

مقایسه رضایت شغلی و انگیزش پیشرفت در دانش‌آموختگان کشاورزی خود اشتغال و غیر خود اشتغال

جواد پورکریمی*

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه

تربیت معلم و عضو هیئت علمی جهاد دانشگاهی

چکیده

رضایت شغلی به عنوان یکی از عوامل بسیار مهم و تأثیرگذار در شغل محسوب می‌شود و تحقیقات متعددی در این زمینه انجام شده است. انگیزش پیشرفت نیز به عنوان سازه‌ای که در گرایش افراد به خوداشتغالی تأثیر بسزایی دارد، شناخته می‌شود. سؤال اصلی این مطالعه این است که آیا تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی و انگیزش پیشرفت افراد خود اشتغال و غیر خود اشتغال وجود دارد؟ این مطالعه با هدف بررسی و مقایسه انگیزش پیشرفت و رضایت شغلی دانش‌آموختگان دانشگاهی در دو بخش خوداشتغال و غیر خوداشتغال انجام شده است. نمونه مورد مطالعه این تحقیق ۱۴۸ نفر از دانش‌آموختگان رشته کشاورزی سراسر کشور بودند که ۷۸ نفر آنها خود اشتغال و ۷۰ نفر نیز غیر خود اشتغال بوده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته رضایت شغلی [با ضریب قابلیت اعتماد ۰/۸۴] و پرسشنامه انگیزش پیشرفت هرمنس [با ضریب قابلیت اعتماد ۰/۷۳] استفاده شده است که به صورت پستی برای نمونه‌های مورد بررسی ارسال شد. نتایج به دست آمده نشان داد که انگیزش پیشرفت دانش‌آموختگان خوداشتغال به طور معنی‌داری از دانش‌آموختگان غیر خود اشتغال بالاتر است ($p < 0/01$). همچنین، رضایت شغلی افراد خود اشتغال نیز از رضایت شغلی افراد غیر خود اشتغال به طور معنی‌داری بالاتر است ($p < 0/01$).

کلید واژگان: رضایت شغلی، انگیزش پیشرفت، خود اشتغال، دانش‌آموختگان و کشاورزی.

* مسئول مکاتبات : jpkarimi@ut.ac.ir

پذیرش مقاله: ۱۳۸۷/۱۱/۱۲

دریافت مقاله: ۱۳۸۷/۲/۱۱

مقدمه

امروزه، بیکاری در کشورهای در حال توسعه معضلی مهم تلقی می‌شود که آثار و پیامدهای بسیاری را در حوزه‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بر جای می‌گذارد. در این میان، بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی که به عنوان قشر متخصص و فرهیخته جامعه محسوب می‌شوند، از اهمیت بسزایی برخوردار است (Pourkarimi, 2006). متأسفانه، با توجه به ارتباط غیرمستقیم تحصیلات و اشتغال در کشورهای در حال توسعه (Farjadi, 1991) و نرخ بالای بیکاری در کشورمان و به خصوص در میان دانش‌آموختگان، موضوع اشتغال آنان باید مورد بررسی دقیق و همه‌جانبه قرار گیرد و راههای افزایش اشتغال دانش‌آموختگان از طریق سیاستگذاریها، برنامه‌ریزیها و تصمیم‌گیریها مورد مذاکره قرار گیرد تا با افزایش اشتغال این قشر، علاوه بر استفاده بهینه از تخصص به دست آمده، از بروز مشکلات متعدد احتمالی جلوگیری و در نهایت، مسیر حرکت به سمت توسعه یافتگی همه‌جانبه طی شود.

در کشور ما چشم‌انداز بیست ساله به عنوان هدف و غایت بلندمدت و برنامه‌های پنجساله توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور به عنوان چارچوب حرکت توسعه‌ای کشور تلقی می‌شود. این برنامه‌ها به طور کلی و برنامه چهارم توسعه به طور اختصاصی بر مبنای دانایی محوری شکل گرفته است و بر اساس ماده ۴۸ قانون برنامه چهارم توسعه، بر رشد و توسعه کارآفرینی [برای مبارزه با بیکاری دانش‌آموختگان] تأکید شده و بر اساس آن، دولت موظف است به منظور ارتقای پیوستگی میان سطوح آموزشی و توسعه فناوری، کارآفرینی و تولید ثروت در کشور، در طول برنامه چهارم اقدامهای زیر را انجام دهد:

الف. زمینه‌سازی برای ایجاد شرکتهای غیر دولتی توسعه فناوری و شرکتهای خدماتی مهندسی با مأموریت تولید، انتقال و جذب فناوری و صورت گرفتن حمایت‌های لازم از آنها؛

ب. تدوین ضوابط و ارائه حمایت‌های لازم به منظور تشویق طرفهای خارجی قراردادهای بین‌المللی و سرمایه‌گذاری خارجی برای انتقال بخشی از فعالیتهای تحقیق و توسعه مربوط به داخل کشور و انجام دادن آن با مشارکت شرکتهای داخلی؛

ج. اتخاذ تدابیر لازم به منظور اصلاح نظام آموزش کشور و آزمونهای ورودی دانشگاهها با توجه به سوابق تحصیلی در سنوات دوره متوسطه و جلب مشارکت دانشگاهها به منظور افزایش خلاقیت، نوآوری، خطرپذیری و کارآفرینی آموزش‌گیرندگان و ایجاد روحیه آموختن و پژوهش مستقل در میان نسل جوان. مطابق ماده ۴۹ قانون برنامه چهارم دولت موظف است برای زمینه‌سازی و تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد، دانش‌مدار، خلاق و کارآفرین، منطبق با نیازهای نهضت نرم‌افزاری و با هدف توسعه علمی و کیفی، از ابتدای برنامه چهارم اقدامات یاد شده را در مأموریتها و ساختار دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی برای پاسخگویی به نیازهای بخشهای مختلف کشور انجام دهد. (Fourth Planning Law, 2005). در صورت تحقق موارد مطرح شده در قانون برنامه توسعه، علاوه بر کاهش نرخ بیکاری در کل جامعه، بیکاری دانش‌آموختگان نیز کاهش می‌یابد و موجبات رشد و توسعه کشور با استفاده از ظرفیتهای علمی تخصصی دانش‌آموختگان فراهم خواهد شد.

