

Original Article (Mixed)

eISSN: 2980-8359

Designing and explaining the improvement model of women's employability capacity with emphasis on the 7th development plan

Mahsa Vahidpour¹ , Akbar Etebarian Khorasgani² , Mehrban Hadi Peykani³ ,
Saeed Daei-Karimzadeh⁴ 

1- PhD candidate in Public administration, Comparative and development field, Islamic Azad University, Isfahan branch (Khorasgan), Isfahan, Iran

2- Associate Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran

3- Assistant Professor, Department of Public Administration, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran

4- Associate Professor, Department of Economic Sciences, Islamic Azad University, Isfahan Branch (Khorasgan), Isfahan, Iran

Receive:

16 September 2023

Revise:

10 December 2023

Accept:

17 January 2024

Keywords:

Employment capacity
development,
Employability,
Women's
Employability,
7th development plan

Abstract

The aim of the current research is to design a model for the development of women's employability capacity with an emphasis on the seventh development plan. This qualitative research was compiled using thematic analysis; in this research, using semi-structured interviews with 23 experts in the field of policy making, entrepreneurship and management, the findings were combined and the present model was designed. Based on this, by analyzing the content of the interviews using the Maxqda 2020 software, the relevant dimensions and codes were extracted and the importance and priority of each was determined using Shannon's entropy technique. Based on the research approach, 34 concepts and 109 codes were extracted. Supportive policies, territorial development, skill capacities, entrepreneurship platform, explanation of women's employment document and educational system gained the highest importance coefficient. In this research, the development model of women's employability capacity was presented with an emphasis on the 7th development plan. Since a comprehensive model for women's employability with emphasis on the 7th Development Plan has not been presented so far, this research can be useful in promoting women's employment, social development, and job equality.

Please cite this article as (APA): Vahidpour, M., Etebarian Khorasgani, A., Hadi Peykani, M. and Daei-Karimzadeh, S. (2025). Designing and explaining the improvement model of women's employability capacity with emphasis on the 7th development plan. *Journal of value creating in Business Management*, 4(4), 238-261.



<https://doi.org/10.22034/jvcbm.2024.416632.1191>

Publisher: Research Center of Resources
Management Studies and knowledge-Based Business

Creative Commons: CC BY 4.0



Corresponding Author: Akbar Etebarian Khorasgani

Email: etebarian@khuisf.ac.ir

Extended Abstract

Introduction

Employability is a measure that shows how desirable a person is among the workforce based on his skills and knowledge (van Harten et al, 2022). Employability skills are important because they make easier the people's recruitment for employers and increase their chances of getting and keeping a job (Chang, 2016; Abelha et al, 2020). According to the vision document of 2025, obtaining qualified and expert human resources is necessary to improve the country's position in the global economy. One of the most important criteria for measuring the degree of development of a country is the importance and prestige that women have in that country. The human development index for women in developed countries is 80%, in underdeveloped countries it is 60% for men, and in Iran, the index is 61% for men. Examining the causes of this difference in underdeveloped countries shows that in developed countries, most of this difference is caused by the level of employment and wages, while in underdeveloped countries, in addition to the differences related to the labor market, differences in education, health and Nutrition is also observed (Najirad et al, 2003). The general policies of the 7th Development Plan are priority of economic progress combined with justice. The goal of the 7th development plan in Iran is to achieve a fair economic progress with an average growth rate of 8% during the duration of the plan. The challenge of investigating the development of women's employment capacity with emphasis on the seventh development plan lies in the existing gender inequalities in the workforce. Women often face barriers to employment and career advancement, including limited access to education and training, discriminatory hiring practices, and unequal payment. The problem is that these barriers lead to underrepresentation of women in some industries and leadership positions, causing a loss of talent and potential economic growth. The current research will be done with the aim of designing and explaining the development model of women's employability capacity with emphasis on the seventh development plan; a research that covers the existing research gap and will be useful in the development of literature in the research field. The main question of the research is raised as follows: What is the development pattern of women's employability capacity with emphasis on the 7th development plan?

Research literature

Employability is the ability of people to get a suitable job. The measurement of employability should be done by considering all dimensions (Delva et al, 2021). Lee argues that despite the existing notions, employability is not defined in terms of skills, rather learning plays an important role in this process and creates constructive experiences, so employability is defined as a learning process. Continuous learning continues even after employment. With this statement, Harvey aims to differentiate employability and how to measure it. Other definitions of employability are: 1. The ability to obtain primary employment; hence the interest in ensuring that 'key competences', career advice and understanding about the world of work are embedded in the education system. 2. The ability to maintain employment and "transition" between jobs and roles within the same organization to meet new job requirements. 3. The ability to obtain a new job if necessary, that is, to be independent in the labor market with the desire and ability to manage one's job transfer between and within work organizations using optimal effort. 4. A person's capacity to continuously develop and improve their skills to maintain relevance and attractiveness in the labor market (Gürbüz et al, 2022). Based on business strategies in sharing economies, learning job techniques and acquiring qualifications have a significant impact on the employability process. McQuaid and Lindsay (2005) have introduced two

alternative views in the discussions related to employability. The first point of view is expressed based on the individual's personal abilities and talents. Another point of view considers the external factors of labor market organizations, economic and social conditions; and states that these factors may affect the probability of a person's success in getting a job and promoting his career. Employability is highly dependent on the analysis of job elements and describes people's attitude and perception of jobs and peers. Therefore, employability is the opportunity to obtain and maintain a job (Reilly et al, 2016).

Research methodology

The current research is based on qualitative research in the inductive paradigm and is applicable in terms of purpose. The statistical population of this research was experts and professors in the field of policy making, entrepreneurship and management; according to the purpose of the research, sampling was done in a purposeful way using the snowball technique and with the number of 23 people. The sample size was determined using the principle of theoretical saturation in such a way that no new factor was identified after interviewing the 21st and 22nd people, and the interview process ended with the 23rd person. The interviews were conducted face-to-face with open questions, and then, using the coding process, the components of the women's employability capacity development model were identified with an emphasis on the seventh program. Based on this, by analyzing the content of the interviews using the 2020 Maxqda software, the relevant dimensions and codes were extracted and the importance and priority of each was determined using Shannon's entropy technique.

Research findings

According to the analysis of the interviews, the categories were written in the form of references. Based on the analyzes conducted with the help of the theme analysis method, a total of 34 concepts and 109 codes were discovered and labeled for the components of the development of women's employability capacity with emphasis on the seventh program in this research. Based on this, the policy makers and those in charge of employment in the country should acquire recognition and detailed knowledge of the components of the development model of women's employability capacity with emphasis on the 7th development plan, such as support policies, challenges related to gender discrimination, territorial development, need assessment, value chain analysis, strategic alignment, dealing with island thinking, talent management, skill capacities, strategic balance, entrepreneurial platform, governing management structure, formation of think chambers, explanation of women's employment document, cognitive complexity, synergy, policymakers' attitude, knowledge sharing culture, empowerment, integration mechanisms, focus on core issues, community employability culture, networking, honoring the status of women, professionalization, decentralization, job-employee fit, cultural enrichment, information platforms, educational system, financial support, cognitive flexibility, control and supervision system and economic infrastructure. Supportive policies, territorial development, skill capacities, entrepreneurship platform, explanation of women's employment document and educational system gained the highest importance coefficient.

Conclusion

The seventh program is the development of the fourth paragraph of Iran's 20-year vision document; it is the first program in line with the realization of the declaration of the second step of the Islamic Revolution, and the first program that, for the realization of justice in the area of the land, has made the approved documents the basis of an integrated approach

to the land, and paid serious attention to and focus on the key issues with a problem-oriented approach; and in this program, the government's priority programs are clear and can be cited in the program due to the existence of the People's Government Transformation Document. The axes of public culture enhancement in consolidating Iranian Islamic lifestyle, national identity promotion, national solidarity and trust, women's growth and prosperity, family institution consolidation, social health promotion and social damage prevention are emphasized in this program in order to be properly introduced into macro policies. In this program, emphasizing the need to create platforms for women's employability, the undeniable role of women in the development of knowledge-based economy and job creation has been emphasized. Therefore, the existence of a model in order to improve the employability capacity of women can reveal various aspects of this matter and be an important step in achieving the planned goals. The findings of the research, such as communication skills and technical skills as the codes of the category of skill capacities, are in line with the research results of Movahedi et al (2019). Also, the educational system is consistent with the research results of Ricci et al (2021), Hassan et al (2020), Wu (2019), Faulkner et al (2019). The research findings in the field of information platforms are consistent with the research results of Hassan et al (2020), Pappas et al (2018) and Movahedi et al (2019). The findings of the research in the field of the ruling management structure are consistent and compatible with the research results of Movahedi et al (2019). The development of employability capacity should be done at the local level first and according to geographical needs. It is suggested that the coordination deputy of economic affairs of the governorates conducts a detailed analysis of the local conditions and uses the capacities of the employment trustees of the provinces, such as agricultural jihad, industrial towns, industry and mining organization, and banks. Obviously, due to the requirement of economic institutions to respond to this deputy at the provincial level, the approvals of this deputy are mandatory. The Supreme Council of Employment, as the official authority for dealing with employment challenges, should place the issue of women's employability among its work priorities.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

طراحی و تبیین الگوی توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه

مهسا وحیدپور^۱، اکبر اعتباریان خوراسگانی^۲، مهربان هادی پیکانی^۳، سعید دائی کریمزاده^۴

- ۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش تطبیقی و توسعه، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
- ۲- دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
- ۳- استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران
- ۴- دانشیار گروه علوم اقتصادی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

چکیده

هدف پژوهش حاضر طراحی الگوی توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه است. این پژوهش کیفی و با استفاده از تحلیل مضمون تدوین شده است؛ در این پژوهش با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با خبرگان حوزه خط مشی گذاری، کارآفرینی و مدیریت به تعداد ۲۳ نفر یافته‌ها ترکیب و الگوی حاضر طراحی شد. بر این اساس با تحلیل محتوای مصاحبه‌ها با استفاده از نرم افزار Maxqda ۲۰۲۰ ابعاد و کدهای مربوطه استخراج و میزان اهمیت و اولویت هر یک با استفاده از تکنیک آنتروپی شانون تعیین شد. براساس رویکرد پژوهش ۳۴ مفهوم و ۱۰۹ کد استخراج گردید. خط‌های حمایتی، آمایش سرزمینی، ظرفیت‌های مهارتی، بستر کارآفرینی، تبیین سند اشتغال بانوان و سیستم آموزشی بیشترین ضریب اهمیت را به دست آوردند. در این پژوهش، الگوی توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه ارائه شد. از آنجا که تاکنون مدل جامعی برای اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه ارائه نشده است، این پژوهش می‌تواند در راستای ارتقا اشتغال زنان، توسعه اجتماعی و برابری شغلی سودمند باشد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۲۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۹/۱۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۲۷

کلید واژه‌ها:

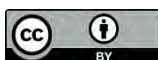
توسعه ظرفیت اشتغال، اشتغال پذیری، اشتغال پذیری بانوان، برنامه هفتم توسعه

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): وحیدپور، مهسا، اعتباریان خوراسگانی، اکبر، هادی پیکانی، مهربان و دائی کریمزاده، سعید. (۱۴۰۳). طراحی و تبیین الگوی توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه. فصلنامه ارزش آفرینی در مدیریت کسب و کار. ۴(۴). ۲۳۸ - ۲۶۱.



