

Identifying Strategies to Enhance Graduate Employability in the Labor Market: A Mixed-Methods Study with an Emphasis on Experts' Perspectives

Mehdi Zivdar^{1✉} | Mohsen Nori Dlavar²

1. Assistant professor, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran (Corresponding Author).
Email: mehdizivdar@entp.usb.ac.ir
2. MA in Management, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.
Email: Mohsennooridlavar@gmail.com

Article Info

ABSTRACT

Article type:

Research Article

Article history:

Received: 13 April 2025

Received in revised form:

13 May 2025

Accepted: 7 June 2025

Published online:

21 June 2025

Keywords:

Graduate Employability,
Labor Market, Internal
Factors, External Factors,
Educational Management

Considering the importance of utilizing skilled human resources in the development of the educational system and its impact on economic and social development, identifying strategies to enhance the employability of graduates in Educational Management is a research priority. This study aimed to determine strategies to increase the employment of graduates in Educational Management from the perspective of experts. The research was applied in terms of purpose and employed a mixed-methods (qualitative-quantitative) approach with an exploratory design. The qualitative sample included 15 experts in the field of Educational Management selected purposively, and the quantitative sample included 255 faculty members, graduates, and managers involved in youth employment in Sistan and Baluchestan Province, with a sample size of 153 estimated using Morgan's table and simple random sampling. In the qualitative phase, influential factors were identified through content analysis (thematic analysis) and categorized and ranked using the Analytic Hierarchy Process (AHP) with Expert Choice software. Results indicated that internal factors, with a weight of 0.582, had the highest priority, while external factors, with a weight of 0.279, had the lowest priority in graduate employment. In the quantitative phase, using SPSS version 23 and a one-sample mean test, all identified factors were found to significantly contribute to enhancing graduate employability in the labor market according to the respondents.

Cite this article: Zivdar, Mehdi.; Mohsn, Noridlavar. (2025). Identifying Strategies to Enhance Graduate Employability in the Labor Market: A Mixed-Methods Study with an Emphasis on Experts' Perspectives. *Journal of creative and Effective Education*, 1 (1), 67-85.

DOI: 10.22111/cee.2025.53894.1003



© The Author(s). Zivdar, Mehdi.; Mohsn, Noridlavar

Publisher: University of Sistan and Baluchestan.

شناسایی راهکارهای افزایش جذب فارغ التحصیلان در بازار کار: مطالعه ای آمیخته

با تاکید بر دیدگاه خبرگان

مهدی زیبودار^۱ | محسن نوری دلاور^۲

۱. استادیار گروه کارآفرینی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران (نویسنده مسئول) رایانامه: mehdizivdar@entp.usb.ac.ir

۲. کارشناس ارشد مدیریت، دانشکده اقتصاد و امور اداری، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران. رایانامه: Mohsennooridlavar@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	
تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۱/۲۴	با توجه به اهمیت بهره‌گیری از نیروی انسانی متخصص در توسعه نظام آموزشی و تأثیر آن بر توسعه اقتصادی و اجتماعی، شناسایی راهکارهای افزایش جذب فارغ التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار از اولویت‌های پژوهشی محسوب می‌شود. پژوهش حاضر با هدف تعیین راه‌های افزایش جذب فارغ التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار از دیدگاه خبرگان انجام شد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر اجراء، ترکیبی (کیفی-کمی) با رویکرد اکتشافی بود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل ۱۵ نفر از خبرگان حوزه مدیریت آموزشی به روش هدفمند و در بخش کمی شامل ۲۵۵ نفر از استادان فعال در حوزه مدیریت آموزشی، فارغ التحصیلان و مدیران مؤثر در حوزه اشتغال جوانان استان سیستان و بلوچستان بود. حجم نمونه در بخش کمی با استفاده از جدول مورگان و روش تصادفی ساده، ۱۵۳ نفر برآورد شد. در بخش کیفی، پس از انجام مصاحبه‌ها، عوامل مؤثر با استفاده از روش تحلیل محتوا (تم) شناسایی شدند و دسته‌بندی و رتبه‌بندی آن‌ها با روش تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) و نرم‌افزار Expert Choice انجام شد. نتایج نشان داد که عوامل درونی با وزن ۰٫۵۸۲، بیشترین اولویت و عوامل بیرونی با وزن ۰٫۲۷۹، کمترین اولویت را در اشتغال فارغ التحصیلان دارند. در بخش کمی نیز با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ و آزمون میانگین یک جامعه مشخص شد که تمامی عوامل شناسایی شده از نظر پاسخ‌دهندگان بر افزایش جذب فارغ التحصیلان در بازار کار مؤثر هستند.
واژه‌های کلیدی: جذب فارغ التحصیلان دانشگاهی، بازار کار، عوامل درونی، عوامل بیرونی، مدیریت آموزشی.	

استناد: زیبودار، مهدی؛ نوری دلاور، محسن. (۱۴۰۴). شناسایی راهکارهای افزایش جذب فارغ التحصیلان در بازار کار: مطالعه ای آمیخته با تاکید بر دیدگاه خبرگان. فصلنامه آموزش خلاق و اثربخش، ۱ (۱)، ۸۵-۶۷.

DOI: 10.22111/cee.2025.53894.1003



۱- مقدمه

نظام آموزش عالی ایران در سال‌های اخیر با سرعت قابل توجهی گسترش یافته است و این گسترش بی‌رویه، چالش‌های متعددی برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و جامعه ایجاد کرده است. افزایش ظرفیت‌های آموزش عالی از طریق تأسیس دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دولتی، آزاد، علمی-کاربردی، غیرانتفاعی، بین‌الملل و پردیس‌های خودگردان در تمامی استان‌ها و شهرستان‌ها، موجب افزایش قابل توجه فارغ‌التحصیلان، ناهماهنگی میان فرصت‌های شغلی موجود در بخش‌های مختلف اقتصاد و بروز پدیده بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی شده است.

با توجه به سرمایه‌گذاری‌های انجام‌شده برای تربیت نیروی انسانی ماهر، بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها مسئله‌ای بسیار حساس و مهم است. بلااستفاده ماندن این قشر در فعالیت‌های اقتصادی و وارد شدن خسارت به اقتصاد ملی از یکسو و فراهم نبودن زمینه برای واگذاری نقش‌های اجتماعی به افراد فرهیخته به منظور توسعه کشور از سوی دیگر، موجب بروز اعتراض و واکنش‌های اجتماعی شده است. این موضوع یکی از مهم‌ترین مسائل اجتماعی کشور به شمار می‌آید و می‌تواند به انحراف و سرخوردگی نسل جوان و بروز بحران‌های اجتماعی و سیاسی خاص منجر شود؛ از این رو، با وجود آنکه اقتصاددانان تأمین اشتغال کامل همراه با رشد مداوم اقتصادی، تثبیت سطح قیمت‌ها و توازن پرداخت‌ها را از اهداف مهم اقتصادی می‌دانند، اشتغال کامل به اتفاق، مهم‌ترین مسئله در اقتصاد جوامع و توسعه پایدار محسوب می‌شود (مهدوی عادل، ۱۳۸۰).