در مقاله حاضر ضمن اشاره به اهمیت انگیزش پیشرفت به عنوان عاملی تأثیرگذار در اشتغال دانش‌آموختگان در بخش خود اشتغالی، به این نکته پرداخته شده است (Pourkarimi, 2006) که می‌توان با افزایش انگیزش پیشرفت از طریق آموزش دانشجویان [در مرحله قبل از دانش‌آموختگی] زمینه خود اشتغالی آنان را به وجود آورد و از این طریق، علاوه بر کاهش نرخ بیکاری، موجبات افزایش رضایت شغلی و در نهایت، افزایش بهره‌وری آنها را فراهم ساخت.

انگیزش پیشرفت و رضایت شغلی: همان گونه که می‌دانیم، انگیزش زیر بنای رفتار انسان به‌شمار می‌رود و می‌توان آن را نیرویی تعریف کرد که انسان را به سمت فعالیتها هدایت می‌کند. صاحب‌نظران انگیزش را فرایندی می‌دانند که سه قلمرو ایجاد انگیزه، هدایت به سمت هدف معین و استمرار انگیزه را در بر می‌گیرد (Rankin, 1993). از انگیزش پیشرفت نیز تعاریف متعددی به عمل آمده است. گیج و برلاینر انگیزه پیشرفت را به صورت یک میل یا علاقه به موفقیت کسی یا کسب موفقیت در زمینه فعالیت حاضر تعریف کرده‌اند (Gage and Berliner, 1992). اتکینسون میل به کسب موفقیت را حاصل سه مؤلفه نیاز به پیشرفت، احتمال دستیابی به موفقیت و ارزش مشوق موفقیت می‌داند. نیاز به پیشرفت به معنای حالت

انفعالی است و تلاش نسبتاً ثابت فرد برای کسب موفقیت است که همان حالت احساس غرور برای به اتمام رساندن کار است. احتمال موفقیت؛ یعنی انتظار عملی که باعث دستیابی به هدف می‌شود و یک امر ذهنی با باور شخصی در باره شانس دستیابی به هدف است. ارزش مشوق موفقیت با احساس غرور در ارتباط با کار معین مشخص می‌شود، بدین معنا که کسب موفقیت در تکالیف دشوار نسبت به کسب موفقیت در تکالیف ساده احساس غرور پدید می‌آورد و در نهایت، با کاهش احتمال موفقیت، ارزش مشوق موفقیت افزایش می‌یابد (Atkinson, 1957).

مک کللند انگیزه پیشرفت را یکی از صفات شخصی و نسبتاً ثابت آدمی تعریف کرده است که ریشه‌های آن را می‌توان در دوران کودکی جستجو کرد. وی چندین فرضیه را در زمینه انگیزه پیشرفت مطرح می‌کند: ۱. افراد از نظر درجه‌ای که پیشرفت را تجربه‌ای رضایت بخش تلقی می‌کنند، با هم تفاوت دارند. ۲. افراد با انگیزه پیشرفت بالا در مقایسه با افرادی که انگیزه پیشرفت کمتری دارند، موفقیت‌های مشتمل بر مخاطره متوسط و همراه با آگاهی از نتایج و پیامد کار را بیشتر ترجیح می‌دهند. ۳. افرادی که انگیزه پیشرفت بالایی دارند، به انجام دادن کارهای تولیدی و همراه با ابداع و خلاقیت بیشتر تمایل دارند (McClelland, 1961).

در آغاز دهه ۷۰، هرمنس تلاش کرد تا با جمع‌آوری منابع ضمن مشخص کردن مؤلفه‌های انگیزه پیشرفت، آزمون معتبری برای اندازه‌گیری آن ارائه کند. هرمنس معتقد است که می‌توان بر اساس پژوهش‌های انجام شده در زمینه انگیزه پیشرفت و پاسخهای آزمودنیها به مواد آزمونها، مؤلفه‌های سازنده انگیزه پیشرفت را مشخص کرد. بنا بر دیدگاه وی، انگیزه پیشرفت از چند مؤلفه سطح آرزو، رفتار مخاطره‌آمیز، ارتقا طلبی، مسئولیت‌پذیری، پشتکار، آینده‌نگری، رفتارشناختی، انتخاب دوست و رفتار موفق تشکیل شده است (Hermens, 1970).

از دیگر سو، رضایت شغلی به عنوان یکی از مؤلفه‌های مهم در شغل و بخشی از رضایت از زندگی تلقی می‌شود (Kit, 1991). به نظر برخی از صاحب‌نظران رضایت شغلی مفهومی پیچیده و چند بعدی دارد (Shafiabadi, 1992). فردریک هرزبرگ نظریه وسیع‌تری را در خصوص رضایت به کار برد که به تئوری «دو عاملی» یا «بهداشتی- انگیزشی» معروف شد. عوامل انگیزشی عواملی هستند که موجب می‌شوند تا افراد از شغل خود احساس رضایت کنند، در صورتی که عوامل بهداشتی به عوامل نارضایتی مشهورند و در صورت برآورده ساختن آنها،

فقط از بروز نارضایتی جلوگیری می‌شود (Herzberg, 1959). آدامز نظریه برابری را در مبحث انگیزش و رضایت شغلی ارائه کرد. بر اساس این نظریه، مردم در باره آنچه با انجام دادن وظایف شغلی خود به دست می‌آورند (ستاده‌ها) و نیز آنچه برای انجام دادن وظایف شغلی ارائه می‌دهند (داده‌ها)، اعتقادات و باورداشتهای خاصی دارند. بر اساس نظریه آدامز شخص آگاهانه یا ناخودآگاه داده‌های خود را با آنچه دیگران با خود به سازمان می‌آورند، مقایسه می‌کند. هرگاه نسبت داده‌های شخص با اشخاص دیگر برابر باشد، رضایت و در صورتی که نسبت داده‌های فرد با دیگران برابر نباشد، نارضایتی مطرح می‌شود (Adamz, 1963).

به اعتقاد رولینسون^۱، برادفیلد^۲، ادواردز^۳ و بیشتر صاحب‌نظران، رضایت شغلی را از دو دیدگاه نگرشی^۴ و انگیزشی^۵ می‌توان مورد بررسی قرار داد. برای مثال، هلریگل^۶، اسلوکام^۷ و وودمن^۸ رضایت شغلی را بازخورد عمومی فرد نسبت به شغل یا حرفه خویش تعریف می‌کنند، در حالی که برخی دیگر رضایت شغلی را به عنوان حالت هیجانی لذتبخش یا مثبتی تعریف می‌کنند که ناشی از ارزیابی شغلی یا تجربه‌های شغلی فرد است (Sbati, 2005).

