

شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های کلیدی اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان کارشناسی دوره‌های علوم رفتاری دانشگاه^۱

مرتضی فرنگ^۲، محمد قهرمانی^{۳*}، محمود ابوالقاسمی^۴ و فرنوش اعلامی^۵

چکیده

هدف کلی پژوهش شناسایی مؤلفه‌های فرعی و اصلی اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان از دیدگاه استادان، کارفرمایان و صاحب‌نظران حوزه اشتغال برای مقطع کارشناسی دوره‌های علوم رفتاری در دانشگاه شهید بهشتی بود. پژوهش حاضر از نوع تحقیق کیفی محسوب می‌شود. مشارکت کنندگان در این پژوهش اعضای هیئت علمی، کارفرمایان و متخصصان حوزه اشتغال بودند. روش نمونه‌گیری در تحقیق کیفی، نمونه‌گیری هدفمند از نوع نمونه‌گیری نظری بود. از میان شرکت‌کنندگان در مصاحبه ۱۵ نفر از صاحب‌نظران آموزش عالی و ۱۲ نفر از کارفرمایان و مسئولان مرتبط با اشتغال بودند. تحلیل اولین مصاحبه با کدگذاری باز آغاز شد و در نهایت، در مصاحبه ۲۷ به اشباع نظری رسید. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها از ابزار مصاحبه استفاده و سؤالات مصاحبه به‌صورت نیمه ساختاریافته طراحی شد. روایی محتوایی مصاحبه‌ها را ۵ نفر از صاحب‌نظران آموزش عالی بررسی و تأیید کردند. برای تعیین صحت و اعتبار داده‌ها از سه معیار مقبولیت، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری استفاده شد. داده‌های حاصل از پژوهش با روش تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل شدند. در مجموع، ۹۴ مضمون مرتبط با اشتغال‌پذیری شناسایی و در ۱۵ مؤلفه فرعی و چهار مؤلفه اصلی شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های حرفه‌ای، شایستگی‌های فرهنگی و شایستگی‌های اجتماعی دسته‌بندی شد. دانش و مهارت‌های عملی آکادمیک در رأس مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری شناخته شد.

کلید واژگان: اشتغال‌پذیری، دانش‌آموختگان، کارشناسی، علوم رفتاری، دانشگاه شهید بهشتی.

۱. این مقاله برگرفته از رساله دکتری با عنوان «طراحی الگوی توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی علوم رفتاری دانشگاه (مورد مطالعه: دانشگاه شهید بهشتی)» است.

۲. دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران: m_farang@sbu.ac.ir

۳. دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

* نویسنده مسئول: m-ghahramani@sbu.ac.ir

۴. دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران: m-abolghasemi@sbu.ac.ir

۵. استادیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران: farnoosh_al@yahoo.com

مقدمه

امروزه، یکی از مهم‌ترین شرط‌های رشد و توسعه هر جامعه ایجاد اشتغال است (Poratashi, 2018). اشتغال برای همه دانشجویان عمدتاً با مهارت‌های کلیدی، توانایی‌های خاص رشته تحصیلی و دانشی مرتبط است که آنها در طول دوران تحصیل خود در دانشگاه می‌آموزند. بی‌توجهی به کسب مهارت و مدرک‌گرایی صرف سبب شده است که دانش‌آموختگان با مدرک تحصیلی غیرحرفه‌ای در به‌دست آوردن شغل متناسب با رشته تحصیلی خود مشکلات زیادی داشته باشند (Niksirat, Badri, Karkhaneh, & Jalali, 2016). سالانه تقریباً ۲۷۰,۰۰۰ دانشجوی ایرانی از دانشگاه‌ها دانش‌آموخته می‌شوند و در حال حاضر، آنان برای مشاغل تقاضای زیادی دارند که بازار کار قادر به پذیرش آنها نیست (Alibaygi, Barani, Karamidehkordi & Pouya, 2013). طی ده سال گذشته، ایده اشتغال‌پذیری^۶ دانش‌آموختگان مد نظر بسیاری از دانشگاه‌ها قرار گرفته است (Bridgstock, 2011). برای کاهش نرخ بیکاری، مؤسسات آموزش عالی باید مسئولیت پرورش اشتغال‌پذیری دانشجویان را به عهده بگیرند (Chen, 2018).

امروزه، اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دغدغه اصلی سیاست‌گذاران، مؤسسات آموزشی، کارفرمایان و حتی خود دانش‌آموختگان شده است (Misni, Mahmood & Jamil, 2020). اشتغال‌پذیری موضوعی پیچیده و اساسی است (Yorke, 2006). اشتغال‌پذیری یک ویژگی چندوجهی برای فرد و آن مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌های شخصی است که موجب می‌شود فرد در شغل‌های انتخابی خود بیشتر به نفع خود، نیروی کار، جامعه و اقتصاد موفق‌تر عمل کند و امنیت بیشتری در شغل مربوط داشته باشد. مهارت‌های اشتغال‌پذیری مهارت‌های کلیدی و ویژگی‌های شخصی است که فرد برای ورود، به‌کارگیری و پیشرفت در دنیای جدید کار به آن نیاز دارد (Pooja, 2013). در دوره جدید شغلی اشتغال‌پذیری به‌عنوان شرطی مهم برای موفقیت شغلی تعریف می‌شود (De Vos, De Hauw & Van der Heijden, 2011). در سطح بین‌المللی به‌تازگی اشتغال‌پذیری به‌عنوان یک موضوع بحث‌برانگیز در آموزش عالی تبدیل شده است (Alibaygi et al., 2013). اشتغال‌پذیری در حال حاضر، موضوع تعداد زیادی از تحقیقات در زمینه هدایت شغلی و آموزشی است (Valitova, Starodubtsev & Goryanova, 2015). اشتغال‌پذیری به‌عنوان ابزاری برای ایجاد امنیت شغلی مد نظر محققان است (Yizhong, Baranchenko, Lin, Lau & Ma, 2019). اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان برای بیشتر کشورها به موضوعی مهم تبدیل شده است که جنبه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و ملی را در برمی‌گیرد (Ayoubi, Alzarif & Khalifa, 2017).

بسیاری از صنایع و بنگاه‌های تجاری به‌صراحت گله‌مندند که بیشتر دانش‌آموختگان آموزش عالی (HE)^۷ اشتغال‌پذیر نیستند. برخی از مطالعات حاکی از آن است که در خصوص تفاوت بین مهارت‌های دانشجویی

6. Employability

7. Higher Education

که در نظام آموزش عالی کسب می‌شود و مهارت‌های واقعی مورد نیاز بازار کار (LM)^۸ وضعیت نگران‌کننده‌ای وجود دارد. محققان دیگر نیز نشان داده‌اند که محتویات آموزشی و برنامه درسی آموزش عالی با توجه به تقاضاهای رو به رشد بازار کار مدرن مرتبط نیستند. این نوع چالش‌ها در نظام آموزش عالی نیازهایی را برای بهبود ساختاری و آموزشی ارائه می‌دهد و تضمین کننده آن است که دانش‌آموختگان با مهارت‌های مرتبط وارد بازار کار شوند (Okolie, Nwosu & Mlanga, 2019). با وجود آنکه یکی از کارکردهای اساسی آموزش عالی پرورش افراد برای برآوردن نیازهای بازار کار است، نظام‌های آموزشی به‌اندازه کافی نیازهایی نوین جوامع را برآورده نمی‌کنند و رابطه بین آموزش عالی و دنیای کار از حالت آرمانی فاصله دارد. از این رو، به‌دلیل آماده نبودن دانش‌آموختگان برای «دنیای کار» یا نبود اشتغال‌پذیری آنان، انتقادهای شدیدی از سوی کارفرمایان به نظام آموزش عالی وارد می‌شود (Hedjazi, Gholami, Hosseini & Rezvanfar, 2018). به همین دلیل، به فرایند آموزشی در مدارس کسب‌وکار و نیز دانشگاه‌ها انتقاد شده است که مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان را به‌اندازه کافی توسعه نمی‌دهند (Bell, 2016).

