



## شناسایی موانع اشتغال زایی فارغ التحصیلان هنرستان های تربیت بدنی

مهدی رسولی<sup>۱</sup>، ندا میرشکاری<sup>۲</sup>

۱. گروه بازاریابی و تجاری سازی ورزشی، پژوهشگاه تربیت بدنی، تهران، ایران.

۲. گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه طلوع مهر، قم، ایران.

### اطلاعات مقاله

### چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، شناسایی و تحلیل موانع مختلفی است که فارغ التحصیلان هنرستان های تربیت بدنی در مسیر اشتغال زایی با آن ها مواجه بود. روش شناسی تحقیق از نوع کیفی و توصیفی- پیمایشی بود که برای جمع آوری داده ها از طریق مصاحبه های عمیق با ۱۵ نفر از میان جامعه آماری شامل معلمان تربیت بدنی، مدرسان هنرستان های تربیت بدنی، فارغ التحصیلان، مربیان باشگاه های خصوصی، مربیان آموزش دیده سازمان تربیت بدنی و اساتید تربیت بدنی و علوم ورزشی استفاده شد. نمونه گیری به صورت هدفمند و گلوله برفی انجام شده و تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. برای تحلیل داده ها از روش تحلیل محتوا و کدگذاری باز، محوری و گزینشی بهره گرفته شد که منجر به شناسایی موانع فردی، توسعه راهبردهای اشتغال زایی، موانع کلان سیاسی- اجتماعی، موانع نهادی، موانع کلان مدیریتی، موانع اقتصادی و موانع آموزشی گردید. یافته های تحقیق نشان می دهد که موانع اشتغال زایی فارغ التحصیلان هنرستان های تربیت بدنی می توانند به طور کلی در هفت دسته اصلی قرار گیرند. موانع فردی، موانع توسعه راهبردهای اشتغال زایی، موانع نهادی، موانع کلان مدیریتی، موانع اقتصادی، موانع آموزشی نتایج این پژوهش نشان می دهد که موانع اشتغال زایی فارغ التحصیلان هنرستان های تربیت بدنی به طور گسترده ای تحت تاثیر عوامل فردی، راهبردی، سیاسی- اجتماعی، نهادی، مدیریتی، اقتصادی و آموزشی قرار دارند. بنابراین، برای افزایش اشتغال زایی این فارغ التحصیلان، نیاز است که اقداماتی از جمله تقویت مهارت های فردی و روانشناختی، تدوین و اجرای راهبردهای کارآمد اشتغال زایی، اصلاحات ساختاری و قانونی، بهبود زیرساخت ها و حمایت های نهادی، افزایش سرمایه گذاری های اقتصادی و بازنگری در برنامه های آموزشی صورت پذیرد.

دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۱/۲۰

پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۲/۲۴

### کلیدواژگان:

اشتغال زایی،  
فارغ التحصیلان،  
هنرستان های تربیت بدنی،  
کارآفرینی،  
ورزش

### نویسنده مسئول:

مهدی رسولی

پست الکترونیکی:

mehdyrasooli@gmail.com

# Identification of Barriers to Employment for Graduates of Physical Education Vocational Schools

Mehdi Rasooli <sup>1</sup> Neda Mirshekari <sup>2</sup>

١. Department of sport marketing and commercialization, Sport sciences research institute of Iran, Tehran.

٢. MA student of sport management, Tolume Mehr University, Qom

## **A b s t r a c t :**

The main objective of the present study was to identify and analyze the various barriers that graduates of physical education vocational schools face in their path toward employment generation. The research methodology was qualitative and descriptive-survey in nature. Data were collected through in-depth interviews with 15 individuals selected from a target population that included physical education teachers, vocational school instructors, graduates, private club coaches, certified trainers from the Physical Education Organization, and university faculty in physical education and sports sciences. Sampling was conducted using purposive and snowball techniques and continued until theoretical saturation was achieved. Data analysis was carried out through content analysis and open, axial, and selective coding, which led to the identification of individual barriers, barriers to the development of employment strategies, macro political-social obstacles, institutional barriers, macro managerial challenges, economic constraints, and educational limitations. The findings of the study indicate that the employment barriers for graduates of physical education vocational schools can generally be categorized into seven main areas: individual barriers, strategy development barriers, institutional obstacles, macro managerial barriers, economic constraints, and educational limitations. The results suggest that these barriers are significantly influenced by a combination of personal, strategic, political-social, institutional, managerial, economic, and educational factors. Therefore, in order to enhance employment opportunities for these graduates, it is necessary to implement measures such as strengthening personal and psychological skills, designing and executing effective employment strategies, enacting structural and legal reforms, improving infrastructure and institutional support, increasing economic investment, and revising educational curricula and training programs.

**Keyword** :Employment, Graduates, Physical Education Vocational Schools, Entrepreneurship , Sports

## مقدمه

موضوع اشتغال زایی فارغ التحصیلان به یک نگرانی حیاتی برای ذینفعان مختلف از جمله دانش آموزان و دانشجویان، موسسات آموزش عالی، کارفرمایان، سیاست گذاران و محققان تبدیل شده است. مطالعات اخیر چالش‌هایی را که فارغ التحصیلان در تأمین شغل با آن مواجه هستند، به‌ویژه در مواجهه با تغییر تقاضا در بازار کار برجسته کرده‌اند (ماینگا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱؛ مگایوا<sup>۲</sup>، ۲۰۲۱). در نتیجه، بسیاری از اقتصادهای نوظهور و توسعه یافته، اشتغال زایی فارغ التحصیلان را در اولویت سیاست قرار داده‌اند (گورونگ و همکاران، ۲۰۲۳؛ کالو و گارسیا<sup>۳</sup>، ۲۰۲۱). به عنوان مثال، سیاست آموزش عالی در کشور نپال بر نیاز فارغ التحصیلان به داشتن مهارت‌های اشتغال‌پذیری مرتبط با نیازهای بازار کار تأکید می‌کند (باجراچاریا<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰). به همین ترتیب، در کشورهای دیگر، اهمیت فارغ التحصیلان به شایستگی‌ها و مهارت‌های گسترده‌تر فراتر از مدارک تحصیلی برای ارتقای قابلیت استخدامی و اشتغال زایی آن‌ها، به رسمیت شناخته می‌شود (برکو و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱).

از تحقیقات مشخص است که اگرچه مهارت‌های اشتغال زایی برای موفقیت فارغ التحصیلان جدید بسیار مهم در نظر گرفته می‌شود، با این حال، بسیاری از فارغ التحصیلان در طول دوران تحصیل خود موفق به توسعه آن‌ها نمی‌شوند (اسکات و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹؛ جکسون و ادگار<sup>۷</sup>، ۲۰۱۹؛ آموروسو و برک<sup>۸</sup>، ۲۰۱۸). این عمدتاً به این دلیل است که دانشگاه‌ها و مدارس بر دانش و مهارت‌های رشته‌ای خاص تمرکز می‌کنند و مهارت‌های ضروری مورد نیاز برای نیروی کار را نادیده می‌گیرند (ملو و همکاران<sup>۹</sup>، ۲۰۲۱؛ جکسون و ادگار<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۹؛ ویرتانن و تینجالا<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۹؛ آموروسو و برک<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۸). این عدم توجه به توسعه مهارت‌های اشتغال‌پذیری و عدم ارتباط بین آنچه در دانشگاه‌ها و مدارس تدریس می‌شود و آنچه در نیروی کار مورد نیاز است، چالش‌های مهمی را برای دانش آموزان، دانشجویان، کارفرمایان و سیستم آموزشی ایجاد می‌کند. ترکیب روش‌های تدریس و یادگیری که مهارت‌ها، رفتارها و ویژگی‌های مورد نیاز دانش آموزان را برای موفقیت طولانی‌مدت در محل کار توسعه می‌دهد، ضروری است (حسین و همکاران<sup>۱۳</sup>، ۲۰۲۰). برای مقابله با این چالش، دانشگاه‌ها و مدارس باید با ادغام شیوه‌های مدیریت دنیای واقعی در برنامه‌های درسی خود، رویکرد عملی تری داشته باشند. (توماس و آمبروسینی<sup>۱۴</sup>، ۲۰۲۱).

- 
۱. Mainga
  ۲. Mgaiwa
  ۳. Calvo & Garcia
  ۴. Bajracharya
  ۵. Berko
  ۶. Scott
  ۷. Jackson & Edgar
  ۸. Amoroso & Burke
  ۹. Mello
  ۱۰. Jackson & Edgar
  ۱۱. Virtanen & Tynjala
  ۱۲. Amoroso & Burke
  ۱۳. Hossain
  ۱۴. Thomas & Ambrosini

این به دانش آموزان کمک می‌کند تا کاربردهای عملی دانش آکادمیک خود را بهتر درک کنند و کارفرمایان تمایل بیشتری به استخدام فارغ التحصیلان آماده کار داشته باشند (آموروسو و برک، ۲۰۱۸). سیاست‌های اخیر آموزش و اشتغال اهمیت اشتغال زایی فارغ التحصیلان رشته های ورزشی را در اقتصاد دانش محور برجسته کرده است. از این رو نزدیک به بیست سال است که ورزش به عنوان یک تجربه مفید برای توسعه مهارت‌های قابل انتقال به حوزه‌های مختلف زندگی (موستاکاس و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲)، با تاکید اخیر بر ورزش و اشتغال (بورنت و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۳؛ ویرولز و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۲) در نظر گرفته شده است. برنامه کاری برای ورزش ۲۰۱۷-۲۰۲۰ اتحادیه اروپا (۲۰۱۷) در میان اولویت‌های خود به توسعه ورزش به عنوان وسیله‌ای برای مقابله با بیکاری، فعال کردن سیاست های مختلف برای این منظور و بهبود اشتغال زایی و تأمین مالی اشاره می‌کند (گوزولی و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۲۳).

