

شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان تربیت بدنی با استفاده از رویکرد
داده بنیاد

**The Employability Capabilities of the Graduates of the Universities
Based on Grounded Theory**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۱۲/۷، تاریخ ارزیابی: ۱۳۹۹/۶/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۸/۱۴

**Fateme Rooshani, Dr. Seyed Ehsan
Amirhosseini, Dr. Mehrzad Hamidi**

Abstract: This study aimed to investigate and identify the employability capabilities of the graduates of the Physical education. The research method was derived from grounded Theory for explaining and analyzing findings from exploratory interviews. The study population was the professors, students, masters and PhD graduates and sports entrepreneurs who were well-known in this field. The sampling method was a combination of purposeful sampling and snowball. The research tool included an open source interview. In the data analysis phase, the content analysis and counts of the themes were employed in open, axial and selective coding stages. Referring to the literature and exploration, employability of the graduates as a pivotal phenomenon. Results showed that employability is multi-faceted conception that has a set of context conditions, intervening conditions, features, and capabilities, causal conditions, strategies and consequences and in today's world, if graduates do not equip with the employability skills to find employment don't success. Optimizing human resource, textbook reviews, strengthening entrepreneurship among students, skills training proportionate to the labor market needs, improving job and professional skills quantitative and qualitative improvement of employment-related events they can help the employment of physical education and sports science graduates.

Keywords: employability, graduates, physical education, grounded theory.

فاطمه روشنی^۱، دکتر سیداحسان امیرحسینی^{۲*}، دکتر
مهرزاد حمیدی^۳

چکیده: هدف این پژوهش بررسی و شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان تربیت بدنی است. روش پژوهش برخاسته از نظریه داده بنیاد برای تبیین و تحلیل یافته‌های حاصل از مصاحبه‌های اکتشافی بود. جامعه مورد مطالعه این پژوهش اعضای هیأت علمی، دانشجویان و دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد و دکتری و کارفرمایان ورزشی که در این زمینه صاحب‌نظر بودند. روش نمونه‌گیری نمونه‌گیری هدفمند و گلوله برفی بود. ابزار گردآوری یافته‌ها از طریق مصاحبه نیمه سازمان یافته بود. در تحلیل یافته‌ها از تحلیل محتوا و احصاء مضامین در مراحل کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده گردید. با استناد به ادبیات پژوهش و یافته‌های اکتشافی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان تربیت بدنی به عنوان پدیده محوری بود. بر اساس بررسی به عمل آمده اشتغال‌پذیری سازه‌ای چند بخشی است که متاثر از مجموعه‌ای از عوامل زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، خصوصیات و قابلیت‌ها، شرایط علی، راهبرد و پیامدهایی است و در دنیای کنونی در صورتی که دانش‌آموختگان به این مهارت مجهز نشوند، موفق به یافتن شغل نخواهند شد. بنابر این بهسازی منابع انسانی دانشگاه، بازبینی کتب درسی، تقویت کارآفرینی، آموزش‌های مهارتی متناسب با نیاز بازار کار، ارتقای توانمندی‌های مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای دانش‌آموختگان و ارتقای کمی و کیفی رویدادهای مرتبط با اشتغال می‌توانند در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان تربیت بدنی و علوم ورزشی کمک کننده باشد.

کلمات کلیدی: اشتغال‌پذیری، دانش‌آموختگان، تربیت بدنی، نظریه داده بنیاد.

^۱ گروه مدیریت ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران

f_rooshani@yahoo.com

^۲ استادیار گروه مدیریت ورزشی، واحد یاسوج، دانشگاه آزاد اسلامی، یاسوج، ایران (نویسنده مسئول).

amirhosseini474@gmail.com

^۳ دانشیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

mehrzadhamidi@gmail.com

مقدمه

اشتغال‌پذیری^۱ در دهه گذشته به عنوان یک مفهوم اصلی در سیاست های بازار کار بین‌المللی شناخته شده است و یکی از چهار ستون راهبردی اشتغال در اروپا را تشکیل می‌دهد. این مفهوم به عنوان راهکار سازگاری فعال در یک شغل ویژه شکل گرفته است که افراد را در شناسایی و تشخیص فرصت های شغلی توانمند می‌سازد (علی بیگی و بارانی، ۲۰۱۲). دانش کافی در مورد نتایج اشتغال فارغ التحصیلان آموزش می‌تواند در تدوین سیاست مقابله با برخی از مشکلات اجتماعی مانند بیکاری کمک کند. دانشجویان، به ویژه فارغ التحصیلان هر دوره، باید احساس مهارت در زمینه مورد علاقه خود را کسب کنند و اعتماد به نفس لازم را برای کشف فرصت‌های جدید و اشتغال جدید ایجاد کنند، به ویژه اگر رقابت فزاینده‌ای بین رقبا در محل کار وجود داشته باشد (بینگ بینگ^۲، ۲۰۱۴). بخش ورزش به عنوان یکی از مهمترین بخش‌های است که از نرخ بیکاری فارغ التحصیلان بخش آموزش عالی برخوردار است. بررسی سوابق پژوهش‌ها درباره اشتغال دانش‌آموختگان نشان می‌دهد که مسأله اشتغال دانش‌آموختگان بالخص در رشته های تربیت بدنی در ایران به عنوان یکی از عمده‌ترین چالش های پیش روی نظام آموزش عالی کشور مطرح است (برومند و همکاران، ۱۳۹۲).

یکی از رشته‌های دانشگاهی که با وجود داشتن قابلیت فراوان در زمینه ایجاد اشتغال برای فارغ التحصیلان دانشگاه و جذب نیروهای متخصص با مشکل اشتغال روبه روست رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی است (برومند و همکاران، ۱۳۹۳). از اینرو، اگر میزان بازدهی دانش‌آموختگان رشته تربیت بدنی و جذب آنها در مشاغل وابسته به این رشته، محتوای دروس و آموخته های آنها با نیاز جامعه و بازار کار همخوانی داشته باشد، می‌توان به کارایی و بهره‌وری رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی در جامعه امیدوار بود. متأسفانه در کشور هیچ گونه آمار رسمی و مشخصی از شاغلین بخش تربیت بدنی و ورزش وجود ندارد تا به استناد آن مدیران و تصمیم‌گیرندگان ارشد کشور، سیاست‌های کلان خود را نیز تدوین نمایند. این در حالی است که نتایج طرح آمارگیری نیروی کار مرکز آمار ایران در سال ۱۳۹۵، نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی حدود ۲۰ درصد و میانگین نرخ بیکاری کشور حدود ۱۲/۴ درصد بوده است. با فرض این که نرخ مشارکت نیروی کار دارای آموزش عالی از ۵۵/۱ درصد در ۱۳۹۵ به ۶۱/۴ درصد در ۱۴۰۰ برسد، یعنی بطور متوسط سالانه حدود ۱/۳ واحد درصد افزایش یابد (امینی، ۱۳۹۶، طرح رصد اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها، ۱۳۹۷). مقایسه نرخ بیکاری دانش‌آموختگان

¹ Employability

² Bingbing

شناسایی قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی...

دانشگاهی و نرخ بیکاری کل نیروی کار در ایران با برخی از کشورهای منتخب (عربستان، ترکیه، ایران، آذربایجان، گرجستان، اندونزی، مالزی، تایلند، هنگ کنگ، مکزیک، روسیه انگلستان، سوئیس، سوئد، اسپانیا، استرالیا و ژاپن) از سال ۲۰۰۹ تا سال ۲۰۱۶ نشان می‌دهد، اولاً نرخ بیکاری دانش آموختگان دانشگاهی فقط در کشورهای ایران، گرجستان و اسپانیا دو رقمی است، ثانیاً نرخ بیکاری دانش آموختگان دانشگاهی در اکثر کشورها کمتر از میانگین نرخ بیکاری کل نیروی کار است (سازمان جهانی کار^۱، ۲۰۱۷). با توجه به این که نرخ بیکاری دانش آموختگان دانشگاهی در ایران به مراتب بالاتر از کشورهای دیگر است و سهم شاغلان دارای آموزش عالی به نسبت بالاست، ایجاد اشتغال برای فارغ التحصیلان دانشگاهی نیازمند تدوین برنامه‌ای جامع برای ارتقای اشتغال‌پذیری دانش آموختگان دانشگاهی است که کاری پیچیده و مشکل و نیازمند تعامل و همکاری تمامی ذینفعان است (امینی، ۱۳۹۶).

جذب دانش آموختگان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در بازار کار منوط به داشتن توانایی‌ها و ویژگی‌هایی است که بخشی از آنها در طول دوران تحصیل کسب می‌شود (مولا و کاسبرگ^۲، ۲۰۱۵). این در حالی است که نظام آموزش عالی ایران با چالش‌ها و مسائل متعددی از جمله گسترش کمی دانشگاه‌ها، کثرت و تنوع مؤسسات آموزشی، هماهنگ نبودن موضوع پژوهش‌ها با نیازهای کشور، توسعه رشته‌های آموزشی بدون توجه به نیازهای جامعه، افت کیفی آموزش، افزایش تعداد دانشجویان و در نتیجه، خیل عظیم دانش آموختگان بیکار مواجه است (آقاپور و همکاران، ۱۳۹۳). دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در آماده سازی افراد برای رقابت در اقتصاد مبتنی بر دانش و مهارت‌های اشتغال‌پذیری نقش مهمی دارند (آریفن^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). ولی با این وجود بین برنامه‌ی درسی دانشگاهی و نیازهای بازار کار تناسبی وجود نداشته، بنابراین دانش آموختگان برای مشاغل آتی به طور مناسبی تربیت نمی‌شوند و در پیدا کردن شغل با مشکل مواجه می‌شوند (هنمان و لیفتر^۴، ۲۰۱۰).

اصطلاح اشتغال‌پذیری اغلب با مفهوم آمادگی برای کار به کار می‌رود. یورک^۵ (۲۰۱۰) اشتغال‌پذیری را آمادگی برای کار مجموعه‌ای از شرایط کافی برای به دست آوردن اشتغال اولیه است، در حالی که قابلیت اشتغال مجموعه‌ای از مهارت‌ها است که برای به دست آوردن شغل لازم است اما کافی نیست. از هر اصطلاحی که استفاده شود، بهتر است به طور جامع در نظر بگیریم که یک فارغ التحصیل برای افزایش شغل خود باید هم قابل اشتغال باشد و هم آماده

¹ International Labour Organization(ILO)

² Molla & Cuthbert

³ Ariffin

⁴ Hennemann & Liefner

⁵ Yorke

کار) (ساجس^۱ و همکاران، ۲۰۱۷). بیشتر تصورات موجود در مورد اشتغال، آن را مجموعه ای از مهارت ها، همگانی (به عنوان مثال، کار تیمی، سازمانی، ارتباطی) و نظم خاص (به عنوان مثال، مهارت ها و دانش مربوط به مهندسی، قانون یا کارهای اجتماعی) و همچنین ویژگی های شخصی می دانند (به عنوان مثال، اعتماد به نفس، تاب آوری، نظم و انضباط) که مربوط به اشتغال است و مورد نظر صنعت است (زیگوارد^۲، ۲۰۱۷). مهارت های اشتغال پذیری مهارت هایی هستند که کسب آنها برای مشارکت مؤثر در بازار کار و اشکال نو ظهور مشاغل اساسی تلقی می شود (پان^۳ و همکاران، ۲۰۱۴). اشتغال پذیری به مفهوم آمادگی برای انجام دادن کار؛ یعنی دانش، مهارت ها و نگرش هایی است که بلافاصله در شروع کار به فرد کمک می کند تا نقش مؤثری در بازار کار ایفا کند (آسنیتو^۴، ۲۰۱۵). اشتغال پذیری عمدتاً به عنوان مهارت ها و خصوصیات شخصی که توسط صنعت مهم تلقی می شود و فارغ التحصیلان برای تأمین شغل مورد نیاز آنها هستند، تصور می شود (راو و زیگوارد^۵، ۲۰۱۷). برخی از صاحب نظران اشتغال پذیری را هویت افراد و آن را موضوعی نسبی و نوظهور می دانند که با تجربه های واقعی فرد از بازار کار شکل می گیرد (هولمز^۶، ۲۰۱۳). لذا، در اشتغال پذیری فرد باید بتواند مهارت هایی را که در طول دوران تحصیل آموخته است، در عمل به کار گیرد و شرایطی را فراهم کند که کارفرما به جذب این نیروها علاقه مند شود (ماینتن و فورسیس^۷، ۲۰۱۴). در بسیاری از کشورها مانند آمریکا و کشورهای اروپایی اشتغال پذیری فرصتی برای کسب مهارت های ضروری اشتغال، حفظ و ارتقای بهره وری کار تلقی می شود (سیرمسوک^۸ و همکاران، ۲۰۱۴). بنابراین، رهیافت اشتغال پذیری که به منظور افزایش مهارت ها و استعداد های دانش آموختگان مطرح شده است، در فرایند اشتغال آنها در آینده نقش تعیین کننده ای خواهد داشت (آقاپور و همکاران، ۲۰۱۴). جکسون^۹ (۲۰۱۵) مهارت های اشتغال پذیری را شامل کار کردن به طور مؤثر، برقراری ارتباطات مؤثر، خود آگاهی، تفکر انتقادی، تجزیه و تحلیل داده ها و استفاده از تکنولوژی، حل مسئله، توسعه ای ابتکار و عمل خود مدیریتی، مسئولیت پذیری اجتماعی و پاسخگویی، توسعه ای حرفه گرایبی عنوان کرد.

¹ Sachs,

² Zegwaard

³ Pan

⁴ Asonitou

⁵ Rowe & Zegwaard

⁶ Holmes,

⁷ Minten & Forsyth

⁸ Sermsuk

⁹ Jackson

شناسایی قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی...

زمینه‌سازی برای اشتغال و ایجاد قابلیت‌های لازم در جهت بکارگیری فارغ التحصیلان دانشگاهی در بازار کار یکی از رسالت‌های اصلی و اساسی نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها است و یکی از چالش‌های اساسی دانشگاه در دنیای امروزه، چگونگی طراحی برنامه‌های درسی به گونه‌ای است که فارغ التحصیلان را به مهارت‌هایی تجهیز نماید که آنان را برای کار و فعالیت در دنیای متغیر و رقابتی آماده نماید (ایفنت هالر و جاسپر^۱، ۲۰۱۴) و این امر از یک سو به ارائه‌ی دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مورد نیاز بازار کار از طریق برنامه‌ی درسی دانشگاهی مربوط می‌شود و از دیگر سو به تقویت قابلیت‌های خودکارآمدی، اعتماد به نفس و قابلیت خلاقیت نوآوری در دانش آموختگان در جریان تحصیل مرتبط است (تامپلسون^۲، ۲۰۰۸). افزایش جمعیت، رشد بی‌سابقه دانش‌آموختگان بیکار، افزایش حدود ۸/۱۷ درصدی بیکاران با مدرک دانشگاهی (مرکز آمار ایران ۱۳۹۷)، نارضایتی کارفرمایان از دانش و مهارت کسب شده دانش آموختگان دانشگاهی (شریفی اسدی ملفه و همکاران، ۱۳۹۸). تغییر در بازار کار جهانی، تحریم و مشکلات اقتصادی داخلی موجب شده که مسئله بهسازی آموزش های آکادمیک و به روزرسانی برنامه های درسی در جهت رفع نیاز دانشجوی، جامعه، صنعت و بازار کار از اهمیت زیادی برخوردار شود. در این میان شناخت درست مؤلفه های اشتغال پذیری، عوامل مداخله گر، تدوین راهبرد و پیامدهای آن در جهت آماده سازی جوانان برای اشتغال و زندگی بسیار مهم است. بررسی تحقیقات مرتبط با اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی بیانگر این است که هر دسته از تحقیقات به مجموعه ای از عوامل و عناصر اشتغال فارغ التحصیلان اشاره کرده است. بررسی صورت گرفته در ارتباط با تحلیل شکاف مهارت‌های دانش‌آموختگان دانشگاه با انتظارات کارفرمایان نشانگر ۱۰ مورد مهارت‌هایی است که بالاترین رتبه را دارا بوده‌اند و عبارتند از؛ مهارت‌های ارتباط شفاهی، مهارت‌های بین فردی و همکاران و مشتریان، مهارت‌های ارتباط نوشتاری، توانایی تحلیل و حل مسائل، توانایی ارائه و توسعه‌ی ایده‌های جدید، مهارت‌های مدیریت زمان، ظرفیت همکاری و کار تیمی، توانایی به کارگیری دانش در محیط کاری، توانایی مقابله با استرس و فشارکاری و قابلیت یادگیری مهارت‌های جدید (ساید نایر و همکاران^۳، ۲۰۰۹). ایزدی و همکاران (۱۳۸۹) مهمترین انتظارات کارفرمایان از فارغ التحصیلان دانشگاه تطابق آموزش‌ها با نیازهای بازار کار، افزایش سطح مهارت دانش آموختگان و افزایش سطح کیفی آموزش‌ها می‌داند. این درحالی است که فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها مهارت‌های اساسی مورد نیاز کارفرمایان که شامل ارتباطات، تصمیم‌گیری، حل مسئله، رهبری، هوش عاطفی، اخلاق اجتماعی و توانایی کار با افراد دارای

