

واکاوی اشتغال‌پذیری دانشجویان زن: راهکاری جدید برای تقویت حضور زنان در بازار کار

کریم نادری مهدیی¹، لیلا زلیخائی سیار² و مهرداد پویا³

چکیده

هدف این مطالعه واکاوی اشتغال‌پذیری دانشجویان سال آخر در یک مرکز آموزش عالی تک جنسیتی ویژه زنان؛ یعنی دانشگاه نهاوند بود. جامعه آماری این مطالعه دانشجویان سال آخر مقطع تحصیلی کارشناسی بودند. روش پژوهش به صورت تمام‌شماری و حجم نمونه شامل 103 نفر بود. پایایی ابزار سنجش، پس از رواسازی مجدد آن توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه بوعلی سینا، به وسیله آزمون آلفای کرونباخ بررسی شد و به طور متوسط 0/91 به دست آمد. بررسی مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان زن نشان داد که میانگین مؤلفه مهارت‌های ارزیابی بیشتر از سایر ابعاد اشتغال‌پذیری است. همچنین در مؤلفه‌های مهارت‌های عمومی، مهارت حل مسئله، مهارت‌های عددی و حسابی، کیفیت‌های فردی، مهارت‌های ارزیابی و یادگیری توسعه شغلی از توانمندی مطلوبی برخوردارند. اما میانگین مؤلفه معرفی خود به کارفرما به طور معنادار پایین‌تر از حد مطلوب بود. نتایج تحلیل مسیر نیز نشان داد که سبک فرزندپروری مقتدرانه با بیشترین اثر علی کل (0/394) بیشترین نقش را در تبیین اشتغال‌پذیری زنان دانشجو دارد.

کلید واژگان: اشتغال‌پذیری، آموزش عالی، اشتغال، زنان، بازار کار، دانشجویان، موردپژوهی.

مقدمه

در دهه گذشته اشتغال‌پذیری⁴ به عنوان راهکاری جدید در سیاست‌گذاری و هدایت فرایندهای مرتبط در این خصوص مطرح شده است (Alibaygi & Barani, ۲۰۱۱). به اعتقاد پژوهشگران اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان موضوعی است که باید محور اصلی سیاستها و تفکر بازار در اقتصاد دانش‌بنیان قرار

1. دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.
* نویسنده مسئول: knadery@basu.ac.ir

2. دانشجوی دکتری رشته توسعه کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران: la.zolikhai@gmail.com

3. عضو هیئت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه نهاوند و دانشجوی دکتری رشته توسعه کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران: mehrdadpouya@yahoo.com

دریافت مقاله: 1393/5/19 پذیرش مقاله: 1394/11/7

گیرد (۲۰۱۳؛ Huang, ۲۰۱۲؛ Avramenko, ۲۰۱۲؛ Garrouste & Rodrigues, ۲۰۱۴) (Guzman & Ok choi, ۲۰۱۳). در اقتصاد دانش‌بنیان مهم‌ترین ثروت هر مؤسسه سرمایه انسانی یا میزان برخورداری آن از دانش است که در آن الگوی اشتغال از کارگران یدی و کارکنان دفتری به کارگران دانش خواهد یافت (۲۰۱۱؛ Navidi & Mahmoodi Kahriz). چنین جهانی مستلزم توسعه مجموعه‌ای از مهارت‌های ضروری برای اشتغال پایدار و کسب شایستگی‌های لازم برای فعالیت در یک شغل خاص است که از آن با عنوان اشتغال‌پذیری یاد می‌شود (Pita, ۲۰۱۴؛ Vitouladiti, Eleftheriou, Fernandez-Borra's, Goncalves, Mente, Santos, Seixas, Graham & Pierce, ۲۰۱۵). در واقع، اشتغال‌پذیری به مفهوم آمادگی برای انجام دادن کار؛ یعنی دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی است که بلافاصله در شروع کار به فرد کمک می‌کند تا نقش مؤثری در بازار کار ایفا کند (Asonitou, ۲۰۱۵). این مفهوم به‌عنوان اصل اساسی در سیاست‌های بازار کار بین‌المللی مطرح و یکی از چهار ستون راهبردی اشتغال در اروپاست (۲۰۱۱؛ Alibaygi & Barani). برخی از صاحب‌نظران اشتغال‌پذیری را هویت افراد و آن را موضوعی نسبی و نوظهور می‌دانند که با تجربه‌های واقعی فرد از بازار کار شکل می‌گیرد (۲۰۱۳؛ Holmes). لذا، در اشتغال‌پذیری فرد باید بتواند مهارت‌هایی را که در طول دوران تحصیل آموخته است، در عمل به کار گیرد و شرایطی را فراهم کند که کارفرما به جذب این نیروها علاقه‌مند شود (۲۰۱۴؛ Minten & Forsyth). در بسیاری از کشورها مانند ایالات متحده، انگلستان، کانادا و بسیاری از کشورهای اروپایی اشتغال‌پذیری فرصتی برای کسب مهارت‌های ضروری اشتغال، حفظ و ارتقای بهره‌وری کار تلقی می‌شود (Sermasuk, Triwichtkhun & Wongwanich, ۲۰۱۴). بنابراین، رهیافت اشتغال‌پذیری که به‌منظور افزایش مهارت‌ها و استعداد‌های دانش‌آموختگان مطرح شده است، در فرایند اشتغال آنها در آینده نقش تعیین‌کننده‌ای خواهد داشت (۲۰۱۴؛ Aghapour, Movahhed Mohammadi & Alambeigi) و در این فرایند آموزش عالی می‌تواند اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان را تسهیل و آنها را در شناسایی فرصت‌ها و کسب اشتغال پایدار یاری کند (۲۰۱۳؛ Andrew, Mohammad & Stephanie). جذب دانش‌آموختگان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی در بازار کار منوط به داشتن تواناییها و ویژگی‌هایی است که بخشی از آنها در طول دوران تحصیل کسب می‌شود (۲۰۱۵؛ Molla & Cuthbert). این در حالی است که نظام آموزش عالی ایران با چالشها و مسائل متعددی از جمله گسترش کمی دانشگاهها، کثرت و تنوع مؤسسات آموزشی، هماهنگ نبودن موضوع پژوهشها با نیازهای کشور، توسعه رشته‌های آموزشی بدون توجه به نیازهای جامعه، افت کیفی آموزش، افزایش تعداد دانشجویان و در نتیجه، خیل عظیم دانش‌آموختگان بیکار مواجه است (۲۰۱۴؛ Aghapour et al.). بر اساس آمار رسمی نفوس و مسکن در سال 1390 دست‌کم 15/3 درصد از نیروی کار دارای مدرک دانشگاهی نتوانسته بودند شغلی متناسب با رشته تحصیلی خود بیابند (۲۰۱۴؛ Entezarei). در این میان نرخ بیکاری میان دانش‌آموختگان زن بسیار حادث‌تر بوده و حدود 25 درصد در سال 1390 گزارش شده است. با افزایش چشمگیر پذیرش زنان در

دانشگاهها و مراکز آموزش عالی از سال 1378، کشور با شکل پیچیده‌تری از افزایش بیکاری زنان دانش‌آموخته مواجه است. با نگاهی به جایگاه زنان در ترکیب جمعیت، نظام آموزش عالی و اشتغال روشن می‌شود که زنان نقش شایسته خود را در زمینه‌های اقتصادی نیافته‌اند. آمارهای بیکاری بر پایه سرشماری سال 1390 نشان می‌دهد که نرخ بیکاری زنان همواره از نرخ بیکاری مردان و متوسط نرخ بیکاری در کشور بالاتر است (Alavi Rad, ۲۰۱۲). در کشور ایران به موضوع اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان و به‌ویژه زنان دانش‌آموخته کمتر توجه شده و بیشتر تحقیقات مرتبط با آن معطوف به کشورهای اروپایی و آمریکایی بوده است. لذا، مؤسسات آموزش عالی باید با توجه بیشتری به بررسی اشتغال‌پذیری رشته‌های دانشگاهی و توسعه فرصتهای شغلی برای دانش‌آموختگان و به‌ویژه زنان دانش‌آموخته بپردازند؛ لذا، هدف اصلی این پژوهش بررسی میزان اشتغال‌پذیری دانشجویان زن در سال آخر تحصیل در مقطع کارشناسی در دانشگاه نهاوند [به‌عنوان دانشگاهی نوپا و تک جنسیتی ویژه زنان] و عوامل مؤثر بر آن بود.

مبانی نظری و پیشینه

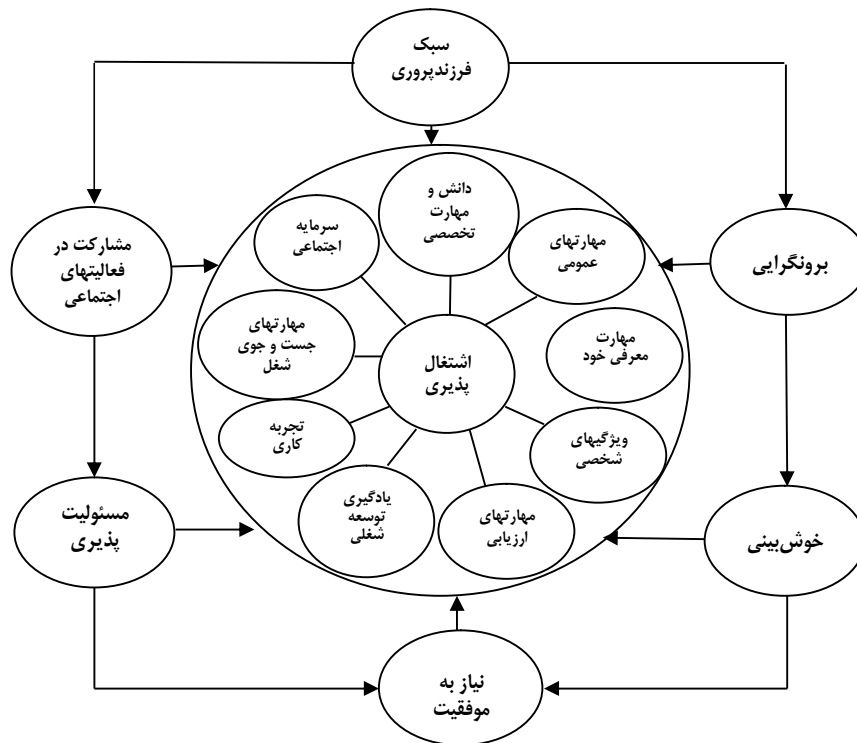
در اقتصاد دانش محور علم، فناوری و کارآفرینی عوامل کلیدی رشد محسوب می‌شوند؛ لذا، سرمایه‌های انسانی یا نیروی کار ماهر که توانایی به‌کارگیری فناوریهای جدید و اجرای مهارتهای کارآفرینانه، خلق، نوآوری، تولید و بهره‌برداری از ایده‌های جدید را داشته باشند، رکن اساسی آن به حساب می‌آیند (Asonitou, ۲۰۱۵). دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی در آماده‌سازی افراد برای رقابت در اقتصاد مبتنی بر دانش و مهارتهای اشتغال‌پذیری نقش مهمی دارند. مهارتهای اشتغال‌پذیری مهارتهایی هستند که کسب آنها برای مشارکت مؤثر در بازار کار و اشکال نوظهور مشاغل اساسی تلقی می‌شود (Pan, ۲۰۱۴). Cao, Jiang & Tu, بررسی پیشینه تحقیق درباره اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان نشان می‌دهد که مؤلفه‌های تبیین‌کننده اشتغال‌پذیری یا به‌عبارتی، اجزای تشکیل‌دهنده آن را می‌توان در نه بعد اساسی خلاصه کرد: مؤلفه اول به دانش و مهارت تخصصی دانش‌آموختگان در حرفه‌ای خاص مربوط می‌شود. نتایج مطالعه آقاپور و همکاران (Aghapour et al., ۲۰۱۴) نشان می‌دهد که اهمیت کسب مهارتهای تخصصی کسب و کار در شکل‌گیری قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی دانشگاه تهران بیشتر از دو مهارت توسعه فردی و مهارت آکادمیک بوده است. جکسون (Jackson, ۲۰۱۴)، هیلج و پولارد (Hillage & Pollard, ۱۹۹۸)، شهبازی و علی‌بیگی (Shahbazi & Ali-beigi, ۲۰۰۶) و زمانی و فروزانی (Zamani & Forozani, ۲۰۰۶) نیز در مطالعات خود بر این بعد تأکید کرده‌اند و آن را یکی از مهم‌ترین ابعاد اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان می‌دانند که در افزایش رقابت‌پذیری آنها در بازار کار نقش مؤثری دارد. مؤلفه دوم مهارتهای عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان برای ورود به بازار کار است. این مهارتها از زیرمؤلفه‌هایی مانند خلاقیت (Mehralizadeh & Arman, ۲۰۰۷؛ Mohd Hafiz, Bidin & Suzilah, ۲۰۱۴) کارمستقل/ خودمختاری، مهارتهای

