



واکاوی کیفی ترجیحات شغلی و آموزش مهارت‌های شغلی در آموزش‌های کشاورزی

همایون مرادنژادی^{*۱}

^۱دانشیار گروه کارآفرینی و توسعه روستایی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۰۴

چکیده

این پژوهش با هدف واکاوی کیفی ترجیحات شغلی و آموزش مهارت‌های شغلی در آموزش‌های کشاورزی و ارائه راهکارهای مناسب برای اشتغال‌پذیری دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه ایلام انجام شد. رویکرد پژوهش کیفی بوده و به‌طور مشخص از میان روش‌های کیفی از روش پدیدارشناسی بهره گرفته شد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش تعداد ۳۰ نفر از دانشجویان و اعضای هیأت‌علمی دانشگاه ایلام بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه‌ساختارمند بوده است. ملاک پایان نمونه‌گیری، اشباع نظری داده‌ها بوده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از کدگذاری و مقوله‌بندی و استفاده از نرم‌افزار MAX-QDA نسخه ۱۲ انجام شد. برای تأیید روایی و پایایی یافته‌ها از قابلیت اعتماد (دقیق بودن یافته‌ها از منظر پژوهشگر و مشارکت‌کنندگان پژوهش) استفاده شد. نتایج نشان داد که شغل دلخواه بیشتر دانشجویان مشارکت‌کننده در پژوهش، دولتی بوده است. همچنین از دیدگاه دانشجویان مشارکت‌کنندگان در پژوهش، ویژگی اقتصادی شغل بیشتر از سایر ویژگی‌ها شغل برای آنها اهمیت داشته است. نتایج نشان داد که دانشجویان برای انتخاب شغل به آموزش مهارت‌های کسب‌وکار، مهارت‌های روان‌شناختی کارآفرینانه، مهارت‌های موفقیت و مهارت‌های تخصصی و کاربردی رشته نیاز دارند. پیشنهاد می‌شود آموزش‌های مرتبط با حوزه کسب‌وکار و آشنایی با فرصت‌های شغلی، به‌طور جدی و حساب‌شده در برنامه‌های درسی دانشجویان قرار گیرد. همچنین مرکز مشاوره شغلی در دانشگاه ایلام راه‌اندازی شود.

واژه‌های کلیدی: مهارت‌های کسب‌وکار، آموزش کارآفرینی، شغل آزاد، شغل اداری.

مقدمه

برای آنان ارضاء کننده باشد. لازمه رسیدن به این هدف‌ها «گماردن افراد در مشاغل مناسب» است که از طریق شناخت فرد و مشاغل و نیازهای شغلی جامعه حاصل می‌شود (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۳). شغل فرد عامل اصلی در داستان زندگی اوست و تا حد زیادی

همه انسان‌ها می‌خواهند شغلی را انتخاب کنند که علاوه بر تأمین نیازهای مادی از نظر روانی نیز

*نویسنده مسئول: h.moradnezhad@ilam.ac.ir

سال ۹۹) از دانشکده کشاورزی دانشگاه ایلام دانش آموخته می‌شوند (دفتر نظارت دانشگاه ایلام، ۱۴۰۰)؛ لذا شناخت دیدگاه دانشجویان پیرامون مفهوم و ویژگی‌های شغل و مهارت‌های شغلی مورد نیاز، ضروری به نظر می‌رسد. بر اساس بررسی‌های صورت گرفته پژوهشی در زمینه واکاوی مفهوم شغل و ویژگی‌های آن از دیدگاه دانشجویان کشاورزی یافت شد؛ لذا انتظار می‌رود با انجام این پژوهش و استفاده از نتایج آن، راهکارهای مناسب برای هدایت شغلی دانشجویان ارائه شود.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

در برنامه‌ریزی شغلی، هسته مرکزی انتخاب شغل، گردآوری اطلاعات مرتبط با آن است (Cho and Kim, 2016). انتخاب شغل با گسترش فناوری اطلاعات و ارتباطات و حرفه‌ای شدن دانش‌ها تبدیل به یک علم پیچیده شده است و تحت تأثیر عوامل ذاتی و بیرونی است (Umar, 2014). این عوامل شامل تأثیر والدین، اساتید، همسالان، ارتباط با دیگر افراد حرفه‌ای در حوزه شغلی، وجود فرصت اشتغال، به دست آوردن موقعیت اجتماعی، پتانسیل کسب درآمد، هزینه تحصیل، تعداد سال‌های رسمی تحصیل، رضایت شغلی، استعداد و توانایی تجربه کاری قبلی است (Paolillo and Estes, 1982). اعتقاد به خودکارآمدی (Bandura, 1986, 1987) و اهداف شخصی (Locke, 2002) از ساختارهای اصلی و مهم در مدل شناختی اجتماعی برای تعیین علایق و عملکرد شغلی هستند. همچنین یافته‌هایی در مورد تأثیر اهداف بر مراحل اولیه انتخاب شغل به صورت فردی وجود دارد (Abele and Spurka, 2009).

درویشان و همکاران (۱۳۹۸) پیشنهاد کرده‌اند که در برنامه‌های درسی آموزش عالی به مهارت‌های مورد نیاز برای دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها توجه شود و این

تعیین‌کننده امید و ناامیدی در زندگی است (زونکر، ۱۳۸۸). انسان از طریق کار کردن علاوه بر ارضاء نیازهای مادی، نیازهای پیوند جویی، تعلق اجتماعی و نیاز به عزت‌نفس خود را برآورده می‌کند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۳). تربیت نیروی انسانی متخصص، اشتغال‌زایی و استفاده از تخصص آن‌ها از جمله دغدغه‌های اصلی نظام آموزش عالی است. اما گاهی تعادلی بین تعداد فارغ‌التحصیلان و شغل متناسب با تخصص آن‌ها مشاهده نمی‌شود (علیزاده و همکاران، ۱۳۹۸). طی چند دهه گذشته بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی در بیشتر کشورها به مسئله‌ای جدی مبدل شده است که در این زمینه کشور ایران هم با چالش‌های فراوانی روبرو است (شیربگی و همکاران، ۱۳۹۶).

شواهد آماری نشان می‌دهد که بیکاری در بین دانش‌آموختگان دانشگاهی در رشته‌های کشاورزی در وضعیت نامناسبی قرار دارد (موحدی و همکاران، ۱۳۸۹؛ کریمی و همکاران، ۱۳۹۵؛ نوروزی و همکاران، ۱۳۹۷ و عزیزی خالخیلی و منتی‌زاده، ۱۳۹۸). آزاد فارسانی و همکاران (۱۳۹۸) بیان داشتند که سیستم آموزش و پرورش و آموزش عالی کشور عملاً نتوانسته است در اکثر دانش‌آموزان و دانشجویان نگرش مثبت نسبت به شغل، نگهداری شغل و رضایت حاصل از آن را به وجود آورند. دانشجویان با این انگیزه وارد دانشگاه می‌شوند که دانش، مهارت‌ها و توانایی لازم برای اشتغال را به دست آورند و از دانش‌آموختگان نیز انتظار می‌رود که مهارت‌های لازم برای انتخاب شغل و سابقه کاری خود را در طول دوره تحصیل کسب نمایند (York, Knight and 2004). نظر به نرخ بیکاری ۲۳ درصدی دانش‌آموختگان آموزش عالی در استان ایلام (امینی، ۱۳۹۶) و با توجه به این که هرساله نیز تعداد زیادی دانشجو (تعداد ۱۳۹۰ دانشجوی مشغول به تحصیل در

مهارت‌ها در چارچوب بازنگری برنامه‌های درسی وزارت علوم لحاظ شود. بر اساس نتایج گزارش مرکز آمار ایران، نرخ بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی در استان ایلام حدود ۲۳ درصد است (امینی، ۱۳۹۶). به نظر می‌رسد یکی از دلایل بیکاری بالای دانش‌آموختگان دانشگاهی، روشن نبودن ترجیحات شغلی و نگنجاندن آموزش مهارت‌های شغلی در برنامه‌های آموزشی آن‌ها باشد. افراد برای انتخاب شغل مناسب، نیازمند یک راهبرد و برنامه‌ریزی شغلی بهینه می‌باشند (Phillips and Gully, 2015).

