

## تاثیر مولفه های توانمند سازی روانشناختی بر اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی بوعلی سینا

وحید علی آبادی<sup>۱</sup>، مهرناز خیاطی<sup>۲</sup>، رضا موحدی<sup>۳</sup>

۱-۲- دانشجوی دکترای ترویج و آموزش کشاورزی؛ دانشگاه بوعلی سینا

۳- دانشیار ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا

### چکیده

اشتغال پذیری به عنوان یک مفهوم اصلی در سیاست های بازار کار بین المللی شناخته شده است و یکی از چهار ستون راهبردی اشتغال را تشکیل می دهد. که افراد را در شناسایی و تشخیص فرصت های شغلی توانمند می سازد. این تحقیق به روش علی مقایسه ای با هدف کلی تاثیر مولفه های توانمند سازی روانشناختی بر اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی بوعلی سینا انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۲۲۷ تن از دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا همدان بود، که با استفاده از جدول بارتلت ۳۷۵ تن از آنان به روش نمونه گیری تصادفی برای بررسی انتخاب شدند. ابزار اصلی تحقیق پرسشنامه بود، پایایی آن با محاسبه ی ضریب آلفای ترتیبی  $\alpha=0.89$  تایید شد. داده های جمع آوری شده با نرم افزارهای SPSS و AMOS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتیجه ی معادله ساختاری گویای آن است که کاربست مولفه های توانمند سازی روانشناختی ۷۱ درصد از تغییر سطح اشتغال پذیری دانشجویان را تبیین می کند. آزمون من وایتنی برای مقایسه ی مولفه های توانمند سازی روانشناختی در بین دختران و پسران دانشجو نشان داد که تفاوت معناداری بین مولفه هایی چون احساس شایستگی، احساس معنادار بودن، احساس تاثیر گذاری و احساس داشتن اعتماد بین دختران و پسران دانشجو وجود دارد.

نمایه واژگان: توانمندسازی روانشناختی، اشتغال پذیری، احساس شایستگی

نویسنده ی مسئول: وحید علی آبادی

رایانامه: vahid.aliabadi@gmail.com

دریافت: ۹۴/۱۲/۱۷ پذیرش: ۹۵/۰۵/۲۶

## مقدمه

در این سال های، مفهوم توانمندسازی به بخش جدایی ناپذیری از سیاست های سازمان های مختلف تبدیل شده است (Danida, 2004). واژه ی توانمندسازی در دهه ی ۱۹۹۰ بیشتر رواج پیدا کرد (سپیل، ۲۰۰۹). مهم ترین مرحله توانمندسازی نقطه آغاز آن است (صالح، ۲۰۰۹). این حس در درون افراد وجود دارد که برای حرکت در چهارچوب توسعه به ویژه در زمینه ی منبع های انسانی، توانمند باید از تغییر فکری و نگرشی فرد آغاز شود (ریاحی، ۲۰۰۶). اصطلاح توانمندسازی در مدیریت از میانه ی سده بیستم و شکل گیری نهضت روابط انسانی در جهت افزایش شرایط انسانی کار معرفی شد (چانگ، ۲۰۱۲).

توانمندسازی به مفهوم احساس مسئولیت و پاسخی گویی بیشتر دانشجویان برای بهبود عملکرد سازمان است (گراسلی، ۲۰۰۸). توانمندسازی یکی از رویکردهایی است، که در چند دهه ی اخیر منجر به تغییرهای مثبت و فراوان در اجرای فعالیت های کاری دانشجویان شده است (سبزی کاران و همکاران، ۲۰۱۳). اسپریتزر (۱۹۹۵)، توانمندسازی را به عنوان یک راه روانشناختی که دانشجویان می باید برای توانمند شدن و کسب موفقیت اجرا کنند در نظر گرفته است. در دو دهه ی گذشته نگرش سازمان ها به انسان به شدت تغییر یافته است. انسان در سازمان های امروزی معادل با کارگر نیست و تنها انرژی مکانیکی آنان مورد نظر نیست. سازمان ها برای حفظ و توسعه موفقیت های خود به یک باور بزرگ دست یافته اند و آن باور به انسان است. شاید بتوان اذعان داشت که انسان، دوباره در سازمان ها کشف شده است (رای، ۲۰۰۵؛ شی، نا، ۲۰۰۵).

کیفیت توانمندی نیروی انسانی از عامل ها مهم بقا و حیات سازمان ها، است. به عبارت دیگر، اهمیت منبع های انسانی به مراتب از فناوری های جدید، منبع های مالی و مادی بیشتر است. توانمندی منبع های انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی دانشجویان و فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی ها و شایستگی های افراد می باشد. در واقع شامل ادراک ها فرد نسبت به نقش

خویش در شغل و سازمان می شود (عبدالهی، ۱۳۸۵). توانمندسازی به عنوان شیوه ی نوین ایجاد انگیزش به یکی از مطرح ترین مطلب های روز مدیریت وارد شده است. در دوران برتری رقابتی سازمان های یادگیرنده، پژوهشگران و مدیران نسبت به توانمندسازی و اقدام های مدیریتی مبتنی بر آن علاقه روزافزونی از خود نشان داده اند (حاجی کریمی، ۱۳۸۴). منبع های انسانی به عنوان یکی از با ارزش ترین دارایی های سازمانی، مهم ترین مزیت رقابتی و کمیاب ترین منبع در اقتصاد دانش محور به شمار می آیند (ابراهیمی، ۲۰۱۱).

