

تأثیر کیفیت زندگی بر نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان (مورد پژوهش: کارفرمایان بخش خصوصی شهر مشهد)

مسعود حاجی زاده میمندی^۱؛ موسی افضلیان سلامی^۲

چکیده

هدف پژوهش تعیین تأثیر کیفیت زندگی بر نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان در بین کارفرمایان شهر مشهد است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، کارفرمایان بخش خصوصی در شهر مشهد که بر اساس فرمول کوکران تعداد ۳۵۰ نفر به شیوه روش نمونه‌گیری قضاوتی و از طبقات مختلف مدیران انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و Amos استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان دهنده تأثیر معنادار کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان بر نگرش به شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاهی شهر مشهد است. یافته‌ها نشان داد که متغیرهای وارد شده به مدل در مجموع ۱۹ درصد از واریانس نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان را تبیین نمودند. مقادیر برآورد استاندارد مدل معادله ساختاری کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان بر نگرش به شایستگی‌های تحصیلکردگان به مقدار ۰/۵۴۱ برآورد شد. با توجه به یافته‌های می‌توان نتیجه گرفت که با ارتقای کیفیت زندگی و بخصوص کیفیت تحصیلی در دانشگاه‌ها و توجه بیشتر به جنبه‌های عملی و کاربردی آموزش‌های دانشجویان، صلاحیت‌های شغلی و حرفه آنان را بالا برد. ضمن اینکه، سازمان‌های متولی به ویژه کانون‌های فارغ‌التحصیلان بایستی پس از فارغ‌التحصیلی دانشجویان همواره با مهارت آموزی و افزایش تخصص و تسلط آنها با توجه به نیاز روز جامعه افزایش دهند.

واژگان کلیدی: کیفیت زندگی، شایستگی‌های دانش‌آموختگان، مهارت‌های شغلی، اخلاقی- رفتاری، کارفرمایان بخش خصوصی

The effect of the quality of life on the attitude towards the qualifications of graduates from the point of view of the beneficiaries (Research case: private sector employers in Mashhad)

Abstract

The aim of the research is to determine the effect of the quality of life on the attitude towards graduates' competencies among the employers of Mashhad. The current research is applied in terms of purpose and survey in terms of method. The statistical population of the research is private sector employers in the city of Mashhad, based on Cochran's formula, 350 people were selected by judgmental sampling method and from different classes of managers. SPSS and Amos software were used for data analysis. The findings of the research show a significant effect of the quality of life of the graduates on the attitude towards the competencies of the university graduates of Mashhad. The findings showed that the variables included in the model explained a total of 19% of the variance of the graduates' attitude towards competence. The standard estimation values of the structural equation model of the quality of life of the graduates on the attitude towards the qualifications of the graduates were estimated as 0.541. According to the findings, it can be concluded that by improving the quality of life and especially the quality of education in universities and paying more attention to the practical and practical aspects of students' education, their professional and professional qualifications will be increased. In addition, the

۱- دانشیار و عضو هیات علمی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد، یزد، ایران (نویسنده مسئول). Email: Masoudhajizadehmandi@gmail.com

۲- دانشجوی دکترای جامعه‌شناسی دانشگاه یزد و دبیر آموزش و پرورش استان خراسان جنوبی، مشهد، ایران

trustee organizations, especially the alumni centers, should always increase the students' skill training and increase their expertise and mastery according to the needs of the society after graduation.

Key words: quality of life, qualifications of graduates, job skills, ethical-behavioral, private sector employer

مقدمه

جهان مدرن در حال گذر از یک نقطه عطف بزرگ در تاریخ خود است. ما در عصر گسترش جهانی شدن و تقویت ارتباطات زندگی می‌کنیم. به این معنی که شیوه زندگی، گفتار و آگاهی ما را تغییر داده و نیازهای خاصی را می‌طلبد. سیستم آموزشی آینده به توانایی، درک، پذیرش مفاهیم جدید، انتخاب و یادگیری بستگی دارد. عصر جدید برای سازگاری نسل جوان با شرایط متغیر در طول زندگی جایگزین‌های سختگیرانه‌ای برای فرصت‌های جدید ایجاد کرده است (نگنگاو همکاران^۱، ۲۰۲۰: ۸۰). در حال حاضر هدف آموزش در جهان برآوردن نیازهای اقتصاد و الزامات جامعه مدرن است. در این زمینه، بیشترین شایستگی‌های رایج، توانایی افراد در آگاهی از اقتصاد جدید در حال ظهور، توانایی کسب دانش، استفاده کاربردی و عملی و کسب مهارت‌های تخصصی از آن است. چنین درک جدیدی از مفهوم آموزش، اصطلاحات «صلاحیت» و «شایستگی» را عملیاتی می‌کند (آلتنی و همکاران^۲، ۲۰۱۳: ۷۱۱).

فعالیت‌های انجام شده در زمینه توسعه رویکرد نظام مبتنی بر شایستگی در حوزه منابع انسانی و تأثیری که این فعالیت‌ها بر کارکردهای مختلف مدیریت منابع انسانی در دهه‌های اخیر از خود بر جای گذاشته اند، باعث شده است که این امر به عنوان یکی از اهداف و مقاصد راهبردی در حوزه مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها به حساب آید و سازمان‌ها به تدریج بر ضرورت و اهمیت شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز منابع انسانی و تدوین هدفمند و سریع الگوهای شایستگی از خود توجه نشان دهند (رضایت و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۲). در این میان فهرست‌های متنوع و گسترده‌ای از شایستگی‌های دانش‌آموختگان بویژه شایستگی‌های شغلی مورد نیاز برای دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در سطح جهانی منتشر شده است. مهمترین این شایستگی‌ها عبارتند از: مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تخصصی، دانش فنی مهارت‌های تحلیل، مدیریت اطلاعات، مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های تصمیم‌گیری، مهارت‌های تعامل اجتماعی و رهبری (پرپور^۳ و همکاران، ۲۰۱۷: ۳).

از طرف دیگر، امروزه نیز چالش‌های پیش روی دانشگاه‌ها باعث پیدایش این انگیزه در ذی‌نفعان شده است که علاوه بر توجه به جنبه‌های فنی شایستگی‌های دانش‌آموختگان، به فکر توجه به موضوعات اخلاقی- رفتاری (از قبیل صداقت، اعتماد، دلسوزی و سایر موارد) در آموزش عالی باشند چرا که حاکم شدن چنین شرایط و جوی در آموزش عالی باعث کاهش سودگرایی می‌شود (قموشی و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۲). به گونه‌ای که در سال (۲۰۰۹) نتایج گزارش یونسکو در خصوص شایستگی‌های آموزش عالی حاکی از آن بود، در حال حاضر چالش‌های مهم (اخلاقی- رفتاری، معنوی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی) در آموزش عالی مطرح شده است. از این رو آموزش عالی باید شایستگی‌های جامعی را برای جامعه امروز به ارمغان آورد؛ همچنین آموزش عالی با استفاده از شایستگی‌ها باید به تربیت دانش‌آموختگان مجهز به اصول اخلاقی اقدام کند (آلایتا^۴، ۲۰۱۷: ۳۱۴).

در ارتباط با شایستگی‌های دانش‌آموختگان، متغیری که نقشی اساسی در ارتقای شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان و دانشجویان ایفا می‌کند، کیفیت زندگی است. کیفیت زندگی، عرصه‌های مختلف زندگی همچون وضعیت مالی، کار،

- 1 . Nganga, et al.
- 2 . Altynai, et al.
- 3 . Pryor, el at.
- 4 . Olaeta

عشق، مذهب و همچنین سلامت جسمی، روانی و اجتماعی را در بردارد. و نیز در حفظ اعتماد به نفس و حس سالم بودن و نیز تجربه یک زندگی دلپذیر دارای اهمیت است (لهتو^۱ و همکاران، ۲۰۱۵: ۸۰۸). همچنین، کیفیت زندگی مطلوب باعث رضایت از زندگی می‌شود که شامل: سلامتی خوب، مسکن مناسب، اشتغال، امنیت شخصی و خانوادگی، آموزش و اوقات فراغت است (ترکوم^۲ و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۲۴). بنابراین، طرح مفهوم کیفیت زندگی به عنوان متغیری مهم و تأثیرگذار در نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاهی است. دانش‌آموختگان بعنوان برون‌داد سیستم دانشگاهی حائز اهمیت زیادی می‌باشند و سنجش میزان شایستگی دانش‌آموختگان می‌تواند راه‌گشای بسیاری از موانع و مشکلات پیشروی دانشگاه‌ها باشد.

بررسی‌ها نمایه‌های جهانی نشان می‌دهد که ایران در میان ۱۴۵ کشور جهان از نظر جذب دانش، اشاعه دانش، خلاقیت و نوآوری و اخلاقی به ترتیب رتبه‌های ۱۲۵، ۱۳۸، ۱۲۷ و ۱۲۰ را دارد (کاواناتی و همکاران^۳، ۲۰۱۹: ۲۷۹). این مسائل باعث شده است بهره‌وری نیروی کار در سطح نازل باقی بماند. بررسی نماگرهای بین‌المللی نشان می‌دهد که ایران از نظر بهره‌وری نیروی کار در میان ۱۴۸ کشور جهان رتبه ۱۳۰ را دارد (دبلیو ای پی او و انسید^۴، ۲۰۱۸). با توجه به وضعیت نامناسب ایران در رتبه بندی بهره‌وری نیروی کار انجام پژوهش‌های برای عرضه‌یابی در این زمینه اساسی به نظر می‌رسد به خصوص آنکه نقش دانش‌آموختگان دانشگاهی و آموزش عالی در کیفیت بهره‌وری نیروی کار مورد توجه می‌باشد. همچنین، نقش کیفیت زندگی چه در سطح خانواده و یا سطح دانشگاه برای ارتقاء شایستگی‌های دانش‌آموختگان ضروری است. از این رو، در شایستگی و موفقیت دانش‌آموختگان دانشگاهی، کیفیت زندگی نقش اساسی و تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کنند که موفقیت یا شکست در اعمال تحصیلی و شغلی می‌تواند ناشی از کارکردهای سالم یا ناسالم کیفیت زندگی باشد. در یک نگاه کلی می‌توان گفت، مسأله شایستگی تحصیل‌کردگان دانشگاهی تا حد بسیار زیادی ریشه در کمیت و خصوصاً کیفیت زندگی دارد. با توجه به مطالب ذکر شده و با هدف بررسی نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاه‌های شهر مشهد از دیدگاه کارفرمایان بخش خصوصی این سوال مطرح می‌شود که تحصیل‌کردگان دانشگاهی تا چه حد در مهارت‌های عمومی، دانش شغلی، مهارت‌های شغلی و اخلاقی و رفتاری شایستگی دارند؟ و تأثیر کیفیت زندگی بر شایستگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاهی به چه میزان است؟

پیشینه تحقیق

بررسی مطالعات انجام شده در میان سایت‌های مختلف علمی نشان می‌دهد که پژوهش‌های متعددی در زمینه نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان انجام شده و هرکدام از پژوهشگران با رویکردهای مختلف عوامل موثر بر نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان را مورد بررسی قرار داده‌اند اما جستجوهای پژوهشگران نشان داد پژوهشی که به بررسی رابطه کیفیت زندگی با نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان باشد ملاحظه نشد. با توجه به اینکه کیفیت زندگی هم در بعد ذهنی و هم عینی متغیری مهم در نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از دیدگاه افراد سرپرست خانوار و کارفرمایان بخش خصوصی است پژوهش حاضر می‌تواند طرح موضوعی از رویکردی متفاوت در نگاه به این پدیده اجتماعی باشد.

1 . Lehto

2 . Türküm

3 . Cavanagh., et al.

