



انگیزه اشتغال دانش آموختگان دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز

فرشته سادات محمدیان ماسوله^{۱*}، غلامحسین زمانی^۲

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز / دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز، استاد بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز / دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز. ایران.

چکیده

توسعه انسانی یکی از مهم ترین عواملی است که می تواند بر توسعه ملی تاثیرگذار باشد. پژوهش حاضر به بررسی انگیزه اشتغال دانش آموختگان کشاورزی دانشگاه شیراز پرداخته است. انتخاب نمونه‌ی آماری ۴۰۰ نفری از دانش آموختگان سال های ۸۵-۹۱ در این تحقیق با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده انجام شد. بعد از تایید روائی ابزار جمع آوری داده توسط اساتید متخصص و پایائی آن از طریق مطالعه راهنما، نسخه نهائی ویرایش شده پرسشنامه تهیه گردید. ضریب آلفا کرونباخ ۰/۷۷ می باشد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نشان داد که انگیزه زیستی با میانگین ۳/۲۲ بالاترین انگیزه افراد برای اشتغال می‌باشد و انگیزه‌های آرمانی، کامرانی و هویتی به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند. اما به طور کلی همه سطوح انگیزش برای اشتغال، بیش از حد متوسط بدست آمده است. ۴۸ درصد از پاسخگویان شاغل، میانگین انگیزه اشتغال در چهار بعد زیستی، هویتی، کامرانی و آرمانی به ترتیب بالاتر از میانگین بوده است. در پایان نیز به منظور ارتقاء انگیزه اشتغال دانش آموختگان دانشکده کشاورزی، توصیه‌های عملی ارائه گردیده است.

واژه های کلیدی: اشتغال، انگیزه، دانش آموختگان کشاورزی، دانشگاه شیراز.

مقدمه

اصطلاح انگیزش نخستین بار از واژه لاتین MOVE که به معنی حرکت است گرفته شد. انگیزه را چرایی رفتار گویند. به عبارت دیگر هیچ رفتاری را فرد انجام نمی‌دهد که انگیزه ای یا نیازی محرک آن نباشد. انگیزش انسان اعم از خودآگاه یا ناخودآگاه، ناشی از نیازهای اوست (ایران نژاد پاریزی و ساسان گهر، ۱۳۸۹). تاکنون از انگیزش تعاریف زیادی ارائه شده است و هر تعریف از زاویه-ای به انگیزش نگاه کرده است. به عنوان مثال، سیف (۱۳۹۱) انگیزش را به عنوان عامل نیرو دهنده، هدایت کننده و نگهدارنده رفتار تعریف کرده است. انگیزش زیربنای رفتار انسان می‌باشد و پذیرش تغییرات اجتماعی، شرکت فعال در برنامه‌های توسعه روستایی و ملی و به طور کلی موفقیت در هر عملی به میزان زیاد بستگی به انگیزش و تمایلی دارد که در انسان به وجود آمده و بروز می‌دهد (زمانی، ۱۳۷۰). در تعریف دیگر، انگیزش به عنوان نیرویی در نظر گرفته شده است که توان انسان را به سمت یکی از فعالیت‌هایی که پیش روی فرد می‌باشد، هدایت کرده و مصرف می‌دارد. قدرت و فشار نیازها در درون فرد متفاوت است. نیازهای پرفشار تمایل بیشتری برای ارضا در فرد پدید می‌آورند (ملک محمدی، ۱۳۷۲). انگیزه را در سه حیطه یا مرحله می‌توان مورد مطالعه قرار داد که شامل این موارد می‌باشد (زمانی، ۱۳۷۰): مرحله ایجاد انگیزه، مرحله هدایت انگیزه ایجاد شده به سمت هدفی مشخص و مرحله حفظ و استمرار انگیزه ایجاد شده در بلندمدت. اگرچه یک انگیزه برای انجام کارهای داوطلبانه ممکن است غالب باشد ولی



