

کارآفرینی و زنان روستایی

مریم امیدي نجف آبادی - کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی
شهره سلطانی - کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی

چکیده

کارآفرینی (Entrepreneurship) فرآیند خلق ابتکارها و نوآوری‌ها و ایجاد کسب و کار جدید در شرایط خطر خیز از طریق کشف فرصت‌ها و بهره‌گیری از منابع می‌باشد و کارآفرین کسی است که با کشف و شناخت فرصت‌های محیطی و بهره‌گیری مناسب از منابع بتواند در شرایط پرابهام و ریسک‌آمیز به ابتکارات و نوآوری‌ها و ایجاد کسب و کار جدید بپردازد. مناطق روستایی ایران اغلب شامل گستره‌ای وسیع از زمین‌های نسبتاً حاصل خیز با خاک مرغوب و آب و هوای مناسب برای کشت گیاهان مختلف می‌باشد. واضح و مبرهن است که منابع مادی و فیزیکی بدون وجود نیروی انسانی ماهر، کارآمد و خلاق به هدر رفته و سودی از آن حاصل نمی‌شود. لذا در عرصه توسعه تولیدات صنعتی و کشاورزی در بخش‌های روستایی، نقش افراد کارآفرین روستایی قابل توجه و برجسته می‌باشد. در مقاله حاضر که در آن مشخصاً مقوله زنان کارآفرین روستایی مورد بحث قرار گرفته است، پس از مرور اجمالی مطالبی در رابطه با مفهوم، زمینه، ضرورت و چالش‌های کارآفرینی در روستا، چند مطالعه موردی در ارتباط با زنان کارآفرین روستایی کشور، بررسی گردید. بررسی مجموعه این مطالعات نشان‌دهنده متفاوت بودن برخی ویژگی‌های زنان کارآفرین، استلزامات کاری آنها، انگیزه‌ها و دستاوردهای ایشان در سه زمینه فردی، سازمانی و محیطی در مقایسه با مردان می‌باشد. بررسی این نتایج، رهنمون‌گر خوانندگان به اهمیت و ضرورت توجه به استعدادها و بالقوه زنان روستایی در زمینه تاسیس واحدهای اقتصادی و نیز توجه به ابعاد مساله تربیت دختران روستایی به منزله کارآفرینان آینده می‌باشد. در نهایت نقش و عملکرد دولت در زمینه مساعدت به زنان روستایی برای تاسیس واحدهای اقتصادی و توسعه کارآفرینی و خوداشتغالی زنان در کشور پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران بررسی شده است. نتایج این بررسی‌ها نیز نقاط امیدواری و نیز نقاط ضعف برنامه‌های سابق در این زمینه را نشان می‌دهند.

واژه‌های کلیدی: خوداشتغالی، کارآفرینی، زنان روستایی، تولید کشاورزی.

مقدمه

کارآفرینی در دنیای کنونی، در پی کشف روابط تعادلی بین روح و فکر و جسم است و به عنوان کلید حل مسائل و موانع توسعه انسانی، موضوع بحث بسیاری از اندیشمندان توسعه اقتصادی و اجتماعی قرار گرفته است. آنها معتقدند که کارآفرینی موتور توسعه انسانی و بالتبع توسعه اقتصادی کشورهاست. همچنین عقیده دارند اگر خواهان اقتصادی پیشرفته در قرن ۲۱ هستیم، کلید آن کارآفرینی است و لازمه آن توجه بیشتر محققین و سیاستگذاران به نیازهای نیمی از جمعیت جهان یعنی زنان است (کارتر، ۲۰۰۵). اسمیت (۲۰۰۵) عقیده دارد که توسعه در بازار (جهانی شدن، صدور گواهینامه های مختلف، نیازهای ایمنی مواد غذایی...) در کشاورزی (مباحث سازمان تجارت جهانی، اصلاحات سیاست های ژنتیکی، منابع طبیعی...) لزوم سطوح بالاتر کارآفرینی را به خصوص در قسمت کشاورزی محسوس تر می نماید.

مفاهیم

احمدپور (۱۳۷۷) کارآفرینی را فرآیند ایجاد ارزش از راه تشکیل مجموعه منحصر به فردی از منابع به منظور بهره گیری از فرصت های داند. به عقیده "اسکامپتر" به نقل از نجفی (۱۳۷۸)، کارآفرین کسی است که نوآور است و قدرت خلاقیت بالایی دارد و فعالیت های جدیدی را در قالب شرکت های کوچک راه اندازی می کند. مرديث و همکاران (۱۳۷۱) کارآفرین را فردی دانسته اند که توانایی آن را دارد تا فرصت های کسب و کار را ببیند و آنها را ارزیابی کند. منابع لازم را جمع آوری و از آن بهره برداری کند و عملیات مناسبی را برای رسیدن به موفقیت پی ریزی نماید. "همسریخ" و همکاران (۲۰۰۵) عقیده دارند تقریباً در تمامی تعاریف کارآفرینی، توافق بر سه مقوله زیر وجود دارد:

۱- تفکر خلاقانه

۲- بهره گیری سازمان یافته از منابع

۳- توانایی پذیرش ریسک یا خطر

"دینجی" و همکاران (۲۰۰۵) عقیده دارند کارآفرین کسی است که از انجام کارهای نو نمی ترسد و منابع لازم را برای ایجاد رشد یک فعالیت جمع آوری می کند و توجه اصلی وی بر توسعه محصولات و خدمات جدید است. یعنی فردی که یک فعالیت پرریسک را آغاز می نماید و از طریق ابزارهای نوآوری آن را بهبود می بخشد.

مطالعات انجام شده در مورد کارآفرینان نشان می دهد که آنان دارای صفات و ویژگی هایی هستند که نقش آنان را از سایرین متمایز می سازد و به عبارتی با اتکا به آن ویژگی های می تواند به کارآفرینی دست زنند.

خودباوری: کارآفرینان همواره نسبت به وجود یک استعداد قوی در درون خویش که براساس آن می توانند در محیط پیرامون خود تغییر ایجاد کنند، آگاهی و اطمینان کامل دارند.

ریسک پذیری: کارآفرینان همواره نسبت به شرایط پرابهام و مخاطره آمیز فعالیت خود واقف می باشند و با اشراف به این موضوع به خلق و ایجاد دست می زنند و به طور کلی در مواجهه با ابهامات

و مخاطره‌پویایی و خلاقیت آنان در فرایند کارآفرینی ظهور پیدا می‌کنند.
میل به نتیجه: کارآفرینان دارای خصوصیتی هستند که روانشناسان آن را انگیزه اکتساب می‌نامند و کار را به خاطر حسن انجام کار و نه به خاطر پاداش و قدردانی انجام می‌دهند.
هدایت و رهبری: کارآفرینان عموماً دارای قدرت سازماندهی و هدایت و جهت دادن منابع در شرایط جدید و تصمیم‌گیری در هر شرایطی می‌باشند.

آینده‌نگری: کارآفرینان دارای قدرت درک شرایط آینده و شناخت تحلیلی مسایل محیطی هستند. آنها همیشه به فکر اهداف بلندمدت خود می‌باشند و اهداف آنان معمولاً عادی نیست (هیسریخ، ۱۹۸۴). در جواب به این سوال که آیا کارآفرینی ذاتی است و با فرد متولد می‌شود و یا مهارتی آموزشی و اکتسابی است و یاد گرفته می‌شود. تحقیقات بسیاری صورت گرفته که تئوری دوم را تأیید می‌نماید (مردیث و همکاران، ۱۳۷۱).

تحقیقات نشان می‌دهد که زنان و مردان کارآفرین هر دو به دلیل احساس نیاز به کسب و کار و استقلال فردی وارد عرصه کارآفرینی شده‌اند. در بسیاری از موارد هر دو تحت تاثیر ناکامی یا عدم رضایت از شغل قبلی خود و یا نیاز به تغییر محیط پیرامونی خود قرار گرفته‌اند هر دو هدفمند، پرشور و پرنرژی هستند. در ذیل این تفاوت به اختصار شرح داده می‌شود:

۱- انگیزه کارآفرینی: از برخی جهات زنان کارآفرین دارای انگیزه متفاوت، سطوح مهارت‌های متغیر و سوابق کاری مختلف نسبت به هم‌تایان مرد خود هستند. به عنوان نمونه در مورد انگیزه، مردان اغلب برای در دست گرفتن مهار سرنوشت خویش، به این کار روی می‌آورند. این انگیزش اغلب در اثر عدم توافق با رئیس یا احساس این که خود بهتر قادر به اداره کردن امور هستند، پیش می‌آید. اما زنان برخلاف آنها برای کسب استقلال و ناکامی از شغل قبلی خود برانگیخته می‌شوند.