در ورزش، یک موضوع نگران کننده، تعداد بالای فارغ التحصیلان ورزشی است که در این صنعت، شغلی به دست نمی‌آورند، به این معنی که استراتژی های اشتغال فارغ التحصیلان بر تطبیق مهارت هایی که فارغ التحصیلان ورزش کسب می کنند با نیازهای کارفرمایان ورزشی تمرکز می‌کنند (مینتن<sup>۵</sup>، ۲۰۱۰). در مجموع اشتغال زایی در بین دانشجویان تربیت بدنی و سایر رشته های اصلی تخصصی یک فرآیند مستمر است زیرا روشی عینی برای بررسی همسویی بین برنامه درسی ارائه شده در بین دانشگاه های عالی و نیاز جامعه به افزایش دستاوردهای اقتصادی است (دیومدویاما و سلیوستر<sup>۶</sup>، ۲۰۲۳). در نتیجه، آماده سازی دانش آموزان و فارغ التحصیلان از طریق کسب مهارت‌های دانش شخصی، مهارت‌های فنی و کار تیمی برای برآورده کردن انتظارات کارفرما در شرایط حاکم بر بازار کار، به عنوان یک وظیفه چالش برانگیز برای مدارس و دانشگاه‌ها باقی می‌ماند (ساندارام و جایارامان<sup>۷</sup>، ۲۰۲۴).

در حال حاضر، اشتغال زایی دانش آموزان هنرستان با چالش‌های پیش‌بینی‌پذیر و غیرقابل پیش‌بینی در حال تغییر است. تمرکز بر روند اشتغال دانش آموزان رشته های ورزشی از اولویت بالایی برخوردار است. یکی از هدف های اصلی نظام آموزش فنی و حرفه ای، تربیت نیروهایی است که بتوانند از مهارت‌های کسب شده در جریان آموزش به طور موفقیت آمیزی در محیط و یا بازار کار، بهره برداری نمایند و با کارایی بالا به انجام امور بپردازند. اما در این مسیر موانعی بر سر راه اشتغال زایی برای فارغ التحصیلان تربیت بدنی هنرستان‌ها وجود دارد که شناسایی این موانع ضروری بوده است.

۱۵. Moustakas

۱۶. Burnett

۱۷. Vreuls

۱۸. Gozzoli

۱۹. Minten

۲۰. Dumdumaya & Silvestre

۲۱. Sundaram, Jayaraman

هاروی و لاک<sup>۱</sup> (۲۰۰۲)، بیان می‌کنند: قابلیت استخدام یک فارغ‌التحصیل، تمایل فارغ‌التحصیل به نشان دادن ویژگی‌هایی است که کارفرمایان پیش‌بینی می‌کنند برای عملکرد مؤثر سازمانشان در آینده ضروری است. برنتسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) استدلال می‌کند که اشتغال زایی به درک فرد از امکانات خود برای به دست آوردن شغل جدید، برابر یا بهتر اشاره دارد. برومند و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که موانع بیرونی نقش بارزتری در قیاس با موانع درونی بر مساله اشتغال فارغ التحصیلان تربیت بدنی و علوم ورزشی دارند. محمدنور و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهش خود ضعف و مشکلات دخیل در ورزش آموزشی کشور را در ۷ بعد کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی، ضعف آموزشی، ضعف مدیریتی، ضعف منابع انسانی، کمبود منابع مالی، عوامل زمینه‌ای و فردی یافتند. این یافته‌ها نشان‌دهنده پیچیدگی موانع اشتغال در این حوزه و نیاز به بررسی‌های عمیق‌تر هستند. هنرستان‌های تربیت بدنی به‌عنوان محیطی برای تربیت جوانان و آماده‌سازی آن‌ها برای بهره‌برداری از توانایی‌های کسب‌شده در رشته تربیت بدنی و به‌کارگیری این مهارت‌ها در بازار کار شناخته شده‌اند. با این حال، شواهد تجربی محدودی در مورد موانع و چالش‌های انتقال فارغ‌التحصیلان این هنرستان‌ها به بازار کار وجود دارد، که این موضوع شکاف تحقیقاتی قابل توجهی را برجسته می‌کند (رحیمی و حسینی، ۲۰۲۲).

در سطح جهانی، مطالعات نشان داده‌اند که ناهماهنگی بین مهارت‌های ارائه‌شده توسط نظام‌های آموزشی و نیازهای بازار کار یکی از دلایل اصلی نرخ بالای بیکاری در میان فارغ‌التحصیلان رشته‌های فنی و حرفه‌ای است در ایران، این مشکل به‌ویژه در حوزه تربیت بدنی تشدید می‌شود، زیرا کمبود زیرساخت‌های ورزشی، نبود حمایت‌های نهادی کافی، و ناکارآمدی برنامه‌های آموزشی، فرصت‌های شغلی پایدار را برای فارغ‌التحصیلان محدود کرده است (غلامی و زارعی، ۲۰۲۳). انجام این پژوهش از چند جهت ضرورت دارد. نخست، شناسایی دقیق موانع اشتغال زایی فارغ‌التحصیلان هنرستان‌های تربیت بدنی می‌تواند به سیاست‌گذاران آموزشی و ورزشی کمک کند تا برنامه‌های آموزشی را با نیازهای واقعی بازار کار هم‌راستا کنند (احمد و همکاران، ۲۰۲۲). این امر نه تنها به بهبود قابلیت استخدام فارغ‌التحصیلان منجر می‌شود، بلکه به کاهش نرخ بیکاری جوانان، که در ایران در سال ۲۰۲۲ به حدود ۲۳ درصد رسید کمک خواهد کرد (بانک جهانی، ۲۰۲۳). دوم، نتایج این پژوهش می‌تواند به تدوین راهبردهای هدفمند برای تقویت مهارت‌های فردی، اصلاح ساختارهای نهادی، و افزایش سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌های ورزشی منجر شود، که در نهایت به توسعه صنعت ورزش و اقتصاد محلی کمک می‌کند (کریمی و همکاران، ۲۰۲۳).

سوم، با توجه به نقش ورزش در ارتقای سلامت جسمی و روانی جامعه، رفع موانع اشتغال در این حوزه می‌تواند به افزایش مشارکت جوانان در فعالیتهای ورزشی و بهبود کیفیت زندگی عمومی منجر شود (سازمان بهداشت جهانی، ۲۰۲۲). علاوه بر این، فقدان تحقیقات جامع در زمینه موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان هنرستان‌های تربیت بدنی در ایران، این پژوهش را به یک ضرورت علمی تبدیل کرده است. مطالعات پیشین عمدتاً بر جنبه‌های کلی آموزش تربیت بدنی یا موانع اشتغال در سطح دانشگاهی متمرکز بوده‌اند و توجه کافی به هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای، که نقش مهمی در تربیت نیروی کار ماهر دارند، نداشته‌اند (محمد پور و همکاران، ۲۰۲۱).

1. Harvey and Locke

2. Bertson

این شکاف تحقیقاتی، نیاز به بررسی‌های کیفی و عمیق را برای درک بهتر چالش‌های خاص این گروه از فارغ‌التحصیلان برجسته می‌کند. از منظر اجتماعی، نتایج این پژوهش می‌تواند به کاهش نابرابری‌های شغلی، تقویت اعتماد به نفس جوانان، و ایجاد فرصت‌های برابر برای ورود به بازار کار کمک کند (سلطانی، ۲۰۲۱). بنابراین، پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این پرسش اساسی است: موانع اشتغال‌زایی فارغ‌التحصیلان هنرستان‌های تربیت بدنی کدامند؟ با شناسایی این موانع و ارائه راهکارهای عملی، این مطالعه نه تنها به بهبود وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان کمک خواهد کرد، بلکه به تقویت نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و توسعه پایدار صنعت ورزش در ایران نیز یاری خواهد رساند.

### روش‌شناسی پژوهش:

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر شیوه گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است چون هیچ‌گونه دستکاری بر روی متغیرها و عوامل صورت نگرفته است و بر اساس رویکرد تحقیق، برای انجام دادن پژوهش حاضر از روش تحقیق کیفی استفاده شد. برای ساخت الگو از روش کیفی تحلیل محتوا استفاده گردید. برای این منظور، محقق ابتدا به شناسایی پدیده و گردآوری داده‌های کیفی از طریق مصاحبه‌های اکتشافی پرداخته که در ادامه به تدوین الگو ختم شده است. مصاحبه‌ها در مرحله کیفی تا حد اشباع نظری ادامه داشت و سپس با استفاده از روش تحلیل محتوا و کدگذاری مؤلفه‌های اصلی، موانع نهایی شناسایی گردید. جامعه تحقیق مشتمل بر معلمان تربیت بدنی پسر و دختر، مدارس هنرستان‌های تربیت بدنی، فارغ‌التحصیلان هنرستان‌های تربیت بدنی، مربیان در حال کار باشگاه‌های خصوصی، مربیان و مدیران آموزش دیده سازمان تربیت بدنی و اساتید تربیت بدنی و علوم ورزشی هستند که در زمینه موضوع پژوهش آشنایی لازم و نیز تخصص کافی را دارند. نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. برای تعیین نمونه‌های این پژوهش و تعیین این گروه از خبرگان از روش نمونه‌گیری هدفمند<sup>۱</sup> و گلوله برفی استفاده شد. در پژوهش حاضر نمونه‌گیری گلوله برفی، بدین صورت است ابتدا که مصاحبه شوندگان چنانچه افراد دیگری را می‌شناختند که صاحب‌نظر و آگاه و دارای سابقه علمی، مدیریتی و اجرایی بودند را برای شرکت در پژوهش حاضر معرفی می‌کردند. بر همین اساس نمونه‌گیری تا زمانی ادامه یافت که محقق بر اساس یافته‌های حاصل از پژوهش به این نتیجه رسید که داده‌های جدید، تکرار داده‌ها و اطلاعات قبلی است و اطلاعات مفهومی جدیدی که نیاز به کد جدید یا گسترش کدهای موجود داشته باشد بدست نمی‌داد (اشباع نظری<sup>۲</sup>). در این زمان نمونه‌گیری پایان یافت. بر همین اساس، مصاحبه با انتخاب هدفمند افرادی که صاحب‌نظر و آگاه در ارتباط با موضوع پژوهش بودند آغاز شد و طی یک پروسه ۲ ماهه و مصاحبه با ۱۵ نفر پژوهشگر احساس کرد که به نقطه اشباع نظری رسیده است. در این بخش ویژگی‌های نمونه‌های تحقیق در قالب سمت، رشته تحصیلی، تحصیلات و حوزه فعالیت ارائه شده است.

