

بررسی رابطه‌ی مهارت‌های استخدام‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی در بین دانشجویان کشاورزی دانشگاه‌های بوعلی سینا و اراک

سعید کریمی

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا.

چکیده

صاحب‌نظران بر این باورند که مهارت‌های استخدام‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی تأثیر شگرفی در اشتغال پایدار دانشجویان در آینده دارد. به همین دلیل، هدف این پژوهش علی-رابطه‌ای بررسی رابطه‌ی مهارت‌های استخدام‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی دانشجویان کشاورزی دانشگاه‌های بوعلی سینا و اراک در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بود که ۱۳۰۰ دانشجوی سال سوم و چهارم مقطع کارشناسی را شامل می‌شد. بر پایه‌ی جدول کرجسی و مورگان، ۳۴۱ تن از آن‌ها با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب به عنوان نمونه‌ی تحقیق گزینش شدند. داده‌ها با استفاده از ابزار پرسش‌نامه گردآوری شد. روایی شکلی پرسش‌نامه با نظر اعضای هیأت علمی دانشگاه بوعلی سینا تأیید شد. پایایی ابزار پژوهش نیز با استفاده از محاسبه آلفای ترتیبی برای مقیاس‌های اصلی پرسش‌نامه (در دامنه بین ۰/۸۰ تا ۰/۹۳) ارزیابی و تأیید شد. داده‌ها با استفاده از تحلیل هم‌بستگی کانونی و مدل‌سازی معادله‌های ساختاری با کمک نرم‌افزارهای SPSS و AMOS پردازش شدند. یافته‌های پژوهش نشان دادند که مجموعه‌ی مهارت‌های استخدام‌پذیری با سازگاری مسیر شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارند. همچنین مهارت‌های حل مساله قوی‌ترین ارتباط معنی‌دار را با چهار زیرمجموعه‌ی سازگاری مسیر شغلی یعنی نگرانی، کنترل، کنجکاوی و اعتماد مسیر شغلی دارد. یافته‌های مدل‌سازی نشان داد که مهارت‌های استخدام‌پذیری ۲۴ درصد از واریانس سازگاری مسیر شغلی را تبیین می‌کنند. نتایج این بررسی بر اهمیت توسعه مهارت‌های استخدام‌پذیری دانشجویان به منظور تقویت سازگاری مسیر شغلی آنان تأکید می‌کند.

نمایه واژگان: مهارت‌های استخدام‌پذیری، سازگاری مسیر شغلی، دانشجویان کشاورزی.

نویسنده مسئول: سعید کریمی

رایانامه: skarimi@basu.ac.ir

پذیرش: ۱۳۹۸/۰۳/۲۷

دریافت: ۱۳۹۸/۰۲/۰۸

مقدمه

برای دانش آموختگان شایسته و کاردان، به نظر می‌رسد کارفرمایان هنوز هم برای تکمیل نیروی کار خود با مشکل رو به رو هستند چرا که بیش‌تر دانش آموختگان نظام آموزش عالی در کشورهای در حال توسعه استخدام‌پذیر نیستند و بدون مهارت‌های موردنیاز کارفرمایان می‌باشند. هم‌چنین بسیاری از صنایع و شرکت‌های تجاری این گلایه را دارند که بیش‌تر دانش آموختگان دارای مهارت‌های حرفه‌ای و استخدام‌پذیری نیستند.

امروزه ویژگی بارز جهان کار و اشتغال، تغییر است. افراد به منظور انجام بهینه کار در بازار، باید با تغییرپذیری‌ها کنار بیایند و با فرهنگ‌های کاری متفاوت سازگار شوند. یک کارمند یا کارگر موفق به منظور رقابت و انجام وظایف مختلف در شغل خود، باید مهارت‌های جدیدی را فرا بگیرد. برای این که فرد توانایی یافتن یک شغل مناسب، حفظ و تغییر و توسعه موفقیت آمیز آن را داشته باشد و به زندگی کاری و شخصی خود معنی بدهد، باید دارای مهارت‌های فنی و غیرفنی و در عین حال توانایی سازگاری باشد. به عبارت دیگر، ماهیت متغیر محیط‌های کاری باعث شده تا کارفرمایان و مدیران، بیش از پیش به درک و بهبود مهارت‌های استخدام‌پذیری و انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان اهمیت بدهند. این ویژگی تأثیر معنی‌داری بر پیامدهای مربوط به کار مانند موفقیت در محیط کاری، درگیری شغلی، رضایت شغلی و پیشینه شغلی دارد (ساویکاس و پروفیلی، ۲۰۱۲؛ زاچر، ۲۰۱۴).

در سال‌های اخیر، از مفهوم سازگاری مسیر شغلی به عنوان یک منبع ضروری برای توسعه موفقیت آمیز مسیر شغلی، پاسخ مثبت و مناسب به چالش‌های بسیاری در حوزه کار و مسیر شغلی و رفاه بهبود یافته، یاد شده است (چان و مای، ۲۰۱۵؛ زاچر، ۲۰۱۵). انطباق‌پذیری مسیر شغلی به عنوان ساختاری چند بعدی قلمداد می‌شود که با ظرفیت متغیر افراد در جهت تغییر و انتقال‌های موفقیت آمیز ارتباط دارد (ساویکاس، ۲۰۰۸)، به طوری که می‌توان گفت فردی که دارای انطباق‌پذیری مسیر شغلی است به خوبی از عهده وظایف و تکالیف

برای این که مردم در جهان متغیر و پرچالش امروز بتوانند از پس فشارها، مشکلات و تغییرپذیری‌های پیش‌بینی شده و نشده برآیند و به آن‌ها به طور اثربخشی پاسخ دهند، نیاز به شایستگی‌ها و توانایی‌های ویژه‌ای دارند که از آن جمله می‌توان به سازگاری مسیر شغلی و مهارت‌های استخدام‌پذیری اشاره کرد (ساویکاس، ۲۰۰۵، ۲۰۱۳). شغل‌ها و محیط‌های کاری جدید به کارکنانی نیاز دارند که بتوانند با تغییرپذیری‌های سریع کنار بیایند و افزون بر مهارت‌های فنی، مهارت‌های استخدام‌پذیری توسعه یافته‌ای هم داشته باشند (سینگ و سینگ، ۲۰۰۸).

آموزش عالی با عرضه نوآوری فناورانه و سرمایه انسانی ماهر نقش برجسته‌ای در گذار به اقتصاد دانش بنیان ایفا می‌کند. ولیکن نگرانی‌های زیادی درباره آمادگی و شایستگی دانش آموختگان برای استخدام، کاربرد مهارت‌های آنان در اقتصاد متغیر و تأثیر آن بر بهره‌وری وجود دارد (کالت و همکاران، ۲۰۱۵). امروزه ایجاد اشتغال برای جمعیت بزرگ بیکاران، به ویژه دانش آموختگان نظام آموزشی، اصلی‌ترین و مهم‌ترین دغدغه‌ی تصمیم‌گیران و برنامه‌ریزان کشور است. رفع معضل بیکاری، ایجاد و تقویت راه کارهای اشتغال‌زایی و خوداشتغالی و حرکت به سمت توسعه جامعه، نیاز به تربیت و آموزش افراد کارآفرین، کارآمد و شایسته را دو چندان کرده است. آمار موجود بیانگر آن است وضعیت بیکاری در بین دانش آموختگان کشاورزی نسبت به دیگر رشته‌ها بیش‌تر است. بنا بر گزارش سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی در سال ۱۳۹۱ نرخ بیکاری دانش آموختگان رشته‌های کشاورزی حدود ۲۵ درصد بوده است (به نقل از پورآتشی، ۱۳۹۷). صاحب‌نظران بر این باورند که یکی از دلایل اصلی بیکاری دانش آموختگان کشاورزی پایین بودن مهارت‌های حرفه‌ای و استخدام‌پذیری آنان می‌باشد (علم بیگی و همکاران، ۱۳۹۵؛ پورآتشی و زمانی، ۲۰۱۹). اوکولی و همکاران (۲۰۱۹) در این باره می‌گویند که به رغم تقاضای روزافزون بازار کار