در داخل کشور پژوهش‌های چندی در راستای انتخاب شغل و عامل‌های مرتبط با آن انجام شده است. غلامی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان تحلیل اشتغال‌پذیری دانشجویان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران نتیجه گرفتند که لازم است مباحث اشتغال‌پذیری در دانشکده‌های کشاورزی مورد توجه قرار گیرد و این برنامه‌ها حتی‌الامکان با توجه ویژه نسبت به دانشجویان دختر انجام گیرد. اکبری و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی عامل‌های مؤثر بر انتخاب شغل دانشجویان کشاورزی، به این نتیجه رسیدند که متغیرهای نگرش به کارآفرینی، سن و تجربه کارآفرینی در انتخاب شغل مؤثرند و این سه متغیر قادر به ایجاد تمایز بین دو سطح انتخاب شغل (استخدامی و کارآفرینی) هستند و هر چه سن افراد افزایش پیدا می‌کند گرایش به مشاغل استخدامی بیشتر می‌شود. شعبانعلی فمی و شفیع (۱۳۸۷) در پژوهشی با عنوان تحلیل نگرش دانشجویان دختر و پسر نسبت به رشته کشاورزی به این نتیجه رسیدند که مهم‌ترین عامل شکل‌دهنده نگرش دانشجویان پسر به کشاورزی انگیزه به پیشرفت و موفقیت در رشته کشاورزی و در دانشجویان دختر قابلیت تأمین نیازهای روحی- روانی چون احساس لذت از مطالعه درس‌های تخصصی و

بررسی مهارت‌های مورد نیاز دانشجویان برای ورود به حوزه کسب و کار نیز پرداخته است.

روش‌شناسی: رویکرد کلی پژوهش حاضر کیفی است و از میان روش‌های کیفی از روش پدیدارشناسی بهره گرفته شده است. از آنجا که در پدیدارشناسی برای تعیین تعداد مشارکت‌کنندگان، بر تعداد کم نمونه بین ۸ تا ۲۵ مورد تأکید می‌شود (Creswell, 2012)، در این پژوهش نیز نمونه‌گیری و مصاحبه‌ها تا رسیدن مقوله‌ها (پرسش‌های اساسی) به اشباع نظری ادامه یافت. اشباع نظری مرحله‌ای است که در آن داده‌های جدیدی در ارتباط با مقوله‌های موردنظر پدید نمی‌آیند، مقوله‌ها گستره مناسبی یافته‌اند و روابط بین مقوله‌ها به درجه‌ای قابل قبول و تأیید برقرار شده است (Glaser, 1978). در این پژوهش اشباع داده‌ها پس از مصاحبه با ۲۴ نفر از دانشجویان کارشناسی دانشکده کشاورزی و تعداد شش نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه ایلام به دست آمد. مصاحبه‌ها در بازه زمانی ۳۰ تا ۵۰ دقیقه صورت گرفت. به‌طور معمول، ابزار مورد استفاده در پژوهش‌های پدیدارشناسی، ابزار استاندارد برای گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختاریافته باز است (Dunkin, 2000). پروتکل‌های مصاحبه‌ها شامل دو پرسش برای دانشجویان و یک پرسش برای اعضای هیأت علمی بود (جدول ۱). تحلیل داده‌ها بر اساس رویکرد Diekmann et al. (۱۹۸۹) و استفاده از نرم‌افزار MAX-QDA نسخه ۱۲ انجام شده است. برای تأیید روایی و پایایی داده‌ها از قابلیت اعتماد (دقیق بودن یافته‌ها از منظر پژوهشگر و مشارکت‌کنندگان پژوهش) استفاده شد. بنابراین بر اساس نظر Holloway and Wheeler (۲۰۱۳) در مرحله آخر نتایج به مشارکت‌کنندگان بازگردانده و در مورد یافته‌ها از آن‌ها سؤال پرسیده و به این ترتیب به داده‌ها اعتبار بخشیده شد.

که به‌جز فناوری اطلاعات، مدیریت خود و یادگیری، سایر مهارت‌های اشتغال‌زا در برنامه درسی این رشته آموزش داده نمی‌شود.

آزاد و همکاران (۱۳۹۷) به این نتیجه رسیدند که آموزش مهارت انتخاب شغل بر انگیزه تحصیلی درونی و بی‌انگیزگی معنادار بوده و بر انگیزه تحصیلی بیرونی معنادار نبود. تحقیق Wright et al. (۲۰۱۷) با هدف بررسی انگیزه خدمات عمومی و انتخاب شغل به این نتیجه رسیدند که افراد با انگیزه خدمات عمومی بالا بیشتر شغل‌های دولتی انتخاب می‌کنند و افرادی که انگیزه خدمات عمومی پایین‌تری دارند بیشتر کار در بخش خصوصی را ترجیح می‌دهند. یافته‌های پژوهش‌های Berger and D'Ascoli (۲۰۱۲) در Jugović et al. (۲۰۱۲) در کرواسی و Lin et al. (۲۰۱۲) در چین و آمریکا نشان داده است که ارزش درونی و ارزش کارکردی اجتماعی از مهم‌ترین انگیزه‌های افراد برای شغل معلمی بوده و انگیزه کارکردی شخصی کم‌اهمیت‌ترین دلیل انتخاب شغل معلمی بوده است. نتیجه پژوهش Eurico et al. (۲۰۱۵) در کشور پرتغال نشان داد که وجود قابلیت اشتغال نقشی اساسی در شکل‌گیری انگیزه در فراگیران آموزش عالی دارد. بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که تاکنون پژوهش‌های انجام شده در مورد ترجیحات شغلی دانشجویان بیشتر بر عوامل موثر بر انتخاب شغل متمرکز شده‌اند. بیشتر این پژوهش‌ها با استفاده از روش کمی انجام شده‌اند و به بررسی عمیق‌گرایش‌های دانشجویان در انتخاب شغل مورد دلخواه خود پرداخته‌اند. این پژوهش با استفاده از روش کیفی تلاش نموده است، مولفه‌های شغل مورد دلخواه دانشجویان را شناسایی نماید. از طرفی دیگر این پژوهش علاوه بر بررسی ویژگی‌های شغل از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش، به

مصاحبه اول و پایانی برای رسیدن داده‌ها به مرحله اشباع نظری، پنج ماه به طول انجامید.

یافته‌های پژوهش

در جدول (۱) تعداد مشارکت کنندگان، پرسش‌های پژوهش و ابزار پژوهش آورده شده است.

در این پژوهش در مرحله کدگذاری باز، تعداد ۳۰ جلسه مصاحبه عمیق برگزار گردید. میانگین مدت زمان مصاحبه‌ها بین ۳۰ تا ۵۰ دقیقه بود. به دلیل شرایط پیش‌آمده در اثر بیماری کرونا و عدم حضور دانشجویان در دانشگاه، این مرحله زمان زیادی از وقت پژوهش‌گر را گرفت و فاصله زمانی بین

جدول ۱- تعداد مشارکت‌کنندگان، پرسش و ابزار پژوهش

تعداد مشارکت‌کنندگان	پرسش‌های پژوهش	ابزار گردآوری داده‌ها
	پرسش اول: (ویژه دانشجویان): شغل دلخواه شما چیست؟	
	پرسش دوم: (ویژه دانشجویان): در انتخاب شغل آینده خود به چه ویژگی‌هایی بیشتر اهمیت می‌دهید؟	مصاحبه عمیق و نیمه ساختارمند
۳۰ نفر	پرسش سوم: (ویژه اعضای هیأت‌علمی): دانشجویان برای انتخاب شغل مناسب به چه آموزش‌هایی بیشتر نیاز دارند؟	

کدگذاری پرسش اول: همان‌گونه که در جدول (۱) آمده است، پرسش اول مصاحبه با هدف شناسایی دیدگاه دانشجویان در مورد شغل مورد دلخواه آنان طراحی گردید. در پاسخ‌های پرسش اول پنج مفهوم نهایی گردید. در جدول (۳) نمونه‌ای از فرآیند کدگذاری پرسش اول آورده شده است.

