مدیریت بر آموزش سازمانها سال چهاردهم، شماره ۳، پاییز ۱۴۰۴ شماره صفحه ۱۶۲-۱۳۹

واکاوی نقش مهارت‌های اشتغال‌پذیری بر عدم تطابق تحصیل-شغل در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی

سیدجمال میرقاسمی، دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
***محمد حسنی**، استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
حسن قلاوندی، استاد، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

چکیده

یکی از مسائل اصلی در مورد اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی، غلبه بر مشکلات عدم تطابق بین تحصیلات و نیازهای مشاغل در بازار کار است. پژوهش حاضر با هدف واکاوی نقش مهارت‌های اشتغال‌پذیری بر عدم تطابق تحصیل-شغل در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی است. جامعه آماری پژوهش، فارغ‌التحصیلان دانشگاه ارومیه در سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰ بودند که از میان آن‌ها ۶۳۱ نفر به روش طبقه‌ای نسبی و به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه استاندارد مهارت های اشتغال پذیری و عدم تطابق افقی تحصیل- شغل استفاده شد سنجش متغیر "عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل" با پرسشنامه محقق ساخته بوده که روایی آن به تایید اساتید راهنما رسیده و ضریب پایایی، ۰/۷۵۴ بدست آمده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری انجام گرفته که شامل تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل مسیر و رگرسیون چندگانه است. یافته‌ها نشان داد به طور کلی مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق تحصیل-شغل تأثیر مثبت و معناداری دارد. تاثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق افقی و عمودی تحصیل-شغل نیز تایید گردید. همچنین بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاهی از نظر مهارت‌های اشتغال‌پذیری، عدم تطابق افقی تحصیل-شغل و عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل تفاوت معنی داری وجود دارد. با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان بیان کرد توسعه‌ی مهارت‌های اشتغال‌پذیری و انطباق تحصیلات فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها با نیازهای شغلی و حرفه‌ای حائز اهمیت جدی است که باید مورد توجه قرار گیرد.

واژگان کلیدی: تحصیلات فرانیاز، عدم تطابق تحصیل-شغل، فارغ‌التحصیلان، مهارت‌های اشتغال‌پذیری

* نویسنده مسئول: m.hassani@urmia.ac.ir
دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۲/۶ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۶/۲۰

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]
[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

Managing Education in Organizations Vol.14/No.3/ Autumn 2025 Page 139-162

Analyzing the role of employability skills on the education-job mismatch among university graduates

Seid Jamal Mirghasemi, Ph.D. Student in Higher Education Management, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

*__Mohammad Hasani,__ Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran.

Hasan Ghalavandi, Professor, Department of Educational Sciences Urmia University, Urmia, Iran.

Abstract

One of the main problems regarding the employment of university graduates is education-job mismatch in the labor market. The goal of this study was analyzing the role of employability skills on the education-job mismatch among university graduates. This study is applied in terms of purpose and descriptive in terms of data collection. The statistical population of the research was the graduates of Urmia University between 2011 and 2021, of which 631 people were selected by Relative stratified random sampling method. To collect information, the standard questionnaire of employability skills and the horizontal education-job mismatch were used. Vertical education-job mismatch questionnaire was made by the researcher. To analyze the data, the structural equation modeling method was used. which includes confirmatory factor analysis, path analysis and multiple regression. The findings showed that, the employability skills of university graduates have a positive and significant effect on the education-job mismatch. Also, the effect of the employability skills of university graduates on the horizontal and vertical mismatch were confirmed. There is a significant difference between the graduates of major educational groups in terms of employability skills, horizontal mismatch and vertical education-job mismatch. According to the results, it can be said that the development of employability skills and the adaptation of the education of university graduates with the needs of jobs and professions is very important and should be paid attention to.

Keywords: Over-education, Education-Job Mismatch, Graduates, Employability Skills

* Corresponding author: m.hassani@urmia.ac.ir

Receiving Date: 26/4/2025 Acceptance Date: 11/9/2025

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

مقدمه

اشتغال‌پذیری یا قابلیت استخدام اغلب به جای مفهوم آمادگی شغلی استفاده می‌شود (R owe & Zegwaard, 2017). یکی از مسائل اصلی در مورد اشتغال پذیری فارغ التحصیلان، غلبه بر مشکلات ناشی از عدم تطابق بین صلاحیت‌های فارغ التحصیلان و خواسته‌های کارفرمایان است (Abelha et al., 2020). اشتغال‌پذیری با بیانیه دیرینگ در سال۱۹۹۷ با عنوان "مهارت‌های کلیدی" وارد سیاست‌های آموزش عالی شد. تاکید وی بر مهارت‌هایی شامل مهارت‌های ارتباطی، حساب، فناوری اطلاعات، یادگیری مادم العمر، برنامه ریزی توسعه فردی، حل مسئله و کار گروهی است (Artess et al., 2017). به دنبال توصیه دیرینگ، هیلیج و پولارد اشتغال پذیری را به معنای قابلیت و توانایی فرد برای داشتن پویایی در بازار کار بیان کردند. این تعریف از اشتغال پذیری یکی از تعاریفی است که توسط بسیاری از صاحب‌نظران مورد پذیرش قرار گرفته است. این محققان اشاره می‌کنند که اشتغال پذیری دارای چهار عنصر دارایی‌ها و داشته‌ها(دانش، نگرش و مهارت‌ها)، توانایی‌ها(توانایی‌هایی چون مدیریت شغل، مهارت‌های جستجوی شغل و انطباق پذیری)، معرفی و عرضه(توانایی به نمایش گذاردن و معرفی توانایی خویش به بازار کار به روشی مناسب) و در نهایت ویژگی‌های فردی است (Sharifi A.M. et al., 2018).

سرمایه گذاری در آموزش در شکل گیری سرمایه انسانی نقش تعیین کننده‌ای دارد که این موضوع برای رشد اقتصادی پایدار بسیار مهم است. در این خصوص بخش صنعت و بخش آموزش در ارتباط و تعامل با هم به عنوان بازیگران کلیدی در بازار کار بایستی الزامات بخش صنعت را با نتیجه تحصیل و آموزش فارغ‌التحصیلان دانشگاهی هماهنگ نمایند. و بخش صنعت که به عنوان یک عامل کلیدی در اشتغال-پذیری فارغ التحصیلان شناخته می شود، باید با مشارکت سایر ذینفعان برای ایجاد فرصت‌های شغلی برای فارغ التحصیلان دانشگاهی همکاری کند (Martin & Mun˜ oz de Luna, 2023). تحقیقات نشان می‌دهد بین آموزش و حوزه اشتغال وابستگی متقابل وجود دارد (Toffle, 2014). از این رو نوع تقاضا برای آموزش، بیشتر با هدف کسب شایستگی احراز شغل صورت می‌گیرد. کمسیون اشتغال و مهارت انگلستان برای سال ۲۰۳۰ میلادی، ۱۳ روند پرنفوذ و تاثیرگذار در مشاغل و مهارت‌ها را ترسیم نموده و در توصیف بخش آموزش، از جمله به افزایش تقاضا برای آموزش مبتنی بر کار تاکید می‌کند (Störmer, 2014). این امر نشانگر اهمیت آموزش‌هایی است که ضمن داشتن چشم‌انداز درست به وضعیت بازار کار، با ایجاد شایستگی و مهارت های مورد نیاز مشاغل در فارغ‌التحصیلان، منجر به اشتغال می‌شوند.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

تحولات روزافزون صنعت در جهان با سرعت بالا در حال پیشروی است. کشورهایی که به دنبال خودکفایی و استقلال همه جانبه هستند، باید کشور خود را با کارآفرینی، تولید و اشتغال پایدار و منابع انسانی فعال در صنایع، برای مقابله با شکاف مهارتی بین مهارت‌های موجود و مهارت‌های مشاغل نوین آماده سازند (Nahardani et al., 2017). در این بین، موسسات آموزش عالی به دلیل فقدان مهارت‌های مورد نیاز در فارغ‌التحصیلانی که به دنبال شغل هستند، مورد انتقاد قرار می‌گیرند (Thirunavukarasu et al., 2020). و آنچه باعث کاهش اشتغال فارغ‌التحصیلان می‌شود، شکاف بین مهارت‌های فارغ‌التحصیلان و انتظارات بازار کار است. جامعه ایران نیز از این دست تحولات مستثنا نیست و بخشی از جمعیت آماده به کار، درگیر جستجوی شغل مورد نظر خود هستند (Mogaddas & Nilfroshan, 2019). بررسی سوابق پژوهش‌ها بر محور اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی نشان دهنده آن است که مسئله اشتغال دانش-آموختگان در ایران یکی از عمده‌ترین چالش‌های پیش روی نظام آموزش عالی کشور است (Roshani et al., 2019). نتایج برخی تحقیقات در خصوص برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها نیز نشان می‌دهند که در سال‌های اخیر رویکرد توسعه‌ی مهارت‌های اشتغال‌زایی بر تحقیقات آموزشی غالب بوده است (Asonitou, 2015). بنابراین بالابردن سطح مهارت‌های افراد و تربیت و تامین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز کشور به عنوان رسالت اصلی نظام آموزش عالی مطرح است.