را افزایش دهد (هارتونگ و تابر، ۲۰۰۸؛ هیرسچی، ۲۰۱۰؛ اسکوریکوف، ۲۰۰۷). به طور خلاصه، منابع سازگاری مسیر شغلی باید به عنوان صلاحیت‌های خودتنظیمی و روانشناختی در نظر گرفته شوند که راهبردها و اقدام‌های سازگار بودن را با هدف دستیابی به هدف‌های سازگار شکل می‌دهند. سازگاری مسیر شغلی شامل چهار منبع روانشناختی یا شایستگی‌های گذار مسیر شغلی است (ساویکاس، ۲۰۰۵؛ ۲۰۱۳). نگرانی یا دغدغه مسیر شغلی (یعنی جهت‌گیری فرد نسبت به آینده و آماده شدن برای وظایف، تغییرپذیری‌ها و چالش‌های آتی، نبود دغدغه مسیر شغلی منجر به مسئله بی‌تفاوتی و بدبینی نسبت به آینده می‌شود)، کنترل مسیر شغلی (یعنی میزان مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی فرد هنگام تشکیل و توسعه مسیر شغلی آینده؛ کنترل شغلی توسعه نیافته مشکل بی‌تصمیمی، تزلزل و تردید درباره آینده را ایجاد می‌کند)، کنجکاوای مسیر شغلی (یعنی کاوش خود و فرصت‌های شغلی آینده و اشتیاق برای درک چگونگی تأثیر خود بر نقش‌ها و محیط کاری؛ نبود کنجکاوای مسیر شغلی می‌تواند به ساده لوحی و ناآگاهی در مورد جهان کار و نیز تصور نادرست در مورد خود منجر شود.) و اعتماد مسیر شغلی (پیگیری پیوسته آرمان‌ها و باور به توانایی خود در به واقعیت درآوردن هدف‌های شغلی، حل مشکلات، غالب شدن بر بازدارنده‌ها و موفق شدن در مسیر شغلی آینده؛ نبود اعتماد مسیر شغلی منجر به بازداری، کمرویی و ترس از نزدیک شدن به آینده می‌شود). این چهار منبع روانشناختی مجموعه‌ای از شایستگی‌های مسیر شغلی هستند که افراد برای هدایت و رهگشایی موفقیت آمیز در محیط‌های ناآشنا و پیچیده به کار می‌گیرند. به عبارتی منبع‌ها یا توانایی‌هایی هستند که افراد را برای مدیریت گذارهای مسیر شغلی کمک می‌کنند.

در عصر جدید، مدیران برای انجام درست و مسئولانه کارها و پیدا کردن راه‌حل برای مشکلات ممکن، به کارکنانی توانمند نیاز دارند و پیدا کردن کارکنان خوب و آماده‌سازی آنان برای انجام امور، مهم‌ترین دل‌نگرانی مدیران و کارفرمایان می‌باشد.

رشدی برمی آید و با آنان سازگاری دارد (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۰). به عبارت دیگر، افراد انطباق‌پذیر مسئولیت توسعه مسیرهای شغلی خود را بر عهده می‌گیرند، برای موقعیت‌های ناخواسته آماده هستند و احتمال‌های جایگزین را بررسی می‌کنند (رادلف و همکاران، ۲۰۱۷). از نظر ساویکاس (۲۰۱۳) انطباق‌پذیری مسیر شغلی به معنی آمادگی رویارویی با وظایف غیرقابل پیش‌بینی، حضور در نقش‌های کاری مبهم و سازگاری سریع با تغییرپذیری‌های کاری می‌باشد. وی تأکید می‌کند که ابعاد سازگاری مسیر شغلی توانایی‌های خودتنظیمی هستند که می‌توانند در پاسخ به ماهیت متغیر شغل‌ها به کار گرفته شوند. بنابراین، می‌توان گفت که سطوح بالای سازگاری مسیر شغلی، فرد را برمی‌انگیزاند تا به رغم چالش‌ها و مشکلات همراه با شغل، کار خود را به خوبی انجام دهد و مدیریت کند.

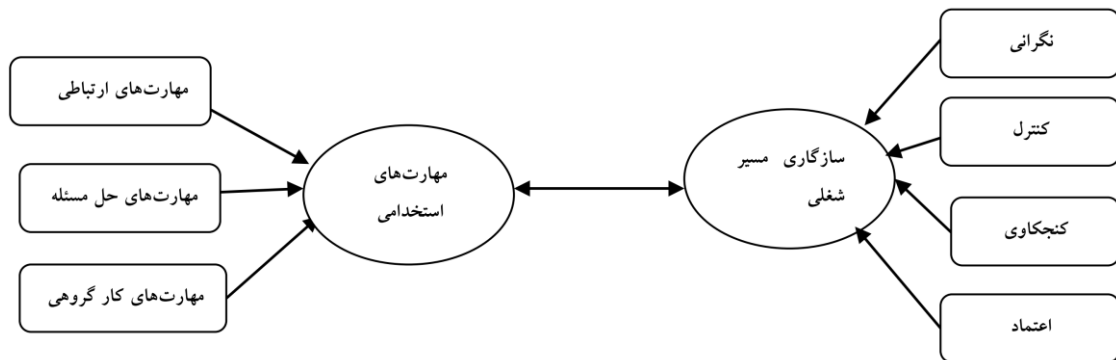
در نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی^۱، منبع‌های سازگاری به تشکیل راهبردهایی کمک می‌کنند که افراد از آنان برای هدایت رفتارهای سازگاری خود استفاده می‌کنند. یعنی این منبع‌ها به عنوان راهبردهای خود-تنظیمی یا منبع‌های قدرتی هستند که افراد را قادر می‌سازند مفهوم خود در نقش‌های شغلی‌شان را توسعه دهند، اصلاح و سرانجام اجرا کنند، تا بدین وسیله زندگی کاری خود را خلق کنند و مسیر شغلی‌شان را بسازند (فوگیت و همکاران، ۲۰۰۴). هم‌چنین سازگاری شغلی را به عنوان یک بخش از سازه روانشناختی استخدام‌پذیری در نظر گرفته‌اند. با توجه به این که امروزه دیگر جامعه پسا صنعتی تقاضاهای شغلی دایمی و سفارش شده برای جمعیت کاری را تضمین نمی‌کند، افراد احتمال بیشتری دارد که شغل خود از سر اجبار یا اختیار به خاطر فشارهای اقتصادی تغییر دهند. در این شرایط، افراد باید مهارت‌هایی داشته باشند که به آنان اجازه دهد به سرعت با موقعیت‌های گوناگون و متغیر سازگار شوند و با نقل و انتقال‌های کاری بهتر کنار بیایند (روسیر و همکاران، ۲۰۱۲). سازگاری مسیر شغلی می‌تواند شانس پیدا کردن یک شغل مناسب را بهبود دهد، در نتیجه موفقیت‌های شغلی و حتی رفاه

مهارت‌های قابل انتقال، نام‌گذاری شده‌اند؛ ولیکن در صنعت واژه مهارت‌های استخدام‌پذیری ترجیح داده می‌شود. بنابر گفته‌ی مک آردل و همکاران (۲۰۰۷) افراد استخدام‌پذیر یک رهیافت کنش‌گرا برای فعالیت در بازار در پیش می‌گیرند. هم‌چنین موریسون و هال (۲۰۰۲) دریافتند که استخدام‌پذیری حرکت و جا به جایی بین شغل‌ها را هم در درون سازمان و هم بین سازمان‌ها آسانگری می‌کنند. بنابراین، مهارت‌های استخدام‌پذیری می‌توانند به کارکنان کمک کنند تا خودشان را با تغییرپذیری‌های گوناگون وفق دهند و توانایی‌های کاری که مناسب نیازهای محیط‌های کاری هستند را افزایش دهند (کازیلان، حمزه و بارکر، ۲۰۰۹).

