

عوامل مؤثر بر ارتباط دانشگاه و بازار کار از دیدگاه دانشجویان
پرديس کشاورزي و منابع طبيعي دانشگاه تهران

Factors affecting on relationship between university and
labor market from view of students in University college
of Agricultural and Natural Resources, Tehran University

فاطمه اسکوهی^{۱*}، امير افصلي گروه^۲ و سيد حميد محمد محمدی^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش کشاورزی دانشگاه تهران

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش کشاورزی دانشگاه تهران

^۳ دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران

خلاصه

تربیت نیروی متخصص، ایجاد اشتغال و استفاده از خدمات در زمره دغدغه‌های مهم هر نظام آموزشی است و اشتغال دانش‌آموختگان مراکز آموزش عالی یکی از شاخص‌های مهم برای ارزشیابی درجه اثربخشی آن‌هاست، به طوری که اتحادیه بین‌المللی دانشگاه‌ها (IAU) بر آن تأکید زیادی دارد. افزایش رابطه بین دانشگاه و بازار کار یکی از مهم‌ترین راهکارها برای رفع معضل بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی در جهان می‌باشد. این تحقیق که از نوع توصیفی-همبستگی است با هدف بررسی عوامل موثر بر ارتباط دانشگاه و بازار کار انجام شده است. ابزار تحقیق پرسشنامه‌ای بود که روایی آن براساس پانل متخصصان و پایایی آن از طریق محاسبه آلفای کرونباخ ($\alpha > 0.7$) تعیین گردید. جامعه آماری تحقیق شامل کلیه دانشجویان مقطع کارشناسی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران بود ($N=1518$) که با استفاده از فرمول نمونه‌گیری کوکران ۳۴۰ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای افزایش اعتبار یافته‌ها، ۳۵۰ پرسشنامه با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب توزیع گردید که در نهایت ۳۰۰ پرسشنامه گردآوری و استخراج گردید و با استفاده از نرم افزار SPSSwin18 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به منظور شناسایی عوامل موثر بر ارتباط دانشگاه و بازار کار، از تحلیل عاملی استفاده شد که نتایج نشان داد، متغیرها را می‌توان در پنج عامل آموزشی، مدیریت و برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری، روانشناختی و توسعه حرفه‌ای خلاصه کرد.

واژه‌های کلیدی: (بازار کار، اشتغال، دانش‌آموختگان، اثربخشی، کارآموزی)

Abstract

Training specialized staff, job creation and use of services are the major concerns of any educational system, and employment graduates of higher education institutions is one of the important indicators for evaluating the degree of effectiveness in higher education, so that the International Union of Universities (IAU) has been emphasized. Increasing the relationship between universities and the labor market is one of the most important solutions to relieve unemployment of university graduates in the world. This research was a descriptive-correlational study. The aim of study was examining the factors affecting the relationship between universities and the labor market. The research instrument was a questionnaire. The validity of questionnaire was determined by the opinions of expert group and its reliability was calculated by using Cranach's alpha coefficient ($\alpha > 0.7$). The study population consisted all undergraduate students of University College of Agricultural and Natural Resources in Tehran University ($N=1518$). By using Cochran sampling formula 293 of students were selected as samples. To increase the credibility of findings, 310 questionnaires were distributed by using proportionate stratified random sampling method; finally, 300 questionnaires were collected and analyzed by using software SPSSwin18. Factor analysis was used in order to identify the factors influencing the relationship between universities and the labor market, results showed variables can be summarized in the five educational, organizational, professional, political and psychological factors.

Key words: Labor market, employment, graduates, relations, effectiveness.

مقدمه

کشاورزی در ایران به‌عنوان یکی از مهم‌ترین بخش‌های اقتصادی و اجتماعی کشور محسوب می‌شود، در حالی که منابع و پتانسیل‌های موجود این بخش به طور کامل مورد استفاده قرار نگرفته است (طهماسبی، ۱۳۷۷). از جمله این منابع می‌توان به منابع انسانی که در دانشگاه‌ها آموزش می‌بینند، اشاره کرد. در طی سالیان گذشته، در بسیاری از کشورهای در حال توسعه نظام آموزش کشاورزی در سازگاری و پاسخ‌گویی به نیازهای واقعی جامعه‌های روستایی با مشکل مواجه بوده است (فائو، ۲۰۰۳). نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر کشور در جهت رشد و پیشرفت اقتصادی به‌شمار می‌آید، به‌طوری‌که اغلب اقتصاددانان معتقدند که در نهایت منابع انسانی است که روند و ویژگی توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور را تعیین می‌کند. در این زمینه، (هاربیسون^۲، ۱۹۷۳) استاد دانشگاه پرینسون آمریکا معتقد است که منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد و سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولید شمرده می‌شود. کشوری که نتواند دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو موثری بهره‌برداری کند نخواهد توانست هیچ چیزی را توسعه دهد (دفتر بررسی‌های اقتصادی مجلس، ۱۳۷۸). از یک طرف، در اغلب کشورها برنامه‌های درسی، روش‌ها و مواد آموزشی که در این نظام به کار گرفته می‌شوند متناسب با نیازهای کشاورزان، نیازهای بازار کار و در کل هدف‌های توسعه کشاورزی نیستند و از طرف دیگر، برون‌دادهای اصلی این نظام‌های آموزشی یعنی دانش‌آموختگان، به دلیل عدم کسب مهارت‌ها و توانایی‌های لازم در جذب و استخدام در بازار کار دچار مشکل هستند (فائو، ۱۹۹۷). آموزش عالی ایران نیز در طول حیات نوین خود، با چالش‌ها و نیازها و تغییرات متعددی روبه‌رو بوده است و هم‌اکنون با توجه به تحولات جهانی که می‌تواند جامعه ایران را نیز تحت الشعاع خود قرار دهد (از جمله ظهور اقتصاد مبتنی بر دانش) رسالت‌ها و خط‌مشی‌هایی را برای خود بر مبنای آینده‌نگری برای ایران ۱۴۰۰ مدنظر قرار داده است. از جمله این موارد می‌توان به

² F.H. Harbison

گسترش مرزهای دانش، اعتلای موقعیت علمی کشور در سطوح منطقه‌ای و بین‌المللی، ارتقای دانش و فرهنگ عمومی، توسعه‌ی ارتباطات آموزش عالی با جامعه، توسعه پژوهش و حفظ و ارتقای کیفیت آموزش عالی و به‌عبارت دیگر تولید دانش، انتقال و اشاعه‌ی دانش و به‌کارگیری آن اشاره نمود. به یقین تحقق یافتن چنین رسالت‌هایی نیاز به تغییرات لازم در عناصر و خط‌مشی‌های آموزش عالی دارد (مومنی مهموئی، ۱۳۸۷). تأثیر آموزش در افزایش بهره‌وری افراد از موضوع‌های مهمی است که از نیمه دوم قرن بیستم و با طرح نظریه سرمایه انسانی توسط نظریه پردازان اقتصادی مورد توجه قرار گرفت؛ بر مبنای این نظریه، آموزش ظرفیت‌های مولد افراد را افزایش می‌دهد و منافع آتی برای آن‌ها به همراه دارد (نادری، ۱۳۸۳). پس از طرح نظریه سرمایه انسانی، برخی از صاحب‌نظران درباره نقش آموزش در افزایش بهره‌وری افراد تردید کردند و آن را به چالش کشیدند. در نتیجه، نظریات رقیبی هم‌چون نظریه فیلتر^۳، سرنده^۴ و علامت‌دهنده^۵ مطرح شدند که محور مشترک همه این نظریات زیر سوال بردن نقش بهره‌مندان آموزش است. این نظریات آموزش را وسیله‌ای برای شناسایی و رده‌بندی افراد قلمداد می‌کنند که طی آن افراد براساس توانایی ذاتی‌شان سرنده می‌شوند. با وجود این، نظریه سرمایه‌انسانی و نظریات رقیب آن، تاثیر مستقیم و غیرمستقیم آموزش را در زمینه‌سازی افراد برای جذب به بازار کار و ایجاد اشتغال انکار نمی‌کنند (نادری، ۱۳۸۳). با این وصف‌ها، دانشجویان بیشتر مشابه سرمایه‌گذاران و آموزش عالی، بازاری است که آن‌ها در آن سرمایه‌گذاری می‌کنند. دانشگاه ممکن است در نقش یک واسطه برای دانشجو در این بازار ظاهر شود، اما نمی‌تواند به‌عنوان ضامن یادگیری عمل کند. دانشجویان یک فرآیند آموزشی با تجربه را بیش از یک نتیجه می‌پذیرند. وظیفه دانشگاه در نقش واسطه‌گر، افزایش ارتباط بین فرآیند و نتیجه است. درحالی‌که فرصت دانشجو را به‌منظور تضمین با برگشت سودمند سرمایه‌گذاری‌اش شناسایی می‌نماید و افزایش می‌دهد.

