



"Research article"

doi: 10.30495/jinev.2023.1998477.2954

## Identifying the Dimensions and Components of Soft Skills for the Work Readiness of Technical and Vocational Students<sup>1</sup>

Atefeh Khayat Naseri<sup>2</sup>, Kobra Namvaran<sup>3\*</sup>, Sadegh Maleki Avarsin<sup>4</sup>, Jahanghir Yari<sup>5</sup>

(Received: 2023.10.14 - Accepted: 2023.12.05)

- 1- This article is taken from the dissertation of Atefeh Khayat Naseri, a Ph. D. student in the field of educational management at Islamic Azad University, Tabriz branch.
- 2- Ph. D. student in Educational Management, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.
- 3- Department of Psychology, Azerbaijan Shahid Madani University, Tabriz, Iran.
- \*- Corresponding author: k.namvaran@azaruniv.ac.ir
- 4- Associate Professor, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran
- 5- Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Tabriz Branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran.

### Abstract

This research intended to identify the dimensions and components of soft skills for readiness to enter the labor market. The research was conducted with a documentary method based on qualitative content analysis with an inductive approach. The studied texts are all scientific-related sources, which were published between 2003 to 2023 about soft skills necessary to enter the labor market. Keywords of soft skills, work readiness, and technical and vocational students searched from databases Magiran, Irandoc, Noormags, Ganj, Ensani, Psychological Abstract, SID, Pro Quest, Eric, Science, Scopus, Google Scholar, Sage Journals, Science Direct, theses, and books. The results displayed by examining 48 sources out of 2287 primary sources, six main components and 41 secondary components can be identified as software skills to start entering the labor market in the following order; Individual skills (self-awareness, lifelong skills, etc.), social skills (communication, teamwork, adaptability, etc.), basic skills (problem-solving, decision-making, creative thinking, etc.), professional skills (information and media literacy, etc.), policy making and entrepreneurship (leadership skills, systemic thinking, etc.) and emotional skills (emotional intelligence, resilience, etc.).

**Keywords:** soft skills, work readiness, labor market, technical and vocational, entrepreneurship



## شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مهارت‌های نرم جهت آمادگی دانش‌آموزان فنی و حرفه‌ای برای ورود به بازار کار<sup>۱</sup>

عاطفه خیاط ناصری<sup>۲</sup>، کبری ناموران<sup>۳\*</sup>، صادق ملکی آوارسین<sup>۴</sup>، جهانگیر یاری<sup>۵</sup>  
(دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۲ - پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۱۴)

### چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مهارت‌های نرم جهت آمادگی ورود به بازار کار است. پژوهش با روش اسنادی مبتنی بر تحلیل محتوای کیفی با رویکرد استقرایی انجام گرفته است. متون مورد مطالعه، تمامی منابع مرتبط علمی با موضوع مهارت‌های نرم ضروری برای ورود به بازار کار است که در فاصله سال‌های ۱۳۸۲ تا ۱۴۰۲ (۲۰۰۳ تا ۲۰۲۳) منتشر شده است. کلید واژه‌های مهارت‌های نرم، آمادگی شغلی، دانش‌آموزان فنی و حرفه‌ای از پایگاه‌های داده مگیران، ایرانداک، نورمگز، گنج، پرتال جامع علوم انسانی، Psychological, Google Scholar, Scopus, Science, Eric, Pro Quest, SID, Science Direct, Sage journals, Abstract نتایج نشان داد که با بررسی ۴۸ منبع از ۲۲۸۷ منبع اولیه، شش مؤلفه اصلی و ۴۱ مؤلفه فرعی به عنوان مهارت‌های نرم جهت آمادگی ورود به بازار کار به ترتیب ذیل قابل شناسایی است: مهارت‌های فردی (خودآگاهی، تعهد، یادگیری مادام‌العمر و...)، مهارت‌های اجتماعی (ارتباطات مؤثر، کار تیمی، سازگاری و...)، مهارت‌های پایه (حل مسأله، تصمیم‌گیری، تفکر خلاق، و...)، مهارت‌های حرفه‌ای (سواد اطلاعاتی و رسانه‌ای و...)، سیاست‌گذاری و کارآفرینی (مهارت رهبری، تفکر سیستمی و...) و مهارت‌های عاطفی (هوش هیجانی، تاب‌آوری و...).

**واژگان کلیدی:** مهارت‌های نرم، آمادگی شغلی، بازار کار، فنی و حرفه‌ای، کارآفرینی

۱- این مقاله مستخرج از رساله عاطفه خیاط ناصری دانشجوی دکتری تخصصی رشته مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز می‌باشد.

۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۳- استادیار گروه روانشناسی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران

\*- نویسنده مسئول k.namvaran@azaruniv.ac.ir

۴- دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

۵- استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران.

## مقدمه

آمادگی برای ورود به بازار کار یکی از جدی‌ترین مسائل دانش‌آموزان دبیرستان‌های فنی و حرفه‌ای است؛ چرا که موفقیت دانش‌آموزان بعد از فارغ‌التحصیلی برای ورود به دنیای صنعت تحت تأثیر آن قرار دارد و از دانش‌آموزان انتظار می‌رود که برای رویارویی با چالش‌های جهانی در دنیای کار کنونی آمادگی لازم را کسب کرده و روزبه‌روز نیز ورزیده‌تر شوند (پریانتو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۰). با وجود این که بسیاری از آموزش‌پذیران انتظارات زیادی از زندگی و شغل خود پس از فارغ‌التحصیلی دارند، با این حال، بازار کار امروز بیش از هر زمان دیگری رقابتی است و مؤسسات آموزشی اکنون به دقت و ظرافت عمل بیشتری نیاز دارند (رَمس<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). در سال‌های اخیر گزارشات متعددی توسط کارفرمایان منتشر شده است که فارغ‌التحصیلان آمادگی کافی برای ورود به بازار کار را ندارند (بکینگهام<sup>۳</sup>، ۲۰۲۳).

آمادگی برای ورود به بازار کار به میزانی اطلاق می‌شود که افراد دانش و مهارت لازم برای کار مستقل را دارند، همچنین به عنوان آمادگی فرد برای سازگاری با خواسته‌های فرهنگی در محل کار توصیف می‌شود و در واقع مانند پلی است که یادگیری کارمحور را با مهارت‌های مورد نیاز دنیای کار پیوند می‌دهد (تنتاما و ریسکیانا<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰). به عبارت دیگر آمادگی برای ورود به بازار کار شامل آمادگی شناختی (دانش)، عاطفی (نگرش) و روانی-حرکتی (مهارت) می‌باشد (پریانتو و ایندراناتا<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰).