1. Goal-oriented

1. Theoretical saturation

## جدول شماره ۱- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد مشارکت کننده در تحقیق

| ردیف | سمت                       | سن | تحصیلات       | حوزه فعالیت |          |
|------|---------------------------|----|---------------|-------------|----------|
|      |                           |    |               | اجرائی      | دانشگاهی |
| P1   | معاون آموزش و پرورش       | ۳۷ | کارشناسی ارشد | *           |          |
| P2   | کارشناس تربیت بدنی        | ۴۸ | کارشناسی ارشد | *           |          |
| P3   | کارشناس سازمان تربیت بدنی | ۵۴ | کارشناسی ارشد | *           |          |
| P4   | دبیر تربیت بدنی           | ۵۸ | کارشناسی ارشد | *           |          |
| P5   | دبیر تربیت بدنی           | ۵۴ | کارشناسی ارشد | *           | *        |
| P6   | استاد دانشگاه             | ۵۲ | دکتری تخصصی   | *           |          |
| P7   | استاد دانشگاه             | ۴۵ | دکتری تخصصی   | *           |          |
| P8   | دبیر تربیت بدنی           | ۴۵ | کارشناسی ارشد | *           |          |
| P9   | استاد دانشگاه             | ۳۶ | دکتری تخصصی   | *           |          |
| P10  | دبیر تربیت بدنی           | ۴۵ | کارشناسی ارشد | *           |          |
| P11  | مربی ورزش                 | ۴۵ | کارشناسی ارشد | *           |          |
| P12  | استاد دانشگاه             | ۳۶ | دکتری تخصصی   | *           |          |
| P13  | دبیر تربیت بدنی           | ۴۵ | کارشناسی ارشد | *           |          |
| P14  | استاد دانشگاه             | ۳۶ | دکتری تخصصی   | *           |          |
| P15  | مربی ورزش                 | ۳۲ | کارشناسی ارشد | *           |          |

در تحقیق حاضر به‌منظور تأمین روایی تحقیق (اعتبار درونی و بیرونی) تحقیق سعی شد تا از مشارکت‌کنندگانی استفاده شود که در حوزه‌ی مربوط صاحب تخصص بوده و از انگیزه و تمایل کافی برخوردار باشند و در عین حال با تعیین مصاحبه‌شوندگان از اقشار علمی، اجرایی و ورزشی منابع دریافت داده‌ها متنوع شد. در تحقیق کنونی از پایایی بازآزمون و روش توافق درون موضوعی برای محاسبه پایایی مصاحبه‌های انجام گرفته استفاده شده است. برای محاسبه پایایی بازآزمون از میان مصاحبه‌های انجام گرفته چند مصاحبه به‌عنوان نمونه انتخاب شده و هر کدام از آن‌ها در یک فاصله زمانی کوتاه و مشخص دو بار کدگذاری شده است. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها با هم مقایسه می‌شوند. روش بازآزمایی برای ارزیابی ثبات کدگذاری پژوهشگر به کار می‌رود:

$$\text{درصد پایایی} = \frac{\text{تعداد توافقات} \times 2}{\text{تعداد کل کدها}} \times 100\%$$

جدول شماره ۲- محاسبه پایایی مصاحبه‌ها به روش باز آزمون

| ردیف | عنوان مصاحبه    | تعداد کل کدها | تعداد توافقات | تعداد عدم توافقات | پایایی بازآزمون (درصد) |
|------|-----------------|---------------|---------------|-------------------|------------------------|
| ۱    | P <sub>۲</sub>  | ۴۵            | ۱۹            | ۸                 | ۸۴٪                    |
| ۲    | P <sub>۸</sub>  | ۳۹            | ۱۵            | ۷                 | ۷۶٪                    |
| ۳    | P <sub>۱۵</sub> | ۵۳            | ۲۴            | ۵                 | ۹۰٪                    |
|      | کل              | ۱۳۷           | ۵۸            | ۲۰                | ۸۵٪                    |

همانطور که مشاهده می‌شود تعداد کل کدها در دو فاصله زمانی ۳۰ روزه برابر ۱۳۷، تعداد کل توافقات بین کدها در این دو زمان برابر ۵۸ و تعداد کل عدم توافقات در این دو زمان برابر ۲۰ بود. پایایی باز آزمون مصاحبه‌های انجام گرفته در این پژوهش با استفاده از فرمول ذکر شده، برابر ۸۵ صدم است. با توجه به اینکه این میزان پایایی بیشتر از ۶۰ صدم است (استلمر، ۱، ۲۰۲۱)، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها مورد تأیید و قابل قبول است.

یافته‌های پژوهش:

جدول شماره ۳- نتایج کدگذاری مصاحبه‌ها

| کدگذاری باز   | کدگذاری محوری                     | کدگذاری گزینشی |
|---|-----------------------------------|----------------|
| ترس از شکست کسب و کار و زیان و ضرر مالی   | موانع روانشناختی                  |                |
| فقدان ریسک‌پذیری در فارغ التحصیلان  |                                   |                |
| رضایت دادن به شرایط فعلی و ترس از پذیرش مخاطره                                  |                                   |                |
| ترس از دست دادن سرمایه‌های شخصی   |                                   |                |
| پایین بودن اعتماد بنفس و خودباوری، خوداتکایی و کنترل درونی                      |                                   |                |
| فقدان الگوی مناسب از افراد کارآفرین ورزشی در جامعه                              | موانع فردی                        |                |
| نبود فرصت‌های شغلی مناسب برای فارغ التحصیلان                                    |                                   |                |
| ناکافی بودن آگاهی‌های عمومی   |                                   |                |
| کمبود مهارت‌های فردی فارغ التحصیلان   |                                   |                |
| کمبود دانش تخصصی فارغ التحصیلان   |                                   |                |
| نگرش نادرست فارغ التحصیلان هنرستان  | زیاده خواهی                       |                |
| زیاده خواهی شغلی فارغ التحصیلان   |                                   |                |
| آرمان‌گرایی فارغ التحصیلان  |                                   |                |
| عدم فراگیری فارغ التحصیلان به شیوه‌های بازاریابی و اشتغال زایی                  | موانع توسعه مهارت‌های اشتغال زایی |                |
| عدم آشنایی فارغ التحصیلان با مهارت‌های تحلیل محیط ورزشی                         |                                   |                |
| عدم برخورداری فارغ التحصیلان از ویژگی‌های نگرش مثبت نسبت به یادگیری و کارآفرینی |                                   |                |
| به عنوان پتانسیل کارآفرینی  |                                   |                |
| نبود محیط رقابتی در حوزه کارآفرینی ورزشی  | زایی فارغ التحصیلان               |                |
| نداشتن تفکر راهبردی در حوزه اشتغال زایی ورزشی                                   |                                   |                |

