

بررسی صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران بخش کشاورزی دولتی و مهندسان کشاورزی عضو نظام مهندسی استان کرمانشاه

امیر حسین علی بیگی^{۱*} و شهرزاد بارانی^۲

۱، دانشیار دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی و عضو مرکز پژوهشی تحقیقات

توسعه اقتصادی اجتماعی دانشگاه رازی، ۲، کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی

دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی

(تاریخ دریافت: ۸۸/۴/۱ - تاریخ تصویب: ۹۰/۳/۱۸)

چکیده

این تحقیق توصیفی با هدف کلی بررسی صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران و مهندسان کشاورزی در استان کرمانشاه انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل دو گروه مدیران بخش کشاورزی دولتی استان کرمانشاه (N=۱۳۰) و مهندسان کشاورزی (اعضای حقوقی سازمان نظام مهندسی کشاورزی استان کرمانشاه) بودند (N=۴۱۶). حجم نمونه برای مهندسان کشاورزی ۱۹۶ نفر تعیین و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (برحسب رشته تحصیلی) برای مهندسان کشاورزی و سرشماری برای مدیران بخش کشاورزی بهره گرفته شد. پرسشنامه ابزار اصلی تحقیق بود که روایی آن با استفاده از پانل متخصصان و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ تأیید شد. بر اساس یافته‌ها مهم‌ترین صلاحیت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران به ترتیب مسئولیت‌پذیری، جدیت و استقامت در کار و اخلاق حرفه‌ای و مهم‌ترین صلاحیت‌های مورد نیاز از دیدگاه مهندسان، مسئولیت‌پذیری، اعتماد به نفس، جدیت و استقامت در کار می‌باشند. بین وضعیت مطلوب و وضعیت موجود صلاحیت‌های دانش‌آموختگان کشاورزی اختلاف معنی‌داری وجود داشت. بر اساس تحلیل عاملی می‌توان اساسی‌ترین صلاحیت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی را به صلاحیت‌های اخلاق حرفه‌ای، اطلاعاتی، سازمانی، کارگروهی و ارتباطاتی تقسیم کرد.

واژه‌های کلیدی: صلاحیت، دانش‌آموخته کشاورزی، مدیر کشاورزی، مهندس کشاورزی،

اشتغال

مقدمه

سیاست‌گذاران غالب کشورها را با چالش‌های بزرگی روبرو ساخته، به گونه‌ای که می‌توان گفت: ثبات و زوال برخی از دولت‌ها در گرو حل بحران بیکاری است (Salehi & Baradaran, 2006). این مسئله در کشور ما با شرایط

امروزه بحران بیکاری در بسیاری از کشورهای جهان حتی در کشورهای پیشرفته‌ی صنعتی به عنوان یک مشکل اصلی تلقی می‌شود. حل این مشکل،

حادثتری مواجه است: بر اساس آمار سالانه ۲۷۰ هزار دانش آموخته دانشگاهی وارد بازار کار می‌شوند، اما ظرفیت بازار جوابگوی این تعداد نیست (Azizi & Hosseini, 2003). این در حالی است که بررسی‌ها نشان از این واقعیت تلخ دارند که تا پایان سال ۱۳۸۰، نرخ بیکاری در بین ۱۴۷ هزار نفر دانش‌آموخته-ی بخش کشاورزی ۲۸ درصد گزارش شده، این نرخ بیکاری به نوبه ی خود در بین کل دانش‌آموختگان دانشگاهی کشور بالاترین و در عین حال دو برابر نرخ بیکاری در بین سایر توده‌های بیکار در کل کشور بوده است (Jalali, 2004). وجود این موضوع به احتمال زیاد به علت عدم جذب نیروهای متخصص بوسیله‌ی بخش کشاورزی (Kopahi, 2003) و در واقع عدم حضور تأثیرگذار آن‌ها در بازار کار است (Aghasizade, 2005). در طول سال‌های اخیر سیاست‌های بیشماری در جهت کاهش نرخ بیکاری در بین دانش‌آموختگان کشاورزی دنبال شده است. جدیدترین سیاست اتخاذ شده، پیوند هر چه بیشتر نظام آموزشی با نیاز های بازار کار و در واقع گسترش رابطه‌ی صنعت و دانشگاه است. نظام آموزشی نیز برای تعقیب سیاست اخیر رویکردهای متفاوتی را از جمله انجام اصلاحات اساسی در فلسفه‌های آموزشی در پیش گرفته است. اما با نگاهی گذرا به وضعیت و عملکرد دانش‌آموختگان در بازار کار و ارزیابی میزان رضایت مندی کارفرمایان در بخش‌های مختلف در می‌یابیم که بخشی از خروجی‌های نظام آموزشی کشور (دانش‌آموختگان) فاقد توانایی و قابلیت‌های اساسی مورد نظر بازار کار بوده اند، به طوری که حتی توان بهره‌گیری از فرصت‌های شغلی موجود را نیز نداشته اند (Azizi, 2003). لذا، انجام این تحولات نیز نتوانسته خلاء موجود در بازار کار را پر کند. چرا که به احتمال زیاد، نظام آموزشی بیشتر بر مهارت فنی و تخصصی و فراگیری دانش ویژه تأکید دارد در حالی که در این بین، کلید کاربرد دانش تخصصی در بازار کار یعنی صلاحیت‌های عمومی نادیده گرفته شده است. کمبود مهارت‌های عمومی در دانش‌آموختگان یک بحث جهانی است. کارفرمایان سراسر جهان معتقدند کیفیت کار به کیفیت کارمند بستگی دارد. یک دانش‌آموخته برای ورود به یک شغل و موفقیت در آن بایستی دانش

تخصصی مورد نیاز را داشته باشد، اما وجود این دانش کافی نیست، بلکه باید قادر باشد این دانش را در عمل به کار گیرد و برای کاربرد آن نیازمند یکسری مهارت‌ها و صلاحیت‌های عمومی است. این امر رابطه‌ی بین صلاحیت‌های عمومی و موفقیت و توانمندی شغلی را مشخص می‌کند. به بیان بهتر، آمادگی شغلی مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش، اطلاعات و ویژگی‌های شخصی و عمومی است که فرد را در انتخاب و حفظ شغلی که رضایت و موفقیت وی را تأمین می‌کنند، توانمند می‌سازد (Pool & Sewell, 2007). بنابراین، دانش‌آموختگان برای موفقیت و توانمندی شغلی خود در بازار کار آینده، نیازمند تجهیز با صلاحیت‌ها و مهارت‌های آمادگی شغلی یا عمومی هستند. از طرف دیگر، تغییر سریع بازار کار که بوسیله ی انواع مشاغل جدید، جهانی سازی در حال رشد و فناوری های نوین مشخص می گردد، باعث شده که کارفرمایان به دنبال کارکنان چند مهارتی و منعطفی باشند که مایل و قادر به ادامه‌ی یادگیری جهت موفقیت و کارایی شغلی خود هستند (De La Harpe et al., 2000).

با توجه به موارد مذکور و با وجود همه‌ی تلاش‌های صورت گرفته در زمینه‌ی حل بحران بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی و در واقع کمبود دانش‌آموختگان شایسته‌ی بازار کار و ضعف در آمادگی و قابلیت شغلی آنان، همچنان مسئله به قوت خود باقی است. وجود نارسایی‌های اثرگذاری چون شفاف نبودن اطلاعات بازار کار، انتظارات کارفرمایان، نا آشنا بودن نظام آموزشی با اهمیت و میزان وجود صلاحیت‌ها و مهارت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان جهت اجرای کاری موفق و ناآگاهی دانش‌آموختگان از میزان برخورداری آن‌ها از این صلاحیت‌ها و میزان اهمیت آن‌ها در توسعه‌ی حرفه‌ای و تثبیت جایگاه شغلی بازار کار، از طریق آثاری که بر جامعه باقی گذاشته است همچنان به چشم می‌خورد.