4 - WIPO & Cornell University and INSEAD

جدول ۱. خلاصه پژوهش های انجام شده پیرامون نگرش به شایستگی فارغ التحصیلان دانشگاهی

نام نویسنده و سال انجام پژوهش	موضوع	روش	یافته های پژوهش
کریمی و همکاران (۱۴۰۱)	ارایه مدل شایستگی اختصاصی استادان دانشگاه	تحلیل محتوای استقرایی	نتایج پژوهش ضمن تاکید بر توسعه آموزش های مهارتی فردی، بیشتر شایستگی های حوزه مهارت های فکری، اندیشه و توانمندی های ذهنی را در اولویت قرار می دهد.
طاهری و همکاران (۱۴۰۱)	الگوی برندسازی شخصی مبتنی بر شایستگی های فردی و اشتغال فارغ التحصیلان	گراند تئوری	نتایج نشان داد که شایستگی های فردی با ابعاد ویژگی های شخصیتی و تطبیق با شرایط و همچنین کیفیت اشتغال با ویژگی های شغل، خانواده، میزان تحصیلات، پاداش و درآمد، بر برندسازی شخصی با ابعاد ویژگی های فرهنگی، نوع زندگی و مهارت، تأثیر بارز داشته و افراد با تمرکز بر توسعه شایستگی های فردی و تلاش گری در صداقت شغلی، برند خود را در مسیر ترقی حرفه ای با هدف افزایش اعتبار در جامعه کاری، افزایش شهرت، افزایش درآمد و شأن و منزلت اجتماعی، ارتقا می بخشند.
رضوی و همکاران (۱۳۹۹)	شناسایی و ارزیابی شایستگی های کانونی شغلی دانشجویان و دانش آموزان تربیت بدنی و علوم ورزشی	سندی- تحلیلی و پیمایشی	نشان داد هفت شایستگی کانونی شغلی شامل شایستگی های (انتخاب شغل، دستیابی به شغل، حفظ شغل، تحصیلی، توسعه فردی، اخلاقی و رفتاری) برای دانشجویان و دانش آموزان شناسایی گردید. در بخش دوم نتایج نشان داد وضعیت شایستگی های کانونی شغلی دانشجویان و دانش آموزان کشور به طور معناداری در وضعیت پایین تر از حد مطلوب قرار داشته است.
فرزانه و همکاران (۱۳۹۷)	بررسی شایستگی های پایه در بین دانش آموزان در دانشگاه های دولتی شهر تهران از نظر خانواده های شهر تهران	روش ترکیبی (کیفی- کمی)	نشان داد که وضعیت مهارت زبان انگلیسی در حد کمتر از میانگین و شایستگی های اخلاق حرفه ای، نگرشی، ویژگی های روان شناختی و روابط انسانی بالاتر از میانگین بودند. نتایج تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد که در بین دانش آموزان دانشگاه های دولتی شهر تهران تفاوت معناداری از نظر وضعیت شایستگی های پایه وجود نداشت.
زارع شاه آبادی و همکاران (۱۳۹۷)	نقش عوامل خانوادگی در میزان شایستگی فارغ التحصیلان دانشگاهی از نظر خانواده های یزدی	کمی (پیمایشی)	نقش عوامل خانوادگی در خانواده شامل: همگامی، همفکری، هم بختی، همدلی و همچنین پایگاه اجتماعی - اقتصادی خانواده شامل: تحصیلات والدین، شغل پدر، درآمد و وضعیت مالکیت مسکن خانواده، در میزان شایستگی دانش آموزان تأیید شد.
چنج و یاماشیتا ^۱ (۲۰۲۳)	انتظارات کارفرمایان از فارغ التحصیلان دانشگاه انتقال به محل کار	نظر سنجی آنلاین و مصاحبه گروه متمرکز	یافته ها نشان می دهد که کارفرمایان علاوه بر مهارت های نرم، ویژگی ها و کیفیت های شخصی را نیز در زمان استخدام به همان اندازه مهم می دانند.
پاراجولی ^۲ و همکاران (۲۰۲۰)	بهبود عملکرد دانش آموزان دانشگاهی در «ویتنام»	گزارش توصیفی بانک جهانی	فرهنگ اشتغال زایی باید اصلی ترین نتیجه عملکرد آموزش عالی باشد.

- Cheang & Yamashita
- Parajuli et al

نتایج نشان داد که وجود قابلیت اشتغال نقشی اساسی در شکل‌گیری انگیزه در دانش‌آموختگان آموزش عالی دارد. نتایج تحقیق نشان می‌دهد که خلق تجارب یادگیری در محیط واقعی کار سهم شایان توجهی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان دارد. یادگیری در حین کار بیشترین سهم را در توسعه مهارت‌های قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان دارد.	تحلیلی و پیمایشی	مدلی از رضایت و وفاداری فارغ‌التحصیلان در آموزش عالی گردشگری: نقش اشتغال‌پذیری	اریکو ^۱ و همکاران (۲۰۲۰)
نتایج نشان داد که شرکت‌ها و مؤسسات آموزش عالی نخست باید برای افزایش آگاهی دانش‌آموختگان از مهارت‌های نرم بهره‌برند و در ادامه برای راهنمایی دانش‌آموختگان در مسئولیت‌پذیری فردی برای حضور فعال در صنعت به صورت مداوم با یکدیگر همکاری کنند.	نظر سنجی و مصاحبه گروه متمرکز (ترکیبی)	مهارت‌های نرم برای افزایش قابلیت اشتغال فارغ‌التحصیلان: مقایسه ادراکات دانشجویان و کارفرمایان	ساکو و کانوی ^۲ (۲۰۲۰)
نشان داد که مهارت‌های آمادگی برای شغل در قالب برنامه‌های توسعه قابلیت اشتغال از طریق افزایش توسعه مهارت‌های مرتبط، قادر است سبب هدایت یادگیری فعال دانش‌آموختگان شود. دولت‌ها، کارفرمایان و سیاست‌گذاران با توجه به سطح مهارت و شایستگی‌ای که دانش‌آموختگان در آموزش عالی کسب می‌کنند و با در نظر گرفتن استانداردهای خاص اقدام به استخدام دانش‌آموختگان می‌کنند. از جمله راه‌های ایجاد انگیزه در دانش‌آموختگان کارآموزی در محیط دانشگاه جهت کسب تجربه آمادگی کار و استخدام دانش‌آموختگان می‌باشد.	کیفی (مصاحبه)	کمک به درک فارغ‌التحصیل محور از آمادگی کار: یک مطالعه اکتشافی در مورد ادراکات دانشجویان مقطع کارشناسی استرالیا از قابلیت اشتغال آنها	کواناق ^۳ و همکاران (۲۰۱۹)
نشان داد که هفت شایستگی از دیدگاه مدیران معرفی شدند که عبارت بودند از: مهارت‌های رهبری، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های بین‌فردی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تسلط بر زبان خارجه، مهارت‌های فکری و دانش اساسی می‌باشد.	مقایسه و مدل سازی	نقشه برداری روابط خارجی و شایستگی‌های بهداشت عمومی جهانی: به سمت یک مدل شایستگی برای دیپلماسی بهداشت جهانی	براون ^۴ و همکاران (۲۰۱۶)

جمع بندی حاصل از پژوهش‌های انجام شده را می‌توان در دو بخش روش‌شناسی و نظری ارائه کرد. به لحاظ روش‌شناسی پژوهش‌های داخلی عمدتاً با روش‌های توصیفی، کمی، کیفی و ترکیبی انجام شده است. اما پژوهش‌های خارجی با تاکید بیشتر بر مقایسه، تحلیل و مدل‌سازی انجام شده است. تاکید پژوهش‌های خارجی عمدتاً بر مهارت‌های فردی و اجتماعی، یادگیری فعال، فرهنگ اشتغال‌زایی و ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. در حالیکه پژوهش‌های داخلی عمدتاً بر نقش عوامل خانوادگی، شایستگی‌های شغلی و فردی و توانمندی‌های ذهنی تاکید دارند. بنابراین پژوهش حاضر که به منظور تاثیر کیفیت زندگی و نگرش به شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاهی انجام شده است، اولاً تلاش داشته که با رویکرد جامعه‌شناختی به این مقوله بپردازد و بدین ترتیب فتح بایی در بررسی رابطه متغیرهای جامعه‌شناختی (مانند کیفیت زندگی) با موضوع نگرش به شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، انجام داده است. و ثانياً این پژوهش با توجه به وضعیت خیل عظیم دانش‌آموختگان و بحث اشتغال آنان دیدگاه کارفرمایان بخش خصوصی را به عنوان یکی از مهمترین متقاضیان پذیرش مهارت‌های دانش‌آموختگان در صنعت و بازار را مورد توجه قرار دهد بنابراین از این لحاظ پژوهش حاضر به شکلی، دارای نوآوری و ارزش می‌باشد.

مبانی نظری

1. Eurico et al.
2. Succi & Canovi
3. Cavanagh et al
4. Brown, et al.

مفهوم و تعریف شایستگی

شایستگی به سطح دقت داشتن در انجام کارها، تعهد، دانش، بینش، مهارت، قدرت درک سریع مسائل و تندآموزی شخص اطلاق میشود که به او جلوه برجسته داده و منجر به عملکرد شغلی بهتری می‌شود. شایستگی و توانمندی، از ویژگی‌های زیربنایی اشخاص است که با عملکرد برتر در یک شغل، رابطه مستقیم دارد. شایستگی شغلی به دو دسته طبقه‌بندی می‌شود: (۱) شایستگی‌های پایه‌ای مطابق مهارت‌های ضروری برای سطح حداقل استاندارد عملکرد در پیشبرد کارها یا انجام وظایف مشخص است. (۲) شایستگی‌های تکمیلی که شخص می‌تواند، نتایج بالاتر از میانگین و عملکرد بهتری از خود نشان دهد (طاهری و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۳۸). شایستگی به طور خاص با حرفه‌آموزی مرتبط است. این موضوع با حوزه دانش فنی جدید با اعمال مسئولیت یا نقش مرتبط است، توانایی آموختن سریع درباره مفاهیم و فناوری، خلاقیت، دیدگاه گسترده جهانی، توانایی نوآوری، توانایی برقراری ارتباط، توانایی گسترش روابط فردی، توانایی کارکردن در یک تیم، خودکنترلی عواطف، توانایی هدایت به موقعیت‌های جدید و غیر معمول، توانایی گذر از عدم اطمینان و ابهام، ابتکار عمل و تصمیم‌گیری، توانایی التزام خود به اهداف سازمانی، توانایی ایجاد نتایج موثر، توانایی‌های کارآفرینی، این‌ها شایستگی‌هایی هستند که بیشتر بر روی فرد و نقش فرد متمرکز است (خورشیدی و فرخی، ۱۳۹۱: ۱۳۴). شایستگی ادغام کارکردهای چندگانه و هماهنگی قابلیت‌ها است. برای مثال یک شایستگی در توسعه محصول جدید در یک بخش از شرکت ممکن است نتیجه ادغام قابلیت‌های سیستم مدیریت اطلاعات، قابلیت بازاریابی، قابلیت تحقیق و توسعه، قابلیت تولید در داخل آن بخش باشد (هانگر و ویلن، ۱۳۹۱: ۳۶). ایجاد و توسعه شایستگی‌ها و مهارت‌ها در رابطه با آموزش‌های رسمی و غیر رسمی و حرفه‌آموزی همواره مطرح است. اغلب، شایستگی را با مهارت اشتباه می‌گیرند و آنرا تقابل رقابت و همکاری می‌دانند. یعنی موضوع شایستگی‌ها مورد مناقشه است و عمدتاً دیدگاه‌ها و نظرات متناقضی در این موضوع وجود دارد. شایستگی در یک موضوع، نیازمند به رسمیت شناسی توسط فرد دیگری است. به همین دلیل، شایستگی نسبی است. برای این که فردی شایسته باشد، نیاز دارد که توسط فرد دیگری به رسمیت شناخته شود و سطح شایستگی او را اعتبار دهد یا گواهی نماید. مهارت‌ها فقط بیانی از شایستگی هستند (گادوتی، ۲۰۰۹: ۲۰). شایستگی‌های دانش‌آموختگان از آن جهت اهمیت دارند که بتوانند قابلیت‌های زیر را در فرد ایجاد کنند: (۱) توان بهره‌گیری از دانش؛ (۲) شخصیت رشدیافته؛ (۳) قدرت تعامل شخصیت با ساختار؛ (۴) قدرت فراتر رفتن از شرایط انضمامی؛ (۵) توانایی ایفای نقش‌های اجتماعی گوناگون (جانعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۲: ۷۸). جوهره اصلی این شایستگی دانش‌آموختگان، ایجاد همین پنج خصیصه است. اینها عواملی در سطح خرداند. به تعبیری، فرد است که خود را به مثابه کنشگر به این قابلیت‌ها مجهز می‌کند. لیکن، در نهایت تعامل میان کنشگر و ساختار یا به بیان دیگر مقابله توان شخص با محدودیت‌های ساختاری است که تعیین‌کننده میزان اشتغال است (بابکوک و همکاران، ۲۰۱۹: ۳۱۶). با این اوصاف، تحقیق درباره نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان ابعاد متفاوتی می‌یابد در درجه اول باید دید که این شایستگی‌ها تا چه میزان در دانش‌آموختگان نظام آموزش عالی موجود است در مرتبه دوم می‌توان بر مبنای نتایج به دست آمده به تحلیل صورت و محتوای شایستگی تحصیل‌کردگان دانشگاهی پرداخت و بررسی کرد. در نهایت باید گفت بحث شایستگی‌های دانش‌آموختگان افق‌های گسترده‌ای پیش‌روی پژوهش در آموزش عالی و مبحث اشتغال می‌گشاید. بررسی همه این افق‌ها نیازمند تحقیقات گسترده‌تر است. در تحقیق حاضر، صرفاً بررسی نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموخته‌های دانشگاهی از دیدگاه ذینفعان بیرونی (خانواده