معمولاً چند انگیزه به طور همزمان روی فرد تأثیر می‌گذارد (عزیزی خالخیلی، ۱۳۸۶). بر اساس دیدگاه‌های مختلف در رابطه با انگیزش، محققان نظریه‌های مختلفی را در رابطه با انگیزش مطرح کرده‌اند که هر یک از این نظریه‌ها، جنبه یا جنبه‌هایی از ابعاد شخصیتی انسان را مورد بررسی قرار داده‌اند. یکی از نظریات مهمی که در مرحله ایجاد انگیزه مطرح می‌باشد، نظریه سائق‌ها^۲ است که اساس تحریک پذیری و برانگیخته شدن را وجود نیازهایی می‌داند که انسان را از درون، متمایل به تلاش در راه ارضای آن‌ها کرده و شرایط محیطی را نیز در تقویت یا تضعیف سائق مؤثر می‌شمارد (زمانی، ۱۳۷۰). آبراهام مازلو نیازهایی انسان را به صورت سلسله‌مراتبی طبقه بندی کرده است. نیازها ابتدا به دو شکل کلی تقسیم شده‌اند: نیازهای کمبود یا کاستی^۳ و نیازهای رشد یا بالندگی^۴ مازلو نیازهای دسته اول را نیازهای اساسی^۵ و نیازهای دسته دوم را فرانیازها^۶ نیز نامگذاری کرده است (سیف، ۱۳۹۱). زمانی (۱۳۸۹) نیز انگیزه را بر طبق نظریه سائق‌ها، به چهار گروه تقسیم بندی کرده است که شامل موارد زیر می‌گردد:

الف) انگیزه زیستی^۷: انسان از بدو تولد نیازمند بهره‌گیری از جهان مادی بوده. لذا، بعد انگیزه زیستی وجود انسان وابسته و متأثر از ماده بوده و این وابستگی، کششی را در انسان به سوی طبیعت مادی ایجاد می‌کند. انسان در شرایط زیستی، متمایل به تأمین مایحتاج مادی زندگی، و علاقمند به کسب درآمد و رزق و روزی است، و در جمع‌آوری مال، تجهیزات و امکانات، ابزار کار، محیط و مسکن زندگی تلاشگر است و این گرایش رفتار وی را شکل می‌دهد.

ب) انگیزه هویتی^۸: حیات هویتی هر فرد تبیین کننده شخصیت و جایگاه وی می‌باشد. انسان پس از تأمین انگیزه زیستی، تمایل طبیعی و فطری به حفظ منزلت، احترام، جلب توجه دیگران به خود و مورد تکریم واقع شدن دارد، و از هرگونه برخوردی (توهین، تحقیر و ...) که به این شرایط خدشه وارد سازد گریزان است. افراط در این خو و صفت، فرد را متکبر و تفریط موجب ذلت می‌شود و لذا حفظ حد میانه نیازمند شجاعت و قدرتی است که فرد بتواند از حالت گستاخی و همچنین زبونی و به عبارت دیگر، از تحمیل زور به دیگران و از تحمیل پذیری حد وسط را دنبال کند.

ج) انگیزه کامرانی^۹: انسان پس از تأمین انگیزه زیستی، و رسیدن به هویتی مطلوب، به دنبال رفاه، آسایش، بهره‌گیری بیش‌تر از نعمات و مظاهر طبیعت و تأمین و ارضای هرچه بیشتر غرایز، حظ بردن از زندگی و به طور کلی شاد و مسرور زیستن است. افراط در این خو فرد را دچار اخلاق حیوانی کرده و تفریط در آن به اخلاق مذموم خمودی مبتلا می‌کند. عفت حد متوسط و متعادلی است که انسان (عموم مردم) را به سمت بهره‌مندی از لذات با رعایت شرایط بهینه و کنترل شده می‌کشاند.