بیکاری کم‌وبیش در همه رشته‌ها و تخصص‌های دانشگاهی وجود دارد، اما به نظر می‌رسد که در حوزه علوم انسانی این امر حادث‌تر است، زیرا رشته‌های علوم انسانی تا حدود زیادی به استخدام‌های دولتی وابسته‌اند و مهارت‌ها و آموزش‌های آنان کمتر اجازه می‌دهد تا در بخش‌های خصوصی و غیردولتی مشغول به کار شوند. به‌علاوه، بر اساس آمارهای موجود نیمی از دانشجویان کشور در رشته‌های علوم انسانی تحصیل می‌کند. این امر بیانگر وضعیت دشوار در زمینه اشتغال‌یابی برای دانش‌آموختگان رشته‌های علوم انسانی است (Ahmadi, Mokhtari & Hosseinnzhad, 2015). در کشور ایران به‌دلیل نبود ارتباط صنعت و دانشگاه که هدف اصلی دانشگاه‌های نسل سوم است، شاهد بیکاری گسترده در کشور هستیم، به‌طوری‌که در سال ۱۳۹۶ حدود دو میلیون نفر بیکار دانشگاهی در کشور وجود داشته است (Hakak, Hozni & Shah Siyah, 2018). علی‌رغم شکاف‌های مختلفی که در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان وجود دارد، ضرورت دارد که به مسئله تعامل بین دانشگاه و صنعت توجه ویژه‌ای بشود که از آن به‌عنوان یکی از عوامل مهم و اثرگذار در بهبود اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان یاد می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت که از یک‌سو، وجود دانش‌آموختگان مازادی که بازار کار نمی‌تواند به آنها پاسخ دهد و از سوی دیگر، نبود تطابق مهارت در میان دانش‌آموختگان سبب شده است که اشتغال‌پذیری برای دانشگاه‌ها به‌عنوان مسئله‌ای اساسی مطرح شود. لذا، یکی از اصلی‌ترین مباحث قابل طرح مسئله بیکاری دانش‌آموختگان دوره کارشناسی در رشته‌های علوم رفتاری است. رشته‌های 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 است. دانشگاه شهید بهشتی جزو چند دانشگاه برتر ایران است که در دهه‌های اخیر در توسعه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان نقش ویژه‌ای داشته است، چنان‌که بیشتر برنامه‌های اقتصادی این دانشگاه در قالب افزایش اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان و توجه به بُعد مهارتی آنان طراحی شده است که ارتباط دانشگاه و صنعت و تدارک برگزاری کارگاه‌های مهارت‌آموزی از برنامه‌های اصلی این دانشگاه در حوزه اشتغال‌پذیری محسوب می‌شود. شایان ذکر است که شناسایی مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان در رشته‌های 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. مؤلفه‌های اصلی و فرعی اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دوره کارشناسی رشته‌های علوم رفتاری در دانشگاه شهید بهشتی از نظر استادان و صاحب‌نظران آموزش عالی، کارفرمایان و متخصصان حوزه اشتغال دانش‌آموختگان کدام‌اند؟ ۲. مهم‌ترین مؤلفه اشتغال‌پذیری از نظر استادان و کارفرمایان کدام است؟

مبانی نظری و پیشینه

اصطلاح اشتغال‌پذیری را اولین بار اقتصاددانی به نام بوریچ^۹ در سال ۱۹۰۹ مطرح کرد، اما تا قبل از دیرینگ این اصطلاح را بیشتر اقتصاددانان برای توسعه مهارت‌های شغلی به کار می‌بردند (Sharifi, 2019: 29). اشتغال‌پذیری در قرن ۲۱ به‌عنوان "عامل ضروری برای موفقیت شغلی در تمام سطوح استخدام و نیز برای تمام سطوح تعلیم و تربیت" مد نظر قرار گرفته است (Ounis, 2016). اشتغال‌پذیری همان استخدام نیست، همان‌طور که تعلیم و تربیت همان آموزش نیست (Kagaari, 2007). اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان به‌طور رسمی به‌عنوان معیاری اصلی برای ارزیابی کیفیت دانشگاه تعریف شده است (Espinoza, González, McGinn, Sandoval & Castillo, 2020). در سال‌های اخیر، دولت‌ها به‌طور فزاینده به بهبود اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاه علاقه‌مند شده‌اند (Byrne, 2020). مفهوم اشتغال‌پذیری را گروه‌های قدرتمندی مانند دولت‌ها، سازمان‌های تجاری، رسانه‌ها، کارفرمایان و مؤسسات آموزش عالی (HEIs)^{۱۰} به‌عنوان درمانی برای معضل اجتماعی بیکاری ارائه کردند (Fotiadou, 2020). مقایسات بین‌المللی نشان می‌دهد که کشور انگلستان از نظر فراهم آوردن فرصت‌های توسعه اشتغال‌پذیری در آموزش عالی در صدر جهان قرار دارد و بسیار خوب عمل کرده است. در واقع، اشتغال‌پذیری مفهومی است که در حال حاضر، در آموزش عالی انگلستان بسیار شناخته و در بحث‌های سیاسی این کشور به شکل گسترده‌ای وارد شده است (Barani, 2009). دیدگاهی متفق‌القول درباره مفهوم اشتغال‌پذیری وجود ندارد (Berntson, Sverke & Marklund, 2006). در اشتغال‌پذیری به توانایی دانش‌آموخته برای به‌دست آوردن یک شغل رضایت‌بخش اشاره

9. Beveridge

10. Higher Education Institutions

می‌شود (Mahajan & Kauts, 2020). برای درک بهتر و برآورده کردن شرایط اشتغال‌پذیری برای دانش‌آموختگان، این مفهوم به توضیح بیشتری نیاز دارد. اشتغال‌پذیری مفهومی است که از زوایای مختلف مطالعه و در بیش از یک سطح (جامعه، صنعت، سازمان و فرد) تعریف می‌شود و در طول زمان معانی متفاوتی برای آن مطرح شده است. با این حال، نبود مطالعات یکپارچه درباره اشتغال‌پذیری چشم‌اندازهای مختلفی را ایجاد کرده است (Zhiwen & van der Heijden, 2008). هاروی^{۱۱} ادعا کرد که بیشتر تعاریف مربوط به اشتغال‌پذیری در پنج ویژگی توضیح داده شده است: الف. نوع شغل؛ ب. زمان‌بندی؛ ج. ویژگی‌های مربوط به استخدام؛ د. یادگیری بیشتر؛ ه. مهارت‌های اشتغال‌پذیری (Asonitou, 2015). اشتغال‌پذیری در نظام آموزش عالی موضوعی مربوط به مؤسسات، دانشجویان و دانش‌آموختگان است. به طوری که آکادمی آموزش عالی (HEA)^{۱۲} تعریفی از اشتغال‌پذیری را ابداع کرده است که احتمال افزایش موفقیت شغلی را نشان می‌دهد و مزایایی برای ذینفعان دارد: "اشتغال‌پذیری مجموعه‌ای از دستاوردهاست که مهارت‌ها، دانش، ادراک و خصوصیات شخصی را شامل می‌شود و به تبع آن موجب می‌شود که دانش‌آموختگان به احتمال زیاد شغلی را به دست آورند و در مشاغل انتخابی خود موفق شوند و آن به نفع آنها، نیروی کار، جامعه و اقتصاد است" (Yorke, 2006; Bhanugopan & Fish, 2009; Wickramasinghe & Perera, 2010; Coetzee & Beukes, 2010; Pooja, 2013; Idaka & Uzoechi, 2016; O'Leary, 2017; Ayala Calvo & Manzano García, 2020; Tomlinson & Nghia, 2020; Kornelakis & Petrakaki, 2020; Fotiadou, 2020). با توجه به تعریف یادشده، می‌توان گفت که اندیشه اشتغال‌پذیری بیوکیز^{۱۳} (۲۰۰۹) بیشتر به دیدگاه پوول و سول^{۱۴} (Pool & Sewell, 2007) شبیه است. تعریف مذکور از اشتغال‌پذیری نشان‌دهنده اهمیت آن در میان اندیشمندان و صاحب‌نظران مطرح در دنیاست.

