



The Effect of Quality of Life on Attitude Towards Qualifications of Graduates (Case study: Private Sector Employers in Mashhad)¹

Masoud Hajizadeh Meymandi²

Associate Professor of Sociology, Department of Social Sciences, Faculty of Social science, University of Yazd, Yazd, Iran

Musa Afzalyan Salami

PhD Candidate in Economic Sociology and Development, Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences, University of Yazd, Yazd, Iran

Received: 14 November 2023

Revised: 1 January 2024

Accepted: 2 January 2024

Abstract

In recent years, the expansion of universities and the ease of admission have prompted a surge in the number of graduates in most fields of study in Iran. Along with this quantitative growth of graduates, the skills and competencies of graduates have been raised as a key challenge. It appears that one of the common problems of the educational system in Iran is the low level of skills and practical knowledge of university graduates. The aim of the research is to explore the effect of the quality of life on the attitude towards graduates' competencies among the employers of Mashhad. In this applied research, a field survey method has been adopted. The statistical population of the research comprised the private sector employers in Mashhad, from whom a sample of 350 people was selected from a wide range of managers through judgmental sampling method using Cochran's formula. SPSS and Amos software were used for data analysis. According to the findings, the graduates' quality of life has a significant effect on the attitude towards competencies among university graduates in Mashhad. Accordingly, the model variables can explain 19% of variance in the graduates' attitude towards competences. The standard estimation of the structural equation model regarding the effect of graduates' quality of life on their attitude towards qualifications was estimated at 0.541. According to the findings, it can be concluded that by improving the quality of life, especially the quality of education at universities and paying greater attention to the practical and practical aspects of students' education, their professional and vocational skills could be enhanced. In addition, the relevant organizations, especially the alumni associations, need to build up the students' skill training and develop their expertise relative to the demands of the society after graduation.

Keywords: Quality of life, Qualifications of graduates, Job skills, Ethical-behavioral, Private sector employers

1. This paper is extracted from a PhD dissertation submitted by Musa Afzalyan Salami to the Department of Social Sciences, Faculty of Social Sciences, University of Yazd.

2. Corresponding Author, Email: masoudhajizadehmeymandi@gmail.com



Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

تأثیر کیفیت زندگی بر نگرش به شایستگی های دانش‌آموختگان

(مورد پژوهش: کارفرمایان بخش خصوصی شهر مشهد)^۱

مسعود حاجی زاده میمندی (دانشیار جامعه‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران، نویسنده مسئول)

masoudhajizadehmeymandi@gmail.com

موسی افزلیان سلامی (دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی، گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد، یزد، ایران)

m.afzalyansalami@gmail.com

چکیده

در چند سال اخیر، گسترش دانشگاه‌ها و تسهیل ورود به آنها موجب افزایش دانش‌آموختگان در بیشتر رشته‌های تحصیلی در کشور شده است. همسو با افزایش کمی تعداد دانش‌آموختگان، بحث کیفیت و شایستگی آنها نیز به‌عنوان یک چالش مطرح می‌شود. به نظر می‌رسد یکی از مشکلات شایع نظام آموزشی در کشور ما، پایین بودن سطح مهارت‌ها و دانش عملی در بین دانش‌آموختگان دانشگاهی است. 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 روش نمونه‌گیری قضاوتی و از طبقات مختلف مدیران انتخاب شدند. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSS و Amos استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان‌دهنده 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 کردند. مقادیر برآورد استاندارد مدل معادله ساختاری کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان بر نگرش به شایستگی‌های

۱. این مقاله مستخرج از رساله دکتری موسی افزلیان سلامی، گروه علوم اجتماعی، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه یزد است.

نشریه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد، سال بیست‌ویکم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۳، شماره پیاپی ۴۹ صص ۱۲۳-۸۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۳ تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۱۰/۱۱ تاریخ تصویب: ۱۴۰۲/۱۰/۱۲

تحصیل‌کردگان به مقدار ۰/۵۴۱ برآورد شد. با توجه به یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که با ارتقای کیفیت زندگی و به‌خصوص کیفیت تحصیلی در دانشگاه‌ها و توجه بیشتر به جنبه‌های عملی و کاربردی آموزش‌های دانشجویان، صلاحیت‌های شغلی و حرفه آنان را می‌توان بالا برد. ضمن اینکه سازمان‌های متولی به‌ویژه کانون‌های فارغ‌التحصیلان بایستی پس از فارغ‌التحصیلی دانشجویان، همواره مهارت‌آموزی و افزایش تخصص و تسلط آنها را با توجه به نیاز روز جامعه افزایش دهند.

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

۱. 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 (نگنگا، رابرتز، کامبوتو و جیمز^۱، ۲۰۲۰: ۸۰). در حال حاضر هدف آموزش در جهان، برآوردن نیازهای اقتصادی 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، بیسینبایوا، دانا، المیرا، سالتانات^۲، ۲۰۱۳: ۷۱۱).

فعالیت‌های انجام‌شده 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 گذاشته‌اند، باعث شده است که این امر یکی از اهداف و مقاصد راهبردی در حوزه

1. Nganga, Roberts, Kambutu, & James.

2. Altmirai, Bissenbayeva, Dana, Elmira & Saltanat.

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، یمنی دوزی و کیامنش، ۱۳۹۰: ۵۲). در این میان، فهرست‌های متنوع و گسترده‌ای از شایستگی‌های دانش‌آموختگان، به‌ویژه 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، اندرسون، نومیز و هامفریس^۱ 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؛ زیرا حاکم‌شدن چنین شرایط و جوی در آموزش عالی باعث کاهش سودگرایی می‌شود (قموشی، پورکریمی و عزتی، ۱۳۹۸: ۳۲). به‌گونه‌ای که در سال (۲۰۰۹) نتایج گزارش یونسکو درباره 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^۲، ۲۰۱۷: ۳۱۴).

درباره 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، عشق، مذهب و همچنین سلامت جسمی، روانی و اجتماعی را در بر دارد و نیز در حفظ اعتماد به نفس و حس سالم‌بودن و نیز تجربه یک زندگی دلپذیر

1. Pryor, Anderson, Toombs & Humphreys.

2. Olaeta

دارای اهمیت است (لهتو، اوجنان و کالوکامپیو^۱، 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، کزیتاس و بیگ و یمنیجی^۲، ۲۰۱۵: ۱۲۴). بنابراین، طرح مفهوم کیفیت زندگی به‌عنوان متغیری مهم و تأثیرگذار در نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاهی است. دانش‌آموختگان به‌عنوان برون‌داد سیستم دانشگاهی دارای اهمیت زیادی هستند و سنجش میزان شایستگی دانش‌آموختگان می‌تواند راه‌گشای بسیاری از موانع و مشکلات پیش روی دانشگاه‌ها باشد.

