

**KASANAYANG PANG-EMPLOYO PAGGANAP SA TUNGKULIN AT
KASIYAHAN SA TRABAHO NG MGA NAGTAPOS
SA EDUKASYONG PANGGURO**

Isang Pananaliksik na Iniharap sa
College of Education
Misamis University
Ozamiz City

Bilang Bahagi ng Pagsasakatupara
ng mga Kinakailangan sa Titulong
Bachelor of Secondary Education
Major in Filipino

ni

MYKAH R. ABERGAS

Mayo 2024

DAHON NG PAGPAPATIBAY

Ang tesis na ito ay pinamagatang, “**MGA KASANAYAN SA KAKAYAHANG MAKAPAGTRABAHO PAGGANAP SA TRABAHO AT KASIYAHAN SAKANILANG LUGAR NG TRABAHO NG MGA NAGTAPOS SA EDUKASYONG PANGGURO**” ay inihanda at ipinasa ni **Mykah R. Abergas** bilang bahagi ng katuparan ng mga pangangailangan sa titulong **Bachelor of Secondary Education Major in Filipino**, na ngayon ay itinagubilin para sa kaukulang pagsusulit na pasalita.

JOENARD L. TUASTOMBAN, MAEd
Tagapayo

Pinagtibay ng Lupon ng Pagsusulit na Pasalita na may gradong *Pasado*.

GENELYN R. BALUYOS, EdD
Chairman

WINLOVE JOBELLE E. GENERALAO, MAEd
Kasapi

LIEZEL JOY C. DABALOS, MAEd
Kasapi

Tinanggap at pinagtibay bilang bahagi ng katuparan ng pangangailangan sa titulong **Bachelor of Secondary Education Major in Filipino**.

GENELYN R. BALUYOS, EdD
Dean, College of Education

Petsa: Mayo 2024

PAGKILALA

Ang mga mananaliksik ay lubos na nagpapasalamat sa Poong Maykapal na walang sawang gumabay, nagkaloob ng biyaya at lakas ng loob sa mananaliksik na maisagawa ang pag-aaral na ito.

Kay Dr. Genelyn R. Baluyos, ang aming guro at tagapayo sa pananaliksik, sa kanyang walang sawang pagbibigay ng inspirasyon at gabay na nagbigay sa amin ng lakas upang magpatuloy sa kabila ng mga hamon. Lubos din naming pinasasalamatan ang kanyang pasensya, pag-unawa, at patuloy na paggabay sa buong proseso ng pagbuo ng pag-aaral na ito.

Nagpapasalamat din ako kay Ms. Winlove Jobelle E. Generalao, ang miyembro ng panel, sa kaniyang mahahalagang kaalaman, mungkahi, at prinsipyong ibinahagi na nakatulong upang higit pang mapabuti ang kinalabasan ng aking pananaliksik.

Sa aking mga kaklase at kaibigan, at sa buong batch, taos-puso rin kaming nagpapasalamat sa mga alaala at karanasang aming pinagsamahan. Sa kabila ng maraming pagsubok, hamon, at kabiguan, sama-sama naming nalampasan ang lahat sa pamamagitan ng pagtutulungan at pagpupunyagi.

Lubos din aking pinasasalamatan ang aking mga magulang sa kanilang walang sawang suporta, walang kondisyong pagmamahal, at patuloy na pananalangin. Ang kanilang mga sakripisyo ang naging pundasyon upang marating namin ang aming kasalukuyang tagumpay.

PAGHAHANDOG

Ang aklat na ito ay taos-puso naming inaalay
sa Poong Maykapal na nagbibigay ng kaalaman at karunungan;
ang aming minamahal na mga magulang, para sa kanilang moral na suporta, inspirasyon,
at pag-unawa upang maaabot ang lahat ng aming mga pangarap; sa aming mga kaibigan
at kaklase, para sa laging pagsama, panghihikayat, at pag-unawa upang maging
matagumpay ang pag-aaral na ito.

Mykah

ABSTRAK

Sa isang dinamiko at kompetitibong pamilihan ng paggawa, inaasahang ang mga nagtapos sa larangan ng edukasyon ay hindi lamang nagtataglay ng sapat na akademikong kaalaman pati na rin ng mga kasanayang kinakailangan upang maging matagumpay sa kanilang prosesyong. Sinuri sa pag-aaral na ito ang ugnayan sa pagitan ng mga kasanayan sa kakayahang makapagtrabaho, pagganap sa trabaho, at kasiyahan sa trabaho ng mga nagtapos sa edukasyon mula sa isang pribadong unibersidad sa Lungsod ng Ozamiz sa Taong Panuruan 2024–2025. Partikular nitong tinukoy ang namamagitanang papel ng pagganap sa trabaho sa ugnayan ng mga kasanayan sa kakayahang makapagtrabaho at kasiyahan sa trabaho. Gumamit ang pag-aaral ng disenyong deskriptibo–korelasyonal na may pagsusuring medyasyon kabilang sa mga kalahis ang 102 nagtapos sa edukasyon na pinili sa pamamagitan ng simpleng random na sampling. Ang mga datos ay nakalap gamit ang mga estrukturado at beripikadong instrumento ng sarbey at sinuri gamit ang Mean, Standard Deviation, Spearman's Rank-Order Correlation, at mga teknik sa pagsusuring medyasyon. Ipinakita ng mga natuklasan na mataas na antas ng mga kasanayan sa kakayahang makapagtrabaho, pagganap sa trabaho, at kasiyahan sa trabaho ng mga respondente. Natuklasan din ang makabuluhang positibong ugnayan sa pagitan ng mga kasanayan sa kakayahang makapagtrabaho at pagganap sa trabaho, gayundin sa pagitan ng mga kasanayan sa kakayahang makapagtrabaho at kasiyahan sa trabaho. Higit pa rito, ang pagganap sa trabaho ay makabuluhang namagitan sa ugnayan sa pagitan ng mga kasanayan sa kakayahang makapagtrabaho at kasiyahan sa trabaho, na nagpapahiwatig na ang mga nagtapos na may matibay na kasanayan sa kakayahang makapagtrabaho ay may tendensiyang mas mahusay ang pagganap sa kanilang trabaho, na siya namang nagpapataas ng kanilang antas ng kasiyahan. Binibigyang-diin ng pag-aaral ang kahalagahan ng pagpapatibay ng paglinang ng mga kasanayan sa kakayahang makapagtrabaho sa mga programang pang-edukasyon ng guro upang mapabuti ang parehong kinalabasan sa pagganap at kasiyahan ng mga nagtapos, habang hinihikayat din ang mga institusyong pang-edukasyon at mga tagapag-employo na magpatupad ng mga estratehiya na higit pang magpapahusay sa kakayahang at pagiging epektibo ng mga nagtapos sa lugar ng trabaho.

Mga Susing Salita: *kasanayan sa kakayahang makapagtrabaho, kasiyahan sa trabaho, mga nagtapos sa edukasyon, pagganap sa trabaho, pagsusuring medyasyon*

TALAAN NG NILALAMAN

	Pahina
PAMAGAT	i
DAHON NG PAGPAPATIBAY	ii
PAGKILALA	iii
PAGHAHANDOG	iv
ABSTRAK	v
TALAAN NG NILALAMAN	vi
TALAAN NG MGA TALAHAANAYAN	vii
TALAAN NG FIGURA	viii
KABANATA	
PANIMULA	1
Teoretikal na Balangkas	3
Konseptuwal na Balangkas	7
Iskematik Dayagram ng Pag-aaral	11
Layunin ng Pag-aaral	13
PAMAMARAAN	14
Pamamaraang Ginamit	14
Pananaliksik ng Pangkapaligiran	14
Pinanggalingan ng Datos	15
Instrumentong Ginamit	14
Pagtitipon ng Datos	17

	Isinaalang-alang na Etika	17
	Estatistikang Pag-aaral ng mga Datos	17
	RESULTA AT TALAKAYAN	19
	Antas ng Employability Skills ng mga Graduates	19
	Job Performance ng mga Graduates sa Lugar ng Trabaho	21
	Job Satisfaction ng mga Graduates sa Lugar ng Trabaho	24
4.	BUOD, MGA NATUKLASAN, KONKLUSYON AT	31
	REKOMENDASYON	31
	Buod	31
	Mga Natuklasan	32
	Konklusyon	33
	Rekomendasyon	33
	TALASANGGUNIAN	35
	APENDIKS	
	Apendiks A – Talatanungan	38
	Apendiks B – Nasagutang Papel	
	390p	
	Apendiks C – Sampling Computation	40
	Appendix D – Informed Consent Form	41
	Apendiks E – Approved Letters of Consent	42
	CURRICULUM VITAE	43

PANIMULA

Sa makabagong panahon, kung saan mabilis at patuloy ang pagbabago sa merkado ng paggawa, hindi sapat na ang isang nagtapos ay nagtataglay lamang ng diploma. Inaasahan taglay rin niya ang mahahalangang praktikal na karanasan tulad ng mabisang komunikasyon, kakayahang lumutas ng mga suliranin, kakayahang umangkop sa iba't-ibang sitwasyon at mahusay na pakikipagtulungan sa kapwa. Ang mga kasanayang ito ay itinuturing na mahalagang salik upang maging epektibo sa trabaho (Asefer & Abidin, 2021). Sa larangan ng edukasyon, lalo na sa prosesyong ng pagtuturo, higit na nagiging mahalaga ang mga kasanayang ito sapagkat ang mga guro nakikipag-ugnay sa iba't ibang uri ng mag-aaral, nakikipagtulungan sa kapwa guro, at sa iba pang stakeholders at patuloy na umaangkop sa nagbabagong kurikulum at teknolohiya.

Ang *job performance* ay tumutukoy sa lawak ng pagiging epektibo ng isang empleyado sa pagtupad ng kanyang tungkulin at responsibilidad. Isa ito sa mga pangunahing sukatan ng tagumpay sa isang propesyon (Kamal et al., 2022). Sa kuntento ng pagtuturo, makikita ito sa kakayahan ng guro na magplano at maghatid ng aralin, pamahalaan ang klase, suriin ang pagkatuto ng mag-aaral, at makipagtulungan sa kapwa guro. Kapag mahusay ang performance ng isang guro, mas tumataas din ang posibilidad na makaranas siya ng kasiyahan at dedikasyon sa kanyang trabaho mga mahahalagang sangkap ng *job satisfaction*.