³.Filtering

⁴.Screening

⁵.Signaling

کلید این امر، توانایی دانشگاه در ارتقای اشتغال‌پذیری دانشجویان است (بولینگ بروک، ۱۹۹۸). علی‌رغم این بررسی سوابق نشان می‌دهد که ارتباط میان آموزش "به‌ویژه آموزش‌های رسمی" و اشتغال به خوبی برقرار نشده است و کشورهای جهان اعم از توسعه یافته و در حال توسعه اغلب در دستیابی به این هدف با مشکل مواجه بوده‌اند. از جمله ویلسون^۶ (۱۹۹۴) در ارزیابی از مدارس فنی و حرفه‌ای که به منظور تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بخش‌های مختلف صنعت در کشورهای پیشرفته تأسیس یافته بود، می‌نویسد: "این مدارس متهم هستند که پرهزینه‌اند، اما دانش‌آموختگان آن‌ها کیفیت مورد نیاز نظام اقتصادی را ندارند". ژان توما^۷ (۱۹۷۱) در مطالعات خود نتیجه می‌گیرد که آنچه مورد اعتراض قرار می‌گیرد، این است که آموزش و پرورش منطبق بر احتیاجات واقعی جامعه‌ها عمل نمی‌کند و نمی‌تواند جوانان را برای زندگی آینده در محیط اجتماعی آماده سازد و کاری سودمند و تولیدی برای آن‌ها فراهم آورد. گرانت^۸ (۱۹۹۸) در مطالعه خود درباره دانش‌آموختگان آموزش متوسطه در آمریکا نتیجه می‌گیرد، اکثر جوانانی که در آمریکا دوره متوسطه را به پایان برده‌اند، برای ورود به بازار کار ناتوان هستند و لذا، آمریکا در صدد بازنگری در شیوه تربیت نیروی انسانی خود است. واراوان (۱۹۹۸) معتقد است این که آموزش و پرورش چطور می‌تواند جوانان را برای دنیای کار آماده سازد، از چالش‌های اساسی است. بیکاری در میان جوانان در منطقه آسیا چهار برابر بیشتر از غیر جوان‌هاست. از مشکلات عمده، عدم انطباق و انسجام لازم بین آموزش و پرورش (نظام آموزشی) و سطوح مهارتی مورد نیاز برای وارد شدن در بازار کار است. کاترین^۹ (۱۹۹۹) به نقش ویژگی‌های فردی دانش‌آموختگان از جمله سازگاری و انطباق با محیط کار در ایجاد اشتغال دانش‌آموختگان آموزش‌های فنی و

6. Wilson

7. John Touma

8. Grant

9. Katrin

حرفه‌ای اشاره می‌کند. فائو^{۱۰} (1997) در گزارش خود در خصوص برنامه‌های آموزش کشاورزی بر نکات زیر تأکید دارد:

- تنظیم مهارت آموزشی‌ها با نیازهای کارفرمایان و اشتغال؛
- گذر از تأمین نیازهای بخش عمومی به تأمین نیازهای بخش خصوصی و خود اشتغالی.

این سازمان در گزارش خود در سال ۱۹۹۹، تربیت نیروی انسانی مناسب بازارکار در بخش کشاورزی را از چالش‌های قرن بیست و یکم می‌داند. سوابق پژوهش انجام شده در ایران نیز بیان‌گر وجود چالش بین نظام آموزش کشاورزی و نیازهای بازارکار است. ایمن (۱۳۷۲) می‌گوید: " کارفرمایان بخش کشاورزی معتقدند که دانش‌آموختگان این رشته تا حدی، توانایی لازم را از لحاظ تئوری و عملی، برای انجام (دادن) امور جاری شرکت یا مؤسسه دارا هستند."

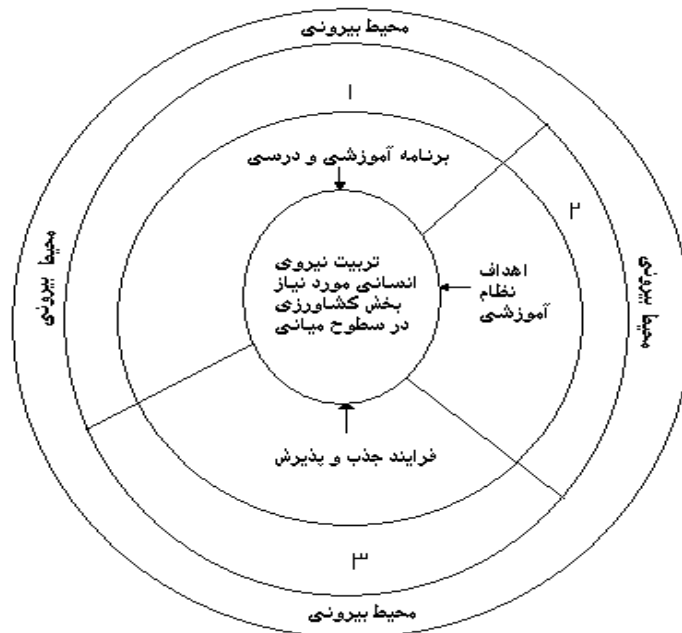
یکی از عمده‌ترین دلایل معضل بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی را می‌توان عدم سازگاری بین توانایی‌های کسب شده آن‌ها در دانشگاه‌ها و مهارت‌های مورد نیاز واحدهای تولیدی و مراکز کاری دانست (شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵؛ زمانی، ۲۰۰۱؛ و صبحی، ۱۳۷۹).

در ایران، در طی سال‌های اخیر، می‌توان اظهار کرد که دولت مهم‌ترین مرکز جذب دانش-آموختگان رشته‌های کشاورزی بوده است. عدم انطباق مهارت‌های دانش‌آموختگان با بازارکار نیز به نوبه خود به دلیل عدم همکاری و ارتباط منسجم بین مراکز آموزش عالی و کارفرمایان می‌باشد (صبحی، ۱۳۷۷).

شاعری (۱۳۷۸) با اقتباس از مطالعه کورمین و استراوس (۱۹۹۰)، متغیرهای سازنده و تشکیل دهنده تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بازارکار در الگوی نظری شامل اهداف، فرآیند جذب و پذیرش، برنامه آموزشی و درسی نظام آموزش کشاورزی است. مدل نظری تقاضای

¹⁰. FAO

بازارکار کشاورزی نیز متشکل از متغیرهای ویژگی‌های حرفه‌ای نیروی انسانی مورد نیاز بازارکار کشاورزی، سطوح حرفه‌ای نیروی انسانی و سازه ایجاد اشتغال در بازارکار کشاورزی است و الگوی نظری تلفیقی و انطباقی بین آن دو است، الگوی ارائه شده سه مدل را در بر می‌گیرد که در قالب مدل‌های شماره ۱، ۲ و ۳ ارائه شده است. در این مدل‌ها متغیرهای مهم در هر مؤلفه گنجانده شده است، بدین صورت که مثلا در مدل ۱ که در زمینه هدف‌ها نظام آموزشی است، به ترتیب تربیت کارگر نیمه ماهر و ماهر، تربیت کاردان، خوداشتغالی و کارآفرینی در اولویت است و در مدل ۲ که در زمینه عوامل سرمایه‌ای، خدماتی و پشتیبانی است، به ترتیب متغیرهای سرمایه‌گذاری دولت در بخش کشاورزی، سرمایه‌گذاری بخش خصوصی در بخش کشاورزی، ارائه تسهیلات بانکی، بیمه محصولات کشاورزی، صدور محصولات کشاورزی، مکانیزه کردن بخش کشاورزی، تعیین نرخ تضمینی برای محصولات کشاورزی و تأمین نهاده‌های کشاورزی در اولویت است. در مدل ۳ نیز ترکیبی از متغیرهای تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بخش کشاورزی و تقاضای بازارکار کشاورزی و مؤلفه‌های مرتبط با آن ارائه شده است.



(شکل ۱) الگوی نظری سازه تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بخش کشاورزی با متغیرهای

آن

۱- برنامه آموزشی و درسی

ساعت ها کارهای عملی و مهارتی، اجرای برنامه کارآموزی یا کارورزی، زمان اجرای برنامه کارورزی یا کارآموزی، ساعت ها کارورزی یا کارآموزی، گرایش- های تحصیلی، محتوای دروس مهارتی و عملی، استانداردهای مهارت آموزی و رشته های تحصیلی.

روش تدریس مورد استفاده، تجهیزات کارگاهی و آزمایشگاهی، شیوه ارزشیابی دروس عملی و مهارتی، صلاحیت علمی و تخصصی کادر آموزشی.

