

بررسی مسئله شغل یابی فارغ التحصیلان دانشگاهی و عوامل مرتبط با آن (مورد مطالعه: فارغ التحصیلان دانشگاه خوارزمی)

حمزه نوزری^۱، علیرضا کریمی^۲، عفت دانش نیا^۳

شناسه پژوهشگر (ارکید): ۴۲۴۴-۷۱۸۵-۰۰۰۲-۰۰۰۰-۰۰۰۰

شناسه پژوهشگر (ارکید): ۴۷۶۶-۵۲۳۷-۰۰۰۱-۰۰۰۰-۰۰۰۰

شناسه پژوهشگر (ارکید): ۹۷۹۰-۷۴۳۳-۰۰۰۲-۰۰۰۰-۰۰۰۰

چکیده

هدف این مقاله، بررسی شغل یابی دانش آموختگان دانشگاهی است. پرسش اساسی این است که چه عواملی با اشتغال مرتبط است؟ با این که عده ای از فارغ التحصیلان در دستیابی به شغل مورد نظر خود موفق بوده اند، اما با توجه به آمار موجود برخی دیگر موفق عمل نکرده اند. در سطح کلان رشد اقتصادی، ثبات سیاسی و مقررات کسب و کار و در سطح خرد و میانه، موضوع شبکه روابط اجتماعی و مهارت در اشتغال فارغ التحصیلان اهمیت دارد. این مقاله، عوامل خرد و متوسط در شغل یابی فارغ التحصیلان دانشگاهی را مورد بررسی قرار داده است.

چهارچوب نظری پژوهش، آمیزه ای از رویکرد تحلیل شبکه و مهارت آموزی و روش به کار گرفته شده پیمایش و جامعه آماری آن، فارغ التحصیلان شاغل دانشگاه خوارزمی است. اطلاعات و داده های آماری از طریق پرسشنامه و به صورت تلفنی از میان فارغ التحصیلان پیش گفته با حجم نمونه ۳۴۴ نفر جمع آوری شده است. یافته های این پژوهش نشان می دهد که شبکه روابط اجتماعی قوی، نقش بیشتر و مؤثرتری در اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی دارد و همچنین از میان مهارت های مورد مطالعه و مورد نیاز برای دستیابی به شغل، مهارت های نرم از اهمیت فزون تر و کارآمدتری نسبت به دیگر مهارت های فنی، سخت و آکادمیک برخوردار است.

واژگان کلیدی: شغل یابی، مهارت، شبکه روابط اجتماعی، فرصت های شغلی، فارغ التحصیلان

۱. استادیار گروه جامعه شناسی دانشگاه خوارزمی (نویسنده مسئول) / hnozari@khu.ac.ir

۲. استادیار گروه جامعه شناسی دانشگاه خوارزمی / alireza.karimi@khu.ac.ir

۳. کارشناس ارشد پژوهشگری اجتماعی دانشگاه خوارزمی / E.daneshnia1992@gmail.com

مقاله علمی پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۱۲/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۳/۲۴

دوفصلنامه مسائل اجتماعی ایران، سال دوازدهم، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۴۰۰، صص ۲۷۹-۲۵۹

۱. مقدمه و بیان مسئله

شیوه و روال شغلیابی دانش‌آموختگان دانشگاهی، یکی از موضوعات مهم و اساسی در هر جامعه است. دانشجویان برای دستیابی به مشاغل در رده‌های بالا و در پیوند با تخصص و رشته دانشگاهی و همچنین به‌کارگیری توانایی و مهارت خود، در حوزه‌های مختلف شغلی وارد دانشگاه می‌شوند؛ ولی شغلیابی آن‌ها با موانع و مشکلاتی روبروست. فارغ‌التحصیلان دانشگاه، امکانات لازم برای استفاده از توانایی‌های خود در جامعه و مشاغل مختلف را در اختیار ندارند. برپایه نگاه برخی صاحب‌نظران، امروزه چالش بیکاری و مسئله شغلیابی نه تنها یکی از برجسته‌ترین مسائل روز جهان و کشور ایران به حساب می‌آید؛ بلکه با توجه به میزان رشد جمعیت در چند دهه گذشته، می‌توان آن را مهم‌ترین چالش دهه پیش رو به حساب آورد (زاهدی، ۱۳۸۳).

آمار بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، نگران‌کننده است و بیکاری این افراد بیش از دو برابر دیگران است (نگاه کنید به مرکز آمار ایران). نتایج منتشرشده از طرح «پایش رصد اشتغال فارغ‌التحصیلان سال‌های ۱۳۹۵ و ۱۳۹۶ دانشگاه‌های کشور» توسط دفترارتباط با صنعت و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، نشان می‌دهد نزدیک به ۵۰ درصد فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی، ۳۵ درصد فارغ‌التحصیلان دوره کارشناسی ارشد و بیش از ۱۵ درصد از فارغ‌التحصیلان دوره دکتری دانشگاه‌های کشور، بیکار هستند (Industry.msrt.ir)؛ اما با وجود این آمار نگران‌کننده، عده‌ای از فارغ‌التحصیلان در دستیابی به شغل موردنظر خود موفق بوده‌اند. این‌که چه عواملی در موفقیت آن‌ها مؤثر بوده است، مسئله مهمی است که موضوع اصلی این پژوهش را تشکیل می‌دهد.

«اشتغال»، از جمله عواملی است که باعث می‌شود تمام نیرو و توانمندی فکری و فیزیکی انسان به کار گرفته شود و این موضوع می‌تواند آرامش و تمکین جامعه، مسکوت ماندن امر مهاجرت و بالارفتن درآمد ناخالص ملی را به دنبال داشته باشد (قدیری معصوم، ۱۳۸۴: ۱۵۴). برپایه آمار و پژوهش‌های موجود در هرسال صدها هزار فارغ‌التحصیل برای ورود به بازار کار آماده می‌شوند، اما بیکاری این گروه هر روز افزایش پیدا می‌کند. دلایل کاهش اشتغال در کشورهای مختلف، متفاوت است. در برخی کشورها مانند فرانسه، یکی از دلایل کاهش نرخ اشتغال ممکن است چگونگی انتقال از مدرسه به کار باشد (Ghariri, 2013: 2; founder and minni, 2004). همچنین ممکن است بر عدم تأثیر استراتژی‌های جستجوی کار توسط کارگران جوان، به دلیل عدم تجربه و آمادگی ضعیف آن‌ها برای ورود به بازار کار تأکید شود (Ghariri, 2013; 2; Rahn, 2005).

افراد برای دستیابی به شغل مرتبط با حرفه و تخصص خود، از راه‌های گوناگونی اقدام می‌کنند. فارغ‌التحصیلان از راه کانال‌های رسمی و غیررسمی از فرصت‌های شغلی آگاه می‌شوند که در این میان کانال‌های غیررسمی و شبکه روابط اجتماعی خود (دوستان، آشنایان، خانواده و...)، سهم بیشتری در شغلیابی فارغ‌التحصیلان دارد (نوذری، ۱۳۹۷: ۱۲۲). بر این اساس، تأثیر محوری پیوندها و شبکه‌های اجتماعی در دسترسی به فرصت‌های شغلی مورد تأکید قرار گرفته و نقش روابط غیررسمی در دستیابی به آن‌ها مهم انگاشته شده است (اعظم‌آزاده، ۱۳۸۸: ۷).

به باور عده‌ای دیگر، بسیاری از جوانان برای یافتن شغل موردنظر خود به مراکز کار یابی مراجعه می‌کنند و از طریق این مراکز شغل مرتبط با حرفه و تخصص خود را پیدا می‌کنند. در واقع، مراکز کار یابی با ارائه خدماتی چون انتشار اطلاعات شغلی و فرصت‌های خوداشتغالی، می‌توانند حجم گسترده‌ای از فارغ التحصیلان دانشگاهی را جذب بازار کار کنند (شولتز و کلمر، ۱۳۸۳؛ به نقل از نوذری، ۱۳۹۷: ۱۳۳).

علاوه بر این، گروهی نیز معتقدند اشتغال فارغ التحصیلان به موضوع مهارت بازمی‌گردد؛ به گونه‌ای که داشتن مهارت‌های پایه و اساسی، دلیل اشتغال برخی فارغ التحصیلان است. در دیدگاه بازاریان، فارغ التحصیلان دانشگاهی از مهارت‌های لازم برخوردار نیستند و آن‌ها گرایش کمتری به استخدام چنین افرادی نشان می‌دهند. این مهارت‌ها لزوماً مهارت‌های فنی و حرفه‌ای نیست، بلکه دربردارنده مهارت‌های پایه‌ای و اساسی مورد نیاز در همه مشاغل است.

برخی صاحب نظران باور دارند «آموزش‌های دانشگاه با نیازهای صنعت و بازار کار منطبق نیست و دانشگاه‌ها باید در زمینه آموزش دانشجویان تغییر و تحولات اساسی ایجاد کنند؛ از جمله افزایش دوره‌های عملی، اجرای دوره‌های مهارت افزایی و تأکید بر کارآموزی و کارورزی. به نظر می‌رسد برای کاهش بیکاری و افزایش اشتغال پذیری نیروی کار، دو عامل مهم باید در کنار هم قرار داشته باشند. نخست، نیروی کار مهارت‌های مناسب و روزآمدی داشته باشد و دوم، فضای اقتصاد کلان جامعه پویا باشد که بتواند تقاضای مؤثری برای مهارت نیروی کار با مهارت فراهم کند» (نوذری، ۱۳۹۸: ۷-۸). تحقیقات بسیاری نشان داده است که داشتن مهارت‌های نرم (مهارت‌های انسانی)، می‌تواند به افراد برای به دست آوردن شغل و موفقیت در محیط شغلی کمک بسیاری کند (میکس، ۲۰۱۷؛ به نقل از نوذری، ۱۳۹۸: ۹). به طور کلی می‌توان گفت در شغل یابی و ایجاد اشتغال، عوامل بسیاری نقش دارد. برخی از این عوامل مانند ثبات اقتصادی کلان، رشد اقتصادی مستمر و بادوام، حکمرانی خوب و بهبود فضای کسب و کار در سطح کلان مطرح می‌شوند و برخی عوامل مانند شبکه روابط و مهارت آموزی در سطح میانه و خرد در اشتغال مؤثرند.

