



A Conceptual Model of Employability Skill for Technology and Knowledge-Based Enterprise

Zahra Pooramini¹ | Habib Ebrahimpour²

1. Corresponding Author, Department of Business Management, Faculty of Accounting and Management, University of Allame Tabatabaee, Tehran, Iran. E-mail: z.pooramini@ut.ac.ir
2. Department of Administration and Tourism, Faculty of Social Science, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran. E-mail: ebrahimpourh@yahoo.com

Article Info	ABSTRACT
<p>Article type: Research Paper</p> <p>Article history: Received 27 April 2023 Received in revised form 2 August 2023 Accepted 14 November 2023 Published online 20 December 2023</p> <p>Keywords: <i>Employability, labor market skills, Technological and Knowledge-based units of Ardabil province.</i></p>	<p>Objective: In today's competitive and contemporary world, unemployment has become a worrying issue and has had a profound impact on all aspects of an economy, culture, and society. In this regard, concern about employment is increasing day by day, and the trends of globalization, technological advances, and population growth have had a profound impact on the labor market. The Province of Ardabil, despite its abundant resources, is no exception to this, and is facing many problems in the field of economy and employment. Unemployment in the Province of Ardabil has become one of the most important challenges facing this region, and strategies such as employability skills that reduce unemployment in this province have been the focus of researchers and policy makers. Therefore, the present study was conducted with the aim of designing a model of employability skills for technology and knowledge-based units based on the Strauss and Corbin approach (1989).</p> <p>Method: The present study has a qualitative approach and uses the grounded theory. The statistical population of the study was the technology and knowledge-based units of Ardabil Province, from which 20 faculty members, entrepreneurs, and experts were selected using purposive sampling and semi-structured interviews. The interviews were conducted until theoretical saturation (15 interviews). The time-frame of this study was also between 2022 and 2023, and open, axial, and selective coding's were used to analyze the data.</p> <p>Findings: The data collected through interviews and the grounded theory were analyzed. The results of this study indicate the presentation of a model of employability skills for technology and knowledge-based units in Ardabil Province, which ultimately led to the identification of 6 key concepts in the form of 34 subcategories and 19 categories and 6 main categories of strategic factors, causal conditions (macro and micro), contextual factors (educational, infrastructural and supportive), core category (soft and hard skills), intervening variables (individual, experiential and developmental), strategy (reducing bureaucracy, strategic insight, reviewing educational content, etc.) and outcome (increased employment and job diversity, specialization, equal opportunity creation, matching between labor market and skills).</p> <p>Conclusion: Introducing the employability skills model can be used by policymakers and stakeholders in technology and knowledge-based companies in addition to increasing the employability of young people. Therefore, attention to employability and acquiring skills in this field is one of the important issues that should be made a priority for the organizations concerned. In general, it can be said that the introduced model explains mechanisms that led to individual growth and prosperity, specialization in occupations, improvement in employability skills, increased employment of young people, creating equal opportunities for employment, increasing interest in business and entrepreneurship, matching between market needs and skills and increased job diversity in the target community and similar companies.</p>

Cite this article: Pouramini, Zahra., & Ebrahimpour, Habib. (2023). Title of Paper Designing a conceptual model of employability skills for technological and knowledge-based units. *Journal of Entrepreneurship Development*, 16(3), 47-65. DOI: <https://doi.org/10.22059/jed.2023.358412.654180>



طراحی الگوی مهارت اشتغال‌پذیری واحدهای فناور و دانش‌بنیان

زهرا پورامینی^۱ | حبیب ابراهیم پور^۲

۱. نویسنده مسئول، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده حسابداری و مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران. رایانامه: z.pooramini@ut.ac.ir

۲. گروه مدیریت دولتی و گردشگری، دانشکده علوم اجتماعی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران. رایانامه: brahimpour@uma.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	هدف: در شرایط کنونی، بیکاری در استان اردبیل به یکی از مهم‌ترین چالش‌های فراروی استان مبدل گردیده و راهبردهایی همچون مهارت اشتغال‌پذیری که باعث کاهش میزان بیکاری در این استان اردبیل می‌شود، مورد توجه پژوهشگران و سیاستمداران قرار گرفته است. از این رو پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی مهارت اشتغال‌پذیری واحدهای فناور و دانش‌بنیان بر اساس رویکرد استراوس و کوبین (۱۹۸۹) انجام شد.
تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۲/۷	روش: پژوهش حاضر رویکردی کیفی دارد و از (نظریه داده بنیاد) استفاده می‌کند. جامعه آماری پژوهش، شامل اعضای هیات علمی، خبرگان و کارآفرینان در سال ۱۴۰۱ بودند که داده‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و انجام مصاحبه نیمه ساختاریافته بدست آمد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از کدگذاری باز، محوری و انتخابی استفاده شد.
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۵/۱۱	یافته‌ها: نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد؛ الگوی پارادایمی مهارت اشتغال‌پذیری از شرایط علی (کلان و خرد)، عوامل زمینه‌ای (آموزشی، زیرساختی و حمایتی)، مقوله محوری (مهارت نرم و سخت)، متغیرهای مداخله‌گر (فردی، تجربیات و توسعه‌ای)، راهبرد (کاهش بوروکراسی، بینش استراتژیک، بازبینی در محتوای آموزشی و ...) و پیامد (افزایش اشتغال و تنوع شغلی، تخصص‌گرایی، ایجاد فرصت برابر، تناسب بین بازار کار و مهارت‌ها) تشکیل یافته است.
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۸/۲۳	نتیجه‌گیری: معرفی الگوی مهارت اشتغال‌پذیری ضمن افزایش قابلیت اشتغال جوانان، می‌تواند توسط سیاست‌گذاران و فعالان شرکت‌های فناور و دانش‌بنیان مورد استفاده قرار گیرد.
تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۹/۲۹	کلیدواژه‌ها: اشتغال‌پذیری، بازار کار، مهارت افزایی، واحدهای فناور و دانش‌بنیان استان اردبیل.

استناد: پورامینی، زهرا، و ابراهیم پور، حبیب (۱۴۰۲). طراحی الگوی مهارت اشتغال‌پذیری واحدهای فناور و دانش‌بنیان. توسعه کارآفرینی. ۱۶ (۳)، ۴۷-۶۵

DOI: <https://doi.org/10.22059/jed.2023.358412.654180>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.



© نویسندگان.

۱. مقدمه

در جهان رقابتی و معاصر امروزی، بیکاری به موضوعی نگران کننده تبدیل شده (Misra & Khurana, 2017) و به عنوان یک معضل، تمام جنبه‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی یک جامعه را به شدت تحت تأثیر قرار داده است (Bashkouh & Pouramini, 2022) در این راستا نگرانی در باب اشتغال روز به روز بیشتر شده (Bhola & Dhanawade, 2013) و روندهای جهانی شدن، پیشرفت‌های فنی و افزایش جمعیت تأثیر عمیقی بر بازار کار گذاشته‌اند. این موضوع از یک طرف باعث ایجاد مشاغل جدید و از بین بردن مشاغل موجود شده (Colombo et al., 2019) و از طرف دیگر؛ باعث شده سرمایه‌گذاری بر روی سرمایه‌های انسانی از جانب کارفرمایان به امری ریسک‌پذیر تبدیل شود- به این علت که این گونه سرمایه‌گذاری برگشت‌ناپذیر بوده و تقاضای بازار برای دانش و مهارت‌های افراد بی‌ثبات است (Filippetti & Guy, 2020) - اخیراً به دلیل تغییرات در روندهای جهانی، مهارت‌های اشتغال‌زایی برای افزایش خروجی در محیط کار مطرح شده و کارفرمایان مهارت‌های جدید و متفاوتی را نسبت به گذشته از کارجویان طلب می‌کنند (Choi et al., 2011) بعنوان مثال کارآفرینان به دنبال جذب افراد با سرمایه انسانی زیاد و افرادی هستند که انعطاف‌پذیری بالایی داشته باشند (Jamali et al., 2018). ظهور این گونه شرایط، نه تنها نیازمند فارغ‌التحصیلان با تحصیلات عالی است؛ بلکه نیازمند افرادی با دانش و مهارت‌ها و ویژگی‌های متعدد است. با این حال با افزایش تقاضا برای آموزش عالی نرخ بیکاری هم در جهان افزایش می‌یابد (Marouani & Nilsson, 2019) به گونه‌ای که هر ساله بخشی از دانش‌آموختگان به صف بیکاران کشور می‌پیوندند. حسب مستندات سهم بیکاران دارای تحصیلات دانشگاهی در سال ۱۳۸۰ حدود ۱۰,۳۰ درصد بوده است که این رقم در سال ۱۳۹۲ به ۱۵,۶ درصد رسیده است که نشان از افزایش بیکاری در کشور دارد. طبق گزارش بازار جهانی کار نیز نرخ بیکاری در جهان ۳,۴ درصد در سال‌های ۱۸-۲۰۱۷ بوده است که این موضوع دلایل متفاوتی می‌تواند داشته باشد. در طی چند سال اخیر چشم‌انداز اشتغال تغییر کرده و دنیای کار بر اهمیت مهارت‌های استخدامی تأکید می‌کند. اختلال در محل کار به اشکال مختلف ظاهر شده و مشاغل جدید که منجر به افزایش شکاف بین مهارت تقاضا برای نیروی کار شده، به وجود آمده است (Forum, 2016). علاوه بر این ظهور دیجیتال و فناوری اطلاعات منجر به ایجاد و از بین رفتن برخی مشاغل شده که وظایف و نحوه کار افراد را تغییر داده است (Suarta et al., 2020). مطرح شدن این موضوعات اهمیت توجه به مهارت‌ها و اشتغال‌پذیری افراد را دوچندان می‌کند. در این راستا؛ داشتن مجموعه‌ای از مهارت‌های مناسب برای بدست آوردن شغل از طرف سازمان بازار کار جهانی توصیه شده (Misra & Khurana, 2017) و برای موفقیت افراد در بازار کار مهارت‌های مختلفی مورد نیاز است (Abayadeera & Watty, 2016).

