

## عوامل کلیدی مؤثر بر اشتغال پایدار و درآمدزایی دانش‌آموختگان مدیریت برای ورود به دنیای تجارت: یک مرور دامنه

رامین دهقانی<sup>۱</sup>، امیر مانیان<sup>۲\*</sup>، مهدی الیاسی<sup>۳</sup>

- ۱- دانشجوی پسادکتری مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت صنعتی و فناوری، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
- ۲- استاد، گروه مدیریت فناوری اطلاعات، دانشکده مدیریت صنعتی و فناوری، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
- ۳- دانشیار، گروه مدیریت فناوری و کارآفرینی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

بازنگری: ۱۴۰۴/۰۲/۳۰

دریافت: ۱۴۰۳/۱۰/۲۹

انتشار: ۱۴۰۴/۰۷/۰۹

پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۲۵

### چکیده

در سال‌های اخیر، مسئله محدود شدن شغل یا بیکاری و نیز تغییرات سریع در بازار کار، اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی به‌ویژه در رشته مدیریت را با چالش‌هایی روبه‌رو کرده است. پژوهش حاضر از نوع مرور دامنه‌ای بر آن است تا عوامل کلیدی مؤثر در اشتغال و درآمدزایی پایدار دانش‌آموختگان مدیریت را شناسایی کند. در این پژوهش، یافتن ادبیات و ترکیب شواهد با استفاده از دو روش مرور دامنه‌ای و تحلیل مضمون انجام شد. در آغاز با جستجوی جامع در پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی و خارجی، تعداد ۱۰۰۵ مطالعه شناسایی شد. سپس با اجرای فرایند غربالگری، تعداد ۹۲۲ مطالعه شامل موارد تکراری، دسترس‌ناپذیر و عدم ربط کافی حذف شدند و تعداد ۸۳ مطالعه کاملاً مرتبط حفظ شدند. با تجزیه و تحلیل این پژوهش‌ها، عوامل کلیدی مرتبط با اشتغال پایدار و درآمدزایی



دانش‌آموختگان مدیریت در سه دسته عوامل فردی، عوامل شغلی و عوامل محیطی نامگذاری شدند. این الزام‌های شغلی، قابلیت گسترش چشم‌انداز افزایش ایجاد شغل در جامعه را دارند و پاسخی دوجانبه به بحران بیکاری است که علاوه بر ایجاد شغل، با ایجاد ثروت به توسعه اقتصادی جامعه نیز کمک می‌کند. یافته‌ها همچنین بر ضرورت تغییر ذهنیت دانش‌آموختگان از جستجوی صرف شغل به سمت خلق و توسعه شغل تأکید دارند.

**واژه‌های کلیدی:** اشتغال پایدار، درآمدزایی، دانش‌آموختگان مدیریت، مرور دامنه.

## ۱- مقدمه

دستیابی به شغل یکی از مسائل اساسی زندگی فرد است که به وی حس معنا و هدف می‌دهد و منبع کسب درآمد نیز به‌شمار می‌آید [۱]. اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی موضوعی مهم در همه کشورهای دنیا است [۲]. جستجوی شغل یک نگرانی قابل توجه است که هم به‌شکل منفعلانه، به‌عنوان راهی برای کاهش بارهای پس از دانش‌آموختگی و هم به‌شکل فعالانه، به‌عنوان روشی برای شناسایی و تعقیب رؤیاهای آنها معنادار می‌شود [۳]. محدود شدن شغل و بیکاری، معضل جدی بسیاری از کشورهای دنیا است که به‌عنوان آفت جهانی شناخته می‌شود و به‌طور مداوم به عمق اقتصادها نفوذ کرده است و آسیب‌هایی جدی بر صنایع، جوامع، معیشت، شرکت‌ها و افراد به‌جای می‌گذارد [۴]. ناتوانی در یافتن جای پای در بازار کار، منشأ برخی مسائل برای دانش‌آموختگان است، برای مثال می‌توان به مهاجرت انبوه، شکاف‌های نسلی، حذف اجتماعی [۵]، تروریسم [۶]، فساد و نابرابری حقوق در جامعه [۷]، تغییرات جمعیتی، تأخیر در ازدواج و فرزندآوری، بازگشت به زندگی با والدین [۸]، چالش‌های اجتماعی و سلامت روان [۹]، احساس حاشیه‌نشینی و ناامیدی، جرم و سوء‌مصرف مواد، افسردگی و خودکشی [۱۰]، مشکل در پرداخت بدهی‌ها و وام‌های دانشجویی، خطر افزایش بیکاری بلندمدت، هدررفت منابع انسانی و تضعیف رقابت‌پذیری [۱۱؛ ۱۲] اشاره کرد. بنابراین، مقابله با وضعیت نامطلوب بیکاری یک منفعت عمومی است.

در دهه‌های گذشته اشکال جدیدی از کار و روابط کاری پدید آمده است؛ یعنی استخدام دائمی مانند گذشته رایج نیست و با کاهش نسبت جذب دانش‌آموختگان به‌وسیله کارفرمایان



ستی، توجه به دیگر اشکال شغلی به‌ویژه کسب‌وکارهای کوچک، خوداشتغالی، کارآفرینی، فریلنسری، توافق‌ها و قراردادهای کاری و کار از راه دور معطوف شده است [۱۳]. این نوع از مشاغل به‌ویژه محبوب جوانان و نسل‌های حاضر هستند و به آن علاقه نشان می‌دهند [۱۴]. جامعه در عصر حاضر همچنین در حال تجربه تغییراتی شتابان است؛ اینترنت اشیاء، یادگیری ماشین، هوش مصنوعی، رباتیک، داده‌های کلان، بیوتکنولوژی، نانو تکنولوژی، ماهواره‌ها و پهنابندها برخی از فناوری‌هایی هستند که سبب خلق فرصت‌های جدید شغلی شده‌اند و نیازمند نیروی کار جدید هستند [۱۵]. یک مسئله دیگر انتظارات سازمان‌ها و کارفرمایان از کارمندان است که فزونی پیدا کرده است و از آنها رفتارهایی مانند خطرپذیری، فعال و نوآور بودن، شبکه‌سازی و بهره‌برداری از فرصت‌ها را انتظار دارند [۱۶]. کارفرمایان درباره ویژگی‌های دانش‌آموختگان آماده کار، بر اهمیت مهارت‌های کاربردی یا قابل انتقال تأکید دارند [۱۷]. آنها نیازمند دانش‌آموختگانی هستند که توانا به برقراری ارتباط مؤثر، اخلاق کاری، حل مشکلات و مسائل، مهارت‌های رهبری، آشنا با فناوری اطلاعات، خلاق و نوآور، یادگیرندگانی دائمی و خودراهبر باشند [۱۸]. این قابلیت‌ها و مهارت‌ها برای کمک به دانشجویان و دانش‌آموختگان جهت ادغام موفقیت‌آمیز در کار و زندگی پس از دانش‌آموختگی در نظر گرفته می‌شوند [۱۹]. بنابراین، ارتقای مهارت‌ها، شایستگی‌ها و قابلیت‌های شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته مدیریت برای ایجاد و توسعه شغل ضروری است. از این منظر، برنامه‌های حمایت از جوانان در دستیابی به شغل پایدار و راه‌اندازی کسب‌وکارهای پایدار، به رونق اقتصادی نیز کمک می‌کند. بسیاری از کشورها در سطح جهان، برنامه‌ها و اقدام‌های متنوعی برای ارتقا مهارت‌ها، شایستگی‌ها و افزایش قابلیت شغلی دانش‌آموختگان توسعه داده‌اند. در هند، ابتکارهایی در زمینه‌های ارتباط‌های شرکتی، زبان انگلیسی، توانایی‌های منطقی و عددی، حل مسائل تحلیلی و برنامه‌نویسی پیاده‌سازی شده است [۱۵]. آموزش عالی در ژاپن بر نیاز به مهارت‌های سخت و نرم تأکید کرده است. در مالزی وزارت آموزش عالی مسئولیت اجرای ابتکارهایی مانند برنامه پیشرفت شغلی، برنامه گواهینامه حرفه‌ای و همکاری بین دانشگاه و صنعت را به دانشگاه‌های دولتی سپرد تا آمادگی ذهنی، مهارت‌ها، دانش، تجربه و رقابت لازم برای بهره‌برداری از فرصت‌ها برای دانش‌آموختگان فراهم شود [۲۰]. در آمریکا با توجه به اهمیت



توسعه شغلی دانشجویان، بر کیفیت زندگی و توسعه منابع انسانی ملی، دستورالعمل ملی توسعه شغلی ایجاد شد. در این دستورالعمل، راهبردهای توسعه شغلی شایسته-محور در همه سطوح آموزشی ارائه می‌شود [۱۷].

دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته مدیریت به‌منظور ایجاد مشاغل پایدار باید به قابلیت‌ها و مهارت‌هایی فراتر از دانش تخصصی مجهز شوند. داشتن مدرک تحصیلی مدیریت به‌طور لزوم به معنای تسلط بر حوزه دانش مدیریت و به‌کارگیری دانش کسب شده در موقعیت‌های عملی نیست. به‌همین دلیل، شکاف مهارتی و صلاحیت‌های دانش‌آموختگان برای کسب شغل پایدار یک مشکل عمده است. در اینجا پرسش‌هایی مطرح می‌شوند که (۱) رشد تعداد انتشارات در این قلمرو موضوعی چگونه است؟ (۲) مجله‌های عمده منتشرکننده مقاله در این قلمرو موضوعی کدامند؟ (۳) ویژگی‌های کلی این پژوهش‌ها چیست؟ (۴) عوامل کلیدی مؤثر بر بهبود قابلیت شغل و بهره‌مندی از فرصت‌های شغلی در دانش‌آموختگان مدیریت کدامند تا براساس آنها بتوانند ویژگی‌های موردنیاز برای بازار کار را توسعه دهند؟ ادبیات علمی شاهد رشد بدنه دانش و پژوهش‌ها در این زمینه بوده است. پژوهشی که به شناسایی دسته‌بندی این عوامل کلیدی برای دانشجویان مدیریت پرداخته باشد، انجام نشده است. پژوهش مروری حاضر از نوع مرور دامنه بر آن است تا دامنه این مفاهیم را بر دانش‌آموختگان مدیریت متمرکز کند. این دانش‌آموختگان برای طیف وسیعی از مشاغل آماده می‌شوند، بنابراین، نیاز بیشتری به قابلیت‌های شغلی و مهارتی، فراتر از دانش تخصصی خود دارند تا برای یافتن یا توسعه شغل موفق شوند. برای دانشجویان مهم است که ارزش فعالیت‌های آموزشی را در حمایت از شغل آینده خود، قبل از درگیر شدن در آنها ارزیابی کنند و در نتیجه انرژی، زمان و منابع را حفظ کنند. این پژوهش همچنین به غنای قلمرو نظری ارزیابی دانش‌آموختگان کمک می‌کند. مشارکت این پژوهش بررسی عمیق‌تر درک دانشجویان از الزام‌های شغلی برای به‌کارگیری در شغل یا راه‌اندازی شغل است. طرح این گفتمان‌ها همچنین احتمال مطرح کردن بحث‌های جدید و عمیق‌تر در این زمینه را برخواهد انگیخت.