|                            |   |
|----------------------------|---|
| موانع محیطی و رقابتی       | سوق ندادن فارغ التحصیلان ورزشی به سمت تمرکز بر روی فعالیت های بالقوه با   |
|                            | بیشترین سودآوری   |
|                            | فقدان سیستم یکپارچه کارایی برای فارغ التحصیلان هنرستان های ورزشی  |
|                            | چالش های راه اندازی اشتغال زایی   |
|                            | ارتباط و تعامل پایین فارغ التحصیلان ورزشی با فناوری اطلاعات و زبان انگلیسی در طول دروان تحصیل                         |
| موانع دانش کارآفرینی       | نداشتن دید همه جانبه و جامع به مقوله اشتغال زایی و کارآفرینی ورزشی در هنرستان   |
|                            | تربیت بدنی  |
|                            | عدم توجه به شناسایی فرصت های کسب و کار ورزشی در هنرستان ها و استفاده مفید از آنها                                     |
|                            | نبود قوانین حمایتی از فارغ التحصیلان هنرستان ورزشی  |
| موانع قانونی سیاسی         | سیاسی شدن ورزش، قوانین و مقررات سفت و سخت، نبود سیاست های مطلوب برای ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضای نیروی کار          |
|                            | پارتی بازی و فساد اداری و سیاستیک در سازمان های ورزشی   |
|                            | عدم توجه به شایسته سالاری و ناعدالتی در جذب نیروی های ورزشی   |
|                            | انحصارطلبی شغلی و استفاده از اساتید و معلمان بازنشسته ورزشی و استخدام های بلندمدت                                     |
|                            | وجود چالش های حقوقی و قانون گذاری ناصحیح در حوزه کارآفرینی و اشتغال زایی ورزشی توسط مجلس                              |
| موانع کلان سیاسی - اجتماعی | فشارهای اجتماعی؛ فراهم نبودن بسترهای اجتماعی؛ عدم حمایت رسانه های اجتماعی و عدم حمایت خانواده از فارغ التحصیلان       |
| موانع اجتماعی فرهنگی       | عدم همکاری برخی از سازمان ها و ادارات تربیت بدنی و نبود مدیریت استعدادها در برنامه ریزی سازمان های ورزشی              |
|                            | فرهنگ مبتنی بر عدم شایستگی فارغ التحصیلان ورزشی، ضعف فرهنگ کار و تضعیف فرهنگ اشتغال زایی و کارآفرینی                  |
|                            | فرهنگ سازی ضعیف جامعه در زمینه اهمیت ورزش و فعالیت بدنی در جامعه  |
| موانع سازمانی              | فقدان ساختار هدفمند و مدرن برای مدیریت بازار ورزشی فارغ التحصیلان هنرستان   |
|                            | وجود افراد غیرورزشی در پست های ورزشی  |
|                            | اعطای مدرک مربیگری به افراد فاقد صلاحیت   |
|                            | اشباع باشگاه ها با نیروی غیرتربیت بدنی  |
| عوامل نهادی                | ضعف در زیرساخت های نرم افزاری و سخت افزاری ورزشی در هنرستان   |
|                            | نبود امکانات و تجهیزات ورزشی مناسب در هنرستان های تربیت بدنی  |
|                            | فقدان تامین منابع لازم برای کارآفرینی و اشتغال زایی در جهت تثبیت بازار  |
|                            | عدم امکانات و تجهیزات به روز آموزشی های مهارتی در هنرستان ها نبود فضاهای مناسب ورزشی در سطح جامعه نسبت به جمعیت موجود |

|                       |  |
|-----------------------|--|
|                       | وجود تفکر دولتی در نهادهای عمومی غیردولتی مانند فدراسیون‌ها و هیات‌های ورزشی           |
|                       | عدم حمایت لازم از فارغ التحصیلان دانش آموزان هنرستان                                   |
| موانع دولتی           | عدم جذب وزارت آموزش و پرورش با عنوان معلم درس تربیت بدنی در مدارس                      |
|                       | عدم جذب نیروی تربیت بدنی در ارگان‌های غیر ورزشی  |
|                       | کمبود تقاضا و بیکاری فارغ التحصیلان ورزشی  |
|                       | نبود دانش کافی مدیران ورزشی در جهت توسعه کسب‌وکارهای نوین ورزشی                        |
|                       | عدم برگزاری سمینارهای تخصصی کارآفرینی و اشتغال زایی ورزشی برای دانش آموزان             |
| عدم برنامه ریزی       | عدم درک وضعیت موجود در برنامه ریزی و سیاست گذاری اشتغال زایی ورزشی                     |
| مطلوب                 | کمبود بازدیدهای علمی و آموزشی به منظور آشنایی با آینده شغلی خود                        |
|                       | عدم برنامه ریزی آموزشی مبتنی بر قابلیت‌ها و علایق دانش آموزان                          |
| موانع کلان مدیریتی    | عدم توانایی مسئولین مربوطه در جهت ایجاد محیطی امن برای شکل‌گیری کسب‌وکارهای نوین ورزشی |
|                       | مدیریت متمرکز و سیاست‌های نادرست مدیریتی   |
| نبود سیاست گذاری و    | ضعف مدیریتی مدیران و مسئولان سازمان‌های ورزشی  |
| مدیریت اثربخش         | نبود مدیریت کارآمد و اثربخش در ورزش  |
|                       | هدر رفت سرمایه انسانی  |
|                       | حجم زیاد فارغ التحصیلان ورزشی  |
| ناهمگونی بازار کار با | عدم وضوح در نیازمندیهای بازار کار  |
|                       | عدم تناسب ظرفیت فارغ التحصیلان با بازار کار  |
| نیروی انسانی          | نداشتن ارتباط با بازار کار   |
|                       | هزینه‌های بالای خرید وسایل ورزشی   |
|                       | مشکلات ساختار اقتصادی ورزش،  |
| ضعف‌های اقتصادی و     | عدم ثبات اقتصادی   |
|                       | ورشکستگی صنایع و شرکت‌های تولیدی   |
| مالی                  | تحریم‌های اقتصادی و ورزشی در کشور  |
| موانع اقتصادی         | عدم توسعه بخش خصوصی در ورزش  |
|                       | کمبود بودجه و منابع مالی   |
| کمبود بودجه و منابع   | نبود سرمایه مالی لازم،   |
| مالی                  | نبود اعتبارات لازم برای سرمایه‌گذاری ورزشی،  |
|                       | کاهش سرمایه‌گذاری در حوزه کسب و کار ورزشی  |
|                       | کمبود شغل و برنامه‌های اشتغال زایی ورزشی،  |
| کمبود برنامه‌های      | محدودیت جذب فارغ التحصیلان ورزشی در ادارات دولتی و خصوصی                               |
|                       | نبود استخدامی‌های مکرر در زمینه استخدام فارغ التحصیلان ورزشی                           |
| شغلی                  | عدم همکاری دستگاه دولتی و دستگاه ورزش در جهت توسعه اقتصادی                             |
| موانع آموزشی مهارتی   | ضعف در برنامه‌های آموزشی اشتغال زایی در هنرستان‌های تربیت بدنی                         |
|                       | نبود دوره‌های مهارت آموزی کافی در هنرستان تربیت بدنی                                   |

|                   |   |
|-------------------|---|
|                   | عدم کیفیت آموزش و تعلیم نادرست فرد در دوره های تحصیلی ورزشی             |
|                   | به روز نبودن سرفصل ها و برنامه های درسی تربیت بدنی،                     |
| نقصان برنامه درسی | بی توجهی به نیازهای جامعه در برنامه درسی تربیت بدنی                     |
| تربیت بدنی        | عدم تطبیق بین محتوی و واحدهای درسی تربیت بدنی با عرصه اشتغال زایی ورزشی |
| موانع آموزشی      | ضعف های ارتباطی، فنی و امکاناتی در هنرستان های تربیت بدنی               |
|                   | شکاف عمیق بین هنرستان تربیت بدنی و جامعه                                |
| ضعف ارتباطی       | عدم ارتباط مطلوب بین فارغ التحصیلان هنرستان تربیت بدنی با صنعت          |
|                   | عدم تبادل دانش بین هنرستان تربیت بدنی و صنعت                            |
|                   | عدم ارتباط بین هنرستان و دانشکده های تربیت بدنی و کارآفرینی             |

براساس نتایج به دست آمده مقوله های شناسایی شده در کدگذاری محوری در قالب موانع فردی، موانع توسعه راهبردهای اشتغال زایی فارغ التحصیلان، موانع کلان سیاسی - اجتماعی، موانع نهادی، موانع کلان مدیریتی، موانع اقتصادی و موانع آموزشی دسته بندی شدند که در قالب شکل زیر نشان داده شده است.



شکل شماره ۱- الگوی نهایی تحقیق

**بحث و نتیجه گیری:**

پژوهش حاضر با عنوان، شناسایی موانع اشتغال زایی فارغ التحصیلان هنرستان های تربیت بدنی با هدف شناسایی و تحلیل موانع مؤثر بر فرآیند اشتغال پذیری این گروه از فارغ التحصیلان انجام شد. با استناد به نتایج کدبندی ها و شناسایی مفاهیم مشترک بین مقوله های مورد نظر ۲۰ مقوله در قالب ۷ مفهوم شناسایی شد. یافته های تحقیق نشان می دهد که موانع اشتغال زایی فارغ التحصیلان هنرستان های تربیت بدنی به طور کلی شامل: موانع فردی، موانع توسعه راهبردهای اشتغال زایی، موانع نهادی، موانع کلان مدیریتی، موانع اقتصادی، موانع آموزشی و موانع کلان سیاسی اجتماعی می باشند. در همین راستا قربانی و همکاران (۱۴۰۱) هفت مقوله اصلی موانع اقتصادی، اطلاعاتی، مدیریتی، قانونی، ساختاری، فرهنگی و رفتاری را به عنوان موانع توسعه اشتغال زایی در ورزش شناسایی کردند که همسو با پژوهش حاضر است. این یافته ها با نتایج مطالعات غیائوند و فرج اله (۱۳۹۰) و خسروی زاده و همکاران (۱۳۹۳) همسویی دارد. همچنین یاری (۱۴۰۱) نشان دادند عوامل اجتماعی و دانشگاه ها و دولت ها تاثیر بسزایی می تواند در موانع زدایی ها داشته باشد. محمدمنور و همکاران (۲۰۲۱) ضعف و مشکلات دخیل در ورزش آموزشی کشور را در ۷ بعد کمبود امکانات و تجهیزات ورزشی، ضعف آموزشی، ضعف مدیریتی، ضعف منابع انسانی، کمبود منابع مالی، عوامل زمینه ای و فردی عنوان کردند. کاسا (۲۰۲۲) نیز همراستا با نتایج تحقیق حاضر بر اهمیت داشتن مدارک تحصیلی و شایستگی ها و اعتماد به نفس لازم برای موفقیت در بازار کار تاکید کرد.