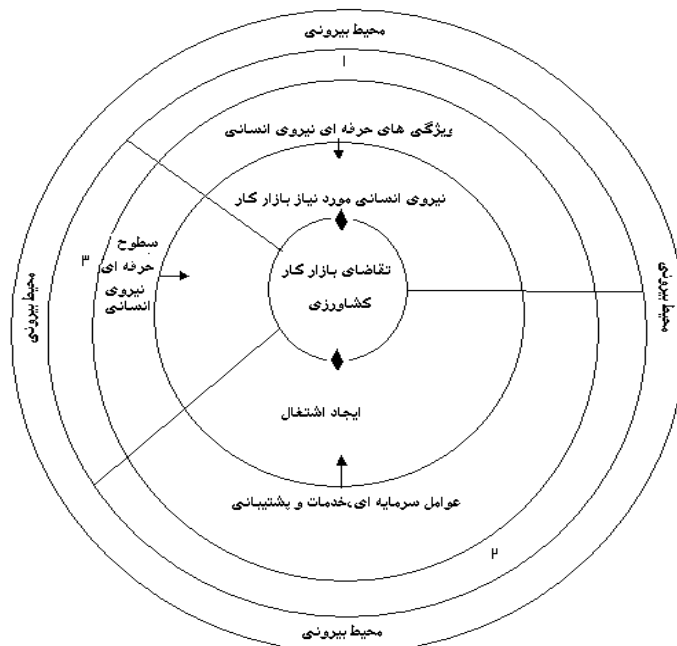
۲- اهداف نظام آموزشی

تربیت کارگر نیمه‌ماهر، تربیت کارگر ماهر، تربیت کاردان (تکنسین)، خوداشتغالی و کارآفرینی.

۳- فرآیند جذب و پذیرش

فرآیند هدایت تحصیلی و مشاوره شغلی، اولویت دادن به ساکنان مناطق روستایی، اولویت دادن به افراد دارای سابقه کار در بخش کشاورزی و اولویت دادن به کشاورزان زاده‌ها.

مأخذ: شاعری (۱۳۷۸) با اقتباس از مطالعه کورمین و استراوس (۱۹۹۰) و مبانی نظری پژوهش توسط محققان.



(شکل ۲) الگوی نظری سازه تقاضای بازار کار کشاورزی با متغیرهای آن

۱- ویژگی‌های حرفه‌ای نیروی انسانی

حضور منظم در محل کار، سطح مدرک تحصیلی، ابتکار و خلاقیت، میزان اعتماد به نفس، میزان معلومات علمی، رعایت مقررات موسسه، میزان مهارت

عملی، توان مشارکت در کارهای جمعی، میزان مسئولیت‌پذیری و توانایی حل مسأله.

۲- عوامل سرمایه‌ای، خدمات و پشتیبانی

سرمایه‌گذاری دولت در بخش کشاورزی، سرمایه‌گذاری بخش خصوصی در بخش کشاورزی، ارائه تسهیلات بانکی، بیمه محصولات کشاورزی، صدور محصولات کشاورزی، مکانیزه کردن بخش کشاورزی، تعیین نرخ تضمینی برای محصولات کشاورزی و تأمین نهاده‌های کشاورزی.

۳- سطوح حرفه‌ای نیروی انسانی

کارگر نیمه‌ماهر، کارگر ماهر و کاردان (تکنسین) و کارشناس (مهندس) مأخذ: شاعری (۱۳۷۸) با اقتباس از مطالعه کورمین و استراوس (۱۹۹۰) و مبانی نظری پژوهش توسط محققان.



(شکل ۳) الگوی نظری تلفیق و انطباق دوجانبه نظام آموزش متوسطه کشاورزی و توقعات بازارکار

- برنامه آموزشی و درسی

ساعت‌های کارهای عملی و مهارتی، اجرای برنامه کارآموزی یا کارورزی، زمان اجرای برنامه کارورزی یا کارآموزی، ساعت‌های کارورزی یا کارآموزی، گرایش‌های تحصیلی، محتوای دروس مهارتی و عملی، استانداردهای مهارت‌آموزی و رشته‌های تحصیلی.

۲- هدف‌های نظام آموزشی

تربیت کارگر نیمه‌ماهر، تربیت کارگر ماهر، تربیت کاردان (تکنسین)، خوداشتغالی و کارآفرینی.

۳- فرآیند جذب و پذیرش

فرآیند هدایت تحصیلی و مشاوره‌ی شغلی، اولویت دادن به ساکنان مناطق روستایی، اولویت دادن به افراد دارای سابقه‌ی کار در بخش کشاورزی و اولویت دادن به کشاورزان زاده‌ها.

۱- ویژگی‌های حرفه‌ای نیروی انسانی

حضور منظم در محل کار، سطح مدرک تحصیلی، ابتکار و خلاقیت، میزان اعتماد به نفس، میزان معلومات علمی، رعایت مقررات مؤسسه، میزان مهارت عملی، توان مشارکت در کارهای جمعی، میزان مسئولیت‌پذیری و توانایی حل مسأله.

۲- ایجاد اشتغال

سرمایه‌گذاری دولت در بخش کشاورزی، سرمایه‌گذاری بخش خصوصی در بخش کشاورزی، ارائه‌ی تسهیلات بانکی، بیمه محصولات کشاورزی، صدور محصولات کشاورزی، مکانیزه کردن بخش کشاورزی، تعیین نرخ تضمینی برای محصولات کشاورزی و تأمین نهاده‌های کشاورزی.

۳- سطوح حرفه‌ای نیروی انسانی

کارگر نیمه‌ماهر، کارگر ماهر، کاردان (تکنسین) و کارشناس (مهندس).

مأخذ: شاعری (۱۳۷۸) با اقتباس از مطالعه کورمین و استراوس (۱۹۹۰) و مبانی

نظری پژوهش توسط محققان.

علاوه بر عوامل عمومی بیکاری، عوامل بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی در ایران را می‌توان به این ترتیب نام برد:

۱) عدم تناسب رشد اقتصادی و ظرفیت اشتغال‌زایی جامعه با رشد دانش‌آموختگان؛

۲) فقدان ارتباط کافی بین نظام آموزشی و نظام اشتغال کشور؛

۳) فقدان مهارت‌های مورد نیاز بازار کار از سوی دانش‌آموختگان؛

۴) افزایش نرخ مشارکت نیروی کار در بین اعضای جامعه؛

۵) تمرکز دانش‌آموختگان در محیط‌های مرکزی و شهرهای بزرگ؛

۶) فقدان تحرک شغلی دانش‌آموختگان (تمایل دانش‌آموختگان به کار در بخش دولتی)؛

۷) عدم هماهنگی و ارتباط موسسات آموزشی و مراکز تولیدی و کارفرمایان؛

۸) فقدان اطلاعات در مورد نیازهای بازار کار (چیت‌ساز قمی، ۱۳۸۳)
در تحقیق دیگری توسط زمانی و لاری (۱۳۸۳) عمده‌ترین دلایل این که به رغم کمبودهای اساسی و نیاز فزاینده به متخصصان کشاورزی، چرا دانش‌آموختگان موجود همگی جذب بخش کشاورزی نشده‌اند؟ به شرح زیر ذکر کرده‌اند:

- ۱) مشکلات مربوط به زیادی تعداد دانش‌آموختگان کشاورزی؛
- ۲) مشکلات مربوط به نداشتن سرمایه کافی؛
- ۳) مشکلات مربوط به عدم حمایت دولت؛
- ۴) مشکلات مربوط به نداشتن توانایی کارهای عملی؛
- ۵) مشکلات مربوط به وجود افراد مسن در ادارات؛
- ۶) مشکلات مربوط به عدم هماهنگی ادارات؛
- ۷) مشکلات مربوط به تبعیض جنسیت؛
- ۸) مشکلات مربوط به عدم اعتماد به نفس؛
- ۹) مشکلات مربوط به عدم شناخت رشته‌های تحصیلی؛
- ۱۰) مشکلات مربوط به کمبود فعالیت‌های اقتصادی؛

۱۱) مشکلات مربوط به حاکم بودن رابطه و پارتی (زمانی و لاری، ۱۳۸۳، ۲۵).

زمانی و عزیز (۱۳۸۵) نیز برخی از مهم‌ترین مانع‌های دانش‌آموختگان کشاورزی را شامل مواردی هم‌چون فقدان مهارت‌های عملی، عدم تناسب برنامه‌ها و دروس دانشگاهی با نیاز بازار کار، سیاست تعدیل ساختاری و نیروی انسانی دولت، نادیده انگاشتن بخش خصوصی و خوداشتغالی و افزایش شدید تعداد دانش‌جویان رشته کشاورزی دانسته‌اند.

