

عوامل مؤثر بر تمایل شغلی دانشجویان به استخدام: کاربردی از نظریه توسعه‌یافته رفتار برنامه‌ریزی شده^۱

محمد سنگلی نجف‌آبادی^۲، سعید محمدزاده^{۳*}، بهمن خسروی‌پور^۴ و مسعود یزدان‌پناه^۵

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر تمایل شغلی دانشجویان به استخدام با استفاده از نظریه توسعه یافته رفتار برنامه‌ریزی شده آزن بود. برای افزایش قدرت پیش‌بینی تمایل شغلی دانشجویان به استخدام دو متغیر هویت فردی و هنجارهای اخلاقی به نظریه مذکور اضافه شد. جامعه آماری این پژوهش دانشجویان سال اول و سال آخر دوره کارشناسی در سال تحصیلی ۹۳-۱۳۹۲ دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان واقع در ملائانی به تعداد ۷۷۰ نفر بودند که ۲۷۵ نفر از آنها بر اساس جدول کرجسی و مورگان به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم طبقه بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود که اعتبار ظاهری و محتوایی آن را پانلی از اعضای هیئت علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی تأیید کردند و اعتبار سازه آن با استفاده از تحلیل عاملی تأییدی به‌وسیله نرم‌افزار AMOS^{version20} تأیید شد. به‌منظور سنجش قابلیت اعتماد ابزار جمع‌آوری داده‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد (۰/۷۷-۰/۹۲). نتایج نشان داد که همه متغیرهای پیش‌بین نظریه توسعه یافته رفتار برنامه‌ریزی شده؛ یعنی نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده، هویت فردی و هنجارهای اخلاقی با تمایل شغلی دانشجویان به استخدام رابطه مثبت و معنادار دارند. همچنین، نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که متغیرهای نگرش، هنجارهای ذهنی، هویت فردی و هنجارهای اخلاقی نسبت به استخدام در مجموع ۶۴/۳ درصد از تغییرات متغیر تمایل شغلی دانشجویان به استخدام را تبیین می‌کنند.

کلید واژگان: آموزش عالی کشاورزی، دانشجویان، کارآفرینی، استخدام، نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده.

۱. این مقاله برگرفته از پایان نامه کارشناسی ارشد است.

۲. دانشجوی کارشناسی‌ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان، ملائانی، ایران: najafabadi2@gmail.com

۳. استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان، ملائانی، ایران. * مسئول مکاتبات: sd.muhamad@gmail.com

۴. دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان، ملائانی، ایران: b.khosravipour@gmail.com

۵. استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان، ملائانی، ایران: masoudyazdan@gmail.com

مقدمه

اشتغال و دستیابی افراد به شغل مورد نظر از اساسی‌ترین نیازهای جامعه محسوب می‌شود (Karbasi, Asnaashari & Aghel, 2008). اشتغال از دیدگاه کلان اقتصادی از جنبه‌های مختلفی همچون درآمدزایی، تولید و کارآفرینی، توسعه دانش و فناوری و غیره اهمیت دارد و از دیدگاه اجتماعی نیز به انسان منزلت، جایگاه و موقعیت اجتماعی و حس اعتماد به نفس می‌بخشد (Pasban, 2006). از سوی دیگر، پدیده بیکاری و سوء اشتغال یکی از مسائل مهم و پرهزینه برای افراد و جوامع است (Koen, Klehe & Van Vianen, 2012); این پدیده در جامعه همواره تبعات اقتصادی و پیامدهای اجتماعی دارد که تبعات اقتصادی آن هدر رفتن منابع تولید است و پیامدهای اجتماعی آن نیز ممکن است به صورت کاهش اعتماد به نفس، عادت به بیکاری و سایر زمینه‌های فساد در جامعه بروز کند. ایجاد فرصتهای شغلی مولد یا درآمد مکفی برای جمعیت در حال افزایش یکی از مهم‌ترین مسائلی است که کشورهای در حال توسعه و نیز توسعه یافته با آن روبه‌رو هستند. پدید آمدن مسائل اجتماعی جدید و توزیع نامتعادل درآمد حاصل از رشد اقتصادی ضرورت پرداختن به مسئله اشتغال را بیش از پیش مطرح ساخته است، به طوری که کشورهای در حال توسعه مسئله اشتغال را به عنوان یکی از اهداف اصلی در برنامه‌های توسعه خود گنجانده‌اند که این امر در کشور ما نیز در قالب برنامه سوم توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی نمود پیدا کرده و اشتغال به عنوان مهم‌ترین دغدغه مسئولان نظام مورد توجه جدی قرار گرفته است (Seyfieh, 2006).

در این بین اشتغال دانشجویان و دانش‌آموختگان آموزش عالی به عنوان نیروی انسانی متخصص برای بازار کار اهمیت بیشتری یافته است، به طوری که می‌توان گفت مسئله انتخاب شغل دانشجویان آن چنان حایز اهمیت است که می‌تواند در آینده منافع ارزنده‌ای مانند توانایی دسترسی به شغل مورد نظر، کسب درآمد، رسیدن به استقلال و بهبود شایستگی‌های آنها را در پی داشته باشد (Walker & Tracey, 2012; Saunders & Fogarty, 2001).

نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر کشور در جهت رشد و پیشرفت اقتصادی به‌شمار می‌آید، به طوری که اغلب اقتصاددانان معتقدند که منابع انسانی روند و ویژگی توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور را تعیین می‌کنند. کشوری که نتواند مهارت و دانش افراد را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، پیشرفت نخواهد کرد. یکی از مهم‌ترین راههای افزایش دانش و مهارت، آموزش عالی کشور است (Khosravipour & Soleimanpour, 2009).

آموزش عالی می‌تواند از طریق انتقال دانش کاربردی در زمینه اشتغال، ایجاد تواناییها و مهارتهای مورد نیاز در زمینه اشتغال و کارآفرینی، در رفع پدیده بیکاری نقش کلیدی ایفا کند. در کشورهای پیشرفته دانش‌آموختگان آموزش عالی انسانهایی خلاق، یادگیرنده و کارآفرین هستند که نه تنها بیکاری برای آنها معنا ندارد، بلکه آنها برای افراد دیگر نیز شغل ایجاد می‌کنند و این انتظار وجود دارد که در کشور ایران

نیز دانش‌آموختگان آموزش عالی این‌چنین باشند (Moradi, 2010). این در حالی است که بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی در کشور ایران نشان می‌دهد دانش‌آموختگان، که به مثابه خروجی این نظام در نظر گرفته می‌شوند، در تطابق با بازار کار از توفیق مطلوبی برخوردار نبوده‌اند (Fami, Aghapour & Alambeigi, 2010).