اشتغال دانش‌آموختگان: طی سالهای اخیر، آموزش عالی ایران به سرعت توسعه یافته است. افزایش چشمگیر در گسترش آموزش عالی عمدتاً بر اساس اثر متقابل بین دو عامل فشار حاصل شده است که عبارت‌اند از: ۱. نیاز بخش اقتصاد به نیروی انسانی متخصص و کارآمد؛ ۲. تقاضای اجتماعی فزاینده برای آموزش عالی. بی‌گمان رشد فزاینده آموزش عالی در کشور ایران می‌تواند موجبات عدم تعادل هر چه بیشتر میان عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص در رده‌های گوناگون را فراهم آورد. نشانه‌های این عدم تعادل طولانی شدن زمان

-
1. Rolinson
 2. Broadfeld
 3. Edwards
 4. Attitudinal
 5. Motivational
 6. Helrigel
 7. Slocum
 8. Woodman

کاریابی، اختلاف در سطح دستمزد و نیمه بیکاری یا بیکاری پنهانی و آشکار دانش‌آموختگان مراکز آموزش عالی است (Sohrabi, 1999).

باید در نظر داشت که اشتغال مؤثر نیروی انسانی متخصص (دانش‌آموختگان آموزش عالی) یکی از اهداف توسعه هر کشور است و بدین منظور، لازم است در برنامه‌ریزیهای کلان جنبه‌های مختلف آن لحاظ شود. اگر چنین امری محقق نشود و تعداد دانش‌آموختگان با فرصتهای اشتغال تناسب نداشته باشد، اثرهای بسیار نامطلوبی را بر جای خواهد گذاشت که می‌توان به بالا رفتن سطح گواهینامه لازم برای احراز شغل، افزایش سطح صلاحیت لازم برای احراز مشاغل و کاهش کیفیت آموزشی اشاره کرد. این در حالی است که از نقاط ضعف، مشکلات و تنگناهای اعلام شده در برنامه‌های توسعه کشور می‌توان به نامتوازن بودن آموزش عالی متأثر از نبود برنامه‌ها و خط‌مشی‌های بلند مدت برای توسعه آموزش عالی و نبود خط‌مشی‌های بلند مدت توسعه منابع انسانی و هرم مطلوب نیروی انسانی در ساختارهای کار و اشتغال کشور اشاره کرد که عدم تناسب عرضه و تقاضای نیروی متخصص و دانش‌آموخته آموزش عالی با نیازهای بازار کار و ساختارهای اشتغال کشور را نشان می‌دهد (Pourkarimi, 2006). در کشورهای در حال توسعه به دلیل نامناسب بودن الگوهای اقتصادی، رشد بالای جمعیت و گسترش بیش از حد آموزش، میزان بیکاری بسیار بالاست (Farjadi, 1991).

در کشور ما نرخ بیکاری کل و نرخ بیکاری دانش‌آموختگان از سال ۱۳۷۷ تا سال ۱۳۸۶ [آخرین آمار رسمی اعلام شده توسط مرکز آمار ایران] به صورت جدول ۱ گزارش شده است. همان گونه که مشاهده می‌شود، نرخ بیکاری کل کشور از ۱۲/۴ درصد در سال ۱۳۷۷ به ۱۴/۵ درصد در سال ۱۳۷۹ و به ۱۱/۵ درصد در سال ۱۳۸۴ و در نهایت، به ۱۰/۶ درصد در سال ۱۳۸۶ رسیده است و این نشان دهنده سیر صعودی نرخ بیکاری از سال ۱۳۷۷ تا ۱۳۷۹ و نیز کاهش نرخ بیکاری در طول برنامه سوم توسعه و سیر نزولی با شیب کمتر در طول سه سال برنامه چهارم است.

جدول ۱- آمار بیکاری کل و بیکاری دانش‌آموختگان طی سالهای ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۵

بیکاری دانش‌آموختگان (درصد)	بیکاری کل (درصد)	سال	برنامه توسعه
۶,۴	۱۲,۴	۱۳۷۷	دو سال
۷,۹	۱۳,۵	۱۳۷۸	برنامه دوم توسعه
۸,۸	۱۴,۵	۱۳۷۹	برنامه سوم توسعه
۱۰,۵	۱۴,۲	۱۳۸۰	
۱۳,۱	۱۲,۸	۱۳۸۱	
۱۵,۱	۱۱,۸	۱۳۸۲	
۱۶,۱	۱۰,۴	۱۳۸۳	
۱۵,۵	۱۱,۵	۱۳۸۴	سه سال برنامه چهارم توسعه
۱۵,۷	۱۱,۲	۱۳۸۵	
۱۵,۹	۱۰,۶	۱۳۸۶	
۱۱,۳	۱۲,۱	میانگین ^۹	
۳,۷	۱,۴	انحراف معیار ^{۱۰}	

منبع: مرکز آمار ایران: طرح‌های آمارگیری اشتغال و بیکاری در سالهای ۱۳۷۷ تا ۱۳۸۶^{۱۱}

این در حالی است که نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی از ۶/۴ درصد در سال ۱۳۷۷ به ۸/۸ درصد در سال ۱۳۷۹ و به ۱۵/۵ درصد در سال ۱۳۸۴ و در نهایت، به ۱۵/۹ درصد در سال ۱۳۸۶ رسیده است. همچنین، میانگین نرخ بیکاری در کل کشور ۱۲/۱ درصد و در دانش‌آموختگان ۱۱/۳ درصد است. ذکر این نکته لازم است که هر چند در ظاهر و برحسب مقایسه دو میانگین نرخ بیکاری کل کشور ۱۲/۱ درصد و نرخ بیکاری دانش‌آموختگان ۱۱/۳ درصد است، ولیکن با مقایسه پراکندگی این دو نرخ مشخص

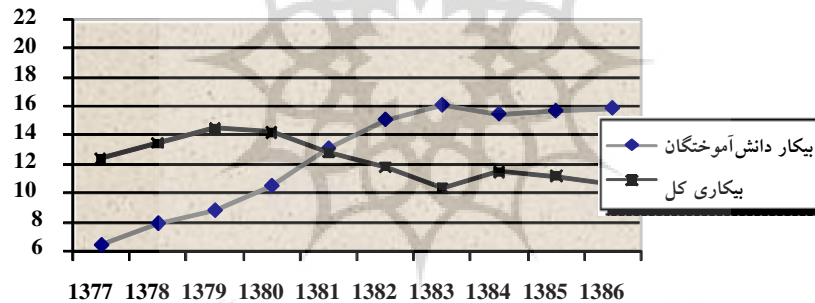
۹. با توجه به اینکه بیکاری به صورت نرخ و با نماد درصد نشان داده می‌شود، لذا برای محاسبه میانگین از

میانگین هارمونیک استفاده می‌شود (Azar and Momeni, 2001).