وجود دانش‌آموختگان بیکار دانشگاه‌ها تا حدودی نشان‌دهنده ارتباط نامناسب برنامه‌های درسی آموزش عالی با حوزه صنعت، مشاغل و توانایی‌های بالقوه موجود در صنایع است از این رو یکی از موانع اصلی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی شکاف بین مهارت‌های شغلی آن‌ها و مهارت‌های موردنیاز در محیط کار است. این در حالی است که بهترین گزینه برای آماده کردن فارغ‌التحصیلان دانشگاهی برای اشتغال و کارآفرینی، ایجاد بستر آن از سوی جوامع و دانشگاه‌هاست (Bashkouh & Pouramini, 2022). بروز شرایط کنونی و افزایش آمار بیکاری در کشور به یکی از مهم‌ترین چالش‌های فراروی دولت مبدل گردیده است. این معضل از یک سو به دلیل ساختار جمعیتی جوان و عرضه فراوان نیروی کار و از سوی دیگر ناشی از رشد کمتر تقاضا برای نیروی کار (به دلایل مختلف مانند مشکلات ساختاری در زمینه تولید، سرمایه‌گذاری ناکافی و...) و نبود تناسب بین مهارت‌ها و نیازهای فارغ‌التحصیلان، در جامعه تشدید گردیده است. استان اردبیل نیز با داشتن مواهب فراوان، از این امر مستثنی نبوده و با مشکلات فراوانی در حوزه اقتصاد و اشتغال روبرو است:

بالا بودن نرخ بیکاری: نرخ بیکاری در این استان نزدیک به ۱۲ درصد است که این امر باعث شده است که استان اردبیل

به یکی از بیکارترین استان‌های کشور تبدیل شود.

عدم ارتباط بین صنعت و دانشگاه: در باب این موضوع صحبت‌های ضد و نقیض مختلفی به گوش می‌رسد از یک

طرف مسئولان استانی از افزایش جوانان تحصیل کرده خبر می‌دهند از طرف دیگر هم نبود تخصص‌های لازم برای ورود به بازار کار را، جزء دلایل عدم اشتغال جوانان مطرح می‌کنند؛ که این موضوعات نشان‌دهنده عدم ارتباط بین صنعت و دانشگاه را به صورت گویا نشان می‌دهد.

نبود تناسب بین مهارت‌ها و نیاز بازار کار: این موضوع از چندین جهت قابل بحث است؛ اولاً در این استان مهارت‌های لازم برای جوانان جهت ورود به بازار کار اصلاً مشخص نیست (به شکل کاملاً بومی شده) که دانشگاه‌ها هم بتوانند از نتایج آن استفاده نمایند؛ دوماً به دلیل نبود استراتژی‌های مشخص در این باب فارغ‌التحصیلان هم نمی‌توانند در خود آمادگی لازم برای ورود به بازار کار ایجاد کنند، در نتیجه عدم تناسب بین مهارت‌های مورد نیاز بازار کار و تخصص‌های جوانان هم باعث افزایش بیکاری در این استان شده است، همچنین چرخه‌های اقتصادی استان را با مشکلات فراوانی روبرو ساخته است به گونه‌ای که هرروزه شاهد تعطیلی کارخانه‌های فراوان هستیم.

تغییر انتظارات بازار کار: این موضع از دو باب قابل بحث است؛ به دلیل عدم وجود مراکز تخصصی برای آماده‌سازی جوانان برای ورود به بازار کار، به راحتی جوانان مستعد استان به استان‌های هم‌جوار مهاجرت می‌کنند حتی اخیراً شاهد تمرکز جوانان جویای کار در شهرستان اردبیل هم هستیم که عدم توجه به این موضوع برنامه‌ریزی‌های کلان استان را با مشکل مواجه خواهد کرد و حتی پیشرفت در راستای برنامه چهارم توسعه به دلیل تمرکزهای موجود در یک ناحیه با اختلال مواجه خواهد شد. از طرف دیگر به دلیل نبود نیروهای متخصص و ماهر، نبود ارگان‌های آموزش‌دهنده و مواردی از این قبیل؛ اکثر کارفرماها و مدیران استان اردبیل را به جای بومی‌گزینی به سمت استفاده از نیروهای متخصص دیگر استان‌ها سوق پیدا کرده‌اند که این امر باعث شده است اردبیل در نقشه توسعه اقتصادی کشور کمترین سهم را به خود اختصاص دهد به گونه‌ای که اخیراً شاهد کمترین سهمیه‌ها در استخدام‌های سراسری هم هستیم.

با توجه به مباحث مذکور و بیان اهمیت موضوع مهارت‌ها در جذب فارغ‌التحصیلان به بازار کار، این مقاله درصدد است تا با ارائه مدل مناسب و پاسخگویی به سؤالات زیر؛ از طریق ایجاد تناسب بین نیازهای بازار کار و تخصص‌ها و مهارت‌های جوانان گامی مهمی در توسعه اشتغال برداشته و به رونق اقتصادی کمک شایانی انجام دهد:

- برای اشتغال‌پذیری واحدهای فناور و دانش‌بنیان استان اردبیل چه مهارت‌هایی ضروری است؟
- الگوی مهارت اشتغال‌پذیری در واحدهای فناور و دانش‌بنیان استان اردبیل کدام است؟

۲. مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۲-۱. اهمیت مهارت‌آموزی

امروزه بسیاری از کشورهای در حال توسعه به دنبال توسعه خود از طریق مجموعه‌ای از فرآیندها، سیاست‌ها و شیوه‌های متفاوت اقتصادی هستند که بتواند آن‌ها را از چالش‌های جهانی، محلی و منطقه‌ای رهایی بخشد (Pouramini & Sepehri, 2022). در این راستا مهارت‌آموزی جوانان به عنوان روشی برای کاهش اشتغال و برون رفت از این چالش‌ها مطرح شده و فرصت‌های شغلی بیشتر برای فارغ‌التحصیلانی است که دارای مهارت‌های اشتغال‌پذیری مورد انتظار بازار کار هستند. علی‌رغم اهمیت موضوع؛ تنها حدود ۳۰ درصد از داوطلبانی که برای مصاحبه‌های شغلی دعوت می‌شوند، توسط سازمان‌ها انتخاب می‌شوند (Nisha & Rajasekaran, 2018). از این رو مهارت‌آموزی از ابزارهای مهم در قرن ۲۱ بوده و افراد برای ورود به محیط‌های کاری نیازمند دستیابی به چنین مهارت‌هایی هستند (Van Laar et al., 2017). تقاضا برای مهارت‌ها در درجه اول با هدف دستیابی به پایه‌های علمی قوی‌تر (شامل دانش نظری و عملی) همراه با توانایی‌های فردی؛ در سطح جهانی شناخته شده و قابل انتقال از یک شغل به شغل دیگر در جهان است (Sajkiewicz et al., 2014). عرضه و تقاضا نیز در بازار کار معطوف به انتخاب شایستگی‌های جمع‌آوری شده تحت عنوان شایستگی‌های اشتغال‌زایی از جمله توانایی و مهارت‌های ارتباطی، توانایی حل مسئله و تفکر انتقادی، برنامه‌ریزی و سازماندهی، خودمدیریتی و یادگیری، اعتمادبه‌نفس، صداقت، انعطاف‌پذیری، نوآوری و خلاقیت، روحیه کار تیمی^۱، همکاری، ارتباطات، سواد دیجیتال، حل مشکل، تفکر انتقادی و خلاقیت و بهره‌وری (Voogt & Roblin, 2012)، همکاری با دیگران (Ali, Othman, & Ahmad, 2017)، یادگیری مستمر است (Suarta

(et al., 2020). طبق نتایج بدست آمده از پژوهش های مختلف (جدول ۱)، از جمله مهارت های مورد نیاز برای جوانان برای ورود به بازار کار است که بایستی در سیاست گذاری ها و برنامه های آموزشی مورد توجه قرار گیرد:

جدول ۱. مهارت های مورد نیاز برای ورود به بازار کار

منبع	مهارت ها
(Colombo et al., 2019)	توانایی های نرم مانند حل مسئله، کار تیمی و توانایی های ارتباطی
(Van Laar et al., 2017)	مهارت فنی، مدیریت اطلاعات، ارتباطات، همکاری، خلاقیت، تفکر خلاق، حل مسئله، انعطاف پذیری، خود مدیریتی، آگاهی فرهنگی، یادگیری مستمر
(Ahmad et al., 2016)	خلاقیت، ارتباطات، همکاری، مدیریت
(Boyacı & Atalay, 2016)	خلاقیت و نوآوری، تفکر خلاق و حل مشکل، همکاری و ارتباطات
(Care et al., 2016)	خلاقیت و حل مشکل
(Van Deursen, et al., 2016)	عملیاتی، اجتماعی
(Ahonen & Kinnunen, 2015)	همکاری، حل مسئله، پاسخگویی اجتماعی، یادگیری، آگاهی، تفکر خلاق، خلاقیت
(de Bie et al., 2015)	تفکر خلاق
(Jang, 2016)	حل مسائل، ارتباطات اجتماعی، مدیریت زمان، تفکر سیستمی، تکنولوژی و مهندسی
(Quieng et al., 2015)	ارتباطات، روابط و همکاری، تفکر انتقادی، ابتکار و خودمدیریتی، تصمیم گیری
(et al., 2015 Romero)	ارتباطات، خودمدیریتی، کارآفرینی، برنامه ریزی، انعطاف پذیری، مهارت فرهنگی و اجتماعی، مدیریت ریسک
(Scherer & Gustafsson, 2015)	حل خلاقانه مسائل
(Aharony & Bronstein, 2014)	سواد رسانه ای
(Bhola & Dhanawade, 2013)	مهارت ارتباطی، اثرگذاری، انعطاف پذیری، مهارت بین فردی، مذاکره، کار تیمی، کار با کامپیوتر، مهارت زبانی، تفکر خلاق، حل مسئله، مهارت فناوری اطلاعات
(de Guzman & Choi, 2013)	مهارت ارتباطات، کار تیمی، حل مسئله، خودمدیریتی، برنامه ریزی و سازماندهی، فناوری اطلاعات، یادگیری مستمر و مهارت های سازمانی
(Morshidi et al., 2012)	تفکر خلاق و انتقادی، مهارت های فردی، مدیریت وظایف و حل مسئله، کار با دیگران، خودآگاهی، ارتباطات شفاهی و کتبی
(Nugroho at al, 2012)	مهارت ارتباطی، کارگروهی، توان فکری و انتقادی، شخصیت فردی، مهارت برنامه ریزی، مهارت نوشتن، مهارت محاسباتی، مهارت تحلیل و حل مسئله
(Ng, 2012)	تکنیکی، فنی، احساسی-اجتماعی
(Soh, et al., 2012)	سواد رسانه ای، ارتباطات اثربخش، بهره وری بالا
(Suarta & Badung, 2010)	مهارت خودمدیریتی، یادگیری، فن آوری و حل مسئله، ایمنی در محیط کار

منبع: پژوهشگران

۲-۲. اشتغال پذیری

مطالعات و پژوهش های انجام شده در زمینه اشتغال پذیری با این فرض شروع می شوند که کارکنان با شایستگی های بالا، امکان ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان را فراهم می کنند (Forum, 2016). در این راستا، استخدام کارکنان شامل انتخاب از میان داوطلبانی است که ترکیبی مناسب از شایستگی های شخصی، رفتاری و اخلاقی را داشته باشند. این موضوع تحت عنوان مهارت های اشتغال پذیری مطرح می شود که به عنوان "مهارت های اصلی" یا مجموعه گسترده ای از ویژگی های عمومی که کارفرما (مرتبط با رشته، مرتبط با بخش، نوع شرکت) مشخص می کند، تعریف شده (Asonitou, 2015) و دارای یک ساختار

روانشناختی اجتماعی است. مهارت اشتغال‌پذیری همچنین ترکیبی از عناصری مختلف مانند هویت شغلی، سازگاری شخصی و سرمایه اجتماعی و انسانی^۱ است:

- **هویت شغلی:** ترکیبی از قابلیت استخدام و تفاوت‌های فردی مانند دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و تمایلاتی است که شناسایی و تحقق فرصت‌های شغلی را تسهیل می‌کند.

