

دانش آموختگان در خدمت تعاون روستائی

● دکتر غلامحسین زمانی
رئیس بخش ترویج و آموزش کشاورزی
دانشگاه شیراز

تعاون روستائی کشور از فقدان نیروهای تحصیل کرده رنج بسیاری می‌برد و با اینکه بیش از ۴۰ سال از فعالیت تعاونی‌ها می‌گذرد هنوز در خط اصلی فعالیت‌های خود قرار نگرفته‌اند. یادمان نرود که پس از اصلاحات ارضی ایجاد تعاونی‌ها به منظور پرکردن خلأ مدیریت روستاها بود و تعاونی‌ها با این نیت تاسیس شدند تا مدیریت ده و فعالیت‌های کشاورزی و روستائی را سرپرستی نمایند. متأسفانه امروزه این نهادها جز خرید گندم یا توزیع کالاهای کوپنی کار دیگری انجام نمی‌دهند و البته ضعف مسئولان این واحد بزرگ به خصوص در سالهای اخیر در پیدایش و ادامه چنین روندی تاثیر بسیار داشته و امیدواریم قرائت تحقیق حاضر تا اندازه‌ای ضرورت به کارگماری کارشناسانه لایق و تحصیل کرده در این نهاد را مطرح و مجری دارد.

سردبیر

چکیده:

منابع انسانی متخصص از عوامل مهم در توسعه و پیشرفت کشورها بوده و ورود فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به بخش کشاورزی عاملی در جهت توسعه و پیشرفت کشاورزی کشور می‌باشد. تعاونی‌های کشاورزی از بخش‌های عمده اقتصادی کشور هستند که رسالت‌های متنوعی را عهده دارند. که جذب افراد بیکار از آن جمله است. دانش‌آموختگان کشاورزی باید حایز ویژگی‌هایی برجسته‌ای باشند، تا بتوانند به این بخش وارد و عامل توسعه آن شوند. طبق نتایج تحقیق حاضر بترتیب اولویت ویژگی‌های اخلاقی، فنی، مدیریتی و عمومی فارغ‌التحصیلان کشاورزی در جذب آنها در تعاونی‌های کشاورزی موثر می‌باشد.

مقدمه:

در آغاز هزاره سوم، به دلیل عدم برنامه‌ریزی در سطح کلان، روز به روز فاصله بین کشورهای جهان سوم، با جهان صنعتی فزونی می‌یابد و در آینده این خطر وجود دارد که جهان سوم زبان علمی جهان پیشرفته و صنعتی را درک نکند. اکنون کشورهای در حال توسعه از جمله ایران با عقب‌ماندگی و چالش‌های زیادی دست و پنجه نرم می‌کنند و یکی از چالش‌های مهم مساله اشتغال است (رحمتی، ۱۳۸۱). بیکاری تعداد زیادی از فارغ‌التحصیلان کشاورزی که متأسفانه نتوانسته‌اند بعد از اتمام تحصیلات خود شغلی بدست آورند از مشکلات عمده کشور محسوب می‌گردد. بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی موجب سرخورده شدن این جوانان در جامعه و کاهش انگیزه ادامه تحصیل سایر دانشجویان را در دانشگاه در پی خواهد داشت. چون بیکاری این افراد برای جامعه خطرات اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی مختلفی را در بر خواهد داشت لذا از اقدامات سریع و فوری مسئولین برداشتن گام‌های موثر جهت رفع این مشکل اساسی می‌باشد. در این زمینه تعاونی‌های کشاورزی یکی از گزینه‌هایی است که می‌تواند کمک شایانی به رفع این مشکل کند. برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، تعاونی‌ها می‌تواند جاده سبزی باشد که با راهنمایی و ایجاد انگیزه در جوانان تحصیل کرده آنها را بسمت مشاغل و صنایع کوچک هدایت نماید. در حال حاضر تعداد قابل توجهی تعاونی در کشور در زمینه کشاورزی و دامپروری فعالیت دارند، که اغلب آنها به روش‌های سنتی عمل کرده و اکثراً این تعاونی‌ها را کشاورزانی بی‌سواد یا کم‌سواد تشکیل داده. و فاقد کارشناس یا متخصص در زمینه کشاورزی هستند، یکی از راه‌هایی که می‌تواند این تعاونی‌ها را به روش‌های جدید علمی مجهز کند و در زمینه تولید آنها را موفق نماید تزریق کارشناسان و متخصصین کشاورزی به این تعاونی‌ها است، که علاوه بر موفقیت در زمینه تولید و کشاورزی، تعداد زیادی از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و موسسات عالی بیکار نیز مشغول به کار خواهند شد. با هدف واکاوی راهبرد **تزریق فارغ‌التحصیلان کشاورزی به تعاونی‌های موجود** و شناخت صحیح از تعاونی‌ها، ویژگی‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان کشاورزی جهت حضور بیشتر آنها در تعاونی‌های کشاورزی بانجام رسید. در نتیجه انتظار می‌رود که از یک طرف بخش کشاورزی با ورود این افراد متحول شده و بر تولیدات از لحاظ کمی و کیفی افزوده شود و از طرف دیگر دغدغه بیکاری قشر وسیعی از فارغ‌التحصیلان کشاورزی مرتفع گردد. انشالله.

