

عنوان:

بررسی وضعیت موجود مهارت های آمادگی شغلی در دانش آموختگان کشاورزی:
مطالعه ی موردی استان کرمانشاه

نویسنده گان:

شهرزاد بارانی*

امیر حسین علی بیگی**

* دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی

** عضو هیئت علمی دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی و عضو مرکز پژوهشی تحقیقات توسعه اقتصادی اجتماعی دانشگاه رازی

آدرس مکاتبه: استان کرمانشاه، شهرستان کرمانشاه، بزرگراه امام خمینی، دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی، گروه ترویج و آموزش کشاورزی

تلفن و دورنگار: ۰۸۳۱-۸۳۲۳۷۳۲

تلفن همراه: ۰۹۳۵۴۹۲۵۳۳۴

E-mail:barani705@yahoo.com

چکیده

این تحقیق توصیفی-همبستگی با هدف کلی بررسی مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی برای ورود به بازار کار با رویکرد اقتصاد دانش محور از دیدگاه مدیران و دانش‌آموختگان در استان کرمانشاه انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل دو گروه مدیران بخش کشاورزی دولتی استان کرمانشاه، (N= ۱۳۰) و دانش‌آموختگان کشاورزی (اعضای حقوقی سازمان نظام مهندسی کشاورزی استان کرمانشاه) بودند (N= ۴۱۶). حجم نمونه برای دانش‌آموختگان ۱۹۶ نفر تعیین گردید. از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (برحسب رشته تحصیلی) برای دانش‌آموختگان کشاورزی و سرشماری برای مدیران بخش کشاورزی بهره گرفته شد. بر اساس یافته ها مهم ترین مهارت های مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران به ترتیب مسئولیت‌پذیری، جدیت و استقامت در کار و اخلاق حرفه ای هستند. مهم ترین مهارت های مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه دانش‌آموختگان مسئولیت‌پذیری، اعتماد به نفس، جدیت و استقامت در کار می باشند. بین وضعیت مطلوب و وضعیت موجود مهارت های دانش‌آموختگان کشاورزی اختلاف معنی داری وجود دارد. بر اساس تحلیل عاملی می توان گفت اساسی ترین مهارت های مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی عبارت از مهارت های اخلاق حرفه ای، اطلاعاتی، سازمانی، کارگروهی و ارتباطاتی هستند. به منظور تطابق توانمندی ها و مهارت های آمادگی شغلی دانش‌آموختگان با نیاز های بازار کار کشاورزی، استفاده از روش ها و فنون تدریس تعاملی و مشارکتی، بهبود دوره های کارآموزی و یادگیری تجربی توصیه گردید.

کلید واژگان: مهارت، دانش‌آموخته کشاورزی، مدیر کشاورزی، آمادگی شغلی.

مقدمه

امروزه بحران بیکاری در بسیاری از کشورهای جهان حتی در کشورهای پیشرفته ی صنعتی به عنوان یک مشکل اصلی تلقی می شود. حل این مشکل، سیاستگذاران غالب کشورها را با چالش های بزرگی روبرو ساخته، به گونه ای که می توان گفت: ثبات و زوال برخی از دولت ها در گرو حل بحران بیکاری است (صالحی و برادران، ۱۳۸۵). این مسئله در کشور ما با شرایط حادثتری مواجه است: ورود سالانه ۸۰۰ هزار نیروی انسانی جویای کار کشور به بازار کار و پیش بینی ۱۰ میلیون نفر بیکار در افق سال های ۱۴۰۰، یکی از چالش های اصلی توسعه ی اقتصادی- اجتماعی در برنامه چهارم و برنامه های بعدی تا افق ۱۴۰۰ خواهد بود (زارع، ۱۳۸۵). این در حالی است که بررسی ها نشان از این واقعیت تلخ دارند که تا پایان سال ۱۳۸۰، نرخ بیکاری در بین ۱۴۷ هزار نفر دانش آموخته ی بخش کشاورزی ۲۸ درصد گزارش شده، این نرخ بیکاری به نوبه ی خود در بین کل دانش آموختگان دانشگاهی کشور بالاترین و در عین حال دو برابر نرخ بیکاری در بین سایر توده های بیکار در کل کشور بوده است (شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف؛ ب؛ آقاسی زاده، ۱۳۸۵؛ علی بیگی و زرافشانی، ۲۰۰۶). وجود این موضوع به احتمال زیاد به علت عدم جذب نیروهای متخصص بوسیله ی بخش کشاورزی (کوپاهی، ۱۳۸۲) و در واقع عدم حضور تأثیر گذار آن ها در بازار کار است (آقاسی زاده، ۱۳۸۵). در طول سال های اخیر سیاست های بیشماری در جهت کاهش نرخ بیکاری در بین دانش آموختگان کشاورزی دنبال شده است. جدیدترین سیاست اتخاذ شده، پیوند هر چه بیشتر نظام آموزشی با نیاز های بازار کار و در واقع گسترش رابطه ی صنعت و دانشگاه است. نظام آموزشی نیز برای تعقیب سیاست اخیر رویکردهای متفاوتی را از جمله انجام اصلاحات اساسی در فلسفه های آموزشی در پیش گرفته است. با آن که در دهه های اخیر بارها شاهد انجام اصلاحاتی در نظام آموزشی کشور با هدف اصلی تحکیم ارتباط بین آموزش های عرضه شده به دانشجویان با نیازهای بازار کار از حیث تربیت نیروی انسانی مناسب و دارای صلاحیت های حرفه ای، بوده- ایم، اما با نگاهی گذرا به وضعیت و عملکرد دانش آموختگان در بازار کار و ارزیابی میزان رضایت مندی کارفرمایان در بخش های مختلف در می یابیم که بخشی از خروجی های نظام آموزشی کشور (دانش آموختگان) فاقد توانایی و قابلیت های اساسی مورد نظر بازار کار بوده اند، به طوری که حتی توان بهره گیری از فرصت های شغلی موجود را نیز نداشته اند (عزیزی، ۱۳۸۲). لذا، انجام این تحولات نیز نتوانسته خلاء موجود در بازار کار را پر کند. چرا که نظام آموزشی بیشتر بر مهارت فنی و تخصصی و فراگیری دانش ویژه تأکید دارد در حالی که در این بین، کلید کاربرد دانش تخصصی در بازار کار یعنی مهارت های آمادگی شغلی^۱ (مهارت های عمومی) نادیده گرفته شده است. واضح است که هر اندازه مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی بیشتر شناخته شوند و آموزش های بیشتری به آن ها اختصاص یابد، دانش آموختگان با توانایی شغلی بالاتری وارد بازار کار خواهند شد (علی بیگی و زرافشانی، ۲۰۰۶). کمبود مهارت های عمومی در دانش آموختگان یک بحث جهانی است. کارفرمایان سراسر جهان نیز معتقدند کیفیت کار به کیفیت کارمند بستگی دارد. یک دانش آموخته برای ورود به یک شغل بایستی دانش تخصصی مورد نیاز را داشته باشد، اما وجود این دانش کافی نیست، بلکه باید قادر باشد این دانش را در عمل به کار گیرد و برای کاربرد آن نیازمند یکسری مهارت ها آمادگی شغلی و یا مهارت های عمومی است. از طرف دیگر، خود بازار کار نیز، هم در بعد داخلی و هم در بعد بین المللی به شدت تحت تأثیر تغییرات سریع قرار گرفته است، به طوری که حتی جوامع جهان سوم نیز از آن گریزی ندارند (عزیزی، ۱۳۸۲). تغییر سریع بازار کار که بوسیله ی انواع مشاغل جدید، جهانی سازی در حال رشد و فناوری های نوین مشخص می گردد، باعث شده که کارفرمایان به دنبال کارکنان چند مهارتی و منعطفی باشند که مایل و قادر به ادامه ی یادگیری

^۱ Employability skills

هستند (دی لا هارپ^۱ و همکاران، ۲۰۰۰). بهره‌گیری سریع از فن آوری و ضرورت مشارکت فعال در محیط‌های کاری که در آن تغییر به صورت یک شکل شناخته شده در آمده، توجه صاحب‌نظران آموزش و پرورش را نیز به مهارت‌های آمادگی شغلی مورد نیاز دانشجویان جلب نموده است (عزیزی، ۱۳۸۲).

از طرفی، در دنیای امروز شاهد تغییرات عمیق و اساسی در اقتصاد کشورها هستیم. اهمیت روزافزون نقش دانش در اقتصاد به تفکر اقتصاد دانش‌محور منجر شده است. از این رو در سال‌های اخیر، اقتصاد دانش‌محور به موضوعی بسیار متداول در توسعه اقتصادی و خط‌مشی عمومی تبدیل شده است (دانایی فرد، ۱۳۸۳). اقتصاد جدید یک الگوی اقتصادی است که هدف آن رسیدن به رشد بلندمدت و افزایش اشتغال با کارگیری دانش، مهارت و فن آوری است (صادقی و آذربایجانی، ۱۳۸۵). لذا، سرمایه‌ی انسانی عنصری بسیار اساسی و ارزشمند در اقتصاد دانش‌محور است. باید توجه داشت که سرمایه‌ی انسانی مناسب در اقتصاد دانش‌محور، فردی است که بر اساس نیازهای بازار آموزش دیده و در واقع از آمادگی شغلی کافی در جهت حضور مؤثر در بازار کار بهره‌مند باشد (وحیدی، ۱۳۸۰). با این توصیف، ارتقای مهارت‌های آمادگی شغلی از اهمیت بسزایی در اقتصاد دانش‌محور امروزی برخوردار می‌باشد.

با توجه به موارد مذکور و با وجود همه‌ی تلاش‌های صورت‌گرفته در زمینه‌ی حل بحران بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی و در واقع کمبود دانش‌آموختگان شایسته‌ی بازارکار، همچنان مسئله به قوت خود باقی است. وجود نارسایی‌های اثرگذاری چون شفاف نبودن اطلاعات بازارکار، انتظارات کارفرمایان، ناآشنا بودن نظام آموزشی با اهمیت و میزان وجود مهارت‌های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش‌آموختگان جهت اجرای کاری موفق و ناآگاهی دانش‌آموختگان از میزان برخورداری آن‌ها از این مهارت‌ها و میزان اهمیت آن‌ها در توسعه‌ی حرفه‌ای و تثبیت جایگاه شغلی بازارکار، از طریق آثاری که بر جامعه باقی گذاشته است همچنان به چشم می‌خورد.