برای خلق دیدگاه های نو و بینش های نوآورانه و برای پاسخ گویی اثربخش تر به دگرگونی های گسترده ای که در محیط کاری رخ می دهد، می توان از مهم ترین دارایی های پنهان یعنی دانشجویان توانمند استفاده نمود (بری جستوک، ۲۰۰۹). توانمندسازی نیروی انسانی یعنی ایجاد مجموعه ی ظرفیت های لازم در کارکنان برای توانا ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیت است که در سازمان به عهده دارند. توانمندسازی تنها دادن اختیار به کارکنان نیست، بلکه موجب می شود کارکنان با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه بتوانند عملکردشان را بهبود بخشند. توانمندسازی فرآیند ارزشی است که از مدیریت عالی سازمان تا پایین ترین رده امتداد می یابد (ایونس، ۲۰۰۷).

خلیل (۲۰۱۰)، اصطلاح توانمندسازی در مدیریت از میانه ی سده بیستم و شکل گیری نهضت روابط انسانی در جهت افزایش شرایط انسانی کار معرفی شد (سی لونگ، ۲۰۰۸). در روانشناختی توانمندی را به عنوان یک درک و درونی شدن هدف های -حالت شناختی تعریف شده که به وسیله ی حسی از تصور شده است هم کنترل و شایستگی (ارث روک، ۲۰۱۰). در یکی از معروف ترین بررسی های تجربی انجام شده در مورد توانمندسازی، اسپریتزر (۱۹۹۲) چهار سویه را برای توانمندسازی بر شمرده است در این پژوهش بر مبنای پژوهش میسرا (۱۹۹۲) یک سویه به این سویگان چهارگانه افزوده شده است. این پنج سویه عبارتند از: احساس شایستگی، احساس معنادار بودن، احساس برخورداری از اختیار، احساس تأثیرگذار بودن و احساس داشتن اعتماد به دیگران می باشد.

متغیرهای دیگر از جمله توانمند سازی روانشناختی در بین دانشجویان کشاورزی صورت گرفته است. در مطالعه ی راث ول و همکاران (۲۰۰۸)، میزان اشتغال پذیری ادراک شده دانشجویان در حد متوسط ارزیابی و مشخص شد که بین اشتغال پذیری ادراک شده دانشجویان از نظر دانشکده محل تحصیل، سن و جنس، تفاوت معنی دار وجود دارد (به نقل از علی بیگی و بارانی، ۱۳۸۹).

وانگ و همکاران (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان تاثیر توانمندسازی زنان بر توسعه ی روستایی در ایران، نشان دادند که هرچه زنان توانمندتر می شوند، بر میزان مولد بودن، مشارکت سیاسی و نقش اجتماعی شان افزوده می شود. این خود نیازمند بالابردن سطح آموزش و تحصیلات زنان است که لازمه ی مدیریتی با جهت گیری مثبت در مورد آموزش است. قلی پور و رحیمیان (۲۰۰۹)، در پژوهش خود با عنوان رابطه عوامل های اقتصادی، فرهنگی و آموزشی با توانمندسازی به این نتیجه رسیدند که آموزش و طرح های خود اشتغالی موجب بروز احساس توانمندی در زنان سرپرست خانوار می شود. هم چنین، عامل های اقتصادی، فرهنگی و آموزشی با توانمندسازی زنان سرپرست خانوار رابطه معناداری دارند. وانگ و کونگ (۲۰۱۱)، بر این باورند افزایش توانمندی و خودکارآمدی در افزایش اشتغال پذیری تاثیر دارد.

برنستون و مارک لوند (۲۰۰۷)، توانمندی برای کسب یک شغل جدید، فرد را قادر می سازد تا با موقعیت های دشوار یا شرایط بد کاری مقابله کند. افرادی که اشتغال پذیری بالاتری دارند، به احتمال یک موقعیت را در شغل خود به صورت مطلوب تری ارزیابی کرده و در نتیجه رفاه و سلامتی و در نهایت رضایت بیشتری از زندگی خواهد داشت. چنان که در ادبیات تحقیق می نماید، اشتغال پذیری به لحاظ مفهومی، قدری ناشناخته بوده و بسیار کم مورد مطالعه و سنجش قرار گرفته است. چیانگ (۲۰۱۲) در پژوهشی تاثیر توانمندسازی روانشناختی بر اشتغال پذیری دانشجویان را نیز مورد پژوهش قرار دارد.

مکاردل و همکاران (۲۰۰۷) معتقدند که انعطاف پذیری، داشتن حس اعتماد به نفس و هویت شغلی و سرمایه ی انسانی و اجتماعی، اثر مثبتی بر اشتغال پذیری دارد.

اشتغال پذیری در دهه گذشته به عنوان یک مفهوم اصلی در سیاست های بازار کار بین المللی شناخته شده است و یکی از چهار ستون راهبردی اشتغال در اروپا را تشکیل می دهد. این مفهوم به عنوان راه کار سازگاری فعال در یک شغل ویژه شکل گرفته است که افراد را در شناسایی و تشخیص فرصت های شغلی توانمند می سازد (علی بیگی و بارانی، ۱۳۸۹). شاید اهمیت دوچندان مفهوم اشتغال پذیری به عنوان یک هدف گسترده و فراگیر به دلیل وجود بحران بیکاری است، این مسئله در کشور ما با شرایط بدتر و حادثتری روبرو است.

بر اساس آمار، سالانه ۲۷۰ هزار دانش آموخته دانشگاهی وارد بازار کار می شوند، اما ظرفیت بازار تامین کننده کار این تعداد نیست (علی بیگی و همکاران، ۱۳۹۱). مساله زمانی است که بدانیم، نرخ بیکاری در بین ۱۴۷ هزار دانش آموخته دانشگاهی کشاورزی بر اساس آمار برابر ۲۸ درصد گزارش شده که دو برابر نرخ بیکاری در بین سایر توده های بیکار و بالاترین نرخ بیکاری در بین کل دانش آموختگان دانشگاهی است (میرک زاده و علی آبادی، ۱۳۹۱).