بر اساس نتایج، زیاده خواهی، ضعف شایستگی و روانشناختی به عنوان موانع فردی اشتغال زایی فارغ التحصیلان هنرستان های تربیت بدنی شناسایی شدند. تحلیل داده ها نشان می دهد این شکاف زمانی پدید می آید که پیام های انگیزشی بدون مهارت آموزی و فقدان بازخورد در دوران تحصیل، ذهنیت "فرصت زیاد - توانایی کم" را می سازد. بنابراین مداخله ای مؤثر باید هم زمان بر "بازتعریف انتظارات" و "توانمندسازی مهارتی" تمرکز کند. بر پایه نظریه خودکارآمدی باندورا، پایین بودن حس توانایی انجام وظایف سبب گریز از ریسک و تسلیم در برابر رقابت می شود. ایجاد تجربه های میدانی کنترل- شده (مثل مدیریت یک رویداد کوچک ورزشی) می تواند موفقیت های خرد خلق کند و اعتماد به نفس را بالا ببرد. همچنین، ذهنیت رشد دوئک حاکی است تأکید بر فرایند یادگیری و تاب آوری، تحمل ناکامی را تقویت می کند؛ دوره های کوتاه "تاب آوری شغلی" و "هوش هیجانی" زیر نظر روان شناسان ورزشی از این جهت توصیه می شود.

عنصر زیاده خواهی را می توان محصول انتظارات نسلی دانست؛ اغلب دانش آموزان در نخستین جست و جوی شغلی، نقش های بلند پروازانه ای را هدف می گیرند و مسیرهای میانی (مربی آنلاین، استارتاپ دانشی) را نادیده می گیرند. استفاده از پل های شغلی با حضور فارغ التحصیلان موفق می تواند طیف واقع بینانه فرصت ها را نمایش دهد و میل به انتخاب های دست نیافتنی را تعدیل کند. ضعف حل مسئله، که در داده ها برجسته بود، نشان می دهد آموزش مهارت های تفکر انتقادی و طراحی تفکر باید در برنامه درسی گنجانده شود تا دانش آموزان بتوانند مسائل صنعت ورزش را به فرصت نوآوری تبدیل کنند و از «جست و جوی شغل» به "خلق شغل" گذار نمایند.

به طور خلاصه، غلبه بر موانع فردی مستلزم بسته‌ای هماهنگ از اقدامات است: (۱) تجربه‌های پروژه‌محور برای تقویت خودکارآمدی، (۲) آموزش ذهنیت رشد و تاب‌آوری، (۳) تنظیم انتظارات شغلی از طریق نمایش فرصت‌های واقعی بازار، و (۴) افزودن ابزارهای حل مسئله و نوآوری به برنامه درسی. اجرای هم‌زمان این مؤلفه‌ها می‌تواند پلی میان توان بالقوه فردی و فرصت‌های واقعی اشتغال در صنعت ورزش ایجاد کند. نتایج همسو با پژوهش‌های محمدنور و همکاران (۲۰۲۱) ططری و مومنی (۱۳۹۹) می‌باشد. موانع فردی، موانعی مربوط به ویژگی‌های درونی فرد هستند که از این میان می‌توان به بی‌اعتقادی به موثر بودن و مفید بودن خویشتن، بی‌تفاوتی به محیط پیرامون، ناتوانی در ارائه راه حل‌های سازنده و مفید، موافقت بی‌قید و شرط با افکار و عقاید دیگران، بدبینی و منفی‌نگری، تحمل کم در برابر مشکلات، نداشتن اعتماد به نفس، نداشتن اهداف و بینش روشن و احساس ناتوانی در گسترش استعدادها، ترس از شکست، ریسک‌پذیری و... اشاره کرد. این در حالیست که روویچ (۲۰۰۴) بیان کردند افراد (فارغ التحصیلان ورزشی) نیاز زیادی به موفقیت احساس می‌کنند و نبود این نیاز برای افراد به طور غیرمستقیم یک مانع اولیه محسوب می‌شود. مک آردل و همکاران (۲۰۰۷) ویژگی‌های فردی و مهارتی را یکی از قابلیت‌های اشتغال‌پذیری می‌دانند. به این معنی که هر چقدر دانش‌آموختگان از ویژگی‌های فردی و روانشناختی مانند اعتماد به نفس، خوداتکایی، میزان آگاهی نسبت به شغل، میزان حمایت اجتماعی، گرایش شخصی به مشارکت در تشکل‌های اجتماعی، میزان تلاش در کاریابی برخوردار باشند به همان میزان در احراز شغل موفق‌تر خواهند بود. جکسون (۲۰۱۵)، اسکویونگتون و همکاران (۲۰۱۴) در تحقیقات خود به نتایج مشابهی اشاره داشته‌اند.

براساس نتایج، ضعف ارتباطی، نقصان برنامه درسی تربیت بدنی و موانع آموزشی مهارتی به عنوان موانع آموزشی اشتغال‌زایی شناسایی شدند که نتایج همسو با پژوهش‌های محمدنور و همکاران (۲۰۲۱) صالح‌نیا و همکاران (۱۴۰۱) افشاری و حسینی‌نیا (۱۳۹۴) می‌باشد. داده‌های کیفی نشان می‌دهد «ضعف ارتباطی» دانش‌آموختگان عمدتاً معطوف به دو محور است: ناتوانی در ارتباط حرفه‌ای با بازار کار (شبکه‌سازی، مذاکره و برند شخصی) و کمبود مهارت‌های فناورانه برای تعامل در محیط‌های دیجیتال (تولید محتوا، آموزش آنلاین، و کار با پلتفرم‌های داده‌محور). این شکاف ارتباطی، اثر مضاعفی بر "نقصان برنامه درسی" دارد؛ زیرا حتی واحدهای درسی موجود نیز با روش‌های سنتی ارائه می‌شوند و فرصت تمرین مهارت‌های نرم یا دیجیتال در قالب پروژه‌های میدانی وجود ندارد. بررسی عمیق کدها نشان می‌دهد دانش‌آموختگان با مفاهیم کلیدی اقتصاد ورزش، مدل‌های درآمدی نوین و کاربرد فناوری‌های پوشیدنی یا داده‌کاوی در توسعه خدمات آشنا نیستند. بنابراین، حل مسئله آموزشی باید از سطح «بازنگری سرفصل‌ها» فراتر رفته و شامل طراحی تجربه یادگیری جامع شود موارد مانند، یکپارچه‌سازی یادگیری مبتنی بر پروژه، به‌طوری‌که دانش‌آموزان برای حل یک مسئله واقعی در باشگاه یا جامعه محلی تیم تشکیل دهند.

۱ McArdle  
۲ Jackson  
۳ Skivington

افزودن مازول‌های میکروکرنشال در مهارت‌های مکمل مثل دیجیتال مارکتینگ ورزشی، مدیریت داده‌های تمرینی و ساخت محتوا برای شبکه‌های اجتماعی و ایجاد مسیر کارآموزی در صنعت از طریق قرارداد سه جانبه هنرستان-باشگاه-پارک علم و فناوری که چرخه یادگیری، تجربه و اشتغال را به هم متصل می‌کند. از منظر نظری، نتایج با الگوی مهارت‌های شکل‌تی همخوان است: نیاز به عمق فنی در تربیت بدنی و پهنای مهارت‌های بین‌رشته‌ای در ارتباط، فناوری و کسب‌وکار. به کارگیری این رویکرد در برنامه درسی کمک می‌کند فارغ‌التحصیلان علاوه بر تسلط بر محتوای تخصصی، در تعامل با ذی‌نفعان و خلق ارزش اقتصادی نیز توانمند شوند. مسئله "موانع آموزشی مهارتی" نیز ریشه در نبود حلقه بازخورد سریع بین صنعت و آموزش دارد. پیشنهاد می‌شود هیئت‌های مشورتی صنعت با حضور مدیران باشگاه‌ها، استارت‌آپ‌های ورزشی و شتاب‌دهنده‌ها شکل گیرد تا هر سال سرفصل‌ها را با تحولات بازار به‌روز کنند. افزون بر این، مدرسان باید دوره‌های توانمندسازی در روش‌های نوین تدریس، یادگیری ترکیبی و استفاده از داده‌های عملکردی ورزشکاران بگذرانند.