از طرفی، بخش کشاورزی در کشور های در حال توسعه از جمله ایران، علی رغم رویارویی با چالش های متعدد در پیشبرد ملی نقش مهمی ایفا می کند و سیاست‌گذاری عقلایی و برنامه ریزی راهبردی جهت پیشبرد توسعه ی پایدار این بخش، از دغدغه های

سازماندهی فعالیت‌های کاری. ۴- تعامل مؤثر با دیگران (کار با دیگران و در گروه‌ها). ۵- استفاده از ایده‌های ریاضی. ۶- کاربرد راهبردهای حل مسئله. ۷- کاربرد فناوری.

با بیان مطالب مذکور، خصوصاً صلاحیت‌هایی که توسط کمیته‌ی Mayer پیشنهاد گردید و در طرح آموزش برای کار رسمیت یافت، می‌توان به خوبی درک کرد که صلاحیت‌های اصلی، یکسری صلاحیت‌ها و مهارت‌های عمومی هستند که توسط Jakobsen (1993)، به عنوان مهارت‌های موفقیت در کارکنان توصیف می‌شوند و برای انتقال یادگیری از کلاس درس به محل کار جهت برآوردن تقاضاهای کاری، مورد نیاز می‌باشند. در واقع این مهارت‌ها، مهارت‌های «آمادگی شغلی» بوده که برای کاربرد دانش استفاده می‌شوند و در بین مشاغل عمومیت دارند (Kamsah, 2007).

در تحقیقی که در دانشگاه کانتربری انگلستان صورت گرفت مجموعه‌ی صلاحیت‌های عمومی در هفت مورد خلاصه شده است که شامل: ۱- انعطاف پذیری، ۲- قابلیت تعمیم دهی: بهره‌مندی از مهارت‌های پایه، ۳- خلاقیت، ۴- درک علم اخلاق برای برقراری ارتباطات انسانی و تعیین اولویت‌ها و خطی‌های نظام یافته برای پیشرفت‌های آتی، ۵- مهارت‌های ارتباطی قوی، ۶- مهارت‌های بنیادین با آشنایی با مدل‌ها و ساختارها و ۷- مهارت‌های تحکیم‌کننده: توانایی فراگیری در مواجهه با حوزه‌های جدید، ارتباط، خلاقیت، قاطعیت و توانایی رفع تردید می‌باشند (Ghaferani, 1997).

دانشگاه نیژنرود در سال ۱۹۸۷ با انجام پژوهشی پنج مهارت را به عنوان مهارت‌های اصلی مورد نیاز دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها اعلام کرد: ۱- مهارت‌های ارتباطی، ۲- تحلیل و مدیریت اطلاعات، ۳- حل مسئله، ۴- تصمیم‌گیری و ارزش‌گذاری، ۵- تعامل اجتماعی و رهبری (Evorwijn et al., 1993). دانشگاه فنی مالزی نیز در سال ۲۰۰۴، تعدادی از صفات و مهارت‌های عمومی را جهت عملکرد مؤثرتر دانشجویان در طیف وسیعی از زمینه‌های حرفه‌ای و اجتماعی، شناسایی کرد. سپس پیمایشی در یک کلاس ۴۰ نفره از دانشجویان مهندسی شیمی سال آخر بر اساس هفت صلاحیت مذکور صورت گرفت. مطابق نتایج این

اساسی کنشگران نهادی ذی ربط به شمار می‌رود (Rivera, 2001). استان کرمانشاه نیز با دارا بودن شرایط مناسب توسعه‌ی بخش کشاورزی (از نظر پتانسیل‌های منطقه) به عنوان یکی از قطب‌های کشاورزی کشور لحاظ گردیده است. لذا، زمینه‌سازی ارتقاء توسعه‌ی کشاورزی در این استان، یکی از راهبردهای ضروری جهت توسعه‌ی پایدار کشاورزی کشور محسوب می‌گردد. در این میان، توسعه‌ی منابع انسانی مرتبط با کشاورزی خصوصاً دانش‌آموختگان دانشگاهی کشاورزی به عنوان یکی از ملزومات می‌تواند نقش مهمی در توسعه‌ی این بخش ایفا نماید. از آن جایی که نیاز بخش کشاورزی در حالا حاضر به دانش‌آموختگان قابل‌نه تنها از نظر محفوظات تخصصی بلکه صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز بازار کار است، بر این اساس، این پژوهش به دنبال بررسی صلاحیت‌های عمومی^۱ مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی است. به امید آن که بتواند روزنه‌ای به سوی حل بحران بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی کشور بگشاید.

اصطلاح صلاحیت‌های کلیدی در سال ۱۹۷۴، معرفی شد. او بر اساس تجربیاتش در مطالعه‌ی انعطاف پذیری نشان داد که مسایل موجود در اتصال بین آموزش و پرورش و دنیای کار را می‌توان با اختصاص زمان بیشتر به شایستگی و مهارت‌های اساسی در آموزش حرفه‌ای و برنامه‌ی درسی کارآموزی و اختصاص زمان کمتری برای کسب دانش ویژه، کاهش داد (Azizi, 2003). صلاحیت، خصوصیات رفتاری مربوط به دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و نگرش‌های مورد نیاز برای عملکرد موفقیت‌آمیز در انجام کار است (Hodges & Burchell, 2003; Stone & Bieber, 1997;) (Nikolaou, 2003; Liles & Mustian, 2004). کمیته‌ی مایر نیز در سال ۱۹۹۲، هفت «صلاحیت اصلی» را برای دانش‌آموختگان پیشنهاد کرد که شامل موارد ذیل بود (Down et al., 1999; Patterson & bell, 2001): ۱- تعیین و استفاده از اطلاعات (جمع‌آوری، تحلیل و سازماندهی اطلاعات). ۲- برقراری ارتباط با دیگران به شیوه‌ای مؤثر (ارتباط ایده‌ها و اطلاعات). ۳- طراحی و

1. Generic competency

کارگروهی و تعاونی، جهت گیری به سمت پیشرفت، انعطاف پذیری و ارتباطات میان فردی.

آن چه واضح است در این پژوهش تأکید اصلی بر نیاز دانش آموختگان به سطوح بالای صلاحیتی است. در واقع هرچه دانش آموختگان عملکرد رضایت بخشی از سوی کارفرمایان داشته باشند اما به دلیل تغییرات سریع بازارکار، باید در جستجوی پرورش صلاحیت‌های عمومی موجود و کسب صلاحیت‌های جدیدتری بوده تا بتوانند از مهارت‌ها و تخصص‌های فنی خود در حد بالایی استفاده کنند و به کارآمدی شغلی نایل گردند. مسلماً این توسعه صلاحیتی نه تنها به نفع کارفرمایان بلکه به سود دانش آموختگان نیز خواهد بود. پژوهش‌های مشابه دیگری نیز در زمینه ی بررسی انتظارات کارفرمایان از دانش آموختگان صورت گرفته است که با بررسی میزان اهمیت صلاحیت‌ها، صلاحیت های یکسانی با مهارت‌ها و صلاحیت‌های عمومی گزارش کرده‌اند (Albrecht, 1997; Maes et al., 1997; Joseph & Joseph, 1997; De La Harpe et al., 2000; Rainsbury et al., 2002; Quek, 2005; Alibeigi & Zarafshani, 2006). در کل، ادبیات مرور شده در این پژوهش بیشتر بر اهمیت صلاحیت های عمومی مورد نیاز دانش آموختگان از دیدگاه کارفرمایان یا اهمیت آن‌ها از دیدگاه خود دانش آموختگان اشاره می کنند، در حالی که تحقیقات کمتری در هر دو زمینه (توأم) و همچنین همراه با بررسی میزان وجود این گونه صلاحیت ها در دانش آموختگان کشاورزی (خصوصاً در ایران) صورت گرفته است.

