

# شناسایی و رتبه‌بندی موانع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی در بازار کار ایران

محمد خادمی‌گله‌لو<sup>۱</sup>، سیدمحمد خدایی<sup>۲</sup>، بهروز رحیمی<sup>۳</sup>

شناسه پژوهشگر (ارکید): ۰۰۰۰-۰۰۰۰۳-۱۴۴۷-۲۶۰x

شناسه پژوهشگر (ارکید): ۰۰۰۰-۰۰۰۰۲-۴۸۳۸-۹۳۳X

شناسه پژوهشگر (ارکید): ۰۰۰۰-۰۰۰۰۲-۳۹۲۶-۶۲۲۳

## چکیده

هدف پژوهش حاضر، شناسایی و رتبه‌بندی موانع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی در بازار کار ایران است. این پژوهش در زمره تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد که با رویکرد آمیخته اکتشافی (کیفی - کمی) انجام شده است. بخش کیفی با بهره‌گیری از روش فراترکیب صورت گرفت و در نتیجه طی یک فرایند هفت‌مرحله‌ای، در مجموع ۵۲ سند به‌عنوان نمونه بخش کیفی انتخاب و تحلیل شد. بخش کمی پژوهش نیز به روش توصیفی و بهره‌گیری از شیوه پیمایش صورت گرفت. نمونه‌گیری با استفاده از تکنیک نمونه‌گیری ملاکی انجام شد و ۸۰ نفر از خبرگان در پژوهش مشارکت داشتند.

داده‌های بخش کیفی به روش تحلیل محتوا، با استفاده از تکنیک تحلیل محتوای مضمونی و به کمک نرم‌افزار MAXQDA20 و داده‌های بخش کمی با استفاده از آماره‌های توصیفی و استنباطی و با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart PLS تحلیل شد. یافته‌های بخش کیفی در قالب ۷ عامل شامل عوامل اقتصادی، آموزشی، ساختاری، سیاسی، محیط کسب‌وکار، فرهنگی و نیروی انسانی احصا گردید. همچنین نتایج بررسی نظر خبرگان نشان داد به‌جز عامل نیروی انسانی، می‌توان سایر عوامل را به‌عنوان موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران در نظر گرفت که در بین آن‌ها عامل اقتصادی مهم‌ترین و عامل فرهنگی کم‌اهمیت‌ترین اولویت را دارند.

**کلیدواژگان:** موانع اشتغال، دانش‌آموختگان، دانشگاه، بازار کار

۱. استادیار گروه جامعه و پیشرفت، پژوهشکده مطالعات فناوری ریاست جمهوری، تهران، ایران (نویسنده مسئول)/ khademi@tsi.ir
۲. دانش‌آموخته کارشناسی‌ارشد مدیریت صنعتی دانشگاه رجا، پژوهشگر پژوهشکده مطالعات فناوری ریاست جمهوری، تهران، ایران/ seyedkhode6@gmail.com
۳. پژوهشگر پژوهشکده مطالعات فناوری ریاست جمهوری، تهران، ایران/ rahimi.b@ut.ac.ir

مقاله علمی پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۷/۳/۱۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۷/۱۷/۴

دوفصلنامه مسائل اجتماعی ایران، سال سیزدهم، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۱، صص ۱۲۲-۸۵

## ۱. مقدمه و بیان مسئله

بیکاری، چالشی بسیار جدی است که می‌تواند تبعات عدیده‌ای را برای جامعه به همراه داشته باشد. بر اساس تعاریف، بیکاری پدیده‌ای است که در آن افراد در سن کار واجد شرایط و متمایل به کار که در زمره جمعیت فعال اقتصادی قرار می‌گیرند، در جستجوی کار یا در انتظار بازگشت به شغلی قبلی خود بوده و در زمان مرجع فاقد کار باشند (ILO:2020<sup>۱</sup>؛ مرکز آمار ایران، ۱۴۰۱<sup>۲</sup>).

جدیدترین گزارش وضعیت اشتغال و بیکاری مرکز آمار ایران نشان می‌دهد در زمستان ۱۴۰۰ سهم جمعیت بیکار فارغ‌التحصیل آموزش عالی از کل بیکاران<sup>۳</sup> ۳۸/۱ درصد و سهم جمعیت شاغل فارغ‌التحصیل آموزش عالی از کل شاغلان<sup>۴</sup> ۲۶/۶ درصد بوده که این موضوع نگران‌کننده است. همچنین بررسی آمار سازمان بین‌المللی کار (ILO) در سال ۲۰۲۱ در مورد نرخ اشتغال آموزش عالی نسبت به کل جمعیت در محدوده سنی ۶۴-۱۵ سال، نشان می‌دهد کشور ایران با نرخ ۵۶/۰۲ در بین ۷۰ کشور حائز رتبه ۶۸ است. دانش‌آموخته‌های دانشگاهی به‌رغم صرف هزینه‌های مالی و همچنین عنصر بارز زمان، اغلب بعد از اتمام تحصیلات دانشگاهی با بیکاری در بازار کار مواجه می‌شوند. (کادیر و همکاران، ۲۰۲۰<sup>۵</sup>).

هابز<sup>۶</sup> (۲۰۰۸) پیامدهای بیکاری جوانان تحصیل کرده را، از دست دادن سرمایه انسانی، نابرابری اجتماعی، ناهنجاری‌های رفتاری و هزینه‌های اقتصادی معرفی می‌کند. در مجموع، شیوع بیکاری جوانان تحصیل کرده پیامدهای گسترده‌ای برای یک کشور به همراه دارد. اولین پیامد آن است که از دست دادن کارگران تولید ناخالص ملی (GDP)<sup>۷</sup> واقعی را از میزان بالقوه آن پایین می‌آورد و به علت نسبت بالای جمعیت غیرمولد، نرخ شکل‌گیری سرمایه تقلیل خواهد یافت. مخاطره‌آمیزتر، زمانی است که این بیکاری مربوط به بخش ماهر و آموزش‌دیده نیروی کار جوان باشد. دوم آنکه بیکاری بلندمدت جوانان، بدان معنی است که تازه‌واردان به بازار کار هیچ‌گونه شغلی ندارند. این مسیری است به‌سوی مهارت‌زدایی جوانان آموزش‌دیده که به‌موجب آن مردان و زنان آموزش‌دیده معمولاً هر آنچه را که در سال‌های گذشته یاد گرفته‌اند به دلیل عدم کاربرد دانش فراموش می‌کنند. در نتیجه هنگامی که برخی از آن‌ها بعد از یک انتظار طولانی به یک شغل دست پیدا می‌کنند، به کارگرانی کم‌بهره‌ور تبدیل می‌شوند (ماجومدار، ۲۰۱۳<sup>۸</sup>).

پژوهش حاضر درصدد شناسایی موانع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی در بازار کار ایران بر مبنای ترکیب یافته‌های پژوهش‌های انجام‌شده در این زمینه است. هر یک از این پژوهش‌ها به جوانب و ابعاد

1. International Labour Organization

2. www.amar.org.ir

۳. عبارت است از نسبت جمعیت بیکار فارغ‌التحصیل آموزش عالی به کل جمعیت بیکار ۱۵ ساله و بیشتر، ضرب در ۱۰۰.

۴. عبارت است از نسبت جمعیت شاغل فارغ‌التحصیل آموزش عالی به کل جمعیت شاغل ۱۵ ساله و بیشتر، ضرب در ۱۰۰.

5. Kadir et al

6. Hobbs

7. Gross domestic product

8. Majumder

مختلفی از موضوع موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان پرداخته‌اند که با ترکیب آن‌ها می‌توان، ضمن کسب آگاهی جامع‌تر نسبت به موانع موجود از طریق ارائه شمای کلی آن‌ها، به سیاست‌گذاران این حوزه در راستای تغییر و اصلاح برنامه‌ها به‌منظور برطرف‌نمودن موانع و بهبود وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان کمک شایانی نماید. در مورد موانع اشتغال دانش‌آموختگان در بازار کار ایران نیز افزون بر شکاف مهارتی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و بازار کار، پژوهش‌های گوناگونی در مورد هر یک از این عوامل انجام شده است؛ اما ارائه تصویری نسبتاً جامع از موانع نیازمند شناسایی، طبقه‌بندی و همچنین رتبه‌بندی به لحاظ اثرگذاری بیشتر هر یک از آن‌هاست. به‌طورکلی، پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤالات ذیل است:

- موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران بر اساس پیشینه پژوهشی کدام‌اند؟
- طبقه‌بندی صورت‌گرفته از موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران، از دیدگاه خبرگان چگونه اعتباریابی می‌گردد؟
- هر یک از موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران، از نظر اهمیت داری چه رتبه‌ای هستند؟

## ۲. پیشینه نظری و پژوهشی

### ۲-۱. پیشینه نظری

بررسی نظریه‌های مربوط به آموزش عالی و بازار کار، حاکی از دیدگاه‌های متعدد و متنوعی در این زمینه است که می‌توان آن‌ها را در سه گروه نظریه شامل کارکردگرایی، سرمایه‌انسانی و نظریه‌های انتقادی بررسی کرد. بر پایه **نظریه کارکردی**، فناوری سبب افزایش سطح مهارت‌های شغلی می‌شود. در دهه ۱۹۷۹، انتقادهای فراوانی بر این دیدگاه وارد شد و صاحب‌نظران منتقد بر این نظر بودند که دیدگاه کارکردگرایی، موضوع مدرک‌گرایی را بر مبنای تحقق جنبه‌های شناختی و ظاهر آن بررسی کرده است و از این رو با افزایش تقاضا برای مدرک، فرض می‌گیرد که این تقاضا همسو با ظهور مشاغل با سطوح مهارتی بالا ایجاد شده است (مهرعلی‌زاده و آرمن، ۱۳۸۶: ۸۰-۷۶).

بر مبنای **نظریه سرمایه‌انسانی**، تلاش برای دستیابی به امنیت شغلی و مهارت، با سرمایه‌گذاری در آموزش عالی اتفاق می‌افتد. در بحث‌های این نظریه چنین فرض شده است که آموزش عالی، در طول زمان سبب دستیابی به جایگاه اقتصادی بهتر می‌شود. در طول دهه ۱۹۷۰، در کشورهای جهان سوم انتقادهای زیادی به دیدگاه مدرنیسم و سرمایه‌انسانی وارد شده است (صالحی‌عمران، ۱۳۸۶). انتقادهای واردشده به نظریه کارکردگرایی نیز به نظریه سرمایه‌انسانی قابل‌تعمیم است و شواهد تجربی زیادی وجود دارند که تأییدکننده یکسان‌نبودن تأثیر سرمایه‌انسانی بر بهره‌وری و دریافتی افراد در مشاغل، بنگاه‌ها، صنایع و مناطق جغرافیایی گوناگون هستند (نادری، ۱۳۸۳).

**نظریه‌های انتقادی**، دیدگاه‌های خود را در مورد رابطه بین نیازهای کارفرما و نظام آموزشی و برابری اقتصادی و اجتماعی از طریق مدرک‌گرایی در دو محور عرضه کرده‌اند. نقطه مشترک این دیدگاه‌ها این است

که برخلاف نظریه‌های کارکردی و سرمایه انسانی، بر این نظرند که بر پایه شایسته‌سالاری، رابطه منطقی‌ای بین آموزش و نظام تولید وجود ندارد. این دیدگاه، رابطه آموزش عالی و بازار کار را از جنبه‌های گوناگون بررسی و به جنبه‌های پایگاه اجتماعی و قشربندی اجتماعی و اقتصادی نیز توجه کرده است (مهرعلی‌زاده و آرم، ۱۳۸۶).

- افزون بر این، بر اساس ایده وجود رابطه میان آموزش و اشتغال، نظرات مختلفی وجود دارد:
- عده‌ای از پژوهشگران بر این نظر هستند که منشأ ایجاد مهارت، هدایت اقتصاد و خدمات، آموزش است و از همین رو، سرمایه‌گذاری در آموزش نوعی سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی به شمار می‌آید. همان‌گونه که پیش‌تر نیز اشاره شد، این همان نظریه سرمایه انسانی است.
  - در سوی دیگر، این نظریه وجود دارد که آموزش، نه تنها مهارت مربوط به حرفه و شغل را فراهم می‌کند، بلکه ارزش‌های اجتماعی مبتنی بر ارتقای تحرک جامعه را (که در واقع وسیله‌ای برای انتخاب و گزینش تواناترین افراد برای بهترین مشاغل هستند) نیز به نمایش می‌گذارد.
  - سومین گروه، بر این نظرند که بهره‌وری نه متناسب به شخص، بلکه به شغل است و از این لحاظ، آموزش عالی تعیین‌کننده بهره‌وری نیست (منصوریان‌راوندی و همکاران، ۱۳۹۸).
  - چهارمین دیدگاه، ایده وجود ارتباط میان آموزش و اشتغال را توهمی می‌داند که در ذهن دانش‌آموختگان است و در دنیای واقعی چنین چیزی وجود ندارد. تربیت دانش‌آموختگان برای شغل‌های مشخص از طریق آموزش‌های خاص، داوطلبان جدید مشاغل را به این باور رسانده است که آن‌ها برای مشاغل معینی تربیت شده‌اند. بر این اساس، به ایده ارتباط میان آموزش و اشتغال انتقاد می‌شود، زیرا بین وضعیت بازار کار فعلی و نرخ دانش‌آموختگان دانشگاهی شکاف وجود دارد و با در نظر گرفتن عواملی که سبب ایجاد این شکاف می‌شوند، نمی‌توان وجود سرمایه انسانی را مقیاس مناسبی برای حضور در فضای کسب‌وکار و رشد اقتصادی در نظر گرفت (غلامرضایی و همکاران، ۱۳۹۲؛ کریمی، ۱۳۹۶؛ قاندرحمت، ۱۳۹۶).