کارگروهی، Sermesuk, ۲۰۱۳; Singh, Thambusamy, Ramly, Abdullah & Mahmud, ۲۰۱۴)؛ ارتباط شفاهی خوب (Tyson, ۲۰۱۱)، ارتباط نوشتاری برای مخاطبان گوناگون (۲۰۱۴، et al.)، توانایی پذیرش مسئولیت و توانایی تصمیم‌گیری (Pillai, Khan, ۲۰۱۳)، توجه به جزئیات و مدیریت زمان (Aghapour et al., ۲۰۱۴; Cartmell & Garton, ۲۰۰۰)، توانایی برنامه‌ریزی، هماهنگی و سازماندهی (Pillai et al., ۲۰۱۲)، توانایی بهره‌گیری از فناوریهای نو (Pool & Sewell, ۲۰۰۷)، آگاهی تجاری (Sewell & Pool, ۲۰۱۰)، تسلط به زبان انگلیسی (Wasimudin, ۲۰۱۵)، راندگی، مهارت حل مسئله (Shahbazi & Ali-beigi, ۲۰۰۶; Malaysian Qualification Agency, ۲۰۰۶; Panagiotakopoulos, ۲۰۱۲) و توانایی مدیریت دیگران یا همان مهارتهای رهبری (Rasul, Abd Rauf, Mansor, Mohamad Yasin & Mahamod, ۲۰۱۳; Turhan & Akman, ۲۰۱۳; Lau, Hsu, Acosta & Hsu, ۲۰۱۴) تشکیل شده است.

مؤلفه سوم که در بسیاری از مطالعات با میزان اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان ارتباط معنادار دارد، تجربه کاری آنهاست که در این زمینه می‌توان به مطالعه بارانی و علی‌بیگی (Barani & Alibaygi, ۲۰۱۱) اشاره کرد. آریفین و همکاران (Ariffin, Raja-Abdullah, & Baba, ۲۰۱۵) به این نتیجه رسیدند که بین تجربه کاری و اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان رابطه معنادار وجود دارد. مؤلفه چهارم ویژگیهای فردی دانش‌آموختگان است که به‌عنوان یکی از صلاحیتهای ضروری برای ورود به بازار کار شناخته شده است. این مؤلفه نیز شامل خرده ابعادی مانند خودکارآمدی و اعتماد به نفس (اطمینان در مواجهه با چالشهای اشتغال و زندگی)، هوش هیجانی (توجه به احساسات دیگران و تأثیرات آنها)، سازگاری (توانایی پاسخگویی مثبت به شرایط در حال تغییر و چالشهای جدید)، تحمل استرس (توانایی حفظ کارایی تحت فشار) و تمایل به یادگیری (تعهد به یادگیری مستمر برای برآوردن نیازهای اشتغال و زندگی) است و در پژوهشهای انجام شده بر اهمیت توسعه و تقویت آنها تأکید شده است. نتایج مطالعه ترنر (Turner, ۲۰۱۴) نشان می‌دهد که آموزش عالی در توسعه خودکارآمدی و اعتماد به نفس دانشجویان نقش بسزایی دارد و این امر به پرورش دانش‌آموختگانی با قابلیت‌های بالای اشتغال‌پذیری منجر شده است. در مطالعه خسروی‌پور و سلیمانپور (Khosravipour & Soleimanpour, ۲۰۱۰) نیز اعتماد به نفس مؤثرترین متغیر در اشتغال دانش‌آموختگان زن ارزیابی شده، به‌طوری‌که با افزایش اعتماد به نفس، اشتغال آنها به‌طور مثبت و معنادار تحت تأثیر قرار گرفته است. سرم‌ساک و همکاران (Sermesuk et al., ۲۰۱۴)، موه‌دحفیظ و همکاران (Mohd Hafiz et al., ۲۰۱۴)، ژوهانسیون (Malaysian Qualification Agency, ۲۰۰۶)، ژوهانسیون (Johannisson, ۱۹۹۸) و طباطبایی و همکاران (Tabatabaei, Hajian & Zandi Poor, ۲۰۱۳) نیز در مطالعات خود به نوعی بر اهمیت ویژگیهای فردی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری تأکید کرده‌اند. مؤلفه بعدی مهارتهای ارزیابی نامگذاری شده است. هیلج و پولارد

مهارت ارزیابی تعریف می‌کنند؛ به عبارت دیگر، تشخیص علایق حرفه‌ای، تواناییها، ارزشها و نیز جایگاه‌یابی خود از نظر مهارتها و دانش مرتبط با اشتغال را مهارت ارزیابی گویند. در تحقیقات رحمت و همکاران (Rahmat, Ahmad, Idris & Zainal, ۲۰۱۲)، پل و اسول (Pool & Sewell, ۲۰۰۷)، فوگیت و همکاران (Fugate, Kinicki & Ashforth, ۲۰۰۴)، نایت و یورک (Knight & Yorke, ۲۰۰۲) و شعبانعلی فمی و همکاران (Shaabanali Fami, Aghapoor & Alambeigi, ۲۰۱۰) مهارت ارزیابی یکی از مهم‌ترین شایستگیهای مورد نیاز دانش‌آموختگان برای اشتغال پایدار شناخته شده است. ششمین مؤلفه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان یادگیری توسعه شغلی است که به‌عنوان یکی از مهارتهای مورد نیاز اشتغال باید در برنامه‌های آموزشی و پرورشی نظام آموزش عالی به آن توجه شود. در برخی منابع به این مؤلفه مهارتهای مدیریت شغلی گفته می‌شود و منظور از آن شناخت محیط کار، هوشیاری در برابر فرصتها و بهره‌گیری مؤثر از آنها، مهارتهای تصمیم‌گیری و مهارتهای انتقال است. مطالعات رسول و همکاران (Rasul, et al., ۲۰۱۳)، پیلا و همکاران (Pillai et al., ۲۰۱۲)، کراسمن و کلارک (Crossman & Clarke, ۲۰۱۰)، مارتین و همکاران (Martin, Smith, Marshall & McKenzie, ۲۰۰۸) و قربانی‌پور و همکاران (Ghorbanipour, Zamani & Azizi Khalkheili, ۲۰۱۱) بیانگر آن است که باید در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان به این مقوله توجه شود. یکی دیگر از مؤلفه‌های اساسی اشتغال‌پذیری مهارتهای معرفی خود به کارفرماست. آنچه اهمیت دارد، توانایی دستیابی به شغلی خاص است که شامل ارائه رزومه، توصیه‌نامه‌ها و مدارک و روشهای مصاحبه شغلی است. نتایج مطالعات پیتا و همکاران (Pita et al., ۲۰۱۵)، مک‌کوید و لیندسی (McQuaid & Lindsay, ۲۰۰۵)، هاروی و همکاران (Harvey, Locke & Morey, ۲۰۰۲) و واتس (Watts, ۲۰۰۶) نشان می‌دهد که توسعه مهارتهای معرفی خود از ابعاد مهم در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان محسوب می‌شود. مهارتهای جست‌وجوی شغل؛ یعنی یافتن شغل‌های مناسب هشتمین مؤلفه اشتغال‌پذیری است. در این خصوص، بهره‌گیری مؤثر از خدمات جست‌وجوی رسمی یا منابع اطلاعاتی، آگاهی و بهره‌گیری مؤثر از شبکه‌های غیررسمی اطلاعات، استفاده از کاربایها برای پیدا کردن شغل مناسب و غیره می‌تواند سودمند باشد. پیتا و همکاران (Pita et al., ۲۰۱۵)، واسیمودین (Wasimudin, ۲۰۱۵)، بوتات و همکاران (Buntat, Jabor, Sukri Saud, Syafeq Syed Mansor & Mustafa, ۲۰۱۳)، مارکس و هزارد (Marks & Huzzard, ۲۰۱۰) و یوسف‌حسین و همکاران (Yusof Husain, Mokhtar, Ahmad & Mustapha, ۲۰۱۰) در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند که بین توسعه مهارتهای اطلاعاتی و ارتباطی با اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. آخرین مؤلفه اشتغال‌پذیری دانشجویان سرمایه اجتماعی است. مک‌کوید و لیندسی (McQuaid & Lindsay, ۲۰۰۵) معتقدند که دسترسی به سرمایه اجتماعی به‌عنوان یکی از ابعاد اشتغال‌پذیری اهمیت دارد و

شامل دسترسی به شبکه‌های حمایتی خانوادگی و فردی، دسترسی به شبکه‌های رسمی و غیررسمی اجتماعی، تعداد، گستره و جایگاه تماس‌های شبکه‌های غیررسمی است. نتایج مطالعات فوگیت و همکاران (Fugate et al., ۲۰۰۴)، کینگ (King, ۲۰۰۴) و هیلج و پولارد (Hillage & Pollard, ۱۹۹۸) نیز بر اهمیت شبکه‌های اجتماعی در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان تأکید دارند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت دانش‌آموختگانی که واجد مهارت‌های کلیدی یادشده باشند و آنها را در خود پرورش دهند، از دیدگاه بازار کار دانش‌آموختگانی‌اند که توانایی اشتغال را دارند و در ابتدای فهرست کارفرمایان برای استخدام قرار می‌گیرند و همیشه شانس بیشتری برای کسب شغل مناسب و حفظ آن دارند. با توجه به یافته‌های تحقیقات اشاره شده و مؤلفه‌های استخراج شده از آنها می‌توان مؤلفه‌های تبیین‌کننده اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان و عوامل مؤثر بر آن را به صورت مدل مفهومی در شکل ۱ خلاصه کرد.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

در بخش دیگری از مطالعات انجام گرفته در این خصوص به بررسی عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان پرداخته و ارتباط بین برخی متغیرهای مهم با اشتغال‌پذیری مطالعه شده است که به سبب طولانی نشدن حجم مقاله به صورت جدول آورده شده است.

جدول 1- عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری و اثرهای متغیرهای مستقل بر یکدیگر

تأثیر متغیرهای مستقل بر اشتغال‌پذیری		تأثیر متغیرهای مستقل تحقیق بر یکدیگر	
متغیر یا سازه	مطالعات انجام پذیرفته	سازه	مطالعات انجام پذیرفته
مسئولیت‌پذیری	Khosravipour & Soleimanpour, ۲۰۱۰; Ghorbanipour, et al., ۲۰۱۱; Malaysian Qualification Agency, ۲۰۰۶; Barrick & Ryan, 2003	تأثیر برون‌گرایی بر مشارکت در فعالیتهای اجتماعی	Premuzic et al., ۲۰۰۵
		تأثیر برون‌گرایی بر خوش‌بینی	Kheradmandmehr, ۲۰۱۰
محل سکونت	Barani & Alibaygi, ۲۰۱۱; Jackson, ۲۰۱۴	تأثیر برون‌گرایی بر مسئولیت‌پذیری	Ahmadi et al., ۲۰۱۱
مرکز کنترل درونی	Howard, ۲۰۰۴	تأثیر مرکز کنترل درونی بر مسئولیت‌پذیری	Kheradmandmehr, ۲۰۱۰
رشته تحصیلی	Wasimudin, ۲۰۱۵; Kong, ۲۰۱۱	تأثیر مرکز کنترل درونی بر مشارکت اجتماعی	Kheradmandmehr, ۲۰۱۰
مشارکت در فعالیتهای اجتماعی	Lau et al., ۲۰۱۴; Rasul, et al., ۲۰۱۳	تأثیر مرکز کنترل درونی بر نیاز به موفقیت	Alavi & E'tesami, ۲۰۰۹; Razghandi & Dorani, ۲۰۱۰
میزان اهمیت مهارتهای اشتغال‌پذیری	Pita et al., ۲۰۱۵; My-navandchal, ۲۰۰۴	تأثیر خوش‌بینی بر نیاز به موفقیت	Rostami Samarin, ۲۰۱۲
نیاز به موفقیت	Turhan & Akman, ۲۰۱۳; Beyginia et al., ۲۰۱۰	تأثیر مشارکت در فعالیتهای اجتماعی بر مسئولیت‌پذیری	Salavati et al., ۲۰۱۵
علاقه‌مندی به رشته	Movahedi et al., ۲۰۱۱	تأثیر محل سکونت بر مشارکت در فعالیتهای اجتماعی	Dancob, ۲۰۱۰; Forozande et al., ۲۰۱۱
برون‌گرایی	Templer, ۲۰۱۲; Taheri et al., ۲۰۱۴; Bakhshipour et al., ۲۰۱۴	تأثیر سبک فرزندپروری بر مشارکت اجتماعی، نیاز به موفقیت و مسئولیت‌پذیری	Harris & Goodall, ۲۰۰۸
خوش‌بینی	Tett et al., ۱۹۹۱	تأثیر مسئولیت‌پذیری بر علاقه‌مندی به رشته تحصیلی	Barrick & Ryan, ۲۰۰۳
		تأثیر مسئولیت‌پذیری بر نیاز به موفقیت	Alavi & E'tesami, ۲۰۰۹

روش پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان اشتغال‌پذیری دانشجویان زن در سال آخر دوره تحصیلی کارشناسی در دانشگاه نهاوند و عوامل مؤثر بر آن به صورت توصیفی و علی مقایسه‌ای با استفاده از راهبرد پیمایش

انجام شده است. در تحقیق پیمایشی عمومی‌ترین روش برای جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه است. پرسشنامه این تحقیق از دو بخش مؤلفه‌های تبیین‌کننده اشتغال‌پذیری و عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان تشکیل شده است⁵ (Gholami, ۲۰۱۵). پایایی ابزار سنجش پس از رواسازی مجدد اعضای هیئت علمی گروه ترویج در دانشگاه بوعلی سینا و اجرای پیش‌آزمون به‌وسیله آزمون آلفای کرونباخ بررسی و میزان آلفا برای قسمتهای مختلف پرسشنامه محاسبه شد که نشان‌دهنده پایایی ابزار سنجش تحقیق است (جدول 2).