1. Hunger & Wheelen

2. Gadotti

3. Babcock, et al.

ها در شهر مشهد) مد نظر بوده است. به عبارتی تنها یک گام برداشته می‌شود. هدف این است که بدانیم این شایستگی‌ها تا چه حد در دانش آموختگان آموزش عالی موجودند.

کیفیت زندگی

از نظر واژه به معنی چگونگی زندگی است و در برگزیده تفاوت‌های آن است که برای هر فرد منحصر به فرد بوده و با دیگران متفاوت است. شوماخر کیفیت زندگی را در این امر می‌داند که افراد از زندگی شان رضایت داشته باشند، به عبارت دیگر کیفیت زندگی معادل احساس رضایت کلی از زندگی خودشان ارزیابی مثبتی داشته باشند. در دوران جدید کسانی چون کییر کگارده^۱، ژان پل سارتر^۲، مازلو و دیگران در بحث درباره حالت‌های درونی اشخاص به آن توجه کرده‌اند (ودایع و رضایی، ۱۳۹۵: ۲۳۳). کیفیت زندگی مفهومی چند بعدی است که در برگزیده ابعادی چون سلامت بدنی، سلامت روانی، شرایط اقتصادی، باورهای شخصی و تعامل با محیط است. کیفیت زندگی مفهومی است که وضعیت زندگی بشری را تعریف می‌نماید. با توجه به این که این وضعیت با چند عامل و ویژگی قابل انعکاس است، معمولاً کیفیت زندگی مترادف با رفاه، امکانات، رضایت زندگی، شکوفایی، تحقق نیازها، قدرت زندگی، توسعه قابلیت‌ها، فقر، فقر انسانی، استانداردهای زندگی و توسعه به کار می‌رود (روندون گارسیا، و رامیرز ناوارو^۳، ۲۰۱۸: ۳). علی‌رغم تمامی اختلاف نظرهایی که در باب مفهوم سازه کیفیت زندگی وجود دارد اکثریت محققان به وجود یک سری اصول و ویژگی‌ها اعتقاد دارند که وجود همین ویژگی‌ها سبب شد که با تعاریف گوناگون در باب کیفیت زندگی مواجه باشیم: ۱- بعد جسمی: به دریافت فرد از توانایی‌هایش در انجام فعالیت‌های روزانه که نیاز به صرف انرژی دارد اشاره می‌کند و می‌توان شامل مقیاس‌هایی هم‌چون تحرک، توان، انرژی درد و ناراحتی، خواب و استراحت و ظرفیت توان کاری باشد. ۲- بعد روانی: جنبه‌های روحی مانند افسردگی، ترس، عصبانیت، خوشحالی و آرامش تصویر از خود؛ ۳- بعد اجتماعی: به توانایی فردی ارتباط با اعضای خانواده، همسایگان، همکاران و سایر گروه‌های اجتماعی و نیز وضعیت شغلی و شرایط اقتصادی مربوط می‌شود (مهدی، ۱۳۹۴: ۸). ۴- بعد معنایی: درک فرد از زندگی و هدف و معنای زندگی را در بر می‌گیرد و ۵- بعد علائم مربوط به بیماری یا تغییرات مربوط به درمان مواردی مانند درد و تهوع استفراغ را در بر می‌گیرد.

کیفیت زندگی و نگرش به شایستگی دانش آموختگان دانشگاهی

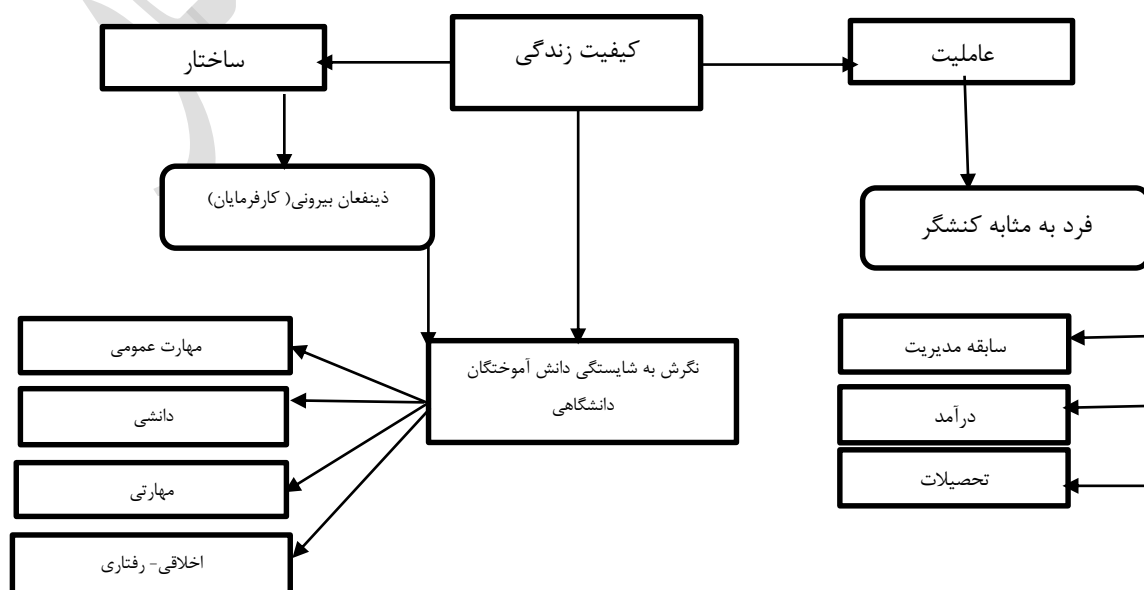
یکی از نظریاتی مهمی که در خصوص ارتباط کیفیت زندگی و نگرش به شایستگی فارغ التحصیلان می‌تواند مورد توجه قرار گیرد، نظریه عاملیت و ساختار گیدنز است. هدف گیدنز از مبحث عاملیت و ساختار، پیوند دادن ایده کنش انسانی با تبیین ساختاری در تحلیل اجتماعی است. در فلسفه‌های اجتماعی، کنش و ساختار واژه‌های متضادی قلمداد می‌شوند که گیدنز سعی کرده آنها را باهم ربط داده و نظریه متعادل نوینی ارائه دهد. از نظر گیدنز نمی‌توان ادعا کرد که ساختار کنش را تعیین می‌کند یا بالعکس (گیدنز، ۱۳۸۴: ۶۷). رویکرد عاملیتی، برای عاملیت تحصیل کردگان دانشگاهی نقش محوری قائل بوده و معتقد است که از یک طرف، کیفیت زندگی بیشتر ناظر بر ذهنیات، قابلیت‌ها و توانمندی‌های دانش آموختگان و از طرف دیگر حمایت‌های اجتماعی از لحاظ فراهم آوردن امکانات و شرایط برای شکوفایی قابلیت‌ها و توانمندی‌های دانش آموختگان است. در رویکرد عاملیت انسانی، رویکردهای نیازمحور در حوزه مطالعات کیفیت زندگی بسیار رایج است. نظریه نیازهای انسانی (فارغ التحصیلان) برای مطالعه کیفیت زندگی فارغ التحصیلان جامعیت و تناسب بیشتری دارد. نظریه نیازهای انسانی، سطح بالاتری از تأمین نیازهای انسانی است.

1. Kierkegaard

2. Sartre

3. Rondón García, & Ramírez Navarro

از دیدگاه بوردیو افرادی که در طبقه ای گروه بندی شده اند که از جهت خاصی بر ساخته شده است علاوه بر ویژگی های اصلی شان که به کمک آنها طبقه بندی شده اند ، ویژگی های ثانویه ای را نیز با خود حمل و پنهانی وارد مدل تبیینی ما می کنند. مقصود این است که یک طبقه یا پاره طبقه نه فقط بر اساس موقعیت خود در روابط تولید تعریف می شود که با شاخص هایی همچون شغل ، درآمد یا حتی سطح تحصیل مشخص می شود، بلکه بر اساس نسبت جنسی یا توزیع معینی در مکان جغرافیایی و همچنین بر اساس کل مجموعه ویژگی های فرعی و ثانویه ای نیز تعریف می شود که در قالب مقتضیات ضمنی ممکن است به عنوان اصول واقعی انتخاب یا طرد عمل کنند بی آنکه هرگز صریحاً یا ضمناً به زبان آیند (ماکرای و بودنهاوسن، ۲۰۰۱: ۱۱۴). در واقع آنچه در هر حوزه معینی نقش تعیین کننده دارد هیئت یا منظومه خاص مجموعه خصوصیات است که در بر ساختن یک طبقه بکار رفته اند و به کمک کل مجموعه عواملی که در همه حوزه های عمل در کارند- حجم و ساختار سرمایه که بصورت همزمان و در زمان تعریف می شود، جنس، سن، وضع تاهل، محل سکونت و از این قبیل - به شیوه ای کاملاً نظری تعریف می شود. منطق خاص هر میدان و آنچه موضوع نزاع و کشمکش است و نوع سرمایه لازم برای شرکت در این مسابقه خصوصیات را تعیین می کند که رابطه میان طبقه و عمل از طریق آنها برقرار می شود (بورديو، ۱۳۹۱: ۱۷۸). با توجه به آنچه تا کنون بیان گردید، می توان دریافت با توجه به تغییراتی که در محیط پیرامونی دانشگاه و به ویژه در سازمان های اقتصادی و بازار کار ایجاد شده است، باید علاوه بر کارکرد سنتی دانشگاه ها در انتقال دانش، مهارت هایی به دانشجویان آموخته شود تا به وسیله آن ها بتوانند بر چالش های ناشی از تغییرات محیطی پیرامونی غلبه نمایند. زیرا امروزه سازمان ها و بنگاه های اقتصادی به جای سرمایه گذاری و آموزش کارکنان خود، که به زمان و هزینه زیادی نیاز دارد، سعی می کنند کمبود شایستگی های شغلی را با استخدام و جایگزینی دانش آموختگان شایسته دانشگاهی جبران نمایند. به همین دلیل است که بسیاری از دانش آموختگان در نتیجه عدم برخورداری از شایستگی های شغلی با بیکاری و از دست دادن فرصت های شغلی مواجه هستند. این در حالی است که نتایج تحقیقات مختلف نشان داده اند وضعیت برخورداری دانشجویان و دانش آموختگان دانشگاهی کشور از شایستگی های مرتبط با انواع مشاغل مناسب نیست و اغلب یکی از عوامل بیکاری جوانان تحصیل کرده نیز، بی بهره بودن آنها از شایستگی های شغلی گزارش شده است. همسو با نقش دانشگاه در شایستگی های دانشجویان و دانش آموختگان، بحث کیفیت زندگی خانواده نیز مطرح می شود. بخصوص آنکه باید به کیفیت زندگی به عنوان پیش نیاز موفقیت تحصیل کردگان دانشگاهی در عرصه تحصیلی و شغلی نگاه کرد.