به دلیل این که امروزه رایج است کارکنان شغل‌های مختلفی را تجربه کنند و جابه‌جایی شغلی در خلال زندگی کاری‌شان مرسوم است، درک و شناخت زمینه‌سازگاری مسیر شغلی در ارتباط با مهارت‌های استخدام‌پذیری ارزشمند است. این رابطه به ویژه می‌تواند برای دانش‌آموختگان و افرادی که با انتقال از دانشگاه به کار رو به رو هستند، کمک‌کننده باشد. بنابراین، می‌توان بیان کرد افرادی که مهارت‌های استخدام‌پذیری بهتری دارند، می‌توانند به طور کارآمدتری با هر موقعیتی در هر مکان کاری متغیر سازگار شوند. بنابر گزارش کمیسیون کسب مهارت‌های ضروری^۳ (۲۰۰۱) محققان سعی کردند سطح مهارت‌های استخدام‌پذیری پاسخگویان را در رابطه با مهارت‌های ارتباطات، حل مسئله و کار گروهی بسنجند. کارفرمایان این سه دسته مهارت را به طور گسترده‌ای به عنوان مهم‌ترین مهارت‌ها هنگام استخدام دانش‌آموختگان معرفی کرده‌اند (آرچر و داویسون، ۲۰۰۸) و به عنوان مهارت‌های استخدام‌پذیری بنیادین به ویژه برای دانشجویان به منظور توانمند ساختن آنان برای تامین تقاضاهای محیط کاری مد نظر قرار داده‌اند. مهارت‌های ارتباطی شامل مهارت‌های ویژه‌ای مانند صحبت کردن به طور صریح و مشخص، گوش کردن و درک کردن، همدردی کردن، تسهیم اطلاعات و ارتباطات غیرکلامی می‌باشد. مهارت‌های حل مسئله از

در واقع، بین مهارت‌های مورد نظر در کار و مهارت‌های متقاضیان استخدام شکاف عمیقی وجود داشته و سازمان‌ها و نهادها ترجیح می‌دهند افراد آموزش دیده و آماده برای کار را استخدام کنند (علم بیگی و همکاران، ۱۳۹۵). در این رابطه اسکات و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌کنند که مدارک علمی و تخصصی دیگر به تنهایی برای کارفرمایان کفایت نمی‌کنند و دانش‌آموختگان باید دارای مهارت‌های اضافی دیگری هم باشند. برای پاسخ به این چالش، موضوع استخدام‌پذیری به عنوان مفهومی کیفی برای حل این معضل پیشنهاد شد. استخدام‌پذیری، دانشجویان را قادر می‌کند تا دانش و مهارت‌های عمومی و تخصصی را کسب کنند و نگرش خود را در جهت‌ی پرورش دهند که پیشرفت آنان را در زندگی و شغل آینده‌شان تضمین کند. واژه استخدام‌پذیری به معنای مجموعه‌ای از دستاوردها شامل مهارت‌ها، درک و ویژگی‌های فردی است که موجب می‌شوند یک فرد در شغل انتخابی خود امنیت داشته باشد و در سود رساندن به خود، محیط کاری، جامعه و اقتصاد موفق باشد (یورک و نایت، ۲۰۰۴).

مهارت‌های استخدام‌پذیری به آن دسته از مهارت‌هایی اشاره دارد که برای پیدا کردن شغل، حفظ و انجام درست آن، ضروری هستند (رابینسون، ۲۰۰۰). به عبارت دیگر، مهارت‌های استخدام‌پذیری اشاره به شایستگی‌های عمومی و غیرفنی مورد نیاز برای انجام همه‌ی شغل‌ها بدون توجه به نوع یا سطح شغل دارد که به عنوان مهم‌ترین مهارت‌ها در محیط‌های کاری سده ۲۱ مطرح می‌باشند (جو، ژانگ و پاچا، ۲۰۱۲). دگازمن و چویی (۲۰۱۳) به نقل از دست^۲ (۲۰۰۲) بیان می‌کند مهارت‌های استخدام‌پذیری شامل مهارت‌های ارتباطات، کار گروهی، حل مسئله، خود‌مدیریتی، برنامه‌ریزی و سازماندهی، فناوری، یادگیری پیوسته و کارآفرینی و کسب و کار می‌باشد. این مهارت‌ها هم‌چنین با عنوان‌های دیگر از جمله مهارت‌های کلیدی، مهارت‌های محوری، مهارت‌های زندگی، مهارت‌های اساسی، شایستگی‌های کلیدی، مهارت‌های کلی، مهارت‌های سده ۲۱، مهارت‌های ضروری و



نگاره ۱- الگوی مفهومی پژوهش (گازمن و همکاران، ۲۰۱۳)

کنند تا به طور کارآمدتری با تغییرپذیری‌های کاری بی‌شمار که در اقتصاد امروز رخ می‌دهند، سازگار شوند (دگازمن و چویی، ۲۰۱۳؛ راسول و همکاران، ۲۰۱۰؛ تیین و ونگ، ۲۰۱۷). بر این مبنا، هدف این پژوهش، بررسی رابطه‌ی بین مهارت‌های استخدام‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی در بین دانشجویان کشاورزی دانشکده‌های کشاورزی دانشگاه‌های بوعلی سینا و اراک می‌باشد. با توجه به بحث‌های بالا، پرسش‌های زیر هدف‌های این پژوهش را توصیف می‌کند:

- ۱) آیا بین مهارت‌های استخدام‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد؟
 - ۲) در میان مجموعه مهارت‌های استخدام‌پذیری کدام یک بیش‌ترین تأثیر و کدامیک کمترین تأثیر را در ایجاد رابطه بین دو مجموعه مهارت‌های استخدام‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی دارد؟
- بر مبنای پرسش‌های یاد شده مدل پژوهش به شکل زیر تدوین شده است (شکل ۱).

روش پژوهش

این تحقیق به لحاظ دیدمان کمی، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها میدانی است. جامعه آماری پژوهش ۱۳۰۰ تن دانشجویان کشاورزی سال سوم و چهارم مقطع کارشناسی در دانشگاه بوعلی سینا و دانشگاه اراک بود که در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ در این

شناسایی مشکلات و گردآوری اطلاعات ممکن تا تدوین راه‌حل‌های عملی که می‌توانند به حل مسئله جامعه کمک کنند را در برمی‌گیرد. مهارت‌های کار گروهی شامل مهارت‌های کار کردن به صورت گروهی با دیگر افراد با زمینه‌های متفاوت، کار کردن هم به صورت انفرادی و هم به عنوان عضوی از گروه، درک این که چگونه نقش‌ها را به عنوان عضوی از گروه تعریف کرد، می‌باشد (لک، ۲۰۱۰). نتایج تحقیق در بین دانشجویان کشور پاپوا - گینه‌ی نو نشان داد که رابطه‌ی معنی‌داری بین سازگاری مسیر شغلی و مهارت‌های استخدام‌پذیری وجود دارد. نکته شایان توجه در این تحقیق رابطه‌ی معنی‌دار مهارت‌های کار گروهی با چهار بعد سازگاری مسیر شغلی بود (دگازمن و چویی، ۲۰۱۳). هم‌چنین راسول و همکاران (۲۰۱۰) گزارش کرده‌اند که مهارت‌های استخدام‌پذیری در کمک به افراد برای سازگاری با تغییرپذیری‌های مهم هستند و فرصت‌های شغلی را در محیط کاری بهبود می‌دهند.