با توجه به مطالب مذکور، هدف کلی این پژوهش، بررسی صلاحیت های عمومی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران و دانش آموختگان کشاورزی استان کرمانشاه است. دستیابی به هدف کلی مذکور مستلزم حصول به اهداف اختصاصی زیر است:

- ۱- تعیین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت های عمومی از دیدگاه مهندسان کشاورزی.
- ۲- تعیین وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت های عمومی مورد نیاز دانش آموختگان از دیدگاه مدیران کشاورزی.
- ۳- مقایسه ی بین دیدگاه های مهندسان و مدیران در خصوص وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های

پیمایش، دانشجویان برخی از صلاحیت‌ها مانند: کار گروهی، سازگاری و مهارت‌های ارتباطی را به عنوان صلاحیت‌های بسیار مهم شناسایی کردند. به دیگر صفات نیز رتبه‌های متوسطی داده شد که دلیل آن را تأکید کم برنامه‌های درسی بر پرورش این مهارت‌ها بیان کردند (Kamsah, 2007). نتایج تحقیقی در استرالیا که به منظور بررسی مهارت‌های عمومی در میان دانش آموختگان جدید دانشگاهی صورت گرفت، نشان داد که از تقریباً ۵۸ هزار دانش آموخته، تنها، ۶۷ درصد، ۶۸ درصد و ۴۶ درصد به ترتیب فرصت توسعه ی مهارت‌های حل مسئله، نوشتن و کارگروهی را در دانشگاه یافته‌اند (De La Harpe et al., 2000).

یافته‌های مطالعات مذکور بیانگر این امر است که آموزش عالی، رسالت خود را در امر آموزش مهارت های عمومی به خوبی به انجام نرسانده است. در واقع دانشجویان با مطالب نظری محدودی وارد بازار کار می-شوند اما در مهارت‌های عمومی از جمله مهارت‌های ارتباطی، میان فردی (اجتماعی) و نوشتاری با کمبود جدی مواجه هستند (Anonymous, 1996).

Sharepur et al. (2001) نیز در پژوهش خود با تأکید بر اهمیت این صلاحیت ها، آن‌ها را در ۱۶ محور طبقه بندی نمودند: ۱- توانایی جمع آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات، ۲- برنامه ریزی و سازماندهی فعالیت ها، ۳- فهم فرهنگی، ۴- کار گروهی، ۵- قابلیت استفاده از فناوری، ۶- زبان خارجه، ۷- شناخت و عمل به عناصر رفتار سازمانی، ۸- توانایی برقرای ارتباط و تبادل اطلاعات ۹- حل مسئله، ۱۰- آشنای با ابزار تولید و اشاعه دانش، ۱۱- محلی اندیشی، ۱۲- انتظارات شغلی معقول، ۱۳- درک مثبت از رشته، ۱۴- تعهد و اخلاق کاری، ۱۵- تفکر انتقادی و ۱۶- بررسی و پذیرش عقاید مختلف.

در پژوهشی که توسط Hodges & Burchell (2003) انجام شد اختلاف معنی داری بین میزان لزوم صلاحیت های عمومی و میزان وجود آن‌ها به دست آمد که نشان دهنده ی برآورده نشدن انتظارات کارفرمایان توسط دانش آموختگان بوده است. در این پژوهش، مهم‌ترین صلاحیت عمومی دانش آموختگان عبارت بودند از: توانایی و تمایل به یادگیری، انرژی و هیجان،

متخصصان و پس از انجام اصلاحات لازم به دست آمد. جهت تعیین پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد (جدول ۱). از پرسشنامه‌های تکمیل شده توسط مدیران و مهندسان کشاورزی، به ترتیب ۱۰۸ و ۱۶۰ فقره بدون نقص و قابل استفاده بود (نرخ پاسخگویی برای مدیران، ۸۳ درصد و برای دانش‌آموختگان، ۸۱ درصد).

جدول ۱- ضرایب آلفای محاسبه شده

مقیاس	مدیران	دانش‌آموختگان
میزان اهمیت صلاحیت‌ها	۰/۹۱	۰/۸۹
میزان وجود صلاحیت‌ها	۰/۹۶	۰/۹۵

نتایج و بحث

۱- ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان

۱-۱- مدیران بخش کشاورزی:

بر اساس یافته‌ها، ۹۹/۱ درصد از مدیران، مرد و تنها یک نفر از آنان زن است. ۶۶/۷ درصد از افراد مورد بررسی در مدیریت جهاد کشاورزی شهرستان، ۱۳ درصد در اداره کل منابع طبیعی، ۷/۴ درصد در مدیریت ترویج و نظام بهره‌برداری و بقیه در سازمان جهاد کشاورزی استان (۶/۵ درصد) و اداره کل شیلات (۶/۵ درصد) مشغول به فعالیت بودند. میانگین سابقه‌ی مدیریت آنان حدوداً ۱۳ سال (انحراف معیار = ۹/۵۸ سال) و بیشینه‌ی سابقه‌ی مدیریت ۲۹ سال بود. سابقه‌ی کار افراد مورد مطالعه در این بخش از تحقیق، به طور متوسط ۱۸ سال (انحراف معیار = ۶/۵۱ سال) برآورد شد.

۱-۲- مهندسان کشاورزی:

بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌ها، ۵۰ درصد از مهندسان کشاورزی مورد مطالعه را مردان و ۵۰ درصد آنان را زنان تشکیل داده‌اند. میانگین سن مخاطبان تحقیق، حدود ۲۸ سال (انحراف معیار = ۳/۶ سال) بود و بیشترین فراوانی به طبقه‌ی سنی ۲۶-۲۹ سال اختصاص داشت (۴۶/۹ درصد). اکثر مهندسان کشاورزی از دانشگاه رازی کرمانشاه فارغ‌التحصیل شده بودند (۴۲/۵ درصد). میانگین مدت عضویت مهندسان در سازمان نظام مهندسی حدوداً ۳ سال (انحراف معیار = ۱/۹۴ سال) و بیشینه‌ی مدت عضویت، ۱ سال بود. مدت اشتغال به کار آن‌ها به طور متوسط ۳ سال (انحراف معیار = ۱/۹۸ سال) برآورد شد. بر اساس آمار به‌دست

عمومی در دانش‌آموختگان کشاورزی.

۴- مقایسه‌ی وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت‌های عمومی از دیدگاه مهندسان و مدیران کشاورزی.

۵- تعیین عوامل تشکیل‌دهنده صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی.

مواد و روش‌ها

روش‌شناسی این پژوهش کمی، از جنبه هدف، کاربردی، و بر اساس میزان نظارت و درجه کنترل از نوع پژوهش‌های میدانی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش توصیفی- تحلیلی شامل دو گروه: ۱- مدیران بخش کشاورزی (مدیران ستادی سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه، مدیران جهاد کشاورزی شهرستان‌ها، مدیریت ترویج و نظام بهره‌برداری، و مدیران اداره کل منابع طبیعی و شیلات کرمانشاه) (N= ۱۳۰) و ۲- مهندسان کشاورزی (اعضای حقوقی سازمان نظام مهندسی کشاورزی استان کرمانشاه که در قالب شرکت‌های رسمی به ارائه خدمات مختلف کشاورزی تحت سرپرستی سازمان نظام مهندسی کشاورزی و نظارت سازمان جهاد کشاورزی استان کرمانشاه به کار مشغول هستند) (N= ۴۱۶)، است. حجم نمونه با استفاده از جدول Bartlett et al. (2001) برای مهندسان ۱۹۶ نفر تعیین شد. از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (برحسب رشته تحصیلی) برای مهندسان کشاورزی و سرشماری برای مدیران بخش کشاورزی بهره گرفته شد. ابزار اصلی تحقیق، پرسشنامه‌ای در چهار قسمت شامل: ۱- نامه همراه، ۲- بخش توصیف صلاحیت‌های عمومی که هدف از این بخش، آشنایی پاسخگویان با مفهوم و تعاریف صلاحیت‌های عمومی از دیدگاه محقق با هدف درک صحیح از صلاحیت‌های مورد نظر توسط پاسخگویان بود، ۳- مقیاس سنجش میزان اهمیت و میزان وجود صلاحیت‌های عمومی و ۴- ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان، بود. روایی صوری^۱ و محتوایی^۲ ابزار تحقیق با استفاده از پانل

1. Face validity
2. Content validity

۲- صلاحیت های عمومی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی

میزان اهمیت و میزان وجود صلاحیت های عمومی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی برای ورود به بازارکار، بر اساس نظرات، دیدگاه و تجارب مدیران و مهندسان کشاورزی مورد مطالعه و بر مبنای میانگین و انحراف معیار در جدول (۲) رتبه بندی شده اند.