- سازگاری شخصی: افراد سازگار می‌توانند دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، منش‌ها و رفتارهای خود را برای تامین تقاضاهای محیطی تغییر دهند. بنابراین، کارکنان با سازگاری فردی در حوزه‌های کاری بهره‌وری بیشتری دارند و همچنین برای کارفرمایان جذاب‌تر هستند.

- سرمایه اجتماعی: مفهومی است که از طریق شبکه‌های اجتماعی به اشتغال‌پذیری افراد کمک می‌کند. سرمایه اجتماعی قوی می‌تواند جریان اطلاعات و نفوذ کافی را برای کارکنان فراهم کند تا به فرصت‌های شغلی دست یابند و به اهداف شغلی خود برسند. به طور مشابه، عامل دیگری که کارکنان را قادر می‌سازد تا اهداف شغلی خود را تحقق بخشند، سرمایه انسانی است که شامل ویژگی‌هایی مانند سن، تحصیلات، تجربه کاری، عملکرد شغلی، تصدی، هوش هیجانی و توانایی شناختی است. بنابراین، سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی با حمایت از سازگاری و تمایل آنها به یادگیری مداوم، سطح اشتغال‌پذیری کارکنان را تقویت می‌کند و شانس دستیابی به شغل مناسب را در کارجویان افزایش می‌دهد. به این علت که کارفرمایان در فرآیند استخدام، توانایی‌های عاطفی یک فرد، نظم، اشتیاق، انگیزه، وقت‌شناسی، نگرش مثبتی که داوطلب نسبت به کار نشان می‌دهد و به طور کلی کارایی فرد را در نظر می‌گیرند (Butum & Nicolescu, 2019).

مهارت اشتغال‌پذیری تحت تأثیر عوامل مختلف همچون عوامل دانشگاهی و خارج از آن مانند گرایش به بازار کار، تجربه کاری قبلی، دانش در مورد بازار کار، مهارت‌های جستجوی کار، کارفرمایان و سیاست‌گذاران است. برخورداری از این مهارت منجر به توسعه سایر شایستگی‌های شغلی شده و پیشرفت شغلی را به همراه خواهد داشت (Butum & Nicolescu, 2019). شکل زیر عوامل مؤثر بر مهارت اشتغال‌پذیری را به نمایش گذاشته است که بهتر است مورد توجه سیاست‌گذاران قرار گیرد:



شکل ۱. عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری (Butum & Nicolescu, 2019)

در رابطه با موضوع اشتغال‌پذیری پژوهش‌های متعددی انجام شده و محققان سعی نموده‌اند مدل‌های مختلفی در این حوزه را طراحی و معرفی نمایند. با توجه به بررسی منابع مختلف با استفاده از کلیدواژه‌های "اشتغال‌پذیری"، "مهارت‌های لازم برای ورود به بازار کار"، از طریق پایگاه داده‌های مختلف^۲، این نتیجه حاصل شد که موضوع مذکور، هنوز جدید بوده و پژوهش‌های

1 Career identity, personal adaptability, and social and human capital.

2 Science Direct, Wiley Online Library, Sage Journals.

خیلی کمی در این باب انجام شده است (علی‌الخصوص در حوزه واحدهای فناوری و دانش بنیان). مقالات زیر نزدیک‌ترین پژوهش‌های انجام شده در این حوزه را نشان می‌دهند:

مقاله هرنندی و محسن خانی (۱۳۸۶) تحت «عنوان اشتغال جوانان و چالش‌های آن»، با هدف بررسی اشتغال و چالش‌های آن انجام شده است که برای جمع‌آوری داده‌ها از اطلاعات سازمان بین‌المللی استفاده شده است. نتایج به دست آمده از نتایج پژوهش نشان داد، عدم تعامل بین مؤسسات آموزشی و بازار کار، نبود فرصت‌های شغلی کافی و نابرابری فرصت‌های شغلی برای زنان و مردان، ضعف برنامه‌های حمایت از خوداشتغالی، سازمان یافته نبودن بازار کار کشور و کم رنگ بودن نقش مؤسسات کاریابی و مؤسسات محل تحصیل در این بازار از جمله مهم‌ترین موانع اشتغال جوانان محسوب می‌شوند.

انتظاریان و طهماسبی (۱۳۹۰) در مقاله‌ای تحت عنوان «بررسی میزان هماهنگی و انطباق نظام آموزش عالی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار» به بررسی میزان هماهنگی و انطباق نظام آموزش عالی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار پرداختند. در این مقاله مواردی که بر بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی مؤثر است مورد بررسی قرار گرفت و راهکارها و پیشنهادهایی برای رفع آن‌ها ارائه گردید.

هدف از پژوهش فانی خیاوی و همکاران (۱۳۹۱) تحت عنوان «خلاقیت و توانمندی دانش‌آموختگان دانشگاه آزاد اسلامی در بحث اشتغال»، بررسی وضعیت اشتغال و شناسایی سطح خلاقیت و توانمندی شغلی دانش‌آموختگان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشگین شهر بود که به روش توصیفی-همبستگی انجام شد. جمعیت مورد مطالعه فارغ‌التحصیلان دانش‌آموختگان دانشگاه آزاد اسلامی واحد مشگین شهر بود که ۱۲۰ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شد. نتیجه تحقیق نشان داد که تعداد بسیار محدودی از افراد مورد مطالعه به طور پاره‌وقت شاغل بوده‌اند همچنین توانمندی شغلی شاغلین از تجارب دانشگاهی چون توانایی جمع‌آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات، آشنایی با ابزارهای تولید و اشاعه دانش، توانایی برنامه‌ریزی و سازماندهی فعالیت‌های شخصی، داشتن فهم فرهنگی، قابلیت استفاده از تکنولوژی، قابلیت بهره‌گیری از زبان خارجی، درک مثبت از رشته و جهت‌گیری مثبت نسبت به آن، توانایی محلی اندیشی، توانایی برقراری ارتباط، توانایی حل مسئله، قابلیت تفکر انتقادی و قابلیت انجام کار گروهی متأثر بود.

خورشیدی و فرخی (۱۳۹۱) پژوهشی را در سال ۱۳۹۱ تحت عنوان «مؤلفه‌های سازنده شایستگی‌های مهارت‌آموختگان»، انجام دادند. پژوهش حاضر به شناسایی مؤلفه‌های سازنده شایستگی‌های عام مهارت‌آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از دیدگاه رؤسای مراکز مذکور و مربیان آموزش در صنایع پرداخته بود. نتایج آزمون در مجموع ۴ عامل شامل ۱۱۵ شاخص برای شایستگی‌های عام مهارت‌آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای را شناسایی کرد که به ترتیب اهمیت و اولویت عبارت‌اند از: شایستگی‌های محیط کار، شایستگی‌های دانش کسب و کار، شایستگی‌های فردی و شایستگی‌های تحصیلی.

سارتابا و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در مقاله‌ای تحت عنوان «مهارت‌های اشتغال مورد نیاز قرن ۲۱»، از اهمیت آموزش مهارت‌های شغلی برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به منظور ایجاد قابلیت اشتغال سخن می‌گوید. در این مقاله به مهارت‌های خودآگاهی، اعتماد به نفس، هوش تجاری، انعطاف‌پذیری، سازگاری، رفتار حرفه‌ای به عنوان مهارت‌های اصلی برای جوانان در قرن ۲۱ اشاره شده است.

کلمبو و همکاران^۲ (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی تحت عنوان «رویاریبی با بازار کار: ارتباط بین ماشین و مهارت‌ها»، به بررسی مهارت‌های مورد نیاز برای ورود به بازار کار در ایتالیا پرداختند. پژوهشگران در این مطالعه مهارت‌های نرم و سخت جهت ورود به بازار کار را معرفی نموده و مهارت‌های دیجیتالی را به عنوان مهارتی مهم در دنیای امروزی معرفی دانسته‌اند.

با توجه به آنچه گفته شد؛ موضوع اشتغال‌پذیری و مهارت‌های مرتبط با آن -به عنوان یک زمینه تحقیقات علمی و ارتباط عملی- از انسجام تئوریک و مدل جامع برخوردار نیست. مقالاتی هم که به این موضوع پرداخته‌اند، تعداد آن‌ها انگشت‌شمار است. این در حالی است که موضوع اشتغال‌پذیری یکی از موضوعات مهم در حوزه مدیریت منابع انسانی است که بایستی مورد توجه قرار گیرد.