بر این اساس، این پژوهش به دنبال بررسی مهارت‌های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی است. به امید آن که بتواند روزه‌ای به سوی حل بحران بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی کشور بگشاید.

آمادگی شغلی در دهه گذشته به عنوان یک مفهوم اصلی در سیاست‌های بازار کار بین‌المللی شناخته شده است و یکی از چهار ستون راهبردی اشتغال در اروپا را تشکیل می‌دهد (کمیسسیون اروپایی^۲، ۱۹۹۹). در بحث بر سر مفهوم آمادگی شغلی، نویسندگان بسیاری از تعاریف تک‌بعدی و نتیجه‌گرا بهره‌گرفته‌اند (مانند: فاین^۳، ۲۰۰۰). که در این تعاریف، فرد را بر اساس تواناییش در کسب شغل، اشتغال‌پذیر می‌نامند. یک چنین تعاریفی تا حدی حشو می‌نمایند چرا که افرادی که استخدام می‌گردند، «اشتغال‌پذیر» نام می‌گیرند. در نتیجه، در این تعاریف، بررسی آمادگی شغلی به افراد بیکار محدود گشته است. به علاوه، تعاریفی که بر نتیجه یعنی شاغل بودن، متمرکز گشته‌اند، اشارات محدودی بر عوامل تأثیرگذار در آمادگی شغلی فرد خواهند داشت (مکاردل^۴ و همکاران، ۲۰۰۷). فوگات^۵ و همکاران (۲۰۰۴)، آمادگی شغلی را به عنوان یک مفهوم روانی-اجتماعی، فرد‌محور و مجزا از موقعیت شغلی فرد، معرفی می‌کنند. این مفهوم به عنوان شکلی از سازکاری فعال در یک شغل ویژه، شکل گرفته است که افراد را در شناسایی و تشخیص فرصت‌های شغلی توانمند می‌سازد. همچنین، آمادگی شغلی، جابجایی بین مشاغل را در داخل سازمان‌ها یا بین آن‌ها تسهیل می‌کند. اگر چه آمادگی شغلی، اشتغال واقعی را تضمین نمی‌کند، اما احتمال دستیابی به شغل را در فرد افزایش

^۱ De La Harpe

^۲ European Commission

^۳ Finn

^۴ McArdle

^۵ Fugate

می دهد. به بیان بهتر، آمادگی شغلی مجموعه ای از مهارت ها، دانش، اطلاعات و ویژگی های شخصی است که فرد را در انتخاب و حفظ شغلی که رضایت و موفقیت فرد را تأمین می کنند، توانمند می سازد (پول و سول^۱، ۲۰۰۷). مهارت های آمادگی شغلی شامل مهارت های عمومی و پایه است تا مهارت های تخصصی یک شغل و در کلیه ی صنایع، کسب و کارها و سطوح شغلی یکسان می باشد (گارچاران سینگ و گاریب سینگ^۲، ۲۰۰۸). در تحقیقات بسیاری نیز به مؤسسات آموزش عالی توصیه شده است که تلاش بیشتری را به توسعه ی مهارت های «عمومی»، «آمادگی شغلی»، «قابل انتقال»، «اصلی» و یا «کلیدی» اختصاص دهند (همان). اصطلاح صلاحیت های کلیدی در سال ۱۹۷۴، توسط مرتنز معرفی شد. او بر اساس تجربیاتش در مطالعه ی انعطاف پذیری نشان داد که مسایل موجود در اتصال بین آموزش و پرورش و دنیای کار را می توان با اختصاص زمان بیشتر به شایستگی و مهارت های اساسی در آموزش حرفه ای و برنامه ی درسی کارآموزی و اختصاص زمان کمتری برای کسب دانش ویژه، کاهش داد (عزیزی، ۱۳۸۲).

صلاحیت، خصوصیات رفتاری مربوط به دانش، مهارت ها، توانایی ها و نگرش های مورد نیاز برای عملکرد موفقیت آمیز در انجام وظایف (اجرای کاری) است (اسدی و همکاران، ۱۳۸۲؛ استون و بیبر^۳، ۱۹۹۷؛ هادگر و بورچل^۴، ۲۰۰۳؛ نیکلاو^۵، ۲۰۰۳؛ لیل و موستیان^۶، ۲۰۰۴؛ بی نام، ۲۰۰۷). کمیته ی مایر^۷ نیز در سال ۱۹۹۲، هفت «صلاحیت اصلی» را برای دانش آموختگان پیشنهاد کرد که شامل موارد زیر می باشد (دان^۸ و همکاران، ۱۹۹۹؛ پاترسون و بل^۹، ۲۰۰۱):

۱- تعیین و استفاده از اطلاعات (جمع آوری، تحلیل و سازماندهی اطلاعات).

۲- برقراری ارتباط با دیگران به شیوه ای مؤثر (ارتباط ایده ها و اطلاعات).

۳- طراحی و سازماندهی فعالیت های کاری.

۴- تعامل مؤثر با دیگران (کار با دیگران و در گروه ها).

۵- استفاده از ایده های ریاضی.

۶- کاربرد راهبردهای حل مسئله.

۷- کاربرد فناوری.

در تحقیقی که در سال ۱۹۹۳ انجام گرفت، مجموعه مذکور ناقص تشخیص داده شد و شایستگی هشتم با عنوان «فهم فرهنگی» به این ۷ مورد اضافه گردید. منظور محققان از فهم فرهنگی عبارت بود از: ۱- شناخت زمینه تاریخی، جغرافیایی و سیاسی، ۲- شناخت معقولاتی چون محیط رقابتی، و ۳- شناخت دنیای کار و اهمیت و ملزومات آن (بی نام، ۱۹۹۴). با بیان مطالب مذکور، خصوصاً صلاحیت هایی که توسط کمیته ی مایر پیشنهاد گردید و در طرح آموزش برای کار رسمیت یافت، می توان به خوبی درک کرد که صلاحیت های اصلی، یکسری صلاحیت ها و مهارت های عمومی هستند که توسط جاکوبسن (۱۹۹۳)، به عنوان مهارت های موفقیت در کارکنان توصیف می شوند و برای

^۱ Pool & Sewell

^۲ Gurcharan Singh & Garib Singh

^۳ Stone, B.B., & Bieber

^۴ Hodges, D., & Burchell

^۵ Nikolaou

^۶ Liles, R.T., & Mustian

^۷ Mayer

^۸ Down

^۹ Patterson, A., & bell

انتقال یادگیری از کلاس درس به محل کار جهت برآوردن تقاضاهای کاری، مورد نیاز می باشند. در واقع این مهارت ها، مهارت های «آمادگی شغلی» بوده که برای کاربرد دانش استفاده می شوند و در بین مشاغل عمومیت دارند (کامسا^۱، ۲۰۰۸).

در تحقیقی که در دانشگاه کانتربری انگلستان صورت گرفت مجموعه ی مهارت های عمومی در هفت مورد خلاصه شده است که شامل: ۱- انعطاف پذیری، ۲- قابلیت تعمیم دهی: بهره مندی از مهارت های پایه، آشنایی با اصول کلی یک رشته به عنوان پایه، ۳- خلاقیت، ۴- درک علم اخلاق برای برقراری ارتباطات انسانی و تعیین اولویت ها و خطی مشی های نظام یافته برای پیشرفت های آتی، ۵- مهارت های ارتباطی قوی: خوب گوش دادن، خوب سخن گفتن، خوب نوشتن، وسعت نظر و تجربه و دانش، ۶- مهارت های بنیادین با آشنایی با مدل ها و ساختار ها، ماهیت و ملزومات مدل های سیستمی و ۷- مهارت های تحکیم کننده: توانایی فراگیری در مواجهه با حوزه های جدید، ارتباط، خلاقیت، قاطعیت و توانایی رفع تردید می باشند (غفرانی، ۱۳۷۶).

دانشگاه نیژنرود در سال ۱۹۸۷ با انجام پژوهشی پنج مهارت را به عنوان مهارت های آمادگی شغلی اصلی مورد نیاز دانش آموختگان دانشگاه ها اعلام کرد: ۱- مهارت های ارتباطی، ۲- مهارت های تحلیل و مدیریت اطلاعات، ۳- مهارت های حل مسئله، ۴- مهارت های تصمیم گیری و ارزش گذاری، ۵- مهارت های تعامل اجتماعی و رهبری (اوروایژن^۲ و همکاران، ۱۹۹۳).

دانشگاه فنی مالزی^۳ نیز در سال ۲۰۰۴، تعدادی از صفات و مهارت های عمومی را جهت عملکرد مؤثرتر دانشجویان در طیف وسیعی از زمینه های حرفه ای و اجتماعی، شناسایی کرد: ۱- مهارت های ارتباطی، ۲- کار گروهی، ۳- حل مسئله، ۴- سازگاری، ۵- یادگیری مستمر، ۶- عزت نفس و ۷- اصول اخلاقی. سپس پیمایشی در یک کلاس ۴۰ نفره از دانشجویان مهندسی شیمی سال آخر بر اساس هفت صلاحیت مذکور صورت گرفت. مطابق نتایج این پیمایش، دانشجویان برخی از صلاحیت ها مانند: کار گروهی، سازگاری و مهارت های ارتباطی را به عنوان صلاحیت های بسیار مهم شناسایی کردند. به دیگر صفات نیز رتبه های متوسطی داده شد که دلیل آن را تأکید کم برنامه های درسی بر پرورش این مهارت ها بیان کردند (کامسا، ۲۰۰۸).

نتایج تحقیقی در استرالیا که به منظور بررسی مهارت های عمومی در میان دانش آموختگان جدید دانشگاهی صورت گرفت، نشان داد که از تقریباً ۵۸ هزار دانش آموخته، تنها، ۶۷٪، ۶۸٪ و ۴۶٪ به ترتیب فرصت توسعه ی مهارت های حل مسئله، نوشتن و کار گروهی را در دانشگاه یافته اند (دی لاهارپ و همکاران، ۲۰۰۰).