۲- نقطه شروع: یک بررسی در مورد ۲۰ زن کارآفرین در آمریکانشان می‌دهد که مهم‌ترین انگیزه آنان برای شروع کار جدید احتیاج به انجام کار، نیاز به پیشرفت، نیاز به احساس رضایت از کار و کسب درآمد بوده است. مشکل اساسی آنها در شروع کار، تبعیض موجود در اعتبار و مشکل بعدی، بازاریابی بوده است.

۳- منابع مالی: مردان علاوه بر سرمایه خصوصی از سرمایه‌گذاران، وام بانکی یا قرض شخصی به عنوان منبع تأمین سرمایه، سود می‌جویند. زنان تقریباً در تمام موارد تنها متکی بر دارایی‌های شخصی یا پس‌انداز خود هستند.

۴- سوابق حرفه‌ای: از لحاظ حرفه‌ای نیز تفاوت‌هایی بین زنان و مردان کارآفرین به چشم می‌خورد. هر چند هر دو دسته صاحب تجربه در زمینه کار خود هستند. مردان اغلب صلاحیت بیشتری در بسیاری از فنون کاری دارند. برخلاف زنان که تجربه اداری اکثر آنان محدود به مدیریت سطوح متوسط در خدماتی مانند آموزش و پرورش و یا مشاغل خرده‌فروشی است.

۵- ویژگی‌های شخصیتی: در زمینه شخصیتی نقاط مشابهی بین زنان و مردان کارآفرین وجود دارد. هر دو پرنرژی، هدفمند و مستقل هستند و یا می‌خواهند باشند. هر چند مردان اغلب دارای

اعتماد به نفس بیشتر و ملایمت و انعطاف کمتری نسبت به زنان همتای خود هستند که این می تواند باعث اتخاذ سیاست های مختلف مدیریتی شود (نجفی، ۱۳۷۸).

مطالعات انجام شده در سراسر جهان (۲۰۰۴) نشان می دهد در اکثر کشورها مردان در مقایسه با زنان کارآفرین ترند. بیشترین این تفاوت ها مربوط به کشورهای با درآمد متوسط بوده است که مردان ۷۵٪ جمعیت کارآفرینان را تشکیل داده اند. سن زنان کارآفرین در کشورهای با درآمد پایین و متوسط بین ۲۵-۳۴ سال می باشد و در کشورهای با درآمد بالا حدود سنی زنان کارآفرین بین ۳۵-۴۴ سال می باشد. زنان شاغل در مقایسه با زنان خانه دار تمایل بیشتری برای کارآفرینی و شروع یک کار جدید را دارند. این زنان سن و تحصیلات بیشتری دارند و اعتماد به نفس آنها به توانایی هایشان یک عامل پیشگویی کننده قوی در کارآفرینی است و به طور متوسط اکثر شغل های جدیدی که به وسیله زنان ایجاد شده در مقایسه با مردان دارای سرمایه اولیه کمتر بوده است (توانا، ۱۳۷۹).

ضرورت کارآفرینی زنان روستایی و عشایری

نظریه پردازان احیا سازمانی معتقدند که همه سازمان ها صرف نظر از ماهیت، اندازه یا نوع آنها به مرور زمان میل به حالت بی نظمی، فروپاشی، رکود و نهایتاً مرگ دارند. در طبیعت یک قانون عمومی وجود دارد که به موجب آن هر سازمان و هر نظامی یک میل طبیعی به سوی بی سازمانی در آغاز حیات خود، خلاقیت، کارآفرینی و پویایی فکری را رکن اساسی توسعه سازمانی خود می داند اما به تدریج با گسترش حجم عملیات و وسعت جغرافیایی دچار نوعی ایستایی و یا کندی تحرک می شود. در این رابطه دانشمندان معتقدند باید روحیه کارآفرینی را از طریق آموزش مداوم در این گونه سیستم های اجتماعی و اقتصادی احیا نموده و زندگی دوباره را به کالبد سازمانی مذکور تزریق نمود. همچنین ضرورت ایجاد می کند کارشناسان و برنامه ریزان زنان روستایی نیز توجه ویژه ای به موضوع آموزش کارآفرینی زنان و دختران روستایی و عشایری به عنوان شرکای همپای مردان در فرآیند توسعه پایدار مبذول دارند. امروزه به حضور زنان در اجتماع به دیده کفه دیگر موازنه اقتصادی نگریسته می شود. نادیده گرفتن تاثیر وجودی زنان در عرصه اجتماعی و اقتصادی برابر با ناممکن شدن توسعه می باشد. نیروی انسانی که متشکل از زن و مرد می باشد اولین اهرم به حرکت درآوردن موتور توسعه است و از آنجا که زنان بزرگترین گروه محرومان در جهان هستند تلاش برنامه ریزان و کارشناسان زنان روستایی در گام نخست باید معطوف به جبران محدودیت ها و محرومیت ها و سوق دادن زنان روستایی به سوی تساوی اجتماعی و اقتصادی باشد و این امر جز با تواناسازی آنان از طریق کارآفرینی میسر نیست (هیسریخ و همکاران، ۲۰۰۵).

زمینه های مثبت تواناسازی زنان روستایی و عشایری

محیط روستایی بیش از شهر و دختران بیش از پسران پذیرای آموزش تواناسازی از طریق کارآفرینی هستند. دختران به دلیل آنکه بیش از پسران با مسأله بیکاری مواجه هستند به همین نسبت بیش از پسران انگیزه کسب آموزش در زمینه مذکور را دارا می باشند. به طور کلی زمینه های مثبت تواناسازی

زنان و دختران روستایی و عشایری رامی توان به شرح ذیل برشمرد:

الف- هر چه انسان در سنین پایین تری به فعالیت درآمد زامشغول شود، استعداد هایش، تجربیاتش و همچنین حس اعتماد به نفس وی زودتر رشد کرده و شکوفای می شود. از آنجا که زنان روستایی از سنین پایین با کار و فعالیت روزمره درگیر می شوند، شرایط مساعدتری جهت توانمند شدن نسبت به زنان شهری دارند.

ب- تنوع و تعدد فعالیت های زنان روستایی موجب می شود تا از یکنواختی و جمود فکری در امان بوده و تفکر خلاق و پویا داشته باشند.

ج- در خانواده های روستایی، تاثیرپذیری فرد روستایی از دیگر اعضای خانواده بیشتر است. آموزش تواناسازی زنان و دختران روستایی می تواند به نوعی آموزش دیگر اعضای خانواده نیز باشد. زیرا زنان هر آنچه که آموزش می بینند به دیگر اعضای خانواده منتقل می کنند.

د- گسترش فعالیت های تولیدی و تجاری با توجه به محدود بودن فاصله مکانی و زمانی بازارهای محلی می تواند برای زنان و دختران روستایی، اشتغال زایی نماید. به ویژه آنکه فعالیت های تولیدی در روستا معمولاً به صورت خانوادگی و خویشاوندی صورت می گیرد.

ه- توسعه کارآفرینی زنان در روستا، بسیار کم هزینه تر از شهر می باشد. زیرا بهره برداری از منابع طبیعی قابل دسترسی، برای روستایی سهل الوصول است. فراوانی نعمت های طبیعی، روستاییان را در بازنگری جهت مشکلات دسترسی به مواد اولیه و دیگر منابع تولید تا حد بسیاری مصون می دارد مثل حصیربافی، قالی بافی و... (هیسریخ و همکاران، ۲۰۰۵).

موانع کارآفرینی زنان

سازمان بین المللی کار (۱۹۹۸) موانع زنان کارآفرین را به صورت زیر دسته بندی کرده است:

موانع رفتاری: زنان اعتماد به نفس کمتر و تصور منفی از خود دارند.

موانع ایفای نقش: تعارض بین وظایف مختلف با محدودیت های زمانی.

موانع اجتماعی و فرهنگی: دید منفی نسبت به زنان در کار.

موانع تحصیلی: زنان به طور نسبی از سطوح پایین تری نسبت به مردان برخوردارند و اغلب دسترسی محدود به فرصت های آموزشی شغلی را دارند.

موانع شغلی: زنان فرصت های کمتری در بخش رسمی اقتصاد برای پیشرفت مهارت های خود دارند.

موانع زیربنایی: دسترسی به اعتبار، فن آوری، خدمات حمایتی، زمین و اطلاعات به طور اصولی برای زنان مشکل تر است.

موانع قانونی: فعالیت قانونی مستقل برای زنان محدود است. (هبول، ۱۹۹۶)

کارتر (۲۰۰۵) عقیده دارد، زنان کارآفرین که در ابتدای راه قرار دارند فاقد منابع سخت افزاری (پس انداز و سرمایه) و منابع نرم افزاری (تجارب مدیریتی و آموزشی) هستند.