<https://doi.org/10.22034/jvcbm.2024.416632.1191>

Creative Commons: CC BY 4.0



ناشر: مرکز پژوهشی مطالعات مدیریت منابع و کسب و کار دانش محور

ایمیل: etebarian@khuif.ac.ir

نویسنده مسئول: اکبر اعتباریان خوراسگانی

مقدمه

اشتغال پذیری به عنوان یکی از شاخص‌های راهبردی اشتغال در جهان مطرح است، اشتغال پذیری به توانایی افراد برای به دست آوردن و حفظ شغل از طریق دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها و همچنین نحوه معرفی خود به کارفرمایان و شرایط شخصی آنها اشاره دارد. مهارت‌های اشتغال‌پذیری مهارت‌ها و ویژگی‌های اصلی مورد نیاز در هر شغلی مانند ارتباطات، کار گروهی و حل مسئله است. اشتغال پذیری معیاری است که نشان می‌دهد یک فرد بر اساس مهارت‌ها و دانش خود چقدر در میان نیروی کار مطلوب است (van Harten et al, 2022). مهارت‌های اشتغال‌پذیری از این جهت مهم است که جذب افراد را برای کارفرمایان مطلوب‌تر می‌کند و شانس آنها را برای به دست آوردن و حفظ شغل افزایش می‌دهد (chang, 2016; Abelha et al, 2020). نرخ‌های اشتغال در کشورها به طور گسترده‌ای متفاوت است، به طوری که برخی از کشورها دارای نرخ‌های بالای ۸۰ درصد و برخی دیگر کمتر از ۵۰ درصد هستند. نرخ اشتغال می‌تواند تحت تأثیر عواملی مانند وضعیت اقتصاد، سطح تحصیلات و سیاست‌های دولت باشد. زنان در نیروی کار با چالش‌هایی روبرو هستند، اما قابلیت اشتغال آنها در طول زمان افزایش یافته است. در سال ۲۰۱۹، زنانی که به طور تمام وقت در مشاغل دستمزدی و حقوقی کار می‌کردند، ۸۲ درصد از متوسط درآمد هفتگی مردان را به دست آوردند. با این حال، نرخ مشارکت نیروی کار برای زنان هنوز کمتر از مردان است. زنان همچنین در کشورهای با درآمد کم و متوسط بیشتر در اقتصاد غیررسمی کار می‌کنند. وزارت کار داده‌هایی را در مورد ویژگی‌های انتخاب شده مادران و خانواده‌ها، از جمله نرخ مشارکت نیروی کار، بیکاری، شغل، نوع خانواده، درآمد و درآمد خانواده ارائه می‌کند. از نظر اشتغال‌پذیری، زنان در زمینه حقوق و دستمزد و همچنین در پیشرفت شغلی با نقاط ضعف مواجه هستند. تعداد زیادی از عوامل مانند سطح تحصیلات، عوامل طبیعی یا فیزیکی و کلیشه‌های مربوط به مسائل جنسیتی در حوزه اشتغال پذیری هستند. زنان برای رشد شخصی خود باید بر موانع مختلفی غلبه کنند و به طور مستمر صلاحیت‌های خود را با کسب مهارت‌های جدید و به کارگیری شیوه‌های نوآورانه غنی کنند (Modesto et al, 2016).

بهره‌گیری از منابع انسانی توانمند، خلاق و ارزش آفرین، سلاح اصلی در رقابت خواهد بود. همچنین اشتغال پذیری توانایی یک فرد برای به کارگیری و حفظ بر اساس مهارت‌ها، دانش و/یا تجربه را شامل می‌شود. بر اساس سند چشم انداز ۱۴۰۴ دستیابی به نیروی انسانی خبره و متخصص لازمه ارتقا جایگاه کشور در اقتصاد جهانی است. یکی از مهم‌ترین معیارها جهت سنجش درجه توسعه یافتگی یک کشور، میزان اهمیت و اعتباری است که زنان در آن کشور دارا می‌باشند. اکنون نگاه جهان، بیشتر به سوی زنان معطوف شده است زیرا امروز، برای تحقق توسعه اجتماعی، تسریع فرایند توسعه اقتصادی و محقق شدن عدالت اجتماعی، چنان چه به زن به عنوان نیروی فعال و سازنده نگریسته شود، قطعاً تأثیر بسیاری در روند توسعه و افزایش کمی و کیفی نیروی انسانی آن جامعه خواهد داشت. نقش زنان در توسعه، مستقیماً با هدف توسعه اجتماعی و اقتصادی بستگی داشته و از این رو در تحول همه جوامع انسانی، عاملی بنیادی محسوب می‌گردد. شاخص توسعه انسانی برای زنان در کشورهای توسعه یافته ۸۰ درصد، در کشورهای توسعه نیافته ۶۰ درصد مردان و در ایران شاخص، ۶۱ درصد مردان می‌باشد. بررسی علل این تفاوت در کشورهای توسعه نیافته نشان می‌دهد که در کشورهای توسعه یافته بیشتر این تفاوت ناشی از میزان اشتغال و سطح دستمزدهاست در حالی که در کشورهای توسعه نیافته علاوه بر تفاوت‌های مربوط به بازار کار، تفاوت در تعلیم و تربیت، بهداشت و تغذیه نیز به چشم می‌خورد (najirad

(et al, 2003). سیاست‌های کلی برنامه هفتم توسعه با اولویت پیشرفت اقتصادی توأم با عدالت است. هدف برنامه هفتم توسعه در ایران دستیابی به پیشرفت اقتصادی عادلانه با متوسط نرخ رشد ۸ درصد در طول مدت برنامه است. این طرح شامل سیاست‌های اقتصادی، زیرساختی، فرهنگی و اجتماعی، علمی، فناوری و آموزشی، سیاست خارجی و دفاعی و امنیتی و اداری، حقوقی و قضایی است. یکی از اهداف این طرح ایجاد فرصت‌های شغلی برای زنان از طریق رشد و توسعه کارآفرینی و آموزش مهارت‌هاست. دولت ایران در نظر دارد در سال آینده یک میلیون شغل ایجاد کند. برنامه هفتم توسعه ایران دارای ۲۶ بند و هفت فصل اصلی است که شامل مسائل اقتصادی، امور زیربنایی، موضوعات فرهنگی و اجتماعی، مسائل علمی، فناوری و آموزشی، امور سیاسی و سیاست خارجی، دفاعی و امنیتی و همچنین اداری، حقوقی می‌باشد. هدف اصلی این طرح دستیابی به پیشرفت اقتصادی همراه با عدالت با میانگین نرخ ۸ درصد در دوره پنج ساله است. این طرح همچنین با هدف تبدیل نظام مالیاتی کشور با رویکرد تبدیل مالیات به منبع اصلی درآمدهای دولت، ایجاد پایه‌های جدید مالیاتی، جلوگیری از فرار مالیاتی و تقویت نقش هدایتی و تنظیم مالیات ایجاد شده است. چالش بررسی توسعه ظرفیت اشتغال زنان با تأکید بر برنامه هفتم توسعه در نابرابری‌های جنسیتی موجود در نیروی کار نهفته است. زنان اغلب با موانعی برای اشتغال و پیشرفت شغلی مواجه هستند، از جمله دسترسی محدود به آموزش و آموزش، شیوه‌های تبعیض آمیز استخدام، و دستمزد نابرابر. مشکل این است که این موانع به حضور ناچیز زنان در برخی صنایع و موقعیت‌های رهبری منجر می‌شود و باعث از دست دادن استعدادها و رشد اقتصادی بالقوه می‌شود. علاوه بر این، فقدان زنان در نیروی کار می‌تواند نابرابری جنسیتی را تداوم بخشد و پیشرفت کلی جامعه را محدود کند. با درک عواملی که مانع دسترسی زنان به اشتغال و پیشرفت شغلی می‌شوند، سیاست‌گذاران و سازمان‌ها می‌توانند مداخلات و سیاست‌های هدفمندی را برای ارتقای برابری جنسیتی در نیروی کار توسعه دهند. که نه تنها به نفع زنان است، بلکه به رشد کلی اقتصادی و توسعه اجتماعی نیز کمک می‌کند. علاوه بر این، تأکید بر این بررسی در چارچوب برنامه هفتم توسعه، ادغام آن با اهداف و راهبردهای توسعه ملی گسترده‌تر را تضمین می‌کند، که به نوبه خود منجر به توسعه فراگیرتر و پایدارتر می‌شود که به نفع کل جامعه است. با انجام پژوهش حاضر ابعاد اشتغال‌پذیری بانوان شناسایی و تبیین شده و می‌تواند در راستای برنامه ریزی راهبردی در حوزه اشتغال زنان سودمند باشد. از سوی دیگر با واکاوی اشتغال‌پذیری بانوان به عنوان یکی از موضوعات محوری برنامه هفتم توسعه، بستر شکل‌گیری نظام واره شغلی زنان فراهم خواهد آمد. پژوهش حاضر با هدف قرار دادن برنامه هفتم توسعه درصد ارائه چارچوبی برای ارتقا ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان است. پژوهش حاضر به دنبال ارائه چارچوبی جامع است تا رهنمودهای برنامه هفتم توسعه در قبال اشتغال زنان با حداکثر ظرفیت اجرایی شود. با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی به واکاوی اشتغال‌پذیری بانوان و توسعه این ظرفیت‌ها نپرداخته است دارای خلأ تحقیقاتی به لحاظ نظری و تجربی می‌باشد، پژوهش حاضر با هدف طراحی و تبیین الگوی توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان با تأکید بر برنامه هفتم توسعه انجام خواهد شد. پژوهشی که خلأ تحقیقاتی موجود را پوشش داده و در توسعه ادبیات حوزه پژوهش سودمند خواهد بود. سؤال اصلی پژوهش بدین گونه مطرح می‌شود که الگوی توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان با تأکید بر برنامه هفتم توسعه چگونه است؟