آمده، تنها، مدت اشتغال به کار ۱/۳ درصد از پاسخگویان ۹ سال و بیشتر بود، و نما برابر با ۱ سال تعیین شد (۷۳ نفر). ۶۸/۸ درصد از شرکت کنندگان در مطالعه، فاقد شغل دوم و مابقی علاوه بر اشتغال در نظام مهندسی دارای شغل دوم نیز بودند (۲۱/۲ درصد) که از این تعداد ۲۷/۵ درصد دارای مشاغل خصوصی و ۳/۷ درصد در بخش دولتی فعالیت داشتند.

جدول ۲- رتبه بندی میزان اهمیت و میزان وجود صلاحیت های عمومی مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی (از دیدگاه مدیران و مهندسان)

مؤلفه	رتبه		میانگین*				انحراف معیار	
	مهندس	مدیر	مهندس	مدیر	مهندس	مدیر	مهندس	مدیر
مسئولیت پذیری	۱	۲	۴/۵۶	۳/۴۵	۴/۵۳	۳/۶۳	۰/۶۶	۱/۱۲
جدیت و استقامت در کار	۲	۷	۴/۵۵	۳/۲۹	۴/۴۴	۳/۴۸	۰/۵۹	۱/۲۲
اخلاق حرفه ای	۳	۵	۴/۳۹	۳/۳۷	۴/۲۹	۳/۴۳	۰/۶۱	۰/۹۶
خدمت رسانی به ارباب رجوع	۴	۱	۴/۳۸	۳/۴۵	۴/۳۶	۳/۵۰	۰/۶۷	۱/۱۲
اعتماد به نفس	۵	۱۲	۴/۳۷	۳/۱۸	۴/۴۶	۳/۳۵	۰/۶۵	۰/۹۳
علاقه به نظم، کیفیت و دقت	۶	۶	۴/۳۵	۳/۳۴	۴/۳۵	۳/۶۱	۰/۶۲	۱/۰۶
برنامه ریزی و سازماندهی	۷	۱۸	۴/۳۳	۳/۱۰	۴/۲۷	۳/۰۳	۰/۷۰	۰/۹۲
تعهد سازمانی	۸	۳	۴/۳۰	۳/۴۰	۴/۱۴	۳/۳۶	۰/۸۱	۱/۰۵
قدرت تصمیم گیری	۹	۸	۴/۲۸	۳/۲۸	۴/۱۷	۳/۲۸	۰/۸۲	۱/۰۴
ارتباطات بین فردی	۱۰	۹	۴/۲۵	۳/۲۶	۴/۱۴	۳/۲۷	۰/۶۶	۰/۹۸
کار گروهی و همکاری	۱۱	۲۷	۴/۲۵	۲/۹۴	۴/۱۴	۳/۱۰	۰/۷۱	۰/۹۷
کارآفرینی	۱۲	۳۲	۴/۲۲	۲/۶۴	۴/۱۶	۲/۵۹	۰/۷۴	۱/۰۲
توان ایجاد ارتباط با دیگران	۱۳	۱۶	۴/۲۰	۳/۱۱	۴/۱۸	۳/۲۸	۰/۶۸	۰/۸۵
تمایل به پیشرفت	۱۴	۴	۴/۲۰	۳/۳۹	۴/۳۶	۳/۴۹	۰/۷۷	۱/۰۷
انعطاف پذیری	۱۵	۱۳	۴/۱۸	۳/۱۸	۴/۰۲	۳/۱۷	۰/۶۴	۱/۰۰
حل مسئله	۱۶	۲۴	۴/۱۸	۳/۰۳	۴/۰۷	۲/۹۵	۰/۸۱	۰/۹۷
تأثیر و نفوذ بر دیگران	۱۷	۱۵	۴/۱۷	۳/۱۲	۴/۲۴	۳/۱۶	۰/۶۶	۰/۹۱
تمایل و آمادگی برای یادگیری مستمر	۱۸	۱۰	۴/۱۷	۳/۲۴	۴/۰۰	۳/۲۴	۰/۷۶	۱/۰۸
توانایی جمع آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات	۱۹	۲۵	۴/۱۲	۳/۰۲	۴/۰۶	۳/۰۱	۰/۷۲	۱/۰۷
تفکر تحلیلی	۲۰	۲۷	۴/۱۲	۲/۹۴	۳/۸۵	۲/۹۱	۰/۷۳	۰/۹۵
رهبری	۲۱	۲۰	۴/۱۱	۳/۰۶	۴/۱۳	۳/۰۹	۰/۷۳	۰/۹۱
انرژی و هیجان	۲۲	۱۱	۴/۱۱	۳/۱۹	۴/۱۱	۳/۲۶	۰/۷۸	۱/۰۴
فهم فرهنگی	۲۳	۱۹	۴/۰۵	۳/۰۸	۳/۹۸	۳/۱۹	۰/۸۰	۰/۹۹
سواد اطلاعات	۲۴	۲۲	۴/۰۳	۳/۰۳	۳/۹۶	۲/۸۹	۰/۶۹	۰/۸۷
تفکر مفهومی	۲۵	۳۱	۴/۰۱	۲/۸۹	۳/۸۵	۲/۸۰	۰/۸۰	۰/۹۲
آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش	۲۶	۲۹	۳/۹۵	۲/۹۲	۳/۸۳	۲/۸۰	۰/۸۸	۰/۹۷
پیش گام بودن	۲۷	۳۰	۳/۹۴	۲/۹۱	۳/۸۸	۲/۹۳	۰/۷۶	۱/۰۷
درک بین فردی	۲۸	۱۴	۳/۹۳	۳/۱۷	۴/۰۱	۳/۱۳	۰/۷۹	۰/۹۷
سواد رایانه ای	۲۹	۲۶	۳/۸۸	۲/۹۴	۳/۷۳	۲/۸۹	۰/۸۲	۰/۸۵
توانایی کار با اینترنت	۳۰	۲۳	۳/۸۷	۳/۰۳	۳/۹۳	۲/۹۵	۰/۹۵	۰/۹۷
آگاهی سازمانی	۳۱	۲۱	۳/۸۳	۳/۰۶	۳/۷۷	۲/۹۸	۰/۷۰	۰/۹۸
ارتباطات نوشتاری	۳۲	۱۷	۳/۷۷	۳/۱۰	۳/۵۶	۳/۰۹	۰/۷۱	۰/۸۲
آشنایی با زبان انگلیسی	۳۳	۳۳	۳/۲۷	۲/۴۵	۳/۶۹	۲/۴۸	۰/۹۴	۰/۹۵

*مقیاس: خیلی کم=۱ خیلی زیاد=۵

اخلاق حرفه ای، برنامه ریزی و سازماندهی و تأثیر و نفوذ بر دیگران، با کسب رتبه های یک تا ده، مهم ترین صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی را از دیدگاه فارغ التحصیلان این رشته‌ها تشکیل می دهند. کم اهمیت ترین صلاحیت‌های عمومی از دید مهندسان شامل: آگاهی سازمانی، سواد رایانه‌ای، آشنایی با زبان انگلیسی و ارتباطات نوشتاری هستند. همانطور که مشاهده می‌شود، نتایج آرایه شده در خصوص میزان اهمیت صلاحیت‌های عمومی در دانش‌آموختگان کشاورزی بسیار مشابه به دیدگاه های مدیران کشاورزی است. در تحقیقات دیگر نیز ضرورت این گونه صلاحیت‌ها مورد تأکید قرار گرفته است (Joseph & Joseph, 1997; De La Harpe et al., 2000; Rainsbury et al., 2002; Alibeigi & Zarafshani, 2006; Sharepur et al., 2001; Evorwijn et al., 1993; Hodges & Burchell, 2003; Liles & Mustian, 2004).