اشتغال‌پذیری فقط از نظر ویژگی‌های فردی تعریف نمی‌شود، بدین دلیل که اشتغال‌پذیری در دو بُعد (نسبی^{۱۵} و مطلق^{۱۶}) وجود دارد (Brown, Hesketh & Williams, 2003). اعتقاد بر این است که اشتغال‌پذیری ساختاری یک بُعدی ندارد (Heijde & Van Der Heijden, 2006). اشتغال‌پذیری به‌عنوان یک ساختار روانی-اجتماعی شامل هر دو عنصر ذهنی و عینی است. برای نمونه، ادراک کارکنان جزء بُعد ذهنی اشتغال‌پذیری محسوب می‌شود (De Vos et al., 2011). فوگیت و همکاران^{۱۷} (۲۰۰۴) اشتغال‌پذیری را به‌عنوان "مجموعه‌ای چندبُعدی و ترکیبی مشترک از شناسایی فرصت‌های شغلی (هویت

11. Harvey

12. the Higher Education Academy

13. Beukes

14. Pool and Sewell

15. Relative Dimension

16. Absolute Dimension

17. Fugate, Kinicki, and Ashforth

شغلی)، انطباق‌پذیری شخصی (خوش‌بینی، تمایل به یادگیری، گشودگی، مهارت خودکنترلی، خودکارآمدی) و سرمایه اجتماعی و انسانی" دانستند (Thang & Wongsurawat, 2016; Ayala Calvo & Manzano García, 2020). مک آردل و همکاران^{۱۸} (۲۰۰۷) بیان می‌کنند که هویت شغلی و انطباق‌پذیری ابعاد بسیار مهم اشتغال‌پذیری است (Potgieter, 2012). یورک و نایت (Yorke & Knight, 2007) ابعاد اشتغال‌پذیری را در خودکارآمدی^{۱۹} و تجربه کاری^{۲۰} دانشجویان خلاصه کرده‌اند. کوتزی و بیوکیز (Coetzee & Beukes, 2010) هوش عاطفی را ویژگی مهم اشتغال‌پذیری افراد می‌دانند و ویژگی‌هایی نظیر تصمیم‌گیری شغلی، تندرستی و رضایت شغلی افراد را نیز امری مهم تلقی می‌کنند. اندیشمندانی نظیر گدیه و بیومونت (Gedye & Beaumont, 2018) معتقدند که اعتبار سازمانی^{۲۱} و همچنین شناسایی فرصت‌های شغلی^{۲۲} هر دو مؤلفه "اشتغال‌پذیری" هستند. لورین و سول^{۲۳} مدلی را توسعه دادند که مؤلفه‌های اساسی اشتغال‌پذیری را نشان می‌دهد. به گفته آنها اشتغال‌پذیری از سه مؤلفه سطح بالاتر؛ یعنی خودکارآمدی، اعتماد به نفس و عزت نفس و پنج مؤلفه سطح پایین‌تر شامل یادگیری توسعه‌شغلی، تجربه (کار و زندگی)، میزان دانش، درک و مهارت‌های شخصی، مهارت عمومی و هوش هیجانی شکل گرفته است (Fulgence, 2016).

در دنیا پژوهش‌های مختلفی در زمینه ابعاد و مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان صورت گرفته است. در این تحقیق به پژوهش‌های انجام شده در داخل و خارج از کشور پرداخته شده است. برخی از پژوهش‌ها با آنکه از نظر موضوعی شاید مرتبط نباشند، ولی محتوای برخی از پیشینه‌های پژوهشی به موضوع پژوهش حاضر نزدیک است و به همین دلیل در این پژوهش به آنها اشاره و نتایج مربوط به آن بررسی شده است. وافا و همکاران (Wafa, Singh, Singh, Kaur & Singh, 2020) پژوهشی با عنوان «چالش‌های پیش‌رو و مهارت‌های اشتغال‌پذیری که کارفرمایان در دانش‌آموختگان جدید در یک کشور جهان سوم جست‌وجو می‌کنند» انجام دادند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که مهارت‌های نرم شامل ارتباطات و حل مسئله بیشتر در محل کار مورد نیاز است. فینچ و همکاران (Finch, Hamilton, Baldwin & Zehner, 2013) در پژوهشی با عنوان «یک مطالعه اکتشافی از عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان کارشناسی» نشان دادند که هنگام استخدام دانش‌آموختگان جدید، کارفرمایان بیشترین اهمیت را به مهارت‌های نرم و کمترین اهمیت را به اعتبار سازمانی می‌دهند. اما در داخل کشور پژوهش‌ها به گونه‌ای دیگر بود. شریفی اسدی ملفه (Sharifi Asadi Malafeh, 2019) پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی مفهومی برنامه درسی مبتنی بر اشتغال‌پذیری در آموزش عالی ایران» انجام داد. در

18. McArdle, Waters, Briscoe & Hall

19. Self-efficacy

20. The Employability Experience

21. Institutional Reputation

22. Employment Opportunities

23. Lorraine and Sewell

این پژوهش ۶۶ مؤلفه اشتغال‌پذیری شناسایی شد که در نهایت، به ۱۶ مؤلفه تقلیل یافت و مؤلفه کارگروهی و کار تیمی در رأس مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری شناخته شد. نادری مهدی، زیخائی سیار و پویا (Naderi & Pouya, 2016) در پژوهشی دیگر به واکاوی اشتغال‌پذیری دانشجویان زن پرداختند. بررسی مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان زن نشان داد که میانگین مؤلفه مهارت‌های ارزیابی بیشتر از سایر ابعاد اشتغال‌پذیری است. همچنین آنها در مؤلفه‌های مهارت‌های عمومی، مهارت حل مسئله، مهارت‌های عددی و حسابی، کیفیت‌های فردی، مهارت‌های ارزیابی و یادگیری توسعه شغلی از توانمندی مطلوبی برخوردار بودند، اما میانگین مؤلفه معرفی خود به کارفرما به‌طور معنادار پایین‌تر از حد مطلوب بود.

تاملینسون و انقیا (Tomlinson & Nghia, 2020) درباره مؤلفه‌های کلیدی اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان بررسی کردند. از نظر آنان عناصر ذیل می‌تواند دانش‌آموختگان را در کسب شغل و پیشرفت در شغل انتخابی‌شان یاری کند و وجود آن برای همه دانش‌آموختگان الزامی است که عبارت‌اند از: سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، سرمایه هویت و سرمایه روانشناختی. اولین و بنیادی‌ترین شکل سرمایه، سرمایه انسانی است. سرمایه انسانی به عوامل فردی اشاره دارد که احتمالاً شانس فرد برای یافتن شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عوامل فردی شایستگی‌های مربوط به "چگونه دانستن"^{۲۴} از قبیل تجربه، آموزش، مهارت‌ها و دانش را شامل می‌شود (Moore & Khan, 2020). سرمایه اجتماعی در واقع، شکل اجتماعی از دانش و مهارت موجود در درون سرمایه انسانی است (Tomlinson & Nghia, 2020). سرمایه اجتماعی یا شایستگی‌های "چه کسی را دانستن"^{۲۵} بیشتر بعد بین‌فردی اشتغال‌پذیری را بازتاب می‌دهد و مهارت‌های اجتماعی فرد و همچنین شبکه اجتماعی را توصیف می‌کند (Moore & Khan, 2020). سرمایه فرهنگی بعد مهم اشتغال‌پذیری و اهمیت آن در شیوه‌هایی است که دانش‌آموختگان می‌توانند از این طریق در اختیار کارفرمایان باشند و حتی می‌توانند پرونده‌ها یا رزومه‌های خود را به آنان ارائه دهند که این امر در مرحله استخدام بسیار چشمگیر است. برای دانش‌آموختگان مهم است که دانش و آگاهی فرهنگی شامل قوانین مربوط به تعامل و شیوه‌های رفتار در سازمان‌های هدف را تقویت کنند (Tomlinson & Nghia, 2020). چهارمین مؤلفه اشتغال‌پذیری از دیدگاه تاملینسون و انقیا (Tomlinson & Nghia, 2020) سرمایه هویت است و آن از نظر آشنایی با بازار کار و اندیشیدن درباره خود به‌عنوان کارمند آینده بعدی مهم محسوب می‌شود. سرانجام، یک منبع حیاتی که به‌کارگیری آن توسط دانش‌آموختگان مهم و ضروری به نظر می‌رسد، سرمایه روانشناختی است. این سرمایه می‌تواند به‌عنوان یک منبع دیده شود، زیرا افراد را قادر می‌سازد تا با چالش‌های مداوم کاری سازگار شوند و همچنین دانش‌آموختگان را قادر می‌سازد تا در پیشرفت شغلی، خطرپذیری، در جست‌وجوی فرصت‌های بیشتر بودن