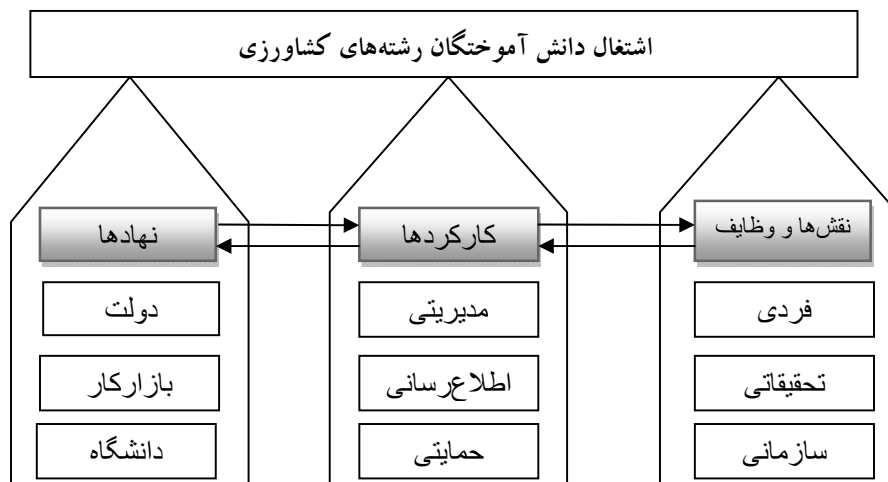
بنابراین، با توجه به موارد بالا نظام آموزش عالی کشاورزی و برنامه‌های درسی آن طوری باید تدوین و اجرا گردند که بیش از هر زمان دیگری در پی تأمین نیازمندی‌های بخش خصوصی و خوداشتغالی بوده و به گونه‌ای جهت‌دهی و برنامه‌ریزی شوند که نیازهای گروه‌ها و قشرهای مختلف جامعه از جمله جوانان دانش‌آموخته‌ای را که برای نخستین بار می‌خواهند

وارد بازار کار شوند برآورده سازند. جهت تحقق این امر یکی از عمده‌ترین راه‌حل‌ها استفاده از روش‌های یادگیری فعال و عملی و مشارکت دانشجویان در یادگیری و آموزش است (Mellis, 2008; Harder et al., 2006; Trevisan, 2004; Gresh, 1995). تا از این طریق شرایط انتقال آموخته‌ها و مهارت‌ها به محیط‌های عملی مهیا گردد.

یکی دیگر از راه‌های انتقال آموخته‌ها به محیط‌های کاری، استفاده از رهیافت آموزش صلاحیت‌مدار¹¹ می‌باشد. این روش علاوه بر تأکید بر کاربرد یادگیری به ارتباط بین کار و آموزش نیز تأکید دارد (Mulder, 2004, Biemans et al., 2004). نظام آموزشی براساس این دیدگاه برای دانشجویان فرصت‌ها و تجربیات میدانی و عملی را طوری آماده می‌کند که بتوانند آموخته‌های خود را در عمل و به‌طور واقعی به کار گیرند (Jang and Kimb, 2004). در این دیدگاه، تفاوت‌های فردی دانشجویان به‌راحتی مشخص می‌شود، چرا که نظام ارزیابی دانشجویان براساس صلاحیت‌های عملی و واقعی است نه براساس نمره (Mulder, 2001). بنابراین، برنامه‌های درسی رشته‌های کشاورزی باید با تأکید بر فرآیندهای یادگیری فعال و صلاحیت‌مدار، توانمندی‌ها و قابلیت‌های دانشجویان را در جهت برطرف کردن نیازهای واقعی جامعه و بازار کار در حال و آینده سوق دهند. از راه‌کارهای دیگری که در دنیا در خصوص بهبود وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان به کار گرفته می‌شود، آموزش‌های کارمدار¹² می‌باشد. در این آموزش‌ها تأکید بر ارتباط بین آموزش و کار از نظر موضوعات و برنامه‌های درسی می‌باشد. جای چنین آموزش‌هایی که دانشجو را برای کار در بازار آماده می‌کند، در ایران در حاشیه قرار گرفته است و در سطح خیلی محدود در برخی مقاطع تحصیلی اجرا می‌شود. بنابراین، نیاز است تا با انجام مطالعات مختلف جنبه‌های کاربردی این رهیافت در نظام آموزش عالی کشاورزی کشور شناسایی و به‌طور مطلوب به‌کار گرفته شود (Movahedi, 2009).

¹¹ Competency- Based Education

¹² . Work Based Education



(شکل ۴) اجزا و عناصر ضروری در ایجاد ارتباط بین مراکز دانشگاهی و بازار کار کارآموزی یکی از عناصر برنامه‌های آموزشی است که بایستی به دقت و ظرافت خاصی و با برنامه‌ریزی منظم و نیازسنجی طراحی گردد. مسلماً در این طراحی دیدگاه‌های خود دانش-آموختگان و کارفرمایان، علاوه بر استادان و برنامه‌ریزان آموزشی نقش خواهد داشت. این دوره‌های کارآموزی بایستی در سازگار کردن و تعدیل ویژگی‌ها و مهارت‌های دانشجویان برای افزایش اثربخشی آنان در بازارهای کار آینده، فعال شوند. با توجه به مدل ساختاری انجمن حرفه‌ای آمریکا برای جهت‌گیری موسسه‌ی آموزشی به سمت تقاضاهای بازار کار که شامل سه جزء اصلی یادگیری موسسه‌مدار، یادگیری کارمدار و فعالیت‌های ارتباطی است (محمدزاده نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۵). می‌توان نقش مهم کارآموزی را به‌عنوان یک یادگیری کارمدار در کنار یادگیری مؤسسه‌مدار مورد تصدیق قرار داد.

یافته‌های دو دهه اخیر نیز بیان‌گر ارتباط مثبت بین سطح کیفیت آموزش فرد و توانمندی‌های وی برای ورود به بازار کار یا قدرت حل مسائل و تصمیم‌گیری صحیح است (محمدزاده نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۵). از طرفی، کیفیت آموزشی فرد تنها به دانش تخصصی منتهی نمی‌گردد، بلکه علاوه بر موارد مذکور، به مهارت‌ها و صلاحیت‌های عمومی وی نیز مرتبط

می‌باشد. چنانچه، براساس یک مطالعه کیفی بر روی ۵۳ دانشجو سال آخر (تاملینسون، ۲۰۰۸) (مشخص گردید که براساس ادراکات دانشجویان، مدارک تحصیلی نقش کاهنده‌ای در شکل‌دهی بروندهای شغلی آن‌ها در یک بازار کار رقابتی و انبوه دارد. دانشجویان با آن که مدرک تحصیلی را به عنوان یک بعد مهم اشتغال‌پذیری خود می‌بینند، اما با وجود این، نیاز به افزودن ارزش به آن را به‌منظور دستیابی به یک مزیت در بازار کار رقابتی، احساس می‌کنند. ازجمله مواردی که منجر به افزودن ارزش به مدرک تحصیلی می‌گردد، تقویت مهارت‌ها و ویژگی‌های آمادگی شغلی در دوره‌های برنامه‌های تحصیلی است.

در پژوهشی که به منظور ارزیابی آمادگی شغلی دانش‌آموختگان دانشگاه میسوری^{۱۳} برای مشاغل وابسته به کشاورزی، توسط کارتمل و گارتن^{۱۴} (۲۰۰۰) انجام شد نتایج نشان داد که برگزاری دوره‌های برنامه‌های آموزش کشاورزی به طور موفقیت‌آمیزی آن‌ها را با مهارت‌های مورد نیاز برای مشاغل کشاورزی آماده کرده است. این یافته‌ها بیان‌گر قوت و تأثیر دوره‌های آموزش کشاورزی در آماده‌سازی اشخاص برای مشاغل کشاورزی بوده‌است. با توجه به این یافته می‌توان اظهار نمود که مدرک تحصیلی این دانش‌آموختگان از ارزش و اعتبار بیشتری در بازار کار رقابتی، برخوردار می‌باشد. چرا که در دوره تحصیل آنان، تنها به کسب دانش تخصصی اکتفا نشده است.

میرکمالی (۱۳۷۲) نیز در پژوهش خود به منظور ارزیابی توانمندی شغلی دانش‌آموختگان از دیدگاه خود دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی دولتی و کارفرمایان آن‌ها، به این نتیجه دست یافت که ۸۴/۶ درصد از دانش‌آموختگان و ۹۱/۱ درصد از کارفرمایان معتقد بوده‌اند که بین شغل دانش‌آموخته و رشته تحصیلی او تناسب برقرار است. توانمندی اجرایی دانش‌آموختگان در رشته‌های مختلف از نظر خودشان و کارفرمایان، بالاتر از ۶۹/۳ درصد گزارش شد. براساس یافته‌ها دانش‌آموختگان رشته‌های فنی و کاربردی در بالاترین حد توانمندی و گروه‌های علوم انسانی، اجتماعی و رفتاری در پایین‌ترین حد قرار داشته و در

¹³ . University of Missouri

¹⁴ . Cartmell, D. D. & L. B. Garton

نهایت توانمندی شغلی دانش‌آموختگان از سال ۶۵ تا سال ۶۷ کاهش یافته‌است. نکته‌ی قابل توجه در این پژوهش این است که پژوهش مذکور در زمان رونق اقتصادی کشور (سال‌های ۶۸-۷۲) و بالا بودن تقاضای مؤثر برای نیروی انسانی متخصص انجام گرفته‌است که تا حدودی بر نتایج این پژوهش، تأثیر گذاشته‌است.

