558 [in Persian]. doi: [10.22059/ijaedr.2018.47522.667680](https://doi.org/10.22059/ijaedr.2018.47522.667680)
- Gholami, H. A., Alambeigi, A., & Pouratashi, M. (2019). The effect of extracurricular activities on agricultural student's employability (case of college of agriculture and natural resources, University of Tehran). *Journal of Studies in Entrepreneurship and Sustainable Agricultural Development*, 6(1), 83-100 [in Persian]. doi: [10.22069/jead.2020.18250.1422](https://doi.org/10.22069/jead.2020.18250.1422)
- Hanapi, Z., Rui, T. J., Rus, R. C., Kiong, T. T., & Mohamed, S. (2020). Developing Instruments for Employability Skills Measurement for Trainee Teachers in Technical and Vocational Education Field. *Journal of Technical Education and Training*, 12(1), 175-180. <https://publisher.uthm.edu.my/ojs/index.php/JTET/article/download/3344/3523>
- Harry, T., Chinyamurindi, W. T., & Mjoli, T. (2018). Perceptions of factors that affect employability amongst a sample of final-year students at a rural South African university. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1510>
- Hosain, M. S., Mustafi, M. A. A., & Parvin, T. (2021). Factors affecting the employability of private university graduates: an exploratory study on Bangladeshi employers. *PSU Research Review*.

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PRR-01-2021-0005/full/pdf?ti>

- Hossain, M. M., Alam, M., Alamgir, M., & Salat, A. (2020). Factors affecting business graduates' employability—empirical evidence using partial least squares (PLS). *Education+ Training*, 62(3), 292-310. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2018-0258>
- Idaka, I. E., & Uzoechi, L. I. (2016). Gender, age and employability skills acquisition among university students in Imo state, Nigeria. *International Journal of Innovative Education Research*, 4(4), 6-15. <http://seahipaj.org/journals-ci/dec-2016/IJIER/full/IJIER-D-2-2016.pdf>
- Jayasingha, D. G. M. S., & Suraweera, S. M. B. L. (2020). An analysis of the factors affecting the graduates' employability in case of Rajarata university of Sri Lanka. *IRE Journals*, 3(12), 10-24. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64156175/IRE1702342-with-cover-page-v2.pdf?>
- Jahanfar, N., Taei, H., & Banouei, A., A. (2017). Application of Modified Extraction Method in Employment Generation in Iran. *Iranian Economic Development Analyses*, 5(3), 1-20 [in Persian]. doi: 10.22051/edp.2018.17433.1119
- Jonck, P., & Van der Walt, F. (2015). Graduate employability skills: differences between the private and the public sector in South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3 S2), 345-352. DOI:10.5901/mjss.2015.v6n3s2p345
- Kapareliotis, I., Voutsina, K., & Patsiotis, A. (2019). Internship and employability prospects: assessing student's work readiness. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*. DOI:10.1108/HESWBL-08-2018-0086
- Khakpour, A., Ghiasvand, N., & Kalantari, H. (2021). The role of personal knowledge management on the employability of engineering students. *Iranian Journal of Engineering Education*, 22(88), 23-42 [in Persian]. doi: 10.22047/ijee.2020.217592.1720
- Kornelakis, A., & Petrakaki, D. (2020). Embedding employability skills in UK Higher Education: between digitalization and marketization. *Industry and Higher Education*, 1-8. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0950422220902978>
- Lindsay, C., Pearson, S., Batty, E., Cullen, A. M., & Eadson, W. (2021). Empowering lone parents to progress towards employability. *Journal of Social Policy*, 1-20. <https://doi.org/10.1017/S0047279421000283>
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D., & Lewin, J. (2011). Employers' perceptions of the employability skills of new graduates. *London: Edge Foundation*.
- Mahajan, P., & Kauts, A. (2020). Study of Employability Skills with respect to their subject of Secondary Schools Teachers in Punjab. *Studies in Indian Place Names*, 40(1), 1-12. <https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Sharjeel-4/publication/344366626>
- Mgaiwa, S. J. (2021). Fostering graduate employability: Rethinking Tanzania's university practices. *SAGE Open*, 11(2), 1-14. <https://doi.org/10.1177/21582440211006709>
- Misni, F., Mahmood, N., & Jamil, R. (2020). The effect of curriculum design on the employability competency of Malaysian graduates. *Management Science*