بررسی 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 (کاوآناق، بارستون، سافکامب و بارترام^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 رتبه‌بندی بهره‌وری نیروی کار انجام پژوهش‌هایی برای عرضه‌یابی در این زمینه اساسی به نظر می‌رسد؛ به‌خصوص آنکه نقش دانش‌آموختگان دانشگاهی و آموزش عالی در کیفیت بهره‌وری نیروی کار مورد توجه است. 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.

1. Lehto, Ojanen, & Kellokumpu-lehtinen.
2. Türküm, Kiziltas, Biyik & Yemenici.
3. Cavanagh, Burston, Southcombe & Bartram.
4. WIPO & Cornell University and INSEAD

در یک نگاه کلی می‌توان گفت، مسئله 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 سؤال 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؟

۲. مبانی نظری پژوهش

۲.۱. چهارچوب مفهومی

۲.۱.۱. 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، حمیدی زاده، یزدان پناه و کاوش، ۱۴۰۱: ۲۳۸).

شایستگی به‌طور 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 مؤثر، توانایی های کارآفرینی، اینها شایستگی هایی هستند که بیشتر بر روی فرد و نقش فرد متمرکز است (خورشیدی و فرخی، ۱۳۹۱: ۱۳۴).

شایستگی ادغام کارکردهای چندگانه و هماهنگی قابلیت هاست؛ برای مثال یک شایستگی در توسعه محصول جدید در یک بخش از شرکت ممکن است نتیجه ادغام قابلیت های سیستم مدیریت اطلاعات، قابلیت بازاریابی، قابلیت تحقیق و توسعه، قابلیت تولید در داخل آن بخش باشد (هانگر و ویلن^۱، ۱۳۹۱: ۳۶). ایجاد و توسعه شایستگی ها و مهارت ها در رابطه با آموزش های رسمی و غیر رسمی و حرفه آموزی همواره مطرح است. اغلب شایستگی را با مهارت اشتباه می گیرند و آن را تقابل رقابت و همکاری می دانند. یعنی موضوع شایستگی ها مورد مناقشه است و عمدتاً دیدگاه ها 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 اینکه فردی شایسته باشد، نیاز دارد که توسط فرد دیگری به رسمیت شناخته شود و سطح شایستگی او را اعتبار دهد یا گواهی نماید. مهارت ها فقط بیانی از شایستگی هستند (گادوتی^۲، ۲۰۰۹: ۲۰).

شایستگی های دانش آموختگان از آن جهت اهمیت دارند که بتوانند قابلیت های زیر را در فرد ایجاد کنند: (۱) توان بهره گیری از دانش (۲) شخصیت رشد یافته (۳) قدرت تعامل شخصیت با ساختار (۴) قدرت فراتر رفتن از شرایط انضمامی (۵) توانایی ایفای نقش های اجتماعی گوناگون (جانعلی زاده، خاکزاد و مرادی، ۱۳۹۲: ۷۸). جوهره اصلی این شایستگی دانش آموختگان، ایجاد همین پنج خصیصه است. اینها عواملی در سطح خردند؛ به تعبیری، فرد است که خود را به مثابه کنشگر به این قابلیت ها مجهز می کند؛ لیکن در نهایت، تعامل میان کنشگر و ساختار یا به بیان دیگر مقابله توان شخص با محدودیت های ساختاری است که تعیین کننده میزان اشتغال است (بابکوک و استریکلند^۳، ۲۰۱۹: ۳۱۶).

-
1. Hunger & Wheelen
 2. Gadotti
 3. Babcock Roberson, & Strickland.

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 پیش روی 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 (خانواده‌ها 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 دانش‌آموختگان آموزش عالی موجودند.

۲.۱.۲. کیفیت زندگی

از نظر واژه به معنی چگونگی زندگی است و دربرگیرنده 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 زندگیشان رضایت داشته باشند؛ به عبارت دیگر، کیفیت زندگی معادل احساس رضایت کلی یعنی از زندگی خودشان ارزیابی مثبتی داشته باشند. در دوران جدید کسانی چون کییر کگارد^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 چندبعدی است که دربرگیرنده 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 می‌کند. با توجه به اینکه این وضعیت با چند عامل و ویژگی قابل انعکاس است، معمولاً کیفیت زندگی مترادف با رفاه، امکانات، رضایت زندگی، شکوفایی،

1. Kierkegaard

2. Sartre

تحقق نیازها، قدرت زندگی، توسعه قابلیت‌ها، فقر، فقر انسانی، استانداردهای زندگی و توسعه به کار می‌رود (روندون گارسیا، و رامیرز ناوارو، ۱، ۲۰۱۸: ۳).

علی‌رغم تمامی اختلاف نظرهایی که در باب مفهوم کیفیت زندگی وجود دارد، اکثر محققان به وجود یک سری اصول و ویژگی‌ها اعتقاد دارند که وجود همین ویژگی‌ها سبب شده است 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 می‌تواند 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 دربرمی‌گیرد. ۵- بعد علائم مربوط به بیماری یا تغییرات مربوط به درمان مواردی مانند درد و تهوع و استفراغ را شامل می‌شود.

۲. ۱. ۳. کیفیت زندگی و نگرش به شایستگی دانش‌آموختگان دانشگاهی

یکی از نظریه‌های مهمی که درباره ارتباط کیفیت زندگی و نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان می‌توان به آن توجه کرد، 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 است آنها را به هم 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 تحصیل‌کردگان دانشگاهی نقش محوری قائل بوده و معتقد است که از یک طرف، کیفیت زندگی بیشتر ناظر بر ذهنیات، قابلیت‌ها و توانمندی‌های

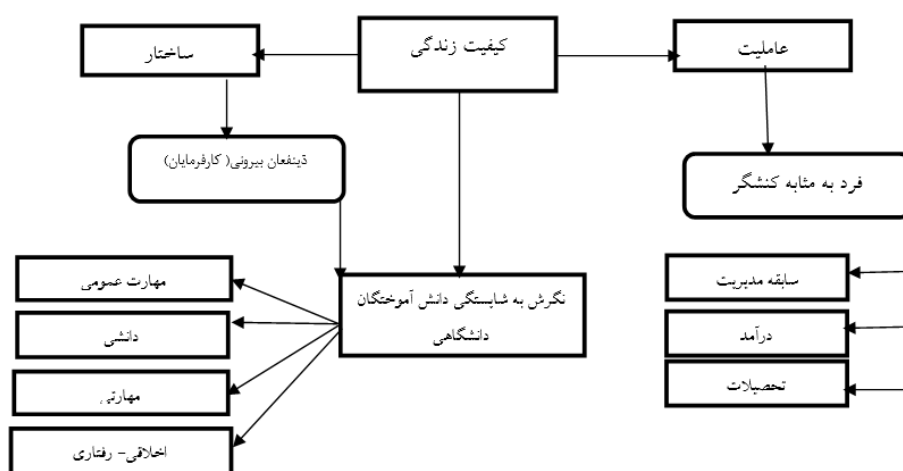
دانش‌آموختگان و از طرف دیگر حمایت‌های اجتماعی از لحاظ فراهم آوردن امکانات و شرایط برای شکوفایی قابلیت‌ها و توانمندی‌های دانش‌آموختگان است. در رویکرد عاملیت انسانی، رویکردهای نیازمحور در حوزه مطالعات کیفیت زندگی بسیار رایج است. نظریه نیازهای انسانی (فارغ‌التحصیلان) برای مطالعه کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان جامعیت و تناسب بیشتری دارد. نظریه نیازهای انسانی، سطح بالاتری از تأمین نیازهای انسانی است.