از طرفی، با توجه به تحقیق میرکمالی (۱۳۷۲)، توانمندی شغلی با عواملی چون تناسب شغل با رشته، درک عمومی از حرفه، میزان مهارت‌های عملی، میزان دانش و آگاهی، تجربه قبلی، تجربه کاری، احساس رضایت از شغل و میزان دستیابی به اهداف شغلی سنجیده می‌شود که تا حد کمی با مفهوم اشتغال‌پذیری هم رابطه دارد؛ اشتغال‌پذیری مفهوم کامل و جامع‌تری را در این زمینه ارائه می‌دهد. چرا که توانمندی شغلی، تنها توانایی دانش‌آموختگان شاغل را مورد سنجش قرار می‌دهد. در حالی که اشتغال‌پذیری، 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 موسسات 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 بهره گرفته‌است. عملکرد شغلی شامل رفتار و معلومات شغلی، تخصصی و مهارت در کار و کیفیت کار است. نتایج این پژوهش براساس نظرسنجی از کارفرمایان در خصوص تاثیر تحصیلات، شغل والدین، منشأ روستایی داشتن و شغل کشاورزی پدران به عنوان تبار اجتماعی بر عملکرد شغلی دانشجویان کشاورزی دانشگاه تهران نشان داد که هیچ‌گونه رابطه‌ی معنی‌داری بین خاستگاه سکونت، شغل کشاورزی پدران و محل تولد با عملکرد شغلی دانشجویان وجود نداشته‌است.

در تحقیقی از محمدزاده نصرآبادی و همکاران (۱۳۸۵)، تحلیل روابط بین عوامل آموزشی و توانمندی شغلی دانش‌آموختگان عالی علمی کاربردی کشاورزی نشان داد که بین امکانات و

تجهیزات زیربنایی و آموزشی مراکز، توانایی تدریس و شیوه‌ی آموزشی استادان، روش‌های تدریس واحدهای عملی، محتوای آموزشی در سطح دانش و نگرش با توانمندی شغلی دانش-آموختگان، رابطه‌ی معنی‌داری وجود داشته‌است.

موریو لیتوود^{۱۵} (۲۰۰۶)، با انجام مطالعه‌ای بر روی دانش‌آموختگان یک دانشگاه در انگلستان، ارزیابی دقیقی را از "بیانیه^{۱۶} اشتغال‌پذیری" انجام دادند. آن‌ها اظهار داشتند با آن-که 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.

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی برای اجرای طرح کارآفرینی با مشکلاتی روبه‌رو هستند که عمده‌ترین آن‌ها را می‌توان چنین برشمرد:

۱- امروزه بیشتر درس‌های دانشگاهی بویژه در رشته‌های علوم انسانی به شیوه نظری ارائه می‌شود و تلاش جدی برای کاربردی کردن آن‌ها نشده است. بیشتر دانشجویان یک رشته مطالب درسی را حفظ کرده و امتحان می‌دهند و سرانجام موفق به گرفتن مدرک می‌شوند. از این رو بیشتر دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها با نیازهای بازار کار هماهنگی و هم‌خوانی ندارند و تخصص‌ها و مهارت‌های‌شان هم‌جهت و هم‌سو با نیازهای بازار کار شکل نمی‌گیرد. به علت کاربردی نبودن درس‌های دانشگاهی بویژه در رشته‌های کشاورزی، دانش‌آموختگان آمادگی برای کار ندارند.

۲- از دیگر مشکلات در زمینه اشتغال، نهادینه نشدن فرهنگ کارآفرینی در سطوح گوناگون جامعه است. متأسفانه به جای ایجاد فرهنگ کارآفرینی، فرهنگ کارمندپروری در جامعه رشد و گسترش یافته است که این امر با توجه به پایین بودن ظرفیت جذب نیرو در اداره‌ها و سازمانها مشکلاتی پدید آورده است.

¹⁵ Muriyo Lytvoud

¹⁶ .discourse

۳- بازار کار هماهنگ با تحولات علوم و تکنولوژی در حال دگرگونی است. از این رو بازار کار به برخی تخصص‌های تازه نیازمند است که لزوماً دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها در دوران تحصیل فرا نمی‌گیرند .

۴- محدودیت اختیار مدیران دانشگاه‌ها در زمینه برگزاری درسهای کارآفرینی و برنامه‌ریزی بلند مدت برای کارهای اشتغال‌زا، منجر به کاهش ابتکار و نوآوری می‌شود. از این رو، ناگزیر به برنامه‌ریزی در کوتاه‌مدت می‌شوند. برنامه‌ریزی‌های کوتاه مدت نیز به کاهش ابتکارهای کارآفرینانه با آثار درازمدت می‌انجامد .

۵- مشکل دیگر، نبود ارتباط میان دانشگاه‌ها و مراکز تولیدی و صنعتی است، به گونه‌ای که امروزه به رغم ایجاد و گسترش دانشگاه‌های صنعتی، حلقه‌های پیوند آن‌ها با صنعت و تولید چندان شکل نگرفته است. در واقع تا زمانی که ارتباط دانشگاه و صنعت به درستی شکل نگیرد، نمی‌توان به پیشرفت و توسعه جدی کشور امیدوار بود .

۶- ناآشنایی جوانان با بازار کار و مشارکت نداشتن فعال بخش خصوصی در زمینه‌های پژوهش، توسعه، فعالیت‌های تولیدی و کارآفرینی از دیگر مشکلات است .
کارهای انجام‌شده دانشگاه‌های کشور به تدریج اقدامات لازم در زمینه اجرای این طرح را آغاز کرده‌اند. این فعالیت‌ها در زمینه‌های آموزشی، پژوهشی و خدماتی است .
آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌ها معمولاً دارای دوره‌های پایه، عمومی و اختصاصی بوده و در دانشکده‌های گوناگون با توجه به نوع دانشکده دارای محتویات متفاوت است .
هم‌اینک شماری از دانشکده‌های مدیریت و بازرگانی واحدهای کارآفرینی و برنامه‌های گوناگون سازماندهی شده ارائه می‌دهند و نیز در چند دانشگاه، مراکز کارآفرینی در محیط دانشگاهی ایجاد شده است (عسگری، ن، ۱۳۸۱).

روش‌شناسی تحقیق

روش این تحقیق، کمی و به لحاظ روش‌های دستیابی به حقایق و داده پردازی، از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را دانشجویان مقطع کارشناسی پردیس

کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران (دختر و پسر) تشکیل دادند ($N=1518$). در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب استفاده شد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۳۴۰ نفر برآورد شد که برای افزایش اعتبار یافته‌ها، تعداد نمونه به ۳۵۰ نفر افزایش یافت. ابزار اصلی گردآوری اطلاعات بخش میدانی تحقیق، پرسشنامه بود. که از دو بخش تشکیل شده بود بخش اول که شامل ویژگی‌های فردی، افراد نمونه بود بخش دوم که شامل عوامل موثر بر رابطه موثر دانشگاه و بازارکار و بازارمحور بودن دانشگاه بود که شامل ۷۳ گویه بود که دانشجویان می‌بایست با توجه به نظرات خودشان در یک طیف لیکرت به آنها پاسخ دهند.

تعیین اعتبار (روایی) پرسشنامه با نظر چندین تن از اعضای هیأت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران مورد تأیید قرار گرفت و برای تعیین قابلیت اعتماد (پایایی) تعداد ۳۰ نسخه پرسشنامه به عنوان پیش آزمون توزیع و آلفای کرونباخ ($\alpha > 0/7$) محاسبه شد.

نتایج، بحث و نتیجه گیری: نتایج تحقیق نشان داد که از مجموع ۳۵۰ نفر دانشجوی مورد بررسی ۴۸ درصد افراد جامعه پسر و ۵۲ درصد را دختران تشکیل دادند. میانگین سن آموزشگران مورد مطالعه در حدود ۲۰ سال می‌باشد.

جدول شماره ۱: توزیع افراد بر اساس جنسیت

| جنسیت | تعداد | درصد |
|-------|-------|------|
| زن | ۱۸۲ | ۵۲ |
| مرد | ۱۶۸ | ۴۸ |

در این تحقیق به دلیل تفاوت‌های احتمالی بین دانشکده‌های پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران از شیوه نمونه گیری تصادفی و متناسب با جمعیت این دانشکده‌ها انجام شد.

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی افراد نمونه براساس دانشکده ها

| ردیف | نام دانشکده | تعداد | درصد از کل نمونه |
|------|---------------------------------|-------|------------------|
| ۱ | دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی | ۵۳ | ۱۵.۱۴ |
| ۲ | دانشکده علوم و مهندسی کشاورزی | ۱۵۶ | ۴۴.۵ |
| ۳ | دانشکده مهندسی و فناوری کشاورزی | ۱۴۱ | ۴۰.۲ |

پس از تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها مشخص شد که ۷۳٪ از نمونه مربوط به دانشکده مهندسی و فناوری کشاورزی آموزش‌های ارائه شده در دانشکده خود را متناسب با بازارکار می‌داند در حالی که فقط ۴۰ درصد از نمونه مربوط دانشکده علوم و مهندسی کشاورزی و ۲۱ درصد از نمونه مربوط دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی این نظر را دارند.