بر اساس سرشماری نفوس و مسکن سال ۱۳۹۰ تعداد دانش‌آموختگان آموزش عالی از ۲۷۴۸۷۴۹ نفر در سال ۱۳۸۵ به ۶۳۶۱۲۹۱ نفر در سال ۱۳۹۰ رسیده است؛ به عبارت دیگر، طی یک دوره پنج‌ساله تعداد دانش‌آموختگان بیش از دو برابر افزایش یافته است. افزایش صرفاً کمی تعداد دانشجویان به افزایش روزافزون نرخ بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور منجر شده است (Statistical Center of Iran, 2013). علاوه بر این، بسیاری از دانش‌آموختگانی که شاغل محسوب می‌شوند، در شغل‌های نامناسب و نامرتب با رشته تحصیلی خود به کار مشغول هستند که این خود نیز یکی از مشکلاتی است که در این زمینه وجود دارد (Entezari, 2009).

یکی از مهم‌ترین دلایل بروز پدیده بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی در کشور [به رغم درصد پایین دانش‌آموختگان در کل جمعیت کشور نسبت به بسیاری از کشورهای غربی و کشورهای هم‌تراز] این است که در کشور ایران خوداشتغالی و کارآفرینی به‌ویژه در بین دانش‌آموختگان دانشگاهی هنوز شایع نشده است و متأسفانه، تمایلات شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان به‌گونه‌ای است که اغلب آنها در جست‌وجوی استخدام در وهله اول در دستگاه‌های دولتی و پس از آن در شرکت‌های بزرگ هستند (Salimi & Abdi, 2008). دلیل مهم دیگر این است که رشد اقتصادی کشور و ظرفیت اشتغالزایی بخش دولتی با رشد دانش‌آموختگان متناسب نیست و در صورت ادامه این روند روز به روز بر تعداد دانش‌آموختگان بیکار افزوده خواهد شد (Ghanbarali & Zarafshani, 2008). بنابراین، شناخت عواملی که موجب می‌شوند دانشجویان به جای کارآفرین شدن بیشتر به سمت و سوی استخدام شدن کشیده شوند، ضروری است. این امر می‌تواند راهگشای سیاستگذاران و برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی کشور باشد (Sadeghi & Malekinia, 2011).

با توجه به شرایط بخش کشاورزی کشور، اگر کارآفرین شدن به‌عنوان وجه مطلوب تمایل شغلی دانشجویان در نظر گرفته شود، تمایل زیاد آنها برای استخدام شدن به‌عنوان وجه نامطلوب این تمایل شغلی محسوب می‌شود. محدود بودن ظرفیت اشتغال دولتی و کوچک‌سازی دولت و نیز سنتی بودن بخش خصوصی کشاورزی از یک طرف و افزایش بی‌رویه شمار دانش‌آموختگان دانشگاهی کشاورزی از طرف دیگر، استخدام تمام دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی را با چالشی جدی مواجه ساخته است. بیشتر تحقیقات انجام شده تاکنون فقط به وجه مطلوب تمایلات شغلی دانشجویان؛ یعنی تمایل شغلی کارآفرینانه پرداخته و از روی دیگر سکه تمایلات شغلی آنها؛ یعنی تمایل شغلی به استخدام شدن غافل شده‌اند. حال این سؤال مطرح می‌شود که میزان تمایل شغلی دانشجویان کشاورزی به استخدام چقدر است و عوامل مؤثر بر این تمایل شغلی کدام‌اند؟ پاسخگویی به این سؤال می‌تواند به تحلیل دلایل

تمایلات شغلی دانشجویان به استخدام شدن کمک کند و به تدوین برنامه‌های مؤثر برای کاهش این تمایلات شغلی به نفع تمایلات شغلی کارآفرینانه یاری رساند.

مبانی نظری و پیشینه

انتخاب نوع شغل نیازمند زمان، برنامه‌ریزی و تا حد زیادی پردازش داده‌هاست (Baron, 2004) و بنابراین، می‌تواند به‌عنوان نوعی رفتار برنامه‌ریزی شده در نظر گرفته شود که مدل‌های سنجش نیت و تمایلات رفتاری می‌توانند برای مطالعه آن مناسب باشند (Bird, 1988).

تاکنون نظریه‌ها و مدل‌های متنوعی در خصوص مطالعه نیت و تمایلات رفتاری ارائه شده‌اند که یکی از پرکاربردترین آنها نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده^۶ آزن (Ajzen, 1991) است. این نظریه در حقیقت، تکامل یافته نظریه عمل منطقی^۷ فیشبین و آزن^۸ است که در سال ۱۹۷۵ مطرح شد (Koen, Klehe & Van Vianen, 2012).

نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده با در نظر گرفتن تعامل بین عوامل فردی، اجتماعی و محیطی، ابزاری ارزشمند و قوی در پیش‌بینی تمایلات و نیت رفتاری به‌شمار می‌رود (Rahmanian Koushaki, Chizari & Havasi, 2012). در حقیقت، نظریه یا مدل رفتار برنامه‌ریزی شده از درون یک فرایند شناختی مهم به‌منظور ارزیابی تمایلات رفتاری نشئت می‌گیرد. این مدل پیچیدگی روابط بین رفتار انسانی و عوامل تعیین‌کننده آن را بیان می‌کند و مهم‌تر از آن اشاره می‌کند که رفتار انسان نتیجه قصد، نیت و تمایل اوست (Engle, Dimitriadi, Gavidia, Schlaegel, Delanoe, Alvarado, He, Buame & Wolff, 2010). بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده نیت یا تمایلات^۹ به‌طور مستقیم از سه عامل نگرش به رفتار، هنجارهای ذهنی^{۱۰} و کنترل رفتاری درک شده^{۱۱} تأثیر می‌پذیرند (Ajzen, 1991). از این رو، نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده می‌تواند مدلی مؤثر و مفید به‌منظور مطالعه و درک نیت و تمایلات رفتاری فراهم آورد (Moriano, Gorgievski, Laguna, Stephan & Zarafshani, 2011; Shook & Bratianu, 2010; Van Gelderen, Brand, Van Praag, Bodewes, Poutsma & Van Gils, 2008). برای درک بهتر این نظریه در ادامه سازه‌های آن توضیح داده شده است.

-
6. Theory of Planned Behavior
 7. Theory of Reasoned Action
 8. Fishbein & Ajzen
 9. Intentions
 10. Subjective Norms
 11. Perceived Behavioral Control

آزن (Ajzen, 1991) نیت یا تمایل رفتاری را میزان میل افراد برای تلاش به منظور برنامه‌ریزی برای شکل دادن به یک رفتار می‌داند؛ عموماً تمایلات قوی‌تر موجب می‌شوند تا فرد با احتمال بیشتری رفتار مورد نظر را انجام دهد.