جدول 2- آلفای کرونباخ مربوط به سازه‌های مختلف پرسشنامه

سازه‌ها	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ	سازه‌ها	تعداد گویه‌ها	آلفای کرونباخ
دانش تخصصی	5	0/76	مهارتهای معرفی خود	6	0/83
مهارتهای عمومی	42	0/85	مهارتهای ارزیابی	4	0/73
تجربه کار یا زندگی	3	0/69	مهارتهای جست‌وجوی شغل	3	0/84
ویژگیهای فردی	50	0/86	سرمایه اجتماعی	5	0/78
یادگیری توسعه شغلی	9	0/79			

از آنجایی که دانشگاه نهلوند ویژه زنان است، جامعه آماری این مطالعه دانشجویان زن در سال آخر تحصیلی در دوره کارشناسی و در چهار رشته تحصیلی تربیت‌بدنی، مهندسی صنایع، مهندسی تولیدات گیاهان دارویی و معطر و مهندسی کشاورزی-ترویج و آموزش کشاورزی گرایش گیاهان دارویی و معطر بودند. با توجه به محدود بودن تعداد دانشجویان از روش تمام شماری استفاده شد که شامل کلیه دانشجویان سال آخر این دانشگاه بود (102 نفر). در بخش توصیفی از جداول توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار و در بخش تحلیل داده‌ها از آزمونهای آماری F ، t ، آزمون دانکن و تحلیل مسیر به‌منظور پی بردن به روابط علی میان متغیر وابسته و متغیرهای مستقل استفاده شد.

یافته‌ها

بر اساس یافته‌های پژوهش سن جامعه آماری بین 20 تا 29 سال متغیر و میانگین سنی آنها 22/18 سال بود. 14 نفر (13/6 درصد) از دانشجویان اظهار کرده‌اند که سابقه کار کشاورزی دارند و 89 نفر تجربه‌ای در زمینه فعالیتهای کشاورزی نداشتند. میانگین سابقه کار کشاورزی برای دانشجویانی که در این زمینه فعالیت داشتند، نزدیک به 8 ماه (7/86 ماه) و میانگین سابقه فعالیت در بخش غیرکشاورزی برای دانشجویانی که در این زمینه فعالیت داشتند، 7 ماه بود. بررسی وضعیت معدل اظهار شده⁶ (نیمسالهای

5. پرسشنامه این پژوهش از پایان نامه دکتری آقای حسام‌الدین غلامی به امانت گرفته شده است.

6. از آنجایی که احتمال می‌رود دانشجویان زن معدل خود را بالاتر از مقدار واقعی گزارش کرده باشند، از کلمه اظهار شده استفاده شده است.

گذشته) دانشجویان نشان می‌دهد که میانگین معدل آنها 17/05 با انحراف معیار 0/87 است. درآمد ماهیانه خانواده دانشجویان نیز به‌طور متوسط 1/728/000 تومان (به قیمت‌های سال 1394) اعلام شده است.

بررسی مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری در دانشجو: با توجه به یافته‌های پژوهش، میانگین مؤلفه مهارت‌های ارزیابی در دانشجویان مورد مطالعه بیشتر از سایر ابعاد اشتغال‌پذیری بود و چنین به نظر می‌رسد که آنها در زمینه تشخیص علایق حرفه‌ای و توانایی‌های خود در زمینه مهارت‌های کلیدی اشتغال‌پذیری و همچنین جایگاه‌یابی خود از نظر مهارت‌ها و دانش مرتبط با اشتغال از توانمندی بیشتری برخوردارند. دومین مؤلفه‌ای که دانشجویان مورد مطالعه در آن توانمندی بیشتری داشتند، مؤلفه کیفیت‌های فردی است که اطلاعات تکمیلی در جدول 3 آورده شده است.

جدول 3- میانگین، انحراف معیار و نتایج آزمون t تک نمونه‌ای مربوط به مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری

مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری	میانگین	انحراف معیار	مقدار t	سطح معناداری
دانش و مهارت در رشته تخصصی	2/961	0/823	-0/479	0/633
مهارت‌های عمومی	3/263	0/474	5/649	0/000
مهارت حل مسئله	3/519	0/598	8/806	0/000
مهارت‌های عددی و حساب	3/381	0/625	6/186	0/000
تجربه کار یا زندگی	3/025	0/715	0/367	0/714
نظریه‌های خود	3/216	0/487	4/517	0/000
خودکارآمدی	3/698	0/607	11/662	0/000
عزت نفس	3/687	0/567	12/288	0/000
کار تحت فشار	3/359	0/826	4/410	0/000
هوش هیجانی	3/735	0/610	12/232	0/000
سازگاری	3/488	0/559	8/857	0/000
تمایل به یادگیری	3/702	0/615	11/592	0/000
جمع کل کیفیت‌های فردی	3/555	0/378	9/079	0/000
مهارت‌های ارزیابی	3/682	0/691	10/010	0/000
یادگیری توسعه شغلی	3/452	0/620	7/398	0/000
مهارت معرفی خود به کارفرما	2/653	0/800	-4/390	0/000
مهارت‌های جستجوی شغل	2/899	0/966	-1/053	0/295
سرمایه اجتماعی	2/996	0/841	-0/047	0/963

سومین بعدی که دانشجویان زن در آن توانایی بیشتری داشتند، یادگیری توسعه شغلی بود؛ بدین معنا که دانش آنها در خصوص بازارکار در حد مطلوب است و آنها همواره تلاش می‌کنند از فرصت‌های موجود در این زمینه به بهترین وجه استفاده کنند. همچنین نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که مقدار t مشاهده شده برای تمام مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری، بجز چهار مؤلفه دانش و مهارت در رشته تخصصی، تجربه کار یا زندگی، مهارت‌های جست‌وجوی شغل و سرمایه اجتماعی، در سطح یک درصد ($P=0,000$)

معنادار است و بین میانگین مشاهده شده و میانگین مورد انتظار تفاوت معنادار وجود دارد؛ به عبارت دیگر، میانگین مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری (بجز چهار مؤلفه مذکور) از میانگین مورد انتظار بالاتر و به معنای آن است که دانشجویان مورد مطالعه در مؤلفه‌های مهارت‌های عمومی، کیفیت‌های فردی، مهارت‌های ارزیابی و یادگیری توسعه شغلی از توانمندی مطلوبی برخوردارند. همچنین نتایج نشان می‌دهد میانگین مؤلفه معرفی خود به کارفرما به طور معنادار پایین‌تر از حد متوسط است. بنابراین، توانمندی زنان دانشجو در این مقوله کمتر از حد مطلوب و مورد انتظار بوده است و در برنامه‌ریزی‌های آموزشی در دانشگاه باید بیشتر به آن توجه شود.

مقایسه اشتغال‌پذیری دانشجویان زن بر اساس متغیرهای مستقل: در این بخش از پژوهش برای بررسی تفاوت موجود در متغیر وابسته (اشتغال‌پذیری دانشجویان زن) از نظر سطوح مختلف متغیرهای مستقل (محل سکونت، رشته تحصیلی، وضعیت شغلی و نوع اشتغال) از آزمون F استفاده شده است. نتایج آزمون تحلیل واریانس یکطرفه نشان داد بین متغیرهای رشته تحصیلی، وضعیت شغلی و نوع اشتغال با متغیر وابسته رابطه معنادار وجود ندارد. اما نتایج جدول 4 نشان می‌دهد که مقدار F مشاهده شده برای محل سکونت دانشجویان در سطح 5 درصد معنادار است و به عبارتی، اشتغال‌پذیری دانشجویان بر اساس محل سکونت آنها با هم تفاوت دارد. در ادامه به منظور بررسی تفاوتها از آزمون دانکن استفاده شد و به ترتیب اولویت دانشجویانی که در مرکز استان زندگی می‌کنند، از مهارت‌های اشتغال‌پذیری بیشتری برخوردارند. پس از آن دانشجویان ساکن در شهر و در نهایت، دانشجویان اهل روستا از قابلیت اشتغال‌پذیری کمتری برخوردارند. همان‌طور که نتایج جدول 5 نشان می‌دهد، بین دانشجویان ساکن در مراکز استان با دانشجویان شهری از نظر اشتغال‌پذیری تفاوت معنادار وجود دارد، در حالی که بین دانشجویان شهری و روستایی از نظر اشتغال‌پذیری تفاوت معنادار نیست.

جدول 4- اشتغال‌پذیری دانشجویان بر اساس محل سکونت

منبع تغییرات	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	میزان معناداری	مقدار F
میان گروهی	313/76	2	156/88	* 3/729	* 3/729
درون گروهی	4206/46	100	42/06		
کل	4520/22	102			

جدول 5- آزمون دانکن مربوط به اشتغال‌پذیری دانشجویان بر اساس محل سکونت

محل سکونت	فراوانی	اولویت محل سکونت		
		اول	دوم	سوم
مرکز استان	19	60/25		
شهر	47		56/38	
روستا	37			55/33
			1/000	
میزان معناداری				0/535

در ادامه برای بررسی رابطه بین سایر متغیرهای مستقل با متغیر وابسته اشتغال‌پذیری دانشجویان زن از ضرایب پیرسون و اسپیرمن استفاده شد. نتایج جدول 6 حاکی از آن است که بین متغیرهای مستقل سن، سابقه کار کشاورزی، معدل، کیفیت آموزشها و دروس ارائه شده، تناسب آموزشها با بازار کار و درآمد خانواده با متغیر وابسته تحقیق؛ یعنی اشتغال‌پذیری رابطه معنادار وجود ندارد؛ بدین مفهوم که اشتغال‌پذیری دانشجویان زن مورد مطالعه مستقل از متغیرهای مذکور است. بین علاقه‌مندی به رشته تحصیلی و اشتغال‌پذیری دانشجویان زن رابطه مثبت و معناداری در سطح یک درصد وجود دارد؛ یعنی این دو متغیر هم‌جهت با هم تغییر می‌کنند و هر قدر علاقه‌مندی به رشته تحصیلی بیشتر باشد، میزان اشتغال‌پذیری دانشجویان نیز بیشتر خواهد بود و برعکس. متغیر مشارکت در فعالیتهای اجتماعی و فرهنگی با متغیر وابسته اشتغال‌پذیری دانشجویان زن همبستگی مثبت و معنادار دارد. این رابطه نشان می‌دهد دانشجویانی که در فعالیتهای اجتماعی و فرهنگی مشارکت بیشتری دارند، از مهارتهای اشتغال‌پذیری بالاتری برخوردارند. نتایج ضریب همبستگی بین متغیر مسئولیت‌پذیری و اشتغال‌پذیری نشان می‌دهد که بین دو متغیر مذکور رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ یعنی دانشجویانی که در ادای وظایف خود مسئولیت‌پذیری بیشتری دارند، از نظر مهارتهای اشتغال‌پذیری نیز در سطح بالاتری قرار می‌گیرند. همچنین یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد دانشجویانی که برونگراترند و شرکت در گردهماییهای اجتماعی و بزرگ را ترجیح می‌دهند، از قابلیت اشتغال‌پذیری بیشتری برخوردارند. نتایج به‌دست آمده از ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین دو متغیر مرکز کنترل درونی و اشتغال‌پذیری دانشجویان مورد مطالعه رابطه مثبت و معنادار در سطح یک درصد وجود دارد؛ یعنی افرادی که از کنترل درونی بیشتری برخوردارند، مهارتهای اشتغال‌پذیری بالاتری نسبت به سایرین دارند. این افراد پشتکار و قابلیت‌های شخصی را عامل اصلی موفقیت می‌دانند و برای رسیدن به اهداف خود بسیار تلاش می‌کنند.