با وجود همه تلاش های صورت گرفته در زمینه حل بحران بیکاری دانش آموختگان کشاورزی همچنان مساله به قوت خود باقی است. این پژوهش اهمیت اشتغال پذیری را که مفهوم ناشناخته ای خصوصاً در کشور های در حال توسعه است و پیش از این اکثر تحقیقات مرتبط با آن معطوف بر کشور های اروپایی و آمریکایی می شد، برجسته تر می سازد و توجه مؤسسات آموزش عالی را بر بررسی اشتغال پذیری رشته های دانشگاهی و توسعه فرصت های افزایش آن متمرکز خواهد نمود (علی بیگی و بارانی، ۱۳۸۹). توانمندسازی یکی از این رویکردهایی است، که در چند دهه اخیر منجر به تغییرات مثبت و فراوان در اجرای فعالیت های کاری دانشجویان شده است (سبزی کاران و همکاران، ۲۰۱۱).

سنجش ارتباط بین توانمند سازی روانشناختی و میزان اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی می تواند گامی هر چند کوچک در تبیین برنامه های راهبردی در بازنگری سیاست های آموزش عالی در بخش کشاورزی برداشته شود. همانطور که از ادبیات موضوع بر می آید تحقیقات بسیار اندکی در زمینه اشتغال پذیری و روابط آن با

پرسشنامه، برخی از مدیران سازمان های جهاد کشاورزی و اعضای هیات علمی دانشگاه بوعلی سینا بود که پس از مطالعه ی دقیق گویه ها نظرهای اصلاحی خود را اعلام کردند اصلاح های ضروری انجام شدند.

به منظور برآورد پایایی پرسشنامه از تحقیق پیش آهنگ استفاده شد. برای این منظور، ۳۰ نسخه از پرسشنامه توسط بخشی خارج از جامعه آماری تحقیق تکمیل شد و پس از داده پردازی، به وسیله نرم افزار R ضریب آلفای ترتیبی برای گویه ها و پرسش های ( $\alpha=0.89$ ) محاسبه شد. پردازش داده های ۳۷۵ پرسشنامه پس از طی فرآیند ورود داده ها، با محاسبات آماری از جمله محاسبه ضریب تغییرات و مقایسه میانگین با آزمون من وایت نی و معادله ساختاری با استفاده از نرم افزار SPSS<sub>15</sub> و Amos<sub>22</sub> انجام شدند.

#### یافته ها

از نظر جنس، دانشجویان کشاورزی دانشگاه بوعلی ۷۲ درصد دختر، ۲۸ درصد پسر بودند. در بررسی سطح تحصیلات پاسخ دهندگان ۸۳،۷۳ درصد دارای تحصیلات کارشناسی، ۱۱،۴۷ درصد دارای تحصیلات کارشناس ارشد، ۵،۸ درصد دارای تحصیلات دکتری می باشند. نتیجه ی بررسی و تجزیه تحلیل مولفه های اشتغال پذیری در بین دانشجویان در جدول ۲ ارائه شده است

تحقیقات معدودی در زمینه بررسی میزان اشتغال پذیری و روابطه ی آن با متغیر های دیگر از جمله توانمندسازی روانشناختی صورت گرفته است؛ با این حال، هدف کلی این پژوهش، بررسی عامل توانمندسازی روانشناختی بر اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی دانشکده کشاورزی بوعلی سینا بود.

#### روش شناسی

این تحقیق از نظر ماهیت از نوع پژوهش های کمی به شمار می آید. از نظر هدف از نوع کاربردی است که در آن از روش علی مقایسه ای استفاده شد. جامعه آماری این تحقیق را ۱۲۲۷ تن دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا در سال ۱۳۹۵ تشکیل دادند. حجم نمونه با استفاده از جدول بارتلت ۳۷۵ تن تعیین شد. در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار اصلی تحقیق در مرحله میدانی پرسشنامه بود. پرسشنامه شامل سه بخش بود: ویژگی های فردی، جمعیت شناختی، میزان اشتغال پذیری و توانمند روانشناختی تشکیل داد. شاخص های و مقوله های مورد نظر برای سنجش توانمند سازی روانشناختی، پرسشنامه استاندارد اسپیرز (۱۹۹۵) بود. شاخص های و مقوله های مورد نظر برای سنجش مولفه های اشتغال پذیری برگرفته از روتول و همکاران (۲۰۰۸) به نقل از بارانی (۱۳۸۹) بود.

به منظور اطمینان از روایی شکلی و محتوایی

جدول ۱- رتبه بندی متغیرهای اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی بوعلی سینا