¹. Ifenthaler & Jasper

² Tomlinson

³ Sid Nair

پیشینه‌ی متفاوت فرا نمی‌گیرند (ساید نایروهمکاران، ۲۰۰۹). یکی از تغییرات کلیدی که مؤسسات آموزشی عالی همواره باید مورد توجه قرار دهند این است که متناسب با نیازهای کارفرمایان به منظور تناسب بهتر بین دانش آموختگانی که آنها تربیت می‌کنند و الزامات بازار کار تغییر ایجاد نمایند (پیلای^۱ و همکاران، ۲۰۱۲). سند چشم انداز بیست ساله‌ی جمهوری اسلامی ایران نیز به عنوان یکی از اسناد بالادستی نظام آموزش عالی ویژگی‌های بارز فرد ایرانی در افق ۱۴۰۴ که دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاه مصادیق بارز آن هستند را چنین معرفی می‌کند: فعال، مسئولیت‌پذیر، ایثارگر، مؤمن، رضایتمند، برخوردار از وجدان کاری، انضباط، روحیه‌ی تعاون و سازگاری اجتماعی، متعهد به نظام اسلامی، شکوفایی ایران و مفتخر به ایرانی بودن (باقری و همکاران، ۱۳۹۲). ساید نایر و همکاران (۲۰۰۹) مهارت‌های مورد نیاز فارغ التحصیلان مهندسی را شامل سه دسته می‌دانند که دسته‌ی اول عبارتند از: مهارت‌های نرم (شامل دانش عمومی، مهارت‌های ارتباطی، مدیریت و سازماندهی، مذاکره و بین فردی، اخلاق، همدلی و هوش هیجانی، رهبری و گوش دادن، مدیریت مالی و بودجه ریزی و ایمنی)؛ دسته‌ی دوم مهارت‌های سخت (شامل دانش اساسی، تجربه در مهندسی و موضوع رشته‌ای، ظرفیت‌های مهندسی، طراحی مهندسی، مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های مدیریت پروژه و مهارت‌های تحقیق و توسعه) و دسته‌ی سوم مهارت‌های جهانی (شامل آشنایی با موضوعات اجتماعی، سیاسی و جهانی، مباحث بین فرهنگی و میان فرهنگی، جهانی شدن مهندسی، بازارهای کار بین المللی و ضرورت‌های محیط کار، اقتصاد کسب و کار و بازار جهانی، راه حل‌ها و کاربردهای جهانی). در زمینه مهارت‌ها، صلاحیت و شایستگی‌های اشتغال‌پذیری دانش آموختگان، تحقیقات متعددی به روش‌های کیفی، کمی، آمیخته، در طول سال‌ها ارائه شده‌اند که در جدول ۱ مشاهده می‌کنید:

جدول ۱- مهارت‌ها و ویژگی‌های اشتغال‌پذیری از منظر محققان

فاجریاتی ^۲ (۲۰۲۰)	مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش آموختگان در ارتباط با تقاضای کار در آینده را مهارت‌های ارتباطی، تیمی، حل مسئله و فن‌آوری اطلاعات می‌دانند
مت کالی ^۳ و همکاران (۲۰۲۰)	قابلیت و مهارت‌های اشتغال‌پذیری فارغ التحصیلان متشکل از ویژگی‌های عمومی فارغ التحصیلان، از جمله مهارت‌های مربوط به اشتغال و ویژگی‌های تحصیلات تکمیلی، ویژگی‌های شخصی مطلوب و دانش، دانش و فن‌آوری پایه در مورد رشته تحصیلی عنوان کردند

¹ Pillai

² Fajaryati

³ Metcalfe

شناسایی قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی...

<p>یکی از اصلی ترین موضوعات مرتبط با توسعه صلاحیت ها و اشتغال پذیری فارغ التحصیلان که در این بررسی یافت می شود ، مربوط به تطابق (نادرست) بین توانایی های فارغ التحصیلان دانشگاه و نیازهای کارفرمایان است. قابلیت اشتغال پذیری و توسعه صلاحیت فارغ التحصیلان در سراسر جهان به احساس قوی نوآوری و شیوه های همکاری در آموزش عالی بستگی دارد.</p>	<p>آبلا^۱ و همکاران (۲۰۲۰)</p>
<p>کارفرمایان فقدان مهارتهای مناسب را بزرگترین مانع به کارگیری دانش آموختگان می دانند.. مهمترین مهارت های اشتغال پذیری دانش آموختگان تجربه در زمینه ، رهبری و اقتدار و دانش میدانی می دانند</p>	<p>لیسا^۲ و همکاران (۲۰۱۹)</p>
<p>مهارتهای اشتغال پذیری دانش آموختگان در کشور استرالیا را شبکه سازی، برنامه های شغلی، مدیریت زمان و عادات کاری موثر می دانند</p>	<p>گیل^۳ (۲۰۱۸)</p>
<p>مهارتهای اشتغال پذیری دانش آموختگان را سرمایه انسانی (مهارت ها، شایستگی ها، تجربه کار)، سرمایه اجتماعی (شبکه ها، طبقه اجتماعی، رتبه بندی دانشگاه ها)، رفتارهای فردی (خود مدیریت شغلی، ایجاد شغل) مهارت ها)، ویژگی های فردی (متغیرهای شخصیتی، سازگاری، انعطاف پذیری)، بازار کار (عوامل عرضه، عوامل تقاضا) می دانند.</p>	<p>کلارک^۴ (۲۰۱۷)</p>
<p>مهارت هایی اشتغال پذیری را شامل مهارت های ارتباطی، حساب ، فناوری اطلاعات ، یادگیری مادام العمر/ برنامه ریزی توسعه فردی، حل مسئله و کار گروهی میدانند</p>	<p>ارتس^۵ و همکاران (۲۰۱۷)</p>
<p>قابلیت های اشتغال پذیری را کارکردن به طور مؤثر، برقراری ارتباطات مؤثر، خود آگاهی، تفکر انتقادی، تجزیه و تحلیل داده ها و استفاده از تکنولوژی، حل مسئله، توسعه ابتکار و عمل، خود مدیریتی، مسئولیت پذیری اجتماعی و پاسخگویی، توسعه حرفه گرایی می دانند</p>	<p>جاکسون (۲۰۱۴)</p>
<p>قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان دانشگاه ها را مهارت توسعه فردی (مهارت های خود مدیریتی)، مهارت های آکادمیک (اطلاعات تخصصی و رشته ای فرد)، مهارت های کسب و کار (مهارت های حل مسئله، مهارت های ارتباطی، مهارت هایکار گروهی، مهارت های ابتکار و عمل، مهارت سازمان دهی و برنامه ریزی) را شناسایی کرده اند.</p>	<p>شرفی و همکاران (۱۳۹۴)</p>
<p>مولفه های اشتغال پذیری را شامل سه بعد فردی، محیط شخصی و بیرونی می دانند.</p>	<p>سیدحسن حسینی (۱۳۹۶)</p>
<p>شایستگی های موردنیاز دانشجویان رشته کشاورزی را شناسایی کرده اند و نشان داده اند که مجموعه ای از مهارت ها، مکانیسم ها و سیستم های حمایتی و کمکی و تمرکز بر خوداشتغالی و کارورزی برای بهبود وضعیت فارغ التحصیلان در بازار کار مورد نیاز است.</p>	<p>موحدی و ناگل (۲۰۱۲)</p>

¹ Abelha

² LISÁ

³ Gill

⁴ Clarke

⁵ Artess

<p>قابلیت اشتغال در بردارنده سه عامل: مهارت‌های توسعه فردی، مهارت‌های کسب و کار و مهارت‌های آکادمیک است.</p>	<p>آقا پور و همکاران (۱۳۹۴)</p>
<p>ویژگی اشتغال پذیری را: شیوه تفکر: خلاقیت و نوآوری، حل مسئله، تصمیمگیری، فراشناخت (یادگیری برای یادگیری) شیوه کارکردن: ارتباطات همکاری و کار تیمی ابزارهای کار کردن: سواد اطلاعاتی فناوری اطلاعات و ارتباطات زندگی: شهروندی، مهارت کار و زندگی، مسئولیت پذیری فردی و اجتماعی می داند</p>	<p>بینکلی (۲۰۱۲)</p>
<p>بازدارنده‌های اشتغال بر این باورند که هر چند نداشتن انگیزه کافی به عنوان یک ویژگی فردی عامل مهمی در بیکاری افراد به شمار می‌آید ولی توجه به کنترل گروهی و سیاست‌های دولت، شناسایی ظرفیتها و فرصتهای موجود و زمینه اجتماعی افراد عامل‌های مهم یاند که می‌توانند بر افزایش انگیزه آنان در اشتغال تأثیر بگذارند</p>	<p>اسکیوینگتون^۱ و همکاران (۲۰۱۴)</p>
<p>مهارت‌های مورد نیاز دانشجویان در عصر جهانی شدن را شامل مهارت‌های اجتماعی (مهارت ارتباطی) فنی (انعطاف پذیری، کارگروهی و حل مسئله) روش شناسی (مهارت سواد رایانه‌ای و رفتاری مسئولیت پذیری) می‌داند</p>	<p>عبدالوهابی و همکاران (۱۳۹۲)</p>
<p>بازدارنده‌های اشتغال دانش آموختگان مهم‌ترین چالش‌ها و بازدارنده‌های دانش آموختگان در زمینه‌ی اشتغال را؛ کیفیت پایین و محتوای نامناسب برنامه‌های درسی دانشگاه ها، ماهر نبودن مدرسان دانشگاه در آماده سازی دانشجویان برای ورود به بازار کار، نداشتن آشنایی کافی با کارآفرینی در دوران تحصیل، کمبود خدمات و حمایت‌های مشاوره‌ای به دانش آموختگان، نبود زیرساخت‌های کافی، چالش‌های فردی و مهارتی چون نداشتن اعتماد به نفس و روحیه کار و مهارت‌های لازم بین دانشجویان و دانش آموختگان، نبود اعتبارات و امکانات مالی کافی، نبود زمینه‌ی ارتباط و هماهنگی بین سازمان‌های مرتبط با کشاورزی، نبود قانون مناسب اداری، چالش‌های فرهنگی اجتماعی و چالش‌های ساختاری اقتصاد کشاورزی کشور عنوان کردند</p>	<p>موحدی (۱۳۹۶)</p>
<p>در تحقیق خود، مهم‌ترین مانع توسعه اشتغال از نظر فارغ التحصیلان دانشگاهی را عدم سرمایه گذاری دولت در امور زیربنایی، عدم اجرای کامل اصل وعدم تناسب رشته تحصیلی دانشگاه و بازار کار می دانند.</p>	<p>ملک پور و محمدی (۱۳۹۲)</p>

¹ Skivington

<p>چالش‌های اصلی مهاجرت جوانان تحصیلکرده روستایی در روسیه که در رشته‌های کشاورزی درس خوانده‌اند نبود زمینه تشویق و حمایت‌های لازم از سوی والدین برای کارهای کشاورزی، نداشتن زمین کافی برای کار کشاورزی، باور به ساده‌تر بودن راه اندازی کسب و کار در شهرها می‌باشد. بنابراین آنان سه راهکار برای ماندگاری جوانان تحصیل کرده رشته‌های کشاورزی در روستاها پیشنهاد می‌کنند برقراری ارتباط بین مراکز آموزش کشاورزی با مراکز کسب و کار کشاورزی، دسترسی به اعتبارات کافی برای راه اندازی کسب و کارهای کشاورزی و خرید زمین کشاورزی، و بهبود شرایط زندگی در روستاها.</p>	<p>بدناریکوا و همکارانش^۱ (۲۰۱۶)</p>
<p>۶۶ مؤلفه‌ی اشتغال پذیری شناسایی کردند که با مقایسه یافته‌ها با ادبیات پژوهش به ۱۶ مقوله کاهش پیدا کرد و درنهایت در قالب سه مقوله اصلی دانش و مهارت اکادمیک، دانش و مهارت‌های مرتبط با محیط کار، نگرش و ویژگی‌های فردی دسته‌بندی شدند. مؤلفه کارگروهی و کار تیمی در رأس مؤلفه‌های اشتغال پذیری شناخته شد</p>	<p>شریفی و همکاران (۱۳۹۸)</p>
<p>مهارت های اشتغال پذیری را ارتباطات، کار تیمی، حل مسأله، مدیریت فردی، برنامه ریزی و طراحی، فناوری، یادگیری در طول زندگی، مهارت های سازمانی می دانند</p>	<p>دی گاسمن و چوی^۲ (۲۰۱۳)</p>
<p>مهمترین مهارتی که می‌بایستی ارتقا یابد، مهارت تنظیم مشخصات فردی (شرح حال) و پس از آن، توانایی کار با گروه و مشارکت جمعی بود. نقاط قوت دانشگاه در سه دسته شامل نیروی انسانی، امکانات و تجهیزات، و پشتیبانی گروه‌بندی شد. افزون بر این، براساس تحلیل محتوا، راهکارهای ارتقای مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان کشاورزی در سه مقوله اصلی آموزش، تعامل‌ها، و خدمات، و هشت مقوله فرعی شامل: محتوای درسی، کیفیت بخشی آموزش، دانش و یادگیری، ارتباطات فردی، ارتباطات سازمانی، مشاوره، فرهنگی، و پشتیبانی دسته‌بندی شد</p>	<p>پوراآتش (۱۳۹۷)</p>

اگر چه در مورد وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی در سایر حوزه ها تحقیقات و پژوهش‌های مختلف و متعددی صورت گرفته، اما در مورد وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی در رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی تحقیقات اندکی صورت گرفته است. مسأله بیکاری دانش آموختگان دانشگاهی بخصوص در بخش ورزش در سال‌های اخیر از حساسیت و اهمیت بیشتری برخوردار است. چرا که از یک سو مساله بخش قابل توجهی از منابع انسانی و مادی محدود کشور صرف تربیت این گروه می‌شود و از سویی دیگر طی دهه های اخیر به نحو فزاینده ای میزان پیشرفت و توسعه کشورها تحت تأثیر نحوه استفاده آنان از سرمایه های انسانی

¹ Bednaříková

² De Guzman & Choi

قرار گرفته است. در این راستا دانشجویان و دانش آموختگان، اساتید و کارآفرینان ورزشی خود اولین گروهی هستند که به خوبی می‌توانند در خصوص آموزش و مهارت‌های موردنیاز خود اظهار نظر کنند. وجود نارسایی‌های اثرگذاری چون موارد فوق و ناآگاهی نظام آموزش تربیت بدنی و برنامه ریزان و تدوین‌گران آن از اشتغال‌پذیری رشته‌های تربیت بدنی، خصوصاً از دیدگاه فارغ التحصیلان به عنوان خروجی‌های بالقوه نظام آموزش عالی تربیت بدنی که نقش مؤثری در ارزیابی عملکرد آموزش عالی و بهبود و اصلاح برنامه‌های آن دارند ضرورت انجام این پژوهش را نشان می‌دهند. در خصوص ضرورت استفاده از روش داده بنیاد و استفاده آن در این تحقیق باید عنوان کرد که روش داده بنیاد، سازوکاری ارائه می‌دهد تا مفاهیم مهم موضوع پژوهش بر اساس داده‌ها شناسایی شوند. در نظریه داده بنیاد، پژوهشگر وانمود نمی‌کند که فرضیه‌ها را پیشاپیش تدوین کرده است. در زمانی که نظریه‌ای در موضوع مورد نظر وجود ندارد یا نظریه‌های موجود پراکنده بوده و مفاهیم متشتت و مبهم هستند، با استفاده از روش داده بنیاد می‌توان به طراحی الگوی مفهومی پرداخت. از آنجا که این روش، در داده‌ها «بنیان» دارد، نسبت به الگوهای مفهومی که از مجموعه نظریه‌های موجود اقتباس می‌شوند، الگوی بهتری را فراهم می‌آورد؛ زیرا با موقعیت تناسب دارد و به بررسی کل فرایند (عوامل زمینه ساز، عوامل مداخله گر، شرایط علی، راهبردها و پیامدها) می‌پردازد. بنابراین توجه به نتایج این پژوهش نه تنها می‌تواند در پژوهش‌های آینده به بسیاری از برنامه‌ریزان و توسعه‌گران کشور کمک نماید، بلکه در قالب یک تصویر کلی برای دانشکده‌های تربیت بدنی به منظور سنجش میزان موفقیت خود در آمادگی دانشجویان شان و میزان اشتغال‌پذیری رشته‌های تربیت بدنی مورد استفاده قرار گیرد و آنها را به منظور اصلاح راهبردهای ارتقای اشتغال‌پذیری دانشجویان تربیت بدنی تشویق و ترغیب نماید. با ذکر پیشینه علمی و مطالعاتی پژوهش حاضر با هدف شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی: با رویکرد داده بنیاد تدوین شده است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر جزء پژوهش‌های کیفی است و با استفاده از رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد^۱ انجام شد. جامعه پژوهش شامل اعضای هیأت علمی تربیت بدنی، دانشجویان و دانش آموختگان کارشناسی ارشد و دکتری رشته‌های تربیت بدنی و کارآفرینان ورزش بودند که از میان آنها تعداد ۳۰ نفر با روش نمونه‌گیری هدفمند^۲ و تکنیک نمونه‌گیری گلوله برفی^۳ انتخاب شد. با اینکه در رویکرد نظریه پردازی داده بنیاد قاعده خاصی برای تعیین حجم نمونه وجود ندارد، اما

¹ Grounded Theory

² Purposive

³ Snow ball

شناسایی قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی...