اما دانش آموختگانی که در شغل یابی موفق عمل کرده‌اند، چه عواملی را مرتبط با اشتغال می‌دانند؟ در حقیقت، این پرسش سؤال اصلی پژوهش است و با توجه به مطالب مطرح شده، پرسش‌های این پژوهش را می‌توان به صورت زیر بیان کرد:

- آیا مهارت برای اشتغال فارغ التحصیلان اهمیت دارد؟
- مسیرهای رسمی یافتن شغل اهمیت بیشتری دارد یا مسیرهای غیررسمی (شبکه روابط اجتماعی)؟
- آیا پایگاه اجتماعی-اقتصادی فارغ التحصیلان در اشتغال یابی آن‌ها مؤثر است؟

پیشینه پژوهش

همان‌گونه که در بیان مسئله پژوهش اشاره شد، دو عامل در شغل‌یابی فارغ‌التحصیلان مورد بررسی قرار می‌گیرد: شبکه روابط اجتماعی و مهارت. بر این اساس بایسته است در پیشینه به پژوهش‌هایی که این دو عامل را در شغل‌یابی بررسی کرده‌اند، پرداخته شود. برای تحقق این هدف، کلیدواژه‌هایی مانند شغل‌یابی، مهارت و شبکه روابط در پایگاه‌های بین‌المللی و داخلی جستجو شد و پژوهشی که به هر دو عامل «مهارت» و «شبکه روابط» در شغل‌یابی پرداخته باشد، یافت نشد؛ گرچه پژوهش‌هایی که به یکی از این دو عامل پرداخته باشند وجود داشت که در ادامه ضمن اشاره به آن، تفاوت این پژوهش با تحقیقات پیشین نیز بیان شده است.

اهمیت شبکه روابط اجتماعی در شغل‌یابی

گرینبرگ و فرناندز^۱ (۲۰۱۶)، در پژوهشی با عنوان «قدرت روابط اجتماعی ضعیف در یافتن شغل MBA»،^۲ به این نتیجه رسیده‌اند که جستجوی شغل از طریق شبکه‌های اجتماعی اطلاعاتی را در دسترس افراد قرار می‌دهد. بر پایه یافته‌های آن‌ها شغل‌هایی که از روابط ضعیف به دست می‌آید دستمزد و مزایای کمتری دارد، اما دانشجویان رشته MBA به صورت قابل توجهی بیشتر پیشنهادهای ناشی از روابط ضعیف را می‌پذیرند؛ زیرا دانشجویان این انتظار را دارند که ممکن است در آینده جستجوی شغل و همچنین دسترسی به فرصت‌های شغلی و اجتماعی بیشتر و بهتری داشته باشند. مک‌دونالد و همکاران^۳ (۲۰۱۲)، در تحقیقی با عنوان «حک‌شدگی مجدد: جستجوی غیررسمی شغل و بازار کار در آمریکا و آلمان»، به این نتیجه رسیده‌اند که تماس‌های شخصی در ایالات متحده بیشتر صورت می‌گیرد. از طرف دیگر، ساختار اجتماعی آمریکا به گونه‌ای است که گروه‌های خاصی از طریق شبکه روابط شغل پیدا می‌کنند، در حالی که در آلمان جستجوی غیررسمی شغل کمتر است. طبق یافته‌های این پژوهش، کارگران آمریکایی بیشتر از کارگران آلمانی از طریق ارتباطات شخصی خود شغل پیدا می‌کنند.

قریری (۲۰۱۳)، در پژوهشی به بررسی «عوامل تعیین‌کننده کانال‌های دستیابی به شغل: بازار کار جوانان در فرانسه» پرداخته است. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که جوانان فارغ‌التحصیل بیشتر از طریق شبکه‌های اجتماعی به مشاغل فعلی خود دسترسی پیدا می‌کنند و مهاجران کمتر شغل خود را از طریق آژانس‌های استخدام عمومی دریافت می‌کنند. یافته‌های این تحقیق همچنین نشان داده است که هرچه سطح تحصیلات بالاتر باشد، امکان یافتن شغل از طریق تماس‌های حرفه‌ای نیز افزایش می‌یابد.

1. Greenberg and fernandz

2. Master of business administration

3. MCdonald

گرانووتر (۱۹۹۵)، در یک پژوهش با عنوان «پیوندهای قوی و ضعیف» به این یافته‌ها دست پیدا کرد که بیشتر افراد از طریق پیوندهای ضعیف از فرصت‌های شغلی مطلع می‌شوند و آن‌ها را به دست می‌آورند. یافته‌های این پژوهش همچنین نشان داد که کمتر از ۱۶٪ افراد از طریق پیوندهای قوی شغل پیدا می‌کنند (نوذری و کریمی، ۱۳۹۶).

اریکسون و یانسی^۱ (۱۹۸۰) نیز در یک نمونه‌گیری احتمالی از ۱۷۸۰ بزرگسال ۶۵ ساله در منطقه فیلادلفیا، به این یافته‌ها دست پیدا کرده‌اند که ۴۱/۱ درصد افراد از پیوندهای قوی، ۱۵/۶ درصد از پیوندهای ضعیف و ۴۳/۳ درصد از روش‌های رسمی برای شغل‌یابی استفاده کرده‌اند (Granovetter, 1983).

نوذری و کریمی (۱۳۹۶)، پژوهشی تحت عنوان «نقش روابط رسمی و غیررسمی (شبکه روابط اجتماعی) در اشتغال دانشجویان در دانشگاه خوارزمی» به روش پیمایشی انجام داده‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان داده است که روابط اجتماعی قوی نسبت به روابط اجتماعی ضعیف، زمینه اشتغال بیشتری ایجاد می‌کنند و روابط دانشگاهی نقش بسیار اندکی در شغل‌یابی دانشجویان فارغ‌التحصیل داشته است.

مجدی و صادقی‌نژاد (۱۳۹۶)، در یک پژوهش به «تحلیل مقایسه‌ای شبکه روابط رسمی و غیررسمی پژوهشگران پژوهشکده گردشگری دانشگاه فردوسی مشهد» پرداخته‌اند. یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داد در پژوهشکده گردشگری، شبکه روابط غیررسمی متراکم‌تر و قوی‌تر از شبکه روابط رسمی است و پژوهشگران این دانشکده در برقراری روابط غیررسمی موفقیت بیشتری داشته‌اند.

اعظم‌آزاده و دهقان‌دهنوی (۱۳۸۸)، پژوهشی پیمایشی با نام «اشتغال دانشجویان: رابطه بین شبکه روابط اجتماعی و وضعیت شغلی» در بین دانشجویان دانشگاه‌های تهران، تربیت مدرس و شهید بهشتی انجام داده‌اند. طبق نتایج به دست آمده از این پژوهش، به‌طور کلی شبکه روابط اجتماعی با وضعیت شغلی دانشجویان رابطه‌ای مثبت داشته و در این میان تعاملات اجتماعی و فرصت‌های شغلی نقش مؤثرتری نسبت به ساختار روابط رسمی و غیررسمی داشته است.

نقش مهارت در شغل‌یابی

سینگ بوبایی و تیواری^۲ (۲۰۲۰)، پژوهشی با عنوان «عملیاتی‌سازی ویژگی‌های مهارت نرم و تبیین شکاف موجود در متخصصان ICT^۳ تازه‌کار» انجام داده‌اند. نتایج این پژوهش، گویای اهمیت نهادهای دانشگاهی برای پیشرفت مهارت‌های نرم و اشتغال است.

1. Erickson and Yancey

2. Richa Singh Bubey and Vijayshri Tiwari

3. Information and communication Technology

جیمز ریبل و کن پیر^۱ (۲۰۱۹)، «اهداف یادگیری برای برنامه‌های آموزش حسابداری: اهمیت مهارت‌های نرم و دانش فنی» را مورد بررسی قرار داده‌اند. آن‌ها به توازن میان توسعه مهارت نرم و پوشش دانش حسابداری فنی پرداخته‌اند. از دید آن‌ها هرچه توسعه مهارت‌های نرم افزایش یابد، امکان اشتغال افراد بیشتر می‌شود.

تولگان^۲، پژوهشی در زمینه خلأ مهارت‌های نرم در میان جوانان در سال ۲۰۱۵ انجام داده است. این مهارت‌ها نسبت به مهارت‌های سخت کمتر ملموس هستند و به سختی می‌توان آن‌ها را تعریف و سنجش کرد. با این حال، این مهارت‌ها نسبت به موفقیت یا شکست هر فرد در محیط کار نقش حائز اهمیتی ایفا می‌کنند. تولگان با این پرسش از کارفرمایان که «مهارت‌هایی که نرم خوانده می‌شوند تا چه اندازه دارای اهمیت هستند»، دریافت که مهارت‌های نرم اهمیت بسیار زیادی دارند (نوذری، ۱۳۹۸: ۲۶).