بر اساس مندرجات جدول (۲) ، صلاحیت‌هایی از جمله: مسئولیت‌پذیری، علاقه به نظم، کیفیت و دقت، خدمت رسانی به ارباب رجوع، تمایل به پیشرفت، جدیت و استقامت در کار، اخلاق حرفه ای، تعهد سازمانی، اعتماد به نفس، ایجاد ارتباط و قدرت تصمیم‌گیری، با رتبه‌های اول تا دهم از نظر میزان وجود از دیدگاه مهندسان، با آن که تا حدودی مشابه به مهمترین صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان بوده ولی در بررسی وضعیت موجود صلاحیت‌های عمومی در دانش‌آموختگان کشاورزی در حد متوسطی برآورد شده‌اند (میانگین حدود ۳ از ۵). تفکر مفهومی، آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش، کارآفرینی و آشنایی با زبان انگلیسی از جمله صلاحیت‌هایی هستند که بر اساس میزان وجود از دید مهندسان، پایین ترین رتبه ها را به خود اختصاص دادند.

با توجه به حضور در عصر فناوری و رایانه، ضعف در این صلاحیت، یک هشدار اساسی برای مؤسسات آموزش عالی، به منظور تحریک آموزش های جانبی بیشتر در خصوص آشنایی و تسلط دانشجویان بر این صلاحیت عمومی است. تفکر تحلیلی که به معنای تفکر دربارهی خود، قدرت استدلال، مهارت‌های تحلیلی و توانایی

همانطور که در جدول (۲) مشاهده می‌شود، اکثر صلاحیت‌های عمومی لیست شده از دیدگاه مدیران از میزان اهمیت بسزایی برخوردارند (میانگین بیشتر از ۴). مسئولیت پذیری، جدیت و استقامت در کار، اخلاق حرفه ای، خدمت رسانی به ارباب رجوع، اعتماد به نفس، علاقه به نظم، کیفیت و دقت، برنامه ریزی و سازماندهی، تعهد سازمانی و قدرت تصمیم‌گیری، از نظر اهمیت، به ترتیب، اولویت اول تا دهم صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی برای ورود به بازارکار را تشکیل می دهند. کم اهمیت ترین صلاحیت‌های عمومی در جدول، آگاهی سازمانی، ارتباطات نوشتاری و آشنایی با زبان انگلیسی هستند. مطابق با اطلاعات درج شده در جدول (۲)، صلاحیت‌های عمومی شامل: خدمت رسانی به ارباب رجوع، مسئولیت‌پذیری، تعهد سازمانی، تمایل به پیشرفت، اخلاق حرفه ای، علاقه به نظم، کیفیت و دقت، جدیت و استقامت در کار، قدرت تصمیم‌گیری، ارتباطات بین فردی و تمایل و آمادگی برای یادگیری مستمر، بر اساس میزان وجود، رتبه های اول تا دهم جدول را به خود اختصاص می دهند. با آن که این صلاحیت‌ها از جمله مواردی هستند که میزان اهمیت آن‌ها در حد بالایی برآورده شده، اما میزان وجود آن‌ها در دانش‌آموختگان کشاورزی همچنان در حد متوسط بوده است (میانگین حدود ۳ از ۵). لذا، نیاز به ارتقای آن‌ها احساس می‌گردد. سواد رایانه ای، تفکر تحلیلی، کار گروهی، آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش، پیش گام بودن، تفکر مفهومی، کارآفرینی و آشنایی با زبان انگلیسی از جمله: صلاحیت‌هایی هستند که میزان وجود آن‌ها در دانش‌آموختگان کشاورزی در حال حاضر، در حد کمی برآورده شده است (میانگین حدود ۲ از ۵). یافته ی اخیر با نتیجه ی تحقیق Sharepur et al. (2001) هم خوانی دارد. به طور کلی، بر اساس میانگین‌های محاسبه شده، میزان اهمیت و ضرورت اکثر صلاحیت‌های عمومی، از دیدگاه مهندسان کشاورزی، در حد زیاد برآورد شده است (میانگین بیشتر از ۴). صلاحیت‌هایی از جمله: مسئولیت‌پذیری، اعتماد به نفس، جدیت و استقامت در کار، خدمت رسانی به ارباب رجوع، تمایل به پیشرفت، علاقه به نظم، کیفیت و دقت،

که سبب بروز چنین قابلیت‌هایی در افراد می‌گردد. وجود این قابلیت، فرصت نوآوری و همگام شدن با الگوهای موفق را در دنیای کار به فرد می‌دهد. لذا جا دارد که در زمینه‌ی تقویت این قابلیت در دانشجویان کار شود. کارآفرینی نیز به عنوان خصلتی در فرد که به وی قابلیت بهره‌گیری از ترکیب مناسب فرصت‌ها، منابع و توانمندی‌ها به منظور اشتغال کارآمد، درآمدزا و مولد را می‌دهد، در پژوهش حاضر به عنوان یکی از صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز اشتغال پایدار در دنیای کار امروزه به شمار می‌آید. اما متأسفانه، دانشجویان در نظام آموزش عالی برای برخورداری از این قابلیت آن چنان که باید پرورش نیافته‌اند. آشنایی با زبان انگلیسی نیز، صلاحیتی است که میزان آن در دانش‌آموختگان کشاورزی در حد بسیار کمی برآورد شده است. اهمیت این صلاحیت بر کسی پوشیده نیست چرا که برقراری ارتباط با بازارهای کار جهانی مرهون این نوع صلاحیت است.

در جهت تحلیل تفاوت موجود بین دیدگاه‌های مهندسان و مدیران کشاورزی در خصوص وضعیت موجود و وضعیت مطلوب صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی نیز از آزمون ناپارامتری من ویت نی بهره گرفته شد. نتایج حاصل در جدول (۳) خلاصه شده است.

جدول ۳- مقایسه بین دیدگاه‌های مهندسان و مدیران کشاورزی در خصوص وضعیت موجود و وضعیت مطلوب صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی

U	مهندس		مدیر	
	تعداد میانگین	تعداد میانگین	رتبه ای	رتبه ای
وضعیت موجود	۱۶۰	۱۳۶/۲۶	۱۰۸	۱۳۱/۸۹
وضعیت مطلوب	۱۶۰	۱۲۹/۹۰	۱۰۸	۱۴۱/۳۲

بر اساس مندرجات جدول (۳)، تفاوت معنی داری بین دیدگاه‌های مهندسان و مدیران کشاورزی در خصوص وضعیت موجود و وضعیت مطلوب صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی وجود

برنامه‌ریزی و تجزیه و تحلیل است از جمله صلاحیت‌هایی است که می‌تواند قدرت سازگاری و تصمیم‌گیری درست در شرایط چالش‌زا در محیط کار را در اختیار دانش‌آموختگان قرار دهد. لذا این صلاحیت می‌تواند پیش شرط شناخت فرصت‌ها، منابع و امکاناتی باشد که دانش‌آموختگان قادرند از آن‌ها به منظور جذب در بازار کار بهره‌گیرند. بنابراین این صلاحیت از اهمیت بسزایی در جهان کار متغیر امروزی برخوردار بوده و لازم است برای تقویت آن در دانشجویان تلاش جدی صورت گیرد. یکی از معیارهایی که کشور‌های در حال توسعه را از کشورهای توسعه یافته مجزا می‌سازد فرهنگ کار گروهی است. که متأسفانه در کشورهای در حال توسعه آن چنان گسترش نیافته است. اصولاً جهت رسیدن به اثر بخشی سریع و مدیریت زمان، رشد فعالیت‌های گروهی نیز ضروری می‌باشد. لذا، تقویت این صلاحیت در دانش‌آموختگان دانشگاهی کشور یک وظیفه‌ی مشخص بر مؤسسات آموزش عالی است. آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش از جمله روش‌های تحقیق، مراکز تولید علم و صاحب‌نظران علمی در رشته‌ی تخصصی و توان دریافت یافته‌های علمی مرتبط با رشته، یکی از صلاحیت‌های عمومی مهم در راستای حرکت به جهان اطلاعات است. حال زمانی که با کمبود این صلاحیت در دانش‌آموختگان کشاورزی مواجه هستیم، آیا معنی آن چیزی بیش از عدم پرورش دانشجو به معنای واقعی کلمه است؟ بنابراین، بررسی ریشه‌های کمبود این صلاحیت را در جایی جزء مؤسسات آموزش عالی نمی‌توان جست. پیش‌گام بودن در قالب صلاحیتی که در غنیمت شمردن فرصت‌ها، تمایل به عمل، خود انگیزشی و جهت‌گیری راهبردی نقش اساسی دارد، می‌تواند به عنوان یک ضرورت در عصر امروز که با تغییرات مداوم و متناوب همراه است، محسوب گردد. از جمله صلاحیت‌های دیگری که با ضعف آن در دانش‌آموختگان کشاورزی مواجه هستیم، تفکر مفهومی است که در برگیرنده‌ی تفکر انتقادی، تفکر خلاق، شناسایی الگوها، تعریف مسئله، فرضیه‌سازی و توانایی پیوند ایده‌ها می‌باشد. به اعتقاد ما محیط آکادمیک است

عمومی مورد نیاز بازارکار در دوران تحصیل فراگرفته‌اند، با آنچه که مورد نیاز دنیای واقعی کار است، متفاوت و این تفاوت قابل ملاحظه است. بنابراین، تجدید نظر در برنامه درسی رشته‌های کشاورزی به منظور پرورش صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز امری اجتناب ناپذیر است.