به این ترتیب، فاصله میان بازار کار و آموزش‌های دانشگاهی و عدم انطباق این آموزش‌ها با نیازهای واقعی بازار، یکی از دلایل اصلی افزایش نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی است. ضعف سیستم آموزش عالی کشور موجب شده است که کار عملی و مهارت‌بالینی با چالش‌های اساسی مواجه باشد و فارغ‌التحصیلان در حوزه تخصصی خود تنها دانش کسب کنند و فاقد مهارت‌های عملی لازم برای ورود مؤثر به بازار کار باشند. بنابراین، مسئله اشتغال و مهارت‌آموزی نه تنها یکی از چالش‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، بلکه از مهم‌ترین تهدیدهای امنیتی برای توسعه ملی نیز محسوب می‌شود.

با توجه به این شرایط، آگاهی از وضعیت شغلی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و شناسایی عوامل مؤثر بر جذب آنان، برای جهت‌دهی به سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های آینده ضروری است. مطالعه در زمینه اشتغال و تعیین سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان، اقدام مؤثری در راستای ارائه راهکارهای علمی و عملی محسوب می‌شود. بر همین اساس، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است که: **عوامل مؤثر بر افزایش جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در رشته مدیریت آموزشی کدامند؟**

۲- مبانی نظری و پیشینه تحقیق

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی عهده‌دار رسالت‌های مهمی همچون تولید دانش، تربیت نیروی انسانی متخصص، گسترش فناوری، نوآوری و خلاقیت هستند و به اعتقاد صاحب‌نظران، دستیابی به توسعه پایدار تنها در سایه به‌کارگیری دانش روز و فناوری پیشرفته میسر خواهد بود؛ بنابراین، برای قرار گرفتن در مسیر توسعه و جلوگیری از عقب‌ماندگی

و وقوع بحران‌ها، باید شرایطی فراهم شود تا فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بتوانند در حیطه رشته تحصیلی خود بیشترین تخصص و فعالیت را داشته باشند. کشور ما نیز از این قاعده مستثنی نیست و با توجه به جمعیت جوان، می‌بایست در جهت گسترش هدفمند آموزش‌ها، به‌ویژه آموزش عالی و در راستای نیاز بازار کار تلاش کند. انتخاب رشته تحصیلی که تعیین‌کننده شغل آتی فرد و جایگاه او در نظام اجتماعی است، نه تنها تابع شرایط اجتماعی است، بلکه با نظام آموزشی و سیاست طبقات جامعه نیز مرتبط است. فاصله بین بخش صنعت و آموزش‌های دانشگاهی و نامتناسب بودن این آموزش‌ها با نیازهای بازار کار، دلیل اصلی افزایش مستمر نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی است (نظری کتولی و رحمانی، ۱۳۹۲).

در سال‌های اخیر، کاربرد دانش حاصل از مدیریت در موقعیت‌های واقعی به چالش کشیده شده است و مدیریت آموزشی به عنوان یکی از مؤثرترین و ظریف‌ترین شاخه‌های مدیریت، نقش کلیدی در نظام آموزشی کشورها دارد. مدیریت آموزشی رشته‌ای میان‌رشته‌ای است که ترکیبی از روان‌شناسی، جامعه‌شناسی، فلسفه، مدیریت، آمار، زبان خارجی و مشاوره را در بر می‌گیرد. هدف این رشته، فراهم کردن فرصت‌های یادگیری برای گروه‌های نیازمند و علاقه‌مند به یادگیری و تربیت نیروی انسانی ماهر مورد نیاز توسعه اقتصادی کشور است. فارغ‌التحصیلان این رشته قادرند برنامه‌ریزی آموزشی، مدیریت اجرای برنامه‌ها و راهنمایی یادگیرندگان را انجام دهند و نقش مؤثری در توسعه نظام آموزشی کشور داشته باشند. با این حال، فارغ‌التحصیلان این رشته در عمل موفقیت‌چندانی در احراز پست‌های مدیریتی و انجام وظایف مرتبط ندارند و برنامه‌های آموزشی کلاسیک، نیازهای واقعی بازار کار را برآورده نمی‌کنند (جلالی، ۱۳۹۲؛ سعیدی رضوانی و بهره‌مند، ۱۳۸۸).

مطابق آمار منتشر شده، سهم فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از کل جمعیت بیکار کشور در زمستان ۱۳۹۹، ۸/۳۸ درصد بوده و این سهم در بین زنان و مناطق شهری بیشتر است. همچنین، نزدیک به ۴۰ درصد از بیکاران کشور را فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تشکیل می‌دهند که یکی از دلایل مهم آن، عدم مهارت‌آموزی و رشد بی‌برنامه مراکز آموزشی بدون نیازسنجی بازار کار است (خبرگزاری تسنیم، ۱۴۰۰).

متأسفانه، بسیاری از فارغ‌التحصیلان مدیریت آموزشی در مسئولیت‌های مرتبط با تخصص خود مشغول به کار نیستند و مدارس و واحدهای آموزشی اغلب توسط مدیرانی فاقد تخصص اداره می‌شوند. این مسئله، در کنار ضعف‌های نظام آموزشی از جمله افت تحصیلی، بهره‌برداری ناکافی از منابع موجود و کیفیت پایین سواد فارغ‌التحصیلان، ضرورت بررسی جدی نقش و جایگاه متخصصان مدیریت آموزشی در اداره و هدایت واحدهای آموزشی را نشان می‌دهد (حدیثی، ۱۳۹۰).

در استان سیستان و بلوچستان نیز توجه به فارغ‌التحصیلان مدیریت آموزشی و سرمایه‌گذاری در به‌کارگیری آنان در سطوح عالی، میانی و اجرایی ضروری است؛ زیرا استفاده از این نیروی متخصص می‌تواند تأثیرات مثبتی در آموزش نسل جوان داشته باشد. با این حال، در سال‌های اخیر شاهد بی‌توجهی نسبت به جذب این فارغ‌التحصیلان در حیطه مناسب شغلی آنان بوده‌ایم که نیازمند تحلیل عوامل مؤثر است.

مطالعات پیشین نشان می‌دهند که بین رشته تحصیلی و وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان رابطه معناداری وجود دارد؛ به طوری که رشته‌هایی مانند روان‌شناسی بالینی، مشاوره، کتابداری و کودکان استثنایی وضعیت اشتغال مطلوب‌تری نسبت به رشته‌های تکنولوژی آموزشی و مدیریت آموزشی دارند (بیگدلی، کرامتی و بازرگان، ۱۳۹۱). همچنین، عوامل مختلفی شامل سطح دانش، برنامه‌ریزی آموزشی و شیوه‌های تدریس در جذب فارغ‌التحصیلان به مشاغل مرتبط تأثیرگذار است (صالحی‌امیری و همکاران، ۱۳۹۱). مطالعات دیگر نیز اهمیت سیاست‌ها و تصمیم‌گیری‌های اقتصادی، آزمون‌های استخدامی و برنامه‌ریزی سازمان‌ها را در سرنوشت شغلی فارغ‌التحصیلان نشان داده‌اند (سید عباس‌زاده، ۱۳۸۰؛ سعیدی رضوانی و همکاران، ۱۳۸۹؛ احمدی و شفیعی‌آبادی، ۱۳۸۷).

با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش است: راه‌های افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار از دیدگاه خبرگان چیست؟

۳- روش‌شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف، کاربردی است؛ زیرا درصدد است نتایج یافته‌ها را برای حل مسائل واقعی جامعه به کار گیرد. از نظر روش اجرا، پژوهش ترکیبی (کیفی-کمی) است؛ به گونه‌ای که ابتدا عوامل مؤثر در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار از طریق مصاحبه و تحقیق اولیه شناسایی شد و سپس این عوامل در بخش کمی با روش توصیفی-پیمایشی مورد بررسی قرار گرفت.

جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان، دست‌اندرکاران و متخصصان حوزه تعلیم و تربیت و رشته مدیریت آموزشی بود که واجد شرایط زیر باشند:

- حداقل ۱۰ سال سابقه کار حرفه‌ای.
- انگیزه کافی برای مشارکت در مصاحبه و ارزش قائل شدن برای نتایج پژوهش.
- آشنایی کافی با موضوع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و رشته مدیریت آموزشی.
- داشتن پست سازمانی در زمان انجام مصاحبه.

با توجه به شاخص اشباع نظری، ۱۵ نفر به عنوان حجم نمونه در بخش کیفی و به روش گلوله‌برفی (قضاوتی-هدفمند) انتخاب شدند.

در بخش کمی، جامعه آماری شامل استادان، فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی و مدیران مؤثر در حوزه اشتغال جوانان استان سیستان و بلوچستان بود که تعداد آن‌ها ۲۵۵ نفر گزارش شد و ۱۵۳ نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از جدول مورگان و روش تصادفی ساده انتخاب شدند.

برای گردآوری اطلاعات، از مطالعات کتابخانه‌ای و میدانی بهره گرفته شد. در بخش کتابخانه‌ای، متون علمی، پایان‌نامه‌ها، کتب و مقالات مرتبط بررسی و جمع‌آوری شدند. در بخش میدانی، در بخش کیفی از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در بخش کمی از پرسش‌نامه استفاده شد.

روایی پرسش‌های مصاحبه و پرسش‌نامه از طریق روایی محتوایی تأمین شد. فرم مصاحبه ابتدا توسط چند پرسش متناسب با اهداف پژوهش طراحی شد و پس از بازبینی متخصصان حوزه مدیریت و مدیریت آموزشی و دریافت نظرات سه نفر از صاحب‌نظران علوم تربیتی، اصلاحات نهایی اعمال شد. در بخش کمی نیز روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه با نظر کارشناسان تأیید شد.

برای تعیین پایایی فرم مصاحبه از روش ضریب توافق استفاده شد (ساروخانی، ۱۳۷۵) که ضریب به‌دست‌آمده ۰/۹۰ بود. در این روش، یک مصاحبه کدگذاری شد و همکار پژوهشگر آن را مجدداً کدگذاری کرد. برای پایایی پرسش‌نامه بخش کمی نیز از آزمون ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. به این منظور، ۳۰ پرسش‌نامه به‌صورت مقدماتی بین اعضای نمونه توزیع شد و با نرم‌افزار SPSS ضریب آلفا ۰/۸۶ محاسبه شد که نشان‌دهنده اعتبار مناسب ابزار پژوهش است. در بخش کیفی، داده‌ها با روش تحلیل محتوای مصاحبه کدگذاری و عوامل مؤثر شناسایی شدند و سپس با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی (AHP) اولویت‌بندی شدند. در بخش کمی نیز داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ و آزمون میانگین یک جامعه تحلیل شد.

۴- تجزیه و تحلیل نتایج

بخش نخست: تحلیل کیفی با رویکرد تحلیل محتوا

مرحله نخست: شناسایی عوامل

پژوهشگر پس از بررسی محتوای مصاحبه، نتایج را در دو حوزه «عوامل درونی» و «عوامل بیرونی» مؤثر بر جذب فارغ‌التحصیلان دسته‌بندی کرد که به شرح زیر است:

عوامل درونی

در این بخش، منظور از عوامل درونی در جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار، فرایندها و راهبردهایی هستند که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم با مقوله اشتغال و کارایی فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی ارتباط دارند. در جدول زیر، «M» نشانگر نظرات مدیران و «S» نشانگر نظرات کارشناسان و هر شماره در کنار کدها نشان‌دهنده کد استخراج‌شده از مصاحبه مدیر یا کارشناس مورد نظر است؛ برای مثال، در کد «28M1»، منظور از عدد ۲۸، بیست و هشتمین کد از مصاحبه مدیر شماره یک است.

جدول ۱. دسته‌های مفهومی تشکیل دهنده تم عوامل درونی

عوامل درونی	نظرات مدیران	نظرات کارشناسان خبره	فراوانی	درصد
پرورش قابلیت‌های علمی و عملی فارغ التحصیلان	28M1-35M3-38M3- 12M1-48M6-24M8- 63M9-45M11-32M12-	21S1-28S2-31S2- 21S15-32S2-18S11- 32S12-98S8	۱۷	۶۷/۵۶
تلاش دانشگاه‌ها به منظور ایجاد و تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت‌رسانی به جامعه و دانشجویان	32M1-45M1-49M3- 14M2-14M12-32M11- 19M14-34M6	50S1-40S2-12S8- 34S2-17S8-14S3- 47S9-32S6	۱۶	۳۳/۵۳
ایجاد تناسب بین محتوای آموزشی و مهارت‌های شغلی	48M1-50M1-47M12- 34M11-18M10-19M5- 34M6-12M9	36S1-24S7-16S6- 23S7-17S6-22S4- 67S5-14S9-28S12- 32S11-34S10	۱۹	۳۳/۶۳
تلاش اعضای هیئت علمی برای آشنا کردن دانشجویان با فرایند و نحوه انجام امور در سازمان‌های مرتبط با رشته تحصیلی	41M3-26M3-22M3- 20M3-19M3-18M4- 12M6-19M2-41M8	27S5-31S5-15S2- 14S14-19S12-67S8- 49S3-47S2	۱۷	۶۷/۵۶
تلاش سازمان‌ها برای ایجاد فرصت‌های شغلی	44M2-17M2-14M6- 42M7-32M6-41M4- 32M2	13S4-17S5-41S3- 49S7-34S6-42S8	۱۳	۳۳/۴۳
ایجاد زمینه مناسب برای آموزش های علمی و کاربردی	6M1-10M1-16M1- 12M15-13M14- 54M11-14M3-41M6	19S5-22S2-25S7- 84S11-64S3-19S2- 43S8-34S9	۱۶	۳۳/۵۳
قرارگرفتن مسائل علمی و پژوهشی به عنوان اولویت در سطح دانشگاه‌ها	18M1-21M1-14M8- 32M4-14M9-14M3	30S2-12S8-34S6- 24S6-12S7-32S9- 14S12-34S3	۱۴	۶۷/۴۶
تلاش مستمر اعضای هیئت علمی در تربیت نیروی کار متخصص و موردنیاز جامعه	23M1-36M2-18M6- 43M2-32M15-42M13- 42M3	45S3-43S6-48S6- 22S3-43S6-12S9- 14S10-24S12-34S15	۱۶	۳۳/۵۳
ایجاد تناسب بین ظرفیت پذیرش دانشجو در دانشگاه و نیازهای آتی بازار کار	25M3-27M1-31M2- 34M1-37M1-39M1- 12M3-42M6-32M1- 16M11-32M14- 42M13-45M8-32M7	20S1-26S1-29S1- 34S5-35S5-38S7	۲۰	۶۷/۶۶

با توجه به جدول شماره ۱، پاسخ‌گویان در دو گروه مدیران و کارشناسان خبره، عوامل مرتبط مختلفی در حوزه عوامل درونی ارائه کرده‌اند. همان‌طور که در این جدول مشخص است، در بیشتر موارد، فراوانی تکرار کد مربوط به تم شناسایی شده بیش از ۵۰ درصد شرکت‌کنندگان در مصاحبه بوده‌است که این امر نشان‌دهنده تأیید بالای شاخص‌های شناسایی شده در مصاحبه افراد است.