## ۲- مبانی نظری پژوهش

### ۲-۱- مهارت‌ها و شایستگی‌های قرن بیست‌ویکم

برخی از کشورها، مهارت‌های قرن بیست‌ویکم را در برنامه درسی مدارس و آموزش عالی گنجانده‌اند و آنها را مهارت‌ها، دانش و تجاربی تعریف کرده‌اند که برای موفقیت در کار و زندگی افراد حیاتی به نظر می‌رسند [۲۱]. سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، مهارت‌های قرن بیست‌ویکم را مهارت‌ها و شایستگی‌هایی می‌داند که قشر جوان باید خواهان آنها باشند تا در جامعه دانشی قرن بیست‌ویکم، شهروندانی آگاه و کارکنانی مؤثر تلقی شوند. در این چارچوب، سه مجموعه از مهارت‌ها شامل استفاده از ابزار به صورت تعاملی، تعامل در یک گروه ناممکن و عمل مستقل متمایز شدند [۲۲؛ ۲۳]. برخی دیگر از پژوهشگران، مجهز شدن به مهارت‌های قرن بیست‌ویکم را یک حق اساسی شهروندی در عصر حاضر می‌دانند [۲۴]. چارچوب P21 شامل مهارت‌ها، دانش و تخصص است که به افراد کمک می‌کند در کار و زندگی در قرن بیست‌ویکم موفق باشند. در این چارچوب، مهارت‌های قرن ۲۱ سه دسته شامل مهارت‌های یادگیری و نوآوری (خلاقیت، نوآوری، تفکر انتقادی، حل مسئله، ارتباط و همکاری)، مهارت‌های اطلاعاتی، رسانه‌ای و فناوری (سواد اطلاعاتی، سواد رسانه‌ای و سواد فناوری اطلاعات و ارتباطات) و مهارت‌های زندگی و شغلی (انعطاف‌پذیری، سازگاری، ابتکار عمل و خودهدایتی، مهارت‌های اجتماعی و بین‌فرهنگی، بهره‌وری و مسئولیت‌پذیری، رهبری) هستند [۲۵]. تحلیل چارچوب‌های مهارت‌های قرن بیست‌ویکم نشان داد که در بیشتر این چارچوب‌ها مهارت‌هایی از قبیل مشارکت، ارتباط‌ها، سواد دیجیتالی، شهروندی، حل مسئله، تفکر انتقادی، خلاقیت و بهره‌وری دیده می‌شود [۲۶]. از دهه ۱۹۷۰ مفهوم شایستگی به‌طور گسترده‌ای شناخته شد [۱۷]. شایستگی نه تنها به عملکرد کاری مربوط است، بلکه شامل ویژگی‌های روان‌شناختی و رفتاری به معنای وسیع‌تر است که برای زندگی قابل استفاده است [۲۷]. شایستگی به کوه یخ شبیه است که مهارت‌ها و دانش که نمایانگر بخش قابل مشاهده کوه یخ در بالای سطح دریا است، پتانسیل بالایی برای توسعه دارند. در مقابل، ویژگی‌هایی مانند خودپنداره، ویژگی‌های شخصی، ارزش‌ها و انگیزه که در زیر سطح دریا پنهان هستند، پتانسیل کمتری برای رشد نشان می‌دهند [۲۸].



## ۲-۲- خوداشتغالی

خوداشتغالی وضعیتی است که در آن فرد به جای کارکردن برای یک کارفرما، کسب‌وکار خود را ایجاد می‌کند و کنترل تصمیم‌های تجاری را به عهده می‌گیرد [۲۹]. از راه خوداشتغالی نه تنها فرصت شغلی برای صاحب کسب‌وکار فراهم می‌شود، بلکه به ایجاد شغل نیز کمک می‌شود [۱۱]. بنابراین، خوداشتغالی پاسخی دوجانبه به بحران بیکاری است. علاوه بر این، بنگاه‌هایی که از راه خوداشتغالی ایجاد می‌شوند، با ایجاد ثروت به توسعه اقتصادی نیز کمک می‌کنند [۳۰]. خوداشتغالی به‌عنوان یک گزینه سیاستی برای رسیدگی به بیکاری جوانان پیشنهاد می‌شود. خوداشتغالی برخلاف کارمندبودن می‌تواند به یکی از دو دلیل کلی باشد: توانایی نداشتن در پیدا کردن شغل مناسب با وضعیت سنتی‌تر یا ترجیح وضعیت خوداشتغالی به دلایل شخصی یا به دلیل هرگونه مزایای مالی کوتاه‌مدت یا فرصت‌های شغلی بلندمدت که ممکن است حاصل شود [۳۱].

## ۲-۳- کارآفرینی و آموزش کارآفرینی

کارآفرینی به‌عنوان ابزاری بسیار مرتبط برای ترویج رشد اقتصادی و توسعه در اقتصادهای مختلف منطقه‌ای و ملی است [۳۲]. علاوه بر این، موتور معرفی ایده‌ها و رویکردهای نوین به کسب‌وکارها و بازار است. کارآفرینی وسیله‌ای است که نوآوری بر آن سوار می‌شود [۱۵]. تکامل تدریجی کارآفرینی به حدی است که نه تنها به‌عنوان یک حرفه بلکه به‌عنوان یک راه‌حل ممکن برای مقابله با فقر در کشورهای در حال توسعه شناخته می‌شود. این یک روش برای مقابله با مشکلات بیکاری از راه ایجاد فرصت‌های شغلی جدید است [۳۳]. اهمیت آموزش کارآفرینی براساس این واقعیت است که به کارآفرینان برای حل مشکلات اجتماعی و اقتصادی کشور نیاز است. دو دلیل اصلی برای اهمیت دوره کارآفرینی در آموزش عالی وجود دارد. اول، این واقعیت است که مشاغل محدودی در بازار کار وجود دارد. بنابراین، موضوع کارآفرینی آموزش داده می‌شود تا افراد به ایجاد شغل تشویق شوند و بر مشکلات بیکاری غلبه کنند. دوم، نیاز به تغییر ذهنیت افراد از جستجوگران شغل به ایجادکنندگان شغل پس از دانش‌آموختگی وجود دارد [۳۴].



## ۲-۴- آموزش تجارت (کسب‌وکار)

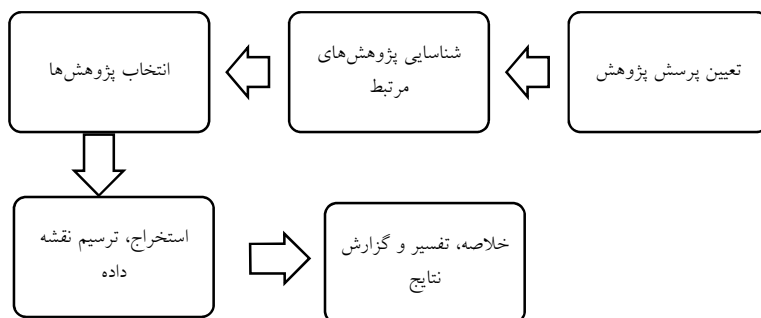
آموزش تجارت (کسب‌وکار) یک برنامه فراگیر با محتوایی متشکل از مدیریت، مدیریت بازرگانی، آموزش، فناوری، حسابداری، مهارت‌های ارتباطی، آموزش محاسباتی، بازاریابی، قانون تجارت و... است [۳۵]. آموزش تجارت ماهیتی کارمحور، مهارت‌محور، نتیجه‌گرا و فناورانه‌محور است. آموزش تجارت اغلب ناظر به ماهیت حرفه‌ای آموزش است که به سمت توسعه یادگیرنده جهت بهره‌وری در تدریس، اشتغال و خوداشتغالی هدایت می‌شود و ذی‌نفعان را برای اشتغال سودمند و معیشت پایدار آماده می‌کند [۳۶]. ازسوی دیگر، آموزش تجارت، دانش و درک اقتصادی، مالی، بازاریابی، حسابداری، سیستم مدیریت و سایر شاخه‌های کسب‌وکار را فراهم می‌آورد [۳۷]. این آموزش، فراگیران را برای اشتغال سودآور و معیشت پایدار آماده می‌کند [۳۸]. سه‌گانه اهداف آموزش تجارت شامل آماده‌سازی افراد برای مشاغل اداری، تجهیز آنها به مهارت‌ها و دانش لازم برای ایجاد شغل و کارآفرینی و نیز آشناکردن افراد به دانش مربوط به تجارت است [۳۹]. کسب مهارت‌ها، شایستگی‌ها و دانش تحت تأثیر آموزش تجارت مزایایی مانند کمک به کاهش مشکل بیکاری و آسیب‌های مرتبط با آن، بهبود بهره‌وری و توسعه، کاهش جرایم اجتماعی، افزایش رضایت اجتماعی همچون سرگرمی شخصی، شادی و محبت دارند که از شاخص‌های ضروری برای اندازه‌گیری سطح توسعه ملی به‌شمار می‌روند [۴۰].

## ۳- روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش برای یافتن ادبیات عوامل کلیدی شغلی و ترکیب شواهد از روش مرور دامنه و روش تحلیل مضمون استفاده شد، زیرا هدف ارائه نمای کلی الزامات شغلی در ادبیات و شناسایی آنها است. این مرور رویکردی نظام‌مند برای جمع‌آوری اطلاعات یا شواهد درباره یک موضوع است که مفاهیم و شکاف‌های دانشی را آشکار می‌سازد. مرور دامنه که به‌عنوان یک نوع نقشه‌برداری مفهومی نیز شناخته می‌شود، به طرح‌حای پژوهشی اکتشافی گفته می‌شود که به‌طور نظام‌مند، ادبیات مربوط به یک موضوع را با شناسایی مفاهیم و تعاریف کلیدی، نظریه‌ها و منابع و شواهدی که فعالیت در این زمینه را اطلاع‌رسانی می‌کنند و نیز بررسی



پژوهش‌هایی را که به عوامل مؤثر بر یک مفهوم و یا پیامدهای آن می‌پردازند، ترسیم می‌کنند [۴۱]. در این مرور، تمام عوامل، رفتارها، فعالیت‌ها و نیز آثار، پیامدها و نتایج مرتبط برای اطمینان از چشم‌اندازی جامع در رابطه با عوامل کلیدی مؤثر بر اشتغال و درآمد پایدار دانش‌آموختگان مدیریت بررسی شد که براساس شکل ۱، پنج مرحله برای آن تعریف شد [۴۲]. چارچوب آرکسی و اومالی برای شناسایی دامنه، ویژگی‌ها و حجم پژوهش‌های موجود در یک حوزه خاص استفاده می‌شود. پنج مرحله کلیدی این چارچوب شامل تعریف پرسش، شناسایی پژوهش‌ها، انتخاب پژوهش‌ها، استخراج و ترسیم داده‌ها و جمع‌بندی و گزارش نتایج است. یک مرحله اختیاری با عنوان مشاوره با ذی‌نفعان نیز در این چارچوب وجود دارد. این چارچوب در سال‌های بعد به‌وسیله برخی از پژوهشگران مانند لواک و همکاران، دیودت و همکاران و پیترز و همکاران توسعه داده شد [۴۳-۴۵]. اگرچه بنیان اصلی همچنان بر چارچوب اولیه استوار است.



