

واکاوی نقش مهارت‌های اشتغال‌پذیری بر عدم تطابق تحصیل-شغل در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی

سیدجمال میرقاسمی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

*محمد حسنی، استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

حسن قلاوندی، استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

چکیده

یکی از مسائل اصلی در مورد اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، غلبه بر مشکلات عدم تطابق بین تحصیلات و نیازهای مشاغل در بازار کار است. پژوهش حاضر با هدف واکاوی نقش مهارت‌های اشتغال‌پذیری بر عدم تطابق تحصیل-شغل در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی است. جامعه آماری پژوهش، فارغ‌التحصیلان دانشگاه ارومیه در سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰ بودند که از میان آن‌ها ۶۳۱ نفر به روش طبقه‌ای نسی و به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد مهارت‌های اشتغال‌پذیری و عدم تطابق افقی تحصیل-شغل استفاده شد. سنجش متغیر "عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل" با پرسشنامه محقق ساخته بوده که روایی آن به تایید اساتید راهنما رسیده و ضریب پایایی، ۰/۷۵۴ بدست آمده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفته که شامل تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل مسیر و رگرسیون چندگانه است. یافته‌ها نشان داد به طور کلی مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق تحصیل-شغل تأثیر مثبت و معناداری دارد. تأثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق افقی و عمودی تحصیل-شغل نیز تایید گردید. همچنین بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاهی از نظر مهارت‌های اشتغال‌پذیری، عدم تطابق افقی تحصیل-شغل و عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل تفاوت معنی‌داری وجود دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان بیان کرد توسعه‌ی مهارت‌های اشتغال‌پذیری و انطباق تحصیلات فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها با نیازهای شغلی و حرفه‌ای حائز اهمیت جدی است که باید مورد توجه قرار گیرد.

واژگان کلیدی: تحصیلات فرایز، عدم تطابق تحصیل-شغل، فارغ‌التحصیلان، مهارت‌های اشتغال‌پذیری

* نویسنده مسئول: m.hassani@urmia.ac.ir

دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۲/۶ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۶/۲۰

Analyzing the role of employability skills on the education-job mismatch among university graduates

Seid Jamal Mirghasemi, Ph.D. Student in Higher Education Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

***Mohammad Hasani**, Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

Hasan Ghalavandi, Professor, Department of Educational Sciences Urmia University, Urmia, Iran.

Abstract

One of the main problems regarding the employment of university graduates is education-job mismatch in the labor market. The goal of this study was analyzing the role of employability skills on the education-job mismatch among university graduates. This study is applied in terms of purpose and descriptive in terms of data collection. The statistical population of the research was the graduates of Urmia University between 2011 and 2021, of which 631 people were selected by Relative stratified random sampling method. To collect information, the standard questionnaire of employability skills and the horizontal education-job mismatch were used. Vertical education-job mismatch questionnaire was made by the researcher. To analyze the data, the structural equation modeling method was used, which includes confirmatory factor analysis, path analysis and multiple regression. The findings showed that, the employability skills of university graduates have a positive and significant effect on the education-job mismatch. Also, the effect of the employability skills of university graduates on the horizontal and vertical mismatch were confirmed. There is a significant difference between the graduates of major educational groups in terms of employability skills, horizontal mismatch and vertical education-job mismatch. According to the results, it can be said that the development of employability skills and the adaptation of the education of university graduates with the needs of jobs and professions is very important and should be paid attention to.

Keywords: Over-education, Education-Job Mismatch, Graduates, Employability Skills

* Corresponding author: m.hassani@urmia.ac.ir

Receiving Date: 26/4/2025 Acceptance Date: 11/9/2025

مقدمه

اشتغال‌پذیری یا قابلیت استخدام اغلب به جای مفهوم آمادگی شغلی استفاده می‌شود (R owe & Zegwaard, 2017). یکی از مسائل اصلی در مورد اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان، غلبه بر مشکلات ناشی از عدم تطابق بین صلاحیت‌های فارغ‌التحصیلان و خواسته‌های کارفرمایان است (Abelha et al., 2020). اشتغال‌پذیری با بیانیه دیرینگ در سال ۱۹۹۷ با عنوان "مهارت‌های کلیدی" وارد سیاست‌های آموزش عالی شد. تاکید وی بر مهارت‌هایی شامل مهارت‌های ارتباطی، حساب، فناوری اطلاعات، یادگیری مادام‌العمر، برنامه ریزی توسعه فردی، حل مسئله و کار گروهی است (Artess et al., 2017). به دنبال توصیه دیرینگ، هیلچ و پولارد اشتغال‌پذیری را به معنای قابلیت و توانایی فرد برای داشتن پویایی در بازار کار بیان کردند. این تعریف از اشتغال‌پذیری یکی از تعاریفی است که توسط بسیاری از صاحب‌نظران مورد پذیرش قرار گرفته است. این محققان اشاره می‌کنند که اشتغال‌پذیری دارای چهار عنصر دارایی‌ها و داشته‌ها (دانش، نگرش و مهارت‌ها)، توانایی‌ها (توانایی‌هایی چون مدیریت شغل، مهارت‌های جستجوی شغل و انطباق‌پذیری)، معرفی و عرضه (توانایی به نمایش گذاردن و معرفی توانایی خویش به بازار کار به روشی مناسب) و در نهایت ویژگی‌های فردی است (Sharifi A.M. et al., 2018).

سرمایه‌گذاری در آموزش در شکل‌گیری سرمایه انسانی نقش تعیین‌کننده‌ای دارد که این موضوع برای رشد اقتصادی پایدار بسیار مهم است. در این خصوص بخش صنعت و بخش آموزش در ارتباط و تعامل با هم به عنوان بازیگران کلیدی در بازار کار بایستی الزامات بخش صنعت را با نتیجه تحصیل و آموزش فارغ‌التحصیلان دانشگاهی هماهنگ نمایند. و بخش صنعت که به عنوان یک عامل کلیدی در اشتغال-پذیری فارغ‌التحصیلان شناخته می‌شود، باید با مشارکت سایر ذینفعان برای ایجاد فرصت‌های شغلی برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی همکاری کند (Martin & Munoz de Luna, 2023). تحقیقات نشان می‌دهد بین آموزش و حوزه اشتغال وابستگی متقابل وجود دارد (Toffle, 2014). از این رو نوع تقاضا برای آموزش، بیشتر با هدف کسب شایستگی احراز شغل صورت می‌گیرد. کمیون اشتغال و مهارت انگلستان برای سال ۲۰۳۰ میلادی، ۱۳ روند پرنفوذ و تاثیرگذار در مشاغل و مهارت‌ها را ترسیم نموده و در توصیف بخش آموزش، از جمله به افزایش تقاضا برای آموزش مبتنی بر کار تاکید می‌کند (Störmer, 2014). این امر نشانگر اهمیت آموزش‌هایی است که ضمن داشتن چشم‌انداز درست به وضعیت بازار کار، با ایجاد شایستگی و مهارت‌های مورد نیاز مشاغل در فارغ‌التحصیلان، منجر به اشتغال می‌شوند.

تحولات روزافزون صنعت در جهان با سرعت بالا در حال پیشروی است. کشورهایی که به دنبال خودکفایی و استقلال همه جانبه هستند، باید کشور خود را با کارآفرینی، تولید و اشتغال پایدار و منابع انسانی فعال در صنایع، برای مقابله با شکاف مهارتی بین مهارت‌های موجود و مهارت‌های مشاغل نوین آماده سازند (Nahardani et al., 2017). در این بین، موسسات آموزش عالی به دلیل فقدان مهارت‌های مورد نیاز در فارغ‌التحصیلانی که به دنبال شغل هستند، مورد انتقاد قرار می‌گیرند (Thirunavukarasu et al., 2020). و آنچه باعث کاهش اشتغال فارغ‌التحصیلان می‌شود، شکاف بین مهارت‌های فارغ‌التحصیلان و انتظارات بازار کار است. جامعه ایران نیز از این دست تحولات مستثنا نیست و بخشی از جمعیت آماده به کار، درگیر جستجوی شغل مورد نظر خود هستند (Mogaddas & Nilfroshan, 2019). بررسی سوابق پژوهش‌ها بر محور اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی نشان دهنده آن است که مسئله اشتغال دانش‌آموختگان در ایران یکی از عمده‌ترین چالش‌های پیش روی نظام آموزش عالی کشور است (Roshani et al., 2019). نتایج برخی تحقیقات در خصوص برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها نیز نشان می‌دهند که در سال‌های اخیر رویکرد توسعه‌ی مهارت‌های اشتغال‌زایی بر تحقیقات آموزشی غالب بوده است (Asonitou, 2015). بنابراین بالابردن سطح مهارت‌های افراد و تربیت و تامین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور به عنوان رسالت اصلی نظام آموزش عالی مطرح است.

