



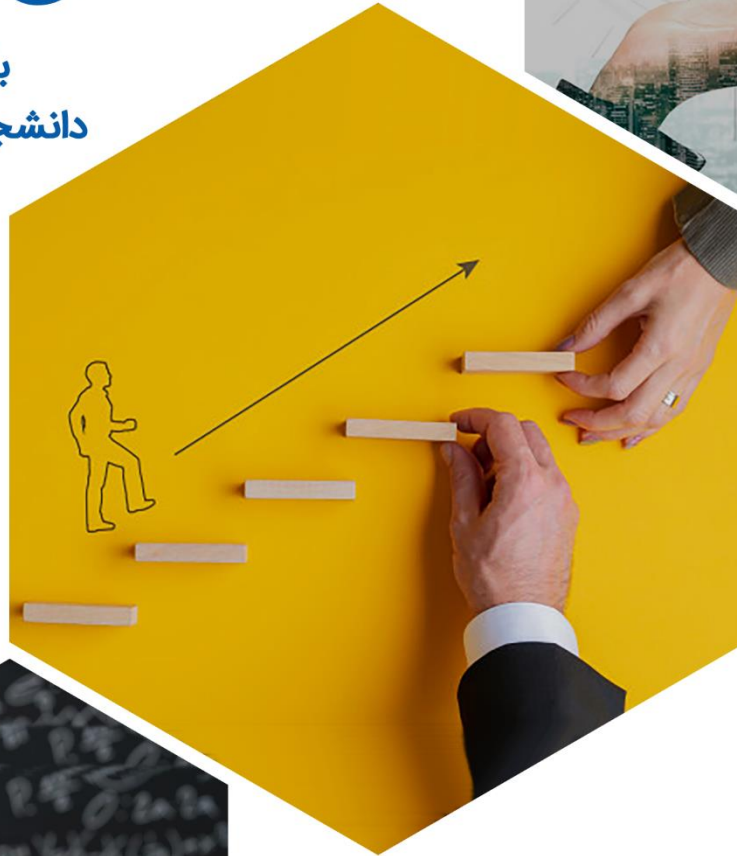
پارک علم و فناوری

گزارش مرور ادبیات حوزه

اشتغال پذیری

با تمرکز بر اشتغال پذیری
دانشجویان و فارغ التحصیلان

بهار و تابستان ۱۴۰۰



محتوای پژوهش

بررسی تعاریف و رویکردهای اشتغال پذیری،
بررسی مدل‌ها و شاخص‌های مطرح شده
اشتغال پذیری در ادبیات، ارائه مدل ترکیبی
پیشنهادی اشتغال پذیری

گردآورندگان:

محمدرضا ادیب پور، دکتری مدیریت بازاریابی

امید سلیمان زاده، دکتری مدیریت استراتژیک

مرضیه حیدری، دانشجوی MBA (استراتژی)

با حمایت پارک علم و فناوری دانشگاه صنعتی شریف

فهرست

۴	خلاصه مدیریتی
۷	مقدمه
۷	تاریخچه اشتغال پذیری
۸	توسعه مفهوم اشتغال پذیری
۸	اشتغال پذیری دوگانه
۹	اشتغال پذیری اجتماعی پزشکی
۹	سیاست‌های نیروی انسانی برای اشتغال پذیری
۹	جریان اشتغال پذیری
۱۰	اشتغال پذیری در عملکرد بازار کار
۱۰	اشتغال پذیری ابتکاری
۱۰	اشتغال پذیری تعاملی
۱۱	تعاریف اشتغال پذیری
۱۶	رویکردهای مربوط به اشتغال پذیری
۱۶	رویکرد فردی
۱۷	رویکرد انتقادی
۱۹	ویژگی‌های مفهوم اشتغال پذیری
۱۹	سرمایه
۱۹	سرمایه انسانی
۱۹	سرمایه اجتماعی
۱۹	سرمایه فرهنگی
۲۰	سرمایه روان‌شناختی
۲۰	مدیریت شغلی
۲۰	مدیریت سیگنال
۲۱	مهارت‌های خود مدیریتی
۲۱	زمینه

مهارت‌ها و شاخص‌های اشتغال‌پذیری ۲۲

پیشینه پژوهش ۳۳

پیشینه خارجی ۳۳

پیشینه داخلی ۶۹

مدل اولیه پژوهش ۷۵



پارک علم و فناوری

خلاصه مدیریتی

یکی از اهداف کلان توسعه در کشورهای مختلف، بهره‌مندی مناسب از سرمایه‌های انسانی و اشتغال آنهاست. اشتغال در سطح اجتماعی، مانعی در برابر فقر، محرومیت و بزهکاری، و راهی برای توسعه و شکوفایی اقتصادی و اجتماعی است و در سطح فردی، باعث شکوفایی ظرفیت افراد و افزایش شأن فردی و اجتماعی آنها می‌شود. یکی از رویکردهای جدید به مسئله اشتغال (که حاصل مطالعات میان‌رشته‌ای است)، نگاه مبتنی بر ظرفیت‌ها و بسترهای لازم برای اشتغال است که مفهوم «اشتغال‌پذیری» از آن متولد شده است.

در جامعه ما، بالاتر بودن نرخ بیکاری افراد تحصیل‌کرده نسبت به بیکاری کل، توجه ویژه سیاست‌گذاران را به مقوله اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی جلب کرده است و پیوسته به دنبال یافتن راهکاری برای حل این مسئله هستند. دولت‌ها بر مشارکت آموزش عالی در کیفیت سرمایه انسانی و در نتیجه رقابت و رفاه یک کشور تأکید دارند. ارتباط بین تحصیلات عالی و اشتغال نیز در ادبیات مورد بحث قرار گرفته است. در این پژوهش‌ها تأکید شده که آموزش عالی مسئولیت ارتقای اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان با استفاده از توسعه توانایی‌ها و مهارت‌های دانشجویان و یادگیری مادام‌العمر را بر عهده دارد.

از طرف دیگر اشتغال‌پذیری مفهومی چندوجهی است که دارای مجموعه‌ای از عوامل، شرایط، ویژگی‌ها و قابلیت‌هاست. این مفهوم با گذشت ده‌ها سال از گفتمان آکادمیکی که حول آن شکل گرفته به روش‌های مختلف و از دیدگاه‌های مختلف توصیف و تبیین شده و مدل‌های مختلفی برای آن ارائه شده است. بخش عمده‌ای از ادبیات مربوط به اشتغال‌پذیری بر مهارت‌های استخدام، خودکارآمدی و هوش هیجانی تمرکز دارد. مطالعاتی نیز درباره دیدگاه کارفرمایان انجام شده که به موارد کمبود مهارت و ویژگی‌های شخصی در میان دانش‌آموختگان اشاره می‌کند. مطالعات پیشین در زمینه اشتغال‌پذیری هر یک بر ابعادی از مفهوم اشتغال‌پذیری تمرکز کرده‌اند؛ مرور ادبیات این حوزه بیشتر بر نقش مؤسسات آموزش عالی در ایجاد اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان تأکید داشته است. با این حال، بازار کار و ویژگی‌های شخصی دانش‌آموختگان نیز در زمینه اشتغال‌پذیری اثرگذار است.

از این رو در این پژوهش به مرور ادبیات مربوط به مسئله اشتغال‌پذیری پرداخته شده تا رویکردها و اقدامات مختلف درباره این مسئله ارزیابی شود. در این بخش، ابتدا تعاریف مربوط به مفهوم اشتغال‌پذیری، سپس مهارت‌های مورد نیاز برای اشتغال‌پذیری و شاخص‌های اندازه‌گیری مطرح شده در پژوهش‌های پیشین، مورد بررسی قرار گرفته‌اند. در نهایت مدل‌های ارائه‌شده برای اشتغال‌پذیری بیان شده و در انتهای پژوهش، مدل ترکیبی اولیه اشتغال‌پذیری که از ادبیات این حوزه استخراج شده، ارائه می‌شود.

مفهوم اشتغال‌پذیری

اولین نسخه ساده اشتغال‌پذیری از دهه ۱۹۰۰ تا اوایل دهه ۱۹۵۰ در انگلستان و ایالات متحده پدید آمد و مفهوم اشتغال‌پذیری دوگانه شکل گرفت. اشتغال‌پذیری دوگانه یعنی افراد به دو دسته تقسیم می‌شوند: (۱) کسانی که نمی‌توانند به کار گرفته شوند و نیاز به کمک دارند و (۲) کسانی که توانمند هستند و می‌توانند به کار گرفته شوند. در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ اشتغال‌پذیری به‌عنوان توانایی افراد برای استخدام تعریف شد و بر شکاف بین نیازهای بازار کار و دانش، نگرش‌ها

و مهارت‌های افراد تأکید شد. در اواخر دهه ۱۹۷۰ به این نتیجه رسیدند که افراد به بیش از مهارت‌های شغلی نیاز دارند تا به کارفرمایان قابل‌عرضه باشند. در این زمان مفهوم «مهارت‌های قابل‌انتقال»^۱ یا مهارت‌هایی که می‌توانند به حوزه‌های مختلف کاری منتقل شوند، مطرح شد.

در دهه‌ها بعدی تا امروز دو مفهوم دیگر به مفاهیم اشتغال‌پذیری اضافه شد؛ اشتغال‌پذیری ابتکاری و اشتغال‌پذیری تعاملی. در اشتغال‌پذیری ابتکاری صحبت از ترکیب مهارت‌ها، نگرش‌ها، دانش افراد و میزان ارتباطات و شبکه آنها بوده و به‌صورت کلی متمرکز بر فرد است. اشتغال‌پذیری تعاملی چشم‌انداز وسیع‌تری را شامل می‌شود و سیاست‌گذاران و کارفرمایان را به‌عنوان ذی‌نفعان مشترک در اشتغال‌پذیری دربرمی‌گیرد. سیاست‌های اشتغال‌پذیری نه تنها باید تعامل ویژگی‌های فردی، بلکه مجموعه‌ای از عوامل زمینه‌ای دیگر مانند شرایط و تقاضاهای بازار کار، موقعیت بازارهای کار، ترجیحات کارفرمایان و سایر موانع اشتغال را هدف قرار دهد.

در مجموع مفهوم اشتغال‌پذیری با گذشت زمان به‌طور فزاینده‌ای پیچیده‌تر شده و از یک مفهوم دوگانه ساده به مفهومی تبدیل شده که عوامل داخلی فردی و عوامل خارجی بازار را در نظر می‌گیرد.

تعاریف اشتغال‌پذیری

مفهوم اشتغال‌پذیری موردتوجه بسیاری از سیاست‌گذاران، محققان و دست‌اندرکاران قرار گرفته و در چندین رشته از جمله پژوهش‌های شغلی، آموزش، مدیریت و روان‌شناسی درباره آن مطالعه شده است. در برخی از تعاریف، اشتغال‌پذیری ترکیبی است از مهارت‌ها، دستاوردها، ادراک و ویژگی‌های فرد که به او در رسیدن به شغل مطلوب، نگهداری آن و در صورت نیاز، جابه‌جایی شغلی کمک می‌کند.

تعریف اشتغال‌پذیری با درج عوامل بیرونی توسعه یافت. تعریف دی‌کویپر و دی‌ویت (۲۰۱۱) از اشتغال‌پذیری مبتنی بر ادراک فردی از فرصت‌های شغلی موجود است که تحت‌تأثیر عوامل درونی (برای مثال آموزش فردی برای افزایش اشتغال) و عوامل بیرونی (شرایط اقتصادی و ساختار بازار کار) قرار دارد و شامل توانایی دستیابی به شغل و حفظ آن است.

در نهایت در یکی از آخرین تعاریف این مفهوم، پیتان و مولر^۲ (۲۰۲۰) اشتغال‌پذیری را این‌گونه تعریف می‌کنند: توانایی دانش‌آموختگان برای کسب دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌ها و نگرش‌های موردنیاز برای دستیابی، حفظ و ایجاد مشاغلی که می‌توانند در آنها موفق شوند. در واقع اشتغال‌پذیری شامل تصورات و باورهای دانش‌آموختگان از بازار کار است.

مدل‌های اشتغال‌پذیری

در مطالعه پیشینه پژوهش، مدل‌های مختلف اشتغال‌پذیری بررسی شدند. همان‌طور که در بررسی مفهوم و تعاریف اشتغال‌پذیری هم مشاهده شد، این مسئله شامل جنبه‌های مختلفی است و عوامل زیادی در آن تاثیرگذار هستند. عمده این عوامل در سه دسته «عوامل فردی»، عوامل مربوط به «موسسه آموزش عالی» و عوامل «عرضه و تقاضای بازار کار»

¹ Transferable skills

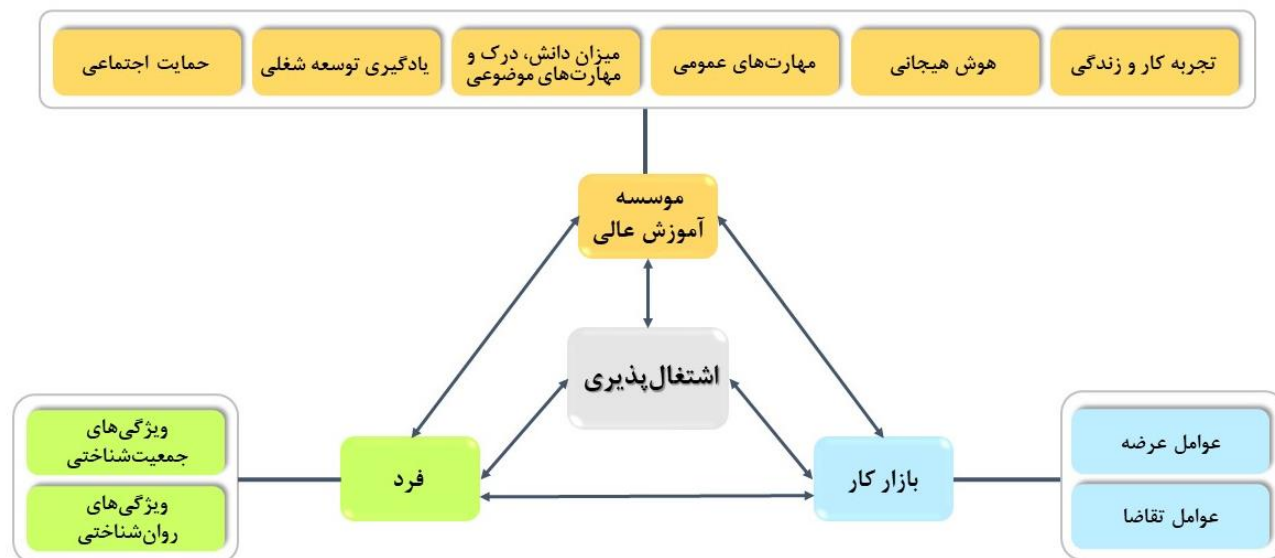
² Pitan & Muller

طبقه‌بندی می‌شوند. فعال بودن هر کدام از این سه جنبه در جایگاه خود، می‌تواند در بهبود مسئله اشتغال‌پذیری موثر باشد و همسو بودن آنها با یکدیگر، این تاثیرگذاری را افزایش می‌دهد.

مدل اولیه ارائه‌شده در این پژوهش

در این پژوهش، مدل اولیه‌ای با ترکیب مدل‌های مطالعه‌شده در ادبیات، تدوین شد. این مدل در شکل زیر مشاهده می‌شود. این پژوهش، اشتغال‌پذیری را تابعی از سه عامل فرد، مؤسسه آموزش عالی و بازار کار در نظر گرفته است. ویژگی‌های فردی شامل خصوصیات جمعیت‌شناختی، بین‌فردی و ویژگی‌های روان‌شناختی است. مؤسسه آموزش عالی ویژگی‌هایی همچون تجربه کاری و زندگی، هوش هیجانی، مهارت‌های عمومی، میزان دانش، درک و مهارت‌های موضوعی، یادگیری توسعه شغلی و حمایت اجتماعی را به دانشجویان عرضه می‌کند. در نهایت بازار کار شامل نیروهای عرضه و تقاضا در این بازار است.

تمامی ابعاد موجود در این مدل، با زیرشاخص‌هایی تعریف می‌شوند و از آنها برای آزمون مدل و طراحی پرسشنامه استاندارد مربوط استفاده می‌شود.



مدل اولیه ارائه‌شده با توجه به مرور ادبیات پژوهش

با آغاز قرن بیست و یکم، دنیای کار از یک وضعیت اقتصادی اجتماعی، نهادی و تکنولوژیک نامطمئنی رنج می برد که موجب تغییرات زیادی در زمینه اشتغال شده است. این تغییرات در مدیریت مشاغل در بازار کار منجر به افزایش توجهات به مفهوم اشتغال پذیری و کاربردهای اجتماعی آن شده است (گیلبرت، برنارد، گورنت و روسیر^۱، ۲۰۱۵). اشتغال پذیری به عنوان راهکاری جدید در سیاست گذاری و هدایت فرایندهای مرتبط مطرح شده است. به اعتقاد پژوهشگران این حوزه، اشتغال پذیری دانش آموختگان موضوعی است که باید محور اصلی سیاست ها و تفکر بازار در اقتصاد مبتنی بر دانش قرار گیرد. در اقتصاد مبتنی بر دانش مهم ترین ثروت هر سازمان، سرمایه انسانی یا میزان برخورداری آن از دانش است و در آن الگوی اشتغال از کارگران یدی و کارکنان دفتری به کارگران دانشی تغییر خواهد یافت (نادری مهدی، زلیخائی سیار و پویا، ۱۳۹۴). بنابراین، کارکنان دانشی یا نیروی کار ماهر که توانایی به کارگیری فناوری های جدید و اجرای مهارت های کارآفرینانه، خلق نوآوری و تولید و بهره برداری از ایده های جدید را داشته باشند، رکن اساسی اقتصاد مبتنی بر دانش به حساب می آیند.

از این رو در این فصل به بررسی این مفهوم پرداخته می شود. نخست، تعاریف مربوط به مفهوم اشتغال پذیری، سپس مهارت های مورد نیاز برای اشتغال پذیری، شاخص های اندازه گیری و در نهایت مدل های ارائه شده برای اشتغال پذیری بررسی شده و در انتهای این فصل مدل اولیه از اشتغال پذیری که از ادبیات این حوزه استخراج شده، ارائه می شود.

تاریخچه اشتغال پذیری

در علم اقتصاد، اشتغال پذیری با تقاضای نیروی کار ارتباط دارد (اهرنبرگ و اسمیت^۲، ۲۰۰۲). از نقطه نظر کارفرما، در صورتی که شغلی برای شرکت یا سازمان ارزشمند باشد، شخصی باید آن شغل را پیدا کند. این ارزش اساساً از نظر بهره وری یا از نظر کیفیت محصول اندازه گیری می شود. ملاحظات مربوط به روابط اجتماعی و جو اجتماعی نیز ممکن است برای یک کارمند ارزشمند باشد (تومه^۳، ۲۰۰۷).

در قرن نوزدهم، کارگران ماهر نبوده و به نوعی استثمارشوندگانی بودند که کارخانه ها از آن ها تغذیه می کردند. این واقعیت، کارل مارکس^۴ را به نوشتن «کاپیتال» و «مانیفست کمونیست» ترغیب کرد. اقتصاددانان کلاسیکی چون آدام اسمیت، مارشال، پیگو و کینز نیز تصور می کردند که برخی از ویژگی ها (مانند آموزش، یادگیری، مهارت های رسمی و غیررسمی) در افزایش ارزش کارگران نقش دارد.

در ابتدای قرن بیستم، تحلیل علمی فردریک تیلور^۵ (۱۹۶۴) از کار، مجموعه ای از شایستگی های مورد نیاز برای کارگران با توجه به جایگاه آن ها در سازمان را مشخص کرد. این تجزیه و تحلیل به خودی خود راهنمای استخدام افراد بود. از این

¹ Guilbert, Bernaud, Gouvernet & Rossier

² Ehrenberg & Smith

³ Tome

⁴ Karl Marx

⁵ Frederick Taylor

طریق می‌توان اولین پروفایل‌های شایستگی را ایجاد کرد. تحلیل تیلور کاربردی بود و تقاضای شغلی زیادی برای افراد با تحصیلات پایین و تقاضای شغلی کمی برای افراد با تحصیلات بالا ایجاد کرد. پس از آن، تحلیل تیلور با مطالعات انجام‌شده توسط التون مایو^۱ درباره روابط انسانی و رابطه بین جنبه‌های اجتماعی و فنی سازمان اصلاح شد (وودوارد^۲، ۱۹۸۰). به‌طور کلی، این مطالعات پایه‌های مهم آکادمیک توسعه منابع انسانی را بنا نهاد.

پس از جنگ جهانی دوم، اقتصاد منابع انسانی در ایالات متحده آمریکا و اروپای غربی با تعریف دقیق رابطه بین توانایی‌های افراد، تحصیلات، آموزش، سابقه کار و بهداشت و نتایج به‌دست‌آمده در بازار کار از نقطه‌نظر دستمزد و اشتغال توسعه یافت (بکر^۳، ۱۹۹۳). با این حال، امروزه دانش به‌عنوان عامل اصلی اشتغال در اقتصادهای پیشرفته در نظر گرفته می‌شود (بانفور و ادوینسون^۴، ۲۰۰۴). در اینجا، یک مشکل اساسی نحوه تعریف دانش است. در زمینه مدیریت دانش، دانش به‌عنوان اطلاعات هضم‌شده یا اطلاعات قابل‌فهم در نظر گرفته می‌شود. از این منظر، اطلاعات، داده‌های سازمان‌دهی شده هستند. افراد و سازمان‌هایی که دانش را مدیریت می‌کنند نه تنها سرمایه انسانی دارند بلکه از سرمایه فکری نیز برخوردار هستند. برای افراد، سرمایه فکری شامل سرمایه انسانی (آموزش، یادگیری، تجربه کار)، سرمایه عاطفی و سرمایه اجتماعی نیز می‌شود. برای شرکت‌ها، سرمایه فکری شامل روال‌ها و مشتریان است. در پایان باید فرض شود که اشتغال‌پذیری به عوامل بسیار زیاد و پیچیده‌ای بستگی دارد که جایگزین اصطلاح «دانش» می‌شود (تومه، ۲۰۰۷).

توسعه مفهوم اشتغال‌پذیری

گیزر^۵ (۲۰۰۱) بیان می‌کند مفهوم اشتغال‌پذیری از طریق هفت مرحله عملیاتی در طی این قرن پیش رفته که در ادامه مورد بحث قرار می‌گیرد.

اشتغال‌پذیری دوگانه^۶

اولین نسخه ساده اشتغال‌پذیری در کشورهای انگلستان و ایالات متحده از دهه ۱۹۰۰ تا اوایل دهه ۱۹۵۰ پدید آمد که این مفهوم به‌عنوان دوگانگی مرتبط با کارکنان توانمند بیان شد؛ یعنی بین افرادی که نمی‌توانند به کار گرفته شوند و باید به آن‌ها کمک شود (دی‌گریپ، ون‌لوو و سندرز^۷، ۲۰۰۴) و کسانی که می‌توانند به کار گرفته شوند، تمایز قائل شدند. این تمایز ابزاری بود برای تأمین کمک‌های اجتماعی برای افرادی که بیکار می‌شوند (کسانی که توانایی کار ندارند و نیاز به کمک دارند) و در عین حال به بازگشت افراد توانمند به بازار کار برای بهبود اشتغال‌پذیری کمک می‌کرد (گیزر، ۲۰۰۱).

¹ Elton Mayo

² Woodward

³ Becker

⁴ Bonfour & Edvinsson

⁵ Gazier

⁶ Dichotomic employability

⁷ De Grip, Van Loo & Sanders

انتقاد بر این رویکرد این است که افراد به دسته افرادی که می‌توانند و آن‌هایی که نمی‌توانند استخدام شوند، تقسیم می‌شوند. بازار کار نیز در این سیستم در نظر گرفته نشده است.

اشتغال پذیری اجتماعی پزشکی^۱

در طول دهه ۱۹۵۰ رویکرد اجتماعی پزشکی در زمینه اشتغال پذیری در ایالات متحده آمریکا، انگلستان، آلمان و تعدادی از کشورها توسعه یافت. تمرکز بر موقعیت بازار کار معلولین از جمله معلولان جسمی، ذهنی یا اجتماعی بود. به‌طور خاص جنبه‌هایی مانند کمبود بینایی، شنوایی، توانایی حرکتی، توانایی استدلال و ابتکار عمل در نظر گرفته شد. توجه بیشتر به این افراد محروم به دلیل کمبود نیروی ماهر در دوره پس از جنگ بود که منجر به تلاش شرکت‌ها برای استخدام این افراد شد. این نسخه از اشتغال پذیری مقیاسی ایجاد کرده است که افراد را کم‌وییش دارای قابلیت اشتغال ارزیابی کند و با توجه به کمبودهای مشخص شده برای بهبود اشتغال پذیری یا جبران خدمات افراد اقدام شود (گیزر، ۲۰۰۱).

سیاست‌های نیروی انسانی برای اشتغال پذیری

در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰، اشتغال پذیری به‌عنوان توانایی افراد برای استخدام تعریف شد. این نسخه عمدتاً در ایالات متحده آمریکا توسعه یافت. تمرکز بر روی کمبودهای اجتماعی و نقص‌های جسمی و حرکتی بود. بار دیگر بر شکاف بین نیازهای بازار کار و دانش، نگرش‌ها و مهارت‌های افراد تأکید شد. ارتقای اشتغال پذیری در اینجا صرفاً برای اهداف اقتصاد کلان بود و سیاست‌گذاران بر نگرش کارکنان نسبت به اشتغال و خوددراکی آن‌ها در طول زندگی کاری متمرکز بودند. به این ترتیب می‌توان از ورود مجدد بازار کار برای کسانی که اعتماد به نفس خود را از دست داده‌اند، حمایت کرد (بزویدنهوت^۲، ۲۰۱۱).

اشتغال پذیری در جریان^۳

طی دهه ۱۹۶۰، رویکرد اشتغال پذیری در جریان عمدتاً در کشور فرانسه توسعه یافت. در این دوره، تمرکز بر ابتکار عمل جمعی و به‌طور خاص بر چگونگی پیدا کردن سریع کار توسط گروه‌های خاص معطوف شد. این رویکرد عمدتاً در سمت تقاضا، بر سهولت دسترسی افراد بیکار به اشتغال در اقتصادهای محلی و ملی تأکید دارد (گیزر، ۲۰۰۱). اشتغال پذیری در این مرحله به‌عنوان انتظار کارجو از یافتن شغل است. از سال ۱۹۷۰ تمرکز از نگرش‌های شخصی افراد به دانش و مهارت‌های شغلی تغییر یافت. عواملی که در این زمینه نقش داشته‌اند شامل شناسایی امکانات و مهارت‌های اساسی شغلی، دانش درباره موقعیت فرد در بازار کار و آگاهی از وضعیت اشتغال عمومی بود. در اواخر دهه ۱۹۷۰ به این نتیجه رسیدند که افراد به بیش از مهارت‌های شغلی نیاز دارند تا به کارفرمایان قابل عرضه باشند. از آنجا که یافتن شغل در رکود اقتصادی آن زمان

¹ Socio-medico employability

² Bezuidenhout

³ Flow employability

دشوار بود، اشتغال یا حفظ شغل برای افراد بسیار مهم شد. در این زمان مفهوم «مهارت‌های قابل انتقال»^۱ یا مهارت‌هایی که می‌توانند به زمینه‌های مختلف کاری منتقل شوند، مطرح شد (بزویدنهوت، ۲۰۱۱).

اشتغال‌پذیری در عملکرد بازار کار

در اواخر سال ۱۹۷۰، مفهوم اشتغال‌پذیری در عملکرد بازار کار در سطح بین‌المللی توسعه یافت و بر نتایج قابل‌اندازه‌گیری بازار کار، متکی بر سرمایه انسانی متمرکز شد. این اقدامات عموماً شامل احتمال شاغل شدن، مدت زمان احتمالی مشاغل از نظر ساعت کار و دستمزد احتمالی بود (بزویدنهوت، ۲۰۱۱).

اشتغال‌پذیری ابتکاری^۲

اشتغال‌پذیری ابتکاری با ادبیات توسعه منابع انسانی در دهه ۱۹۸۰ مقارن و بر پایان شغل، عدم تداوم شغل و تغییرات سریع شغلی و موقعیت شغلی متمرکز بود. بر این اساس، این رویکرد با حمایت از توسعه موفقیت شغلی، توسعه نگرش‌ها و مهارت‌هایی که برای دستیابی به موفقیت شغلی مهم هستند و همچنین ایجاد انگیزه در جست‌وجو و دستیابی به مشاغل بهتر در سایر شرکت‌ها بر داشتن ابتکار عمل تأکید کرد. بنابراین، افراد باید مهارت‌های قابل انتقال را به منظور انعطاف‌پذیری و جابه‌جایی در عملکردهای شغلی کسب کنند (مک کوئید و لیندسی^۳، ۲۰۰۵). گیزر (۲۰۰۱) این نسخه اشتغال‌پذیری را «بازاریابی مهارت‌های انباشتی فردی»^۴ می‌داند که با سرمایه انسانی و اجتماعی اندازه‌گیری می‌شود. سرمایه انسانی به دانش، مهارت و توانایی یادگیری در بین سایر افراد اشاره دارد، در حالی که سرمایه اجتماعی به اندازه و کیفیت شبکه پشتیبانی مربوط می‌شود که شخص قادر به سازمان‌دهی و سرمایه‌گذاری در آن است. بنابراین، این رویکرد نشان می‌دهد که اشتغال‌پذیرترین فرد کسی که با استفاده از مدل کارآفرینی قادر به ایجاد اشتغال با بهره‌مندی از مهارت‌ها و ارتباطات خود است. این مفهوم اشتغال‌پذیری فردی متعاقباً به فراویژگی^۵ تبدیل شد که مهارت‌ها، نگرش‌ها و دانش افراد را برای ایجاد ارزش در بازار کار ترکیب می‌کند (بزویدنهوت، ۲۰۱۱).

اشتغال‌پذیری تعاملی^۶

در حالی که اشتغال‌پذیری ابتکاری متمرکز بر فرد است؛ اشتغال‌پذیری تعاملی چشم‌انداز وسیع‌تری را شامل می‌شود و سیاست‌گذاران و کارفرمایان را به‌عنوان ذی‌نفعان مشترک در اشتغال‌پذیری دربرمی‌گیرد. ابعاد تعاملی و جمعی در دهه ۱۹۹۰ به مباحث مربوط به اشتغال‌پذیری وارد شد. ادعا شده است که اشتغال‌پذیری یک فرد تا حدی مربوط به اشتغال‌پذیری سایر افراد در بازار کار است. تقاضا برای نیروی کار به صورت محلی و ملی مورد توجه قرار گرفته و فراتر از

¹ Transferable skills

² Initiative employability

³ McQuaid & Lindsay

⁴ Marketability of cumulative individual skills

⁵ Meta-characteristic

⁶ Interactive employability

قوانین یا نهادهایی است که بازار کار را هدایت می‌کنند و این، ماهیت نهادی اشتغال‌پذیری را نشان می‌دهد (گیزر، ۲۰۰۱). از این منظر، سیاست‌های اشتغال‌پذیری نه تنها باید تعامل ویژگی‌های فردی، بلکه مجموعه‌ای از عوامل زمینه‌ای دیگر مانند شرایط و تقاضاهای بازار کار، موقعیت بازارهای کار، ترجیحات کارفرمایان و سایر موانع اشتغال را هدف قرار دهد (مک‌کوئید و لیندسی، ۲۰۰۵).

از مطالب فوق مشخص است که مفهوم اشتغال‌پذیری با گذشت زمان به‌طور فزاینده‌ای پیچیده‌تر شده و از یک مفهوم دوگانه ساده به مفهومی تبدیل شده که عوامل داخلی فردی و عوامل خارجی بازار را در نظر می‌گیرد. با این حال در دو دهه اخیر در ادبیات، بحث و جدل‌های گسترده‌ای درباره تعاریف اشتغال‌پذیری مطرح شده که در ادامه به این تعاریف پرداخته می‌شود.

تعاریف اشتغال‌پذیری

اشتغال‌پذیری یک منبع فردی است که به افراد کمک کند تا با اعتمادبه‌نفس بیشتری با تغییرات مستمر و غیرقابل‌پیش‌بینی بازار کار مواجه شوند. اشتغال‌پذیری نباید با اشتغال اشتباه گرفته شود. اشتغال‌پذیری این موارد را در نظر دارد که افراد چه فرصت‌های شغلی را درک می‌کنند و چه عواملی بر این ادراک اثر می‌گذارد (دی فابیو^۱، ۲۰۱۷).

اشتغال‌پذیری در زبان انگلیسی از کلمات «اشتغال^۲» و «توانایی^۳» تشکیل شده و بنابراین مربوط به توانایی‌های به خدمت گرفته شده است. این مفهوم مورد توجه بسیاری از سیاست‌گذاران، محققان و دست‌اندرکاران قرار گرفته و در چندین رشته از جمله پژوهش‌های شغلی، آموزش، مدیریت و روان‌شناسی درباره آن مطالعه شده است. نتیجه این بین‌رشته‌ای بودن، انبوهی از تفسیرها و معیارها در ادبیات رشته‌های مختلف است. از این رو، تسلط بر این مفهوم در ادبیات دشوار است (وانهرک، دی کوپیر، پیترز و دی ویت^۴، ۲۰۱۴). در ادامه سعی بر این است تا تعاریف متعدد این مفهوم با یک سیر تاریخی مطرح شود.

هیلاژ و پولارد^۵ (۱۹۹۸)، اشتغال‌پذیری را به‌عنوان توانایی یافتن شغل، حفظ آن و یافتن شغل جدید در صورت لزوم، بر اساس تعامل بین ویژگی‌های شخصی (برای مثال مهارت‌های مدیریت شغلی، مهارت‌های جست‌وجوی شغلی، رویکرد استراتژیک) و ویژگی‌های زمینه‌ای (برای مثال ویژگی‌های بازار کار) تعریف می‌کنند.

یورک و نایت^۶ (۲۰۰۴) اشتغال‌پذیری را به‌عنوان آمیخته‌ای از دستاوردها، مهارت‌ها، ادراکات و برخی ویژگی‌های شخصی تعریف کرده‌اند که دانش‌آموختگان را قادر می‌سازد، استخدام شوند. با تأمل در این تعریف می‌توان دریافت که کسب مهارت‌های اشتغال به دانش‌آموختگان کمک می‌کند تا به موفقیت شغلی دست یابند و آن‌ها را برای سهم مثبت در اقتصاد

¹ Di Fabio

² Employment & ability

³ Ability

⁴ Vanhercke, De Cuyper, Peeters & De Witte

⁵ Hillage & Polland

⁶ Yorke & Knight

توانمند سازند.

علاوه بر منابع فردی، نگرش دانش‌آموختگان از عوامل مهم جهت‌گیری اشتغال‌پذیری محسوب می‌شود. این مفهوم را **ون دام**^۱ (۲۰۰۴) به شرح ذیل بیان کرده است: نگرش‌های کارکنان نسبت به مداخلات با هدف افزایش انعطاف‌پذیری سازمان از طریق توسعه و حفظ اشتغال‌پذیری کارکنان است. مداخلات اشتغال‌پذیری اغلب به معنای تغییر در وضعیت کار فعلی کارکنان است. به عبارت دیگر، کارکنان برای اشتغال‌پذیری مجبور به تغییر محتوای کار، مشاغل یا دپارتمان‌ها هستند و باید در برنامه‌های توسعه و آموزش مشارکت کنند.

