

نقش میانجی عوامل فردی و محیطی بر تمایل به اشتغال دانشجویان کشاورزی دانشگاه زنجان

روح اله رضائی^۱، محمد بادیار^۲، مهدی قاسمی^۳، و سهیلا فتحی^۴
^۱، دانشیار گروه ترویج، ارتباطات و توسعه روستایی دانشگاه زنجان
^۲، استادیار گروه ترویج، ارتباطات و توسعه روستایی دانشگاه زنجان
^۳، ^۴، دانشجوی کارشناسی ارشد توسعه روستایی دانشگاه زنجان
 (تاریخ دریافت: ۹۳/۱۰/۲۰ - تاریخ تصویب: ۹۴/۲/۲۲)

چکیده

انتخاب شغل به عنوان یکی از مهم‌ترین تصمیمات هر فرد در طول زندگی اش مطرح است. یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می‌دهند. از این رو، تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش میانجی عوامل فردی و محیطی بر انگیزه‌های شغلی دانشجویان صورت پذیرفت. جامعه آماری این پژوهش تمامی دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه زنجان (در سال تحصیلی ۹۲-۹۱) به تعداد ۳۹۰ بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده سیستماتیک ۲۰۰ نفر از آنها انتخاب و اطلاعات با استفاده از ابزار پرسشنامه جمع‌آوری شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به وسیله نرم‌افزار SPSS²⁰ و AMOS²⁰ انجام شد. نتایج حاصل از مدل ساختاری مستقیم در رابطه با آزمون چهار فرضیه اصلی تحقیق نشان داد، رابطه معنی‌داری بین عوامل زمینه‌ای شامل؛ سابقه کار در روستا، درآمد خانوادگی و محل سکونت با تمایل به اشتغال در روستا وجود دارد. همچنین، عوامل فردی (عزت نفس علمی) و عوامل محیطی (محیط حمایتی خانواده) دارای اثر میانجی در رابطه بین عوامل زمینه‌ای با تمایل آنها به اشتغال در روستا برخوردار بوده است. این در حالی است که مجموع اثر غیرمستقیم عامل زمینه‌ای سابقه کار در روستا از راه عوامل فردی و محیطی معنی‌دار نبود.

واژه‌های کلیدی: انگیزه‌های شغلی، عوامل زمینه‌ای، عوامل محیطی، عزت نفس علمی.

مقدمه

موضوع اشتغال و دستیابی افراد به شغل مورد نظر از اساسی‌ترین نیازهای یک جامعه محسوب می‌شود و بیکاری همواره به عنوان یک پدیده مخرب اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مطرح بوده و رفع آن همواره از جمله دغدغه‌های اساسی برنامه‌ریزان بوده است (Karbasi, Asnashari, & Aghel, 2008). بر اساس

گزارش سازمان برنامه و بودجه (۲۰۰۲) کشور ایران با بحران شدیدی در زمینه اشتغال و بی‌کاری دست به گریبان است، به طوری که عدم تعادل در عرضه و تقاضای نیروی کار، وضعیت نگران‌کننده‌ای را در جامعه به ویژه قشر جوان حاکم کرده است. همچنین، بررسی منابع حاکی از تحولات غیر قابل انتظار در بازار کار کشور طی سال‌های ۸۸-۱۳۸۴ دارد. جمعیت فعال کشور (شامل

نام دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به تولید و ارائه خدمات آموزشی می‌پردازند. در این بازار در طرف عرضه، مراکز آموزش عالی قرار دارند که در زمینه ظرفیت‌سازی برای پذیرش دانشجویان جدید فعالیت می‌کنند و در طرف تقاضای آن هم افراد و خانواده‌ها قرار دارند که برای کسب تخصص و آموزش مورد نیاز یا مورد علاقه خود متقاضی ورود به دانشگاه‌ها هستند. در بعد دیگر بازار آموزش عالی بازار کار قرار دارد که در طرف عرضه آن دانش‌آموختگان و متخصصان جویای کار و در طرف تقاضای آن بنگاه‌های تولیدی و خدماتی قرار دارند که برای رفع نیاز خود به نیروی متخصص به این بازار مراجعه می‌کنند. در سال‌های اخیر تعداد دانشجویانی که دارای تحصیلات عالی هستند، از لحاظ کمی رشد قابل توجهی داشته‌اند. دانش‌آموختگان در رشته‌های کشاورزی هم از این امر مستثنی نبوده‌اند و همه ساله از مراکز آموزش عالی ایران، تعداد زیادی دانش‌آموخته می‌شوند (Tabraei & Ghasemi, 2007). این عرضه زیاد دانش‌آموختگان و تقاضای اندک اشتغال در بخش کشاورزی هر سال بر معضل مهم و مشکل اشتغال می‌افزاید (Khosravipour & Soleymanpour, 2009). همان‌طور که در بخش‌های قبل توضیح داده شد، معضلات بسیار جدی در وضعیت اشتغال کشور و به طور ویژه اشتغال دانش‌آموختگان در بخش کشاورزی وجود دارد. بنابراین، توجه به بحث اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی یکی از مهم‌ترین ضرورت‌ها به شمار می‌رود. در همین زمینه، یکی از شرایط اصلی برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می‌دهند. بر همین اساس، در این مقاله عوامل زمینه‌ای و محیطی مؤثر در ایجاد انگیزه شغلی مورد بررسی قرار گرفت.

انگیزه به نیروهای پیچیده، سائق‌ها، نیازها یا مکانیزم‌های دیگر گفته می‌شود که فعالیت فرد را برای تحقق هدف‌های وی آغاز و به آن تداوم می‌بخشد (Robbins, 2004). در یک طبقه‌بندی نظریه‌های انگیزش به سه دسته عمده طبقه‌بندی شده‌اند: الف) رویکرد نیازها: بر اساس این رویکرد، انگیزه هر فرد به این‌که چه تعداد از نیازها و تا چه میزان از طریق احراز شغل تأمین می‌شود و دوم به این‌که چه تعداد از نیازها و