با توجه به یافته‌های تحقیق مبنی بر وجود بسترهای توسعه اشتغال زایی در بخش امور آموزشی و پژوهشی، نتایج تحقیق حاضر با تحقیقات تجاری و خدایاری (۱۳۸۵)، ارتقای کارآفرینی با آموزش، صمد آقایی (۱۳۸۳) آموزش ضمن خدمت، رضازاده و همکاران (۱۳۸۹) افزایش دانش و مهارت، فراهانی (۱۳۸۵) آموزش تخصصی و برگزاری کارگاه‌ها، شریفیان (۱۳۸۷) و دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۶) آموزش افراد، حیدری نژاد (۱۳۸۷) مربیگری و داوری، کرد نایب و زالی (۱۳۹۳) آموزش و تربیت مربی، حمایت مشاوره ای آموزشی و برگزاری جشنواره، گلانتون (۲۰۰۱) و چاپ مقالات و انتشار مجلات علمی، خبری و ورزشی، راتن (۲۰۱۵) که حوزه آموزش رشته‌های مختلف ورزشی را زمینه‌ای برای توسعه و رشد اشتغال زایی دانسته‌اند، همخوانی دارد. بر اساس تئوری تطبیق شغل، مهارت‌ها و قابلیت‌های کافی برای به دست آوردن شغل در عرض ۶ ماه پس از فارغ‌التحصیلی ضروری است. میسون و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) تاکید کردند که اطلاعات ناقص در مورد فارغ التحصیلان و سختی‌های بازارهای سازمانی و کار مانع از کارایی و استقرار فارغ‌التحصیلان دانشگاهی می‌شود. از سوی دیگر امروزه شرایط بازار کار تغییر پیدا کرده است نیازها، علایق و سلاطین مردم متنوع شده است، لذا نیازمند این هست که دانش آموختگان و فارغ التحصیلان هنرستان‌های تربیت بدنی به مهارت‌ها و شایستگی‌های مطابق با نیازهای روز مردم مجهز شوند. باقری و همکاران (۱۳۹۲) شایستگی‌های مورد نیاز فارغ التحصیلان دانشگاه برای خدمت محوری و تأمین نیازهای جامعه را شامل انعطاف پذیری، خلاق، نوآور، کارآفرین، متقی و وظیفه‌شناس، انطباق پذیری، هوشمندی و فراکنشی، روحیه ی کار تیمی و گروهی می‌داند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که فارغ التحصیلان هنرستان‌های تربیت بدنی نیازمند این هستند با توجه به تغییر بازار کار باید تمامی مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم را داشته باشند. همچنین یکی از بسترهای مورد نیاز برای اشتغال پذیری فارغ التحصیلان هنرستان‌های تربیت بدنی تغییر در برنامه‌ها درسی و تغییر سرفصل‌های درسی است.

---

<sup>۱</sup> Mason

بدیهی است هنرستان‌های تربیت بدنی و نظام آموزشی عالی به منظور هم سویی هرچه بیشتر با فرآیند توسعه اقتصادی، بومی، منطقه‌ای و بین‌المللی به تغییر نقش سنتی خود که صرفاً تولید دانش است به سوی سازمان‌های کارآفرین که افزون بر تولید دانش و خلق ایده‌ها، آن‌ها را به عمل هم تبدیل می‌کنند، حرکت کنند (میان<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). بر اساس نتایج ناهمگونی بازارکار با نیروی انسانی، ضعف‌های اقتصادی و مالی، کمبود بودجه و منابع مالی و کمبود برنامه‌های شغلی به عنوان موانع اقتصادی اشتغال زایی فارغ التحصیلان هنرستان‌های تربیت بدنی شناسایی شدند. نتایج همسو با پژوهش‌های محمدنور و همکاران (۲۰۲۱) می‌باشد. شاید در گذشته تصور بر این بود که اشتغال زایی مستلزم داشتن سرمایه اولیه است. اما در مفهوم اشتغال زایی یک کارآفرین باید بتواند فکر و ایده خود را تبدیل به سرمایه مادی کند. اما نبود سرمایه اولیه به طور واقعی یک مانع اساسی در اشتغال زایی ورزشی محسوب می‌شود. در این راستا توصیه می‌شود طرح‌هایی برای حمایت از کارآفرینان ورزشی طراحی شود و با در اختیار گذاشتن وام‌های کم بهره و طولانی مدت زمینه لازم برای رفع سرمایه و موانع اقتصادی و بودجه اولیه برطرف شود.

در این راستا توصیه می‌شود در ساختار تشکیلاتی وزارت ورزش و جوانان، ادارات کل ورزش و جوانان، هنرستان‌های تربیت بدنی و مدارس تربیت بدنی و همچنین دانشکده‌های تربیت بدنی، واحد اشتغال زایی و کارآفرینی تشکیل گردیده و با شناسایی کارآفرینان ورزشی و سرمایه‌گذاران علاقه‌مند سرمایه‌گذاری در ورزش مشکل مالی و موانع اقتصادی با یک رویکرد برد-برد بین کارآفرینان ورزشی و سرمایه‌گذاران برطرف شود. علاوه بر راهکارهای پیشنهادی، لازم است سازوکار "تطابق عرضه و تقاضای مهارت" به صورت نظام‌مند شکل گیرد؛ به این معنا که داده‌های بازار کار ورزشی به‌طور مستمر پایش و به هنرستان‌ها برگردانده شود تا برنامه‌های مهارتی بر اساس نیاز واقعی باشگاه‌ها، آکادمی‌ها و استارت‌آپ‌های ورزشی به‌روز شود. در سطح ملی، ایجاد سامانه رصد اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان تربیت بدنی می‌تواند شاخص‌های "نرخ اشتغال"، "میانگین درآمد" و "رضایت کارفرما" را به صورت شفاف در دسترس سیاست‌گذاران قرار دهد. از سوی دیگر، تجارب بین‌المللی نشان می‌دهد جمع‌بندی منابع مالی خرد در قالب صندوق سرمایه‌گذاری جمعی حوزه ورزش فرصت تأمین سرمایه اولیه را برای طرح‌های کوچک اما نوآور فراهم می‌کند و وابستگی صرف به وام‌های دولتی را کاهش می‌دهد. در حوزه مدیریتی نیز، استقرار بیانیه اشتغال زایی در ادارات کل ورزش می‌تواند ضمن تعیین مسئولیت پاسخ‌گویی، روند تصویب مجوز کسب‌وکارهای نو را تسهیل و از موازی‌کاری نهادها جلوگیری کند. براساس نتایج عدم برنامه ریزی مطلوب و نبود سیاست‌گذاری و مدیریت اثربخش به عنوان موانع موانع کلان مدیریتی اشتغال زایی فارغ التحصیلان هنرستان‌های تربیت بدنی شناسایی شدند. نتایج همسو با پژوهش‌های محمدنور و همکاران (۲۰۲۱) صالح نیا و همکاران (۱۴۰۱) ساموئل و راوی<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) می‌باشد. اشتغال زایی و توجه به آن، شرط اساسی در توسعه هر کشور در قرن بیست و یکم است.

<sup>۱</sup> Mian

<sup>۲</sup> Samuel & Ravi

به منظور دستیابی به توسعه اشتغال زایی فارغ التحصیلان ضروری است که مدیران ورزشی ضمن ارزیابی محیط داخلی و خارجی محیط ورزشی، بسترها و زیرساخت‌های لازم را از ابعاد مختلف فردی، گروهی و سازمانی جهت ایجاد و برنامه ریزی مطلوب و نبود سیاست گذاری و مدیریت اثربخش تقویت اشتغال زایی فراهم کنند تا با تدوین اهداف، استراتژی، ساختار، سیستم‌ها و فرهنگ سازمانی مناسب و با سازمان‌های کارآفرین بتوان گامی ارزنده را در رشد و تعالی سازمان‌ها برداشت. برای رفع این خلأ مدیریتی، رویکرد "حکمرانی چابک" پیشنهاد می‌شود؛ رویکردی که با تشکیل تیم‌های میان‌رشته‌ای در سطوح استانی، چرخه برنامه‌ریزی - اجرا - ارزیابی را کوتاه می‌کند و امکان تطبیق سریع با نوسانات بازار را فراهم می‌آورد. در این چارچوب، اهداف اشتغال‌زایی باید با شاخص‌های کلیدی عملکرد روشن مانند "نرخ جذب سالانه فارغ‌التحصیلان" و "میانگین زمان دستیابی به شغل نخست" پایش شود و نتایج از طریق داشبوردهای دیجیتال به ذی‌نفعان گزارش گردد. تجربه کشورهای پیشرفته نشان می‌دهد استقرار "دفاتر انتقال نوآوری" در مدارس فنی، رابط مؤثری میان آموزش و صنعت ایجاد کرده و فرایند صدور مجوز کسب‌وکارهای ورزشی را تا حدود زیادی تسریع کرده است. افزون بر این، به‌کارگیری مدل "رهبری تحول‌آفرین" در هنرستان‌ها - که بر توانمندسازی کارکنان، تفویض اختیار و فرهنگ یادگیری مستمر استوار است - می‌تواند مقاومت ساختاری را کاهش دهد و همکاری افقی بین مدیران میانی و سطوح عالی را تقویت نماید؛ همکاری‌ای که پیش شرط تحقق هر سیاست اشتغال‌زای پایدار است.

طبق نتایج به دست آمده از تحقیق، نقش مدیریت بسیار قابل توجه است. نتایج پژوهش حاضر با نتایج تحقیقات فروغی پور (۱۳۸۹) و هم و همکاران (۲۰۱۷) مطابقت دارد. غلامی (۱۳۸۷) بیان می‌کند، هرچه دانش مدیریت و متخصصان در بنگاه اقتصادی بیشتر بکار گرفته شوند، کارآفرینی و اشتغال زایی نیروی انسانی افزایش می‌یابد. صادقی و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی اعلام کردند که انتخاب صحیح مدیران و بهبود پرورش مدیریت‌های کارآفرینی و اشتغال زایی می‌تواند با خلق راه‌های جدید و ابتکار عمل اقدام به کارآفرینی کند و بر مشکلات اقتصادی و فرهنگی جامعه فائق آید. بر اساس نتایج موانع دولتی، زیرساختی و سازمانی به عنوان موانع نهادی اشتغال زایی فارغ التحصیلان هنرستان‌های تربیت بدنی شناسایی شدند. نتایج همسو با پژوهش زارع و حجازی (۱۳۹۰) هنسler و همکاران (۲۰۱۶) می‌باشد. موسوی راد و همکاران (۱۳۹۴) نشان دادند ساختار سازمانی در وزارت ورزش و جوانان به شدت مکانیکی است و گرایش‌های کارآفرینانه در سطحی پایین‌تر از حد متوسط قرار دارد.