نگرش درجه‌ای است که فرد رفتار مورد نظر را به صورت مثبت یا منفی ارزیابی می‌کند (Wauters, Biielders, Poesen, Govers & Mathijs, 2010؛ به عبارت دیگر، نگرش به ارزیابی مطلوب یا نامطلوب فرد از رفتار مورد نظر اشاره دارد (Abrahamse, Steg, Gifford & Vlek, 2009). در نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده نگرش به صورت مستقیم نمی‌تواند رفتار را تعیین کند، بلکه این امر به صورت غیرمستقیم از طریق نیت رفتاری صورت می‌گیرد (Bamberg & Moser, 2007). متغیر دیگر این نظریه هنجار ذهنی یا فشار اجتماعی درک شده برای مواجه شدن یا نشدن با یک رفتار است (Wauters et al., 2010). هنجار ذهنی به فشار اجتماعی درک شده برای انجام دادن یا انجام ندادن یک رفتار و انگیزه فرد برای رعایت فشار اجتماعی اشاره دارد؛ به عبارت دیگر، هنجار ذهنی به ادراک فرد از اینکه دیگران تا چه حد رفتار او را تأیید یا رد می‌کنند، برمی‌گردد (Abrahamse et al., 2009). سومین متغیر در این نظریه کنترل رفتاری درک شده است که توانایی درک شده فرد را برای موفقیت در انجام دادن یک رفتار نشان می‌دهد (Wauters et al., 2010). در واقع، کنترل رفتاری درک شده سهولت یا دشواری درک شده انجام دادن یک رفتار توسط فرد است (Abrahamse et al., 2009). هنگامی که فرد نیت رفتاری خود را تعیین می‌کند، نه تنها نگرش خود را در خصوص رفتار محاسبه می‌کند، بلکه توانایی خود را نیز برای انجام دادن آن رفتار، که همان کنترل رفتاری درک شده است، برآورد می‌کند (Bamberg & Moser, 2007). آزن (Ajzen, 2002) بیان می‌دارد که مفهوم کنترل رفتاری درک شده با خودکارآمدی شباهت بسیار زیادی دارد. بندورا^{۱۲} خودکارآمدی را نشان‌دهنده اعتقادات افرادی می‌داند که توانایی موفقیت برای رسیدن به اهداف را در خود احساس می‌کنند؛ به عبارت دیگر، خودکارآمدی قضاوتی است که فرد از تواناییهای خود برای انجام دادن موفقیت‌آمیز یک عمل در یک موقعیت یا ادای یک وظیفه را دارد (Soleimani & Zarafshani, 2011).

اگر چه نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده در زمینه پیش‌بینی رفتار به موفقیت‌های زیادی دست یافت، اما این نظریه در همین‌جا متوقف نشد و دیگر محققان در زمینه‌های گوناگون سازه‌های دیگری را به منظور افزایش قدرت پیش‌بینی به آن اضافه کردند (Yazdanpanah, Hayati & Zamani, 2012). کایسر (Kaiser, 2006) هنجارهای اخلاقی^{۱۳} را به سازه‌های نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده اضافه کرد. هنجارهای اخلاقی ارزشها یا قوانین اخلاقی درونی هستند که به وسیله پاداش یا تنبیهی که فرد برای خود در نظر می‌گیرد، انگیزه می‌شوند (Arvola, Vassallo, Dean, Lampila, Saba, Lahteenmaki & Shepherd, 2009).

12. Bandura

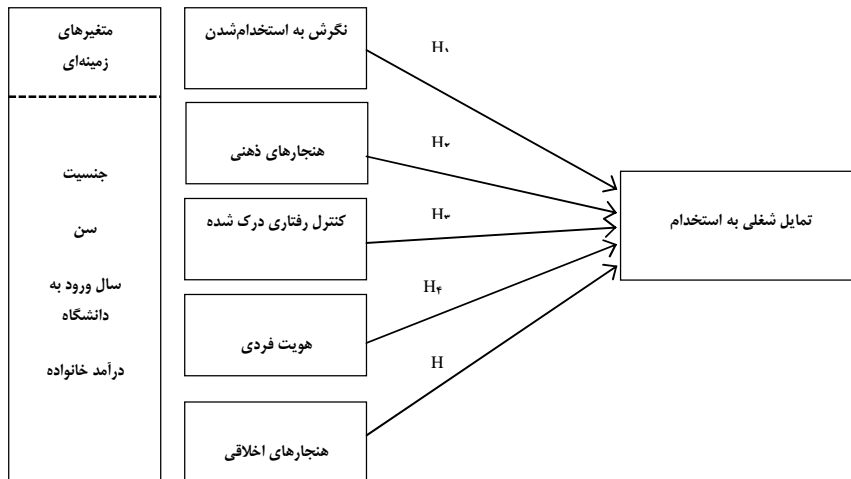
13. Moral Norms

۱۰ عوامل مؤثر بر تمایل شغلی دانشجویان به استخدام: کاربردی از نظریه توسعه یافته ...

علاوه بر این، تلاشهایی برای افزودن «هویت فردی»^{۱۴} به سازه‌های نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده به‌عنوان پیش‌بینی کننده نیات رفتاری صورت گرفته است (Pelling & Katherine, 2009; Nigbur, Lyons & Uzzell, 2010; Burton, 2004). مفهوم هویت فردی از «نظریه هویت» استرایکر گرفته شده است (Burton, 2004). بر اساس این نظریه خویشتن عبارت از مجموعه نقش‌های ساختاریافته اجتماعی است که نشان می‌دهد شخص تا چه حد خود را به‌عنوان تحقق معیارهایی می‌بیند که برای ادای یک نقش اجتماعی خاص لازم است (Pelling & Katherine, 2009). به‌طور کلی، هویت فردی به‌عنوان برچسبی تلقی می‌شود که افراد برای توصیف خود از آن استفاده می‌کنند (Cook, Kerr & Moore, 2002).

بر اساس مطالب بیان شده، دو سازه هنجارهای اخلاقی و هویت فردی برای توسعه نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده در تحقیق حاضر به آن اضافه شده است. فرضیه‌های این پژوهش بر اساس نظریه توسعه یافته رفتار برنامه‌ریزی شده به صورت زیر است:

۱. بین نگرش دانشجویان و تمایل شغلی آنان به استخدام رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
۲. بین هنجارهای ذهنی دانشجویان و تمایل شغلی آنان به استخدام رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
۳. بین کنترل رفتاری درک شده دانشجویان و تمایل شغلی آنان به استخدام رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
۴. بین هویت فردی دانشجویان و تمایل شغلی آنان به استخدام رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.
۵. بین هنجارهای اخلاقی دانشجویان و تمایل شغلی آنان به استخدام رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.