Ang *job satisfaction* naman ay tumutukoy sa antas ng kasiyahan na nararamdaman ng isang tao sa kanyang trabaho (Akhter & Alam, 2023). Para sa mga guro, nakadepende

ito sa iba't ibang salik tulad ng kondisyon sa trabaho, suporta mula sa pamunuan, pagkilala sa kanilang gawain, at kung gaano kalapit ang kanilang personal na pagpapahalaga sa kanilang propesyon. Ayon sa mga pag-aaral, ang employability skills ay nakatutulong hindi lamang sa mas mahusay na performance sa trabaho kundi pati sa kasiyahan dito. Gayunpaman, hindi ito palaging direktang nangyayari. May mga pagkakataon na ang job performance ang nagsisilbing tulay na nag-uugnay sa employability skills at job satisfaction (Anwar & Abdullah, 2021). Ibig sabihin, mas magaling ang performance, mas tumataas din ang kasiyahan sa trabaho.

Sa kabila ng maraming pag-aaral tungkol sa employability, limitado pa rin ang mga pananaliksik na tumitingin sa papel ng job performance bilang tagapamagitan sa ugnayan ng *employability skills at job satisfaction*, lalo na sa konteksto ng Pilipinas. Kadalasan, nakatuon lamang ang mga lokal na pag-aaral sa employment rate, kurikulum, o pagkatuto ng kasanayan, ngunit hindi pa gaanong natutukoy kung paano ito nagiging aktuwal na kasiyahan at epektibidad sa trabaho (Ramos & Mendoza, 2022). Mahalaga ang pag-unawang ito para sa mga teacher education institutions (TEIs) upang mapahusay pa ang kanilang mga programa.

Dahil dito, layunin ng pag-aaral na ito na suriin kung paano ang *job performance* ay gumaganap bilang tagapamagitan sa ugnayan ng *employability skills at job satisfaction* ng mga *education graduates*. Saklaw nito ang mga nagtapos sa teacher education institutions na kasalukuyang nagtatrabaho sa mga paaralan o kaugnay na larangan ng edukasyon. Tinataya dito ang kanilang antas ng employability skills, job performance, at job satisfaction gamit ang mga validated na instrumento sa pagsisiyasat. Titingnan kung paano nakaaapekto ang *employability skills* sa *job satisfaction*, direkta man o sa

pamamagitan ng *job performance*. Gayunpaman, hindi kasama sa pag-aaral ang mga walang trabaho o hindi nagtatrabaho sa larangan ng edukasyon. Nakabatay rin ito sa sariling pagtataya ng mga respondente, kaya maaaring hindi nito ganap na masaklaw ang pananaw ng kanilang mga employer. Sa kabila nito, inaasahang makapagbibigay ito ng mahalagang pag-unawa sa ugnayan ng kasanayan, performance, at kasiyahan sa trabaho ng mga guro.

Mahalaga ang pag-aaral na ito sa iba't ibang sektor ng edukasyon. Para sa mga Teacher Education Institutions (TEIs), maaaring maging gabay ang resulta sa pagpapahusay ng kurikulum at mga programang naglalayong paunlarin hindi lamang ang kaalaman kundi pati ang praktikal na kasanayan ng mga magiging guro. Para sa mga education graduates, makatutulong ito upang mas maunawaan nila kung paano nakaaapekto ang kanilang kasanayan sa kanilang performance at kasiyahan sa trabaho, na magagamit nila sa pag-unlad ng kanilang karera. Para naman sa mga paaralan at employer, maaari itong magsilbing batayan sa pagbuo ng mas angkop na recruitment, training, at retention strategies. Para sa mga mananaliksik, nagdadagdag ito ng bagong perspektiba sa pag-aaral ng employability sa pamamagitan ng pagtingin sa papel ng job performance bilang tagapamagitan. Sa huli, maaari rin itong maging gabay ng mga policy makers tulad ng CHED at DepEd sa pagbuo ng mga polisiyang magpapalakas sa ugnayan ng edukasyon, kasanayan, at trabaho.

Teoretikal na Balangkas

Ang pag-aaral na ito ay nakabatay sa ilang mahahalaga at makabagong teorya na nagpapaliwanag sa ugnayan ng *employability skills*, *job performance*, at *job satisfaction*. Kabilang dito ang *Social Cognitive Career Theory* (Lent, Brown, & Hackett, 1994),

Human Capital Theory (Becker, 1993), *Herzberg's Two-Factor Theory* (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959), at *Job Demands–Resources Theory* (Bakker & Demerouti, 2007). Ang mga teoryang ito ay nagbibigay ng matibay na pundasyon upang maunawaan kung paano ang kasanayan at performance ay humahantong sa kasiyahan sa trabaho.

Ang *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) na binuo nina Lent, Brown, at Hackett (1994) ay nagpapaliwanag kung paano ang personal, behavioral, at environmental na salik ay magkakaugnay upang makaapekto sa desisyon sa karera, performance, at kasiyahan sa trabaho ng isang indibidwal. Binibigyang-diin nito ang papel ng self-efficacy, outcome expectations, at personal goals sa paghubog ng asal kaugnay ng karera.

Ipinapakita ng mga makabagong pag-aaral (Lent & Brown, 2020; Dodd et al., 2021) na ang mga indibidwal na may mataas na *self-efficacy* at malinaw na inaasahang resulta ay mas nagiging epektibo sa trabaho at mas nakararanas ng mataas na job satisfaction. Sa madaling sabi, ipinaliliwanag ng SCCT kung paano ang paniniwala sa sariling kakayahan ay nakaaapekto sa motibasyon, pagpupursige, at performance.

Sa konteksto ng pag-aaral na ito, ipinapaliwanag ng SCCT kung paano ang *employability skills* tulad ng komunikasyon, *teamwork*, *adaptability*, at *problem-solving* ay nagpapalakas ng *self-efficacy* at positibong *outcome expectations*. Dahil dito, nagiging mas mahusay ang job performance at tumataas ang job satisfaction ng mga education graduates. Ang mga may matibay na kasanayan ay mas naniniwala sa kanilang kakayahang magtagumpay sa pagtuturo, kaya mas kumpiyansa sila sa pagganap ng kanilang tungkulin at mas nasisiyahan sa trabaho (Lent & Brown, 2020). Kaya't sinusuportahan ng SCCT ang ideya na ang job performance ay nagsisilbing tagapamagitan (mediator) sa ugnayan ng skills at satisfaction.

Ang Human Capital Theory (Becker, 1993) ay nagsasaad na ang edukasyon, pagsasanay, at pagpapaunlad ng kasanayan ay mga pamumuhunan na nagreresulta sa mas mataas na produktibidad at mas magandang kinalabasan sa trabaho. Ayon dito, ang kaalaman at kasanayan ay anyo ng “kapital” na nagdudulot ng positibong bunga tulad ng mas mahusay na *performance*, *employability*, at *job satisfaction*. Ipinapakita rin ng mga kasalukuyang pag-aaral (Mincer, 2022; Park, 2023) na ang mga nagtapos na may mas mataas na human capital ay mas nagiging adaptable at epektibo sa trabaho. Sa pag-aaral na ito, direktang konektado ang teoryang ito sa *employability skills*.

Mula sa pananaw ng *Human Capital Theory*, ang mga education graduates na may malakas na employability skills na nakuha mula sa edukasyon at praktikal na karanasan ay may mas mataas na antas ng human capital. Dahil dito, mas nagiging epektibo sila sa kanilang trabaho. Ang kanilang mahusay na performance ay nagreresulta sa mas mataas na pakiramdam ng tagumpay at kasiyahan sa trabaho (Ramos & Mendoza, 2022). Kaya, binibigyang-diin ng teoryang ito ang kahalagahan ng patuloy na paglinang ng kasanayan sa teacher education programs.

Ang *Herzberg's Two-Factor Theory* (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) ay naghahati sa mga salik sa trabaho sa dalawang uri: motivators at hygiene factors. Ang motivators ay mga panloob na salik tulad ng achievement, recognition, at personal growth na nagdudulot ng kasiyahan. Samantalang ang *hygiene factors* naman ay mga panlabas na salik tulad ng sahod, supervision, at kondisyon sa trabaho na nakaiiwas sa dissatisfaction. Ipinapakita ng mga modernong aplikasyon nito sa edukasyon (Mehta & Singh, 2021; Anwar & Abdullah, 2021) na ang intrinsic factors tulad ng *achievement* at *recognition* ay patuloy na malakas na salik ng kasiyahan ng mga guro.

Sa pag-aaral na ito, mahalaga ang teoryang ito sa pag-unawa sa job satisfaction. Ang employability skills at job performance ay maaaring ituring na motivators dahil ang mga education graduates na mahusay sa kanilang trabaho ay nakararanas ng recognition, fulfillment, at pride sa kanilang ginagawa. Ito ay nagdudulot ng mas mataas na job satisfaction. Sa kabilang banda, kung kulang sa kasanayan o mababa ang *performance*, maaaring makaranas ng *frustration* at *dissatisfaction* kahit maayos ang *external working conditions*. Kaya, ipinapakita ng teoryang ito na ang panloob na salik tulad ng *performance* at *mastery* ng kasanayan ay mahalaga sa kasiyahan sa pagtuturo.

Ang *Job Demands–Resources Theory* (Bakker & Demerouti, 2007) ay nagsasaad na ang bawat trabaho ay may dalawang pangunahing bahagi: job demands (tulad ng mabigat na workload, pressure sa oras, at emosyonal na stress) at job resources (tulad ng suporta, autonomy, feedback, at kakayahan). Ayon dito, kapag sapat ang resources, mas nagiging epektibo ang pagharap sa demands, na nagreresulta sa mas mataas na *performance at satisfaction*.

Ipinapakita rin ng mga pag-aaral (Bakker & Demerouti, 2017; Lesener et al., 2020) na kapag kulang ang resources at sobra ang demands, maaaring humantong ito sa burnout at mababang *performance*.

Sa pag-aaral na ito, ang employability skills ay maaaring ituring bilang personal resources na tumutulong sa education graduates upang mas epektibong harapin ang demands ng kanilang trabaho. Kapag mahusay ang kanilang kasanayan, mas nagiging mataas ang job performance, na humahantong sa mas mataas na *job satisfaction* (Lesener et al., 2020). Sa ganitong paraan, ang *job performance* ay nagsisilbing tagapamagitan sa ugnayan ng employability skills at job satisfaction dahil ang mahusay na paggamit ng

personal resources ay nagdudulot ng mas makahulugang at kasiya-siyang karanasan sa trabaho.