نظریه سرمایه انسانی پایه تحلیل اقتصادی آموزش و توضیح سرمایه‌گذاری در آموزش به عنوان کارکردی از تلاش اساسی انسان به منظور امنیت اجتماعی و توانگری است. بر اساس این نظریه فرض بر این است که آموزش در طول زمان به درآمد اقتصادی بیشتر منجر می‌شود (Salehi & Einkhah, 2023). بر اساس نظریه سرمایه انسانی، همگام با رشد اقتصادی و پیشرفت فنی نیاز به نیروی انسانی خبره افزایش می‌یابد. و این دیدگاه به رابطه مستقیمی بین بازار و نیاز به نیروی انسانی آموزش دیده و گسترش موسسات آموزشی معتقد است. لذا مفهوم سرمایه انسانی ناظر بدین واقعیت است که انسان‌ها در خود سرمایه گذاری می‌کنند. این کار به کمک ابزارهایی چون آموزش، کارآموزی یا فعالیت‌هایی که بازده آتی فرد را از طریق افزایش درآمد مادام العمرش بالا می‌برد صورت می‌گیرد. در واقع سرمایه انسانی تلفیقی از ویژگیهای ژنتیک، توانمندی‌های احراز شده، مهارت ها و تجربه های کسب شده توسط فرد در طول زندگی است (Senobari, 2009).

مطالعات اقتصادی (Freeman, 1976) و (Rumberger, 1981) موضوع تحصیلات فرانیاز و عدم تطابق تحصیل-شغل را از منظر سرمایه انسانی مورد توجه قرار داده و بر یکی از پیامدهای احتمالی آموزش بیش

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

از حد، یعنی کاهش بازده اقتصادی آموزش تمرکز نموده است. تاکنون چارچوب نظری منسجمی برای تبیین پدیده تحصیلات فرانیاز و پیامدهای آن در بازار کار وجود ندارد (Hartog, 2000). با این وجود از نظریه‌ها و رویکردهای متفاوت در حوزه نظریه‌های بازار کار برای توضیح و تبیین این پدیده استفاده می شود. رویکرد اصلی در این خصوص، نظریه سرمایه انسانی است (Becker, 1964). که بر اساس آن نظریه تابع درآمد[1] به وجود آمده و توسعه یافته است (Mincer, 1974). طبق این مدل، درآمد به بهره وری فردی نیروی کار بستگی دارد و بهره وری فردی نیروی کار نیز ریشه در سرمایه انسانی اندوخته شده از آموزش مدرسه، تجارب کاری، و ادامه آموزش‌های رسمی دارد. بر این اساس افراد با بهره وری یکسان درآمدهای یکسانی دارند و درآمد کمتر، به دلیل وجود تفاوت در توانایی های فردی است.

در حالت کلی تطابق بین عرضه و تقاضای نیروی کار برای فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها و بازار کار و در نتیجه برای اقتصاد ضروری است. عدم تطابق بین رشته تحصیلی و شغل به عنوان عدم تطابق افقی شناخته می شود. تطابق افقی عبارت از انواع مهارت‌های مورد نیازی است که یک فرد برای انجام یک شغل دارا می‌باشد (Robst, 2007) و (Nordin, 2010). در عدم تطابق افقی، نوع تحصیلات و یا مهارت نیروی انسانی مطابق با نیاز جامعه نیست. برای مثال کشور به فارغ التحصیلان رشته کشاورزی نیاز دارد در حالی که متقاضیان کار در رشته های دیگری تحصیل کرده اند (Dertomi et al., 2016). در این تحقیق عدم تطابق افقی بر اساس شاخص‌های عدم تطابق افقی شامل ۵ شاخص اندازه گیری می‌شود. نوع دیگر عدم تطابق تحصیل-شغل[2] به صورت عدم تطابق عمودی یا آموزش بیش از حد می‌تواند وجود داشته باشد. به طور کلی، اصطلاح آموزش بیش از حد به مسئله ناهمخوانی شغل با تحصیلات اطلاق می شود که در آن سطح تحصیلات کارکنان از الزامات آموزشی مورد نیاز شغل مورد نظر فراتر می رود. این موضوع بر خلاف عدم تطابق افقی، در ادبیات اقتصاد بازار کار به عنوان عدم تطابق عمودی در نظر گرفته می‌شود. در عدم تطابق عمودی، سطح تحصیلات یا مهارت دانش آموختگان بیشتر و یا کمتر از نیاز جامعه می باشد. مثلا جامعه به نیروی کار دارای مدرک کارشناسی نیاز دارد اما نیروی کار جامعه از سطح تحصیلات بالاتر یا پایین تری برخوردار است (Dertomi et al., 2016). در این تحقیق عدم تطابق عمودی بر اساس شاخص‌های عدم تطابق عمودی شامل ۷ شاخص اندازه گیری می‌شود.

[1] Earning function
[2] Educational Job Mismatch

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

مهارت‌های اشتغال‌پذیری اصلاحی است که توسط انجمن ملت‌های جنوب شرقی آسیا[1] برای این مفهوم تعریف شده است. این مفهوم در کشورها و سازمان‌های مختلف توسط اصطلاحات مختلفی به کار برده شده است. استرالیا، مهارت‌های اشتغال‌پذیری را مهارت‌های عمومی، فرانسه: مهارت‌های قابل انتقال، آلمان، صلاحیت‌های کلیدی، انگلیس: مهارت‌های هسته‌ای، سازمان بین‌المللی کار،ک مهارت‌های هسته‌ای برای اشتغال‌پذیری، و OECD: شایستگی‌های کلیدی نامیده اند(Brewer & Comyn, 2015; Salehi & Einkhah, 2020). در این تحقیق مهارت‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر اساس شاخص‌های عوامل و مهارت‌های فردی اشتغال پذیری فارغ‌التحصیلان شامل ۲۴ شاخص در ۵ بعد اعتماد به نفس، خودکنترلی، مهارت‌های اجتماعی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های حل مسئله و مهارت‌های جستجوی شغل اندازه گیری می‌شود.

در کنار تعریف مهارت‌های اشتغال‌پذیری، لازم است مفاهیم اشتغال‌پذیری و مهارت‌های اشتغال پذیری از یکدیگر تفکیک گردند. هیلیج و پولارد[2]، اشتغال‌پذیری را بدین صورت تعریف کرده‌اند: اشتغال‌پذیری، توانایی به دست آوردن اولین شغل و حفظ آن و به دست آوردن مجدد شغل در صورت لزوم است (Hillage & Pollard, 1998). موضوع مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و افراد جویای کار با استفاده از مدل‌های مختلف و روش‌های کیفی و کمی مورد بررسی قرار گرفته است. (Darvishian et al., 2018) در تحقیق خود ضمن بررسی تحقیقات و مدل‌های مختلف مهارت‌های اشتغال‌پذیری، مدل مفهومی مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی تحت عنوان مهارت‌های شناختی، مهارت‌های نرم و مهارت‌های سخت را ارائه نمودند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد در برنامه‌های درسی رشته‌های دانشگاهی توجه بر مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان در بازار کار ضروری است. تحقیقات نشان می‌دهد الگویی از نظام آموزشی در جوامع پویای امروزی کارا و موفق خواهد بود که با آموزش‌های لازم به نحو مطلوب شایستگی حرفه‌ای را در فراگیران ایجاد نموده و در آن علاوه بر مهارت‌های فنی و تخصصی فارغ‌التحصیلان، به ویژگی‌هایی چون اخلاق کار، تعامل بین فردی، کار گروهی و تیمی، خلاقیت در حل مسائل کاری، مهارت‌های مربوط به فناوری و کارآفرینی و نیز توسعه ارزش‌ها و معیارهای انسانی تاکید شود (Karimi & Ahmadi, 2022).

[1] Association of Southeast Asian Nations (ASEAN)
2 Hillage & Pollard

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

مطالعات نشان می‌دهد با گسترش آموزش عالی در دو دهه اخیر، نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی از نرخ بیکاری عمومی کشور بیشتر شده است (Mahdi & Keykha, 2021). مهم‌ترین دلیل بیکاری جوانان تحصیل کرده ناهم‌خوانی و عدم تطابق بین نیازهای واقعی جامعه و بازار کار با آنچه که آنها در محیط یاد می‌گیرند، است. بر همین اساس می‌توان گفت شرط اساسی برای اشتغال این افراد ارتباط و هم‌خوانی آموزش‌های دانشگاهی با وضعیت بازار کار است (Shirbagi & Hasanzadeh, 2022). لذا مسئله‌ای که لازم است در زمینه اشتغال‌پذیری و بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به آن توجه شود، مسئله شکاف مهارتی است. این موضوع به معنای تفاوت میان مهارت‌های کسب شده فرد و مهارت‌های مورد نیاز در بازار کار می‌باشد (Clark, 2013). از این رو در فرایند رصد اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی موضوع مهم که باید مد نظر قرار گیرد، این است که آیا دانش‌آموختگان از دانش، مهارت و شایستگی‌هایی که در دوران آموزشی به دست آورده‌اند، در شغل هم سطح آموزش خود استفاده می‌کنند یا خیر. زیرا در غیر این صورت ممکن است دانش‌آموختگان جهت مقابله با مسائل و مشکلات مالی در اثر عدم دستیابی به شغل هم سطح تحصیلات خود در مشاغل با سطح تحصیلات پایین تر نیز مشغول به کار شوند.

بنابراین، تحصیلات فرانیاز[1] و عدم تطابق مهارت‌ها[2] با نیازهای مشاغل، از موضوعات مهم و مورد توجه در بازار کار می‌باشد. زمانی که سطح تحصیلات یک فرد بالاتر از نیازهای آموزشی برای انجام کار فرد باشد، آموزش بیش از حد یا تحصیلات فرانیاز وجود دارد و عدم تطابق مهارت‌ها به عنوان اختلاف بین مهارت-های مورد نیاز کارفرمایان و مهارت‌هایی که افراد دارند تعریف می‌شود. وجود عدم تطابق مهارت‌ها به این معنی است که آموزش و پرورش مهارت‌های مورد نیاز در بازار کار را ایجاد نمی‌کند یا اینکه اقتصاد، مشاغلی که با مهارت‌های افراد مطابقت داشته باشد را ایجاد نمی‌کند (Chuang & Liang, 2022). عدم تطابق تحصیل-شغل به دو صورت عدم تطابق افقی و عدم تطابق عمودی می تواند وجود داشته باشد. وقوع عدم تطابق عمودی شغل با تحصیلات می‌تواند اقتصاد جامعه را چه از منظر کلان و چه از منظر اقتصاد خرد به شدت مختل کند. از منظر اقتصاد کلان، وضعیت تحصیل بیش از حد کارگران نشان دهنده هدر رفتن سرمایه با ارزش و کمیاب انسانی است. و از منظر اقتصاد خرد، وضعیت تحصیل بیش از حد می‌تواند بر رضایت شغلی کارکنان تأثیر بگذارد. همچنین عدم تطابق مهارت‌ها می‌تواند انگیزه کلی کار را

[1] Overeducation
[2] Skill Mismach

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

کاهش دهد که این موضوع خود را در غیبت‌های مکرر و تمایل به ترک شغل و جابجایی بیشتر نیروی کار نشان دهد (Tsang & Levin, 1985)، (Sicherman, 1991) و (Sloane et al., 1999).

مهارت‌های اشتغال‌پذیری، مهارت‌هایی هستند که باعث می‌شوند یک فرد بتواند شکاف مهارتی را پر کند و رویکردی فعال در مواجهه با بازار کار داشته باشد. این مهارت‌ها، مهارت‌هایی قابل آموزش و تقویت هستند. شکاف مهارتی بین آنچه فارغ‌التحصیلان در بازار کار جدید و مدرن نیاز دارند و آنچه دانشگاه‌ها به دانش‌آموختگان منتقل می‌کنند، سیاست‌گذاران مختلف را برای هدایت فرآیندها و مکانیسم‌های سیستم‌های آموزشی در سراسر جهان ضروری کرده است. (Battu & Bender, 2020). مطالعه‌ی (Hyman, 2005) ، نشان داد که مهارت‌های مدیریتی، شناختی، ارتباطی و مهارت‌های فردی یک ساختار مناسب برای مهارت‌های شغلی محسوب می‌شود که می‌تواند به عنوان یک چهارچوب کاری و یک راهنمای مناسب در زمینه‌ی تربیت و ارزیابی دانشجویان در دانشگاه باشد. و دانشگاه‌ها بایستی تلاش کنند که این مهارت‌ها را در افراد توسعه دهند. بررسی شایستگی‌های یک تازه وارد در بازار کار شامل ارزیابی این است که آیا فرد از دیدگاه استخدام‌کنندگان قابل استخدام است یا خیر. دیدگاه یک کارفرما در مورد قابلیت استخدام فراتر از داشتن دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های خاص است که شامل آمادگی برای کار نیز می‌شود (Winterton & Turner, 2019). و آمادگی برای کار مستلزم این است که فارغ‌التحصیلان دارای میزان خاصی از شایستگی‌ها همراه با مجموعه‌ای از «مهارت‌های عمومی یا قابل انتقال» باشند (Bennett, 2002) و (Carter et al., 2019).

با توجه به مطالب فوق، در اکثر پژوهش‌های انجام گرفته موضوع مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ-التحصیلان دانشگاهی و افراد جویای کار با استفاده از مدل‌های مختلف و روش های کیفی و کمی مورد بررسی قرار گرفته است. اما رابطه و تاثیر آن بر عدم تطابق تحصیلات و مهارت‌های کسب شده فارغ-التحصیلان در دانشگاه با نیازهای مشاغل در بازار کار کمتر مورد توجه قرار گرفته است. لذا با توجه به اهمیت پرداختن به موضوع اشتغال و مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در جامعه ایران، هدف اصلی این تحقیق واکاوی نقش مهارت‌های اشتغال‌پذیری بر عدم تطابق تحصیل-شغل در بین فارغ التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاه ارومیه است. براساس ادبیات و پیشینهٔ پژوهش حاضر، فرضیه‌های پژوهش به صورت ذیل ارائه می‌شود:

فرضیه اصلی: مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق تحصیل-شغل تاثیر دارد.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

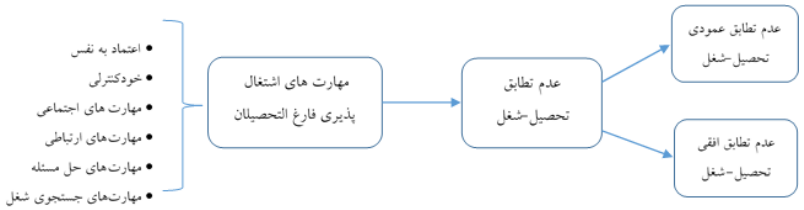
فرضیه فرعی اول: مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق افقی تحصیل–شغل تاثیر دارد.

فرضیه فرعی دوم: مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق عمودی تحصیل–شغل تاثیر دارد.

فرضیه دوم: بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی در دانشگاه از نظر مهارت‌های اشتغال‌پذیری تفاوت وجود دارد.

فرضیه سوم: بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی در دانشگاه از نظر عدم تطابق افقی تحصیل–شغل و عدم تطابق عمودی تحصیل–شغل تفاوت وجود دارد.