^۱ Suarta

^۲ Colombo et al

بنابراین پرسش اصلی پژوهش این است که: مهارت اشتغال‌پذیری در واحدهای فناور و دانش‌بنیان استان اردبیل از چه الگویی پیروی می‌کند؟

۳. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر برحسب هدف، کاربردی، برحسب گردآوری اطلاعات، توصیفی و برحسب ماهیت داده‌ها نیز کیفی است. داده‌های جمع‌آوری شده از طریق مصاحبه و با استفاده از روش نظریه داده‌بنیاد تحلیل شد. نظریه‌پردازی داده‌بنیاد روشی استقرایی و اکتشافی بوده که در گام اول جهت شناخت کافی حوزه پژوهش موردنظر، مطالعات به‌صورت اسنادی انجام شد. سپس مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها صورت گرفت. جدول زیر پیاز پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۲. پیاز پژوهش

پیاز پژوهش	
فلسفه پژوهش	تفسیرگرایی
رویکرد پژوهش	استقرایی
استراتژی پژوهش	داده بنیاد سیستماتیک
روش جمع‌آوری داده‌ها	مصاحبه نیمه ساختاریافته
افق زمانی	مطالعه مقطعی

جامعه آماری این پژوهش، واحدهای فناور و دانش‌بنیان استان اردبیل بودند که از میان آن‌ها ۲۰ نفر از اعضای هیات علمی، کارآفرینان و خبرگان برای انجام مصاحبه انتخاب شد. ترکیب مصاحبه‌شوندگان در جدول شماره (۳) آورده شده است. نحوه انتخاب نمونه گلوله برفی بود که نمونه‌های اولیه از کارآفرینانی که در پارک علم و فناوری استان اردبیل مستقر بودند انتخاب شد. لازم به ذکر است مصاحبه‌های انجام شده تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت (۱۵ مصاحبه). قلمرو زمانی این پژوهش نیز بین سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ هست. در یک تعریف منسجم، نظریه مبنایی عبارت است از نظریه‌های که به‌صورت استقرایی از مطالعه پدیده‌های به دست آید و نمایانگر آن باشد؛ به عبارت دیگر آن پدیده را باید کشف و کامل کرد و به‌طور آزمایشی با گردآوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آن، اثبات نمود. تحقیق هرگز از یک نظریه شروع نمی‌شود، بلکه تحقیق از یک حوزه مطالعاتی شروع و فرصت داده می‌شود تا آنچه متناسب با آن است، خود را نشان دهد. در واقع نظریه‌پرداز داده محور خلاف فرآیند تحقیق خطی و برگرفته از نظریه، به‌جای پیش‌فرض‌های نظری، به داده‌ها و میدان مورد مطالعه رجوع می‌کند. در این دیدگاه، نظریه را نباید بر افراد و سوژه‌ها پیاده کرد، بلکه نظریه از طریق کار بر روی داده‌ها و در میدان تحقیق کشف می‌شود؛ افراد مورد مطالعه نیز بر اساس ارتباط آن‌ها با موضوع تحقیق انتخاب می‌شوند و از این نظر انتخاب آن‌ها به‌منظور تشکیل جامعه آماری از کل جمعیت نیست. در واقع در این روش هدف، تقلیل پیچیدگی از طریق تجزیه مسئله به چند متغیر نیست، بلکه هدف افزایش پیچیدگی از طریق افزودن اطلاعات زمینه‌ای به تحلیل است. فرض آن است که در این روش، محقق در میدان عمل باید دانش نظری پیشینی خود را موقتاً کنار بگذارد، بنابراین مشاهده می‌شود که این روش، روشی با هدف اکتشافی و تبیین نظری است و محققان عمدتاً با چنین هدفی به سراغ این روش می‌روند. ابزار این روش به دو طریق بوده که در بخش کتابخانه‌ای، ابزار فیش تحقیقاتی و در بخش میدانی از مصاحبه استفاده شده است.

جدول ۳. ترکیب مصاحبه‌شوندگان

ردیف	سمت	حوزه فعالیت	سابقه خدمت	تحصیلات
۱	عضو هیات علمی	مدیریت	۱۰ سال	دکتری
۲	عضو هیات علمی	اقتصاد	۵ سال	دکتری
۳	عضو هیات علمی	حسابداری	۴ سال	دکتری
۴	عضو هیات علمی	مدیریت	۸ سال	دکتری

۵	عضو هیات علمی	اقتصاد	۳ سال	دکتری
۶	عضو هیات علمی	اقتصاد	۱ سال	دکتری
۷	کارآفرین	مراکز رشد	۵ سال	دکتری
۸	کارآفرین	مراکز رشد	۵ سال	کارشناسی ارشد
۹	کارآفرین	مراکز رشد	۳ سال	کارشناسی ارشد
۱۰	کارآفرین	پارک علم و فناوری	۱۰ سال	کارشناسی ارشد
۱۱	کارآفرین	پارک علم و فناوری	۲ سال	کارشناسی ارشد
۱۲	کارآفرین	پارک علم و فناوری	۴ سال	دکتری
۱۳	خبرگان	پارک علم و فناوری	۳ سال	کارشناسی ارشد
۱۴	خبرگان	پارک علم و فناوری	۶ سال	کارشناسی ارشد
۱۵	خبرگان	پارک علم و فناوری	۱ سال	کارشناسی ارشد

به منظور بررسی روایی محتوا از تکنیک مذاکره با مصاحبه‌شوندگان استفاده شد. بدین ترتیب که از مصاحبه‌شوندگان خواسته شد تا نظر خود را در خصوص روایی محتوا بیان کنند. تحلیل نظرات مصاحبه‌شوندگان نشان‌دهنده تأیید روایی محتوا بود. به‌منظور ارزیابی پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های انجام شده چند مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب و هر کدام دو بار کدگذاری شدند. پس از کدگذاری و مقایسه کدهای موجود، هر یک از مصاحبه‌ها که در فواصل زمانی باهم تشابه داشتند با عنوان "توافق" و کدهای غیرمشابه تحت عنوان "عدم توافق" مشخص شدند. در پژوهش حاضر به‌منظور محاسبه پایایی بازآزمون از بین مصاحبه‌های صورت گرفته تعداد ۳ مصاحبه انتخاب و طی فواصل زمانی ۱۵ روزه توسط محقق کدگذاری شد. نتایج حاصل در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. پایایی بازآزمون

ردیف	تعداد کل کد	تعداد توافق	تعداد عدم توافق	پایایی بازآزمون (%)
۱	۸۰	۳۰	۱۰	۷۵
۲	۵۵	۲۵	۱۱	۸۷
۳	۸۱	۲۷	۱۰	۶۶
جمع	۲۱۸	۸۲	۳۱	۷۵

همانطوری که در جدول فوق مشاهده شد، پایایی بازآزمون مصاحبه‌های انجام شده حدود ۷۵ درصد می‌باشد. از آنجائیکه که بیشتر از ۶۰ درصد است، بنابراین قابلیت اعتماد کدگذاری‌های صورت گرفته مورد قبول است.

۴. یافته‌های پژوهش

در گام اول پژوهش تمامی جملات مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت و مفاهیم اصلی استخراج شد. سپس کدگذاری انتخابی انجام شده و مقوله‌های محوری ظهور پیدا کردند که امکان توسعه نظریه را فراهم می‌کنند. در پژوهش حاضر با توجه به سؤال‌هایی که از مصاحبه‌شوندگان پرسیده شد، ۸ مقوله محوری انتخاب شد.

جدول ۵. پدیده محوری و مقوله‌های مربوط به مهارت‌های اشتغال‌پذیری

کدگذاری انتخابی	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدگذاری باز
	مهارت سخت	مهارت تخصصی	یادگیری نرم‌افزارهای تخصصی و کسب مهارت در آن‌ها (۱۰)، کسب تخصص‌های لازم و ضروری (۱۲)، داشتن مهارت نوشتاری و گفتاری (۵)، مهارت‌های محاسباتی و عددی (۲)، کسب مهارت فنی و تاکتیکی (۱۳).

کدگذاری انتخابی	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدگذاری باز
پدیده محوری		آیین نگارش	آشنایی یا ضرورت ارتباطات کتبی (۷)، واژه‌شناسی مکاتبات (۳)، توانایی نگارش صورت جلسات (۲)، توانایی طبقه‌بندی اطلاعاتی و زمانی (۱)،
		سواد رسانه‌ای	توانایی به‌کارگیری فناوری‌های مختلف (۱۴)، امکان دستیابی به اطلاعات از طریق ICT (۱۰)، توانایی کار با کامپیوتر (۱۵)، دریافت مدرک ICDL (۱۵)، آشنایی با شبکه‌های مجازی مرتبط با اشتغال (۹)،
	مهارت نرم	مهارت مسیریابی شغلی	توانایی نگارش رزومه (۱۵)، بهبود و ارتقای رزومه‌های موجود (۱۳)، یادگیری فن‌های مصاحبه (۱۲)، تمرین مصاحبه‌های گروهی (۱۱)، بودن به تکنیک مصاحبه (۱۵)، آشنایی با نحوه ارائه رزومه (۱۴)، آشنایی با انواع کاربایی‌ها و مراکز مشاوره شغلی (۱۲)، آشنایی با نحوه ارسال رزومه به شرکت‌ها (۸)، آشنایی با نحوه ارائه سوابق کاری (۹)، آشنایی با مسائل و چالش‌های بازار کار (۱)، آشنایی با شغل‌های مناسب (۱۰)،
		مهارت ارتباطی	توانایی کار با دیگران (۱۱)، توانایی سازگاری با تغییرات (۶)، توانایی ایجاد ارتباطات مؤثر (۱۲)، داشتن مهارت‌های فردی و میان فردی برای حل مسائل (۱۴)، توانایی انجام کارها در شرایط و موقعیت‌های مختلف (۶)، تیم‌مداری (۵)، مهارت در شنود مؤثر (۱۰)، آشنایی با اصول روابط عمومی (۳)
	مهارت حل مسئله	مهارت تصمیم‌گیری و حل مسئله	استفاده از توانایی ذهنی و استدلال منطقی برای حل مشکلات پیچیده (۵)، تقویت مهارت‌های تصمیم‌گیری و حل مسئله (۴)، توانایی شناسایی مسائل موجود (۵)، آشنایی با روش‌های تصمیم‌گیری (۴)، توانایی تفکر و تجزیه و تحلیل نقادانه (۸)،
		مهارت تفکر انتقادی و خلاق	توانایی ارزیابی، تحلیل و بررسی مسائل (۳)، نگرش به مسائل با نگاهی جدید (۶)، توانایی پشتیبانی از طرح‌های خلاق (۱۴)، به‌کارگیری سیستم مدیریت دانش در جهت تسهیم و انتقال دانش (۴)، توانایی توسعه ایده‌های کارآفرینانه (۱۱)، توانایی ایجاد محصول و تجاری‌سازی (۱۵)،
	خودمدیریتی		توانایی اولویت‌بندی کارها (۱۳)، همکاری (۱۱)، مذاکره (۱۰)، خودمدیریتی (۶)، درک مسائل کسب‌وکار (۱۰)، داشتن توانایی برنامه‌ریزی و سازماندهی امور (۱۰)، ابتکار عمل (۱)، حرفه‌ای‌گرایی (۴)،

پدیده محوری: پدیده محوری ایده، حادثه و یا رخدادی است که مفاهیم بر محور آن‌ها ایجاد می‌شوند. در این پژوهش پدیده اصلی مهارت‌های اشتغال‌پذیری بوده که شامل ۲ مقوله اصلی (مهارت سخت و نرم) و ۸ مقوله فرعی (مهارت تخصصی، آیین نگارش، سواد رسانه‌ای، مهارت مسیریابی شغلی، مهارت ارتباطی، مهارت تصمیم‌گیری و حل مسئله، مهارت تفکر انتقادی و خلاق، مهارت خودمدیریتی) بود. پس از شناسایی مقوله‌ها به‌عنوان مقوله‌های محوری، در نظریه داده بنیاد به برقراری ارتباط بین مقوله‌ها با پدیده اصلی (مهارت‌های اشتغال‌پذیری) پرداخته شد.