موانع کارآفرینان مورد مطالعه و تدابیر و ابتکارات به کار رفته در رفع یا کاهش موانع

موانع	تدابیر و ابتکارات به کار رفته در رفع یا کاهش موانع	
فردی	خانوادگی : خانواده همسر فرزند	مدارا و گفتگو حفظ نهاد خانواده جلب همکاری محارم تشکیل تیم با همسر
	علمی : دانش و مهارت‌های مدیریتی، بازاریابی، حقوقی، فنی، مالی و حسابداری	جلب همکاری همسر استفاده از کارشناسان دولتی مطالعه و مشاهده تجارب دیگران
سازمانی	مالی : فقدان یا کمبود سرمایه شخصی مشکل دریافت وام مشکل نقدینگی	جذب سرمایه‌های مردمی استفاده از وام استفاده از آشنایان
	فیزیکی : کمبود امکانات مشکل تأمین مواد اولیه	استفاده از بخشی از محل سکونت خود استفاده از امکانات نهادهای عمومی استفاده از حمایت‌های مردمی و خانوادگی
	بازاریابی فروش	شرکت در نمایشگاه‌های داخلی و خارج از کشور برقراری ارتباط با دستگاه‌های مرتبط با صنعت کسب و کار خود
	صادرات مشتری انحصاری	تبلیغات ارتقاء کیفی محصول زمینه‌سازی تجارت الکترونیک
	منابع انسانی : ناباوری نسبت به توانایی زنان پرهیز زنان از عضویت در تعاونی‌ها	ایجاد محیط عاطفی ایجاد شبکه همکاری سازماندهی زنان اعضای تعاونی در خانه
محیطی	فرهنگی : عکس‌العمل‌های منفی اجتماعی ناامنی اجتماعی	رعایت ضوابط اجتماعی و جلب اعتماد مردم مدارا و گفتگو و استفاده از مهارت‌های ارتباطی تشکیل تیم با همسر استفاده از محارم
	قانونی : قانون کار عدم پذیرش و اقامت یک زن در برخی اماکن محدودیت‌های قوانین و مقررات	شناخت و تسلط بر قوانین و مقررات برخورد فعال جهت پیشنهاد‌های اصلاحی و بازنگری در قوانین همکاری مشترک با همسر استفاده از کارگر روزمزد

مطالعات موردی

صابر، در سال (۱۳۸۱) شش زن روستایی کارآفرین در ایران را به منظور بررسی محدودیت‌ها و ابتکارات و تدابیر آنها مورد مطالعه قرار داد. انتخاب کارآفرینان مورد مطالعه براین اساس بود که پس از طی مرحله ایجاد کسب و کار همچنان به فعالیت کارآفرینانه خود مشغول بوده و به عبارتی توانسته‌اند پس از عبور از موانع، چهره‌ای موفق در کار خود باشند. هر یک از کارآفرینان مورد مطالعه به تناسب شرایط خانوادگی، شرایط محیطی و مقتضیات حرفه‌ای خود موانع و محدودیت‌هایی داشته‌اند که تدابیری برای رفع آنها به کار گرفته‌اند. راه‌های انتخابی آنها در بسیاری از موارد با یکدیگر مشترک است.

محدودیت‌ها و موانع ذکر شده از سوی کارآفرینان مورد مطالعه را می‌توان در سه بخش کلی زیر تقسیم کرد:

- ۱- **موانع فردی:** موانعی که برخاسته از محدودیت شخصی و خانوادگی زنان کارآفرین است.
 - ۲- **موانع سازمانی:** موانعی که مربوط به درون شرکت یا موسسه کسب و کار آنان است. این موانع عمدتاً شامل موانع مالی، فیزیکی، بازاریابی، فروش و منابع انسانی است.
 - ۳- **موانع محیطی:** موانعی که عمدتاً موانع فرهنگی، اجتماعی و تاحدی قانونی است.
- در جدول ذیل، خلاصه نتایج به دست آمده از مطالعات صابر (۱۳۸۱) در رابطه با موانع کارآفرینان و تدابیر و ابتکارات به کار رفته توسط آنها در رفع یا کاهش موانع گردآوری شده است.

نقش دولت

مطالعات فرآیند توسعه کارآفرینی در سایر کشورها نشان داده است که دولت‌ها حتی در کشورهای پیشرفته صنعتی در این زمینه نقش مهمی ایفا نموده‌اند.

نقش دولت در کشورهای کمتر توسعه یافته که هنوز نهادهای غیردولتی سامان جدی نیافته‌اند و بسیاری از امور در نهاد دولت متمرکز است، مهم‌تر می‌باشد.

به طور کلی سیاست‌ها و اقداماتی که دولت می‌تواند در حمایت از کارآفرینی زنان انجام دهد، عبارتند از:

۱- تقویت امکانات و تسهیلات آموزشی

- ایجاد فرصت برای زنان جهت حضور در سطح آموزش عالی، این امر امکان حضور آنان را در عرصه‌های اجتماعی و اقتصادی بیشتر کرده و در نتیجه حضور آنان در جامعه را مشروعبیت می‌بخشد.

- برنامه‌ریزی جهت اجرای برنامه‌های آموزشی کارآفرینی به منظور آماده‌سازی زنان کارآفرین در ایجاد کسب و کارهای جدید. اکثر زنان کارآفرین نیازمند ارتقاء مهارت‌های مدیریتی و فنی خود هستند (زنان کارآفرین، ۲۰۰۵).

۲- ایجاد شبکه اطلاع‌رسانی

زنان کارآفرین در سطح جهان معتقدند که ابتدایی‌ترین نیاز آنها برای شتاب بخشیدن به رشد

شرکت‌های خود دسترسی به انواع اطلاعات به ویژه اطلاعات بازار است. اگر چه هزینه‌های شروع فعالیت (از قبیل تهیه برق و یک خط تلفن و ...) قابل توجه است ولیکن اطلاعات قابل دستیابی از طریق اینترنت بسیار بیشتر از هزینه‌های آن است (زنان کارآفرین، ۲۰۰۵).

۳- ایجاد فرصت‌های کسب و کار مبتنی بر دانایی برای زنان کارآفرین

با توجه به محدودیت‌های خانوادگی زنان کارآفرین و نیاز به حضور آنان در خانواده، ایجاد زمینه‌هایی که بتوانند در خانه به کسب و کار مستقلی بپردازند مفید می‌باشد. اکنون بسیاری از حرفه‌ها از حالت پدی خارج شد و ماهیتی مبتنی بر دانایی پیدا کرده است. به طور مثال ایجاد فرصت‌های کسب و کار از راه دور می‌تواند نیروی بسیاری از کارآفرینان را به خود اختصاص دهد.

۴- تقویت سازمان‌های غیر دولتی و تعاونی‌های زنان

در این الگو دولت صرفاً نقش سیاستگذار را دارد. به طور کلی نهادهای غیردولتی نقش حمایت‌کننده و اجراننده فعالیت‌های زنان کارآفرین را به عهده خواهند داشت. آنان می‌توانند در اجرای فعالیت‌های زیر نقش موثری داشته باشند:

۱- فعالیت‌های تحقیقاتی: مطالعاتی در زمینه بازار، شناخت تجارب سایر کشورها، موانع

کارآفرینی، فرصت‌های مناسبی برای اقدام جهت سایر فعالیت‌ها فراهم می‌آورد.

۲- فعالیت‌های آموزشی: به طور کلی در پرورش کارآفرینی تقویت مهارت‌های خلاقیت،

نوآوری، رهبری، یادگیری، ریسک‌پذیری، خودباوری و تصمیم‌گیری و شیوه‌های حل مشکل موضوعاتی است که باید در برنامه‌های آموزشی گنجانده شود.

۳- فعالیت‌های مشاوره‌ای: کارآفرینان همواره مطرح کرده‌اند که نیاز فراوانی بر خدمات مشاوره

در مراحل مختلف ایجاد و توسعه و کسب و کار خود داشته‌اند. چگونگی شکل‌گیری یک کسب و کار، شناخت قوانین و کانال ارتباطی، شیوه‌های جذب سرمایه و ... از جمله مواردی است که ارائه خدمات مشاوره‌ای به کارآفرینان را ضروری می‌سازد.

۴- تامین منابع مالی: سازمان‌های غیردولتی می‌توانند از طریق ایجاد صندوق‌های اعتباری و در

مرحله عالی تر تاسیس بانک‌های خصوصی نسبت به اعطاء تسهیلات مالی به کارآفرینان کمک موثری کنند (نوروزی، ۱۳۸۳).

در سال‌های اخیر، بالا رفتن سطح تحصیلات و افزایش تعداد زنان دارای تحصیلات عالی، بالا رفتن سن ازدواج، کاهش نرخ باوری و کاهش قدرت خرید خانوارها باعث افزایش عرضه نیروی کار زنان شده ولی در کنار این افزایش، به دلیل بحران بیکاری که در سطح کشور سایه افکنده به همین میزان شاهد افزایش سرعت نرخ بیکاری حتی بیش از مردان هستیم.

تحقیقات نشان داده که در سال‌های اخیر، افزایش نرخ بیکاری، موجب تقویت نگرش‌های جنسیتی در مسئولان و بازار کار جامعه شده است و با این تفکر که مردان نان‌آور خانواده هستند، اولویت دادن به مردان هنگام استخدام و اشتغال شدت گرفته است.