نتایج مطالعات مذکور بیانگر این امر است که آموزش عالی رسالت خود را در امر آموزش مهارت های عمومی به خوبی به انجام نرسانده است. در واقع دانشجویان با مطالب نظری محدودی وارد بازار کار می شوند اما در مهارت های عمومی از جمله مهارت های ارتباطی، میان فردی (اجتماعی) و نوشتاری با کمبود جدی مواجه هستند (بی نام، ۱۹۹۶). شارع پور و همکارانش (۱۳۸۰) نیز در پژوهش خود با تأکید بر اهمیت این مهارت ها، آن ها را در ۱۶ محور طبقه بندی نمودند: ۱- توانایی جمع آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات، ۲- توانایی برنامه ریزی و سازماندهی فعالیت ها، ۳- فهم فرهنگی، ۴- قابلیت انجام کار گروهی، ۵- قابلیت استفاده از تکنولوژی، توانایی بهره گیری از زبان خارجه، ۷- شناخت و عمل به عناصر رفتار سازمانی (آشنایی با قوانین و هنجارهای رسمی و غیر رسمی محیط کار، حقوق و تکالیف نوعی خود و کاربرد آن ها)، ۸- توانایی برقراری ارتباط و تبادل اطلاعات ۹- توانایی حل مسئله، ۱۰-

^۱ Kamsah

^۲ Evorwijn

^۳ UTM

آشنای با ابزار های تولید و اشاعه دانش (آشنایی با روش های تحقیق، مراک تولید علم و صاحب نظران رشته ی تخصصی خود، توان دریافت یافته های علمی آن رشته یا اصول و استانداردهای پذیرفته شده اش)، ۱۱- توانایی محلی اندیشی، ۱۲- داشتن انتظارات شغلی معقول، ۱۳- درک مثبت از رشته و جهت گیری مثبت نسبت به آن، ۱۴- داشتن تعهد و اخلاق کاری، ۱۵- قابلیت تکر انتقادی، و ۱۶- قابلیت بررسی و پذیرش عقاید مختلف در محیط های کاری مدرن.

در پژوهشی که توسط هادگز و بورچل (۲۰۰۳) انجام شد اختلاف معنی داری بین میزان لزوم صلاحیت های عمومی و میزان وجود آن ها به دست آمد که نشان دهنده ی برآورده نشدن انتظارات کارفرمایان توسط دانش آموختگان بوده است. در این پژوهش، مهم ترین صلاحیت عمومی دانش آموختگان عبارت بودند از: توانایی و تمایل به یادگیری، انرژی و هیجان، کارگروھی و تعاونی، جهت گیری به سمت پیشرفت، انعطاف پذیری و ارتباطات میان فردی.

آن چه واضح است در این پژوهش تأکید اصلی بر نیاز دانش آموختگان به سطوح بالای صلاحیتی است. در واقع هرچه دانش آموختگان عملکرد رضایت بخشی از سوی کارفرمایان داشته باشند اما به دلیل تغییرات سریع بازار کار، باید در جستجوی پرورش صلاحیت های عمومی موجود و کسب صلاحیت های جدیدتری بوده تا بتوانند از مهارت ها و تخصص های فنی خود در حد بالایی استفاده کنند و به کارآمدی شغلی نائل گردند. مسلماً این توسعه صلاحیتی نه تنها به نفع کارفرمایان بلکه به سود دانش آموختگان نیز خواهد بود.

پژوهش های مشابه دیگری نیز در زمینه ی بررسی انتظارات کارفرمایان از دانش آموختگان کشاورزی صورت گرفته است که با بررسی میزان اهمیت صلاحیت ها، صلاحیت های یکسانی با مهارت های آمادگی شغلی گزارش کرده اند. این صلاحیت ها عبارتند از: مهارت های ارتباطی (از جمله: توانایی اداره یک گروه کاری، توان کار در محیط های روستایی، توانا برقراری ارتباط با کشاورزان، حس مشارکت و آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات) (شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف؛ ب؛ آلبرت،^۱ ۱۹۹۷؛ مایس،^۲ ۱۹۹۷؛ جوزف و جوزف،^۳ ۱۹۹۷؛ دی لاهارپ و همکاران، ۲۰۰۰؛ راینسبری^۴ و همکاران، ۲۰۰۲؛ کوک،^۵ ۲۰۰۵؛ علی بیگی و زرافشانی، ۲۰۰۶)، تخصصی (از جمله: مهارت های عملی، اطلاعات علمی، آشنایی با فناوری های نوین، توان انجام پروژه های زراعی و توان انجام طرح های پژوهشی) (شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف؛ ب؛ علی بیگی و زرافشانی، ۲۰۰۶)، حل مسئله (از جمله: توانایی تشخیص مشکلات، توان حل مسائل، داشتن دید جامع، خلاقیت و نوآفرینی، و ابتکار عمل) (شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف؛ ب؛ آلبرت، ۱۹۹۷؛ مایس، ۱۹۹۷؛ کوک، ۲۰۰۵؛ علی بیگی و زرافشانی، ۲۰۰۶)، اخلاق حرفه ای (از جمله: وجدان کاری، پشتکار، حس تعهد و مسئولیت پذیری، انضباط حرفه ای و وقت شناسی) (اسدی و همکاران، ۱۳۸۲؛ شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف؛ ب؛ علی بیگی و زرافشانی، ۲۰۰۶)، اخلاقی (از جمله: درستکاری، امانت داری و ایمان) (اسدی و همکاران، ۱۳۸۲؛ شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف؛ ب؛ علی بیگی و زرافشانی، ۲۰۰۶)، مهارت های رایانه و تجارت، مهارت ها و قابلیت های اجرایی عمومی (آشنایی با زبان انگلیسی، رهبری و کار گروهی) (شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف؛ ب؛ آلبرت، ۱۹۹۷؛ دی لاهارپ و همکاران، ۲۰۰۰؛ راینسبری و همکاران، ۲۰۰۲؛ کوک، ۲۰۰۵؛ علی بیگی و زرافشانی، ۲۰۰۶).

^۱ Albrecht

^۲ Maes

^۳ Joseph & Joseph

^۴ Rainsbury

^۵ Quek

در کل، ادبیات مرور شده در این پژوهش بیشتر بر اهمیت مهارت های آمادگی شغلی یا عمومی مورد نیاز دانش آموختگان از دیدگاه کارفرمایان یا اهمیت آن ها از دیدگاه خود دانش آموختگان اشاره می کنند، در حالی که تحقیقات کمتری در هر دو زمینه (توأم) و همچنین همراه با بررسی میزان وجود این گونه مهارت ها در دانش آموختگان کشاورزی صورت گرفته است. به منظور سازماندهی مجموعه اطلاعات فوق، همه ی مهارت های آمادگی شغلی مذکور در نظریه ها و پژوهش های پیشین را می توان در ۳۳ محور گزارش نمود. شامل: مسئولیت پذیری، جدیت و استقامت در کار، اخلاق حرفه ای، خدمت رسانی ارباب رجوع، اعتماد به نفس، علاقه به نظم، کیفیت و دقت، برنامه ریزی و سازماندهی، تعهد سازمانی، قدرت تصمیم گیری، ارتباطات بین فردی، کار گروهی و همکاری، کارآفرینی، توان ایجاد ارتباط با دیگران، تمایل به پیشرفت، انعطاف پذیری، حل مسئله، تأثیر و نفوذ بر دیگران، تمایل و آمادگی برای یادگیری مستمر، توانایی جمع آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات، تفکر تحلیلی، رهبری، انرژی و هیجان، فهم فرهنگی، سواد اطلاعات، تفکر مفهومی، آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش، پیش گام بودن، درک بین فردی، سواد رایانه ای، توانایی کار با اینترنت، آگاهی سازمانی، ارتباطات نوشتاری، آشنایی با زبان انگلیسی.

از طرفی، بخش کشاورزی در کشور های در حال توسعه از جمله ایران، علی رغم رویارویی با چالش های متعدد در پیشبرد ملی نقش مهمی ایفا می کند و سیاست گذاری عقلایی و برنامه ریزی راهبردی جهت پیشبرد توسعه ی پایدار این بخش، از دغدغه های اساسی کنشگران نهادی ذی ربط به شمار می رود (ریورا^۱، ۲۰۰۱). استان کرمانشاه نیز با دارا بودن شرایط مناسب توسعه ی بخش کشاورزی (از نظر پتانسیل های منطقه) به عنوان یکی از قطب های کشاورزی کشور لحاظ گردیده است. لذا، زمینه سازی ارتقاء توسعه ی کشاورزی در این استان، یکی از راهبرد های ضروری جهت توسعه ی پایدار کشاورزی کشور محسوب می گردد. در این میان، توسعه ی منابع انسانی مرتبط با کشاورزی خصوصاً دانش آموختگان دانشگاهی کشاورزی به عنوان یکی از ملزومات می تواند نقش مهمی در توسعه ی این بخش ایفا نماید. از آن جایی که نیاز بخش کشاورزی در حالا حاضر به دانش آموختگان قابل نه تنها از نظر محفوظات تخصصی بلکه مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز بازار کار است، لذا، هدف کلی این پژوهش، بررسی مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران و دانش آموختگان کشاورزی استان کرمانشاه است. دستیابی به هدف کلی مذکور مستلزم حصول به اهداف اختصاصی زیر است:

- ۱- تعیین وضعیت موجود و مطلوب مهارت های آمادگی شغلی دانش آموختگان از دیدگاه دانش آموختگان کشاورزی.
- ۲- تعیین وضعیت موجود و مطلوب مهارت های آمادگی شغلی دانش آموختگان از دیدگاه مدیران کشاورزی.
- ۳- مقایسه ی بین دیدگاه های دانش آموختگان و مدیران در خصوص وضعیت موجود مهارت های آمادگی شغلی در دانش آموختگان کشاورزی.
- ۴- مقایسه ی بین دیدگاه های دانش آموختگان و مدیران در خصوص وضعیت مطلوب مهارت های آمادگی شغلی در دانش آموختگان کشاورزی.
- ۵- مقایسه ی وضعیت موجود و مطلوب مهارت های آمادگی شغلی از دیدگاه دانش آموختگان کشاورزی.
- ۶- مقایسه ی وضعیت موجود و مطلوب مهارت های آمادگی شغلی از دیدگاه مدیران کشاورزی.
- ۷- تعیین عوامل مربوط به مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی.