| رتبه | CV    | انحراف معیار | میانگین | متغیر  |
|------|-------|--------------|---------|--|
| ۱    | ۰،۲۸  | ۱/۰۱         | ۳/۵۳    | دادن اولویت اصلی به انجام فعالیت های درسی  |
| ۲    | ۰،۳۱  | ۰/۹۵         | ۳/۰۶    | اطمینان از برآورده کردن انتظارهای شغلی کارفرمایان در آینده                                       |
| ۳    | ۰،۳۲  | ۱/۰۱         | ۳/۱۲    | ضرورت تحصیل در رشته ی کشاورزی برای افراد علاقه مند به اشتغال در حرفه های مرتبط با رشته ی کشاورزی |
| ۴    | ۰،۳۳  | ۰/۹۶         | ۲/۸۱    | اعتبار بسیار زیاد دانشگاه محل تحصیل در زمینه ی رشته ی کشاورزی                                    |
| ۵    | ۰،۳۴  | ۱/۱۱         | ۳/۲۸    | جستجوی یک شغل خاص با مطلوبیت بالا به اقتضای مدرک تحصیلی کشاورزی                                  |
| ۶    | ۰،۳۷  | ۱/۰۵         | ۲/۷۷    | آمادگی کافی به منظور ورود به بازار کار و احراز شغل مناسب   |
| ۷    | ۰،۳۸  | ۱/۱۴         | ۲/۹۳    | کسب نمرهای بالا از درس های دانشگاهی  |
| ۸    | ۰،۳۹  | ۰/۹۵         | ۲/۳۹    | زیاد بودن فرصت های شغلی در منطقه ی جغرافیایی مورد جستجو  |
| ۹    | ۰،۴۰  | ۱/۱۳         | ۲/۸۲    | اطمینان از موفقیت در مصاحبه های استخدامی و مراحل گزینش برای استخدام                              |
| ۱۰   | ۰،۴۰۲ | ۰/۹۷         | ۲/۴۱    | انطباق و سازگاری مهارت و قابلیت های فرد با موارد مورد انتظار کارفرمایان                          |
| ۱۱   | ۰،۴۰۵ | ۱/۰۳         | ۲/۵۴    | بالا بودن تقاضا برای دانش آموختگان دانشگاه ها در زمان حاضر                                       |
| ۱۲   | ۰،۴۱۷ | ۰/۹۸         | ۲/۳۵    | علاقه ی کارفرمایان به استخدام دانش آموختگان کشاورزی  |
| ۱۳   | ۰،۴۱۷ | ۰/۹۹         | ۲/۳۷    | نگرش مثبت جامعه نسبت به وضعیت شغلی دانش آموختگان کشاورزی   |

## ادامه جدول ۱

| رتبه | CV    | انحراف معیار | میانگین | مؤلفه  |
|------|-------|--------------|---------|--|
| ۱۴   | ۰.۴۱۹ | ۱/۰۷         | ۲/۵۵    | توانایی دستیابی به شغل خوب و مناسب در آینده با توجه به درس های گذرانده شده در دانشگاه                    |
| ۱۵   | ۰.۴۲  | ۰/۹۸         | ۲/۳۳    | تأثیر موقعیت دانشگاه در یافتن یک شغل مناسب   |
| ۱۶   | ۰.۴۴  | ۱/۰۰         | ۲/۲۷    | تأمین و تضمین امنیت شغلی آینده با تحصیل در رشته ی کشاورزی  |
| ۱۷   | ۰.۴۸  | ۱/۱۲         | ۲/۲۹    | وضعیت کنونی آموزش کشاورزی در دانشگاه به منظور ایجاد توانایی ها و مهارت های لازم برای آمادگی فرد محیط کار |
| ۱۸   | ۰.۴۹  | ۰/۹۷         | ۲/۰۱    | روبرو نشدن دانش آموختگان کشاورزی با چالش اشتغال و بیکاری   |
| ۱۹   | ۰.۵۰  | ۰/۹۶         | ۱/۹۲    | نبوددغدغه ی فکری در جهت یافتن شغل متناسب با رشته ی کشاورزی در آینده                                      |
| ۲۰   | ۰.۵۱  | ۱/۰۲         | ۱/۹۷    | توانایی بالا در جهت کشف فرصت های شغلی مرتبط با رشته ی کشاورزی  |
| ۲۱   | ۰.۵۲  | ۱/۲۲         | ۲/۳۱    | بالا بودن تقاضای نیروی کار برای مشاغل مربوط به رشته ی کشاورزی  |
| ۲۲   | ۰.۵۳  | ۱/۱۵         | ۲/۱۶    | اشتیاق کارفرمایان برای استخدام دانش آموختگان دانشگاه محل تحصیل   |

\* مقیاس: خیلی کم=۱ تا خیلی زیاد=۵

و در اولویت های آخر توانایی بالا در جهت کشف فرصت های شغلی مرتبط با رشته ی کشاورزی و بالا بودن تقاضای نیروی کار برای مشاغل مربوط به رشته ی کشاورزی و اشتیاق کارفرمایان برای استخدام دانش آموختگان دانشگاه محل تحصیل در آخرین اولویت قرار گرفته اند.

اولویت بندی براساس میزان ضریب تغییرات متغیر ها، نتایج نشان داد که اولویت اصلی به انجام فعالیت های درسی، اطمینان از برآورده نمودن انتظارهای شغلی کارفرمایان در آینده و ضرورت تحصیل در رشته ی کشاورزی برای افراد علاقه مند به اشتغال در حرفه های مرتبط با رشته ی کشاورزی دارای بالاترین اولویت هستند

## جدول ۲- بررسی تاثیر جنسیت بر توانمند سازی

| معنی داری           | u     | میانگین رتبه ی گروه ها |       | متغیر وابسته         |
|---------------------|-------|------------------------|-------|----------------------|
|                     |       | دختر                   | پسر   |                      |
| ۰/۰۱۱               | ۲/۱۵۲ | ۵۹/۴۶                  | ۵۱/۸۷ | احساس شایستگی        |
| ۰/۰۰۵               | ۳/۷۴۵ | ۵۱/۲۵                  | ۵۹/۵۷ | احساس معنادار بودن   |
| ۰/۰۹۸ <sup>ns</sup> | ۰/۳۲۱ | ۵۱/۲۵                  | ۵۲/۶۷ | داشتن اختیار         |
| ۰/۰۱۴               | ۳/۲۱۳ | ۵۲/۲۵                  | ۵۹/۷۷ | احساس تأثیرگذار بودن |
| ۰/۰۱۷               | ۲/۱۳۵ | ۵۹/۶۵                  | ۵۲/۶۴ | احساس داشتن اعتماد   |