از دیدگاه بوردیو، افرادی که در طبقه‌ای گروه‌بندی شده‌اند که از جهت خاصی بر ساخته شده است، علاوه بر ویژگی‌های اصلیشان که به کمک آنها طبقه‌بندی شده‌اند، ویژگی‌های ثانویه‌ای را نیز با خود حمل و پنهانی وارد مدل تبیینی ما می‌کنند. مقصود این است که یک طبقه یا پاره طبقه نه فقط بر اساس موقعیت خود در روابط تولید تعریف می‌شود، که با شاخص‌هایی همچون شغل، درآمد یا حتی سطح تحصیل مشخص می‌شود، بلکه بر اساس نسبت جنسی یا توزیع معینی در مکان جغرافیایی و همچنین بر اساس کل مجموعه ویژگی‌های فرعی و ثانویه‌ای نیز تعریف می‌شود 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 تعیین‌کننده دارد، هیئت یا منظومه خاص مجموعه خصوصیات است که در بر ساختن یک طبقه به کار رفته‌اند و به کمک کل مجموعه عواملی که در همه حوزه‌های عمل درکارند -حجم و ساختار سرمایه که به صورت هم‌زمان و در زمان تعریف می‌شود، جنس، سن، وضع تأهل، محل سکونت و از این قبیل- به شیوه‌ای کاملاً نظری تعریف می‌شود. منطق خاص هر میدان و آنچه موضوع نزاع و کشمکش است و نوع سرمایه لازم برای شرکت در این مسابقه خصوصیات را تعیین می‌کند که رابطه میان طبقه و عمل از طریق آنها برقرار می‌شود (بوردیو، ۱۳۹۱: ۱۷۸).

با توجه به آنچه تا کنون بیان شد، می‌توان دریافت که با توجه به تغییراتی که در محیط پیرامونی دانشگاه و به‌ویژه در سازمان‌های اقتصادی و بازار کار ایجاد شده است، باید علاوه بر کارکرد سنتی دانشگاه‌ها در انتقال دانش، مهارت‌هایی به دانشجویان آموخته شود تا به وسیله آنها بتوانند بر چالش‌های ناشی از تغییرات محیطی پیرامونی غلبه کنند؛ زیرا امروزه سازمان‌ها و

بناگاه‌های اقتصادی به جای سرمایه‌گذاری و آموزش کارکنان خود، که به زمان و هزینه زیادی نیاز دارد، سعی می‌کنند کمبود شایستگی‌های شغلی را با استخدام و جایگزینی دانش‌آموختگان شایسته دانشگاهی جبران کنند. به همین دلیل است که بسیاری از دانش‌آموختگان در نتیجه عدم برخورداری از شایستگی‌های شغلی با بی‌کاری و ازدست‌دادن فرصت‌های شغلی مواجه هستند. این در حالی است که نتایج تحقیقات مختلف نشان داده‌اند که وضعیت برخورداری دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهی کشور از شایستگی‌های مرتبط با انواع مشاغل مناسب نیست و اغلب یکی از عوامل بی‌کاری جوانان تحصیل‌کرده نیز، بی‌بهره‌بودن آنها از شایستگی‌های شغلی گزارش شده است. همسو با نقش دانشگاه در شایستگی‌های دانشجویان و دانش‌آموختگان، بحث کیفیت زندگی خانواده نیز مطرح می‌شود. به خصوص آنکه باید به کیفیت زندگی به‌عنوان پیش‌نیاز موفقیت تحصیل‌کردگان دانشگاهی در عرصه تحصیلی و شغلی نگاه کرد.



شکل ۱. الگوی تحلیلی پژوهش

با توجه به موضوع پژوهش، پیشینه تحقیق و مدل مفهومی ارائه‌شده، فرضیه‌های تحقیق به

صورت زیر مطرح می‌شود:

- ۱- بین کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان و نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان از دیدگاه کارفرمایان بخش خصوصی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین درآمد کارفرمایان و نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان از دیدگاه کارفرمایان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- بین سابقه مدیریت کارفرمایان و نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان از دیدگاه کارفرمایان رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان به تفکیک تحصیلات از دیدگاه کارفرمایان بخش خصوصی تفاوت معناداری وجود دارد

۲.۲. پیشینه پژوهش

بررسی مطالعات انجام‌شده 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 مؤثر بر نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان را بررسی کرده‌اند؛ اما جست‌وجوهای 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.

جدول ۱. خلاصه پژوهش‌های انجام‌شده پیرامون نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی

نام نویسنده و سال انجام پژوهش	موضوع	روش	یافته‌های پژوهش
کریمی و همکاران (۱۴۰۱)	ارایه مدل شایستگی اختصاصی استادان دانشگاه	تحلیل محتوای استقرایی	نتایج پژوهش ضمن تاکید بر توسعه آموزش‌های مهارتی فردی، بیشتر شایستگی‌های حوزه مهارت‌های فکری، اندیشه و توانمندی‌های ذهنی را در اولویت قرار می‌دهد.

نام نویسنده و سال انجام پژوهش	موضوع	روش	یافته‌های پژوهش
طاهری و همکاران (۱۴۰۱)	الگوی برندسازی شخصی مبتنی بر شایستگی‌های فردی و اشتغال فارغ‌التحصیلان	گراندد تئوری	نتایج نشان داد که شایستگی‌های فردی با ابعاد ویژگی‌های شخصیتی و تطبیق با شرایط و همچنین کیفیت اشتغال با ویژگی‌های شغل، خانواده، میزان تحصیلات، پاداش و درآمد، بر برندسازی شخصی با ابعاد ویژگی‌های فرهنگی، نوع زندگی و مهارت، تأثیر بارز داشته و افراد با تمرکز بر توسعه شایستگی‌های فردی و تلاش‌گری در صداقت شغلی، برند خود را در مسیر ترقی حرفه‌ای با هدف افزایش اعتبار در جامعه کاری، افزایش شهرت، افزایش درآمد و شأن و منزلت اجتماعی، ارتقا می‌بخشند.
رضوی و همکاران (۱۳۹۹)	شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش- آموختگان تربیت- بدنی و علوم ورزشی	سندی- تحلیلی و پیمایشی	نشان داد هفت شایستگی کانونی شغلی شامل شایستگی‌های (انتخاب شغل، دستیابی به شغل، حفظ شغل، تحصیلی، توسعه فردی، اخلاقی و رفتاری) برای دانشجویان و دانش‌آموختگان شناسایی گردید. در بخش دوم نتایج نشان داد وضعیت شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان کشور به طور معناداری در وضعیت پایین‌تر از حد مطلوب قرار داشته است.
فرزانه و همکاران (۱۳۹۷)	بررسی شایستگی‌های پایه در بین دانش آموختگان در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از نظر خانواده‌های شهر تهران	روش ترکیبی (کیفی- کمی)	نشان داد که وضعیت مهارت زبان انگلیسی در حد کمتر از میانگین و شایستگی‌های اخلاق حرفه‌ای، نگرشی، ویژگی‌های روان‌شناختی و روابط انسانی بالاتر از میانگین بودند. نتایج تحلیل واریانس یک‌طرفه نشان داد که در بین دانش‌آموختگان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تفاوت معناداری از نظر وضعیت شایستگی‌های پایه وجود نداشت.
زارع‌شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷)	نقش عوامل خانوادگی در میزان شایستگی فارغ- التحصیلان	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