با توجه به آنچه بیان شد، بررسی و پژوهش پیرامون عامل‌های مؤثر بر بهبود و توسعه سازگاری مسیر شغلی، لازم و ضروری می‌باشد. پژوهش‌های چندی در این زمینه انجام شده (تیین و ونگ، ۲۰۱۷؛ زاچر، ۲۰۱۴؛ رادولف و همکاران، ۲۰۱۷) و این روند هم چنان ادامه دارد. همان‌طور که بیان شد با توجه به ارتباط مفهومی بین مهارت‌های استخدام‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی می‌توان انتظار داشت که مهارت‌های استخدام‌پذیری بتوانند به افراد کمک

پرسش، بر روی یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت مشخص کنند (ساویکاس و پروفلی، ۲۰۱۲). ضریب آلفای کرنباخ در بین ۱۳ کشور برای این مقیاس بین ۰/۸۷ تا ۰/۹۶ متغیر بوده است. این مقیاس را در ایران صالحی و همکاران (۱۳۹۳) ترجمه و اعتباریابی کرده است و ضریب آلفای کرنباخ فرم ایرانی این مقیاس را ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش روایی کل مقیاس برابر ۰/۹۰ بود و برای زیر مقیاس‌های نگرانی ۰/۶۶، کنترل ۰/۷۷، کنجکاوی ۰/۸۱ و اعتماد ۰/۷۹ به دست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش با استفاده از تحلیل هم‌بستگی کانونی و مدل‌یابی معادله‌های ساختاری و با به کارگیری نرم‌افزار SPSS و AMOS انجام گرفته است.

نتایج

نتایج پژوهش نشان داد که ۷۱ درصد از دانشجویان مورد بررسی را دختران و ۲۹ درصد را پسران تشکیل می‌دهند. بنابر نتایج کسب شده، محل سکونت بیشتر پاسخگویان (۸۶/۵ درصد) شهر و نزدیک به یک هفتم از آنان (۱۳/۵ درصد) روستا بود. با توجه به یافته‌های تحقیق، میانگین سن پاسخگویان ۲۱/۵۹ سال بود. بررسی نتایج توصیفی نشان می‌دهد که ۱۲ درصد از دانشجویان مورد بررسی شاغل می‌باشند، بیش از ۲۵ درصد از افرادی که در حال حاضر بدون شغل هستند، گرایش دارند پس از دانش‌آموختگی شغل دولتی مرتبط با کشاورزی را گزینش کنند، حدود ۲۱ درصد گرایش به استخدام در هر اداره‌ای با هر زمینه کاری دارند و ۲۳ درصد هم بیان کردند که هنوز تصمیم مشخصی در این باره نگرفته‌اند. جدول شماره ۱ میانگین، انحراف معیار و ضریب هم‌بستگی اسپیرمن بین متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود رابطه مثبتی بین سازگاری مسیر شغلی با مهارت‌های ارتباطی ($r=0/31$, $p<0/001$)، حل مسئله ($p<0/001$) و کار گروهی ($r=0/39$, $p<0/001$) و

دانشگاه‌ها در گرایش‌های مختلف کشاورزی به تحصیل اشتغال داشتند ($N=1300$).

برای نمونه‌گیری از روش طبقه‌ای نسبتی استفاده شد. حجم نمونه آماری بر پایه‌ی جدول کرجسی و مورگان، ۲۹۷ تن تعیین شد، اما به منظور جلوگیری از افت پرسش‌نامه‌ها و تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج پژوهش، ۳۵۰ پرسش‌نامه به نسبت دانشگاه‌ها بین دانشجویان توزیع شد که از بین پرسش‌نامه‌های گردآوری شده، تعداد ۳۴۱ پرسش‌نامه مبنای تجزیه و تحلیل‌های آماری قرار گرفتند (۱۹۵ نفر از دانشگاه بوعلی سینا، ۱۴۶ نفر از دانشگاه اراک). روایی شکلی پرسش‌نامه با نظر اعضای هیات علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا تأیید شد. این پرسش‌نامه افزون بر ویژگی‌های فردی مشتمل بر دو بخش برای سنجش متغیرهای اصلی پژوهش بود. اول، مهارت‌های استخدام‌پذیری که با ۲۱ گویه برگرفته شده از یافته‌های نظری و بررسی‌های پیشین در سه بخش مهارت‌های ارتباطی، حل مساله و کار گروهی مورد سنجش قرار گرفتند (رحمان و همکاران، ۲۰۱۱؛ رامولی و همکاران، ۲۰۱۰؛ ون محمد و همکاران، ۲۰۱۰؛ دگازمن و چویی، ۲۰۱۳). از پاسخگویان خواسته شده بود تا سطح موافقت یا مخالفت خود را با هر یک از گویه‌ها بر روی طیف لیکرت پنج سطحی (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) بیان کنند. ضریب آلفای ترتیبی برای این مقیاس برابر ۰/۹۳ بود. روایی درونی هر یک از سه بخش مهارت‌های ارتباطی، حل مساله و کار گروهی نیز به ترتیب برابر با ۰/۷۹، ۰/۸۴ و ۰/۸۴ بود. دوم، سازگاری مسیر شغلی که برای سنجش مؤلفه‌های آن از مقیاس سازگاری مسیر شغلی^۴ استفاده شد. این مقیاس که در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور جهان به سرپرستی مارک ساویکاس ساخته شد دارای ۲۴ پرسش است و چهار سوئیه‌ی سازگاری مسیر شغلی را که عبارتند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد، اندازه‌گیری می‌کند (ساویکاس و پروفلی، ۲۰۱۲). هر زیر مقیاس ۶ گویه را به خود اختصاص داده است و از پاسخ دهندگان می‌خواهد تا میزان قابلیت‌های خود در هر یک از زمینه‌های مورد

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و هم‌بستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱- نگرانی	۲/۹۱	۰/۹۰	۱								
۲- کنترل	۳/۱۵	۰/۷۹	۰/۴۷**	۱							
۳- کنجکاو	۲/۸۹	۰/۷۹	۰/۵۵**	۰/۵۸**	۱						
۴- اعتماد	۳/۰۴	۰/۸۹	۰/۵۰**	۰/۵۲**	۰/۶۳**	۱					
۵- سازگاری (کلی)	۳/۰۰	۰/۶۸	۰/۷۹**	۰/۷۸**	۰/۸۵**	۰/۸۳**	۱				
۶- ارتباط	۲/۱۳	۰/۸۴	۰/۲۰**	۰/۲۵**	۰/۳۱**	۰/۳۳**	۰/۳۱**	۱			
۷- حل مسئله	۲/۴۰	۰/۸۷	۰/۳۲**	۰/۳۴**	۰/۳۰**	۰/۴۱**	۰/۴۲**	۰/۶۴**	۱		
۸- کار گروهی	۲/۴۶	۰/۹۹	۰/۲۹**	۰/۳۳**	۰/۲۶**	۰/۳۸**	۰/۳۹**	۰/۶۳**	۰/۷۸**	۱	
۹- مهارت‌های استخدام‌پذیری (کلی)	۲/۳۳	۰/۸۴	۰/۳۰**	۰/۳۴**	۰/۳۹**	۰/۴۲**	۰/۴۱**	۰/۸۸**	۰/۹۰**	۰/۸۹**	۱

** p < .001

جدول ۲- نتیجه‌ی آزمون‌های تحلیل هم‌بستگی کانونی متغیرهای مهارت‌های استخدام‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی

آزمون	مقدار تقریبی	درجه آزادی فرضیه	خطای درجه‌های آزادی	F	سطح معنی داری
اثر پیلاری	۰/۲۲۱	۱۲	۱۰۰۸	۶/۶۸۵	۰/۰۰۰
اثر هتلینگ	۰/۲۷۹	۱۲	۹۹۸	۷/۷۳۸	۰/۰۰۰
لامبدای ویلکز	۰/۷۸۰	۱۲	۸۸۳/۹۷	۷/۲۳۳	۰/۰۰۰
بزرگترین ریشه روی	۰/۲۱۴				

می‌باشد. رایج‌ترین شاخص یعنی شاخص لامبدای ویلکز (λ) برای این ارتباط $0/78$ به دست آمد ($F=7/23, p=0/001$). بنابراین سازگاری مسیر شغلی با مهارت‌های استخدام‌پذیری ارتباط معنی‌داری دارد. با توجه به این که لامبدای ویلکز مقدار واریانس را نشان می‌دهد که با مدل تبیین نمی‌شود، بنابراین $\lambda-1$ اندازه اثر مدل را نشان می‌دهد. بر این پایه، اندازه‌ی اثر تابع کانونی این تحلیل برابر با $0/22=1-0/78$ است. اندازه اثر مقدار واریانس مشترک بین دو دسته متغیر است که مدل کامل قادر به تبیین آن است. بنابراین، مدل به دست آمده ۲۲ درصد از واریانس مشترک بین دو دسته متغیر را تبیین می‌کند. جدول ۴، ویژگی‌های تابع‌های به دست آمده از تحلیل کانونی را نشان می‌دهد.