به منظور مشخص نمودن متغیرهای موثر بر "ارتباط دانشگاه و بازارکار" و تعیین مقدار واریانس تبیین شده توسط هر کدام از متغیرها در قالب عامل‌های دسته‌بندی شده از تحلیل عاملی استفاده شد. مقدار KMO (۰/۸۶۸) و مقدار بارتلت آن (۱۶۶۰۱/۲۶۳) معنی‌دار بوده در سطح ($P < ۰/۰۰۱$) که حاکی از مناسب بودن همبستگی متغیرهای منظور شده برای تحلیل عاملی می‌باشد. برای دسته‌بندی عامل‌ها، از معیار مقدار ویژه استفاده گردید و عامل‌های دارای مقدار ویژه بزرگ‌تر از یک مدنظر بود.

جدول شماره ۳: عامل های استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد

واریانس تجمعی آنها

| عامل ها | مقدار ویژه | درصد واریانس مقدار ویژه | فراوانی تجمعی درصد واریانس |
|---------|------------|----------------------------|-------------------------------|
| اول | ۱۴.۶۳ | ۱۹.۲۵ | ۱۹.۲۵ |
| دوم | ۱۳.۲۷ | ۱۷.۴۶ | ۳۶.۷ |
| سوم | ۷.۶۵ | ۱۰.۰۷ | ۴۶.۷۹ |
| چهارم | ۶.۸۸ | ۹.۰۶ | ۵۵.۸۵ |
| پنجم | ۵.۰۹ | ۶.۷ | ۶۲.۵۶ |

عامل اول با مقدار ویژه ۱۴.۶۳ به تنهایی ۱۹.۲۵ درصد از واریانس کل را تبیین می نماید (جدول ۳). پنج عامل فوق حدود ۶۲.۵۶ درصد کل واریانس را تبیین می نمایند که نشان از زیاد بودن درصد واریانس تبیین شده توسط این عامل ها می باشد. وضعیت قرار گرفتن متغیرها در عامل ها با فرض واقع شدن متغیرهای با بار عاملی بزرگتر از ۰/۵، بعد از چرخش عامل ها به روش وریماکس و نام گذاری عامل ها به شرح جدول شماره ۳ می باشد. بنابراین می توان متغیرهای مذکور را در متغیر دیگری خلاصه کرد. با توجه به متغیرهای تشکیل - دهنده عامل ها، عامل اول به نام آموزشی، عامل دوم مدیریت و برنامه ریزی، عامل سوم سیاست گذاری، عامل چهارم روانشناختی، عامل پنجم توسعه حرفه ای نامگذاری شدند.

جدول شماره ۴: متغیرهای مربوط به عامل اول و میزان ضرایب به دست آمده از ماتریس دوران یافته

| میزان ضریب | گویه‌ها | عامل |
|------------|--|--------|
| ۰.۹۷ | توجه و تمرکز مراکز دانشگاهی جهت طی کردن دوره کارآموزی دانشجویان به صورت عملی در مزارع. | آموزشی |
| ۰.۸۸ | تربیت دانشجو بر اساس نیاز بازار کار. | |
| ۰.۹۵ | دانشجویان قبل از اتمام دوره تحصیل به مدت یک سال کاری در بازار کار فعالیت کنند | |
| ۰.۸۴ | فراهم کردن امکان تحصیل پاره وقت دانشجو با انگیزه کسب درآمد و آینده شغلی مناسب. | |
| ۰.۷۸ | ارائه اطلاعات عملی بیشتر به دانشجویان رشته های کشاورزی. | |
| ۰.۸۸ | استفاده از بازار کار برای گذراندن واحدهای عملی در دانشگاه. | |
| ۰.۸۵ | به روز شدن اطلاعات بازار کار توسط اساتید دانشگاه. | |
| ۰.۷۳ | شرکت دادن دانشجویان در طرح ها و پروژه های سازمان ها و ادارات دولتی مرتبط با بخش کشاورزی | |
| ۰.۸۷ | کمبود تخصص کافی در انجام امور کشاورزی توسط دانش آموختگان | |
| ۰.۷۷ | عدم همکاری و حمایت از دانش آموختگان برای راه اندازی کسب و کار جدید و توسط بانک ها و بخش خصوصی. | |
| ۰.۹۱ | پراکنده بودن دروس برنامه آموزشی تدوین شده برای رشته های کشاورزی و عدم ارائه تخصص کافی و کاربردی. | |
| ۰.۹۰ | اجرای آموزش های علمی _ کاربردی برای دانشجویان. | |
| ۰.۷۵ | حمایت دانشگاه از فعالیت های تحقیقی و مشارکتی دانش آموختگان. | |
| ۰.۸۸ | اصلاح روش های تدریس اساتید. | |
| ۰.۸۴ | اصلاح روش های ارزشیابی دانشجویان. | |
| ۰.۸۹ | افزایش دروس عملی و حذف دروس غیر کاربردی. | |
| ۰.۸۸ | آموزش مستمر دانش آموختگان توسط دانشگاه. | |
| ۰.۷۲ | آشنایی دانشجویان با سازمان نظام مهندسی و برنامه های این سازمان. | |
| ۰.۸۱ | ارتقای سطح آموزه های پیرامون فناوری ارتباطی. | |
| ۰.۸۸ | توانایی دانشجویان در استفاده از منابع و سایت های لاتین (به روز بودن اطلاعات دانشجویان) | |

جدول شماره ۵: متغیرهای مربوط به عامل دوم و میزان ضرایب به دست آمده از ماتریس

دوران یافته

| میزان ضریب | گویه‌ها | عامل |
|------------|---|----------------------|
| ۰.۵۳ | تشویق صاحبان مزارع و حمایت مالی از آنها در آموزش دانشجویانی که دوره کارآموزی را طی می کنند. | مدیریت و برنامه ریزی |
| ۰.۹۴ | استفاده از نظرات افراد فعال در بازار کار برای برنامه ریزی در دانشگاه ها | |
| ۰.۹۲ | به دست گرفتن کارهای تحقیقاتی توسط دانشکده های کشاورزی | |
| ۰.۷۱ | ایجاد دفاتر ارتباط مستقیم کشاورزان و کارشناسان در دانشکده های کشاورزی. | |
| ۰.۷۰ | گسترش و بهبود دوره های کارورزی، کارآموزی و عملیات کشاورزی در مزارع و با نظارت اساتید مجرب | |
| ۰.۶۹ | تشکیل نهادها یا سازمان های که دو گروه بتوانند با نیازهای یکدیگر آشنا شوند | |
| ۰.۹۳ | ایجاد رشته های جدید مورد نیاز بازار کار. | |
| ۰.۸۵ | ایجاد امکان کارآموزی برای دانشجویان در بخش های دولتی مرتبط با گرایش تحصیلی شان. | |
| ۰.۹۰ | ایجاد ارتباط دانشگاه با موسسات تولیدی خصوصی در کشاورزی | |
| ۰.۷۲ | ایجاد شبکه اطلاع رسانی مشترک و هماهنگ بین دانشگاه و بازار کار. | |
| ۰.۵۳ | ایجاد هماهنگی و همکاری بین متولیان بخش کشاورزی و ادارات دولتی و اساتید و دانشجویان | |
| ۰.۸۲ | ارائه دستورالعمل یا بخش نامه ای برای قانونمند کردن ارتباط بین دانشگاه و بازار کار. | |
| ۰.۸۳ | داشتن نماینده ای از دانشگاه در بازار کار | |
| ۰.۸۸ | وجود قوانین و مقررات دست و پاگیر برای شروع کار مستقل و خصوصی. | |
| ۰.۷۴ | ایجاد اشتغال پاره وقت مرتبط به رشته آن ها در حین تحصیل می تواند به مشکل اشتغال آن ها کمک کند. | |
| ۰.۵۸ | وجود سوگیری ها و جهت گیری ها در استخدام افراد. | |
| ۰.۷۲ | عدم وجود سازوکارهای لازم برای شناسایی و معرفی فرصت های شغلی جدید | |
| ۰.۶۰ | برگزاری سمینارها و جلسات مشترک بین دانشگاه و مراکز کشاورزی | |
| ۰.۶۴ | برقراری ارتباط دوسویه بین پارک علم و فناوری و دانشکده ها و دانشجویان | |
| ۰.۹۰ | اصلاح روش های ارزشیابی اساتید دانشکده های کشاورزی | |
| ۰.۶۹ | استفاده از دانش آموختگان کشاورزی در رشته های مرتبط در بخش کشاورزی | |
| ۰.۸۱ | ارتباط گسترده تر جهاد کشاورزی و دانشگاه | |