عوامل بیرونی

عوامل بیرونی شامل همه عواملی می‌شود که به‌طور مستقیم و غیرمستقیم بر اشتغال فارغ‌التحصیلان تأثیر گذاشته و سبب افزایش یا تسریع جذب آن‌ها در بازار کار می‌شود. در این بخش نیز پژوهشگر پس از معرفی این بُعد تلاش کرد تا مصاحبه‌های افراد را به‌صورت کدهای تعریف‌شده بیان کند. نتایج جدول شماره ۲ نشان‌دهنده دسته‌های مفهومی مرتبط با عوامل بیرونی است.

جدول ۲. دسته‌های مفهومی تشکیل‌دهنده عوامل بیرونی

عوامل بیرونی	نظرات مدیران	نظرات کارشناسان خبره	فراوانی	درصد
توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان برای رشته مدیریت آموزشی و هدایت شغلی و تقویت آن‌ها در کارایی، توسط سازمان‌ها	12M1-14M1-8M1-28M4-32M8-14M14-32M11-18M11-1M3-19M15	5S5-8S5-12S7-22S12-6S11-5S9-12S11-2S2-14S10	۱۹	۳۳/۶۳
ترویج فرهنگ کارایی در بین فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی	13M1-7M1-49M15-49M12-46M11-2M4-16M10	11S2-25S5-48S6-28S15-12S9-10S21	۱۳	۳۳/۴۳
توسعه بنگاه‌های کارایی خصوصی	9M2-19M3-10M13-56M14-18M10-49M7-11M6-19M5	4S5-18S7-50S13-14S14-37S11-11S2-12S8-49S7	۱۶	۳۳/۵۳
برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز در خصوص تناسب تعداد فارغ‌التحصیلان با مشاغل موردنظر	4M1-2M2-12M8-29M9-37M11-26M8-19M3-18M9-37M6	14S3-10S6-7S6-18S12-87S7-37S6-98S3-75S15-49S12-34S11-25S14-49S9	۲۱	۷۰
رواج دادن فرهنگ کارآفرینی و افزایش تعداد کارآفرینان در رشته مدیریت آموزشی و حمایت از آن‌ها	4M4-18M3-48M1-34M5-19M9-54M15-16M12	12S9-19S1-32S8-22S7-29S2-78S14-27S3-19S8	۱۵	۵۰
کاستن از مشکلات اجرایی در راستای پیاده‌سازی سیاست‌ها و برنامه‌های کلان اشتغال	3M4-47M6-24M11-11M15-32M2-19M10-20M3	3S1-8S6-4S6-34S5-12S14-34S11	۱۳	۳۳/۴۳

با توجه به جدول شماره ۲، پاسخ‌گویان در دو گروه مدیران و کارشناسان خبره، عوامل مرتبط مختلفی در حوزه عوامل بیرونی ارائه کرده‌اند. همان‌طور که در این جدول مشخص است، در بیشتر موارد، فراوانی تکرار کد مربوط به تم شناسایی شده بیش از ۵۰ درصد شرکت‌کنندگان در مصاحبه بوده است که این امر نشان‌دهنده تأیید بالای شاخص‌های شناسایی شده در مصاحبه افراد است.

مرحله دوم: تحلیل سلسله‌مراتبی و اولویت‌بندی

تحلیل سلسله‌مراتبی عوامل درونی

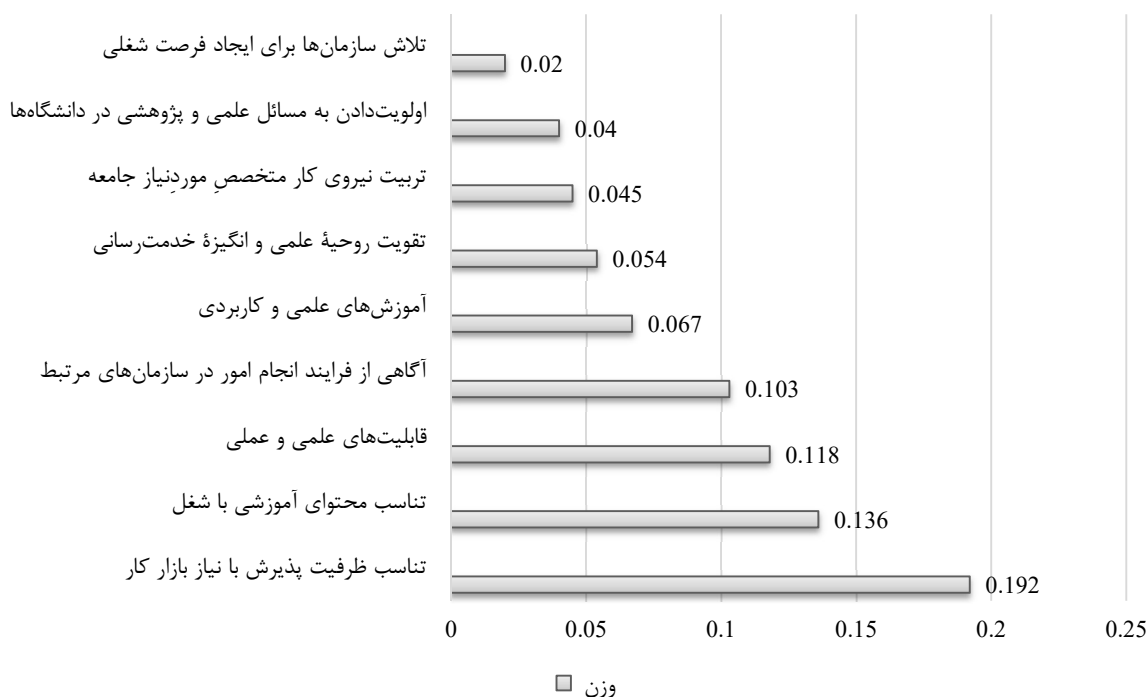
نتایج جدول شماره ۳ نشان‌دهنده میانگین پاسخ خبرگان به هر معیار، در مقایسه با معیار دیگر در بُعد عوامل درونی است که به صورت اعداد اعشاری ارائه شده است.

جدول ۳. ماتریس پاسخ زوجی خبرگان در بُعد عوامل درونی

تأثیر ظرفیت بین	تربیت نیروی کار متخصص	اولویت‌دادن به مسائل علمی	آموزش‌های علمی و تلاش سازمان	آشنایی فارغ‌التحصیل تناسب محتوا	تربیت روحية علمی	پرورش قابلیت‌ها		
۴/۲	۶/۵	۴/۵	۳/۶	۷/۵	۲/۲	۴/۲	۳/۴	پرورش قابلیت‌ها
۴/۸	۶/۲	۳/۵	۳/۵	۴/۵	۱/۲	۳/۵	-	تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت‌رسانی
۲/۲	۳/۵	۱/۱	۱/۳	۹/۵	۳/۵	-	-	تناسب محتوا و مهارت‌های شغلی
۴/۲	۳/۲	۱/۱	۸/۵	۶/۵	-	-	-	آشنایی فارغ‌التحصیلان با نحوه انجام امور
۴/۵	۶/۲	۳/۵	۴/۲	-	-	-	-	تلاش سازمان‌ها برای ایجاد فرصت های شغلی
۳/۵	۴/۲	۳/۴	-	-	-	-	-	آموزش‌های علمی و کاربردی
۳/۲	۴/۲	-	-	-	-	-	-	اولویت‌دادن به مسائل علمی و پژوهشی
۷/۴	-	-	-	-	-	-	-	تربیت نیروی کار متخصص موردنیاز جامعه

-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	تناسب بین ظرفیت پذیرش و نیاز بازار کار
										نرخ ناسازگاری
										۰/۰۹

نتایج جدول بالا حاکی از آن است که نرخ ناسازگاری این آزمون ۰/۰۹ است. با توجه به اینکه این مقدار کمتر از معیار ۰/۱ است، پایایی ابزار تحقیق در این بُعد تأیید می‌شود. در نمودار شماره ۱، اولویت عوامل شناسایی شده در بُعد درونی ارائه شده است.