نظریه سرمایه انسانی پایه تحلیل اقتصادی آموزش و توضیح سرمایه‌گذاری در آموزش به عنوان کارکردی از تلاش اساسی انسان به منظور امنیت اجتماعی و توانگری است. بر اساس این نظریه فرض بر این است که آموزش در طول زمان به درآمد اقتصادی بیشتر منجر می‌شود (Salehi & Einkhah, 2023). بر اساس نظریه سرمایه انسانی، همگام با رشد اقتصادی و پیشرفت فنی نیاز به نیروی انسانی خیره افزایش می‌یابد. و این دیدگاه به رابطه مستقیمی بین بازار و نیاز به نیروی انسانی آموزش دیده و گسترش موسسات آموزشی معتقد است. لذا مفهوم سرمایه انسانی ناظر بدین واقعیت است که انسان‌ها در خود سرمایه گذاری می‌کنند. این کار به کمک ابزارهایی چون آموزش، کارآموزی یا فعالیت‌هایی که بازده آتی فرد را از طریق افزایش درآمد مادام العمرش بالا می‌برد صورت می‌گیرد. در واقع سرمایه انسانی تلفیقی از ویژگی‌های ژنتیک، توانمندی‌های احراز شده، مهارت‌ها و تجربه‌های کسب شده توسط فرد در طول زندگی است (Senobari, 2009).

مطالعات اقتصادی (Freeman, 1976) و (Rumberger, 1981) موضوع تحصیلات فرانیاز و عدم تطابق تحصیل-شغل را از منظر سرمایه انسانی مورد توجه قرار داده و بر یکی از پیامدهای احتمالی آموزش بیش

از حد، یعنی کاهش بازده اقتصادی آموزش تمرکز نموده است. تاکنون چارچوب نظری منسجمی برای تبیین پدیده تحصیلات فراتر از حد و پیامدهای آن در بازار کار وجود ندارد (Hartog, 2000). با این وجود از نظریه‌ها و رویکردهای متفاوت در حوزه نظریه‌های بازار کار برای توضیح و تبیین این پدیده استفاده می‌شود. رویکرد اصلی در این خصوص، نظریه سرمایه انسانی است (Becker, 1964). که بر اساس آن نظریه تابع درآمد^۱ به وجود آمده و توسعه یافته است (Mincer, 1974). طبق این مدل، درآمد به بهره‌وری فردی نیروی کار بستگی دارد و بهره‌وری فردی نیروی کار نیز ریشه در سرمایه انسانی اندوخته شده از آموزش مدرسه، تجارب کاری، و ادامه آموزش‌های رسمی دارد. بر این اساس افراد با بهره‌وری یکسان درآمدهای یکسانی دارند و درآمد کمتر، به دلیل وجود تفاوت در توانایی‌های فردی است. در حالت کلی تطابق بین عرضه و تقاضای نیروی کار برای فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و بازار کار و در نتیجه برای اقتصاد ضروری است. عدم تطابق بین رشته تحصیلی و شغل به عنوان عدم تطابق افقی شناخته می‌شود. تطابق افقی عبارت از انواع مهارت‌های مورد نیازی است که یک فرد برای انجام یک شغل دارا می‌باشد (Robst, 2007) و (Nordin, 2010). در عدم تطابق افقی، نوع تحصیلات و یا مهارت نیروی انسانی مطابق با نیاز جامعه نیست. برای مثال کشور به فارغ‌التحصیلان رشته کشاورزی نیاز دارد در حالی که متقاضیان کار در رشته‌های دیگری تحصیل کرده‌اند (Dertomi et al., 2016). در این تحقیق عدم تطابق افقی بر اساس شاخص‌های عدم تطابق افقی شامل ۵ شاخص اندازه‌گیری می‌شود. نوع دیگر عدم تطابق تحصیل-شغل^۲ به صورت عدم تطابق عمودی یا آموزش بیش از حد می‌تواند وجود داشته باشد. به طور کلی، اصطلاح آموزش بیش از حد به مسئله ناهمخوانی شغل با تحصیلات اطلاق می‌شود که در آن سطح تحصیلات کارکنان از الزامات آموزشی مورد نیاز شغل مورد نظر فراتر می‌رود. این موضوع بر خلاف عدم تطابق افقی، در ادبیات اقتصاد بازار کار به عنوان عدم تطابق عمودی در نظر گرفته می‌شود. در عدم تطابق عمودی، سطح تحصیلات یا مهارت دانش‌آموختگان بیشتر و یا کمتر از نیاز جامعه می‌باشد. مثلاً جامعه به نیروی کار دارای مدرک کارشناسی نیاز دارد اما نیروی کار جامعه از سطح تحصیلات بالاتر یا پایین‌تری برخوردار است (Dertomi et al., 2016). در این تحقیق عدم تطابق عمودی بر اساس شاخص‌های عدم تطابق عمودی شامل ۷ شاخص اندازه‌گیری می‌شود.

¹ Earning function

² Educational Job Mismatch

مهارت‌های اشتغال‌پذیری اصلاحی است که توسط انجمن ملت‌های جنوب شرقی آسیا^۱ برای این مفهوم تعریف شده است. این مفهوم در کشورها و سازمان‌های مختلف توسط اصطلاحات مختلفی به کار برده شده است. استرالیا، مهارت‌های اشتغال‌پذیری را مهارت‌های عمومی، فرانسه: مهارت‌های قابل انتقال، آلمان، صلاحیت‌های کلیدی، انگلیس: مهارت‌های هسته‌ای، سازمان بین‌المللی کار، ک مهارت‌های هسته-ای برای اشتغال‌پذیری، و OECD: شایستگی‌های کلیدی نامیده اند (Brewer & Comyn, 2015; Salehi & Einkhah, 2020). در این تحقیق مهارت‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر اساس شاخص‌های عوامل و مهارت‌های فردی اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان شامل ۲۴ شاخص در ۵ بعد اعتماد به نفس، خودکنترلی، مهارت‌های اجتماعی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های حل مسئله و مهارت‌های جستجوی شغل اندازه‌گیری می‌شود.

در کنار تعریف مهارت‌های اشتغال‌پذیری، لازم است مفاهیم اشتغال‌پذیری و مهارت‌های اشتغال‌پذیری از یکدیگر تفکیک گردند. هیلج و پولارد^۲، اشتغال‌پذیری را بدین صورت تعریف کرده‌اند: اشتغال‌پذیری، توانایی به دست آوردن اولین شغل و حفظ آن و به دست آوردن مجدد شغل در صورت لزوم است (Hillage & Pollard, 1998). موضوع مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و افراد جویای کار با استفاده از مدل‌های مختلف و روش‌های کیفی و کمی مورد بررسی قرار گرفته است. (Darvishian et al., 2018) در تحقیق خود ضمن بررسی تحقیقات و مدل‌های مختلف مهارت‌های اشتغال‌پذیری، مدل مفهومی مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی تحت عنوان مهارت-های شناختی، مهارت‌های نرم و مهارت‌های سخت را ارائه نمودند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد در برنامه‌های درسی رشته‌های دانشگاهی توجه بر مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان در بازار کار ضروری است. تحقیقات نشان می‌دهد الگویی از نظام آموزشی در جوامع پویای امروزی کارا و موفق خواهد بود که با آموزش‌های لازم به نحو مطلوب شایستگی حرفه‌ای را در فراگیران ایجاد نموده و در آن علاوه بر مهارت‌های فنی و تخصصی فارغ‌التحصیلان، به ویژگی‌هایی چون اخلاق کار، تعامل بین فردی، کار گروهی و تیمی، خلاقیت در حل مسائل کاری، مهارت‌های مربوط به فناوری و کارآفرینی و نیز توسعه ارزش‌ها و معیارهای انسانی تاکید شود (Karimi & Ahmadi, 2022).