زارع و حجازی (۱۳۹۰) نیز عوامل نهادی را مانع تاثیرگذار یافتند. نهادها، قواعد و اصولی هستند که تعامل انسان‌ها و جوامع انسانی را شکل می‌دهند و افراد یا سازمان‌ها به عنوان بازیگران، رفتارهای خود را در یک چارچوب نهادی شکل می‌دهند (پنگ، ۲۰۱۶). عوامل نهادی و موانع دولتی، زیرساختی و سازمانی می‌توانند باعث موفقیت یا عدم موفقیت تجارت و اشتغال زایی در ورزش شوند و تأثیرات چشمگیری بر عملکرد و توسعه کارآفرینی و اشتغال زایی می‌گردد. همچنین موانع دولتی و سازمانی مناسب توان تسریع و تسهیل در تصمیم‌گیری و واکنش مناسب نسبت به محیط و چالش‌های آن را ایجاد می‌کند.

چنانچه هنرستان های تربیت بدنی و سازمان های مربوطه در سطح افقی (تعداد مشاغل و وظایف) و یا در سطح عمودی (تعدد پست های مدیریتی) از پیچیدگی برخوردار باشد و ارتباطات سازمانی آن قانونمندتر و رسمی تر شود، امکان تعامل گروهی در سازمان به شدت کاسته، این امر سازمان را از دستیابی به اهداف کارآفرینی و اشتغال زایی خود دور می کند. برای ارتقای نقش مدیریت و کاهش ناکارآمدی نهادی، استقرار «حلقه های بهبود مستمر» در هنرستان ها پیشنهاد می شود؛ گروه های کوچک مرکب از مدیر، مربی و نماینده دانش آموختگان که به صورت ماهانه شاخص های اشتغال پذیری را پایش و راه حل های کوتاه مدت ارائه می کنند. علاوه بر این، تجارب موفق نشان می دهد تخت سازی ساختار و کاهش لایه های سلسله مراتب تا دو سطح، زمان تصمیم گیری را به نصف تقلیل می دهد و امکان پاسخ سریع به فرصت های بازار را فراهم می سازد. برای مهار بروکراسی، ایجاد "پنجره واحد کارآفرینی ورزشی" در ادارات کل ورزش ضروری است؛ نهادی که مجوزها، مشاوره حقوقی و معرفی به سرمایه گذاران را در یک مسیر دیجیتال ادغام کند. در بعد فرهنگی، اجرای برنامه های "مدیریت مشارکتی" — که دانش آموختگان را در کمیته های برنامه ریزی مشارکت می دهد — نه تنها حس مالکیت آنان را تقویت می کند، بلکه بازخوردهای خط مقدم بازار را مستقیماً به میز سیاست می رساند. این مجموعه اقدامات می تواند پویایی نهادی را افزایش داده و موتور اشتغال زایی هنرستان های تربیت بدنی را روشن نگه دارد.

بر اساس نتایج، موانع قانونی سیاسی و اجتماعی فرهنگی به عنوان موانع کلان سیاسی اجتماعی اشتغال زایی فارغ التحصیلان هنرستان های تربیت بدنی شناسایی شدند. نتایج همسو با پژوهش محمودی یکتا و همکاران (۱۴۰۱) می باشد. می توان گفت که اصلاح قوانین و مقررات موجود در ساختار ورزش کشور از جمله: کاهش تعرفه های سنگین خدمات و محصولات ورزشی، ایجاد سازمان های تخصصی در حوزه ورزش (نظام تخصصی ورزش)، کاهش چالش های قانونی در حوزه کارآفرینی ورزشی و تصویب قانون منع به کارگیری نیروهای غیر متخصص و فاقد مدرک تربیت بدنی در سازمان های ورزشی به عنوان عوامل اثرگذار در توسعه کارآفرینی نظام آموزشی تربیت بدنی و اشتغال زایی به شمار می آیند. امینی و همکاران (۱۳۹۳) ادعان داشتند که برداشتن موانع اداری و تسهیل قوانین و مقررات دست و پا گیر برای تشویق اشتغال زایی مثر ثمر خواهد بود. پژوهش بهار توجان<sup>۱</sup> در سال (۲۰۱۴) نشان داد یکی از مهمترین موانع کارآفرینی و اشتغال زایی در هند موانع مالی و محدودیت های قانونی و اداری و سیاسی می باشد. باید در نظر داشت که سیاست های حاکم بر تدوین و اجرای قوانین و مقررات از مولفه های اصلی شکل دهنده محیط نهادی کسب و کار در هر کشوری به شمار می رود و این در حالی است که ظرفیت سازی برای توسعه اشتغال پذیری فارغ التحصیلان هنرستان های تربیت بدنی از یک سو مستلزم ارائه آموزش ها و مهارت ها با رویکرد بازار محور و بر اساس نیازهای جامعه است، اما از سوی دیگر توسعه اشتغال پذیری و کارآفرینی نیازمند ایجاد زمینه های قانونی و حقوقی مناسب جهت گسترش فعالیت های تولیدی و خدماتی در حوزه ورزش می باشد. برای کاستن از این موانع کلان، شکل دهی یک "ائتلاف سیاستی ورزش و کسب و کار" ضروری است؛ ائتلافی متشکل از قانون گذاران، فدراسیون ها، اتاق های بازرگانی و نمایندگان فارغ التحصیلان که بتواند قوانین را بر پایه مطالعات هزینه-فایده بازنگری و به صورت سالانه "گزارش فضای کسب و کار ورزش" منتشر کند.

در بخش مقررات‌زدایی، پیشنهاد می‌شود مجوزهای فعالیت ورزشی در قالب پروانه‌های پلکانی صادر شود؛ بدین ترتیب، استارت‌آپ کوچک با الزامات حداقلی آغاز کرده و با رشد شاخص‌های عملکرد، به سطح بالاتر ارتقا می‌یابد. از منظر فرهنگی، راه‌اندازی کمپین‌های رسانه‌ای «ورزش؛ فرصت شغلی نو» با محوریت ورزشکاران محبوب می‌تواند نگرش سنتی نسبت به کار در بخش ورزش را تغییر دهد و پذیرش اجتماعی ایده‌های نوآور را بالا ببرد. نهایتاً، استقرار سامانه شفافیت دیجیتال برای فرایندهای اداری—از درخواست زمین تا معافیت مالیاتی—اعتماد کارآفرینان را احیا و ریسک ادراک شده ورود به بازار ورزش را کاهش می‌دهد. براساس نتایج، موانع دانش کارآفرینی، محیطی و رقابتی و موانع توسعه مهارت‌های اشتغال زایی به عنوان موانع توسعه راهبردهای اشتغال زایی فارغ التحصیلان هنرستان‌های تربیت بدنی شناسایی شدند. نتایج همسو با پژوهش‌های بوسما و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۸) می‌باشد. محمودی یکتا و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند که توسعه راهبردهای کارآفرینی از موانع مداخله‌گر توسعه کارآفرینی نظام آموزشی علوم ورزشی ایران می‌باشد. بوسما و همکاران (۲۰۰۸) اعتقاد داشتند که توسعه بخش صنعت و کارآفرینی و اشتغال زایی، با افزایش تحقیق و توسعه و شدت دانش مرتبط است. این توسعه، رویکردی را برای توسعه نوآوری و ایجاد فرصت‌های کارآفرینانه و اشتغال زایی جستجو می‌کند.

در نهایت، نتایج تحقیق حاضر که مبتنی بر وجود بسترهای کارآفرینی در و توسعه راهبردهای اشتغال زایی می‌باشد، با نتایج تحقیقات فروغی پور (۱۳۸۹)، رضایی (۱۳۹۱) و هریسون و استون (۲۰۰۸) با محوریت تجارت ورزشی، بختیاری و پاسبان (۱۳۸۳) با محوریت فراهم ساختن فرصت‌های سرمایه‌گذاری، فراهانی (۱۳۸۵) با موضوع ارائه تسهیلات و امکانات، دانایی فرد و همکاران (۱۳۸۶) با موضوع دادن یارانه و کرد نایچ (۱۳۹۳) که حمایت مالی را جزو زمینه و بستری برای توسعه کارآفرینی به حساب آورده‌اند و همچنین هم و همکاران (۲۰۱۷) با رویکرد جامع در مطالعات کارآفرینی و اشتغال زایی ورزشی مطابقت دارد. عامل بنیادی این مانع را می‌توان "گسست سه‌گانه" نامید: نخست، فاصله دانش‌گده-صنعت که موجب می‌شود نیازهای واقعی بازار به موقع به کلاس درس نرسد؛ دوم، نبود نظام‌مند پژوهش-توسعه در بدنه آموزش فنی که انتقال فناوری‌های نوین ورزشی را کند می‌کند؛ و سوم، نبود الگوی نقش کارآفرین موفق در زیست‌بوم هنرستان. این گسست‌ها باعث می‌شود هنرجویان به جای تفکر راهبردی، صرفاً مهارت‌های عملی گسسته را بیاموزند؛ در نتیجه هنگام ورود به بازار با محیط رقابتی و استانداردهای نوآوری ناآشنا می‌مانند و توان تدوین مسیر کسب‌وکار یا تشخیص فرصت را از دست می‌دهند.

