



Strategies for Graduates' Women Employment to Qualify for Service, Industry and Agriculture Sectors, Using a Grounded Theory Approach (Case of Hamedan Province)

Reza Movahedi¹

1- Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran; (Corresponding Author), Email: r.movahedi@basu.ac.ir

Article Info

ABSTRACT

Article Type:
Research Article

Received: 2023.10.13
Received in revised form: 2024.02.04
Accepted: 2024.03.01
Published online: 2024.03.23

Objective: Statistical evidence in Iran shows that the unemployment status of university graduates is worse than other degrees, and among them, the unemployment status of women is higher than men. The main purpose of this study was to investigate the employment strategies to provide women graduates in three sectors of service, industry and agriculture and to identify suitable jobs in these sectors in Hamedan province.

Methods: A qualitative research approach by using grounded theory strategy has also been used in this study. The data collection was preceded during interview protocol. The research population included four groups of university professors, graduates, employers and experts on employment issues. The sampling method was purposeful and performed by snowball method. After data collection, data analysis was conducted using content analysis of interviews during three open, axial, and selective coding stages.

Results: The results of this study showed that the graduates of Hamadan province need skills such as social, communication, personal, and specialized skills, along with needs to shift the existing approach of universities into skill-based training. Also, changing society's culture about women's employment, special supports from women (government, legal, family, facilities and banking) are accelerating and facilitating women's entry into the labor market.

Conclusion: According to the results, the following are some of the suitable jobs for graduated women: educational & research services, electronic & computer services, advertising & marketing services, small industries such as carpets and ceramics, textile and garment industries, packaging industries, farming medicinal plants, establishment of greenhouses, processing of agricultural and livestock products.

Keywords: Higher Education, Women Employment, Service, Industry And Agriculture Jobs, Women University Graduates

Cite this article: Movahedi, Reza (2024). Strategies for Graduates' Women Employment to Qualify for Service, Industry and Agriculture Sectors, Using a Grounded Theory Approach (Case of Hamedan Province). *Higher Education Letter*, 17 (65): 66-85 pages. DOI:10.22034/HEL.2024.713274

© The Author(s).



Publisher: Institute for Research & Planning in Higher Education & National Organization of Educational Testing

راهکارهای اشتغال بانوان دانش‌آموخته در سه بخش صنعت، خدمات و کشاورزی با استفاده از رویکرد زمینه‌ای (مورد: استان همدان)

رضا موحدی^۱

۱- استاد، گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بو علی سینا، همدان، ایران. رایانامه: r.movahedi@basu.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: شواهد آماری در ایران بیانگر آن است که وضعیت بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی بدتر از سایر مقاطع می‌باشد و در این میان وضعیت بیکاری زنان نسبت به مردان بالاتر است. بنابراین، این پژوهش با هدف بررسی راهکارهای اشتغال بانوان دانش‌آموخته در سه بخش خدمات، صنعت و کشاورزی و ارائه مشاغل مناسب در این بخشها در استان همدان انجام شد.
دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۲۱ اصلاح: ۱۴۰۲/۱۱/۱۵ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۲/۱۱ انتشار: ۱۴۰۳/۰۱/۰۴	روش پژوهش: در پژوهش حاضر از راهبرد پژوهش کیفی و نظریه زمینه‌ای استفاده شده همچنین ابزار جمع‌آوری اطلاعات مصاحبه بوده است. جامعه آماری پژوهش شامل چهار گروه بودند: دانش‌آموختگان، کارفرمایان، کارشناسان و استادان دانشگاه. روش نمونه‌گیری به صورت هدفمند بود که با شیوه گلوله برفی به اجرا درآمد. پس از جمع‌آوری داده‌ها؛ تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از تحلیل محتوای مصاحبه‌ها در طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی انجام شد.
	یافته‌ها: نتایج این تحقیق نشان داد که بانوان دانش‌آموخته استان همدان برای احراز مشاغل موجود در کنار کسب مهارت‌های اجتماعی، ارتباطی، فردی، و تخصصی نیازمند اصلاح رویکرد موجود دانشگاه‌ها به سمت مهارت‌آموزی می‌باشد. همچنین اصلاح فرهنگ جامعه نسبت به اشتغال زنان، حمایت‌های ویژه از بانوان (حمایت‌های دولتی، قانونی، خانوادگی، تسهیلاتی و بانکی) تسریع‌بخش و تسهیل‌کننده شرایط ورود بانوان به بازار کار می‌باشند.
	نتیجه‌گیری: بر اساس نتایج به دست آمده از جمله مشاغل مناسب برای بانوان دانش‌آموخته می‌توان مشاغل زیر را پیشنهاد کرد: خدمات آموزشی و تحقیقاتی، خدمات الکترونیکی و کامپیوتری، خدمات تبلیغاتی و بازاریابی، صنایع دستی صنایع کوچک مثل فرش و سفال، صنایع نساجی و پوشاک، صنایع بسته بندی، کشت گیاهان دارویی، تاسیس گلخانه، فراوری و تهیه محصولات جانبی کشاورزی و دامی.
	کلیدواژه‌ها: آموزش عالی، اشتغال بانوان، مشاغل بخش خدمات، صنعت و کشاورزی، دانش‌آموختگان دانشگاهی

استناد: موحدی، رضا (۱۴۰۳). راهکارهای اشتغال بانوان دانش‌آموخته در سه بخش صنعت، خدمات و کشاورزی با استفاده از رویکرد زمینه‌ای (مورد: استان همدان). نامه



DOI:10.22034/HEL.2024.713274

آموزش عالی، ۱۷ (۶۵)، ۶۶-۸۵ صفحه.

حق مؤلف © نویسندگان.

ناشر: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و سازمان سنجش آموزش کشور

مقدمه

آموزش عالی به عنوان بالاترین و آخرین مرحله نظام آموزشی، پرورش نیروی متخصص و پژوهشگر در یک رشته تخصصی و تولیدکنندگان دانش و مدیران تراز اول جامعه را به عهده دارد (کورتیز و همکاران^۱، ۲۰۲۲؛ پون^۲، ۲۰۱۶؛ ویلهان^۳، ۲۰۲۲). این نظام آموزشی به جهت سرمایه‌گذاری در منابع انسانی و فراهم کردن ارتقای دانش، نگرش و مهارت‌های مورد نیاز جوانان در زمینه‌های مختلف به توسعه اقتصادی کمک می‌کند و از این جهت یکی از عناصر کلیدی در پیوند بین دانش علمی و کاربردهای آن برای تحقق پیشرفت‌های اقتصادی کشور محسوب می‌شود (بیرکنز و فان در هوک^۴، ۲۰۲۲؛ پان و همکاران^۵، ۲۰۱۴؛ سولمان^۶، ۲۰۱۶؛ واینشتاین^۷، ۲۰۲۲). در نظام آموزش عالی به عنوان سیستمی پویا و هدفمند، کلیدی‌ترین عامل توسعه، یعنی سرمایه انسانی رشد می‌یابد و قابلیت‌های لازم را به دست می‌آورد (ینسن و همکاران^۸، ۲۰۲۲؛ میلیکان و همکاران^۹، ۲۰۱۹). رشد موزون و متناسب این سیستم مستلزم داشتن تفکر راهبردی و چشم‌انداز مناسب است و بی‌توجهی به آن پیامدهای منفی به دنبال دارد که یکی از مهم‌ترین آن‌ها عدم شکوفایی استعدادها بالقوه سرمایه انسانی، به عنوان مهم‌ترین نیروی محرکه رشد و توسعه کشورها است (فجر و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۸). تحقیقات تجربی متعدد نیز نشان داده که افراد تحصیل کرده نسبت به کسانی که تحصیلات کمتری دارند، سالانه ساعات بیشتری کار می‌کنند، بیشتر مهاجرت می‌کنند، همواره در حال ارزشیابی، اصلاح و بهبود اطلاعات و آگاهی‌های خود هستند (بیگدلی^{۱۱}، ۲۰۱۲؛ چاپمن و دوریس^{۱۱}، ۲۰۱۸)؛ به همین دلیل نیروی انسانی آموزش دیده، ضمن فراهم کردن زمینه توسعه پایدار در کشورها، مورد توجه برنامه‌ریزان آموزش عالی نیز قرار دارد. لذا، می‌توان به اهمیت و نقش نیروی انسانی با کیفیت و تحصیل کرده در افزایش تولید و توسعه پایدار کشورها پی برد (باتیستیک و تایمون^{۱۲}، ۲۰۱۷؛ فینچ و همکاران^{۱۳}، ۲۰۱۳؛ ژاکلین و ناتولی^{۱۴}، ۲۰۱۵؛ تانگ و وانگسوراوات^{۱۵}، ۲۰۱۶). به همین جهت، ایفای مطلوب نقش اقتصادی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی مستلزم داشتن محتوای آموزشی متناسب و همچنین شناخت دقیق از نیازها و شرایط بنگاه‌های اقتصادی است که به شدت در حال تحول است (اتا^{۱۶}، ۲۰۱۸؛ مارتینی و فابریس^{۱۷}، ۲۰۱۷؛ ترنر^{۱۸}، ۲۰۱۴).

تدوین‌کنندگان برنامه‌های درسی در آموزش عالی باید برنامه‌های درسی را به گونه‌ای تدوین کنند که شایستگی‌های لازم (دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و ویژگی‌ها) را جهت موفقیت دانش‌آموختگان در موقعیت‌های شغلی و زندگی خویش، در آن‌ها ایجاد و تقویت نمایند (آندر وارتا و هاروی^{۱۹}، ۲۰۱۷؛ بنت^{۲۰}، ۲۰۱۸). تجارب جهانی نشان می‌دهد که دانشگاه‌ها با شغل‌ها گره خورده‌اند و نتایج به دست آمده از مطالعات مختلف از جمله رحیمی و همکاران (۲۰۲۳)، اواکوه و همکاران^{۲۱} (۲۰۲۳)، توماس و همکاران^{۲۲} (۲۰۲۳)، کانتون و ونیکر^{۲۳} (۲۰۰۱) و هاروی^{۲۴} و همکاران (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که انگیزه شغلی مهم‌ترین انگیزه جوانان برای ورود به دانشگاه است. این در حالی است که افزایش ظرفیت‌های

1. Curtis & et al
2. Poon
3. Wheelahan
4. Beerkens, & van der Hoek
5. Pan & et al
6. Suleman
7. Weinstein
8. Jensen & et al
9. Millican & et al
10. Fajar & et al
11. Chapman & Doris
12. Batistic & Tymon
13. Finch & et al
14. Jackling & Natoli
15. Thang & Wongsurawat
16. Eta
17. Martini & Fabbris
18. Turner
19. Andrewartha & Harvey
20. Bennett
21. Uwakwe
22. Thomas et al
23. Canton & Venniker
24. Harvey