## ۲-۲. پیشینه پژوهشی

علاوه بر پیشینه نظری، بررسی پیشینه پژوهشی در این زمینه نیز نشان می‌دهد پژوهش‌های گوناگونی ابعاد مختلف اشتغال دانش‌آموختگان در بازار کار را مورد بررسی و تحلیل قرار داده‌اند که ضمن اذعان بر سیر تاریخی این مسئله، نشان از جایگاه پراهمیت آن دارد. در این راستا، منصوریان‌راوندی و همکاران (۱۳۹۸) در مقدمه پژوهش خود به رشد قابل توجه آثار علمی در این حوزه از اوایل دهه هشتاد به بعد (به دلیل افزایش نرخ مشارکت و تعداد دانش‌آموختگان و در نتیجه فشار زیاد عرضه نیروی کار آن‌ها و عدم تناسب وضعیت عرضه و تقاضا در این حوزه)، اشاره کرده‌اند. در این مدت، توجه به اهمیت این مسئله روزبه‌روز افزایش یافته و مشکلات اشتغال دانش‌آموختگان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مسائل مربوط به تعامل آموزش عالی و بازار کار در مسیر دستیابی به توسعه شناخته شده است. نتایج پژوهش مذکور در زمینه تمرکز موضوعی پژوهش‌های انجام‌شده در مورد اشتغال دانش‌آموختگان در بازه زمانی ۱۳۹۷-۱۳۵۷ در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱: تمرکز موضوعی پژوهش‌های انجام‌شده در مورد اشتغال دانش‌آموختگان (منصوریان راوندی و همکاران، ۱۳۹۸)

درصد	فراوانی	موضوعات
۶/۵۲	۶	اشتغال دانش‌آموختگان به لحاظ مهارت‌افزایی
۴۲/۳۹	۳۹	وضعیت اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان
۱۸/۴۷	۱۷	اشتغال دانش‌آموختگان از منظر کارآفرینی
۲۸/۲۶	۲۶	اثر بخشی برنامه‌های درسی و کیفیت آموزش عالی
۴/۳۴	۴	اشتغال دانش‌آموختگان از منظر توجه به بخش تعاون

در ادامه بررسی پیشینه پژوهشی و در راستای تمرکز موضوعی پژوهش‌های جدول فوق، تلاش شده است تا به برخی از پژوهش‌های انجام‌شده مرتبط با پژوهش حاضر در دو بخش داخلی و خارجی اشاره گردد.

### پژوهش‌های داخلی

در خصوص برنامه‌های درسی آموزش عالی با نگاه به مسئله اشتغال، پژوهش‌های گسترده‌ای در پژوهش‌های داخلی صورت گرفته است. به‌عنوان نمونه هادی‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی به نقش برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان نظام‌های مهارتی (مطالعه موردی: دانشگاه جامع علمی کاربردی) پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد ایجاد زمینه مناسب آموزشی بر مبنای نیازهای مهارتی مشاغل، همسویی با تغییرات سریع فناوریانه، داشتن انعطاف، سنجش صلاحیت حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان قبل از اشتغال، آموزش خلاقیت و کارآفرینی، از ویژگی‌های برنامه درسی مبتنی بر شایستگی است. درویشان و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به طراحی مدل مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور پرداختند. در این پژوهش مدل اولیه بر پایه سه گروه مهارت سخت، نرم و شناختی ایجاد و سپس بر اساس آن با مسئولان جذب و استخدام و کارآفرینان برخی از شرکت‌های فعال در بازار (نمونه موردی؛ بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران) مصاحبه شده است. یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌کند که در برنامه‌های درسی آموزش عالی به مهارت‌های موردنیاز برای دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها توجه شود و این مهارت‌ها در بازنگری برنامه‌های درسی وزارت علوم لحاظ شود.

### پژوهش‌های خارجی

در پژوهش‌های خارجی نیز تحقیقات مختلفی موضوع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی را از منظر مختلف از جمله شایستگی‌ها، برنامه‌های درسی و غیره موردبررسی قرار داده‌اند که به چند مورد اشاره می‌گردد.

در پژوهش هو و همکارانش<sup>۱</sup> (۲۰۲۲)، علت افزایش نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در شهر هوشی مین<sup>۲</sup> کشور ویتنام به صورت موردی مورد مطالعه قرار گرفته و به هفت علت (بیکاری فارغ‌التحصیلان تازه وارد به بازار کار را بر اساس میزان اهمیت کیفیت فارغ‌التحصیلان، صلاحیت‌های حرفه‌ای، کار نامناسب، نداشتن جهت‌گیری شغلی، مهارت‌های شغلی، شرایط بازار کار و استخدام غیرشفاف) اشاره شده است. به باور هربرت و همکارانش<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش خود در زمینه اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، چشم‌انداز اشتغال و آمادگی کار،<sup>۴</sup> در پرتو چالش‌های در حال ظهور برای الگوهای سنتی اشتغال، به ویژه رقابت جهانی برای کار حرفه‌ای «محل کار آزاد»؛<sup>۵</sup> بخش آموزش عالی با مطالبه‌های فزاینده‌ای برای فارغ‌التحصیلان در جهت انتقال مؤثرتر از آموزش به کار مواجه است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که فرآیند فرهنگ‌سازی<sup>۶</sup> می‌تواند یک مزیت مهم در تضمین اشتغال فارغ‌التحصیلان از طریق طرح آمادگی برای کار فراهم کند. نتایج این پژوهش به مدیران دانشگاهی، کارفرمایان، دولت‌ها و نهادهای حرفه‌ای توصیه می‌کند که در کنار توسعه مهارت‌های فکری و دانش موضوعی، به پرورش رفتارها و تمایلات دانشجویان در خصوص یادگیری مبتنی بر کار<sup>۷</sup> خلاقانه‌تر فکر کنند.

پیشینه پژوهشی نشان داد، اشتغال و بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی یکی از چالش‌های اساسی در جوامع مختلف است و در هر یک از پژوهش‌ها، عوامل مختلفی در ایجاد چنین وضعیتی اثرگذار دانسته شده‌اند و متناسب با آن‌ها سعی بر ارائه راهکارهایی از جمله مهارت‌افزایی، آموزش کارآفرینی، بازنگرایی در برنامه‌های درسی آموزش عالی و غیره شده است. به‌رغم این پژوهش‌ها، شناسایی موانع اشتغال قشر تحصیل‌کرده دانشگاهی در بازار کار ایران کمتر مورد توجه قرار گرفته است. یافته‌های پژوهش سیف‌الهی و صنعت‌خواه (۱۳۸۶) در این زمینه نشان می‌دهد بیکاری در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها در ایران، به علت عدم تطابق تحصیلات دانشگاهی و بازار کار، در سطح بالایی قرار دارد؛ از این رو شناسایی موانع موجود در این زمینه ضرورتی انکارناپذیر است.

جستجو در پیشینه پژوهشی داخلی موضوع، مؤید آن است که پژوهش‌های صورت گرفته در این خصوص عمدتاً مربوط به موانع اشتغال رشته‌های تحصیلی خاصی همچون تربیت بدنی، علوم تربیتی و غیره یا مربوط به دانشگاه خاصی مانند دانشگاه آزاد اسلامی و غیره بوده و پژوهشی به شکل جامع این موضوع را در بازار کار ایران مورد کندوکاو قرار نداده است. بدین ترتیب پژوهش حاضر از این حیث که در صدد شناسایی و رتبه‌بندی موانع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی در بازار کار ایران است، جنبه بدیع دارد.

1. Huu et al
2. Ho Chi Minh
3. Herbert et al
4. work-readiness
5. location free
6. culturing
7. work-based learning

### ۳. روش پژوهش

این پژوهش در زمره تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد که با رویکرد آمیخته اکتشافی (کیفی-کمی) انجام شده است. بخش کیفی پژوهش با استفاده از روش فراترکیب<sup>۱</sup> (سنتز پژوهی) و بخش کمی پژوهش نیز به روش پیمایشی انجام شده است. انتخاب مشارکت‌کنندگان بخش کیفی و کمی پژوهش به صورت هدفمند بود که در بخش کیفی بر اساس منطق نمونه‌گیری فرا ترکیب (۵۲ سند) انتخاب گردید. فرایند اجرای پژوهش فراترکیب، با استفاده از مراحل پیشنهادی سندلوسکی و باروس<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) طی هفت گام انجام شد.

#### ۳-۱. گام اول: تنظیم سؤالات پژوهش

در این پژوهش، سؤالات زیر مورد بررسی قرار گرفت:

جدول شماره ۲: سؤالات پژوهش

سؤالات پژوهش		معیارها	
موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار کدامند؟	چه چیزی (What)	اصلی	
اسناد پژوهشی (مقالات علمی معتبر و قابل استناد) کشور ایران	جامعه مورد مطالعه (Who)		
در بازه زمانی ۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰	چه موقع (When)		
از طریق جستجوی کلیدواژه‌های «موانع اشتغال»، «بازار کار»، «اشتغال فارغ‌التحصیلان»، «بیکاری فارغ‌التحصیلان» در پایگاه‌های اطلاعاتی و موتورهای جستجو	چگونگی روش (How)	فرعی	

#### ۳-۲. گام دوم: بررسی نظام‌مند پژوهش

در این مرحله، مقالات حوزه موضوع مدنظر در بازه زمانی (۱۳۸۰ تا ۱۴۰۰) از طریق پایگاه‌های اطلاعاتی و موتورهای جستجو و با استفاده از کلیدواژه‌های (موانع اشتغال، بازار کار، اشتغال فارغ‌التحصیلان و بیکاری فارغ‌التحصیلان) جستجو و بازبایی شدند. پس از بازبایی مقالات، برای هر مقاله مشخص، نسخه‌ای از متن کامل مقاله، به منظور بررسی و تحلیل تهیه گردید. در جدول ذیل، فراوانی مقالات یافت شده در هر یک از پایگاه‌های اطلاعاتی و موتورهای جستجو به تفکیک ارائه شده است.

1. Meta-Synthesis

2. Sandelowski & Barros

جدول شماره ۳: فراوانی مقالات در هریک از پایگاه‌های اطلاعاتی

فراوانی مقالات	پایگاه‌های اطلاعاتی
۱۷	درگاه جامع علوم انسانی
۲۰۰	بانک اطلاعات نشریات کشور
۱۱	پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی
۵۰	پایگاه مجلات تخصصی نور
۳۵۷	جویشگر فارسی علم‌نت
۵۰	جست‌وجوگر گوگل
۶۸۵	جمع

### ۳-۳. گام سوم: جستجو و گزینش اسناد پژوهشی

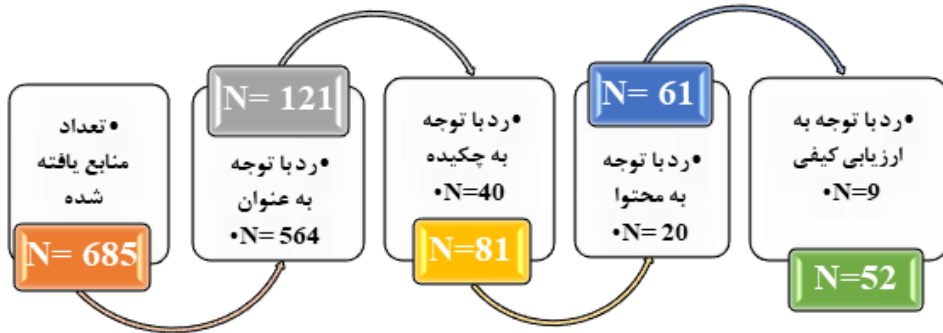
در این مرحله مقالات بر اساس معیارهای پذیرش<sup>۱</sup> شامل زبان فارسی و بازه زمانی ۱۴۰۰-۱۳۸۰ و معیارهای عدم پذیرش<sup>۲</sup> (خروج) شامل خارج از بازه زمانی تعریف شده، بی‌ارتباط بودن با اهداف پژوهش (مانند موانع اشتغال به طور عام «بی‌ارتباط با آموزش عالی»، اطلاعات مربوط به سایر کشورها) و غیرقابل استناد بودن در طی سه مرحله (عنوان، چکیده و محتوا)، با سؤالات و اهداف پژوهش مورد مطابقت و غربال قرار گرفتند.

در ادامه به منظور ارزیابی و انتخاب نهایی مقالات از بین مقالات باقی مانده، از ملاک‌های برنامه ارزیابی CASP<sup>۳</sup> بهره گرفته شد. منطق گزینش مبانی نهایی بدین ترتیب بود که به هریک از شاخص‌های ده‌گانه این برنامه از ضعیف (۱) تا عالی (۵) امتیازی داده شد؛ بنابراین امتیاز مقالاتی که کمتر از ۲۰ بود، از چرخه پژوهش خارج و مقالاتی که حداقل میانگین امتیاز آن‌ها ۲۲/۴۶ (بیشترین امتیاز) بود، وارد گام استخراج و تجزیه و تحلیل یافته‌ها شدند. در نهایت از میان ۶۸۵ مقاله، ۶۶۳ مورد حذف و ۵۲ مورد به‌عنوان نمونه آماری وارد فرایند تحلیل گردیدند.

در شکل شماره ۱، خلاصه نتایج جستجو و فرایند طی شده برای غربال مقالات، همراه با نتایج هر مرحله از غربالگری نشان داده شده است.

1. Inclusion
2. Exclusion
3. Critical Appraisal Skills Program

شکل شماره ۱: نتایج جستجو و فرایند غربال و انتخاب نهایی مقالات



#### ۴-۳. گام چهارم: استخراج و تجزیه و تحلیل یافته‌ها

در گام چهارم، از روش تحلیل محتوا<sup>۱</sup> و تکنیک تحلیل محتوای مضمونی (TCA)<sup>۲</sup> به منظور تحلیل یافته‌ها بهره گرفته شد. برای این کار، مقالات نهایی به طور پیوسته چند بار مرور گردید و به منظور استخراج مضامین از فرم چک‌لیست محقق ساخته که متناسب با اطلاعات مورد نیاز طراحی شده بود (کد مقاله، عنوان، رویکرد/روش، واحد تحلیل، یافته‌های کلیدی)، استفاده گردید.

بررسی اولیه رویکرد مقالات، حاکی از تنوع رویکردهای کمی، کیفی و ترکیبی در بین آن‌ها بود. در این بین، مقالاتی که با روش توصیفی-پیمایشی انجام شده بودند، با بیشترین فراوانی (۱۲ مورد) و مقالات تدوین شده با روش‌هایی همچون تطبیقی، روند پژوهی، دلفی، آینده پژوهی و غیره، کم‌ترین فراوانی (۱ مورد) را در بین مقالات مورد بررسی داشتند. بدین ترتیب پس از بررسی محتوای تمامی مقالات و انتخاب کدهایی که ارتباط با واژه‌های کلیدی داشتند، مضامین فرعی شکل گرفت، سپس هر یک از آن‌ها با توجه به مفهومشان با یکدیگر مقایسه و در یک مفهوم مشابه با در نظر داشتن وجه مشترکشان دسته‌بندی شدند (مضامین اصلی). لازم به ذکر است، استخراج کدها از اسناد پژوهشی با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA20 به دو صورت استخراج کدها با توجه به اشارات مستقیم و استخراج کدها با توجه به اشارات غیر مستقیم (موارد استنباطی) انجام شد.

#### ۵-۳. گام پنجم: تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی

در گام پنجم پژوهش، به ایجاد تفسیر یکپارچه و جدیدی از یافته‌ها پرداخته شد. در واقع به محض اینکه موضوع‌ها شناسایی و مشخص شدند، یک طبقه‌بندی شکل گرفت و طبقه‌بندی‌های مشابه و مربوط در موضوعی قرار گرفت که آن را به بهترین گونه توصیف کند.