الگوی تحلیلی پژوهش

شکل ۱: الگوی تحلیلی پژوهش

با توجه به موضوع پژوهش، پیشینه تحقیق و مدل مفهومی ارائه شده، فرضیه های تحقیق به صورت زیر مطرح می شود:

- ۱- بین کیفیت زندگی فارغ التحصیلان و نگرش به شایستگی های دانش آموختگان از دیدگاه کارفرمایان بخش خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین درآمد کارفرمایان و نگرش به شایستگی های دانش آموختگان از دیدگاه کارفرمایان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین سابقه مدیریت کارفرمایان و نگرش به شایستگی های دانش آموختگان از دیدگاه کارفرمایان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- نگرش به شایستگی های دانش آموختگان به تفکیک تحصیلات از دیدگاه کارفرمایان بخش خصوصی تفاوت معناداری وجود دارد.

روش شناسی

بررسی پدیده های اجتماعی در علوم اجتماعی با روش های مختلفی انجام می گیرد. موضوع پژوهش حاضر «تأثیر کیفیت زندگی بر نگرش به شایستگی های دانش آموختگان از دیدگاه کارفرمایان بخش خصوصی» است. با توجه به اینکه مطالعه حاضر توصیفی و تبیینی است، بنابراین از روش کمی مبتنی بر فن پیمایش استفاده شد. جامعه آماری پژوهش را کارفرمایان بخش خصوصی در سه بخش عمده (کشاورزی، صنعت و خدمات) در شهر مشهد تشکیل می دهد. که از بین آنها ۳۵۰ نفر از کارفرمایان و مدیران با روش نمونه گیری قضاوتی و از طبقات مختلف مدیران انتخاب شدند. ابزار سنجش اطلاعات پرسش نامه بود و برای تحلیل داده ها و آزمون فرضیه ها از نرم افزار SPSS و همچنین برای سنجش الگوی مفهومی از مدل معادلات ساختاری و از نرم افزار Amos استفاده شد.

تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش

کیفیت زندگی

تعریف مفهومی: کیفیت زندگی به عنوان ادراک فرد از موقعیتشان در زندگی در حوزه های فرهنگی و نظام ارزشی که در آن زندگی می کنند و در ارتباط با اهداف، انتظارات، استانداردها و نگرانی هایشان تعریف می شود. پس کاملاً فردی بوده و توسط دیگران قابل دیدن نیست و به درک افراد از جنبه های گوناگون زندگی شان استوار است (ماسام^۱، ۲۰۰۲: ۱۴۸). این تعریف مفهومی با دامنه وسیع می باشد که به شیوه پیچیده ای با سلامت فیزیکی، وضعیت روان شناختی، سطح استقلال، روابط اجتماعی افراد و رابطه آنها با خصوصیات برجسته محیطشان در آمیخته است. از اشتراکات کیفیت زندگی را میتوان در شکستن انحصار رویکردهای اقتصادی به جامعه و مشاهده این مفاهیم از رویکردهای متفاوت تری دید؛ جایی که هر دو مفهوم در زمان شکل گیری تا حدود زیادی واکنشی به رویکردهای اقتصادمحور مسلط در نظریات و تحلیل های جامعه شناختی بودند که البته به یکباره شکل نگرفته است

^۱ . Massam

تعریف عملیاتی: مطابق با نظریه گیدنز رویکرد عاملیتی، برای عاملیت تحصیل کردگان دانشگاهی نقش محوری قائل بوده و معتقد است که از یک طرف، کیفیت زندگی بیشتر ناظر بر ذهنیات، قابلیت ها و توانمندی های دانش‌آموختگان و از طرف دیگر حمایت‌های اجتماعی از لحاظ فراهم آوردن امکانات و شرایط برای شکوفایی قابلیت ها و توانمندی های دانش‌آموختگان است. جهت سنجش نگرش به کیفیت زندگی فارغ التحصیلان دانشگاه‌های شهر مشهد از ۱۲ گویه به صورت یک طیف ۵ گزینه ای استفاده شد. در طراحی گویه های کیفیت زندگی، به تأثیر جنبه های سلامت فیزیکی، سلامت روانی، روابط اجتماعی، سلامت محیط و کیفیت آموزشی دانشگاه در شایستگی فارغ التحصیلان دانشگاهی از دیدگاه کارفرمایان بخش خصوصی که شامل مدیران بخش های مختلف در حوزه های صنعت، خدمات و کشاورزی توزیع شده و کارفرمایان نظر خود را در خصوص کیفیت زندگی در نگرش به شایستگی فارغ التحصیلان اعلام نموده اند.

شایستگی های دانش‌آموختگان

تعریف مفهومی

شایستگی به سطح دقت داشتن در انجام کارها، تعهد، دانش، بینش، مهارت، قدرت درک سریع مسائل و تندآموزی شخص اطلاق می‌شود که به او جلوه برجسته داده و منجر به عملکرد شغلی بهتری می‌شود (طاهری و همکاران، ۱۴۰۱: ۲۳۹). شایستگی دامنه وسیعی از مشخصات و ویژگی‌ها شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، صفات، نگرش‌ها و برخوردها، انگیزه‌ها و رفتارها است که می‌تواند فرد را قادر سازد تا کار و وظیفه خود را به طور اثربخش و نتیجه‌بخشی به پایان برساند و این خصیصه و ویژگی‌ها می‌تواند بر اساس معیارها و استانداردهای عملکرد قابل قبول اندازه‌گیری شود (هوا، ۲۰۰۹: ۱۷۶۸).

تعریف عملیاتی: از دیدگاه گادوتی برای این که فردی شایسته باشد، نیاز دارد که توسط فرد دیگری به رسمیت شناخته شود و سطح شایستگی او را اعتبار دهد یا گواهی نماید. مهارت‌ها فقط بیانی از شایستگی هستند. (گادوتی، ۲۰۰۹: ۲۰). او بایستی به ۵ خصیصه مجهز باشد. (۱) توان بهره‌گیری از دانش؛ (۲) شخصیت رشدیافته؛ (۳) قدرت تعامل شخصیت با ساختار؛ ۴ قدرت فراتر رفتن از شرایط انضمامی؛ (۵) توانایی ایفای نقش‌های اجتماعی گوناگون. بنابراین از دیدگاه کارفرمایان آنها با استخدام دانش‌آموختگان مهر تاییدی بر مهارت‌ها و توانایی آنها خواهند زد. در این پژوهش برای سنجش نگرش به شایستگی های دانش‌آموختگان دانشگاه‌های شهر مشهد از ۴ بعد شامل: مهارت‌های عمومی ۱۴ گویه، دانش شغلی ۸ گویه، مهارت های شغلی ۱۰ گویه و اخلاقی- رفتاری ۱۵ گویه در قالب طیف لیکرت توسط کارفرمایان بخش خصوصی که شامل مدیران بخش های مختلف در حوزه های صنعت، خدمات و کشاورزی توزیع شده و کارفرمایان نظر خود را در خصوص نگرش به شایستگی فارغ التحصیلان شهر مشهد اعلام نموده اند.

سنجش اعتبار (روایی) و قابلیت اعتماد (پایایی)

برای حصول اطمینان از روایی سؤال‌ها و سنجه های پرسش‌نامه از روش اعتبار صوری و نظر خواهی از متخصصان و نیز برای تعیین همبستگی درونی عناصر شاخص‌ها و تحلیل عاملی اکتشافی برای کنترل کفایت نمونه از اعتبار سازه استفاده شد.

تحلیل عاملی اکتشافی برای شناسایی مجموعه‌ای از عامل‌ها به‌منظور کشف پیوند با عامل‌ها انجام می‌شود. پیش از انجام تحلیل عاملی، به‌منظور اطمینان از کافی بودن تعداد نمونه‌ها از معیار کایرز-میر-آلکین^۱ و از آزمون بارتلت^۲ برای شناسایی ماتریس همبستگی بین متغیرها استفاده شد. مقدار شاخص کایرز-میر-آلکین ۰/۷۱۱ برآورد شد که حاکی از کفایت نمونه‌گیری است و مقدار معنی‌داری آزمون بارتلت کمتر از ۵ درصد می‌باشد، که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار الگوی عاملی مناسب است.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی نشان می‌دهد متغیر نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان از ۴ بُعد مهارت عمومی، دانش شغلی، مهارت‌های شغلی و ابعاد اخلاقی و رفتاری تشکیل می‌شود. بُعد مهارت عمومی، ۶۸/۲۵۷ درصد از واریانس شایستگی‌های دانش‌آموختگان را تبیین می‌کند. بُعد دانش شغلی، ۶۴/۸۱۵ درصد، مهارت‌های شغلی، ۷۰/۳۵۶ درصد و بُعد ابعاد اخلاقی و رفتاری، ۶۷/۶۱۵ درصد از واریانس نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان را تبیین می‌کند. در کل، ۶ عامل پنهان منتج از تحلیل عاملی، ۷۲/۶۴۳ درصد از واریانس کل نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان را تبیین می‌کنند (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی پس از چرخش نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان

بار عاملی	عامل‌ها	ابعاد
۰/۶۱۱	توانایی تصمیم‌گیری درست و به موقع	مهارت‌های عمومی
۰/۵۳۲	توانایی اولویت بندی امور و وظایف محوله	
۰/۴۸۴	توانایی تشخیص و تحلیل مشکلات مربوط به فعالیت‌های شغلی	
۰/۴۵۵	توانایی به کارگیری دانش‌های دانشگاهی در حل مسئله	
۰/۶۳۷	توانایی مدیریت نیروی انسانی در جهت رسیدن به هدف و اجرایی کردن یک ایده	
۰/۴۴۳	داشتن روحیه بالا و توان تحمل شکست	
۰/۶۲۱	توانایی ارائه ایده‌های فکری نو و جدید	
۰/۶۱۵	درک ضرورت محیط‌های جدید کاری و تطبیق با شرایط و تغییرات به وجود آمده، براساس قرار گرفتن وی در محیط کاری جدید	
۰/۶۴۱	توانایی ایجاد ارتباط مؤثر (شفاهی، نوشتاری، تصویری) با همکاران و ارباب رجوع	
۰/۴۳۲	توانایی نقد و ارزیابی دیدگاه‌های دیگران	
۰/۶۸۵	چگونگی کیفیت بازخورد دانش‌آموختگان (شامل پذیرش دیدگاه‌ها و انتقادات)	
۰/۵۹۲	توانایی دانش‌آموختگان در هماهنگ کردن خلاقیت فردی با خلاقیت جمعی	
۰/۴۱۵	توانایی دانش‌آموختگان برای خارج کردن یک وضعیت از حالت تنش و در موقع لزوم انرژی دادن به افراد	
۰/۵۸۲	توانایی دانش‌آموختگان در زمینه انتخاب محتوای مناسب در یک جلسه کاری، برای صحبت کردن در جمع	
۰/۷۳۳	میزان آشنایی دانش‌آموختگان با فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات	
۰/۷۳۲	میزان تخصص دانش‌آموختگان در حوزه کاری خود	
۰/۷۸۰	میزان اطلاع داشتن دانش‌آموختگان و پایبندی وی به عوامل غیرشخصی مثل ارزش‌های سازمانی مشترک، هنجارهای عمومی برای محاورات، مکانیزم‌های نظارتی، سوابق، قراردادهای، قوانین و نقش‌ها، اهداف و...	
۰/۷۸۳	برخوردار از دانش‌های پایه‌ای و تخصصی روزآمد رشته خود (نظریه‌ها و روش‌های مدرن یافته‌های علمی در فعالیت‌های شغلی و ...)	
۰/۷۲۳	کارآمد بودن در انجام وظیفه با وجود محدودیت امکانات	
۰/۴۸۳	میزان جدیت و تلاش دانش‌آموختگان در گذراندن دوره‌های آموزشی حین خدمت	