سازي دانشجويان به عنوان متغير مستقل و مولفه های توانمند سازی به عنوان متغيرهای مستقل از روش مدل سازی معادله ساختاری (تحلیل مسیر) با کاربرد نرم افزار AMOS بهره گرفته شد. مدل های مسیر یکی از انواع مدل هایی هستند که می توان در تبیین و پیش بینی پدیده های مختلف از آن ها بهره برد. در ابتدا همبستگی بین متغيرهای پژوهش، در جدول ۴ ارایه شده است. یافته های بدست آمده از همبستگی نشان می دهد که بین هر یک از متغيرهای مستقل و اشتغال پذیری رابط مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج ی آزمون من وایتنی برای بررسی تاثیر جنس بر توانمند سازی روانشناختی نشان می دهد، که تفاوت معناداری بین دختران و پسران در احساس شایستگی، احساس معنادار بودن، احساس تاثیر گذاری و احساس داشتن اعتماد وجود دارد. در بین دختران دانشجو مولفه هایی هم چون احساس شایستگی و احساس داشتن اعتماد بیشتر است. در مقابل مولفه های احساس معنادار بودن و احساس تاثیر گذاری در بین پسران دانشجو بیشتر است، و داشتن اختیار در بین دو گروه تفاوت معناداری ندارند. به منظور پی بردن به روابطه ی علی میان توانمند

**جدول ۳** ضریب های همبستگی بین متغیرهای توانمند سازی روانشناختی و اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا

| متغیر                | احساس شایستگی | احساس معنادار بودن | احساس داشتن اعتماد | احساس داشتن اختیار | احساس تأثیرگذار بودن | اشتغال پذیری |
|----------------------|---------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------------|--------------|
| احساس شایستگی        | ۱             |                    |                    |                    |                      |              |
| احساس معنادار بودن   | ۰/۴۲**        | ۱                  |                    |                    |                      |              |
| احساس داشتن اعتماد   | ۰/۳۶**        | ۰/۳۴**             | ۱                  |                    |                      |              |
| احساس داشتن اختیار   | ۰/۲۹*         | ۰/۳۴**             | ۰/۴۲**             | ۱                  |                      |              |
| احساس تأثیرگذار بودن | ۰/۳۱**        | ۰/۴۱**             | ۰/۴۸**             | ۰/۴۳**             | ۱                    |              |
| اشتغال پذیری         | ۰/۴۲**        | ۰/۱۹               | ۰/۳۴**             | ۰/۴۱**             | ۰/۳۸                 | ۱            |

منبع: یافته های تحقیق، ۱۳۹۴

مدل پژوهش و واریانس تشریح شده یا ضریب تعیینی است که به وسیله ی هر مسیر برآورد می شود. در این پژوهش برای ارزیابی مدل اندازه گیری از شاخص های برازش مدل اندازه گیری بهره گرفته شد. این شاخص ها شامل: آماره کای اسکور ( $X^2$ )، درجه آزادی (df)، برازندگی تطبیقی (CFI)، شاخص هنجار شده برازندگی (NFI)، هنجار نشده برازندگی (NNFI)، برازندگی (GFI)، تعدیل برازندگی (AGFI)، برازندگی فزآینده (IFI)، جذر برآورد خطای تقریب (RMSEA)، بودند و در این مدل پنج متغیر آشکار در بین دانشجویان کشاورزی دانشگاه بوعلی تحلیل شد. با توجه به نتیجه ها ارایه شده در جدول ۵ می توان گفت که داده ها با مدل هم خوان هستند و شاخص های ارایه شده، نشان دهنده ی این موضوع است که در مجموع مدل ارایه شده مدل مناسبی است. بررسی اثرگذاری متغیرهای مستقل نمایانگر آن است که متغیر احساس داشتن اختیار دارای بیشترین اثر مثبت و معناداری با متغیر اشتغال پذیری دانشجویان دارند ( $\beta=0/38$  و  $P=0,000$ ). و متغیر احساس تأثیرگذار بودن کمترین اثر ( $\beta=0/17$  و  $P=0,000$ ) را بر متغیر اشتغال پذیری دارد. طبق نگاره ۱، دو متغیر احساس شایستگی و احساس تأثیرگذار بودن با مقدار ۰/۳۹ رابا بیشترین کوواریانس نشان می دهد. این یافته نمایانگر آن است که در اشتغال پذیری با افزایش میزان شایستگی میزان تأثیرگذار بودن فرد نیز افزایش می یابد. مولفه های توانمند سازی روانشناختی ۷۱ درصد از تغییرات اشتغال پذیری را تبیین کند.

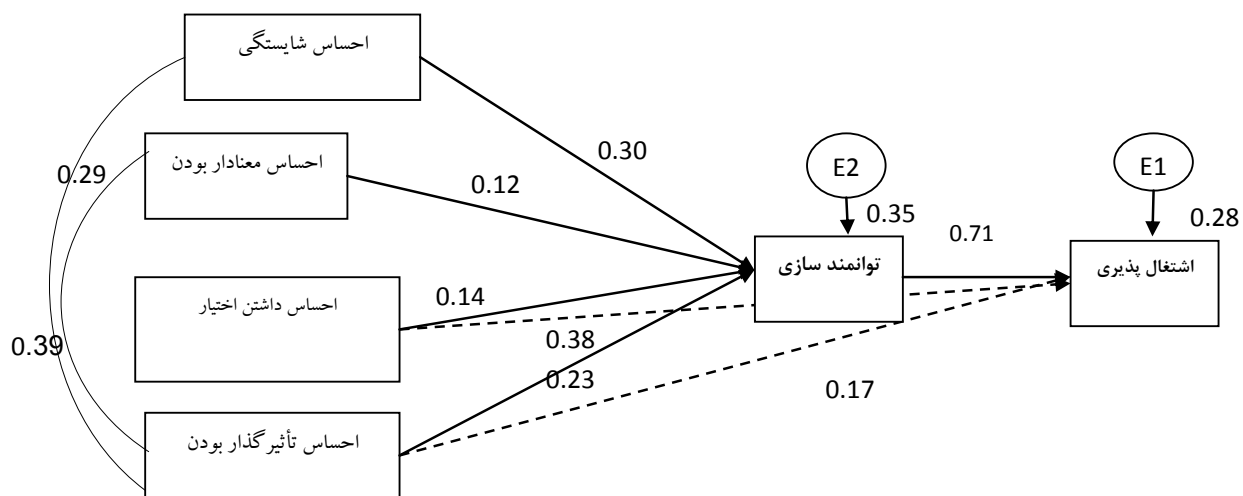
مدل معادله های ساختاری، دو مدل اندازه گیری و ساختاری را در بین متغیرهای مدل پژوهش مورد بررسی قرار می دهد. در مدل اندازه گیری، هماهنگی درونی مدل مورد بررسی قرار می گیرد که نتایج آن در دو بخش برازش مدل یا میزان انطباق و ضریب همبستگی بین متغیرها ذکر شدند. روابط علی بین متغیرهای مدل پژوهش در قالب مدل معادله های ساختاری توسط نرم افزار AMOS برآورد شد (جدول ۵).