مهارت‌های استخدام‌پذیری کلی ($p < 0/001$)، $r=0/41$) وجود دارد. به طور کلی هر چهار زیرمقیاس سازگاری مسیر شغلی با مهارت‌های استخدام‌پذیری یعنی مهارت‌های ارتباط، حل مسئله و کار گروهی هم‌بستگی مثبتی دارند.

برای بررسی رابطه مجموعه مهارت‌های استخدام‌پذیری (ارتباط، حل مساله و کار گروهی) با مجموعه‌ی سویگان سازگاری مسیر شغلی (نگرانی، کنترل، کنجکاو و اعتماد) از تحلیل هم‌بستگی کانونی استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند که بین این دو دسته متغیر چه چیز مشترکی وجود دارد. جدول ۳، نشان می‌دهد که برای ارزیابی مدل کانونی چهار آزمون چندمتغیره انجام شد و نشان داد که رابطه‌ی متغیر کانونی مهارت‌های استخدامی با متغیر کانونی سازگاری مسیر شغلی در سطح $p=0/001$ معنی‌دار

جدول ۳- خلاصه‌ی تحلیل هم‌بستگی قانونی متغیرهای مهارت‌های استخدام‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی

شماره تابع	مقدار ویژه	درصد	درصد انباشته	هم‌بستگی قانونی	مجذور هم‌بستگی
۱	۰/۲۷۱۴	۹۷/۲۵۳	۹۷/۲۵۳	۰/۴۶۲	۰/۲۱۴
۲	۰/۰۰۵۷	۲/۰۵۵	۹۹/۳۰۸	۰/۰۷۶	۰/۰۰۶
۳	۰/۰۰۱۹	۰/۶۹۱	۱۰۰	۰/۰۴۴	۰/۰۰۲

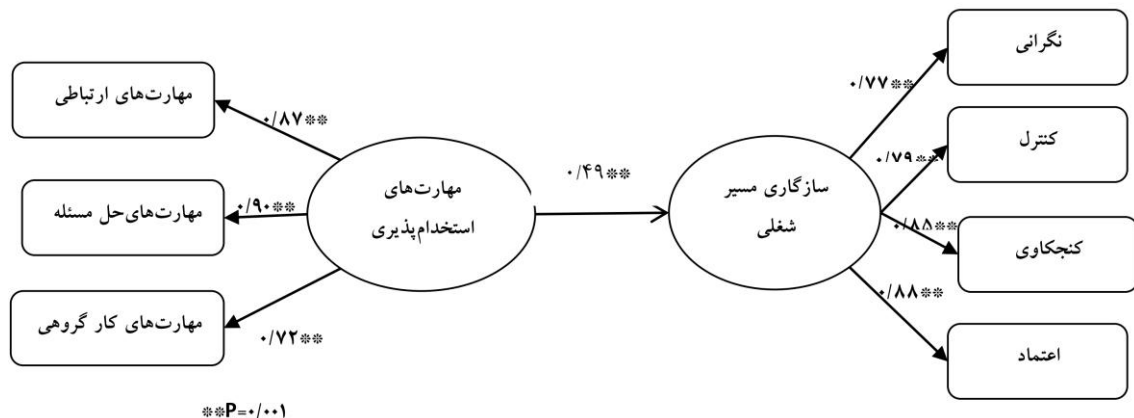
جدول ۴- یافته‌های تحلیل هم‌بستگی قانونی برای تابع قانونی اول متغیرهای تحقیق

متغیر	ضریب قانونی	ضریب ساختاری	مجذور ضریب ساختاری (%)
نگرانی	۰/۲۵۳	۰/۶۸۹	۴۷/۴
کنترل	۰/۳۶۶	۰/۷۶۵	۵۸/۵
کنجکاو	۰/۱۵۶	۰/۶۳۱	۳۹/۸
اعتماد	۰/۷۰۰	۰/۹۱۸	۸۴/۲
ارتباطات	۰/۱۲۷	۰/۷۳۸	۵۴/۳
حل مسئله	۰/۶۱۷	۰/۹۶۶	۹۳/۳
کار گروهی	۰/۳۴۲	۰/۹۰۲	۸۱/۵

همان‌گونه که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، مجذور هم‌بستگی قانونی توابع به ترتیب ۰/۲۱۴، ۰/۰۰۶ و ۰/۰۰۲ است. توابعی که کمتر از ۱۰ درصد واریانس را تبیین نمایند باید کنار گذاشته شوند و قابل تفسیر نیستند. بنابراین، تابع اول ۲۱ درصد از واریانس مشترک را تبیین می‌کند و تفسیر می‌شود و دو تابع دیگر تفسیر نمی‌شوند. بررسی فرضیه اصلی پژوهش (ابعاد سازگاری مسیر شغلی و مؤلفه‌های مهارت‌های استخدام‌پذیری) از طریق تحلیل متغیرهای قانونی امکان‌پذیر است. همان‌طور که داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد، فرضیه‌ی پژوهش تأیید می‌شود و عامل نگرانی، کنترل، کنجکاو و اعتماد با ارتباط، حل مسئله و کار گروهی دارای رابطه‌ی معنی‌داری هستند.

جدول ۵ ضریب استاندارد، ضریب ساختاری، و مجذور آنان (یا واریانس تبیین شده) را نشان می‌دهد. در این جدول ضرایب قانونی استاندارد شده همانند ضرایب رگرسیون استاندارد شده در تحلیل رگرسیون‌اند و اهمیت متغیر را در مجموعه نشان می‌دهند. برای شناسایی متغیرهای معنادار در مجموعه‌ها یا متغیرهای قانونی، توصیه می‌کنند که فقط باید به متغیرهای دارای ضرایب

کانونی بالای ۰/۳۰ و بیش‌تر توجه کرد و آنان را تفسیر نمود. در جدول فوق ضرایب ساختاری، نشانگر هم‌بستگی هر متغیر با متغیر کانونی مجموعه خودش می‌باشد. همان‌طور که در جدول ۵ نشان داده شده، وزن ضرایب کانونی برای هر چهار متغیر سازگاری مسیر شغلی در حد متوسطی است و بیش‌ترین وزن هم مربوط به متغیر اعتماد می‌باشد. هم‌چنین در رابطه با مهارت‌های استخدام‌پذیری، هر سه متغیر دارای وزن متوسطی هستند هرچند که کمترین ضریب کانونی مربوط به مهارت‌های ارتباطی و بیش‌ترین ضریب هم مربوط به مهارت‌های حل مسئله می‌باشد. بنابراین بیش‌تر تابع کانونی مهارت‌های استخدام‌پذیری می‌تواند به مهارت‌های حل مسئله برگردد. نکته قابل ذکر آن که مهارت حل مسئله (۰/۶۱۷) در مقایسه با مهارت‌های ارتباطات (۰/۱۲۷) و کار گروهی (۰/۳۴۲) هم‌بستگی کانونی بسیار بالایی نشان داد. نتایج هم‌چنین نشان می‌دهند که متغیرهای مهارت‌های استخدام‌پذیری به ویژه حل مسئله به تبیین واریانس در چهار متغیر سازگاری به طور معنی‌داری کمک می‌کنند: نگرانی (۰/۴۷/۴)، کنترل (۰/۵۸/۵)، کنجکاو (۰/۳۹/۸) و اعتماد (۰/۸۴/۲).