آموزش عالی از طریق ایجاد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، سبب افزایش بسیار زیاد عرضه فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها شد و عدم هماهنگی بین فرصت‌های شغلی موجود در بخش‌های مختلف اقتصاد و به عبارتی کمبود تقاضا، زمینه‌ی بیکاری فارغ‌التحصیلان را فراهم ساخت (رحیمی و همکاران، ۲۰۲۳؛ سیلوا و همکاران^۱، ۲۰۱۶). ریشه این بیکاری را باید در دو پدیده مازاد تقاضا برای آموزش عالی و کمبود تقاضای نیروی انسانی تحصیل کرده در بازار کار دانست. با توجه به شرایط اقتصادی باید این مسئله تبیین گردد که نیروهای فارغ‌التحصیل دانشگاهی نه تنها جذب بازار کار برای افزایش بهره‌وری اقتصادی نمی‌شوند، بلکه بسیاری از آنان مشکل بیکاری در این کشورها را به نحو پیچیده‌ای افزایش می‌دهند (شولتز و همکاران^۲، ۲۰۲۳). در ایران شواهد آماری بیانگر این است که نرخ بیکاری در بین زنان خیلی بیشتر از مردان است. طبق آخرین آمار موجود، نرخ بیکاری جمعیت فارغ‌التحصیل یا در حال تحصیل تمامی مقاطع تحصیلی برای گروه مردان و زنان در کل کشور ۱۸/۳ درصد، برای گروه مردان ۱۳/۱ درصد و برای گروه زنان ۲۸/۷ درصد بوده است (امیرارجمندی و جهانگیری، ۲۰۲۰). همچنین بر اساس نتایج سالنامه آماری کشور در سال ۱۳۹۹ جمعیت باسواد استان همدان ۱۳۲۹۰۰۰ نفر بوده که درصد بیسوادی بین مردان ۱۰/۴ درصد ولی درصد بیسوادی زنان استان ۱۹/۸ درصد بوده است. درصد بیکاری زنان و مردان در استان همدان نیز نشان می‌دهد که نرخ بیکاری مردان در رده سنی ۱۵ تا ۳۰ سال ۱۳/۴ و برای زنان استان ۲۳ درصد می‌باشد. مقایسه نرخ بیکاری در بین مقاطع مختلف تحصیلی استان همدان نشان می‌دهد که نرخ بیکاری افراد دارای تحصیلات ابتدایی ۱۵/۴ درصد، دارای تحصیلات راهنمایی ۲۰/۹ درصد، دارای تحصیلات متوسطه و دیپلم ۲۳/۸ درصد، و افراد دارای تحصیلات دانشگاهی ۳۶/۷ درصد است (سالنامه آماری استان همدان، ۲۰۲۱). همان‌طور که ملاحظه می‌گردد وضعیت بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی بدتر از سایر مقاطع می‌باشد و در این میان وضعیت بیکاری زنان نسبت به مردان بالاتر است. بنابراین می‌توان بیان کرد که این مشکل وجود دارد که مساله اشتغال زنان به طور کلی و زنان دانش‌آموخته به طور خاص نسبت به مردان کمتر مورد توجه قرار گرفته است. به همین خاطر این پژوهش به دنبال آن است تا به شناسایی راهکارهای اشتغال بانوان فارغ‌التحصیل دانشگاهی جویای کار در استان همدان بپردازد. سایر اهداف این پژوهش عبارتند از:

شناسایی مهارت‌های مورد نیاز بانوان دانش‌آموخته دانشگاهی جویای کار

شناسایی راهکارهای اشتغال بانوان دانش‌آموخته جویای کار

شناسایی مشاغل مرتبط با اشتغال بانوان دانش‌آموخته در سه بخش صنعت، خدمات و کشاورزی

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

بازارکار آموزش عالی به عنوان یکی از مهمترین بازارهای چهارگانه در اقتصاد مطرح است که به علت سروکار داشتن با انسان نسبت به سایر بازارها از پیچیدگی بیشتری، برخوردار است. این بازار از دو سمت عرضه و تقاضای نیروی کار تشکیل شده است که به دلیل رشد قابل توجه فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و عدم تناسب عرضه و تقاضای نیروی کار، تعداد بیکاران در حال افزایش می‌باشد (مایکیسو و اوبیوها^۳، ۲۰۲۱؛ گرین و هنسکه^۴، ۲۰۱۶). هر چند نظام آموزش عالی تلاش‌های بسیاری در جهت تربیت نیروی متخصص داشته؛ اما این آموزش‌ها بیشتر جنبه نظری دارد و در خصوص آموزش کاربردی اقدامات مفیدی انجام نشده است. بنابراین وقتی دانشجویان فارغ‌التحصیل می‌شوند، نمی‌توانند به راحتی وارد بازار کار شوند (آتم^۵، ۲۰۲۳؛ اشتفان^۶، ۲۰۲۳؛ موحدی و ناگل، ۲۰۱۲). در دهه اخیر با افزایش دانشجویان دانشگاه‌ها، عرضه نیروی کار از یک سو و رشد ناچیز تقاضای نیروی کار دارای آموزش عالی از سوی دیگر موجب شد چالش‌های بسیاری برای اشتغال فارغ‌التحصیلان ایجاد شود. این چالش‌ها را از دو منظر عوامل درونی و بیرونی می‌توان بررسی کرد. عوامل درونی فرآیندها و راهبردهایی هستند که در نظام آموزش عالی به کار گرفته می‌شوند و به طور مستقیم و یا غیرمستقیم با مقوله اشتغال فارغ‌التحصیلان رابطه دارند. عوامل بیرونی شامل کلیه مواردی می‌شوند که در محیط بیرون از نظام آموزش عالی بر اشتغال فارغ‌التحصیلان به طور مستقیم و غیرمستقیم تاثیر گذاشته و مانع از جذب آن‌ها در بازار کار می‌گردند (موحدی، ۲۰۱۷؛ نظری کتولی و رحمانی، ۲۰۰۴). همچنین سعیدی رضوانی و همکاران (۲۰۱۰) سه عامل فردی (کوشش فردی، مهارت ذاتی، جنسیت و تاهل)، سیاسی- اجتماعی (طبقه اجتماعی، قدرت سرمایه گذاری، عوامل سیاسی، قوانین استعدادی)، و نظام آموزشی

1. Silva et al

2. Schulz et al

3. Mayekiso & Obioha

4. Green & Henseke

5. Atem

6. Stephen

دانش و مهارت تخصصی، کارآفرینی، نگرش مهارت شغلی، تعامل دانشگاه با بازار کار) را به عنوان عوامل مرتبط با اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی ارائه کرده‌اند.

تاکنون پژوهش‌های گوناگونی در گستره کشور و جهانی درباره موضوع راهکارهای اشتغال دانش‌آموختگان انجام گرفته است. وایت و اسمیت^۱ (۲۰۲۲) در پژوهشی دریافتند که انتخاب مشاغل در بازار کار انگلستان ارتباط نزدیکی با زمینه و رشته تحصیلی دانش‌آموختگان زن در مقطع کارشناسی دارد، اما تفاوت‌های جنسیتی در حوزه‌های موضوعی همچنان ادامه دارد. در طول سال‌های اولیه و اواسط شغلی، زنان دارای مدرک دانشگاهی بیشتر از هم‌تایان مرد خود در مشاغل «مراقبتی» مانند بهداشت و آموزش، استخدام ولی در پست‌های حرفه‌ای و سمت‌های مدیریتی احتمال استخدام کمتری داشتند. سانتوس خن^۲ و همکارانش (۲۰۲۲) نشان دادند که بین اشتغال‌پذیری و قصد کارآفرینی زنان تحصیل‌کرده دانشگاهی ارتباط معنی‌داری وجود دارد. آنها نشان دادند که باور زنان تحصیل‌کرده داشتن شایستگی‌های مربوط به کسب و کار و کارآفرینی در ایجاد شغل مفید است و این مساله به افزایش اعتماد به نفس زنان در تقویت مهارت‌های خود در زمینه کارآفرینی یا اشتغال کمک می‌کند. بانو و واسانتا^۳ (۲۰۱۹) به بررسی رویکردها و راهبردهای اشتغال دانشجویان در آموزش عالی پرداختند و به این نتیجه رسیدند که توسعه مهارت‌های نرم و فراگیر محور اهمیت بالایی در اشتغال دارد. در واقع این مطالعه بر بهبود کیفیت برنامه‌ی درسی، ارتقای ظرفیت‌های دانشجویان از طریق برنامه‌های مهارت-محور و بهبود تعامل بین سازمان‌های آموزشی و صنایع برای ارتقای اشتغال‌زایی دانشجویان تاکید دارد. سادرلند^۴ و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه خود به بررسی انتظارات کارفرمایان استرالیا از دانش‌آموختگان پرداخته و نقش رسانه‌های اجتماعی را به عنوان یک ابزار کاربردی و مفید در این زمینه مورد مطالعه قرار دادند. هاسنی و سورانی^۵ (۲۰۱۸) در تحقیق خود به بررسی حمایت‌های قانونی از اشتغال زنان و تبعیض در حوزه‌های اقتصادی و اشتغال زنان پرداختند. بنت^۶ (۲۰۱۸) در مطالعه خود به این سوال پاسخ داد که چطور می‌توان دانشجویان را در مقاطع آموزش عالی برای حضور در بازار کار و اشتغال در آینده آماده نمود و به این نتیجه رسید که در برنامه‌ریزی برای اشتغال باید بر توانایی‌های دانش‌آموختگان، تغییر و تنوع در برنامه‌های درسی دانشگاه‌ها، افزایش ظرفیت‌های فراشناختی تاکید کرد. تامیلسون^۷ (۲۰۱۷) به بررسی اشکال مختلف سرمایه در دانش‌آموختگان و ارتباط آن با اشتغال‌پذیری آن‌ها پرداخت. این سرمایه‌ها شامل سرمایه انسانی (دانش فنی، مهارت‌های حرفه‌ای، تخصص در موضوع)، سرمایه اجتماعی (شبکه‌ها، تماس‌ها، روابط، فعالیت‌ها و ...)، سرمایه فرهنگی (دانش بومی، رفتارها، ارزش‌ها)، سرمایه شخصیتی (توسعه فردی) و سرمایه روانشناختی (انعطاف‌پذیری، سازگاری، اعتماد به نفس) بود. واسیمودین^۸ (۲۰۱۵) در مطالعه خود بر خلاقیت، مهارت‌های کارگروهی، توجه به جزئیات، مدیریت زمان، پذیرش مسئولیت و توانایی تصمیم‌گیری، توانایی برنامه‌ریزی، هماهنگی و سازماندهی، توانایی بهره‌گیری از فن‌آوری‌های نو، آگاهی تجاری، تسلط به زبان انگلیسی، رانندگی، مهارت حل‌مسأله و در نهایت توانایی مدیریت دیگران یا همان مهارت‌های رهبری اشاره می‌کند. ساداوات و علی‌شیخ^۹ (۲۰۱۱) به بررسی وضعیت اشتغال زنان در پاکستان و نرخ مشارکت پایین آن‌ها در فعالیت‌های اقتصادی به دلیل ارزش‌های فرهنگی، مذهبی و سنتی و غیره پرداختند.