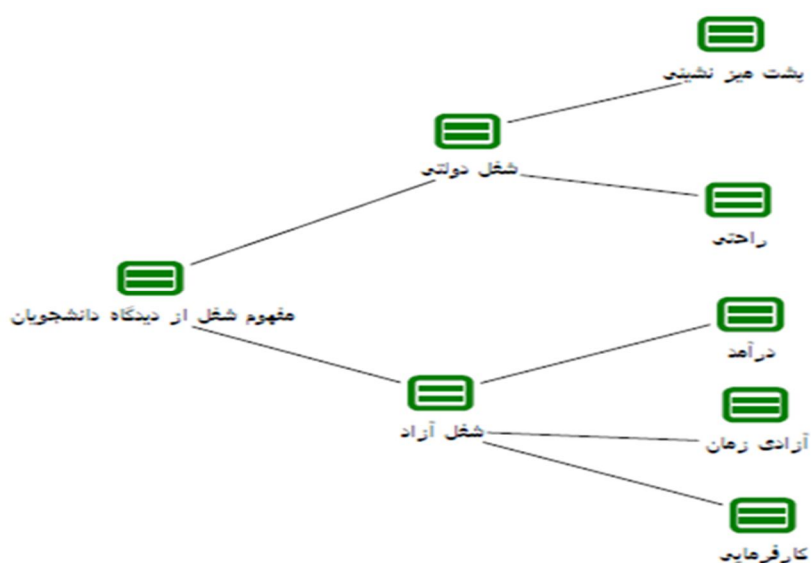
پژوهش‌گر با در نظر گرفتن مفاهیم کدهای باز استخراج شده (جدول ۲)، اقدام به استخراج کدهای محوری و گزینشی برای آن‌ها نمود. چگونگی استخراج کدهای باز نیز با در نظر گرفتن وجوه مشترک آن‌ها و دلالت آن‌ها به یک مفهوم مشترک انجام شد. در ادامه تحلیل داده‌های مصاحبه، با در نظر گرفتن کدهای محوری، اقدام به استخراج کدهای گزینشی گردید. چگونگی انتخاب کدهای گزینشی نیز با در نظر گرفتن مفاهیم کدهای محوری و همسویی معنایی آن‌ها صورت گرفت (شکل ۱).

همان‌گونه که پیش‌تر اشاره شد، ملاک پایان نمونه‌گیری و تعداد افراد مورد مطالعه شده، اشباع نظری داده‌ها بوده است. افراد نمونه شامل تعداد ۱۸ نفر زن و ۱۲ نفر مرد بوده‌اند. تلاش گردید تا از همه گرایش‌های رشته‌های کشاورزی (گیاه‌پزشکی، علوم دامی، مرتع و آبخیزداری، زراعت، باغبانی، جنگل و آبیاری)، در بین مشارکت‌کنندگان در پژوهش وجود داشته باشد. سن دانشجویان نیز ۲۲ سال تا ۲۴ سال و سن اعضای هیأت علمی از ۳۲ تا ۴۶ سال در نوسان بوده است.

کدگذاری باز: در این پژوهش، برای کدگذاری پاسخ‌های مرتبط با پرسش اول، پس از خواندن دقیق متن مصاحبه‌ها، اقدام به استخراج نقل‌قول‌های با مفاهیم مشابه گردید. پس از مشخص کردن این نقل‌قول‌ها و در نظر گرفتن معنی و مفهوم موردنظر دانشجویان، اقدام به استخراج کدهای باز گردید. تلاش گردید که مفهوم کدهای باز هم‌راستا با نقل‌قول‌های استخراج شده باشد.

جدول ۲- نمونه‌ای از کدگذاری داده‌های پرسش اول پژوهش

کدگذاری گزینشی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	نمونه‌هایی از نقل قول‌های دانشجویان
			مشارکت کننده شماره ۴: «از نظر من بهترین شغل برای آدم کارمندی».
		پشت میزنشینی	مشارکت کننده شماره ۱۱: «پدرم توی بانک کشاورزی کار می‌کنه، خیلی هم راضیه. منم دوست دارم اگه بشه کارمند بانک بشم».
دولتی	اداری		مشارکت کننده شماره ۶: «دوست دارم اگه بشه توی یک اداره‌ای استخدام بشم. برام هم مهم نیست چه اداره‌ای باشه».
			مشارکت کننده شماره ۷: «من شغلی را دوست دارم که خیالت راحت باشه که ماهانه یک درآمدی حتماً داری و آخر ماه حقوقت واریز بشه».
		راحتی	مشارکت کننده شماره ۲۴: «زندگی اینقدر ارزش نداره که زیاد کار کنی و خودت رو به زحمت بندازی، من دوست دارم توی اداره کار کنم. بعضی از کارها همش بخور و بخوابه».
			مشارکت کننده شماره ۱۶: «فکر کنم برای همه بهترین ویژگی شغل درآمدشه، من شغلی را انتخاب خواهم کرد که درآمدش زیاد باشه».
		درآمد	مشارکت کننده شماره ۲: «شغلی خوبه که پول توش باشه، باور کنید همه چی پوله».
			مشارکت کننده شماره ۲۳: «زندگی همه‌اش کار نیست، شغلی که صبح تا شب کار نکنی خوب نیست. من شغلی رو دوست دارم که چند ساعت در روز بیشتر کار نکنی و بقیه‌اش آزاد باشی».
خصوصی	آزاد	آزادی زمان	مشارکت کننده شماره ۹: «از نظر من شغلی خوبه که هر وقت دوست داشتی کار کنی و هر وقت نخواستی کار نکنی و خودت بتونی تعطیلش کنی».
			مشارکت کننده شماره ۱: «شغلی عالیه که آقا بالاسر نداشته باشی و کسی بهت امر و نهی نکنه. من خودم حتماً کاری را انتخاب می‌کنم که خودم مدیرش باشم».
		کارفرمایی	مشارکت کننده شماره ۱۳: «من از زیردست بودن خوشم نمیاد و به همین خاطر قصد دارم که خودم یک شرکت تأسیس کنم».