جدول 6- اشتغال‌پذیری زنان دانشجو بر اساس متغیرهای مستقل

ردیف	متغیر	نوع مقیاس	ضریب	میزان ضریب	میزان معناداری
1	علاقه‌مندی به رشته تحصیلی	ترتیبی	اسپیرمن	**0/256	0/009
2	مشارکت در فعالیتهای اجتماعی	شبه فاصله‌ای	پیرسون	**0/331	0/001
3	مسئولیت‌پذیری	ترتیبی	اسپیرمن	**0/279	0/004
4	کیفیت آموزشهای عملی	شبه فاصله‌ای	پیرسون	0/143	0/191
5	برونگرایی	شبه فاصله‌ای	پیرسون	*0/227	0/021
6	مرکز کنترل درونی	شبه فاصله‌ای	پیرسون	**0/470	0/000
7	نیاز به موفقیت	شبه فاصله‌ای	پیرسون	**0/625	0/000
8	تناسب آموزشها با بازار کار	شبه فاصله‌ای	پیرسون	0/032	0/718
9	خوش‌بینی	شبه فاصله‌ای	پیرسون	**0/450	0/000
10	اهمیت مهارتهای اشتغال‌پذیری	شبه فاصله‌ای	پیرسون	**0/367	0/000
11	معدل	فاصله‌ای	پیرسون	0/152	0/125
12	سن	فاصله‌ای	پیرسون	0/110	0/270
13	سابقه کار کشاورزی	فاصله‌ای	پیرسون	0/135	0/138

همچنین بین متغیر نیاز به موفقیت و اشتغال‌پذیری نیز رابطه مثبت و معنادار در سطح اطمینان 99 درصد وجود دارد. بنابراین، می‌توان گفت دانشجویانی که از نظر نیاز به موفقیت در سطح بالاتری قرار دارند، قابلیت‌های اشتغال‌پذیری بیشتری نیز دارند.

دیگر متغیر دارای همبستگی مثبت و معنادار با متغیر وابسته اشتغال‌پذیری، خوش‌بینی دانشجویان است. این رابطه نشان می‌دهد دانشجویانی که همیشه به آینده خوش‌بین‌ترند و معمولاً انتظار اتفاقات خوب را دارند، از نظر مهارت‌های اشتغال‌پذیری در سطح بالاتری قرار دارند. در نهایت، نتایج ضریب همبستگی نشان داد که بین متغیر میزان اهمیت توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری و اشتغال‌پذیری دانشجویان مورد مطالعه رابطه مثبت و معنادار در سطح 1 درصد وجود دارد.

رابطه سبک‌های فرزندپروری با اشتغال‌پذیری دانشجویان زن: سبک فرزندپروری یکی از

مباحث مهم روانشناختی است که می‌تواند پیش‌بینی‌کننده بسیاری از رفتارهای فرزندان از جمله عملکرد شغلی آنان باشد. در تقسیم‌بندی کلی می‌توان سه نوع سبک فرزندپروری متفاوت را مشخص کرد: 1. سبک مستبدانه یا سلطه‌گر که شامل قوانین اجباری و سخت و سطوح پایین پذیرش است. والدین مستبد از فرزندان خود انتظارات بسیار بالایی دارند و در تعامل با آنان عواطف اندکی نشان می‌دهند. این والدین لزومی برای ارائه دلیل درباره دستورهای خود نمی‌بینند و بر اطاعت بی‌چون و چرای فرزندان تأکید می‌کنند؛ 2. سبک مقتدرانه که ترکیبی از کنترل، حمایت و علاقه‌مندی منطقی است و اعمال قوانین ثابت همراه با نشان دادن پذیرش در این دسته از والدین وجود دارد. والدین مقتدر فرزندان خود را هدایت و کنترل می‌کنند، با استدلال منظور خود را روشن و صریح بیان می‌کنند و به موفقیت‌های آنها واکنش مثبت نشان می‌دهند؛ 3. سبک سهل‌گیرانه که با سطوح پایین کنترل مرتبط است (Simons & Conger, 2007). والدین سهل‌گیر به فرزندانشان بیش از حد توجه می‌کنند و از آنان انتظارات کمی دارند. این والدین به فرزندان استقلال و آزادی زیادی می‌دهند، ولی معمولاً اهداف و انتظارات روشنی برای آنها ترسیم نمی‌کنند. رفتارهای ضداجتماعی در فرزندان خانواده‌های سهل‌گیر بسیار دیده می‌شود (Shokohi Yekta & Parand, 2008). سبک مقتدرانه مناسب‌ترین روش فرزندپروری است. فرزندان والدین دارای سبک فرزندپروری مقتدرانه سرزنده، مسئولیت‌پذیر، متکی به خود، دارای انگیزه پیشرفت و اهل مشارکت با همسالان خود هستند (Harris & Goodall, 2008). در حالی که والدینی که از الگوهای سخت‌گیرانه استفاده می‌کنند، فرزندان با مشکلات ارتباطی و رفتارهای پرخاشگرانه دارند (Dabiri, Delavar & Sarami, 2011). در این بخش رابطه سبک‌های فرزندپروری با اشتغال‌پذیری دانشجویان زن بررسی شده است. برای اندازه‌گیری این متغیر از سؤال‌های پرسشنامه اقتدار والدین استفاده شد. ابزار مورد نظر سه خرده مؤلفه سبک مقتدر منطقی، سبک مستبدانه و سبک آسان‌گیر داشت و دانشجویان با علامتگذاری سؤال‌هایی که در مقیاس لیکرت تنظیم شده بود، نظر خود را درباره هر عبارت بیان کردند. با توجه به نتایج جدول 7، بین سبک فرزندپروری سهل‌گیرانه و سبک فرزندپروری مقتدرانه با اشتغال‌پذیری دانشجویان زن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بنابراین، در

خانواده‌هایی که والدین با فرزندان خود رفتاری انعطاف‌پذیر، روشن و باثبات دارند و به استقلال و خودمختاری آنها احترام می‌گذارند، مهارت‌های اشتغال‌پذیری فرزندان در سطح بالاتری قرار دارد. سبک فرزندپروری سهل‌گیرانه نیز با اشتغال‌پذیری دانشجویان رابطه مثبت و معنادار دارد؛ یعنی در خانواده‌های آسان‌گیر که والدین با بچه‌ها روابط گرمی دارند و بر رفتار آنها تسلط بسیار کمی دارند، مهارت‌های اشتغال‌پذیری در سطح بالایی قرار دارد.

جدول 7- اشتغال‌پذیری دانشجویان زن بر حسب سبک‌های فرزندپروری

ردیف	متغیر	نوع مقیاس	نوع ضریب	میزان ضریب	میزان معناداری
1	سبک فرزندپروری سهل‌گیرانه	فاصله‌ای	پیرسون	**0/357	0/000
2	سبک فرزندپروری مستبدانه	فاصله‌ای	پیرسون	-0/163	0/100
3	سبک فرزندپروری مقتدرانه	فاصله‌ای	پیرسون	**0/446	0/000

تحلیل عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان زن: برای شناسایی عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان مورد مطالعه (متغیر وابسته) و شناسایی اثرهای مستقیم و غیرمستقیم این عوامل بر یکدیگر از تحلیل مسیر استفاده شد. پانزده متغیر به‌عنوان متغیرهای مهم مرتبط با اشتغال‌پذیری برای رسم مدل علی- ساختاری استفاده شدند. با توجه به اینکه برخی از متغیرها با اشتغال‌پذیری رابطه معنادار نداشتند، از تحلیل حذف شدند و در نهایت، اثرهای مستقیم و غیرمستقیم ده متغیر بر متغیر وابسته تبیین شد. نتایج به‌دست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که متغیرهای مستقل در مجموع 56/2 درصد از تغییرات سطح اشتغال‌پذیری دانشجویان را تبیین می‌کنند. همچنین ضریب همبستگی چندگانه ($R=0/778$) بیانگر وجود همبستگی بالا بین متغیرهای مستقل با متغیر وابسته در این پژوهش و مقدار $F(14/854)$ نیز از نظر آماری در سطح 0/000 معنادار است.

در جدول 8 ضرایب اثر مستقیم، غیرمستقیم و اثر کل متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته اشتغال‌پذیری دانشجویان آورده شده است. همان‌طور که نتایج نشان می‌دهد، متغیر سبک فرزندپروری مقتدرانه اثر مستقیم (0/168) و اثر غیرمستقیم (0/226) بر سطح اشتغال‌پذیری دارد و در مجموع، اثر علی این متغیر 0/394 است که از نظر اولویت در رتبه اول تأثیرگذاری قرار می‌گیرد و بیشترین نقش را در تبیین متغیر وابسته (سطح اشتغال‌پذیری دانشجویان) دارد. از آنجا که سبک فرزندپروری مقتدرانه محبت و کنترل را در سطح بالایی فراهم می‌کند و به نیازها و خواسته‌های فرزندان به شکل مطلوبی پاسخ می‌دهد، پیامدهای مثبتی از جمله ارتقای مهارت‌های اشتغال‌پذیری را به همراه دارد. بنابراین، دانشجویانی که در خانواده‌هایی با سبک فرزندپروری مقتدرانه تربیت شده‌اند، از ظرفیت اشتغال‌پذیری بالاتری برخوردارند. پس از سبک فرزندپروری مقتدرانه، متغیر مسئولیت‌پذیری در رتبه دوم اهمیت قرار دارد. این متغیر اثر مستقیم (0/290) و اثر غیرمستقیم (0/094) دارد و مجموع اثر علی این متغیر بر متغیر وابسته برابر 0/384 است. اثرهای غیرمستقیم متغیر مسئولیت‌پذیری از طریق متغیرهای علاقه‌مندی به رشته

تحصیلی و نیاز به موفقیت است؛ یعنی دانشجویان مسئولیت‌پذیر از سطح اشتغال‌پذیری بیشتری برخوردارند. متغیر بعدی که از نظر تأثیرگذاری در رتبه سوم اهمیت قرار دارد، مرکز کنترل درونی است. مجموع اثرهای علی این متغیر 0/348 است و از طریق متغیرهای مسئولیت‌پذیری، مشارکت در فعالیتهای اجتماعی و فرهنگی و نیاز به موفقیت به‌طور غیرمستقیم، متغیر وابسته را تبیین می‌کند. این نتیجه نشان می‌دهد دانشجویانی که دارای مرکز کنترل درونی هستند، از مهارتهای اشتغال‌پذیری بالاتری برخوردارند. این دانشجویان برای مهارتها و تواناییهای خود ارزش قایل‌اند و رویدادهای مثبت زندگی را نتیجه تلاش و پشتکار خود می‌دانند، نه شانس و تصادف. از این رو، آنها از هیچ کوششی برای دستیابی به موفقیت در زندگی دریغ نمی‌ورزند و همواره سعی می‌کنند از فرصتها به نحو بهینه استفاده و زمینه رشد و ارتقای توانمندیهای خود را فراهم کنند. نتایج جدول 8 نشان می‌دهد مجموع اثر علی متغیر نیاز به موفقیت 0/285 محاسبه شده و از نظر اولویت تأثیرگذاری رتبه چهارم را دارد. این متغیر اثر غیرمستقیم ندارد. نیاز به موفقیت شامل داشتن احساس درونی و قوی به موفقیت است و بر تمایل افراد در رسیدن به برتری و کمال در زندگی تأکید دارد. نتایج تحلیل مسیر نشان می‌دهد هر چه این نیاز در دانشجو قوی‌تر باشد، وی انگیزه بیشتری برای ارتقای مهارتهای اشتغال‌پذیری خواهد داشت.