1. Kaiser- Meyer-Oklin measure of sampling adequacy
2. Bartlett's Test

۰/۵۳۲	میزان صلاحیت علمی دانش‌آموختگان برای جذب در بازار کار	
۰/۴۸۷	میزان شناخت دانش‌آموختگان در مورد مسائل سیاسی و اقتصادی روز کشور مانند تحریم‌ها و مانند آنها	
۰/۵۴۴	میزان برخوردار بودن دانش‌آموختگان از مهارت‌های در ارتباط با نیازهای اداره شما	
۰/۵۷۵	مهارت کاربرد اصول و فنون رشته خود	
۰/۵۳۱	استفاده از ابزارهای ارتباطی (موبایل) و عضویت در شبکه‌های اجتماعی	
۰/۵۷۵	میزان مهارت مدیریت مسائل	مهارت شغلی
۰/۵۷۶	انعطاف‌پذیری سازمانی و انجام دادن چند وظیفه همزمان	
۰/۶۴۲	مهارت استفاده از کامپیوتر و اینترنت و اتوماسیون اداری	
۰/۴۹۷	مهارت تصویر کردن مشکل و حل مسئله و رفع نیاز	
۰/۵۳۶	مهارت انجام دادن مکاتبات اداری	
۰/۸۲۴	مهارت انجام دادن کار انفرادی در ضمن کار گروهی	
۰/۸۱۵	میزان توانایی دانش‌آموختگان در نقش یک برنامه‌ریز به روز	
۰/۸۶۳	احساس مسئولیت در حین کار	اخلاقی و رفتاری
۰/۸۲۳	توانایی سازگاری دانش‌آموختگان با استرس‌های موجود در محیط شغلی	
۰/۹۵۰	جدیت در به نتیجه رساندن امری که به او محول شده	
۰/۵۶۶	میزان حضور به موقع در جلسات و داشتن ظاهر آراسته دانش‌آموخته	
۰/۵۱۴	تسلط بر راهبردهای یاددهی، به خصوص روش‌های مبتنی بر مشارکت	
۰/۶۰۶	پذیرش اشتباهات خود و کوشش در جهت رفع آنها	
۰/۸۸۱	علاقه مندی به بهبود و درک زندگی کارکنان از طریق ارائه خدمات تخصصی رشته خود	
۰/۸۰۶	میزان اعتماد به نفس دانش‌آموختگان در انجام امور محوله به آنها	
۰/۸۴۷	میزان شوخ طبعی دانش‌آموختگان در حین انجام کار	
۰/۸۰۸	میزان ریسک‌پذیری و شجاعت دانش‌آموختگان در کار	
۰/۷۹۸	پرهیز از پرخاشگری و ستیزه‌جویی و مجادله	
۰/۸۳۵	پاسخگو بودن نسبت به ارباب رجوع، مشتری و مافوق	
۰/۸۹۹	عمل به ارزش‌های اخلاقی مانند رعایت حق مردم و احترام گذاشتن به حقوق دیگران و...	
۰/۶۲۱	توانایی دانش‌آموختگان در نقد و تفکر انتقادی	
۰/۷۷۳	داشتن میزان نظم فردی و سازمانی دانش‌آموختگان	

برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ (α) پس از انجام پیش‌آزمون پرسش‌نامه اولیه و تدوین پرسش‌نامه نهایی استفاده شد. در همه تحلیل‌های ارائه شده در این مقاله مقدار آلفای کرونباخ بیش از ۰/۷ محاسبه شده است و نشان از پذیرفتنی بودن پایایی شاخص‌ها و سنجه‌ها دارد. جدول شماره (۲).

جدول ۲. نتایج تحلیل پایایی متغیرهای پژوهش

متغیرها	ابعاد	تعداد گویه‌ها	ضریب آلفای کرونباخ	کل
نگرش به شایستگی‌ها	مهارت‌های عمومی	۱۴	۰/۸۸۶	۰/۹۱۱
	دانش شغلی	۸	۰/۷۸۱	
	مهارت‌های شغلی	۱۰	۰/۸۳۱	
	اخلاقی و رفتاری	۱۵	۰/۸۹۱	
کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان	-	۱۲	-	۰/۸۳۱

یافته‌های پژوهش

از کل ۳۵۰ نفر پاسخگو، ۷۲/۹ درصد مرد، ۲۱/۴ درصد زن و ۵/۷ درصد به این گزینه جواب ندادند. در ارتباط با تحصیلات پاسخگویان، ۱۱/۲۱ درصد دیپلم، ۸/۱۸ فوق دیپلم، ۴۵/۴۵ درصد لیسانس، ۲۷/۳۰ درصد فوق لیسانس و ۷/۸۶ درصد دکتری بودند. همچنین، ۲۰/۰۶ درصد مدیران درآمد زیر ۱۹ میلیون تومان، ۷۴/۹۹ درصد مدیران درآمد بین ۲۰ تا ۳۹ میلیون تومان و ۴/۹۵ درصد درآمد بالای ۴۰ میلیون تومان داشتند. در خصوص ترکیب سمت مدیران، ۹/۱۷ درصد مدیران اجرایی، ۱۴/۹۸ درصد مدیران اداری، ۱۱/۳۱ درصد مدیر پروژه، ۱۵/۳۰ درصد مدیر تولید، ۶/۷۲ درصد مدیر بازرگانی، ۱۵/۳۰ درصد مدیر عملیات، ۹/۴۸ درصد مدیر مالی، ۱۱/۳۱ درصد مدیر منابع انسانی و ۶/۳۲ درصد را مدیران عامل تشکیل می‌دهد. در خصوص گزینه سابقه مدیریت، ۲۸/۶۱ درصد زیر ۹ سال، ۵۳/۷۶ درصد بین ۱۰ تا ۱۹ سال و ۱۷/۶۳ درصد بالای ۲۰ سال سابقه مدیریت دارند.

نتایج به دست آمده از تحلیل توصیفی متغیرهای تحقیق نشان داد که: میانگین کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان ۳۸/۳۷ از ۴۷ است. ماکزیمم کیفیت زندگی در یک طیف ۵ گزینه ای ۴۷ و مینیمم آن ۱۲ بود. این مقدار حاکی از آن است که نقش کیفیت زندگی در نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان در سطح زیاد است. با توجه به میانگین می‌توان گفت کیفیت زندگی نقش تعیین‌کننده ای در شایستگی دانش‌آموختگان ایفا می‌کند.

میانگین بُعد مهارت‌های عمومی ۳۶/۲۷ از ۶۳ است. ماکزیمم این متغیر در یک طیف ۵ گزینه ای ۶۳ و مینیمم آن ۱۵ است. مقدار میانگین با توجه به دامنه تغییرات نشان می‌دهد که از نظر کارفرمایان بخش خصوصی، مهارت‌های عمومی دانش‌آموختگان در سطح متوسط قرار دارد. میانگین بُعد دانش شغلی ۲۹/۸۴ از ۴۰ است. ماکزیمم این متغیر در یک طیف ۵ گزینه ای ۴۰ و مینیمم آن ۱۳ است. مقدار میانگین با توجه به دامنه تغییرات نشان می‌دهد که از نظر کارفرمایان بخش خصوصی، دانش شغلی دانش‌آموختگان از سطح متوسط نسبتاً بالاتر است. میانگین بُعد مهارت‌های شغلی ۳۸/۵۰ از ۵۰ است. ماکزیمم این متغیر در یک طیف ۵ گزینه ای ۵۰ و مینیمم آن ۱۰ است. مقدار میانگین به نسبت ماکزیمم و مینیمم نشان می‌دهد که از نظر کارفرمایان بخش خصوصی، مهارت‌های شغلی دانش‌آموختگان از سطح متوسط بالاتر است. میانگین بُعد اخلاقی رفتاری ۴۶/۶۱ از ۶۹ است. ماکزیمم این متغیر در یک طیف ۵ گزینه ای ۶۹ و مینیمم آن ۱۹ است. مقدار میانگین به نسبت ماکزیمم و مینیمم نشان می‌دهد که از نظر کارفرمایان بخش خصوصی، شاخصه‌های اخلاقی رفتاری دانش‌آموختگان در سطح متوسط قرار دارد.

در کل میانگین نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان ۱۵۱/۸۷ از ۱۹۴ است. ماکزیمم کل نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان در یک طیف ۵ گزینه ای ۱۹۴ و مینیمم آن ۹۴ بود. این مقدار حاکی از آن است که نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان از دیدگاه پاسخگویان بخش خصوصی از سطح متوسط نسبتاً بالاتر است. (جدول ۳).

جدول شماره ۳: آماره‌های پراکندگی متغیرهای کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان و نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم	چولگی	کشدگی
مهارت‌های عمومی	۳۶/۲۷	۱۳/۱۵	۱۵	۶۳	۰/۲۷۱	-۰/۰۹۲
دانش شغلی	۲۹/۸۴	۶/۷۹	۱۳	۴۰	-۰/۹۴۲	۰/۱۲۹
مهارت‌های شغلی	۳۸/۵۰	۹/۹۸	۱۰	۵۰	-۰/۳۴۶	۰/۱۴۷
اخلاقی و رفتاری	۴۶/۶۱	۹/۸۷	۱۹	۶۹	-۰/۰۸۰	-۰/۱۶۹
کیفیت زندگی	۳۸/۳۷	۷/۴۸	۱۲	۴۷	۱/۰۶۸	-۰/۰۴۴

جهت بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون K-S (کولموگروف-اسمیرنوف) استفاده شده است. مبنای تجزیه و تحلیل در آزمون‌های آماری بر اساس نتایج میزان سطح معناداری است. اگر این عدد کمتر از ۰/۰۵ باشد، داده‌ها از توزیع نرمال پیروی نمی‌کنند؛ بنابراین با توجه به این که در جدول ۴ مقدار سطح معناداری آزمون محاسبه شده برای هر سه متغیر عملکرد خانواده کیفیت زندگی در مدرسه و خودکارآمدی تحصیلی بزرگ تر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین در سطح خطای $\alpha = 0/05$ و با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه حاصل می‌گردد که متغیرها دارای توزیع نرمال هستند؛ و داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. لذا جهت تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها، استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک مجاز است.

جدول ۴: نتایج آزمون K-S جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها

متغیرها	آماره S-K	سطح معنی داری	نتیجه آزمون
مهارت‌های عمومی	۰/۸۱۵	۰/۵۸۱	نرمال
دانش شغلی	۰/۹۴۸	۰/۴۱۹	نرمال
مهارت‌های شغلی	۰/۵۱۹	۰/۸۲۴	نرمال
اخلاقی رفتاری	۱/۳۵۵	۰/۰۵۱	نرمال
کیفیت زندگی	۱/۱۹۱	۰/۱۰۸	نرمال

یافته‌های جدول ۵ نشان داد که میانگین ابعاد نگرش به شایستگی‌های فارغ التحصیلان به تفکیک سطح تحصیلات کارفرمایان در تمام ابعاد تفاوت معنی‌داری وجود دارد. و میانگین نگرش به شایستگی‌های فارغ التحصیلان در بین کارفرمایانی که سطح تحصیلات فوق لیسانس و دکتری بودند بیشتر از سایر گروه‌های تحصیلی بود. میانگین نمره‌های نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان به تفکیک سابقه مدیریت کارفرمایان در سطح خطای کوچک‌تر از ۰/۰۵ درصد تفاوت معناداری نشان می‌دهد. با مقایسه میانگین‌ها مشخص می‌شود که سابقه مدیریت در نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان تاثیر دارد. همانطور که میانگین نمرات نشان می‌دهد، مدیران جوانتر بر مهارت‌های عمومی، دانش شغلی و مهارت‌های شغلی تأکید بیشتری دارند. در مقایسه، مدیرانی که سابقه مدیریت بیشتری دارند ضمن تأکید بر جنبه‌های مورد اشاره، بر بُعد اخلاقی- رفتاری شایستگی فارغ التحصیلان تأکید دارند.

