

## شناسایی موانع و راهکارهای توسعه اشتغال‌پذیری فارغ-التحصیلان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری

❖ مرتضی فرنگ<sup>۱\*</sup> ❖ محمد قهرمانی<sup>۲</sup> ❖ محمود ابوالقاسمی<sup>۳</sup> ❖ فرنوش اعلامی<sup>۴</sup>

صفحه: ۱۰۰-۷۳

### چکیده

پژوهش حاضر یک تحقیق کیفی از نوع پدیدارشناسی می‌باشد. مشارکت کنندگان این پژوهش را اساتید، کارفرمایان و متخصصان حوزه اشتغال تشکیل می‌دهد. روش نمونه‌گیری در تحقیق کیفی، روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع نمونه‌گیری نظری می‌باشد. از میان شرکت کنندگان در مصاحبه ۱۵ نفر از اساتید و ۱۲ نفر از کارفرمایان بودند. گردآوری داده‌ها از طریق انجام مصاحبه نیمه ساختار یافته صورت گرفت. روایی محتوایی ابزار مصاحبه‌ها توسط ۵ نفر از صاحب‌نظران آموزش عالی بررسی شده و پس از تأیید به کار گرفته شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش تحلیل مضمون می‌باشد. تحلیل اولین مصاحبه با کدگذاری باز آغاز گردید و در نهایت در مصاحبه ۲۷ به اشباع نظری رسید. در مجموع ۱۰۹ مضمون مرتبط با چالش‌ها و موانع توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان از این مصاحبه‌ها احصا شد. سرانجام، در ۶ مانع اصلی از قبیل: «موانع فردی»، «موانع دانشگاهی»، «موانع اجتماعی»، «موانع فرهنگی»، «موانع اقتصادی»، «موانع سیاسی» و ۲۱ مانع فرعی شامل: مشکلات شناختی-رفتاری، ضعف انگیزشی، زیاده‌خواهی، فقدان مهارت‌های کارآفرینی، ضعف شایستگی‌های تحصیلی و شغلی، عدم کیفیت دوره‌های آموزشی، ضعف دانشگاهی، نقصان برنامه درسی، فقدان بسترهای اجتماعی مناسب، ناسازگاری سازمان‌ها، ضعف فرهنگی، کمبود برنامه‌های شغلی، ناعدالتی در استخدامی-ها، نیازسنجی نامناسب، ضعف اقتصادی، ناهماهنگی سرمایه انسانی و بازار کار، عدم ارتباط با بازار کار، کمبود منابع مالی، نبود مدیریت اثربخش، سیاست‌های ناکارآمد، و کاهش تعاملات بین‌المللی طبقه‌بندی گردید. همچنین، نتایج نشان داد که مهم‌ترین راهکار توسعه اشتغال‌پذیری از نظر اساتید و کارفرمایان، ضرورت اصلاح و بازنگری در برنامه‌های درسی است.

**کلیدواژه‌ها:** موانع، اشتغال‌پذیری، فارغ‌التحصیلان، کارشناسی، علوم رفتاری

■ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۰۶

■ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۸/۱۵

۱. دانشجوی دکترا مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. Email: [morteza.farang@yahoo.com](mailto:morteza.farang@yahoo.com)

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

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

۴. استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

## مقدمه

اشتغال‌پذیری، قابلیت اشتغال، توانمندی‌های شغلی یا استخدام‌پذیری و قابلیت استخدام معادل‌های مختلفی است که برای "employability" بیان شده است. اصطلاح اشتغال‌پذیری اولین بار توسط اقتصاددانی به نام بوریج<sup>۱</sup> در سال ۱۹۰۹ مطرح شد (Sharifi Asadi Malafeh, 2019: 29). سی سال پیش، «اشتغال‌پذیری» مفهومی نسبتاً مبهم بود و از اواسط دهه ۱۹۹۰ به‌عنوان یک موضوع اصلی برای ایجاد فعالیت و سیاست‌های رفاهی دوباره ظهور کرد (Lindsay, Pearson, Batty, Cullen & Eadson, 2021). در عصر حاضر، اشتغال‌پذیری یک موضوع کلیدی برای آموزش عالی و رشد شغلی می‌باشد (Samuel & Ravi, 2021). اشتغال‌پذیری در قرن ۲۱، به‌عنوان "عامل ضروری برای موفقیت شغلی در تمام سطوح استخدام و نیز برای تمام سطوح تعلیم و تربیت" مورد توجه قرار گرفته است (Ounis, 2016). اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان برای اکثر کشورها به موضوعی مهم تبدیل شده است که جنبه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و ملی را در برمی‌گیرد (Ayoubi, Alzarif & Khalifa, 2017). اشتغال‌پذیری مفهومی است که به دلیل تأکید بر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، ارزشی چندگانه دارد.

آنچه باعث شده اشتغال‌پذیری به‌عنوان استراتژی کارآمدی برای بهبود شاخص اشتغال و مبارزه با فقر و محرومیت اجتماعی مورد توجه قرار گیرد، ظرفیت خاص این مفهوم است. اشتغال‌پذیری از سویی، راهی مناسب برای مبارزه با بیکاری، فقر، محرومیت اجتماعی و بزهکاری است و از سوی دیگر، پاسخی متناسب به تغییر در مناسبات بازار کار به شمار می‌آید. رشد جمعیت در دهه‌های گذشته و ناهماهنگی آن با ظرفیت اقتصاد ملی، ضرورت پرداختن به افزایش قابلیت‌ها و امکانات برای یافتن شغل در بازار کار فعلی کشور را بیشتر کرده است (Tohidi, Soroush & Alhoseini, 2015). اشتغال‌پذیری به توانایی فارغ‌التحصیل برای به دست آوردن یک شغل رضایت‌بخش اشاره می‌کند (Mahajan & Kauts, 2020). اشتغال‌پذیری مفهومی چند بُعدی است و همین امر موجب شده است این مفهوم به صورت ناشناخته برای صاحب‌نظران به شمار آید. یکی از تعاریف مهم و مورد قبول توسط صاحب‌نظران و دانشمندان دنیا در رابطه با اشتغال‌پذیری این است که «اشتغال‌پذیری، مجموعه‌ای از دستاوردها است که مهارت‌ها، دانش، ادراک و خصوصیات شخصی را شامل می‌شود که به تبع باعث می‌شود فارغ‌التحصیلان به احتمال زیاد شغلی را بدست آورند و در مشاغل انتخابی خود موفق شوند و آن به نفع خود، نیروی کار، جامعه و اقتصاد است» (Bennett & Ananthram, 2021; Fotiadou, 2020; Kornelakis & Petrakaki, 2020; Tomlinson & Nghia, 2020; Ayala Calvo & Manzano García, 2020; O'Leary, 2017; Idaka & Uzoechi, 2016; Pooja, 2013; Coetzee & Beukes, 2010; Wickramasinghe & Perera, 2010; Bhanugopan & Fish, 2009;

1. Beveridge

(Yorke, 2006). به دلیل اهمیت فراوان، اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به موضوعی بسیار مهم توسط محققان، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان درسی در سراسر جهان تبدیل شده است (Mgaiwa, 2021). در شرایط کنونی هدف عمده‌ذی‌نفعان، توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان است و در اسناد ملی و سیاست‌های دولت ایران مورد تأکید قرار گرفته است. در ایران شواهدی مانند نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان و روند رو به رشد آن، فقدان مهارت‌های عملی فارغ‌التحصیلان، شکاف زیاد بین توانایی‌های آنان و نیازهای بازار و ارتباط ضعیف بین دانشگاه، صنعت و جامعه، همه این مسائل نشان‌دهنده آن است که آموزش عالی با چالش‌های جدی مواجه است. بر اساس گزارش مرکز آمار ایران از بیکاری، نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان آموزش عالی ۳۷ درصد از کل نرخ بیکاری را در سال ۲۰۱۷ تشکیل می‌دهد. این رقم در سال ۲۰۱۸ به ۴۰.۵ درصد رسید. این رقم بالاتر از نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان در کره جنوبی (۳.۲٪)، دانمارک (۶.۳٪)، استرالیا (۷٪)، آلمان (۸.۵٪) و ترکیه (۹.۳٪) است. مطالعات انجام شده توسط محققان ایرانی در زمینه اشتغال فارغ‌التحصیلان نشان می‌دهد که عوامل متعددی از جمله افزایش تعداد دانشگاه‌ها، منسوخ شدن برنامه‌های درسی دانشگاه‌ها و ناهماهنگی شدید بین رشته‌های تحصیلی و نیازهای بازار در ایجاد این وضعیت مؤثر بوده است (Farhadi Rad, Parsa & Rajabi, 2020). در دو دهه اخیر بازار کار ایران با مشکلات جدی روبرو بوده که این مشکلات در بُعد تقاضا، از کمبود تقاضای نیروی کار در اقتصاد و در بُعد عرضه، از مازاد عرضه نیروی کار به وجود آمده است. با لحاظ کردن این مبحث در برنامه سوم توسعه، ضرورت‌ها و چالش‌های اساسی مانند جوانی جمعیت، افزایش مشارکت اجتماعی و ایجاد اشتغال برای کاستن از نرخ بیکاری مورد توجه قرار گرفت. نهایتاً برنامه سوم در حالی به پایان رسید که با وجود کاهش در نرخ بیکاری در سه سال نهایی آن، هنوز اقتصاد کشور با نرخ بیکاری به نسبت بالایی روبرو بود و در برخی حوزه‌های بازار کار مانند زنان، جوانان به‌ویژه دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مناطق کشور، عدم تعادل وجود داشت. از طرفی دیگر بررسی‌ها نشان می‌دهد اهداف تعیین شده برای ایجاد اشتغال و کاهش بیکاری در برنامه چهارم توسعه تحقق کامل نیافته است و در برخی از ابعاد بازار کار همچنان عدم تعادل‌های زیادی وجود دارد (Nasiri, Shahtahmasbi, Honari & Shamsollahi, 2013). عدم تعادل جنسیتی و نابرابری‌های بازار کار نیروی انسانی متخصص، هم در عرضه و هم در تقاضا، ریشه در هنجارها، نگرش‌ها، ساختارها، نهادها، نظام‌های حقوقی و خط‌مشی‌ها و برنامه‌های کشور دارند و تا زمانی که تغییر و توسعه نهادی کافی در آن‌ها صورت نگیرد، به قوت خود باقی خواهند ماند (Farasatkah, 2004).