نام نویسنده و سال انجام پژوهش	موضوع	روش	یافته‌های پژوهش
	دانشگاهی از نظر خانواده‌های یزدی		خانواده، در میزان شایستگی دانش‌آموختگان تأیید شد.
چنج و یاماشیتا ^۱ (۲۰۲۳)	انتظارات کارفرمایان از فارغ‌التحصیلان دانشگاه انتقال به محل کار	نظر سنجی آنلاین و مصاحبه گروه متمرکز	یافته‌ها نشان می‌دهد که کارفرمایان علاوه بر مهارت‌های نرم، ویژگی‌ها و کیفیت‌های شخصی را نیز در زمان استخدام به همان اندازه مهم می‌دانند.
پاراجولی ^۲ و همکاران (۲۰۲۰)	بهبود عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاهی در ویتنام	گزارش توصیفی بانک جهانی	فرهنگ اشتغال‌زایی باید اصلی‌ترین نتیجه عملکرد آموزش عالی باشد.
اریکو ^۳ و همکاران (۲۰۲۰)	مدلی از رضایت و وفاداری فارغ‌التحصیلان در آموزش عالی گردشگری: نقش اشتغال‌پذیری	تحلیلی و پیمایشی	نتایج نشان داد که وجود قابلیت اشتغال‌نقشی 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.
ساکو و کانووی ^۴ (۲۰۲۰)	مهارت‌های نرم برای افزایش قابلیت اشتغال فارغ‌التحصیلان: مقایسه ادراکات دانشجویان و کارفرمایان	نظر سنجی و مصاحبه گروه متمرکز (ترکیبی)	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.
کاواناق ^۵ و همکاران (۲۰۱۹)	کمک به درک فارغ‌التحصیل محور از	کیفی (مصاحبه)	نشان داد که مهارت‌های آمادگی برای شغل در قالب برنامه‌های توسعه قابلیت اشتغال از طریق

1. Cheang & Yamashita
2. Parajuli et al
3. Eurico et al.
4. Succi & Canovi
5. Cavanagh et al

نام نویسنده و سال انجام پژوهش	موضوع	روش	یافته‌های پژوهش
	آمادگی کار: یک مطالعه اکتشافی در مورد ادراکات دانشجویان مقطع کارشناسی استرالیا از قابلیت اشتغال آنها		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 است.
براون ^۱ و همکاران (۲۰۱۶)	نقشه برداری روابط خارجی و شایستگی‌های بهداشت عمومی جهانی: به سمت یک مدل شایستگی برای دیپلماسی بهداشت جهانی	مقایسه و مدل‌سازی	نشان داد که هفت شایستگی از دیدگاه مدیران معرفی شدند که عبارت بودند از: مهارت‌های رهبری، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های بین فردی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های تسلط بر زبان خارجه، مهارت‌های فکری و دانش اساسی است.

جمع‌بندی حاصل از پژوهش‌های انجام‌شده 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 تأکید بیشتر بر مقایسه، تحلیل و مدل‌سازی انجام شده است. تأکید پژوهش‌های خارجی عمدتاً بر مهارت‌های فردی و اجتماعی، یادگیری فعال، فرهنگ اشتغال‌زایی و ویژگی‌های شخصیتی است؛ درحالی‌که پژوهش‌های داخلی عمدتاً بر نقش عوامل خانوادگی، شایستگی‌های شغلی و فردی و توانمندی‌های ذهنی تأکید دارند.

1. Brown, et al.

پژوهش حاضر که به منظور تأثیر 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 بابی در بررسی رابطه متغیرهای جامعه‌شناختی (مانند کیفیت زندگی) با موضوع نگرش به شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، انجام داده است و ثانیاً این پژوهش با توجه به وضعیت خیل عظیم دانش‌آموختگان و بحث اشتغال آنان، به دیدگاه کارفرمایان بخش خصوصی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین متقاضیان پذیرش مهارت‌های دانش‌آموختگان در صنعت و بازار توجه می‌کند. بنابراین، از این لحاظ پژوهش حاضر، دارای نوآوری و ارزش است.

۳. روش پژوهش

بررسی پدیده‌های اجتماعی در علوم اجتماعی با روش‌های مختلفی انجام می‌شود. موضوع پژوهش حاضر «تأثیر کیفیت زندگی بر نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان از دیدگاه کارفرمایان بخش خصوصی» است. با توجه به اینکه مطالعه حاضر توصیفی و تبیینی است، 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 می‌دهد که از بین آنها ۳۵۰ نفر از کارفرمایان و مدیران با روش نمونه‌گیری قضاوتی و از طبقات مختلف مدیران انتخاب شدند. ابزار سنجش اطلاعات پرسش‌نامه بود و برای تحلیل داده‌ها و آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار SPSS و همچنین برای سنجش الگوی مفهومی از مدل معادلات ساختاری و از نرم‌افزار Amos استفاده شد.

۳.۱. تعریف متغیرهای پژوهش

۳.۱.۱. کیفیت زندگی

تعریف مفهومی: کیفیت زندگی به‌عنوان ادراک افراد از موقعیتشان در زندگی در حوزه‌های فرهنگی و نظام ارزشی که در آن زندگی می‌کنند و در ارتباط با اهداف، انتظارات، استانداردها و نگرانی‌هایشان تعریف می‌شود. پس کاملاً فردی بوده و توسط دیگران قابل دیدن نیست و به

درک افراد از جنبه‌های گوناگون زندگی‌شان استوار است (ماسام^۱، ۲۰۰۲: ۱۴۸). این تعریف مفهومی با دامنه وسیع است که به شیوه پیچیده‌ای با سلامت فیزیکی، وضعیت روان‌شناختی، 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 متفاوت‌تری دید، جایی که هر دو مفهوم در زمان شکل گیری تا حدود زیادی واکنشی به رویکردهای اقتصادمحور مسلط در نظریات و تحلیل‌های جامعه‌شناختی بودند که البته به یکباره شکل نگرفته است.