دی گریپ و همکاران (۲۰۰۴) اشتغال‌پذیری را این‌گونه تعریف می‌کنند: اشتغال‌پذیری به ظرفیت و تمایل کارکنان برای جذاب ماندن در بازار کار (عوامل عرضه)، با پیش‌بینی تغییرات در وظایف و محیط کار (عوامل تقاضا) و واکنش به آنها اشاره دارد که توسط ابزارهای توسعه منابع انسانی در دسترس آن‌ها (نهاده‌ها) تسهیل می‌شود.

براون، هسکت و ویلیامز^۲ (۲۰۰۳) بیان می‌دارند که اشتغال‌پذیری افراد با توجه به شرایط اقتصادی آن زمان در نوسان است؛ در واقع قابلیت اشتغال سازه‌ای نسبی است. زمانی که مشاغل بیشتری نسبت به متقاضیان وجود داشته باشد، کیفیت و مهارت‌های متقاضیان اهمیت کمتری دارد، نسبت به زمانی که تعداد متقاضیان بیشتر از مشاغل است. علاوه بر این، اشتغال‌پذیری افراد نه تنها به تأمین الزامات شغلی کارفرمایان، بلکه به نحوه مقایسه فرد با سایر متقاضیان شغل موردنظر مربوط می‌شود. بر این اساس، این محققان اشتغال‌پذیری را به‌عنوان شانس نسبی کسب و حفظ انواع مختلف شغل تعریف می‌کنند. طبق این تعریف، اشتغال‌پذیری ایستا نیست و مربوط به تفاوت‌های فردی است.

ون در هج و ون در هجن^۳ (۲۰۰۶) تعریفی از اشتغال‌پذیری ارائه می‌دهند که بر مبنای ادراکات فردی از جنبه‌های خاص اشتغال‌پذیری مانند تخصص شغلی، پیش‌بینی، بهینه‌سازی، انعطاف‌پذیری شخصی، حس شرکتی و تعادل بین نیازهای شخصی و حرفه‌ای است. **تخصص شغلی** مربوط به هر گونه تجربه کار فردی است. **پیش‌بینی و بهینه‌سازی** مربوط به درک اینکه چه عواملی می‌توانند اشتغال‌پذیری فردی را تقویت کنند. **انعطاف‌پذیری شخصی** به قابلیت سازگاری با انواع تغییرات در بازار کار داخلی و خارجی مربوط است. **حس شرکتی** مربوط به احساس تعلق به سازمان است و **تعادل** مربوط به تحقق نیازهای فردی و سازمانی (برای مثال تعادل خانواده و کار یا تعادل زمان کار و استراحت) مربوط می‌شود.

تعریف بعدی از اشتغال‌پذیری مفهوم پایداری، اهمیت شایستگی‌های موردنیاز و رویکرد آینده‌محور را معرفی کرده است. **راثول و آرنولد**^۴ (۲۰۰۷)، اشتغال‌پذیری را به‌عنوان توانایی ادراک شده برای دستیابی به شغل مناسب و پایدار در رابطه با سطح شایستگی‌های فرد تعریف کرده‌اند. اشتغال‌پذیری به‌عنوان بخشی از یک رویکرد آینده‌محور به مهارت‌های افراد در پاسخ‌گویی فعال به چالش‌های بازار کار اشاره دارد. راثول و آرنولد (۲۰۰۷) اشتغال‌پذیری را شامل چهار مؤلفه می‌دانستند که هر یک از دو جنبه تشکیل شده است: **باورهای مربوط به خود** (تعهد به مطالعات و عملکرد تحصیلی و اعتمادبه‌نفس در مهارت‌ها و توانایی‌های فردی)؛ **باورهای مربوط به دانشگاه خود** (درک وضعیت و شهرت دانشگاه در رشته تحصیلی)؛ **باورهای مربوط به رشته تحصیلی** (وضعیت و اعتبار و خواسته‌های بازار کار برای افراد دارای صلاحیت در رشته تحصیلی)

¹ Van Dam

² Brown, Hesketh & Williams

³ Van der Heijde & Van der Heijden

⁴ Rothwell & Arnold

و باورهای مربوط به وضعیت بازار کار (برداشت فرد از وضعیت بازار کار و آگاهی فردی از فرصت‌های موجود در بازار کار). کوئتزی^۱ (۲۰۰۸) در تعریف اشتغال‌پذیری، مفهوم فراشایستگی‌ها^۲ (قابلیت سازگاری رفتاری، خودشناسی، آگاهی از جهت‌گیری شغلی، احساس هدف داشتن و عزت‌نفس) را ارائه داد. از نظر این محقق، افراد عامل اصلی در مدیریت مسیرهای شغلی خود هستند. قابلیت سازگاری رفتاری در فراشایستگی‌ها به رفتارهایی اطلاق می‌شود که فرد را قادر می‌سازد در زمینه‌های مختلف، انعطاف‌پذیر و سازگار باشد. خودشناسی به آگاهی از خود و منافع، ارزش‌ها و شایستگی‌های فرد اشاره دارد. آگاهی از جهت‌گیری شغلی به آگاهی از جهت‌دهی به توسعه شغلی فرد اشاره دارد. احساس هدف داشتن به آگاهی از داشتن یک هدف شخصی برای رسیدن به آن اطلاق می‌شود. عزت‌نفس به معنای داشتن ارزش مثبت از خود است.

فیوجیت، کینیچی و آشفورت^۳ (۲۰۰۸)، اشتغال‌پذیری را به‌عنوان یک سازه روان‌شناختی می‌دانند که دارای سه بعد است: هویت حرفه‌ای، قابلیت سازگاری شخصی و سرمایه انسانی. این ابعاد برای تسهیل شناسایی در بازار کار و ایجاد فرصت‌های شغلی به صورت هم‌افزا عمل می‌کنند. هویت حرفه‌ای مربوط به تجربه کار و آرمان‌ها است، اینکه به‌عنوان یک کارمند «من که هستم» و «می‌خواهم چه کسی باشم». قابلیت سازگاری شخصی مربوط به توانایی‌ها و تمایل به تغییر ویژگی‌های شخصی (مانند دانش، نگرش‌ها، مهارت‌ها) به‌منظور انطباق و پاسخ بهتر به خواسته‌های محیطی است. سرمایه انسانی به‌عنوان مجموعه عواملی دیده می‌شود که می‌تواند در فرصت‌های شغلی و رشد مانند سن، تحصیلات، آموزش، تجربه حرفه‌ای و توانایی‌های شناختی تأثیر بگذارد.

تعریف اشتغال‌پذیری با درج عوامل بیرونی توسعه یافت. تعریف دی کوپپر و دی ویت (۲۰۱۱) از اشتغال‌پذیری مبتنی بر ادراک فردی از فرصت‌های شغلی موجود است که تحت تأثیر عوامل درونی (برای مثال آموزش فردی برای افزایش اشتغال) و عوامل بیرونی (شرایط اقتصادی و ساختار بازار کار) قرار دارد و شامل توانایی دستیابی به شغل و حفظ آن است.

بزویدنهورت (۲۰۱۱) اشتغال‌پذیری را به‌عنوان یک فراویژگی در نظر گرفته که در آن افراد با مهارت، دانش و ویژگی‌های خاص به بهترین وجه قادر به سازگاری با محیط سازمانی و شغلی متغیر هستند. چنین افرادی به این دلیل که می‌توانند از مهارت‌ها و ارتباطات خود برای یافتن شغل استفاده کنند، خودمحور هستند، هوش هیجانی بالایی دارند، به توانایی‌هایشان اعتقاد دارند، قابلیت انطباق با موقعیت‌های فرهنگی و اجتماعی مختلف را دارند، فعال و برای تغییر آماده هستند. انتظار می‌رود این افراد برای کارفرمایان مطلوب و در شغل خود موفق باشند.

ون در کلینک، بولتمن، بردورف، شوپلی، زیجلاسترا، آبما و ون در ویلت^۴ (۲۰۱۶) بر اهمیت ارزش‌های شخصی، معنای کار و رفاه افراد تأکید کردند و مفهوم اشتغال‌پذیری پایدار را معرفی کردند. اشتغال‌پذیری پایدار بدین معناست که کارکنان در طول زندگی حرفه‌ای، می‌توانند با استفاده از مجموعه‌ای از قابلیت‌ها به فرصت‌های شغلی ملموس دست یابند. آن‌ها همچنین با بهره‌مندی از شرایط لازم، این امکان را خواهند داشت تا از طریق کار، ضمن حفظ سلامتی و رفاه خود، سهم ارزنده‌ای داشته باشند. این امر از یک طرف نیاز به زمینه کاری دارد که این کار را برای آن‌ها تسهیل کند و از طرف دیگر نگرش و انگیزه برای بهره‌برداری از این فرصت‌ها را می‌طلبد.

¹ Coetzee

² Meta-Competencies

³ Fugate, Kinicki & Ashforth

⁴ Van der Klink, Bültmann, Burdorf, Schaufeli, Zijlstra, Abma & Van der Wilt

لو پرستی و پلویانو^۱ (۲۰۱۶) با تأکید بر تجربه کاری و دورنمای آینده شغلی، اشتغال‌پذیری را این‌گونه تعریف می‌کنند: منبع شخصی که افراد در طول زندگی کاری خود با هدف افزایش موفقیت شغلی، اهمیت دادن و متعهد ساختن تجربه‌های کاری گذشته و تجسم آینده حرفه‌ای، کسب شایستگی‌ها و مهارت‌های ارزشمند، ارتقای شبکه‌های مرتبط رسمی و غیررسمی شغلی، جست‌وجوی فرصت‌ها و محدودیت‌های مسیر شغلی توسعه می‌دهند. لو پرستی و پلویانو (۲۰۱۶) بیان می‌دارند که اشتغال‌پذیری چهار مؤلفه اساسی دارد: (۱) هویت شغلی و خودمدیریتی به آگاهی افراد از تجربه حرفه‌ای و توانایی درک آن‌ها از اهداف فعلی و آینده شغلی آن‌ها اطلاق می‌شود؛ (۲) سرمایه انسانی و توسعه حرفه‌ای، مربوط به شایستگی‌های کسب شده و توانایی‌های فردی برای توسعه دانش و مهارت‌های کاربردی جدید برای افزایش مشاغل فعلی و آینده است؛ (۳) سرمایه اجتماعی و شبکه‌سازی به مجموعه نگرش‌ها و توانایی‌ها با هدف بهبود سرمایه اجتماعی اطلاق می‌شود و (۴) نظارت محیطی به آگاهی از زمینه و اطلاعات خارجی در رابطه با نگرش‌ها و توانایی‌هایی که برای توسعه مسیر شغلی مهم است، اشاره دارد.

در نهایت در یکی از آخرین تعاریف از این مفهوم، پیتان و مولر^۲ (۲۰۲۰) نیز اشتغال‌پذیری را این‌گونه تعریف می‌کنند: توانایی دانش‌آموختگان برای کسب دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌ها و نگرش‌های موردنیاز برای دستیابی، حفظ و ایجاد مشاغل که می‌توانند در آن‌ها موفق شوند. در واقع اشتغال‌پذیری شامل تصورات و باورهای دانش‌آموختگان از بازار کار است.

اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان

اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان و به‌ویژه عرضه افراد آماده به کار به بازار کار در دهه گذشته، کانون اصلی سیاست‌های کارفرمایی و دولت بوده است. دولت‌ها بر مشارکت آموزش عالی در کیفیت سرمایه انسانی و در نتیجه رقابت و رفاه یک کشور تأکید دارند. این تمرکز بیشتر بر رشد دانشجویی، همزمان با حرکت به سمت اقتصاد مبتنی بر دانش است که انتظار می‌رود افراد یا کارکنان دانشی، دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های فردی و خلاقیت مناسب را داشته باشند تا بتوانند با پیچیدگی همیشگی اقتصاد جهانی کنار بیایند. ارتباط بین تحصیلات عالی و اشتغال به‌طور گسترده در ادبیات موردبحث قرار گرفته است. در این پژوهش‌ها تأکید شده که آموزش عالی مسئولیت ارتقای اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان با استفاده از توسعه توانایی‌ها و مهارت‌های دانشجویان و یادگیری مادام‌العمر را دارد. تحولات بیشتر در زمینه اشتغال‌پذیری منجر به تأکید بر مهارت‌های عمومی کلیدی شده که برای موفقیت افراد در شغل خود بسیار مهم ارزیابی می‌شود. دانش‌آموختگان سازگار و انعطاف‌پذیر، علاوه بر توسعه مهارت‌های خاص باید مهارت‌های عمومی را که از طریق مشاغل مختلف قابل انتقال است، به دست آورند (بزویدنوت، ۲۰۱۱).

مفهوم مهارت‌های عمومی، موضوعی بحث‌برانگیز است و درباره ماهیت و تعریف مهارت و ویژگی‌های عمومی، توافقی وجود ندارد. گرین، همر و استار^۳ (۲۰۰۹) تصریح می‌کنند که مهارت‌ها و ویژگی‌ها یک چیز نیستند و مهارت‌های عمومی به معنای مهارت‌های قابل انتقال نیست. علاوه بر این، شواهد حاکی از آن است که مهارت‌ها یا ویژگی‌های عمومی متناسب با زمینه بوده و به شدت تحت تأثیر آموزش‌های ارائه‌شده هستند. بنابراین، فرض جهان‌شمول بودن مهارت‌ها ناقص است. در

¹ Lo Presti & Pluviano

² Pitan & Muller

³ Green, Hammer & Star

همین راستا به نظر می‌رسد که لیست مهارت‌های عمومی موردنیاز دانش‌آموختگان برای افراد مختلفی که مسئولیت ایجاد نتایج را دارند، معنای متفاوتی دارد (باری^۱، ۲۰۰۶). بنابراین ممکن است یافتن معیار قابل قبول برای مهارت‌های عمومی کسب‌شده توسط افراد دشوار باشد.

ارزیابی اینکه آیا دانش‌آموختگان اشتغال‌پذیر هستند یا خیر، بستگی به این دارد که آیا آنها، ویژگی‌های موردتوجه کارفرمایان را نمایش می‌دهند یا خیر (یا- هوی و لی-یا^۲، ۲۰۰۸). اشتغال دانش‌آموختگان به‌عنوان یک کل، نه تنها به‌عنوان نتیجه دانش مربوط به رشته و حرفه، بلکه توانایی به نمایش گذاشتن مهارت‌های گسترده مانند مهارت‌های تعاملی نیز دیده می‌شود (کلارک، ۲۰۰۸). ویژگی‌های عمومی دانش‌آموختگان، در واقع آن دسته از مهارت‌ها، دانش و توانایی‌هایی است که آن‌ها خارج از دانش محتوایی رشته خود دارند و بعد از دانش آموختگی به دست می‌آورند. این قابلیت‌ها در زمینه‌های مختلف قابل اجرا هستند (باری، ۲۰۰۶). بودن، هارت، کینگ، تریگول و واتس^۳ (۲۰۰۰) ویژگی‌های دانش‌آموختگان را به صورت ذیل تعریف می‌کنند:

«ویژگی‌های دانش‌آموختگان شامل شایستگی‌ها، مهارت‌ها و ادراک‌هایی است که یک جامعه دانشگاهی توافق می‌کند دانش‌آموختگان به‌طور مطلوب در طول مدت حضورشان در مؤسسه آموزش عالی توسعه می‌دهند و در نتیجه سهمی را که می‌توانند در حرفه خود و به‌عنوان یک شهروند داشته باشند، شکل دهند. در گذشته، گاهی اوقات چنین ویژگی‌هایی را موضوع درک ضمنی درباره ویژگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاه فرض می‌کردند».

مهارت‌های عمومی و مهارت‌های خاص مربوط به رشته، اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان را افزایش می‌دهد و بنابراین جذابیت آن‌ها را برای کارفرمایان بالقوه بالا می‌برد. با این حال ویژگی‌های دانش‌آموختگان نباید به‌طور عمده به‌عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌ها و دانش دیده شود، بلکه باید به‌عنوان انواع خاصی از ویژگی‌های انسانی دیده شود. این ویژگی‌ها به افراد کمک می‌کند تا دانش و مهارت‌هایی را که به‌طور مستمر آموخته‌اند، به کار گیرند (بزویدنهوت، ۲۰۱۱).

دانشجویان، آموزش عالی را گامی ضروری در آماده‌سازی خود برای به دست آوردن شغل می‌دانند. حتی اگر قابلیت اشتغال‌پذیری، اشتغال را تضمین نکند، دورنمای افراد برای به دست آوردن شغل نسبت به دیگران در بازار کار را افزایش می‌دهد (کلارک، ۲۰۰۸). اخذ مدرک آغاز کار است، اما کارفرمایان فعلی به ویژگی‌ها، خصوصیات ذاتی و دستاوردهای دیگر در بین دانشجویان نیاز دارند (یورک و هاروی^۴، ۲۰۰۵).

یورک و نایت (۲۰۰۷) بیان می‌کنند ویژگی‌های شغلی در استخدام تأثیر دارند. توانایی تعامل با دیگران (مهارت‌های بین‌فردی) در هر شرایطی ارزشمند است، اما ویژگی‌هایی که بلافاصله قابل مشاهده نیستند (مانند نوآوری و تمایل به یادگیری در انجام یک کار) نیز دارای ارزش هستند. اسکات^۵ (۱۹۹۵) با بیان اینکه ویژگی‌های شخصی برای موفقیت در سازمان پس‌اصنعتی مهم‌تر از مدارک حرفه‌ای و رسمی است، حتی فراتر از این می‌رود. اسکات تأکید می‌کند که ویژگی‌های شخصی مهم‌تر از حوزه تخصصی، مدارک خاص، تسلط بر دانش تخصصی یا حتی مهارت‌های تخصصی است. این بار، دیگر بر این واقعیت تأکید دارد که اشتغال‌پذیری بیش از کسب دانش و مهارت فنی است. اصطلاح ویژگی‌های شغلی به ترکیبی

¹ Barrie

² Ya-hui & Li-yia

³ Bowden, Hart, King, Trgwel & Watts

⁴ Harvey

⁵ Scott

از خصوصیات ذاتی، ارزش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌هایی اشاره دارد که برای به‌کارگیری و سازگاری فعالانه آن‌ها با محیط‌های متغیر مهم است (بزویدنهوت، ۲۰۱۱).

دو تعریف دیگر از اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان در ادبیات، اشتغال‌پذیری فوری و اشتغال‌پذیری پایدار است. اشتغال‌پذیری فوری به آمادگی یا توانایی رسیدن به خواسته‌های محل کار بدون نیاز به آموزش تکمیلی دانش‌آموختگان تأکید دارد (واتس، ۲۰۰۶). ماسون، ویلیامز و کارنمر^۱ (۲۰۰۹) مطابق با این تعریف، آمادگی کار را داشتن مهارت، دانش، نگرش و درک تجاری می‌دانند که به دانش‌آموختگان این امکان را می‌دهد به‌سرعت بعد از شروع اشتغال به اهداف سازمانی دست یابند. اگرچه این تعریف شامل طیف وسیعی از ویژگی‌هایی است که افراد باید از آن برخوردار باشند تا بتوانند استخدام شوند اما هنوز جهت‌گیری کوتاه‌مدت دارند. با این حال، اشتغال‌پذیری پایدار به کسب شغل اول معطوف نیست. بلکه به اشتغال پایدار در بلندمدت توجه دارد. برای انجام این کار، افراد برای موفقیت در کار خود نه تنها به یک سری ویژگی‌های گسترده‌تر نیاز دارند، بلکه باید ویژگی‌های لازم برای مدیریت توسعه شغلی را به‌گونه‌ای داشته باشند که اشتغال‌پذیری پایدار آن‌ها را در طول زندگی حفظ کند (واتس، ۲۰۰۶).

رویکردهای مربوط به اشتغال‌پذیری

در ادامه دو رویکرد مربوط به اشتغال‌پذیری یعنی رویکرد فردی و رویکرد انتقادی موردبررسی قرار می‌گیرد:

رویکرد فردی

ادبیات حوزه روان‌شناسی، اشتغال‌پذیری را به‌عنوان پاسخی برای نیاز به اشتغال در نظر می‌گیرد. اشتغال‌پذیری بر یافتن شغل اول (آموزش و کسب شایستگی‌های موردنیاز برای ورود به بازار کار) متمرکز است و این به توانایی برخی افراد برای اشتغال اشاره دارد. این رویکرد یک‌بعدی، افراد را بر اساس توانایی آن‌ها در اشتغال به اشتغال‌پذیر و غیراشتغال‌پذیر تقسیم می‌کند (ون در هجن، ۲۰۰۴). این امر لزوم سرمایه‌گذاری در افزایش اشتغال‌پذیری افراد را برای کاهش بیکاری به دلیل کمبود کارکنان باصلاحیت از طریق مداخلات در ترکیب آموزش و جست‌وجوی شغل برجسته می‌کند (اینسا، گونزالس و اینستا، ۲۰۱۶). همان‌طور که بررسی شد این رویکرد، نگاهی فردی به بحث اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دارد.

دیدگاه روان‌شناسی بر شایستگی‌ها و رفتارهای فردی و حفظ یا تغییر شغل شخص در همان شرکت یا شرکت دیگر متمرکز است. این دیدگاه، فرد را مسئول توسعه حرفه‌ای شغل خود می‌داند؛ زیرا او باید صلاحیت‌هایی را کسب کند که منجر به اشتغال آن‌ها می‌شود. در حالی که از طرف دیگر آن‌ها حق دارند از شرکت، فرصت‌های آموزش و یادگیری را مطالبه کنند (اینسا و همکاران، ۲۰۱۶).

این دیدگاه فرض می‌کند که شرایط اشتغال‌پذیری افراد در نتیجه یک سرمایه‌گذاری اجتماعی حاصل می‌شود که آن‌ها را قادر به تحقق این شرایط می‌کند (کلارک، ۲۰۰۸). محققان اخیراً از اصطلاح «فرد تاب‌آور» استفاده می‌کنند؛ زیرا این سازه

¹ Mason, Williams & Carnmer

² Insa, Gonzalez & Inesta

شامل ویژگی‌های فردی است که قابلیت سازگاری رفتاری، شناختی و عاطفی را ارتقا می‌بخشد و تأکید می‌کند که چگونه افراد از نظر تعاملی با شغل خود سازگار می‌شوند. این قابلیت، سازگاری منفعل نیست، بلکه فعالانه است و بدان معناست که فرد تمایل به سازگاری دارد (هنکام^۱، ۲۰۱۵). آن‌ها علاوه بر ویژگی‌های فردی، بر شرایط بازار کار (خواه عرضه یا تقاضا) تأکید می‌کنند. از دیدگاه فردگرایی، تشخیص اینکه کدام ویژگی‌ها فرد را اشتغال‌پذیر می‌کند، مهم است (اینسا و همکاران، ۲۰۱۶).

بر اساس این اصول ایدئولوژیک، دولت و جامعه، مسئولیت‌های متفاوتی در ارتقای اشتغال‌پذیری دارند. از یک طرف نقش دولت، جلوگیری یا تلاش برای اصلاح عدم‌اشتغال‌پذیری از طریق آموزش رسمی خواهد بود. از طرف دیگر، آموزش غیررسمی با هدف کمک به افراد با تحصیلات کمتر برای یافتن شغل در بازار کار، باید مناسب‌ترین آموزش را در کنار همه عوامل اجتماعی دیگر در نظر بگیرد. در نهایت، آموزش غیررسمی و جامعه مدنی با حمایت از نهادهای واسطه، افزایش مشارکت شهروندان، ترویج ایجاد سازمان‌های جدید و تأمین مالی و بودجه برای مشاغل آزاد، نقش اجتماعی‌تری برای توسعه منابع فردی که دولت‌ها آن را تسهیل نمی‌کنند، اتخاذ می‌کند (اینسا و همکاران، ۲۰۱۶).

از طرف دیگر، دیدگاه سازمانی بر نیاز سازمان‌ها برای انطباق سریع‌تر با خواسته‌های جدید به‌منظور افزایش انعطاف‌پذیری و مزیت رقابتی متمرکز شده است. این به معنای تأکید بر الزام شرکت در ارائه فرصت‌های توسعه، آموزش و حفظ مهارت‌های عمومی پیشرفته و ایجاد سطحی از اشتغال‌پذیری برای سودآوری و بقا است (وانهرک، کوپپر و پیترز، ۲۰۱۴). دیدگاه سازمانی به‌عنوان پاسخی به تغییرات دهه‌های گذشته مربوط به جهانی‌سازی، بین‌المللی‌سازی، افزایش رقابت و تغییرات تکنولوژیکی پدیدار شد (اینسا و همکاران، ۲۰۱۶).

بنابراین، سازمان‌ها با دو هدف کاملاً متفاوت روبرو هستند: انگیزش کارکنان با روش‌های منابع انسانی برای بهینه‌سازی عملکرد سازمان و حفظ کارکنان (دی وُس، دی هاو و^۲ و ون در هجن، ۲۰۱۱). مورد نخست امکان کنار آمدن با تغییرات فعلی در محل کار و بازار کار را فراهم می‌سازد (سالانوا و لورنس^۳، ۲۰۰۹). این ریسک نیز وجود دارد که کارکنان در خارج از سازمان نیز ارتقا یابند، زیرا آن‌ها این فرصت را دارند که گزینه‌های دیگر، مهارت‌های گسترده‌تر، تمایل به تغییر آزادانه بین وظایف را امتحان کنند. بنابراین، معضل سازمان‌ها ترکیب هر دو امکان به‌منظور بهره‌مندی از آن‌ها است؛ این بدان معناست که کارکنان برای ادامه و یادگیری انگیزه دارند، اما در شرکت می‌مانند. بنابراین، اشتغال‌پذیری به موضوع اصلی قرارداد روان‌شناختی جدید بین کارفرما و کارکنان تبدیل شده است (ون در هجن و بیکر^۴، ۲۰۱۱).

رویکرد انتقادی

اخیراً، رویکردی از اشتغال‌پذیری مطرح شده که گفتمانی انتقادی را علیه عقلانیت ظاهری بازار در رابطه سیاست‌های کارگری غالب بر آن ارائه می‌دهد. این دیدگاه همچنین مفهوم اشتغال‌پذیری را به‌عنوان ویژگی موردنیاز برای عملکرد اثربخش در اقتصادهایی که به‌سرعت در حال تغییر هستند و تحت فشارهای شدید رقابتی قرار دارند، مورد انتقاد قرار

¹ Hennekam

² De Vos & De Hauw

³ Salanova and Llorens

⁴ Bakker

می‌دهند (بیلی و اینگیمونداردوتیر^۱، ۲۰۱۵). بنابراین، تنها محاسبات معتبر اجتماعی در محیط کار از طریق منطق تجاری تعریف می‌شود. بر این اساس، بازار هنوز فرآیندهای تولید و تغییرات اصلی از صلاحیت و مهارت‌های شغلی به شایستگی‌ها و اشتغال‌پذیری را کنترل می‌کند (اینسا و همکاران، ۲۰۱۶).

دیدگاه انتقادی بیان می‌کند که صلاحیت‌ها یا شایستگی‌های فردی یک سازه اجتماعی است که از یک طرف مبتنی بر سلسله مراتب طبقاتی است و از طرف دیگر به تولید و مشروعیت تمایز و محرومیت اجتماعی کمک می‌کند. این دیدگاه معتقد است که سیاست‌های شغلی بی‌اثر هستند و یک اقدام عمومی با آزادسازی-مقررات‌زدایی، نیروهای بازار را تحریک می‌کند. سیاست‌های شغلی و آموزش حرفه‌ای، خشونت ساختاری بیکاری، عدم‌امنیت شغلی و تهدید به اخراج را پنهان ساخته است. علاوه بر این، این دیدگاه خاطر نشان می‌کند که این سیاست‌ها مبتنی بر جزمی بودن ارزش و مسئولیت شخصی آموزش است، بنابراین اشتغال‌پذیری، قابلیت‌سازی و فرصت‌های برابر را ارتقا می‌دهد (اینسا و همکاران، ۲۰۱۶). به همین ترتیب، این دیدگاه این واقعیت را نقد می‌کند که همه این‌ها از نظر توسعه فردی و حرفه‌ای، و نه به‌عنوان تحمیل خارجی ارائه می‌شود.

دیدگاه انتقادی قصد دارد تا پیامدهای این گفتمان را در حفظ نظم اجتماعی غالب که اساس آن شخصی‌سازی ویژگی‌های هر یک از کارکنان است، مشخص نماید و از این طریق به کارفرما آزادی بیشتری در انتخاب کارکنان اعطا کند. ارکان این رویکرد دو نقطه‌نظر اصلی اما مکمل دارد: اشتغال‌پذیری به‌عنوان توجیهی برای نابرابری و به‌عنوان سیاست‌های انعطاف‌پذیری بازار کار. مفهوم این امر توجیه موقعیت‌های مختلف فردی در جامعه از دیدگاه شایسته‌سالاری است. این مفهوم بیکاری را از نقطه‌نظر کمبود فردی به جای ریسک اجتماعی نشان می‌دهد. این تلاش برای مشروعیت بخشیدن به نابرابری‌ها در بازار کار به نابرابری‌های دستمزدی نیز تسری یافته و تاکتیکی برای اعمال قدرت در بازتولید نابرابری‌های شغلی می‌شود (اینسا و همکاران، ۲۰۱۶).

انعطاف‌پذیری سیاست‌های کار، دومین پیامد این رویکرد اشتغال‌پذیری است. دیدگاه انتقادی از چهار طریق منعکس می‌شود: این دیدگاه ادعا می‌کند که ایجاد یک پروژه حرفه‌ای از مسیرهای آشفته زندگی، کاری منسجم نیست؛ این رویکرد مدل‌های جدیدی از کنترل اجتماعی را معرفی می‌کند؛ چشم‌انداز اشتغال‌پذیری متخصصین آموزش‌دیده یا آن‌هایی که در موقعیت‌های مدیریتی هستند، در نظر می‌گیرد و برنامه‌ریزی شغلی شامل اشتغال‌ناپایدار است. بنابراین، اشتغال‌پذیری یک سازه اجتماعی است؛ مفهوم کلیدی آن است که تفاوت‌های اجتماعی و مرتبط با کار را مشروعیت می‌بخشد و به بازتولید اجتماعی کمک می‌کند و انعطاف‌پذیری بازار کار را تسهیل می‌کند (اینسا و همکاران، ۲۰۱۶).

به‌طور کلی می‌توان گفت که پیش‌فرض اصلی رویکرد فردی این است که یک فرد مسئولیت شغل اجتماعی حرفه‌ای خود را بر عهده دارد. در مقابل رویکرد انتقادی، دیدگاه فردی را تجزیه کرده و نقش آن را در حفظ وضعیت موجود تحلیل می‌کند. بررسی این دو رویکرد نشان می‌دهد که چگونه اشتغال منعکس‌کننده ترکیب پیچیده‌ای از عوامل فردی و خارجی مؤثر بر پویایی بازار کار یا تنش بین عامل و ساختار است. رویکرد فردی، دیدگاه مبتنی بر فرد برای اشتغال‌پذیری را در نظر می‌گیرد؛ در حالی که رویکرد انتقادی ادعا می‌کند که فراتر از اشتغال‌پذیری است و این مفهوم محدود را کنار می‌گذارد.

¹ Bailey & Ingimundardottir

ویژگی‌های مفهوم اشتغال‌پذیری

اشتغال‌پذیری از طریق سه بعد مفهوم‌سازی شده است. این سه بعد شامل ابعاد سرمایه‌ای (شامل سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، سرمایه روان‌شناختی)، مدیریت شغلی (مدیریت سیگنال، مهارت‌های خودمدیریتی) و بُعد زمینه‌ای است (ویلیامز، دُد، اتسیل و راندال^۱، ۲۰۱۵). در ادامه هر یک از این ابعاد بررسی شده‌اند.

سرمایه

سرمایه به‌عنوان هر چیزی که یک فرد در اختیار دارد، تعریف شده و منجر به افزایش احتمال دستیابی به نتایج مثبت اقتصادی یا سایر نتایج شخصی مربوط به حوزه کار می‌شود. ویژگی‌های اصلی این بُعد، ویژگی‌های فرد هستند که خواسته‌ها یا عملکرد را در محیط کار بیرون می‌کشد (ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۵). این بُعد به چهار دسته تقسیم شده است: انسانی، اجتماعی، فرهنگی و روان‌شناختی. در ادامه هر یک از این دسته‌ها مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

سرمایه انسانی

سرمایه انسانی به اطلاعات و مهارت‌هایی گفته می‌شود که فرد در اختیار دارد و در فرآیند تولید سهمیم هستند. این سرمایه را نمی‌توان از افراد جدا کرد. آموزش و سرمایه‌گذاری در این نوع سرمایه تعریف می‌شوند. این بُعد، اشتغال‌پذیری را از نظر ارائه عملکرد مازاد برای کارفرما از طریق ارتقا مهارت‌ها و دانش در دسترس آن‌ها (مانند دانش جدیدترین تکنیک‌ها یا نرم‌افزارهایی که می‌تواند منجر به سود اقتصادی شرکت شوند) تبیین می‌کند. بنابراین اشتغال‌پذیری از این بعد مربوط به میزانی از سرمایه انسانی است که به افراد این امکان را می‌دهد تا برای نقش شغلی مطلوب خود تلاش کنند (ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۵).

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی توسط بوردیو^۲ (۲۰۰۸) به‌عنوان الزامات یا ارتباطات اجتماعی تعریف شده است که قابل تبدیل به سرمایه اقتصادی هستند. سرمایه اجتماعی اشتغال‌پذیری را از طریق ارزش افزوده روابط موجود برای افزایش سرمایه اقتصادی شرکت در نتیجه استخدام یک فرد تبیین می‌کند. از دیدگاه این بُعد، قابلیت اشتغال درجه‌ای است که کارمند بالقوه دارای ارتباطات اجتماعی است و می‌تواند برای افزایش عملکرد در محل کار مورد استفاده قرار دهد.

سرمایه فرهنگی

سرمایه فرهنگی به موقعیت‌هایی اشاره دارد که فرد آن را تجربه کرده است و به‌عنوان تقویت ویژگی‌های فردی تصور و منجر به عملکرد در محیط کار می‌شود (بوردیو، ۲۰۰۸). این سرمایه همچنین در صورت نیاز می‌تواند به سرمایه اقتصادی

¹ Williams, Dodd, Steele & Randall

² Bourdieu

تبدیل شود. سرمایه فرهنگی اشتغال‌پذیری را از نقطه‌نظر اثربخشی تناسب بین ایده‌ها، عادات و رفتار اجتماعی کارفرما و رفتارهای کارکنان بالقوه تبیین می‌کند. شباهت یا تناسب زیاد فرهنگی، انگیزه زیادی را برای مشارکت در روش‌های کاری مورد انتظار شرکت، تلاش برای دستیابی به اهداف و در نتیجه افزایش اشتغال‌پذیری افراد فراهم می‌کند.