مجموع افراد شاغل و نیز افراد جویای کار) از ۲۳ میلیون و ۲۹۰ هزار نفر در سال ۱۳۸۴، به ۲۳ میلیون ۸۴۰ هزار نفر در سال ۱۳۸۸ رسیده است. به بیانی جمعیت فعال کشور در طی سال‌های ۸۸-۱۳۸۴ از رشد بسیار کند کمتر از یک درصد برخوردار بوده است. در کشور ایران تعداد بی‌کاران از ۲ میلیون و ۶۷۵ هزار نفر در سال ۱۳۸۴، به ۲ میلیون ۸۴۰ هزار نفر در سال ۱۳۸۸ رسیده است و به این ترتیب نرخ بی‌کاری از ۱۱/۵ درصد به ۱۱/۹ درصد افزایش یافته است. همچنین، آمار بهار ۱۳۸۹ از وجود ۳ میلیون و ۵۲۹ هزار نفر بی‌کار در کشور حکایت دارد که نرخ بی‌کاری ۱۴/۵ درصدی را به دنبال داشته است (Statistical Center of Iran, 2010). هر چند، میزان نرخ بی‌کاری در تابستان سال ۱۳۹۳ به ۹/۵ درصد کاهش یافته است (Statistical Center of Iran, 2014). لازم به ذکر است که در کشورهای توسعه نیافته مشکل بی‌کاری یک مسئله دوره‌ای ناشی از کاهش موقت رشد و تولید نیست، بلکه به صورت مسئله‌ای مزمن درآمده است. تفاوت بین بی‌کاری در کشورهای توسعه نیافته و توسعه یافته این است که در کشورهای توسعه نیافته بی‌کاری مختص جوان‌ها و افراد تحصیل کرده است، در حالی‌که بی‌کاری در کشورهای توسعه یافته افراد مسن و بی‌مهارت را در بر می‌گیرد (UI haq, 2008). از طرفی دیگر در میان سه بخش مهم اقتصادی کشور یعنی کشاورزی، صنعت و خدمات، بخش کشاورزی با وجود مزیت‌های نسبی اقتصادی چشمگیر، از حیث توسعه اشتغال، به طور معمول بخش فروکاهنده و دارای محدودیت ارزیابی می‌شود (Esfandabadi & Javdan, 2010). بررسی‌های صورت گرفته در رابطه با وضعیت شاغلین در بخش‌های مختلف نشان می‌دهد که بخش خدمات بیشترین فرصت اشتغال را برای تحصیل کردگان آموزش عالی مهیا کرده است و بخش‌های صنعت و کشاورزی در ایجاد شغل موفق نبوده‌اند (Dehuri, Farajollah Hosseini, & Hosseini, 2008).

این عدم موفقیت می‌تواند به علت تنگناها و مشکلات بخش کشاورزی و عدم استفاده از ظرفیت‌های آن باشد. Roshan (۲۰۱۰) بازار آموزش عالی را به دو بخش کلی بازار تولید خدمات آموزشی و بازار کار آموزش عالی تقسیم می‌کند؛ در بازار اول بنگاه‌هایی به

هایی هم از این لحاظ در محرومیت به سر می برند. همچنین، به دلایل فقر فکری، چنین خانواده‌هایی نمی‌توانند نگرش‌های لازم را به فرزندان خود برای ادامه تحصیلات و اتخاذ شغل مناسب بدهند.

شغل والدین نیز در پیشرفت فرزندان و بویژه ایجاد انگیزه شغلی در آن‌ها تأثیر بسزایی دارد. Byabangard (۲۰۰۵) بیان می‌دارد، شغل والدین باعث تأثیر روی نگرش فرزندان نسبت به والدین و احساس امنیت و اعتماد به نفس آن‌ها می‌شود و در نتیجه بهتر می‌توانند با محیط خود ارتباط برقرار کنند و همین امر موجب رشد و شکوفایی استعداد آن‌ها می‌شود. Erajyad (۲۰۰۰) در پژوهش خود تحت عنوان، بررسی مشارکت کیفی زنان در آموزش عالی و ارائه راه‌کارهایی برای افزایش آن نشان داد که جنسیت افراد در نگرش به شغل تأثیر دارد. همچنین، در پژوهشی دیگر وجود موانع اجتماعی و فرهنگی در کشورهای در حال توسعه و باور غلط مبنی بر عدم مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی و تأکید بر نقش‌ها و مشاغل مبتنی بر جنسیت از عوامل کاهش انگیزه شغلی به شمار آمده است (Pour Rajab, Mohammadi, & Tajik, 2011)

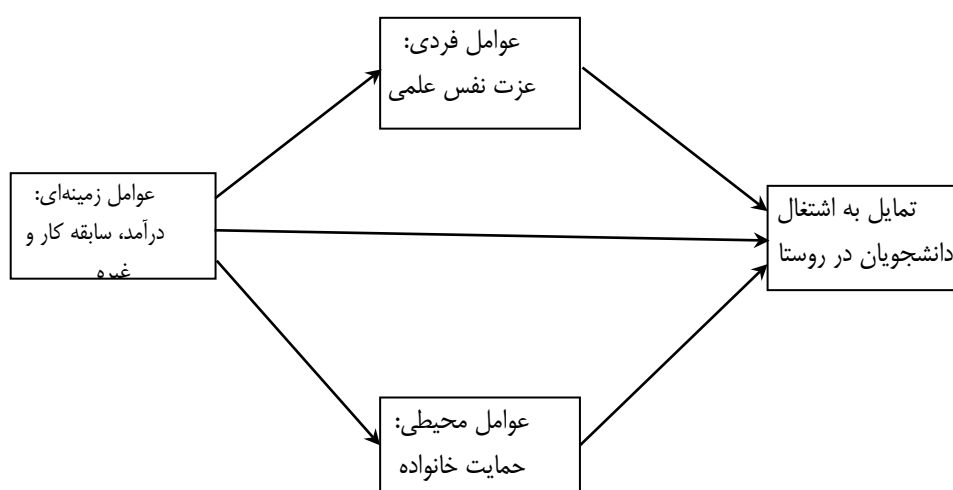
عزت نفس نیز یکی دیگر از عوامل مهم در انگیزه‌های شغلی به شمار می‌رود. نتایج بسیاری از تحقیقات حاکی از آن است که بین انگیزه‌های پیشرفت/ شغلی با عزت نفس رابطه وجود دارد (Aktop & Erman, 2006). باور نسبت به موفقیت شخصی و بسیج خویشتن با توجه به اهداف تعیین شده بازخوردهایی هستند که با عزت نفس پیوستگی مستقیم دارند. عزت نفس، فرد را آماده می‌کند تا نسبت به انتظار موفقیت و پذیرش آن واکنش نشان دهد (Moshki, Ghofranipour, & Alah Yari, 2001). در واقع، باور فرد نسبت به خود، ایجادکننده چاره‌جویی برای انگیزه، رفاه و موفقیت فردی هر انسانی است. اگر افراد بر این عقیده باشند که کاری که می‌خواهند انجام دهند فراتر از توانایی‌های آن‌ها است، انگیزه کمی پیدا خواهند کرد، اما اگر دریابند که آنچه انجام می‌دهند نتایج مطلوبی را به همراه دارد، آن را انجام خواهند داد (Kurbanoglu, Akkoyunlu, & Umay, 2006).