امروزه ارتقای نیروی انسانی به‌عنوان یکی از راهبردهای اصلی دستیابی به سرمایه انسانی و سازگاری با تغییرات، و نیز به‌عنوان یک مزیت رقابتی برای سازمان‌ها تلقی می‌شود و از اهمیت و جایگاه استراتژیک

ویژه‌ای در بقا و توسعه سازمان برخوردار است (Rouhani, Abdi, Mir Hosseini & Kazemi, 2021). سرمایه انسانی همچنان به‌عنوان یک عامل مهم در بهره‌وری، رشد اقتصادی، بهبود عدالت و تأمین کیفیت بهتر زندگی در جهان مطرح است (Pashayee, Talebi & Daneshvar, 2021). سالانه تقریباً ۲۷۰,۰۰۰ دانشجوی ایرانی از دانشگاه‌ها فارغ‌التحصیل می‌شوند و در حال حاضر آنان برای مشاغل تقاضای زیادی دارند که بازار کار قادر به پذیرش آن نیست (Alibaygi, Barani, Karamidehkordi & Pouya, 2013). در قرن حاضر، اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان به یکی از مأموریت‌های اصلی دانشگاه‌ها تبدیل شده است و از طرق مختلف هم در داخل و هم در خارج از کلاس دنبال شده است. مؤسسات آموزش عالی (HEIs) در تلاشند که به فارغ‌التحصیلان مهارت‌هایی را آموزش دهند که با مهارت‌های موردنیاز اقتصادی و بازار کار مطابقت داشته باشد و نیز اشتغال‌پذیری آن‌ها را تقویت نماید (Suleman, Videira & Araújo, 2021). اشتغال‌پذیری صرفاً مربوط به کسب یک شغل نیست و آن با ایجاد ویژگی‌ها، تکنیک‌ها یا تجربیات برای زندگی ارتباط دارد. اشتغال‌پذیری در مورد یادگیری است، تأکید کمتر آن بر «استخدام» می‌باشد و بیشتر بر «توانایی» تأکید دارد (Bhanugopan & Fish, 2009). با توجه به اینکه اشتغال‌پذیری به عنوان یک دستاورد ارزشمند برای افراد، جامعه و رشد ملی مهم است اما علی‌رغم این تلاش‌ها به‌منظور افزایش برنامه‌های توسعه اشتغال‌پذیری، تا به امروز، هیچ تعریف پذیرفته‌شده‌ای از اشتغال‌پذیری در سطح جهان ارائه نشده است. یکی از دلایل اصلی عدم توافق می‌تواند این باشد که ذی‌نفعان در مورد اشتغال‌پذیری دیدگاه‌های متفاوتی دارند (Cloutman, 2020: 4). با وجود تعداد زیادی از مطالعات، به نظر می‌رسد اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان از فقر ادبیات نظری رنج می‌برد. علاوه بر این، مفهوم اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان به دلیل شرایط طبیعی، سیاسی و اقتصادی خارجی مانند رکود، جنگ و اخیراً شیوع کرونا و ویروس<sup>۲</sup> به سرعت در حال تغییر است. بنابراین، بسیاری از نویسندگان بر این باورند که هنوز به تحقیقات بیشتری در این زمینه نیاز است و می‌بایست به آن در حوزه تجارت و اقتصاد پرداخته شود (Hosain, Mustafi & Parvin, 2021). در عصر حاضر پژوهشگران، سیاستگذاران، برنامه‌ریزان، مدیران و حتی خود فارغ‌التحصیلان نسبت به اهمیت و ضرورت اشتغال‌پذیری سخن می‌گویند و همه آنان تأکیدشان بر این است که اشتغال‌پذیری یک مفهوم چند بُعدی است که جنبه‌های مختلف اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و ملی را شامل می‌شود. بنابراین، از محققان و پژوهشگران انتظار می‌رود که اشتغال‌پذیری را در بسترهای مختلف و با توجه به نیاز جامعه مورد مطالعه

1. Higher Education Institutions  
2. COVID-19

قرار دهند. در ادامه به مطالعات و پژوهش‌های انجام‌شده توسط پژوهشگران و صاحب‌نظران مطرح در دنیا می‌پردازیم.

### پیشینه پژوهش

در این تحقیق، به پژوهش‌های انجام گرفته در داخل و خارج از کشور پرداخته شده است. برخی از پژوهش‌ها با اینکه از لحاظ موضوعی شاید مرتبط نباشد ولی محتوای برخی از پیشینه‌های پژوهشی به موضوع پژوهش حاضر نزدیک است و به همین جهت در این پژوهش به آن اشاره شده و نتایج مربوط به آن بررسی شده است. (Shakibaei, 2017) پژوهشی را با عنوان «بررسی موانع، چالش‌ها و فرصت‌های پیش‌روی رشد و توسعه اشتغال و ارائه راهکارهای تأثیرگذار بر بهبود شاخص‌های اشتغال (مطالعه موردی: استان‌های کرمان، لرستان و هرمزگان)» انجام داد. نتایج پژوهش نشان داد که سیستم تشویقی و انگیزشی و فقدان سرمایه اجتماعی، تشدید و افزایش ابعاد مختلف امنیت و احساس امنیت در بین سرمایه‌گذاران، کارفرمایان و صاحبان کار، وجود قوانین دست‌وپاگیر و بروکراسی شدید حاکم بر سازمان‌ها و ادارات دولتی و انتظارات و توقعات فزاینده از صاحبان کار و سرمایه از جمله مهم‌ترین موانع خرد و منطقه‌ای ایجاد اشتغال است. (Afshari & Hosseini, 2015) به پژوهشی تحت عنوان «شناسایی و تحلیل موانع اشتغال در رشته علوم تربیتی از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد شهر تهران» پرداختند.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که فقدان یا کمبود حمایت دولتی از مشاغل علوم تربیتی مهم‌ترین مانع برای اشتغال فارغ‌التحصیلان در بخش علوم تربیتی است. ضمن اینکه تحلیل عاملی موانع کارآفرینی در دانشگاه به دسته‌بندی این موانع در پنج عامل اصلی منجر شد که مهم‌ترین عامل شناخته‌شده عامل پشتیبانی می‌باشد، این عامل دربرگیرنده موانعی مثل کمبود امکانات، تجهیزات علوم تربیتی برای کار عملی، کمبود وسایل آموزشی و کمک آموزشی و نیز کمبود امکانات و تجهیزات بوده است. (Malekpour & Mohammadi, 2013) پژوهشی را با عنوان «بررسی زمینه‌ها و موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی: مقطع کارشناسی رشته‌های علوم انسانی شهرستان بیجار» انجام دادند. نتایج این مطالعه شامل یافته‌های توصیفی و تحلیلی است که نشان می‌دهد: مهم‌ترین مانع توسعه اشتغال از نظر پاسخگویان عدم سرمایه‌گذاری دولت در امور زیربنایی، عدم اجرای کامل اصل و عدم تناسب رشته تحصیلی دانشگاه و بازار کار می‌باشد. (Broumand, Hemmatinejad, Ramezanejad, Razavi & Malik Akhlaq, 2011) پژوهشی را با عنوان «بررسی موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی ایران» مطالعه کردند. نتایج نشان داد موانع بیرونی نقش بارزتری در قیاس با موانع درونی بر مسئله اشتغال فارغ‌التحصیلان تربیت بدنی و علوم ورزشی دارند. فقدان ارتباط نزدیک بین دانشگاه‌ها و بخش‌های مختلف اجرایی و اقتصادی جامعه و

عدم ارتباط بین دانشکده‌های تربیت بدنی و کارآفرینی به عنوان مؤثرترین عوامل درونی و ورود افراد غیر ورزشی و غیر متخصص به ورزش، عدم توسعه بخش خصوصی در ورزش و عدم امکان برگزاری برخی رویدادهای بین‌المللی در کشور به عنوان مؤثرترین عوامل بیرونی می‌باشند.

(Foo, 2022) رساله دکتری خود را به پژوهشی تحت عنوان «موانع اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان جدید در صنعت ساخت‌وساز در مالزی» اختصاص داد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد اصلی‌ترین مانعی که فارغ‌التحصیلان جدید با آن مواجه هستند، نبود تجربه کاری است. (Sofat, 2021) پژوهشی را با عنوان «موانع فارغ‌التحصیلان بین‌المللی جویای کار پس از فارغ‌التحصیلی: یک بررسی اصولی» انجام داد. نتایج پژوهش حاکی از آن است که سرمایه اجتماعی (شبکه‌های اجتماعی)، تجربه کاری محلی، وضعیت روادید، تبعیض، زبان، مهارت‌ها و صلاحیت‌ها از جمله ویژگی‌هایی هستند که برای فارغ‌التحصیلان جویای کار بسیار مهم هستند و نبود هر کدام از این ویژگی‌ها در فارغ‌التحصیلان به عنوان مانع محسوب می‌شوند. (2021) Piperkova & Lozanoska مقاله‌ای را با هدف «ارائه موانع کلیدی برای توسعه مهارت‌های کارکنان در شرکت‌های مقدونیه شمالی بر اساس اندازه سازمانی و فعالیت کسب‌وکار» تحریر کردند. نتایج این پژوهش نشان داد که فقدان مهارت‌های کافی متقاضیان در فرآیند استخدام، نبود انگیزه در بین کارکنان برای ارتقاء مهارت‌های خود و آموزش ناکافی کارکنان به عنوان یکی از مهم‌ترین موانع توسعه مهارت‌های کارکنان تلقی می‌شود. (Fernandez, Hijzen, Pacifico & Thewissen, 2020) پژوهشی را با عنوان «شناسایی موانع استخدام در بلژیک، کره و نروژ» انجام دادند.