جدول ۶. شرایط علی مربوط به مهارت‌های اشتغال‌پذیری

کدگذاری انتخابی	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدگذاری باز
عوامل علی	عوامل کلان	فرهنگ	وجود هنجارهای فرهنگی و اجتماعی در رابطه با اجرای سیاست‌های اشتغال‌پذیری در جامعه و دانشگاه (۱۲)، الگوبرداری از نحوه اشتغال‌پذیری جوانان در کشورهای دیگر (۳)، ترویج فرهنگ اشتغال و کارآفرینی (۸)، ترویج کار تیمی (۸)، ترویج فرهنگ یادگیری بین جوانان و علی‌الخصوص دانشجویان (۵)، رشد

کدگذاری انتخابی	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدگذاری باز
			فرهنگ خوداشتغالی و کارآفرینی (تغییر نگاه جامعه نسبت به اشتغال و مهارت‌آموزی (۱۴).
	مالی و اقتصادی		تخصیص بودجه کافی برای مهارت افزایشی و اشتغال جوانان (۱۳)، کاهش خطرپذیری فعالیت‌های اقتصادی (۱۵)، ورود بخش خصوصی در جهت آموزش مهارت‌های اشتغال پذیری (۱۰)، تخصیص بودجه کافی برای آموزش‌های کارآفرینی در دانشگاه‌ها (۷).
	محیطی		حمایت مادی و معنوی از اختراعات، ابداعات و ... (۱۰)، ایجاد هماهنگی بین نیاز صنعت و آموزش‌های دانشگاهی (۲)، انجام پژوهش‌های مشترک بین صنایع و دانشگاه در حوزه اشتغال پذیری، کارآفرینی و ... (۶)، دسترسی به ابزارهای آموزشی (۱۴)، تناسب وسایل و امکانات بازار کار با رشته‌های دانشگاهی (۱۵)، ایجاد مراکز کاریابی و مشاوره شغلی (۵)، رشد کسب‌وکارهای آنلاین (۱۱).
	اجتماعی		شبکه‌سازی با فارغ‌التحصیلان و فعالان صنعت (۱۴)، تشکیل تیم‌های اثربخش در حوزه اشتغال (۱۳)، توسعه مشارکت‌های اجتماعی (۹)، ایجاد شبکه‌های اجتماعی (۶).
	تغییر شرایط بازار کار		تغییر شرایط کسب‌وکار و اشتغال (۲)، تغییر تقاضای بازار کار (۱۱)، اولویت دادن کارفرمایان به مقوله مهارت افزایشی در کسب‌وکار (۱۴)، تناسب پایین بین رشته‌های دانشگاهی و نیاز بازار (۶)، اعتماد پایین کارفرمایان به مهارت‌های منتج شده از دانشگاه (۹)، عدم برنامه‌ریزی، سازماندهی مناسب برای اشتغال (۷).
عوامل خرد	سیاست‌گذاری		وجود برنامه‌ریزی‌های دولتی برای اشتغال (۱۲)، ارائه مشوق‌های مالی برای اشتغال جوانان (۱۳)، حمایت دولت از طرح‌های اشتغال‌پذیری جوانان (۸)، تجدید نظر در سیاست‌های مهارت افزایشی جوانان (۳)، کاهش بوروکراسی‌های اداری در جهت حمایت از کارآفرینان (۲)، کمک گرفتن از صنایع به منظور ایجاد مهارت‌های اشتغال‌پذیری (۵)، حمایت‌های مالی و معنوی از کارآفرینی (۸)، اجرای سیاست‌های حمایت از کسب‌وکارهای نوپا (۱)، تجدید نظر در سیاست‌های اشتغال (۶)، ضعف قوانین و دستورالعمل‌های مرتبط با اشتغال‌پذیری توسط نهادهای ذی‌ربط (۳)، ضعف قوانین موجود در حوزه اشتغال و کارآفرینی (۴).
	ضعف مدیریتی		رشد بی‌رویه رشته‌های دانشگاهی (۹)، عدم تناسب بین رشته‌های دانشگاهی و نیاز بازار (۱۴)، اولویت ندادن به اشتغال‌پذیری جوانان در دانشگاه‌ها (۱۵)، نبود آزمون‌های مربوط به مهارت‌آموزی در دانشگاه‌ها (۶)، کیفیت پایین دوره‌های مهارت افزایشی مراکز فنی و حرفه‌ای (۷)، نبود برنامه‌هایی برای آشنا ساختن دانشجویان با نیازهای بازار کار (۱۱)، ارتباط کم آموزش‌های فنی حرفه‌ای با نیاز بازار کار (۱۳).
	ضعف اجرایی		حمایت‌های پایین از شرکت‌های دانش‌بنیان (۶)، ضعف سازمان‌های متولی (۸)، نبود حمایت‌های مشاوره‌ای در زمینه اشتغال‌پذیری (۱۰)، نبود انجمن، تشکل‌های مرتبط با اشتغال‌پذیری و مهارت افزایشی (۱۲).

شرایط علی: شرایط علی مجموعه‌ای از شرایطی است که منجر به پیدایش پدیده مورد مطالعه می‌شود. نتایج تحلیل محتوا در پژوهش حاضر نشان‌دهنده دو مقوله اصلی عوامل کلان (عوامل فرهنگی، مالی و اقتصادی، محیطی و اجتماعی) و خرد (تغییر شرایط بازار کار، سیاست‌گذاری، ضعف مدیریتی و ضعف اجرایی) به‌عنوان شرایط علی مهارت‌های اشتغال‌پذیری پدیده مورد مطالعه هستند.

جدول ۷. شرایط مداخله‌گر مربوط به مهارت‌های اشتغال‌پذیری

کدگذاری	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدگذاری باز	
شرایط مداخله‌گر	دانش	دانش عمومی	آشنایی با مسائل روز دنیا (۱۰)، داشتن آگاهی از مسائل کسب‌وکار و بازاریابی (۹)، تسلط به زبان خارجی (۱۲)، آشنایی با نحوه جستجو و به دست آوردن شغل (۱۳)، آشنایی با نحوه تأسیس مشاغل (۳)، آشنایی با نحوه مدیریت و تأمین سرمایه (۲)، بهره‌مندی از فرصت‌های نوظهور در حوزه اشتغال (۷)، آشنایی با دانش عمومی تجارت (۹)، آشنایی با مدیریت داده‌ها (۱)،	
		دانش تخصصی	توانایی کاربردی دانش تخصصی (۱۰)، کسب مدارک مختلف در رشته تخصصی (۱۱)، آگاهی از قواعد رفتار سازمانی (۶)	
	عوامل فردی	ویژگی شخصیتی	خلاقیت (۱۵)، خودآگاهی (۱۰)، موقعیت‌شناسی (۸)، داشتن استقلال (۱۰)، کنار آمدن با استرس (۸)، توانایی شناخت نقاط قوت و ضعف (۹)، توانایی استفاده از ایده‌های موجود در حوزه اشتغال (۸)، اعتماد به توانایی‌های خود (۱۱)، داشتن توانایی و میل دست‌یابی به اهداف (۱۳)، توانایی در یادگیری مهارت‌های جدید (۱۴)، داشتن پشتکار و مسئولیت‌پذیری (۸)، توفیق‌طلبی (۵)، علاقه‌مندی به مهارت‌آموزی و کسب‌وکار (۱۰)، توانایی به‌کارگیری آموخته‌ها (۴)، توانایی انطباق با شرایط (۵)، توانایی تحمل دیدگاه‌های مختلف (۲)،	
		عوامل دموگرافیک	سن (۳)، جنسیت (۵)، نژاد (۸)، قومیت (۹)، وضعیت تاهل (۳)، سوابق کاری (۱۴)، سلامت جسمی (۱۴)،	
		هوش هیجانی	توانایی درک دقیق احساسات (۲)، توانایی درک احساسات و دانش عاطفی (۳)، توانایی مدیریت احساسات خود و دیگران (۱۰)،	
	تجربیات	سابقه کاری	بهره‌مندی از تجربه کاری مرتبط (۱۵)، توانایی ایجاد کار مستقل (۱۲)، فراهم کردن فضای کسب تجربه در دوره دانشجویی توسط دانشگاه‌ها (۱۰)،	
		ایفای نقش	واگذاری کارهای عملی به دانشجویان در دانشگاه‌ها (۱۵)، استفاده از رویکرد شبیه سازی شده در حوزه‌های اشتغال (۱۴)، به‌کارگیری مهارت‌های جوانان در فضاهای آزمایشگاهی و در مقیاس کوچک (۱۰)، استفاده از رویکرد ایفای نقش در حوزه آموزش (۶)، تمرین مهارت‌های عملی در مراکز فنی و حرفه‌ای (۲)،	
	عوامل توسعه‌ای	توسعه فردی	برنامه‌ریزی مسیرکاری (۵)، هدف‌گذاری برای آینده شغلی (۱۰)، ایجاد تناسب بین مهارت‌ها با مشاغل (۱۰)، بهبود و تقویت مهارت‌های آموخته‌شده (۱)، داشتن برنامه توسعه فردی (۱۱)، آگاهی از نحوه تدوین برنامه مسیر شغلی (۹)،	
		انگیزاننده‌ها	انگیزاننده‌ها	برگزاری جشنواره‌های حوزه کارآفرینی (۱۰)، انتخاب کارآفرینان برگزیده سال و اعطای جوایز درخور (۱۴)، برگزاری "جشنواره ایده‌ها" با همکاری صنعت و دانشگاه (۸)،
			مربی‌ان / اساتید	استفاده از شیوه‌های آموزشی استاد-شاگردی (۱۰)، ارائه خدمات منتورینگ به جوانان توسط کارآفرینان برتر (۸)، به‌کارگیری سبک مطالعات موردی در آموزش مهارت (۹)، ترویج فرهنگ یادگیری تجربی توسط اساتید (۱۰)، تسلط مربیان و اساتید بر مفهوم اشتغال و مهارت‌های آن (۶)، استفاده از ظرفیت کارآفرینان به منظور تدریس (۵)، ایجاد فضای گفتمان و مباحثه در آموزش (۱۱)،

شرایط مداخله‌گر: شرایط مداخله‌گر زمینه‌ساختاری وسیعی است که پدیده محوری در آن رخ داده و بر چگونگی واکنش و پیامد آن مؤثر است. در این مطالعه شرایط میانجی شامل چهار مقوله اصلی (دانش، عوامل فردی، عوامل توسعه‌ای و تجربیات) و مقوله فرعی (دانش عمومی، دانش تخصصی، ویژگی شخصیتی، عوامل دموگرافیک، هوش هیجانی، سابقه کاری، ایفای نقش، توسعه فردی، انگیزاننده‌ها، مربیان / اساتید) است.

جدول ۸. شرایط زمینه‌ای مربوط به مهارت‌های اشتغال پذیری

کدگذاری انتخابی	مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدگذاری باز
بستر / زمینه	آموزشی	مراکز تحقیق و توسعه	وجود مراکز تحقیق و توسعه در دانشگاه‌ها (۱۰)، گسترش پژوهش‌ها در حوزه آموزش مهارت‌های اشتغال پذیری (۱۴)، انتقال دانش و دستاوردهای حوزه صنعت به دانشگاه‌ها (۱۵)، افزایش مشارکت‌های دانشجویان و جوانان در حوزه اشتغال (۶)، افزایش مراکز تحقیقاتی در دانشگاهی و رشد و ارتقاء دانشگاه (۴).
		دوره‌های آموزشی	ارتقای کیفیت خدمات آموزشی، پژوهشی و اشتغال (۱۴)، برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت افزایی و کارآفرینی (۱۵)، درگیر ساختن جوانان در پروژه‌های مربوط به کسب‌وکار (۱۵)، آموزش عملیات تجاری‌سازی (۳)، آموزش مفاهیم اقتصادی، رفتار مصرف‌کننده، مدیریت تجارت، ایجاد محصول، تحقیقات بازار (۱۰)، آموزش دانش‌پایه کارآفرینی (۱۰)، آموزش توسعه شخصی و ایجاد مسیر شغلی (۷)، برگزاری کنفرانس و انجمن‌های حوزه اشتغال (۱۱)، شرکت در دوره‌های مهارت‌آموزی متناسب با رشته تخصصی (۱۳)، آگاهی از مسائل کسب‌وکار و بازار (۹)، آگاهی از مسائل بازاریابی و فروش (۱۳)، آموزش مهارت‌های ویژه شغلی (۱۲)، آموزش نگارش طرح تجاری، مدیریت کسب‌وکار و فرآیند راه‌اندازی کسب‌وکار (۶)
		محتوای درسی	تعریف برنامه‌های درسی مهارت افزایی و اشتغال (۱۵)، ارتقاء رشته کارآفرینی در دانشگاه‌ها (۱۳)، ایجاد آموزش‌های لازم در دانشگاه‌ها برای ورود به مشاغل مختلف (۱۴)، گنجانیدن مباحث کارآفرینی در کتاب‌های درسی (۱۰)، افزایش مراکز ارائه‌دهنده موضوعات مهارت افزایی و اشتغال (۱۴)، ارائه تسهیلات ویژه به پایان‌نامه، مقالات و ... با موضوعات اشتغال‌پذیری و کارآفرینی (۱۳)، تنظیم سرفصل‌های دروس کارآفرینی با محوریت مهارت‌آموزی (۴).
		تعامل صنعت و دانشگاه	ایجاد همکاری بین صنعت و دانشگاه (۱۵)، ایجاد پیوند بین کارآفرینان و بخش کسب‌وکار (۱۲)، معرفی جوانان به‌منظور کارورزی در صنایع متعدد (۱۴)، ارائه خدمات مشاوره‌ای توسط صنایع به منظور افزایش مهارت‌های اشتغال‌پذیری (۱۳)، برقراری ارتباط مستمر با فارغ‌التحصیلان و ارائه آموزش‌های مستمر (۱۴)، برقراری بازدیدهای علمی از مراکز صنعتی و واحدهای نوآورانه (۱۰)، استفاده از ظرفیت رسانه‌ها در ترویج کارآفرینی در دانشگاه‌ها (۱۰)، مدیریت اشتغال‌پذیری در دانشگاه‌ها (۳).
	زیرساختی	فضا و امکانات	تأمین امکانات و تجهیزات مناسب (۱۴)، ارتقا زیرساخت‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری (۱۵)، استقرار زیرساخت‌های شبکه‌ای (۱۱)، تقویت و اصلاح زیرساخت‌های موجود (۱۱)، تقویت امکانات و فضای آموزشی (۱۵).
		تجهیزات	فراهم کردن محیط یادگیری برای جوانان (۱۰)، به‌کارگیری بسترهای فیزیکی جهت آموزش (۱۴)، افزایش خدمات ارتباطات از راه دور در جهت افزایش مهارت‌ها (۱۲)، به‌کارگیری سیستم‌های فناورانه پیشرفته در آموزش مهارت‌های اشتغال‌پذیری (۱۰).
	عوامل حمایتی	ایجاد واحدهای دانش‌بنیان	تأسیس شرکت‌های دانش‌بنیان توسط دانشجویان و اساتید (۱۱)، ایجاد امکان همکاری با مراکز رشد، پارک‌های علم و فناوری، شرکت‌های دانش‌بنیان (۷).
		کارفرمایان	آگاهی‌سازی اهمیت مهارت‌ها در اشتغال‌پذیری (۲)، تغییر شرایط کار به سمت مهارت‌گرایی و نه مدرک‌گرایی (۱۴)، همکاری در جهت مهارت‌آموزی به دانشجویان (۱۰)، آموزش جذب و استخدام آنلاین به افراد (۸)، برندسازی و اعتبار‌یابی شرکت‌ها (۱۰)، ایجاد امنیت کاری به منظور بهره‌مندی از مهارت‌ها در محیط کار (۱۱).

شرایط زمینه‌ای: شرایط زمینه‌ای نمایانگر شرایط خاصی است که پدیده در آن قرار می‌گیرد. شرایط زمینه‌ای شناسایی شده در این پژوهش شامل سه مقوله اصلی (آموزشی، زیرساختی و حمایتی) و ۸ مقوله فرعی (مراکز تحقیق و توسعه، دوره‌های آموزشی، محتوای درسی، تعامل صنعت و دانشگاه، فضا و امکانات، تجهیزات، ایجاد واحدهای دانش‌بنیان و کارفرمایان) است.

جدول ۹. راهبردهای مربوط به مهارت‌های اشتغال‌پذیری

کدگذاری باز	مقوله اصلی	کدگذاری انتخابی
راهبرد	بهبود و تقویت دوره‌های آموزشی مهارت‌افزایی	دسترسی به آموزش‌های صحیح (۱۴)، برنامه‌ریزی آموزشی در حوزه کارآفرینی، اشتغال، مهارت‌افزایی (۱۰)، استفاده از اساتید خبره به منظور آموزش افراد (۱۵)، تدوین صحیح برنامه‌های آموزشی (۱۵)، برگزاری کارگاه‌های بین‌المللی الکترونیک (۳)، برگزاری استارت‌آپ‌ها (۱۰).
	تقویت عوامل تسهیل‌کننده	تأمین ملی جهت رشد و یادگیری (۱۰)، ایجاد تحرک در بازار کار (۲)، افزایش رفاه اقتصادی (۲)، نظارت بر سازمان‌های برگزارکننده دوره‌های مهارت‌افزایی (۱)، ارائه تسهیلات ویژه به کارآفرینان (۱۴)، تشویق افراد به ارائه ایده‌ها و ابتکارات در دانشگاه‌ها (۱۲).
	ارتقای کمی و کیفی دستورالعمل‌ها	ایجاد استراتژی‌های مدون در حوزه مهارت‌آموزی (۳)، تدوین و اجرای دستورالعمل‌های مربوط به اشتغال‌پذیری (۱۰)، افزایش مشارکت در طرح‌های اشتغال‌پذیر (۲)، ایجاد تغییرات در آئین‌نامه‌های دانشگاهی به منظور تشویق دانشجویان به یادگیری مهارت‌های مربوط به اشتغال (۱۰)، برنامه‌ریزی در جهت توسعه مهارت‌ها و قابلیت‌های دانشجویان (۷).
	بازبینی در محتواهای آموزشی	به‌روزرسانی منابع درسی (۱۵)، انطباق منابع درسی با نیازهای جامعه (۱۵)، افزایش آموزش‌های کارآفرینی (۱۱)، تقویت آموزش‌های مهارت‌محور (۱۲)، ارتقای توانمندی‌های مهارتی دانشجویان و دانش‌آموختگان (۱۰)، تشویق اعضای هیات علمی برای فعالیت‌های مهارت‌افزایی (۱۵)، ایجاد بسترهای آموزشی برای مدیران، اساتید دانشگاهی در راستای اهمیت کارآفرینی و اشتغال‌پذیری (۱۵).
	کاهش بوروکراسی	کاهش کاغذبازی در جهت اشتغال جوانان (۱۳)، تسهیل شرایط توسعه، اشتغال و کارآفرینی (۱۵).
	ایجاد بینش استراتژیک	مطالعه و تحلیل نیازها و فرصت‌های بازار (۶)، برنامه‌ریزی در راستای سیاست‌گذاری در حوزه اشتغال و کارآفرینی (۷).
	تقویت انتشارات و مقالات	افزایش انتشار منابع علمی (مقاله، کتاب و ...) مرتبط با اشتغال‌پذیری و مهارت‌افزایی (۹)، ایجاد تمایل در دانشجویان برای انجام پژوهش در حوزه اشتغال‌پذیری (۱۰)، افزایش مطالعات در حوزه مهارت‌افزایی و تأثیر آن بر اشتغال (۳).
	شبکه‌سازی به منظور تسهیم دانش	برنامه‌ریزی در جهت تسهیم دانش بین فارغ‌التحصیلان و دانشجویان (۱)، آموزش به‌کارگیری شبکه‌های مجازی در جهت به‌کارگیری دانش و مهارت‌افزایی (۴)، دعوت از کارآفرینان برای ارائه تجربیات (۵).