مهارت سخت و نرم واژگان رایجی در زمینه آمادگی برای ورود به بازار کار هستند. معمولاً عناصر فنی را مهارت‌های سخت و عناصر نگرشی، رویکردی و ارتباطی را مهارت‌های نرم گویند (پاتاسیل و تابلاتین<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷). مجموعه این مهارت‌ها (مهارت‌های نرم و سخت)، دارای قدرت سینرژی است و مجموعه‌ای ایده‌آل از شایستگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز موفقیت افراد است. مهارت‌های سخت افراد را قادر به انجام یک کار می‌کنند، اما مهارت‌های نرم افراد را قادر به حفظ شغل کرده و به صورت حمایت‌کننده عمل می‌کنند. (آتاکورن و همکاران<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴). در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مهارت‌های سخت در قالب آموزش‌های عملی به فراگیران آموزش داده می‌شود، اما آن چه حائز اهمیت است جای خالی آموزش مهارت‌های نرم در برنامه درسی دانش‌آموزان فنی و حرفه‌ای جهت امکان ورود، حفظ شغل و موفقیت در آن می‌باشد. لذا برای تقویت مهارت‌های نرم از طریق آموزش لازم است مؤلفه‌های مربوط شناسایی و دسته‌بندی گردند.

1- Priyanto et al

2- Ramos

3- Beckingham

4- Tentama, Riskiyana

5- Priyanto &amp; Inderanata

6- Patacsil &amp; Tablatin

7- Attakorn et al

مهارت‌های نرم مؤلفه‌هایی مانند مهارت‌های ارتباطی، تفکر خلاق، قدرت حل مسأله، مهارت‌های کار گروهی (کار تیمی)، یادگیری مداوم، مدیریت اطلاعات، کارآفرینی و رهبری اشتراک داشته‌اند (بکینگهام، ۲۰۲۳؛ شرادانجالی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱؛ شاهیدا و ناگراجو<sup>۲</sup>، ۲۰۲۰؛ غیائی و همکاران، ۱۴۰۱؛ مولائی قولنجی، ۱۴۰۰؛ الوانی و همکاران، ۱۳۹۹؛ پاتاسیل و تابلاتین، ۲۰۱۷؛ سیربودهی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۲؛ ویلسون و آریفیان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۲؛ اسا و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴؛ آناکورن و همکاران، ۲۰۱۴؛ جونرات و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴؛ تانگ، هاشیم و مهدیونس<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵). همچنین علاوه بر موارد ذکر شده آمادگی برای پذیرش فناوری و استقلال (نورجانح و همکاران<sup>۸</sup>، ۲۰۲۲)، مدیریت زمان (شاهیدا و ناگراجو، ۲۰۲۰)، شبکه‌سازی (کوواریک و وارن<sup>۹</sup>، ۲۰۲۰) و شخصیت‌شناسی، اولویت‌بندی کارها و برنامه‌ریزی به روش بولت ژورنال (زرین کوب، ۱۴۰۱) نیز جزو مهارت‌های نرم در نظر گرفته شده است.

در بررسی‌های انجام شده دسته‌بندی‌های مختلفی برای مهارت‌های نرم به دست آمد. برخی مهارت‌های نرم را به صورت مهارت‌های فردی و اجتماعی دسته‌بندی کرده‌اند (حاجتی<sup>۱۰</sup> و همکاران، ۲۰۱۸؛ الوانی، حمیدی‌زاده و بوستانی راد، ۱۳۹۹؛ سیماتی<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۶؛ هورل، اسکولاریوس و تامپسون<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۲؛ دیویانی<sup>۱۳</sup>، ۲۰۱۵؛ جیمز و جیمز<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۴). از سوی دیگر، برخی از پژوهشگران از جمله کلارک<sup>۱۵</sup> (۲۰۱۸) و دیودزیچ و همکاران<sup>۱۶</sup> (۲۰۱۸) مهارت‌های عمومی و مهارت‌های نرم را با یکدیگر مترادف دانسته‌اند. برخی نیز بر تفاوت‌های بین آن دو تأکید کرده و مهارت‌های عمومی را کلی‌تر از مهارت‌های نرم دانسته‌اند. به عنوان مثال، سینک<sup>۱۷</sup> (۲۰۱۶) مهارت‌های نرم را به عنوان زیرمجموعه‌ای از مهارت‌های عمومی قلمداد کرده و مهارت‌های عمومی را شامل مهارت‌های نرم و توانایی‌های دیگری مانند سواد خواندن و نوشتن، سواد عددی، کاربرد فناوری و از این قبیل می‌داند (الوانی و همکاران، ۱۳۹۹).

- 1- Shradhanjali
- 2- Shahida & Nagaraju
- 3- Siribodhi
- 4- Wilson & Ariffian
- 5- Esa et al
- 6- Junrat et al
- 7- Tang, Hashim & Mohd Yunus
- 8- Nurjanah et al
- 9- Kovarik & Warren
- 10- Hajati
- 11- Cimatti
- 12- Hurrell, Scholarios & Thompson
- 13- Dewiyani
- 14- James & James
- 15- Clarke
- 16- Devedzic et al
- 17- Cinque

همان‌طور که گفته شد آموزش مهارت‌های نرم در مدارس فنی و حرفه‌ای ضرورت دارد و این نوع از آموزش مانند هر برنامه آموزشی دیگر نیازمند شناسائی مفاهیم و الگوی مفهومی جامعی است که بتوان بسته آموزشی لازم را مبتنی بر آن الگو طراحی و به مرحله اجرا گذاشت.

در حوزه نحوه آموزش و توسعه مهارت‌های نرم پژوهش‌هایی با استفاده از هوش گاردنر و ابزار رفتارشناسی دیسک (حزنی و همکاران، ۱۴۰۰)، آموختن مهارت‌های ارتباطی، تصمیم‌گیری، راهبری و اجتماعی (پولادیان و سروستانی، ۱۴۰۰)، تعیین تأثیر مهارت‌های ارتباطی و همکاری بر آمادگی ورود به بازار کار دانش‌آموزان فنی و حرفه‌ای (هدایت اله و آشومی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲)، مهارت‌های نرم و اشتغال فارغ‌التحصیلان در قرن بیست و یکم از دیدگاه کارفرمایان (عاصفر و آبدین<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱) انجام شده است. اما هم در ادبیات موجود و هم پژوهش‌های ذکر شده، الگو یا مدل مفهومی که بتواند مبنای شکل‌گیری یک برنامه آموزشی جامع برای آموزش مهارت‌های نرم به دانش‌آموزان فنی و حرفه‌ای، مبتنی بر نیازهای واقعی بازار کار باشد، در دسترس نمی‌باشد و آشفتگی‌های مفهومی و همپوشان‌های متعددی در مفاهیم مربوط قابل ملاحظه است.