Konseptuwal na Balangkas

Ipinapakita ng konseptwal na balangkas ang papel ng job performance bilang tagapamagitan (*mediator*) sa ugnayan ng *employability skills at job satisfaction* ng mga *education graduates*. Ang employability skills ay tumutukoy sa mga mahahalagang kakayahan, asal, at saloobin na nagbibigay-daan sa isang indibidwal upang makakuha at mapanatili ang trabaho, makapagtrabaho nang epektibo, at makaangkop sa patuloy na pagbabago sa pangangailangan ng lugar ng trabaho (Yorke, 2006; Succi & Canovi, 2020). Karaniwang hinahati ang mga kasanayang ito sa tatlong pangunahing dimensyon: *fundamental skills, personal management skills, at teamwork skills* (Conference Board of Canada, 2021).

Ang *fundamental skills* ay kinabibilangan ng komunikasyon, *literacy, numeracy*, kritikal na pag-iisip, at *digital literacy* mga kakayahang nagsisilbing pundasyon ng maayos na pagganap sa trabaho. Ang *personal management skills* naman ay tumutukoy sa responsibilidad, pagiging *adaptable, self-motivation*, at integridad, na mahalaga upang magampanan ng isang graduate ang kanyang tungkulin nang independyente at may etika. Samantala, ang *teamwork skills* ay tumutukoy sa pakikipagtulungan, pamumuno, at interpersonal na ugnayan na mahalaga sa epektibong pakikisalamuha sa loob ng paaralan.

Ang mga nagtapos na may mataas na antas ng *employability skills* ay mas handa sa mga propesyonal na responsibilidad at mas kayang tugunan ang inaasahan ng mga institusyong pang-edukasyon (Ramos & Mendoza, 2022; Succi & Canovi, 2020).

Ang *job performance* ay tumutukoy sa antas ng pagiging epektibo at episyente ng isang indibidwal sa pagsasagawa ng kanyang mga tungkulin upang makamit ang layunin ng organisasyon (Campbell & Wiernik, 2015). Saklaw nito ang parehong task performance kung gaano kahusay ang pagsasagawa ng pangunahing gawain at contextual performance tulad ng pakikipagtulungan at inisyatiba. Sa mga makabagong pag-aaral, ang performance sa sektor ng edukasyon ay itinuturing na multidimensional. Kabilang dito ang *work quality*, *productivity*, *communication and collaboration*, *problem-solving and decision-making*, at *professional development* (Nguyen et al., 2023).

Ang *work quality* ay tumutukoy sa katumpakan, pagiging masinop, at episyensya sa pagganap ng gawain. Ang *productivity* ay nakatuon sa kakayahang makamit ang mga layunin at mahusay na pamamahala ng oras. Ang *communication and collaboration* ay tumutukoy sa malinaw na pagpapalitan ng impormasyon at pagtutulungan. Ang *problem-solving and decision-making* ay kinapapalooban ng lohikal na pagsusuri at inisyatiba. Samantala, ang *professional development* ay tumutukoy sa patuloy na pagkatuto at pagpapabuti ng kasanayan.

Sa larangan ng edukasyon, ang *job performance* ay madalas na nakikita sa *teaching performance*, na tumutukoy sa kakayahan ng guro na magplano, maghatid, at magsuri ng instruksyon habang pinauunlad ang pagkatuto at partisipasyon ng mga mag-aaral (Darling-Hammond, 2021). Kabilang dito ang *lesson planning*, *classroom management*, *instructional delivery*, *learner assessment*, at *professional growth*. Ang mataas na antas ng performance ay indikasyon na nagagamit ng mga graduate ang kanilang kasanayan sa aktuwal na konteksto ng edukasyon (Anwar & Abdullah, 2021; Bakker & Demerouti, 2017).

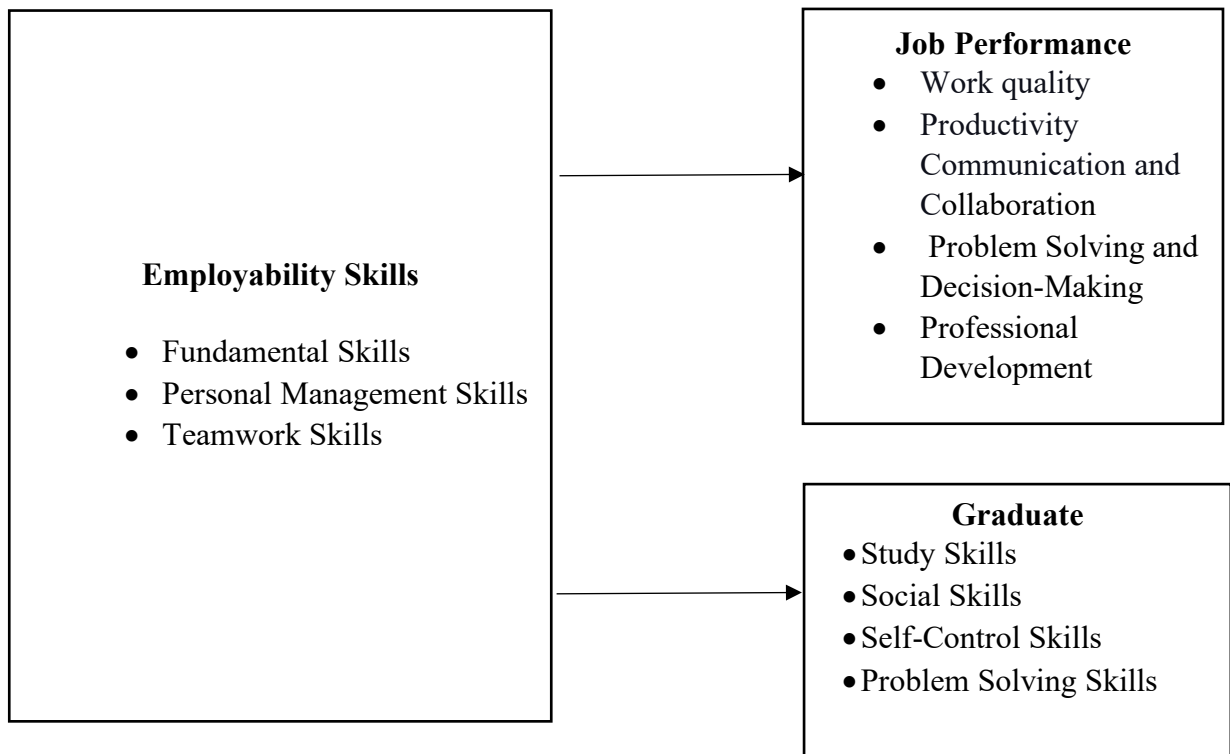
Ang *job satisfaction* naman ay tumutukoy sa antas ng kasiyahan at kapanatagan ng isang indibidwal sa kanyang trabaho at kapaligiran sa trabaho. Kabilang dito ang parehong intrinsic at extrinsic na salik na nakaaapekto sa motibasyon, engagement, at well-being (Herzberg et al., 1959). Sa modernong pag-aaral, ang job satisfaction ay tinitingnan bilang bunga ng karanasan ng empleyado sa iba't ibang aspeto tulad ng *workload*, *work-life balance*, *workplace culture*, at *growth opportunities* (Mehta & Singh, 2021; Kerdpitak, 2023). Ang workload ay tumutukoy sa bigat at patas na distribusyon ng gawain. Ang *work-life balance* ay ang kakayahang maayos na maipagsabay ang trabaho at personal na buhay. Ang workplace culture ay sumasaklaw sa pakikitungo, respeto, at suporta sa loob ng organisasyon. Samantala, ang growth opportunities ay tumutukoy sa pagkakataon para sa pagsasanay, promosyon, at patuloy na edukasyon. Kapag positibo ang pananaw ng empleyado sa mga aspetong ito, mas tumataas ang kanilang kasiyahan at dedikasyon sa trabaho (Anwar & Abdullah, 2021; Kerdpitak, 2023).

Ang ugnayan ng mga baryabol na ito ay

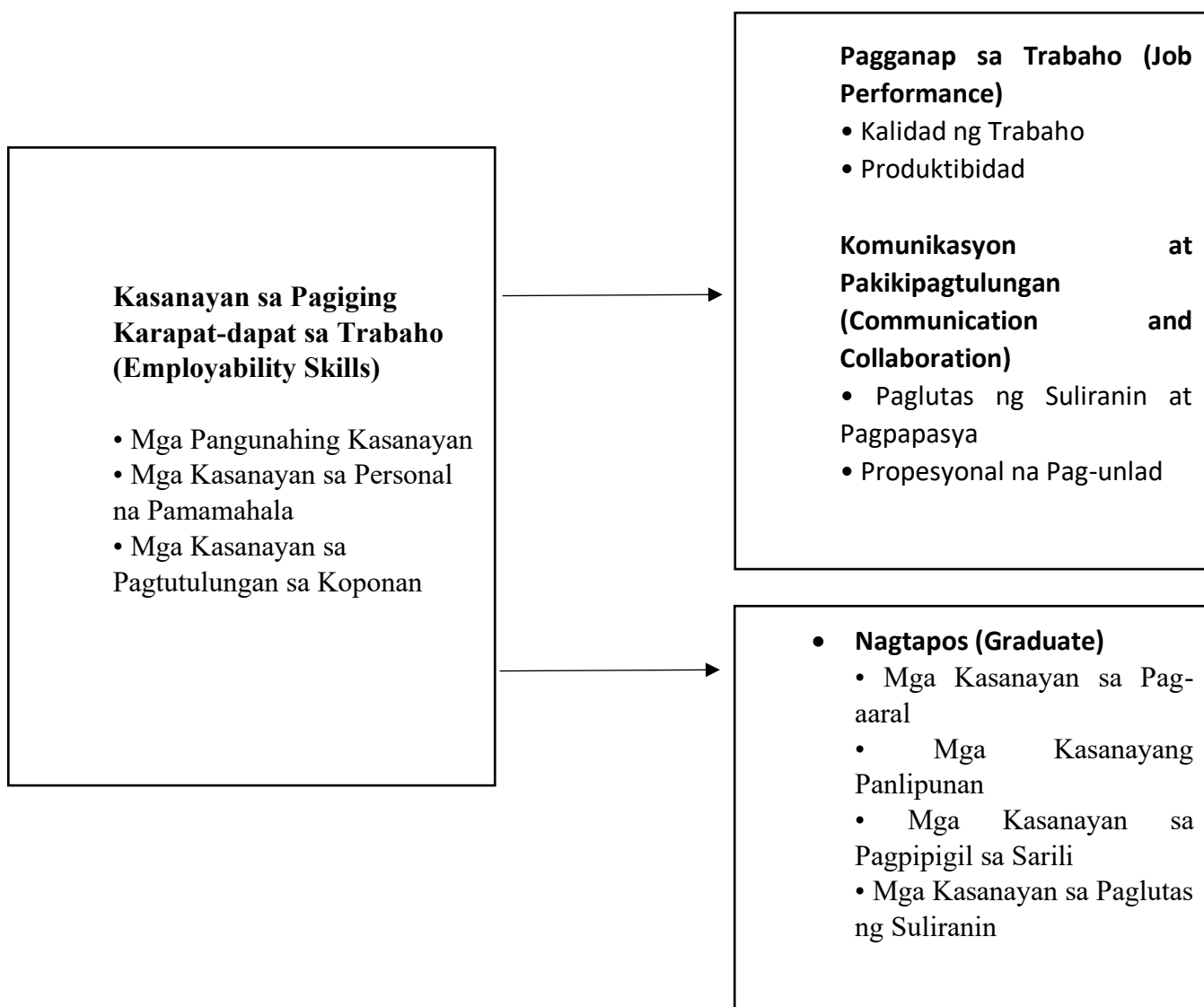
sinusuportahan ng iba't ibang teoretikal na pananaw. Ayon sa *Social Cognitive Career Theory* at *Human Capital Theory*, ang mga may mas mataas na employability skills ay mas may *self-efficacy*, *adaptability*, at *competence* na nagpapahusay sa kanilang *performance* (Lent & Brown, 2020; Park, 2023). Sa kabilang banda, ayon sa *Herzberg's Two-Factor Theory*, ang mahusay na performance ay nagdudulot ng intrinsic motivation na humahantong sa mas mataas na *job satisfaction* (Mehta & Singh, 2021). Dagdag pa rito, ipinapaliwanag ng *Job Demands Resources Theory* na ang *employability skills* ay nagsisilbing personal resources na tumutulong upang mas mahusay na mapangasiwaan ang