مبانی نظری پژوهش

اشتغال پذیری قابلیت افراد در دستیابی به شغل مناسب است. اندازه گیری اشتغال پذیری بایستی با در نظر گرفتن تمامی ابعاد صورت گیرد (Delva et al, 2021). لی استدلال می کند که بر خلاف تصورات موجود اشتغال پذیری در قالب مهارت ها تعریف نمی شود، بلکه یادگیری نقش مهمی در این فرآیند داشته و موجب ایجاد تجربیات سازنده می شود، بنابراین اشتغال پذیری در قالب یک روند یادگیری معنا می شود. یادگیری مستمر حتی پس از استخدام نیز ادامه دارد. با این بیان هاروی در صدد تمایز اشتغال پذیری و نحوه اندازه گیری آن است. تعاریف دیگر اشتغال پذیری عبارتند از: ۱. توانایی به دست آوردن اشتغال اولیه؛ از این رو علاقه به حصول اطمینان از اینکه "شایستگی های کلیدی"، توصیه های شغلی و درک در مورد دنیای کار در سیستم آموزشی تعبیه شده است. ۲. توانایی حفظ اشتغال و "انتقال" بین مشاغل و نقش ها در همان سازمان برای برآورده کردن الزامات شغلی جدید. ۳. توانایی به دست آوردن شغل جدید در صورت لزوم، یعنی مستقل بودن در بازار کار با تمایل و توانایی مدیریت انتقال شغلی خود بین و درون سازمان ها کار با استفاده از تلاش بهینه. ۴. ظرفیت یک فرد برای توسعه و ارتقای مداوم مهارت های خود برای حفظ مرتبط و جذاب بودن در بازار کار (Gürbüz et al, 2022). بر اساس راهبردهای تجارت در اقتصادهای اشتراکی، یادگیری تکنیک های شغلی و کسب صلاحیت ها تأثیر بسزایی در روند اشتغال پذیری دارند. (McQuaid and Lindsay, 2005)، دو دیدگاه جایگزین در مباحث مربوط به اشتغال پذیری را معرفی کرده اند. دیدگاه اول بر مبنای توانایی ها و استعداد های شخصی فرد بیان می شود. دیدگاه دیگر، عوامل بیرونی سازمان های بازار کار شرایط اقتصادی و اجتماعی را مدنظر قرار داده و بیان می دارد که این عوامل ممکن است بر احتمال موفقیت فرد برای کسب شغل و ارتقای شغلی وی تأثیر گذار باشد. اشتغال پذیری وابستگی زیادی به تحلیل ارکان شغلی داشته و نگرش و ادراک افراد از شغل و همسالان را توصیف می کند. بنابراین اشتغال پذیری فرصت کسب و حفظ شغل است (Reilly et al, 2016). مهارت های اشتغال پذیری مهارت های غیرفنی هستند که به تأثیر گذاری کارکنان کمک می کنند، مانند مهارت های ارتباطی، حل مسئله، و مهارت های بین فردی. ایجاد مهارت های اشتغال پذیری می تواند برای افراد، نیروی کار، جامعه و اقتصاد مفید باشد. انعکاس بخشی ضروری از ایجاد مهارت های اشتغال پذیری است، زیرا خود آگاهی را افزایش می دهد و به افراد اجازه می دهد نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کنند، اهداف تعیین کنند و بازار کار را به گونه ای هدایت کنند که با ارزش هایشان همسو باشد. قابلیت استخدام بستگی به دانش، مهارت ها، نگرش ها و زمینه ای دارد که افراد در آن به دنبال کار هستند (Bennett & Ananthram, 2022). اشتغال پذیری ادراک افراد از کسب و حفظ شغل جدید با شرایط مناسب تر است. مطالعه برنتسون، اشتغال پذیری را به دو دسته اصلی متمایز می کند - اشتغال پذیری واقعی (اشتغال پذیری عینی) و اشتغال پذیری ادراک شده (اشتغال پذیری ذهنی) (Ma & Bennett, 2021). بر اساس معیار و مبنای موجود برای شناخت مفهوم، اشتغال پذیری تحت تأثیر چهار بخش گسترده اما مرتبط به هم تعریف می شود که عبارت اند از ادراک مهارت ها و باورهای شخصی اعتقادات فرد نسبت به خود و ویژگی های و صفات خویش و قوه ادراک چندگانه هشپاری نسبت به یادگیری و توان ارائه بازخورد. اشتغال پذیری به معنای بهره مندی از مزایای کار منصفانه و در عین حال کمک متناسب به اقتصاد است توسعه مهارت های اشتغال زایی می تواند شانس افراد را برای به دست آوردن و حفظ شغل و همچنین پیشرفت در حرفه خود افزایش دهد (De Vos et al, 2021).

پیشینه پژوهش

آشکارسازی جنبه‌های مفهومی که در این مطالعه موردبررسی قرار می‌گیرد نیازمند این است تا برخی از مطالعات تجربی انجام گرفته در این حوزه را مورد بررسی قرار داده و همچنین نتایج مطالعات مرتبط با این حوزه را بررسی نموده تا بتواند معیار مناسبی برای جهت‌گیری پژوهشی باشد. بر این اساس در این بخش تلاش می‌گردد تا برخی از مهم‌ترین و مرتبط‌ترین این مطالعات ارائه گردد.

Crimmins & Casey (2023) در پژوهشی با عنوان "چگونه رویه‌های برابری در دانشگاه‌ها، اشتغال فارغ‌التحصیلان زن را تسهیل می‌کند" بیان کردند که دانشگاه‌ها می‌توانند با حمایت از برابری جنسیتی در مؤسسات خود، اشتغال‌زایی زنان فارغ‌التحصیل را تسهیل کنند. این یک منطق و استراتژی برای پرداختن به ماهیت جنسیتی اعتماد به شغل ارائه می‌دهد که بر ورود زنان فارغ‌التحصیل به محیط کار تأثیر منفی می‌گذارد - پدیده‌ای که بر مسیرهای شغلی و زندگی فارغ‌التحصیلان زن و ظرفیت تمام صنایع برای خدمت به سهامداران زن تأثیر می‌گذارد. این مقاله دیدگاه فمینیستی را ارائه می‌کند که پیکربندی مجدد روابط جنسیتی در آکادمی، از طریق استقرار سهمیه‌های برابری جنسیتی، و فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای طراحی شده برای افشای و کمک به کاهش تعصب جنسی ضمنی برای حمایت از اعتماد به نفس شغلی و اشتغال‌زایی فارغ‌التحصیلان زن مورد نیاز است. دانشگاه‌ها وظیفه دارند از قابلیت اشتغال فارغ‌التحصیلان حمایت کنند که یکی از ویژگی‌های ذاتی آن هویت فارغ‌التحصیل است. این مطالعه یک راه حل عملی برای افزایش تعداد رهبران زن در آکادمی با توصیه به معرفی سهمیه‌های برابری جنسیتی ارائه می‌کند که توسط توسعه حرفه‌ای طراحی شده برای توسعه بینش جنسیتی رهبران و آژانس تغییر، و مبارزه با تمام تعصبات جنسیتی کارکنان دانشگاه، پشتیبانی می‌شود. استراتژی طراحی شده برای افزایش اعتماد به نفس شغلی زنان فارغ‌التحصیل بسیار مهم است.

Haider (2022) در پژوهشی با عنوان "تأثیر تعادل کار - زندگی بر اشتغال زنان: یک مطالعه پدیدارشناختی مبتنی بر کراچی" بیان داشتند که هدف پژوهش بررسی تأثیر تعادل کار - زندگی بر اشتغال زنان است: مطالعه پدیدارشناسی مستقر در کراچی اساساً مبارزه‌ای برای زنان شاغل در بانک‌های شهر کراچی است. روش تحلیل موضوعی از طریق داده‌های اولیه (مصاحبه) زنانی که در حال حاضر در بانک‌ها مشغول به کار هستند و یا تجربه قبلی کار با بانک را دارند، استفاده می‌شود. این تحلیل موضوعی عواملی را نشان می‌دهد که قبلاً از طریق مطالعات قبلی تأیید شده‌اند و با جمع‌آوری همه داده‌های تازه، موارد اخیر را نتیجه‌گیری می‌کند. این تحقیق نشان می‌دهد که در پشت تعادلی که زنان سعی می‌کنند بین زندگی کاری و زندگی شخصی/اجتماعی خود ایجاد کنند، کشمکش وجود دارد. کدها، مضامین و الگوهایی را که نشان می‌دهند فرهنگ دنبال شده در یک جامعه و چگونگی تلاش زنان برای غلبه بر این مسائل به مرور زمان است، مورد بررسی قرار گرفت. انعکاس آینه‌ای از محیط کار در بانک‌ها و چالش‌های روزمره هر زن را نشان می‌دهد.

