

تعاون، سال بیست و سوم، دوره جدید، شماره ۹، بهار ۱۳۹۱

**بررسی وضعیت قابلیت‌های بالقوه دانشجویان کشاورزی برای تشکیل
تعاونیهای دانش‌آموختگان
مطالعه موردی دانشگاه‌های غرب کشور**

شهرزاد بارانی^۱، امیر حسین علی بیگی^۲

تاریخ دریافت: ۹۰/۶/۲ تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۲/۱

چکیده

کارکرد اصلی بخش تعاون، ایجاد اشتغال برای افراد دارای قابلیت اما فاقد سرمایه است. در واقع یکی از اهداف بخش تعاون، به عنوان یکی از مهمترین کارفرمایان بالقوه دانش‌آموختگان کشاورزی، گسترش اشتغال زایی مطلوب در قالب هموار ساختن مسیر راه اندازی تعاونیهای دانش‌آموختگان برای یک چنین مخاطبانی است، اما این قابلیت‌ها و میزان تسلط دانش‌آموختگان کشاورزی به آنها نیازمند موشکافی است. با توجه به این امر، هدف اصلی این مقاله، بررسی وضعیت قابلیت‌های بالقوه دانشجویان کشاورزی دانشگاه‌های غرب

۱. کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی

e-mail: barani705@yahoo.com

۲. دانشیار دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی و عضو مرکز پژوهشی تحقیقات توسعه اقتصادی اجتماعی دانشگاه

e-mail: baygi1@gmail.com

رازی

کشور برای تشکیل تعاونیهای دانش آموختگان و همچنین بررسی رابطه این قابلیتها با متغیرهای سابقه کار کشاورزی، سابقه آموزشی، توانایی احراز شغل پایدار و طبقه اجتماعی در سال ۱۳۸۹ بوده است. جامعه آماری این پژوهش کمی دانشجویان سال آخر گرایشهای مختلف دانشکده های کشاورزی دانشگاه های دولتی غرب کشور (شامل: کردستان، کرمانشاه، ایلام، همدان و لرستان) را در بر گرفته است (N=۹۷۹). حجم نمونه با استفاده از جدول بارتلت ۲۷۴ نفر تعیین و از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای (سهمی) بهره گرفته شد.

بر اساس یافته ها، آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش، تعهد سازمانی، پیش گام بودن، سواد اطلاعات، توانایی کار با اینترنت، سواد رایانه ای، درک موضوعات بین المللی، آگاهی سازمانی، کار آفرینی، آشنایی با زبان انگلیسی، تجربه شغلی و تخصص فنی از جمله قابلیت هایی بوده اند که میزان وجود آنها در دانشجویان در حد کمی برآورد شدند. قابلیت های بالقوه اساسی به منظور تشکیل تعاونیهای دانش آموختگان به ترتیب اولویت تحت ۵ قابلیت شخصی، بین فردی، سازمانی، ارتباطی و اطلاعاتی دسته بندی شدند. نتایج نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین سابقه کار کشاورزی دانشجویان در مزرعه و توانایی احراز شغل پایدار در بازار کار با میزان وجود قابلیت های بالقوه آنان بوده است.

کلیدواژه ها:

تعاونی، دانش آموخته، تعاونیهای دانش آموخته، اشتغال زایی

مقدمه

امروزه بحران بیکاری در بسیاری از کشورهای جهان و حتی در کشورهای پیشرفته صنعتی، یک مشکل اصلی تلقی می شود. حل این مشکل، سیاستگذاران این کشورها را با چالش های بزرگی روبه رو ساخته است، به گونه ای که می توان گفت ثبات و زوال برخی از دولت ها در گرو حل بحران بیکاری است (صالحی و برادران، ۱۳۸۵). این مسئله در کشور ما

حادثه‌تر است به طوری که ورود سالانه ۸۰۰ هزار نیروی انسانی جویای کار کشور به بازار کار و پیش بینی ۱۰ میلیون نفر بیکار در افق سالهای ۱۴۰۰، یکی از چالش‌های اصلی توسعه اقتصادی-اجتماعی در برنامه چهارم و برنامه های بعدی تا افق ۱۴۰۰ خواهد بود (زارع، ۱۳۸۵). این در حالی است که بررسی‌ها نشان از این واقعیت تلخ دارند که تا پایان سال ۱۳۸۰، نرخ بیکاری در بین ۱۴۷ هزار دانش‌آموخته بخش کشاورزی ۲۸ درصد و این نرخ دو برابر نرخ بیکاری در بین سایر توده های بیکار در کل کشور بوده است (شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف و ب؛ آقاسی زاده، ۱۳۸۵) و (Alibeige & Zarafshani, 2006). با نگاهی گذرا به وضعیت عملکرد دانش‌آموختگان در بازار کار و ارزیابی میزان رضایت‌مندی کارفرمایان در بخش‌های مختلف مشخص می‌گردد که بخشی از خروجی‌های نظام آموزشی کشور (دانش‌آموختگان) فاقد توانایی و قابلیت‌های اساسی مورد نظر بازار کار بوده اند به طوری که حتی توان بهره‌گیری از فرصت‌های شغلی موجود را نیز نداشته اند (عزیزی، ۱۳۸۲). اکثر این نیروهای متخصص از زمان فارغ‌التحصیل شدن از دانشگاه به دلایل متعددی از جمله نداشتن امکانات مالی مناسب برای کار آزاد، به سمت بخش دولتی و خصوصاً تعاونی‌های زیر مجموعه های اصلی وزارت تعاون گرایش می‌یابند.

آمار وزارت تعاون تا پایان هشت ماه اول سال ۱۳۸۵ نیز نشان‌دهنده پتانسیل بالای اشتغال‌زایی بخش تعاون در غرب کشور بوده است (جدول ۱). با توجه به این امر می‌توان گفت یکی از کارفرمایان اصلی دانش‌آموختگان کشاورزی در غرب کشور، بخش تعاون می‌باشد.

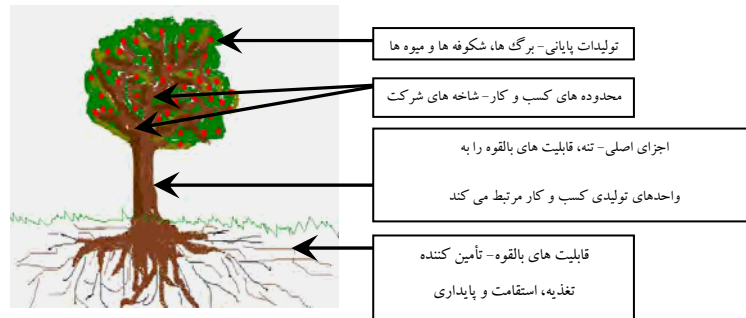
جدول ۱. پتانسیل اشتغال زایی بخش تعاون

استان	تعداد تعاونی	سرمایه (هزار ریال)	اعضای تعاونی	اشتغال ایجاد شده
کرمانشاه	۳۲۳۰	۴۵۴۵۴۳۱۳۱	۶۳۹۷۶۹	۷۲۳۸۵
لرستان	۲۸۸۱	۱۲۵۲۱۰۵۶۲	۱۷۰۰۹۳	۴۳۱۳۸
کردستان	۲۴۰۷	۲۰۲۱۶۹۳۹۲	۲۶۱۰۴۷	۴۲۰۳۶
همدان	۲۱۴۱	۱۹۶۱۲۸۲۲۴	۴۰۵۱۴۵	۳۶۴۴۱
ایلام	۱۵۰۷	۱۸۴۴۳۹۰۲۱	۷۲۵۳۲	۲۲۴۰۱
کل کشور	۱۰۰۰۸۸	۴۹۳۹۱۶۲۰۴۵۹	۱۴۵۸۵۰۸۳	۱۹۰۵۲۴۱

منبع: مرکز آمار ایران (آمار وزارت تعاون تا پایان هشت ماه اول سال ۱۳۸۵)