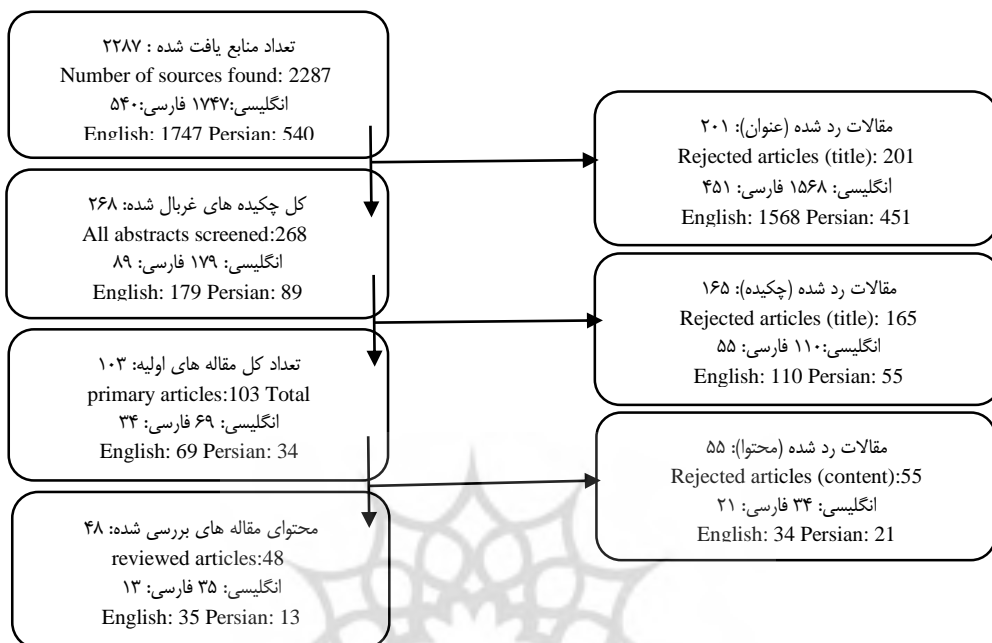
لذا با توجه به اهمیت مهارت‌های نرم جهت ورود به بازار کار، ضرورت ارائه آموزش‌های لازم و نبود الگوی مفهومی جامع برای طراحی برنامه آموزشی مربوط پژوهشگران در صدد ایجاد یک چهارچوب مفهومی در مورد مهارت‌های نرم با استفاده از روش تحلیل محتوا برآمدند. سؤال پژوهش این بود: مهارت‌های نرم لازم برای ورود به بازار کار از چه مؤلفه‌ها و مفاهیم اصلی و فرعی تشکیل شده است؟

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر رویکرد کیفی می‌باشد و از روش پژوهش اسنادی مبتنی بر تحلیل محتوای کیفی با رویکرد استقرایی استفاده شده است. جهت شناسایی شاخص‌های مهارت‌های نرم بررسی ۴۸ منبع از ۲۲۸۷ منبع اولیه در پایگاه‌های داده مگیران، ایرانداک، نورمگز، Pro Quest, SID, Sage journals, Psychological, Abstract Google Scholar, Scopus, Science, Eric, Psychological Abstract, Taylor, Francis online, Science Direct, پایان‌نامه‌ها و کتاب‌های مختلف با کلید واژه‌های آمادگی ورود به بازار کار، مدارس فنی و حرفه‌ای، مهارت‌های نرم، work soft skills, readiness vocational technical schools مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت، گزارش نمودار متون غربال شده در شکل شماره ۱ نشان داده شده است.

1- Hidayatulloh & Ashoumi

2- Asefer & Abidin



شکل ۱: گزارش متون غربال شده  
Figure No 1  
Report of the screened texts

### یافته‌ها

بعد از کاهش داده‌ها از مطالعات منتخب، برطرف کردن ابهامات و موارد متناقض و ادغام موارد مشابه و طبقه‌بندی آن‌ها، مهارت‌های نرم مورد نیاز جهت ورود به بازار کار در شش بعد و ۴۱ مؤلفه دسته‌بندی شدند. طبقه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های مهارت‌های نرم در متون، در جدول شماره ۱ ارائه شده است.

جدول شماره ۱. طبقه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های مهارت‌های نرم جهت ورود به بازار کار

Table No1.

Classification of dimensions and components of soft skills to enter the labor market