1. Content Analysis

2. Thematic Content Analysis (TCA)

**۶-۳. گام ششم: کنترل کیفیت**

در این گام، به منظور بررسی «قابلیت اعتبار یافته‌ها» از معیارهای خودبازبینی محقق<sup>۱</sup> در طی فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها استفاده گردید. در نهایت به منظور بررسی «قابلیت اعتماد یافته‌ها» و برای کنترل ابعاد و مفاهیم استخراجی، از روش مرور همتا<sup>۲</sup> (توافق بین دو کدگذار) و از شاخص کاپای کوهن<sup>۳</sup> به شرح زیر استفاده شد.

$$\text{توافقات مشاهده‌شده} = \frac{(a+b)}{n}$$

$$\text{توافقات شانسی} = \frac{(a+b)}{n} \times \frac{(a+c)}{n} \times \frac{(c+d)}{n} \times \frac{(b+d)}{n}$$

$$k = \frac{\text{توافقات مشاهده‌شده} - \text{توافقات شانسی}}{\text{توافقات شانسی} - 1} = \frac{(0,835 - 0,504)}{(1 - 0,504)} = 0,655$$

با توجه به نتیجه به دست آمده (۰/۶۶۵)، می‌توان ادعا کرد که استخراج کدها از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

**۷-۳. گام هفتم: ارائه فراترکیب**

ارائه نتایج فراترکیب، گام به گام متناسب با سؤالات پژوهش در بخش یافته‌ها و با استفاده از جداول ارائه خواهد شد.

مرحله دوم پژوهش (بخش کتی)، بر مبنای روش توصیفی-پیمایشی انجام گرفت. جامعه آماری در این بخش خبرگان حوزه اشتغال بودند که با استفاده از نمونه‌گیری هدفمند و از تکنیک نمونه‌گیری ملاکی<sup>۴</sup> (دانش‌آموخته دانشگاهی، دارای سوابق تجربی حداقل ۱۰ سال در حیطه‌های کارآفرینی، اشتغال دولتی یا خصوصی، سوابق آموزشی و پژوهشی کافی در زمینه اشتغال به ویژه اشتغال فارغ‌التحصیلان) ۸۰ نفر انتخاب شدند. داده‌های این بخش مبتنی بر پرسشنامه محقق ساخته مستخرج از بخش کیفی گردآوری و با استفاده از آماره‌های توصیفی و استنباطی و با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart PLS20 تحلیل شد.

1. self-monitoring
2. peer-review
3. Chohen's Kappa coefficient
4. criterion sampling

به‌منظور بررسی روایی پرسشنامه، از روایی صوری و محتوایی استفاده شد؛ بدین‌صورت که پرسشنامه تدوین‌شده توسط چند تن از اساتید (حوزه آموزش عالی با تخصص پژوهشی اشتغال و کارآفرینی) بررسی و پس از انجام اصلاحات و تعدیل‌های لازم تائید گردید. همچنین به‌منظور برآورد پایایی، از آنجاکه هنوز متغیرهای پژوهش کشف نشده‌اند، امکان استفاده از هیچ‌یک از آزمون‌های پایایی مرسوم مثل آلفای کرونباخ نبود، زیرا این آزمون‌ها اشاره به همبستگی سؤالات یا ستون‌ها یک متغیر دارد؛ اما تنها آزمونی که در آمار پایایی را بر اساس ستون‌ها یا همان سؤالات نمی‌سنجد و سطرها مبنای محاسبه پایایی هست، آزمون‌های پایایی گاتمن است. این آزمون افراد را بر اساس همگن بودن پاسخ‌هایشان دسته‌بندی می‌کند و چند دسته را پدید می‌آورد (افراد را دسته‌بندی می‌کند نه متغیرها را)، سپس برای هر دسته ضریب لاندا حساب می‌کند. محقق باید کوچک‌ترین لاندا را پیدا کند و آن کوچک‌ترین مقدار باید بزرگ‌تر از  $0/6$  باشد. در جدول ذیل،  $74$  داده قابل تحلیل پس از آنکه بر اساس آزمون گاتمن دسته‌بندی شده‌اند،  $5$  دسته از افراد را پدید آورده‌اند که برای هر دسته یک ضریب لاندا محاسبه شده است. خوشبختانه کوچک‌ترین لاندا  $0/797$  است که بزرگ‌تر از  $0/6$  است، بنابراین پایایی پرسشنامه تائید می‌شود.

جدول شماره ۴: نتایج پایایی آزمون گاتمن

Reliability Statistics		
Lambda	1	$0/914$
	2	$0/946$
	3	$0/932$
	4	$0/797$
	5	$0/927$
	6	.
N of Items		51

#### ۴. یافته‌ها

نتایج حاصل از تحلیل و ترکیب داده‌ها که از مرور ۵۲ مقاله به‌صورت کدها و مضامین به دست آمد، متناسب با سؤال اول پژوهش در ادامه ارائه می‌گردد.

##### ۴-۱ موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران کدام‌اند؟

با تحلیل مفاهیم مقالات، موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران در قالب کدهای اولیه استخراج و مضامین فرعی شکل گرفت. سپس از ترکیب مضامین فرعی، ۷ مضمون اصلی (دارای اشاره به موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان)، ارائه شد که نتایج استخراج یافته‌های مربوط در جداول شماره‌های ۵ تا ۱۱ آمده است.

جدول شماره ۵: موانع فرهنگی اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران

منابع	کدها	مضامین فرعی
(۱)، (۴)، (۵)، (۶)، (۱۸)، (۲۱)، (۲۴)، (۳۰)، (۴۲)، (۴۵)، (۴۸)	عدم وجود کارگاه‌ها، کارخانه‌ها و اداره‌های دولتی به اندازه تقاضای فارغ‌التحصیلان به‌ویژه دختران دانش‌آموخته متفاوت بودن شغل‌های مرتبط با رشته، جنسیت غالب شاغلین در زمینه‌های تخصصی هر رشته، بسته به شرایط بی‌توجهی به موضوع جنسیت در بحث اشتغال دانش‌آموختگان مناسب‌بودن محیط کار کارخانه برای مردان نسبت به زنان مواجهه با تبعیضات در محیط‌های آموزشی و شغلی زنان وجود فرهنگ خود برترانگاری مردانه در حوزه اشتغال	تبعیض جنسی در اشتغال
(۱)، (۲۱)، (۲۴)، (۴۲)، (۵۱)	کم‌بودن خطرات و ریسک‌های برخی شغل‌های چالشی در محیط‌های دارای جنبه فرهنگی بالاتر و حاکم‌بودن آرامش بیشتر در آن‌ها و در نتیجه سازگارتر بودن این مشاغل با روحیه زنان امنیت فیزیکی توجه به مسئله مزاحمت‌های جنسی در اشتغال زنان	فقدان امنیت شغلی
(۳)، (۱۵)، (۲۱)، (۴۲)	تشریفات دیوانسالاری	تشریفات دیوانسالاری
(۱۷)، (۱۴)، (۴۲)	گماردن افراد فاقد صلاحیت در رأس امور اجرایی	ضعف در شایسته‌سالاری
(۱)، (۱۹)، (۳۱)، (۱۸)	مسائل و مشکلات مربوط به خانواده‌ها در حمایت از اشتغال	عدم حمایت خانواده
(۲۱)، (۳۸)، (۴۲)، (۴۴)	فرهنگ کار منزل مخصوص زن و کار بیرون منزل مخصوص مردان	ضعف فرهنگ‌سازی مربوط به اشتغال زنان
(۶)، (۱۴)، (۲۰)، (۲۳)، (۴۸)	مدرک‌گرایی در بین جوانان مدرک‌گرایی مفرط در بین دانشجویان و عدم توجه به یادگیری مهارت عملی	مدرک‌گرایی

جدول شماره ۶: موانع سیاسی اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران

منابع	کدها	مضامین فرعی
(۲)، (۱۴)، (۲۹)	عدم بررسی وضعیت و شرایط شغلی فارغ‌التحصیلان رشته‌های مختلف تحصیلی توسط برنامه‌ریزان از منظری واقع‌بینانه‌تر	ضعف در نگرش سیاست‌گذاران
(۲)، (۲۹)، (۵۰)	غیرممکن بودن برنامه‌ریزی بلندمدت برای این مسئله مهم، بدون داشتن دورنمایی از آینده بیکاری	ضعف برنامه‌ریزی دولت
(۲)، (۴)، (۷)، (۱۰)، (۱۹)، (۲۳)، (۲۸)، (۳۷)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضرورت افزایش روحیه کارآفرینی و خوداشتغالی نیروی کار و امکان تحقق آن با سیاست‌های انگیزشی و سیاست‌های حمایتی از کسب‌وکارهای کوچک</li> <li>فقدان یا کمبود حمایت دولتی از مشاغل برخی از رشته‌های تحصیلی</li> <li>ناکافی بودن حمایت‌های در نظر گرفته‌شده برای واحدهای فناوری در مراکز رشد</li> </ul>	ضعف وجود سیاست‌های انگیزشی و حمایتی
(۱۱)، (۱۴)، (۲۷)	مسائل و مشکلات مربوط به هماهنگی و توازن بین دستگاه‌های اجرایی	ناهماهنگی دستگاه‌های اجرایی
(۲)، (۲۱)، (۳۲)، (۴۲)	نامشخص بودن سیاست‌های کسب‌وکار در آینده	عدم ثبات سیاست‌های کسب‌وکار

جدول شماره ۷: موانع ساختاری اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران

منابع	کدها	مضامین فرعی
(۲)، (۲۱)، (۳۱)، (۴۴)، (۴۸)	طراحی ساختاری هدفمند برای مدیریت بازار کار اتخاذ بهترین سیاست‌های اجرایی و فراهم کردن فرصت برای رشد بیشتر، با توجه به نقاط ضعف و قوت و مهم‌ترین متغیرهای مؤثر بر بازار کار	فقدان ساختار هدفمند برای مدیریت بازار کار

منابع	کدها	مضامین فرعی
(۲)، (۶)، (۴۶)	<ul style="list-style-type: none"> <li>فراهم نمودن بستر لازم برای خوداشتغالی نیروی کار جوان و تحصیل کرده از طریق توسعه زیرساخت‌های حمایتی از کسب‌وکارهای مبتنی بر فناوری و بهبود شرایط کسب‌وکار توسط دولت</li> <li>ارائه تسهیلاتی در جهت خوداشتغالی فارغ‌التحصیلان، ایجاد کارگاه‌های کوچک و مشاغل خانگی</li> </ul>	ضعف در بسترسازی خوداشتغالی
(۳)، (۱۱)، (۳۳)، (۱۸)	<ul style="list-style-type: none"> <li>بازساختار آرای در بخش‌های سنتی بازار کار به منظور استفاده و جذب نیروهای تحصیل کرده</li> </ul>	فقدان ساختار مدرن در بازار کار
(۱)، (۷)، (۱۲)، (۲۳)، (۲۵)	<ul style="list-style-type: none"> <li>فرصت شغلی اندک برای ورود به عرصه اشتغال در برخی از رشته‌های تحصیلی</li> <li>نبود فرصت‌های شغلی؛ دلیل اکثر فارغ‌التحصیلان برای بیکاری خود</li> <li>اشباع شدن بازار کار برخی از رشته‌های تحصیلی</li> <li>کمبود فرصت‌های شغلی کافی متناسب با سطح علمی و فرهنگی فارغ‌التحصیلان</li> </ul>	فقدان فرصت‌های شغلی کافی
(۱۴)، (۱۹)	<ul style="list-style-type: none"> <li>خدمت سربازی آقایان به‌عنوان گلوگاه ورود به بازار کار</li> </ul>	خدمت سربازی آقایان

جدول شماره ۸: موانع آموزشی اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران

منابع	کدها	مضامین فرعی
(۱)، (۲۵)، (۶)، (۱۱)، (۱۵)، (۲۷)	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم ارتباط مشاغل فارغ‌التحصیلان با رشته تحصیلی‌شان</li> <li>جذب نشدن در مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود به معنای هدر رفتن هزینه‌ها و فرصت‌های صرف شده</li> <li>عدم توازن و تناسب میان سطح و نوع تحصیلات نیروی انسانی جامعه و نیاز بازار کار</li> </ul>	ضعف در تناسب رشته تحصیلی با شغل

منابع	کدها	مضامین فرعی
(۱)، (۴)، (۵)، (۶)، (۹)، (۱۱)، (۱۴)، (۲۰)، (۲۱)، (۳۳)، (۳۶)، (۳۴)	<ul style="list-style-type: none"> <li>فقدان تناسب بین ظرفیت فعلی و پذیرش زیاد دانشجو در دانشگاه‌ها و نیازهای آتی بازار کار</li> <li>رعایت تناسب میان تقاضای بازار کار و میزان پذیرش دانشجو توسط مراکز آموزش عالی از عوامل مهم و اثرگذار در آمار اشتغال و بیکاری</li> <li>عدم وجود رابطه منطقی بین گسترش آموزش عالی با تأمین نیازهای بازار</li> <li>سهم نامتناسب رشته‌های تحصیلی در توجه به مسئله اشتغال دانش‌آموختگان</li> <li>وجود داوطلبان زیاد برای شغل مربوط به ظرفیت اندک جذب</li> <li>کثرت فارغ‌التحصیلان دانشگاه در رشته‌های علوم انسانی</li> <li>فقدان تناسب بین ظرفیت فعلی و پذیرش زیاد دانشجو در دانشگاه‌ها و نیازهای آتی بازار کار</li> </ul>	<p>ضعف تناسب میان تقاضای بازار کار و میزان عرضه نظام آموزش عالی</p>
(۶)، (۱۲)، (۱۶)، (۳۳)، (۳۶)، (۴۳)	<ul style="list-style-type: none"> <li>نبود راه‌های ارتباطی کافی بین بازار کار و دانشگاه‌ها</li> <li>اطلاع نداشتن دانشگاه‌ها از نیازهای بازار کار</li> <li>فقدان ارتباط نزدیک بین دانشگاه‌ها و بخش‌های مختلف جامعه</li> </ul>	<p>ضعف ارتباط بین بازار کار و دانشگاه‌ها</p>
(۱)، (۸)، (۱۳)، (۱۶)، (۲۳)، (۳۶)، (۳۷)، (۴۴)، (۴۹)	<ul style="list-style-type: none"> <li>آشنا نبودن فارغ‌التحصیلان با گستره اشتغال مربوط به رشته تحصیلی شان</li> <li>آگاهی نداشتن فارغ‌التحصیلان از وضعیت بازار کار</li> <li>کمبود بازدیدهای علمی و آموزشی به منظور آشنایی دانشجویان با آینده شغلی خود</li> </ul>	<p>عدم آگاهی از گستره مشاغل مربوط به رشته تحصیلی</p>
(۱)، (۳)، (۶)، (۱۲)، (۲۵)، (۲۳)، (۳۲)، (۳۳)، (۳۶)، (۳۷)، (۵۰)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ناکارآمدی مراکز کارآفرینی در دانشگاه‌ها و فقدان الگوهای کارآفرینی مناسب</li> <li>عدم ارائه روش‌های کارآفرینی</li> <li>امکان‌پذیری کارآفرینی قشر تحصیل کرده از طریق اصلاح نحوه تخصیص منابع بودجه کشور در نظام آموزش عالی در راستای توجه به ایجاد فرهنگ خلاقیت و نوآوری در بین دانشجویان</li> <li>عدم کارایی دانشگاه‌ها در تربیت دانش‌آموختگان کارآفرین</li> <li>ارائه و توسعه واحدهای کارآفرینی در دانشگاه‌ها</li> </ul>	<p>ضعف آموزش‌های کارآفرینی</p>