نمودار ۱. اولویت‌بندی عوامل درونی

نتایج نمودار شماره ۱ نشان می‌دهد که تناسب ظرفیت پذیرش فارغ‌التحصیلان با نیاز بازار کار، با وزن ۰/۱۹۲ بیشترین اولویت را در بُعد عوامل درونی به خود اختصاص داده است. پس از این عامل، مؤلفه‌های تناسب محتوای آموزشی با شغل با وزن ۰/۱۳۶، قابلیت‌های علمی و عملی با وزن ۰/۱۱۸، تلاش اعضای هیئت علمی برای آشنا کردن دانشجویان با فرایند اشتغال و نحوه انجام امور در سازمان‌های مرتبط با رشته تحصیلی با وزن ۰/۱۰۳، ایجاد زمینه مناسب برای آموزش‌های علمی و کاربردی با وزن ۰/۰۶۷، تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت‌رسانی با وزن ۰/۰۵۴، تربیت نیروی کار متخصص مورد نیاز جامعه با وزن ۰/۰۴۵، قرارگرفتن مسائل علمی و پژوهشی به‌عنوان اولویت در دانشگاه‌های سطح

کشور با وزن ۰/۰۴۰ و درنهایت تلاش سازمان‌ها برای ایجاد فرصت‌های شغلی با وزن ۰/۰۲۰، به ترتیب بیشترین و کمترین اولویت را داشته‌اند.

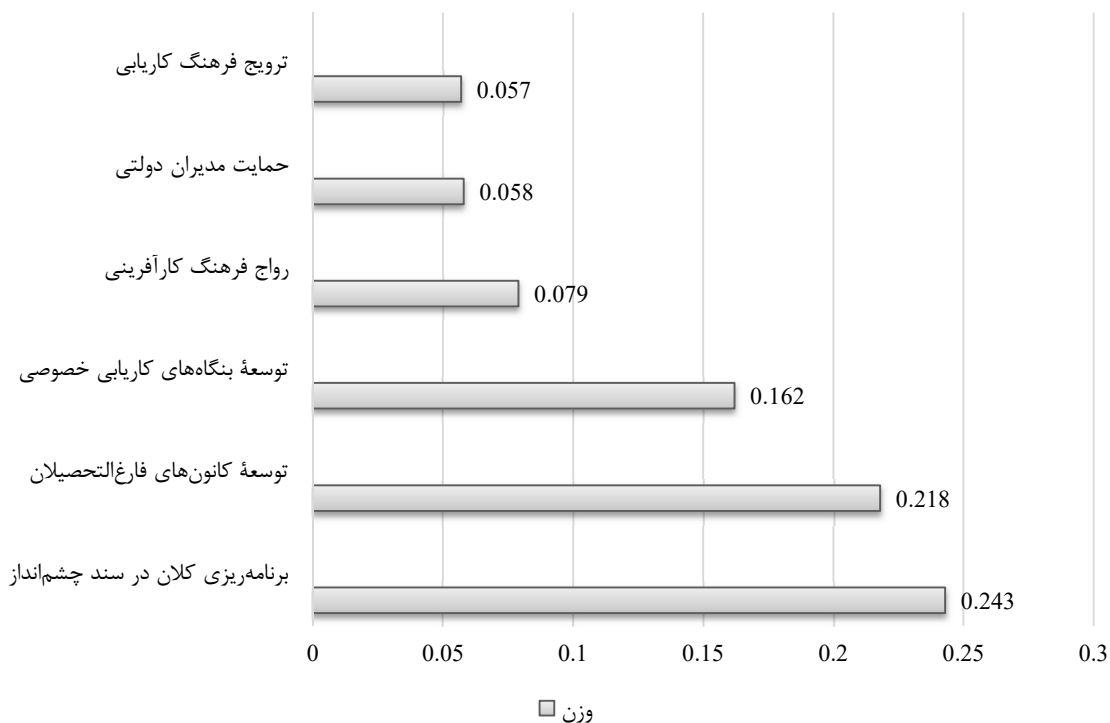
تحلیل سلسله‌مراتبی عوامل بیرونی

جدول شماره ۴ نشان‌دهنده میانگین پاسخ خبرگان به هر معیار، در مقایسه با معیار دیگر در بُعد عوامل بیرونی است که به صورت اعداد اعشاری ارائه شده است.

جدول ۴. ماتریس پاسخ زوجی خبرگان در بُعد عوامل بیرونی

ترویج فرهنگ	کارایی	حمایت مدیران	دولتی	رواج فرهنگ	کارآفرینی	توسعه بنگاه‌های کاریابی خصوصی	توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان	برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز	
۲/۲	۳/۴	۳/۲	۲/۵۳	۲/۲	-	برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز			
۴/۳	۳/۸	۴/۱	۳/۲	-	-	توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان			
۲/۲	۳/۴	۲/۲	-	-	-	توسعه بنگاه‌های کاریابی خصوصی			
۱/۲	۲/۲	-	-	-	-	رواج فرهنگ کارآفرینی			
۲/۲	-	-	-	-	-	حمایت مدیران دولتی			
-	-	-	-	-	-	ترویج فرهنگ کاریابی			
								۰/۰۹	نرخ ناسازگاری

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که نرخ ناسازگاری این آزمون در بُعد عوامل بیرونی ۰/۰۹ است. با توجه به اینکه این مقدار کمتر از معیار ۰/۱ است، پایایی ابزار تحقیق در این بُعد تأیید می‌شود. در نمودار شماره ۲، اولویت عوامل محاسبه شده، ارائه شده است.



نمودار ۲. اولویت‌بندی عوامل بیرونی

نتایج نمودار شماره ۲ نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز توسعه کشور در خصوص تناسب تعداد فارغ‌التحصیلان با مشاغل موردنظر و پیش‌بینی شغل برای فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی با وزن ۰/۲۴۳ بیشترین اولویت را در بُعد عوامل بیرونی به خود اختصاص داده‌است. پس از این عامل، ابعاد توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی و تقویت آن‌ها در کاریابی و هدایت شغلی توسط سازمان‌ها با وزن ۰/۲۱۸، توسعه بنگاه‌های کاریابی خصوصی با وزن ۰/۱۶۲، رواج‌دادن فرهنگ کارآفرینی و افزایش تعداد کارآفرینان در رشته مدیریت آموزشی و حمایت آن‌ها با وزن ۰/۰۷۹، کاستن از مشکلات اجرایی در پیاده‌سازی سیاست‌ها و برنامه‌های کلان اشتغال در سازمان‌ها و حمایت مدیران دولتی با وزن ۰/۰۵۷، ترویج فرهنگ کاریابی (تولید محصول) در بین فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی با وزن ۰/۰۵۸، به ترتیب بیشترین و کمترین اولویت را در حیطه عوامل بیرونی داشته‌اند.

