

Factors affecting the employability of citizens aged 18 to 35 in the urban areas of Zanjan province

Hosein Ahmadi ^{1*}, Karim Hanafi Niri ², Ali Zolghadr ²

1. Assistant Professor, Department of Social Sciences Education, Farhangian University, Tehran (Zanjan Shahid Beheshti Campus), Iran.

2. PhD in Economic Sociology and Development, Researcher and University Lecturer, Iran

* Corresponding Author, h.ahmadi@cfu.ac.ir

Received Date:
07/09/2024

Revise Date:
08/11/2024

Accepted Date:
09/11/2024

Published Date:
23/10/2025

Article Info

Abstract

Research Paper
Volume 6, Issue 21, winter 2024
Pages 37 - 62

The aim of the study is to analyze the role of individual, demographic, environmental and external factors in youth employability. The research method is survey and the statistical population is all young people aged 18 to 35 in the urban areas of Zanjan province in 2024, which are a total of 199,327 people. The sample size was estimated to be 383 people according to Cochran's formula and the data was collected from 388 respondents using proportional sampling. The questionnaire was developed by the researcher and the validity and reliability of the tool was confirmed. According to the findings of the research, among the individual factors, gender, age, education, type of university (school), familiarity with an international language, employment status, marital status, residential area level, and household income status have an effect on employability ($\text{Sig} < 0.05$ & $P > 0.95$). Among the environmental factors, the effect of work culture ($\beta = 0.294$ & $\text{Sig} < 0.01$) and access to sources ($\beta = 0.24$ & $\text{Sig} < 0.01$) of approval and family conditions were rejected ($\text{Sig} > 0.05$). Also, the effect of external factors of the existence of labor demand ($\beta = 0.439$), the state of macroeconomic variables from the point of view of the respondents ($\beta = 0.142$), recruitment and employment conditions ($\beta = 0.35$) and educational qualification on employability ($\beta = 0.374$) were confirmed ($\text{Sig} < 0.01$). Due to the fact that the effect of most of the individual factors related to the actor was confirmed, it is suggested to consider different policies in the field of promoting work culture, educational planning and holding workshops to strengthen employability, etc.

Keywords: Employability, work culture, access to economic resources

Cite this article:

Nazemipoor, B., Rabiee Mandejin, M. R., Givarian, H., & Momeni, M. (2025). Analysis of the drivers affecting the strengthening of organizational health in Iranian banks. *Journal of Economic Geoghrapy Research*, 6(21), 37-62.

 <https://doi.org/10.30470/jegr.2024.2040545.1216>



2821-2266 © University of Zanjan.

This is an open access article under the CC BY-NC/4.0/License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Extended Abstract

Introduction

Employability of citizens refers to the ability and readiness of people to enter the labor market and find a suitable job. This concept includes factors that can affect people's job opportunities and chances. Employability depends not only on individual skills, but also on factors such as economic, social and cultural conditions. The purpose of this study is to investigate the level of employability among the youth of Zanzan province.

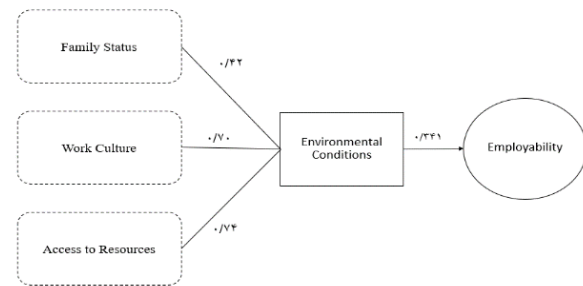
Methodology

This research is practical based on the purpose, descriptive-survey in terms of data collection method, and correlational research in terms of relationships between independent and dependent variables. The statistical population of the research is youths 18 to 35 years in the urban areas of Zanzan province, which according to the statistics obtained from the management and planning organization of the province and the portal of the National Statistics Center of Iran, in 2023, there are 199,327 people in the age group of 18 to 35 years. Cochran's formula was used to determine the sample size, and 383 people were estimated, considering that there is always a possibility of unanswered questionnaires, 390 questionnaires were provided to the respondents, and after removing the unanswered questionnaires, 388 questionnaires were analyzed. The sampling method was proportional and cluster, and data collection was done according to the population of urban areas of the province by trained interviewers by referring to the respondents. The data collection tool is a researcher-made questionnaire.

Results and discussion

Based on the findings related to path analysis, the influence of dimensions and overall structure of environmental factors on employability is as described in the following

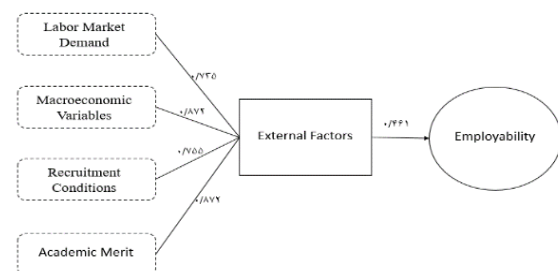
model:



The above regression model shows that the model of the effect of the structure of external factors on employability is generally significant with an F value equal to 50.726 at the level below 0.01. The coefficient of determination of the overall factor was equal to 0.116, which means that this factor explains about 12% of the changes in the dependent variable. The slope of the line was equal to 0.294 and the beta coefficient was equal to 0.341.

Also, regarding the dimensions of environmental factors, among the three predicted factors, two factors of work culture and access to resources have a significant relationship with the dependent structure of employability. Work culture with F value of 36.198 is significant at the level below 0.01. The coefficient of determining the work culture factor was equal to 0.086. The slope of the line was equal to 0.176 and the beta coefficient was equal to 0.294. Access to resources with an F value of 23.57 is significant at the level below 0.01. The slope of this relationship was 0.133 and the beta coefficient was 0.24.

Based on the findings related to path analysis, the influence of dimensions and overall structure of external factors on employability is as described in the following model:



The above model shows that the dimensions predicted for external factors have an effect on employability from the respondents' point

of view. Also, the combination of various variable factors and external factors has had a significant effect on the employability of the youth of Zanjan province. The overall structure of external factors is significant with F value equal to 104.055 at the level below 0.01. The correlation coefficient is equal to 0.212, which means that about 21% of the changes in the employability variable are explained by the external factors predicted in the study. The slope of the line is equal to 0.437 and the beta coefficient of the relationship is equal to 0.461.

Demand in the labor market is significant with an F value of 91.703 at the level below 0.01. The coefficient of determining the demand factor in the labor market was equal to 0.193. The slope of this relationship was equal to 0.379 and the beta coefficient was equal to 0.439. Macroeconomic factors with F value equal to 7.884 are significant at the level below 0.01. The coefficient of determination of macroeconomic factor was equal to 0.02. The slope of this relationship was equal to 0.072 and its beta coefficient was equal to 0.142. Recruiting and employment with an F value of 53.65 is significant at the level below 0.01. The coefficient of determination of recruitment factor was equal to 0.123. The slope of this relationship was equal to 0.292 and the beta coefficient was equal to 0.35. Academic merit with F value equal to 62.51 is significant at the level below 0.01. The coefficient of determining the academic merit factor was equal to 0.14. The slope of this relationship is equal to 0.196 and its beta coefficient is equal to 0.374.

Conclusion

In the end, researchers are advised to study the relationship between employability and the desire to migrate abroad, religious beliefs, and psychological factors to complete this study. Studying employability among special groups such as prisoners, disabled people, drug addicts, etc. can be useful. Also, the analysis of the content of school textbooks and various university courses, upstream documents based on the attention to employability can show the conditions of policy making in this field. Studying

employers' and parents' views can also complete and correct this study.

Funding

This article is the result of research under the financial support of the General Directorate of Sports and Youth of Zanjan Province.

Authors' Contribution

This research has been prepared equally by the authors.

Conflict of interest

No conflict of interest has been identified by the authors regarding this article.

Acknowledgments

The authors of the article thank the efforts and scientific support of the editorial board of the Journal of Economic Geography Research and the financial support of the General Directorate of Sports and Youth of Zanjan Province.

عوامل موثر بر اشتغال‌پذیری شهروندان ۱۸ تا ۳۵ سال مناطق شهری استان زنجان

حسین احمدی^{۱*}، کریم حنفی‌نیری^۲ و علی ذوالقدر^۲

۱. استادیار گروه آموزش علوم اجتماعی، دانشگاه فرهنگیان، تهران (پردیس شهید بهشتی زنجان)، ایران.

۲. دکترای جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، پژوهشگر و مدرس دانشگاه، ایران.

تاریخ انتشار:

۱۴۰۴/۰۸/۰۱

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۳/۰۸/۱۹

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۳/۰۸/۱۸

تاریخ دریافت:

۱۴۰۳/۰۶/۱۷

چکیده

اطلاعات مقاله

هدف مطالعه واکاوی نقش عوامل فردی و جمعیت‌شناختی، محیطی و بیرونی در اشتغال‌پذیری جوانان است. روش تحقیق پیمایشی بوده و جامعه آماری کلیه جوانان ۱۸ تا ۳۵ سال مناطق شهری استان زنجان در سال ۱۴۰۳ است که مجموعاً ۱۹۹۳۲۷ نفر می‌باشند. حجم نمونه طبق فرمول کوکران ۳۸۳ نفر برآورد گردیده و داده‌ها از بین ۳۸۸ پاسخگو به شیوه نمونه‌گیری متناسب جمع‌آوری گردید. ابزار محقق ساخته بوده و روایی و پایایی ابزار آن تأیید گردیده است. طبق یافته‌های تحقیق از بین عوامل فردی متغیرهای جنسیت، سن، مدرک تحصیلی، نوع دانشگاه (مدرسه)، آشنایی با زبان بین‌المللی، وضعیت اشتغال، وضعیت تأهل، سطح منطقه مسکونی، و وضعیت درآمدی خانوار بر اشتغال‌پذیری اثرگذار هستند ($\text{Sig} < 0.05$) و دسترسی ($P > 0.95$). از بین عوامل محیطی اثرگذاری فرهنگ کار ($\beta = 0.294$ & $\text{Sig} < 0.01$) و دسترسی به منابع ($\beta = 0.24$ & $\text{Sig} < 0.01$) تأیید و شرایط خانوادگی ($\text{Sig} > 0.05$) رد شد. همچنین اثر عوامل بیرونی وجود تقاضای نیروی کار ($\beta = 0.439$)، وضعیت متغیرهای کلان اقتصادی از نظر پاسخگویان ($\beta = 0.142$)، شرایط جذب و استخدام نیرو ($\beta = 0.35$) و شایستگی تحصیلی ($\beta = 0.374$) با ($\text{Sig} < 0.01$) بر اشتغال‌پذیری تأیید شد. با توجه به این که اثر اغلب عوامل فردی و مربوط به کنشگر تأیید شده بودند پیشنهاد شده سیاست‌های مختلفی در زمینه ارتقای فرهنگ کار، برنامه‌ریزی آموزشی و برگزاری کارگاه‌های تقویت اشتغال‌پذیری و... مدنظر قرار گیرد.

کلید واژه‌ها: اشتغال‌پذیری، فرهنگ کار، دسترسی به منابع اقتصادی

دوره ۶، شماره ۶۲، پاییز ۱۴۰۴
صص ۶۲-۳۷
مقاله پژوهشی

* نویسنده مسئول: h.ahmadi@cfu.ac.ir

ارجاع به این مقاله: احمدی، حسین؛ حنفی‌نیری، کریم و ذوالقدر، علی (۱۴۰۴). عوامل موثر بر اشتغال‌پذیری شهروندان ۱۸ تا ۳۵ سال مناطق شهری استان زنجان. فصلنامه پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی، ۶ (۲۱)، ۶۲-۳۷.

 <https://doi.org/10.30470/jegr.2024.2040545.1216>



بیان مساله

مساله اشتغال جوانان برای همه کشورهای صنعتی و غیرصنعتی از اهمیت فراوانی برخوردار است (McDonald et al, 2020). نرخ اشتغال به عنوان وسیله‌ای برای سنجش میزان سلامت اقتصادی یک کشور در نظر گرفته می‌شود (Mwita, 2018). بر این اساس، افزایش اشتغال از اهداف کلان توسعه در کشورهای مختلف است. بیکاری، بحرانی است که برای کل جامعه تهدید محسوب می‌شود. به خصوص بیکاری جوانان که پیامدهای جبران‌ناپذیری را در ابعاد مختلف اجتماعی و اقتصادی به وجود می‌آورد (Keiper et al, 2019). جوانان پیش از ورود به قرن جدید و مواجهه با تغییرات گسترده دنیای کار تصور می‌کردند پس از فارغ‌التحصیلی به کاری مادام‌العمر اشتغال خواهند داشت و دغدغه مشاوران شغلی هم کمک به دانشجویان برای یافتن مسیر شغلی مشخص و آماده شدن برای اشتغال بود؛ اما با ظهور تغییرات اساسی در دنیای کار قرن جدید و تغییر قواعد اشتغال و حفظ شغل، دانشجویان در یک طرح مداوم و پیوسته باید آمادگی مواجهه با دنیای کار را کسب کنند (گل‌پیچ؛ سلیمانیان و امانی، ۱۳۹۸).

افزایش فشار برای پاسخگویی به انتظارات ذینفعان در سراسر دنیا موجب شده است که موسسات مربوط به زندگی جوانان (نظیر آموزش عالی)، اشتغال‌پذیری را به عنوان اولویتی برای قرن حاضر بپذیرند؛ بنابراین سیاست‌های آموزش و ساماندهی جوانان در سطح جهانی حاکی از نوعی توجه و دغدغه نسبت به موضوع اشتغال‌پذیری است (Yawson et al, 2020). اشتغال‌پذیری، توانایی فرد برای به دست آوردن شغل اولیه، حفظ این شغل و در صورت لزوم ورود به شغل جدید است. این مفهوم مربوط به قابلیت‌ها، دانش و مهارت‌های فرد است و وی را قادر می‌کند، شغلی را بیابد که رضایت خاطرش را فراهم کند و به عنوان عاملی تسهیل‌کننده هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها عمل می‌کند (Dubey and Tiwari, 2020). اشتغال‌پذیری نه تنها دغدغه جوانان جویای کار است بلکه از چشم‌انداز تصمیم‌گیران و برنامه‌ریزان نیز دغدغه قابل‌توجهی است. «موویتا» (۲۰۱۸) معتقد است ضعف مهارتی جوانان به بیکاری منجر می‌شود. در اقتصاد دانش‌بنیان و رقابتی دنیای ما که تغییر واقعی روزمره است، اهمیت اشتغال‌پذیری موضوعی است که همه سیاست‌گذاران و متخصصان درباره آن اتفاق نظر دارند (Romgens et al., 2019). تحقیقات انجام شده در بین کارفرمایان نشان می‌دهد از دید آنان داوطلبان جویای کار به ویژه جوانان فاقد مهارت‌های لازم برای مشاغل هستند که اغلب بدون متقاضی محسوب می‌شوند (Tyson, 2020). نیاز به مهارت‌های شغلی و فنی برای اشتغال‌پذیری امری پذیرفته شده است؛ با این وجود کارفرمایان در پی مهارت‌های دیگری نیز در داوطلبان مشاغل هستند. آن‌ها به دنبال افرادی هستند که به شکل مداوم در پی یادگیری باشند، صلاحیت خواندن، نوشتن و محاسبه کردن را در حد مناسبی دارا باشند، به شکل مؤثری بتوانند به انتظارات گوش دهند و ارتباط برقرار کنند، فکر خلاقانه‌ای داشته باشند، توانایی حل مساله داشته باشند، خودشان را وقف کارشان کنند، با همکارانشان تعامل مناسبی داشته باشند، ظرفیت کار تیمی داشته باشند، با تکنولوژی بتوانند ارتباط برقرار کنند، توانایی راهبری داشته باشند و همین‌طور از مافوق خود تبعیت کنند. این‌ها مهارت‌های اصلی اشتغال‌پذیری هستند که هم در استخدام و ارتقای افراد در شغل مهم هستند و هم باعث انعطاف اشخاص در بازار کار و تعهد آن‌ها به یادگیری مادام‌العمر می‌شوند (Brewer, 2013).

با نگاهی به برخی از آمارهای موجود در خصوص اشتغال‌پذیری جوانان کشور مشخص می‌شود که وضعیت اشتغال جوانان مناسب نیست. در این میان، سازمان‌ها و نهادهای مختلفی دخیل هستند. بهبود کیفی نیروی کار دانش‌آموختگان از وظایف وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است؛ ولی بهبود فضای کسب‌وکار، کاهش تصدی‌گری دولت و نهادهای، استفاده بهینه از بازار کار و نیازهای کشور، مدیریت همکاری‌های بین‌المللی متولیان دیگری دارد که در اشتغال جوانان بسیار حائز اهمیت است و باید اقدامات مؤثر و جدی در آن حوزه‌ها صورت گیرد (سازمان برنامه‌وبودجه کشور، ۱۳۹۷).