- Letters, 10(4), 909-914.
http://m.growingscience.com/msl/Vol10/msl_2019_288.pdf
- Moore, K., & Khan, M. H. (2020). Signalling organizational commitment to employability through job advertisements: the communication of HRD practices to young inexperienced job seekers. *Human Resource Development International*, 23(1), 25-45. <https://doi.org/10.1080/13678868.2019.1679569>
- Movahedi, R., Zoleikhaie Sayyar, L., & Baghery, M. (2019). The Skills Affected Employment Intention and Employability of Graduate Women in Hamedan Province. *Woman in Development & Politics*, 17(3), 389-411 [in Persian]. [doi: 10.22059/jwdp.2020.277814.1007612](https://doi.org/10.22059/jwdp.2020.277814.1007612)
- Nozari, H., Karimi, A., & Daneshniya, E. (2022). The issue of job search for university graduates and related factors (Case study: Kharazmi University graduates). *Social Problems of Iran*, 12(2), 259-279 [in Persian]. URL: <http://jspi.khu.ac.ir/article-1-3333-fa.html>
- Nguyen, H. L. (2024). Individual stories of agency: an exploratory study into the pandemic impact on students' employability skills. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 14(3), 529-544. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-05-2023-0111>
- Nickson, D., Warhurst, C., Commander, J., Hurrell, S. A., & Cullen, A. M. (2012). Soft skills and employability: Evidence from UK retail. *Economic and Industrial Democracy*, 33(1), 65-84. <https://doi.org/10.1177/0143831X11427589>
- Niksirat, M., Badri, S. A., Karkhaneh, M., & Jalali, T. (2016). Analysis of Student's Career Orientation with Emphasis on Entrepreneurship Case Study: Geography Students, University of Tehran. *Geographical Researches*, 31 (2) :87-100 [in Persian]. <http://georesearch.ir/article-1-58-fa.html>
- Nouri, A., Moulavi, H., & Shokrkon, H. (2001). The Relationship between Industrial Managers' Attitudes Toward Behavioral Sciences and Their Majors, Length of Employment, and Extent of Familiarity with the Above Sciences. *Journal of Educational Sciences*, 7(2), 51-68 [in Persian]. [doi: 10.22055/edus.2001.16090](https://doi.org/10.22055/edus.2001.16090)
- Otu, M. S., & Sefotho, M. M. (2024). Increasing graduates' employability skills through rational emotive career coaching. *African Journal of Career Development*, 6(1), 106-125. https://hdl.handle.net/10520/ejc-ajcd_v6_n1_a106
- O'Leary, S. (2017). Developing entrepreneurial and employability attributes through marketing projects with SMEs. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 19(1), 77-90. <https://doi.org/10.1108/JRME-07-2016-0024>
- Ounis, A. (2016). Examining the importance of employability skill development: The case of 3rd year applied English language students. *International Journal of Humanities and Cultural Studies (IJHCS) ISSN 2356-5926*, 3(1), 1060-1076.
- Pianda, D., Hilmiana, H., Widiyanto, S., & Sartika, D. (2024). The impact of internship experience on the employability of vocational students: a bibliometric and systematic review. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2386465. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2386465>
- Pooja, B. (2013). English for employability-A challenge for ELT faculty. *Research Journal of English Language and Literature*, 1(3), 350-353. <http://www.rjelal.com/RJELAL%20VOL.1.ISSUE.3/B%20POOJA%20350-353.pdf>