demands sa trabaho, na nagreresulta sa mas mataas na performance at satisfaction (Lesener et al., 2020; Bakker & Demerouti, 2017).

Batay sa mga teoryang ito, ipinapalagay ng pag-aaral na ang *job performance* ay nagsisilbing tagapamagitan sa ugnayan ng *employability skills* at *job satisfaction*. Ibig sabihin, ang mga education graduates na may matibay na employability skills ay mas malamang na magpakita ng mas mataas na *job performance*, na sa huli ay nagdudulot ng mas mataas na antas ng kasiyahan sa kanilang trabaho at karera.



Pigura 1: Iskematik Dayagram ng Pag-aaral



Pigura 1: Iskematik Dayagram ng Pag-aaral

Layunin

This study aimed to determine the graduates' employability in relation to their job performance. Layunin ng pag-aaral na ito na tukuyin ang antas ng employability ng mga graduates kaugnay ng kanilang job performance sa isang tertiary school sa Ozamiz City sa School Year 2024–2025.

Sa partikular, sinagot ng pag-aaral ang mga sumusunod na katanungan:

1. Ano ang antas ng employability skills ng mga graduates batay sa fundamental skills, personal management skills, at teamwork skills?
2. Ano ang antas ng job performance ng mga graduates batay sa work quality, productivity, communication and collaboration, problem solving and decision-making, at professional development?
3. Ano ang antas ng job satisfaction ng mga graduates batay sa *workload, work-life balance, workplace culture, at opportunities for continued growth and development*?
4. Mayroon bang makabuluhang ugnayan sa pagitan ng *employability skills* ng mga graduates at ng kanilang *job performance* sa lugar ng trabaho?
5. Mayroon bang makabuluhang ugnayan sa pagitan ng employability skills ng mga graduates at ng kanilang job satisfaction sa lugar ng trabaho?

Null Hypotheses

Ho1: Walang makabuluhang ugnayan sa pagitan ng *employability skills at job satisfaction*.

Ho2: Walang makabuluhang ugnayan sa pagitan ng employability skills at job satisfaction.

Kabanata 2

PAMAMARAAN

Pamamaraang Ginamit

Ang pag-aaral na ito ay gumamit ng descriptive-correlational research design na may mediation analysis. Ang correlational research, na isang non-experimental na lapit, ay angkop sa pagsusuri ng mga ugnayang predictive at explanatory sa pagitan ng mga baryabol (Seeram, 2019). Ayon kay Asenahabi (2019), ang ganitong disenyo ay gumagamit ng mga estadistikang teknik upang matukoy ang lakas at direksyon ng ugnayan ng maraming baryabol. Sa pag-aaral na ito, pinalawak ang disenyo upang masuri ang isang mediating mechanism, kung saan sinuri ang parehong direktang at hindi direktang ugnayan ng mga baryabol. Partikular nitong tinitingnan kung paano ang mga salik na kaugnay ng graduates' employability ay nakaaapekto sa job performance sa pamamagitan ng employability bilang mediating variable. Sa pamamagitan ng pagsusuri sa mga ugnayang ito, nagkaroon ng mas malalim na pag-unawa sa interaksyon ng mga konstruk na ito, kaya't ang disenyo ay angkop para sa layunin ng mediation-focused na pag-aaral.

Pananaliksik na Pangkapaligiran

Isinagawa ang pag-aaral sa isang pribadong pamantasan na matatagpuan sa Ozamiz City, Misamis Occidental, Pilipinas. Kilala ang institusyong ito sa kahusayan sa akademiko at sa pagbibigay ng iba't ibang programang pang-akademiko sa iba't ibang disiplina.

Nagbibigay ito ng accessible na edukasyon at kinikilala ng Department of Education (DepEd), Commission on Higher Education (CHED), at akreditado ng Philippine Association of Colleges and Universities Commission on Accreditation (PACUCOA).

Nag-aalok ang unibersidad ng mga programa sa business, engineering, information technology, at arts. Kabilang dito ang College of Education na may mahalagang papel sa paghuhubog ng mga hinaharap na guro. Layunin ng institusyon na maihanda ang mga mag-aaral sa pamamagitan ng kaalaman, kasanayan, at praktikal na karanasan upang maging handa sila sa kanilang propesyon.

Pinanggalingan ng Datos

Ang mga respondente ng pag-aaral ay binubuo ng 102 graduates ng College of Education mula sa nasabing unibersidad. Gumamit ng simple random sampling upang matiyak na ang bawat kwalipikadong graduate ay may pantay na pagkakataong mapili. Kasama sa criteria ang mga graduates mula School Year 2021-2022 hanggang School Year 2024-2025. Hindi kabilang sa pag-aaral ang mga graduates na hindi saklaw ng nabanggit na taon.

Instrumentong Ginamit sa Pagtitipon ng mga Datos

A. Employability Skill Questionnaire

Gumamit ang pag-aaral ng researcher-made questionnaire upang sukatin ang antas ng employability skills ng mga graduates. Binubuo ito ng mga pahayag tungkol sa study skills, social skills, self-control skills, at problem-solving skills.

Gumamit ng 5-point Likert scale kung saan 5 ang Strongly Agree at 1 ang Strongly Disagree.

Isinagawa ang pilot testing sa mga graduates na hindi kabilang sa pangunahing sample upang matukoy ang reliability at validity. Sinuri ang internal consistency gamit ang Cronbach's alpha at nakakuha ng acceptable hanggang high reliability na may value na 0.83.

Batay sa resulta, may mga minor revisions na isinagawa upang mapabuti ang clarity ng mga item.

In analyzing the graduates' employability and , the following scales were used:

Responses	Continuum	Interpretation
5- Strongly Agree (SA)	4.20-4.99	Very High
4- Agree (A)	3.40-4.19	High
3- Neutral (N)	2.60-3.39	Moderate
2- Disagree (D)	1.80- 2.59	Low
1- Strongly Disagree (SD)	1.0-1.79	Very Low

B. Job Performance Questionnaire

Gumamit din ng researcher-made questionnaire upang sukatin ang job performance ng mga graduates. Binubuo ito ng 25 items na hinati sa limang bahagi: Work Quality, Productivity, Communication and Collaboration, Problem-Solving and Decision-Making, at Professional Development.

Gumamit ng 5-point Likert scale.

Isinagawa ang pilot testing at sinuri ang reliability gamit ang Cronbach's alpha na umabot sa acceptable hanggang high level (≥ 0.80). May minor revisions para sa clarity.

For data interpretation, the following scale was used:

Responses	Continuum	Interpretation
5 – Strongly Agree (SA)	4.20 – 4.99	Outstanding
4 – Agree (A)	3.40 – 4.19	Very Satisfactory
3 – Neutral (N)	2.60 – 3.39	Satisfactory
2 – Disagree (D)	1.80 – 2.59	Fair
1 – Strongly Disagree (SD)	1.00 – 1.79	Poor

Pagtitipon ng mga Datos

Humingi muna ng pahintulot mula sa Dean ng College of Education. Pagkatapos ay nakuha ang listahan ng mga kwalipikadong graduates mula sa opisina ng unibersidad. Gumamit ng Raosoft sample size calculator at simple random sampling. Ipinaliwanag sa mga respondente ang layunin ng pag-aaral at kumuha ng informed consent. Ipinamahagi ang questionnaire sa printed o online na paraan. Ang mga sagot ay kinolekta at inihanda para sa analysis. Isinagawa rin ang pilot testing bago ang aktuwal na pangangalap ng datos upang matukoy ang reliability ng instrumento.

Etikal na Konsiderasyon

Tiniyak ang informed consent ng lahat ng kalahok. Boluntaryo ang kanilang partisipasyon at maaari silang umatras anumang oras. Pinanatiling kumpidensyal at anonymous ang kanilang mga sagot. Sinunod ang Data Privacy Act of 2012. Ang datos ay ligtas na inimbak at tanging mga awtorisadong mananaliksik lamang ang may access. Tiniyak na etikal, tumpak, at patas ang paghawak ng datos.

Pag-aanalisa ng Datos

Gamit ang g Jamovi statistical software, ang pag-aaral na ito ay ginamitan ng mga statistical tools sa pgsususuri ng mga datos katulad ng:

Ginamit ang *mean at standard deviation* upang sukatin ang antas ng mga baryabol.

Ginamit ang *frequency at percentage* para sa distribusyon ng sagot.

Ginamit ang *Pearson Product-Moment Correlation Coefficient* upang matukoy ang ugnayan ng employability skills, job performance, at job satisfaction.