جدول ۵: میانگین نمره‌های نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان به تفکیک سطح تحصیلات کارفرمایان

میانگین نمره‌ها	میانگین نمره‌ها					میانگین نمره‌ها
	متوسطه و دیپلم	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس	دکتری	
مهارت‌های عمومی	۳۴/۵۱	۳۴/۰۹	۳۶/۱۱	۳۸/۳۳	۳۹/۷۷	۵/۸۱۷
دانش شغلی	۲۸/۳۶	۲۸/۷۳	۲۹/۸۹	۳۰/۱۲	۳۰/۹۰	۵/۷۸۹
مهارت‌های شغلی	۳۶/۳۰	۳۶/۱۲	۳۵/۵۴	۳۹/۰۷	۴۰/۸۱	۶/۹۱۵
اخلاقی- رفتاری	۴۶/۴	۴۶/۶۷	۴۶/۴۷	۴۷/۸۷	۴۸/۵۴	۸/۱۲۴

میانگین نمره‌های نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان به تفکیک سابقه مدیریت کارفرمایان

میانگین نمره‌ها	F	میانگین نمره‌ها
میانگین نمره‌ها	F	میانگین نمره‌ها

شایستگی‌ها		زیر ۹ سال	از ۱۰ تا ۱۹ سال	بالای ۲۰ سال
مهارت‌های عمومی	۳۷/۱۴	۳۶/۴۰	۳۶/۱۰	۴/۵۷۲
دانش شغلی	۳۲/۸۳	۳۱/۷۵	۳۰	۶/۵۰۹
مهارت‌های شغلی	۳۸/۵۷	۳۹/۶۳	۴۰	۵/۱۸۳
اخلاقی- رفتاری	۴۳/۵۰	۴۷	۴۸/۹۲	۵/۴۸۹

برای بررسی رابطه بین کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان و نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج به دست آمده از تجزیه و تحلیل پاسخ‌های کسب شده گویای همبستگی بین متغیر کیفیت زندگی و نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان با اطمینان ۰/۹۵ و سطح معنی‌داری ۰/۰۵ است؛ طبق جدول شماره ۵، متغیر کیفیت زندگی با تمامی ابعاد شایستگی‌های دانش‌آموختگان رابطه معنی‌دار و مستقیمی دارد. بیشترین همبستگی متغیر کیفیت زندگی با مهارت‌های عمومی (۰/۶۷۰) و کمترین همبستگی با دانش شغلی (۰/۲۶۷) بود. شاخص کیفیت زندگی با عنوان نمود رفاه اجتماعی- اقتصادی یک جامعه در رشد و توسعه اقتصادی اجتماعی و صنعتی نقش اساسی دارد. بنابراین بالا بودن شاخص کیفیت زندگی در کیفیت تحصیلی و نیز شایستگی دانش‌آموختگان تاثیر دارد. برخورداری دانش‌آموختگان از کیفیت زندگی در سطح خانواده‌ها و دانشگاه؛ به این معنا که وقتی افراد از وضعیت سلامت روانی و اجتماعی نسبتاً بالا، احساس امنیت، جو محیط زندگی سالم برخوردار باشند، همگی این شاخص‌ها گویای این است که کیفیت زندگی، نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان را تحت تاثیر قرار می‌دهد و هر چه کیفیت زندگی بالاتر باشد دانش‌آموختگان دانشگاهی در مهارت‌های عمومی، دانشی، مهارتی و شایستگی اخلاقی و رفتاری نمره بالایی را کسب می‌کنند.

نتایج جدول ۶، حاکی از آن است که همبستگی معنادار و مستقیمی بین متغیرهای میزان درآمد کارفرمایان و نگرش آنان به شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان وجود دارد. مهارت‌های عمومی دارای بیشترین همبستگی (۰/۴۹۳) و مهارت‌های شغلی دارای کمترین همبستگی (۰/۱۸۰) با متغیر درآمد دارند. بُعد اخلاقی- رفتاری نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان با متغیر درآمد کارفرمایان رابطه معناداری ندارد.

جدول شماره ۶: ضریب همبستگی بین متغیرهای مستقل و نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان

معناداری	ضریب همبستگی	متغیرها
۰/۰۰۰	۰/۵۷۰	مهارت‌های عمومی
۰/۰۰۰	۰/۲۶۷	دانش شغلی
۰/۰۰۰	۰/۵۱۷	مهارت‌های شغلی
۰/۰۰۰	۰/۵۱۵	اخلاقی- رفتاری
۰/۰۰۰	۰/۴۹۳	مهارت‌های عمومی
۰/۰۰۳	۰/۱۹۰	دانش شغلی
۰/۰۰۴	۰/۱۸۰	مهارت‌های شغلی
۰/۶۶۴	۰/۰۲۴	اخلاقی- رفتاری

به منظور تبیین نگرش به شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان بر اساس متغیرهای مستقل از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد. در مجموع از ۵ متغیر وارد شده (شامل درآمد، سابقه مدیریت، میزان تحصیلات مدیران و کیفیت زندگی) به معادله رگرسیونی ۲ متغیر در مدل رگرسیونی باقی ماندند که ضریب همبستگی آن‌ها برابر با ۰/۴۱۵، ضریب تبیین برابر با ۰/۱۹۸ و ضریب تبیین تصحیح شده برابر ۰/۱۹۰ به دست آمده و این ضرایب بیانگر آنست که حدود ۱۹ درصد از واریانس شایستگی فارغ‌التحصیلان توسط متغیرهای موجود در معادله رگرسیونی تبیین می‌شود. همچنین مدل رگرسیونی تبیین شده نیز طبق آزمون تحلیل واریانس انجام شده، خطی و معنادار است، زیرا مقدار آزمون F برای تبیین معنی‌داری اثر متغیرهای مستقل بر شایستگی فارغ‌التحصیلان برابر ۲۷/۲۳۵ و معناداری در سطح ۰/۰۱ محاسبه شده است.

مطابق جدول ۷، مقدار ضرایب بتا در میان کل پاسخگویان نشان می‌دهد متغیر کیفیت زندگی به میزان ۴۰ درصد به صورت جداگانه‌ای تأثیر معنی‌داری بر شایستگی دانش‌آموختگان دارد. متغیر سابقه مدیریت به میزان ۱۶/۵ درصد به صورت جداگانه تأثیر مثبت و معنی‌داری بر میزان شایستگی دانش‌آموختگان دارد. نتایج حاصله نشان می‌دهد که سابقه مدیریت کارفرمایان در پیش‌بینی شایستگی‌های دانش‌آموختگان از ابعاد مهارتی، دانش شغلی، مهارت‌های شغلی و اخلاقی- رفتاری نقش دارد. آزمون t نیز نشان می‌دهد که ضرایب Beta برای متغیرهای کیفیت زندگی و سابقه مدیریت در سطح ۹۵ درصد اطمینان از لحاظ آماری معنادار است. متغیرهای درآمد و میزان تحصیلات معنادار نبوده و از مدل خارج شد.

جدول ۷: نتایج رگرسیون چند متغیره شایستگی‌های دانش‌آموختگان

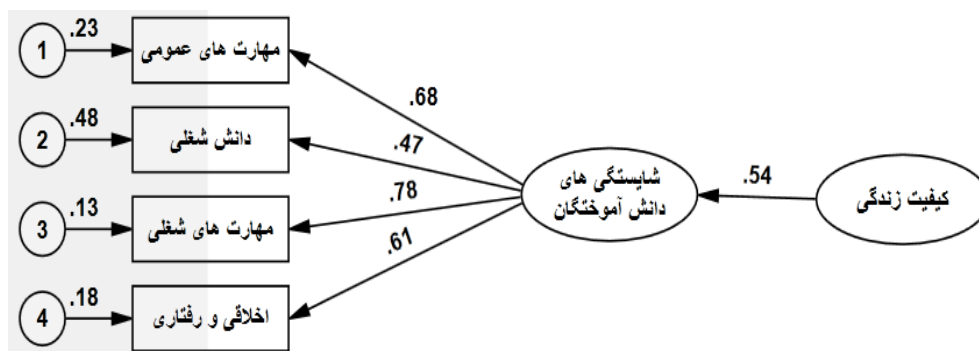
متغیرها	B	Beta	T	sig	ضریب همبستگی چند گانه (R)
سابقه مدیریت	۰/۱۹۸	۲/۳۱۴	۰/۰۲۹	۰/۱۶۵	ضریب تعیین (R square)
کیفیت زندگی فارغ-التحصیلان	۰/۹۶۳	۰/۴۰۴	۶/۶۴۰	۰/۰۰۰	ضریب تعیین تصحیح شده (R ² Adj)
					اشتباه معیار برآورد (S.E.E)
					کمیت دوربین واتسون (D.W)
					آنالیز واریانس
					کمیت F
					sig

مدل معادلات ساختاری

برای توصیف و تبیین تأثیر کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان بر نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان از دیدگاه کارفرمایان بخش خصوصی، از الگویابی معادلات ساختاری استفاده شده است. مهمترین ویژگی این روش، انعطاف آن به لحاظ کاربردی به‌مثابه یک چارچوب نظری وسیع، امکان‌پذیری مشارکت متغیرهای پنهان، به‌کارگیری اندازه‌های گوناگون و نیز قابلیت کار با گروه وسیعی از داده‌هاست.

جدول ۸ نتایج برازش مدل را نشان می‌دهد همچنین شکل ۱، بررسی معیارهای برازش ساختاری رابطه بین کیفیت زندگی و نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان نشان می‌دهد که نسبت خی دو (Chi-Square) به درجه آزادی (df) برابر با ۱۵۶/۴۵ با درجه آزادی ۵۹ است که حاصل تقسیم مجذور خی بر درج آزادی (۲/۶۵) کمتر از ۳ (عدد ۳ ملاک سنجش است) گویای برازش مطلوب الگوی تحقیق است. ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) برابر ۰/۰۳۴ است که حد مطلوب آن پایین‌تر از ۰/۰۸ می‌باشد. با توجه به اعداد به دست آمده از تخمین الگو می‌توان نتیجه گرفت که الگوی مفهومی پژوهش از لحاظ شاخص تناسب خوب است. بررسی وضعیت شاخص‌های تطبیقی (CFI) به مقدار ۰/۹۲، دامنه قبول شاخص برازش هنجار شده (NFI) و شاخص برازش هنجار نشده (NNFI) بالای ۰/۹۰ در نظر گرفته شده است. با توجه به مقدار به دست آمده ۰/۸۱ و ۰/۸۶ از برازش نسبتاً

مناسبتی برخوردار هستند. شاخص‌های نیکویی برازش، یعنی GFI و AGFI، که مقدارشان به ترتیب ۰/۹۰ و ۰/۹۲ است، نشان می‌دهند که مدل با داده‌ها تناسب خوبی دارد.



شکل ۲. الگوی معادله ساختاری تحقیق

جدول ۸: شاخص‌های برازش مدل ساختاری متغیر شایستگی‌های دانش‌آموختگان از دیدگاه کارفرمایان

شاخص‌های برازش	Chi-Square	df	RMSEA	P-value	CFI	NFI	NNFI	GFI	AGFI
مقدار	۱۵۶/۴۵	۵۹	۰/۰۳۴	۰/۰۰۰	۰/۸۱	۰/۸۶	۰/۸۳	۰/۹۰	۰/۹۲

در الگوی معادله ساختاری، مطابق شکل ۲ و جدول ۹، جهت بررسی سوال پژوهش از الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. که ملاک قضاوت مقدار سطح معناداری است. شکل ۲ مدل پژوهش را در حالت تأثیر ضرایب نشان می‌دهد. این مدل در واقع تمامی معادلات ساختاری را با استفاده از آماره t آزمون می‌کند. بر طبق این مدل، ضریب در سطح اطمینان ۹۵ معنادار است اگر مقدار آماره t خارج بازه $(+1/96 \text{ تا } -1/96)$ قرار گیرد در این صورت ضریب مدل معنادار نیست. همان طوری که در شکل ۲ نشان داده شده است مقادیر t -value برای تمامی ضرایب از مقدار استاندارد قدر مطلق $1/96$ بیش‌تر است و گواهی بر وجود رابطه معناداری بین متغیرهای پژوهش دارد. مقدار t -value محاسبه شده بین دو متغیر کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان و نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان برابر $9/913$ را نشان می‌دهد. که بیانگر تأثیر معنادار کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان بر نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان است. به طوری که ضریب تأثیر کیفیت زندگی بر نگرش به شایستگی دانش‌آموختگان به مقدار $0/541$ برآورد شد.