عوامل مؤثر بر اشتغال پذیری/ احمدی و همکاران

طبق آمار اعلامی از طرف اداره کل ورزش و جوانان استان زنجان، در استان زنجان ۲۵۴۰۰۰ نفر در رده سنی ۱۸ تا ۳۵ سال هستند که به عنوان گروه سنی جوانان شناخته می‌شوند. این رقم در حدود ۲۳ درصد کل جمعیت استان بوده است. با توجه به این که جمعیت جوانان کشور حدود ۲۷ درصد است، این آمار نشانگر پایین بودن نسبت جوانان در استان زنجان، و مهاجرت آن‌ها به خارج از استان برای کار می‌باشد. در نتیجه، بحران اشتغال و نیروی کار جوانان در استان به عنوان یک چالش اساسی باید لحاظ گردد و این که ظرفیت‌های اقتصادی و زیربنایی استان، امکان نگهداشت جمعیت جوان و جویای کار را ندارد. لذا در این پژوهش نگارندگان ضمن بررسی شرایط کلی اشتغال‌پذیری جوانان در استان زنجان، عوامل اشتغال‌پذیری جوانان استان زنجان را مورد توجه قرار می‌دهند. پرسش آغازین مطالعه این است که میزان اشتغال‌پذیری در بین جوانان استان زنجان چقدر است؟ و این متغیر از کدام عوامل تأثیر می‌گیرد؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

اشتغال‌پذیری مفهومی چندبعدی است که شامل دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هاست (قیاسوند و همکاران، ۱۳۹۹). تناسب بین سه عامل دانش، مهارت و نگرش به افزایش قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان و تناسب آن با نیازهای بازار کار به عنوان کارایی خارجی نظام‌های آموزش عالی منجر می‌شود. اشتغال‌پذیری مجموعه‌ای از دستاوردها، مهارت‌ها، درک‌ها و ویژگی‌های شخصی است که موجب می‌شود تا دانش‌آموختگان فرصت‌های شغلی بیشتری پیش‌رو داشته باشند و نیز در مشاغل منتخب خود موفق‌تر ظاهر شوند (Yorke & Knight, 2022). هیلاج و پولارد^۱ اشتغال‌پذیری را به معنای قابلیت و توانایی فرد برای داشتن پویایی در بازار کار بیان کردند. اشتغال‌پذیری، به معنای داشتن مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش، درک و ویژگی‌های فردی است که احتمال انتخاب و کسب مشاغلی که فرد در آن‌ها می‌تواند راضی و موفق باشد را افزایش می‌دهد (Dacre Pool & Sewell, 2007). آن‌ها در ادامه تعاریف و مدل‌های پیشین، عنصر رضایت را به تعریف اشتغال‌پذیری اضافه کردند و این تعریف را مبنای توسعه مدل خود قرار دادند که آن‌را مدل «کریرادج^۲» نامیده‌اند. در این مدل، دانش، مهارت و درک مربوط به مدرک تحصیلی عبارت است از: میزان دانش و مهارت فرد در رشته تخصص خود. مهارت‌های عمومی عبارتند از: مهارت‌هایی که می‌توانند به مطالعه همه رشته‌ها کمک کنند و به طور بالقوه به طیف گسترده‌ای از زمینه‌های تحصیلی و یا شغلی انتقال یابند و مورد استفاده قرار گیرند. یادگیری توسعه شغلی، فعالیت‌هایی است که به دانشجویان کمک کند خودآگاه‌تر شوند، بتوانند به چیزهایی که از انجام آن‌ها کاملاً لذت می‌برند و به آن‌ها علاقه‌مند هستند؛ توجه کنند تا آنان را برانگیزد و شخصیت آنان را هماهنگ کند. همچنین، باید یاد بگیرند چگونه بازارهای کار را برای تشخیص فرصت‌های پیشروی خود، شناسایی کنند، چگونه خود را به طور مؤثر به کارفرمایان معرفی کنند و تصمیمات سنجیده‌ای درباره شغل‌های خود بگیرند. هوش هیجانی عبارت است از: ظرفیت تشخیص احساسات خود و دیگران، برای انگیزش خود و برای مدیریت خوب احساسات در خودمان و در روابط با مردم. تجربه (کار و زندگی) میزان تجارب کسب‌شده افراد در زندگی شخص و کاری است که در اشتغال‌پذیر بودن اهمیت به سزایی دارد (Smallet al., 2018).

اشتغال‌پذیری جوانان مفهوم چندبعدی، میان‌رشته‌ای و پیچیده‌ای است که ارائه تعریف همگرا و واحد از آن دشوار است (Tsitskari et al, 2017). در تعاریف اولیه از اشتغال جوانان بر نتایج اشتغال؛ یعنی گرفتن شغل بعد از پایان تحصیلات دانشگاهی و همچنین حفظ آن یا انتقال به یک کار جدید تأکید شده است (Azevedo et al., 2012). اما باتوجه به آنکه اشتغال و بیکاری ممکن است تحت-تأثیر عوامل گوناگونی نظیر چرخه اقتصادی قرار گیرد، در تحقیقات اخیر مفهوم اشتغال دانش‌آموختگان به مثابه ویژگی‌های فردی بازتعریف شده است (Yorke & Knight, 2022).

پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی، دوره ۶، شماره ۲۱، ۳۷-۶۲، پاییز ۱۴۰۴.

عناصر، ویژگی‌ها و عوامل مدنظر محققان مختلف در خصوص اشتغال‌پذیری از نظر لک (۱۳۹۸) در قالب جدول ۱ تلخیص شده است (لک، ۱۳۹۸):

جدول ۱. عناصر و ویژگی‌های اشتغال‌پذیری

پژوهشگران	ویژگی‌های اشتغال‌پذیری
«آقاپور و همکاران» ۱۳۹۳	قابلیت اشتغال در بردارنده سه عامل زیر است: ۱. مهارت‌های توسعه فردی؛ ۲. مهارت‌های کسب‌وکار و ۳. مهارت‌های آکادمیک.
«کتولی و رحمانی» ۱۳۸۲	عوامل و پیشنهادات مؤثر بر اشتغال فارغ‌التحصیلان آموزش عالی به شرح زیر می‌باشد: ۱. سرفصل‌های دروس دوره‌های آموزشی براساس زمینه‌های شغلی مرتبط بازمینی و تنظیم شوند؛ ۲. ارتباط دانشگاه با بخش‌های اجرایی تقویت شود و ۳. برای ارزیابی فارغ‌التحصیلان، معیارهایی که نمایانگر حداقل دانش نظری و توان علمی آنان هستند به صورت استاندارد برای هر رشته تحصیلی تعریف شود.
هیلاج و پولارد ۱۹۹۸	۱. دارایی‌های اشتغال‌پذیری فرد که شامل دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هاست. ۲. مهارت‌های مدیریت حرفه، شامل مهارت‌های جستجوی شغل. ۳. ارائه؛ برای مثال نوشتن رزومه، تجارب کاری و تکنیک‌های مصاحبه. ۴. شرایط فردی برای مثال مسئولیت‌های خانوادگی و فاکتورهای بیرونی از قبیل سطح کنونی فرصت‌های شغلی در بازار کار.
«ماکوئید و لیندزی» ۲۰۰۵	۱. عوامل فردی که به ویژگی‌های بازار کار، جستجوی شغل، انطباق‌پذیری و تحرک مرتبط است. ۲. شرایط فردی که به خانواده، فرهنگ‌کاری و دستیابی به منابع مرتبط است. ۳. عوامل بیرونی که با تقاضای بازار کار، عوامل اقتصادی کلان، فاکتورهای استخدام (دیدگاه کارفرمایان) و دیگر عوامل پشتیبان
«تامپلسو» ۲۰۰۷	ویژگی‌های دانشی، مهارتی و نگرشی دانش‌آموختگان، محتوای دوره‌های آموزشی دانشگاهی، مهارت‌های فناوری اطلاعات دانش‌آموختگان و قابلیت خلاقیت و نوآوری و خودکارآمدی، اعتماد به نفس.
«لوریانی و سیویل» ۲۰۰۷	۱. مرتبط با فرد: اعتماد به نفس، عزت نفس و خودکارآمدی. ۲. مرتبط با اثرات برنامه درسی دانشگاهی بر روی افراد: فراگیری دانش، مهارت و قابلیت‌های تخصصی مرتبط با رشته تحصیلی
شورای ملی تحقیق ۲۰۱۱	انواع دانش و مهارت‌های مورد نیاز دانشجویان برای آمادگی حرفه‌ای عبارتند از: ۱. مهارت‌های شناختی شامل: تفکر انتقادی، حل مساله غیرروتین، تفکر سیستمی. ۲. مهارت‌های بین فردی شامل: ارتباطات، مهارت‌های اجتماعی، کار تیمی، حساسیت فرهنگی، کار کردن در تنوع. ۳. مهارت‌های درون فردی شامل: خودمدیریتی، مدیریت زمان، توسعه خود، خود تنظیمی، انطباق‌پذیری.

ماخذ: لک، ۱۳۹۸

نظریه‌های اشتغال‌پذیری

نظریه سرمایه انسانی

نظریه سرمایه انسانی پایه تحلیل اقتصادی آموزش و توزیع سرمایه‌گذاری در آموزش، به عنوان کارکردی از تلاش اساسی انسان به منظور امنیت اجتماعی و توانگری است. براساس این نظریه فرض بر این است که آموزش در طول زمان به درآمد اقتصادی بیشتر منجر می‌شود (صالحی‌عمران، ۱۴۰۳). براساس این دیدگاه، سرمایه انسانی به عنوان یکی از اصلی‌ترین مبانی ثروت اساسی کشورها در کنار منابع طبیعی یا دارایی‌های تولید شده و درآمد ملی در نظر گرفته می‌شود (معین^۱، ۲۰۱۹). این دیدگاه معتقد است آموزش، در ارتقا سرمایه انسانی جایگاه ویژه‌ای داشته و به توسعه جوامع کمک می‌کند و دوره‌های آموزشی، شکلی از مصرف نیستند، بلکه نوعی سرمایه‌گذاری مولد در نیروی انسانی هستند. براساس نظریه سرمایه انسانی، همگام با رشد اقتصادی و پیشرفت فنی نیاز به نیروی انسانی خبره افزایش می‌یابد و این دیدگاه به رابطه مستقیمی بین بازار و نیاز به نیروی انسانی آموزش‌دیده و گسترش مؤسسات

آموزشی معتقد است (صالحی‌عمران و حسن‌زاده بارانی، ۱۳۹۳).

نظریه هزینه-فایده

نظریه هزینه-فایده جنبه دیگری از رویکرد اقتصادی به نقش آموزش عالی در توسعه است که می‌تواند جزء نظریه‌های سرمایه انسانی باشد. این نظریه از دو منظر کلان و خرد به موضوع می‌پردازد. در سطح کلان و عمومی فرض می‌کند هر بهبودی در سلامتی، مهارت‌ها و یا انگیزه نیروی کار موجب ارتقای بهره‌وری افراد می‌شود و در نتیجه باعث رشد اقتصادی و افزایش تولید ناخالص داخلی می‌گردد. در نتیجه از این منظر می‌توان توجه به آموزش عالی و ارتقای کیفیت نیروی کار را به عنوان یکی از عوامل مهم در توسعه جوامع از طریق تأثیر بر سرمایه اجتماعی و توسعه و پیشرفت جوامع دانست (صالحی‌عمران، ۱۴۰۳). تعبیر خرد از سرمایه انسانی مبتنی بر میزان بازگشت خصوصی سرمایه‌گذاری در آموزش عالی است؛ زیرا افراد معتقدند آموزش باعث افزایش درآمدهای فردی می‌شود. در نتیجه آموزش عالی نه تنها در سطح خرد، منافع شخصی را به ارمغان می‌آورند، بلکه در یک اقتصاد جهانی که به سرعت در حال گسترش است، نقش به سزایی دارد و توسعه آینده کشور به دانش و مهارت‌های جمعی و تلاش مداوم برای پیشبرد مرزهای دانش بستگی دارد (صالحی‌عمران و عین‌خواه، ۱۴۰۲).

نظریه تنوع سرمایه

از نظر «تاملینسون و نقیا»^۱ (۲۰۲۰) سرمایه‌های مختلف می‌تواند دانش‌آموختگان را در کسب شغل و پیشرفت در شغل انتخابی‌شان یاری کند. این سرمایه‌ها عبارت‌اند از: سرمایه انسانی، سرمایه اجتماعی، سرمایه فرهنگی، سرمایه هویت و سرمایه روانشناختی. اولین و بنیادی‌ترین شکل سرمایه، سرمایه انسانی است. سرمایه انسانی به عوامل فردی اشاره دارد که احتمالاً شانس فرد برای یافتن شغل را تحت تأثیر قرار می‌دهد. عوامل فردی شایستگی‌های مربوط به «چگونه دانستن» از قبیل تجربه، آموزش، مهارت‌ها و دانش را شامل می‌شود. سرمایه اجتماعی درواقع، شکل اجتماعی از دانش و مهارت موجود در درون سرمایه انسانی است (تاملینسون و نقیا، ۲۰۲۰). سرمایه اجتماعی بیشتر بعد بین‌فردی اشتغال‌پذیری را منعکس و مهارت‌های اجتماعی فرد و همچنین شبکه اجتماعی را توصیف می‌کند (مور و خان^۲، ۲۰۲۰). اهمیت سرمایه فرهنگی در شیوه‌هایی است که دانش‌آموختگان می‌توانند از این طریق در اختیار کارفرمایان باشند و حتی می‌توانند پرونده‌ها یا رزومه‌های خود را به آنان ارائه دهند که اهمیت این امر در مرحله استخدام بسیار چشمگیر است. تقویت دانش و آگاهی فرهنگی شامل قوانین مربوط به تعامل و شیوه‌های رفتار در سازمان‌های هدف برای استخدام دانش‌آموختگان دارای اهمیت است (تاملینسون و نقیا، ۲۰۲۰). چهارمین مؤلفه اشتغال‌پذیری از دیدگاه «تاملینسون و نقیا» سرمایه هویت است. این بعد از نظر آشنایی با بازار کار و اندیشیدن درباره خود به عنوان کارمند آینده بُعدی مهم محسوب می‌شود. منبع حیاتی نهایی سرمایه روانشناختی است. این سرمایه می‌تواند به عنوان یک منبع دیده شود، زیرا افراد را قادر می‌سازد تا با چالش‌های مداوم کاری سازگار شوند و همچنین دانش‌آموختگان را قادر می‌سازد تا در پیشرفت شغلی، خطرپذیری، در جستجوی فرصت‌های بیشتر بودن و کسب تجربه جدید پیشگام باشند. همچنین اگر دانش‌آموختگان چنین توانایی‌ای را داشته باشند، می‌توانند نقاط قوت و ضعف خویش را مدیریت کنند. این صفات که از آن به عنوان «سرمایه روانشناختی» یاد می‌شود، در مطالعات تجربی مربوط به اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان کمتر دیده شده است (Calvo & Manzano, 2020).

نظریه خصیصه-عامل

پارسونز^۳ در نظریه خصیصه-عامل معتقد است هیچ فردی نمی‌تواند به جای شخص دیگری تصمیم بگیرد که چه شغلی را انتخاب کند، بلکه هر فرد باید منافع خود را با توجه به توصیه‌هایی که به او می‌شود، تشخیص دهد و ترجیحات شغلی خود را بسازد. نظریه

1. Tomlinson & Nghia

2. Moore & Khan

3. Parsons

پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی، دوره ۶، شماره ۲۱، ۳۷-۶۲، پاییز ۱۴۰۴.

«خصیصه - عامل» بر این فرض متکی است که انتخاب یک شغل مهم‌تر از به دست آوردن آن شغل است. در این نظریه، انتخاب شغل مهم‌ترین تصمیم زندگی است و معمولاً زمانی رخ می‌دهد که فرد در ابتدای ورود به دنیای کار است و پس از روبرو شدن با ضرورت اشتغال به طور آگاهانه به تجزیه و تحلیل توانایی‌ها و ضعف‌هایش می‌پردازد و اطلاعات لازم را دربارهٔ مشاغل کسب و پس از استدلال عقلانی، ترجیحات شغل خود را در می‌یابد (شفیع‌آبادی، ۱۴۰۲).

مدل‌های اشتغال‌پذیری

علاوه بر بحث‌های نظری بخش دیگری از محققان نیز تلاش کرده‌اند مدلی برای اشتغال‌پذیری ارائه دهند که در سنجش و تدوین مدل عوامل اشتغال‌پذیری می‌تواند راهگشا باشد. برخی از مدل‌های مذکور را ارائه می‌کنیم.