د) انگیزه آرمانی^{۱۰}: تمایل به «شدن» و تلاش برای پاسخگویی به نیازهایی چون حس کنجکاوی، حل مشکلات، ارائه جواب‌های مناسب به ابهامات و ... بخشی دیگر از وجود انسان است. انسان علاقمند به رشد و رسیدن به آرزوهای متنوعی در زندگی است و این شرایطی است که در وی کشش را ایجاد و در نتیجه به تلاش می‌کشاند. افراط در این خوی، انسان را به رویائی و با آرزوهای بلند غیر منطقی متمایل و تفریط در آن شخصیتی ابله از فرد بروز می‌دهد. لذا حد میانه با حکمت و درایت، انسان را به سمت شکوفاسازی استعدادها و نهایتاً رشد معنوی یاری می‌نماید.

در بخش کشاورزی از ۲۵ سال گذشته تا کنون ۳۵ هزار نفر (معادل ۷۰ درصد) در بخش دولتی و ۱۵ هزار نفر معادل (۳۰ درصد) در بخش غیر دولتی مشغول به کار شده‌اند (زمانی و عزیزی خالخیلی، ۱۳۸۵). اما همچنان درصد زیادی از دانش‌آموختگان

2. Drives Theory

3. Deficiency Needs

4. Growth Needs

5. Basic Needs

6. Meta Needs

7. Well being motivation

8. Identity motivation

9. Hedonistic motivation

10. Idealistic motivation



کشاورزی انگیزه ای برای اشتغال ندارند. رابینسون و همکاران درباره احراز مشاغل مختلف کشاورزی در آینده توسط دانش آموختگان رشته های کشاورزی نتیجه گرفتند که داشتن انگیزه و نگرش مثبت، توانایی کار کردن با دیگران و توانایی کار به طور مستقل، مهمترین عوامل موثر در کسب شغل در آینده هستند (Rabinson et al., 2007). شایستگی عموماً به عنوان مجموعه رفتارها یا فعالیت های مرتبط، انواع دانش، مهارتها و انگیزه ها می باشد که پیش نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت آمیز در یک نقش یا شغل مشخص می باشد (مومنی مهموئی و همکاران، ۱۳۸۷). همچنین کم توجهی نظام آموزش عالی به نیازهای جامعه یکی از دلایل بروز بحران و بیکاری فارغ التحصیلان است، در صورتی که نیاز اساسی یک فارغ التحصیل دانشگاهی برای رسیدن به شغل و پذیرش مسئولیتهای تخصصی جامعه، مهارت است؛ یعنی فرد علاوه برداشتن تواناییهای ذهنی، فیزیکی و سطح تحصیلات و همچنین ویژگیهای رفتاری چون شخصیت، نوع نگرش، انگیزش و ارزشهای فردی باید مهارتهای فنی، انسانی و ادراکی نیز در طول دوران تحصیل کسب کند (انتظاریان و طهماسبی، ۱۳۹۰). در تحقیقی بذرافکن و همکاران (۱۳۹۱) به بررسی انگیزه دانشجویان کشاورزی شیراز برای اشتغال در بخش تولیدی به این نتیجه رسیدند که میانگین انگیزه دانشجویان کمتر از حد متوسط است و همچنین بیشترین انگیزه دانشجویان برای اشتغال در بخش تولید از نوع کامرانی و آرمانی و کمترین نوع انگیزه هویتی می باشد.

جمع بندی از یافته های پژوهشی که در بالا بدانها اشاره شد نشان می دهد که کماکان یکی از چالشهای مهم در ایران انگیزه اشتغال دانش آموختگان است. و همچنین انگیزش زیربنای رفتار است و به طور کلی موفقیت در هر عملی به میزان زیاد بستگی به انگیزش و تمایلی دارد که در انسان به وجود آمده و بروز می دهد (زمانی، ۱۳۷۰). بر همین اساس زمانی انگیزه اشتغال را در چهار دسته کلی بیان می کند. انگیزه دانش آموختگان با توجه به تحقیقات پیشین در ۴ دسته زیستی، رفاهی، هویتی و آرمانی طبقه بندی شد. هدف اساسی این تحقیق، بررسی انگیزه دانش آموختگان دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز (مقطع کارشناسی) برای اشتغال در آینده به منظور ارائه توصیه های کاربردی برای تقویت انگیزه ها می باشد تا احتمال دستیابی به شغل آنان افزایش یابد.