مواد و روش ها

روش شناسی این پژوهش کمی، از جنبه هدف، کاربردی، و بر اساس میزان نظارت و درجه کنترل از نوع پژوهش های میدانی است. جامعه ی آماری این پژوهش توصیفی- همبستگی شامل دو گروه: ۱- مدیران بخش کشاورزی (مدیران ستادی سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه، مدیران جهاد کشاورزی شهرستان ها، مدیریت ترویج و نظام بهره برداری، مدیران اداره کل منابع طبیعی و شیلات کرمانشاه) (N= ۱۳۰) و ۲- دانش آموختگان کشاورزی (اعضای حقوقی سازمان نظام مهندسی کشاورزی استان کرمانشاه که در قالب شرکت های رسمی به ارائه خدمات مختلف کشاورزی تحت سرپرستی سازمان نظام مهندسی کشاورزی و نظارت سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه به کار مشغول هستند) (N= ۴۱۶)، است. حجم نمونه با استفاده از جدول بارتلت و همکاران (۲۰۰۱) برای دانش آموختگان ۱۹۶ نفر تعیین شد. از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (برحسب رشته تحصیلی) برای دانش آموختگان کشاورزی و سرشماری برای مدیران بخش کشاورزی بهره گرفته شد. ابزار اصلی تحقیق، پرسشنامه ای در چهار قسمت شامل: ۱- نامه همراه، ۲- بخش توصیف مهارت های آمادگی شغلی که هدف از این بخش، آشنایی پاسخگویان با مفهوم و تعاریف مهارت های آمادگی شغلی از دیدگاه محقق با هدف درک صحیح از مهارت های مورد نظر توسط پاسخگویان بود، ۳- مقیاس سنجش میزان اهمیت و میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی و ۴- ویژگی های فردی و حرفه ای پاسخگویان، است. روایی صوری^۱ و محتوایی^۲ ابزار تحقیق با استفاده از پانل متخصصان و پس از انجام اصلاحات لازم به دست آمد. جهت تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد (جدول ۱). از پرسشنامه های تکمیل شده توسط مدیران و دانش آموختگان کشاورزی، به ترتیب ۱۰۸ و ۱۶۰ فقره بدون نقص و قابل استفاده بود (نرخ پاسخگویی برای مدیران، ۸۳ درصد و برای دانش آموختگان، ۸۱ درصد).

جدول ۱- ضرایب آلفای محاسبه شده

مقیاس	مدیر	دانش آموخته
میزان اهمیت صلاحیت ها	۰/۹۱	۰/۸۹
میزان وجود صلاحیت ها	۰/۹۶	۰/۹۵

یافته ها

- ۱- ویژگی های فردی و حرفه ای پاسخگویان
- ۱-۱- مدیران بخش کشاورزی:

^۱ Face validity

^۲ Content validity

بر اساس یافته ها، ۹۹/۱ درصد از مدیران، مرد و تنها یک نفر از آنان زن است. ۶۶/۷ درصد از افراد مورد بررسی در مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان، ۱۳ درصد در اداره کل منابع طبیعی، ۷/۴ درصد در مدیریت ترویج و نظام بهره برداری و بقیه در سازمان جهاد کشاورزی استان (۶/۵ درصد) و اداره کل شیلات (۶/۵ درصد) مشغول به فعالیت بودند. میانگین سابقه ی مدیریت آنان حدوداً ۱۳ سال (انحراف معیار= ۵۸/۹ سال) و بیشینه ی سابقه ی مدیریت ۲۹ سال بود. سابقه ی کار افراد مورد مطالعه در این بخش از تحقیق، به طور متوسط ۱۸ سال (انحراف معیار= ۶/۵۱ سال) برآورد شد.

۱-۲- دانش آموختگان کشاورزی:

بر اساس تجزیه و تحلیل داده ها، ۵۰ درصد از دانش آموختگان کشاورزی مورد مطالعه را پسران و ۵۰ درصد آنان را دختران تشکیل داده اند. میانگین سن مخاطبان تحقیق، حدود ۲۸ سال (انحراف معیار= ۳/۶ سال) بود و بیشترین فراوانی به طبقه ی سنی ۲۶-۲۹ سال اختصاص داشت (۴۶/۹ درصد). اکثر دانش آموختگان از دانشگاه رازی کرمانشاه فارغ التحصیل شده بودند (۴۲/۵ درصد). میانگین مدت عضویت دانش آموختگان در سازمان نظام مهندسی حدوداً ۳ سال (انحراف معیار= ۱/۹۴ سال) و بیشینه ی مدت عضویت، ۱ سال بود. مدت اشتغال به کار آن ها به طور متوسط ۳ سال (انحراف معیار= ۱/۹۸ سال) برآورد شد. بر اساس آمار به دست آمده، تنها، مدت اشتغال به کار ۱/۳ درصد از پاسخگویان ۹ سال و بیشتر بود، و نما برابر با ۱ سال تعیین شد (۷۳ نفر). ۶۸/۸ درصد از شرکت کنندگان در مطالعه، فاقد شغل دوم و مابقی علاوه بر اشتغال در نظام مهندسی دارای شغل دوم نیز بودند (۲۱/۲ درصد) که از این تعداد ۲۷/۵ درصد دارای مشاغل خصوصی و ۳/۷ درصد در بخش دولتی فعالیت داشتند.

۲- مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی

میزان اهمیت و میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی برای ورود به بازارکار، بر اساس نظرات، دیدگاه و تجارب مدیران و دانش آموختگان کشاورزی مورد مطالعه و بر مبنای میانگین و انحراف معیار در جدول ۲ رتبه بندی شده اند.

جدول ۲- رتبه بندی میزان اهمیت و میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش

آموختگان کشاورزی

(از دیدگاه مدیران و دانش آموختگان)

مؤلفه	رتبه		میانگین*		انحراف معیار	
	دانش آموخته	مدیر	دانش آموخته	مدیر	دانش آموخته	مدیر
مسئولیت پذیری	۱	۱	۴/۵۶	۳/۴۵	۴/۵۳	۳/۶۳
جدیت و استقامت	۲	۳	۴/۵۵	۳/۲۹	۴/۴۴	۳/۴۸
در کار اخلاق	۳	۷	۴/۳۹	۳/۳۷	۴/۲۹	۳/۴۳
وجود اهمیت	۱	۲	۰/۶۶	۱/۱۲	۰/۵۹	۰/۹۸
وجود اهمیت	۲	۷	۰/۵۹	۱/۲۲	۰/۶۵	۱/۰۹
وجود اهمیت	۳	۵	۰/۶۱	۰/۹۶	۰/۶۸	۰/۹۶

۱/۰۲	۰/۶۲	۱/۱۲	۰/۶۷	۳/۵۰	۴/۳۶	۳/۴۵	۴/۳۸	۳	۴	۱	۴	حرفه ای خدمت رسانی به ارباب رجوع
۰/۸۳	۰/۶۰	۰/۹۳	۰/۶۵	۳/۳۵	۴/۴۶	۳/۱۸	۴/۳۷	۸	۲	۱۲	۵	اعتماد به نفس
۰/۹۸	۰/۶۶	۱/۰۶	۰/۶۲	۳/۶۱	۴/۳۵	۳/۳۴	۴/۳۵	۲	۶	۶	۶	علاقه به نظم، کیفیت و دقت
۰/۸۵	۰/۶۸	۰/۹۲	۰/۷۰	۳/۰۳	۴/۲۷	۳/۱۰	۴/۳۳	۲۱	۸	۱۸	۷	برنامه ریزی و سازماندهی
۰/۹۶	۰/۸۲	۱/۰۵	۰/۸۱	۳/۳۶	۴/۱۴	۳/۴۰	۴/۳۰	۷	۱۵	۳	۸	تعهد سازمانی
۰/۹۹	۰/۸۷	۱/۰۴	۰/۸۲	۳/۲۸	۴/۱۷	۳/۲۸	۴/۲۸	۱۰	۱۱	۸	۹	قدرت تصمیم گیری
۰/۸۵	۰/۷۸	۰/۹۸	۰/۶۶	۳/۲۷	۴/۱۴	۳/۲۶	۴/۲۵	۱۱	۱۳	۹	۱۰	ارتباطات بین فردی کار
۱/۰۶	۰/۸۲	۰/۹۷	۰/۷۱	۳/۱۰	۴/۱۴	۲/۹۴	۴/۲۵	۱۸	۱۴	۲۷	۱۱	گروهی و همکاری
۰/۹۲	۰/۸۲	۱/۰۲	۰/۷۴	۲/۵۹	۴/۱۶	۲/۶۴	۴/۲۲	۳۲	۱۲	۳۲	۱۲	کارآفرینی
۰/۸۸	۰/۷۳	۰/۸۵	۰/۶۸	۳/۲۸	۴/۱۸	۳/۱۱	۴/۲۰	۹	۱۰	۱۶	۱۳	توان ایجاد ارتباط با دیگران
۱/۰۵	۰/۶۹	۱/۰۷	۰/۷۷	۳/۴۹	۴/۳۶	۳/۳۹	۴/۲۰	۴	۵	۴	۱۴	تمایل به پیشرفت
۰/۹۴	۰/۷۷	۱/۰۰	۰/۶۴	۳/۱۷	۴/۰۲	۳/۱۸	۴/۱۸	۱۵	۲۰	۱۳	۱۵	انعطاف پذیری
۰/۹۳	۰/۸۵	۰/۹۷	۰/۸۱	۲/۹۵	۴/۰۷	۳/۰۳	۴/۱۸	۲۴	۱۸	۲۴	۱۶	حل مسئله
۰/۸۵	۰/۶۸	۰/۹۱	۰/۶۶	۳/۱۶	۴/۲۴	۳/۱۲	۴/۱۷	۱۶	۹	۱۵	۱۷	تأثیر و نفوذ بر