Varghese et al (2022) در پژوهشی با عنوان "دیدگاه‌های جنسیتی: زنان و اشتغال‌پذیری در گردشگری" بیان کردند که هدف این پژوهش تسریع و تأمل در مورد ماهیت اشتغال‌پذیری گردشگری و بررسی فضای جنسیتی و اشتغال‌پذیری زنان برای توسعه گردشگری فراگیر است. همچنین به بررسی جنبه‌های مختلف مؤثر بر صنعت گردشگری می‌پردازد و به ایجاد تاب‌آوری اقتصادی می‌پردازد. نشان می‌دهد که چگونه مشارکت کارکنان زن محور در دنیای جهانی شده به دست می‌آید. دیدگاه جنسیت محور و توانمندسازی زنان در کسب و کار مهمان‌نوازی ارزیابی می‌شود.

Ricci et al (2021) در پژوهشی با عنوان "اشتغال پذیری ادراک شده زنان با مهارت بالا: بینشی از متخصصان واسطه‌ای بازار کار" بیان داشتند در حالی که اقتصادهای جهانی به کارکنان با استعداد نیاز دارند که بتوانند جای خالی را در حوزه‌های گوناگون پر کنند، شواهد موجود نشان می‌دهد که مهاجران بسیار ماهر با پیشینه در این زمینه‌ها مورد توجه قرار نمی‌گیرند. در این مقاله، به ادبیات پیشین در مورد اشتغال‌پذیری زنان مهاجر ماهر از دیدگاه واسطه‌های بازار کار توجه شده است. به طور خاص بررسی می‌شود که چه موانع و منابعی برای اشتغال‌پذیری زنان مهاجر ماهر وجود دارد، همانطور که توسط متخصصان واسطه‌های بازار کار درک می‌شود. همچنین آنچه برای کار مؤثر با این گروه هدف نیازهای آموزشی است که متخصصان واسطه‌های بازار کار درک می‌کنند. از داده‌های نظرسنجی اکتشافی منحصر به فرد جمع‌آوری شده در سال 2018 در پنج کشور (یونان، مجارستان، ایتالیا، سوئد، بریتانیا) از متخصصان شاغل در سازمان‌های واسطه بازار کار مختلف استفاده می‌شود. این متخصصان ظرفیت اشتغال‌پذیری زنان مهاجر را نسبتاً پایین می‌دانند و البته به شدت توسط سرمایه روانشناختی زنان تعیین می‌شود. متخصصان در جنوب اروپا موانع ساختاری را مهم‌تر از سایر کشورها می‌دانند. متخصصان نیازهای آموزشی مربوط به مربیگری موقت و شایستگی‌های شبکه را برای این گروه هدف خاص نشان می‌دهند.

Hassan et al (2020) در پژوهشی با عنوان "تأثیر آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات بر اشتغال‌پذیری و مهارت‌های کارآفرینی زنان: دستیابی به اهداف توسعه پایدار" بیان داشتند این مطالعه تأثیر آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات مبتنی بر مهارت را بر اشتغال‌پذیری و مهارت‌های کارآفرینی زنان در پاکستان بررسی می‌کند. مطالعه حاضر با کمک یک پرسشنامه نظرسنجی چاپی، داده‌ها را از ۱۸۲ زن جمع‌آوری کرد. همچنین برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS استفاده شد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که آموزش فناوری اطلاعات و ارتباطات مبتنی بر مهارت تأثیر مثبت و معناداری بر اشتغال‌پذیری زنان و مهارت‌های کارآفرینی آن‌ها دارد. علاوه بر این، مهارت‌های اشتغال زنان به طور مثبت با مهارت‌های کارآفرینی زنان مرتبط است.

Wu (2019) در پژوهشی با عنوان "بررسی اشتغال‌پذیری خود ادراک شده در میان زنان شرکت‌کننده در آموزش حرفه‌ای در تایوان" بیان داشتند این مطالعه با هدف آزمایش مدل پیشنهادی اشتغال‌پذیری ادراک شده از خود (SPE) زنان مهاجر شرکت‌کننده در آموزش حرفه‌ای در تایوان با استفاده از مدل توسعه-زمینه‌ای توسعه شغلی به عنوان یک چارچوب انجام شد. روابط بین یک متغیر زمینه‌ای دور از منابع رفاه اجتماعی (SWR)، متغیرهای زمینه‌ای نزدیک (تجارب آموزش حرفه‌ای شامل برنامه درسی و دستورالعمل‌های آموزش حرفه‌ای، روابط بین فردی آموزش حرفه‌ای و راهنمایی آزمون‌گواهینامه آموزش حرفه‌ای)، یک سطح فردی و نگرش‌های شغلی متغیر (EAS) و SPE با استفاده از مدل بررسی شد. داده‌ها از طریق یک بررسی پرسشنامه‌ای از ۶۹۹ زن مهاجر که در آموزش حرفه‌ای در تایوان شرکت می‌کردند جمع‌آوری شد و با استفاده از مدل‌سازی معادلات ساختاری تجزیه و تحلیل شد. یافته‌ها به‌طور تجربی مدل پیشنهادی را که ۶۳٫۵ درصد از واریانس SPE را توضیح می‌دهد، پشتیبانی می‌کند. این مطالعه نشان داد که SWR ها بر تمام تجربیات آموزش حرفه‌ای تأثیر می‌گذارد، که به نوبه خود، به طور مستقیم و غیرمستقیم SPE را در مقابل تأثیرات خود بر EAS تحت تأثیر قرار می‌دهد. به نوبه خود، EAS بر SPE تأثیر گذاشت.

Faulkner et al (2019) در پژوهشی با عنوان "چگونه بنگلادش با برنامه‌های آموزشی فنی، قابلیت اشتغال زنان را افزایش می‌دهد" بیان داشتند نویسندگان زمینه‌ای را برای وضعیت نامناسب زنان بنگلادشی برای دستیابی به برابری جنسیتی در نیروی کار فراهم می‌کنند. برای اینکه به عنوان هم‌تایان مرد خود آموزش ببینند و آموزش ببینند، عوامل زیادی باید در نظر گرفته شوند. در حالی که بسیاری از شهروندان بنگلادشی همچنان با فقر و آسیب پذیری مواجه هستند، دولت سیاست‌ها و برنامه‌هایی را برای رفع نیاز به کارگران ماهر آموزش دیده بیشتر، از جمله زنان، آغاز کرده است. در سال‌های اخیر رشد جمعیت کاهش یافته و بهداشت و آموزش بهبود یافته است. در گذشته زنان در مشاغل معمولی مانند خیاطی، ماشین‌نویسی و مشاغل خطرناک و استثماری به کار می‌رفتند. امروزه، سیاست‌ها و رویه‌های دولتی، مانند سیاست آموزشی ملی، برنامه‌های آموزشی را برای رسیدگی به نابرابری جنسیتی اجرا کرده‌اند تا زنان بیشتری را در مشاغل مختلف به کار گیرند و برخی صاحب مشاغل خود هستند، مانند سه داستان موفقیت‌آمیز ارائه شده در این مطالعه بر روی زنان وضعیت اقتصادی از برنامه‌های آموزشی بهره زیادی برده است.

Pappas et al (2018) در پژوهشی با عنوان "کارآفرینی و اشتغال پذیری زنان در عصر دیجیتال در یونان" بیان داشتند با توجه به افزایش تقاضا برای کارگران ماهر در بخش فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) طی سال‌های آینده در بازار کار اروپا، و همچنین شکاف دیجیتال یونان نسبت به میانگین اروپا، در نتیجه بحران اقتصادی مداوم با پیروی از دیدگاه علمی به دنبال راه‌های نوآورانه برای مقابله با وضعیت فعلی است. گنجاندن نسبت فزاینده‌ای از جمعیت یونان در بخش ICT می‌تواند به معکوس شدن وضعیت ناراحت کننده در یونان منجر شود. هدف از این مطالعه بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر اشتغال پذیری و کارآفرینی زنان و همچنین بر چشم‌انداز شغلی در پست‌های مدیریتی در یونان، به منظور ترسیم وضعیت موجود، شناسایی نیازها و پیشنهاد مسیرهای آموزشی است. داده‌های ۱۰۳۵ زن از طریق پرسشنامه و مصاحبه در مورد مزایای مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات بر اشتغال پذیری و کارآفرینی زنان جمع آوری شد.

Movahedi et al (2019) در پژوهشی با عنوان "مهارت‌های تأثیرگذار بر تمایل به اشتغال و اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته دانشگاهی" بیان داشتند با توجه به اینکه سرمایه‌گذاری درخور توجهی برای رشد و ارتقای سطح دانش افراد تحصیل کرده، از جمله زنان، در قالب آموزش‌های دانشگاهی انجام می‌گیرد، اهمیت موضوع اشتغال آن‌ها بیش از پیش آشکار می‌شود، زیرا با افزایش اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی می‌توان به نحو شایسته و مطلوب از سرمایه‌های انسانی کشور بهره‌برداری کرد. هدف این پژوهش شناسایی و بررسی مهارت‌های تأثیرگذار بر میزان اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته دانشگاهی است. جامعه آماری پژوهش را بانوان دانش‌آموخته جویای کار در استان همدان تشکیل دادند. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی سهمیه‌ای بود که برحسب جمعیت آماری موجود بانوان دانش‌آموخته (۱۰۴۳۱ نفر) ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آماره‌های توصیفی و تحلیلی و کاربرد نرم‌افزارهای SPSS و PLS انجام شد. براساس نتایج تحقیق، ارتباط مشاغل موجود در بازار کار با رشته تحصیلی و مهارت‌های کسب‌شده بانوان دانش‌آموخته در استان همدان در حد ضعیف ارزیابی شد و محتوای آموزشی دانشگاه‌ها پیوستگی و همپوشانی ضعیفی با نیازهای بازار کار داشتند. نتایج ضریب همبستگی نیز نشان داد بین متغیرهای سازگاری، مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های فناوری اطلاعات، تمایل به اشتغال با اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان زن رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. سایر متغیرهای مستقل تحقیق رابطه معناداری با اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان نداشتند.

نتایج این تحقیق نشان داد بانوان دانش آموخته استان همدان برای احراز مشاغل موجود نیازمند کسب مهارت‌هایی از قبیل مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، مهارت‌های عمومی و ارتباطی، مهارت‌های فردی مثل تفکر انتقادی و حل مسئله، مهارت‌های فنی و تخصصی و مهارت‌های مدیریتی و برنامه‌ریزی‌اند.