۱. به نظر «دگریپ و همکارانش» (۱۹۹۱)، اشتغال‌پذیری دو بُعد دارد: ۱. اشتیاق: تمایل افراد به درگیری و مشارکت در فعالیتهایی که آن‌ها را برای بازار کار جذاب نگه دارد که خود با تمایل به تحرک و جابجایی شغلی، آموزش و انعطاف‌پذیری سنجیده می‌شود. ۲. ظرفیت: قدرتی که موقعیت یک فرد در بازار کار را توسعه می‌دهد که خود با ظرفیت تحرک و جابه‌جایی شغلی، آموزش و انعطاف‌پذیری سنجیده می‌شود (لک، ۱۳۹۸).

۲. فوگات، کینیک و آشفورت^۱ ادعا می‌کنند که اشتغال‌پذیری از ترکیب هویت کار راه، انطباق‌پذیری شخصی و سرمایه اجتماعی و انسانی به وجود می‌آید. هویت کار راه به این که افراد خودشان را در یک محیط کاری چگونه تعریف می‌کنند، اطلاق می‌شود. در واقع هویت کار راه شامل ادغام تجربیات فردی با ساختارهای سازمانی مفید و با مفهوم است. هویت کار راه از طریق بیان این که چه کسی هستم و چه کسی می‌خواهم باشم، پایه عاطفی و شناختی محکمی را برای اشتغال‌پذیری به وجود می‌آورد. انطباق‌پذیری شخصی شرایطی است که افراد توانایی تغییر عوامل شخصی مثل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتارها و غیره را دارند. انطباق‌پذیری شخصی به موفقیت مسیر شغلی و عملکرد سازمانی کمک می‌کند و افراد را قادر می‌سازد تا کارا باقی بمانند. سرمایه اجتماعی ریشه در شبکه‌های اجتماعی دارد و از طریق شبکه‌ها به فرد اطلاعات، نفوذ و قدرت می‌بخشد و برای افراد فرصت‌هایی را فراهم می‌آورد. سرمایه انسانی به عوامل و متغیرهای پیشرفت کار راه شخصی مثل سن، تحصیلات و تجربیات کاری و آموزشی، عملکرد شغلی و هوش عاطفی، توانایی شناختی و... گفته می‌شود؛ لذا سرمایه انسانی توانایی فردی برای برآوردن انتظارات عملکردی شغل مشخصی را افزایش می‌دهد و انطباق‌پذیری سازمانی و فردی را ارتقا می‌بخشد (Fugate et al., 2004).

۳. وندر هیجندی و وندر هیجدن^۲ رویکرد شایستگی‌محور را برای اشتغال‌پذیری انتخاب کردند. شایستگی به زعم آن‌ها مجموعه‌ای قابل مشاهده از ابعاد عملکرد یعنی دانش فردی، مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهاست. در واقع آن‌ها شایستگی را در سطح فردی مدنظر قرار دادند و ابعاد زیر را برای اشتغال‌پذیری در نظر گرفتند:

- پیش‌بینی و بهینه‌سازی: توانایی پیش‌بینی و بهینه‌سازی، فرد را برای تغییرات کار در آینده به روش خلاقانه آماده ساخته و زمینه تلاش و کوشش جهت دستیابی به شغل بهتر و پیامدهای مناسب مسیر شغلی را فراهم می‌آورد.

- انعطاف‌پذیری شخصی: کارکنان باید با تغییرات کاری محیط بازار کار که کنترلی بر آن ندارند، منطبق شوند.

- حس سازمانی: کارکنان باید به عنوان عضوی از تیم فعالیت کنند و در شناسایی اهداف سازمان و پذیرش مسئولیت جمعی در فرایند تصمیم‌گیری مشارکت داشته باشند.

- تعادل و توازن: به سازگاری بین علائق متضاد کارفرمایان و افراد اشاره دارد که در زندگی کاری ایجاد تعادل بین آن‌ها بسیار مشکل است؛ اما زمانی که تعادل برقرار شود آثار مثبت آن عاید هر دو طرف کارفرمایان و کارکنان خواهد شد.

1. Fugate; Kinick & Ashforth

2. Van der Heijden & Van der Heijden

- تخصص حرفه‌ای: دانش و مهارت کاری را در برمی‌گیرد که به عنوان سرمایه انسانی مطرح شده و برای بقای سازمان‌ها لازم و ضروری است (لک، ۱۳۹۸).

۴. طبق نظر کلایتمن و ات^۱ صرف اشتیاق به جابجایی و تحرک، مهارت‌ها و دانش کاربردی برای اشتغال‌پذیری کافی نیست بلکه افراد باید مشتاق استفاده از فرصت‌ها و تجربه کاری در محیط‌های دیگر، یادگیری بیشتر و واجد آگاهی‌های لازم از بازار کار باشند. طبق نظر «کلایتمن و ات» اشتغال‌پذیری کارکنان به دو بُعد بستگی دارد:

- اشتیاق کارمند به انطباق با تغییرات و موقعیت‌های شغلی دیگر و

- مهارت‌ها، دانش و توانایی قابل‌استفاده برای سازمان‌های دیگر (Kluytmans & Ott, 1998).

پیشینه‌های فارسی و انگلیسی مرتبط با موضوع اشتغال‌پذیری و عوامل مرتبط با آن از مقاله‌های نظری تا تحقیقات و مقال پژوهشی می‌تواند به این مطالعه کمک کند به همین دلیل بخشی از مقالات در دسترس نگارندگان در جدول ۲ خلاصه شده‌اند.

جدول ۲. جمع‌بندی پیشینه‌ها

محققان/ سال نشر	عنوان مقاله/ پژوهش	نکات کلیدی استخراج شده مرتبط با موضوع پژوهش
«صالحی عمران و عین‌خواه» (۱۴۰۲)	توسعه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان	دارایی‌های اشتغال‌پذیری در اثر تعامل مؤلفه‌های مهارت‌های اشتغال‌پذیری، شایستگی‌های تخصصی، مهارت‌های مدیریت شغلی و فعالیت‌های فوق‌برنامه با یادگیری مادام‌العمر کسب می‌گردند.
«امین جعفری؛ نیل‌فروشان و عابدی» (۱۴۰۲)	تبیین اشتغال‌پذیری از طریق انطباق‌پذیری، خودکارآمدی	رابطه غیرمستقیم بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتغال‌پذیری وجود دارد. برای افزایش اشتغال‌پذیری به راهبردهای افزایش خودکارآمدی کارایی، ادراک پیچیدگی مبتنی بر سیستم تفکر باز و نیز افزایش آمادگی برای شانس باید توجه نمود.
«شیخ‌سامانی و اسماعیل‌زاده قمصری» (۱۴۰۱)	اشتغال‌پذیری مفاهیم مدل‌ها عوامل و چشم‌اندازها	افراد می‌توانند با به‌کارگیری مهارت‌های اشتغال‌پذیری، کیفیت زندگی بهتری را تجربه کنند و از آسیب‌های اجتماعی و روانی در امان بمانند.
«فرنگ و همکاران» (۱۴۰۱)	شناسایی موانع و راهکارهای توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری	مشکلات اشتغال‌زایی شامل: مشکلات شناختی- رفتاری، ضعف انگیزشی، زیاده‌خواهی، فقدان مهارت‌های کارآفرینی، ضعف شایستگی‌های تحصیلی و شغلی، عدم کیفیت دوره‌های آموزشی، ضعف دانشگاهی، نقصان برنامه درسی، فقدان بسترهای اجتماعی مناسب، ناسازگاری سازمان‌ها، ضعف فرهنگی، کمبود برنامه‌های شغلی، ناعدالتی در استخدام‌ها، نیازسنجی نامناسب، ضعف اقتصادی، ناهماهنگی سرمایه انسانی و بازار کار، عدم ارتباط با بازار کار، کمبود منابع مالی، نبود مدیریت اثربخش، سیاست‌های ناکارآمد، و کاهش تعاملات بین‌المللی می‌باشد.
«رحیمی و همکاران» (۱۴۰۱)	طراحی مدل اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاه. رویکردهای نوین آموزشی	شرایط علی (دانشجو، استاد، برنامه درسی و عوامل آموزشی)؛ پدیده محوری (مهارت‌ها)؛ بستر حاکم (سیاست‌های آموزش عالی، سیاست‌های دولت، فلسفه دانشگاه، عوامل سازمانی و فراسازمانی، عوامل سیاسی، اقتصادی، مدیریتی و قوانین و مقررات)؛ شرایط مداخله‌گر (عوامل اجتماعی و فرهنگی)؛ راهبردها (بهبود کیفیت عملکرد دانشگاه، ارتقای سطح تعاملات، ارتقای جایگاه بین‌المللی دانشگاه، بهبود فعالیت‌های آموزشی و ارتقای وضعیت آموزشی)؛ پیامدها و نتایج (اشتغال‌پذیری و نتایج حاصل از آن در سه سطح فرد، سازمان و اجتماع) در اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاه مؤثر می‌باشد.
«یعقوبی‌فرانی و خیاطی» (۱۴۰۱)	اشتغال‌پذیری جوانان روستایی و مهارت‌های دیجیتالی	نیاز به تدبیر هوشمندانه برای ایجاد تغییرات فرایندی و محتوایی نوآورانه و مؤثر به منظور پوشش شکاف‌های مهارتی جوانان در حوزه فناوری‌های نوین و به طور خاص در عصر حاضر، فناوری‌های دیجیتال می‌باشد.
«علی‌مندگاری؛ رازقی- نصرآباد و بختیاری» (۱۴۰۰)	بررسی نظام ترجیحات شغلی جوانان و عوامل مرتبط با آن در شهر اصفهان. پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی	ارائه مشاوره تحصیلی- شغلی متناسب با نیازهای بازار کار و ایجاد امنیت شغلی به‌وسیله کارفرما، می‌تواند ضمن سوق دادن متقاضیان به انتخاب مشاغل دلخواه، رضایت کارفرمایان را نیز از گزینش و استخدام خود به‌وجود آورد.
«علیزاده و جندقی»	شناسایی عوامل موثر بر اشتغال-	معیار «عوامل آموزشی» و «عوامل فرهنگی- اجتماعی» و «عوامل فردی» در اشتغال‌پذیری

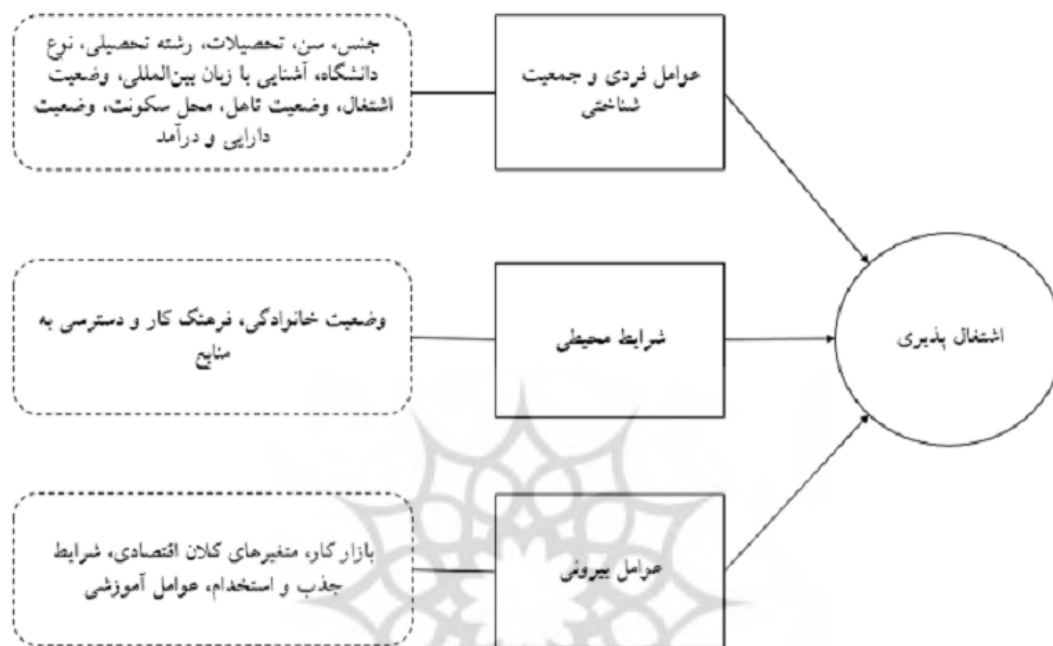
محققان / سال نشر	عنوان مقاله / پژوهش	نکات کلیدی استخراج شده مرتبط با موضوع پژوهش
(۱۳۹۹)	پذیری دانشجویان با استفاده از تکنیک‌های فازی AHP	دانشجویان مؤثر می‌باشند.
«درویشان و حکیمزاده» (۱۳۹۸)	طراحی مدل مهارت‌های اشتغال-پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور نمونه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران	باید در برنامه‌های درسی آموزش عالی به مهارت‌های موردنیاز برای دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها توجه شود و این مهارت‌ها در چارچوب بازنگری برنامه‌های درسی وزارت علوم لحاظ شود. همچنین دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دوره‌های مهارتی را بر مبنای مهارت‌های اشتغال-پذیری از طریق دوره‌های کارآموزی برای دانشجویان ارائه دهند.
«شکیبایی» (۱۳۹۶)	بررسی موانع، چالش‌ها و فرصت‌های پیش‌روی رشد و توسعه اشتغال و ارائه راهکارهای تأثیرگذار بر بهبود شاخص‌های اشتغال	سیستم تشویقی و انگیزشی و فقدان سرمایه اجتماعی، تشدید و افزایش ابعاد مختلف امنیت و احساس امنیت در بین سرمایه‌گذاران، کارفرمایان و صاحبان کار، وجود قوانین دست‌وپاگیر و بروکراسی شدید حاکم بر سازمان‌ها و ادارات دولتی و انتظارات و توقعات فزاینده از صاحبان کار و سرمایه از جمله مهم‌ترین موانع خرد و منطقه‌ای ایجاد اشتغال است.
«توحیدی؛ سروش و الحسینی» (۱۳۹۴)	بررسی وضعیت اشتغال‌پذیری جوانان ایران	ارتباط معناداری بین نوع شغل با استان محل سکونت جوانان، بین شاخص دانش‌های پایه و شاخص اشتغال‌پذیری با استان محل سکونت جوانان وجود دارد؛ به گونه‌ای که جوانان ساکن استان‌های کمتر توسعه‌یافته به لحاظ سطح دانش‌های پایه و شاخص اشتغال‌پذیری با جوانان ساکن استان‌های توسعه‌یافته تفاوت بسیاری دارند. به علاوه، فرهنگ کار حاکم بر جامعه، محرومیت‌های مالی، عملکرد نظام آموزشی و عدم ثبات و یکپارچگی در سیاست‌گذاری‌های کلان کشوری باعث کاهش سطح اشتغال‌پذیری جوانان است.
«کنراد» ^۱ (۲۰۲۳)	تقاضاهای خانواده و ترجیحات ویژگی‌های شغلی: یک مطالعه طولی ۴ ساله از زنان و مردان	با توجه به نقش‌های جنسیتی متفاوت زنان و مردان، ترجیحات شغلی‌شان نیز با یکدیگر تفاوت دارد. در بیشتر کشورها ویژگی‌های پرورش، تمایل، وابستگی و انفعال با جنس زن همراه بود؛ در حالی که استقلال، پرخاشگری، تسلط و موفقیت با مردانگی همراه بود.
«دافیلد و اسپنسر» ^۲ (۲۰۲۲)	بررسی دیدگاه‌های دانشجویان پزشکی در مورد اهداف و رعایت انصاف در ارزیابی	بیشتر زنان در کارهای پاره‌وقت و مشاغل که به مهارت کمتری نیاز دارد و عموماً در بخش خدمات مشغول به کار هستند و مردان شانس بیشتری برای یافتن کارهای تمام‌وقت دارند.
«گروند» ^۳ (۲۰۲۱)	ترجیحات شغلی منجر به تغییرات شغلی در کارمندان	ترجیحات شغلی کارمندان آلمان تغییر با توجه به هشت ویژگی شغلی، نوع کار، حقوق، شانس ارتقا، فشار کاری، زمان رفت‌وآمد، مقررات ساعت کار، مزایای حاشیه‌ای و امنیت در برابر از دست دادن شغل مشخص می‌شود.
«پاکو؛ ماگیو و پوزا» ^۴ (۲۰۱۹)	یک مدل چندجمله‌ای چندسطحی برای پویایی اشتغال فارغ‌التحصیلان در ایتالیا	دانشجویان پتانسیل رشد، مزایای شغل، مسئولیت شغلی و تنوع را به‌منزله مهم‌ترین ویژگی هنگام دستیابی به یک فرصت شغلی ارزیابی می‌کنند.
«گالی و پاگم» ^۵ (۲۰۱۸)	بیکاری، جنسیت و نگرش به کار.	گرایش‌های ذاتی شغلی با افزایش سطح تحصیلات و تشویق والدین به تحصیل، همبستگی و پیشرفت‌های شغلی با مهارت، فرصت‌های یادگیری، میزان درگیری با همکاران، افزایش درآمد و امنیت کاری رابطه دارد.
«ایسر و لیند» ^۶ (۲۰۱۸)	ترجیحات شغلی از دیدگاه تطبیقی ۱۹۸۹-۲۰۱۵: ارزیابی چندبعدی تأثیرات فردی و زمینه‌ای	۱. مشاغل امن و جالب، مرجح‌ترین ویژگی‌های شغلی‌اند که تقریباً برای همه کارمندان در تمام سال‌های پژوهش مهم‌اند. ۲. مقادیر ارزش شغل به طور قالب توجهی در طول زمان پایدارند؛ اما بین کشورها بیشتر متفاوت‌اند. ۳. اکثریت قابل توجهی به طور هم‌زمان به استقلال کار، درآمد زیاد، فرصت‌های پیشرفت و مشاغلی که برای جامعه مفید یا برای دیگران مفید تلقی می‌شوند، اهمیت می‌دهند. ۴. تا حدی در حمایت از انتظارات نهادی دولت رفاه، ارزش‌های کار در کشورها بیشتر درباره برابری اقتصادی به‌جای توسعه اقتصادی متفاوت است؛ به‌طوری که ارزش‌های ذاتی کار در جوامع نابرابرتر از اهمیت بیشتری برخوردار است.