۱۰. برای مشخص کردن میزان پراکندگی بیکاری در بین دو گروه است.

۱۱. برای سالهایی که بیش از یک طرح وجود داشته، از میانگین هارمونیک استفاده شده است.

می‌شود که پراکندگی بیکاری دانش‌آموختگان بیش از $\frac{2}{6}$ برابر بیکاری کل است و این بدین معناست که تغییرات نرخ بیکاری دانش‌آموختگان بسیار بیشتر از تغییرات نرخ بیکاری کل کشور است. این موضوع با مقایسه نرخ بیکاری دانش‌آموختگان در سال ۱۳۷۷ که $\frac{6}{4}$ درصد بوده و مقایسه آن با سال ۱۳۸۶ که به $\frac{15}{9}$ درصد رسیده، بیشتر قابل درک است. در نمودار ۱ روند تغییر نرخ بیکاری کل کشور و دانش‌آموختگان از سال ۱۳۷۷ تا سال ۱۳۸۶ نشان داده شده است.



نمودار ۱- روند تغییر نرخ بیکاری کل و دانش‌آموختگان آموزش عالی

همان گونه که مشخص شده است، نرخ بیکاری دانش‌آموختگان تا سال ۱۳۸۳ اسیر کاملاً صعودی داشته است و طی مدت هفت ساله (۱۳۷۷ تا ۱۳۸۳) رشد تقریبی دو و نیم برابری را نشان می‌دهد. در صورتی که نرخ بیکاری کل از $\frac{12}{4}$ درصد در سال ۱۳۷۷ به $\frac{10}{4}$ درصد در سال ۱۳۸۳ و سپس، با یک روند نزولی با شیب ملایم به $\frac{10}{6}$ درصد در سال ۱۳۸۶ رسیده است.

در کشورهای توسعه یافته ارتباط معکوسی بین سطح آموزش و نرخ بیکاری وجود دارد و این بدین معناست که هر چه سطح آموزش پایین‌تر باشد، نرخ بیکاری بالاتر است و برعکس. در بیشترین کشورهای آموزش عمده‌تر به معنی افزایش تواناییها، مهارتها و قابلیت‌های انسانی است و به ارتقای بهره‌وری منجر می‌گردد و لزوماً با کاهش بیکاری همراه است. در چنین

شرایطی افراد تا آنجا که می‌توانند آموزش می‌بینند تا با بالابردن بهره‌وری و توانمندیهای خود خطر بیکاری را کاهش دهند. بر عکس، در کشورهای در حال توسعه ارتباط بین آموزش و نرخ بیکاری به طور غیرمنتظره‌ای مستقیم است؛ بدین معنا که با بالا رفتن سطح آموزش نرخ بیکاری نیز بالا می‌رود (Farjadi, 1991).

آمارهای موجود در بیشتر کشورهای در حال توسعه نیز چنین رابطه معما آمیزی را نشان می‌دهند. نکته قابل تأمل دیگر این است که بیکاری تحصیل کرده‌ها به معنی پیشی گرفتن عرضه بر تقاضای نیروی تحصیل کرده در بازار کار است. در حال حاضر که کشور در آستانه پایان برنامه چهارم و شروع برنامه پنجم توسعه است، روند پذیرش دانشجوی به طور فزاینده‌ای افزایش یافته و با توسعه دانشگاههای پیام نور، علمی کاربردی، غیرانتفاعی، نوبت دوم و آموزش مجازی یا الکترونیکی عملاً ظرفیت دانشگاهها یا با متقاضیان برابری می‌کند یا در برخی موارد این ظرفیت (عرضه) از تقاضا بیشتر است؛ یعنی تمام شواهد مطرح شده نشان‌دهنده افزایش عرضه آموزش عالی و به تبع آن دانش‌آموخته دانشگاهی است. این امر بیانگر این موضوع است که باید برای اشتغال دانش‌آموختگان برنامه‌ریزی مدون، علمی و محققانه‌ای طراحی و اجرا شود.

آنچه مسلم است، فرصتهای تأمین شده اشتغال توسط دستگاههای دولتی [و عمدتاً در بخش مزدبگیری] کفاف عرضه دانش‌آموختگان را نمی‌دهد و اثرهای آن به صورت بیکاری دانش‌آموختگان جلوه می‌کند. برای تقلیل این مشکل، اشتغال در بخش غیر مزد بگیری [به صورت خود اشتغالی و با رویکردی کارآفرینانه] به عنوان پیشنهادی علمی و کاربردی مطرح می‌شود (Pourkarimi, 2006).

به طور کلی، جمعیت یک کشور را جمعیت در سنین کار و افراد خارج از نیروی کار تشکیل می‌دهند (Ministry of Labour and Social Affairs, 1993). مبنای نیروی کار یا خارج از نیروی کار نیز سن به خصوصی است که در کشورهای مختلف با توجه به شرایط و ویژگیهای آنها تعیین می‌شود. سن مذکور ممکن است در برخی از کشورها مانند مصر بسیار پایین باشد (۶ سال) یا در برخی از کشورها مانند سوئد و ایالات متحده حد بالایی داشته

باشد (۱۶ سال)؛ به هر حال، در بیشتر کشورها حداقل سن تعیین شده ۱۴ یا ۱۵ سال است (ILO^{۱۲}, 1993).