ویلیامز^۳ (۲۰۱۵)، در رساله دکتری خود به مهارت‌های نرمی که توسط دانشجویان و کارفرمایان به عنوان مهارت‌های اشتغال‌زا شناخته می‌شوند، پرداخته است. او معتقد است مهارت‌های نرم می‌توانند در آماده‌کردن دانشجویان برای اشتغال مؤثر باشد (همان، ۲۷).

نوذری (۱۳۹۸)، در پژوهشی با عنوان «مهارت‌آموزی در دانشگاه با تأکید بر طرح بیست بیست» به مهارت‌آموزی در دانشگاه پرداخته است. پژوهش وی نشان داد که اولاً، دانشجویان با این مهارت‌ها کمتر آشنایی دارند؛ ثانیاً، دانشجویان از دوره‌ها به خوبی استقبال کرده‌اند، اما به یک طرح فراگیرتر که بتواند مهارت‌های بیشتری را برای دانشجویان ارائه دهد نیاز است (نوذری، ۱۳۹۸: ۱۰۷-۱۰۸).

راهداری و همکاران (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان «بررسی مهارت‌های حرفه‌ای و وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان کارشناسی مهندسی فناوری اطلاعات»، دریافتند که از دیدگاه اعضای هیئت علمی مهارت‌های حرفه‌ای موردانتظار برای دانش‌آموختگان رشته فناوری اطلاعات، مهارت تلفیق میان دانش فنی و کاربردی در عمل و برقراری ارتباط بین دو حیطة قدرت تحلیل و تحقیق بالا و مهارت در کار گروهی و تعاملات گروهی است. این دانش‌آموختگان، مؤلفه‌های موردبررسی را در سطح پایین ارزیابی کردند.

مؤمنی مهمویی، کرمی، مشهدی (۱۳۹۱)، تحقیقی با عنوان «بررسی میزان آموزش مهارت‌های اشتغال‌زای موردنیاز بازار کار در برنامه‌های درسی کارشناسی ناپیوسته حسابداری، مهندسی عمران و صنایع غذایی» انجام داده‌اند. یافته‌های این پژوهش که به روش زمینه‌یابی انجام شده است، نشان می‌دهد دانشجویان و استادان رشته حسابداری معتقدند که از میان مهارت‌های اشتغال‌زای موردپژوهش، تنها مهارت‌های فناوری اطلاعات، مدیریت خود و یادگیری در برنامه درسی آموزش

1. James, E. Rebele and Kent, st. Pierre

2. Tulgan

3. Williams

داده می‌شود و دیگر مهارت‌ها آموزش داده نمی‌شود؛ درحالی‌که مهارت‌های نرم برای اشتغال اهمیت فراوانی دارد.

صالحی‌عمران و رحمانی‌قهدریجانی (۱۳۹۱)، شایستگی‌های کانونی در برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را در مطالعه‌ای مورد بررسی قرار داده‌اند. به اظهار ایشان، شایستگی‌های کلیدی مانند مهارت حل مسئله، مهارت کار با رایانه، داشتن تفکر استراتژیک، مهارت زبان انگلیسی و... همواره در بخش‌های کار و اشتغال از جایگاه ویژه‌ای برخوردار بوده‌اند.

در مجموع، تحقیقات داخلی و خارجی انجام‌شده در زمینه شبکه روابط اجتماعی، نشان می‌دهد که شبکه روابط نقش برجسته‌تر و مؤثرتری نسبت به مسیرهای رسمی شغل‌یابی در اشتغال فارغ‌التحصیلان دارد؛ اما درباره این‌که کدام گونه رابطه غیررسمی قوی یا ضعیف نقش بیشتری دارد، توافقی میان پژوهشگران وجود ندارد. نتایج برخی تحقیقات داخلی نشان می‌دهد که روابط غیررسمی قوی نقش بیشتری در اشتغال فارغ‌التحصیلان دارد، درحالی‌که بیشتر پژوهش‌های خارجی بر نقش روابط غیررسمی ضعیف تأکید می‌کنند. همچنین در تحقیقات مربوط به مهارت، بیشتر پژوهش‌های خارجی بر اهمیت مهارت‌های نرم در اشتغال دانشجویان تأکید دارند و می‌توان گفت بین پژوهشگران در این زمینه هماوایی وجود دارد. در واقع، بیشتر تحقیقات خارجی نشان می‌دهند که وجود مهارت‌های نرم برای تداوم شغل دانشجویان بسیار مهم‌تر و ضروری‌تر از مهارت‌های سخت (فنی) است. در تحقیقات داخلی نیز، بیشتر پژوهش‌ها بر مهارت‌های نرم تأکید می‌کنند. مرور ادبیات نشان می‌دهد که پژوهش‌ها یا به موضوع روابط رسمی و غیررسمی برای یافتن شغل و یا به نقش مهارت در شغل‌یابی اشاره کرده‌اند. در پژوهش حاضر کوشش شده است به نقش هر دو عامل «شبکه روابط» و «مهارت» بر شغل‌یابی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی پرداخته شود و افزون بر آن، نقش متغیرهای دیگر از جمله پایگاه اجتماعی-اقتصادی افراد، مورد سنجش و بررسی قرار گیرد.

۲. چهارچوب نظری

تحلیل شبکه، یکی از رویکردهای مهم در جامعه‌شناسی است که شغل‌یابی فارغ‌التحصیلان را بر اساس روابط غیررسمی (شبکه روابط اجتماعی) بررسی می‌کند. موضوع تحلیل شبکه، بررسی ساختار روابط اجتماعی میان کنشگران است. در واقع، شبکه روابطی که بین افراد وجود دارد و جایگاهی که آن‌ها در درون بافت روابط خود دارند، برای تحلیل‌گران از اهمیت قابل توجهی در شغل‌یابی برخوردار است. در تحلیل شبکه، گروه‌ها و شبکه مورد توجه قرار می‌گیرد. در تحلیل شبکه، شبکه‌ها مجموعه‌ای مشخص از گره‌ها (کنشگران) و ارتباط میان این گره‌ها است و این گره‌ها می‌توانند شامل سازمان‌ها، دولت‌ها و یا رخدادهایی باشند که با یکدیگر ارتباط دارند (کسلر، ۲۰۰۵: ۳۸۵-۳۸۸). شبکه روابط اجتماعی، این امکان را به افراد می‌دهد که اطلاعات و فرصت‌ها را شناسایی کنند و از آن‌ها بهره ببرند (نوذری، ۱۳۹۸: ۷۲).

گرانووتر^۱ یکی از نظریه پردازان رویکرد تحلیل است که به پیوندهای اجتماعی الگودار علاقه مند است، اما او میان این پیوندها تمایز قائل می شود و آن ها را به دو دسته پیوندهای قوی و ضعیف تقسیم می کند (گرانووتر، ۱۹۷۳: ۲۰۲). از دیدگاه گرانووتر، تحلیل پیوندهای شبکه می تواند روابط میان گروه ها را روشن کند. شبکه ها از راه همکنش گروه هایی با مقیاس کوچک (پیوندهای بین فردی) به الگوهایی در مقیاس بزرگ تبدیل می شوند. به عقیده او، پیوندهای ضعیف بیشتر از گروه های قوی که گرایش دارند در گروه های خاصی متمرکز شوند، اعضای گروه های مختلف را به هم پیوند می دهد. پیوندها می توانند قوی یا ضعیف باشند یا وجود نداشته باشند. در واقع، پیوندهای قوی بین دوستان نزدیک و پیوندهای ضعیف در میان آشنایان است (گرانووتر، ۱۹۷۳: ۱۳۶۷-۱۳۷۸).

می توان گفت تمرکز بنیادین گرانووتر بر پیوندهای ضعیف است. بر اساس این دیدگاه هرچه شدت و استحکام روابط میان اعضای شبکه بیشتر باشد، سرمایه اجتماعی افراد کمتر است و بالعکس (الوانی و نقوی، ۱۳۸۱: ۶). گرانووتر در نظریه پیوندهای ضعیف، نقش ارتباطات را در دستیابی به فرصت های اجتماعی و شغلی مورد مطالعه قرار می دهد. او معتقد است که پیوندهای ضعیف در مقایسه با پیوندهای قوی در انتقال اطلاعات به ویژه در حوزه شغل یابی، قابلیت بیشتری دارد و شناسایی فرصت های شغلی در زمان لازم را ممکن می سازد و هرچه پیوند ارتباطی فرد سست تر باشد، نوع کاری که پیدا می کند بهتر است (گرانووتر، ۱۹۷۳: ۲۰۲). پیوندهای ضعیف، دسترسی افراد به اطلاعات و منابعی که فراتر از چرخه اجتماعی موجود در دسترس خودشان است را فراهم می کند؛ اما پیوندهای قوی، محرک قوی تری برای مساعدت و کمک رسانی هستند و راحت تر در دسترس قرار می گیرند. استفاده افراد از پیوندهای ضعیف برای اهداف متفاوت، افزون بر تعداد پیوندهای آنان در سطوح مختلف، به کارایی این پیوندها در سطوح مختلف قدرتمندی بستگی دارد (گرانووتر، ۱۹۷۳: ۲۰۹). گرانووتر معتقد است کسانی که نیاز فوری به پیدا کردن یک شغل دارند، از پیوندهای قوی خود استفاده می کنند؛ در حالی که این پیوندها میزان محدودی از اطلاعات را فراهم می کنند (گرانووتر، ۱۹۸۳: ۲۱۱). تمرکز بیشتر بر پیوندهای قوی، ممکن است باعث ازدست دادن برخی از مزایای مرتبط با گسترش پیوندهای ضعیف شود (گرانووتر، ۱۹۸۳: ۲۱۲).