نتایج مؤید آن است که افرادی که مشکلات شغلی عمده‌ای را تجربه می‌کنند، اغلب با ترکیبی از موانع مربوط به در دسترس بودن کار، آمادگی و مشوق‌ها (ضعف انگیزشی) روبرو هستند. (Ezeani, 2018) به پژوهشی تحت عنوان «موانع اشتغال و کارآفرینی فارغ‌التحصیلان در نیجریه» پرداخت. یافته‌ها نشان می‌دهد که سیاست ضعیف دولت و سرمایه‌گذاری در آموزش‌های بی‌کیفیت و مهارت‌های پایین و عدم شایستگی فنی فارغ‌التحصیلان از جمله موانع اصلی برای اشتغال و کارآفرینی فارغ‌التحصیلان در نیجریه می‌باشد. نتایج پژوهش (Pacifico, Browne, Fernandez, Immervoll, Neumann & Thévenot, 2018) حاکی از آن است که رایج‌ترین موانع شغلی در ایتالیا شامل تجربه کاری محدود، سطوح مهارت و آموزش پایین، و فرصت‌های شغلی اندک می‌باشد. (Beaumont, Gedye & Richardson, 2016) پژوهشی را با عنوان «آیا من اشتغال‌پذیر هستم؟» فهم اعتماد به اشتغال‌پذیری دانشجویان و موانع ادراک شده آن‌ها برای کسب شغل» انجام دادند. نتایج نشان داد که درک دانشجویان علوم ورزشی (وابسته به دریاوردی) از اشتغال‌پذیری خود، سال به سال افزایش می‌یابد در حالی که برعکس، اعتماد به اشتغال‌پذیری در آن‌ها سال به سال کاهش

می‌یابد. هفت مانع اشتغال‌پذیری از دیدگاه دانشجویان عبارت بود از: رقابت، تجربه، موقعیت جغرافیایی (مکان)، کیفیت مدرک، صلاحیت‌ها (شرایط)، اقتصاد و اعتماد. (McQuaid & Lindsay, 2002) در پژوهشی تحت عنوان «شکاف اشتغال‌پذیری: بیکاری طولانی مدت و موانع کار در بازارهای کار پررونق» نشان دادند که شرایط فردی، خانوادگی، نگرش نسبت به کار و جستجوی شغلی از مهم‌ترین موانع محسوب می‌شوند.

اما برخی پژوهش‌ها در باب سیاست‌ها و راهکارهای افزایش اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان انجام شده است که در آن برنامه درسی به عنوان یک ابزار اساسی و تأثیرگذار برای افزایش اشتغال‌پذیری مطرح شده است و در این زمینه به دو مورد از نتایج پژوهشی اشاره می‌شود. (Mohammad & Ismail, 2019) به پژوهشی با عنوان «تحلیل مقایسه‌ای بین سیاست‌های آموزشی نیجریه و مالزی و مهارت‌های اشتغال‌پذیری در برنامه درسی نظام آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای (Tvet)»<sup>۱</sup> پرداختند. یافته‌ها نشان داد که برنامه درسی نظام آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای مالزی مجهز به مهارت‌های اشتغال‌پذیری از جمله مهارت‌های اصلی، مهارت‌های عمومی و ویژگی‌های فردی است که احتمالاً به توسعه انسانی مالزی و اشتغال کامل فارغ‌التحصیلان کمک می‌کند. در حالی که برنامه درسی نظام آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای نیجریه با مهارت‌های اشتغال‌پذیری ادغام نشده است که احتمالاً در بروز فقر و نرخ بالای بیکاری فارغ‌التحصیلان نیجریه در تمام سطوح آموزشی از جمله در سطوح متوسطه و عالی نقش دارد. (Horn, 2006) پژوهشی را تحت عنوان «راهکارهای آموزشی برای بهبود اشتغال‌پذیری دانش‌آموزان سال آخر دبیرستان» انجام داد. یافته‌ها حاکی از آن است که دلایل پایین بودن سطوح اشتغال‌پذیری تازه‌واردان به بازار کار شامل تغییر ساختاری در اقتصاد به سمت بخش خدمات مبتنی بر دانش است. از دلایل دیگر می‌توان به فقدان مهارت‌های کارآفرینی و گرایش افراد کم‌تجربه برای ایجاد کسب‌وکار جدید؛ و معلمانی با روحیه پایین که به طور فعال فراگیران را برای بازار کار آماده نمی‌کنند، اشاره کرد. همچنین، نتایج پژوهش نشان داد که راهبردهای افزایش اشتغال‌پذیری فراگیران شامل اجرای موفقیت‌آمیز برنامه درسی جدید (FET)<sup>۲</sup>، که مبتنی بر رویکرد یادگیرنده‌محور و فعالیت‌محور نسبت به آموزش است.

یکی از اصلی‌ترین مباحث قابل طرح مسئله بیکاری فارغ‌التحصیلان کارشناسی در علوم رفتاری می‌باشد. علوم رفتاری در این پژوهش شامل رشته‌هایی چون روانشناسی، علوم تربیتی، مشاوره و راهنمایی، اقتصاد، مدیریت دولتی، صنعتی، بازرگانی و مالی، علوم ورزشی، و علوم سیاسی می‌باشد (Gintis, 2007; Nouri, )

1. Technical and Vocational Education and training  
2. The Further Education and Training

(Moulavi & Shokrkon, 2001). گسترش دامنه اشتغال و توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان از مهم‌ترین برنامه‌های اقتصادی دولت در کشور به شمار می‌رود. شایان ذکر است که شناسایی موانع و راهکارهای توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری با توجه به وضعیت بیکاری گسترده دانش‌آموختگان در این رشته‌ها از یک سو، و آماده‌سازی آنان برای کسب شغل و حفظ موقعیت شغلی از سوی دیگر ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین در این پژوهش دو سؤال اساسی مطرح می‌شود: ۱- چالش‌ها و موانع توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری کدامند؟ ۲- مهم‌ترین راهکارهای توسعه اشتغال‌پذیری از نظر اساتید و کارفرمایان کدام است؟

به طور کلی می‌توان گفت که اشتغال‌پذیری موضوع بسیار مهم در سازمان‌ها می‌باشد. در دنیا مطالعات و پژوهش‌های گوناگونی در خصوص مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان صورت گرفته است و محققان و صاحب‌نظران آن را از جوانب مختلف مطالعه کرده‌اند ولی همچنان در مورد آن خلأهایی احساس می‌شود. خلأ اصلی پژوهش‌های پیشین در این است که موانع و راهکارهای اساسی در زمینه توسعه اشتغال-پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به ویژه حوزه علوم رفتاری توسط پژوهشگران و صاحب‌نظران ارائه نشده است. در واقع، اهمیت پژوهش حاضر به قدری است که محقق در راستای پر کردن این خلأها و شکاف‌ها تلاش می‌کند.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر یک تحقیق کیفی از نوع پدیدارشناسی می‌باشد. مشارکت‌کنندگان این پژوهش را خبرگان نظری آموزش عالی (اساتید) و نیز خبرگان تجربی (کارفرمایان و متخصصان حوزه اشتغال) تشکیل می‌دهد. روش نمونه‌گیری در تحقیق کیفی، روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع نمونه‌گیری نظری می‌باشد. ملاک‌ها و معیارهای انتخاب مشارکت‌کنندگان بر اساس (۱) سوابق علمی-پژوهشی و (۲) سوابق اجرایی بوده است. محقق قبل از انتخاب مشارکت‌کنندگان (اساتید و کارفرمایان) در پژوهش، ابتدا به بررسی فهرستی از مشخصات و ویژگی‌های علمی-پژوهشی و حرفه‌ای آنان در باب اشتغال‌پذیری پرداخت. سپس مصاحبه-شوندگان با توجه به سوابق علمی-پژوهشی، اجرایی و رزومه‌هایشان (رشته تخصصی؛ آگاهی از موضوع تحقیق؛ فعالیت‌های علمی-پژوهشی، و فعالیت‌های حرفه‌ای و تجربی مخصوصاً در زمینه اشتغال‌پذیری و کارآفرینی) انتخاب شدند. محقق در این پژوهش به بررسی نظرات و دیدگاه‌های اساتید و نیز کارفرمایان در مورد اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان پرداخته است. همچنین در این نوع نمونه‌گیری، حجم نمونه از قبل مشخص نیست و نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری و داده‌ها ادامه دارد. داده‌های حاصل از این پژوهش

با روش تحلیل مضمون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. تحلیل اولین مصاحبه با کدگذاری باز آغاز گردید و در نهایت در مصاحبه ۲۷ به اشباع نظری رسید.