جامعه آماری، روش نمونه گیری و حجم نمونه تحقیق

جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی دانش آموختگان مقطع کارشناسی ۱۰ رشته مهندسی کشاورزی که در سالهای ۱۳۸۵ لغایت ۱۳۹۰ از دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز فارغ التحصیل شده اند، می باشد. که بر اساس آمار آموزش دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز ۱۸۰۰ نفر می باشند. با استفاده از جدول تعیین تعداد و حجم نمونه آماری کرجسی و مورگان (Krejcie and Morgan, 1970) تعداد نمونه مورد مطالعه ۳۱۷ نفر برآورد گردید. روش نمونه گیری در این پژوهش به دلیل تفاوت رشته های تحصیلی اعضای جمعیت مورد مطالعه، بر اساس روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده متناسب می باشد، بر این اساس هر کدام از رشته های کشاورزی یک طبقه فرض می شود. این روش زمانی استفاده می شود که محقق علاقمند است اطمینان حاصل کند که هر یک از طبقه های موجود در جامعه، در نمونه او حضور دارند. در این تحقیق برای این که از تمامی رشته ها در نمونه مورد مطالعه باشند، هر رشته عنوان یک طبقه در نظر گرفته شده و متناسب با جمعیت هر رشته تعداد نمونه آن تعیین شده است. حجم جمعیت مورد مطالعه ۱۸۰۰ نفر بودند که از این عده، تعداد ۴۰۰ نمونه به روش نمونه گیری طبقه بندی شده تصادفی^{۱۱} انتخاب گردیدند بدین صورت که ۱۰ گرایش رشته کشاورزی هر کدام به عنوان یک طبقه فرض گردید و سعی شد تا از هر گرایش تعداد ۴۰ نفر از دانشجویان بر اساس سالهای تحصیل به صورت تصادفی در نمونه مشارکت داشته باشند که این نمونه شامل هر دو گروه پسران و دختران گردید

¹¹ Stratified Random Sampling



روش شناسی پژوهش

روش این تحقیق توصیفی است و با بهره‌گیری از فن پیمایش^{۱۲} داده‌های تحقیق جمع‌آوری شده است. (سرمد و همکاران، ۱۳۹۰). تحقیق کنونی از لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی^{۱۳} است، بدین دلیل که نتایج آن منجر به روشن شدن عوامل مؤثر بر انگیزه اشتغال دانش آموختگان خواهد شد. همچنین در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسشنامه از یک مطالعه راهنما^{۱۴} با تکمیل ۳۰ پرسشنامه، از دانش آموختگان خارج از جامعه آماری که شرایط مشابهی داشتند، انجام گرفت و سپس ضریب آلفای کرونباخ^{۱۵} توسط نرم‌افزار SPSS 19 جهت پایایی پرسشنامه برای ابعاد مختلف محاسبه گردید. ضریب آلفا کرونباخ ۰/۷۷ می باشد.

نتایج

ویژگی‌های فردی و حرفه ای دانش آموختگان

توزیع دانش آموختگان بر اساس جنسیت نشان می دهد که ۱۸۹ نفر (۴۷ درصد) از دانش آموختگان مرد و ۲۱۱ نفر (۵۲ درصد) زن می باشند. نتایج در جدول ۱ نشان داده شده است. همچنین از نظر وضعیت تاهل بیشترین فراوانی را افراد مجرد با ۶۸/۸ درصد تشکیل می‌دهند و ۳۱/۳ درصد نیز متاهل می‌باشند. دانش آموختگان مورد مطالعه از نظر اینکه ساکن روستا بوده‌اند و یا اینکه در شهر و یا مرکز استان سکونت داشته‌اند به سه گروه تقسیم شده‌اند.

