

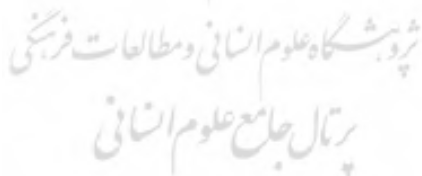
# راهکاری مؤثر برای رابطه دوسویه میان دانشگاه و صنعت و افزایش مهارت فارغ التحصیلان

حمزه نوذری\*

## چکیده

یکی از مهم‌ترین الزامات هر جامعه‌ای برای دستیابی به توسعه و پیشرفت، ارتباط میان دو نهاد دانشگاه و صنعت است. رابطه دوسویه، کارآمد و مؤثر بین این دو نهاد مهم به بهبود شرایط کل جامعه یاری می‌رساند. در این میان طراحی و راه‌اندازی مراکزی واسطه بین این دو نهاد مهم جامعه ضروری به نظر می‌رسد. مرکز اطلاعات، مشاوره و کاریابی دانشجویی نقش مهمی در برقراری ارتباط مؤثر بین دو نهاد دانشگاه و صنعت ایفا می‌کند. این مقاله با بهره‌گیری از نظریه جستجو و روش اسنادی به چگونگی و شرح خدمات این مرکز می‌پردازد. تبادل اطلاعات میان دانشگاه و صنعت، مشاوره و کاریابی، دریافت نیازهای صنعت در حوزه نیروی انسانی، کمک به برگزاری دوره‌های کارآموزی بخشی از وظایف این مرکز است.

واژگان کلیدی: دانشگاه، صنعت، نیروی کار، مهارت‌آموزی



\*. استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه خوارزمی [nozari56@gmail.com](mailto:nozari56@gmail.com)

تصویب نهایی : ۹۶/۰۳/۰۰

دریافت مقاله : ۹۶/۰۱/۲۱

## مقدمه

همه جوامع برای دستیابی به توسعه متوازن و رشد هماهنگ نیازمند به هماهنگی و ارتباط پویا بین نهادها و سازمان‌های درونی خود هستند. نهاد دانشگاه از نهادهای فرهنگی، آموزشی و علمی است که برای رشد تخصص و مهارت نیروی انسانی تلاش می‌کند نیروی انسانی متخصص و ماهری که بار توسعه و پیشرفت کشور را به دوش می‌کشد. از طرف دیگر توسعه کشور نیازمند صنایعی کارآمد و پیشرفته است. تجربه کشورهای صنعتی نشان می‌دهد زمانی می‌توانیم در مسیر اصلی توسعه گام برداریم که ارتباط منطقی میان نهاد دانشگاه و صنعت برقرار باشد (پلی<sup>۱</sup> و همکاران، ۱۹۹۹). ارتباط مؤثر دانشگاه و صنعت می‌تواند دستاوردهای زیادی داشته باشد از جمله موجب افزایش نوآوری و اتصال دانش و تکنولوژی می‌شود (رسی،<sup>۲</sup> ۲۰۱۰).

دانشگاه‌ها برای پویایی و تأثیرگذاری در جامعه لازم است دانش و تخصص نیروهای خود را در صنایع متجلی سازند و پاسخ‌گوی نیازهای صنایع باشند. متأسفانه به دلایل مختلف رابطه متقابلی میان این دو نهاد وجود ندارد. نه صنایع آن‌گونه که لازم است از ابتکار، نوآوری و قدرت فکر دانشجویان و فارغ‌التحصیلان استفاده می‌کنند و نه دانشجویان تصویر روشنی از صنایع و کار تولیدی در ذهن دارند. تناسب دوره‌های آموزشی در دانشگاه‌ها با نیازهای صنعت و به تبع آن افزایش قابلیت‌های علمی و عملی دانشجویان، بسترهای نوآوری و پیشرفت در سازمان‌ها و جامعه ارتقاء می‌یابد (فائض و شهابی ۱۳۸۹). دانشگاه می‌تواند با کسب اطلاعات از صنعت به تربیت نیروی‌های متخصص همت گمارد که مورد نیاز صنعت بوده و صنایع را قادر به رقابت کند و بدین ترتیب رشد و گسترش روزافزون صنعت را موجب شود (فیوضات و تسلیمی تهرانی، ۱۳۸۶). از طرفی صنعت از طریق ارتباط با دانشگاه نیازهای پرسنلی خود را اعلام می‌کند که باعث پیشرفت صنایع می‌شود.