24. Knowing-how

25. Knowing-whom

و کسب تجربه جدید پیشگام باشند. همچنین اگر دانش‌آموختگان چنین توانایی‌ای را داشته باشند، می‌توانند نقاط قوت و ضعف خویش را مدیریت کنند. این صفات، که از آن به‌عنوان "سرمایه روانشناختی" یاد می‌شود، در مطالعات تجربی مربوط به اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان کمتر دیده شده است (Ayala Calvo & Manzano García, 2020).

روش پژوهش

این پژوهش از نوع تحقیق کیفی محسوب می‌شود. مشارکت‌کنندگان در پژوهش خبرگان نظری آموزش عالی (استادان) و نیز خبرگان تجربی (کارفرمایان و متخصصان حوزه اشتغال) بودند. روش نمونه‌گیری در تحقیق کیفی نمونه‌گیری هدفمند از نوع نمونه‌گیری نظری بود و نظرها و دیدگاه‌های صاحب‌نظران و خبرگان آموزش عالی و نیز کارفرمایان درباره اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان بررسی شد. در این نوع نمونه‌گیری، حجم نمونه از قبل مشخص نیست و نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری و داده‌ها ادامه دارد. داده‌های پژوهش با روش تحلیل مضمون تجزیه و تحلیل شدند. تحلیل اولین مصاحبه با کدگذاری باز آغاز شد و درنهایت، در مصاحبه ۲۷ به اشباع نظری رسید. از میان شرکت‌کنندگان در مصاحبه ۱۵ نفر از صاحب‌نظران آموزش عالی و ۱۲ نفر از کارفرمایان و مسئولان مرتبط با اشتغال بودند. شایان ذکر است که استادان و صاحب‌نظران آموزش عالی با علامت اختصاری (FM)^{۲۶} و کارفرمایان و صاحب‌نظران حوزه اشتغال با علامت اختصاری (EM)^{۲۷} نشان داده شده‌اند.

جدول ۱- مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش (استادان، کارفرمایان و متخصصان حوزه اشتغال)

ردیف	مشارکت‌کنندگان	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
۵	هیئت علمی (FM5)	مرد	استادیار	دانشگاه محقق اردبیلی	۶ سال	دکتری مدیریت آموزشی
۶	هیئت علمی (FM6)	مرد	دانشیار	دانشگاه پیام نور	۲۵ سال	دکتری روانشناسی

26. Faculty Member

27. Employer

ردیف	مشارکت کنندگان	جنسیت	درجه علمی / پست سازمانی	سازمان / شرکت	سابقه خدمت	مدرک تحصیلی
۷	هیئت علمی (FM7)	مرد	دانشیار	دانشگاه محقق اردبیلی	۹ سال	دکتری مدیریت ورزشی
۸	هیئت علمی (FM8)	مرد	دانشیار	دانشگاه محقق اردبیلی	۹ سال	دکتری روانشناسی
۹	هیئت علمی (FM9)	مرد	دانشیار	دانشگاه شهید مدنی آذربایجان	۱۰ سال	دکتری مدیریت آموزشی
۱۰	هیئت علمی (FM10)	مرد	استاد	دانشگاه محقق اردبیلی	۳۰ سال	دکتری مدیریت ورزشی
۱۱	هیئت علمی (FM11)	مرد	استادیار (معاون فرهنگی و دانشجویی دانشگاه فنی و حرفه‌ای)	مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم	۲۴ سال	دکتری آموزش عالی
۱۲	هیئت علمی (FM12)	زن	دانشیار (رئیس دانشگاه)	دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان	۱۷ سال	دکتری مدیریت آموزشی
۱۳	هیئت علمی (FM13)	مرد	دانشیار	دانشگاه شهید بهشتی	۱۲ سال	دکتری برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی
۱۴	هیئت علمی (FM14)	مرد	استاد (رئیس دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور)	دانشگاه مازندران	۳۰ سال	دکتری برنامه‌ریزی آموزشی
۱۵	هیئت علمی (FM15)	مرد	دانشیار	دانشگاه علامه طباطبائی	۲۸ سال	دکتری علوم اقتصادی
۱۶	کارفرما (EM1)	مرد	رئیس امور اداری و تدارکات	سازمان امور اقتصادی و دارایی	۲۳ سال	کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی
۱۷	کارفرما (EM2)	مرد	رئیس اداره پشتیبانی توسعه منابع انسانی	وزارت راه و شهرسازی	۱۶ سال	کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی
۱۸	کارفرما (EM3)	مرد	رئیس اداره توسعه کارآفرینی	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	۱۳ سال	کارشناسی ارشد مدیریت دولتی
۱۹	کارفرما (EM4)	مرد	مدیر امور کارکنان و رفاه	شرکت توزیع نیروی برق	۲۹ سال	کارشناسی ارشد مهندسی صنایع
۲۰	کارفرما (EM5)	مرد	کارشناس اداره برنامه‌ریزی منابع انسانی	وزارت آموزش و پرورش	۱۹ سال	کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی
۲۱	کارفرما (EM6)	مرد	رئیس گروه برنامه‌ریزی و نظارت در آزمون‌های استخدامی	سازمان اداری و استخدامی کشور	۱۱ سال	دکتری جامعه‌شناسی

ردیف	مشارکت کنندگان	جنسیت	درجه علمی / پست سازمانی	سازمان / شرکت	سابقه خدمت	مدرک تحصیلی
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	کارشناسی ارشد مهندسی صنایع
۲۴	کارفرما (EM9)	مرد	مدیرعامل	شرکت ایده پردازان و آروین آدلی فیدار	۱۴ سال	کارشناسی ارشد علوم کشاورزی
۲۵	کارفرما (EM10)	زن	مدیرعامل شرکت هلدینگ پدم پارسیان کیش و عضو هیئت مدیره شرکت کبریا آینده نگر راهبر پارسیان نوین	شرکت هلدینگ پدم پارسیان کیش	۹ سال	دکتری مدیریت صنعتی
۲۶	کارفرما (EM11)	مرد	کارشناس گروه کارگزینی	شرکت گلدستون	۱۳ سال	کارشناسی ارشد مدیریت دولتی
۲۷	کارفرما (EM12)	مرد	کارشناس امور اداری	شرکت سیلان خودرو مایوان	۱۰ سال	کارشناسی ارشد حسابداری

برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار مصاحبه استفاده شد. داده‌های کیفی از طریق مصاحبه‌های عمیق و مقایسه مداوم یافته‌ها با متون ادبیات پژوهش گردآوری و سؤالات مصاحبه به‌صورت نیمه ساختاریافته طراحی شد. مصاحبه‌ها با استفاده از دستگاه‌های صوتی ضبط و سرانجام، متن مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و چندین بار بررسی شد. شایان ذکر است که سؤالات مصاحبه هم به‌صورت حضوری و عمیق در میان استادان و صاحب‌نظران حوزه اشتغال و کارفرمایان و هم به اقتضای وضعیت موجود (شیوع کرونا و ویروس) مطرح شد. مصاحبه‌شوندگان سؤالات را به‌صورت مجازی در قالب پست الکترونیکی یا از طریق واتساپ و تلگرام پاسخ دادند. به‌منظور رعایت مسائل اخلاقی پژوهش، به هویت واقعی مصاحبه‌شوندگان (استادان و کارفرمایان) اشاره نشده است. روایی محتوایی مصاحبه‌ها ابتدا برای پنج نفر از صاحب‌نظران آموزش عالی ارسال شد. آنان سؤالات مصاحبه را از نظر محتوایی بررسی و تأیید کردند. همچنین برای تعیین صحت و اعتبار داده‌ها از سه معیار مقبولیت، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری استفاده شد؛ یعنی برای مقبولیت از شیوه مصاحبه فردی، برای قابلیت اطمینان، در انتخاب مشارکت کنندگان و تخصص آنان در زمینه مربوط حداکثر دقت صورت گرفت و برای تأییدپذیری، مصاحبه‌های کدبندی‌شده به مشارکت کنندگان بازگردانده شد و آنها کدهای پژوهش را تأیید کردند.

