

**عنوان:**

**تحلیل تشخیصی میزان اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی در دانشکده های  
کشاورزی  
دانشگاه های غرب کشور**

**نویسنده گان:**

شهرزاد بارانی: دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه رازی  
امیر حسین علی بیگی: استادیار دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی و عضو مرکز پژوهشی تحقیقات توسعه اقتصادی اجتماعی دانشگاه رازی

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

تلفن و دورنگار: ۰۸۳۱-۸۳۲۳۷۳۲

تلفن همراه: ۰۹۳۵۴۹۲۵۳۳۴

E-mail: barani705@yahoo.com

## چکیده

این مطالعه ی توصیفی- همبستگی، با هدف کلی سنجش میزان اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی در دانشکده های کشاورزی دانشگاه های غرب کشور و عوامل مؤثر بر آن انجام شد. جامعه ی آماری این پژوهش را دانشجویان سال آخر گرایش های مختلف دانشکده های کشاورزی غرب کشور (شامل: کردستان، کرمانشاه، ایلام، همدان و لرستان) تشکیل دادند (N= ۹۷۹). حجم نمونه با استفاده از جدول بارتلت و همکاران (۲۰۰۱) ۲۷۴ نفر تعیین گردید. از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (برحسب رشته تحصیلی) بهره گرفته شد. بر اساس یافته ها، میزان اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی دانشکده های مختلف کشاورزی دانشگاه های غرب کشور در حد متوسطی ارزیابی گردید. بین میزان اشتغال پذیری ادراک شده و انتظارات تحصیلی دانشجویان گرایش های مختلف دانشکده های کشاورزی غرب کشور تفاوت معنی داری به دست آمد. نتایج حاصل از تحلیل تشخیصی گام به گام، نشان داد که میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی، دیدگاه نسبت به دانشکده محل تحصیل و انتظارات تحصیلی به ترتیب عواملی هستند که بیشترین اهمیت را در تشخیص میزان اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی دارند.

**کلید واژگان:** اشتغال پذیری، دانشجوی کشاورزی، انتظارات تحصیلی، تحلیل تشخیصی.

اشتغال پذیری در دهه گذشته به عنوان یک مفهوم اصلی در سیاست های بازار کار بین المللی شناخته شده است و یکی از چهار ستون راهبردی اشتغال در اروپا را تشکیل می دهد. این مفهوم به عنوان شکلی از سازگاری فعال در یک شغل ویژه، شکل گرفته است که افراد را در شناسایی و تشخیص فرصت های شغلی توانمند می سازد. در دهه های گذشته از قرن بیستم، با ظهور اقتصاد مبتنی بر دانش و جهانی سازی، ساختار اقتصادی کشورها به سرعت شروع به تغییر نموده است (تامی، ۲۰۰۷). فراگیری دانش، پردازش و انتقال آن، از اهمیت اصلی در اقتصاد دانش محور امروزی برخوردارند با این تصور که ساختار و تولید قابلیت های شخصی نیازمند به روز آوری دائمی نیروی کار انسانی است، و این احتیاجات پیچیده اغلب در مفهوم «اشتغال پذیری» رمزنگاری شده است (مورلی، ۲۰۰۷). تغییر جهت های اخیر در امر آموزش و سیاست بازار کار به موجب ظهور اقتصاد دانش محور جدید، منجر شده است که دانشگاه ها تحت فشار زیادی به منظور تولید دانش آموختگان اشتغال پذیر، قرار گیرند (بریجستوک، ۲۰۰۹). لذا، در سطح بین المللی، این اعتقاد که آموزش عالی در تجهیز دانش آموختگان به منظور توانایی مشارکت در اقتصاد دانش محور جدید، نقش دارد، یکی از نیرو محرکه های اصلی به سوی «اشتغال پذیری» بوده است (گندی و همکاران، ۲۰۰۴).

آموزش عالی ایران نیز در طول حیات نوین خود، با چالش ها و نیازها و تغییرات متعددی روبرو بوده است و هم اکنون با توجه به تحولات جهانی که تنواسته و می تواند جامعه ایران را نیز تحت الشعاع خود قرار دهد (از جمله ظهور اقتصاد مبتنی بر دانش) رسالت ها و خط مشی هایی را برای خود بر مبنای آینده نگری برای ایران ۱۴۰۰ مد نظر قرار داده است. از جمله این موارد می توان به گسترش مرزهای دانش، اعتدالی موقعیت علمی کشور در سطوح منطقه ای و بین المللی، ارتقای دانش و فرهنگ عمومی، توسعه ی ارتباطات آموزش عالی با جامعه، توسعه ی پژوهش و حفظ و ارتقای کیفیت آموزش عالی و عبارت دیگر تولید دانش، انتقال و اشاعه ی دانش و بکارگیری آن اشاره نمود. مطمئناً تحقق یافتن چنین رسالت هایی نیاز به تغییرات لازم در عناصر و خطی مشی های آموزش عالی دارد (مؤمنی مهموئی، ۱۳۸۷). با این اوصاف، دانشجویان بیشتر مشابه سرمایه گذاران و آموزش عالی، بازاری است که آن ها در آن سرمایه گذاری می کنند. دانشگاه ممکن است در نقش یک واسطه برای دانشجو در این بازار ظاهر شود، اما نمی تواند به عنوان ضامن یادگیری عمل کند. دانشجویان یک فرایند آموزشی با تجربه را بیش از یک نتیجه می پذیرند. وظیفه ی دانشگاه در نقش واسطه گر، افزایش ارتباط بین فرایند و نتیجه است. در حالی که فرصت دانشجو را به منظور تضمین با برگشت سودمند سرمایه گذارانش شناسایی نموده و افزایش می دهد. کلید این امر، توانایی دانشگاه در ارتقای اشتغال پذیری دانشجویان است (بولینگ بروک، ۱۹۹۸).

با وجود این، شاید اهمیت کنونی اشتغال پذیری به عنوان یک هدف فراگیر برای سیاست های ملی و فراملیتی، به دلیل توجه به بحران بیکاری است (مک کوئید و لیندسی، ۲۰۰۵). حل این مشکل، سیاستگذاران غالب کشورها را با چالش های بزرگی روبرو ساخته است، 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 مواجهه است: بر اساس آمار سالانه ۲۷۰ هزار دانش آموخته دانشگاهی وارد بازار کار می شوند، اما ظرفیت بازار جوابگوی این تعداد نیست (عزیزی و حسینی، ۱۳۸۵). حادثر از آن زمانی است که بدانیم، نرخ بیکاری در بین ۱۴۷ هزار دانش آموخته ی دانشگاهی کشاورزی بر اساس آمار سال ۱۳۸۰، ۲۸ درصد گزارش شده که دو برابر نرخ بیکاری در بین سایر توده های بیکار و همچنین بالاترین نرخ بیکاری در بین کل دانش آموختگان دانشگاهی است (جلالی، ۱۳۸۲). این وضعیت ضمن بازگویی شرایط نگران کننده اشتغال دانش آموختگان کشاورزی بمنزله آن است که نیروهای دانش آموخته، امکان حضور تأثیر گذار در بخش کشاورزی را پیدا نموده اند (آقاسی زاده، ۱۳۸۵). این مسئله را می توان این چنین استدلال نمود که نظام

آموزشی و تحولانی که در جهت بهبود آن به منظور توسعه ی کشور انجام گرفته، بر مهارت های فنی و تخصصی و فراگیری دانش ویژه تأکید داشته، در حالی که در این بین ارتقاء قابلیت ها و مهارت های آمادگی شغلی دانشجویان به منظور دستیابی به شغلی پایدار در بازار کار، متناسب با رشته ی تخصصی، و استفاده ی هر چه بیشتر از استعداد های خود، نادیده گرفته شده یا به عبارت بهتر به اشتغال پذیری دانشجویان آموزش عالی توجه کمی مبذول گردیده است. البته، اشتغال پذیری دانش آموختگان آموزش عالی و مهارت هایی که آن ها باید در دنیای معاصر از آن بهره مند باشند، برای آن در این پژوهش مورد تأکید قرار گرفته که قادرند این توانمندی ها را در دانشجویان توسعه دهند (شارع پور و همکاران، ۱۳۸۰): ۱- بهره گیری کارآمد از دانش تخصصی، ۲- بسط شخصیت رشد یافته، ۳- قدرت تعامل شخصیت با ساختار سازمان، ۴- قدرت فراتر رفتن از شرایط انضمامی و ۵- دارا بودن قابلیت های ایفای نقش های اجتماعی گوناگون. به همین لحاظ، اگر چه در این پژوهش اشتغال پذیری و مهارت های آمادگی شغلی، کلیدی برای کارآمدی بیشتر در بازار کار دانسته شده اما حیطه ی عمل آن ها به اندازه زندگی افراد است و فقط اشتغال را در بر نمی گیرد.