مروری بر پیشینه نگاشته‌ها:

یکی از بخش‌های اقتصادی که می‌تواند بعنوان یک راه حل و گزینه برتر جهت رفع مشکل اشتغال معرفی گردد بخش تعاونی می‌باشد. این بخش به عنوان یکی از بخش‌های اقتصادی زمینه مناسبی را برای اشتغال بیکاران فراهم می‌کند (صوفی، ۱۳۸۱)، و به نظر متخصصین اکثر مشکلات دو بخش دولتی و خصوصی در گزینه تعاونی قابل حل می‌باشد. با توجه به شرایط و اوضاع و احوال اجتماعی و اقتصادی ایران بطور کلی می‌توان ادعا کرد که تشکلهای تعاونی در بسیاری از موارد برای فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها از ارجحیت و اولویت نسبی بیشتری برخوردار است (اهور، ۱۳۸۱). به دلیل مشکلات فراوان از قبیل بحرانهای بیکاری، افزایش تورم، ضرورت‌های تامین و تضمین اشتغال و کنترل تورم و بطور کلی از منظر کلان تامین عدالت اقتصادی - اجتماعی که دولت‌ها با آن روبرو هستند و در نتیجه فشارهای اقتصادی که مالا به فشارهای سیاسی بدل خواهد شد، راهکاری جز جلب مشارکت مردم در زندگی ملی برای دولت‌ها باقی نمی‌گذارد در همین راستا تعاونی‌ها نهادهایی هستند که می‌توانند به عنوان سازمان و تشکلهای غیردولتی باری از مشکلات اقتصادی - اجتماعی را بردارند (پرتو، ۱۳۷۸). این بخش می‌تواند به دو صورت راه‌گشا باشد:

الف) ایجاد تعاونی فارغ‌التحصیلان: در این شکل فارغ‌التحصیلان جوان می‌توانند با مشارکت و همکاری یکدیگر و به کمک سرمایه‌های اندک خود و همچنین حمایت‌های دولت تعاونی تشکیل دهند. در چند سال اخیر، تعاونی‌های مختلفی از طرف فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در کشور تشکیل شده که بطور نمونه می‌توان تعاونی‌های خدمات بهداشتی و درمانی، تعاونی‌های تولیدی کشاورزی و دامی، تعاونی‌های خدمات رایانه‌ای و انفورماتیک، تعاونی ایرانگردی و جهان‌گردی و غیره را نام برد.