یافته‌ها

سؤال ۱. مؤلفه‌های اصلی و فرعی اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دوره کارشناسی رشته‌های علوم رفتاری در دانشگاه شهید بهشتی از نظر استادان و صاحب‌نظران آموزش عالی، کارفرمایان و متخصصان حوزه اشتغال دانش‌آموختگان کدام‌اند؟

برای پاسخگویی به سؤال اول پژوهش همزمان با شروع اولین مصاحبه، ادبیات نظری و پژوهش‌های صورت گرفته در دنیا مربوط به مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان بررسی شد. در این پژوهش کدهای باز حاصل از مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین با کدهای به‌دست آمده از مصاحبه‌ها به‌صورت رفت و برگشتی مقایسه شد. در مجموع، ۹۴ مضمون مرتبط با اشتغال‌پذیری از این مصاحبه‌ها احصا و در ۱۵ مؤلفه فرعی و چهار مؤلفه اصلی در قالب "شایستگی‌ها" طبقه‌بندی شد. تمام مضامین مربوط به اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان در قالب شایستگی‌ها مطرح است که به‌ترتیب عبارت‌اند از: شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های حرفه‌ای، شایستگی‌های فرهنگی و شایستگی‌های اجتماعی. نمونه برخی از کدها و مضامین احصا شده از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲- مضمون‌های پایه و سازمان‌دهنده از کدهای باز

مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	کدهای باز
شایستگی‌های فردی	توانایی‌ها و مهارت‌های رفتاری	قابلیت مقابله با چالش‌ها و تعارض‌ها (مدیریت تعارض، توانایی کنترل استرس و پرهیز از خشم، تحمل فشارها و ناملایمات (تاب‌آوری)، کنترل مشکلات، نکات کور و عقده‌های شخصی
	ویژگی‌های شخصیتی	پرهیز از روحیه ناامیدی، یأس و دلزدگی، برتری‌جویی، تمایل به موفقیت (توفیق‌طلبی)، رقابت‌جویی، برخورداری از سلامت روان و رفتار، اعتماد به نفس و عزت نفس (خود باوری)، اتکا به خود و استقلال در عمل، آرمانگرایی ضمن واقع‌بینی
	ویژگی‌های اخلاقی	صداقت در عمل، آینده‌نگری، بی‌طرف بودن و نداشتن سوگیری، سعه صدر، برخورد مناسب با دیگران (رفتار متفکرانه و مثبت)
	دانش و مهارت‌های شناختی	شناخت نقاط ضعف و قوت، شناخت شخصیت، توانمندی‌ها و علایق حرفه‌ای خویش (مهارت خودشناسی و خودارزیابی)، توانایی یادگیری مستمر و مادام‌العمر، مهارت تحقیق و پژوهش، مطالعه روندهای گذشته و پرهیز از دوباره‌کاری، موقعیت‌شناسی
	توانایی عاطفی	هوش هیجانی یا عاطفی
شایستگی‌های حرفه‌ای	مهارت‌های عملی و فنی	آشنایی و تسلط بر محتوا و نظریه‌های موجود در رشته تخصصی (دانش آکادمیک)، مهارت‌های عملی و فنی مرتبط با رشته تخصصی، مهارت کاربست دانش آکادمیک، توانایی به‌کارگیری استعداد، توانایی به‌کارگیری نیروها و ظرفیت‌های محیطی، آشنایی با نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای کامپیوتر (مهارت کامپیوتری)، آشنایی با زبان انگلیسی و تسلط به آن، توانایی کار با اعداد و ارقام (مهارت ریاضی و محاسبات)، توانایی استفاده

مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	کدهای باز
شایستگی‌های حرفه‌ای	آشنایی با حوزه بازار کار رشته	از فناوری‌های نوین، مهارت تولید محتوای الکترونیکی، مهارت تجارت و بازاریابی الکترونیکی، جست‌وجوگری، کاوشگری و کنجکاوی علمی
	اخلاق حرفه‌ای	احترام گذاشتن به قوانین و مقررات سازمانی، رازداری، مسئولیت‌پذیری، داشتن اشتیاق و انگیزه درونی برای کار، داشتن انتظارات شغلی معقولانه و منطقی
	مهارت‌های شغلی	سابقه‌دستیاری و تجربه کاری، توانایی تهیه رزومه شغلی، آشنایی با فنون مصاحبه شغلی، مهارت عرضه و معرفی توانمندی‌ها (ابراز وجود)، توانایی تصمیم‌گیری، مدیریت کار، نقش‌ها و وظایف، مدیریت زمان، توانایی برنامه‌ریزی، هماهنگی و سازماندهی، مهارت هدایت و رهبری، توانایی تعیین اهداف و بازخورد آن، توانایی گردآوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات، مهارت شناسایی و حل مسئله، توانایی تأمین سرمایه مالی و اعتبار، داشتن نظم و انضباط، دقت و تیزبینی در امور، مهارت تفکر انتقادی، مهارت شناسایی فرصت‌های شغلی (هویت شغلی)، مهارت جست‌وجوی شغل، توانایی پیگیری امور، قابلیت آموزش دیدن حین کار، داشتن تعهد و اخلاق پژوهشگری و حرفه‌ای، توانایی انجام دادن امور مشاوره و روان‌درمانی، توانایی تربیت و آموزش نیروی انسانی، مهارت‌های جلب و جذب مشتری، وظیفه‌شناسی
	مهارت‌های کارآفرینی	داشتن خلاقیت، ابتکار عمل و نوآوری، مهارت تفکر خلاقانه و نوآورانه، روشن فکر بودن، گرایش کارآفرینانه، شجاعت (بی باکی) و خطرپذیری، توانایی سازگاری با چالش‌ها و تحولات بازار کار (انعطاف‌پذیری و انطباق - پذیری)، داشتن روحیه کارآفرینی، آشنایی با کارفرمایان موفق، رویاپردازی و ایده‌پردازی‌ها، داشتن چشم‌انداز شغلی، داشتن روحیه سختکوشی، تلاش و پشتکار
شایستگی‌های فرهنگی	ویژگی‌ها و مهارت‌های فرهنگی	معناترایی و اعتقاد به معنا، مثبت‌اندیشی و مثبت‌گرایی (نگرش مثبت)، فهم فرهنگی، احترام گذاشتن به آداب و رسوم و ارزش‌ها
شایستگی‌های اجتماعی	مهارت ارتباطی	مهارت ارتباطی کلامی، شنیداری، نوشتاری و خواندن، مهارت پرسشگری یا سؤال کردن، توانایی برقراری تعاملات اجتماعی، داشتن روحیه تعامل و همکاری با صنایع و بازار اشتغال
	کارگروهی	توانایی شبکه‌سازی و تیم‌سازی، توانایی کار گروهی، برخورداری از سرمایه اجتماعی و اعتماد به همکاران، جامعه‌پذیری
	تسهیم اطلاعات و دانش	توانایی اشتراک‌گذاری اطلاعات، انتقال دانش و تجارب به دیگران (مهارت بین فردی)
	مهارت مذاکره و چانه‌زنی	مهارت مذاکره در محیط‌های داخلی و بین‌المللی، توانایی درک تفاوت‌ها و پیچیدگی‌های اجتماعی