- Pool, L., D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+ Training*, 49(4), 277-289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Pourkazemi, M. H. (2009). A Survey of Employment of State Universities ' Graduates in Humanities. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 15(2), 127-150 [in Persian]. https://journal.irphe.ac.ir/article_702651.html?lang=en
- pooramini, Z., & ebrahimpour, H. (2023). A Conceptual Model of Employability Skill for Technology and Knowledge-Based Enterprise. *Journal of Entrepreneurship Development*, 16(3), 47-65 [in Persian]. doi: 10.22059/jed.2023.358412.654180
- Rahimi, F., Darzian Azizi, A., Mehrali Zadeh, Y., & Maleki, A. (2023). Designing the employability model of university graduates. *New Educational Approaches*, 17(2), 87-114 [in Persian]. doi: 10.22108/nea.2023.135875.1850
- Rasul, M. S., & Puvanasvaran, A. P. (2009). Importance of employability skills as perceived by employers of Malaysian manufacturing industry. *Journal of Human Capital Development (JHCD)*, 2(2), 23-35. https://myjournal.mohe.gov.my/filebank/published_article/19136/02_02_2.pdf
- Salame, M., Karami, M., Mahram, B., & Amin Khandaghi, M. (2020). A Comparative Study of Employment Competencies of Undergraduate Course of Educational Sciences in Iran and Syria. *Iranian Journal of Comparative Education*, 3(2), 704-723. https://journal.cesir.ir/article_108103.html
- Salehi Omran, E., Einkhah, F., & Barani, S. (2019). Investigating the Position of Skill Learning in the Comprehensive Scientific Map of Iran. *Journal of Iranian Higher Education*, 11(1), 1-38 [in Persian]. <http://ihej.ir/article-1-1446-fa.html>
- Scandurra, R., Kelly, D., Fusaro, S., Cefalo, R., & Hermannsson, K. (2024). Do employability programmes in higher education improve skills and labour market outcomes? A systematic review of academic literature. *Studies in Higher Education*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/03075079.2023.2265425>
- Sekerbayeva, A., Tamenova, S., Tarman, B., Razakova, D., & Satpayeva, Z. (2024). Analysis of employment factors for university graduates in Kazakhstan. *Problems and Perspectives in Management*, 22(2), 683-695. doi:10.21511/ppm.22(2).2024.53
- Senior, C., Cubbidge, R., & Nilsson, S. (2010). Enhancing individual employability: the perspective of engineering graduates. *Education+ Training*. DOI:10.1108/00400911011068487
- Shah, R. J., & Srivastava, N. (2014). A study on factors affecting employability skills of management students. *International Journal of Management and Development Studies*, 3(2). <https://ssrn.com/abstract=2735445>
- Sharafi, M. & Moghadam, M. (2014). Analysis of the employment status of graduates of educational sciences: case study. *Research on Educational Leadership and Management*, 1(2), 167-192. doi: 10.22054/jrlat.2016.1058 [in Persian]. <https://dx.doi.org/10.22054/jrlat.2016.1058>
- Sharifi Asadi Malafeh, F. (2019). *Designing a conceptual model of an employability based curriculum in higher education of Iran*. Ph.D. Thesis, Curriculum Studies in Higher Education, Faculty of Education and Psychology, University of Shahid Beheshti. [in Persian]

- Shumilova, Y., & Cai, Y. (2015). Factors affecting the employability of international graduates. *International Scientific Journal of Universities and Leadership*, (1), 24-30. <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/download/4/5>
- Sin, C., Tavares, O., & Amaral, A. (2016). Who is responsible for employability? Student perceptions and practices. *Tertiary Education and Management*, 22(1), 65-81. <https://doi.org/10.1080/13583883.2015.1134634>
- Tomlinson, M., & Nghia, T. L. H. (2020). An overview of the current policy and conceptual landscape of graduate employability. *Developing and Utilizing Employability Capitals: Graduates' Strategies across Labour Markets*. https://www.researchgate.net/profile/Thanh-Pham-28/publication/338958329_The
- Tohidi, Z., Soroush, A. A., & Alhoseini, S. M. (2015). A Study on the Status of Iranian Youth Employability. *Strategic Studies on Youth and Sports*, 14(29), 31-48 [in Persian]. https://faslname.msy.gov.ir/article_12.html?lang=en
- Varshitha, N., & Mallareddy, M. S. (2024). A study on employability skills and its implications on employees. *international journal of progressive research in engineering management and science (IJPREMS)*, 4(6), 1400-1405. DOI: <https://www.doi.org/10.58257/IJPREMS35050>
- Wafa, A., Singh, J., Singh, K., Kaur, D., & Singh, S. (2020). Challenges Faced and Employability Skills that Employers Seek in Fresh Graduates in a Third World Country. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(2), 735-748. DOI: <https://doi.org/10.61841/ezken246>
- Wickramasinghe, V., & Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education+ Training*, 52(3), 226-244. <https://www.researchgate.net/profile/Vathsala-Wickramasinghe/publication/23529664>
- Yizhong, X., Baranchenko, Y., Lin, Z., Lau, C. K., & Ma, J. (2019). The influences of transformational leadership on employee employability: evidence from China. *Employee Relations*, 41(1), 101-118. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2018-0052>
- Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is-what it is not* (Vol. 1). York: Higher Education Academy. <http://hdl.voced.edu.au/10707/136159>.
- Yusof, H. M., Mustapha, R., Mohamad, S. A. M. S., & Bunian, M. S. (2012). Measurement model of employability skills using confirmatory factor analysis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 56, 348-356. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.663
- Zhiwen, G., & van der Heijden, B. I. (2008). Employability enhancement of business graduates in China: Reacting upon challenges of globalization and labour market demands. *Education+ training*, 50(4), 289-304. <http://dx.doi.org/10.1108/00400910810880533>