Kabanata 3

RESULTA AT TALAKAYAN

Antas ng Employability Skills ng mga Graduates

Ipinapakita sa Talahanayan 1 ang antas ng employability skills ng mga graduates batay sa fundamental skills, personal management skills, at teamwork skills. Sa kabuuan, lumalabas na ang mga graduates ay nagpakita ng napakataas (very high) na antas ng employability skills, na makikita sa overall mean ($M = 4.54$, $SD = 0.44$). Ipinapahiwatig nito na sa pangkalahatan, malakas ang pagsang-ayon ng mga graduates na taglay nila ang mahahalagang kasanayang kinakailangan sa mundo ng trabaho, na nagpapakita ng mataas na kahandaan sa mga hinihingi ng workplace.

Sa pagsusuri ng bawat dimensyon, ang fundamental skills ay nakakuha rin ng napakataas na antas ($M = 4.54$, $SD = 0.42$), na nagpapahiwatig na mataas ang tingin ng mga graduates sa kanilang kakayahan sa pangunahing kasanayan sa trabaho tulad ng komunikasyon, pag-unawa sa gawain, at pagsasagawa ng mga task.

Ang personal management skills ay nakakuha rin ng kaparehong napakataas na marka ($M = 4.54$, $SD = 0.45$), na nagpapakita ng mataas na antas ng disiplina sa sarili, pagiging adaptable, at responsibilidad ng mga graduates. Samantala, ang teamwork skills ay nakakuha rin ng napakataas na mean ($M = 4.54$, $SD = 0.45$), na nagpapakita na naniniwala ang mga graduates sa kanilang kakayahang makipagtulungan, makipag-ugnayan nang maayos, at mag-ambag sa grupo.

Kapansin-pansin na magkakapareho ang mean ng tatlong dimensyon, na nagpapakita ng balanse at pare-parehong antas ng employability skills sa lahat ng aspeto. Ipinapahiwatig nito na walang partikular na dimensyon ang nahuhuli, na maaaring bunga ng epektibong academic training at mga gawaing nakatuon sa collaboration at experiential learning.

Gayunpaman, ang bahagyang pagkakaiba sa standard deviation ay nagpapakita na may kaunting pagkakaiba sa persepsyon ng mga respondents, na nangangahulugang maaaring may ilang graduates pa na nangangailangan ng karagdagang pagpapaunlad sa ilang espesipikong kasanayan.

Ang natuklasan ay sumusuporta sa Human Capital Theory (Becker, 1993) na nagsasaad na ang edukasyon at pagsasanay ay nagpapataas ng kakayahan sa trabaho. Sinusuportahan din ito ng Social Cognitive Career Theory (Lent, Brown, & Hackett, 1994) dahil ang mataas na self-assessment ng mga graduates ay nagpapakita ng mataas na self-efficacy na bunga ng kanilang karanasan sa akademya.

Ang mataas na teamwork skills ay umaayon din sa Job Demands–Resources Theory (Bakker & Demerouti, 2007) na nagpapakita na ang collaborative learning environment ay nagsilbing mahalagang resources upang ihanda ang mga graduates sa workplace demands. Gayunpaman, ayon sa Herzberg’s Two-Factor Theory (Herzberg et al., 1959), hindi sapat ang kasanayan lamang upang matiyak ang kasiyahan sa trabaho dahil mahalaga rin ang external factors tulad ng kondisyon ng trabaho at suporta ng organisasyon.

Sa kabuuan, ipinapakita ng resulta na ang mga graduates ay handang-handa para sa trabaho, ngunit may pangangailangan pa rin ng patuloy na suporta upang mas mapahusay pa ang kanilang career outcomes.

Ipinapahiwatig din ng findings ang pagiging epektibo ng curriculum ng College of Education sa pagpapaunlad ng employability skills. Maaaring ipagpatuloy at higit pang palakasin ng mga administrador at curriculum planners ang mga programang nakatuon sa collaboration, self-management, at basic workplace skills.

Ang mga guro ay maaari ring magpatuloy sa paggamit ng authentic workplace simulations, reflective activities, at group-based projects upang mas mapalalim ang kasanayan ng mga estudyante. Sa kabila ng napakataas na resulta, maaaring magpatupad pa rin ng enrichment programs ang career offices tulad ng advanced soft skills training, mentoring, at industry linkage programs upang matugunan ang maliliit na pagkakaiba sa kakayahan ng mga graduates at mapanatili ang mataas na antas ng employability readiness.

Talahanayan 1

Level of Graduates' Employability Skills

Constructs	M	SD	Descriptive Level
Fundamental Skills	4.54	0.42	Very High
Personal Management Skills	4.54	0.45	Very High
Teamwork Skills	4.54	0.45	Very High
Overall Employability Skills	4.54	0.44	Very High
<i>Scale: 4.20-4.99(Very High); 3.40-4.19(high);2.60- 3.39(Moderate) ; 1.80-2.59 (Low); 1.0-1.79 (Very Low)</i>			

Job Performance ng mga Graduates sa Lugar ng Trabaho

Ipinapakita sa Talahanayan 2 ang antas ng job performance ng mga graduates sa kanilang lugar ng trabaho batay sa mahahalagang dimensyon, kabilang ang workload, work-life balance, workplace culture, at opportunities for growth and development. Sa kabuuan, lumalabas na ang mga graduates ay nagpakita ng outstanding na antas ng job performance, na makikita sa overall mean score ($M = 4.43$, $SD = 0.55$). Ipinapahiwatig

nito na sa pangkalahatan, mataas ang kanilang pagturing sa sarili bilang epektibo sa kanilang propesyon at nagagampanan nila nang maayos ang inaasahan sa kanila sa trabaho. Sa mga partikular na indikator, ang workplace culture ang nakakuha ng pinakamataas na mean ($M = 4.55$, $SD = 0.57$), na nagpapakita na ang mga graduates ay nakararanas ng positibo at suportadong kapaligiran sa kanilang organisasyon na nakatutulong sa mas epektibong pagganap sa trabaho. Sinundan ito ng opportunities for growth and development ($M = 4.52$, $SD = 0.47$), na nagpapahiwatig na kinikilala ng mga graduates ang pagkakaroon ng mga pagkakataon para sa pagkatuto, pag-unlad ng kasanayan, at pagangat sa propesyon.

Ang workload ay nakakuha rin ng outstanding na antas ($M = 4.39$, $SD = 0.51$), na nagpapakita na kaya ng mga graduates na mahusay na pamahalaan ang kanilang mga gawain at responsibilidad. Samantala, ang pinakamababa, bagama't pasok pa rin sa outstanding na kategorya, ay ang work-life balance ($M = 4.26$, $SD = 0.64$), na nagpapahiwatig na may mas mataas na pagkakaiba-iba sa karanasan ng mga graduates sa pagbibigay-balanse ng trabaho at personal na buhay.

Ang tuloy-tuloy na mataas na resulta sa lahat ng dimensyon ay nagpapakita na naisasabuhay ng mga graduates ang kanilang mga kasanayan sa aktuwal na performance sa trabaho. Ang mataas na halaga ng workplace culture at opportunities for growth ay nagpapakita ng kahalagahan ng suportadong kapaligiran at mga programang pangpropesional na pag-unlad sa pagpapanatili ng mataas na performance. Gayunpaman, ang medyo mas mababang mean at mas mataas na variability sa work-life balance ay nagpapahiwatig na may ilang graduates na nakararanas ng hamon sa pagbalanse ng

personal at propesyonal na tungkulin, na maaaring makaapekto sa pangmatagalang well-being kung hindi matutugunan.

Ang outstanding na antas ng job performance ay sumusuporta sa Human Capital Theory (Becker, 1993), na nagsasaad na ang kaalaman at kasanayang nakukuha sa edukasyon ay naisasalin sa produktibidad sa trabaho. Ang mataas na resulta sa workplace culture at growth opportunities ay umaayon sa Herzberg's Two-Factor Theory (Herzberg et al., 1959), kung saan ang supportive environment at pagkakataon para sa pag-unlad ay nagsisilbing motivators na nagpapataas ng performance at satisfaction.

Sinusuportahan din ito ng Job Demands-Resources Theory (Bakker & Demerouti, 2007), na nagpapaliwanag na ang positibong resources sa trabaho tulad ng suportadong kultura at development opportunities ay nakatutulong upang mabalanse ang job demands at mapanatili ang mataas na performance. Dagdag pa rito, ipinaliliwanag ng Social Cognitive Career Theory (Lent, Brown, & Hackett, 1994) ang mataas na performance sa pamamagitan ng self-efficacy at kakayahan ng graduates na harapin ang mga responsibilidad sa trabaho.

Gayunpaman, ang bahagyang mas mababang resulta sa work-life balance ay nagpapakita ng posibleng strain mula sa magkakasabay na demands, na umaayon sa mga pag-aaral na nagsasabing ang hindi balanseng buhay at trabaho ay maaaring makaapekto sa pangmatagalang performance at well-being kahit mataas ang kasanayan.

Sa kabuuan, ipinapakita ng mga resulta na ang parehong personal na kakayahan at organizational support ay mahalaga sa pagpapanatili ng mataas na job performance ng mga graduates.

Ang mga natuklasan ay nagpapahiwatig ng mahalagang papel ng mga school administrators, employers, at HR personnel sa pagpapanatili ng mga kondisyong nakapagpapataas ng performance. Ang pagpapalakas ng workplace culture at pagpapalawak ng opportunities for growth ay maaaring higit pang magpaangat sa performance ng mga graduates. Kasabay nito, maaaring magpatupad ang mga organisasyon ng mga hakbang para sa work-life balance tulad ng flexible scheduling, wellness programs, at workload monitoring.

Para naman sa teacher education institutions, mahalagang isama sa pre-service training ang career readiness seminars at stress management upang mas maihanda ang mga graduates sa aktuwal na demands ng trabaho at mapanatili ang mataas na antas ng performance.

Talahanayan 2

Graduates' Job Performance in the Workplace

Constructs	M	SD	Descriptive Level
Workload	4.39	0.51	Outstanding
Work-Life Balance	4.26	0.64	Outstanding
Workplace Culture	4.55	0.57	Outstanding
Opportunities for Growth and Development	4.52	0.47	Outstanding
Overall Performance	4.43	0.55	Outstanding

Scale: 4.20-4.99(Outstanding); 3.40-4.19(Very satisfactory);2.60- 3.39(Satisfactory) ; 1.80-2.59 (fair); 1.0-1.79 (Poor)

Job Satisfaction ng mga Graduates sa Lugar ng Trabaho

Ipinapakita sa Talahanayan 3 ang antas ng job satisfaction ng mga graduates sa kanilang lugar ng trabaho batay sa iba't ibang pangunahing dimensyon. Sa kabuuan, lumabas na ang mga graduates ay nakaranas ng napakataas (very high) na antas ng job

satisfaction ($M = 4.35$, $SD = 0.34$), na nagpapahiwatig ng pangkalahatang positibong pagtingin nila sa kanilang karanasan sa trabaho.