(Naderi et al (2023 در پژوهشی با عنوان "واکاوی اشتغال پذیری دانشجویان زن: راهکاری جدید برای تقویت حضور زنان در بازار کار" بیان داشتند هدف این مطالعه واکاوی اشتغال‌پذیری دانشجویان سال آخر در یک مرکز آموزش عالی تک جنسیتی ویژه زنان؛ یعنی دانشگاه نهاوند بود. جامعه آماری این مطالعه دانشجویان سال آخر مقطع تحصیلی کارشناسی بودند. روش پژوهش به صورت تمام‌شماری و حجم نمونه شامل ۱۰۳ نفر بود. پایایی ابزار سنجش، پس از رواسازی مجدد آن توسط اعضای هیئت علمی دانشگاه بوعلی سینا، به وسیله آزمون آلفای کرونباخ بررسی شد و به طور متوسط ۰/۹۱ به دست آمد. بررسی مؤلفه‌های اشتغال‌پذیری دانشجویان زن نشان داد که میانگین مؤلفه مهارت‌های ارزیابی بیشتر از سایر ابعاد اشتغال‌پذیری است. همچنین در مؤلفه‌های مهارت‌های عمومی، مهارت حل مسئله، مهارت‌های عددی و حسابداری، کیفیت‌های فردی، مهارت‌های ارزیابی و یادگیری توسعه شغلی از توانمندی مطلوبی برخوردارند. اما میانگین مؤلفه معرفی خود به کارفرما به طور معنادار پایین‌تر از حد مطلوب بود. نتایج تحلیل مسیر نیز نشان داد که سبک فرزندپروری مقتدرانه با بیشترین اثر علی کل (۰/۳۹۴) بیشترین نقش را در تبیین اشتغال‌پذیری زنان دانشجو دارد. با بررسی تحقیقات صورت گرفته در رابطه با اشتغال‌پذیری بانوان مشخص گردید که تحقیقات خارجی قابل اعتنایی به خصوص در کشورهای جنوب شرقی آسیا به این موضوع اختصاص پیدا کرده است. لکن در داخل کشور این موضوع مورد غفلت جامعه پژوهشی قرار گرفته و نیازمند واکاوری و تحلیل جامع است. به طوری که تنها دو پژوهش این موضوع را در قالب فارغ التحصیلان آموزش عالی بررسی کرده که نیازمند توجه به تمامی اقشار و داشتن رویکرد جامع برای اشتغال‌پذیری بانوان است. در بررسی‌های خارجی تحقیقات معطوف به قشر خاصی از زنان شده و در اغلب موارد نمی‌تواند قابل تعمیم باشد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر بر پایه پژوهش کیفی در پارادایم استقرایی بوده و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش خبرگان و اساتید در حوزه خط مشی‌گذاری، کارآفرینی و مدیریت بود که با توجه به هدف پژوهش، نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت هدفمند با استفاده از تکنیک گلوله برفی و به تعداد ۲۳ نفر انجام شده است. تعیین حجم نمونه با استفاده از اصل اشباع نظری صورت گرفته است به نحوی که پس از انجام مصاحبه با نفرات بیست و یکم و بیست و دوم دیگر عامل جدیدی شناسایی نگردید و فرایند مصاحبه با نفر بیست و سوم به پایان رسید. مصاحبه‌ها به صورت چهره به چهره و با سؤالات باز انجام شد و سپس با استفاده از فرآیند کدگذاری مؤلفه‌های الگوی توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم شناسایی شدند. برای اطمینان از صحت کدگذاری و استخراج مفاهیم، کدهای بدست آمده از مصاحبه‌ها مجدداً در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت تا از تأیید کدهای استخراج شده توسط مصاحبه‌شوندگان اطمینان حاصل شود. هدف رسیدن به ایده اصلی مصاحبه‌شونده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه شوندگان

جنسیت	تحصیلات	شغل	سابقه کار	جنسیت	تحصیلات	شغل	سابقه کار
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۹	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۷
مرد	دکتری	مدیرعامل شرکت تولیدی	۲۶	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۳
زن	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۱	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۹
مرد	کارشناسی ارشد	مدیر منابع انسانی	۱۶	مرد	کارشناسی	سرپرست واحد تولیدی	۲۳
مرد	کارشناسی ارشد	معاونت سیاست گذاری در وزارت کشور	۲۲	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۹
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۹	زن	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۰
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۱	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۶
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۸	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۴
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۶	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۷
زن	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۴	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۳
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۸	زن	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۲
مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۱				

یافته‌های بخش کیفی

در این پژوهش با در نظر گرفتن مفهوم هر یک از این کدها، هر یک در مفهومی مشابه دسته بندی شدند و به این ترتیب، مفاهیم پژوهش مشخص شد. مقولات با توجه به تحلیل مصاحبه‌ها در قالب موافه ها نگارش شد. بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته به کمک روش تحلیتم در مجموع تعداد ۳۴ مفهوم و ۱۰۹ کد برای مؤلفه‌های توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم در این پژوهش کشف و برجسب گذاری شدند. یافته‌های حاصل از این مرحله بیانگر آن است که تاکنون چنین مطالعه نظام مند و جامعی انجام نشده و هر یک از مطالعات، بر جنبه خاصی تمرکز داشته‌اند و به صورت چارچوبی جامع و نظام مند ارائه نشده‌اند. در جدول ۲، کدهای نهایی استخراج شده مرتبط با هر مقوله و مفهوم نشان داده شده است.

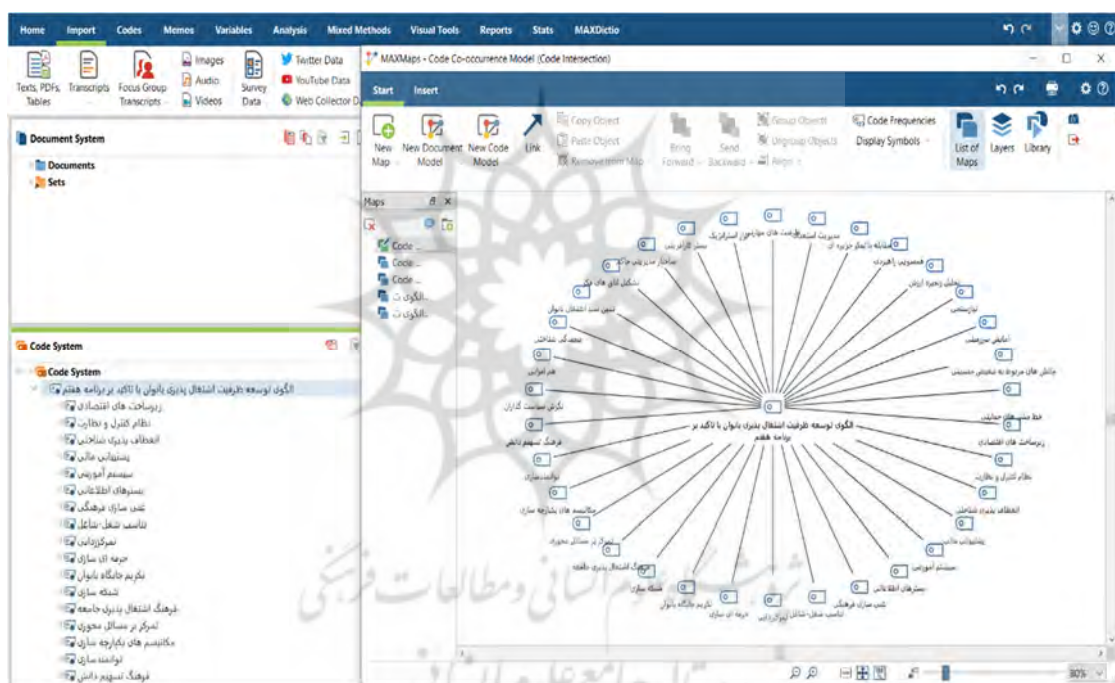
جدول ۲. مقوله بندی یافته ها

مقوله ها	کدها
خط مشی های حمایتی	نقش تعیین کننده شورای عالی اشتغال به عنوان متولی سیاست های حمایتی
چالش های مربوط به تبعیض جنسیتی	بهره گیری از ایده آزمایشگاه خط مشی در حوزه اشتغال زنان تبیین چالش ها و تضادهای موجود در متن خط مشی ها بازنویسی خط مشی ها القا محدودیت در پیشرفت شغلی شکاف دستمزد مسیرهای شغلی ناعادلانه رویکرد نابرابر توسعه متوازن و توسعه عادلانه و استفاده بهینه از منابع برای توسعه و پیشرفت مناطق سرزمینی ساماندهی و نظام بخشی صحیح به فضای اجتماعی و اقتصادی در سطوح منطقه ای تکیه بر قابلیت ها، توانمندی ها و محدودیت های منطقه ای برنامه ریزی استراتژیک آمایش سرزمین با در نظر گرفتن تمامی فاکتورهای توسعه پایدار برنامه ریزی هماهنگ و بلندمدت ایجاد تعامل اثربخش میان افراد، محیط و فعالیت ها بهره برداری بهینه از امکانات موجود در راستای بهبود وضعیت مادی و معنوی و در قلمرو جغرافیایی خاص انعطاف پذیری در برخورد با عدم تعادل در محیط برنامه ریزی بر مبنای توانایی شناسایی نقاط ضعف برنامه ریزی در راستای نیاز ارزش محوری در محتوای امور واکاوی تشکیلات و تطبیق با زنجیره شناخت زنجیره ارزش صنایع متناسب با بانوان حرکت گام به گام در پیاده سازی برنامه ها تطابق با شرایط نوظهور تبیین صحیح راهبردها نظم راهبردی سلسله مراتب اهداف و برنامه ها
آمایش سرزمینی	
نیازسنجی	
تحلیل زنجیره ارزش	
همسویی راهبردی	