تا چه میزان از راه اشتغال به کار مورد نظر تأمین نشده باقی می‌ماند، بستگی دارد. ب) رویکرد انتظار: انتظارات افراد در تعیین انگیزه آن‌ها مؤثر است. به بیان دیگر، انگیزه با چگونگی انطباق کامل امیدها و انتظارات با پیشرفت‌های فرد تعیین می‌شود. پ) رویکرد ارزشی: انگیزه بستگی به حفظ ارزش‌های خصوصی و شخصی فرد در شغل دارد (Oskamp, 1993). به طور کلی، عوامل متعددی در ایجاد انگیزه‌های شغلی تأثیر گذار هستند. یکی از مهم‌ترین این عوامل نوع نگرش هر فرد است. به طور معمول موفقیت در هر کاری و رسیدن به هدف نیازمند نوعی نگرش مثبت به آن عمل یا هدف است. ترکیب شناخت‌ها، احساس‌ها و آمادگی برای عمل نسبت به یک چیز معین را نگرش شخص نسبت به آن چیز می‌گویند (Samuel, 1994).

Schwanninge (۲۰۰۸) در پژوهش خود در محیط‌های آموزشی بیان کرد، عوامل محیطی در انگیزه شغلی مؤثر هستند. بیشتر تحقیقات نیز حاکی از آن است که نگرش‌ها در دوران دانشجویی به دلیل قرار گرفتن در محیط آموزشی با شرایط گوناگون بیشترین تغییر را پیدا می‌کنند (Karimi, 1995). در همین زمینه Noda (۲۰۱۰) عوامل مؤثر بر انگیزه شغلی در محیط‌های آموزشی را تشویق و تنبیه، پیشرفت‌های کاری، فرصت‌های آموزشی و وجود مشاورانی خبره برای مشورت و منزلت اجتماعی بالای شغل معرفی می‌کند. عوامل محیطی مثل محیط خانواده نیز یکی دیگر از عوامل مؤثر در انگیزه‌های شغلی است. در حقیقت، والدین با شناخت توانمندی‌های بالقوه فرزندان خود و هدایت آن‌ها در مسیر شغلی نقش مهمی در شناسایی و پرورش افراد خلاق و کارآفرین در جامعه ایفا می‌کنند. در همین زمینه سواد والدین می‌تواند تأثیر بسزایی داشته باشد. Kavooosi (۲۰۰۳) با بررسی تأثیر مطالعه‌ی والدین بر پیشرفت تحصیلی فرزندان نشان داد، میزان علایق والدین به مطالعه و توجه به علم از جمله عوامل انگیزشی مؤثر در پیشرفت تحصیلی فرزندان است. همچنین، از دیدگاه Byabangard (۲۰۰۵) پایین بودن سطح تحصیلات و فرهنگ خانواده در درجه اول سبب می‌شود که والدین نتوانند کمک‌های درسی لازم را به دانش آموزان کرده، در نتیجه فرزندان چنین خانواده-

قالب نظریه شناخت اجتماعی (Social cognition Theory) بندورا قرار گیرد. نظریه شناخت اجتماعی مبتنی بر الگوی علی سه جانبه رفتار، محیط و فرد است. این الگو به ارتباط متقابل بین رفتار، اثرات محیطی و عوامل فردی (عوامل شناختی، عاطفی و بیولوژیک) که به ادراک و انگیزه فرد برای توصیف کارکردهای روان-شناختی اشاره دارد، تأکید می‌کند. بر اساس این نظریه، افراد در یک نظام علیت سه جانبه بر انگیزه و رفتار خود اثر می‌گذارند به عنوان مثال خودکارآمدی (Self-efficacy) که از نظریه شناخت اجتماعی آلبرت بندورا مشتق شده است، به انگیزه‌ها و باورهای فرد در رابطه با توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد (Bandura, 2001). به عبارتی دیگر در مدل شناختی بندورا، یادگیری و رفتار مرتبط با آن متأثر از مجموعه‌ای از سه گروه الف) عوامل زمینه‌ای (مانند: جنسیت، قومیت، و توانایی)؛ ب) عوامل روانشناختی یا عزت نفس (مانند نگرش‌ها، باورها و تجارب قبلی)؛ پ) عوامل محیطی یا اجتماعی در جامعه که فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد است (Farmer, 1985). در زیر مدل مفهومی پژوهش آورده شده است.

Movahedi & Chizari (۲۰۰۶) در پژوهش خود در رابطه با انگیزه دانشجویان به فعالیت‌های عملی کشاورزی بیان می‌دارند، ویژگی‌های جمعیت شناختی دانشجویان شامل سن، جنسیت، معدل، محل سکونت، شغل والدین و تجارب قبلی کشاورزی بر میزان انگیزه دانشجویان به این فعالیت‌ها موثر است. همچنین Esters and Bowen (۲۰۰۵) در پژوهش خود بیان کردند، عواملی مانند جنس، حمایت‌های والدین، موفقیت‌های تحصیلی، وضع اقتصادی و اجتماعی افراد، عزت نفس و ارزش‌های فردی در انگیزه‌ها و تمایلات شغلی افراد تأثیر می‌گذارند. (Robinson, Garton, & Terry Jr, 2007) در پژوهش خود نشان دادند، توانایی کار کردن به صورت مستقل و توانایی کار کردن با دیگران همچنین داشتن انگیزه و نگرش مثبت از جمله عوامل مؤثر در انتخاب شغل در آینده هستند. به‌طور کلی، عواملی که در انگیزه‌های شغلی افراد تأثیرگذار هستند و در بخش‌های قبیل به آن‌ها اشاره شد را می‌توان در سه دسته عوامل فردی، عوامل محیطی و عوامل زمینه‌ای طبقه‌بندی کرد؛ این عوامل می‌تواند در



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق (برگرفته شده از Farmer (1985, 1997))

روش تحقیق

استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک/ منظم انتخاب شدند و اطلاعات با استفاده از روش پیمایش و ابزار پرسشنامه (جدول ۱) جمع‌آوری شد. شایان ذکر است که گویه‌های طراحی شده برای بررسی متغیرهای حمایت خانواده و عزت نفس علمی با بهره‌گیری از مطالعاتی مانند (Heydari & Rezaei, 2012) و (Zareei Matin & Toreh, 2007) صورت گرفت. همچنین، به منظور سنجش متغیر تمایل به اشتغال در روستا از مطالعاتی مانند (Tabraei & Ghasemi, 2007) و (Akbari and et al 2009) استفاده شد.