مدل مفهومی تحقیق در شکل۱، ارائه شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی؛ از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی و از نظر ماهیت داده‌ها از نوع کمی است. جامعه آماری مورد مطالعه در پژوهش حاضر، فارغ‌التحصیلان دانشگاه ارومیه در مقطع کارشناسی در بین سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰ می‌باشد. با توجه به تعداد متغیرهای مکنون و تعداد سوالات ابزار پژوهش، حداقل حجم نمونه ۶۳۱ نفر تعیین شد که نمونه‌ها به تفکیک گروه‌های عمده‌ی آموزشی نسبت به جامعه به صورت تصادفی انتخاب شده اند که به ترتیب گروه فنی مهندسی، ۱۷۰نفر؛ گروه علوم انسانی، ۳۲۱نفر؛ گروه علوم پایه، ۶۶نفر؛ گروه کشاورزی، ۶۹نفر و هنر، ۵نفر بودند. به منظور سنجش متغیر "مهارت‌های اشتغال پذیری فارغ التحصیلان" از پرسشنامه (Dershem, 2016) بر اساس ابعاد اعتماد به نفس، خودکنترلی، مهارت‌های اجتماعی، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های حل مساله و مهارت‌های جستجوی شغل استفاده گردیده است. سوالات این پرسشنامه با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

درجه بندی شده و ۲۴ سوال دارد. پایایی این پرسشنامه توسط درشیم (۲۰۱۶)، طبق روش آلفای کرونباخ، ۰/۹ بدست آمده و روایی آن نیز به تایید متخصصین مربوطه رسیده است. به منظور سنجش متغیر "عدم تطابق افقی تحصیل–شغل" از پرسشنامه (Chavadi et al., 2022) استفاده شده است. پرسشنامه مذکور ۵ گویه دارد که در طیف پنج درجه‌ای لیکرت درجه بندی شده و پایایی آن توسط چاوادی و همکاران (۲۰۲۲)، طبق روش آلفای کرونباخ، ۰/۸۷ بدست آمده و روایی آن نیز به تایید متخصصین مربوطه رسیده است. سنجش متغیر "عدم تطابق عمودی تحصیل–شغل" با توجه به ادبیات پژوهش به صورت محقق ساخته بوده که روایی محتوایی آن به تایید اساتید راهنما رسیده است. این پرسشنامه ۷ گویه دارد که در طیف پنج درجه‌ای لیکرت درجه بندی شده و پایایی آن طبق روش آلفای کرونباخ، ۰/۷۵۴ بدست آمده است.

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف–اسمیرنوف استفاده شد. سطح معنی داری این آزمون برای متغیر "مهارت‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان" برابر ۰/۴۶۴ به دست آمد ($p>0/05$). در نتیجه توزیع داده‌های مربوط به این متغیر نرمال هستند. بنابراین جهت آزمون فرضیه‌های مربوط می‌توان از آزمون‌های پارامتریک استفاده نمود. اما سطح معنی داری برای متغیرهای "عدم تطابق افقی تحصیل–شغل" و "عدم تطابق عمودی تحصیل– شغل کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است. بنابراین توزیع داده‌های مربوط به این متغیرها نرمال نیستند و بایستی از آزمون‌های ناپارامتریک برای آزمون فرضیه‌های مربوط در تحقیق استفاده شود. پیش فرض استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری، اطمینان از کفایت نمونه گیری و معنی داری کرویت داده‌ها است. برای این منظور مقادیر کیزر–میر–اولکین[1] و آزمون بارتلت مورد استفاده قرار گرفت. نتایج این آزمون نشان داد مقدار شاخص "کیزر–میر–اولکین" برابر با ۰/۵ است، در نتیجه می‌توان گفت داده‌های مورد نظر برای آزمون فرضیه‌های مرتبط با تحلیل عاملی مناسب هستند. همچنین سطح معنی داری آزمون بارتلت برابر ۰/۰۰۰ می‌باشد. در نتیجه میان متغیرها ارتباط معنی داری وجود دارد و شرط لازم برای انجام تحلیل عاملی فراهم شده است.

یافته‌ها

برای تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش و به منظور بیان توصیفی داده‌ها مانند جداول توزیع فراوانی از آمار توصیفی و همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها و بررسی فرضیات پژوهش از آمار استنباطی استفاده

[1] Kaiser-Mayer-Olkin

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

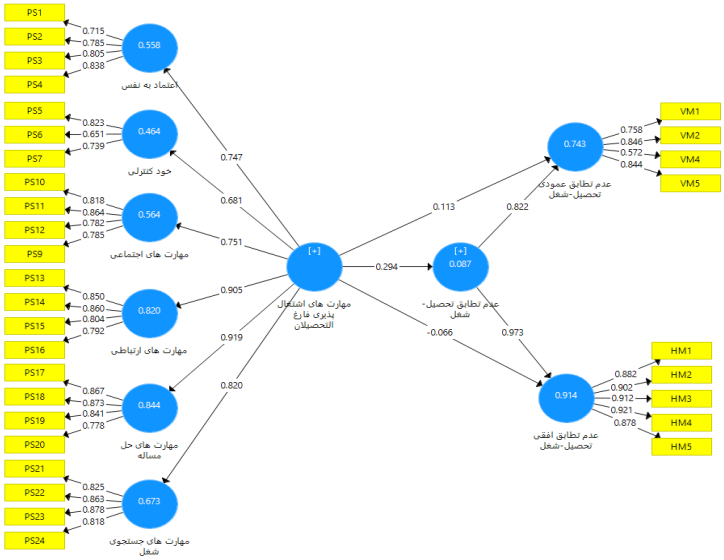
[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

می‌گردد. در این پژوهش از نرم‌افزار مدل‌سازی معادلات ساختاری Smart PLS3 و همچنین از نرم‌افزار SPSS نسخه‌ی ۲۶ جهت بررسی فرضیات و ویژگی‌های جمعیت شناختی پژوهش استفاده شده است. برای آزمون صحت مدل نظری پژوهش حاضر و سنجش شدت روابط یا ضرایب تأثیر از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری (نرم‌افزار PLS) بهره گرفته شد. نخست بررسی روایی مدل طی دو مرحله بررسی برازش الگوی اندازه‌گیری و سنجش بارهای عاملی انجام شد. بارهای عاملی سوالات و ضرایب معناداری بین تمامی سؤالات و متغیرهای مکنون در شکل۲و شکل۳ ارائه شده است. حد مطلوب ضرایب مسیر بر اساس رفرنس (Azar & Gholamzadeh, 2015)، ۰/۴ و بر اساس رفرنس (Hair et al., 2011)، ۰/۷ می‌باشد. همانگونه که در شکل‌های۲ و۳ قابل مشاهده است مقدار بار عاملی و ضریب معناداری تمامی سؤالات با متغیرهای مکنون مربوط به خودشان به ترتیب بیشتر از ۰/۴ و ۱/۹۶ بوده و نشان‌دهنده معناداری ارتباط گویه‌ها و متغیرها است.

در شکل۲، ضرایب مسیر(بارهای عاملی) و ضریب تعیین(R^2) تاثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ-التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق تحصیل-شغل در دو بعد افقی و عمودی و برای هر یک از متغیرها نشان داده شده است. ضریب تعیین(R^2) نشان می‌دهد چه میزان از تغییرات متغیر وابسته تحت تاثیر تغییرات متغیر مستقل بوده است. هرچقدر مقدار R^2 بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. (Hair et al., 2022)، سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۵ و ۰/۷۵ را به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 معرفی می‌کنند. علاوه بر این، با توجه به شکل۲، تمام ضرایب مسیر از ۰/۴ و غالب آن‌ها از ۰/۷ بیشتر هستند. همچنین ضریب تعیین(R^2) برای عدم تطابق افقی تحصیل- شغل، ۰/۹۱۴ و برای عدم تطابق عمودی تحصیل- شغل، ۰/۷۴۳ می‌باشد. لازم به ذکر است بارهای عاملی به دست آمده برای گویه‌های VM3، VM5 و VM6 متغیر عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل، کمتر از ۰/۴ بودند. بنابراین جهت بهبود شاخص‌ها از مدل حذف شدند.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]



شکل ۲. ضرایب بارهای عاملی و ضریب تعیین(R^2)

نتایج بررسی پایایی متغیرها با بکارگیری شاخص‌های ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی: شاخص پایایی ترکیبی، نشان‌دهنده پایایی مدل اندازه‌گیری است. که حداقل مقدار مطلوب آن ۰/۷ می‌باشد. لازم به ذکر است که مقدار پایایی ترکیبی برای هر سازه اگر بیشتر از ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب مدل اندازه‌گیری می‌باشد. در جدول۱، نتایج ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرها گزارش شده است. با توجه به حد مطلوب بیان شده(بالای ۰/۷) برای هر دو معیار (پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ)، نتیجه می‌شود که مقدار ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برای تمامی سازه‌های پژوهش مورد قبول می‌باشند. نتایج بررسی روایی همگرا متغیرها با بکارگیری شاخص میانگین واریانس استخراج شده (AVE): برای این شاخص حداقل مقدار ۰/۵ در نظر گرفته می‌شود (Hulland, 1999). و این بدان معنا است که متغیر پنهان مورد نظر حداقل ۵۰ درصد واریانس قابل مشاهده‌ای خود را تبیین می‌کند.

