

سنجش توانمندی شغلی دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی کشاورزی و راهکارهای بهبود آن از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد دانشگاه زنجان

سیده شیرین گلباز^{۱*}، جعفر یعقوبی^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه زنجان

۲. دانشیار گروه ترویج، ارتباطات و توسعه روستایی، دانشگاه زنجان

(تاریخ دریافت: ۹۲/۱۰/۱۵ - تاریخ تصویب: ۹۳/۲/۱۳)

چکیده

شناسایی توانمندی‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان در بازار کار و تقویت آن‌ها نقشی اساسی در افزایش دسترسی به فرصت‌های شغلی دارد. هدف پژوهش حاضر سنجش توانمندی شغلی فارغ‌التحصیلان مقطع کارشناسی کشاورزی و راهکارهای بهبود آن است. نمونه آماری این تحقیق را ۱۰۱ نفر از دانشجویان کارشناسی ارشد دانشکده کشاورزی دانشگاه زنجان در سال ۹۱ تشکیل دادند. ابزار تحقیق پرسشنامه بود که روایی آن از طریق متخصصان دانشگاهی و کارشناسان جهاد کشاورزی تأیید شد و برای سنجش پایایی آن از آلفای کرونباخ (۰/۸۷-۰/۹۴) استفاده شد. نتایج نشان داد میانگین نمره توانمندی شغلی پاسخگویان ۷/۰۴ از ۲۰ است که نشانگر توانمندی شغلی ضعیف آن‌هاست. با استفاده از تحلیل عاملی، راهکارهای توانمندسازی شغلی دانش‌آموختگان کشاورزی در هفت عامل، افزایش حمایت‌های دولتی، افزایش ارتباط بین بخش آموزش با اجرا، ایجاد تغییرات ساختاری در شیوه آموزشی، برگزاری دوره‌های آموزشی فنی-حرفه‌ای در زمان تحصیل، ایجاد تغییرات ساختاری در محتوای آموزشی، تغییر در شیوه پذیرش دانشجو و اصلاح برنامه‌های درسی خلاصه شدند که در مجموع ۶۴ درصد از کل تغییرات مربوط به راهکارهای توانمندی شغلی پاسخگویان را تبیین می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: اشتغال، توانمندی شغلی، دانش‌آموختگان کشاورزی، راهکار.

مقدمه

در نیم‌قرن گذشته بخش شایان توجهی از پیشرفت کشورهای توسعه‌یافته مرهون تحول در نیروی انسانی کارآزموده و متخصص بود. از این‌رو، منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهند. کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن‌ها در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، نمی‌تواند هیچ‌چیز دیگر را توسعه بخشد (JafariyeSamimi, 2002). از آنجاکه رسیدن به توسعه کشاورزی و عمران روستایی مستلزم بهره‌مندی از سرمایه‌های انسانی ماهر و متخصص در زمینه‌های تولید و تبدیل محصولات کشاورزی است، پی‌ریزی نهادهای ترویجی و

تشکل‌های خودیاری نیز به‌منظور تدارک و تجهیز زیربنای مربوط به فرایند توسعه-همزمان با آن- صورت می‌گیرد (Shahbazi & Alibeygi, 2006).

دستیابی به این اهداف نیازمند توجه ویژه به نتیجه آموزش دانشگاهی یعنی دانش‌آموختگان است و همین مسئله موضوع توانمندسازی شغلی آن‌ها را مطرح می‌کند که در سال‌های اخیر در کشورهای پیشرفته جهان اهمیت بسیاری یافته است و درحقیقت اولویتی کلیدی برای آموزش عالی آن کشورها به حساب می‌آید.

ادبیات توانمندسازی را می‌توان به چهار گروه تقسیم کرد: ادبیات توانمندسازی فردمحور که شامل احساس شخصی،

مشغول به کار نیستند. مرکز آمار ایران بیکاری جوانان را ۲۱/۸ درصد اعلام کرد که تقریباً دو برابر میزان متوسط بیکاری در ایران است و در آمارگیری که در سال ۱۳۸۵ انجام گرفت، میزان بیکاری جوانان ۱۵-۲۹ ساله که مهم‌ترین نگرانی کارشناسان و متولیان اشتغال است ۱۹/۱ درصد اعلام شد (Herendi & Mohsenkhani, 2007). افزایش تقاضا برای نیروی کار ماهر از مشخصه‌های بازار کار معاصر است؛ یعنی آموزش و کسب مهارت‌های مورد نیاز، ابزاری عمده در دسترسی افراد برای ارتقا در بازار کار است، به طوری که در اقتصاد ایران از نظر نیروی کار به لحاظ کمی مشکلی نیست، بلکه به لحاظ کیفی مشکلاتی وجود دارد؛ یعنی حدود ۹۰ درصد از بیکاران توانمندی‌های مورد نیاز را ندارند (Ale-aboyeh & Shamsazar, 2008). نیروی انسانی متخصص و ماهر سرمایه اصلی یک جامعه محسوب می‌شود و برای فعالیت و توسعه اقتصادی یک جامعه به کار گرفته می‌شود (Shariatzadeh et al., 2006). بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاه موجب سرخوردگی این جوانان در جامعه می‌شود و در پی آن کاهش انگیزه ادامه تحصیل را در دانشگاه در پی دارد (Ale-aboyeh & Shamsazar, 2008). با توجه به آنچه گفته شد، شناسایی توانمندی‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان و آموزش آن‌ها نقش اساسی در افزایش دسترسی به فرصت‌های شغلی، درآمد و بهره‌وری و کاهش فقر دارد (Shahbazi & Alibeygi, 2006). استفاده بهینه از تخصص‌های آن‌ها به‌عنوان متخصصان و کارشناسان کشاورزی اثربخشی زیادی در افزایش میزان تولید محصولات کشاورزی به‌دنبال دارد (Barabadi et al., 2009). در ادامه، به یافته‌های برخی از مطالعات انجام‌گرفته در این زمینه اشاره می‌شود. Mir kamali & Bageriye-KHalili (2005) در مطالعه‌ای با عنوان «ارزیابی توانمندی شغلی دانش‌آموختگان رشته‌های فنی- حرفه‌ای»، کار گروهی، مهارت‌های ارتباطی، تعهد و مسئولیت‌پذیری، خلاقیت، توانایی حل مسئله، توان پاسخگویی به مسائل ارباب رجوع، دانش تخصصی و مهارت‌های فنی و عملی را به‌عنوان متغیرهای سنجش توانمندی مد نظر قرار می‌دهند. Sajedi & Omidvari (2006) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان» مشارکت و انجام‌دادن کار گروهی، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های تخصصی را جزء راهکارهای توانمندی بیان می‌کند و پایین‌بودن مهارت‌های تخصصی و نداشتن اعتماد به نفس را جزء موانع توانمندی بیان می‌کنند. Herendi & Mohsenkhani (2007) در مطالعه‌ای با عنوان اشتغال جوانان و چالش آن‌ها نشان دادند تعامل بین مؤسسه‌های آموزشی و بازار کار، ضعف برنامه‌های

قدرت شخصی، خودتعیینی و سایر متغیرهای شناختی است. مطالعات نتیجه‌مدار که موارد موفق توانمندسازی را بررسی می‌کند. ادبیات عمل‌محور که چگونگی قابلیت تحقق توانمندسازی را از طریق کاهش سطوح سازمانی، درگیر کردن، ایجاد تعهد، تیم‌سازی و مداخله توضیح می‌دهد. تحقیقات ویژگی‌محور که با کشف پیش‌شرط‌های کنترل و قدرت، اعتماد و ظرفیت، پاسخگویی، صداقت و ریسک‌پذیری مشخص می‌شود (Golipoor et al., 2008).

الگوها و مدل‌های مختلفی برای توانمندسازی ارائه شد. از جمله این الگوها می‌توان به الگوی توانمندسازی Robbins et al. (2002) اشاره کرد. براساس نظر آن‌ها، ارائه چارچوبی منسجم و یکپارچه برای روشن کردن نقش متغیرهای موضوعی، محیطی، شناختی و رفتاری در فرایند توانمندسازی مهم است. در این فرایند، روابط بین بافت سازمانی و عناصر محیط کاری مؤثر است.

مک نمارد (2001) مدل جامعی برای توانمندسازی منابع انسانی ارائه داد. این مدل شامل سه فرایند استراتژیک، تجزیه و تحلیل منابع انسانی و توانمندسازی منابع انسانی است که در این فرایند، هفت روش یا گام دنبال می‌شود (Melham, 2004).

چهار عامل طبق الگوی توانمندسازی Melham، ارتباط مستقیم و تأثیر بسزایی بر توانمندسازی افراد دارند که در محیط رقابتی باید به آن توجه ویژه شود تا بتواند در زمینه تغییرات سریع و با کیفیت بالا پاسخگو باشد. براساس این الگو عوامل مؤثر بر توانمندسازی عبارتند از: دانش و مهارت، اعتماد، ارتباطات، انگیزه (Talebiyan & Vafayi, 2009).

با توجه به مدل‌های اشاره‌شده در زمینه توانمندسازی، مشخص می‌شود مفهوم توانمندسازی یعنی ترکیبی متعادل بین خصوصیت فردی، مهارت‌های متنوع و همچنین دانش تخصصی (Knight & Yorke, 2002). به‌طور کلی، توانمندسازی در دانشکده‌های کشاورزی یعنی افزایش توانایی‌های دانشجویان به‌گونه‌ای که آن‌ها به بهترین نحو بتوانند به حرفه مورد نظر خویش برسند و در آن موفق باشند؛ بنابراین، می‌توان گفت توانمندسازی یعنی کمک به ایجاد توانایی در راستای اشتغال اولیه، حفظ شغل و در صورت نیاز یافتن شغلی دیگر (Torabi & Mehrabi, 2006).

همچنین، دانشکده‌های کشاورزی دولتی و غیر دولتی در سال‌های اخیر گسترش فراوانی یافتند و بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی به یکی از معضلات اجتماعی تبدیل شد (Barabadi et al., 2009). به طوری که نزدیک به یک‌چهارم نیروی کار ایران

شایستگی‌های ضروری برای دانش‌آموختگان کشاورزی، بازرنگری مشارکتی در برنامه‌ی درسی رشته‌های کشاورزی و تأکید بر یادگیری تجربی در بین دانشجویان همراه با تحول در روش‌ها و فنون رایج تدریس.