مقدار t -value محاسبه شده برای ابعاد شایستگی‌های دانش‌آموختگان از مقدار استاندارد قدر مطلق $1/96$ بیش‌تر است. که بیانگر وجود رابطه معناداری برای ابعاد شایستگی‌های دانش‌آموختگان دارد. از نظر کارفرمایان، مهارت‌های شغلی با بتای $0/783$ بیشترین تأثیر را در بین ابعاد شایستگی‌ها دارد. بدین مفهوم که برای کسب شایستگی، فارغ‌التحصیلان نخست باید در مهارت‌های شغلی تبحر داشته باشند. در مراتب بعدی، مهارت‌های عمومی با بتای $0/686$ ، بُعد اخلاقی و رفتاری با ضریب بتای $0/618$ و دانش شغلی با ضریب بتای $0/478$ برآورد شد.

جدول ۹. مقادیر برآورد وزن‌های رگرسیونی متغیرهای تحقیق

رابطه	برآورد استاندارد	مقدار آماره t	معناداری
مهارت‌های عمومی	۰/۶۸۶	۱۲/۲۱۴	۰/۰۱
دانش شغلی	۰/۴۷۸	۷/۸۱۲	۰/۰۱
مهارت‌های شغلی	۰/۷۸۳	۱۵/۲۸۷	۰/۰۱
اخلاقی - رفتاری	۰/۶۱۸	۱۱/۸۳۴	۰/۰۱
شایستگی‌های دانش‌آموختگان <---	۰/۵۴۱	۹/۹۱۳	۰/۰۱
کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان <---			

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از مشکلات شایع نظام آموزشی در کشور ما، پایین بودن سطح مهارت‌ها و دانش عملی در بین دانش‌آموختگان دانشگاهی می‌باشد که سالانه زبان‌های علمی فرهنگی و اقتصادی زیادی را متوجه دولت‌ها و خانواده‌ها و همچنین انبوهی از دانش‌آموختگان بدون تخصص روانه جامعه می‌کند. بنابراین برای کم کردن میزان بیکاری و ایجاد فرصت‌های شغلی، مطالعه و تحقیق در زمینه شایستگی‌های تحصیل‌کردگان دانشگاهی، به درک و شناخت بهتر وضعیت شایستگی‌های دانش‌آموختگان می‌انجامد. از اینرو، مطالعه حاضر با هدف تعیین تأثیر کیفیت زندگی بر نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان از دیدگاه کارفرمایان بخش خصوصی شهر مشهد است.

نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان از منظر کارفرمایان بخش خصوصی امروزه تبدیل به موضوعی مهم - به ویژه با ورود افراد و خیل عظیم متقاضیان به شغل - شده است. پژوهش حاضر با هدف تأثیر کیفیت زندگی بر نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در میان کارفرمایان شهر مشهد انجام گرفت.

پس از گردآوری اطلاعات و تحلیل آنها، یافته‌ها نشان داد میانگین کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان ۳۸/۳۷ از ۴۷ است؛ بنابراین از دید کارفرمایان بخش خصوصی، کیفیت زندگی نقش زیادی در شایستگی‌های دانش‌آموختگان دارد. در کل میانگین نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان ۱۵۱/۸۷ از ۱۹۴ است. این مقدار حاکی از شایستگی دانش‌آموختگان از لحاظ مهارت‌های شغلی، دانش شغلی، مهارت‌های عمومی و مولفه‌های اخلاقی - رفتاری است.

نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین متغیر کیفیت زندگی و نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان رابطه معنی‌دار و مستقیمی وجود دارد. به صورتی که ارتقای کیفیت زندگی می‌تواند شایستگی‌های تحصیل‌کردگان دانشگاهی را از نظر دانش شغلی، مهارت‌های شغلی، توانایی‌ها، صفات، ویژگی‌های اخلاقی و رفتاری، نگرش‌ها و برخوردها، انگیزه‌ها و رفتارها تحت تأثیر قرار دهد و باعث افزایش شایستگی‌های مورد اشاره شود. با الهام از نظریات یاد شده و آزمون متغیرها، می‌توان استنباط کرد که کیفیت زندگی بر نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان تأثیرگذار است. به لحاظ نظری و تجربی و با تأکید بر نظریه‌های مورد استفاده می‌توان گفت که هر چه میزان کیفیت زندگی در خانواده‌های فارغ‌التحصیلان و نیز کیفیت تحصیلی در مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها از مطلوبیت خوبی برخوردار باشد، باعث ارتقای مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تخصصی، دانش، مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های تصمیم‌گیری، مهارت‌های تعامل اجتماعی در بین دانش‌آموختگان می‌شود. همچنین نتایج حاصل از معادله رگرسیونی در میان کل پاسخگویان نشان داد که در مجموع به ترتیب ۲ متغیر کیفیت زندگی و سابقه مدیریت توانستند ۱۹ درصد از واریانس نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان را تبیین کنند.

ضرایب بتای مدل معادله ساختاری کیفیت زندگی بر شایستگی‌های دانش‌آموختگان به مقدار ۰/۵۴۱ تأثیرگذار بود. اگر میزان دامنه تأثیرگذاری را بین ۰ تا ۱ در نظر بگیریم، کیفیت زندگی بر صلاحیت‌های فارغ‌التحصیلان به میزان ۵۴ درصد بود. نتایج فوق نشان می‌دهد که، سطح بالای کیفیت زندگی در توانایی کار و فعالیت بر اساس برنامه ریزی، ارتباط با دیگران، ارائه راه حل‌های مناسب، توانایی تصمیم‌گیری در شرایط دشوار، ارائه فکر و ایده جدید برای تحصیل‌کردگان دانشگاهی تأثیر دارد.

جامعه‌شناسان نقش الگوها و عوامل اجتماعی و جمعیتی بر رفاه و بهزیستی ذهنی تأکید دارد. بنابراین کارفرمایان با توجه به میزان مهارت حرفه‌ای، عمومی، شغلی و اخلاقی رفتاری دانش‌آموختگان دانشگاهی می‌توانند نگرش مطلوب تری نسبت به دانش‌آموختگان داشته باشند با توجه به نظریه عاملیت و ساختار گیدنز کارفرمایان به عنوان متقاضیان اصلی نیروی کار در جامعه هستند رویکرد عاملیتی، برای عاملیت تحصیل‌کردگان دانشگاهی نقش محوری قائل بوده و معتقد است که از یک طرف، کیفیت زندگی بیشتر ناظر بر ذهنیات، قابلیت‌ها و توانمندی‌های دانش‌آموختگان و از

طرف دیگر حمایت‌های اجتماعی از لحاظ فراهم آوردن امکانات و شرایط برای شکوفایی قابلیت‌ها و توانمندی‌های دانش‌آموختگان است.

از متغیرهای مهم در پژوهش حاضر سطح تحصیلات است بر اساس یافته‌های پژوهش، میانگین ابعاد نگرش به شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان به تفکیک سطح تحصیلات کارفرمایان در تمام ابعاد تفاوت معنی‌داری وجود دارد. و میانگین نگرش به شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان در بین کارفرمایانی که سطح تحصیلات فوق لیسانس و دکتری بودند بیشتر از سایر گروه‌های تحصیلی بود. نتایج پژوهش طاهری و همکاران (۱۴۰۱) و زارع شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷) در راستای تایید این موضوع است. یکی از متغیرهای بسیار مهم در نگرش به شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان متغیر درآمد است. یافته‌های این پژوهش نشان داد بین متغیرهای درآمد و نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان (از دیدگاه کارفرمایان) ارتباط معنی‌داری وجود دارد. بدین معنا هرچه درآمد کارفرمایان بیشتر باشد، نگرش آنها به شایستگی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مطلوب‌تر خواهد بود. نتایج پژوهش زارع شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، طاهری و همکاران (۱۴۰۱)، عقیفی (۱۳۷۴)، کیمیل و واینر (۱۹۹۵) و بی‌تیل و همکاران (۱۹۷۳) در راستای تایید این موضوع است.

دانش‌آموختگان دانشگاهی به عنوان خروجی نظام آموزش عالی یکی از مهم‌ترین اقشار اجتماع محسوب می‌شوند چرا که از یک سو دولت به عنوان متولی امر آموزش سال‌های چند را صرف هزینه‌های آموزش این قشر تحصیل کرده داشته و از طرف دیگر دانش‌آموختگان دانشگاهی به طور مستمر خود را در معرض ارزیابی کارفرمایان بخش خصوصی قرار می‌دهند کارفرمایان بخش خصوصی به عنوان یکی از گروه‌هایی که به طور مستمر مهارت‌های عمومی اخلاقی و رفتاری و شغلی فرد را مورد ارزیابی قرار می‌دهد، معمولاً دارای جایگاه ویژه‌ای در نظر دانش‌آموختگان دانشگاهی دارد به نظر می‌رسد به زعم دیدگاه کولی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی خود را در آینه جامعه دیده و ویژگی‌های مهارتی، دانشی، شخصیتی و شغلی خود را از طریق آنان ارزیابی می‌کنند. کارفرمایان نیز به عنوان اصلی‌ترین متقاضیان نیروی انسانی تلاش دارند که با مهارت پروری در کنار ارتقاء دانش فنی، شغلی و اخلاقی رفتاری در کارآموزان حلقه سه گانه دانشگاه، فارغ‌التحصیلان و کارفرمایان را تقویت کنند. درآمد به عنوان یکی از متغیرهایی که بر ارزیابی کارفرمایان بخش خصوصی در نگرش آنها به شایستگی دانش‌آموختگان نقش مهمی را ایفا می‌کند در پژوهش حاضر به عنوان یک عامل تاثیرگذار بر نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان نقش مهمی را ایفا می‌کند. بورديو معتقد است برای یک انسان سرمایه‌های مختلفی اعم از سرمایه‌های اقتصادی فرهنگی اجتماعی و نمادین وجود دارد سرمایه اقتصادی قابل تبدیل به پول و شامل درآمد و بقیه انواع منابع مالی است. بنابراین میزان درآمد نقش پررنگی در تغییر نوع نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی دارد با توجه به تاثیرگذاری این متغیر می‌توان پیشنهاد داد که کانون‌های فارغ-التحصیلی در دانشگاه پس از اتمام تحصیلات دانشجویان مهارت‌های مختلف آنها به طور مداوم و مستمر در معرض ارزیابی قرار دهند، تا بدین وسیله بتوان با بروز کردن اطلاعات آنها به ویژه در زمینه فراگیری مهارت‌های جدید آنها را آماده ورود به بازار کار کنند. میزان تحصیلات به عنوان نمودی از سرمایه فرهنگی بورديو و از متغیرهای تاثیرگذار بر نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بوده است. کارفرمایانی که تحصیلات دانشگاهی بخصوص در سطح کارشناسی ارشد و دکتری داشتند، نسبت به کارفرمایانی که تحصیلات پایینی داشتند، به شایستگی‌های مهارت‌های شغلی، دانش شغلی و مولفه‌های اخلاقی- رفتاری توجه بیشتری داشتند. این یافته در جهت تایید نظر بورديو مبنی بر تاثیر سرمایه فرهنگی (میزان تحصیلات) بر شایستگی‌های دانش‌آموختگان دارد.