تحلیل جنسیتی این امر، ضرورت سیاستگذاری خاص در جهت افزودن اشتغال زنان می‌باشد.

در قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی و اجتماعی و فرهنگی کشور، تنها در ماده ۵۶ به صورت خاص از زنان نام می‌برد. در این ماده زنان بیکار سرپرست خانوار در کنار بیکاران ساکن در روستاها، برای دریافت تسهیلات وام بدون بهره جهت تهیه ابزار کار، به مبلغ حداکثر ده میلیون ریال در بین کسانی که برای کار کردن امکان تهیه وسایل کار خود را ندارند، در اولویت قرار گرفته‌اند. با توجه به ابعاد وسیع مشکل اشتغال زنان که در شرایط کنونی نیز در حال رشد است، به نظر نمی‌رسد این ماده به تنهایی چاره‌ساز باشد.

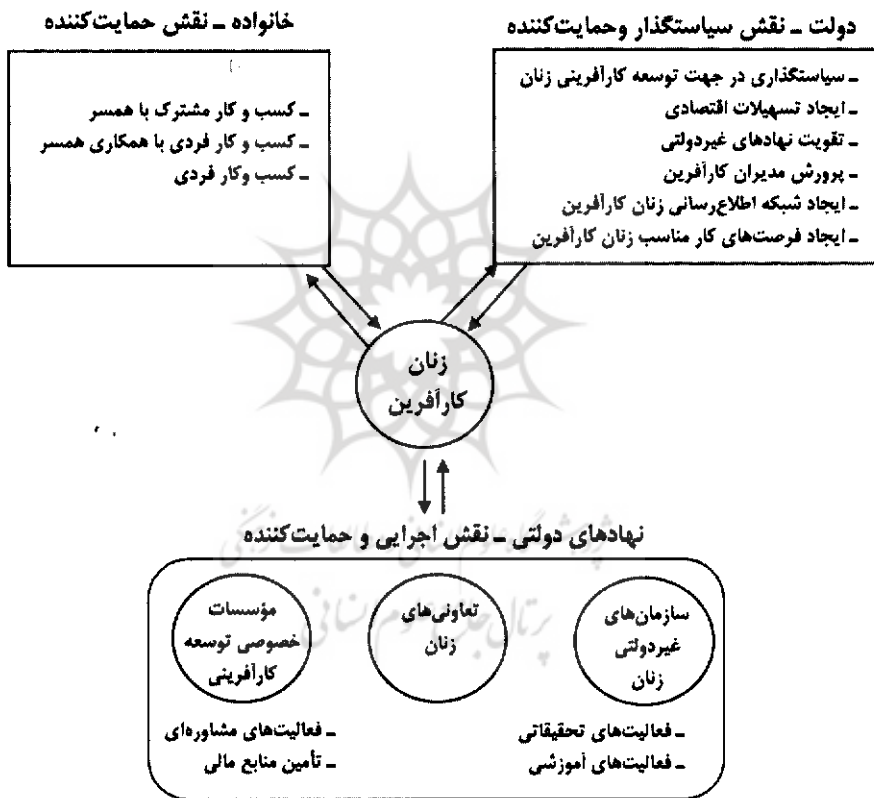
بررسی عملکرد بقیه سیاست‌های اشتغال در برنامه سوم نیز می‌تواند روشنگر این مساله باشد که آیا سیاست‌های عمومی تدوین شده به صورت مشابه کارگشای مشکلات زنان و مردان است یا خیر؟ با توجه به آنکه فاصله بین نرخ بیکاری زنان و مردان در سال‌های اخیر همچنان رو به افزایش است، به نظر می‌رسد جواب این سوال منفی است (مایکل، ۲۰۰۵). وزارت کشور، برای شناسایی بهتر توانمندی و تخصص زنان روستایی و به کارگیری آن در فعالیت‌های اقتصادی طرحی را با عنوان طرح شناسنامه اشتغال زنان در دست تهیه دارد. مسلم است که قرار گرفتن افراد در مشاغل و حرفی که به نوعی با تخصص و توانایی افراد ارتباط دارد، در نهایت به بازدهی و بهره‌وری بهتر می‌انجامد. همچنین اجرای چنین طرح‌هایی در سطح روستاها و سپس شهرها، استعداد و توانایی زنان را شناسایی و به تقویت آنها در مسیر مناسب کمک می‌کند. طرح شناسنامه اشتغال برای زنان بخشی از فعالیت‌های کمیته زنان روستایی کمیسیون امور بانوان است و وظیفه‌اش شناسایی زنان روستایی در ارتباط با اشتغال است و زنان جویای کار و سرپرست خانوار به این وسیله شناسایی، برای آنها شناسنامه تهیه می‌شود. در تهیه این شناسنامه‌ها مشخصات فرد مورد نظر از قبیل میزان تحصیلات، سن، شغل مورد نظر، سوابق کاری به عنوان عوامل اولیه در نظر گرفته می‌شود که به وسیله پرسشنامه‌هایی تهیه می‌گردد. بنابراین بعد از جمع‌آوری این اطلاعات و یافتن فرصت‌های شغلی مناسب می‌توان با گذراندن مراحل بر اساس تخصص افراد آنها را به شغل‌های مناسب معرفی نماییم. بنابراین شناخت استعدادها و کمبودها و نقاط قوت و ضعف و همچنین تخصص‌هایی که در بین زنان وجود دارد، تهیه شناسنامه برای زنان و داشتن آمارهای دقیق از نوع فعالیت‌هایی که زنان در نقاط مختلف کشور دارند زمینه‌های سرمایه‌گذاری را فراهم و مشخص خواهد کرد.

جلودار زاده (۱۳۷۹) عضو هیات رئیسه مجلس ششم، در این باره می‌گوید: این که کارآفرینی و اشتغال را محدود به ارائه تسهیلات بانکی و وام‌های خوداشتغالی کنیم کاری است که تعداد محدودی را شامل می‌شود و افرادی که کمتر به فکر اشتغال و کارآفرینی هستند از این تسهیلات استفاده لازم را می‌برند و مشکلات اشتغال زنان همچنان لاینحل باقی می‌ماند (دینجی، ۲۰۰۵).

نتیجه‌گیری

با توجه به مطالب ذکر شده در رابطه با موانع کارآفرینی زنان و تدابیر به کار رفته در رفع یا کاهش

موانع توسط آنها و نقش دولت و نهادهای غیردولتی در حمایت از کارآفرینی زنان الگویی در جهت توسعه کارآفرینی زنان پیشنهاد می‌گردد.
(منبع: یافته‌های حاصل از مطالعه محقق).



(منبع: یافته‌های حاصل از مطالعه محقق).

منابع

- ۱- احمدپور، محمود (۱۳۷۷). طرح و تبیین الگوی پرورشی مدیران کارآفرین در صنعت. رساله دکتری دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس. ص (۸۱-۳۲).
 - ۲- توانا، فاطمه (۱۳۷۹). بررسی طرح شناسنامه اشتغال زنان. نشریه: خراسان. ص (۱۳-۸).
 - ۳- صابری، فیروزه (۱۳۸۱). راه‌های توسعه کارآفرینی زنان در ایران. تهران: انتشارات روشنگران و مطالعات زنان. ص (۴۱-۲۵).
 - ۴- مردیث، جفری نیکسون و فیلیپ رایت نک (۱۳۷۱). کارآفرینی. ترجمه محمد صادق بنی‌نیان. دفتر بین‌المللی کار، موسسه کار و تامین اجتماعی. ص (۲۵-۱۶).
 - ۵- نجفی، میترا (۱۳۷۸). تواناسازی زنان روستایی از طریق کارآفرینی. وزارت جهاد سازندگی، معاونت ترویج و مشارکت مردمی، مدیریت امور زنان روستایی و عشایری. ص (۴۱-۲۲).
 - ۶- نوروزی، لادن (۱۳۸۳). نقد و بازنگری برنامه سوم توسعه در زمینه سیاست‌های اشتغال زنان. نشریه: برنامه (۳۱). ص (۶-۵).
 - ۷- هافکین، نانسی و نانسی تاگارت (۱۳۸۳). تحلیلی بر جنسیت و فن‌آوری اطلاعات در کشورهای درحال توسعه، ترجمه دکتر شعبان علی فمی و مهندس امیرحسین علی بیگی. تهران: دانشگاه الزهراء. ص (۲۸-۱۷).
- 8- Carter, Sara (2005). constraints on women enterprise. university of strathclyed in glassgow, 27th June 2005.
 - 9- chmura, Michael (2005). women & Entrepreneurship. Available at www. babson. edu.
 - 10- Dingee, Alexander and Brain Haslett and Leonard Smollen (2005). Characteristics of a Successfull Entrepreneurial managment Team. Article 11: P17-75.
 - 11- heebol, john (1996). can Entrepreneurship be taught? the technical university of denmark.
 - 12- Hisrich, Robert (1984). The Women and entrepreneurship Characteristics.
 - 13- Hisrich, Robert and Peters Michael and Dean Shepherd (2005). Entrepreneurship. New York: Mc Grow-Hill. Irwin.
 - 14- Smith, A.B. (2005). changing external conditions require high levels of Entrepreneurship in agriculture. agricultural economic research institute, Netherlands.
 - 15- Women Entrepreneurship (2005). available at www.gemcensortium.org.