جدول شماره ۶: متغیرهای مربوط به عامل سوم و میزان ضرایب به دست آمده از ماتریس دوران یافته

| میزان ضریب | گویه‌ها | عامل |
|------------|---|-------------|
| ۰.۹۱ | دانشگاه محل مراجعه افراد شاغل در بازار کار شود به نوعی جلسات اتحادیه‌ها و سندیکاها در دانشگاه برگزار شود. | سیاست‌گذاری |
| ۰.۶۹ | در سیاست‌گذاری‌های کلان به ارتباط دانشگاه و بازار کار توجه شود.. | |
| ۰.۷۴ | انتخاب موضوع‌های پژوهشی متناسب با نیازهای جامعه و شرایط هر کشور. | |
| ۰.۶۹ | توجه به نتایج پژوهشی در برنامه‌ریزی‌های کلان و خرد | |
| ۰.۷۷ | افزایش تعداد استخدام‌های دولتی توسط دولت. | |
| ۰.۹۱ | پذیرش دانشجویان بر اساس نیاز بازار کار. | |
| ۰.۷۹ | ایجاد یک سازمان که دانش‌آموختگان را به هم ارجاع دهد | |
| ۰.۷۹ | حمایت دولت از تعاونی‌ها و شرکت‌های خصوصی. | |
| ۰.۶۶ | تمرکززدایی در موسسات مربوط به کشاورزی. | |
| ۰.۶۱ | تمرکززدایی در دانشگاه‌ها. | |
| ۰.۷۲ | تمرکززدایی در موسسات دولتی مرتبط با بخش کشاورزی. | |
| ۰.۶۱ | عدم توجه رده‌های سطح بالا نظیر مدیران و وزیران نسبت به بخش کشاورزی. | |
| ۰.۸۴ | مشخص کردن هدف از آموزش کشاورزی برای دانشجویان رشته‌های کشاورزی. | |

جدول شماره ۷: متغیرهای مربوط به عامل چهارم و میزان ضرایب به دست آمده از ماتریس دوران یافته

| میزان ضریب | گویه‌ها | عامل |
|------------|---|------------|
| ۰.۹۲ | یکی از دلایل مشکل اشتغال در دانشجویان کشاورزی عدم رغبت و انگیزه آن‌ها است | روانشناختی |
| ۰.۸۵ | عدم رابطه صمیمانه دانشجویان با اساتید در طی دوران تحصیل. | |
| ۰.۷۸ | پایین بودن شأن و منزلت رشته کشاورزی در ایران | |
| ۰.۸۷ | قابلیت در پذیرش نوآوری‌ها | |
| ۰.۸۸ | پیش قدم بودن و ریسک‌پذیری برای فعالیت در جامعه | |
| ۰.۸۴ | آینده‌گرایی دانش‌آموختگان | |
| ۰.۸۲ | نگرش دانش‌آموختگان نسبت به شغل کشاورزی | |
| ۰.۹۶ | تأثیر روحیه اساتید رشته کشاورزی بر روی دانشجویان رشته کشاورزی | |
| ۰.۷۹ | خودارزیابی دانش‌آموختگان در ارتباط با مهارت‌های خودشان | |

جدول شماره ۸: متغیرهای مربوط به عامل پنجم و میزان ضرایب به دست آمده از ماتریس

دوران یافته

| میزان ضریب | گویه‌ها | عامل |
|------------|---|---------------|
| ۰.۶۹ | عدم تجربه کار کشاورزی در دانشجویان قبل از ورود به دانشگاه. | توسعه حرفه‌ای |
| ۰.۵۶ | ارتقاء توانایی علمی اساتید. | |
| ۰.۵۷ | ایجاد مهارت‌های کارآفرینی در دانشجویان | |
| ۰.۶۴ | کسب مهارت‌های مدیریتی در دانشجویان. | |
| ۰.۶۸ | کسب مهارت پیرامون فعالیت‌های سازمانی و اداری. | |
| ۰.۸۱ | توسعه مهارت‌های اجتماعی در دانشجویان توسط دانشگاه. | |
| ۰.۹۰ | کمک به افزایش مسئولیت‌پذیری دانشجویان نسبت به آموخته‌ها در دانشگاه. | |
| ۰.۸۷ | کمک به افزایش توانایی‌های ارتباطی دانشجویان در دانشگاه. | |
| ۰.۸۱ | کمک به تقویت توانایی کار مشارکتی دانشجویان توسط دانشگاه. | |

حال با توجه به بررسی ۵ عامل فوق، موثرترین گویه‌ها به قرار زیر می‌باشند:

جدول شماره ۹: مهم‌ترین گویه‌های هر عامل

| میزان ضریب | موثرترین گویه | عامل |
|------------|---|----------------------|
| ۰.۹۷ | توجه و تمرکز مراکز دانشگاهی جهت طی کردن دوره کارآموزی دانشجویان به صورت عملی در مزارع. | آموزشی |
| ۰.۹۴ | استفاده از نظرات افراد فعال در بازار کار برای برنامه ریزی در دانشگاه‌ها. | مدیریت و برنامه‌ریزی |
| ۰.۹۱ | دانشگاه محل مراجعه افراد شاغل در بازار کار شود به نوعی جلسات اتحادیه‌ها و سندیکاها در دانشگاه برگزار شود. | سیاستگذاری |
| ۰.۹۱ | پذیرش دانشجو بر اساس نیاز بازار کار. | |
| ۰.۹۶ | تاثیر روحیه اساتید رشته کشاورزی بر روی دانشجویان رشته کشاورزی. | روانشناختی |

وهم‌چنین با توجه به جدول فوق " توجه و تمرکز مراکز دانشگاهی جهت طی کردن دوره- کارآموزی دانشجویان به صورت عملی در مزارع." موثرترین گویه می‌باشد.

عامل اول به نام عامل آموزشی نامگذاری شد. این عامل با توجه به مقدار ویژه آن (۱۴.۶۳)، که از سایر عوامل بیشتر است، ۱۹.۲۵ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین می‌نماید. عامل دوم به نام عامل مدیریت و برنامه‌ریزی نامگذاری شد. این عامل با توجه به مقدار ویژه (۱۳.۲۷)، مقدار ۱۷.۴۶ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین می‌نماید. عامل سوم به نام عامل سیاست‌گذاری نامگذاری شد. این عامل با توجه به مقدار ویژه آن (۷.۶۵)، مقدار ۱۰.۰۷ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین می‌نماید. عامل چهارم به نام عامل روانشناختی نامگذاری شد. این عامل با توجه به مقدار ویژه آن (۶.۸۸)، مقدار ۹.۰۶ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین می‌نماید. عامل پنجم به نام عامل توسعه حرفه‌ای نامگذاری شد. این عامل با توجه به مقدار ویژه آن (۵.۰۹)، مقدار ۶.۷ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین می‌نماید. از آن‌جا که، بار عاملی تمام متغیرهای این بخش از ۵۰٪ بیشتر بود، تمام ۷۳ گویه در تبیین عوامل دخالت داشته و هیچ متغیری حذف نشده است. همانطور که جدول ۵ نشان می‌دهد، پنج عامل مذکور در مجموع ۶۲.۵۶ درصد از / از واریانس کل متغیرها را تبیین می‌کنند و تنها ۳۷.۴۴ واریانس باقیمانده مربوط به سایر عواملی است که پیش بینی آن‌ها در این تحقیق میسر نشده است.

پیشنهادها

۱- فراهم نمودن بستر لازم توسط مؤسسات آموزشی جهت ارتباط هرچه بیشتر آموزش عالی با بازارکار به منظور آگاهی از کمبودهای موجود در دانش‌آموختگان در خصوص مهارت‌های آمادگی شغلی مورد نیاز بازارکار و ارتقا و پرورش آن‌ها در برنامه‌های آموزشی دانشگاه و

استفاده از ظرفیت‌های بازارکار در فرصت‌های یادگیری دانشجویان(در قالب برنامه‌های کارآموزی) و همچنین بهره‌گیری از روش‌ها و فنون تدریس تعاملی توسط کارفرمایان و اعضای هیئت علمی در کارگاه‌های آموزشی در جهت آموزش مهارت‌های آمادگی شغلی مورد نیاز دانشجویان برای کسب و حفظ شغل پایدار.

۲- کاربردی و عملی‌تر کردن دوره‌های آموزشی دانشجویان دانشکده‌های کشاورزی به گونه‌ای که دانش‌آموختگان این دانشکده‌ها بتوانند در یکی از مشاغل مرتبط با کشاورزی فعالیت کنند و برای خود و دیگران ایجاد اشتغال نمایند.

۳- قانون‌مند کردن میزان پذیرش دانشجو توسط وزارت علوم تحقیقات و فناوری.