صالحی عمران (۲۰۲۳) در مطالعه‌ای نشان داد که از بین کلیه دانش‌آموختگان زن دانشگاه مازندران (۱۲۳۶ نفر) در تمام گروه‌های آموزشی ۴۳ درصد بیکار و ۵۷ درصد شاغل بودند. از بین زنان شاغل ۵۶ درصد در بخش خدمات، ۳۲ درصد در بخش صنعت و ۱۰ درصد در بخش کشاورزی به کار مشغول بودند. از بین نمونه تحقیق، ۸۴ درصد زنان دانش‌آموخته رشته‌های فنی و مهندسی، ۵۶ درصد رشته‌های علوم انسانی، ۵۰ درصد رشته‌های علوم پایه و در نهایت، ۳۸ درصد رشته‌های علوم کشاورزی توانستند به کار مشغول شوند؛ عواملی نظیر دانشها و اطلاعات کسب شده در دوران تحصیل در دانشگاه، وجود داشتن زمینه‌های شغلی متناسب با رشته تحصیلی و مهارت‌های عملی کسب شده در دوران تحصیل در دستیابی زنان به شغل مؤثر بوده است. همچنین، عواملی نظیر تعداد زیاد دانش‌آموختگان، آشنا نبودن با کارفرمایان و نبود استخدام در بخشهای دولتی، نبود اطلاعات کافی از وضعیت بازار کار و عدم تناسب رشته‌های آموزشی با نیازهای بخش اشتغال در استان و شهر، از دیدگاه دانش‌آموختگان به عنوان موانع جذب در بازار کار تلقی می‌شوند. منصوریان راوندی و همکارانش (۲۰۲۲) در پژوهشی نشان دادند که اشتغال دانش‌آموختگان زن وابسته به مجموعه‌ای از شرایط همچون شرایط علی (مناسبات جنسیتی حاکم بر فضای کار، باورهای جنسیتی و

1. White and Smith

2. Santos-Jaén

3. Bano & Vasantha

4. Sutherland

5. Husni & Suryani

6. Bennett

7. Tomilnson

8. Wasimudin

9. Sadaquat & Ali Sheikh

قواعد ساخت‌دهنده، شرایط زمینه‌ای (چالش‌های فضای کار، ماهیت فضای کار و حمایت شبکه‌های ارتباطی)، و شرایط مداخله‌گر (آشنایی با جایگاه حرفه‌ای، کیفیت شغلی و پارادوکس دانشگاه و بازار کار)، می‌باشد. رضایی نسب (۲۰۲۲) در مطالعه خود درباره زمینه‌ها و بسترهای شکل‌گیری بیکاری فارغ‌التحصیلان دختر در شهر ایلام نشان داد که شرایط زمینه‌ای بیکاری شامل نهادینه نشدن فرهنگ کار، «محدودیت‌های ساختاری»، «فرهنگ ایلی، می‌باشند. همچنین شرایط میانجی و مداخله‌گر در بیکاری آنها را در قالب «ضعف مدیریتی»، «ضعف سرمایه‌های انسانی»، «فرسایش سرمایه اجتماعی» تقسیم بندی کرده است. خادمی کله‌لو و همکارانش (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای نشان دادند که هفت عامل اقتصادی، آموزشی، ساختاری، سیاسی، محیط کسب‌وکار، فرهنگی و نیروی انسانی به ترتیب مهم‌ترین موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بازار کار ایران محسوب می‌شوند. کیخا (۲۰۲۲) در مطالعه دیگری علل و عوامل بیکاری دانش‌آموختگان در آموزش عالی را در مقوله‌های درون سازمانی شامل (ناکارآمدی برنامه آموزشی و درسی، ضعف ویژگی‌های فردی دانشگاهیان، ضعف قوانین و آئین نامه‌ها، ناکارآمدی مدیریتی-اجرایی، ناکارآمدی در مالیه دانشگاه) و فراسازمانی شامل (ناکارآمدی برنامه‌های آموزشی و درسی، ضعف مدیریتی و اجرایی، سیاستگذاری ناکارآمد، ضعف مدیریتی-اجرایی، حکمرانی و ساختار سیاسی، نامطلوب، ساختار اقتصادی ناکارآمد، ضعف فرهنگ، و مسائل اجتماعی) تقسیم بندی کرده است. نتایج پژوهش عبدی و همکاران (۲۰۱۹) نشان داد که اکثر دانشجویان مورد مطالعه معتقد هستند بازار کار ایران در زمینه‌ی رشته‌ی تخصصی آنها از وضعیت مناسبی برخوردار نیست و اتخاذ تصمیم‌های مناسب همچون بازنگری در رشته‌ها و غنی‌سازی آنها و بازنگری در جذب رشته‌های مختلف به منظور کاهش بیکاری ضروری است. در مطالعه درویشان و همکاران (۲۰۱۹) پیشنهاد شده 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 موسسات آموزش عالی دوره‌های مهارتی را بر مبنای مهارت‌های اشتغال-پذیری از طریق دوره‌های کارآموزی برای دانشجویان ارائه دهند. تجری و همکاران (۲۰۱۹) در مطالعه خود به طراحی الگویی به منظور بازسازی سیستم دانشگاهی در علوم تربیتی، با تأکید بر رویکرد اشتغال‌پذیری پرداختند. نتایج این مطالعه نشان داد که عوامل متعددی بر پدیده محوری پژوهش تأثیر دارند که می‌توان به شرایط علی (برنامه درسی، ماموریت‌گرایی، آموزش و یادگیری، نیازسنجی و ...)، راهبردها (رفع موانع قانونی، تمرکززدایی، تاسیس اتحادیه صنفی، بازطراحی دوره‌های کارورزی و ...)، زمینه (سیاست‌گذاری، فضا و امکانات آموزشی، بومی‌سازی رشته)، شرایط مداخله‌گر (سطح کلان و ملی و دانشگاه) و پیامدها (سطح کلان و سطح بنگاه) اشاره نمود. در تحقیق سالاروند (۲۰۱۲)، از جمله مهم‌ترین راهکارهایی که در جهت بهبود وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان به دست آمد عبارت بودند از: راهکار اصلاح سیاستگذاری و مدیریت آموزش عالی، راهکار بهبود برنامه‌ریزی و رشته‌های تحصیلی، راهکار تقویت تعامل دوجانبه دانشگاه و بازارکار، راهکار ارتقاء منابع و امکانات آموزشی، راهکار بهبود شیوه اجرایی آموزش و تدریس در دانشگاه.

روش پژوهش

این پژوهش از نوع کیفی بوده که در آن از رویکرد نظریه زمینه‌ای^۱ بهره گرفته شده است. این رویکرد شامل پنج مرحله است. نخستین مرحله طرح تحقیق است که شامل دوگام اساسی، بررسی ادبیات فنی و انتخاب موارد است. مرحله دوم گردآوری داده‌هاست. مرحله سوم تنظیم داده‌ها و نگارش گویه‌ها و مفاهیم است. مرحله چهارم تجزیه و تحلیل داده‌هاست که اصلی‌ترین بخش تحقیق را تشکیل می‌دهد. مرحله پنجم تدوین نظریه یا گزاره است که معمولاً به شیوه خط سیر داستانی انجام میشود (کوربین و اشتراوس^۲، ۲۰۱۴) و در این تحقیق از این شیوه استفاده شده است. در این پژوهش برای گردآوری داده‌ها از ابزار مصاحبه عمیق^۳ و نیمه ساختارمند^۴ استفاده شد.

روش نمونه‌گیری و انتخاب نمونه‌ها: روش نمونه‌گیری تحقیق از نوع هدفمند نظری^۵ بوده که از میان مولفه‌هایی همچون مکان‌ها، پدیده‌ها، رفتار و افراد (مارشال و راسمن^۶، ۲۰۱۴) به پدیده - راهکارهای اشتغال بانوان دانش‌آموخته- توجه شده است. همچنین در انتخاب افراد (نمونه‌ها) در این تحقیق، با توجه به نمونه‌گیری هدفمند از شیوه گلوله برفی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش شامل چهار گروه بودند: دانش‌آموختگان، کارفرمایان، کارشناسان صاحب نظر و استادان دانشگاه. در این بررسی با ۲۰ نفر کلیدی مصاحبه شد و مصاحبه‌ها با هر

1. Grounded Theory

2. Corbin & Strauss

3. In-depth interview

4. Semi-structured interview

5. Purposeful sampling

6. Marshall and Rossman

یک از افراد کلیدی تا نقطه اشباع نظری و رسیدن به هدف اصلی تحقیق یعنی دسترسی به تصویری روشن از راهکارهای اشتغال بانوان دانش‌آموخته در سه بخش خدمات، صنعت و کشاورزی ادامه یافت. در جدول ۱ تعداد مصاحبه‌شونده‌ها، نوع مصاحبه و پرسش‌ها آورده شده است.

جدول ۱. تعداد مصاحبه‌شونده‌ها، نوع مصاحبه و پرسش‌ها

نوع نمونه‌گیری	تعداد مصاحبه‌شونده (نفر)	نوع مصاحبه	پرسش‌ها
نمونه‌گیری هدفمند نظری	۲۰	نیمه ساختارمند	لطفاً راهکارهای اشتغال بانوان دانش‌آموخته را در سه بخش خدمات، صنعت و کشاورزی توضیح دهید؟
		عمیق	مهارت‌های مورد نیاز اشتغال مناسب از نظر شما کدامند؟
		نیمه ساختارمند	به نظر شما چه مشاغلی در سه بخش مذکور متناسب با بانوان دانش‌آموخته در سطح استان همدان وجود دارند؟

اعتبار پژوهش: اعتبارپذیری پژوهش^۱ از راه بررسی از دیدگاه‌های مختلف^۲ صورت پذیرفت به‌نحوی که مصاحبه‌شونده‌ها به‌عنوان منابع تأمین داده‌ها هم از دانش‌آموختگان و هم از کارفرمایان و اساتید دانشگاه مرتبط با موضوع بودند. برای افزایش قابلیت اطمینان پژوهش^۳ به تهیه مسیرنمای حسابرسی^۴ اقدام شد؛ آنچنان‌که توصیه شده است (حریری، ۲۰۱۱)؛ این اقدام با ضبط و نگهداری فایل مربوط به مصاحبه‌ها با فرمت mp3، نوشتن یادداشت‌های فنی^۵ از سوی مصاحبه‌گر و فهرست مصاحبه‌شوندگان به انجام رسید. برای تقویت تاییدپذیری^۶ پژوهش تلاش شد تا حد امکان از تبادل نظر با هم‌تایان در فرایند تحلیل داده‌ها استفاده شده و نیز از دخالت دادن قضاوت‌های شخصی در تحلیل محتوای متون مصاحبه پرهیز شود که بدین منظور در هنگام تحلیل داده‌ها ترتیبی فراهم شد تا پژوهشگران و شرکت‌کنندگان بتوانند پس از دسترسی به فایل‌های صوتی به‌راحتی متن مصاحبه‌ها را با جمله‌های نقل شده از آنان تطبیق دهند.