جدول ۱. نتایج ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی و روایی همگرا با معیار AVE

متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	AVE

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

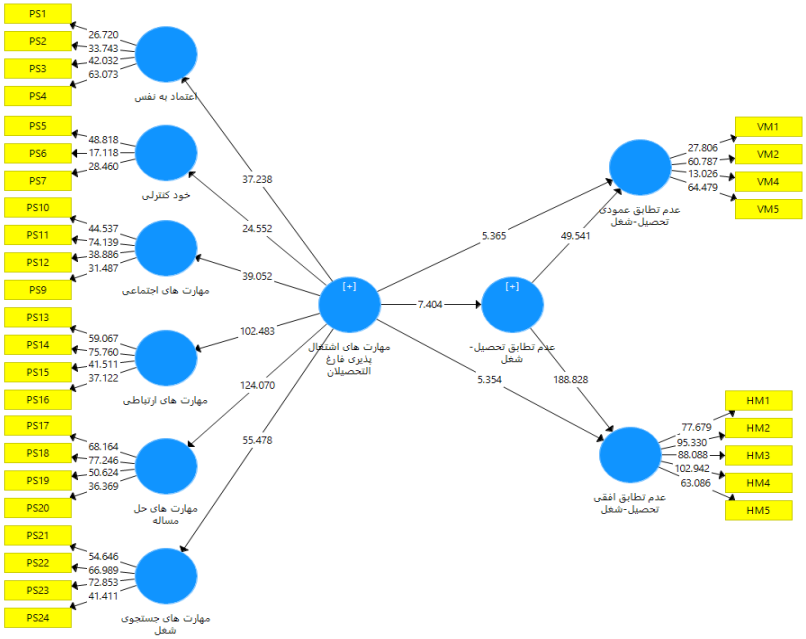
متغیرهای پژوهش	ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی ترکیبی	AVE
مهارت‌های اشتغال پذیری فارغ‌التحصیلان	۰/۹۴۰	۰/۹۴۷	۰/۵۱۳
عدم تطابق تحصیل-شغل	۰/۹۱۰	۰/۹۲۸	۰/۵۹۷
عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل	۰/۷۵۴	۰/۸۴۵	۰/۵۸۳
عدم تطابق افقی تحصیل-شغل	۰/۹۴۱	۰/۹۵۵	۰/۸۰۹

نتایج مربوط به بررسی روایی همگرا (AVE) در جدول۱ گزارش شده است. همانطور که مشاهده می‌شود این معیار برای تمامی متغیرهای تحقیق بیشتر از مقدار بحرانی ۰/۵ بدست آمده و مطلوبیت مدل‌های اندازه‌گیری را تأیید می‌کند. روایی واگرا[1] نیز توانایی یک مدل اندازه‌گیری را در میزان افتراق مشاهده‌پذیرهای متغیر پنهان آن مدل با سایر مشاهده‌پذیرهای موجود در مدل می‌سنجد. نتایج سنجش روایی واگرا به روش فورنل- لارکر نشان می‌دهد در مدل تحقیق، متغیرهای مکنون تعامل بیشتری با سؤالات خود نسبت به متغیرهای مکنون دیگر دارند. در نتیجه روایی واگرای مدل در حد مطلوبی می‌باشد. با توجه به شکل۳، ضریب معناداری تمامی سؤالات مربوط به متغیرهای آشکار و مکنون دارای مقدارt بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد که در سطح ۹۵٪ معنی دار است. بنابراین فرضیه اول تحقیق مبنی بر تاثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق تحصیل-شغل در سطح ۹۵٪ تایید می‌شود. همچنین فرضیه‌های فرعی تحقیق مبنی بر تاثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق افقی و عمودی تحصیل-شغل در سطح ۹۵٪ تایید می‌شود.

[1] discriminant validity

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]



شکل ۳. ضریب معناداری سؤالات با متغیرهای مکنون مربوط به خودشان

ضرایب معناداری t و ضرایب مسیر بین متغیرها در جدول۲ آمده است. مقدار ملاک جهت معناداری روابط بین متغیرها ۱/۹۶ می‌باشد.

جدول ۲. ضرایب معناداری t و ضرایب مسیر بین متغیرها

مسیرهای موجود در مدل	مقدار t	f^2	سطح معناداری	نتیجه
مهارت‌های اشتغال پذیری فارغ التحصیلان ← عدم تطابق تحصیل–شغل	۷/۴۰۴	۰/۰۹۵	۰/۰۰۰	تأیید
مهارت‌های اشتغال پذیری فارغ التحصیلان ← عدم تطابق افقی تحصیل–شغل	۵/۳۵۴	۰/۰۴۶	۰/۰۰۰	تأیید
مهارت‌های اشتغال پذیری فارغ التحصیلان ← عدم تطابق عمودی تحصیل–شغل	۵/۳۶۵	۰/۰۴۵	۰/۰۰۰	تأیید

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که تمامی روابط معنی‌دار می‌باشد.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

ضریب تعیین[1] بیانگر تأثیر متغیر برون‌زا بر متغیر درون‌زا است. با توجه به شکل۱، مقدار ضریب تعیین برای عدم تطابق عمودی تحصیل–شغل و عدم تطابق افقی تحصیل–شغل به ترتیب برابر ۰/۷۴۳ و ۰/۹۱۴ می‌باشد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که ۷۴/۳ درصد از عدم تطابق عمودی تحصیل–شغل و ۹۱/۴ درصد از تغییرات عدم تطابق افقی تحصیل–شغل توسط متغیرهای مربوط به خود تبیین می‌شود و مابقی واریانس آن‌ها وابسته به سایر عوامل و متغیرهایی هست که در مدل نیامده است. مقدار Q^2 در مورد تمامی سازه‌های درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵و ۰/۳۵ را به عنوان قدرت پیش‌بینی کم، متوسط و قوی تعیین می‌کند. مقدار Q^2 برای عدم تطابق تحصیل–شغل (۰/۰۴۷)، عدم تطابق عمودی تحصیل–شغل (۰/۴۰۷) و عدم تطابق افقی تحصیل–شغل (۰/۶۹۱) مثبت و در سطح قابل قبولی قرارگرفته است. لذا مدل ترسیم شده به خوبی توانسته تغییرات متغیرهای مذکور را برآورد کند. به کمک معیار f^2 می‌توان میزان اندازه اثر یک متغیر برون‌زا را بر روی یک متغیر درون‌زا در مدل معادلات ساختاری سنجش نمود. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. در جدول۲، ضرایب f^2 در هر یک از مسیرهای موجود در تحقیق برای متغیرهای پژوهش ارائه شده است. نتایج مربوط به شدت تأثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان بر عدم تطابق تحصیل–شغل، عدم تطابق افقی تحصیل–شغل و عدم تطابق عمودی تحصیل–شغل در جدول فوق به وضوح نمایان است. و بیانگر این موضوع است که شدت تأثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان بر عدم تطابق تحصیل–شغل(۰/۰۹۵) نسبت به شدت تأثیر سایر متغیرها در سطح بالاتری قرار دارد. جهت برازش کلی مدل از معیار نیکویی برازش استفاده شد. نتایج برازش کلی مدل با معیار **GOF** به روش زیر محاسبه و به دست می‌آید:

$\overline{R^2}$	$\overline{Communalities}$	$GOF = \sqrt{\overline{Communalities} \times \overline{R^2}}$
۰/۵۸۱	۰/۶۲۵	۰/۶۰۲

در خصوص معیار نیکویی برازش سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵، ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی معرفی شده است. یافته‌های تحقیق حکایت از آن دارد که مقدار GOF (۰/۶۰۲) بیشتر از ۰/۳۶ بدست آمده که برازش قوی مدل را نشان می‌دهد.

[1] ضریب تعیین با نماد R^2 نشان داده می‌شود.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

فرضیه دوم: بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاه ارومیه از نظر مهارت‌های اشتغال‌پذیری تفاوت وجود دارد.