شایستگی های لازم برای اشتغال و ارتباط آنها با موفقیت شغلی دانش آموختگان کشاورزی

مهندس فضل اله بهرامی - کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی
دکتر غلامحسین زمانی - دانشیار بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز



چکیده

با توجه به اهمیت کسب علم و دانش در دهه های اخیر صاحب نظران به امر آموزش و سرمایه گذاری در این مورد توجه ویژه ای داشته و همه ملت ها سعی کرده اند تا از قافله جهانی عقب نمانند. بی شک همانطور که اکثر صاحب نظران برنامه های توسعه تاکید دارند، آموزش یکی از عوامل اصلی و موثر در امر توسعه است. به عبارت دیگر توانایی یک جامعه در تشخیص اهمیت منابع انسانی و بازسازی نظام های آموزشی در سطوح مختلف و از جمله در سطح آموزش عالی است. لذا ضروری است که برنامه ریزان ضمن توجه به سرمایه گذاری صحیح در زمینه آموزش، توجه ویژه ای نیز به تناسب برنامه های آموزشی داشته تا نیروی ماهر و متخصص پرورش یابد و دانش آموختگان مهارت ها و لیاقت های لازم و مورد نیاز جامعه را کسب کنند. با توجه به اهمیت موضوع و افزایش تعداد دانش آموختگان رشته های کشاورزی در سال های اخیر و افزایش نرخ بیکاری در این رشته ها تحقیق حاضر تحت عنوان "شایستگی های لازم برای اشتغال و ارتباط آنها با موفقیت شغلی دانش آموختگان کشاورزی"

طراحی و اجرا شد. این مطالعه از نوع پس رویدادی بود (expost facto). جامعه آماری مورد مطالعه فارغ التحصیلان دانشکده کشاورزی (ده رشته) دانشگاه شیراز را که طی سال‌های (۱۳۷۷-۱۳۷۳) در مقطع کارشناسی فارغ التحصیل شده و بالغ بر (۷۰۰) نفر بودند شامل می‌شد. ابزار سنجش، پرسشنامه بود که پس از تایید روایی صوری و پایایی آن، برای جمعیت مورد مطالعه، پست شد. نتایج تحقیق در مورد مهارت‌های شغلی نشان داد که از بین (۱۳) لیاقت مورد مطالعه لیاقت‌های تعهد و پشتکار به عنوان مهم‌ترین لیاقت‌ها از نظر دانش‌آموختگان شناخته شد. لیاقت‌های روابط اجتماعی و پشتکار به عنوان مهم‌ترین عوامل در کسب شغل، و لیاقت‌های پشتکار و اعتماد به نفس به عنوان مهم‌ترین عوامل در موفقیت شغلی مشخص شدند. از جمله پیشنهادها مطرح شده در این تحقیق، قرارداد دروس و تکالیف برای تقویت مهارت‌های تعهد، پشتکار و اعتماد به نفس دانشجویان در دوران تحصیل و سنجش مهارت شغلی از دید کارفرمایان، می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: مهارت‌های شغلی، اشتغال، فارغ التحصیلان کشاورزی، بشردان شغلی

مقدمه

صاحب‌نظران برنامه‌های توسعه تاکید دارند که آموزش یکی از عوامل اصلی و موثر در امر توسعه است. به عبارت دیگر توانایی یک جامعه در تشخیص اهمیت منابع انسانی و بازسازی نظام‌های آموزشی در سطوح مختلف و از جمله در سطح آموزش عالی است. پس ضروری است که برنامه‌ریزان ضمن توجه به سرمایه‌گذاری صحیح در زمینه آموزش، توجه ویژه‌ای نیز به تناسب برنامه‌های آموزشی داشته باشند تا نیروی ماهر و متخصص پرورش یافته و دانش‌آموختگان مهارت‌ها و لیاقت‌های لازم و مورد نیاز جامعه را کسب کنند. یکی از مهم‌ترین بخش‌هایی که در اقتصاد یک کشور تاثیر شگرف دارد، فعالیت‌های بخش کشاورزی است و حتی به جرات می‌توان گفت، توسعه سایر بخش‌ها نیز وابسته به این بخش بسیار مهم و حیاتی است. از آنجا که یکی از نیازهای اصلی جامعه تامین نیروی ماهر مورد نیاز برای رشد و شکوفایی کشور در بخش‌های مختلف از جمله کشاورزی است و یکی از انگیزه‌های اصلی افراد از ورود به دانشگاه کسب مهارت‌های شغلی برای ورود به یک شغل و موفقیت در آن شغل است. پس سرمایه‌گذاری برای امر آموزش و آموزش عالی بسیار اساسی است. اما اشتغال فارغ التحصیلان یکی از مسائلی است که همواره مورد توجه برنامه‌ریزان آموزشی در کشورهای مختلف بوده است. این توجه به لحاظ اهمیت بازار کار به عنوان مرکز ثقل توسعه اقتصادی و اجتماعی است و هم به لحاظ نقش‌های اجتماعی می‌باشد که به افراد فارغ التحصیل برای نیل به اهداف توسعه کشور محول می‌گردد (مهرعلی زاده، ۱۳۷۳). گرچه موضوع بیکاری یک پدیده بین‌المللی است که اکثر جوامع با این مسئله درگیرند ولی با برنامه‌ریزی آموزشی مناسب می‌توان آن را کنترل و یا حداقل

وضعیت بحرانی آن را تقلیل داد (زمانی، ۱۳۸۱). بسیاری از صاحبان نظران علت بیکاری فارغ التحصیلان را فقدان مهارت های مورد نیاز با بازار کار ذکر کرده اند و شواهد موجود نشان می دهد که در اکثر کشورهای در حال توسعه ارتباط مناسبی بین سطوح مختلف آموزشی و مهارت آموزشی وجود ندارد. عدم ارتباط و هماهنگی موسسات آموزشی و مراکز تولیدی و کارفرمایان عامل دیگری بر بیکاری فارغ التحصیلان است و کارفرمایان با تحصیل کردگانی مواجه می شوند که فاقد مهارت های لازم هستند. در کارولینای شمالی، کانسیل، یک نماینده از کارفرمایان اعلام کرده که او مجبور است برای به کارگیری ۱۰ نفر با ۱۵۰۰ نفر مصاحبه کند. یک شکاف مهارتی بین نیازهای کارفرمایان و مهارت های فارغ التحصیلان مقطع کارشناسی وجود داشته است. در مطالعه بتینا (۱۹۹۶)، کارفرمایان باور داشتند که (۴۶ درصد) فارغ التحصیلان، مهارت خواندن مناسب ندارند. دیگر مهارت هایی که ناکافی گزارش شده بودند عبارت بودند از: نوشتن (۵۷/۸ درصد)، ریاضی (۴۸/۲ درصد)، تفکر (۴۰ درصد) و ارتباطات (۵۷/۲ درصد). بدین ترتیب با توجه به اهمیت مطالب ذکر شده لزوم توجه به تناسب برنامه ها و ایجاد مهارت ها و لیاقت های شغلی مورد نیاز جامعه بیش از پیش مشخص می شود. پیرامون وضعیت مهارت های شغلی و اشتغال فارغ التحصیلان موسسات آموزش عالی و فنی حرفه ای تحقیقات چندی انجام شده که به چند مورد اشاره می شود:

شمس آذر (۱۳۷۳) به تحقیقی که در کارولینای شمالی انجام شده، اشاره می کند که نتایج آن در ذیل آمده است:

۱) هفتاد درصد (۷۰ درصد) فارغ التحصیلان آموزش حرفه ای کشاورزی در سال (۱۹۸۳) به صورت تمام وقت یا پاره وقت استخدام شده اند.

۲- هفتاد و شش درصد (۷۶٪) از پاسخ دهندگان اعلام کرده اند که آموزش کشاورزی در دوره دبیرستان برای آمادگی آنان جهت تدریس پس از دریافت مدرک کارشناسی مفید بوده است.

۳) پاسخ های هفتاد و نه درصد (۷۹ درصد) فارغ التحصیلان نشان می دهد که آموزش حرفه ای کشاورزی در سطح وسیعی در آمادگی آنان برای کار تاثیر داشته است.

شمس آذر، در سال (۱۳۷۳) به نقل از تحقیق دیگری که در فاصله سال های (۱۹۷۵ تا ۱۹۸۵) در دانشگاه فلوریدا روی (۱۸۹) نفر از فارغ التحصیلان صورت گرفته اشاره می کند که: ۱- فارغ التحصیلان به طور متوسط دوره های کاری، خصوصاً آموزش عملی را مفید دانسته و معتقد بودند که درس های عملی آموزش کشاورزی باید حفظ شود. ۲- بیش از هفتاد و پنج درصد (۷۵ درصد) فارغ التحصیلان پس از فراغت از تحصیل به آموزش حرفه ای علاقه مند بودند.