صنایع کشور برای دستیابی به کیفیت بهتر محصولات و قدرت رقابت با کالاهای خارجی نیازمند استفاده از قدرت فکر و خلاقیت دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی هستند. بنابراین عامل انسانی که دارای دانش و مهارت توأم باشد می‌تواند تأثیر تعیین‌کننده در رابطه بین صنعت و دانشگاه باشد. مراکز اطلاعات، مشاوره و کاریابی دانشجویی یکی از مهم‌ترین راه‌هایی ارتباط دو نهاد دانشگاه و صنعت هستند. این مراکز می‌توانند ارتباط دانشگاه و صنعت را آسان‌تر، پویاتر و مفیدتر سازند. بر این اساس موضوع این مقاله طراحی و راه‌اندازی مراکز واسطی بین دو نهاد دانشگاه و صنعت تحت عنوان مرکز اطلاعات، مشاوره و کاریابی دانشجویی است.

۱. Plyee

۲. Rossi

## چارچوب نظری

مراکز کاریابی باهدف کاهش هزینه مبادله ناشی از استخدام نیروی کار برای بنگاه و کاهش هزینه کاریابی برای جویندگان کار تأسیس شده‌اند. به عبارتی هدف اصلی مراکز کاریابی واسطه‌گری شغلی است به این معنا که به‌عنوان حلقه واسطه بین عرضه و تقاضای نیروی کار عمل می‌کنند به‌گونه‌ای که کارگر شغل موردنیاز و کارفرما نیروی کار مدنظر خود را به دست می‌آورد. علاوه بر این مراکز کاریابی با در اختیار قرار دادن اطلاعات به جویندگان کار و کارفرمایان موجب کارآمدی اقتصاد و بازار کار می‌شوند. مراکز کاریابی از اوایل سال‌های قرن بیستم به تدریج شکل گرفته‌اند اما بعد از جنگ جهانی دوم شکل‌گیری و ایجاد مراکز کاریابی با شدت بیشتری انجام شده است. در دهه ۱۹۵۰ در اکثر کشورهای صنعتی مراکز کاریابی فعالیت داشته‌اند. بعد از جنگ جهانی دوم تا اواخر دهه ۱۹۷۰ رشد اقتصادی همراه با ایجاد شغل نوعی امنیت اجتماعی را در اکثر کشورهای اروپایی ایجاد کرد اما بعد از آن کشورهای صنعتی با نرخ‌های بیکاری فزاینده و شدت یافتن بیکاری جوانان و همچنین وجود نیروی کار فاقد مهارت مازاد مواجهه شدند. چنین مسائلی باعث شد دولت‌ها به فکر راه‌حل برای معضل بیکاری باشند. در مواجهه با چنین مسئله‌ای دولت‌ها مراکز کاریابی را توسعه بخشیدند و اقداماتی صورت گرفت تا این مراکز بتوانند به شکل سنجیده‌تر و مؤثرتری مشکل بیکاری را کاهش دهند (باصری، ۱۳۸۲).

مراکز کاریابی سه نقش عمده در بازار کار دارند: الف) خدمات جایابی شغلی: مهم‌ترین وظیفه این مراکز است که مربوط به جفت‌وجور کردن شغل است. ب) آموزش و مشاوره شغلی ج) تهیه اطلاعات کمی و کیفی از بازار کار. اگرچه در برخی کشورها پرداخت بیمه بیکاری نیز از جمله وظایفی است که توسط دولت به آن‌ها واگذار شده است.