| کد منبع<br>Source code  | مؤلفه‌ها<br>Components         | ابعاد<br>Dimensions                 |
|---|--------------------------------|-------------------------------------|
| R <sub>6</sub> , R <sub>29</sub>  | 1.developmental insight        | مهارت‌های فردی<br>Individual skills |
| R <sub>6</sub> , R <sub>30</sub>  | 2.commitment                   |                                     |
| R <sub>1</sub> , R <sub>4</sub> , R <sub>5</sub> , R <sub>6</sub>   | 3.optimism                     |                                     |
| R <sub>6</sub> , R <sub>29</sub>  | 4.rationality                  |                                     |
| R <sub>6</sub>  | 5.questioning spirit           |                                     |
| R <sub>5</sub> , R <sub>6</sub> , R <sub>12</sub> , R <sub>13</sub> , R <sub>14</sub> , R <sub>15</sub> , R <sub>16</sub> , R <sub>25</sub> , R <sub>27</sub> , R <sub>29</sub> , R <sub>34</sub>   | 6.willingness to learn         |                                     |
| R <sub>6</sub>  | 7.high self-confidence         |                                     |
| R <sub>6</sub> , R <sub>33</sub>  | 8.sense of responsibility      |                                     |
| R <sub>6</sub> , R <sub>26</sub> , R <sub>38</sub>  | 9.self-awareness               |                                     |
| R <sub>2</sub> , R <sub>6</sub> , R <sub>10</sub> , R <sub>24</sub> , R <sub>33</sub> , R <sub>36</sub>   | 10.Time Management             |                                     |
| R <sub>6</sub> , R <sub>29</sub>  | 11.targeting                   |                                     |
| R <sub>6</sub>  | 12.risk taking                 |                                     |
| R <sub>6</sub> , R <sub>14</sub> , R <sub>29</sub> , R <sub>39</sub> , R <sub>40</sub>  | 13.Motivation and perseverance |                                     |
| R <sub>2</sub> , R <sub>3</sub> , R <sub>4</sub> , R <sub>7</sub> , R <sub>8</sub> , R <sub>9</sub> , R <sub>10</sub> , R <sub>12</sub> , R <sub>13</sub> , R <sub>14</sub> , R <sub>15</sub> , R <sub>16</sub> , R <sub>27</sub> , R <sub>24</sub> , R <sub>25</sub> , R <sub>26</sub> , R <sub>27</sub> , R <sub>28</sub> , R <sub>29</sub> , R <sub>30</sub> , R <sub>34</sub> , R <sub>35</sub> , R <sub>38</sub> , R <sub>39</sub> , R <sub>40</sub> | 14.Effective communication     |                                     |
| R <sub>2</sub> , R <sub>3</sub> , R <sub>4</sub> , R <sub>7</sub> , R <sub>8</sub> , R <sub>9</sub> , R <sub>10</sub> , R <sub>12</sub> , R <sub>15</sub> , R <sub>16</sub> , R <sub>24</sub> , R <sub>25</sub> , R <sub>26</sub> , R <sub>27</sub> , R <sub>28</sub> , R <sub>30</sub> , R <sub>33</sub> , R <sub>34</sub> , R <sub>38</sub> , R <sub>39</sub>   | 15.teamwork                    |                                     |
| R <sub>7</sub> , R <sub>8</sub> , R <sub>10</sub> , R <sub>39</sub>   | 16.conflict Management         |                                     |
| R <sub>4</sub> , R <sub>7</sub> , R <sub>8</sub> , R <sub>9</sub> , R <sub>24</sub> , R <sub>39</sub>   | 17.negotiation                 |                                     |
| R <sub>7</sub> , R <sub>8</sub> , R <sub>39</sub>   | 18.Accepting criticism         |                                     |
| R <sub>7</sub> , R <sub>8</sub> , R <sub>39</sub>   | 19.compatibility               |                                     |
| R <sub>31</sub> , R <sub>39</sub>   | 20.networking                  | مهارت‌های پایه<br>Basic skills      |
| R <sub>2</sub> , R <sub>3</sub> , R <sub>4</sub> , R <sub>6</sub> , R <sub>8</sub> , R <sub>12</sub> , R <sub>13</sub> , R <sub>15</sub> , R <sub>16</sub> , R <sub>24</sub> , R <sub>25</sub> , R <sub>26</sub> , R <sub>27</sub> , R <sub>30</sub> , R <sub>33</sub> , R <sub>34</sub> , R <sub>37</sub>  | 21.Problem Solving             |                                     |
| R <sub>4</sub> , R <sub>6</sub>   | 22.Decision making             |                                     |
| R <sub>13</sub> , R <sub>15</sub> , R <sub>16</sub> , R <sub>24</sub> , R <sub>27</sub> , R <sub>28</sub> , R <sub>33</sub>   | 23.Critical Thinking           |                                     |
| R <sub>8</sub> , R <sub>12</sub> , R <sub>14</sub> , R <sub>15</sub> , R <sub>24</sub> , R <sub>25</sub> , R <sub>29</sub> , R <sub>30</sub> , R <sub>34</sub> , R <sub>37</sub>  | 24.Creative Thinking           |                                     |
| R <sub>15</sub> , R <sub>34</sub> , R <sub>38</sub>   | 25.Tolerance of ambiguity      |                                     |

1- Reference

|   |                                      |                        |
|---|--------------------------------------|------------------------|
| R <sub>30</sub>   | 26. Professional skill               | مهارت حرفه‌ای          |
| R <sub>3</sub> , R <sub>8</sub> , R <sub>12</sub> , R <sub>15</sub> , R <sub>16</sub> , R <sub>25</sub> , R <sub>27</sub> , R <sub>30</sub> , R <sub>34</sub> , R <sub>36</sub> , R <sub>38</sub>   | 27. Media and computer literacy      | سواد رسانه‌ای و رایانه |
| R <sub>30</sub> , R <sub>36</sub>   | 28. foreign languages                | زبان‌های خارجی         |
| R <sub>2</sub> , R <sub>4</sub> , R <sub>10</sub> , R <sub>11</sub> , R <sub>12</sub> , R <sub>13</sub> , R <sub>15</sub> , R <sub>16</sub> , R <sub>25</sub> , R <sub>26</sub> , R <sub>27</sub> , R <sub>28</sub> , R <sub>31</sub> , R <sub>34</sub> , R <sub>36</sub> , R <sub>38</sub> , R <sub>40</sub> | 29. leadership                       | رهبری                  |
| R <sub>11</sub> , R <sub>12</sub> , R <sub>13</sub> , R <sub>16</sub> , R <sub>27</sub> , R <sub>30</sub>   | 30. strategic planning               | برنامه‌ریزی استراتژیک  |
| R <sub>3</sub> , R <sub>11</sub> , R <sub>12</sub> , R <sub>13</sub> , R <sub>16</sub> , R <sub>27</sub>  | 31. Financial Management             | مدیریت مالی            |
| R <sub>11</sub> , R <sub>12</sub> , R <sub>13</sub> , R <sub>14</sub> , R <sub>16</sub> , R <sub>27</sub> , R <sub>28</sub> , R <sub>29</sub>   | 32. Analytical and systemic thinking | تفکر تحلیلی و سیستمی   |
| R <sub>4</sub> , R <sub>11</sub> , R <sub>12</sub> , R <sub>13</sub> , R <sub>16</sub> , R <sub>27</sub>  | 33. Crisis Management                | مدیریت بحران           |
| R <sub>13</sub> , R <sub>14</sub> , R <sub>15</sub> , R <sub>16</sub> , R <sub>26</sub> , R <sub>27</sub> , R <sub>29</sub> , R <sub>34</sub> , R <sub>36</sub>   | 34. Professional Ethics              | اخلاق حرفه‌ای          |
| R <sub>10</sub> , R <sub>39</sub>   | 35. Emotional intelligence           | هوش هیجانی             |
| R <sub>24</sub> , R <sub>39</sub>   | 36. mental/emotional maturity        | بلوغ ذهنی و عاطفی      |
| R <sub>4</sub> , R <sub>10</sub> , R <sub>39</sub>  | 37. stress management                | مدیریت استرس           |
| R <sub>39</sub>   | 38. Resilience                       | تاب‌آوری               |
| R <sub>12</sub> , R <sub>28</sub>   | 39. realistic expectations           | واقع‌بینی              |
| R <sub>3</sub> , R <sub>5</sub> , R <sub>12</sub>   | 40. Humility                         | فروتنی                 |
| R <sub>14</sub>   | 41. Reliability                      | قابلیت اعتماد          |

مهارت‌های  
شغلی و حرفه‌ای  
professional  
skills

مهارت‌های  
سیاست‌گذاری و کارآفرینی  
Policy making and entrepreneurship skills

مهارت‌های  
عاطفی  
Emotional skills

در جدول ۱ مهارت‌های نرم ضروری برای کار در قالب شش بعد اصلی ارائه شده است و هر یک دارای مؤلفه‌هایی می‌باشد که در ادامه شرح داده می‌شود:

**الف) مهارت‌های فردی:** عبارت است از ظرفیت و توانایی جهت رشد در سطح فردی که بر روی جنبه‌هایی از یادگیری تکیه می‌کند که متعلق به فرد است و شامل بینش رشدی، یادگیری مادام‌العمر، تعهد، نگرش مثبت، منطقی‌بودن، روحیه پرسشگری و آزاداندیشی، خودکارآمدی و اعتماد به نفس بالا، مسئولیت‌پذیری، خودآگاهی یا درون‌نگری، مدیریت زمان، هدف‌گذاری، ریسک‌پذیری، انگیزه و پشتکار می‌باشد.