در تحقیقی که سیورز و همکاران در سال (۱۹۹۵) آدر مورد توسعه یک شاخص برای تحقیق و ارزیابی مهارت های زندگی رهبران جوان در مکزیک انجام دادند، هفت مورد را برای اندازه گیری مهارت های زندگی رهبران جوان نام می برند که عبارتند از: مهارت های ارتباطی، مهارت های تصمیم گیری، مهارت

در برقراری ارتباط با دیگران، مهارت های مدیریتی، مهارت های خودارزیابی و مهارت های کار گروهی که این شاخص ها با استفاده از مرور پیشینه نوشته ها، برگزاری پانل با متخصصین و فرستادن پرسشنامه به اعضای (FFA) (انجمن کشاورزان آینده آمریکا) و FH (باشگاه های جوانان روستایی) به دست آمده و پایانی و روایی آنها سنجیده شده است. در مطالعه ای که توسط اسپرکر و راد^۱ در سال (۱۹۹۷) با هدف تعیین مهارت ها و دانش های مورد نیاز فارغ التحصیلان برنامه ارتباطات کشاورزی دانشگاه فلوریدا برای موفقیت حرفه ای انجام شد فارغ التحصیلان و آموزشگران اعلام کردند که دانشجویان به مهارت های ارتباطی چندگانه نیاز دارند، همچنین بر آموزش مباحث مدیریت نیز تاکید داشتند. در مطالعه ای که کل و فانو^۲ در سال (۲۰۰۰) با هدف بررسی درک و نگرش فارغ التحصیلان سال های (۱۹۹۶ و ۱۹۹۷) در دانشکده کشاورزی دانشگاه ایالت ارگان (Oregon) انجام دادند، نشان داد که ۷۴/۶ درصد از جمعیت مورد مطالعه به طور تمام وقت مشغول به کار بودند و (۱۲/۱ درصد) شغلی نداشتند، همچنین حدود (۶۸ درصد) افراد در شغل مرتبط به رشته خود مشغول به کار بودند. روسن کرانس^۳، در سال (۱۹۹۷) در مدلی که برای آموزش تکنولوژی

کشاورزی ارائه کرده است، هشت مهارت شغلی را برای تدریس مشخص کرده و رئوس زیر را برای آن پیشنهاد می کند:

- ۱- دانش عمومی و پایه، ۲- مهارت کار گروهی و تعاونی (تاکید بر مهارت های بین فردی) ۳- کار آفرینی (تاکید بر مهارت های بین فردی)، ۴- صلاحیت های مشخص برای کارآموزان ۵- مهارت تفکر انتقادی، ۶- خویشتن یابی، ۷- خلاقیت ۸- علم کاربردی درباره مهارت ها (چگونگی کاربرد فیزیک، ریاضی و ...)

زمانی، در سال (۱۳۷۹) برای بررسی مهارت های شغلی دانش آموختگان کشاورزی از روش پیمایش استفاده کرده و در مجموع ۱۳ لیاقت را برای کسب شغل نام می برد که این لیاقت ها در تحقیق حاضر مورد استفاده قرار گرفته است.

هدف کلی پژوهش

هدف کلی این پژوهش تعیین مهارت ها و لیاقت های مهم برای کسب و موفقیت شغلی فارغ التحصیلان دوره کارشناسی کشاورزی و ارائه راهکارهای مناسب برای ارتقاء شرایط و محتوای آموزشی به منظور دست یابی به آن مهارت ها بود.

اهداف تحقیق

- ۱- تعیین مهارت ها و لیاقت های مهم از نظر دانش آموختگان (میزان دارا بودن مهارت ها).
- ۲- تعیین مهارت ها و لیاقت های مهم در کسب شغل و موفقیت شغلی.

1. Sprecker * Rudd

2. Cole & Fanno

3. Rosencrans

- ۳- مقایسه نگرش دانش آموختگان نسبت به تاثیر مهارت های شغلی بر کسب و موفقیت شغلی.
- ۴- مقایسه نگرش دانش آموختگان نسبت به تاثیر مهارت های شغلی بر کسب و موفقیت شغلی بر اساس وضعیت اشتغال
- ۵- ارائه راهکارهای مناسب برای ارتقاء کیفیت آموزش به منظور تاثیر بهتر در کسب مهارت های شغلی.

روش تحقیق

روش تحقیقی که در این مطالعه به کار گرفته شد از نوع پس رویدادی بود (expostfacto). در این روش پژوهشگر به دنبال کشف و بررسی روابط بین عوامل و شرایط خاص یا نوعی رفتار که قبلا وجود داشته یا رخ داده از طریق مطالعه نتایج حاصل از آنهاست (نادری و سیف نراقی، ۱۳۷۸). تکنیکی که در این مطالعه، مورد استفاده قرار گرفت تکنیک پیمایشی (Survey Research) می باشد. پیمایش نیز عبارت است از جمع آوری اطلاعات که با طرح و نقشه و به عنوان عملی توصیفی یا پیش بینی و یا به منظور تجزیه و تحلیل روابط بین برخی متغیرها صورت می پذیرد (اوپنهام، ۱۳۶۹).

جمعیت مورد مطالعه

جمعیت آماری مورد مطالعه شامل کلیه فارغ التحصیلان رشته های ده گانه تحصیلی دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز بود که طی سال های (۱۳۷۳ تا ۱۳۷۷) در مقطع کارشناسی فارغ التحصیل شده و بالغ بر (۷۰۰) نفر بودند. برای کل جامعه مورد تحقیق از طریق پست پرسشنامه ارسال گردید و پس از دوبار پیگیری (۲۹۸) پرسشنامه کامل دریافت شد. به عبارت دیگر نرخ برگشت پرسشنامه (۴۳ درصد) می باشد.

ابزار جمع آوری اطلاعات

ابزار جمع آوری اطلاعات در این مطالعه پرسشنامه بود، که روایی صورتی آن (Face Validity) توسط پنج نفر از اساتید و متخصصان امر تایید گردید. برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه (Reliability) یک مطالعه راهنما (Pilot Study) ترتیب داده شد و (۲۵) نفر از فارغ التحصیلان مقطع لیسانس که خارج از جمعیت اصلی بودند، انتخاب و اقدام به تکمیل پرسشنامه در بین آنها گردید و براساس نتایج این مطالعه راهنما، پرسشنامه اصلاح و بازسازی شد. پس از اصلاح ابزار جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه برای افراد جامعه مورد تحقیق (فارغ التحصیلان دانشکده کشاورزی سال های ۱۳۷۷-۱۳۷۳) پست شد. سنجش متغیرها از طریق فرمول زیر بود:

$$y_i = \sum_{i=1}^s n_i v_i$$

y = امتیاز هر متغیر ؛ I = شماره گزینه؛ n = فراوانی هر گزینه؛ v = ارزش هر گزینه (هج) $0 =$ کدام ؛ $1 =$ متوسط ؛ $2 =$ زیاد ؛ $3 =$ خیلی زیاد ؛ $4 =$ s = تعداد گزینه؛ z = میزان تاثیر هر موضوع ؛ $0 < z < 4$ = تعداد پاسخگویان.

$$Z = \frac{y_i}{N}$$

برای تهیه شاخص های مهارت شغلی نیز (لیاقت های شغلی مطرح شده در پرسشنامه) از نتایج تحقیق برآورد نیروی انسانی متخصص بخش کشاورزی، (زمانی ۱۳۷۹) استفاده شد و این مهارت ها در قالب طیف لیکرت (هیچ، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) تنظیم و از دانش آموختگان نظر خواهی شد. مهارت های مورد نظر عبارت بودند از: توانایی و تجربه عملی در کشاورزی، تجربه عملی در رشته تخصصی، توانایی و تجربه علمی در رشته تخصصی، ویژگیهای مدیریتی (توانایی اداره یک واحد دولتی یا خصوصی)، روحیه کار گروهی، مهارت های تصمیم گیری، انضباط، تعهد، خلاقیت، اعتماد به نفس، پشتکار، آینده نگری، روابط اجتماعی.

تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این تحقیق برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده از نرم افزار آماری (win/SPSS) استفاده شد. برخی از روش های آماری برای تجزیه و تحلیل این تحقیق شامل: آزمون آلفای کراباخ، کراسکال والیس و مجذور کای و می باشد.