جدول ۱- توزیع فراوانی دانش آموختگان بر اساس ویژگی های فردی (n= ۴۰۰)

متغیرها	گروه ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۸۹	۴۷/۲۵
	زن	۲۱۱	۵۲/۷۵
وضعیت تاهل	مجرد	۲۷۵	۶۸/۷۵
	متاهل	۱۲۵	۳۱/۲۵
محل سکونت	مرکز استان	۲۵۵	۶۳/۷۵
	شهر	۱۱۶	۲۹
	روستا	۲۹	۷/۲۵
مجموع		۴۰۰	۱۰۰

انگیزش

افراد برای اشتغال انگیزش دارند و به ندرت تنها یک نوع انگیزه کافی است و معمولاً هر فرد نیاز به چندین انگیزه دارد تا در فعالیتی درگیر شود و به فعالیت خود ادامه دهد. برای سنجش میزان انگیزش دانش آموختگان برای اشتغال از نظریه انگیزش اسلامی، زمانی (۱۳۸۹) استفاده شد. زمانی معتقد است ۴ گروه از عوامل می‌توانند موجب انگیزش افراد برای شرکت در کارها شوند که شامل انگیزه زیستی، هویتی، کامرانی و آرمانی می‌باشد.

12- Survey Research

13- Applied Research

14 Pilot study

15 Combach's Alfa



انگیزه اشتغال در کل آزمودنی ها

داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که انگیزه زیستی با میانگین ۳/۲۲ بالاترین انگیزه افراد برای اشتغال می‌باشد و انگیزه‌ها آرمانی، کامرانی و هویتی به ترتیب با میانگین ۲/۹۷، ۲/۸۹، ۲/۳۲ در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند. اما به طور کلی همه سطوح انگیزش برای اشتغال، بین متوسط و زیاد بدست آمده است. این نتایج با نتایج بذرافکن و همکاران (۱۳۹۱) تا حدی مطابقت دارد در تحقیق نتایج حاصله حاکی از این بود که میانگین انگیزه دانشجویان کمتر از حد متوسط است و همچنین بیشترین انگیزه دانشجویان برای اشتغال در بخش تولید از نوع کامرانی و آرمانی و کمترین نوع انگیزه هویتی بوده است.

جدول ۲- عوامل انگیزشی مؤثر بر اشتغال در کل آزمودنی ها

اولویت	انحراف استاندارد	میانگین [†]	نوع انگیزه
	۰/۶۸	۳/۲۲	زیستی
۱	۰/۸۷	۳/۰۸	حقوق و مزایای بالا
	۰/۷۱	۳/۳۵	امنیت شغلی بالا
	۰/۸۱	۲/۳۲	هویتی
۴	۰/۹۸	۲/۱۷	پیشنهاد و تشویق اساتید برای این شغل
	۰/۹۷	۲/۴۷	علاقه و حمایت و تشویق خانواده و دوستان
	۰/۸	۲/۸۹	کامرانی
۳	۰/۸۷	۳/۱۲	روح افزا بودن و لذت بخش بودن محیط کار
	۱/۰۱	۲/۶۶	روابط عاطفی و صمیمانه با سایر همکاران
	۰/۸۷	۲/۹۷	آرمانی
۲	۰/۹۳	۳/۱۰	پرداختن به علاقه شخصی و توانایی ذاتی
	۱/۰۳	۲/۸۴	ارتقاء روحیه اکتشاف و کاوشگری

[†] دامنه بین ۰ تا ۴ می‌باشد

انگیزه اشتغال در دانش آموختگان شاغل

همچنین داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که در بین افراد شاغل نیز انگیزه زیستی با میانگین ۳/۱۰ بالاترین انگیزه افراد برای اشتغال می‌باشد و انگیزه‌های آرمانی، کامرانی و هویتی به ترتیب با میانگین ۲/۸۷، ۲/۸۴، ۲/۱۹ در رتبه‌های بعدی قرار می‌گیرند. همچنین انگیزش کلی افراد شاغل نیز ۲/۷۵ با انحراف معیار ۰/۶۱ می‌باشد.