با توجه به معیارهای پیشنهاد شده در جدول ۵ می توان نتیجه گرفت که متغیرهای به کار رفته در پژوهش، مدل مناسبی برای تبیین تأثیر مولفه های توانمندسازی روانشناختی بر میزان اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا است.

**جدول ۴** - شاخص های برازندگی مدل پژوهش

| شاخص برازش                            | معیار مطلوب* | مقدار گزارش شده |
|---------------------------------------|--------------|-----------------|
| $\chi^2 / df$                         | $\leq 3$     | ۳/۴             |
| NFI شاخص برازش هنجار شده              | $\geq 0/90$  | ۰/۹۵            |
| CFI شاخص برازش مقایسه ای              | $\geq 0/90$  | ۰/۹۸            |
| IFI شاخص برازش افزایشی                | $\geq 0/90$  | ۰/۹۶            |
| RMSEA ریشه میانگین مربعات خطای برآورد | $> 0/05$     | ۰/۰۲            |

دومین مرحله در برآورد مدل، پس از آزمون برازش مدل یا برآورد مدل اندازه گیری، برآورد مدل ساختاری یا آزمون معنی داری ضریب ها مسیر فرض شده در



نگاره ۱- مدل ساختاری (مسیر): مؤلفه های توانمندسازی روانشناختی بر اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا

معلول ترکیبی از عامل ها است، میانگین اشتغال زایی نیروی انسانی در ایران نسبت به کشورهای منطقه و شرق آسیا بسیار پایین است (لنگرودی، ۱۳۹۲). در مقایسه با کشورهای عضو سازمان اشتغال زایی و خود اشتغالی آسیایی میانگین رشد شاخص نیروی انسانی طی دوره زمانی ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۷ برابر با ۲/۳۰ بوده است که جایگاه ایران در بین ۱۴ کشور ۹ می باشد، به همین دلیل باید به دنبال عامل های موثر جدید و بسترهای نو بود. این پژوهش با هدف بررسی رابطه ی مؤلفه های توانمندسازی روانشناختی بر میزان اشتغال پذیری دانشجویان کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا انجام گرفت.

مهارت های اشتغال پذیری دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا برای ورود به بازار کار بر اساس نظر و دیدگاه دانشجویان مورد مطالعه بر مبنای میانگین و انحراف معیار و CV در این تحقیق رتبه بندی شده که در نتیجه اولویت اصلی به انجام فعالیت های درسی، اطمینان از برآورده کردن انتظاراتی شغلی کارفرمایان در آینده و کسب نمرهای بالا از درس های دانشگاهی دارای بیشترین اولویت هستند و در اولویت های آخر توانایی بالا در جهت کشف فرصت های شغلی مرتبط با رشته ی کشاورزی و بالابودن تقاضای نیروی کار برای مشاغل مربوط به رشته ی کشاورزی و اشتیاق کارفرمایان برای استخدام دانش آموزان دانشگاه محل تحصیل در آخرین اولویت قرار گرفته اند.

نتیجه ی آزمون من وایتنی برای بررسی تاثیر جنس بر

## بحث و نتیجه گیری

در سال های اخیر، مفهوم توانمندسازی بخش جدا ناپذیر سیاست های سازمان های مختلف تبدیل شده است (دانی، ۲۰۰۴). واژه توانمندسازی در دهه ۱۹۹۰ بیشتر رواج پیدا کرد (ای یس، ۲۰۰۶). مهم ترین مرحله ی توانمندسازی نقطه آغاز آن است (شادلو، ۲۰۰۰). این نقطه در درون افراد قرار دارد برای حرکت در چهارچوب توسعه به ویژه در زمینه منبع های انسانی توانمند ابتدا باید از تغییرات فکری و نگرشی فرد آغاز کرد (ریاحی، ۲۰۰۶). اصطلاح توانمندسازی در مدیریت از اواسط سده بیستم و شکل گیری نهضت روابط انسانی در جهت افزایش شرایط انسانی کار معرفی شد (چیانگ و همکاران، ۲۰۱۲). توانمندسازی به مفهوم احساس مسئولیت و پاسخ گویی بیشتر دانشجویان برای بهبود عملکرد سازمان است (جس لی، ۲۰۰۸). توانمندسازی یکی از این رویکردهایی است، که در چند دهه اخیر منجر به تغییرات مثبت و فراوان در اجرای فعالیت های کاری دانشجویان شده است (سبزی کاران و همکاران، ۲۰۱۱). اسپریتیزر (۱۹۹۵) توانمندسازی را به عنوان یک راه روانشناختی که دانشجویان می بایست برای توانمند شدن و کسب موفقیت اجرا کنند بیان می کند.