با توجه به جدول ۲، با بررسی متون و نتایج به‌دست آمده از تحلیل مصاحبه‌ها درنهایت، مضامین سازمان‌دهنده مرتبط با اشتغال‌پذیری به چهار مؤلفه اصلی شایستگی‌های فردی (برخورداری از سلامت روان و رفتار، مدیریت تعارض، خود باوری، صداقت در عمل، توانایی یادگیری مستمر و مادام‌العمر و هوش

هیجانی یا عاطفی)، شایستگی‌های حرفه‌ای (دانش و مهارت‌های عملی مرتبط با رشته تخصصی، توانایی تهیه رزومه شغلی، آشنایی با فنون مصاحبه شغلی، مهارت کامپیوتری، آشنایی با زبان انگلیسی و تسلط به آن، آشنایی با وضعیت و نیازهای بازار کار، سواد مالی، رازداری، داشتن اشتیاق و انگیزه درونی برای کار، داشتن انتظارات شغلی معقولانه و منطقی، سابقه دستکاری و تجربه کاری، توانایی تصمیم‌گیری، مدیریت نقش‌ها و وظایف، مدیریت زمان، توانایی گردآوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات، مهارت شناسایی و حل مسئله، داشتن تعهد و اخلاق پژوهشگری و حرفه‌ای و داشتن روحیه سختکوشی، تلاش و پشتکار)، شایستگی‌های فرهنگی (مثبت‌اندیشی و مثبت‌گرایی، فهم فرهنگی، احترام گذاشتن به آداب و رسوم و ارزش‌ها) و شایستگی‌های اجتماعی (مهارت ارتباطی، داشتن روحیه تعامل و همکاری با صنایع و بازار اشتغال، توانایی شبکه‌سازی و تیم‌سازی، توانایی کار گروهی، برخورداری از سرمایه اجتماعی و اعتماد به همکاران و مهارت مذاکره در محیط‌های داخلی و بین‌المللی) دسته‌بندی شدند.

سؤال ۲. مهم‌ترین مؤلفه اشتغال‌پذیری از نظر استادان و کارفرمایان کدام است؟

در این پژوهش استادان و کارفرمایان تقریباً دیدگاه مشترکی درباره موضوع داشتند. تأکید هر دو بر این بود که یکی از اصلی‌ترین مؤلفه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان کارشناسی برای دوره‌های علوم رفتاری، دانش و مهارت‌های فنی مرتبط با رشته تخصصی است که هم در کسب شغل و هم در حفظ و ارتقای شغلی دانش‌آموختگان می‌تواند بسیار مهم باشد.

در تحلیلی دیگر نظرهای استادان و کارفرمایان به صورت مجزا بررسی شد. با توجه به پاسخ استادان و صاحب‌نظران آموزش عالی در خصوص اهمیت مؤلفه اشتغال‌پذیری، این نتیجه به دست آمد که آنان بر این باورند که مهم‌ترین مؤلفه اشتغال‌پذیری برای دانش‌آموختگان رشته‌های علوم رفتاری، دانش نظری و مهارت عملی آکادمیک است که بیشترین فراوانی را در این یافته‌ها داشته است و بعد از آن مهارت ارتباطی بیشترین اهمیت را دارد. مؤلفه‌های مهم اشتغال‌پذیری از دیدگاه استادان و کارفرمایان به ترتیب و بر حسب اولویت طبقه‌بندی شد. استادان مؤلفه‌هایی را برای اشتغال‌پذیر شدن دانش‌آموختگان مهم دانستند که عبارت‌اند از: ۱. دانش نظری و مهارت عملی آکادمیک؛ ۲. مهارت ارتباطی؛ ۳. اعتماد به نفس و عزت نفس؛ ۴. شبکه‌سازی و تیم‌سازی؛ ۵. کار گروهی. همچنین مهم‌ترین مؤلفه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری از دیدگاه کارفرمایان و صاحب‌نظران حوزه کار و اشتغال به ترتیب عبارت‌اند از: ۱. داشتن تجربه و سابقه کاری؛ ۲. توانایی استفاده از فناوری‌های نوین؛ ۳. داشتن تعهد و اخلاق حرفه‌ای؛ ۴. آشنایی با زبان انگلیسی و تسلط به آن؛ ۵. توانایی مذاکره در محیط‌های داخلی و بین‌المللی. مهم‌ترین یافته‌ای که با توجه به نظر کارفرمایان و صاحب‌نظران بخش اشتغال به دست آمد، این است که دانش‌آموخته رشته‌های علوم رفتاری برای آنکه بتواند در سازمان‌های دولتی یا خصوصی مشغول به کار شود، لازم است که تجربه کاری داشته باشد و قبل از استخدام حتماً تجربه کافی را کسب کند.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر ۹۴ مضمون مرتبط با اشتغال‌پذیری شناسایی شد که این مضامین در قالب ۱۵ مؤلفه فرعی و چهار مؤلفه اصلی شامل شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های حرفه‌ای، شایستگی‌های فرهنگی و شایستگی‌های اجتماعی دسته‌بندی شد. شایستگی‌ها، مهارت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی عواملی هستند که برای موفقیت در اجرای شغل لازم هستند. فیلیپوت^{۲۸} شایستگی را ترکیبی از دانش‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های مورد نیاز برای اجرای یک نقش به‌گونه‌ای اثربخش تعریف می‌کند (Tahmasebzadeh, Sheikhlar, Esmi, Hoseinnezhad & Gholipour, 2017). یافته‌های این پژوهش در خصوص شایستگی‌های فردی با پژوهش‌های نورائی (Nourae, 2010) و نیک‌رفتار (Nikraftar, 2011)، در خصوص شایستگی‌های حرفه‌ای با پژوهش‌های طهماسب‌زاده شیخ‌لار و همکاران (Razavi, Boroumand, Tahmasebzadeh Sheikhlar et al., 2017)، رضوی و همکاران (Krynychna & Azimi Delarestaghi & Fazli Darzi, 2020) و کرینیچنا و گورکووسکی (Gurkovskii, 2020)، در خصوص شایستگی‌های فرهنگی با پژوهش‌های بسطامی و همکاران (Bastami, Kianian, Borji, Amirkhani & Saber, 2016)، نقی‌زاده موغاری و همکاران (Naghizadeh Moghary, Abbaspour, Ghiasi Nodooshan, Feiz & Kuhpayehzadeh, 2020) و کروس و همکاران (Cross, Quinnell, Bell, Rhodes, Dancso, Hubble, Wardle, Lewis, Motion, Murphy & Gongora, 2021) و از نظر شایستگی‌های اجتماعی با پژوهش‌های دامغانیان و یزدانی زیارت (Damghanian & Yazdani Ziarat, 2015) و موسیوند (Moosivand, 2020) در چهار دسته‌بندی اصلی مؤلفه‌ها همخوانی دارد. از نظر مضامین و مؤلفه‌های فرعی اشتغال‌پذیری در داخل کشور با پژوهش‌های درویشان، تسلیمی و حکیم‌زاده (Darvishan, Taslimi & Hakimzadeh, 2019)، شریفی اسدی ملفه (Sharifi Asadi Malafeh, 2019)، دیزجی و کتابفروش بدری (Dizaji & Ketabforosh Badri, 2016)، نادری مهدیی، زلیخائی سیار و پویا (Naderi Mahdeei et al., 2016)، آقاپور، موحد محمدی و علم بیگی (Aghapour, Movahhed Mohammadi & Alambeigi, 2014)، آقاپور و همکاران (Aghapour, Movahhed Mohammadi, Alambeigi & Shabanali Fami, 2012)، خسروی‌پور و سلیمانپور (Khosravipour & Soleimanpour, 2010) و عمادزاده و همکاران (Emadzadeh, Shahnazi, Babaki & Mohammadzadeh, 2006) و در خارج از کشور با پژوهش‌های وافا و همکاران (Wafa et al., 2020)، حسین و همکاران (Hossain, Alam, Alamgir & Salat, 2020)، ییژونگ و همکاران (Yizhong et al., 2019)، اوکولی و همکاران (Okolie, Nwosu & Mlanga, 2019)، سولمان و لارانجیرو (Suleman & Laranjeiro,

(2018، ایوبی و همکاران (Ayoubi, Alzarif & Khalifa, 2017)، تانگ و وونگشراوات (Thang & Wongsurawat, 2016)، بل (Bell, 2016)، فینچ و همکاران (Finch et al., 2013)، کروسمان و کلارک (Crossman & Clarke, 2010) و پوول و سیول (Pool & Sewell, 2007) همسویی دارد. شایان ذکر است که دانش نظری و مهارت‌های عملی آکادمیک در رأس مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری شناخته شد، به طوری که یافته‌های نادری مهدبی و همکاران (Naderi Mahdeei et al., 2016) و شریفی اسدی ملفه (Sharifi Asadi Malafeh, 2019) مؤید نتایج پژوهش حاضر است.