هم راستایی عناصر	مقابله با تفکر جزیره‌ای
انتقال صحیح اهداف نهایی	مدیریت استعداد
مشارکت راهبردی	ظرفیت‌های مهارتی
نگاه اومانیستی	
فقدان همگرایی و هم نوایی	
خزانه استعداد	
گزینش بر اساس صلاحیت‌ها	
مهارت‌های نرم	
مهارت‌های ارتباطی	
مهارت‌های فنی	
هم ترازی راهبردی سه گانه بین راهبردهای کسب و کار، فناوری	
اطلاعات و بازاریابی	تراز استراتژیک
جستجوی هماهنگ و متمرکز اهداف حکمرانی	
زیرساخت‌های کارآفرینی	بستر کارآفرینی
چشم انداز ترسیم شده	
سبک کاری مدیران	ساختار مدیریتی حاکم
پلی برای ارتباط فکر و عمل	
تصمیم سازی ساختاری و تفکر جمعی	تشکیل اتاق‌های فکر
بانک اطلاعات و دریافت ایده‌ها	
بازبینی سند سیاستی-اجرائی اشتغال پایدار زنان	
بانک اطلاعاتی جامع	تبیین سند اشتغال بانوان
شفاف سازی و ابلاغ مصوبات توسط شورای عالی اشتغال	
پیچیدگی محیطی	پیچیدگی شناختی
پیچیدگی فرآیندی	
مقاوم سازی در مقابل چالش‌ها و بحران‌ها	
مدیریت آشنفگی‌ها و ساماندهی	
مقابله با آسیب‌های مالی	هم افزایی
استمرار رشد	
اهمیت ثبات نسبی در شرایط متلاطم	
رویکرد سیاست گذاران به موضوع اشتغال بانوان	نگرش سیاست گذاران
تفسیر موردی سیاست گذاران از مصوبات	
ترویج به اشتراک گذاری دانش	
زیرساخت‌های دانشی	فرهنگ تسهیم دانش
مدیران صف به عنوان تسهیل گران اشتراک گذاری	

توانمندسازی ساختاری	توانمندسازی
توانمندسازی روانشناختی	
یکپارچه سازی عمودی	مکانیسم های یکپارچه سازی
ارتقا سیستم های ERP	
ترکیب زیر سیستم ها	
مدیریت زمان و هزینه	تمرکز بر مسائل محوری
تبیین هدفمند استراتژی ها	
توسعه پایدار	
اخلاق اداری	فرهنگ اشتغال پذیری جامعه
نوع نگاه جامعه به موضوع اشتغال زنان	
ساختار خانواده	
ارتباطات تنگاتنگ صنایع و صنوف در راستای بهبود وضعیت اشتغال	
بانوان	شبکه سازی
ائتلاف های سودمند	
بهره گیری از ظرفیت افراد کلیدی	
اعتلای جایگاه زن به عنوان عاملی کلیدی در توسعه اجتماعی	تکریم جایگاه بانوان
حفظشان زنان در اعطای مشاغل	
عدالت در جذب	
سیاست های جبران خدمت متناسب	حرفه ای سازی
توسعه هوش هیجانی	
ارتقا شایستگی ها	تمرکززدایی
مقابله با یکطرفه بودن جریان تصمیم گیری	
جلوگیری از متمرکز بودن امور	
وضع الزامات شغلی مختص بانوان	تناسب شغل-شاغل
توجه به موضوعات تعادل کار-زندگی	
متناسب سازی محیط های کاری	غنی سازی فرهنگی
تبیین اولویت ها	
اعتلای جایگاه خانواده	بسترهای اطلاعاتی
فراهم کردن بانک اطلاعاتی مشاغل	
تسهیل دسترسی زنان به اطلاعات مشاغل و محیط های کاری	
جهت دهی زنان به رشته های تحصیلی دارای بازار کار مناسب	سیستم آموزشی
بهره گیری از ظرفیت آموزش عالی کشور	
مهارت آموزی	پشتیبانی مالی
بهره گیری از ظرفیت نظام بانکی کشور در راستای تأمین تسهیلات مورد	

نیاز زنان کارآفرین	انعطاف پذیری شناختی
تصویب طرح‌های حمایتی از طریق صندوق‌های مالی و سرمایه گذاری	
تغییر تفکرات موجود در زمینه اشتغال زنان	
ترویج سیاست‌های تاب آور	
انطباق با انتظارات موجود	
دوری از باورهای منسوخ	
تبیین استانداردها	
مرجع نظارتی	
وضع لایحه حمایتی در سطح ملی و محلی	نظام کنترل و نظارت
پیش بینی فاکتورهای اقتصادی در رابطه با حل موضوع اشتغال زنان	زیرساخت‌های اقتصادی



شکل ۱. خروجی نرم افزار MAXQDA 2020

کنترل کدهای استخراجی

به منظور کنترل کدهای استخراجی، زمانی که دو رتبه دهنده پاسخ گویان را رتبه بندی می کنند و قصد سنجش میزان توافق این دو رتبه دهنده را دارند، از شاخص کاپا استفاده می شود (Nazari & dastar, 2018). برای کنترل مفاهیم استخراجی، از مقایسه نظر پژوهشگر با یک خبره استفاده است. شاخص کاپا بین صفر و ۱ نوسان دارد و هرچه مقدار سنج به عدد ۱ نزدیک تر باشد، نشان دهنده توافق بین رتبه دهندگان است (dehghani et al, 2019). مقدار شاخص با استفاده از نرم افزار SPSS در سطح معناداری ۰/۰۰۰ عدد ۰/۸۲۱ محاسبه شد که در جدول ۳، نشان داده شده است. با توجه به کوچک تر بودن عدد معناداری از ۰/۰۵ فرض استقلال کدهای استخراجی رد می شود. همچنین، استخراج کدها از پایایی مناسبی برخوردار بوده است.

جدول ۳. مقادیر اندازه توافق

عدد معناداری	انحراف استاندارد	مقدار	
۰/۰۰۰	۰/۰۶۶	۰۸۲۱ ۱۰۹	کاپای مقدار توافق تعداد موارد معتبر

تحلیل محتوا، مرحله‌ای از فرایند اطلاعاتی است که به وسیله آن محتوای اطلاعات با استفاده از به کارگیری مجموعه‌ای از قوانین طبقه بندی شده و نظام دار تغییر و تبدیل می‌یابد و به صورت داده‌های خلاصه شده و قابل مقایسه در می‌آید. روش آنتروپی شانون پردازش داده‌ها را در مبحث تحلیل محتوا بسیار قوی انجام می‌دهد. در این روش ابتدا پیام‌ها بر حسب مقوله‌ها به تناسب هر پاسخگو در قالب فراوانی شمارش می‌شوند. سپس با استفاده از بار اطلاعاتی هر مقوله، درجه اهمیت هر یک محاسبه می‌شود (dehghani et al, 2019). در این پژوهش از روش آنتروپی شانون به دلیل قدرت آن و سادگی محاسبه استفاده شده است. بر این اساس، میزان پشتیبانی پژوهش‌های گذشته از یافته‌های این پژوهش به صورت آماری نشان داده می‌شود. برای محاسبه بار اطلاعاتی عدم اطمینان و ضریب اهمیت به ترتیب از رابطه ۱ و ۲ استفاده می‌شود.

$$E_j = -k \sum_{i=1}^m [p_{ij} \ln p_{ij}]$$

$$(j = 1, 2, \dots, n) \quad , \quad K = \frac{1}{\ln m}$$

$$W_j = \frac{E_j}{\sum_{j=1}^n E_j}$$

برای محاسبه وزن هر یک از مفاهیم نیز به محاسبه مجموع وزن کدهای آن مفهوم پرداخته شده و بر اساس وزن‌های به دست آمده در جدول ۴، رتبه بندی صورت گرفته است.

جدول ۴. رتبه بندی و ضریب اهمیت کدهای الگوی توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم

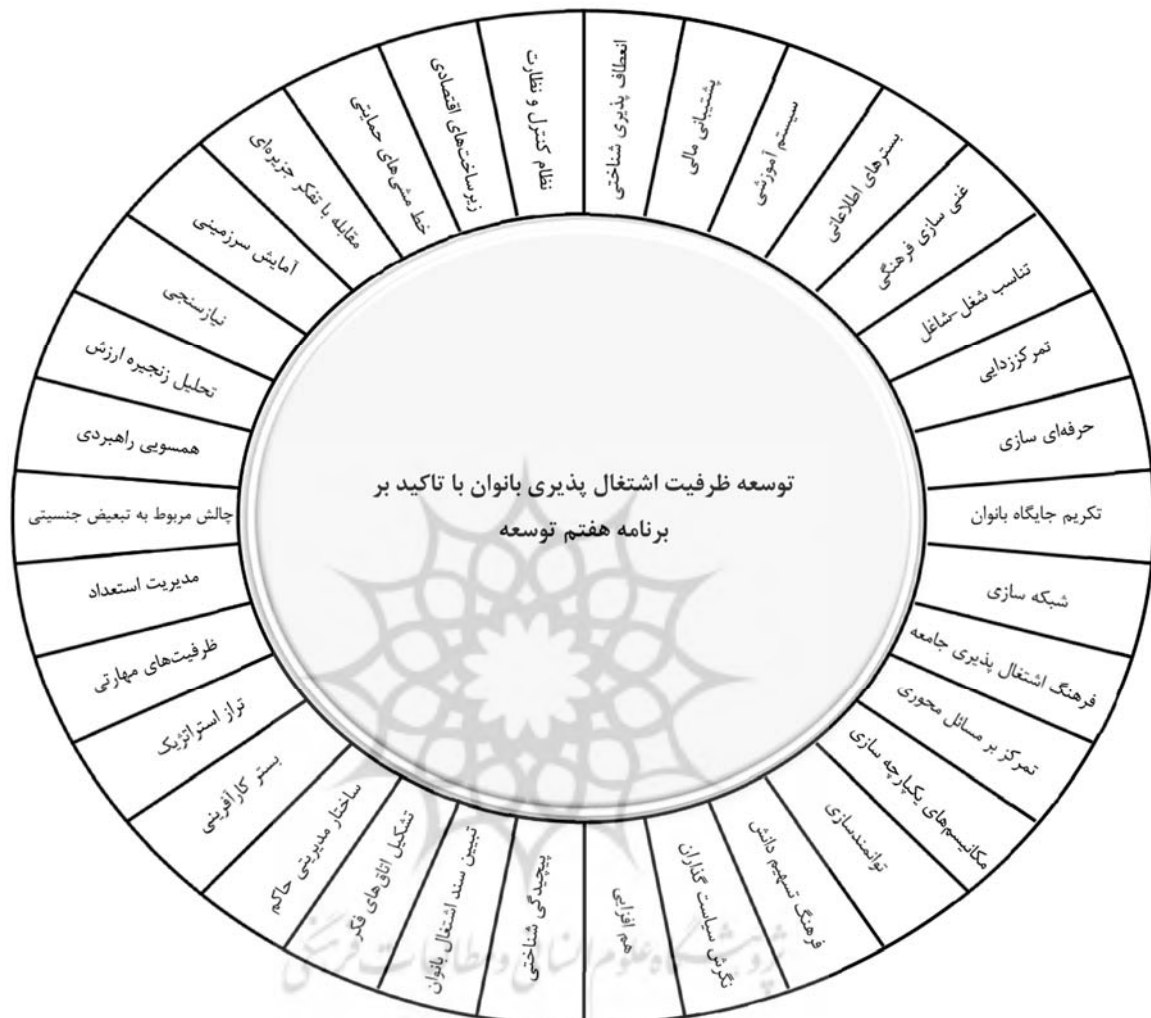
رتبه در کل	رتبه در مفاهیم	ضریب اهمیت W_j	عدم اطمینان E_j	فراوانی	کد
۱۰	۵	۰/۰۲۰۳	۰/۰۰۲	۵	خط مشی‌های حمایتی
۸	۳	۰/۰۱۳۸	۰/۰۰۶	۷	چالش‌های مربوط به تبعیض جنسیتی
۱	۱	۰/۰۲۰۵	۰/۰۰۲	۲	آمایش سرزمینی
۶	۲	۰/۰۱۱۸	۰/۰۰۵	۳	نیاز سنجی
۲	۱	۰/۰۱۱۵	۰/۰۰۴	۱۳	تحلیل زنجیره ارزش
۳	۴	۰/۰۱۲۷	۰/۰۰۲	۳	همسویی راهبردی
۱۲	۷	۰/۰۱۵۸	۰/۰۰۹	۴	مقابله با تفکر جزیره‌ای
۲۱	۵	۰/۰۱۰۶	۰/۰۱۲	۵	مدیریت استعداد