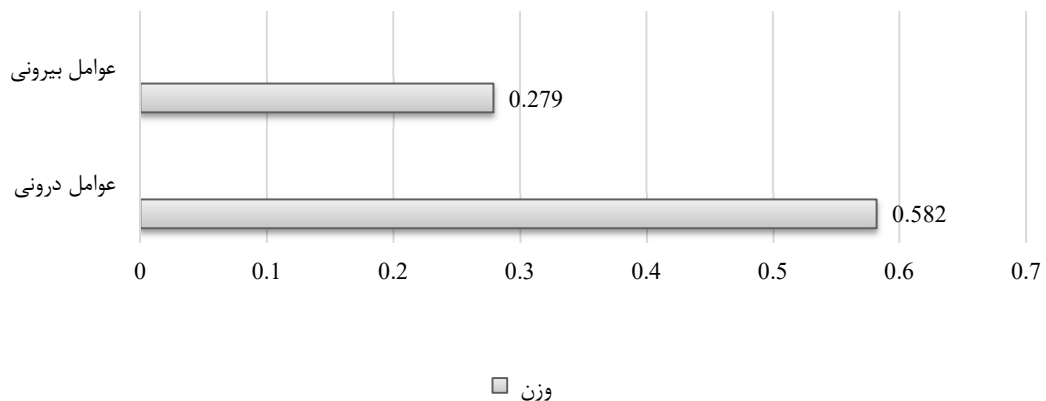
تحلیل سلسله‌مراتبی عوامل اصلی

جدول شماره ۵ نشان‌دهنده میانگین پاسخ خبرگان به هر معیار، در مقایسه با معیار دیگر و به صورت اعداد اعشاری است.

جدول ۵. ماتریس پاسخ زوجی خبرگان

رفتاری	ساختاری	
۳/۵	۲/۵	عوامل درونی
۲/۴	-	عوامل بیرونی
	۰/۰۳	نرخ ناسازگاری

بر اساس نتایج خروجی جدول شماره ۵، نرخ ناسازگاری آزمون مقدار ۰/۰۳ محاسبه شده است. با توجه به اینکه این مقدار کمتر از معیار ۰/۱ است، پایایی ابزار تحقیق در این بُعد نیز تأیید می‌شود. در نمودار شماره ۳ اولویت عوامل محاسبه شده ارائه شده است.



نمودار ۳. اولویت‌بندی عوامل اصلی

نتایج نمودار شماره ۳ نشان می‌دهد که عوامل درونی با وزن ۰/۵۸۲ بیشترین اولویت و عوامل درونی با وزن ۰/۲۷۹ کمترین اولویت را داشته‌اند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که عوامل درونی از دیدگاه خبرگان نقش مؤثری در جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاهی دارند.

بخش دوم: تحلیل استنباطی

در بخش کمی پژوهش و با استفاده از آزمون میانگین یک جامعه، پژوهشگر به بررسی میزان تأثیرگذاری هر مؤلفه و زیرمؤلفه‌های آن بر افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار پرداخته است. پس از اینکه عوامل درونی و بیرونی با استفاده از مصاحبه در میان خبرگان شناسایی شد، در این بخش پرسش‌هایی در قالب طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت طرح و در میان ۱۵۳ نفر از اعضای نمونه توزیع شد تا تأثیر هر عامل را مورد بررسی قرار دهد.

پرسش نخست پژوهش: آیا از دیدگاه خبرگان، عوامل درونی و مؤلفه‌های آن بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است؟

جدول ۶. عوامل درونی تأثیرگذار بر افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار

سطح اطمینان		اختلاف میانگین	sig	df	آماره t	شاخص‌های مورد بررسی
حد بالا	حد پایین					
۰/۲۳	۰/۴۱	۰/۵۱	۰/۰۰۰	۱۵۳	۸/۲۵۶	عوامل درونی
۰/۵۳	۰/۷۰	۰/۶۱۲	۰/۰۰۰	۱۵۳	۱۴/۱۴۸	پرورش قابلیت‌های علمی و عملی فارغ‌التحصیلان
۰/۰۳	۰/۲۱	۰/۱۲۰	۰/۰۰۷	۱۵۳	۲/۶۹۵	تلاش دانشگاه‌ها در ایجاد و تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت‌رسانی به جامعه و دانشجویان
۰/۹۵	۰/۷۷	۰/۸۵۹	۰/۰۰۰	۱۵۳	۱۹/۲۷۳	ایجاد تناسب بین محتوای آموزشی با مهارت‌های شغلی
۱	۰/۸۸	۰/۹۴۰	۰/۰۰۰	۱۵۳	۱۱/۲۹۵	تلاش اعضای هیئت علمی برای آشنا کردن دانشجویان با فرایند و نحوه انجام امور در سازمان‌های مرتبط با رشته تحصیلی فارغ‌التحصیلان
۰/۲۵	۰/۴۸	۰/۳۶۲	۰/۰۰۰	۱۵۳	۶/۱۳۱	تلاش سازمان‌ها برای ایجاد فرصت‌های شغلی
۰/۴۴	۰/۶۶	۰/۵۴۹	۰/۰۰۰	۱۵۳	۹/۴۵۲	ایجاد زمینه مناسب برای آموزش‌های علمی و کاربردی
۰/۳۰	۰/۵۷	۰/۴۳۵	۰/۰۰۰	۱۵۳	۶/۱۸۰	اولویت‌گرفتن مسائل علمی و پژوهشی در دانشگاه‌ها
۰/۱۴	۰/۳۴	۰/۲۳۷	۰/۰۰۰	۱۵۳	۴/۵۸۲	تلاش مسمتر اعضای هیئت علمی در تربیت نیروی کار متخصص مورد نیاز جامعه
۰/۳۷	۰/۶۵	۰/۵۱۰	۰/۰۰۰	۱۵۳	۷/۳۸۸	ایجاد تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاه و نیازهای آتی بازار کار

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که در همه ابعاد عوامل درونی، با توجه به مثبت بودن آماره آزمون و همچنین حد بالا و پایین و با توجه به اینکه آماره‌های t محاسبه شده در همه شاخص‌ها از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد (۱/۹۶) بزرگتر است، می‌توان نتیجه گرفت که همه عوامل شناسایی شده در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان در بازار کار تأثیرگذار هستند.

پرسش دوم پژوهش: آیا از دیدگاه خبرگان، عوامل بیرونی و مؤلفه‌های آن بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار تأثیرگذار است؟

جدول ۷. عوامل بیرونی مؤثر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار

سطح اطمینان		اختلاف میانگین	sig	df	آماره t	شاخص‌های مورد بررسی
حد بالا	حد پایین					
۰/۴۱	۰/۲۳	۰/۵۲۱	۰/۰۰۰	۱۵۳	۱۱/۲۴۱	عوامل بیرونی
۰/۷۴	۰/۵۷	۰/۶۵۹	۰/۰۰۰	۱۵۳	۱۵/۴۲۵	توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی و تقویت آن‌ها در کارایی و هدایت شغلی توسط سازمان‌ها
۰/۲۵	۰/۰۱	۰/۱۳۳	۰/۰۳۰	۱۵۳	۲/۱۷۵	ترویج فرهنگ کارایی در بین فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی
۰/۶۰	۰/۴۲	۰/۵۱۰	۰/۰۰۰	۱۵۳	۱۰/۶۱۶	توسعه بنگاه‌های کارایی خصوصی
۰/۸۷	۰/۷۹	۰/۸۳۱	۰/۰۰۰	۱۵۳	۳۷/۰۳۵	برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز در خصوص تناسب تعداد فارغ‌التحصیلان با مشاغل مورد نظر و پیش‌بینی شغل برای آن‌ها
۰/۹۲	۰/۶۷	۰/۷۹۷	۰/۰۰۰	۱۵۳	۱۲/۷۱۰	رواج دادن فرهنگ کارآفرینی و افزایش تعداد کارآفرینان در رشته مدیریت آموزشی و حمایت از آن‌ها
۰/۴۰	۰/۱۸	۰/۲۸۹	۰/۰۰۰	۱۵۳	۵/۰۴۵	کاستن از مشکلات اجرایی در پیاده‌سازی سیاست‌ها و برنامه‌های کلان اشتغال در سازمان‌ها و حمایت مدیران دولتی