شناخت عوامل های موثر بر اشتغال زایی نیروی انسانی از آرمان های پژوهشگران مختلف می باشد، پژوهشگران بر این باورند در افزایش اشتغال زایی نیروی انسانی نباید تنها یک عامل را مدنظر قرارداد، بلکه ارتقای اشتغال زایی

دارند ( $\beta=0/39$  و  $P=0/000$ ). و متغیر احساس تأثیرگذار بودن کمترین اثر ( $\beta=0/19$  و  $P=0/000$ ) را بر متغیر اشتغال پذیری دارد. طبق شکل (۱)، دو متغیر احساس شایستگی و احساس تأثیرگذار بودن با ضریب مسیر  $0/39$  بیشترین کواریانس را به خود اختصاص داده اند. که نمایانگر آن است که با افزایش شایستگی میزان تأثیرگذار بودن فرد نیز افزایش می یابد. کاربست مولفه های توانمندسازی روانشناختی نیز  $0/71$  درصد از تغییر اشتغال پذیری را تبیین می نماید. محدود پژوهش های انجام شده در این زمینه می توان به تحقیقات، پترسن (۲۰۰۴)، کویک (۲۰۰۵)، سی لونگ (۲۰۱۲) و آگبرو (۲۰۰۷) اشاره کرد که معتقدند بالا رفتن میزان توانمندسازی و توسعه ی مولفه های آن د یک محیط می تواند بر افزایش اشتغال پذیری و خود اشتغالی تأثیر داشته باشد. با توجه به آنچه مطرح شد برای افزایش اشتغال پذیری دانشجویان پیشنهاد می شود آنان را با حیطه ها و موضوع های کارآفرینانه بخش کشاورزی آشنا سازند و کارگاه های آموزشی در زمینه ی خوداشتغالی، و ترویج فرهنگ خوداشتغالی برای دانشجویان کشاورزی برگزار شود.

#### قدردانی

با تشکر از سرکار خانم مهندس شهرزاد بارانی و دکتر امیر حسین علی بیگی که با انجام پژوهش در زمینه ی اشتغال پذیری راه را برای انجام پژوهش، در دیگر جنبه های این مفهوم را هموار نمودند.

توانمندسازی روانشناختی نشان داد، که تفاوت معناداری بین مولفه های چون احساس شایستگی، احساس معنادار بودن، احساس تأثیرگذاری و احساس داشتن اعتماد وجود داشته است. در بین دختران دانشجوی مولفه هایی چون احساس شایستگی و احساس داشتن اعتماد بیشتر است؛ در مقابل مولفه های احساس معنادار بودن و احساس تأثیرگذاری در بین دانشجویان بیشتر است، و داشتن اختیار در بین دو گروه تفاوت معناداری نداشت.

به منظور پی بردن به رابطه ی علی میان اشتغال پذیری و توانمندسازی دانشجویان به عنوان متغیر وابسته و مولفه های توانمندسازی به عنوان متغیرهای مستقل از روش مدل سازی معادله ساختاری با کاربرد نرم افزار AMOS بهره گرفته شد. یافته های حاصل از همبستگی نشان داد که بین هر یک از متغیرهای مستقل توانمندسازی روانشناختی و اشتغال پذیری دانشجویان رابطه ی مثبت و معناداری وجود دارد، جز مولفه ی احساس داشتن اعتماد رابطه معناداری ندارد، با توجه به معیارهای پیشنهاد شده می توان نتیجه گرفت که متغیرهای به کار رفته در پژوهش، مدل مناسبی برای تبیین تأثیر مولفه های توانمندسازی روانشناختی بر میزان اشتغال پذیری دانشجویان است.

بررسی اثرگذاری متغیرهای مستقل نمایانگر آن است که متغیر احساس داشتن از اختیار دارای بیش ترین اثر مثبت و معناداری با متغیر اشتغال پذیری دانشجویان

#### منبع ها

- بارانی، ش (۱۳۸۸)، واکاوی ادراک و انتظارات دانشجویان کشاورزی از اشتغال پذیری رشته های کشاورزی در دانشکده های کشاورزی غرب کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رازی.
- حسین پور، د، کوشکی جهرمی، ع، بودلایی، ح (۱۳۹۰)، معنویت به عنوان حلقه ی بین توانمندسازی و بروز رفتار کارآفرینانه، پژوهش های مدیریت منابع های سازمانی، دوره ۱، شماره ۱، ص ۹۲.
- حاجی کریمی، ع و رنگریز، ح (۱۳۸۴)، مدیریت منابع های انسانی، تهران، ناشر مولفین، چاپ دوم - ۲۳-۵۲
- عبداللهی، ب. و نوه ابراهیم، ع. (۱۳۸۵)، توانمندسازی دانشجویان کلید طلایی مدیریت منابع های انسانی. (چاپ اول). انتشارات نشر
- علی بیگی، ا و بارانی، ش (۱۳۸۹)، اشتغال پذیری رشته های کشاورزی از دیدگاه دانشجویان تعاون، سال بیست و یکم، دوره جدید، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۹، ص ۲۲.
- علی بیگی، ا، توکلی، ج، علی ابادی، و (۱۳۹۱)، زیرساخت های توسعه ی تعاونی های دانش آموختگان کشاورزی،



فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۵ (۲۳)، ۲۱-۳۵.  
 میرک زاده، ع، علی ابادی، ع (۱۳۹۱)، تحلیل بایسته های شغلی دانش آموختگان کشاورزی برای ورود به بازار کار در  
 بخش کشاورزی، فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۵ (۲۱)، ۲۷-۳۹

Abraham, J. (2011). Measurement of social empowerment of farmers in SHGS: Evidence from India. *International NGO Journal*. 6(12): 255-261. [Online] Available on: <http://www.academicjournals.org/INGOJ>

Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1): 31-44

Belcourt, M., Bohlander, G., & Snell, S (2008), "Managing Human Resources". 5th Canadian Edition. Thomson-Nelson.