همان‌گونه که بیان شد مراکز کاریابی به‌عنوان واسطه هماهنگ‌کننده عمل می‌کنند که نیروهای فعال در بازار کار را به هم نزدیک می‌کنند. در واقع مراکز کاریابی تقاضاکنندگان نیروی کار (بنگاه) و عرضه‌کنندگان نیروی کار (خانوار) را به هم می‌رسانند و هزینه جستجو را از طریق صرفه‌جویی در وقت، انرژی و هزینه برای دو طرف را کاهش می‌دهند. پس کاریابی به‌طور معناداری با موفقیت شغلی مرتبط است (ساکس<sup>۳</sup> و آشفورت<sup>۴</sup>، ۱۹۹۹، کانفر<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۱). مراکز کاریابی به همان طریقی عمل می‌کنند که نظریه عرضه و تقاضا در بازار کار به کار گرفته می‌شود. مراکز کاریابی نیروی کار را با مشاغل خالی هماهنگ می‌کند. به‌عنوان مثال یک جوشکار بیکار با فرصت شغلی خالی در صنعت فولاد به‌خوبی جور می‌شود، مرکز کاریابی این عرضه و تقاضا را به هم متصل می‌کند و در قبال این اتصال و اطلاعاتی که باعث به هم رسیدن این دو می‌شود، حق‌الزحمه دریافت می‌کند. این مراکز با ارائه خدمات انتشار اطلاعات شغلی و فرصت‌های خوداشتغالی می‌توانند حجم وسیعی از

۳. Saks

۴. Ashforth

۵. Kanfer

جویندگان کار را جذب کنند. ارتباط نزدیک با کارفرمایان و اتحادیه‌های صنفی نه فقط تعداد شغل‌های خالی گزارش شده را افزایش می‌دهد بلکه شریک مهمی در برنامه‌ریزی و توسعه پرسنلی کارفرمایان به حساب می‌آیند (شولتز و کلمر<sup>۶</sup>، ۱۳۸۳).

در کشورهای صنعتی تحقیقاتی در خصوص مراکز کارایی انجام شده است. سن سیر و بوتونات<sup>۷</sup> (۲۰۰۰) عملکرد مراکز کارایی را مورد بررسی قرار داده‌اند. مطالعه آن‌ها در مورد کارایی‌های کشورهای فرانسه، هلند و انگلستان است. مراکز کارایی این سه کشور در حوزه‌های مختلفی مانند جستجوی شغل، آموزش و بیمه بیکاری فعال هستند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که در این کشورها، دولت بیکاری را به‌عنوان پدیده‌ای موقت تلقی کرده که از ناهماهنگی بین فرد جویای کار و کارفرما ایجاد شده است. این وضعیت را از طریق مراکز کارایی می‌توان برطرف کرد. به هر ترتیب از طریق این مراکز می‌توان عملکرد بازار کار را بهبود بخشید.

مبانی مراکز کارایی، نظریه جستجو نامیده می‌شود که «توسط اقتصاددانان کلاسیک برای درک این موضوع توسعه یافته است که چرا کارگران بیکار می‌شوند» (فارمر، ۱۳۹۲: ۱۰۶). در حقیقت نظریه جستجو برگرفته از این ایده اقتصاددانان کلاسیک است که بازار آزاد به‌خوبی کار می‌کند و کارگران باید در جست‌وجوی شغل باشند. بر این اساس بیکاری اصلاً وجود ندارد و هر کارگری انتخاب می‌کند که در دستمزد بازارچه مقدار می‌خواهد کار کند. سؤال اینجا است که کارگران چگونه شغل پیدا می‌کنند؟ از منظر نوکلاسیک‌های اقتصادی این مسئله به زمان و تلاشی که توسط کارگران و بنگاه‌ها برای پیدا کردن هم صرف می‌شود، برمی‌گردد. پس از نظر نوکلاسیک‌ها با اصلاح رفتار جستجوی شغلی، بازار کار متعادل می‌شود. بیکاری همان جستجوی شغل است لذا با رفع اطلاعات ناقص بیکاری رفع می‌شود (متوسلی زاده و دهمرده، ۱۳۸۵).