نحوه تحلیل داده‌ها در نظریه زمینه‌ای بر پایه سه روش کدگذاری باز^۷، کدگذاری محوری^۸ و کدگذاری گزینشی^۹ صورت می‌گیرد. در مرحله کدگذاری باز داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌ها به صورت جزء به جزء و خط به خط برای استخراج و شکل‌بندی مفاهیم اولیه مورد بررسی قرار می‌گیرند به طوری که در انتهای این مرحله مجموعه‌ای از مفاهیم، کلمه‌ها یا جمله‌ها به عنوان کدهای باز نامگذاری می‌شوند. در مرحله دوم یعنی کدگذاری محوری، مفاهیمی که در قالب کدهای باز از نظر معنایی و مفهومی همسانی نزدیکی بیشتری دارند در قالب مقوله‌های فرعی طبقه‌بندی شده آن‌گاه مقوله‌های فرعی تبدیل به مقوله‌های اصلی می‌شوند. در مرحله آخر یا کدگذاری گزینشی پدیده اصلی که همان مسئله اصلی پژوهش است به عنوان هسته در نظر گرفته شده سپس ارتباط بین همه‌ی مقوله‌های اصلی و فرعی حول محور مقوله هسته مورد بررسی قرار گرفته و گزاره‌ها یا نظریه‌ها بر پایه خط سیر داستانی برخاسته از داده‌ها ترسیم می‌شوند (بازرگان، ۲۰۱۰).

یافته‌ها

مشخصات مصاحبه‌شوندگان: مطابق با اطلاعات فردی مصاحبه‌شوندگان که در جدول ۲ ذکر شده‌اند، از مجموع ۲۰ نفر مورد مصاحبه، ۱۱ نفر زن و بقیه مرد بودند. میانگین سنی مصاحبه‌شوندگان ۴۱/۹ سال بوده و کمترین سن ۳۱ و بیشترین سن ۴۸ سال بوده است. پنج نفر از

1. Credibility
2. Triangulation
3. Dependability
4. Auditing trail
5. Memos
6. Conformability
7. Open Coding
8. Axial Coding
9. Selective Coding

مصاحبه‌شوندگان دارای مدرک دکتری، نه نفر مدرک کارشناسی ارشد و شش نفر دارای مدرک کارشناسی بودند. میانگین پیشینه خدمت مصاحبه‌شونده‌ها ۱۴/۲۵ سال و کمترین پیشینه ۵ سال و بیشترین پیشینه ۲۵ سال بوده است. سایر مشخصات افراد نمونه در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. مشخصات مصاحبه‌شوندگان مورد مطالعه بر پایه ویژگی‌ها

شمار	مدرک دانشگاهی	رشته	سمت	سن	جنس	پیشینه (سال)	محل کار
۱	دکتری	کشاورزی	هیات علمی	۳۷	مرد	۶	سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی تهران
۲	دکتری	کشاورزی	دانش آموخته بیکار	۳۱	زن	۵	همدان
۳	دکتری	کشاورزی	هیات علمی	۴۸	مرد	۱۲	دانشگاه بو علی سینا
۴	کارشناسی ارشد	جامعه‌شناسی	کارشناس	۴۳	زن	۱۵	صنعت، معدن و تجارت همدان
۵	دکتری	مدیریت	هیات علمی	۳۵	زن	۷	دانشگاه بو علی سینا
۶	دکتری	جامعه‌شناسی	رئیس اداره	۴۲	مرد	۱۶	اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی همدان
۷	کارشناسی ارشد	MBA	مدیر روابط عمومی	۴۰	زن	۱۲	صنعت، معدن و تجارت همدان
۸	کارشناسی ارشد	برنامه ریزی منطقه ای	مسوول اتاق بازرگانی	۴۸	مرد	۲۵	اتاق بازرگانی همدان
۹	دکتری	شیمی	هیات علمی	۴۱	زن	۱۷	دانشگاه بو علی سینا
۱۰	لیسانس	مدیریت دولتی	مدیر کارآفرینی و اشتغال	۴۴	مرد	۱۸	اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی همدان
۱۱	کارشناسی ارشد	مدیریت دولتی	معاون سازمان فنی و حرفه ای	۴۳	مرد	۲۰	سازمان فنی و حرفه ای همدان
۱۲	کارشناسی ارشد	توسعه اقتصادی	معاون اجرایی	۴۲	زن	۱۸	اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی همدان
۱۳	کارشناسی ارشد	مترجمی زبان	کارشناس	۳۸	زن	۱۵	صنعت، معدن و تجارت همدان
۱۴	کارشناسی ارشد	صنایع	کارشناس	۴۸	زن	۲۳	صنعت، تجارت و معدن همدان
۱۵	کارشناسی	مدیریت صنعتی	کارشناس	۳۳	مرد	۶	صندوق کارآفرینی امید
۱۶	کارشناسی	مدیریت دولتی	کارشناس	۳۵	مرد	۱۱	اداره کار، تعاون و رفاه اجتماعی همدان
۱۷	کارشناسی	حقوق	کارشناس	۴۲	مرد	۱۶	سازمان آموزش فنی و حرفه ای همدان
۱۸	کارشناسی	مدیریت بازرگانی	کارشناس مسوول روابط عمومی	۳۹	زن	۱۵	سازمان تعاون روستایی استان همدان
۱۹	کارشناسی ارشد	شیمی	دانش آموخته بیکار	۳۳	زن	۱۳	همدان

۲۰	کارشناسی	کشاورزی	کارشناس	۴۳	زن	۱۹	سازمان جهاد کشاورزی استان همدان
----	----------	---------	---------	----	----	----	------------------------------------

نتایج کدگذاری باز و محوری مربوط به مهارت‌های لازم جهت اشتغال بانوان دانش‌آموخته

پس از پیاده‌سازی مصاحبه‌ها ابتدا از طریق کدگذاری باز کدها، کلمات و مفاهیم مشخص شده سپس در مرحله کدگذاری محوری، داده‌ها به طور دائمی با هم مقایسه شده و با چندین بار مطالعه و رفت و برگشت میان کدها و مفاهیم تا رسیدن به مقوله‌های مشترک این کار ادامه یافت. طوری که حاصل این مقایسه‌ها و رفت و برگشت‌ها، رسیدن به مفاهیم مشابه و قرار دادن آن‌ها در یک طبقه یا مجموعه تحت عنوان مقوله‌های فرعی بود. این روند تا رسیدن به مقوله‌های اصلی ادامه پیدا کرد. در این مرحله مفاهیم و نکات بدست آمده از مصاحبه درباره سوال مهارت‌های لازم جهت اشتغال بانوان دانش‌آموخته در ۵ مقوله فرعی یا مشترک طبقه‌بندی شدند که عبارتند از: مهارت‌های فردی، شناخت بازار کار، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های عمومی و ارتباطی، مهارت‌های تخصصی (جدول ۳).

جدول ۳. استخراج مفاهیم، مقوله‌های اصلی و فرعی مربوط به مهارت‌های لازم جهت اشتغال بانوان دانش‌آموخته

مقوله اصلی	مقوله فرعی یا مشترک	نمونه کدهای باز (کدهای اولیه یا مفاهیم)
مهارت‌های لازم دانش‌آموختگان	داشتن خصلت‌های فردی	تفکر راهبردی - شناخت نسبت به توانایی‌های فردی - ارزیابی خویش - خلاقیت و نوآوری - توانایی رقابت - خودباوری - جرات و جسارت کار کردن - داشتن اعتماد به نفس - داشتن علاقه و پشتکار - داشتن انگیزه و هدف...
	شناخت بازار کار	شناخت نسبت محیط کسب و کار - کسب تجربه کاری - تماس مستمر با محیط‌های کار - شناخت بازار کار - مهارت‌های تجارت الکترونیک - خودباوری برای ورود به کسب و کار جدید...
	داشتن مهارت‌های مدیریتی	مهارت‌های مدیریت شغلی - داشتن سرمایه و نقدینگی - تقویت مهارت‌های برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری...
	داشتن مهارت‌های عمومی و ارتباطی	نگرش مثبت به کار - رضایت از رشته تحصیلی - توانایی برآورده کردن انتظارات کارفرما - کار کردن در شرکت‌های مرتبط جهت یادگرفتن مهارت‌های عمومی - مهارت‌های ارتباطی - مهارت‌های زندگی - داشتن مهارت‌های تعاملی - داشتن مهارت‌های فرصت‌شناسی، ریسک‌پذیری و موقعیت‌شناسی...
	داشتن مهارت‌های تخصصی	داشتن مهارت‌های تخصصی - داشتن مجموعه‌ای از مهارت‌های تخصصی و عمومی...

نتایج کدگذاری باز و محوری مربوط به راهکارهای اشتغال بانوان دانش‌آموخته در استان همدان

نتایج این بخش نشان داد که راهکارهای اشتغال بانوان وابسته به چهار مقوله اصلی شامل نقش دانشگاه‌ها، فرهنگ جامعه، گسترش مشاغل دولتی و غیر دولتی، و حمایت ویژه بانوان می‌باشد. همچنین نتایج نشان داد هشت مقوله مشترک فرعی به عنوان راهکار اشتغال بانوان دانش‌آموخته در سطح استان همدان محسوب می‌شوند که عبارتند از: ارتباط دانشگاه با بازار کار، تناسب دروس با نیاز بازار کار، اصلاح ساختار

آموزشی دانشگاه، تغییر نگرش جامعه نسبت به اشتغال بانوان، گسترش مشاغل خدماتی برای بانوان، گسترش مشاغل مرتبط با صنعت برای بانوان، گسترش مشاغل مرتبط با کشاورزی برای بانوان، و اعمال حمایت‌های خانوادگی، قانونگذاری، و تسهیلاتی ویژه بانوان (جدول ۴).

جدول ۴: استخراج مفاهیم، مقوله‌های اصلی و فرعی مربوط به راه‌کارهای اشتغال بانوان دانش‌آموخته