اشتغال‌پذیری موضوعی است که در کشورهای در حال توسعه به‌ویژه ایران مفهومی ناشناخته دارد و محققان مطالعات کمتری به‌ویژه در حوزه علوم رفتاری در این خصوص داشته‌اند و این خلأ پژوهشی همچنان برای محقق احساس می‌شود. اشتغال‌پذیری مفهومی چندبعدی است و به همین دلیل، در خصوص تعریف آن میان صاحب‌نظران اختلافاتی وجود دارد. اما مهم‌تر آنکه اندیشمندان و صاحب‌نظران مطرح در دنیا درباره این موضوع اتفاق نظر دارند که اشتغال‌پذیری شامل مهارت‌ها، دانش، ادراک و ویژگی‌های فردی است موجب می‌شود دانش‌آموختگان صاحب شغل شوند و در مشاغل انتخابی خویش موفق باشند و این امر به نفع آنان، نیروی کار، جامعه و اقتصاد است. اشتغال‌پذیری موضوع روز دنیاست، چرا که در سطوح کلان و خرد در بخش‌های دولتی و خصوصی و سازمان‌های تجاری، چه در قالب سیاستگذاری‌ها و چه در قالب برنامه‌ریزی‌های مربوط، به آن توجه اساسی شده است. اشتغال‌پذیری ابزاری است که به‌واسطه آن می‌توان بر بسیاری از مشکلات از قبیل بیکاری جوانان و دانش‌آموختگان فایق آمد. تا زمانی که مسئولان ذی‌ربط نتوانند برنامه‌هایی همچون مهارت‌آموزی دانشجویان، تحکیم روابط بین دانشگاه و صنایع و طراحی برنامه‌های درسی مبتنی بر اشتغال‌پذیری را در دانشگاه‌ها پیاده کنند، جامعه ما با رکود اقتصادی مواجه خواهد بود که یکی از پیامدهای جبران‌ناپذیر آن بیکاری گسترده دانش‌آموختگان است. در عصر کنونی دانشگاه‌ها در ایران به مرحله دانشگاه‌های نسل سوم (دانشگاه‌های کارآفرین) نرسیده‌اند و با شرایط ایده‌آل فاصله دارند. اشتغال‌پذیری مقوله بسیار مهمی است که در دانشگاه‌های نسل سوم مطرح می‌شود و ضرورت دارد که دانشگاه‌ها به این سمت ورود کنند. اشتغال‌پذیری چیزی فراتر از استخدام است؛ به عبارت دیگر، در اشتغال‌پذیری هدف فقط جذب و استخدام دانش‌آموختگان ماهر در سازمان‌ها نیست، بلکه ایجاد و خلق کارآفرینی توسط دانش‌آموختگان در اولویت قرار دارد. شاید امروزه، عمده دلیل توجه کشورها به این موضوع آن باشد که دانش‌آموختگان را از وضعیت بی‌ثباتی و بیکاری جدا کنند و از طرف دیگر، نگاهی جهان‌شمول به مهارت‌آموزی این افراد داشته باشند.

پیشنهادها

با توجه به نتایج پژوهش در خصوص اهمیت اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان کارشناسی به‌ویژه در حوزه علوم رفتاری پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. از آنجا که کسب تجربه حرفه‌ای برای دانش‌آموختگان در دستیابی به شغل مدنظرشان حایز اهمیت است، بنابراین دانشگاه‌ها شرایطی را برای دانشجویان و دانش‌آموختگان فراهم کنند تا آنها بتوانند متناسب با رشته و تخصص خود در کارگاه‌های حرفه‌ای و مهارت‌آموزی شرکت و تجربه‌هایی را در خصوص حرفه و شغل آینده خود کسب کنند. دانشگاه‌ها برای این منظور می‌توانند با بخش‌های صنعتی و تجاری قرارداد امضا کنند و در عمل دانشجویان خود را به سمت یادگیری مهارت‌های مورد نیاز بازار کار سوق دهند و هم اینکه با توجه به شرایط کنونی می‌توانند برنامه‌های درسی را مطابق با استانداردهای جهانی و همسو با مهارت‌های مورد نیاز صنعت و بازار کار تنظیم کنند.

۲. نرم‌افزارها و سخت‌افزارهای کامپیوتر و زبان انگلیسی دو مهارت اساسی برای دانشجویان و دانش‌آموختگان است که باید به‌صورت کاربردی و متناسب با نیاز بازار کار برای تمام دوره‌های علوم رفتاری آموزش داده شود.

۳. دانشگاه‌ها از کارفرمایان و کارآفرینان موفق در عرصه‌های مختلف دعوت به‌عمل آورند تا بتوانند به‌منظور ایجاد انگیزه، انتقال تجارب حرفه‌ای و داشته‌های خود و اشتغال‌پذیر کردن دانشجویان را هدایت و راهنمایی کنند.

۴. آشنایی با روش‌ها و فنون مصاحبه شغلی و رزومه‌نویسی شغلی برای دانشجویان و دانش‌آموختگان الزامی است. مسئولان ذی‌ربط در دانشگاه باید در این زمینه برنامه‌ریزی داشته باشند و آموزش‌های مورد نیاز را به آنان ارائه دهند.

۵. از دانش‌آموختگان علوم رفتاری در قالب برنامه‌های تیم‌سازی و کار گروهی مانند استارت‌آپ‌ها استفاده شود و حمایت‌های مالی و معنوی دانشگاه از آنان صورت گیرد.

۶. ضرورت دارد که سرفصل‌ها و دروس مهارتی-کاربردی در حوزه تولید محتوای الکترونیکی با عنوان «تجارت الکترونیک» در دانشگاه‌ها ارائه شود و متناسب‌سازی سرفصل‌ها با توجه به رشته‌ها بسیار نیاز است (کارآفرینی‌محور و مهارت‌محور باشد).

۷. ارزیابی و سنجش دانشجویان در دانشگاه‌ها مطابق با استانداردهای محل کار صورت گیرد و از نظر کمیت و کیفیت تفاوت‌چندانی با هم نداشته باشند تا دانشجویان در آینده نگران وضعیت شغلی خود نباشند.

References

1. Aghapour, S., Movahhed Mohammadi, S.H., & Alambeigi, A. (2014). Key skills role in employability formation of college students. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 20 (1), 41-56 [in Persian].
2. Aghapour, S., Movahhed Mohammadi, S.H., Alambeigi, A. & Shabanali Fami, H. (2012). Evaluation of personal development skills in curriculum on employability formation among agriscience graduate students in University of Tehran. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 18 (1), 113-128 [in Persian].
3. Ahmadi, S., Mokhtari, M., & Hosseinnezhad, G. (2015). Assessing the employment status of humanities graduates and the factors affecting it (Case study: Yasouj University). *Journal of Iranian Higher Education*, 7 (4), 1-20 [in Persian].
4. 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.
5. Asonitou, S. (2015). Employability skills in higher education and the case of Greece. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 283-290.
6. 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.
7. Ayoubi, R.M., Alzarif, K., & Khalifa, B. (2017). The employability skills of business graduates in Syria: Do policymakers and employers speak the same language?. *Education+ Training*, 59(1), 61-75.
8. Barani, Sh. (2009). Analysis of perceptions and expectations of agricultural students about the employability of agricultural fields in agricultural colleges of the west of the country. Master Thesis, Agricultural Engineering, faculty of Agriculture, Razi University [in Persian].
9. Bastami, M.R., Kianian, T., Borji, M., Amirkhani, M. & Saber, S. (2016). Assessment of cultural competence in nurses. *Journal of Medical Ethics*, 10 (36), 65-72 [in Persian].