۱۰	۴	۰/۰۲۰۶	۰/۰۰۴	۲	ظرفیت های مهارتی
۱۳	۳	۰/۰۱۹۲	۰/۰۰۴	3	تراز استراتژیک
۵	۹	۰/۰۲۰۲	۰/۰۰۲	1	بستر کارآفرینی
۱۴	۱۱	۰/۰۱۸۹	۰/۰۰۳	3	ساختار مدیریتی حاکم
۳	۳	۰/۰۱۷۸	۰/۰۰۵	۲	تشکیل اتاق های فکر
۶	۵	۰/۰۲۰۶	۰/۰۰۵	4	تبیین سند اشتغال بانوان
۲۴	۹	۰/۰۱۱۸	۰/۰۰۷	1	پیچیدگی شناختی
۱۹	۲	۰/۰۱۲۷	۰/۰۰۲	1	هم افزایی
۸	۶	۰/۰۱۰۰	۰/۰۰۳	5	نگرش سیاست گذاران
۱۶	۳	۰/۰۱۱۵	۰/۰۰۴	16	فرهنگ تسهیم دانش
۴	۴	۰/۰۱۹۸	۰/۰۰۸	9	توانمندسازی
۵	۸	۰/۰۱۷۳	۰/۰۰۲	3	مکانیسم های یکپارچه سازی
۲	۱	۰/۰۱۴۱	۰/۰۰۴	۱۰	تمرکز بر مسائل محوری
۸	۳	۰/۰۱۹۷	۰/۰۰۸	5	فرهنگ اشتغال پذیری جامعه
۱۷	۴	۰/۰۱۲۵	۰/۰۰۵	8	شبکه سازی
۲۸	۵	۰/۰۱۱۶	۰/۰۰۳	7	تکریم جایگاه بانوان
۱۴	۲	۰/۰۱۲۷	۰/۰۰۲	۲	حرفه ای سازی
۵	۲	۰/۰۱۵۲	۰/۰۰۶	3	تمرکززدایی
۳	۶	۰/۰۱۳۶	۰/۰۰۲	5	تناسب شغل-شاغل
۱۸	۳	۰/۰۱۸۶	۰/۰۰۴	1	غنی سازی فرهنگی
۲۳	۴	۰/۰۱۳۸	۰/۰۰۹	4	بسترهای اطلاعاتی
۵	۸	۰/۰۲۰۳	۰/۰۰۲	3	سیستم آموزشی
۹	۷	۰/۰۱۲۴	۰/۰۰۵	1	پشتیبانی مالی
۱۱	۲	۰/۰۱۳۵	۰/۰۰۴	5	انعطاف پذیری شناختی
۱۰	۳	۰/۰۱۷۴	۰/۰۰۵	2	نظام کنترل و نظارت
۶	۴	۰/۰۱۱۱	۰/۰۰۵	۲	زیرساخت های اقتصادی

بر اساس ضرایب به دست آمده در جدول ۴، مشخص شد کدهای خط مشی های حمایتی، آمایش سرزمینی، ظرفیت های مهارتی، بستر کارآفرینی، تبیین سند اشتغال بانوان و سیستم آموزشی دارای بیشترین ضریب اهمیت بوده و بالاترین رتبه را در بین مؤلفه ها به دست آوردند. بدین معنا که در الگوی توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم به این موضوعات توجه بیشتری شده است. از این رو، می توان گفت که توجه به این شاخص ها در الگوی توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم بسیار حائز اهمیت است.

یافته‌ها

بر اساس مطالعه پژوهش‌های پیشین و کدهای استخراج شده با استفاده از روش تحلیل مضمون، ابعاد و مؤلفه‌های الگوی توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم مشخص شدند.



شکل ۲. الگوی توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه (منبع: پژوهش حاضر)

بحث و نتیجه گیری

برنامه هفتم توسعه بند چهارم سند چشم انداز ۲۰ ساله ایران است، اولین برنامه در راستای تحقق بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی و اولین برنامه‌ای که برای تحقق عدالت در پهنه سرزمین اسناد مصوب آمایش را مبنای نگرش یکپارچه به سرزمین قرار داده و با رویکرد مسئله‌محوری به موضوعات کلیدی توجه و تمرکز جدی نموده و در این برنامه به دلیل وجود سند تحول دولت مردمی، برنامه‌های اولویت‌دار دولت، مشخص و قابل استناد در برنامه است. محورهای اعتلای فرهنگ عمومی در تحکیم سبک زندگی ایرانی اسلامی، ارتقا هویت ملی، همبستگی و اعتماد ملی، رشد و شکوفایی بانوان، تحکیم نهاد خانواده، ارتقاء سلامت اجتماعی و پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی در این برنامه مورد تأکید قرار گرفته تا به طور صحیح در سیاست‌های کلان ورود پیدا کند. در این برنامه با تاکید بر لزوم ایجاد بسترهای اشتغال پذیری

بانوان، بر نقش انکارناپذیر زنان در توسعه اقتصاد دانش بنیان و اشتغال آفرینی تاکید شده است. لذا وجود الگویی در راستای ارتقا ظرفیت اشتغال پذیری بانوان می‌تواند جوانب گوناگون این امر را آشکار ساخته و گام مهمی در دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده باشد. از این رو پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم انجام پذیرفت. در مجموع تعداد ۳۴ مفهوم و ۱۰۹ کد برای مؤلفه‌های الگوی اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم استخراج شد. بر این اساس سیاست گذاران و متولیان اشتغال در کشور بایستی شناخت و آگاهی دقیق از مؤلفه‌های الگوی توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه از قبیل خط مشی‌های حمایتی، چالش‌های مربوط به تبعیض جنسیتی، آمایش سرزمینی، نیاز سنجی، تحلیل زنجیره ارزش، همسویی راهبردی، مقابله با تفکر جزیره‌ای، مدیریت استعداد، ظرفیت‌های مهارتی، تراز استراتژیک، بستر کارآفرینی، ساختار مدیریتی حاکم، تشکیل اتاق‌های فکر، تبیین سند اشتغال بانوان، پیچیدگی شناختی، هم افزایی، نگرش سیاست گذاران، فرهنگ تسهیم دانش، توانمندسازی، مکانیسم‌های یکپارچه سازی، تمرکز بر مسائل محوری، فرهنگ اشتغال پذیری جامعه، شبکه سازی، تکریم جایگاه بانوان، حرفه‌ای سازی، تمرکززدایی، تناسب شغل-شاغل، غنی سازی فرهنگی، بسترهای اطلاعاتی، سیستم آموزشی، پشتیبانی مالی، انعطاف پذیری شناختی، نظام کنترل و نظارت و زیرساخت‌های اقتصادی را به دست آورند. فقدان الگویی جامع در راستای ارتقا ظرفیت اشتغال پذیری بانوان در کشور بر اساس برنامه هفتم توسعه و همچنین بی توجهی به قشر زنان کارآفرین شکاف مطالعاتی موضوع پژوهش بود که پژوهشگران را برای ارائه الگو ترغیب کرد. در پژوهش حاضر از طریق مصاحبه با خبرگان، با نگاهی موشکافانه‌تر و دقیق‌تر ابعاد جدیدی از اشتغال پذیری بانوان معرفی شده و در نهایت برای توسعه این پدیده با توجه به شرایط بومی کشور، الگوی مرحله‌ای ارائه شد؛ به طوری که میزان پراکندگی یافته‌های پژوهش‌های پیشین را کاهش داده و بر انسجام و یکپارچگی بیشتر تأکید دارد. از این رو، در پژوهش حاضر تلاش شد تا خلأ موجود در مطالعات پیشین به منظور ارائه یک الگوی جامع پوشش داده شده و الگویی گام به گام برای توسعه اشتغال پذیری بانوان بر مبنای برنامه هفتم توسعه ارائه شود. یافته‌های پژوهش همچون مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های فنی به عنوان کدهای مقوله ظرفیت‌های مهارتی با نتایج پژوهش (Movahedi et al (2019) همراستا است. همچنین سیستم آموزشی با نتایج پژوهش‌های (Ricci et al (2021)، (Hassan et al (2020)، (Wu (2019)، (Faulkner et al (2019) همخوانی دارد. یافته‌های پژوهش در زمینه بسترهای اطلاعاتی با نتایج پژوهش‌های (Hassan et al (2020)، (Pappas et al (2018) و (Movahedi et al (2019) مطابقت دارد. یافته‌های پژوهش در زمینه ساختار مدیریتی حاکم با نتایج پژوهش‌های (Movahedi et al (2019) همخوانی داشته و سازگار است. با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش، پیشنهادهایی ارائه می‌گردد.

- توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بایستی ابتدا در سطح محلی و بنابر ضرورت‌های جغرافیایی صورت گیرد. پیشنهاد می‌گردد معاونت هماهنگی امور اقتصادی استانداری‌ها تحلیلی دقیقی از شرایط محلی انجام داده و از ظرفیت‌های متولیان اشتغال استان‌ها نظیر جهاد کشاورزی، شهرک‌های صنعتی، سازمان صنعت و معدن و بانک‌ها استفاده کند. بدیهی است با توجه به الزام دستگاه‌های اقتصادی به پاسخگویی به این معاونت در سطح استانی مصوبات این معاونت لازم الاجرا است.

- شورای عالی اشتغال به عنوان مرجع رسمی رسیدگی به چالش‌های اشتغال بایستی موضوع اشتغال پذیری بانوان را جز اولویت‌های کاری خود قرار دهد. مهم‌ترین بحثی که این شورا با حضور ریاست قوه مجریه می‌تواند پیگیر باشد موضوع منابع اعتباری و الزام بانک‌ها و صندوق‌ها برای خدمات رسانی به زنان کارآفرین می‌باشد. سامانه جامع تسهیلات اشتغال بایستی پذیرای طرح‌ها و ایده‌های بانوان باشد.
- ارتقا وضعیت اشتغال بانوان نیازمند زمینه سازی و ایجاد بستر کارآفرینی است. پیشنهاد می‌گردد توان افزایی زنان کارآفرین با بهره گیری از ظرفیت‌های مراجع به خصوص بنیاد توسعه کارآفرینی زنان با شاخص‌های حرفه‌ای سازی و توانمندسازی صورت پذیرد. بنیاد توسعه کارآفرینی زنان و جوانان در راستای مأموریت خود برای ترویج توسعه پایدار، توان‌افزایی زنان، و رویکردهای جماعت‌محور در توسعه جامعه محلی نیازمند حمایت‌های سران قوا است.
- فقدان آموزش کافی و عدم سوگیری صحیح نظام‌های آموزشی کشور موانعی را بر سر راه اشتغال حرفه‌ای زنان ایجاد کرده است. پیشنهاد می‌گردد شورای عالی انقلاب فرهنگی دستورالعمل شناسایی و ارتقا رشته‌های مختص زنان با ظرفیت اشتغال را تدوین و نظام آموزش عالی را ملزم به برنامه ریزی در راستای توسعه این رشته‌ها بر مبنای مهارت آموزی و ورود به بازار کار کند.
- پیشنهاد می‌گردد اصناف و صنایع مرتبط به اشتغال بانوان برنامه جامع ارتقا مهارت‌های کاری را در دستور خود قرار داده و تمامی ابعاد از جمله مهارت‌های فنی، ارتباطی و مهارت‌های نرم را قبل از جذب و حین اشتغال ارتقا بخشند.
- در نهایت پیشنهاد می‌گردد در راستای توسعه تحقیقات مرتبط عوامل ساختاری و فرهنگی شناسایی و نقش آنها بر اشتغال پذیری بانوان سنجیده شود.

References

- Abelha, M., Fernandes, S., Mesquita, D., Seabra, F., & Ferreira-Oliveira, A. T. (2020). Graduate employability and competence development in higher education—A systematic literature review using PRISMA. *Sustainability*, 12(15), 5900. <https://doi.org/10.3390/su12155900>
- Bennett, D., & Ananthram, S. (2022). Development, validation and deployment of the EmployABILITY scale. *Studies in Higher Education*, 47(7), 1311-1325. <https://doi.org/10.1080/03075079.2021.1888079>
- Chang, G. (2016). Undocumented Latinas: The new “employable mothers”. In *Mothering* (pp. 259-285). Routledge. ISBN 9781315538891.
- Crimmins, G., & Casey, S. (2023). How equity practices within universities facilitate women graduates' employability. *Education+ Training*, 65(1), 44-57. <https://doi.org/10.1108/ET-02-2021-0064>
- De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103475. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103475>
- Dehghani, M., Yaghoubi, N. M., Mooghali, A., & Vazife, Z. (2019). A comprehensive model of factors affecting establishment of knowledge management. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 10(37), 109-132. Doi:20.1001.1.20086369.1398.10.37.6.0 (in persian).
- Delva, J., Forrier, A., & De Cuyper, N. (2021). Integrating agency and structure in employability: Bourdieu's theory of practice. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103579. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103579>

Faulkner, P. E., Begum, S., & English, C. W. (2019). How Bangladesh is increasing the employability of females with technical training programs. In *Gender issues in technical and vocational education programs* (pp. 158-182). IGI Global. DOI: 10.4018/978-1-5225-8443-8.

Gürbüz, S., Joosen, M. C., Kooij, D. T., Bakker, A. B., Van Der Klink, J. J., & Brouwers, E. P. (2022). Measuring sustainable employability: psychometric properties of the capability set for work questionnaire. *BMC Public Health*, 22(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12889-022-13609-8>.

Haider, S. A. (2022). INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE ON WOMEN EMPLOYABILITY: A PHENOMENOLOGICAL STUDY BASED IN KARACHI. *Journal of Business*, 16(1), 01-24. [https://doi.org/10.29270/JBS.16.1\(22\).01](https://doi.org/10.29270/JBS.16.1(22).01).

Hassan, M. U., Iqbal, Z., & Shakir, K. (2020). Impact of ICT training and education on women's employability and entrepreneurial skills: achieving the sustainable development goals. *International Journal of Business Forecasting and Marketing Intelligence*, 6(2), 157-166. <https://doi.org/10.1504/IJBFMI.2020.109879>

Ma, Y., & Bennett, D. (2021). The relationship between higher education students' perceived employability, academic engagement and stress among students in China. *Education+ Training*, 63(5), 744-762. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2020-0219>

Modesto, T. S., Ongori, H., Agolla, J. E., Agolla, J. E., Van Lill, J. B., Sechele-Mosimanegape, P., & Gumbo, C. (2016). Women in management: The case for Botswana. *Eur. J. Res. Reflect. Manag. Sci*, 4(2). <https://www.idpublications.org/wp-content/uploads/2016/03/Full-Paper-WOMEN-IN-MANAGEMENT-THE-CASE-FOR-BOTSWANA.pdf> ISSN 2056-5992

Movahedi, R., Zoleikhaie Sayyar, L., & Baghery, M. (2019). The Skills Affected Employment Intention and Employability of Graduate Women in Hamedan Province. *Woman in Development & Politics*, 17(3), 389-411. doi: 10.22059/jwdp.2020.277814.1007612 (in persian).

Naderi Mahdeei, K., Zolikhahi Sayyar, L., & Pouya, M. (2023). Employability of female university students: a new strategy for enhancing women's presence in the labour market. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 21(4), 21-50. https://journal.irphe.ac.ir/article_702883_b108137ed586b1c715da720d9ee75b16.pdf?lang=en (in persian).

Naji Rad, M A. (2003). Barriers to women's participation in Iran's political and economic activities after the revolution, Kavir, Tehran. <https://www.gisoom.com/book/1264375> (in persian).

Nazari, M., & Dastar, H. (2018). Identification of Factors Affecting Overall Store Price Image (OSPI): A Meta Synthesis Approach. *New Marketing Research Journal*, 8(1), 1-20. doi: 10.22108/nmrj.2017.105788.1360. (in persian).

Pappas, M. A., Drigas, A. S., Papagerasimou, Y., Dimitriou, H., Katsanou, N., Papakonstantinou, S., & Karabatzaki, Z. (2018). Female entrepreneurship and employability in the digital era: The case of Greece. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 4(2), 15. <https://doi.org/10.3390/joitmc4020015>

Pappas, M., Papagerasimou, Y., Drigas, A., Raftopoulos, D., & Nikolaidis, P. (2017). ICT-based Innovation and Employability for Women. *International Journal of Engineering Pedagogy*. 7(2). 36-47. <https://doi.org/10.3991/ijep.v7i2.6758>.

Peila-Shuster, J. J. (2017). Women's career construction: Promoting employability through career adaptability and resilience. *Psychology of career adaptability, employability and resilience*, 283-297. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66954-0_17.

Reilly, J. E., Turcan, R. V., & Bugaian, L. (2016). (Re) Discovering University Autonomy. In *(Re) Discovering University Autonomy: The Global Market Paradox of Stakeholder and Educational Values in Higher Education* (pp. 239-249). New York: Palgrave Macmillan US. https://doi.org/10.1057/9781137388728_16

Ricci, A., Crivellaro, F., & Bolzani, D. (2021). Perceived employability of highly skilled migrant women in STEM: Insights from labor market intermediaries' professionals. *Administrative Sciences*, 11(1), 7. <https://doi.org/10.3390/admsci11010007>

Van Harten, J., de Cuyper, N., Knies, E., & Forrier, A. (2022). Taking the temperature of employability research: A systematic review of interrelationships across and within conceptual strands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 145-159. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1942847>

Varghese, B., Joseph, E. K., & Kallarakal, T. K. (2022). Gender Perspectives: Women and Employability in Tourism. In *Promoting Social and Cultural Equity in the Tourism Sector* (pp. 70-84). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-4194-7.ch005>

Wu, Y. L. (2019). Examining self-perceived employability among immigrant women participating in vocational training in Taiwan. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 313-327. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12164>