برای گروه های همگون ۶ تا ۸ و برای گروه های ناهمگون ۱۲ تا ۲۰ واحد پیشنهاد می شود (هومن، ۱۳۸۸؛ به نقل از خداینده و همکاران، ۱۳۹۷). مشارکت کنندگان پژوهش ۳۰ نفر بودند. اطلاعات و داده های پژوهش حاضر با روش مصاحبه نیمه ساختار یافته جمع آوری شدند. مصاحبه از دل ادبیات نظری، اسناد و متون مختلف استخراج گردید. همچنین ملاحظات اخلاقی در اجرای پژوهش رعایت شد. در این خصوص به همراه مصاحبه، نامه ای با امضای پژوهشگر مبنی بر تعهد اخلاقی در نگهداری مفاد مصاحبه و مشخصات مشارکت کنندگان و انتشار نکردن آن انجام شد. همچنین به آنان اصل رازداری، محرمانه ماندن اطلاعات شخصی، اهمیت و هدف پژوهش و اینکه هر زمان بخواهند می توانند از ادامه پژوهش انصراف دهند، بیان و رضایت نامه شرکت در پژوهش توسط آنان امضا شد. پس از موافقت مشارکت کنندگان جهت شرکت در پژوهش مصاحبه با محوریت تلقی، برداشت و شاخص های اشتغال پذیری دانش آموختگان آن برگزار شد.

طی تحلیل متن ثبت شده مصاحبه ها برای یافتن مدل با مشورت استادان حوزه تربیت بدنی چندین بار به صورت مجزا بازنگری شد. همچنین بر اساس معیارهای ارائه شده کرسول برای حصول اطمینان از روایی پژوهش دو اقدام مهم انجام گرفت (کرسول و میلر^۱، ۲۰۰۰). نخست تطبیق توسط اعضا بود که در آن دو نفر از مصاحبه شوندگان گزارش، نهایی مرحله نخست فرایند تحلیل و مقوله های به دست آمده را بازبینی کردند و پیشنهاد آنها در کدگذاری باز و محوری اعمال شد. دوم فرایند بررسی همکار بود که در آن دو استاد در حوزه تربیت بدنی و دو استاد در حوزه کار آفرینی، پارادایم کدگذاری باز و محوری را بررسی کردند و نظر آنها در تدوین مدل به کار رفت. اعتبارپذیری پژوهش از راه بررسی از دیدگاه های مختلف صورت پذیرفت به نحوی که بررسی در زمان ها و مکان های مختلف و با افراد صاحب نظر از گروه های متفاوت انجام گرفت. توجه به زمان و مکان مختلف به منظور پرهیز از هر گونه سوگیری در گردآوری داده ها بود و در نظر گرفتن افراد از گروه های مختلف شامل دانش آموختگان تربیت بدنی، کارفرمایان و استادان دانشگاه نیز به منظور رسیدن به داده های با اعتبار بیشتر صورت پذیرفت. برای افزایش قابلیت اطمینان پژوهش به تهیه مسیرنمای حسابرسی اقدام شد؛ آنچنان که توصیه شده است (حریری، ۱۳۸۵). برای تقویت تاییدپذیری پژوهش تلاش شد تا حد امکان از تبادل نظر با همتایان (پژوهشگرانی که تجربه انجام پژوهش کیفی داشتند) در فرایند تحلیل داده ها استفاده شده و از دخالت دادن قضاوت ها و ارزش های شخصی در تحلیل محتوای متون مصاحبه پرهیز شود.

¹ Creswell & Miller

در این تحقیق بنا به ماهیت تحقیق و روش مورد استفاده تحلیل اطلاعات مبتنی بر سه روش کدگذاری باز، محوری و متمرکز بود پس از پیاده سازی مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل محتوا و به شیوه‌ی مفهوم پردازی، مقوله بندی و برقراری ارتباط مفهومی بین خصوصیات مشترک کدهای باز، مفاهیم و مقولات مشخص شد بدین منظور در مرحله‌ی کدگذاری باز داده‌های بدست آمده از مصاحبه‌ها به صورت سطر به سطر جهت استخراج مفاهیم اولیه کدگذاری شدند بعد از انجام عملیات کدگذاری باز، در مرحله‌ی دوم یعنی کدگذاری محوری، مفاهیم و کدهای باز مشترک و مشابه از نظر معنایی در قالب مقوله‌های عمده طبقه بندی شده‌اند در مرحله‌ی آخر یا کدگذاری گزینشی باید مقوله‌ی هسته انتخاب شده و ارتباط بین کلیه‌ی مقولات عمده حول محور مقوله‌ی هسته مورد بررسی قرار گیرد. سپس الگوی برخاسته از داده‌ها براساس خط سیر داستان ترسیم شود. در پژوهش حاضر بعد از چندین بار مطالعه و رفت و برگشت هایی که میان داده‌ها، مفاهیم، مقوله‌ها و کدها صورت گرفت، مشاهده کردیم که یک مقوله‌ی اصلی بیش از همه در داده‌ها و مصاحبه‌ها خود را نمایان می‌سازد که این مقوله که مقوله‌ی مرکزی یا پدیده‌ی محوری تحقیق اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان است. نهایتاً براساس مبانی نظریه‌ی داده بنیاد پدیده محوری، شرایط علی، زمینه‌ای، میانجی (مداخله گر)، و راهبردها و پیامدهای ارائه شد.

یافته‌ها

برای پاسخگویی سوال اصلی پژوهش یعنی قابلیت‌های لازم برای اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان؛ همانگونه که در روش پژوهش بیان شد داده‌های کیفی از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۳۰ نفر (دانش‌آموختگان کارشناسی ارشد و دکتری که ۱۹ نفر، اعضای هیئت علمی ۹ نفر و ۲ نفر کار آفرین ورزش) گردآوری و بر اساس نظریه داده بنیاد تجزیه و تحلیل شدند. محور تحلیل داده‌ها در نظریه داده بنیاد، کدگذاری براساس سه روش کدگذاری باز، محوری و گزینشی است پس از پیاده سازی مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل محتوا و به شیوه مفهوم پردازی، مقوله بندی و برقراری ارتباط مفهومی بین خصوصیات مشترک کدهای باز، مفاهیم و مقولات مشخص شد بدین منظور در مرحله کدگذاری باز داده‌های بدست آمده از مصاحبه‌ها به صورت سطر به سطر جهت استخراج مفاهیم اولیه کدگذاری شدند بعد از انجام عملیات کدگذاری باز، در مرحله دوم یعنی کدگذاری محوری، مفاهیم و کدهای باز مشترک و مشابه از نظر معنایی در قالب مقوله‌های عمده طبقه‌بندی شده‌اند در مرحله آخر یا کدگذاری گزینشی باید مقوله هسته انتخاب شده و ارتباط بین کلیه مقولات عمده حول محور مقوله هسته مورد بررسی قرار گیرد. سپس الگوی برخاسته از داده‌ها براساس خط سیر داستان ترسیم شود.

شناسایی قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی...

در پژوهش حاضر بعد از چندین بار مطالعه و رفت و برگشت‌هایی که میان داده‌ها، مفاهیم، مقوله‌ها و کدها صورت گرفت، مشاهده کردیم که یک مقوله اصلی بیش از همه در داده‌ها و مصاحبه‌ها خود را نمایان می‌سازد که این مقوله که مقوله مرکزی یا پدیده محوری تحقیق قابلیت‌های اشتغال‌پذیری است. نهایتاً براساس مبانی نظریه داده بنیاد پدیده محوری، شرایط علی، زمینه‌ای، میانجی (مداخله‌گر)، و راهبردها و پیامدهای ارائه شد

جدول ۲- سیمای جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان

ردیف	سمت	تحصیلات	سن	جنسیت	دانشگاه	ردیف	سمت	تحصیلات	سن	جنسیت	دانشگاه
P1	هیئت علمی	دکتری	۴۵	مرد	سراسری	P16	هیئت علمی	دکتری	۳۹	مرد	آزاد
P2	هیئت علمی	دکتری	۴۶	مرد	آزاد	P17	دانشجو	دکتری	۲۹	زن	آزاد
P3	هیئت علمی	دکتری	۴۲	زن	سراسری	P18	دانشجو	دکتری	۲۹	مرد	آزاد
P4	سال آخر	ارشد	۲۷	مرد	آزاد	P19	سال آخر	ارشد	۲۴	زن	سراسری
P5	دانشجو	ارشد	۲۶	مرد	سراسری	P20	سال آخر	ارشد	۲۶	زن	سراسری
P6	سال آخر	ارشد	۲۷	مرد	سراسری	P21	سال آخر	ارشد	۲۶	زن	آزاد
P7	سال آخر	ارشد	۲۶	زن	آزاد	P22	سال آخر	ارشد	۲۵	زن	سراسری
P8	هیئت علمی	دکتری	۳۴	مرد	سراسری	P23	کار آفرین	ارشد	۳۴	مرد	سراسری
P9	سال آخر	ارشد	۲۸	مرد	پیام نور	P24	کار آفرین	ارشد	۳۸	مرد	سراسری
P10	دانشجو	دکتری	۳۰	مرد	سراسری	P25	هیئت علمی	ارشد	۳۲	مرد	سراسری
P11	سال آخر	ارشد	۲۹	زن	سراسری	P26	سال آخر	ارشد	۲۸	زن	پیام نور
P12	سال آخر	ارشد	۲۹	مرد	پیام نور	P27	سال آخر	ارشد	۲۶	زن	آزاد

ردیف	سمت	تحصیلات	سن	جنسیت	دانشگاه	ردیف	سمت	تحصیلات	سن	جنسیت	دانشگاه
P13	دانشجو	دکتری	۳۰	زن	سراسری	P28	سال آخر	ارشد	۲۷	مرد	پیام نور
P14	سال آخر	ارشد	۲۴	مرد	آزاد	P29	هیئت علمی	دکتری	۳۵	مرد	آزاد
P15	هیئت علمی	دکتری	۳۳	مرد	سراسری	P30	هیئت علمی	دکتری	۳۹	زن	آزاد

نتایج کدگذاری باز: پس از پیاده سازی مصاحبه ها با نتایج کدگذاری محوری: در مرحله کدگذاری محوری، داده استفاده از روش تحلیل محتوا در آغاز با کدگذاری باز، کدها ها به طور دائمی با هم مقایسه شده و با چندین بار مطالعه و در قالب کلمه ها و مفاهیم مشخص شدند. در این مرحله رفت و برگشت میان کدها و مفاهیم تا رسیدن به مقوله های یادداشت ها سطر به سطر مرور شده، جمله های اصلی آنها مشترک این کار ادامه یافت. طوری که حاصل این مقایسه استخراج، و اجزاء اصلی و معنی دار به صورت کدهایی ثبت ها و رفت و برگشت ها، رسیدن به مفاهیم همسان و قرار شدند. در این پژوهش نکته ها و مفاهیم کلیدی به دست دادن آنها در یک طبقه با مجموعه با عنوان مقوله های فرعی آمده از مصاحبه با دانش آموختگان، دانشجویان، اساتید و کار آفرینان همچنین بود. این روند تا رسیدن به مقوله های اصلی ادامه پیدا کرد. نکته ها و مفاهیم کلیدی به دست آمده از مصاحبه با در این مرحله مفاهیم و نکات به دست آمده از مصاحبه با هر دانش آموختگان، دانشجویان، اساتید و کار آفرینان در ۱۸ مقوله فرعی و ۷ مقوله اصلی با محوری طبقه بندی شدند استخراج و مشخص شدند (جدول ۲).

جدول ۳- پدیده محوری و مقوله های مربوط به اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدگذاری باز
مهارت‌های آموزشی	محتوای دروس	تناسب داشتن محتوی دروس با بازارکار، تاکید بر دروس عملی، توجه به یادگیری دانش به ای کسب مدرک، توجه کافی به آموزش های کاربردی در دانشگاه.
	مهارت مدرسان دانشگاه	به روز کردن دانش استادان و استفاده از مطالب جدید- مهارت کافی مدرسان در دانشگاه-فراهم کردن زمینه استفاده از روش‌های نوین تدریس- انجام تحقیقات مشترک بین دانشگاه و بخش‌های اجرایی-کیفی گرای شدن دانشگاه‌ها، توجه به هدف‌های بلندمدت و شخصی استادان.
	مهارت های تخصصی و آکادمیک در خصوص	مهارت تحقیق و توسعه، آشنایی با زبان های روز دنیا، آشنایی با تکنولوژی روز، توانایی تجزیه و تحلیل، آشنایی با نرم افزارها کاربردی مرتبط با رشته

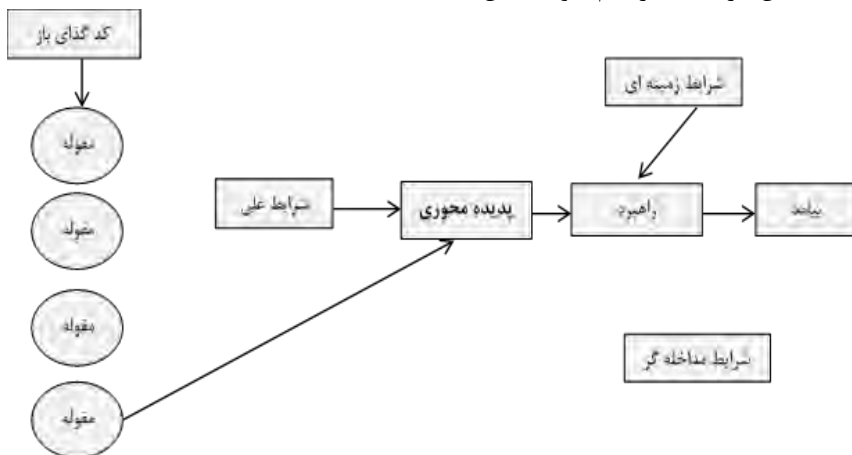
مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدگذاری باز
	رشته تربیت بدنی	تربیت بدنی، توانایی یادگیری مستمر.
مهارت‌های توسعه شخصی	مهارت خود مدیریتی	داشتن چشم انداز فردی، کار اخلاقی، داشتن نگرش ذهنی مثبت، داشتن تفکر انتقادی، وجدان کاری، داشتن اهداف بلند مدت، انعطاف پذیری بالا، توانایی سازگاری با محیط متغیر، داشتن ابتکار، خوش بینی، خویشتن‌داری، پای‌بندی به تعهدات و مسئولیت پذیری، توسعه‌ی مهارت‌های بهره‌وری شخصی، مدیریت زمان، تمایل داشتن برای پذیرش تغییر، مدیریت استرس، سلامت جسمانی و روانی، خودآگاهی، خود تنظیمی اهداف، خود انگیزگی، مثبت صحبت کردن، ارتباطات شجاعانه و مؤثر و توانایی دریافت و ارائه بازخورد، توانایی در تشخیص دقیق هیجانات دیگران، توانایی برنامه ریزی.
	مهارت فردی مانند اعتماد به نفس و روحیه کار	انگیزه کافی برای ورود به بخش ورزش، داشتن علاقه به رشته تربیت بدنی و انتخاب این رشته به خاطر ورود به دانشگاه، اعتماد کردن به توانایی های خود، بلندپروازی، بالا بودن روحیه کار تعاونی و گروهی در بین دانش آموختگان تربیت بدنی.
	عوامل مهارتی دانشجویان و دانش آموختگان	در دسترس بودن اطلاعات در مورد کسب و کارهای ورزشی، استفاده دانشجویان از فرصت‌های به وجود آمده در دوران تحصیل، داشتن مهارت‌های عمومی دانش آموختگان، مهارت بالای دانش آموختگان، آشنایی با قوانین موجود در زمینه اشتغال.
	خدمات و حمایت‌های دولتی	وجود خدمات مشاوره‌ای، حمایت کافی دولت از دانش آموختگان تربیت بدنی، وجود تعاونی‌ها و تشکل‌های مؤثر.
عوامل پشتیبانی و مشاوره ای	عوامل اداری و مدیریتی	وجود سازوکار مناسب برای مهارت‌افزایی دانش آموختگان، هماهنگی لازم بین سازمان‌ها و اداره‌های ذیربط، در اختیار قرار گرفتن به موقع نهاده ها، توجه مدیران به دیدگاه‌های خلاق و نوآورانه، هماهنگی بین نظام آموزش و اجرائی، زمینه ارتباطات قوی بین دانشگاه و سازمان‌های دولتی مرتبط با ورزش.
عوامل زیر ساختی	نیاز به عوامل زیر ساختی	وجود امکانات در دانشکده‌های تربیت بدنی، استفاده از ظرفیت‌های بخش خصوصی، زیاد بودن هزینه‌های کسب و کارهای ورزشی مانند احداث مراکز ورزشی و تندرستی- توسعه کمی همزمان با توسعه کیفی دانشکده‌های تربیت.
عوامل مالی و اعتباری	اعتبارات و امکانات مالی	وجود منابع مالی کافی برای فعالیت‌های ورزشی، وجود وثیقه و ضامن برای دریافت اعتبارات، نیاز به نقدینگی، کاهش خطرپذیری فعالیت های ورزشی.