با توجه به توزیع نرمال داده‌های مربوط به متغیر"مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان"، برای بررسی وجود تفاوت در مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان در بین دانشجویان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاه ارومیه از آزمون تحلیل واریانس یک عاملی(ANOVA) استفاده شد که نتیجه این آزمون در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. بررسی وجود تفاوت در مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاه ارومیه

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان	۴/۵۲۴	۴	۱/۱۳۱	۲/۷۰۴	۰/۰۳

همانگونه که در جدول ۳ نشان داده شده است، اندازه آزمون F برابر ۲/۷۰۲ با درجه آزادی ۴ می باشد که در سطح ۰/۰۳ معنی دار است. با توجه به اینکه سطح معنی داری به دست آمده کمتر از ۰/۰۵($P<0.05$) گزارش شده است، می‌توان گفت بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاه ارومیه از نظر مهارت‌های اشتغال‌پذیری تفاوت وجود دارد.

فرضیه سوم: بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی در دانشگاه از نظر عدم تطابق افقی تحصیل–شغل و عدم تطابق عمودی تحصیل–شغل تفاوت وجود دارد.

برای بررسی وجود تفاوت در عدم تطابق افقی تحصیل–شغل و عدم تطابق عمودی تحصیل–شغل در بین فارغ‌التحصیلان گروه های عمده آموزشی دانشگاه ارومیه، از آزمون کروسکال–والیس استفاده شد. با توجه به جدول ۴، میانگین رتبه‌های عدم تطابق افقی تحصیل–شغل برای فارغ‌التحصیلان گروه های آموزشی علوم انسانی، علوم پایه، فنی و مهندسی، کشاورزی و هنر به ترتیب برابر ۲۶۴/۸۷، ۴۱۲/۷۹، ۳۵۲/۷۱، ۳۸۱/۱۲ و ۱۷۳/۹ می باشد.

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

جدول ٤. جدول میانگین رتبه‌های عدم تطابق افقی تحصیل-شغل فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی

گروه آموزشی	فراوانی	میانگین رتبه ها	رتبه
علوم انسانی	۳۲۱	۲۶۴/۸۷	۴
علوم پایه	۶۶	۴۱۲/۷۹	۱
فنی و مهندسی	۱۷۰	۳۵۲/۷۱	۳
کشاورزی	۶۹	۳۸۱/۱۲	۲
هنر	۵	۱۷۳/۹	۵
جمع	۶۳۱		

همچنین با توجه به جدول۵، میانگین رتبه‌های عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل برای فارغ‌التحصیلان گروه های آموزشی علوم انسانی، علوم پایه، فنی و مهندسی، کشاورزی و هنر به ترتیب برابر ۲۸۵/۳۷، ۳۵۹/۶۶، ۳۴۱/۱۲، ۳۴۷/۸۳ و ۴۱۳/۰۰ می باشد.

جدول ۵. جدول میانگین رتبه‌های عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی

گروه آموزشی	فراوانی	میانگین رتبه ها	رتبه
علوم انسانی	۳۲۱	۲۸۵/۳۷	۳
علوم پایه	۶۶	۳۵۹/۶۶	۲
فنی و مهندسی	۱۷۰	۳۴۱/۱۲	۵
کشاورزی	۶۹	۳۴۷/۸۳	۴
هنر	۵	۴۱۳/۰۰	۱
جمع	۶۳۱		

با توجه به نتایج فوق بالاترین میانگین رتبه عدم تطابق افقی تحصیل-شغل برای فارغ‌التحصیلان گروه علوم پایه و پایین‌ترین میانگین رتبه عدم تطابق افقی تحصیل-شغل برای فارغ‌التحصیلان گروه هنر گزارش شده است. همچنین بالاترین میانگین رتبه عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل برای فارغ-التحصیلان گروه هنر و پایین ترین میانگین رتبه عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل برای فارغ‌التحصیلان گروه علوم انسانی است. اندازه آزمون خی۲ برای متغیر عدم تطابق افقی تحصیل-شغل برابر ۶۳/۰۹۸ و

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

برای متغیر عدم تطابق عمودی تحصیل–شغل برابر ۱۹/۹۰۷ با درجه آزادی ۴ می باشد. چون سطح معنی داری به دست آمده برای متغیر عدم تطابق افقی تحصیل–شغل(P=0/001<0.05) و عدم تطابق عمودی تحصیل–شغل(P=0/000<0.05) کمتر از ۰/۰۵ است، می‌توان گفت بین فارغ‌التحصیلان گروه های عمده آموزشی در دانشگاه ارومیه از نظر عدم تطابق افقی تحصیل–شغل و عدم تطابق عمودی تحصیل–شغل تفاوت وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری

با ظهور نظریه سرمایه انسانی در دهه ۱۹۶۰، نقش و تاثیر آموزش و پرورش در رشد اقتصادی کشورها مورد توجه قرار گرفت به گونه‌ای که در دهه ۱۹۷۰ بسیاری از کشورهای پیشرفته به عنوان یک استراتژی اقتصادی به رفع موانع موجود، اصلاح و بهبود نظام آموزش خود تاکید ورزیدند تا بتوانند بر رکود اقتصادی موجود و بیکاری جوانان غلبه کرده و آن را بهبود بخشند (Abbaszadeh et al.,2019). لذا رشد اقتصادی مبتنی بر دانش با اتکا بر سرمایه‌های انسانی که دارای مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز بازار کار باشند امکان‌پذیر است. و این چنین سرمایه‌های انسانی هستند که به سازمان‌ها و شرکت‌ها کمک می‌کنند تا بتوانند در بازار رقابتی حضور و بقاء داشته باشند. بنابراین، محیط کسب و کار مستلزم کارکنانی با پیشینه تحصیلی قوی همراه با مهارت‌هایی از قبیل توانایی یادگیری و ابتکار عمل است. نتایج نظرسنجی که توسط انجمن کالج‌های آمریکایی[1] در سال ۲۰۱۵ در رابطه با درک دانشجویان و کارفرمایان در مورد مهارت‌های مورد نیاز برای مشاغل انجام گرفت، نشان داد تفاوت زیادی بین مهارت‌ها و شایستگی‌های ارائه شده توسط دانشگاه‌ها و شایستگی‌های مورد انتظار در بازار کار وجود دارد. بنابراین با توجه به اینکه دانشجویان و کارفرمایان در مورد مهارت‌های اشتغال‌پذیری دیدگاه یکسانی ندارند، دانشگاه‌ها علاوه بر ارائه آموزش در زمینه‌های مختلف تحصیلی و تخصصی باید راه‌هایی برای ارائه آموزش‌های حرفه‌ای بیابند (Anastasiu et al., 2017). غالب پژوهش‌های اخیر در مورد اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بیانگر اهمیت تاکید بر آموزش‌های دانشگاهی برای تقویت مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان به منظور جلوگیری از انتخاب نادرست مشاغل و عدم تطابق تحصیلات با مشاغل می‌باشند. لذا فارغ‌التحصیلانی که از آموزش و مهارت‌های لازم برای اشتغال متناسب با سطح تحصیلات و نوع تحصیلات خود برخوردار هستند، در بازار کار موفق‌تر عمل نموده و کمتر دچار پدیده ناهمخوانی تحصیلات با شغل آینده خود

1 The American Association of Colleges and Universities

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

خواهند شد. بنابراین، آماده‌سازی جوانان برای بازار کار یکی از مسئولیت‌های کلیدی نظام آموزشی کشورهاست (Forster & Bol, 2018). و برای داشتن نیروی انسانی ماهر و توانمند نیاز است تا مهارت-های مرتبط با مشاغل مختلف را به آنها ارائه داد.

هدف پژوهش حاضر واکاوی نقش مهارت‌های اشتغال‌پذیری بر عدم تطابق تحصیل-شغل در دو بعد عمودی و افقی در بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاه ارومیه بود. با توجه به یافته‌های حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری، ضریب معناداری تمامی سؤالات مربوط به متغیرهای آشکار و مکنون به منظور بررسی تاثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان بر عدم تطابق تحصیل-شغل در دو بعد عمودی و افقی دارای مقدارt بیشتر از ۱/۹۶ بودند. بنابراین فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر تاثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق تحصیل-شغل تایید گردید. همچنین فرضیه‌های فرعی تحقیق مبنی بر تاثیر مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق افقی و عمودی تحصیل-شغل تایید گریده است. این نتایج همراستا با پژوهش‌های (Martin & Mun˜ oz de Luna, 2023)، (Anastasiu et al., 2017)، (Clark, 2013)، (Battu & Bender, 2020)، (Winterton & Turner, 2019)، (Bennett, 2002)، (Carter et al., 2019) و (Darvishian et al., 2018) است.