با توجه به موارد مذکور و با وجود همه ی تلاش های صورت گرفته در زمینه ی حل بحران بیکاری دانش آموختگان کشاورزی و در واقع کمبود دانش آموختگان شایسته ی بازار کار، همچنان مسئله به قوت خود باقی است. وجود نارسایی های اثر گذاری چون موارد فوق و نا آگاهی نظام آموزش کشاورزی و برنامه ریزان و تدوین گران آن، از اشتغال پذیری رشته های کشاورزی، خصوصاً از دیدگاه دانشجویان به عنوان مخاطبان اصلی و خروجی های نظام آموزش عالی کشاورزی که نقش مؤثری در ارزیابی عملکرد آموزش عالی و بهبود و اصلاح برنامه های آن دارند، ما را به سمت انجام این پژوهش هدایت نموده اند. لذا، توجه به نتایج این پژوهش، نه تنها می تواند در پژوهش های آتی به بسیاری از برنامه ریزان و توسعه گران کشور کمک نماید، بلکه، در قالب یک تصویر کلی برای دانشکده های کشاورزی غرب کشور به منظور سنجش میزان موفقیت آن ها در آمادگی دانشجویان خود و میزان اشتغال پذیری رشته های کشاورزی مورد استفاده قرار گرفته و علاوه بر این، مقایسه ای که بین دانشکده های کشاورزی غرب کشور در این پژوهش انجام شده، می تواند آن ها را به منظور بهبود راهبرد های خود در جهت ارتقاء اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی تشویق و ترغیب نماید. از طرفی، این پژوهش اهمیت مبحث اشتغال پذیری را که مفهوم ناشناخته ای خصوصاً در کشور های در حال توسعه است و پیش از این اکثر تحقیقات مرتبط با آن معطوف به کشور های اروپایی و آمریکایی می شد، در کشورمان ایران برجسته تر ساخته و توجه مؤسسات آموزش عالی را به سنجش اشتغال پذیری رشته های خود و توسعه ی فرصت های افزایش آن متمرکز خواهد نمود. چرا که می توان گفت امروزه یکی از مهمترین شیوه های سنجش میزان موفقیت دانشگاه ها در تربیت دانش آموختگان، بررسی و واکاوی میزان اشتغال پذیری آن ها است.

### پیشینه تحقیق

سازمان ملل متحد، اشتغال پذیری را به عنوان یکی از چهار اولویت اصلی راهبرد ملی اشتغال جوانان، تعیین نموده است (همراه با کارآفرینی، فرصت های برابر بین زنان و مردان جوان و ایجاد شغل). در بحث بر سر مفهوم اشتغال پذیری، نویسندگان بسیاری از تعاریف تک بعدی و نتیجه گرا بهره گرفته اند (مانند: فاین، ۲۰۰۰). که در این تعاریف، فرد را بر اساس تواناییش در کسب شغل، اشتغال پذیر می نامند. یک چنین تعاریفی تا حدی حشو می نمایند چرا که افرادی که استخدام می گردند، «اشتغال پذیر» نام می گیرند. در نتیجه، در این تعاریف، بررسی اشتغال پذیری به افراد بیکار محدود گشته است. به علاوه، تعاریفی که بر نتیجه یعنی شاغل بودن، متمرکز گشته اند، اشارات محدودی بر

عوامل تأثیر گذار در اشتغال پذیری فرد خواهند داشت (مکاردل و همکاران، ۲۰۰۷). فوگات و همکاران (۲۰۰۴)، اشتغال پذیری را به عنوان یک مفهوم روانی- اجتماعی، فرد محور و مجزا از موقعیت شغلی فرد، معرفی می کنند. اگر چه اشتغال پذیری، اشتغال واقعی را تضمین نمی کند، اما احتمال دستیابی به شغل را در فرد افزایش می دهد. به بیان بهتر، اشتغال پذیری 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، 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 کار ها و سطوح شغلی یکسان می باشد (گارچاران سینگ و گاریب سینگ، 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).

کمیته ی مایر در سال ۱۹۹۲، هفت «صلاحیت اصلی» را برای دانش آموختگان پیشنهاد کرد که شامل موارد ذیل می باشد (دان و همکاران، ۱۹۹۹؛ پاترسون و بل، 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 و 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 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، ۲۰۰۸).

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 ها ی آمادگی شغلی گزارش کرده اند (شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف؛ ب؛ اسدی و همکاران، ۱۳۸۲؛ شارع پور و همکاران، ۱۳۸۰؛ آلبرت، ۱۹۹۷؛ مایس، ۱۹۹۷؛ جوزف و جوزف، ۱۹۹۷؛ دی لاهارپ و همکاران، ۲۰۰۰؛ راینسبری و همکاران، ۲۰۰۲؛ کوک، ۲۰۰۵؛ علی بیگی و زرافشانی، ۲۰۰۶).

رونی و همکاران (۲۰۰۶) از کشور های ایتالیا، انگلستان، ایالات متحده، شیلی، جمهوری سابق استونی، یونان و اسپانیا، یک مفهوم بین المللی از اشتغال پذیری را توسعه داده و به بررسی اشتغال پذیری دانش آموختگان رشته ی جغرافیا پرداختند. مطالعه ی آن ها به این باور منتج گردید که دانش آموختگان رشته ی جغرافیا در کشور های فوق، بسیار اشتغال پذیر بوده و از طرفی، تجربه ی کاری، ویژگی های اشتغال پذیری آن ها را افزایش خواهد داد. در پژوهش مشابه دیگری، ماسون و همکاران (۲۰۰۹) با جمع آوری اطلاعات از سطح سازمانی دانشگاه و همچنین دانش آموختگان، دریافتند که تجربه ی کاری و مشارکت کارفرما در طراحی و ارائه ی دوره های آموزشی، اثرات مثبت واضحی را بر توانایی دانش آموختگان به منظور تأمین و حفظ شغل در کار های متناسب با رشته ی تخصصی آن ها

داشته است. کمیته ی ملی تحقیق در آموزش عالی انگلستان نیز، به ریاست لورد دیرینگ، اهمیت آموزش برای اشتغال پذیری را، با تأکید بر توسعه ی مهارت های کلیدی و تجربه کاری مورد تأیید قرار داده است (هاروی، ۲۰۰۰). با توجه به پژوهش های مذکور، می توان اظهار داشت که تجربه ی کاری دانشجویان در اشتغال پذیری آنان تأثیر بسزایی خواهد داشت. از طرفی، پذیرش اشتغال پذیری به عنوان یک هدف آموزشی، مستلزم تجدید نظری در طرح برنامه های درسی است. در همین راستا، جکسون (۲۰۰۷) نیز با انجام مطالعه ای به منظور بررسی دیدگاه دانش آموختگان علوم انسانی دانشگاه اوکلن در خصوص نقش برنامه های دوره ی تحصیلی در آمادگی شغلی و دستیابی به شغل مطلوب، به این نتیجه دست یافت که با آن که اکثریت دانش آموختگان از رشته ی تحصیلی خود راضی بوده اند، اما با این حال بیشتر آن ها، مشاوره های شغلی را برای دانشجویان در دوران تحصیل، پیشنهاد کرده اند. همچنین دانش آموختگان کمبود مهارت های کسب و کاری را در برنامه های درسی به عنوان یک مشکل عمده شناسایی نموده و معتقد بودند که این مهارت ها به اشتغال پذیری بهتر کمک خواهد کرد. محققان دیگری نیز حمایت بیشتر توسط مشاوره و راهنمایی شغلی، به منظور توسعه ی برنامه ی درسی را مورد توجه قرار داده اند (شاه و همکاران، ۲۰۰۴؛ بهرنس و مک کلوخ، ۲۰۰۴ به نقل از کرکا). بنابراین یکی از راه کار های مؤثر در ارتقای اشتغال پذیری دانشجویان آموزش عالی، استفاده از مراکز خدمات شغلی در جهت راهنمایی و مشاوره ی دانشجویان برای آمادگی در جهت ورود به بازار کار آینده و موفقیت در آن است.

بر اساس پژوهش کاگاری (۲۰۰۷) بر روی دانشجویان، دانش آموختگان و ناظران، کارآموزی عملی، برنامه ی درسی و کارورزی در آمادگی دانش آموختگان برای رویارویی با چالش های شغلی یا اشتغال پذیری، مناسب شناخته شدند. سازمان علوم خاک و گیاه دانشگاه دلاوری نیز به این نتیجه دست که کارفرمایان بر توسعه ی حرفه ای تأکید بیشتری داشته و بر اهمیت کارآموزی و تجربه ی عملی در مزرعه توافق بالاتری داشته اند. اعتقاد عمومی آن ها بر این بوده است که دوره های کارآموزی، مهارت هایی از جمله ارتباطات، آماده سازی، مدیریت زمان و توانایی کار به صورت مستقل (استقلال) را فراهم می آورد. دانش آموختگان نیز بر مفید بودن تجربه ی کارآموزی توافق داشته اند (برل، ۲۰۰۷). در پژوهش دیگر، گروت و ون دن بریک (۲۰۰۰) با بررسی دو فرضیه دریافتند که کارآموزی رسمی مبتنی بر کار، اشتغال پذیری را افزایش می دهد.

با توجه به موارد اخیر، کارآموزی یکی از عناصر برنامه های آموزشی است که بایستی به دقت و ظرافت خاصی و با برنامه ریزی منظم و نیاز سنجی طراحی گردد. مسلماً در این طراحی دیدگاه های خود دانش آموختگان و کارفرمایان، علاوه بر اساتید و برنامه ریزان آموزشی نقش خواهد داشت. این دوره های کارآموزی بایستی در سازگار کردن و تعدیل ویژگی ها و مهارت های دانشجویان برای افزایش اثر بخشی آنان در بازار های کار آینده، فعال شوند. با توجه به مدل ساختاری انجمن حرفه ای آمریکا برای جهت گیری مؤسسه ی آموزشی به سمت تقاضاهای بازار کار که شامل سه جزء اصلی یادگیری مؤسسه مدار، یادگیری کار مدار و فعالیت های ارتباطی است (محمد زاده نصر آبادی و همکاران، ۱۳۸۵)، می توان نقش مهم کارآموزی را به عنوان یک یادگیری کار مدار در کنار یادگیری مؤسسه مدار مورد تصدیق قرار داد. یافته های دو دهه ی اخیر نیز بیانگر ارتباط مثبت بین سطح کیفیت آموزش فرد و توانمندی های وی برای ورود به بازار کار یا قدرت حل مسائل و تصمیم گیری صحیح است (محمد زاده نصر آبادی و همکاران، ۱۳۸۵). از طرفی کیفیت آموزشی فرد تنها به دانش تخصصی منتهی نمی گردد، بلکه علاوه بر موارد مذکور، به مهارت ها و صلاحیت های عمومی وی نیز مرتبط می باشد. چنان چه، بر اساس یک مطالعه ی کیفی بر روی ۵۳ دانشجوی سال آخر، تاملینسون (۲۰۰۸)، دریافت که بر اساس ادراکات دانشجویان مدارک تحصیلی نقش کاهنده ای در شکل دهی برونداد های شغلی آن ها در یک بازار کار رقابتی و انبوه دارد. دانشجویان با آن که مدرک تحصیلی را به عنوان یک بعد مهم اشتغال پذیری

خود می بینند، اما با وجود این، نیاز به افزودن ارزش به آن را به منظور دستیابی به یک مزیت در بازار کار رقابتی، احساس می کنند. از جمله مواردی که منجر به افزودن ارزش به مدرک تحصیلی می گردد، تقویت مهارت ها و ویژگی های آمادگی شغلی در دوره های برنامه های تحصیلی است.