منابع	کدها	مضامین فرعی
(۱۲)، (۱۷)، (۲۳)	<ul style="list-style-type: none"> <li>سطح پایین خلاقیت در دانش‌آموخته‌ها به دلیل روش‌های سنتی آموزش</li> <li>سنتی بودن بخش آموزش دانشگاه‌ها و عدم همخوانی با فناوری روز دنیا</li> </ul>	آموزش به سبک سنتی
(۱۴)، (۲۱)، (۳۳)	<ul style="list-style-type: none"> <li>توسعه کمی دانشگاه‌ها بدون توجه به کیفیت</li> <li>ایجاد دانشگاه‌های مختلف و پذیرش بالا و در نتیجه افزایش قابل ملاحظه فارغ‌التحصیلان بدون کیفیت لازم</li> <li>عدم همخوانی آموزش‌های دانشگاهی از لحاظ ساختار، محتوا، کمیت و کیفیت با نیازهای بازار کار و انتظارات شغلی بخش‌های خصوصی و دولتی و نیازهای آینده</li> </ul>	بی‌کیفیتی آموزش‌های دانشگاهی
(۱۴)، (۲۳)، (۲۵)، (۴۶)	<ul style="list-style-type: none"> <li>نبودن ملاک و معیار صحیح برای گزینش دانشجویان</li> <li>عدم هدف‌گذاری اولیه و منطقی برای پذیرش دانشجویان</li> <li>ضعف نظام گزینش دانشجو</li> </ul>	عدم توجه به نحوه گزینش دانشجو متناسب با رشته
(۲۰)، (۲۱)، (۲۵)، (۳۳)، (۳۶)	<ul style="list-style-type: none"> <li>نبود شناخت از رشته تحصیلی</li> <li>عدم وجود مشاوره شغلی در زمینه کسب‌وکار برای دانشجویان و دانش‌آموختگان</li> <li>تسلط نداشتن به روش انتخاب رشته تحصیلی</li> </ul>	ضعف وجود هدایت و راهنمایی تحصیلی
(۲۳)، (۲۵)، (۳۳)، (۳۶)	<ul style="list-style-type: none"> <li>فقدان فضا، تأسیسات، تجهیزات، امکانات و وسایل کمک‌آموزشی لازم و دیگر الزامات و کاربردی شدن دانش رشته‌ها</li> </ul>	عدم امکانات و تجهیزات به‌روز آموزشی‌های مهارتی

جدول شماره ۹: موانع اقتصادی اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران

منابع	کدها	مضامین فرعی
(۴)، (۱۷)، (۴۴)	<ul style="list-style-type: none"> <li>افزایش نرخ بیکاری به دلیل تحریم</li> </ul>	تحریم

منابع	کدها	مضامین فرعی
(۱)، (۲)، (۱۴)، (۲۵)، (۳۳)، (۴۸)	<ul style="list-style-type: none"> <li>مسائل مربوط به ساختارهای اقتصادی</li> <li>فشارهای اقتصادی بر کارفرمایان دولتی و غیردولتی</li> <li>ناتوانی کارفرمایان در پرداخت حقوق و مزایا</li> <li>مشکلات ساختارهای پایه‌ای اقتصاد به‌عنوان یکی از مهم‌ترین متغیرهای تأثیرگذار بر بازار کار</li> </ul>	تفاوت ساختارهای اقتصادی
(۱)، (۲)، (۶)، (۱۵)، (۳۳)	<ul style="list-style-type: none"> <li>وضعیت اقتصادی نابسامان یک دهه اخیر در کشور، تعطیلی واحدهای تولیدی، نامناسب بودن فضای کسب‌وکار</li> <li>وضعیت رکود و فراگیر بودن بیکاری در جامعه</li> </ul>	رکود
(۳)، (۲۶)، (۴۷)	<ul style="list-style-type: none"> <li>تأثیر مستقیم مخارج دولت در افزایش تقاضا و افزایش قیمت‌ها و در پی آن افزایش تقاضای نیروی کار</li> </ul>	ضعف مدیریت مخارج دولت
(۳)، (۲۵)، (۵۱)	<ul style="list-style-type: none"> <li>نقش سیاست‌های مالی و بودجه‌ای در افزایش بیکاری</li> </ul>	عدم انسجام سیاست‌های مالی دولت
(۳)، (۷)، (۱۱)، (۲۵)، (۲۸)، (۴۶)	<ul style="list-style-type: none"> <li>فقدان سرمایه‌گذاری کافی و حمایت ناکافی از سرمایه‌گذاران کسب‌وکارها</li> <li>کاهش روند سرمایه‌گذاری و حمایت از شرکت‌های و کسب‌وکارهای نوپا</li> <li>عدم استفاده بهینه از سرمایه‌گذاری‌ها و امکانات موجود</li> </ul>	ضعف سرمایه‌گذاری در کسب‌وکارهای نوپا
(۳)، (۷)، (۱۱)، (۲۵)، (۲۸)، (۴۶)	<ul style="list-style-type: none"> <li>فرایند پیچیده دریافت وام‌های تجاری‌سازی</li> <li>مشکلات اقتصادی و بی‌توجهی بانک‌ها به بخش خصوصی به‌عنوان موانع احداث کارگاه‌های شخصی و خوداشتغالی</li> <li>نامناسب بودن ضوابط پرداخت وام از طریق منابع اعتباری</li> </ul>	ضعف در مدیریت اعتبارات بانکی
(۱۴)، (۱۶)، (۲۰)	<ul style="list-style-type: none"> <li>مالیات و عوارض بالا در حوزه خوداشتغالی</li> </ul>	مالیات و عوارض
(۱۲)، (۱۶)، (۲۳)، (۳۳)، (۴۶)	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم توانایی مالی دانش‌آموختگان در تأمین مقدمات شغلی</li> <li>عدم پشتوانه و توان مالی فارغ‌التحصیلان</li> </ul>	ضعف مالی در راه‌اندازی کسب‌وکار

جدول شماره ۱۰: موانع نیروی انسانی اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران

منابع	کدها	مضامین فرعی
(۱)، (۴)، (۵)، (۶)، (۷)، (۹)، (۱۱)، (۱۲)، (۱۳)، (۱۵)، (۲۱)، (۲۳)، (۲۵)، (۲۷)، (۲۹)، (۴۳)	<ul style="list-style-type: none"> <li>فقدان مهارت‌های لازمه برای اشتغال در بازار کار</li> <li>نیاموختن مهارت‌های لازم برای انجام وظایف شغل مربوط</li> <li>توجه ناکافی به موضوع‌هایی مانند مهارت‌افزایی و فعالیت دانش‌آموختگان در بخش تعاون و کارآفرینی</li> <li>سطح پایین دانش و مهارت شغلی فارغ‌التحصیلان</li> </ul>	اشتغال‌پذیری
(۳)، (۲۵)	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم ایجاد فرهنگ خلاقیت و نوآوری در بین دانشجویان</li> </ul>	ضعف خلاقیت و نوآوری
(۳۶)، (۳۹)، (۴۲)	<ul style="list-style-type: none"> <li>نداشتن سوابق و تجربیات کاری مرتبط در دانش‌آموختگان</li> </ul>	فقدان سوابق کاری
(۱)، (۸)، (۱۲)، (۲۰)، (۲۴)، (۴۸)، (۵۰)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف انگیزه در اکثر قریب به اتفاق دانشجویان، به‌منظور اشتغال در زمینه‌های تخصصی و گره‌گشایی از نیازهای جامعه</li> <li>عدم تلاش فردی فارغ‌التحصیلان در کسب شغل</li> <li>بی‌انگیزگی دانشجویان برای فراگیری دروس علمی به دلیل عدم اطمینان از کاربردی بودن واحدهای عملی در زمان کارایی یا در حین اشتغال</li> <li>پایین بودن انگیزه فعالیت شغلی</li> <li>بی‌انگیزگی فارغ‌التحصیلان برای ایجاد شغل یا خوداشتغالی</li> </ul>	ضعف انگیزه اشتغال
(۶)، (۱۲)، (۲۰)، (۲۲)	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم علاقه برخی از دانش‌آموختگان به مشاغل مربوط به رشته تحصیلی‌شان</li> <li>علاقه نداشتن به رشته تحصیلی</li> </ul>	ضعف علاقه به رشته تحصیلی
(۶)، (۱۶)، (۳۱)، (۳۵)، (۳۸)، (۴۲)، (۴۹)، (۵۲)	<ul style="list-style-type: none"> <li>تلقی دانش‌آموختگان از کمتر بودن درآمد شغل مربوط به رشته تحصیلی</li> </ul>	انتظارات غیرواقعی نسبت به درآمد شغل
(۸)، (۲۰)، (۲۴)، (۴۲)، (۴۸)، (۵۰)	<ul style="list-style-type: none"> <li>پایین بودن اعتمادبه‌نفس فارغ‌التحصیلان دانشگاهی</li> <li>موانع اشتغال در سطح خرد (عدم اعتمادبه‌نفس و ناباوری) فارغ‌التحصیلان نسبت به خودشان</li> </ul>	ضعف اعتمادبه‌نفس فارغ‌التحصیلان

منابع	کدها	مضامین فرعی
(۶) (۱۴)، (۱۹) (۳۸)، (۴۲)	<ul style="list-style-type: none"> <li>پیدا کردن پرستیژ اجتماعی بالاتر</li> <li>توقع فارغ‌التحصیلان برای اشتغال در بخش دولتی</li> <li>زیاده‌خواهی فارغ‌التحصیلان</li> <li>سختی کار از منظر فارغ‌التحصیلان دانشگاهی</li> </ul>	ایدئال‌گرایی در خصوص ویژگی‌های شغل
(۴)، (۲۲)، (۳۱)	<ul style="list-style-type: none"> <li>مسئولیت‌پذیری پایین برخی از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در شغل خود</li> </ul>	ضعف مسئولیت‌پذیری
(۶) (۷)، (۱۱) (۱۲)، (۱۳) (۱۷)، (۲۳) (۳۳)، (۳۴) (۳۶)، (۳۷) (۴۵)، (۴۶)	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم توانایی نظام آموزش عالی برای تربیت نیروی انسانی توانمند برای نیازهای جامعه</li> <li>هدم‌نشدن آموزش نیروی کار در دانشگاه‌ها و توسعه</li> </ul>	ضعف تربیت نیروی انسانی توانمند با توجه به نیازهای جامعه
(۸) (۱۱)، (۲۱)	<ul style="list-style-type: none"> <li>محدود بودن روابط اجتماعی فارغ‌التحصیلان</li> <li>عدم مشارکت فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در فعالیتهای مختلف اجتماعی</li> </ul>	محدودیت روابط اجتماعی

جدول شماره ۱۱: موانع محیط کسب‌وکار اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران

منابع	کدها	مضامین فرعی
(۱) (۲۱)، (۷) (۸)، (۱۶) (۲۵)، (۴۲)	<ul style="list-style-type: none"> <li>زمان‌بر و هزینه‌بر بودن کسب مجوزهای کسب‌وکار برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی</li> <li>دسترسی نداشتن به تجهیزات موردنیاز شغل</li> <li>خطرپذیری بالای فعالیتهای تولیدی راه‌اندازی‌شده توسط فارغ‌التحصیلان دانشگاهی</li> <li>پایین بودن سودآوری کسب‌وکار جدید راه‌اندازی‌شده در سال‌های اولیه</li> </ul>	چالش‌های راه‌اندازی کسب‌وکار

منابع	کدها	مضامین فرعی
(۱)، (۷)، (۱۲)، (۲۳)، (۲۵)	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم وضوح بازار کار در خصوص اشباع و خلأ اشتغال رشته‌های تحصیلی</li> <li>مشخص نبودن نیازهای بازار کار مرتبط با رشته‌های تحصیلی</li> <li>معلوم نبودن فرصت‌های شغلی بازار کار برای رشته‌های تحصیلی</li> </ul>	عدم وضوح در نیازمندی‌های بازار کار
(۱)، (۱۳)، (۱۴)، (۲۲)، (۳۳)، (۴۰)، (۴۲)، (۵۰)، (۵۲)	<ul style="list-style-type: none"> <li>کاریابی از طریق روابط غیررسمی دانشجویانی که تحصیلات والدین آن‌ها در سطح تحصیلات دانشگاهی است</li> <li>فقدان مهارت‌های جستجوی شغل و سرمایه اجتماعی</li> <li>عدم توسعه نگاه‌های کاریابی خصوصی</li> <li>فقدان انجمن کار و اشتغال دانش‌آموختگان</li> <li>فقدان برنامه‌ریزی برای شناسایی علایق و استعدادها (خودشناسی) شغلی دانشجویان و کارآموزان در سازمان‌ها و ادارات مرتبط با رشته تحصیلی در جهت آشناسدن با مهارت‌های اشتغال</li> </ul>	فقدان سیستم یکپارچه کاریابی
(۱۶)، (۳۶)، (۴۹)	<ul style="list-style-type: none"> <li>کمبود شناخت کافی دانش‌آموختگان از چگونگی ورود به بازار کار و توسعه حضور خود</li> <li>نبود اطلاعات در مورد آغاز یک کسب‌وکار</li> </ul>	فقدان نظام جامع اطلاعات بازار کار

همان‌گونه که در جداول شماره های ۵ تا ۱۱ مشاهده می‌گردد، موانع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی در بازار کار ایران در ۱۲۳ کد، ۵۱ مضمون فرعی و ۷ مضمون اصلی طبقه‌بندی شده‌اند:

- موانع فرهنگی (۷ مضمون فرعی شامل و ۱۵ کد)؛
  - موانع سیاسی (۵ مضمون فرعی و ۷ کد)؛
  - موانع ساختاری (۵ مضمون فرعی و ۱۰ کد)؛
  - موانع آموزشی (۱۰ مضمون فرعی، ۳۰ کد)؛
  - موانع اقتصادی (۹ مضمون فرعی و ۱۸ کد)؛
  - موانع نیروی انسانی (۱۱ مضمون فرعی و ۲۵ کد)؛
  - موانع محیط کسب‌وکار (۴ مضمون فرعی و ۱۴ کد).
- در ادامه، به منظور بررسی اعتبار یافته‌های این بخش از دیدگاه خبرگان استفاده شد.