سرمایه روان‌شناختی

سرمایه روان‌شناختی مربوط به ظرفیت‌های روان‌شناختی افراد است. سرمایه روان‌شناختی مربوط به نقاط مثبت نیروی انسانی و ظرفیت‌های روان‌شناختی است که می‌تواند برای بهبود عملکرد در محیط کاری امروزی اندازه‌گیری شود، توسعه یابد و به صورت اثربخشی مدیریت گردد (لاتانس^۱، ۲۰۰۲). این بُعد از سرمایه شامل وضعیت‌هایی مانند اعتماد به نفس، امید، تاب‌آوری، ارزیابی شخصی مثبت و ویژگی‌های شخصیتی مانند وظیفه‌شناسی است. سرمایه روان‌شناختی به اشکال قبلی سرمایه اضافه می‌شود و اشتغال‌پذیری را از نقطه‌نظر توانایی افراد در ارائه عملکرد مطلوب در نقش ارائه‌شده تبیین می‌کنند.

مدیریت شغلی

بررسی‌ها حاکی از اهمیت مدیریت شغلی به‌عنوان مؤلفه‌ای از اشتغال‌پذیری است. این اهمیت نشان می‌دهد که اشتغال‌پذیری را باید از نقطه‌نظر شایستگی‌ها و مهارت‌هایی فراتر از عملکرد در یک نقش شغلی مشخص و همچنین نقش اهداف شغلی در ترسیم اشتغال مورد انتظار یک فرد در نظر گرفت.

ویژگی‌های اصلی این بعد مربوط به تبیین اشتغال‌پذیری از نظر شایستگی یک فرد در هدایت بازار کار به‌منظور دستیابی به اهداف شغلی فردی با استفاده از فرصت‌های آموزش و اشتغال مرتبط است. در اینجا بین دو جنبه مدیریت شغلی تمییز داده شده است: مدیریت سیگنال و خود‌مدیریتی.

مدیریت سیگنال

سیگنالینگ از سه جنبه اصلی تشکیل شده است: اولین جنبه مربوط به سیگنال‌دهنده است، برای مثال متقاضی شغل که دارای اطلاعات خصوصی است که می‌تواند به نفع طرف مقابل باشد. دوم جنبه مربوط به سیگنال است که اطلاعات مثبت یا منفی ارزشمند را به طرف مقابل نشان می‌دهد. سرانجام، جنبه سوم مربوط به گیرنده است (کانلی، سرتو، ایرلند و ریوتزل^۲، ۲۰۱۱).

در این بعد، فرآیندهای سیگنالینگ توسعه می‌یابد و نقش مهارت‌ها و دانش لازم برای شناسایی فرصت‌های مربوط به سیگنالینگ و درک نحوه ارائه مؤثر این سیگنال‌ها را شامل می‌شود. اشتغال‌پذیری از این بعد مربوط به توانایی فرد در هدایت و تعامل با فرصت‌های انتخاب و استخدام است که آن‌ها را به اهداف شغلی موردنظرشان نزدیک می‌کند.

¹ Luthans

² Connelly, Certo, Ireland & Reutzel

مهارت‌های خود مدیریتی

مهارت‌های خودمدیریتی به درک و ارزیابی فرد از ارزش‌ها، توانایی‌ها، علایق و اهداف خود اشاره دارد (برایجستاک^۱، ۲۰۰۹). این ارزش‌ها، علایق و موارد دیگر زمینه‌ای را فراهم می‌کند که در آن فرد اشتغال را مشاهده کند. این مسائل نحوه برخورد آن‌ها با دنیای کار و نتایج موردنظر برای دستیابی به آن و فرآیندهای سیگنالینگ را مشخص می‌کند. در این بُعد هویت شغلی قرار گرفته است. در حالی که هویت شغلی، اهداف قابل قبول شغلی و ابزارهای دستیابی به این اهداف را بر مبنای علایق، ارزش‌ها و انگیزه‌های فردی مشخص می‌کند، بُعد خودمدیریتی در این زمینه توسعه می‌یابد و اهمیت ارزیابی دقیق توانایی‌ها و ارزش‌های شخص را شامل می‌شود.

ویژگی اصلی این بُعد، عناصر احساسی و ارزش‌های فردی است که بر نحوه ارتباط آن‌ها با دنیای کار تأثیر می‌گذارد. این به‌نوبه خود بر فرصت‌های موجود در زمینه کاری و اقدامات موردنیاز برای توسعه یا به‌کارگیری سرمایه به‌منظور ایجاد انگیزه در فرد تأثیر می‌گذارد. بدین لحاظ اشتغال‌پذیری حاصل از این بُعد مربوط به دستیابی به اهداف شخصی و رضایت شغلی کارکنان از طریق تناسب این اهداف با فرصت‌های موجود است.

زمینه

این بُعد مربوط به رویدادها و سیستم‌های پیرامونی است که فرصت‌های شغلی را تشکیل می‌دهند. ویژگی‌های اصلی این بُعد شرایط بیرونی است که بر انواع سرمایه‌های مطالبه‌شده از یک فرد تأثیر می‌گذارد. بنابراین، اشتغال‌پذیری در این بُعد مربوط به تناسب بین نیازهای فعلی فرد و کارفرما در مقایسه با تناسب سایر افراد متقاضی این نقش است. این بُعد نشان می‌دهد که چگونه وزن انواع مختلف سرمایه در هر سناریوی استخدام متفاوت است (ویلیامز و همکاران، ۲۰۱۵).

پارک علم و فناوری

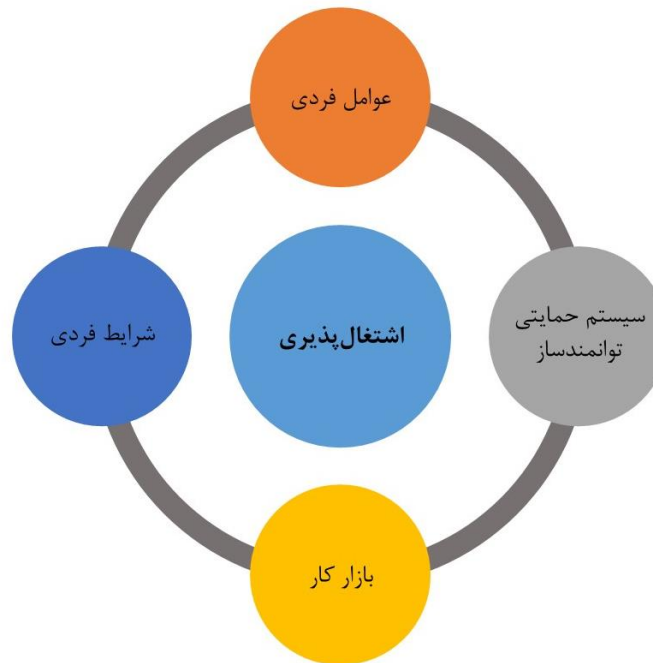
¹ Bridgstock

مهارت‌ها و شاخص‌های اشتغال‌پذیری

در این بخش مروری بر مهارت‌ها و شاخص‌های اشتغال‌پذیری شده است.

بهله^۱ (۲۰۲۰) چارچوبی را برای تعیین شاخص‌های اندازه‌گیری اشتغال‌پذیری تعیین کرده که برای طراحی آن، از چارچوب مک کوئید و لیندسی (۲۰۰۵) استفاده شده است. چارچوب مک کوئید و لیندسی (۲۰۰۵)، اشتغال‌پذیری را در سه دسته، طبقه‌بندی می‌کند: عوامل فردی، عوامل شخصی و عوامل بیرونی. برای انطباق این چارچوب با بخش آموزش عالی و در نظر گرفتن حجم بالای کاری که برای حمایت از دانشجویان انجام شده، در چارچوب بهله «عوامل بیرونی» به دو عامل «سیستم‌های حمایتی توانمندساز» و «بازار کار» تقسیم شده‌اند.

در چارچوب بهله، اشتغال‌پذیری به‌عنوان سازه‌ای بر پایه چهار عامل مطرح شده است: عوامل فردی، شرایط فردی، سیستم‌های حمایتی توانمندساز و بازار کار (شکل ۱-۲). این چهار عامل مستقل از هم نیستند و بر یکدیگر اثر می‌گذارند.



شکل ۱-۲: شاخص‌های اندازه‌گیری اشتغال‌پذیری بهله (۲۰۲۰)

^۱ Behle

عوامل فردی

مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و جنبه‌های متمایز دیگری که مرتبط به خود دانشجو یا دانش‌آموخته است؛ برای مثال:

- مشخصات جمعیت‌شناختی (مانند سن، جنس، طبقه اجتماعی، ملیت و قومیت)؛
- مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌ها (از جمله مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌های قابل انتقال و موضوع محور)؛
- وضعیت رفاهی و سلامتی؛
- اشتغال‌پذیری درک‌شده و خودکارآمدی (ادراک دانشجو از مهارت‌ها و دانش خود) و
- تجربه اشتغال در گذشته، سازگاری و قابلیت انتقال.

شرایط فردی

شرایطی که دانشجو یا دانش‌آموخته را احاطه کرده است و مستقیماً بر شانس او برای یافتن و حفظ شغل و پیشرفت در آن تأثیر می‌گذارد؛ مانند:

- مسئولیت مراقبت از کودک یا فرد سالمند؛
- فرهنگ کاری مانند ارائه آموزش کارفرما به دانش‌آموخته؛
- سرمایه‌های مالی، فرهنگی و اجتماعی؛
- عوامل منطقه‌ای (از نظر در دسترس بودن مسکن و حمل‌ونقل) و
- شبکه بالقوه از کارفرمایان، دسترسی به مراجع.

سیستم‌های حمایتی توانمندساز

واسطه‌های بازار کار خصوصی و دولتی و آژانس‌های حمایتی که حمایت از افراد و کارفرمایان را تسهیل می‌کنند؛ مانند:

- دسترسی به اطلاعات فعلی و آینده بازار کار (بخشی، شغلی، جغرافیایی)؛
- دسترسی به روش‌های انطباق شغلی؛
- دسترسی به راهنمایی‌های شغلی و حمایت‌هایی برای جست‌وجوی شغلی و
- انجام ابتکارانی برای افزایش اشتغال‌پذیری دانشجویان و دانش‌آموختگان.

بازار کار

عرضه و تقاضای شغلی و جغرافیایی و در دسترس بودن فرصت‌ها برای همه دانشجویان و دانش‌آموختگان؛ مانند:

- عرضه و تقاضای بازار کار محلی، ملی و بین‌المللی؛
- عملیات‌ها (هنجارها)، مقررات و عوامل نهادی؛

- فرصت‌های پیشرفت؛
- میزان فرصت‌های شغلی پاره‌وقت و موقت؛
- در دسترس بودن برنامه‌های کاری تحصیلات تکمیلی؛
- روش‌های جذب و استخدام و عوامل مرتبط (مانند فرایندهای گزینش کارفرمایان) و
- شیوه‌های تبعیضی کارفرمایان.

به‌هله (۲۰۲۰) علاوه بر ارائه این چارچوب، ابتکاراتی نیز برای مؤسسات آموزش عالی ارائه داده است تا از طریق آن‌ها بتوانند اشتغال‌پذیری دانشجویان را افزایش دهند. این ابتکارات، مجموعه‌ای از فعالیت‌هاست که از مطالعه پژوهش‌های مختلف و متناسب با چارچوب پیشنهادی این پژوهش استخراج شده است. سپس بر اساس این ابتکارات، شاخص‌هایی برای بررسی تأثیر آن‌ها بر اشتغال‌پذیری افراد معرفی شده است.

لیست این ابتکارات و خلاصه‌ای از شاخص‌های اندازه‌گیری تأثیر آن‌ها بر اشتغال‌پذیری (متناسب با چارچوب پیشنهادی) در جدول ۱-۲ آورده شده است.

پارک علم و فناوری

جدول ۲-۱: شاخص‌های اشتغال‌پذیری معرفی‌شده در پژوهش بهله (۲۰۲۰)

عوامل بازار کار	سیستم حمایتی توانمندساز	شرایط فردی	عوامل فردی	ابتکارات
-	-	-	مهارت‌های قابل‌انتقال و موضوع محور و کسب دانش و مدرک	دوره‌ها و ماژول‌های آموزش عالی
خوداشتغالی، راه‌اندازی کسب‌وکار جدید	-	منفعت شبکه	مهارت‌های قابل‌انتقال و موضوع محور و کسب دانش	یادگیری کارآفرینی
گسترش جغرافیایی بازار کار	شبکه بالقوه از کارفرمایان، دسترسی به مراجع	شبکه‌ها؛ به‌خصوص شبکه معتبر بین کارفرمایان بین‌المللی	مهارت‌های زبانی، آگاهی فرهنگی، شایستگی‌های جهانی، مهارت‌های حل مسئله، سرمایه تحرک	تجربه‌های بین‌المللی
افزایش آگاهی درباره کارفرمایان بالقوه	دانش از بازار کار بخشی و مشاغل، آگاهی	شبکه‌ها؛ افزایش ارتباط با کارفرمایان	اشتغال‌پذیری درک‌شده، خودکارآمدی، جست‌وجوی شغلی و مهارت‌های مصاحبه	راهنمایی شغلی و حمایت در جست‌وجوی شغلی
-	ارتباط با هم‌رده‌ها	گسترش شبکه ارتباطی با دانشجویان	افزایش مجموعه مهارت‌ها، تجربه عملی	فعالیت‌های فوق‌برنامه
آگاهی درباره کارفرمایان بالقوه، دسترسی به ظرفیت‌های خالی داخلی	مشورت و مرجع‌ها از همکاران و سرپرست‌ها	شبکه‌ها؛ افزایش ارتباط با کارفرمایان	کاربرد مهارت‌های کسب‌شده، توسعه مهارت‌های قابل‌انتقال جدید	تجربه‌های کاری، کارآموزی، مشارکت کارفرما، بازدید از محل کار
آگاهی درباره کارفرمایان بالقوه، دسترسی به ظرفیت‌های خالی داخلی	مشورت و مرجع‌ها از همکاران و سرپرست‌ها	شبکه‌ها؛ افزایش ارتباط با کارفرمایان	کاربرد مهارت‌های کسب‌شده، توسعه مهارت‌های قابل‌انتقال جدید	کار داوطلبانه
فرایندهای غربالگری کارفرمایان	-	-	مؤسسه آموزش عالی به‌عنوان جایگزینی برای مهارت‌ها، دانش و نگرش عمل می‌کند.	شهرت مؤسسه آموزش عالی

پوول، کوآلتر و سیول^۱ (۲۰۱۳) بر اساس مدل اشتغال‌پذیری CareerEDGE، شاخص‌هایی برای اندازه‌گیری اشتغال‌پذیری افراد تدوین کرده‌اند. آیتم‌های تعیین‌شده به‌دقت همه پنج عامل مدل را منعکس می‌کند. این چارچوب را «پروفایل توسعه اشتغال‌پذیری» نام‌گذاری کرده‌اند که برای استفاده در مؤسسات آموزش عالی و ارزیابی اشتغال‌پذیری دانشجویان طراحی شده است. این چارچوب شامل پرسشنامه خوداظهاری است که از دانشجویان می‌خواهد به جنبه‌های مختلف اشتغال‌پذیری خود امتیاز دهند. عوامل و آیتم‌هایی که پوول و همکاران (۲۰۱۳) تدوین کرده‌اند در جدول ۲-۲ آمده است:

جدول ۲-۲: شاخص‌های اشتغال‌پذیری در پژوهش پوول و همکاران (۲۰۱۳)

عوامل	آیتم‌ها
هوش هیجانی و خودکنترلی	سازگاری با موقعیت‌های جدید مهارت‌های برقراری ارتباط کلامی توانایی تشخیص احساسات خود توانایی تشخیص احساسات دیگران ارائه ایده‌های جدید توانایی توجه به جزئیات پذیرا بودن نسبت به ایده‌های جدید آمادگی قبول مسئولیت تصمیم‌ها توانایی ارائه دادن فعالیت تیمی توانایی کنترل مؤثر احساسات
عملکرد تحصیلی و مهارت‌های مطالعه	مدیریت اثربخش زمان رضایت فرد از عملکرد تحصیلی‌اش انطباق عملکرد تحصیلی با خواسته‌های شغلی مهارت‌های سازمانی و برنامه‌ریزی مستقل عمل کردن
یادگیری توسعه شغلی	یافتن شغل موردنظر بعد از دانش‌آموختگی یافتن راه‌هایی برای تضمین موفقیت شغلی یافتن اطلاعات موردنیاز کاری شناسایی مدل کاری متناسب با شخصیت شناسایی نیازهای زندگی حرفه‌ای
مهارت‌های حل مسئله	سطح توانایی محاسباتی توانایی حل مسائل توانایی کار با فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات
تجربه کار و زندگی	تجربه‌های کاری مرتبط تشریح ارزش بالقوه تجربه‌ها برای کارفرمایان

¹ Pool, Qualter & Sewell

² Employability Development Profile

الوارز، میگوئس و کابالرو^۱ (۲۰۱۷) به توسعه مدل و تعیین شاخص‌هایی بر اساس عوامل شخصی و زمینه‌ای پرداخته‌اند. تمرکز آن‌ها در توسعه مدل بر روی درک دانشجویان از اشتغال‌پذیری‌شان است.

در این پژوهش، عوامل شخصی به درکی که فرد از خودش دارد، گفته می‌شود که با رویکرد درونی‌اش مرتبط است. این عوامل عبارت‌اند از: اعتمادبه‌نفس، مهارت‌های عمومی، عملکرد تحصیلی، شرایط فردی و ارتباطات. دلیل انتخاب این عوامل، این است که در ادبیات اینها به‌عنوان اجزای کلیدی که در توسعه اشتغال‌پذیری ادراک‌شده تأثیرگذار هستند، مطرح شده است. این عوامل به دو دسته «عوامل فردی» و «محیط شخصی» تقسیم‌بندی می‌شوند. عوامل فردی شامل «اعتمادبه‌نفس»، «مهارت‌های عمومی» و «عملکرد تحصیلی» و محیط شخصی شامل «شرایط فردی» و «ارتباطات» است.

عوامل زمینه‌ای که از محیط اطراف و شرایط فرد ناشی می‌شود، ممکن است بر اشتغال‌پذیری ادراک‌شده او تأثیر بگذارد. در این پژوهش، این عوامل به دو دسته «سازمانی» و «اجتماعی» تقسیم می‌شوند.

عوامل سازمانی شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه محل تحصیل دانشجو و کادر آموزشی آن، و عوامل اجتماعی شامل عوامل مربوط به بازار کار است. عامل «اعضای هیئت علمی» به معنی درک دانشجویان از تعهد هیئت علمی به رساندن دانشجویانش به اشتغال‌پذیری ادراک‌شده آن‌ها، از طریق برنامه‌ریزی فعالیت‌هایی که برنامه‌های درسی‌شان را تکمیل می‌کند. این فعالیت‌ها به دانشجویان کمک می‌کند تا با توسعه کیفیت ویژگی‌های فردی و کار تیمی در خود، آموزش برای مصاحبه شغلی و نوشتن پیش‌نویس رزومه برای ورود به بازار آماده شوند. عامل «کادر آموزشی» به درک دانشجو از عملکرد سرپرست‌ها به انتقال دانش به آن‌ها و به صورت کلی کمک به آن‌ها اشاره دارد.

بر اساس مدل طراحی‌شده، شاخص‌هایی برای اندازه‌گیری اشتغال‌پذیری ادراک‌شده در جدول ۲-۳ تدوین شده است.

پارک علم و فناوری

¹ Alvarez, Miguens & Caballero

جدول ۲-۳: شاخص‌های اندازه‌گیری پائولا الوارز و همکاران (۲۰۱۷)

شاخص‌ها	زیرشاخص‌ها	نمونه
مهارت‌های عمومی	سازگاری	سازگاری با موقعیت‌های جدید
	ابراز	توضیح ایده‌ها به دیگران
	احساسات	درک نیازهای سایر افراد
	مذاکره	قانع کردن دیگران
عملکرد تحصیلی		رضایت از عملکرد تحصیلی
اعتمادبه‌نفس		توانایی انجام کار با استفاده از توانایی و تجربه
شرایط شخصی		امکان ساعت کاری منعطف
ارتباطات		پیدا کردن شغل از طریق ارتباطات
اعضای هیئت‌علمی	پروتکل‌های کسب‌وکار	دوره‌هایی برای چگونگی آمادگی شغلی
		آمادگی برای مصاحبه شغلی
	انطباق	نوشتن پیش‌نویس رزومه
		بحث و گفتگو با کارفرمان در دانشگاه
کادر آموزش	کمک به اشتغال	کارآموزی در سازمان‌ها/مؤسسات
		کمک اساتید دانشگاه
	بازار کار	وجود تقاضا در بازار
		اشتغال‌پذیری ادراک‌شده

پارک علم و فناوری

سو و ژانگ^۱ (۲۰۱۵) ویژگی‌ها و عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان را بررسی کرده و در ادامه مدلی کیفی برای اندازه‌گیری اشتغال‌پذیری افراد ارائه داده‌اند. در این پژوهش با الگویی از معیارهای استخدام کارفرمایان برای اشتغال‌پذیری پیدا کردند و همچنین به رویکرد دانشگاه‌ها و دانشجویان نیز اشاره کردند.

جدول ۲-۴، شاخص‌های استخراج‌شده بر اساس معیارهای کارفرمایان را نشان می‌دهد.

جدول ۲-۴: شاخص‌های اشتغال‌پذیری در پژوهش سو و همکاران (۲۰۱۵)

آیتم‌ها					شاخص‌ها
ویژگی شغلی	تجربه‌های عملی و توانایی حل مسئله	توانایی بین‌فردی و برقراری ارتباط	توانایی تخصصی	ویژگی شخصیتی	سطح اول
ابتکار عمل	تجربه عملی	برقراری ارتباط کلامی	دانش تخصصی	شایستگی‌های روان‌شناختی	سطح دوم
احساس مسئولیت	تجربه کارآموزی	مهارت‌های بین‌فردی	حل مسائل تخصصی	ظاهر جذاب	
وفاداری	توانایی پیدا کردن راه‌حل	درک دیگران	مدرک تخصصی مرتبط	کیفیت اخلاق	
-	-	کار تیمی	-	-	

ویژگی شخصیتی: موارد کلیدی رفتاری در این دسته‌بندی شامل اعتمادبه‌نفس، احساس مسئولیت، توانایی تحمل فشار و توانایی مقاومت در برابر ناامیدی است.

توانایی تخصصی: این آیتم مرتبط با توانایی انجام کار تخصصی است. موارد کلیدی رفتاری شامل توانایی شناسایی هدف، انجام تحلیل و قضاوت و همچنین اجرای برنامه‌ریزی استراتژیک است.

توانایی بین‌فردی و برقراری ارتباط: به معنی توانایی کار تیمی است و بر روی درک و کنترل مسائل احساسی و روابط کاری تأکید می‌کند. موارد کلیدی رفتاری شامل استقلال کاری، انعطاف‌پذیری، رهبری در کار تیمی است.

تجربه‌های عملی و توانایی حل مسئله: مربوط به انجام یک وظیفه است و به معنی این است که فرد اقدام می‌کند، به هدف می‌رسد و آن وظیفه را به پایان می‌رساند. موارد کلیدی رفتاری آن شامل نتیجه‌محوری، به‌کارگیری دانش جدید، برقراری ارتباط مناسب، سواد اطلاعاتی، دقت کامل، درک منطقی و واکنش به بحران است.

¹ Su & Zhang

زکریا، یاتیم و ایشمایل^۱ (۲۰۱۴) ابزاری معتبر و قابل اعتماد با استفاده از آزمون قضاوتی موقعیتی ارائه داده‌اند که رویکردی جدید برای اندازه‌گیری مهارت‌های اشتغال‌پذیری را در خود دارد.

این ابزار، شامل ۱۲ آیتم اندازه‌گیری برای عوامل «مهارت برقراری ارتباط»، «اخلاق و اصول حرفه‌ای»، «مهارت کارآفرینی»، «تفکر انتقادی در حل مسئله» و «کیفیت شخصیت» است. انتخاب مهارت‌های اشتغال‌پذیری بر اساس مطالعات مقطعی با پژوهش‌های گذشته و در نظر گرفتن مخاطبان هدف انجام گرفت و پنج مهارتی برگزیده شدند که بیشترین هم‌پوشانی را داشتند. جدول ۲-۵ شاخص‌های اندازه‌گیری مربوط به هر یک از این پنج مهارت را نشان می‌دهد.

جدول ۲-۵: شاخص‌های اشتغال‌پذیری در پژوهش زکریا و همکاران (۲۰۱۴)

مهارت‌های اشتغال‌پذیری	شاخص اندازه‌گیری
مهارت برقراری ارتباط	اضطراب برقراری ارتباط
اخلاق و اصول حرفه‌ای	تمایل به سخت کار کردن
مهارت کارآفرینی	نیاز به کسب موفقیت
	ریسک‌پذیری
	نوآور بودن
	مکان کنترل
کیفیت شخصیت	نیاز به کسب موفقیت
	انعطاف‌پذیری
	اشتیاق
	مکان کنترل
تفکر انتقادی در حل مسئله	توانایی توصیفی
	توانایی تفکر

¹ Zakaria, Yatim & Ismail

لینارس اینسا، گونزالز ناوارو، زاکاریز و کوردوبا اینستا^۱ (۲۰۱۸) در پژوهش خود، مقیاسی برای ارزیابی اشتغال‌پذیری معرفی کرده‌اند. آنها با مطالعه ادبیات و بررسی معیارهای موجود برای اندازه‌گیری اشتغال‌پذیری و همچنین با بهره‌گیری از ابزارهای ارزیابی که در شرکت‌های اجتماعی ادغام کار^۲ استفاده می‌شد، شاخص‌های موردنظرشان را تعریف کردند.

نتایج بررسی‌ها منجر شد به یافتن ۳ ویژگی شخصیتی که به ارزیابی اشتغال‌پذیری مرتبط است. این ویژگی‌ها عبارت‌اند از:

- تمایل (برای توسعه خود و سازگاری با تغییرات)
- منابع (سرمایه انسانی و اجتماعی)
- تقاضاها (ظاهر شخصی و رفتار بین‌فردی در تعامل با کارفرمایان و مدیران)

در نهایت با ترکیب این ۳ ویژگی، ۱۳ شاخص قابل‌توجه برای اشتغال‌پذیری انتخاب شدند: استقامت، شایستگی‌های تحصیلی، شایستگی‌های تخصصی، یادگیری نحوه یادگیری، مدیریت زمان، مدیریت وظیفه، ابتکارعمل، مهارت‌های اجتماعی، استقلال، اراده و تمایل به کار کردن، مهارت‌های حرفه‌ای خاص، مراقبت‌های شخصی و تجربه کاری.

سپس این ۱۳ شاخص برای اندازه‌گیری به ۳۵ آیتم تبدیل شده‌اند. در انتها این ۳۵ آیتم که در جدول ۲-۶ قابل‌مشاهده است، در ۵ عامل موثر بر اشتغال‌پذیری تقسیم شده است. این ۵ عامل عبارت‌اند از:

- عوامل حمایتی اشتغال
- ریسک اشتغال
- رفتارهای کاریابی
- خودکنترلی
- خودآموزی

پارک علم و فناوری

¹ Llinares-Insa, Gonzalez-Navarro, Zacarés, CórdobaI-ñesta

² Work Integration Social Enterprises (WISE)

جدول ۲-۶: شاخص‌ها و آیتم‌های اشتغال‌پذیری در پژوهش لینارس اینسا و همکاران (۲۰۱۸)

شاخص‌ها	آیتم‌ها	
عوامل حمایتی اشتغال	دستیابی به اهداف	
	اعتماد داشتن به نظرات خود علی‌رغم مخالفت دیگران	
	خودآغازگری	
	توانایی برنامه‌ریزی و طراحی برنامه عملی خوب	
	مشارکت و اشتیاق زیاد برای انجام کار	
	عزت‌نفس داشتن	
	خودکارآمدی	
	مسئولیت‌پذیری نسبت به تصمیمات و اقدامات	
	عمل‌گرایی	
	مدیریت زمان و استفاده بهینه از آن	
	پیگیری و سرسختی در انجام کار	
	داشتن ابتکار عمل و قدرت تصمیم‌گیری و حل مسئله	
	ریسک اشتغال	خستگی از انجام کارهای روزمره و روتین
ایجاد تنوع و تغییر در برنامه‌های روزانه		
نداشتن پشتکار و استقامت در انجام کارهای سخت		
نگذراندن آموزش کافی		
نداشتن تجربه کافی		
وجود افراد حرفه‌ای‌تر برای کار موردنظر		
رها کردن کارها در لحظات آخر		
دیر شروع کردن کارهای اجباری		
نداشتن توانایی سازمان‌دهی وظایف		
عدم توانایی در تمام کردن کارهای روزانه		
رفتارهای کاریابی (امتیاز معکوس)		نداشتن ظاهر مناسب
		ناآگاهی از راه‌های جست‌وجوی شغلی
		نداشتن توانایی بیان خود و برقراری ارتباط با دیگران
	کمبود اعتمادبه‌نفس	
	نداشتن پشتکار در جست‌وجوی کار و زود دل‌سرد شدن	
	نداشتن توانایی و دانش لازم در حرفه خود	
خودکنترلی (امتیاز معکوس)	ضعف در کنترل خشم	
	آزار دیدن از برخی مسائل	
	زود عصبی شدن	
	بداخلاقی	
خودآموزی	پرسیدن و درخواست آموزش دیدن درباره ندانسته‌ها	
	علاقه‌مند به یادگیری در حوزه کاری خود	
	داشتن رویکرد یادگیرندگی نسبت به تغییرات	

پیشینه پژوهش

در این بخش پیشینه پژوهش مورد بررسی قرار گرفته و مدل‌های مربوط به اشتغال‌پذیری در ادبیات خارجی و داخلی مطرح شده است.

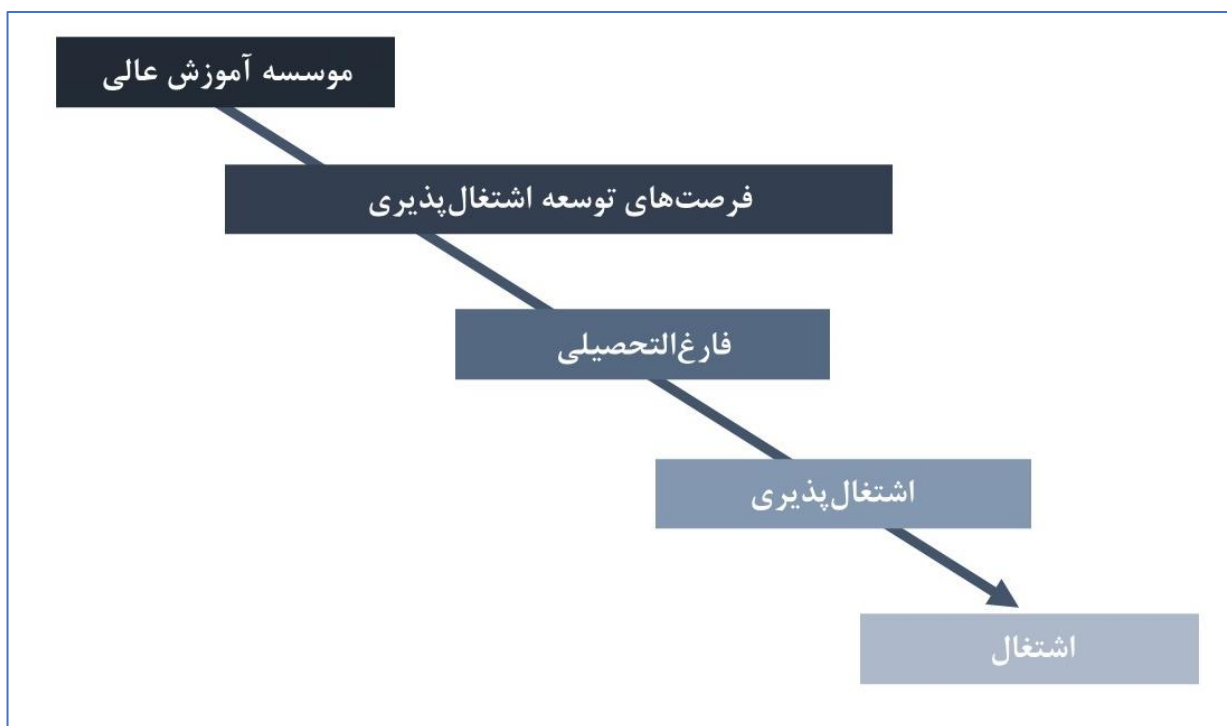
پیشینه خارجی

هاروی، لاکي و موری^۱ (۲۰۰۲) پژوهشی را با عنوان «افزایش اشتغال‌پذیری، شناخت تنوع» انجام دادند. اشتغال‌پذیری ویژگی افراد است. در اصل مفهوم اشتغال‌پذیری به تمایل دانش‌آموختگان برای دستیابی به شغل و حفظ آن مربوط می‌شود. به بیان دیگر، آیا دانش‌آموختگان ویژگی‌هایی را دارند که منجر به اشتغال آن‌ها شود؟ اشتغال‌پذیری یک نتیجه نیست بلکه یک فرآیند است. میزان اشتغال‌پذیری را از این منظر که دانش‌آموختگان بتوانند شغلی کسب کنند، اندازه‌گیری می‌کنند. با این حال، اینکه دانش‌آموخته شغل مناسبی دارد یا خیر به عوامل مختلفی بستگی دارد که داشتن مهارت و آمادگی برای اشتغال‌پذیری تنها یک عنصر آن است. خصوصیات فردی از جمله سن، جنس، قومیت و ویژگی‌های شخصیتی همگی در استخدام تأثیر دارد. عوامل اقتصادی نیز ممکن است بر یک بخش خاص تأثیر بگذارد. بنابراین پتانسیل اشتغال‌پذیری (مسئله رشد) از اشتغال واقعی فرد (موضوعی که عوامل بیرونی آن را تعدیل می‌کنند) متمایز است.

اشتغال‌پذیری را نباید با میزان اشتغال دانش‌آموختگان یک مؤسسه آموزش عالی اشتباه گرفت. از اشتغال‌پذیری نمی‌توان برای اشاره به خود مؤسسه استفاده کرد؛ یک مؤسسه اشتغال‌پذیر نیست. یک مؤسسه می‌تواند اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان را توسعه داده و ویژگی‌هایی اشتغال‌پذیری آن‌ها را افزایش دهد. نرخ اشتغال دانش‌آموختگان یک مؤسسه معیار اشتغال‌پذیری نیست. اشتغال‌پذیری تنها برای افراد قابل استفاده است.

نرخ اشتغال دانش‌آموختگان یک شاخص عملکردی خام از فعالیت‌های اشتغال‌پذیری در مؤسسات آموزش عالی است. این به این معنا است که یک ارتباط مستقیم بین فعالیت‌های نهادی و استخدام دانش‌آموختگان وجود دارد: رویکرد گلوله جادویی، شکل ۲-۲ را مشاهده کنید. با این حال، مؤسسه آموزش عالی تنها یکی از عوامل تأثیرگذار بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان است. در حالی که مؤسسه آموزش عالی ممکن است به دانش، مهارت و تجربه دانش‌آموختگان کمک کند، آن‌ها همچنین می‌توانند از تجربیات دیگر زندگی از جمله کار داوطلبانه و با دستمزد استفاده کنند. نرخ اشتغال دانش‌آموختگان همچنین مجموعه‌ای از عوامل، شامل ترکیبی از موضوعات درسی مؤسسه آموزش عالی، شرایط ورود به دوره کارشناسی و ترکیبی از دانشجویان تمام‌وقت و پاره‌وقت است.

¹ Harvey, Locke & Morey



شکل ۲-۲: مدل گلوله جادویی اشتغال پذیری

عوامل ارتباطی توسعه خصوصیات دانش‌آموختگان و کسب یک شغل مناسب در شکل ۲-۲ خلاصه شده است. این شکل نمایش واقع‌بینانه از مدل گلوله جادویی است. دانش‌آموختگان باید با فرصت‌های توسعه اشتغال‌پذیری ارائه‌شده در مؤسسه آموزش عالی درگیر شوند. دانش‌آموختگان همچنین فعالیت‌های فوق‌برنامه دارند؛ برخی از آن‌ها در نتیجه تجربه آموزش عالی و برخی دیگر خارج از آن است. توسعه اشتغال بر سه عامل متمرکز است:

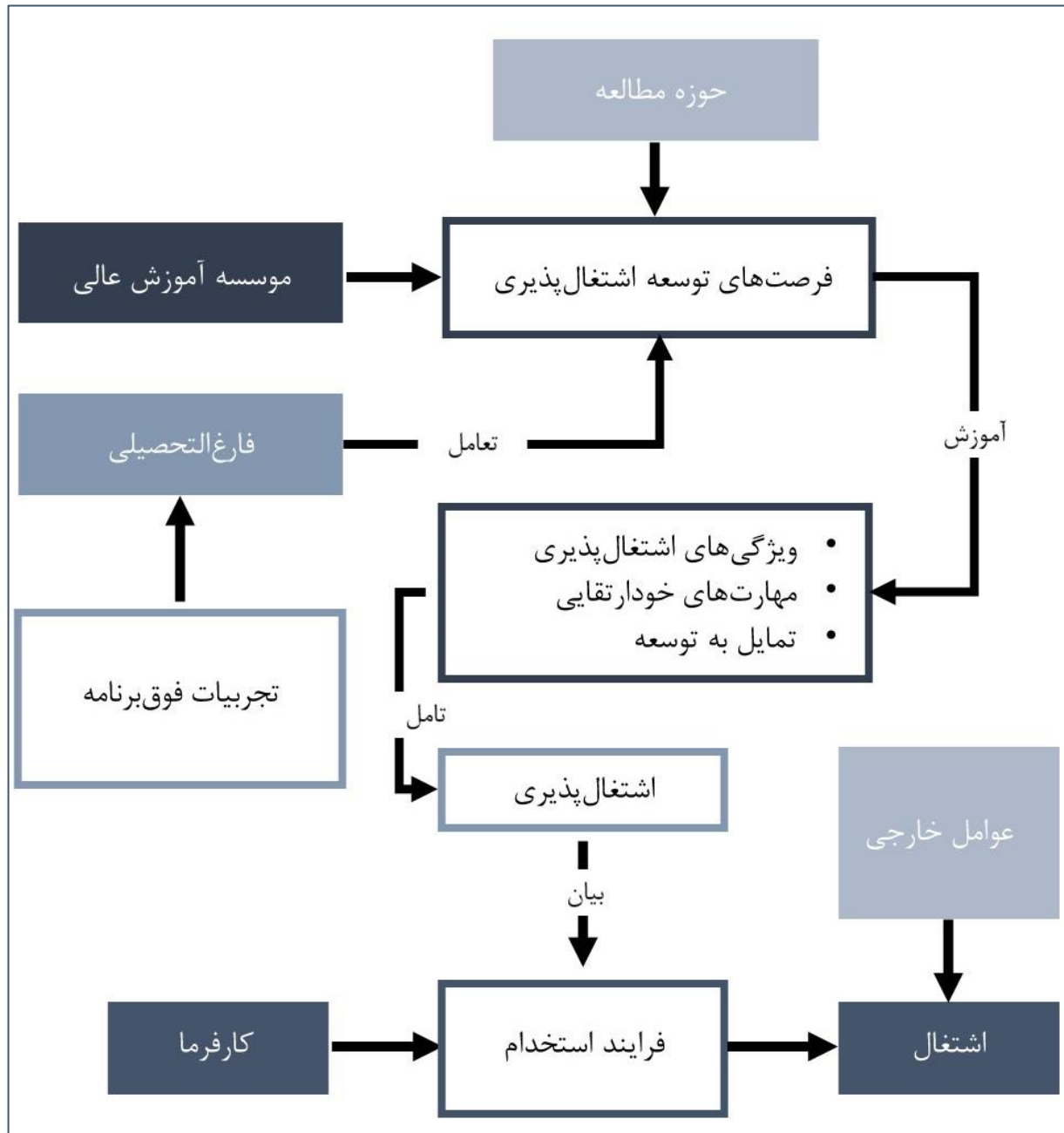
- توسعه ویژگی‌های اشتغال‌پذیری
- توسعه مهارت‌های مدیریت شغلی و خودارتقای^۱
- تمایل به یادگیری و تأمل در آن

سه فرآیند اصلی بر اشتغال‌پذیری تأثیر می‌گذارند: نخست، فرآیند آموزشی که توسعه اشتغال‌پذیری را تشویق می‌کند؛ دوم، خودتأملی دانشجو و سوم، تفصیل تجربیات و توانایی‌ها. علاوه بر این، فرصت‌های توسعه اشتغال‌پذیری تا حدودی تحت‌تأثیر حوزه مطالعه دانش‌آموختگان قرار می‌گیرد. برخی از زمینه‌های برنامه بیشتر از سایر زمینه‌ها در ارتقای اشتغال‌پذیری نقش دارند؛ یا به این دلیل که منجر به تسهیل توسعه ویژگی‌های خاص اشتغال‌پذیری می‌شوند یا نیاز به

¹ self-promotional

تعامل با دنیای کار دارند. به همین ترتیب، مشارکت، تأمل و تفصیل در توسعه اشتغال‌پذیری اغلب برای دانشجویان در زمینه‌های شغل آسان است. به شکل ۳-۲ نگاه کنید.

شیوه‌های استخدام. شیوه‌های استخدام کارفرما یکی از عناصر اصلی فرآیند اشتغال دانش‌آموختگان است. اگرچه شرکت‌ها با فعالیت‌ها و دغدغه‌های متفاوت، دانش‌آموختگان را با استفاده از معیارهای انتخاب بسیار مشابه استخدام می‌کنند، با این حال فرآیند کار همیشه به همان شفافیت ظاهری نیست.



شکل ۳-۲: مدل توسعه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان در پژوهش هاروی و همکاران (۲۰۰۲)

نایت و یورک (۲۰۰۳) علاوه بر تعریف اشتغال‌پذیری، چارچوبی را برای تعبیه آن در برنامه درسی معرفی کردند. تعریف آن‌ها به‌طور گسترده‌ای نقل شده و امروزه نیز مورد استفاده قرار می‌گیرد: مجموعه‌ای از دستاوردها (مهارت‌ها، ادراکات و ویژگی‌های شخصی) که باعث می‌شود افراد بیشتری شاغل شوند، در مشاغل انتخابی خود موفق شده و خود آن‌ها، نیروی کار، جامعه و اقتصاد از آن منتفع می‌شوند. آن‌ها اظهار داشتند بین اشتغال‌پذیری و یادگیری خوب رابطه تنگاتنگی وجود دارد و تأکید داشتند که اشتغال‌پذیری ترکیبی از چهار مؤلفه مرتبط با اشتغال است. مدل این پژوهش در شکل ۲-۴ نشان داده شده است.

- درک^۱. درک موضوع رشته و نحوه کار در سازمان.
- شیوه‌های ماهرانه^۲. شیوه‌های ماهرانه مربوط به تحصیل، اشتغال و به‌طور کلی زندگی.
- باورهای کارآمدی^۳. باورهای کارآمدی مربوط به ایده خودیادگیری^۴، خودباوری و امکان خودسازی و پیشرفت است.
- فراشناخت^۵. مکمل اثربخشی است. خودآگاهی، نحوه یادگیری و تأمل را دربرمی‌گیرد. فراشناخت شامل استراتژی‌های یادگیری، تفکر و حل مسئله است و یادگیری مستمر را ارتقا می‌دهد.

نایت و یورک (۲۰۰۳) بیان می‌کنند که آن‌ها این مدل را در تلاش برای ایجاد تفکر درباره اشتغال‌پذیری بر مبنای علمی و به درخواست مؤسسات آموزش عالی با توجه شرایط آن‌ها و از طریق شواهد و تئوری تحقیقاتی توسعه داده‌اند. نایت و یورک (۲۰۰۳) مدل USEM را برای تفکر درباره نحوه تعبیه اشتغال‌پذیری در برنامه درسی ارائه می‌دهند و تأکید می‌کنند که نیازهای دانشجویان، کارفرمایان و سایر ذی‌نفعان باید در نظر گرفته شود. همچنین ما را تشویق می‌کنند تا درباره نحوه ارزیابی برنامه‌های درسی که کارآمدی و فراشناخت دانشجویان را توسعه می‌دهد، تأمل کنیم و این امر را به توسعه دانش مربوط به موضوع درسی و مهارت‌های حرفه‌ای که قابل انتقال به زمینه عملی هستند، منتقل کنیم.

پارک علم و فناوری

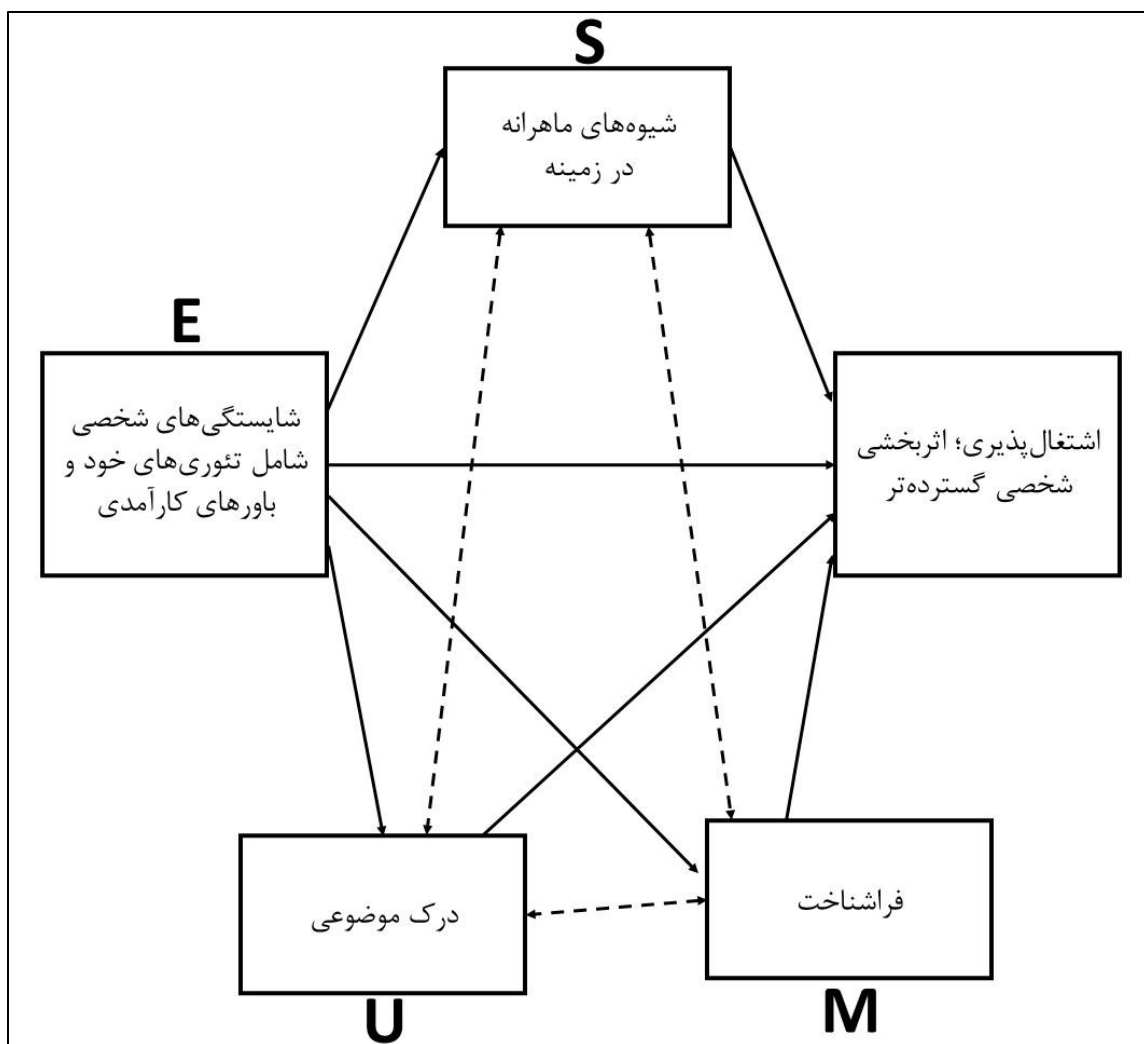
¹ Understanding

² Skillful practices

³ Efficacy beliefs

⁴ Self-learning

⁵ Metacognition



شکل ۲-۴: مدل ارائه‌شده در پژوهش نایت و یورک (۲۰۰۳)

پارک علم و فناوری

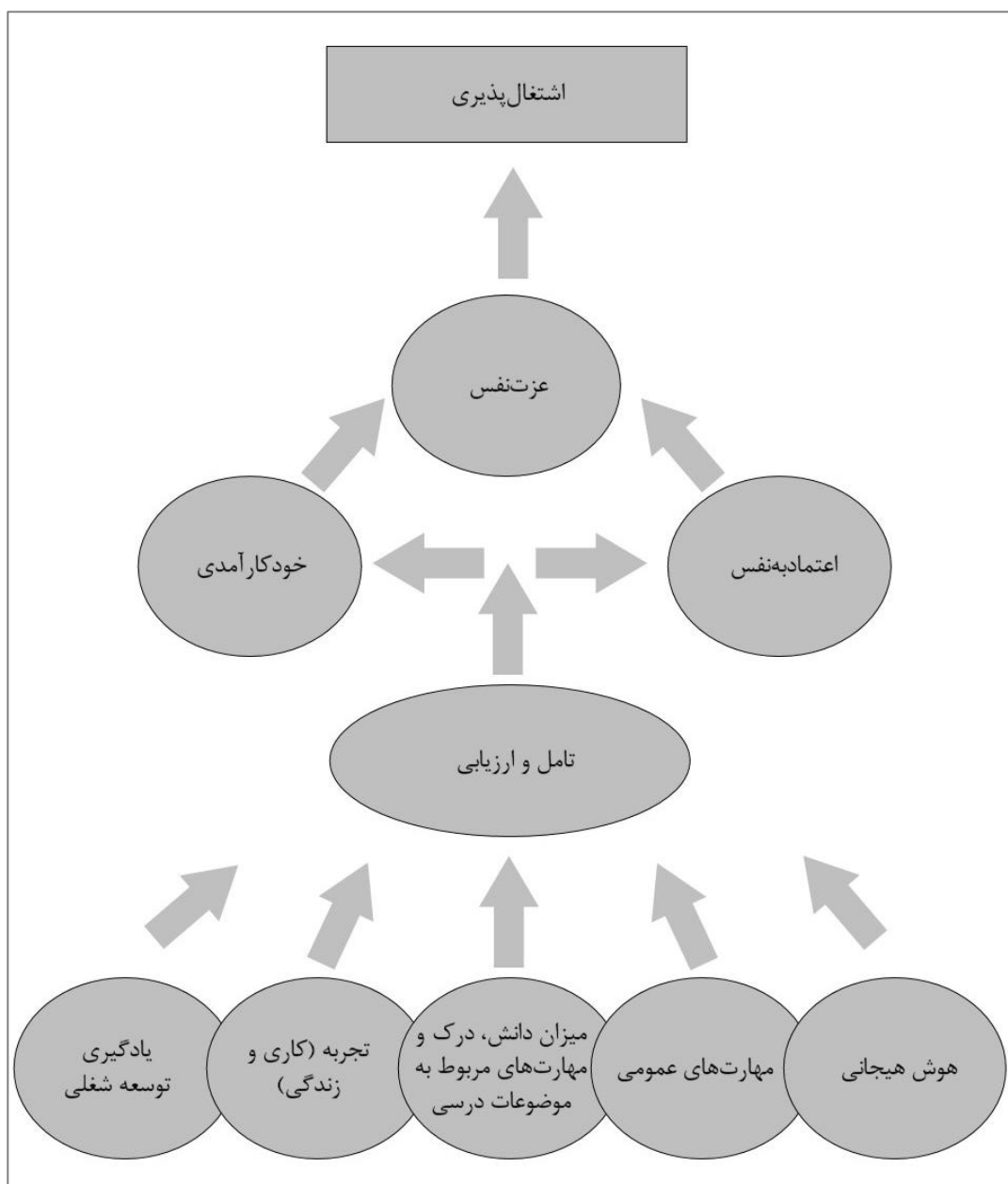
پول و سیول^۱ (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان «کلید اشتغال‌پذیری: توسعه یک مدل کاربردی از اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان» به دنبال ارائه یک مدل ساده و کاربردی از اشتغال‌پذیری بودند. این مدل، از تحقیقات موجود در زمینه اشتغال‌پذیری و تجربه محققان توسعه یافته است. عناصر مختلف اشتغال‌پذیری موجود در مدل، مورد بحث قرار گرفته و جایگاه آن‌ها در مدل بر اساس تحقیقات موجود توجیه شده است. این مدل می‌تواند برای توضیح مفهوم اشتغال‌پذیری برای افراد تازه‌وارد به این حوزه و به‌ویژه دانشجویان به‌کار گرفته شود.

طراحی مدل بیانگر این ادعا است که هر یک از مؤلفه‌ها کاملاً ضروری هستند و نبود یک مؤلفه به میزان قابل توجهی از اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان می‌کاهد. درجه‌ای از هم‌پوشانی بین برخی از اجزا وجود دارد و این هم‌پوشانی در ارائه تصویری مدل منعکس شده است. با این حال، استدلال می‌شود که این‌ها تنها بخش‌های دارای هم‌پوشانی نیستند؛ زیرا این هم‌پوشانی در نقاط مختلف رخ می‌دهد.

مدلی که در شکل ۲-۵ ارائه شده است، مؤلفه‌های اصلی اشتغال‌پذیری و همچنین تعامل بین عناصر مختلف را نشان می‌دهد. به این مدل، اصطلاحاً CareerEDGE گرفته می‌شود که برگرفته از سرواژه‌های سازنده این مدل هستند. در سطح پایین این مدل، ایجاد فرصت برای دانشجویان به‌منظور دسترسی و توسعه وجود دارد و بعد از آن، تأمل و ارزیابی تجربیات منجر به پیشرفت در سطوح بالاتر یعنی کارآمدی، اعتماد به‌نفس و عزت‌نفس و در نتیجه اشتغال‌پذیری می‌شود.

پارک علم و فناوری

¹ Pool & Sewell



شکل ۲-۵: عناصر اصلی مدل اشتغال پذیری در پژوهش پول و سیول (۲۰۰۷)

در ادامه اجزای مدل بررسی می‌شود:

میزان دانش، درک و مهارت‌های مربوط به موضوعات درسی^۱. این بخش یکی از مفاهیم اصلی در مدل است. عموماً انگیزه‌های ورود به تحصیلات عالی این است که یک رشته خاص به‌طور عمیق مطالعه شده، مدرکی کسب شود و بنابراین

¹ Degree subject knowledge, understanding & skills

یک شغل خوب به دست آید. کارفرمایان، دانش‌آموختگان را بر اساس میزان موفقیت‌شان در دوره تحصیل ارزیابی می‌کنند؛ شاید به این دلیل که این تنها معیار در دسترس آنهاست.

مهارت‌های عمومی^۱. در ادبیات مربوط به اشتغال‌پذیری بحث‌های زیادی درباره اصطلاحات مرتبط با مهارت‌های عمومی وجود دارد؛ مانند «مهارت‌های اصلی»، «مهارت‌های کلیدی» یا «مهارت‌های قابل‌انتقال». مهارت‌های عمومی آن دسته از مهارت‌هایی هستند که می‌توانند یک رشته تحصیلی را پشتیبانی کنند و به‌صورت گسترده به زمینه‌های آموزش عالی یا محل کار منتقل شود. برخی از مهارت‌های عمومی که کارفرمایان انتظار دارند دانش‌آموختگان در خود پرورش دهند، عبارت‌اند از: خلاقیت، انعطاف‌پذیری، قابلیت‌سازی، کار تیمی، تمایل به یادگیری و مدیریت زمان.

هوش هیجانی^۲. سال‌های متمادی تحت نام‌های مختلف از شخصیت گرفته تا مهارت‌های نرم و شایستگی صحبت شد. سرانجام درک دقیق‌تری از این استعداد‌های انسانی صورت گرفت و اصطلاح جدیدی برای آنها به وجود آمد: هوش هیجانی. هوش هیجانی، توانایی شناخت احساسات خود و دیگران، ایجاد انگیزه در خود و مدیریت احساسات در خود و روابطمان است. از آنجا که هوش هیجانی از نظر ژنتیکی ثابت نیست و تنها در اوایل کودکی رشد نمی‌کند، بنابراین به نظر می‌رسد چیزی است که افراد می‌توانند یاد بگیرند و مؤسسات آموزش عالی می‌توانند آن را تدریس کنند.

یادگیری توسعه شغلی^۳. برای اینکه دانش‌آموختگان بیشترین شانس را در تأمین مشاغل داشته باشند لازم است که در زمینه یادگیری توسعه شغلی، آموزش ببینند. یادگیری توسعه شغلی شامل فعالیت‌هایی است که به دانش‌آموختگان کمک می‌کند تا خودآگاه شوند (به‌گونه‌ای که آنها بتوانند به کارهای موردعلاقه‌شان توجه واقعی نشان دهند)، به آنها انگیزه بدهد و متناسب با شخصیت آنها باشد. آنها همچنین باید بیاموزند که چگونه بهترین تحقیق را درباره بازارهای کار انجام دهند تا دریابند که چه فرصت‌هایی در اختیار آنها قرار دارد، چگونه خود را به کارفرمایان احتمالی معرفی کنند و همچنین درباره شغل خود تصمیم بگیرند.

تجربه کاری^۴. دانش‌آموختگان با سابقه کار نسبت به آن‌هایی که سابقه کاری ندارند، دارای امنیت شغلی بیشتری هستند. همچنین در نظر گرفتن تجارب گسترده زندگی که بسیاری از دانشجویان با خود به آموزش عالی می‌آورند، مهم است. بنابراین لازم است که این اطلاعات به دانشجویان داده شده که چگونه تجربه زندگی و تجربه کاری را تنظیم کنند.

تأمل و ارزیابی. ایجاد فرصت‌هایی برای تأمل و ارزیابی تجربیات یادگیری قبلی بسیار مهم است. بدون این فرصت‌ها بعید به نظر می‌رسد که یک دانشجو کاملاً به این موضوع توجه داشته باشد که در چه زمینه‌ای اشتغال‌پذیری خود را توسعه داده و برای پیشرفت بیشتر باید چه کارهایی را انجام دهد. برنامه‌ریزی توسعه شخصی ابزاری مناسب برای تأمل و ارزیابی در این زمینه است. این ابزار به دانشجویان در موارد ذیل کمک می‌کند:

- تجربیات‌شان را به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی، ثبت و منعکس کنند که مهارت‌های مربوط به اشتغال و خودآگاهی‌شان توسعه یابد.
- چگونه مهارت‌های قابل‌انتقال‌شان در محیط‌های جدید کاربرد دارد.

¹ Generic skills

² Emotional intelligence

³ Career learning development

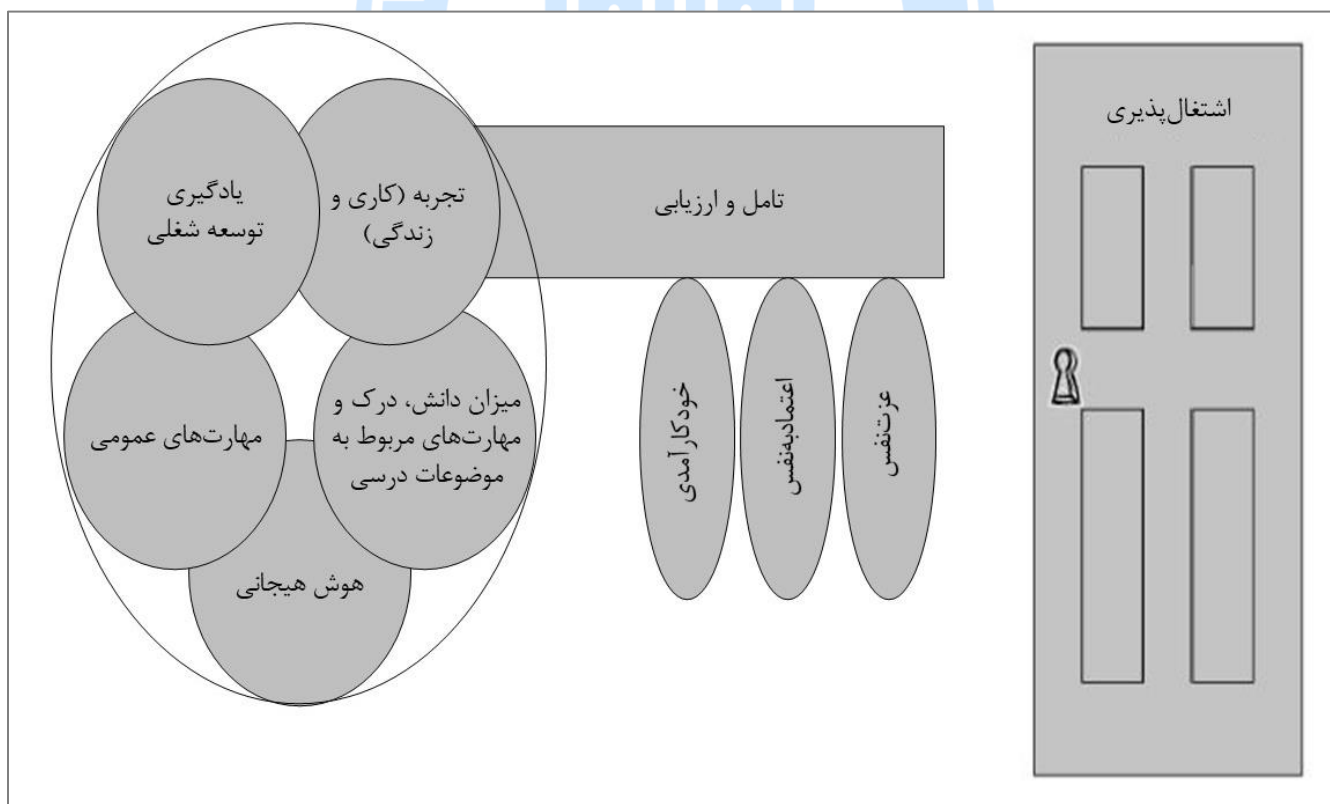
⁴ Experience (work & life)

- برنامه‌های شغلی مناسب و واقع‌بینانه را بر اساس افزایش دانش آن‌ها انجام دهند.
- پتانسیل اشتغال و توانایی‌شان در مدیریت توسعه حرفه‌ای آینده را برای کارفرمایان مشخص می‌کند.

اعتماد به نفس. اعتماد به نفس را می‌توان روشی دانست که به دنیای بیرون تعمیم داده می‌شود. اعتماد به نفس معمولاً از طریق رویه و رفتار فرد قابل مشاهده است. افراد با اعتماد به نفس قادر هستند خود را با اطمینان خاطر نشان دهند. اعتماد به نفس یک صفت یا چیزی است که مختص موقعیت‌های خاص است.

عزت نفس. عزت نفس یکی از بخش‌های مهم در اشتغال پذیری است. عزت نفس نشان می‌دهد که سطح موفقیت افراد تحت تأثیر احساسات آن‌ها نسبت به خودشان است.

در شکل ۲-۶، مدل CareerEdge با تصویر استعاره‌ای از «کلید» تکامل یافته است. این نسخه تصویری از مدل، روشی مفید و کاربردی برای تبیین مفهوم اشتغال پذیری است و نشان می‌دهد که این کلید انتخاب و امنیت شغلی است که در آن دانش‌آموختگان فرصت دستیابی به رضایت و موفقیت را دارند.



شکل ۲-۶: مدل استعاره‌ای اشتغال پذیری در پژوهش پول و سیول (۲۰۰۷)

برایجاستاک (۲۰۰۹) پژوهشی با عنوان «ویژگی‌های فارغ‌التحصیلی که نادیده گرفته‌ایم: افزایش اشتغال‌پذیری از طریق مهارت‌های مدیریت شغلی» انجام داد. مدیریت شغلی به‌عنوان توانایی ایجاد شغل تعریف می‌شود؛ که تعامل کاری، یادگیری و سایر جنبه‌های زندگی فردی در طول زندگی را مدیریت می‌کند. اگرچه مزایای مدیریت شغلی از نظر رفاه فردی و اجتماعی تأیید شده است، اما تأثیر مهارت‌های مدیریت شغلی در افزایش اشتغال، بهره‌وری و کارآمدی برای رشد اقتصادی نقش مهمی دارد. مدل ارائه‌شده در شکل ۲-۷ پیشنهاد می‌کند که کدام مهارت‌ها برای افزایش اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان مهم هستند و اینکه چگونه مدیریت شغلی نقشی اساسی دارد. اجزای این مدل در ادامه بررسی شده است:

مدیریت شغلی. برای حداکثرسازی اشتغال‌پذیری یک فرآیند مستمر برای مشارکت در روندهای تأملی، ارزیابی و تصمیم‌گیری با استفاده از مهارت‌هایی برای خودمدیریتی و ایجاد شغل است که بر مبنای برخی از ویژگی‌های اساسی و عوامل ذاتی برای دستیابی اثربخش، نمایش و استفاده از مهارت‌های عمومی و خاص در دنیای کار انجام می‌گیرد. مدیریت شغلی شامل ایجاد اهداف شغلی واقع‌بینانه و مهم از نظر شخصی، شناسایی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های استراتژیک کار و فرصت‌های یادگیری، شناخت تعادل کار و زندگی و درک روابط گسترده بین کار، اقتصاد و جامعه است. به‌طور کلی، مدیریت شغلی شامل فرآیندهای مربوط به دستیابی و حفظ شغل نیز می‌شود.

مهارت‌های اشتغال‌پذیری. به مهارت‌هایی گفته می‌شود که مستقیماً به کسب و حفظ شغل مرتبط هستند. آن‌ها از مهارت‌های عمومی و خاص موردنیاز برای عملکرد در یک موقعیت کاری و مهارت‌های مدیریت شغلی شامل شایستگی‌های خودمدیریتی و ایجاد شغل تشکیل شده‌اند. مهارت‌ها و دانش مدیریت شغلی برای اشتغال‌پذیری ضروری هستند؛ زیرا آن‌ها نقش مهمی دارند که کدام مهارت‌ها، چه میزان، به چه روشی، چه زمانی و در کجا آموخته شوند.

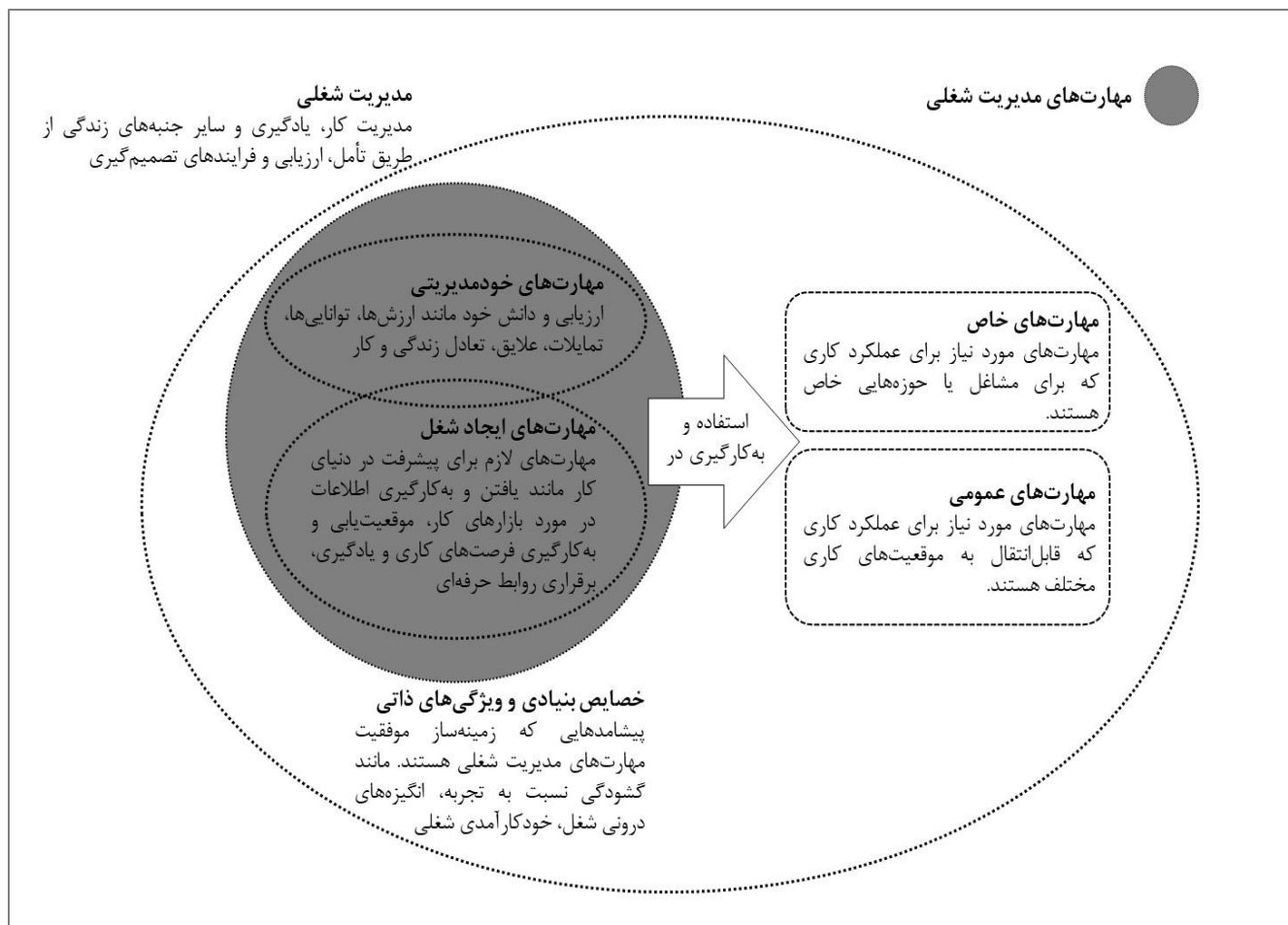
خصایص بنیادی و ویژگی‌های ذاتی. پیشایندهایی هستند که زمینه رشد موفقیت‌آمیز مهارت‌های شغلی را تشکیل می‌دهند. شواهدی وجود دارد که برخی از این صفات با نتایج نسبتاً خوب اشتغال دانش‌آموختگان مرتبط است.

مهارت‌های خاص. این مهارت‌ها به‌طور سنتی در برنامه‌های درسی دانشگاه برای رفع نیازهای خاص شغلی گنجانده شده است. این مهارت‌ها از حوزه‌ها، رشته‌ها یا زمینه‌های خاصی نشئت می‌گیرد.

مهارت‌های عمومی. همان مهارت‌های قابل‌انتقال هستند. این مهارت‌ها، مهارت‌های اشتغال‌پذیری در دانشگاه‌ها، سیاست‌ها و ویژگی‌های دانش‌آموختگان را شامل می‌شود که به‌طور گسترده‌ای مورد تأیید قرار گرفته است. این مهارت‌ها شامل مهارت‌هایی مانند کار با فناوری، ارتباطات کتبی و شفاهی، کار تیمی و ریاضیات است.

مهارت‌های خودمدیریتی. این مهارت‌ها از نظر ارزش‌ها، توانایی‌ها، علایق و اهداف، به درک و ارزیابی فرد از خودشان مربوط می‌شود. این شایستگی‌ها با مفهوم هویت شغلی ارتباط تنگاتنگی دارند. مهارت‌های خودمدیریتی هم‌خوانی ادراک‌شده بین جنبه‌های فرد و نقش‌های شغلی آن‌هاست.

مهارت‌های ایجاد شغل. مهارت‌های ایجاد شغل مهارت‌های مربوط به یافتن و استفاده از اطلاعات مربوط به مشاغل، بازارهای کار و دنیای کار و سپس موقعیت‌یابی، تضمین و حفظ شغل و همچنین بهره‌برداری از فرصت‌های شغلی برای دستیابی به پیشرفت و سایر نتایج مطلوب است.



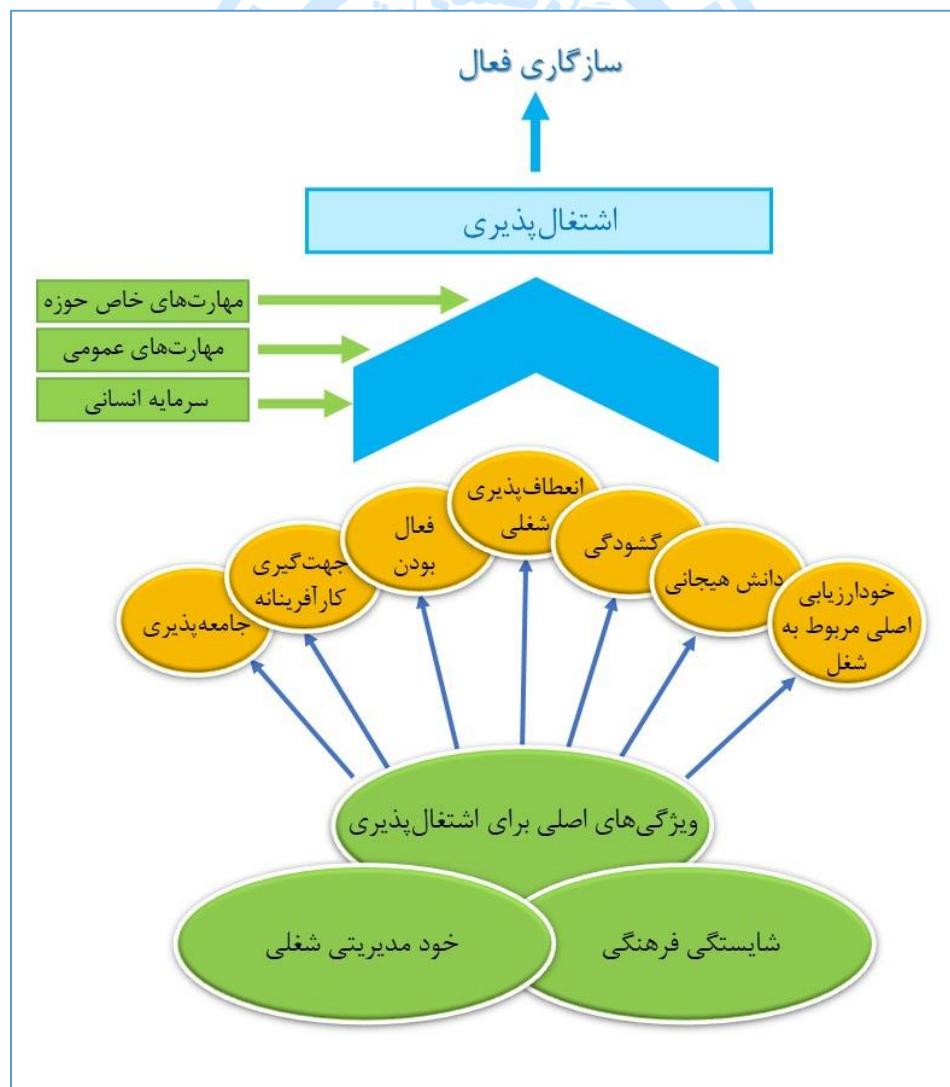
شکل ۲-۷: مدل ارائه‌شده در پژوهش برای جاستاک (۲۰۰۹)

بزویدنهوت (۲۰۱۱) پژوهشی با عنوان «توسعه و ارزیابی معیار اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان در زمینه دنیای جدید کار» انجام داده و در آن، اشتغال‌پذیری را به‌عنوان سازه‌ای روانی-اجتماعی معرفی می‌کند که نمایانگر ترکیبی از ویژگی‌ها (خصوصیات ذاتی، ارزش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌ها) است و باعث سازگاری فعال در محیط‌های متغیر می‌شود و تناسب فردی برای اشتغال و احتمال دستیابی به موفقیت شغلی را افزایش می‌دهد. بنابراین اشتغال‌پذیری، نوعی سازگاری فعال است که به افراد کمک می‌کند فرصت‌های شغلی را فعالانه شناسایی کنند و تحقق بخشند. انتظار می‌رود شخصی که اشتغال‌پذیری بالایی دارد، به‌راحتی با دنیای در حال تغییر انطباق پیدا کند و در نتیجه در حرفه خود به موفقیت دست یابد.

در واقع، سازگاری به‌عنوان یکی از شایستگی‌های کلیدی برای موفقیت شغلی تلقی شده و بنابراین می‌تواند به‌عنوان مبنای اشتغال به کار گرفته شود. سازگاری مربوط به تمایل و توانایی افراد در تغییر احساسات، رفتارها و افکار در واکنش به خواسته‌های محیط است. خوش‌بینی، گرایش به یادگیری، گشودگی، منبع کنترل درونی و خودکارآمدی بخشی از سازگاری

هستند و از نظر شناختی و عاطفی در فرد، یکپارچه می‌شوند تا فرصت‌های کار را شناسایی کرده و تحقق بخشند. سازگاری به فرد کمک می‌کند بدون اینکه منتظر آموزش رسمی و توسعه یافته در سازمان باشد، در پاسخ به تقاضاهای جدید محیطی، خود را بهبود کند. دانش‌آموختگان باید مهارت‌های جدید را به سرعت توسعه دهند و به‌طور مداوم به دنبال فرصت‌های شغلی جایگزین باشند؛ به این معنا که سازگاری زیادی با تغییر شغل داشته باشند.

بر این اساس، برای مفهوم‌سازی بیشتر اشتغال‌پذیری، مؤلفه‌هایی باید بر سازگاری فعال در زمینه شغلی فرد (چه به‌عنوان دانشجوی و چه در محل کار) تأثیر گذارد. معیارهایی که برای شناسایی ابعاد اشتغال‌پذیری استفاده می‌شود مشابه پژوهش فاگیت و همکاران (۲۰۰۴) است. بر اساس یک بررسی گسترده از ادبیات، مدل اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان از ابعاد ذیل تشکیل شده است: (۱) خودمدیریتی شغلی؛ (۲) شایستگی فرهنگی و (۳) ویژگی‌های شخصی که برای اشتغال‌پذیری شامل خودارزیابی اصلی مربوط به شغل، جهت‌گیری کارآفرینانه، جامعه‌پذیری، تاب‌آوری شغلی، انعطاف‌پذیری شغلی، فعال بودن و گشودگی برای تغییر. شکل ۲-۸ مدل ارائه‌شده در این پژوهش را نشان می‌دهد.



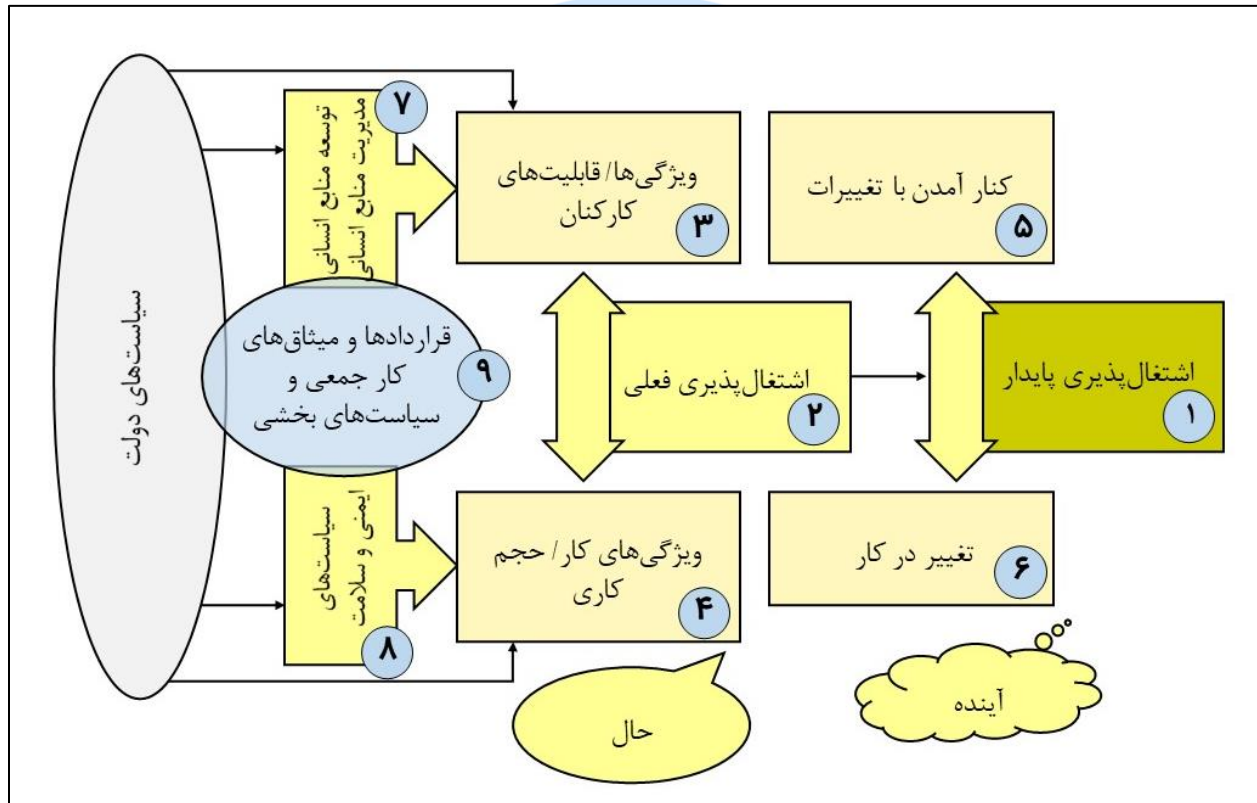
شکل ۲-۸: مدل ارائه‌شده در پژوهش بزویدنهوت (۲۰۱۱)

در جدول ۲-۷ توضیحات مربوط به مدل پژوهش بزویدنهوت (۲۰۱۱) مطرح شده است:

جدول ۲-۷: توضیحات مدل ارائه شده در پژوهش بزویدنهوت (۲۰۱۱)

مدل اشتغال پذیری دانش آموختگان		
تعاریف	زیرابعاد اشتغال پذیری	ابعاد اشتغال پذیری
تمایل به مدیریت فعالانه شغل از طریق جمع آوری منظم اطلاعات مربوط به آن به منظور افزایش دانش درباره خود و محیط خارجی از جمله دنیای کار است.	-	محرک خودمدیریتی شغلی
به تأثیر یک شخص در درک و کار مؤثر با افراد در گروه‌های مختلف اشاره دارد.	-	شایستگی فرهنگی
خودارزیابی اصلی مربوط به شغل، یک ویژگی گسترده و مرتبه بالاتر است و شامل (۱) عزت نفس؛ (۲) منبع کنترل؛ (۳) خودکارآمدی و (۴) هوش هیجانی می‌شود و مربوط به ارزیابی‌های اساسی است که افراد در رابطه با ارزشمندی خود در زمینه شغل انجام می‌دهند.	خودارزیابی اصلی مربوط به شغل	ویژگی‌های شخصی برای اشتغال پذیری
به اولویت بندی نوآوری و خلاقیت، تمایل به ریسک پذیری، نیاز به موفقیت، تحمل ابهام و تمایل به استقلال در بهره‌برداری از فرصت‌های موجود در محیط شغلی اشاره دارد.	جهت گیری کارآفرینانه	
به معنای گشودگی در برقراری و حفظ ارتباطات اجتماعی و استفاده از شبکه‌های رسمی و غیررسمی به نفع شغل فرد است.	جامعه پذیری	
تاب آوری شغلی یک ویژگی شخصی است که درجه بالایی از قابلیت سازگاری، انعطاف پذیری، اعتماد به نفس و شایستگی را بدون توجه به شرایط نامطلوب شغلی تسهیل می‌کند.	تاب آوری شغلی	
به گرایش فرد برای تعامل در جهت گیری‌های فعالانه در نقش اشاره دارد و متضمن اقدام آینده‌نگر و خودآغاز برای تغییر و بهبود وضعیت خود یا فرد است.	فعال بودن	
به میزان رجوع افراد به تجربیات جدید و تمایل به در نظر گرفتن ایده‌های جدید اشاره دارد.	گشودگی برای تغییر	

کران و ویورز^۱ (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان «ارائه مدلی برای نظارت بر اشتغال‌پذیری پایدار» انجام دادند. اشتغال‌پذیری پایدار را می‌توان به‌عنوان قابلیت کارکنان برای مشارکت سالم، حیاتی و مولد در کار تا زمان بازنشستگی تعریف کرد. اشتغال‌پذیری پایدار برای اقتصاد امروز و آینده امری حیاتی است. تقویت آن در اولویت سیاست‌های دولت است. این مدل داشبورد اشتغال پایدار است که نحوه اشتغال‌پذیری پایدار را مشخص می‌کند و سیاست‌های استخدامی پایدار کارفرمایان را قابل‌اندازه‌گیری می‌سازد. این داشبورد از اطلاعات نظارتی کارکنان و کارفرمایان استفاده می‌کند و بر اساس مدلی است که عناصر اشتغال‌پذیری پایدار را توصیف می‌کند. مدل این پژوهش در شکل ۲-۹ نشان داده شده است.



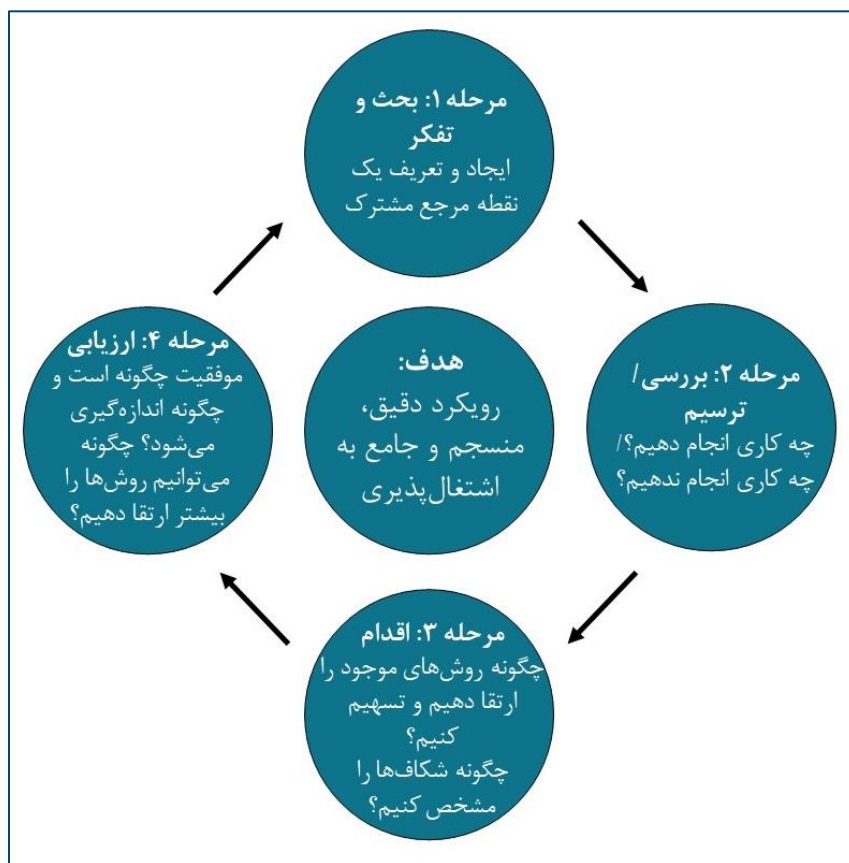
شکل ۲-۹: مدل ارائه‌شده در پژوهش کران و ویورز (۲۰۱۲)

کوله و تیبی^۲ (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «تعریف و توسعه رویکرد اشتغال‌پذیری» به دنبال ارائه چارچوبی برای مؤسسات آموزش عالی بودند. در توسعه و اجرای استراتژی‌های مؤثر اشتغال‌پذیری، مؤسسات آموزش عالی باید موارد ذیل را در نظر داشته باشند: اینکه تفسیر آن‌ها از اشتغال‌پذیری چیست، چگونه می‌توانند آن را عملی کنند، چگونه دانشجویان می‌توانند درگیر این امر شوند، روش‌ها و شکاف‌های موجود چیست و چگونه می‌توان بر پیشرفت آن نظارت کرد. برای پشتیبانی از

¹ Kraan & Wevers

² Cole & Tibby

مؤسسات آموزش عالی، آن‌ها به یک چارچوب انعطاف‌پذیر نیاز دارند که بتوانند از آن برای بحث، تأمل، اقدام و ارزیابی استفاده کنند. شکل ۲-۱۰ چارچوب اشتغال‌پذیری ارائه‌شده در این پژوهش را نشان می‌دهد.



شکل ۲-۱۰: مدل ارائه‌شده در پژوهش کوله و تیبی (۲۰۱۳)

این چارچوب را می‌توان برای تمامی افرادی که درگیر در فرایند اشتغال‌پذیری هستند، به کار گرفت. در ادامه به هر یک از مؤلفه‌های این مدل پرداخته می‌شود:

مرحله ۱: بحث و تأمل. ایجاد و تعریف یک نقطه مرجع مشترک با همکاران و ذی‌نفعان

۱. اشتغال‌پذیری برای شما، تیم‌تان و ذی‌نفعان به چه معناست؟

- آیا مؤسسه آموزش عالی اشتغال‌پذیری را تعریف کرده است؟ انتظارات آن‌ها از نحوه رسیدگی به آن در دوره آموزشی چیست؟
- آیا استراتژی اشتغال‌پذیری سازمانی وجود دارد که بتوان به آن دسترسی داشت و از آن استفاده کرد؟
- آیا مؤسسه آموزش عالی دانش، تجربیات، مهارت‌ها، شایستگی‌ها، نگرش‌ها، ویژگی‌ها و رفتارهای موردنظر دانش‌آموختگان را شناسایی کرده است؟

- ذی‌نفعان شما چه کسانی هستند؟
- آیا شما و همکاران‌تان از انتظارات دانشجویان درباره نحوه حمایت و تقویت اشتغال‌پذیری آن‌ها آگاهی دارید؟
- آیا شما و همکاران‌تان از انتظارات کارفرمایان یا نهادهای حرفه‌ای درباره اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آگاهی دارید؟
- چه کسی می‌تواند از شما حمایت کند؟

۲. مسئولیت‌ها و فعالیت‌های اشتغال‌پذیری را بررسی کنید.

- چگونه می‌توان اشتغال‌پذیری را بررسی کرد؟ از طریق برنامه درسی، فعالیت‌های فوق‌برنامه، فعالیت‌های درسی مشترک یا همه این‌ها؟
- چه عناصری از اشتغال‌پذیری را می‌توان در سطح گروه پشتیبانی کرد و آن را توسعه داد؟
- دانشجویان چگونه در اشتغال‌پذیری درگیر می‌شوند؟
- آیا روندی برای تعامل مؤثر کارفرمایان در نظر گرفته شده است؟
- آیا از نحوه مدیریت شغلی برای پشتیبانی از فرایند اشتغال‌پذیری آگاهی دارید؟

مرحله ۲: مرور و ترسیم. با استفاده از نقاط مرجع مشخص‌شده در مرحله ۱، سؤالات ذیل را مطرح کنید:

۱. با استفاده از تعریف/مدلی که در مرحله ۱ پذیرفته شده است در موارد ذیل تأمل کنید:

- با توجه به نیاز دانشجویان و پیشرفت در دانشگاه، آیا زمان‌بندی و تمرکز، مناسب است؟
- آیا روش‌های مناسبی دنبال می‌شود؟
- آیا می‌توان به صورت اثربخش، کار را در بین مؤسسه آموزش عالی به اشتراک گذاشت؟

۲. چگونه برنامه درسی را برای اشتغال‌پذیری بررسی می‌کنید؟

- آیا در حال حاضر لیستی از الزامات دانش‌آموختگان مانند دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌ها تهیه شده است؟
- آیا اشتغال‌پذیری در برنامه درسی برای دانشجویان و اعضای هیئت علمی مشخص است؟
- چگونه اشتغال‌پذیری در نتایج یادگیری دوره آموزشی منعکس می‌شود؟
- اشتغال‌پذیری چگونه ارزیابی و تأیید می‌شود؟
- تأثیر اشتغال‌پذیری چگونه اندازه‌گیری می‌شود؟

۳. آیا دانشجویان می‌دانند چگونه اشتغال‌پذیری خود را افزایش دهند؟

- آیا دانشجویان از نحوه افزایش اشتغال‌پذیری خود آگاه هستند؟ آیا اشتغال‌پذیری صریح است یا ضمنی؟
- آیا دانشجویان تشویق می‌شوند که فرآیند اشتغال‌پذیری را در اختیار بگیرند؟
- آیا دانشجویان می‌دانند که چگونه یادگیری آن‌ها قابل انتقال است؟

- آیا دانشجویان می‌توانند به صورت اثربخش در طیف وسیعی از محیط‌های خارجی حضور داشته باشند؟
- آیا دانشجویان می‌توانند پیشرفت خود را ارزیابی کنند؟

۴. آیا در تمهیدات، خللی وجود دارد؟

- آیا از حمایت همکاران در مؤسسه آموزشی استفاده می‌کنید؟
- چگونه، چه زمانی و تا چه اندازه کار تیمی را در برنامه درسی مشارکت می‌دهید؟
- چگونه می‌توان هوش هیجانی دانشجویان و توانایی آن‌ها را برای کار با طیف وسیعی از افراد پرورش داد؟

مرحله ۳: اقدام. تبدیل مرحله ۲ به فعالیت‌ها، اقدامات و نتایج

۱. چگونه می‌توان خلأ مشخص شده در مراحل ۱ و ۲ را بر طرف کرد؟

- چگونه این موارد را بررسی، اولویت‌بندی و تعبیه می‌کنید؟
- این ترتیب‌ها شامل چه بازه‌های زمانی است؟
- چه کسی مسئول خواهد بود؟
- نتایج پیشنهادی چگونه خواهد بود؟
- چگونه پیشرفت را کنترل کرده و تأثیر آن را اندازه‌گیری می‌کنید؟

۲. چگونه می‌توان بهترین روش‌ها را به اشتراک گذاشت و به آن دسترسی پیدا کرد؟

- چگونه به دیگران اطلاع‌رسانی می‌کنید که چه کاری انجام می‌دهید؟
- چگونه عملکرد خوب خود را اعلام می‌کنید؟
- آیا دانشجویان را در انتشار کارهای خوب دخیل می‌کنید؟
- چگونه می‌توانید متوجه شوید که دیگران چه کاری انجام می‌دهند؟

۳. چه کسی می‌تواند شما را حمایت کند؟

- آیا از فعالیت‌های موجود در مؤسسه آموزش عالی خود آگاهی دارید؟
- فعالیت‌های برنامه درسی و فوق برنامه چقدر به ارتقا دانشجویان کمک می‌کند؟

مرحله ۴: ارزیابی. اندازه‌گیری تأثیر، تسهیم و نتایج تحقیق

۱. تا چه اندازه رویکرد مشخص، منسجم و جامعی درباره اشتغال‌پذیری دارید؟

- چه شواهدی برای این کار دارید؟
- آیا دانشجویان از رویکرد شما در زمینه اشتغال‌پذیری آگاهی دارند؟
- آیا شما کارآفرینان و سازمان‌های خارجی را درگیر می‌کنید؟

۲. چه شواهدی دارید که کار شما اثربخش است؟

- معیارهای موفقیت شما چیست؟
- چه بازخوردی از دانشجویان می‌گیرید؟
- چه بازخوردی از طرف ذی‌نفعان می‌گیرید؟
- از همکاران چه بازخوردی می‌گیرید؟

۳. تأثیر را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

- آیا از نظرسنجی‌ها، گروه‌های کانون، پرسشنامه‌های آنلاین استفاده می‌کنید؟
- این فرآیند تا چه اندازه سخت‌گیرانه است؟
- چگونه از بازخورد برای اطلاع‌رسانی در عمل استفاده می‌کنید؟

رئوفی، بیکر و رشید^۱ (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان «توسعه مدل عملی پایدار اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی» به دنبال توسعه یک مدل عملی پایدار از مهارت‌های استخدام بودند که از جنبه‌های یادگیری مربوط به یک رشته تحصیلی خاص به عنوان چارچوبی برای توسعه پتانسیل‌های اشتغال‌پذیری از آن‌ها استفاده کند. این مطالعه در سه دانشگاه که هر یک سه شرکت چندملیتی داشتند، انجام شده است. اطلاعات با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری شده است. این مطالعه مدلی مبتنی بر کار، با نتایج مشخص و واقع‌بینانه از نظر مهارت‌های اشتغال‌پذیری ارائه داده است. مدل پیشنهادی می‌تواند برای ایجاد یک برنامه آموزش عالی مبتنی بر کار و مهارت به کار گرفته شود تا دانشجویان آموزش عالی را ترغیب کند درباره یادگیری در محل کار بیشتر تامل کنند. همچنین این مدل به آن‌ها کمک می‌کند تا طیف گسترده‌ای از دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌ها را ایجاد کنند که در نهایت هر یک از آن‌ها به نوعی به اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان کمک می‌کند. مدل ارائه‌شده در این مقاله همچنین شکاف مهارتی ایجادشده بین تقاضای اشتغال و سطح آمادگی تحصیلی دانش‌آموختگان را پوشش می‌دهد.

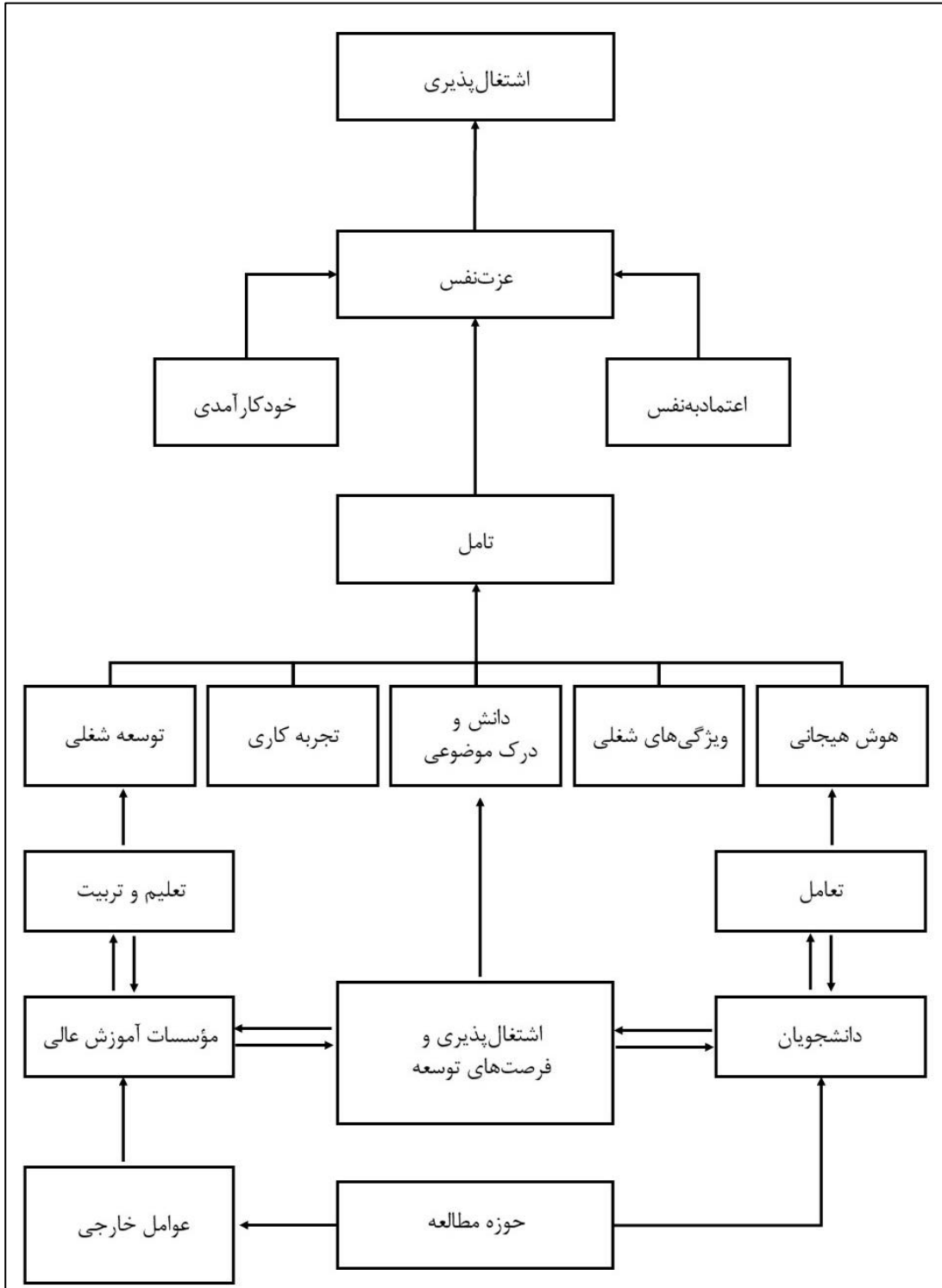
مدل ارائه‌شده در این پژوهش در شکل ۲-۱۱ ارائه شده است. این مدل به نوعی شامل عناصر مربوطه و ضروری است که اطمینان می‌دهد دانش‌آموختگان باید به سطح مطلوب مهارت‌های استخدام دست یابند. مدل پیشنهادی در این پژوهش، عناصر اساسی اشتغال‌پذیری و همچنین مؤلفه‌های به هم مرتبط را نشان می‌دهد. در ادامه توضیح مختصری از عناصر این مدل ارائه شده است:

حوزه مطالعه. نخستین گام برای ارائه‌دهندگان آموزش عالی در زمینه اشتغال‌پذیری، شناسایی حیطه موضوعی برای یک زمینه خاص است که می‌توان با در نظر گرفتن عوامل خارجی مانند محیط یادگیری شامل امکانات آموزشی، کارگاه/آزمایشگاه، موارد آموزشی آن را توسعه داد.

¹ Rufai, Baker & Rashid

اشتغال‌پذیری و فرصت‌های توسعه. با توجه به حیطه موضوع مطالعه، مؤسسات آموزش عالی می‌توانند با قرار دادن برنامه‌هایی در برنامه اصلی، فرصت‌های یادگیری را برای دانشجویان فراهم کنند. این مدل تأکید بیشتری بر اعضای هیئت علمی دانشگاه با آموزش پیش‌نیازها و همچنین آگاهی از روش‌های فعلی و چگونگی ساختاردهی و عملکرد محیط کار دارد. آن‌ها باید از طیف وسیعی از روش‌های آموزشی استفاده کنند تا اطمینان حاصل شود دانشجویان فرصت‌های اشتغال‌پذیری مانند دانش و فهم موضوعی، ویژگی‌های اشتغال‌پذیری یا مهارت‌های عمومی، هوش هیجانی، تجربه کاری و پیشرفت شغلی را توسعه می‌دهند.

- دانش و فهم موضوع مطالعه. این مهارت را یک رشته خاص تحصیلی مشخص می‌کند که دانشجویان آن را انتخاب کرده، به‌طور عمیق مطالعه می‌کنند و در نهایت یک مدرک تحصیلی عالی به دست می‌آورند.
- مهارت‌های عمومی. علاوه بر مهارت‌های خاص دانشی و فهم موضوعی، دانش‌آموختگان باید مهارت‌های عمومی در برخی از زمینه‌ها را کسب کنند.
- هوش هیجانی. توانایی شناخت احساسات خود و دیگران برای ایجاد انگیزه و مدیریت احساسات خود و روابط، به‌عنوان هوش هیجانی شناخته می‌شود.
- یادگیری توسعه شغلی. یکی دیگر از مؤلفه‌های مهم موجود در این مدل، یادگیری توسعه شغلی است. دانش‌آموختگان ممکن است برخی از جنبه‌های شغلی را که انتخاب کرده‌اند برای موفقیت نیاز داشته باشند. تنها با این کار است که آن‌ها از شغل خود آگاهی و نسبت به آن علاقه پیدا می‌کنند.
- تجربه کاری. مطالعات نشان می‌دهد که کارفرمایان برای دانش‌آموختگان دارای تجربه کاری، ارزش بیشتری قائل هستند.
- تأمل و ارزیابی. تأمل و ارزیابی در این مدل بسیار مهم است؛ زیرا دانشجویان علاوه بر مهارت‌های لازم، درک دانش و ویژگی‌های مربوط، به فرصت‌هایی برای تأمل و ارزیابی تجربه‌های یادگیری قبلی نیاز دارند. دانش‌آموختگان احتمالاً به این موضوع توجه ندارند که در توسعه اشتغال خود چقدر پیش رفته‌اند و برای توسعه بیشتر به انجام چه کارهایی نیاز دارند.
- خودکارآمدی. خودکارآمدی به‌عنوان اعتقاد به قابلیت‌های فردی برای سازماندهی و انجام اقدامات لازم برای مدیریت موقعیت‌های آتی تعریف می‌شود. خودکارآمدی بر نحوه تفکر، احساس، انگیزه و عملکرد افراد تأثیر می‌گذارد.
- اعتمادبه‌نفس. خودکارآمدی به‌عنوان اعتقادی دیده می‌شود که فرد در شرایط خاصی دارای قابلیت است، اعتمادبه‌نفس را می‌توان روشی برای پیش‌بینی این امر به جهان خارج دانست. اعتمادبه‌نفس چیزی است که می‌تواند از طریق رویه و رفتار فرد مشاهده شود. افراد با اعتمادبه‌نفس قادرند خود را با اطمینان خاطر نشان دهند.
- عزت‌نفس. عزت‌نفس به احترام به خود و احساس بالارزش بودن مرتبط است. عزت‌نفس نشان می‌دهد که سطح موفقیت افراد تحت تأثیر احساس آن‌ها درباره خودشان است (افرادی که در ارزیابی خودشان واقع‌بین هستند). شواهد حاکی از آن است که هم‌بستگی مثبت بین عزت‌نفس و موفقیت وجود دارد. در اینجا عزت‌نفس اصلی‌ترین عامل اشتغال‌پذیری شناخته شده است؛ زیرا با دستیابی به سطح بالایی از عزت‌نفس، دانش‌آموختگان نیز درباره دستاوردهای خود واقع‌بین خواهند بود و به یادگیری متعهد می‌شوند.



شکل ۲-۱۱: مدل ارائه شده در پژوهش رئوفی و همکاران (۲۰۱۵)

گیلبرت و همکاران (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان «اشتغال‌پذیری: مرور و دورنمای تحقیق» انجام دادند. انتقال حرفه‌ای (گذار از دانشگاه به محیط شغلی)، اشتغال و بازنشستگی، عمده نگرانی کشورهای است که با شرایط نامطلوب اقتصادی مواجه هستند. سازه اشتغال‌پذیری یک چالش علمی برای درک بهتر رابطه بین مسائل کارجویان و انتظارات آن‌ها از دنیای کار است. در این مقاله مروری بر مفهوم اشتغال‌پذیری ارائه شده است. سه دیدگاه اصلی (دولتی و آموزشی، سازمانی و فردی) که منحصر به فرد نیستند، قابل‌شناسایی است. این مرور، اهمیت اتخاذ یک رویکرد یکپارچه سیستمی و تفسیر وسیع از اشتغال‌پذیری را برجسته می‌کند. مدل ارائه‌شده در این پژوهش در شکل ۲-۱۲ نشان داده شده است.

مروری بر ادبیات، افزایش قابل توجهی در مطالعات مربوط به اشتغال‌پذیری طی سال‌های گذشته را نشان می‌دهد. ادبیات این امکان را داده تا (۱) تعریف اشتغال‌پذیری، (۲) نحوه اندازه‌گیری اشتغال‌پذیری و (۳) نیاز به توسعه یک مدل پیچیده از افراد، الزامات سازمانی و سیاست‌های دولتی و آموزشی در نظر گرفته شود. نخست، در سطح مفهومی تعاریف و مدل‌های اشتغال‌پذیری بیش از متناقض بودن، مکمل یکدیگر هستند. درباره جنبه چندبعدی اشتغال‌پذیری یک اتفاق نظر وجود دارد. در بسیاری از مطالعات، مسئولیت شغلی کارکنان با همکاری کارآفرینان و سیاست‌های اشتغال با هدف حمایت از اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان همراه بوده است. علی‌رغم این واقعیت، بسیاری از محققانی که تمرکز بر فرد را انتخاب می‌کنند، اغلب سازمان و زمینه را نیز در نظر می‌گیرند، اما به‌ندرت بر نقش جنبه‌ها و پیامدهای سیاسی تأکید می‌کنند. اشتغال‌پذیری به امکان دستیابی به یک شغل مناسب یا حفظ اشتغال در یک زمینه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و تکنولوژیکی اشاره دارد و این امر نتیجه تعاملات بین فرد، استراتژی‌های سازمانی و سیاست‌های دولتی و آموزشی است. دوم، در سطح تجربی بیشتر مطالعات بعد زمان را در نظر نمی‌گیرند و همچنان به ارزیابی خود متکی هستند. به نظر می‌رسد که اتخاذ یک دیدگاه طولی و رویکرد چند روشی (برای مثال ارزیابی چندگانه)، این امر محقق شود. در ادامه سه دیدگاه اصلی این مدل بررسی می‌شود.

جنبه دولتی و آموزشی اشتغال‌پذیری. اولین مجموعه مشارکت‌های علمی بر سیاست‌های دولت و آموزش و پرورش کشورهای مختلف متمرکز است و هدف آن توسعه اشتغال‌پذیری است. سیاست‌های دولت و آموزش و پرورش باید از مهارت‌های حرفه‌ای افرادی که از بازار کار کنار گذاشته شده‌اند و اغلب آسیب‌پذیر محسوب می‌شوند، حمایت کند. مک‌کوید و لیندسی^۱ (۲۰۰۵) بیان می‌کنند اشتغال‌پذیری از ویژگی‌ها و شرایط فردی و عوامل خارجی (اجتماعی، نهادی و اقتصادی) که بر توانایی یک شخص برای یافتن شغل تأثیر می‌گذارد، ناشی می‌شود. این دو محقق بر اشتغال‌پذیری تعاملی^۲ به‌عنوان تعامل پویای ویژگی‌های فردی، شرایط شخصی، شرایط بازار کار و سایر عوامل زمینه‌ای متمرکز شدند. در نتیجه آن‌ها در ساختار جامع اشتغال‌پذیری خود سه بُعد اصلی را حفظ می‌کنند که با هم تعامل دارند: عوامل فردی (مهارت‌ها و ویژگی‌های اشتغال‌پذیری، مشخصات جمعیت‌شناختی، سلامتی و رفاه، جست‌وجوی شغلی، قابلیت سازگاری و جابه‌جایی)، شرایط شخصی (شرایط خانه، مسئولیت‌های مراقبتی، فرهنگ کار، دسترسی به منابع حمل‌ونقل، سرمایه مالی و اجتماعی) و عوامل خارجی (عوامل تقاضا در بازار کار، اقتصاد کلان، ردیف‌های شغلی و عوامل استخدام، عوامل پشتیبانی به‌عنوان بخشی از سیاست اشتغال). این چارچوب نظری برای شفاف‌سازی مفهوم اشتغال‌پذیری ارائه شده است و تنها به عوامل فردی محدود نمی‌شود.

¹ McQuaid & Lindsay

² Interactive employability

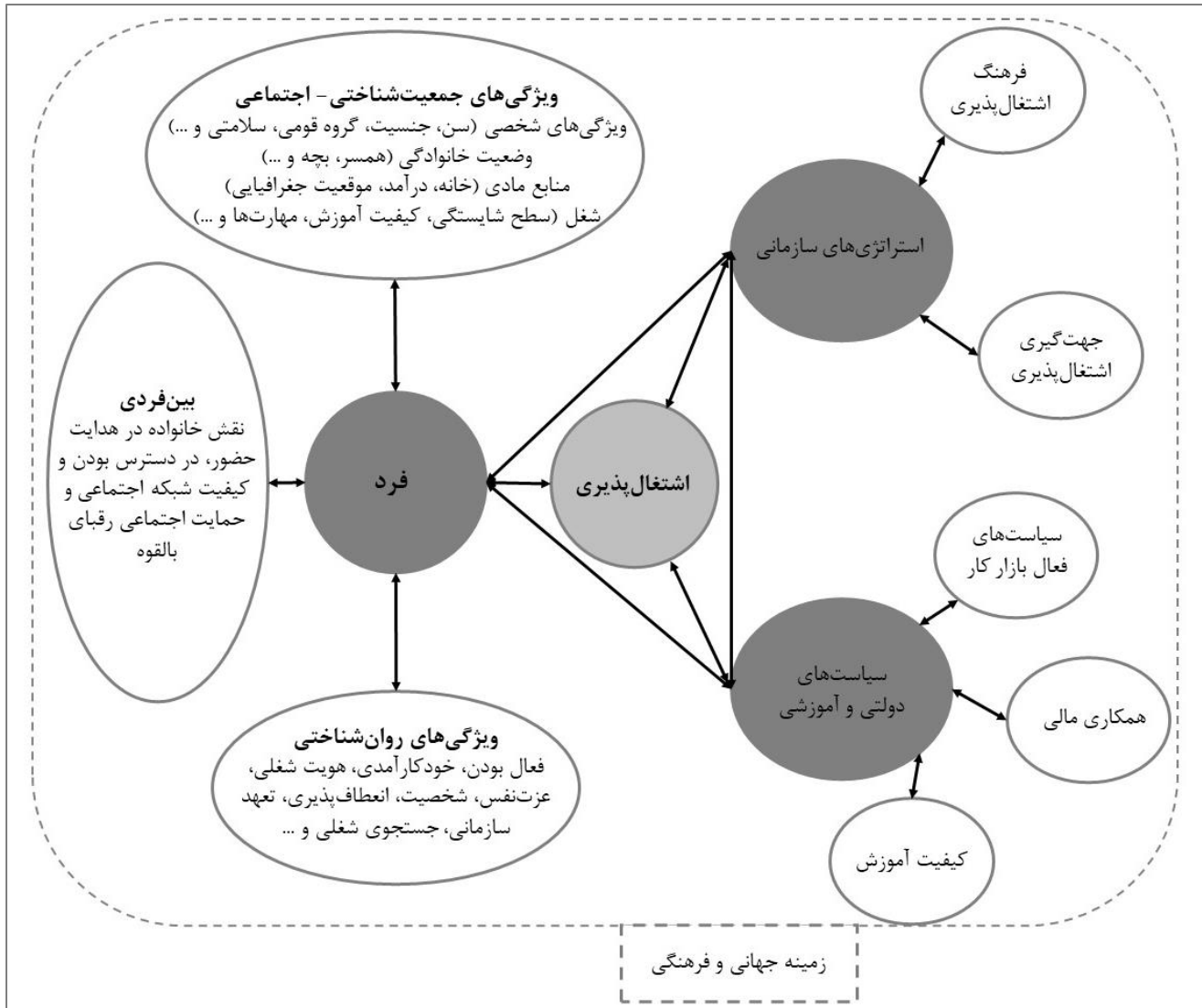
جنبه سازمانی اشتغال‌پذیری. مجموعه دوم مشارکت‌های علمی، رویکرد سازمانی را در پیش گرفته است. تغییر در محیط حرفه‌ای (تحولات مستمر تکنولوژیک، جهانی‌سازی، نیازهای مشتری، قوانین جدید و...) مشاغل را مجبور به توسعه رقابت‌پذیری، قابلیت‌سازی و انعطاف‌پذیری وظیفه‌ای^۱ می‌کند. به همین منظور، شرکت‌ها باید اشتغال‌پذیری کارکنان خود را ارتقا دهند. از این منظر، ون دام (۲۰۰۴) مفهوم جهت‌گیری اشتغال‌پذیری را برای توصیف نگرش کارکنان نسبت به مداخلات با هدف افزایش انعطاف‌پذیری سازمان از طریق توسعه و حفظ اشتغال‌پذیری کارکنان به کار گرفت. ابعادی که اندازه‌گیری می‌شود نگرش نسبت به تغییر در وضعیت کار و نگرش نسبت به رشد شخصی است. فعالیت‌های اشتغال‌پذیری شامل توسعه دانش و تجربه کاری، مدیریت شغلی، به‌روز نگه داشتن فرد درباره ردیف شغلی داخلی، جست‌وجوی فعال فرصت‌ها برای تغییر وضعیت کار فرد، مشارکت در فعالیت‌های توسعه‌ای و تلاش‌های فعال برای اشتغال‌پذیری فردی است.

جنبه فردی اشتغال‌پذیری. گروه سوم مشارکت‌های علمی اساساً بر افراد متمرکز است و زمینه را تا حدودی یکپارچه می‌سازد. به دنبال رویکردهای آموزشی، اتخاذ دیدگاهی با محوریت ادراک فردی، اشتغال‌پذیری را به‌عنوان توانایی ادراک شده برای دستیابی به اشتغال پایدار متناسب با سطح شایستگی‌های فردی تعریف می‌کنند. آن‌ها ابعاد خارجی وضعیت بازار کار دائمی، شهرت دانشگاه و رشته تحصیلی را از بُعد داخلی خودباوری متمایز کردند.

بررسی جنبه‌های دولتی و آموزشی، سازمانی و فردی اشتغال‌پذیری نشان می‌دهد که اشتغال‌پذیری می‌تواند معانی موردقبول مختلفی داشته باشند و تنها محدود به لیستی از ابعاد نیست. در عوض باید از دو محور موردتوجه قرار گیرد: نخست، دیدگاه‌هایی با طیفی از چشم‌اندازی کلان با محوریت جامعه تا یک چشم‌انداز خرد با محوریت فردی و مورد دوم مربوط به تغییر ماهیت به‌عنوان یک خصیصه یا به‌عنوان یک فرآیند پویا. علاوه بر این، ادعا می‌شود که بعد فرهنگی نیز باید در نظر گرفته شود تا به‌طور کامل پیچیدگی اشتغال‌پذیری پوشش داده شود.

پارک علم و فناوری

^۱ Functional flexibility



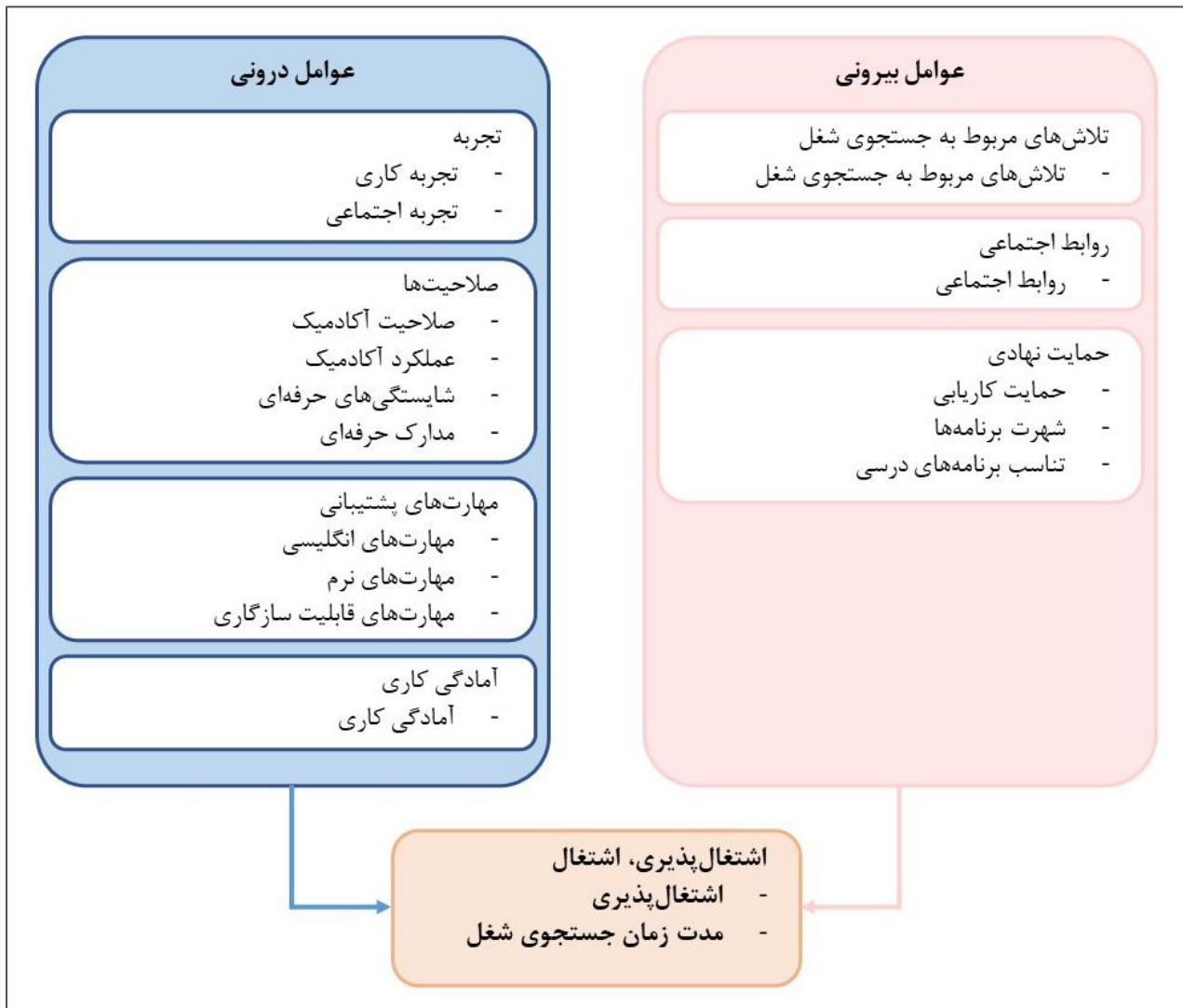
شکل ۲-۱۲: مدل ارائه‌شده در پژوهش گیلبرت و همکاران (۲۰۱۵)

تانگ و وونگسروات^۱ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «افزایش اشتغال‌پذیری دانشجویان فناوری اطلاعات در کشور ویتنام» به دنبال شناسایی شاخصه‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان تکنولوژی اطلاعات در کشور ویتنام و بررسی اثر آن‌ها بر اشتغال‌پذیری ادراک شده بودند. این مطالعه بر مبنای داده‌های جمع‌آوری شده از مؤسسات آموزش عالی در این کشور بوده است. اشتغال‌پذیری ادراک شده دانش‌آموختگان تکنولوژی اطلاعات در کشور ویتنام توسط مهارت‌های زبان انگلیسی، مهارت‌های نرم، مهارت‌های قابلیت‌سازی، کیفیت برنامه‌های تکنولوژی اطلاعات مؤسسات و تلاش‌های مربوط به جست‌وجوی شغلی تعیین می‌شود. همچنین نتایج نشان داد که تجربه کاری، شایستگی‌های شغلی و اشتغال‌پذیری، مدت

¹ Thang & Wongsurawat

زمان جستجوی کار را کوتاه می‌کند، اما تلاش برای جستجوی کار، مدت زمان جستجو را بیشتر می‌کند. مدل ارائه‌شده در پژوهش در شکل ۲-۱۳ نشان داده شده است.

شکل ۲-۱۳: مدل ارائه‌شده در پژوهش تانگ و وونگسروات (۲۰۱۶)



کلارک^۱ (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان «بازنگری درباره اشتغال دانش‌آموختگان: نقش سرمایه، ویژگی‌های فردی و زمینه» انجام داد. اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان به موضوع اصلی در دانشگاه‌ها تبدیل شده است. در پاسخ به فشارهای فزاینده از سوی دولت‌ها و گروه‌های کارفرمایی، دانشگاه‌ها طیف وسیعی از پیامدهای یادگیری مبتنی بر مهارت عمومی را اتخاذ کرده‌اند که انتظار می‌رود، هنگامی که در برنامه‌های تحصیلی قرار می‌گیرند، اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان را افزایش دهد. علاوه بر این، بسیاری از دانشگاه‌ها در حال حاضر با هدف افزایش اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان، دوره‌های کارآموزی، قرار گرفتن

¹ Clarke

در محیط کار و مطالعات بین‌المللی را در برنامه‌های خود قرار داده‌اند. این مقاله با مرور گسترده ادبیات اشتغال‌پذیری چارچوبی را توسعه می‌دهد که شامل شش بُعد اصلی است: سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، ویژگی‌های فردی، رفتارهای فردی، اشتغال‌پذیری ادراک‌شده و عوامل بازار کار. این ابعاد برای کمک به کشف و تبیین مفهوم اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان به کار گرفته شده است. شکل ۲-۱۴ مدل ارائه‌شده در این پژوهش را نشان می‌دهد و در ادامه به بررسی اجزای این مدل پرداخته می‌شود.

سرمایه انسانی. سرمایه انسانی برای اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان مهم شناخته می‌شود، اما اشتغال را تضمین نمی‌کند. همچنین بسیاری از محققان درباره مهارت‌های عمومی قابل انتقال از دانشگاه به محل کار بحث کرده‌اند. با این حال، همچنان مهارت‌سازی بخش مهمی در آموزش عالی است. شایستگی‌های عمومی (مانند حل مسئله، تفکر انتقادی یا مهارت‌های تیمی) بیانگر مهارت‌های تفکری سطح بالاتری است که از دانش‌آموختگان انتظار می‌رود و پایه‌های هویت آن‌ها را تشکیل می‌دهد. این شایستگی‌ها با تخصص شغلی نیز همراه هستند. بنابراین، سرمایه انسانی یکی از مؤلفه‌های مهم اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان است.

سرمایه اجتماعی. شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد طبقه اجتماعی، نوع دانشگاه و نوع مدرک تحصیلی بر نتایج شغلی تأثیر می‌گذارند. شبکه‌سازی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های اصلی سرمایه اجتماعی بر جریان اطلاعات شغلی و بنابراین بر امنیت شغلی تأثیر می‌گذارد.

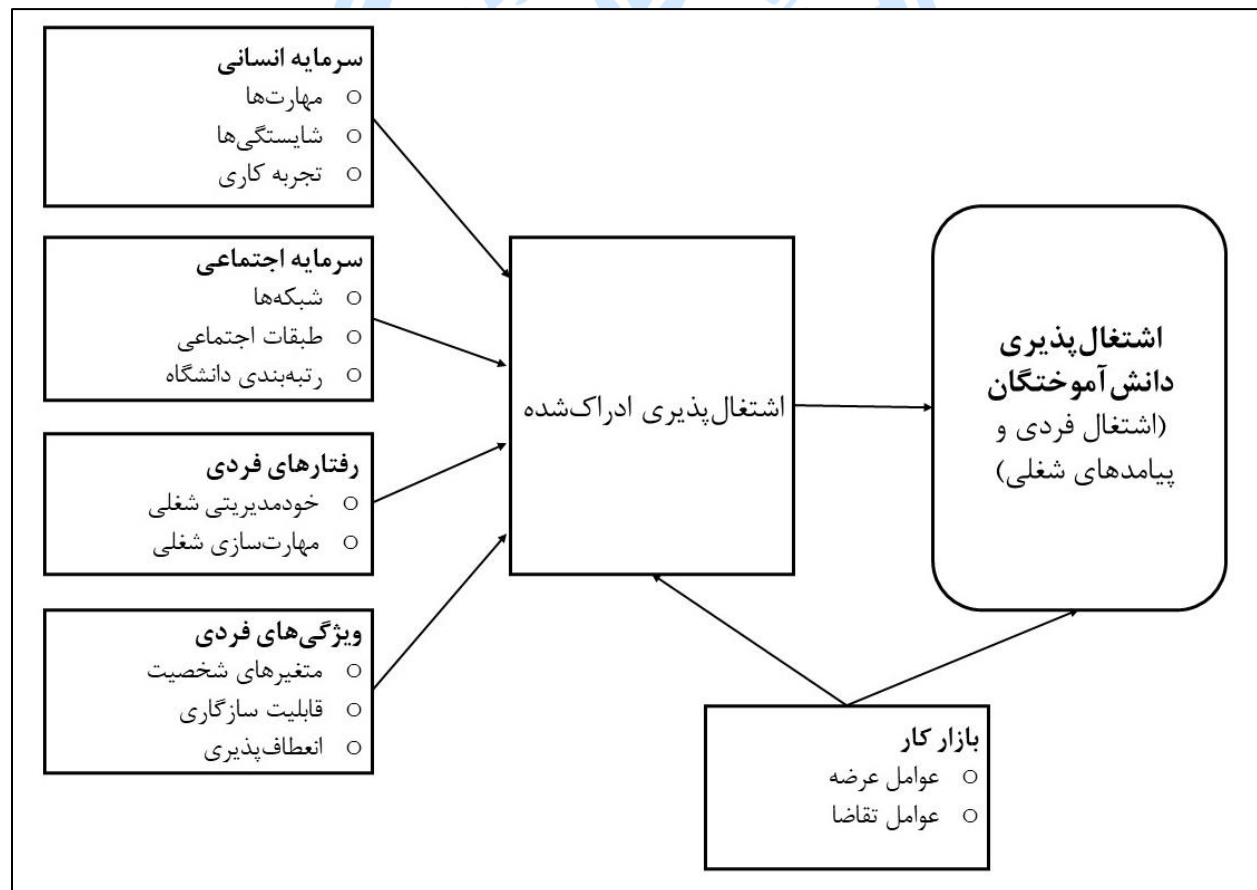
ویژگی‌ها و رفتارهای فردی. نقش ویژگی‌ها و رفتارهای فردی تا حد زیادی از گفتمان اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان حذف شده است، اما در ادبیات مدیریت و روان‌شناسی به‌عنوان یکی از عوامل موفقیت شغلی شناخته می‌شود. برای مثال قابلیت سازگاری و انعطاف‌پذیری به فرد کمک می‌کند تا با تغییر و تحولات مداوم کنار بیاید در حالی که سازگاری و بهینه‌سازی به آمادگی برای چالش‌های کاری آینده و در نتیجه پیامدهای شغلی موفقیت‌آمیز کمک می‌کند. رفتارهای فردی با خودمدیریتی شغلی یا رفتارهای مرتبط با شغل در ارتباط است و بر اشتغال‌پذیری عینی و ذهنی تأثیر می‌گذارد. به‌طور کلی مهارت‌های مدیریت به دو دسته مهارت‌های خودمدیریتی و مهارت‌سازی شغلی تقسیم می‌شوند. مهارت‌های خودمدیریتی به آگاهی شخصی از نقطه‌نظر ارزش‌ها، نگرش‌ها، توانایی‌ها، استعدادها، علایق و تعادل بین زندگی و کار اشاره دارد. مهارت‌سازی شغلی به افراد کمک می‌کند تا در دنیای کار راه‌یابی و پیشرفت کنند. اگرچه متغیرهای شخصیتی در طول زندگی نسبتاً پایدار هستند، اما می‌توان افراد را به داشتن نگرشی سازگار و انعطاف‌پذیر نسبت به جست‌وجوی شغل، خودمدیریتی شغلی و دستیابی به مهارت‌های حیاتی مرتبط با شغل تشویق کرد.

اشتغال‌پذیری ادراک‌شده. اشتغال‌پذیری ادراک‌شده به‌عنوان ادراک کارکنان از داشتن فرصت شغلی در بازار کار داخلی یا خارجی تعریف می‌شود. اشتغال‌پذیری ادراک‌شده، تعامل بین عوامل شخصی و عوامل ساختاری را در نحوه ارزیابی افراد از شانس موفقیت خود در بازار کار و رویکرد جست‌وجوی شغل در نظر می‌گیرد. همچنین اشتغال‌پذیری ادراک‌شده با رفتارهای فعالانه، انعطاف‌پذیر و سازگار پیوند خورده که همگی برای موفقیت در بازار کار کنونی حیاتی هستند.

متغیرهای بازار کار. عوامل بازار کار برای دانش‌آموختگان به یک عامل اصلی موفقیت در اشتغال‌پذیری تبدیل شده است. با این حال گسترش آموزش عالی منجر به عرضه بیش از حد دانش‌آموختگان بسیاری از رشته‌ها شده است. این امر منجر به این شده که دانش‌آموختگان برای یافتن اولین شغل خود وقت بیشتری را صرف کنند و اشتغال کم، دانش‌آموختگان را مجبور به پذیرش شغل‌هایی کند که به مدارک عالی نیاز ندارد. وضعیت فعلی نشان می‌دهد که حتی دانش‌آموختگان واجد

شرایط و دارای قابلیت شغلی نیز ممکن است پس از فارغ‌التحصیلی شغل مناسب پیدا نکنند یا ممکن است نیاز به قبول شغلی خارج از حیطه تخصصی‌شان یا در سطح پایین‌تری از انتظارشان داشته باشند. بنابراین هر ایده‌پردازی از اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان باید نقش عوامل بازار کار در تعیین نتایج اشتغال هم برای اشتغال اولیه و هم برای فرصت‌های شغلی در بلندمدت را در نظر داشته باشد.

به‌طور خلاصه، سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، ویژگی‌ها، رفتارهای فردی بر اشتغال‌پذیری ادراک‌شده افراد و به‌نوبه خود بر چگونگی جلب افراد در جست‌وجوی شغل چه هنگام ورود به بازار کار و چه در زمان تغییر شغل تأثیر می‌گذارد. بازار کار فعلی بر اشتغال‌پذیری ادراک‌شده تأثیر دارد؛ در عین حال، عوامل بازار کار بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان به‌عنوان معیار موفقیت شغلی تأثیر می‌گذارد. این ابعاد که در مجموع اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان را در برمی‌گیرد، پیامدهای عملی برای ذی‌نفعان (افراد، دانشگاه‌ها، کارفرمایان و نهادهای دولتی) ایجاد می‌کند. دانشگاه‌ها نقش مهمی در کمک به دانشجویان برای ایجاد سرمایه انسانی دارند. مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌های مربوط به مدرک را می‌توان از طریق برنامه‌های درسی طراحی شده آموزش داد.

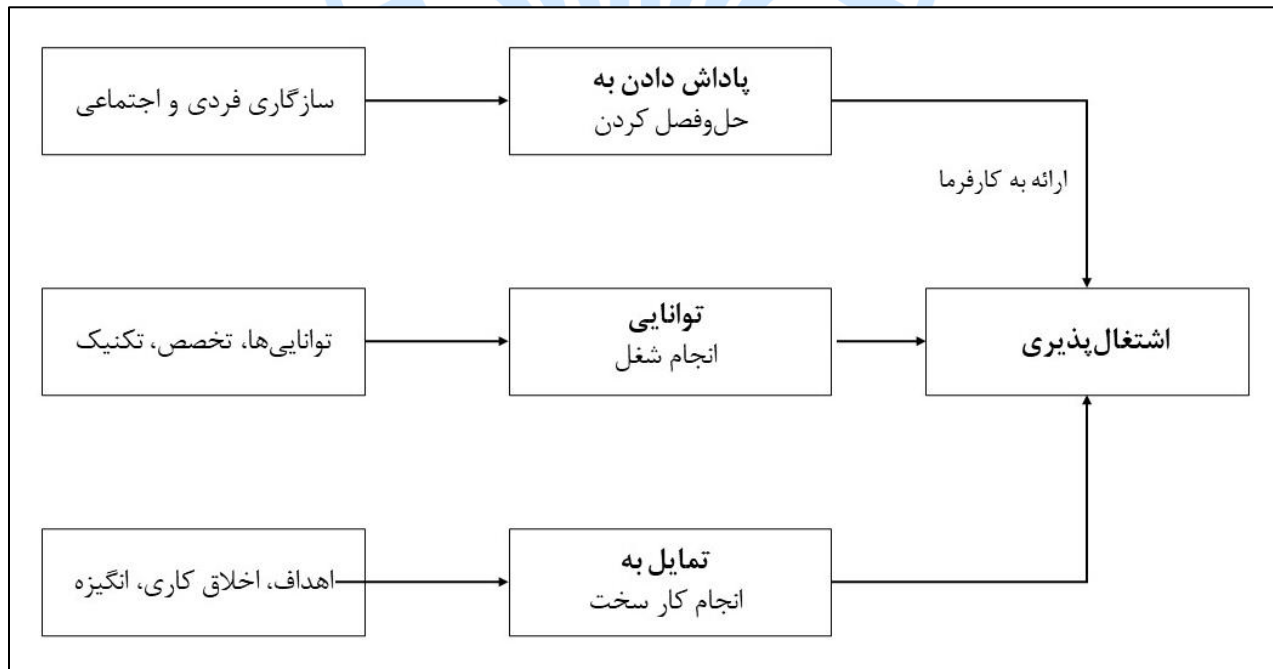


شکل ۲-۱۴: مدل ارائه‌شده در پژوهش کلارک (۲۰۱۸)

اسمال، شاکلوک و مارچانت^۱ (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان «اشتغال‌پذیری: مروری با رویکرد امروزی برای ذی‌نفعان آموزش عالی» انجام دادند. مؤسسات آموزشی عالی تحت فشار هستند تا دانشجویانی برای مشارکت در پایداری رشد اقتصادی پرورش دهند. بدین ترتیب، وظیفه بخش آموزش عالی این است که دانش‌آموختگانی را که هم آماده کار هستند و هم توانایی اشتغال‌پذیری را دارند، به بازار کار عرضه کنند. این مقاله از طریق شناسایی شواهد موجود در رابطه با اشتغال‌پذیری، ترکیب مدل‌های اصلی مرتبط با اشتغال‌پذیری، موانع اشتغال دانش‌آموختگان و بررسی عوامل اشتغال‌پذیری از دیدگاه کارفرما به اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان کمک می‌کند.

کارفرمایان بیشتر به مهارت‌های بین‌فردی متناسب با سازمان، توانایی انجام کار و تمایل به کار سخت علاقه‌مند هستند. این عوامل تعیین‌شده برای اشتغال‌پذیری در شکل ۲-۱۵ نشان داده شده است. دانش‌آموختگان برای موفقیت در محل کار به بیش از مهارت‌های اولیه نیاز دارند. آن‌ها برای موفقیت در تیم‌های با فرهنگ مختلف و چندوظیفه‌ای به دانش محتوایی قابل‌توجه و مهارت‌های تکنولوژی اطلاعات، مهارت‌های تفکر، انعطاف‌پذیری برای سازگاری با تغییرات و مهارت‌های بین‌فردی نیاز دارند (کاسنر-لوتو و بارینگتون^۲، ۲۰۰۶).

بنابراین، با در نظر گرفتن مدل‌های مختلف تئوریک، ادبیات پژوهشی و بازار اشتغال امروزی، تعریفی دیگر از اشتغال‌پذیری ارائه شده است: ظرفیت اعتماد به نفس برای جست‌وجو در بازار کار، به‌کارگیری دانش، مهارت‌ها و ویژگی‌های فردی و انطباق آن‌ها با زمینه اشتغال، نمایش آن‌ها به کارفرمایان، ضمن در نظر گرفتن محدودیت‌های خارجی و سایر محدودیت‌ها.



شکل ۲-۱۵: مدل ارائه‌شده در پژوهش اسمال و همکاران (۲۰۱۷)

¹ Small, Shacklock & Marchant

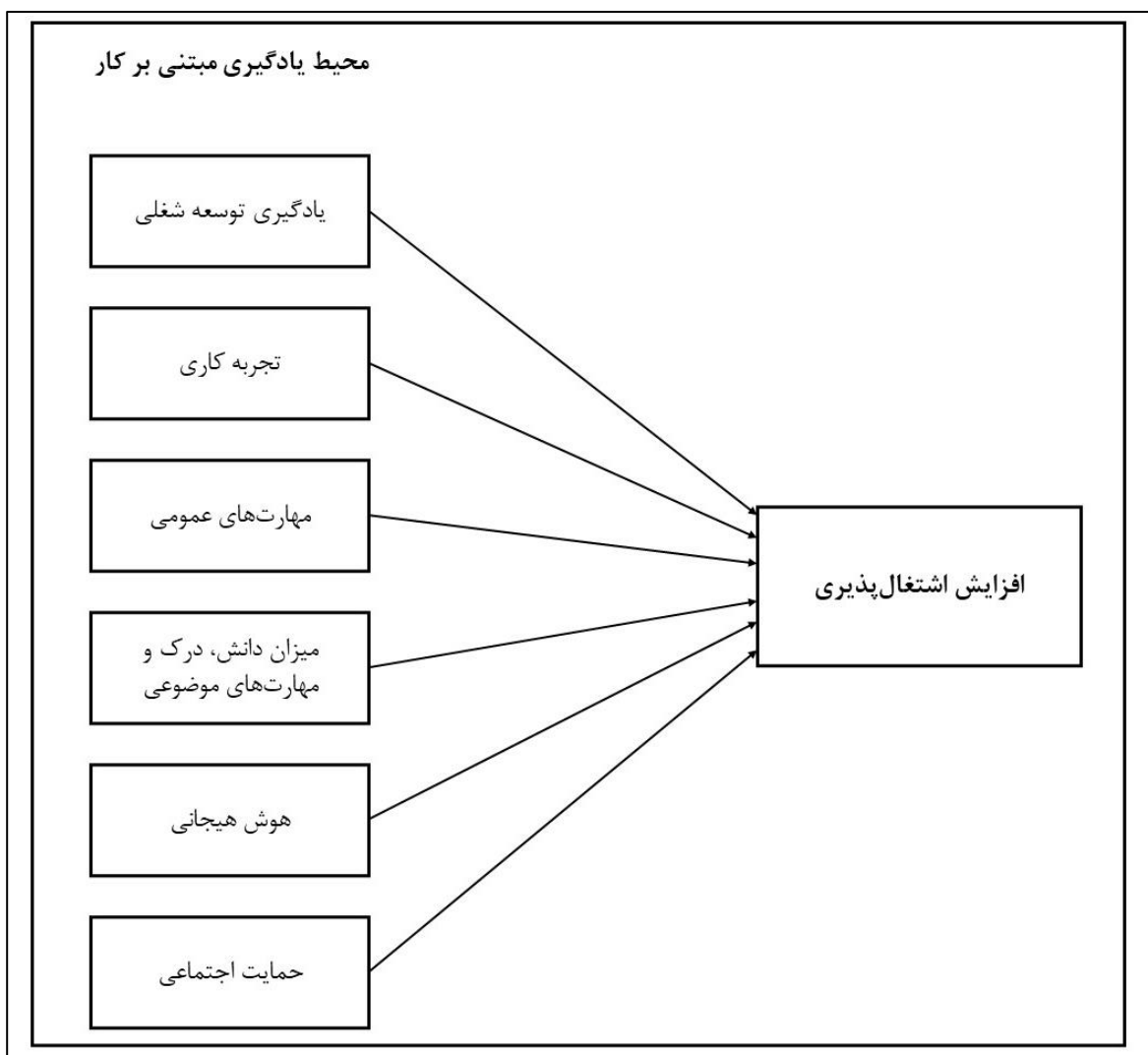
² Casner-Lotto & Barrington

آناس و حمزه^۱ (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان «مطالعه مفهومی ارتقای اشتغال‌پذیری در بین دانشجویان دوره کارشناسی در محیط‌های یادگیری مبتنی بر کار» انجام دادند. فراگیری موضوعات اشتغال‌پذیری در چشم‌اندازهای توسعه منابع انسانی در سراسر جهان اهمیت یافته است. برنامه‌های زیادی برای تحقق نیازهای دانش‌آموختگان از طریق ارائه آموزش انعطاف‌پذیر در مؤسسات آموزش عالی و همچنین افزایش اشتغال‌پذیری طراحی شده است. در این مقاله یک مدل مفهومی از عواملی که می‌توانند اشتغال‌پذیری را در محیط‌های کاری مبتنی بر یادگیری افزایش دهند، ارائه شده است. مدل مفهومی مبتنی بر یک مرور گسترده از تحقیقات گذشته درباره یادگیری مبتنی بر کار و اشتغال‌پذیری با استفاده از مدل CareerEDGE است. شش عنصر اشتغال‌پذیری عبارت‌اند از: یادگیری توسعه شغلی، تجربه، میزان دانش موضوعی، هوش هیجانی، مهارت‌های عمومی و حمایت اجتماعی. در این مقاله پنج مؤلفه از مدل CareerEDGE و یک مؤلفه از مرور ادبیات به مدل اضافه شده است. مؤلفه‌های مدل CareerEDGE در پژوهش‌های پیشین شرح داده شد. در ادامه مؤلفه حمایت اجتماعی توضیح داده می‌شود. مدل این پژوهش در شکل ۲-۱۶ نشان داده شده است.

حمایت اجتماعی مؤلفه‌ای است که در مدل CareerEDGE لحاظ نشده است. با این حال، این عامل به اشتغال‌پذیری دانشجویان کمک می‌کند. حمایت اجتماعی نمایانگر یک عامل زمینه‌ای است که با پیشرفت در آموزش و پرورش و توسعه شغلی همراه است. روابط حمایتی بین هم‌تایان، خانواده و معلمان مزایایی را برای همه طرفین یعنی دانشجویان و کارآفرینان و همچنین مؤسسات آموزش عالی فراهم می‌کند. به‌طور معمول دانشجویان برای راهنمایی در انتخاب رشته و همچنین شغل خود به بزرگسالان و دوستان اعتماد می‌کنند. حمایت مؤسسات آموزش عالی و همچنین حمایت هم‌تایان در محیط یادگیری، نقش مهمی در هدایت دانشجویان برای کسب مهارت‌های ارزشمند و تشویق آن‌ها برای تحقق پتانسیل خود دارد. یادگیری مبتنی بر کار، همکاری سه‌جانبه بین دانشجو، مؤسسه آموزش عالی و کارفرما را پیشنهاد می‌دهد. برای یک دانشجو، کیفیت شرکت در برقراری ارتباط بین مؤسسات آموزش عالی (به‌ویژه اعضای هیئت علمی دانشگاه) در نظارت بر آن‌ها بسیار مهم به نظر می‌رسد. در طول کار، انتصابات شغلی به کارآموزان داده می‌شود و تصریحی برای تأمین منابع موردنیاز است. در اینجا، حمایت اجتماعی از طرف هم‌تایان و سرپرست می‌تواند بر نتیجه انتصاب شغلی تأثیر زیادی داشته باشد. همچنین حمایت اجتماعی در افزایش اشتغال‌پذیری آن‌ها نقش دارد.

پارک علم و فناوری

¹ Anas & Hamzeh



شکل ۲-۱۶: مدل ارائه شده در پژوهش آناس و حمزه (۲۰۱۷)

پارک علم و فناوری

سگال و نسیم^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان «مدل‌سازی ساختاری تفسیری کلی از پیشایندهای اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان در بخش فناوری اطلاعات» به دنبال ارائه تجزیه و تحلیل کیفی از عواملی بودند که بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان در بخش فناوری اطلاعات تأثیر می‌گذارد. این امر با توجه به افزایش شکاف اشتغال‌پذیری ضرورت دارد. عوامل اصلی تأثیرگذار بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان از ادبیات استخراج شده است. علاوه بر این، از مدل‌سازی ساختاری تفسیری کلی برای استخراج یک مدل ساختاری و تجزیه و تحلیل رابطه زمینه‌ای بین پیشایندها استفاده شده است. بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده، هشت مؤلفه از جمله اشتغال‌پذیری و هفت پیشایندها به‌طور سلسله‌مراتبی در چهار سطح مدل‌سازی شدند. انتظار می‌رود این یافته‌ها به دانش‌آموختگان متقاضی شغل در بخش‌های فناوری اطلاعات

¹ Sehgal & Nasim

و مؤسسات آموزش عالی کمک کند. این یافته‌ها به دانش‌آموختگان این امکان را می‌دهد که اهمیت حوزه‌های مختلف دانش و مهارت تأثیرگذار بر اشتغال‌پذیری آن‌ها و احتمال افزایش اشتغال را شناسایی کنند. همچنین مؤسسات آموزش عالی با استفاده از این مدل می‌توانند خواسته‌های کارفرمایان را شناسایی کنند و دوره‌های آموزشی و روش‌های تدریس خود را همزمان با انتظارات آن‌ها هماهنگ کنند. مدل ارائه‌شده مستخرج از ادبیات در شکل ۲-۱۷ نشان داده شده است.

بررسی کیفی ادبیات در زمینه اشتغال‌پذیری و مهارت‌ها بیانگر دامنه وسیعی از دانش و مهارت‌هایی است که برای اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان اهمیت دارد. علاوه بر این، در زمینه فناوری اطلاعات می‌توان از ادبیات چنین استنباط کرد که علاوه بر مهارت‌های اساسی یا مهارت‌های نرم که یکی از نیازهای اصلی اکثر بخش‌ها است، مهارت‌های خاص حوزه مطالعه^۱ نیز بر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان تأثیر می‌گذارد. عوامل موجود در این مدل در ادامه بررسی می‌شوند:

مهارت‌های فنی. مهارت‌های فنی می‌تواند به‌عنوان مهارت‌های سخت در نظر گرفته شود و حاکی از دانش و مهارت اصلی یک فرد به همراه توانایی آن‌ها در آگاهی از تغییرات تکنولوژی و به‌کارگیری آن‌ها در صورت لزوم است. مهارت‌های فنی شامل دو مورد ذیل است:

- دانش تخصص‌های فنی. همچنین به‌عنوان دانش فنی، شایستگی اصلی، مهارت‌های تکنولوژیک یا به سادگی با مشخص کردن اجزای آن تعریف می‌شود. میزان دانش تخصصی شامل دانش سخت‌افزار، نرم‌افزار (سیستم عامل‌ها، شبکه ارتباطی و زبان‌های برنامه‌نویسی) و توسعه و نگهداری سیستم (تحلیل سیستم، روش‌های طراحی و توسعه) است.
- مهارت‌های مدیریت تکنولوژی. این مهارت‌ها مربوط به استقرار تکنولوژی اطلاعات برای دستیابی به اهداف کسب‌وکار است. دانش مدیریت تکنولوژی اطلاعات به‌عنوان توانایی یادگیری تکنولوژی‌های جدید، درک روندهای تکنولوژیکی و توانایی به‌کارگیری تکنولوژی توصیف می‌شود.

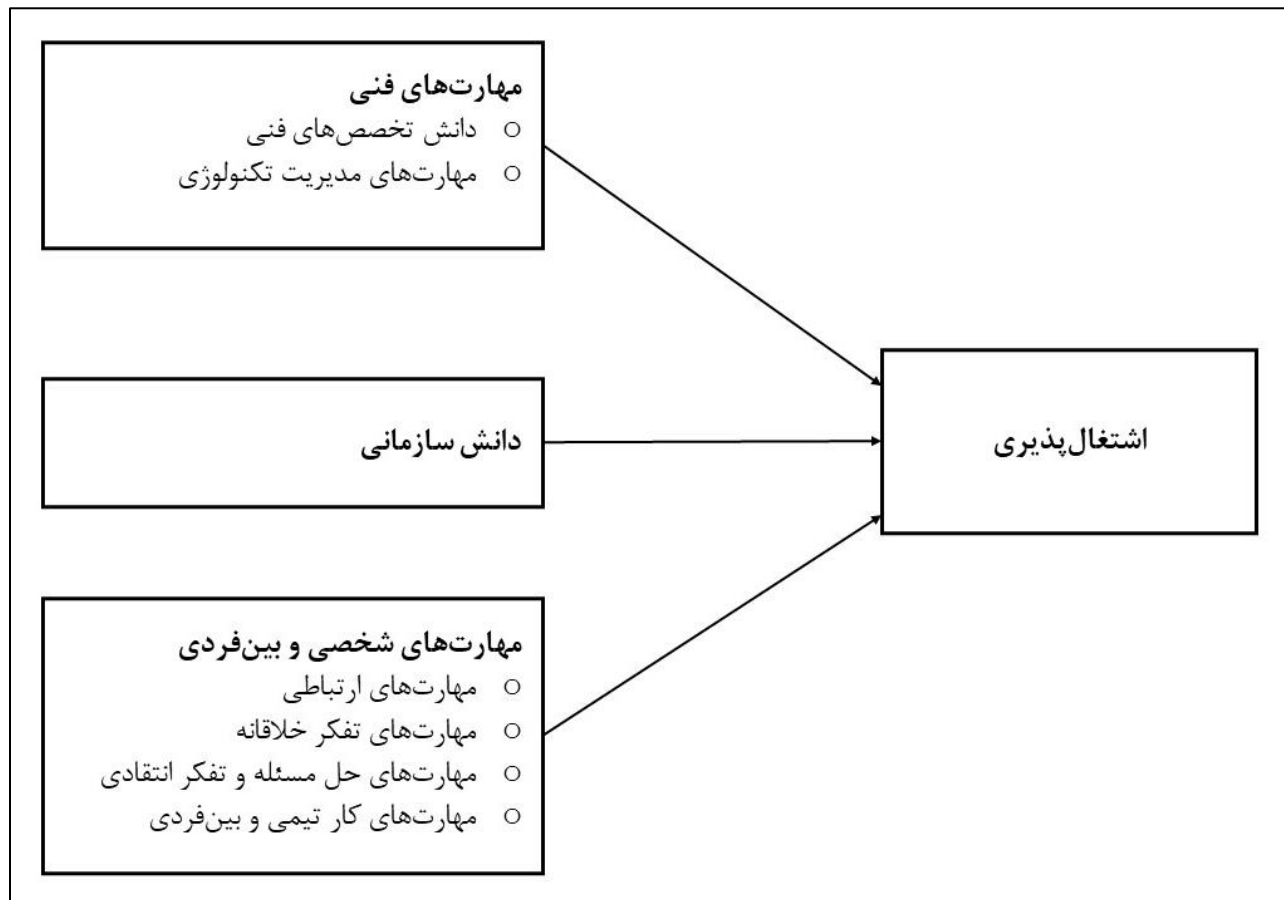
دانش سازمانی. دانش سازمانی شامل دانش مربوط به یک حوزه وظیفه‌ای خاص کسب‌وکار و صنعت مربوط به یک شرکت خاص و همچنین محیط کلی کسب‌وکار است.

مهارت‌های شخصی و بین فردی. این مهارت‌ها به‌عنوان مهارت‌های نرم، مهارت‌های اشتغال‌پذیری یا مهارت‌های عمومی نیز شناخته می‌شوند و عوامل اصلی تعیین‌کننده اشتغال‌پذیری هستند. مهارت‌های شخصی به توانایی فردی در شناخت و مدیریت خود اطلاق می‌شود و مهارت‌های بین فردی بیانگر مهارت‌های موردنیاز برای کار اثربخش با دیگران است. در بخش تکنولوژی اطلاعات، ویژگی مهارت‌های شخصی و بین فردی عبارت‌اند از:

- مهارت‌های ارتباطی. مهارت‌های ارتباطی شامل ارتباط با اعضای تیم، مدیریت ارشد، کاربران نهایی، مشتریان و شرکای تجاری است.
- مهارت‌های حل مسئله و تفکر انتقادی. ویژگی کار متخصصان تکنولوژی اطلاعات نیاز به راه‌حل‌های منطقی برای مسائل از طریق استفاده از تکنولوژی دارد. بنابراین، متخصصین این رشته ملزم به انجام تفکر منطقی و تأملی، تلفیق ایده‌ها و ارائه قضاوت‌های مستدل هستند. تفکر انتقادی توانایی حل مسائل را افزایش می‌دهد.

¹ Domain-specific skills

- مهارت‌های تفکر خلاقانه. مهارت‌های تفکر خلاقانه به توانایی نوآوری و ایجاد ایده‌های جدید برای رویکردهای مختلف به مسائل متنوع کسب‌وکار اشاره دارد.
- مهارت‌های کار تیمی و بین‌فردی. مهارت‌های کار تیمی و بین‌فردی به توانایی کار در گروه‌ها و نمایش رفتارهای بین‌فردی و قابلیت‌های ارتباطی اشاره دارد.



شکل ۲-۱۷: مدل ارائه‌شده در پژوهش سگال و نسیم (۲۰۱۸)

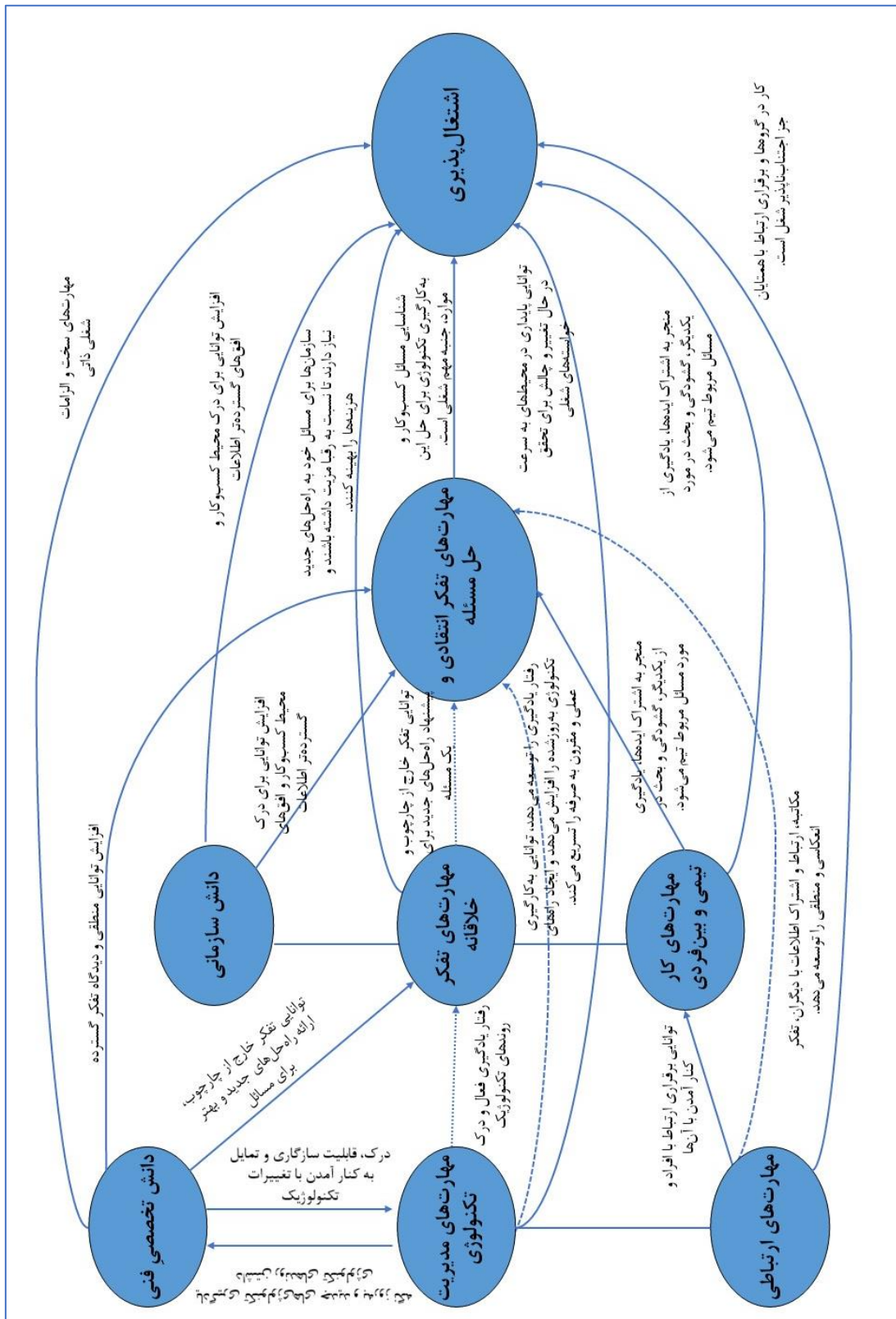
در مرور ادبیات مشخص شد که مهارت‌های فنی، مهارت‌های فردی و بین‌فردی و دانش سازمان پیشایندهای اصلی اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان در سطح کلان هستند. این متغیرهای مستقل بیشتر متغیرهای خرد را تشکیل می‌دهند. هشت مؤلفه شامل اشتغال‌پذیری و هفت متغیر مستقل که بر آن تأثیر می‌گذارد؛ یعنی دو متغیر خرد مهارت‌های فنی، چهار متغیر خرد مهارت‌های فردی و بین‌فردی و متغیر دانش سازمانی در مدل‌سازی ساختاری تفسیری کلی موجود در شکل ۲-۱۸ قرار گرفته‌اند. موارد ذیل نتیجه‌گیری‌های اصلی است:

۱. یافته‌های این پژوهش، گزاره اساسی را تکرار می‌کند که مهارت‌های فنی، مهارت‌های فردی و بین‌فردی و دانش سازمانی پیشایندهای اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان در بخش تکنولوژی اطلاعات هستند.

۲. اعتبارسنجی اولیه سازه‌های تحقیق از طریق روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری کلی نشان می‌دهد که متخصصین هشت مؤلفه بررسی شده را تأیید کرده‌اند. این مؤلفه‌ها در چهار سطح تقسیم شده‌اند.
۳. هفت متغیر مستقل به‌عنوان پیشایندهای متغیر وابسته یعنی اشتغال‌پذیری عمل می‌کنند.
۴. دانش تخصص‌های فنی، مهارت‌های مدیریت تکنولوژی و مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان مهم‌ترین نیروهای محرک مؤثر بر اشتغال‌پذیری شناخته شده است.
۵. شش مؤلفه یعنی دانش تخصص‌های فنی، مهارت‌های تفکر خلاقانه، دانش سازمانی، مهارت‌های کار تیمی و بین فردی، مهارت‌های تکنولوژی و مهارت‌های ارتباطی بر مهارت حل مسئله و تفکر انتقادی یک فرد تأثیر می‌گذارد.
۶. مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مدیریت تکنولوژی با این مهارت‌ها رابطه انتقالی دارند؛ در حالی که سایر عوامل تأثیر مستقیم دارند.



پارک علم و فناوری



شکل ۲-۱۸: مدل‌سازی ساختاری - تفسیری کلی در پژوهش سگال و نسیم (۲۰۱۸)

کروول، لویجن و زویکهورست^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «توسعه مدل اشتغال‌پذیری فرآیندی برای آموزش خودمدیریتی شغلی» به دنبال ارائه مدلی از ارزیابی و انطباق برنامه‌های آموزشی به‌منظور توسعه اشتغال‌پذیری با تمرکز بر توانمندسازی دانش‌آموختگان برای خودمدیریتی در شغل خود بودند. این مدل چندین دیدگاه و مفهوم‌سازی از ماهیت اشتغال‌پذیری و توسعه آن را با یکدیگر یکپارچه می‌سازد. یکپارچگی عناصر مختلف بر اساس تحقیقات موجود و تجربه دست‌اندرکاران حوزه آموزش بوده است. مدل آموزش اشتغال‌پذیری فرآیندی در شکل ۲-۱۹ نشان داده شده است؛ به‌طور کلی فرآیندی را که مؤسسات آموزش عالی برای توسعه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دنبال می‌کنند، توصیف می‌کند. مدل ارائه‌شده در این پژوهش مدل CareerEDGE را منعکس می‌کند و مبنای مدل این پژوهش است. یک سطح دیگر مربوط به انواع مختلف فرصت‌های یادگیری است که روش‌های ارائه مطالب را نشان می‌دهد و به مدل اضافه شده است. تأمل و ارزیابی به فرآیندهایی اشاره دارد که دانش‌آموختگان در طی فرصت‌های یادگیری مطالب را درونی‌سازی می‌کنند. این امر منجر به مجموعه‌ای از شایستگی‌های شغلی می‌شود که برای انعکاس سازه‌های پیامدی اتخاذ می‌گردد و نشان‌دهنده توانایی خودمدیریتی در حرفه خود است و مؤسسات آموزش عالی می‌توانند کارآمدی مداخلات را ارزیابی کنند. سرانجام، توسعه این شایستگی‌های شغلی باید دانش‌آموختگان را قادر سازد تا با اشتغال‌پذیری فرآیندی روبرو شوند و در یک بازار شغلی پویا قرار گیرند. وظایف نهادی مؤسسات آموزش عالی در فلش‌های بین هر سطح نشان داده شده است. در ابتدا مؤسسات آموزش عالی محتوای آموزشی مربوطه را مشخص می‌کنند. آن‌ها از طریق یک فرصت یادگیری محتوای خاصی را ارائه می‌دهند، سپس درونی‌سازی آن را برای دانشجویان تسهیل می‌کنند و در نهایت شایستگی شغلی این دانشجویان را ارزیابی می‌نمایند تا میزان توانایی اشتغال‌پذیری را اندازه‌گیری کنند. در ادامه عناصر مختلف این مدل بررسی می‌شود. از آنجایی که برخی از اجزای این مدل در پژوهش‌های قبلی مورد بررسی گرفته است، در این بخش فرصت‌های یادگیری، درونی‌سازی و شایستگی‌های شغلی بررسی می‌شود.

درونی‌سازی دانشجویان. دو سطح بالایی مدل، جنبه‌هایی را نشان داده که برای دانشجویان رخ می‌دهد. سطح درونی‌سازی فعالیت‌هایی را نشان می‌دهد که مؤسسات آموزش عالی باید برای دانشجویان در جهت درونی‌سازی محتوای آموزش تسهیل کنند. درونی‌سازی به‌عنوان تأمل و ارزیابی و پیش‌نیاز اساسی برای توسعه اشتغال‌پذیری است.

شایستگی‌های شغلی. شایستگی‌های شغلی نشان‌دهنده دو الزام برای مدل ذکر شده است: اینکه این مدل دانشجویان را قادر می‌سازد تا مسیرهای شغلی خود را مدیریت کنند و همچنین این مدل شاخص‌های قابل‌اندازه‌گیری نتایج را برای ارزیابی مداخلات ارائه می‌دهد. رویکرد فرآیندی بر امکان خودمدیریتی متمرکز است. این رویکرد نشان می‌دهد که در آموزش اشتغال‌پذیری باید بر توانایی افراد برای تشخیص و توسعه ویژگی‌های‌شان تأکید شود. شش شایستگی شغلی در سه دسته طبقه‌بندی شده است. جدول ۲-۸ این شایستگی‌ها را نشان می‌دهد. سه دسته شایستگی شغلی عبارت‌اند از: ارتباطی، تأملی و رفتاری.

فرصت‌های یادگیری. ارزیابی و انطباق پتانسیل توسعه اشتغال‌پذیری در یک برنامه آموزشی در صورتی مفید خواهد بود که مدل نه تنها آنچه را که از دست رفته بلکه جاهایی را که در برنامه نبوده هم نشان دهد. این موضوع در سطح سوم یعنی بخش فرصت‌های یادگیری در مدل پژوهش ارائه شده است. برای افزایش توانایی مدل در پشتیبانی از ارزیابی و انطباق شیوه‌های آموزشی، سطحی به مدل اضافه می‌شود تا فرصت‌های مختلف یادگیری را برای مؤسسات آموزش عالی مشخص

^۱ Krouwel, Luijn & Zweckhorst

کند. سه نوع فرصت یادگیری شناسایی شده است: نخست، فرصتهایی موجود در برنامه درسی؛ دوم، واحدهای یادگیری مرتبط و چفت شده^۱ به اشتغال‌پذیری و سوم، فرصتهای یادگیری مرتبط با کار. فرصتهای یادگیری در برنامه درسی و فرصتهای یادگیری چفت شده شامل مواردی است که به‌طور معمول بخشی از آموزش هستند. از منظر اثربخشی، فرصتهای یادگیری در برنامه درسی مطلوب‌تر هستند؛ در حالی که فرصتهای یادگیری چفت شده برای سازگاری با روش آموزشی مناسب‌ترند. در یادگیری مبتنی بر کار این‌گونه بیان می‌شود که تجربه تنها زمانی ارزشمند است که از طریق درگیر شدن در گفت‌وگو و فعالیت‌های مربوطه حاصل شود؛ زیرا در این صورت است که منجر به جمع‌آوری یا اصلاح مهارت‌ها، دانش یا ویژگی‌ها می‌شود. بنابراین یادگیری مبتنی بر کار لزوماً ارزشمند نیست، بلکه به‌عنوان فرصتی برای توسعه شایستگی‌های مرتبط با اشتغال‌پذیری تلقی می‌شود.

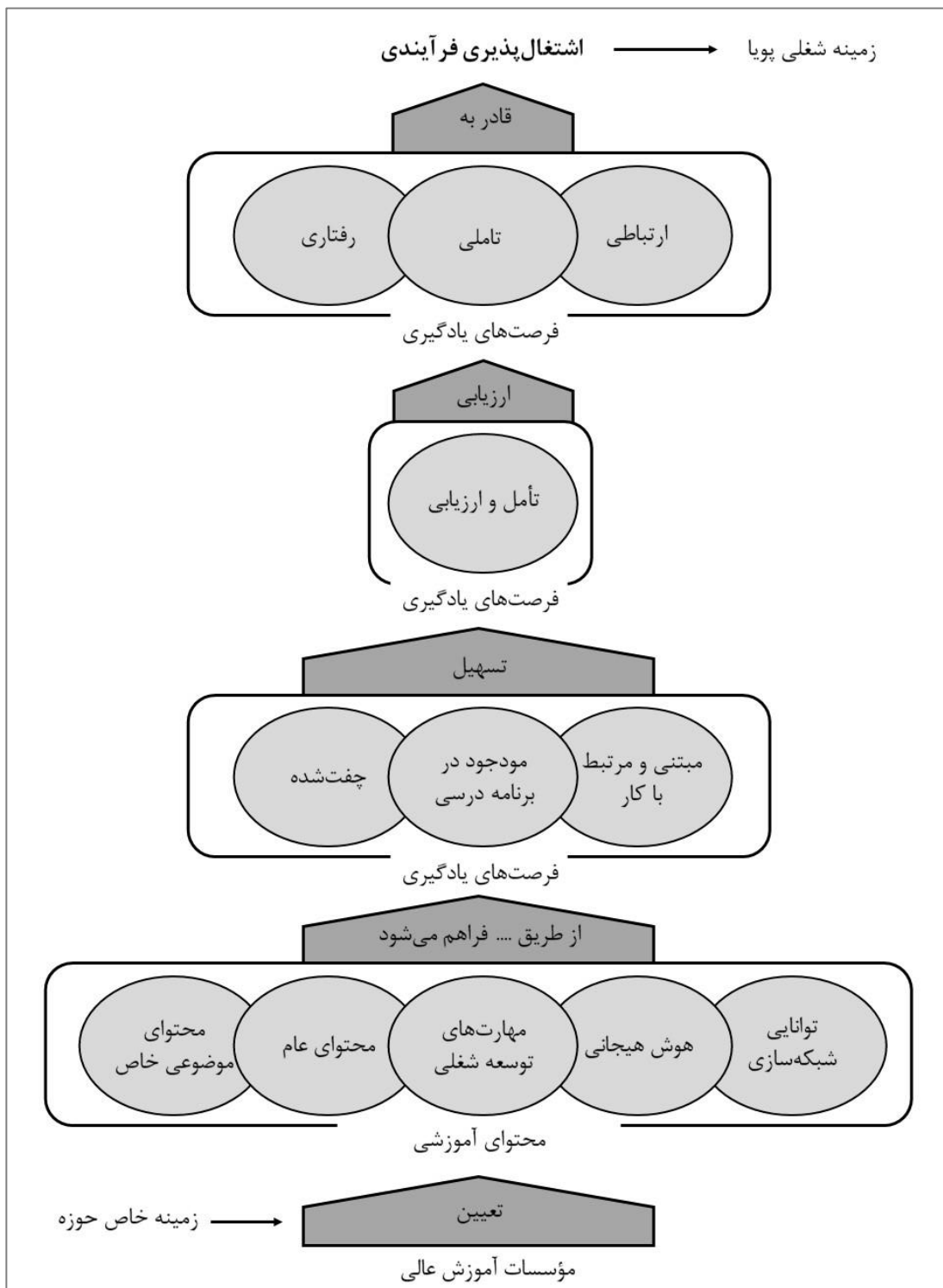
جدول ۲-۸: شایستگی‌های شغلی

ابعاد	شایستگی	تعریف
ارتباطی	پروفایل شخصی ^۲	ارائه و انتقال دانش، توانایی‌ها و مهارت‌های شخصی به بازار کار داخلی و خارجی
	شبکه‌سازی	آگاهی از ارزش‌های حرفه‌ای یک شبکه کاری و توانایی گسترش این شبکه به اهداف مرتبط با شغل
تأملی	تأمل در انگیزه	تأمل در ارزش‌ها، علائق و انگیزه‌ها با توجه به حرفه شخصی خود
	تأمل در ویژگی‌ها	تأمل در نقاط قوت، نقاط ضعف و مهارت‌های مربوط به حرفه شخصی خود
رفتاری	جست‌وجوی شغل	جست‌وجوی فعالانه فرصت‌های مرتبط با کار و شغل در بازار کار داخلی و خارجی
	کنترل شغلی	اثرگذاری فعالانه بر فرآیندهای یادگیری و فرآیندهای کاری مربوط به حرفه شخصی با تعیین اهداف و برنامه‌ریزی و نحوه تحقق آن‌ها

پارک علم و فناوری

¹ Bolt-on

² Self-profiling



شکل ۲-۱۹: مدل ارائه‌شده در پژوهش کروول و همکاران (۲۰۲۰)

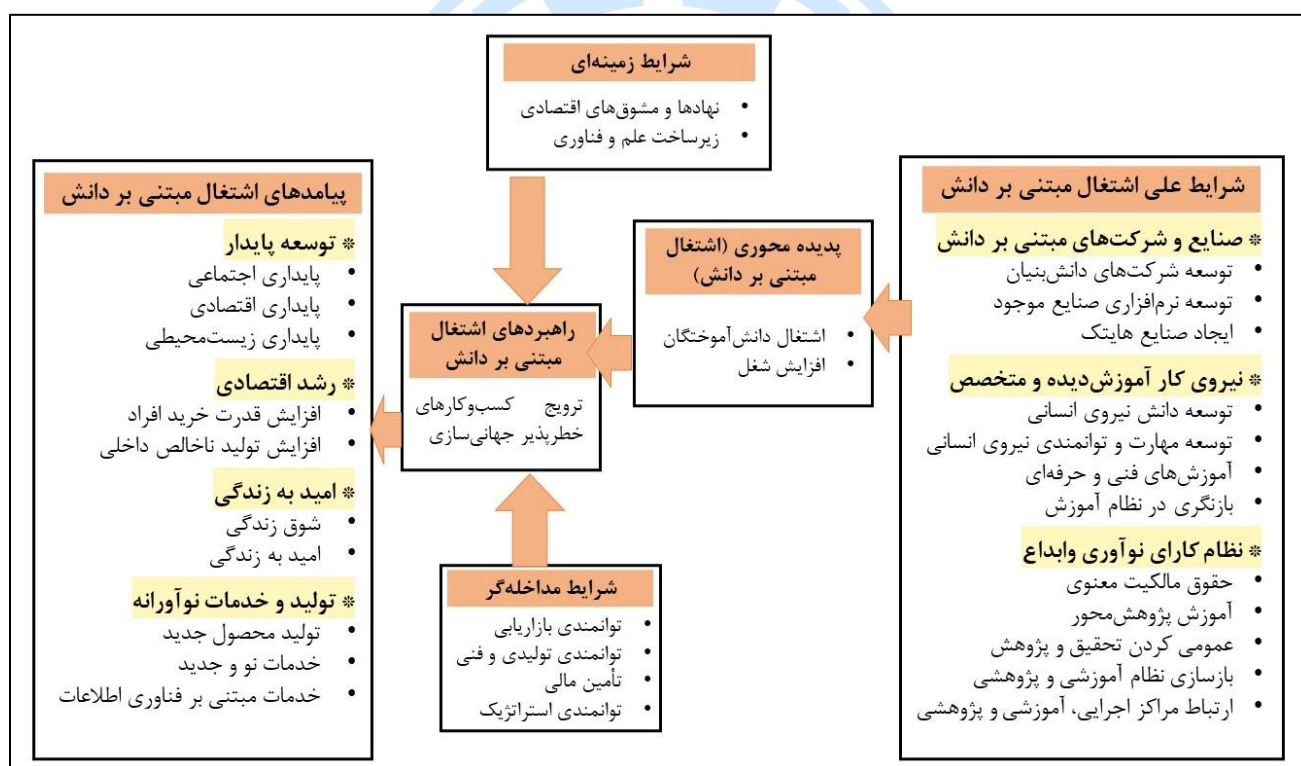
مهارت‌های کار گروهی، ارتباط شفاهی و نوشتاری با مخاطبان مختلف، پذیرش مسئولیت و توانایی تصمیم‌گیری، توانایی برنامه‌ریزی، هماهنگی و سازماندهی، توانایی بهره‌گیری از تکنولوژی‌های جدید و آگاهی تجاری تشکیل می‌شود. مؤلفه سوم مربوط به تجربه کاری دانش‌آموختگان است. مؤلفه چهارم ویژگی‌های شخصی دانش‌آموختگان است که به‌عنوان یکی از صلاحیت‌های ضروری برای ورود به بازار کار شناخته شده است، این مؤلفه شامل زیرابعادی مانند خودکارآمدی و اعتمادبه‌نفس (اطمینان از مواجهه با چالش‌های اشتغال و زندگی)، هوش هیجانی (توجه به احساسات دیگران و تأثیرات آن‌ها)، سازگاری (توانایی پاسخگویی مثبت به شرایط در حال تغییر و چالش‌های جدید)، تحمل استرس (توانایی حفظ کارایی تحت فشار) و تمایل به یادگیری (تعهد به یادگیری مستمر برای برآوردن نیازهای اشتغال و زندگی) است. مؤلفه پنجم مهارت‌های ارزیابی است، میزان آگاهی فرد از آنچه دارد و چگونگی به‌کارگیری این داری‌ها را مهارت ارزیابی تعریف می‌کنند. به عبارت دیگر، تشخیص علاقه حرفه‌ای، توانایی‌ها، ارزش‌ها و نیز جایگاه‌یابی خود از نظر مهارت‌ها و دانش مرتبط با اشتغال را مهارت ارزیابی گویند. مؤلفه ششم اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان یادگیری توسعه شغلی است که به‌عنوان یکی از مهارت‌های موردنیاز اشتغال باید در برنامه‌های آموزشی و پرورشی نظام آموزش عالی به آن توجه شود. در برخی منابع به این مؤلفه مهارت‌های مدیریت شغلی گفته می‌شود و منظور از آن شناخت محیط کار، هوشیاری در برابر فرصت‌ها و بهره‌گیری مؤثر از آن‌ها، مهارت‌های تصمیم‌گیری و مهارت‌های قابل‌انتقال است. مؤلفه هفتم اشتغال‌پذیری مهارت‌های معرفی خود به کارفرماست. آنچه اهمیت دارد، توانایی دستیابی به شغلی خاص است. مؤلفه هشتم مهارت‌های جست‌وجوی شغل یعنی یافتن شغل‌های مناسب است. در این خصوص، بهره‌گیری مؤثر از خدمات جست‌وجوی رسمی یا منابع اطلاعاتی، آگاهی و بهره‌گیری مؤثر از شبکه‌های غیررسمی اطلاعات، استفاده از کارایی‌ها برای پیدا کردن شغل مناسب می‌تواند سودمند باشد. مؤلفه نهم اشتغال‌پذیری دانشجویان، سرمایه اجتماعی است که شامل دسترسی به شبکه‌های حمایتی خانوادگی و فردی، دسترسی به شبکه‌های رسمی و غیررسمی اجتماعی، تعداد، گستره و جایگاه تماس‌های شبکه‌های غیررسمی می‌شود.