شرکتهای تعاونی در ایران از رشد کمی خوبی برخوردار بوده‌اند به گونه‌ای که تعداد آنها تا سال ۱۳۲۰ سه تعاونی بود که تا پایان هشت ماهه اول سال ۱۳۸۵ به ۱۰۰۰۸۸ تعاونی رسید (مرکز آمار ایران، ۱۳۸۵). اما این رشد کمی همراه با رشد کیفی نبوده و هدفی که قانون اساسی ایران برای بخش تعاون در بند دوم اصل ۴۳ ذکر کرده در بسیاری از تعاونیهای موجود محقق نشده است؛ به عبارتی کارکرد اصلی بخش تعاون یا همان ایجاد اشتغال برای افراد دارای قابلیت اما فاقد سرمایه و نیز گسترش اشتغال زایی مطلوب در قالب هموار ساختن مسیر راهاندازی شرکتهای تعاونی برای دانش آموختگان تحقق نیافته است (علی بیگی و بارانی، ۱۳۸۸). حال سؤال اساسی که ذهن اکثر محققان را از دیرباز به خود مشغول ساخته و محرک بسیاری از پژوهشها در بخش تعاون بوده است، این است که علت این ناهمانگی رشد کمی و کیفی و عدم موفقیت تعاونیها در جذب دانش آموختگان کشاورزی چه می تواند باشد؟

نگاهی گذرا به تجربه کشور ژاپن می تواند در پاسخ گویی به سؤال بالا حقایق چندی را روشن نماید. در کشور ژاپن شرکتهای تعاونی به مثابه یک درخت هستند که قابلیتهای بالقوه به مانند ریشه، تأمین کننده استقامت و پایداری آن است (شکل ۱).



شکل ۱. شرکتهای تعاونی در ژاپن به مثابه یک درخت (بارانی و علی بیگی، ۱۳۸۸)

قابلیتهای بالقوه، شامل دانش، مهارت، شایستگی و ویژگیهای عمومی افراد، سرمایه انسانی افراد را تشکیل می دهند که دستیابی به موفقیت‌های شخصی، اقتصادی و اجتماعی را تسهیل می کنند (علی بیگی و بارانی، ۱۳۸۸). در تأسیس یک شرکت تعاونی، هر عضو بخشی از این سرمایه انسانی را تأمین می کند. چنانچه اعضا سرمایه انسانی محدودی را با خود به عرصه کار آورند، از آن جا که دانش و سرمایه انسانی موجود در یک تشکل اثر مثبتی بر بهره‌وری آن دارد، لذا این نقصان مانند هر کمبود سرمایه گذاری دیگری (برای مثال: سرمایه فیزیکی و مالی) می تواند سیستم را آسیب پذیر سازد و نهایتاً به شکست بکشانند. هر چند وجود این نوع سرمایه، در تمامی مشاغل و بخشهای بازار کار عمومیت دارد، اما اهمیت آن در مشاغل جدید مثل شرکت تعاونی به دلیل ماهیت خاص این مشاغل (کار گروهی و تعامل اعضای آن) بسیار بارزتر است. این در حالی است که در کشور ایران، بیشتر بحثها و تحقیقات در خصوص بهره‌وری تعاونیها بر سرمایه های مادی تمرکز دارد و در این بین، به سرمایه های انسانی و به عبارت دیگر، قابلیت‌های بالقوه اعضا، که نقش مهمی در پایداری و موفقیت یک شرکت تعاونی دارند، توجه کمتری شده است (همان منبع). از این رو، هدف کلی این تحقیق بررسی وضعیت قابلیت‌های بالقوه دانشجویان کشاورزی دانشگاه های غرب کشور برای تشکیل تعاونیهای دانش آموختگان است.

قابلیت بالقوه، خصوصیات رفتاری مربوط به دانش، مهارتها، تواناییها و نگرشهای مورد نیاز برای عملکرد موفق در انجام وظایف (اجرای کاری) است (اسدی و همکاران، ۱۳۸۲) و (Stone & Bieber, 1997; 1993; Nikolaou, 2003; Hodges & Burchell, 2003; Anonymous, 2007; Liles & Mustian, 2004). قابلیت‌های اصلی، مجموعه‌ای از مهارت‌های عمومی هستند که جاکوبسن (Jacobsen, 1993) آنها را به عنوان مهارت‌های موفقیت در کارکنان برای انتقال یادگیری از کلاس درس به محل کار جهت برآوردن تقاضاهای کاری توصیف کرده است. در واقع این قابلیت‌ها، مهارت‌های «آمادگی شغلی» هستند که کاربرد دانش را فراهم می‌کنند و در بین مشاغل عمومیت دارند (Kamsah, 2008). در تحقیقی در دانشگاه کانتربری انگلستان مجموعه قابلیت‌های بالقوه عمومی در هفت مورد خلاصه شده‌اند که عبارتند از: ۱. انعطاف پذیری، ۲. مهارت‌های پایه، ۳. خلاقیت، ۴. درک علم اخلاق، ۵. قابلیت‌های ارتباطی (خوب گوش دادن، خوب سخن گفتن، خوب نوشتن، وسعت نظر و تجربه و دانش)، ۶. قابلیت‌های بنیادین (آشنایی با مدل‌ها و ساختارها) و ۷. قابلیت‌های تحکیم کننده (توانایی فراگیری در مواجهه با حوزه‌های جدید، ارتباط، خلاقیت، قاطعیت و توانایی رفع تردید) (غفرانی، ۱۳۷۶). دانشگاه نیژرود در سال ۱۹۸۷ با انجام پژوهشی، پنج قابلیت را به عنوان مهارت‌های آمادگی شغلی اصلی مورد نیاز دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها اعلام کرد: ۱. ارتباطی، ۲. تحلیل و مدیریت اطلاعات، ۳. حل مسئله، ۴. تصمیم‌گیری و ارزش‌گذاری، ۵. تعامل اجتماعی و رهبری (Evorwijn et al., 1993). دانشگاه فنی مالزی نیز در سال ۲۰۰۴ به نقل از کامسا (۲۰۰۸)، تعدادی از صفات و قابلیت‌های بالقوه را جهت عملکرد مؤثرتر دانشجویان در طیف وسیعی از زمینه‌های حرفه‌ای و اجتماعی، شناسایی کرد که عبارتند از: ۱. ارتباطی، ۲. کار گروهی، ۳. حل مسئله، ۴. سازگاری، ۵. یادگیری مستمر، ۶. عزت نفس و ۷. اصول اخلاقی. مطابق نتایج مطالعه فوق، دانشجویان، برخی از قابلیت‌ها مانند کار گروهی، سازگاری و قابلیت‌های ارتباطی را به عنوان قابلیت‌های بسیار مهم شناسایی کردند (Kamsah, 2008). نتایج تحقیقی در استرالیا در زمینه قابلیت‌های بالقوه در میان دانش‌آموختگان جدید دانشگاهی نشان

داد که از تقریباً ۵۸ هزار دانش‌آموخته، تنها ۶۷٪، ۶۸٪ و ۴۶٪ به ترتیب فرصت توسعه قابلیت‌های حل مسئله، نوشتن و کار گروهی را در دانشگاه یافته‌اند (De La Harpe et al., 2000). مطالعات نشان می‌دهند که آموزش عالی رسالت خود را در امر بروز قابلیت‌های بالقوه به خوبی انجام نداده است. در واقع دانشجویان با مطالب نظری محدودی وارد بازار کار می‌شوند، اما در قابلیت‌های بالقوه از جمله قابلیت‌های ارتباطی، میان فردی (اجتماعی) و نوشتاری با کمبود جدی مواجهند (Anonymous, 1996).

شارع پور و همکارانش (۱۳۸۰) نیز در پژوهش خود با تأکید بر اهمیت این قابلیت‌ها، آنها را در ۱۶ محور طبقه بندی نمودند: ۱. جمع آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات، ۲. برنامه ریزی و سازماندهی، ۳. فهم فرهنگی، ۴. کار گروهی، ۵. تکنولوژی، ۶. زبان خارجه، ۷. رفتار سازمانی، ۸. برقرای ارتباط و تبادل اطلاعات، ۹. حل مسئله، ۱۰. آشنایی با ابزارهای تولید و اشاعه، ۱۱. محلی اندیشی، ۱۲. انتظارات شغلی معقول، ۱۳. درک مثبت از رشته، ۱۴. اخلاق کاری، ۱۵. تفکر انتقادی و ۱۶. بررسی و پذیرش عقاید مختلف.