جدول ۱- دیدگاه دانش آموختگان نسبت به میزان برخورداری از مهارت ها و لیاقت های شغلی

اولویت	Z	Y	لیاقت ها
۱	۳/۳۴	۹۷۵	تعهد
۲	۳/۱۶	۹۲۴	پشتکار
۳	۳/۱۳	۹۱۵	انضباط
۴	۲/۹۴	۸۵۳	روابط اجتماعی
۵	۲/۹۳	۸۶۲	اعتماد به نفس
۶	۲/۸۶	۸۳۴	آینده نگری
۷	۲/۸۶	۸۴۱	روحیه کار گروهی
۸	۲/۷۷	۸۸۱	خلاقیت
۹	۲/۷۴	۷۸۹	مهارت های تصمیم گیری
۱۰	۲/۵۸	۷۵۶	ویژگی های مدیریتی (توانایی اداره یک واحد دولتی و یا خصوصی)
۱۱	۲/۴۹	۷۲۶	دانش و تجربه علمی در رشته تخصصی
۱۲	۲/۱۲	۶۲۰	توانایی و تجربه عملی در رشته تخصصی
۱۳	۱/۶۲	۴۷۲	تجربه عملی در کشاورزی

Y = امتیاز هر متغیر؛ Z = میانگین امتیاز از مبنای ۴



یافته‌های پژوهش

میزان مهارت شغلی دانش‌آموختگان

برای تعیین میزان مهارت‌های شغلی از دانش‌آموختگان سوال شد که به چه میزان مهارت‌های شغلی نام برده شده را دارا هستند. براساس یافته‌های (جدول ۱) دارا بودن لیاقت‌های تعهد به عنوان اولین اولویت، پشتکار به عنوان دومین و تجربه عملی در کشاورزی به عنوان آخرین اولویت مورد تاکید آزمودنی‌ها بود. محاسبات y (امتیاز هر متغیر) و z (میزان تاثیر هر موضوع) براساس فرمول صفحه ۵ انجام شده است. ضمناً برای به دست آوردن میزان مهارت شغلی دانش‌آموختگان از جمع کل امتیاز ۱۳ لیاقت استفاده گردید.

تاثیر مهارت‌ها و لیاقت‌های شغلی بر کسب شغل

برای بررسی تاثیر هر یک از لیاقت‌ها و مهارت‌های شغلی مشخص شده بر چگونگی کسب و به دست آوردن شغل دیدگاه آزمودنی‌ها مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. با استفاده از میانگین پاسخ‌ها در هر مورد، لیاقت‌ها اولویت بندی شد که (جدول ۲)، این اولویت‌ها را به ترتیب نشان می‌دهد. براساس این جدول، روابط اجتماعی، پشتکار، اعتماد به نفس به ترتیب به عنوان اولین تا سومین عامل موثر در

جدول ۲- اولویت مهارت‌ها و لیاقت‌های شغلی مؤثر در کسب شغل

اولویت	Z	y	لیاقت‌ها
۱	۲/۷۵	۷۱۴	روابط اجتماعی
۲	۲/۶۸	۷۰۹	پشتکار
۳	۲/۵۸	۶۷۹	اعتماد به نفس
۴	۲/۴۹	۶۵۶	تعهد
۵	۲/۳۹	۶۲۶	انضباط
۶	۲/۲۵	۵۸۵	دانش و تجربه علمی در رشته تخصصی
۷	۲/۲۵	۵۸۸	آینده‌نگری
۸	۲/۱۸	۵۶۷	خلاقیت
۹	۲/۱۵	۵۵۷	مهارت‌های تصمیم‌گیری
۱۰	۲/۰۴	۵۲۵	روحیه کار گروهی
۱۱	۱/۸۷	۴۹۲	ویژگی‌های مدیریتی (توانایی اداره یک واحد دولتی و یا خصوصی)
۱۲	۱/۷۶	۴۴۲	توانایی و تجربه عملی در رشته تخصصی
۱۳	۱/۲۳	۳۶۳	تجربه عملی در کشاورزی

y = امتیاز هر متغیر؛ z = میزان تاثیر هر موضوع $0 < z < 1$

کسب شغل مشخص شدند.

تأثیر لیاقت‌ها و مهارت‌های شغلی بر موفقیت شغلی

دیدگاه آزمودنی‌ها نسبت به عوامل موثر بر موفقیت و پیشرفت در مشاغل کسب شده مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصله یعنی تأثیر لیاقت‌ها و مهارت‌های شغلی بر موفقیت شغلی در جدول (۳) آمده است. براساس این جدول پشتکار به عنوان اولین عامل موثر بر موفقیت شغلی، اعتماد به نفس به عنوان دومین عامل موثر و تجربه عملی در کشاورزی به عنوان آخرین عامل موثر در موفقیت شغلی از نظر آزمودنی‌ها مطرح شده است.

مقایسه نگرش دانش‌آموختگان نسبت به تأثیر مهارت‌های شغلی بر کسب شغل و موفقیت شغلی برای مقایسه نگرش دانش‌آموختگان نسبت به تأثیر مهارت‌ها و لیاقت‌های شغلی بر کسب شغل و موفقیت شغلی، از آزمون کراسکال والیس استفاده شد. در واقع به دنبال پاسخ به این سوال بودیم که آیا تفاوتی در نگرش دانش‌آموختگان شاغل و غیرشاغل نسبت به تأثیر مهارت‌های شغلی در کسب شغل و موفقیت شغلی وجود دارد؟ نتایج آزمون به ترتیب در جدول‌های (۴) و (۵) آمده است. براساس جدول‌های

جدول ۳- تأثیر مهارت‌ها و لیاقت‌های شغلی بر موفقیت شغلی بر حسب اولویت

اولویت	Z	Y	لیاقت‌ها
۱	۳/۱۶	۸۰۶	پشتکار
۲	۳/۱۴	۸۰۲	اعتماد به نفس
۳	۳/۱۲	۷۸۹	روابط اجتماعی
۴	۳/۰۷	۷۸۶	انضباط
۵	۳/۰۷	۷۷۶	تعهد
۶	۲/۹۸	۷۵۸	خلاقیت
۷	۲/۸۵	۷۲۲	مهارت‌های تصمیم‌گیری
۸	۲/۸۱	۷۲۱	روحیه کار گروهی
۹	۲/۷۴	۶۸۷	آینده‌نگری
۱۰	۲/۷	۶۷۸	دانش و تجربه علمی در رشته تخصصی
۱۱	۲/۶۴	۶۷۴	ویژگی‌های مدیریتی (توانایی اداره یک واحد دولتی و یا خصوصی)
۱۲	۲/۴۷	۶۳۴	توانایی و تجربه عملی در رشته تخصصی
۱۳	۱/۷۲	۴۳۹	تجربه عملی در کشاورزی

لا = امتیاز هر متغیر؛ Z = میزان تأثیر هر موضوع $0 < Z < 4$

جدول ۲- مقایسه نگرش دانش‌آموختگان (شاغل، غیرشاغل، کارشناسی ارشد و دکتری)

نسبت به تأثیر مهارت‌های شغلی بر کسب شغل (Kruskal - Wallis test)

P	Chi-square	میانۀ نگرش				لیاقت‌ها
		دکتری	کارشناسی ارشد	غیر شاغلین	شاغلین	
۰/۰۱۷	۱۰/۱۶	۴	۲	۱	۲	توانایی و تجربه عملی در رشته تخصصی
۰/۰۷	۷/۰۲	۲	۲	۱	۱	تجربه عملی در کشاورزی
۰/۰۱۸	۱۰/۰۸	۴	۳	۱	۳	دانش و تجربه علمی در رشته تخصصی
۰/۳۸	۳/۰۶	۳	۲	۲	۲	ویژگی‌های مدیریتی (توانایی اداره یک واحد دولتی و یا خصوصی)
۰/۵۴	۲/۱۴	۲	۲	۳	۲	روحیه کار گروهی
۰/۹۴	۰/۰۸	۳	۲	۲	۲	مهارت‌های تصمیم‌گیری
۰/۲۶	۳/۹۶	۳	۲	۲	۳	انضباط
۰/۱۷۴	۴/۹۷	۳	۲	۲	۳	تعهد
۰/۴۶	۲/۵۴	۳	۲	۲	۲	خلاقیت
۰/۳۲	۳/۴۵	۳	۳	۳	۳	اعتماد به نفس
۵۸۰	۱/۹۴	۳	۳	۳	۳	پشتکار
۰/۳۲	۳/۴۴	۳	۲	۲	۲	آینده‌نگری
۰/۹۷	۰/۲۳	۳	۳	۳	۳	روابط اجتماعی

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق).

مذکور، نگرش شاغلین و غیرشاغلین در مورد تأثیر لیاقت‌ها بر کسب شغل در دو مهارت تجربه عملی در رشته تخصصی و دانش علمی در رشته تخصصی متفاوت است و نگرش این دو گروه اختلاف معنی‌داری با هم دارد. نگرش شاغلین و غیرشاغلین در مورد تأثیر دانش و تجربه علمی در رشته تخصصی، ویژگی‌های مدیریتی و پشتکار بر موفقیت شغلی، نیز تفاوت معنی‌دار داشت.