پارک علم و فناوری

جمشیدی، عالی و بافنده زنده (۱۳۹۸) در پژوهشی با عنوان «راهکارهای توسعه اشتغال مبتنی بر دانش در کشور بر اساس روش داده بنیاد» به دنبال بررسی راهکارهای توسعه اشتغال مبتنی بر دانش در کشور بودند. تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی- توسعه‌ای و از نظر روش تحقیق از نوع آمیخته کیفی و کمی است. در مرحله اول از نظریه داده‌بنیاد برای ساخت مدل مفهومی به‌منظور تبیین راهکارهای توسعه اشتغال مبتنی بر دانش در کشور بهره گرفته شده است.

بخش کیفی این پژوهش نشان می‌دهد که مقوله اشتغال مبتنی بر دانش به‌عنوان مقوله محوری انتخاب شده که خود دارای دو مقوله فرعی یعنی اشتغال دانش‌آموختگان و افزایش شغل بوده است. اشتغال دانش‌آموختگان و افزایش شغل از مقوله‌های فرعی است که انتظار می‌رود با وجود شرایط علی، بستر، زمینه و شرایط مداخله‌گر مناسب به آن دست یافت.

مدل ارائه‌شده در این پژوهش در شکل ۲-۲۱ نشان داده شده است.



شکل ۲-۲۱: مدل ارائه‌شده در پژوهش جمشیدی و همکاران (۱۳۹۸)

درویشان، تسلیمی و حکیمزاده (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «طراحی مدل مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور (نمونه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران)» انجام دادند. یکی از مواردی که امروزه در بازار کار خود را به‌روشنی نشان می‌دهد، اهمیت روزافزون مهارت‌های موردنیاز برای فعالیت در این بازار است. در سال‌های گذشته همیشه مشاهده می‌شد که افزایش سطح تحصیلات باعث کاهش نرخ بیکاری می‌شود و افراد دارای تحصیلات بالاتر، درآمد بیشتری در طول دوران زندگی خود داشته‌اند. اما این موضوع در طول زمان تغییر کرده است و آمارهای موجود نشان می‌دهند که نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی از نرخ بیکاری عمومی در جامعه بالاتر رفته است. این موضوع باعث شد تا مبحث مهارت‌های موردنیاز برای فعالیت در بازار کار موردتوجه قرار گیرد. در این پژوهش، ابتدا با استفاده از مرور ادبیات در حوزه اشتغال‌پذیری، مدل اولیه پژوهش استخراج شد. این مدل بر پایه سه گروه مهارت سخت، نرم و شناختی ایجاد شد. سپس بر اساس آن با مسئولان جذب و استخدام و کارآفرینان برخی از شرکت‌های فعال در بازار مصاحبه انجام شد. هفده مهارت اصلی که از دید فعالان بازار به‌عنوان مهارت‌های اصلی موردنیاز دانش‌آموختگان برای ورود و فعالیت در بازار کار بودند، استخراج شدند. مدل ارائه‌شده در این پژوهش در شکل ۲-۲۲ نشان داده شده است. مؤلفه‌های این مدل در ادامه بررسی شده‌اند:

مهارت‌های شناختی. در این گروه سه مهارت به‌عنوان مهارت‌های مهم در زمینه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان استخراج شده است:

- سواد (توانایی استفاده از زبان برای انتقال مفاهیم). توانایی استفاده از زبان برای یک فرد، ارتباط نزدیکی با توانایی یک فرد برای تفکر منسجم و دریافت اطلاعات از افراد دیگر دارد و باعث می‌شود که فرد توانایی دریافت مفاهیم از دیگران و انتقال مفاهیم به دیگران را داشته باشد. این مهارت، عملاً نشان‌دهنده توانایی ذهنی فرد برای تجزیه و تحلیل و توانایی ارتباط برقرار کردن وی است.
- فهمیدن یک موضوع. این مهارت نشان می‌دهد که یک فرد تا چه میزان توانایی جذب اطلاعات جدید و استفاده از آن در محیط کار را دارد. انتخاب این مهارت و موضوع کارآموزی، توانایی یک فرد در جذب اطلاعات جدید در دوره کارآموزی و همچنین پس از آن، یکی از اولویت‌ها برای کارفرمایان است.
- توانایی استفاده از اطلاعات (سواد اطلاعاتی). کارفرمایان بیان داشتند که فرد در بازار کار باید بتواند از اطلاعاتی که به دست می‌آورد استفاده کند. این کار باعث می‌شود که فرد بتواند موقعیت‌های شغلی را به‌خوبی رصد کند و به‌خوبی با تحلیل شرایط، راه را برای رشد خود در بازار کار هموار سازد.

مهارت‌های نرم. در این گروه، نه مهارت به‌عنوان مهارت‌های مهم در زمینه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان استخراج شدند.

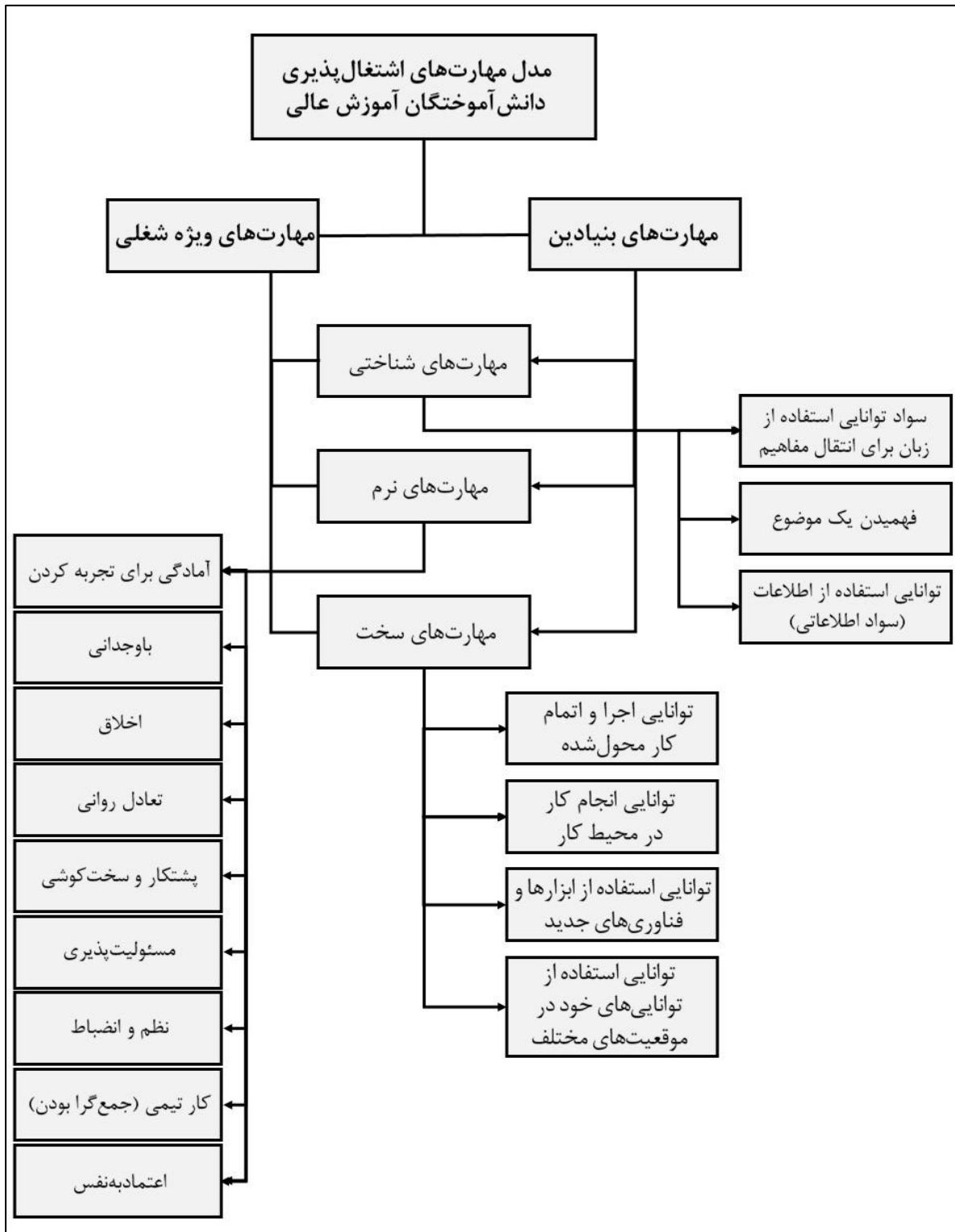
- آمادگی برای تجربه کردن. فرد دانش‌آموخته لازم است آمادگی برای تجربه آموخته‌های خود در بازار کار را داشته باشد.
- با وجدانی. فرد با وجدان فردی است که بر اعمال خود، کنترل درونی دارد.
- اخلاق. فردی که توانایی برخورد اخلاقی و رویکرد اخلاقی به مسائل را دارد، با دیگران محترمانه برخورد می‌کند، در هنگام مشکلات خطوط اخلاقی را حفظ می‌کند و به‌خوبی خود را در بازار کار فعال نگه می‌دارد.

- تعادل روانی. بازار کار پر از تنش‌های پیچیده و تصمیم‌گیری‌های سخت است که یک فرد باید بتواند با آن‌ها کنار بیاید.
- پشتکار و سخت‌کوشی. توانایی یک فرد برای تلاش مداوم و عدم انتظار نتایج زود هنگام یکی از ویژگی‌های مهم است.
- مسئولیت‌پذیری کارفرمایان. دانش‌آموختگان آماده نیستند تا مسئولیت یک کار و عواقب آن را بپذیرند. آن‌ها تمایل دارند تا کار از طریق مقام مافوق به آن‌ها گفته شود و آن‌ها مسئولیتی در قبال عواقب انجام آن نداشته باشند.
- نظم و انضباط. یکی از بایسته‌های کار در بازار کار، نظم و انضباط است.
- کار تیمی. توانایی یک فرد در انجام کار تیمی، نشان از مهارت‌های چندگانه او در زمینه درک متقابل، توانایی انتقال مفاهیم، توانایی جذب مفاهیم، اخلاق، مسئولیت‌پذیری و نظم و انضباط او دارد.
- اعتمادبه‌نفس. اعتمادبه‌نفس با مهارت‌هایی همچون آمادگی برای تجربه کردن و مسئولیت‌پذیری ارتباط دارد.

مهارت‌های سخت. در این گروه پنج مهارت به‌عنوان مهارت‌های موردنیاز برای فعالیت در بازار کار شناخته شده‌اند.

- توانایی اجرا و اتمام کار محول شده. توانایی یک فرد برای آغاز کردن یک کار و انجام آن تا پایان نیازمند این است که یک فرد بتواند بر کل کار اشراف داشته باشد و فرآیند انجام آن را یک‌به‌یک پیش ببرد.
- توانایی انجام کار در محیط کار. این تمایل را می‌توان به وسیله ارائه پروژه‌های واقعی به دانشجویان بهبود بخشید.
- توانایی استفاده از ابزارها و فناوری‌های جدید. دنیای آینده، دنیای استفاده از ابزارهای جدید است و لازم است که دانش‌آموختگان توانایی استفاده از آن‌ها را داشته باشند.
- توانایی ارائه و نمایش توانایی‌های خود. کارفرمایان معتقد بودند فرد دانش‌آموخته باید بتواند توانایی‌های خود را به بازار کار به‌گونه‌ای که برای بازار کار قابل‌فهم باشد، ارائه دهد.
- توانایی استفاده از توانایی‌های خود در محیط‌های مختلف. کارآفرینان معتقد بودند دانش‌آموختگان در صورت داشتن این مهارت می‌توانند از دانسته‌های خود برای حل مسائل در محیط کار استفاده کنند.

پارک علم و فناوری



شکل ۲-۲۲: مدل ارائه‌شده در پژوهش درویشان و همکاران (۱۳۹۸)

مدل اولیه پژوهش

در نهایت مدلی با توجه به مرور ادبیات پژوهش تدوین و در شکل ۲-۲۳ نشان داده شده است. مدل ارائه شده در این پژوهش ترکیبی از مدل‌های پژوهش پول و سیول (۲۰۰۷)، گیلبرت و همکاران (۲۰۱۵)، کلارک (۲۰۱۸) و آناس و حمزه (۲۰۱۷) است. مدل اولیه این پژوهش، اشتغال‌پذیری را تابعی از سه عامل فرد، مؤسسه آموزش عالی و بازار کار در نظر گرفته است. ویژگی‌های فردی شامل خصوصیات جمعیت‌شناختی، بین‌فردی و ویژگی‌های روان‌شناختی است. مؤسسه آموزش عالی ویژگی‌هایی همچون تجربه کاری و زندگی، هوش هیجانی، مهارت‌های عمومی، میزان دانش، درک و مهارت‌های موضوعی، یادگیری توسعه شغلی و حمایت اجتماعی را به دانشجویان عرضه می‌کند. در نهایت بازار کار شامل نیروهای عرضه و تقاضا در این بازار است.

فرد. در دیدگاه فردی، اشتغال‌پذیری به عنوان توانایی ادراک شده برای دستیابی به اشتغال پایدار متناسب با سطح شایستگی‌های فردی تعریف می‌شود (گیلبرت و همکاران، ۲۰۱۵). در مدل ارائه شده این پژوهش، دو بعد ویژگی‌های فردی شامل موارد ذیل است:

۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی. شامل ویژگی‌های شخصی (سن، جنسیت، گروه قومی، سلامتی و ...)، وضعیت خانوادگی (متاهل، مجرد و ...)، منابع مادی (خانه، درآمد، موقعیت جغرافیایی و ...) و شغل (سطح شایستگی، کیفیت آموزش و ...)
۲. ویژگی‌های روان‌شناختی. شامل فعال بودن، خودکارآمدی، هویت شغلی، عزت‌نفس، شخصیت، جست‌وجوی شغلی و ... است.

مؤسسه آموزش عالی. در ادامه نقش مؤسسات آموزشی در فرآیند اشتغال‌پذیری بررسی می‌شود:

۱. تجربه کاری. تجربه کاری یا اشتغال برای کارفرمایان بسیار مهم است. کارفرمایان برای تجربه کاری و اینکه دانش‌آموختگان چگونه می‌توانند تحصیلات خود را در دنیای شغلی به کار گیرند، اعتمادبه‌نفس خود را تقویت کنند و همچنین مهارت‌ها و ویژگی‌های اشتغال‌پذیری آن‌ها را افزایش دهند، ارزش قائل هستند (جکسون^۱، ۲۰۱۶).

۲. هوش هیجانی. مدیریت احساسات یکی از جنبه‌هایی است که باید در نظر گرفته شود؛ زیرا نشان‌دهنده بلوغ یک فرد در مدیریت موقعیت‌ها است (پادی^۲، ۲۰۱۴). دانش‌آموخته در حین کار ممکن است با احساسات مختلفی روبه‌رو شود و کارفرما این شایستگی‌ها را به‌عنوان ویژگی‌های شخصی بداند. علاوه بر این، توانایی کنترل خشم، تعارض و احساسات منفی بر رفاه سالم تأثیر مثبت دارد. رشد هوش هیجانی در اوایل کودکی با تشویق والدین آغاز می‌شود. دانشجویان با داشتن پایه‌ای مناسب در مدیریت احساسات، هوش هیجانی خود را تقویت کرده و انگیزه همیشگی خود را دارند تا مهارت‌ها را به‌عنوان آمادگی برای دنیای شغلی تقویت کنند. هوش هیجانی نه تنها برای اشتغال دانشجویان بلکه برای شکل دادن به درک و عملکرد فرد در زندگی نیز به کار گرفته می‌شود (آناس و حمزه، ۲۰۱۷).

¹ Jackson

² Paadi

۳. مهارت‌های عمومی. مهارت‌های عمومی به مهارت‌هایی گفته می‌شود که می‌تواند از مطالعه هر حوزه پشتیبانی کند و به مجموعه‌ای از زمینه‌های آموزش عالی و محیط کار قابل انتقال است. کارفرمایان، دانش‌آموختگان با مهارت‌های عمومی رشد یافته را در حوزه‌های خاص ترجیح می‌دهند. فعالیت‌هایی مانند یادگیری درباره خود، برنامه‌ریزی درباره نحوه دستیابی به یک وظیفه یادگیری، نظارت بر ادراک از خود و ارزیابی فراشناختی در ارتقای مهارت‌های عمومی دانشجویان بسیار مهم است (مورلند و اسست^۱، ۲۰۰۵).

۴. میزان دانش، درک و مهارت‌های موضوعی. انگیزه واقعی دانشجویان برای ادامه تحصیل در مؤسسات آموزش عالی به دلیل دوره‌های خاص موضوع یا رشته خاص، کسب مدرک تحصیلی و سرانجام یافتن شغل مناسب است. شایستگی آکادمیک اولین ترجیحی است که کارفرمایان در هنگام قضاوت درباره متقاضی شغل در نظر می‌گیرند (پول و سیول، ۲۰۰۷).

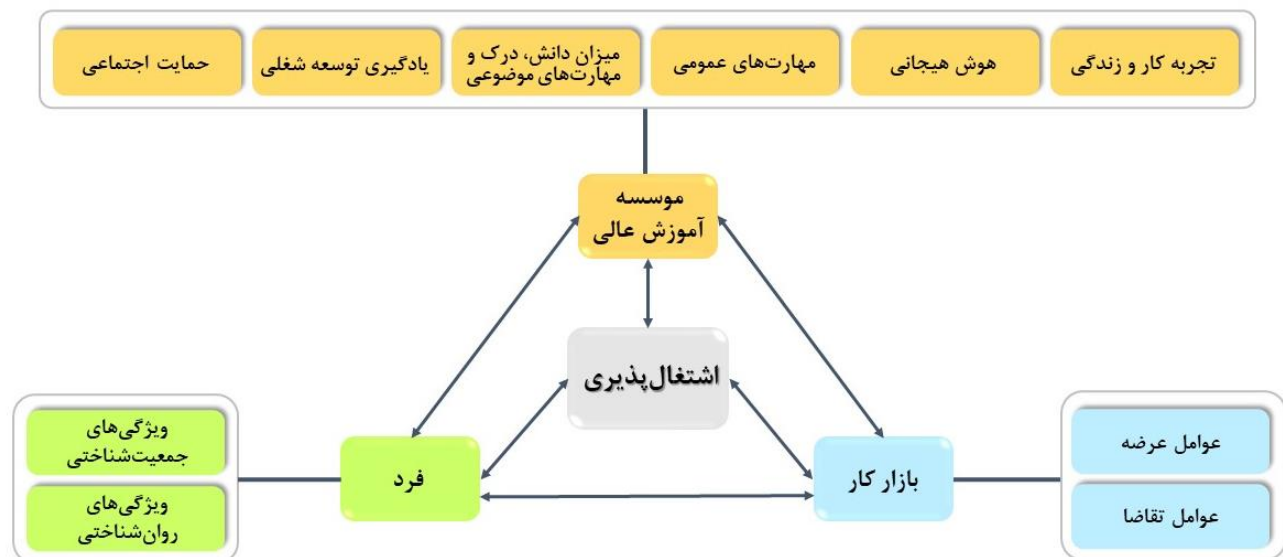
۵. یادگیری توسعه شغلی. دانش‌آموختگان باید در زمینه یادگیری توسعه شغلی آموزش‌های لازم را ببینند. یادگیری توسعه شغلی به افراد کمک می‌کند تا خودآگاهی از فرصت و مهارت‌های مدیریت شغلی خود را توسعه دهند. دانشجویان می‌توانند درباره دنیای شغلی اطلاعات کسب کنند و فرآیند یادگیری نشان‌دهنده مهارت‌های لازم است (اسمیت، برووکس، لیچنبرگ، مک‌لوین، ترچول، تیلر^۲، ۲۰۰۹).

۶. حمایت اجتماعی. حمایت اجتماعی نمایانگر یک عامل زمینه‌ای است که با پیشرفت در آموزش و پرورش و توسعه شغلی همراه است. روابط حمایتی بین هم‌تایان، خانواده و معلمان مزایایی را برای همه طرفین یعنی دانشجویان و کارآفرینان و همچنین مؤسسات آموزش عالی فراهم می‌کند. به‌طور معمول دانشجویان برای راهنمایی در انتخاب دانشکده و همچنین شغل خود به بزرگسالان و دوستان اعتماد می‌کنند. حمایت مؤسسات آموزش عالی همچنین حمایت هم‌تایان در محیط یادگیری نقش مهمی در هدایت دانشجویان برای کسب مهارت‌های ارزشمند و تشویق آن‌ها برای تحقق پتانسیل خود دارد. یادگیری مبتنی بر کار همکاری سه‌جانبه بین دانشجو، مؤسسه آموزش عالی و کارفرما را پیشنهاد می‌دهد (آناس و حمزه، ۲۰۱۷).

بازار کار. در حالی که بحث‌های اخیر درباره اشتغال‌پذیری بر عوامل طرف عرضه از نقطه نظر ویژگی‌های فردی و دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و سایر ویژگی‌ها متمرکز شده است و به موفقیت در اشتغال کمک می‌کند؛ یک چشم‌انداز دیگر و به همان اندازه مهم، در نظر گرفتن عوامل طرف تقاضا در بازار کار مانند تعداد و نوع ردیف‌های شغلی، مهارت‌های مورد نیاز، میزان رقابت برای مشاغل و موقعیت اشتغال احتمالی است (مک‌کوئید و لیندسی، ۲۰۰۵). عوامل کلان اقتصادی از جمله اعتماد بلندمدت به کسب‌وکار و ماهیت تقاضای کار در اقتصاد ملی نیز بر تعداد ردیف‌های شغلی خالی و جایی که این ردیف‌های شغلی قرار گرفته‌اند، تأثیر می‌گذارد. بنابراین، در دوره‌های کاهش تقاضای بازار کار، حتی افراد اشتغال‌پذیر ممکن است در دستیابی به شغل تلاش کنند (مک‌کوئید، ۲۰۰۶). یک پیامد بالقوه این محدودیت‌های محیطی بیکاری بلندمدت (یا اشتغال اندک) به‌رغم ویژگی‌های فردی مربوط به سطح بالایی از اشتغال‌پذیری است (کلارک، ۲۰۱۸). علاوه بر این، در دوره‌های عدم اطمینان اقتصادی، کارفرمایان ممکن است به جای استخدام کارکنان تمام‌وقت، روش‌های مختلفی را برای برنامه‌ریزی نیروی کار مانند استفاده از کارکنان پاره‌وقت به کار گیرند (مک‌کوئید، ۲۰۰۶).

¹ Moreland & ESECT

² Smith, Brooks, Lichtenberg, McIlveen, Torjul & Tyler



شکل ۲-۲۳: مدل ارائه شده با توجه به مرور ادبیات پژوهش

پارک علم و فناوری

منابع

- جمشیدی، علیرضا؛ عالی، صمد و بافنده زنده، علیرضا (۱۳۹۸). راهکارهای توسعه اشتغال مبتنی بر دانش در کشور بر اساس روش داده‌بنیاد. نظریه‌های کاربردی اقتصاد، ۶(۴)، ۵۸-۱۰۸.
- درویشان، علی؛ تسلیمی، محمد سعید؛ حکیم‌زاده، رضوان (۱۳۹۸). طراحی مدل مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور (نمونه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران)، مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱۰(۱۹)، ۷-۳۹.
- نادری مهدی، کریم؛ زلیخائی سیار، لیلا؛ پویا، مهرداد (۱۳۹۴). واکاوی اشتغال‌پذیری دانشجویان زن: راهکاری جدید برای تقویت حضور زنان در بازار کار. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۱(۴)، ۲۱-۵۰.
- Alvarez-Gonzalez, P., López-Miguens, M. J., & Caballero, G. (2017). Perceived employability in university students: developing an integrated model. *Career Development International*.
- Anas, I., & Hamzah, S. R. A. (2017). Conceptual study on the enhancement of employability among undergraduates in workbased learning setting. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(4), 65-79.
- Bailey, L., & Ingimundardottir, G. (2015). International Employability: Stakeholder attitudes at an international university in Malaysia. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 6(1), 44-55.
- Barrie, S. C. (2006). Understanding what we mean by the generic attributes of graduates. *Higher education*, 51(2), 215-241.
- Behle, H. (2020). Students' and graduates' employability. A framework to classify and measure employability gain. *Policy Reviews in Higher Education*, 4(1), 105-130.
- Bezuidenhout, M. (2011). *The development and evaluation of a measure of graduate employability in the context of the new world of work* (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
- Bonfour, A. and Edvinsson, L. (Eds) (2004), *Intellectual Capital for Communities*, Butterworth-Heinemann/Elsevier, Oxford.
- Bourdieu, P. 2008. "15 the Forms of Capital." *Readings in Economic Sociology* 4(1), 280-291.
- Bowden, J., Hart, G., King, B., Trigwell, K., & Watts, O. (2000). Generic capabilities of ATN University graduates.[Online] Available: <http://www.clt.uts.edu.au.ATN.grad.cap.project.index.html> [2005, July 6].
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of education and work*, 16(2), 107-126.
- Brunet, I., & Pastor, I. (2003). Tercera vía, Comisión Europea y estrategias de empleabilidad. *ANDULI, Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 3(1), 11-26.

- Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). *Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century US workforce*. Partnership for 21st Century Skills. 1 Massachusetts Avenue NW Suite 700, Washington, DC 20001.
- Clarke, M. (2018). Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context. *Studies in higher education*, 43(11), 1923-1937.
- Coetzee, M. (2008). Psychological career resources of working adults: A South African survey.
- Cole, D., & Tibby, M. (2013). Defining and developing your approach to employability: A framework for higher education institutions. *Heslington: The Higher Education Academy*.
- Connelly, B. L., Certo, S. T., Ireland, R. D., & Reutzel, C. R. (2011). Signaling theory: A review and assessment. *Journal of management*, 37(1), 39-67.
- De Grip, A., Van Loo, J., & Sanders, J. (2004). The industry employability index: Taking account of supply and demand characteristics. *Int'l Lab. Rev.*, 143 (3), 211-233.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. (2011). Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 438-447.
- Di Fabio, A. (2017). A review of empirical studies on employability and measures of employability. *Psychology of career adaptability, employability and resilience*, 4(1), 107-123.
- Ehrenberg, R. and Smith, R. (2002), *Modern Labor Economics*, 8th ed., Addison-Wesley, Reading, MA.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational behavior*, 65(1), 14-38.
- G. (1993), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Gazier, B. (2001). Employability: From theory to practice. *M. New Brunswick, NJ: Transaction Books*, 3, 23.
- Green, W., Hammer, S., & Star, C. (2009). Facing up to the challenge: why is it so hard to develop graduate attributes?. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 17-29.
- Guilbert, L., Bernaud, J. L., Gouvenet, B., & Rossier, J. (2016). Employability: Review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 69-89.
- Harvey, L., Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing Employability, Recognising Diversity: Making Links between Higher Education and the World of Work: Main Report*. Universities UK.
- Heijde, C. M. V. D., & Van Der Heijden, B. I. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 45(3), 449-476.
- Hennekam, S. (2015). Employability of older workers in the Netherlands: antecedents and consequences. *International Journal of Manpower*, 36(6), 931-946.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). Employability: developing a framework for policy analysis.

- Insa, L. I. L., González, J. J. Z., & Iñesta, A. I. C. (2016). Discussing employability: current perspectives and key elements from a bioecological model. *Employee Relations*, 38(6), 961-974.
- Knight, P. T., & Yorke, M. (2003). Employability and good learning in higher education. *Teaching in Higher Education*, 8(1), 3-16.
- Kraan, K., & Wevers, C. (2012). Model developed to monitor sustainable employability.
- Krouwel, S. J. C., van Luijn, A., & Zweekhorst, M. B. (2019). Developing a processual employability model to provide education for career self-management. *Education+ Training*, 62(2), 116-128.
- Llinares-Insa, L. I., González-Navarro, P., Zacarés-González, J. J., & Córdoba-Iñesta, A. I. (2018). Employability Appraisal Scale (EAS): development and validation in a Spanish sample. *Frontiers in psychology*, 9, 1437.
- Lo Presti, A., & Pluviano, S. (2016). Looking for a route in turbulent waters: Employability as a compass for career success. *Organizational Psychology Review*, 6(2), 192-211.
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Perspectives*, 16(1), 57-72.
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(1), 1-30.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban studies*, 42(2), 197-219.
- Pitan, O. S., & Muller, C. (2020). Student perspectives on employability development in higher education in South Africa. *Education+ Training*, 36(3), 453-471.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+ Training*, 49(4), 277-289.
- Pool, L. D., Qualter, P., & Sewell, P. J. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education+ Training*.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel review*, 36(1), 23-41.
- Rufai, A. U., & Rashid, A. B. M. (2015). Developing a sustainable practical model of graduate employability for higher education. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 3(1), 42-51.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2009). Exposure to information and communication technology and its relationship to work engagement. *Revista de Trabajo y Ciencia*, 32(1), 55-62.
- Scott, P. (1995). *The meanings of mass higher education*. McGraw-Hill Education (UK).
- Sehgal, N., & Nasim, S. (2018). Total Interpretive Structural Modelling of predictors for graduate employability for the information technology sector. *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 6(2), 146-161.
- Small, L., Shacklock, K., & Marchant, T. (2018). Employability: a contemporary review for higher education stakeholders. *Journal of Vocational Education & Training*, 70(1), 148-166.

- South African Journal of Industrial Psychology, 34(2), 32–41.
- Su, W., & Zhang, M. (2015). An integrative model for measuring graduates' employability skills—A study in China. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1060729.
- Taylor, F. (1964), *Scientific Management*, Harper & Row, London.
- Thang, P. V. M., & Wongsurawat, W. (2016). Enhancing the employability of IT graduates in Vietnam. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 6(2), 146-161.
- Tomé, E. (2007). Employability, skills and training in Portugal (1988-2000): evidence from official data. *Journal of European Industrial Training*, 31(5), 336-357.
- Van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of work and organizational Psychology*, 13(1), 29-51.
- Van der Heijden, B. I., & Bakker, A. B. (2011). Toward a mediation model of employability enhancement: A study of employee-supervisor pairs in the building sector. *The Career Development Quarterly*, 59(3), 232-248.
- Van der Heijden, H. (2004). User acceptance of hedonic information systems. *MIS quarterly*, 28(4), 695-704.
- van der Klink, J. J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R. H., Abma, F. I.,... & van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability – definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scandinavian Journal of Work Environmental Health*, 42(1), 71–79.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605.
- Watts, A. G. (2006). *Career development learning and employability*. York: Higher Education Academy.
- Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C., & Randall, R. (2016). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of education and work*, 29(8), 877-901.
- Woodward, J. (1980), *Industrial Organization: Theory and Practice*, Oxford University Press, London.
- Ya-hui, S., & Li-yia, F. (2008). Assessing Graduate Attributes for Employability in the Context of Lifelong Learning: The Holistic Approach. *Online Submission*, 5(11), 1-10.
- Yorke, M., & Harvey, L. (2005). Graduate attributes and their development. *New directions for institutional research*, 128(1), 41-58.
- Yorke, M., & Knight, P. (2007). Evidence-informed pedagogy and the enhancement of student employability. *Teaching in higher education*, 12(2), 157-170.
- Zakaria, M. H., Yatim, B., & Ismail, S. (2014, June). A new approach in measuring graduate employability skills. In *AIP conference proceedings* (Vol. 1602, No. 1, pp. 1202-1208). American Institute of Physics.