1. Konrad
2. Duffield & Spencer
3. Grund
4. Iaco; Maggio & Posa
5. Gallie & Paugam
6. Esser & Lindh

محققان / سال نشر	عنوان مقاله / پژوهش	نکات کلیدی استخراج شده مرتبط با موضوع پژوهش
«گالی، فلستد؛ گرین» (۲۰۱۲) ۲۰۰۶-۱۹۹۲	ترجیحات شغلی و کیفیت ذاتی کار: تغییر نگرش کارمندان بریتانیایی	بیشترین عوامل دارای همبستگی بالا با ترجیحات شغلی شامل: ارتقای شغلی، امنیت شغل، ابتکار عمل در محیط کار و ساعت کاری مناسب؛ داشتن امنیت شغلی می‌باشند.

ترسیم مدل نظری پژوهش

باتوجه به مبانی نظری و بررسی پیشینه‌های پژوهش، چارچوب نظری به شکل زیر ترسیم می‌گردد.



شکل ۱: ترسیم مدل نظری پژوهش

روش پژوهش

پژوهش براساس هدف کاربردی، از نظر روش گردآوری داده‌ها، توصیفی-پیمایشی و از حیث روابط میان متغیر مستقل و وابسته، از نوع تحقیق همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش با توجه به اعلام اداره کل ورزش و جوانان استان زنجان شامل جوانان ۱۸ تا ۳۵ نقاط شهری استان زنجان می‌باشد که براساس آمار اخذ شده از سازمان مدیریت و درگاه مرکز ملی آمار ایران، در سال ۱۴۰۲ گروه سنی ۱۸ تا ۳۵ سال ۱۹۹۳۲۷ نفر می‌باشد. برای تعیین حجم نمونه فرمول کوکران استفاده گردید که ۳۸۳ نفر برآورد شدند، با توجه به این که همیشه احتمال پرسشنامه‌های بدون پاسخ وجود دارد ۳۹۰ پرسشنامه در اختیار پاسخگویان قرار گرفت که پس از حذف پرسشنامه‌های بدون پاسخ ۳۸۸ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفتند. شیوه نمونه‌گیری متناسب و خوشه‌ای بود و جمع‌آوری داده‌ها به تناسب جمعیت نقاط شهری شهرستان‌های استان توسط پرسشگران آموزش‌دیده با مراجعه به پاسخگویان انجام گردید. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود که طبق توضیحات جدول ۳ تعریف مفهومی و عملیاتی گردیده است.

جدول ۳. تعریف مفهومی و عملیاتی سازه‌ها

نقش سازه	نام سازه	تعریف مفهومی	تعریف عملیاتی	تعداد گویه‌ها یا سوالات
وابسته	اشتغال - پذیری	اشتغال‌پذیری، توانایی فرد برای به دست آوردن شغل اولیه، حفظ این شغل و در صورت لزوم ورود به شغل جدید است. این مفهوم مربوط به قابلیت‌ها، دانش و	میانگین نمره‌ای که پاسخگو از پاسخ به آیتم‌های مربوط به ابعاد مهارت‌های تکنولوژیک، کار تیمی، برقراری ارتباط، ابتکار عمل، مدیریت خود، آمادگی، برنامه‌ریزی، و حل	۵۹ (آیتم‌های ۱-۵۹)

پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی، دوره ۶، شماره ۲۱، ۳۷-۶۲، پاییز ۱۴۰۴.

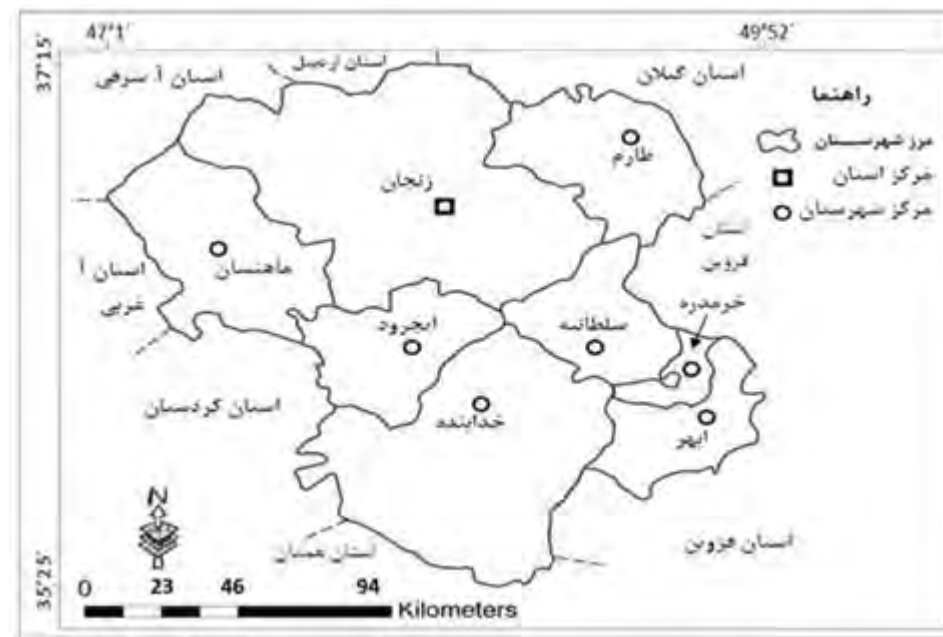
نقش سازه	نام سازه	تعریف مفهومی	تعریف عملیاتی	تعداد گویه‌ها یا سؤالات
		مهارت‌های فرد است و وی را قادر می‌کند، شغلی را بیابد که رضایت خاطرش را فراهم کند و به‌عنوان عاملی تسهیل‌کننده هم برای افراد و هم برای سازمان‌ها عمل می‌کند (دوبی و تیواری، ۲۰۲۰).	مسئله به دست می‌آورد. مقدار این نمره بین حداقل ۱ و حداکثر ۵ خواهد بود.	
مستقل	ویژگی‌های فردی	شرایط پاسخگویان از نظر ویژگی‌های فردی و جمعیت‌شناختی مانند جنسیت، سن، تحصیلات، زبان، وضعیت اشتغال و تأهل، محل زندگی، درآمد و رفاه	پاسخ‌های نمونه مورد بررسی به سؤالات مربوطه که در سطوح مختلف اسمی، رتبه‌ای و فاصله‌ای پرسیده می‌شوند.	۱۶ (آیتم‌های ۱۰۲-۱۱۶)
مستقل	عوامل محیطی	مجموعه‌ای از عوامل مؤثر بر شرایط فردی اشتغال‌پذیری که شامل شرایط زندگی، فرهنگ کار و دسترسی به منابع مختلف است (توحیدی، سروش و الحسینی ۱۳۹۴).	میانگین نمره‌ای که پاسخگو از پاسخ به آیتم‌های مربوط به ابعاد شرایط زندگی، فرهنگ کار و دسترسی به منابع مختلف به دست می‌آورد. مقدار این نمره بین حداقل ۱ و حداکثر ۵ خواهد بود.	۹ (آیتم‌های ۶۰-۶۸)
مستقل	عوامل بیرونی	مجموعه‌ای از عوامل مؤثر بر شرایط اشتغال‌پذیری که شامل نظام تقاضای نیروی کار، نظام آموزشی نیروی کار، سیاست‌گذاری‌های کلان مرتبط با نیروی کار و شرایط جذب و استخدام است (توحیدی، سروش و الحسینی ۱۳۹۴).	میانگین نمره‌ای که پاسخگو از پاسخ به آیتم‌های مربوط به ابعاد نظام تقاضای نیروی کار، نظام آموزشی نیروی کار، سیاست‌گذاری‌های کلان مرتبط با نیروی کار و شرایط جذب و استخدام به دست می‌آورد. مقدار این نمره بین حداقل ۱ و حداکثر ۵ خواهد بود.	۳۳ (آیتم‌های ۶۹ تا ۱۰۱)

به‌جز سؤالات مرتبط با ویژگی‌های فردی و جمعیت‌شناختی در سایر متغیرها از مقیاس لیکرت استفاده شده است. پایایی با محاسبه آلفای کرونباخ محاسبه شده که در مطالعه پایلوت نتایج آن به‌شرح جدول ۴ می‌باشد:

جدول ۴. ضرایب پایایی متغیرها در پرسشنامه

متغیرها	تعداد گویه	ضریب آلفای کرونباخ
اشتغال‌پذیری	۵۹	۰/۹۶
ویژگی‌های فردی	۱۶	نیاز نیست
عوامل محیطی	۱۲	۰/۶۶
عوامل بیرونی	۳۱	۰/۸۵

برای بررسی اعتبار پرسشنامه از روش اعتبار صوری استفاده گردید. جهت تأیید روایی صوری پرسشنامه از نظرات ۵ نفر از متخصصان حوزه اشتغال، ناظر طرح، و داوران عضو شورای پژوهش و مطالعات راهبردی استفاده شد. سپس آزمون تحلیل عاملی انجام شده آیتم‌های دارای بار عاملی زیر ۰/۳ از پرسشنامه نهایی حذف شدند. آزمون تحلیل عاملی نشان داد که آیتم‌های طراحی شده برای سازه اشتغال‌پذیری ۹۲ واریانس این سازه، متغیر عوامل محیطی ۸۴ درصد واریانس این سازه و متغیر عوامل بیرونی ۹۱ درصد این سازه را پوشش می‌دهند؛ بنابراین پرسشنامه طراحی شده دارای روایی کافی برای مطالعه سازه‌های مورد نظر می‌باشد.



شکل ۲: نقشه تقسیمات اداری استان

ماخذ: راهنمای تدوین مقالات فصلنامه پژوهش های جغرافیای اقتصادی (با اندکی تغییر)، ۱۴۰۳

طبق آمار سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان در سال ۱۴۰۳ جمعیت استان زنجان ۱ میلیون و ۱۱۹ هزار نفر برآورد شده که ۷۸۲ هزار نفر ساکن در نقاط شهری (۷۰ درصد) و ۳۳۷ هزار نفر ساکن در نقاط روستایی (۳۰ درصد) هستند. بررسی اشتغال در بخش‌های عمده فعالیت اقتصادی نشان می‌دهد که بخش خدمات با ۴۲/۲ درصد بیشترین سهم اشتغال را به خود اختصاص داده است. در مراتب بعدی، بخش‌های صنعت با ۳۴/۹ و کشاورزی با ۲۲/۹ درصد قرار دارند. سهم شاغلان بخش خدمات و بخش صنعت در سال ۱۴۰۲ نسبت به سال قبل به ترتیب ۱/۲ درصد و ۱/۳ درصد افزایش و سهم شاغلان بخش کشاورزی ۲/۵ درصد کاهش داشته است. بررسی نرخ بیکاری جمعیت ۱۵ ساله و بیش‌تر استان زنجان نشان می‌دهد که ۶/۹ درصد از جمعیت فعال، بیکار بوده‌اند. همچنین بر اساس فاصله اطمینان ۹۵٪ درصدی نرخ بیکاری استان بین ۵/۸ درصد تا ۸/۰ درصد با نقطه مرکزی ۶/۹ درصد به دست آمده است؛ بدین معنی که این فاصله با اطمینان ۹۵ درصد، مقدار واقعی نرخ بیکاری استان زنجان را در بر می‌گیرد. بر اساس این نتایج، نرخ بیکاری در بین زنان نسبت به مردان و در نقاط شهری نسبت به نقاط روستایی بیش‌تر بوده است. بررسی روند تغییرات نرخ بیکاری استان زنجان نشان می‌دهد که این شاخص، نسبت به سال قبل (۱۴۰۱)، ۰/۲ درصد افزایش یافته است (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان زنجان، ۱۴۰۳).

یافته‌ها و بحث

مرور بخش یافته‌ها نشان می‌دهد ۵۳/۹ درصد از پاسخگویان را خانم‌ها و ۴۶/۱ درصد پاسخگویان را آقایان تشکیل داده‌اند. از نظر ترکیب سنی ۲۵/۸ درصد پاسخگویان از ۱۸ تا ۲۰ سال، ۲۰/۶ درصد از ۲۱ تا ۲۳ سال، ۹ درصد از ۲۴ تا ۲۶ سال، ۱۱/۹ درصد از ۲۷ تا ۲۹ سال، ۱۰/۱ درصد از ۳۰ تا ۳۲ سال، و ۲۲/۷ درصد آنان از ۳۳ تا ۳۵ سال سن داشته‌اند. از نظر توزیع مدارک تحصیلی ۰/۸ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات زیر دیپلم، ۲۰/۴ درصد دیپلم، ۸/۸ درصد فوق دیپلم، ۵۰/۵ درصد لیسانس، ۱۶ درصد فوق لیسانس و ۳/۶ درصد دارای مدرک دکترای تخصصی بوده‌اند. به لحاظ رشته‌های تحصیلی ۱۹/۳ درصد پاسخگویان دارای تحصیلات در رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی، ۳۱/۴ درصد علوم تجربی، ۲۹/۴ درصد علوم ریاضی و فنی، ۱۵/۲ درصد هنر، و ۴/۶ درصد زیر مجموعه رشته زبان بوده‌اند. از نظر چگونگی محل تحصیل ۸۱/۷ درصد پاسخگویان محل تحصیل یا فارغ التحصیلی خود را مراکز و دانشگاه‌های دولتی، ۱۴/۹ درصد مراکز غیرانتفاعی (شامل دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه‌های غیرانتفاعی)، ۱/۸ درصد هیات امنایی، و ۱/۵ درصد

پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی، دوره ۶، شماره ۲۱، ۳۷-۶۲، پاییز ۱۴۰۴.

سایر مراکز ذکر کرده‌اند. طبق یافته‌ها، ۲۰/۹ درصد پاسخگویان آشنایی با یک زبان بین‌المللی را خیلی کم، ۲۷/۶ درصد کم، ۳۲/۷ درصد متوسط، ۱۰/۱ درصد زیاد، ۷/۲ درصد خیلی زیاد اعلام کرده‌اند و ۱/۵ درصد نیز از انتخاب گزینه‌های ارائه شده خودداری کرده‌اند. از نظر وضع اشتغال، ۵۳/۴ درصد پاسخگویان شاغل، ۲۰/۶ درصد بیکار جویای شغل، ۸/۲ درصد بیکار بی‌توجه به شغل، ۱۶/۲ درصد دانشجو یا محصل بوده و ۱/۵ درصد نیز از انتخاب گزینه‌های ارائه شده خودداری کرده‌اند. ، ۴۴/۳ درصد پاسخگویان پست نامعلوم را انتخاب کرده‌اند که با توجه به ترکیب بیکاران و افراد در حال تحصیل طبیعی است. همچنین از نظر پست سازمانی ۹/۵ درصد رئیس، ۲۳/۷ درصد کارشناس، ۱۶ درصد خدمات، ۴/۱ درصد رئیس واحد، و ۲/۱ کارگری را به عنوان پست سازمانی‌شان ذکر کرده ۰/۳ درصد نیز به پست‌های دیگری اشاره کرده‌اند. به لحاظ تأهل، ۶۴/۲ درصد پاسخگویان مجرد، ۳۳ درصد متأهل، ۱ درصد مطلقه، ۰ درصد بیوه، ۰/۵ درصد سایر حالت‌ها بوده‌اند و ۱/۵ درصد نیز از انتخاب گزینه‌های ارائه شده خودداری کرده‌اند. از نظر محل سکونت ۹۳/۳ درصد پاسخگویان ساکن شهر و ۶/۷ درصد نیز ساکن روستا بوده‌اند. از نظر سطح منطقه مسکونی ۳۷/۴ درصد پاسخگویان منطقه زندگی خود را پایین، ۱۷/۸ درصد متوسط پایین، ۲۲/۴ درصد متوسط، ۱۷ درصد متوسط بالا و ۴/۱ درصد بالای شهر اظهار کرده ۱/۳ درصد نیز از پاسخ به این سوال خودداری کرده‌اند. از نظر سطح درآمد ۳۶/۹ درصد پاسخگویان وضعیت درآمدی خانوارشان را خیلی بد، ۵۱/۵ درصد بد، ۱۰/۳ درصد متوسط، ۰ درصد خوب و ۰/۵ درصد خیلی خوب توصیف کرده‌اند. ۰/۳ درصد نیز از پاسخ به سوال مربوط به وضعیت درآمدی خانوار خودداری کرده‌اند. مطابق یافته‌ها ۳/۴ درصد پاسخگویان خانوار خود را از نظر ثروت ضعیف، ۲۱/۴ درصد پایین، ۵۸ درصد متوسط، ۹/۵ درصد مرفه، ۷ درصد بسیار مرفه معرفی کرده و ۰/۸ درصد نیز از انتخاب گزینه‌های ارائه شده خودداری کرده‌اند.