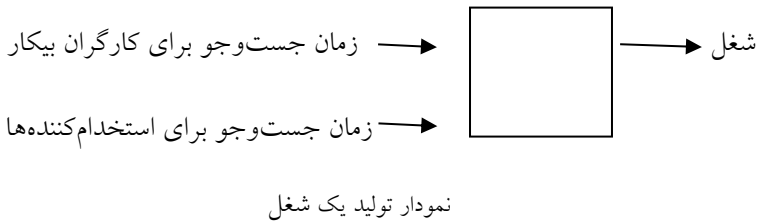
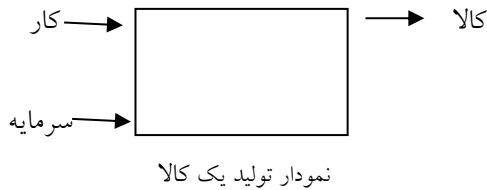
فارمر<sup>۸</sup> (۱۳۹۲: ۱۱۰-۱۰۹) این دیدگاه را به‌تفصیل بیان می‌کند. شغل باید همانند هر کالای دیگری از ورودی‌ها تولید شود مانند خودروبی که از سرمایه و نیروی کار تولید می‌شود، شغل هم از زمان جستجوی صرف شده توسط بنگاه و کارگر برای یافتن همدیگر، تولید می‌شود. توصیف فیزیکی این فرایند، تکنولوژی جست‌وجو<sup>۹</sup> نامیده می‌شود. اگرچه تکنولوژی تولید و تکنولوژی جست‌وجو شبیه هم هستند (نمودار زیر) اما ورودی‌های تکنولوژی جست‌وجو مثل نیروی کار و سرمایه نیستند. آن‌ها متضادند چراکه هر یک از آن‌ها کالایی است که در مورد آن یک بخش از بازار اطلاعات بیش از بخش دیگر دارد.

۶. Schultz and Klemmer

۷. Sansier and Boutonnat

۸. farmer

۹. Search technology



نمودار اول فرایند تولید کالا را به تصویر می‌کشد که ورودی‌ها عبارت‌اند از: سرمایه و نیروی کار. کارگران ماشین‌ها را به کار می‌برند و به ارزش مواد خام می‌افزایند. محصول کالایی است مانند خودرو یا رایانه یا کنسرو لوبیا. نمودار دوم فرایند تولید شغل را به تصویر می‌کشد که ورودی‌ها عبارت‌اند از: زمان جست‌وجوی کارگر بیکار و زمان جست‌وجوی استخدام‌کننده در بخش پرسنلی بنگاه. استخدام‌کنندگان، کارگران را بر اساس تقاضای آن‌ها رده‌بندی می‌کنند و آن‌هایی را که برای مشاغل خالی مناسب هستند، برمی‌گزینند. محصول هم عبارت است از هماهنگی میان کارگر و موقعیت شغلی.

تکنولوژی جست‌وجو در مراکز کاریابی عینیت می‌یابد. به عبارتی مراکز کاریابی بر مبنای تکنولوژی جست‌وجو تشکیل می‌شود. خلاصه اینکه مراکز کاریابی برای پیوند میان بنگاه‌ها که خواهان به خدمت گرفتن نیروی کار هستند و کارگران که متقاضی فروش نیروی کار خود هستند، وارد عمل می‌شوند. مراکز کاریابی فرایند جست‌وجوی نیروی کار و بنگاه برای یافتن همدیگر کوتاه می‌کنند.

مراکز کاریابی برای اینکه بتوانند نهادی کارآمد برای رابطه مؤثر میان دو نهاد دانشگاه و صنعت باشند نیازمند افزودن برخی کارکردهای تخصصی به آن هستیم. به عبارتی مراکز اطلاعات، مشاوره و کاریابی دانشجویی مراکز تخصصی هستند که بنیان نظری مشترکی با مراکز کاریابی عمومی دارند اما برخی کارکردهای تخصصی دارند که می‌توانند پاسخگوی نیازهای صنعت باشند. این مراکز در دانشگاه‌ها راه‌اندازی می‌شوند اما تعامل مستقیمی با صنایع دارند و نیازهای صنایع را در بخش پرسنلی پاسخ می‌دهند از طرفی صنایع نیز در کارآمدی این مراکز نقش اساسی دارند که در ادامه به شرح و تفصیل آن‌ها می‌پردازیم.