تعریف عملیاتی: مطابق با نظریه گیدنز 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 فراهم‌آوردن امکانات و شرایط برای شکوفایی قابلیت‌ها و توانمندی‌های دانش‌آموختگان است. برای سنجش نگرش به کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های شهر مشهد از ۱۲ گویه به صورت یک طیف ۵ گزینه‌ای استفاده شد. در طراحی گویه‌های کیفیت زندگی، به تأثیر جنبه‌های سلامت فیزیکی، سلامت روانی، روابط اجتماعی، سلامت محیط و کیفیت آموزشی دانشگاه در شایستگی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از دیدگاه کارفرمایان بخش خصوصی که شامل مدیران بخش‌های مختلف در حوزه‌های صنعت، خدمات و کشاورزی توزیع شده و کارفرمایان نظر خود را در خصوص کیفیت زندگی در نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان اعلام کرده‌اند.

۳. ۱. ۲. شایستگی

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. 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

1. Massam

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، حمیدی زاده، یزدان پناه و کاوش، ۱۴۰۱: ۲۳۸). شایستگی دامنه وسیعی از مشخصات و ویژگی‌ها شامل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، صفات، نگرش‌ها و برخوردها، انگیزه‌ها و رفتارهاست که می‌تواند فرد را قادر کند 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 اینکه 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 تأییدی بر مهارت‌ها و توانایی آنها خواهند زد. در این پژوهش، برای سنجش نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاه‌ای شهر مشهد از ۴ بعد شامل: مهارت‌های عمومی ۱۴ گویه، دانش شغلی ۸ گویه، مهارت‌های شغلی ۱۰ گویه و اخلاقی-رفتاری ۱۵ گویه در قالب طیف لیکرت کارفرمایان بخش خصوصی شامل مدیران بخش‌های مختلف در حوزه‌های صنعت، خدمات و کشاورزی و کارفرمایان نظر خود را درباره نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان شهر مشهد اعلام کردند.

۳.۱.۳. سنجش اعتبار (روایی) و قابلیت اعتماد (پایایی)

برای حصول اطمینان از روایی سؤال‌ها و سنجه‌های پرسش‌نامه از روش اعتبار صوری و نظرخواهی 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 برای کشف پیوند با عامل‌ها انجام می‌شود. پیش از انجام تحلیل عاملی، به منظور 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 است، 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

منبع: مطالعه حاضر

ابعاد	عامل‌ها	بار عاملی
مهارت‌های عمومی	توانایی تصمیم‌گیری درست و به موقع	۰/۶۱۱
	توانایی اولویت بندی امور و وظایف محوله	۰/۵۳۲
	توانایی تشخیص و تحلیل مشکلات مربوط به فعالیت‌های شغلی	۰/۴۸۴
	توانایی به کارگیری دانش‌های دانشگاهی در حل مسئله	۰/۴۵۵
	توانایی مدیریت نیروی انسانی در جهت رسیدن به هدف و اجرایی کردن یک ایده	۰/۶۳۷
	داشتن روحیه بالا و توان تحمل شکست	۰/۴۴۳
	توانایی ارائه ایده‌های فکری نو و جدید	۰/۶۲۱

1. Kaiser- Meyer-Oklin measure of sampling adequacy

2. Bartlett's Test

ابعاد	عامل‌ها	بار عاملی
	درک ضرورت محیط‌های جدید کاری و تطبیق با شرایط و تغییرات به وجود آمده، براساس قرار گرفتن وی در محیط کاری جدید	۰/۶۱۵
	توانایی ایجاد ارتباط مؤثر (شفاهی، نوشتاری، تصویری) با همکاران و ارباب‌رجوع	۰/۶۴۱
	توانایی نقد و ارزیابی دیدگاه‌های دیگران	۰/۴۳۲
	چگونگی کیفیت بازخورد دانش‌آموختگان (شامل پذیرش دیدگاه‌ها و انتقادات)	۰/۶۸۵
	توانایی دانش‌آموختگان در هماهنگ‌کردن خلاقیت فردی با خلاقیت جمعی	۰/۵۹۲
	توانایی دانش‌آموختگان برای خارج کردن یک وضعیت از حالت تنش و در موقع لزوم انرژی دادن به افراد	۰/۴۱۵
	توانایی دانش‌آموختگان در زمینه انتخاب محتوای مناسب در یک جلسه کاری، برای صحبت کردن در جمع	۰/۵۸۲
	میزان آشنایی دانش‌آموختگان با فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات	۰/۷۳۳
	میزان تخصص دانش‌آموختگان در حوزه کاری خود	۰/۷۳۲
	میزان اطلاع داشتن دانش‌آموختگان و پابندی وی به عوامل غیرشخصی مثل ارزش‌های سازمانی مشترک، هنجارهای عمومی برای محاورات، مکانیزم‌های نظارتی، سوابق، قراردادهای، قوانین و نقش‌ها، اهداف و...	۰/۷۸۰
دانش شغلی	برخوردار بودن از دانش‌های پایه‌ای و تخصصی روزآمد رشته خود (نظریه‌ها و روش‌های مدرن یافته‌های علمی در فعالیتهای شغلی و ...)	۰/۷۸۳
	کارآمد بودن در انجام وظیفه با وجود محدودیت امکانات	۰/۷۲۳
	میزان جدیت و تلاش دانش‌آموختگان در گذراندن دوره‌های آموزشی حین خدمت	۰/۴۸۳
	میزان صلاحیت علمی دانش‌آموختگان برای جذب در بازار کار	۰/۵۳۲
	میزان شناخت دانش‌آموختگان در مورد مسائل سیاسی و اقتصادی روز کشور مانند تحریم‌ها و مانند آنها	۰/۴۸۷
	میزان برخوردار بودن دانش‌آموختگان از مهارت‌های در ارتباط با نیازهای اداره شما	۰/۵۴۴
	مهارت کاربرد اصول و فنون رشته خود	۰/۵۷۵
	استفاده از ابزارهای ارتباطی (موبایل) و عضویت در شبکه‌های اجتماعی	۰/۵۳۱
مهارت شغلی	میزان مهارت مدیریت مسائل	۰/۵۷۵
	انعطاف‌پذیری سازمانی و انجام دادن چند وظیفه همزمان	۰/۵۷۶
	مهارت استفاده از کامپیوتر و اینترنت و اتوماسیون اداری	۰/۶۴۲
	مهارت تصویر کردن مشکل و حل مسئله و رفع نیاز	۰/۴۹۷
	مهارت انجام دادن مکاتبات اداری	۰/۵۳۶

بار عاملی	عامل‌ها	ابعاد
۰/۸۲۴	مهارت انجام دادن کار انفرادی در ضمن کار گروهی	اخلاقی و رفتاری
۰/۸۱۵	میزان توانایی دانش‌آموختگان در نقش یک برنامه‌ریز به روز	
۰/۸۶۳	احساس مسئولیت در حین کار	
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 شوخ‌طبعی 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 (a) پس از انجام پیش‌آزمون پرسش‌نامه اولیه و تدوین پرسش‌نامه نهایی استفاده شد. در همه تحلیل‌های ارائه‌شده 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

منبع: مطالعه حاضر

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

۴. 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. بیشینه کیفیت زندگی در یک طیف ۵ گزینه‌ای ۴۷ و کمینه 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 تعیین‌کننده‌ای در شایستگی دانش‌آموختگان ایفا می‌کند.