10. Bell, R. (2016). Unpacking the link between entrepreneurialism and employability: An assessment of the relationship between entrepreneurial attitudes and likelihood of graduate employment in a professional field. *Education+ Training*, 58(1), 2-17.
11. Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labor market opportunities?. *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223-244.
12. Bhanugopan, R., & Fish, A. (2009). Achieving graduate employability through consensus in the South Pacific island nation. *Education+ Training*, 51(2), 108-123.
13. Bridgstock, R. (2011). Skills for creative industries graduate success. *Education+ Training*, 53(1), 9-26.
14. Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16(2), 107-126.
15. Byrne, C. (2020). What determines perceived graduate employability? Exploring the effects of personal characteristics, academic achievements and graduate skills in a survey experiment. *Studies in Higher Education*, 1-18.
16. Chen, Y.C. (2018). Applying importance-performance analysis to assess student employability in Taiwan. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 10(1), 76-86.
17. 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.
18. Cross, R., Quinnell, R., Bell, T., Rhodes, P., Dancso, Z., Hubble, T., Wardle, G., Lewis, M., Motion, A., Murphy, D., & Gongora, J. (2021). 'You'll never get cultural competence in science': An Australian perspective on integrating cultural competence into science teaching via cultural accountability. *International Journal of Innovation in Science and Mathematics Education*, 29(3), 62-67.
19. Crossman, J.E., & Clarke, M. (2010). International experience and graduate employability: Stakeholder perceptions on the connection. *Higher Education*, 59(5), 599-613.

20. Damghanian, H., & Yazdani Ziarat, M. (2015). The impact of humor styles on social competence in organizational interpersonal relationship. *Quarterly of Social Studies and Research in Iran*, 4 (3), 409-429 [in Persian].
21. Darvishan, A., Taslimi, M.S., & Hakimzadeh, R. (2019). Designing a model of employability skills for higher education graduates (case study: SMEs in Tehran province). *Bi-quarterly Journal of Higher Education Curriculum Studies*, 10 (19), 7-39 [in Persian].
22. De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B.I. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 438-447.
23. Dizaji, M., & Ketabforosh Badri, A. (2016). Investigating the factors affecting on women's employment with emphasis on the use of ICT. *Journal of Woman & Study of Family*, 9 (34), 73- 94 [in Persian].
24. Emadzadeh, M., Shahnazi, R., Babaki, R., & Mohammadzadeh, A. (2006). Investigating the impact of information and communication technology on employment (case study with panel data approach). *Journal of Economic Research*, 41 (4), 197-222 [in Persian].
25. 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.
26. Finch, D.J., Hamilton, L.K., Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education+ Training*, 55(7), 681-704.
27. 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.
28. Fulgence, K. (2016). Employability of higher education institutions graduates: Exploring the influence of entrepreneurship education and employability skills development program activities in Tanzania.
29. Gedye, S., & Beaumont, E. (2018). “The ability to get a job”: Student understandings and definitions of employability. *Education+ Training*, 60(5), 406-420.

30. Hakak, M., Hozni, S.A., & Shah Siyah, N. (2018). Third generation university is an indispensable necessity for health education. *The Journal of Medical Education and Development*, 13 (1), 78-81 [in Persian].
31. Hedjazi, S.Y., Gholami, H., 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].
32. Heijde, C.M.V.D., & Van Der Heijden, B.I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human resource management: Published in cooperation with the school of business administration, The University of Michigan and in Alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(3), 449-476.
33. 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.
34. 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.
35. Kagaari, J.R. (2007). Evaluation of the effects of vocational choice and practical training on students' employability. *Journal of European Industrial Training*, 31(6), 449-471.
36. Khosravipour, B., & Soleimanpour, M.R. (2010). Explaining the role of personal characteristics affecting the employment of higher education female graduates (Case study: Agriculture and natural resources university of Ramin-Ahvaz). *Journal of Women in Development and Politics*, 8 (4), 203-220 [in Persian].
37. Kornelakis, A., & Petrakaki, D. (2020). Embedding employability skills in UK Higher Education: Between digitalization and marketization. *Industry and Higher Education*, 1-8.
38. Krynychna, I., & Gurkovskii, V. (2020). Professional competence as a factor of the efficiency of the activity of a public servant. *Public Administration and Law Review*, (1), 30-38.
39. 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.

40. 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.
41. 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.
42. Moosivand, M. (2020). Gender differences in students' value system, engagement, social competence, and cognitive styles. *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*, 18 (3), 7-36 [in Persian].
43. Naderi Mahdeei, K., Zolikhaei Sayyar, L., & Pouya, M. (2016). Employability of female university students: A new strategy for enhancing women's presence in the labour market. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 21 (4), 21-50 [in Persian].
44. Naghizadeh Moghary, Z., Abbaspour, A., Ghiasi Nodooshan, S., Feiz, M., & Kuhpayehzadeh, J. (2020). Definition and levels of cultural competency in graduates of medical sciences: A qualitative study. *Scientific Journal of Education Strategies in Medical Sciences*, 13 (3), 267-276 [in Persian].
45. Nikraftar, T. (2011). The impact of individual and social competencies on entrepreneurial personality (case study: Employees of export development Bank). *Journal of Entrepreneurship Development*, 4 (14), 125-143 [in Persian].
46. 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. *Journal of Geographical Researches*, 31 (2), 88-101 [in Persian].
47. Nourae, M. (2010). The influence of the emotional intelligence of academic staff members on their educational performance: Individual competencies approach. *The Journal of Productivity Management*, 4 (13), 121-140 [in Persian].
48. Okolie, U.C., Nwosu, H.E., & Mlanga, S. (2019). Graduate employability: How the higher education institutions can meet the demand of the labor market. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*.

49. 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.
50. 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.
51. Poratashi, M. (2018). Assessing the strengths and strategies to improve the employability of agricultural students. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 10, 18-31 [in Persian].
52. Pool, L., D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education+ Training*, 49(4), 277-289.
53. Pooja, B. (2013). English for employability-a challenge for ELT faculty. *Research Journal of English Language and Literature*, 1(3), 350-353.
54. Potgieter, I. (2012). The relationship between the self-esteem and employability attributes of postgraduate business management students. *SA Journal of Human Resource Management*, 10(2), 1-15.
55. Razavi, S.M.H., Boroumand, M R., Azimi Delarestaghi, A., & Fazli Darzi, A. (2020). Identifying and evaluating occupational focal competencies of students and graduates of physical education and sports science. *Journal of Research on Educational Sport*, 8 (19), 67-90 [in Persian].
56. 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].
57. Suleman, F., & Laranjeiro, A.M.C. (2018). The employability skills of graduates and employers' options in Portugal: An explorative study of anticipative and remedial strategies. *Education+ Training*, 60(9), 1097-1111.
58. Tahmasebzadeh Sheikhlari, D., Esmi, K., Hoseinnezhad, A., & Gholipour, S. (2017). The degree of Farhangian University teacher students' possession of teacher professional competency components. *Journal of Teacher Professional Development*, 2 (3), 1-20 [in Persian].

59. Thang, P.V.M., & Wongsurawat, W. (2016). Enhancing the employability of IT graduates in Vietnam. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 6(2), 146-161.
60. 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*.
61. Valitova, E., Starodubtsev, V., & Goryanova, L. (2015). Formative personalisation of students' self-determination and employability. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 214, 739-747.
62. 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).
63. Wickramasinghe, V., & Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education+ Training*, 52(3), 226-244.
64. 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.
65. Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: what it is-what it is not* (Vol. 1). York: Higher Education Academy.
66. Yorke, M., & Knight, P. (2007). Evidence-informed pedagogy and the enhancement of student employability. *Teaching in Higher Education*, 12(2), 157-170.
67. 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.