۴- تدوین اجرای طرح ارزیابی مهارت‌های دانش‌آموخته، که شامل یک آزمون کلی (تعیین سطح، جامع و...) بوده و به صورت سراسری برای دانشجویان هر دانشگاه برگزار می‌گردد. این آزمون در آغاز و پایان دوره‌ی تحصیل به منظور اندازه‌گیری پیشرفت و موفقیت دانشگاه و برنامه‌های درسی آن در ارتقای مهارت‌های دانشجویان ارائه شود.

۵- بازنگری برنامه‌های درسی دانشگاهی و شیوه‌های تدریس و یادگیری در جهت تدوین برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی و روش‌های تدریس و یادگیری تجربی و مبتنی بر کار، و آموزش‌های خودگردان که در آن فراگیر مسئولیت برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی از برنامه‌های آموزشی برای کسب مهارت، دریافت دانش و به‌طور کلی تغییر رفتار خویش را شخصا به‌عهده گرفته و از آموزشگر به‌عنوان یک مشاور یا تسهیل‌گر استفاده شود به گونه‌ای که زمینه کسب مهارت‌های آمادگی شغلی و پرورش آنها در دانشجویان فراهم گردد.

۶- تأسیس و راه‌اندازی دفاتر خدمات مشاوره شغلی در دانشگاه‌ها و با همکاری کارفرمایان که به‌عنوان مکمل برنامه‌های درسی دانشگاهی، زمینه ارتقای مهارت‌های آمادگی شغلی را در دانشجویان، پیش از ورود به بازار کار با ارائه برنامه‌های توسعه شخصی، فراهم آورند.

۷- تعیین اهداف مشخص و همچنین انتظارات بالای تحصیلی به‌صورت روشن و صریح از دانشجویان در سرفصل‌های آموزشی، به‌گونه‌ای که دانشجویان درک کافی از هدف‌های دوره را پیش از شروع دوره‌ی آموزشی کسب کرده، در قبال رفتار خود مسئول بوده و نهایت تلاش را به‌منظور بهره‌گیری از فرصت‌های موجود در جهت دستیابی به آن اهداف از پیش تعیین شده و انتظارات بالا، مبذول دارند.

۸- بازنگری و اصلاح برنامه‌های دوره کارآموزی، زمان و مکان آن به‌منظور تامین انتظارات کارفرمایان از مهارت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان آموزش‌عالی.

۹- تشویق و حمایت دانشجویان در راه‌اندازی تشکلهای دانشجویی در جهت اجرای پروژه‌های تحقیقی‌مدار و فعالیت‌های فوق‌برنامه در قالب کار در تیم‌های کوچک به‌منظور توسعه مهارت‌های آمادگی شغلی عمومی و ارتقای سطح علمی آنان.

فراهم نمودن بستر لازم توسط مؤسسات آموزشی جهت ارتباط هرچه بیشتر آموزش عالی با بازار کار به‌منظور آگاهی از کمبودهای موجود در دانش‌آموختگان در خصوص مهارت‌های آمادگی شغلی مورد نیاز بازار کار و ارتقا و پرورش آنها در برنامه‌های آموزشی دانشگاه و استفاده از ظرفیت‌های بازار کار در فرصت‌های یادگیری دانشجویان (در قالب برنامه‌های کارآموزی) و همچنین بهره‌گیری از روش‌ها و فنون تدریس تعاملی توسط کارفرمایان و اعضای هیئت علمی در کارگاه‌های آموزشی در جهت آموزش مهارت‌های آمادگی شغلی مورد نیاز دانشجویان برای کسب و حفظ شغل پایدار.

منابع

- ۱- ایمن، ح. (۱۳۷۲). بررسی قابلیت‌ها و توانایی‌های حرفه‌ای فارغ‌التحصیلان شاغل هنرستان کشاورزی از دیدگاه کارفرمایان آنان؛ طرح پژوهشی.
- ۲- چیت ساز قمی، م. ج. (۱۳۸۳). آموزش عالی اشتغال و بیکاری. فصل‌نامه نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی، سال اول، ش. ۴، صص ۳۹-۳۲.
- ۳- حجازی، ی. (۱۳۸۳). نقش عوامل اقتصادی- اجتماعی در موفقیت تحصیلی و عملکرد فعلی دانشجویان کشاورزی دانشگاه تهران، فصلنامه‌ی علوم اجتماعی، شماره ۳۳، صص ۴۲-۲۷.
- ۴- دفتر بررسی‌های اقتصادی مجلس، (۱۳۷۸). جایگاه و کارکرد تحقیقات در برنامه اول و دوم. مجلس و پژوهش، شماره ۲۰، سال ۶: صص ۲۶۶-۲۸۲.
- ۵- زمانی، غ. ح. و لاری، م. ب. (۱۳۸۳). وضعیت اشتغال از دیدگاه دانش‌آموختگان کشاورزی جویای کار. نشریه انجمن ترویج و آموزش ایران، ج. ۲، ش. ۲، صص ۴۰-۲۵.
- ۶- زمانی، غ. ح. و عزیزی، ط. (۱۳۸۵). بررسی نظرات مدیران اجرایی سازمان‌های کشاورزی در خصوص اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی، ج. ۲، ش. ۲، صص ۸۶-۷۳.
- ۷- ژان، توما، (۱۹۷۱)؛ مسائل جهانی آموزش و پرورش، آموزش متوسطه، کارآموزی و اشتغال؛ ترجمه احمد آقازاده، مرکز نشر دانشگاهی.
- ۸- ژان توما، ترجمه احمد آقازاده (۱۳۶۹). مسائل جهانی آموزش و پرورش، مرکز نشر دانشگاهی چاپ دوم.
- ۹- شاعری، ع. (۱۳۷۸)؛ طراحی الگوی ترویجی مشارکتی پذیرش طرح ساماندهی خروج دام از جنگل‌های حوضه آبی خزر؛ رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.
- ۱۰- شهبازی، الف. و علی بیگی، الف. (۱۳۸۵). صلاحیت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی برای ورود به بازار کار. مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی، ج. ۲.
- ۱۱- صبوچی، ف. (۱۳۷۹). بررسی و تجزیه و تحلیل دلایل بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی. مجموعه مقالات سمینار طرح‌های نیازسنجی منابع انسانی ماهر. تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. مجموعه
- ۱۲- طهماسبی، ز. (۱۳۷۷). ضرورت توجه به نقش و جایگاه بخش کشاورزی در اشتغال‌زایی برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور. مجله زیتون، ج. ۱۴۰، صص ۱۱-۴.
- ۱۳- عسگری، ن. « توسعه کارآفرینی در دانشگاه‌ها»، سنجش و پژوهش، گاهنامه مرکز مطالعات سازمان سنجش آموزش کشور، شماره سوم، بهار ۱۳۸۱، ص ۱۰.

- ۱۴- مومنی مهموئی، ح. (۱۳۸۷). برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش عالی: گامی در جهت اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاه‌ها، مجله رویش، شماره ۱۹.
- ۱۵- محمدزاده نصرآبادی، م؛ پزشکی راد، و چیذری، م. (۱۳۸۵). وضعیت اشتغال، توانمندی شغلی و موفقیت شغلی دانش‌آموختگان آموزش‌های عالی علمی- کاربردی در بخش کشاورزی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، سال ۱۲، دوره ۱، شماره ۳۹، صص ۷۹-۹۸.
- ۱۶- میرکمالی، م. (۱۳۷۲). ارزیابی توانمندی‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها، فصلنامه‌ی پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره‌ی مسلسل ۴، صص ۳۷-۱۴.
- ۱۷- نادری، ا. (۱۳۸۳). اقتصاد آموزش؛ تهران: نشر یسپرون.
- ۱۸- واراوان (۱۹۹۸)؛ آموزش متوسطه و جوانان بر سر دوراهی؛ گزارش چهارمین همایش بین‌المللی یونسکو، بانکوک تایلند، تهران: انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت.

19- Bolingbroke, S. (1998). Employability- an ex-students perspective. *Rising East*, 4(2): 86-99.

20- 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.

21- FAO ,Research (1997), "Agricultural Education and Training, Issues & Opportunities", Available at: <http://www.fao.org/waicent/fao info/sustdeve/Exdirect/Exre0008.htm>.

22- FAO,(1997). Issues and Opportunities for Agricultural Education and Training in the 1990s and Beyond. FAO publications, Rome, Italy.

23- FAO,(2003). Gender and Development Plan of Action. FAO publications, Rome, Italy.

24- F.H. Harbison,(1973), "Human resources as the wealth of nation", Oxford University press. P.3.

25- 21- Grant(1988), Vocational Education in the United States 1969-1990, U.S. Department of Education 1992.

26- Moreau, P, & Leathwood, C. (2006). Graduates employment and the discourse of employability: A critical analysis. *Journal of Education and Work*, 19(4): 305-324.

27- 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.

28- Wilson (1994): Technician Training, *The Encyclopedia of Education*, Second Edition.