شکل ۱. نمایش دیداری مراحل انجام مرور دامنه (Arksey & O'Malley, 2005)

**تعیین پرسش پژوهش:** پرسش پژوهش با هدف بررسی عوامل شغلی در رشته مدیریت شکل گرفت. برای اطمینان از یافتن ادبیات مرتبط، این پرسش مطرح شد که عوامل کلیدی مؤثر بر اشتغال و درآمد پایدار دانشجویان و دانش‌آموختگان رشته مدیریت چیست؟





**شناسایی پژوهش‌های مرتبط:** هدف کلی این بود که تا حد ممکن پژوهش‌های اولیه و بررسی‌های مناسب برای پاسخ به پرسش پژوهش به صورت جامع بازیابی شود. برای دستیابی به این هدف، یک راهبرد جستجوی مناسب با استفاده از کلیدواژه‌های مرتبط تدوین شد. در راهبرد جستجو، ترکیبی از اصطلاحات مرتبط با مفهوم الزام‌های شغلی (مانند شایستگی، مهارت، قابلیت، توانمندی، کارآفرینی، خوداشتغالی، تجارت، دانشجویان و فارغ‌التحصیلان مدیریت) با استفاده از عملگرهای منطقی (AND, OR, NOT) و دیگر نمادهای گسترش‌پذیر در بازه زمانی شروع این قلمرو علمی تا زمان حاضر (یکم آبان ۱۴۰۳) اتخاذ شد. عملیات جستجو از راه استفاده از پایگاه‌های اطلاعاتی علمی فارسی (ایراندک<sup>۱</sup>، مگ‌ایران<sup>۲</sup>، نورمگز<sup>۳</sup>، اس‌آی‌دی<sup>۴</sup>) و پایگاه‌های اطلاعاتی بین‌المللی (وب‌آوساینس<sup>۵</sup>، اسکوپوس<sup>۶</sup>، امرالد<sup>۷</sup>، ساینس‌دایرکت<sup>۸</sup>، ابسکو<sup>۹</sup>، وایلی<sup>۱۰</sup>، سیج<sup>۱۱</sup>) انجام شد. نمونه راهبرد جستجو برای دو پایگاه اطلاعاتی اسکوپوس و وب‌آوساینس به شکل زیر بود:

TITLE(competencies OR skills OR job requirements OR capabilities OR entrepreneurship OR self-employment OR employability OR empowerment) AND TITLE(students OR graduates) AND ALL(management OR marketing OR business)

TS=(competencies OR skills OR job requirements OR capabilities OR entrepreneurship OR self-employment OR employability OR empowerment) AND TS=(students OR graduates) AND TS=(management OR marketing OR business)

**انتخاب پژوهش‌ها:** در آغاز معیارهای ورود و خروج براساس جدول ۱ به دقت انتخاب شدند تا اطمینان حاصل شود که طیف وسیعی از پژوهش‌های مرتبط بازیابی می‌شوند و همچنین پژوهش‌های غیرمرتبط وارد فرایند مرور نمی‌شوند. در این بخش، پژوهش‌های زیادی

1. IRANDOC
2. Magiran
3. Noormags
4. SID
5. Web of Science
6. Scopus
7. Emerald Insight
8. ScienceDirect
9. EBSCOhost
10. Wiley Online Library
11. SAGE



بررسی شدند چون در مرور دامنه تمرکز بر گستردگی پوشش ادبیات انجام شده در موضوع است. با اجرای راهبرد جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی، منابع موردنظر بازیابی و ذخیره شدند. در همه راهبردهای جستجو به‌طور معمول تعدادی مطالعه بی‌ربط یا تکراری بازیابی می‌شود. برای حذف این پژوهش‌ها، منابع بازیابی‌شده از پایگاه‌های اطلاعاتی وارد نرم‌افزار جبرف شدند و با استفاده از ویژگی **Duplication** موجود در برنامه، موارد تکراری شناسایی و حذف شدند. فرایند غربالگری پژوهش‌ها با توجه به پرسش‌های پژوهش و معیارهای ورود انجام شد. غربالگری در این مرحله از راه بازمینی اولیه عنوان و چکیده پژوهش‌ها بود تا براساس توافق‌نامه مرور، پژوهش‌های واجد شرایط شناسایی شوند. در طول فرایند بررسی هرگونه اختلاف نظر در مورد گنجاندن یا حذف پژوهش‌های مناقشه‌برانگیز از راه بحث و توافق بین نویسندگان حل شد. نمایش بصری از تعداد پژوهش‌های بازیابی‌شده، گنجانده شده و حذف شده در هر مرحله از فرایند مرور در شکل ۲ آمده است.

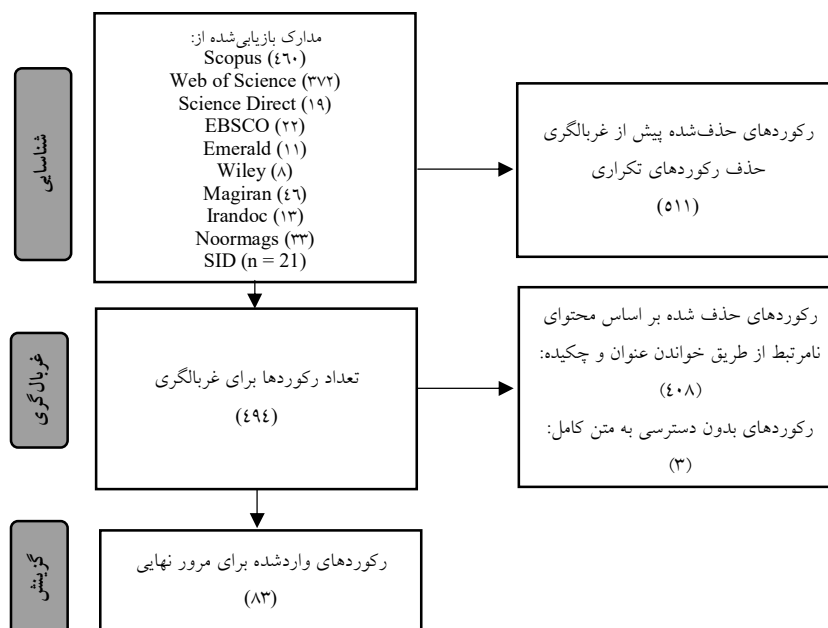
#### جدول ۱. معیارهای ورود و خروج پژوهش‌ها در مرور دامنه

معیار ارزیابی	معیارهای ورود پژوهش
جامعه پژوهش	دانشجویان یا دانش‌آموختگان
هدف	مطالعات متمرکز بر عوامل کلیدی شغلی
روش مطالعه	پژوهش‌ها با روش‌های کمی، کیفی، ترکیبی و از نوع پژوهشی، مروری و فصل کتاب
زبان انتشار	زبان فارسی و انگلیسی

**ترسیم جدول داده‌ها:** یک جدول کتابشناختی برای جمع‌آوری داده‌ها تهیه شد. فرایند نگاشت داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار اکسل انجام شد. اطلاعات کتابشناختی **تعداد ۸۳** رکورد مرتبط با عوامل کلیدی مؤثر بر اشتغال و درآمد پایدار دانشجویان و دانش‌آموختگان شامل نویسنده، سال انتشار، محل مطالعه، جامعه موردمطالعه، اهداف مطالعه، روش‌شناسی، یافته‌ها و نتایج مهم استخراج شد.



**خلاصه، تفسیر و گزارش نتایج:** در این بخش به سازماندهی اطلاعات مرحله قبل اقدام شد و امکان مقایسه پژوهش‌ها در قلمرو مورد نظر شکل گرفت. در این مرحله همچنین عوامل کلیدی مؤثر بر اشتغال و درآمد که در آن پژوهش‌ها گزارش شده بود، شناسایی شدند. این پژوهش از روش تحلیل مضمون نیز بهره برد. منابع گزینش شده به دقت مطالعه و محتوای آنها برای یافتن مضمون یا مضامینی مربوط به الزام‌های شغلی بررسی شد. صاحب‌نظران دیدگاه‌ها و رویکردهای متفاوتی به روش‌های اجرای تحلیل مضمون دارند. برخی مضامین را به لحاظ ماهیت طبقه‌بندی می‌کنند و برخی دیگر مضامین را به لحاظ جایگاه و سلسله مراتب آنها دسته‌بندی می‌کنند. فرایند تحلیل مضمون با استفاده از رویکرد سه‌مرحله‌ای فرایند کدگذاری [۴۶] بود که شامل طبقه‌بندی جایگاه مضمون در شبکه مضامین در سه دسته است که مضمون فراگیر در کانون شبکه مضامین قرار دارد، مضمون سازمان‌دهنده که واسط مضامین فراگیر و پایه است و مضمون پایه که بیانگر نکته مهمی در متن است.



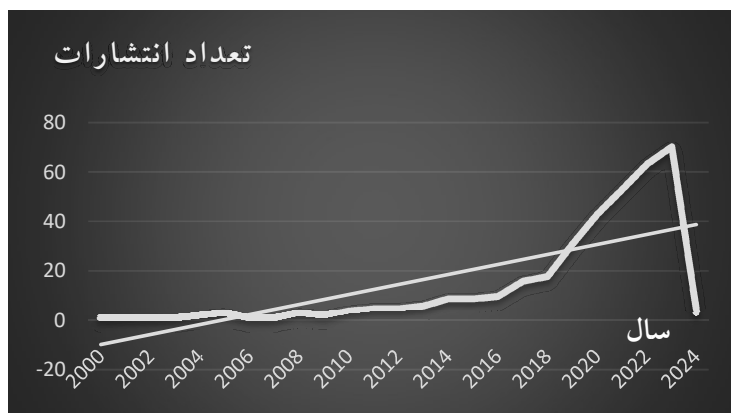
شکل ۲. نمایش بصری از تعداد پژوهش‌های بازیابی شده، گنجانده شده و حذف شده در هر مرحله از فرایند مرور



#### ۴- یافته‌های پژوهش

##### ۴-۱- تجزیه و تحلیل زمانی و رشد تعداد انتشارات

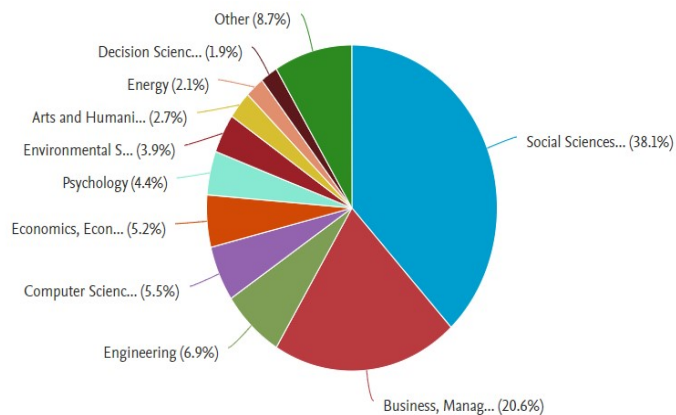
شکل ۳، وضعیت پژوهش‌های الزام‌های شغلی دانش‌آموختگان دانشگاهی و رشد تعداد انتشارات را از سال ۲۰۰۰ به بعد نشان می‌دهد. اگرچه این قلمرو موضوعی تا سال‌های متمادی رشدی بسیار کند داشت، ولی از سال ۲۰۱۴ تعداد پژوهش‌ها شروع به رشد کرد. این انتشارات در سال ۲۰۲۳ به بالاترین میزان خود رسید. افزایش تعداد انتشارات در دو سال گذشته به وضوح بیانگر اهمیت و علاقه روزافزون پژوهشگران به این قلمرو موضوعی است.



شکل ۳. رشد تعداد انتشارات

##### ۴-۲- تجزیه و تحلیل موضوعی

تجزیه و تحلیل کلی موضوعی براساس شکل ۴ نشان داد که این قلمرو موضوعی در رشته‌های مختلف علمی مانند علوم اجتماعی، مدیریت و حسابداری، مهندسی، علوم کامپیوتر، اقتصاد، روانشناسی، علوم محیطی، هنر و علوم انسانی و دیگر حوزه‌های علمی مطالعه شده است. این مفهوم در قلمرو علوم اجتماعی با ۳۸ درصد مطالعات و در قلمرو مدیریت ۲۱ درصد مطالعات، انتشارات بیشتری داشته است.



شکل ۴. تجزیه و تحلیل موضوعی پژوهش‌ها

#### ۴-۳- تجزیه و تحلیل مجله‌ها

جدول ۲، معتبرترین مجله‌های مرتبط با پژوهش‌ها در این قلمرو علمی است. سه عنوان از مهم‌ترین، موثرترین و قابل‌توجه‌ترین آنها شامل مجله‌های Sustainability, Education and Training, Industry and Higher education است. دامنه موضوعی مجله‌های هسته اغلب در ارتباط با موضوعاتی مانند آموزش، یادگیری، آموزش عالی و مدیریت است. مرور روندهای چاپی مجله‌ها به مؤسسه‌های پژوهشی کمک می‌کند تا نقاط قوت اصلی حوزه فکری را شناسایی کنند و همکاری‌های علمی را بهبود بخشند. همچنین، توسعه شبکه‌های فکری در پایگاه دانشی را برجسته می‌سازد و به بینش‌های ارزشمندی از مجله‌های شکل‌دهنده این حوزه منجر می‌شود.