Sa mga partikular na indikator, ang Work Quality ang nakakuha ng pinakamataas na mean ($M = 4.69$, $SD = 0.31$), na nagpapakita ng malakas na pakiramdam ng mga graduates ng kahusayan at pagmamataas sa kalidad ng kanilang mga output. Sinundan ito ng Communication and Collaboration ($M = 4.54$, $SD = 0.45$) at Productivity ($M = 4.52$, $SD = 0.31$), na parehong nasa napakataas na antas. Ipinapahiwatig nito ang epektibong pakikipag-ugnayan sa kapwa empleyado at mahusay na pagtupad ng mga gawain sa trabaho.

Ang Problem-Solving and Decision Making ($M = 4.50$, $SD = 0.29$) at Professional Development ($M = 4.50$, $SD = 0.33$) ay parehong nasa napakataas din na antas. Ipinapakita nito na ang mga graduates ay may kumpiyansa sa pagharap sa mga hamon sa trabaho at nakikita rin nila ang mga oportunidad para sa patuloy na pagkatuto at pag-unlad.

Ang napakataas na antas ng job satisfaction ay sumusuporta sa Human Capital Theory (Becker, 1993), na nagsasaad na ang kaalaman at kasanayang nakuha sa edukasyon ay nagreresulta sa mas mataas na kumpiyansa at epektibong pagganap sa trabaho. Ang mataas na antas ng Work Quality at Professional Development ay umaayon sa Herzberg's Two-Factor Theory (Herzberg et al., 1959), kung saan ang intrinsic factors tulad ng achievement, recognition, at growth opportunities ay nagsisilbing pangunahing motivators ng job satisfaction.

Sinusuportahan din ito ng Social Cognitive Career Theory (Lent, Brown, & Hackett, 1994), na binibigyang-diin ang papel ng self-efficacy at positibong karanasan sa trabaho sa paghubog ng kasiyahan at career well-being. Dagdag pa rito, ang mga resulta

ay umaayon sa Job Demands–Resources Theory (Bakker & Demerouti, 2007), na nagpapakita na ang sapat na resources sa lugar ng trabaho tulad ng suporta, kolaborasyon, at learning opportunities ay nagpapataas ng engagement at satisfaction.

Sa kabuuan, ipinapakita ng mga resulta na ang mataas na job satisfaction ng mga graduates ay bunga ng kombinasyon ng malalakas na personal na kasanayan at suportadong kapaligiran sa trabaho.

Ang mataas na marka sa lahat ng indikator ay nagpapakita na ang mga graduates ay hindi lamang nasisiyahan kundi mahusay ding nakaangkop sa kanilang propesyonal na tungkulin. Ang mataas na Work Quality ay nagpapahiwatig na ang kanilang akademikong paghahanda ay epektibong naisalin sa aktuwal na trabaho. Ang mataas na Communication and Collaboration ay nagpapakita ng positibong workplace environment na mahalaga sa teamwork at organisasyonal na bisa.

Gayundin, ang mataas na Productivity at Problem-Solving and Decision Making ay nagpapakita ng kumpiyansa at pagiging epektibong kontribyutor ng mga graduates sa kanilang organisasyon. Bagama't lahat ay napakataas, ang Professional Development ay may bahagyang mas mababang standard deviation ($SD = 0.33$), na nagpapahiwatig ng mas pare-parehong karanasan ng mga graduates sa mga oportunidad para sa pag-unlad, ngunit maaaring nagpapakita rin ng medyo limitadong pagkakaiba-iba ng advancement opportunities.

Ang mga natuklasan ay may mahahalagang implikasyon para sa mga institusyong pang-edukasyon, employers, at human resource personnel. Para sa mga academic leaders at curriculum planners, pinapatunayan ng resulta na epektibo ang kanilang mga programa

sa paghahanda ng mga graduates para sa trabaho, lalo na sa aspeto ng kalidad ng trabaho, kolaborasyon, at problem-solving skills.

Para naman sa mga employer at HR managers, mahalagang ipagpatuloy ang mga positibong kondisyon tulad ng malinaw na performance standards, suportadong kultura, at mahusay na supervision. Maaaring palakasin pa ang job satisfaction sa pamamagitan ng structured professional development programs tulad ng mentoring, targeted training, career pathways, at regular feedback mechanisms. Ang mga hakbang na ito ay makatutulong sa pagpapanatili ng mataas na satisfaction, mas mahabang retention, at patuloy na paglago ng mga empleyado.

Talahayan 3

Graduates' Job Satisfaction in their Workplace

Descriptives	M	SD	Descriptive Level
1. Work Quality	4.69	0.31	Very High
2. Productivity	4.52	0.31	Very High
3. Communication and Collaboration	4.54	0.45	Very High
4. Problem-Solving and Decision Making	4.50	0.29	Very High
5. Professional Development	4.50	0.33	Very High
Overall Satisfaction	4.35	0.34	Very High

Scale: 4.20-5.0(Very High); 3.40-4.19(High);2.60- 3.39(Moderate) ; 1.80-2.59 (Low); 1.0-1.79 (Very low)

Graduates' Significant Relationship Between Employability Skills and Job Performance

Talahanayan 4

Graduates' Significant Relationship Between Employability Skills and Job Performance

Variables		Work Quality	Productivity	Communication and Collaboration	Problem-Solving and Decision-Making	Professional Development	Teaching Performance
Fundamental Skills	<i>r</i>	0.45** *	0.36***	0.22*	0.03	0.19	0.19
	<i>p</i>	<.001	<.001	0.028	0.785	0.064	0.052
Personal Management Skill	<i>r</i>	0.42** *	0.30**	0.16	0.08	0.08	0.09
	<i>p</i>	<.001	0.002	0.101	0.456	0.436	0.375
Teamwork Skills	<i>r</i>	0.45** *	0.394***	0.23*	-0.07	0.04	0.09
	<i>p</i>	<.001	<.001	0.024	0.466	0.713	0.35

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Makabuluhang Ugnayan sa Pagitan ng Employability Skills ng mga Graduates at Job Satisfaction sa Lugar ng Trabaho

Ipinapakita sa Talahanayan 5 ang resulta ng correlational analysis na sumusuri sa ugnayan ng employability skills ng mga graduates at ng kanilang antas ng job satisfaction sa trabaho, partikular sa Workload, Work-Life Balance, Workplace Culture, at Opportunities for Growth and Development. Gumamit ng Pearson correlation coefficient (r) at significance level (p) upang matukoy ang lakas at kahalagahan ng ugnayang ito.

Lumabas sa resulta na ang Fundamental Skills ay may makabuluhan at positibong ugnayan sa lahat ng dimensyon ng job satisfaction, kabilang ang Workload ($r = 0.521, p < .001$), Work–Life Balance ($r = 0.294, p = 0.003$), Workplace Culture ($r = 0.389, p < .001$), at Opportunities for Growth and Development ($r = 0.503, p < .001$). Ipinapakita nito na ang mga graduates na may matibay na pundamental na kasanayan ay mas nakararanas ng mas maayos na workload, mas balanseng buhay-trabaho, mas positibong workplace culture, at mas maraming oportunidad para sa pag-unlad.

Gayundin, ang Personal Management Skills ay may makabuluhang ugnayan sa Workload ($r = 0.458, p < .001$), Work–Life Balance ($r = 0.300, p = 0.002$), Workplace Culture ($r = 0.403, p < .001$), at Opportunities for Growth and Development ($r = 0.442, p < .001$). Ipinapakita nito na ang mga graduates na may mataas na self-discipline, time management, adaptability, at responsibilidad ay mas nakararanas ng mas mataas na antas ng kasiyahan sa iba’t ibang aspeto ng kanilang trabaho, lalo na sa kakayahang mabalanse ang trabaho at personal na buhay.

Samantala, ang Teamwork Skills ay nagpakita rin ng makabuluhang ugnayan sa Workload ($r = 0.517, p < .001$), Work–Life Balance ($r = 0.318, p = 0.001$), Workplace Culture ($r = 0.557, p < .001$), at Opportunities for Growth and Development ($r = 0.570, p < .001$). Ipinapakita nito na ang teamwork skills ay may malakas na kaugnayan sa job satisfaction, lalo na sa paghubog ng positibong workplace culture at sa pagkakaroon ng oportunidad para sa pag-unlad.

Kapansin-pansin na ang lahat ng employability skills ay may estadistikal na makabuluhang ugnayan sa lahat ng dimensyon ng job satisfaction ($p < .05$). Ipinapahiwatig

nito ang pare-pareho at matatag na koneksyon sa pagitan ng employability skills at job satisfaction ng mga graduates.

Ang mga natuklasan ay sumusuporta sa Human Capital Theory (Becker, 1993), na nagsasaad na ang mas mataas na antas ng kasanayan ay nagdudulot ng mas mahusay na pagganap at mas positibong karanasan sa trabaho. Ayon naman sa Social Cognitive Career Theory (Lent, Brown, & Hackett, 1994), ang mga graduates na may mataas na kasanayan ay may mas mataas na self-efficacy na nagreresulta sa mas positibong pagtingin sa kanilang trabaho at kapaligiran.

Ang malalakas na ugnayan ng teamwork skills sa workplace culture at opportunities for growth ay umaayon sa Herzberg's Two-Factor Theory (Herzberg et al., 1959), kung saan ang interpersonal relations at growth opportunities ay mahalagang motivators ng job satisfaction. Dagdag pa rito, sinusuportahan ito ng Job Demands–Resources Theory (Bakker & Demerouti, 2007), na nagpapakita na ang employability skills ay nagsisilbing personal resources na tumutulong upang mapagaan ang job demands at mapahusay ang access sa workplace resources.

Sa kabuuan, ipinapakita ng resulta na ang employability skills ay may malakas at tuloy-tuloy na kaugnayan sa job satisfaction ng mga graduates, na nagpapahiwatig ng kahalagahan ng patuloy na pagpapaunlad ng mga kasanayang ito upang mapanatili ang positibo at produktibong karanasan sa trabaho.