### روش پژوهش

در مقاله حاضر سعی شده است با روش تحلیلی- اسنادی و مراجعه به آثار و نوشته‌های در حوزه کاربایی‌های عمومی پیشنهاد سامان‌دهی مجدد این مراکز را با توجه به رابطه دوسویه میان دانشگاه و صنعت ارائه کند.

### یافته‌های پژوهش

پژوهش‌هایی که به بررسی رابطه میان دانشگاه و صنعت پرداخته‌اند بر تأسیس دفاتر واسط میان این دو نهاد تأکید داشته‌اند (قطعنامه سمینار ارتباط صنعت و دانشگاه، ۱۳۸۴) همان‌گونه که در بخش پیشین اشاره کردیم مراکز واسط میان نیروی کار و بنگاه‌ها کارکردهای مختلفی دارند اما مراکزی که در دانشگاه‌ها مستقر می‌شوند نقش گسترده‌تر و تخصصی‌تری دارند چراکه باید به‌عنوان نقش واسط میان دو نهاد مهم عمل کنند. در ادامه نقش و کارکردهای این مراکز توضیح داده می‌شود.

### خدمات کاربایی (جایابی)

هرچند کاربایی‌های عمومی خدمات کاربایی را ارائه می‌کنند اما خدمات کاربایی در مراکز اطلاعات، مشاوره و کاربایی دانشجویی کاملاً تخصصی است که تأثیر عمده‌ای در اعتماد صنایع به این مراکز دارد. در جهت تحقق این امر لازم است این مراکز ارتباط نزدیکی با صنایع برقرار کنند و فرصت‌ها و نیازهای صنایع را بررسی و دسته‌بندی کنند. مراکز با این کار به نحو شایسته‌ای خدمات کاربایی و جایابی شغلی را برای صنایع و فارغ‌التحصیلان انجام می‌دهند. بنابراین این مراکز با اطلاع‌دهی و اطلاع‌رسانی در مورد فرصت‌های شغلی صنایع می‌توانند علاوه بر اینکه نیازهای صنایع و دانشجویان را در ارتباط با شغل برطرف سازند، تعامل دوسویه و سازنده‌ای میان صنعت و دانشگاه برقرار کنند.

**سامان‌دهی کار پاره‌وقت تخصصی.** بسیاری از دانشجویان رشته‌های مختلف هم‌زمان با تحصیل به کار نیمه‌وقت و پاره‌وقت می‌پردازند و دلایل مختلفی برای اشتغال در این نوع کار دارند. دانشجویان می‌توانند هزینه‌های شخصی و یا تحصیلی خود را تأمین کنند و یا اینکه از این طریق بازار کار را بهتر بشناسند و تجربه کاری کسب کنند تا پس از فارغ‌التحصیلی بدون تجربه و مهارت عملی وارد بازار کار نشوند. به‌عبارتی برخی دانشجویان از همان دوره دانشجویی به فکر آمادگی برای اشتغال تمام‌وقت پیش از فارغ‌التحصیلی هستند. انعطاف بازار کار فضایی فراهم کرده است که صنایع بیشتری متقاضی نیروی کار پاره‌وقت باشند. کار پاره‌وقت امکان هماهنگی با نیازهای عملی به‌ویژه نسبت به افزایش یا کاهش تعداد کارگران را فراهم می‌سازد از دیدگاه صنایع سایر مزایای کار پاره‌وقت مربوط به کیفیت کار است. شواهدی وجود دارد دال بر اینکه توان تولیدی کارگران پاره‌وقت از کارگران تمام‌وقت بیشتر است و غیبت از کار آنان کمتر از سایر کارگران است. هرچند تقاضا برای کار پاره‌وقت هم از طرف صنایع و هم از دانشجویان وجود دارد اما در اغلب موارد کشورها قوانین عامی درباره کار پاره‌وقت ندارند یا تحت عنوان کار غیررسمی به شمار می‌آورند. به‌عبارتی قوانین و