## جدول ۲. تجزیه و تحلیل مجله‌ها

چارک	تعداد استناد	تعداد مقاله	مجله
Q2	247	12	SUSTAINABILITY
Q1	284	11	EDUCATION AND TRAINING
Q2	108	10	INDUSTRY AND HIGHER EDUCATION
Q2	32	10	FRONTIERS IN PSYCHOLOGY
Q1	173	6	INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT EDUCATION
Q1	206	5	ACCOUNTING EDUCATION
Q2	152	5	JOURNAL OF MARKETING EDUCATION
Q2	27	5	MARKETING EDUCATION REVIEW
Q2	10	4	FRONTIERS IN EDUCATION
Q3	10	4	INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT IN EDUCATION
Q2	21	3	MANAGEMENT AND MARKETING
Q3	7	3	HIGHER EDUCATION, SKILLS AND WORK-BASED LEARNING

### ۴-۴- ویژگی‌های کلی پژوهش‌ها

تجزیه و تحلیل پژوهش‌ها در سطوح مختلف نشان داد طیف وسیعی از کشورها (آمریکا، چین، انگلستان، مالزی، ایران، استرالیا، اندونزی، آفریقای جنوبی، اسپانیا، هند، کانادا، تایلند، غنا، روسیه، نیجریه، پرتغال، لهستان، ایتالیا، هلند، آلمان، هنگ‌کنگ، عربستان) به موضوع الزام‌های شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهی توجه داشته‌اند. سطح تحلیل در این پژوهش‌ها شامل دیدگاه‌های دانش‌آموختگان، دانشجویان، کارفرمایان و یا ترکیبی از این گروه‌ها بود. این پژوهش‌ها از رشته‌های مختلف علوم بودند که در پژوهش حاضر فقط به پژوهش‌های مدیریت محدود شدند. روش‌های پژوهش در این پژوهش‌ها نیز از گوناگونی برخوردار بود (کمی، کیفی، ترکیبی). همچنین، با مرور پژوهش‌ها، یک نوع تنوع واژگانی از اصطلاحات و عبارات برای تعریف عوامل کلیدی و الزام‌های شغلی حاصل شد که نشان داد این موضوع در قالب مفاهیم متعددی مطرح شده است که شامل شایستگی، شایستگی‌های هسته، طرح‌ها و برنامه‌ها، مهارت‌ها، مداخله‌ها، مهارت‌های فنی، برنامه‌ها، مهارت‌های دانشی، مهارت‌های نرم و مهارت‌های سخت، ویژگی‌های فردی، الزام‌های بازار کار، الزام‌های خوداشتغالی، آموزش کارآفرینی، مؤلفه‌های کارآفرینی، قابلیت‌ها، آموزش تجارت، شایستگی‌های قرن بیست‌ویکم، مهارت‌های قرن بیست‌ویکم، توسعه شغلی پایدار، مهارت‌های آینده و ویژگی‌های شغلی است.



#### ۴-۵- عوامل کلیدی مؤثر بر اشتغال پایدار و درآمدزایی دانش‌آموختگان

##### مدیریت

در این پژوهش با خواندن محتوای پژوهش‌ها، مفاهیم و مضامین زیادی شناسایی شدند. برای کاستن به تعداد محدودتر و نظم‌بخشی بیشتر، با مرور مکرر و تعیین شباهت‌ها و تفاوت‌های آنها، تمامی گزاره‌های کلیدی و معنادار، متناسب با هدف پژوهش استخراج شدند. مضامین با محتوای مشترک ادغام شدند و با یک اصطلاح نمایش داده شدند. مفهوم نهفته در دل گزاره‌های بررسی‌شده، مضمون پایه نام دارد. با بررسی این مضمون‌های پایه، یک نوع دسته‌بندی از آنها انجام شد. به این صورت که مضمون‌های با بیشترین شباهت و با معنای مشترک، در یک دسته با عنوان مضامین سازمان‌دهنده قرار گرفتند. سپس، این مضمون‌های سازمان‌دهنده نیز مطالعه و مقایسه شدند و مضمون‌های با بیشترین شباهت در یک دسته قرار گرفتند. این مضامین براساس منطبق مقایسه معنایی در سطح بالاتری از انتزاع ارتقا پیدا کردند. مضامین فراگیر، مضامینی کلی و در برگیرنده اصول حاکم بر متن هستند که در حکم کانون شبکه مضمون‌هاست. برای افزایش اعتبار نتایج، درباره فرایند پژوهش و یافته‌ها، تیم پژوهش با تشکیل یک جلسه حضوری به بحث و گفتگو نشستند. نتایج نهایی براساس جدول‌های ۳ و شکل ۵ ترسیم شد.

جدول ۳. عوامل کلیدی مؤثر بر اشتغال پایدار و درآمدزایی دانش‌آموختگان مدیریت

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
انگیزه فردی	تقویت انگیزه‌های شغلی، خودانگیزختگی، کسب تجربه‌های شغلی، روحیه شادابی و سرزندگی شغلی، خدمت‌گزاری، برندسازی شخصی و طرح شعار شغلی، هویت مستقل و انگیزه استقلال شغلی، ایجاد هویت حرفه‌ای و حرفه‌ای‌گری در شغل، رقابت‌پذیری و جاه‌طلبی شغلی، داشتن آرزوهای شغلی بالا و درآمد پایدار [۱؛ ۷؛ ۹؛ ۱۶؛ ۳۲؛ ۴۷؛ ۴۸]	
عوامل فردی	احساس کفایت و شایستگی شغلی، نفوذ و تأثیرگذاری بر خود و دیگران، نگرش فردی	مسئولیت‌پذیری شغلی، نگرش خوداشتغالی و پرورش ذهنیت کارآفرین و ارزش‌آفرین، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی اجتماعی و اقتصادی در جامعه [۱؛ ۱۹؛ ۴۹؛ ۵۱-۵۳]

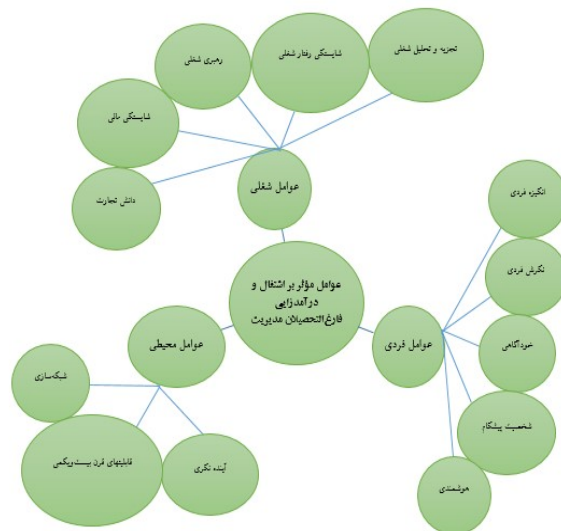


مضامین	مضامین	مضامین پایه
مضامین	مضامین	مضامین پایه
فراگیر	سازمان‌دهنده	
	خودآگاهی	درک استعداد و علایق و مرتبط‌ساختن آنها در طراحی شغل، انعکاس و ارزیابی عملکرد شخصی، تنظیم برنامه‌های واقع‌بینانه شغلی، عزت نفس، اعتمادبه‌نفس، خودکارآمدی، تاب‌آوری، خودکارآمدی وسعت نقش، خودتنظیمی، تصمیم‌گیری فردی در شغل [۱۵؛ ۳۵؛ ۳۷؛ ۴۰؛ ۵۴-۵۶]
	شخصیت پیشگام	برنامه‌ریزی مسیر شغلی و قصد رفتاری پیشگامانه، خودآغازی، ایده‌پردازی شغلی، شخصیت فعال، کنجکاری و کاوشگری، تفکر نوآورانه و خلاق، تفکر طراحی، تحول‌خواهی، تغییرپذیری و انعطاف‌پذیری، گشودگی به تجربه، نوجویی و نوآوری شغلی، بهسازی خود و موقعیت خود، توسعه ابتکارهای شخصی [۳؛ ۸؛ ۱۷؛ ۱۹؛ ۲۱؛ ۴۷-۵۷-۶۳]
	هوشمندی	هوش اجتماعی و درک چندفرهنگی، چابکی، مدیریت عواطف خود و دیگران، هوش راهبردی، هوش سیاسی، خطرپذیری و تبیین چالش‌های شغلی، تجزیه‌وتحلیل داده‌ها و داده‌کاوی و استخراج بینش، تشخیص فرصت کسب‌وکار و فرصت‌آفرینی، مهارت درک و حل مسائل شغلی، استدلال منطقی [۷؛ ۱۸؛ ۲۱؛ ۳۳؛ ۳۵؛ ۵۹؛ ۶۰؛ ۶۴-۶۷]
	تجزیه‌وتحلیل شغلی	برقراری ارتباط‌های شغلی، بهبود دانش و مهارت‌های شغلی، همتانگری و کسب مزیت رقابتی، جستجو و شناخت گزینه‌های شغلی، نیازسنجی شغلی و پژوهش‌های شغلی، مدیریت منابع شغلی، بازآفرینی شغلی، شخصی‌سازی شغلی، معنابخشی به‌کار، درک مرزها و محدودیت‌های شغل در عمل [۲؛ ۶؛ ۱۳؛ ۲۱؛ ۲۳؛ ۳۰؛ ۳۷؛ ۵۱؛ ۵۳؛ ۶۰؛ ۶۱؛ ۶۸-۷۰]
عوامل شغلی	شایستگی رفتار شغلی	مثبت‌اندیشی و جهت‌گیری مثبت، بهزیستی روان‌شناختی، کار داوطلبانه و خیرخواهانه، مدیریت زمان، تعهد به ارزش‌ها، صداقت و درستکاری، همدلی، مشتری‌مداری، قناعت، مشارکت‌جویی، حفظ مالکیت معنوی، شایستگی معنوی و میهن‌دوستی، کیفیت‌بخشی به‌کار و بهبود مستمر فرایندهای شغلی، منحصربه‌فرد و متفاوت‌بودن از دیگران، طراحی رویه‌های جدید در قلمرو شغل، تلاش و پشتکار مداوم در مسائل کاری [۷؛ ۹؛ ۱۸؛ ۲۱؛ ۴۷؛ ۵۱؛ ۵۷؛ ۵۹؛ ۶۰؛ ۶۱؛ ۶۴-۷۳-۷۴]
	رهبری شغلی	مهارت‌های عمومی اداری، مدیریت عملیات شغل، تخصیص منابع، دریافت گواهینامه‌های حرفه‌ای، قدرت بسیج نیروهای کاری، برنامه‌ریزی و اجرای رویدادهای شغلی، مربی‌گری، رهبری تحول‌آفرین و خدمتگزار در شغل، مدیریت تعارض [۳؛ ۶؛ ۶۲؛ ۷۱؛ ۷۳-۷۵-۷۸]
	شایستگی مالی	آشنایی با حسابداری و حسابرسی، مدیریت تدارکات، حسابداری مالیاتی، محاسبه‌های عددی و آماری، تحلیل‌گری مالی، توانمندی در جذب منابع، به‌ارتباط‌گذاشتن ایده‌های تجاری با سرمایه‌گذاران و ذی‌نفعان، برنامه بازگشت سرمایه و سود، سواد مالی و اقتصادی [۶؛ ۱۷؛ ۱۹؛ ۳۰؛ ۵۲؛ ۶۳؛ ۶۸؛ ۷۸-۸۲]





مضامین	مضامین	مضامین پایه
مضامین	مضامین	مضامین پایه
مضامین	مضامین	مضامین پایه
مضامین	مضامین	مضامین پایه
دانش تجاری	دانش تجاری	مضامین پایه
شبکه‌سازی	شبکه‌سازی	مضامین پایه
عوامل محیطی	عوامل محیطی	مضامین پایه
آینده‌نگری	آینده‌نگری	مضامین پایه