## ۴-۲. اعتبار طبقه‌بندی موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران از دیدگاه خبرگان

در این بخش به منظور اطمینان از طبقه‌بندی انجام‌شده در بخش فراترکیب، پرسشنامه‌ای ۵۱ سؤالی تدوین و در بین ۸۰ خبره حوزه اشتغال توزیع گردید. از بین ۸۰ پرسشنامه ۶ پرسشنامه با روش ظاهری<sup>۱</sup> از مجموعه داده‌ها حذف و در نهایت ۷۴ پرسشنامه (۶۷/۶ درصد آقایان، ۳۲/۴ درصد خانم‌ها) وارد فرایند تحلیل عاملی اکتشافی-تائیدی شد.

برای اطمینان از حجم نمونه برای تحلیل عاملی از KMO و آزمون بارتلت استفاده شد. خروجی این آزمون‌ها در جدول شماره ۱۲ ارائه گردیده است.

با توجه به این جدول، مقدار شاخص KMO برابر با ۰/۷۰۱ و بزرگ‌تر از مقدار ۰/۷ است، بنابراین تعداد نمونه (تعداد پاسخ‌دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی است. همچنین مقدار Sig که معناداری را مشخص می‌نماید، در سطح اطمینان ۰/۹۹٪ معنادار است؛ پس کرویت روابط نیز تائید گردید و داده‌های موجود برای تحلیل عاملی مناسب است.

جدول شماره ۱۲: آزمون KMO و بارتلت برای سؤالات پرسشنامه

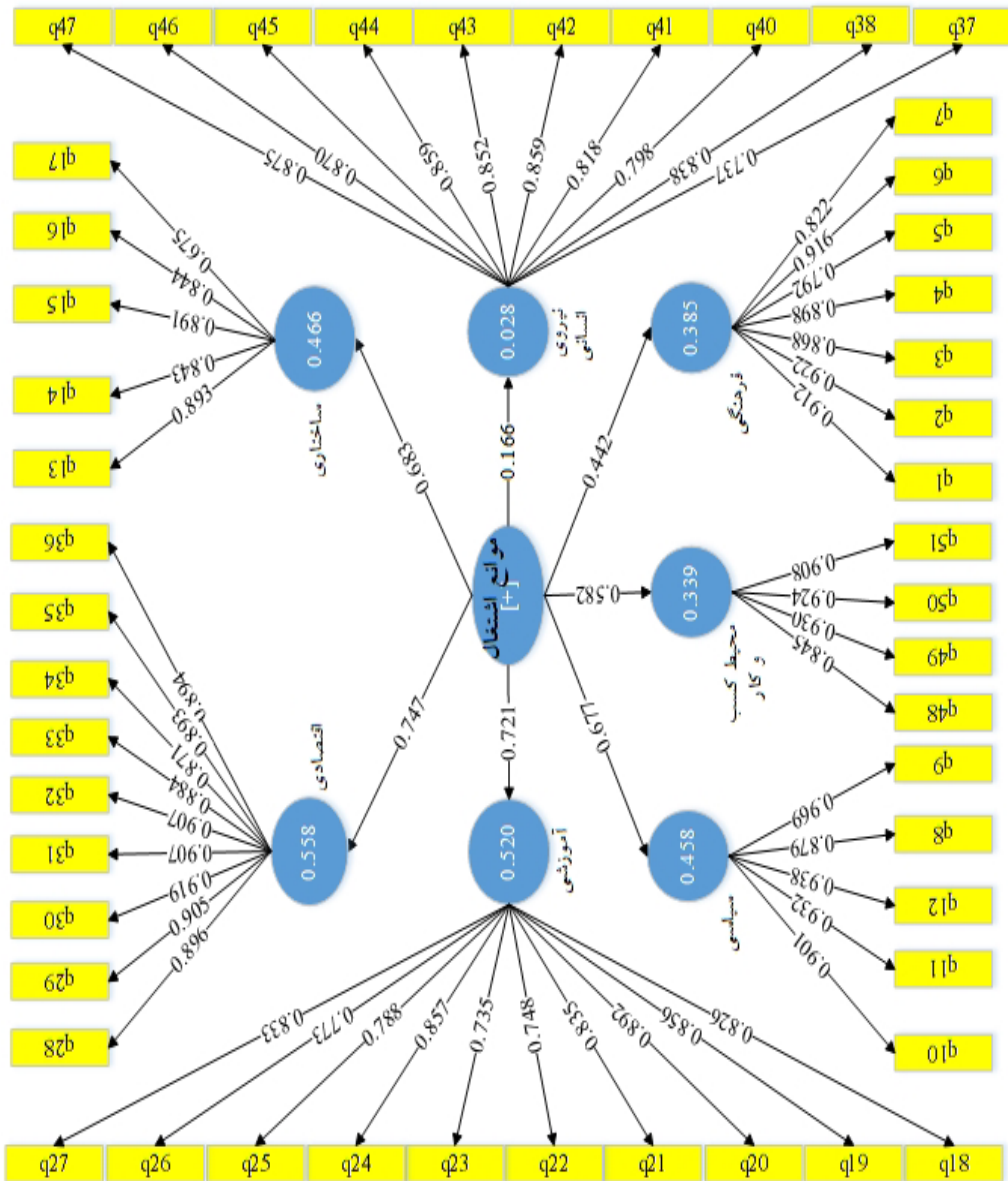
آزمون KMO		۰/۷۰۱
آزمون بارتلت	X <sup>2</sup>	۴۴۷۴/۱۴۱
	درجه آزادی	۱۲۷۵
	Sig	۰/۰۰۰

در ادامه، مدل پژوهش در نرم‌افزار PLS ورژن ۳/۲۸ ترسیم می‌گردد تا بتوان در قالب قوانین آماری استنباطی به کشف نمودن الگوها در نمونه و تعمیم آن به جامعه پرداخت.

الگوهای کشف‌شده در نمونه در پژوهش حاضر در قالب دو مدل بیرونی (اندازه‌گیری) و درونی (ساختاری) ارائه می‌گردد. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده، بار عاملی سؤال ۳۹ برابر با ۰/۴۹۹ است، بنابراین این سؤال در مدل باقی نمی‌ماند و حذف می‌گردد.

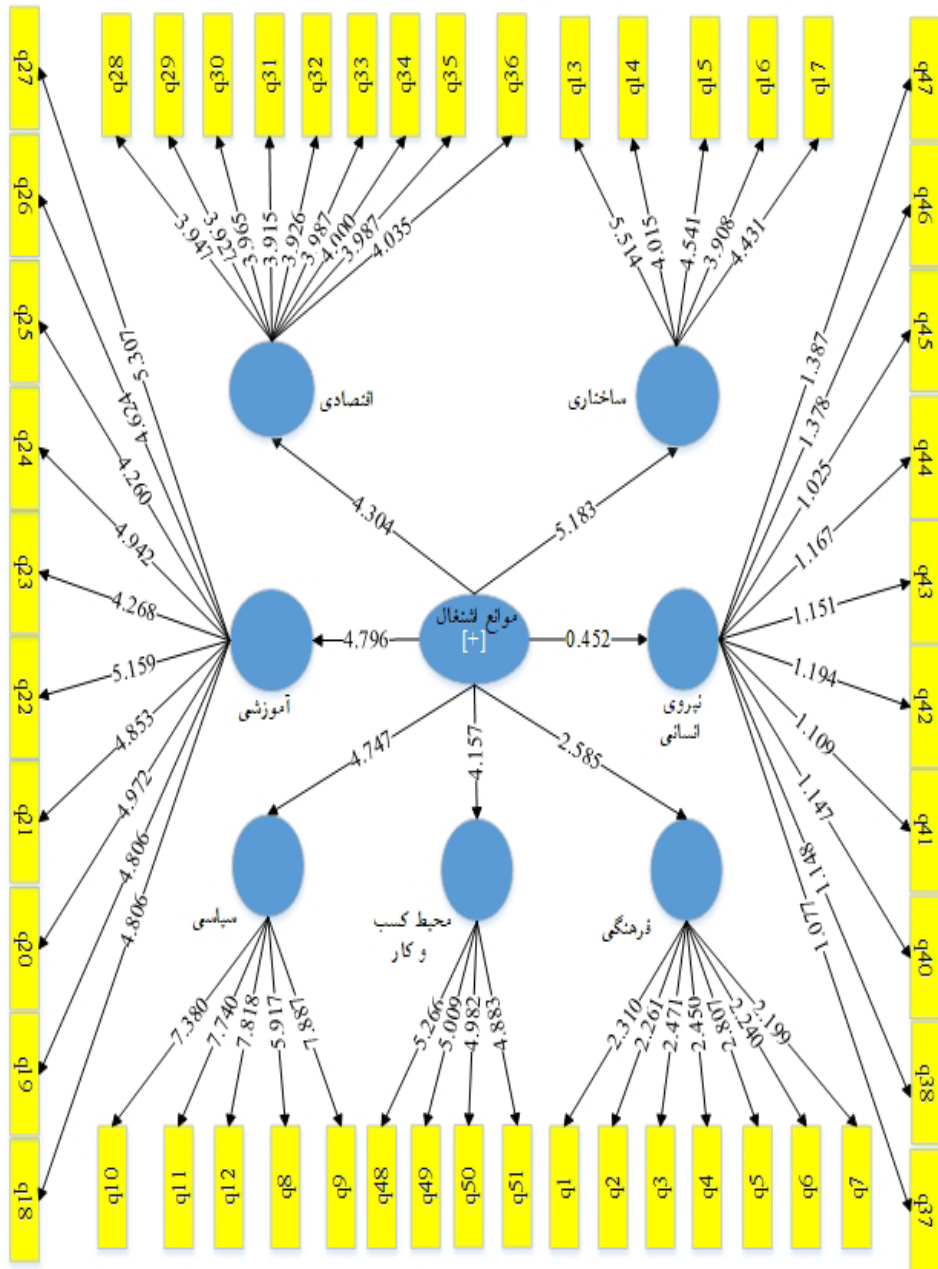
در شکل‌های ۲ و ۳، نتایج مدل بیرونی اصلاح‌شده در حالت تخمین استاندارد و ضریب معناداری پس از آزمون همگن بودن سؤالات ارائه شده است.

۱. پرسشنامه‌هایی که بیشتر از ۲۰ درصد به سؤالات پاسخ نداده باشند.



شکل شماره ۲: مدل بیرونی اصلاح شده پژوهش در حالت تخمین ضرایب استاندارد

همان گونه که در شکل فوق مشاهده می‌گردد، رابطه بین هر یک از عامل‌ها (موانع) با سؤالات مربوطه بالای ۰/۶ است که نشان از روابط مطلوب و بالا بین آن‌هاست.



شکل شماره ۳: مدل بیرونی اصلاح‌شده پژوهش در حالت ضریب معناداری

با توجه به شکل فوق و نتایج به دست آمده در مورد هر یک از سؤالات و عامل‌ها (موانع) به جز عامل نیروی انسانی، از آنجاکه مقدار آماره به دست آمده بالای ۱/۹۶ است، لذا رابطه بین سؤالات و عامل‌ها در سطح ۹۵ درصد معنادار و تائید می‌گردد.

پس از اصلاح مدل بیرونی، به بررسی پایایی سازه پرداخته و بدین منظور از آزمون‌های پایایی آلفای کرونباخ و RHO-A (همبستگی سؤالات اسپیرمن) استفاده شد. نتایج این بخش در جدول شماره ۱۳ ارائه شده است. یادآور می‌شود به دلیل اینکه عامل نیروی انسانی در مدل معنادار نگردید، این عامل در تحلیل‌های بعدی این بخش حذف شد.

جدول شماره ۱۳: نتایج آزمون‌های پایایی آلفای کرونباخ و RHO-A

متغیرها	RHO	متغیرها	آلفای کرونباخ
آموزشی	۰/۹۴۸	آموزشی	۰/۹۴۴
اقتصادی	۰/۹۷	اقتصادی	۰/۹۷۰
ساختاری	۰/۹۱۵	ساختاری	۰/۸۸۹
سیاسی	۰/۹۶۳	سیاسی	۰/۹۵۸
فرهنگی	۰/۹۵۸	فرهنگی	۰/۹۴۹
محیط کسب و کار	۰/۹۲۷	محیط کسب و کار	۰/۹۲۴

با توجه به نتایج جدول شماره ۱۳، تمام متغیرها دارای همبستگی درونی با آلفای بالای ۰/۷ هستند؛ بنابراین پایایی بر اساس این آزمون تائید می‌گردد. همچنین، در تمامی متغیرها ضریب بیشتر از ۰/۷ است و پایایی همبستگی اسپیرمن نیز قابل قبول است و در نتیجه پایایی سازه مدل تائید می‌گردد. در ادامه به بررسی آزمون روایی سازه مدل پرداخته شد. روایی سازه به معنای اعتبار داده‌های گردآوری شده به وسیله ابزار پژوهش در قالب مدل بیرونی پژوهش است. بدین منظور از روایی همگرا و واگرا استفاده شد. در جدول شماره ۱۴ نتایج آزمون روایی همگرا ارائه شده است.

جدول شماره ۱۴: نتایج آزمون روایی همگرا مدل

متغیرها	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability
آموزشی	۰/۶۶۶	۰/۹۵۲
اقتصادی	۰/۸۰۵	۰/۹۷۴
ساختاری	۰/۶۹۶	۰/۹۱۹

متغیرها	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability
سیاسی	۰/۸۵۷	۰/۹۶۸
فرهنگی	۰/۷۶۷	۰/۹۵۸
محیط کسب‌وکار	۰/۸۱۵	۰/۹۴۶

با توجه به نتایج جدول فوق، دو شرط روایی همگرا به‌درستی اجرا شده است و شاخص‌های هر متغیر با یکدیگر همگرایی و همبستگی دارند. پس از آزمون روایی همگرا، به بررسی روایی واگرایی متغیرها بر اساس آزمون فورنل و لارکر پرداخته شد. نتایج آزمون واگرایی در جدول شماره ۱۵ ارائه شده است.

جدول شماره ۱۵: نتایج آزمون واگرایی بر اساس آزمون فورنل و لارکر

متغیرها	آموزشی	اقتصادی	ساختاری	سیاسی	فرهنگی	محیط کسب‌وکار
آموزشی	۰/۸۱۶					
اقتصادی	۰/۲۶۷	۰/۸۹۷				
ساختاری	۰/۲۰۴	۰/۶۰۱	۰/۸۳۴			
سیاسی	۰/۴۴۹	۰/۴۵۹	۰/۴۹۶	۰/۹۲۶		
فرهنگی	۰/۲۷۵	۰/۱۸۱	۰/۱۱۰	۰/۰۲۸-	۰/۸۷۶	
محیط کسب‌وکار	۰/۳۹۶	۰/۱۹۲	۰/۳۶۲	۰/۲۰۲	۰/۴۷۱	۰/۹۰۳

با توجه به جدول شماره ۱۵، جذر میانگین واریانس استخراجی هر متغیر از همبستگی آن متغیر با دیگر متغیرها بیشتر است؛ بنابراین روایی واگرایی این متغیرها نیز تأیید می‌گردد.