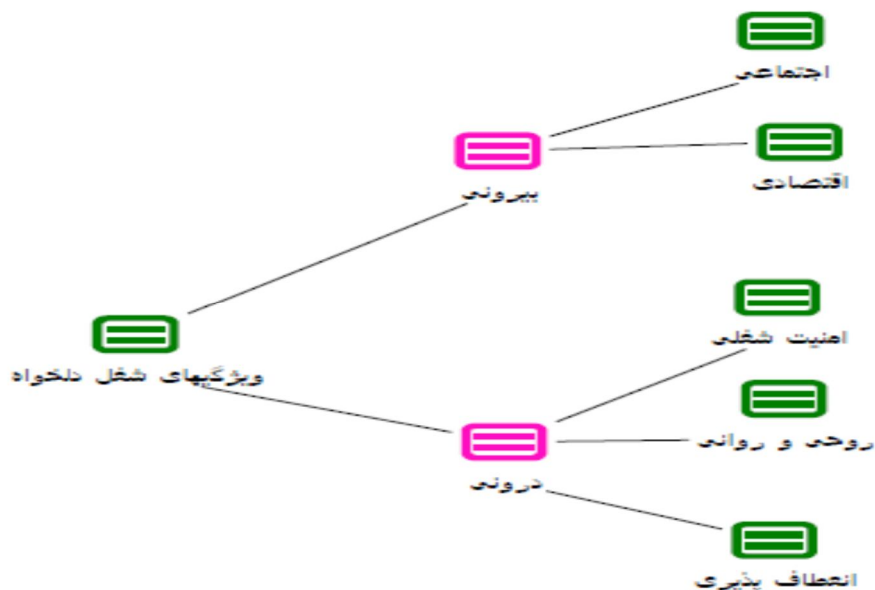
شکل ۱- ترجیحات شغلی دانشجویان

جدول ۳- نمونه‌ای از فرآیند کدگذاری پرسش دوم

کدگذاری گزینشی	کدگذاری محوری	کدگذاری باز	نقل قول‌های دانشجویان
	اقتصادی	حقوق بازنشستگی درآمد ماهانه	مشارکت کننده شماره ۱۴: «من شغلی را انتخاب می‌کنم که حقوق بازنشستگی داشته باشد». مشارکت کننده شماره ۱۹: «بیشتر مردم هدفشون از کار کردن پول درآوردنه، پول خیلی مهمه در زندگی».
بیرونی	اجتماعی	احترام	مشارکت کننده شماره ۱: «شغلی خوبه که مردم دید مثبتی بهش داشته باشن. به نظرم اینکه مردم به اون شغل چه جورى نگاه کنند مهمه». مشارکت کننده شماره ۲: «من ترجیح میدم شغلی داشته باشم که خانواده و پدر و مادرم بهم افتخار کنن».
	اجتماعی	شهت	مشارکت کننده شماره ۵: «شغلی خوبه که بتونه آدم رو مشهور کنه. خیلی لذت داره مشهور باشی». مشارکت کننده شماره ۱۷: «مهم‌ترین ویژگی شغلی که من انتخاب می‌کنم جایگاه اجتماعیست. موارد دیگه هم مهم هستند ولی من دوست دارم توی جامعه هم احترام داشته باشم و هم اینکه بیشتر مردم منو بشناسن».
	امنیت شغلی	با ثبات بودن	مشارکت کننده شماره ۵: «شغلی خوبه که خیالت ازش راحت باشه و استرس از کار بیکار شدن نداشته باشی».
درونی	روحی و روانی	شادی‌آور با احساس	مشارکت کننده شماره ۱۳: « بعضی از شغل‌ها واقعاً کسل کننده هستن در حالیکه شغل باید نشاط آور و شادی بخش باشه». مشارکت کننده شماره ۱۷: «بهترین حالتی که برای انسان رخ میده اینه که از شغلش لذت ببره و احساس خوبی نسبت به کارش داشته باشه».
	انعطاف پذیری	سازگاری با تغییرات	مشارکت کننده شماره ۹: «از نظر من شغل باید با تغییرات جامعه کم‌رنگ نشه و بتونه خودش رو با تغییرات و تحولات سازگار کنه».

نهایی گردید. در جدول (۳) نمونه‌ای از فرآیند کدگذاری پرسش دوم آورده شده است. فرآیند کدگذاری پاسخ‌های مرتبط با پرسش دوم نیز همانند پرسش اول انجام گرفت. کدگذاری مرتبط با پرسش دوم در جدول (۳) آمده است. همان‌گونه که در جدول نشان داده شده است، در تحلیل داده‌های گردآوری شده برای پرسش دوم پژوهش، تعداد پنج کد محوری اقتصادی، اجتماعی، امنیت شغلی، روحی و روانی و انعطاف‌پذیری شغل استخراج گردید که در دو کد گزینشی درونی و بیرونی دسته‌بندی شدند (شکل ۲).

در تحلیل داده‌های گردآوری شده برای پرسش اول پژوهش، تعداد پنج کد محوری پشت‌میزنشینی، راحتی، کارفرمایی، آزادی زمان و درآمد شغل استخراج گردید که در دو کد گزینشی شغل دولتی و شغل خصوصی دسته‌بندی شدند. بیشترین تکرار مرتبط با کد باز پشت‌میزنشینی و کمترین تکرار مرتبط با کارفرمایی و آزادی زمان بوده است. کدگذاری پرسش دوم: همان‌گونه که در جدول (۱) آمده است، پرسش دوم مصاحبه با هدف شناسایی مهم‌ترین ویژگی‌های شغل از دیدگاه دانشجویان طراحی گردید. در پاسخ‌های پرسش دوم نیز ۵ مفهوم



شکل ۲- ویژگی‌های شغل از دیدگاه مشارکت کنندگان

طراحی گردید. در پاسخ‌های این پرسش شش مفهوم نهایی گردید. در جدول (۴) نمونه‌ای از فرآیند کدگذاری پرسش سوم آورده شده است.

کدگذاری محوری و گزینشی پرسش سوم: همان‌گونه که در جدول (۴) آمده است، پرسش سوم مصاحبه با هدف شناسایی آموزش‌های مناسب برای شغل‌گزینی دانشجویان از دیدگاه اعضای هیأت علمی

جدول ۴- نمونه‌ای از کدگذاری داده‌های پرسش سوم پژوهش

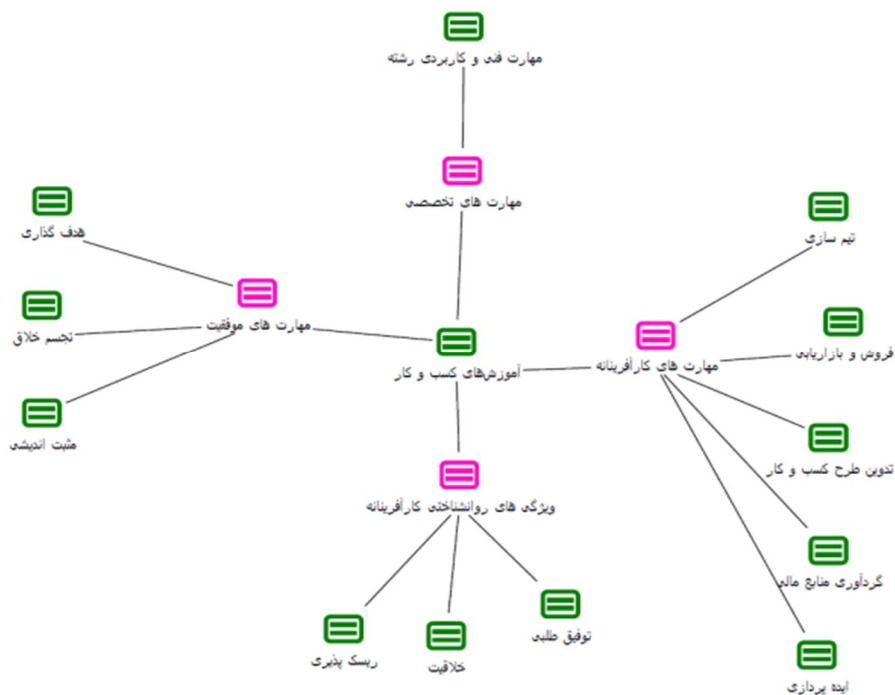
کدهای گزینشی	کدهای محوری	کدهای باز	نقل قول‌های دانشجویان
	تیم‌سازی	کار گروهی کردن	مشارکت کننده شماره ۳۰: «یکی از مهارت‌های مورد نیاز دانشجویان توانایی کار کردن با دیگران و توانایی شبکه سازی است».
	فروش و بازاریابی	خرید و فروش	مشارکت کننده شماره ۳۰: «اگردانشجویان از دوران کودکی و دانش آموزی با مفاهیم اقتصادی و مهارت‌های مرتبط با بازارهمانند خرید و فروش آشنا شوند و خرید و فروش کردن را یاد بگیرند، این مهارت‌ها می‌تواند در دوران بزرگسالی و در زمان راه اندازی کسب و کار به آنها کمک کند و در ترغیب آنها به کارهای اقتصادی کمک نماید. بنابراین لازم است یک بخش آموزش‌های حوزه کسب و کار، مهارت‌های خرید و فروش باشد».
	مهارت‌های کارآفرینانه	بازاریابی	مشارکت کننده شماره ۳۰: «در بسیاری از موارد، راه اندازی کسب و کار زیاد کار سختی نیست، ولی تولید کالایی که تقاضا برایش وجود داشته باشد و پیدا کردن بازار برای آن کالا اهمیت بیشتری دارد».
	تدوین و طراحی طرح کسب	مدل کسب و کار	مشارکت کننده شماره ۳۰: «نداشتن چشم انداز برای کسب و کار و دقت نکردن در هزینه و فایده‌ها و برآورد غلط از زمان بازگشت سرمایه باعث به بن بست کشیدن یک کار اقتصادی در آینده می‌شود».
	طرح کسب و کار	طرح کسب و کار	مشارکت کننده شماره ۳۰: «چرا نباید دانشجویان به جای گذراندن واحدهایی که هیچ