مقوله اصلی	مقوله فرعی یا مشترک	نمونه کدهای باز (کدهای اولیه یا مفاهیم)
دانشگاه	ارتباط دانشگاه با بازار کار	ایجاد مراکز مشاوره شغلی در دانشگاه‌ها- ارتباط دانشگاه با صنعت و بخش‌های اجرایی و استفاده از مشارکت دانش‌آموختگان- تدریس مباحث عملی مورد نیاز بازار کار- تجاری‌سازی علم...
	تناسب دروس با نیاز بازار کار	تدریس کارآفرینی و خوداشتغالی- گسترش آموزش‌های عملی- تقویت دوره‌های کارآموزی و مهارت‌آموزی- تقویت محتوا و کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها- تاکید آموزش‌ها بر جنبه کاربردی و مهارتی- تقویت سیستم مهارت‌آموزی و فنی و حرفه‌ای- ایجاد رشته‌های خاص زنان در دانشگاه مثل خانه‌داری- متناسب‌سازی رشته دانشگاهی با نیاز بازار کار- حذف محدودیت‌های ورود زنان به رشته‌های دانشگاهی مثل هوا و فضا...
	ساختار آموزشی	اصلاح نظام آموزشی دانشگاه‌ها از دانش‌محوری به مهارت‌محوری و بینش‌محوری- کاهش تعداد مراکز دانشگاهی- کاهش پذیرش دانشجو در دانشگاه‌ها- تغییر سیاست‌های جذب دانشجو بر اساس نیازسنجی رشته‌ها- بجای تاسیس دانشگاه کارگاه‌های مهارت‌آموزی تاسیس شوند- تناسب میزان ورود دانش‌آموختگان زن در دانشگاه با نیاز بازار کار...
فرهنگ جامعه	تغییر نگرش جامعه	اصلاح فرهنگ جامعه نسبت به اشتغال زنان- تغییر نگرش خانم‌ها از احراز مشاغل دولتی- تغییر فرهنگ جامعه نسبت به زنان و سهم زنان در مشاغل مختلف- از بین بردن فرهنگ غلط پشت میزنشینی- اصلاح برخورد، نگاه و دیدگاه مردانه نسبت به فعالیت‌های اقتصادی بانوان- ترویج فرهنگ فعالیت‌های دست‌جمعی- تغییر فرهنگ جامعه نسبت به زنان و سهم زنان در مشاغل مختلف- اعتمادسازی در جامعه نسبت به زنان- تهیه برنامه‌های تلویزیونی برای ترویج و تبلیغ فرهنگ کار بین زنان- تغییر نگاه فرهنگی جامعه برای پذیرش اشتغال بانوان- تأیید اجتماعی نقش‌های جدید جنسیتی از سوی جامعه- از بین بردن فرهنگ غلط مدرک‌گرایی...
گسترش مشاغل دولتی و غیر دولتی	مشاغل خدماتی	گسترش مشاغل خدماتی مثل توزیع مواد غذایی، و لبنیات- گسترش مشاغل مرتبط با گردشگری- ایجاد مشاغل و کسب و کارهای نو...
	مشاغل مرتبط با صنعت	حمایت و توسعه کسب و کارهای کوچک و متوسط- توسعه کارگاه‌های صنعت سفال- توسعه صنایع کوچک به جای صنایع سنگین در استان- تقویت طرح‌های اشتغالزای صنایع دستی...
	مشاغل مرتبط با کشاورزی	شناسایی ظرفیت‌ها و فرصت‌های شغلی هر شهرستان با توجه به مزیت نسبی مثل گردو در توپسراکان- خرید و فروش نهاده‌های کشاورزی...
حمایت‌های ویژه بانوان	حمایت‌های قانونی، خانوادگی، تسهیلاتی و بانکی	حمایت ویژه از کسب و کارهای بانوان- ایجاد تعاونی‌های دانش‌آموختگان زنان- تسهیلات ویژه برای بانوان دانش‌آموخته- حذف وثیقه‌های مالی برای کسب و کارهای زنان- حمایت خانواده از دانش‌آموخته خانم- حمایت همه‌جانبه از کارآفرینان زن دانش‌آموخته- حمایت از ورود زنان به بخش صنعت و کشاورزی- حمایت از جذب دانش‌آموختگان نخبه و صاحب‌ایده- حمایت از تشکلهای بانوان- برابری دستمزد زنان با مردان در یک فرصت شغلی یکسان- وجود امنیت شغلی برای زنان- ارتقای جایگاه بانوان و واگذاری مشاغل و مسوولیت‌های مدیریتی- شناسایی و معرفی زنان کارآفرین و موفق به جامعه- حمایت از صاحبان کسب و کارهایی که به جذب زنان اقدام می‌کنند- تعیین سهمیه برای ارگان‌های دولتی جهت جذب زنان- رفع برخی تبعیض‌ها در تمایل به جذب مردان- ایجاد نمایشگاه‌ها و بازارچه‌های خاص زنان جهت تسهیل فروش محصولات و ایجاد

انگیزه- برابری آگهی‌های استخدامی برای زنان و مردان- حمایت و تشویق بخش خصوصی برای بکارگیری نیروهای خانم- مهیا کردن شرایط برای فعالیت اقتصادی بانوان مثل ارائه وام‌های ارزان قیمت به بانوان برای ایجاد کسب و کار- حمایت قوی و موثر از زنان دانش‌آموخته در سیاست‌ها و برنامه‌های توسعه- اصلاح قوانین پرداخت تسهیلات اشتغالزایی به زنان...		
--	--	--

نتایج کدگذاری باز و محوری مربوط به مشاغل مناسب بانوان دانش‌آموخته در استان همدان

نتایج بدست آمده از مصاحبه درباره سوال مشاغل مناسب بانوان دانش‌آموخته در ۲۴ مقوله فرعی و ۳ مقوله اصلی یا محوری طبقه بندی شدند که نشان می‌دهند برای اشتغال بانوان در سه بخش خدمات، صنعت و کشاورزی چه مشاغلی توسط مصاحبه شونده‌ها پیشنهاد شده است (جدول ۵).

جدول ۵. استخراج مفاهیم، مقوله‌های اصلی و فرعی مربوط به مشاغل مرتبط با اشتغال بانوان دانش‌آموخته

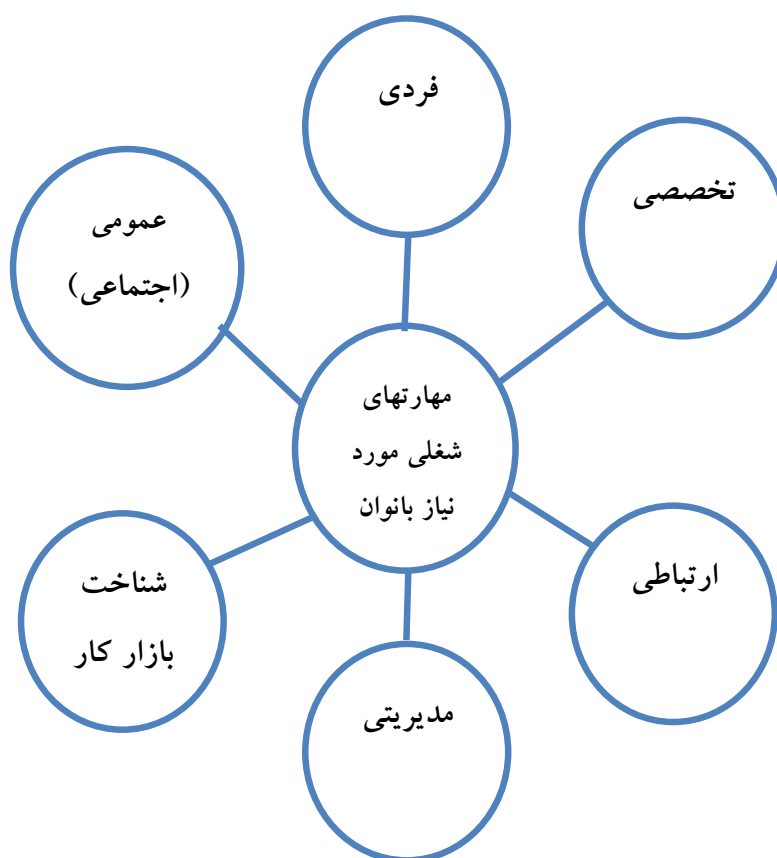
مقوله اصلی	مقوله فرعی یا مشترک	نمونه کدهای باز (کدهای اولیه یا مفاهیم)
مشاغل مرتبط با خدمات	خدمات آموزشی خدمات تحقیقاتی خدمات ICT خدمات گردشگری خدمات بیمه خدمات الکترونیکی خدمات کامپیوتری مشاغل الکترونیکی خدمات تبلیغاتی مشاغل خانگی بازاریابی محصولات و کالا خدمات فروش	خدمات آموزشی- مشاغل فکری- تاسیس انواع آموزشگاه‌ها- خدمات تحقیقاتی- اشتغال خانگی- تاسیس شرکت‌های دانش بنیان- خدمات مترجمی و ویراستاری- خدمات انجام پروژه و تدوین مقاله- خدمات آی تی در شهر و روستا- گردشگری و ایجاد تورهای گردشگری- خدمات پزشکی و مامایی - بازاریابی و فروش محصولات- رفوگری فرش- نقشه‌کشی فرش- کسب و کارهای الکترونیک- تراش سنگ‌های قیمتی- مشاغل تبلیغاتی- لابراتوار سنگ- های قیمتی- رنگرزی فرش- پرورش مروارید- هنلداری- خدمات کامپیوتری- برنامه نویسی نرم‌افزارها - وب‌نویسی و طراحی وب- طراحی و بازاریابی و بازاریابی دستی- خدمات بیمه- خدمات بازرگانی و حمل و نقل...
مشاغل مرتبط با صنعت	صنایع دستی صنایع کوچک صنایع چوب صنایع نساجی و پوشاک صنایع چرم طراحی و دکوراسیون	طراحی و تزئین داخلی آپارتمان‌ها- نقشه‌کشی ساختمان- صنایع دستی- فرش- بافی- منبت‌کاری- دکوراسیون و مبلمان- سنگ‌های قیمتی- راه‌اندازی صنایع نساجی و پوشاک- راه‌اندازی کارگاه‌های تولیدی- راه‌اندازی کارگاه‌های سفال- تهیه مصنوعات چرمی از پوست دام‌ها...
مشاغل مرتبط با کشاورزی	تاسیس گلخانه فراوری و بسته بندی محصولات پرورش ماهیان زینتی و آبزیان کشت گیاهان دارویی پرورش قارچ پرورش پرندگان زینتی بوم گردی و گردشگری کشاورزی	طراحی فضای سبز گیاهان دارویی- تاسیس گلخانه فرآوری محصولات محلی مثل خشک کردن میوه‌ها- کشت زعفران، گل محمدی، زالو، پرورش ماهیان زینتی- برنامه‌ریزی گردشگری کشاورزی- برنامه‌ریزی بوم‌گردی روستایی- راه- اندازی کلینیک‌های کشاورزی- راه‌اندازی شرکت‌های خدمات فنی و مشاوره‌ای کشاورزی- گیاهان دارویی (ساخت دارو، اسانس‌گیری، انواع کرم‌ها و لوازم آرایشی)- مدیریت کسب و کارهای کشاورزی- خشک کردن، بسته‌بندی و فرآوری محصولات کشاورزی- پرورش گیاهان زینتی- پرورش پرندگان زینتی

مثل قناری- ایجاد گلخانه های تولید محصولات ارگانیک- پرورش قارچ- تهیه مربا و ترشیجات خانگی و محصولات جانبی کشاورزی...	کشت انواع محصولات ارگانیک کشاورزی	
---	--------------------------------------	--

نتایج کدگذاری گزینشی - تفسیر نتایج و تدوین گزاره بر پایه خط سیر داستانی برخاسته از داده ها

مهارت‌های مورد نیاز بانوان دانش آموخته

نتایج حاصل از انجام مصاحبه‌های مختلف نشان داد که بانوان دانش آموخته جهت اشتغال در بازار کار نیازمند داشتن مهارت‌های مختلفی هستند که می‌توان آن‌ها را در پنج گروه طبقه‌بندی کرد. این پنج گروه مهارت‌ها عبارتند از: داشتن خصلت‌های فردی، شناخت بازار کار، داشتن مهارت‌های مدیریت، داشتن مهارت‌های عمومی و ارتباطی، داشتن مهارت‌های تخصصی. بنابراین مشاهده می‌شود که دانش‌آموختگان علاوه بر کسب مهارت‌های تخصصی در حین تحصیل جهت اشتغال در بازار کار لازم است خصلت‌های فردی مثل اعتماد به نفس و خودباوری، مهارت‌های عمومی و ارتباطی، خلاقیت و نوآوری، انگیزه و پشتکار، شناخت نسبت به محیط کسب و کار و تماس مستمر با محیط‌های کاری، مهارت‌های مدیریت برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری، و مهارت‌های عمومی و ارتباطی مثل مهارت‌های زندگی و مسئولیت‌پذیری و از این قبیل را کسب کرده باشند. بنابراین، داشتن مهارت‌های مختلف فردی، عمومی و ارتباطی، شناخت محیط کسب و کار و مهارت‌های مدیریت و برنامه‌ریزی در کنار مهارت‌های تخصصی، به عنوان راهکاری در اشتغال بانوان استان همدان است که در این تحقیق به عنوان یک گزاره مشخص شده است.