۱/۰۸	۰/۸۰	۱/۰۸	۰/۷۶	۳/۲۴	۴/۰۰	۳/۲۴	۴/۱۷	۱۳	۲۲	۱۰	۱۸	دیگران تمایل و آمادگی برای یادگیری مستمر
۰/۹۶	۰/۶۶	۱/۰۷	۰/۷۲	۳/۰۱	۴/۰۶	۳/۰۲	۴/۱۲	۲۲	۱۹	۲۵	۱۹	توانایی جمع آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات
۰/۹۱	۰/۷۷	۰/۹۵	۰/۷۳	۲/۹۱	۳/۸۵	۲/۹۴	۴/۱۲	۲۷	۲۷	۲۷	۲۰	تفکر تحلیلی
۰/۸۸	۰/۷۹	۰/۹۱	۰/۷۳	۳/۰۹	۴/۱۳	۳/۰۶	۴/۱۱	۲۰	۱۶	۲۰	۲۱	رهبری
۱/۰۱	۰/۷۸	۱/۰۴	۰/۷۸	۳/۲۶	۴/۱۱	۳/۱۹	۴/۱۱	۱۲	۱۷	۱۱	۲۲	انرژی و هیجان
۰/۹۵	۰/۸۵	۰/۹۹	۰/۸۰	۳/۱۹	۳/۹۸	۳/۰۸	۴/۰۵	۱۴	۲۳	۱۹	۲۳	فهم فرهنگی
۰/۸۰	۰/۷۲	۰/۸۷	۰/۶۹	۲/۸۹	۳/۹۶	۳/۰۳	۴/۰۳	۲۹	۲۴	۲۲	۲۴	سواد اطلاعات
۰/۸۹	۰/۷۸	۰/۹۲	۰/۸۰	۲/۸۰	۳/۸۵	۲/۸۹	۴/۰۱	۳۰	۲۸	۳۱	۲۵	تفکر مفهومی
۰/۹۱	۰/۸۹	۰/۹۷	۰/۸۸	۲/۸۰	۳/۸۳	۲/۹۲	۳/۹۵	۳۱	۲۹	۲۹	۲۶	آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش
۰/۹۱	۰/۷۵	۱/۰۷	۰/۷۶	۲/۹۳	۳/۸۸	۲/۹۱	۳/۹۴	۲۶	۲۶	۳۰	۲۷	پیش گام بودن
۰/۹۰	۰/۸۵	۰/۹۷	۰/۷۹	۳/۱۳	۴/۰۱	۳/۱۷	۳/۹۳	۱۷	۲۱	۱۴	۲۸	درک بین فردی
۰/۷۶	۰/۹۰	۰/۸۵	۰/۸۲	۲/۸۹	۳/۷۳	۲/۹۴	۳/۸۸	۲۸	۳۱	۲۶	۲۹	سواد رایانه ای
۱/۰۲	۰/۸۸	۰/۹۷	۰/۹۵	۲/۹۵	۳/۹۳	۳/۰۳	۳/۸۷	۲۵	۲۵	۲۳	۳۰	توانایی کار

با اینترنت
آگاهی
سازمانی
ارتباطات
نوشتاری
آشنایی با
زبان
انگلیسی

۰/۹۵	۰/۷۰	۰/۹۸	۰/۷۰	۲/۹۸	۳/۷۷	۳/۰۶	۳/۸۳	۲۳	۳۰	۲۱	۳۱
۰/۸۷	۰/۷۸	۰/۸۲	۰/۷۱	۳/۰۹	۳/۵۶	۳/۱۰	۳/۷۷	۱۹	۳۳	۱۷	۳۲
۰/۹۰	۱/۰۰	۰/۹۵	۰/۹۴	۲/۴۸	۳/۶۹	۲/۴۵	۳/۲۷	۳۳	۳۲	۳۳	۳۳

*مقیاس: خیلی کم=۱ خیلی زیاد=۵

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود، اکثر مهارت های آمادگی شغلی لیست شده از دیدگاه مدیران از میزان اهمیت بسزایی برخوردارند (میانگین بیشتر از ۴). مسئولیت پذیری، جدیت و استقامت در کار، اخلاق حرفه ای، خدمت رسانی به ارباب رجوع، اعتماد به نفس، علاقه به نظم، کیفیت و دقت، برنامه ریزی و سازماندهی، تعهد سازمانی و قدرت تصمیم گیری، از نظر اهمیت، به ترتیب، اولیت اول تا دهم مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی برای ورود به بازار کار را تشکیل می دهند. کم اهمیت ترین مهارت های آمادگی شغلی در جدول، آگاهی سازمانی، ارتباطات نوشتاری و آشنایی با زبان انگلیسی هستند. مطابق با اطلاعات درج شده در جدول ۲، مهارت های آمادگی شغلی شامل: خدمت رسانی به ارباب رجوع، مسئولیت پذیری، تعهد سازمانی، تمایل به پیشرفت، اخلاق حرفه ای، علاقه به نظم، کیفیت و دقت، جدیت و استقامت در کار، قدرت تصمیم گیری، ارتباطات بین فردی و تمایل و آمادگی برای یادگیری مستمر، بر اساس میزان وجود، رتبه های اول تا دهم جدول را به خود اختصاص می دهند. با آن که این مهارت ها از جمله مواردی هستند که میزان اهمیت آن ها در حد بالایی برآورده شده، اما میزان وجود آن ها در دانش آموختگان کشاورزی همچنان در حد متوسط بوده است (میانگین حدود ۳ از ۵). لذا، نیاز به ارتقای آن ها احساس می گردد. سواد رایانه ای، تفکر تحلیلی، کار گروهی، آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش، پیش گام بودن، تفکر مفهومی، کارآفرینی و آشنایی با زبان انگلیسی از جمله: مهارت هایی هستند که میزان وجود آن ها در دانش آموختگان کشاورزی در حال حاضر، در حد کمی برآورده شده است (میانگین حدود ۲ از ۵). به طور کلی، بر اساس میانگین های محاسبه شده، میزان اهمیت و ضرورت اکثر مهارت های آمادگی شغلی، از دیدگاه دانش آموختگان کشاورزی، در حد زیاد برآورد شده است (میانگین بیشتر از ۴). مهارت هایی از جمله: مسئولیت پذیری، اعتماد به نفس، جدیت و استقامت در کار، خدمت رسانی به ارباب رجوع، تمایل به پیشرفت، علاقه به نظم، کیفیت و دقت، اخلاق حرفه ای، برنامه ریزی و سازماندهی و تأثیر و نفوذ بر دیگران، با کسب رتبه های یک تا ده، مهم ترین مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی را از دیدگاه فارغ التحصیلان این رشته ها تشکیل می دهند. کم اهمیت ترین مهارت های آمادگی شغلی از دید دانش آموختگان شامل: آگاهی سازمانی، سواد رایانه ای، آشنایی با زبان انگلیسی و ارتباطات نوشتاری هستند. همانطور که مشاهده می شود، نتایج ارائه شده در خصوص میزان اهمیت مهارت های آمادگی شغلی در دانش آموختگان کشاورزی بسیار مشابه به دیدگاه های مدیران کشاورزی است. بر اساس مندرجات جدول ۲، مهارت هایی از جمله: مسئولیت پذیری، علاقه به نظم، کیفیت و دقت، خدمت رسانی به ارباب رجوع، تمایل به پیشرفت، جدیت و استقامت در کار، اخلاق حرفه ای، تعهد سازمانی، اعتماد به نفس، ایجاد ارتباط و قدرت تصمیم گیری، با رتبه های اول تا دهم از نظر میزان وجود از دیدگاه دانش آموختگان، با آن که تا حدودی مشابه به مهمترین مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان بوده ولی در بررسی وضعیت موجود این مهارت ها در دانش آموختگان کشاورزی در حد

متوسطی برآورد شده اند (میانگین حدود ۳ از ۵). تفکر مفهومی، آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش، کارآفرینی و آشنایی با زبان انگلیسی از جمله مهارت هایی هستند که بر اساس میزان وجود از دید دانش آموختگان، پایین ترین رتبه ها را در جدول به خود اختصاص دادند. بر اساس یافته های مذکور، بین نظرات و دیدگاه های دانش آموختگان و مدیران کشاورزی در خصوص میزان اهمیت و میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی در دانش آموختگان کشاورزی، شباهت بارزی به چشم می خورد.

در جهت تحلیل تفاوت موجود بین دیدگاه های دانش آموختگان و مدیران کشاورزی در خصوص وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی نیز از آزمون ناپارامتری من ویت نی بهره گرفته شد. نتایج حاصل در جدول ۳ خلاصه شده است.

جدول ۳- مقایسه بین دیدگاه های دانش آموختگان و مدیران کشاورزی در خصوص وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی

متغیر وابسته	دانش آموخته	مدیر		U	معنی داری
		تعداد	میانگین رتبه		
	تعداد	میانگین رتبه	تعداد	میانگین رتبه	
وضعیت موجود	۱۶۰	۱۳۶/۲۶	۱۰۸	۱۳۱/۸۹	۰/۶۵
وضعیت مطلوب	۱۶۰	۱۲۹/۹۰	۱۰۸	۱۴۱/۳۲	۰/۲۴

بر اساس مندرجات جدول ۳، تفاوت معنی داری بین دیدگاه های دانش آموختگان و مدیران کشاورزی در خصوص وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی وجود ندارد. به بیان روشن تر، اگر چه میانگین میزان اهمیت (وضعیت مطلوب) مهارت های آمادگی شغلی از دیدگاه مدیران بیش از دانش آموختگان کشاورزی است، اما این اختلاف از نظر آماری معنی دار نبوده است ($p=0/24$). این نتیجه در خصوص وضعیت موجود مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی نیز صادق است. به عبارت روشن تر، دانش آموختگان و مدیران کشاورزی در خصوص وضعیت مطلوب و وضعیت موجود مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی، دیدگاه ها و نظرات مشابهی دارند.