در پژوهشی که به منظور ارزیابی آمادگی شغلی دانش آموختگان دانشگاه میسوری برای مشاغل وابسته به کشاورزی، توسط کارتمل و گارتن (۲۰۰۰) انجام شد نتایج نشان داد که برگزاری دوره های برنامه های آموزشی کشاورزی به طور موفقیت آمیزی آن ها را با مهارت های مورد نیاز برای مشاغل کشاورزی آماده کرده است. این یافته ها، بیانگر قوت و تأثیر دوره های آموزشی کشاورزی در آماده سازی اشخاص برای مشاغل کشاورزی بوده است. با توجه به این یافته می توان اظهار نمود که مدرک تحصیلی این دانش آموختگان از ارزش و اعتبار بیشتری در بازار کار رقابتی، برخوردار می باشد. چرا که در دوره ی تحصیل آنان، تنها به کسب دانش تخصصی اکتفا نشده است.

بر اساس تحقیق پزشکی راد و همکاران (۲۰۰۵) به منظور بررسی سطح توانمندی شغلی ادراک شده ی دانش آموختگان آموزش عالی فنی و حرفه ای مؤسسات آموزش عالی استان های شمال غربی ایران، مشخص گردید که «میزان مهارت های عملی و علمی در عملکرد حرفه ای» بیشترین امتیاز و «میزان دستیابی به اهداف حرفه ای مطلوب» کمترین امتیاز را در بین دانش آموختگان به خود اختصاص داده است. مطابق با یافته ها، رابطه ی مثبت و معنی داری بین زیر ساخت ها، توانایی تدریس آموزشگران و اساتید، روش های تدریس و محتوای آموزشی از لحاظ دانش، نگرش و مهارت با توانمندی شغلی دانش آموختگان وجود داشته است. در حالی که هیچ گونه رابطه ی معنی داری بین متغیر های سن و معدل با توانمندی شغلی آنان به دست نیامده است. پیشنهاد اصلی این پژوهش، این بود که اشتغال پذیری بیش از گذشته، بایستی مأموریت اصلی یک مؤسسه ی آموزشی به شمار آید. در پژوهش مشابه دیگری از محمد زاده نصر آبادی و همکاران (۱۳۸۵)، تحلیل روابط بین عوامل آموزشی و توانمندی شغلی دانش آموختگان عالی علمی کاربردی کشاورزی نشان داد که بین امکانات و تجهیزات زیربنایی و آموزشی مراکز، توانایی تدریس و شیوه ی آموزشی استادان، روش های تدریس واحد های عملی، محتوای آموزشی در سطح دانش و نگرش با توانمندی شغلی دانش آموختگان، رابطه ی معنی داری وجود داشته است.

میر کمالی (۱۳۷۲) نیز در پژوهش خود به منظور ارزیابی توانمندی شغلی فارغ التحصیلان از دیدگاه خود دانش آموختگان دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی دولتی و کارفرمایان آن ها، به این نتیجه دست یافت که ۸۴/۶ درصد از فارغ التحصیلان و ۹۱/۱ درصد از کارفرمایان معتقد بوده اند که بین شغل دانش آموخته و رشته ی تحصیلی او تناسب برقرار است. توانمندی اجرایی فارغ التحصیلان در رشته های مختلف از نظر خودشان و کارفرمایان، بالاتر از ۶۹/۳ درصد گزارش شد. بر اساس یافته ها فارغ التحصیلان رشته های فنی و کاربردی در بالاترین حد توانمندی و گروه های علوم انسانی، اجتماعی و رفتاری در پایین ترین حد قرار داشته و در نهایت توانمندی شغلی فارغ التحصیلان از سال ۶۵ تا سال ۶۷ کاهش یافته است. نکته ی قابل توجه در این پژوهش این است که پژوهش مذکور در زمان رونق اقتصادی کشور (سال های ۶۸-۷۲) و بالا بودن تقاضای مؤثر برای نیروی انسانی متخصص انجام گرفته است که تا حدودی بر نتایج این پژوهش، تأثیر گذاشته اند.

از طرفی، با توجه به تحقیق میر کمالی (۱۳۷۲)، توانمندی شغلی با عواملی چون تناسب شغل با رشته، درک عمومی از حرفه، میزان مهارت های عملی، میزان دانش و آگاهی، تجربه ی قبلی، تجربه ی کاری، احساس رضایت از شغل و میزان دستیابی به اهداف شغلی سنجیده می شود که تا حد کمی با مفهوم اشتغال پذیری هم پوشانی دارد؛ اشتغال پذیری مفهوم کامل و جامع تری را در این زمینه ارائه می دهد. چرا که توانمندی شغلی، تنها توانایی دانش آموختگان شاغل را مورد سنجش قرار می دهد. در حالی که اشتغال پذیری، مفهومی است که توانایی دانش آموختگان را مجزا از

شاغل بودن یا نبودن آن‌ها که می‌تواند متأثر از عوامل بسیاری باشد، می‌سنجد. لذا، بررسی توانمندی شغلی یا چگونگی عملکرد دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها در محیط شغلی، بهترین وسیله برای ارزیابی و سنجش توان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور در آماده‌سازی نیروهای انسانی متخصص نیست بلکه، اشتغال‌پذیری مفهوم مناسب‌تری است که می‌تواند برای این منظور با اطمینان بیشتری مورد استناد قرار گیرد.

حجازی (۱۳۸۳) نیز در پژوهش خود از عملکرد شغلی بهره‌گرفته است. عملکرد شغلی شامل رفتار و معلومات شغلی، تخصصی و مهارت در کار و کیفیت کار است. نتایج این پژوهش بر اساس نظرسنجی از کارفرمایان در خصوص تأثیر تحصیلات، شغل والدین، منشاء روستایی داشتن و شغل کشاورزی پدران به عنوان تبار اجتماعی بر عملکرد شغلی دانشجویان کشاورزی دانشگاه تهران نشان داد که هیچ‌گونه رابطه‌ی معناداری بین خاستگاه سکونتی، شغل کشاورزی پدران و محل تولد با عملکرد شغلی دانشجویان وجود نداشته است.

امروزه، در عرصه‌ی تغییرات قابل ملاحظه در بازار کار و آموزش عالی، مبحث اشتغال‌پذیری بیش از سایر مفاهیم از جمله توانمندی شغلی و عملکرد شغلی، مسلط گشته است. دانشگاه، بیشتر از نقطه نظر اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان خود، مورد انتقاد قرار می‌گیرند. لذا، محققان، اشتغال‌پذیری و روابط آن با متغیرهای دیگر را از جنبه‌های مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند.

موریو و لیتوود (۲۰۰۶)، با انجام مطالعه‌ای بر روی دانش‌آموختگان یک دانشگاه در انگلستان، ارزیابی دقیقی را از «بیانیه (discourse) اشتغال‌پذیری» انجام دادند. آن‌ها اظهار داشتند با آن‌که مهارت‌های دانش‌آموختگان و ویژگی‌های شخصی آنان، کلیدی برای موفقیت آن‌ها در بازار کار است، اما، طبقه‌ی اجتماعی، جنسیت، قومیت، سن، ناتوانی و دانشگاه همگی بر فرصت‌های موجود اثر خواهند داشت. مطابق گزارش نیلسون (۱۹۹۹) در یک بررسی بر روی ۵۵۷۵ کارمند دانمارکی از طریق یک مصاحبه‌ی تلفنی، رابطه‌ی معنادار بین اشتغال‌پذیری با توانایی کار کردن، سن و جنسیت مورد تأیید قرار گرفت. در مطالعه‌ی روتول و همکاران (۲۰۰۸) نیز میزان اشتغال‌پذیری ادراک شده‌ی دانشجویان در حد متوسط ارزیابی شد و مشخص گردید که بین اشتغال‌پذیری ادراک شده‌ی دانشجویان از نظر دانشکده‌ی محل تحصیل، سن و جنسیت، به استثنای طبقه‌ی اجتماعی، تفاوت معنی‌دار وجود دارد. سن، دانشکده‌ی محل تحصیل، انتظارات تحصیلی و دیدگاه نسبت به تحصیل در دانشکده نیز در این پژوهش، به عنوان پیش‌گو کننده‌ی اصلی اشتغال‌پذیری ادراک شده‌ی دانشجویان تأیید شدند. از طرفی، مک کوئید (۲۰۰۶) نیز در پژوهش خود به منظور کاوش رابطه‌ی بین اشتغال‌پذیری یک فرد بیکار و موفقیت در جستجوی شغل، دریافت که معلومات حرفه‌ای و مهارت‌های عمومی افراد جویای کار به عنوان یکی از عناصر مهم اشتغال‌پذیری، رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری با موفقیت در جستجوی شغل داشته، در حالی که مدت بیکاری، سن و کار در یک حرفه، رابطه‌ی منفی و معنی‌داری با موفقیت در جستجوی شغل دارد.