«تحلیل مضمون روشی است که هم برای بیان واقعیت و هم برای تبیین آن به کار می‌رود. تحلیل مضمون روشی برای تعیین، تحلیل و بیان الگوهای موجود در درون داده‌هاست. این روش، فرایندی برای تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و متنوع را به داده‌های غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند». مراحل تحلیل مضمون به این شرح است (Ahmadinejad, Kamali & Sheikhzadeh Joshani, 2021): مرحله نخست، آشنایی با داده‌ها: برای این که پژوهشگر با عمق و گسترده محتوایی داده‌ها آشنا شود لازم است خود را در آن‌ها غوطه‌ور سازد. غوطه‌ور شدن در داده‌ها معمولاً شامل بازخوانی مکرر داده‌ها و خواندن داده‌ها به صورت فعال یعنی جستجوی معانی و الگوهاست. مرحله دوم، ایجاد کدهای اولیه: این مرحله شامل ایجاد کدهای اولیه از داده‌هاست. داده‌های کدگذاری شده از واحدهای تحلیل (مضمون‌ها) متفاوت هستند. کدها اجزای اصلی تحلیل مضمون هستند و در واقع «نام» یا «برچسب‌هایی» هستند که توسط پژوهشگر به بخشی (یک جمله یا پاراگراف) از داده‌ها اطلاق می‌شود و با پرسش‌های پژوهش ارتباط زیادی دارند. مرحله سوم، جستجوی مضامین: این مرحله پس از کدگذاری کل متن داده‌ها آغاز می‌شود و شامل دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب مضمون‌های بالقوه، و مرتب کردن همه خلاصه‌های کدگذاری شده در قالب مضمون مشخص است. در واقع، پژوهشگر تحلیل کدهای خود را شروع می‌کند و در نظر می‌گیرد که چگونه کدهای مختلف می‌توانند برای ایجاد یک مضمون کلی ترکیب شوند. مرحله چهارم، بازبینی مضمون‌ها: این مرحله زمانی شروع می‌شود که پژوهشگر مجموعه‌ای از مضمون‌ها را ایجاد می‌کند و اکنون آن‌ها را مورد بازبینی قرار می‌دهد. این مرحله شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه مضمون‌هاست. مرحله اول شامل بازبینی در سطح خلاصه‌های کدگذاری شده است. در مرحله دوم اعتبار مضمون‌ها در رابطه با مجموعه داده‌ها بررسی می‌شود. مرحله پنجم، تعریف و نامگذاری مضمون‌ها: مرحله پنجم زمانی شروع می‌شود که یک نقش رضایت‌بخش از مضمون‌ها وجود داشته باشد. پژوهشگر در این مرحله مضمون‌هایی را که برای تحلیل ارائه کرده، تعریف می‌کند و مورد بازبینی مجدد قرار می‌دهد. مرحله ششم، تهیه گزارش: نگارش پژوهش‌های تحلیل مضمون از مرحله اول آغاز می‌شود و در طول فرایند پژوهش ادامه می‌یابد. این کار باعث می‌شود تحلیل داده‌ها و نگارش گزارش پژوهش همزمان انجام شود و پژوهشگر همواره در حال رفت و برگشت داده‌ها و گزارش‌دهی باشد.

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

جدول ۱: مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش (اساتید، 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
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)	مؤسسه مطالعات فرهنگی و	۲۴ سال	دکتری آموزش عالی

1. Faculty Member
2. Employer

شناسایی موانع و راهکارهای توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری

۱۰۰ - ۷۳

❖ مرتضی فرنگ ❖ محمد قهرمانی ❖ محمود ابوالقاسمی ❖ فرنوش اعلامی

		اجتماعی وزارت علوم	دانشگاه فنی و حرفه‌ای)			
دکتری مدیریت آموزشی	۱۷ سال	دانشگاه آزاد اسلامی اصفهان	دانشیار؛ (رییس دانشگاه)	زن	هیئت علمی (FM12)	۱۲
دکتری برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی	۱۲ سال	دانشگاه شهید بهشتی	دانشیار	مرد	هیئت علمی (FM13)	۱۳
دکتری برنامه‌ریزی آموزشی	۳۰ سال	دانشگاه مازندران	استاد؛ (رییس دانشگاه فنی و حرفه‌ای کشور)	مرد	هیئت علمی (FM14)	۱۴
دکتری علوم اقتصادی	۲۸ سال	دانشگاه علامه طباطبائی	دانشیار	مرد	هیئت علمی (FM15)	۱۵
فوق لیسانس مدیریت اجرایی	۲۳ سال	سازمان امور اقتصادی و دارایی	رئیس امور اداری و تدارکات	مرد	کارفرما (EM1)	۱۶
فوق لیسانس مدیریت بازرگانی	۱۶ سال	وزارت راه و شهرسازی	رئیس اداره پشتیبانی توسعه منابع انسانی	مرد	کارفرما (EM2)	۱۷
فوق لیسانس مدیریت دولتی	۱۳ سال	اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی	رئیس اداره توسعه کارآفرینی	مرد	کارفرما (EM3)	۱۸
فوق لیسانس مهندسی صنایع	۲۹ سال	شرکت توزیع نیروی برق	مدیر امور کارکنان و رفاه	مرد	کارفرما (EM4)	۱۹
فوق لیسانس مدیریت آموزشی	۱۹ سال	وزارت آموزش و پرورش	کارشناس اداره برنامه‌ریزی منابع انسانی	مرد	کارفرما (EM5)	۲۰
دکتری جامعه‌شناسی	۱۱ سال	سازمان اداری و استخدامی کشور	رئیس گروه برنامه‌ریزی و نظارت در آزمون‌های استخدامی	مرد	کارفرما (EM6)	۲۱

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

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

مربوطه حداکثر دقت را لحاظ کرد و جهت تأیید‌پذیری، مصاحبه‌های کدبندی‌شده به مشارکت کنندگان بازگردانده شد آن‌ها کدهای پژوهش را تأیید کردند.

### یافته‌های پژوهش

سؤال اول: چالش‌ها و موانع توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری کدامند؟

در پاسخ به سؤال پژوهش همزمان با شروع اولین مصاحبه، ادبیات نظری و پژوهش‌های صورت گرفته در دنیا مربوط به چالش‌ها و موانع توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان بررسی گردید. در این پژوهش کدهای باز حاصل از مبانی نظری و پژوهش‌های پیشین با کدهای به دست آمده از مصاحبه‌ها به صورت رفت و برگشتی مقایسه شد. به طور کلی ۱۰۹ مضمون مرتبط با چالش‌ها و موانع توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان از این مصاحبه‌ها احصا شد و سرانجام در ۶ مانع اصلی از قبیل: «موانع فردی»، «موانع دانشگاهی»، «موانع اجتماعی»، «موانع فرهنگی»، «موانع اقتصادی»، «موانع سیاسی» و ۲۱ مانع فرعی شامل: مشکلات شناختی-رفتاری، ضعف انگیزشی، زیاده‌خواهی، فقدان مهارت‌های کارآفرینی، ضعف شایستگی‌های تحصیلی و شغلی، عدم کیفیت دوره‌های آموزشی، ضعف دانشگاهی، نقصان برنامه درسی، فقدان بسترهای اجتماعی مناسب، ناسازگاری سازمان‌ها، ضعف فرهنگی، کمبود برنامه‌های شغلی، ناعدالتی در استخدامی‌ها، نیازسنجی نامناسب، ضعف اقتصادی، ناهماهنگی سرمایه انسانی و بازار کار، عدم ارتباط با بازار کار، کمبود منابع مالی، نبود مدیریت اثربخش، سیاست‌های ناکارآمد، و کاهش تعاملات بین‌المللی طبقه‌بندی گردید. کدها و مضامین احصا شده از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها در جدول شماره ۲ ارائه می‌گردد:

جدول ۲: مجموع مضامین پایه و سازمان‌دهنده از کدهای باز

مضمون سازمان‌دهنده	مضمون پایه	کدهای باز
موانع فردی	مشکلات شناختی- رفتاری	مشکلات ذهنی؛ ضعف شخصیتی؛ نبود توقعات و انتظارات مثبت از خود؛ عدم توجه به بهداشت روان فردی؛
	ضعف انگیزشی	فقدان فرهنگ صبر و تحمل برای رسیدن به هدف؛ نداشتن تلاش و پشتکار؛ نداشتن علاقه و انگیزه لازم؛ بی‌علاقه‌گی فارغ-التحصیلان نسبت به رشته تحصیلی؛ عدم خودباوری؛ ناامیدی؛
	زیاده‌خواهی	نگرش نادرست فارغ‌التحصیلان؛ انتظارات پشت میز نشینی؛ زیاده‌خواهی شغلی؛ آرمان‌گرایی؛
	فقدان مهارت‌های کارآفرینی	عدم آشنایی با مزایای کارآفرینی؛ عدم ریسک‌پذیری؛ عدم انعطاف‌پذیری؛
	ضعف شایستگی‌های تحصیلی و شغلی	نبود دانش کافی؛ عدم شایستگی فنی؛ کمبود مهارت‌های فردی؛ نبود مهارت‌های ارتباطی؛ پایین بودن تجربه کاری؛
موانع دانشگاهی	عدم کیفیت دوره‌های آموزشی	نبود دوره‌های مهارت‌آموزی در دانشگاه؛ عدم کیفیت آموزش؛ تعلیم نادرست فرد در دوره‌های تحصیلی؛
	ضعف دانشگاهی	شکاف عمیق میان دانشگاه و جامعه؛ عدم ارتباط بین دانشگاه و جامعه؛ عدم ارتباط دانشگاه با صنعت؛ نبود استاد خوب و با کیفیت در دانشگاه؛ نبود امکانات کافی در دانشگاه؛ ضعف زیرساخت‌های فنی؛ گسترش بی‌رویه ظرفیت دانشگاهی؛
	نقصان برنامه درسی	نیازسنجی رشته تحصیلی؛ آپدیت و بروز نبودن سرفصل‌ها و برنامه‌های درسی؛ بی‌توجهی به تفاوت‌های فردی در برنامه درسی؛ بی‌توجهی به نیازهای جامعه در برنامه درسی؛ عدم تطبیق واحدهای درسی و سرفصل‌ها با عرصه کارآفرینی؛ عدم تنظیم برنامه‌های درسی براساس نیاز محوری و جامعه محور؛
موانع اجتماعی	فقدان بسترهای اجتماعی مناسب	فشارهای اجتماعی؛ فراهم نبودن بسترهای اجتماعی؛ عدم حمایت رسانه‌های اجتماعی؛ عدم حمایت خانواده از فارغ-التحصیلان؛ عدم اعتماد جامعه به فارغ‌التحصیلان؛ عدم اعتماد کارفرمایان نسبت به فارغ‌التحصیلان؛ موقعیت جغرافیایی نامناسب؛