کدهای گزینشی	کدهای محوری	کدهای باز	نقل قول‌های دانشجویان
		کار	تأثیری در زندگی آنها ندارد، مهارت‌های کسب و کار را یاد نگیرند. در درس‌هایی همانند کارورزی که معمولاً هیچ ارزش افزوده‌ای برای دانشجو ندارد، بهتر است یا اینکه به جای این درس طراحی کسب و کار به آنها آموزش داده شود.
	گردآوری منابع	تأمین مالی وام گرفتن	مشارکت کننده شماره ۳۰: «بسیاری از دانشجویان ایده‌هایی برای راه‌اندازی کسب و کار دارند اما بلد نیستند که چگونه منابع مالی برای طرحشون تأمین کنند. اینجاست که اهمیت آموزش‌های راه‌های تأمین مالی کسب و کار روشن می‌شود».
	ایده پردازی	تشخیص فرصت‌ها	مشارکت کننده شماره ۳۰: «دانشجویانی داریم که فارغ التحصیل می‌شوند اما توانایی نوشتن یک درخواست وام را ندارند. اصلاً بلد نیستند که فرآیند گرفتن وام چگونه است. خوب اینها را باید ما بهشون یاد بدیم».
			مشارکت کننده شماره ۴: «یکی از مهم‌ترین توانمندی‌هایی که دانشجو برای ورود به بازار کسب‌وکار به آن نیاز دارد، تشخیص فرصت‌ها و شکار فرصت‌ها است. دانشجو به این نوع مهارت‌ها نیاز دارد. بنابراین آموزش‌هایی که بتوانند مهارت ایده پردازی را به دانشجویان بیاموزد، بسیار ارزشمند است».
	مهارت‌های فنی	مهارت فنی	مشارکت کننده شماره ۳۰: «بی‌توجهی به دروس عملی باعث می‌شود که دانشجو بعد از دانش آموخته شدن توانایی کار کردن در بازار و استفاده از مهارت‌های رشته خودش را نداشته باشد».
		میل به پیشرفت توفیق طلبی	مشارکت کننده شماره ۳۰: «انسان برای موفق شدن باید همواره از درون برانگیخته شود و یک میل درونی او را برای بهتر شدن هدایت کند».
		قانع نبودن به شرایط کنونی	مشارکت کننده شماره ۳۰: «ما باید یاد بدهیم که قانع به وضع موجود خودشون نباشند و همواره سطح توقع از خودشان را بالا ببرند».
ویژگی‌های روانشناختی کارآفرینانه	خلاقیت	نوآور بودن	مشارکت کننده شماره ۳۰: «هسته مرکزی فعالیت‌های کارآفرینانه نوآوری و خلاقیت است. اگر نوآوری نباشد افراد کارآفرین چیزی برای عرضه کردن ندارند. جالب اینجاست که خلاقیت یک مهارتی است که می‌شود آموزشش داد و یاد گرفت اگر دانشجویان مهارت‌های خلاقیت را یاد بگیرند ایده‌های کسب و کار مناسبی هم ارائه خواهند داد».
		نگاه متفاوت به مسائل	مشارکت کننده شماره ۳۰: «کاش ما می‌تونستیم نگاه متفاوت به پدیده‌ها و اهمیت متفاوت بودن را به دانشجویان بیاموزیم و برای آنها روشن می‌کردیم که همین نگاه متفاوت به مسائل است که در نهایت منجر به تفاوت انسان‌های موفق و عادی می‌شود و منجر به این می‌شود که فرد فاصله خودش را از بقیه افراد جدا کند و زندگی بهتری برای خود بسازد».
		ریسک پذیری	مشارکت کننده شماره ۱۴: «شما اگر هر آدم موفق را نگاه کنید می‌بینید که یکی از بارزترین ویژگی‌هاش، ریسک‌پذیر بودن است. به نظر می‌رسد دانشجو بیشتر از واحدهای درسی رشته به مهارت‌هایی همانند ریسک‌پذیری نیاز دارد».
مهارت‌های موفقیت	هدف‌گذاری	برنامه‌ریزی	مشارکت کننده شماره ۱۷: «بسیاری از دانشجویان با اینکه در آستانه فارغ‌التحصیلی هستند اما هنوز برای آینده خود هدفی ندارند. خودشون هم نمی‌دونند که باید چکار کنند. دانشگاه باید در این موارد ورود پیدا کند و در انتخاب هدف به دانشجویان کمک کند».

کدهای گزینشی	کدهای محوری	کدهای باز	نقل قول‌های دانشجویان
	تجسم	خیال‌پردازی آرزوها	مشارکت‌کننده شماره ۳۰: «یکی از ویژگی‌های انسان‌های موفق خیال‌پردازی در مورد آرزوهای خود است. در بیشتر آموزش‌های کارآفرینی این موارد نادیده گرفته می‌شود».
	خلاق	تصورتحقق آرزوها	مشارکت‌کننده شماره ۳۰: «دانشجویان باید همواره خودشان را در موقعیت دست یافتن به آرزوهایشان تصور کنند. باید با برگزاری کارگاه‌های انگیزشی به آنها در توانایی مدیریت ذهن کمک کرد».
	مثبت‌اندیشی	نگرش مثبت	مشارکت‌کننده شماره ۱۷: «یکی از مشکلات ما در کلاس‌های درس، منفی‌نگری و منفی‌بافی دانشجویان است. مرکز کارآفرینی دانشگاه و همکارانی که در زمینه کارآفرینی تخصص دارند، کاش بتوانند با برگزاری کارگاه‌های تخصصی، امید به آینده را در دانشجو تقویت کنند و نگاه او را به آینده مثبت کنند».
		خوش‌بینی	مشارکت‌کننده شماره ۳۰: «شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه به گونه‌ای است که حس بدبینی در همه ایجاد می‌کند. دانشجویان برای ساختن یک آینده بهتر باید خوش بین باشند اگر حس خوش‌بینی در آنها ایجاد نشود و یا تقویت نشود از همین الان متوقف می‌شوند».

پژوهش، تعداد ۱۲ کد تیم‌سازی، فروش و بازاریابی، تدوین طرح کسب‌وکار، گردآوری منابع مالی، ایده پردازی، مهارت فنی و کاربردی رشته، ریسک‌پذیری، خلاقیت، توفیق طلبی، مثبت‌اندیشی، تجسم خلاق و هدف‌گذاری، استخراج گردید.

فرآیند کدگذاری پاسخ‌های مرتبط با پرسش سوم نیز همانند پرسش اول و دوم انجام گرفت. کدگذاری مرتبط با پرسش سوم در جدول (۴) آمده است. همان‌گونه که در این جدول نشان داده شده است، در تحلیل داده‌های گردآوری شده برای پرسش سوم



شکل ۳- کدگذاری محوری آموزش‌های کسب‌وکار

معلمان، سهم معینی در شکل دادن به انتخاب شغلی فرد دارند (رستگار خالد، ۱۳۸۳).