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدگذاری باز
	ساختار اقتصاد کلان	ورود بخش خصوصی به ساختار اقتصادی کشور، گذر ورزش از سنتی به صنعتی، اطمینان از بازگشت سرمایه در بخش ورزش، حذف واسطه ها، وجود زمینه تحقیقات منطقه ای و محلی.
عوامل فرهنگی اجتماعی	عوامل فرهنگی	علاقه زیاد به کارآفرینی و خود اشتغالی به جای کار دولتی - داشتن اعتماد جامعه به دانش کارشناسان و دانش آموختگان تربیت بدنی، کارهای پذیرش شان و منزلت کارهای تربیت بدنی در جامعه، تغییر دید جامعه نسبت به ورزش و فعالیت های بدنی
	عوامل اجتماعی	جذاب بودن اشتغال در بخش مولد، آشنا بودن جامعه با توانایی های دانش آموختگان، آشنا بودن مربیان و مدیران فدراسیون ها با توانایی دانش آموختگان تربیت بدنی، نداشتن توقع های بی مورد از دانش آموختگان در سطح جامعه.
مهارت های حل مسئله	مهارت های حل مسئله	برخورد فعالانه در جستجو و تشخیص مسئله ها، استفاده از منطق و مهارت قضاوت در جمع آوری و تحلیل اطلاعات، جستجو و خلق راهکارها، مقایسه ی راهکارهای مختلف، انتخاب بهترین شیوه برای مواجهه مسئله، مدیریت مالی برای حل مسائل، حل ملاحظات مشتریان در ارتباط با مسائل پیچیده، اجرا و پایش راه حلها، ارزیابی فرایندها و نتایج، حل کردن مسائل به صورت مرحله ای، توانایی شناسایی مسئله، توانایی سازماندهی اطلاعات، توانایی ارزیابی نتایج.
مهارت کسب و کار	مهارت های ارتباطی	توانایی انتقال پیام، داشتن آمادگی ذهنی، توانایی دریافت پیام، توانایی آنالیز پیام، توانایی برقراری همدلی و همدردی، توانایی شنوایی بالا، توانایی مهارت نوشتاری، توانایی مهارت گفتاری، احترام، ایجاد اعتماد بین افراد و مشتریان، درک نیازهای مشتریان و مصرف کنندگان، توانایی ارتباط غیرکلامی (صدا، حرکت دستها، چشم و حالات صورت)، ایجاد ارتباطات و استفاده از شبکه ها، اشتراک اطلاعات، پیشنهاد ایده ها، زبان آکادمیک، خلاصه سازی منطقی اطلاعات یا داده ها، مدیریت جلسات، مهارت در برقراری ارتباط، توانایی برند سازی شخصی، ارتباط با اساتید جوان.
مهارت های کار تیمی	مهارت های کار تیمی	توانایی تعهد و فهم متقابل در گروه، پذیرش ریسک های منطقی در تعاملات، دفاع از مواضع، ارتباطات آزاد، صادقانه و محترمانه در گروه، تعلق خاطر اعضا به یکدیگر، نشان دان رهبری به نحو مناسب، مربیگری، مشاوره، ایجاد انگیزه در دیگران، ارائه و دریافت بازخورد سازنده، همکاری، مشارکت و استفاده از نتایج تیم، ارزیابی مستمر، خلاقیت و نوآوری در گروه، راهبری

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدگذاری باز
		مشارکتی در اصول کار تیمی، داشتن پاسخگویی متقابل بین فرد و گروه، توانایی شناسایی نقش ها و هنجارها، کار کردن با افراد، سنین و جنس مختلف به نحو مؤثر، شناسایی نقطه قوت‌های اعضای تیم، شناسایی قوت‌ها و ضعف‌های خود.
	مهارت‌های ابتکار و عمل	انجام فعالیت‌های غیردرسی فناورانه، سواد فناوری، سواد رسانه‌ای، سواد اطلاعاتی، نوآوری و خلاقیت علمی و آموزشی، مهارت‌های ICDL، تعیین اعتبار تجاری ایده ها، تبدیل ایده‌ها به عمل، استفاده از مجموعه ای از روش های ارتباطی کسب و کار، بازاریابی یا فروش یک خدمت یا محصول، پذیرفتن مسئولیت کاری، پاسخ های مثبت به چالش های محیط، توانایی تصویرسازی و کنجکاوی، توانایی ترغیب و تشویق به آزمودن اندیشه ها، توانایی استفاده از خلاقیت.
	مهارت سازماندهی و برنامه ریزی	تدوین اهداف، تدوین چشم انداز، تعریف استانداردهای کاری، شناسایی شاخص های کلیدی برای ارزیابی عملکرد، مدیریت ریسک، برنامه ریزی اقتضائی، مدیریت زمان، انرژی و تمرکز، توانایی گزارش نویسی و مستند سازی، توانایی رزومه نویسی، استفاده از مکانات و تجهیزات دانشگاه، صریح بودن راجع به کاری که باید انجام شود، تصمیم‌گیری در مورد زمان انجام آن، تحت کنترل گرفتن و آگاهی از اوضاع به‌طور دائمی، طراحی معیارهای ارزیابی، مشارکت در بهبود مستمر، گزارش پیشرفت ها و نتایج، مدیریت افراد، مدیریت وظایف.

پدیده محوری. ایده، حادثه یا رخدادی است که مفاهیم و مقوله‌ها بر محور آن ایجاد میشوند به عبارتی حادثه یا اتفاق اصلی است که یک سلسله کنشها برای کنترل یا اداره کردن آن وجود دارد و به آن مربوط میشود(کوربن و استراوس، ۲۰۰۸). در این پژوهش پدیده محوری اشتغال پذیری بود که ۷ مقوله اصلی شامل (مهارت‌های آموزشی، مهارت‌های توسعه شخصی، عوامل پشتیبانی و مشاوره ای، عوامل زیر ساختی، عوامل مالی و اعتباری، عوامل فرهنگی اجتماعی و مهارت کسب و کار) و ۱۸ مقوله فرعی(محتوای دروس، مهارت مدرسان دانشگاه، مهارت های تخصصی و آکادمیک در خصوص رشته تربیت بدنی مهارت خود مدیریتی، مهارت فردی مانند اعتماد به نفس و روحیه کار، عوامل مهارتی دانشجویان و دانش آموختگان، خدمات و حمایت‌های دولتی، عوامل اداری و مدیریتی، نیاز به عوامل زیر ساختی، اعتبارات و امکانات مالی، ساختار اقتصاد کلان، عوامل فرهنگی، عوامل اجتماعی، مهارت‌های حل مسئله، مهارت‌های

ارتباطی، مهارت‌های کار تیمی، مهارت‌های ابتکار و عمل و مهارت سازماندهی و برنامه ریزی) بود. پس از شناسایی مقوله‌ها در مرحله کدگذاری محوری، بر پایه مبانی نظریه داده بنیاد به برقراری ارتباط بین مقوله‌ها با پدیده محوری با هسته (اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی) پرداخته شد. برای این کار لازم است رابطه میان مقوله‌ها با شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر با واسطه‌ای، راهبردها و پیامدهای حاصل به گونه‌ای که اشتراوس و کوربن (۱۹۹۸) مشخص کرده‌اند، ترسیم شود (شکل ۱)



شکل ۱- نحوه کدگذاری داده‌ها در نظریه داده بنیاد

جدول ۴- شرایط علی مربوط به اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی

کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی
<p>کمبود استخدام، کمبود حمایت مالی از ایده‌ها، عدم حمایت از استارت‌آپ- های ورزشی، مشکلات بودجه ای کشور، نبود سازمان یا نهاد حمایتی رسمی در کشور یا وزارت ورزش و جوانان، مشکلات و کلان کشوری همچون تحریم، ضعف سازمان‌ها نظارتی، به روز نبودن قوانین و مقررات کشوری، نبود حمایت‌های مشاوره‌ای به دانش آموختگان در زمینه کسب و کارها، عدم تشکیل تعاونی‌ها و تشکل‌های دانشجویان و دانش آموختگان، ضعف قوانین در ملزم ساختن بخش دولتی و خصوصی جهت بهره‌گیری از نتایج تحقیقات علمی دانشگاه، رابطه مداری در قوانین، روند دریافت مجوز قانونی دست و پا گیر است. نداشتن وثیقه و ضامن برای دریافت اعتبارات.</p>	<p>نبود زمینه خدمات و حمایت‌های دولتی</p>	<p>شرایط علی</p>

کد گذاری باز	کد گذاری محوری	کد گذاری انتخابی
ضعف ارتباطی مناسب بین دانشگاه و صنعت، بسته بودن محیط دانشگاه، بروکراسی اداری، عدم تبادل دانش بین دانشگاه و صنعت، عدم تمایل کارفرمایان از یافته های علمی دانشجویان، اساتید و دانشگاه، انجام نشدن تحقیقات مشترک بین دانشگاه و بخشهای اجرایی، نبود زمینه استفاده از ظرفیت های بخش خصوصی در جذب دانش آموختگان تربیت بدنی.	عدم ارتباط دانشکده ها با سازمان های بیرونی	
تغییر نیازهای مردم، تغییر فضای کسب و کار، تغییر نیازهای کار فرمایان، استفاده از فناوری های جدید، بهرمندی از کسب و کار های الکترونیک، تاکید و انتخاب کار فرمایان بر اساس دانشگاه محل تحصیل، توسعه ی رشته ها بدون توجه به نیازهای بازارکار، بی اعتمادی کار فرمایان به نتایج دانشگاه ها.	ویژگی های بازار کار	
کمبود اساتید، کمبود امکانات فیزیکی دانشگاه ها، کمبود امکانات علمی و تخصصی در دانشگاه، کمبود مقالات علمی در دانشگاه ها، عدم استفاده از فناوری های نوین، حفظ شرایط موجود بجای تعقیب موقعیتهای و فرصتهای جدید در دانشگاه ها، ضعف در چاپ کتب کاربردی مطابق با نیاز روز جامعه، کاربردی نبودن پایان نامه های ارشد و دکتری، پایین بودن کیفیت آموزش، کمبود و یا به عبارت بهتر نبود دوره های کارآموزی در طول دوران تحصیلی، توجه نکردن کافی به کیفیت آموزش، نبود المیاد علمی در زمینه کار آفرینی، ضعف بنیه انسانی و مادی دانشگاه ها در محور جنبه های عملی.	ضعف مراکز دانشگاهی	
نبود نرم های استاندارد مطابق با نیاز بازار برای جذب دانشجویان، رشد کمی بی رویه دانشگاه ها، افزایش ظرفیت پذیرش دانشجویان، نبود یک آزمون جامع برای دانشجویان کارشناسی زمان اتمام تحصیل جهت سنجش صلاحیت دانشجویان.	ضعف مدیریتی در وزارت علوم و تحقیقات	
به روز نبودن رشته های تحصیلی تربیت بدنی، قدیمی بودن، محتوی دروس، همگام نساختن سر فصل دروس با نیازهای جامعه، نا آشنایی دانشجویان با نیازهای کار فرمایان، کم توجهی به توسعه ی مهارت اشتغال- پذیری.	عدم تناسب رشته های تحصیلی دانشگاه و بازار کار	
نبود درک درست دانشجویان از تربیت بدنی، ضعف بنیه علمی دانشجویان، مقاومت دانشجویان در برابر تغییر، کمبود اعتماد به نفس در دانشجویان، نداشتن روحیه کار آفرینی، نبود خلاقیت در دانشجویان، کمبود سواد	دانش، مهارت و درک مربوط به رشته تحصیلی	

کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز
		اطلاعاتی، نداشتن مهارت‌های عمومی و پایین بودن سطح آموخته‌های عملی، ضعف مهارت‌های ارتباطی دانشجویان، تاکید دانشجویان بر کسب نمره و مدرک گرایی.

شرایط علیّی. مجموعه شرایطی است که سبب پیدایش پدیده مورد مطالعه می‌شود (کوربن و اشتراوس، ۲۰۰۸) نتایج تحلیل محتوای مصاحبه‌ها بیانگر چهار مقوله است که شرایط علیّی اشتغال‌پذیری به عنوان پدیده مورد مطالعه را تبیین میکند این شرایط شامل نبود زمینه خدمات و حمایت‌های دولتی، عدم ارتباط دانشکده‌ها با سازمان‌های بیرونی، ویژگی‌های بازار کار، ضعف مراکز دانشگاهی، ضعف مدیریتی در وزارت علوم و تحقیقات، عدم تناسب رشته‌های تحصیلی دانشگاه و بازار کار و دانش، مهارت و درک مربوط به رشته تحصیلی می باشد.

جدول ۵- شرایط میانجی مربوط به اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی

کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز
شرایط میانجی	شرایط محیطی کلان	ارتباط دانشکده‌های تربیت بدنی با دانشگاه‌های خارجی، بهره‌گیری از دانش کشورهای پیشرو، رشد فرهنگ خود اشتغالی و کار آفرینی در بین جامعه، تغییر دیدگاه دانشجویان و دانش‌آموختگان نسبت به دانشگاه، بهره‌گیری از تکنولوژی‌های نوین، حمایت‌های سیاسی همچون نمایندگان مجلس، دولت از کار آفرینی، ارتباط مستقیم و مستمر دانشکده‌های تربیت بدنی، دانشجویان و اساتید با ذی نفعان، مشتریان و بطور کلی مردم، افزایش بودجه‌های دولتی به بحث کار آفرینی، اشتغال زایی و حمایت مادی و معنوی از ایده‌های برتر، حمایت ناشران کتب، و نشریات از چاپ و نشر ایده‌های خلاق دانش آموختگان، ارتباط دانشکده‌های تربیت بدنی با باشگاه‌ها ورزشی آماتور و حرفه‌ای کشور و خارج از کشور، بهره‌گیری از دانش و تجربیات کارفرینان برتر و صاحبان کسب و کارهای الکترونیک در آموزش دانشجویان، هماهنگی بین نهادهای آموزشی و وزارتخانه‌های همچون وزارت کار، علوم پزشکی، وزارت فرهنگ و ارشاد و وزارت ورزش، سازمان تامین اجتماعی.

شناسایی قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی...

کد گذاری باز	کد گذاری محوری	کد گذاری انتخابی
وجود انگیزه کافی برای ورود به بخش ورزش، اعتماد به توانایی های خود، بلند پروازی، روحیه کار تعاونی و گروهی در بین دانش آموختگان، دسترسی به اطلاعات در مورد کسب و کارهای ورزشی، استفاده دانشجویان و دانش آموختگان از فرصت های به وجود آمده در دوران تحصیل، مهارت تخصصی دانش آموختگان، مهارت های ارتباطی، ویژگی های شخصیتی، خودکارآمدی، یادگیری مستمر، مهارت های اطلاعاتی.	ویژگی های فردی و مهارتی دانشجویان و دانش آموختگان	
استفاده از روش های نوین تدریس، تاکید بر مهارت افزایشی به جای دانش افزایشی، آموزش کارآفرینی، انجام تحقیقات کاربردی، تاکید بر مطالب عملی و کاربردی، تدریس سرفصل های دروس مرتبط با نیاز به روز، بهره گیری از کار آموزی در طول دوره تحصیلی، توسعه سواد ۶ گانه (سواد عاطفی، ارتباطی، مالی، رسانه ای، تربیتی و رایانه ای)، استفاده از شیوه های ارزیابی نوین، توسعه مهارت های تخصصی و عمومی.	مهارت های فردی و علمی اساتید	
هماهنگی لازم بین سازمان ها و اداره های ذیربط، استفاده از ظرفیت های بخش خصوصی، استفاده از ظرفیت های بخش تعاون، انجام تحقیقات مشترک بین دانشگاه و بخش های اجرایی.	ارتباط دانشگاه و بخش های دولتی و غیر دولتی	

شرایط میانجی. زمینه ساختاری گستردهای است که پدیده (مقوله) در آن رخ می دهد و بر چگونگی واکنش نشان دادن به آن، یا پیامدهای آن مؤثر است. در این پژوهش شرایط میانجی چهار مقوله به عنوان شرایط میانجی شامل شرایط محیطی کلان، ویژگی های فردی و مهارتی دانشجویان و دانش آموختگان، مهارت های فردی و علمی اساتید، ارتباط دانشگاه و بخش های دولتی و غیر دولتی می باشد.

جدول ۶- شرایط زمینه ای مربوط به اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی

کد گذاری باز	کد گذاری محوری	کد گذاری انتخابی
آشنا ساختن دانشجویان با قوانین موجود، ارتقای توانمندی های مهارت های شغلی و حرفه ای دانشجویان، پرورش جنبه های نگرشی مرتبط با کار و حرفه، تقویت اخلاق کار و اخلاق حرفه ای توانمندی دانشجویان و دانش	توسعه مهارت های عمومی	شرایط زمینه

کد گذاری باز	کد گذاری محوری	کد گذاری انتخابی
<p>آموختگان با مهارت های حل مسئله، مهارت‌های یادگیری، مهارت‌های تفکر انتقادی، مهارت‌های تفکر تحلیلی، مهارت های مدیریت زمان، ارتباطات شفاهی و نوشتاری، مهارت‌های خوداثر بخشی، فهم سیاسی- اجتماعی و میان فرهنگی، ابتکار شخصی، مهارت‌های بررسی و تحلیل، مهارت های همکار و کار جمعی و توانای خلاقیت.</p>		
<p>روز آمدسازی برنامه‌های درسی، تغییر سرفصل‌های دروس دانشگاه، کاهش دروس تئوری و افزایش دروس عملی مرتبط با کار آفرینی، تلفیق سر فصل دروس رشته‌های تربیت بدنی با مبانی کارآفرینی، تاکید بیشتر بر مطالب و آموزش کاربردی و عملیاتی، گسترش رشته های تربیت‌بدنی کاربردی، افزایش سهم آموزش های مهارتی و فناوری پایه در برنامه درسی رشته‌های غیر مهارتی دروس اختیاری)، سازماندهی برگزاری دوره‌های آموزش مهارتی در دانشگاه و هم افزایی ظرفیت های موجود، طراحی و اجرای دروس اختیاری با رویکرد مهارت دانش افزایی با تأکید بر جنبه عملی آموزش.</p>	<p>تغییر رویه برنامه- های درسی و رشته ها تربیت بدنی</p>	
<p>تفاهمنامه بین دانشکده‌های تربیت بدنی و سازمان ها خصوصی و دولتی، تفاهمنامه با وزارت ورزش، فدراسیون‌ها و کمیته ملی المپیک، تفاهم نامه با شرکت های دانش بنیان،</p>	<p>ارتباط دانشکده‌ها تربیت‌بدنی با سازمان‌های بیرونی</p>	
<p>توسعه زیر ساخت‌های نرم افزاری و سخت‌افزاری در دانشکده‌های تربیت بدنی، حمایت از ایده های کار آفرینی، تقویت و استفاده از فناوری های نوین آموزشیف تقویت فعالیت های گروهی، فراهم کردن جو خود اشتغالی در دانشگاه، برگزاری همایش‌ها و کارگاه‌های آموزشی، تامین نیازهای خود اشتغالی دانشجویان، ایجاد مرکز کارآفرینی یا دفتر مشاوره شغلی دانشجویی در دانشگاه، راه‌اندازی مراکز رشد در دانشکده‌های تربیت بدنی، اختصاص تسهیلات اشتغال‌زایی برای دانش آموختگان، انگیزش افراد برای تبدیل شدن به سردمداران موفقیت، حمایت از طرح‌های آزمایشی کوچک، سازگاری ارزش‌ها و فلسفه مدیران دانشگاه با کارآفرینی، قدردانی از افراد صاحب ایده، آشنایی دانشجویان با محیط کار، ارتقای کمی و کیفی رویدادهای مرتبط با اشتغال و مهارت‌های مرتبط در دانشگاه‌ها، شبکه‌سازی میان دانش آموختگان موفق دانشگاه و دانشجویان، تقویت ارزش کار تیمی در موفقیت شغلی</p>	<p>ایجاد بستر کارآفرینی و مهارت‌های عملی</p>	
<p>تقویت تبادل اطلاعات، توسعه مشارکت اجتماعی دانشجویان، رشد ارتباطات اجتماعی ایجاد شبکه های اجتماعی، افزایش ارزش‌های اجتماعی، رشد</p>	<p>ایجاد سرمایه اجتماعی</p>	

کد گذاری انتخابی	کد گذاری محوری	کد گذاری باز
		احساس ارزشمندی در بین دانش آموختگان و دانشجویان، ارتقای فرهنگ کار
	عوامل قانونی و حقوقی	حمایت های قانونی (نظام بانکی، قوانین نظام اداری و مالیاتی)، بازنگری در جذب دانشجویان، بازنگری در سرفصل کتب درسی، تغییر در ساختار دانشکده های تربیت بدنی، تغییر در جذب اساتید دانشگاه.

شرایط زمینه‌ای. نشان دهنده شرایط ویژه‌ای است که پدیده در آن قرار دارد. به عبارتی، محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیده است که در آن کنش متقابل برای کنترل، اداره و پاسخ به پدیده صورت می‌پذیرد (کورین و استراوس، ۲۰۰۸). شرایط زمینه ای شناسایی شده در این تحقیق شامل ۵ مولفه توسعه مهارت‌های عمومی، تغییر رویه برنامه‌های درسی و رشته‌ها تربیت بدنی، ارتباط دانشکده‌ها تربیت بدنی با سازمان‌های بیرونی، ایجاد بستر کارآفرینی و مهارت‌های عملی، ایجاد سرمایه اجتماعی و عوامل قانونی و حقوقی می باشد.

جدول ۷- راهبردهای مربوط به اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی

کد گذاری انتخابی	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کد گذاری باز
راهبرد	بازبینی در در کتب درسی	روزآمدسازی منابع درسی	استفاده از منابع روز دنیا، تالیف کتب جدید، ترجمه کتاب های معتبر دنیا، کاهش تمرکز گرایی در برنامه درسی، استفاده، متکی ساختن برنامه های درسی بر شایستگی های حرفه ای دانش آموختگان دانشگاه ها.
		انطباق هر چه بیشتر برنامه های درسی به نیازهای جامع	تغییر سرفصل‌ها در دانشگاه، آموزش مهارت‌های کار آفرینی، تقویت مهارت‌های عملی، برقراری ارتباط درونی میان برنامه درسی آموزشی عالی و مقاطع قبل، تغییر رویکرد آموزش از تدریس به یادگیری، افزایش سهم آموزش‌های مهارتی و فناوری پایه در برنامه درسی، اخذ نظرات و پیشنهادات فارغ التحصیلان، بهبود مستمر و مناسب آموزش‌ها و فعالیت‌های فوق برنامه دانشگاه.
	بهسازی منابع انسانی بر محور جنبه های عملی	تقویت و نوسازی بنیه انسانی و مادی دانشکده‌ها تربیت	جذب اعضای هیئت علمی جوان و توانمند، بازنگری در شیوه جذب هیئت علمی، بازنگری در جذب دانشجویان، توانمند کردن منابع انسانی از طریق آزمایشگاه‌ها، کارگاه‌ها، بازدیدها، عملیات میدانی و سایر فعالیت‌های توانمندساز دانشجویان، تدوین نظام صلاحیت حرفه ای

کد گذاری انتخابی	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کد گذاری باز
			اساتید و دانشجویان.
	تقویت کارآفرینی در میان دانشجویان	آموزش بنیه کار افرینی	اجرای آموزش‌های فرا برنامه ای متناسب با هر رشته و نیاز بازار کار، ساماندهی و توسعه دوره‌های مهارت-افزایی، آموزش مبانی کارفرینی، آموزش و توسعه (خلاقیت، چالش‌طلبی، ریسک پذیری، عملگرایی، استقلال طلبی، آموزش مهارت‌های عملی و تقویت باور خودکارآمدی) در دانشجویان، گذراندن دروس کارآفرینی، انجام طرح‌های ابتکاری، دعوت و حضور کار آفرینان در دانشگاه‌ها، آسان نمودن فرایندهای ارتباطی میان دانشگاه‌ها و مراکز کار آفرینی صنعتی و اقتصادی بیرون از دانشگاه، تلاش برای تدوین کتب درسی آموزش کارآفرینی خاص دانشجویان.
	تقویت آموزش‌های مهارتی متناسب با نیاز بازار کار	آموزش‌های مهارتی	آسان نمودن فرایندهای ارتباطی میان دانشگاه‌ها و مراکز کار آفرینی صنعتی و اقتصادی بیرون از دانشگاه، ارائه مشاوره‌های لازم کار آفرینی به دانشجویان علاقه مند، تلاش برای تدوین کتب درسی آموزش کارآفرینی خاص دانشجویان، سازماندهی برگزاری دوره‌های آموزش مهارتی در دانشگاه و هم‌افزایی ظرفیت‌های موجود، طراحی و اجرای دروس اختیاری با رویکرد مهارت/ دانش افزایی.
	ارتقای توانمندی های مهارت های شغلی و حرفه‌ای دانش آموختگان	تقویت دوره‌های مهارتی، حرفه‌ها و مشاغل	برقراری ارتباط مستمر و مستقیم با فارغ التحصیلان، فعال سازی ساختارهای مشاور شغلی و کاریابی در دانشگاه‌ها، شناسایی و مستندسازی تجارب موجود دانشگاه‌ها، تدوین تجارب موفق دانشگاه‌ها، آموزش‌های مهارتی و فناوری پایه در برنامه درسی رشته‌های غیرمهارتی، تجاری سازی اختراعات و نوآوری‌های دانشجویان، دانش آموختگان و اساتید، تدوین بسته‌های تشویقی برای صنایع و استادان راهنما برای

کد گذاری انتخابی	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدگذاری باز
			مشارکت موثر و سازنده در امر کارآموزی.
	ارتقای کمی و کیفی رویدادهای مرتبط با اشتغال	برگزاری رویدادها علمی	اجرای دوره های آموزش کار آفرینی برای دانشجویان، دانشجویان به ویژه دانشجویان دختر با ویژگی های روان شناختی و شخصیتی کار آفرینان، دعوت و حضور کار آفرینان در دانشگاه ها در قالب سمینارها و میزگردهای مختلف به منظور آشنایی عملی و عینی دانشجویان با رمز و رازهای حرفه ای و شخصیتی آنها، برگزاری دوره های آموزشی و دانش افزایی آشنایی با فناوری های نوین در حوزه تربیت بدنی، برگزاری کارگاه ها و همایش ها ملی و بین مللی در حیطه کسب و کارهای الکترونیک، ایجاد دفاتر ارتباط با فدراسیون ها و هیئت های ورزشی، باشگاه ها در هر دانشکده، توسعه دوره های کارآفرینی و برگزاری دور های استارت آپ های ورزشی.

راهبردها: راهبردها یا کنش ها، اقدامات هدفمندی هستند که راه حل هایی برای پدیده مورد نظر فراهم می سازند و منجر به ایجاد پیامدها و نتایجی می شوند. با توجه به یافته ها و داده های حاصل از پژوهش، راهبردهای تحقیق شامل ۶ راهبرد برای اشتغال پذیری دانش آموختگان شناسایی شدند این راهبردها شامل بازبینی در در کتب درسی، بهسازی منابع انسانی بر محور جنبه های عملی، تقویت کارآفرینی در میان دانشجویان، تقویت آموزش های مهارتی متناسب با نیاز بازار کار، ارتقای توانمندی های مهارت های شغلی و حرفه ای دانش آموختگان و ارتقای کمی و کیفی رویدادهای مرتبط با اشتغال می باشد.



شکل ۲- مدل برآمده از داده‌های کیفی بر پایه نظریه داده بنیاد

بحث و نتیجه گیری

نیروی انسانی مهمترین عامل دگرگونی و توسعه جامعه ها است و سرمایه گذاری در نیروی انسانی و ارتقای کیفیت نیروی کار یکی از زمینه های اساسی افزایش بهره وری و تسریع رشد اقتصادی است (احمدی پور و یوسفی، ۱۳۹۳). یکی از بخش های مهم جامعه، بخش تربیت بدنی است و در این میان، توجه به اشتغال دانش آموختگان رشته های تربیت بدنی از موضوع های مهمی است که باید تلاش شود دانشجویان این رشته ها برای زمینه های کاری خود ماهر تربیت شوند. دانشجویان تربیت بدنی برای آماده شدن برای کار در رشته تخصصی خود نیاز به کسب و بهره مندی از مجموعه ای از مهارت ها و توانمندی ها دارند. مولو کاسبرت (۲۰۱۵) نیز بیان کردند که جذب دانش آموختگان دانشگاه ها در بازار کار منوط به داشتن قابلیت هایی است که بخشی از آنها در دوران تحصیل کسب می شود. براین پایه، برنامه های آموزشی و فعالیت های دانشگاهی باید به گونه ای طراحی شود که مهارت های اشتغال پذیری را در دانشجویان ایجاد کند و ارتقا بخشد و به عبارت دیگر، لازم است تا دانشگاه ها و مؤسسه های آموزش عالی تربیت بدنی فرایندی را طی کنند که دانش آموختگان آنها از افراد هم رده شان متمایز شوند و در فرایند رقابت شغلی موفق باشند. در این تحقیق به شناسایی قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی با رویکرد داده بنیاد پرداخته شد.

نتایج این تحقیق حاکی از آن بود که، نبود زمینه خدمات و حمایت های دولتی، عدم ارتباط دانشکده ها با سازمان های بیرونی، ویژگی های بازار کار، ضعف مراکز دانشگاهی، ضعف مدیریتی در وزارت علوم و تحقیقات، عدم تناسب رشته های تحصیلی، دانشگاه و بازار کار دانش، مهارت و درک مربوط به رشته تحصیلی از شرایط علی اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی بود.

شرایط علی مجموعه شرایطی است که سبب پیدایش پدیده ی مورد مطالعه می شود. بنابراین می توان گفت که تمامی ۷ مورد اشاره شده علت نیاز به اشتغال پذیری دانش آموختگان شده است. نبود زمینه خدمات پشتیبانی و مشاوره ای توسط دولت. به عنوان نمونه برخی مصاحبه شوندگان بر این باور بودند که دولت در ارائه حمایت های مشاوره ای به دانش آموختگان همچنین برقراری ارتباطات قوی بین سازمان های دولتی مرتبط با ورزش سازوکارهای منسجم و محکمی ندارد یا دستکم در صورت وجود برنامه هایی در این زمینه در بعد اجرایی کردن آنها دچار چالش است. کی از راهکارهای اصلی در این زمینه حمایت از تشکیل و توسعه تشکلهای و تعاونی های دانشجویی و دانش آموختگی است. نتایج پژوهش های موحدی و همکاران (۱۳۹۲)، هالستن و همکارانش (۲۰۱۷) مبنی بر نبود حمایت های مشاوره ای به دانش آموختگان در زمینه کسب و

کارها همچنين يافته‌های حسینی و همکاران (۲۰۰۸)، بدناریکوا و همکارانش (۲۰۱۶) که به کمبود پشتیبانی‌ها و حمایت‌های دولتی تاکید داشته.

یکی از مهم‌ترین شرایط علی اشتغال‌پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی عوامل آموزشی است. این چالش خود ناشی از سه عامل می‌باشد: یکی مربوط به نبود تناسب برنامه‌ها و محتواهای درسی هماهنگ با نیاز روز و نیاز بازار کار، دیگری مربوط به ضعف استادان دانشگاه در انتقال مهارت‌های لازم به دانشجویان و در آخر چالش ضعف آموزش‌های کارآفرینی و نا آشنایی دانشجویان و دانش آموختگان با مهارت‌های مربوط به کار و فضای کسب و کار. بنابراین، به نظر می‌رسد نداشتن تناسب محتوای درس‌های کشاورزی با بازار کار، به عنوان چالش و مانع عمده دانش آموختگان در بروز بیکاری است که در این تحقیق به عنوان یک گزاره مطرح شده است. این مورد مسأله مهمی است که بارها توسط محققان مختلف از جمله زمانی و عزیزی (۱۳۸۵)، موحدی و همکاران (۱۳۹۲)، شهبازی و علی بیگی (۱۳۸۵) مورد تأیید قرار گرفته است. امروز تغییر یکی از ویژگی بارز و اصلی اقتصاد است که سرعت آن بسیار قابل توجه است و باید استعدادها و قابلیت‌ها را متناسب با تغییر پیش روند. جمع‌کنندگی از بیکاران جویای کار ما فارغ التحصیلان دانشگاهی هستند و فقدان مهارت یکی از گرفتاری‌های کشور با فارغ‌التحصیلان دانشگاهی است. رشته تحصیلی و مهارت بسیاری از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی با بازار کار متناسب نیست، لذا باید ارتباط بین پارک علم و فناوری و مراکز رشد با دانشگاه‌ها برقرار شود و در کنار بحث تئوری به مباحث عملی دانشجویان نیز توجه شود. نظام آموزشی و نظام اقتصادی با یکدیگر ارتباط و تعامل جدی دارند و بر عملکرد یکدیگر تأثیر می‌گذارند. نظام آموزشی به خصوص در سطوح عالی، نیازهای تخصصی نظام اقتصادی از منظر نیروی انسانی را تأمین می‌کند. در واقع یکی از کارکردهای بسیار مهم دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تربیت نیروی انسانی تحصیل کرده‌ای است که با نیازها و شرایط متغیر و نوین اقتصادی، بازار کار و مشاغل هماهنگ باشد. بررسی شرایط بازار کار و مشاغل مبین این نکته است که تغییرات اقتصادی، صنعتی و سازمانی و پدیده جهانی شدن باعث شده تا نظام تولید در مقیاس بین‌المللی مهارت‌های جدیدی را برای اشتغال در بازار کار جهانی مورد تأکید قرار گیرد. مهارت‌هایی مانند کار گروهی، حل مسأله، ارتباطات و استفاده از رایانه در الگوهای استخدامی سازمان‌های جدید به طور فزاینده‌ای مورد تأکید قرار می‌گیرد. به نظر می‌رسد این انعطاف‌پذیری جدید مربوط به مهارت‌های ویژه شغلی نیست، بلکه، شامل مهارت‌هایی می‌شود که مورد نیاز فعالیت در یک بازار کار وسیع با دامنه گسترده‌ای از مشاغل است. بنابر این باید ظرفیت پذیرش دانشجویان براساس نیاز آینده بازار کار به نیروی متخصص تعیین شود، مجوزهای ایجاد رشته‌های تحصیلی در دانشگاه

شناسایی قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی...