مقررات دقیقی برای تعیین حدود دقیق کار پاره‌وقت نسبت به سایر اشکال کار غیراستاندارد وجود ندارد. بنابراین در نبود تعاریف قانونی کار پاره‌وقت، عدم قوانین مربوط به حمایت اجتماعی از این نوع کار، سامان‌دهی مناسب برای این مشاغل صورت نگرفته است. این مراکز با همکاری دانشگاه و صنعت و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی دستورالعمل مشخصی برای کار پاره‌وقت دانشجویی تدوین می‌کند تا هم صنایع و هم دانشجویان در فضایی شفاف فعالیت کنند. بنابراین این مراکز هزینه و وقت عرضه‌کنندگان (دانشجویان) و متقاضیان کار پاره‌وقت (صنایع) را کاهش می‌دهند.

### مدیریت کارآموزی فارغ‌التحصیلان

برنامه‌ریزی برای هدفمندشدن کارآموزی فارغ‌التحصیلان بر اساس نیاز صنعت از جمله مهم‌ترین وظایف این مراکز می‌باشد. مراکز اطلاعات، مشاوره و کارایی دانشجویی ابتدا نیازهای صنایع را شناسایی و تقسیم‌بندی می‌کنند و سپس از فارغ‌التحصیلان بر اساس رشته تحصیلی ثبت‌نام به عمل می‌آورند. بدین ترتیب کارآموزی هدفمند و مؤثر را اجرا می‌کنند. اخیراً در این زمینه دستورالعملی توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تدوین شده است. صنایع در دوره کارآموزی با در اختیار گذاردن امکانات و ابزار لازم برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان نقش مهم و برجسته‌ای در کارآمدی دوره‌های کارآموزی دارند. در مدت کارآموزی، صنایع سرپرست فنی برای دانشجویان انتخاب می‌کنند تا بدین وسیله نظارت کاملی بر آموزش و مهارت‌آموزی دانشجویان برقرار باشد. بدون تردید صنایع از برگزاری این دوره بیشترین بهره را می‌برند. مراکز اطلاعات، مشاوره و کارایی دانشجویی هزینه جستجو برای صنایع و فارغ‌التحصیلان در دوره کارآموزی را به حداقل می‌رسانند.

### برگزاری دوره‌های مهارتی

این مراکز می‌کوشند با توجه به نیازهای صنعت و مهارت‌های موردنیاز تکنولوژی‌های جدید، کیفیت آموزش و مهارت‌های دانشجویان را بهبود بخشند. مراکز اطلاعات، مشاوره و کارایی دانشجویی از طرفی نقش به‌سزایی در بهره‌وری نیروی کار و کاهش هزینه‌ها و زمان صنایع برای یافتن نیروی کار ماهر دارند و از طرف دیگر به دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دریافتن مشاغل تخصصی کمک می‌کنند.

### ارائه خدمات مشاوره‌ای به صنایع و دانشجویان

یکی از وظایف مهم مراکز اطلاعات، مشاوره و کارایی دانشجویی، ارائه مشورت‌های لازم به صنایع و جویندگان مشاغل تخصصی است. مشورت دادن به صنایع از طریق اساتید و یافته‌های علمی موجب می‌شود تا صنایع شناخت بیشتری از دانش‌های جدید به دست بیاورند. همچنین مشورت دادن به دانشجویان باعث می‌شود تا از بازار کار و مهارت‌های موردنیاز بنگاه‌ها شناخت کافی داشته باشند. علاوه بر این، ارائه این خدمات موجب تعامل سازنده بین دو نهاد دانشگاه و صنعت می‌شود.