جدول ۳- عوامل انگیزشی مؤثر بر اشتغال در افراد شاغل ۱۹۴ نفر (دانشجو در مقطع بالاتر شاغل نیمه وقت، شاغل تمام وقت، شاغل نیمه وقت)

اولویت	انحراف استاندارد	میانگین [†]	نوع انگیزه
	۰/۷۴	۳/۱۰	زیستی
۱	۰/۹۳	۲/۹۲	حقوق و مزایای بالا
	۰/۷۴	۳/۲۷	امنیت شغلی بالا
	۰/۷۹	۲/۱۹	هویتی
۴	۱/۰۱	۲/۰۳	پیشنهاد و تشویق اساتید برای این شغل
	۰/۹۹	۲/۳۵	علاقه و حمایت و تشویق خانواده و دوستان
	۰/۸۷	۲/۸۴	کامرانی
۳	۰/۹۴	۲/۹۷	روح افزا بودن و لذت بخش بودن محیط کار
	۱/۰۷	۲/۷۱	روابط عاطفی و صمیمانه با سایر همکاران



آرمانی	۲/۸۷	۰/۹۱
پرداختن به علاقه شخصی و توانایی ذاتی	۲/۹۹	۱
ارتقاء روحیه اکتشاف و کاوشگری	۲/۷۶	۱/۰۴
کل انگیزه ها	۲/۷۵	

† دامنه بین ۰ تا ۴ می باشد

بررسی میزان انگیزه های دانش آموختگان شاغل برای انتخاب شغل با توجه به نوع شغل

به منظور مطالعه و بررسی دقیق تر تفاوت میزان انگیزه ها در بین گروه های مختلف شغلی دانش آموختگان از آزمون های مقایسه میانگین بهره گرفته شد که نتایج این آزمون ها در این قسمت ارائه شده و از مقایسه واریانس یک طرفه^{۱۶} استفاده شده است.

مقایسه ی میانگین انگیزه های دانش آموختگان شاغل (دانشجو در مقطع بالاتر و شاغل نیمه وقت، شاغل تمام وقت، شاغل نیمه وقت) برای انتخاب شغل با توجه به نوع شغل

همان گونه که در جدول ۴ نشان داده شده است برای مقایسه ی میانگین انگیزه های دانش آموختگان شاغل برای انتخاب شغل با توجه به نوع شغل از آزمون (ANOVA) استفاده شد. نتایج آزمون، نشان داد که اختلاف معنی داری در میزان انگیزه زیستی دانش آموختگان شاغل برای انتخاب شغل وجود ندارد.

همچنین برای مقایسه ی میانگین انگیزه های دانش آموختگان شاغل برای انتخاب شغل با توجه به نوع شغل از آزمون (ANOVA) استفاده شد. نتایج آزمون، نشان داد که اختلاف معنی داری در میزان انگیزه هویتی و کامرانی دانش آموختگان شاغل برای انتخاب شغل وجود ندارد. نتایج در جدول ۴ نشان داده شده است.

همچنین نتایج این آزمون نشان داد که تفاوت معنی داری در میزان انگیزه آرمانی دانش آموختگان شاغل برای انتخاب شغل وجود دارد. یعنی دانش آموختگانی که شاغل تمام وقت بودند از دانش آموختگان شاغل نیمه وقت انگیزه آرمانی بالاتری داشتند و همچنین دانش آموختگانی که هم شاغل نیمه وقت و هم دانشجو در مقطع بالاتر بودند از دانش آموختگان شاغل نیمه وقت انگیزه آرمانی بالاتری داشتند.