نتایج جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که در همه ابعاد عوامل بیرونی، با توجه به مثبت بودن آماره آزمون و همچنین حد بالا و پایین و با توجه به اینکه آماره t محاسبه شده از مقدار بحرانی جدول در سطح ۹۵ درصد (۱/۹۶) بزرگ‌تر است، می‌توان نتیجه گرفت که بیشتر پاسخ‌گویان با تأثیرگذاری عوامل بیرونی و مؤلفه‌های آن در افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی در بازار کار موافق بوده‌اند. در این میان، برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز، در خصوص تناسب تعداد فارغ‌التحصیلان با مشاغل مورد نظر و پیش‌بینی شغل برای آن‌ها، بالاترین میانگین را داشته است که نشان می‌دهد پاسخگویان این بُعد را تأثیرگذارتر از سایر ابعاد می‌دانند.

۵- نتیجه‌گیری و پیشنهادهای سیاستی

تحلیل نتایج پژوهش نشان می‌دهد که عوامل مؤثر بر جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی را می‌توان در دو بُعد درونی و بیرونی دسته‌بندی کرد. در بعد درونی، «تناسب ظرفیت پذیرش با نیاز بازار کار» با بیشترین وزن (۰/۱۹۲) نقش محوری در تسهیل اشتغال فارغ‌التحصیلان دارد. این یافته نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی دقیق دانشگاه‌ها در پذیرش دانشجویان، هماهنگی با نیازهای واقعی بازار کار، از اهمیت بالایی برخوردار است. تطابق ظرفیت پذیرش با نیاز بازار کار، ضمن کاهش مازاد نیروی انسانی، امکان بهره‌گیری مؤثر از تخصص فارغ‌التحصیلان را فراهم می‌کند. این نتیجه با پژوهش‌های زمانی پور (۱۳۸۹) و سعیدی رضوانی و بهره‌مند (۱۳۸۸) همسو بوده و اهمیت ایجاد هماهنگی میان آموزش و نیاز بازار کار را تأیید می‌کند.

پس از این عامل، «تناسب محتوای آموزشی با مهارت‌های شغلی» و «قابلیت‌های علمی و عملی فارغ‌التحصیلان» در اولویت قرار دارند. نتایج نشان می‌دهد که محتوا و شیوه‌های آموزشی دانشگاه باید به گونه‌ای طراحی شوند که مهارت‌های مورد نیاز بازار کار را به دانشجویان منتقل کنند. این یافته تأکید می‌کند که آموزش‌های صرفاً نظری نمی‌تواند فارغ‌التحصیلان را به طور کامل آماده ورود به بازار کار کند، بلکه ترکیب دانش علمی با مهارت‌های عملی، توانمندی فارغ‌التحصیلان را برای ارائه راهکارهای آموزشی و مدیریتی افزایش می‌دهد. این نکته با یافته‌های کربلا آقایی‌کامران (۱۳۸۷) و پارسونز و برودبریج (۲۰۰۶) همسو است که نشان می‌دهد توانمندی علمی و مهارتی افراد، انگیزه خدمت‌رسانی و کیفیت عملکرد آنان در سازمان‌ها را تقویت می‌کند.

عوامل دیگری مانند «آشنایی دانشجویان با فرایند انجام امور در سازمان‌های مرتبط»، «آموزش‌های علمی و کاربردی»، «تقویت روحیه علمی و انگیزه خدمت‌رسانی»، «تربیت نیروی متخصص مورد نیاز جامعه» و «اولویت دادن دانشگاه‌ها به مسائل علمی و پژوهشی» نیز به‌طور معناداری در جذب فارغ‌التحصیلان مؤثر شناخته شدند. این نتایج بیانگر آن است که فرآیند آموزش در دانشگاه‌ها نباید محدود به انتقال اطلاعات باشد، بلکه باید با تقویت مهارت‌های کاربردی و ایجاد تجربه عملی، دانشجویان را برای ورود موفق به بازار کار آماده سازد و انگیزه خدمت‌رسانی و روحیه علمی آن‌ها را تقویت کند.

در بعد بیرونی، «برنامه‌ریزی کلان در سند چشم‌انداز» با بیشترین وزن (۰/۲۴۳) اهمیت دارد و نشان می‌دهد که سیاست‌ها و برنامه‌ریزی‌های ملی، نقش تعیین‌کننده‌ای در همسو کردن آموزش با نیازهای بازار کار دارند. به عبارت دیگر، تدوین استراتژی‌های ملی و هماهنگی میان دستگاه‌های دولتی و آموزشی، زمینه‌ساز ایجاد فرصت‌های شغلی مناسب برای فارغ‌التحصیلان است. پس از آن، عوامل مانند «توسعه کانون‌های فارغ‌التحصیلان»، «توسعه بنگاه‌های کارآیایی خصوصی»، «رواج فرهنگ کارآفرینی»، «ترویج فرهنگ کارآیایی» و «حمایت مدیران دولتی» نیز در بهبود میزان جذب فارغ‌التحصیلان اثرگذار هستند. نتایج نشان می‌دهد که بهره‌گیری از شبکه‌های فارغ‌التحصیلان، تقویت بنگاه‌های کارآیایی و ترویج فرهنگ کارآفرینی، می‌تواند فاصله میان دانش کسب‌شده در دانشگاه و نیازهای واقعی بازار کار را کاهش دهد و نقش واسطه‌ای مؤثر در فرآیند اشتغال ایفا کند. این یافته‌ها با پژوهش‌های امین بیدختی و بختیاری

(۱۳۸۶) و سعیدی رضوانی و همکاران (۱۳۸۹) همسو است و ضرورت هماهنگی میان بخش‌های دولتی، دانشگاه‌ها و سازمان‌های غیردولتی را نشان می‌دهد.

نتایج نشان می‌دهد که موفقیت در جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی نیازمند رویکردی سیستماتیک و ترکیبی است که هم عوامل درونی و هم عوامل بیرونی را به‌طور همزمان مدنظر قرار دهد. از دیدگاه پژوهشگران، صرفاً اصلاح برنامه‌های دانشگاهی یا ایجاد فرصت‌های شغلی کافی نیست؛ بلکه ترکیب برنامه‌ریزی علمی، مهارت‌آموزی عملی، تقویت انگیزه خدمت‌رسانی و هم‌زمان سیاست‌های کلان ملی و حمایت سازمانی، شرط لازم برای بهبود وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان است. لذا پیشنهادات عملی مبتنی بر تحلیل نتایج به شرح ذیل ارائه می‌گردد؛

۱. تنظیم ظرفیت پذیرش بر اساس نیاز آینده بازار کار: دانشگاه‌ها باید ظرفیت پذیرش رشته‌های مدیریت آموزشی را متناسب با تقاضای واقعی بازار کار و نیاز مناطق مختلف کشور تعیین کنند تا از افزایش مازاد نیروی تحصیل کرده جلوگیری شود.