گروه‌های عمده آموزشی مورد مطالعه در این پژوهش عبارت بودند از: فنی مهندسی، علوم انسانی، علوم-پایه، کشاورزی و هنر. نتایج این تحقیق در خصوص فرضیه‌های دوم و سوم نشان داد بین فارغ‌التحصیلان گروه‌های عمده آموزشی دانشگاهی از نظر مهارت‌های اشتغال‌پذیری، عدم تطابق افقی تحصیل-شغل و عدم تطابق عمودی تحصیل-شغل تفاوت وجود دارد. بر اساس آخرین آمار اعلام‌شده از سوی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم پزشکی با حدود ۶۳ درصد، رشته‌های علوم انسانی با ۴۵ درصد و دانش‌آموختگان رشته‌های فنی و مهندسی با ۴۱ درصد به ترتیب بیشترین شانس اشتغال را در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به خود اختصاص داده‌اند و رشته‌های هنر، علوم پایه و کشاورزی کمترین تقاضا برای بازار کار در ایران را دارند[1]. همچنین طرح رصد اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در سال‌های اخیر با همکاری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور و با هدف ایجاد نظام مناسب اطلاع‌رسانی به ذی‌نفعان در رابطه با وضعیت اشتغال هر یک از رشته‌های دانشگاهی، رصد مستمر ظرفیت‌های محیطی و شرایط بازار کار منطقه‌ای و شناسایی شکاف دانشی و مهارتی دانش آموختگان

[1] خبرگزاری ایسنا- ۱۵ مرداد ۱۴۰۲

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

صورت گرفته است[1]. نتایج طرح پایش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نشان می‌دهد شانس اشتغال متناسب با تحصیلات برای فارغ‌التحصیلان رشته‌های مختلف تحصیلی دارای تفاوت‌های اساسی است. لذا با توجه به یافته‌های پژوهش و آمارهای فوق، بررسی و پایش مستمر وضعیت اشتغال فارغ-التحصیلان دانشگاهی ضرورت و اهمیت بالایی دارد. همچنین توسعه توانمندی‌ها، مهارت‌ها و انطباق آموخته‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها با نیازهای شغلی و حرفه‌ای حائز اهمیت جدی است که همواره باید مورد توجه و ارزیابی قرار گیرد.

پیشنهادات کاربردی

با توجه به تاثیر مثبت و معنادار مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر عدم تطابق افقی و عمودی تحصیل-شغل، این مهارت‌ها بایستی در آموزش‌های دانشگاهی و مهارت‌های آکادمیک و فنی ادغام شوند. رهنمودهای دیگری که هنگام آموزش مهارت‌های اشتغال‌پذیری و استخدام باید در نظر داشت به شرح زیر است:

- مهارت های اشتغال، همراه با مهارت های علمی و فنی، جزء مهمی از آمادگی دانشگاهی و شغلی هستند لذا بایستی در ضمن فرایندهای آموزشی مورد توجه قرار گیرند.
- ارائه و تعبیه‌ی مهارت های اشتغال‌پذیری به عنوان تمرین کلاس درس، به دانشجویان کمک می‌کند تا ارتباط بین آموزش و اشتغال را درک کنند.
- فرصت‌هایی برای اساتید وجود دارد که مهارت‌های اشتغال‌پذیری را در درس‌های روزمره، در هر سن و در هر حوزه‌ی محتوایی ادغام کنند.
- رشد و توسعه مهارت‌های اشتغال پذیری دانشجویان بایستی در طول دوره تحصیلی دانشجویان مد نظر قرار داده شده و انجام گیرد.

تعارض منافع/ حمایت مالی

مقاله حاظر برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت آموزش عالی با عنوان: " بررسی عوامل تاثیرگذار بر عدم تطابق تحصیل-شغل و پیامدهای آن در بازار کار ایران: مطالعه موردی فارغ‌التحصیلان دانشگاه

۱ کتاب پایش وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور، آذرماه ۱۴۰۱، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

ارومیه" است. نویسندگان این مقاله از حمایت‌های همکاران دانشگاهی در بخش‌های مختلف دانشگاه ارومیه کمال سپاس و قدردانی را دارند.

منابع

Abbaszadeh, S., Shahi, S., & Mehralizadeh, Y. (2019). Consistency of technical institutes and vocational training with the needs of small industries of Ahvaz. *Journal of Educational Planning Studies*, *7*(14), 48-70. https://doi.org/10.22080/eps.1970.2125

Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., Ferreira, O., & Ana, T. (2020). Graduate employability and competence development in higher education—A systematic literature review using PRISMA. *Sustainability*, 15), 5900. https://doi.org/10.3390/su12155900

Anastasiu, L. , Anastasiu, A. , Dumitran, M. , Crizboi, C. , Holmaghi, A. & Nicoleta Roman, M. (2017). How to Align the University Curricula with the Market Demands by Developing Employability Skills in the Civil Engineering Sector, *education sciences*, 1-23.

Artess, J., Hooley, T. & Mellors-Bourne, R. (2017). Employability: A Review of the Literature. York: Higher Education Academy

Asonitou, S. (2015). Employability skills in higher education and the case of greece. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 175, 283–290.* https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1202

Azar, A. & Gholamzadeh, R. (2015). Structural Equation Modeling: Partial Least Squares (PLS-SEM), Negah Danesh Publications, first edition. (In Persian)

Battu, H., & Bender, K. A. (2020). Chapter 20 – educational mismatch in developing countries: a review of the existing evidence. In S. Bradley & C. Green (Eds.), *The economics of education* (2nd ed., pp. 269–289). Academic Press. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815391-8.00020-3

Becker, G.S. (1964). Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. *New York: Columbia University Press*.

Bennett, R. (2002). Employers' demands for personal transferable skills in graduates: A content analysis of 1000 job advertisements and an associated empirical study. *Journal of Vocational Education & Training* , 54, 457–476. https://doi.org/10.1080/13636820200200209

Brewer, L., & Comyn, P. (2015). Integrating core work skills into TVET systems: Six country case studies, 9789221305385(web pdf).https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_470726.pdf

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

Carter, M. A., Lundberg, A., Geerlings, L. R. C., & Bhati, A. (2019). Shifting landscapes in higher education: A case study of transferable skills and a networked classroom in South- East Asia. *Asia Pacific Journal of Education, 39(4)*, 436–450. https://doi.org/10.1080/02188791.2019.1671801

Chavadi, C. A., Sirothiya, M., & MR, V. (2022). Mediating role of job satisfaction on turnover intentions and job mismatch among millennial employees in Bengaluru. *Business Perspectives and Research*, 10(1), 79-100.

Chuang, Y. & Liang, C. (2022). Overeducation and skill mismatch of university graduates in Taiwan, *John Wiley & Sons Ltd*, 26:1693–1712.

Clark, H. (2013). A Comprehensive Framework for Measuring Skills Gaps and Determining Work Readiness. *Employment Relations Today*, *40*(3), 1–11. https://doi.org/10.1002/ert.21416

Darvishian, A., Taslimi, M. S., & Hakimzadeh, R. (2018). Designing the employability skills model of the country's higher education graduates, a case study: small and medium-sized enterprises in Tehran province. *bi-quarterly journal of higher education curriculum studies, year 10, number 19,* pp. 7-39.(In Persian)

Dershem, L. (2016). Skills to Succeed Employability Assessment Tool: Development of English Version and Adaptation Process for the Philippine Country Office. Skills to Succeed Program, Hunger and Livelihood Department, Save the Children – US, Washington DC. DOI: 10.13140/RG.2.1.1601.4960

Dertomi, A., Salimifar, M., & Malek A., S. S. (2016). Overeducation in Iran's labor market. *Economic and Regional Development Research Quarterly*, *twenty-fourth year, new period, number 14.* (In Persian)

Forster, A. G., & Bol, T. (2018). Vocational education and employment over the life course using a new measure of occupational specificity. *Social Science Research*, *70*, 176- 197. https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.11.004

Freeman, R. (1976). The overeducated American. *Academic Press.*

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., and Sarstedt, M. (2022). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), 3rd Ed., Thousand Oakes, CA: Sage.

Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19: 131-147. http://dx.doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00050-3

Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: Developing a framework for policy analysis. http://hdl.voced.edu.au/10707/10058

Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic management journal*, 195-204.

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

Hyman, M.R. & Hu, J. (2005). Assessing faculty beliefs about the importance of various marketing job skills. *Journal of Education for Business*. Vol 81, Issue 2. P: 3-18.

Karimi, M. & Ahmadi, S. A. A. (2022). Providing a competency model for university graduates for employment in the third millennium. *Journal of Managing education in organizations, 11th year, number 2*, pp. 109-133. (In Persian)

Mahdi, R., & Keykha, A. (2021). Relative Satisfaction from Employability of Graduates of Iranian Technical and Vocational Colleges, *Journal of Karafan, National University of Skill*, Vol. 17, No. 5, p. 231-246. (In Persian)

Martin, G. S., & Mun˜ oz de Luna, A. B. (2023). Systemic review through bibliometric analysis with RStudio of skills learning to favor the employability of its graduates. *Trends in Higher Education*, 2(1), 1. https://doi.org/10.3390/higheredu2010007

Mincer, J. (1974). Schooling, experience, and earnings. *New York: Columbia University Press.*

Mogaddas, S. & Nilfroshan, P. (2019). The relationship between borderless career path and employability: the role of career path qualifications. *Career and Human Counseling Quarterly*, 12, pp. 138-121. (In Persian)

Nahardani, H., Magoul, A., Zendehdel, A., & Nodehi, H. (2017). Designing a knowledge management model in a technical and vocational university with the strategy of educating entrepreneurs, *Journal of Research in Educational Systems, 12 (special issue)*, 629-651.(In Persian)

Nordin, M., Persson, I., & Rooth, D.-O. (2010). Education-occupation mismatch: Is there an income penalty? *Economics of Education Review*, 29(6), 1047-1059.

Robst, J. (2007). Education and job match: The relatedness of college major and work. *Economics of Education Review*, 26(4), 397-407.

Roshani, F., Amirhosseini, E., & Hamidi, M. (2019). Identifying the employability capabilities of physical education graduates using the foundation's data approach. *Higher Education Curriculum Studies Quarterly*, 11, pp. 291-334.

Rowe, A. D., & Zegwaard, K. E. (2017). Developing graduate employability skills and attributes: Curriculum enhancement through work-integrated learning. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 18*(2), 87–99.

Rumberger, R. (1981). The rising incidence of overeducation in the U.S. labour market; *Economics of Education Review*, 1: 293-314.

Salehi O., E., & Einkhah, F. (2020). Implementing employability skills in skill-oriented higher education curricula. The first national conference on curriculum and employment, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Razavi Khorasan, Iran, https://civilica.com/doc/1180185. (In Persian)

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

Salehi O., E., & Einkhah, F. (2023). Developing the Employability of University Graduates: International Experiences and Modelling, *Journal of Karafan, National University of Skill*, Vol. 20, No. 2, p. 41-63. (In Persian)
Senobari, M. (2009). An Introduction to Human Capital (Concepts, Characteristics and Measurement Indicators, Police Human Development Bimonthly, Year 6, Issue 22. (In Persian)
Sharifi A. M., F., Khorasani, A., Fathi V., K., &. Salehi E., A. (2018). Determining the employability components of university graduates with a mixed exploratory approach, *two-quarterly journal of theory and practice in the curriculum*, 7th year, number 13, spring and summer 2018, pp. 29-52. (In Persian)
Shirbagi, N., & Hasanzadeh, KH. (2022). Designing a Model for the Development of Technical and Vocational Education Tailored to the Needs of the Labor Market and Regional Capacities: A Case Study of the Garment Industry in Kurdistan Province, *Journal of Karafan, National University of Skill*, Vol. 19, No. 2, p. 453-478**.** (In Persian)
Sicherman, N. (1991): "Overeducation" in the Labor Market, *Journal of Labor Economics* 9(2), 101-122.
Sloane, P.J., Battu, H., & Seaman, P.T. (1999): Overeducation, undereducation and the British Labour market, *Applied Economics 31(11)*, 1437-1453.
Störmer, E. (2014). The future of work jobs and skills in 2030. UK Commission for Employment and Skills, Evidence Report 84UK
Toffle M.I.M., M.E. (2014). Cross-Cultural Website Analysis as a Method for Teaching Intercultural Competence in the University English Program. *Procedia Social and Behavioral Sciences, 116, 3524–3535.*
Tsang, C., & Levin, M. (1985). the Economics of Overeducation; *Economics of Education Review* 4(2): 93-104.
Thirunavukarasu, G., Chandrasekaran, S., Betageri, V.S., & Long, J. (2020). Assessing learners' perceptions of graduate employability. *Journal Sustainability*, 1-17. doi: 10.3390/su12020460.
Winterton, J., & Turner, J. J. (2019). Preparing graduates for work readiness: An overview and agenda. *Education and Training, 61(5, SI)*, 536–551. https://doi.org/10.1108/ET-03- 2019-0044

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139] [Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[Downloaded from journaliea.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139] [Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

Contents

Staff of Mashhad University of Medical Sciences)…….…… 13
Ahmad Arabshahi Karizi, Marzieh Hoseini

Designing a model of professional development of faculty members at Farhangian University with a grounded theoretical approach and a mixed exploratory paradigm ……...41
Bijan Abdollahi, Ali Akbar Sadin, Abdolrahim Navehebrahim, Hoseyn Abassiyan

Investigating the mediating role of organizational indifference in the relationship between organizational justice and organizational trust of Ardabil secondary school teachers…….....…… 85
Adel Zahedbabelan, Hasan Ahmadi

Providing a model for the competence of university graduates for employment in the third millennium.....….…. 109
Manouchehr Karimi, Seyedaliakbar Ahmadi

Investigating the Impact of Mindfulness Leadership on Mental well-being and Organizational Commitment (Case study: Primary school principals in Sari……..……. 135
Marziyeh Niyaz Azari

Investigating the Antecedents and Consequences of Accepting E-Learning in Students (Case study: Shiraz University of Medical Sciences)…… **159**
Mohammad Razzaghi, Hasan Ghalavandi, Mohammad Hasani

Entrepreneurship and faculty growth in spiritual leadership mediated by organizational learning……...189

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

Gholamreza Jabari Moraghoush, Jahangir Yari Hajataloo, Sadegh Maleki Avaresin

ole of Motivational Factors and Personal Characteristics on g of Unconfirmed Information by Mediating Social Media Fatigue in the Time of COVID 19……..……...209
Mehrnaz Younesi, Sakineh Jafari

Designing a model of digital entrepreneurship ecosystems in educational organizations based on Grounded theory…….....233
Neda Khodadadeh, Maryam Islampanah, Frank Mousavi, Elham Kaviani

Development of conceptual of Religious Science Education Management Model by applying the principles of self-learning in its stages(Case study: 9th grade students of Imam Reza High School in Qom)……...…….....277
Saeed Seydi, Mohammadreza Behrangi

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

Journal of Managing Education In Organizations

Owner: Iranian Educational Administration Association
Chairman: Dr.zeinab sadeghi
Editor- In- Chief: Dr. Mohammad Reza Behrangi
Assistant manger: Dr.zeinab sadeghi. Ph.D of educational administration

Editorial Board:
Dr. Mohammad Reza Behrangi,Professor of Kharazmi University
Dr. Yadollah Mehralizadeh, Professor of Shahid Chamran University
Dr. Mohammad Reza Ahanchian, Professor of FerdowsiUniversity
Dr. Hossein Khanifar, Professor of Tehran University
Dr. Khodayar Abili, Professor of Tehran University
Dr. Mehdi Sobhaninejad, Associate Professor of Shahed University
Dr. Ghodsi Ahghar, Professor of Research & Planning Organization
Dr.Heidar Tourani, professor of education studies institution

Persian & English Editor: Dr. Zeinab Sadeghi
Cover & Page Designer: Sanam Sayeh

ISSN:23222-1429
Publication: Quarterly
Vol:14 ; **No**: 3
Pulisher: Academic Publication Inservices
Number of Published Copy: 100 Hard Copy
Website: www.journalieaa.ir

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

Email: ieaajournal@yahoo.com
Telefax:021-81032324

journal of

Managing Education in Organizations

Vol.14 /No. 3/ Autumn 2025

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]

[Downloaded from journalieaa.ir on 2026-11-24]

[DOI: 10.61882/meo.14.3.139]