

ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو(ساختار عاملی، پایایی و روایی) در دانشجویان ایرانی

حمید عبدی^۱ و محمدجواد لیاقتدار^۲

چکیده: هدف پژوهش حاضر، بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی (ساختار عاملی، پایایی و روایی) مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجویان در میان دانشجویان ایرانی است. این پژوهش بر روی ۱۸۵ نفر از دانشجویان سال چهارم مقطع کارشناسی رشته فنی دانشگاه اصفهان به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی که از بین دانشکده‌های فنی دانشگاه اصفهان گزینش شده بودند، انجام گرفت. ساختار عاملی مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجویان، با استفاده از تحلیل عامل اکتشافی چهار عامل را به دست داد که ۷۰/۵۳ درصد از واریانس کل را تبیین می‌کند. به‌علاوه تحلیل عامل تأییدی مدل ساختار چهار عاملی مقیاس را مورد تأیید قرار داد. نتایج همسانی درونی کل مقیاس و عامل‌های آن همگی در حد قابل قبول بودند. همبستگی بین هر یک از گویه‌های مقیاس با نمره کل از ۵۱ درصد تا ۷۷ درصد متغیر و همگی معنادار بوده است. ضریب روایی همگرایی از طریق همبستگی بین هر یک از عامل‌های مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجویان با مقیاس قابلیت استخدام برنامه درسی که به لحاظ نظری به آن مرتبط بود، مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. در مجموع، یافته‌های حاصل از این پژوهش نشان داده است که مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجویان در نمونه ایرانی از پایایی و روایی مناسبی برخوردار است و می‌توان از آن در مؤسسات آموزش عالی بهره گرفت. همچنین می‌توان از طریق برنامه‌های آموزشی مناسب، قابلیت استخدام خودادراکی دانشجویان را ارتقا بخشید.

واژه‌های کلیدی: قابلیت استخدام خودادراکی دانشجویان، ساختار عاملی، پایایی، روایی، قابلیت استخدام برنامه درسی

۱. دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول).

habdi63@gmail.com

۲. استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

mjavad_liaghatdar@yahoo.com

۱. مقدمه

استخدام‌کنندگان معتقدند که دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها آمادگی لازم برای ورود به بازار کار را ندارند و به بیان دیگر، آنها برخوردار از دانش دانشگاهی و مهارت‌های موردنیاز در محیط کار نیستند. (Hurst et al., 2017). در نتیجه، در عصر حاضر، پاسخگویی به نیازهای بازار کار به‌عنوان مأموریت ویژه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تلقی می‌شود. این نیازها، که برخاسته از مقتضیات جهان امروز و فناوری اطلاعات و ارتباطات است، با سرعت فزاینده‌ای در حال تغییر هستند. درحالی‌که فناوری‌ها به رشد نقش‌های استخدامی جدید منتهی می‌شوند، از طرفی ممکن است با اتلاف وقت و هزینه نیز در نیروی کار همراه باشند (Susskind & Susskind, 2015). این فرایند به بازنگری در توصیف شاخص عملکرد دانشگاه‌ها در کیفیت برون‌داد آنها، که دانش‌آموختگان دانشگاهی هستند، می‌انجامد. در این راستا، از جمله ویژگی‌های عمده‌ای که دانشگاه‌ها باید در قبال ایفای نقش و انجام رسالت خود به پرورش آن در دانشجویان خود اقدام کنند، مهارت قابلیت استخدام^۱ است. در ارتباط با ارزش قابلیت استخدام‌هایی که در آموزش عالی صورت می‌پذیرد، معیارها و استانداردهای روشنی در نظام‌های آموزش عالی پیشرفته دنیا فراهم شده است (Divan & McBurney, 2016). از این منظر، یک دانش‌آموخته دانشگاهی باید در نتیجه آموزش دانشگاهی به ویژگی‌های فردی و مهارت‌هایی مجهز شود که لازمه ورود و آمادگی وی برای بازار کار است. هم‌اکنون، قابلیت استخدام دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها به‌عنوان یک شاخص عملکرد و نیز معیار رسمی ارزشیابی دانشجویی برای دانشگاه‌ها محسوب می‌شود (Yorke & Knight, 2004). طراحی برنامه درسی در راستای قابلیت استخدام که بتواند این احساس و درک را در دانشجویان ایجاد کند تا قابلیت استخدام خود را در نتیجه تأثیر برنامه‌های آموزش عالی و به‌عنوان بخشی از فعالیت‌های اساسی خود در نظام آموزش عالی در نظر بگیرند، بسیار حائز اهمیت است. در حقیقت احساس و ادراک دانشجویان از قابلیت استخدام خود به‌عنوان یک یادگیری حاصل از برنامه درسی (رسمی و پنهان) و به عبارت دیگر، برنامه درسی دریافت‌شده از سوی دانشجویان مطرح است. با احتساب اهمیت ویژه‌ای که ادراک دانشجویان از قابلیت استخدام خود به‌عنوان یک شاخص کیفیت برای دانشگاه‌ها دارد، دستیابی به ابزاری معتبر به‌منظور ارزشیابی در میزان موفقیت دانشگاه‌ها در این زمینه، و ارائه بازخورد به دست‌اندرکاران آموزش و برنامه‌ریزان درسی از اولویت بالایی برخوردار است.

قابلیت استخدام به مهارت‌های عمومی اطلاق می‌شود که دربرگیرنده مهارت‌های ارتباطی، کار گروهی، حل مسئله، مهارت‌های تجزیه و تحلیل، خودمدیریتی، برنامه‌ریزی و سازماندهی، بهره‌گیری از فناوری، یادگیری مادام‌العمر، و مهارت‌های مرتبط با سازمان‌ها و محیط کاری می‌شوند که به مهارت‌های اساسی، مهارت‌های زندگی و مهارت‌های قرن بیست‌ویکم نیز شهرت دارند و اصطلاح ترجیحی آنها در صنعت، واژه

1. Employability

قابلیت استخدام است (The Allen Consulting Group, 2016). دست^۱ (۲۰۰۲) نیز از این مهارت‌ها با عنوان مهارت‌های قابلیت استخدام نام برده است. فوگات^۲ و همکاران (۲۰۰۴) قابلیت استخدام را به‌عنوان یک سازه روانی - اجتماعی تعریف می‌کند که شامل گروهی از سازه‌های فردمحور به‌عنوان ترکیبی هم‌افزا از هویت کارراهه، قابلیت سازگاری فردی، و سرمایه انسانی و اجتماعی می‌شود. آنها عقیده دارند که قابلیت استخدام، یک سازه متنوع‌تر از، برای مثال، انگیزش کارراهه، نوآوری فردی یا شخصیت اثربخش است و در واقع همه این موارد را دربرمی‌گیرد. فوگات و همکاران (۲۰۰۴) بیان کرده‌اند که قابلیت استخدام به افراد در انطباق با تغییرات شغلی در بازار آشفته استخدام کمک می‌کند. از این نظر، این درک از قابلیت استخدام مشابه با عقیده راسویل و آرنولد^۳ (۲۰۰۷) است که بیان می‌کنند این قابلیت دیدگاهی آینده‌نگر است که با افراد و قابلیت آنها به‌منظور رویارویی اثربخش با چالش‌های بازار کار همراه است. نایت و یورک (۲۰۰۲) قابلیت استخدام را ترکیبی از ویژگی‌های فردی، انواع گوناگونی از مهارت‌ها، و درک موضوعی و تخصصی از رشته می‌دانند. بر طبق نظر آنها، مقوله قابلیت استخدام تحت تأثیر مفهوم «قابلیت»^۴ قرار دارد و این مفهوم نقش اساسی را در تعریف و روشن‌سازی آن ایفا می‌کند. آنها معتقدند که در یک جامعه در حال تغییر، قابلیت، بخش ضروری تخصص یک متخصص است نه جدای از آن. افراد قابل، علاوه بر آگاهی و اطلاع از تخصص خود، همچنین به کاربست دانش و مهارت‌های خود در موقعیت‌های مختلف و تغییر یابنده نیز اعتماد دارند و به تداوم رشد دانش و مهارت‌های خود می‌پردازند.