¹ Association of Southeast Asian Nations (ASEAN)

² Hillage & Pollard

مطالعات نشان می‌دهد با گسترش آموزش عالی در دو دهه اخیر، نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی از نرخ بیکاری عمومی کشور بیشتر شده است (Mahdi & Keykha, 2021). مهم‌ترین دلیل بیکاری جوانان تحصیل کرده ناهم‌خوانی و عدم تطابق بین نیازهای واقعی جامعه و بازار کار با آنچه که آنها در محیط یاد می‌گیرند، است. بر همین اساس می‌توان گفت شرط اساسی برای اشتغال این افراد ارتباط و هم‌خوانی آموزش‌های دانشگاهی با وضعیت بازار کار است (Shirbagi & Hasan-zadeh, 2022). لذا مسئله‌ای که لازم است در زمینه اشتغال‌پذیری و بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به آن توجه شود، مسئله شکاف مهارتی است. این موضوع به معنای تفاوت میان مهارت‌های کسب شده فرد و مهارت‌های مورد نیاز در بازار کار می‌باشد (Clark, 2013). از این رو در فرایند رصد اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی موضوع مهم که باید مد نظر قرار گیرد، این است که آیا دانش‌آموختگان از دانش، مهارت و شایستگی‌هایی که در دوران آموزشی به دست آورده‌اند، در شغل هم سطح آموزش خود استفاده می‌کنند یا خیر. زیرا در غیر این صورت ممکن است دانش‌آموختگان جهت مقابله با مسائل و مشکلات مالی در اثر عدم دستیابی به شغل هم سطح تحصیلات خود در مشاغل با سطح تحصیلات پایین تر نیز مشغول به کار شوند.

بنابراین، تحصیلات فرانیاز^۱ و عدم تطابق مهارت‌ها^۲ با نیازهای مشاغل، از موضوعات مهم و مورد توجه در بازار کار می‌باشد. زمانی که سطح تحصیلات یک فرد بالاتر از نیازهای آموزشی برای انجام کار فرد باشد، آموزش بیش از حد یا تحصیلات فرانیاز وجود دارد و عدم تطابق مهارت‌ها به عنوان اختلاف بین مهارت-های مورد نیاز کارفرمایان و مهارت‌هایی که افراد دارند تعریف می‌شود. وجود عدم تطابق مهارت‌ها به این معنی است که آموزش و پرورش مهارت‌های مورد نیاز در بازار کار را ایجاد نمی‌کند یا اینکه اقتصاد، مشاغلی که با مهارت‌های افراد مطابقت داشته باشد را ایجاد نمی‌کند (Chuang & Liang, 2022). عدم تطابق تحصیل-شغل به دو صورت عدم تطابق افقی و عدم تطابق عمودی می‌تواند وجود داشته باشد. وقوع عدم تطابق عمودی شغل با تحصیلات می‌تواند اقتصاد جامعه را چه از منظر کلان و چه از منظر اقتصاد خرد به شدت مختل کند. از منظر اقتصاد کلان، وضعیت تحصیل بیش از حد کارگران نشان دهنده هدر رفتن سرمایه با ارزش و کمیاب انسانی است. و از منظر اقتصاد خرد، وضعیت تحصیل بیش از حد می‌تواند بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر بگذارد. همچنین عدم تطابق مهارت‌ها می‌تواند انگیزه کلی کار را

¹ Overeducation

² Skill Mismatch

کاهش دهد که این موضوع خود را در غیبت‌های مکرر و تمایل به ترک شغل و جابجایی بیشتر نیروی کار نشان دهد (Tsang & Levin, 1985)، (Sicherman, 1991) و (Sloane et al., 1999). مهارت‌های اشتغال‌پذیری، مهارت‌هایی هستند که باعث می‌شوند یک فرد بتواند شکاف مهارتی را پر کند و رویکردی فعال در مواجهه با بازار کار داشته باشد. این مهارت‌ها، مهارت‌هایی قابل آموزش و تقویت هستند. شکاف مهارتی بین آنچه فارغ‌التحصیلان در بازار کار جدید و مدرن نیاز دارند و آنچه دانشگاه‌ها به دانش‌آموختگان منتقل می‌کنند، سیاست‌گذاران مختلف را برای هدایت فرآیندها و مکانیسم‌های سیستم‌های آموزشی در سراسر جهان ضروری کرده است. (Battu & Bender, 2020). مطالعه‌ی (Hyman, 2005)، نشان داد که مهارت‌های مدیریتی، شناختی، ارتباطی و مهارت‌های فردی یک ساختار مناسب برای مهارت‌های شغلی محسوب می‌شود که می‌تواند به عنوان یک چهارچوب کاری و یک راهنمای مناسب در زمینه‌ی تربیت و ارزیابی دانشجویان در دانشگاه باشد. و دانشگاه‌ها بایستی تلاش کنند که این مهارت‌ها را در افراد توسعه دهند. بررسی شایستگی‌های یک تازه وارد در بازار کار شامل ارزیابی این است که آیا فرد از دیدگاه استخدام‌کنندگان قابل استخدام است یا خیر. دیدگاه یک کارفرما در مورد قابلیت استخدام فراتر از داشتن دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های خاص است که شامل آمادگی برای کار نیز می‌شود (Winterton & Turner, 2019). و آمادگی برای کار مستلزم این است که فارغ‌التحصیلان دارای میزان خاصی از شایستگی‌ها همراه با مجموعه‌ای از «مهارت‌های عمومی یا قابل انتقال» باشند (Bennett, 2002) و (Carter et al., 2019).

با توجه به مطالب فوق، در اکثر پژوهش‌های انجام گرفته موضوع مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ-التحصیلان دانشگاهی و افراد جویای کار با استفاده از مدل‌های مختلف و روش‌های کیفی و کمی مورد بررسی قرار گرفته است. اما رابطه و تاثیر آن بر عدم تطابق تحصیلات و مهارت‌های کسب شده فارغ-التحصیلان در دانشگاه با نیازهای مشاغل در بازار کار کمتر مورد توجه قرار گرفته است. لذا با توجه به اهمیت پرداختن به موضوع اشتغال و مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در جامعه ایران، هدف اصلی این تحقیق واکاوی نقش مهارت‌های اشتغال‌پذیری بر عدم تطابق تحصیل-شغل در بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاه ارومیه است. براساس ادبیات و پیشینه پژوهش حاضر، فرضیه‌های پژوهش به صورت ذیل ارائه می‌شود:

فرضیه اصلی: مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق تحصیل-شغل تاثیر دارد.

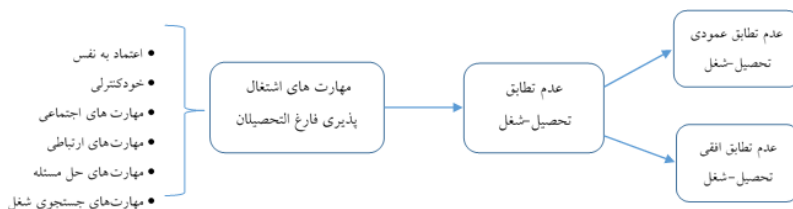
فرضیه فرعی اول: مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق افقی تحصیل-شغل تاثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل تاثیر دارد.

فرضیه دوم: بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی در دانشگاه از نظر مهارت‌های اشتغال‌پذیری تفاوت وجود دارد.

فرضیه سوم: بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی در دانشگاه از نظر عدم تطابق افقی تحصیل-شغل و عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل تفاوت وجود دارد.