به منظور بررسی تفاوت موجود بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مهارت های آمادگی شغلی در دانش آموختگان کشاورزی، از دیدگاه مدیران و دانش آموختگان کشاورزی، از آزمون t برای نمونه های وابسته استفاده شد. خلاصه ی نتایج حاصل در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴- مقایسه بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مهارت های آمادگی شغلی در دانش آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران و دانش آموختگان

متغیر	وضعیت موجود		وضعیت مطلوب		t	معنی داری
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار		
دانش آموخته	۱۰۹/۱۳	۱۸/۸۱	۱۴۳/۰۱	۱۲/۹۶	۱۸/۴۳	۰/۰۰۰**
مدیر	۱۰۸/۵۷	۲۳/۵۵	۱۴۵/۲۷	۱۳/۵۹	۱۴/۶۱	۰/۰۰۰**

** معنی داری در سطح یک درصد خطا

بر اساس اطلاعات جدول ۴، بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران و دانش آموختگان، تفاوت معنی داری از نظر آماری وجود دارد. به عبارت دیگر، فاصله ی بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب مهارت های آمادگی شغلی در دانش آموختگان کشاورزی در حال حاضر زیاد و معنی دار است. وجود این شکاف، گویای کم توانی این قشر جامعه برای جذب شدن به بازار کار خواهد بود. در واقع، یافته ی اخیر مبرهن می سازد که آن چه دانش آموختگان کشاورزی در زمینه ی مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز بازار کار در دوران تحصیل فرا گرفته اند با آن چه که مورد نیاز دنیای واقعی کار است، متفاوت و این تفاوت قابل ملاحظه است.

به منظور کاهش مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی برای ورود به بازار کار، به چند عامل زیر بنایی و اصلی از تحلیل عاملی بهره گرفته شد. محاسبات آماری اولیه بیانگر مناسب بودن داده ها برای تحلیل عاملی بود ($KMO=0.79$).^۱ آزمون بارتلت نیز در سطح یک درصد معنی دار شد. در این بررسی، پنج عامل با مقادیر ویژه^۲ بالاتر از یک استخراج شدند. متغیر های سنجش مهارت ها، بر اساس بار عاملی (سهام هر یک در تشکیل عامل) و پس از چرخش عاملی متعامد^۳ به روش واریماکس در این عوامل دسته بندی شدند. عوامل پنج گانه، ۵۲/۶۲ درصد از کل واریانس متغیر ها را تبیین کردند و ۴۷/۳۸ درصد واریانس باقیمانده مربوط به عواملی بود که از طریق تحلیل عاملی شناسایی نشدند (جدول ۵). پس از بررسی متغیر های مربوط به هر عامل و بارهای عاملی آن ها، عوامل بدین ترتیب: مهارت اخلاق حرفه ای، مهارت اطلاعاتی، مهارت سازمانی، مهارت کارگروهی و مهارت ارتباطاتی نام گذاری شدند.

جدول ۵- عامل های استخراج شده همراه با مقدار ویژه و واریانس پس از چرخش عامل ها

عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
مهارت اخلاق حرفه ای	۴/۶۸	۱۴/۳۸	۱۴/۳۸
مهارت اطلاعاتی	۳/۵۶	۱۱/۹۴	۲۶/۳۲
مهارت سازمانی	۳/۳۵	۱۰/۵۶	۳۶/۸۸
مهارت کارگروهی	۲/۶۵	۸/۵۷	۴۵/۴۵
مهارت ارتباطاتی	۱/۱۶	۷/۱۷	۵۲/۶۲

متغیر های هر عامل به همراه میانگین، انحراف معیار و بار عاملی آن ها در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶- میانگین، انحراف معیار و بار های عاملی متغیر های تشکیل دهنده ی عوامل مربوط

به مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی

عامل / متغیر	میانگین از	انحراف	بار
	۵	معیار	عاملی
۱- مهارت اخلاق حرفه ای	۴/۳۲	۰/۸۳	-
مسئولیت پذیری	۴/۵۴	۰/۶۲	۰/۷۰
قدرت تصمیم گیری	۴/۲۱	۰/۸۵	۰/۶۹
جدیت و استقامت در کار	۴/۴۸	۰/۶۳	۰/۶۵
اخلاق حرفه ای	۴/۳۳	۰/۶۶	۰/۶۰

¹ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

² Eigen Value

³ Orthogonal Rotation

۰/۵۶	۰/۶۴	۴/۳۵	علاقه به نظم، کیفیت و دقت
۰/۵۳	۰/۷۲	۴/۰۸	انعطاف پذیری
۰/۵۰	۰/۶۲	۴/۴۳	اعتماد به نفس
۰/۴۴	۰/۷۹	۴/۱۸	کارآفرینی
-	۰/۹۰	۳/۹۵	۲- مهارت اطلاعاتی
۰/۷۰	۰/۷۳	۴/۳۰	تمایل به پیشرفت
۰/۶۷	۰/۹۷	۳/۷۱	آشنایی با زبان انگلیسی
۰/۶۱	۰/۸۷	۳/۷۹	سواد رایانه ای
۰/۵۷	۰/۸۹	۳/۸۸	آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش
۰/۵۶	۰/۹۱	۳/۹۱	توانایی کار با اینترنت
۰/۵۸	۰/۷۱	۳/۹۹	سواد اطلاعات
۰/۵۴	۰/۶۹	۴/۰۸	توانایی جمع آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات
-	۰/۸۵	۴/۰۶	۳- مهارت سازمانی
۰/۷۱	۰/۸۰	۳/۹۱	تفکر مفهومی
۰/۷۱	۰/۷۷	۳/۹۶	تفکر تحلیلی
۰/۶۹	۰/۷۰	۳/۷۹	آگاهی سازمانی
۰/۶۲	۰/۶۹	۴/۲۹	برنامه ریزی و سازماندهی
۰/۵۸	۰/۸۲	۴/۲۰	تعهد سازمانی
۰/۵۷	۰/۶۴	۴/۳۷	خدمت رسانی به ارباب رجوع
۰/۵۲	۰/۷۵	۳/۹۰	پیش گام بودن
-	۰/۹۰	۴/۰۹	۴- مهارت کار گروهی
۰/۷۵	۰/۷۸	۴/۱۹	کار گروهی و همکاری
۰/۶۹	۰/۷۹	۴/۰۷	تمایل و آمادگی برای یادگیری مستمر
۰/۶۷	۰/۸۳	۴/۰۰	فهم فرهنگی
۰/۵۹	۰/۸۴	۴/۱۱	حل مسئله
-	۰/۸۷	۴/۰۶	۵- مهارت ارتباطی
۰/۶۸	۰/۷۸	۴/۱۱	انرژی و هیجان
۰/۷۰	۰/۷۶	۳/۶۵	ارتباطات نوشتاری
۰/۶۷	۰/۷۳	۴/۱۸	ارتباطات بین فردی
۰/۶۶	۰/۷۱	۴/۱۹	توان ارتباط با دیگران
۰/۶۵	۰/۸۳	۳/۹۷	درک بین فردی
۰/۶۴	۰/۶۷	۴/۲۱	تأثیر و نفوذ بر دیگران
۰/۶۳	۰/۷۷	۴/۱۲	رهبری

مقیاس: خیلی کم=۱ خیلی زیاد=۵

در جدول ۶، متغیرهای تشکیل دهنده‌ی هر عامل بر اساس بار عاملی به ترتیب در ذیل هم آمده‌اند. از میان عوامل درج شده بر اساس یافته‌ها، عامل مهارت اخلاق حرفه‌ای مشتمل بر مسئولیت‌پذیری، قدرت تصمیم‌گیری، جدیت و استقامت در کار، اخلاق حرفه‌ای، علاقه به نظم، کیفیت و دقت، انعطاف‌پذیری، اعتماد به نفس و کارآفرینی، به تنهایی ۱۴/۳۸ درصد از کل واریانس مربوط به مهارت‌های آمادگی شغلی را تبیین کرده (جدول ۵) و در اولویت اول مهارت‌های اساسی و مهم مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی به منظور تأمین انتظارات و توقعات کارفرمایان بخش‌های کشاورزی قرار دارد.

مهارت و قابلیت اساسی دوم، مهارت اطلاعاتی است. که البته نظام آموزش کشاورزی موجود، کمتر به پرورش چنین مهارت مهمی توجه داشته است. این مهارت‌ها به ترتیب شامل: تمایل به پیشرفت، آشنایی با زبان انگلیسی، سواد رایانه‌ای، آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش، توانایی کار با اینترنت، سواد اطلاعات و توانایی جمع‌آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات می‌باشند.

مهارت‌های سازمانی در کشاورزی نیز سومین مهارت مهم دانش‌آموختگان کشاورزی را تشکیل می‌دهند. تفکر مفهومی یعنی تفکر انتقادی، تفکر خلاق، توانایی شناسایی الگوها، تعریف مسئله، فرضیه‌سازی و پیوند ایده‌ها؛ تفکر تحلیلی که نشان دهنده‌ی تفکر درباره‌ی خود، قدرت استدلال، مهارت‌های تحلیلی و توانایی برنامه‌ریزی و تجزیه و تحلیل است؛ آگاهی سازمانی به شکل درک سازمان، شناخت محدودیت‌ها، قدرت و هوشیاری سیاسی؛ برنامه‌ریزی و پیش‌سازماندهی فعالیت‌ها و اشخاص؛ تعهد به مأموریت و اهداف سازمان و تعهد کاری؛ خدمت‌رسانی به ارباب رجوع و پیش‌گام بودن، از جمله این مهارت‌های سازمانی هستند. با توجه به ماهیت این گونه مهارت‌ها فقدان آن‌ها برای عملکرد موفق آمیز در محیط کار و سازمان کاری مشکل‌آفرین است، لذا لازم است که فرد در محیط دانشگاه، با این عناصر آشنا شده تا نسبت به انجام این رفتارهای سازمانی در آینده متعهد گردد.

کار گروهی و همکاری و مهارت‌های تمایل و آمادگی برای یادگیری مستمر، فهم فرهنگی و حل مسئله که در زمینه‌ی کار گروهی تقویت شده و قابلیت اجرا می‌یابند، چهارمین گروه مهارت‌ها را با عنوان مهارت‌های کار گروهی تشکیل می‌دهند.

منظور از مهارت‌های ارتباطی، که در اولویت آخر قرار گرفته، توانایی دانش‌آموخته دانشگاهی در ایجاد نگرش مثبت نسبت به توان کار و داشتن انرژی و تحرک زیاد (انرژی و هیجان)، استفاده از فنون مختلف ارتباطی اعم از نوشتاری، شنیداری و گفتاری، برقراری ارتباط با دیگران خصوصاً ارباب رجوع، درک بین فردی (همدلی)، تأثیر و نفوذ در دیگران و رهبری می‌باشد. قابلیت ارتباطی، پایه و اساس بسیاری از توانمندی‌های افراد است و می‌تواند مبنای موفقیت در بسیاری از مراحل زندگی باشد، با این وجود زمینه‌ی تقویت این مهارت نه تنها در دانشگاه بلکه بخش اعظم آن در محل کار و جامعه امکان‌پذیر است. لذا، اولویت دادن به این مهارت در برنامه‌ریزی و ارتقای قابلیت‌ها و مهارت‌های آمادگی شغلی دانش‌آموختگان کشاورزی، کمتر احساس می‌گردد.

به طور کلی براساس میانگین‌های محاسبه شده، میزان ضرورت تمامی مهارت‌های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش‌آموختگان، در حد متوسط به بالا برآورد شده است (میانگین حدوداً ۴ و بیشتر از آن).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هدف کلی این طرح بررسی مهارت‌های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران و دانش‌آموختگان کشاورزی استان کرمانشاه بود. بر اساس یافته‌های به دست آمده، مهم‌ترین مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان از نظر مدیران کشاورزی بخش دولتی در استان عبارت از مسئولیت‌پذیری، جدیت و استقامت در کار،

اخلاق حرفه ای، خدمت رسانی به ارباب رجوع، اعتماد به نفس، علاقه به نظم، کیفیت و دقت، برنامه ریزی و سازماندهی، تعهد سازمانی و قدرت تصمیم گیری هستند. مسئولیت پذیری، اعتماد به نفس، جدیت و استقامت در کار، خدمت رسانی به ارباب رجوع، تمایل به پیشرفت، علاقه به نظم، کیفیت و دقت، اخلاق حرفه ای، برنامه ریزی و سازماندهی و تأثیر و نفوذ بر دیگران، با کسب رتبه های یک تا ده، مهم ترین مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی را از دیدگاه فارغ التحصیلان این رشته ها تشکیل می دهند. در تحقیقات دیگر نیز ضرورت این گونه مهارت ها مورد تأکید قرار گرفته است (شارع پور، ۱۳۸۰؛ اسدی و همکاران، ۱۳۸۲؛ شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف؛ ب؛ اورویژن و همکاران، ۱۹۹۳؛ جوزف و جوزف، ۱۹۹۷؛ دی لاهارپ و همکاران، ۲۰۰۰؛ راینسبری و همکاران، ۲۰۰۲؛ هادگز و بورچل، ۲۰۰۳؛ لیل و موستیان، ۲۰۰۴؛ علی بیگی و زرافشانی، ۲۰۰۶).

سواد رایانه ای، تفکر تحلیلی، کار گروهی، آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش، پیش گام بودن، تفکر مفهومی، کارآفرینی و آشنایی با زبان انگلیسی از جمله: مهارت هایی هستند که میزان وجود آن ها در دانش آموختگان کشاورزی در حال حاضر، در حد کمی برآورده شده است (میانگین حدود ۲ از ۵). یافته ی اخیر با نتیجه ی تحقیق شارع پور و همکاران (۱۳۸۰) هم خوانی دارد.

با توجه به حضور در عصر فناوری و رایانه، ضعف در این صلاحیت، یک هشدار اساسی برای مؤسسات آموزش عالی، به منظور تحریک آموزش های جانبی بیشتر در خصوص آشنایی و تسلط دانشجویان بر این مهارت عمومی است. تفکر تحلیلی که به معنای تفکر درباره ی خود، قدرت استدلال، مهارت های تحلیلی و توانایی برنامه ریزی و تجزیه و تحلیل است از جمله مهارت هایی است که می تواند قدرت سازگاری و تصمیم گیری درست در شرایط چالش زا در محیط کار را در اختیار دانش آموختگان قرار دهد. لذا این مهارت می تواند پیش شرط شناخت فرصت ها، منابع و امکاناتی باشد که دانش آموختگان قادرند از آن ها به منظور جذب در بازار کار بهره گیرند. بنابراین این مهارت از اهمیت بسزایی در جهان کار متغیر امروزی برخوردار بوده و لازم است برای تقویت آن در دانشجویان تلاش جدی صورت گیرد. یکی از معیار هایی که کشور های در حال توسعه را از کشورهای توسعه یافته مجزا می سازد فرهنگ کار گروهی است. که متأسفانه در کشورهای در حال توسعه آن چنان گسترش نیافته است. اصولاً جهت رسیدن به اثر بخشی سریع و مدیریت زمان، رشد فعالیت های گروهی نیز ضروری می باشد. لذا، تقویت این مهارت در دانش آموختگان دانشگاهی کشور یک وظیفه ی مشخص بر مؤسسات آموزش عالی است. آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش از جمله روش های تحقیق، مراکز تولید علم و صاحب نظران علمی در رشته ی تخصصی و توان دریافت یافته های علمی مرتبط با رشته، یکی از مهارت های آمادگی شغلی مهم در راستای حرکت به جهان اطلاعات است. حال زمانی که با کمبود این مهارت در دانش آموختگان کشاورزی مواجه هستیم، آیا معنی آن چیزی بیش از عدم پرورش دانشجویان به معنای واقعی کلمه است؟ بنابراین بررسی ریشه های کمبود این مهارت را در جایی جزء مؤسسات آموزش عالی نمی توان جست. پیش گام بودن در قالب صلاحیتی که در غنیمت شمردن فرصت ها، تمایل به عمل، خود انگیزی و جهت گیری راهبردی نقش اساسی دارد، می تواند به عنوان یک ضرورت در عصر امروز که با تغییرات مداوم و متناوب همراه است، محسوب گردد. از جمله مهارت های دیگری که با ضعف آن در دانش آموختگان کشاورزی مواجه هستیم، تفکر مفهومی است که در برگزیده ی تفکر انتقادی، تفکر خلاق، شناسایی الگو ها، تعریف مسئله، فرضیه سازی و توانایی پیوند ایده ها می باشد. به اعتقاد ما محیط آکادمیک است که سبب بروز چنین قابلیتی در افراد می گردد. وجود این قابلیت، فرصت نوآوری و همگام شدن با الگو های موفق را در دنیای کار به فرد می دهد. لذا جا دارد که در زمینه ی تقویت این قابلیت در دانشجویان کار شود. کارآفرینی نیز به عنوان خصلتی در فرد که به وی قابلیت بهره گیری از ترکیب مناسب فرصت ها، منابع و توانمندی ها به منظور اشتغال کارآمد، درآمد زا و مولد را می دهد، در پژوهش حاضر به عنوان یکی از مهارت

های آمادگی شغلی مورد نیاز اشتغال پایدار در دنیای کار امروزه به شمار می آید. اما متأسفانه، دانشجویان در نظام آموزش عالی برای برخورداری از این قابلیت آن چنان که باید پرورش نیافته اند. آشنایی با زبان انگلیسی نیز، صلاحیتی است که میزان آن در دانش آموختگان کشاورزی در حد بسیار کمی برآورد شده است. اهمیت این مهارت بر کسی پوشیده نیست چرا که برقراری ارتباط با بازارهای کار جهانی مرهون این نوع مهارت است.

یافته ها نشان داد که بین وضعیت مطلوب مهارت های دانش آموختگان کشاورزی و وضعیت موجود هم از نظر مدیران و هم از نظر خود دانش آموختگان اختلاف معنی داری وجود دارد. یافته اخیر با نتیجه تحقیق هادگز و بورچل (۲۰۰۳) هم خوانی داشته و مبرهن می سازد که آن چه دانش آموختگان کشاورزی در زمینه شایستگی های عمومی مورد نیاز بازارکار در دوران تحصیل فراگرفته اند، با آنچه که مورد نیاز دنیای واقعی کار است، متفاوت و این تفاوت قابل ملاحظه است. بنابراین، تجدید نظر در برنامه درسی رشته های کشاورزی به منظور پرورش مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز امری اجتناب ناپذیر است.

به طور کلی می توان اساسی ترین مهارت های آمادگی شغلی دانش آموختگان کشاورزی را به پنج دسته مهارت اخلاق حرفه ای، مهارت اطلاعاتی، مهارت سازمانی، مهارت کارگروهی و مهارت ارتباطاتی تقسیم بندی کرد. این ها جنبه هایی هستند که باید به پرورش آن ها به منظور اشتغال پذیری رشته های کشاورزی در طی دوران تحصیل در مراکز آموزش عالی کشاورزی توجه جدی نمود.

از آن جایی که کارآمدی فرد بستگی در خور توجهی به مهارت های آمادگی شغلی جهت ورود به دنیای کار دارد، مهارت های آمادگی شغلی شناسایی شده در این پژوهش می تواند در راستای ایجاد زیر بنای یک دوره ی کارآموزی و بازآموزی مناسب جهت آشنایی دانش آموختگان با مهارت های مورد نیاز خود و تناسب و ثبات در بازارکار متغیر امروزی و تصمیم گیری در رابطه با آن چه باید در این دوره های کارآموزی و بازآموزی تعلیم داده شود، جهت کاهش هزینه آموزش های غیر ضروری، افزایش اثر بخشی و اختصاص زمان بیشتر برای آموزش های اساسی و تحول در برنامه های درسی و روش های تدریس در نظام آموزش عالی کشاورزی و فراهم آوری زمینه ی مشارکت بیشتر دانش آموختگان در بهبود اقتصادی جامعه (از طریق انگیزه دهی)، نقش مؤثر و سازنده ای را ایفا نماید.

از طرفی، ما در جهانی زندگی می کنیم که در آن بر تولید مداوم دانش مانند یک کالا، و دانش آموختگان به عنوان سرمایه های عظیم انسانی تاکید می شود. با این دیدگاه، جهان ما در مقابل تغییر ایمن نخواهد بود. در چنین جهانی، تشخیص و توسعه ی مهارت های مهم و اساسی مورد نیاز بازارکار جهت پایداری در محیط کاری متغیر، وظیفه ی چالش برانگیزی برای برنامه ریزان است. لذا، توجه به نتایج این طرح، نه تنها می تواند در پژوهش های آتی به بسیاری از برنامه ریزان و توسعه گران کشور کمک نماید. بلکه با تعیین مجموعه ی مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانش آموختگان برای بازارکار، به عنوان مبنایی برای بازنگری، بهبود و اصلاح برنامه های درسی مراکز آموزش عالی کشاورزی در اختیار تدوینگران این گونه برنامه ها قرار گیرد.

همچنین فهرست شناسایی شده از مهارت ها ی عمومی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی می تواند در اختیار دانشجویان دانشگاه ها قرار گیرد تا آن ها، با عنایت به آموزش خودگردان، شایستگی های عمومی مورد نیاز خود را از دروس مختلف، فعالیت ها و یا امکانات دانشگاهی و غیر دانشگاهی کسب نمایند تا برای حضور در بازارکار با مشکلات کمتری مواجهه شوند.

در نهایت چند پیشنهاد کلی ارائه می گردد:

- برنامه های درسی دانشگاهی بایستی به گونه ای تدوین شوند که زمینه ی ایجاد توانایی ها و مهارت های آمادگی شغلی مذکور برای مواجهه با حیطه های تخصصی شغل در دنیای کار را در دانش

آموختگان به وجود آورد. لذا، بازنگری و تدوین برنامه های درسی دانشگاهی، شیوه های آموزش و یادگیری موجود مبتنی بر یادگیری تجربی، در جهت اصلاح شرایط یاد شده و شکل گیری برنامه های درسی مبتنی بر شایستگی، ضروری به شمار می رود.

- کارآموزی دوره ای است که فرصت دستیابی فرد به مهارت های آمادگی شغلی اساسی را به منظور اشتغال پایدار در آینده فراهم می کند. و از آن جایی که این دوره فرایند خودسنجی و تجربه ی کار در یک محیط واقعی را برای فرد تأمین می نماید، لذا، بازنگری و اصلاح برنامه های دوره ی کارآموزی، زمان و مکان آن می تواند به منظور تأمین انتظارات کارفرمایان از دانش آموختگان آموزش عالی کشاورزی نقش مهمی ایفا کند.

- به منظور تطابق توانمندی ها و مهارت های آمادگی شغلی دانش آموختگان با نیاز های بازار کار کشاورزی و پرورش بیشتر آن ها، استفاده از روش ها و فنون تدریس تعاملی و مشارکتی توسط کارفرمایان و اعضای هیئت علمی در کارگاه های آموزشی، توصیه می گردد.

فهرست منابع

آقاسی زاده، فتح الله (۱۳۸۵). *اشتغال دانش آموختگان کشاورزی: الزامات و راهکار ها*. (<http://www.aeea.ir>)
اسدی، علی و همکاران (۱۳۸۲). *صلاحیت های مورد نیاز مروجین امور دام*، مجله علوم کشاورزی ایران، جلد ۳۴، شماره ۲، صص ۳۴۳-۳۳۳.

دانایی فرد، حسن (۱۳۸۳). *اقتصاد دانش محور و حفظ تمامیت دانشگاه، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی*، سال دهم، شماره ۳۳، صص ۱۹۳-۱۶۳.

زارع، عادل (۱۳۸۵). *آموزش عالی کشاورزی: مشکلات، چالش ها و بحران های پیش رو*. (<http://www.aeea.ir>)
شارع پور، محمود و همکاران (۱۳۸۰). *توانمندی ها و شایستگی های کانونی دانش آموختگان آموزش عالی (با مطالعه ی میدانی در چند دانشگاه کشور)*، مؤسسه ی پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، طرح پژوهشی شماره ۳۲. شهبازی، اسماعیل؛ امیر حسین علی بیگی (۱۳۸۵). *تحلیل توقعات و انتظارات مدیران و کارفرمایان بخش کشاورزی از دانش آموختگان سطوح مختلف نظام آموزش کشاورزی*، همایش شناسایی توانمندی ها، موانع و راه کارهای اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی، دانشگاه آزاد مشهد.

شهبازی، اسماعیل؛ امیر حسین علی بیگی (۱۳۸۵). *واکاوی شایستگی های دانش آموختگان کشاورزی برای ورود به بازارهای کار در کشاورزی*، مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی، شماره ۱، جلد ۲، صص ۲۳-۱۵.

صادقی، مسعود و کریم آذربایجانی (۱۳۸۵). *نقش و جایگاه اقتصاد دانش محور در تقاضای نیرو های کار ایران*، فصلنامه پژوهش های اقتصادی ایران، سال هشتم، شماره ۲۷، صص ۱۹۷-۱۷۵.

صالحی، سعید؛ مسعود برادران (۱۳۸۵). *راه کارهای بکارگیری کارآفرینی در آموزش کشاورزی*، جهاد، شماره ۲۷۴، آذر و دی، صص ۲۰۵-۱۸۳.

عزیزی، نعمت اله (۱۳۸۲). *آموزش و پرورش و بازارکار: آماده سازی جوانان با صلاحیت ها و مهارت های اساسی*، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، دوره بیستم، شماره اول، تابستان، صص ۷۰-۵۸.

غفرانی، محمد باقر (۱۳۷۶). *رسالت های آموزش عالی در دنیای جدید و در ایران اسلامی*، سمینار منطقه ای آموزش عالی در قرن آینده، تهران، ۲۹-۲۷ بهمن ماه.

کوپاهی، مجید (۱۳۸۲). *اصول اقتصاد کشاورزی*، تهران: دانشگاه تهران، مؤسسه انتشارات و چاپ، صص ۳۹۰-۳۸۶.

وحیدی، پریدخت (۱۳۸۰). *اقتصاد دانایی محور و نقش تحقیق و توسعه در آن، همایش چالش ها و چشم انداز های توسعه ایران، تهران، اسفند ماه ۱۳۸۰.*

- Albrecht, S. (1997). "Us educators look to the big picture". *Australian Accountant*, 67(4): 52-54.
- Alibeige, A., & Zarafshani, K. (2006). Are agricultural graduates meeting employers' expectations? A perspective from Iran. *Perspectives in Education*, 24(3): 53-61.
- Anonymous. (1994). *Cultural understand as the eighth key competency*, Final report. Australia.
- Anonymous. (1996). "Students need basics". *Transportation & Distribution*, 37(2): 40.
- Anonymous. (2007). *Teacher generic competencies*. Available online at <http://tedp.meb.gov.tr>
- Bartlett, J. E.; Kotrlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1): 43- 50.
- De La Harpe, B.; Radloff, A., & Wyber, J. (2000). Quality and generic (professional) skills. *Quality in Higher Education*, 6(3): 231-243.
- Down, C.; Martin, E.; Hager, P., & Bricknell, L. (1999). Graduate attributes, key competence and judgments: Exploring the links. *HERDSA Annual International Conference*, Melbourne, 12-15 July.
- European Commission (1999). *The European Employment Strategy: Investing in People; Investing in More and Better Jobs*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Evorwijn, S.E.M.; Bomers, G.B.J., & Knubben, J.A. (1993). Ability– or competence – based education: Bridging the gap between knowledge acquisition and ability to apply. *Higher Education*, 25: 425- 438.
- Finn, D. (2000). From full employment to employability: A new deal for Britain's unemployed? *International Journal of Manpower*, 21(5), 384–399.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social, construct, its dimensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14.
- Hodges, D., & Burchell, N. (2003). Business graduate competencies: Employers' views on importance and performance. *Asia- pacific Journal of Cooperative Education*, 4(2): 16-22.
- Gurcharan Singh, G. K., & Garib Singh, S. K. (2008). Malaysian graduates'employability skills. *UNITAR E-JOURNAL*, 4(1): 14-44.
- Joseph, M., & Joseph, B. (1997). Employer's perception of service quality in higher education. *Journal of Marketing for Higher Education*, 8(2): 1-13.
- Kamsah, M.Z. (2008). *Developing generic skills in classroom environment: Engineering students' perspective*. Available online at: <http://www.ctl.utm.my/research/pdf/rt103.pdf>
- Liles, R.T., & Mustian, R.D. (2004). Core competencies: A systems approach for training and organizational development in extension. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 10(2): 77-82.
- McArdle, S., & Waters, L., & Briscoe, J. P., Hall, D. T. (2007). Employability during: unemployment Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247–264.
- Maes, J.D.; Weldy, T.G., & Icenogle, M.L. (1997). "A managerial perspective: Oral communication competency is most important for business student in the workplace ". *Journal of Business Communication*, 34: 67-80.
- Nikolaou, L. (2003). The development and validation of a measure of generic work competencies. *International Journal of Testing*, 3(4): 309-319.

- Patterson, A., & bell, J.W. (2001). Teaching and learning generic skills in universities: The case of sociology in a teacher education programmer. *Teaching in Higher Education*, 6(4): 451-471.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developmenta practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4): 277-289.
- Quek, A.H. (2005). Learning for the workplace: A case study in graduate employees' generic competencies. *Journal of Workplace Learning*, 17(4): 231-242.
- Rainsbury, E.; Hodges, D.; Burchell, N., & Lay, M. (2002). Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions, *Asia- pacific Journal of Cooperative Education*, 3(2): 8-18.
- Rivera, W. (2001). *Agricultural and rural extension worldwide: Options for institutional reform in the developing countries*. Rome: FAO.
- Stone, B.B., & Bieber, S. (1997). Competencies: A new language for work, *journal of Extension*, 35(1): 43-46.

Analyzing the occupational skills of agricultural graduates in Kermanshah Province

Abstract

The main purpose of this descriptive-correlational research was to study the occupational skills of agricultural graduates needed for labor marketplace as reflected by agricultural managers and graduates. The statistical population for this study was public agricultural managers (N=130), and agricultural graduates (members of Agricultural Engineering System Organization, branch of Kermanshah Province) (N= 416). The sample size included 196 graduates which were selected by stratified random sampling method with major of study as the stratification variable and all of managers. Based on findings, managers remarked the most important occupational skills as: responsibility, endeavor and effort in work and professional ethics. Agricultural graduates believed that the most important occupational skills needed for them are responsibility, self-reliance, and endeavor and effort in work. There was a significant difference between real and ideal situation of occupational skills of agricultural graduates. Occupational skills of agricultural graduates were classified into five main factors using the factor analysis namely (1) professional ethics, (2) awareness, (3) organization (4) team working, and (5) communication skills. Using interactive and collaborative teaching techniques, improving internship courses, and interactive and participatory learning in teaching process can adapt and enhance the occupational competencies of agricultural graduates.

Key words: Skill, Agricultural graduate, Agricultural manager, Occupational Skills.