نایت و یورک (۲۰۰۲) در تعریف خود از قابلیت استخدام، آن را هماهنگ و متناسب با بیانیه مأموریت بسیاری از دانشگاه‌ها و برخوردار از جنبه عملیاتی در نظر می‌گیرند. قابلیت استخدام و جذب دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در بازار کار منوط به داشتن توانایی‌ها و ویژگی‌هایی است که بخشی از آنها باید در طی دوران تحصیل در دانشگاه‌ها ایجاد شود. ایشان در پژوهش خود نشان دادند که نظام آموزش عالی برای القای قابلیت اشتغال در دانشجویان باید مهارت‌های اساسی را از طریق برنامه درسی به دانشجویان بیاموزد که این مهارت‌ها شامل مهارت‌های ارتباطی بین‌فردی، خلاقیت و ابتکار، داشتن تعهد، اعتماد به نفس، مهارت‌های محاسباتی و انجام دادن کار گروهی است.

برنامه درسی، که مهارت‌های قابلیت استخدام را تحت پوشش قرار می‌دهد، تمرکز ویژه‌ای بر درک موضوع و مهارت‌ها (مهارت‌های رشته‌محور و عمومی) و ویژگی‌های فردی (کارآمدی و فراشناخت) دارد (Knight & York, 2002).

-
1. DEST
 2. Fugate et al.
 3. Rothwell & Arnold
 4. Capability

۱۲۸ ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو (ساختار عاملی، پایایی و روایی)...

پنتریچ و شانک^۱ (۱۹۹۶) و بندورا^۲ (۱۹۹۷) معتقدند که برنامه‌های درسی متمرکز بر قابلیت استخدام، باید ویژگی‌های فردی را مورد توجه قرار دهند. ویژگی‌های فردی بر درک موضوع و رشد مهارت‌ها تأثیر دارد (Knight & York, 2002). سازگار نبودن برنامه درسی با تقاضای بازار کار و موفق نبودن آن در کمک به دانشجویان برای کسب اطلاعات و مهارت‌های لازم به‌منظور ایفای نقش مؤثر در دنیای کار را می‌توان از دلایل شکست یک برنامه تلقی کرد (Macfarlane – Dik & Roy, 2006). علاوه بر این، ملاک دیگر برای یک برنامه درسی موفق در راستای قابلیت استخدام، شکل‌گیری احساس کارآمدی و توانمندی برای استخدام در نتیجه این نوع برنامه درسی در دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی است. به بیان دیگر، ادراک دانشجویان از میزان قابلیت استخدام خود، نمایانگر میزان موفقیت یا عدم موفقیت برنامه‌های ارائه‌شده است.

ادراک دانشجویان از قابلیت استخدام خود یا قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو، عبارت است از آن عواملی که بر برداشت‌های آنها تأثیرگذار است و فعالیت‌های ویژه‌ای که دانشجویان به‌عنوان فرصت‌هایی برای موفقیت خود آنها را دنبال می‌کنند. برای یک دانشجوی مشغول به تحصیل در سطح کارشناسی، قابلیت استخدام خود ادراکی به‌عنوان توانایی درک‌شده برای دستیابی به استخدام بادوام و مناسب بر اساس سطح شایستگی فردی است (Hillage & Pollard, 1998). این امر، مطالعات انجام‌شده در زمینه حاضر را از بسیاری از کارهای انجام‌شده در زمینه قابلیت استخدام، که به‌طور عمده بر نقش سیاست دولت، راهبردهای سازمانی آموزش عالی، کارمندان، و دست‌اندرکاران آموزش متمرکز است، متمایز می‌سازد (Hillage & Polard, 1998; Forrier & Sels, 2003; Bowers-Brown & Harvey, 2004; Yorke, 2006) تحقیقات متعددی در خارج از کشور در زمینه ارزشیابی از قابلیت استخدام برنامه درسی صورت گرفته است (knight & Yorke, 2003; Kagaari, 2007; Rae, 2007; Crassuman & Clarke, 2010) اما به‌ندرت تحقیقاتی را می‌توان یافت که به ارزشیابی از ادراک دانشجویان از قابلیت استخدام خود پرداخته باشند. (Rothwell & Arnold, 2007; Rothwell et al., 2008, Rothwell et al., 2009). در داخل کشور نیز پژوهش‌های سودمندی در زمینه قابلیت استخدام دانشجویان صورت گرفته است (بیگی و قلی‌پور، ۱۳۹۵؛ چهارسوقی، عابدی و نیلفروشان، ۱۳۹۴؛ موسوی، عابدی و باغبان، ۱۳۹۳)، اما محققان تحقیقی را، که به‌طور مستقیم به بررسی و ارزیابی دانشجویان از ادراک خود در زمینه قابلیت استخدام پرداخته باشد، پیدا نکرده‌اند. این در حالی است که چنانچه پیش‌تر ذکر شد، ادراک دانشجویان از قابلیت استخدام خود، به‌عنوان یک نتیجه یادگیری حاصل از برنامه درسی مطرح است. راسویل و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی که به «بررسی پایایی و روایی مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو در آموزش عالی بریتانیا» پرداختند، نشان دادند که