یافته‌های متغیر مستقل شرایط محیطی نشان داد ۰ درصد پاسخگویان شرایط را خیلی بد، ۷ درصد بد، ۷۵/۸ درصد متوسط، ۱۷/۳ درصد خوب و ۰ درصد خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند. همچنین ابعاد متغیر شرایط محیطی نیز مورد توجه قرار گرفتند که در مورد فرهنگ کار ۵/۷ درصد پاسخگویان شرایط خیلی بد، ۲۴/۱ درصد بد، ۴۳/۳ درصد متوسط، ۲۱/۵ درصد خوب و ۵/۴ درصد خیلی خوب داشته‌اند. در مورد دسترسی به منابع ۲/۳ درصد پاسخگویان شرایط را خیلی بد، ۶/۲ درصد بد، ۲۹/۱ درصد متوسط، ۳۶/۶ درصد خوب و ۲۵/۸ درصد خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند. در مورد شرایط خانوادگی اشتغال‌پذیری ۱/۸ درصد پاسخگویان شرایط خیلی بد، ۳۱/۱ درصد بد، ۴۱/۷ درصد متوسط، ۲۲/۸ درصد خوب و ۲/۶ درصد شرایط خیلی خوبی داشته‌اند.

یافته‌های متغیر مستقل شرایط بیرونی نشان داد ۰ درصد پاسخگویان شرایط را خیلی بد، ۳/۴ درصد بد، ۸۶/۳ درصد متوسط، ۱۰/۳ درصد خوب و ۰ درصد خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند. در مورد نظام تقاضای نیروی کار ۰ درصد پاسخگویان شرایط را خیلی بد، ۱۱/۹ درصد بد، ۵۴/۴ درصد متوسط، ۳۲/۱ درصد خوب و ۱/۶ درصد خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند. در مورد عوامل اقتصادی کلان ۱۱/۴ درصد پاسخگویان شرایط را خیلی بد، ۲۱/۶ درصد بد، ۳۷/۴ درصد متوسط، ۲۴/۲ درصد خوب و ۵/۵ درصد خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند. در مورد شرایط و قوانین جذب و استخدام نیرو ۰/۵ درصد پاسخگویان شرایط را خیلی بد، ۷/۸ درصد بد، ۴۰/۲ درصد متوسط، ۴۸/۷ درصد خوب و ۲/۸ درصد خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند. در مورد شایستگی تحصیلی ۴/۷ درصد پاسخگویان شرایط را خیلی بد، ۲۳/۳ درصد بد، ۳۲/۶ درصد متوسط، ۲۵/۱ درصد خوب و ۱۴/۲ درصد خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند.

عوامل فردی و جمعیت‌شناختی

برای آزمون این روابط در حالتی که متغیر مستقل کیفی دو ارزشی بوده از T برای گروه‌های مستقل، کیفی چند ارزشی از تحلیل واریانس و برای سن که فاصله‌ای بوده از همبستگی پیرسون و رگرسیون دومتغیر استفاده شده است.

الف. جنسیت و اشتغال پذیری

جدول ۵. رابطه بین جنسیت و اشتغال پذیری

جنسیت	میانگین	انحراف استاندارد	معنی داری لون	T	sig
مرد	۳/۴۷	۰/۵۰	۰/۶۹۹	۳/۷۹	۰/۰۰۱
زن	۳/۲۶	۰/۵۳			

داده‌های جدول ۵ نشان می‌دهد میانگین اشتغال‌پذیری پاسخگویان مرد معادل ۴۷/۳ و میانگین پاسخگویان زن معادل ۳/۲۶ می‌باشد. آزمون T دو گروهی با مقدار ۳/۷۹ و سطح معنی داری زیر ۰/۰۰۱ نشانگر تفاوت معنی دار بین پاسخگویان زن و مرد از نظر اشتغال‌پذیری می‌باشد. تفاوت مشاهده شده به نفع مردان بوده و توزیع مهارت‌های اشتغال‌پذیری جنسیتی و به نفع مردان می‌باشد.

ب. سن و اشتغال پذیری

جدول ۶. رابطه بین سن و اشتغال پذیری

آماره توصیفی و همبستگی			مقادیر رگرسیون		
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب همبستگی	N	sig
سن	۲۵/۹۷	۵/۸۸	-۰/۱۰۱	۳۸۸	۰/۰۴۷
اشتغال‌پذیری	۳/۴۶	۰/۷۶			

داده‌های جدول ۶ نشان می‌دهد که همبستگی بین سن و اشتغال‌پذیری جوانان در حد ۱۰۱/۰- می‌باشد. سطح معنی داری زیر ۰/۰۵ نشانگر همبستگی معنی دار سن و اشتغال‌پذیری می‌باشد. علیرغم این که رابطه مذکور معنی دار است، با این وجود ارتباط دارای شدت کافی (بالای ۰/۲) نبوده و با افزایش سن پاسخگویان در حد ناچیزی میزان اشتغال‌پذیری کاهش می‌یابد.

پ. مدرک تحصیلی و اشتغال پذیری

جدول ۷. رابطه بین تحصیلات و اشتغال پذیری

تحصیلات	میانگین	معنی داری لون	F	sig
زیر دیپلم	۲/۲۲			
دیپلم	۳/۲۵			
فوق دیپلم	۳/۱۱	۰/۲	۷/۵۷	۰/۰۰۰۱
لیسانس	۳/۴			
فوق لیسانس	۳/۳۵			
دکتری	۳/۸۵			

داده‌های جدول ۷ نشان می‌دهد که میانگین پاسخگویان اشتغال‌پذیری زیر دیپلم معادل ۲/۲۲، دیپلم ۳/۲۵، فوق دیپلم ۳/۱۱، لیسانس ۳/۴، فوق لیسانس ۳/۳۵ و پاسخگویان دارای دکترای تخصصی ۳/۸۵ می‌باشد. آزمون F با مقدار ۷/۵۷ و سطح معنی داری زیر ۰/۰۰۱ نشانگر تفاوت معنی دار بین پاسخگویان دارای تحصیلات متفاوت از نظر اشتغال‌پذیری می‌باشد. این آزمون نشان می‌دهد به تناسب افزایش سطح تحصیلات میزان اشتغال‌پذیری نیز افزایش یافته است. با این وجود آزمون تعقیبی توکی نشان می‌دهد مهم‌ترین تفاوت‌ها بین دارندگان مدارک زیر دیپلم و بالای دیپلم است که دارندگان مدارک زیر دیپلم میانگین ۲/۲۲ را از ۵ به خود اختصاص داده‌اند، همچنین دارندگان مدرک دکترای تخصصی با میانگین ۳/۸۵ نسبت به مدارک پایین‌تر سطح بسیار بالاتری از اشتغال‌پذیری را دارند. بر این اساس در مجموع افزایش تحصیلات به افزایش اشتغال‌پذیری کمک کرده است ولی افزایش تحصیلات از دیپلم به فوق دیپلم یا از لیسانس به فوق لیسانس از این قاعده تبعیت نمی‌کند.

پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی، دوره ۶، شماره ۲۱، ۳۷-۶۲، پاییز ۱۴۰۴.

ت. رشته تحصیلی و اشتغال‌پذیری

جدول ۸. رابطه بین رشته تحصیلی و اشتغال‌پذیری

رشته تحصیلی	میانگین	معنی‌داری لون	F	sig
علوم انسانی	۳/۳	۰/۵۹	۱/۱۶	۰/۳۳
علوم تجربی	۳/۳۷			
ریاضی و فنی	۳/۴			
هنر	۳/۳۸			
زبان	۳/۱۷			

داده‌های جدول ۸ نشان می‌دهد که میانگین تحصیل‌کرده‌های علوم انسانی معادل ۳/۳، علوم تجربی معادل ۳/۳۷، ریاضی و فنی معادل ۳/۴، هنر معادل ۳/۳۸ و زبان معادل ۳/۱۷ است. آزمون F با مقدار ۱/۱۶ و سطح معنی‌داری بالای ۰/۰۵ نشانگر عدم تفاوت معنی‌دار بین فارغ‌التحصیلان رشته‌های مختلف از نظر اشتغال‌پذیری می‌باشد. این آزمون نشان می‌دهد که تفاوت‌های جزئی مشاهده شده ناشی از خطا بوده و در جامعه واقعی تفاوت چندانی بین تحصیل‌کرده‌های رشته‌های مختلف وجود ندارد.

ث. نوع دانشگاه (مدرسه) محل فارغ‌التحصیلی و اشتغال‌پذیری

جدول ۹. رابطه بین نوع دانشگاه و اشتغال‌پذیری

نوع دانشگاه	میانگین	معنی‌داری لون	F	sig
دولتی	۳/۴	۰/۶۹۸	۳/۸۴	۰/۰۲
غیرانتفاعی	۳/۲۳			
هیئت امنایی	۳/۷۴			

داده‌های جدول ۹ نشان می‌دهد که میانگین پاسخگویان تحصیل‌کرده در مدارس دولتی معادل ۳/۴، غیرانتفاعی معادل ۳/۲۳ و هیئت امنایی معادل ۳/۷۴ می‌باشد. آزمون F با مقدار ۳/۸۴ و سطح معنی‌داری زیر ۰/۰۵ نشانگر تفاوت معنی‌دار بین پاسخگویان تحصیل‌کرده در مراکز مختلف آموزشی از نظر اشتغال‌پذیری می‌باشد. این آزمون نشان می‌دهد افرادی که در مراکز هیئت امنایی تحصیل کرده‌اند، سطح بالاتری از نظر اشتغال‌پذیری نسبت به مراکز غیرانتفاعی دارند. بین مراکز دولتی با مراکز دیگر تفاوت معنی‌داری وجود نداشته و در حد وسط دو شکل دیگر از مراکز آموزشی قرار گرفته است.

ج. آشنایی با زبان بین‌المللی و اشتغال‌پذیری

جدول ۱۰. رابطه بین آشنایی با زبان بین‌المللی و اشتغال‌پذیری

میانگین	معنی‌داری لون	F	sig
خیلی کم	۳/۰۶	۲۱/۰۱۶	۰/۰۰۰۱
کم	۳/۲۸		
متوسط	۳/۴۷		
زیاد	۳/۳۷		
خیلی زیاد	۳/۹۵		

داده‌های جدول ۱۰ نشان می‌دهد که میانگین اشتغال‌پذیری پاسخگویان دارای آشنایی خیلی کم با یک زبان بین‌المللی معادل ۳/۰۶، کم ۳/۲۸، متوسط ۳/۴۷، زیاد ۳/۳۷ و خیلی زیاد ۳/۹۵ از ۵ می‌باشد. آزمون F با مقدار ۲۱/۰۱۶ و سطح معنی‌داری زیر ۰/۰۱ نشانگر تفاوت معنی‌دار اشتغال‌پذیری بین افرادی است که در آشنایی با زبان بین‌المللی از سطوح متفاوتی برخوردار هستند. این آزمون نشان می‌دهد میزان اشتغال‌پذیری به تناسب افزایش آشنایی با یک زبان بین‌المللی افزایش می‌یابد. آزمون تعقیبی تحلیل واریانس این تفاوت معنی‌دار را مخصوصاً بین افرادی که اعلام کرده‌اند با یک زبان بین‌المللی کم و کمتر آشنا هستند با افرادی که زیاد و خیلی زیاد

عوامل موثر بر اشتغال پذیری / احمدی و همکاران

آشنایی دارند نشان داده است. همچنین افرادی که در سطح خیلی زیادی با یک زبان بین‌المللی آشنایی دارند از مهارت‌های اشتغال‌پذیری بالاتری نیز برخوردار هستند.

ح. وضعیت اشتغال و اشتغال‌پذیری

جدول ۱۱: رابطه بین وضعیت اشتغال و اشتغال‌پذیری

وضعیت اشتغال	میانگین	معنی‌داری لون	F	sig
شاغل	۳/۴۲	۰/۳۶۸	۲۱/۶۷۲	۰/۰۰۰۱
بیکار (جویای شغل)	۳/۲۸			
بیکار (بی تفاوت به شغل)	۲/۷۷			
دانشجو	۳/۵۸			

داده‌های جدول ۱۱ نشان می‌دهد که میانگین اشتغال‌پذیری پاسخگویان شاغل معادل ۳/۴۲، بیکار جویای شغل معادل ۳/۲۸، بیکار معادل ۲/۷۷، و در حال تحصیل معادل ۳/۵۸ می‌باشد. آزمون F با مقدار ۲۱/۶۷۲ و سطح معنی‌داری زیر ۰/۰۱ نشانگر تفاوت معنی‌دار بین پاسخگویان شاغل، در حال تحصیل و بیکاران جویای شغل با بیکاران از نظر میزان اشتغال‌پذیری می‌باشد. این آزمون نشان می‌دهد که افراد بیکار دارای میزان اشتغال‌پذیری کمتری نیز می‌باشند، همچنین دانشجویان در سطح بالاتری از اشتغال‌پذیری نسبت به سایر گروه‌ها قرار دارند.

خ. جایگاه سازمانی و اشتغال‌پذیری

جدول ۱۲: رابطه بین جایگاه سازمانی و اشتغال‌پذیری

جایگاه سازمانی	میانگین	معنی‌داری لون	F	sig
رئیس	۳/۶۶	۰/۱۸	۱/۴۶	۰/۲۱۵
کارشناس	۳/۵۱			
خدماتی	۳/۴۸			
رئیس واحد	۳/۳			
کارگری	۳/۷۷			
سایر	۳/۴۲			

داده‌های جدول ۱۲ نشان می‌دهد میانگین اشتغال‌پذیری پاسخگویان دارای پست سازمانی ریاست ۳/۶۶، کارشناسی ۳/۵۱، خدماتی ۳/۴۸، رئیس واحد ۳/۳، کارگری ۳/۷۷، سایر پست‌ها ۳/۴۲ و نامعلوم ۳/۳۹ می‌باشد. آزمون تحلیل واریانس با مقدار F و سطح معنی‌داری بالای ۰/۰۵ نشانگر عدم تفاوت معنی‌دار بین پاسخگویان دارای پست‌های سازمانی متفاوت از نظر میزان اشتغال‌پذیری می‌باشد.

د. وضعیت تأهل و اشتغال‌پذیری

جدول ۱۳: رابطه بین وضعیت تأهل و اشتغال‌پذیری

وضعیت تأهل	میانگین	معنی‌داری لون	F	sig
مجرد	۳/۴	۰/۱۲۱	۲/۶۹	۰/۰۴۶
متأهل	۳/۲۶			
مطلقه	۳/۲۵			
سایر	۳/۸			

داده‌های جدول ۱۳ نشان می‌دهد که میانگین اشتغال‌پذیری پاسخگویان مجرد معادل ۳/۴، متأهل ۳/۲۶، مطلقه ۳/۲۵ و سایر ۳/۸ می‌باشد. آزمون F با مقدار ۲/۶۹ و سطح معنی‌داری زیر ۰/۰۵ نشانگر تفاوت معنی‌دار بین پاسخگویان دارای وضعیت تأهل متفاوت از نظر میزان اشتغال‌پذیری می‌باشد. این آزمون نشان می‌دهد که تفاوت‌های مشاهده‌شده بسیار جزئی بین پاسخگویان مطلقه و متأهل با

پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی، دوره ۶، شماره ۲۱، ۳۷-۶۲، پاییز ۱۴۰۴.
پاسخگویانی وجود دارد که وضعیت تأهل خود را «سایر» اعلام کرده‌اند.