نیروی کار [که جمعیت فعال جاری نیز به آن اطلاق می‌شود] به مجموع افراد شاغل و بیکار گفته می‌شود. شاغلان را نیز می‌توان در دو گروه عمده مزد بگیران و خود اشتغالان دسته بندی کرد (ILO, 1999). خود اشتغالی یا کار برای خود نوعی اشتغال در بخش غیر مزد بگیری است. در این بخش افراد شاغل به اتکای خود و با توجه به دانش و مهارت و ابتکار خلاقیت خود به فعالیت و کارهای تولیدی یا خدماتی می‌پردازند (Ministry of Labour and Social Affairs, 1993). در تعریف دیگری، مشاغلی را به عنوان خود اشتغالی معرفی می‌کنند که کار به وسیله کارکنان مستقل و به تنهایی یا با شراکت اعضای فامیلی صورت گیرد و ممکن است کارکنان و کارگران فامیلی دیگری به صورت ضمنی یا موقتی در آن شغل فعالیت کنند (ILO, 1993). لذا، می‌توان بخش مزدبگیری را مشاغل دولتی یا مشاغلی که توسط سازمان، دستگاه یا افراد حقیقی به وجود آمده است و نیروی کار خود را به صورت تقاضا از بازار کار تأمین می‌کنند، در نظر گرفت. یقیناً تعداد مشاغل حاصل از بخش مزد بگیری در یک دوره زمانی خاص محدود است. همان گونه که ذکر شد و به دلیل افزایش روزافزون عرضه نیروی کار متخصص (دانش آموختگان دانشگاهی) و محدودیت تقاضای نیروی کار متخصص (مشاغل بخش مزد بگیری)، تعداد زیادی از دانش آموختگان فرصت دستیابی به این گونه مشاغل را نخواهند داشت. لذا، به نظر می‌رسد که هدایت این قشر بزرگ از نیروهای متخصص جامعه به سمت اشتغال در بخش غیر مزد بگیری (خوداشتغالی) مشکل اشتغال و بیکاری دانش آموختگان را تا حد زیادی مرتفع سازد (Pourkarimi, 2006). بر اساس تحقیقات انجام شده، عناصر متعددی در ایجاد خود اشتغالی مؤثرند که می‌توان به مطالعات زیر اشاره کرد.

فایرلی و مایر به بررسی مشاغل کوچک پرداخته و دریافته‌اند که نژاد و قومیت در میزان خود اشتغالی افراد بسیار مؤثر است (Fairly and Meyer, 1996). در پژوهش دیگری که پریمن و تاکی انجام داده‌اند، مشخص شد که ۳۱ درصد از دانش آموختگان به خود اشتغالی

روی آورده‌اند؛ همچنین، زنان نسبت به مردان علاقه بیشتری به خود اشتغالی از خود نشان می‌دهند و اطرافیان و فامیل در ایجاد خود اشتغالی افراد نقش مؤثری را ایفا می‌کنند (Perryman and Taky, 1999). در پژوهشی که ورهال و همکاران در سال ۲۰۰۶ انجام داده‌اند، عواملی مانند جنسیت، سن، میزان تحصیلات، خوداشتغالی والدین، ریسک‌پذیری و اطلاعات کافی افراد در خصوص شغل را در خود اشتغالی افراد بررسی کرده و این عوامل را در خود اشتغالی افراد مؤثر دانسته‌اند. این پژوهش به صورت مقایسه‌ای انجام شده است و جامعه مورد مطالعه آنان مردان و زنان اتحادیه اروپا و ایالات متحده بوده‌اند (Verhal et al., 2006).

فالتز در پژوهش خود عواملی مانند درجه دانشگاهی، استفاده از انواع مختلف بیمه‌های شغلی، تأهل و خدمات مشاوره‌ای را در خود اشتغالی افراد دانشگاهی [و همه رشته‌های تحصیلی] بررسی و این عوامل را در خود اشتغالی مؤثر معرفی کرده است. وی همچنین، در بخش کشاورزی نیز سطح آموزش (تحصیلات) و سن را در ایجاد خود اشتغالی مؤثر دانسته است (Falter, 2006). در تحقیقی که سلامی انجام داده، ارتباط متغیرهای مختلف سازمانی را با هم بررسی و ارتباط مثبت و معناداری را بین انگیزش پیشرفت و رضایت شغلی کارکنان گزارش کرده است (Salami, 2008). همچنین، در پژوهشی که چین انجام داده است، رابطه رضایت شغلی و برخی متغیرهای سازمانی و از جمله انگیزش پیشرفت کارکنان شرکت‌های نظامی اطلاعاتی^{۱۳} مطالعه و معنی‌داری ارتباط رضایت شغلی با انگیزش پیشرفت گزارش شده است (Chain, 2008).

در تحقیق الیزابت پارسونز این نتیجه به دست آمد که اگر افراد به طور مناسبی با کار خود ارتباط برقرار کنند و به عبارتی، معنی‌داری شغل برای آنها وجود داشته باشد، بین انگیزش پیشرفت و رضایت شغلی آنها ارتباط مثبتی برقرار می‌شود (Parsons, 2006). آرچانا، بریستو و بیشی نیز در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که بین رضایت شغلی و انگیزش پیشرفت کارکنان رابطه مثبت وجود دارد (Archana, 1978; Vristow, 1987; Bishay, 1996).

سؤالات اساسی پژوهش

۱. آیا تفاوتی بین رضایت شغلی دانش‌آموختگان کشاورزی خود اشتغال و غیر خود اشتغال وجود دارد؟
۲. آیا تفاوتی بین انگیزش پیشرفت دانش‌آموختگان کشاورزی خود اشتغال و غیر خود اشتغال وجود دارد؟

روش پژوهش

جامعه آماری مورد نظر شامل دانش‌آموختگان رشته کشاورزی است که پس از فارغ‌التحصیل شدن به خود اشتغالی روی آورده‌اند. متأسفانه، تعداد دقیق این افراد به دلیل ضعف سامانه آماری کشور موجود نیست. لذا، برای دستیابی به نمونه مورد نظر از طریق وزارت جهاد کشاورزی به صورت پستی به تمام استانهای کشور ابزار تحقیق ارسال شد و از افرادی که در حوزه کشاورزی به صورت خود اشتغالی مشغول به فعالیت بودند، برای شرکت در تحقیق دعوت به عمل آمد. و به منظور مقایسه این گروه با گروه غیر خود اشتغال، از افراد غیر خود اشتغال [شاغل در بخش مزد بگیری] به همان تعداد و در همان استان نمونه‌گیری شد. تعداد افراد خود اشتغال به دست آمده در این تحقیق ۷۸ نفر و تعداد افراد غیر اشتغال ۷۰ نفر به دست آمد.

ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه است. برای سنجش انگیزش افراد مورد مطالعه از پرسشنامه انگیزش پیشرفت هرمنس استفاده شد که این پرسشنامه استاندارد است و در ایران بارها مورد استفاده قرار گرفته و روایی و اعتبار آن سنجیده شده است و می‌توان به مطالعه الحسینی و پورکریمی اشاره کرد که مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شده را ۰/۸۴ گزارش کرده‌اند (Alhoseyni and Pourkarimi, 1998). در این تحقیق نیز برای سنجش اعتبار^{۱۴} آن از ضریب آلفای کرونباخ که به نوعی همسانی درونی ابزار را می‌سنجد (Sarmad et al.,

(1997)، استفاده شد. مقدار آلفای محاسبه شده ۰/۷۳۵ است که نشان دهنده اعتبار بالای ابزار است.

همچنین، برای سنجش رضایتمندی شغلی افراد از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. شایان ذکر است که برای سنجش رضایت شغلی پرسشنامه‌های استاندارد [مانند پرسشنامه JDI پرسشنامه رضایت شغلی هومن و رضایت شغلی مینوسوتا] نیز وجود دارد، ولی با توجه به شرایط خاصی که افراد خود اشتغال دارند و لازم بود ابزاری استفاده می‌شد که برای هر دو گروه خود اشتغال و غیر خود اشتغال به کار برود، لذا، با مطالعه پرسشنامه‌های موجود و استفاده از آیتمها و مؤلفه‌های مورد نظر آنها و همچنین، مصاحبه با صاحب‌نظران و افراد خود اشتغال، پرسشنامه‌ای پنج عاملی طراحی شد. نتایج تحلیل عاملی^{۱۵} برای تعیین روایی^{۱۶} و همچنین، آلفای کرونباخ برای تعیین اعتبار پرسشنامه رضایت شغلی به صورت جدول ۲ است.

جدول ۲- نتایج تحلیل عاملی و آلفای کرونباخ پرسشنامه محقق ساخته رضایت شغلی

آلفای کرونباخ	میانگین بار عاملی	درصد تجمعی	درصد تبیین شده توسط هر عامل	ارزش ویژه	عوامل
۰,۸۶	۰,۶۷	۳۷,۸	۳۷,۸	۹,۸۲	عامل ۱) رضایت از ماهیت کار)
۰,۸۸	۰,۶۴	۴۶,۵	۸,۷	۲,۲۵	عامل ۲) رضایت از جایگاه اجتماعی)
۰,۸۴	۰,۷۷	۵۴,۱	۷,۶	۱,۹۷	عامل ۳) رضایت از امکان خلاقیت و نوآوری شغلی)
۰,۷۶	۰,۶۸	۵۹,۳	۵,۲	۱,۳۴	عامل ۴) رضایت از درآمد)
۰,۷۸	۰,۵۸	۶۳,۵	۴,۲	۱,۰۹	عامل ۵) رضایت از شرایط محیطی کار)

روش تحقیق بر حسب هدف تحقیق از نوع تحقیقات کاربردی^{۱۷} است و از نظر نوع داده‌ها در حوزه مطالعات میدانی^{۱۸} قرار دارد و به دلیل نحوه گردآوری داده‌ها در زمره تحقیقات غیرآزمایشی^{۱۹} و از نوع پس رویدادی یا علی مقایسه‌ای^{۲۰} است و به صورت پیمایش^{۲۱} به مطالعه متغیرهای مورد نظر اقدام شده است.

یافته‌ها

در این بخش یافته‌های تحقیق به ترتیب یافته‌های توصیفی و استنباطی ارائه شده است.

جدول ۳- توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب اشتغال و نوع دانشگاه

نوع دانشگاه	خود اشتغال	غیر خود اشتغال	مجموع
دولتی	(۴۷٪)۴۸	(۵۳٪)۵۵	(۱۰۰٪)۱۰۳
غیر دولتی	(۶۶٪)۲۹	(۳۴٪)۱۵	(۱۰۰٪)۴۴
مجموع	(۵۲٪)۷۷	(۴۸٪)۷۰	(۱۰۰٪)۱۴۷

همان گونه که مشاهده می‌شود، ۴۷ درصد از افراد خود اشتغال از دانشگاه‌های دولتی و ۶۶ درصد نیز از دانشگاه‌های غیردولتی فارغ‌التحصیل شده‌اند. همچنین، ۵۳ درصد افراد غیر خود اشتغال از دانشگاه‌های دولتی و ۳۴ درصد از دانشگاه‌های غیر دولتی فارغ‌التحصیل شده‌اند.

-
- 17. Applied Study
 - 18. Field Study
 - 19. Non Experimental
 - 20. Ex-post Facto
 - 21. Survey

جدول ۴- توصیف داده‌های مورد بررسی

تعداد	انحراف معیار	میانگین	متغیرهای مورد مطالعه
۶۰	۶,۱۴	۷۷,۹۵	غیر خود اشتغال
۷۰	۵,۱۶	۸۱,۱۷	خود اشتغال
۱۳۰	۵,۸۴	۷۹,۶۸	مجموع
۶۰	۱۸,۱۱	۷۷,۶۰	غیر خود اشتغال
۷۰	۱۳,۳۵	۹۵,۲۱	خود اشتغال
۱۳۰	۱۷,۹۷	۸۷,۰۸	مجموع

جدول ۵- آزمونهای معنی‌داری تحلیل واریانس چند متغیره (MNOVA)

سطح معنی‌داری	درجه آزادی مخرج	درجه آزادی صورت	آماره F	مقدار	اثر
P<0.00	۱۲۷	۲	۲۱,۵۶۳	۰,۲۵۳	اثر پیلایی
P<0.00	۱۲۷	۲	۲۱,۵۶۳	۰,۷۴۷	لامبدای ویلکز
P<0.00	۱۲۷	۲	۲۱,۵۶۳	۰,۳۴	اثر هتلینگ
P<0.00	۱۲۷	۲	۲۱,۵۶۳	۰,۳۴	اثر روی

جدول ۶- تحلیل واریانس چند متغیره (MANOVA)

حجم اثر (مجذور تا)	سطح معنی‌داری	آماره F	میانگین مجذورات (MS)	درجه آزادی (df)	مجموع تغییرات (SS)	متغیرهای وابسته	منبع تغییرات
۰,۰۷۶	۰,۰۰۱	۱۰,۵۶۸	۳۳۵,۲۷	۱	۳۳۵,۲۷	انگیزش پیشرفت	تغییرات بین آزمودنی (نوع اشتغال)
۰,۲۴	۰,۰۰۰	۴۰,۵۱۸	۱۰۰۲۳,۸۸	۱	۱۰۰۲۳,۸۸	رضایت شغلی	تغییرات درون آزمودنی (خطا)
			۳۱,۷۲۵	۱۲۸	۴۰۶۰,۷۹	انگیزش پیشرفت	مجموع
			۲۴۷,۳۲۹	۱۲۸	۳۱۶۶,۱۸	رضایت شغلی	
				۱۳۰	۸۲۹,۸۴۹	انگیزش پیشرفت	
				۱۳۰	۱۰۲۷۵۷۵	رضایت شغلی	

۲۲. تفاوت در فراوانی افراد خود اشتغال و غیر خود اشتغال به دلیل برخی سوالات بی‌پاسخ (Missing) در هر دو گروه و در برخی متغیرهاست.

با توجه به جدول ۶ و نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیری، مشخص می‌شود که تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی و انگیزش پیشرفت افراد خود اشتغال و غیر خود اشتغال وجود دارد و مقدار F به دست آمده حاکی از تفاوت معنی‌دار در سطح $P < 0.001$ برای مقایسه انگیزش پیشرفت دو گروه و در سطح $P < 0.00$ برای مقایسه رضایت شغلی دو گروه است. با مراجعه به جدول ۴ مشخص می‌شود که افراد خود اشتغال به طور معنی‌داری انگیزش پیشرفت و رضایت شغلی بالاتری از افراد غیر خود اشتغال هستند.

نتیجه‌گیری

همان‌گونه که بیان شد، در بیشتر تحقیقات انجام شده رابطه انگیزش پیشرفت و رضایت شغلی کارکنان در بخش مزد بگیری مطالعه شده است که می‌توان به پژوهش‌های سلامی اشاره کرد و پژوهشی که به وجود این رابطه در دو گروه خود اشتغال و غیر خود اشتغال پی‌برد، یافت نشد، ولیکن در خصوص رابطه انگیزش پیشرفت و رضایت شغلی به طور کلی و بدون در نظر گرفتن نوع اشتغال، نتایج تحقیقات نشان دهنده رابطه بین این دو متغیر است که برای مثال می‌توان به نتایج تحقیقات سلامی (Salami, 2008)، چین (Chen, 2008)، پارسونز (Parsons, 2006)، بیسی (Bishay, 1996) و آرچانا (Archana, 1978) اشاره کرد. از طرف دیگر، با توجه به وجود ارتباط بین انگیزش پیشرفت و نوع اشتغال (Pourkarimi, 2006) و همچنین، قابلیت افزایش انگیزش پیشرفت به وسیله آموزش، بررسی تفاوت میزان انگیزش پیشرفت در دو گروه خود اشتغال و غیر خود اشتغال بسیار قابل تأمل است. یکی از نتایج به دست آمده از نوع اشتغال که در بهره‌وری شغلی بسیار تأثیرگذار است، رضایت شغلی است که در دو گروه یاد شده بررسی شده است.

با توجه به یافته‌های به دست آمده در این تحقیق و نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیری، مشخص شد که تفاوت معنی‌داری بین رضایت شغلی و انگیزش پیشرفت افراد خود اشتغال و غیر خود اشتغال وجود دارد. مقدار F به دست آمده حاکی از تفاوت معنی‌دار در سطح $P < 0.001$ برای مقایسه انگیزش پیشرفت دو گروه و در سطح $P < 0.00$ برای مقایسه رضایت شغلی دو گروه است. با مراجعه به جدول ۴ مشخص می‌شود که افراد خود

اشتغال به طور معنی‌داری دارای انگیزش پیشرفت و رضایت شغلی بیشتری هستند. از یافته‌های به دست آمده می‌توان چنین نتیجه گرفت که افراد خود اشتغال با توجه به ویژگی‌های خاص خود به این نوع از اشتغال روی آورده‌اند و از شغل خود درک بهتر، عمیق‌تر و معنی‌دارتری دارند و همان گونه که نتایج پارسونز (Parsons, 2006) نیز نشان داده است، از انگیزش پیشرفت بالاتری برخوردارند.

همچنین، افراد خود اشتغال از رضایت شغلی بالاتری نیز برخوردارند و این بدین معناست که این افراد دارای انگیزش پیشرفت بالاتر به خود اشتغالی بیشتری روی آورده‌اند و این نوع اشتغال با توجه به ارتباط نزدیک با رشته تحصیلی و همچنین، آزادی عمل و نوآوری بیشتر شغلی باعث رضایت شغلی بیشتری در این گروه شده است. لذا، می‌توان اذعان داشت همان‌گونه که مک کلند معتقد است، انگیزش پیشرفت به عنوان سازه‌ای قابل آموزش است و می‌توان آن را به افراد آموزش داد (McClelland, 1972) لذا، با برنامه‌ریزی مناسب در دانشگاهها و مراکز آموزش عالی و افزایش سطح انگیزش پیشرفت دانشجویان می‌توان جریان گرایش دانش‌آموختگان به خود اشتغالی را افزایش داد و علاوه بر کاهش نرخ بیکاری به طور کلی و بیکاری دانش‌آموختگان به طور اختصاصی، زمینه افزایش رضایت شغلی افراد را فراهم آورد و از این ویژگی مثبت روانی در شغل بهره برد. نکته دیگر اینکه درصد بالاتری از افراد خود اشتغال از دانشگاههای غیر دولتی فارغ‌التحصیل شده‌اند (۶۶ درصد)، لذا، دانشگاههای دولتی باید با توجه به اجرایی شدن اصل ۴۴ قانون اساسی و واگذاری بخشهای دولتی به بخش خصوصی و کوچک‌سازی بدنه دولت، با تدوین استراتژیهای مؤثری به افزایش گرایش دانشجویان به خود اشتغالی و کاهش معضل بیکاری آنان اقدام کنند که در این میان پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. تدوین برنامه آموزشی مدونی برای افزایش انگیزش پیشرفت دانشجویان و به ویژه دانشجویان در شرف فارغ‌التحصیل شدن؛
۲. برقراری ارتباط میان دانشگاه و صنعت و فراهم ساختن امکان بازدید دانشجویان از مراکز تولیدی و خدماتی که به وسیله دانش‌آموختگان آموزش عالی تأسیس و اداره می‌شوند؛
۳. حمایت از کارآفرینان و افراد خود اشتغال دارای تحصیلات عالی و تشویق آنان؛

۴. سرمایه‌گذاری و حمایت از مراکز رشد به منظور آشناسازی دانشجویان با فعالیتهای اقتصادی در یک موقعیت واقعی؛
۵. ساده‌سازی و تسهیل راه‌اندازی بنگاههای کوچک اقتصادی توسط دانش‌آموختگان از طریق بازرگری در قوانین و مقررات دولتی؛
۶. توجه و پیگیری اجرای دقیق موارد مندرج در برنامه‌های توسعه به ویژه برنامه چهارم توسعه [مانند ماده ۴۸ قانون برنامه چهارم] در خصوص کارآفرینی و اشتغال دانش‌آموختگان.

References

1. Adams, J. Stacey (1963); "Toward an Understanding of Inequity"; *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 67, pp. 422-436.
2. Alhoseyni, Mostafa and Javad Pourkarimi (1998); *The Survey of Characteristics of Top Studenst of Markazi State*; Arak: Organization of Education(in Persian).
3. Archana, Tarabadkar, S. (1978); *Achievement Motivation and Sources of Job Satisfaction/Dissatisfaction in Proessional and Non-Professional Working Men and Women*; Available at: www.library.iitb.ac.in/mnj/gsd1/cgi-bin/library
4. Atkinson, J. W. (1957); "Motivational Determinants of Risk-Taking Behavior"; *Psychological Review*, Vol. 64, pp. 359-72.
5. Azar, Adel and Mansur Momeni (2001); *Statistics and Apply in Management*; Tehran: Nashre Daneshghahi Press(in Persian).
6. Bishay, Andre(1996); "Teacher Motivation and Job Satisfaction: A Study Employing the Experience Sampling Method"; *Journal of Undergraduate Science*, Vol. 3, pp.147-54.
7. Bristow, Charles (1984); *Achievement Motivation, Job Characteristics, and Job Satisfaction at: An Exploratory Study (Need)*; Dissertation The University of Iowa, Available at: <http://proquest.umi.com>.

8. Chen, Ling. Hsiu (2008); "Job Satisfaction among Information System (IS) Personnel"; *Computers in Human Behavior*, Vol. 24, pp. 105-118.
9. Fairly, Robert and B. Meyer (1996); "Ethic and Racial Self Employment Differences and Possible Explanation"; *Journal of Human Resources*, Vol. 31, No. 4, pp. 757-793.
10. Falter, J. M. (2006); "The Changing Structure of Male Self Employment in Switzerland"; *International Journal of Manpower*, Vol. 26, No. 3, pp. 296-312.
11. Farjadi, Gholamali (1991); *Unemployment of Graduates Roots and Pressure of Higher Education Demand*; Research Report, Tehran: Institute for Research & Planning in Higher Education Press (in Persian).
12. Gage, N. and C. B. Berliner (1992); *Educational Psychology*; Boston: Houghton Mifflin Co.
13. Hermans, H. J. M.(1970); "A Questionnaire Measure of Achievement Motivation"; *Journal of Applied Psychology*, Vol. 54, pp. 353-363.
14. Herzberg, F.(1959); *The Motivation to Work (2nd ed.)*; New York: John Wiley & Sons.
15. ILO (1993); *Report of the Conference: Fifteenth International Conference of Laborur Statisticians*; Genova Rev.1. Available at:<http://www.ILO.org>.
16. ILO (1999); *World Employment Report*; Parise, Available at: <http://www.ILO.org>
17. Kit, Davis (1991); *Organizational Behavioral At Work*; Translated By Mohamad Ali Tusi, Tehran: State Management Training Center Press(in Persian).
18. Management and Planning Organization (2005); *Fourth Planning Law(2005-2009)*; Tehran: Management and Planning Organization Press (in Persian).

19. McClelland, D. C.(1961); *The Achieving Society*; New York:The Free Press .
20. McClell, D. C.(1972); “What is the Effect of Achievement Motivation Training in the Schools?”; *Teachers College Record*, Vol. 74, pp. 129-145.
21. Ministry of Labour and Social Affairs(1993); *Self Employment*; Tehran: Ministry of Labour and Social Affairs Press (in Persian).
22. Parsons, Elizabeth and Adelina Broadbridge (2006); “Job Motivation and Satisfaction: Unpacking the key Factors for Charity Shop Managers”; *Journal of Retailing and Consumer Services*, pp. 121–131.
23. Perryman, S. and N. Tacky (1999); *Graduates, Mean Business, A Study of Graduates Self Employment and Business Start*; Institute for Employment Studies.
24. Pourkarimi, Javad(2006); “The Survey of Effective Factors on Self Employment of Graduates”; The First National Conference of Entrepreneurship Management; Tehran:Tehran University(in Persian).
25. Rankin, R. (1993); “The Basics of Motivation”; *The Agriculture Education Magazine*; Vol. 1, No. 60, pp. 6-90.
26. Salami, Samuel (2008); “Demographic and Psychological Factors Predicting Organizational Commitment among Industrial Workers”; *Anthropologist*, Vol. 10, No. 1, pp. 31-38.
27. Sarmad, Zohre, Abbas Bazargan and Elahe Hejazi (1997); *Research Methods in Behavioral Science*; Tehran: Aghah Press (in Persian).
28. Sbati, Zinat (2005); *The Survey of Job Satisfaction in Iranian Niopdc Staff*; Tehran, ACECR(in Persian).
29. Shafiabadi, Abdollah (1992); *Occupational And Professional Guidance And Consultation*;Tehran: Roshd Press(in Persian).

30. Sohrabi, Hamid (1999); "Higher Education and Supply and Demand of Human Force of Expert"; *Plan and Budget Magazine*, No. 3. pp.19-49 (in Persian).
31. Statistical Center of Iran (1998-2007); *The Survey of Employment and Unemployment*; Tehran: Statistical Center of Iran Press (in Persian).
32. Verhal, I., R. Thurik and I. Grilo (2006); *Determinants of Self Employment Performance and Realization of Woman and Men in Eroupe and United State*; Scales Pub.