	ناسازگاری سازمان‌ها	عدم همکاری سازمان‌ها؛ عدم همکاری بیمه‌های درمانی؛ کارشناسی مراکز ذریعته؛ نبود مدیریت استعدادها در برنامه - ریزی‌های سازمان‌ها؛ آئین‌نامه‌های مربوط به سازمان‌ها؛ برون سپاری مشاغل؛
موانع فرهنگی	ضعف فرهنگی	فرهنگ و جو منفی حاکم بر سازمان؛ فرهنگ مبتنی بر عدم شایستگی شغلی فارغ‌التحصیلان؛ ضعف فرهنگ کار؛ تضعیف فرهنگ کارآفرینی در میان فارغ‌التحصیلان؛
موانع اقتصادی	کمبود برنامه‌های شغلی	کمبود شغل؛ فقدان برنامه‌های اشتغال؛ محدودیت ردیف‌های استخدامی؛ کاهش چشمگیر مجوزهای استخدامی؛ محدودیت جذب در دستگاه‌های دولتی؛
	ناعدالتی در استخدامیها	نبود یک فیلتر و نورم علمی در استخدامی‌ها؛ وجود پیش شرط - های غیر ضروری در فرایند استخدام؛ وجود سهمیه‌های تبعیض - آمیز در استخدامی‌ها؛ فرصت‌های شغلی نابرابر؛ رقابت فزاینده و ناسالم؛ فقدان شایسته سالاری؛ تبارگماری (فامیل سالاری) و پرهیز از شایسته‌گزینی؛
	نیازسنجی نامناسب	فقدان نیازسنجی شغلی؛ نبود نیازسنجی نادرست؛
	ضعف اقتصادی	مشکلات ساختار اقتصادی؛ تغییرات نابهنگام در عرصه‌های اقتصادی؛ عدم ثبات اقتصادی؛ تحریم اقتصادی؛ عدم امکان رشد بخش خصوصی؛ ورشکستگی کارخانجات و شرکت‌های تولیدی؛ وجود رانت‌های مختلف؛
	ناهماهنگی سرمایه انسانی و بازار کار	عدم توازن کمی و کیفی بین عرضه و تقاضای نیروی کار؛ عدم تناسب بین عرضه و تقاضای نیروی کار؛ هدر رفت سرمایه انسانی؛ حجم زیاد فارغ‌التحصیلان؛
موانع اقتصادی	عدم ارتباط با بازار کار	نداشتن ارتباط با بازار کار؛ آشنایی ناکافی با مهارت‌های موردنیاز بازار کار؛ عدم تناسب رشته تحصیلی با بازار کار؛ ناهماهنگی و ناهمخوانی بین رشته‌های تحصیلی و نیاز جامعه؛ عدم رقابت در بازار کار؛ اشباع برخی از رشته‌ها در بازار کار
	کمبود منابع مالی	نبود سرمایه مالی لازم؛ پایین بودن امکان حمایت مالی دولت در قالب وام‌های خود اشتغالی؛ نبود اعتبارات لازم برای سرمایه - گذاری؛ کاهش سرمایه گذاری‌ها در حوزه کسب و کار؛ فقدان کمک‌های اقتصادی دولت به فارغ‌التحصیلان؛

موانع سیاسی	نبود مدیریت اثربخش	ضعف مدیریتی؛ نبود مدیریت کارآمد؛ مدیریت متمرکز؛ سیاست‌های نادرست؛ حمایت ناکافی دولت؛ عدم حمایت دولت؛ عدم درک وضعیت موجود در سیاست‌گذاری‌ها؛ سیاست‌گذاری‌های ناهماهنگ؛
	سیاست‌های ناکارآمد	عدم ثبات سیاسی؛ قوانین و مقررات سفت‌وسخت؛ قوانین دست‌وپاگیر و زائد؛ نبود سیاست‌های مناسب برای ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضای نیروی کار؛ انحصار طلبی شغلی؛ استفاده از بازنشستگان؛ استخدام‌های بلندمدت؛
	کاهش تعاملات بین‌المللی	ضعف ارتباطات و تعاملات بین‌المللی؛ کاهش مبادلات بین‌المللی؛ عدم ارتباط با کشورهای خارجی

همان طوری که در جدول (۲) نشان داده شد با بررسی متون و نتایج حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها، در نهایت مضامین سازمان‌دهنده مرتبط با توسعه اشتغال‌پذیری به ۶ مانع اصلی «موانع فردی» شامل: (مشکلات شناختی - رفتاری، ضعف انگیزشی، زیاده‌خواهی، فقدان مهارت‌های کارآفرینی، ضعف شایستگی‌های تحصیلی و شغلی)؛ «موانع دانشگاهی» مشتمل بر: (عدم کیفیت دوره‌های آموزشی، ضعف دانشگاهی، نقصان برنامه درسی)؛ «موانع اجتماعی» در قالب: (فقدان بسترهای اجتماعی مناسب، ناسازگاری سازمان‌ها)؛ «موانع فرهنگی» متشکل از: (ضعف فرهنگی)؛ «موانع اقتصادی» شامل: (کمبود برنامه‌های شغلی، ناعدالتی در استخدامی‌ها، نیازسنجی نامناسب، ضعف اقتصادی، ناهماهنگی سرمایه انسانی و بازار کار، عدم ارتباط با بازار کار، کمبود منابع مالی) و «موانع سیاسی» در قالب: (نبود مدیریت اثربخش، سیاست‌های ناکارآمد، کاهش تعاملات بین‌المللی) دسته‌بندی شدند.

سؤال دوم: مهم‌ترین راهکارهای توسعه اشتغال‌پذیری از نظر اساتید و کارفرمایان کدام است؟

در این پژوهش اساتید و کارفرمایان تقریباً دیدگاه مشترکی نسبت به موضوع داشتند. تأکید هر دو بر این بود که مهم‌ترین راهکار توسعه اشتغال‌پذیری، ضرورت اصلاح و بازنگری در برنامه‌های درسی است به طوری که این عنصر کلیدی در مصاحبه‌ها بالاترین فراوانی (تکرار) را به خود اختصاص داده است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر بر این نکته تأکید داشتند که برنامه‌های درسی باید مهارت‌محور و متناسب با نیازهای جامعه طراحی شده باشد. همچنین، دومین نکته اساسی این است که آنان آموزش را به عنوان یک ابزار مهم و مؤثر برای توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان تلقی کردند که آموزش - های عملی و شغلی از جمله این آموزش‌هاست. کدها و مضامین احصا شده از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها در

شناسایی موانع و راهکارهای توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری

۱۰۰ - ۷۳

❖ مرتضی فرنگ ❖ محمد قهرمانی ❖ محمود ابوالقاسمی ❖ فرنوش اعلامی

جدول شماره ۳ بیان می‌گردد. در این جدول اهمّ راهکارهای توسعه اشتغال‌پذیری از نظر اساتید و کارفرمایان ارائه می‌شود:

جدول ۳: اهم راهکارهای توسعه اشتغال‌پذیری از نظر اساتید و کارفرمایان

ردیف	مشارکت‌کنندگان	کدهای باز	تکرار	مضمون پایه	مضمون سازمان‌دهنده
۱	اساتید	بازنگری و اصلاح برنامه‌های درسی	۱۱	اصلاح نظام آموزشی	راهکارهای سازمانی
۲	کارفرمایان	گسترش مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای	۷		
۳	اساتید	افزایش آموزش‌های کاربردی و عملی	۹		
۴	کارفرمایان	برگزاری دوره‌های کارورزی	۸		
۵	اساتید	ضرورت حذف سهمیه‌های تبعیض‌آمیز در استخدامی‌ها	۶	رفع تبعیض و نابرابری	راهکارهای فرا-سازمانی
۶	کارفرمایان	افزایش حمایت مالی دولت از فارغ‌التحصیلان	۴	حمایت دولت از فارغ‌التحصیلان	سازمانی

در تحلیلی دیگر نظرات اساتید و کارفرمایان به صورت مجزا مورد بررسی و کنکاش قرار گرفت. با توجه به پاسخ اساتید و صاحب‌نظران آموزش عالی در باب اهمیت راهکارهای توسعه اشتغال‌پذیری این نتیجه به دست آمد. آنان بر این باورند که اولین و مهمترین راهکار توسعه اشتغال‌پذیری، بازنگری و اصلاح برنامه‌های درسی می‌باشد که بیشترین فراوانی را در این یافته‌ها به خود اختصاص داده است بعد از آن افزایش آموزش‌های کاربردی و عملی بیشترین اهمیت را دارد. ما در این پژوهش راهکارها و سیاست‌های مهم برای توسعه اشتغال‌پذیری را از دیدگاه اساتید و کارفرمایان به ترتیب و بر حسب اولویت طبقه‌بندی کردیم. اساتید راهکارهای ذیل را برای توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان مهم دانستند و آن عبارتند از: ۱- بازنگری و اصلاح برنامه‌های درسی ۲- افزایش آموزش‌های کاربردی و عملی ۳- ضرورت حذف سهمیه‌های تبعیض-آمیز در استخدامی‌ها. در ادامه به چند نمونه از شواهد گفتاری حاصل از مصاحبه با اساتید می‌پردازیم. برای مثال: "یکی از راه‌های افزایش اشتغال‌پذیری این است که آموزش‌های کاربردی توجامعه زیاد بشه" (FM13). "دومین مانع برنامه درسی هست و یکی از سیاست‌ها این هست که باید برنامه درسی رو اصلاح بکنیم و لازم است که یه بازنگری اساسی در مهارت‌ها و دانش‌های موردنیاز فارغ‌التحصیلان صورت بگیرد" (FM2). "ببینید یکی از اصلی‌ترین راهکارها و سیاست‌های توسعه اشتغال‌پذیری که در سطح کلان میشه بهش اشاره کرد اینه که سهمیه‌های تبعیض‌آمیز توی استخدامی‌ها باید توسط دولت برداشته بشه" (FM9).