شکل ۵. شبکه مضامین عوامل مؤثر بر اشتغال و درآمدزایی دانش‌آموختگان مدیریت

در بحث از یافته‌ها می‌توان گفت، عوامل فردی شامل پنج جنبه خودآگاهی، نگرش فردی، انگیزه فردی، شخصیت پیشگام و هوشمندی است. شغلیابی و شغل‌سازی ارتباط نزدیکی با ویژگی‌های فردی دارد. انگیزه شخصی شامل انگیزه‌های درونی، علاقه‌مندی و حس اشتیاق فرد برای درگیر شدن در طراحی شغل است [۱]. این عامل به توسعه ابتکارهای شغلی منتهی می‌شود. ابتکارهای شغلی رویکردی خودآغاز و مستقل به شغل جهت خلق فرصت‌های شغلی است. نگرش فردی طرز فکر و دیدگاه فرد به زندگی است که رویکردی پیشگام برای شغل است و با ویژگی‌هایی از قبیل حس کفایت و شایستگی برای شغل، مسئولیت‌پذیری برای شغل، کارآفرینی و ارزش‌آفرینی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اقتصادی و مهم جلوه‌دادن شغل همراه است. یک راه راهبردی برای غلبه بر بیکاری، بهبود الزام‌های شغلی دانش‌آموختگان است تا به‌عنوان دروازه‌ای به سوی فرصت‌های شغلی و ایجاد شغل عمل کند و به‌طور مداوم، خوداتکایی و خوداشتغالی را در میان دانش‌آموختگان دانشگاهی ترویج دهد. خودآگاهی از دیگر جنبه‌های فردی عوامل کلیدی شغلی دانش‌آموختگان است. الزام‌داشتن برای کسب شغل



یا خلق شغل با ویژگی‌های برجسته‌ای نظیر شناخت علایق و قابلیت‌های شغل، توانمندی در طراحی شغل و اهداف شغلی، درک مرزهای شغل، خودکارآمدی و خودسازمان‌دهی، تسلط بر کار و خوداتکایی همراه است. مجهز بودن به این ویژگی‌ها فرد را در مواجهه با شرایط دشوار شغلی تاب‌آور می‌کند [۴۸]. تأثیر مثبت خودکارآمدی بر مسئولیت‌پذیری شغلی در برخی از پژوهش‌ها نشان داده شد [۱۶]. ویژگی فرد خودکارآمد در باور وی به پتانسیل ایجاد و توسعه ایده‌های شغلی است [۵۳]. بالابودن میزان خودکارآمدی سبب افزایش انگیزه، پایداری و احتمال پذیرش افکار مثبت درباره توانایی‌های خود می‌شود. دلیل احتمالی چنین تأثیری را می‌توان در جستجوی فرصت‌ها به‌وسیله افراد پیش‌رو، نشان‌دادن ابتکار عمل و اقدام‌های عملی آنها دید. در این زمینه، خودرهبری نیز شامل کارکردن به‌صورت مستقل و انجام وظایف بدون وابستگی به دیگران، مدیریت زمان، اهداف و اتخاذ ابتکار عمل است [۱۵]. این ویژگی همچنین تمایل به یادگیری و نشان‌دادن توانایی برای بهبود شخصی و حرفه‌ای است که نیازمند به‌روزرسانی دانش و مهارت‌ها است. تمرین خوداندیشی نقش کلیدی در این فرایند بهبود مستمر دارد که شامل پرسشگری مداوم از خود، به‌چالش کشیدن نظرها و باورهای قبلی و بررسی نقاط قوت و ضعف خود در شغل است [۵۹]. استقلال شغلی به‌عنوان یکی از مضامین پرتکرار در پژوهش حاضر میزانی است که افراد می‌توانند استقلال خود را اعمال کنند و در نحوه و زمان انجام وظایف خود اختیار داشته باشند. این ویژگی انگیزه درونی برای اقدام را تقویت می‌کند [۳۵]. سطح بالای صلاحیت اجرای مستقل، در آماده‌سازی شغلی و داشتن اهداف ذاتی و آینده‌گرا مهم است. متقاضیان با سطح بالایی از صلاحیت اجرای مستقل، توانایی اجرای مستقل وظایف و انطباق با محیط‌های کاری متنوع را نشان می‌دهند و آنها را در بازار کار رقابتی می‌کند. شخصیت پیشگام از دیگر جنبه‌های عوامل فردی مرتبط با توسعه شغلی است. شاخص‌های چنین شخصیتی برای شغل شامل برنامه‌ریزی مسیر شغلی و قصد رفتاری پیشگامانه، شخصیت فعال خودآغاز، کنجکاوی و پیش‌بین، خلاق و نوآور، تحول‌خواه و تغییرپذیر، سازگار و مولدگرا است. پیشگامی به‌عنوان یک عامل شخصیتی مهم شامل فعالیت‌های شغلی خودمدیریتی است که فرد برای مدیریت پیش‌رو شغل آینده خود انجام می‌دهد [۶۳]. رفتارهای شغلی پیشگام دانش‌آموختگان را می‌توان در چهار حوزه شامل



برنامه‌ریزی شغلی، مشاوره شغلی، توسعه مهارت‌های پیشگامی و ساخت شبکه‌های شغلی معرفی کرد. این رفتارها نقش مهمی در تجزیه و تحلیل گزینه‌های شغلی، تعیین اهداف شغلی، ساختن علائق شغلی، کسب مهارت‌ها، کسب اعتماد به نفس و خودکارآمدی در توانایی‌های خود، کسب تجربه‌های کاری بیشتر و آمادگی برای شغل دارند و سبب افزایش موفقیت شغلی فرد در آینده می‌شوند [۷۹]. خلاقیت و تفکر خارج از چارچوب از دیگر مضامین و عوامل مؤثر هستند که به معنای حرکت از روش‌های معمول استدلال به جستجوی سناریوها و ایده‌های نوآورانه و شناسایی فرصت‌ها است. راه‌اندازی کسب‌وکار که تلاشی چندوجهی است نیازمند انواع مختلف هوش است. هوش شناختی شامل مهارت‌های تحلیلی، استدلال منطقی و توانایی حل مسئله است [۶۶]. افراد با هوش شناختی بالا می‌توانند اطلاعات را به سرعت پردازش کنند و تصمیم‌های آگاهانه‌ای براساس تجزیه و تحلیل داده‌ها بگیرند. این مهارت در ارزیابی روندهای بازار، درک گزارش‌های مالی و راهبردی‌سازی عملیات‌های کسب‌وکار حیاتی است. درک و حل مسئله به‌عنوان یکی از الزام‌های هوشمندی در شغل شامل شناسایی، تحلیل و توصیف موقعیت‌های مشکل‌زا و حل مؤثر مشکلات است که به معنای گنجاندن خلاقیت در فرایند حل مسئله است [۶۴]. هوش عاطفی، توانایی درک و مدیریت احساسات خود و دیگران است. نقش این هوش در مورد مشاغل را می‌توان در کمک به شکل‌گیری روابط قوی با ذی‌نفعان مختلف کسب‌وکار دانست [۲۱]. هوش اجتماعی متمرکز بر توانایی نوابری در محیط‌های اجتماعی و شکل‌دادن شبکه‌ها است. نقش این هوش به‌خصوص در تعامل مؤثر با گروه‌های مختلف و تطبیق با سبک‌های ارتباطی دیده می‌شود که قادر است به شراکت‌ها، فرصت‌های تأمین مالی و جذب مشتری منجر شود [۱۸]. هوش مقابله‌ای برای کمک به افراد جهت کنارآمدن با چالش‌ها و شکست‌ها یا تاب‌آورساختن آنها در مواجهه با شکست‌ها یا تغییرات غیرمنتظره در بازار حیاتی است. ارائه محصولات یا مدل‌های تجاری منحصربه‌فرد که بتواند نیازهای مشتریان را بهتر از رقبای برآورده کند، از دیگر ویژگی‌های افراد هوشمند در طراحی شغل است [۶۰]. هوش سیاسی نقش حیاتی در کسب‌وکار و خوداشتغالی ایفا می‌کند و به افراد و سازمان‌ها این امکان را می‌دهد تا به‌طور مؤثر در محیط‌های اجتماعی و سیاسی



پیچیده حرکت کنند. این مفهوم شامل درک انگیزه‌ها، رفتارها و دیدگاه‌های ذی‌نفعان مختلف است که برای اتخاذ تصمیم‌های آگاهانه و ایجاد روابط راهبردی ضروری است.

عوامل شغلی از دیگر عوامل مؤثر بر شغل در دانش‌آموختگان مدیریت است که در پنج دسته شامل تجزیه و تحلیل شغل، شایستگی رفتار شغلی، رهبری شغلی، شایستگی مالی و دانش تجارت دسته‌بندی شد. تجزیه و تحلیل شغل، در واقع کندوکاو پیرامون ماهیت و ویژگی‌های شغل است. کاوش شغلی به بهبود مهارت‌های شغلی، همتانگری و کسب مزیت رقابتی برای شغل، نیازسنجی شغلی، شخصی‌سازی شغلی، تجسم مسائل و تبیین چالش‌های شغلی توجه دارد [۳۷]. با توسعه دانش، افق‌ها و دیدگاه‌های فردی، زمینه برای طراحی مسیرهای شغلی فراهم می‌شود. سطح بالای دانش و توانمندی از محرک‌های مؤثر برای تدوین راهبردهای شغلی است. شایستگی رفتارهای شغلی از دیگر جنبه‌ها در این بخش است. این شایستگی‌ها با مضامینی مانند اخلاق حرفه‌ای و پایبندی به استانداردها و کدهای اخلاقی در شغل، شایستگی‌های معنوی و ملی، کنشگری و تأثیرگذاری، آرمان داشتن و سخت‌کوشی نشان داده شد. با توجه به حاکمیت مسائل فرهنگی و بین‌فرهنگی در کسب‌وکار، دانش‌آموختگان باید با مسائل مربوط به تعارض‌های نژادی، شمول متقابل، انتظارات فرهنگی، اصطلاحات فرهنگی و زبانی خاص و هنجارهای اجتماعی در شغل آشنا باشند [۵۹]. از دیگر ویژگی‌های مرتبط با این بخش، شایستگی مالی است که بر سطح آمادگی فرد برای ورود به دنیای کسب‌وکار مؤثر است [۷۱]. سواد مالی توانایی درک و تفسیر اطلاعات مالی در خطرپذیری و معاملات تجاری است. از این راه دانش لازم برای اتخاذ تصمیم‌های مالی مؤثر شامل تأمین بودجه، مدیریت بدهی، سرمایه‌گذاری مالی و مدیریت وام فراهم می‌شود [۸۱]. سواد مالی از دو بعد شامل دانش مالی و رفتار قابل بحث است. دانش مالی توانایی فردی برای ارزیابی و تجزیه و تحلیل اطلاعات مالی برای بهبود رفاه مالی است. رفتار مالی عبارت از دستیابی، تخصیص و استفاده از منابع مالی است که به سمت هدف تعیین‌شده معطوف می‌شود. شواهدی مبنی بر تأثیر رفتار مالی بر فرایندهای تصمیم‌گیری مؤثر مانند پرداخت سریع صورت‌حساب، تأمین مالی بدهی، حسابداری، برنامه‌ریزی تجاری و در نتیجه سیستم مالی سالم و کاهش فقر دیده می‌شود [۶۸]. سواد اقتصادی توانایی استفاده از مفاهیم اقتصادی برای تصمیم‌گیری درباره درآمد، پس‌انداز،



مخارج و تخصیص پول است. این سواد همچنین توانایی استفاده از مفاهیم اساسی اقتصادی و تفکر انتقادی در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی است [۷۰]. یافته‌های این پژوهش نشان داد که دانش‌آموختگان مدیریت به شدت نیازمند مهارت‌ها و شایستگی‌های مرتبط با بازار هستند. در یک کسب‌وکار، عملکرد بازاریابی در سرتاسر آن نفوذ می‌کند و بر هر جنبه‌ای از عملیات، از مالی و تولید تا استخدام و خرید و همچنین بر موفقیت نهایی کسب‌وکار تأثیرگذار است [۹]. با شدت گرفتن رقابت برای جذب مشتریان، صاحبان کسب‌وکار باید اهمیت توسعه راهبردهای خلاقانه بازاریابی را درک کنند. موفقیت و بقای آنها به این موضوع وابسته است. یک کارزار بازاریابی مؤثر نیازی به صرف هزینه‌های زیاد ندارد، اما نیازمند خلاقیت، ابتکار و درک عادت‌های خرید مشتریان است [۱۴]. در این ارتباط مهارت‌های بازاریابی از قبیل توانایی جذب و حفظ مشتریان، توانایی ترویج و فروش محصول، توانایی تحلیل وضعیت‌های تقاضا و عرضه و توانایی کسب عادات فروش مؤثر قابل ذکر هستند. برای تحقق بخشیدن به اهداف شغلی، منابع شغلی لازم است تا به شکلی فعالانه مدیریت شوند، مسیرها و اهداف روشنی برای توسعه شغلی آینده تجسم شود و نیز کسب منابع متناسب و همسو با اهداف شغلی مهم است.