موقتی باشد و متناسب با زمان و شرایط تغییر کند، سرفصل های دروس دوره های آموزشی براساس زمینه های شغلی مرتبط بازمینی و تنظیم شوند و بین سرفصل دروس با شرایط احراز مشاغل مورد نظر هماهنگی و همسویی ایجاد شود.

از سوی دیگر امروزه شرایط بازار کار تغییر پیدا کرده است نیازها، علایق و سلائق مردم متنوع شده است، لذا نیازمند این هست که دانش آموختگان و دانشجویان تربیت بدنی به مهارت ها و شایستگی های مطابق با نیاز های روز مردم مجهز شوند. همچنین به دلیل تعدد بیش از حد فارغ التحصیلان دانشگاهی و خروجی بیش از نیاز جامعه و ورود آنها به بازار کار، تعدد مؤسسات آموزش عالی (دانشگاه آزاد، سراسری، پیام نور، غیر انتفاعی، علمی کاربردی) که رشته تربیت بدنی بر می دارند با موج گسترده ای از نیازمندان به کار روبرو هستند. بنابراین کسانی موفق هستند که بتوانند به دانش و مهارت های فنی و عمومی و تخصصی مجهز باشند. در بسیاری از تحقیقات به این مهارت ها اشاره شده است: بینکلی^۱ (۲۰۱۲) عناصر و ویژگی های اشتغال پذیری را شیوه تفکر: خلاقیت و نوآوری، حل مسئله، تصمیم گیری، فراشناخت (یادگیری برای یادگیری) شیوهی کارکردن: ارتباطات همکاری و کار تیمی ابزارهای کار کردن: سواد اطلاعاتی- فناوری اطلاعات و ارتباطات زندگی: شهروندی، مهارت کار و زندگی، مسئولیت پذیری فردی و اجتماعی معرفی می کند. باقری و همکاران (۱۳۹۲)، شایستگی های مورد نیاز فارغ التحصیلان دانشگاه برای خدمت محوری و تأمین نیازهای جامعه شامل انعطاف پذیری، خلاق، نوآور، کارآفرین، متقی و وظیفه شناس، انطباق پذیری، هوشمندی و فراکنشی، روحیه کار تیمی و گروهی می داند. بنابراین می توان نتیجه گرفت که دانش آموختگان تربیت بدنی نیازمند این هستند با توجه به تغییر بازار کار باید تمامی مهارت ها و شایستگی های لازم را داشته باشند.

اشتغال پذیری دانش آموختگان در یک زمینه و بستری رخ خواهد داد؛ این بستر نشان دهندهی شرایط ویژه ای است که پدیده در آن قرار دارد. به عبارتی، محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیده است که در آن کنش متقابل برای کنترل، اداره و پاسخ به پدیده صورت می پذیرد (کوربن و استراوس، ۲۰۰۸). در واقع این بسترها باید فراهم شود تا پدیده اشتغال پذیری دانش آموختگان شکل بگیرد. شرایط زمینه در این پژوهش شامل ۶ مورد: توسعه مهارت های عمومی، تغییر رویه برنامه های درسی و رشته های تربیت بدنی، ارتباط دانشکده ها تربیت بدنی با سازمان های بیرونی، ایجاد بستر کارآفرینی و مهارت های عملی، ایجاد سرمایه اجتماعی، عوامل قانونی و حقوقی است.

^۱ Binkley

امروزه در کشورهای پیشرفته بیشتر مراکز آموزشی از محیط کار و تجربه اندوزی دور نبوده و درهای صنعت و تولید به روی مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها باز است. بررسی وضعیت ایران، نشان می‌دهد که بین دانش و تجربه فاصله است؛ به طوری که دانشگاه با صنعت، خدمات و بخش‌های دیگر اقتصادی جامعه ارتباط منطقی و مطلوبی ندارد و خسارت ناشی از این ناهماهنگی‌ها زیانبار بوده است. یکی از عمده‌ترین و در عین حال زیانبارترین خسارت‌ها، بیکاری دانش‌آموختگان است (ایزدی و همکاران، ۱۳۸۹). یکی از بسترهای مورد نیاز برای اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان تغییر در برنامه‌ها درسی و تغییر سرفصل‌های درسی دانشگاه است. همانطور که در بالا نیز اشاره شد برنامه‌ها و محتوای درسی دانشگاه قدیمی است و معمولاً مبتنی بر نیازهای بازار امروزی نیست. دانشکده‌های تربیت بدنی باید سرفصل‌های درسی خود را تغییر داده به سمت کارفرینی و خود اشتغالی سوق دهند امروزه در ادامه تحولات در فناوری و نظام‌های اقتصادی این توقع بجاست که دانشگاه‌ها در کنار پژوهش و آموزش، وظیفه دیگری را نیز به عنوان محرک‌های ابتکار و رشد اقتصادی هر منطقه به عهده گیرند. علاوه بر این دولت‌ها برای رشد اقتصادی و در پاسخگویی به بزرگ‌ترین چالش‌های اقتصادی هزاره سوم، یعنی بهبود استانداردهای زندگی، اشتغال و فعالیت می‌کنند (دانا، ۲۰۱۱). بدیهی است دانشگاه‌ها و نظام آموزشی عالی به منظور هم‌سویی هرچه بیشتر با فرآیند توسعه اقتصادی، بومی، منطقه‌ای و بین‌المللی به تغییر نقش سنتی خود که صرفاً تولید دانش است به سوی دانشگاه‌های کارآفرین که افزون بر تولید دانش و خلق ایده‌ها، آن‌ها را به عمل هم‌بدیل می‌کنند، حرکت کنند (میان، ۲۰۰۶). و این حرکت مستلزم تغییر در برنامه‌های درسی قدیمی است که باید تغییر کند. طوری که بتواند مهارت‌های اشتغال‌پذیری را در دانشجویان آموزش دهد و آنها را برای بازار کار متغیر و رقابتی آماده سازند. نظام آموزش عالی باید به منظور ارتقای کیفیت فرصت‌های یادگیری خود برنامه‌های درسی را تدوین کند که بتوانند شایستگی‌های لازم برای تداوم یادگیری را در دانشجویان پرورش دهند. به عقیده متفکران حامی جامعه یادگیری تدوین محتوای چنین برنامه‌ای مستلزم لحاظ نمودن برخی معیارها مانند تأکید بر کیفیت محتوا به جای کمیت آن، ارائه محتوای منعطف و متنوع، تناسب محتوا با هدف پرورش یادگیرنده مادام‌العمر، تناسب محتوا با نیازهای جامعه، حمایت از استاد برای تغییر محتوا و مشارکت دادن دانشجو و استفاده از سایر منابع یادگیری در کنار کتاب درسی است.

¹ Dana

² Mian

شناسایی قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی...

یکی دیگر از بسترها شناسایی شده اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی ایجاد بستر کارآفرینی و مهارت های عملی دانش آموختگان است. تحقیقات حسینی و همکاران (۱۳۸۸)، حجازی (۲۰۰۸) در تحقیقات خود یکی از بسترها اشتغال دانش آموختگان کارآفرینی می دانند. تغییر و تحولات سریع علم و فناوری در جهان از یک طرف و تبدیل ورزش به یک صنعت از طرف دیگر، دست اندرکاران ورزش را با چالش های جدیدی روبه رو ساخته است که گذر از آنها نیازمند به کارگیری رویکردها و روش های خلاقانه است. در این میان نقش کارآفرینی و وجود کارآفرینان تعیین کننده است. کارآفرینی می تواند از طریق کشف و گسترش فرصت های مرتبط با تربیت بدنی زمینه های رونق اقتصادی، تغییر در شیوه زندگی و ایجاد فرصت های شغلی مبتنی بر گسترش را برای کلیه اقشار جامعه فراهم کند. در این بین نباید از نقش آموزش در کارآفرینی و مهم تر از آن از نقش آموزش در تربیت بدنی غافل شد. درست در زمانی که جامعه با چالش فراگیر بیکاری و اشتغال روبه روست، عدم تمایز میان دانش آموختگان توانمند برای جذب و حمایت، حاکم بودن روابط، بی توجهی به توانمندی های فنی و عملی و غیره عوامل بسیار مهمی هستند که به بی انگیزگی و در نهایت بی علاقهگی در میان دانشجویان تربیت بدنی منجر می شود. شکل کارآفرینی برای درک ورزش مهم است. و از این طریق ورزش، دیدگاه های مربیان، ورزشکاران، جوامع، سازمان ها، مناطق و کشورهای مختلف را به هم ربط می دهد. از این رو تمایل کارآفرینی در تربیت بدنی و در امر ورزش و آموزش و مدیریت آن مفید می باشد و باید همه ی سازمان های ذیربط در جهت بسترسازی فضای مناسب جهت کارآفرینی در ورزش و آموزش آن اقدام نمایند

یکی دیگر از بسترهای لازم برای قابلیت های اشتغال پذیری توسعه سرمایه اجتماعی، بود. این مولفه در تحقیقات فوگات^۱ و همکاران (۲۰۰۴)، اسمیت^۲ (۲۰۱۰)، شری^۳ و همکاران (۲۰۱۳) و آن مایر^۴ (۲۰۰۹) بر آن تاکید شده است. اگر اشتغال پذیری را یکی از اهداف آموزشی در نظر بگیریم؛ اچوری^۵ (۲۰۰۱) معتقد است که دانشجویان نظام آموزش عالی از سه نوع سرمایه برای نیل به اهداف آموزشی برخوردارند که عبارتند از: سرمایه مالی، سرمایه انسانی، و سرمایه اجتماعی. به همین دلیل بر ضرورت به رسمیت شناختن سرمایه اجتماعی فراگیران تاکید شده است (انگ^۶، ۲۰۰۹؛ پرادو^۱، ۲۰۰۹، شری و همکاران، ۲۰۱۳) به سخن دیگر می توان گفت یکی

¹ Fugate

² Smith

³ Shiri

⁴ Anne-Marie

⁵ Etchevery

⁶ Eng

از متغیرهای مؤثر بر اشتغال پذیری افراد، سرمایه‌ی اجتماعی آنان است (فوگات و همکاران، ۲۰۰۴). واتس^۲ (۲۰۰۶) و پول و اسویل^۳ (۲۰۰۷) مدلی در زمینه اشتغال پذیری ارائه کردند این مدل شامل دانش و مهارت و درک مربوط به رشته تحصیلی، مهارت عمومی، تجربه زندگی و کار و یادگیری توسعه شغلی و هوش هیجانی است. منظور از مهارت‌های عمومی در این مدل، مهارت‌هایی است که به گونه‌ای بالقوه در گستره وسیعی از مشاغل به کار می‌آیند و مورد نیاز کارفرمایان گوناگون هستند که شامل خلاقیت، انعطاف پذیری، تمایل به یادگیری، توانایی کار مستقل، کار گروهی، توانایی مدیریت دیگران، توانایی کار تحت فشار، ارتباط شفاهی و نوشتاری، حساب، توجه به جزئیات، مدیریت زمان، پذیرش مسئولیت و تصمیم‌گیری و توانایی برنامه ریزی، هماهنگی و سازماندهی و توانایی بهره‌گیری از فناوری‌های نوین (اسویل و پول، ۲۰۰۷). مهارت‌های کسب و کار نیز که عبارت از مهارت‌های ابتکار، حل مسأله، شناسایی و کار بر روی فرصت‌ها، رهبری، کاردانی و واکنش به چالش‌ها است (اسویل و پول، ۲۰۱۰). از دیگر مهارت‌های عمومی هستند. پژوهش‌های زیادی نشان می‌دهد که کارفرمایان برای تجارب کاری ارزش زیادی قائل هستند و دانش آموختگان دارای تجربه‌ی کاری امید بیشتری برای استخدام دارند (پول و اسویل، ۲۰۰۷). یادگیری توسعه‌ی شغلی برای افزایش احتمال موفقیت و رضایت شغلی مهم است. این عامل به دانشجویان در خودآگاهی بیشتر، شناخت عمیق علایق شغلی، و شناسایی فرصت‌های بازار کار کمک می‌کند و باعث می‌شود، تصمیمات سنجیده‌ای درباره شغل خود بگیرند (اسویل و پول، ۲۰۱۰). این مؤلفه نقشی راهبردی و در عین حال برانگیزاننده برای تعیین مسیر شغلی و موفقیت در آن بر عهده دارد. هوش هیجانی نیز به معنای ظرفیت شناخت احساسات خود و دیگران، به منظور ایجاد انگیزش در خود و مدیریت احساسات شخصی در رابطه با دیگران است. تقویت این مؤلفه باعث افزایش فرصت‌های شغلی مبتنی بر سروکار داشتن با مردم می‌شود. هوش هیجانی، یک ویژگی قابل آموزش است (پول و اسویل، ۲۰۰۷). بنابر این بایستی تلاش شود که ارتباطات اجتماعی دانشجویان به سوی ارتباطات اجتماعی مؤثر در اشتغال پذیری هدایت شود. بدیهی است افزایش ارتباطات با دانش آموختگان موفق، کارفرمایان بالقوه و به طور کلی جامعه ورزش با توجه ویژه به بخش‌های نوظهور در اقتصاد ورزش می‌تواند سبب افزایش اشتغال پذیری دانشجویان گردد.

یکی دیگر از بسترهای مورد نیاز برای اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان عوامل قانونی و حقوقی بود. که در تحقیقات اختیاری (۱۳۹۳)، عظیمی دلارستاقی و همکاران (۱۳۹۷) و گوردن

¹ Prado

² Watts

³ Pool & Sewell

شناسایی قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی...

و نتراجان^۱ (۲۰۰۹) نیز بر این موضوع تاکید شده است. چرا که این محققان در تحقیقات خود نیز عنوان داشتند که عوامل قانونی و حقوقی از بسترهای لازم برای اشتغال دانش آموختگان می باشد. باید در نظر داشت که سیاست های حاکم بر تدوین و اجرای قوانین و مقررات از مولفه های اصلی شکل دهنده محیط نهادی کسب و کار در هر کشوری به شمار می رود و این در حالی است که ظرفیت سازی برای توسعه اشتغال پذیری دانش آموختگان ورزشی از یک سو مستلزم ارائه آموزش ها و مهارت ها با رویکرد بازار محور و بر اساس نیازهای جامعه است، اما از سوی دیگر توسعه اشتغال پذیری و کارآفرینی نیازمند ایجاد زمینه های قانونی و حقوقی مناسب جهت گسترش فعالیت های تولیدی و خدماتی در حوزه ورزش می باشد، زیرا مسائل قانونی و حقوقی می تواند مانند شمشیری دو لبه عمل نماید، به این معنی که اگر درست به کار گرفته شود، بسترها و شرایط فعالیت و رقابت در عرصه اقتصادی را مهیا و یا تسهیل می نماید و اگر به شیوه ای نادرست مورد استفاده قرار گیرد، می تواند به عنوان مانعی برای کارآفرینان تلقی شود (لامعی، ۱۳۸۹). در همین راستا گوردن و نتراجان (۲۰۰۹) به این نتیجه دست یافتند که تغییرات مداوم در سیاست های دولت و قوانین و مقررات حاکم که کاملاً تصادفی و غیر برنامه ریزی شده می باشند، تلاش کارآفرینان در جهت توسعه کسب و کارهایشان را بی نتیجه خواهند نمود. این در حالی است که کارآفرینان ورزشی نیز بیش از هر چیز مسائل قانونی و حقوقی را مانع توسعه کسب و کار خود می دانند، زیرا پراکندگی و تنوع همراه با عدم همسویی قوانین و مقررات موجود با توسعه کسب و کارهای کارآفرینانه، زمینه ساز مشکلات فراوانی برای آنها شده است، به نحوی که موانع دست و پاگیر قانونی و حقوقی ر زمینه کارآفرینی استراتژیک مانند قوانین مالیاتی، بانکی و بروکراسی اداری به حدی است که گاهی کارآفرینان قید توسعه کسب و کارهای کارآفرینانه خود را می زنند. در چنین فضایی لازم است در قوانین و مقررات داخلی اصلاحاتی صورت پذیرد به نحوی که این اصلاحات منتج به بهبود شرایط حال حاضر محیط کسب و کارهای کارآفرینانه ورزشی گردد.