تحقیق حاضر از لحاظ میزان و درجه کنترل متغیرها، غیرآزمایشی و از نظر گردآوری داده‌ها میدانی و به لحاظ قابلیت تعمیم یافته‌ها، از نوع پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه زنجان (در سال تحصیلی ۹۳-۹۲) به تعداد ۳۹۰ نفر بودند. حجم نمونه با استفاده از نرم افزار G*Power با در نظر گرفتن نوع تست آماری (مدلسازی معادلات ساختاری)، سطح خطای اندازه‌گیری، میزان ضریب تأثیر و تعداد متغیرهای موجود ۲۰۰ نفر تعیین شد. نمونه‌ها با

جدول ۱: متغیرها، سطوح اندازه‌گیری و گویه‌های مورد استفاده

متغیر	گویه‌ها	قیاس اندازه‌گیری
حمایت خانواده	من معتقدم شرایط اقتصادی خانواده در شکل‌گیری جایگاه فرد مؤثر است (گویه ۱)، حمایت فکری خانواده در برقراری دوستی مناسب با فرد موفق می‌تواند در آینده شغلی من بسیار تأثیرگذار باشد (گویه ۲)، اگر خانواده موفق‌تری داشتم قطعاً من هم می‌توانستم موفق باشم (گویه ۳)، خانواده من پشتوانه اصلی (اعم از مادی و معنوی) من در کارهایم هستند (گویه ۴).	لیکرت ۵ سطحی (کاملاً مخالفم ۱ تا کاملاً موافقم ۵)
عزت نفس علمی	تصور دانشجوی بودن را در خود احساس نمی‌کنم (گویه ۱)، تصور می‌کنم دانشجو بودن چیزی فراتر از آنچه که الان من هستم، باشد (گویه ۲)، با دانشجو شدن احساس غرور و افتخار می‌کنم (گویه ۳)، فکر می‌کنم فقط اسم دانشجو را دارم (گویه ۴)، می‌توانستم بسیار بهتر از آنچه که الان هستم، باشم (گویه ۵).	لیکرت ۵ سطحی (درست نیست ۱ تا کاملاً کاملاً درست است ۵)
تمایل به اشتغال در روستا	فعالیت دانش‌آموختگان کشاورزی در روستا نقشی در توسعه کشاورزی و رونق اقتصادی کشور نداشته و عملی بی‌بهره است (گویه ۱)، تمایلی به فعالیت در روستا ندارم (گویه ۲)، در صورت نبود شغل مربوط به رشته ام در شهر، برای کار به روستا خواهم رفت (گویه ۳)، معتقدم کار در روستا تجربه عملی ارزشمند و انسان‌دوستانه است (گویه ۴)، بیکار بودن را به اشتغال در روستا ترجیح می‌دهم (گویه ۵).	لیکرت ۵ سطحی (درست نیست ۱ تا کاملاً کاملاً درست است ۵)

میانجی به شمار می‌رود استفاده گردید. این تکنیک امکان برآورد کلی مجموع یک اثر غیرمستقیم (مجموع $A \rightarrow B \rightarrow C$)، سطح معنی‌داری و تعیین سطحی از فاصله اطمینان^۱ را برای یک نقطه تخمینی فراهم می‌کند (Mallinckrodt et al., 2006). از جمله مزایای اصلی استفاده از روش Bootstrap آن است که این روش امکان آزمون اثر غیرمستقیم بین متغیرها در سطح و تعدادی بیشتر از نمونه آماری واقعی از راه بازنمونه‌گیری با

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS²⁰ و AMOS²⁰ انجام گرفت. روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه بوسیله پانلی از اعضای هیأت علمی گروه ترویج، ارتباطات و توسعه روستایی دانشگاه زنجان مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی ابزار تحقیق نیز پیش‌آزمون (از طریق ۳۰ نفر خارج از نمونه اصلی در دانشگاه پیام نور زنجان) انجام شد. به منظور بررسی اثر میانجی عوامل فردی و عوامل محیطی در رابطه بین عوامل زمینه‌ای و تمایل به اشتغال در مناطق روستایی از روش Bootstrap که یک تکنیک جدید برای آزمون

¹. Confidence Intervals

جایگذاری^۱ از یک نمونه مادر یا اصلی به تعداد دفعات زیاد به صورت تصادفی و خودکار را میسر می‌کند. از این‌رو، با بهره‌گیری از این روش می‌توان محدودیت‌های ناشی از غیر نرمال بودن داده‌ها و یا کم بودن حجم نمونه آماری به ویژه برای مدل‌هایی که دارای سطح بالایی از پیچیدگی هستند و ممکن است نتایج تحقیق تحت تاثیر نرمال نبودن داده‌ها یا کوچک بودن حجم نمونه اصلی قرار گیرد، را بر طرف کرد (Kline, 2010). برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و اجرای روش Bootstrap از نرم افزار گرافیکی AMOS20 استفاده شد.

نتایج و بحث

نتایج تحقیق نشان داد که ۴۳/۵ درصد از دانشجویان مورد مطالعه را پسران و ۵۶/۵ درصد از آن‌ها را دختران تشکیل می‌دادند. همچنین، میانگین سن پاسخگویان ۲۳ سال و درآمد خانوادگی آن‌ها ۱۳ میلیون تومان در سال بود. بر اساس نتایج کسب شده، محل سکونت بیشتر پاسخگویان (۸۱/۳ درصد) شهر و ۱۸/۷ درصد روستا بود. در خصوص میزان تمایل افراد برای اشتغال در روستا، نتایج تحقیق حاکی از آن بود که ۴۰ درصد از پاسخگویان در سطح بالا، ۴۷ درصد در سطح متوسط و ۱۳ درصد نیز در سطح کم تمایل به اشتغال در روستا داشتند. همچنین، بر اساس نتایج تحقیق مشخص شد که میانگین سابقه کار دانشجویان در روستا ۱/۸۸ سال بود.

به منظور بررسی روابط میان متغیرهای تحقیق از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد و داده‌های گردآوری شده از طریق نرم‌افزار AMOS20 تجزیه و تحلیل شدند. در تحقیق حاضر یافته‌های

استنباطی در قالب دو مدل ساختاری مستقیم (شکل ۱) و میانجی (شکل ۳) ارائه شده است. مدل ساختاری مستقیم بیانگر رابطه مستقیم عوامل زمینه‌ای (شامل؛ سن، سابقه کار در روستا، درآمد خانوادگی و محل سکونت) با تمایل به اشتغال در روستا است (شکل ۲). در خصوص برازش نیکویی مدل ساختاری مستقیم، یافته‌های تحقیق نشان داد که هر چند مدل برآورد شده بر اساس معنی‌داری شاخص کای اسکویر از برازش نیکویی مناسبی برخوردار نیست، اما بر اساس سایر شاخص‌های برازش مدل شامل کای اسکویر نسبی (Relative Chi-Square) برابر با ۲/۲۹۴ یعنی مقدار عددی کمتر از ۳؛ و شاخص برازش تطبیقی (CFI=۰/۹۳۱)؛ شاخص برازش فزاینده (IFI=۰/۹۳۴)؛ شاخص شاخص نیکویی برازش (GFI=۰/۹۵۰)؛ با مقادیر عددی بیشتر از ۰/۹۰ و شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA=۰/۰۸۱) با مقدار عددی کمتر از ۰/۱، برازش مدل در سطح قابل قبولی بوده است (شکل ۲). نتایج حاصل از مدل ساختاری مستقیم در رابطه با آزمون چهار فرضیه اصلی تحقیق حاکی از آن بود که: (۱) بین سن با تمایل به اشتغال در روستا رابطه مثبت و معنی‌داری وجود نداشت ($\beta=۰/۰۱۰$, $p=۰/۱۳۹$)؛ (۲) بین سابقه کار در روستا با تمایل به اشتغال در روستا رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت ($\beta=۰/۲۳۸$, $p=۰/۰۰۰$)؛ (۳) بین درآمد خانوادگی با تمایل به اشتغال در روستا رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد ($\beta=۰/۴۱۵$, $p=۰/۰۰۰$)؛ و (۴) بین محل سکونت با تمایل به اشتغال در روستا رابطه مثبت و معنی‌داری وجود داشت ($\beta=۰/۲۰۱$, $p=۰/۰۰۳$) (جدول ۱). همچنین، نتایج نشان داد که عوامل زمینه‌ای شامل این چهار متغیر تبیین کننده ۳۷ درصد از تغییرات تمایل به اشتغال در روستا هستند (شکل ۲).

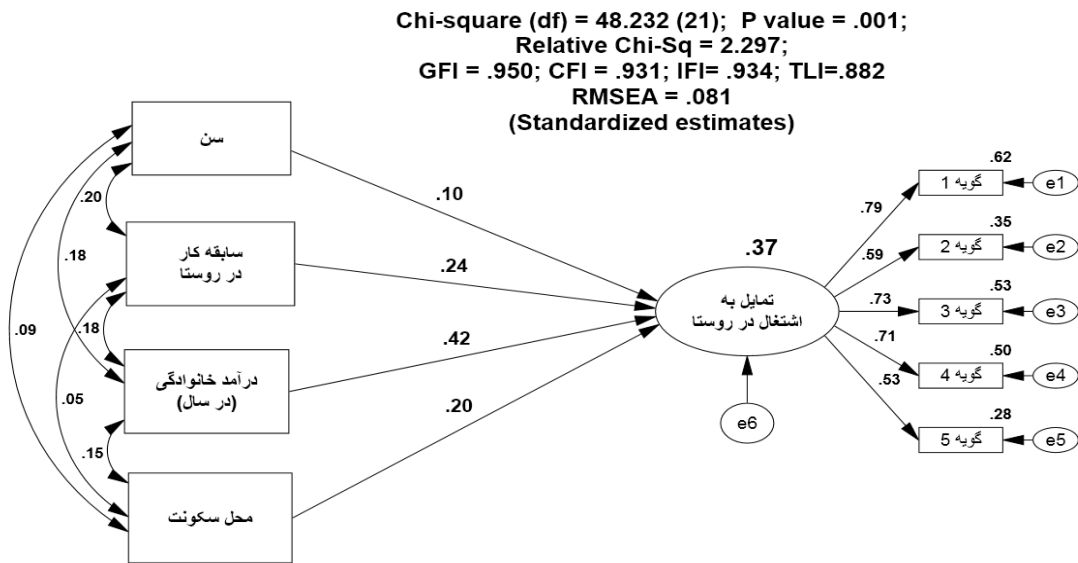
به منظور بررسی روابط میان متغیرهای تحقیق از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد و داده‌های گردآوری شده از طریق نرم‌افزار AMOS20 تجزیه و تحلیل شدند. در تحقیق حاضر یافته‌های

نتایج و بحث

نتایج تحقیق نشان داد که ۴۳/۵ درصد از دانشجویان مورد مطالعه را پسران و ۵۶/۵ درصد از آن‌ها را دختران تشکیل می‌دادند. همچنین، میانگین سن پاسخگویان ۲۳ سال و درآمد خانوادگی آن‌ها ۱۳ میلیون تومان در سال بود. بر اساس نتایج کسب شده، محل سکونت بیشتر پاسخگویان (۸۱/۳ درصد) شهر و ۱۸/۷ درصد روستا بود. در خصوص میزان تمایل افراد برای اشتغال در روستا، نتایج تحقیق حاکی از آن بود که ۴۰ درصد از پاسخگویان در سطح بالا، ۴۷ درصد در سطح متوسط و ۱۳ درصد نیز در سطح کم تمایل به اشتغال در روستا داشتند. همچنین، بر اساس نتایج تحقیق مشخص شد که میانگین سابقه کار دانشجویان در روستا ۱/۸۸ سال بود.

به منظور بررسی روابط میان متغیرهای تحقیق از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد و داده‌های گردآوری شده از طریق نرم‌افزار AMOS20 تجزیه و تحلیل شدند. در تحقیق حاضر یافته‌های