عوامل محیطی به‌عنوان آخرین بخش از الزام‌های شغل اغلب متاثر از محیط بیرون هستند و در سه جنبه با عنوان تعامل و شبکه‌سازی، قابلیت‌های قرن بیست‌ویکم و آینده‌نگری نشان داده شدند. توانایی تعامل و ایجاد شبکه شغلی یک عنصر مهم در شغل است که برخی از شاخص‌های آن شامل ساخت مصاحبه‌ها و مشاوره‌های شغلی، برقراری روابط مؤثر با دیگران، خلق محتوای مناسب شغلی و به‌اشتراک‌گذاری، اعتمادسازی، شرکت در رویدادهای شغلی و یا برگزاری رویداد شغلی و بازخوردجویی است. این جنبه از شغل سبب می‌شود تا فرد به اطلاعات و مشاوره‌های ارزشمندی دست پیدا کند و در موقعیت بهتری در شغل قرار گیرد [۳]. این مهارت‌ها به‌عنوان یک دروازه برای توسعه یا پرورش سایر مهارت‌ها عمل می‌کنند [۳۳]. در پژوهش‌هایی که پیش‌بینی‌هایی درباره تقاضای مهارت‌های آینده ارائه داده‌اند، به این مهارت‌ها در بین مهارت‌هایی که همچنان در آینده برجسته خواهند بود، تأکید شده‌اند [۱۳]. در قرن بیست‌ویکم، مشاغل و کسب‌وکارها به شکلی فزاینده تحت تأثیر محیط در حال تغییر هستند. براین اساس، به قابلیت‌هایی چندوجهی برای موفقیت در شغل نیاز است مانند



مهارت‌های فناورانه، یادگیری دائمی و مستقل، کیفیت‌بخشی در شغل و خدمات و بهره‌مندی از فضاهای مجازی برای توسعه شغل. محیط کار بسیار پویا و رقابتی قرن حاضر نیازمند رویکردی نوآورانه و انعطاف‌پذیر است. انعطاف‌پذیری در تغییر راهبرد و عملیات برای همگام‌کردن شغل و پاسخ‌گویی به تغییرات بازار در محیط در حال تحول قرن بیست‌ویکم نیازمند داشتن قابلیت‌های سازگاری است. از کسب‌وکارهای جدید امروزی انتظار می‌رود تا به‌شکل اخلاقی عمل کنند و با پذیرش شیوه‌های پایداری و مسئولیت‌های اجتماعی در کسب‌وکار، در برابر جامعه مسئولیت‌پذیر و مثبت باشند. این رهبری و آگاهی اخلاقی برای ایجاد اعتماد با ذی‌نفعان و بهبود شهرت برند ضروری است [۹۸]. داشتن ذهنیت آینده‌نگر از دیگر عوامل مؤثر در موفقیت شغلی و کسب‌وکار است. در این قرن، دیگر تکیه فقط بر عملکرد تاریخی در کسب‌وکار کافی نیست، بلکه بهره‌گیری فعالانه از ابزارها و فضاهای جدید و اجرای تحلیل‌های دقیق کسب‌وکار به افزایش کارایی و اثربخشی کمک می‌کند و نیز با درک تغییرات در ترجیحات مصرف‌کنندگان و پیش‌بینی روندها، امکان فرصت‌آفرینی در شغل فراهم می‌شود [۲۵]. پیشرفت در فناوری‌هایی مانند هوش مصنوعی، رایتیک و بیوتکنولوژی در سال‌های آینده باعث اختلال در مدل‌های کسب‌وکار و بازارهای کار خواهد شد. محیط کار بسیار پویا و رقابتی امروزی نیازمند رویکردی نوآورانه‌تر و انعطاف‌پذیرتر است. هوش مصنوعی و دیگر ابزارهای فناورانه قادرند ابعاد مختلف کسب‌وکار از قبیل تجارت الکترونیک، راهبردهای بازاریابی، فروش، رفتار مصرف‌کننده، آمیخته بازاریابی، خدمات و دیگر ابعاد آن را تحت تأثیر قرار دهند. در اینجا کاربردهای متنوع هوش مصنوعی و ابزارهای مدرن در ابعاد مختلف مانند بازاریابی دیجیتال، تجزیه و تحلیل احساسات برای رتبه‌بندی محصول، تأثیر چت‌بات‌های هوش مصنوعی بر اعتماد مصرف‌کننده، سیستم‌های صفحه شخصی مشتری، تجزیه و تحلیل پیش‌بینی‌کننده رفتار مشتری و نقش هوش مصنوعی در بهبود عملیات بازار مطرح می‌شود [۶۶]. این محیط‌های کاری نیازمند آماده‌سازی و ارتقای مهارت‌های دیجیتال دانش‌آموختگان هم برای استخدام و هم برای ایجاد کسب‌وکار و خوداشتغالی است [۱۶].

براین اساس، مفهوم سواد (سواد اطلاعات، دیجیتال، داده، آینده، تجارت) اهمیت دارد. مهارت‌های اطلاعات به‌عنوان یک کلید اساسی برای رفاه اجتماعی و اقتصادی و سیاسی مردم



در یک چشم‌انداز اطلاعاتی در حال تغییر و پیچیده‌تر در نظر گرفته می‌شوند. سواد اطلاعات کسب‌وکار به دانش‌آموختگان در کسب‌وکار کمک می‌کند تا تشخیص دهند که چه زمانی به اطلاعات نیاز دارند و توانایی پیدا کردن، ارزیابی و استفاده مؤثر از اطلاعات کسب‌وکار مورد نیاز را داشته باشند. سواد دیجیتال که مجموعه‌ای از شایستگی‌ها، یعنی دانش، مهارت‌ها و رفتارهایی است که به استفاده مؤثر از ابزارهای دیجیتال برای همکاری، ارتباطات و پشتیبانی مرتبط هستند و نیز شرط حضور در یک جامعه دانش محور به‌شمار می‌روند [۳۷].

## ۵- نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت شغل و نیز اندک‌بودن فرصت‌های شغلی و بیکاری گسترده فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، موضوع الزام‌های شغلی دانش‌آموختگان مدیریت در ادبیات بحث شد. هدف، شناسایی و ترکیب دانش موجود درباره عوامل کلیدی مؤثر بر اشتغال و درآمدزایی دانش‌آموختگان مدیریت بود تا ویژگی‌های مطلوب برای ایجاد و توسعه شغل احصا شود. با استفاده از دو روش مرور دامنه و تحلیل مضمون، این عوامل در قالب مجموعه اقدام‌هایی نوآورانه و توانمندساز ارائه شدند که قادرند نقش مؤثری در تجهیز دانش‌آموختگان و دانشجویان مدیریت برای توسعه شغل آینده داشته باشند. در این پژوهش تصویری جامع و کاربردی از الزام‌های شغلی مرتبط با این بخش از جامعه دانشگاهی ترسیم شد. موضوع اشتغال پایدار و درآمدزایی دانش‌آموختگان، موضوعی چندبعدی است. ویژگی‌های فردی نقش تعیین‌کننده‌ای در آمادگی دانش‌آموختگان برای ورود به بازار کار و خلق شغل دارد. این ویژگی‌ها قادرند ضمن افزایش تاب‌آوری فرد در مواجهه با چالش‌ها، زمینه‌ساز انگیزش درونی، خلق فرصت و شکل‌دهی به هویت شغلی باشند. شخصیت‌های پیشگام با ویژگی‌های خاص خود از عوامل برجسته‌ای هستند که امکان کاوش، ارزیابی و بهره‌گیری از فرصت‌های شغلی را افزایش می‌دهند. به هنگام بحث از شغل و کسب‌وکار، عوامل شغلی از دیگر ابعاد مهم هستند. برخورداربودن دانش‌آموختگان از مهارت‌های کاربردی مانند سواد مالی، سواد تجاری، بازاریابی و فروش، حسابداری، اصول تجارت و قوانین بازار، نقش مؤثری در توانمندسازی آنها برای راه‌اندازی کسب‌وکار و بقای حرفه‌ای دارد. شایستگی‌های رفتاری در شغل به‌عنوان ارزش‌های





محوری برای ساختاردهی به رفتارهای شغلی پایدار مؤثر هستند. با تغییر در الگوهای سنتی اشتغال، توجه به عوامل محیطی نظیر شبکه‌سازی، آینده‌نگری، پیش‌بینی روندهای بازار، سازگاری و درک پویایی‌های بازار، به ضرورتی اجتناب‌ناپذیر برای موفقیت شغلی در زمان حاضر تبدیل شده‌اند. توسعه پایدار شغلی دیگر فقط وابسته به سیستم‌های استخدامی نیست، بلکه متکی بر آماده‌سازی و توانمندسازی فردی و حرفه‌ای برای پذیرش نقش فعالانه در بازار کار و دنیای مشاغل است. خوداشتغالی، کارآفرینی و خلق کسب‌وکارهای نوآورانه، نه تنها پاسخی به بحران بیکاری، بلکه موتور محرک رشد اقتصادی و اجتماعی در سطح ملی نیز هستند. برای این منظور، توجه به عواملی مانند همکاری قوی بین دانشگاه و صنعت، غنی‌سازی برنامه درسی، مدیریت قوی برنامه‌های کارآموزی و کارورزی، افزایش تجربه شغلی و کسب‌وکار در میان اعضای هیأت علمی، مواجهه بیشتر دانشجویان مدیریت با صنعت و بازار کار، شیوه‌های یادگیری عملی مانند یادگیری تجربی، یادگیری خدمت-محور، یادگیری مشارکتی و یادگیری مبتنی بر کار، فرصتی ارزشمند برای تدوین مسیر شغلی، افزایش آمادگی برای بازار کار و توسعه خوداشتغالی فراهم می‌آورد.

## ۶- پیشنهادها و محدودیت‌های پژوهش

نقطه قوت پژوهش حاضر، ترسیم تصویر شفاف و عینی الزام‌های شغلی فارغ‌التحصیلان مدیریت است. این تصویر بر داشتن چشم‌انداز بلندمدت شغلی و پایدار آنها تأکید دارد. به بیان دیگر، پایداری شغلی در سطح فردی شروع و توسعه پیدا می‌کند و به وسیله عوامل فردی، شغلی و محیطی در طول زمان شکل می‌گیرد. توصیه‌هایی کاربردی در قالب پیشنهادهای اجرایی برای بهره‌گیری از این الزام‌ها به دانشجویان و دانش‌آموختگان، دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزشی و مدیران و سیاست‌گذاران ارائه می‌شود.

**دانشجویان و دانش‌آموختگان:** طیف متنوع الزام‌های شغلی برخاسته از اجرای این مرور، برای دانشجویان و دانش‌آموختگان مدیریت قابلیت کاربرد و استفاده دارند تا در ایجاد، تغییر، تأثیر یا بهبود شغل یاریگر آنها باشد. از این مسیر آنها می‌توانند تصور کنند بازار کار نیازمند چه الزام‌هایی برای ایجاد یا توسعه یک شغل پایدار است تا با تبعیت از این عوامل به پایداری



شغل خود بیفزایند. نتایج پژوهش همچنین برای توسعه حرفه‌ای حرفه‌مندان مدیریت آموزنده است تا از راه بهبود توانمندی‌ها و شایستگی‌های خود برای ساخت یک شغل پایدار تلاش کنند.

**دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزشی:** پیامدهای این پژوهش برای دانشکده‌های مدیریت این است که آنها به شکلی انتقادی به برنامه‌های درسی خود نگاه کنند تا ببینند کدام الزام‌های شغلی را به دانشجویان آموزش می‌دهند و آیا تدریس آنها با عوامل شناسایی‌شده در این پژوهش که برای ساخت یا ایجاد شغل پایدار موردنیاز است، هم‌خوانی دارد. نتایج حاصل از این پژوهش می‌تواند در قالب یک چارچوب شایستگی و راهنمای کاربردی برای تدریس و یادگیری استفاده شود. آموزش‌دهندگان کسب‌وکار می‌توانند از عوامل شناسایی‌شده در پژوهش حاضر برای آشناساختن دانشجویان با مهارت‌های کارآفرینی و خوداشتغالی استفاده کنند. برای کمک به دانشجویان در درک دنیای حرفه‌ای، دانشگاه‌ها می‌توانند سخنرانی‌های مرتبط با شغل، خدمات مربی‌گری فردی، نمایشگاه‌های شغلی، پارک‌های علم و نوآوری، ارزیابی‌های شخصیتی، طراحی آزمون‌های آمادگی شغلی و دوره‌های عملی مرتبط با طراحی شغل را ارائه دهند. در اینجا پیشنهاد می‌شود دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی در تغییر نگرش نسل حاضر نسبت به بازار کار جدید به‌گونه‌ای عمل کنند که مدرک‌گرایی، استخدام‌پذیری و تمایل به استخدام دولتی جای خود را مباحث نوین تجارت، کارآفرینی، کسب‌وکارهای نوآورانه و خوداشتغالی دهد. ایجاد فرصت‌هایی در دانشگاه‌ها برای دانشجویان از راه دعوت از نمایندگان کسب‌وکارها برای آشناساختن دانشجویان با مشکلات دنیای واقعی از راه یک مسئله یا مشکل کسب‌وکار از دیگر توصیه‌ها است. این امکان فراهم می‌شود تا دانشجویان از این راه بتوانند آموخته‌های خود از این دوره‌ها را به دنیای واقعی منتقل کنند.

**مدیران و سیاست‌گذاران:** دولت و سایر ذی‌نفعان در مؤسسه‌های عالی باید تلاش کنند تا امکانات و آزمایشگاه‌های کافی را فراهم کنند تا فعالیت‌های عملی کارآفرینی برای دانشجویان علاقه‌مند به آموزش کسب‌وکار آسان شود و آنها را تشویق کنند تا پس از دانش‌آموختگی وارد فعالیت‌های کارآفرینی شوند، برای مثال دولت می‌تواند بخشی از نیازهای خود را از کسب‌وکارهای کوچک تأمین کند؛ یعنی کسب‌وکارهایی که دانش‌آموختگان جوان دانشگاهی



آنها را اداره می‌کنند. فرایند این شیوه به این صورت است که دانشگاه‌ها در مراکز رشد و نوآوری یا پارک‌های علم و فناوری خود، دانشجویان را آموزش دهند تا کسب‌وکارهای کوچکی را ایجاد کنند و ازسوی دیگر، دولت و مؤسسه‌های دولتی ملزم شوند بخشی از نیازهای خود را از راه این کسب‌وکارها تأمین کنند. ترویج این اقدام ارزش‌آفرینانه می‌تواند به اشتغال، درآمدزایی و فراهم کردن شغل برای دانش‌آموختگان منجر شود و نیز از پیامدهای منفی بیکاری مانند احساس فساد و نابرابری اجتماعی، حس ناامیدی و اضطراب و افسردگی، فشار روانی، احساس فقر و حس وابستگی به خانواده و دولت و تنش اجتماعی کاسته شده و به پیامدهای مثبت داشتن شغل مانند مهاجرت نکردن انبوه جوانان، استفاده بهینه از منابع انسانی و نیروی جوان کشور، سلامت روان، شادابی و سرزندگی، احساس مؤلدبودن و استقلال در زندگی، انسجام ملی و کمک به اقتصاد کشور افزوده شود.

پژوهش‌ها در این قلمرو علمی اغلب دیدگاه‌های دانش‌آموختگان، کارفرمایان و دانشجویان را ارائه داده‌اند. هیچ پژوهشی وجود نداشت که دیدگاه سیاست‌گذاران را ارائه دهد. علاوه بر این، نتایج این مرور محدود به پژوهش‌های علمی منتشرشده به دو زبان انگلیسی و فارسی است. پژوهش‌های انجام‌شده به زبان‌های دیگر مانند آلمانی، چینی، روسی و اسپانیایی یا در منابع دیگر مانند مجموعه مقاله‌های همایش‌ها یا گزارش‌های دولتی می‌تواند قابل تجزیه و تحلیل در پژوهش‌های آینده باشند. پژوهش‌های آینده می‌توانند درخصوص اینکه این الزام‌ها و عوامل چگونه می‌توانند در محیط‌های آموزش عالی آموزش داده شوند تا دانشجویان را بهتر برای بازار کار پرچالش آماده کنند، متمرکز شوند. شناسایی شکاف‌های مهارتی سخت و نرم دانش‌آموختگان مدیریت در راه‌اندازی کسب‌وکار، توسعه شغل، وزن‌دهی و اولویت‌بندی عوامل استخراج‌شده در پژوهش حاضر از دیگر پیشنهاد‌های پژوهشی است. پژوهشگران آینده می‌توانند از راه پژوهش‌های تجربی و مدلسازی، احتمال آثار این عوامل بر یکدیگر را مطالعه کنند.



## ۷- منابع

- [1] Eze TI, Ezenwafor, J. I., & Igberaharha, C. O. (2016). Assessment of entrepreneurial skills needed for self-employment by business education graduates in Delta State, Nigeria. *European Journal of Management and Marketing Studies*. 2016;1(2):1-14.
- [2] Amarathunga B, Khatibi A, Talib ZM, Azam SF, Tham J. Graduate employability skills, trending avenues and research gaps: a systematic literature review and bibliometric analysis. *J Asian Education Development Studies*. 2024.
- [3] Paixão RB, Souza MAdJRMJ. Impact of programs on competency, career, and income on management graduates. *de J RAUSP Management Journal*. 2018;53(3):441-58.
- [4] Chienwattanasook K, Jermisittiparsert KJPJoMS. Impact of entrepreneur education on entrepreneurial self-employment: a study from Thailand. 2019;19.
- [5] Musara MJIJoE. Entrepreneurial activity for economic growth and unemployment reduction in South Africa. 2020.
- [6] Asiedu E, Malcalm E, Boakye AN, Amoah CKK. Graduate employability skills of business students: the moderating role of reflective practices. *J Higher Education, Skills Work-Based Learning*. 2023;14(2):352-71.
- [7] Jackson D. An international profile of industry-relevant competencies and skill gaps in modern graduates. *International Journal of Management Education*. 2010;8(3):29-58.
- [8] Ahmed HM, Ahmed YAJJoGER. Constraints of youth entrepreneurs in Ethiopia. 2021;11(1):337-46.
- [9] Zaman U, Zahid H, Aktan M, Raza S, Sidiki SNJCB, Management. Predictors of self-employment behavior among business graduates. 2021;8(1):1947760.
- [10] Matli W, Ngoepe Mt. Life situations and lived experiences of young people who are not in education, employment, or training in South Africa. *Education+* 2021;63(9):1242-57.
- [11] Melak D, Derbe TJJoSB, Development E. Analysis of determinants of youth self-employment career choices. 2022;29(6):886-901.
- [12] Choi D, Chung CY, Yoon M, Young JJS. Factors in a Sustainable Labor Market: Evidence from New College Graduates' Initial Job Placement in Korea. 2020;12(6):2386.



- [13] Alsos G, Hägg G, Lundqvist M, Politis D, Stockhaus M, Williams-Middleton K, et al. Graduates of venture creation programs—where do they apply their entrepreneurial competencies? *J Small Business Economics*. 2023;60(1):133-55.
- [14] Kozlinska I, Rebmann A, Mets T. Entrepreneurial competencies and employment status of business graduates: the role of experiential entrepreneurship pedagogy. *J Journal of Small Business Entrepreneurship*. 2023;35(5):724-61.
- [15] Bhatnagar N. Employability and skill gap among MBA graduates in India: a literature review. *J Industrial commercial training*. 2021;53(1):92-104.
- [16] Wu M, Hao X, Tian Y, editors. Employment management policies for college graduates under COVID-19 in China: diffusion characteristics and core issues. *Healthcare*; 2022: MDPI.
- [17] Yi E, Park D-H. The effect of core competencies of university students on employment and first year salary level based on school activity log. *J Heliyon*. 2024;10(7).
- [18] Wahyudi S, Pambudi NJoC, Teaching. Evaluate the Vocational School Graduate's Work-readiness in Indonesia from the Perspectives of Soft skills, Roles of Teacher, and Roles of Employer. 2023;12(1):110-23.
- [19] Dooley K, Peng F, Neville S, McKibbin J. Mind the gap: A scoping review of skills gaps for graduates in the creative industries. *J Arts Humanities in Higher Education*. 2024;23(4):330-49.
- [20] Jabarullah NH, & Iqbal Hussain, H. The effectiveness of problem-based learning in technical and vocational education in Malaysia. *Education+ Training*. 2019;61(5):552-67.
- [21] Eberhard B, Podio, M., Alonso, A. P., Radovica, E., Avotina, L., Peiseniece, L. & Solé-Pla, J. Smart work: The transformation of the labour market due to the fourth industrial revolution. *International Journal of Business & Economic Sciences Applied Research*. 2017;10(3):47-66.
- [22] policies. OIflaioa. OECD (2005). Improving financial literacy: analysis of issues and policies. Available at: [www.oecdilibrary.org/finance-and-investment/improving-financial-literacy\\_fmt-v2005-art11-en](http://www.oecdilibrary.org/finance-and-investment/improving-financial-literacy_fmt-v2005-art11-en) (accessed Dec 13, 2024). [Web]. 2024. Available from: Available at: [www.oecdilibrary.org/finance-and-investment/improving-financial-literacy\\_fmt-v2005-art11-en](http://www.oecdilibrary.org/finance-and-investment/improving-financial-literacy_fmt-v2005-art11-en)
- [23] Uddin M. Addressing employability challenges of business graduates in Bangladesh: Evidence from an emerging economy perspective. *J Australian Journal of Career Development*. 2021;30(2):83-94.



- [24] Cummins S, Peltier JW, Erffmeyer R, Whalen JJJoME. A critical review of the literature for sales educators. 2013;35(1):68-78.
- [25] Karaca-Atik A, Meeuwisse, M., Gorgievski, M., & Smeets, G. . Uncovering important 21st-century skills for sustainable career development of social sciences graduates: A systematic review. . Educational Research Review, 39. 2023;39(100528).
- [26] Voogt J, Roblin NPJjocs. A comparative analysis of international frameworks for 21st century competencies: Implications for national curriculum policies. 2012;44(3):299-321.
- [27] McClelland DCJAp. Testing for competence rather than for" intelligence.". 1973;28(1):1.
28. Spencer LM, Spencer PSM. Competence at Work models for superior performance: John Wiley & Sons; 2008.
- [29] Abebe AJIjob, review m. Attitudes of undergraduate students towards self-employment in Ethiopian public universities. 2015;3(7):1-10.
- [30] Bhagra A, Sharma DKs. Changing competency requirement of management graduates in the 21st-century business environment. J International Journal of Management Studies. 2018;5(2/4):92-102.
- [31] Skrzek-Lubasińska M, Szaban MJEMJ. Nomenclature and harmonised criteria for the self-employment categorisation. An approach pursuant to a systematic review of the literature. 2019;37(3):376-86.
- [32] Shafie LA, Nayan S. Employability awareness among Malaysian undergraduates. J International journal of business management. 2010;5(8):119.
- [33] Drucker PF. Innovation and entrepreneurship, Oxford: Butterworth Heinemann Ekpoh, U.I., &1985.
- [34] Mittal P, Raghuvaran SJEE. Entrepreneurship education and employability skills: the mediating role of e-learning courses. J Entrepreneurship Education. 2021;4(2):153-67.
- [35] Ajisafe OE, Bolarinwa KO, Tuke EJJoE, Practice. Issues in Business Education Programme: Challenges to National Transformation. 2015;6(21):208-12.
- [36] Amoor SJIJoER. The need to improve teacher quality in business education in Nigerian universities. 2010;11(1):1-11.
- [37] Bosompem M, Annor-Frempong F, Achiaa YJIJoB, Studies M. Perceived entrepreneurial competencies of undergraduates and self-employment creation after graduation: Implications for youth policy in Ghana. International Journal of Business. 2013;2(3):355-65.