آن‌چنان که در ادبیات تحقیق می‌نماید، اشتغال‌پذیری به لحاظ مفهومی، قدری ناشناخته بوده و بسیار کم‌مورد مطالعه و سنجش قرار گرفته است.

در مطالعه‌ای که توسط مکاردل و همکاران (۲۰۰۷) در جهت آزمون مدل اشتغال‌پذیری فوگات و همکاران (۲۰۰۴) در افراد بیکار انجام شد، نتایج مشابهی به دست آمد. بر اساس یافته‌ها، اشتغال‌پذیری ارتباط مثبتی با سه جنبه‌ی بیکاری داشته است: ۱) اعتماد به نفس در طول بیکاری، ۲) جستجوی شغل در طول دوران بیکاری و ۳) اشتغال مجدد. از طرفی، نتایج این پژوهش از مفهوم روانی-اجتماعی اشتغال‌پذیری و کاربرد آن در زمینه‌ی بیکاری حمایت کردند. این در حالی است که مطابق پژوهش مذکور، انعطاف‌پذیری، هویت شغلی و سرمایه‌ی انسانی و اجتماعی، اثر مثبتی بر اشتغال‌پذیری و اشتغال‌پذیری نیز اثر مثبتی بر اعتماد به نفس، جستجوی شغل و اشتغال مجدد داشته است. نتایج

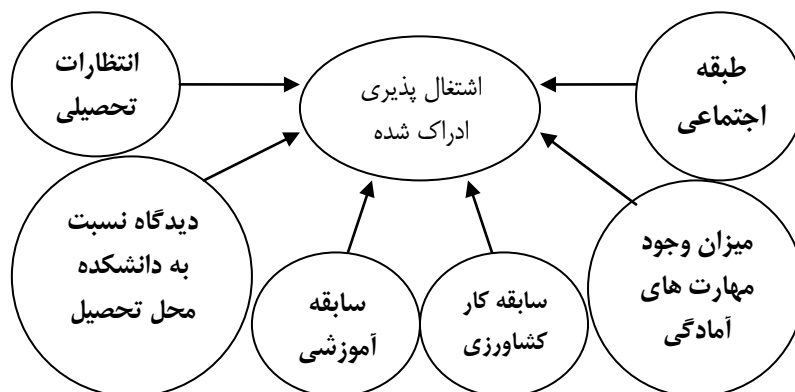


مشابهی در تحقیقات ابی و همکاران (۲۰۰۳)، پراسیا و همکاران (۲۰۰۱) و ونبرگ و همکاران (۲۰۰۱) نیز نشان دهنده ی این است که سرمایه ی انسانی، شبکه ی سازی (سرمایه ی اجتماعی) و میزان جستجوی شغل، با دستیابی به شغل جدید ارتباط مثبتی دارند. علاوه بر آن، شخصیت مبتکرانه، خوش بینی، گشاده رویی، خودکارآمدی، تمایل به کاوش و تحمل عدم قطعیت (در بر گرفته توسط سازگاری) و هدایت فراهم شده توسط هویت شغلی، افراد اشتغال پذیر را برای پیگیری فعالانه ی یک شغل جدید تشویق می کنند. برنتسون و همکاران (۲۰۰۶) نیز با انجام مطالعه ای بر روی دو نمونه ی سوئدی در طی دو سال (۱۹۹۳: بحران اقتصادی و ۱۹۹۹: موفقیت اقتصادی)، به بررسی همین موضوع پرداختند که آیا سرمایه های انسانی و عوامل بازار کار دو وجهی می توانند اشتغال پذیری ادراک شده را پیش گویی کنند؟ یافته های آن ها حاکی از آن بود که اشتغال پذیری در طول موفقیت اقتصادی (سال ۱۹۹۹) بالا بوده، و عوامل سرمایه ی انسانی و بازار کار دو وجهی، پیش گوکننده ی اشتغال پذیری ادراک شده هستند.

با تأملی در موارد فوق می توان دریافت که از آن جایی که مهارت های آمادگی شغلی عمومی یکی از سرمایه های انسانی افراد است، لذا، مهارت های آمادگی شغلی بر اشتغال پذیری افراد تأثیر خواهند داشت.

همانطور که ملاحظه می گردد، ادبیات گزارش شده در این بخش بیشتر بر سنجش مهارت های آمادگی شغلی دانشجویان و دانش آموختگان آموزش عالی اشاره داشته، در حالی که تحقیقات بسیار محدودی در زمینه ی بررسی میزان اشتغال پذیری آنان و روابط آن با متغیر های دیگر، خصوصاً در دانشجویان رشته ی کشاورزی، صورت گرفته است.

با توجه به ادبیات تحقیق مورد بررسی در این بخش و دیدگاه نویسندگان پژوهش مذکور، چارچوب مفهومی ذیل را می توان ترسیم نمود.



شکل ۱. چارچوب مفهومی پژوهش

لذا، هدف کلی این پژوهش، سنجش میزان اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی در دانشکده های کشاورزی دانشگاه های غرب کشور و عوامل مؤثر بر آن بود که دستیابی به آن، مستلزم حصول به اهداف اختصاصی ذیل است:

- ۱- تعیین ادراکات دانشجویان از اشتغال پذیری رشته های کشاورزی.
- ۲- مقایسه ی بین دانشکده های کشاورزی غرب کشور از لحاظ میزان اشتغال پذیری رشته های کشاورزی.
- ۳- شناسایی عوامل مؤثر بر اشتغال پذیری دانشجویان 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 دانشجویان سال آخر گرایش های مختلف دانشکده های کشاورزی غرب کشور (شامل: کردستان، کرمانشاه، ایلام، همدان و لرستان) بودند ( $N=979$ ). حجم نمونه

با استفاده از جدول بارلت و همکاران (۲۰۰۱)، ۲۷۴ نفر تعیین گردید و از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (بر اساس رشته و دانشکده) بهره گرفته شد. ابزار اصلی تحقیق، پرسشنامه ای در پنج قسمت شامل: ۱- نامه همراه، ۲- ویژگی های فردی و حرفه ای پاسخگویان، ۳- گویه های سنجش میزان اشتغال پذیری دانشجویان، انتظارات تحصیلی آن ها و دیدگاه نسبت به دانشگاه محل تحصیل، ۴- 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 و ۵- مقیاس سنجش میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی عمومی بود. روایی صوری<sup>۱</sup> و محتوایی<sup>۲</sup> 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 دانشجویان کشاورزی، ۲۵۳ فقره از آن ها بدون نقص و قابل استفاده بود (نرخ پاسخگویی ۹۲ درصد).

جدول ۱. ضرایب آلفای محاسبه شده

مقیاس	تعداد گویه	آلفا
میزان اشتغال پذیری ادراک شده	۲۲	۰/۸۰
انتظارات تحصیلی	۵	۰/۷۳
دیدگاه نسبت به دانشکده ی محل تحصیل	۷	۰/۹۰
میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی	۳۷	۰/۸۹

## یافته ها

### ویژگی های فردی و حرفه ای پاسخگویان

بر اساس یافته ها، ۴۷/۸ درصد از دانشجویان کشاورزی مورد مطالعه را پسران و ۵۲/۲ درصد آنان را دختران تشکیل داده اند. میانگین سن مخاطبان تحقیق، حدود ۲۳/۴۵ سال (انحراف معیار = ۱/۵۳ سال) بود و بیشترین فراوانی به طبقه ی سنی ۲۳-۲۵ سال اختصاص داشت (۶۴ درصد). ۲۶/۵ درصد از پاسخگویان در دانشکده ی کشاورزی همدان، ۱۳ درصد در دانشکده ی کشاورزی ایلام، ۱۳/۴ درصد در دانشکده ی کشاورزی کردستان، ۲۰/۲ درصد در دانشکده ی کشاورزی لرستان و ۲۶/۹ درصد مابقی در دانشکده ی کشاورزی کرمانشاه حضور داشتند. رشته ی تحصیلی ۲۶/۹ درصد از پاسخگویان، زراعت و اصلاح نباتات، ۱۶/۲ درصد علوم دامی، ۱۵/۸ درصد باغبانی و مابقی در رشته های گیاهپزشکی، مهندسی آب، ترویج و آموزش کشاورزی، ماشین های کشاورزی و خاکشناسی مشغول به تحصیل بودند.