با توجه تأیید پایایی و روایی مدل، به آزمون کیفیت مدل بیرونی با استفاده از روش نادیده‌گیری و یا چشم‌پوشی (BF) پرداخته شد. شاخص روایی متقاطع شاخص اشتراکی که به صورت مخفف  $cv_{om}^1$  استفاده می‌شود، با سه مقدار ۰/۰۲ و ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب کیفیت ضعیف، متوسط و قوی را نمایش می‌دهد.

1. Cross-validation Outer Model

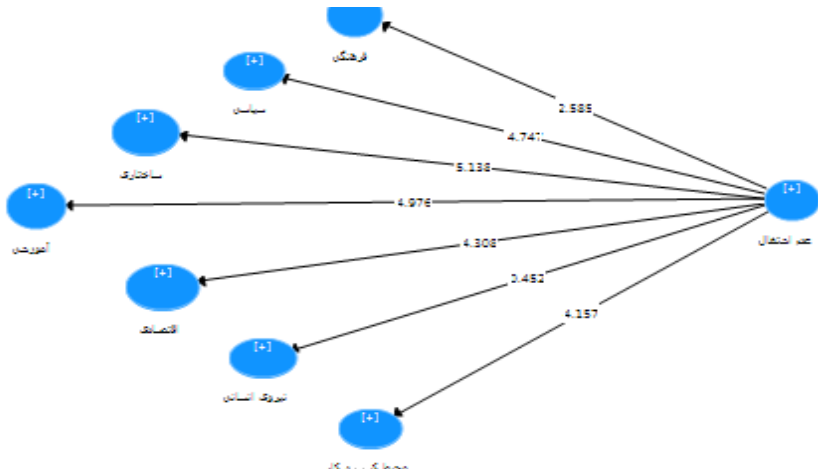
جدول شماره ۱۶: آزمون کیفیت مدل بیرونی

متغیرها	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
آموزشی	۰۰۰/۷۴۰	۰۰۳/۳۴۳	۰/۵۳۶
اقتصادی	۰۰۰/۶۶۶	۸۸۲/۱۹۷	۰/۷۰۳
ساختاری	۰۰۰/۳۷۰	۵۷۵/۱۷۸	۰/۵۱۷
سیاسی	۰۰۰/۳۷۰	۷۶۸/۱۰۳	۰/۷۲
فرهنگی	۰۰۰/۵۱۸	۸۴۷/۱۸۳	۰/۶۴۵
محیط کسب و کار	۰۰۰/۲۹۶	۲۴۵/۱۱۲	۰/۶۲۱

با توجه به نتایج فوق، کلیه مقادیر  $CV\ OM$  متغیرها از مقدار  $۰/۳۵$  بسیار بیشتر است و می‌توان ادعا نمود کیفیت مدل بیرونی در حد بسیار مطلوبی است. علاوه بر آزمون مدل بیرونی، به آزمون فرضیات (موانع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی) در قالب مدل درونی، پرداخته شد. شکا‌های ۴ و ۵ مدل درونی، در حالت استاندارد و معناداری ضرایب است.



شکل شماره ۴: مدل درونی پژوهش در حالت تخمین ضرایب مسیر استاندارد



شکل شماره ۵: مدل درونی پژوهش در حالت تخمین معناداری ضرایب مسیر

در ادامه به آزمون معناداری و شدت و جهت فرضیات (جدول شماره ۱۷) پرداخته شد. شدت و جهت تأثیر بر اساس ضرایب مسیر یا  $\beta$  معین می‌شود.

جدول شماره ۱۷: آزمون فرضیات پژوهش

نتیجه	T value	Pvalue = sig	$\beta$	فرضیات
قبول فرضیه	۴/۹۷۶	۰/۰۰۰	۰/۷۲۱	عدم اشتغال -> آموزشی
قبول فرضیه	۴/۳۰۸	۰/۰۰۰	۰/۷۴۷	عدم اشتغال -> اقتصادی
قبول فرضیه	۵/۱۳۸	۰/۰۰۰	۰/۶۸۳	عدم اشتغال -> ساختاری
قبول فرضیه	۴/۷۴۷	۰/۰۰۰	۰/۶۷۷	عدم اشتغال -> سیاسی
قبول فرضیه	۲/۵۸۵	۰/۰۱۰	۰/۴۴۱	عدم اشتغال -> فرهنگی
قبول فرضیه	۴/۱۵۷	۰/۰۰۰	۰/۵۸۲	عدم اشتغال -> محیط کسب و کار
رد فرضیه	۰/۴۵۲	۰/۶۵۱	۰/۱۶۶	عدم اشتغال -> نیروی انسانی

با توجه به نتایج جدول فوق، به جز متغیر نیروی انسانی، فرضیه اثرگذاری تمامی موانع دیگر در مورد اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تأیید می‌گردد. همانند بخش مدل بیرونی، به آزمون کیفیت مدل درونی (جدول شماره ۱۸) پرداخته شد.

جدول شماره ۱۸: آزمون کیفیت مدل درونی

متغیرها	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
آموزشی	۷۴۰/۰۰۰	۵۱۶/۲۸۸	۰/۳۰۲
اقتصادی	۶۶۶/۰۰۰	۳۹۰/۵۵۴	۰/۴۱۴
ساختاری	۳۷۰/۰۰۰	۲۶۳/۴۶۰	۰/۲۸۸
سیاسی	۳۷۰/۰۰۰	۲۳۶/۹۰۷	۰/۳۶۰
فرهنگی	۵۱۸/۰۰۰	۴۵۰/۰۳۶	۰/۱۳۱
محیط کسب و کار	۲۹۶/۰۰۰	۲۲۲/۶۹۶	۰/۲۴۸

با توجه به نتایج فوق، کلیه مقادیر  $cv\ im$  متغیرها از مقدار  $۰/۱۵$  بیشتر است و می‌توان ادعا نمود کیفیت مدل درونی در حد بسیار مطلوبی است.

#### ۳-۴. رتبه‌بندی هر یک از موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران

به منظور رتبه‌های بندی موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران، ابتدا از طریق آزمون R square به بررسی دقت پیش‌بینی یا واریانس تبیین شده از متغیرها پرداخته شد. با توجه به جدول زیر، پژوهش حاضر شش متغیر درون‌زا دارد؛ بنابراین دارای شش معادله رگرسیون و در نتیجه شش مقدار  $R^2$  است. در جدول زیر نتایج R square ارائه شده است.

جدول شماره ۱۹: واریانس تبیین شده

متغیرها	R Square	R Square Adjusted
آموزشی	۰/۵۲۰	۰/۵۱۳
اقتصادی	۰/۵۵۸	۰/۵۵۲
ساختاری	۰/۴۶۶	۰/۴۵۹
سیاسی	۰/۴۵۸	۰/۴۵۰
فرهنگی	۰/۱۹۵	۰/۱۸۴
محیط کسب و کار	۰/۳۳۹	۰/۳۲۹

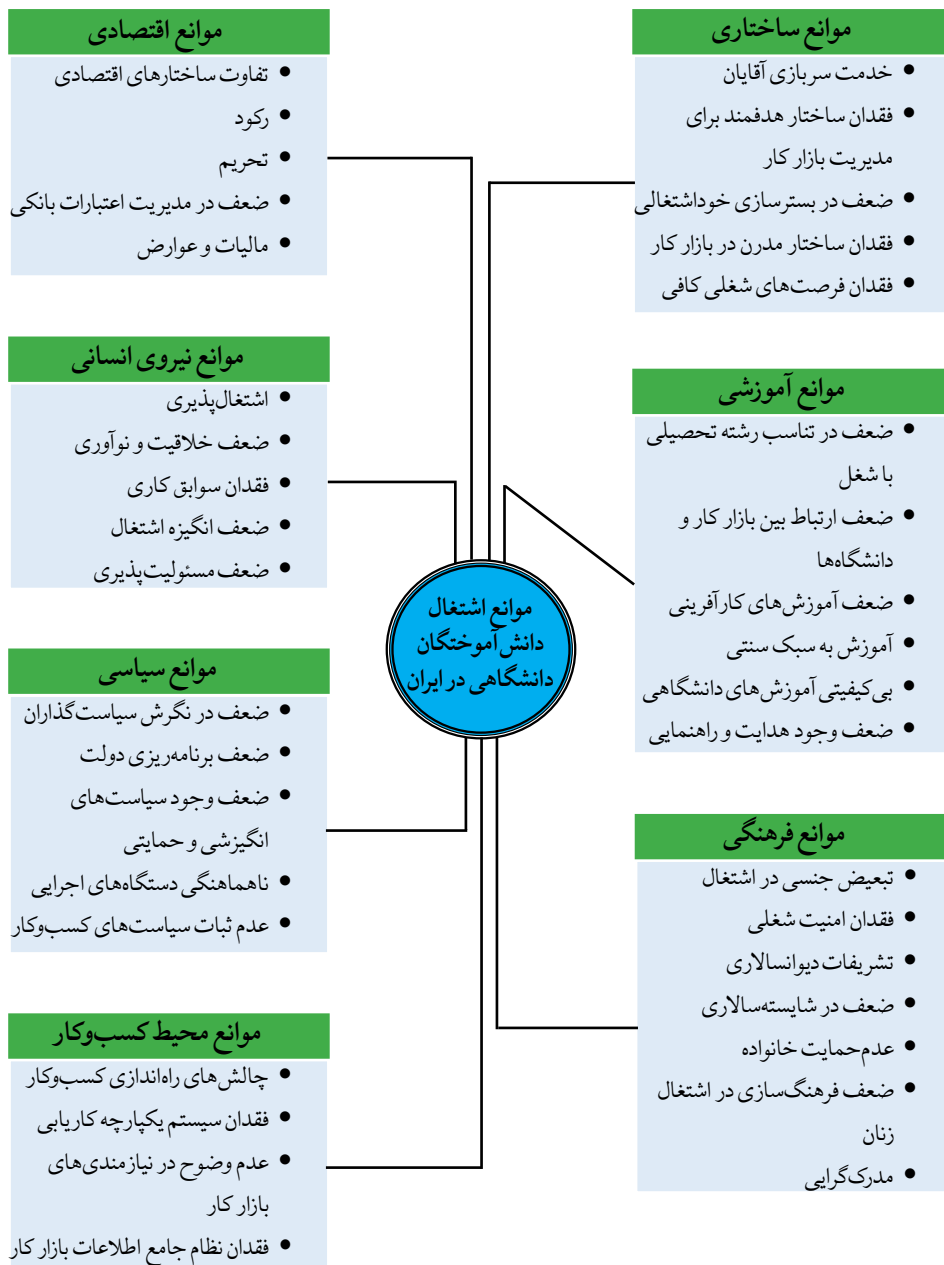
مقادیر  $R^2$  نشان می‌دهد که شش متغیر آموزشی، اقتصادی، ساختاری، سیاسی، فرهنگی و محیط کسب‌وکار، از دقت تقریباً مطلوبی در جهت پیش‌بینی موانع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی برخوردارند. همچنین بر اساس نتایج  $R^2$  رتبه‌بندی موانع به ترتیب عبارت است از: اقتصادی (۰/۵۵۲)، آموزشی (۰/۵۱۳)، ساختاری (۰/۴۵۹)، سیاسی (۰/۴۵۰)، محیط کسب‌وکار (۰/۳۲۹) و فرهنگی (۰/۱۸۴).

## بحث و نتیجه‌گیری

بیکاری دانش‌آموخته‌های دانشگاهی در کشور، مسئله پیچیده‌ای است که می‌تواند زنگ هشدار برای سیاست‌گذاران به حساب آید و تبعات جدی را برای آینده اقتصادی و اجتماعی کشور به همراه داشته باشد. پرداختن به چالش مهم بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی از آن‌رو ضروری است که دولت، خانواده‌ها و افراد همواره بخش قابل توجهی از منابع مادی و معنوی خود را صرف آموزش عالی می‌کنند که در صورت عدم استفاده بهینه از هزینه‌های انجام‌شده، بازگشت منابع صرف شده امکان‌پذیر نخواهد بود و هزینه و فرصت ازدست‌رفته قابل توجهی بر جامعه تحمیل خواهد شد. در این میان محققان حوزه‌های مختلف در سال‌های اخیر سعی کرده‌اند از منظر رشته علمی و حوزه تخصصی خود اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی را مورد مطالعه قرار دهند و مهم‌ترین موانع پدیدآورنده این حوزه را شناسایی و برشمارند.

بررسی پژوهش‌های این حوزه حاکی از آن است که علی‌رغم تلاش‌ها و پژوهش‌های انجام‌شده، جای یک پژوهش تلفیقی که امکان جمع‌آوری و طبقه‌بندی نظام‌مند مجموعه موانع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی را فراهم آورد خالی است. از همین رو پژوهش حاضر با اتکا به یافته‌های پژوهش‌های پیشین و با استفاده از روش فراترکیب در پاسخ به این خلأ پژوهشی انجام شد و درصدد آن بود که با بررسی ابعاد و موانع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی در ایران، ضمن ارائه تصویری نسبتاً جامع از این موانع به رتبه‌بندی آن‌ها نیز بپردازد.

در این راستا ۵۲ منبع پژوهشی منتخب و مرتبط با حوزه اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی در ایران شناسایی و مورد مطالعه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های پژوهش نشان داد موانع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی را می‌توان در ۷ مضمون اصلی (شامل موانع فرهنگی، موانع آموزشی، موانع ساختاری، موانع اقتصادی، موانع نیروی انسانی، موانع سیاسی و محیط کسب‌وکار) و ۵۱ مضمون فرعی دسته‌بندی نمود. شکل شماره ۶، مدل مفهومی استخراج‌شده از موانع اشتغال دانش‌آموخته‌های دانشگاهی را نشان می‌دهد. همچنین یافته‌های کمی پژوهش حاضر نشان داد که از میان موانع موجود در برابر اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی، موانع اقتصادی در رتبه نخست قرار دارد و از این مانع می‌توان به‌عنوان مهم‌ترین مانع اشتغال این قشر تحصیل‌کرده یاد کرد. موانع اقتصادی بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی به مسائل کلان اقتصادی کشور مانند رکود، تحریم، ضعف مدیریت در مخارج دولت، فقدان انسجام سیاست‌های مالی و بودجه‌ای دولت و غیره اشاره دارد. یکی از عوامل مؤثر بر بیکاری، پایین بودن نرخ رشد اقتصادی به‌ویژه در سال‌های گذشته به دلیل کاهش درآمدهای نفتی و عدم انجام سرمایه‌گذاری مولد در این زمان است. از این‌رو در بازار



شکل شماره ۶: مدل مفهومی موانع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی در ایران

کار برای صاحبان کسب‌وکار و کارفرمایان پیامدهای منفی مانند فشارهای اقتصادی بر کارفرمایان دولتی و غیردولتی و ناتوانی کارفرمایان در پرداخت حقوق و مزایا حادث شده است. به تبع در خصوص اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی نیز مشکلات اقتصادی از موانع جدی برای افرادی است که به دنبال راه‌اندازی کسب‌وکاری برای خود هستند.

در این زمینه می‌توان به فشارهای اقتصادی ناشی از ضعف در مدیریت پرداخت اعتبارات بانکی به فارغ‌التحصیلانی که تازه‌کار خود را آغاز کرده‌اند و نیز ضعف سرمایه‌گذاری در کسب‌وکارهای نوپا اشاره داشت که در نهایت به تعطیلی کسب‌وکار می‌انجامد. در همین راستا، توجه به تجربه اقدامات شورای تأمین مالی آموزش عالی انگلستان در بهبود وضعیت اشتغال‌پذیری دانشجویان در بازار کار می‌تواند مفید واقع شود. شورای یادشده از سال ۱۹۹۷ تاکنون با تخصیص مبالغی به دانشگاه (برای مثال برای حمایت از استراتژی‌های تدریس و یادگیری) یا تأسیس آژانس‌های حمایتی جدید، مقوله اشتغال دانشجویان در بازار کار را دنبال کرده است. همچنین بخشی از حمایت‌های مالی خود نسبت به مؤسسات آموزش عالی را بر اساس تغییرات زیرساختی آن‌ها در پاسخگویی به کارفرمایان انجام می‌دهد و بخشی را نیز بر اساس آموزش عالی مبتنی بر کار و با همکاری کارفرمایان، به مراکز آموزش عالی تخصیص می‌دهد.

برخی از مسائل و مشکلات اشتغال قشر تحصیل‌کرده را شاید بتوان ناشی از ضعف در مهارت‌ها و قابلیت‌های عمومی و تخصصی دانش‌آموختگان دانست که این ضعف می‌تواند برآمده از عوامل متعددی چون ضعف در برنامه‌های درسی، ضعف در شیوه‌های تدریس، عدم تناسب میان محتوای آموزشی و نیازمندی‌های کارفرمایان و مواردی از این دست باشد. به‌عنوان مثال، سبک آموزش در دانشگاه‌ها با محتوای سنتی و امکانات و تجهیزات قدیمی است؛ در صورتی که نیاز بازار به آموزش مدرن و کارآمد است و آموزش دانشجویان نیز باید افزون بر به‌روزرشدن، در همخوانی با صنعت و بازار کار باشد.

بر پایه نتیجه‌گیری پژوهش عبدالله‌زاده‌سلماسی و همکاران (۱۳۹۴)، ما باید با آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌ها «فرهنگ کارآفرینانه» را در میان قشرهای دانشگاهی پیشرفت دهیم تا در روند توسعه صنعتی کشور تحولی ایجاد شود. ازجمله سازوکارهای دیگر در مرتفع نمودن این مانع، مشارکت کارفرمایان در نظام آموزش عالی است. نظام‌های آموزش عالی توسعه‌یافته در راستای توازن میان عرضه و تقاضای دانش‌آموختگان دانشگاهی، توسعه برنامه‌های مبتنی بر نیاز و کمک به اشتغال‌پذیری دانشجویان را در دستور کار خود قرار داده‌اند. ازجمله انواع این مشارکت، می‌توان به همکاری کارفرمایان در بازنگری و ارزیابی برنامه‌های درسی و مشارکت آنان در تدوین و انتقال برنامه درسی مبتنی بر نیاز که ازجمله روش‌هایی بهبود اشتغال‌پذیری دانشجویان است اشاره کرد (دانشگاه باند، ۲۰۱۵؛ پوککا، ۲۰۱۵). در سه نظام آموزش عالی استرالیا، امریکا و انگلیس، آموزش مبتنی بر کار و کارآموزی ازجمله مهم‌ترین سازوکارهای انتقال مهارت‌های اشتغال‌پذیری به دانشجویان است؛ به‌گونه‌ای که شورای تأمین مالی آموزش عالی انگلستان در

1. Bond university

2. Puukka

سال ۲۰۱۰ بیش از ۱ میلیون دلار حمایت مالی را به ۱۰۱۱ برنامه کارآموزی دانشجویان دانشگاه‌ها و کالج‌ها اختصاص داده است که هدف از آن، کاهش نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی و همچنین حمایت از اولویت‌های دولت در بخش اقتصادی است.<sup>۱</sup>

موانع ساختاری در اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی، بیشتر به فرصت‌های شغلی موجود و به‌طور کلی به ظرفیت بازار کار و موانع موجود در ورود جوانان تحصیل‌کرده به بازار کار مرتبط است. از جمله این موارد می‌توان به ضعف در بسترسازی خوداشتغالی، کمبود فرصت‌های شغلی و مسائلی همچون خدمت سربازی آقایان اشاره نمود. در همین زمینه هو و همکارانش (۲۰۲۲)، یکی از علت‌های افزایش نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را مسائل و شرایط بازار کار ذکر می‌کند. ارتباط با بازار کار، آگاهی از نیازمندی‌های این بازار کار و ایجاد تعادل در عرضه و تقاضای بازار کار، از جمله سازوکارهایی است که می‌تواند زمینه‌ساز بهبود وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی باشد.

در همین زمینه، نظام آموزش عالی انگلستان ارتباط بین بازار کار و دانشگاه را به‌صورت خودکار رصد می‌کند. برای مثال دانشگاه‌ها ۶ ماه بعد از دانش‌آموختگی و سپس هر ۳۵ ماه یک‌بار از دانش‌آموختگان نظرسنجی می‌کنند. همچنین در این بازه نظرسنجی‌های دیگری در خصوص مهارت‌های موردنیاز کارفرمایان و همچنین نظر کارفرمایان در مورد مهارت‌های دانش‌آموختگان به عمل می‌آید.<sup>۲</sup> بر این اساس برای مدیریت بازار کار در کشور، توجه به ظرفیت‌های استانی و منطقه‌ای و لحاظ تفاوت ساختار بازار در هر استان و شهر ضروری است و سیاستمداران در ابتدا باید نقاط قوت و ضعف بازار هر منطقه را بسنجند و بتوانند ساختار هدفمند اشتغال‌زایی متناسب با آن منطقه را ایجاد کنند. شناسایی نقاط قوت در هر منطقه، سبب استفاده بهینه تصمیم‌گیران از این نقاط قوت، تقویت آن و ایجاد فرصت شغلی و حتی در مواردی ایجاد بستر برای خوداشتغالی می‌شود تا فارغ‌التحصیلان بتوانند در بازار شهر و استان خود مشغول به کار شوند و برای اشتغال مجبور به مهاجرت به استان‌های بزرگ‌تر و یا خارج از کشور نشوند.

از دیگر موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، موانع سیاسی است. این موانع به مسائل، چالش‌ها و ضعف‌های سیاسی در زمینه تصمیم‌گیری‌ها، قانون‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های کلان در زمینه اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی مرتبط‌اند. ضعف در نگرش یکپارچه سیاست‌گذاران، ضعف برنامه‌ریزی دولت، ضعف وجود سیاست‌های انگیزشی و حمایتی، ناهماهنگی در دستگاه‌های اجرایی، از جمله این عوامل است. بر پایه نتایج پژوهش کاغاری<sup>۳</sup> (۲۰۰۷)، یکی از عوامل تأثیرگذار در انتخاب شغلی افراد، سیاست‌ها و قوانین دولت است. با این حال، علیرغم توجه سیاستمداران و سیاست‌گذاران در چند سال اخیر به موضوع و تلاش برای بهبود وضعیت اشتغال قشر تحصیل‌کرده از طریق ارائه برنامه‌ها، طرح‌ها و راهبردهای مختلف؛ اما نتایج سهم جمعیت شاغل فارغ‌التحصیل آموزش عالی از کل شاغلان ۲۶/۶ در سال ۱۴۰۰ نسبت به سال ۱۳۹۹ که ۲۵/۳ درصد بوده است نشان می‌دهد موفقیتی چشمگیری در این زمینه حاصل نشده است.

1. Department for business, Innovation & Skills. (2011)

2. Commonwealth of Australia. (2007)

3. Kagaari

در این زمینه لازم است ابتدا سیاستمداران مهم‌ترین مسئله یا چالش‌های موجود در این خصوص را شناسایی و برای حل آن برنامه‌ای هماهنگ، باثبات، کاربردی، قوی، منسجم و واقع‌بینانه تدوین نمایند. در این راستا در نظام آموزش عالی انگلستان نهادی رسمی با عنوان یونی استات<sup>۱</sup> وجود دارد که در تعامل با «شورای تأمین مالی آموزش عالی»، «آژانس آمار آموزش عالی» و همچنین «آژانس تأمین مالی آموزش‌های مهارتی»، اطلاعات لازم در خصوص میزان اشتغال و رضایت دانشجویان هر یک از دانشگاه‌ها را در مقایسه با یکدیگر گردآوری کند و در اختیار دانشجویان، کارفرمایان و نهادهای دولتی قرار دهد تا با تأثیرگذاری بر انتخاب‌های دانشجویان و نیز فراهم کردن زمینه سیاست‌گذاری نهادهای متولی، توازن در آموزش و بازار کار را فراهم آورد.<sup>۲</sup>

موانع مربوط به محیط کسب‌وکار، اشاره به محیط و جو حاکم بر کسب‌وکار یا به عبارت دیگر بازار کار دارد. چالش‌ها و مشکلاتی مانند چالش‌های راه‌اندازی کسب‌وکار، فقدان سیستم یکپارچه کاریابی، عدم وضوح در نیازمندی‌های بازار کار و فقدان نظام جامع اطلاعات بازار کار، از جمله مواردی هستند که در ورود دانش‌آموختگان دانشگاهی به بازار کار مشکل‌ساز هستند. به‌عنوان مثال در مورد نیازهای واقعی بازار کار، هادی‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود، متناسب‌سازی برنامه‌ها با نیازهای واقعی بازار کار، نظارت مستمر و کارآمد، تقویت پیوند بین نظام طبقه‌بندی مشاغل، نظام طبقه‌بندی رشته‌های تحصیلی و نظام اطلاعات بازار کار را از راهکارهای بهبود اثربخشی برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان نظام‌های مهارتی ذکر کرده‌اند.

به‌طورکلی همان‌طور که بیان شد، دولت‌ها در ابتدا باید مسائل و چالش‌های محیط بازار کار را شناسایی نمایند و مبتنی بر آن‌ها برای رفع و بهبود مسائل، راهبرد و سیاستی تدوین نمایند، بنابراین اطلاع از واقعیت‌های موجود در بازار کار می‌تواند یاری‌گر دولت‌ها در این راه باشد و چالش‌های موجود را مرتفع کند. از همین رو نظام‌های آموزش عالی در کشورهای توسعه‌یافته سازوکارهای متنوعی را به منظور برقراری توازن میان عرضه و تقاضای دانش‌آموخته‌های دانشگاهی و به‌ویژه عرضه مبتنی بر نیاز استفاده می‌کنند. برای مثال، نظارت بر توازن میان عرضه و تقاضای دانش‌آموختگان در نظام آموزش عالی سوئد به یک سنت تبدیل شده است و از سال ۲۰۰۳ هر ساله آژانس ملی آموزش عالی<sup>۳</sup> گزارشی را از ارزیابی تعادل پیش رو در بازار کار ارائه می‌دهد که بیانگر میزان تناسب دانش‌آموخته‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار است. رصد دانشجویان در بازار کار، ۱۲ تا ۱۸ ماه بعد از دانش‌آموختگی اتفاق می‌افتد. همچنین آژانس ملی آموزش عالی هر ساله گزارشی را در مورد رشته‌های و مقاطعی که بیشترین شانس را برای جذب و اشتغال در بازار کار دارا هستند منتشر می‌کند.<sup>۴</sup>

موانع فرهنگی اشتغال از منظر مسائل و چالش‌های فرهنگی شامل مواردی همچون تبعیض‌های جنسیتی،

1. Unistats

2. UNISTATS, (2016)

3. National Agency for Higher Education

4. Center for Higher Education Policy Study, (2011)

ضعف در شایسته‌گماری، مدرک‌گرایی و غیره می‌گردد و ریشه در مسائل فرهنگی کشور دارد. به‌عنوان نمونه در خصوص معضل مدرک‌گرایی در بین جوانان، طرز تفکر افراد نسبت به مدرک تحصیلی بسیار مهم است؛ زیرا افراد تصور می‌کنند هرچقدر مدرک تحصیلی آنان بالاتر باشد، راحت‌تر کار پیدا می‌کنند. از این رو فرصت‌های شغلی موجود را به دلیل ارتقای مدرک تحصیلی از دست می‌دهند و پس از اخذ مدرک تحصیلی بالاتر هم به هر شغلی تن نمی‌دهند و جایگاه خود را بالاتر از حد نرمال می‌بینند. از طرف دیگر در سازمان‌ها ارتقای شغل بر اساس شایسته‌سالاری و ارتقای مدرک تحصیلی صورت نمی‌گیرد که باعث سرخوردگی و ترک شغل توسط افراد می‌گردد. در همین راستا، نتایج پژوهش باغفلکی و پرندین (۱۳۹۶)، دلایل فرهنگی - اجتماعی (مدرک‌گرایی در بین جوانان، اطلاع ناکافی از فرصت‌های شغلی، رعایت روابط فامیلی و غیره) را از جمله دلایل بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی ذکر نموده است.

در این خصوص نقش مراکز مشاوره و خدمات شغلی در دانشگاه‌ها از اهمیت برخوردار است و این مراکز می‌توانند با آگاهی بخشی به دانشجویان در مورد انتظارات آن‌ها و همچنین برقراری ارتباط میان دانشجویان و کارفرمایان، زمینه اشتغال ایشان را فراهم آورند.<sup>۱</sup> همچنین این مراکز با آموزش مهارت‌های رزومه‌نویسی، شغلی‌یابی، نوشتن تقاضانامه شغلی، توسعه مهارت‌های مصاحبه و مهارت‌هایی چون برنامه‌ریزی توسعه شخصی و شغلی می‌توانند زمینه اشتغال‌پذیری هرچه بیشتر دانشجویان را فراهم آورند.<sup>۲</sup>

موانع نیروی انسانی به‌عنوان یکی دیگر از موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، به دانش، مهارت‌ها و به‌طورکلی به ویژگی‌های مربوط به یک دانش‌آموخته دانشگاهی به‌عنوان یک نیروی انسانی برای ورود به بازار کار اشاره دارد. در این زمینه عواملی همچون ضعف خلاقیت و نوآوری، فقدان سوابق کاری، ضعف انگیزه اشتغال و ضعف علاقه به رشته تحصیلی، موجب عدم جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار شده است. به‌عنوان نمونه، ضعف مهارت و خلاقیت فارغ‌التحصیلان سبب از دست دادن اعتماد به نفس و در ادامه عدم تلاش برای یافتن شغل برداشته و نهایتاً از بین رفتن انگیزه برای کار کردن می‌گردد.

نتایج بررسی تطبیقی شش نظام آموزش عالی توسعه‌یافته بیانگر آن است که اشتغال‌پذیری دانش‌آموزان می‌باید بر مبنای توسعه و تقویت آموزش‌ها و مهارت‌ها در دو بُعد مهارت‌های سخت و نرم<sup>۳</sup> باشد. مهارت‌های سخت عبارت‌اند از تکنیک‌های شغل‌یابی، نوشتن رزومه، تعامل و ارتباط با کارفرما، یافتن محل کارآموزی ایمن، مهارت‌های رایانه‌ای، مهارت‌های تحقیقاتی، مدیریت زمان و سواد اطلاعاتی. مهارت‌های نرم نیز مواردی چون برنامه‌ریزی شغلی، مهارت‌های مصاحبه، درک زندگی حرفه‌ای، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تصمیم‌گیری، مهارت‌های ارائه‌کردن و مهارت‌های کار تیمی را در بر می‌گیرد.<sup>۴</sup> در این رابطه، درویشان و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود مهارت‌های موردنیاز برای اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی را در سه دسته اصلی شامل دانش و مهارت آکادمیک، دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار و نگرش و

1. Commonwealth of Australia, (2007)
2. Department for business, Innovation & Skills. (2011)
3. Hard and Soft
4. Center for Higher Education Policy Study, (2011)

ویژگی‌های فردی دسته‌بندی کرده و مؤلفه کار گروهی و تیمی را در رأس مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانسته‌اند. همچنین بر اساس یافته‌های پژوهشی سومالینگام و شانتاکوماری<sup>۱</sup> (۲۰۱۳)، مهم‌ترین مشخصه‌های دانش‌آموختگان از منظر کارفرمایان برای ورود در بازار کار، مهارت‌های نرم و مهارت‌های سخت است؛ بنابراین مهارت‌آموزی و تقویت آن‌ها می‌تواند گامی مؤثر در راستای جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار باشد. کار داوطلبانه در سازمان‌ها و نهادها، همکاری با مؤسسات آموزشی، انجام کار پاره‌وقت و همچنین فوق‌برنامه‌ها که خارج از چهارچوب برنامه‌های درسی برگزار می‌شود، از دیگر سازوکارهای مؤثر در توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان است.<sup>۲</sup>

پس از شناسایی و طبقه‌بندی موانع اشتغال دانش‌آموختگان در بازار کار ایران، در گام دوم به اعتباریابی طبقه‌بندی انجام‌شده از منظر خبرگان حوزه اشتغال پرداخته شد. نتایج این بخش بیانگر کیفیت مطلوب میان سؤالات و متغیرهای مکنون (موانع) بود، لذا در ادامه به آزمون فرضیات (موانع اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی) در قالب مدل درونی پرداخته شد. نتایج این قسمت نشان داد به‌جز نیروی انسانی، سایر طبقه‌ها به‌عنوان موانع در اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی در بازار کار ایران اثرگذار هستند.

در مورد معنادار نبودن موانع نیروی انسانی، می‌توان گفت در حال حاضر وزن و اهمیت نیروی انسانی نسبت به سایر موانع در اشتغال دانش‌آموختگان کمتر است. در این راستا می‌توان به مهاجرت بسیاری از تحصیل‌کردگان به خارج از کشور به‌منظور ورود به بازار کار اشاره داشت. به‌عبارت‌دیگر، بسیاری از دانش‌آموختگان علیرغم داشتن ویژگی‌های یک نیروی انسانی کارآمد (دانش، مهارت، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت و غیره)، به دلایلی چون عدم ظرفیت و کشش بازار کار، ضعف در حمایت از راه‌اندازی کسب‌وکار، ضعف در پرداخت دستمزد و حقوق مناسب با ظرفیت‌ها و غیره امکان اشتغال ندارند.

در همین راستا، نتایج پژوهش خادمی کله‌لو و رحیمی (۱۴۰۰) نشان می‌دهد باوجود اینکه کشور ایران حدود ۸ میلیون، آلمان ۹ میلیون و ترکیه ۶ میلیون جمعیت در سن کار بر اساس سطح تحصیلات دانشگاهی مقطع کارشناسی دارند، اما نرخ مشارکت اقتصادی در سن کار در بازار کار بر اساس سطح تحصیلات در مقطع مذکور در کشور ایران ۲۴/۵۵، در آلمان ۷۲/۰۰ و در ترکیه ۷۸/۸۱ درصد است. بر این اساس در صورت برطرف نشدن موانع پیش‌گفته، هرچقدر هم نیروی انسانی موجود توانمند و واجد شرایط دانشی و مهارتی باشد، اما زمینه و بستر ورود به بازار کار را نخواهد داشت و از آنجاکه همپوشانی و ارتباط تنگاتنگی بین هر یک از این موانع وجود دارد، بنابراین هم‌افزایی و اقدام جمعی در تمامی بخش‌های جوامع به‌منظور فائق آمدن بر آن‌ها ضروری است.

در ادامه بر اساس یافته‌های پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- ایجاد بخشی در دانشگاه‌ها با عنوان تحقیق و توسعه در راستای شناسایی نیازهای بازار کار و توسعه پژوهش‌ها و همچنین گسترش رشته‌های تحصیلی مبتنی بر نیازهای بازار کار؛

1. Somalingam & Shanthakumari

2. Center for Higher Education Policy Study, (2011)

- ارائه تسهیلات و حمایت دولت از راه‌اندازی کسب‌وکار و شرکت‌های دانش‌بنیان توسط دانش‌آموختگان دانشگاهی از طریق اعطای وام و تسهیلات مالی؛
- بازنگری در آموزش‌های دانشگاهی مبتنی بر دانش و مهارت‌های عملی مورد نیاز در محل کار؛
- آمایش منطقه‌ای و استانی بازار کار کشور به منظور بسترسازی ایجاد شغل و همچنین در صورت امکان تأسیس رشته‌های تحصیلی جدید مبتنی بر موقعیت جغرافیایی هر منطقه و استان؛
- ارائه آموزش‌های کارآفرینی و راه‌اندازی کسب‌وکار و تأسیس شرکت‌های دانش‌بنیان در هر رشته تحصیلی به منظور عدم وابستگی دانش‌آموختگان دانشگاهی به مشاغل دولتی؛
- تصمیم‌گیری و اجرای راهکارهای اقتصادی در راستای فراهم‌سازی شرایط قابل اطمینان و ایمن برای سرمایه‌گذاران و فعالان بخش اشتغال و صاحبان کسب‌وکار؛
- بازنگری نظام آموزش عالی در ظرفیت جذب برخی از رشته‌های تحصیلی، متناسب با نیازهای بازار کار؛
- اتخاذ تصمیم‌هایی در راستای جذب و به‌کارگماری ضابطه‌مند دانش‌آموختگان دانشگاهی در مشاغل؛
- برنامه‌ریزی اشتغال‌زایی توسط نهادهای تصمیم‌گیرنده و اندیشیدن سازوکارهای اجرایی از طریق ایجاد توازن بین دستگاه‌های اجرایی؛
- شناسایی چالش‌های موجود در بازار کار به منظور رفع موانع و ایجاد ساختارهای لازم برای تسهیل جذب دانش‌آموختگان دانشگاهی؛
- راه‌اندازی نظام جامع اطلاعات بازار کار به منظور آگاهی‌بخشی و ارائه اطلاعات به دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهی در خصوص نیازهای بازار کار، فرصت‌های شغلی متناسب با هر رشته تحصیلی، چگونگی ورود به بازار کار و راه‌اندازی کسب‌وکار و غیره.

## منابع

- باغفلکی، افشین و پرتدین، شیما (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه. دوفصلنامه جمعیت، شماره ۱۰۱ و ۱۰۲: ۵۹-۸۴.
- خادمی کله‌لو، محمد و رحیمی، بهروز (۱۴۰۰). شناسایی روندهای اثرگذار بر مشاغل و مهارت‌ها؛ تحول بازار کار حال و آینده. ششمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش، (۲۵ و ۲۶ آذرماه)، مازندران.
- درویش‌ن، علی؛ تسلیمی، محمد سعید و حکیم‌زاده، رضوان (۱۳۹۸). طراحی مدل مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور نمونه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران. دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، دوره ۱۰، شماره ۱۹: ۷-۳۹.
- سیف‌اللهی، سیف‌الله؛ صنعت‌خواه، علیرضا (۱۳۸۶). بررسی انتقادی تحقیق‌ها و منابع اسنادی موجود در خصوص بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها در ایران. فصلنامه تغییرات اجتماعی و فرهنگی، دوره ۳، شماره ۴: ۶۲-۸۱.
- صالحی‌عمرانی، ابراهیم (۱۳۸۵). وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان زن: مطالعه موردی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۱، شماره ۱۲: ۴۱-۶۰.
- صالحی‌عمران، ابراهیم. (۱۳۸۶). جامعه، کار و مشاغل: مروری بر نقش مهارت‌های اشتغال‌زا در بازار کار. تهران:

سمت.

- عبدالله زاده سلیماسی، علی؛ انوری، مسعود؛ انوری، نادر و شریفی، سبحان (۱۳۹۴). نقش مراکز آموزش عالی در اشتغال و کار آفرینی. فصلنامه مهارت‌آموزی، دوره ۴، شماره ۱۴: ۷-۲۰.

- غلامرضایی، شیرین؛ بهادری، مهشید و غلامرضایی، سعید (۱۳۹۲). چالش‌ها و سازوکارهای اشتغال دانش‌آموختگان رشته جنگلداری از طریق سازمان نظام‌مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران (علوم کشاورزی ایران)، دوره ۴۴، شمار ۱: ۱۴۳-۱۵۱.

- کریمی، سپیده (۱۳۹۶). بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دوره‌های علمی-کاربردی جهاد کشاورزی و عوامل مؤثر بر آن (مورد مطالعه: مراکز تحقیقات و آموزش کشاورزی زنجان و قزوین). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه زنجان.

- قائد رحمت، الهه (۱۳۹۶). بررسی عوامل مرتبط با وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در شهر یزد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه یزد.

- ملک‌پور، علی و محمدی، فواد (۱۳۹۲). بررسی زمینه‌ها و موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مقطع کارشناسی رشته‌های علوم انسانی شهرستان بیجار. مجله کار و جامعه، شماره ۱۵۷: ۲۴-۳۷.

- مرکز آمار ایران (۱۴۰۱). داده‌ها و اطلاعات جمعیت و نیروی کار. بازبایی در تاریخ (۱۴۰۱/۰۱/۲۰). قابل دسترسی از: <https://www.amar.org.ir>

- مهرعلی‌زاده، یداله و آرمن، سیدعزیز (۱۳۸۶). بررسی بازار کار دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی در دانشگاه‌های دولتی ایران. دو ماهنامه دانشور رفتار، دوره ۱۴، شماره ۲۶: ۷۳-۸۶.

- هادی‌زاده، مریم؛ خسروی، علی‌اکبر؛ عصاره، علیرضا و نوروززاده، رضا (۱۳۹۹). نقش برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان نظام‌های مهارتی (مطالعه موردی: دانشگاه جامع علمی کاربردی). فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، دوره ۱۱، شماره ۴۴: ۱۰۳-۱۲۸.

- Bond university. (2015). 8 ways to enhance your students' graduate employability. Retrieve 11 October 2016 from: <https://bond.edu.au>.

- Commonwealth of Australia. (2007). Graduate Employability skills. Retrieve 11 October 2016 from: <http://aces.shu.ac.uk/employability/resources>.

- Center for Higher Education Policy Study. (2011). Perspectives on Higher Education and the labor market. Retrieve 13 October 2016 from: <https://www.utwente.nl/bms/chepps/>.

- Department for business, Innovation & Skills. (2011). Supporting Graduate Employability: HEI Practice in Other Countries.. Retrieve 12 October 2016 from: <https://www.gov.uk/government/publications>.

- Department for business, Innovation & Skills. (2011). Supporting Graduate Employability: HEI Practice in Other Countries.. Retrieve 12 October 2016 from: <https://www.gov.uk/government/publications>.

- Huu, A. T., Nhat, T. T., Thanh, T. C. T., & Hoang, G. L. The reason why the unemployment rate of college graduates is increasing: Case study in Ho Chi Minh City, Vietnam.

- Herbert, I. P., Rothwell, A. T., Glover, J. L., & Lambert, S. A. (2020). Graduate employability, employment prospects and work-readiness in the changing field of professional work. The International Journal of Management Education, 18(2), 100378.

- HEFCE. (2016). Funding for higher education in England for 2016-17: HEFCE grant letter from BIS. Retrieve 11 October 2016 from: <http://www.hefce.ac.uk/news/newsarchive>.
- Hobbs, C. (2008). "Enhancing Skills in the Eastern Caribbean". A Paper Presented at World Bank Institute Course on Strategic Choices for Education Reform, July 14-25, Washington, DC.
- Hossain, M. I., Yagamaran, K., Afrin, T., Limon, N., Nasiruzzaman, M., & Karim, A. M. (2018). Factors influencing unemployment among fresh graduates: A case study in Klang Valley, Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(9), 1494-1507.
- Kadir, J. M. A., Naghavi, N., & Subramaniam, G. (2020). Unemployment among graduates-Is there a mismatch?. *International Journal of Asian Social Science*, 10(10), 583-592.
- Kagaari, J. R. (2007). Evaluation of the effects of vocational choice and practical training on students' employability. *Journal of European Industrial Training*.
- ILO. (2020). Indicator description: Unemployment rate. Retrieved from <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-unemployment-rate/>.
- Majumder, Rajarshi. (2013). "Unemployment among Educated Youth: Implications for India's Demographic Dividend". Working Paper, MPRA Paper No. 46881, posted 10. May 2013 06:57 UTC.
- Puukka, j. (2015). Policy Measures to support higher education employability. Retrieve 15 October 2016 from: <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm> pdf.
- SCI. (2020). Results of the workforce survey plan. Retrieved from Tehran: <https://amar.org.ir/Portals/0/News/1399/bikari%2099-3.pdf>.
- Sandelowski, M., & Barroso, J. (2006). *Handbook for synthesizing qualitative research*. springer publishing company.
- Somalingam, A., & Shanthakumari, R. (2013). Testing and exploring graduate employability skills and competencies. *International Journal of Advancement in Education and social sciences*, 1(2), 36-46.
- UNISTATS. (2016). About Unistats (compare official course data from universities and colleges). Retrieve 17 October 2016 from: <http://unistats.direct.gov.uk/find-out-more/>.