میانگین بُعد مهارت‌های عمومی ۳۶/۲۷ از ۶۳ است. بیشینه این متغیر در یک طیف ۵ گزینه‌ای ۶۳ و کمینه 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. بیشینه این متغیر در یک طیف ۵ گزینه‌ای ۴۰ و کمینه 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. بیشینه این متغیر در یک طیف ۵ گزینه‌ای ۵۰ و کمینه آن ۱۰ است. مقدار میانگین به نسبت بیشینه و کمینه 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. بیشینه این متغیر در یک طیف ۵ گزینه‌ای ۶۹ و کمینه آن ۱۹ است. مقدار میانگین به نسبت بیشینه و کمینه 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. بیشینه کل نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان در یک طیف ۵ گزینه‌ای ۱۹۴ و کمینه 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 ۳. آماره‌های پراکندگی متغیرهای کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان و نگرش به شایستگی‌های

دانش‌آموختگان

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	مینیمم	ماکزیمم	چولگی	کشیدگی
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
نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان	۱۵۱/۸۷	۱۸/۹۹	۹۴	۱۹۴	-۰/۴۵۷	۰/۷۲۱

برای بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف^۱ 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 اینکه در جدول ۴ مقدار سطح معناداری آزمون محاسبه شده برای هر سه متغیر عملکرد خانواده، کیفیت زندگی در مدرسه و خودکارآمدی تحصیلی بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است. بنابراین، در سطح خطای $\alpha = 0/05$ و با ۹۵ درصد اطمینان این نتیجه حاصل می‌شود که متغیرها دارای توزیع

1. K-S

نرمال هستند و داده‌ها از توزیع نرمال پیروی می‌کنند. بنابراین، برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها، استفاده از آزمون‌های آماری پارامتریک مجاز است.

جدول ۴. نتایج آزمون K-S برای بررسی نرمال بودن داده‌ها

منبع: مطالعه حاضر

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 می‌دهد که میانگین ابعاد نگرش به شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان به تفکیک سطح تحصیلات کارفرمایان در تمام ابعاد تفاوت معنی داری 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.

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 تأثیر 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 فارغ‌التحصیلان تأکید دارند.

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

منبع: مطالعه حاضر

معناداری	F	میانگین نمره‌ها					شایستگی‌ها
		دکتری	فوق لیسانس	لیسانس	فوق دیپلم	متوسطه و دیپلم	
۰/۰۰۲	۵/۸۱۷	۳۹/۷۷	۳۸/۳۳	۳۶/۱۱	۳۴/۰۹	۳۴/۵۱	مهارت‌های عمومی
۰/۰۰۳	۵/۷۸۹	۳۰/۹۰	۳۰/۱۲	۲۹/۸۹	۲۸/۷۳	۲۸/۳۶	دانش شغلی
۰/۰۰۰	۶/۹۱۵	۴۰/۸۱	۳۹/۰۷	۳۵/۵۴	۳۶/۱۲	۳۶/۳۰	مهارت‌های شغلی
۰/۰۰۰	۸/۱۲۴	۴۸/۵۴	۴۷/۸۷	۴۶/۴۷	۴۶/۶۷	۴۶/۴	اخلاقی-رفتاری

میانگین نمره‌های نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان به تفکیک سابقه مدیریت کارفرمایان

معناداری	F	میانگین نمره‌ها			شایستگی‌ها
		بالای ۲۰ سال	از ۱۰ تا ۱۹ سال	زیر ۹ سال	
۰/۰۰۰	۴/۵۷۲	۳۶/۱۰	۳۶/۴۰	۳۷/۱۴	مهارت‌های عمومی
۰/۰۰۰	۶/۵۰۹	۳۰	۳۱/۷۵	۳۲/۸۳	دانش شغلی
۰/۰۰۰	۵/۱۸۳	۴۰	۳۹/۶۳	۳۸/۵۷	مهارت‌های شغلی
۰/۰۰۰	۵/۴۸۹	۴۸/۹۲	۴۷	۴۳/۵۰	اخلاقی-رفتاری

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 کسب‌شده 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، بالابودن شاخص کیفیت زندگی در کیفیت تحصیلی و نیز شایستگی دانش‌آموختگان تأثیر دارد.

برخورداری دانش‌آموختگان از کیفیت زندگی در سطح خانواده‌ها و دانشگاه به این معناست 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 تأثیر قرار می‌دهد و هرچه کیفیت زندگی بالاتر باشد، دانش‌آموختگان دانشگاهی در مهارت‌های عمومی، دانشی، مهارتی و شایستگی اخلاقی و رفتاری نمره بالاتری 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. بعد اخلاقی-رفتاری نگرش به شایستگی‌های دانش‌آموختگان با متغیر درآمد کارفرمایان رابطه معناداری ندارد.

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

منبع: مطالعه حاضر

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

برای تبیین نگرش به شایستگی‌های فارغ‌التحصیلان بر اساس متغیرهای مستقل از رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شد. در مجموع از ۴ متغیر وارد شده (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 حاصل شده 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 چندمتغیره شایستگی‌های دانش‌آموختگان

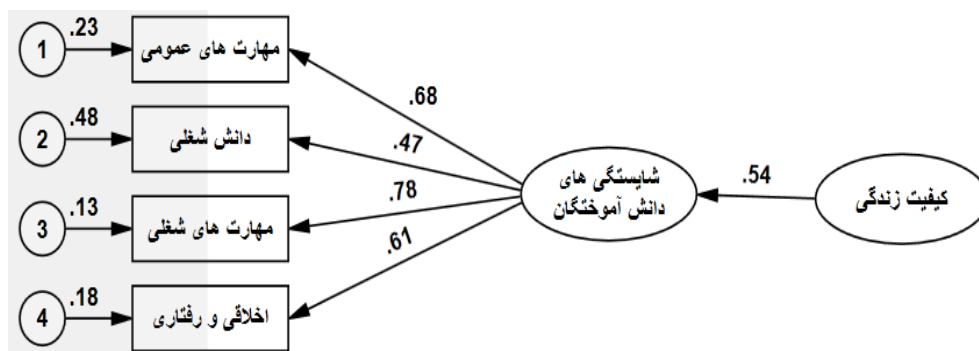
منبع: مطالعه حاضر

متغیرها	B	Beta	T	sig	ضریب هم‌بستگی چند گانه (R)	۰/۴۱۵
سابقه مدیریت	۰/۱۹۸	۲/۳۱۴	۰/۰۲۹	۰/۱۶۵	ضریب تعیین (R square)	۰/۱۹۸
کیفیت زندگی فارغ‌التحصیلان	۰/۹۶۳	۰/۴۰۴	۶/۶۴۰	۰/۰۰۰	ضریب تعیین تصحیح شده (R ² Adj)	۰/۱۹۰
					اشتباه معیار برآورد (S.E.E)	۹/۲۹۳
					کمیت دوربین واتسون (D.W)	۱/۹۲
					کمیت F	۲۷/۲۳۵
					آنالیز واریانس	۰/۰۰۰
					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 چهارچوب 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 نسبت‌خیزی دو (Chi-Square) به درجه آزادی (df) برابر با ۱۵۶/۴۵ با درجه آزادی ۵۹ است که حاصل تقسیم مجذور خیزی 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 است. 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 مناسبی 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