لازم است به نقش تأثیرگذار خانواده‌ها در ترجیحات شغلی دانشجویان توجه شود و در هر برنامه‌ای که برای بهبود نگرش دانشجویان به فرهنگ کار طراحی می‌شود، جایگاه خانواده در این برنامه قابل توجه باشد. از آنجا که متغیرهای فرهنگی نیز می‌توانند بر انتخاب نوع شغل تأثیرگذار باشند، پیشنهاد می‌شود اثر فرهنگ بر انتخاب شغل دانشجویان دانشگاه ایلام بررسی شود؛ زیرا افراد با فرهنگ‌های مختلف، سبک‌های شناختی متفاوتی دارند (Han et al., 2013). بنابراین فرهنگ به‌عنوان یک برنامه‌ریزی ذهنی اجتماعی در بررسی عوامل مؤثر بر انتخاب شغل باید مورد توجه قرار گیرد (مشایخی و جلالی، ۱۳۹۱). تحقیق Wright et al. (۲۰۱۷) با هدف بررسی انگیزه خدمات عمومی و انتخاب شغل به این نتیجه رسیدند که افراد با انگیزه خدمات عمومی بالا بیشتر شغل‌های دولتی انتخاب می‌کنند و افرادی که انگیزه خدمات عمومی پایین‌تری دارند بیشتر کار در بخش خصوصی را ترجیح می‌دهند. بنابراین لازم است نوع نگرش به مفهوم شغل و هدف‌گذاری شغلی از دوران کودکی و نوجوانی به افراد آموزش داده شود. هدف‌گذاری در دوره نوجوانی یکی از عوامل پیشرفت‌های شغلی مؤثر در آماده‌سازی شغلی و رشد هویت شغلی است (Andreas and Vondraceka Hirschi, 2009)؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود یافته‌های این پژوهش در شورای برنامه‌ریزی استان مطرح گردد و آموزش و پرورش، فرهنگ و ارشاد اسلامی، صدا و سیمای مرکز استان و دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی استان با تعامل و همفکری یکدیگر، برنامه‌ای در راستای آموزش‌های مرتبط یا حوزه شغلی و کسب‌وکار تهیه و دانش‌آموزان و دانشجویان را با مفاهیم کسب‌وکار و

کدهای باز استخراج شده در چهار محور مهارت‌های کارآفرینانه، مهارت‌های تخصصی، ویژگی‌های روان‌شناختی کارآفرینانه و مهارت‌های موفقیت دسته‌بندی شدند (شکل ۳).

بحث، نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این پژوهش با هدف واکاوی دیدگاه دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه ایلام پیرامون مفهوم شغل و آموزش مهارت‌های شغل انجام گرفت. این نکته که نیمی از دانشجویان پشت‌میزنشینی را ترجیح داده‌اند، بسیار حائز اهمیت است و نیازمند اندیشه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان نظام آموزش و پرورش می‌باشد. به نظر می‌رسد که بر اساس این یافته‌ها می‌توان نتیجه گرفت که مفهوم شغل از دیدگاه دانشجویان کشاورزی با مفهوم شغل در لغت متفاوت است. در لغت‌نامه دهخدا شغل را کارهای نامنظم روزانه‌ای که مربوط به نیازمندی‌های زندگی است، تعریف شده است. در فرهنگ معین و فرهنگ عمید نیز شغل به‌عنوان حرفه و پیشه معنی شده است؛ اما مفهوم شغل از دیدگاه دانشجویان مورد مطالعه به تعریف سازمان امور اداری و استخدامی نزدیک است که شغل را مجموع وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخصی می‌داند که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به‌عنوان کار واحد شناخته شده است. به نظر می‌رسد تطبیق دادن شغل با کار دولتی از سوی دانشجویان به پیشینه فکری و نیز تأثیر آموزش‌های داده شده به آنان در خانواده، مدرسه و نظام آموزش و پرورش و محیط فرهنگی و اجتماعی آنان بر می‌گردد. میرزا اسکندری (۱۳۷۹) نیز در پژوهشی نتیجه گرفته است که خانواده‌های ایرانی فرزندان خود را برای مشاغل اداری تربیت می‌کنند. خانواده و والدین در کنار عواملی نظیر طبقه اجتماعی، رسانه‌های جمعی، گروه‌های همسالان، مدارس و

شرایط کار در انتخاب شغل مهم است در صورتی که زنان به نوع کار بیشتر اهمیت می‌دهند. در تحقیقی که Maxwell et al. (۲۰۰۰) در استرالیا انجام داده‌اند، دستیابی به بهترین شغل و درآمد بالاتر از مهم‌ترین انگیزه‌های دانش‌آموزان برای ورود به دانشگاه گزارش شده است. نتایج پژوهش میرزایی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که دانشجویان در موضوع ترجیحات شغلی، در سه تیپ کلی قرار دارند: تیپ یک در انتخاب شغل بیشتر بر ابعاد درونی، تیپ دو بر ابعاد بیرونی و تیپ سه به طور هم‌زمان بر ابعاد بیرونی و درونی تأکید دارند. نتایج این پژوهش نیز نشان داد که ویژگی‌های بیرونی شغل برای دانشجویان از اهمیت بیشتری برخوردار بوده است. این موضوع شاید به خاطر فرهنگ مادی‌گرایی حاکم بر جامعه باشد. در صورتی که ویژگی‌های درونی شغل همانند آزادی عمل و روحی و روانی می‌توانند از ویژگی‌های بسیار مهم در انتخاب شغل باشند زیرا انسان نیاز به این دارد که از شغلش احساس خوشایندی داشته باشد و انتخاب شغل تنها به خاطر درآمد بالا و یا موقعیت اجتماعی نمی‌تواند در درازمدت رضایت درونی فرد از شغلش را به دنبال داشته باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که واحد مشاوره شغلی دانشگاه ایلام راه‌اندازی شود و مشاوره‌های تخصصی کسب‌وکار و شغل را به دانشجویان ارائه نماید. همچنین پیشنهاد می‌گردد معاونت آموزشی دانشگاه ایلام برنامه‌ریزی لازم برای استفاده از ظرفیت درس‌هایی همانند کارورزی و کارآموزی برای ارائه آموزش‌های شغلی به دانشجویان در قالب این واحدها به عمل آورد. پیشنهاد می‌شود معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه، برگزاری کارگاه‌های تخصصی فرصت‌های شغلی و آشنایی با انواع شغل‌ها و چگونگی انتخاب شغل بر اساس ویژگی‌ها و توانایی‌های فردی افراد را در دستور کار قرار دهد.

انواع مشاغل آشنا نمایند، چرا که نتایج بررسی پژوهشگران مختلف (Swanson and Fouad, 1999; Lent Brown and Hackett, 1994; Savickas and Savickas, 2003) نشان داده است که توجه به مسیر رشدی انتخاب شغل، بلوغ شغلی و مداخله در فرایند مسیر رشدی انتخاب شغل در بهبود گذار از مدرسه به کار، استخدام موفق و آمادگی ورود به دنیای کاری مؤثر است. افراد برای انتخاب شغل مناسب، نیازمند یک راهبرد و برنامه‌ریزی شغلی بهینه می‌باشند (Phillips and Gully, 2015).

در برنامه‌ریزی شغلی، هسته مرکزی انتخاب شغل، گردآوری اطلاعات مرتبط با آن است (Cho and Kim, 2016). یکی دیگر از یافته‌های قابل توجه این پژوهش این بود که دانشجویان به شغل‌هایی اشاره کرده بودند که هیچ تناسبی با شغل کشاورزی و منابع طبیعی ندارند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که این موضوع در شورای برنامه‌ریزی استان مطرح گردد و یک برنامه جامع آموزشی ترویجی برای بهبود نگرش خانواده‌ها نسبت به شغل کشاورزی طراحی و اجرا گردد.