مطابق نظر استراس و کربین (۱۳۹۰) راهبردها رفتارها، اعمال، تعاملات، کنش هایی هستند که در طرز عمل عادی و چگونگی مدیریت موقعیت ها توسط افراد در مواجهه با مسائل و برای حل آنها به کار می رود و با صورت گرفتن آنها پدیده ی خاصی شکل می گیرد. از جمله راهبردهای پیشنهادی جهت زمینه سازی قابلیت های اشتغال پذیری؛ بازبینی در در کتب درسی، بهسازی منابع انسانی بر محور جنبه های عملی، تقویت کارآفرینی در میان دانشجویان، تقویت

¹ Gordon & Natarajan

آموزش‌های مهارتی متناسب با نیاز بازار کار، ارتقای توانمندی‌های مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای دانش‌آموختگان و ارتقای کمی و کیفی رویدادهای مرتبط با اشتغال بود.

چالش‌های مربوط به کیفیت برنامه‌ها و محتوای آموزش تربیت‌بدنی در دانشگاه‌ها یکی از عوامل اصلی اشتغال دانش‌آموختگان است. از این نظر که در دانشگاه‌ها بیش از حد به ارائه درس‌های نظری و کسب نمره توجه می‌شود که این مسأله باعث توجه نکردن کافی به آموزش‌های عملی و کاربردی شده است. برنامه‌های آموزشی در بیشتر دانشگاه‌ها استاد محور بوده و بیشتر با ارائه سخنرانی در کلاس و با به کارگیری راهبردها و روش‌های تدریس غیرفعال که در آن یادگیرنده نقش چندانی در فرایند آموزشی ندارد صورت می‌گیرد. این شرایط، مسأله‌ای اساسی است که در تحقیقات موحدی و همکاران (۱۳۸۹)، برآبادی و همکاران (۱۳۸۸)، موحدی و همکاران (۱۳۹۲)، کومار و کومار^۱ (۲۰۱۴) کلارک و بوتون^۲ (۲۰۱۱) نیز مطرح شده است.

از راهبردهایی که در بیشتر کشورهای پیشرفته در این زمینه به آن پرداخته می‌شود مقوله بهبود کیفیت تدریس و روش‌های آموزشی است. به طوری که در بیشتر کشورها توجه به عامل کیفیت تدریس در دانشکده‌های تربیت بدنی به عنوان یکی از راهکارهای اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان تربیت بدنی در نظر گرفته می‌شود. ولی اگر از جنبه عملیاتی و کاربردی به این مقوله پرداخته شود به یقین برقراری ارتباط بین نظام آموزش دانشگاه با مراکز اجرایی و عملی در بخش ورزش، هماهنگی و همسویی آموزش‌ها با نیازهای شغلی، تماس و ارتباط مستمر با مؤسسه‌های کاربایی، تاکید بر کارآفرینی و خود اشتغالی، توجه جدی به آموزش‌های حرفه‌ای و مهارت آموزی، باعث بهبود کیفیت آموزش در بر طرف کردن نیازهای بازار کار می‌شوند.

برای دستیابی به کارآفرینی باید جنبه‌های مختلف آن را سنجید و آن را تقویت کرد و باید اذعان کرد که هزاره جدید ظهور تفکرات جدید را در پی خواهد داشت، از طرفی، فعالیت‌های پشتیبانی از کارآفرینی (برنامه آموزش کارآفرینی) فرایندی زمان‌بر است و اعتقاد و التزام مدیریت دانشگاه‌ها نباید گذرا و مقطعی باشد و مسائل و اهداف صنعت باید به خوبی در بررسی ایده‌ها و خلاقیت‌های کارآفرینان گنجانده شود. همان طور که مشخص شد، بسیاری از متخصصان معتقدند که هر یک از عوامل آموزش کارآفرینی (آموزشی - پژوهشی، سیاسی، فرهنگی و فنی) در جایگاه خود می‌توانند از عوامل تأثیرگذار در روند فائق آمدن بر بیکاری دانش‌آموختگان در جریان هزاره جدید باشند. از جمله این عوامل که بیشترین سهم تأثیرگذاری را داشته‌اند، آموزش سبک تفکر و فرهنگ کارآفرینانه (که همان گذر از کارجویی به کارآفرینی است)، آموزش

¹ Kumar & Kumar

² Clark & Button

شناسایی قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی...

مبانی کارآفرینی، تدوین راهبردهایی به منظور ارتباط هر چه بیشتر صنعت و دانشگاه، همسویی و پویایی سیاستگذاریها و برنامه‌ریزی‌های آموزشی و پژوهشی دانشگاه‌ها با ادبیات کارآفرینی در جهانی شدن، ارتباط و همکاری‌های علمی با مراکز آموزشی و پژوهشی کشورهای توسعه یافته، آموزش و ارتقای فرهنگ کارآفرینی و تأکید بر سواد اطلاعاتی، بومی سازی و تأکید بر نوآوریهای درونزاد کارآفرینی، آینده پژوهی در راستای محورهای کارآفرینی و جهانی‌شدن، تکریم و ارتقای جایگاه شخصیت‌های کارآفرین، تجارت الکترونیکی و فراوری تجاری، ایجاد دانش، توانش و نگرش مثبت به کارآفرینی به خصوص کارآفرینی دیجیتالی، جهت دادن به پروژه‌ها و پایان‌نامه‌های دانشجویی به موضوعات کارآفرینی و فناوری اطلاعات، استفاده از ابزارهای الکترونیکی در جهت کارآفرینی و غیره است. دانشگاه می‌تواند از طریق شناسایی و به کارگیری عوامل محیطی، اقتصادی، فرهنگی و استقبال از فناوری که مشخصه بارز جهانی شدن است، ظهور کارآفرینی را آسان‌تر و زمینه مناسبی را برای اشتغال دانش آموختگان دانشگاه‌ها فراهم سازد، چرا که آموزش عالی با داشتن تعداد زیادی آموزش دیده کارآفرینی احتمالاً و بر اساس نتایج این تحقیق از شانس بیشتری برای فراهم سازی شرایط برای اشتغال دانش آموختگان برخوردار است. از سوی دیگر باید عنوان داشت که نه دولت و نه دانشگاه در ارائه حمایت‌های مشاوره‌ای به دانش‌آموختگان همچنین برقراری ارتباطات قوی بین سازمان‌های دولتی مرتبط با ورزش سازوکارهای منسجم و محکمی ندارد یا دست‌کم در صورت وجود برنامه‌هایی در این زمینه در بعد اجرایی کردن آنها دچار چالش است. بنابراین از جمله سازوکارهای عملیاتی و کاربردی که می‌توان در جهت رفع این چالش پیشنهاد کرد عبارت‌اند از تأسیس مراکز مشاوره دانشجویان و دانش‌آموختگان در زمینه شغل‌یابی با همکاری وزارت علوم و وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی، تشکیل و توسعه تشکله‌ها و تعاونی‌های دانشجویی و دانش‌آموختگی، برقراری ارتباطات دوطرفه و مستمر، برنامه ریزی شده و قابل اجرا بین سازمان‌های مرتبط با بخش ورزش.

برای دستیابی به راهبردهای مطرح شده باید به شرایط مداخله‌گری یا میانجی که می‌توانند بر اشتغال‌پذیری دانش آموختگان تأثیر گذار باشد توجه شود. شرایط میانجی، زمینه‌ی ساختاری گسترده‌ای است که پدیده (مقوله) در آن رخ می‌دهد و بر چگونگی واکنش نشان دادن به آن، یا پیامدهای آن مؤثر است (کوربن و استراوس، ۲۰۰۸). شرایط مداخله‌گر در این تحقیق بصورت کلی ۴ گزاره شامل: شرایط محیطی کلان، ویژگی‌های فردی و مهارتی دانشجویان و دانش‌آموختگان، مهارت‌های فردی و علمی اساتید و ارتباط دانشگاه و بخش‌های دولتی و غیر دولتی بود. چنانچه بخواهیم بطور جزئی‌تر عنوان کنیم شرایط مداخله‌گر می‌توانند شامل انگیزه کافی برای ورود به بخش ورزش - اعتماد به توانایی‌های خود - بلند پروازی - روحیه کار تیمی و گروهی در بین دانش‌آموختگان - دسترسی اطلاعات در مورد کسب و کارهای ورزشی - استفاده

دانشجویان از فرصت‌های به وجود آمده در دوران تحصیل- مهارت‌های عمومی دانش‌آموختگان- استفاده از روش‌های نوین تدریس- تاکید بر مهارت‌افزایی به جای دانش‌افزایی- آموزش کارآفرینی انجام تحقیقات کاربردی- تاکید بر مطالب عملی و کاربردی- هماهنگی لازم بین سازمان‌ها و اداره‌های ذیربط- استفاده از ظرفیت‌های بخش خصوصی می‌باشد که باید در تدوین راهبرد مورد توجه واقع شوند. مک آردل^۱ و همکاران (۲۰۰۷) ویژگی‌های فردی و مهارتی را یکی از قابلیت‌های اشتغال‌پذیری می‌دانند. به این معنی که هر چقدر دانش‌آموختگان دانشگاهی از ویژگی‌های فردی و روانشناختی مانند اعتماد به نفس، خود اکتایی، میزان آگاهی نسبت به شغل، میزان حمایت اجتماعی، گرایش شخصی به مشارکت در تشکلهای اجتماعی، میزان تلاش در کارایی برخوردار باشند به همان میزان در احراز شغل موفق‌تر خواهند بود. نتایج این تحقیق نیز موید این نتیجه است. محمدی و روحانی (۱۳۹۴)، لین^۲ (۲۰۰۶)، جکسون^۳ (۲۰۱۵)، اسکوینگتون^۴ و همکاران (۲۰۱۴) نیز در تحقیقات خود به نقش ویژگی‌های فردی و مهارتی دانشجویان و دانش‌آموختگان به عنوان یکی از مهارت‌های اشتغال‌پذیری اشاره داشته‌اند.

شرایط محیطی کلان دیگر مقوله‌های مرتبط با شرایط مداخله گر بوده اند. شرایط محیطی-کلان مانند چتری گسترده کل بخش آموزش را در بر می‌گیرد و از مقوله‌هایی نظیر عوامل اقتصادی، عوامل فرهنگی-اجتماعی و عوامل سیاسی شکل گرفته‌اند. به دلیل اینکه آموزش و پرورش به عنوان یک نظام اجتماعی باز با زیر بخش‌های خود و با سایر نظام‌ها در ارتباط است و بخش عظیمی از نظام آموزشی در کشور دولتی است، توجه به این مقوله‌ها به عنوان عوامل مداخله گر در اشتغال‌پذیری دانشجویان تربیت‌بدنی اجتناب‌ناپذیر به نظر می‌رسد. از منظر پیامدهای حاصل از اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی بر اساس مدل مفهومی موجود دو پیامد درونی و بیرونی اشاره داشت. منظور از پیامدهای درونی اشتغال‌پذیری و یادگیری مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان پیامدهایی است که بر خود دانش‌آموختگان مربوط می‌شود. این مهارت‌ها شامل کسب مهارت‌های شغلی برای آینده، رشد فردی و شکوفایی فرد، هویت‌پذیری علمی و تخصصی، ارتقای مهارت‌های اجتماعی و ارتقای منزلت اجتماعی بود. منظور از پیامدهای بیرونی پیامدهایی است که بر جامعه خواهد بود که شامل: تخصصی شدن رشته تربیت‌بدنی، افزایش اشتغال دانش‌آموختگان و دانشجویان تربیت‌بدنی، توسعه اقتصادی کشور، افزایش سلامت جامعه است. این دو پیامد بطور کلی در بستر دانشکده‌های

¹ McArdle

² Lin

³ Jackson

⁴ Skivington

شناسایی قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی...

تربیت بدنی صورت خواهد پذیرفت، لذا امروزه دانشگاه ها برای ایفای نقش مؤثر خود، در عین وفاداری به ساز و کارهای سنتی خود نمی توانند پرچمدار و طلایه دار آینده ای بهتر باشند. به این دلیل تجدید نظر در برنامه ریزی آموزشی، شیوه های سیاست گذاری در نظام آموزشی، تحلیل و تبیین تعامل بین حوزه صنعت و دانش، بازنگری در ساختار و وظایف نهادهای قبلی دانش، تجدید نظر در نظام پذیرش دانشجو، یافتن شیوه های نو در تحقیقات به منظور تولید دانش، بررسی روش های بهبود کیفیت آموزش و نیز تبیین رابطه میان آموزش عالی با فرهنگ جامعه و مسائل اجتماعی، پاسخگویی نظام آموزش عالی به نیازهای اقتصادی و اجتماعی جامعه به ویژه بازار کار از جمله موضوعات مهمی است که با توجه به نیازهای متغیر و متنوع جهان امروز برای نیل به توسعه، ضرورتی گریز ناپذیر می نماید، بنابراین تأمل و تعمق در این عوامل لزوم تحول بنیانی در نظام آموزش عالی را به خوبی روشن می سازد. مطرح شدن انتظارات جدید از نظام آموزش عالی در بیشتر کشورهای جهان به ویژه در سال های اخیر از عوامل عمده ای است که برخی از نظام های آغاز چنین تحولی قراردادده است که به جستارهایی از آن اشاره می گردد.

بطور کلی با توجه به مطالب گفته شده می توان نتیجه گرفت که جامعه دانش محور بیش از آنکه به افرادی که تنها در زمینه خاصی تعلیم یافته اند نیاز داشته باشد به افراد فرهیخته نیاز دارد. دانشکده های تربیت بدنی باید به منظور پاسخگویی به این تقاضا، با توجه و تأکید بر برنامه های آموزش زمینه توسعه و تقویت مهارت مختلف را در دانش آموختگان فراهم نمایند و از طریق بازبینی در کتب درسی، بهسازی منابع انسانی دانشکده تربیت بدنی بر محور جنبه های عملی، تقویت کارآفرینی در میان دانشجویان، تقویت آموزش های مهارتی متناسب با نیاز بازار کار، ارتقای توانمندی های مهارت های شغلی و حرفه ای دانش آموختگان، ارتقای کمی و کیفی رویدادهای مرتبط با اشتغال، به جای تأکید صرف بر آموزش های نظری و تئوری و بکارگیری شیوه هایی از قبیل پروژه، کارآموزی هدفمند یا یادگیری همراه با کار، کارورزی و توسعه ارتباط با مراکز صنعتی، نهادهای اجتماعی و سازمان های مختلف به منظور تقویت ارتباط بین تئوری و عمل گام بردارند تا دانش آموختگان تربیت بدنی در کنار آموزش های نظری فرصت کار در پروژه های مرتبط با رشته تحصیلی خود را پیدا نمایند و از طریق کار در محیط واقعی مهارت های خود را به آزمایش و نقد کنند و نیازمندی های مهارتی خود را برطرف نمایند. همچنین زمینه سازی نسبت به معرفی رشته های مختلف دانشگاهی به دانشجویان و آینده شغلی که در انتظار آنان است و بیان انتظاراتی که سازمان های مقصد از دانش آموختگان این رشته دارند، برای هریک از رشته های تربیت بدنی بر اساس اهدافی که در راه اندازی و تأسیس آن رشته ذکر شده است ضروری است بعلاوه در کنار آموزش های تخصصی، آموزش مهارت های ویژه از قبیل مهارت اعتماد به نفس و خودکارآمدی، مثبت اندیشی، مهارت های ارتباطات و کار تیمی، مهارت

مصاحبه، مهارت رزومه نویسی، مهارت ارائه، هوش هیجانی، مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات از طریق مراکز مشاوره و راهنمایی و همچنین مراکز کارآفرینی دانشگاه می‌تواند زمینه ورود دانش‌آموختگان تربیت بدنی به بازار کار را تقویت نماید.