منبع: مطالعه حاضر

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، برای بررسی سؤال 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 $(+1/96$ تا $-1/96)$ قرار گیرد، ضریب مدل معنادار نیست. همان‌طور 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 ۰/۵۴۱ برآورد شد. مقدار t -value محاسبه شده برای ابعاد شایستگی‌های دانش‌آموختگان از مقدار استاندارد قدر مطلق ۱/۹۶ بیشتر است که بیانگر وجود رابطه معناداری برای ابعاد شایستگی‌های دانش‌آموختگان است. از نظر کارفرمایان، مهارت‌های شغلی با بتای ۰/۷۸۳ 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 ۰/۶۸۶، بُعد اخلاقی و رفتاری با ضریب بتای ۰/۶۱۸ و دانش شغلی با ضریب بتای ۰/۴۷۸ برآورد شد.

جدول ۹. مقادیر برآورد وزن‌های رگرسیونی متغیرهای تحقیق

منبع: مطالعه حاضر

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

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یکی از مشکلات شایع نظام آموزشی در کشور ما، پایین بودن سطح مهارت‌ها و دانش عملی در بین دانش‌آموختگان دانشگاهی است که سالانه زیان‌های 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 این رو، 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 - به‌ویژه 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 شد.

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 مؤلفه‌های 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؛ یعنی 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 اشاره‌شده شود. با الهام از نظریه‌های یادشده 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 هرچه میزان کیفیت زندگی در خانواده‌های فارغ‌التحصیلان و نیز کیفیت تحصیلی در مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها از مطلوبیت بیشتری 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 بوده است. نتایج فوق نشان می‌دهد که سطح بالای کیفیت زندگی در توانایی کار و فعالیت بر اساس برنامه‌ریزی، ارتباط با دیگران، ارائه راه حل‌های مناسب، توانایی تصمیم‌گیری در شرایط دشوار، ارائه فکر و ایده جدید برای تحصیل‌کردگان دانشگاهی تأثیر دارد.

جامعه‌شناسان به 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 مطلوب‌تری نسبت به دانش‌آموختگان داشته باشند. با توجه به نظریه عاملیت و ساختار گیدنز، 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 تأیید 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

که 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)، عفیفی (۱۳۷۴)، کیمیل و واینر (۱۹۹۵) و بی تیل و همکاران (۱۹۷۳) در راستای تأیید این موضوع است.

دانش‌آموختگان دانشگاهی به‌عنوان خروجی نظام آموزش عالی یکی از مهم‌ترین اقشار اجتماع محسوب می‌شوند؛ زیرا از یک سو دولت به‌عنوان متولی امر آموزش سال‌های زیادی را صرف هزینه‌های آموزش این قشر تحصیل کرده کرده و از طرف دیگر، دانش‌آموختگان دانشگاهی به‌طور مستمر خود را در معرض ارزیابی کارفرمایان بخش خصوصی قرار می‌دهند. کارفرمایان بخش خصوصی به‌عنوان یکی از گروه‌هایی که به‌طور مستمر مهارت‌های عمومی اخلاقی و رفتاری و شغلی فرد را ارزیابی می‌کنند، معمولاً جایگاه ویژه‌ای در نظر دانش‌آموختگان دانشگاهی دارند. به نظر می‌رسد که فارغ‌التحصیلان دانشگاهی خود را در آینه جامعه دیده و ویژگی‌های مهارتی، دانشی، شخصیتی و شغلی خود را از طریق آنان ارزیابی می‌کنند. کارفرمایان نیز به‌عنوان اصلی‌ترین متقاضیان نیروی انسانی تلاش می‌کنند که با مهارت‌پروری در کنار ارتقای دانش فنی، شغلی و اخلاقی رفتاری در کارآموزان حلقه سه‌گانه دانشگاه، فارغ‌التحصیلان و کارفرمایان را تقویت کنند. درآمد به‌عنوان یکی از متغیرهایی که بر ارزیابی کارفرمایان بخش خصوصی در نگرش آنها به شایستگی دانش‌آموختگان نقش مهمی را ایفا می‌کند، در پژوهش حاضر یک عامل تأثیرگذار بر نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان نقش مهمی را ایفا می‌کند. بوردیو 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 تأثیرگذاری این متغیر می‌توان پیشنهاد داد که کانون‌های فارغ‌التحصیلی در دانشگاه پس از اتمام تحصیلات دانشجویان مهارت‌های مختلف آنها به‌طور مداوم و مستمر در معرض ارزیابی قرار دهند تا بدین وسیله بتوان با به‌روزرکردن اطلاعات آنها به‌ویژه در زمینه فراگیری مهارت‌های جدید آنها را آماده ورود به بازار کار کنند. میزان تحصیلات به‌عنوان نمودی

از سرمایه فرهنگی بورديو و از متغیرهای تأثیرگذار بر نگرش به شایستگی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بوده است. کارفرمایانی که تحصیلات دانشگاهی به خصوص در سطح کارشناسی ارشد و دکتری داشتند، نسبت به کارفرمایانی که تحصیلات پایین‌تری داشتند، به شایستگی‌های مهارت‌های شغلی، دانش شغلی و مؤلفه‌های اخلاقی-رفتاری توجه بیشتری داشتند. این یافته در جهت تأیید نظر بورديو مبنی بر تأثیر سرمایه فرهنگی (میزان تحصیلات) بر شایستگی‌های دانش‌آموختگان است.

کیفیت زندگی از منظر جامعه‌شناختی به نقش الگوها و عوامل اجتماعی تأکید می‌کند. الگوهایی که دانش‌آموختگان هم در محیط اجتماعی و هم محیط خانوادگی و شغلی باید ایفا کنند، تأثیر زیادی 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 فارغ‌التحصیلان دانشگاهی داشته باشد. میزان بهزیستی و رفاه فرد که ناشی از میزان تلاش، تخصص، یادگیری و تسلط او به مباحث آموخته‌شده در دوران تحصیل دارد، می‌تواند به 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 دانشجوی در زمان تحصیل کیفیت مطالب تدریس‌شده را مفید بداند، میزان مشارکت بیشتری در دستیابی به یادگیری و مهارت‌آموزی خواهد داشت و این یادگیری در آینده به صورت مستمر نیز ادامه خواهد داشت.