### نتیجه‌گیری

در این مقاله که نقش مراکز اطلاعات، مشاوره و کاریابی دانشجویی در ارتباط دوسویه میان دانشگاه و صنعت بررسی شده است، توانستیم چارچوب کلی نقش و کارکرد این مراکز به دست دهیم. این مراکز اعتماد میان صنعت و دانشگاه را با کارکردهای تخصصی افزون می‌کند علاوه بر رفع نیازهای صنعت و دانشگاه، رابطه دوسویه میان این دو نهاد مهم جامعه را برقرار می‌سازد. به عبارتی این مراکز می‌توانند نقطه مرکزی سیاست‌ها و برنامه‌های تعاملی میان دانشگاه و صنعت باشند. ایجاد این مراکز پویایی صنعت و دانشگاه را بیشتر می‌کند، به شفاف‌سازی رابطه میان این دو نهاد یاری می‌رساند و منافع کوتاه‌مدت و بلندمدت دانشگاه و صنعت را تضمین می‌کند.

موفقیت مراکز اطلاعات، مشاوره و کاریابی دانشجویی وابسته به توانایی رفع نیازهای دانشگاه و صنعت است. این مراکز در حوزه اطلاع‌یابی و اطلاع‌رسانی، برگزاری دوره‌های مهارت‌آموزی و مشاوره‌های تخصصی برای صنایع و دانشجویان، مدیریت کارآموزی هدفمند، کاریابی و سامان‌دهی کار پاره‌وقت دانشجویی فعالیت می‌کنند.





## منابع

- باصری، ب. (۱۳۸۲) نقش مؤسسات کارایی در گسترش و نهادینه شدن اطلاع‌رسانی شغلی (با تأکید بر تجارب برخی کشورها)، مجله کار و جامعه، شماره ۴۹.
- سایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- شولتز، گ. کلمر، ب. (۱۳۸۳) بررسی کارکرد مراکز کارایی دولتی در کشورهای انگلیسی‌زبان آفریقایی، ترجمه نادر پژمان، مجله بررسی‌های بازرگانی، شماره ۷.
- فارمر، ر. (۱۳۹۱) اقتصاد چگونه کار می‌کند، ترجمه محمدرضا فرهادی‌پور، تهران: انتشارات دنیای اقتصاد.
- فائض، ع. شهابی، ع. (۱۳۸۹) ارزیابی و اولویت‌بندی موانع ارتباط دانشگاه و صنعت (مطالعه موردی شهرستان سمنان) فصلنامه راهبردی و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال چهارم شماره ۴.
- فیوضات، ا. تسلیمی تهرانی، ر. (۱۳۸۶) بررسی جامعه‌شناختی رابطه دانشگاه و صنعت در ایران امروز، پژوهشنامه علوم انسانی، شماره ۵۳.
- قطعه‌نامه‌های دوره سوم سمینارهای ارتباط صنعت و دانشگاه ۱۳۷۴ (مجموعه مقالات سمینارهای دوره اول تا پنجم ارتباط صنعت و دانشگاه) دانشگاه علم و صنعت، عشرت اخوین و عیسی رحمتی. تهران: دفتر ارتباط با صنعت دانشگاه علم و صنعت.
- متوسلی، م. دهمرده، ن. (۱۳۸۵) کارکرد اقتصاد بازار در حل بیکاری ایران، مجله تحقیقات اقتصادی، شماره ۷۳.

Kanfer. R., Wanberg. C. R., & Kantrowitz. T. M. (۲۰۰۱). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, ۸۳(۵), ۸۳۷.

Plyee, M.V., et al. (۱۹۹۹). *Industrial Relations and Personnel Management*, New Delhi, Vikas Publishing House PVT LTD.

Rossi, F., (۲۰۱۰). "The governance of university-industry knowledge transfer" *European Journal of Innovation Management* Vol. ۱۳ No. ۲, pp. ۱۵۵-۱۷۱.

Saks. A. M., & Ashforth. B. E. (۱۹۹۹). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational behavior*, ۵۴(۲), ۳۳۵-۳۴۹.

Sansier. M., & Boutonnat. D. (۱۹۹۷). *The relationship between public employment services and private employment agencies: Developing a cooperation framework*. ILO.



پروشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی