

## بررسی نقش مهارت‌های توسعه فردی در برنامه درسی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته‌های کشاورزی دانشگاه تهران

شهلا آقاپور<sup>۱</sup>، سید حمید موحد محمدی<sup>۲</sup>، امیر علم بیگی<sup>۳</sup>\* و حسین شعبانعلی فمی<sup>۴</sup>

### چکیده

هدف کلی این پژوهش بررسی مؤلفه‌های مؤثر در شکل‌گیری مهارت‌های توسعه فردی در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته‌های کشاورزی دانشگاه تهران بود. برای این مطالعه از روش پیمایشی استفاده شد. پاسخگویان ۳۱۰ نفر بودند که از جامعه‌ای آماری ۱۴۹۱ نفره دانشجویان مقطع تحصیلات تکمیلی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه‌ای با قسمتهای مختلف برای اندازه‌گیری سازه‌های مورد مطالعه بود. داده‌ها با استفاده از روش آماری رگرسیون چندگانه خطی تحلیل شده است. یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که مهارت‌های توسعه فردی به میزان چشمگیری در شکل‌گیری قابلیت اشتغال مؤثرند که در این خصوص نگرشهای مناسب حرفه‌ای در ارتباط با کشاورزی مهم‌ترین نقش را در شکل‌گیری قابلیت اشتغال دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته‌های کشاورزی داشت.

**کلید واژگان:** قابلیت اشتغال، مهارت‌های توسعه فردی، برنامه درسی، دانشجویان تحصیلات تکمیلی، دانشگاه تهران.

### مقدمه

یکی از اهداف توسعه هر کشوری اشتغال مؤثر نیروی انسانی متخصص (دانش‌آموختگان آموزش عالی) است (Shafeghat and Veisi, 2001) که لازم است در برنامه‌ریزیهای کلان جنبه‌های مختلف آن لحاظ شود، در غیر این صورت چنانچه تعداد دانش‌آموختگان با فرصتهای اشتغال تناسب نداشته باشد، آثار بسیار نامطلوبی بر جای خواهد گذاشت که از آن جمله می‌توان به بالا رفتن سطح گواهینامه لازم

۱. کارشناس ارشد آموزش کشاورزی دانشگاه تهران، تهران، ایران: Aghapour\_1382@yahoo.com

۲. دانشیار دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، تهران، ایران: hmovahed@ut.ac.ir

۳. دکترای تخصصی ترویج کشاورزی دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

\*مسئول مکاتبات: alambaigi\_80@yahoo.com

۴. دانشیار دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران، تهران، ایران: hfami@ut.ac.ir

پذیرش مقاله: ۱۳۹۰/۶/۸

دریافت مقاله: ۱۳۸۹/۱۲/۲۱

برای احراز شغل، افزایش سطح صلاحیت لازم برای احراز مشاغل و کاهش کیفیت آموزشی اشاره کرد (Barabadi, 2007).

دانشگاهها در جستجوی نظامی مؤثرتر برای حل مشکل افزایش نارضایتی از عملکرد آموزش‌عالی هستند (Mamgain and Parashar, 2000); در این خصوص، مفهوم فراگیر از یک شنونده منفعل و حافظ اطلاعات به روش کاملاً غیر انتقادی، به یادگیرنده مستقل و فعال، که یادگیری در وی به شکل عمیق همراه با شوق و علاقه صورت می‌گیرد، تغییر می‌یابد (Mizikaci, 2006).

در خصوص اصلاح نظام آموزش‌عالی به‌منظور تأمین انتظارات جامعه و نیازهای بخش کسب و کار، استفاده از شیوه‌های جدید از سوی تصمیم‌گیرندگان آموزش‌عالی نظیر استفاده از نظام‌های کیفیت در زمینه آموزش‌عالی، که تأثیر عمیقی در زمینه‌های اجرایی، تدریس، آموزش و تحقیقات دارد، الزامی است (Mizikaci, 2006).

از جمله مهم‌ترین عناصر آموزش‌عالی برنامه درسی است که باید از تناسب و کیفیت لازم برای تحقق اهداف، ادای وظایف و تحولات مربوط برخوردار باشد تا بتواند نقش مؤثری داشته باشد (Hamblin, 2006). بدون تردید، برنامه درسی در دانشگاهها و مراکز آموزش‌عالی در توفیق یا شکست این مؤسسات نقش کلیدی و بسیار تعیین‌کننده‌ای دارد؛ به عبارت دیگر، برنامه درسی آینده تمام‌نمای میزان پیشرفت و بازتابی از پاسخگو بودن دانشگاهها به نیازهای در حال تغییر جامعه است (Fathivajargah, 1995).

سازگار نبودن برنامه درسی با تقاضای بازارکار و موفق نبودن برنامه درسی در کمک به دانشجویان برای کسب اطلاعات و مهارت‌های لازم به‌منظور ایفای نقش مؤثر در دنیای کار را می‌توان از دلایل موفق نبودن یک برنامه تلقی کرد (Macfarlane-Dick and Roy, 2006). طبیعتاً تحقق یافتن اهداف یادشده منوط به وجود داشتن شرایط، منابع و ابزاری خواهد بود که از آن جمله برنامه درسی است. بنابراین، برنامه درسی دانشگاهی باید به‌گونه‌ای تدوین شود که توانایی، صلاحیت یا شایستگی لازم را در دانشجو و دانش‌آموخته برای مواجهه با حیطه‌های تخصصی به‌وجود آورد و از تناسب و کیفیت لازم برخوردار باشد. لذا، بازنگری و تدوین برنامه‌های درسی دانشگاهی ضروری است (Momeni Mahmooei, 2005).

یکی از مزایای روابط متقابل و مستقیم مؤسسات آموزش‌عالی با کارفرمایان این است که برنامه‌های درسی به نوعی اجرا می‌شوند تا بتوان شرایط لازم را برای موفقیت دانشجویان در بازارهای کار تضمین کرد. بررسی وسیعی که دانشکده کسب و کار کوپنهاگن در خصوص برنامه درسی تحصیلات تکمیلی خود انجام داد، این بود که چگونه باید چرخه رشد قابلیت اشتغال دانشجویان خود را حتی بعد از دانش‌آموختگی آنها هدایت کنند (Watts, 2006). محتوای برنامه درسی تأثیر بسیار زیادی در انتخاب شغل و تواناییهای دانش‌آموختگان در برخورد با مشکلات شغلی آینده‌شان دارد (Kagaari, 2007). جذب دانش‌آموختگان دانشگاهها و مراکز آموزش‌عالی کشور در بازار کار منوط به داشتن تواناییها و

ویژگی‌هایی است که بخشی از آنها باید در طول دوران تحصیل در دانشگاه ایجاد شود (Yorke and Knight, 2006).

با توجه به موفق نبودن دانش‌آموختگان در کارایی و اشتغال می‌توان گفت که آنچه در دانشگاه‌ها به دانشجویان آموخته می‌شود، قابلیت اجرا در بازار کار موجود کشور را ندارد. اگر چه برخی از عوامل بیرونی که خارج از حوزه فعالیت و کنترل نظام آموزش عالی است نیز بر نحوه اشتغال دانش‌آموختگان تأثیر بسزایی دارند، لیکن عمده‌ترین دلیل این موضوع را باید در پایین بودن کیفیت علمی دانشجویان جستجو کرد (Shafeghat and Veisi, 2001). در این بین یکی از آسیب‌پذیرترین بخش‌های نظام آموزش عالی ایران، آموزش عالی کشاورزی است که با مشکل عظیم هماهنگ نبودن تعداد دانش‌آموختگان با بازار کار مواجه است. با توجه به نیاز بازار کار کشاورزی به نیروهای متخصص، دلیل جذب نشدن این دانش‌آموختگان را می‌توان در کاربردی نبودن برنامه‌های درسی اجرا شده در دانشکده‌های کشاورزی و نیز پایین بودن قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان این بخش عنوان کرد (Aghapour et al., 2008).

از این‌رو، نظام آموزش عالی کشاورزی نیازمند تغییر و تحولات اساسی است. یکی از زمینه‌های تحول می‌تواند دگرگونی در برنامه درسی باشد (Barabadi, 2007). لذا، مؤسسات آموزش عالی باید بتوانند به‌گونه‌ای در برنامه درسی خود تغییرات ایجاد کنند که قابلیت اشتغال را در فراگیران خود افزایش دهند و دانشجویان را به افرادی فعال و آینده‌نگر با تمرکز بر نیازهای شغلی‌شان تبدیل سازند (Rae, 2007). پایین بودن سطح کیفی آموزش‌ها در نظام آموزش عالی باعث شده است تا دانش‌آموختگان آن در تطابق با بازار کار و یافتن شغل مناسب و اشتغال پایدار دچار مشکل شوند (Zabihi and Shabanali, 2007). برای رفع این مشکلات، رهیافت قابلیت اشتغال با دیدگاه افزایش کیفیت نظام آموزش عالی (Cox and King, 2006) و در نتیجه، افزایش توان علمی و عملی دانش‌آموختگان این نظام و افزایش ضریب پذیرش دانش‌آموختگان در بازار کار قابل تأمل است.

موضوع قابلیت اشتغال از نظر اقتصادی و اجتماعی بسیار حایز اهمیت است، زیرا دانش‌آموختگانی که به‌خوبی آموزش دیده و مهارت‌های لازم را کسب کرده‌اند، می‌توانند برای توسعه اجتماعی و اقتصادی یک کشور کارآمد باشند (Thijssen et al., 2008). اتحادیه اروپا در سال ۲۰۰۲ به کشورهای اروپایی اعلام کرده است که فقط در صورتی می‌توانند تا سال ۲۰۱۰ اقتصاد دانش محور خود را بنیان نهند و به قدرت اقتصادی اول دنیا تبدیل شوند که مشارکت خود را در آموزش عالی تقویت کنند. در این بیانیه به چند راهکار برای حصول هدف مذکور اشاره شده که یکی از آنها توجه به موضوع قابلیت اشتغال است (The Glasgow Caledonian University (GCU), 2005).

در خصوص اینکه نظام آموزش عالی چه کاری می‌تواند انجام دهد تا در ذهن و جسم دانشجویان قبل از دانش‌آموختگی به‌طور کامل تأثیرگذار باشد، باید کاملاً واقع‌بین بود. در نتیجه، لازم است این موضوع را بدانیم که چه تعداد از عوامل ایجاد کننده قابلیت اشتغال به‌وسیله تنظیم برنامه درسی قابل توسعه دادن

در دانشجویان هستند تا در نتیجه آن بتوان دانشجویان را برای توسعه بنای محکم و با ثباتی برای قابلیت اشتغال برانگیخت (Knight and Yorke, 2004). در واقع، آموزش عالی باید بتواند طی فرایندی دانش‌آموختگان خود را از افراد هم‌رده خود متمایز گرداند و آنها را در فرایند رقابت موفق کند که این مهم زمانی میسر است که قابلیت اشتغال در دانشجویان نهادینه شود (Knight and Yorke, 2004).

به‌وسیله رهیافت قابلیت اشتغال در پی تربیت دانشجویانی هستیم که فارغ از فشارهای بازار کار و سازمان‌های مطبوع خود، افرادی توانمند باشند، به نحوی که در زمان دانش‌آموختگی احساس کنند که توانایی کار در بازار کار را دارند و می‌توانند در هر سازمان یا مکانی از تخصص و رشته خود به‌خوبی بهره ببرند (Knight and Yorke, 2002). تعاریف زیادی برای قابلیت اشتغال وجود دارد، ولی فقط تعدادی از آنها با پژوهش حاضر سازگاری دارند. تعداد زیادی از نویسندگان از تعاریف تک بعدی و نتیجه‌محور برای تعریف قابلیت اشتغال بهره برده‌اند که بیشتر بر توانایی یک فرد برای به‌دست آوردن شغل تمرکز دارد (Finn, 2000; Ritchie, 2000; Van der Heijden, 2002).