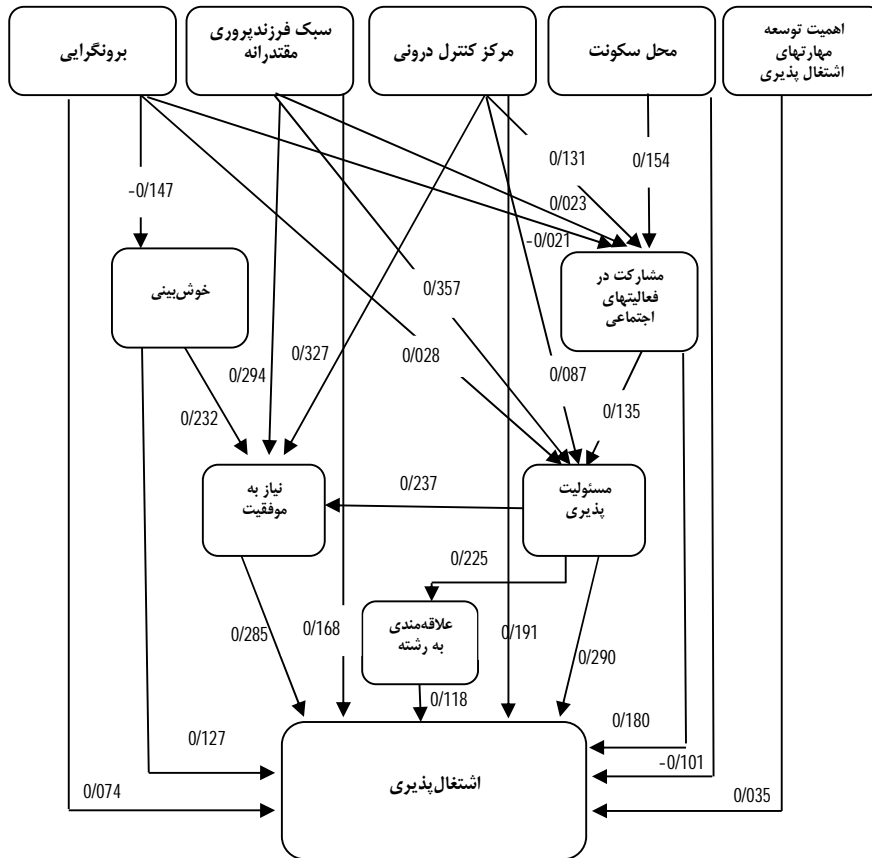
جدول 8- اثرهای مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرهای مستقل بر اشتغال‌پذیری دانشجویان زن

اولویت	مجموع اثرهای علی	اثر غیر مستقیم ⁷	اثر مستقیم	متغیر
1	0/394	0/226	0/168	سبک فرزندپروری مقتدرانه
2	0/384	0/094	0/290	مسئولیت‌پذیری
3	0/348	0/157	0/191	مرکز کنترل درونی
4	0/285	-	0/285	نیاز به موفقیت
5	0/232	0/052	0/180	مشارکت در فعالیتهای اجتماعی
6	0/193	0/066	0/127	خوش‌بینی
7	0/118	-	0/118	علاقه‌مندی به رشته
8	0/071	-0/003	0/074	برونگرایی
9	0/035	-	0/035	اهمیت توسعه مهارت اشتغال‌پذیری
10	-0/065	0/036	-0/101	محل سکونت

متغیر بعدی که بیشترین اثر را بر متغیر وابسته دارد، متغیر مشارکت در فعالیتهای اجتماعی و فرهنگی است. این متغیر از نظر اولویت تأثیرگذاری در رتبه پنجم قرار دارد و اثرهای غیرمستقیم آن از طریق متغیرهای مسئولیت‌پذیری، نیاز به موفقیت و علاقه‌مندی به رشته تحصیلی است. از این یافته می‌توان

7. برای محاسبه اثر غیرمستقیم، ضرایب بتای هر مسیر را تا رسیدن به متغیر وابسته در هم ضرب می‌کنیم. از آنجایی که هر متغیری ممکن است از طریق مسیرهای متعدد بر متغیر وابسته تأثیر بگذارد، برای محاسبه کل اثرهای غیرمستقیم یک متغیر بر متغیر دیگر، اثرهای مسیرهای غیرمستقیم آن دو متغیر را با همدیگر جمع می‌کنیم.

نتیجه‌گرفت دانشجویانی که در فعالیتهای اجتماعی و فرهنگی مشارکت بیشتری دارند، از شبکه روابط اجتماعی وسیع‌تری برخوردارند و لذا، مهارتهای اجتماعی در آنها به‌خوبی پرورش می‌یابد و همین امر زمینه ارتقای مهارتهای اشتغال‌پذیری در آنها را فراهم می‌کند. متغیر خوش‌بینی ششمین متغیر از نظر اولویت تأثیرگذاری است. مجموع اثرهای علی این متغیر 0/193 و اثر غیرمستقیم آن از طریق متغیر نیاز به موفقیت است. بنابراین، هر اندازه دانشجویان به آینده خوش‌بین‌تر باشند، از اشتغال‌پذیری بالاتری برای حضور مؤثر در بازار کار برخوردار است، چرا که این خوش‌بینی، فرد را به فرصتهای ارتقای مهارتهای اشتغال‌پذیری در محیط آموزشی حساس‌تر می‌کند و لذا، از آن بهره بیشتری خواهد گرفت.



شکل 2- تحلیل مسیر (علیت)، متغیرهای مستقل و متغیر وابسته اشتغال‌پذیری

متغیر بعدی که از نظر تأثیرگذاری در رتبه هفتم اهمیت قرار دارد، علاقه‌مندی به رشته تحصیلی است. مجموع اثر علی این متغیر 0/118 است و اثر غیرمستقیم ندارد. بنابراین، هر چه دانشجوی به رشته تحصیلی خود علاقه بیشتری داشته باشد، به مراتب برای ارتقای سطح دانش و مهارت خود تلاش بیشتری انجام می‌دهد و در نتیجه، از مهارت‌های اشتغال‌پذیری بالاتری برخوردار می‌شود. متغیرهای برون‌گرایی، میزان اهمیت توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری و محل سکونت به ترتیب با مجموع اثرهای علی 0/07، 0/035 و 0/065- در اولویت‌های هشتم تا دهم هستند و کمترین اثر علی را بر متغیر وابسته دارند. در شکل 2 مدل نهایی پژوهش بر اساس نتایج به‌دست آمده از تحلیل مسیر آورده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این مطالعه پس از بررسی پیشینه تحقیق مشخص شد که اشتغال‌پذیری از مؤلفه‌ها و زیرمؤلفه‌های مختلفی تشکیل شده است که می‌توان آن را در 9 مؤلفه اساسی خلاصه کرد. بررسی این مؤلفه‌ها در دانشجویان مورد مطالعه نشان داد که میانگین مؤلفه مهارت‌های ارزیابی دانشجویان بیشتر از سایر ابعاد اشتغال‌پذیری است. مهارت ارزیابی به‌معنای میزان آگاهی فرد از آنچه دارد و چگونگی به‌کار بردن این داراییها در موقعیت‌های شغلی است. بنابراین، دانشجویان زن در زمینه تشخیص علائق حرفه‌ای و تواناییهای خود در خصوص مهارت‌های اشتغال‌پذیری بیشتری توانمندی را دارند. نتایج مطالعات رحمت و همکاران (Rahmat et al., 2012)، پل و اسول (Pool & Sewell, 2007)، فوگیت و همکاران (Fugate et al., 2004)، نایت و یورک (Knight & Yorke, 2002) و شعبانعلی‌فمی و همکاران (Shaabanali Fami et al., 2010) نیز نشان داد مهارت ارزیابی یکی از مهم‌ترین قابلیت‌های دانش‌آموختگان برای اشتغال پایدار است. دومین مؤلفه‌ای که وزن بیشتری داشت، مؤلفه کیفیت‌های فردی بود. این مؤلفه از ابعاد کوچک‌تری مانند نظریه‌های خودکارآمدی، عزت نفس، فشار کاری، هوش هیجانی، سازگاری و تمایل به یادگیری تشکیل شده است و از میان این ابعاد نیز هوش هیجانی با میانگین 3/735 بیشترین اهمیت را داشت. در پژوهش‌های ترنر (Turner, 2014)، سرم‌ساک و همکاران (Sermsuk et al., 2014)، موهدهحفیظ و همکاران (Mohd Hafiz et al., 2014)، آژانس تحصیلی مالزی (Malaysian Qualification Agency, 2006) و طباطبایی و همکاران (Tabatabaei et al., 2013) نیز بر اهمیت توسعه و تقویت کیفیت‌های فردی در اشتغال پایدار تأکید شده است. سومین مؤلفه‌ای که زنان دانشجو در آن توانمند بودند، مهارت‌های حل مسئله است؛ یعنی آنها به مسائل و مشکلات به‌صورت فرصتی برای یادگیری بیشتر می‌نگرند و همواره تلاش می‌کنند در برخورد با مسائل روال منظمی برای بررسی راه‌حلهای ممکن در پیش گیرند. در مطالعات لایو و همکاران (Lau et al., 2014)، پاناگیوتاکوپولوس (Panagiotakopoulos, 2012)، پیلا و همکاران (Pillai et al., 2012) و شهبازی و علی‌بیگی (Shahbazi & Ali-beigi, 2006) نیز مهارت حل مسئله یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان مطرح شده است. با توجه به نتایج

پژوهش، توانمندی دانشجویان مورد مطالعه در زمینه دانش و مهارت در رشته تخصصی، معرفی خود به کارفرما، مهارت‌های جست‌وجوی شغل و سرمایه اجتماعی پایین‌تر از حد متوسط بود و لذا، به این مؤلفه‌ها باید بیشتر توجه شود. نظام فرهنگی در هر جامعه‌ای با توجه به ارزشها و هنجارهای موجود در آن عملاً در جهت اعمال تبعیضاتی علیه زنان سازمان یافته است و با توجه به موانعی که بر سر راه زنان برای ورود به عرصه اجتماع قرار می‌دهد، آنها را از بسیاری از موقعیتها در جامعه محروم می‌سازد و موجب می‌شود تا آنها به زمینه‌های کم اهمیت و حاشیه‌ای جامعه سوق داده شوند و از فعالیت ارتباطی آنها کاسته شود. برای مثال، همواره تنوع تماسها برای مردان بیشتر از زنان فراهم می‌شود. این امر حمایتها و سرمایه اجتماعی بیشتری برای مردان فراهم می‌سازد و فرصتهای بیشتری برای یادگیری و کسب تجارب جدید در اختیار آنها قرار می‌دهد. این نابرابریها مانع از این خواهد شد که زنان همانند مردان شبکه‌های اجتماعی گسترده‌تر و مفیدتری داشته باشند. به نظر می‌رسد همین تبعیضها علیه زنان موجب شده است تا دانشجویان زن در این مطالعه در مؤلفه‌های دانش و مهارت در رشته تخصصی، مهارت‌های جست‌وجوی شغل، سرمایه اجتماعی و مهارت‌های معرفی خود به کارفرما توانمندی کمتری داشته باشند. نتایج مطالعات پیتا و همکاران (Pita et al., 2015)، مک‌کوید و لیندسی (McQuaid & Lindsay, 2005)، هاروی و همکاران (Harvey et al., 2002) و واتس (Watts, 2006) نشان می‌دهد که توسعه مهارت‌های معرفی خود یکی از ابعاد مهم در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان است. در خصوص مهارت‌های جست‌وجوی شغل نیز نتایج پژوهشهای واسیمودین (Wasimudin, 2015)، بونتات و همکاران (Buntat et al., 2013)، مارکس و هزارد (Marks & Huzzard, 2010) و یوسف‌حسین و همکاران (Yusof Husain et al., 2010) رابطه مثبت و معنادار بین توسعه مهارت‌های اطلاعاتی و ارتباطی با اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان را تأیید می‌کنند. نتایج مطالعات فوگیت و همکاران (Fugate et al., 2004)، کینگ (King, 2004) و هیلج و پولارد (Hillage & Pollard, 1998) نیز اهمیت شبکه‌های اجتماعی (سرمایه اجتماعی) در اشتغال‌پذیری دانشجویان را نشان می‌دهد.