مدل مفهومی تحقیق در شکل ۱، ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر ماهیت داده‌ها از نوع کمی است. جامعه آماری مورد مطالعه در پژوهش حاضر، فارغ‌التحصیلان دانشگاه ارومیه در مقطع کارشناسی در بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰ می‌باشد. با توجه به تعداد متغیرهای مکنون و تعداد سوالات ابزار پژوهش، حداقل حجم نمونه ۶۳۱ نفر تعیین شد که نمونه‌ها به تفکیک گروه‌های عمده‌ی آموزشی نسبت به جامعه به صورت تصادفی انتخاب شده اند که به ترتیب گروه فنی مهندسی، ۱۷۰ نفر؛ گروه علوم انسانی، ۳۲۱ نفر؛ گروه علوم پایه، ۶۶ نفر؛ گروه کشاورزی، ۶۹ نفر و هنر، ۵ نفر بودند. به منظور سنجش متغیر "مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان" از پرسشنامه (Dershem, 2016) بر اساس ابعاد اعتماد به نفس، خودکنترلی، مهارت‌های اجتماعی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های حل مساله و مهارت‌های جستجوی شغل استفاده گردیده است. سوالات این پرسشنامه با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت

درجه بندی شده و ۲۴ سوال دارد. پایایی این پرسشنامه توسط درشیم (۲۰۱۶)، طبق روش آلفای کرونباخ، ۰/۹ بدست آمده و روایی آن نیز به تایید متخصصین مربوطه رسیده است. به منظور سنجش متغیر "عدم تطابق افقی تحصیل-شغل" از پرسشنامه (Chavadi et al., 2022) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور ۵ گویه دارد که در طیف پنج درجه‌ای لیکرت درجه بندی شده و پایایی آن توسط چاودی و همکاران (۲۰۲۲)، طبق روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۷ بدست آمده و روایی آن نیز به تایید متخصصین مربوطه رسیده است. سنجش متغیر "عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل" با توجه به ادبیات پژوهش به صورت محقق ساخته بوده که روایی محتوایی آن به تایید اساتید راهنما رسیده است. این پرسشنامه ۷ گویه دارد که در طیف پنج درجه‌ای لیکرت درجه بندی شده و پایایی آن طبق روش آلفای کرونباخ، ۰/۷۵۴ بدست آمده است.

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. سطح معنی داری این آزمون برای متغیر "مهارت‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان" برابر ۰/۴۶۴ به دست آمد ($p > 0/05$). در نتیجه توزیع داده‌های مربوط به این متغیر نرمال هستند. بنابراین جهت آزمون فرضیه‌های مربوط می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود. اما سطح معنی داری برای متغیرهای "عدم تطابق افقی تحصیل-شغل" و "عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است. بنابراین توزیع داده‌های مربوط به این متغیرها نرمال نیستند و بایستی از آزمون‌های ناپارامتریک برای آزمون فرضیه‌های مربوط در تحقیق استفاده شود. پیش فرض استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری، اطمینان از کفایت نمونه‌گیری و معنی داری کرویت داده‌ها است. برای این منظور مقادیر کیزر-میر-اولکین^۱ و آزمون بارتلت مورد استفاده قرار گرفت. نتایج این آزمون نشان داد مقدار شاخص "کیزر-میر-اولکین" برابر با ۰/۵ است، در نتیجه می‌توان گفت داده‌های مورد نظر برای آزمون فرضیه‌های مرتبط با تحلیل عاملی مناسب هستند. همچنین سطح معنی داری آزمون بارتلت برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد. در نتیجه میان متغیرها ارتباط معنی داری وجود دارد و شرط لازم برای انجام تحلیل عاملی فراهم شده است.

یافته‌ها

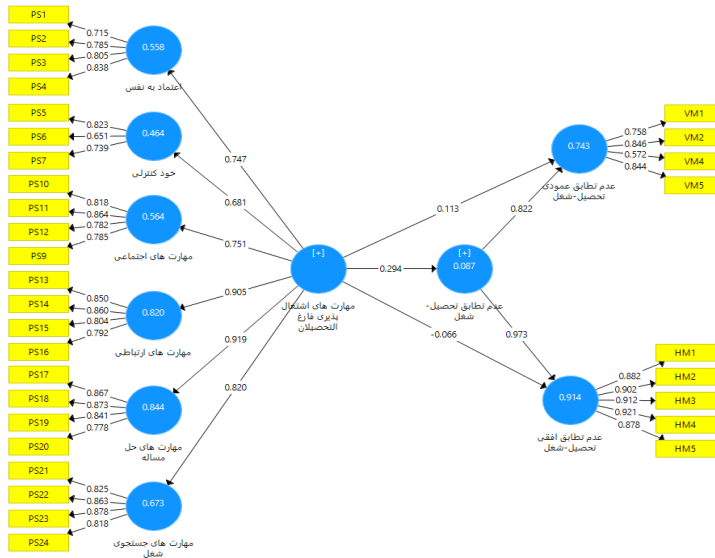
برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش و به منظور بیان توصیفی داده‌ها مانند جداول توزیع فراوانی از آمار توصیفی و همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیات پژوهش از آمار استنباطی استفاده

¹ Kaiser-Mayer-Olkin

می‌گردد. در این پژوهش از نرم‌افزار مدل‌سازی معادلات ساختاری Smart PLS3 و همچنین از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۲۶ جهت بررسی فرضیات و ویژگی‌های جمعیت شناختی پژوهش استفاده شده است. برای آزمون صحت مدل نظری پژوهش حاضر و سنجش شدت روابط یا ضرایب تأثیر از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری (نرم‌افزار PLS) بهره گرفته شد. نخست بررسی روایی مدل طی دو مرحله بررسی برازش الگوی اندازه‌گیری و سنجش بارهای عاملی انجام شد. بارهای عاملی سوالات و ضرایب معناداری بین تمامی سوالات و متغیرهای مکنون در شکل ۲ و شکل ۳ ارائه شده است. حد مطلوب ضرایب مسیر بر اساس رفرنس (Azar & Gholamzadeh, 2015)، ۰/۴ و بر اساس رفرنس (Hair et al., 2011)، ۰/۷ می‌باشد. همانگونه که در شکل‌های ۲ و ۳ قابل مشاهده است مقدار بار عاملی و ضریب معناداری تمامی سوالات با متغیرهای مکنون مربوط به خودشان به ترتیب بیشتر از ۰/۴ و ۱/۹۶ بوده و نشان‌دهنده معناداری ارتباط گویه‌ها و متغیرها است.

در شکل ۲، ضرایب مسیر (بارهای عاملی) و ضریب تعیین (R^2) تأثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ-التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق تحصیل-شغل در دو بعد افقی و عمودی و برای هر یک از متغیرها نشان داده شده است. ضریب تعیین (R^2) نشان می‌دهد چه میزان از تغییرات متغیر وابسته تحت تأثیر تغییرات متغیر مستقل بوده است. هرچه مقدار R^2 بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. (Hair et al., 2022)، سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۵ و ۰/۷۵ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کنند. علاوه بر این، با توجه به شکل ۲، تمام ضرایب مسیر از ۰/۴ و غالب آن‌ها از ۰/۷ بیشتر هستند. همچنین ضریب تعیین (R^2) برای عدم تطابق افقی تحصیل-شغل، ۰/۹۱۴ و برای عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل، ۰/۷۴۳ می‌باشد. لازم به ذکر است بارهای عاملی به دست آمده برای گویه‌های VM3، VM5 و VM6 متغیر عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل، کمتر از ۰/۴ بودند. بنابراین جهت بهبود شاخص‌ها از مدل حذف شدند.

مدیریت بر آموزش سازمانها



شکل ۲. ضرایب بارهای عاملی و ضریب تعیین (R^2)

نتایج بررسی پایایی متغیرها با بکارگیری شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی: شاخص پایایی ترکیبی، نشان‌دهنده پایایی مدل اندازه‌گیری است. که حداقل مقدار مطلوب آن ۰/۷ می‌باشد. لازم به ذکر است که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه اگر بیشتر از ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب مدل اندازه‌گیری می‌باشد. در جدول ۱، نتایج ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها گزارش شده است. با توجه به حد مطلوب بیان شده (بالای ۰/۷) برای هر دو معیار (پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ)، نتیجه می‌شود که مقدار ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌های پژوهش مورد قبول می‌باشند. نتایج بررسی روایی همگرا متغیرها با بکارگیری شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE): برای این شاخص حداقل مقدار ۰/۵ در نظر گرفته می‌شود (Hulland, 1999). و این بدان معنا است که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس قابل مشاهده‌ای خود را تبیین می‌کند.

جدول ۱. نتایج ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی و روایی همگرا با معیار AVE

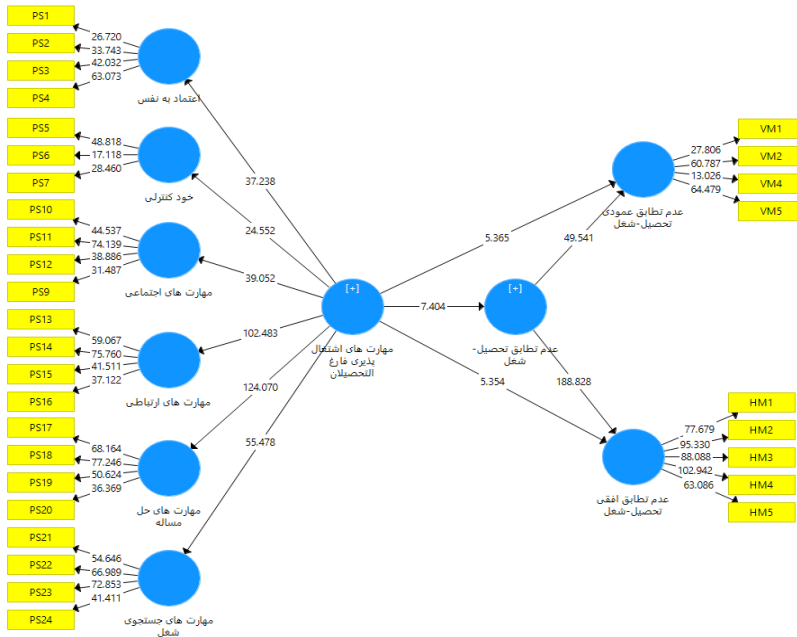
متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	AVE
----------------	--------------------	--------------------	-----

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	AVE
مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان	۰/۹۴۰	۰/۹۴۷	۰/۵۱۳
عدم تطابق تحصیل-شغل	۰/۹۱۰	۰/۹۲۸	۰/۵۹۷
عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل	۰/۷۵۴	۰/۸۴۵	۰/۵۸۳
عدم تطابق افقی تحصیل-شغل	۰/۹۴۱	۰/۹۵۵	۰/۸۰۹

نتایج مربوط به بررسی روایی همگرا (AVE) در جدول ۱ گزارش شده است. همانطور که مشاهده می‌شود این معیار برای تمامی متغیرهای تحقیق بیشتر از مقدار بحرانی ۰/۵ بدست آمده و مطلوبیت مدل‌های اندازه‌گیری را تأیید می‌کند. روایی واگرا^۱ نیز توانایی یک مدل اندازه‌گیری را در میزان افتراق مشاهده‌پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده‌پذیرهای موجود در مدل می‌سنجد. نتایج سنجش روایی واگرا به روش فورنل- لارکر نشان می‌دهد در مدل تحقیق، متغیرهای مکنون عامل بیشتری با سؤالات خود نسبت به متغیرهای مکنون دیگر دارند. در نتیجه روایی واگرایی مدل در حد مطلوبی می‌باشد. با توجه به شکل ۳، ضریب معناداری تمامی سؤالات مربوط به متغیرهای آشکار و مکنون دارای مقدار t بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد که در سطح ۹۵٪ معنی دار است. بنابراین فرضیه اول تحقیق مبنی بر تأثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق تحصیل-شغل در سطح ۹۵٪ تأیید می‌شود. همچنین فرضیه‌های فرعی تحقیق مبنی بر تأثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق افقی و عمودی تحصیل-شغل در سطح ۹۵٪ تأیید می‌شود.

¹ discriminant validity

مدیریت بر آموزش سازمانها



شکل ۳. ضریب معناداری سؤالات با متغیرهای مکنون مربوط به خودشان

ضرایب معناداری t و ضرایب مسیر بین متغیرها در جدول ۲ آمده است. مقدار ملاک جهت معناداری روابط بین متغیرها ۱/۹۶ می باشد.

جدول ۲. ضرایب معناداری t و ضرایب مسیر بین متغیرها

نتیجه	سطح معناداری	f^2	مقدار t	مسیرهای موجود در مدل
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۰۹۵	۷/۴۰۴	مهارت های اشتغال پذیری فارغ التحصیلان \leftarrow عدم تطابق عمودی-شغل
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۰۴۶	۵/۳۵۴	مهارت های اشتغال پذیری فارغ التحصیلان \leftarrow عدم تطابق افقی-شغل
تأیید	۰/۰۰۰	۰/۰۴۵	۵/۳۶۵	مهارت های اشتغال پذیری فارغ التحصیلان \leftarrow عدم تطابق عمودی-تحصیل-شغل

نتایج جدول ۲ نشان می دهد که تمامی روابط معنی دار می باشد.

ضریب تعیین^۱ بیانگر تأثیر متغیر برون‌زا بر متغیر درون‌زا است. با توجه به شکل ۱، مقدار ضریب تعیین برای عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل و عدم تطابق افقی تحصیل-شغل به ترتیب برابر ۰/۷۴۳ و ۰/۹۱۴ می‌باشد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که ۷۴/۳ درصد از عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل و ۹۱/۴ درصد از تغییرات عدم تطابق افقی تحصیل-شغل توسط متغیرهای مربوط به خود تبیین می‌شود و مابقی واریانس آن‌ها وابسته به سایر عوامل و متغیرهایی هست که در مدل نیامده است. مقدار Q^2 در مورد تمامی سازه‌های درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین می‌کند. مقدار Q^2 برای عدم تطابق تحصیل-شغل (۰/۰۴۷)، عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل (۰/۴۰۷) و عدم تطابق افقی تحصیل-شغل (۰/۶۹۱) مثبت و در سطح قابل قبولی قرار گرفته است. لذا مدل ترسیم شده به خوبی توانسته تغییرات متغیرهای مذکور را برآورد کند. به کمک معیار f^2 می‌توان میزان اندازه اثر یک متغیر برون‌زا را بر روی یک متغیر درون‌زا در مدل معادلات ساختاری سنجش نمود. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. در جدول ۲، ضرایب f^2 در هر یک از مسیرهای موجود در تحقیق برای متغیرهای پژوهش ارائه شده است. نتایج مربوط به شدت تأثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان بر عدم تطابق تحصیل-شغل، عدم تطابق افقی تحصیل-شغل و عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل در جدول فوق به وضوح نمایان است. و بیانگر این موضوع است که شدت تأثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان بر عدم تطابق تحصیل-شغل (۰/۰۹۵) نسبت به شدت تأثیر سایر متغیرها در سطح بالاتری قرار دارد. جهت برازش کلی مدل از معیار نیکویی برازش استفاده شد. نتایج برازش کلی مدل با معیار GOF به روش زیر محاسبه و به دست می‌آید:

$GOF = \sqrt{\text{Communalities} \times \bar{R}^2}$		
\bar{R}^2	Communalities	
۰/۵۸۱	۰/۶۲۵	۰/۶۰۲

در خصوص معیار نیکویی برازش سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است. یافته‌های تحقیق حکایت از آن دارد که مقدار GOF (۰/۶۰۲) بیشتر از ۰/۳۶ بدست آمده که برازش قوی مدل را نشان می‌دهد.

^۱ ضریب تعیین با نماد R^2 نشان داده می‌شود.

مدیریت بر آموزش سازمانها

فرضیه دوم: بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاه ارومیه از نظر مهارت‌های اشتغال‌پذیری تفاوت وجود دارد.