<sup>۱</sup> Face validity

<sup>۲</sup> Content validity

اکثر دانشجویان، بومی (۶۱/۳ درصد) و در شهر متولد شده اند (۷۸/۷ درصد). شغل پدر بیشتر آن ها را حرفه های غیر کشاورزی (۷۷/۱ درصد) تشکیل می داد. میانگین تعداد اعضای خانواده حدوداً ۶ نفر (انحراف معیار = ۱/۸۴) و نمای آن ۵ نفر بود. سطح درآمد ماهانه ی خانواده ی افراد مورد مطالعه بین ۳۰۰ تا ۶۰۰ هزار تومان برآورد شد (۵۱ درصد) و تنها ۱۷/۸ درصد خانواده ها درآمد کمتر از ۳۰۰ هزار تومان داشتند. بر اساس آمار به دست آمده، سطح تحصیلات پدر و مادر در اکثر دانشجویان، دیپلم (به ترتیب ۳۵/۲ و ۳۵/۶) بوده است. معدل دیپلم افراد مورد مطالعه به طور متوسط ۱۶/۷۹ (انحراف معیار = ۱/۷۴) و نما برابر با ۱۵ تعیین شد. معدل کل دوره ی تحصیل در دانشکده برای ۵۷/۷۰ درصد افراد در دامنه ی ۱۳-۱۵ برآورد گردید و تنها ۲/۷۷ درصد، معدل کل کمتر از ۱۳ داشتند. میانگین سابقه ی کار کشاورزی دانشجویانی برخوردار از این نوع سابقه ی کار در مزرعه حدوداً ۵ سال بوده در حالی که اکثر دانشجویان هیچگونه سابقه کاری در مزرعه نداشته اند (۶۴/۴۲ درصد). از طرفی، ۸۷/۴ درصد آن ها بیکار بوده و تنها ۱۲/۶ درصد شاغل بودند که از این تعداد نیز ۶۲/۵ درصد دارای مشاغل مرتبط با کشاورزی و ۳۷/۵ درصد از مشاغل غیر مرتبط با کشاورزی برخوردار بودند. به لحاظ طبقه ی اجتماعی نیز، اکثر دانشجویان کشاورزی مورد مطالعه، به طبقه ی متوسط جامعه تعلق داشته (۶۷/۲ درصد) و فقط ۱۳ درصد آنان از نظر طبقه ی اجتماعی در سطح پایین بودند. شایان توجه است که متغیر طبقه ی اجتماعی بر اساس میزان درآمد ماهانه ی خانواده، سطح تحصیلات والدین و تعداد اعضای خانواده محاسبه گردید. در بسیاری از تحقیقات نیز از این شاخص ها استفاده شده است (حجازی، ۱۳۸۳؛ محسنی، ۱۳۷۹). با کاربرد فرمول های مناسبی<sup>۱</sup> به منظور طبقه بندی متغیرهای اشتغال پذیری ادراک شده، دیدگاه نسبت به دانشکده ی محل تحصیل، انتظارات تحصیلی و میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی، میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی دانشجویان کشاورزی دانشکده های کشاورزی غرب کشور با میانگین کلی ۵۶/۲۲ و انحراف معیار ۱۰/۸۰، گویای این مطلب است که حدود ۱۷/۸ درصد دانشجویان کشاورزی از نظر میزان اشتغال پذیری ادراک شده در سطح پایین، ۶۸ درصد در سطح متوسط و ۱۴/۲ درصد در سطح بالا ارزیابی شده اند. علاوه بر این، اکثر پاسخگویان مذکور به لحاظ دیدگاه نسبت به دانشکده ی محل تحصیل خود، انتظارات تحصیلی و میزان وجود مهارت ها در سطح متوسطی قرار داشته اند (به ترتیب: ۶۲/۸ و ۶۸/۸ و ۶۹/۶ درصد).

### رتبه بندی دانشکده ها و گرایش ها بر اساس میزان اشتغال پذیری ادراک شده

دانشکده های کشاورزی دانشگاه های غرب کشور از لحاظ میزان اشتغال پذیری ادراک شده دانشجویان کشاورزی بر مبنای میانگین و انحراف معیار در جداول ذیل رتبه بندی شده اند. جدول ۲. رتبه بندی دانشکده های کشاورزی غرب کشور بر اساس میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی دانشجویان

دانشکده	رتبه	امتیاز	میانگین*	انحراف معیار
همدان	۱	متوسط	۲/۶۳	۰/۴۶
لرستان	۲	متوسط	۲/۶۱	۰/۵۹
ایلام	۳	متوسط	۲/۵۲	۰/۴۳
کرمانشاه	۴	متوسط	۲/۵۰	۰/۴۲

<sup>۱</sup> صادقی و محمدزاده (۲۰۰۳):

الف) متغیر در حد پایین برآورد شده اگر S:  $S < (\text{mean} - s.d)$   
 ب) متغیر در حد متوسط برآورد شده اگر S:  $(\text{mean} - s.d) < S < (\text{mean} + s.d)$   
 ج) متغیر در حد بالا برآورد شده اگر S:  $S > (\text{mean} + s.d)$

کردستان	۵	متوسط	۲/۴۸	۰/۵۶
---------	---	-------	------	------

\* مقیاس: خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵

بر اساس جدول ۲، دانشکده ی کشاورزی همدان به لحاظ میزان آمادگی شغلی دانشجویان کشاورزی در بین دانشکده های کشاورزی غرب کشور در بالاترین رتبه قرار گرفته است (میانگین=۲/۶۳ و انحراف معیار=۰/۴۶). سپس دانشکده کشاورزی لرستان (میانگین= ۲/۶۱ و انحراف معیار=۰/۵۹)، دانشکده ی کشاورزی ایلام (میانگین= ۲/۵۲ و انحراف معیار=۰/۴۳) و دانشکده ی کشاورزی کرمانشاه (میانگین= ۲/۵۰ و انحراف معیار=۰/۴۲) در اولویت دوم تا چهارم قرار گرفته و پایین ترین رتبه به دانشکده ی کشاورزی کردستان (میانگین= ۲/۴۸ و انحراف معیار=۰/۵۶) اختصاص یافته است.

در کل، بر اساس اطلاعات جدول ۲، اشتغال پذیری ادراک شده ی دانشجویان دانشکده های کشاورزی دانشگاه های غرب کشور در حد متوسطی ارزیابی شده است.

### تحلیل واریانس تفاوت متغیر های مستقل پژوهش در دانشجویان گرایش های مختلف کشاورزی

جدول ۳. خلاصه نتایج تحلیل واریانس تفاوت بین انتظارات تحصیلی (۱)، دیدگاه نسبت به دانشکده محل تحصیل (۲)، میزان اشتغال پذیری ادراک شده (۳) و میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی (۴) در دانشجویان گرایش های مختلف دانشکده های کشاورزی دانشگاه های غرب کشور

متغیر وابسته	مجموع مجذورات		درجه آزادی		میانگین مجذورات		معنی داری	مجذور اتا
	بین گروهی	درون گروهی	بین گروهی	درون گروهی	بین گروهی	درون گروهی		
۱	۱۶۹/۸۰۷	۲۶۶۰/۶۱۲	۷	۲۴۵	۲۴/۲۵۸	۱۰/۸۶۰	۰/۰۲۳*	۰/۰۶۰
۲	۴۹۶/۵۴۵	۱۰۱۳۱/۸۷۴	۷	۲۴۵	۷۰/۹۳۵	۴۱/۳۵۵	۰/۱۰۶	۰/۰۴۷
۳	۳۵۳۲/۵۴	۲۵۸۴۰/۵۰	۷	۲۴۵	۵۰۴/۶۵	۱۰۵/۴۷	۰/۰۰۰***	۰/۱۲۰
۴	۴۱۹۰/۳۷	۸۳۰۴۴/۹۳	۷	۲۴۵	۵۹۸/۶۲	۳۳۸/۹۶	۰/۰۹۵	۰/۰۴۸

\*\* معنی داری در سطح ۱ درصد \* معنی داری در سطح ۵ درصد

بر اساس جدول ۳، به طور کلی اختلاف معناداری بین میزان اشتغال پذیری ادراک شده و انتظارات تحصیلی دانشجویان گرایش های مختلف دانشکده های کشاورزی دانشگاه های غرب کشور وجود داشته است. مجذور اتا نیز نشان می دهد که ۱۲ درصد از تغییرات میزان اشتغال پذیری ادراک شده و ۶ درصد از تغییرات انتظارات تحصیلی مربوط به گرایش های مختلف کشاورزی آن ها است. با توجه به مقادیر مجذور اتا می توان گفت که یکی از عوامل مؤثر بر میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی دانشجویان و همچنین انتظارات تحصیلی آن ها، گرایش های مختلف کشاورزی است. بر اساس یافته ها، دانشجویان گرایش های مهندسی آب (میانگین= ۲/۸۷ و انحراف معیار=۰/۴۴)، علوم دامی (میانگین= ۲/۷۶ و انحراف معیار=۰/۵۵) و ماشین های کشاورزی (میانگین= ۲/۷۰ و انحراف معیار=۰/۴۷) در دانشکده های کشاورزی دانشگاه های غرب کشور، رتبه های اول تا سوم را از نظر میزان اشتغال پذیری ادراک شده در بین دانشجویان سایر گرایش ها به خود اختصاص داده، در حالی که دانشجویان گرایش های ترویج و آموزش کشاورزی (میانگین= ۲/۴۱ و انحراف معیار=۰/۳۴) و خاکشناسی (میانگین= ۲/۱۷ و انحراف معیار=۰/۳۱) پایین ترین میزان اشتغال پذیری را در بین سایر گرایش ها داشته اند. به لحاظ انتظارات تحصیلی نیز دانشجویان گرایش های آب (میانگین= ۱۸/۰۸ و انحراف معیار=۳/۲۴)، باغبانی (میانگین= ۱۷/۷۵ و انحراف معیار=۲/۸۲) و علوم دامی (میانگین=

۱۷/۵۱ و انحراف معیار=۳/۹۸) از انتظارات تحصیلی بهتر و بالاتری نسبت به دانشجویان سایر گرایش ها برخوردار بوده اند.

### ترسیم تابع تشخیص طبقات اشتغال پذیری ادراک شده از یکدیگر

به منظور تشخیص گروه ها بر مبنای میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی کم، متوسط و زیاد، از روش تحلیل تشخیصی<sup>۱</sup> گام به گام استفاده شده است. در روش تحلیل تشخیصی، متغیرهای مستقل بر اساس اصول آماری خاصی به تحلیل وارد شده و یا خارج می شوند و در نهایت دو تابع شکل می گیرد (تعداد تابع برابر تعداد گروه ها منهای یک (k-1)) که ترکیبی از چند متغیر مستقل است که به بهترین شکل تفاوت بین سه گروه را از نظر میزان اشتغال پذیری ادراک شده تبیین می کنند. قبل از اجرای دستور تحلیل تشخیصی، متغیر سابقه ی کار کشاورزی به دلیل وجود مقادیر پرت و تفاوت در اندازه ی نمودارهای مستطیلی، حذف گردید.