به منظور کاهش تعداد صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی به چند عامل زیر بنایی و اصلی از تحلیل عاملی بهره گرفته شد. محاسبات آماری اولیه بیانگر مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی بود ($KMO=0/79$)^۱. آزمون بارتلت نیز در سطح یک درصد معنی دار شد. در این بررسی، پنج عامل با مقادیر ویژه^۲ بالاتر از یک استخراج شدند. متغیرهای سنجش صلاحیت‌ها، بر اساس بار عاملی (سه‌م هر یک در تشکیل عامل) و پس از چرخش عاملی متعامد^۳ به روش واریماکس در این عوامل دسته بندی شدند. عوامل پنج گانه، ۵۲/۶۲ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین کردند (جدول ۵). پس از بررسی متغیرهای مربوط به هر عامل و بارهای عاملی آن‌ها، عوامل بدین ترتیب: صلاحیت اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت اطلاعاتی، صلاحیت سازمانی، صلاحیت کارگروهی و صلاحیت ارتباطاتی نام گذاری شدند. این‌ها جنبه‌هایی هستند که باید به پرورش آن‌ها به منظور اشتغال‌پذیری رشته‌های کشاورزی در طی دوران تحصیل در مراکز آموزش عالی کشاورزی توجه جدی نمود.

جدول ۵- عامل‌های استخراج شده همراه با مقدار ویژه و

واریانس پس از چرخش عامل‌ها

عامل	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس تجمعی
صلاحیت اخلاق حرفه‌ای	۴/۶۸	۱۴/۳۸	۱۴/۳۸
صلاحیت اطلاعاتی	۳/۵۶	۱۱/۹۴	۲۶/۳۲
صلاحیت سازمانی	۳/۳۵	۱۰/۵۶	۳۶/۸۸
صلاحیت کارگروهی	۲/۶۵	۸/۵۷	۴۵/۴۵
صلاحیت ارتباطاتی	۱/۱۶	۷/۱۷	۵۲/۶۲

1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
2. Eigen Value
3. Orthogonal Rotation

ندارد. به بیان روشن‌تر، اگر چه میانگین میزان اهمیت (وضعیت مطلوب) صلاحیت‌های عمومی از دیدگاه مدیران بیش از مهندسان کشاورزی است، اما این اختلاف از نظر آماری معنی دار نبوده است ($p=0/24$). این نتیجه در خصوص وضعیت موجود صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی نیز صادق است. به عبارت روشن‌تر، مهندسان و مدیران کشاورزی در خصوص وضعیت مطلوب و وضعیت موجود صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی، دیدگاه‌ها و نظرات مشابهی دارند.

به منظور بررسی تفاوت موجود بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب صلاحیت‌های عمومی در دانش‌آموختگان کشاورزی، از دیدگاه مدیران و مهندسان کشاورزی، از آزمون t برای نمونه‌های وابسته استفاده شد. خلاصه‌ی نتایج حاصل در جدول (۴) ارائه شده است.

جدول ۴- مقایسه بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب صلاحیت‌های عمومی در دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران و دانش‌آموختگان

متغیر	وضعیت موجود		وضعیت مطلوب	
	میانگین	انحراف میانگین	میانگین	انحراف
دانش‌آموخته	۱۰۹/۱۳	۱۸/۸۱	۱۴۳/۰۱	۱۲/۹۶
مدیر	۱۰۸/۵۷	۲۳/۵۵	۱۴۵/۲۷	۱۳/۵۹

** معنی داری در سطح یک درصد خطا

بر اساس اطلاعات جدول (۴)، بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران و مهندسان، تفاوت معنی‌داری از نظر آماری وجود دارد. به عبارت دیگر، فاصله‌ی بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب صلاحیت‌های عمومی در دانش‌آموختگان کشاورزی در حال حاضر زیاد و معنی دار است. این امر نشان‌دهنده‌ی وجود شکاف صلاحیتی بارز در دانش‌آموختگان کشاورزی است و وجود این شکاف، گویای کم‌توانی این قشر جامعه برای جذب شدن به بازارکار خواهد بود. یافته اخیر با نتیجه تحقیق Hodges & Burchell (2003) هم‌خوانی داشته و مبرهن می‌سازد که آن چه دانش‌آموختگان کشاورزی در زمینه شایستگی‌های

متغیرهای هر عامل به همراه میانگین، انحراف معیار و بار عاملی آن‌ها در جدول (۶) آمده است.

جدول ۶- میانگین، انحراف معیار و بارهای عاملی متغیرهای تشکیل دهنده عوامل مربوط به صلاحیت عمومی مورد نیاز

دانش آموختگان کشاورزی

عامل / متغیر	میانگین* از ۵	انحراف معیار	بار عاملی
۱- صلاحیت اخلاق حرفه ای	۴/۳۲	۰/۸۳	-
مسئولیت پذیری	۴/۵۴	۰/۶۲	۰/۷۰
قدرت تصمیم گیری	۴/۲۱	۰/۸۵	۰/۶۹
جدیت و استقامت در کار	۴/۴۸	۰/۶۳	۰/۶۵
اخلاق حرفه ای	۴/۳۳	۰/۶۶	۰/۶۰
علاقه به نظم، کیفیت و دقت	۴/۳۵	۰/۶۴	۰/۵۶
انعطاف پذیری	۴/۰۸	۰/۷۲	۰/۵۳
اعتماد به نفس	۴/۴۳	۰/۶۲	۰/۵۰
کارآفرینی	۴/۱۸	۰/۷۹	۰/۴۴
۲- صلاحیت اطلاعاتی	۳/۹۵	۰/۹۰	-
تمایل به پیشرفت	۴/۳۰	۰/۷۳	۰/۷۰
آشنایی با زبان انگلیسی	۳/۷۱	۰/۹۷	۰/۶۷
سواد رایانه ای	۳/۷۹	۰/۸۷	۰/۶۱
آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش	۳/۸۸	۰/۸۹	۰/۵۷
توانایی کار با اینترنت	۳/۹۱	۰/۹۱	۰/۵۶
سواد اطلاعات	۳/۹۹	۰/۷۱	۰/۵۸
توانایی جمع آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات	۴/۰۸	۰/۶۹	۰/۵۴
۳- صلاحیت سازمانی	۴/۰۶	۰/۸۵	-
تفکر مفهومی	۳/۹۱	۰/۸۰	۰/۷۱
تفکر تحلیلی	۳/۹۶	۰/۷۷	۰/۷۱
آگاهی سازمانی	۳/۷۹	۰/۷۰	۰/۶۹
برنامه ریزی و سازماندهی	۴/۲۹	۰/۶۹	۰/۶۲
تعهد سازمانی	۴/۲۰	۰/۸۲	۰/۵۸
خدمت رسانی به ارباب رجوع	۴/۳۷	۰/۶۴	۰/۵۷
پیش گام بودن	۳/۹۰	۰/۷۵	۰/۵۲
۴- صلاحیت کار گروهی	۴/۰۹	۰/۹۰	-
کار گروهی و همکاری	۴/۱۹	۰/۷۸	۰/۷۵
تمایل و آمادگی برای یادگیری مستمر	۴/۰۷	۰/۷۹	۰/۶۹
فهم فرهنگی	۴/۰۰	۰/۸۳	۰/۶۷
حل مسئله	۴/۱۱	۰/۸۴	۰/۵۹
۵- صلاحیت ارتباطاتی	۴/۰۶	۰/۸۷	-
انرژی و هیجان	۴/۱۱	۰/۷۸	۰/۶۸
ارتباطات نوشتاری	۳/۶۵	۰/۷۶	۰/۷۰
ارتباطات بین فردی	۴/۱۸	۰/۷۳	۰/۶۷
توان ارتباط با دیگران	۴/۱۹	۰/۷۱	۰/۶۶
درک بین فردی	۳/۹۷	۰/۸۳	۰/۶۵
تأثیر و نفوذ بر دیگران	۴/۲۱	۰/۶۷	۰/۶۴
رهبری	۴/۱۲	۰/۷۷	۰/۶۳