-
1. Pintrich & Schunk
 2. Bandura

مقیاس مذکور از پایایی و روایی مناسبی برخوردار بوده و متناسب با رشد شایستگی در راستای مهارت‌های قابلیت استخدام در برنامه درسی و برنامه‌ریزی رشد فردی است. آنها بیان کردند که این مقیاس می‌تواند در قالب ابزاری برای گروهی از دانشجویان در راستای ارزشیابی مهارت‌های قابلیت استخدام برنامه درسی به کار رود (Rothwell et al., 2008). در همین راستا و در پژوهشی دیگر، راسویل و همکاران (۲۰۰۹) نشان دادند که دانش‌آموختگان کارشناسی آموزش عالی بریتانیا، به ترتیب مؤلفه عیار دانشگاه را دارای بیشترین تأثیر و مؤلفه بلندپروازی را دارای کمترین تأثیر در قابلیت استخدام خود دانسته‌اند. با فرض اینکه استخدام‌کنندگان، دانشگاه‌های رتبه بالاتر را برای جذب نیرو از آنها می‌پسندند، دانشجویان حاضر در این دانشگاه‌ها، انتظارات بالاتری را در قالب سطح شغلی داشته و اعتماد بیشتری به قابلیت استخدام خود داشتند. بر طبق نظر راسویل و همکاران (۲۰۰۸) ابزار قابلیت استخدام خودادراکی دانشجویان در موقعیت‌های فرهنگی دیگر و نیز در رشته‌های مختلف قابل کاربرد است. در ارتباط با متغیرهای تأثیرگذار بر قابلیت استخدام خودادراکی دانشجویان، تحقیقات نشان داده‌اند متغیر جنسیت نیز می‌تواند بر ادراک دانشجویان از قابلیت استخدام خود تأثیر داشته باشد. پژوهش جکسون^۱ (۲۰۱۴) نشان داد که جنسیت به‌عنوان عامل تعیین‌کننده در شایستگی در مهارت‌های قابلیت استخدام برای دانشجویان کارشناسی محسوب می‌شود.

اهتمام به اصل قابلیت استخدام در برنامه درسی از سوی سیاست‌گذاران و متولیان آموزش عالی و ارتقای آن در دانشجویان، سبب محو شدن موانع ارتباط نزدیک دانشگاه و بازار کار و نیز سبب کارآفرین شدن دانشگاه‌ها خواهد شد. علی‌رغم پذیرش مشکلات، موانع و فقدان زیرساخت‌ها و بسترهای سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مناسب در کشور، دانشگاه‌ها از توانمندی‌ها و زمینه‌های مناسبی برخوردارند و قادرند با اعمال راه‌کارهای مناسب در مسیر تبدیل شدن به دانشگاه کارآفرین حرکت کنند (فرامرزنی و همکاران، ۱۳۹۵). بنابراین با توجه به اهمیتی که ارزشیابی از ادراک‌های دانشجویان از قابلیت استخدام خود در زمینه بازخورد و اصلاح برنامه درسی و در نتیجه در ارتقای کیفیت برنامه‌های ارائه‌شده از سوی دانشگاه برخوردار است، هدف پژوهش حاضر هنجاریابی ابزاری برای بررسی انتظارات و خودادراکی‌های قابلیت استخدام دانشجویان رشته فنی دانشگاه اصفهان در مقطع کارشناسی است. به منظور رسیدن به هدف مذکور پرسش‌های زیر مورد بررسی قرار گرفته‌اند: ۱. مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجویان از چند عامل تشکیل شده است؟ ۲. برازش الگوی اندازه‌گیری عوامل اکتشاف‌شده چگونه است؟ ۳. آیا مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجویان در نمونه دانشجویان ایرانی از پایایی لازم برخوردار است؟ ۴. آیا بین مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجویان و مؤلفه‌های آن با مقیاس قابلیت استخدام برنامه درسی ارتباط معناداری وجود دارد؟

۱۳۰ ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو (ساختار عاملی، پایایی و روایی)...

۲. روش

پژوهش حاضر از نوع توصیفی همبستگی بوده که در نیمسال اول تحصیلی ۹۶ - ۱۳۹۵ در دانشگاه اصفهان اجرا شد. جامعه آماری این پژوهش، تمام دانشجویان رشته فنی ورودی سال تحصیلی ۱۳۹۲ بودند که جمعیت ۳۴۳ نفری را تشکیل می‌دادند و به‌عنوان دانشجویان سال چهارم (ترم هفت) مقطع کارشناسی در قالب سه دانشکده حمل‌ونقل، مهندسی کامپیوتر و فناوری اطلاعات، و فنی - مهندسی در دانشگاه اصفهان مشغول به تحصیل بودند. انتخاب دانشجویان سال چهارم به این خاطر بود که این دانشجویان به سبب شناخت بیشتر از دانشگاه و برنامه درسی ارائه‌شده و تأثیری که از آن پذیرفته‌اند، به نحو بهتری قادر بودند پرسش‌های تحقیق را پاسخ دهند. از این جامعه آماری بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۸۳ نفر به‌عنوان حجم نمونه کافی تشخیص داده شدند. در این راستا، از طریق نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی از بین سه دانشکده موردپژوهش، تعداد ۱۹۲ پرسش‌نامه توزیع شد که ۱۸۵ نفر به پرسش‌نامه‌های تحقیق به‌طور کامل پاسخ دادند. از آنجا که بهترین و تنها مکان در دسترس برای اجرای پژوهش بر اساس سال ورودی و ترم تحصیلی، کلاس درس بود، لذا واحد نهایی نمونه‌برداری محققان، در پژوهش حاضر کلاس درس در نظر گرفته شده است.

برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای زیر بهره گرفته شده است:

ابتدا بر اساس ماتریس قابلیت استخدام خودادراکی دو پرسش‌نامه به کار گرفته شد: پرسش‌نامه اول، مقیاس قابلیت استخدام است که راسویل و همکاران (۲۰۰۸) بر اساس چهار جزء (خودباوری، دانشگاه من، وضعیت بازار کار بیرون، و رشته تحصیلی من) تدوین کرده‌اند که یک ماتریس را تشکیل می‌دهد (شکل ۱). مطابق ادبیات و متون تخصصی در این زمینه، فرض بر این است که این اجزا جدا از یکدیگر نیستند. هر خانه در ماتریس، دو پرسش را شکل می‌دهد. بنابراین با احتساب دو پرسش در هر خانه، در مجموع یک مقیاس ۱۶گویه‌ای تشکیل می‌شود که قابلیت استخدام را مورد سنجش قرار می‌دهد. این پرسش‌نامه توسط محققان به فارسی برگردانده شد و ترجمه آن مورد تأیید استادان رشته علوم تربیتی و زبان و ادبیات انگلیسی قرار گرفت. پایایی این پرسش‌نامه توسط طراحان آن ۷۵ درصد تعیین شده است. برای هر گویه، پنج گزینه بر اساس طیف لیکرت «کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم» برای پاسخ دادن در نظر گرفته شده است. حداقل نمره ممکن برای هر فرد ۱۶ و حداکثر ۸۰ برای این مقیاس است. در این پژوهش ابتدا ۴۰ نسخه از این پرسش‌نامه به‌صورت تصادفی بر روی دانشجویان در جامعه آماری به‌منظور میزان درک دانشجویان از گویه‌های پرسش‌نامه، اجرا شد و برخی از واژه‌ها ویرایش شد. سپس با روش پایایی کرونباخ به بررسی پایایی آن اقدام شد. پایایی مقدماتی آن در این مرحله برای کل ابزار ۷۸ درصد مشخص شد. در اجرای اصلی، این نسخه‌های مقدماتی کنار گذاشته شد و پرسش‌نامه نهایی بین نمونه تحقیق توزیع شد. این مراحل در بررسی مقدماتی

پرسش‌نامه، برای دو پرسش‌نامه دیگر این پژوهش نیز انجام شد. در پژوهش حاضر، برای سنجش پایایی درونی ابزار مذکور، همبستگی هر پرسش با کل نمره‌های آزمون در هر مقیاس محاسبه شد. همچنین آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۹۲ درصد مشخص شده است.

دانشگاه من

	۱- درگیری من با تحصیلات خود و پیشرفت تحصیلی	۲- برداشت من از قدرت و عیار دانشگاه	۳- شهرتی که دانشگاه در رشته تحصیلی من دارد
خودباوری	۸- اعتماد من به مهارت‌ها و قابلیت‌های خود	بلندپروازی	۴- وضعیت و اعتبار رشته تحصیلی من
	۷- آگاهی من از فرصت‌ها در بازار کار بیرون	۶- برداشت من از وضعیت بازار کار بیرون	۵- تقاضای بازار کار بیرون برای افراد در رشته تحصیلی من
	وضعیت بازار کار بیرون		

رشته تحصیلی من

شکل ۱: ماتریس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو (راسویل و همکاران، ۲۰۰۸)

پرسش‌نامه دوم، مقیاس بلندپروازی بود. از آنجا که دانشجویان شرکت‌کننده در مطالعه حاضر، شاغل نبوده‌اند، بنابراین یک مقیاس بلندپروازی به‌عنوان نشانگر ادراک‌های موفقیت در آینده در مقیاس گنجانده شد. مؤلفه بلندپروازی در مرکز ماتریس قرار گرفته است و این بیش از آنکه به‌عنوان یک سازه مرکزی باشد، به‌دلیل نزدیکی مفهومی برداشت‌شده از آن نسبت به خودباوری و به عبارتی به‌دلیل ارتباط قوی بین قابلیت استخدام درونی و مقیاس بلندپروازی در مطالعه انجام‌شده توسط راسویل و همکاران (۲۰۰۸) است. همچنین برطبق مطالعه فوق، مقیاس بلندپروازی مشتمل بر مقیاس قابلیت استخدام دانشجو است و می‌توان آن را به‌عنوان قابلیت استخدام درونی به حساب آورد. این مقیاس از شش گویه تشکیل شده است. دو گویه از این مقیاس انطباق‌یافته از مقیاس موفقیت کارراهه انتزاعی است: گویه اول «من اغلب می‌خواهم در وضعیتی باشم که کارهای موردعلاقه واقعی خود را انجام دهم» انطباق‌یافته از نابی^۱ (۲۰۰۱) بود؛ و گویه دوم «از پیشرفت‌هایی که برای رسیدن به اهدافم برای رشد مهارت‌های جدید داشته‌ام راضی هستم» برگرفته از گرین‌هاوس^۲ و همکاران (۱۹۹۰) است (Rothwell et al. 2008). چهار گویه دیگر توسط راسویل و همکاران (۲۰۰۸) تدوین شده‌اند. پایایی این پرسش‌نامه توسط طراحان آن ۷۶ درصد تعیین شده است. هر گویه بر

1. Nabi
2. Greenhaus

۱۳۲ ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو (ساختار عاملی، پایایی و روایی)...

اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای «کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم» نمره‌گذاری شده است که حداقل نمره ممکن هر فرد ۶ و حداکثر نمره ۳۰ است. این پرسش‌نامه توسط محققان به فارسی برگردانده شد و ترجمه آن مورد تأیید استادان رشته علوم تربیتی و زبان و ادبیات انگلیسی قرار گرفت. پایایی مقدماتی آن ۷۷ درصد مشخص شد. در پژوهش حاضر، برای سنجش پایایی درونی ابزار مذکور، همبستگی هر پرسش با کل نمره‌های آزمون در هر مقیاس محاسبه شد. همچنین آلفای کرونباخ برای کل ابزار ۸۹ درصد مشخص شده است.

پرسش‌نامه سوم، قابلیت استخدام برنامه درسی است. این پرسش‌نامه توسط آقاپور و همکاران (۱۳۹۳) بر اساس سه مؤلفه کلیدی در قابلیت استخدام یعنی مهارت‌های توسعه فردی، مهارت‌های آکادمیک، و مهارت‌های کسب‌وکار تدوین شده است که به ارزیابی برنامه درسی در میزان موفقیت آن در ارائه این مهارت‌ها از دیدگاه دانشجویان پرداخته است. در پژوهش حاضر، به دلیل تطابق یافتن با رشته‌های فنی در دانشگاه اصفهان، اصلاحاتی در پرسش‌نامه انجام گرفت و برخی از واژه‌ها ویرایش شدند. این پرسش‌نامه از ۲۴ نشانگر تشکیل شده است که مؤلفه مهارت‌های توسعه فردی از ۱۰ گویه، مهارت‌های کسب‌وکار از ۸ گویه و مهارت‌های دانشگاهی از ۶ گویه تشکیل شده است. برای هر گویه، پنج گزینه بر اساس طیف لیکرت «خیلی کم تا خیلی زیاد» در نظر گرفته شده بود که در تجزیه و تحلیل داده‌ها به تناسب ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) نمره به هر گویه اختصاص داده شد. حداقل نمره ممکن هر فرد ۲۴ و حداکثر ۱۲۰ بوده است. پایایی محاسبه‌شده توسط طراحان پرسش‌نامه ۸۱ درصد تعیین شده است. در پژوهش حاضر، پایایی این ابزار ۸۷ درصد مشخص شده است.

نحوه توزیع پرسش‌نامه‌ها، بدین صورت بود که ابتدا با مراجعه به کارشناسان آموزشی دانشکده‌های فنی موردپژوهش، از برنامه‌های کلاسی دانشجویان سال چهارم آن دانشکده برای اجرای پژوهش و نیز مدرسان این کلاس‌ها اطلاع حاصل شد. سپس، با هماهنگی با استاد هر کلاس در ۱۰ دقیقه ابتدایی یا پایانی جلسه، اقدام به توزیع پرسش‌نامه‌های تحقیق در بین دانشجویان کلاس‌های تعیین‌شده گردید. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون پرسش‌های تحقیق، از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و استنباطی نظیر آزمون همبستگی، تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی استفاده شد. برای انجام عملیات آماری مذکور، از نرم‌افزار SPSS-22 و Amos استفاده شده است.

۳. یافته‌ها

بر اساس تجزیه و تحلیل‌های انجام‌شده، میانگین و انحراف معیار آزمودنی‌ها در کل میانگین نمره متغیر قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو ($78/84 \pm 12/92$) بود. همچنین میانگین و انحراف معیار نمره

کل آزمودنی‌ها در مؤلفه قابلیت استخدام برنامه درسی ($29/45 \pm 5/44$) بود. در ادامه، پرسش‌های پژوهش مطرح شده و مورد بررسی قرار می‌گیرد:

پرسش اول پژوهش: مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجویان از چند عامل تشکیل شده است؟ از آنجا که این آزمون برای نخستین بار روی دانشجویان ایرانی اجرا می‌شد، ساختار عاملی آن با تحلیل عاملی اکتشافی بررسی شد. به‌منظور استخراج عامل‌های مقیاس از روش تحلیل عاملی یا کتشافی استفاده شد. پیش از انجام تحلیل عاملی نتایج دو آزمون پیش‌فرض آن یعنی KMO؛ شاخص کفایت حجم نمونه برای انجام تحلیل عاملی و آزمون Bartlett؛ بررسی پیش‌فرض تشکیل یک ماتریس واحد توسط ضرایب همبستگی‌ها در جامعه، بررسی شد. نتایج این دو آزمون مقدماتی نشان داد که آماره KMO معادل ۸۷ درصد و آماره آزمون Bartlett در سطح ۰.۰۱٪ معنادار است. لذا حجم نمونه برای تحلیل کافی بوده و همبستگی‌ها در جامعه وجود دارد و می‌توان از تحلیل عوامل استفاده کرد. با استفاده از چرخش واریماکس، چهار عامل مجزا مورد شناسایی قرار گرفت که در مجموع ۷۰/۵۳ درصد واریانس کل را تبیین می‌کند. عامل اول با پنج گویه به رشته تحصیلی مرتبط است و ۲۰/۷۶۹ درصد از واریانس را تبیین می‌کند. عامل دوم به بازار کار بیرون مرتبط است و با پنج گویه به تبیین ۱۷/۸۶ درصد از واریانس می‌پردازد. عامل سوم، به اعتماد به نفس و بلندپروازی مرتبط است که تحت عنوان ویژگی‌های فردی می‌توان از آنها نام برد و شامل هفت گویه است و ۱۵/۷۲ درصد از واریانس را تبیین می‌کند. و در نهایت عامل چهارم که به عیار دانشگاه مرتبط است، با پنج گویه ۱۵/۱۸ درصد از واریانس را تبیین می‌کند. لازم به ذکر است مقادیر آیگن برای تمامی عامل‌ها بالاتر از یک و وزن عوامل حداقل ۳۰ درصد در نظر گرفته شد (جدول ۱).

جدول ۱: بارهای عاملی چرخش یافته به روش متعامد (واریماکس) بر روی مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجویان

عوامل	گویه‌ها			
	۱	۲	۳	۴
E4b	۰/۵۹	-	-	-
E4a	۰/۷۶	-	-	-
E5a	۰/۸۱	-	-	-
E5b	۰/۸۶	-	-	-
E1b	۰/۷۴	-	-	-

۱۳۴ ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو (ساختار عاملی، پایایی و روایی)...

ادامه جدول ۱

-	-	۰/۷۷	-	برخوردار بودن از مهارت‌ها و توانایی‌های مدنظر استخدام‌کنندگان	E7b
-	-	۰/۸۵	-	وجود جاهای خالی فراوان برای شغل مورد جست‌وجو در منطقه جغرافیایی دانشجو	E6a
-	-	۰/۷۰	-	شناسایی فرصت‌های شغلی در رشته تحصیلی	E7a
-	-	۰/۸۴	-	انجام کار موردعلاقه	A1
-	-	۰/۸۳	-	احساس ضروری بودن پیشرفت در راستای رشد حرفه‌ای	A5
-	۰/۷۲	-	-	اطمینان به موفقیت در مصاحبه‌های شغلی و امتحانات گزینشی	E8a
-	۰/۷۹	-	-	توانا بودن در احراز هر شغل مرتبط با مهارت‌ها و تجارب خود	E8b
-	۰/۸۱	-	-	در نظر گرفتن خود به‌عنوان یک فرد بلندپرواز	A4
-	۰/۷۶	-	-	بی‌تفاوت بودن نسبت به شغل آینده	A6
-	۰/۷۴	-	-	گرفتن نمره‌های بالا در تحصیلات	E1a
-	۰/۷۰	-	-	داشتن اهداف روشن در دستیابی به خواسته‌های خود در زندگی	A3
-	۰/۶۵	-	-	خرسند بودن از پیشرفت‌های خود در راستای تحقق اهداف برای رشد مهارت‌های جدید	A2
۰/۷۶	-	-	-	اشتیاق استخدام‌کنندگان به استخدام دانش‌آموختگان از این دانشگاه	E2a
۰/۷۳	-	-	-	شهرت بارز دانشگاه در رشته تحصیلی مورد مطالعه	E3b
۰/۷۴	-	-	-	در نظر گرفتن رتبه و منزلت دانشگاه به‌عنوان سرمایه اساسی در جست‌وجوی شغل	E2b
۰/۶۶	-	-	-	نیاز گسترده بازار کار حاضر به دانش‌آموختگان دوره‌های ارئه‌شده	E6b
۰/۶۳	-	-	-	توجه ویژه استخدام‌کنندگان به این دانشگاه به‌منظور استخدام دانشجویان در رشته تحصیلی آنها	E3a
۱/۲۴	۲/۰۹	۲/۶۶	۸/۳۹	مقادیر ویژه	
۱۵/۱۸	۱۵/۷۲	۱۷/۸۶	۲۰/۷۶۹	درصد واریانس تبیین‌شده	
۷۰/۵۳			درصد واریانس کل		

پرسش دوم پژوهش: برازش الگوی اندازه‌گیری عوامل اکتشاف شده چگونه است؟ ساختار عاملی مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو، به‌وسیله تحلیل عاملی تأییدی مورد آزمون قرار گرفت و تحلیل‌های انجام‌گرفته بر روی شاخص‌های برازندگی، همگی الگوی حاصل از تحلیل عامل اکتشافی را مورد تأیید قرار دادند (جدول ۲).

جدول ۲: شاخص‌های برازندگی الگوی ساختاری چهار عاملی قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو

شاخص‌های برازندگی												
RMSEA	PNFI	NFI	CFI	TLI	IFI	RMR	AGFI	GFI	χ^2 df	df	χ^2	الگوی ساختاری
۰/۰۲۹	۰/۶۲	۰/۹۶	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۰۳	۰/۹۲	۰/۹۵	۱/۲۸	۱۴۹	۱۹۱/۰۳	الگوی ساختاری

همانگونه که جدول ۲ نشان می‌دهد، تمام مقادیر شاخص‌ها به ملاک‌های برازندگی نزدیک هستند و بیانگر کفایت مطلوب و نسبتاً قابل قبول الگوی ساختاری هستند. در نتیجه، ساختار چهار عاملی قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو دارای برازش قابل‌قبولی بوده و مورد تأیید واقع می‌شود. شاخص‌های برازش تطبیقی CFI (شاخص برازش تطبیقی)، NFI (شاخص برازش هنجار شده)، TLI (شاخص توکر- لویس) و IFI (شاخص برازش افزایشی) همگی حاکی از قابل قبول بودن مدل است و مقادیر بیشتر از ۹۰ درصد را، که نشانه مطلوب بودن مدل است، نشان می‌دهند. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) که نماینده برازش مقتصد است نیز مقدار ۰/۰۲۹ را نشان می‌دهد که نشان‌دهنده تناسب مدل برازش است. شاخص PNFI (شاخص برازش هنجار شده مقتصد) که نماینده دیگر شاخص مقتصد است، مقدار بالاتر از ۶۰ درصد را نشان می‌دهد که حاکی از قابل قبول بودن مدل است. GFI (شاخص نیکویی برازش) و AGFI (شاخص نیکویی برازش اصلاح شده) که نماینده برازش مطلق هستند، مقدار ۹۵ درصد و نزدیک به آن را برای مدل نشان می‌دهند و بر این امر دلالت دارند که در مجموع، داده‌های جمع‌آوری شده نزدیک به دامنه قابل قبول است و مدل تدوین شده تأیید می‌شود. مقدار RMR (ریشه میانگین مربعات باقیمانده) نیز، که از شاخص‌های برازش مطلق است، کمتر از ۰/۰۵ است که بر قابل قبول بودن مدل اشاره دارد. پرسش سوم پژوهش: آیا مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو در نمونه دانشجویان ایرانی از پایایی لازم برخوردار است؟ جدول ۳ شاخص‌های آماری و ضرایب همبستگی ماده‌های مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو را با نمره کل نشان می‌دهد.

۱۳۶ ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو (ساختار عاملی، پایایی و روایی)...

جدول ۳: شاخص‌های آماری و ضرایب همبستگی گویه‌های مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو با نمره کل (n=۱۸۵)

Rtt1	انحراف معیار	میانگین	عوامل	
			شاخص‌های آماری	عوامل
۰/۶۰**	۱/۰۱	۳/۶۴	۱- طبقه‌بندی رشته انتخابی در قالب منزلت‌های اجتماعی خیلی بالا	رشته تحصیلی
۰/۵۸**	۰/۸۸	۳/۷۳	۲- بیشتر بودن افراد مشغول به تحصیل در رشته تحصیلی از بازار کار حاضر	
۰/۶۱**	۰/۸۸	۳/۸۵	۳- تقاضای گسترده در دستیابی به حرفه در بازار کار بیرون	
۰/۷۲**	۰/۸۸	۳/۶۸	۴- منتهی شدن مدرک به حرفه ای مطلوب	
۰/۶۵**	۰/۹۱	۳/۴۲	۵- اولویت قایل شدن برای فعالیت تحصیلی	
۰/۵۱**	۰/۹۷	۳/۳۱	۶- برخوردار بودن از مهارت‌ها و توانایی‌های مدنظر استخدام‌کنندگان	بازار کار بیرون
۰/۵۲**	۰/۹۲	۳/۴۴	۷- وجود جاهای خالی فراوان برای شغل مورد جست‌وجو در منطقه جغرافیایی دانشجو	
۰/۵۴**	۰/۹۰	۳/۴۸	۸- شناسایی فرصت‌های شغلی در رشته تحصیلی	
۰/۵۱**	۱/۰۳	۳/۴۳	۹- انجام کار موردعلاقه	ویژگی‌های فردی
۰/۵۱**	۰/۹۷	۳/۴۶	۱۰- احساس ضروری بودن پیشرفت در راستای رشد حرفه‌ای	
۰/۶۷**	۱/۱۳	۳/۴۰	۱۱- اطمینان به موفقیت در مصاحبه‌های شغلی و امتحانات گزینشی	
۰/۶۶**	۱/۱۲	۳/۱۳	۱۲- توانا بودن در احراز هر شغل مرتبط با مهارت‌ها و تجرب خود	
۰/۷۶**	۰/۹۹	۳/۴۸	۱۳- در نظر گرفتن خود به‌عنوان یک فرد بلندهمت	
۰/۷۷**	۰/۹۷	۳/۴۸	۱۴- بی‌تفاوت بودن نسبت به شغل آینده	
۰/۷۴**	۰/۹۲	۳/۴۰	۱۵- گرفتن نمره‌های بالا در تحصیلات	عیار دانشگاه
۰/۷۱**	۰/۹۸	۳/۴۶	۱۶- داشتن اهداف روشن در دستیابی به خواسته‌های خود در زندگی	
۰/۵۲**	۰/۹۶	۳/۸۳	۱۷- خرسند بودن از پیشرفت‌های خود در راستای تحقق اهداف برای رشد مهارت‌های جدید	
۰/۶۱**	۰/۹۶	۳/۸۱	۱۸- اشتیاق استخدام‌کنندگان به استخدام دانش‌آموختگان از این دانشگاه	ضریب آلفای کرونباخ کل مقیاس و زیرمقیاس‌های آن
۰/۵۴**	۱/۰۱	۳/۷۷	۱۹- شهرت بارز دانشگاه در رشته تحصیلی مورد مطالعه	
۰/۶۸**	۰/۸۸	۴	۲۰- در نظر گرفتن رتبه و منزلت دانشگاه به‌عنوان سرمایه اساسی در جست‌وجوی شغل	
۰/۶۴**	۰/۹۵	۳/۸۱	۲۱- نیاز گسترده بازار کار حاضر به دانش‌آموخته‌ها دوره‌های ارائه‌شده	
۰/۵۱**	۰/۹۵	۳/۷۳	۲۲- توجه ویژه استخدام‌کنندگان به این دانشگاه به‌منظور استخدام دانشجویان در رشته تحصیلی آنها	
	انحراف معیار	میانگین		
۰/۹۲	۱۲/۹۲	۷۸/۸۴	کل مقیاس	
۰/۸۶	۳/۶۱	۱۸/۳۴	رشته تحصیلی	
۰/۸۵	۳/۸۰	۱۷/۱۴	بازار کار بیرون	
۰/۸۹	۵/۴۹	۲۴/۲۲	ویژگی فردی	
۰/۸۶	۳/۸۱	۱۹/۱۴	عیار دانشگاه	

p<**.۰/۰۱

۱. همبستگی تک‌تک آیتم‌های مقیاس با نمره کل

همانطور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، میانگین، انحراف معیار، و همسانی در ونیکل مقیاس بهتر تیب ۷۸/۸۴، ۱۲/۹۲ و ۰/۹۲ است. داده‌ها نشان می‌دهد که ضریب آلفای کرونباخ مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو رضایت‌بخش است. علاوه براین، همبستگی تک‌تک گویه‌های مقیاس ذکر شده با نمره کل در سطح $p < 0/01$ معنی‌دار و دامنه این ضرایب از ۵۱ درصد تا ۷۷ درصد متغیر است. به عبارت دیگر، همه پرسش‌های مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو از همسانی لازم برخوردارند. پرسش چهارم پژوهش: آیا بین مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو و مؤلفه‌های آن با مقیاس قابلیت استخدام برنامه درسی ارتباط معناداری وجود دارد؟

نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که همبستگی بالایی بین مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو با قابلیت استخدام برنامه درسی وجود دارد ($P = 0/001$). این امر نشان‌دهنده اعتبار همگرایی آزمون است. این همبستگی بین خرده‌مقیاس‌های قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو و قابلیت استخدام برنامه درسی نیز مشاهده شد ($P = 0/001$). مؤلفه درک از رشته تحصیلی با ۸۹ درصد از بیشترین میزان همبستگی و مؤلفه عیار دانشگاه با ۵۸ درصد از کمترین میزان همبستگی با مقیاس قابلیت استخدام برنامه درسی برخوردار است (جدول ۴).

جدول ۴: آزمون همبستگی بین قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو و مؤلفه‌های آن با مؤلفه قابلیت استخدام

برنامه درسی

عیار دانشگاه		ویژگی فردی		درک از بازار کار بیرون		درک از رشته تحصیلی		قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو		متغیرهای پژوهش
P	r	p	r	p	r	p	r	P	r	قابلیت استخدام برنامه درسی
0/001	0/58	0/001	0/70	0/001	0/78	0/001	0/89	0/001	0/78	

۴. بحث

پژوهش حاضر به بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی (ساختار عاملی، پایایی و روایی) مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو که توسط راسویل و همکاران (۲۰۰۸) تدوین شده، پرداخته است که در حقیقت ادراک دانشجویان از قابلیت استخدام خود در بازار کار است. یافته‌ها نشان داد که مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو از شاخص‌های روان‌سنجی مناسب در بین دانشجویان ایرانی برخوردار است. در پژوهش حاضر، آلفای کرونباخ برای ابعاد رشته تحصیلی ۸۶ درصد، بازار کار بیرون ۸۵ درصد، ویژگی فردی ۸۹ درصد، و عیار دانشگاه ۸۶ درصد و در کل ۹۲ درصد برای ابزار قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو به دست آمد.

نتایج تحلیل عاملی اکتشافی با روش مؤلفه‌های اصلی و چرخش نهایی واریماکس به همراه تکرارهای کافی، چهار عامل را استخراج کرد که مجموعاً ۷۰/۵۳ درصد از واریانس کل را تبیین نمی‌کنند و مشخص شد که چهار عامل، بهترین برازندگی را با داده‌ها دارد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نیز عامل‌های به‌دست‌آمده از تحلیل عاملی اکتشافی را تأیید می‌کند. بنابراین ساختار عاملی نسخه ایرانی قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو با میانگین‌های تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار می‌گیرد و این امر، دلالت بر اعتبار سازه ابزار موردنظر دارد. علاوه بر این، تحلیل عاملی اکتشافی نشان داد که دانشجویان رشته‌های فنی دانشگاه اصفهان به ترتیب عوامل رشته تحصیلی، بازار کار بیرون، ویژگی فردی و درنهایت عیار دانشگاه را در قابلیت استخدام خود مؤثر می‌دانند. این نتیجه برخلاف نتیجه پژوهش صورت‌گرفته توسط راسویل و همکاران (۲۰۰۹) است. آنها در پژوهش خود نشان دادند که دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی در دانشگاه‌های بریتانیایی به ترتیب عوامل عیار دانشگاه، خودباوری، بازار کار بیرون، و بلندپروازی را به‌عنوان عوامل مؤثر در قابلیت استخدام خود می‌دانند. در نمونه ایرانی، مؤلفه‌های خودباوری و بلندپروازی در ماتریس قابلیت استخدام خودادراکی با یکدیگر ادغام شده و به‌عنوان عامل ویژگی‌های فردی مشخص شده‌اند. رشته تحصیلی نیز به‌عنوان عاملی مجزا در نمونه دانشجویان ایرانی برای قابلیت استخدام مشاهده شده است. نکته‌ای که در این نتیجه به دست آمد، از اهمیت اساسی برخوردار است؛ در نمونه دانشجویان ایرانی، عامل رشته تحصیلی از بیشترین تأثیر در ادراک آنها از قابلیت استخدام خود، و عامل عیار دانشگاه از کمترین تأثیر در این مؤلفه برای آنها برخوردار است. درحالی‌که، در دانشجویان بریتانیایی، عیار دانشگاه به‌عنوان عاملی که از بیشترین تأثیر در قابلیت استخدام از نظر دانشجویان برخوردار است، تعیین شده است. این تفاوت‌های مشاهده‌شده در نتایج می‌تواند ناشی از تفاوت‌های فرهنگی و شرایط اقتصادی و اجتماعی موجود در جامعه برای دو نظام آموزش عالی باشد. در نمونه دانشجویان ایرانی، عیار دانشگاه در مقام آخر جای می‌گیرد و این ممکن است برخاسته از نوع نگاه و نگرش جامعه و استخدام‌کنندگان در بازار کار به عیار دانشگاه‌ها در کیفیت تربیت نیروی انسانی متخصص و بی‌توجهی به رتبه و عیار دانشگاه‌ها در فرایند استخدامی باشد که بر دانشجویان و نوع ادراک آنها در زمینه قابلیت استخدام تأثیر گذاشته است.

نتیجه آزمون همبستگی نشان داد بین مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو و مؤلفه‌های آن با مقیاس قابلیت استخدام برنامه درسی، که از لحاظ نظری نزدیک به آن بود، همبستگی معناداری وجود دارد که این امر نشان‌دهنده اعتبار همگرایی آزمون است. نقش برنامه درسی در ایجاد و افزایش قابلیت اشتغال دانشجویان در یافته‌های برخی از محققان (Rae, 2007; Ehiyazanrm et al., 2009) آمده است که با یافته‌های این تحقیق همسویی دارد. به عبارت دیگر، سطح قابلیت دانشجویان با تجربه‌های فراهم‌شده از سوی آموزش عالی برای دانشجویان رابطه مستقیمی دارد (Ehiyazaryan & Barraclough, 2009). اهرم اساسی

برای دانشگاه‌ها در انتقال این تجربه‌ها، برنامه درسی ارائه‌شده از سوی آنها است. برنامه‌های درسی باید با ارزشیابی مداوم و اصلاح و نوآوری در مؤلفه‌های آن همواره پویا و اثربخش نگاه داشته شوند. در این فرایند، اعضای هیأت علمی نقش حیاتی ایفا می‌کنند. با این وجود، مشاهده شده است که میزان آگاهی اعضای هیأت علمی از نوآوری در برنامه‌های درسی در مؤلفه‌های انتخاب هدف‌ها و شیوه‌های تنظیم تجربه‌های یادگیری در سطح متوسط است (نیلی و همکاران، ۱۳۹۳). بنابراین دست‌اندرکاران و برنامه‌ریزان حوزه آموزش عالی باید توجه ویژه‌ای به کیفیت برنامه‌های درسی خود داشته و با ارائه آموزش‌های لازم به اعضای هیأت علمی و مشارکت دادن آنها در فرایند تدوین و بازنگری برنامه درسی و ارائه مشاوره‌های لازم از سایر ذی‌نفعان، همگام با مقتضیات بازار کار در بیرون از دانشگاه پیش روند.

۵. نتیجه‌گیری

در مجموع، یافته‌های حاصل از تحقیق حاضر نشان داد که مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو از اعتبار و پایایی لازم برخوردار است و می‌توان از آن برای سنجش این سازه در دانشجویان ایرانی استفاده کرد. این مقیاس می‌تواند کاربردهای فراوانی در پژوهش‌های برنامه‌ریزی درسی و حوزه آموزش عالی داشته باشد. با استفاده از این ابزار در ارزیابی برنامه درسی دانشگاه‌ها و بازخورد و اصلاح ناشی از آن، می‌توان خود را با استانداردهای جهانی در حوزه آموزش عالی و ارتباط صنعت با دانشگاه نزدیک ساخت.

۶. پیشنهادها

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر و نتایج پژوهش‌های مشابه، پیشنهادهای زیر برای ارتقای کیفیت برنامه‌های درسی دانشگاهی در راستای قابلیت استخدام در دانشجویان ارائه می‌شود:

- دست‌اندرکاران آموزشی و برنامه‌ریزان درسی آموزش عالی باید توجه ویژه‌ای به ویژگی‌های فردی یا ویژگی‌های اخلاقی و شبه‌اخلاقی، که فراگیران باید در حرفه‌های خود نشان دهند، داشته باشند.
- نتایج این پژوهش بر تفویض اختیارات بیشتر به دانشگاه‌های دارای هیأت‌مميزه و بذل توجه ویژه به تدوین و بازنگری برنامه‌های درسی در این دانشگاه‌ها، ارتقای آنها در جهت رفع نقیصه احتمالی، نقش و نداشتن رتبه و عیار دانشگاه در زمینه قابلیت استخدام دلالت دارد.
- یکی از راه‌هایی که قابلیت اشتغال دانشجویان را افزایش می‌دهد به هم پیوستن تجارب همه رشته‌ها و دروس هر رشته است، به شکلی که این تجارب در برنامه درسی کل‌نگر آموزش عالی برای تمام دانشجویان گنجانده شود.
- در برنامه‌ریزی درسی دانشگاه‌ها باید نظر استخدام‌کنندگان در بیرون از دانشگاه را نیز به‌عنوان یکی از ذی‌نفعان دانشگاه در نظر گرفت و آنها را در فرایند تدوین و بازنگری برنامه‌های درسی رشته‌ها مشارکت داد.

۱۴۰ ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس قابلیت استخدام خودادراکی دانشجو (ساختار عاملی، پایایی و روایی)...

مراجع

- آقاپور، شهلا؛ موحدمحمدی، سیدحمید و علم‌بیگی، امیر (۱۳۹۳). نقش مهارت‌های کلیدی در شکل‌گیری قابلیت اشتغال دانشجویان. *مجله پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۷۱، ۴۱-۵۶.
- بیگی، وحید و قلی‌پور، آرین (۱۳۹۵). توسعه منابع انسانی با بهره‌گیری از طرح توسعه فردی در سازمان‌های پروژه‌محور. *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۲۵، ۳۲-۱۵.
- تدین چهارسوقی، بتول؛ عابدی، محمدرضا و نیلفروشان، پریسا (۱۳۹۴). بررسی تأثیر آموزش گروهی هوش هیجانی بر قابلیت استخدام دانشجویان دانشگاه صنعتی اصفهان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۲۲، ۳۲-۹.
- فرامرزی‌نیا، زرغام؛ فرهادی‌راد، حمید و مهرعلیزاده، یدالله (۱۳۹۵). تحلیل امکان پیاده‌سازی دانشگاه مدل کارآفرین در دانشگاه شهید چمران اهواز. *فصلنامه آموزش مهندسی ایران*، ۱۸(۷۱)، ۶۵-۸۶.
- موسوی، مطهره؛ عابدی، محمدرضا و باغبان، ایران (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مشاوره مسیر شغلی سازه‌گرا بر قابلیت استخدام دانشجویان دختر دانشگاه اصفهان. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۲۰، ۱۳۴-۱۲۰.
- نیلی، محمدرضا؛ موسوی، ستاره؛ نصر، احمدرضا و مسعود، محمد (۱۳۹۳). بررسی میزان آگاهی اعضای هیأت علمی گروه‌های فنی - مهندسی دانشگاه‌های اصفهان و صنعتی اصفهان از مؤلفه‌های اساسی نوآوری برنامه‌ریزی درسی و میزان کاربست آنها. *فصلنامه آموزش مهندسی ایران*، ۱۶(۶۴)، ۵۹-۸۸.
- Bowers-Brown, T. and Harvey, L. (2004). Are there two many graduates in the UK?, *Industry and Higher Education*, 243-254.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York; WH Freeman.
- Crossuman, J. E. and Clarke, M. (2010). International experience and graduate employability: Stakeholder perceptions on the connection. *High Education*, (59), 599-613.
- 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.
- Divan, A. and McBurney, S. (2016). Understanding how students manage their employability. *New Directions in the Teaching of Physical Sciences*, 11,(1). Available online at: <https://journals.le.ac.uk/ojs1/index.php/newdirections/article/viewFile/587/56>.
- Ehiyazaryan, E. and Barraclough, N. (2009). Enhancing employability: Integrating real world experience in the curriculum. *Education and Training*, 51(4), 292-308. Retrieved from www.emeraldinsight.com/0040-0912.htm.
- Forrier, A., and Sels, L. (2003). The concept of employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. and Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. and Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86.
- Hillage, J. and Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. Effe Research Briefing, No.85. Institute for Employment Studies. Available at: <http://www.dfes.gov.uk/research/programmeofresearch/projectinformation.cfm?projectId=12>

855&resultspage=1.

- Hurst, D.; Azevedo, A. and Hawranik, P.(2017). Building adaptive capacity in online graduate management education.On the line, 265-280.
- Jackson, D. (2014). Testing a model of undergraduate competence in employability skills and its implications for stakeholders. *Journal of Education and Work*, 27(2), 220–242.
- Kagaari, J. R. K. (2007). Evaluation of the effects of vocational choice and practical training on students employability. Department of Psychology, Kyambogo University, Kampala, Uganda; *Journal of European Industrial Training*, 31(6), 449-47.
- Knight, P. T. and Yorke, M. (2002). Employability through the curriculum.Tertiary Education and Management, 8, 261-276.
- Knight, P.T. and York, M. (2003). Employability and good learning in higher education.*Teaching in Higher Education*, 8(1), 2-14.
- Knight, P. T. and York, M. (2004). Employability: Judging and communicating achievements learning and employability series 1. Retrieved from [http //www.Heacademy .ac.uk/ assets/ York](http://www.Heacademy.ac.uk/assets/York). February 2004.4-16
- Macfarlane-Dick, D. and Roy, A. (2006). Employability: Enhancing student employability, innovative projects from across the curriculum ; University of Glasgow, Available at: www.Enhancementthemes.Ac.Uk.
- Nabi, G. (2001). The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. *International Journal of Manpower*, 5, 457-474.
- Pintrich, P. R. and Schunk, D. H. (1996). Motivation in education. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Rae, D. (2007). Connecting enterprise and graduate employability challenges to the higher education culture and curriculum? *Education and Training*, 49(8/9), 605-619.
- Rothwell, A. and Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41.
- Rothwell, A.; Herbert, I. and Rothwell, F. (2008). Self perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1–12.
- Rothwell, A.; Jewell, S. and Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 152–161.
- Susskind, R. and Susskind, D. (2015). *The future of the professionals: How technology will transform the work of human experts*, Oxford University Press.
- The Allen Consulting Group (2006). Assessment and reporting of employability skills embedded in training packages. Report to the Department of Education, Science and Training, Melbourne.
- Yorke, M. (2006). Employability in higher education: What it is-what it is not. ESECT *Learning and Employability Series* (Vol. 1). Higher Education Academy.
- Yorke, M. and Knight, P. T. (2004). Embedding employability into the curriculum; Higher Education Academy, New York.