در بخش دیگری از این تحقیق رابطه متغیرهای مستقل با متغیر وابسته (اشتغال‌پذیری) بررسی شد. نتایج نشان داد که اشتغال‌پذیری دانشجویان زن بر اساس محل سکونت آنها با هم متفاوت است و به ترتیب، دانشجویانی که در مرکز استان زندگی می‌کنند، مهارت‌های اشتغال‌پذیری بیشتری نسبت به دانشجویان ساکن در شهر و دانشجویان ساکن در شهر نیز مهارت‌های اشتغال‌پذیری بیشتری نسبت به دانشجویان اهل روستا دارند. در این تحقیق به علت اینکه تمام مشارکت‌کنندگان زن بودند، مشاهده می‌شود که روستایی بودن نتوانسته است اشتغال‌پذیری بالاتری را به همراه آورد. در تبیین این موضوع به نظر می‌رسد در پژوهشهای قبلی تجربه کاری کشاورزی مردان روستایی موجب افزایش اشتغال‌پذیری آنها شده و از طرف دیگر، ممکن است زنان روستایی از نظر محدودیت‌های فرهنگی، تجربه‌های کشاورزی متفاوت و ارتباطات کمتر با خارج از محدوده آشنایان و محیط روستا از اشتغال‌پذیری کمتری برخوردار

باشند، در حالی که شهری بودن از نظر افق دید وسیع‌تر و برخورداری از فرصتهای بیشتر برای یادگیری و کسب تجربه می‌تواند اشتغال‌پذیری بالاتری نیز به همراه داشته باشد. برای مثال، در شهر سازمانها، ادارات و نهادهای مختلفی وجود دارد و دانشجویان شهری همواره می‌توانند ارتباط و تعامل بیشتری با این سازمانها داشته باشند و با افراد مؤثر در زمینه اشتغال ارتباط برقرار کنند. در مقابل، زنان دانشجوی ساکن در روستا شانس و فرصت به مراتب کمتری برای برقراری ارتباط با افراد و سازمانهای مختلف و دستیابی به پیوندهای متنوع را داشته‌اند. این نتیجه با پژوهشهایی (Alibaygi & Barani, ۲۰۱۱; Jackson, ۲۰۱۴) که روستایی بودن اشتغال‌پذیری بیشتری را موجب شده است، همخوانی ندارد.

نتایج ضریب همبستگی نشان داد بین متغیرهای علاقه‌مندی به رشته تحصیلی، مشارکت در فعالیتهای اجتماعی و فرهنگی، مسئولیت‌پذیری، برونگرایی، مرکز کنترل درونی، نیاز به موفقیت، خوش‌بینی و میزان اهمیت توسعه مهارتهای اشتغال‌پذیری با متغیر وابسته اشتغال‌پذیری دانشجویان زن رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. لذا، می‌توان نتیجه گرفت دانشجویانی که به رشته تحصیلی خود علاقه بیشتری دارند، در فعالیتهای اجتماعی و فرهنگی فعالانه مشارکت می‌کنند، در ادای وظایف محول شده مسئولیت‌پذیرترند، برونگرا هستند و به شرکت در گردهماییهای اجتماعی و بزرگ اهمیت می‌دهند، از کنترل درونی بیشتری برخوردارند، از نظر نیاز به موفقیت در سطح بالاتری قرار دارند و شکستهای متوالی نمی‌تواند مانع پیگیری اهدافشان شود، همواره به آینده خوش‌بین‌اند و معمولاً انتظار بهترین نتیجه را دارند و در نهایت، از نظر آنها افزایش دانش و مهارتهای بازار کار مقوله‌ای با اهمیت تلقی می‌شود، از قابلیت‌های اشتغال‌پذیری بیشتری نیز برخوردارند.

علاوه بر این، نتایج تحقیق نشان داد بین سبک فرزندپروری مقتدرانه با اشتغال‌پذیری دانشجویان مورد مطالعه رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. بنابراین، در خانواده‌هایی که والدین با فرزندان خود رفتاری انعطاف‌پذیر، روشن و باثبات دارند و به استقلال و خودمختاری آنها احترام می‌گذارند، مهارتهای اشتغال‌پذیری فرزندان در سطح بالاتری قرار دارد. سبک فرزندپروری سهل‌گیرانه نیز با اشتغال‌پذیری دانشجویان رابطه مثبت و معنادار دارد؛ یعنی در خانواده‌های آسان‌گیر که والدین با بچه‌ها روابط گرمی دارند و بر رفتار آنها تسلط بسیار کمی دارند، مهارتهای اشتغال‌پذیری در سطح مطلوبی قرار دارد. اگرچه در خصوص رابطه بین سبک فرزندپروری با اشتغال‌پذیری مطالعه‌ای انجام نشده، اما پژوهشهای بسیاری رابطه مثبت و معنادار بین سبک فرزندپروری مقتدرانه با موفقیت تحصیلی را تأیید کرده است (Ingoldsby, Schvaneveldt, Supple & Bush, ۲۰۰۴; Moradian, Alipour & Shehni Yailagh, ۲۰۱۴; Ejei, Lavasani, Malahmadi & khezri, ۲۰۱۱; Chan & Koo, ۲۰۰۹; Abesha, ۲۰۱۲; Brian, Galla, Wood, Kim Har & Chiu David, ۲۰۱۴)

در بخش پایانی تحقیق برای شناسایی عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان زن و شناسایی اثرهای مستقیم و غیرمستقیم این عوامل بر یکدیگر از تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج به‌دست آمده از تحلیل مسیر نشان داد که متغیرهای مستقل در مجموع 56/2 درصد از تغییرات سطح اشتغال‌پذیری دانشجویان

را تبیین می‌کنند. از میان متغیرهای مستقل، متغیر سبک فرزندپروری مقتدرانه با بیشترین اثر علی کل (0/394) در رتبه اول تاثیرگذاری قرار دارد و بیشترین نقش را در تبیین متغیر وابسته (سطح اشتغال‌پذیری دانشجویان زن) دارد. متغیر مسئولیت‌پذیری به‌عنوان دومین متغیر در پیش‌بینی متغیر وابسته نقش چشمگیری دارد. این متغیر از طریق متغیرهای علاقه‌مندی به رشته تحصیلی و نیاز به موفقیت به‌طور غیرمستقیم بر متغیر وابسته اثرگذار است. بدین ترتیب، دانشجویانی که در ادای وظایف محول شده خود را مسئول و پاسخگو می‌دانند، از قابلیت‌های اشتغال‌پذیری بالاتری برخوردارند. این نتیجه با یافته‌های مطالعات قربانی‌پور و همکاران (۲۰۱۱، Ghorbanipour et al.)، خسروی‌پور و سلیمانپور (۲۰۱۰، Khosravipour & Soleimanpour)، آژانس تحصیلی مالزی (Malaysian Qualification Agency, ۲۰۰۶) و باریک و رینی (۲۰۰۳، Barrick & Ryan) همخوانی دارد.

سومین متغیر از نظر تأثیرگذاری مرکز کنترل درونی است. این متغیر از طریق متغیرهای مسئولیت‌پذیری، مشارکت در فعالیتهای اجتماعی و فرهنگی و نیاز به موفقیت به‌طور غیرمستقیم، متغیر وابسته را تبیین می‌کند. این یافته نشان می‌دهد دانشجویانی که دارای منبع کنترل درونی هستند و موفقیت‌ها را به تواناییهای خود نسبت می‌دهند، برای ارتقای مهارت‌های اشتغال‌پذیری در خود بیشتر تلاش می‌کنند. نتایج تحقیقات هوارد (۲۰۰۴، Howard) و مخت و همکاران (Mokhet, Movarej, ۲۰۱۳، Soorani & Rajabian) نیز به نوعی مؤید این مطلب است. متغیرهای نیاز به موفقیت، مشارکت در فعالیتهای اجتماعی و فرهنگی، خوش‌بینی، علاقه‌مندی به رشته تحصیلی، برون‌گرایی، میزان اهمیت توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری و محل سکونت به ترتیب در اولویت‌های چهارم تا دهم قرار دارند و متغیر وابسته را تبیین می‌کنند. در خصوص متغیر نیاز به موفقیت که یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان است، می‌توان نتیجه گرفت با وجود اینکه این نیاز، نیازی روانی است و با شخصیت افراد سروکار دارد، در حقیقت پدیده‌ای کاملاً روانی نیست و برخی شرایط اجتماعی مانند آموزش یا ایجاد انگیزه در دانشجویان بر آن تأثیر گذارند. بنابراین، می‌توان از طریق آموزش‌های لازم و ایجاد انگیزه این نیاز را در آنها تقویت نمود. تیورهان و آکمن (۲۰۱۳، Turhan & Akman) و بیگی‌نیا و همکاران (۲۰۱۰، Beyginia, Safari & Mohammadi) نیز در مطالعات خود به نتایج مشابهی دست یافتند. پنجمین عامل پیش‌بینی‌کننده متغیر وابسته، مشارکت در فعالیتهای اجتماعی و فرهنگی است. نتایج نشان می‌دهد هر چه دانشجو در فعالیتهای اجتماعی و فرهنگی مشارکت بیشتری داشته باشد، از اشتغال‌پذیری بالاتری برخوردار خواهد بود. این در حالی است که در بیشتر جوامع، به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، ذهنیتهای فرهنگی موجود در خصوص زنان و تبعیضهایی که علیه آنها وجود دارد، اغلب مانع ورود آنها به عرصه‌های اقتصادی از جمله اشتغال شده است. به نظر می‌رسد این امر انگیزه زنان را برای مشارکت در عرصه‌های مختلف کاهش داده است. خوش‌بینی از دیگر عوامل پیش‌بینی‌کننده اشتغال‌پذیری دانشجویان است. در این زمینه می‌توان استدلال کرد که چون افراد خوش‌بین نگرش ذهنی مثبتی نسبت به خود و دیگران دارند، روابط اجتماعی آنها با سایرین گسترده‌تر

است و همین امر می‌تواند زمینه ارتقای مهارت‌های اشتغال‌پذیری در آنها را فراهم کند. این یافته با نتیجه مطالعه تت و همکاران (Tett, Jackson & Rothstein, ۱۹۹۱) همخوانی دارد.

با توجه به نتایج تحلیل مسیر، یکی دیگر از عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان زن میزان علاقه‌مندی آنان به رشته تحصیلی است. یکی از راههایی که می‌تواند به افزایش علاقه دانشجویان به رشته تحصیلی کمک کند، افزایش سطح کیفی روشهای آموزشی و تنوع در آنهاست (مانند بازدید و گردش علمی)، زیرا از این راه دانشجویان در یادگیری بیشتر موفق می‌شوند و این امر علاقه و انگیزه آنان را به یادگیری مطالب جدید افزایش می‌دهد. این یافته نتایج پژوهش موحدی و همکاران (Movahedi, Akbari, Yaghoubi Farany & Khodaverdian, ۲۰۱۱) را تأیید می‌کند.

متغیر برونگرایی هشتمین عامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان است، اما سهم عمده‌ای در تبیین متغیر وابسته ندارد. این یافته نشان می‌دهد دانشجویان برونگرا که برای حضور در گردهماییهای اجتماعی و مکانهای شلوغ تمایل بیشتری دارند، از نظر اشتغال‌پذیری در سطح بالاتری قرار دارند. ترمپلر (Templer, ۲۰۱۲)، طاهری و همکاران (Taheri, Hasani, Khodadadi Sangdeh & Asadi, ۲۰۱۴) و بخشی‌پور و همکاران (Bakhsipour, Dousti, Mohammadirad & Khosravi, ۲۰۱۴) نیز در مطالعات خود به این نتیجه دست یافتند. ویژگیهایی مانند برونگرایی، خوش‌بینی، مرکز کنترل درونی و نیاز به موفقیت ویژگیهای روانشناختی هستند و با شخصیت افراد سروکار دارند. این ویژگیها موجب می‌شوند افراد به روشهای مختلف از تواناییهای ذهنی خود استفاده کنند. بدین ترتیب، فرایند ادراک محیط و تصمیم‌گیری درباره آنها نیز متفاوت خواهد بود. متغیرهای میزان اهمیت مهارت‌های اشتغال‌پذیری و محل سکونت از دیگر عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان است که در تبیین متغیر وابسته نقش اندکی دارند. این یافته نشان می‌دهد هر چه مهارت‌های مورد نیاز بازار کار نزد دانشجویان با اهمیت‌تر باشد، آنها تلاش بیشتری برای بهبود اشتغال‌پذیری در خود خواهند داشت.