*مقیاس: خیلی کم=۱ خیلی زیاد=۵

میان عوامل درج شده بر اساس یافته ها، عامل صلاحیت اخلاق حرفه‌ای مشتمل بر مسئولیت‌پذیری، قدرت تصمیم‌گیری، جدیت و استقامت در کار، اخلاق حرفه‌ای، علاقه به نظم، کیفیت و دقت، انعطاف پذیری، اعتماد به نفس و کارآفرینی، به تنهایی ۱۴/۳۸ درصد از کل واریانس مربوط به صلاحیت‌های عمومی را تبیین کرده (جدول ۵) و در اولویت اول صلاحیت‌های اساسی و مهم مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی به منظور تأمین انتظارات و توقعات کارفرمایان بخش‌های کشاورزی قرار دارد.

صلاحیت و قابلیت اساسی دوم، صلاحیت اطلاعاتی است. که البته نظام آموزش کشاورزی موجود، کمتر به پرورش چنین صلاحیت مهمی توجه داشته است. این صلاحیت‌ها به ترتیب شامل: تمایل به پیشرفت، آشنایی با زبان انگلیسی، سواد رایانه ای، آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش، توانایی کار با اینترنت، سواد اطلاعات و توانایی جمع آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات می باشند.

صلاحیت‌های سازمانی در کشاورزی نیز سومین صلاحیت مهم دانش آموختگان کشاورزی را تشکیل می دهند. تفکر مفهومی یعنی تفکر انتقادی، تفکر خلاق، توانایی شناسایی الگوها، تعریف مسئله، فرضیه سازی و پیوند ایده‌ها؛ تفکر تحلیلی که نشان دهنده ی تفکر دربارهی خود، قدرت استدلال، مهارت های تحلیلی و توانایی برنامه‌ریزی و تجزیه و تحلیل است؛ آگاهی سازمانی به شکل درک سازمان، شناخت محدودیت‌ها، قدرت و هوشیاری سیاسی؛ برنامه‌ریزی و سازماندهی فعالیت‌ها و اشخاص؛ تعهد به مأموریت و اهداف سازمان و تعهد کاری؛ خدمت رسانی به ارباب رجوع و پیش گام بودن، از جمله این صلاحیت‌های سازمانی هستند. با توجه به ماهیت این گونه صلاحیت‌ها فقدان آن‌ها برای عملکرد موفق آمیز در محیط کار و سازمان کاری مشکل آفرین است، لذا لازم است که فرد در محیط دانشگاه، با این عناصر آشنا شده تا نسبت به انجام این رفتارهای سازمانی در آینده متعهد گردد.

کار گروهی و همکاری و صلاحیت های تمایل و آمادگی برای یادگیری مستمر، فهم فرهنگی و حل مسئله که در زمینه ی کار گروهی تقویت شده و قابلیت

در جدول (۶)، متغیرهای تشکیل دهنده ی هر عامل بر اساس بار عاملی به ترتیب در ذیل هم آمده‌اند. از

کشارزوی به صلاحیت‌های اخلاق حرفه‌ای، اطلاعاتی، سازمانی، کارگروهی و ارتباطاتی تقسیم شد. از آن جایی که کارآمدی فرد بستگی در خور توجهی به صلاحیت‌های عمومی جهت ورود به دنیای کار دارد، صلاحیت‌های عمومی شناسایی شده در این پژوهش می‌تواند در راستای ایجاد زیر بنای یک دوره‌ی کارآموزی و بازآموزی مناسب جهت آشنایی دانش‌آموختگان با صلاحیت‌های مورد نیاز خود و تناسب و ثبات در بازارکار متغیر امروزی و تصمیم‌گیری در رابطه با آن چه باید در این دوره‌های کارآموزی و بازآموزی تعلیم داده شود، جهت کاهش هزینه آموزش‌های غیر ضروری، افزایش اثر بخشی و اختصاص زمان بیشتر برای آموزش‌های اساسی و تحول در برنامه‌های درسی و روش‌های تدریس در نظام آموزش عالی کشاورزی و فراهم آوری زمینه‌ی مشارکت بیشتر دانش‌آموختگان در بهبود اقتصادی جامعه (از طریق انگیزه دهی)، نقش مؤثر و سازنده‌ی را ایفا نماید.

از طرفی، ما در جهانی زندگی می‌کنیم که در آن بر تولید مداوم دانش مانند یک کالا، و دانش‌آموختگان به عنوان سرمایه‌های عظیم انسانی تاکید می‌شود. با این دیدگاه، جهان ما در مقابل تغییر ایمن نخواهد بود. در چنین جهانی، تشخیص و توسعه‌ی صلاحیت‌های مهم و اساسی مورد نیاز بازارکار جهت پایداری در محیط کاری متغیر، وظیفه‌ی چالش برانگیزی برای برنامه‌ریزان است. لذا، توجه به نتایج این طرح، نه تنها می‌تواند در پژوهش‌های آتی به بسیاری از برنامه‌ریزان و توسعه‌گران کشور کمک نماید. بلکه با تعیین مجموعه‌ی صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان برای بازارکار، به عنوان مبنایی برای بازنگری، بهبود و اصلاح برنامه‌های درسی مراکز آموزش عالی کشاورزی در اختیار تدوینگران این گونه برنامه‌ها قرار گیرد.

همچنین، فهرست شناسایی شده از صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی می‌تواند در اختیار دانشجویان دانشگاه‌ها قرار گیرد تا آن‌ها، با عنایت به آموزش خودگردان، شایستگی‌های عمومی مورد نیاز خود را از دروس مختلف، فعالیت‌ها و یا امکانات دانشگاهی و غیر دانشگاهی کسب نمایند تا برای حضور در بازارکار با مشکلات کمتری مواجهه شوند.

اجرا می‌یابند، چهارمین گروه صلاحیت‌ها را با عنوان صلاحیت‌های کارگروهی تشکیل می‌دهند.

منظور از صلاحیت‌های ارتباطی، که در اولویت آخر قرار گرفته، توانایی دانش‌آموخته دانشگاهی در ایجاد نگرش مثبت نسبت به توان کار و داشتن انرژی و تحرک زیاد (انرژی و هیجان)، استفاده از فنون مختلف ارتباطی اعم از نوشتاری، شنیداری و گفتاری، برقراری ارتباط با دیگران خصوصاً ارباب رجوع، درک بین فردی (همدلی)، تأثیر و نفوذ در دیگران و رهبری می‌باشد. قابلیت ارتباطی، پایه و اساس بسیاری از توانمندی‌های افراد است و می‌تواند مبنای موفقیت در بسیاری از مراحل زندگی باشد، با این وجود زمینه‌ی تقویت این صلاحیت نه تنها در دانشگاه بلکه بخش اعظم آن در محل کار و جامعه امکان‌پذیر است. لذا، اولویت‌دادن به این صلاحیت در برنامه‌ریزی و ارتقای قابلیت‌ها و صلاحیت‌های عمومی دانش‌آموختگان کشاورزی، کمتر احساس می‌گردد.