ولمن^۲ از دیدگاه رویکرد تحلیل شبکه، به بررسی تأثیر تغییرات اجتماعی بر روابط اجتماعی و شبکه های اجتماعی پرداخته است. از دید وی، افراد در جوامع نوین در گروه های چندگانه عضویت دارند و کمک ها و حمایت های متنوعی را از اعضای شبکه شان دریافت می کنند. پیوندهای گوناگون در جوامع امروزی، حمایت های اجتماعی مختلفی را برای اعضای شبکه فراهم می سازد. حمایت های اجتماعی، افراد را قادر می سازد تا توانایی رویارویی با مشکلات روزمره زندگی و چالش های آن را داشته باشند و به خوبی آن ها را مدیریت کنند (ولمن، ۱۹۹۲؛ نوذری، ۱۳۹۷: ۱۴۱). بر اساس نظریه ولمن،

1. Granovetter

2. Wellman

تحلیل شبکه یک رویکرد فکری گسترده برای مطالعه ساختار اجتماعی است. در واقع تجزیه و تحلیل شبکه برویژگی‌های فردی متمرکز نیست، بلکه بیشتر درگیر روابط اجتماعی ساختاریافته است. طبق نظر ولمن، اصول تحلیلی شبکه را می‌توان در چند مورد بیان کرد:

- میان کنشگران از نظر محتوا و شدت با یکدیگر تفاوت وجود دارد؛
- این پیوندها اعضای شبکه را به صورت مستقیم و غیرمستقیم به یکدیگر پیوند می‌دهد؛
- ساختار پیوندهای اجتماعی باعث ایجاد شبکه‌های تصادفی (شاخه‌های شبکه‌ای) می‌شود؛
- پیوندهای میان کنشگران باید در ساختار شبکه‌های بزرگ‌تر مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد؛

شبکه‌ها، فعالیت‌های مشترک و رقابتی برای تأمین منابع کمیاب سازمان می‌دهند (Wellman, 1983: 155-200).

برت،^۱ از دیگر نظریه‌پردازان شبکه است که موضوع شکاف ساختاری را پیش کشیده است. در واقع، شکاف ساختاری برقراری ارتباط غیرزائد در میان بخش‌های مختلف و کنشگران در یک سازمان و شبکه اجتماعی است که کمابیش به صورت مستقل از یکدیگر کار می‌کنند و برای آن‌ها مزیتی ندارد؛ اما برای برخی کنشگران مرتبط با بخش‌هایی از سازمان، می‌تواند در موقعیت‌های مختلف مزایا و امتیازاتی را در برداشته باشد. در واقع، کنشگر با کسب اطلاعات تازه و ارزشمند در موقعیت بهتری قرار می‌گیرد (کسلر، ۲۰۰۵: ۴۰۳).

به باور برت، انتقال و ارزیابی سریع اطلاعات، از جمله برتری‌های تقویت شبکه‌های شکاف‌دار است. همچنین دسترسی زودتر کنشگران به اطلاعات، باعث برتری و دسترسی سریع‌تر به مزایای اجتماعی و قرارگرفتن در موقعیت بهتر می‌شود؛ بنابراین با غنی‌بودن شکاف‌های ساختاری در شبکه‌های ارتباطی، افراد فرصت‌های ارزشمند را تشخیص می‌دهند و از آن نهایت بهره را می‌برند. از دیدگاه برت کنشگران دارای موقعیت استراتژیک در یک سازمان که تحت تأثیر شکاف‌های ساختاری هستند، با محدودیت‌های ساختاری کمتری روبه‌رو می‌شوند؛ بنابراین در چنین شرایطی افراد فرصت‌ها و موقعیت‌های سازمانی بهتری کسب می‌کنند (برت، ۲۰۰۰: ۷-۸؛ اعظم‌آزاده، ۱۳۸۸: ۱۵-۱۶).

«از دیدگاه پژوهشگران تحلیل شبکه، هر چه افراد دارای شبکه روابط وسیع‌تر و گسترده‌تر باشد، احتمال به‌دست‌آوردن شغل به‌ویژه شغل‌هایی با حقوق بالاتر، بیشتر است» (نوذری و کریمی، ۱۳۹۶). یک شبکه اعضای زیادی دارد، هر فرد در یک شبکه افراد دیگری را به آن شبکه معرفی می‌کند یا اعضای یک گروه یا شبکه تجاری، افراد دیگری را به همکاران خود معرفی می‌کنند و این شبکه به تدریج گسترده می‌شود و افراد بیشتری را در خود جای می‌دهد (برت، ۱۹۸۲، ۵۵-۶۰، سوئدبرگ، ۱۳۹۳: ۴۷۳-۴۷۴).

نوذری (۱۳۹۷) در نقد رویکرد تحلیل شبکه در موضوع شغل‌یابی می‌نویسد: «در شبکه روابط اجتماعی، نقش مهارت نادیده گرفته شده است. در واقع دستیابی به اطلاعات شغلی به منزله شاغل شدن نیست. سطح مهارت، تناسب شغل با تحصیلات و... در شاغل شدن افراد زمانی که از فرصت شغلی مطلع می‌شوند، تأثیرگذار است» (نوذری، ۱۳۹۷: ۱۴۳). اگر در کنار شبکه روابط، مهارت هم وجود داشته باشد؛ کنشگران می‌توانند شبکه روابط اجتماعی خود را گسترش دهند و در برابر آن، عدم وجود مهارت همراه با شبکه روابط، فرصت‌های شغلی و پیشرفت را تضعیف می‌کند. بنابراین ما می‌توانیم با اضافه کردن بحث مهارت به شبکه روابط اجتماعی، تحلیل کامل‌تری به دست آوریم.

درباره چهار واقعیت زیر، اجماع وجود دارد: «نخست، این‌که ما در زمانه‌ای زندگی می‌کنیم که تغییرات ساختاری شتاب گرفته است و مشخصه آن کاربرد روزافزون فناوری‌های نوین و تغییر الگوی تقاضا است؛ دوم، این‌که برای تولید کالاهای نو و تکنولوژی‌های جدید روزه‌روز به دانش‌های پیچیده انسانی نیاز است؛ سوم، این‌که زندگی کاری باید کیفیت بیشتری یابد؛ چهارم، این‌که کشورهای پیشرفته نهادهای مناسبی دارند که آن‌ها را قادر می‌سازد با این چالش‌ها مواجه شوند» (پاگانو، ۱۹۹۱). می‌توان این‌گونه تفسیر کرد که در جامعه جدید و بر پایه واقعیت‌های پیش‌گفته، انسان به چیزهای نو از جمله مهارت‌های اساسی و نرم نیاز دارد؛ اما منظور از «مهارت» چیست و گونه‌های آن کدام است؟ به‌طور کلی می‌توان مهارت‌ها را به سه دسته فراگیر تقسیم کرد: الف. «مهارت‌های فنی و حرفه‌ای» که مربوط به شغل خاص و حرفه مشخصی است. سازمان فنی و حرفه‌ای، چنین آموزش‌هایی را ارائه می‌کند که معمولاً معطوف به پرورش کارگر ماهر یا تکنسین است و افراد با گذراندن دوره‌های چندماهه تا یک‌ساله، توانایی‌های خود را برای انجام مشاغل و حرفه‌های خاص افزایش می‌دهند. ب. «مهارت‌های آکادمیک» که بیشتر دانشی و معطوف به رشته خاص علمی است. این‌گونه تلقی می‌شود که دانشجویان بر فراگرفتن دروس نظری، مهارت‌هایی از نوع کاربردی کردن نظریات و تسلط بر نرم‌افزارهای مربوط به رشته خود را نیز بیاموزد. معمولاً انجمن‌های علمی دوره‌های افزایش مهارت مربوط به هر رشته را برگزار می‌کنند. ج. «مهارت‌های نرم/اساسی یا شایستگی‌های کلیدی» که در پژوهش حاضر این‌گونه مهارت‌ها مدنظر است و مربوط به همه رشته‌ها و حرفه‌ها است؛ به‌گونه‌ای که افراد با فراگرفتن این نوع مهارت‌ها، توانایی خود را در اشتغال‌پذیری و موفقیت و پیشرفت در محیط کاری افزایش می‌دهند.

داشتن مدرک دانشگاهی و گواهی‌نامه‌های فنی، تضمینی برای موفقیت در به‌دست آوردن شغل نیست. اگرچه داشتن گواهی فارغ‌التحصیلی از دانشگاه برای شغل‌یابی اهمیت دارد، اما نشان‌دهنده توانایی‌ها و مهارت‌های همه‌جانبه فرد برای ورود موفقیت‌آمیز به حرفه و شغل نیست. در کنار مهارت‌های سخت (فنی) و مهارت‌های مربوط به رشته خاص، مهارت‌های نرم نیز ضروری و لازم است. تحقیقات بسیاری نشان داده است که دارا بودن مهارت‌های نرم، می‌تواند به افراد در به‌دست آوردن شغل و موفقیت در محیط شغلی کمک بسیاری کند (میکس، ۲۰۱۷).

ویر و همکاران (۲۰۰۹)، مهارت‌های نرم (مهارت‌های پایه/اساسی) را به عنوان مهارت‌های بین فردی، انسانی و مردمی تعریف می‌کنند که برای به‌کارگیری مهارت‌های فنی و دانشی در محل کار نیاز است. او و همکارانش بر اساس مدل کاتز مهارت‌ها را به سه دسته فنی، انسانی و مفهومی تقسیم کرده‌اند. «مهارت‌های فنی» که برای مدیران سطح پائین نیاز است، مهارت‌های تفصیلی است که شامل جزئیات فنی و محاسبه‌ای می‌شود. «مهارت‌های انسانی» مانند مهارت‌های بین فردی، ایجاد تیم و ارتباطات است و «مهارت‌های مفهومی» بیشتر ناظر بر مهارت‌های برنامه‌ریزی و بینش مورد نیاز مدیران است. مهارت تصمیم‌گیری و پیش‌بینی، نمونه‌ای از مهارت‌های مفهومی است.