پیشنهادها

به‌منظور تقویت مهارت‌های تخصصی دانشجویان پیشنهاد می‌شود که سرفصل درس کارآموزی، با توجه به ظرفیتهای اجرای چنین برنامه‌هایی برای زنان، با دقت بیشتری اجرا شود که این امر مستلزم انعقاد تفاهتنامه‌هایی بین مراکز کارآموزپذیر و دانشگاههاست. این امر علاوه بر تقویت دانش و مهارت دانشجویان زن در رشته تخصصی‌شان، انتظارات کارفرمایان از دانش‌آموختگان آموزش‌عالی را نیز تأمین می‌سازد. راهکار دیگر اطمینان از یادگیری مهارت‌های عملی طی هر سال تحصیلی است. در خصوص مؤلفه معرفی خود به کارفرما دانشجویان باید با اصول نوشتن رزومه، توصیه‌نامه‌ها، توانایی معرفی خود به کارفرمایان و روشهای مصاحبه شغلی بیشتر آشنا شوند. در خصوص مؤلفه مهارت‌های جست‌وجوی شغل نیز باید میزان آگاهی دانشجویان از شیوه‌های مختلف جست‌وجوی شغل مانند استفاده از اینترنت برای

آگاهی از فرصتهای مختلف شغلی افزایش یابد. همچنین در زمینه سرمایه اجتماعی دانشجویان می‌تواند با توسعه روابط خود با شبکه‌های رسمی و غیررسمی مانند خانواده، دوستان، کاربایها و سازمانهای مختلف میزان توانمندی خود را در این زمینه افزایش دهد. با توجه به اینکه دانشجویان زن در مقوله‌های مذکور توانمندی کمتری دارند، یکی از اقدامات کاربردی برای هدایت آنها ایجاد مرکز مشاوره شغلی در دانشگاه است. به گونه‌ای که قبل از ورود دانشجویان به بازار کار راهنمایی و مشاوره‌های لازم را در اختیار آنها قرار دهد. در این مرکز مشاوره باید بر نحوه نوشتن رزومه و ارسال آن برای کارفرمایان، راهبردهای متنوع جست‌وجوی شغل، آشنایی با فرصتهای شغلی در رشته تخصصی و نقش شبکه‌های اجتماعی در اشتغال‌پذیری تأکید شود. این امر موجب ارتقای مهارتهای اشتغال‌پذیری دانشجویان زن می‌شود و تلاش آنها را برای بهره‌گیری از فرصتهای موجود افزایش می‌دهد.

با توجه به بیشترین تأثیر سبک فرزندپروری مقتدرانه در تحلیل مسیر، توجه به این مقوله اهمیت بسیاری دارد. یکی از تدابیر مورد استفاده در این زمینه، ارتباط بیشتر دانشگاه با والدین به‌منظور توجیه آنها در قبال نقش خانواده در ارتقای مهارتهای اشتغال‌پذیری دانشجویان است. در این جلسات توجیهی باید به تأثیری که نحوه تعامل والدین با فرزندان بر مسئولیت‌پذیری، انگیزه پیشرفت و مشارکت آنان در فعالیتهای اجتماعی و ارتقای ظرفیت اشتغال‌پذیری آنها می‌گذارد، تأکید شود. برای ارتقای حس مسئولیت‌پذیری در دانشجویان پیشنهاد می‌شود استاد مربوط پروژه‌ای را که دانشجویان از عهده انجام دادن آن برمی‌آید، به وی محول کند و از او بخواهد تکلیف خواسته شده را به بهترین وجه انجام دهد. پس از تکمیل پروژه استاد می‌تواند با استفاده از مشوقهایی انگیزه دانشجویان را بیشتر کند و در نتیجه، موجب ارتقای ویژگی مذکور در دانشجویان شود.

تیپ‌نمای مایرز-بریگز که به اختصار MBTI نامیده می‌شود، ابزاری برای سنجش شخصیت است که گرایشهای فرد را مشخص می‌سازد. این ابزار به افراد کمک می‌کند که خود، انگیزه‌ها و تواناییهای موجود و بالقوه‌شان را بهتر بشناسند و در حوزه‌های وسیعی از جمله مشاوره‌های شغلی کاربرد دارد. پیشنهاد می‌شود که کارشناسان مشاوره شغلی در دانشگاه با استفاده از این ابزار قبل از ورود دانشجویان به بازار کار، به آنها شناخت لازم را بدهند و مشخص کنند که هر فرد با توجه به ویژگیها و ظرفیتهایی که دارد، در چه مشاغلی عملکرد مطلوب‌تری خواهد داشت.

تشکر و قدردانی

از آقای دکتر حسام‌الدین غلامی و خانم‌ها مهندس سمیه کریمی و مهندس ثریا طلعتی ملک شاهی که در تهیه پرسشنامه و جمع‌آوری اطلاعات این تحقیق به ما کمک کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

References

۱. Abesha, A. G. (۲۰۱۲). Effects of parenting styles, academic self-efficacy, and achievement motivation on the academic achievement of university students in Ethiopia. A dissertation submitted in fulfillment of the requirements for the award of Doctor of Philosophy, School of Psychology and Social Science, Faculty of Computing, Health, and Science, Edith Cowan University.
۲. Aghapour, S. H., Movahhed Mohammadi, S. H., & Alambeigi, A. (۲۰۱۴). Key skills role in employability formation of college students. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, ۷۱, ۴۱-۵۶ (in Persian).
۳. Ahmadi, P., Babashahi, G., & Khodashenas, L. (۲۰۱۱). Considering the relationship between personality factors and entrepreneurship: A research about the personnel of sadad informatics corporations. *Researches of Management Organizational Resources*, ۱ (۳), ۱-۲۲ (in Persian).
۴. Alavi Rad, A. (۲۰۱۲), Women's employment and employment prospects for graduated women in Iran (۱۹۶۶-۲۰۰۶). *Political and Economic Journal*, ۲۸۸, ۱۱۶-۱۲۵ (in Persian).
۵. Alavi, A., & E'tesami, M. K. (۲۰۰۹). Study of factors affecting achievement motivation regarding Islamic teachings. *Sterategic Management Thought*, ۳ (۲), ۷۵-۱۰۰ (in Persian).
۶. Alibaygi, A., & Barani, SH. (۲۰۱۲). Analysis of generic competencies required for university graduates: Perceptions of agricultural engineers and managers (Kermanshah Province). *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development*, ۴۳-۲, ۹۹-۱۱۱ (in Persian).
۷. Andrew, M. C., Mohammad, A. D., & Stephanie, R. (۲۰۱۳). Information management graduates' accounts of their employability: A case study from the University of Sheffield. *Education for Information*, ۳۰ (۱&۲), ۴۱-۶۱.
۸. Ariffin, H. F., Raja-Abdullah, R. P. S., & Baba, N. (۲۰۱۵). Structural relationships between career developments learning, work integrated learning and employability: A structural equation modeling approach. ۳rd International Hospitality & Tourism Conference Location: Penang, Malaysia Date: SEP ۰۲-۰۴, ۸۹-۹۳.

۹. Asonitou, S. (۲۰۱۵). Employability skills in higher education and the case of Greece. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۱۷۵, ۲۸۳-۲۹۰.
۱۰. Avramenko, A. (۲۰۱۲). Enhancing students' employability through business simulation. *Education and Training*, ۵۴ (۵), ۳۵۵-۳۶۷.
۱۱. Bakhshipour, B., Dousti, Y., Mohammadirad, A., & Khosravi, A. (۲۰۱۴). The relationship between personality characteristics and mental health with job satisfaction. *Journal of Knowledge & Health*, ۹ (۲), ۲۷-۳۲ (in Persian).
۱۲. Barani, S. H., & Alibaygi, A. (۲۰۱۱). Investigating the perceptions and expectations of agricultural students towards employment finding opportunity of different agricultural disciplines, faculties of agriculture in the west Iran. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development*, ۴۲-۲ (۳), ۳۸۹-۴۰۱ (in Persian).
۱۳. Barrick, M. R., & Ryan, A. M. (۲۰۰۳). *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
۱۴. Beyginia, A., Safari, S., & Mohammadi, M. (۲۰۱۰). The effect of the willingness of employees to entrepreneurship (Case Study: National Iranian oil company headquarters). *Quarterly Management & Human Resource in Oil Industry*, ۴ (۱۳), ۷-۴۱ (in Persian).
۱۵. Brian, M., Galla, J., Wood, E. T., Kim Har, A. W., & Chiu David, A. (۲۰۱۴). A longitudinal multilevel model analysis of the within-person and between-person effect of effortful engagement and academic self-efficacy on academic performance. *Journal of School Psychology*, ۲۴, ۱۲۳-۱۳۰.
۱۶. Buntat, Y., Jabor, M. K., Sukri Saud, M., Syafeq Syed Mansor, S. M., & Mustafa, N. H. (۲۰۱۳). Employability skills element's: Difference perspective between teaching staff and employer's industrial in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۹۳, ۱۵۳۱-۱۵۳۵.
۱۷. Cartmell, D.D., & Garton, L.B. (۲۰۰۰). An assessment of agricultural education graduates employability, a critical analysis. *Journal of Education and Work*, ۱۹(۴), ۳۰۵-۳۲۴.
۱۸. Chan, T., & Koo, A. (۲۰۰۹). Parenting style and youth outcomes in the UK. A paper was presented at the conference of the British Sociological Association, and a research seminar at the University of Oxford.

۱۹. Crossman, J. E., & Clarke, M. (۲۰۱۰). International experience and graduate employability: Stakeholder perceptions on the connection. *High Educ*, ۵۹, ۵۹۹-۶۱۳.
۲۰. Dabiri, S., Delavar, A., & Sarami, G. R. (۲۰۱۱). The predictive role of self-esteem and parenting styles in university students' happiness. *Journal of Educational Psychology*, ۷ (۲۰), ۱-۱۶ (in Persian).
۲۱. Dancob, R. (۲۰۱۰). The socio-cultural participation of teachers in schools in Mashhad ۹۰-۸۹ and its influencing factors. (Master's thesis). University of Mashhad, Faculty of Literature and Humanities doctor Shariati (in Persian).
۲۲. Ejei, J., Lavasani, M. G., Malahmadi, E., & khezri, H. (۲۰۱۱). The relationship between parenting styles and academic achievement through the mediating influences of achievement goals and academic self-efficacy. *Journal of Psychology*, ۱۵ (۳), ۳۰۱-۲۸۴ (in Persian).
۲۳. Entezarei, Y. (۲۰۱۴). Analysis of the employment challenges of university graduates. Islamic Parliament Research Center. Department of Social and Cultural Studies, Social Studies, ۱-۳ (in Persian).
۲۴. Forozande, L., Darini, M. V., Tab, M., & Seidy, F. (۲۰۱۱). Analysis of factors affecting the participation of Ilam University in extracurricular activities. *Journal of Research in Educational System*, ۵ (۱۲), ۶۹-۵۳ (in Persian).
۲۵. Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (۲۰۰۴). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, ۶۵(۱), ۱۴-۳۸.
۲۶. Garrouste, C. L., & Rodrigues, M. (۲۰۱۴). Employability of young graduates in Europe. *International Journal of Manpower*, ۳۵ (۴), ۴۲۵-۴۴۷.
۲۷. Gholami, H. (۲۰۱۵). Determination and analysis of employability components amongst students of Iranian agricultural faculties. (Ph.D thesis). Tehran University, Faculty of Economics and Agricultural Development (in Persian).
۲۸. Ghorbanipour, H., Zamani, G. H., & Azizi Khalkheili, T. (۲۰۱۱). Faculty member's perspective about competencies needed to career success by agricultural graduates. *Journal of Agriculyural Education Administration Research*, ۱۶, ۸۳-۹۴ (in Persian).