جدول ۴. آزمون برابری میانگین ها

ردیف	متغیر	لانداي ويلكس	f	درجه آزادی (۱)	درجه آزادی (۲)	سطح معنی داری
۱	انتظارات تحصیلی	۰/۸۰۳	۳۰/۷۰	۲	۲۵۰	۰/۰۰۰
۲	دیدگاه نسبت به دانشکده محل تحصیل	۰/۸۶۵	۱۹/۴۹	۲	۲۵۰	۰/۰۰۰
۳	میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی	۰/۷۵۶	۴۰/۴۵	۲	۲۵۰	۰/۰۰۰
۴	سابقه آموزشی	۰/۹۸۷	۱/۷۰	۲	۲۵۰	۰/۱۸۵
۵	طبقه اجتماعی	۰/۹۷۹	۲/۶۶	۲	۲۵۰	۰/۰۷۲

جدول ۴ گویای این است که آیا تفاوت معنادار آماری میان میانگین های متغیر گروه بندی برای هر یک از متغیرهای مستقل یا رگرسیون وجود دارد. همانطور که ملاحظه می شود به جزء متغیر سابقه ی آموزشی (sig.=۰/۱۸۵) و طبقه ی اجتماعی (sig.=۰/۰۷۲) تمامی این تفاوت ها معنی دار است.

جدول ۵. مقادیر ویژه

تابع	ارزش ویژه	درصد واریانس تبیین شده	درصد واریانس تجمعی	همبستگی کانونی
۱	۰/۴۸۷	۹۷/۴	۹۷/۴	۰/۵۷۲
۲	۰/۰۱۳	۲/۶	۱۰۰/۰	۰/۱۱۳

اطلاعات جدول ۵ نشان دهنده ی مقادیر ویژه، میزان واریانس تبیین شده توسط تابع تشخیص و همبستگی کانونی است. همانطور که مشاهده می شود، مقدار همبستگی کانونی به دست آمده برای تابع اول ۰/۵۷۲ است که بر اساس آن، مجذور ضریب ضریب همبستگی کانونی  $0/327 = (0/572)^2$  محاسبه گردید و این بدان معنا است که تابع تمایز اول، ۳۳ درصد از واریانس میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی دانشجویان کشاورزی را تبیین می کند. در حالی

<sup>۱</sup> Discriminant analysis

که تابع دوم، تنها ۱/۳ درصد از واریانس میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی دانشجویان را تبیین می کند که بسیار ناچیز می نماید.

جدول ۶. لاندای ویلکس و سطح معنی داری

سطح معنی داری	درجه آزادی	کای اسکور	لاندای ویلکس	آزمون تابع
۰/۰۰۰**	۶	۱۰۲/۰۸۱	۰/۶۶۴	۱
۰/۲۰۰	۲	۳/۲۱۴	۰/۹۸۷	۲

\*\* معنی داری در سطح ۱ درصد

جدول ۶ معنی داری تابع تشخیص در سطح ۹۹ درصد اطمینان و همچنین مقدار لاندای ویلکس را که بیانگر معنی داری معادله متمایز کننده می باشد، نشان می دهند. چنانچه از این جدول بر می آید، تنها تابع اول معنی دار است. لذا، معادله ی تشکیل شده برای تمایز سه گروه دارای مقدار کای اسکور ۱۰۲/۰۸ می باشد که با درجه آزادی ۶ در سطح بالایی از معنی داری قرار دارد. این آماره بر معنی داری و قدرت تمییز خوب تابع تشخیص دلالت دارد.

جدول ۷. ضرایب تشخیصی استاندارد نشده و استاندارد شده

تابع				متغیر
۲	۱	استاندارد شده	استاندارد نشده	
استاندارد نشده	استاندارد شده	استاندارد نشده	استاندارد شده	مقدار ثابت
۱/۵۰۳	-	-۷/۷۷۶	-	میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی
-۰/۰۵۰	-۰/۸۱۹	۰/۰۳۹	۰/۶۲۷	دیدگاه نسبت به دانشکده محل تحصیل
۰/۰۹۹	۰/۵۹۸	۰/۰۶۴	۰/۳۹۰	انتظارات تحصیلی
۰/۱۵۵	۰/۴۶۶	۰/۱۲۹	۰/۳۹۰	

یافته های موجود در جدول ۷، نشان دهنده ی ضرایب تشخیصی استاندارد نشده و استاندارد شده است. ضرایب استاندارد شده بیانگر اهمیت نسبی هر یک از متغیر ها در تمایز بین گروه های مورد نظر در متغیر گروه بندی (میزان اشتغال پذیری ادراک شده) می باشند. ضرایب استاندارد شده مانند ضرایب بتا در رگرسیون چند متغیری است. این ضرایب مشخص می کند با تغییر یک انحراف معیار در هر متغیر مستقل، چند انحراف معیار تغییر در متغیر وابسته رخ خواهد داد. بر اساس ضرایب استاندارد شده در این تحلیل می توان نتیجه گیری کرد که میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی، دیدگاه نسبت به دانشکده ی محل تحصیل و انتظارات تحصیلی، به ترتیب، بیشترین اهمیت را در تشخیص میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی دانشجویان کشاورزی داشته اند.

جدول ۸. ماتریس ساختاری

تابع		متغیر
۲	۱	
-۰/۵۸۶	۰/۸۰۹*	میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی
۰/۳۲۱	۰/۷۰۸*	انتظارات تحصیلی
۰/۶۲۰*	۰/۵۵۶	دیدگاه نسبت به دانشکده محل تحصیل

جدول ۸ همبستگی هر یک از متغیرهای مستقل با متغیر تابع را نشان می دهد. با توجه به این جدول معلوم می شود که هر یک از توابع بر اساس کدام یک از متغیرها شکل گرفته است. متغیری که علامت ستاره در بالای آن گذارده شده است، در شکل گیری آن تابع و علامت مثبت و منفی متغیر، اثر مستقیم و معکوس را نشان می دهد. بنابراین، تابع اول بر اساس متغیر میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی (۰/۸۰۹)، انتظارات تحصیلی (۰/۷۰۸) به طور مستقیم، و تابع دوم نیز بر اساس دیدگاه نسبت به دانشکده ی محل تحصیل (۰/۶۲۰) به صورت مستقیم شکل گرفته است.

با توجه به ضرایب تشخیصی استاندارد نشده (جدول ۸)، تابع تشخیص به صورت زیر ارائه می گردد:

$$Y = -7/776 + 0/039X_1 + 0/129X_2$$

برای محاسبه ی نقاط تمایز سه طبقه ی اشتغال پذیری ادراک شده، از میانگین مقادیر به دست آمده در جدول

۹، استفاده می کنیم.

$$C^1.O_1 = \frac{-0/972 - 0/0552}{2} = -0/24$$

$$C.O_2 = \frac{-0/0552 + 1/479}{2} = 0/21$$

جدول ۹. مقادیر تمایز سه طبقه اشتغال پذیری ادراک شده

سطح تشخیص	مقادیر
پایین	-۰/۹۷۲
متوسط	-۰/۰۵۵۲
بالا	۱/۴۷۹

پس از آن که مقادیر متغیرهای میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی ( $X_1$ ) و انتظارات تحصیلی ( $X_2$ ) را برای یک دانشجوی در تابع تشخیص فوق قرار دهیم، در صورتی که نمره تمایز آن کمتر از -۰/۲۴ باشد، فرد از نظر میزان اشتغال پذیری ادراک شده در سطح پایین قرار دارد، اگر نمره ی مذکور بیش از -۰/۲۴ و کمتر از ۰/۲۱ باشد، فرد از این نظر در سطح متوسط و چنانچه نمره ی مذکور بیش از ۰/۲۱ باشد، وی در سطح بالای اشتغال پذیری ادراک شده قرار می گیرد. لذا، با توجه به مشخصات هر فرد، با قرار دادن این مشخصات در معادله ی تشخیص، می توان پیش بینی کرد که وی به کدام گروه از نظر میزان اشتغال پذیری ادراک شده تعلق دارد.

جدول ۱۰. طبقه بندی نتایج (میزان پیش بینی تابع)

سطح تشخیص	پیش بینی عضویت گروهی (درصد)			جمع
	پایین	متوسط	بالا	
پایین	۳۰ (۶۶/۷)	۱۳ (۲۸/۹)	۲ (۴/۴)	۴۵ (۱۰۰)
متوسط	۵۳ (۳۰/۸)	۸۲ (۴۷/۷)	۳۷ (۲۱/۵)	۱۷۲ (۱۰۰)
بالا	۱ (۲/۸)	۷ (۱۹/۴)	۲۸ (۷۷/۸)	۳۶ (۱۰۰)

<sup>۱</sup> Centroid

تحلیل تشخیصی در آخرین بخش برون‌دادها، میزان موفقیت تابع تشخیص را ارائه می‌دهد، با توجه به جدول ۱۰ مشاهده می‌شود که میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی زیاد، بیشترین صحت را در تقسیم بندی داشته است. در واقع ۷۷/۸ درصد از دانشجویانی که میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی آن ها زیاد است به درستی تقسیم بندی شده اند، سپس افراد با میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی پایین با ۶۶/۷ درصد و سرانجام افراد با میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی متوسط با ۴۷/۷ درصد قرار دارند (عناصر قطر ماتریس درصد). دانشجویان با میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی زیاد که به اشتباه طبقه بندی شده اند، به احتمال بیشتری در گروه دانشجویان با میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی متوسط قرار گرفته اند (۱۹/۴ درصد). دانشجویان با میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی پایین نیز که به اشتباه طبقه بندی شده اند، به احتمال بیشتر در گروه دانشجویان با میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی متوسط جای گرفته اند (۲۸/۹ درصد). از طرف دیگر، بخشی از دانشجویان با میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی متوسط اشتبهاً در گروه افراد با میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی پایین (۳۰/۸ درصد) و بخشی دیگر در گروه افراد با میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی بالا (۲۱/۵ درصد) طبقه بندی شده اند. لذا، میزان موفقیت کلی تابع در پیش بینی عضویت گروهی ۵۵/۳ درصد بوده است.