کتابنامه

۱. تاجبخش، غ.، و ریاحی، س. (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.
۲. جانعلی‌زاده، ح.، خاکزاد، ز.، و مرادی، ف. (۱۳۹۲). شایستگی‌های کانونی دانشجویان دانشگاه مازندران؛ ارتقا یا افت؟. *مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی*، ۱(۳)، ۶۱-۱۱۲.

۳. رضایت، غلام حسین؛ یمنی دوزی، محمد؛ کیامنش، علیرضا (۱۳۹۰). معماری الگوهای شایستگی؛ ارائه چارچوب مفهومی، پژوهش مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام صادق، ۳(۲): ۴۹-۸۱.
۴. رضوی، س. م.، برومند، م.، و دلارستانی، ع. (۱۳۹۹). شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های کانونی شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی و علوم ورزشی. پژوهش در ورزش تربیتی، ۸(۱۹)، ۶۹-۹۰.
۵. زارع‌شاه آبادی، ا.، سیادی، ف.، و بنیاد، ل. (۱۳۹۷). نقش عوامل خانوادگی در میزان شایستگی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از نظر خانواده‌های یزدی. جامعه‌شناسی آموزش و پرورش، ۱(۹)، ۱۴۰-۱۲۱.
۶. طاهری، م.، حمیدی‌زاده، م.، یزدان‌پناه، ا.، و کاوش، ک. (۱۴۰۱). الگوی برندسازی شخصی مبتنی بر شایستگی‌های فردی و اشتغال فارغ‌التحصیلان. کاوش‌های مدیریت بازرگانی، ۱۴(۲۷)، ۲۵۳-۲۳۳.
۷. طهرانی مقدم، ح.، و شریعت‌باقری، م. (۱۳۹۷). ارتباط عملکرد خانواده با مسئولیت‌پذیری و ارضای نیازهای روانی پایه دانش‌آموزان پسر دبیرستانی. خانواده‌پژوهی، ۱۴(۲)، ۲۳۵-۲۲۱.
۸. عباسیان، م.، شیرمحمدی، ج.، و هادی‌نژاد، ف. (۱۳۹۸). ارزیابی شایستگی‌های دانش‌آموختگان یک دانشگاه نظامی در مراکز آموزشی-فرهنگی. مدیریت نظامی، ۱۹(۳)، ۳۲-۱.
۹. فرزانه، م.، زین‌آبادی، ح.، و یزدانی، ز. (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.
۱۰. قمری، م.، و خوشنام، ح. (۱۳۹۰). بررسی رابطه عملکرد خانواده اصلی و کیفیت زندگی در بین دانشجویان. خانواده پژوهشی، ۷(۲۷)، ۳۴۳-۳۵۴.
۱۱. قموشی، ز.، پورکریمی، ج.، و عزتی، م. (۱۳۹۸). نقش شایستگی اخلاقی فارغ‌التحصیلان در فضیلت سازمانی. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۵(۲)، ۶۸-۳۲.
۱۲. کریمی، م.، و احمدی، س. ع. (۱۴۰۰). ارائه مدل شایستگی اختصاصی استادان دانشگاه. آموزش و ارزیابی، ۱۴(۵۳)، ۱۸۰-۱۵۹.
۱۳. گریفیتس، ب.، و واشنگتن، ا. (۱۳۹۷). شایستگی‌ها در محیط کار (ا. خاکی و م. محمودی، مترجم) تهران: بازرگانی.

۱۴. مظفری، ع.، و بریمانی، ا. (۱۴۰۱). رابطه بین عملکرد خانواده و کیفیت زندگی در مدرسه با نقش میانجی خودکارآمدی تحصیلی در دانش‌آموزان. *پژوهش‌های جامعه‌شناخت*، ۱۶ (۳)، ۱۰۷-۱۲۷.
۱۵. مهدی، ر. (۱۳۹۴). کیفیت زندگی دانشگاهی دانشجویان مطالعه موردی: دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *انجمن آموزش عالی ایران*، ۷ (۳)، ۲۶-۲.
۱۶. ودایع، ر. و رضایی، م. (۱۳۹۵). عوامل تأثیرگذار بر کیفیت زندگی شهروندان با نقش میانجیگری عدالت اجتماعی مورد پژوهشی: شهر فردوسیة شهرستان شهریار. *برنامه‌ریزی منطقه‌ای*، ۶ (۲۴)، ۲۴۴-۲۳۱.
۱۷. هانگر، د.، و ویلن، ت. (۱۳۹۱). *اصول مدیریت استراتژیک* (ع. خورشیدی، مترجم) تهران: دانشگاه آزاد تهران مرکز.
۱۸. یوسفی، ن.، امانی، ا.، و حسینی، ص. (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.

19. Altynai, B., Bissenbayeva, Z., Dana, B., Elmira, U., & Saltanat, M. (2013). Modern Approaches in Professional Communicative Competence Formation, *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 89(1), 710-714.
20. Babcock Roberson, M. E., & Strickland, O.J. (2019). The Relationship Between Charismatic Leadership, Work Engagement, and Organizational Citizenship Behaviors. *The Journal of Psychology*, 144(3), 313-326.
21. 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.
22. 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.
23. Einarsen, S., M.S. Aasland, & A. Skogstad. (2017). Destructive Leadership Behaviour: A Definition and Conceptual Model. *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.

24. Eurico, S. T., da Silva, J. M. & 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.
25. Hernández-Pina, F. & Monroy, F. (2015). A preliminary study of teachers' perception of core competencies for undergraduate students. *Psicología Educativa*, 21(1), 11-16.
26. 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.
27. 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(1), 915–931.
28. Lee, P. L. (2017). The Relationship of Family Closeness with College Students' Self-Regulated Learning And School Adjustment. *College Student Journal*, 41(1), 4-15.
29. 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(5), 805-816.
30. Massam, H. B (2002). Quality of Life: Public Planning and Private Living. *Progress in Planning*, 58(3), 141-227.
31. 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), 1147-1157.
32. 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.
33. Nilsson, S. & Ellstrom, P. (2021). Employability and talent management: challenges for HRD practices, *European Journal of Training and Development*, 36(1), 26-45.
34. 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.
35. Orr, D. (2019). *Democracy Unchained: How to Rebuild Government for the People*. New York: The New Press.

36. Parajuli, D., Vo, K., Salmi, J., & Tran, N. (2021). *Improving the Performance of Higher Education in Vietnam*. Washington: International Bank for Reconstruction and Development.
37. 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](http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2011/i11-403.pdf). Pp. 1-19.
38. 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.
39. 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*, 1(9), 1-7.
40. 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*. 21(5), 590–596.
41. 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.
42. Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847.
43. 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.
44. Türküm, A. S., Kiziltas, A., Biyik, N., & Yemenici, B. (2015). The investigation of University student's perceptions about family functioning. *Peer reviewed journal*, 5(1), 253-262.
45. 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>.
46. 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](http://www.aifs.gov.au/afrc/pubs/briefing/b7pdf/b7.pdf).
47. WIPO & Cornell University and INSEAD (2018). Global Innovation Index Effective Innovation Policies for Development, Fontainebleau