این پژوهشگران نتیجه گرفته‌اند که در روند تکاملی سنخ‌شناسی مهارتی، مهارت‌ها به دو دسته سخت و نرم تقسیم شده است: «مهارت‌های سخت» که منظور مهارت‌های فنی است و «مهارت‌های نرم» که همان مهارت‌های انسانی است و شامل مهارت‌هایی مانند مهارت‌های ارتباطی، کار گروهی، مفهومی و رهبری است. از دید ویر و همکاران، توانایی افراد برای درک دیگران و ارتباط با ایشان، اساس مهارت‌های نرم است. افراد مهارت‌های نرم را با زندگی کردن می‌آموزند، گرچه می‌توان آن‌ها را با آموزش و تمرین کردن گسترش داد. افراد با فراگیری و تمرین این مهارت‌ها، بخت خود را برای استخدام افزایش می‌دهند. مهارت‌های نرم مهارت‌های سخت افراد را ارزش و غنای بیشتری می‌بخشند. هدف از آموزش مهارت‌های نرم، ارتقای طیف گسترده‌ای از مهارت‌ها مانند اعتماد به نفس، مذاکره، مهارت‌های ارتباطی و مهارت ایجاد و حفظ روابط بین فردی است (جان، ۲۰۰۹).

در این زمینه، گلمن^۲ (۱۹۹۸) با بهره‌گیری از مدل هوش عاطفی معتقد است کسانی که دارای هوش عاطفی بالاتری هستند، دارای مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های کار گروهی، مهارت‌های تفکر انتقادی و مهارت‌های رهبری بالاتری هستند و کارکنان برتر در هر شغل افرادی هستند که سطح بالاتری از این مهارت‌ها دارند. نتیجه این‌که پژوهشگران مختلف، فهرست‌های متفاوتی از مهارت‌های نرم/اساسی (که در برخی مواقع شایستگی‌های کلیدی خوانده می‌شود) ارائه کرده‌اند؛ اما این نتیجه مشترک را به دست آورده‌اند که پیشرفت افراد، افزایش یادگیری، اشتغال‌پذیری و موفقیت شغلی تا حدود زیادی وابسته به داشتن این مهارت‌ها است (نوذری، ۱۳۹۸: ۹).

با توجه به چهارچوب نظری و تحقیقات پیشین، در پژوهش حاضر به بررسی رشته تحصیلی، پایگاه اجتماعی-اقتصادی، شبکه روابط اجتماعی و مهارت‌های فارغ‌التحصیلان شاغل پرداخته می‌شود. از آنجاکه نمونه آماری مورد مطالعه تنها از میان فارغ‌التحصیلان شاغل انتخاب شده است، لذا فرضیه به معنای مقایسه دو یا چند گروه و همچنین واریانس متغیر وابسته نیست؛ بلکه فرضیات عمدتاً به مقایسه میانگین نظری طیف با میانگین به دست آمده از پاسخگویان و همچنین پراکندگی فارغ‌التحصیلان شاغل در طبقات مختلف و معنادار بودن این پراکندگی می‌پردازد.

1. Katz

2. Goleman

فرضیه‌ها

- اشتغال فارغ‌التحصیلان برحسب رشته تحصیلی تفاوت معناداری دارد.
- میانگین نمره پایگاه اجتماعی-اقتصادی فارغ‌التحصیلان با میانگین نظری طیف تفاوت معناداری دارد.
- میانگین نمره شبکه روابط اجتماعی قوی فارغ‌التحصیلان با میانگین نظری طیف تفاوت معناداری دارد.
- میانگین نمره شبکه روابط اجتماعی ضعیف با میانگین نظری طیف تفاوت معناداری دارد.
- میانگین نمره مهارت‌های نرم (پایه، اساسی) فارغ‌التحصیلان با میانگین نظری طیف تفاوت معناداری دارد.
- میانگین نمره مهارت‌های سخت فارغ‌التحصیلان با میانگین نظری طیف تفاوت معناداری دارد.
- اشتغال فارغ‌التحصیلان برحسب اهمیت مهارت‌های فنی تفاوت معناداری دارد.
- میانگین نمره مهارت‌های آکادمیک فارغ‌التحصیلان با میانگین نظری طیف تفاوت معناداری دارد.

۳. روش

تحقیق حاضر از نوع کاربردی و روش به‌کارگرفته شده پیمایشی است. اطلاعات موردنظر این پژوهش نیز با استفاده از ابزار پرسشنامه محقق ساخته و به صورت تلفنی جمع‌آوری شده است. پرسشنامه پژوهش حاضر دربرگیرنده سه بخش از جمله بخش جمعیتی، مهارت و اشتغال است. بخش نخست، عوامل زمینه‌ای مانند سن، جنس، قومیت، تحصیلات و... را پوشش می‌دهد؛ بخش دوم مهارت‌های سخت و حرفه‌ای، مهارت‌های نرم و اساسی و مهارت‌های آکادمیک را در برمی‌گیرد و بخش واپسین پرسشنامه، سؤالات مربوط به اشتغال فارغ‌التحصیلان را شامل شده است.

جامعه آماری: بر اساس آمار معاونت آموزشی دانشگاه خوارزمی، تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاه در سال‌های ۱۳۹۴ و ۱۳۹۵، برابر با ۵۵۵۰ نفر است. در این میان ۲۹۷۰ نفر از دانشجویان دانشگاه خوارزمی در سه دوره کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری، در رشته‌های مختلف از جمله فنی و مهندسی، روانشناسی و علوم اجتماعی شاغل بوده‌اند و جامعه نمونه از میان آن‌ها برگزیده شده است. حجم نمونه: در پژوهش حاضر حجم نمونه شامل ۳۴۴ نفر از فارغ‌التحصیلان شاغل دانشگاه خوارزمی در سال‌های ۱۳۹۴ و ۱۳۹۵ است که به صورت تصادفی انتخاب شده‌اند و بر اساس فرمول کوکران محاسبه شده است. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار Spss انجام شده است. نمونه انتخاب شده، از فارغ‌التحصیلان شاغل است؛ از این رو به لحاظ وضعیت شغلی تفاوتی در میان پاسخگویان وجود ندارد و همه آن‌ها شاغل هستند.

در این پژوهش به بررسی رشته تحصیلی، پایگاه اقتصادی-اجتماعی، انواع شبکه روابط اجتماعی و انواع مهارت آن‌ها پرداخته شده است. شبکه روابط اجتماعی و مهارت، به عنوان متغیرهای اصلی پژوهش با طیف لیکرت مورد سنجش قرار گرفته است و طیف مورد سنجش دارای میانگین نظری است که این میانگین با میانگین تجربی که بر اساس پاسخ‌های فارغ‌التحصیلان شاغل به دست آمده است، مورد مقایسه قرار می‌گیرد.

روش نمونه‌گیری: در این تحقیق روش نمونه‌گیری طبقه‌ای از نوع نمونه‌گیری احتمالی (انتخاب شماره تلفن نمونه‌های مورد مطالعه به صورت تصادفی از میان رشته‌های مختلف) است؛ به این صورت که از هر گروه تحصیلی چندین رشته و از هر رشته چندین نفر انتخاب شده‌اند. اطلاعات نمونه‌های مورد مطالعه نیز، از راه پیمایش تلفنی جمع‌آوری شده است.

تعریف عملیاتی مفاهیم

شبکه روابط اجتماعی قوی: در پژوهش حاضر، اهمیت شبکه روابط اجتماعی قوی در اشتغال فارغ‌التحصیلان با استفاده از دو پرسش در قالب طیف لیکرت مطرح شده و مورد سنجش قرار گرفته است که نقش اقوام و خویشاوندان نزدیک در اشتغال و اهمیت دوستان نزدیک در اشتغال پاسخگویان را در بر می‌گیرد.

شبکه روابط اجتماعی ضعیف: برای سنجش اهمیت شبکه روابط اجتماعی ضعیف، در این پژوهش سه محور مورد بررسی واقع شده است: ۱. شبکه روابط دور (همانند کسانی که افراد هرازگاهی آن‌ها را می‌بینند یا دوستان دور)؛ ۲. افراد کارآفرین موجود در میان اقوام و آشنایان که انگیزه و الگو هستند؛ ۳. استادان مخاطبان در دانشگاه.

این محورها نیز در قالب طیف لیکرت در پنج رده از «خیلی کم» تا «خیلی زیاد» مورد سنجش قرار گرفته‌اند.

۱. پایگاه اجتماعی-اقتصادی: با استفاده از شش پرسش درباره تحصیلات فرد پاسخگو، تحصیلات پدر، تحصیلات مادر، میزان درآمد خانواده در ماه، منطقه محل سکونت و نوع منزل مسکونی (شامل مالکیت شخصی، رهن و استیجاری و رایگان)، پایگاه اجتماعی-اقتصادی پاسخگویان سنجیده شده است.

۲. مهارت‌های نرم: برای سنجش مهارت‌های نرم در اشتغال فارغ‌التحصیلان شاغل مورد مطالعه، از پانزده گویه استفاده شده است که به ترتیب عبارت‌اند از: مهارت‌های ارتباطی، مهارت حل مسئله، کار تیمی، مهارت قدرت تصمیم‌گیری، اخلاق کاری، مهارت مدیریت، مهارت مسئولیت‌پذیری، میزان خلاقیت، مهارت یادگیری، مهارت برنامه‌ریزی، مهارت ارائه ایده‌ها و راه‌حل‌های نو، تسلط بر زبان‌های خارجی، مهارت رهبری، آگاهی درباره نگاه و تجارت و فروش و مهارت فناوری اطلاعات. در واقع در سنجش این مهارت‌ها، از طیف لیکرت و از پنج طبقه «خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم» استفاده شده است.