- [38] Alao OE, Mojekwu JN, Opara CC, Thought. Vocational business education undergraduate curriculum and students' empowerment for sustainability in Nigeria. *J Journal of Contemporary Issues*. 2024;14(1):16-29.
- [39] Agbonaye JA, Akele FEJNJobe. Business educators training needs in universities in South-South Nigeria for sustainable development. *J Nigerian Journal of business education*. 2018;5(2):233-42.
- [40] SHAIBU OG, EBENEZER-NWOKEJI C. BUSINESS EDUCATION PRACTICUM AND ITS ROLE IN PREPARING BUSINESS EDUCATION STUDENTS IN COLLEGES OF EDUCATION FOR A FRIENDLY WORKING ENVIRONMENT IN THE DIGITAL ERA. *J AAU JOURNAL OF BUSINESS EDUCATORS*. 2024;4(1):231-9.
- [41] Munn Z, Peters MD, Stern C, Tufanaru C, McArthur A, Aromataris E. Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach. *J BMC medical research methodology*. 2018;18:1-7.
- [42] Arksey H, O'Malley L. Scoping studies: towards a methodological framework. *J International journal of social research methodology*. 2005;8(1):19-32.
- [43] Levac, D., Colquhoun, H., & O'Brien, K. Scoping studies: advancing the methodology. *Implementation science*. 2010;5, 1-9.
- [44] Daudt, H., Van Mossel, C., & Scott, S. enhancing the scoping study methodology: a large, inter-professional team's experience with Arksey and Omalley's framework. *BMC medical research methodology*. 2013;13, 1-9.
- [45] Peters, M., Marnie, C., Colquhoun, H., Garritty, C., Hempel, S., Horsley, T., ... Tricco, A. scoping reviews: reinforcing and advancing the methodology and application. *systematic reviews*. 2021; 10, 1-6.
- [46] Attride-Stirling J. Thematic networks: an analytic tool for qualitative research. *J Qualitative research*. 2001;1(3):385-405.
- [47] Alvarez CM, Taylor KA, Rauseo NAJMER. Creating thoughtful salespeople: Experiential learning to improve critical thinking skills in traditional and online sales education. 2015;25(3):233-43.
- [48] Blokker R, Akkermans J, Tims M, Jansen P, Khapova SJJVB. Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. 2019;112:172-84.
- [49] Boyatzis REJJomd. Competencies in the 21st century. *J Journal of management development*. 2008;27(1):5-12.

- [50] Gyanwali S, Karmacharya, B., & Tiwari, G. Impact of employability skills on employee performance of business graduates in Nepal: structural equation modeling approach. International Conference on Intelligent Computing & Optimization, Cham: Springer Nature Switzerland. 2023;854:141-52.
- [51] Iyer VM, Saikia, P. P., & Chakrabarti, D. Realigning Indian management education towards developing employable management graduates. AIMA Journal of Management and Research. 2014;8(2):4.
- [52] Khooshooei M, Arezi, H. & Nouri, A. Management Competencies Based on Data-Based Theory (Case Study: Tehran Province Gas Company), Quarterly Scientific Research. Journal of Human Resource Management in the Oil Industry. 2015;7(26):27-61(in Persian).
- [53] Poba-Nzaou P, Galani M, Uwizeyemungu S, Ceric A. The impacts of artificial intelligence (AI) on jobs: an industry perspective. J Strategic HR Review. 2021;20(2):60-5.
- [54] Taheri MR, Hamidizadeh, M.R., Yazdanpanah, A.A. & Kavosh, K. (2012). 14(27), . Personal branding model based on individual competencies and graduates' employment,. Journal of Business Administration Kavosh,. 2012;14(27):233-53. (in Persian).
- [55] Walker KB, Black ELJBPMJ. Reengineering the undergraduate business core curriculum: Aligning business schools with business for improved performance. 2000;6(3):194-213.
- [56] Ayoubi RM, Alzarif K, Khalifa BJET. The employability skills of business graduates in Syria: do policymakers and employers speak the same language? J Education+ Training. 2017;59(1):61-75.
- [57] Falk M, & Leoni, T. . Characteristics of self-employment among university graduates. Applied Economics Letters. 2009;16(10): 1065-71. .
- [58] Hassan RA, & Bakri, M. Z. . Self-efficacy and self-independence in promoting self-employment intention among university students. Journal of Research in Business, . Economics and Management. 2016;6(2):888-93.
- [59] Kuráth G, Sipos NJET. Competencies and success measured by net income among Hungarian HE graduates. 2020;63(3):417-39.
- [60] Maxwell GA, Ogden SM, Broadbridge AJJoH, Management T. Generation Y's career expectations and aspirations: Engagement in the hospitality industry. 2010;17(1):53-61.
- [61] NOORI MI, AZMI FT. Students perceived employability: A systematic literature search and bibliometric analysis. J Eurasian Journal of Business Economics. 2021;14(28):37-56.





- [62] Tiwari SJAJoM, Research. Skills, competencies and employability through business education. 2012;6(4):16.
- [63] Wujema BK, Mohd Rasdi R, Zaremohzzabieh Z, Ahrari S. The role of self-efficacy as a Mediating Variable in CareerEDGE employability model: The context of undergraduate employability in The north-East region of Nigeria. %J Sustainability. 2022;14(8):4660.
- [64] Xiang B, Wang H, Wang HJS. Is There a Surplus of College Graduates in China? Exploring Strategies for Sustainable Employment of College Graduates. 2023;15(21):15540.
- [65] Arthur MB, Khapova SN, Wilderom CP. Career success in a boundaryless career world. J Journal of Organizational Behavior. 2005;26(2):177-202.
- [66] Bansal S, Agarwal M. To study the gap between the education and industrial expectations of management graduates. J management. 2019;7:591.
- [67] Wahab SN, Tan A, Roche O. Identifying supply chain manager leadership skills and competencies gaps in Malaysia. J Higher Education, Skills Work-Based Learning. 2024.
- [68] Camuffo A, Gerli F, Borgo S, Somia TJJMD. The effects of management education on careers and compensation: A competency-based study of an Italian MBA programme. 2009;28(9):839-58.
- [69] Kottaridi C, Louloudi, K. and Karkalakos, S. . Human capital, skills and competencies: varying effects on inward FDI in the EU context. International Business Review, . 2019;28:375-90.
- [70] Mihail DM, Kloutsiniotis PV. The impact of an MBA on managerial skills and career advancement: The Greek case. J The International Journal of Management Education. 2014;12(3):212-22.
- [71] Pandiyan AJM, Studies L. Employers' perspective of MBA curriculum in meeting the requirements of the industry. 2011;36(2):143-54.
- [72] Schlee RP, Karns GL. Job requirements for marketing graduates: Are there differences in the knowledge, skills, and personal attributes needed for different salary levels? J Journal of Marketing Education. 2017;39(2):69-81.
- [73] Winstead AS, Adams BL, Sillah MR. Teaching the" Soft Skills": A Professional Development Curriculum to Enhance the Employability Skills of Business Graduates. J American Journal of Business Education. 2009;2(5):35-44.



- [74] Sadat Khashooi MA, Hamid Reza and Nouri, Abolghasem Management Competencies Based on Data-Based Theory (Case Study: Tehran Province Gas Company), Quarterly Scientific Research. Journal of Human Resource Management in the Oil Industry. 2015;7(26):27-61.
- [75] Friga PN, Bettis, R. A., & Sullivan, R. S. Changes in graduate management education and new business school strategies for the 21st century. Academy of Management Learning & Education. 2003;2(3):233-49.
- [76] Jackson DaH, P. . Development non-technical skills in undergraduate degrees in business and their transfer to the workplace. Education Research and Perspectives. 2010;37(1):52-84.
- [77] Nalawade RK, More DK, Bhola SSJIJoSS. Employability skills required for functional areas of management. 2019;13(1):20-44.
- [78] Nantha C, Siripongdee K, Siripongdee S, Pimdee P, Kantathanawat T, Boonsomchuae KJES. Enhancing ICT Literacy and Achievement: A TPACK-Based Blended Learning Model for Thai Business Administration Students. 2024;14(5):455.
- [79] Taylor AR, Hooley T. Evaluating the impact of career management skills module and internship programme within a university business school. J British Journal of Guidance Counselling. 2014;42(5):487-99.
- [80] Salehi-Omran ERQ, E. Study of core competencies in technical and vocational education programs, a review of theoretical discussions and experiences of countrie. Skill Training. 2012;1(1):7-31. (in Persian).
- [81] Chaplin SJAAR. Accounting education and the prerequisite skills of accounting graduates: are accounting firms' moving the boundaries? 2017;27(1):61-70.
- [82] Akkermans J, Brenninkmeijer V, Huibers M, Blonk RW. Competencies for the contemporary career: Development and preliminary validation of the career competencies questionnaire. J Journal of Career Development. 2013;40(3):245-67.
- [83] Pasandeedeh kar MS, Issaabadi, M. & Norouzi, M. . The effectiveness of training and development methods for creating digital competencies. Strategic Management Thought. 2013;1(117):167-96. (in Persian).
- [84] Waraich SBJAJoM, Research. Management education: does it provide the professional orientation that is required? 2014;8(2/4).
- [85] Ganesh G, Sun, Q., & Barat, S. Improving the marketing math skills of marketing undergraduate students through a unique undergraduate marketing math course. Marketing Education Review. 2010;20(1):47-64.



- [86] Steenkamp N, Fisher, R. and Nesbit, T. Understanding accounting students' intentions to use digital badges to showcase employability skills. *Accounting Education*,. 2023;1-29.
- [87] Ackerman DS, Gross BL, Perner L. Instructor, student, and employer perceptions on preparing marketing students for changing business landscapes. *J Journal of Marketing Education*. 2003;25(1):46-56.
- [88] Bikar SS, Talin R, Rathakrishnan B, Sharif S, Nazarudin MN, Rabe ZBJS. Sustainability of Graduate Employability in the Post-COVID-19 Era: Initiatives by the Malaysian Ministry of Higher Education and Universities. 2023;15(18):13536.
- [89] Davis R, Misra S, Van Auken SJJOME. A gap analysis approach to marketing curriculum assessment: A study of skills and knowledge. 2002;24(3):218-24.
- [90] Divine RL, Linrud JK, Miller RH, Wilson JH. Required internship programs in marketing: Benefits, challenges and determinants of fit. *J Marketing Education Review*. 2007;17(2):45-52.
- [91] Pefanis Schlee R, Harich KRJJoME. Knowledge and skill requirements for marketing jobs in the 21st century. *J Journal of Marketing Education*. 2010;32(3):341-52.
- [92] Wedel M, Kannan P. Marketing analytics for data-rich environments. *J Journal of marketing*. 2016;80(6):97-121.
- [93] Ayodele TO, Adegoke OJ, Kajimo-Shakantu K, Olaoye OJPM. Factors influencing real estate graduates soft skill gap in Nigeria. 2021;39(5):581-99.
- [94] Crosling G, Ward IJEfsp. Oral communication: The workplace needs and uses of business graduate employees. 2002;21(1):41-57.
- [95] Kwarteng JT, Mensah EKJH. Employability of accounting graduates: analysis of skills sets. 2022;8(7).
- [96] Condon PB, Pothier WG. Advancing data literacy: Mapping business data literacy competencies to the ACRL framework. *J Journal of business finance librarianship*. 2022;27(2):104-26.
- [97] Gao Y, & Huber, E. . Citizen scholars: cultivating 21st century graduate competencies in business education. *Journal of Work-Applied Management*,. 2024;16(2):200-17.
- [98] Smaldone F, Ippolito A, Lagger J, Pellicano MJEMJ. Employability skills: Profiling data scientists in the digital labour market. *J European Management Journal*. 2022;40(5):671-84.
- [99] Spanjol J, Rosa A, Schirrmeister E, Dahl P, Domnik D, Lindner M, et al. The potential of futures literacy for impact-oriented business schools. *J Futures*. 2023;146:103084.