1. Resampling with Replacement



شکل ۲- مدل ساختاری مستقیم تحقیق با مقادیر ضرایب استاندارد شده

جدول ۱- ضرایب رگرسیونی عوامل زمینه‌ای موثر بر تمایل به اشتغال در روستا

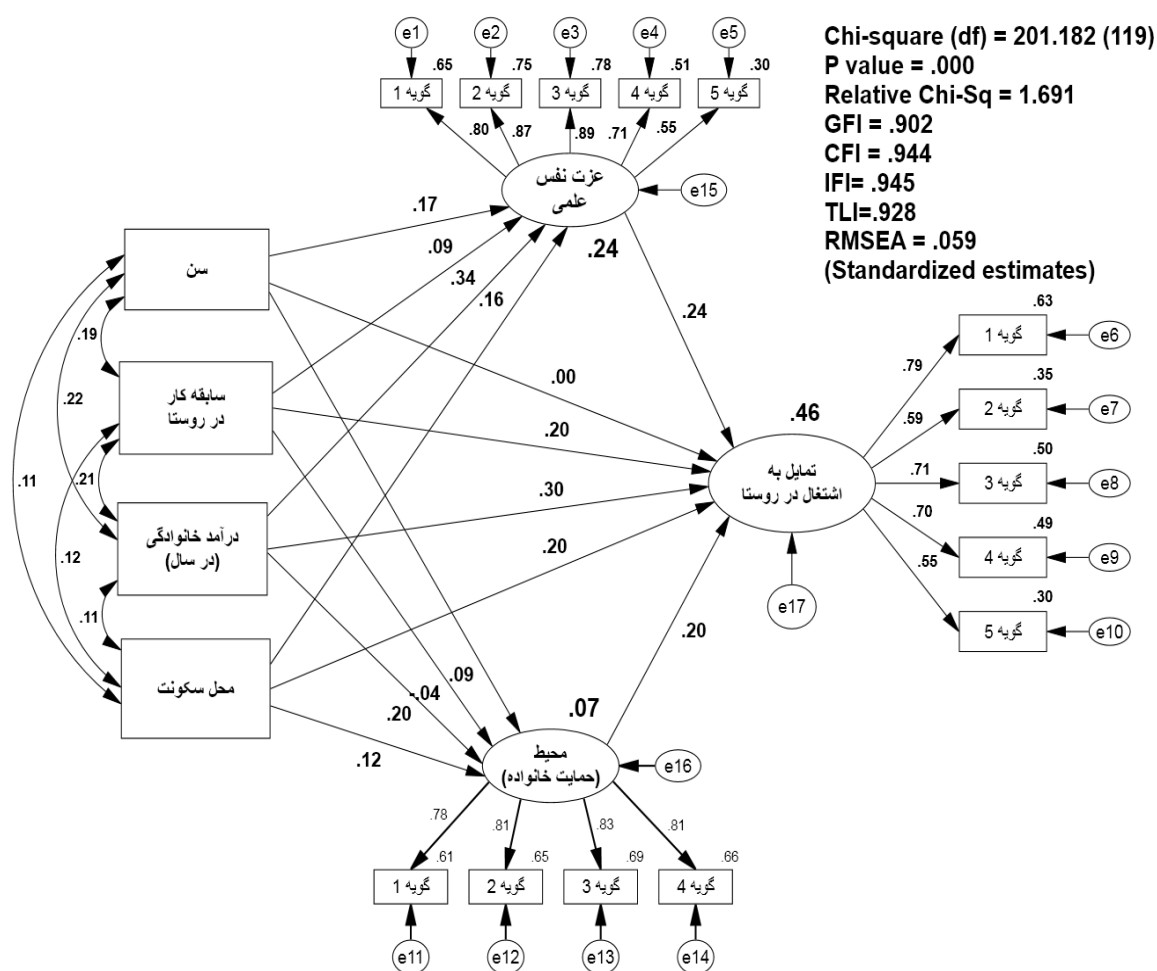
رابطه	مقادیر غیراستاندارد	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	نسبت بحرانی	سطح معنی‌داری
سن <---> تمایل به اشتغال در روستا	۰/۰۶۸	۰/۰۴۶	۰/۰۱۰	۱/۴۷۹	۰/۱۳۹
سابقه کار در روستا <---> تمایل به اشتغال در روستا	۰/۰۷۶	۰/۰۲۲	۰/۲۳۸	۳/۴۹۰	۰/۰۰۰
درآمد سالیانه <---> تمایل به اشتغال در روستا	۰/۳۴۷	۰/۰۵۹	۰/۴۱۵	۵/۸۵۹	۰/۰۰۰
محل سکونت <---> تمایل به اشتغال در روستا	۰/۱۷۸	۰/۰۵۹	۰/۲۰۱	۳/۰۲۲	۰/۰۰۳

برازش (GFI=۰/۹۰۲)؛ شاخص برازش تطبیقی (CFI=۰/۹۴۴)؛ شاخص برازش فزاینده (IFI=۰/۹۴۵)؛ با مقادیر عددی بیشتر از ۰/۹۰ و شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA=۰/۰۵۹) با مقدار عددی کمتر از ۱، برازش مدل در سطح قابل قبولی بوده است (شکل ۳). همچنین نتایج نشان می‌دهد که عوامل زمینه‌ای (شامل؛ سن، سابقه کار در روستا، درآمد خانوادگی و محل سکونت)، عوامل فردی (عزت نفس علمی) و عوامل محیطی (محیط حمایتی خانواده) تبیین کننده ۴۶ درصد از واریانس تمایل به اشتغال در روستا هستند که افزایش ۹ درصدی نسبت به مدل ساختاری مستقیم (شکل ۲) را نشان می‌دهد. نتایج به‌دست آمده از اجرای روش Bootstrap همانگونه از نتایج مندرج در جدول (۲) پیداست نشان می‌دهد که مجموع اثر غیرمستقیم عوامل زمینه‌ای شامل سن با مقدار اثر غیرمستقیمی برابر با ۰/۰۵۹،

به منظور آزمون اثر میانجی متغیرهای فردی (عزت نفس علمی) و محیطی (حمایت خانواده) در رابطه بین متغیرهای زمینه‌ای با تمایل به اشتغال در روستای دانشجویان از روش چندمنظوره Bootstrap استفاده شد. برای اجرای روش Bootstrap ابتدا مدل مفهومی میانجی مفروض پژوهش همانگونه که در شکل (۳) آمده است طراحی شد و سپس، بر اساس نمونه آماری پیشنهاد داده شده توسط Hayes (۲۰۰۹)، با انجام نمونه‌گیری-های فرعی متعدد با جایگذاری بر مبنای داده‌های اصلی گرفته شده از ۲۰۰ نفر از دانشجویان سال آخر دانشکده کشاورزی دانشگاه زنجان اقدام به ایجاد و جایگزینی نمونه ۵۰۰۰ تایی در سطح اطمینان ۹۵ درصد شد. برازش نیکویی مدل ساختاری میانجی نشان می‌دهد که مدل بر اساس شاخص‌های برازش مدل شامل کای اسکور نسبی (Relative Chi-Square) برابر با ۱/۶۹۱ یعنی مقدار عددی کمتر از ۳؛ شاخص شاخص نیکویی

میانجی در رابطه بین عوامل زمینه‌ای (سن، درآمد خانوادگی و محل سکونت) با تمایل به اشتغال در روستا برخوردار هستند. این در حالی‌ست که مجموع اثر غیرمستقیم عامل زمینه‌ای سابقه کار در روستا با عوامل فردی و محیطی معنی‌دار نیستند (سطح معنی‌داری اثر غیرمستقیم بالاتر از ۰/۰۵ بوده $\rho=0/503$ و عدد صفر در میان دامنه کران پایین و بالای این اثر (فاصله اطمینان $-0/026$ تا $0/608$) قرار گرفته بود) (جدول ۲). در نتیجه اثر میانجی برای عوامل فردی و محیطی در رابطه بین عامل زمینه‌ای سابقه کار در روستا با تمایل به اشتغال در روستا وجود ندارد.

درآمد سالیانه خانواده با مقدار اثر غیرمستقیمی برابر با $0/120$ ، و محل سکونت با مقدار اثر غیرمستقیمی برابر با $0/110$ ، از طریق عوامل فردی (عزت نفس علمی) و عوامل محیطی (محیط حمایتی خانواده) معنی‌دار است. با توجه به اینکه سطح معنی‌داری اثر غیرمستقیم همه متغیرهای مذکور کمتر از $0/05$ بوده و عدد صفر در دامنه کران پایین و بالای این اثرات قرار نمی‌گیرد، در نتیجه میزان اثر غیرمستقیم استاندارد شده این متغیرها برابر با صفر نبوده و معنی‌دار است (جدول ۲). در نتیجه می‌توان گفت که عوامل فردی (عزت نفس علمی) و عوامل محیطی (محیط حمایتی خانواده) دارای اثر



جدول ۲- نتایج اثر عوامل زمینه ای بر تمایل به اشتغال در روستا از طریق عوامل میانجی فردی و محیطی

Bootstrap		خطای		مقادیر استاندارد شده غیرمستقیم	روابط
فاصله اطمینان (CI) ۹۵ درصد	کران بالا	کران پایین	استاندارد اثر غیرمستقیم		
سطح معنی داری (Two Tailed)					
۰/۰۱۰	۰/۱۲۰	۰/۰۱۵	۰/۰۲۶	۰/۰۵۹	سن-عزت نفس و محیط حمایتی خانواده -تمایل به اشتغال روستا
۰/۵۰۳	۰/۰۶۸	-۰/۰۲۶	۰/۰۲۴	۰/۰۱۴	سابقه کار روستا-عزت نفس و محیط حمایتی خانواده -تمایل به اشتغال روستا
۰/۰۰۱	۰/۲۱۳	۰/۰۵۳	۰/۰۴۰	۰/۱۲۰	درآمد خانواده-عزت نفس و محیط حمایتی خانواده -تمایل به اشتغال روستا
۰/۰۲۰	۰/۱۳۶	۰/۰۰۹	۰/۰۳۲	۰/۰۶۱	محل سکونت-عزت نفس و محیط حمایتی خانواده -تمایل به اشتغال روستا

ترتیب) می‌باشند. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای زمینه‌ای درآمد سالیانه و محل سکونت از طریق عوامل فردی و محیطی دارای بالاترین اثر غیرمستقیم (۰/۱۲۰ و ۰/۰۶۱ به ترتیب) و اثر کل (۰/۴۱۸ و ۰/۲۵۹ به ترتیب) بر تمایل به اشتغال در روستا هستند (جدول ۳).

بر اساس نتایج به دست آمده در بخش‌های قبلی، اثرات مستقیم و غیرمستقیم (از طریق عوامل فردی و محیطی) و همچنین، اثرات کل هر یک از عوامل زمینه-ای بر متغیر وابسته تمایل به اشتغال در روستا در جدول (۳) نشان داده شده است. همانگونه که از نتایج کسب شده مشخص می‌شود درآمد سالیانه، سابقه کار در روستا به ترتیب دارای بیشترین اثر مستقیم (۰/۲۹۷ و ۰/۲۰ به

جدول ۳- تفکیک اثرات مستقیم، غیرمستقیم (از طریق عوامل فردی و محیطی) و کل عوامل زمینه ای بر تمایل به اشتغال در روستا بر اساس مدل میانجی

اثرات استاندارد شده		مستقیم	روابط
کل	غیرمستقیم (از طریق عوامل فردی و محیطی)		
۰/۰۰۲+۰/۰۵۹=۰/۰۶۱	$(0/17 \times 0/24) + (0/09 \times 0/20) = 0/041 + 0/18 = 0/059$	۰/۰۰۲	سن --- تمایل به اشتغال در روستا
۰/۲۰+۰/۰۱۴=۰/۲۱۵	$(0/09 \times 0/24) + (-0/04 \times 0/20) = 0/022 + (-0/08) = 0/014$	۰/۲۰	سابقه کار در روستا --- تمایل به اشتغال در روستا
۰/۲۹۷+۰/۱۲۰=۰/۴۱۸	$(0/34 \times 0/24) + (0/20 \times 0/20) = 0/08 + 0/04 = 0/120$	۰/۲۹۷	درآمد سالیانه --- تمایل به اشتغال در روستا
۰/۱۹۸+۰/۰۶۱=۰/۲۵۹	$(0/16 \times 0/24) + (0/12 \times 0/20) = 0/038 + 0/24 = 0/061$	۰/۱۹۸	محل سکونت --- تمایل به اشتغال در روستا

زمینه‌های تخصصی خود، نسبت به تعدادی که هر ساله از رشته‌های مختلف کشاورزی دانش‌آموخته می‌شوند، بسیار پایین است. از سوی دیگر، شمار دانشجویان و دانش‌آموختگان آموزش عالی کشاورزی به‌طور مرتب در

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

بیکاری یکی از جدی‌ترین مسایل تاثیرگذار بر پیشرفت اجتماعی بسیاری از جوامع مختلف از جمله ایران به شمار می‌رود. در ایران میزان بی‌کاری در بین دانش‌آموختگان کشاورزی بالا و نرخ اشتغال این افراد در

است که عزت نفس به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در انگیزه‌های شغلی افراد شناخته شده است. در حقیقت باور فرد نسبت به توانایی‌ها و قابلیت‌های خود زمینه ساز موفقیت فرد در امور شغلی است. تحقق این امر نیازمند معرفی و شناساندن فرصت‌های شغلی از سوی افراد کاردان و موفق در بخش کشاورزی است. در همین زمینه، برگزاری دوره‌های آشنایی با فرصت‌های شغلی کشاورزی، بازدید از نمایشگاه‌ها و ارج نهادن به فعالیت‌های کشاورزی از طریق ارائه تسهیلات و حمایت‌های دولت، پیشنهاد می‌گردد. همچنین، نتایج پژوهش حاکی از آن بود که عوامل محیطی (محیط حمایتی خانواده) دارای اثر میانجی در رابطه بین عوامل زمینه‌ای با تمایل به اشتغال در روستا برخوردار بوده است. این یافته با نتایج تحقیق (Schwaninger, 2008) مطابقت دارد. به عبارتی، حمایت خانواده نقش مهمی در تشویق و ترغیب اعضای خانواده به اشتغال در زمینه کشاورزی دارد، چرا که خانواده به عنوان مهم‌ترین نهاد و رکن اجتماعی نقش فعالی در تربیت شغلی افراد دارد، به گونه‌ای که حمایت خانواده در زمینه اشتغال به عنوان بزرگ‌ترین پشتوانه شغلی افراد شناخته می‌شود. در سایه حمایت خانواده است که افراد می‌توانند در زمینه‌های مختلفی شغلی تجربه کسب کنند. از این رو، پیشنهاد می‌شود خانواده‌ها با فراهم کردن زمینه‌ها و فرصت‌های شغلی لازم زمینه‌های کسب تجربه و مهارت‌های افراد را فراهم کنند.