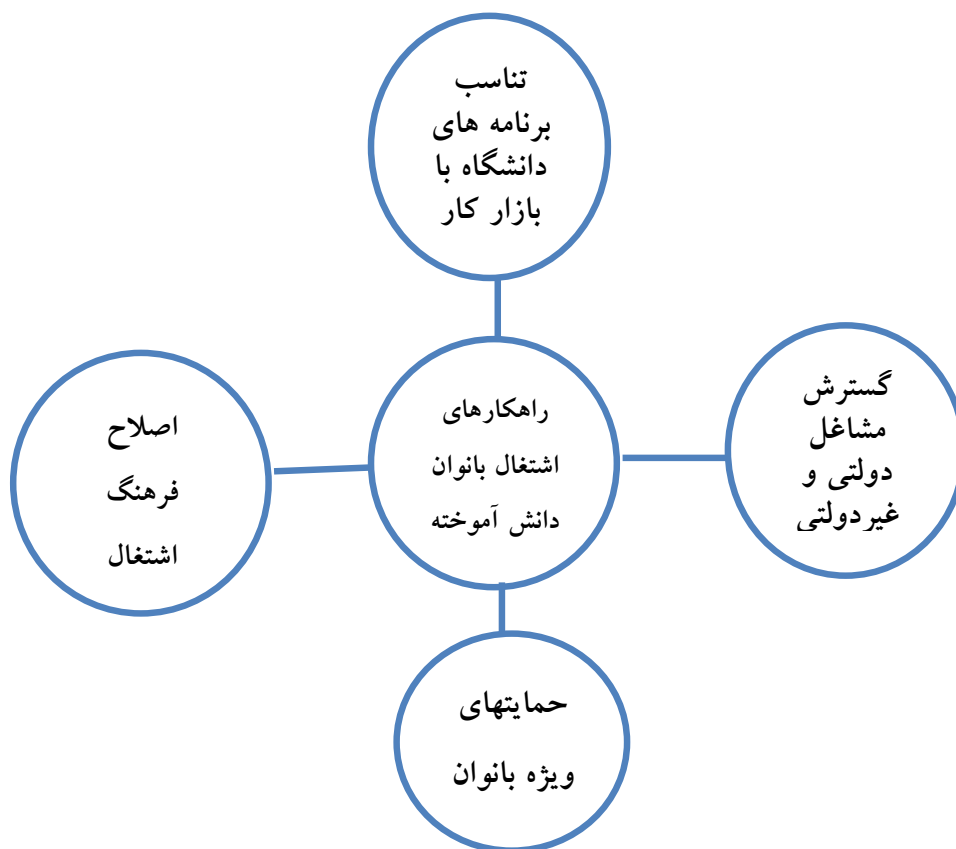


شکل ۱. نتایج کدگذاری گزینشی درباره مهارت‌های مورد نیاز بانوان دانش‌آموخته دانشگاهی جویای کار

راهکارهای اشتغال بانوان دانش‌آموخته جویای کار

راهکارهای مربوط به دانشگاه: بهبود اشتغال بانوان دانش‌آموخته تنها به کسب مهارت‌های مختلف توسط دانش‌آموختگان مربوط نیست بلکه بخش مهمی از این مساله مربوط به دانشگاه‌ها و برنامه‌ریزی درسی در دانشگاه‌هاست. همان طور که نتایج مصاحبه‌ها نشان داد دانشگاه‌ها نقش عمده‌ای در اشتغال دانش‌آموختگان ایفا می‌کنند ولی در شرایط حاضر در دانشگاه‌ها مشکلاتی وجود دارد. بر اساس نتایج این تحقیق تغییرات مورد نیاز در دانشگاه‌ها باید در سه محور انجام شود که عبارتند از ارتباط دانشگاه با بازار کار، تناسب دروس با نیاز بازار کار، و اصلاح ساختار آموزشی دانشگاه‌ها. در زمینه ارتباط دانشگاه با بازار کار راه‌کارهایی چون ایجاد مراکز مشاوره شغلی در دانشگاه‌ها، استفاده از مشارکت دانش‌آموختگان در بهبود ارتباط دانشگاه با صنعت و بخش‌های اجرایی و رویکرد تجاری سازی علم در دانشگاه‌ها پیشنهاد می‌شود. در زمینه تناسب دروس دانشگاهی با نیاز بازار کار راهکارهایی چون گسترش آموزش‌های عملی، تقویت سیستم کارآموزی و دوره‌های مهارت‌آموزی، تقویت محتوا و کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها، تاکید آموزش‌ها بر جنبه کاربردی و مهارتی، ایجاد رشته‌های خاص زنان در دانشگاه‌ها و متناسب-سازی رشته دانشگاهی با نیاز بازار کار ارائه شده‌اند. در زمینه اصلاح ساختار آموزشی دانشگاه‌ها راهکارهای زیر مطرح شده‌اند: اصلاح نظام آموزشی دانشگاه‌ها از دانش‌محوری به مهارت‌محوری و بینش‌محوری، کاهش تعداد مراکز دانشگاهی، کاهش پذیرش دانشجو در دانشگاه‌ها، تغییر سیاست‌های جذب دانشجو بر اساس نیازسنجی رشته‌ها، اجباری کردن دوره‌های مهارت‌آموزی برای دانش‌آموختگان و تناسب میزان ورود دانش‌آموختگان زن در دانشگاه با نیاز بازار کار. بنابراین اشتغال بانوان دانش‌آموخته نیازمند سه پیش‌نیاز اساسی یعنی ارتباط دانشگاه با بازار کار، تناسب دروس دانشگاهی با نیازهای جامعه و تغییر ساختار آموزشی و برنامه‌ریزی‌های راهبردی در دانشگاه‌ها می‌باشد.

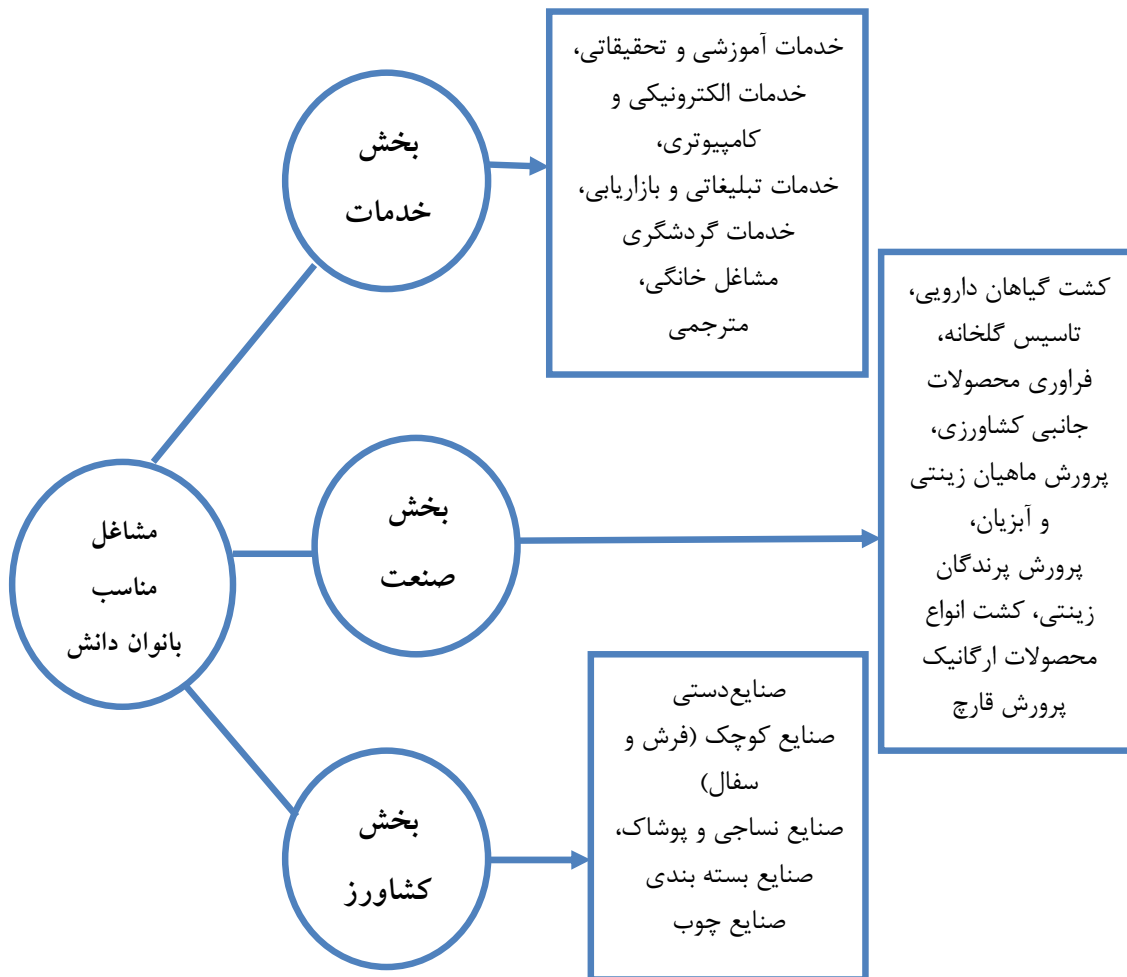
راهکارهای مربوط به فرهنگ جامعه، گسترش مشاغل دولتی و غیر دولتی، حمایت‌های ویژه بانوان: در اصلاح فرهنگ جامعه نسبت به اشتغال زنان، نقش سازمان‌های دولتی و غیردولتی در ایجاد اشتغال، همچنین حمایت‌های ویژه از بانوان (حمایت‌های دولتی، قانونی، خانوادگی، تسهیلاتی و بانکی) به عنوان راهکار دیگری در اشتغال بانوان استان همدان است که در این تحقیق به عنوان یک گزاره مطرح شده است. بنابراین در کنار مشکل دانشگاه که به عنوان یک عامل محوری در بهبود وضعیت اشتغال موثر است سه عامل دیگر یعنی اصلاح فرهنگ جامعه نسبت به اشتغال زنان، نقش سازمان‌های دولتی و غیر دولتی در ایجاد و گسترش مشاغل، همچنین حمایت‌های ویژه از بانوان (حمایت‌های دولتی، قانونی، خانوادگی، تسهیلاتی و بانکی) تسریع بخش و تسهیل‌کننده شرایط ورود بانوان به بازار کار می‌باشند.