Talahanayan 5

Graduates' Significant Relationship Between Employability Skills and their Job Satisfaction in the Workplace

Variables	Workload	Work-Life Balance	Workplace Culture	Opportunities for Growth and Development

Fundamental Skills	<i>r</i>	0.521***	0.294***	0.389***	0.503***
	<i>p</i>	<.001	0.003	<.001	<.001
Personal Management Skill	<i>r</i>	0.458***	0.300***	0.403***	0.442***
	<i>p</i>	<.001	0.002	<.001	<.001
Teamwork Skills	<i>r</i>	0.517***	0.318***	0.557***	0.570***
	<i>p</i>	<.001	0.001	<.001	<.001

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Kabanata 4

BUOD, MGA NATUKLASAN, KONKLUSYON AT REKOMENDASYON

Buod

Ipinapakita ng mga natuklasan na ang mga graduates ay may napakataas na antas ng employability skills, partikular sa fundamental skills, personal management skills, at teamwork skills. Ipinapahiwatig nito na sila ay handang-handa sa pagharap sa mga tungkulin at hamon sa lugar ng trabaho. Ang mga kasanayang ito ay malinaw na naipapakita rin sa kanilang outstanding na job performance, lalo na sa workplace culture, opportunities for growth, at workload management. Gayunpaman, may kaunting pagkakaiba-iba sa karanasan ng mga graduates sa aspeto ng work-life balance.

Dagdag pa rito, ang mga graduates ay nagpakita rin ng napakataas na antas ng job satisfaction, kung saan ang work quality, productivity, communication, at problem-solving ang nakakuha ng pinakapositibong pagtatasa. Ipinapakita nito na ang kanilang mga kasanayan at kapaligiran sa trabaho ay nakatutulong sa epektibo at makabuluhang karanasan sa trabaho.

Sa karagdagang pagsusuri, natuklasan na ang employability skills ay may matibay na ugnayan sa job performance at job satisfaction, partikular sa work quality, productivity, workload management, workplace culture, at opportunities for growth. Gayunpaman, may mas mahihinang o hindi makabuluhang ugnayan sa mga mas mataas na antas na gawain tulad ng problem-solving, professional development, at teaching performance, na nagpapahiwatig na maaaring kailangan pa ng karagdagang suporta tulad ng mentoring, hands-on experience, at organizational resources.

Sa kabuuan, pinatutunayan ng resulta na ang employability skills ay nagsisilbing matibay na pundasyon para sa epektibong performance at job satisfaction, habang binibigyang-diin ang kahalagahan ng patuloy na suporta mula sa mga institusyong pang-edukasyon at lugar ng trabaho upang mapanatili ang pangmatagalang pag-unlad ng karera.

Sa pangkalahatan, sinusuportahan ng mga resulta ang Human Capital Theory, Social Cognitive Career Theory, Herzberg's Two-Factor Theory, at Job Demands–Resources Theory, na nagpapakita na parehong mahalaga ang personal na kasanayan at suportadong kapaligiran sa trabaho sa pagpapanatili ng performance, kasiyahan, at tagumpay sa karera.

Mga Natuklasan

Ang mga sumusunod ang natuklasan ng pag-aaral:

1. Ang mga graduates ay nagpakita ng napakataas na antas ng employability skills sa fundamental, personal management, at teamwork, na nagpapakita ng kanilang kahandaan sa trabaho.

2. Ang mga graduates ay nagkaroon ng outstanding na job performance, lalo na sa workplace culture at opportunities for growth, habang ang work–life balance ay bahagyang mas mababa ngunit nananatiling mataas.

3. Ang mga graduates ay nagpakita ng napakataas na job satisfaction sa lahat ng dimensyon, na nagpapakita ng positibong karanasan sa trabaho.

4. Ang employability skills ay may makabuluhang ugnayan sa work quality, productivity, at communication and collaboration, ngunit walang makabuluhang ugnayan sa problem-solving, professional development, at teaching performance.

5. Ang employability skills ay may pare-parehong makabuluhang ugnayan sa lahat ng dimensyon ng job satisfaction.

Kongklusyon

Based on the findings, the following conclusions are drawn:

1. Epektibo ang akademikong programa sa pagpapaunlad ng mahahalagang kasanayan sa trabaho na nagreresulta sa kahandaan ng mga graduates sa iba’t ibang propesyonal na kapaligiran.

2. Naisasabuhay ng mga graduates ang kanilang mga kasanayan sa mataas na antas ng performance, ngunit kailangan pa rin ng patuloy na suporta upang mapabuti ang work–life balance.

3. Ang suportadong workplace environment at maayos na role alignment ay nagdudulot ng positibong karanasan at mataas na antas ng kasiyahan sa trabaho.

4. Ang employability skills ay mahalaga sa pagpapahusay ng task-related at collaborative performance, ngunit ang mas mataas na antas ng propesyonal na gawain ay nangangailangan pa ng karanasan at mentoring.

5. Ang malakas na employability skills ay nakatutulong sa mas mataas na engagement, job satisfaction, at pangkalahatang kalidad ng buhay sa trabaho.

Rekomendasyon

Batay sa mga natuklasan at kongklusyon, inirerekomenda ang mga sumusunod:

1. Maaaring ipagpatuloy ng institusyon ang pagpapalakas ng outcomes-based at experiential learning sa pamamagitan ng authentic workplace tasks, collaborative projects, at skills-based assessments.

2. Maaaring palakasin ng employers at partners ang supportive workplace environment sa pamamagitan ng positibong kultura ng organisasyon, karagdagang oportunidad sa pag-unlad, at mga programang para sa work-life balance.

3. Maaaring ipagpatuloy ng mga institusyong pang-edukasyon at employers ang pagbibigay ng malinaw na performance expectations, supportive supervision, at pagkilala sa kontribusyon ng empleyado.

4. Maaaring magpatupad ng mentoring programs, decision-making workshops, reflective practice activities, at role-specific training upang mapalakas ang higher-order competencies.

5. Maaaring gawing institusyonal ang patuloy na pagpapaunlad ng employability skills sa pamamagitan ng training programs, collaborative activities, at career development initiatives.

6. Maaaring magsagawa ng mga susunod na pag-aaral gamit ang longitudinal o mixed-method designs upang mas mapalalim ang pag-unawa sa ugnayan ng employability skills, job performance, at job satisfaction sa paglipas ng panahon.

TALASANGGUNIAN

- Asefer, A., & Abidin, Z. (2021). and graduates' employability in the 21st century from employers' perspectives: A review of literature. *International Journal of Infrastructure Research and Management*, 9(2), 44-59.
- Asenahabi, B. M. (2019). Basics of research design: A guide to selecting appropriate research design. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 6(5), 76-89
- Bano, Y., & Vasantha, S. (2022, May). Role of Emotional Intelligence on Final Year Students' Employability. In *Proceedings of International Conference on Communication and Artificial Intelligence: ICCAI 2021* (pp. 329-338).
- Chikhaoui, F. (2022). Employability and Human Resource Management Tools. *Journal of Business and Management Review*, 3(12), 841-856.
- Diokno, C., & Peprah, W. (2021). Application of Technical and in the First Job Experience by Accountancy Graduates in the Philippines: Implications for Accounting Curriculum Development. *Open Journal of Accounting*.
- Juhász, T., Horváth-Csikós, G., & Gáspár, T. (2023). Gap analysis of future employee and employer on . *Human Systems Management*, 42(5), 527-542.
- Khan, K., & Gul, M. (2022). The Role of and Organizational Unfairness between Leadership Style and Employee Performance: A Quantitative Study in Educational Institutes of Pakistan. *iRASD Journal of Management*.
- Kumar, A., Singh, P., Ansari, S., & Pandey, S. (2022). Importance of and Its Improving Factors. *World Journal of English Language*.

- Kuregyan, A. L., & Khusainova, M. A. (2022). as key competences for successful employability of graduate students. *Vestnik of Samara State Technical University Psychological and Pedagogical Sciences*, 19(4), 113-120.
- Majid, S., Eapen, C. M., Aung, E. M., & Oo, K. T. (2019). The Importance of for Employability and Career Development: Students and Employers' Perspectives. *IUP Journal of*, 13(4).
- Munishi, E. J. (2022). Factors Contributing to Lack of among Tanzanian Higher Learning Graduates.
- Noah, J. B., & Aziz, A. A. (2020). A Systematic review on development among university graduates. *EDUCATUM Journal of Social Sciences*, 6(1), 53-68.
- Nunuh, M. Y. Y., Saputra, J., Muhammad, Z., & Bon, A. T. A Review of the Driving Factors that affect Job Performance Literature: A Mini-Review Approach.
- Pazil, A., & Razak, R. (2019). Perspectives of Asian Employers on Graduates' : A Systematic Review. *Universal Journal of Educational Research*.
- Peiró, J. M., Bayona, J. A., Caballer, A., & Di Fabio, A. (2020). Importance of work characteristics affects job performance: The mediating role of individual dispositions on the work design-performance relationships. *Personality and Individual Differences*, 157, 109808.
- Qizi, K. N. U. (2020). development in higher education. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1916-1925.
- Raquel, M., Carloto, B. T., Raquel, H. B., & Raquel, M. B. (2019). Employability Competencies of Graduating Students in A Private College in Taguig City. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 4(2), 162-164.
- Seeram, E. (2019). An overview of correlational research. *Radiologic Technology*, 91(2), 176–179.
- Tabassum Parveen., V. K. Sharma (2023). Nurturing : Unlocking the Key to Career Advancement and Workplace Success. *International Journal For Multidisciplinary Research*.
- Tang, K. N. (2019). Beyond Employability: Embedding in Higher Education. *Turkish Online Journal of Educational Technology-TOJET*, 18(2), 1-9.
- Tripathy, M. (2020). Relevance of in career success. *MIER Journal of Educational Studies Trends and Practices*, 91-102.

- Tsalikova, I. K., & Pakhotina, S. V. (2019). Scientific research on the issue of development (review of the data in international databases of scopus, web of science). *The Education and science journal*, 21(8), 187-207.
- Van Harten, J., de Cuyper, N., Knies, E., & Forrier, A. (2022). Taking the temperature of employability research: A systematic review of interrelationships across and within conceptual strands. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(1), 145-159.
- Vasanthakumari, S. (2019). and its application in work place. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 3(2), 066-072.
- Zakaria, U. K., Aziz, S. F. A., Selamat, M. N., & Omar, N. H. (2020). New Measurement of Employee's Strategic Job Performance Appraisal: Construction using the Malaysian Sample. *Journal of Academic Research in Economics and Managment and Sciences*, 11(3), 1-14.