به طور کلی براساس میانگین‌های محاسبه شده، میزان ضرورت تمامی صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان، در حد متوسط به بالا برآورد شده است (میانگین حدوداً ۴ و بیشتر از آن).

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

هدف کلی این طرح بررسی صلاحیت‌های عمومی مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران و مهندسان کشاورزی استان کرمانشاه بود. بر اساس یافته‌ها مهم‌ترین صلاحیت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران به ترتیب مسئولیت‌پذیری، جدیت و استقامت در کار و اخلاق حرفه‌ای و مهم‌ترین صلاحیت‌های مورد نیاز از دیدگاه مهندسان، مسئولیت‌پذیری، اعتماد به نفس، جدیت و استقامت در کار می‌باشند. سواد رایانه‌ای، تفکر تحلیلی، کارگروهی، آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش، پیش‌گام بودن، تفکر مفهومی، کارآفرینی و آشنایی با زبان انگلیسی از جمله صلاحیت‌هایی بودند که میزان وجود آن‌ها در دانش‌آموختگان کشاورزی در حال حاضر، در حد کمی برآورده شد. بین وضعیت مطلوب و وضعیت موجود صلاحیت‌های دانش‌آموختگان کشاورزی اختلاف معنی‌داری وجود داشت. بر اساس تحلیل عاملی اساسی‌ترین صلاحیت‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان

لذا، بازنگری و تدوین برنامه‌های درسی دانشگاهی، شیوه‌های آموزش و یادگیری موجود در جهت اصلاح شرایط یاد شده و شکل‌گیری برنامه‌های درسی مبتنی بر شایستگی، ضروری به شمار می‌رود.

- کارآموزی دوره ای است که فرصت دستیابی فرد به مهارت‌ها و صلاحیت‌های عمومی اساسی را به منظور اشتغال پایدار در آینده فراهم می‌کند. و از آن جایی که این دوره فرایند خودسنجی و تجربه ی کار در یک محیط واقعی را برای فرد تأمین می نماید، لذا، بازنگری و اصلاح برنامه های دوره ی کارآموزی، زمان و مکان آن می تواند به منظور تأمین انتظارات کارفرمایان از دانش آموختگان آموزش عالی کشاورزی نقش مهمی ایفا کند.

- به منظور تطابق توانمندی‌ها و صلاحیت‌های عمومی دانش آموختگان با نیازهای بازار کار کشاورزی و پرورش بیشتر آن‌ها، استفاده از روش‌ها و فنون تدریس تعاملی و مشارکتی توسط کارفرمایان و اعضای هیئت علمی در کارگاه های آموزشی، توصیه می‌گردد.

بر اساس نتیجه‌گیری‌ها، موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

- توجه اساتید به کاربرد روش‌های ابتکاری و جدید به منظور استفاده از رایانه در کلاس‌های درس، تشویق دانشجویان به استفاده از اینترنت و بهره‌گیری از مقالات خارجی، برای دریافت و دستیابی به اطلاعات بیشتر و ارتباط با دانشجویان از طریق پست الکترونیک، به منظور کمک به بهبود صلاحیت‌های سواد رایانه، آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش و زبان انگلیسی دانشجویان، جلب می‌گردد. از طرفی، استفاده از روش‌های تدریس و یادگیری گروهی و شاگرد محور جهت تقویت خلاقیت و قوه ی تفکر دانشجویان به منظور ارتقای صلاحیت‌های تفکر مفهومی، تفکر تحلیلی، کارآفرینی و کارگروهی در آنان، پیشنهاد می‌گردد.

- برنامه‌های درسی دانشگاهی بایستی به گونه ای تدوین شوند که زمینه‌ی ایجاد توانایی‌ها و صلاحیت‌های عمومی مذکور برای مواجهه با حیطه های تخصصی شغل در دنیای کار را در دانش آموختگان به وجود آورد.

REFERENCES

1. Aghasizade, F. (2006). *Employment of agricultural graduates: Necessitudes and solutions*. Retrieved July 1 2007, from <http://www.aeea.ir> (In Farsi)
2. Albrecht, S. (1997). Us educators look to the big picture. *Australian Accountant*, 67(4), 52-54.
3. Alibeigi, A., & Zarafshani, K. (2006). Are agricultural graduates meeting employers' expectations? A perspective from Iran. *Perspectives in Education*, 24(3), 53-61.
4. Anonymous. (1996). Students need basics. *Transportation & Distribution*, 37(2), 40.
5. Azizi, N. (2003). Education and workplace: Preparing young with basic competencies and skills. *Human and Social Sciences of Shiraz University*, 20(1), 58-70. (In Farsi)
6. Bartlett, J. E., Kotlik, J. W., & Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
7. De La Harpe, B., Radloff, A., & Wyber, J. (2000). Quality and generic (professional) skills. *Quality in Higher Education*, 6(3), 231-243.
8. Down, C., Martin, E., Hager, P., & Bricknell, L. (1999). Graduate attributes, key competence and judgments: Exploring the links. *HERDSA Annual International Conference*, Melbourne, 12-15 July.
9. Evorwijn, S.E.M.; Bomers, G.B.J., & Knubben, J.A. (1993). Ability- or competence - based education: Bridging the gap between knowledge acquisition and ability to apply. *Higher Education*, 25, 425- 438.
10. Ghaferani, M. (1997). Missiones of higher education in new word and in Iran. *Proceedings of Regional Conference for Higher Education in Future Age*, 27-29 February 1997: Tehran. (In Farsi)
11. Hodges, D., & Burchell, N. (2003). Business graduate competencies: Employers' views on importance and performance. *Asia- pacific Journal of Cooperative Education*, 4(2), 16-22.
12. Jacobsen, R.L. (1993). Shaking up the MBA. *Chronicle of Higher Education*, 40, 18-19.
13. Jalali, Kh. (2004). *Survey on agricultural graduates in Iran*. Tehran: Iran News Agency.
14. Joseph, M., & Joseph, B. (1997). Employer's perception of service quality in higher education. *Journal of Marketing for Higher Education*, 8(2), 1-13.
15. Kamsah, M.Z. (2007). *Developing generic skills in classroom environment: Engineering students' perspective*. Retrieved 1 may 2007, from: <http://www.ctl.utm.my/research/pdf/rt103.pdf>
16. Kopahi, M. (2003). *Introduction to agricultural economics*, (8th ed.). Tehran: University of Tehran Inc., Iran. (In Farsi)

17. Liles, R.T., & Mustian, R.D. (2004). Core competencies: A systems approach for training and organizational development in extension. *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 10(2), 77-82.
18. Maes, J.D., Weldy, T.G., & Icenogle, M.L. (1997). "A managerial perspective: Oral communication competency is most important for business student in the workplace ". *Journal of Business Communication*, 34, 67-80.
19. Nikolaou, L. (2003). The development and validation of a measure of generic work competencies. *International Journal of Testing*, 3(4), 309-319.
20. Patterson, A., & bell, J.W. (2001). Teaching and learning generic skills in universities: The case of sociology in a teacher education programmer. *Teaching in Higher Education*, 6(4), 451-471.
21. Quek, A.H. (2005). Learning for the workplace: A case study in graduate employees' generic competencies. *Journal of Workplace Learning*, 17(4), 231-242.
22. Rainsbury, E., Hodges, D., Burchell, N., & Lay, M. (2002). Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions, *Asia- pacific Journal of Cooperative Education*, 3(2), 8-18.
23. Rivera, W. (2001). *Agricultural and rural extension worldwide: Options for institutional reform in the developing countries*. Rome: FAO.
24. Salehi, S. & Baradaran, M. (2006). Solutions of applying intrepereunership in agricultural education, *Jahad*, 274, 183-205. (In Farsi)
25. Sharepur, m., Salehi, S. & Fazeli, M. (2001). *Abilities and core competencies of higher education graduates (with experiential study in many country universities)*. Research project (32), Tehran: Institute of Research and Planning in Higher Education Inc., Iran. (In Farsi)
26. Stone, B.B., & Bieber, S. (1997). Competencies: A new language for work, *Journal of Extension*, 35(1), 43-46.