با توجه به اینکه نزدیک به یک‌چهارم نیروی کار ایران شغل ندارند (Herendi & Mohsenkhani, 2007)، بیکاری دانش‌آموختگان به سرخوردگی این جوانان در جامعه منجر می‌شود و در نتیجه آن کاهش انگیزه‌ی ادامه‌ی تحصیل را در دانشگاه به دنبال دارد (Ale-aboyeh & Shamsazar, 2008). به این دلیل، پژوهش حاضر با هدف سنجش میزان توانمندی شغلی دانش‌آموختگان کشاورزی و بررسی راهکارهای بهبود آن طراحی شد.

مواد و روش‌ها

این مقاله از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه‌ی آماری تحقیق را دانشجویان کارشناسی ارشد کشاورزی دانشگاه زنجان در سال ۱۳۹۱ تشکیل دادند که ۲۰۱ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران به دست آمد (n=۱۰۱). برای انتخاب نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی استفاده شد. روایی پرسشنامه از طریق پانلی از متخصصان دانشگاهی و جهاد کشاورزی تأیید شد و برای سنجش پایایی آن از آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن برای بخش راهکارهای توانمندی شغلی ۰/۹۴ و بخش سنجش توانمندی شغلی ۰/۸۷ به دست آمد و نشانگر پایایی قابل قبول پرسشنامه بود. از پرسشنامه به عنوان ابزار جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد.

پرسشنامه دربرگیرنده‌ی شانزده پرسش در زمینه‌ی سنجش توانمندی شغلی به صورت پرسش‌های چندگزینه‌ای و ۳۳ پرسش در مورد راهکارهای درک‌شده توسط پاسخگویان برای افزایش توانمندی شغلی از طیف‌های چندقسمتی امتیازبندی (۱: خیلی کم، ۲: کم، ۳: متوسط، ۴: زیاد، ۵: خیلی زیاد) بود. متغیر اصلی تحقیق یعنی توانمندی شغلی براساس الگوی چهار عاملی توانمندسازی (Melham دانش، ارتباطات، اعتماد، انگیزه) سنجش شد. به این منظور شانزده پرسش عینی چندگزینه‌ای طراحی شد. به هر پاسخ صحیح امتیاز ۱ و پاسخ غلط امتیاز ۰ اختصاص داده شد. نمره‌ی کل توانمندی شغلی هر فرد از مجموع جبری نمره‌های شانزده پرسش بالا محاسبه شد. برای سهولت در تفسیر نمره‌های توانمندی شغلی، نمره‌ی کل با استفاده از تناسب از بیست محاسبه شد. ویژگی‌های فردی مانند جنسیت، سن، محل سکونت، سابقه‌ی کشاورزی نیز با مقیاس‌های مختلف

حمایت از خوداشتغالی، انطباق‌ناداشتن ظرفیت‌های پذیرش رشته‌های مختلف دانشگاهی با تخصص‌های مورد نیاز بازار کار و سازمان‌یافته، نبودن بازار کار در کشور و کم‌رنگ‌بودن نقش مؤسسه‌های کارپایی و مؤسسه‌های محل تحصیل در این بازار از جمله مهم‌ترین موانع گذار موفق جوانان محسوب می‌شود و برای رفع موانع مذکور به مواردی مانند اعطای وام‌های خوداشتغالی به جوانان با شرایط آسان، بهبود سیستم اطلاع‌رسانی بازار کار در هر دو بعد عرضه و تقاضا، ایجاد تغییرات ساختاری در محتوای سیستم آموزش عالی و توسعه‌ی آموزش‌های کاربردی منطبق با نیازهای بازار کار اشاره کردند. (Tahmasebi et al. 2010) در پژوهشی نشان دادند شایستگی حدود دوسوم از دانشجویان در حد متوسط است و یک‌سوم آن‌ها شایستگی کامل داشتند. Lin (2006) در مطالعه‌ای با عنوان «توانمندی شغلی در دانشگاه‌های خصوصی چین» بیان می‌کند در نظام آموزش عالی کشاورزی باید تأکید ویژه‌ای بر برنامه‌های کارآموزی، مهارت‌های عملی و مهارت‌های تخصصی وجود داشته باشد تا دانشجویان توان رقابت برای کسب مشاغل مختلف در بازار کار رقابتی را داشته باشند. وی پیشنهاد می‌کند به این منظور دانشگاه‌ها باید حمایت‌ها و همکاری‌های بازار کار را از طریق برقراری روابط مستمر و منظم حفظ کنند. در تحقیقی که (Movahedi et al. 2010) با عنوان «راهکارهای بهبود وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی» در دانشگاه بوعلی‌سینای همدان انجام دادند، نشان داده شد پنج عامل انطباق برنامه‌های آموزشی با نیازهای شغلی و حذف دروس غیر کاربردی، ارتباط دانشگاه با مراکز کاری و کارفرمایان بخش کشاورزی، ایجاد فرصت‌های شغلی جدید در زمینه‌های مختلف کشاورزی، برقراری نظام اطلاع‌رسانی رسمی و قوی برای دانش‌آموختگان کشاورزی، حمایت از ایجاد فرصت‌های شغلی جدید در بخش‌های مرتبط با کشاورزی و تأکید بر مهارت‌های عملی و مورد نیاز بازار کار، دارای بالاترین اولویت بودند. Kathleen (2001) در مطالعه‌ای با عنوان «بررسی مهارت‌های مورد نیاز در راستای توانمندی شغلی» مهارت‌های ارتباطی، کار گروهی، حل مسائل، مدیریت فردی، خلاقیت و مهارت‌های تخصصی را جزء عوامل توانمندی شغلی بیان کرد. Shahbazi & Alibeygi (2006) در مطالعه‌ای با هدف «واکوی شایستگی‌های دانش‌آموختگان کشاورزی برای ورود به بازار کار در کشاورزی» نشان دادند مهم‌ترین شایستگی‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان دانشگاهی کشاورزی به ترتیب اهمیت و ضرورت عبارتند از: شایستگی‌های ارتباطی، تخصصی، حل مسئله، اخلاق حرفه‌ای در کشاورزی، اخلاقی، اداری و عمومی به منظور پرورش

درصد) از فارغ‌التحصیلان کشاورزی در زمینه مسائل کشاورزی ضعیف و پایین‌تر از حد قابل قبول (پایین‌تر از ۱۰) بود و ۲۷ نفر (۲۶/۷ درصد) در سطح متوسط و فقط یک درصد در سطح خوب قرار داشتند.

جدول ۱. سنجش توانمندی شغلی پاسخگویان (n=۱۰۱)

نمره	درصد فراوانی	فراوانی تجمعی
ضعیف و پایین‌تر (۰-۹)	۷۲/۳	۷۲/۳
متوسط (۱۰-۱۵)	۲۶/۷	۹۹/۰
خوب (بزرگ‌تر از ۱۵)	۱/۰	۱۰۰/۰

میانه: ضعیف و پایین‌تر نما: ضعیف و پایین‌تر

مقایسه توانمندی شغلی دانش‌آموختگان در گرایش‌های مختلف کشاورزی

برای مقایسه توانمندی شغلی دانش‌آموختگان با گرایش‌های مختلف کشاورزی از آزمون F استفاده شد. نتایج آزمون نشان داد بین رشته‌های مختلف کشاورزی (گیاه‌پزشکی، زراعت و اصلاح نباتات، باغبانی، ترویج و آموزش کشاورزی، خاک‌شناسی، علوم دامی) با توانمندی شغلی آن‌ها در سطح ۰/۰۱ درصد تفاوت معنی‌دار آماری وجود ندارد.

فاصله‌ای، نسبتی و اسمی به‌دست آمدند. داده‌ها بعد از جمع‌آوری وارد نرم‌افزار SPSS شد و تجزیه و تحلیل شدند. روش‌ها و فنون آماری به‌کارگرفته‌شده در پژوهش حاضر در بخش توصیفی شامل درصد، درصد تجمعی، میانگین و انحراف معیار است و در بخش تحلیلی شامل تحلیل عاملی است.

نتایج و بحث

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخگویان

براساس اطلاعات به‌دست‌آمده، ۳۴ نفر (۳۳/۷ درصد) از پاسخگویان مرد و ۶۷ نفر (۶۶/۳ درصد) زن بودند و میانگین سنی دانشجویان ۲۶ سال و سن ۷۶/۸ درصد آن‌ها کمتر از ۲۷ سال بود. محل سکونت ۸۸ نفر (۸۸/۹ درصد) از پاسخگویان شهر بود. بیش از ۸۵ درصد پاسخگویان کمتر از ۵ سال سابقه کشاورزی داشتند. میانگین معدل دیپلم پاسخگویان ۱۷/۳۸ و دوره لیسانس آن‌ها ۱۶/۱۹ بود.

سنجش توانمندی شغلی دانش‌آموختگان کشاورزی

نتایج نشان داد میانگین نمره توانمندی شغلی پاسخگویان ۷/۰۴ از ۲۰ است. پاسخگویان براساس نمره توانمندی شغلی گروه‌بندی شدند که نتایج آن در جدول ۱ آورده می‌شود. براساس جدول ۱، مشخص شد توانمندی ۷۳ نفر (۷۲/۳)

جدول ۲. مقایسه توانمندی شغلی پاسخگویان در گرایش‌های مختلف کشاورزی (n=۱۰۱)

رشته تحصیلی	میانگین	انحراف معیار	F	واریانس بین گروهی	واریانس درون‌گروهی	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
گیاه‌پزشکی	۸/۶۱	۳/۳۳					
زراعت و اصلاح نباتات	۸/۰۲	۳/۴۹					
باغبانی	۷/۷۰	۳/۶۸					
ترویج و آموزش کشاورزی	۵/۸۶	۲/۸۱	۲/۰۲*	۲۴/۷۷	۱۲/۲۴	۹۴	۰/۰۸
خاک‌شناسی	۷/۲۷	۴/۲۱					
علوم دامی	۵/۷۱	۳/۵۲					
کل	۷/۲۱	۳/۵۹					

اولویت‌بندی راهکارهای توانمندی شغلی دانش‌آموختگان کشاورزی

برای اولویت‌بندی راهکارهای توانمندسازی شغلی در بین دانش‌آموختگان کشاورزی از ۳۲ گویه مختلف استفاده شد که نتایج براساس میانگین رتبه‌های کسب‌شده هریک از گویه‌ها در جدول ۳ ارائه می‌شود. همچنین، برای اولویت‌بندی و تعیین میزان برتری هریک از این گویه‌ها، به ضریب تغییرات و میانگین رتبه‌های آن‌ها توجه شد. همان‌طور که داده‌های جدول

۳ به‌وضوح نشان می‌دهد، از بین ۳۲ عامل مؤثر بر توانمندی شغلی، به‌ترتیب گویه‌های یادگیری تجربی به‌جای یادگیری تئوری، توسعه آموزش‌های کاربردی منطبق با نیازهای بازار کار و تعادل و تناسب بین تعداد دانشجو با نیازهای بازار کار رتبه‌های یک تا سه را داشتند که نشانگر توافق نظر دانشجویان درباره این راهکارهای توانمندی شغلی است. گویه‌های حمایت از تشکلهای و انجمن‌های دانش‌آموختگان، برگزاری سمینارها و جلسه‌های مشترک بین دانشگاه‌ها و مراکز کشاورزی و برگزاری

آموزش‌هایی با موضوع آشنایی با روستاها برای دانشجویان کشاورزی به ترتیب در سه اولویت آخر قرار گرفتند که نشانگر کم‌تربودن اهمیت این عوامل در توانمندی شغلی دانش‌آموختگان است. وضعیت دیدگاه پاسخگویان در زمینه راهکارهای توانمندی شغلی و اولویت‌بندی دیدگاه آن‌ها براساس ضریب تغییرات در جدول ۳ می‌آید.

جدول ۳. اولویت‌بندی راهکارهای توانمندی شغلی دانش‌آموختگان کشاورزی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین	راهکارها
۱	۰/۱۴	۰/۶۶	۴/۶۹	یادگیری تجربی به‌جای یادگیری تئوری
۲	۰/۱۴	۰/۶۶	۴/۵۵	توسعه آموزش‌های کاربردی منطبق با نیازهای بازار کار
۳	۰/۱۶	۰/۷۵	۴/۵۷	تعادل و تناسب بین تعداد دانشجو با نیازهای بازار کار
۴	۰/۱۶	۰/۷۲	۴/۵۰	تبادل مستمر اطلاعات بین مراکز آموزشی و بازار کار
۵	۰/۱۶	۰/۷۱	۴/۴۵	حمایت از فعالیت‌های تحقیقاتی و مشارکتی دانش‌آموختگان
۶	۰/۱۶	۰/۷۱	۴/۳۵	افزایش دوره‌های آموزشی مکمل و کاربردی در زمان تحصیل
۷	۰/۱۷	۰/۷۷	۴/۵۰	حمایت از فعالیت‌های کارآفرینی و خوداشتغالی دانش‌آموختگان
۸	۰/۱۷	۰/۷۳	۴/۳۲	تأسیس مراکز آموزش‌های حرفه‌ای در دانشگاه‌ها با همکاری مراکز کاری
۹	۰/۱۸	۰/۸۱	۴/۵۰	انطباق برنامه‌های آموزشی با نیازهای شغلی
۱۰	۰/۱۸	۰/۸۰	۴/۴۱	کارهای موقت دانشجویی برای کسب مهارت‌های شغلی ضمن تحصیل
۱۱	۰/۱۸	۰/۷۹	۴/۳۸	تأکید بر مهارت‌های عملی و دوره‌های کارآموزی و کارورزی
۱۲	۰/۱۹	۰/۸۶	۴/۴۹	آموزش مهارت‌مداری به‌جای آموزش دانش‌مداری
۱۳	۰/۱۹	۰/۸۳	۴/۴۵	ارتباط دانشگاه با مراکز کاری و کارفرمایان بخش کشاورزی
۱۴	۰/۱۹	۰/۸۱	۴/۳۰	ایجاد تغییرات ساختاری در محتوای سیستم آموزش عالی
۱۵	۰/۲۰	۰/۸۶	۴/۴۳	حمایت‌های مالی و اعتباری از دانشجویان برای تمرین کار عملی در زمان دانشجویی
۱۶	۰/۲۰	۰/۸۹	۴/۴۱	تأسیس مراکز مشترک بین دانشگاه‌ها و مراکز کاری
۱۷	۰/۲۰	۰/۸۷	۴/۳۷	حمایت از ایجاد تعاونی‌های تولیدمحور دانش‌آموختگان کشاورزی
۱۸	۰/۲۰	۰/۸۶	۴/۳۶	انطباق برنامه‌های درسی و یادگیری برحسب کار و اشتغال
۱۹	۰/۲۰	۰/۸۷	۴/۳۴	آشنایی دانشجویان با مشاغل مربوط به رشته تحصیلی ایشان
۲۰	۰/۲۰	۰/۸۵	۴/۳۳	حمایت دولت از تعاونی‌ها و تشکل‌ها
۲۱	۰/۲۰	۰/۸۴	۴/۲۷	اصلاح برنامه‌های درسی
۲۲	۰/۲۰	۰/۸۲	۴/۲۲	ارائه آموزش‌های فوق برنامه مانند خلاقیت و کارآفرینی
۲۳	۰/۲۰	۰/۸۴	۴/۲۱	تدارک بازدهی‌های علمی از روستاها از طرف مؤسسه‌های آموزشی
۲۴	۰/۲۱	۰/۹۳	۴/۳۴	اعطای وام‌های خوداشتغالی به جوانان با شرایط آسان
۲۵	۰/۲۱	۰/۹۲	۴/۳۲	حذف دروس غیر کاربردی
۲۶	۰/۲۱	۰/۹۱	۴/۲۳	اصلاح روش‌های تدریس و ارزشیابی دانشجو
۲۷	۰/۲۲	۰/۹۷	۴/۳۵	دادن امکانات (زمین، آب و...) به دانش‌آموختگان
۲۸	۰/۲۲	۰/۹۴	۴/۲۱	توانایی تدریس و شیوه آموزش استادان
۲۹	۰/۲۲	۰/۹۲	۴/۱۷	استفاده از نظرهای سازمان‌های اجرایی در تدوین سرفصل دروس
۳۰	۰/۲۳	۰/۹۶	۴/۱۶	حمایت از تشکل‌ها و انجمن‌های دانش‌آموختگان
۳۱	۰/۲۳	۰/۹۵	۴/۰۹	برگزاری سمینارها و جلسه‌های مشترک بین دانشگاه‌ها و مراکز کشاورزی
۳۲	۰/۲۳	۰/۹۲	۴/۰۸	برگزاری آموزش‌هایی با موضوع آشنایی با روستاها برای دانشجویان کشاورزی

طیف: ۱: خیلی کم، ۵: خیلی زیاد

تحلیل چندمتغیره و روش هم‌وابسته برای دسته‌بندی و تحلیل آماری راهکارهای توانمندی شغلی دانش‌آموختگان استفاده

تحلیل عاملی راهکارهای توانمندی شغلی دانش‌آموختگان در این بخش نیز از تحلیل عاملی اکتشافی به‌عنوان روش

بودن این روش برای تحلیل اطلاعات مربوطه تأیید شد. در جدول ۴، عوامل استخراج شده با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی آن‌ها ارائه می‌شود.

شد. برای تشخیص مناسب بودن روش تحلیل عاملی از ضریب KMO و آزمون بارتلت استفاده شد که مقدار KMO، ۰/۸۳ و مقدار آماره بارتلت ۲۱۵۰/۱۱۳۷ به دست آمد؛ بنابراین، مناسب

جدول ۴. عوامل استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد تجمعی واریانس

عامل‌ها	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد تجمعی واریانس
حمایت‌های دولتی	۵/۵۷۰	۱۵/۹۱۵	۱۵/۹۱۵
ارتباط بین بخش آموزش با اجرا	۴/۶۴۸	۱۳/۲۷۹	۲۹/۱۹۵
تغییرات ساختاری در شیوه آموزشی	۳/۲۸۷	۹/۳۹۲	۳۸/۵۸۶
برگزاری دوره‌های آموزشی فنی - حرفه‌ای در زمان تحصیل	۲/۵۵۴	۷/۲۹۸	۴۵/۸۸۴
تغییرات ساختاری در محتوای آموزشی	۲/۵۴۹	۷/۲۸۳	۵۳/۱۶۸
تغییر در شیوه پذیرش دانشجو	۱/۹۳۴	۵/۵۲۶	۵۸/۶۹۳
اصلاح برنامه‌های درسی	۱/۹۱۸	۵/۴۸۱	۶۴/۱۷۴

رشته‌های کشاورزی وجود دارد. با توجه به تعداد زیاد فارغ‌التحصیلان و ظرفیت بسیار محدود بخش دولتی در استخدام آن‌ها، ناگزیر اغلب آن‌ها باید در بخش خصوصی و عملی کشاورزی مشغول به کار شوند که با این وضعیت توانمندی شغلی کسب شده، امکان اشتغال آن‌ها بسیار مشکل است؛ بنابراین، با توجه به مورد بالا توصیه می‌شود عناوین رشته‌ها، دروس، سرفصل‌ها و روش‌های آموزش و ارزشیابی در آموزش عالی کشاورزی - با محور قرار دادن آموزش توانمندی شغلی - اصلاح و بازنگری جدی شوند. با توجه به نتایج تحلیل عاملی مشخص شد مهم‌ترین راهکار توانمندی شغلی فارغ‌التحصیلان کشاورزی افزایش حمایت‌های دولتی در راستای تقویت خوداشتغالی و اشتغال در بخش تولید به جای استخدام دولتی است. این نتیجه بیانگر افزایش حمایت دولت از فعالیت‌های کارآفرینی و خوداشتغالی دانش‌آموختگان، فعالیت‌های تحقیقاتی و مشارکتی دانش‌آموختگان، حمایت از ایجاد تعاونی‌های تولیدمحور دانش‌آموختگان کشاورزی و دادن امکانات (زمین، آب و...) به دانش‌آموختگان است. نتایج این بخش از پژوهش، یافته‌های Herendi & Mohsenkhani (2007) و Movahedi et al. (2010) را تأیید می‌کند. راهکار مهم دیگر، افزایش ارتباط بین بخش آموزش با اجراست که ریشه آن در تبادل مستمر اطلاعات بین مراکز آموزشی و بازار کار، ارتباط دانشگاه با مراکز کاری و کارفرمایان بخش کشاورزی و تدارک بازنده‌های علمی از روستاها از طرف مؤسسه‌های آموزشی است. این بخش با نتایج یافته‌های Herendi & Mohsenkhani (2007) و Movahedi et al. (2010) و Lin (2006) مطابقت دارد. عوامل دیگر نیز به ترتیب

براساس اطلاعات جدول ۴، بیشترین مقدار ویژه مربوط به عامل اول است که ۱۵/۹۱۵ درصد از واریانس کل را تبیین کرد. به این ترتیب، عوامل نه‌گانه در مجموع حدود ۶۴/۱۷۴ درصد از تغییرات واریانس کل را تبیین کردند و واریانس باقیمانده مربوط به عوامل و متغیرهایی است که در پژوهش حاضر مطالعه نشدند. برای تشخیص متغیرهای متعلق به هر یک از عامل‌ها و نیز تفسیرپذیری بهتر آن‌ها، چرخش عاملی به روش واریامکس انجام گرفت که نتایج آن در جدول ۵ ارائه می‌شود.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نیروی انسانی متخصص و ماهر سرمایه اصلی یک جامعه است که برای فعالیت و توسعه اقتصادی جامعه به کار گرفته می‌شود. از این رو، شناسایی توانمندی‌های مورد نیاز فارغ‌التحصیلان و آموزش آن‌ها نقش اساسی در افزایش دسترسی به فرصت‌های شغلی، درآمد و بهره‌وری و کاهش فقر دارد و استفاده بهینه از تخصص‌های آن‌ها به عنوان متخصصان و کارشناسان کشاورزی اثربخشی زیادی در افزایش میزان تولید محصولات کشاورزی به دنبال دارد. نتایج این بررسی بیانگر آن بود که وضعیت دانشجویان از نظر توانمندی شغلی بسیار ضعیف است. این نتایج با یافته‌های Tahmasebi et al. (2010)، Shahbazi & Alibeygi (2006) و Mir kamali & Bageriye KHalili (2005) در یک راستا نیست. با توجه به مقایسه میزان توانمندی دانشجویان رشته‌های مختلف که تفاوت معنی‌داری بین آن‌ها وجود نداشت، مشخص می‌شود مشکل ضعف توانمندی در همه

Shahbazi & Alibeygi (2006) در یک راستا بودند. در صورت استفاده از این راهکارها، زمینه‌های توانمندسازی شغلی فارغ‌التحصیلان فراهم می‌شود و از این رهگذر توسعه کشاورزی و کاهش بیکاری تحقق می‌یابد.

اهمیت عبارت بودند از ایجاد تغییرات ساختاری در شیوه آموزشی، برگزاری دوره‌های آموزشی فنی- حرفه‌ای در زمان تحصیل، ایجاد تغییرات ساختاری در محتوای آموزشی، تغییر در شیوه پذیرش دانشجو و اصلاح برنامه‌های درسی، که این نتایج با یافته‌های (Lin (2006)، Movahedi et al. (2010) و

جدول ۵. مشخصات عوامل استخراج شده در زمینه راهکارهای توانمندی شغلی دانش‌آموختگان کشاورزی

بار عاملی	متغیرها	عامل
۰/۷۸۸	حمایت از فعالیت‌های کارآفرینی و خوداشتغالی دانش‌آموختگان	حمایت‌های دولتی
۰/۷۶۲	حمایت از فعالیت‌های تحقیقاتی و مشارکتی دانش‌آموختگان	
۰/۶۷۷	حمایت از ایجاد تعاونی‌های تولیدمحور دانش‌آموختگان کشاورزی	
۰/۶۶۰	دادن امکانات (زمین، آب و...) به دانش‌آموختگان	
۰/۶۵۶	حمایت از تشکل‌ها و انجمن‌های دانش‌آموختگان	
۰/۵۷۸	حمایت‌های مالی و اعتباری از دانشجویان برای تمرین کار عملی در زمان دانشجویی	
۰/۵۷۴	عطای وام‌های خوداشتغالی به جوانان با شرایط آسان	
۰/۵۳۲	دعوت از افراد موفق و کارآفرین کشاورزی به دانشگاه به‌عنوان سخنران	
۰/۴۵۲	حمایت دولت از تعاونی‌ها و تشکل‌ها	
۰/۸۳۲	تبادل مستمر اطلاعات بین مراکز آموزشی و بازار کار	
۰/۷۷۶	ارتباط دانشگاه با مراکز کاری و کارفرمایان بخش کشاورزی	
۰/۷۱۴	تأسیس مراکز مشترک بین دانشگاه‌ها و مراکز کاری	
۰/۵۹۳	تأسیس مراکز آموزش‌های حرفه‌ای در دانشگاه‌ها با همکاری مراکز کاری	
۰/۴۹۹	تدارک بازدیدهای علمی از روستاها از طرف مؤسسه‌های آموزشی	
۰/۷۷۹	آموزش مهارت‌مداری به‌جای آموزش دانش‌مداری	تغییرات ساختاری در شیوه آموزشی
۰/۷۴۰	انطباق برنامه‌های درسی و یادگیری برحسب کار و اشتغال	
۰/۷۰۰	توانایی تدریس و شیوه آموزش استادان	
۰/۷۴۱	ارائه آموزش‌های فوق برنامه مانند خلاقیت و کارآفرینی	برگزاری دوره‌های آموزشی فنی- حرفه‌ای در زمان تحصیل
۰/۵۴۵	برگزاری آموزش‌هایی با موضوع آشنایی با روستاها برای دانشجویان کشاورزی	
۰/۵۲۴	تأکید بر مهارت‌های عملی و دوره‌های کارآموزی و کارورزی	
۰/۴۸۱	افزایش دوره‌های آموزشی مکمل و کاربردی در زمان تحصیل	
۰/۴۳۲	کارهای موقت دانشجویی برای کسب مهارت‌های شغلی ضمن تحصیل	
۰/۷۰۱	آشنایی دانشجویان با مشاغل مربوط به رشته تحصیلی آن‌ها	تغییرات ساختاری در محتوای آموزشی
۰/۶۸۶	ایجاد تغییرات ساختاری در محتوای سیستم آموزش عالی	
۰/۵۹۶	برگزاری سمینارها و جلسه‌های مشترک بین دانشگاه‌ها و مراکز کشاورزی	
۰/۴۸۵	حذف دروس غیر کاربردی	
۰/۷۱۷	تعادل و تناسب بین تعداد دانشجو با نیازهای بازار کار	تغییر در شیوه پذیرش دانشجو
۰/۴۲۴	توسعه آموزش‌های کاربردی منطبق با نیازهای بازار کار	
۰/۸۱۸	یادگیری تجربی به‌جای یادگیری تئوری	اصلاح برنامه‌های درسی
۰/۶۸۹	انطباق برنامه‌های آموزشی با نیازهای شغلی	
۰/۵۵۱	اصلاح برنامه‌های درسی	

REFERENCES

- Ale Aboveh, S., & Shamsazar, N. (2008). Entrepreneurship training Position in improved agricultural employment status, challenges and opportunities. *In the Proceedings of National Conference on Entrepreneurial Development in agricultural Science and applications Education, Institute of Applied of Agricultural Jihad, Mashhad*, p 20. (In Farsi)
- Barabadi, A., Malek Mohamadi, I., & Asadi, A. (2009). Analysis of educational and social - cultural barriers agricultural graduates employment. *Journal of Social, Economic, Scientific and Cultural*, 109. (In Farsi)
- Golipoor, A., Rehimian, E., & Mirzamani, A. (2008). The role of formal education and organizational occupation on women empowerment Tehran. *Women Research*, 3(6), P 113-132. (In Farsi)
- Herendi, F., & Mohsenkhani, Z. (2007). Employment challenges, *Journal of Science - Research of Social Welfare*, 25(6), p 5. (In Farsi)
- JafariyeSamimi, A. (2002). *Survey Employment of Zanjan University Graduates*. M.Sc. Thesis, University of Tehran, Iran. Not published. (In Farsi)
- Kathleen, C. (2001). "Developing employ ability skills", *Journal of Improvement Research*, 5(21).
- Knight, P., & yorke, M. (2002). Employability through the curriculum. *Tertiary Education and Management*, 8(4), pp. 261-276.
- Lin, J. (2006). "Employment and China's private universities: Key concerns". *International Higher education Newsletter*, 42(1), pp 1-28.
- Melhem, y. (2004). The antecedents of customer contact employees' empowerment «Employee Relation, 1(26), p 72-93.
- Mir Kamali, M., Bageriye KHalili, Z. (2005). Evaluate jobs Capabilities of technical and vocational of graduates. *Educational Innovations*, 13, P 85-110. (In Farsi)
- Movahedi, R., Akbari, R., Yagobi, A., & Khodaverdiyan, M. (2010). The solutions for improving the employment situation of graduates in agriculture. *Journal of Agricultural Extension and Education*, 4(3).
- Robbins, T.L., Crino, M.D., & Frenal, L.D. (2002). An Integrative Model of the Empowerment process. *Human Resource Management Review*, 12(3), p 419- 443.
- Sajedi, F., Omidvari, A. (2006). Influencing Factors of employee empowerment. *Seventh International Conference of Quality Managers*, Tehran, P16. (In Farsi)
- Shahbazi, E., & Ali Beygi, A. (2006). Analysis of the qualifications of agricultural graduates to enter the labor market. *Journal of Agricultural Extension and Education in Iran*, 1(2), P15. (In Farsi)
- Shariatzadeh, M., Chizari, M., Malek Mohamadi, I., & Nozari, A. (2006). Opinions of agricultural education experts about the goals, program and the process of agricultural education students attracting, *Journal of Agricultural Extension and Education in Iran*, 1(2), P1. (In Farsi)
- Tahmasebi, M., Pezeshkiye Rad, G., & Shabanaliye Fami, H. (2010). Effective factors on the ability of agriculture students to enter the labor market in the age of globalization. *Journal excellent Education Association of Iran*, 4(2). (In Farsi)
- Taleboyan, A., & Vafayi, F. (2009). Comprehensive model for empowering human resources, *Journal of management*, 20(203), P 16-20. (In Farsi)
- Torabi Mehrabi, M. (2006). Necessary to empower students. *Journal of Growth*, (14), p 35. (In Farsi)