شکل ۱- چارچوب مفهومی پژوهش

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر ماهیت کمی، از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع‌آوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش دانشجویان سال‌های اول و آخر دوره کارشناسی (سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۳) دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان واقع در ملائانی به تعداد ۷۷۰ نفر بودند که از این تعداد با استفاده از جدول کرجسی و مورگان (Krejcie & Morgan, 1970) ۲۶۰ نفر به‌عنوان نمونه آماری تعیین شدند. به‌منظور کاهش خطا این تعداد در نهایت، به ۲۷۵ نفر افزایش یافت. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی ساده متناسب با حجم طبقه بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته متشکل از هفت بخش شامل ویژگی‌های فردی و تحصیلی و نگرش (۵ گویه)، هنجارهای ذهنی (۵ گویه)، کنترل رفتاری درک‌شده (۴ گویه)، هویت فردی (۵ گویه)، هنجارهای اخلاقی (۵ گویه) و تمایل شغلی به استخدام (۵ گویه). همه گویه‌های شش‌سازه نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده (TPB) بر اساس طیف پنج درجه‌ای لیکرت سنجیده شدند. اعتبار ظاهری و محتوایی پرسشنامه را پانلی از اعضای هیئت‌علمی گروه ترویج و آموزش کشاورزی تأیید کردند. همچنین، به منظور بررسی اعتبار سازه و اعتبارسنجی مقیاس‌های نظریه توسعه‌یافته رفتار برنامه‌ریزی شده در خصوص تمایل شغلی به استخدام تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار AMOS_{version20} انجام شد. شاخص‌های به‌دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی نشان داد بین سازه‌ها و اعتبار مناسب پرسشنامه همخطی وجود ندارد ($RSMEA = 0.072$, $Chi-Square = 1750.7$, $df = 719$, $P = 0.000$). البته، باید توجه کرد که معناداری کای اسکوتر در تحلیل عاملی تأییدی وابسته به حجم نمونه است و با افزایش حجم نمونه احتمال معناداری آن افزایش می‌یابد؛ لذا، معنادار شدن کای اسکوتر در تحلیل پیشگفته امری طبیعی است (Kaiser, 2006). شاخص برازش تطبیقی (CFI) نیز 0.93 به‌دست آمد که مقدار مناسبی است. به‌منظور سنجش قابلیت اعتماد یا پایایی ابزار جمع‌آوری داده‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقادیر آلفای به‌دست آمده برای سازه‌های شش‌گانه یادشده (به ترتیب 0.85 ، 0.77 ، 0.80 ، 0.90 ، 0.87 و 0.92) نشان‌دهنده قابلیت اعتماد کافی و مناسب ابزار جمع‌آوری داده‌هاست. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS_{version20} صورت گرفت. برای آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار، کمینه، بیشینه، فراوانی و درصد فراوانی و برای آمار استنباطی از آزمونهای t مستقل، ضرایب همبستگی پیرسون و اسپیرمن و رگرسیون سلسله‌مراتبی^{۱۵} دو مرحله‌ای استفاده شد. دلیل استفاده از رگرسیون سلسله‌مراتبی این بود که برای بررسی مدل توسعه یافته نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده در مرحله اول سازه‌های اصلی مدل؛ یعنی نگرش، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک‌شده برای ورود به معادله رگرسیونی آزمون و در مرحله دوم دو سازه اضافه شده به مدل؛ یعنی هویت فردی و هنجارهای اخلاقی برای ورود به معادله یادشده بررسی می‌شوند. تفاوت به‌دست آمده در ضریب تغییرات بین دو مرحله

۸۲ عوامل مؤثر بر تمایل شغلی دانشجویان به استخدام: کاربردی از نظریه توسعه یافته ...

مذکور مقدار افزایش قدرت پیش‌بینی مدل توسعه یافته نسبت به مدل اصلی (مرحله اول) را نشان می‌دهد.

همچنین، به منظور سطح‌بندی متغیر تمایل به استخدام‌شدن از روش ISDM^{۱۶} در چهار سطح به صورت زیر استفاده شد:

A= تمایل شغلی کم	$A \leq \text{Mean} - \text{SD}$
B= تمایل شغلی نسبتاً کم	$\text{Mean} - \text{SD} < B \leq \text{Mean}$
C= تمایل شغلی نسبتاً زیاد	$\text{Mean} < C \leq \text{Mean} + \text{SD}$
D= تمایل شغلی زیاد	$\text{Mean} + \text{SD} < D$

یافته‌ها

بر اساس نتایج به دست آمده، ۵۳/۸ درصد پاسخگویان (۱۴۸ نفر) مرد و ۴۶/۲ درصد (۱۲۷ نفر) آنها زن بودند و میانگین سن آنها ۲۱ سال (۱/۷۷ = انحراف معیار) بود. ۶۱/۵ درصد پاسخگویان (۱۶۹ نفر) دانشجویان سال آخر و ۳۸/۵ درصد آنان (۱۰۶ نفر) دانشجویان سال اول بودند. بر حسب نتایج جدول ۱ بیشترین تعداد پاسخگویان مربوط به رشته زراعت و اصلاح نباتات با فراوانی ۳۹ نفر و کمترین تعداد آنان مربوط به رشته اقتصاد کشاورزی با فراوانی ۱۹ نفر بود.

جدول ۱- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب رشته تحصیلی

درصد فراوانی	فراوانی	رشته تحصیلی
۱۰/۲	۲۸	ترویج و آموزش کشاورزی
۶/۹	۱۹	اقتصاد کشاورزی
۱۱/۶	۳۲	مکانیزاسیون
۹/۵	۲۶	صنایع غذایی
۸/۷	۲۴	علوم دامی
۸/۷	۲۴	علوم باغبانی
۱۴/۲	۳۹	زراعت و اصلاح نباتات
۱۲	۳۳	خاکشناسی
۱۰/۵	۲۹	گیاهپزشکی
۷/۶	۲۱	فضای سبز
۱۰۰	۲۷۵	جمع

16. Interval of Standard Deviation from the Mean

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان درآمد خانوار در جدول ۲ ارائه شده است. برحسب نتایج این جدول بیشترین فراوانی به درآمد ۶۰۰۰۰۰ تا یک میلیون تومان با تعداد ۹۷ نفر (۳۶/۱ درصد) و کمترین آن به درآمد کمتر از ۶۰۰۰۰۰ تومان با تعداد ۸۵ نفر (۳۱/۶ درصد) تعلق دارد.

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب میزان درآمد خانوار

میزان درآمد خانوار (تومان)	فراوانی	درصد فراوانی	درصد قابل قبول	درصد تجمعی
کمتر از ۶۰۰۰۰۰	۸۵	۳۰/۹	۳۱/۶	۳۱/۶
۶۰۰۰۰۰ - ۱۰۰۰۰۰۰	۹۷	۳۵/۳	۲۶/۱	۶۷/۷
بالای ۱۰۰۰۰۰۰	۸۷	۳۱/۶	۳۲/۳	۱۰۰
بدون پاسخ	۶	۲/۲		
جمع	۲۷۵		۱۰۰	۱۰۰

برای سطح‌بندی میزان تمایل شغلی دانشجویان به استخدام از روش فاصله انحراف معیار از میانگین (ISDM) استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، بیشترین فراوانی مربوط به سطح تمایل نسبتاً زیاد (۳۶/۷ درصد) است. با توجه به درصد تجمعی دو سطح تمایل نسبتاً زیاد و تمایل زیاد می‌توان نتیجه گرفت که پاسخگویان میزان تمایل شغلی زیادی برای استخدام شدن در آینده دارند. این موضوع برای رشته‌های کشاورزی که نرخ بالایی از بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی را به خود اختصاص می‌دهد، چندان مطلوب نیست و می‌تواند پیامدهای ناخوشایندی مانند افزایش هرچه بیشتر نرخ بیکاری در بین دانش‌آموختگان این رشته‌ها در پی داشته باشد.

جدول ۳- سطح‌بندی متغیر تمایل شغلی به استخدام

سطح	حدود قضاوت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کم	A ۱۳/۱۹	۴۵	۱۶/۴	۱۶/۴
نسبتاً کم	۱۳/۱۹ < B ۱۸/۴۲	۶۹	۲۵/۱	۴۱/۵
نسبتاً زیاد	۱۸/۴۲ < C ۲۳/۶۵	۱۰۱	۳۶/۷	۷۸/۲
زیاد	۲۳/۶۵ < D	۶۰	۲۱/۸	۱۰۰
جمع		۲۷۵	۱۰۰	
میانگین = ۱۸/۴۲	انحراف معیار = ۵/۲۳	کمینه = ۵	بیشینه = ۲۵	

همچنین، به‌منظور مقایسه میانگین تمایل شغلی به استخدام بر حسب جنسیت دانشجویان و سال ورود آنها به دانشگاه از آزمون t مستقل استفاده شد. نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد که بین میانگین تمایل شغلی به استخدام بر حسب جنسیت تفاوت معنادار در سطح پنج درصد وجود دارد، به‌طوری‌که دانشجویان زن نسبت به دانشجویان مرد تمایل بیشتری به استخدام شدن در آینده دارند. همچنین، بین میانگین تمایل

۱۴ عوامل مؤثر بر تمایل شغلی دانشجویان به استخدام: کاربردی از نظریه توسعه یافته ...

شغلی به استخدام بر حسب سال ورود تفاوت معنادار در سطح پنج درصد وجود دارد، به طوری که دانشجویان سال اول نسبت به دانشجویان سال آخر تمایل بیشتری به استخدام شدن در آینده دارند.

جدول ۴- مقایسه میانگین تمایل شغلی دانشجویان به استخدام بر حسب جنسیت و سال ورود به

دانشگاه

متغیر	سطح	میانگین	آماره t	سطح معناداری
جنسیت	زن (n=۱۴۸)	۳/۵۶	-۲/۰۵*	۰/۰۴۱
	زن (n=۱۲۷)	۳/۸۲		
سال ورود به دانشگاه	سال اول (n=۱۰۶)	۳/۸۷	-۲/۴۴*	۰/۰۱۵
	سال آخر (n=۱۶۹)	۳/۵۶		

*معناداری در سطح پنج درصد

به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای سن و میزان درآمد خانواده دانشجویان با تمایل شغلی آنان به استخدام از ضرایب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شد. همان طور که در جدول ۵ مشاهده می شود، بین سن پاسخگویان و تمایل شغلی آنها به استخدام رابطه منفی و معنادار در سطح پنج درصد وجود دارد. در واقع، هر چه سن دانشجویان افزایش پیدا کند، تمایل شغلی آنها به استخدام شدن کاهش پیدا می کند. این نتیجه تأییدی بر تمایل پایین دانشجویان سال آخر و تمایل بالای دانشجویان سال اول برای استخدام شدن است که پیشتر به آن اشاره شد. همچنین، بین میزان درآمد خانواده پاسخگویان و تمایل شغلی آنها به استخدام رابطه منفی و معنادار در سطح یک درصد وجود دارد؛ به عبارت دیگر، هر چه درآمد خانواده پاسخگویان بیشتر باشد، تمایل آنها به استخدام شدن کمتر می شود.

جدول ۵- رابطه سن و میزان درآمد خانواده دانشجویان با تمایل شغلی آنها به استخدام

متغیر	نوع ضریب همبستگی	مقدار ضریب همبستگی	سطح معناداری
سن	پیرسون	-۰/۱۳۰*	۰/۰۳
درآمد خانواده	اسپیرمن	-۰/۲۱۶**	۰/۰۰۰

*معناداری در سطح پنج درصد **معناداری در سطح یک درصد

به منظور تعیین رابطه بین سازه های نظریه توسعه یافته رفتار برنامه ریزی شده با تمایل دانشجویان به استخدام شدن از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. همان طور که در جدول ۶ مشاهده می شود، تمام سازه های نظریه رفتار برنامه ریزی شده با تمایل دانشجویان به استخدام رابطه مثبت و معنادار در سطح یک درصد دارند.

جدول ۶- رابطه بین سازه‌های نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده و تمایل شغلی دانشجویان به استخدام

سازه	نگرش	هنجارذهنی	کنترل رفتاری	هویت فردی	هنجارهای اخلاقی	تمایل به استخدام
نگرش	۱					
هنجارذهنی	۰/۵۵۲** ۰/۰۰۰	۱				
کنترل رفتاری	۰/۴۶۲** ۰/۰۰۰	۰/۵۹۷** ۰/۰۰۰	۱			
هویت فردی	۰/۶۲۰** ۰/۰۰۰	۰/۴۹۶** ۰/۰۰۰	۰/۵۹۴** ۰/۰۰۰	۱		
هنجارهای اخلاقی	۰/۶۶۳** ۰/۰۰۰	۰/۵۶۸** ۰/۰۰۰	۰/۴۷۳** ۰/۰۰۰	۰/۷۲۸** ۰/۰۰۰	۱	
تمایل به استخدام	۰/۶۷۱** ۰/۰۰۰	۰/۵۴۷** ۰/۰۰۰	۰/۴۵۰** ۰/۰۰۰	۰/۶۹۷** ۰/۰۰۰	۰/۷۴۱** ۰/۰۰۰	۱

**مناذاری در سطح یک درصد

تحلیل رگرسیون عوامل مؤثر بر تمایل به استخدام شدن

به‌منظور بررسی عوامل مؤثر بر تمایل شغلی دانشجویان به استخدام از رگرسیون سلسله مراتبی دو مرحله‌ای استفاده شد. در مرحله اول رگرسیون متغیرهای اصلی نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده؛ یعنی نگرش به استخدام شدن، هنجارهای ذهنی و کنترل رفتاری درک شده به عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شدند و در مرحله دوم برای توسعه مدل دو متغیر مستقل دیگر؛ یعنی هویت فردی و هنجارهای اخلاقی نیز به سه متغیر قبلی اضافه شدند. بر اساس جدول ۷ در مرحله اول متغیرهای نگرش به استخدام شدن و هنجارهای ذهنی در مجموع، توانایی پیش‌بینی ۴۹/۹ درصد از تغییرات متغیر تمایل شغلی به استخدام را دارند ($F=۹۰/۰۴$, $Sig=۰/۰۰۰$). در این مرحله متغیر کنترل رفتاری درک شده از مدل خارج شد. در مرحله دوم از بین متغیرهای وارد شده، متغیرهای نگرش به استخدام شدن، هنجارهای ذهنی، هویت فردی و هنجارهای اخلاقی در مجموع، ۶۴/۳ درصد از تغییرات متغیر تمایل شغلی به استخدام را پیش‌بینی می‌کنند ($F=۹۷/۰۵$, $Sig=۰/۰۰۰$). بر این اساس، متغیرهای اضافه شده به نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده ۱۴/۴ درصد قدرت پیش‌بینی کنندگی این نظریه را افزایش داده‌اند. بر طبق جدول ۷، در مرحله اول به ازای یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیرهای نگرش به استخدام شدن و هنجارهای ذهنی، متغیر وابسته؛ یعنی تمایل به استخدام شدن به ترتیب (۰/۵۱۴ و ۰/۲۱۱) تغییر می‌کند. در این مرحله بیشترین میزان پیش‌بینی مربوط به متغیر نگرش به استخدام شدن با میزان بتای ۰/۵۱۴ است که همراه با متغیر هنجارهای ذهنی با میزان بتای ۰/۲۱۱ در مرحله اول تمایل به استخدام شدن را پیش‌بینی می‌کنند.

در مرحله دوم و بر طبق جدول ۷، بیشترین میزان پیش‌بینی مربوط به متغیر هنجارهای اخلاقی با میزان بتای ۰/۳۴۸ است که همراه با متغیرهای هویت فردی با میزان بتای ۰/۲۷۴، نگرش به استخدام شدن با میزان بتای ۰/۲۲۹ و هنجارهای ذهنی با میزان بتای ۰/۱۱۹ تمایل به استخدام شدن را پیش‌بینی می‌کنند. در واقع، به ازای هر یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیرهای هنجارهای اخلاقی، هویت فردی، نگرش به استخدام شدن و هنجارهای ذهنی، متغیر وابسته؛ یعنی تمایل به استخدام شدن به ترتیب (۰/۳۴۸، ۰/۲۷۴، ۰/۲۲۹ و ۰/۱۱۹) تغییر می‌کند.

جدول ۷- رگرسیون سلسله مراتبی چند متغیره به منظور تعیین عوامل مؤثر بر تمایل شغلی دانشجویان به استخدام

مرحله	متغیر	B	S.E.B	Sig.t	
۱	مقدار ثابت	۰/۱۸۵	۰/۲۴۹	۰/۴۵۸	
	نگرش	۰/۵۴۹	۰/۰۵۶	۰/۰۰۰	
	هنجارهای ذهنی	۰/۲۸۹	۰/۰۷۹	۰/۰۰۰	
	کنترل رفتاری درک شده	۰/۱۱۲	۰/۰۷۱	۰/۱۱۳	
۲	مقدار ثابت	-۰/۱۳۸	۰/۲۱۳	۰/۵۱۹	
	نگرش	۰/۲۴۵	۰/۰۵۶	۰/۰۰۰	
	هنجارهای ذهنی	۰/۱۶۲	۰/۰۷۰	۰/۰۲۰	
	کنترل رفتاری درک شده	-۰/۰۶۹	۰/۰۶۵	۰/۲۹۰	
	هویت فردی	۰/۳۱۶	۰/۰۶۹	۰/۰۰۰	
	هنجارهای اخلاقی	۰/۴۰۹	۰/۰۷۰	۰/۰۰۰	
مرحله		Multiple R	R ²	R ² Adjust	R ² Change
۱		۰/۷۰۷	۰/۴۹۹	۰/۴۹۴	۰/۴۹۹
۲		۰/۸۰۲	۰/۶۴۳	۰/۶۳۷	۰/۱۴۴

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف کلی شناسایی عوامل مؤثر بر تمایل شغلی دانشجویان به استخدام شدن با استفاده از نظریه توسعه‌یافته رفتار برنامه‌ریزی شده انجام شد. در کنار سازه‌های نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده رابطه بین برخی ویژگیهای فردی و تحصیلی دانشجویان با عنوان متغیرهای زمینه‌ای و متغیر تمایل به استخدام نیز بررسی شد. نتایج تحلیل‌های آماری نشان دهنده وجود رابطه معنادار بین ویژگیهای مذکور و تمایل به استخدام شدن است؛ به طوری که متغیر جنسیت توانسته بود در تمایل شغلی دانشجویان به استخدام شدن تفاوت معنادار در سطح پنج درصد ایجاد کند؛ بدین معنا که دانشجویان زن تمایل بیشتری به استخدام شدن در آینده به جای کارآفرین شدن داشتند. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت که شاید این تمایل شغلی در بین دانشجویان زن ناشی از انتظارات جامعه است که بیشتر نگاه زنانه به فعالیت‌های کشاورزی دارد که این امر می‌تواند باور به خودکارآمدی آنها را در مشاغل کارآفرینانه کشاورزی تضعیف

کند. پژوهش‌های دیگری نیز وجود رابطه بین جنسیت و انتخاب نوع شغل را تأیید می‌کنند (Karimi, Biemans, Lans, Chizari, Mudler & Naderi Mahdei, 2013; James, 2002). همچنین، سال ورود به دانشگاه توانسته بود در دیدگاه دانشجویان در خصوص تمایل شغلی به استخدام تفاوت ایجاد کند. بدین ترتیب که دانشجویان سال اول تمایل شغلی بیشتری به استخدام شدن در آینده داشتند. این نتیجه را می‌توان این گونه تفسیر کرد که دانشجویان سال اول به دلیل خوش‌بینی به استخدام شدن در آینده و نیز هنجارهای ذهنی حاکم بر آنها که برگرفته از خانواده، دوستان و اطرافیان و به‌طور کلی جامعه است، هدف از ورود به دانشگاه را بیشتر اخذ مدرک به‌منظور استخدام شدن در آینده می‌دانند، در حالی که دانشجویان سال آخر شاید به دلیل واقع‌بینی بیشتر در خصوص بازار کار و آگاهی بیشتر از محدودیت‌های استخدام دولتی یا کسب مهارت‌های راه‌اندازی یک کسب و کار تمایل کمتری به استخدام شدن دارند. البته، جونز و لارک (Jones & Larke, 2001) در پژوهشی رابطه معنادار بین سال ورود و تمایل دانشجویان به شغل آینده مشاهده نکردند. همچنین، بین سن و تمایل به استخدام شدن رابطه منفی و معنادار در سطح پنج درصد مشاهده شد که به نحوی تأییدی بر تأثیر سال ورود به دانشگاه بر تمایل دانشجویان به استخدام شدن بود. بین درآمد خانواده و تمایل به استخدام شدن هم رابطه منفی و معنادار در سطح یک درصد مشاهده شد، به طوری که هر چه درآمد خانواده فرد بیشتر باشد، تمایل شغلی او به استخدام کمتر می‌شود که شاید دلیل این امر برخورداری از پشتوانه و حمایت خانوادگی برای راه‌اندازی یک کسب و کار در آینده باشد. نتایج آزمون فرضیه ۱ نشان می‌دهد که بین نگرش به استخدام و تمایل شغلی به استخدام رابطه مثبت و معنادار وجود دارد؛ به عبارت دیگر، هر چه نگرش به استخدام شدن مثبت‌تر باشد، تمایل فرد به استخدام شدن بیشتر خواهد بود. پژوهش‌های دیگر نیز وجود رابطه بین نگرش و تمایل شغلی را تأیید می‌کنند (Linan, Rodríguez-Cohard & Rueda-Cantucho, 2011; Karimi et al., 2013, Soleimani & Zarafshani, 2011, Barani, Zarafshani, Delangizan & Hosseini Largani, 2010). آزمون فرضیه ۲ نشان می‌دهد که بین هنجارهای ذهنی و تمایل شغلی به استخدام رابطه مثبت و معنادار در سطح یک درصد وجود دارد. در واقع، یکی از عوامل مهمی که فرد را به سمت استخدام شدن سوق می‌دهد، ترغیبها، تشویقها و فشارهای اطرافیان است، حتی اگر خود فرد تمایل اندکی به استخدام شدن داشته باشد؛ به عبارت دیگر، این یافته نشان‌دهنده تأثیر گروه‌های مرجع (خانواده و اطرافیان) در شکل‌گیری و تقویت تمایلات شغلی دانشجویان است. پژوهش‌های دیگر نیز وجود این رابطه را تأیید می‌کنند (Rahmanian Koushkaki, et al., 2012; Barani et al., 2010; Karimi et al., 2013). رابطه‌ای بین هنجارهای ذهنی و تمایل شغلی یافت نشد (Linan et al., 2011; Soleimani & Zarafshani, 2011). نتیجه آزمون فرضیه سوم نشان می‌دهد که کنترل رفتاری درک شده با تمایل به استخدام شدن رابطه مثبت و معنادار در سطح یک درصد دارد. در تفسیر این نتیجه می‌توان گفت که پاسخگویان انجام دادن وظایف مشاغل استخدامی را بیشتر از مشاغل کارآفرینی در توانایی خود می‌بینند.

و بر این اساس، تمایل شغلی آنها برای استخدام شدن بیشتر می‌شود. پژوهش‌های دیگری نیز مؤید وجود این رابطه هستند (Karimi et al., 2013; Linan et al., 2011; Soleimani & Zarafshani, 2011; Rahmani Koushaki et al., 2012). نتیجه آزمون فرضیه ۴ نشان می‌دهد که بین هویت فردی دانشجویان و تمایل شغلی آنها به استخدام رابطه مثبت و معنادار در سطح یک درصد وجود دارد. در واقع، سازگاری بیشتر ویژگی‌های فردی پاسخگویان با استخدام و مشاغل حقوق‌بگیری موجب تمایل بیشتر آنها به استخدام شدن در آینده می‌شود. نتیجه آزمون فرضیه ۵ نشان‌دهنده آن است که بین هنجارهای اخلاقی و تمایل شغلی دانشجویان به استخدام رابطه مثبت و معنادار در سطح یک درصد وجود دارد. در واقع، هر چه فرد خود را به احراز یک شغل استخدامی بیشتر متعهد بداند، تمایل شغلی او برای استخدام شدن در آینده نیز بیشتر خواهد بود.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیرهای نگرش، هنجارهای ذهنی، هویت فردی و هنجارهای اخلاقی به استخدام در مجموع، ۶۴/۳ درصد از تغییرات متغیر وابسته (تمایل شغلی نسبت به استخدام) را تبیین می‌کنند. نتیجه تحلیل رگرسیونی نشان می‌دهد که اضافه کردن دو سازه هویت فردی و هنجارهای اخلاقی به نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده آزن قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی این نظریه را ارتقا می‌دهد. دو سازه مذکور در این تحقیق ۱۴/۴ درصد قدرت پیش‌بینی‌کنندگی نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده را افزایش داده‌اند.

البته، ذکر این نکته ضروری است که گرچه نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده آزن فقط به عوامل درونی فرد توجه دارد و تأثیر مستقیم عوامل بیرونی بر تمایلات رفتاری را نمی‌سنجد، اما همان‌گونه که پیشتر هم گفته شد، سازه‌های این نظریه در همکنشی و تعامل بین عوامل فردی و محیطی شکل می‌گیرند. برای مثال، در شکل‌گیری تمایلات رفتاری دانشجویان به استخدام شدن عوامل محیطی و بیرونی نظیر ساختار اقتصادی کشور، فضای کسب و کار، فرهنگ جامعه و ... تأثیر بسزایی دارند که تحلیل، ارزیابی و ادراک افراد از این عوامل بر سازه‌های درونی؛ یعنی نگرش، هنجارهای ذهنی، کنترل رفتاری درک شده و تمایلات رفتاری آنها به استخدام شدن تأثیرگذار است.

پیشنهادها

با توجه به نتایج به‌دست آمده در این پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

۱. با توجه به تمایل شغلی بیشتر دانشجویان زن به استخدام شدن در مقایسه با دانشجویان مرد، ایجاد نگرش مثبت در آنها در خصوص کارآفرین شدن ضروری به نظر می‌رسد. در این زمینه، ضمن تقویت روحیه کارآفرینی دانشجویان زن از طریق برنامه‌های آموزشی رسمی و غیر رسمی و دعوت از کارآفرینان برتر زن در کسب و کارهای کشاورزی به دانشگاه، در سطح جامعه نیز باید در خصوص پذیرش اشتغال آنها در مشاغل کارآفرینانه کشاورزی فرهنگ سازی لازم به‌عمل آید.

۲. با توجه به رابطه بین سال ورود به دانشگاه با تمایل شغلی دانشجویان به استخدام، می‌توان این امر را به تأثیر برنامه درسی آشکار و پنهان آموزش عالی در کسب مهارت‌های کارآفرینانه و نیز واقع‌بینی دانشجویان سال آخر در خصوص بازار کار دانست. لذا لازم است در جهت تلفیق کارآفرینی در برنامه‌های درسی دانشگاهها اهتمام ویژه‌ای صورت گیرد.

۳. تقویت نگرش، هویت فردی، هنجارهای ذهنی و هنجارهای اخلاقی دانشجویان در خصوص مشاغل کارآفرینانه باید در برنامه‌های درسی آشکار و پنهان دانشگاهها و مراکز آموزش عالی مد نظر واقع شود. اموری همچون تشکلهای دانشجویی و فعالیتهای فوق برنامه دانشجویان، بازدید از کسب و کارهای موفق کشاورزی و دعوت از کارآفرینان برتر کشاورزی به دانشگاه می‌توانند در تقویت سازه‌های مذکور در خصوص تمایل به کارآفرین شدن نقش بسزایی داشته باشند.

References

1. Abrahamse, W., Steg, L., Gifford, R., & Vlek, C. (2009). Factors influencing car use for commuting and the intention to reduce it: A question of self-interest or morality?. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 12(4), 317-324.
2. Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
3. Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 665-683.
4. Arvola, A., Vassallo, M., Dean, M., Lampila, P., Saba, A., Lahteenmaki, L., & Shepherd, R. (2009). Predicting intentions to purchase organic food: The role of affective and moral attitudes in the theory of planned behaviour. *Appetite*, 50, 443-454.
5. Bamberg, S., & Möser, G. (2007). Twenty years after hines, hungerford, and tomera: A new meta-analysis of psycho-social determinants of pro-environmental behaviour. *Journal of Environmental Psychology*, 27(1), 14-25.
6. Barani, S., Zarafshani, K., Delangizan, S., & Hosseini Largani, M. (2010). The influence of entrepreneurship education on entrepreneurial behavior of college students in Kermanshah's Païam-Noor University: Structural

equation modeling approach. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 16 (3), 85-105 (In Persian).

7. Baron, R. A. (2004). The cognitive perspective: A valuable tool for answering entrepreneurship's basic "why" questions. *Journal of Business Venturing*, 19(2).
8. Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intentions. *Academy of Management Review*, 13(3), 442-453.
9. Burton, R. J. F. (2004). Re-conceptualizing the behavioral approach in agricultural studies: A socio-psychological perspective. *Journal of Rural Studies*, 20(3), 359-371.
10. Cook, A. J., Kerr, G. N., & Moore, K. (2002). Attitudes and intentions towards purchasing GM food. *Journal of Economic Psychology*, 23(5), 557-572.
11. Engle, R.L., Dimitriadi, N., Gavidia, J.V., Schlaegel, C., Delanoe, S., Alvarado, I., He, X., Buame, S., & Wolff, B. (2010). Entrepreneurial intent: A twelve-country evaluation of Ajzen's model of planned behavior. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 16 (1), 35 – 57.
12. Entezari, Y. (2009). Science-based entrepreneurship is a prerequisite for effective employment of higher education graduates. *Parliamentary and Research*, 15(59), 35-56(in Persian).
13. Fami, H., Aghapour, S., & Alambeigi, A. (2010). Analysis of individual factors influencing job learning-based on agricultural students at Tehran University. *Iranian Higher Education Journal*, 3(1), 103-125 (in Persian).
14. Ghanbarali, R., & Zarafshani, K. (2008). Entrepreneurship education: A solution toward Job creation. *Work and Society*, 96-97, 64-75(in Persian).
15. James, R. (2002). *Socioeconomic background and higher education participation: An analysis of school students' aspirations and expectations*. Canberra: Australian Government Publishing Service.

16. Jones, W. A., & Larke, A. (2001). Factors influencing career choice of African American and Hispanic graduates of a land-grant college of agriculture. *Journal of Agricultural Education*, 42(1), 39-49.
17. Kaiser, F.G. (2006). A moral extension of the theory of planned behaviour: Norms and anticipated feelings of regret in conservatism. *Personality and Individual Differences*, 41, 71-81.
18. Karbasi, A. R., Asnaashari, H., & Aghel, H. (2008). Predicting employment in the agricultural sector. *Journal of Agricultural Development Economics (Agricultural Sciences and Technology)*, 22(2), 31-43(in Persian).
19. Karimi, S., Biemans, H. J. A., Lans, T., Chizari, M., Mudler, M., & Naderi Mahdei, K. (2013). Understanding role models and gender influences on entrepreneurial intentions among college students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 204-214.
20. Khosravipour, B., & Soleimanpour, M. R. (2009). Effective teaching strategies employment in the development of graduate education complex in Khuzestan Agricultural Jihad. *Journal of Agricultural Education Management*, 9, 19-28(in Persian).
21. Koen, J., Klehe, U., & Van Vianen, A. (2012). Employability among the long-term unemployed: A futile quest or worth the effort? *Journal of Vocational Behavior*, 82, 37-48.
22. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
23. Linan, F., Rodríguez-Cohard, J. C., & Rueda-Cantuche, J. M. (2011). Factors affecting entrepreneurial intention levels: A role for education. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7, 195-218.
24. Moradi, M. (2010). Prerequisites and effectiveness of agricultural education in the country. *Work and Society*, 120-121, 11-18(in Persian).
25. Moriano, J.A., Gorgievski, M., Laguna, M., Stephan, U., & Zarafshani, K. (2011). A cross-cultural approach to understanding entrepreneurial

intention. *Journal of Career Development*, Published online 6 January 2011, DOI: 10.1177/089484845310384481.

26. Nigbur, D., Lyons, E., & Uzzell, D. (2010). Attitudes, norms, identity and environmental behavior: Using an expanded theory of planned behaviour to predict participation in a kerbside recycling programme. *British Journal of Social Psychology*, 49(2), 259-284.
27. Pasban, F. (2006). Socio-economic factors affecting rural women in Iran. *Agricultural Economics*, 14, 153-176(in Persian).
28. Pelling, E. L. B., & Katherine, M. (2009). The theory of planned behavior applied to young people's use of social networking web sites. *Cyber Psychology and Behaviour*, 12(6), 755-759.
29. Rahmanian Koushkaki, M., Chizari, M., & Havasi, A. (2012). Study of factors affecting agricultural students' entrepreneurial Intentions University of Ilam. *Entrepreneurship Development*, 4(15), 125-144(in Persian).
30. Sadeghi, M., & Malekinia, E. (2011). University student's assessment of entrepreneurial environments and its relationship with entrepreneurial intention. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 17 (1), 69-89 (in Persian).
31. Salimi, J., & Abdi, A. (2008). Entrepreneurship, principles, methods of teaching and learning in the university. *Work and Society*, 101, 52-59 (in Persian).
32. Saunders, R., & Fogarty, G. (2001). Time discounting in career preference. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 118-126. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1006/jvb.2000.1758>.
33. Seyfieh, A. (2006). The role of vocational education in the development of self-employment. *Journal of Scientific, Technical and Professional Skills*, 43, 18-21(in Persian).
34. Shook, C.L., & Bratianu, C. (2010). Entrepreneurial intent in a transitional economy: An application of the theory of planned behavior to Romanian students. *International Entrepreneurship Management Journal*, 6, 231-347.

35. Soleimani, A., & Zarafshani, K. (2011). Explaining predictor of entrepreneurial intentions among students in high school agriculture. *Journal of a New Approach to Research in Educational Management*, 2(3), 107-124 (in Persian).
36. Statistical Center of Iran (2013). *Census of population and housing in 2011*. Retrieved from www.amar.org.ir/Default.aspx?tabid=1187.
37. Van Gelderen, M., Brand, M., Van Praag, M., Bodewes, W., Poutsma, E., & Van Gils, A. (2008). Explaining entrepreneurial intentions by means of the theory of planned behavior. *Career Development International*, 13(6), 538-559.
38. Wauters, E., Bielders, Ch., Poesen, J., Govers, G., & Mathijs, E. (2010). Adoption of soil conservation practices in Belgium: An examination of the theory of planned behaviour in the agri-environmental domain. *Land Use Policy*, 27, 86-94.
39. Walker, T. L., & Tracey, T. J. G. (2012). The role of future time perspective in career decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 150-158.
40. Yazdanpanah, M., Hayati, D., & Zamani, G. H. (2012). Investigating agricultural professionals intentions and behaviours towards water conservation: Using a modified theory of planned behaviour. *Environmental Sciences*, 9(1), 1-22 (in Persian).