۳. مهارت‌های سخت: در این پژوهش برای سنجش مهارت‌های سخت، سه پرسش در قالب طیف لیکرت مطرح شده که شامل اهمیت مهارت سرعت تایپ، اهمیت مهارت کار با رایانه و میزان آشنایی با ابزارها و تکنولوژی است.

۴. مهارت‌های فنی: این نوع مهارت در پرسشنامه به صورت تک سؤالی و ذیل این عنوان که «از دید شما اهمیت مهارت‌های فنی در اشتغالتان چه اندازه است؟» مطرح شده است.

۵. مهارت‌های آکادمیک: این نوع مهارت در این پژوهش مانند دیگر مهارت‌ها در قالب طیف لیکرت مطرح شده است و چهار سؤال را شامل می‌شود: ۱. میزان تسلط بر نرم‌افزارهای مربوط به رشته تحصیلی، چه اندازه در اشتغال شما اهمیت دارد؟ ۲. نظریه‌های تخصصی به چه میزان اهمیت دارند؟ ۳. کارگاه‌های تخصصی گذرانده شده، چه اندازه در اشتغال شما اهمیت دارند؟ ۴. میانگین دوران تحصیل چه میزان در اشتغال شما اهمیت دارد؟

۴. یافته‌های پژوهش

پرسش اصلی پژوهش، این‌گونه مطرح شد که چه عواملی به شغل‌یابی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مربوط است. بر پایه پیشینه و چهارچوب نظری، نخست سؤالات و فرضیات مطرح شد و سپس پرسشنامه بر اساس دو عامل مهم شبکه روابط و مهارت در شغل‌یابی ساخته شد. بدین ترتیب، ابتدا وضعیت توزیع پاسخگویان بر اساس رشته‌های تحصیلی و پایگاه اقتصادی-اجتماعی مشخص شده و در ادامه به آزمون فرضیات پرداخته شده است.

جدول شماره ۱: توزیع پاسخگویان بر حسب رشته تحصیلی

رشته تحصیلی	فراوانی	درصد معتبر	رشته تحصیلی	فراوانی	درصد معتبر
ادبیات فارسی	۱۱	۳/۲	علوم اجتماعی	۱۰	۲/۹
بانکداری	۱۰	۲/۹	عمران	۱۸	۵/۳
کامپیوتر	۲۳	۶/۷	روابط بین‌الملل	۵	۱/۵
اقتصاد	۱۱	۳/۲	روانشناسی	۳۴	۹/۹
فلسفه	۱۱	۳/۲	ریاضی	۲۲	۶/۴
فقه و حقوق	۱۸	۵/۳	صنایع	۱۹	۵/۳
حسابداری	۲۹	۸/۵	شیمی	۱۸	۵/۳
جغرافیا	۱۰	۲/۹	تربیت بدنی	۱۴	۴/۱
مدیریت	۲۹	۸/۵	زمین‌شناسی	۱۱	۳/۲
مشاوره	۱۷	۴/۷	زیست‌شناسی	۲۲	۷
جمع			۳۴۲	۱۰۰	

بررسی مسئله شغل‌یابی فارغ‌التحصیلان ننگاهی و عوامل مرتبط با آن

بر پایه داده‌های جدول شماره (۱)، رشته روانشناسی با حدود ۱۰ درصد و بعد از آن رشته‌های مدیریت و حسابداری هر یک با ۵ درصد از پاسخگویان، بیشترین فارغ‌التحصیلان شاغل را در نمونه مورد مطالعه دارا بوده‌اند. کمترین فارغ‌التحصیل شاغل در نمونه آماری، به ترتیب مربوط به رشته‌های روابط بین‌الملل (با ۱/۵ درصد) و رشته‌های علوم اجتماعی، بانکداری و جغرافیا (هریک با ۲/۹ درصد) است.

جدول شمار ۲: توزیع پاسخگویان بر حسب گروه‌های عمده تحصیلی

گروه تحصیلی	فراوانی	درصد معتبر
فنی و مهندسی	۵۹	۱۷/۲
علوم پایه	۱۱۵	۳۳/۵
علوم انسانی	۱۶۹	۴۹/۳
کل	۳۴۳	۱۰۰

بر پایه یافته‌های به دست آمده در جدول شماره (۲)، گروه‌های عمده تحصیلی دربرگیرنده سه گروه فنی و مهندسی، علوم پایه و علوم انسانی است. در این میان گروه علوم انسانی از بیشترین و گروه فنی مهندسی از کمترین حجم نمونه برخوردار هستند.

جدول ۳: توزیع پاسخگویان بر حسب پایگاه اجتماعی-اقتصادی

پایگاه اجتماعی-اقتصادی	بالا	متوسط	پایین	خیلی پایین	کل
فراوانی	۱۲	۹۲	۲۰۳	۳۴	۳۴۱
درصد	۳/۵	۲۷	۵۹/۵	۱۰	۱۰۰

داده‌های جدول شماره (۳) نشان می‌دهد که ۶۹/۵ درصد از فارغ‌التحصیلان نمونه مورد مطالعه در طبقه پایین و خیلی پایین، ۲۷ درصد در طبقه متوسط و تنها ۳/۵ درصد در طبقه بالا قرار دارند. بر پایه این داده‌ها کسانی که در پایگاه اجتماعی-اقتصادی پایین قرار دارند، بیشتر از طبقات متوسط و بالا می‌توانند از اشتغال بهره‌مند شوند.

آزمون فرضیه‌ها

با توجه به فرضیات پژوهش که توزیع فارغ‌التحصیلان شاغل در طبقات مختلف و همچنین مقایسه میانگین نظری طیف با میانگین نمرات پاسخگویان است؛ از آزمون‌های «خی دو» تک متغیره و تک نمونه‌ای استفاده شده است که در ادامه به بررسی نتایج به دست آمده پرداخته می‌شود:

جدول ۴: نتایج خی دو تک متغیره برای اشتغال فارغ التحصیلان به فراخور رشته تحصیلی

رشته تحصیلی	فراوانی مشاهده شده	فراوانی موردانتظار	رشته تحصیلی	فراوانی مشاهده شده	فراوانی موردانتظار
ادبیات فارسی	۱۱	۱۷/۲	علوم اجتماعی	۱۰	۱۷/۲
بانکداری	۱۰	۱۷/۲	عمران	۱۸	۱۷/۲
کامپیوتر	۲۳	۱۷/۲	روابط بین الملل	۵	۱۷/۲
اقتصاد	۱۱	۱۷/۲	روانشناسی	۳۴	۱۷/۲
فلسفه	۱۱	۱۷/۲	ریاضی	۲۲	۱۷/۲
فقه و حقوق	۱۸	۱۷/۲	صنایع	۱۹	۱۷/۲
حسابداری	۲۹	۱۷/۲	شیمی	۱۸	۱۷/۲
جغرافیا	۱۰	۱۷/۲	تربیت بدنی	۱۴	۱۷/۲
مدیریت	۲۹	۱۷/۲	زمین شناسی	۱۱	۱۷/۲
مشاوره	۱۷	۱۷/۲	زیست شناسی	۲۲	۱۷/۲
$x^2 = 66.12$		$df = 19$		$sig = 0.000$	

طبق داده‌های جدول شماره (۴)، مقدار فراوانی موردانتظار برای همه رشته‌ها برابر با ۱۷/۲ است. بیشترین تفاوت میان فراوانی مشاهده شده و موردانتظار، مربوط به رشته روانشناسی است. در پاره‌ای از رشته‌ها مانند روابط بین الملل، علوم اجتماعی، جغرافیا، ادبیات فارسی و شماری دیگر رشته‌ها، فراوانی مشاهده شده کمتر از فراوانی موردانتظار است. کمترین فراوانی مشاهده شده نیز مربوط به رشته روابط بین الملل است. با توجه به مقدار خی دو که برابر با ۶۶/۱۲ است و سطح معناداری به دست آمده، باید گفت که بر اساس آزمون خی دو تک متغیره، اشتغال فارغ التحصیلان به فراخور رشته تحصیلی تفاوت معناداری دارد.

جدول ۵: نتایج خی دو تک متغیره برای اشتغال فارغ التحصیلان به فراخور مهارت‌های فنی

مهارت‌های فنی	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	df	Sig	X ²
فراوانی مشاهده شده	۱۳۰	۹۶	۵۸	۲۹	۲۹	۴	۰/۰۰۰	۱۱۳/۵۸
فراوانی موردانتظار	۶۸/۴	۶۸/۴	۶۸/۴	۶۸/۴	۶۸/۴			

داده‌های جدول شماره (۵) نشان می‌دهد که با توجه به مقدار خی دو تک متغیره به دست آمده یعنی ۱۱۳/۵۸ و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ باید گفت که مهارت‌های فنی فارغ التحصیلان شاغل، تفاوت معناداری با یکدیگر دارد. در واقع، سطح مهارت‌های فنی فارغ التحصیلان شاغل در طبقات مختلف توزیع یکسانی ندارد و اختلاف میان طبقات در سطح قابل توجهی است.