حال افزایش هستند. بنابراین توجه به بحث اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی یکی از ضرورت‌ها به شمار می‌رود. نتایج مدل ساختاری مستقیم تحقیق نشان داد رابطه معنی‌داری بین عوامل زمینه‌ای شامل؛ سابقه کار در روستا، درآمدخانوادگی و محل سکونت با تمایل به اشتغال در روستا وجود دارد که با نتایج پژوهش (Movahedi & Chizari, 2006) همسو است. می‌توان چنین تبیین کرد افراد با داشتن سابقه سکونت در روستا در کنار انجام فعالیت‌های کشاورزی، توانایی‌ها و قابلیت‌های بیشتری برای انجام فعالیت‌های کشاورزی دارند. به عبارتی، سکونت در روستا برای افراد همراه با کسب تجارب کشاورزی بوده است. با توجه به اهمیت این موضوع می‌توان چنین پیشنهاد کرد که دولت و برنامه‌ریزان باید توجه بیشتری به سرمایه اجتماعی مناطق روستایی داشته باشند، تا امکانات و شرایط تحصیل نیز برای ساکنان روستایی که از قابلیت‌های زیادی برخوردار هستند، فراهم شود. توجه به این امر موجب می‌شود افراد در کنار استفاده از مباحث علمی و تئوری، مهارت‌های خود را در قالب فعالیت‌های عملی کشاورزی تقویت کنند. هم‌چنین، نتایج نشان داد عزت نفس علمی به عنوان یکی از عوامل فردی در تمایل به اشتغال در بخش کشاورزی تاثیرگذار است. نتایج این بخش از تحقیق با یافته‌های پژوهشی مختلفی همچون (Aktop & Erman, 2006)، (Moshki et al., 2001) و (Kurbanoglu et al., 2006) مطابقت دارد. این یافته گویای این مطلب

REFERENCES

1. Akbari, R., Movahedi, R., & Kochakian, H. (2009). Study of agricultural students' attitudes towards employment in agriculture (Case study: University of Buali Sina). *Journal of Agricultural Extension and Education Studies*, 2 (4), 91- 102. (In Farsi)
2. Aktop, A., & Erman, K. (2006). Relationship between achievement motivation, trait anxiety and self-esteem. *Biology of Sport*, 23(2), 127 .
3. Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of psychology*, 52(1), 1-26 .
4. Byabangard, I. (2005). *Academic failure prevention techniques*, Tehran, published by the parent teacher association press . (In Farsi)
5. Dehuri, S., Farajollah Hosseini, S.J., & Hosseini, S.M. (2008). Employment status alumni post graduate agricultural fields of Tehran university (Karaj campus). *Agricultural Economics and Development*, 39(1), 123-131 . (In Farsi)
6. Erajyad, A. (2000). Investigation qualitative participation of women in higher education and provide solutions to increase. Women .
7. Esfandabadi, J., & Javdan, A. (2010). The impact of trade liberalization on employment in the agricultural sector. *Agricultural Economics Research* 2, 135-150 .

8. Esters, L.T., & Bowen, B.E. (2005). Factors influencing career choices of urban agricultural education students. *Journal of Agricultural Education*, 46(2), 24-35 .
9. Farmer, H.S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32(3), 363 .
10. Heydari, H., & Rezaei, A. (2012). Sociological analysis of professional identity of students (Case study: University of Mazandaran). *Journal of Cultural Studies*, 5 (2), 1- 29 .
11. Karbasi, A., Asnashari, H., & Aghel, H. (2008). Forecasting agricultural sector employment in Iran. *Agricultural Economics and Development*(2), 31-43 .(In Farsi)
12. Karimi, Y. (1995). *Social psychology of education*. Fifth edition. Tehran: Pnu .(In Farsi)
13. Kavooosi, M. (2003). The role of the family in children's academic achievement. Isfahan, parent teacher association press .(In Farsi)
14. Khosravipour, B., & Soleymanpour, M. (2009). Effective teaching strategies for the development of graduate employment training complexes of khuzestan jehad-e-agriculture. *Agricultural Education Management*, 19-28 .
15. Kurbanoglu, S.S., Akkoyunlu, B., & Umay, A. (2006). Developing the information literacy self-efficacy scale. *Journal of Documentation*, 62(6), 730-743 .
16. Moshki, M., Ghofranipour, R., & Alah Yari, A.G. (2001). The effect of problem solving training on the self-concept of male adolescents in Gonabad high schools in 1999. *Modares Journal Of Medical Sciences* .
17. Movahedi, R., & Chizari, M. (2006). Study on attitude and perceptions of agricultural undergraduate students of bu. Ali Sina University toward agriscience. *22nd Annual Conference proceedings (AIAEE)*, clear water Beach, Florida, 424-429 .
18. Noda, A. (2010). Continuing professional education for Japanese government officials in graduate and professional schools: A comparative study between the US and japan .
19. Organization, P.A.B. (2002). Supply and demand of specialist human resource in Iran Tehran: *Program and budget press* .(In Farsi)
20. Oskamp, S. (1993). Applied social psychology, translated by f. Maher, Mashhad, Razavi press .(In Farsi)
21. Pour Rajab, P., Mohammadi, M., & Tajik, H. (2011). Personality traits and motivations of self-employed women in Kandovan. *Rural Development* 14, 147-164 .(In Farsi)
22. Robbins, S.P. (2004). Organizational behavior .
23. Roshan, A.R. (2010). *Higher education in Iran (research project)*. Tehran: Institute of search and planning in higher education . (In Farsi)
24. Samuel, B. (1994). *Motivation in education*. Translation by Mosadad A.A. Shiraz university press, first printing, Shiraz. 1994 .(In Farsi)
25. Schwaningeer, M. (2008). Job motivation for learning and development as predictors of support for change. *organizational Transformation and social change*, 5, 141-157 .
26. Tabraei, M., & Ghasemi, M. (2007). The study of attitude of the agricultural students on the employment in the rural areas. *Agricultural Sciences and Natural Resources*, 13, 122-133 .
27. Ul haq, M. (2008). *The human development report*. Undp home page .
28. Zareei Matin, H., & Toreh, N. (2007). University and students' identity. *Journal of Islamic University*, 11 (3), 77- 95 .(In Farsi)