جدول ۴- مقایسه ی میانگین انگیزه های دانش آموختگان شاغل برای انتخاب شغل با توجه به نوع شغل

نوع انگیزه	گروه ها	تعداد	میانگین میزان انگیزه †	انحراف معیار	میزان F	سطح معنی داری (P)
زیستی	شاغل تمام وقت	۶۵	۳/۲۳	۰/۷۱	۰/۰۸	۲/۴۶
	شاغل نیمه وقت	۴۷	۳/۱۳	۰/۷۵		
	دانشجو در مقطع بالاتر و شاغل نیمه وقت	۸۲	۲/۹۶	۰/۷۵		
هویتی	شاغل تمام وقت	۶۵	۲/۱۶	۰/۸۳	۰/۳۲	۰/۷۲
	شاغل نیمه وقت	۴۷	۲/۱۴	۰/۸۷		
	دانشجو در مقطع بالاتر و شاغل نیمه وقت	۸۲	۲/۲۵	۰/۷۲		
کامرانی	شاغل تمام وقت	۶۵	۳/۰۲	۰/۷۹	۲/۱۱	۰/۱۲
	شاغل نیمه وقت	۴۷	۲/۷۱	۰/۷۴		

¹⁶ Oneway anova



			۲/۷۸	۰/۹۹		دانشجو در مقطع بالاتر و شاغل نیمه وقت	۸۲
			^a ۳/۰۳	۰/۹۸		شاغل تمام وقت	۶۵
			^b ۲/۵۶	۰/۸۱	۳/۹۹	شاغل نیمه وقت	۴۷
			^{ac} ۲/۹۳	۰/۸۶	۰/۰۲	دانشجو در مقطع بالاتر و شاغل نیمه وقت	۸۲

^a حروف یکسان بیانگر عدم تفاوت معنی داری در آزمون LSD می باشد.
[†] دامنه از ۰ تا ۴ می باشد

بحث

نتایج یافته‌های توصیفی نشان داد که میانگین انگیزه اشتغال در تمامی آزمودنی ها در چهار بعد زیستی، هویتی، کامرانی و آرمانی نسبتاً بالاتر از میانگین بوده و انگیزه زیستی در اولویت اول قرار داشت. انگیزه زیستی با میانگین ۳/۲۲ بالاترین انگیزه افراد برای اشتغال می باشد و انگیزه‌های آرمانی، کامرانی و هویتی به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار می گیرند. اما به طور کلی همه سطوح انگیزش برای اشتغال، بیش از حد متوسط و زیاد بدست آمده است. ۴۸ درصد از پاسخگویان شاغل، میانگین انگیزه اشتغال در چهار بعد زیستی، هویتی، کامرانی و آرمانی به ترتیب بالاتر از میانگین بوده است. با توجه به عوامل موثر بر اشتغال فارغ التحصیلان بخش کشاورزی باید برای حل این معضل از کلیه سازمان های مرتبط به منظور تهیه و اجرای یک طرح جامع و فراگیر در زمینه انگیزه اشتغال و بهبود آن بهره گرفت. با توجه به بررسی های به عمل آمده و مباحث مطروحه موارد زیر به عنوان پیشنهادات ارائه می گردد.

۱. وام اشتغال به فارغ التحصیلان هنرستان ها و دانشکده های کشاورزی و نیز دانشجویان مقاطع بالاتر، صرف نظر از اینکه دوران خدمت وظیفه را گذرانده باشند یا نه، تعلق گیرد. این کار موجب می شود انگیزه فرد برای اشتغال و خوداشتغالی افزایش یابد.
۲. ایجاد تعاونی های توزیع و تولید فارغ التحصیلان از طریق برنامه های ترویجی و ارشادی مورد ترغیب و تشویق قرار گیرد و طرح هایی که در قالب تشکل های تعاونی می باشند، در اولویت دریافت وام قرار گیرند. در شهرستان های مختلف با تشکیل بانک اطلاعات فارغ التحصیلان و نصب این اطلاعات (نام و گرایش فارغ التحصیلی افراد)، هم به ایجاد شناخت کلی فارغ التحصیلان متقاضی از وجود سایر گرایش ها در منطقه کمک کند و هم از طریق ایجاد ارتباط میان فارغ التحصیلان از طریق فراخوان، تیم هایی متشکل از فارغ التحصیلان با گرایش های مختلف تحصیلی تشکیل می گردد.

قدردانی

از کلیه دانش آموختگان کشاورزی دانشگاه شیراز که با پاسخگویی در این تحقیق ما را یاری دادند، صمیمانه تشکر می شود.