**ب) مهارت‌های میان‌فردی (اجتماعی):** مهارت‌های ارتباطی میان فردی جنبه‌های مختلف زندگی افراد از جمله حیطه شناختی عاطفی، معنوی و اخلاقی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مهارت‌های ارتباطی بین فردی توانایی ابراز ویژگی‌های کلامی و غیرکلامی صحیح برای برقرارکردن ارتباط فردی است که باید متناسب با موقعیت و فرهنگ جامعه باشد. (سفرپور و همکاران، ۱۳۹۹). این مهارت‌ها شامل برقراری ارتباط



مؤثر با دیگران، کار گروهی و تیمی، مدیریت تعارض، مذاکره، انتقادپذیری، سازگاری فرهنگی و پذیرش تنوع و شبکه‌سازی است.

**ج) مهارت‌های پایه:** این دسته از مهارت‌ها توجه به توانایی‌های خلاقانه و ایده‌پردازی و قدرت حل مسأله، تصمیم‌گیری و توانمندی ارائه طرح توسط افراد را خاطرنشان می‌نماید، توانایی فرد در تشخیص فرصت‌ها بهره‌برداری از آن‌ها و در نتیجه ایجاد یک کسب و کار بوده که هدف آن نه تنها کسب درآمد، بلکه ارائه ارزش‌های اجتماعی است و شامل مهارت حل مسأله، تصمیم‌گیری، تفکر انتقادی، تفکر خلاق و تحمل ابهام می‌باشد. مهارت‌های پایه یکی از روش‌های کنترل هیجانات و به‌کار بستن مهارت‌های حل مسأله و تصمیم‌گیری است، چرا که مجموعه‌ای از مؤلفه‌ها و وضعیت‌ها را به گونه‌ای نظم می‌دهد که سبب بروز راهبردهای تنظیم هیجانی کارآمد و سازگارانه می‌شود.

**د) مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای:** براساس نظریه شناخت اجتماعی اعضای سازمان برای رسیدن به سطح مطلوبی از عملکرد شغلی، می‌بایست نسبت به انجام وظیفه‌های خود باورهایی قوی داشته و نسبت به انجام آن مهارت پیدا کنند. مهارت‌ها و توانایی‌های کاری افراد، عاملی جهت برآوردن نیازها و تقاضاهای شغلی و کاری آن‌ها محسوب می‌شود و شامل مهارت‌های فنی و حرفه‌ای، سواد اطلاعاتی و سواد رسانه‌ای است.

**ن) مهارت‌های سیاست‌گذاری و کارآفرینی:** اشاره به مهارت‌هایی اساسی دارد که برای موفقیت در کسب و کار لازمند و به افراد کمک می‌کنند که کسب و کار خود را راه‌اندازی کرده و آن را با موفقیت گسترش دهند و شامل مهارت رهبری، برنامه‌ریزی استراتژیک، مدیریت مالی، تفکر تحلیلی و سیستمی، مدیریت بحران و اخلاق حرفه‌ای می‌باشد.

**و) مهارت‌های عاطفی:** این دسته مهارت‌ها به افراد کمک می‌کنند، تا مقابله مؤثری با مشکلات و چالش‌های زندگی داشته باشند و در سلامت روانی و اجتماعی افراد نقش مهمی بازی می‌کند. این مهارت‌ها شامل هوش هیجانی، بلوغ ذهنی و عاطفی، مدیریت استرس، تاب‌آوری، سازگاری، واقع‌بینی، فروتنی و قابلیت اعتماد است.

### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش شش بعد اصلی مهارت‌های نرم مورد نیاز جهت آمادگی برای ورود به بازار کار: مهارت‌های فردی، اجتماعی، پایه، سیاست‌گذاری و کارآفرینی، حرفه‌ای و شغلی و عاطفی به‌صورت مبسوط شناسایی شده است.

اولین بعد مهارت‌های نرم، مهارت‌های فردی می‌باشد، افراد در کنار برخورداری از دانش فنی لازم است در خود مهارت‌هایی از جمله بینش رشدی، تعهد، نگرش مثبت، منطقی‌بودن، روحیه پرسشگری و

آزاداندیشی، یادگیری مادام‌العمر، اعتماد به نفس بالا یا خودکارآمدی، مسئولیت‌پذیری، خودآگاهی یا درون‌نگری، مدیریت زمان، هدف‌گذاری، ریسک‌پذیری و انگیزه را ایجاد نمایند. الوانی و همکاران (۱۳۹۹)، غیائی و همکاران (۱۴۰۱) و سیماتی<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) نیز مهارت‌های فردی را بعدی از ابعاد مهارت‌های نرم در نظر گرفته‌اند. فرصت‌ها و تکنولوژی‌ها مدام در حال تغییرند و لازم است فرد مهارت‌های خود را مدام به روز کرده، در مقابل چالش‌ها مقاومت کند و با اعتماد به نفس بهترین عملکرد خود را نشان داده و با آگاهی از نقاط قوت و ضعف شخصیتی و حرفه‌ای خود راه‌های بهبود کارکرد خود را پیدا کند (زرین کوب، ۱۴۰۱). دومین بعد از مهارت‌های نرم جهت ورود به بازار کار مربوط به مهارت‌های اجتماعی است، این‌که افراد توانایی ابراز خود و برقراری ارتباط به بهینه‌ترین شکل ممکن را داشته باشند. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مهارت‌هایی که فرد در ارتباط با محیط اجتماعی باید داشته باشد شامل توانایی ارتباط مؤثر، سازنده و احترام‌آمیز با دیگران، مهارت کارگروهی و کار تیمی، مدیریت تعارض، مذاکره، انتقادپذیری، سازگاری فرهنگی و پذیرش تنوع است. الوانی و همکاران (۱۳۹۹)، سیماتی (۲۰۱۶) و زرین کوب (۱۴۰۱) نیز مهارت‌های ارتباط مؤثر، کار تیمی و مذاکره حرفه‌ای را در دسته مهارت‌های اجتماعی از ابعاد مهارت‌های نرم قرار داده‌اند. در محیط کار توانایی برقراری ارتباط مؤثر با همکاران، مدیران و مشتریان بسیار حیاتی است، و تعامل مؤثر تأثیرگذاری افراد در محیط کاری را بالا می‌برد، همچنین کار تیمی و توان حل اختلافات برای دستیابی به اهداف مشترک بسیار ارزشمند است (نورجنانح<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۲۲).