د. محل سکونت و اشتغال‌پذیری

جدول ۱۴. رابطه بین محل سکونت و اشتغال‌پذیری

محل سکونت	میانگین	معنی‌داری لون	T	sig
شهر	۳/۴۹	۰/۰۸۴	۱/۳۸	۰/۱۷
روستا	۳/۲۷			

داده‌های جدول ۱۴ نشان می‌دهد میانگین اشتغال‌پذیری پاسخگویان ساکن شهر معادل ۳/۴۹ و میانگین پاسخگویان ساکن روستا معادل ۳/۲۷ می‌باشد. آزمون T با مقدار ۱/۳۸ و سطح معنی‌داری بالای ۰/۰۵ نشانگر عدم تفاوت معنی‌دار بین پاسخگویان شهری و روستایی از نظر اشتغال‌پذیری می‌باشد. این آزمون نشان می‌دهد که تفاوت مشاهده‌شده ناشی از خطا بوده و در جامعه واقعی تفاوت چندانی بین جوانان شهری و روستایی استان وجود ندارد.

ز. سطح منطقه سکونت و اشتغال‌پذیری

جدول ۱۵. رابطه بین سطح منطقه سکونت و اشتغال‌پذیری

سطح محل سکونت	میانگین	معنی‌داری لون	F	sig
پایین‌شهر	۳/۴۴	۰/۳۳	۴/۵۲	۰/۰۰۱
متوسط پایین	۳/۲۴			
متوسط	۳/۲۳			
متوسط بالا	۳/۴۳			
بالای شهر	۳/۶۲			

داده‌های جدول ۱۵ نشان می‌دهد که میانگین اشتغال‌پذیری پاسخگویان ساکن مناطق پایین شهر معادل ۳/۴۴، متوسط پایین ۳/۲۴، متوسط ۳/۲۳، متوسط بالا ۳/۴۳، و بالای شهر ۳/۶۲ می‌باشد. آزمون F با مقدار ۴/۵۲ و سطح معنی‌داری زیر ۰/۰۱ نشانگر تفاوت معنی‌دار اشتغال‌پذیری در بین جوانان مناطق مختلف نقاط شهری می‌باشد. آزمون تعقیبی نشان می‌دهد که متوسط اشتغال‌پذیری ساکنان مناطق بالای شهر با ساکنان مناطق متوسط و متوسط پایین تفاوت معنی‌داری داشته و اشتغال‌پذیری مناطق مرفه‌تر بیشتر است.

ش. وضعیت درآمدی خانوار و اشتغال‌پذیری

جدول ۱۶. رابطه بین وضعیت درآمدی خانوار و اشتغال‌پذیری

وضعیت درآمدی خانوار	میانگین	معنی‌داری لون	F	sig
خیلی بد	۳/۴۵	۰/۲۶۸	۷/۶۹	۰/۰۰۰۱
بد	۳/۳۹			
متوسط	۳/۲۶			
خوب	۰			
خیلی خوب	۱/۸۵			

داده‌های جدول ۱۶ نشان می‌دهد که میانگین اشتغال‌پذیری پاسخگویانی که وضعیت اقتصادی خانوار خود را خیلی بد ارزیابی کرده‌اند معادل ۳/۴۵، بد معادل ۳/۳۹، متوسط معادل ۳/۲۶، و خیلی خوب معادل ۱/۸۵ می‌باشد. آزمون تحلیل واریانس با مقدار آزمون ۷/۶۹ و سطح معنی‌داری زیر ۰/۰۱ نشانگر تفاوت معنی‌دار اشتغال‌پذیری بر اساس ارزیابی پاسخگو از سطوح درآمدی خانوار می‌باشد. این آزمون نشان می‌دهد که تفاوت مشاهده‌شده ناشی از میانگین پایین اشتغال‌پذیری در افرادی است که وضعیت خود را خیلی خوب ارزیابی کرده‌اند.

ص. وضعیت ثروت خانوار و اشتغال پذیری

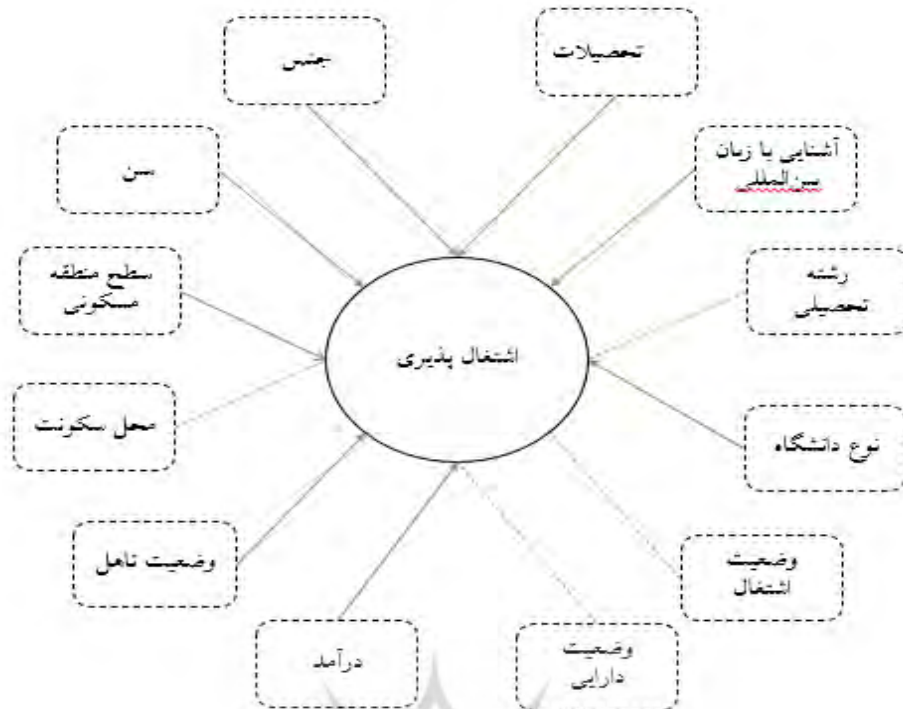
جدول ۱۷. رابطه بین وضعیت ثروت خانوار و اشتغال پذیری

وضعیت ثروت خانوار	میانگین	معنی داری لون	F	sig
ضعیف	۳/۱۸	۰/۰۰۴	۱/۶۵	۰/۱۶
پایین	۳/۲۷			
متوسط	۳/۳۸			
مرفه	۳/۴۸			
بسیار مرغه	۳/۴۲			

داده‌های جدول ۱۷ نشان می‌دهد که میانگین اشتغال‌پذیری پاسخگویانی که خانوار خود را از نظر ثروت خیلی ضعیف ارزیابی کرده‌اند معادل ۳/۱۸، پایین معادل ۳/۲۷، متوسط معادل ۳/۳۸، مرغه معادل ۳/۴۸، و بسیار مرغه معادل ۳/۴۲ می‌باشد. آزمون تحلیل واریانس با مقدار آزمون ۱/۶۵ و سطح معنی داری بالای ۰/۰۵ نشانگر عدم تفاوت معنی دار اشتغال‌پذیری بر اساس ارزیابی پاسخگو از وضعیت رفاه خانوار می‌باشد. با توجه به یافته‌های فوق نتیجه نهایی بررسی رابطه عوامل فردی و سازه اشتغال‌پذیری در جدول ۱۸ و شکل ۳ ارائه شده است:

جدول ۱۸. نتیجه نهایی بررسی روابط عوامل فردی و اشتغال‌پذیری

متغیر وابسته	متغیر مستقل	نتیجه آزمون رابطه
اشتغال‌پذیری	جنسیت	تأیید
	سن	تأیید
	مدرک تحصیلی	تأیید
	رشته تحصیلی	رد
	نوع دانشگاه (مدرسه)	تأیید
	آشنایی با زبان بین‌المللی	تأیید
	وضعیت اشتغال	تأیید
	وضعیت تأهل	تأیید
	محل سکونت (شهری/روستایی)	رد
	سطح منطقه مسکونی	تأیید
	وضعیت درآمدی خانوار	تأیید
	وضعیت ثروت خانوار	رد



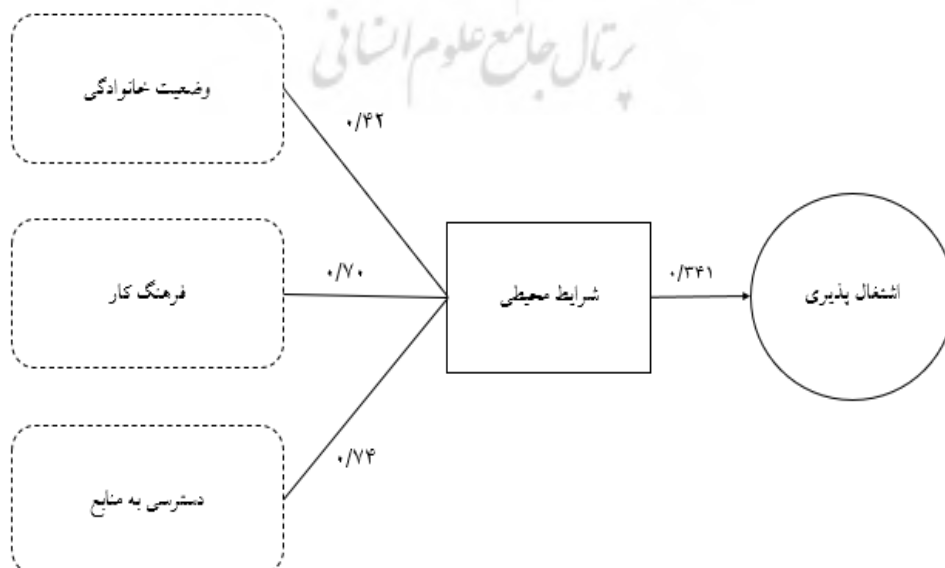
شکل ۳. روابط تأیید شده و رد شده عوامل فردی اشتغال‌پذیری

شرایط محیطی و اشتغال‌پذیری جوانان استان زنجان

شرایط محیطی اشتغال‌پذیری به سه بعد وضعیت خانوادگی، فرهنگ کار و دسترسی به منابع تقسیم شده است. جدول ۱۹ نشانگر آماره‌ها و شکل ۴ نشانگر مدل اثرگذاری ابعاد و سازه شرایط محیطی بر سازه وابسته اشتغال‌پذیری در بین جوانان استان زنجان است:

جدول ۱۹. اثرگذاری ابعاد و سازه کلی عوامل محیطی بر اشتغال‌پذیری

متغیرها	ضریب تعیین	F	سطح معنی‌داری	شیب خط	ضریب پتا
فرهنگ کار	۰/۰۸۶	۳۶/۱۹۸	۰/۰۰۰۱	۰/۱۷۶	۰/۲۹۴
دسترسی به منابع	۰/۰۵۸	۲۳/۵۷	۰/۰۰۱	۰/۱۳۳	۰/۲۴
شرایط خانواده	۰/۰۱	۳/۶	۰/۰۵۸	۰-/۰۶۸	۰-/۱
عامل محیطی کلی	۰/۱۱۶	۵۰/۷۲۶	۰/۰۰۰۱	۰/۲۹۴	۰/۳۴۱



شکل ۴. مدل کلی عوامل محیطی اشتغال‌پذیری بر اساس تحلیل مسیر

عوامل موثر بر اشتغال پذیری / احمدی و همکاران

داده‌های جدول ۱۹ و شکل ۴ نشان می‌دهد مدل اثرگذاری سازه عوامل بیرونی بر اشتغال‌پذیری به‌طور کلی با مقدار F معادل ۷۲۶/۵۰ در سطح زیر ۰/۰۱ معنی‌دار است. ضریب تعیین عامل کلی معادل ۰/۱۱۶ بوده است، به این معنی که حدود ۰/۱۲ درصد تغییرات متغیر وابسته را این عامل تبیین می‌کند. شیب خط معادل ۰/۲۹۴ و ضریب بتا معادل ۰/۳۴۱ بوده است.

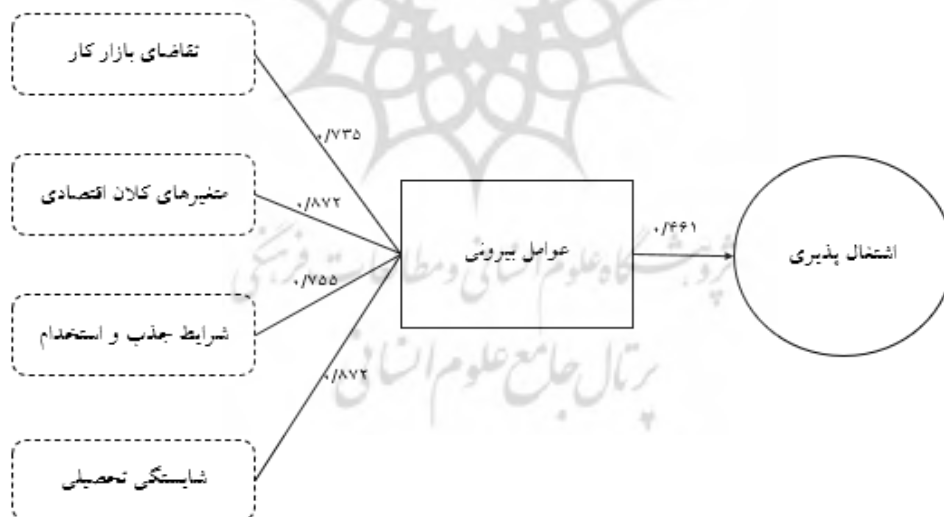
همچنین در مورد ابعاد عوامل محیطی نیز از سه عامل پیش‌بینی‌شده، دو عامل فرهنگ کار و دسترسی به منابع دارای ارتباط معنی‌دار با سازه وابسته اشتغال‌پذیری هستند. فرهنگ کار با مقدار F معادل ۱۹۸/۳۶ در سطح زیر ۰/۰۱ معنی‌دار است. ضریب تعیین عامل فرهنگ کار معادل ۰/۰۸۶ بوده است. شیب خط معادل ۰/۱۷۶ و ضریب بتا معادل ۰/۲۹۴ بوده است. دسترسی به منابع با مقدار F معادل ۵۷/۲۳ در سطح زیر ۰/۰۱ معنی‌دار است. شیب خط این رابطه معادل ۰/۱۳۳ و ضریب بتا معادل ۰/۲۴ بوده است.

عوامل بیرونی و اشتغال‌پذیری جوانان استان زنجان

شرایط بیرونی اشتغال‌پذیری به چهار بعد نظام تقاضای نیروی کار، نظام آموزشی نیروی کار، سیاست‌گذاری‌های کلان مرتبط با نیروی کار و وضعیت اشتغال تقسیم شده است. جدول ۲۰ نشانگر آماره‌ها و شکل ۴ نشانگر مدل اثرگذاری شرایط بیرونی بر اشتغال‌پذیری در بین جوانان استان زنجان است:

جدول ۲۰. اثرگذاری ابعاد و سازه کلی عوامل بیرونی بر اشتغال‌پذیری

متغیرها	ضریب تعیین	F	سطح معنی‌داری	شیب خط	ضریب بتا
تقاضا در بازار کار	۰/۱۹۳	۹۱/۷۰۳	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷۹	۰/۴۳۹
عوامل اقتصادی کلان	۰/۰۲	۷/۸۸۴	۰/۰۰۵	۰/۷۲	۰/۱۴۲
جذب نیرو و استخدام	۰/۱۲۳	۵۳/۶۵	۰/۰۰۰۱	۰/۲۹۲	۰/۳۵
شایستگی تحصیلی	۰/۱۴	۶۲/۵۳۱	۰/۰۰۰۱	۰/۱۹۶	۰/۳۷۴
عامل بیرونی کلی	۰/۲۱۲	۱۰۴/۰۵۵	۰/۰۰۰۱	۰/۴۳۷	۰/۴۶۱



شکل ۵. مدل کلی عوامل بیرونی اشتغال‌پذیری بر اساس تحلیل مسیر

جدول ۲۰ و شکل ۵ نشان می‌دهد ابعاد پیش‌بینی‌شده برای عوامل بیرونی از نظر پاسخگویان بر اشتغال‌پذیری اثرگذار هستند. همچنین ترکیب عوامل مختلف متغیر عوامل بیرونی اثر معنی‌داری بر روی اشتغال‌پذیری جوانان استان زنجان داشته است. سازه کلی عوامل بیرونی با مقدار F معادل ۵۵/۱۰۴ در سطح زیر ۰/۰۱ معنی‌دار است. ضریب تعیین رابطه معادل ۰/۲۱۲ درصد بوده به این معنی است که حدود ۰/۲۱ درصد تغییرات متغیر اشتغال‌پذیری را عوامل بیرونی پیش‌بینی شده در مطالعه تبیین می‌کنند. شیب خط معادل ۰/۴۳۷ و ضریب بتای رابطه معادل ۰/۴۶۱ می‌باشد.

تقاضا در بازار کار با مقدار F معادل ۷۰۳/۹۱ در سطح زیر ۰/۰۱ معنی‌دار است. ضریب تعیین عامل تقاضا در بازار کار معادل ۰/۱۹۳ بوده است. شیب خط این رابطه معادل ۰/۳۷۹ و ضریب بتا معادل ۰/۴۳۹ بوده است. عوامل اقتصادی کلان با مقدار F معادل ۸۸۴/۷

پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی، دوره ۶، شماره ۲۱، ۳۷-۶۲، پاییز ۱۴۰۴.