همچنین مهم‌ترین راهکار توسعه اشتغال‌پذیری از دیدگاه کارفرمایان به ترتیب عبارتند از: ۱- برگزاری دوره‌های کارورزی ۲- گسترش مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای ۳- افزایش حمایت مالی دولت از فارغ‌التحصیلان. مهم‌ترین یافته‌ای که با توجه به نظر کارفرمایان و صاحب‌نظران بخش اشتغال به دست آمد این است که یک فارغ‌التحصیل علوم رفتاری با توجه به موانع موجود در کشور ضرورت دارد که ابتدا در دوره‌های کارورزی مشارکت کرده و تجربه‌های لازم و مرتبط با شغل موردنظر را کسب کند. شایان ذکر است که کارفرمایان نظرشان بر این بود که یکی از راه‌های کاهش بیکاری در کشور این است که مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح کشور گسترش پیدا کند و آموزش‌های تخصصی-فنی و به اصطلاح آموزش‌های مرتبط با بازار کار به آنان داده شود تا زمینه شغلی برای همه فارغ‌التحصیلان علوم رفتاری مهیا گردد. مدیرعامل شرکت ایده‌پردازان و آروین آدلی فیدار معتقد است که "گسترش مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای یکی از مهمترین راهکارها برای توسعه اشتغال‌پذیری است. به نظرم دولت بایستی روی این موضوع بیشتر تمرکز کند چرا که الان بازار کار بیشتر از فارغ‌التحصیلان مهارت‌های فنی میخاد و به همین منظور دولت باید برای کاهش بیکاران تحصیلکرده این برنامه‌رو تو اولویت خودش قرار بده (EM9)". "به نظرم حمایت مالی دولت از جوانان و فارغ‌التحصیلان مخصوصاً افراد کم‌بضاعت به منظور تقویت اشتغال‌پذیری میتونه خیلی مهم باشه این سیاست دولت خیلی تأثیرگذاره روی توسعه اشتغال‌پذیری، من تأکیدم بیشتر روی این موضوعه چرا که دولت وظیفه داره از همه اقشار جامعه مخصوصاً افراد تحصیلکرده حمایت مالی بکنه (EM8)".

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان می‌دهد که اولین و مهم‌ترین موانع در این پژوهش، به «موانع فردی» مربوط می‌شود که شامل: مشکلات شناختی-رفتاری، ضعف انگیزشی، زیاده‌خواهی، فقدان مهارت‌های کارآفرینی، و ضعف شایستگی‌های تحصیلی و شغلی می‌باشد. دومین موانع اصلی، «موانع دانشگاهی» است که مؤلفه‌هایی همچون عدم کیفیت دوره‌های آموزشی، ضعف دانشگاهی و نقصان برنامه درسی را در برمی‌گیرد. نکته بعدی این است که «موانع اجتماعی» در قالب مؤلفه‌هایی نظیر فقدان بسترهای اجتماعی مناسب و ناسازگاری سازمان‌ها مطرح می‌شود. از منظر اساتید و کارفرمایان «موانع فرهنگی» به عنوان یکی دیگر از موانع اصلی توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان است که در پژوهش حاضر بیشتر ضعف فرهنگی را در برمی‌گیرد. «موانع اقتصادی» متشکل از مؤلفه‌هایی مانند کمبود برنامه‌های شغلی، ناعدالتی در استخدامی‌ها، نیازسنجی نامناسب، ضعف اقتصادی، ناهماهنگی سرمایه انسانی و بازار کار، عدم ارتباط با بازار کار و کمبود منابع مالی می‌باشد. «موانع سیاسی» به عنوان آخرین موانع اصلی به شمار می‌رود و انتظار می‌رود که این موانع توسط دولتمردان و سیاست‌گذاران از میان برداشته شود تا زمینه اشتغال‌پذیری در میان فارغ‌التحصیلان توسعه

پیدا کند. این موانع دربرگیرنده نبود مدیریت اثربخش، سیاست‌های ناکارآمد و کاهش تعاملات بین‌المللی می‌باشد. یافته‌ها نشان می‌دهد که پژوهش حاضر در رابطه با مضامین سازمان دهنده (موانع اصلی) از حیث «موانع فردی و موانع نهادی (دانشگاهی)» با پژوهش (Okay-Somerville & Scholarios, 2015)؛ در مورد «موانع اجتماعی و موانع فرهنگی» با پژوهش (Barabadi, Mohammadi & Asadi, )؛ و از لحاظ «موانع اقتصادی و موانع سیاسی» با پژوهش (Akharti, Ahangri & Tahan, 2018) همسو است. این پژوهش با توجه به مضامین پایه (موانع فرعی) در داخل کشور با نتایج پژوهش‌های (Afshari & Shakibaei, 2017)؛ (Broumand, Hemmatinejad, Malekpour & Mohammadi, 2013)؛ (Hosseini, 2015)؛ (Ramezaninejad, Razavi & Malik Akhlaq, 2011) مطابقت دارد. نتایج پژوهش در کشورهای خارجی مؤید آن است که پژوهش حاضر در زمینه چالش‌ها و موانع فرعی تا حدود زیادی با پژوهش‌های (Foo, 2022; Sofat, 2021; Piperkova & Lozanoska, 2021; Fernandez, Hijzen, Pacifico & Thewissen, 2020; Ezeani, 2018; Pacifico, Browne, Fernandez, Immervoll, Neumann & Thévenot, 2018; Beaumont, Gedye & Richardson, 2016; McQuaid & Lindsay, 2002) همسو است. در رابطه با سؤالات پژوهش حاضر، پیشینه پژوهشی که عیناً وجود داشته باشد، یافت نشد اما پژوهش‌های پیشین حکایت از آن دارد که موانع فردی از مهم‌ترین چالش‌ها و موانع توسعه اشتغال‌پذیری در میان فارغ‌التحصیلان محسوب می‌شود. در مبانی نظری و ادبیات پژوهش بر مواردی همچون فقدان شایستگی‌های دانشی، انگیزشی و فنی، کمبود مهارت‌های فردی (به‌ویژه مهارت‌های ارتباطی)، نداشتن تجربه کاری، و دارا بودن مدرک تحصیلی نامعتبر اشاره شده و توسط محققان و صاحب‌نظران دنیا تأکید بیشتری شده است. شایان ذکر است که یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که مهم‌ترین راهکار توسعه اشتغال‌پذیری از نظر اساتید و کارفرمایان، ضرورت اصلاح و بازنگری در برنامه‌های درسی است. در برخی از پژوهش‌ها به وضوح مشاهده شد که یکی از راهکارهای مؤثر برای توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان، طراحی برنامه درسی جدید و مهارت-محور است به طوری که یافته‌های (Mohammad & Ismail, 2019) و (Horn, 2006) مؤید نتایج پژوهش حاضر می‌باشد. اساتید و کارفرمایان در هنگام مصاحبه تأکیدشان بر این بود که برنامه‌های درسی باید مهارت‌محور و متناسب با نیازهای جامعه طراحی شده باشد. همچنین، آنان متفق‌القول بودند که آموزش به عنوان یک ابزار مهم و مؤثر برای توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان به شمار می‌رود که آموزش‌های عملی و شغلی از جمله این آموزش‌هاست.