نگاره ۲- مهارت‌های استخدام‌پذیری به عنوان پیش‌بینی‌کننده سازگاری مسیر شغلی

استخدام‌پذیری افراد به منظور بهبود سازگاری مسیر شغلی آنان حمایت می‌کند. به عبارت دیگر، نتایج به دست آمده بر این باور صحت می‌گذارد کسانی که دارای سطوح بالای استخدام‌پذیری هستند پیش‌بینی می‌شود که برتری‌های سازگاری را هم به دست بیاورند (فوگیت و همکاران، ۲۰۰۴). نتایج این پژوهش نتایج بررسی‌های پیشین را تایید می‌کند که نشان می‌دهند مهارت‌های استخدام‌پذیری، سازگاری مسیر شغلی را پیش‌بینی می‌کنند (دگازمن و چویی، ۲۰۱۳). به طور کلی نتایج نشان دادند که سطوح بالای مهارت‌های استخدام‌پذیری نه تنها انگیزه و گرایش فرد برای آینده شغلی (نگرانی مسیر شغلی)، مسئولیت‌پذیری او در قبال مسیر شغلی و تجارب کاری (کنترل مسیر شغلی) و کاوش محیط برای فرصت‌های شغلی (کنجکاوی مسیر شغلی) را افزایش می‌دهد، بلکه هم‌چنین منجر به بهبود اعتماد وی در انجام وظایف حرفه‌ای و چالش‌های همراه با مسیر شغلی‌اش (اعتماد مسیر شغلی) می‌شود. این یافته‌ها با نتایج تحقیق دگازمن و چویی (۲۰۱۳) همخوانی دارد. لازم به یادآوری است که دو مهارت مهم یعنی حل مسئله و کار گروهی در پیش‌بینی سازگاری مسیر شغلی نقش به‌سزایی داشتند. به عبارت دیگر، سازگاری مسیر شغلی را عمدتاً می‌توان با این دو دسته مهارت فعال نمود. در این زمینه، ساویکاس و همکاران (۲۰۰۹) بیان می‌کنند تجربه زندگی یا کار جدید یک داستان کوتاه درون قصه زندگی فرد را شکل می‌دهد. این که فرد چگونه درون یک شرایط

تأثیر مهارت‌های استخدام‌پذیری بر سازگاری مسیر شغلی: مدل‌یابی معادله‌های ساختاری با هدف تبیین جزئی‌تر تحلیل هم‌بستگی کانونی، از مدل‌یابی معادله‌های ساختاری برای بررسی بیشتر برآزش مدل ساختاری استفاده شد. شاخص‌های برآزش نشان دادند که مدل مورد آزمون، داده‌ها را به خوبی برآزش می‌کند و بنابراین می‌توان مدل را پذیرفت: $X^2/df=1/48$ ؛ $X^2=19/239$ ؛ $GFI=0/985$ ؛ $CFI=0/994$ ؛ $TLI=0/991$ ؛ $IFI=0/994$ ؛ $RMSEA=0/038$ شاخص‌های نیکویی برآزش تایید کردند که مهارت‌های استخدام‌پذیری به طور معنی‌داری بر سازگاری مسیر شغلی تأثیر دارند ($r=0/49$, $p=0/001$). هم‌بستگی چندگانه مربع نشان داد که مدل ۲۴ درصد از واریانس انطباق‌پذیری مسیر شغلی را تبیین می‌کند ($R^2=0/24$; $p=0/001$). همانند نتایج تحلیل هم‌بستگی کانونی، شکل ۲ نشان می‌دهد که مهارت‌های حل مسئله (۰/۹۰) و ارتباط (۰/۸۷) بیش‌ترین کمک را به تبیین واریانس در سازه مهارت‌های استخدام‌پذیری می‌کنند. هم‌چنین نتایج نشان داد که اعتماد (۰/۸۸) و کنجکاوی (۰/۸۵) هم بیش‌ترین کمک را به تبیین واریانس در سازه سازگاری مسیر شغلی می‌کنند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این پژوهش بررسی رابطه‌ی مهارت‌های استخدام‌پذیری با سازگاری مسیر شغلی بود. نتایج این بررسی از اهمیت توسعه مهارت‌های

مشخص، تجربه زندگی یا تجربه کاری انطباق یابد، بستگی به راهبردهای حل مسئله آنان دارد (دلکورسو و رفا، ۲۰۱۱). افزون بر این، سازگاری مسیر شغلی فرد (نگرش، باورها و شایستگی ها) کاملاً در درون فرد قرار ندارند، بلکه بخشی از آنان از رابطه‌های با دیگران تشکیل و یا توسعه می‌یابند. نگرش و باورهای اعضای خانواده، همکاران، مدیران، ارباب رجوع و مشتریان، سازمان‌ها، دولت و رسانه‌ها همگی بر نگرش و باورهای افراد در رابطه با تصمیم‌های مرتبط با حرفه و مسیر شغلی تأثیر می‌گذارند (دلکورسو و رفا، ۲۰۱۱).

این پژوهش به ادبیات تحقیقاتی موجود به روش‌های مختلف کمک می‌کند. نخست این که بیش‌تر پژوهش‌های پیشین در کشورهای توسعه یافته انجام شده‌اند و این پژوهش درک و شناخت ما را از رابطه‌های بررسی شده در یک کشور در حال توسعه افزایش می‌دهد. دوم این که پژوهش حاضر رابطه‌ی مهارت‌های استخدام‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی را به طور کامل تایید می‌کند که این امر از جمله مسئله‌های مهم در ادبیات تحقیق مسیر شغلی در سده ۲۱ است (دگازمن و چویی، ۲۰۱۳). نتایج این پژوهش اهمیت توسعه مهارت‌های استخدام‌پذیری و سازگاری در دانشگاه‌ها را روشن می‌کند. این مهارت‌ها را می‌توان از طریق آموزش، تربیت و مشاوره توسعه و بهبود داد. برنامه‌های درسی نباید تنها بر دانش فنی تأکید کنند بلکه مهارت‌های حل مسئله، کار گروهی و ارتباطی هم باید در بین دانشجویان برانگیخته و رواج داده شود، زیرا دانشجویانی که در گروه‌ها خوب کار می‌کنند، می‌توانند مشکلات و مسئله‌ها را مدیریت و حل کنند و راهبردهای ارتباطی بهتری در رابطه با تحصیل یا کارشان به کار گیرند (اوتمن و همکاران، ۲۰۰۹).

کرانمر (۲۰۰۶) بیان می‌کند که بین مهارت‌های کسب شده در مدرسه و دانشگاه با مهارت‌های مورد نیاز در استخدام و کار تطابق و تناسبی وجود ندارد. بنابراین دانش آموختگان هنگامی وارد بازار کار می‌شوند بیش‌تر به دنبال پذیرش شغل‌های موجود و در دسترس هستند تا این که شغل مورد نظر خود را

گزینش کنند. به همین دلیل در طول دوره شغلی خود از عدم تناسب بین خود و شغل‌شان رنج می‌برند (تاکاس، ناکایوشی و تراوکا، ۲۰۱۲). بنابراین آموزش و توسعه مهارت‌های استخدام‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی می‌تواند کمک شایانی به دانش آموختگان کند. بدون شک، میزان سازگاری مسیر شغلی افراد تنها به دارا بودن چهار منبع آن بستگی ندارد، بلکه بیش‌تر بر توانایی استفاده از هر یک از این منابع و دخالت در فعالیت‌های مربوط به هر کدام از آنان بستگی دارد (کوان و همکاران، ۲۰۱۲).