کیفیت زندگی از منظر جامعه‌شناختی به نقش الگوها و عوامل اجتماعی تاکید دارد الگوهایی که دانش‌آموختگان هم در محیط اجتماعی و هم محیط خانوادگی و شغلی می‌بایستی ایفا کنند تاثیر به سزایی در تغییر نگرش کارفرمایان بخش خصوصی به شایستگی آنها خواهد داشت. کیفیت زندگی دانشگاهی و امید به اشتغال می‌تواند نقش مهمی در

این تغییر نگرش کارفرمایان به فارغ التحصیلان دانشگاهی باشد میزان بهزیستی و رفاه فرد که ناشی از میزان تلاش، تخصص، یادگیری و تسلط او به مباحث آموخته شده در دوران تحصیل دارد می‌تواند به نوعی آسودگی خیال در دستیابی به موفقیت منجر شود. همچنین به نظر می‌رسد افزایش کیفیت زندگی می‌تواند متأثر از کیفیت مطالبی باشد که فرد در دوران تحصیل می‌تواند از آنها استفاده کند و آنها را کسب کند اگر دانشجو در زمان تحصیل کیفیت مطالب تدریس شده را مفید بداند میزان مشارکت بیشتری در دستیابی به یادگیری و مهارت آموزی خواهد داشت و به ویژه این یادگیری در آینده به صورت مستمر نیز ادامه خواهد داشت.

منابع

- تاجبخش، غلامرضا و ریاحی، سجاد (۱۳۹۲). بررسی کیفیت زندگی دانشجویان ساکن در خوابگاه دانشجویی دانشگاه رازی کرمانشاه و رابطه آن با عملکرد تحصیلی آنها، جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۵ (۹۲): ۶۱-۹۰.
- جانعلی زاده، حیدر؛ خاکزاد، زینب؛ مرادی، فاطمه (۱۳۹۲)، تحقیقی با عنوان شایستگی‌های کانونی دانشجویان دانشگاه مازندران؛ ارتقا یا افت؟، فصلنامه مطاعات برنامه ریزی آموزشی، ۱(۳): ۶۱-۱۱۲.
- رضوی، سیدمحمدحسین؛ برومند، محمدرضا؛ دلارستاقی، عادلہ عظیمی (۱۳۹۹). شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، پژوهش در ورزش تربیتی، ۸(۱۹): ۹۰-۶۹.
- زارع‌شاه آبادی، اکبر؛ سیادی، فاطمه؛ بنیاد، لیلیا (۱۳۹۷). نقش عوامل خانوادگی در میزان شایستگی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از نظر خانواده‌های یزدی، دوفصلنامه جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، شماره ۹، ۱۴۰-۱۲۱.
- طاهری، محمدرضا؛ حمیدی زاده، محمدرضا؛ یزدان پناه، احمدعلی؛ کاوش، کامیار (۱۴۰۱). الگوی برندسازی شخصی مبتنی بر شایستگی‌های فردی و اشتغال فارغ‌التحصیلان، کاوش‌های مدیریت بازرگانی، ۱۴(۲۷): ۲۳۳-۲۵۳.
- طهرانی مقدم، حامد و شریعت‌باقری، محمدمهدی (۱۳۹۷). ارتباط عملکرد خانواده با مسئولیت‌پذیری و ارضای نیازهای روانی پایه دانش‌آموزان پسر دبیرستانی، خانواده‌پژوهی، ۱۴(۲): ۲۲۱-۲۳۵.
- عباسیان، محمد؛ شیرمحمدی، جواد؛ هادی نژاد، فرهاد (۱۳۹۸). ارزیابی شایستگی‌های دانش‌آموختگان یک دانشگاه نظامی در مراکز آموزشی- فرهنگی، فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۹(۳): ۱-۳۲.
- فرزانه، محمد؛ زین آبادی، حسن رضا؛ یزدانی، زهره (۱۳۹۷). بررسی شایستگی‌های پایه در بین دانش‌آموختگان و ارزیابی میزان اثربخشی آن در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، رهیافت نو در مدیریت آموزشی، ۹(۳۴): ۲۳-۵۰.
- قمری، محمد و خوشنام، حسین (۱۳۹۰). بررسی رابطه عملکرد خانواده اصلی و کیفیت زندگی در بین دانشجویان، خانواده‌پژوهی، ۷(۲۷): ۳۴۳-۳۵۴.
- قموشی، زهرا؛ پورکریمی، جواد؛ عزتی، میترا (۱۳۹۸). نقش شایستگی اخلاقی فارغ‌التحصیلان در فضیلت سازمانی، اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۵(۲): ۳۲-۶۸.
- کریمی، منوچهر و احمدی، سید علی اکبر (۱۴۰۰) در تحقیقی با عنوان آرایه مدل شایستگی اختصاصی استادان دانشگاه، آموزش و ارزیابی، ۱۴(۵۳): ۱۵۹-۱۸۰.
- گرفیتس، بروس و واشنگتن، انریک (۱۳۹۷). شایستگی‌ها در محیط کار، ترجمه امیر رضا خاکی و محمدمهدی محمودی، انتشارات بازرگانی.

مظفری، علیرضا و بریمانی، ابوالقاسم (۱۴۰۱). رابطه بین عملکرد خانواده و کیفیت زندگی در مدرسه با نقش میانجی خودکارآمدی تحصیلی در دانش‌آموزان، پژوهش‌های جامعه‌شناخت، ۱۶(۳): ۱۰۷-۱۲۷.

مهدی، رضا (۱۳۹۴). کیفیت زندگی دانشجویان مطالعه موردی: دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۷(۳): ۲۶-۲.

ودایع، رقیه و رضایی، میثم (۱۳۹۵). عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی شهروندان با نقش میانجیگری عدالت اجتماعی مورد پژوهشی: شهر فردوسی شهرستان شهریار، فصلنامه برنامه‌ریزی منطقه‌ای، ۶(۲۴): ۲۳۱-۲۴۴.

هانگر، دیوید و ویلن، توماس (۱۳۹۱). اصول مدیریت استراتژیک، مترجم عباس خورشیدی، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد تهران مرکز.

یوسفی، ناصر؛ امانی، احمد؛ حسینی، صالح (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین عملکرد خانواده و اضطراب امتحان با توجه به نقش واسطه‌ای تمایز یافتگی در بین دانش‌آموزان، روانشناسی مدرسه، ۵(۴): ۷۴-۵۲.

- Altynai, B., Bissenbayeva, Z., Dana, B., Elmira, U., Saltanat, M. (2013). Modern Approaches in Professional Communicative Competence Formation, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 89, 710–714.
- Babcock- Roberson, M.E., and Strickland, O.J. (2019). The Relationship Between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors, *The Journal of Psychology*, 144(3): 313-326.
- Brown, M., Bergmann, J., Mackey, T., Eichbaum, Q., McDougal, L., Novotny, T., & Faid, M. (2016). Mapping foreign affairs and global public health competencies: Towards a competency model for global health diplomacy. *Journal of global health governance*, 10(2): 3-49.
- Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A. and Bartram, T. (2019). Contributing to a graduate-centred understanding of work readiness: An exploratory study of Australian undergraduate students' perceptions of their employability. *The International Journal of Management Education*, 13 (1): 278-288.
- Einarsen, S., M.S. Aasland, and A. Skogstad. (2017). Destructive Leadership Behaviour: A Definition and Conceptual Model, *The Leadership Quarterly*, 18(3): 207-216.
- Eurico, S. T., da Silva, J. M. and do Valle, P. O. (2020). A model of graduates' satisfaction and loyalty in tourism higher education: The role of employability. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 16 (1): 30–42.
- Hernández-Pina, F. & Monroy, F. (2015). A preliminary study of teachers' perception of core competencies for undergraduate students. *Psicología Educativa*, 21 (1): 11-16.
- Hua, X.H, & Hua, W.Y. (2009). Training system design for middle- level manager in coalenterprises based on postcompetency model. *Journal of procedia earth and planetary science*, 1(1): 1764-1771.
- Klassen, R.M., Krawchuk, L.L., Rajani, S. (2008). Academic procrastination of undergraduates: Low self-efficacy to selfregulate predicts higher levels of procrastination, *Contemporary Educational Psychology*, 33, 915–931.
- Lee, P. L. (2017). The Relationship of Family Closeness with College Students' Self-Regulated Learning And School Adjustment. *College Student Journal*, 41, 4-15. <https://psycnet.apa.org/record/2008-00172-004>

- Lehto, S., Ojanen, M., & Kellokumpu-lehtinen, P. (2015). Predictors of quality of life in newly diagnosed melanoma and breast cancer patients. *Annals of oncology*, 16, 805-816.
- Massam, H. B (2002). Quality of Life: Public Planning and Private Living, *Progress in Planning*, No 58 : 141-227.
- Michel, G., Bisegger, C., Fuhr, D.C., Abel, T. (2009). Age and gender differences in health-related quality of life of children and adolescents in Europe: A multilevel analysis, *Qual Lif Res*, 18(9): 1147-57.
- Nganga, L., Roberts, A., Kambutu, J., & James, J. (2020). Examining preservice teachers' preparedness and perceptions about teaching controversial issues in social studies, *The Journal of Social Studies Research*, 44(1), 77–90.
- Nilsson, S. & Ellstrom, P. (2021). Employability and talent management: challenges for HRD practices, The current issue and full text archive of this journal is available at www.emeraldinsight.com/2046-9012.htm.
- Olaeta, J. V. (2017). Ethical Competencies and the Organizational Competency 'Responsible University Social Innovation': looking at new ways of understanding universities and the competency-based education model in the context of significant social changes in Latin America. *Tuning Journal for Higher Education*, 4(2): 311-332.
- Orr, D. (2019). *Democracy Unchained: How to Rebuild Government for the People*. New York: The New Press.
- Parajuli, D., Vo, K., Salmi, J., & Tran, N. (2021). *Improving the Performance of Higher Education in Vietnam*, Washington: International Bank for Reconstruction and Development.
- Prokic-Breuer, T. (2011). The Relative Importance of Social and Cultural Capital for Educational Performance: Eastern versus Western Europe, European University Institute, Italy. <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2011/i11-403.pdf>. Pp. 1-19.
- Pryor, M.G., Anderson, D., Toombs, L.A., & Humphreys, J.H. (2017). Strategic implementation as a core competency: The 5P's model. *Journal of management research*, 7(1), 1- 13.
- Rondón García, L. M & Ramírez Navarro, J. M. (2018). The Impact of Quality of Life on the Health of Older People from a Multidimensional Perspective, *Journal of Aging Research*, Article ID 4086294 <https://doi.org/10.1155/2018/4086294>.
- Rosander, P., Bäckström, M., Stenberg, G. (2015). Personality traits and general intelligence as predictors of academic performance: A structural equation modelling approach, *Learning and Individual Differences*. Vol. 21, NO.5, Pp. 590–596.
- Sirgy, M. J., Widgery, R. N., Lee, D.-J., Grace, B. Y. (2010). Developing a measure of community well-being based on perceptions of impact in various life domains, *Social Indicators Research*, 96(2): 295-311. DOI: 10.1007/s11205-010-9587-6.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847.
- Teijeiro, M., Rungo, P., Freire, M. (2013). Graduate competencies and employability: The impact of matching firms' needs and personal attainments. *Journal of economics of education review*, 34(7), 286-295.

- Türküm, A. S., Kiziltas, A., Biyik, N., & Yemenici, B. (2015). The investigation of University students perceptions about family functioning. Anadolu Üniversitesi, Rehberlik Merkezi 26470 Eskisehir [On-line]. Available: www.edam.com.tr/kuyeb/en/onceki_sayilar.asp?act=detay&ID=2.
- UNESCO Institute of Statistics. (2016). Guide to measuring information and communication technologies (ICT) in education. Montreal: UNESCO Institute of Statistics. Available at: [Http://www.uis.unesco.org](http://www.uis.unesco.org)
- Walker, R., & Shepherd, C. (2016). Strengthening aboriginal family functioning: What works and why? Telethon institute for child health research [On-line]. Available: www.aifs.gov.au/afrc/pubs/briefing/b7pdf/b7.pdf.
- WIPO & Cornell University and INSEAD (2018). Global Innovation Index Effective Innovation Policies for Development, Fontainebleau