سومین بعد مهارت‌های نرم، مهارت‌های پایه در نظر گرفته شد؛ که شامل مهارت حل مسأله، تصمیم‌گیری، تفکر انتقادی، تفکر خلاق، نوآوری و تحمل ابهام است. پولادیان و سروستانی (۱۴۰۰) مهارت‌های پایه تصمیم‌گیری و حل مسأله را در دسته‌بندی مهارت‌های نرم بایسته دانش‌آموختگان حسابداری در بازار کار مثبت و معنادار ارزیابی کرده‌اند. مولایی قولنجی (۱۴۰۰) نیز تفکر خلاق و حل مسأله را در بعد مهارت‌های پایه، از ابعاد مهارت‌های نرم ارزیابی کرده است. مهارت‌های پایه ترکیب پاسخ‌های آموخته‌شده قبلی و ایجاد الگوی پاسخ جدید و تشکیل یک ارتباط و تداعی جدید بین الگوی پاسخ و وضعیت دشوار مورد نظر است و مهارت‌های پایه به افراد کمک می‌کند در شرایط پرچالش و متغیر بازار کار دوام داشته باشند. نکته مهم این‌که پیامد یک راه‌حل به عملکرد یا اجرای آن نیز بستگی دارد، چراکه یک فرد ممکن است مسأله را به شکل سیستمی حل کند، اما در اجرای واقعی شکست بخورد و مشکلات انگیزشی و عملکردی مانع انجام آن می‌شود (کوواریک<sup>۳</sup>، ۲۰۲۰).

چهارمین بعد از مهارت‌های نرم مورد نیاز بازار کار، مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای که شامل مهارت‌های فنی و حرفه‌ای، سواد اطلاعاتی و سواد رسانه‌ای است، پژوهش مولایی قولنجی (۱۴۰۰) نیز توانمندی در

1- Cimatti  
2- Nurjanah  
3- Kovarik

مدیریت اطلاعات و رسانه را به عنوان مهارتی تعیین‌کننده از دسته مهارت‌های نرم ارائه کرده است. همچنین الوانی (۱۳۹۹) در مطالعه شناسایی مؤلفه‌های مهارت‌های نرم نیروی انسانی، مدیریت اطلاعات را به عنوان مؤلفه‌ای مؤثر شناسایی کرده است. وقتی مهارت‌های کاری و فنی اشخاص در حد بالایی است امکان برنامه‌ریزی، مدیریت و تصمیم‌گیری در افراد بالا می‌رود. از این رو آن‌ها به سادگی و با شایستگی بالایی می‌توانند با اتفاقات، حالات و وقایع محیط کار مانند فرسودگی و استرس مقابله کنند. همین امر باعث می‌شود تا افراد دارای مهارت‌های کاری بالا، در مواجهه با استرس و فرسودگی تمایلی به رفتارهای انحرافی نداشته با احتمال زیاد از سطح خلاقیت و رفتارهای مدنی سازمانی آن‌ها کاسته نشود. در مقابل افراد دارای مهارت‌های کاری سطح پائین به دلیل نقص و ناتوانی در مدیریت برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری در زمان مواجهه با استرس و فرسودگی ساده‌تر دست از خلاقیت و رفتارهای مدنی کشیده و متمایل به رفتارهای انحرافی می‌شوند (دوالی و علیپور، ۱۴۰۰). لذا افراد علاوه بر تسلط جامع و کامل به تخصص فنی مورد نیاز، لازم است در مهارت‌هایی از جمله سواد اطلاعاتی، سواد رسانه‌ای و رایانه‌ای و همچنین در مهارت‌های زبان خارجی به اندازه کافی ورزیدگی لازم را به دست آورند.

پنجمین بعد از مهارت‌های نرم لازم برای ورود به بازار کار مهارت سیاست‌گذاری و کارآفرینی است که برای راه‌اندازی و توسعه کسب و کار افراد نقش تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کند و شامل مهارت رهبری، برنامه‌ریزی استراتژیک، مدیریت مالی، تفکر تحلیلی و سیستمی، مدیریت ریسک و بحران و همچنین ابتکار عمل و نوآوری می‌باشد. پژوهش قنبری و ضیاءآبادی (۱۴۰۰) نیز مهارت سیاست‌گذاری و کارآفرینی را به عنوان یکی از ابعاد اصلی مهارت‌های نرم ارائه کرده است. رهبران موفق باید قادر باشند تا با توجه به موقعیت‌ها و اهداف سازمانی، استراتژی‌های مناسبی را تدوین و اجرا کنند تا به دستاوردهای موفقیت‌آمیز دست پیدا کنند (غیائی و همکاران، ۱۴۰۱).

در نهایت ششمین بعد، مهارت‌های عاطفی است که شامل هوش هیجانی، بلوغ عاطفی و ذهنی، مدیریت استرس، خوش‌بینی و مثبت‌نگری، تاب‌آوری، سازگاری (استقبال از تغییر، انطباق‌پذیری)، واقع‌بینی و فروتنی می‌باشد. اکبری (۱۳۹۷) نیز در دسته‌بندی مهارت‌های نرم مورد نیاز دانشجویان پزشکی، به مهارت‌های عاطفی به عنوان مؤلفه‌ای اصلی در موفقیت فارغ‌التحصیلان اشاره کرده است. الوانی و همکاران (۱۳۹۹) نیز مثبت‌نگری و سازگاری را جزو مهارت‌های عاطفی از مؤلفه‌های مهم مهارت‌های نرم دسته‌بندی کرده‌اند. مهارت‌های عاطفی مانند حلقه اتصال تمام ابعاد مهارت‌های ذکر شده عمل می‌نماید و نقش تعیین‌کننده‌ای در به ثمر نشستن تمام تلاش‌های فرد دارد (هدایت اله<sup>۱</sup> و آشومی، ۲۰۲۲).

لازم به ذکر است با توجه به پیچیدگی‌های رفتار انسان و تغییرات سریع و روزافزون بازار کار، پژوهش حاضر ممکن است جوانبی از موضوع را که برای آینده مورد نیاز است استخراج یا پیش‌بینی نکرده باشد و

محدودیت ذکر شده لزوم به روزآوری آن را برای پژوهش‌های آتی محتمل می‌نماید. از طرفی باید توجه داشت که صرف قرار دادن عنوان چنین مهارت‌هایی در میان سرفصل دروس ممکن است ما را به نتیجه لازم نرساند.