بر این مبنا پیشنهاد می‌شود نهادهای آموزشی در بهبود مهارت‌های استخدام‌پذیری دانشجویان به ویژه مهارت‌های حل مسئله‌ی آنان با روش‌های آموزشی مختلف، مشاوره‌های شغلی، اجرای یک راهبرد شغلی در برنامه درسی و هم‌چنین اجرای فعالیت‌های فوق برنامه دقت و تلاش کافی را داشته باشند (رحمان و همکاران، ۲۰۱۱). تدوین و اجرای یک راهبرد مسیر شغلی به افراد کمک می‌کند تا به هدف‌های مسیر شغلی خود دست یابند. راهبردهای مسیر شغلی اثربخش افراد را قادر می‌سازد تا فرصت‌های توسعه و پیشرفت را کشف کنند و از آنان به هنگام مناسب بهره ببرند (ونگ و مک الوری، ۲۰۱۰). جستجو و شناسایی فرصت‌ها همراه با مهارت‌های استخدام‌پذیری مناسب و توسعه یافته افراد را قادر می‌سازد تا در طول زندگی شخصی و کاری خود انتخاب‌های شغلی بهتری داشته باشند (دگازمن و چویی، ۲۰۱۳). یکی از روش‌های پیشنهاد شده برای توسعه مهارت‌های استخدام‌پذیری و سازگاری برگزاری جدی، منظم و هدفمند دوره‌های کارورزی، کارآموزی یا مهارت آموزی در شرکت‌ها، نهادها یا سازمان‌های مربوطه است. در این دوره‌ها که برای دانشجویان کارشناسی کشاورزی سال آخر در کشور ما هم رایج می‌شود، دانشجویان می‌توانند شرایط واقعی جهان کار را تجربه کنند و با نقاط قوت و ضعف خود بیش‌تر آشنا شوند. آنان در این دوره‌ها می‌توانند دریابند که برای بهبود استخدام‌پذیری خود افزون بر دانش نظری بر چه مهارت‌ها و فعالیت‌هایی باید بیش‌تر تمرکز کنند. هم‌چنین نهادهای آموزشی

از اقدام‌های لازم برای بهبود استخدام‌پذیری و سازگاری دانش‌آموختگان و آمادگی برای بازار کار، کاهش فاصله و بهبود رابطه بین بخش صنعت و دانشگاه است.

این پژوهش، دارای محدودیت‌هایی هم بود که در بررسی‌های آینده می‌توانند در نظر قرار گرفته شوند. با توجه به این که این بررسی از نوع مقطعی بوده است، بنابراین استفاده از الگویابی معادله‌های ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رساند. پیشنهاد می‌شود رابطه بین مهارت‌های استخدام‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی با استفاده از یک طرح پژوهشی طولی بررسی شود. داده‌های این پژوهش خود-گزارشی هستند و با استفاده از پرسش‌نامه گردآوری شده‌اند که به معنای آن است احتمال اریب روش مشترک وجود دارد. اگر چه سعی شد در حد امکان، احتمال اریب و مسئله‌های دیگر واریانس روش مشترک با پیروی از پیشنهاد‌های پادساکوف و همکاران (۲۰۰۳) کاهش داده شود؛ ولی نمی‌توان احتمال اریب روش مشترک را به کلی حذف کرد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آینده سعی کنند تا داده‌های خود را با استفاده از منبع‌های چندگانه گردآوری کنند (مانند مصاحبه و مشاهده) تا به این روش احتمال اریب روش مشترک حذف شود.

پی‌نوشت‌ها

- 1- Career Construction Theory
- 2- DEST
- 3- Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS)
- 4- Career Adapt-Ability Scale (CAAS)

می‌توانند با طراحی و اجرای مداخله‌های شغلی توسط متخصصان توسعه شغلی به بهبود مهارت‌ها و ویژگی‌های استخدام‌پذیری و سازگاری شغلی آنان کمک کنند. نکته شایان توجه دیگر در این زمینه، نبود ارتباط مؤثر بین دانشگاه و صنعت است. این جدایی باعث شده که هر یک از این بخش‌ها، راه خود را بروند و از نیازهای یکدیگر آنچنان که باید آگاه نباشند و در نتیجه در راه تامین آن گام برنداشته‌اند. در این زمینه بحث‌های زیادی وجود دارد. صاحب‌نظران بر این باورند از یک طرف، مؤسسه‌های آموزش عالی در ارایه مهارت‌های نرم و کارآفرینی لازم برای استخدام دانش‌آموختگان در اقتصادهای پیچیده و رقابتی امروز، موفق نبوده‌اند (هاروی، ۲۰۰۱؛ استاز، ۲۰۰۱) و آموزش گران در تدریس مهارت‌های خارج از حوزه تخصصی خود مهارت و آمادگی ندارند (باری و همکاران، ۲۰۰۹؛ دلاهارپ و همکاران، ۲۰۰۹). از سوی دیگر، کارفرمایان مهارت‌های مورد نیاز خود را به طور شفاف و مشخص به بخش آموزش عالی منتقل نکرده‌اند (روزنبرگ و همکاران، ۲۰۱۲) و صنعت هم برای تربیت و آموزش دانش‌آموختگان برای هر بخش مسئولیت خاص خود را ایفا نکرده است (هولمس، ۲۰۰۱؛ هاروی، ۲۰۰۵). بعضی از صاحب‌نظران بر این باورند که نبود زمینه درک مشترک از مهارت‌ها در بین ذی‌نفعان (دانشگاه، صنعت و دانشجویان) مشکل بزرگی است. نبود درک مشترک بین این گروه‌ها، کمبود مشارکت را تشدید کرده است (پلگرینو و هیلتون، ۲۰۱۲)، به حدی که ادعا شده است "کارفرمایان، ارایه دهندگان آموزش و جوانان در فضاهای موازی هم زندگی می‌کنند" (مورش و همکاران، ۲۰۱۲). بنابراین، یکی

منبع‌ها

- سمیعی، فاطمه؛ باغبان، ایران؛ عابدی، محمدرضا و حسینیان، سیمین (۱۳۹۰). نظریه‌های مشاوره مسیرشغلی "مسیر تکامل انتخاب شغل". اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان.
- صالحی، رضوان؛ عابدی، محمدرضا؛ باغبان، ایران و نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۳). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS). فصل‌نامه اندازه‌گیری تربیتی، ۴ (۱۶)، ۴۹-۶۶.

علم بیگی، امیر؛ امیری، رومینا و صاحب‌دل، سینا (۱۳۹۵). نقش مهارت‌های اشتغال در انگیزه تحصیلی دانشجویان کشاورزی مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره). فصل‌نامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۸ (۳۷)، ۴۹-۶۲.

- Archer, W., & Davison, J. (2008). Graduate employability: What do employers think and want? London: Council for Industry and Higher Education (Available from: [www. ciheuk. com/docs/PUBS/0802Grademployability. pdf](http://www.ciheuk.com/docs/PUBS/0802Grademployability.pdf))
- Ashford, S. J., & Taylor, S. M. (1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in personal and human resources management*, 8. (pp. 1-39) Greenwich, CT: JAI Press
- Barrie, S., Hughes, C. & Smith, C. (2009). The national graduate attributes project: integration and assessment of graduate attributes in the curriculum, final report, Australian Learning and Teaching Council, Sydney.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139. doi:10.1016/j. jvb. 2015.05.005
- Collet, C., Hine, D., & du Plessis, K. (2015). Employability skills: perspectives from a knowledge-intensive industry. *Education+ Training*, 57 (5), 532-559.
- Cranmer, S. (2006). Enhancing graduate employability: Best intentions and mixed outcomes. *Studies in Higher Education*, 31 (2), 169-184.
- De Guzman, A. B., & Choi, K. O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82 (3), 199-207.
- De laHarpe, B., Radloff, A., Scoufis, M., Dalton, H., Thomas, J., Lawson, A., David, C. and Girardi, A. (2009), "The B-factor project: understanding academic staff beliefs about graduate attributes", final report, Australian Learning and Teaching Council, Sydney
- Del Corso, J., & Rehffuss, M. (2011). The role of narrative in career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 79 (2), 334-339, <http://dx. doi. org/10.1016/j. jvb. 2011.04.003>.
- DEST (2002). Employability skills for the future, a report by the Australian Chamber of Commerce and Industry and the Business Council of Australia for the Department of Education. Canberra: Science and Training.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 14-38.
- Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, 16 (1), 75-85.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7 (2), 97-109.
- Harvey, L. (2005). Embedding and integrating employability. *New Directions for Institutional Research*, 2005 (128), 13-28.
- Hirschi, A. (2010). Swiss Adolescents' Career Aspirations: Influence of Context, Age, and Career Adaptability. *Journal of Career Development*, 36 (3), 228-245.
- Holmes, L. (2001). Reconsidering graduate employability: the graduate identity approach. *Quality in Higher Education*, 7 (2), 111-119.
- Ju, S., Zhang, D., & Pacha, J. (2012). Employability skills valued by employers as important for entry-level employees with and without disabilities. *Career Development for Exceptional Individuals*, 35 (1), 29-38, <http://dx. doi. org/10.1177/0885728811419167>.

- Kazilan, F., Hamzah, R., & Baker, A. B. (2009). Employability skills among students of technical and vocational training centers in Malaysia. *European Journal of Social Sciences*, 9 (1), 147–160.
- Leke, D. K. (2010). Vocational education and training in secondary schools: investigation into a VET model for Papua New Guinea. Unpublished
- McArdle, S., Waters, L., Briscoe, J. P., & Hall, D. T. (2007). Employability during unemployment: Adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 247–264, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.003>
- Morrison, R. F., & Hall, D. T. (2002). Career adaptability. In D. T. Hall (Ed.), *Thousand Oaks, CA: Sage*
- Mourshed, M., Farrell, D., & Barton, D. (2013). Education to employment: Designing a system that works. McKinsey Center for Government. Available at: <http://mckinseysociety.com/education-to-employment/report/> (accessed 16 June 2014).
- Okolie, U. C., Nwosu, H. E., & Mlanga, S. (2019). Graduate employability: How the higher education institutions can meet the demand of the labour market. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*.
- Othman, H. B., Sulaiman, A. B., Masrom, N. R. B., & Buntat, Y. B. (2009). The Instillation of Employability Skills through Problem Based Learning Model at Malaysia's Higher Institution. Kuala Lumpur: Unpublished.
- Pellegrino, J. W. & Hilton, M. L. (2012). *Education for Life and Work: Developing Transferable Knowledge and Skills in the 21st Century*. National Academies Press, Washington, DC.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 879.
- Pouratashi, M., & Zamani, A. (2019). University and graduates employability: Academics' views regarding university activities (the case of Iran). *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*.
- Rahman, S., Mokhtar, S. B., Yasin, R. M., & Hamzah, M. I. M. (2011). Generic skills among technical students in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 15, 3713–3717, <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.361>.
- Ramuli, A., Nawawi, R., & Pau Chun, M. P. (2010). Employees' perception of employability skills needed in today's workforce among physiotherapy graduates. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 7 (C), 455–463, <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.10.062>.
- Rasul, M. S., Ismail, M. Y., Isamil, N., Rajuddin, M. R., & Abd Rauf, R. A. (2010). Development of employability skills assessment tool for manufacturing industry. *Journal Mekanikal*, 30 (6), 48–61 (<http://jurnalmekanikal.fkm.utm.my/UserFiles/file/e...>)
- Rosenberg, S., Heimler, R., & Morote, E. S. (2012). Basic employability skills: a triangular design approach. *Education+ Training*, 54 (1), 7-20.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S., Maggiori, C., & Dauwalder, J. P. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 734–743, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.004>.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34.

- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 147–183) (2nd Ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). The Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 661–673, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 239–250, <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>.
- Scott, F. J., Connell, P., Thomson, L. A., & Willison, D. (2019). Empowering students by enhancing their employability skills. *Journal of Further and Higher Education*, 43 (5), 692–707.
- Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (2001). *Skills and task for jobs. A SCANS Report for America 2000*. Washington, D. C. U. S. Department of Labour.
- Singh, G. K., & Singh, S. K. (2008). Malaysian graduates' employability skills. *Unitar E - Journal*, 4 (1), 15–45 (http://ejournal.unitar.edu.my/articles/GurvinderMalaysianGraduate_1.pdf)
- Skorikov, V. B. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70 (1), 8–24.
- Stasz, C. (2001). Assessing skills for work: two perspectives. *Oxford Economic Papers*, 53 (3), 385–405.
- Takase, M., Nakayoshi, Y., & Teraoka, S. (2012). Graduate nurses' perceptions of mismatches between themselves and their jobs and association with intent to leave employment: A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 49 (12), 1521–1530, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.08.003>
- Tien, H. L. S., & Wang, Y. C. (2017). Career Adaptability, Employability, and Career Resilience of Asian People. In *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* (pp. 299–314). Springer, Cham.
- Wan Mohamed, W. A., Omar, B., & Romli, M. F. R. (2010). Developing problem solving skills for lifelong learning through work-based learning among community college students. *Journal of Technical Education and Training*, 2 (1), 1–8.
- Weng, Q., & McElroy, J. C. (2010). Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 76 (2), 234–243, <http://dx.doi.org/10.1019/j.jvb.2009.10>.
- Yorke, M. and Knight P. T. (2004), Embedding employability into the curriculum. *Learning and Employability Series*, Retrieved March 05, 2005, from LTSN Generic Centre Web site: <http://www.heacademy.ac.uk/resources/publications/learningandemployability>
- Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 188–198. Doi: 10.1016/j.jvb.2014.01.001.
- Zacher, H., & Ambiel, R., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164–173. doi:10.1016/j.jvb.2015.03.006
- Robinson, J. P. (2000). What are employability skills? *The Workplace*, 1 (3), 1–4.

Relationship between Employability Skills and Career Adaptability among Agricultural Students of Bensina and Arak Universities, Iran

S. Karimi

Assistance professor, Department of Agricultural Extension and Education, Bu-Ali Sina University, Iran.

Abstract

Scholars believe that students' employability skills and career adaptability have a significant effect on their stable employment in the future. Accordingly, this correlation-casual study was conducted to investigate the relationship between employability skills and career adaptability among agricultural students. The study population was 1300 senior bachelor agricultural students of Bu-Ali Sina University and Arak University in the academic year 1396-1397. According to the table of Krejcie and Morgan, 341 of them were selected through proportional stratified sampling. A questionnaire was used to collect data. Validity of the questionnaire was approved based on the opinions of faculty members at Bu-Ali Sina University. A pilot study was conducted to determine the reliability of the instrument, which the Cronbach's alpha values for the main scales of the questionnaire, was at the appropriate level (in the range of 0.80 to 0.93). The collected data was analyzed using Canonical Correlation Analysis and Structural Equation Modeling technique by the help of SPSS and AMOS software. The results showed that there is a significant positive relationship between employability skills and career adaptability. Notably, problem solving skills were significantly related to the four sub-scales of career adaptability (career concern, career control, career confidence and career curiosity). The results of structural equation modeling showed 24 percent of the career adaptability variance could be explained by employability skills. The results of the study reveal the importance of developing students' employability skills in order to strengthen their career adaptability.

Index Terms: career adaptability, employability skills, agriculture students.

Corresponding Author: S. Karimi

Email: skarimi@basu.ac.ir

Received: 28/04/2019;

Accepted: 17/06/2019