

Interpretive Structural Modeling of Factors Affecting the improving women's employability capacity with emphasis on the 7th development plan

Mahsa Vahidpour^{*}, Akbar Etebarian Khorasani^{}**

Mehraban Hadi Peykani^{*}, Saeed Daei Karimzadeh^{****}**

Abstract

The purpose of the present study was the interpretative structural modeling of factors affecting the development of women's employability capacity with emphasis on the seventh development plan. This study was conducted based on the practical objective and with a qualitative and quantitative approach in the inductive-deductive paradigm. Identifying the effective factors on the development of women's employability capacity was done through semi-structured interviews based on theoretical saturation with 23 experts in the field of policy making, entrepreneurship and management. The validity and reliability of the interviews were confirmed by the method of relative content validity and Cohen's kappa index, respectively. In order to model the effective factors on the development of women's employability capacity, the opinions of 73 experts, managers and entrepreneurs who are familiar with the subject of the research were used with the help of a questionnaire. Validity and reliability of the questionnaire were

* Ph.D. candidate Public Administration, Adaptive Management and Development, Department of Public Administration, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran, Mahsa.vahidpour@gmail.com

** Associate Professor, Department of Public Administration, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran (Corresponding Author), etebarian@khuisf.ac.ir

*** Assistant Professor, Department of Public Administration, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran, M.paykani@khuisf.ac.ir

**** Associate Professor, Department of Economics, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran, karimzadeh@khuisf.ac.ir

Date received: 10/10/2023, Date of acceptance: 19/12/2023



confirmed using content validity and test-post-test method. Coding of interviews using Maxqda 2020 software led to the identification of 34 factors affecting the development of women's employability capacity with emphasis on the seventh development plan. Modeling of the identified factors with interpretative structural method led to the formation of thirteen levels, which support policies, explanation of the women's employment document and territorial planning are the most effective and challenges related to gender discrimination, combating insular thinking and networking are the most impressionable factors.

Keywords: employability, women, social development, seventh development plan, interpretive structural modeling.

مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه

مهسا وحیدپور*

اکبر اعتباریان خوراسگانی**، مهربان هادی پیکانی***، سعید دائی کریمزاده****

چکیده

هدف از انجام مطالعه حاضر مدل‌سازی عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه بوده است. این مطالعه بر اساس هدف کاربردی و با رویکرد کیفی کمی در پارادایم استقرایی-قیاسی انجام شده است. شناسایی عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان از طریق مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته بر پایه اشباع نظری با ۲۳ نفر از خبرگان حوزه خط مشی‌گذاری، کارآفرینی و مدیریت انجام گرفت. روایی و پایایی مصاحبه‌ها به ترتیب با روش روایی محتوای نسبی و شاخص کاپای کوهن تایید شد. به منظور مدل‌سازی عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان از نظرات ۷۳ نفر از خبرگان، مدیران و کارآفرینان آشنا و مطلع با موضوع پژوهش با روش نمونه‌گیری هدفمند و به کمک پرسشنامه استفاده شد. روایی و پایایی پرسشنامه به ترتیب با بهره‌گیری از روایی محتوا و روش آزمون-پس‌آزمون تایید شد. کدگذاری مصاحبه‌ها با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا ۲۰۲۰ منجر به

* دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش تطبیقی و توسعه، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)،

اصفهان، ایران، Mahsa.vahidpour@gmail.com

** دانشیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران (نویسنده

مسئول)، etebarian@khuisf.ac.ir

*** استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران،

m.paykani@khuisf.ac.ir

**** دانشیار گروه علوم اقتصادی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران،

karimzadeh@khuisf.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۸، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۹/۲۸



شناسایی ۳۴ عامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه شد. مدلسازی عوامل شناسایی شده با روش ساختاری تفسیری منجر به تشکیل سیزده سطح گردید که خط مشی‌های حمایتی، تبیین سند اشتغال بانوان و آمایش سرزمینی اثرگذارترین و چالش‌های مربوط به تبعیض جنسیتی، مقابله با تفکر جزیره‌ای و شبکه‌سازی اثرپذیرترین عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه بودند.

کلیدواژه‌ها: اشتغال‌پذیری، زنان، توسعه اجتماعی، برنامه هفتم توسعه، مدلسازی ساختاری تفسیری.

۱. مقدمه

اشتغال‌پذیری در واقع یک شاخص حیاتی از اشتغال است و طیف وسیعی از عوامل را دربر می‌گیرد که به توانایی فرد برای به دست آوردن و حفظ شغل کمک می‌کند (Weilage & maraz, 2022). اشتغال‌پذیری در واقع معیاری برای سنجش میزان مطلوبیت افراد در میان نیروی کار بر اساس مهارت‌ها، دانش و سایر ویژگی‌های مرتبط 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). نرخ اشتغال در کشورهای مختلف بسیار متفاوت است. برای مثال، مطالعه‌ای که کانادا، دانمارک، سوئد و بریتانیا را با هم مقایسه کرد، نشان داد که نرخ اشتغال کلی در سوئد بالاترین و در بریتانیا پایین‌ترین است (Mizunoya & mitra, 2012). نرخ اشتغال می‌تواند تحت تأثیر عوامل مختلفی 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 (Dutta & mallick, 2018). 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 (Waite et al, 2019). 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 (Roy, 2023). 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 اشتغال‌پذیری 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 ارزش‌آفرین، سلاح اصلی در رقابت خواهد بود. همچنین اشتغال‌پذیری توانایی یک فرد برای به کارگیری و حفظ بر اساس مهارت‌ها، دانش و/یا تجربه را شامل می‌شود. بر اساس سند چشم‌انداز 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، چنانچه 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 همه‌جوامع 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 (ناجی راد و همکاران ۱۳۸۲). 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 می باشد. 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 پایه های جدید مالیاتی، جلوگیری از فرار مالیاتی و تقویت نقش هدایتی و تنظیم مالیات ایجاد شده است. با انجام پژوهش حاضر مولفه های اشتغال پذیری بانوان شناسایی و تبیین شده و می تواند در راستای برنامه ریزی راهبردی در حوزه اشتغال زنان سودمند باشد. از سوی دیگر با واکاوی اشتغال پذیری بانوان به عنوان یکی از موضوعات محوری برنامه هفتم توسعه، بستر شکل گیری نظام واره شغلی زنان فراهم خواهد آمد. پژوهش حاضر با هدف قرار دادن برنامه هفتم توسعه درصدد شناسایی و سطح بندی مولفه های ارتقا ظرفیت اشتغال پذیری بانوان است. پژوهش حاضر به دنبال تحلیلی جامع است تا رهنمودهای برنامه هفتم توسعه در قبال اشتغال زنان با حداکثر ظرفیت اجرایی شود. هدف پژوهش مدلسازی ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه است. بنابراین در این راستا دو سوال مهم مطرح است که پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوالات است: عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه کدام اند؟ مدلسازی ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه چگونه است؟

۲. مبانی نظری

بر اساس بیان لی هاروی (Lee Harvey) اشتغال پذیری قابلیت افراد در دستیابی به شغل مناسب است. همچنین اشاره می کند که 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 سازمان‌ها کار با استفاده از تلاش بهینه. ۴. ظرفیت یک فرد برای توسعه و ارتقای مداوم مهارت‌های خود برای حفظ مرتبط و جذاب بودن در بازار کار (Gürbüz et al, 2022). بر اساس راهبردهای تجارت در اقتصادهای اشتراکی، یادگیری تکنیک‌های شغلی و کسب صلاحیت‌ها تاثیر بسزایی در روند اشتغال‌پذیری دارند. (McQuaid and Lindsay (2005) دو دیدگاه جایگزین در مباحث مربوط به اشتغال‌پذیری را معرفی کرده‌اند. دیدگاه اول بر مبنای توانایی‌ها و استعدادهاى شخصى فرد بیان می‌شود. دیدگاه دیگر، عوامل بیرونی سازمان‌های بازار کار شرایط اقتصادی و اجتماعی را مدنظر قرار داده و بیان می‌دارد که این عوامل ممکن است بر احتمال موفقیت فرد برای کسب شغل و ارتقای شغلی وی تأثیر گذار باشد. اشتغال‌پذیری وابستگی زیادی به تحلیل ارکان شغلی داشته و نگرش و ادراک افراد از شغل و همسالان را توصیف می‌کند. بنابراین اشتغال‌پذیری فرصت کسب و حفظ شغل است (Reilly et al, 2016). مهارت‌های اشتغال‌پذیری مهارت‌های غیرفنی هستند که به تأثیرگذاری کارکنان کمک می‌کنند، مانند مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله، و مهارت‌های بین فردی. ایجاد مهارت‌های اشتغال‌پذیری می‌تواند برای افراد، نیروی کار، جامعه و اقتصاد مفید باشد. انعکاس بخشی ضروری از ایجاد مهارت‌های اشتغال‌پذیری است، زیرا خودآگاهی را افزایش می‌دهد و به افراد اجازه می‌دهد نقاط قوت و ضعف خود را شناسایی کنند، اهداف تعیین کنند و بازار کار را به گونه‌ای هدایت کنند که با ارزش‌هایشان همسو باشد. قابلیت استخدام بستگی به دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و زمینه‌ای دارد که افراد در آن به دنبال کار هستند (Bennett & Ananthram, 2022). اشتغال‌پذیری ادراک افراد از کسب و حفظ شغل جدید با شرایط مناسب تر است. مطالعه برنتسون، اشتغال‌پذیری را به دو دسته اصلی متمایز می‌کند - اشتغال‌پذیری واقعی (اشتغال‌پذیری عینی) و اشتغال‌پذیری ادراک شده (اشتغال‌پذیری ذهنی) (Ma & Bennett, 2021). بر اساس معیار و مبنای موجود برای شناخت مفهوم، اشتغال‌پذیری تحت تأثیر چهار بخش گسترده اما مرتبط به هم تعریف می‌شود که عبارت‌اند از ادراک مهارت‌ها و باورهای شخصی اعتقادات فرد نسبت به خود و ویژگی‌های و صفات خویش و قوه ادراک چندگانه هشیاری نسبت به یادگیری و توان ارائه بازخورد. اشتغال‌پذیری به معنای بهره‌مندی از مزایای کار منصفانه و در عین حال کمک متناسب به اقتصاد است توسعه مهارت‌های اشتغال‌زایی می‌تواند شانس افراد را برای

به‌دست‌آوردن و حفظ شغل و همچنین پیشرفت در حرفه خود افزایش دهد (De vos et al, 2021).

آشکارسازی جنبه‌های مفهومی که در این مطالعه مورد بررسی قرار می‌گیرد نیازمند این است تا برخی از مطالعات تجربی انجام‌گرفته 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.

Ricci et al (2021) در پژوهشی با عنوان "اشتغال‌پذیری ادراک شده زنان با مهارت بالا: بینشی از متخصصان واسطه‌ی 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 موثر با این گروه هدف نیازهای آموزشی است که متخصصان واسطه‌های بازار کار درک می‌کنند. از داده‌های نظرسنجی اکتشافی منحصربه‌فرد جمع‌آوری‌شده در سال ۲۰۱۸ در پنج کشور (یونان، مجارستان، ایتالیا، سوئد، بریتانیا) از متخصصان شاغل در سازمان‌های واسطه‌ی 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 et al (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 توسعه‌زمنه‌ای 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 دستورات عمل‌های 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 به طور تجربی مدل پیشنهادی را که ۶۳.۵ درصد از واریانس SPE را توضیح می‌دهد، پشتیبانی می‌کند. این مطالعه نشان داد که SWRها 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 آسیب‌پذیری 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 ارائه‌شده در این مطالعه بر روی زنان وضعیت اقتصادی از برنامه‌های آموزشی بهره‌زیدی برده است.

Pappas et al (2018) در پژوهشی با عنوان "کارآفرینی و اشتغال‌پذیری 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 ناراحت‌کننده در یونان منجر شود. هدف از این مطالعه بررسی تاثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر اشتغال‌پذیری 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 اشتغال‌پذیری و کارآفرینی زنان جمع‌آوری شد.

Peila-Shuster (2017) در پژوهشی با عنوان "ساختار مسیر شغلی زنان: ارتقای اشتغال‌پذیری از طریق سازگاری مسیر شغلی و تاب‌آوری شغلی" بیان داشتند در حالی که کمی بیش از نیمی از زنان در سراسر جهان در نیروی کار هستند، نرخ مشارکت مردان حدود ۷۷ درصد و میانگین شکاف دستمزد جنسیتی جهانی ۲۴ درصد است. این آمارها، از جمله، شاخص‌های روشنی است که نشان می‌دهد برابری جنسیتی در محیط کار هنوز واقعیت ندارد. نویسنده اطلاعاتی در مورد محل کار جنسیتی ارائه می‌کند که به شدت تحت تأثیر اجتماعی‌سازی نقش جنسیتی و کلیشه‌سازی است. سپس، از طریق دریچه یک پارادایم طراحی زندگی، کاربرد و ادغام نظریه ساخت شغل و نظریه شغلی شناختی اجتماعی مورد بحث قرار می‌گیرد. علاوه بر این، استفاده از انعکاس در مشاوره ساختار شغلی، و همچنین ساختار شکنی که می‌تواند در مورد باورها و/یا رفتارهای محدودکننده رخ دهد، و استراتژی‌های دیگر برای توسعه تاب‌آوری و سازگاری شغلی پیشنهاد شده است. در نهایت، درخواستی برای توسعه شغلی مادام‌العمر وجود دارد، که از سنین پایین شروع می‌شود و در طول عمر ادامه می‌یابد، برای کمک به مبارزه با کلیشه‌های جنسیتی و ارتقای انعطاف‌پذیری شغلی (شغلی) زنان، و سازگاری شغلی، در نتیجه فرصت‌هایی برای یک عمر طراحی بهینه زندگی باز می‌شود.

موحدی و همکاران (۱۳۹۸) 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 تحصیل‌کرده، 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 دانش‌آموخته 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.

نادری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان "واکاوی اشتغال‌پذیری 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

اشتغال-پذیری دانشجویان زن نشان داد که میانگین مؤلفه مهارت‌های ارزیابی بیشتر از سایر ابعاد اشتغال-پذیری است. همچنین در مؤلفه‌های مهارت‌های عمومی، مهارت حل مسئله، مهارت‌های عددی و حسابی، کیفیت‌های فردی، مهارت‌های ارزیابی و یادگیری توسعه شغلی از توانمندی مطلوبی برخوردارند. اما میانگین مؤلفه معرفی خود به کارفرما به‌طور 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 قابل‌اعتنایی 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 فارغ‌التحصیلان 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 قابل‌تعمیم باشد.

بنابراین باتوجه به موارد بیان شده، سوالات پژوهش بدین گونه مطرح می‌شود:

۱. عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه کدام‌اند؟

۲. مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه چگونه است؟

۳. روش پژوهش

این مطالعه بر اساس هدف کاربردی و از نظر رویکرد تحلیل صورت‌گرفته، آمیخته و با ترکیب روش‌های کیفی و کمی انجام شده است. عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه با روش کیفی و مدل‌سازی آن با روش ساختاری تفسیری انجام گردید. جهت شناسایی عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با اساتید دانشگاهی که در حوزه خط‌مشی‌گذاری، کارآفرینی و مدیریت دارای تالیفات و یا مقالات علمی معتبر بوده و یا هدایت پایان‌نامه‌هایی در حوزه موردبررسی را برعهده داشتند بهره‌برده شد. در راستای امکان‌پذیری انجام مطالعه از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی جهت تعیین مصاحبه‌شوندگان استفاده گردید. تعیین حجم نمونه با استفاده از اصل

اشباع نظری صورت گرفته به نحوی که پس از انجام مصاحبه با نفرات بیست و یکم و بیست و دوم دیگر عامل جدیدی از توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان شناسایی نگردید و فرایند مصاحبه با مصاحبه‌شونده بیست و سوم به پایان رسید. روایی مصاحبه با استفاده از شاخص روایی محتوای نسبی و پایایی آن با بهره‌گیری از شاخص کاپای کوهن بررسی شد. پس از تحلیل داده‌های مصاحبه، مقدار روایی محتوای نسبی برابر با ۰/۶۴ و مقدار شاخص کاپای کوهن برابر با ۰/۶۸ حاصل شده که نشان از مطلوبیت روایی و پایایی مصاحبه‌ها دارد. کدگذاری داده‌های حاصل از مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار Maxqda 2020 انجام شده که در نهایت منجر به شناسایی ۳۴ مقوله اصلی به عنوان عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه گردید.

جدول ۱. آزمون پایایی کاپا کوهن

		ارزش	خطا	Approx. T	معنی داری
Measure of Agreement	Kappa	.68	.102	6.646	.000

در گام بعد، مدلسازی عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه با استفاده از نظرات خبرگان، مدیران و کارآفرینان آشنا و مطلع با موضوع انجام شد. بدین منظور تعداد ۷۳ نفر از خبرگان با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند به عنوان نمونه‌ی پژوهش تعیین شدند. داده‌های موردنیاز با استفاده از پرسشنامه‌های توزیع شده در میان خبرگان با منطق مقایسات زوجی جمع‌آوری شد. برای تعیین روایی پرسشنامه روشهای متعددی وجود دارد که با توجه به ماهیت پژوهش، از روش روایی محتوا استفاده شد. بدین ترتیب پس از شناسایی عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه، از روش کیوسرت بهره برده شد. در این روش هریک از شاخصهای شناسایی شده بر روی کارتی جداگانه نوشته میشود. ابتدا کارتها به دو گروه پرارزش و کم ارزش تقسیم میگردد. در مرحله بعد این دو گروه مجدداً تقسیم میشود و چهارگروه بسیار پرارزش، پرارزش، کم ارزش و بسیار کم ارزش حاصل میگردد. در مرحله بعد یک گروه متوسط ارزش به این گروههای چهارگانه اضافه میشود. پس از آن گزینه‌هایی از بین گروه پرارزش و بسیار پرارزش انتخاب میگردد. در گام بعدی تنظیم پرسشنامه‌ای در صفحه گسترده اکسل با نظرخواهی از اساتید دانشگاهی متخصص در حوزه پژوهش جهت تعیین عوامل

برگرفته از مصاحبه برای دستیابی به روایی محتوایی استفاده میشود (Serfass & Sherman, 2013). نتایج تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از شش نفر از خبرگان منجر به تایید اهمیت عوامل استخراج شده توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان شد. جهت سنجش پایایی از روش آزمون-پس آزمون استفاده شده و پرسشنامه در بازه زمانی سه هفته بعد مجدداً برای اساتید دانشگاهی و تعدادی از خبرگان با تجربه و آگاه در حوزه پژوهش ارسال گردید. همبستگی پاسخ‌ها به میزان ۷۶ درصد برآورد شد که نشان از تایید پایایی پرسشنامه دارد.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

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	۲۲	مرد	دکتری	عضو هیئت علمی	۱۹
مرد	کارشناسی ارشد	مدیر منابع انسانی	۱۶	مرد	کارشناسی	سرپرست واحد تولیدی	۲۳
مرد	کارشناسی ارشد	معاونت سیاست‌گذاری 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
-----	-------	---------------	----

۴. یافته‌ها

۱.۴ یافته‌های کیفی

کدگذاری داده‌های مصاحبه با استفاده از نرم‌افزار Maxqda 2020 منجر به شناسایی ۳۴ مقوله اصلی و ۱۰۹ مقوله فرعی شد. نتیجه کدگذاری انجام گرفته به شرح جدول ۳ است.

جدول ۳. کدگذاری داده‌های مصاحبه

شماره	مقولات اصلی	مقولات فرعی
X1	همسویی راهبردی	تطابق با شرایط نوظهور تبیین صحیح راهبردها نظم راهبردی سلسله مراتب اهداف و برنامه‌ها هم راستایی عناصر انتقال صحیح اهداف نهایی مشارکت راهبردی
X2	نیازسنجی	برنامه ریزی بر مبنای توانایی شناسایی نقاط ضعف برنامه ریزی در راستای نیاز
X3	تحلیل زنجیره ارزش	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 برنامه‌ها
X4	ساختار مدیریتی حاکم	چشم انداز ترسیم شده سبک کاری مدیران
X5	تشکیل اتاق‌های فکر	پلی برای ارتباط فکر و عمل تصمیم سازی ساختاری و تفکر جمعی بانک اطلاعات و دریافت ایده‌ها
X6	نگرش سیاست گذاران	رویکرد سیاست گذاران به موضوع اشتغال بانوان تفسیر موردی سیاست گذاران از مصوبات

شماره	مقولات اصلی	مقولات فرعی
X7	مقابله با تفکر جزیره ای	نگاه اومانستی فقدان همگرایی و هم نوایی
X8	مدیریت استعداد	خزانه استعداد گزینش بر اساس صلاحیت ها
X9	تراز استراتژیک	هم تراز راهبردی سه گانه بین راهبردهای کسب و کار، فناوری اطلاعات و بازاریابی جستجوی هماهنگ و متمرکز اهداف حکمرانی
X10	چالش های مربوط به تبعیض جنسیتی	القا محدودیت در پیشرفت شغلی شکاف دستمزد مسیرهای شغلی ناعادلانه رویکرد نابرابر
X11	حرفه ای سازی	توسعه هوش هیجانی ارتقا شایستگی ها
X12	توانمندسازی	توانمندسازی ساختاری توانمندسازی روانشناختی
X13	تمرکز بر مسائل محوری	مدیریت زمان و هزینه تبیین هدفمند استراتژی ها توسعه پایدار اخلاق اداری
X14	پیچیدگی شناختی	پیچیدگی محیطی پیچیدگی فرآیندی
X15	هم افزایی	مقاوم سازی در مقابل چالش ها و بحران ها مدیریت آشفتگی ها و ساماندهی مقابله با آسیب های مالی استمرار رشد اهمیت ثبات نسبی در شرایط متلاطم
X16	فرهنگ تسهیم دانش	ترویج به اشتراک گذاری دانش زیرساخت های دانشی مدیران صف به عنوان تسهیل گران اشتراک گذاری
X17	پشتیبانی مالی	بهره گیری از ظرفیت نظام بانکی کشور در راستای تامین تسهیلات مورد نیاز زنان کارآفرین تصویب طرح های حمایتی از طریق صندوق های مالی و سرمایه گذاری

مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه ... (مهسا وحیدپور و دیگران) ۱۴۱

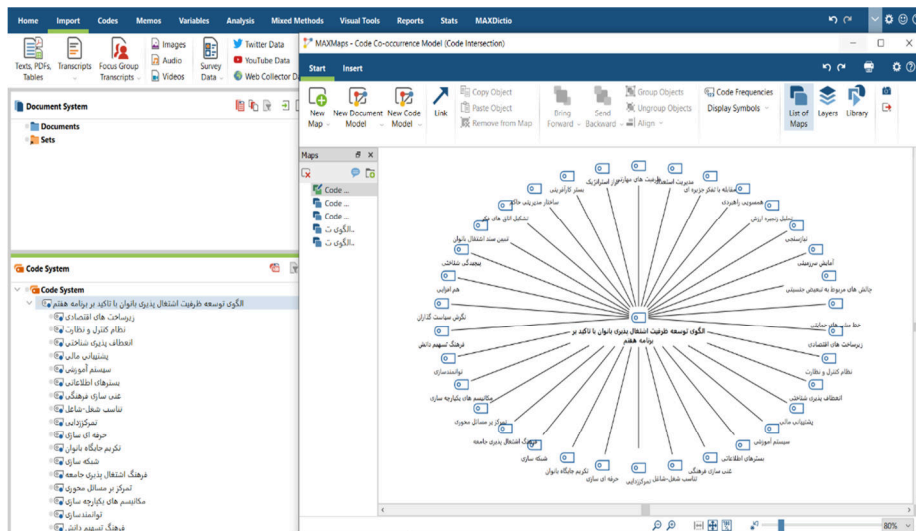
شماره	مقولات اصلی	مقولات فرعی
X18	خط مشی های حمایتی	نقش تعیین کننده شورای عالی اشتغال به عنوان متولی سیاست های حمایتی بهره گیری از ایده آزمایشگاه خط مشی در حوزه اشتغال زنان تبیین چالش ها و تضادهای موجود در متن خط مشی ها بازنویسی خط مشی ها
X19	مکانیسم های یکپارچه سازی	یکپارچه سازی عمودی ارتقا سیستم های ERP ترکیب زیر سیستم ها
X20	ظرفیت های مهارتی	مهارت های نرم مهارت های ارتباطی مهارت های فنی
X21	فرهنگ اشتغال پذیری جامعه	نوع نگاه جامعه به موضوع اشتغال زنان ساختار خانواده
X22	شبکه سازی	ارتباطات تنگاتنگ صنایع و صنوف در راستای بهبود وضعیت اشتغال بانوان ائتلاف های سودمند بهره گیری از ظرفیت افراد کلیدی
X23	تبیین سند اشتغال بانوان	بازبینی سند سیاستی - اجرایی اشتغال پایدار زنان بانک اطلاعاتی جامع شفاف سازی و ابلاغ مصوبات توسط شورای عالی اشتغال
X24	تکریم جایگاه بانوان	اعتلای جایگاه زن به عنوان عاملی کلیدی در توسعه اجتماعی حفظ شان زنان در اعطای مشاغل عدالت در جذب سیاست های جبران خدمت متناسب
X25	بستر کارآفرینی	زیرساخت های کارآفرینی
X26	تمرکززدایی	مقابله با یکطرفه بودن جریان تصمیم گیری جلوگیری از متمرکز بودن امور
X27	تناسب شغل - شاغل	وضع الزامات شغلی مختص بانوان توجه به موضوعات تعادل کار-زندگی متناسب سازی محیط های کاری
X28	غنی سازی فرهنگی	تبیین اولویت ها اعتلای جایگاه خانواده

شماره	مقولات اصلی	مقولات فرعی
X29	بسترهای اطلاعاتی	فراهم کردن بانک اطلاعاتی مشاغل تسهیل دسترسی زنان به اطلاعات مشاغل و محیط های کاری
X30	انعطاف پذیری شناختی	تغییر تفکرات موجود در زمینه اشتغال زنان ترویج سیاست های تاب آور انطباق با انتظارات موجود دوری از باورهای منسوخ
X31	آمایش سرزمینی	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
X32	سیستم آموزشی	جهت دهی زنان به رشته های تحصیلی دارای بازار کار مناسب بهره گیری از ظرفیت آموزش عالی کشور مهارت آموزی
X33	نظام کنترل و نظارت	تبیین استانداردها مرجع نظارتی
X34	زیرساخت های اقتصادی	وضع لایحه حمایتی در سطح ملی و محلی پیش بینی فاکتورهای اقتصادی در رابطه با حل موضوع اشتغال زنان

کدگذاری مقولات اصلی با استفاده از نرم افزار Maxqda 2020 به شرح شکل ۱ ارائه

شده است.

مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه ... (مهسا وحیدپور و دیگران) ۱۴۳



شکل ۱. کدگذاری مقولات اصلی با Maxqda 2020

۲.۴ مدل‌سازی ساختاری تفسیری

اولین گام در روش مدل‌سازی ساختاری تفسیری، تشکیل ماتریس خودتعاملی است. در این مرحله روابط بین عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه به صورت زوجی بر پایه فراوانی پاسخهای خبرگان با استفاده از نمادهای استاندارد (V، X، A و O) تعریف میشود. ماتریس خودتعاملی عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان به شرح جدول ۴ است.

در ماتریس خودتعاملی، V یعنی شاخص i به i منجر میشود (سطر بر ستون اثرگذار است)؛ A یعنی شاخص i منجر میشود (ستون بر سطر اثرگذار است)؛ X برای نشان دادن تأثیر دوطرفه؛ و O برای نشان دادن عدم وجود رابطه بین دو شاخص استفاده شده است. در گام دوم، ماتریس دستیابی اولیه از تبدیل ماتریس خودتعاملی ساختاری به یک ماتریس دو ارزشی صفر و یک به دست آمد. جهت استخراج ماتریس دستیابی اولیه در هر سطر ماتریس خودتعاملی به جای علائم X و V از عدد یک و به جای علائم A و O عدد صفر استفاده شد. ماتریس دستیابی اولیه به شرح جدول ۵ است.

مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه ... (مهسا وحیدپور و دیگران) ۱۴۷

شماره	X34	X33	X32	X31	X30	X29	X28	X27	X26	X25	X24	X23	X22	X21	X20	X19	X18	X17	X16	X15	X14	X13	X12	X11	X10	X9	X8	X7	X6	X5	X4	X3	X2	X1		
20	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	X1		
22	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	X2		
21	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	X3	
18	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	X4	
22	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	X5	
20	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	X6	
17	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	X7	
18	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	X8	
18	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	X9	
19	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	X10	
20	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	X11	
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	X12	
14	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	X13	
16	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	X14	
19	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	X15
15	0	0	0	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	0	X16	
21	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	X17	
23	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	X18	
22	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	X19	
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	X20	
20	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	X21	
17	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	X22	
24	0	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	X23	

۱۴۸ پژوهشنامه زنان، سال ۱۴، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۲

23	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	X24	
26	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	X25	
14	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	X26	
20	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	X27	
18	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	X28
23	1	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	X29	
20	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	X30	
20	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	X31	
22	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	X32
17	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	X33	
22	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	X34
	23	25	22	21	16	18	23	19	25	19	20	22	22	22	21	21	12	20	25	23	21	28	18	12	15	17	28	15	9	14	24	15	12	9	وابستگی	

در گام سوم، ماتریس دستیابی نهائی با تکیه بر تحلیل روابط ثانویه یا غیرمستقیم میان عوامل شناسایی شده بررسی شد. به این معنا که اگر X1 منجر به X2 شود و X2 منجر به X3 شود، در این صورت باید X1 نیز منجر به X3 شود که به اصطلاح تحت عنوان عمل سازگاری ماتریس دستیابی اولیه مطرح است. ماتریس دستیابی نهائی به شرح جدول ۴ ارائه شده است.

در مدل ساختاری تفسیری روابط متقابل و تأثیرگذاری بین معیارها و ارتباط معیارهای سطوح مختلف به خوبی نشان داده شده است که موجب درک بهتر فضای تصمیمگیری به وسیله مدیران می‌شود. جهت تعیین معیارهای کلیدی، قدرت نفوذ (تعداد عناصری که عنصر نام بر آنها تأثیر می‌گذارد) و وابستگی (تعداد عناصری که بر عنصر نام تأثیر می‌گذارند) معیارها در ماتریس دسترسی نهایی تشکیل میگردد. از این ویژگی در تحلیل میک‌مک (MICMAC) استفاده میشود. پس از سازگاری و تدوین ماتریس دستیابی نهائی، قدرت نفوذ و وابستگی هر یک از عوامل شناسایی شده به شرح جدول ۴ ارائه شده است.

در گام چهارم، جهت تعیین روابط و سطحبندی عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان با تأکید بر برنامه هفتم توسعه در مدل ساختاری تفسیری باید مجموعه خروجی‌ها (شامل خود معیار و معیارهایی است که از آن تأثیر می‌پذیرد) و مجموعه ورودی‌ها (شامل خود معیار و معیارهایی است که بر آن تأثیر می‌گذارند) برای هر مانع از ماتریس دریافتی استخراج شود. پس از تعیین مجموعه خروجیها و مجموعه ورودیها، اشتراک دو مجموعه محاسبه می‌شود. اولین عاملی که در آن اشتراک دو مجموعه خروجی و ورودی برابر با مجموعه خروجی باشد، سطح اول است. بنابراین عناصر سطح اول بیشترین تأثیرپذیری را در مدل دارند. پس از شناسایی شاخص‌های سطح اول، این عناصر حذف شده و فرایند محاسبه مجموعه خروجی و ورودی ادامه پیدا می‌کند. این فرایند تا حذف تمامی شاخص‌ها ادامه می‌یابد. نتیجه سطحبندی هر یک از عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان به شرح جدول ۶ است.

جدول ۶. سطح بندی عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان

ابعاد	مجموعه خروجی	مجموعه ورودی	مجموعه مشترک	سطح
X1	1,4,5 ,8,13,14,15,16,19, 20 22,23,24,26,28,29,31,33,34	1,15,20,23,24,25,29,33,34	8	4
X2	2,4,5,8,9,13,14,15,16,17,19,20,21,22	2,3,12,16,18,20,21	9	8

۱۵۰ پژوهش‌نامه زنان، سال ۱۴، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۲

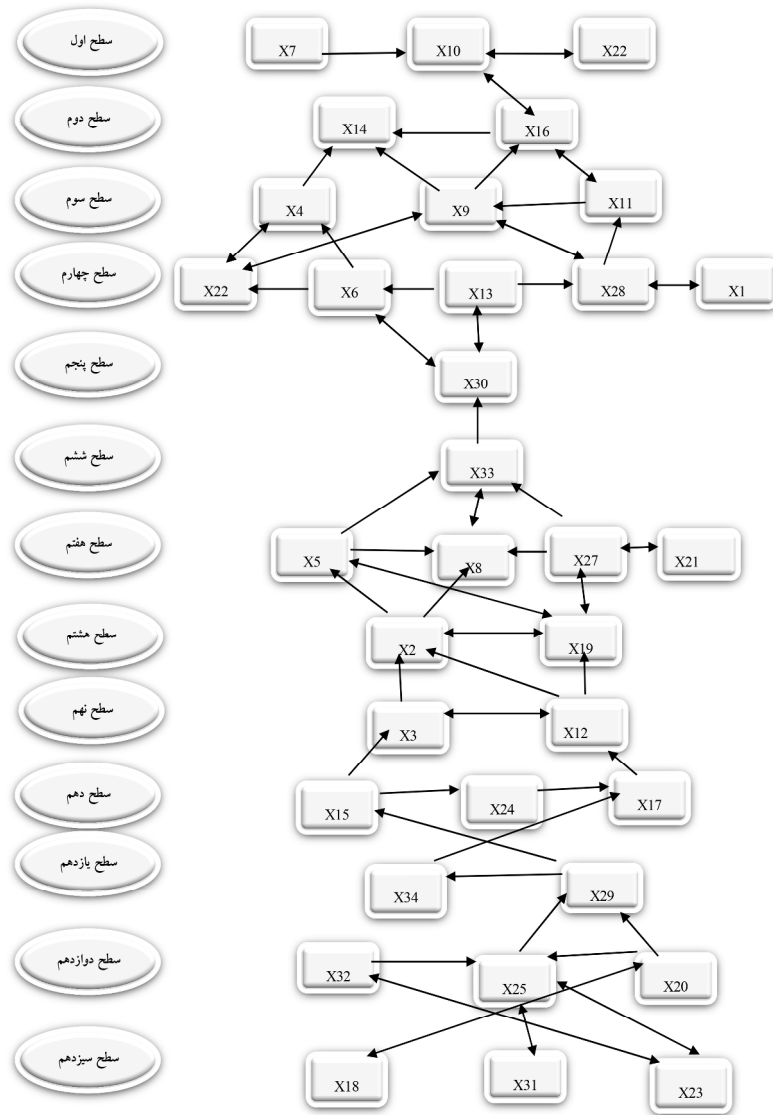
ابعاد	مجموعه خروجی	مجموعه ورودی	مجموعه مشترک	سطح
	,23,24,28,29,30,32,33,34	,23,24,28,29,32		
X3	2,3,6,8,9,10,15,16,17,18,21,22,23, 24,25,26,27,28,32,33,34	3,16,17,18,19,20,21, 23,25,27,28, 29,30,32,34	11	9
X4	4,8,14,15,16,17,18,21,22,23, 26,27,28,31,32,33,34	1,2,4,5,6,7,8,10,11,12,13,16,18, 19,20,23,24,25,28,29,30,31,33,34	10	3
X5	4,5,8,9,10,11,12,13,15,16,17,19,21 ,22,23,28,29,31,32,33,34	1,2,5,7,11,17,19,21,23, 24,29,30,32,34	9	7
X6	4,6,8,16,17,19,20,21,22,23,24 ,25,26,27,30,31,32,33,34	3,6,7,10,12,13,17,19,20, 24,25,28,31,34	8	4
X7	4,5,6,7,8,10,13,15,19,20,21, 24,25,26,31,32	7,17,18,19,21,22,23,25, 28,29,30,31,32,33,34	6	1
X8	4,8,14,15,16,17,20,21,22,23 ,24,25,26,28,32,33,34	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,14,16 ,17,18,20,21,22,23,24,25,27,29,31,32, 33,34	13	7
X9	8,9,12,14,16,17,19,21,22,23,24, 25,26,28,29,30,33,34	2,3,5,9,11,13,15,17,18,22,23,25,27,29, 32,33,34	8	3
X10	4,6,9,12,13,14,16,19,22,23,26,29,33,34	1,2,5,7,10,11,12,13,15,16,17,18,19,20, 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,3 3,34	8	1
X11	4,5,8,9,11,12,13,14,15,16,17,20, 21,22,24,26,32,33,34	5,11,16,17,18,19,22,24,25,29,31,32	7	3
X12	2,3,4,7,8,9,11,12,13,14,16, 17, 18, 19, 21, 22, 24,25, 26,27, 31,32, 33	3,4,10, 12, 18, 23, 24, 25, 26, 28, 31, 32	9	9
X13	4,6,8,10,13,14,15,16,18,19,20,23,24,27, 28,29,30,31,34	3,5,7,10,17,19,20,24,25,26,27,30,31,3 2,34	8	4
X14	8,14,15,17,20,21,24,25,28,29 ,30,31,32,33,34	1,2,4,8,9,10,11,12,13,14,15,16,18,19,2 1,22,25,27,28,30,32	8	2
X15	1,9,12,13,14,15,16,17,20,21,22,23,27,2 8,29,30,31,32,33,34	1,2,3,4,5,7,8,10,11,12,14,15,20,21,22,2 3,25,26,29,30,32,33,34	13	10
X16	2,3,4,8,11,13,14,16,19,23,24,27,28, 32	1,2,3,4,5,6, 8,9,10,11,12,13,15, 16,18,20,21,25,27,29,30,31,32, 33,34	9	2
X17	4,6, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 25, 29, 30, 31, 32,33	1,4, 5, 6, 7, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 26, 28, 30, 31, 34	13	10
X18	2,4,6,8,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,2 2,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34	5,9,11,12,13,15,17,18,20,22,23,24,25, 26,28,30,32,33	13	13

مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه ... (مهسا وحیدپور و دیگران) ۱۵۱

ابعاد	مجموعه خروجی	مجموعه ورودی	مجموعه مشترک	سطح
X19	3,4,5,6,7,10,11,13,14, 19,20,23,24, 25,26,27, 28, 31,32,33	1,2,5,6,7,9,10,12,13,15,16, 18,19,21,23,26,27,28, 30, 31, 33	11	8
X20	1,2,3,4, 6, 8, 10, 12, 13, 15, 16, 20,21, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31,32,33,34	1,2,6, 7, 8, 10, 11, 12, 14, 15, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 27, 29, 31, 33, 34	14	12
X21	2,3,5,7,8,13,14,15,16,19,20,21, 25,26,27,28,30, 31, 34	2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,14,17,18,20,21,23 ,24,26,27,29,30,31	11	7
X22	7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 22, 23, 26, 27, 28, 29, 33,34	1,2,3,4,5,6, 8,9,11, 12, 13, 15, 17, 18, 22, 23, 24, 25, 27, 29, 30, 34	11	4
X23	1,2,3,4,5, 7,8,9, 12,13, 15, 17,18,19,20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32,33	1,2,3,4,5,6, 8,9, 10, 12, 13, 15, 16, 19, 22, 23, 25, 27, 28, 29, 32, 34	16	13
X24	1,2,4,5,6, 8,10,11,12,13,18, 20,21,22, 24,26,27, 29,30,31, 33,34	1,2,3, 6,7,8, 9,10,11,12,14, 16, 17, 18,19, 23, 24, 26, 28, 30	11	10
X25	1,3,4,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,1 8,20, 22, 23,25, 27, 28, 29, 32, 33	3,6, 7, 8, 9, 12, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 30, 31, 32	12	12
X26	10,12,13, 15, 18,19, 21, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 31	1,3 4, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 17, 18, 19,20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 29, 31, 32, 33, 34	8	1
X27	3, 8, 9, 10, 13, 14, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 32, 33	3, 4, 6, 10, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 32, 34	11	7
X28	2,3,4, 6,7, 12, 13, 14, 17,18, 19, 23, 24, 28, 29, 31, 34	1,2,3,4,5,8, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 32	10	4
X29	1,2,3,4,5, 7,8,9,11, 13, 15,16,17, 20, 21,22,23, 26, 28, 29, 30, 33,34	1,2,5, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 17, 20, 22, 24, 25, 26, 28, 29, 33	13	11
X30	3,4,5, 7, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 21,22, 24,25, 30,31,32	2,6, 9, 10, 12, 14, 15, 17, 20, 21, 24, 26, 27, 29, 30, 31	9	5
X31	3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,17,21, 22,24,25,26,27,28,29,30, 31	2,3,4,5,6, 8,9,11, 12,14, 17, 18, 23, 25, 28, 29, 30, 31, 32, 33	12	13
X32	2,3,5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 23, 25, 26, 27, 28, 32	2,3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 20, 22, 23, 25, 27,30, 31,32 ,33,34	16	12
X33	1,4,7,8,9,12,13,15,16,17,19,20,26,29,32 33,34	1,2,3,4,5,6,8, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 27, 29, 31, 33,34	12	6
X34	1,3,4,5,6,7,8,9,10,13,15,16,20,22,23,26, 27,31,32,33,34	1,2,3,4,5,6,8,9,10,11,12,13,14,15,19, 20,21,22,24, 28, 29, 33,34	15	11

در گام آخر، پس از تعیین سطوح هر یک از عوامل شناسایی شده، نیاز است تا مدل ساختاری این عوامل متناسب با تعداد سطوح شکلگرفته و ارتباط میان هر عامل ترسیم گردد.

مدل ساختاری عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه به شرح شکل ۲ ارائه شده است.



شکل ۲. مدل ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه (منبع: پژوهش حاضر)

مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه ... (مهسا وحیدپور و دیگران) ۱۵۳

پس از ترسیم مدل ساختاری عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان با تأکید بر برنامه هفتم توسعه، هر یک از عوامل ۳۴ گانه بر اساس قدرت نفوذ و وابستگی در تحلیل میکمک ارزیابی میشوند. تجزیه و تحلیل میکمک بر پایه قدرت نفوذ (تعداد عناصری که عنصر نام بر آنها تأثیر می‌گذارد) و میزان وابستگی (تعداد عناصری که بر عنصر نام تأثیر می‌گذارند) هر متغیر شکل گرفته و امکان بررسی بیشتر محدوده هر یک از متغیرها را فراهم می‌سازد. در این تحلیل متغیرها به چهار گروه خودمختار شامل متغیرهایی با میزان وابستگی و قدرت هدایت کم، وابسته شامل متغیرهایی با میزان وابستگی قوی و هدایت ضعیف، پیوندی (رابط) شامل متغیرهایی با میزان وابستگی قدرت هدایت بالا و مستقل شامل متغیرهایی با میزان وابستگی کم و هدایت بالا تقسیم میشوند.

بر این اساس تحلیل انجام گرفته میکمک برای عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان به شرح شکل ۳ ارائه شده است.

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادات

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 (سازمان برنامه بودجه کشور، ۱۴۰۲). 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 تأکید بر لزوم ایجاد بسترهای اشتغال‌پذیری بانوان، بر نقش انکارناپذیر زنان در توسعه اقتصاد دانش بنیان و اشتغال‌آفرینی تأکید شده است. لذا شناسایی و تحلیل عوامل موثر بر ارتقا ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان می‌تواند جوانب گوناگون این امر را آشکار ساخته و گام مهمی در دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده باشد. بر این اساس هدف از انجام این مطالعه مدلسازی عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان با تأکید بر برنامه هفتم توسعه بوده است. جهت نیل به این هدف با انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته تعداد ۳۴ مولفه اصلی به عنوان عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان شناسایی گردید. در گام بعدی جهت برقراری ارتباط مفهومی میان مولفه‌های شناسایی شده از روش مدلسازی ساختاری تفسیری و تحلیل MICMAC استفاده شد.

در پاسخ به سوال اول پژوهش می‌توان بیان نمود که عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بانوان با تأکید بر برنامه هفتم توسعه عبارتند از: همسویی راهبردی، نیازسنجی، تحلیل زنجیره ارزش، ساختار مدیریتی حاکم، تشکیل اتاق‌های فکر، نگرش سیاستگذاران، مقابله با تفکر جزیره‌ای، مدیریت استعداد، تراز استراتژیک، چالش‌های مربوط به تبعیض جنسیتی، حرفه‌ای‌سازی، توانمندسازی، تمرکز بر مسائل محوری، پیچیدگی شناختی، هم‌افزایی، فرهنگ تسهیم دانش، پشتیبانی مالی، خط‌مشی‌های حمایتی، مکانیسم‌های یکپارچه‌سازی، ظرفیت‌های مهارتی، فرهنگ اشتغال‌پذیری جامعه، شبکه‌سازی، تبیین سند اشتغال بانوان، تکریم جایگاه بانوان، بسترکارآفرینی، تمرکززدایی، تناسب شغل‌شاغل، غنی‌سازی فرهنگی، بسترهای اطلاعاتی، انعطاف‌پذیری شناختی، آمایش سرزمینی، سیستم

آموزشی، نظام کنترل و و نظارت، زیرساخت های اقتصادی است. در پاسخ به سوال دوم باید بیان کرد که عوامل شناسایی شده براساس مدل‌سازی ساختاری تفسیری در سیزده سطح طبقه‌بندی شدند. در سطح سیزدهم سه عامل خط مشی های حمایتی، تبیین سند اشتغال بانوان و آمایش سرزمینی به عنوان اثرگذارترین عوامل قرار دارند. نقش تعیین کننده شورای عالی اشتغال به عنوان متولی سیاست های حمایتی، بهره گیری از ایده آزمایشگاه خط مشی در حوزه اشتغال زنان، تبیین چالش ها و تضادهای موجود در متن خط مشی ها و بازنویسی خط مشی‌ها موارد مطرح شده توسط خبرگان در مولفه خط مشی های حمایتی هستند. برآیند این شرایط موجب میگردد تا در سطح دوازدهم ظرفیت های مهارتی شامل مهارت های نرم، مهارت های ارتباطی و مهارت های فنی، بستر کارآفرینی و سیستم آموزشی شامل جهت دهی زنان به رشته‌های تحصیلی دارای بازار کار مناسب، بهره گیری از ظرفیت آموزش عالی کشور و مهارت‌آموزی قرار گیرند. در سطح یازدهم نیز بسترهای اطلاعاتی و زیرساخت های اقتصادی به عنوان یازدهمین سطح از مدل ساختاری الویتبندی شده‌اند. در سطح دهم هم افزایی، پشتیبانی مالی و تکریم جایگاه بانوان قرار دارند. در سطح نهم تحلیل زنجیره ارزش شامل ارزش محوری در محتوای امور، واکاوی تشکیلات و تطبیق با زنجیره، شناخت زنجیره ارزش صنایع متناسب با بانوان و حرکت گام به گام در پیاده سازی برنامه ها و توانمندسازی شامل توانمندسازی ساختاری و توانمندسازی روانشناختی سطح بنده شده‌اند. در سطح هشتم نیازسنجی و مکانیسم های یکپارچه سازی قرار میگیرد. در سطح هفتم تشکیل اتاق های فکر، مدیریت استعداد، فرهنگ اشتغال پذیری جامعه و تناسب شغل-شاغل قرار دارند. در سطح ششم انعطاف پذیری شناختی و در سطح پنجم تحلیل ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان نظام کنترل و نظارت قرار می گیرند. در سطح چهارم همسویی راهبردی، نگرش سیاست گذاران، تمرکز بر مسائل محوری، شبکه سازی و غنی سازی فرهنگی سطحبندی شده‌اند. برآیند این عوامل در سطح سوم مدل‌سازی ساختار مدیریتی حاکم شامل چشم انداز ترسیم شده و سبک کاری مدیران، تراز استراتژیک شامل هم ترازای راهبردی سه گانه بین راهبردهای کسب و کار، فناوری اطلاعات و بازاریابی، جستجوی هماهنگ و متمرکز اهداف حکمرانی و حرفه ای سازی شامل توسعه هوش هیجانی و ارتقا شایستگی ها را سرلوحه اقدامات قرار میدهد. در سطح دوم، پیچیدگی شناختی و فرهنگ تسهیم دانش شکل می‌گیرد. همچنین نتایج نشان داد در سطح اول چالش های مربوط به تبعیض جنسیتی، مقابله با

تفکر جزیره ای و شبکه سازی قرار میگیرند که تاثیرپذیرترین عوامل موثر بر توسعه ظرفیت اشتغال پذیری بانوان با تاکید بر برنامه هفتم توسعه هستند.

این مطالعه محدودیتهایی را نیز به همراه داشته است. مهمترین و اصلیتزین محدودیت این مطالعه عدم دسترسی به تعداد قابلتوجهی از خبرگان فعال بوده که بتوانند در تکمیل پرسشنامه این مطالعه مشارکت کنند. علاوه بر این تازگی و بدیع بودن موضوع پژوهش در داخل کشور، ضعف ادبیات نظری موجود در این حوزه را آشکار نموده است. همچنین نبود مطالعه‌های که با اهداف این پژوهش همراستا باشد انطباق نتایج این مطالعه را با مطالعات گذشته دشوار ساخته است. با توجه به نتایج به دست آمده از این پژوهش، پیشنهادهای زیر ارائه می گردد:

- سیاست‌هایی را اجرایی نمایند که بدون در نظر گرفتن جنسیت، دستمزد برابر را برای کار برابر تضمین می کند. این می تواند به رفع شکاف دستمزدهای جنسیتی و ارتقای جبران خسارت عادلانه برای زنان در نیروی کار کمک کند. همچنین سیاست‌هایی اتخاذ کنند که ترتیبات کاری انعطاف‌پذیر، مانند دورکاری، ساعات کاری منعطف را ترویج می کند تا تعادل بین کار و زندگی بهتر را فراهم کند. سیاست‌هایی را برای ارتقای فرصت‌های مربیگری و شبکه‌سازی برای زنان در نیروی کار، از جمله برنامه‌های مربی‌گری رسمی و رویدادهای شبکه‌ای برای تسهیل توسعه حرفه‌ای و پیشرفت شغلی، ایجاد کنند.

- توسعه مهارت‌های نرم مانند مدیریت زمان، حل مسئله و سازگاری می تواند اشتغال‌پذیری زنان را افزایش دهد و به آنها در محیط‌های کاری متنوع کمک کند. ارائه آموزش در زمینه مدیریت مالی، بودجه بندی و کارآفرینی می تواند زنان را قادر سازد تا کسب و کار خود را راه اندازی و مدیریت کنند و در نتیجه استقلال اقتصادی خود را افزایش دهند.

- توسعه ظرفیت اشتغال‌پذیری بایستی ابتدا در سطح محلی و بنابر ضرورت‌های جغرافیایی صورت گیرد. پیشنهاد می گردد 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 اشتغال‌پذیری 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 خدمات‌رسانی به زنان کارآفرین می‌باشد. سامانه جامع تسهیلات اشتغال بایستی پذیرای طرح‌ها و ایده‌های بانوان باشد.
- ارتقا و وضعیت اشتغال بانوان نیازمند زمینه‌سازی و ایجاد بستر کارآفرینی است. پیشنهاد می‌گردد توان‌افزایی زنان کارآفرین با بهره‌گیری 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 برنامه‌ریزی در راستای توسعه این رشته‌ها بر مبنای مهارت‌آموزی 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 اشتغال‌پذیری بانوان سنجیده شود.

کتاب‌نامه

سازمان برنامه و بودجه کشور. (۱۴۰۲). لایحه برنامه هفتم توسعه (۱۴۰۲-۱۴۰۶). انتشارات سازمان برنامه و بودجه کشور.

موحدی، رضا، زلیخائی سیار، لیلا، باقری، معصومه. (۱۳۹۸). مهارت‌های تأثیرگذار بر تمایل به اشتغال و اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته دانشگاهی در استان همدان. زن در توسعه و سیاست، ۱۷(۳): ۳۸۹-

مدل‌سازی ساختاری تفسیری عوامل موثر بر توسعه ... (مهسا وحیدپور و دیگران) ۱۶۱

ناجی راد، محمد علی. (۱۳۸۲). موانع مشارکت زنان در فعالیت های سیاسی اقتصادی ایران پس از انقلاب، تهران، کویر.

نادری مهدیی، کریم، زلیخائی سیار، لیلا، پویا، مهرداد. (۱۳۹۴). واکاوی اشتغال پذیری دانشجویان زن: راهکاری جدید برای تقویت حضور زنان در بازار کار. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. ۲۱ (۴): ۵۰-۲۱.

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.

Bennett, D., & Ananthram, S. (2022). Development, validation and deployment of the EmployABILITY scale. *Studies in Higher Education*, 47(7), 1311-1325.

Chang, G. (2016). Undocumented Latinas: The new “employable mothers”. *Mothering*, 259-285.

De Vos, A., Jacobs, S., & Verbruggen, M. (2021). Career transitions and employability. *Journal of Vocational Behavior*, 126, 103475.

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.

Dutta, N., & Mallick, S.K. (2018). *Enabling Women Entrepreneurs: Exploring Factors that Mitigate the Negative Impact of Fertility Rates on Female Entrepreneurship. WGSRN: Gender Difference in Corporate Governance & Finance (Topic)*.

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.

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.

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.

Ma, Y., & Bennett, D. (2021). The relationship between higher education students' perceived employability, academic engagement and stress among students in China. *Education+ Training*.

Mizunoya, S., & Mitra, S. (2012). Is There a Disability Gap in Employment Rates in Developing Countries? *Labor: Human Capital eJournal*.

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).

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.

- Pappas, M., Papagerasimou, Y., Drigas, A., Raftopoulos, D., & Nikolaidis, P. (2017). ICT-based Innovation and Employability for Women.
- Peila-Shuster, J. J. (2017). Women's career construction: Promoting employability through career adaptability and resilience. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 283-297). Springer, Cham.
- Reilly, J. E., Turcan, R. V., & Bugaian, L. (2016). (Re) Discovering University Autonomy. Palgrave Macmillan US.
- Roy, J. (2023). *WOMEN HAS BEEN AN IMPORTANT SEGMENT OF THE WORKFORCE. Towards Excellence*.
- 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.
- Serfass, D. G., & Sherman, R. A. (2013). A methodological note on ordered Q-Sort ratings. *Journal of Research in Personality*, 47(6), 853-858.
- 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.
- Waite, S., Ecker, J., & Ross, L. E. (2019). A systematic review and thematic synthesis of Canada's LGBTQ2S+ employment, labour market and earnings literature. *PloS one*, 14(10), e0223373.
- Weilage, C., & Maráz, G. (2022). Online Study's Influence on International Student Employability Factors in Germany: Germany Vs. Overseas Based Students. *Journal of Teaching in International Business*, 33, 7 - 30.
- 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.