جدول ۶: نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای مقایسه میانگین نظری متغیر با میانگین نمره پاسخ‌های فارغ التحصیلان شاغل

متغیر	میانگین نظری	میانگین پاسخگویان	تفاوت میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معناداری
پایگاه اجتماعی-اقتصادی	۱۶	۱۲/۴۳	-۳/۵۶	-۲۵/۷	۳۴۰	۰/۰۰۰
شبکه روابط اجتماعی قوی	۶	۷/۴	۱/۳۷	۹/۴۴	۳۴۲	۰/۰۰۰
شبکه روابط اجتماعی ضعیف	۹	۴/۶۶	-۴/۳۴	-۴۴/۶۱	۳۴۱	۰/۰۰۰
مهارت‌های نرم	۴۵	۶۰/۹۲	۱۵/۹	۳۸/۳۸	۳۴۳	۰/۰۰۰
مهارت‌های سخت	۹	۹/۶۵	۰/۶۵	۴/۰۶	۳۴۳	۰/۰۰۰
مهارت‌های آکادمیک	۱۲	۱۱/۶۹	-۰/۳۱	-۱/۵۶	۳۴۳	۰/۱۲

نتایج برآمده از جدول شماره (۶)، نشان می‌دهد که تنها در متغیر مهارت‌های آکادمیک، میان میانگین نظری طیف با میانگین نمره پاسخگویان تفاوت یا اختلاف معناداری وجود ندارد. در دیگر متغیرها بین میانگین نظری طیف با میانگین به دست آمده از پاسخگویان، تفاوت معناداری برقرار است. درباره متغیر پایگاه اجتماعی-اقتصادی باید گفت که پایگاه پاسخگویان در سطح متوسط رو به پایین است. شبکه روابط اجتماعی قوی پاسخگویان پژوهش، در سطح متوسط و بالاتر بوده است و بیانگر وجود یک شبکه روابط اجتماعی کمابیش قوی در میان فارغ التحصیلان شاغل است. در برابر آن، شبکه روابط اجتماعی ضعیف فارغ التحصیلان شاغل در سطح پایینی است. از جنبه مهارت فارغ التحصیلان شاغل نیز باید گفت که مهارت‌های نرم فارغ التحصیلان در سطح متوسط رو به بالایی بوده و از میانگین نظری طیف فاصله زیادی دارد. درباره مهارت‌های سخت با توجه به این که مقدار میانگین نظری طیف یعنی ۹، کمتر از میانگین نمره پاسخ‌های پاسخگویان (۹/۶۵) است؛ باید گفت که مهارت سخت عموم پاسخگویان در سطح نزدیک به متوسط است. نمره میانگین مهارت‌های آکادمیک پاسخگویان، تفاوت معناداری با میانگین نظری طیف ندارد و در واقع تجمع نمره پاسخگویان در این متغیر در اطراف میانگین است.

۵. جمع بندی و نتیجه‌گیری

در این پژوهش به عوامل مؤثر بر شغل یابی فارغ التحصیلان شاغل دانشگاهی پرداخته شد و به فراخور رشته‌های تحصیلی در سه گروه عمده تحصیلی (علوم انسانی، علوم پایه و فنی و مهندسی)، «اشتغال» مورد سنجش و بررسی قرار گرفت. همچنین اشتغال برحسب پایگاه اجتماعی-اقتصادی، مهارت‌های نرم، پایه و اساسی و مهارت‌های سخت و فنی بررسی شد. با توجه به یافته‌های برآمده از

این تحقیق، فارغ‌التحصیلان شاغل در طبقه پایین بیش از نیمی از آمار را به خود اختصاص داده‌اند و کسانی که در طبقات بالا و خیلی بالا هستند، تنها ۳/۵ درصد از فارغ‌التحصیلان را شامل می‌شوند و اغلب فارغ‌التحصیلان در طبقات متوسط تا پایین قرار دارند.

فرضیه مطرح شده دیگر این است که میانگین نمره شبکه روابط قوی فارغ‌التحصیلان با میانگین نظری طیف، تفاوت معناداری دارد. بر پایه نتایج این پژوهش، بخش عمده‌ای از فارغ‌التحصیلان مشاغل خود را از راه شبکه روابط اجتماعی قوی (اعضای خانواده، دوستان و آشنایان نزدیک) به دست آورده‌اند؛ به عبارت دیگر شبکه روابط اجتماعی قوی نقش بسیار برجسته‌ای در اشتغال فارغ‌التحصیلان دارد. بر اساس داده‌های به دست آمده، ۵۹/۵ درصد از دانش‌آموختگان مشاغل خود را از طریق روابط قوی (روابط غیررسمی) به دست آورده‌اند و این متغیر بیشترین نقش را در دستیابی به شغل داشته است. یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش اریکسون و یانسی (۱۹۸۰) در خارج و نوذری و کریمی (۱۳۹۶)، صادقی نژاد و مجدلی (۱۳۹۷) تطابق دارد و آن‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که افراد بیشتر از طریق شبکه روابط قوی به مشاغل مورد نظر دست پیدا کرده‌اند. بر اساس یافته‌ها، می‌توان گفت شبکه روابط اجتماعی ضعیف نقشی در اشتغال فارغ‌التحصیلان ندارد.

در این پژوهش، ۹۳ درصد از فارغ‌التحصیلان بر این باورند که شبکه روابط ضعیف (روابط رسمی) در اشتغال آن‌ها نقشی نداشته است. این یافته‌ها با نتایج تحقیق گرانووتر (۱۹۹۵) و اعظم‌آزاده و دهقان‌دهنوی (۱۳۸۸) مطابقت ندارد. از آنجاکه روابط قوی در میان دوستان و آشنایان نزدیک و اعضای خانواده است، این افراد در روابط خود با یکدیگر تلاش و همدلی بیشتری برای یکدیگر انجام می‌دهند و باعث می‌شود این روابط استحکام بیشتری پیدا کند و دستیابی به شغل در میان این افراد سریع‌تر صورت گیرد. در واقع روابط صمیمی بین افراد خانواده و دیگر دوستان نزدیک، انگیزه بیشتری برای افراد فراهم می‌کند تا برای یکدیگر تلاش کنند و شاید بتوان گفت از این طریق محبت و صمیمیت و اعتماد خود به یکدیگر را نشان دهند.

در فرضیه دیگر، میانگین نمره مهارت فارغ‌التحصیلان (مهارت‌های نرم، پایه و اساسی و سخت) با میانگین نظری طیف دارای تفاوت معنادار در نظر گرفته شده است. از آنجاکه بیشتر مهارت‌های مورد نیاز اشتغال برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان در دانشگاه‌ها آموزش داده نمی‌شود و همین موضوع افزایش بیکاری فارغ‌التحصیلان را در پی دارد، از این رو در این پژوهش به مهارت‌های مورد نیاز برای آمادگی در اشتغال پرداخته شده است. بر اساس نتایج به دست آمده، در میان مهارت‌های مورد مطالعه، مهارت‌های نرم که شامل (مهارت ارتباطی، مهارت مدیریتی، اخلاق کاری و...) است، بیشترین اهمیت را در اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی دارد. در این پژوهش، ۹۱ درصد از نمونه‌های مورد مطالعه نقش این مهارت‌ها در اشتغال را واجد اهمیت بسیار دانسته‌اند و می‌توان گفت این مهارت‌ها در همه رشته‌ها از اهمیت زیادی برخوردارند. یافته‌های این پژوهش درباره اهمیت مهارت‌های نرم با یافته‌های پژوهش‌های سینگ بویایی و تیواری (۲۰۲۰)، جیمزریبل (۲۰۱۹)، تولگان (۲۰۱۵) در خارج همخوانی دارد. همچنین با یافته‌های تحقیقات نوذری (۱۳۹۸)، پورکریمی

و همکاران (۱۳۹۶)، صالحی عمران (۱۳۸۸)، رحمانی قهدریجانی و صالحی عمران (۱۳۹۱) و مؤمنی مهمویی (۱۳۹۱) همسوست و همه آن‌ها به اهمیت قابل‌توجه مهارت‌های نرم در اشتغال تأکید کرده‌اند. برخی پژوهشگران دیگر در داخل مانند نوذری (۱۳۹۸) نیز بر نقش بسیار مهم نهادهای دانشگاهی در تقویت و بهبود این مهارت‌ها تأکید کرده‌اند.

در این پژوهش مهارت‌های سخت نیز مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق نشان داد که اهمیت مهارت‌های سخت بیشتر در سطح متوسط و بالاتر است. همچنین یافته‌ها نشان می‌دهد که مهارت‌های فنی نیز از اهمیت بالایی برای دستیابی به شغل برخوردارند؛ در این راستا، یافته‌های برآمده از پژوهش راهداری و همکاران (۱۳۹۴) با نتایج تحقیق حاضر هم‌خوانی دارد. در پژوهش ایشان مهارت‌های فنی و حرفه‌ای در اشتغال افراد مهم ارزیابی شده است.

در مورد اهمیت مهارت‌های آکادمیک، یافته‌های به‌دست‌آمده در این پژوهش نشان می‌دهد که مهارت‌های آکادمیک در اشتغال فارغ‌التحصیلان در مرتبه بالایی از اهمیت قرار ندارد و اهمیت این متغیر در اندازه متوسط و پایین‌تر است و تنها حدود ۳۰ درصد از دانش‌آموختگان مورد مطالعه به اهمیت بالای این مهارت‌ها باور دارند. داده‌های به‌دست‌آمده از مهارت‌های مورد مطالعه نشان داد که مهارت‌های نرم، سخت و فنی دارای اثر معنادار هستند؛ در حالی که مهارت‌های آکادمیک نقش زیادی در اشتغال فارغ‌التحصیلان ندارند. یافته‌های این پژوهش در بخش مهارت با دیدگاه برخی صاحب‌نظران حوزه مهارت هم‌خوانی دارد.