### بحث و نتیجه گیری

تغییر جهت های اخیر در امر آموزش و سیاست بازار کار به موجب ظهور اقتصاد دانش محور جدید، منجر شده است که دانشگاه ها تحت فشار زیادی به منظور تولید دانش آموختگان اشتغال پذیر، قرار گیرند (برجستوک، ۲۰۰۹). لذا، در سطح بین المللی این اعتقاد که آموزش عالی در تجهیز دانش آموختگان به منظور توانایی مشارکت در اقتصاد دانش محور جدید، نقش دارد، یکی از نیرو محرکه های اصلی به سوی «اشتغال پذیری» بوده است (گندی و همکاران، ۲۰۰۴). با وجود این، شاید اهمیت کنونی اشتغال پذیری به عنوان یک هدف فراگیر برای سیاست های ملی و فرامیلتی، به دلیل توجه به بحران بیکاری است (مک کوئید و لیندسی، ۲۰۰۵). با توجه به این مسئله، وظیفه ی عمده ی دانشگاه ها در حال حاضر تمرکز بر اشتغال پذیری به منظور آمادگی دانشجویان برای دنیای کار است. با وجود خطیر بودن این موضوع در قرن بیست و یکم، مفهوم اشتغال پذیری در آموزش عالی، تنها در برخی از کشور ها از جمله انگلستان از شکل شعار به عمل درآمده است. به گونه ای که لیتل (۲۰۰۳) بیان می‌دارد که واژه ی اشتغال پذیری در خارج انگلستان هنوز به شکل گسترده ای مورد استفاده قرار نگرفته است. لذا، بر اساس ضرورت موضوع اشتغال پذیری دانشجویان آموزش عالی و از آن جایی که بررسی این موضوع کمتر مورد توجه پژوهشگران و علاقه مندان به مباحث رابطه ی آموزش عالی و اشتغال در بسیاری از کشور های در حال توسعه از جمله کشورمان ایران بوده است، در این تحقیق اشتغال پذیری رشته های کشاورزی با عنایت به ترویج اهمیت این بحث در گستره ی آموزش عالی و رابطه ی آن با اشتغال دانش آموختگان کشور، از دیدگاه دانشجویان آموزش عالی مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت.

بر اساس یافته ها، دانشکده ی کشاورزی همدان به لحاظ میزان اشتغال پذیری رشته های کشاورزی در بین دانشکده های کشاورزی غرب کشور بالاترین رتبه را به خود اختصاص داد. سپس دانشکده کشاورزی لرستان، ایلام و کرمانشاه در اولویت دوم تا چهارم قرار گرفته و پایین ترین رتبه به دانشکده ی کشاورزی کردستان مربوط بود. در کل، میزان اشتغال پذیری رشته های کشاورزی دانشکده های مختلف کشاورزی دانشکده های غرب کشور در حد متوسطی ارزیابی گردید. از این رو، اشتغال پذیری بیش از گذشته و با درک عمیق تری از مفهوم آن بایستی به عنوان یک مأموریت اصلی مؤسسات آموزش عالی به شمار آید. این یافته، تا حدودی با یافته های برخی از تحقیقات که میزان اشتغال پذیری



دانشجویان را در حد متوسط (روتول و همکاران، ۲۰۰۸) و خوبی (رونی و همکاران، ۲۰۰۶؛ برل، ۲۰۰۷؛ کارتمل و گارتن، ۲۰۰۰؛ سوودی و هیبور، ۲۰۰۴) ارزیابی نموده اند، همخوانی دارد.

نتایج حاصل از تحلیل واریانس نیز حاکی از آن بود که بین میزان اشتغال پذیری ادراک شده و انتظارات تحصیلی دانشجویان گرایش های مختلف دانشکده های کشاورزی غرب کشور تفاوت معناداری وجود دارد. در واقع می توان این چنین بیان نمود که یکی از عوامل مؤثر بر میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی دانشجویان و همچنین انتظارات تحصیلی آن ها، گرایش های مختلف کشاورزی است. در واقع دانشجویان با گرایش مهندسی آب از اشتغال پذیری ادراک شده و انتظارات تحصیلی بهتر و بالاتری نسبت به دانشجویان سایر گرایش ها برخوردار بوده اند. این امر را شاید بتوان به نوع برنامه های آموزشی و نحوه ی ارائه ی آن ها، محتوای دروس و یا به عوامل آموزشی و زمینه ای دیگر که نیاز به بررسی عمیق در این خصوص را می طلبد، نسبت داد.

از طرفی، نتایج حاصل از تحلیل شخیصی نیز نشان دهنده ی آن بود که میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی و انتظارات تحصیلی به ترتیب عواملی هستند که بیشترین اهمیت را در تشخیص میزان اشتغال پذیری ادراک شده دارند. با توجه به این یافته، هر اندازه فرد به مهارت های آمادگی شغلی تسلط بیشتری داشته باشد، از اشتغال پذیری ادراک شده ی بهتر و بیشتری برای ورود به بازار کار برخوردار خواهد بود و در واقع به لحاظ میزان اشتغال پذیری ادراک شده در طبقه ی بالا جای می گیرد. این امر با توجه به تعاریف رایج برای اشتغال پذیری بسیار قابل قبول و منطقی می نماید. در بسیاری از تحقیقات دیگر نیز این رابطه مورد تأکید قرار گرفته است (جکسون، ۲۰۰۷؛ پزشکی راد و همکاران، ۲۰۰۵؛ مک کوئید، ۲۰۰۶؛ مکاردل و همکاران، ۲۰۰۷؛ ابی و همکاران، ۲۰۰۳؛ پراسیا و همکاران، ۲۰۰۱؛ ونبرگ و همکاران، ۲۰۰۱؛ برنتسون و همکاران، ۲۰۰۶)، از جمله پژوهش دیرینگ که اهمیت آموزش برای اشتغال پذیری را، با تأکید بر توسعه ی مهارت های کلیدی و تجربه کاری مورد تأیید قرار داده است (هاروی، ۲۰۰۰). پس از میزان وجود مهارت های آمادگی شغلی، بیشترین اثر بر میزان اشتغال پذیری ادراک شده ی دانشجویان کشاورزی مربوط به انتظارات تحصیلی آن ها است. تفسیر احتمالی این امر می تواند این باشد که هر اندازه فرد انتظارات تحصیلی بالاتری را برای خویش معین کند، از آن جایی که این انتظارات در واقع در جهت دستیابی به موفقیت تحصیلی در دوره ی دانشجویی و به موازات آن آینده شغلی مطمئن پس از فارغ التحصیلی است، لذا، تلاش بیشتری به منظور دستیابی به این انتظارات داشته و در نتیجه، این تلاش مضاعف بر افزایش آمادگی شغلی فرد برای حضور مؤثر در بازار کار تأثیر بسزایی خواهد داشت. نتایج تحقیق روتول و همکاران (۲۰۰۸) نیز مؤید یافته ی اخیر می باشد.

با توجه به یافته ی اخیر، پیشنهاد های ذیل ارائه می گردد:

۱- فراهم نمودن بستر لازم توسط مؤسسات آموزشی جهت ارتباط هر چه بیشتر آموزش عالی با بازار کار به منظور آگاهی از کمبود های موجود در دانش آموختگان در خصوص مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز بازار کار و ارتقاء و پرورش آن ها در برنامه های آموزشی دانشگاه و استفاده از ظرفیت های بازار کار در فرصت های یادگیری دانشجویان (در قالب برنامه های کارآموزی) و همچنین بهره گیری از روش ها و فنون تدریس تعاملی توسط کارفرمایان و اعضای هیئت علمی در کارگاه های آموزشی در جهت آموزش مهارت های آمادگی شغلی مورد نیاز دانشجویان برای کسب و حفظ شغل پایدار.

۲- تدوین و اجرای طرح ارزیابی مهارت های دانش آموخته، که شامل یک آزمون کلی بوده و به صورت سراسری برای دانشجویان هر دانشگاه برگزار می گردد. این آزمون در آغاز و پایان دوره ی تحصیل به منظور اندازه گیری پیشرفت و موفقیت دانشگاه و برنامه های درسی آن در ارتقای مهارت های دانشجویان ارائه می شود.

۳- بازنگری برنامه های درسی دانشگاهی و شیوه های تدریس و یادگیری در جهت تدوین برنامه های درسی مبتنی بر شایستگی و روش های تدریس و یادگیری تجربی و مبتنی بر کار، و آموزش های خودگردان که در آن فراگیر مسئولیت برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی از برنامه های آموزشی برای کسب مهارت، دریافت دانش و به طور کلی تغییر رفتار خویش را شخصاً به عهده گرفته و از آموزشگر به عنوان یک مشاور یا تسهیل گر استفاده شود، به گونه ای که زمینه ی کسب مهارت های آمادگی شغلی و پرورش آن ها در دانشجویان فراهم گردد.

۴- تأسیس و راه اندازی دفاتر خدمات مشاوره ی شغلی در دانشگاه ها و با همکاری کارفرمایان که به عنوان مکمل برنامه های درسی دانشگاهی، زمینه ی ارتقای مهارت های آمادگی شغلی را در دانشجویان پیش از ورود به بازار کار با ارائه ی برنامه های توسعه ی شخصی، فراهم می آورد.

۵- تعیین اهداف مشخص و همچنین انتظارات بالای تحصیلی به صورت روشن و صریح از دانشجویان در سرفصل های آموزشی، به گونه ای که دانشجویان درک کافی از اهداف دوره را پیش از شروع دوره ی آموزشی کسب کرده، در قبال رفتار خود مسئول بوده و نهایت تلاش را به منظور بهره گیری از فرصت های موجود در جهت دستیابی به آن اهداف از پیش تعیین شده و انتظارات بالا، مبذول دارند.

۶- بازنگری و اصلاح برنامه های دوره ی کارآموزی، زمان و مکان آن به منظور تأمین انتظارات کارفرمایان از مهارت های مورد نیاز دانش آموختگان آموزش عالی.

۷- تشویق و حمایت دانشجویان در راه اندازی تشکل های دانشجویی در جهت اجرای پروژه های تحقیق مدار و فعالیت های فوق برنامه در قالب کار در تیم های کوچک به منظور توسعه ی مهارت های آمادگی شغلی عمومی و ارتقای سطح علمی آنان.

## منابع

- اسدی، علی و همکاران (۱۳۸۲). صلاحیت های مورد نیاز مروجین امور دام، مجله علوم کشاورزی ایران، جلد ۳۴، شماره ۲، صص ۳۴۳-۳۳۳.
- جلالی، خ. (۱۳۸۲). ساماندهی اشتغال دانش آموختگان رشته های کشاورزی و منابع طبیعی، فصلنامه ی نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی، شماره ۲، صص ۱۹-۲۳.
- حجازی، یوسف (۱۳۸۳). نقش عوامل اقتصادی- اجتماعی در موفقیت تحصیلی و عملکرد فعلی دانشجویان کشاورزی دانشگاه تهران، نامه ی علوم اجتماعی، شماره ۳۳، صص ۲۷-۴۲.
- 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 الف). 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 ب). واکاوی شایستگی های دانش آموختگان کشاورزی برای ورود به بازارهای کار در کشاورزی، مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی، شماره ۱، جلد ۲، صص ۱۵-۲۳.
- صالحی، سعید؛ مسعود برادران (۱۳۸۵). راه کارهای بکارگیری کارآفرینی در آموزش کشاورزی، جهاد، شماره ۲۷۴، آذر و دی، صص ۲۰۵-۱۸۳.

- عزیزی، بهارک؛ سید محمود حسینی (۱۳۸۵). نقش آموزش و توسعه کارآفرینی در نظام آموزش عالی کشاورزی، جهاد، شماره ۲۷۴، آذر و دی، صص ۱۸۲-۱۶۵.
- محمدزاده نصرآبادی، مهناز؛ غلامرضا پزشکی راد و محمد چیدری (۱۳۸۵). وضعیت اشتغال، توانمندی شغلی و موفقیت شغلی دانش آموختگان آموزش های عالی علمی- کاربردی در بخش کشاورزی. پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، سال ۱۲، دوره ۱، شماره ۳۹، صص ۹۸-۷۹.
- مؤمنی مهموئی، حسین (۱۳۸۷). برنامه ریزی درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش عالی: گامی در جهت اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاه ها، مجله رویش، شماره ۱۹.
- آقاسی زاده، فتح الله (۱۳۸۵). اشتغال دانش آموختگان کشاورزی: الزامات و راهکار ها. (<http://www.aeea.ir>)
- میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۲). ارزیابی توانمندی های فارغ التحصیلان دانشگاه ها، فصلنامه ی پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ی مسلسل ۴، صص ۳۷-۱۴.
- 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.
- Behrens, T.T., & McCulloch, M.A. (2004). *Transitions employability skills curriculum: Measuring the diffusion of education best practices, web-based delivery, and experiential Learning*. Ph.D. dissertation, University of California, Los Angeles.
- Berle, D. (2007). Employer preferences in landscape horticulture graduates: Implications for college programs. *NACTA Journal*, 51(1): 21-25.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2): 223-244.
- Bolingbroke, S. (1998). Employability – an ex- student's perspective. *Rising East*, 4(2): 86-99.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1): 31-44.
- Cartmell, D.D., & Garton, L.B. (2000). An assessment of agricultural education graduates preparation. In *proceedings of the 27 Annual National Agricultural Educations Research Conference*. Available at: [www.aiaee.org](http://www.aiaee.org)
- 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.
- Eby, L.T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689.
- 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.
- Gendye, Sh., Fender, E., & Chalkley, B. (2004). Students' undergraduate expectations and post-graduation experiences of the value of adgree. *Jouanal of Geography in Higher Education*, 28(3): 381.

- Groot, W., & Van Den Brink, H.M. (2000). Education, training and employability. *Applied Economics*, 32(5): 573-581.
- Gurcharan Singh, G. K., & Garib Singh, S. K. (2008). Malaysian graduates'employability skills. *UNITAR E-JOURNAL*, 4(1): 14-44.
- Harvey, L. (2000). New realities: The relationship between higher education and employment. *Tertiary Education and Management*, 6: 3-17.
- Jakson, V. (2007). An insight into the career paths and employability of humanities graduates. *Journal of Employability and Humanities*, 1: 1-12.
- Joseph, M., & Joseph, B. (1997). Employer's perception of service quality in higher education. *Journal of Marketing for Higher Education*, 8(2): 1-13.
- Kagaari, J.R.K. (2007). Evaluation of the effects of vocational choice and practical training on students' employability. *Journal of European Industrial Training*, 31(6): 449-471.
- Kamsah, M.Z. (2008). *Developing generic skills in classroom environment: Engineering students' perspective*. Available online at: <http://wwwctl.utm.my/research/pdf/rt103.pdf>
- Little, B. (2003). *International perspectives on employability. A paper prepared with advice from ESECT and LTSN generic centre colleagues*. LTSN generic learning centre, EMPL009. At: [www.ltsn.ac.uk/application.asp?app=resources.asp&process=full\\_record&section=generic&id=230](http://www.ltsn.ac.uk/application.asp?app=resources.asp&process=full_record&section=generic&id=230).
- 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.
- Mason, G., Williams, G., & Cranmer, S. (2009). Employability skills initiatives in higher education: What effects do they have on graduate labour market outcomes? *Education Economics*, 17(1): 1-30.
- 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.
- McQuaid, R.W. (2006). Job search success and employability in local labor markets, *Ann Reg Sci*, 40: 407-421.
- McQuid, R.W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban Studies*, 42(2): 197-219.
- Moreau, P., & Leathwood, C. (2006). Graduates' employment and the discourse of employability: A critical analysis. *Journal of Education and Work*, 19(4): 305-324.
- Morley, L. (2007). The x factor: Employability, elitism and equity in graduate recruitment. *Twenty-first Century Society*, 2(2): 191-207.
- Nielsen, J. (1999). Employability and workability among Danish employees. *Empermental Aging Research*, 25(4): 393-397.
- 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.
- Pezeshki Rad, Gh., Mohamadzade Nasrabadi, M., & Bruening, T. (2005). An assessment of vocational and technical higher education effect on employment in the north western provinces, Iran, *AIAEE proceeding of the 21<sup>st</sup> Annual Conference*, San Antonio, TX. : 420-430.
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developmenta practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4): 277-289.
- Prussia, G.E., Fugate, M., & Kinicki, A.j. (2001). Explication of the coping goal construct: Implications for coping and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 86(6): 1179-1190.
- 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.

Rooney, P., Kneale, P., Kieffer, A., Vandrasek, B., & Gedy, Sh. (2006). Variations in international understandings of employability for Geography. *Journal of Geography in Higher Education*, 30(1): 133-145.

Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73: 1-12.

Sadigi, H., & Mohammadzadeh, G. (2003). Extension professional staffs attitude toward participatory approach of extension activities and rural development. *Journal of International Agricultural and Extension Education*, 2: 7-15.

Shah, A., Pekk, K., & Brooke, P. (2004). Beyond first destinations. *Active Learning in Higher Education*, 5(1): 9-26.

Tome, E. (2007). Employability, skills and training in Portugal (1988-2000): Evidence from official data. *Journal of European Industrial Training*, 31(5): 336-357.

Tomlinson, M. (2008). The degree is not enough: Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work are employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1): 49-67.

Wanberg, C.R., Kammeyer-Mueller, J.D., & Shi, K. (2001). Job loss and the experience of unemployment: International research and perspectives. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds), *The handbook of industrial work and organizational psychology* (vol. 2, pp. 253-269). Sage publications Inc.

## **Discriminant analysis of factors influencing employment level of agricultural students at western Iranian colleges of agriculture**

### **Abstract**

The aims of this descriptive-correlational research were to measure agricultural students' employment level and to determine factors influencing agricultural students' employment level as well at western Iranian colleges of agriculture. The population for this study was senior agricultural students of public universities (Kordestan, Kermanshah, Ilam, Hamedan, and Lorestan) (N=979). The sample size included included 274 students which selected by stratified random sampling method with major of study as the stratification variable. Based on findings, employment level of students was moderate. There existed also significant differences among students with various majors of study at agricultural colleges on perceived employment level as well as educational expectations. Stepwise discriminant analysis revealed that the most important factors influencing prediction of agricultural students' employment level were students' occupational skills, attitude toward their college, and educational expectations, respectively.

**Key words:** employment level, Agricultural student, Educational expectation, discriminant analysis