جدول ۵- مقایسه نگرش دانش‌آموختگان (شاغل، غیر شاغل، کارشناسی ارشد و دکتری)

نسبت به تأثیر مهارت‌های شغلی بر موفقیت شغلی (Kruskal - Wallis test)

P	Chi-square	میان‌ه نگرش				لیاقت‌ها
		دکتری	کارشناسی ارشد	غیر شاغلین	شاغلین	
۰/۰۶۹	۷/۱	۴	۳	۲	۳	توانایی و تجربه عملی در رشته تخصصی
۰/۲۱۵	۴/۳۷	۳	۲	۱	۳	تجربه عملی در کشاورزی
۰/۰۲۲	۹/۶۵	۴	۳	۲	۳	دانش و تجربه علمی در رشته تخصصی
۰/۰۵	۷/۴۸	۴	۳	۲/۵	۳	ویژگی‌های مدیریتی (توانایی اداره یک واحد دولتی و یا خصوصی)
۰/۹۱	۰/۴۹	۳	۳	۳	۳	روحیه کار گروهی
۰/۳۹	۲/۹۷	۳	۳	۳	۳	مهارت‌های تصمیم‌گیری
۰/۵۶	۲/۰۴	۳	۳	۳	۳	انضباط
۰/۹۶	۲/۹۱	۳	۳	۳	۳	تمهد
۰/۲۹	۳/۷	۴	۴	۳	۳	خلاقیت
۰/۲۵	۴/۰۸	۳	۴	۳	۳	اعتماد به نفس
۰/۰۵۸	۷/۴۷	۴	۴	۳	۳	پشتکار
۰/۳۹	۲/۹۵	۳	۴	۲	۳	آینده‌نگری
۰/۹۰۹	۰/۵۴	۳	۳/۵	۳	۳	روابط اجتماعی

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق).

نتیجه‌گیری

۱- با توجه به اینکه لیاقت‌های اعتماد به نفس، پشتکار و روابط اجتماعی در کسب شغل، بالاترین اولویت‌ها را دارا بودند، سعی شود در دروس دانشکده، تکالیفی قرار گیرد که باعث تقویت پشتکار و اعتماد به نفس دانشجویان در دوران تحصیل شود. از آنجا که روابط اجتماعی دو جنبه مثبت (نحوه برقراری ارتباط با افراد، ادارات و غیره) و منفی (پارتی‌بازی) دارد، سعی گردد جنبه مثبت به افراد آموزش داده شود و ادارات و سازمان‌ها نیز باید در صدد از بین بردن این جنبه منفی باشند.

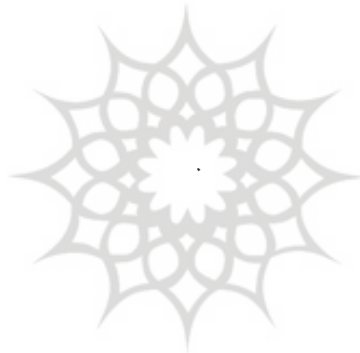
۲- پیشنهاد می‌شود، این تحقیق در مورد فارغ‌التحصیلان سال‌های (۱۳۷۷ تا ۱۳۸۱) چند سال دیگر تکرار شود و نتیجه آن، با نتیجه تحقیق حاضر مقایسه شود.

۳- پیشنهاد می‌شود، برای سنجش مهارت‌های شغلی دانش‌آموختگان، تحقیقی طراحی گردد که بتوان در آن مهارت‌های شغلی دانش‌آموختگان را از نظر کارفرمایان و میزان اثربخشی برنامه‌های آموزشی

دانشکده بر کسب مهارت های شغلی دانش آموختگان از نظر کار فرمایان، تعیین نمود.
۴- پیشنهاد می شود در صورت امکان تحقیقی طراحی گردد که در آن مهارت شغلی دانش آموختگان با توجه به شغل مربوطه، در محیط واقعی تعیین شود.

سپاسگزاری

این مقاله حاصل یکی از پروژه های تحقیقاتی مصوب دانشگاه شیراز می باشد. بدین وسیله لازم می دانیم از شورا و معاونت محترم پژوهشی آن دانشگاه تشکر نماییم. همچنین از کلیه دانش آموختگانی که در تکمیل و ارسال پرسشنامه ها همکاری نموده اند سپاسگزاری می گردد.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- ۱- اسمیت، آدام (۱۳۶۵)، ثروت ملت ها، ترجمه محمد علی کاتوزیان، تهران، ص (۹۷-۸۹)
- ۲- اوپنهام، ا.ان (۱۳۶۹)، طرح پرسشنامه و سنجش نگرش ها، ترجمه مرضیه کریم نیا، مشهد معاونت فرهنگی آستان قدس رضوی.
- ۳- ترنس، آر. میچل (۱۳۷۳)، مردم در سازمان ها: زمینه رفتار سازمانی، ترجمه حسین شکرکن، تهران، انتشارات رشد.
- ۴- حسینی نسیب، داود (۱۳۷۲)، "معرفی شاخص ها در آموزش عالی"، فصل نامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره (۲)، ص (۵۴-۶۸).
- ۵- حجازی، یوسف و حمید سعدی (۱۳۸۰)، "سنجش گرایش دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه تهران به کار در مناطق روستایی"، مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، سال اول، جلد اول، ص (۴۰-۴۹).
- ۶- زمانی، غلامحسین (۱۳۷۹)، پروژه تحقیقاتی برآورد نیروی انسانی متخصص بخش کشاورزی، بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشکده کشاورزی، دانشگاه شیراز.
- ۷- زمانی، غلامحسین (۱۳۸۱)، معیارهای انتخاب شغل در دانشجویان کشاورزی، مطالعه موردی: دانشگاه شیراز" مجله علوم کشاورزی ایران - دانشگاه تهران، در دست چاپ.
- ۸- ساعی، رحیم (۱۳۷۷)، بررسی عوامل موثر در پیشرفت تحصیلی دانشجویان دانشکده های کشاورزی و ارائه رهیافت مناسب آموزشی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده کشاورزی، دانشگاه شیراز.
- ۹- سرمد، زهره، عباس بازرگان و الهه حجازی (۱۳۷۸)، روش های تحقیق در علوم رفتاری، چاپ دوم، انتشارات آگاه.
- ۱۰- لیندرگرن، هندی (۱۳۷۴)، روانشناسی موفقیت در تحصیلات دانشگاهی، ترجمه یوسف اردبیلی، تهران، انتشارات کویر.
- ۱۱- محمدی دینانی، منصور و محمد حسن فولادی (۱۳۸۰)، "بررسی وضعیت اشتغال دانش آموختگان رشته های کشاورزی، مطالعه موردی: دانشکده فجر دانشگاه شهید باهنر کرمان"، فصلنامه اقتصاد کشاورزی و توسعه، شماره (۳۴)، ص (۳۲۷-۳۴۱).
- ۱۲- مهر علی زاده، یداً.... (۱۳۷۳)، "آموزش و بیکاری فارغ التحصیلان"، مجله مدیریت دولتی، شماره (۴)، ص (۸۱-۶۳).
- ۱۳- نادری، عزت اله و سیف نراقی، مریم (۱۳۷۸)، روش های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی با تاکید بر علوم تربیتی، ویرایش سوم، انتشارات بدر.

14- Bettina, A. L (1996). "ED376273 94 Employers expectation of vocational education Eric digest, NO149.

[online] available: <http://www.oeri2.ed.gov/databases/ERIC-digests/ed376273.html>.]

- 15- Cole, L and W. Fanno (2000). "Attitudes and perception of recent agricultural science graduates" NACTA Journal 44(1) : (45-51).
- 16- Mcghee, MB and J.G. Cheek (1990). Assessment of preparation and career patterns of agricultural education graduates, (1975-1985) Journal of Agricultural Education. 31(2) : (17-22).
- 17- Miller, W.W, D.L. Williams, V.A. Bekkum and R. W. Steffen (1998). "Follow-up survey as a student outcome assessment method: some procedures and example" NACTA Journal. 42(3): (40-45).
- 18- Osmond, J, T.S. Hoover and M.P. Dougherty (1998). "Follow-up study of graduates from the college of agriculture and school of forest resources and conservation from the University of Florida. NACTA Journal. 42(1) : (16-23).
- 19- Rock, D.A, J. A. Centra and R.L. Linn (1970). "Relationship between college characteristics and student achievement". American Educational Research Journal. 7(1) : (109-121).
- 20- Rosencrans, C(1997). A Visual model for agricultural technology education. The Agricultural Education Magazine. Mey 1997. P : (18-19, 27).
- 21- Sprecker, K. J. and R.D. Rudd (1997). "Opinions of instructors, practitioners, and alumni concerning curricular requirements of agricultural communication students at the University of Florida". Journal of Agricultural Education. 38(1) pp : (6-13).
- 22- Vanzandt, L.M (1998). "Assessing the effects of reform in teacher education: an evaluation of the 5-year MAT program at Trinity University". Journal of Teacher Education. 49(2): (120-131).