راهبردها: اقدامات هدفمندی هستند که راه‌حل‌های مورد نظر برای پدیده مورد نظر را فراهم می‌کنند. در این مطالعه ۷ مقوله اصلی شامل؛ بهبود و تقویت دوره‌های آموزشی مهارت‌افزایی، تقویت عوامل تسهیل‌کننده، ارتقای کمی و کیفی دستورالعمل‌ها، بازبینی در محتواهای آموزشی، کاهش بوروکراسی، ایجاد بینش استراتژیک، تقویت انتشارات و مقالات و شبکه‌سازی به منظور تسهیم دانش به‌عنوان راهبردها شناسایی شد. پس از کدگذاری باز و انتخابی، کدگذاری نظری انجام شد و ارتباط میان مقوله‌ها به دست آمد.



شکل ۲. مدل مفهومی پژوهش

۵. بحث و نتیجه گیری

امروزه منابع انسانی به عنوان مهم ترین عامل موفقیت سازمان ها بوده و سرمایه گذاری در نیروی انسانی و بهبود و توسعه آن ها منجر به افزایش بهره وری در سازمان ها می شود. از این رو توجه به اشتغال پذیری و کسب مهارت های حوزه آن؛ از موضوعات مهمی است که باید تلاش شود در اولویت سازمان های متولی قرار گیرد. در این راستا نتایج این پژوهش حاکی از ارائه الگوی مهارت اشتغال پذیری واحدهای فناوری و دانش بنیان استان اردبیل با استفاده از رویکرد داده بنیاد بوده است که در نهایت ۶ مفهوم کلیدی در قالب ۳۴ زیر مقوله و ۱۹ مقوله و شش دسته اصلی عوامل راهبردی، علی، پدیده محوری، عوامل مداخله گر، زمینه ای و پیامدها شناسایی شد. با توجه به یافته های پژوهش عوامل علی در قالب ۲ مقوله اصلی عوامل کلان (فرهنگی، مالی و اقتصادی، محیطی و اجتماعی) و عوامل خرد (تغییر شرایط بازار، سیاست گذاری، ضعف مدیریتی و ضعف اجرایی) جای گرفتند. عوامل بالا با تأثیرگذاری بر پدیده محوری مهارت اشتغال پذیری عمل می کنند. مهارت اشتغال پذیری به عنوان مقوله محوری متشکل از مهارت نرم و سخت هست که تعیین کننده راهبردهای بهبود و تقویت دوره های آموزشی مهارت افزایی، تقویت عوامل تسهیل کننده، ارتقای کمی و کیفی دستورالعمل ها، بازبینی در محتوای آموزشی، کاهش بوروکراسی، ایجاد بینش استراتژیک، تقویت انتشارات و مقالات و شبکه سازی به منظور تسهیم دانش می باشد. لازم به ذکر است که تأثیرات فوق، با دخالت عوامل درونی و بیرونی میسر است که در واقع عوامل مداخله گر است که نقش هدایت گری را به عهده دارد. عوامل مداخله گر در قالب ۴ مقوله دانش، عوامل فردی، تجربیات و عوامل توسعه ای دسته بندی می شود. موفقیت در اجرای مدل تا حدودی به این راهبردها بستگی دارد که بایستی مورد توجه قرار گیرد. با این وجود توجه به عوامل زمینه ای اجرای راهبردها نیز ضروری به نظر می رسد که شامل عوامل حمایتی، آموزشی و زیرساختی است. به منظور ایجاد تحریک و تهییج در سیاست گذاران، مدیران ارشد، ذی نفعان و متولیان امر در جهت پیاده سازی نتایج حاصل، توجه به پیامدهای حاصل از این الگو (تخصص گرایی در مشاغل، ارتقای مهارت های اشتغال پذیری، افزایش اشتغال جوانان، تناسب بین بازار و مهارت ها و ...) امری مهم است. در مجموع می توان گفت: الگوی معرفی شده سازوکارهایی را بیان می کند که منجر به رشد و شکوفایی فردی، تخصص گرایی در مشاغل، ارتقای مهارت های اشتغال پذیری، افزایش اشتغال جوانان، ایجاد فرصت های برابر برای اشتغال، افزایش علاقمندی به کسب و کار و کارآفرینی، تناسب بین نیاز بازار و مهارت ها و افزایش تنوع شغلی در جامعه هدف و شرکت های مشابه خواهد شد.

در زمینه مقایسه نتایج پژوهش با سایر مطالعات داخلی و خارجی می‌توان عنوان کرد که؛ یافته‌های حاصل از این پژوهش با یافته‌های خورشیدی و فرخی (۱۳۹۱) که به "مهارت‌های تحصیلی" به‌عنوان مهارت مهم در اشتغال جوانان اشاره داشته، همخوانی دارد. علاوه بر آن در یافته‌های اهارونی و برانستین (۲۰۱۳) و سوه و همکاران (۲۰۱۲) به سواد رسانه از به‌عنوان یکی از عوامل اثرگذار در اشتغال جوانان نگریسته شده است که با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی دارد. یافته‌های فانی خیابوی و همکاران (۱۳۹۱) نیز به بعد دیگری در اشتغال جوانان اشاره داشته‌اند. علاوه بر این؛ در بسیاری از تحقیقات انجام شده از جمله؛ کلمبو و همکاران (۲۰۱۹)، وان لار و همکاران (۲۰۱۷)، احمد و همکاران (۲۰۱۶)، بویاسی و آتالای (۲۰۱۶)، کر و همکاران (۲۰۱۶)، دی بی و همکاران (۲۰۱۵)، کوئینگ و همکاران (۲۰۱۵) و رومرو و همکاران (۲۰۱۵) به عوامل ارتباطی، خلاقیت و توانایی حل مسئله به‌عنوان عامل مهم در اشتغال‌پذیری اشاره شده است. در اکثر تحقیقات انجام شده این بخش از مهارت‌ها اهمیت ویژه‌ای داشته به‌گونه‌ای که می‌توان به جرات بیان کرد که در تمامی پژوهش‌های بررسی شده به این بعد از مهارت‌ها اشاره شده است که نشان‌دهنده اهمیت مهارت‌های توسعه فردی در اشتغال‌پذیری جوانان دارد که در بعضی از پژوهش‌ها نیز به‌عنوان مهارت‌های نرم یاد شده است. این پژوهش نیز اهمیت این موضوع را به وضوح نشان داد. با توجه به آنچه بیان شد؛ اکثر پژوهش‌های انجام شده صرفاً به بررسی مهارت‌ها و یا عوامل مؤثر بر اشتغال‌پذیری پرداختند و به جرات می‌توان گفت که در پژوهش‌های مطالعه شده با این جامعیت به موضوع پرداخته نشده است این در حالی است که در پژوهش حاضر ضمن بررسی مهارت‌های اشتغال‌پذیری به ضرورت، موانع و الزامات حوزه اشتغال‌پذیری با رویکرد داده بنیاد پرداخته شد که جنبه نوآوری پژوهش را آشکار می‌سازد.

۶. پیشنهادها

با توجه به نقش و اهمیت مهارت‌ها در اشتغال‌پذیری جوانان، پیشنهادهای زیر بر اساس محدودیت‌های موجود توصیه می‌شود:

- یکی از موارد قابل توجه در اکثر پژوهش‌های مربوط به اشتغال‌پذیری، ارتباط پایین صنعت و دانشگاه است که در این پژوهش نیز به آن اشاره شده است. در این راستا به منظور تقویت این روابط پیشنهاد می‌گردد؛ برنامه‌ریزی‌های لازم در جهت توسعه مهارت‌های فردی جوانان از جمله مهارت‌های نرم و سخت (آشنایی با دانش موضوعات روز دنیا، رزومه نویسی، نحوه جستجوی اطلاعات، موفقیت در مصاحبه‌های شغلی و ...) توسط متولیان امر صورت گیرد و حدالمقدور از فعالان صنعت به‌عنوان مدرس استفاده گردد.

-تنظیم محتواهای آموزشی و برنامه‌های درسی که بتواند تناسب بین نیاز بازار کار و مهارت‌ها ایجاد کند، یکی از مشکلات اساسی در حوزه اشتغال‌پذیری است که بر اساس یافته‌های این پژوهش پیشنهاد می‌گردد، برنامه‌های درسی در دانشگاه‌ها و مدارس به سمت پرورش مهارت‌های اشتغال‌پذیری جوانان سوق داده شود.

-نظام تحصیلی و آموزشی از بعد مدرک‌گرایی به‌عنوان یکی از پیش شرط‌های لازم برای ورود و جذب در سازمان‌ها و دستگاه‌های دولتی مطرح هست، در این رابطه پیشنهاد می‌گردد، صرفاً مدرک تحصیلی به‌عنوان یکی از الزامات ورود به سازمان‌ها حداقل از ضریب و امتیاز بالایی برخوردار نبوده و در کنار آن از آزمون‌ها و تست‌های مناسب و سایر ابزارها و سازوکارهای بررسی دانش و مهارت کاربردی افراد نیز استفاده شود. موضوع مذکور از جهت دیگر نیز قابل بررسی است. به عبارت دیگر رشد نامتوازن آموزش عالی و ارتباط نداشتن آن با دنیای کار و نیازهای کشور، نوعی بیگانگی میان دانشگاه، و صنعت ایجاد کرده است و این موضوع بهره‌گیری مؤثر از فرهنگ خاصی را تحت شعاع قرار داده است. در این رابطه نیز پیشنهاد می‌گردد برنامه‌ها و راهکارهای اجرایی و عملی برای آشتی دادن نظام آموزش عالی کشور و صنایع و ادارات برقرار شده و نظام دینداری اسلامی با طراحی اصول آن به‌واسطه دانشگاه؛ ضمن نهادینه‌سازی آن در دانشگاه در همه سازمان‌ها نهادینه‌سازی شود.

-یکی از عوامل مؤثر بر نگرش جوانان نسبت به اشتغال در این استان سیاست‌ها و مقررات استعدادی کشوری است که به دلایل کمبود سهمیه‌های استانی باعث افزایش مهاجرت جوانان به شهرها و استان‌های هم‌جوار شده است که در این رابطه لازم است مسولان استانی رایزنی‌های سریع و مستمری با مسولان کشوری انجام دهند.

-طبق نتایج تحقیق یکی از علل بیکاری در استان اردبیل کمبود اطلاعات مورد نیاز در جهت دسترسی به فرصت‌های شغلی توسط جوانان در این استان است که پیشنهاد می‌شود سازمان‌های ذی‌ربط از جمله سازمان ورزش و جوانان تدابیر لازم برای طراحی سامانه‌های اشتغال استان اردبیل جهت معرفی فرصت‌های شغلی انجام دهند.

-از آنجائی که وجود کمبود در بعضی از رشته‌های دانشگاهی باعث ایجاد عدم توازن در جذب فارغ‌التحصیلان به بازار کار شده و آمار بیکاری در بعضی رشته‌ها به حد زیادی بالا رفته است، لازم است اولاً تناسب بین جذب دانشجویان و شغل‌های مورد نیاز ایجاد شود دوماً برای دیگر رشته‌های متقاضی، شغل‌های بیشتری ایجاد شود تا عدم توازن بین رشته‌ها باعث بیکاری جوانان استان نشود.

-پژوهش حاضر با ارائه الگوی مهارت اشتغال‌پذیری واحدهای فناوری و دانش‌بنیان، با هدف دستیابی به آموزه‌های علمی و عملی برای شناسایی، تبیین و ارائه راهکارهای اشتغال‌پذیری، الگوی مناسبی استخراج و ارائه نمود. با توجه به محدودیت زمانی امکان ارزیابی مدل بصورت کمی وجود نداشت. از این رو پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به اعتباریابی و ارزیابی اجزای مدل پرداخته شود و با بررسی‌های میدانی هر یک از اجزاء، نسبت به کاربردی سازی آن اقدام شود. همچنین این مدل در کسب‌وکارهای دیگر نیز به‌عنوان زمینه مطالعاتی مورد بررسی قرار گیرد.

References:

- Abayadeera, N., & Watty, K. (2016). Generic skills in accounting education in a developing country: Exploratory evidence from Sri Lanka. *Asian Review of Accounting*, 24(2). <https://doi.org/10.1108/ARA-03-2014-0039>.
- Aharony, N., & Bronstein, J. (2014). Academic librarians' perceptions on information literacy: The Israeli perspective. *portal: Libraries and the Academy*, 14(1), 103-119. <https://doi.org/10.1353/pla.2013.0040>.
- Ahmad, M., Badusah, J., Mansor, A. Z., Abdul Karim, A., Khalid, F., Daud, M. Y., Zulkefle, D. F. (2016). The Application of 21st Century ICT Literacy Model among Teacher Trainees. *urkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 15(3), 151-161.
- Ahonen, A. K., & Kinnunen, P. (2015). How do students value the importance of twenty-first century skills? *Scandinavian Journal of Educational Research*, 59(4), 395-412. <https://doi.org/10.1080/00313831.2014.904423>.
- Ali, F. M. A., Othman, R., & Ahmad, B. (2017). Graduate's marketable skills: An empirical investigation of its effect on perceived marketability of Yemeni graduates in the Arab Gulf states. *Asian Journal of Science and Technology*, 8(11), 6497-6505.
- Asonitou, S. (2015). Employability skills in higher education and the case of Greece. *Procedia-social and behavioral sciences*, 175, 283-290.
- Bashkouh, Mohammad., and Pouramini, Zahra. (2022). Explaining University entrepreneurship model through systemic approach (Case study: University of Mohaghegh Ardabili). *Research in educational systems*, 16(56), 64-75 (In Persian).
- Bhola, S. S., & Dhanawade, S. (2013). Higher education and employability-A review. *Available at SSRN 2290103*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2290103>.
- Boyacı, Ş. D., & Atalay, N. (2016). A scale development for 21st century skills of primary school students: A validity and reliability study.
- Butum, L. C., & Nicolescu, L. (2019). Learn and work in the 21st century. A review of employability models for HE graduates: Different levels of analysis. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7(1), 71-86.
- Care, E., Scoular, C., & Griffin, P. (2016). Assessment of collaborative problem solving in education environments. *Applied Measurement in Education*, 29(4), 250-264. <https://doi.org/10.1080/08957347.2016.1209204>.

- Choi, K., Lee, H., Shin, N., Kim, S. W., & Krajcik, J. (2011). Re-conceptualization of scientific literacy in South Korea for the 21st century. *Journal of research in science teaching*, 48(6), 670-697. <https://doi.org/10.1002/tea.20424>.
- Colombo, E., Mercurio, F., & Mezzananza, M. (2019). AI meets labor market: Exploring the link between automation and skills. *Information Economics and Policy*, 47, 27-37. <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2019.05.003>.
- de Bie, H., Wilhelm, P., & van der Meij, H. (2015). The Halpern critical thinking assessment: Toward a Dutch appraisal of critical thinking. *Thinking skills and creativity*, 17, 33-44. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2015.04.001>.
- de Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 199-207. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.009>.
- Entezirian, N., & Tahmasabi, T. (2015). Examining the degree of coordination and adaptation of the higher education system and technical and professional education with the needs of the labor market. *Work and Society Monthly*, 10(140), 60-71 (In Persian).
- Filippetti, A., & Guy, F. (2020). Labor market regulation, the diversity of knowledge and skill, and national innovation performance. *Research Policy*, 49(1), 103867. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2019.103867>.
- Forum, W. E. (2016). The future of jobs: Employment, skills and workforce strategy for the fourth industrial revolution. In: World Economic Forum Geneva.
- Jamali, B., MohammadKazemi, R., Farsi, J., & Dehkordi, A. (2018). Theories of opportunity creation and effective entrepreneurial actions in opportunity creation context. *Decision Science Letters*, 7(4), 443-454.
- Jang, H. (2016). Identifying 21st century STEM competencies using workplace data. *Journal of science education and technology*, 25, 284-301. <https://doi.org/10.1007/s10956-015-9593-1>.
- Harandi, F., Fallah, M., Khani, Z. (2016). Youth employment and its challenges. *Social Welfare Quarterly*, 6(25), 146-133 (In Persian).
- Khiyavi, R., Khayawi, A., Ismail Lo, Y., & Ayoubian, A. (2011). Creativity and ability of graduates of Islamic Azad University in the discussion of employment. *Initiative and creativity in humanities*, 1(4), 167-149 (In Persian).
- Khorshidi, A., & Farrokhi, D. (2011). Constitutive components of students' skill competencies. *Educational Planning Studies Quarterly*, 1(2), 131-162 (In Persian).
- Marouani, M. A., & Nilsson, B. (2019). The labor market effects of skill-biased technological change in Malaysia. *Internal Migration, Urbanization and Poverty in Asia: Dynamics and Interrelationships*, 219-264.
- Misra, R. K., & Khurana, K. (2017). Employability skills among information technology professionals: A literature review. *Procedia computer science*, 122, 63-70. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.342>.
- Morshidi, S., Heng, C. L., Shuib, M., Rahman, S. A., Seri, R. K., & Singh, J. K. (2012). Employability of graduates in Malaysia. *Graduate employability in Asia*, 24-37.
- Ng, W. (2012). Can we teach digital natives digital literacy? *Computers & education*, 59(3), 1065-1078. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2012.04.016>.
- Nugroho, W.S., Nizam, Samik-Ibrahim, R.M., & Handayani, P.W. (2012). *Graduate employability in Indonesia*. In Graduate Employability in Asia.
- Nisha, S. M., & Rajasekaran, V. (2018). Employability skills: A review. *IUP Journal of Soft Skills*, 12(1), 29-37.

- Pouramini, Z., and Sepehri, M. B. (2022). The requirements, obstacles and local solutions of production jump and the role of the provincial media in its realization. *Scientific quarterly of interdisciplinary studies of communication and media*, 5(16), 102-73 (In Persian).
- Quieng, M. C., Lim, P. P., & Lucas, M. R. D. (2015). 21st century-based soft skills: Spotlight on non-cognitive skills in a cognitive-laden dentistry program. *European Journal of Contemporary Education*, 11(1), 72-81. <https://doi.org/10.13187/EJCED.2015.11.72>.
- Romero, M., Usart, M., & Ott, M. (2015). Can serious games contribute to developing and sustaining 21st century skills? *Games and culture*, 10(2), 148-177. <https://doi.org/10.1177/1555412014548919>.
- Scherer, R., & Gustafsson, J.-E. (2015). The relations among openness, perseverance, and performance in creative problem solving: A substantive-methodological approach. *Thinking skills and creativity*, 18, 4-17. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2015.04.004>.
- Soh, T. M. T., Osman, K., & Arsad, N. M. (2012). M-21CSI: A validated 21st century skills instrument for secondary science students. *Asian Social Science*, 8(16), 38. <https://doi.org/10.5539/ass.v8n16p38>.
- Suarta, I. M., & Badung, B. (2010). *Supervisors' perceptions of the employability skills needed by higher vocational education graduates to be successful in the workplace*. Paper presented at the th UNESCO APEID International Conference Education for Human Resource Development, Thailand. Search in.
- Suarta, I. M., Suwintana, I. K., Sudhana, I. F. P., & Hariyanti, N. K. D. (2020). *Employability skills for sustainable development and supporting industrial revolution 4.0: a study for polytechnic curriculum development*. Paper presented at the First International Conference on Applied Science and Technology (iCAST 2018).
- Van Deursen, A. J., Helsper, E. J., & Eynon, R. (2016). Development and validation of the Internet Skills Scale (ISS). *Information, communication & society*, 19(6), 804-823. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2015.1078834>.
- Van Laar, E., Van Deursen, A. J., Van Dijk, J. A., & De Haan, J. (2017). The relation between 21st-century skills and digital skills: A systematic literature review. *Computers in human behavior*, 72, 577-588. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.03.010>.
- Voogt, J., & Roblin, N. P. (2012). A comparative analysis of international frameworks for 21st century competences: Implications for national curriculum policies. *Journal of curriculum studies*, 44(3), 299-321. <https://doi.org/10.1080/00220272.2012.668938>.