یورک در تحقیق خود قابلیت اشتغال را به‌عنوان یک ساختار پیچیده تعریف کرده است (Yorke, 2005). محققان دیگری مانند رجان (Rajan, 1997) و راتول و آرنولد نیز در ادامه چنین تعریفی آورده‌اند که این ساختار چه در ابعاد اکتسابی و چه ذاتی پیچیده است (Rothwell and Arnold, 2007). قابلیت اشتغال نیازمند آن است که در تمام طول زندگی کاری هر فرد به‌طور مداوم تقویت شود (Knight and Yorke, 2004).

انجمن سرمایه‌گذاری در آموزش عالی اسکاتلند<sup>۵</sup> توجه به انتقال مهارت‌های توسعه فردی چون اعتماد به نفس، توانایی انجام دادن تمام و کمال یک وظیفه (تأدیپ نفس)<sup>۶</sup>، استقلال عمل یا اتکا به خود<sup>۷</sup>، آگاه بودن از ضعف‌ها و قوت‌ها، خلاقیت، استقلال<sup>۸</sup>، دانش در باره موضوعات روز دنیا، اشتیاق به یادگیری پیوسته، توانایی واکنش به محیط<sup>۹</sup>، اعتمادپذیری<sup>۱۰</sup>، صداقت<sup>۱۱</sup> و امین بودن را از طریق برنامه درسی برای شکل‌گیری قابلیت اشتغال دانشجویان ضروری دانسته است (Scottish Higher Education Funding Council, 2003).

در ادامه برخی از مهم‌ترین مهارت‌های یادشده بررسی شده است. مهارت تفکر خلاق که این نوع تفکر به حل مسئله و تصمیم‌گیری مناسب کمک می‌کند. با استفاده از این نوع تفکر راه‌حل‌های مختلف مسئله و پیامدهای هر یک از آنها بررسی می‌شود (Yorke and Knight, 2006). این مهارت فرد را قادر

5. Scottish Higher Education Funding Council (SHEFC)

6. Self-discipline

7. Self-reliance

8. Independence

9. Ability To Reflect

10. Reliability

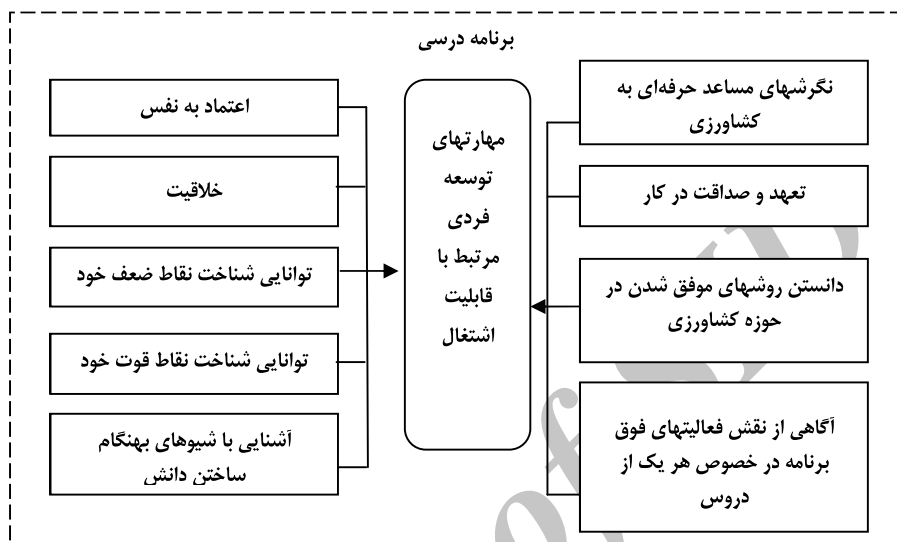
11. Integrity

می‌سازد تا مسائل را از ورای تجارب مستقیم خود دریابد و حتی زمانی که مشکلی وجود ندارد و تصمیم‌گیری خاصی مطرح نیست، با سازگاری و انعطاف بیشتر به زندگی روزمره بپردازد. داشتن اعتماد به نفس بالا مهارت مهمی است که می‌توان به‌وسیله آن به قابلیت اشتغال دست یافت. مهم است که فرد به توانایی خود برای موفق شدن باور داشته باشد و بتواند این باور را به دنیای بیرون نیز نشان دهد (Dacre Pool and Sewell, 2007). اعتماد به نفس به معنای باور فرد از خود است، مبنی بر اینکه در یک زمینه یا شرایط خاص استعداد دارد، پس اعتماد به نفس را می‌توان به‌عنوان راهی که برای جهان بیرونی طرح شده است، در نظر گرفت. اعتماد به نفس را می‌توان در رفتار و منش یک فرد مشاهده کرد. اعتماد به نفس می‌تواند خصیصه‌ای باشد که به شرایط معینی اختصاص دارد (Dacre Pool and Sewell, 2007). نورمن و هایلند نشان دادند که اعتماد به نفس ویژگی‌ای است که متخصصان آن را خصوصیت نسبتاً ثابتی در طول زمان زندگی افراد می‌دانند (Norman and Hyland, 2003).

نایت و یورک (Knight and Yorke, 2004) در پژوهشی با عنوان «قابلیت اشتغال و یادگیری خوب در آموزش عالی» نشان دادند که نظام آموزش عالی برای القای قابلیت اشتغال در دانشجویان باید مهارت‌های اساسی را از طریق برنامه درسی به دانشجویان بیاموزد که شامل مهارت‌های ارتباطی بین فردی، خلاقیت و ابتکار، داشتن تعهد، اعتماد به نفس، مهارت‌های محاسباتی و انجام دادن کار تیمی است. در تحقیقی که با هدف معرفی یک پیکره کاربردی و شفاف برای قابلیت اشتغال انجام شد، این نتیجه به‌دست آمد که مهارت‌های مورد نیاز برای میزان قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان داشتن مهارت‌هایی همچون قدرت ابتکار و خلاقیت، سازگاری و انعطاف‌پذیری، آمادگی و علاقه به یادگیری، استقلال، آمادگی برای قبول مسئولیت و اتخاذ تصمیم است که باید در برنامه‌های درسی لحاظ شوند (Dacre Pool and Sewell, 2007).

## روش پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی بود که به روش پیمایشی انجام شد. جامعه آماری این پژوهش شامل دانشجویان مقطع تحصیلات تکمیلی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران بود (۱۴۹۱ نفر). از بین آنها به‌صورت تصادفی و با رعایت انتساب متناسب ۳۱۰ نفر (با استفاده از جدول مورگان) انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه‌ای با قسمتهای مختلف برای جمع‌آوری مشخصات فردی و همچنین، متغیرهای وابسته و مستقل مورد مطالعه بود.



شکل ۱- چارچوب مفهومی تحقیق

متغیر وابسته تحقیق که میزان قابلیت اشتغال است، از طریق ۱۳ گویه اندازه‌گیری شد که بر اساس تحقیقات نایت و یورک (Knight and Yorke, 2002, 2003, 2004)، یورک (York, 2005)، یورک و نایت (York and Knight, 2006)، داکری پول و سوول (Dacre Pool and Sewell, 2007)، ری (Rae, 2007)، ژوئین و وندر هیجن (Zhiwen and Van Der Heijden, 2008) و مک گوار و گلوایر (Mcquade and Maguire, 2005) استخراج و در قالب طیف لیکرت استفاده شد. این گویه‌ها شامل موارد زیر است: میزان آگاهی از نیاز به اثبات موفقیت‌ها و کیفیت‌های فردی در بازار کار برای ارتقای شغلی پس از دانش‌آموختگی، احساس سودمندی در شغل آینده، توانایی یادگیری مؤثرتر، درک عمیق در باره زمینه کاری، ارتقای مهارت‌های عمومی که می‌تواند افراد را در شغل خود یاری رساند، اطمینان از کسب مهارت‌های تخصصی رشته خود، آگاهی از مشکل بودن ارزیابی ضعف‌ها و قوت‌ها برای رقابت در بازار کار دانش‌آموختگان، آگاهی نداشتن از مهارت‌های مورد انتظار از دانش‌آموختگان این رشته کشاورزی، دانستن انتظارات بازار کار از دانش‌آموختگان رشته، آموختن راهبردهایی در نظام آموزش عالی که به موفقیت در حل مشکلات جدید کمک می‌کند، دانستن نیازها برای توسعه شغلی در اثر تجربه دانشگاهی، ماهر شدن در رشته تحصیلی خود و مدیریت فعالیت‌های

تخصصی از طریق آموزشهای داده شده. متغیرهای مربوط به مهارتهای توسعه فردی نیز به تعداد ۹ مهارت مطالعه شد که از چک لیست دانشگاه کالدونین گلاسکو<sup>۱۲</sup> اقتباس شده است. روایی پرسشنامه بر اساس نظر جمعی از استادان رشته ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران تأیید شد. برای تعیین پایایی نیز از مقدار آلفای کرونباخ استفاده شد که مقادیر آن برای مقیاس اندازه‌گیری قابلیت اشتغال ۰/۸۱ محاسبه شد که نشان می‌دهد پایایی مناسبی برای مقیاس اندازه‌گیری متغیر وابسته وجود دارد. روش آماری مورد استفاده رگرسیون چندگانه خطی بود. از بین روشهای رگرسیون چندگانه نیز از روش گام به گام<sup>۱۳</sup> استفاده شد. در این روش متغیرها بر حسب بیشترین رابطه‌ای که با متغیر وابسته دارند، به ترتیب وارد رگرسیون می‌شوند و این کار تا جایی ادامه می‌یابد که خطای آزمون به پنج در صد برسد (Mansorfar, 2006).

## یافته‌ها

در این قسمت ویژگیهای جمعیت شناختی نمونه آماری مورد مطالعه ارائه می‌شود. بر اساس متغیر جنسیت، ۱۳۳ نفر از نمونه آماری مورد مطالعه را دانشجویان زن و ۱۷۷ نفر از آنان را دانشجویان مرد تشکیل داده‌اند که نشان دهنده غالب بودن جمعیت مردان در مقابل جمعیت زنان است. همچنین، ۲۱۲ نفر از نمونه آماری مورد مطالعه را دانشجویان کارشناسی‌ارشد که معادل ۶۸/۳ درصد و ۹۸ نفر را دانشجویان دوره دکتری که معادل ۳۱/۶۱ درصد بودند، تشکیل داده‌اند. بر اساس متغیر سن، طبقه سنی بین ۲۴ تا ۲۶ بیشترین طبقه را در نمونه مورد مطالعه با ۵۷/۴۱ درصد داشتند و کمترین طبقه مربوط به طبقه زیر ۲۴ سال بود که فقط ۴/۵۱ درصد نمونه را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین، ۲۰ درصد (۶۳ نفر) دانشجویان شاغل و ۸۰ درصد (۲۴۷ نفر) آنها بدون شغل بودند. همچنین، ۳۵/۸ درصد از دانشجویان ارتباط محتوای درسی آموزش داده شده را با علایق خود متوسط ارزیابی کرده‌اند که بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده است. بالغ بر ۵۰ درصد از دانشجویان نیز این ارتباط را کم و خیلی کم ارزیابی کرده‌اند و کمترین فراوانی مربوط به طبقه خیلی زیاد است.

**رتبه‌بندی گویه‌های مربوط به سازه مهارتهای توسعه فردی:** برای سنجش این سازه از پاسخگویان خواسته شد تا امتیازی بین ۱ تا ۱۰ را به هر گویه اختصاص دهند. بر اساس جدول ۱ گویه‌های مربوط به سازه مهارتهای توسعه فردی که یکی دیگر از مضامین قابلیت اشتغال است، دانشجویان اظهار کرده‌اند که مهارتهایی چون تقویت اعتماد به نفس، توانایی شناخت نقاط ضعف خود (آن کارهایی که در انجام دادن آن موفق نیستیم) و توانایی شناخت نقاط قوت خود (آن کارهایی که در انجام دادن آن موفق هستیم) را در قالب برنامه‌های درسی توانسته‌اند کسب کنند، ولیکن برنامه درسی

12. The Glasgow Caledonian University (GCU)

13. Stepwise

نتوانسته است در آنها نگرشهای مساعد حرفه‌ای در ارتباط با کشاورزی، خلاقیت، دانستن روشهای موفق شدن در حوزه کشاورزی و آگاهی از نقش فعالیتهای فوق برنامه در خصوص هر یک از دروس را به میزان مناسب ایجاد کند.

### جدول ۱- رتبه‌بندی مؤلفه‌های مربوط به مهارت‌های توسعه فردی

رتبه	تغییرات	انحراف معیار	واریانس	مقدار	مقدار	رتبه‌بندی	رتبه	رتبه	مؤلفه‌های مربوط به مهارت‌های توسعه فردی
۱	۰/۲۲	۱/۶۵۳	۲/۷۳۲	۳	۱۰	۷/۲۹	۷	۷	اعتماد به نفس
۲	۰/۲۳	۱/۶۸۴	۲/۸۳۷	۱	۱۰	۷/۱۸	۸	۷	توانایی شناخت نقاط ضعف خود (آن کارهایی که در انجام دادن آن موفق نیستیم)
۳	۰/۲۴	۱/۷۶۴	۳/۱۱۱	۲	۱۰	۷/۲۶	۶	۷	توانایی شناخت نقاط قوت خود (آن کارهایی که در انجام دادن آن موفق هستیم)
۴	۰/۲۵	۱/۶۸۷	۲/۸۴۸	۲	۱۰	۶/۶۹	۷	۷	داشتن راهکارها و شیوه‌هایی برای آشنایی با دانش و موضوعات روز دنیا
۵	۰/۲۶	۲/۱۲۵	۴/۵۱۴	۱	۱۰	۷/۹۷	۸	۸	تعهد و صداقت در کار
۶	۰/۳۰	۱/۷۷۷	۳/۱۶۰	۱	۹	۵/۹۱	۶	۶	نگرشهای مساعد حرفه‌ای در ارتباط با کشاورزی
۷	۰/۳۱	۲/۰۴۷	۴/۱۹۴	۲	۱۰	۶/۴۸	۶	۶	خلاقیت
۸	۰/۳۳	۲/۰۰۲	۴/۰۰۹	۲	۱۰	۵/۹۷	۵	۶	دانستن روشهای موفق شدن در حوزه کشاورزی
۹	۰/۳۸	۲/۱۷۱	۴/۷۱۳	۱	۱۰	۵/۶۷	۷	۵	آگاهی از نقش فعالیتهای فوق برنامه در خصوص هر یک از دروس

**بررسی نقش متغیرهای پیش‌بینی کننده تحقیق در ایجاد مهارت‌های توسعه فردی:**  
 به‌منظور انجام دادن رگرسیون چندگانه از روش گام به گام استفاده شد که معناداری متغیرهای مستقل وارد شده به مدل رگرسیونی در هر مرحله بررسی و در صورت معناداری وارد مدل رگرسیونی می‌شود. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که شش متغیر مستقل در شش مرحله برای برآورد تغییرات متغیر وابسته وارد مدل رگرسیونی شده‌اند. نتایج تحلیل واریانس نشان دهنده برآزش مناسب مدل در شش



مرحله ورود متغیرهاست و لذا، هر شش گام از دقت بالایی برخوردار هستند، زیرا مقدار آماره F برای هر شش مرحله معنادار است.

**جدول ۲- تحلیل واریانس برای بررسی برازش کلی مدل رگرسیونی**

گام در مدل رگرسیون	SS	df	MS	F	سطح معنا داری (Sig.)
رگرسیون	۱۶/۵۲۲	۶	۲/۷۵۴	۲۲/۲۰۹	۰/۰۰۰
باقیمانده	۳۷/۵۶۹	۳۰۳	۰/۱۲۴		
مجموع	۵۴/۰۹۱	۳۰۹	---		

بر اساس جدول ۲ می‌توان بیان کرد که ضرایب محاسبه شده در رگرسیون از دقت بالایی برای تبیین واریانسهای قابل پیش‌بینی متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل وارد شده در مدل برخوردار است. در پایان گام ششم از آنجا که باقیمانده زیادی در مدل نمانده بود، عملیات ورود سایر متغیرها متوقف شد. همچنین، بر اساس جدول ۳ مشخص می‌شود که در مجموع ۲۹ درصد واریانس متغیر وابسته تحقیق توسط متغیرهای مستقل وارد شده به مدل رگرسیونی تبیین شده است و سایر واریانس باقیمانده مربوط به متغیرهای مستقلی است که مطالعه آنها در تحقیق حاضر امکان‌پذیر نشده است. لذا، ضرایب موجود در مدل رگرسیونی می‌توانند تا ۲۹ درصد تغییرات و واریانس متغیر وابسته تحقیق را پیش‌بینی کنند و آماره دوربین - واتسون نیز بین ۱/۵ و ۲/۵ قرار گرفته و نشان دهنده قابل قبول بودن همبستگی بین جملات پسماند است که یکی از پیش‌شرطهای اصلی رگرسیون خطی است.

**جدول ۳- مقدار واریانس تشریح شده متغیر وابسته در مدل رگرسیونی**

گام رگرسیونی	R	R Square	Adj. R Square	Durbin-Watson
۱	۰/۴۳۵	۰/۱۸۹	۰/۱۸۶	۲/۱۹۸
۲	۰/۴۷۶	۰/۲۲۷	۰/۲۲	
۳	۰/۵۱۵	۰/۲۶۵	۰/۲۵۸	
۴	۰/۵۲۸	۰/۲۷۸	۰/۲۶۹	
۵	۰/۵۴۲	۰/۲۹۴	۰/۲۸۲	
۶	۰/۵۵۳	۰/۳۰۵	۰/۲۹۲	

بر اساس آزمونهای تشخیصی یادشده، می‌توان ضرایب رگرسیونی متغیرهای وارد شده در مدل تحقیق را برای برآورد تغییرات متغیر وابسته به‌دست آورد. نتایج گامهای رگرسیونی برای ورود شش متغیر مستقل برای برآورد واریانس متغیر وابسته در جدول ۴ آمده است.

با توجه به جدول ۴ مشخص می‌شود که اولین متغیر مستقل که بیشترین نقش را در تبیین واریانس داشته است، متغیر مستقل نگرشهای مساعد حرفه‌ای در ارتباط با کشاورزی است. در گام دوم رگرسیونی دومین متغیر مستقل؛ یعنی خلاقیت در معادله رگرسیونی وارد شده و نقش معناداری را در تبیین متغیر وابسته نشان داده است. سومین متغیر مستقل نیز توانایی شناخت نقاط ضعف خود است که رتبه سوم را در تبیین واریانس متغیر وابسته نشان داده است. در گام چهارم متغیر اعتماد به نفس وارد مدل رگرسیونی شده است. در گام پنجم متغیر تعهد و صداقت در کار و در نهایت، در گام ششم متغیر توانایی شناخت نقاط قوت خود وارد مدل رگرسیونی شده است.

با استفاده از مقادیر استاندارد شده برای مقایسه ضرایب با یکدیگر معادله به شکل زیر خواهد بود:

$$Y = 0.470X_1 - 0.322X_2 + 0.588X_3 - 0.2X_4 + 0.127X_5 - 0.304X_6$$

در این معادله Y: قابلیت اشتغال،  $X_1$  نگرشهای مساعد حرفه‌ای در ارتباط با کشاورزی،  $X_2$  خلاقیت،  $X_3$  توانایی شناخت نقاط ضعف خود،  $X_4$  اعتماد به نفس،  $X_5$  تعهد و صداقت در کار و  $X_6$  توانایی شناخت نقاط قوت خود است.

جدول ۴- ضرایب متغیرهای مستقل وارد شده در مدل رگرسیونی

VIF	Sig.	t	مقادیر استاندارد	مقادیر غیر استاندارد		متغیرهای وارد شده در گام آخر
			$\beta$	Std. Error	B	
-	۰/۰۰۰	۰/۹۱۰		۰/۱۱۶	۲/۴۳۴	ضریب ثابت
۱/۴۰۰	۰/۰۰۰	۸/۳۰۰	۰/۴۷۰	۰/۰۱۳	۰/۱۱۱	نگرشهای مساعد حرفه‌ای در ارتباط با
۲/۳۷۳	۰/۰۰۰	۴/۳۶۶	-۰/۳۲۲	۰/۰۱۵	-۰/۰۶۶	خلاقیت
۸/۴۷۱	۰/۰۰۰	۴/۲۱۸	۰/۵۸۸	۰/۰۳۵	۰/۱۴۶	توانایی شناخت نقاط ضعف خود
۱/۸۰۶	۰/۰۰۰	۳/۱۰۹	-۰/۲۰۰	۰/۰۱۶	-۰/۰۵۱	اعتماد به نفس
۱/۳۰۴	۰/۰۰۰	۲/۳۲۰	۰/۱۲۷	۰/۰۱۱	۰/۰۲۵	تعهد و صداقت در کار
۸/۰۱۹	۰/۰۲۶	۲/۳۴۳	-۰/۳۰۴	۰/۰۳۲	-۰/۰۷۲	توانایی شناخت نقاط قوت خود

مقادیر VIF برای بررسی همجهتی چندانکه استفاده شد تا وضعیت همپوشانی هر متغیر مستقل مشخص شود؛ به عبارت دیگر، هدف این بود که مشخص شود تا چه حد اضافه شدن متغیرهای مستقل در گام آخر می‌تواند اثر جایگزینی یکدیگر را تقویت کند که نتایج نشان می‌دهد مقادیر تورش واریانس یا همان VIF کمتر از مقدار بحرانی ۱۰ است (جدول ۴). لذا، هر یک از متغیرهای مستقل به‌طور مستقل دارای اطلاعاتی است که توسط سایر متغیرهای مستقل وارد شده در مدل امکان ورود آنها وجود نداشته است.

## بحث و نتیجه‌گیری

رتبه‌بندی مؤلفه‌های مربوط به مهارت‌های توسعه فردی به‌عنوان یکی از ابعاد قابلیت اشتغال با ضریب تغییرات نشان داد که دانشجویان از مهارت‌های توسعه فردی چون اعتماد به نفس، توانایی شناخت نقاط ضعف خود، توانایی شناخت نقاط قوت خود و داشتن راهکارها و شیوه‌هایی برای آشنایی با دانش و موضوعات روز دنیا برای کسب شغل بهره‌مند شده‌اند؛ به عبارت دیگر، برنامه درسی دانشگاهی دانشجویان به شکلی بوده است که مهارت‌هایی چون تعهد و صداقت در کار، نگرش‌های مساعد حرفه‌ای در ارتباط با کشاورزی، خلاقیت، دانستن روش‌های موفق شدن در حوزه کشاورزی و آگاهی از نقش فعالیت‌های فوق برنامه در خصوص هر یک از دروس، که جزء مهارت‌های توسعه فردی عمده به‌عنوان خروجی مهم قابلیت اشتغال و همچنین، کارآفرینی است، در دانشجویان نسبت به سایر مهارت‌های توسعه فردی کمتر از طریق برنامه درسی حاصل شده است.

نتیجه تحلیل رگرسیون چندگانه در این ارتباط نشان داد که از بین متغیرهایی که با ایجاد مهارت‌های توسعه فردی ارتباط همبستگی دارند، به‌ترتیب متغیرهای نگرش‌های مساعد حرفه‌ای در ارتباط با کشاورزی، خلاقیت، توانایی شناخت نقاط ضعف خود، اعتماد به نفس و تعهد و صداقت در کار وارد مدل رگرسیونی شده‌اند که می‌توانند نقش پیش‌بینی‌کننده را داشته باشند که برخی از یافته‌ها نیز بیانگر وجود داشتن این رابطه است (Rae, 2007; Macfarlane-Dick and Roy, 2006; Tome, 2007; Mamgain and Parashar, 2000; Knight and Yorke, 2004; Marti et al., 2008).

ری (Rae, 2007) در تحقیقی با عنوان «بررسی رابطه قابلیت اشتغال دانش‌آموختگان با راه‌اندازی کسب و کار» با هدف بررسی ارتباط بین آموزش کسب و کار و مؤلفه‌های قابلیت اشتغال دریافت که ایجاد نگرش مناسب در دانشجویان یکی از مهارت‌های اصلی توسعه فردی است که با مهارت‌های قابلیت اشتغال در ارتباط است. در تحقیق حاضر نیز اولین متغیری که وارد معادله رگرسیونی پیش‌بینی میزان قابلیت اشتغال شد، نگرش‌های مساعد حرفه‌ای در ارتباط با کشاورزی بود.

تام (Tome, 2007) در تحقیقی با عنوان «قابلیت اشتغال، مهارت‌ها و نظام آموزشی در کشور پرتغال» با هدف تجزیه و تحلیل مؤلفه‌های قابلیت اشتغال نشان داد که بهره‌مندی دانشجویان از مهارت‌های متنوع شامل خلاقیت، اعتماد به نفس، تعهد و صداقت، شناخت ضعف‌ها و قوت‌ها و مهارت‌های اساسی دیگر، افزایش کیفیت آموزش و برخورداری از سطح بالایی از پایداری شغلی در ایجاد قابلیت اشتغال در نظام آموزش عالی کشور پرتغال مؤثر است.

به‌طورکلی، نتایج رگرسیون چندگانه نشان داد که مؤلفه‌های مهمی که می‌توانند قابلیت اشتغال را در دانشجویان ایجاد کنند، از طریق برنامه درسی به شکل مطلوبی منتقل نمی‌شود. برای مثال، متغیری که در گام اول وارد مدل رگرسیونی شده است؛ یعنی نگرش‌های مساعد حرفه‌ای در ارتباط با کشاورزی که بیشترین نقش را در بین مهارت‌های توسعه فردی در ایجاد قابلیت اشتغال دارد، در مرتبه ششم از رتبه‌بندی

قرار می‌گیرد؛ یعنی این مهارت بسیار کم از طریق برنامه درسی در دانشجویان ایجاد می‌شود و همین طور در خصوص مؤلفه بعدی وارد شده در مدل رگرسیونی؛ یعنی خلاقیت نیز همین گونه است که نشان‌دهنده نیاز برنامه درسی به تجدید نظر در این زمینه است. البته، مؤلفه‌های اعتماد به نفس و توانایی شناخت نقاط ضعف خود در برنامه درسی به‌طور مطلوب ارائه می‌شوند.

## پیشنهادهای

بر اساس یافته‌های تحقیق و نتایج تحقیقات مشابه، پیشنهادهای زیر به‌منظور نهادینه شدن مؤلفه‌های مؤثر در شکل‌گیری بعد مهارت‌های توسعه فردی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال در برنامه درسی دانشجویان کشاورزی ارائه می‌شود:

- با توجه به اینکه مهارت‌هایی چون تعهد و صداقت در کار، نگرش‌های مساعد حرفه‌ای در ارتباط با کشاورزی، خلاقیت، دانستن روش‌های موفق شدن در حوزه کشاورزی و آگاهی از نقش فعالیت‌های فوق برنامه در خصوص هر یک از دروس، که جزء مهارت‌های توسعه فردی عمده به‌شمار می‌روند، از طریق برنامه درسی کمتر از دیگر مؤلفه‌های مهارت توسعه فردی انتقال می‌یابند، گنجاندن آموزش چنین مهارت‌هایی در بازنگری در برنامه درسی می‌تواند مفید باشد.
- ارائه فرصت‌هایی برای معرفی مسئولیت‌های شغلی آینده دانشجویان در رشته تخصصی خود، آشنایی با روش‌های توسعه شغلی، نحوه هماهنگ ساختن تخصص دانشجو با خواسته‌های موقعیت بازار کار در روستاها، نحوه مدیریت و ایجاد فرصت‌های جدید و کسب مهارت‌های عملی مرتبط برای پذیرش به‌عنوان مهندس کشاورزی باید در اهم موضوعات برنامه درسی دانشجویان کشاورزی قرار بگیرد تا بتواند نگرش‌های مناسب حرفه‌ای را در دانشجویان در ارتباط با رشته تخصصی‌شان ایجاد کند.
- ایجاد فضایی برای ابتکار در تولید محصول یا فناوری جدید، ایجاد فضاهایی برای بروز خلاقیت دانشجویان در طی دروس دانشگاهی به‌طور عملی و حمایت صحیح از طرح‌های خلاقانه و اختصاص بخشی از دروس و نمرات برای فعالیت‌های خلاقانه دانشجویان در دانشگاه می‌تواند روش‌های مناسبی برای خلاق کردن افراد باشند.
- به نظر می‌رسد آگاه نبودن دانشجویان از توانایی مورد نیاز رشته خود و همچنین، روش‌های موفق شدن در حوزه کشاورزی عامل مهمی در نداشتن مهارت‌های توسعه فردی قابلیت اشتغال باشد و لذا، تشکیل کمیته‌ای در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری برای مشخص ساختن شاخص‌های موفقیت فردی در رشته‌های کشاورزی می‌تواند عامل مهمی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال باشد.
- تحقیقات گسترده‌تری در نظام آموزش عالی کشاورزی کشور در ارتباط با سازکارهایی که بتوانند مهارت‌های توسعه فردی را در برنامه درسی دانشجویان کشاورزی مشخص کنند، انجام شود.

## References

1. Aghapour, Sh., Fami, Sh. H. and Alambeigi, A. (2008); "Investigation of Effective Factors Associated in Job Related Learning among Tehran University Agriscience Student"; Unpublished Research, Department of Agricultural Extension and Education, University of Tehran (in Persian).
2. Barabadi, A. (2007); "Investigation of Agriscience Graduated Employment Obstacles and Solutions; Unpublished Thesis, Tehran University (in Persian).
3. Cox, S. and King, D. (2006); "Skill Sets: An Approach to Embed Employability in Course Design"; *Education And Training*, Vol. 48, No. 4, pp. 262-74.
4. Dacre Pool, L. and Sewell, P. (2007); "The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability"; *Education+ Training*, Vol. 49, No. 4, pp. 277-289, At 16 April 2009, Available at: [www..Emeraldinsight.Com/0040-0912.Htm](http://www.Emeraldinsight.Com/0040-0912.Htm).
5. Fathivajargah, K. (1995); *Curriculum Principles*; Iran Zamin Publish (in Persian).
6. Finn, D. (2000); "From Full Employment to Employability: A New Deal for Britain's Unemployed?"; *International Journal of Manpower*, Vol. 21, No. 5, pp. 384-399.
7. Kagaari, J. R. K. (2007); "Evaluation of the Effects of Vocational Choice and Practical Training on Students' Employability. Department of Psychology, Kyambogo University, Kampala, Uganda"; *Journal of European Industrial Training*, Vol. 31, No. 6, pp. 449-47.
8. Knight, P.T. and York, M. (2004); *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education*; London: Published By Rutledge Falmer.
9. Knight, P.T. and York, M. (2004); "Employability: Judging and Communicating Achievements"; *Learning and Employability Series*, Available at: [www.Heacademy.Ac.Uk/ Assets/ York](http://www.Heacademy.Ac.Uk/Assets/York).

10. Knight, P.T. and York, M. (2003); "Employability and Good Learning in Higher Education"; *Teaching in Higher Education*, Vol. 8, No. 1.
11. Knight, P.T. and York, M. (2002); *Employability through the Curriculum*; Tertiary Education and Management, Printed in The Netherlands.
12. Macfarlane-Dick, D. and Roy, A. (2006); "Employability: Enhancing Student Employability, Innovative Projects from Across the Curriculum"; University of Glasgow, Available at: [www.Enhancementthemes.Ac.Uk](http://www.Enhancementthemes.Ac.Uk).
13. Mansorfar, K. (2006); *Advanced Statistic Methods, Computer Aid Program*; First Publish, Iran: Tehran University (in Persian).
14. Momeni Mahmooei, H. (2005); "Investigation of Effective Factor on Academic Membership's Participation in University Curriculum Planning"; *Higher Education Quarterly Journal*, No.17, pp. 16-25 (in Persian).
15. Mcquade, E. and Maguire, Th. (2005); "Individuals and Their Employability"; *Journal of European Industrial Training*, Vol. 29, No. 6, pp. 447-456.
16. Mamgain, R. and Parashar, V. (2000); "Enhancing Employability of Youth Through Education and Training"; *Indian Journal of Labor Economics*, Vol. 43, No. 4, pp. 757-780.
17. Marti, R., Villeneuve-Smith, F., Marshall, L. and Mckenzie, E. (2008); *Research Report Employability Skills Explored*; Published by The Learning and Skills Network, Available at: [www.Lseducation.Org.Uk](http://www.Lseducation.Org.Uk)
18. Norman, M. and Hyland, T. (2003); "The Role of Confidence in Lifelong Learning"; *Educational Studies*, Vol. 29, No. 3, pp. 261-72.
19. Rae, D. (2007); "Connecting Enterprise and Graduate Employability Challenges To The Higher Education Culture and Curriculum?"; *Education and Training*, Vol. 49, No. 8/9, pp. 605-619.

20. Rajan, A. (1997); "Employability in the Finance Sector: Rhetoric Vs Reality"; *Human Resource Management Journal*, Vol. 7, No. 1, pp. 67-78.
21. Ritchie, J. (2000); "New Deal for Young People: Participants Perspectives"; *Policy Studies Journal*, Vol. 21, No. 4, pp. 301-312.
22. Rothwell, A. and Arnold, J. (2007); "Self-perceived Employability: Development and Validation of A Scale"; *Personnel Review*, Vol. 36, No. 1, pp. 23-41.
23. Rothwell, A., Herbert, I. and Rothwell, F. (2007); "Self-perceived Employability: Construction and Initial Validation of a Scale for University Students"; *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 2, No. 6, pp. 167-179.
24. Scottish Higher Education Funding Council (2003); *Higher Education: Higher Ambitions? Graduate Employability in Scotland*; Printed In The London.
25. Shafeghat, A. and Veisi, R. (2001); "High Education Graduate's Employment Challenge Study"; 3th Conference on Employment and High Education System, Iran: Tehran (in Persian).
26. Hamblin, Y. (2006); "Employability Skills: Are UK LIM Departments Meeting Employment Needs? The Results of a Survey of Employment Agencies Identify Gaps in UK"; *LIM Curricula in the UK*, Vol. 107, No. 1224/1225.
27. The Glasgow Caledonian University (GCU)(2005); "Employability Strategy Document Reference: Gcu-Emps05. Academic Policy Committee"; Available at: [http://www.Gcal.Ac.Uk/Quality/Handbook/Documents/GCU\\_EMP05.Pdf](http://www.Gcal.Ac.Uk/Quality/Handbook/Documents/GCU_EMP05.Pdf)
28. Thijssen, J.G. L., Van Der Heijden, B. I. J. M. and Rocco, T. S. (2008); "Toward the Employability-link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives"; *Human Resource Development Review*, Vol. 4, No. 3, pp. 25-37.

29. Tome, E. (2007); "Employability, Skills and Training in Portugal (1988-2000): Evidence from Official Data"; *Journal of European Industrial Training*, Vol. 31, No. 5, pp. 336-357.
30. Van Der Heijden, B. (2002); "Pre-requisites to Guarantee Life-long Employability"; *Journal of Personnel Review*, Vol. 31, pp. 44-61.
31. Watts, A.G. (2006); *Career Development Learning and Employability*; Published by Higher Education Academy, York.
32. York, M. and Knight, P.T. (2006); "Curricula for Economic and Social Gain"; *Journal of Higher Education*, Vol. 51, pp. 565-588.
33. York, M. (2005); "Formative Assessment in Higher Education: IT'S Significance for Employability, and Steps towards ITS" Enhancement"; *Journal of Tertiary Education and Management*, Vol.11, pp. 219-238.
34. Zabihi, A. and Shabanali, M. A. (2007); "University and Industrial Relation and Interaction Obstacles Study"; 3th Conference on Employment and High Education System; Iran: Tehran (in Persian).
35. Zhiwen, G. and Van Der Heijden, B. (2008); "Employability Enhancement of Business Graduates in China Reacting Upon Challenges of Globalization and Labor Market Demands"; *Education Training*, Vol. 50, No. 4, pp. 289-304.