۲. بازنگری محتوای آموزشی و سرفصل‌ها: دروس رشته مدیریت آموزشی باید به سمت مهارت‌آموزی، تجربه عملی و توانمندسازی علمی هدایت شوند و با الزامات احراز مشاغل مرتبط هماهنگ شوند.

۳. تقویت انگیزه و روحیه خدمت‌رسانی: استفاده از استادان باتجربه و علاقه‌مند، برگزاری دوره‌های کارآموزی در مدارس و ادارات و ایجاد برنامه‌های تشویقی برای فعالیت در مناطق محروم، می‌تواند انگیزه فارغ‌التحصیلان را افزایش دهد.

۴. بهره‌گیری از ظرفیت نهادهای غیردولتی: سازمان‌های کارآفرینی، NGOها و شرکت‌های دانش‌بنیان می‌توانند زمینه‌ساز اشتغال و تجربه عملی دانشجویان شوند.

۵. توسعه شبکه‌های فارغ‌التحصیلان و بنگاه‌های کاریابی: کانون‌های فارغ‌التحصیلان و بنگاه‌های کاریابی خصوصی می‌توانند با هدایت شغلی و ایجاد فرصت‌های اشتغال، نقش واسطه‌ای مهمی در جذب نیروی متخصص ایفا کنند.

۶. سیاست‌های کلان و فرهنگ‌سازی: تدوین استراتژی‌های ملی، حمایت مدیران دولتی و ترویج فرهنگ کارآفرینی در میان فارغ‌التحصیلان، از عوامل حیاتی برای کاهش فاصله میان آموزش و بازار کار است.

در مجموع، پژوهش حاضر نشان می‌دهد که ایجاد یک طرح فراگیر ملی و منطقه‌ای برای اشتغال فارغ‌التحصیلان، با مشارکت دانشگاه‌ها، سازمان‌های دولتی و غیردولتی، و توجه همزمان به عوامل درونی و بیرونی، می‌تواند به افزایش جذب فارغ‌التحصیلان و بهبود بهره‌وری سازمان‌ها کمک کند.

منابع

احمدی، ل.، شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک کوچینگ در تغییر نگرش نسبت به بازار کار و افزایش مهارت‌های کاریابی در فارغ‌التحصیلان دانشکده روان‌شناسی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۲(۲)، ۱۱-۲۸.

- ایزدپناه، ن. (۱۳۸۹). بررسی راه‌های افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش از دیدگاه مدیران آموزشی و فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی شاغل در آموزش و پرورش شهر اهواز [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان].
- بیگدلی، م.، کرامتی، م.ر.، بازرگان، ع. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین رشته تحصیلی با وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۶۵، ۱۱۱-۱۳۱.
- جلالی، ح. (۱۳۹۲، ۱۱ شهریور). ضرورت بازنگری استراتژیک در آموزش علوم و مدیریت. جامعه خبری تحلیلی. حدیثی، ش. (۱۳۹۰). مقایسه عملکرد دو دسته مدیران فارغ‌التحصیل رشته مدیریت آموزشی و مدیران فارغ‌التحصیل سایر رشته‌ها [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران].
- زمانی‌پور، ا. (۱۳۸۹). بررسی علل عدم اشتغال فارغ‌التحصیلان رشته‌های کشاورزی در بخش کشاورزی. فصلنامه دانش و توسعه، ۳۲، ۱۰۳-۱۳۴.
- سعیدی‌رضوانی، م.، بهره‌مند، آ. (۱۳۸۸). تأملی بر آموزش‌پذیری مدیریت آموزشی: انتقادات و دیدگاه‌ها. مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، ۱۰(۳)، ۱۹۷-۲۱۲.
- سعیدی‌رضوانی، م.، حسین‌زاده، م.، باغلی، ح. (۱۳۸۹). سرنوشت شغلی فارغ‌التحصیلان دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد. مطالعات تربیتی و روان‌شناسی، ۱۱، ۵۷-۸۶.
- سید عباس‌زاده، م.م. (۱۳۸۰). بررسی مقایسه‌ای عملکرد مدیران آموزشی فارغ‌التحصیل رشته «مدیریت آموزشی» با مدیران دیگر در استان آذربایجان غربی. فصلنامه علوم انسانی الزهراء، ۱۱(۳۹)، ۹۵-۱۲۴.
- صالحی‌امیری، س.ر.، ربیعی، ع.، علاف‌بهیانی، ز. (۱۳۹۱). بررسی میزان جذب دانشجویان و فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت فرهنگی در مشاغل مدیریتی و فرهنگی کشور و ارائه راهبردهای درجهت سیاست‌گذاری مؤثر. مجله مدیریت فرهنگی، ۷(۲۰)، ۳۱-۵۰.
- کربلا آقایی‌کامران، م. (۱۳۸۷). بررسی وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان زن مقطع کارشناسی رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی در سال‌های رکود جذب فارغ‌التحصیلان زن دانشگاه‌ها در بازار کار (مطالعه موردی: دانشگاه الزهراء(س)). فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۱۹(۴)، ۷۳-۹۰.
- ملک‌محمدی، ا.، شکری، ش. (۱۳۸۸). جذب و میزان ماندگاری فارغ‌التحصیلان کشاورزی دریافت‌کننده وام اشتغال زراعت، باغداری و دامداری در بازار کار کشاورزی. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۵(۱)، ۱-۱۶.
- مهدوی‌عادلی، م.ح. (۱۳۸۰). راهبردهای توسعه اشتغال در استان خراسان. فصلنامه دانش و توسعه، ۱۴، ۹۱-۱۱۰.
- نجف‌آبادی کبیرزاده، م.، سعادت‌مند، ز.، رجایی‌پور، س. (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر جذب نیروهای توانمند آموزش و پرورش در پست مدیریت مدارس از دیدگاه مدیران، معاونان و معلمان مدارس ابتدایی شهرستان نجف‌آباد. رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۳)، ۱۲۵-۱۴۳.
- نظری‌کتولی، ع.، رحمانی، ر. (۱۳۹۲). چالش‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها. فصلنامه تدبیر، ۱۵۳، ۳۳-۳۸.

References:

- Brown, K. M., Benkovitz, J., Muttillio, A. J., & Urban, T. (2011). Leading schools of excellence and equity: Documenting effective strategies in closing achievement gaps. *Teachers College Record*, 113(1), 57-96.
- Clouse, R. W. (2010). Describe the nature of entrepreneurship in educational management, the role of theory in educational institutions. *International Education Studies*, 3(2), 147-158.

-
- Harrington, D. (2012). Factors related to the recruitment retention of professionals from specializer disciplines. Washington, DC: DES.
- Levine, S. (2012). Education administration: Concepts and practices. *Journal of Administration System*, 12, 10–15.
- Paprt, N. M. (2010). Criteria for selection of educational management posts in organizations. *International Education Studies*, 4(2), 143–158.
- Parsons, E., & Broadbridge, A. (2006). Job motivation and satisfaction. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 13(7), 121–131.
- Yangan, M., & Lee, J. (2013). Motivation achievement school study. *Journal of Education Management*, 56(5), 262–282.