اشتغال‌پذیری توسط عوامل بسیاری شکل می‌گیرد اما آموزش<sup>۱</sup> به‌ویژه برای فارغ‌التحصیلان، نقش اساسی در اشتغال‌پذیری دارد (Donald, Ashleigh & Baruch, 2018). در رشته‌های مختلف، از نظریه‌ها

به‌عنوان چهارچوب نظری به‌منظور توسعه اشتغال‌پذیری استفاده شده است. در زمینه جامعه‌شناسی آموزش، دو پارادایم نظری شامل نظریه وفاق<sup>۱</sup> و نظریه تعارض<sup>۲</sup> از اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در تحقیقات قبلی حمایت می‌کنند (Jonck & Van der Walt, 2015). نظریه وفاق دارای نقاط مشترک زیادی با ایده‌های مطرح شده در مورد اشتغال‌پذیری است. در اینجا نوآوری در فن‌آوری، نیروی تغییر اجتماعی قلمداد می‌شود. یکپارچگی جهانی بازارهای مالی، پیشرفت در اطلاعات و فن‌آوری‌های ارتباطی، تجدید ساختار شرکت‌ها، و افزایش اهمیت شرکت‌های چندملیتی در اقتصاد جهانی، همه منادی یک رقابت جدید بر اساس نوآوری، دانش و پیشرفت در بهره‌وری است (Sharifi Asadi Malafeh, 2019: 33). نظریه وفاق اشتغال‌پذیری بر این عقیده استوار است که تزریق سرمایه انسانی از طریق توسعه مهارت‌های عمومی می‌تواند اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان و تسریع در روند پیشرفت شغلی را تضمین نماید (Jonck & Van der Walt, 2015). اما نظریه تعارض، اهمیت سیاسی فعلی اشتغال‌پذیری را توضیح می‌دهد. از دید این رویکرد، اشتغال‌پذیری نشان دهنده دلایل فرصت‌های نابرابر در آموزش و بازارکار در زمان نابرابری درآمد است. دانشمندی که نظریه تعارض اشتغال‌پذیری را قبول دارند این واقعیت را در نظر می‌گیرند که در جامعه نابرابری در ثروت، قدرت و همچنین وضعیت اجتماعی وجود دارد و این نابرابری‌ها موجب ایجاد درگیری در بین افراد و گروه‌ها می‌شود. این پارادایم نظری معتقد به تناقض بین عرضه و تقاضای کارفرما-دانشگاه است و معتقد است که اشتغال‌پذیری تنها وظیفه مؤسسات آموزش عالی نیست (Sharifi Asadi Malafeh, 2019: 33-34). در نتیجه، کارفرمایان باید مسئولیتی را به عهده بگیرند تا بدین طریق بتوانند تجارب کاری خود را ارائه دهند و این افزایش اشتغال‌پذیری را به دنبال خواهد داشت (Jonck & Van der Walt, 2015).

اشتغال‌پذیری مقوله بسیار مهم و پیچیده‌ای است که در دانشگاه‌های نسل سوم مطرح می‌شود و ضرورت دارد که دانشگاه‌ها به این سمت ورود کنند. اشتغال‌پذیری موضوع روز دنیا است چرا که در سطوح کلان و خرد توسط بخش‌های دولتی، خصوصی و سازمان‌های تجاری چه در قالب سیاست‌گذاری‌ها و چه در قالب برنامه‌ریزی‌های مربوطه مورد توجه اساسی قرار گرفته است. در ایران، فارغ‌التحصیلان با چالش‌ها و موانع عدیده‌ای در راستای توسعه اشتغال‌پذیری مواجه هستند. اصلی‌ترین مسئله در نظام آموزش عالی کشور، کم‌توجهی به اشتغال‌پذیری و مهارت‌های موردنیاز فارغ‌التحصیلان برای ورود به عرصه بازار کار است. لذا این موضوع سبب شده است که فارغ‌التحصیلان با موانع گوناگونی دست‌وپنجه نرم کنند و نتوانند به اهداف شغلی خود دسترسی داشته باشند. امروزه بیشتر بحث‌های مربوط به نیروی کار حول محور مهارت‌های

1. Consensus Theory  
2. Conflict Theory

اشتغال‌پذیری یا مهارت‌های آمادگی شغلی است که توان و پایداری آن‌ها را در بازار کار تضمین می‌کند. مهارت‌های اشتغال‌پذیری در نهایت باعث رشد و توسعه یک کشور خواهد شد. مهارت هر نوع رفتاری است که باید با تمرین آموخته شود و بهبود یابد. هر فردی صرف نظر از سن، تحصیلات و هوش می‌تواند آن را بیاموزد، مشروط بر اینکه بخواهد تلاش و تمرین لازم را به طور منظم، مداوم و هوشمندانه انجام دهد. در ایران، تعداد فارغ‌التحصیلان بیکار سال به سال در حال افزایش است از یک سو، این مشکل می‌تواند تأثیر منفی بر توسعه اقتصادی کشور داشته باشد و از سوی دیگر، مسئله بیکاری منجر می‌شود که فارغ‌التحصیلان بیشتر دچار مشکلات روانی شوند و در نتیجه پیامد جبران‌ناپذیری برای جامعه در پی خواهد داشت. رفع موانع بیکاری برای فارغ‌التحصیلان همواره یکی از اهداف اصلی دولت‌ها در کشور بوده است. در شرایط کنونی، بخش اعظم جمعیت کشور را فارغ‌التحصیلان و جوانان تحصیلکرده تشکیل می‌دهد به طوری که آنان برای ورود به بازار کار با چالش‌ها و موانع گوناگونی مواجه هستند. صاحب‌نظران و متخصصان حوزه اشتغال بر این باورند که فارغ‌التحصیلان در بدو ورود به مشاغل موردنظر غالباً با موانع فردی روبه‌رو هستند. همچنین نیاز است که آنان از طریق ایجاد یک برنامه منسجم و هدفمند، ضعف فردی را در خودشان پوشش داده و مهارت‌های اشتغال‌پذیری و شایستگی‌های لازم برای کسب و کار را تقویت نمایند.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به مقطعی بودن آن اشاره نمود و ممکن است در مقاطع زمانی مختلف متفاوت باشد. یکی از عواملی که می‌تواند بر اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان و کسب و کار آتی آنان تأثیر داشته باشد، جنسیت و نژاد است که در برخی از پژوهش‌ها از جمله (Melo, Martins-Silva, Andrade & Moura, 2021) به‌عنوان مانع برای برخی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی اشاره شده است اما از محققان و پژوهشگران آینده انتظار می‌رود این عوامل را در دوره‌های علوم رفتاری مورد بررسی قرار دهند. همچنین، پیشنهاد می‌شود که نتایج پژوهش حاضر (موانع حاصله) در سایر رشته‌ها و دوره‌های تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری مورد مطالعه قرار گیرد تا ابعاد تازه‌ای برای محققان و پژوهشگران نمایان گردد. بنابراین با توجه به نتایج پژوهش در باب اهمیت اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی مخصوصاً در حوزه علوم رفتاری، پیشنهادهای کاربردی ارائه می‌شود که به شرح ذیل می‌باشد:

۱. یکی از موانع اساسی برای توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان، در قالب ضعف دانشگاهی دسته‌بندی شده است. پیشنهاد می‌شود که ارتباط بین دانشگاه و صنعت در قالب «ایجاد کارگاه‌های مهارت‌آموزی و دوره‌های آموزش کارآفرینی برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان» تقویت شود. همچنین، دانشگاه‌ها نیاز هست که از کارفرمایان و کارآفرینان موفق در عرصه‌های مختلف دعوت به عمل آورد تا آن‌ها بتوانند به منظور ایجاد انگیزه، انتقال تجارب حرفه‌ای و داشته‌هایشان دانشجویان را هدایت و راهنمایی کنند.

۲. بر اساس یافته‌های پژوهش، نقصان برنامه درسی به‌عنوان یکی از موانع دانشگاهی مطرح شده است. لذا پیشنهاد اصلی این است که سرفصل‌ها و برنامه‌های درسی متناسب با نیاز جامعه توسط برنامه‌ریزان درسی آپدیت و بروز شوند.

۳. ناعدالتی در استخدامی‌ها، یکی از اصلی‌ترین موانع برای فارغ‌التحصیلان محسوب می‌شود. این مقوله در پژوهش حاضر به‌عنوان یکی از موانع اقتصادی طبقه‌بندی شده است. پیشنهاد می‌شود که فرصت‌های شغلی برابر و عادلانه برای تمام فارغ‌التحصیلان گسترش یابد و همچنین می‌بایست سهمیه‌های تبعیض‌آمیز در استخدامی‌ها توسط سیاست‌گذاران ذی‌ربط از میان برداشته شود.

۴. چهارمین موانع موجود در بحث توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان، کمبود حمایت‌های مالی دولت از فارغ‌التحصیلان است و آن به‌عنوان یکی از موانع اقتصادی دسته‌بندی شده است. بنابراین پیشنهاد اصلی این است که به‌منظور ترویج اشتغال‌پذیری و رونق اقتصادی کشور، اعتبارات و حمایت مالی دولت در قالب «وام‌های خود اشتغالی» از شرکت‌های تولیدی، بخش‌های خصوصی و فارغ‌التحصیلان علوم رفتاری افزایش یابد.

۵. پنجمین موانع توسعه اشتغال‌پذیری، در قالب مضامین پایه تحت عنوان «سیاست‌های ناکارآمد» طبقه‌بندی شد که این مانع به‌عنوان جزئی از موانع سیاسی قلمداد می‌شود. از این رو، پیشنهاد می‌شود که دولت به سیاست‌های کارآمد و حمایتی از فارغ‌التحصیلان مانند پرهیز از استخدام‌های بلندمدت و عدم به‌کارگیری بازنشستگان توجه اساسی داشته باشد.

۶. ششمین و آخرین موانع توسعه اشتغال‌پذیری نیز در قالب موانع سیاسی دسته‌بندی شد که کاهش تعاملات بین‌المللی از مهمترین موانع و یافته‌ها در این بخش محسوب می‌شود. به همین منظور پیشنهاد می‌شود که از ظرفیت‌های بین‌المللی برای ارتقای سطح دانش و مهارت حرفه‌ای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان استفاده شود.