با این وجود، با توجه به نبود و یا کمبود تجربه حرفه‌ای دانش‌آموختگان، عدم ورزیدگی کافی در مهارت‌های نرم و تمرکز بیشتر بر روی آموزش‌های فنی و تخصصی، در کنار نیاز بازار و توجه کارفرمایان به مهارت‌های آن‌ها در عرصه عمل، همچنین بحران‌های اقتصادی و شرایط پیچیده و متغیر بازار کار، نهاد آموزش و پرورش لازم است به شکل هدفمند و مؤثری بر روی مهارت‌های نرم مورد نیاز جهت موفقیت در بازار کار، از جمله تفکر نوآورانه و استراتژیک، کار تیمی، حل مسأله، همکاری جهت حل مشکلات پیچیده، همدلی، برقراری ارتباطات مؤثر، جمع‌آوری و پردازش اطلاعات، مدیریت زمان و مهارت‌های رهبری، برنامه‌ریزی کرده و آموزش دهد. در این راستا پیشنهاداتی به شرح ذیل ارائه می‌شود: ۱- در کنار برگزاری کارگاه‌های آموزشی، برای هرچه بهتر عملیاتی کردن مهارت‌های نرم، از تجربیات افراد و مجموعه‌های دغدغه‌مند در این زمینه استفاده گردد، که لازمه آن تاکید بر اهمیت آموزش مهارت‌های نرم از جانب مسئولان بالادستی نظام آموزشی است. ۲- پیشنهاد می‌شود در مطالعات آینده مهارت‌های نرم مورد نیاز با تمرکز بر نیازهای برآمده از گروه هدف یعنی کارکنان و فارغ‌التحصیلان در شرف ورود به بازار کار انجام پذیرد، چراکه این گروه به عنوان کاربران نهایی چنین پژوهش‌هایی پیشنهادهای واقعی‌تر و کاربردی‌تری نسبت به کارفرمایان و پژوهشگران ارائه خواهند داد. ۳- پیشنهاد می‌شود محققان، پژوهشی را طراحی نمایند تا بسته آموزشی مبتنی بر مدل مستخرج از این پژوهش‌ها در نظام آموزشی به بوته آزمایش گذاشته شود.

## References

## منابع

- اکبری، زهرا (۱۳۹۷). ضرورت تهیه و تدوین و گنجانیدن واحد درسی مهارت‌های نرم یا عمومی لازم برای دانشجویان علوم پزشکی در برنامه درسی آنها. *مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی* بیزد، ۱۳(۲)، ۱۱۴-۱۳۹.
- الوانی، سیدمهدی؛ حمیدی‌زاده، علی و بوستانی‌راد، مینا (۱۳۹۹). چیستی مؤلفه‌های نرم منابع انسانی (مروری نظام‌مند). *مهارت آموزی*، ۹(۳۳)، ۲۵-۵۰.
- پولادیان، فاطمه و سروستانی، امیر (۱۴۰۰). مهارت‌های نرم دانش‌آموختگان حسابداری جهت ورود به حرفه حسابداری: حلقه مفقوده آموزش رشته حسابداری و حسابداری در دانشگاه. *سومین همایش ملی مدیریت دانش و کسب و کارهای الکترونیکی با رویکرد اقتصاد مقاومتی*، مشهد، ۲۰-۱.

- حزنی، سیدعلی؛ پرکار، آرزو؛ زواره، علی و کسب‌گر، رامین (۱۴۰۰). توسعه مهارت‌های نرم با استفاده از هوش گاردنر و ابزار رفتارشناسی دیسک در دانش‌آموزان تیزهوش مقطع متوسطه دوره اول. پنجمین کنفرانس بین‌المللی مطالعات میان رشته‌ای روانشناسی، مشاوره و آموزش علوم تربیتی، تهران، ۱۵-۱۰ دوالی، محمدمهدی و علیپور، فرشید (۱۴۰۰). اثر مهارت‌های شغلی بر خشنودی شغلی با میانجی‌گری فرسودگی شغلی. *مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*، ۸ (۱)، ۲۱۳ - ۲۳۰.
- زرین‌کوب، فرزاد (۱۴۰۱). *بررسی عوامل اجتماعی مؤثر بر یادگیری مهارت‌های نرم در موفقیت شغلی*. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه پیام نور خراسان رضوی، مرکز پیام نور مشهد.
- سفرپور دهکردی، سپیده؛ تاجیکی، شهربانو؛ رازقی، سعید و مظفری، محمد (۱۳۹۹). مهارت‌های ارتباطی بین فردی، روابط اجتماعی، حل تعارض‌های بین فردی مشکلات زناشویی. *روانشناسی اجتماعی*، ۱۳ (۵۴)، ۴۵-۶۶.
- غیاثی، عبدالرحیم؛ علم بیگی، امیر؛ رضوانفر، احمد؛ حسینی، سیدمحمود و پیش‌بین، سیداحمدرضا (۱۴۰۱). تبیین روابط ساختاری بین مؤلفه‌های مهارت‌های نرم بایسته در دانشجویان کشاورزی: کاربردی از تحلیل دیمتلفازی. *فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، ۱۴ (۶۰)، ۱-۱۵.
- قنبری، سلیمه و ضیاآبادی، مریم (۱۴۰۰). شناسایی و برنامه‌ریزی استراتژیک ابعاد مختلف مهارت‌های کارآفرینی دانش‌آموختگان رشته بیوتکنولوژی. *بیوتکنولوژی کشاورزی*، ۱۳ (۲)، ۵۰-۷۶.
- مولائی قولنجی، یعقوب (۱۴۰۰). طراحی الگوی برنامه درسی مهارت‌های نرم برای مقطع آموزش عالی بر اساس الگوی فرانسویس کلاین. *سومین کنفرانس بین‌المللی مطالعات میان‌رشته‌ای روانشناسی مشاوره، آموزش و علوم تربیتی*، ۱۴-۱.
- Akbari, Z. (2017). The necessity of preparing and compiling and including the necessary soft or general skills curriculum for medical students in their curriculum. *Journal of Yazd Center for Studies and Development of Medical Sciences Education*, 13(2), 114-139. [In Persian]
- Alwani, M., Hamidizadeh, A. & Bustanirad, M. (2019). What are the soft components of human resources (systematic review)? *Skills Training*, 9(33), 25-50. [In Persian]
- Aeefer, AMM& Aii ii ,, ZNN. (1111). Sfft kkillla add Gruuutt e'' mml yyyyy lity in tee 11tt Cett ury frmm mml yyee'' rrr ppctivss: A Rvviww ff ttt rrtt ur.. *Infrastructure Research and Management*, 9(2), 51-73.
- Attakorn, K., Tayut, T., Pisitthawat, K., & Kanokorn, S. (2014). Soft Skills of New Teachers in the Secondary Schools of Khon Kaen Secondary Educational Service Area 25, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 11(2), 1010-1023.
- Beckingham, S. (2023). Baseline skills—scaffolding soft skills development within the curriculum. In *Higher Education Computer Science: A Manual of Practical Approaches*. Cham: Springer International Publishing. 253-274.