در نظریه‌های موجود، بر نقش مهارت‌های نرم، پایه و اساسی بسیار تأکید شده است. این مهارت‌ها در همه مشاغل مورد نیاز است و می‌توان گفت در بخش عمده‌ای از رشته‌های تحصیلی و مشاغل در پیوند با آن‌ها، این مهارت‌ها نقش مهمی دارند. یافته‌های این پژوهش با دیدگاه‌های نوذری و صالحی عمران همسوست؛ به عبارتی نقش مهارت‌های نرم، پایه و اساسی در بازار کار جهانی برای افزایش اشتغال از اهمیت قابل‌توجهی نسبت به دیگر مهارت‌ها برخوردار است. همان‌گونه که نوذری (۱۳۹۸) بیان کرده است، شبکه روابط اجتماعی رسمی و غیررسمی در کنار مهارت‌آموزی می‌تواند باعث اشتغال و دستیابی بیشتر افراد به شغل مرتبط با حرفه و تخصص خود شود.

یافته‌های پژوهش حاضر با دیدگاه نظریه‌پردازان تحلیل شبکه هم‌خوانی کامل ندارد. این رویکرد بر نقش روابط غیررسمی تأکید می‌کند و بیشتر بر نقش روابط ضعیف در دستیابی به شغل متمرکز است. این در حالی است که نتایج این پژوهش نقش روابط اجتماعی قوی در دستیابی فارغ‌التحصیلان به شغل را مورد تأکید قرار داد. تحلیل شبکه می‌تواند تبیین‌کننده شغل‌یابی در سطح خرد باشد؛ به این دلیل که شبکه روابط غیررسمی نقش مهمی در شغل‌یابی افراد دارد، گرچه بیشتر پژوهش‌ها در ایران از جمله این پژوهش نشان داد که شبکه روابط اجتماعی قوی نقش بیشتر و مؤثرتری در اشتغال افراد دارند. آنچه نتایج این پژوهش را از پژوهش‌های دیگر متمایز می‌کند، نقش شبکه روابط همراه با اهمیت مهارت‌آموزی در اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی است.

اگرچه داشتن تحصیلات در اشتغال مهم است، ولی همیشه تضمینی برای مجهز بودن به مهارت‌های مورد نیاز در محیط کار نیست. همان‌گونه که نتایج این پژوهش نشان داد، داشتن مهارت‌های نرم به اشتغال‌پذیری افراد کمک می‌کند.

بر اساس نتایج این پژوهش، پیشنهادهایی از جمله «لزوم انطباق آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای صنعت و بازار کار»، قابل ارائه است. تحقق این منظور، مستلزم تحول جدی در آموزش‌های دانشگاهی و اعمال اصلاحاتی همانند افزایش درس‌های عملی، اجرای دوره‌های مهارت‌افزایی مورد نیاز بازار کار، تأکید بیشتر بر انجام کارآموزی و کارورزی در حین تحصیل است. بر همین پایه، ساماندهی و توسعه دوره‌های مهارت‌افزایی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و بررسی مستمر وضعیت برگزاری دوره‌ها و برنامه‌های اجرا شده، از جمله اقدامات قابل انجام دانشگاه‌ها با هدف اشتغال‌پذیری دانشجویان است و ضرورت دارد نهادهای مرتبط با مهارت‌آموزی در دانشگاه راه‌اندازی شود.

یادآور می‌شود در راهبرد شماره چهار سند «طرح تحول همکاری‌های دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی و فناوری با جامعه و صنعت» (منتشر شده به وسیله معاونت پژوهش و فناوری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال ۱۳۹۸)، به موضوع ارتقای مهارت‌افزایی و توانمندی دانشجویان و دانش‌آموختگان اشاره شده است. افزون بر آن، ساماندهی دوره‌های مهارت‌آموزی دانشجویان در اسناد بالادستی کشور مورد تأکید قرار گرفته است (گزارش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، ۱۳۹۷ و ۱۳۹۸) و بدین ترتیب با توجه به این اسناد، دانشگاه‌ها می‌توانند با لحاظ چهار نکته، هم منبع مهارت‌آموزی و هم اعتباردهنده آن باشند: نخست، رویکردی باز و دموکراتیک در حوزه مهارت‌آموزی داشته باشند؛ دوم، در مهارت‌آموزی مباحث تجاری و منطقی سود کمتر مدخله داشته باشد؛ سوم، مهارت‌ها مبتنی بر نیاز جامعه و بازار باشد؛ چهارم، ارائه خدمات مهارت‌آموزی جامع و فراگیر باشد، به نحوی که همه دانشجویان علاقه‌مند را در برگیرند و کسی به خاطر هزینه از فرایند مهارت‌آموزی کنار گذاشته نشود.

منابع

- اعظم‌آزاده، منصوره و دهقان‌دهنوی، آزاده (۱۳۸۸). اشتغال دانشجویان: رابطه بین شبکه روابط اجتماعی و وضعیت شغلی. مسائل اجتماعی ایران. دوره ۱۶، شماره ۶۳: ۳۲-۱.
- الوانی، سیدمهدی و میرعلی، سیدنقوی (۱۳۸۱). سرمایه اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها، فصلنامه مطالعات مدیریت. دوره ۹، شماره ۳۳-۳۴: ۲۶-۹.
- راهداری، مانده؛ نصر، احمدرضا؛ نیلی، محمدرضا و ترک‌لادانی، بهروز (۱۳۹۴). ارزیابی مهارت‌های حرفه‌ای و وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان کارشناسی مهندسی فناوری اطلاعات، جلد ۲۱، شماره ۲: ۲۴-۱.
- سوندرگ، ریچارد (۱۳۹۳). جامعه‌شناسی کارآفرینی. ترجمه: دکتر شهلا باقری و سیده اطهر میرعابدینی. تهران: انتشارات بهمن برنا.
- صالحی‌عمران، ابراهیم و رحمانی‌قهدریجانی، الهه (۱۳۹۱). بررسی شایستگی‌های کنونی در برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مروری بر مباحث نظری و تجربیات کشورها، مجله مهارت‌آموزی. دوره ۱، شماره ۱: ۳۱-۷.

- کسلر، دیرک (۱۳۹۴). نظریه‌های روز جامعه‌شناسی؛ از این نشتات تا پسامدرن‌ها. ترجمه: کرامت‌الله راسخ. تهران: نشر آگه.
- مجدی، علی اکبر؛ مسعودی، حمید و صادقی نژاد، مهسا (۱۳۹۶). تحلیل مقایسه‌ای شبکه روابط رسمی و غیررسمی پژوهشگران (مورد مطالعه: پژوهشکده گردشگری جهاد دانشگاهی). مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۴، شماره ۳: ۴۵۰-۴۲۹.
- مؤمنی مهمویی، حسین؛ کرمی، مرتضی و مشهدی، علی (۱۳۹۱). بررسی میزان آموزش مهارت‌های اشتغال‌زای مورد نیاز بازار کار در برنامه‌های درسی کارشناسی ناپیوسته حسابداری، مهندسی عمران و صنایع غذایی. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، دوره ۹، شماره ۳۴: ۷۲-۶۰.
- نوذری، حمزه و کریمی، علیرضا (۱۳۹۶). نقش روابط رسمی و غیررسمی (شبکه روابط اجتماعی) در اشتغال دانشجویان در دانشگاه خوارزمی. فصلنامه رفاه اجتماعی، دوره ۱۷، شماره ۶۴: ۱۹۸-۱۶۱.
- نوذری، حمزه (۱۳۹۸). مهارت‌آموزی در دانشگاه با تأکید بر طرح بیست بیست (بیست مهارت در بیست سالگی). طرح پژوهشی. دانشگاه خوارزمی.
- نوذری، حمزه (۱۳۹۷). مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی کار و شغل. تهران: دانشگاه خوارزمی.
- وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۹۸؛ ۱۳۹۷). مهارت‌افزایی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، دفتر ارتباط با صنعت.
- Granovetter, M. (1983). The strenght of weak ties: A network theory Revisited. *Sociological theory*, 1, 201-233.
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *The American journal of sociology*, 78(6), 1360- 1380.
- Ghariri, J. (2013). The determinants of Job Access Channels: Evidence from the Youth Labor Market in France. *Teep working papers*, 3, 1-38
- Greenberg, J. & Roberto, M. F. (2016). The strength of weak ties in MBA job search. *Sociological science*, 3, 296- 316. DOI 10.15195/v3.a14
- Rebele, J.E. & Kent, S. P. (2019). A commentary on learning objectives for accounting education programs: the imporgance of soft skills and technical knowledge. *Journal of accounting education*, 48. 71-79. DOI: 10.1016/j.jaccedu.2019.07.002
- John, J. (2009). Study on the Nature of Impact of Soft Skills Training Programme on the Soft. *Pacific Business Review*, 19-27.
- McDonald, S. Benton, R. A. & Warner, D. F (2012). Dual embeddedness: Informal job matching and labor market institutions in the United States and Germany. *Social forces* 91(1), 75- 97.
- Meeks, G. A. (2017). *Critical Soft Skills to Achieve Success in the Workplace* (Unpublished doctoral dissertation). Walden University. Retrieved from <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/4077/>
- Pagano, U. (1991). Property rights, asset specificity, and the division of labour under alternative capitalist relations, *Cambridge Journal of Economics*, 15(3), 315-342 <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.cje.a035173>.
- Richa Singh B, & Vijayshri T. (2019). Operationalisation of skill attributes and determining the existing gap in novice ICT professionals. *International Journal Information management*, 50, 375-386.
- Wellman, B (1983). Network analysis: some basic principles. *Sociological theory*, 1, 155-200.