Appendix A

Rubrik sa Antas ng Kasanayan sa Pagsasalita

Job Performance Questionnaire

Section 1: Personal Information

Name:
Age:
Gender:
Contact Information:
Email:
Phone number:
Position/Job Title:
Department/Division:
Length of Employment in Current Position (in months):

Section 2: Job Performance Constructs

Please rate your job performance for each of the following constructs using the scale below:

- 1 - Strongly Disagree
2 - Disagree
3 - Neutral
4 - Agree
5 - Strongly Agree

A. Work Quality	1	2	3	4	5
1. I consistently produce high-quality work that meets or exceeds expectations.					
2. I pay close attention to detail and strive for accuracy in my work.					
3. I proactively seek opportunities to improve my work.					
4. I take ownership of my work and am accountable for the quality of outcomes.					
5. I regularly seek feedback to improve the quality of my work performance.					

B. Productivity	1	2	3	4	5
6. I proactively complete tasks and assignments within the allotted timeframes.					
7. I manage my time efficiently to balance competing priorities and deadlines.					
8. I consistently meet or exceed performance targets and goals set for my role.					
9. I proactively seek ways to streamline processes and increase efficiency in my work.					
10. I proactively adapt to changes in workload and responsibilities while maintaining productivity.					
C. Communication and Collaboration	1	2	3	4	5
11. I effectively communicate with colleagues, supervisors, and stakeholders in a clear and professional manner.					
12. I actively contribute to team projects and initiatives through collaboration and teamwork.					
13. I am receptive to feedback and constructive criticism from colleagues and supervisors.					
14. I demonstrate strong interpersonal skills and build positive relationships with coworkers.					
15. I proactively resolve conflicts and address issues effectively through open communication and collaboration.					
D. Problem-Solving and Decision-Making	1	2	3	4	5
16. I proactively identify problems or challenges and develop viable solutions.					
17. I make well-informed decisions based on critical thinking and analysis of available information.					

E. Professional Development	1	2	3	4	5
18. I adapt quickly to changing circumstances and make timely decisions to address issues.					
19. I demonstrate creativity and innovation in problem-solving and decision-making processes.					
20. I take initiative in proposing ideas or solutions to improve work processes and outcomes.					
21. I actively seek opportunities for professional growth and skill development.					
22. I participate in training programs or courses to enhance my knowledge and skills.					
23. I take initiative in pursuing additional responsibilities or projects to expand my experience.					
24. I seek feedback and guidance from supervisors to support my professional development.					
25. I am committed to continuous learning and improvement in my role.					

D. Opportunities for Growth and Development	1	2	3	4	5
15. I am satisfied with the level of trust and mutual respect among colleagues.					
16. I am satisfied with the opportunities for professional growth and advancement in my current job.					
17. My job provides opportunities for continuous learning and skill development.					
18. I feel supported in pursuing career advancement or further education.					
19. The organization invests in employee training and development programs.					
20. I am satisfied with the clarity and transparency of the career progression path in my organization.					

Section 4: Overall Job Satisfaction

Employability Skills Questionnaire

Please rate your employability skills for each of the following constructs using the scale below:

- 1 - Strongly Disagree
2 - Disagree
3 - Neutral
4 - Agree
5 - Strongly Agree

A. Fundamental Skills	1	2	3	4	5
1. Articulate ideas clearly and effectively in both written and verbal formats to facilitate student understanding.					
2. Perform basic arithmetic and apply numerical data to lesson planning and assessment.					
3. Use digital tools and educational software to enhance					

C. Teamwork Skills	1	2	3	4	5
9. Uphold a high level of professionalism, integrity, and ethical behavior in interactions with students, parents, and colleagues.					
10. Establish realistic objectives for student learning and development to achieve educational goals.					
11. Work cooperatively with other teachers, staff, and administrators to create a cohesive educational environment.					
12. Manage and resolve conflicts constructively with students, parents, and colleagues.					
13. Develop effective communication channels within a teaching team to ensure consistent instructional approaches.					
14. Contribute consistently to collaborative projects, such as curriculum development and school events.					
15. Anticipate and encourage fellow teachers, fostering a supportive and positive work environment.					

Appendix B

Appendix C

INFORMED CONSENT FORM

1. I volunteer to participate in the research undertaken by Mykah R. Abergas from the College of Education, Misamis University. I understand that the research is designed to gather information about the paggamit ng podcast bilang estratehiya sa pagpapahusay ng kasanayan ng mga mag-aaral sa Filipino. I will be one of the participants who will be surveyed for this research.
2. My participation in this research is voluntary. I understand that I will not be paid for my participation. I may withdraw and discontinue participation at any time without penalty. If I decline to participate or withdraw from the study, no one will be told.
3. This research will involve my participation. I understand that most questions will find the discussion interesting and thought-provoking. If, however, I feel uncomfortable in any way during the survey session, I have the right to decline to answer any question or to end the survey.
4. The survey will last approximately 10-15 minutes.
5. I understand that the information to be gathered will be treated with confidentiality. I will not be identified in the paper. Only the researchers and their adviser will have access to the data of the research.
6. I understand that this research has been reviewed and approved by the DSAS Head of Misamis University.
7. I have read and understood the explanation provided to me. I have had all my questions answered to my satisfaction, and I voluntarily agree to participate in this study.

8. I have been given a copy of this consent form.

Participant's Signature

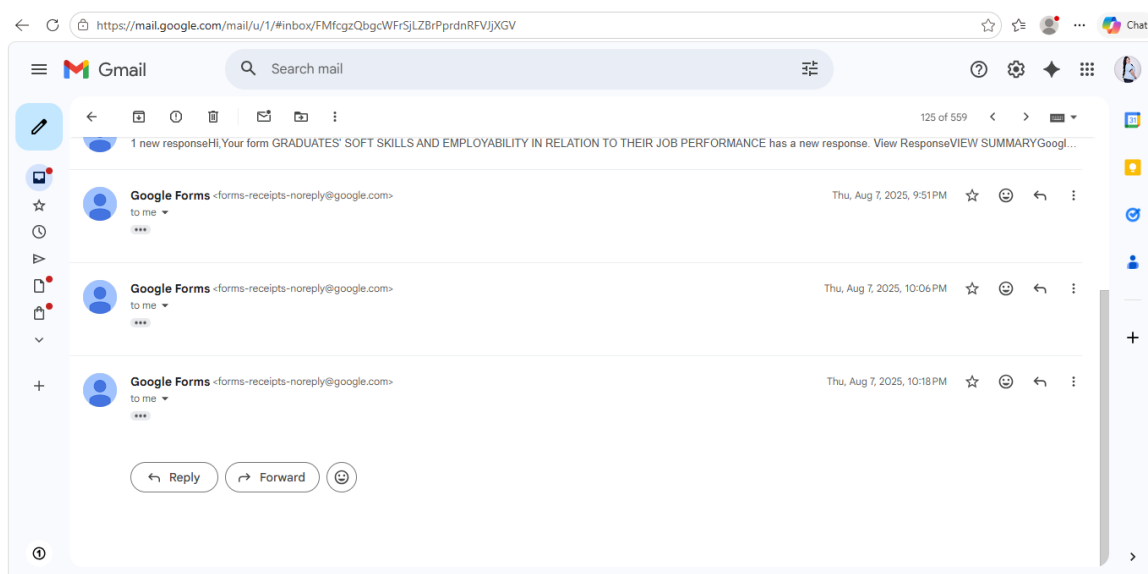
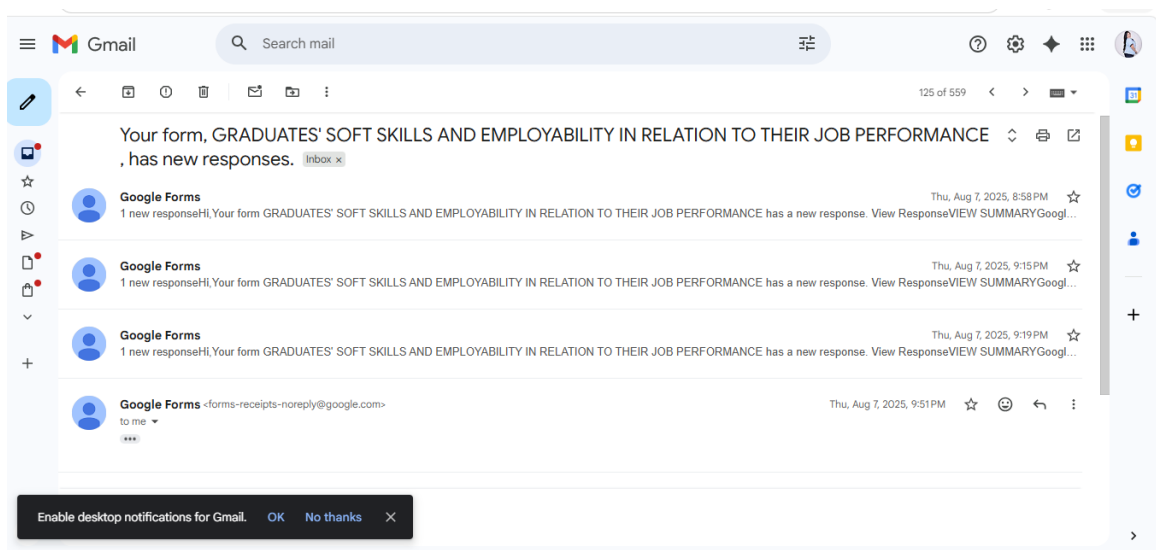
Date

For further information, please contact:

Mykah R. Abergas (09513869144/ *mykahabergas29@gmail.com*)

Appendix D

Appendix E



CURRICULUM VITAE

PERSONAL DATA

Name : Mykah R. Abergas

Address : P-4 Centro Hulpa, Tudela,
Misamis Occidental

Date of Birth : September 29, 2001

Civil Status : Single

Religion : Roman Catholic

Mother : Raquel R. Abergas

Father : Saturnino B. Abergas Jr.

Siblings : Grace R. Abergas
Raisa R. Abergas
Myra Grace R. Abergas



EDUCATION

Tertiary : Bachelor of Secondary Education Major in Filipino Misamis
Univeristy Ozamiz City, Misamis Occidental, Philippines May
2026

Secondary : Tudela National Comprehensive High School, Tudela,Misamis
Occidental, Philippines June 2018

Elementary : Barra Elementary School , Tudela, Misamis Occidental March
2013