در پژوهشی که توسط هادگز و بورچل (Hodges & Burchell, 2003) انجام شد اختلاف معنی داری بین میزان لزوم قابلیت‌های عمومی و میزان وجود آنها به دست آمد که نشان‌دهنده برآورده نشدن انتظارات کارفرمایان توسط دانش‌آموختگان بوده است. در این پژوهش، مهمترین قابلیت‌های عمومی دانش‌آموختگان عبارت بودند از: تمایل به یادگیری، انرژی و هیجان، کار گروهی و تعاونی، تمایل به پیشرفت، انعطاف پذیری و ارتباطات میان فردی. آنچه واضح است در این پژوهش تأکید اصلی بر نیاز دانش‌آموختگان به سطوح بالای مهارتی است. در واقع هرچه دانش‌آموختگان عملکرد رضایت بخشی داشته باشند، به دلیل تغییرات سریع بازار کار، باید در جستجوی پرورش قابلیت‌های بالقوه موجود و کسب قابلیت‌های جدیدتری باشند تا بتوانند از مهارت‌ها و تخصص‌های فنی خود در حد بالایی استفاده کنند و به کارآمدی شغلی نائل گردند. مسلماً این توسعه مهارتی نه تنها به نفع کارفرمایان بلکه به سود دانش‌آموختگان نیز خواهد بود.

پژوهشهای مشابه دیگری نیز در زمینه بررسی انتظارات کارفرمایان از دانش آموختگان کشاورزی صورت گرفته است که با بررسی میزان اهمیت مهارتها، مهارتهای یکسانی با قابلیتهای بالقوه گزارش کرده اند. این مهارتها عبارتند از: ۱. مهارتهای ارتباطی از جمله: توانایی اداره یک گروه کاری، توان کار در محیطهای روستایی، توانایی برقراری ارتباط با کشاورزان، حس مشارکت و آشنایی با فناوری اطلاعات و ارتباطات (شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف و ب) و (Albrecht, 1997; Maes et al., 1997; Joseph & Joseph, 1997; De La Harpe et al., 2000; Rainsbury et al., 2002; Quek, 2005; Alibeige & Zarafshani, 2006).

۲. تخصصی از جمله: مهارتهای عملی، اطلاعات علمی، آشنایی با فناوریهای نوین، توان انجام طرحهای زراعی و توان انجام طرحهای پژوهشی (شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف و ب) و (Alibeige & Zarafshani, 2006)، ۳. حل مسئله از جمله: توانایی تشخیص مشکلات، توان حل مسائل، داشتن دید جامع، خلاقیت و نوآفرینی و ابتکار عمل (شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف و ب) و (Albrecht, 1997; Maes, et al., 1997; Quek, 2005; Alibeige & Zarafshani, 2006).

۴. اخلاق حرفه‌ای از جمله: وجدان کاری، پشتکار، حس تعهد و مسئولیت پذیری، انضباط حرفه‌ای و وقت شناسی (اسدی و همکاران، ۱۳۸۲؛ شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف و ب) و (Alibeige & Zarafshani, 2006)، ۵. اخلاقی از جمله: درستکاری، امانت داری و ایمان (همان منابع)، ۶. مهارتهای رایانه و تجارت، مهارتها و قابلیتهای اجرایی عمومی مانند: آشنایی با زبان انگلیسی، رهبری و کار گروهی (شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵ الف و ب) و (Albrecht, 1997; De La Harpe et al., 2000; Rainsbury et al., 2002; Quek, 2005).

(Alibeige & Zarafshani, 2006).

روش شناسی

روش شناسی این پژوهش از نظر ماهیت، کمی؛ از جنبه هدف، کاربردی؛ براساس میزان نظارت و درجه کنترل، از نوع پژوهش‌های میدانی و از نظر نتیجه، توصیفی است. جامعه آماری این پژوهش شامل دانشجویان سال آخر گرایش‌های مختلف دانشکده‌های کشاورزی دانشگاه‌های دولتی غرب کشور (شامل: استان‌های کردستان، کرمانشاه، ایلام، همدان و لرستان) یعنی حدود ۹۷۹ نفر بوده است. حجم نمونه با استفاده از جدول بارتلت و همکاران (Bartlett et al., 2001) ۲۷۴ نفر تعیین و از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای سهمی (برحسب دانشکده محل تحصیل و گرایش تحصیلی) بهره‌گرفته شد. ابزار اصلی تحقیق، پرسشنامه‌ای بوده که با بهره‌گیری از پیشینه تحقیق، مبانی نظری و چارچوب مفهومی تدوین شد. به منظور اطمینان از روایی پرسشنامه، از پانل متخصصان بهره‌گرفته شد. جهت تعیین پایایی نیز در جامعه‌ای مشابه جامعه آماری با حداقل حجم نمونه ۳۰ نفر (دانشجویان کشاورزی دانشگاه رامین اهواز)، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد (ضریب آلفا = ۰/۸۹) و بدین ترتیب روایی و پایایی پرسشنامه تأیید شد.

این تحقیق در سال ۱۳۸۹ انجام گرفت و شامل دو بخش است. در بخش اول به بررسی میزان وجود قابلیت‌های بالقوه در دانشجویان کشاورزی و عامل‌های تشکیل دهنده آن و در بخش دوم به بررسی رابطه بین میزان وجود این قابلیت‌ها (متغیر وابسته) با سابقه کار کشاورزی در مزرعه، سابقه آموزشی، توانایی احراز شغل پایدار و طبقه اجتماعی (متغیرهای مستقل) پرداخته شد. به منظور تحلیل توصیفی، جداول توزیع فراوانی تهیه و از میانگین، انحراف معیار و ضریب تغییرات استفاده شد. تحلیل استنباطی نیز با بهره‌مندی از آزمون تحلیل عاملی و تحلیل همبستگی صورت گرفت.

نتایج و بحث

بر اساس یافته ها، ۴۷/۸ درصد از دانشجویان مورد مطالعه را پسران و ۵۲/۲ درصد را دختران تشکیل داده اند. ۲۶/۵ درصد در دانشکده کشاورزی بوعلی همدان، ۱۳ درصد در دانشگاه ایلام، ۱۳/۴ درصد در دانشگاه کردستان، ۲۰/۲ درصد در دانشگاه لرستان و ۲۶/۹ درصد مابقی در دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه حضور داشتند. رشته تحصیلی ۲۶/۹ درصد از پاسخگویان زراعت و اصلاح نباتات، ۱۶/۲ درصد علوم دامی، ۱۵/۸ درصد باغبانی بوده است و مابقی در رشته های گیاهپزشکی، مهندسی آب، ترویج و آموزش، ماشینهای کشاورزی و خاکشناسی مشغول به تحصیل بوده اند. میانگین سابقه کار کشاورزی دانشجویان برخوردار از این سابقه حدوداً ۵ سال بوده است در حالی که اکثر دانشجویان (۶۴/۴۲ درصد) هیچ گونه سابقه کاری در مزرعه نداشته اند. به لحاظ طبقه اجتماعی، اکثر دانشجویان کشاورزی مورد مطالعه (۶۷/۲ درصد)، به طبقه متوسط جامعه تعلق داشتند (متغیر طبقه اجتماعی بر اساس میزان درآمد ماهانه خانواده، سطح تحصیلات والدین و تعداد اعضای خانواده محاسبه گردید). در بسیاری از تحقیقات نیز از این شاخصها استفاده شده است (از جمله: حجازی، ۱۳۸۳). میانگین کلی ۲/۵۵ از ۵ برای توانایی دانشجویان در احراز شغل پایدار در بازار کار نیز نشان داد که دانشجویان از توانایی متوسطی در این زمینه برخوردار بوده اند. با بررسی میزان وجود قابلیت های بالقوه دانشجویان کشاورزی برای تشکیل شرکتهای تعاونی، این قابلیت ها بر مبنای ضریب تغییرات در جدول ۲ رتبه بندی شده اند.

جدول ۲. رتبه بندی میزان وجود قابلیت های بالقوه در دانشجویان کشاورزی

مؤلفه	رتبه	میانگین (از ۵)	انحراف معیار	ضریب تغییرات
کار با افراد دارای نگرشها و عقاید متفاوت	۱	۳/۸۰	۱/۰۰	۰/۲۶
درک بین فردی	۲	۳/۴۲	۰/۹۵	۰/۲۸
ارتباطات بین فردی	۳	۳/۴۶	۱/۰۰	۰/۲۹
تأثیر و نفوذ در دیگران	۴	۳/۳۷	۱/۰۰	۰/۲۹
جدیت و استقامت در کار	۵	۳/۳۵	۰/۹۶	۰/۲۹
توانایی جمع آوری و سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات	۶	۳/۲۳	۰/۹۵	۰/۲۹
انرژی و هیجان	۷	۳/۴۲	۱/۰۴	۰/۳۰
انعطاف پذیری	۸	۳/۴۰	۱/۰۴	۰/۳۰
مسئولیت پذیری	۹	۳/۳۹	۱/۰۳	۰/۳۰
ایجاد ارتباط	۱۰	۳/۳۵	۱/۰۳	۰/۳۰
فهم فرهنگی	۱۱	۳/۲۶	۰/۹۷	۰/۳۰
تفکر مفهومی	۱۲	۳/۰۲	۰/۹۲	۰/۳۰
علاقه به نظم، کیفیت و دقت	۱۳	۳/۵۰	۱/۱۰	۰/۳۱
رهبری	۱۴	۳/۲۷	۱/۰۳	۰/۳۱
تمایل و آمادگی برای یادگیری مستمر	۱۵	۳/۲۳	۰/۹۹	۰/۳۱
اخلاق حرفه ای	۱۶	۳/۲۰	۰/۹۸	۰/۳۱
کار گروهی و همکاری	۱۷	۳/۲۰	۰/۹۸	۰/۳۱
قدرت تصمیم گیری	۱۸	۳/۱۸	۱/۰۰	۰/۳۱
خدمت رسانی به ارباب رجوع	۱۹	۳/۱۰	۰/۹۷	۰/۳۱

ادامه جدول ۲

۰/۳۱	۰/۹۶	۳/۰۸	۲۰	تفکر تحلیلی
۰/۳۲	۱/۰۶	۳/۳۲	۲۱	اعتماد به نفس
۰/۳۲	۱/۰۲	۳/۱۵	۲۲	حل مسئله
۰/۳۲	۱/۰۰	۳/۱۴	۲۳	ارتباطات نوشتاری
۰/۳۲	۰/۹۵	۲/۹۸	۲۴	برنامه‌ریزی و سازماندهی
۰/۳۲	۰/۹۳	۲/۸۶	۲۵	تمایل به پیشرفت
۰/۳۳	۱/۰۵	۳/۱۳	۲۶	آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش
۰/۳۳	۱/۰۲	۳/۰۹	۲۷	تعهد سازمانی
۰/۳۳	۰/۹۹	۳/۰۳	۲۸	پیش‌گام بودن
۰/۳۳	۰/۹۵	۲/۸۸	۲۹	سواد اطلاعات
۰/۳۴	۰/۹۸	۲/۹۴	۳۰	توانایی کار با اینترنت
۰/۳۴	۰/۹۸	۲/۸۸	۳۱	سواد رایانه ای
۰/۳۴	۰/۹۴	۲/۷۴	۳۲	درک موضوعات بین‌المللی
۰/۳۴	۰/۹۰	۲/۶۷	۳۳	آگاهی سازمانی
۰/۳۶	۰/۹۶	۲/۶۹	۳۴	کارآفرینی
۰/۳۸	۰/۹۸	۲/۵۴	۳۵	آشنایی با زبان انگلیسی
۰/۴۸	۱/۱۶	۲/۴۰	۳۶	تجربه شغلی
۰/۸۹	۲/۶۹	۳/۰۲	۳۷	تخصص فنی

مأخذ: یافته‌های تحقیق

بر اساس نتایج جدول ۲، قابلیت‌هایی از جمله: کار با افراد دارای نگرشها و عقاید متفاوت، درک بین فردی، ارتباطات بین فردی، تأثیر و نفوذ در دیگران، جدیت و استقامت در کار، توانایی جمع‌آوری و سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات، انرژی و هیجان،

انعطاف‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، ایجاد ارتباط، فهم فرهنگی و تفکر مفهومی از نظر میزان وجود در دانشجویان کشاورزی با کسب اولویت‌های اول تا دوازدهم در بررسی وضعیت موجود، در حد متوسطی برآورد شده‌اند (ضریب تغییرات کمتر از ۰/۳۰). از طرفی، بر اساس نتایج این جدول، مشخص گردید که آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش، تعهد سازمانی، پیش‌گام بودن، سواد اطلاعات، توانایی کار با اینترنت، سواد رایانه‌ای، درک موضوعات بین‌المللی، آگاهی سازمانی، کارآفرینی، آشنایی با زبان انگلیسی، تجربه شغلی و تخصص فنی از جمله قابلیت‌هایی هستند که میزان وجود آنها در دانشجویان کشاورزی در حد کمی برآورد شد (ضریب تغییرات بیشتر از ۰/۳۳). در کل، میزان وجود قابلیت‌های بالقوه در دانشجویان کشاورزی با میانگین کلی ۳/۱۲ و انحراف معیار ۱/۵۰ در حد متوسطی برآورد شد.

به منظور کاهش تعداد قابلیت‌های بالقوه دانشجویان کشاورزی در تشکیل تعاونی‌های دانش‌آموخته به چند عامل زیربنایی و اصلی، از تحلیل عاملی بهره گرفته شد. محاسبات آماری اولیه مبین مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی بوده است ($KMO=0/86$)^۱. آزمون بارتلت نیز در سطح یک درصد معنی‌دار شد. در این بررسی، پنج عامل با مقادیر ویژه^۲ بالاتر از یک استخراج شدند (معیار مقدار ویژه، بالاتر از ۱/۴). متغیرهای سنجش قابلیت‌ها، براساس بار عاملی (سهم هر یک در تشکیل عامل) و پس از چرخش عاملی متعامد^۳ به روش واریماکس در این عوامل دسته‌بندی شدند. عوامل پنج‌گانه، ۴۵/۲۲ درصد از کل واریانس متغیرها را تبیین کردند و ۵۴/۸۷ درصد واریانس باقی‌مانده مربوط به عواملی بود که از طریق تحلیل عاملی شناسایی نشدند. پس از بررسی متغیرهای مربوط به هر عامل و بارهای عاملی آنها، عوامل بدین ترتیب: قابلیت فردی، قابلیت اجتماعی یا بین‌فردی، قابلیت سازمانی، قابلیت ارتباطی و قابلیت اطلاعاتی نامگذاری شدند.

1. Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy
2. Eigen Value
3. Orthogonal Rotation

در جدول ۳ متغیر های تشکیل دهنده هر عامل بر اساس بار عاملی در ذیل هم آمده اند. از میان عوامل درج شده، عامل قابلیت فردی به تنهایی ۱۲/۵۰ درصد از کل واریانس مربوط به قابلیت های بالقوه را تبیین کرده و در اولویت اول قابلیت های بالقوه مورد نیاز دانشجویان کشاورزی به منظور آمادگی برای تشکیل تعاونی های دانش آموختگان قرار دارد.

قابلیت اجتماعی دومین عامل (با تبیین ۱۰/۴۱ درصد کل واریانس) است که به فرد کمک می کند تا با دیگران همکاری و مشارکت بهتری داشته باشد، به خود و دیگران اعتماد کند و با تشخیص درست مرزهای روابط با دیگران، در شروع و خاتمه ارتباطات به طور مؤثرتری رفتار کند. آن طور که از ماهیت این گونه قابلیت ها بر می آید، آنها در یک فضای جمعی و کار گروهی، قابلیت شکوفایی و ارتقا می یابند و بنابراین تحت این عنوان نامگذاری شده اند.

قابلیت های سازمانی نیز سومین قابلیت مهم در آمادگی دانش آموختگان کشاورزی برای بقا در محیط کار تعاونی است (با تبیین ۸/۲۱ درصد کل واریانس). با توجه به ماهیت این گونه قابلیت ها فقدان آنها عملکرد موفق در محیط کار و سازمان را با مخاطره رو به رو می سازد و لذا لازم است که فرد در محیط دانشگاه با این عناصر آشنا شود تا نسبت به انجام این رفتارهای سازمانی در آینده متعهد گردد.

قابلیت ارتباطی، با کسب اولویت چهارم (با تبیین ۷/۵۱ درصد کل واریانس)، پایه و اساس بسیاری از توانمندی های افراد است و می تواند مبنای موفقیت در بسیاری از مراحل زندگی باشد. زمینه مناسب تقویت این قابلیت نه تنها در دانشگاه بلکه در محیط کار تعاونی و جامعه نیز فراهم است.

قابلیت اطلاعاتی که البته نظام آموزشی موجود توجه چندانی به آن ندارد، در اولویت آخر قابلیت های لازم برای آمادگی دانش آموختگان کشاورزی قرار گرفته است (با تبیین ۶/۵۸ درصد کل واریانس).

جدول ۳. مقدار ویژه، درصد واریانس و بارهای عاملی متغیرهای تشکیل دهنده عاملها

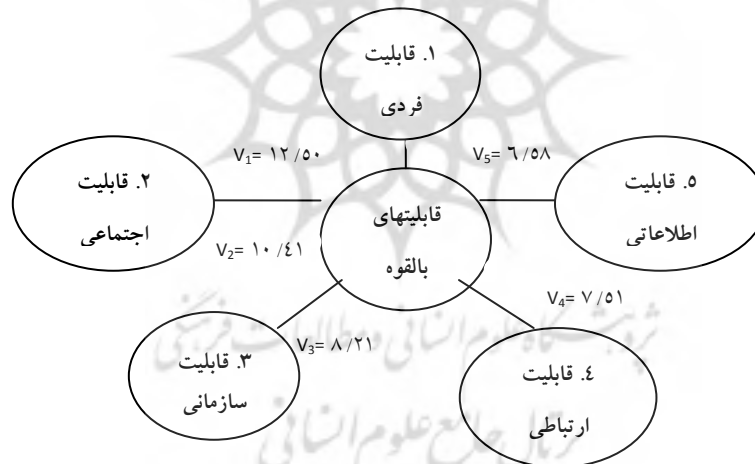
بار عاملی	متغیرهای تشکیل دهنده	عامل / مقدار ویژه/درصد
۰/۶۵ ۰/۶۱ ۰/۵۹ ۰/۵۷ ۰/۵۵ ۰/۵۳ ۰/۵۲ ۰/۴۴ ۰/۴۳	تفکر مفهومی قدرت تصمیم گیری مسئولیت پذیری جدیت و استقامت در کار تمایل به پیشرفت تمایل و آمادگی برای یادگیری مستمر اخلاق حرفه ای علاقه به نظم، کیفیت و دقت کارآفرینی	۱. قابلیت فردی مقدار ویژه = ۴/۶۳ درصد واریانس = ۱۲/۵۰
۰/۶۷ ۰/۶۴ ۰/۶۲ ۰/۵۵ ۰/۵۱ ۰/۵۰ ۰/۴۸ ۰/۴۰ ۰/۳۹	اعتماد به نفس انرژی و هیجان کار با افراد دارای نگرشها و عقاید متفاوت توانایی جمع آوری و سازماندهی و تجزیه و تحلیل تأثیر و نفوذ در دیگران کار گروهی و همکاری درک بین فردی رهبری فهم فرهنگی	۲. قابلیت اجتماعی مقدار ویژه = ۳/۸۵ درصد واریانس = ۲۲/۹۱
۰/۶۷ ۰/۶۵ ۰/۶۴ ۰/۴۸ ۰/۴۲	برنامه ریزی و سازماندهی خدمت رسانی به ارباب رجوع تعهد سازمانی آگاهی سازمانی حل مسئله	۳. قابلیت سازمانی مقدار ویژه = ۳/۰۴ درصد واریانس = ۳۱/۱۳
۰/۶۷ ۰/۶۵ ۰/۵۵ ۰/۵۳	انعطاف پذیری ارتباطات بین فردی ارتباطات نوشتاری ایجاد ارتباط	۴. قابلیت ارتباطی مقدار ویژه = ۲/۷۸ درصد واریانس = ۳۸/۶۴

ادامه جدول ۳

۰/۵۶	سواد رایانه‌ای	۵. قابلیت اطلاعاتی مقدار ویژه = ۲/۴۳ درصد واریانس = ۴۵/۲۲
۰/۵۶	آشنایی با زبان انگلیسی	
۰/۵۴	درک موضوعات بین‌المللی	
۰/۵۰	توانایی کار با اینترنت	
۰/۴۵	سواد اطلاعات	
۰/۴۱	تجربه شغلی	
۰/۴۰	آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش	

مأخذ: یافته‌های تحقیق

خلاصه نتایج حاصل از تحلیل عاملی قابلیت‌های بالقوه مورد نیاز دانشجویان کشاورزی برای تشکیل تعاونی‌های دانش‌آموختگان در شکل ۲ آمده است. همان‌گونه که در این شکل مشاهده می‌شود، عوامل مربوط به قابلیت‌های بالقوه بر اساس میزان تبیین واریانس، با شماره رتبه بندی شده‌اند.



شکل ۲. الگوی تحلیل عاملی قابلیت‌های بالقوه مورد نیاز دانشجویان کشاورزی برای تشکیل تعاونی دانش‌آموختگان

همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌گردد، بین سابقه کار کشاورزی دانشجویان در مزرعه و توانایی احراز شغل پایدار با میزان وجود قابلیت‌های بالقوه در دانشجویان کشاورزی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. از طرفی، نتایج نشان‌دهنده وجود رابطه منفی و معنادار بین

طبقه اجتماعی و میزان وجود قابلیت‌های بالقوه در دانشجویان کشاورزی دانشکده های کشاورزی دانشگاه های غرب کشور است. با توجه به این یافته، دانشجویان طبقات پایین دست جامعه، از قابلیت‌های بالقوه بیشتری برخوردارند. در نهایت، نتایج مبین عدم رابطه معنادار بین سابقه آموزشی و میزان وجود قابلیت‌های بالقوه دانشجویان کشاورزی است (جدول ۴).

جدول ۴. رابطه بین متغیرهای تحقیق با میزان وجود قابلیت های بالقوه دانشجویان کشاورزی

متغیرهای تحقیق	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
سابقه کار کشاورزی در مزرعه	۰/۳۱۸	۰/۰۰۰**
سابقه آموزشی	-۰/۰۸۲	۰/۰۹۷
توانایی احراز شغل پایدار	۰/۵۰۹	۰/۰۰۰**
طبقه اجتماعی	-۰/۱۱۸	۰/۰۳۰*

مأخذ: یافته‌های تحقیق

** معنی داری در سطح ۱ درصد * معنی داری در سطح ۵ درصد

نتیجه گیری و پیشنهاد

به طور کلی و براساس تحلیل عاملی، اساسی ترین قابلیت‌های بالقوه مورد نیاز دانشجویان کشاورزی برای تشکیل تعاونیهای دانش آموختگان به پنج دسته فردی، اجتماعی، سازمانی، ارتباطی و اطلاعاتی تقسیم شدند. این قابلیت‌ها جنبه‌هایی هستند که باید به پرورش آنها در طی دوران تحصیل در مراکز آموزش عالی کشاورزی توجه جدی نمود. علی بیگی و بارانی (۱۳۸۸) نیز با کمک تحلیل عاملی، صلاحیتهای مورد نیاز دانش آموختگان کشاورزی استان کرمانشاه را به ۵ بعد اخلاق حرفه ای، اطلاعاتی، سازمانی، کار گروهی و ارتباطی تقسیم کردند که تا حدودی به لحاظ متغیرهای تشکیل دهنده عوامل شناخته شده، مشابه یافته های پژوهش حاضر است. از طرفی، بر اساس دیدگاه دانشجویان، مؤسسات آموزش عالی کشاورزی در غرب کشور، آنها را تا حدودی با قابلیت‌های اجتماعی و فردی مورد نیاز

تشکیل تعاونیهای دانش آموخته آماده ساخته اند. شاید این امر به دلیل نظام ارتباطات رایج در بین عناصر اصلی مؤسسات آموزش عالی به ویژه رابطه استاد- شاگردی و شکل گیری تشکلهای دانشجویی خاصی (هر چند در حد نوپا و ابتدایی) باشد که شرایط مساعدی را جهت تقویت هر چند ناکافی این گونه قابلیتها فراهم آورده اند؛ اما با این حال، نتایج برخی از تحقیقات از جمله بیکر و هانافی (Bakar & Hanafi, 2007) - که ویژگیهای شخصی، صلاحیتهای اطلاعاتی، بین فردی و نظام فناوری را در دانشجویان در حد بالایی ارزیابی نموده اند- می تواند خلأ و ظرفیت موجود برای گسترش و ارتقای قابلیتهای دانشجویان کشاورزی را تا حد مطلوب نشان دهد که در برنامه های آموزشی و راهبرد های دانشگاه باید مورد هدف قرار گیرند. از طرفی، براساس نتایج این تحقیق، مشخص گردید که آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش، تعهد سازمانی، پیش گام بودن، سواد اطلاعات، توانایی کار با اینترنت، سواد رایانه ای، درک موضوعات بین المللی، آگاهی سازمانی، کارآفرینی، آشنایی با زبان انگلیسی، تجربه شغلی و تخصص فنی و در کل قابلیتهای اطلاعاتی از جمله مهارتهایی هستند که میزان وجود آنها در دانشجویان کشاورزی در حد کمی برآورد شده است. در تحقیقات دیگری (مانند منابع: ۶، ۱۰، ۲۱، ۲۲، ۳۵، ۴۲، ۴۵) نیز این کمبود ها در قابلیتهای دانشجویان به اثبات رسیده است. یافته اخیر نشاندهنده آن است که دانشجویان کشاورزی دانشکده های کشاورزی غرب کشور، از لحاظ قابلیتهای مذکور با کمبود جدی مواجهند. با توجه به اینکه اهمیت این قابلیتها در تحقیقات بسیاری (مانند منابع: ۲، ۱۳، ۱۵، ۲۵، ۳۲، ۳۳، ۴۱، ۴۳) مورد تأیید قرار گرفته است و از آنجا که قابلیتهای مذکور می توانند نقش مهمی در جریان تولید نوآوری و دانش در توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات و توسعه تعاونیهای دانش آموخته باشند، لذا ارتقای این قابلیتها و موارد دیگر (به عنوان مکملهای سرمایه انسانی تعاونیهای دانش آموخته)

وظیفه خطیری را بر عهده مؤسسات آموزش عالی و بخش تعاون می‌گذارد که باید بدان توجه جدی کرد.

در ادامه، بین سابقه کار کشاورزی دانشجویان در مزرعه و توانایی احراز شغل پایدار در بازار کار با میزان وجود قابلیت‌های بالقوه دانشجویان کشاورزی برای تشکیل تعاونی‌های دانش‌آموختگان رابطه مثبت و بین طبقه اجتماعی و میزان وجود این قابلیت‌ها رابطه منفی و معنادار به دست آمد. بنابراین هر اندازه دانشجویان از سابقه کار کشاورزی بیشتری برخوردار باشند، قابلیت‌های بالقوه بیشتری نیز در آنان به وجود خواهد آمد، چرا که زمینه مساعدی برای پرورش چنین قابلیت‌هایی، به عنوان تجارب ارزنده شغلی، در یک چنین محیط‌هایی وجود دارد. از طرفی، هر اندازه آنان توانایی بیشتری در احراز شغل پایدار در بازار کار داشته باشند بدون شک از تسلط بیشتری در قابلیت‌های بالقوه برخوردار خواهند بود. این امر کاملاً منطقی است چرا که توانایی احراز شغل پایدار نشان‌دهنده تسلط بیشتر فرد بر قابلیت‌های بالقوه است که احتمالاً وی را برای تشکیل و بقای یک تعاونی دانش‌آموخته راغبتر و توانمندتر می‌سازد. این یافته، اعتقاد هاروی (Harvey, 2000) را در خصوص اهمیت آموزش برای آمادگی شغلی با تأکید بر توسعه قابلیت‌های کلیدی مورد تأیید قرار می‌دهد. از طرفی، مطالعات دیگری در این زمینه صورت گرفته که مطابق نتایج این تحقیق می‌باشند و از جمله آنها می‌توان به مطالعات جکسون (Jackson, 2007)، پزشکی راد و همکاران (Pezeshki Rad et al., 2005)؛ موریو و لیتود (Moreau & Leathwood, 2006)؛ مکاردل و همکاران (McArdle et al., 2007)؛ ابی و همکاران (Eby et al., 2003)؛ پراسیا و همکاران (Prussia et al., 2001)؛ ونبرگ و همکاران (Wanberg et al., 2001) اشاره کرد. با توجه به یافته‌های این بخش، دانشجویان طبقات پایین دست جامعه از قابلیت‌های بالقوه بیشتری برای تشکیل تعاونی‌های دانش‌آموختگان برخوردارند، زیرا احتمالاً دانشجویان طبقات پایین به دلیل مواجهه با محرومیت‌های بیشتر، انگیزه زیادتری برای رفع این محرومیت‌ها و دستیابی به آرمانها و آرزوهای خود در قالب دستیابی به یک شغل مناسب در آینده خواهند داشت و این انگیزه بیشتر، آنها را در جهت تلاش بیشتر برای کسب

قابلیتهای مورد نیاز تشکیل تعاونی دانش آموختگان، سوق خواهد داد. در نهایت، عدم رابطه معنادار بین سابقه آموزشی و میزان وجود قابلیتهای بالقوه دانشجویان کشاورزی حاصل شد. با توجه به اینکه میزان قابلیتهای بالقوه در حد تقریباً متوسطی برآورد گردید و نظر به اینکه قابلیتهای بالقوه، پایه و اساس پایداری، استقامت و موفقیت یک شرکت تعاونی دانش آموخته را فراهم می آورند پیشنهادهای زیر ارائه می شود:

بخش تعاون مذاکرات لازم را به منظور بسترسازی ملزومات مورد نیاز جهت ارتقای قابلیتهای بالقوه دانشجویان در دوران تحصیل، با آموزش عالی به عمل آورد به گونه ای که نتایج این مذاکرات منجر به هماهنگی بیشتر میان بخش تعاون و آموزش عالی گردد. گفتنی است بین قابلیتهای بالقوه و تعاونی ارتباط دوسویه می تواند وجود داشته باشد به نحوی که قابلیتهای بالقوه پایه و اساس پایداری و موفقیت یک شرکت تعاونی را تشکیل می دهند و در مقابل، فعالیتهای تعاونی و گروهی نیز زمینه ارتقای بیشتر این قابلیتها را فراهم می آورد؛ چرا که این گونه قابلیتها تنها با استفاده از دوره های آموزشی و واحد های درسی ارتقا نمی یابند بلکه فضا و محیط مساعدی را برای شکوفایی، فراگیری و تقویت می طلبند که این فضا می تواند در قالب یک شرکت تعاونی به خوبی مهیا گردد. از طرفی، به دلیل رابطه مثبت و معنی دار بین سابقه کار کشاورزی دانشجویان در مزرعه و میزان وجود قابلیتهای بالقوه دانشجویان، فراهم کردن فرصت کار بیشتر در محیطهای واقعی کار توسط مسئولان دانشگاه در قالب کارآموزی و تشکیل تعاونیهای دانشجویی پیشنهاد می شود. در این راستا توصیه می گردد که بخش تعاون با همکاری آموزش عالی، از راه اندازی و استمرار فعالیت تعاونیهای دانشجویی حمایت و تشویق کافی را انجام دهد. واضح است که تعاونیهای دانشجویی راهنمایی برای دانشجویان در جهت شناسایی علایق و تمایلات واقعی خود به منظور کسب شغل آینده و دستیابی به اشتغال پذیری بالاتر نیز خواهند بود. از طرفی، با ایجاد تحول در نظام ارائه درس کارآموزی در آموزش عالی، زمینه لازم برای اجرای دوره کارآموزی دانشجویان در قالب بخش تعاون باید فراهم شود. اعلام آمادگی بخش تعاون به عنوان مقصد و میزبان این دوره ها نقش مهمی در

تصمیم‌گیری آموزش عالی کشاورزی به منظور حضور دانشجویان خود در این بخش خواهد داشت. این امر می‌تواند مزایای بیشماری را به ارمغان آورد؛ از جمله: ۱. استفاده از نیروی کار مشتاق و روزآمد در بخش تعاون، ۲. فراهم کردن شرایط و محیط مساعد برای پرورش بیشتر قابلیت‌های بالقوه مورد نیاز دانشجویان در بخش تعاون به عنوان مکملی برای کارکرد آموزش عالی، ۳. انگیزه‌سازی و جلب توجه بیشتر دانشجویان به فعالیتهای تعاونی، ۴. آشنایی بخش تعاون با نقاط قوت و ضعف دانشجویان آموزش عالی کشاورزی در خصوص قابلیت‌های بالقوه و انعکاس نارساییها به بخش آموزش عالی جهت تصمیم‌گیری‌های درست به منظور بهبود آنها در برنامه ریزی‌های آموزشی و ۵. استحکام هر چه بیشتر پیوند نظام آموزش عالی کشاورزی و بخش تعاون. لذا از آنجا که یکی از اختیارات اصلی بخش تعاون، اشتغال‌زایی مطلوب برای دانش‌آموختگان کشاورزی در قالب شرکتهای تعاونی است، این بخش می‌تواند تمهیدات لازم جهت برگزاری دوره‌های کارآموزی و بازآموزی لازم جهت ارتقای سطح قابلیت‌های بالقوه دانش‌آموختگان به منظور مدیریت و اداره صحیح یک شرکت تعاونی و به موازات آن بر طرف نمودن نارساییهای مهارتی اعضا و عدم موفقیت یک چنین تشکلهایی را فراهم آورد.

موارد دیگری که می‌توانند زمینه مساعد پرورش قابلیت‌های بالقوه دانشجویان را ایجاد کنند، آموزشها و یا بازدیدهای صحرائی، برگزاری همایش و نشستهای علمی، آموزشهای انبوهی از طریق مطبوعات، نشریات تخصصی و رسانه‌های ارتباط جمعی هستند. در این زمینه بخش تعاون باید اقدامات و هماهنگیهای لازم را به عنوان میزبانی برای بازدید و آموزش گروهی دانشجویان فراهم آورد. از طرفی، سالانه همایشها و نشستهای علمی با همکاری آموزش عالی کشاورزی در خصوص تعامل بخش تعاون با کشاورزی و توسعه آن تدارک دیده شود تا زمینه حضور و تعامل هر چه بیشتر دانشجویان و تعاونگرایان و فرصت ارتقای قابلیت‌های بالقوه تشکیل تعاونیهای دانش‌آموختگان فراهم آید. علاوه بر این، ارائه راهکارها و رهنمودهایی در قالب نشریات آموزشی و ترویجی و فیلمهای آموزشی، به منظور ارتقای سطح این قابلیتها، می‌تواند مکمل برنامه‌های آموزش عالی کشاورزی در این زمینه باشد.

با توجه به نتیجه تحلیل عاملی که در آن میزان وجود قابلیت‌های اطلاعاتی (عامل پنجم) در حد کمی برآورد شد، توصیه می‌شود مسئولان و برنامه‌ریزان آموزش عالی تمهیدات لازم را جهت ارتقای قابلیت‌های مذکور تا حد مطلوب و سودآور در دانشجویان کشاورزی ببندیشند. در این خصوص، موارد زیر توصیه می‌شود:

- طراحی و راه‌اندازی سایتهای علمی دانشگاهی حاوی مطالب تخصصی هر رشته، اطلاعات عمومی، تعاونیهای دانش‌آموختگان و توسعه شخصی و معرفی سایتهای مرتبط در دانشگاه‌های سراسر جهان به منظور آشنایی دانشجویان با تجارب و برنامه‌های تعاونی آنان: این مهم نه تنها در ارائه برنامه‌های آمادگی گام به گام به دانشجویان برای تشکیل تعاونیهای دانش‌آموختگان مفید است، بلکه استفاده از آن، قابلیت‌های آشنایی با ابزار تولید و اشاعه دانش، سواد رایانه‌ای، سواد اطلاعات، توانایی کار با اینترنت و زبان انگلیسی کاربران را نیز ارتقا خواهد داد.

- توجه استادان به کاربرد روشهای ابتکاری و جدید به منظور استفاده از رایانه در کلاسهای درس، تشویق دانشجویان به استفاده از اینترنت برای دستیابی به اطلاعات بیشتر و ارتباط با دانشجویان از طریق پست الکترونیک به منظور کمک به بهبود قابلیت‌های بالقوه مذکور در دانشجویان برای دستیابی به آینده شغلی مطمئن‌تر.

درنهایت، یافته‌های این تحقیق با توسعه رهیافت صلاحیتها، به عنوان یک بخش بسیار مؤثر راهبرد منابع انسانی در هر سازمانی، و تعیین اولویتهای قابلیت‌های بالقوه (قابلیت شخصی، بین فردی، سازمانی، ارتباطی و اطلاعاتی) می‌تواند در بسیاری از فعالیتهای سازمانی وزارت تعاون از جمله در ارزیابی و گزینش اعضای تعاونیها، کارآموزی و توسعه حرفه‌ای (برنامه‌های ضمن خدمت) آنان و مدیریت اجرا مورد استفاده قرار گیرد.

قابل ذکر است هر گونه اقدام به منظور افزایش بهبود قابلیت‌های بالقوه دانشجویان کشاورزی برای تشکیل تعاونیهای دانش‌آموختگان با تأثیر در راهبردهای آموزش عالی و

دانشگاه‌ها مساوی است با بهبود کارکرد بخش تعاون، محقق شدن اصل ۴۴ قانون اساسی و کاهش بحران بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی.

منابع

۱. آقاسی زاده، فتح‌الله (۱۳۸۵)، اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی: الزامات و راهکارها، قابل دسترس در: <http://www.aeea.ir>
۲. اسدی، علی و همکاران (۱۳۸۲)، صلاحیت‌های مورد نیاز مروجین امور دام، مجله علوم کشاورزی / ایران، جلد ۳۴، شماره ۲، ص ۳۳۳-۳۴۳.
۳. بارانی، شهرزاد و امیرحسین علی بیگی (۱۳۸۸)، واکاوی و ادراکات و انتظارات دانشجویان کشاورزی از اشتغال‌پذیری رشته‌های کشاورزی در دانشکده‌های کشاورزی دانشگاه‌های غرب کشور، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه رازی.
۴. زارع، عادل (۱۳۸۵)، آموزش عالی کشاورزی: مشکلات، چالش‌ها و بحران‌های پیش‌رو، قابل دسترس در: <http://www.aeea.ir>
۵. حجازی، یوسف (۱۳۸۳)، نقش عوامل اقتصادی-اجتماعی در موفقیت تحصیلی و عملکرد شغلی دانشجویان کشاورزی دانشگاه تهران، نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۳، ص ۲۷-۴۲.
۶. شارع‌پور، محمود، صادق صالحی و محمد فاضلی (۱۳۸۰)، توانمندی‌ها و شایستگی‌های کانونی دانش‌آموختگان آموزش عالی (با مطالعه‌ی میدانی در چند دانشگاه کشور)، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، طرح پژوهشی شماره ۳۲.
۷. شهبازی، اسماعیل، امیرحسین علی بیگی (۱۳۸۵ الف)، تحلیل توقعات و انتظارات مدیران و کارفرمایان بخش کشاورزی از دانش‌آموختگان سطوح مختلف نظام آموزش کشاورزی، همایش شناسایی توانمندی‌ها، موانع و راه‌کارهای اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، دانشگاه آزاد مشهد.

۸. شهبازی، اسماعیل، امیر حسین علی بیگی (۱۳۸۵ب)، واکاوی شایستگی های دانش آموختگان کشاورزی برای ورود به بازارهای کار در کشاورزی، *مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی*، شماره ۱، جلد ۲، ص ۱۵-۲۳.

۹. صالحی، سعید و مسعود برادران (۱۳۸۵)، راه کارهای بکارگیری کارآفرینی در آموزش کشاورزی، *نشریه جهاد*، شماره ۲۷۴ (آذر و دی)، ص ۱۸۳ - ۲۰۵.

۱۰. عزیزی، نعمت اله (۱۳۸۲)، آموزش و پرورش و بازار کار: آماده سازی جوانان با صلاحیت ها و مهارت های اساسی، *مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز*، دوره بیستم، شماره اول، تابستان، ص ۵۸-۷۰.

۱۱. علی بیگی، امیر حسین و شهرزاد بارانی (۱۳۸۸)، بررسی وضعیت موجود و مطلوب صلاحیت های عمومی دانش آموختگان کشاورزی: مطالعه ی موردی استان کرمانشاه، دانشگاه رازی کرمانشاه، طرح پژوهشی.

۱۲. غفرانی، محمد باقر (۱۳۷۶)، رسالت های آموزش عالی در دنیای جدید و در ایران اسلامی، سمینار منطقه ای آموزش عالی در قرن آینده، تهران، ۲۷-۲۹ بهمن ماه.

۱۳. مرکز آمار ایران (۱۳۸۵)، آمار وزارت تعاون تا پایان هشت ماه اول سال ۱۳۸۵، قابل دسترس در: www.amar.org.ir

14. Albrecht, S. (1997), Us educators look to the big picture, *Australian Accountant*, 67(4): 52-54.

15. Alibeige, A. & K. Zarafshani (2006), Are agricultural graduates meeting employers' expectations? A perspective from Iran, *Perspectives in Education*, 24(3): 53-61.

16. Andelt, L.L., & L.A. Barrett & B.K. Bosshamer (1997), Employer assessment of the skill preparation of students from the college of agricultural sciences and natural resources university of Nebraska-Lincoln: Implications for teacher and curriculum, *NACTA Journal*, 41(4): 47-53.

17. Anonymous (2007), Teacher generic competencies, Available online at: <http://tedp.meb.gov.tr>
18. Anonymous (1996), Students need basics, *Transportation & Distribution*, 37(2): 40.
19. Anonymous (1994), Cultural understand as the eighth key competency, Final report, Australia.
20. Bakar, Ab.R. & I. Hanafi (2007), Assessing employability skills of technical-vocational students in Malaysia, *Journal of Social Sciences*, 3(4): 202-207.
21. Bartlett, J. E., J. W. Kotrlik & C. C. Higgins (2001), Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research, *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1): 43- 50.
22. Berle, D. (2007), Employer preferences in landscape horticulture graduates: Implications for college programs, *NACTA Journal*, 51(1): 21-25.
23. De La Harpe, B., A. Radloff & J. Wyber (2000), Quality and generic (professional) skills, *Quality in Higher Education*, 6(3): 231-243.
24. Eby, L.T., M. Butts & A. Lockwood (2003), Predictors of success in the era of the boundaryless career, *Journal of Organizational Behavior*, 24(6), 689.
25. Evorwijn, S.E.M., G.B.J. Bomers & J.A. Knubben (1993), Ability- or competence – based education: Bridging the gap between knowledge acquisition and ability to apply, *Higher Education*, 25: 425- 438.
26. Gurcharan Singh, G. K. & S. K. Garib Singh (2008), Malaysian graduates' employability skills, *UNITAR E Journal*, 4(1): 14-44.

27. Harvey, L. (2000), New realities: Relationship between higher education and employment, *Tertiary Education and Management*, 6: 3-17.
28. Hodges, D. & N. Burchell (2003), Business graduate competencies: Employers' views on importance and performance, *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 4(2): 16-22.
29. Jackson, V. (2007), An insight into the career paths and employability of humanities graduates, *Journal of Employability and Humanities*, Issue 1, pp. 1-12.
30. Jacobsen, R.L. (1993), Shaking up the MBA, *Chronicle of Higher Education*, 40: 18-19.
31. Joseph, M. & B. Joseph (1997), Employer's perception of service quality in higher education, *Journal of Marketing for Higher Education*, 8(2): 1-13.
32. Kamsah, M.Z. (2008), Developing generic skills in classroom environment: Engineering students' perspective, Available online at: <http://wwwctl.utm.my/research/pdf/rt103.pdf>
33. Liles, R.T. & R.D. Mustian (2004), Core competencies: A systems approach for training and organizational development in extension, *The Journal of Agricultural Education and Extension*, 10(2): 77-82.
34. Lo Bosco, M. (1996), 1995 college graduate hiring prognosis: A competitive job market with some salary growth, *Compensation & Benefits Review*, 28(3): 16-20.
35. Maes, J.D., T.G. Weldy & M.L. Icenogle (1997), A managerial perspective: Oral communication competency is most important for business student in the workplace, *Journal of Business Communication*, 34: 67-80.

36. Malaysian Today (2005), Malaysia has 60000 graduates unemployed, Retrieved from <http://www.malaysia-today.net/Blog-e/2005/11/Malaysia-has-60000-undergraduates.htm>
37. McArdle, S., L. Waters, J.P. Briscoc & D.T. Hall (2007), Employability during unemployment adaptability, career identity and human and social capital, *Journal of Vocational Behavior*, 71: 247-264.
38. Moreau, P. & C. Leathwood (2006), Graduates' employment and the discourse of employability: A critical analysis, *Journal of Education and Work*, 19(4): 305-324.
39. Nikolaou, L. (2003), The development and validation of a measure of generic work competencies, *International Journal of Testing*, 3(4): 309-319.
40. Pezeshki Rad, Gh., M. Mohamadzadeh Nasrabadi & T. Bruening (2005), An assessment of vocational and technical higher education effect on employment in the north western provinces, Iran, AIAEE Proceeding of the 21st Annual Conference, San Antonio, TX. pp. 420-430.
41. Prussia, G.E., M. Fugate & A.J. Kinicki (2001), Explication of the coping goal construct: Implications for coping and reemployment, *Journal of Applied Psychology*, 86(6): 1179-1190.
42. Quek, A.H. (2005), Learning for the workplace: A case study in graduate employees' generic competencies, *Journal of Workplace Learning*, 17(4): 231-242.
43. Raybould, I. & V. Sheedy (2005), Are graduates equipped with the right skills in the employability stakes? *Industrial and Commercial Training*, 37(5): 259-263.

44. Rainsbury, E., D. Hodges, N. Burchell & M. Lay (2002), Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions, *Asia- Pacific Journal of Cooperative Education*, 3(2): 8-18.
45. Stone, B.B. & S. Bieber (1997), Competencies: A new language for work, *Journal of Extension*, 35(1): 43-46.
46. Suvedi, M. & G. Heyboer (2004), Perceptions of recent graduates and employers about undergraduate programs in the college of agriculture and natural resources at Michigan state university: A follow-up study, *NACTA Journal*, 48(1): 22-27.
47. Wanberg, C.R., J.D. Kammeyer-Mueller & K. Shi (2001), Job loss and the experience of unemployment: International research and perspectives, In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil & C. Visuresvaran (Eds), *The handbook of industrial work and organizational psychology* (vol. 2, pp. 253-269), London: Sage Publications Inc., UK.