در سطح زیر ۰/۰۱ معنی‌دار است. ضریب تعیین عامل اقتصادی کلان معادل ۰/۰۲ بوده است. شیب خط این رابطه معادل ۰/۰۷۲ و ضریب بتای آن معادل ۰/۱۴۲ بوده است. جذب نیرو و استخدام با مقدار F معادل ۶۵/۵۳ در سطح زیر ۰/۰۱ معنی‌دار است. ضریب تعیین عامل جذب نیرو معادل ۰/۱۲۳ بوده است. شیب خط این رابطه معادل ۰/۲۹۲ و ضریب بتا معادل ۰/۳۵ بوده است. شایستگی تحصیلی با مقدار F معادل ۵۳۱/۶۲ در سطح زیر ۰/۰۱ معنی‌دار است. ضریب تعیین عامل شایستگی تحصیلی معادل ۰/۱۴ بوده است. شیب خط این رابطه معادل ۰/۱۹۶ و ضریب بتای آن معادل ۰/۳۷۴ بوده است.

نتیجه‌گیری

در این مطالعه پس از طرح مسئله اشتغال‌پذیری به عنوان یک معضل ملی اهمیت موضوع در استان زنجان مورد تاکید واقع شد. به طرح مبانی نظری در مورد موضوع پرداختیم و اشاره کردیم که بر اساس پیشینه نظری و تجربی موجود می‌توان سه دسته عوامل فردی، محیطی و بیرونی را در مسئله دخیل دانست. در ادامه ابعاد روش شناسی تشریح گردید و چگونگی تامین روایی و پایایی ابزار و نحوه اجرای آن مورد اشاره قرار گرفت.

یافته‌های مربوط به عوامل فردی نشان داد تفاوت‌های جنسیتی، سنی، طبقاتی، نابرابری تحصیلی و مواردی از این قبیل عواملی هستند که تعیین کننده وضعیت اشتغال‌پذیری جوانان محسوب می‌شوند. در زمینه جنسیت عوامل مختلف در این زمینه به نفع مردان عمل کرده و میانگین اشتغال‌پذیری مردان به دلایل متعددی بیشتر از زنان است. این یافته موید مطالعات آلوین، براون و اسکات (۱۹۹۲)، بتز و اوکانل (۲۰۱۹)، وارنس (۲۰۰۳)، شرایبر (۱۹۹۸)، گیدنز (۲۰۰۳)، گرینان و همکاران (۲۰۱۴)، کنراد (۲۰۲۳)، ایسر و لیندا (۲۰۱۸) می‌باشد. در رابطه بین سن و اشتغال‌پذیری جوان‌ترها از نظر مهارت‌های اشتغال‌پذیری در سطح نسبتاً بالاتری قرار دارند که با یافته‌های مطالعات قبلی و مفروضات طرح شده ایسر و اولسن (۲۰۱۸)، فوگات، کنیک و آشفوت (۲۰۰۴) شباهت دارد. در ارتباط مدرک تحصیلی و اشتغال‌پذیری یافته‌های ما با یافته‌های صالحی عمران و عین خواه (۱۴۰۲) گالی و پاگم (۲۰۱۸) و گالی، دانکن و فلستد (۲۰۱۲) شباهت داشته و با ادعاهای مطالعات وانگ و همکاران (۲۰۱۸) و بوجوا و همکاران (۲۰۲۲) تفاوت دارد. در ارتباط بین رشته تحصیلی و اشتغال‌پذیری یافته‌های مطالعه با یافته‌های گل‌پیچ، سلیمانان و امامی (۱۳۹۸) مشابه بوده با یافته‌های صالحی عمران و عین خواه (۱۴۰۲)، بلاسکو و همکاران (۲۰۰۲)، داکرپول و سول^۱ (۲۰۰۷)، اسمیت و همکاران (۲۰۱۸)، کوتولی و رحمانی (۱۳۸۲)، لوریانی و سیویل (۲۰۰۷) متفاوت است. همچنین توجه به نوع مراکز آموزشی، آشنایی با یک زبان بین‌المللی (با تأکید بر زبان انگلیسی)، وضعیت اشتغال، پست سازمانی یا جایگاه شغلی، وضعیت تأهل خاص این مطالعه بوده و در مطالعات قبلی مشاهده نشده است. در مورد سطح محل سکونت یافته مطالعه با یافته‌های توحیدی، سروش و الحسینی (۱۳۹۴) مشابه می‌باشد. متغیر وضعیت درآمدی خانوار عاملی تعیین‌کننده برای میزان اشتغال‌پذیری محسوب می‌شود این یافته با یافته‌های صالحی عمران و عین خواه (۱۴۰۲) شرایبر (۱۹۹۸)، گالی و پاگم (۲۰۱۸) و گالی، دانکن و فلستد (۲۰۱۲) مشابه می‌باشد.

در مورد رابطه عوامل محیطی با اشتغال‌پذیری جوانان یافته‌ها موید تأثیر فرهنگ کار بر اشتغال‌پذیری بود که این یافته با یافته‌های توحیدی، سروش و الحسینی (۱۳۹۴) و ایاکو، ماگیو و پوزا (۲۰۱۹) مشابه می‌باشد. دسترسی به منابع نیز بعد دیگری بود که مورد تأیید قرار گرفت، که با یافته‌های توحیدی، سروش و الحسینی (۱۳۹۴) و ماکوئید و لیندزی (۲۰۰۵) مشابه می‌باشد. از بین ابعاد مذکور شرایط خانوادگی ارتباط معنی‌داری را با اشتغال‌پذیری جوانان نشان نمی‌داد. این یافته بر خلاف یافته‌های هیلج و پولارد (۱۹۹۸) ماکوئید و لیندزی (۲۰۰۵)، شفیع آبادی (۱۴۰۲)، کنراد (۲۰۲۳) می‌باشد.

در مورد رابطه عوامل بیرونی با اشتغال‌پذیری یافته‌ها نشان داد تصور پاسخگویان از بازار تقاضای نیروی کار نقش تعیین‌کننده‌ای در

¹ Dacre Pool & Sewell

عوامل موثر بر اشتغال پذیری/احمدی و همکاران

میزان اشتغال‌پذیری آنان دارد. این یافته با مطالعات دویی و تیواری^۱ (۲۰۲۰)، ماکوئید و لیندزی (۲۰۰۵) و توحیدی، سروش و الحسینی (۱۳۹۴)، روشنی؛ امیرحسینی و حمیدی (۱۳۹۸)، علی‌زاده و جندقی (۱۳۹۹) هیلج و پولارد (۱۹۹۸) هم‌راستا می‌باشد. نقش نظام آموزشی در زمینه میزان اشتغال‌پذیری مورد تأیید قرار گرفت. این یافته مشابه مطالعات لورنز و فوری مالهرب (۲۰۱۶) یوریکو، ماتوس و پینتو (۲۰۱۵)، هاروی (۲۰۰۱)، اسمیت و همکاران (۲۰۱۸)، کتولی و رحمانی (۱۳۸۲)، تامیلسو (۲۰۰۷)، تجری و همکاران (۱۳۹۸)، صالحی‌عمران و حسن‌زاده بارانی (۱۳۹۳)، هاروی و همکاران (۲۰۱۲)، تونوتن (۲۰۱۹)، رحیمی و همکاران (۱۴۰۱)، علیزاده و جندقی (۱۳۹۹)، توحیدی، سروش و الحسینی (۱۳۹۴) یاسون^۲ و همکاران (۲۰۲۰) می‌باشد. همچنین تأیید رابطه بین سیاست‌گذاری‌های کلان نظام اقتصادی و اشتغال‌پذیری جوانان تأییدکننده و مشابه یافته‌ها و نظرات رومگنز؛ اسکاپ و بیوسارت^۳ (۲۰۱۹)، رحیمی و همکاران (۱۴۰۱)، توحیدی، سروش و الحسینی (۱۳۹۴)، فرنگ و همکاران (۱۴۰۱) ماکوئید و لیندزی (۲۰۰۵) بوده است. ارتباط بین وضعیت جذب نیرو و استخدام همسو با یافته‌های مطالعات معیدفر و ذهانی (۱۳۸۴)، علی‌مندگاری، رازقی‌نصرآباد و بختیاری (۱۴۰۰)، ماکوئید و لیندزی (۲۰۰۵)، تامیلسون و نقیا (۲۰۲۰)، کلایت‌من و اوت (۱۹۹۸)، صالحی‌عمران و عین‌خواه (۱۴۰۲) بوده است.

بحث تئوریک

یافته‌های مطالعه علاوه بر تأیید بخشی از تئوری‌های موجود می‌تواند از جنبه‌های متفاوتی موردتوجه قرار گیرد. از یک جنبه تأیید روابط عوامل فردی و اشتغال‌پذیری جوانان به معنی تأیید نقش سرمایه‌های مختلف در اشتغال‌پذیری در بحث مطرح شده توسط تامیلسون و نقیا (۲۰۲۰) است. ترکیب شرایطی که در متغیرهای سن، محل سکونت، مدرک تحصیلی، نوع مرکز آموزشی با اشتغال‌پذیری ارتباط مثبت دارند نشان می‌دهد سرمایه‌های مختلف تعیین‌کننده وضعیت اشتغال‌پذیری هستند.

از جنبه دیگر می‌توان نقش عاملیت فردی و انگیزه را عامل مهمی در کاهش یا افزایش اشتغال‌پذیری تلقی کرد. افراد جوان، مجرد، غیرشاغل با سطح درآمد پایین انگیزه مناسب‌تری برای ارتقای اشتغال‌پذیری خود دارند تا افرادی که سن بالاتر داشته، متأهل هستند شغلی دارند و درآمد مناسبی برای زندگی کردن کسب می‌کنند.

جنبه سوم بحث تئوریک می‌تواند از دیدگاه نابرابری اجتماعی مطرح شود. مطالعه نشان داد که نابرابری در عوامل فردی، اجتماعی و اقتصادی همچنان عامل مهمی در تعیین وضعیت اشتغال‌پذیری بوده و نظریه‌های بازتولید سرمایه مورد تأیید هستند. بنابراین نظام خانواده و نظام آموزشی نقش مهمی را در مورد تداوم وضعیت نابرابری در اشتغال‌پذیری ایفا می‌کنند. با این وجود به خاطر تغییر شرایط اجتماعی در استان زنجان نقش عاملیت و کنشگری او جدی‌تر شده است. تعریف اهداف متفاوت برای عاملان و باز شدن افق‌های جدید برای مهاجرت و کسب‌وکار زمینه‌ای را فراهم کرده که افراد نه در پی کسب مهارت‌هایی در سطح منطقه‌ای یا ملی بلکه در صدد جستجوی فرصت‌های بین‌المللی هستند. همچنین توسعه فضاهای مجازی و شبکه‌های اجتماعی و گسترش ارتباطات زمینه را برای جهانی شدن آرزوها و پندارهای جوانان فراهم ساخته است. آنان با تکنولوژی و انتظارات آن سازگار می‌شوند تا بتوانند خواست‌ها و تقاضاهای خود را در هر جایی که برایشان ممکن است دنبال کنند. عامل تعیین‌کننده در این زمینه‌ها از حالت سنتی، مکان‌مند و زمانمند خود خارج شده و نابرابری حالت اجتماعی‌تری به خود گرفته است. جوانان نه به روستایی و شهری بلکه به فقیر و مرفه تقسیم می‌شوند و در رقابت بین جوانان رفاه عامل مهمی برای تعیین نتیجه رقابت است. همچنین ثروت اهمیت کمتری نسبت به درآمد در تعیین وضعیت اشتغال‌پذیری کسب کرده است. زیرا ثروت عنصری ثابت است و قابلیت جابه‌جایی سریع را ندارد ولی درآمد سیالیت دارد که شباهتی عنصری با نظام زندگی نوین و نوپدید از خود بروز می‌دهد.

¹ Dubey & Tiwari

² Yawson

³ Romgens; Scoupe & Beusaert

پیشنهادهای علمی

به محققان توصیه می‌شود برای تکمیل این مطالعه به موضوعاتی مانند مطالعه ارتباط اشتغال‌پذیری با تمایل به مهاجرت به خارج از کشور، باورهای دینی، عوامل روان‌شناختی بپردازند. مطالعه اشتغال‌پذیری در بین گروه‌های خاص مانند زندانیان، معلولین، معزادان و ... می‌تواند مفید باشد. همچنین تحلیل محتوای کتب درسی مدارس و رشته‌های مختلف دانشگاهی، اسناد بالادستی بر اساس توجه به اشتغال‌پذیری می‌تواند شرایط سیاست‌گذاری در این حوزه را نشان دهد. مطالعه دیدگاه کارفرمایان و والدین نیز می‌تواند این مطالعه را تکمیل و تصحیح کند.

پیشنهادهای اجرایی

تبعیض مثبت برای زنان: سیاست‌گذاری در جهت تقویت مهارت‌های اشتغال‌پذیری زنان و رفع موانع ساختاری اشتغال آنان. ترویج فرهنگ کار: طراحی برنامه‌های فرهنگی و آموزشی گسترده (فیلم، رسانه، کارگاه، نمایشگاه، مسابقه و تبلیغات محیطی) برای ارتقای ارزش اجتماعی کار در جامعه.

حمایت از کسب‌وکار جوانان: ارائه تسهیلات کم‌بهره، فضاهای کاری ارزان قیمت و تخصیص زمین در شهرک‌های صنعتی به کسب‌وکارهای نوپای جوانان؛ استفاده از ظرفیت‌هایی مانند تیمچه‌های بازار زنجان و شبکه ملی کارآفرینی. توانمندسازی خانواده‌های کم‌برخوردار: اعطای تسهیلات ویژه توسط نهادهای تخصصی (مانند جهاد کشاورزی) و اعمال اولویت استخدام برای افراد مناطق محروم در شرایط برابر. بهبود سیاست‌های اقتصادی کلان: کنترل تورم، کاهش نقدینگی، رفع تحریم‌ها و بهره‌گیری از تجارب بین‌المللی برای بهبود محیط کسب‌وکار.

آموزش مهارتی واقعی در نظام آموزشی: ادغام آموزش مهارت‌های کاربردی و کارآفرینی در مدارس و دانشگاه‌ها، تقویت برنامه‌هایی مانند «سرباز مهارت» و تبدیل سازمان فنی‌وحرفه‌ای به «دانشگاه مهارت و کار». توسعه مهارت‌های فناورانه: طراحی دوره‌های کم‌هزینه آموزش فناوری، الزام مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری به برگزاری دوره‌های مهارتی برای جوانان، و بهره‌گیری از سمن‌های تخصصی برای آموزش فناوری. ایجاد نظام کارآمد جستجوی شغل: راه‌اندازی پایگاه جامع اطلاع‌رسانی و ساماندهی نظام انتصاب شغلی برای کاهش شکاف بین عرضه و تقاضای نیروی کار. افزایش اشتغال‌پذیری زنان: اعطای امتیازات و مشوق‌ها برای کارآفرینی زنان، حمایت خانواده‌ها از اشتغال دختران، و گسترش سمن‌های آموزشی ویژه زنان.

حامی مالی

این مقاله حاصل نتایج پژوهش تحت حمایت مالی اداره کل ورزش و جوانان استان زنجان بوده است.

سهم نویسندگان در پژوهش

این پژوهش به صورت برابر توسط نویسندگان تدوین شده است.

تضاد منافع

هیچ تضاد منافی در خصوص این مقاله از طرف نویسندگان شناسایی نشده است.

تقدیر و تشکر

نویسندگان مقاله از تلاش و حمایت علمی دست‌اندرکاران نشریه پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی و حمایت مالی اداره کل ورزش و جوانان استان زنجان تشکر می‌کنند.