نتایج پاسخ‌های سؤال دوم پژوهش و بررسی مهم‌ترین ویژگی شغل دلخواه دانشجویان رشته کشاورزی نشان داد که برای ۷۰/۸ درصد از دانشجویان ویژگی‌های بیرونی شغل مهم بوده است. در این بین ۴۵/۸ از آن‌ها به ویژگی اقتصادی شغل اهمیت داده‌اند و برای ۲۵ درصد از آن‌ها ویژگی اجتماعی شغل برای آن‌ها اهمیت داشته است. معمارپور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی نشان دادند که از نظر دانشجویان کسب موقعیت قابل قبول اجتماعی، اطمینان از آینده شغلی و درآمد مناسب از عوامل مهم در انتخاب رشته دندانپزشکی بوده است. تحقیق Jorgensen (۱۹۷۸) نشان داد برای مردان امنیت شغلی، پیشرفت، نوع کار، شرکت، میزان پرداختی، همکاران، سرپرست، منافع، ساعات کار و

اطلاعات، مدیریت خود و یادگیری، سایر مهارت‌های اشتغال‌زا در برنامه درسی این رشته آموزش داده نمی‌شود. همچنین کریمی و عطایی (۱۳۹۹) اظهار داشتند که بیشترین شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب به ترتیب متعلق به مهارت‌های آشنایی با قوانین و مقررات حقوقی و تجارت، تهیه طرح کسب‌وکار و ارتباطات بود. غلامی و همکاران (۱۳۹۹) نیز معتقدند که مباحث اشتغال‌پذیری در دانشکده‌های کشاورزی مورد توجه قرار گیرد و این برنامه‌ها حتی‌الامکان با توجه ویژه نسبت به دانشجویان دختر انجام گیرد. بنابراین پیشنهاد می‌گردد مرکز مشاوره کسب‌وکار در دانشگاه ایلام راه‌اندازی شود و برگزاری کارگاه‌های آموزشی در حوزه مهارت‌های ایده‌پردازی، مثبت‌اندیشی و ریسک‌پذیری را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهد.

نتایج پاسخ‌های سؤال سوم پژوهش نیز نشان داد که دانشجویان برای انتخاب شغل به آموزش مهارت‌های کسب‌وکار، مهارت‌های روان‌شناختی کارآفرینانه، مهارت‌های موفقیت و مهارت‌های تخصصی و کاربردی رشته نیاز دارند. از دیدگاه اعضای هیأت علمی مشارکت‌کننده در این مطالعه، ریسک‌پذیری، مثبت‌اندیشی و ایده‌پردازی مهارت‌هایی بودند که دانشجویان برای شغل‌گزینی به یادگیری آن‌ها بیشتر از سایر مهارت‌ها نیاز داشته‌اند. درویشان و همکاران (۱۳۹۸) با انجام پژوهشی پیشنهاد کرده‌اند که در برنامه‌های درسی آموزش عالی به مهارت‌های موردنیاز برای دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها توجه شود و این مهارت‌ها در چارچوب بازنگری برنامه‌های درسی وزارت علوم لحاظ شود. مؤمنی مهموئی و همکاران (۱۳۹۱) بیان داشتند که دانشجویان و استادان رشته حسابداری بر این باور هستند که به‌جز فناوری

منابع

۱. آزاد فارسانی، ی.، فرحبخش، ک.، شفیع‌آبادی، ع.، سلیمی بجستانی، ح. و ربیعی، م. ۱۳۹۸. تجارب دانشجویان موفق از مسیر رشدی انتخاب شغل: یک پژوهش کیفی. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۱(۳۸): ۸۳-۱۰۲.
۲. آزاد، ی.، فرحبخش، ک.، شفیع‌آبادی، ع.، سلیمی بجستانی، ح. و ربیعی، م. ۱۳۹۷. نقش مهارت انتخاب شغل در انگیزه تحصیلی دانشجویان دانشگاه شهرکرد. فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، ۹(۳۶): ۵۱-۷۵.
۳. اکبری، م.ر.، علم بیگی، ا. و موسوی، س.س. ۱۳۹۳. بررسی عوامل مؤثر بر انتخاب شغل در بین دانشجویان کشاورزی دانشگاه تهران (مطالعه موردی: دانشکده اقتصاد و توسعه پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۵(۲): ۳۳۱-۳۲۳.
۴. امینی، ع. ۱۳۹۶. تحلیل اجمالی وضعیت بازار کار فارغ‌التحصیلان دانشگاهی و ارائه اقدامات و راهکارهای لازم برای افزایش اشتغال آن‌ها. سازمان برنامه و بودجه کشور، امور اقتصاد کلان.
۵. ایرجی‌راد، ا. و ملک‌زاده نصرآبادی، ا. ۱۳۹۶. تأثیر آرزوهای شغلی از طریق یادگیری فردی بر انتخاب شغل دانشجویان رشته کشاورزی. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۹(۴۰): ۱۱۲-۱۲۲.
۶. حسینی، س.ع. و خوئینی، م. ۱۳۹۹. نقش ارزش‌های فرهنگی در عوامل مؤثر بر انتخاب شغل در حرفه حسابداری. پژوهش‌های تجربی حسابداری، ۱۰(۳): ۵۵-۸۰.
۷. دفتر نظارت و ارزیابی دانشگاه ایلام. ۱۴۰۰. گزارش دفتر نظارت و ارزیابی دانشگاه ایلام.
۸. درویشان، ع.، تسلیمی، م.س. و حکیم زاده، ر. ۱۳۹۸. طراحی مدل مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور نمونه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران. دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱۰(۱۹): ۷-۳۹.

۹. رستگار خالد، ا. ۱۳۸۳. نقش خانواده در هدایت شغلی فرزند و شکل‌دهی به هویت کاری او (مورد: بررسی الگوی ترجیحات شغلی والدین تهرانی)، نشریه کار و جامعه، ۵۶: ۲۷-۳۹.
۱۰. زونکر، و. جی. ۱۳۸۸. مشاوره شغلی، رویکرد کل‌نگر. ترجمه: علی محمد نظری. چاپ چهارم. تهران: انتشارات سمت.
۱۱. شعبانعلی فمی، ح. و شفیع‌ی، ف. ۱۳۸۷. تحلیل نگرش دانشجویان دختر و پسر نسبت به رشته کشاورزی (مطالعه موردی: پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران). ۱۰ (۱): ۷۳-۸۶.
۱۲. شفیع‌آبادی، ع. ۱۳۹۳. راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل (با تجدیدنظر و اضافات). تهران: انتشارات رشد. چاپ بیست و سوم.
۱۳. شیربیگی، ن.، عزیزی، ن.ا. و بهرامی، ش. ۱۳۹۶. آناتومی مفهوم «دانش‌آموخته»: تحلیل کیفی برداشت و تجارب دانشجویان تحصیلات تکمیلی و اعضای هیأت علمی. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲۳ (۲): ۲۵-۴۸.
۱۴. عزیزی خالخیلی، ط. و منتی‌زاده، م. ۱۳۹۸. اشتغال دانش‌آموختگان بخش کشاورزی: تحلیل نگرش دانشجویان دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری. راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی، ۶ (۱۲): ۲۲-۳۴.
۱۵. غلامی، ح. ا.، قاسمی، ج. و افضل‌ی گروه، امیر. ۱۳۹۹. تحلیل اشتغال‌پذیری دانشجویان پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی، ۷ (۱۳): ۱۱۴-۱۲۶.
۱۶. قاسمی، ز.، صفاری نیا، م. و فرح‌بخش، ک. ۱۳۹۰. اثربخشی آموزش هدف‌گذاری شغلی بر انتخاب شغل دانشجویان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۵ (۸): ۴۱-۵۵.
۱۷. کریمی، ح. و عطایی، پ. ۱۳۹۹. تحلیل مهارت‌های کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی و منابع طبیعی در دانشگاه زابل. راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی، ۷ (۱۴): ۲۱-۳۱.
۱۸. کریمی، س.، ملامیرزایی، ف. و موحدی، ر. ۱۳۹۵. تأثیر آموزش کارآفرینی و سودمندی آن بر قصد کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی دانشگاه‌های غرب کشور. پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۸ (۳۸): ۵۱-۶۵.
۱۹. مشایخی، ب. و جلالی، ف. ۱۳۹۱. ارزش‌های فرهنگی و حاکمیت شرکتی. پژوهش‌های حسابداری، (۴) ۵۱: ۴-۶۶.
۲۰. معمارپور، م.، بذرافکن، ل.، موسوی، ا. و وثوقی، م. ۱۳۹۲. عوامل مؤثر بر انتخاب رشته تحصیلی در دانشجویان دندانپزشکی. آموزش در علوم پزشکی، (۴) ۱۳: ۲۶۰-۲۶۹.
۲۱. معیدفر، س. و ذهانی، ق.ع. ۱۳۸۴. بررسی میزان نارضایتی شغلی معلمان و عوامل اجتماعی مؤثر بر آن (مطالعه موردی معلمان شهر نیشابور). جامعه‌شناسی ایران، (۱) ۶: ۱۵۰-۱۳۵.
۲۲. موحدی، ر.، اکبری، ر. و یعقوبی فرانی، ا. ۱۳۸۹. راهکارهای بهبود وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی (مطالعه موردی دانشگاه بوعلی سینا همدان). پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۳ (۴): ۹۸-۸۵.
۲۳. علیزاده، علی.، قوام، ابوالقاسم. و اخلاقی باقوجری، الهام. ۱۳۹۸. بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان گروه آموزشی زبان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد. زبان‌شناسی و گویش‌های خراسان، ۲ (۱۱): ۱۶۰-۱۴۱.
۲۴. مؤمنی مهموثی، ح.، کرمی، م. و مشهدی، ع. ۱۳۹۱. بررسی میزان آموزش مهارت‌های اشتغال‌زای مورد نیاز بازار کار در برنامه‌های درسی کارشناسی ناپیوسته حسابداری، مهندسی عمران و صنایع غذایی. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۹ (۳۴): ۶۰-۷۲.
۲۵. میرزائی، ح.، اکبری، ح. و رفیعی، ع. ۱۳۹۶. نظام ترجیحات شغلی دانشجویان. جامعه‌شناسی نهادی اجتماعی، ۴ (۹): ۱۲۹-۱۵۴.
۲۶. نوروزی، ع.، روحانی، ح.، بخشی جهرمی، ا. و تیموری، م. ۱۳۹۷. عوامل مؤثر بر توسعه مهارت‌های کارآفرینی دانشجویان مراکز آموزش جهاد کشاورزی. راهبردهای کارآفرینی در کشاورزی، ۵ (۹): ۱-۹.
27. Abele, Andrea E., and Spurka, Daniel. 2009. The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career successes. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1): 62-53.
28. Bandura, A. 1986. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-hall.

29. Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: Witt Freeman and company.
30. Berger, J.L., and D'Ascoli, Y. 2012. Becoming a VET teacher as a second career: Investigating the determinants of career choice and their relation to perceptions about prior occupation. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3): 317-341.
31. Wright, B.E., Hassan, S., and Christensen, R.K. 2017. Job choice and performance: Revisiting core assumptions about public service motivation. *International Public Management Journal*, 20(1): 108-131.
32. Cho, J., and Kim, H. 2016. Relations between Science Activities of STEAM and Job Choice on High School Students. In 2016 International Conference on Platform Technology and Service (PlatCon). 1-3.
33. Creswell, J.W. 2012. *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Boston: Pearson.
34. Diekelmann, N.L., Allen, D., and Tanner, C. 1989. *The NLN criteria for appraisal of Baccalaureate programs: a critical hermeneutic analysis*. New York: National League for Nursing Press.
35. Dunkin, R. 2000. Using phenomenography to study organizational change. In J.A. Bawden & E. Walsh (eds). *Phenomenography*, 137-152 Melbourne: RIMIT University Press.
36. Eurico, S.T., da Silva, J.M. and do Valle, P.O. 2015. A model of graduates' satisfaction and loyalty in tourism higher education: The role of employability. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 16(1): 30-42.
37. Glaser, B.G. 1978. *Theoretical sensitivity: Advances in the methodology of grounded theory*. CA: Sociology Press Mill Valley.
38. Han, S., Northoff, G., Vogeley, K., Wexler, B.E., Kitayama, S., and Varnum, M.E. 2013. A cultural neuroscience approach to the biosocial nature of the human brain. *Annual Review of Psychology*, 64: 335-359.
39. Hirschi, Andreas., and Vondracek, Fred, W. 2009. Adaptation of career goals to self and opportunities in early adolescence. *Journal of Vocational Behavior*. 75(2), 128-120.
40. Holloway, I., and Wheeler, S. 2013. *Qualitative Research for Nurses*, 2nd Edit. Oxford, Blackwell Science, 623-647.
41. Jorgensen, C.E. 1978. Job preferences: what makes a job good or bad? *Journal of Applied Psychology*, 63: 267-286.
42. Jugović, I., Marušić, I., Pavin Ivanec, T. and Vizek Vidović, V. 2012. Motivation and personality of preservice teachers in Croatia. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3): 271-287.
43. Knight, P, and York, M. 2004. *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education (First Published)*. Routledge Falmer: Taylor and Francis e-Library.
44. Lent, R.W. Brown, S.D. and Hackett, G. 1994. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45: 79- 122.
45. Lin, E., Shi, Q., Wang, J., Zhang, S., and Hui, L. 2012. Initial motivations for teaching: Comparison between preservice teachers in the United States and China. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 40(3): 227-248.
46. Locke. E.A. 2002. Buliding a Practically useful theory of goal setting and task motivation. *American Psychologist*, 75: 705-717.
47. Maxwell, G., Cooper, M., and Biggs, N. 2000. How people choose vocational education and training programs: social, educational and personal influences on aspiration, NCVER: 113.
48. Paolillo, J.G., and Estes, R.W. 1982. An empirical analysis of career choice factors among accountants, attorneys, engineers, and physicians. *Accounting Review*, 4: 785-793.
49. Phillips, J.M., and Gully, S.M. 2015. Multilevel and strategic recruiting: Where have we been, where can we go from here? *Journal of Management*, 41: 1416-1445.

50. Savickas, M.L. 2003. Life portraits from Donald Super's career pattern study, A paper presented at the congress of the international Association for education and vocational guidance. Retrieved March 1, 2008, from http://www.panorama.Ch/files/3254_savickas.Pdf.
51. Swanson, J.L. and Fouad, N.A. 1999. Career theory and practice, Thousand oaks, CA: Sage.
52. Umar, I. 2014. Factors influencing students' career choice in accounting: The case of Yobe State University. Research Journal of Finance and Accounting, 5 (17): 59-62.



Gorgan University of Agricultural
Sciences and Natural Resources

Journal of Entrepreneurship in Agriculture Vol. 8(3), 2021
<http://jead.gau.ac.ir>



Qualitative analysis of job preferences and training of job skills in agricultural education

H. Moradnezhadi^{1*}

¹Associate Prof., Department of entrepreneurship and rural development,
Ilam University, Ilam, I.R. Iran.

Received: 13/10/2021; Accepted: 25/12/2021

Abstract

The purpose of this study was to investigate the concept of job and its characteristics and provide a suitable solution for employment of students in the Faculty of Agriculture, Ilam University. Qualitative research methodology and among the qualitative methods, phenomenological method has been used. Participants in the study were 30 agricultural students & faculty members of Ilam University who were purposefully selected and studied. Data collection tool was semi-structured interview. The criterion for the end of sampling was saturation data theoretical. Data analysis was performed using coding and categorization and using MAX-QDA software version 12. To confirm the validity and reliability of the findings, reliability (accuracy of the findings from the perspective of the researcher and participants) were used. The results showed that the preferred job of most of the students participating in the research was government. Also, from the students' point of view, the economic characteristics of the job were more important to them than other characteristics of the job. The results also showed that students need to learn business skills, entrepreneurial psychological skills, success skills, and specialized and applied skills to choose a job. It is suggested that business-related training and job opportunities be taken seriously and carefully in students' curricula. Also, a job counseling center should be set up at Ilam University.

Keywords: Business skills, Agricultural students, Government employment, Private Job.

*Corresponding author; h.moradnezhadi@ilam.ac.ir