۲۹. Guzman, A. B., & Ok Choi, K. (۲۰۱۳). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, ۸۲, ۱۹۹-۲۰۷.
۳۰. Harris, A., & Goodall, J. (۲۰۰۸). Do parents know they matter? Engaging all parents in learning. *Educational Research*, ۵۰, ۲۷۷-۲۸۹.
۳۱. Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (۲۰۰۲). *Enhancing employability, recognising diversity Making links between higher education and the world of work: Universities UK*.
۳۲. Hillage, J., & Pollard, E. (۱۹۹۸) Employability: Developing a framework for policy analysis DFEE research briefing No. ۸۰. London: DFEE (Department for Education and Employment).
۳۳. Holmes, L. (۲۰۱۳). Competing perspectives on graduate employability: Possession, position or process? *Studies in Higher Education*, ۳۸(۴), ۵۳۸-۵۵۴.
۳۴. Howard, S. (۲۰۰۴). Developing entrepreneurial potential in youth: The effects entrepreneurial education and venture creation. *University of South Florida Repot*, ۳-۱۷.
۳۵. Huang, R. (۲۰۱۳). International experience and graduate employability: Perceptions of Chinese international students in the UK. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, ۱۳, ۸۷-۹۶.
۳۶. Ingoldsby, B., Schvaneveldt, P., Supple, A., & Bush, K. (۲۰۰۴). The relationship between parenting behaviors and adolescent achievement and self-efficacy in Chile and Ecuador. *Marriage & Family Review*, ۳۰ (۳-۴), ۱۳۹-۱۵۹.
۳۷. Jackson, D. (۲۰۱۴). Factors influencing job attainment in recent bachelor graduates: Evidence from Australia. *High Educ*, ۶۸, ۱۳۰-۱۵۳.
۳۸. Johannisson, B. (۱۹۹۸). Entrepreneurship as a collective phenomenon. SIRE. Vaxjo (Sweden). Vaxjo University.
۳۹. Kheradmehrdmehr, R. (۲۰۱۰). The relationship between personality and emotional intelligence and control of the health network staff Dehdasht city. Graduate thesis in General Psychology, Islamic Azad University of Shiraz (in Persian).
۴۰. Khosravipour, B., & Soleimanpour, M. R. (۲۰۱۰). Explaining the role of personal characteristics affecting the employment of higher education female graduates (Case study: Agriculture and natural resources universi-

- ty of Ramin-Ahvaz). *Women in Development & Politics*, ۸ (۴), ۲۰۳-۲۲۰ (in Persian).
۴۱. King, Z. (۲۰۰۴). New or traditional careers? A study of UK graduates' preferences. *Human Resource Management Journal*, ۱۳, ۵-۲۶.
۴۲. Knight, P. T., & Yorke, M. (۲۰۰۲). Employability through the curriculum. *Tertiary Education and Management*, ۸(۴), ۲۶۱-۲۷۶.
۴۳. Kong, J. (۲۰۱۱). Factors affecting employment, unemployment, and graduate study for university graduates in Beijing. *CCIS* ۲۰۹, ۳۵۳-۳۶۱.
۴۴. Lau, H.H., Hsu, H.Y., Acosta, S., & Hsu, T.L. (۲۰۱۴). Impact of participation in extra-curricular activities during college on graduate employability: An empirical study of graduates of Taiwanese business schools. *Educational Studies*, ۴۰(۱), ۲۶-۴۷.
۴۵. Malaysian Qualification Agency (MQA). (۲۰۰۶). *Titik rujukan Dan persefahaman bersama tentang kelayakan pengajian tinggi di Malaysia*. Kuala Lumpur: Agency Kelayakan Malaysia.
۴۶. Marks, A., and Huzzard, T. (۲۰۱۰). Employability and the ICT worker: A study of employees in Scottish small businesses. *New Technology, Work and Employment*, ۲۵ (۲), ۱۶۷-۱۸۱.
۴۷. Martin, R., Smith, F., Marshall, L., & McKenzie, E. (۲۰۰۸). *Research report: Employability skills explored*. Retrieved from <http://www.norfolkunites.org.uk/media/pdf/ese.pdf>.
۴۸. McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (۲۰۰۵). The concept of employability. *Urban Studies*, ۴۲(۲), ۱۹۷-۲۱۹.
۴۹. Mehralizadeh, Y., & Arman, S. A. (۲۰۰۷). A follow up study of employability of public university graduates. *Daneshvar Raftar*, ۱۴ (۲۶), ۷۳-۸۶ (in Persian).
۵۰. Minten, S., & Forsyth, J. (۲۰۱۴). The careers of sports graduates: Implications for employability strategies in higher education sports courses. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, ۱۵, ۹۴-۱۰۲.
۵۱. Mohd Hafiz, Z., Bidin, Y., & Suzilah, I. (۲۰۱۴). Implementation of graduate employability skills SJT instrument in University Utara Malaysia. ۳rd International Conference on Quantitative Sciences and Its Applications (ICOQSIA) Location: Kedah, Malaysia Date: AUG ۱۲-۱۴, Book Series: AIP Conference Proceedings, ۱۶۳۵, ۹۶۲-۹۶۵.

۵۲. Mokhet, S., Movarej, M., Soorani, F., & Rajabian, F. (۲۰۱۳). Skills of entrepreneurial personality of rural youth of Gonbad-e-Kavous County. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development*, ۴۴ (۳), ۵۲۳-۵۳۲ (in Persian).
۵۳. Molla, T., & Cuthbert, D. (۲۰۱۵). The issue of research graduate employability in Australia: An analysis of the policy framing (۱۹۹۹-۲۰۱۳). *Aust. Educ. Res.*, ۴۲، ۲۳۷-۲۵۶.
۵۴. Moradian, J., Alipour, S., & Shehni Yailagh, M. (۲۰۱۴). The causal relationship between parenting styles and academic performance mediated by the role of academic self-efficacy and achievement motivation in the students. *Family Psychology Association of Iran*, ۱ (۱), ۶۳-۷۴ (in Persian).
۵۵. Movahedi, R., Akbari, R., Yaghoubi Farany, A., & Khodaverdian, M. (۲۰۱۱). Strategies to improve the employment situation of graduates of agricultural (Case Study Bu Ali Sina University). *Journal of Agricultural Extension and Education Research*, ۳ (۴), ۸۵-۹۸ (in Persian).
۵۶. Mynavandchal, S. (۲۰۰۴). Factors affecting the employment of women with university education (referring to employment service centers in Tehran). Thesis in sociology, Allameh Tabatabai University in Tehra (in Persian).
۵۷. Navidi, A., & Mahmoodi Kahriz, B. (۲۰۱۱). The necessity and ways of developing general skills needed for employment in a knowledge-based society. *Journal of Education*, ۱۱۲، ۳۵-۱۵ (in Persian).
۵۸. Pan, Y. H., Cao, J. M., Jiang, H. G., & Tu, K. Q. (۲۰۱۴). How to enhance the employability of the graduates majored in economic. International Conference on Information Technology and Computer Application Engineering (ITCAE), ۴۹۵-۴۹۷.
۵۹. Panagiotakopoulos, A. (۲۰۱۲). Employability skills development in Greek higher education institutions (HEIs): Implications for policy makers. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, ۲ (۲), ۱۴۱-۱۵۰.
۶۰. Pillai, S., Khan, M. H., Ibrahim, I. S., & Raphael, S. (۲۰۱۲). Enhancing employability through industrial training in the Malaysian context. *High Educ*, ۶۳، ۱۸۷-۲۰۴.
۶۱. Pita, C., Eleftheriou, M., Ferná'ndez-Borra's, J., Gonç,alves, S., Mente, E., Santos, M. B., Seixas, S., Graham, J., & Pierce, G. J. (۲۰۱۵). Generic skills needs for graduate employment in the aquaculture, Fisheries and related sectors in Europe. *Aquacult Int*, ۲۳، ۷۶۷-۷۸۶.

۶۲. Pool L. D., & Sewell, P. (۲۰۰۷). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education and Training*, ۴۹(۴), ۲۷۷-۲۸۹.
۶۳. Premuzic, T., Furnham, A., Dissou, G., & Heaven, P. (۲۰۰۵). Personality and preference for academic assessment: A study with Australian University students. *Learning and Individual Difference*, ۱۵, ۲۴۷-۲۵۶.
۶۴. Rahmat, M., Ahmad, K., Idris, S., & Zainal, N. F. A. (۲۰۱۲). *Relationship between employability and graduates' skill*. Universiti-Kebangsaan-Malaysia Teaching and Learning Congress. Book Series: Procedia Social and Behavioral Sciences, ۵۹, ۵۹۱-۵۹۷.
۶۵. Rasul, M. S., Abd Rauf, R. A., Mansor, A. N., Mohamad Yasin, R., & Mahamod, Z. (۲۰۱۳). Graduate employability for manufacturing industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۱۰۲, ۲۴۲-۲۵۰.
۶۶. Razghandi, N., & Dorani, K. (۲۰۱۰). Recognizing the Individual and Environmental Factors Affecting the Success of Superior Entrepreneurs in the Province of Tehran: Achieving an Educational Model. *Journal of Entrepreneurship Development*, ۲ (۶): ۳۹-۵۵. (In Persian)
۶۷. Rostami Samarin, H. (۲۰۱۲). The relationship between student achievement motivation and a sense of humor and optimism. Basic psychology master's thesis, University of Mohaghegh Ardabili (in Persian).
۶۸. Salavati, A., Rostami Noroozabad, M., Rahmani Noroozabad, S., & Bagbanian, B. (۲۰۱۵). Factors affecting social responsibility in rural cooperatives of Sanandaj and Kamyaran Counties. *Science and Research Quarterly Journal of Co-Operation and Agriculture*, ۳ (۱۲), ۱۵۷-۱۷۷ (in Persian).
۶۹. Sermsuk, S., Triwichtkhun, D., & Wongwanich, S. (۲۰۱۴). Employment conditions and essential employability skills required by employers for secondary school graduate. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, ۱۱۶, ۱۸۴۸-۱۸۵۴.
۷۰. Sewell, P., & Pool, L. D. (۲۰۱۰). Moving from conceptual ambiguity to operational clarity: Employability, enterprise and entrepreneurship in higher education. *Education and Training*, ۵۲(۱), ۸۹-۹۴.
۷۱. Shaabanali Fami, H., Aghapoor, Sh., & Alambeigi, A. (۲۰۱۰). An analysis of personal factors influencing job-related learning among agriscience students. *Iranian Journal of Higher Education*, ۳(۱), ۱۰۳-۱۲۵ (in Persian).

۷۲. Shahbazi, E., & Ali-beigi, A. (۲۰۰۶). The required competencies of agricultural graduates for entering job market. *Iranian Agricultural Extension and Education Journal*, ۲ (۱), ۱۵-۲۴ (in Persian).
۷۳. Shokohi Yekta, M., & Parand, A. (۲۰۰۸). Parenting styles and its relation to behavioral characteristics and academic achievement of children. *Faslnameh Motaleate Jame Shenakhti Javanan*, ۱۴ & ۱۵, ۱-۲۰ (in Persian).
۷۴. Simons, L., G., & Conger, R.D. (۲۰۰۷). Linking mother-father differences in parenting to a typology of family parenting styles and adolescent outcomes. *Journal of Family Issues*, ۲۸(۲), ۲۱۲-۲۴۱.
۷۵. Singh, P., Thambusamy, R., Ramly, A., Abdullah, I. H., & Mahmud, Z. (۲۰۱۳). Perception differential between employers and instructors on the importance of employability skills. ۱th International Conference on University Learning and Teaching, Book Series: Procedia Social and Behavioral Sciences, ۹۰, ۶۱۶-۶۲۵.
۷۶. Tabatabaei, S. H., Hajian, M., & Zandi Poor, T. (۲۰۱۳). Graduated women attitudes to the effective factors on their employment and unemployment in the labor market. *Quarterly Journal of Career & Organization*, ۵ (۱۵), ۸۹-۱۰۱ (in Persian).
۷۷. Taheri, M., Hasani, J., Khodadadi Sangdeh, J., & Asadi, M. (۲۰۱۴). The role of personality traits and psychological health in job. *Journal of Research in Behavioral Sciences*, ۱۲ (۲), ۴۴-۵۱ (in Persian).
۷۸. Templer, J. T. (۲۰۱۲). Five-factor model of personality and job satisfaction: The importance of agreeableness in a tight and collectivistic asiansociety. *Applied Psychology*, ۶۱ (۱), ۱۱۴-۱۲۹.
۷۹. Tett, R.P., Jackson, D.N., & Rothstein, M. (۱۹۹۱). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, ۴۴، ۷۰۳-۷۴۲.
۸۰. Turhan, C., & Akman, I. (۲۰۱۳). Employability of IT graduates from the industry's perspective: A case study in Turkey. *Asia Pacific Educ. Rev*, ۱۴, ۵۲۳-۵۳۶.
۸۱. Turner, N. K. (۲۰۱۴). Development of self-belief for employability in higher education: Ability, efficacy and control in context. *Teaching in Higher Education*, ۱۹ (۶), ۵۹۲-۶۰۲.
۸۲. Tymon, A. (۲۰۱۱). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, ۱-۱۶.

۸۳. Vitouladiti, Ou. (۲۰۱۴) Combining primary destination image with acquired experience for effective marketing in tourism and tour operating. *South-Eastern Europe Journal of Economics*, ۱۲ (۱), ۱۰۷-۱۳۳.
۸۴. Wasimudin, S. (۲۰۱۵). Employers' needs for employability skills of engineering graduates in Indonesia. ۳rd UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training (TVET) Location: Bandung, INDONESIA Date: NOV ۱۳-۱۴, *Advances in Social Science Education and Humanities Research*, ۱۴, ۲۲۳-۲۲۷.
۸۵. Watts, A. G. (۲۰۰۶). *Career development learning and employability*. The Higher Education Academy.
۸۶. Yusof Husain, M., Mokhtar, S. B., Ahmad, A. Z., & Mustapha, R. (۲۰۱۰). Importance of employability skills from employers' perspective. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, ۷(C), ۴۳۰-۴۳۸.
۸۷. Zamani, G., & Forozani, M. (۲۰۰۶). Entrepreneurial spirit in students of Agriculture, Shiraz University case study. *Iranian Journal of Agricultural Science*, ۲ (۱), ۱۰۷-۱۱۶ (in Persian).