Benins, W., Nanus, B. (1985). *Leaders: the strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.

Chang, L.C. and C.H. Liu, (2008), "Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey". *Int. J. Nurs. Stud.*, 45: pp.1442-1448.

Chiang, Chun-Fang, Tsung-Sheng, Hsieh. (2012). "The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior", *International Journal of Hospitality Management*

Dong-jin. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of business research* 63.2010. 20-26

Danida. (2004). *Farmer empowerment: Experiences, lessons learned and ways forward*. Danish Institute of International Studies. [On line] Available on: <http://www.neuchatelinitiative.net/english/FarmerEmpowermentexperienceslessonslearnedandwaysf.DOC>

Dover, K. (1999). avoiding empowerment traps. *Management review*, 88: 51-55.

Erturk, A (2010), "Exploring Predictors of organizational identification moderating role of trust on the association between empowerment, organizational support, and indentifications", *European Journal of work and organizational Psychology*, 19(14). PP 409-441

Gholipour, A. and Rahimian, A. (2009). Relationship between economic, cultural and educational factors with women's empowerment of female-headed households. *Journal of Social Welfare*. 11(40): 29-62.

Greasley K, Bryman A, Naismith N, Soetanto R (2008). "Understanding empowerment from an employee perspective". *Team Performance Management*; 14 (1/2); 39-55

Khalil M. D. (2010). Job satisfaction and organizational commitment: validating the Arabic satisfaction and commitment questionnaire (ASCQ), testing the correlations, and investigating the effects of demographic variables in the Lebanese banking sector, *The International Journal of Human Resource Management*, Volume 22, Issue 5, Pages 1180-1202.

Mishra, A. K., (1992). *Organizational response of crisis: the role of mutual trust and top management teams*. Ph.D. Dissertation, university of Michigan

Peterson, N. Andrew & Zimmerman, A. Marc (2004), "Beyond the individual: Toward a Ho-

mological network of organizationalempowerment", American Journal of communing psychology, Vol.3,4,No.1/2,P129-148.

Quek, A.H. (2005). Learning for the workplace: A case study in graduate employees' generic competencies. Journal of Workplace Learning, 17(4): 231-242.

Roy & Sheena (2005), Empowerment through choice? A criticalanalysis of the effects of choice in organizations, Research inorganizational B behaviors, Vol.4,4,No.1/3,P139-158.

Riahi, B. (2006). Human Empowerment: A task or a necessity. Journalof Development and industry. 27: 10-16.

Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self- perceived employability: Construction and initial validation of ascale for university students. Journal of Vocational Behavior, 73: 1-12.

Sabzikaran. E. & Miri. A. & Rangriz. H, (2011), "The relationship between organizational structure and employees' empowerment in National Iranian Oil Products Distribution Company", Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review Vol. 1, No.1,PP51-68.

Silong, D. & Abu Samah (2012), "The relationship between leader-member exchange, organizational inflexibility, perceived organizational support, interactional justice and organizational citizenship behavior.African", Journal of Business Management, 2(8), 138-145

Shah, A., Pekk, K., & Brooke, P. (2005). Beyond first destinations. Active Learning in Higher Education, 5(1): 9-26

Sale ,Joanna E.M. (2009). Oncology employees valued patient-oriented research over quality of work-life research: a qualitative study .Journal of clinical epidemiology 61,471-474

Sohail, M, S & Daud, S. (2009). Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia, VINE: The journal of information and knowledge management systems, 39(2), 125-142

Tome, E. (2007). Employability, skills and training in Portugal (1988-2000): Edidence from official data. Journal of European Industrial, Training, 31(5): 336-357.

Vogt, J. F., and Murrell, K. I. (1990). Empowerment in organizations.San Piego: University ssociates.

Wang, Jin. Keung, Chak – Wong (2011). "Understanding organizationalcitizenship behavior from a cultural perspective: An empirical study within thecontext of hotels in Mainland China". International journal of hospitality management, Vol. 30, Issue 4. PP: 845-854.

Yorks L. (2005). Strategic human resource development. Mason, OH: south-western thomson.

McArdle, S., Waters, L., Briscoc, J.P., & Hall, D.t. (2007). Employability during unemployment adaptability, career identity and human and social capital. Journal of Vocational Behavior, 71: 247-264.

## Employability component Effecting Psychological Empowerment of Agricultural Students Bu Ali Sina University, Iran

V. Aliabadi<sup>1</sup>, M. Khaiati<sup>2</sup>, R. Movahedi<sup>3</sup>

1,2- phd of Agricultural Extension and Education Bu Ali sina University

3- phd of Agricultural Extension and Education Bu Ali sina University

### Abstract

The main concept of employability component an internationally recognized Labor market policies, Known And one of the four Column Constitute employment strategy. Which enables them to Recognition and identification Employment opportunities. This causal-comparative study was done to assess the The effect on the employability component of Psychological Empowerment of agricultural students Bu Ali Sina University on their employability was conducted Bartlett table 375 The statistical population was consisted of 1227 students studying by this u, by using the of them were randomly selected as samples. The main instrument was a questionnaire by using Cronbach's alpha test its validity was calculated ( $\alpha = .87$ ). The software SPSS and AMOS was used to analyze data Structural equation suggested that the application of the components of psychological empowerment can explain 71.1% percent of employability explains. The results of t - test to Comparison Psychological Empowerment among family and In between boys and girls students Show a significant difference Between components like Feeling competency, Feeling Meaningful, Feeling Influence And a Feeling of trust there have been.

**Index Terms:** psychological empowerment, employability, Sense of competence, Bu Ali Sina

**Corresponding Author:** V. Aliabadi

**Email:** vahid.aliabadi@gmail.com

**Received:** 07/03/2016 ; **Accepted:** 16/08/2016