شکل ۲. نتایج کد گذاری گزینشی درباره راهکارهای اشتغال بانوان دانش آموخته دانشگاهی جویای کار

مشاغل مرتبط با اشتغال بانوان دانش آموخته

نتایج مصاحبه‌ها در زمینه مشاغل مناسب بانوان دانش آموخته در استان همدان نشان داد که در بخش خدمات، مشاغل مربوط به خدمات آموزشی و تحقیقاتی، خدمات الکترونیکی و کامپیوتری، خدمات تبلیغاتی و بازاریابی، خدمات گردشگری و مترجمی، در بخش صنعت مشاغل مربوط به صنایع دستی و صنایع کوچک مثل فرش و سفال، صنایع نساجی و پوشاک، صنایع بسته بندی، صنایع چوب، در بخش کشاورزی مشاغل مربوط به کشت گیاهان دارویی، تاسیس گلخانه، فراوری و تهیه محصولات جانبی کشاورزی مثل مربا و ترشیجات، پرورش ماهیان زینتی و آبزیان، پرورش پرندگان زینتی، کشت انواع محصولات ارگانیک از اهمیت بالایی برخوردار هستند.



شکل ۳. نتایج کدگذاری گزینشی درباره مشاغل مناسب بانوان دانش‌آموخته دانشگاهی جویای کار

بحث

با توجه به نتایج تحقیق راهکارها و پیشنهادهای زیر در راستای بهبود اشتغال بانوان دانش‌آموخته در سطح استان همدان ارائه می‌شود که قابل استفاده برای افراد و مراکز تصمیم‌گیرنده در سطح استان بوده همچنین سایر استانهای کشور نیز از نتایج آن میتوانند استفاده کنند. بر اساس نتایج به دست آمده مشخص شد که مهارتهایی از قبیل مهارتهای مهارت‌های عمومی و ارتباطی، مهارتهای فردی مثل تفکر انتقادی و حل مساله، مهارتهای تخصصی، مهارتهای مدیریتی، و شناخت بازار کار مهم‌ترین مهارتهای مورد نیاز بانوان دانش‌آموخته دانشگاهی برای ورود به بازار کار است. این مساله نشان دهنده اولویت و اهمیت این دسته از مهارتها برای بانوان دانش‌آموخته می‌باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که اشتغال بانوان دانش‌آموخته نیازمند دو پیش‌نیاز اساسی یعنی کسب مهارتهای تخصصی و عمومی - ارتباطی همچنین برنامه‌ریزی مناسب در دانشگاه‌ها می‌باشد. در کنار این عوامل محوری سه عامل تسهیلگر دیگر یعنی اصلاح فرهنگ جامعه نسبت به

اشتغال زنان، نقش سازمان‌های دولتی و غیر دولتی در ایجاد اشتغال، همچنین حمایت‌های ویژه از بانوان (حمایت‌های دولتی، قانونی، خانوادگی، تسهیلاتی و بانکی) تسریع‌بخش و تسهیل‌کننده شرایط ورود بانوان به بازار کار می‌باشند. نتایج بدست آمده در این قسمت با یافته‌های موحدی و ناگل (۲۰۱۲)؛ خیاطی و همکاران (۲۰۲۰)؛ بانو و واسانتا (۲۰۱۹)؛ تامیلسون (۲۰۱۷)؛ واسیمودین (۲۰۱۵) مطابقت دارد.

نتایج نشان داد دانشگاه‌ها نقش عمده‌ای در اشتغال دانش‌آموختگان ایفا می‌کنند ولی در شرایط حاضر در دانشگاه‌ها مشکلاتی وجود دارد. بر اساس نتایج این تحقیق تغییرات مورد نیاز در دانشگاه‌ها باید در سه محور انجام شود که عبارتند از ارتباط دانشگاه با بازار کار، تناسب دروس با نیاز بازار کار، و اصلاح ساختار آموزشی دانشگاه‌ها. نتایج بدست آمده توسط تجری و همکاران (۲۰۱۹)؛ عبدی و همکاران (۲۰۱۹)؛ درویشان و همکاران (۲۰۱۹)؛ سالاروند (۲۰۱۲)؛ بنت (۲۰۱۸)؛ هاسنی و سوریانی (۲۰۱۸)؛ تامیلسون (۲۰۱۷)؛ ساداکوات و علی‌شیخ (۲۰۱۱)؛ تأیید کننده این نتایج می‌باشد.

نتایج در زمینه مشاغل مناسب بانوان دانش‌آموخته در استان همدان نشان داد که در بخش خدمات مشاغل مربوط به خدمات آموزشی و تحقیقاتی، خدمات الکترونیکی و کامپیوتری، خدمات تبلیغاتی و بازاریابی، خدمات گردشگری و مترجمی، در بخش صنعت مشاغل مربوط به صنایع دستی و صنایع کوچک مثل فرش و سفال، صنایع نساجی و پوشاک، صنایع بسته بندی، صنایع چوب، در بخش کشاورزی مشاغل مربوط به کشت گیاهان دارویی، تاسیس گلخانه، فراوری و تهیه محصولات جانبی کشاورزی مثل مربا و ترشیجات، پرورش ماهیان زینتی و آبزیان، پرورش پرندگان زینتی، کشت انواع محصولات ارگانیک و پرورش قارچ از اهمیت بیشتری برخوردار هستند. بنابراین با توجه به تنوع مشاغل برای خانمها، تقویت جسارت و اعتماد به نفس خانمها جهت ورود به محیط کار لازم است. در خصوص نتایج بدست آمده در این قسمت تحقیق مشابهی یافت نشد.

بررسی شرایط بازار کار و مشاغل موجود مبین این نکته است که نرخ بیکاری در بین دانش‌آموختگان زن بسیار حاد بوده؛ و با افزایش چشمگیر پذیرش دختران در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، کشور با شکل پیچیده‌تری از افزایش بیکاری زنان دانش‌آموخته مواجه است. با نگاهی به جایگاه زنان در ترکیب جمعیت، نظام آموزش عالی و اشتغال، روشن می‌شود که زنان نقش شایسته خود را در زمینه‌های اقتصادی نیافته‌اند. آمارهای بیکاری نشان می‌دهد که نرخ بیکاری زنان همواره از نرخ بیکاری مردان و متوسط نرخ بیکاری در کشور بالاتر است. بنابراین نگرش جامعه، بازار کار و کارفرمایان نسبت به اشتغال زنان و به ویژه زنان دانش‌آموخته نیازمند اصلاح، تقویت سازی و اعتماد سازی است. هر چند تحقیقات نشان داده که زنان در انجام وظایف محوله دقیق‌تر، منظم‌تر و با بهره‌وری بیشتر فعالیت می‌کنند اما این دیدگاه باید فراگیر شود و به نگرش و فرهنگ غالب در جامعه تبدیل شود و اعتماد به فعالیت‌های زنان در جامعه و بین کارفرمایان تقویت شود. پس این خود زنان دانش‌آموخته هستند که در گام اول بایست توانمندی‌های‌شان را به اثبات برسانند. در گام بعد دولت نیز باید حمایت‌های لازم را در این زمینه به عمل آورد از جمله تشویق کارفرمایانی که به استخدام بانوان دانش‌آموخته دانشگاهی اقدام می‌کنند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بر اساس نتایج این پژوهش، ارتباط بین دانشگاه با بازار کار از مهم‌ترین راهکارهایی است که باید مورد توجه جدی قرار بگیرد. لذا در زمینه ارتباط دانشگاه با بازار کار پیشنهاد می‌شود مواردی چون ایجاد مراکز مشاوره شغلی در دانشگاه‌ها، استفاده از مشارکت دانش‌آموختگان در بهبود ارتباط دانشگاه با صنعت و بخش‌های اجرایی و رویکرد تجاری سازی علم در دانشگاه‌ها پیاده سازی شوند. در زمینه تناسب دروس دانشگاهی با نیاز بازار کار راهکارهایی چون گسترش آموزش‌های عملی، تقویت سیستم کارآموزی و دوره‌های مهارت‌آموزی، تقویت محتوا و کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها، تاکید آموزش‌ها بر جنبه کاربردی و مهارتی، ایجاد رشته‌های خاص زنان در دانشگاه‌ها و متناسب‌سازی رشته دانشگاهی با نیاز بازار کار قابل ارائه هستند. در زمینه اصلاح ساختار آموزشی دانشگاه‌ها راهکارهایی زیر پیشنهاد می‌شوند: اصلاح نظام آموزشی دانشگاه‌ها از دانش-محوری به مهارت‌محوری و بینش‌محوری، کاهش تعداد مراکز دانشگاهی، کاهش پذیرش دانشجو در دانشگاه‌ها، تغییر سیاست‌های جذب دانشجو بر اساس نیازسنجی رشته‌ها، اجباری کردن دوره‌های مهارت‌آموزی برای دانش‌آموختگان و تناسب میزان ورود دانش‌آموختگان زن در دانشگاه با نیاز بازار کار.

با توجه به مشاغلی که ارائه شد پیشنهاد می‌شود در سطح استان ابتدا بانوان دانش‌آموخته را با برنامه‌ریزی‌های مناسب و از طریق رسانه‌های مختلف با مشاغل و محیط‌های کاری آشنا کرد و در گام بعد با حمایت‌های ویژه آن‌ها را به سمت مشاغل موجود و مورد درخواست خودشان

هدایت نمود. از طرفی هدایت بانوان دانش‌آموخته به سمت مشاغل غیر دولتی ضروری است. هدایت دانش‌آموختگان در مشاغل غیر دولتی نیازمند برنامه‌ریزی مناسب، معرفی و شناسایی مشاغل مختلف در سطح استان، برگزاری دوره‌های آموزشی مستمر و حمایت‌های ویژه دولت و مسئولین می‌باشد. در نهایت اتخاذ سازوکارهای سیاستگذاری در سطح برنامه‌های بلندمدت و میان‌مدت استانی جهت اشتغال بانوان دانش‌آموخته می‌بایست با همکاری و هماهنگی نزدیک بین چهار عامل اصلی یعنی بانوان دانش‌آموخته، دانشگاهها، سازمانها و نهادهای حامی و کارفرمایان بخش غیردولتی جهت بهبود اشتغال بانوان دانش‌آموخته جویای کار در استان باشد.

تقدیر و تشکر

این مقاله بر گرفته از طرح پژوهشی می‌باشد که با حمایت دفتر امور بانوان و خانواده استانداری استان همدان و استفاده از اعتبارات استانداری همدان انجام شده است. بنابراین نویسنده بر خود لازم می‌داند از حمایت‌ها و زحمات بی‌دریغ آنها سپاسگزاری نماید.