- Cimatti, B. (2016). Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 10(1), 97-130.
- Cinque, M. (2016). Soft skills development in European countries, *Tuning Journal for Higher Education*, 3(2), 389-427.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context, *Studies in Higher Education*, 43(11), 15-30.
- Devali, M., & Alipour, F. (2021). The effect of job skills on job satisfaction with the mediation of job burnout. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(1), 213-230. [In Persian]
- Devedzic, V., Tomic B., Jovanovic J., Kelly M., Milikic N., Dimitrijevic S. et al, (2018). Metrics for students' soft skills. *Applied Measurement in Education*, 31(4), 283-296.
- Dewiyani, S.M.J. (2015). Improving Students Soft Skills using Thinking Process Profile Based on Personality Types. *Evaluation and Research in Education*, 4(3), 118-129.
- Esa, A., Selamat, A., Padil, S., & Jamaludin, J. (2014). Applications of soft skills in engineering program at Polytechnic Malaysia, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40(1), 115-120.
- Ghanbari, S., & Ziaabadi, M. (2021). Identification and strategic planning of various dimensions of entrepreneurial skills of biotechnology graduates. *Agricultural Biotechnology*, 13(2), 50-76. [In Persian]
- Ghiyasi, A., Alam Beigi, A., Rezwanfar, A., Hosseini, M., & Pishbeen, A. (2022). Explaining the structural relationships between the components of soft skills in agriculture students: an application of Fuzzy Dimetal analysis. *Agricultural Education Management Research Quarterly*, 14(60), 1-15. [In Persian]
- Hajati, K., Rahmat Hidayat, D., & Aswad, M. (2018). Development of Soft skill Training Models to Increase Personal and Social Competencies of Educators Prospective, *English Literature and Social Sciences*, 3(6), 1253-1257.
- Hidayatulloh, M., & Ashoumi, H. (2022). The perspective of work readiness in vocational school students with 21st century communication and collaboration skills, *Cypriot Journal of Educational Science*, 17(7), 181-205.
- Hozni, A., Zavareh, A., & Kasbegar, R. (2021). Development of soft skills using Gardner's intelligence and disk behavioral tool in gifted students of the first year of high school. *The fifth international conference on interdisciplinary studies of psychology, counseling and education, Tehran*, 1-15. [In Persian]
- Hurrell, ,, Sllll rri,, D,, & Tmmm,, ,, (2222). rrr e tnnn mmmmyy uumtt y” term: Strengthening the conceptualization of soft skills, *Economy and Industrial Democracy*, 34(1), 161-182.
- James, R. F., & James, M. L. (2004). Teaching career and technical skills in a mniii ” business world, *Business Education Forum*, 59(2), 39-41.

- Junrat, S., Jenphop, C., Suravee, R., & Kanokorn, S. (2014). Soft Skills for University Library Staff in Thailand, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 11(2), 1027-1032.
- Kovarik, A., & Warren, G. (2020). Improved Soft Skills and University Club Involvement: Are They Connected. *Journal of Business*, 5(1), 1-6.
- Nurjanah, I., Ana, A., & Masek, A. (2022). Systematic Literature Review: Work readiness of vocational high school graduates in facing the industrial 4.0 eras, *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 28(2), 139-153.
- Moulai Kolanji, Y. (2021). Designing a soft skills curriculum model for higher education based on Francis Klein's model. *The third international conference on interdisciplinary studies in counseling psychology, education and educational sciences*, 1-14. [In Persian]
- Patacsil, F. F., & Tablatin, Ch.L.S. (2017). Exploring the importance of soft and hard skills as perceived by internship students and industry: A gap analysis, *Technology and Science Education*, 7(3), 347-368.
- Pouladian, F., & Sarostani, A. (2021). Soft skills of accounting graduates to enter the auditing profession: the missing link in the education of accounting and auditing in the university. *The third national conference on knowledge management and electronic businesses with a resistance economy approach, Mashhad*, 1-20. [In Persian]
- Priyanto, S., & Irrrr nmtt, RNN(0000). Itt rrniii p uuutttt s' rrr k Raadieess: Cae Study in Metal Machining Department at Yogyakarta Vocational Training Center, *Education*, 8(4), 270-295.
- Ramos-Pulido, S., Hernández-Gress, N., & Torres-Delgado, G. (2023). Analysis of Soft Skills and Job Level with Data Science: A Case for Graduates of a Private University. *Informatics*, 10(1), 23.
- Safarpour Dehkordi, S., Tajiki, Sh., Razaghi, S., & Mozafari, M. (2019). Interpersonal communication skills, social relations, solving interpersonal conflicts and marital problems. *Social Psychology*, 13(54), 66-45. [In Persian]
- Siribodhi, T. (2012). *SocialMedia: A Tool or Threat in Education in the 21st Century*. Paper presented at ICER 2012, Faculty of Education, Khon Kaen University, Thailand.
- Shahida, Sh., & Nagaraju, G. (2020). Soft Skills Significance for Learning and Career Achievement, *Research*, 4(6), 60-72.
- Shradhanjali, S. (2021). Developing Soft Skills in Engineering Students with COVID-19 Pandemic: Challenges and Limitations of Digital Classes, *International Conference on Best Innovative Teaching Strategies (ICON-BITS)*, 29-31 July 2021, Pilani, Rajasthan, India.
- Tang, K., Ngang, H., Nor H., & Yunus, H. (2015). Novice Teacher Perceptions of the Soft Skills Needed in Today's Workplace, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 10(177), 284-288.

- Tentama, F., & Riskiyana, E. (2020). The role of social support and self-regulation on work readiness among students in vocational high school, *Evaluation and Research in Education*. 9(4), 826-832.
- Wilson, A., & Ariffian, B. (2012). The Acquisition of Soft Skills in Real Estate Program via Industrial Training, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 65, 781-786.
- Zarinkoub, F. (2021). *Investigating social factors affecting the learning of soft skills in career success*. Master's thesis, Khorasan Razavi Payam Nour University, Mashhad Payam Nour Center. [In Persian]