منابع مورد استفاده

- انتظاریان، ن.، و طهماسبی، ط. (۱۳۹۰). بررسی میزان هماهنگی و انطباق نظام آموزش عالی و آموزش های فنی و حرفه ای با نیازهای بازار کار. *ماهنامه کار و جامعه*، شماره ۱۴۰، صص ۱۷-۵۹.
- ایران نژاد پاریزی، م.، و ساسان گهر، پ. (۱۳۸۹). *سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل*. تهران: موسسه عالی بانکداری ایران، چاپ دهم.
- بذرافکن، خ.، زمانی، غ.ح.، و عزیزی خالخیلی، ط. (۱۳۹۱). بررسی انگیزه دانشجویان کشاورزی برای اشتغال در بخش تولیدی مورد مطالعه: دانشجویان دانشکده کشاورزی شیراز. *اولین کنفرانس ملی راهکارهای دستیابی به توسعه پایدار*، تهران.



- زمانی، غ.ج. (۱۳۸۹). *انگیزش- رفتار؛ و زیربناهای نظری*. جزوه ارائه شده در درس آموزش کشاورزی پیشرفته، مقطع کارشناسی ارشد، بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز.
- زمانی، غ.، و عزیزی خالخیلی، ط. (۱۳۸۵). تحلیل نظرات مدیران اجرایی نسبت به اشتغال دانش آموختگان کشاورزی. *مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، جلد ۲، شماره ۲، ۷۳-۸۶.
- زمانی، غ.ج. (۱۳۷۰). *نظریه‌های انگیزش و کاربرد آن‌ها در ترویج و آموزش کشاورزی*. ارائه شده در ششمین سمینار علمی ترویج و آموزش کشاورزی کشور.
- سرمد، ز.، بازرگان، ع.، و حجازی، ا. (۱۳۹۰). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: انتشارات آگه.
- سیف، ع.ا. (۱۳۹۱). *روانشناسی پرورشی (روانشناسی یادگیری و آموزش)*. تهران: انتشارات آگه. چاپ پنجاه و دوم.
- عزیزی خالخیلی، ط. (۱۳۸۶). *سازه‌های مؤثر بر مشارکت کشاورزان در مدیریت آبیاری- مورد مطالعه شبکه آبیاری سد درودزن*. پایان نامه کارشناسی ارشد بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز.
- ملک محمدی، ا. (۱۳۷۲). *مبانی ترویج کشاورزی*. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- مومنی مهموئی، ح.، شریعتمداری، ع.، نادری، ع. (۱۳۸۷). برنامه درسی مبتنی بر شایستگی. *پژوهشنامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد*. سال پنجم، شماره ۱۷، صص ۱۵۶-۱۲۹.

Robinson, J.S., Garton, L., and Vaughn, P. R. (2007). Supervisors' Perceptions of the Skills Needed for Employability. *NACTA Journal*. June 2007.

The Motivation of Getting Employed by Agricultural Graduates of Shiraz University

F. S. Mohammadian Masoule^{*1}, GH. H. zamani²

¹ M.Sc Student, Agricultural Extension and Education (Faculty of Agriculture, Shiraz University, Iran), ² Professor, Dep of Agricultural Extension and Education, Shiraz University. Iran.

Abstract

Human development is one of the most important factors that can affect national development. The present study investigates the employment motives of agricultural college's graduates in Shiraz University. The sample was 400 graduates in 2006-2012 that selected by stratified random sampling. Questionnaire's Face validity was confirmed by experts; Questionnaire's reliability was confirmed with pilot study and the final version of the questionnaire was prepared. Data were analyzed using SPSS software. The results showed that the biological motivation with 3/22 mean is the highest motivation to employ the graduates; then ideal, hedonistic and identity motives were followed respectively. But generally, all dimension of motivation had the score more than average. 48 % of employed respondents respectively had the Biological, identity, hedonistic and ideal motives more than average. Finally, some recommendations were presented for enhancing the employment motivation of agricultural college graduates.

Key Words: employment, motive, Graduates of Agriculture, Shiraz University.