## References

- Afshari, T., & Hosseini, S. S. (2015). Identifying and Analyzing the Employment Barriers in Educational Sciences from MA Students' Viewpoints in Tehran. *Journal of Management and Planning In Educational System*, 8(2), 105-118. [in Persian]
- Ahmadinejad, F., Kamali, Y., & Sheikhzadeh Joshani, S. (2021). "Challenges of Development Policies Implementation in Iran: A Thematic Analysis. *Management and Development Process*", 34 (2), 29-62. [in Persian]
- Akharti, M., Ahangri, E., & Tahan, M. (2018). "The Study of the Most Important Barriers Affecting The Employment Of Rural". *Scientific Research Quarterly of Woman and Culture*, 10(35), 105-116. [in Persian]
- 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).
- 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.
- 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.
- Barabadi, S. A., Mohammadi, M., & Asadi, A. (2009). "Analysis of educational and socio-cultural barriers to the employment of agricultural graduates". *Social, economic, scientific, cultural monthly*, 109, 92-100. [in Persian]
- Beaumont, E., Gedye, S., & Richardson, S. (2016). 'Am I employable?': Understanding students' employability confidence and their perceived barriers to gaining employment. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 19, 1-9.
- Bennett, D., & Ananthram, S. (2021). "Development, validation and deployment of the EmployABILITY scale. *Studies in Higher Education*", 1-15.
- Bhanugopan, R., & Fish, A. (2009). Achieving graduate employability through consensus in the South Pacific island nation. *Education+ training*, 51(2), 108-123.
- Broumand, M.R., Hemmatinejad, M.A., Ramezanejad, R., Razavi, S.M. H., & Malik Akhlaq, I. (2011). Examining the employment barriers of Iranian physical education and sports science graduates. *Journal of sport management and motor behavior*, 7 (14), 51-72. [in Persian]
- Cloutman, J. (2020). "Towards a new model in employability development for mature age professionals (Doctoral dissertation, Charles Sturt University, Wagga Wagga, Australia)".
- 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.

Donald, W. E., Ashleigh, M. J., & Baruch, Y. (2018). "Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market". *Career development international*.

Ezeani, E. (2018). Barriers to graduate employment and entrepreneurship in Nigeria. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*.

Farasatkah, M. (2004). Women, Higher Education And The Labor Market. *Quarterly Journal of Women's Studies*, 2 (1), 147-163. [in Persian]

Farhadi Rad, H., Parsa, A., & Rajabi, E. (2020). Employability of Iranian Engineering Graduates: Influential Factors, Consequences and Strategies. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 11(1), 110-130.

Fernandez, R., Hijzen, A., Pacifico, D., & Thewissen, S. (2020). "Identifying and addressing employment barriers in Belgium, Korea and Norway. OECD Social, Employment, and Migration Working Papers", (249), 1-48.

Foo, J. L. (2022). "Barriers in Employability of Fresh Graduates in the Construction Industry in Malaysia (Doctoral dissertation, Tunku Abdul Rahman University College)".

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.

Gintis, H. (2007). "A framework for the unification of the behavioral sciences. Behavioral and brain sciences", 30(1), 1-16.

Horn, G. (2006). Education solutions to improve the employability of senior high school learners. *South African journal of education*, 26(1), 113-128.

Hosain, M. S., Mustafi, M. A. A., & Parvin, T. (2021). Factors affecting the employability of private university graduates: an exploratory study on Bangladeshi employers. *PSU Research Review*.

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.

Jonck, P., & Van der Walt, F. (2015). Graduate employability skills: differences between the private and the public sector in South Africa. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3 S2), 345-352.

Kornelakis, A., & Petrakaki, D. (2020). 'Embedding employability skills in UK Higher Education: between digitalization and marketization". *Industry and Higher Education*, 1-8.

Lindsay, C., Pearson, S., Batty, E., Cullen, A. M., & Eadson, W. (2021). Empowering lone parents to progress towards employability. *Journal of Social Policy*, 1-20.

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.

Malekpour, A., & Mohammadi, F. (2013). "Investigating the fields and barriers to employment of university graduates: Bachelor's degree in Humanities, Bijar city. Social, economic, scientific, cultural monthly", 157, 24-37. [in Persian]

McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2002). "The 'employability gap': long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets. Environment and Planning C: Government and Policy", 20(4), 613-628.

Melo, M. R. D., Martins-Silva, P. D. O., Andrade, A. L. D., & Moura, R. L. D. (2021). Barriers, Adaptability, Employability, and Satisfaction: Career Perceptions of Business Students. *Revista de Administração Contemporânea*, 25.

Mgaiwa, S. J. (2021). Fostering graduate employability: Rethinking Tanzania's university practices. *SAGE Open*, 11(2), 1-14.

Mohammad, D. S., & Ismail, S. (2019). Comparative analysis between Nigeria and Malaysia education policies and employability skills in Tvet curriculum. *Open Journal of Science and Technology*, 2(2), 1-5.

Nasiri, M., Shahtahmasbi, E., Honari, M., & Shamsollahi, S. (2013). Evaluating the relative efficiency of Iran's provinces in reaching to Social and Economical Goals of Decent Work in 3th and primary years of 4th development plan. *Quarterly Journal of The Macro and Strategic Policies*, 1(1), 1-21. [in Persian]

Nouri, A., Moulavi, H., & Shokrkon, H. (2001). The Relationship between Industrial Managers' Attitudes Toward Behavioral Sciences and Their Majors, Length of Employment, and Extent of Familiarity with the Above Sciences. *Journal of Educational Sciences*, 7(2), 51-68. [in Persian]

Okay-Somerville, B., & Scholarios, D. (2015). The employment success of graduates: individual and institutional barriers. *Human Resource Management (Polish Ministry of Science and Higher Education)*, 6, 1-37.

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.

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.

Pacifico, D., Browne, J., Fernandez, R., Immervoll, H., Neumann, D., & Thévenot, C. (2018). Faces of Joblessness in Italy: A People-centred perspective on employment barriers and policies. Available at SSRN 3249882.

Pashayee, J., Talebi, B., & Daneshvar, Z. (2021). School Human Resource Development's Policymaking Model: A Grounded Theory Study. *Journal of School Administration*, 9(4), 148-161. [in Persian]

Piperkova, I., & Lozoska, A. (2021). "Barriers to employee skills development: comparative analysis of firms in North Macedonia. *Economic Development/Ekonomiski Razvoj*", 23, 131-145.

Pooja, B. (2013). English for employability-A challenge for ELT faculty. *Research Journal of English Language and Literature*, 1(3), 350-353.

Rouhani, M., Abdi, K., Mir Hosseini, S. M. A., & Kazemi, A. (2021). Development of physical education teachers' leisure time based on the approach of improving human resources in school environments. *Journal of School Administration*, 9(2), 191-219. [in Persian]

Samuel, R., & Ravi, N. (2021). Factors Affecting Employability Skills of Management Students. *Asian Basic and Applied Research Journal*, 3(3), 30-38.

Shakibaei, A. (2017). Examining the obstacles, challenges and opportunities for the growth and development of employment and providing effective solutions to improve employment indicators (case study: Kerman, Lorestan and Hormozgan provinces). *Economic Journal*, 17 (11-12), 25-58. [in Persian]

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]

Sofat, S. (2021). Barriers of International Graduates Seeking Employment After Graduation: A Systematic Review (Doctoral dissertation, Auckland University of Technology).

Suleman, F., Videira, P., & Araújo, E. (2021). Higher education and employability skills: barriers and facilitators of employer engagement at local level. *Education Sciences*, 11(2), 51.

Tohidi, Z., Soroush, A. A., & Alhoseini, S. H. (2015). "A Study on the Status of Iranian Youth Employability. Strategic Studies On Youth and Sports", 14 (29): 31-48. [in Persian]

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".

Wickramasinghe, V., & Perera, L. (2010). Graduates', university lecturers' and employers' perceptions towards employability skills. *Education+ Training*, 52(3), 226-244.

Yorke, M. (2006). "Employability in higher education: what it is-what it is not (Vol. 1). York: Higher Education Academy".

## Identifying Barriers and Solutions To Develop The Employability of Bachelor's Graduates In Behavioral Sciences Courses

Morteza FarangFarnoosh ,<sup>3</sup>Mahmoud Abolghasemi, <sup>2</sup>Mohammad Ghahremani, <sup>1\*</sup>Alami<sup>4</sup>

### Abstract

The general purpose of this study is to identify the barriers and solutions for the development of graduates' employability from the perspective of faculty members, employers and experts in the field of employment for a bachelor's degree in behavioral sciences courses. The current research is a qualitative research of the phenomenological type. The participants of this research are faculty members, employers and employment experts. The sampling method in qualitative research is the purposeful sampling method of the theoretical sampling type. Among the interviewees were 15 faculty members and 12 employers. Data were collected through semi-structured interviews. The content validity of the interviews was reviewed by 5 higher education experts and was used after confirmation. The obtained data from this study were analyzed by the Thematic analysis method. The analysis of the first interview began with open coding and finally reached theoretical saturation in interview 27. A total of 109 themes related to the challenges and barriers to the development of graduates' employability were obtained from these interviews. Finally, a total of six major barriers were classified as "individual barriers", "academic barriers", "social barriers", "cultural barriers", "economic barriers" and "political barriers". Furthermore, in 21 sub-obstacles including: cognitive-behavioral problems, motivational weakness, avarice, lack of entrepreneurial skills, weakness of academic and Job Competencies, lack of quality training courses, academic weakness, curriculum defects, lack of appropriate social contexts, incompatibility of organizations, cultural weakness, lack of employment plans, employment injustice, inadequate needs assessment, economic problems, a mismatch between human capital and the labor market, poor connection between human resources and the labor market, financial resources shortage, lack of effective management, inefficient policies, and a reduction of international interactions. Also, the results showed that the most important solution for the development of employability from the perspective of faculty members and employers is the need to review and revise the curricula.

**Keywords:** Barriers, Employability, Graduates, Bachelors, Behavioral Sciences

1. PhD Student, Department of Higher Education Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

4. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran