

## مهارت‌های تأثیرگذار بر تمایل به اشتغال و اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته دانشگاهی در استان همدان

رضا موحدی<sup>۱\*</sup>، لیلا زلیخایی سیار<sup>۲</sup>، معصومه باقری<sup>۳</sup>

### چکیده

با توجه به اینکه سرمایه‌گذاری درخور توجهی برای رشد و ارتقای سطح دانش افراد تحصیل‌کرده، از جمله زنان، در قالب آموزش‌های دانشگاهی انجام می‌گیرد، اهمیت موضوع اشتغال آن‌ها بیش از پیش آشکار می‌شود، زیرا با افزایش اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی می‌توان به نحو شایسته و مطلوب از سرمایه‌های انسانی کشور بهره‌برداری کرد. هدف این پژوهش شناسایی و بررسی مهارت‌های تأثیرگذار بر میزان اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته دانشگاهی است. جامعه آماری پژوهش را بانوان دانش‌آموخته جویای کار در استان همدان تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی سهمیه‌ای بود که برحسب جمعیت آماری موجود بانوان دانش‌آموخته (۱۰۴۳۱ نفر) ۳۵۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آماره‌های توصیفی و تحلیلی و کاربرد نرم‌افزارهای SPSS و PLS انجام شد. براساس نتایج تحقیق، ارتباط مشاغل موجود در بازار کار با رشته تحصیلی و مهارت‌های کسب‌شده بانوان دانش‌آموخته در استان همدان در حد ضعیف ارزیابی شد و محتوای آموزشی دانشگاه‌ها پیوستگی و همپوشانی ضعیفی با نیازهای بازار کار داشتند. نتایج ضریب همبستگی نیز نشان داد بین متغیرهای سازگاری، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های فناوری اطلاعات، تمایل به اشتغال با اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان زن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سایر متغیرهای مستقل تحقیق رابطه معناداری با اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان نداشتند. نتایج این تحقیق نشان داد بانوان دانش‌آموخته استان همدان برای احراز مشاغل موجود نیازمند کسب مهارت‌هایی از قبیل مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، مهارت‌های عمومی و ارتباطی، مهارت‌های فردی مثل تفکر انتقادی و حل مسئله، مهارت‌های فنی و تخصصی و مهارت‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی‌اند.

### کلیدواژگان

استان همدان، اشتغال‌پذیری، بانوان دانش‌آموخته، مهارت‌های اشتغال.

۱. دکتری تخصصی، دانشیار و عضو هیئت‌علمی دانشگاه بوعلی سینا (نویسنده مسئول)

movahedi686@yahoo.com

la.zolikhai@gmail.com

baghery1390@yahoo.com

۲. دانشجوی دکتری دانشگاه بوعلی سینا

۳. دانشجوی دکتری

## مقدمه

اشتغال دانش‌آموختگان یکی از موضوعات کلیدی در تفکر بازار و محور اصلی سیاست‌ها در هر اقتصاد دانش‌بنیان است [۲۹، ص ۲۳۷؛ ۲۳، ص ۴۲۵]. در اقتصاد دانش‌بنیان، مهم‌ترین ثروت یک مؤسسه، سرمایه انسانی یا میزان برخورداری آن از دانش است که در آن الگوی اشتغال نیز از کارگران یدی و کارکنان دفتری به کارگران دانش تغییر خواهد یافت [۱۲، ص ۱۶]. چنین جهانی مستلزم توسعه مجموعه‌ای از مهارت‌های ضروری برای اشتغال و کسب شایستگی‌های لازم برای فعالیت در یک شغل خاص است [۳۰، ص ۷۶۷]. در همین زمینه، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نقشی مهم در آماده‌سازی افراد برای رقابت در اقتصاد مبتنی بر دانش دارند. در واقع، یکی از کارکردهای بسیار مهم دانشگاه‌ها تربیت نیروی انسانی متخصصی است که با نیازها و شرایط متغیر و نوین اقتصادی، بازار کار و مشاغل هماهنگ باشد [۶، ص ۳۶؛ ۳۲، ص ۱۸۴۸]. به‌ویژه در عصر حاضر، که همگام با تغییرات سریع تکنولوژیکی و جهانی‌شدن بازارهاست، این امر اهمیت بسزایی دارد [۲۷، ص ۳۰۵]. بنابراین، افزایش مهارت‌ها و استعدادهای دانش‌آموختگان نقشی تعیین‌کننده در فرایند اشتغال آن‌ها در آینده خواهد داشت [۱، ص ۴۲] و منبع تولید ثروت برای اقتصادی صنعتی محسوب می‌شود [۱۷، ص ۲۸۴]. آرگاس و ازکورا<sup>۱</sup> مجموعه‌ای از دانش و مهارت‌های ضروری مانند مهارت‌های شخصی، مهارت تفکر، مهارت یادگیری و نگرش‌ها را برای توانمندسازی فارغ‌التحصیلان در حرفه مورد نظر ضروری می‌دانند [۱۶، ص ۲۹۰]. در این فرایند آموزش عالی و دانشگاهی می‌تواند زمینه اشتغال فارغ‌التحصیلان را تسهیل و آن‌ها را در شناسایی فرصت‌ها و کسب اشتغال مناسب یاری کند [۱۵۰، ص ۴۱].

بررسی وضعیت بازار کار و مشاغل موجود، به‌ویژه در بخش غیردولتی، مبین این نکته است که نظام آموزش عالی ایران با چالش‌ها و مسائل متعددی همچون گسترش کمی دانشگاه‌ها، کثرت و تنوع مؤسسات آموزشی، عدم تطابق موضوع پژوهش‌ها با نیازهای کشور، توسعه رشته‌های آموزشی بدون توجه به نیازهای جامعه، افت کیفی آموزش، افزایش تعداد دانشجویان و در نتیجه وجود خیل عظیم دانش‌آموختگان بیکار مواجه است [۱، ص ۴۱]. با توجه به اینکه سرمایه‌گذاری درخور توجهی برای رشد و ارتقای سطح دانش افراد تحصیل کرده، از جمله زنان، در قالب آموزش‌های دانشگاهی انجام می‌گیرد، اهمیت موضوع اشتغال آن‌ها بیش از پیش آشکار می‌شود [۲۱، ص ۱۹۹]. زیرا با افزایش اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی می‌توان به نحو شایسته و مطلوب از سرمایه‌های انسانی کشور بهره‌برداری کرد [۱۰، ص ۷۸]. در ایران، آمار و شواهد آماری بیانگر این است که نرخ بیکاری بین زنان خیلی بیشتر از مردان است؛ به طوری که

1. Argos & Ezquerria

آمار بیکاری مربوط به سالنامه آماری ۱۳۹۵ میزان بیکاری مردان بین سنین ۱۵ تا ۲۹ را ۲۱/۷ درصد، ولی برای زنان ۴۴/۱ درصد اعلام کرده است. این آمار درباره استان همدان نیز بیانگر همین موضوع است؛ به طوری که آمار بیکاری مردان سنین ۱۵ تا ۲۹ در این سالنامه ۱۴/۵ درصد، ولی آمار بیکاری زنان در استان همدان ۳۷/۲ گزارش شده است. بنابراین، می‌توان بیان کرد که این مشکل وجود دارد که مسئله اشتغال زنان به‌طور کلی و زنان دانش‌آموخته به‌طور خاص نسبت به مردان کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به همین دلیل، این پژوهش به دنبال آن است تا به شناسایی و بررسی مهارت‌های مورد نیاز بانوان فارغ‌التحصیل دانشگاهی جویای کار و ارتباط آن با اشتغال‌پذیری آنان در استان همدان بپردازد.

### مبانی نظری پژوهش

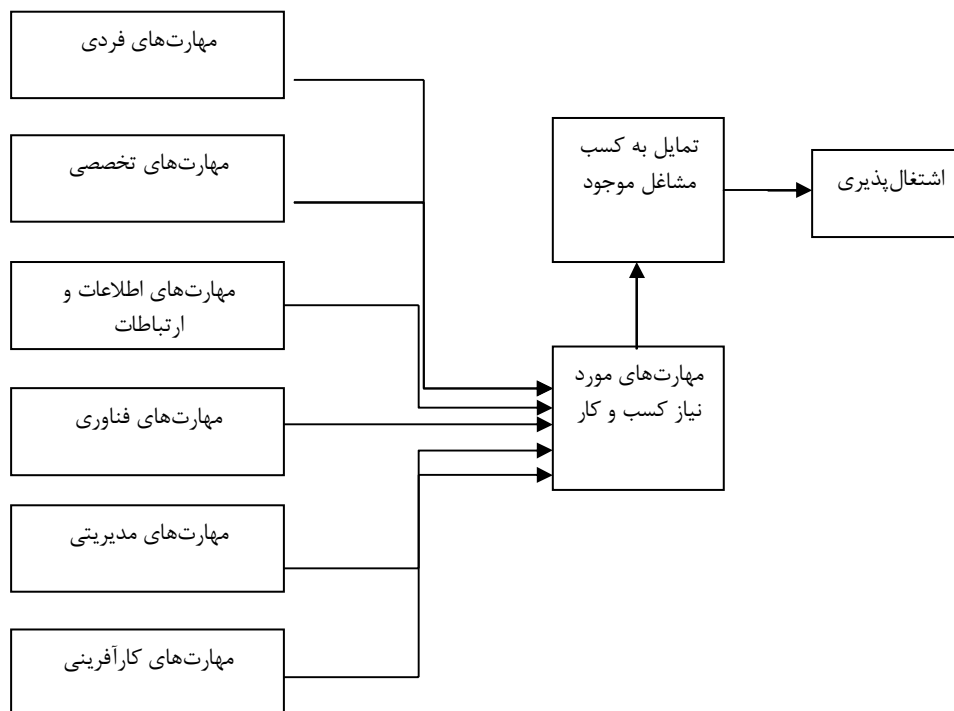
در ارتباط با موضوع مطالعه‌شده در این پژوهش، چینزر و روسو<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) به بررسی درک کارفرمایان در خصوص عواملی پرداختند که موجب افزایش یا کاهش اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان می‌شود. نتایج نشان داد که بلوغ حرفه‌ای، مهارت‌های نرم، مهارت حل مسئله، یادگیری مستمر و موفقیت‌های علمی ارتباط معناداری با درک کارفرمایان از اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دارد. نتایج مطالعه مسر<sup>۲</sup> (۲۰۱۸) نشان داد که مهارت‌های مورد نیاز برای اشتغال نوجوانان را می‌توان در قالب شش مقوله عمده تقسیم‌بندی کرد. این مقولات عبارت‌اند از: مهارت‌های خود‌مدیریتی، مهارت‌های کار تیمی، مهارت‌های حل مسئله، آگاهی‌های شغلی، سواد و مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های استفاده از فناوری اطلاعات و نگرش مثبت. نتایج مطالعه آگبور اتا<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) نشان داد که می‌توان قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان را از طریق ترکیب راهبردهای مختلف با عنوان «حرفه‌سازی» افزایش داد. این برنامه‌های مهارتی شامل بازطراحی برنامه‌های علمی قدیمی، ترکیب برنامه‌های مطالعاتی و آموزش کارآفرینی است. سینگ<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی مهارت‌های لازم برای اشتغال‌پذیری از دیدگاه کارفرمایان به منظور فراهم کردن اشتغال پایدار پرداختند. نتایج نشان داد مهارت‌های لازم برای اشتغال‌پذیری شامل مهارت‌های خلاقیت و ابتکار، مهارت‌های رهبری و مدیریت، مهارت‌های دانش فنی، داشتن ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی، هوش هیجانی و باورهای مثبت است. باتیستیک و تایمون<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) به بررسی رفتارهای شبکه‌ای در قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان از دیدگاه سرمایه اجتماعی پرداختند. آن‌ها دریافتند که شبکه‌های ارتباطی از طریق افزایش دسترسی دانش‌آموختگان به اطلاعات و منابع

- 
1. Chhinzer & Russo
  2. Messer
  3. Agbor Eta
  4. Singh
  5. Batistic & Tymon

مختلف با افزایش قابلیت اشتغال آن‌ها ارتباطی مستقیم دارند. به عبارت دیگر، افرادی که شبکه‌های ارتباطی قوی‌تری دارند دسترسی بیشتری به اطلاعات و منابع به منظور جست‌وجوی شغل دارند و همین نکته موجب افزایش قابلیت اشتغال آن‌ها می‌شود. ایوبی<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان در سوریه پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که کارفرمایان بخش خصوصی بیشتر بر مهارت‌های فردی، خصوصی و عملی اتفاق نظر دارند که این مهارت‌ها شامل مهارت‌های رهبری، مهارت‌های کامپیوتر، اینترنت و تکنولوژیکی، تجربه قبلی در زمینه‌ای خاص، شایستگی‌های آموزشی، صلاحیت‌های زبانی و مهارت‌های حرفه‌ای است. هالیستر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۷) به بررسی مهارت‌های جدید مورد نیاز اشتغال دانش‌آموختگان پرداختند. نتایج نشان داد در حالی که کارفرمایان به ترکیبی از مهارت‌های عمومی و فنی و همچنین تجربه کاری برای اشتغال ارزش قائل‌اند، کسب مهارت‌ها و تخصص‌های جدید مانند برنامه‌های کامپیوتری را نیز ضروری می‌دانند. تانگ و ونگ‌سوراوات<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) به بررسی تعیین‌کننده‌های کلیدی قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته تکنولوژی اطلاعات در ویتنام پرداختند. نتایج نشان داد که تعیین‌کننده‌های اشتغال دانش‌آموختگان شامل مهارت‌های زبان انگلیسی، مهارت‌های نرم، مهارت‌های سازگاری و کیفیت برنامه‌های جست‌وجوی شغل است. نتایج مطالعه ایشنگوما و والند<sup>۴</sup> (۲۰۱۶) نشان داد که پیوند دانشگاه و صنعت به‌طور معناداری بر قابلیت اشتغال دانشجویان تأثیرگذار است. التمتامی<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۱۶) به بررسی پیوند بین مشارکت زنان دانش‌آموخته در برنامه توسعه مهارت‌های اشتغال با اشتغال آن‌ها پس از دانش‌آموختگی پرداختند. نتایج نشان داد که مشارکت در برنامه WOW (برنامه کار جهانی) در طول دوران تحصیل احتمال اشتغال زنان پس از فارغ‌التحصیلی را ۶۷٪ برابر نسبت به زنانی که در این برنامه مشارکت نکردند افزایش می‌دهد. نتایج تحقیق پون<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) نشان داد که مهارت زبان انگلیسی تأثیر مهم و معناداری بر الگوی اشتغال دانش‌آموختگان دارد. اما سن و نوع مطالعه تأثیر معناداری بر اشتغال ندارد. جاکلینگ و ناتولی<sup>۷</sup> (۲۰۱۵) به بررسی مهارت‌های قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته حسابداری پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که مهم‌ترین مهارتی که در این دانش‌آموختگان باید توسعه پیدا کند مهارت‌های تیمی است. پس از آن نیز، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های سخنرانی و فن بیان و توانایی در حل مشکلات پیچیده از بیشترین اهمیت در این دانش‌آموختگان برخوردار است. نتایج مطالعه نادری‌مهدی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که متغیرهای مستقل (شامل سبک

- 
1. Ayoubi
  2. Hollister
  3. Thang & Wongsurawat
  4. Ishengoma & Vaaland
  5. El-Temtamy
  6. Poon
  7. Jackling & Natoli

فرزندپروری مقتدرانه، مسئولیت‌پذیری، مرکز کنترل درونی، نیاز به موفقیت، مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی، خوش‌بینی، علاقه‌مندی به رشته، برون‌گرایی، اهمیت توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری و محل سکونت) در مجموع ۵۶٫۲ درصد از تغییرات سطح اشتغال‌پذیری دانشجویان را تبیین می‌کنند. از میان متغیرهای مستقل، متغیر «سبک فرزندپروری مقتدرانه» با بیشترین اثر علی کل (۰٫۳۹۴) بیشترین نقش را در تبیین متغیر وابسته داشته است. از دیگر مطالعات انجام‌شده در این زمینه می‌توان به ترنر<sup>۱</sup> (۲۰۱۴)، نیلسون<sup>۲</sup> (۲۰۱۰)، پای‌خسته و همکاران (۱۳۹۶)، حاجی‌حیدری و سلیمانی (۱۳۹۵)، علم‌بیگی و همکاران (۱۳۹۵)، سعدوندی و همکاران (۱۳۹۵) و یغموری (۱۳۸۸) اشاره کرد. با توجه به شایستگی‌های مورد نیاز برای کسب‌وکارهای مختلف، که در بخش پیشینه تحقیق اشاره شد، مدل مفهومی تحقیق نیز در نمودار ۱ آورده شده است.



نمودار ۱. مدل نظری پژوهش (مأخذ: یافته‌های تحقیق)

1. Turner
2. Nilsson

## روش پژوهش

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین مهارت‌های مورد نیاز بانوان دانش‌آموخته جویای کار و اشتغال‌پذیری به صورت توصیفی و علی مقایسه‌ای با استفاده از راهبرد پیمایش انجام شده است. در تحقیق پیمایشی، عمومی‌ترین روش برای جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه است. پرسش‌نامه این تحقیق از چهار بخش متغیرهای مستقل (مهارت‌های فردی، مهارت‌های فناوری، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های اطلاعاتی و ارتباطی، مهارت‌های کارآفرینی)، متغیر وابسته (اشتغال‌پذیری)، متغیر تعدیل‌گر (تمایل به کسب مشاغل موجود) و اطلاعات دموگرافیک (سن، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، وضعیت اشتغال، بعد خانوار، محل سکونت و...) تشکیل شده است. پایایی پرسش‌نامه، پس از رواسازی از سوی اعضای هیئت‌علمی توسعه کشاورزی و ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا، به وسیله آلفای کرونباخ بررسی شد و میزان آن برای قسمت‌های مختلف پرسش‌نامه به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی ابزار سنجش تحقیق است (جدول ۲).

## جامعه آماری و نمونه‌های پژوهش

جامعه آماری تحقیق را بانوان دانش‌آموخته جویای کاری در استان همدان تشکیل می‌دادند که تعداد آن‌ها تا پایان سال ۱۳۹۴، ۱۰ هزار و ۴۳۱ نفر بوده است. برای انتخاب نمونه‌های تحقیق از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. در این نوع نمونه‌گیری، جامعه به طبقه‌های مختلف تقسیم و نمونه‌های تصادفی از میان آن‌ها انتخاب می‌شود (کرلینجر، ۱۳۸۶). نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای هنگامی مناسب است که بتوان جامعه آماری را به صفت مربوطه طوری تقسیم کرد که واحدها در داخل طبقات از نظر صفت مربوطه شبیه به هم باشند. با توجه به اینکه بانوان دانش‌آموخته از نظر صفت مطالعه‌شده، یعنی اشتغال‌پذیری در سطح استان، یکسان بودند، طبقه‌های مورد نظر همان شهرستان‌های استان در نظر گرفته شده است.

جدول ۱. میزان پایایی متغیرهای تحقیق برحسب آلفای کرونباخ

متغیرهای تحقیق	گویه‌ها	میزان ضریب	متغیرهای تحقیق	گویه‌ها	میزان ضریب
تجربه حین تحصیل	۳	۰٫۷۱۳	یادگیری توسعه شغلی	۹	۰٫۸۱۰
سازگاری	۸	۰٫۶۷۱	مهارت‌های فناوری اطلاعات	۵	۰٫۸۳۵
خودکارآمدی	۹	۰٫۸۵۵	مهارت‌های مدیریتی	۱۰	۰٫۸۵۲
کنترل استرس	۲	۰٫۷۰۱	مهارت‌های کارآفرینی	۱۰	۰٫۸۴۰
هوش هیجانی	۴	۰٫۷۸۸	تمایل به اشتغال	۵	۰٫۸۲۰
نگرش به رشته و آینده شغلی	۷	۰٫۸۰۵	اشتغال‌پذیری	۱۴	۰٫۹۰۱
مهارت‌های بین فردی	۹	۰٫۸۱۰	ارتباط مهارت‌ها با محیط کار	۶	۰٫۸۵۳
مهارت‌های تخصصی	۶	۰٫۸۱۶	ضریب آلفای کل سؤالات	۱۰۷	۰٫۹۵۰

برای تعیین حجم نمونه، پس از انجام دادن پیش‌آزمونی روی ۳۰ نفر از دانش‌آموختگان زن در شهرستان همدان و مشخص شدن پیش‌برآورد واریانس جامعه از فرمول کوکران استفاده و حجم نمونه ۳۵۰ نفر محاسبه شد. محدوده مکانی پژوهش حاضر استان همدان بود که مشتمل بر ۹ شهرستان همدان، ملایر، نهاوند، اسدآباد، بهار، تویسرکان، رزن، فامنین و کیودرآهنگ است. از میان شهرستان‌های استان براساس منطقه جغرافیایی ۵ شهرستان همدان از مرکز، بهار از شرق، نهاوند از جنوب، رزن از شمال و ملایر از غرب به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز انتخاب شدند. سپس با استفاده از روش نمونه‌گیری انتساب متناسب برحسب جمعیت دانش‌آموختگان زن در هر شهرستان، تعداد نمونه‌ها برای هر یک از شهرستان‌ها مشخص شد. جدول ۳ جمعیت و تعداد نمونه‌های منتخب در هر یک از شهرستان‌های مورد نظر را نشان می‌دهد. تعداد ۳۵۰ پرسش‌نامه بین دانش‌آموختگان در شهرستان‌های مختلف توزیع شد که به دلیل همکاری نکردن برخی از پرسش‌نامه‌ها در مجموع ۳۰۴ پرسش‌نامه تجزیه و تحلیل شدند. در بخش توصیفی، از جدول‌های توزیع فراوانی، میانگین، انحراف معیار و در بخش تحلیل داده‌ها از ضریب همبستگی پیرسون، اسپیرمن و مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) به کمک نرم‌افزار PLS6 استفاده شد.

جدول ۲. جمعیت دانش‌آموختگان و تعداد نمونه‌های منتخب در شهرستان‌های مطالعه‌شده

شهرستان‌های منتخب	تعداد دانش‌آموختگان زن	تعداد نمونه	تعداد پرسش‌نامه‌های تکمیل‌شده
همدان	۳۸۹۸	۱۶۵	۱۵۷
بهار	۲۸۰	۱۵	۱۵
نهاوند	۲۰۰۷	۹۰	۶۷
رزن	۳۷۰	۱۸	۱۸
ملایر	۱۳۵۵	۶۲	۴۷
جمع	۷۹۱۰	۳۵۰	۳۰۴

### فرضیه‌های تحقیق

- بین میزان مهارت‌های فعلی بانوان دانش‌آموخته جویای کار با سطح مورد انتظار تفاوت معنادار وجود دارد؛
- بین مناسب بودن مهارت‌های کسب‌شده بانوان دانش‌آموخته در دوران تحصیل با میزان مورد انتظار برای اشتغال در بازار کار تفاوت معنادار وجود دارد؛
- بین متغیرهای اشتغال‌پذیری با مهارت‌های کسب‌شده بانوان دانش‌آموخته رابطه معنادار وجود دارد؛
- مدل اندازه‌گیری‌شده پژوهش نسبت به مدل پیش‌بینی‌شده از برازش خوبی برخوردار است.

## یافته‌های پژوهش

براساس یافته‌های پژوهش، سن بانوان دانش‌آموخته بین ۱۹ تا ۴۲ سال متغیر و میانگین سنی آن‌ها ۲۵/۳۳ سال بود. بیشترین فراوانی مربوط به زنان دانش‌آموخته با تحصیلات لیسانس (۶۳/۵ درصد) و کمترین فراوانی (۳/۳ درصد) نیز متعلق به زنان دارای تحصیلات دکتری است. بعد خانوار در میان پاسخ‌گویان بین ۲ تا ۱۰ نفر متغیر بود (میانگین=۴/۷ و انحراف معیار=۱/۸۸). یافته‌های تحقیق در ارتباط با محل سکونت بیانگر آن است که ۸۶/۲ درصد (۲۶۲ نفر) از پاسخ‌گویان در شهر سکونت دارند و مابقی یعنی ۱۲/۸ درصد (۳۹ نفر) در روستا. بررسی وضعیت معدل اظهارشده (نیمسال‌های گذشته) دانش‌آموختگان نشان داد که میانگین معدل آن‌ها ۱۶/۸۱ با انحراف معیار ۱/۳۸ است. در جامعه مطالعه‌شده، بیشترین فراوانی (۸/۴ درصد) مربوط به افرادی است که در رشته شیمی تحصیل کرده‌اند و کمترین فراوانی مربوط به گرایش‌های تحصیلی کتابداری، بانکداری و مهندسی معدن (هریک ۰/۳ درصد) بوده است. تعداد ۵۴/۱ درصد از بانوان دانش‌آموخته با بیشترین فراوانی (۱۵۸ نفر) شغل مورد انتظارشان دولتی است. پس از بخش دولتی، تمایل به اشتغال در بخش خصوصی با ۱۷/۱ درصد، اشتغال در دو بخش دولتی و خصوصی با ۹/۹ درصد، خوداشتغالی با ۶/۵ درصد و درنهایت تمایل به اشتغال در بخش تعاونی با ۳/۸ درصد به ترتیب بیشترین فراوانی را به خود اختصاص دادند. میانگین درآمد ماهانه مورد انتظار دانش‌آموختگان زن پس از اشتغال، ۲ میلیون و ۶۸۰ هزار تومان بوده و این درآمد بین ۷۰۰ هزار تا ۱۰ میلیون تومان در ماه متغیر است. تعداد ۱۰۸ نفر (۳۶/۹ درصد) از دانش‌آموختگان زن اظهار کرده‌اند که در دوره کسب‌وکار و خوداشتغالی شرکت کرده‌اند و مابقی، یعنی ۶۳/۱ درصد (۱۸۵ نفر)، در هیچ دوره‌ای در زمینه خوداشتغالی و کارآفرینی شرکت نکرده‌اند.

**بین میزان مهارت‌های فعلی بانوان دانش‌آموخته جویای کار با میزان مورد انتظار تفاوت معنادار وجود دارد.**

همان‌طور که یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد (جدول ۳) میانگین همه مهارت‌های بررسی‌شده بالاتر از حد متوسط بوده و این نشان می‌دهد که مهارت‌های انتخاب‌شده در مبانی نظری مورد تأیید در بخش میدانی و عملی قرار گرفته‌اند. از طرفی این نتیجه بیانگر آن است که بانوان دانش‌آموخته در استان همدان برای کسب مشاغل موجود شرایط لازم را دارد. نتایج نشان می‌دهد از بین مهارت‌های بررسی‌شده «مهارت‌های کارآفرینی» در زنان دانش‌آموخته مطالعه‌شده بیشتر از سایر مهارت‌ها بوده و چنین به نظر می‌رسد که آن‌ها در زمینه میل به پیشرفت و تلاش و پشتکار برای دستیابی به اهدافشان از توانمندی بالاتری برخوردارند. مؤلفه «مهارت‌های ارتباطی» دومین مهارتی است که دانش‌آموختگان مطالعه‌شده توانایی خود را در آن بالا ارزیابی کرده‌اند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، این مؤلفه از ابعاد کوچک‌تری شامل مهارت‌های بین‌فردی و یادگیری توسعه شغلی تشکیل شده است. از میان این ابعاد، «یادگیری



توسعه شغلی» با میانگین ۳/۵۱ از بیشترین اهمیت برخوردار بوده است. سومین مؤلفه‌ای که زنان دانش‌آموخته در آن از توانمندی بیشتری برخوردارند مهارت‌های مدیریتی است. این یافته بیانگر آن است که پاسخ‌گویان از توانمندی نسبتاً خوبی در زمینه نظارت و کنترل بر یک کسب‌وکار، مدیریت آن و همچنین قدرت تصمیم‌گیری بالایی برخوردارند. چهارمین مهارتی که دانش‌آموختگان زن در آن از توانایی بالایی برخوردارند؛ «مهارت‌های فردی» است. این مهارت نیز از ابعاد کوچک‌تری شامل تجربه کار یا زندگی، سازگاری، خودکارآمدی، کنترل استرس، هوش هیجانی، نگرش به رشته تحصیلی و آینده شغلی تشکیل شده است. از میان ابعاد ذکرشده، هوش هیجانی با میانگین ۳/۶۴ در رتبه بالاتری قرار گرفته و بیانگر آن است که دانش‌آموختگان ارزیابی بهتری از هوش هیجانی خود دارند.

جدول ۳. نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای مربوط به مهارت‌های دانش‌آموختگان

اولویت	مقدار t	انحراف معیار	میانگین	مهارت‌های دانش‌آموختگان
-	۲,۵۱۲	۰,۹۰۵	۳,۱۳	تجربه کار یا زندگی
-	۶,۳۹۲	۰,۵۸۴	۳,۲۱	سازگاری
-	۱۴,۳۵۳	۰,۶۳۰	۳,۵۲	خودکارآمدی
-	۸,۶۶۹	۰,۹۶۹	۳,۴۷	کنترل استرس
-	۱۴,۶۸۱	۰,۷۶۹	۳,۶۴	هوش هیجانی
-	۱۰,۹۳۸	۰,۷۶۰	۳,۴۸	نگرش به رشته و آینده شغلی
۴	۱۵,۷۹۶	۰,۴۵۷	۳,۴۲	جمع کل مهارت‌های فردی
۵	۴,۱۴۸	۰,۷۲۱	۳,۱۷	مهارت‌های تخصصی
-	۱۴,۱۲۰	۰,۶۱۹	۳,۵۰	مهارت‌های بین‌فردی
-	۱۳,۸۷۰	۰,۶۳۴	۳,۵۱	یادگیری توسعه شغلی
۲	۱۶,۰۲۹	۰,۵۴۷	۳,۵۰	جمع کل مهارت‌های ارتباطی
۶	۰,۳۳۷	۰,۸۸۴	۳,۰۲	مهارت‌های فناوری اطلاعات
۳	۱۴,۰۶۵	۰,۶۱۸	۳,۴۹	مهارت‌های مدیریتی
۱	۱۷,۱۹۰	۰,۶۲۴	۳,۶۲	مهارت‌های کارآفرینی

همچنین، نتایج آزمون t تک‌نمونه‌ای نشان می‌دهد مقدار t مشاهده‌شده برای همه مهارت‌های اشتغال، به جز «مهارت‌های فناوری اطلاعات»، در سطح ۹۹ درصد ( $P=0.000$ ) معنادار است و بین میانگین مشاهده‌شده و میانگین مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، میانگین مهارت‌های اشتغال دانش‌آموختگان (به جز مهارت‌های فناوری اطلاعات) از میانگین مورد انتظار بالاتر بوده و این نتیجه به معنای آن است که دانش‌آموختگان زن بررسی‌شده در مؤلفه‌های «مهارت‌های فردی»، «مهارت‌های تخصصی»، «مهارت‌های ارتباطی»، «مهارت‌های مدیریتی» و «مهارت‌های کارآفرینی» از توانمندی نسبتاً مطلوبی برخوردارند.

**بین مناسب بودن مهارت‌های کسب‌شده بانوان دانش‌آموخته در دوران تحصیل با میزان مورد انتظار برای اشتغال در بازار کار تفاوت معنادار وجود دارد.**

برای بررسی این فرضیه از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شد. به این صورت که میانگین مشاهده شده یا محاسبه شده با میانگین مورد انتظار مقایسه می‌شود. اگر نمره به دست آمده برای هریک از مؤلفه‌ها از میانگین مورد انتظار، که همان حد متوسط (عدد ۳) است<sup>۱</sup>، به طور معناداری بالاتر باشد، به معنای مطلوب بودن و اگر نمره محاسبه شده برای مؤلفه‌ها به طور معناداری پایین‌تر از حد متوسط باشد، به معنای عدم مطلوبیت در مولفه مربوطه است. همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، در همه موارد بین میانگین مشاهده شده و میانگین مورد انتظار تفاوت معناداری وجود دارد. این نتیجه به معنای آن است که «ارتباط بازار کار با رشته تحصیلی»، «مناسب بودن مهارت‌های کسب‌شده در دوران تحصیل برای اشتغال»، «تأثیر سیاست‌ها و برنامه‌های کلان دولت در زمینه اشتغال دانش‌آموختگان زن»، «مناسب بودن برنامه‌های درسی دانشگاه‌ها برای اشتغال»، «کیفیت دوره کارآموزی در دانشگاه‌ها» و «مؤثر بودن اقدام دانشگاه در برقراری ارتباط با بازار کار»، همگی، با میزان مورد انتظار و استاندارد تفاوت معناداری دارند و پایین‌تر از استاندارد هستند. بین مؤلفه‌های بررسی شده، مؤثر بودن اقدام دانشگاه در برقراری ارتباط با بازار کار همچنین تأثیر سیاست‌ها و برنامه‌های کلان دولت در زمینه اشتغال دانش‌آموختگان زن وضعیت نامطلوب‌تری دارند.

**جدول ۴. مقایسه ارتباط بین مهارت‌های کسب‌شده دانش‌آموختگان با نیاز بازار کار**

میانگین	انحراف معیار	مقدار t	معناداری
۲٫۸۵	۱٫۰۹۹	۲٫۳۵	۰٫۰۲۰
۲٫۸۰	۱٫۰۹۵	۳٫۰۹	۰٫۰۰۲
۲٫۴۲	۱٫۰۸۱	۹٫۲۳	۰٫۰۰۰
۲٫۵۴	۱٫۱۷۴	۶٫۶۸	۰٫۰۰۰
۲٫۶۱	۱٫۱۸۸	۵٫۶۴	۰٫۰۰۰
۲٫۳۴	۱٫۳۱۴	۸٫۶۵	۰٫۰۰۰

۱. مقدار میانگین مورد انتظار یا فرضی حاصل جمع ارزش هریک از مقیاس‌های اندازه‌گیری (خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴، خیلی زیاد=۵) یعنی عدد ۱۵ (۱+۲+۳+۴+۵=۱۵) تقسیم بر شمار آن‌ها، یعنی عدد ۵، است که مقدار آن عدد ۳ خواهد بود.

**بین متغیرهای اشتغال‌پذیری با مهارت‌های کسب‌شده بانوان دانش‌آموخته رابطه معنادار**

وجود دارد.

در این قسمت، به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای مستقلی که ماهیت فاصله‌ای یا نسبی و ترتیبی دارند، با متغیر وابسته «اشتغال‌پذیری» از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است که نتایج آن در جدول ۵ ارائه شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ارتباط بین پنج مهارت زیر با اشتغال‌پذیری معنادار شده است که با نتایج به‌دست‌آمده در سؤال دوم تا حدود زیادی مطابقت دارد. این مهارت‌ها عبارت‌اند از: داشتن تجربه کار (0/027, sig=0/127, r=0/107), سازگاری با محیط کار (0/007, sig=0/107, r=0/107), داشتن مهارت‌های بین فردی (0/002, sig=0/176, r=0/176), داشتن مهارت‌های ارتباطی (0/019, sig=0/134, r=0/134) و داشتن مهارت‌های فناوری اطلاعات (0/026, sig=0/128, r=0/128). این مسئله نشان‌دهنده آن است که دانش‌آموختگان بررسی شده هرچه تجربه بیشتری در حین تحصیل داشته باشند، با محیط کاری سازگار باشند، مهارت‌های بین فردی و ارتباطی بیشتری کسب کنند، همچنین مهارت‌های فناوری اطلاعات بیشتری به‌دست آورند در اشتغال موفق‌تر خواهند بود.

**جدول ۵. ضرایب همبستگی اشتغال‌پذیری و مهارت‌های اشتغال**

متغیر مستقل	متغیر وابسته	میزان ضریب	سطح معناداری
تجربه کار حین تحصیل	اشتغال‌پذیری	0/127	0/027*
سازگاری با محیط کار	اشتغال‌پذیری	0/107	0/007**
خودکارآمدی	اشتغال‌پذیری	-0/028	0/625
کنترل استرس	اشتغال‌پذیری	0/052	0/369
هوش هیجانی	اشتغال‌پذیری	-0/026	0/657
نگرش به رشته و آینده شغلی	اشتغال‌پذیری	0/039	0/503
جمع کل مهارت‌های فردی	اشتغال‌پذیری	0/006	0/922
مهارت‌های تخصصی	اشتغال‌پذیری	-0/017	0/770
مهارت‌های بین فردی	اشتغال‌پذیری	0/176	0/002**
یادگیری توسعه شغلی	اشتغال‌پذیری	0/059	0/303
جمع کل مهارت‌های ارتباطی	اشتغال‌پذیری	0/134	0/019*
مهارت‌های فناوری اطلاعات	اشتغال‌پذیری	0/128	0/026*
مهارت‌های مدیریتی	اشتغال‌پذیری	0/006	0/913
مهارت‌های کارآفرینی	اشتغال‌پذیری	0/021	0/717
تمایل به اشتغال	اشتغال‌پذیری	0/278	0/000**

\* معنادار در سطح 0/05 \*\* معنادار در سطح 0/01

مدل اندازه‌گیری شده پژوهش نسبت به مدل پیش‌بینی شده از برآزش خوبی برخوردار

است.

در این بخش، ابتدا مدل اندازه‌گیری و سپس مدل ساختاری اشتغال بانوان دانش‌آموخته در استان همدان تحلیل و تفسیر شده است. در تحلیل مدل اندازه‌گیری، مشخص می‌شود که آیا مفاهیم نظری به‌درستی از سوی متغیرهای مشاهده‌شده اندازه‌گیری شده‌اند یا خیر. برای این منظور، پایایی هر یک از شاخص‌های متغیرهای مکنون، سازگاری درونی<sup>۱</sup> (پایایی سازه<sup>۲</sup>)، روایی همگرا<sup>۳</sup> و روایی افتراقی<sup>۴</sup> تجزیه و تحلیل شدند [۲۳، ص ۸۱]. پایایی هر یک از شاخص‌های متغیر مکنون در مدل از سوی میزان بارهای عاملی هر شاخص تعیین می‌شود. ارزش هر یک از بارهای عاملی شاخص‌های متغیر مکنون مربوطه باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۵ باشد [۲۳، ص ۹۲]. نتایج مدل نشان داد غالب مقادیر سنج‌های مرتبط با متغیر مکنون بالاتر از ۰/۵ است. بنابراین، می‌توان گفت مدل اندازه‌گیری از پایایی نسبتاً خوبی در زمینه شاخص‌های متغیرهای مکنون برخوردار است. در نتایج تحلیل مدل اندازه‌گیری جدول مقادیر احتمال (P-value) نیز برای همه شاخص‌ها کمتر از ۰/۰۵ است که نشان از آن است که میزان بارعاملی و مقادیر به‌دست‌آمده برای متغیرهای مشاهده‌شده در سطح ۰/۰۱ معنادار است. دومین ملاک بررسی پایایی سازه‌ها، پایایی ترکیبی (سازگاری درونی) سازه‌هاست که مقدار آن باید بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۷ باشد [۲۳، ص ۹۵]. نتایج مربوط به پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ مدل در جدول ۶ ارائه شده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود، مقادیر به‌دست‌آمده برای این شاخص حاکی از پایایی قابل قبول سازه‌هاست (جدول ۶).

جدول ۶. پایایی سازه متغیرهای مکنون

متغیر مکنون		پایایی سازه							
		مهارت‌های فردی	مهارت‌های تخصصی	مهارت‌های ارتباطی	مهارت‌های فناوری اطلاعات	مهارت‌های مدیریتی	مهارت‌های کارآفرینی	اشتغال‌پذیری	تمایل به اشتغال
پایایی ترکیبی		۰/۹۱۹	۰/۸۹۵	۰/۹۲۱	۰/۸۸۰	۰/۹۳۲	۰/۸۹۲	۰/۷۵۳	۰/۸۰۵
آلفای کرونباخ		۰/۹۰۴	۰/۸۵۷	۰/۹۰۷	۰/۸۲۷	۰/۹۱۷	۰/۸۶۳	۰/۶۹۴	۰/۶۹۱

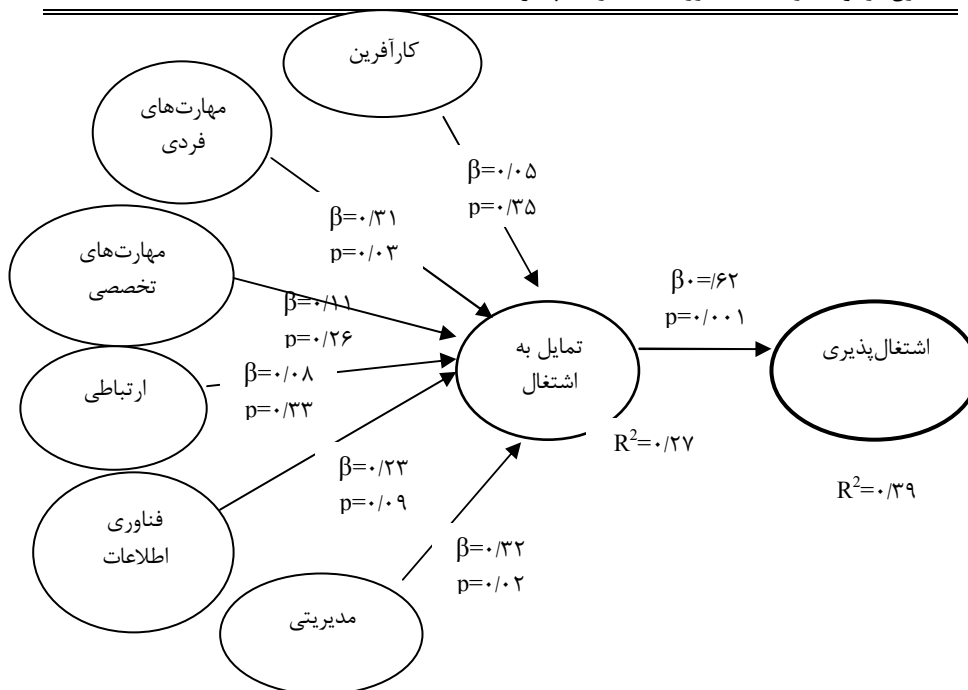
1. internal consistency
2. construct validity
3. convergent validity
4. discriminated validity

سومین ملاک جهت بررسی ثبات درونی سازه‌ها روایی همگراست که از سوی معیار میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) تحلیل می‌شود. این شاخص نشان‌دهنده میزان واریانس است که یک سازه (متغیر مکنون) از شاخص‌هایش به دست می‌آورد. برای این معیار فارنل و لاکر (۱۹۸۱) مقادیر بیشتر از ۰/۵ را پیشنهاد کرده‌اند. همان‌طور که در جدول ۷ ملاحظه می‌شود، مقادیر واریانس استخراج‌شده (AVE) برای مهارت‌های مطالعه‌شده قابل قبول بوده و بیانگر روایی همگرایی مناسب این مؤلفه‌هاست.

جدول ۷. روایی همگرایی سازه‌ها (متغیرهای مکنون)

متغیر مکنون	روایی همگرا
مهارت‌های فردی	۰/۵۱۱
مهارت‌های تخصصی	۰/۵۸۹
مهارت‌های ارتباطی	۰/۵۰۹
مهارت‌های فناوری اطلاعات	۰/۵۹۷
مهارت‌های مدیریتی	۰/۵۸۰
مهارت‌های کارآفرینی	۰/۵۶۰
اشتغال‌پذیری	۰/۵۹۸
تمایل به اشتغال	۰/۵۷۱
AVE	

در ادامه به تحلیل مدل ساختاری تحقیق پرداخته شده است. تعداد متغیرهای مدل، ۸ متغیر مکنون و ۱۰۱ متغیر مشاهده‌پذیر است. مهارت‌های فردی، مهارت‌های تخصصی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های فناوری اطلاعات، مهارت‌های مدیریتی و مهارت‌های کارآفرینی به‌منزله متغیرهای مستقل، مولفه «تمایل به اشتغال» به‌منزله متغیر میانجی و سازه «اشتغال‌پذیری» به‌منزله متغیر وابسته وارد مدل شدند. در نمودار ۲، مدل ساختاری پژوهش نشان داده شده است. ضرایب هر یک از مسیرها نیز در این نگاره به نمایش درآمده است. ضرایب در صورتی قابل قبول است که مقدار P-value آن کمتر از ۰/۰۵ باشد. نتایج نشان داد که فقط ضرایب سه مسیر معنادار است. در مدل ساختاری پژوهش، بیشترین تأثیر (۰/۶۲۱) را متغیر «تمایل به اشتغال» بر «اشتغال‌پذیری» داشته و ارتباط این دو مثبت و معنادار است.



نمودار ۲. مدل ساختاری پژوهش

در جدول ۸، ضرایب مسیر و اعداد معناداری مربوط به هریک آورده شده است. هرچه ضرایب به دست آمده بالاتر باشد، حاکی از آن است که متغیر مدنظر اثرگذاری بیشتری دارد. در این پژوهش، ابتدا تأثیر مهارت‌های اشتغال (مهارت‌های فردی، تخصصی، اطلاعاتی و ارتباطی، فناوری اطلاعات، مدیریتی، کارآفرینی) از طریق متغیر میانجی (تمایل به اشتغال) بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان بررسی شد. نتایج نشان داد که ۳۹ درصد از واریانس متغیر وابسته (اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان) از طریق متغیرهای وارد شده به آن تبیین می‌شود. در مدل ساختاری به دست آمده، از میان متغیرهای مستقل، فقط «مهارت‌های فردی» و «مهارت‌های مدیریتی» بر تمایل به اشتغال تأثیر مثبت و معناداری داشتند. مهارت‌های مدیریتی با ضریب تأثیر ۰/۳۲۱ بیشترین تأثیر را بر تمایل به اشتغال گذاشت ( $\beta = 0.321$ ،  $P\text{-value} = 0.024$ ). این رابطه مثبت و معنادار است و نشان می‌دهد که با افزایش سطح مهارت‌های مدیریتی دانش‌آموختگان، میزان تمایل به اشتغال آن‌ها افزایش می‌یابد. این مهارت‌ها به توانایی سازماندهی، برنامه‌ریزی و مدیریت یک کسب‌وکار اشاره دارد و نتایج نشان می‌دهد که دانش‌آموختگان توانمندی خود را در این مقوله مطلوب ارزیابی کرده‌اند و همین امر موجب شده که با متغیر میانجی رابطه مثبت و معناداری داشته باشد. پس از آن، مهارت‌های

فردی با ضریب تأثیر ۰/۳۱۲ در جایگاه بعدی قرار گرفت و تأثیر مثبت و معناداری بر تمایل به اشتغال گذاشت. با افزایش مهارت‌های فردی دانش‌آموختگان، میزان اشتغال‌پذیری آنان به طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی «تمایل به اشتغال» افزایش می‌یابد. به عبارت دیگر، هرچه دانش‌آموختگان تجربه کاری بیشتر، سازگاری بالاتر، خودکارآمدی بیشتر، مدیریت استرس، هوش هیجانی و نگرش مساعد به رشته تحصیلی و آینده شغلی داشته باشند، سطح اشتغال‌پذیری ایشان افزایش پیدا می‌کند. سایر مهارت‌ها شامل مهارت‌های تخصصی (P-value=۰/۲۶۲, β=۰/۱۱۲)، مهارت‌های اطلاعاتی و ارتباطی (P-value=۰/۳۲۸, β=۰/۰۷۹) و مهارت‌های کارآفرینی (P-value=۰/۳۸۴, β=-۰/۰۵۳) تأثیر معناداری بر متغیر میانجی (تمایل به اشتغال) نداشتند. در مجموع، متغیرهای واردشده به «تمایل به اشتغال»، ۲۷ درصد از واریانس این متغیر را پیش‌بینی می‌کنند که می‌توان نتیجه گرفت درصد قابل قبولی از واریانس توسط مهارت‌های اشتغال تبیین شده است.

همچنین، نتایج تحقیق نشان داد اثر میانجی متغیر «تمایل به اشتغال» بر رابطه بین «مهارت‌های اشتغال» با «اشتغال‌پذیری» تأیید می‌شود. ضریب مسیر «تمایل به اشتغال» بر «اشتغال‌پذیری» ۰/۶۲۱ بوده و بیانگر تأثیر مثبت و معنادار تمایل به اشتغال بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان است (P-value < ۰/۰۰۱, β = ۰/۶۲۱).

قدرت پیش‌بینی مدل طراحی شده با استفاده از ضریب تعیین ( $R^2$ ) برای متغیر وابسته تحلیل می‌شود. فالکر و میلر (۱۹۹۲) مقایر بزرگ‌تر یا مساوی ۰/۱ را برای ضریب تعیین قید کرده‌اند؛ با توجه به اینکه ۳۹ درصد از واریانس متغیر وابسته (اشتغال‌پذیری) با متغیرهای واردشونده به آن تبیین می‌شود، می‌توان نتیجه گرفت که مدل ساختاری از قدرت پیش‌بینی کافی برخوردار است و متغیرهای مستقل تأثیر قوی بر متغیر وابسته داشته‌اند.

جدول ۸. ضرایب مسیر و سطح معناداری آن‌ها

نتیجه	سطح معناداری	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	۰/۰۲۸	۰/۳۱۲	مهارت‌های فردی ← تمایل به اشتغال
رد	۰/۲۶۲	۰/۱۱۲	مهارت‌های تخصصی ← تمایل به اشتغال
رد	۰/۳۲۸	۰/۰۷۹	اطلاعاتی و ارتباطی ← تمایل به اشتغال
رد	۰/۰۸۶	-۰/۲۲۸	فناوری اطلاعات ← تمایل به اشتغال
تأیید	۰/۰۲۴	۰/۳۲۱	مهارت‌های مدیریتی ← تمایل به اشتغال
رد	۰/۳۸۴	-۰/۰۵۳	مهارت‌های کارآفرینی ← تمایل به اشتغال
تأیید	< ۰/۰۰۱	۰/۶۲۱	تمایل به اشتغال ← اشتغال‌پذیری

به منظور برازش کلی مدل ساختاری، در ادامه شاخص‌های نیکویی برازش گزارش شده است. الگوریتم PLS، سه شاخص برازش میانگین ضریب مسیر (APC)، میانگین  $R^2$  (ARS) و میانگین عامل تورم واریانس (AVIF) را ارائه می‌کند. برای شاخص‌های APC و ARS، مقدار احتمال باید کمتر از ۰/۰۵ باشد که با توجه به نتایج جدول ۹ می‌توان نتیجه گرفت مدل از این نظر برازش مناسبی دارد. مقدار شاخص AVIF نیز باید کمتر از ۵ باشد و با توجه به اینکه مقدار آن در پژوهش حاضر برابر با ۲/۹۸۷ است، مدل از برازش خوبی برخوردار است. درنهایت، شاخص GOF برای بررسی اعتبار یا کیفیت الگوی طراحی شده به صورت کلی استفاده می‌شود. این شاخص بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک بیانگر کیفیت مناسب مدل است. تفسیر این شاخص بر مبنای سه مقدار ۰/۱ (ضعیف)، ۰/۲۵ (متوسط) و بالاتر از ۰/۳۶ (قوی) انجام می‌شود. مقدار شاخص GOF در این تحقیق ۰/۳۸۹ است و بیانگر مقدار قوی است؛ بنابراین، برازش کلی مدل مناسب است.

جدول ۹. شاخص‌های برازش مدل

شاخص	ملاک	مقدار	سطح معناداری
میانگین ضریب مسیر (APC)	$P < 0.05$	۰/۲۴۷	$P = 0.034$
میانگین $R^2$ (ARS)	$P < 0.05$	۰/۳۲۹	$P = 0.011$
میانگین عامل تورم واریانس (AVIF)	if Acceptable $\leq 5$ , ideally = 3/3	۲/۹۸۷	-
شاخص نیکویی برازش کلی (GOF)	Small $\geq 0.1$ medium $\geq 0.25$ large $\geq 0.36$	۰/۳۸۹	»

## بحث و نتیجه‌گیری

از بین مهارت‌های مختلف مورد نیاز بانوان دانش‌آموخته برای ورود به مشاغل موجود مشخص شد که کسب چهار مهارت فناوری اطلاعات، تجربه کار و مهارت حین تحصیل، داشتن مهارت‌های تخصصی و سازگاری با محیط کار بیشتر مورد نیاز بانوان دانش‌آموخته در سطح استان همدان است. لذا توجه کافی به این‌گونه مهارت‌ها و گسترش و ارتقای آن‌ها در دانش‌آموختگان استان یکی از راهبردهای اصلی و مهم محسوب می‌شود؛ مثلاً، برای آشنایی بیشتر دانشجویان با بخش‌های مختلف کشاورزی، صنعت و خدمات می‌توان از کارفرمایان و کارآفرینان نمونه دعوت کرد تا در دانشگاه‌ها حضور یابند و به شرح کامل رشته دانشجو و ویژگی‌های آن، بازار کار مرتبط با آن، فرصت‌های شغلی موجود که در آینده پیش روی دانش‌آموختگان رشته مربوطه قرار دارد بپردازند. این امر به درک بیشتر دانشجویان از رشته



تحصیلی خود و بهره‌گیری حداکثری از فرصت‌های موجود منجر می‌شود. درنهایت، برای ورود بانوان دانش‌آموخته استان همدان به یک شغل، مهارت‌های فناوری اطلاعات از جمله توانایی کسب‌وکار و تجارت الکترونیک، توانایی استفاده از نرم‌افزارهای مختلف، توانایی استفاده از اینترنت، توانایی کارکردن با کامپیوتر و... از ضروریات است.

نتایج این تحقیق در زمینه ارتباط مشاغل موجود در بازار کار با رشته تحصیلی بانوان دانش‌آموخته نشان می‌دهد که این ارتباط در حد ضعیف ارزیابی شده است. بین مؤلفه‌های بررسی شده مؤثر بودن اقدام دانشگاه در برقراری ارتباط با بازار کار همچنین تأثیر سیاست‌ها و برنامه‌های کلان دولت در زمینه اشتغال دانش‌آموختگان زن وضعیت نامطلوب‌تری داشته‌اند. با توجه به اینکه جامعه مدام در حال تغییر و تحول است و نیازهای شغلی جامعه تغییر پیدا می‌کند، برنامه‌ریزان و طراحان آموزشی باید پیوسته این آمادگی را داشته باشند که هدف‌های آموزشی و محتوای دروس رشته‌های مختلف را براساس تغییرات اساسی جامعه تغییر دهند. علاوه بر این، افزایش بی‌رویه پذیرش دانشجو در رشته‌های غیرمرتبط با نیاز بازار کار موجب می‌شود تا تعادل بین عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص بر هم بخورد و دانش‌آموختگان را با مشکلات متعددی در اشتغال مواجه کنند. بنابراین، پذیرش دانشجو باید در رشته‌های متناسب با نیازهای بازار آتی کار انجام پذیرد.

در این تحقیق، بین مهارت‌های سازگاری دانش‌آموختگان زن با میزان اشتغال‌پذیری آن‌ها رابطه مثبت و معناداری به‌دست آمد. درخصوص تمایل به اشتغال نیز نتیجه مشابهی حاصل شد. این نتیجه بدان مفهوم است که دانش‌آموختگانی که از سازگاری بیشتری برخوردارند در مواجهه با شرایط جدید زودتر از دیگران با شرایط سازگار می‌شوند، توانایی کارکردن با افراد با فرهنگ‌های مختلف را دارند، حاضرند برای گرفتن شغل در شهری دیگر زندگی کنند و وضعیت بازار کار و بخش‌های مختلف آن را در طول دوران تحصیل زیر نظر گرفته‌اند، به همان میزان از میزان اشتغال‌پذیری بالاتری برخوردارند. تامپلسون (۲۰۱۷) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که سرمایه روان‌شناختی (که شامل انعطاف‌پذیری، سازگاری، اعتمادبه‌نفس می‌شود) در قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان تأثیرگذار است و موجب تسهیل ورود آن‌ها به بازار کار می‌شود. یکی دیگر از مهارت‌هایی که رابطه معناداری با اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان داشت «مهارت‌های بین‌فردی» بود که زیرمجموعه متغیر مهارت‌های ارتباطی است. به عبارت دیگر، هرچه مهارت‌های بین‌فردی دانش‌آموختگان بیشتر باشد، میزان اشتغال‌پذیری آن‌ها افزایش می‌یابد. دانش‌آموختگانی که در یک گروه به‌خوبی می‌توانند با دیگران کار کنند، به‌طور فعال در کارهای پژوهشی مشارکت می‌کنند، در برقراری روابط دوستانه با دیگران و تداوم آن از مهارت خوبی برخوردارند، از مهارت‌های ارتباط نوشتاری و شفاهی مناسبی برخوردارند و مهارت‌های زبان خارجی خوبی دارند، به همان میزان از سطح اشتغال‌پذیری بالاتری برخوردارند. سرمساک

و همکاران (۲۰۱۴) و سینگ و همکاران (۲۰۱۷) تمایل به انجام دادن کار گروهی آسونیتو (۲۰۱۵)، یغموری (۱۳۸۸) تسلط به زبان انگلیسی، آقاپور و همکاران (۱۳۹۳) مهارت‌های ارتباط نوشتاری را به‌منزله مهارت‌هایی معرفی می‌کنند که دانش‌آموختگان برای موفقیت در بازار کار به آن نیاز دارند.

نتایج نشان داد که ۳۹ درصد از واریانس اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان از طریق نقش میانجی یا تعدیل‌گری متغیر (تمایل به اشتغال) تبیین می‌شود. از میان متغیرهای مستقل، «مهارت‌های فردی» و «مهارت‌های مدیریتی» بر تمایل به اشتغال تأثیر مثبت و معناداری داشتند. بنابراین، این دو مهارت به‌طور غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی توانستند تأثیر مثبت و معناداری بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان بگذارند. «مهارت‌های فردی» به نوبه خود از ابعاد کوچک‌تری مانند تجربه کار یا زندگی، سازگاری، خودکارآمدی، کنترل استرس، هوش هیجانی و نگرش به رشته تحصیلی و آینده شغلی تشکیل شده است. در مطالعات و پژوهش‌های انجام‌شده از سوی ترنر (۲۰۱۴)، سرمساک و همکاران (۲۰۱۴)، نیلسون (۲۰۱۰)، برل (۲۰۰۷)، حاجی‌حیدری و سلیمانی (۱۳۹۵) نیز بر اهمیت توسعه و تقویت «مهارت‌های فردی» در جهت اشتغال پایدار تأکید شده است.

تأثیر «مهارت‌های مدیریتی» بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان زن نشان داد دانشجویانی که این ویژگی‌ها را داشته باشند؛ ۱. توانایی برنامه‌ریزی و سازماندهی یک کسب‌وکار؛ ۲. برخورداری از مهارت‌های ادراکی، انسانی، فنی؛ ۳. برخورداری از مهارت بازاریابی و خرید و فروش محصولات؛ ۴. توانایی و قدرت تصمیم‌گیری بالا؛ ۵. توانایی ایجاد شبکه‌های رسمی و غیررسمی؛ ۶. نظارت و کنترل بر یک کسب‌وکار؛ ۷. درک خوب از مدیریت کسب‌وکارها؛ و ۸. هدفمند و منظم بودن، از قابلیت‌های اشتغال‌پذیری بیشتری برخوردارند که کاملاً منطقی می‌نماید. سینگ و همکاران (۲۰۱۷)، کولت و همکاران (۲۰۱۵)، لایو و همکاران (۲۰۱۴)، رسول و همکاران (۲۰۱۳)، تیورهان و آکمن (۲۰۱۳)، پیلا و همکاران (۲۰۱۲)، رابینسون و گارتون (۲۰۰۷)، پای‌خسته و همکاران (۱۳۹۶)، علم‌پیگی و همکاران (۱۳۹۵)، سعدوندی و همکاران (۱۳۹۵) و یغموری (۱۳۸۸) به تأثیر مهارت‌های مدیریت و رهبری، به‌عنوان مهم‌ترین مهارت‌های مورد نیاز برای اشتغال دانشجویان و دانش‌آموختگان در تحقیقات خود دست یافتند.

مهارت‌های مدیریتی و مهارت‌های فردی از طریق تمایل به اشتغال بر میزان اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان زن اثر گذاشته‌اند. بدین معنا که مهارت‌های فردی و مدیریتی بیشتر تمایل به اشتغال دانش‌آموختگان را تحت تأثیر قرار داده و این تمایل نیز به نوبه خود بر میزان اشتغال‌پذیری فرد اثر خواهد گذاشت. با این تفسیر که دانش‌آموخته‌ای که از مهارت‌های فردی و مدیریتی بالاتری برخوردار باشد، تمایل بیشتری برای اشتغال خود تعریف و مشخص می‌کند و به موازات آن با بهره‌گیری مطلوب از فرصت‌ها، از آمادگی شغلی بیشتری نیز بهره‌مند خواهد

شد. براساس نتایج تحقیق، تمایل به اشتغال تأثیر مثبت و معناداری بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان گذاشت که این تأثیر مستقیم و بدون متغیر واسطه بود. این بدان مفهوم است که هر اندازه دانش‌آموخته تمایل به اشتغال بالاتری داشته باشد، تلاش بیشتری در جهت دستیابی به شغل مورد نظر خود انجام می‌دهد و این تلاش فرد را در ارتقای مهارت‌های آمادگی شغلی یاری می‌دهد. در نتیجه، این امر به کسب آمادگی شغلی بیشتری در فرد دانش‌آموخته برای ورود و بقای در بازار کار آینده منجر خواهد شد.

نتایج این بخش نشان داد که از میان مهارت‌های اشتغال، فقط مهارت‌های ارتباطی به طور مستقیم بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان تأثیر مثبت و معناداری داشته است. مهارت‌های اطلاعاتی و ارتباطی که خود شامل دو بخش مهارت‌های بین فردی و یادگیری توسعه شغلی است توانست تبیین‌کننده بخش درخور توجهی از اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان باشد. نتایج پژوهش‌های جاکلینگ و ناتولی (۲۰۱۵)، واسیمودین (۲۰۱۵)، لانس و همکاران (۲۰۱۴)، بونئات و همکاران (۲۰۱۳)، اندریو و راسل (۲۰۱۲)، روزنبرگ و همکاران (۲۰۱۲) مارکس و هزارد (۲۰۱۰) و علم‌بیگی و همکاران (۱۳۹۵) رابطه مثبت و معنادار بین توسعه مهارت‌های اطلاعاتی و ارتباطی با اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان را تأیید کردند. مهارت‌های تخصصی که در مطالعات و تحقیقات انجام شده (تامپلسون، ۲۰۱۷، فینچ و همکاران، ۲۰۱۳) به‌منزله یکی از مهارت‌های ضروری برای آمادگی دانش‌آموختگان به منظور ورود به بازار کار شناخته شده است، در این تحقیق تأثیر معناداری بر اشتغال‌پذیری آن‌ها نداشت. شاید بتوان علت این امر را پایین بودن سطح مهارت‌های تخصصی دانش‌آموختگان دانست. میزان این مهارت‌ها تا حدی پایین بوده که نتوانسته بر اشتغال‌پذیری ایشان تأثیر معناداری بگذارد. نتایج بخش توصیفی نیز نشان داد که دانش‌آموختگان بررسی شده دانش و مهارت خود را در زمینه رشته تحصیلی‌شان در حد پایین ارزیابی کرده‌اند.

نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد مهارت‌های فناوری اطلاعات نتوانستند تبیین‌کننده اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان باشند. دلیل این مسئله پایین بودن میزان این مهارت نزد بانوان دانش‌آموخته در استان بوده است. این در حالی است که چنین مهارت‌هایی در خلق نوآوری و دانش جدید و همچنین برقراری ارتباط با شبکه‌ها به منظور بهره‌گیری از فرصت‌های موجود نقش مهمی ایفا می‌کنند. لذا توصیه می‌شود در دوران دانشجویی و قبل از فارغ‌التحصیل شدن زنان، برنامه‌ریزان آموزش عالی، تمهیدات لازم را در جهت ارتقای مهارت‌های ذکر شده به عمل آورند. در همین زمینه، استادان می‌توانند با تشویق دانشجویان به استفاده از اینترنت برای دریافت و دستیابی به اطلاعات بیشتر، ترغیب آن‌ها به استفاده از نرم‌افزارهای تخصصی جدید و کاربردی در رشته تحصیلی‌شان، آشنایی با تجارت الکترونیک و... زمینه را برای بهبود مهارت‌های فناوری اطلاعات در دانشجویان فراهم کنند. خود دانش‌آموختگان نیز

می‌توانند با شرکت در دوره‌های آموزشی، که سازمان‌های مختلف مانند فنی و حرفه‌ای، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی، سازمان صنعت، معدن و تجارت در این زمینه برگزار می‌کنند، خود را از نظر مهارت‌های فناوری اطلاعات توانمند کنند. نتایج مطالعات مسر (۲۰۱۸)، سینگ و همکاران (۲۰۱۷)، ایوبی و همکاران (۲۰۱۷)، هالیستر و همکاران (۲۰۱۷)، تانگ و ونگ‌سوراوات (۲۰۱۶)، التتمامی و همکاران (۲۰۱۶)، فینچ و همکاران (۲۰۱۳)، اندریو و راسل (۲۰۱۲)، گرایبی و حیدری (۱۳۹۴) نشان داد که مهارت‌های فناوری اطلاعات تأثیر معناداری بر اشتغال دانش‌آموختگان و دانشجویان دارد که با نتیجه حاصل از این تحقیق همخوانی ندارد.<sup>۱</sup>

## منابع

- [۱] آقاپور، شهلا؛ موحدمحمدی، سیدحمید؛ علم‌بیگی، امیر (۱۳۹۳). «نقش مهارت‌های کلیدی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال دانشجویان»، فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۷۱، ص ۴۱-۵۶.
- [۲] انتظار، یعقوب (۱۳۸۸). «ارائه الگویی برای هماهنگ‌سازی نظام آموزش عالی با تحولات مبتنی بر دانش در نظام اشتغال؛ مورد برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران»، فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ش ۵۳، ص ۱-۲۷.
- [۳] پای‌خسته، پریسا؛ علم‌بیگی، امیر؛ بطحائی، سمیه (۱۳۹۶). «بررسی شایستگی‌های مورد نیاز توسعه کارآفرینی پایدار در آموزش عالی کشاورزی»، فصل‌نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ش ۴۰، ص ۳۲-۴۳.
- [۴] حاجی‌حیدری، فرزانه و سلیمانی، سمیرا (۱۳۹۵). «آموزش شایستگی و مهارت‌های کلیدی حین تحصیل از دیدگاه دانشجویان رشته‌های امداد و نجات و سوانح»، فصل‌نامه امداد و نجات، س ۸، ش (۱ و ۲)، ص ۶۸-۷۶.
- [۵] سعدوندی، مهسا؛ عباسی، عنایت؛ فرهادیان، همایون (۱۳۹۵). «صلاحیت‌های موردنیاز فراگیران در نظام آموزش عالی کشاورزی»، ششمین کنگره ملی علوم ترویج و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی ایران، ملاحظات ترویج در پایداری کشاورزی، منابع طبیعی و محیط‌زیست در شرایط تغییرات اقلیمی، ۵ و ۶ آبان ۱۳۹۵، دانشگاه شیراز.
- [۶] صالحی‌عمران، ابراهیم؛ رحمانی قهدریجانی، الهه (۱۳۹۲). «مسئله اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی و ضرورت توجه به مهارت‌های اشتغال‌زای بازار کار در طرح آمایش آموزش

۱. این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی است که با حمایت مالی استانداری استان همدان انجام شده است. بنابراین، نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از حمایت‌ها و زحمات بی‌دریغ آن اداره و به‌ویژه بخش امور بانوان سپاس‌گزاری کنند.

- عالی»، فصل‌نامه آموزش عالی ایران، س ۵، ش ۳، ص ۵۸-۲۷.
- [۷] علوی‌راد، عباس (۱۳۹۱). «اشتغال زنان در ایران و آینده اشتغال زنان دانش‌آموخته» (۱۳۸۵-۱۳۴۵). مجله سیاسی و اقتصادی، ش ۲۸۸، ص ۱۱۶-۱۲۵.
- [۸] گرایبی، احسان؛ حیدری، غلامرضا (۱۳۹۴). «نظریه شایستگی‌های کانونی: الگویی برای برنامه‌ریزی آموزش علم اطلاعات و دانش‌شناسی»، تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، س ۲۱، ش ۳، ص ۴۶۷-۴۹۰.
- [۹] محمودیان، ح؛ رشوند، مرجان (۱۳۹۱). «اشتغال زنان فارغ‌التحصیل آموزش عالی و عوامل جمعیتی و اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه موردی شهر تهران)». مجله زن در توسعه و سیاست، س ۱۰، ش ۱، ص ۸۳-۱۰۴.
- [۱۰] میرجلیلی، فاطمه (۱۳۸۴). «اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی و تأکید بر کارآفرینی به‌عنوان یک راهکار افزایش آن»، مجلس و پژوهش، س ۱۲، ش (۴۹-۵۰)، ص ۷۷-۹۱.
- [۱۱] نادری‌مهدی، کریم؛ زلیخایی سیار، لیلا؛ پویا، مهرداد (۱۳۹۴). «واکاوی اشتغال‌پذیری دانشجویان زن: راهکاری جدید برای تقویت حضور زنان در بازار کار». فصل‌نامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، س ۲۱، ش ۴، ص ۲۱-۵۰.
- [۱۲] نویدی، احد؛ محمودی کهریز، بهرام (۱۳۹۰). «ضرورت و راه‌های توسعه مهارت‌های عمومی برای اشتغال‌پذیری در جامعه دانش‌محور». فصل‌نامه تعلیم و تربیت، س ۱۱۲، ص ۱۵-۳۵.
- [۱۳] یغموری، سعید (۱۳۸۸). «بررسی مهارت‌های اشتغال‌زای بازار کار در آموزش عالی»، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی، گرایش برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه مازندران.
- [14] Agbor Eta, E. (2017). "Enhancing Graduate Employability in Cameroonian Universities through Professionalization in the Context of the 'Licence-Master-Doctorat' Reform", *Higher Education Policy*, 31 (3), PP 309-332.
- [15] Andrew M. C. Mohammad, A. D. Stephanie, R. (2013). "Information Management graduates' accounts of their employability: A case study from the University of Sheffield", *Education for Information*, 30 (1, 2), PP 41-61.
- [16] Argos, J., and Ezquerro, P. (2014). "Universities and skills for employability", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 139, PP 290 - 296.
- [17] Asonitou, S. (2015). "Employability Skills in Higher Education and the Case of Greece", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, PP 283-290.
- [18] 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), PP 61-75.
- [19] Batistic, S. Tymon, A. (2017). "Networking behaviour, graduate

- employability: a social capital perspective”, *Education + Training*, 59(4), PP 374-388.
- [20] Chhinzer, N. and Russo, A. M. (2018). “An exploration of employer perceptions of graduate student employability”, *Education + Training*, 60 (1), PP 104-120.
- [21] Eivis, Q., Neal, M., Carol, S. (2014). “An empirical study of self-perceived employability: Improving the prospects for student employment success in an uncertain environment”, *Active Learning in Higher Education*, 15(3), PP 199-213.
- [22] El-Temtamy, O., Kathleen O’Neill, K., Midraj, S. (2016). “Undergraduate employability training and employment: a UAE study”, *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 6 (1), PP 100-115.
- [23] Falk, R.F. & Miller, N.B. (1992). *A Primer Soft Modeling*. Akron, Ohio: University of Akron Press.
- [24] Garrouste, C. L. & Rodrigues, M. (2014). “Employability of young graduates in Europe”, *International Journal of Manpower*, 35 (4), PP 425-447.
- [25] Hollister, J. M., Spears, L. I., Mardis, M. A., Lee, J., McClure, C. R., Liebman, E. (2017). “Employers’ perspectives on new information technology technicians’ employability in North Florida”, *Education + Training*, 59 (9), PP 929-945.
- [26] Ishengoma, E., Vaaland, T. I. (2016). “Can university-industry linkages stimulate student employability?”, *Education + Training*, 58 (1), PP 18-44.
- [27] Jackling, B. and Natoli, R. (2015). “Employability skills of international accounting graduates: Internship providers’ perspectives”, *Education + Training*, 57 (7), PP 757-773.
- [28] McKeown, T., & Lindorff, M. (2011). “The graduate job search process – A lesson in persistence rather than good career management?”, *Education and Training*, 63, PP 301–320.
- [29] Messer, D. (2018). “Work placements at 14-15 years and employability skills”, *Education + Training*, 60 (1), PP 16-26.
- [30] Molla, T. and Cuthbert, D. (2015). “The Issue of Research Graduate Employability in Australia: An Analysis of the Policy Framing (1999–2013)”, *Aust. Educ. Res.* 42, PP 237–256.
- [31] Pita, C. Eleftheriou, M. Fernandez-Borra’s, J. Goncalves, S. Mente, E. Santos, M. B. Seixas, S. and Graham J. Pierce, G. J. (2015). “Generic skills needs for graduate employment in the aquaculture, fisheries and related sectors in Europe”, *Aquacult Int*, 23, PP 767–786.
- [32] Poon, J. (2016). “An investigation of characteristics affecting employment outcomes and patterns of real estate graduates”, *Property Management*, 34 (3), PP 180-198.
- [33] Sermsuk, S. Triwichitkhun, D. Wongwanich, S. (2014). “Employment

- Conditions and Essential Employability Skills Required by Employers for Secondary School Graduate”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, PP 1848-1854.
- [34] Singh, R., Chawla, G., Agarwal, S., and Desai, A. (2017). “Employability and innovation: development of a scale”, *International Journal of Innovation Science*, 9 (1), PP 20-37.
- [35] Thang, P. V. M. & Wongsurawat, W. (2016). “Enhancing the employability of IT graduates in Vietnam”, *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 6 (2), PP 146-161.
- [36] Turner, N. K. (2014). “Development of self-belief for employability in higher education: Ability, efficacy and control in context”, *Teaching in Higher Education*, 19 (6), PP 592-602.
- [37] Nilsson, S. (2010). “Enhancing individual employability: the perspective of engineering graduates”, *Education + Training*, 52 (6/7), PP 540-551.