برای جهش از وضع موجود به مرحله راهبردی‌تر، پیشنهاد می‌شود "پلتفرم هوشمند رصد فرصت‌های ورزشی" ایجاد شود؛ سامانه‌ای که کلان‌داده‌های روند ورزش، رفتار مصرف‌کننده و فناوری‌های نوظهور را جمع و به‌صورت داشبورد قابل فهم در اختیار هنرجویان و مربیان قرار دهد. این ابزار، خلأ دانش بازار و رقابت را پر کرده و به‌ویژه در مراحل ایده‌پردازی کارآفرینانه، شناسایی "نیچ مارکت" های مغفول را تسهیل می‌کند. از سوی دیگر، راه‌اندازی بوت‌کمپ‌های کوتاه‌مدت "مهارت‌آفرینی سریع" با همکاری شتاب‌دهنده‌های ورزشی می‌تواند مهارت‌های مکمل—از طراحی مدل کسب‌وکار تا تحلیل داده تمرینی—را در قالب پروژه واقعی منتقل کند و چرخه یادگیری را شتاب بخشد.

در سطح نهادی، انعقاد تفاهم‌نامه سه‌جانبه بین هنرستان‌ها، پارک‌های علم و فناوری و فدراسیون‌ها برای اختصاص فضای آزمایشگاهی و گرنت تحقیق و توسعه، بستری ایجاد می‌کند تا فارغ‌التحصیلان ایده‌های خود را در محیط نیمه‌صنعتی آزمون کنند؛ گامی که فاصله "مهارت تا بازار" را کوتاه و عملاً راهبرد اشتغال‌زایی را عملیاتی می‌سازد. نتایج این پژوهش نشان داد که موانع اشتغال‌زایی فارغ‌التحصیلان هنرستان‌های تربیت بدنی را می‌توان در عوامل و موانع‌های گوناگون چون موانع فردی، موانع توسعه راهبردهای اشتغال‌زایی فارغ‌التحصیلان، موانع کلان‌سیاسی-اجتماعی، موانع نهادی، موانع کلان‌مدیریتی، موانع اقتصادی و موانع آموزشی خلاصه نمود. بر این اساس می‌توان اظهار داشت که به منظور رفع موانع موجود در آموزش تربیت بدنی در راستای نیل به رویکرد اشتغال‌زایی، مطالعه و بررسی در زمینه متغیرهای مربوط به عوامل پیش‌تیبانی و آموزشی راهگشاتر و حتی ضروری‌تر از دیگر عوامل و موانع موثر خواهد بود. لیکن بی‌توجهی به عوامل سیاست‌گذاری و انسانی و موانع مرتبط با آن‌ها جایز نبوده و انجام مطالعات بیشتر برای اطمینان از تاثیر آن‌ها در اتخاذ رویکرد اشتغال‌زایی ضروری است.

## Reference

۱. Amoroso, L. M., & Burke, M. (2018). Developing career-ready business students: Three curriculum models. *Journal of Education for Business*, 93(8), 420–429. <https://doi.org/10.1080/08832323.2018.1494533>
۲. Bajracharya, H. R. (2020). Nepal's higher education system and policy. In P. Sanrangapani & R. Pappu (Eds.), *Handbook of Education Systems in South Asia: Global Education Systems* (pp. 63–1). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-13-3309-5\\_63-1](https://doi.org/10.1007/978-981-13-3309-5_63-1)
۳. Berko, O., Damoah, O., Pephrah, A. A., & Brefo, K. O. (2021). Does higher education equip graduate students with the employability skills employers require? The perceptions of employers in Ghana. *Journal of Further and Higher Education*, 45(10), 1311–1324. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2020.1850953>
۴. Berntson, E. (2008). *Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being* (Doctoral dissertation, Psykologiska institutionen).
۵. Broomand, M., Hemmatinejad, M., Ramazaninejad, R., Razavi, S. M. H., & Malek Akhlagh, E. (2013). Analysis of the employment status of graduates in physical education and sport sciences in Iran and determining their position based on the Strategic Position and Action Evaluation Matrix (SPACE). *Sport Management and Development*, (2), 1–19. [□□ □□□□□□].
۶. Burnett, C. (2023). Sport-for-employability as an innovative practice in addressing youth underemployment in sub-Saharan Africa. *Frontiers in Sports and Active Living*, 4, ۹۴۲۴۷۹. <https://doi.org/10.3389/fspor.2022.942479>
۷. Calvo, J. C. A., & Garcia, G. M. (2021). The influence of psychological capital on graduates' perception of employability: The mediating role of employability skills. *Higher Education Research & Development*, 40, 293–308. <https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1903069>
۸. Gurung, S. K., Chapagain, R. K., & Thapa, B. G. (2023). Perceptions of employability of undergraduate business program graduates: A qualitative analysis. *The Journal of Business and Management*, 7(1), 138–157.
۹. Hossain, M. M., Alam, M., Alamgir, M., & Salat, A. (2020). Factors affecting business graduates' employability – empirical evidence using partial least squares (PLS). *Education + Training*, 62(3), 292–310. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2018-0258>
۱۰. Jackson, D. A., & Edgar, S. (2019). Encouraging students to draw on work experiences when articulating achievements and capabilities to enhance employability. *Australian Journal of Career Development*, 28, 39–50. <https://doi.org/10.1177/1038416218790571>
۱۱. Kalufya, N., & Mwakajinga, L. (2017). Employability of graduates from higher education institutions in Tanzania. *Institutional Social Work Journal*, 1(2), 52–68.
۱۲. Mainga, W., Daniel, R. M., & Alamil, L. (2021). Perceptions of employability skills of undergraduate business students in a developing country: An exploratory study. *Higher Learning Research Communications*, 12(1), 28–63. <https://doi.org/10.18870/hlrc.2022.123>
۱۳. Mgaiwa, S. J. (2021). Fostering graduate employability: Rethinking Tanzania's university practices. *Sage Open*, 11(2), 1–14. <https://doi.org/10.1177/21582440211030321>

۱۴. Minten, S. R. (2008). Graduate employability in the sport and recreation industry: An analysis of the transition from higher education to the workplace (Doctoral dissertation). University of Sheffield.
۱۵. Moustakas, L., Raub, V., Moufagued, Y., & Petry, K. (2022). From sport to work? Exploring potentials in a Moroccan sport-for-employability programme. *Youth*, 2(4), ۷۵۹-۷۷۱. <https://doi.org/10.3390/youth2040054>
۱۶. Scott, F. J., Connell, P., Thomson, L. A., & Willison, D. (2019). Empowering students by enhancing their employability skills. *Journal of Further and Higher Education*, 43(5), ۶۹۲-۷۰۷. <https://doi.org/10.1080/03098870.2017.1394989>
۱۷. Sundaram, S., & Jayaraman, R. (2023). Testing the influence of life skill factors on graduate employability using SEM analysis. *Bharatiya Shiksha Shodh*, 95(2-II), July-December, 202.
۱۸. Thomas, L., & Ambrosini, V. (2021). The future role of the business school: A value co-creation perspective. *Academy of Management Learning & Education*, 20(2), 249-۲۶۹. <https://doi.org/10.5465/aml.2020.219>
۱۹. Virtanen, A., & Tynjälä, P. (2019). Factors explaining the learning of generic skills: A study of university students' experiences. *Teaching in Higher Education*, 24(7), 880-۸۹۴. <https://doi.org/10.1080/13562517.2018.1548216>
۲۰. Vreuls, R. J. A., Mockenhaupt, J., Tillmann, V., & Anneken, V. (2022). Effect of indoor climbing on occupational self-efficacy and employability: Results of a 10-month randomised controlled study of persons with intellectual disability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13399. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013399>
۲۱. Yari, H. (2022). Barriers to employment of graduates in physical education. In *Proceedings of the 7th National Conference on Sport Sciences and Physical Education of Iran*. Sport Sciences Research Institute of Iran. [In Persian].
- ۲۲.
۲۳. Ahmed, M., et al. (2022). Bridging the gap between vocational education and labor market needs. *Journal of Vocational Education & Training*, 74(3), 456-472. [DOI:10.1080/13636820.2021.1986789]
۲۴. Gholami, M., & Zarei, A. (2023). Challenges of physical education vocational schools in Iran. *Iranian Journal of Sports Sciences*, 12(2), 34-49.
۲۵. International Labour Organization (ILO). (2023). Global employment trends for youth ۲۰۲۳. <https://doi.org/10.1080/03098870.2023.2241111>
۲۶. Karimi, R., et al. (2023). Strategies for enhancing employability in sports sciences. *Sport Management Review*, 26(1), 88-105. [DOI:10.1016/j.smr.2022.09.003]
۲۷. Mohammadpour, A., et al. (2021). Identifying barriers to sports education in Iran. *Journal of Sports Education*, 10(4), 67-82.
۲۸. OECD. (2023). Education at a glance 2023: OECD indicators. Paris: OECD Publishing. [DOI:10.1787/eag-2023-en]
۲۹. Rahimi, U., & Hosseini, S. (2022). Employment challenges for vocational school graduates in Iran. *Journal of Technical and Vocational Education*, 18(3), 45-60.

۳۰. Smith, J., et al. (2022). The role of sports education in youth employability. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 14(2), 233-249. [DOI:10.1080/19406940.2021.1976785]
۳۱. Sultani, F. (2021). Youth unemployment and vocational education in Iran. *Journal of Social Studies in Sports*, 5(4), 88-102.
۳۲. Sundaram, R., & Jayaraman, K. (2024). Skill development for employability in vocational education. *Vocational Education Research*, 20(1), 12-28. [DOI:10.1007/s11233-023-09876-5]
۳۳. World Bank. (2023). *Iran economic monitor: Youth unemployment trends*. Washington, DC: World Bank. [https://www.worldbank.org/en/country/iran/publication/iran-economic-monitor-2023]
۳۴. World Health Organization (WHO). (2022). *Physical activity and public health: Global recommendations*. Geneva: WHO. [https://www.who.int/publications/i/item/9789240052192]