با توجه به توزیع نرمال داده‌های مربوط به متغیر "مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان"، برای بررسی وجود تفاوت در مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در بین دانشجویان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاه ارومیه از آزمون تحلیل واریانس یک عاملی (ANOVA) استفاده شد که نتیجه این آزمون در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. بررسی وجود تفاوت در مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی

دانشگاه ارومیه

متغیر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی داری
مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان	۴/۵۲۴	۴	۱/۱۳۱	۲/۷۰۴	۰/۰۳

همانگونه که در جدول ۳ نشان داده شده است، اندازه آزمون F برابر ۲/۷۰۲ با درجه آزادی ۴ می باشد که در سطح ۰/۰۳ معنی دار است. با توجه به اینکه سطح معنی داری به دست آمده کمتر از $(P < 0.05) \cdot 0.05$ گزارش شده است، می‌توان گفت بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاه ارومیه از نظر مهارت‌های اشتغال‌پذیری تفاوت وجود دارد.

فرضیه سوم: بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی در دانشگاه از نظر عدم تطابق افقی تحصیل-شغل و عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل تفاوت وجود دارد.

برای بررسی وجود تفاوت در عدم تطابق افقی تحصیل-شغل و عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل در بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاه ارومیه، از آزمون کروسکال-والیس استفاده شد. با توجه به جدول ۴، میانگین رتبه‌های عدم تطابق افقی تحصیل-شغل برای فارغ‌التحصیلان گروه‌های آموزشی علوم انسانی، علوم پایه، فنی و مهندسی، کشاورزی و هنر به ترتیب برابر ۲۶۴/۸۷، ۴۱۲/۷۹، ۳۵۲/۷۱، ۳۸۱/۱۲ و ۱۷۳/۹ می باشد.

جدول ۴. جدول میانگین رتبه‌های عدم تطابق افقی تحصیل-شغل فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده

آموزشی			
رتبه	میانگین رتبه ها	فراوانی	گروه آموزشی
۴	۲۶۴/۸۷	۳۲۱	علوم انسانی
۱	۴۱۲/۷۹	۶۶	علوم پایه
۳	۳۵۲/۷۱	۱۷۰	فنی و مهندسی
۲	۳۸۱/۱۲	۶۹	کشاورزی
۵	۱۷۳/۹	۵	هنر
		۶۳۱	جمع

همچنین با توجه به جدول ۵، میانگین رتبه‌های عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل برای فارغ‌التحصیلان گروه‌های آموزشی علوم انسانی، علوم پایه، فنی و مهندسی، کشاورزی و هنر به ترتیب برابر ۲۸۵/۳۷، ۳۴۹/۶۶، ۳۴۱/۱۲، ۳۴۷/۸۳ و ۴۱۳/۰۰ می باشد.

جدول ۵. جدول میانگین رتبه‌های عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده

آموزشی			
رتبه	میانگین رتبه ها	فراوانی	گروه آموزشی
۳	۲۸۵/۳۷	۳۲۱	علوم انسانی
۲	۳۵۹/۶۶	۶۶	علوم پایه
۵	۳۴۱/۱۲	۱۷۰	فنی و مهندسی
۴	۳۴۷/۸۳	۶۹	کشاورزی
۱	۴۱۳/۰۰	۵	هنر
		۶۳۱	جمع

با توجه به نتایج فوق بالاترین میانگین رتبه عدم تطابق افقی تحصیل-شغل برای فارغ‌التحصیلان گروه علوم پایه و پایین‌ترین میانگین رتبه عدم تطابق افقی تحصیل-شغل برای فارغ‌التحصیلان گروه هنر گزارش شده است. همچنین بالاترین میانگین رتبه عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل برای فارغ-التحصیلان گروه هنر و پایین‌ترین میانگین رتبه عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل برای فارغ‌التحصیلان گروه علوم انسانی است. اندازه آزمون χ^2 برای متغیر عدم تطابق افقی تحصیل-شغل برابر ۶۳/۰۹۸ و

برای متغیر عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل برابر ۱۹/۹۰۷ با درجه آزادی ۴ می باشد. چون سطح معنی داری به دست آمده برای متغیر عدم تطابق افقی تحصیل-شغل ($P=0/001<0.05$) و عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل ($P=0/000<0.05$) کمتر از ۰/۰۵ است، می توان گفت بین فارغ التحصیلان گروه های عمده آموزشی در دانشگاه ارومیه از نظر عدم تطابق افقی تحصیل-شغل و عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل تفاوت وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

با ظهور نظریه سرمایه انسانی در دهه ۱۹۶۰، نقش و تاثیر آموزش و پرورش در رشد اقتصادی کشورها مورد توجه قرار گرفت به گونه ای که در دهه ۱۹۷۰ بسیاری از کشورهای پیشرفته به عنوان یک استراتژی اقتصادی به رفع موانع موجود، اصلاح و بهبود نظام آموزش خود تاکید ورزیدند تا بتوانند بر رکود اقتصادی موجود و بیکاری جوانان غلبه کرده و آن را بهبود بخشند (Abbaszadeh et al., 2019). لذا رشد اقتصادی مبتنی بر دانش با اتکا بر سرمایه های انسانی که دارای مهارت ها و شایستگی های مورد نیاز بازار کار باشند امکان پذیر است. و این چنین سرمایه های انسانی هستند که به سازمان ها و شرکت ها کمک می کنند تا بتوانند در بازار رقابتی حضور و بقاء داشته باشند. بنابراین، محیط کسب و کار مستلزم کارکنانی با پیشینه تحصیلی قوی همراه با مهارت هایی از قبیل توانایی یادگیری و ابتکار عمل است. نتایج نظرسنجی که توسط انجمن کالج های آمریکایی^۱ در سال ۲۰۱۵ در رابطه با درک دانشجویان و کارفرمایان در مورد مهارت های مورد نیاز برای مشاغل انجام گرفت، نشان داد تفاوت زیادی بین مهارت ها و شایستگی های ارائه شده توسط دانشگاه ها و شایستگی های مورد انتظار در بازار کار وجود دارد. بنابراین با توجه به اینکه دانشجویان و کارفرمایان در مورد مهارت های اشتغال پذیری دیدگاه یکسانی ندارند، دانشگاه ها علاوه بر ارائه آموزش در زمینه های مختلف تحصیلی و تخصصی باید راه هایی برای ارائه آموزش های حرفه ای بیابند (Anastasiu et al., 2017). غالب پژوهش های اخیر در مورد اشتغال پذیری فارغ التحصیلان دانشگاهی بیانگر اهمیت تاکید بر آموزش های دانشگاهی برای تقویت مهارت های اشتغال پذیری دانشجویان به منظور جلوگیری از انتخاب نادرست مشاغل و عدم تطابق تحصیلات با مشاغل می باشند. لذا فارغ التحصیلانی که از آموزش و مهارت های لازم برای اشتغال متناسب با سطح تحصیلات و نوع تحصیلات خود برخوردار هستند، در بازار کار موفق تر عمل نموده و کمتر دچار پدیده ناهمخوانی تحصیلات با شغل آینده خود

1 The American Association of Colleges and Universities

خواهند شد. بنابراین، آماده‌سازی جوانان برای بازار کار یکی از مسئولیت‌های کلیدی نظام آموزشی کشورهاست (Forster & Bol, 2018). و برای داشتن نیروی انسانی ماهر و توانمند نیاز است تا مهارت‌های مرتبط با مشاغل مختلف را به آنها ارائه داد.

هدف پژوهش حاضر واکاوی نقش مهارت‌های اشتغال‌پذیری بر عدم تطابق تحصیل-شغل در دو بعد عمودی و افقی در بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاه ارومیه بود. با توجه به یافته‌های حاصل از مدل‌بانی معادلات ساختاری، ضریب معناداری تمامی سوالات مربوط به متغیرهای آشکار و مکنون به منظور بررسی تاثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان بر عدم تطابق تحصیل-شغل در دو بعد عمودی و افقی دارای مقدار t بیشتر از $1/96$ بودند. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر تاثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق تحصیل-شغل تایید گردید. همچنین فرضیه‌های فرعی تحقیق مبنی بر تاثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق افقی و عمودی تحصیل-شغل تایید گردیده است. این نتایج همراستا با پژوهش‌های (Martin & Battu & Bender, 2023)، (Munoz de Luna, 2023)، (Anastasiu et al., 2017)، (Clark, 2013)، (Winterton & Turner, 2019)، (Bennett, 2002)، (Carter et al., 2019) و (Darvishian et al., 2020) است.

گروه‌های عمده آموزشی مورد مطالعه در این پژوهش عبارت بودند از: فنی مهندسی، علوم انسانی، علوم-پایه، کشاورزی و هنر. نتایج این تحقیق در خصوص فرضیه‌های دوم و سوم نشان داد بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاهی از نظر مهارت‌های اشتغال‌پذیری، عدم تطابق افقی تحصیل-شغل و عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل تفاوت وجود دارد. بر اساس آخرین آمار اعلام‌شده از سوی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم پزشکی با حدود ۶۳ درصد، رشته‌های علوم انسانی با ۴۵ درصد و دانش‌آموختگان رشته‌های فنی و مهندسی با ۴۱ درصد به ترتیب بیشترین شانس اشتغال را در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به خود اختصاص داده‌اند و رشته‌های هنر، علوم پایه و کشاورزی کمترین تقاضا برای بازار کار در ایران را دارند^۱. همچنین طرح رصد اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در سال‌های اخیر با همکاری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور و با هدف ایجاد نظام مناسب اطلاع‌رسانی به ذی‌نفعان در رابطه با وضعیت اشتغال هر یک از رشته‌های دانشگاهی، رصد مستمر ظرفیت‌های محیطی و شرایط بازار کار منطقه‌ای و شناسایی شکاف دانشی و مهارتی دانش‌آموختگان

^۱ خبرگزاری ایسنا- ۱۵ مرداد ۱۴۰۲

صورت گرفته است.^۱ نتایج طرح پایش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نشان می‌دهد شانس اشتغال متناسب با تحصیلات برای فارغ‌التحصیلان رشته‌های مختلف تحصیلی دارای تفاوت‌های اساسی است. لذا با توجه به یافته‌های پژوهش و آمارهای فوق، بررسی و پایش مستمر وضعیت اشتغال فارغ-التحصیلان دانشگاهی ضرورت و اهمیت بالایی دارد. همچنین توسعه توانمندی‌ها، مهارت‌ها و انطباق آموخته‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها با نیازهای شغلی و حرفه‌ای حائز اهمیت جدی است که همواره باید مورد توجه و ارزیابی قرار گیرد.

پیشنهادات کاربردی

با توجه به تاثیر مثبت و معنادار مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق افقی و عمودی تحصیل-شغل، این مهارت‌ها بایستی در آموزش‌های دانشگاهی و مهارت‌های آکادمیک و فنی ادغام شوند. رهنمودهای دیگری که هنگام آموزش مهارت‌های اشتغال‌پذیری و استخدام باید در نظر داشت به شرح زیر است:

- مهارت‌های اشتغال، همراه با مهارت‌های علمی و فنی، جزء مهمی از آمادگی دانشگاهی و شغلی هستند لذا بایستی در ضمن فرایندهای آموزشی مورد توجه قرار گیرند.
- ارائه و تعبیه‌ی مهارت‌های اشتغال‌پذیری به عنوان تمرین کلاس درس، به دانشجویان کمک می‌کند تا ارتباط بین آموزش و اشتغال را درک کنند.
- فرصت‌هایی برای اساتید وجود دارد که مهارت‌های اشتغال‌پذیری را در درس‌های روزمره، در هر سن و در هر حوزه‌ی محتوایی ادغام کنند.
- رشد و توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان بایستی در طول دوره تحصیلی دانشجویان مد نظر قرار داده شده و انجام گیرد.

تعارض منافع / حمایت مالی

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت آموزش عالی با عنوان: " بررسی عوامل تاثیرگذار بر عدم تطابق تحصیل-شغل و پیامدهای آن در بازار کار ایران: مطالعه موردی فارغ‌التحصیلان دانشگاه

۱ کتاب پایش وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور، آذرماه ۱۴۰۱، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

ارومیه" است. نویسندگان این مقاله از حمایت‌های همکاران دانشگاهی در بخش‌های مختلف دانشگاه ارومیه کمال سپاس و قدردانی را دارند.

منابع

- Abbaszadeh, S., Shahi, S., & Mehralizadeh, Y. (2019). Consistency of technical institutes and vocational training with the needs of small industries of Ahvaz. *Journal of Educational Planning Studies*, 7(14), 48-70. <https://doi.org/10.22080/eps.1970.2125>
- Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., Ferreira, O., & Ana, T. (2020). Graduate employability and competence development in higher education—A systematic literature review using PRISMA. *Sustainability*, 15), 5900. <https://doi.org/10.3390/su12155900>
- Anastasiu, L. , Anastasiu, A. , Dumitran, M. , Crizboi, C. , Holmaghi, A. & Nicoleta Roman, M. (2017). How to Align the University Curricula with the Market Demands by Developing Employability Skills in the Civil Engineering Sector, *education sciences*, 1-23.
- Artess, J., Hooley, T. & Mellors-Bourne, R. (2017). *Employability: A Review of the Literature*. York: Higher Education Academy
- Asonitou, S. (2015). Employability skills in higher education and the case of greece. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 283–290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1202>
- Azar, A. & Gholamzadeh, R. (2015). *Structural Equation Modeling: Partial Least Squares (PLS-SEM)*, Negah Danesh Publications, first edition. (In Persian)
- Battu, H., & Bender, K. A. (2020). Chapter 20 – educational mismatch in developing countries: a review of the existing evidence. In S. Bradley & C. Green (Eds.), *The economics of education* (2nd ed., pp. 269–289). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815391-8.00020-3>
- Becker, G.S. (1964). Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. *New York: Columbia University Press*.
- Bennett, R. (2002). Employers' demands for personal transferable skills in graduates: A content analysis of 1000 job advertisements and an associated empirical study. *Journal of Vocational Education & Training* , 54, 457–476. <https://doi.org/10.1080/13636820200200209>
- Brewer, L., & Comyn, P. (2015). Integrating core work skills into TVET systems: Six country case studies, 9789221305385(web pdf).https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmstp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_470726.pdf

- Carter, M. A., Lundberg, A., Geerlings, L. R. C., & Bhati, A. (2019). Shifting landscapes in higher education: A case study of transferable skills and a networked classroom in South- East Asia. *Asia Pacific Journal of Education*, 39(4), 436–450. <https://doi.org/10.1080/02188791.2019.1671801>
- Chavadi, C. A., Sirothiya, M., & MR, V. (2022). Mediating role of job satisfaction on turnover intentions and job mismatch among millennial employees in Bengaluru. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 79-100.
- Chuang, Y. & Liang, C. (2022). Overeducation and skill mismatch of university graduates in Taiwan, *John Wiley & Sons Ltd*, 26:1693–1712.
- Clark, H. (2013). A Comprehensive Framework for Measuring Skills Gaps and Determining Work Readiness. *Employment Relations Today*, 40(3), 1–11. <https://doi.org/10.1002/ert.21416>
- Darvishian, A., Taslimi, M. S., & Hakimzadeh, R. (2018). Designing the employability skills model of the country's higher education graduates, a case study: small and medium-sized enterprises in Tehran province. *bi-quarterly journal of higher education curriculum studies, year 10, number 19*, pp. 7-39.(In Persian)
- Dershem, L. (2016). Skills to Succeed Employability Assessment Tool: Development of English Version and Adaptation Process for the Philippine Country Office. Skills to Succeed Program, Hunger and Livelihood Department, Save the Children – US, Washington DC. DOI: 10.13140/RG.2.1.1601.4960
- Dertomi, A., Salimifar, M., & Malek A., S. S. (2016). Overeducation in Iran's labor market. *Economic and Regional Development Research Quarterly, twenty-fourth year, new period, number 14*. (In Persian)
- Forster, A. G., & Bol, T. (2018). Vocational education and employment over the life course using a new measure of occupational specificity. *Social Science Research*, 70, 176- 197. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.11.004>
- Freeman, R. (1976). The overeducated American. *Academic Press*.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), 3rd Ed., Thousand Oakes, CA: Sage.
- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19: 131-147. [http://dx.doi.org/10.1016/S0272-7757\(99\)00050-3](http://dx.doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00050-3)
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. <http://hdl.voced.edu.au/10707/10058>
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic management journal*, 195-204.