References

- Abdi, A., Eskandari, F., Jalali, M. (2019). Comparative Analysis of the Employability of Agricultural and Engineering Students (The Case of Kurdistan University). *Iranian Agricultural Extension and Education Journal*, (15): 2, 271 – 283. (In Persian)
- Amirarimani. Z. & Jahangiri. M. (2020). assessment of Iranian graduates status of universities, research institutes and higher education centers. Tehran: MSRT. (In Persian)
- Andrewartha, L., & Harvey, A. (2017). "Employability and student equity in higher education: The role of university careers services". *Australian Journal of Career Development*. 26 (2). PP 71-80.
- Atem. N. S. (2023). Professionalisation of Higher Education and Graduates' Employability in State Universities in Cameroon. *Web of Semantic: Universal Journal on Innovative Education*, 2(4), 277-302.
- Bakhtiari, S. (2007). Analysis of Employment and Unemployment Graduates Higher Education System. 1st Conference on Employment and Higher Education System. Tehran. University of Tarbiat Modares. (In Persian)
- Bano, Y., & Vasantha, S. (2019). "Review on Strategies for Bridging the Employability Skill Gap in Higher Education", *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 7 (65), PP 1147-1152.
- Batistic, S. Tymon, A. (2017). "Networking behavior, graduate employability: a social capital perspective". *Education + Training*. 59 (4). PP 374-388.
- Bazargan. A. (2010). An introduction to qualitative and mixed methods research. *Tehran: didar Publications*. (In Persian)
- Beerkens. M.. & van der Hoek. M. (2022). Academic leaders and leadership in the changing higher education landscape. In *Research Handbook on Academic Careers and Managing Academics*. Edward Elgar Publishing.
- Bennett, D. (2018). "Graduate employability and higher education: Past, present and future", *HERDSA Review of Higher Education*, 5, PP 31-61. www.herdsa.org.au/herdsa-review-higher-education-vol-5/31-61.
- Bigdely M, Keramati M, Bazargan A. (2012). The Relationship between Education and Employment Status of Psychology and Educational Sciences' Alumnus in Tehran University. *IRPHE*. 20; 18 (3):111-131. (In Persian)
- Canton, E. and Venniker, R. (2001). Higher Education Reform: Getting the Incentives Right; CHEPS, Netherland.
- Chapman, B & Doris, A. (2018). Modelling higher education financing reform for Ireland, *Economics of Education Review*. in press. corrected proof. Available online 19 June 2018.
- Corbin. I.. & Strauss. A. (2014). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Sage publications.
- Curtis. G. I.. Slade. C.. Bretag. T.. & McNeill. M. (2022). Developing and evaluating nationwide expert-delivered academic integrity workshops for the higher education sector in Australia. *Higher Education Research & Development*, 41(3), 665-680.
- Darvishan, A., Taslimi, M., Hakimzadeh, R. (2019). Designing A Model of Employability Skills for Higher Education Graduates (Case Study: SMEs in Tehran Province). *Journal of Higher Education Curriculum Studies*, 10 (19), 7-38. (In Persian)

- Eta. E. A. (2018). Enhancing graduate employability in Cameroonian Universities through professionalization in the context of the 'Licence–Master–Doctorat' reform. *Higher Education Policy*, 31(3), 309-332.
- Fajar, Nurcahyo, A. & Septi, A. (2018). Soa System Architecture for Interconnected Modern Higher Education in Indonesia. *Procedia Computer Science*, (135), 354-360.
- Finch, D. J., Hamilton, L. K., Baldwin, R., Zehner, M. (2013). "An exploratory study of factors affecting undergraduate employability". *Education + Training*. 55 (7). PP 681-704.
- Green. F.. & Henseke. G. (2016). The changing graduate labour market: analysis using a new indicator of graduate jobs. *IZA Journal of Labor Policy*, 5(1), 1-25.
- Harvey L., Locke W., and Morey A. (2002). Enhancing employability, recognising diversity Making links between higher education and the world of work: Universities UK.
- Husni, L. & Suryani, A. (2018). "Legal Protection For Woman Domestic Workers Based On The International Convention", *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 21 (2), PP 1-7.
- Jackling, B. and Natoli, R. (2015). "Employability skills of international accounting graduates: Internship providers' perspectives". *Education + Training*. 57 (7). PP 757-773.
- Jensen. J. B.. Pedersen. O.. Lund. O.. & Skovbjerg. H. M. (2022). Playful approaches to learning as a realm for the humanities in the culture of higher education: A hermeneutical literature review. *Arts and Humanities in Higher Education*, 21(2), 198-219.
- keykha, A. (2022). Analysis of causes of unemployment of graduates in higher education. *Journal of Research on Management of Teaching in Marine Sciences*, 9(1), 21-39. doi: 10.22034/rmt.2022.46386.
- Khademi Kelelu M. Khodavi S M. Rahimi B. (2023). Identifying and ranking barriers to employment of university graduates in the Iranian labor market. *Social Problems of Iran*, 13 (2) :85-122. (In Persian)
- khavati. M.. Movahedi. R.. Heiazi. F.. & Karimi. S. (2020). Psychological reasons of employment among female agricultural graduates in Hamedan. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, 12(53), 111-138. (In Persian)
- Mansourian, F., Nikkiah Ghamsari, N., Ganji, M., & bastani, S. (2022). The Construction of Gender in Business Environment Analysis of the Experiences of Graduates Working in Tehran. *Woman in Development & Politics*, 20(2), 207-183. (In Persian)
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*. Sage publications.
- Martini, M., & Fabbris, L. (2017). Beyond Employment Rate: A Multidimensional Indicator of Higher Education Effectiveness. *Social Indicators Research*. 130 (1). 351-370.
- Mavekiso. C.. & Obioha. F. F. (2021). Features of Graduate Underemployment in South Africa: A Study in Mthatha. Eastern Cape Province. *African Journal of Development Studies (formerly AFFRIKA Journal of Politics, Economics and Society)*. 11(1). 169-191.
- Millican. J.. Pollack. S.. Zani. B.. Stark. W.. Preradović. N. M.. & Aramburuzabala. P. (2019). The changing face of higher education: Economic and democratic imperatives. In *Embedding Service Learning in European Higher Education* (pp. 36-50). Routledge.
- Movahedi, R. (2017). Analysis of barriers to agricultural graduates' employment. *Journal of agricultural education administration research*, (41), 79-95. (In Persian)
- Movahedi, R. & Nagel, U. (2012). Identifying Required Competencies for the Agricultural Extension and Education Undergraduates, *J. Agr. Sci. Tech.* (2012) Vol. 14: 727-742.
- Nazari Katoli, A. & Rahmani. R. (2004). Employment Challenges of University Graduates. *Journal of Tadbir*, No. 653. (In 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)*, PP 495-497.
- Poon, J. (2016). "An investigation of characteristics affecting employment outcomes and patterns of real estate graduates". *Property Management*. 34 (3). PP 180-198.
- Rahimi. F.. Darzian Azizi. A.. Mehrali Zadeh, Y., & Maleki, A. (2023). Designing the employability model of university graduates. *New Educational Approaches* , 17(2), 87-114. (In Persian)
- Rezaeinasab, Z. (2022). Study of the fields and contexts of the formation of unemployment of female graduates of Ilam universities. *Woman in Development & Politics*, 20(2), 341-315. (In Persian)
- Sadaquat, M. B. & Ali Sheikh, Q. T. (2011). "Employment situation of women in Pakistan", *International Journal of Social Economics*, 38 (2), PP 98-113.
- Saedi Rezvani, M., Mohammad Hosseinzadeh, M., and Baghcoli, H. (2010). The fate of the graduates of the Faculty of Educational Sciences and Psychology of Ferdowsi University of Mashhad. *Educational Studies*, 11 (2), 86-75. (In Persian)
- Salarvand, Z. (2012). An Examination of the Ways to Strengthen the Relationship between Higher Education and the Labor Market: A Case Study of Literature and Humanities Faculty of the University

- of Kurdistan. M.A. Thesis. University of Kurdistan, Faculty of Literature and Human sciences, Department of Education. (In Persian)
- Salehi, E. (2023). Employment Status of Female Graduates : A Case Study. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 12(1), 41-60. (In Persian)
- Santos-Jaén. J. M., Iglesias-Sánchez. P. P., & Jambrino-Maldonado. C. (2022). The role of gender and connections between entrepreneurship and employability in higher education. *The International Journal of Management Education*, 20(3), 100708.
- Schulz. W., Solgå. H., & Pollak. R. (2023). Vocational education, tertiary education, and skill use across career stages. *European Sociological Review*, jcac074.
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Seabra, D., & I. Melo, A., Brito, E., & Paiva Dias, G. (2016). Stairway to employment? Internships in higher education. *Higher education*, 72 (6). 703- 721.
- Statistics Center of Iran. 2016. Available at <https://www.amar.org.ir> (In Persian)
- Stephen. K. (2023). Technical and Vocational Education and Training for Producing Graduates with Necessary Skills on Demand of Labour Market: The Moderating Role of Labour Market Information. *Journal of General Education and Humanities*, 2(1), 35-44.
- Suleman, F. (2016). Employability skills of higher education graduates: Little consensus on a much-discussed subject. 2nd International Conference on Higher Education Advances, HEAd'16, 21-23 June 2016, Available online at www.science-direct.com.
- Sutherland, K., Freberg, K., & Driver, C. (2019). "Australian employer perceptions of unprofessional social media behaviour and its impact on graduate employability", *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10 (2), PP 104-121.
- Tajari, M., Salehiemran, E. Mehralizade, Y. & Alizasesani, M. (2019). Designing a Model to Restructure the Academic System in Educational Sciences, with Emphasis on the Employment Generation Approach. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 11 (41), 45-78. (In Persian)
- Thang, P. V. M. & Wongsurawat, W. (2016). "Enhancing the employability of IT graduates in Vietnam. Higher Education". *Skills and Work-Based Learning*. 6 (2). PP 146-161.
- Thomas. I., Hovdhaugen. F., & Sweetman. R. (2023). Professional or student identity and commitment? Comparing the experiences of nursing students with literature on student success. *Tertiary Education and Management*, 1-14.
- Tomlinson, M. (2017). "Forms of graduate capital and their relationship to graduate Employability", *Education + Training*, 59 (4), PP 338-352.
- Turner, N. K. (2014). "Development of self-belief for employability in higher education: ability, efficacy and control in context". *Teaching In Higher Education*. 19 (6). PP 592-602.
- Uwakwe. R. C., Okolie. U. C., Ehiobuche. C., Ochinawata. C., & Idike. I. M. (2023). A Multi-group study of psychological capital and job search behaviours among university graduates with and without work placement learning experience. *Journal of Career Assessment*, 31(2), 321-339.
- Wasimudin, S. (2015). "Employers' needs for employability skills of engineering graduates in Indonesia", 3rd UPI International Conference on Technical and Vocational Education and Training (TVET) Location: Bandung, INDONESIA Date: NOV 13-14, *Advances in Social Science Education and Humanities Research*. 14. PP 223-227.
- Weinstein. R. (2022). Local labor markets and human capital investments. *Journal of Human Resources*. 57(5). 1498-1525.
- Wheelahan. I. (2022). Why isn't there more higher education in colleges in liberal market countries?. In *Faith and Access to High Skills through Higher Vocational Education* (pp. 269-290). Palgrave Macmillan, Cham.
- White. P., & Smith. E. (2022). From subject choice to career path: Female STEM graduates in the UK labour market. *Oxford Review of Education*, 48(6), 693-709.