ب) تزریق فارغ‌التحصیلان کشاورزی به تعاونی‌های موجود: یکی از راه‌های کاهش بیکاری دانش‌آموختگان جوان حمایت مالی و اعتباری دولت از تعاونی‌ها برای جذب این افراد است تا از یک‌سو مشکل اشتغال حل شود و از سوی دیگر افزایش تولید داشته باشیم (مستغانی، ۱۳۷۹). نیری (۱۳۷۹) معتقد است که برای اشتغال جوانان و تحصیل کرده‌ها از آنان در تعاونی‌ها بعنوان مروج تعاون استفاده شود تا با ارائه خدمات فنی و تخصصی به تعاونی‌ها با استفاده از اطلاعات و تجربیات دانشگاهی خود، کمک به توسعه محصولات از لحاظ کمی و کیفی در تعاونی‌های مستقر در حوزه فعالیت خود کنند. این در حالی است که براساس تحقیقی که باقری انجام داده فقط ۴ درصد از فارغ‌التحصیلان در مقطع کاردانی در بخش تعاونی اشتغال دارند (باقری، بی‌تا).



در آغاز هزاره سوم، به دلیل عدم برنامه‌ریزی در سطح کلان، روز به روز فاصله بین کشورهای جهان سوم، با جهان صنعتی فزونی می‌یابد و در آینده این خطر وجود دارد که جهان سوم زبان علمی جهان پیشرفته و صنعتی را درک نکند.



وجود تحصیلات دانشگاهی در نزد اعضاء اگر هماهنگ با گرایش واحدها باشد، علاوه بر اشتغال زائی برای قشر تحصیل کرده دانشگاهی فضای مناسب برای بکارگیری آموخته‌های تئوری در صحنه عمل و فعالیت را ایجاد نموده و رشد و ترقی شرکت را در پی خواهد داشت.

استفاده از متخصصین در تعاونی‌های کشاورزی:

سازمانهای تعاونی کشاورزی مانند همه سازمانهای تعاونی دیگر اداره می‌شود و ارکان هر سازمان عبارت است از: یک مجمع عمومی سالانه که در آن هر یک از اعضاء یک رای دارند، یک کمیته مدیریت و چند کمیته فرعی دیگر که هر یک وظایف خاصی برعهده دارند. یکی از کمیته‌های فرعی برای امور آموزشی اعضاء و انجام راهنمایی‌های فنی و تخصصی شکل می‌گیرد. در موسسات یا تعاونی‌های بزرگ مدیر فنی که معمولاً یک متخصص کشاورزی است، کار ارائه آموزش‌های فنی، و رفع اشکالات و بالاخره نظارت فنی را بر عهده دارد. در سازمانهای تعاونی بزرگ ممکن است افرادی متخصص برای سرپرستی قسمتهای مختلف مانند سرپرستی زراعت، احشام، ناکستان و غیره استخدام شوند و مقررات تاکید می‌کند که تا ۴ درصد از تعداد کل اعضای تعاونی کارشناس بکارگرفته شوند. و این قبیل افراد، در موفقیت تعاونی بسیار موثر هستند (ناهدی، ۱۳۴۸، ص. ۱۹۰). بودزین نیز معتقد است که در تعاونی‌ها سه نوع کارمند وجود دارد کارگر، مدیر و متخصص: حقیقت این است که آنهایی که در بنگاههای تولیدی با وظایف خاص بهتر آشنایی دارند می‌توانند راههای سازنده‌ای را برای سازماندهی این وظایف ارائه کنند. بنابراین وجود این کارمندان برای تعاونی‌ها مزیت اقتصادی دارد (آکسوتی، ۱۳۷۵). داشتن تحصیلات برای اعضاء تشکیل دهنده یک واحد تولیدی کمک بسزائی در موفقیت آن خواهد داشت، بویژه وجود تحصیلات دانشگاهی در نزد اعضاء اگر هماهنگ با گرایش واحدها باشد، علاوه بر اشتغال زائی برای قشر تحصیل کرده دانشگاهی فضای مناسب برای بکارگیری آموخته‌های تئوری در صحنه عمل و فعالیت را ایجاد نموده و رشد و ترقی شرکت را در پی خواهد داشت (نجفی، ۱۳۸۰، ص. ۳۸۲). وثوقی نیز بر این باور است که وجود کارشناسان یکی از مزایای شرکتهای زراعی نسبت به بقیه شرکتهای فنی است. یکی از مزایای شرکتهای زراعی وجود کارشناسان و مهندسان کشاورزی در این شرکتهای فنی است (وثوقی، ۱۳۷۵). نجفی همچنین عقیده دارد؛ که عدم آشنائی اعضاء به تخصصهای مورد نیاز در شرکتهای تعاونی دلیل پایین بودن درآمد آنها است. یکی از دلایل عمده پایین بودن درآمد شرکتهای تعاونی عدم آشنائی اعضاء و نداشتن تخصص فنی مورد نیاز می‌باشد (نجفی، ۱۳۸۰، ص. ۴۰۸)، و لازم است روشها و تکنیکهای جدید کشاورزی بوسیله افراد آگاه و متخصص به اعضاء آموزش داده شود.

در اکثر کشورهای صاحب تعاونی از کارشناسان و افراد متخصص در تعاونی‌ها به نحو احسن استفاده می‌شود. در ایتالیا ثابت شده است که ابتکارات شخصی، فداکاری مالی، تشریک مساعی و آمادگی پذیرش راهنمایی‌های فنی در موفقیت تعاونی‌ها موثر است. این سازمانها دارای رهبران فنی هستند، این رهبران و کارشناسان فنی از دیپارتمانهای کشاورزی در دانشگاههای ایتالیا فارغ‌التحصیل می‌شوند (ناهدی، ۱۳۴۸، ص. ۱۶). حدود ۷۵ سال قبل در ایران با کمک و راهنمایی کارشناسان تعاونی و کشاورزی اصل چهار ترومن چندین شرکت تعاونی ماشین‌آلات کشاورزی تاسیس گردید و تا زمانی که کمک‌های فنی و وسایل یدکی به ماشینها می‌رسید، خدمات سودمندی به کشاورزان ارائه می‌کرد (آزادی و کرمی، ۱۳۷۸) و راهنمایی فنی نیز بدون وجود متخصصان و کارشناسان امکان‌پذیر نیست، و بوسیله آموزش است که این مهم انجام می‌شود. چرا که بحث آموزش در امر تولید بسیار مهم است و همگان بدین مهم پی‌برده‌اند و در بحث تعاونی نیز این امر بسیار حیاتی تلقی شده است آموزش جزء لاینفک نظام تعاونی‌ها می‌باشد، وجود اعضاء آموزش دیده در یک شرکت تعاونی علاوه بر اینکه باعث تفکیک وظایف و تخصصی شدن می‌گردد، پیشرفت و رشد شرکت را نیز در پی خواهد داشت، کمبود آموزش برای شرکتهای تعاونی ویژگیهای اصلی و بنیادی تعاون را دچار مشکل می‌سازد (نجفی، ۱۳۸۰، ص. ۳۹۵) بدین لحاظ در کشورهای صاحب تعاونی سعی کرده‌اند به نحوی از وجود کارشناسان و متخصصان در این شرکتهای استفاده نمایند، تا از دانش فنی و مدیریتی آنها بمنظور افزایش تولید، کاهش هزینه و افزایش کیفیت محصولات تولیدی استفاده نمایند.

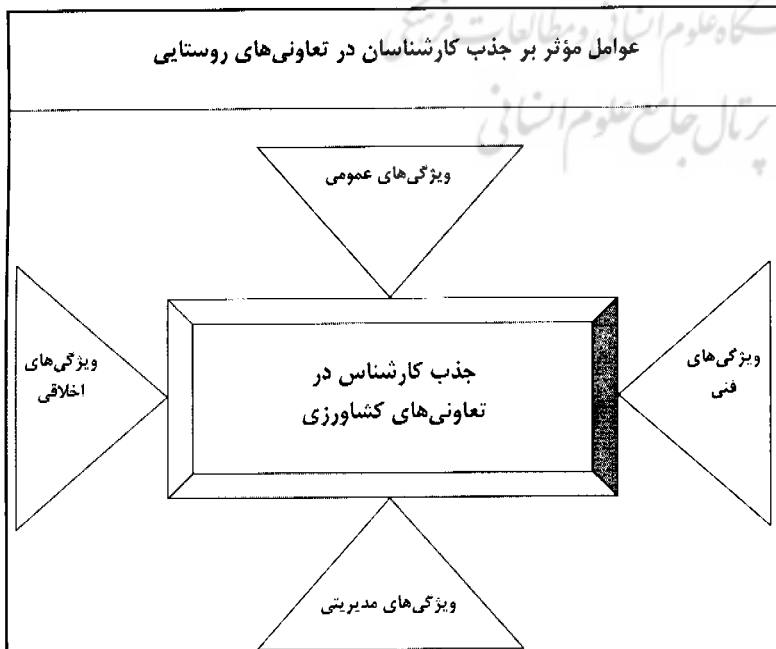
الگو و چارچوب نظری تحقیق:

بمنظور تهیه چارچوب نظری مطالعات گسترده‌ای انجام شده و در نهایت چهار گروه ویژگی (متغیر) که در امر جذب فارغ‌التحصیلان کشاورزی در تعاونی‌ها موثرند بشرح زیر شناسایی گردید. ویژگی‌های فنی؛ این متغیر اصلی دارای ۴ متغیر فرعی با زیر گروه دیگر می‌باشد: (۱) تجربه کاری، (۲) داشتن اطلاعات وسیع و جدید، (۳) توانایی تشخیص مشکلات و حل آنها و (۴) توانایی ترویج و آموزش مطالب. تاثیر متغیرهای مستقل فوق را مطالعات وثوقی، ۱۳۷۵؛ زمانی، ۱۳۸۰؛ هانس و شریستا، ۱۳۷۹ و مستعانی ۱۳۷۹؛ اکبری، ۱۳۷۹؛ آزادی و کرمی، ۱۳۷۸؛ نجفی ۱۳۸۰ و صبوحی، ۱۳۸۰ تایید می‌کند.

مطالعات دیگری، وجود متغیر ویژگی‌های اخلاقی خاص را در جذب کارشناس موثر می‌دانند؛ این متغیر شامل متغیرهای فرعی وجدان کاری و تعهد می‌باشد. مطالعات زمانی، ۱۳۸۰؛ صبوحی، ۱۳۸۰، Bodzin اثر این عامل را تأیید می‌کند.

حدود ۷۵ سال قبل در ایران با کمک و راهنمایی کارشناسان تعاونی و کشاورزی اصل چهار ترومن چندین شرکت تعاونی ماشین‌آلات کشاورزی تاسیس گردید و تا زمانی که کمک‌های فنی و وسایل یدکی به ماشینها می‌رسید، خدمات سودمندی به کشاورزان ارائه می‌کرد.

عوامل مؤثر بر جذب کارشناسان در تعاونی‌های روستایی





ویژگیهای مدیریتی نیز یکی از مواردی است که دانش‌آموختگان کشاورزی جهت جذب در تعاونی‌ها باید داشته باشند. این ویژگی شامل: توانایی برنامه‌ریزی فعالیتها، توانایی سازماندهی نیروها و توانایی نظارت و کنترل بر امور اجرایی. مطالعات زمانی، ۱۳۸۰؛ ونوقی، ۱۳۷۵؛ صبوچی، ۱۳۸۰ و بهرامی، ۱۳۸۰ وجود این متغیر را تایید می‌کنند.

در نهایت **ویژگی عمومی**؛ برای این ویژگی متغیرهای بومی بودن، جنسیت، سن و رشته تحصیلی در نظر گرفته شد. نهایتاً بر اساس چهار گروه ویژگیهای مذکور چارچوب نظری زیر برای این تحقیق تدوین گردید.

مندولوژی پژوهش:

این پژوهش مبتنی بر فن پیمایشی بوده که از انواع پژوهشهای توصیفی است و برای بررسی و تبیین توزیع ویژگیهای یک جامعه آماری به کار می‌رود. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش تعاونی‌های فعال در زمینه کشاورزی، دام و طیور، شیلات و منابع طبیعی در استان فارس می‌باشند، که تعداد آنها ۲۸۲ واحد فعال براساس آمار اداره کل تعاونی فارس می‌باشد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش براساس روش نمونه‌گیری خوشه‌ای بود. که در نهایت ۶۶ واحد تعاونی جهت مطالعه در شهرستانهای شیراز، اقلید، آباده، جهرم، مرودشت و نی‌ریز که در زمینه‌های مختلف فعالیت داشتند انتخاب شدند.

یافته‌های تحقیق:

همانگونه که پیش‌تر ذکر شد ویژگیهای مورد نیاز کارشناسان جهت جذب در تعاونی‌های کشاورزی به ۴ گروه اصلی و هر گروه نیز به زیرگروههای دیگری تقسیم شد و در مجموع ۱۳ متغیر مورد مطالعه قرار گرفت. این متغیرها بصورت طیف لیکرت و بوسیله سئوالات طراحی شده سنجیده گردید.

سئوالات موردنظر براساس میزان اهمیت تنظیم (موردی ندارد، خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) و به ترتیب برای آنها از ۰ تا ۵۰ امتیاز منظور گردید.

۱- ویژگیهای اخلاقی: این ویژگی با میانگین ۴/۷۷۵ در میان ۴ ویژگی کلی حایز رتبه اول شد. بدین ترتیب

برای تعاونی‌ها ویژگیهای اخلاقی دانش‌آموختگان بسیار مهم می‌باشد. جدول شماره ۱ میانگین، انحراف معیار، اولویت در گروه (ویژگی‌های اخلاقی) و اولویت از کل ۱۳ متغیر نشان می‌دهد.

ویژگی	میانگین	انحراف معیار	اولویت در گروه	اولویت در کل
وجدان کاری	۴/۷۶	۰/۴۶۶	۲	۲
تعهد اخلاقی	۴/۷۹	۰/۴۱۲	۱	۱

همانگونه که ملاحظه می‌شود "تعهد اخلاقی" با میانگین ۴/۷۹ در گروه و از کل متغیرها حایز رتبه اول و "وجدان کاری" با میانگین ۴/۷۶ در گروه و در کل حایز رتبه دوم می‌باشند. بنابراین باید مراکز آموزشی به اهمیت این موضوع پی برده یعنی خصوصیات اخلاقی بعنوان مهمترین و اساسی‌ترین ویژگی عامل جذب و استخدام فارغ‌التحصیلان کشاورزی پی برده و فارغ‌التحصیلان خود را در این زمینه پرورش دهند.

۲- ویژگیهای فنی: این ویژگی با

میانگین ۴/۶۶۵ در میان ۴ گروه از ویژگیهای کلی حایز رتبه دوم شد. بنابراین دانش‌آموختگان دانشکده‌های کشاورزی علاوه بر تعهد و وجدان کاری باید در زمینه‌های فنی نیز مهارت داشته باشند. جدول شماره ۲ اطلاعات آماری در این خصوص را ارائه می‌دهد. همانگونه که ملاحظه می‌شود توانایی

ویژگی	میانگین	انحراف معیار	اولویت در گروه مربوطه	اولویت در کل متغیرها
تجربه کاری	۴/۶۸	۰/۶۱۲	۳	۵
داشتن اطلاعات جدید و وسیع کارشناس	۴/۷۴	۰/۵۰۶	۲	۴
توانایی تشخیص مشکلات و حل آنها	۴/۷۶	۰/۵۲۸	۱	۳
توانایی ترویج و آموزش مطالب به سایرین	۴/۴۸	۱/۰۸۵	۴	۹

تشخیص مشکلات و حل آنها اولین ویژگی یک کارشناس از سری ویژگیهای فنی است، که برای جذب در تعاونی‌ها بایستی احراز گردد. سایر ویژگیهای این گروه عبارتند از "داشتن اطلاعات جدید و وسیع"، "برخورداری از تجربه کاری" و "توانایی ترویج و آموزش

ویژگی	میانگین	انحراف معیار	اولویت در گروه مربوطه	اولویت در کل متغیرها
توانایی برنامه‌ریزی فعالیتها	۴/۵۲	۰/۷۲۸	۲	۸
توانایی سازماندهی نیروها	۴/۴۷	۰/۷۶۹	۳	۱۰
توانایی نظارت و کنترل بر امور اجرایی	۴/۶۲	۰/۶۹۶	۱	۶

مطالب به سایر اعضای تعاونی.

۳- ویژگیهای مدیریتی: این ویژگی با میانگین ۴/۵۳۳ حایز رتبه سوم در کل ویژگی‌ها شد. در این گروه توانایی نظارت و کنترل بر امور اجرایی در رتبه اول قرار دارد و بعد از آن توانایی برنامه‌ریزی فعالیتها و توانایی سازماندهی نیروها. بنابراین دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی جهت کسب شغل باید سعی کنند در دوران تحصیل مهارت‌های مدیریتی لازم را نیز کسب نمایند. جدول شماره ۳ بیانگر اطلاعات آماری مربوط به ویژگی‌های مدیریتی می‌باشد.

۴- ویژگیهای عمومی: این ویژگی با میانگین ۳/۵۲۵ در کل ویژگیها در رتبه آخر قرار گرفت. در این گروه "رشته تحصیلی" با میانگین ۴/۵۹ مهمترین عامل می‌باشد. بنابراین تعاونی‌ها در زمینه‌های چون "بومی بودن" کارشناس، "جنسیت" وی و "سن" کارشناسان چندان حساسیتی ندارند. جدول ۴ اطلاعات آماری

نتیجه گیری:

با توجه به اطلاعات مربوط به این تحقیق، ویژگیهای اخلاقی دانش‌آموختگان جهت جذب در تعاونی‌های کشاورزی استان فارس بسیار مهم می‌باشد. و بعد از این ویژگی، ویژگیهای فنی و مدیریتی در رده‌های بعدی اهمیت قرار دارند. بنابراین باید سعی شود در برنامه‌های آموزشی رشته‌های کشاورزی علاوه بر جنبه‌های فنی، به موارد اخلاقی و مدیریتی نیز اهمیت کافی داده شود و صرفاً تأکید بر آموزش‌های فنی تخصصی و علوم پایه نشود. در این میان تقویت حس مسئولیت‌پذیری، تعهد در قبال کار بسیار مهم می‌باشد. همچنین در دوران تحصیل باید مهارتهایی در زمینه‌های تشخیص مساله، حل مساله، توانایی برنامه‌ریزی، توانایی بدست آوردن اطلاعات لازم، کنترل و نظارت بر امور را نیز کسب کنند. در این صورت دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی برخوردار از شرایط لازم جهت اشتغال در تعاونی‌های کشاورزی شده و در کسب شغل مناسب موفق خواهند گردید.

ویژگی	میانگین	انحراف معیار	اولویت در گروه مربوطه	اولویت در کل متغیرها
بومی بودن	۳/۲۰	۱/۸۴۲	۲	۱۱
جنسیت	۳/۲۰	۱/۰۰۲	۳	۱۲
رشته تحصیلی	۴/۵۹	۱/۶۳۲	۱	۷
سن	۳/۱۱	۱/۳۹۳	۴	۱۳

سپاسگزاری: این مقاله مستخرج از نتایج طرح تحقیقاتی دانشگاه شیراز است که با حمایت اداره کل تعاون فارس و اداره کل تحقیقات و پژوهش وزارت تعاون بانجام رسید. لذا از موسسات فوق، مدیران و اعضای تعاونی‌های کشاورزی فارس و سایر کسانی که در اجرای آن همکاری فرمودند تقدیر نموده و مزید توفیقشان را آرزو مندیم.

فهرست منابع علمی:

۱. آزادی، ح و کریمی، ع. (۱۳۷۸). سازه‌های مؤثر بر موفقیت تشکلهای مکانیزاسیون استان فارس. روستا و توسعه. ص ۲۷-۶۵.
۲. اکبری، ک. (۱۳۷۹). ارتباط آموزش عالی- اشتغال و چالشهای موجود ارائه شده به همایش بررسی مشکلات و چشم‌انداز اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی دانشگاه تهران.
۳. آکسورتی، ک (بی تا). فعالیتهای و عملیات تعاونیهای کشاورز افسانه و واقعیت در سازمانهای تعاونی: اعضا، روستا، کارمندان و مدیران. مترجم فریدون تفضلی
۴. اهور، ب. (۱۳۸۱). بررسی وضعیت فعالیتهای اقتصادی زنان در تعاونی‌های استان همدان تعاون ص ۷۴-۷۸.
۵. باقری، ی. (بی تا). بررسی وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان کاردانی دانشکده کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه گیلان.
۶. بهرامی، ف. (۱۳۸۰). اثربخشی برنامه‌های آموزشی دوره کارشناسی دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز از نظر دانش‌آموختگان. پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز: بخش ترویج و آموزش دانشکده کشاورزی.
۷. پرتو، ک. (۱۳۷۸). نقدی بر اصول راهنمای ایجاد محیط حمایتی جهت توسعه تعاونیها، تعاون، شماره ۹۳، ص ۴۴-۴۶
۸. زمانی، غ. (۱۳۸۰). برآورد نیروی متخصص مورد نیاز و آسیب‌شناسی اشتغال دانش‌آموختگان بخش کشاورزی کشور. تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
۹. رحمتی، س. (۱۳۸۱). ایجاد راهکارهای مناسب اشتغال از طریق تعاون برای فارغ‌التحصیلان دانشگاهی. تعاون. ص ۵۵.
۱۰. صبوحی، ف. (۱۳۸۰). بررسی و تحلیل علل بیکاری دانش‌آموختگان (دیدگاههای مدیران بنگاهها، دانشگاهها و دانش‌آموختگان). گزارش نیازسنجی نیروی انسانی متخصص
۱۱. صوفی، ع. (۱۳۸۱، الف). بخش تعاون زمینه مناسبی برای اشتغال بیکاران فراهم می‌کند. ابرار ۱۰۷
۱۲. مستعانی، م (۱۳۷۹). حمایت مالی و اعتباری از تعاونی‌ها راه حل گریز از بیکاری و فقر تعاون شماره ۱۱
۱۳. ناهید، م. (۱۳۴۸). نقش شرکتهای تعاونی در پیشرفت و توسعه کشاورزی. دانشگاه تهران.
۱۴. نجفی، ب. (۱۳۸۰). بررسی مسایل و مشکلات تعاونی‌های کشاورزی و ارائه راهکارهای علمی و کاربردی برای ارتقاء کارایی، بهره‌وری و توسعه آنها. جلد اول و دوم. وزارت تعاون: معاونت پژوهشی.
۱۵. وثوقی، م. (۱۳۷۵). جامعه‌شناسی روستایی چاپ ششم. کیهان تهران.

16. Bodzin. Steve. (No date). Community scale economies. Cooperatives Issue 2.