- Hyman, M.R. & Hu, J. (2005). Assessing faculty beliefs about the importance of various marketing job skills. *Journal of Education for Business*. Vol 81, Issue 2. P: 3-18.
- Karimi, M. & Ahmadi, S. A. A. (2022). Providing a competency model for university graduates for employment in the third millennium. *Journal of Managing education in organizations*, 11th year, number 2, pp. 109-133. (In Persian)
- Mahdi, R., & Keykha, A. (2021). Relative Satisfaction from Employability of Graduates of Iranian Technical and Vocational Colleges, *Journal of Karafan, National University of Skill*, Vol. 17, No. 5, p. 231-246. (In Persian)
- Martin, G. S., & Munoz de Luna, A. B. (2023). Systemic review through bibliometric analysis with RStudio of skills learning to favor the employability of its graduates. *Trends in Higher Education*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.3390/higheredu2010007>
- Mincer, J. (1974). Schooling, experience, and earnings. *New York: Columbia University Press*.
- Mogaddas, S. & Nilfroshan, P. (2019). The relationship between borderless career path and employability: the role of career path qualifications. *Career and Human Counseling Quarterly*, 12, pp. 138-121. (In Persian)
- Nahardani, H., Magoul, A., Zendehtdel, A., & Nodehi, H. (2017). Designing a knowledge management model in a technical and vocational university with the strategy of educating entrepreneurs, *Journal of Research in Educational Systems*, 12 (special issue), 629-651. (In Persian)
- Nordin, M., Persson, I., & Rooth, D.-O. (2010). Education-occupation mismatch: Is there an income penalty? *Economics of Education Review*, 29(6), 1047-1059.
- Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407.
- Roshani, F., Amirhosseini, E., & Hamidi, M. (2019). Identifying the employability capabilities of physical education graduates using the foundation's data approach. *Higher Education Curriculum Studies Quarterly*, 11, pp. 291-334.
- Rowe, A. D., & Zegwaard, K. E. (2017). Developing graduate employability skills and attributes: Curriculum enhancement through work-integrated learning. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 18(2), 87-99.
- Rumberger, R. (1981). The rising incidence of overeducation in the U.S. labour market; *Economics of Education Review*, 1: 293-314.
- Salehi O., E., & Einkhah, F. (2020). Implementing employability skills in skill-oriented higher education curricula. The first national conference on curriculum and employment, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Razavi Khorasan, Iran, <https://civilica.com/doc/1180185>. (In Persian)

- Salehi O., E., & Einkhah, F. (2023). Developing the Employability of University Graduates: International Experiences and Modelling, *Journal of Karafan, National University of Skill*, Vol. 20, No. 2, p. 41-63. (In Persian)
- Senobari, M. (2009). An Introduction to Human Capital (Concepts, Characteristics and Measurement Indicators, *Police Human Development Bimonthly*, Year 6, Issue 22. (In Persian)
- Sharifi A. M., F., Khorasani, A., Fathi V., K., & Salehi E., A. (2018). Determining the employability components of university graduates with a mixed exploratory approach, *two-quarterly journal of theory and practice in the curriculum*, 7th year, number 13, spring and summer 2018, pp. 29-52. (In Persian)
- Shirbagi, N., & Hasanzadeh, KH. (2022). Designing a Model for the Development of Technical and Vocational Education Tailored to the Needs of the Labor Market and Regional Capacities: A Case Study of the Garment Industry in Kurdistan Province, *Journal of Karafan, National University of Skill*, Vol. 19, No. 2, p. 453-478. (In Persian)
- Sicherman, N. (1991): "Overeducation" in the Labor Market, *Journal of Labor Economics* 9(2), 101-122.
- Sloane, P.J., Battu, H., & Seaman, P.T. (1999): Overeducation, undereducation and the British Labour market, *Applied Economics* 31(11), 1437-1453.
- Störmer, E. (2014). The future of work jobs and skills in 2030. UK Commission for Employment and Skills, Evidence Report 84UK
- Toffle M.I.M., M.E. (2014). Cross-Cultural Website Analysis as a Method for Teaching Intercultural Competence in the University English Program. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 116, 3524-3535.
- Tsang, C., & Levin, M. (1985). the Economics of Overeducation; *Economics of Education Review* 4(2): 93-104.
- Thirunavukarasu, G., Chandrasekaran, S., Betageri, V.S., & Long, J. (2020). Assessing learners' perceptions of graduate employability. *Journal Sustainability*, 1-17. doi: 10.3390/su12020460.
- Winterton, J., & Turner, J. J. (2019). Preparing graduates for work readiness: An overview and agenda. *Education and Training*, 61(5, SI), 536-551. <https://doi.org/10.1108/ET-03-2019-0044>

Contents

Staff of Mashhad University of Medical Sciences).....	13
Ahmad Arabshahi Karizi, Marzieh Hoseini	
Designing a model of professional development of faculty members at Farhangian University with a grounded theoretical approach and a mixed exploratory paradigm	41
Bijan Abdollahi, Ali Akbar Sadin, Abdolrahim Navehebrahim, Hoseyn Abassiyan	
Investigating the mediating role of organizational indifference in the relationship between organizational justice and organizational trust of Ardabil secondary school teachers.....	85
Adel Zahedbabelan, Hasan Ahmadi	
Providing a model for the competence of university graduates for employment in the third millennium.....	109
Manouchehr Karimi, Seyedaliakbar Ahmadi	
Investigating the Impact of Mindfulness Leadership on Mental well-being and Organizational Commitment (Case study: Primary school principals in Sari.....	135
Marziyeh Niyaz Azari	
Investigating the Antecedents and Consequences of Accepting E-Learning in Students (Case study: Shiraz University of Medical Sciences).....	159
Mohammad Razzaghi, Hasan Ghalavandi, Mohammad Hasani	
Entrepreneurship and faculty growth in spiritual leadership mediated by organizational learning.....	189

Gholamreza Jabari Moraghoush, Jahangir Yari Hajataloo, Sadegh Maleki Avaresin

**Role of Motivational Factors and Personal Characteristics on
Impact of Unconfirmed Information by Mediating Social Media Fatigue
in the Time of COVID 19.....209**
Mehrnaz Younesi, Sakineh Jafari

**Designing a model of digital entrepreneurship ecosystems in
educational organizations based on Grounded theory.....233**
Neda Khodadadeh, Maryam Islampanah, Frank Mousavi, Elham Kaviani

**Development of conceptual of Religious Science Education Management
Model by applying the principles of self-learning in its stages(Case study:
9th grade students of Imam Reza High School in
Qom).....277**
Saeed Seydi, Mohammadreza Behrangi

Journal of Managing Education In Organizations

Owner: Iranian Educational Administration Association

Chairman: Dr.zeinab sadeghi

Editor- In- Chief: Dr. Mohammad Reza Behrangi

Assistant manger: Dr.zeinab sadeghi. Ph.D of educational administration

Editorial Board:

Dr. Mohammad Reza Behrangi, Professor of Kharazmi University

Dr. Yadollah Mehralizadeh, Professor of Shahid Chamran University

Dr. Mohammad Reza Ahanchian, Professor of Ferdowsi University

Dr. Hossein Khanifar, Professor of Tehran University

Dr. Khodayar Abili, Professor of Tehran University

Dr. Mehdi Sobhaninejad, Associate Professor of Shahed University

Dr. Ghodsi Ahghar, Professor of Research & Planning Organization

Dr. Heidar Tourani, professor of education studies institution

Persian & English Editor: Dr. Zeinab Sadeghi

Cover & Page Designer: Sanam Sayeh

ISSN: 23222-1429

Publication: Quarterly

Vol: 14 ; **No:** 3

Pulisher: Academic Publication Inservices

Number of Published Copy: 100 Hard Copy

Website: www.journalieaa.ir

Email: ieaajournal@yahoo.com

Telefax: 021-81032324

journal of

Managing Education in Organizations

Vol.14 /No. 3/ Autumn 2025