منابع

- احمدپور، امیر؛ نوری، میثم؛ علیخانی دادوکلائی، مهدی. (۱۳۹۴). *واکاوی صلاحیت های حرفه ای مورد نیاز، کارشناسان سطح عملیاتی ترویج کشاورزی در استان مازندران*. فصلنامه راهبردهای توسعه روستایی، ۲(۲)، ص ۲۰۱-۲۱۴
- احمدی پور، لقمان؛ و یوسفی، قباد. (۱۳۹۳). *مهارت محوری در بکارگیری و استخدام نیروی کار*. نشریه کار و جامعه، شماره، ۱۷۲، ص ۷۸-۷۲
- اختیاری، سارا. (۱۳۹۳). *جایگاه ایران در شاخص سهولت کسب و کار سال ۲۰۱۵ میلادی بانک جهانی، دفتر یایش و بهبود محیط کسب و کار*.
- استراس، آنسلم؛ کوربین، جولیت. (۱۳۹۰). *اصول روش تحقیق کیفی (نظریه‌ی مبنایی، رویه‌ها و شیوه)*. ترجمه‌ی بیوک محمدی، چاپ سوم، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- استواری، مریم. (۱۳۸۲). *فن آوری اطلاعات و مسأله اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی در ایران*. مجموعه مقالات همایش نقش فن آوری اطلاعات در اشتغال، بهمن ۱۳۸۰. تهران: انتشارات علم و صنعت، ص ۲۹۳-۳۰۳
- امینی، علیرضا. (۱۳۹۶). *تحلیل اجمالی وضعیت بازار کار فارغ التحصیلان دانشگاهی و ارزیابی اقدامات و راهکارهای لازم برای افزایش اشتغال پذیری آنها*. (سازمان برنامه و بودجه). شماره گزارش، ص ۸-۱۲۱.
- ایزدی، صمد؛ صالحی عمران، ابراهیم؛ قربانی، عادل. (۱۳۸۹). *ارزیابی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه جامع علمی و کاربردی*. فصلنامه‌ی انجمن آموزش عالی ایران، ۳(۲)، ص ۱-۲۴.
- آقاپور، شهلا؛ موحد محمدی، سید حمید؛ علم بیگی، امیر. (۱۳۹۳). *نقش مهارت‌های کلیدی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال دانشجویان*. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۰(۱)، ص ۴۱-۵۶.
- باقری کراچی، امین؛ عباسپور، عباس و آقازاده، احمد. (۱۳۹۲). *طراحی الگوی شایستگی‌های دانش‌آموختگان دانشگاه اسلامی برای خدمت محوری و تأمین نیازهای جامعه*. مدیریت در دانشگاه اسلامی، دوره ۱، شماره ۳، ۵۰۳-۵۲۰ برومند، محمد-رضا؛ فضلی درزی، اعظم؛ عظیمی دلارستاقی، عادل. (۱۳۹۲). *مطالعه دیدگاه دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی نسبت به آینده شغلی*. پژوهش در ورزش دانشگاهی، ۵، ص ۴۸-۳۱

شناسایی قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان تربیت بدنی...

- برآبادی، سید ابوالقاسم؛ ملک، محمدی؛ اسدی، علی. (۱۳۸۸). *موانع آموزشی اجتماعی و فرهنگی اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی*. ماهنامه اقتصاد، کار و جامعه، ۱۰۹، ص ۹۲-۱۰۰.
- پورآتشی، مهتاب. (۱۳۹۷). *ارزیابی نقاط قوت و راهکارهای ارتقای اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی*. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۱۰، ۱۸-۳۱.
- حجازی، اسد؛ کشتکاروناشی، زهرا. (۱۳۹۵). *بررسی و رتبه بندی عوامل موثر بر توسعه کارآفرینی کسب و کارهای کوچک (مطالعه موردی: فروش پوشاک بانوان در شهر کرج)* پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، صص ۱-۸.
- حریری، نجلا. (۱۳۸۵). *اصول و روش های پژوهش کیفی*. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی-واحد علوم و تحقیقات.
- رسولی، کامران و احمد پور داریانی، محمود. (۱۳۹۰). *ارزیابی عامل های موثر بر توسعه کارآفرینی از دیدگاه دانش آموختگان کشاورزی دانشگاه های غرب ایران*. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۳(۱۶)، صص ۷۸-۹۱.
- زلالی، نعیمه؛ خسروی پور، بهمن؛ زارع، عادل. (۱۳۹۴). *تنگناها و چالش های اشتغال دانش آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران اجرایی*. فصل نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۷(۳۳)، صص ۷۳-۸۳.
- زمانی، غلامحسین؛ عزیزی، خالخیلی طاهر. (۱۳۸۵). *تحلیل نظرات مدیران اجرایی نسبت به اشتغال دانش آموختگان کشاورزی*. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۲(۲)، صص ۷۳-۸۵.
- شجاعی، محمدرضا. (۱۳۸۸). *نظام آموزش عالی کشور و اشتغال دانش آموختگان*. مجموعه مقالات سومین همایش دو سالانه اشتغال و نظام آموزش عالی کشور، ۲۴ و ۲۵ اردیبهشت. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تربیت مدرس. صص ۲۰۴-۱۸۱.
- شرفی، محمد؛ عباسپور، عباس. (۱۳۹۴). *شناسایی قابلیت های اشتغال پذیری دانش آموختگان دانشگاه ها بر اساس نظریه داده بنیاد*. دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۳(۷)، صص ۳۳-۴۸.
- شریفی اسدی ملفه، فاطمه؛ خراسانی، اباصلت؛ فتحی و اجارگاه، کوروش؛ صالحی عمران، ابراهیم. (۱۳۹۸). *تعیین مولفه های اشتغال پذیری دانش آموختگان دانشگاهی با رویکرد آمیخته اکتشافی*. دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی، ۷(۱۳)، صص ۲۹-۵۲.
- شهبازی، اسماعیل؛ علی بیگی، امیرحسین. (۱۳۸۵). *صلاحیت های مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی برای ورود به بازار کار*. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی، ۲(۱)، صص ۱۴-۲۴.
- عبدالوهابی، مرضیه؛ رومیانی، یونس؛ ظریف، سکینه. (۱۳۹۲). *بررسی مهارت های اساسی دانشجویان در عصر جهانی شدن*. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۹(۴)، صص ۵۱-۷۴.

- عظیمی دلارستاقی، عادلہ؛ رضوی، سید محمد حسین؛ برومند، محمدرضا. (۱۳۹۷). *شناسایی عوامل زمینه‌ای تاثیرگذار بر استقرار کارآفرینی استراتژیک در کسب و کارهای ورزشی*. مدیریت و توسعه ورزش، ۷(۴) ۱۶، ص ۷۰-۸۷
- لامعی، بهزاد (۱۳۸۹). *موانع قانونی رشد کارآفرینی در صنایع کوچک*. صنعت و کارآفرینی، ۵۱، ص ۳۷-۴۳
- محمدی، حسین؛ روحانی، حسین. (۱۳۹۴). *کاربرد مدل پروبیت چندگانه در تحلیل عوامل موثر بر نوع اشتغال دانش‌آموختگان علمی کاربردی کشاورزی*. اقتصاد و توسعه کشاورزی، ۲۹(۲)، ص ۱۱۶-۱۲۵
- ملک پور، علی؛ محمدی، فؤاد. (۱۳۹۲). *بررسی زمینه‌ها و موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مقطع کارشناسی رشته‌های علوم انسانی شهرستان بیجار*. مجله کار و جامعه، ۱۵۷، ص ۲۴-۳۷
- موحدی، رضا. (۱۳۹۶). *بازدارنده های اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی*. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۴۱، ص ۷۹-۹۵.
- وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (۱۳۹۷). *طرح رصد اشتغال فارغ‌التحصیلی دانشگاه*. msrt.ir.

Abelha, M, Fernandes S, Mesquita, D., Seabra, F., Ferreira-Oliveira, A T. (2020). *Graduate Employability and Competence Development in Higher Education—A Systematic Literature Review Using PRISMA*. Sustainability, MDPI, Open Access Journal, 12(15), 1-27

Alibaygi, A, Barani. SH. (2012). *Analysis of generic competencies required for university graduates: Perceptions of agricultural engineers and managers (Kermanshah Province)*. Iranian Journal of Agricultural Economics and Development. 43-2: 99-111 (

Anne-Marie. N. (2009). *Modeling the effects of diversity experiences and multiple capitals on Latina/o colleges students academic self-confidence*. Journal of Hispanic higher educational. 8(2): 179- 196.

Ariffin. H. F, Raja-Abdullah. R. P. S, Baba. N. (2015). *Structural relationships between career developments learning, work integrated learning and employability: A structural equation modeling approach*. 2nd International Hospitality & Tourism Conference Location: Penang, Malaysia Date: SEP 02-04, 89-93

Asonitou. S. (2015). *Employability skills in higher education and the case of Greece*. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 175: 238-290

Bednaříková. Z, Bavorová. M. Ponkina. E. V. (2016). *Migration motivation of agriculturally educated rural youth: The case of Russian Siberia*. Journal of Rural Studies. 45: 99-111.

Bingbing, A. B. (2014). *Tracer study of BS in Information Technology (BSIT) graduates of Camarines Sur Polytechnic Colleges, Nabua, Camarines Sur from 2004 to 2010*. Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research, vol. 2, no. 4, pp. 26–30.

Binkley, M. E. (2012). *Defining Twenty-First Century Skills*. In p. M.

Clark, B. Button, C. (2011). *Sustainability transdisciplinary education model: interface of arts, science, and community (STEM)*. International Journal of Sustainability in Higher Education. 12 (1): 41-54.

Clarke, M. (2017). *Rethinking graduate employability: The role of capital, individual attributes and context*. Studies in Higher Education, doi: 10.1080/03075079.2017.1294152.

Dana, LP. (2001). *The education and training of entrepreneurship in Asia*. Education + Training. 43(8/9): 405-415.

Eng, S. (2009). *Social capital and academic achievement among children in Cambodia: A close look at family*. Ph.D. thesis, Texas Tech University

Etcheverry, E, Clifton, R. A, Roberts, L. W. (2001). *Social Capital and Educational Attainment: A Study of Undergraduates in a Faculty of Education*. Alberta Journal of Educational Research. 47(1): 24-39.

Fajaryati, N., Akhyar, B M ., Wiranto. (2020). *The Employability Skills Needed To Face the Demands of Work in the Future: Systematic Literature Reviews*. Open Engineering, 10, 1:595–603

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

Gill, R. (2018). *Building employability skills for higher education students: An Australian example*. Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability, 9(1), 84–92.

Hällsten, M., Edling, C., Rydgren, J. (2017). *Social capital, friendship networks, and youth unemployment*. Social Science Research, 61 (1): 234-250.

Hattab, W. H. (2014). *Impact of Entrepreneurship Education on Entrepreneurial Intentions of Uni-versity Students in Egypt*. The Journal of Entrepreneurship. 23(1): 1–18

Hejazi, Y, Hashemi, S. M, Malek-Mohammadi, E. (2008). *Iranian agricultural graduates and agri-business ventures*. American Eurasian Journal of Agricultural and Environmental Science. 4(3): 311-317.

Hennemann. s, Liefner, I. (2010). *Employability of German Geography Graduates: The Mismatch between Knowledge Acquired and Competences Required*. Journal of Geography in Higher Education. 34(2): 215–230.

Holmes. L. (2013). *Competing perspectives on graduate employability: Possession, position or process?*. Studies in Higher Education. 38(4):538-554

Hosseini. M, Kalantari. K . Eskandari. F. (2008). *The role of Iranian higher education system on entrepreneurial success of its graduates: some policy implications for entrepreneurship education*. American Eurasian Journal. 3(3): 394-402.

Ifenthaler. D. (2014). *Curriculum Design for the Twenty-First Century*. [Curriculum Models for the 21st Century](#), 1-14.

ILO (2017). *Statistics and databases*. <http://ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index>.

Jackson. D. (2015). *Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice*. Studies in Higher Education. 40(2): 350-367.

Kumar. A, and Kumar. V.A. (2014). *Pedagogy in Higher Education of Agriculture*. Procedia - So cial and Behavioral Sciences. 152: 89-93.

Lin. J. (2006). *Employment and China's Private Universities: Key Concerns*. In: International Higher education Newsletter. 42(1): 1-28.

Lisá, E., Hannelová, K., Newman, D.(2019). *Comparison between employers' and students' expectations in respect of employability skills of university graduates*. International Journal of Work-Integrated Learning, 20(1), 71-82

McArdle. S, Waters. L, Briscoc. J.P, Hall, D.t. (2007). *Employability during unemployment adaptability, career identity and human and social capital*. Journal of Vocational Behavior. 71: 247-264.

Metcalf, Denise J. A., Fourie, Cornelius M., Myburgh, Christoffel P. H.(2020). *Graduate capabilities required of South African food science and technology students*. Journal of Food Science Education. 1-12

Mian. S. (2006). *Can 'Entrepreneurial University Model*. Help Pakistan.

Minten. S. Forsyth. J. (2014). *The careers of sports graduates: Implications for employability strategies in higher education sports courses*. Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education. 15: 94-102

Molla. T, Cuthbert. D. (2015). *The issue of research graduate employability in Australia: An analysis of the policy framing (1999-2013)*. Aust. Educ. Res. 42: 237-256

Movahedi. R, Akbari. R, Yaghoubi Farani. A, And Khodaverdian. M R. (2010). *Strategies for Improving Employment Status of Agricultural*

Graduates (Case Study: Bu Ali Sina University, Hamedan). Agricultural Extension and Education Research. 3(4): 85-98.(Persian).

Pan. Y. H, Cao. J. M, Jiang. H. G, & Tu. K. Q.(2014) . **How to enhance the employability of the graduates majored in economic.** International Conference on Information Technology and Computer Application Engineering (ITCAE). 497-497.

Pillai. S, Khan. M. H, Ibrahim. I. S, & Raphael. S. (2012). **Enhancing employability through industrial training in the Malaysian context.** Higher Education. 63(2):187-204.

Pool. L. D, & Sewell. P. (2007). **The key to employability: developing a practical model of graduate employability.** Education+ Training. 49(4): 277-289

Prado. J. M. (2008). **Comparing educational trajectories of two Chinese students and one Latina student, a social capital approach.** The High School Journal. 92(2): 14-27.

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

Sachs, J., Rowe, A., & Wilson, M. (2017). **Good practice report – WIL. Report undertaken for the Office of Learning and Teaching.** Retrieved from <http://www.olt.gov.au/resource-good-practice-workintegrated-learning>

Saunders. Mark, Lewis. Philip, Thornhill. Adrian. (2009). **Research methods for business students.** Fifth edition. Harlow: Pearson Education

Sermasuk, S., Triwichitkhun, D., & Wongwanich, S. (2014). **Employment conditions and essential employability skills required by employers for secondary school graduate.** Procedia-Social and Behavioral Sciences. 116: 1848-1854

Sewell. P , Pool. L. D. (2010a). **The UCLan – CareerEDGE Employability Development Profile.** Retrieved, from www.uclan.ac.uk/students/employability/futures/assets/media/CareerEdge_E DP_and_Action_Plan.doc

Sewell. P, & Pool. L. D. (2010b). **Moving from conceptual ambiguity to operational clarity: employability, enterprise and entrepreneurship in higher education.** Education+ Training. 52(1): 89-94.

Shiri. N, Gholami. H, Arabi. R, and mirakzadeh. A. A. (2013), **Role of Social Capital in Agricultural Students' Academic Achievement: a case from Iran.** journal of Educational Sciences & Psychology, III (1), Retrieved June 12 2009, from http://jesp.upg-ploiesti.ro/index.php?option=com_phocadownload&view=file&id=390:role-of-

social-capital-in-agricultural-students-academic-achievement-a-case-
fromiran& temid=16

Sid Nair. C, Patil. A, & Mertova. P. (2009). **Re-engineering graduate skills – a case study**. European Journal of Engineering Education. 34(2):131-139.

Skivington. K, Benzeval. M, Bond. L. (2014). **Motivated for employment? A qualitative study of benefit recipients**. The Lancet. 384 (2): S72-587.

Smith. V. (2010). **Review article: Enhancing employability: Human, cultural, and social capital in an era of turbulent unpredictability**. Human Relations, 63(2): 279-300.

Swanson. B.E, Barrick. R.K, Samy. M.M. (2007). **Transforming Higher Agricultural Education In Egypt Strategy**. Approach And Results, In: Proceedings of the 23th Annual Conference of AIAEE: 332-342, Polson, Montana.

Tomlinson. M. (2008). **The degree is not enough: Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability**. British Journal of Sociology of Education. 29(1): 49-61.

Tomlisons. M. (2007). **Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market**. Journal of Education and Work, 20(4), 285–304.

Watts. A. G. (2006). **Career development learning and employability**. Heslington: Higher Education Academy

Yorke, M. (2010). **Employability: Aligning the message, the medium and academic values**. Journal of Teaching & Learning for Graduate Employability, 1(1) 2-12

Zegwaard, K. E., Campbell, M., & Pretti, T. J. (2017). **Professional identities and ethics: The role of workintegrated learning in developing agentic professionals**. In T. Bowen & M. Drysdale (Eds.), Work-integrated learning in the 21st century: Global perspectives on the future international perspectives on education and society (pp. 145-160).