منابع

- امین جعفری، امیر صالح؛ نیلفروشان، پریسا و عابدی، محمدرضا (۱۴۰۲). تبیین اشتغال‌پذیری از طریق انطباق‌پذیری، خودکارآمدی کاربرایی، ادراک پیچیدگی و آمادگی برای شانس: یک مدل میانجی پژوهش‌های مشاوره، ۲۲ (۸۵)، صص ۳۲۲-۳۵۱.
- تجری، مجتبی و همکاران (۱۳۹۸). طراحی الگوی به‌منظور بازسازی سیستم دانشگاهی در علوم تربیتی، با تأکید بر رویکرد اشتغال‌زایی، مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱ (۴۱)، صص ۴۵-۸۷.
- تقیان‌دینانی، بهاره (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر راه‌اندازی و توسعه کسب‌وکارهای ورزشی در دانش‌آموختگان رشته تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- توحیدی، زهره؛ سروش، علی‌اکبر و الحسینی، سیدحسین (۱۳۹۴). بررسی وضعیت اشتغال‌پذیری جوانان ایران، مطالعات راهبردی ورزش و جوانان، ۱۴ (۲۹)، صص ۳۱-۴۸.
- درویشان، علی و تسلیمی، محمدسعید و حکیم‌زاده، رضوان (۱۳۹۸). طراحی مدل مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور نمونه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران، دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱۰ (۱۹)، صص ۷-۳۹.
- رحیمی، فرج‌الله و همکاران (۱۴۰۱). طراحی مدل اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان دانشگاه، رویکردهای نوین آموزشی، ۱۷ (۲)، صص ۸۷-۱۱۴.
- روشنی، فاطمه؛ امیرحسینی، سیداحسان و حمیدی، مهرزاد (۱۳۹۹). شناسایی قابلیت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان تربیت‌بدنی با استفاده از رویکرد داده‌بنیاد، دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱۱ (۲۲)، صص ۲۹۱-۳۳۴.
- شریفی‌اسدی‌ملفه، فاطمه و همکاران (۱۳۹۸). تعیین مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی با رویکرد آمیخته اکتشافی، دوفصلنامه نظریه و عمل در برنامه درسی، ۷ (۱۳)، صص ۲۹-۵۲.
- شفیع‌آبادی، عبدالله (۱۴۰۲). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: رشد.
- شکیبایی، علیرضا (۱۳۹۶). بررسی موانع، چالش‌ها و فرصت‌های پیش‌روی رشد و توسعه اشتغال و ارائه راهکارهای تأثیرگذار بر بهبود شاخص‌های اشتغال (مطالعه موردی استان‌های کرمان، لرستان و هرمزگان)، مجله اقتصادی (دوماهنامه بررسی مسائل و سیاست‌های اقتصادی)، ۱۷ (۱۲ و ۱۱)، صص ۲۵-۵۸.
- شیخ‌سامانی، هانیه و اسماعیل‌زاده قمصری، زهرا (۱۴۰۱). اشتغال‌پذیری مفاهیم مدل‌ها عوامل و چشم‌اندازها، نخستین همایش ملی نوآوری در علوم انسانی و اجتماعی، کاشان، ایران.
- صادقی، رسول و شکفته‌گوهری، محمد (۱۳۹۶). مطالعه پیامدهای بیکاری بر تأخیر در ازدواج جوانان در شهر تهران، برنامه‌ریزی رفاه و توسعه اجتماعی، ۸ (۳۰)، صص ۱۴۲-۱۷۵.
- صالحی‌عمران، ابراهیم (۱۴۰۳). جامعه، کار و مشاغل: مروری بر مهارت‌های اشتغال‌زا در کار، تهران: سمت.
- صالحی‌عمران، ابراهیم و حسن‌زاده بارانی، سودابه (۱۳۹۳). آموزش شایستگی‌های کلان‌ی در برنامه درسی به‌عنوان رویکرد جدید برای ایجاد ارتباط در مطالعات میان‌رشته‌ای، دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۵ (۱۰)، صص ۴۵-۶۲.
- صالحی‌عمران، ابراهیم و عین‌خواه، فرناز (۱۴۰۲). توسعه اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان دانشگاهی: تجربه‌های بین‌المللی و ارائه الگو، فصلنامه علمی کاراف، ۲۰ (۲)، صص ۴۱-۶۳.
- علی‌زاده، کاظم و جندقی، احسان (۱۳۹۹). شناسایی عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری دانشجویان با استفاده از تکنیک‌های فازی AHP، چهاردهمین کنفرانس ارزیابی و تضمین کیفیت در نظام‌های دانشگاهی، تهران، ایران.
- علی‌مندگاری، ملیحه؛ رازقی‌نصرآباد، حجه‌بی‌بی و بختیاری، علیرضا (۱۴۰۰). بررسی نظام ترجیحات شغلی جوانان و عوامل مرتبط با آن در شهر اصفهان، پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی، ۱۰ (۲)، صص ۹۹-۱۲۸.
- فرنگ، مرتضی و همکاران (۱۴۰۱). شناسایی موانع و راهکارهای توسعه اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کارشناسی در دوره‌های علوم رفتاری، مدیریت دانشگاهی، ۱ (۳)، صص ۷۳-۱۰۰.
- قربانی، محمدحسین (۱۳۹۷). راهکارهای اشتغال‌زایی در ورزش استان خراسان جنوبی با رویکرد اقتصاد مقاومتی، طرح پژوهشی، پژوهشگاه تربیت بدنی و علوم ورزشی.
- قیاسوند، نسرين؛ خاکپور، عباس و کلانتری‌دهقی، هانیه (۱۳۹۹). نقش مدیریت دانش فردی بر اشتغال‌پذیری دانشجویان فنی-مهندسی، فصلنامه آموزش مهندسی ایران، ۲۲ (۸۸)، صص ۴۲-۲۳.
- گل‌پیچ، زینب؛ سلیمانیان، علی‌اکبر و امانی، زکیه (۱۳۹۸). نقش اعضای هیئت‌علمی در فرآیند کاربرایی فارغ‌التحصیلان دانشگاه: یک مطالعه کیفی، فصلنامه علمی-پژوهشی آموزش عالی ایران، ۱۱ (۲)، صص ۵۸-۲۷.
- لک، فاطمه (۱۳۹۸). عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری درک شده دانشجویان کشاورزی دانشگاه‌های غرب کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، همدان:

پژوهش‌های جغرافیای اقتصادی، دوره ۶، شماره ۲۱، ۳۷-۶۲، پاییز ۱۴۰۴.

دانشگاه بوعلی سینا.

معیدفر، سعید و ذهانی، قربان علی. (۱۳۸۴). بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه موردی معلمان شهر نیشابور)، مجله جامعه‌شناسی ایران، ۱۶(۱)، صص ۱۳۵-۱۵۰.

مقدس، سپیده و نیل‌روشان، پریسا. (۱۳۹۹). رابطه مسیر شغلی بی‌مرز و استخدام‌پذیری: نقش صلاحیت‌های مسیر شغلی، مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲(۴۲)، ۱۲۱-۱۳۸.

نیازی، پریسا؛ نظری، رسول و عظیم‌زاده، سیدمرتضی (۱۳۹۹). ارائه مدل توسعه پایدار کارآفرینی ورزشی ایران از منظر تفکر راهبردی براساس نظریه داده‌بنیاد، رویکردهای نوین در مدیریت ورزشی، ۲۹، صص ۸۷-۱۰۳.

هالند، جان ال. (۱۳۹۶). حرفه مناسب شما چیست؟ راهنمایی و مشاوره حرفه‌ای براساس نظریه شغل و شخصیت به انضمام پرسشنامه شغلی-شخصیتی؟، ترجمه سیمین حسینیان و منور یزدی، تهران: کمال تربیت.

وزارت ورزش و جوانان (۱۳۹۵). گزارش شاخص توسعه جوانان ۲۰۱۶، تهران: معاونت ساماندهی امور جوانان.

یعقوبی‌فرانی، احمد و خیاطی، مهرناز (۱۴۰۱). اشتغال‌پذیری جوانان روستایی و مهارت‌های دیجیتال، دوفصلنامه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۸ (۱)، صص ۴۹-۶۰.

Alwin, Duane; Braun, Michael & Scott, Jacqueline. (1992). The separation of work and the family: attitudes towards women's labour force participation in germany, britain and the united states, European Sociological Review, 8 (1), 13-37.

Argyris, Chris (2019). Integrating the Individual and the Organization. New York: Wiley.

Azevedo, Ana; Apfelthaler, Gerhard & Hurst, Deborah (2012). Competency development in business graduates: An industry-driven approach for examining the alignment of undergraduate business education with industry requirements, The International Journal of Management Education, 10 (1), 12-28.

Barro, R. J., & Sala-i-Martin, X. (2003). Economic growth (4th Ed.). MIT press.

Betz, Michael, and Lenahan O'Connell. (1989). Work Orientations of Males and Females - Exploring the Gender Socialization Approach, Sociological Inquiry 59(3):318-330.

Bojadjieva, D. M., Cvetanoska, M., Kozheski, K., Mujčinović, A., & Gašparović, S. (2022). The impact of education on youth employability: the case of selected Southeastern European Countries, Youth & Society, 54(2_suppl), 29S-51S.

Brewer, L. (2013). Enhancing youth employability: What? Why? And How? Guide to core work skills (pp. 1-51). Geneva, Switzerland: ILO.

Bridgstock, Ruth & Jackson, Danise (2019). Strategic institutional approaches to graduate employability: Navigating meanings, measurements and what really matters, Journal of Higher Education Policy and Management, 41 (5), 468-484.

Calvo, Ayala & Manzano, Guadaluoe (2020). The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: The mediating role of employability skills, Higher Education Research & Development, 40 (4), 1-16.

Cortellazzo, Laura; Bonesso, Sara & Gerli, Fabrizio (2019). Protean career orientation: Behavioral antecedents and employability outcomes, Journal of Vocational Behavior, 116, 1033-43.

Cottrell, S. (2021). Skills for success: Personal development and employability, Bloomsbury Publishing.

Dacre Pool, Lorraine & Sewell, Peter (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability, Emerald Group Publishing Limited, 9 (4), 277-289.

Davoine, Lucia; Erhel, Christine & Guergoat-Lariviere, Mathilda (2008). A taxonomy of European labour markets using quality indicators, University Paris1 Pantheon-Sorbonne.

Dubey, Richa Singh & Tiwari, Vijayshri (2020). Operationalisation of soft skill attributes and determining the existing gap in novice ICT professionals, International Journal of Information Management, 50, 375-386.

Duffield, K.E. & Spencer, J.A. (2022). A survey of medical students' views about the purposes and fairness of assessment, Medical Education, 36 (9), 879-886.

Esser, Ingrid & Lindh, Arvid. (2018). Job preferences in comparative perspective 1989-2015: a multidimensional evaluation of individual and contextual influences, International Journal of Sociology, 48, 142-169.

Esser, Ingrid, and Karen M. Olsen (2012). Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-Level Framework, European Sociological Review 28(4):443-54. doi:10.1093/esr/jcr009.

Esser, Ingrid, and Karen M. Olsen (2018). Single and Coupled Parents' Matching on Job Quality: How Institutions Matter in European Perspective, Pp. 285-312 in The Triple Bind of Single-Parent Families, edited by Rense Nieuwenhuis, and Laurie C. Maldonado. University of Bristol: Policy Press.

Eurico, Sofia; Matos, Joao Albin & Pinto, Patricia (2015). A model of graduates' satisfaction and loyalty in tourism higher education: The role of employability, Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 16, 30-42.

Fugate, M.; Kinicki, A.J. & Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psychosocial construct, its dimensions, and applications, Journal of Vocational Behavior, 65 (1), 14-38.

عوامل موثر بر اشتغال پذیری / احمدی و همکاران

- Gallie, Duncan & Paugam, Serge (2018). [Unemployment, gender and attitudes to work. in: welfare regimes and the experience of unemployment in Europe](#), Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, Duncan (2017). [Employment regimes and the quality of work](#). Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, Duncan; Felstead, Alan & Green, Francis (2012). [Job preferences and the intrinsic quality of work: the changing attitudes of British employees 1992–2006](#), Work, Employment and Society, 26 (5), 806–821.
- Greenan, Nathalie, Ekaterina Kalugina, and Emmanuelle Walkowiak (2014). [Has the Quality of Working Life Improved in the EU-15 Between 1995 and 2005?](#) Industrial and Corporate Change, 23(2):399–428. doi:10.1093/icc/dtt012.
- Grund, Christian (2021). [Job preferences as revealed by employee initiated job changes](#), Discussion Papers, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- Harvey, Lee (2001). [Defining and measuring employability](#), Quality in Higher Education, 7 (2), 97-109.
- Hillage, Jim & Pollard, Emma (2018). [Employability: Developing a framework for policy analysis](#), Department for Education and Employment, No, 85.
- Iaco, Sandera De; Maggio, S. & Posa, Donato (2019). [A Multilevel multinomial model for the dynamics of graduate's employment in Italy](#), Social Indicators Research, 146 (3).
- Inglehart, Ronald (2011). [The silent revolution](#), Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Jorgenson, D. W., & Fraumeni, B. M. (1992). [Investment in education and US economic growth](#), The Scandinavian Journal of Economics, 94, 51–70.
- Keiper, Margaret & et al (2019). [Employability skills a case study on a business-oriented sport management program](#), Journal of Business Education & Scholarship of Teaching, 13 (1), 59-68.
- Knight T. Peter & Yorke, Mantz (2021). [Learning, Curriculum and Employability in Higher Education](#), British: Routledge Falmer
- Konrad, Alison (2023). [Family demands and job attribute preferences: a 4-year longitudinal study of women and men](#), Sex Roles, 49 (2), 35-46.
- Lourens, E.; Fourie-Malherbe, M. (2016). [The employability of higher education graduates: are qualifications enough](#), Journal of Graduate Market Trends, 10-11.
- Lucas Jr, R. E. (1988). [On the mechanics of economic development](#), Journal of Monetary Economics, 22(1), 3–42.
- Marock, C. (2008). [Grappling with youth employability in South Africa](#), Unpublished paper, Human Sciences Research Council, Pretoria.
- McCash, Phil (2006). [We're all career researchers now: breaking open career education and DOTS](#), British Journal of Guidance & Counselling, 34 (4), 429-449.
- McDonald, Paula, Deanna Grant-Smith, Katherine Moore, and Greg Marston. (2020). [Navigating employability from the bottom up](#), Journal of Youth Studies, 23(4): 447-464.
- McGirr, M. (2020). [Employability Development Theory: Policy implications for supporting youth at risk of limited employment \(YARLE\)](#), (Doctoral dissertation, Open Access Te Herenga Waka-Victoria University of Wellington).
- Moeen, M. (2019). Development and higher education Policy, Institute for Social and cultural studies, Tehran, Iran.
- Moore, Katherine & Khan, Maria Hameed (2020). [Signalling organizational commitment to employability through job advertisements: the communication of HRD practices to young inexperienced job seekers](#), Human Resource Development International, 23 (1), 25-45.
- Mwita, Kelvin (2018). [Tanzania graduate employability: perception of human Resource management practitioners](#), International Journal of Human Resource Studies, 8 (2), 263-273.
- Romer, P.M. (1990). [Human capital and growth: theory and evidence](#), Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy, 32, 251–286.
- Romgens, Inge; Scoupe, Remi & Beusaert, Simon (2019). [Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace](#), Studies in Higher Education, 45 (2), 1-16.
- Rothwell, Andrew; Jewell, Steven & Hardie, Maria (2009). [Self-perceived employability: Investigating the responses of postgraduate students](#), Journal of Vocational Behavior, 75 (2), 152-161.
- Small, Lynlea; Shacklock, Kate & Marchant, Teresa (2018). [Employability: a contemporary review for higher education stakeholders](#), Journal of Vocational Education and Training, 70 (1), 148-166.
- Smith, Martin & et al (2018). [Employability in a global context: Evolving policy and practice in employability, work integrated learning, and career development learning](#), Wollongong, Australia: Graduate Careers Australia.
- Tomlinson, Michael & Nghia, Tran Le Huu (2020). [An overview of the current policy and conceptual landscape of graduate employability](#), Developing and Utilizing Employability Capitals, 1-17.
- Tsitskari, E. & et al (2017). [Employers' expectations of the employability skills needed in the sport and recreation environment](#), Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education, 20, 1-9.
- Turban, D.B.; Eyring, A.R. & Campion, J.E. (2013). [Job attributes: preferences compared with reasons given for](#)

- [accepting and rejecting job offers](#), Journal of Occupational and Organizational Psychology, 66 (1), 71-81.
- Tyson, W., & Tyson, W. (2020). [Introduction: employability skills in the twenty-first century workforce](#), Teaching and Learning Employability Skills in Career and Technical Education: Industry, Educator, and Student Perspectives, 1-21.
- UNDP (2013). [Youth Strategy 2013-2011: Empowered Youth, Sustainable Future](#), Available: www.undp.org
- Waerness, Kari. (2003). ["Some Reflections on the Healthy Individual, Feminist Care Ethics, and the Sociological Tradition"](#), Sosiologisk tidsskrift 11(1):12-22.
- Watts, A.G. (2016). [Career development learning and employability](#), New York: The Higher Education Academy.
- Weisbrod, B. A. (1962). [Education and investment in human capital](#), Journal of Political Economy, 70(5), 106-123.
- Wong, Siew Ping & et al (2018). [Employability of undergraduate students in a Malaysian higher educational Institution](#), Educational Leader (Pemimpin Pendidikan), 6, 165-182.
- Yawson, David Eshun & et al (2020). [Inculcating employability skill sets in undergraduates through employability embedded courses: students experience Anatomization](#), Archives of Business Research, 8 (6), 156-179.
- Yorke, Mantz & Knight, Peter (2022). [Embedding employability into the curriculum](#), British: The Higher Education Academy.
- Yorke, Mantz (2017). [Employability in higher education: what it is – what it is not?](#) Available: <https://www.researchgate.net/publication/225083582>.

