

نقش مهارت های اشتغال در انگیزه تحصیلی دانشجویان کشاورزی مرکز آموزش عالی امام خمینی (ره)

امیر علم بیگی^۱، رومینا امیری^۲، سینا صاحب‌دل^۳

۱. استادیار دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران
۲. کارشناس ارشد آموزش کشاورزی دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران
۳. کارشناس ارشد ترویج کشاورزی دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران

چکیده

انگیزه تحصیلی دانشجویان و نگرانی‌های مربوط به آینده شغلی آن‌ها بسیار مهم و قابل توجه است و موسسات آموزش عالی در این زمینه نقش مهمی ایفا می‌کنند. این پژوهش با هدف بررسی نقش قابلیت اشتغال، به عنوان یک محرک درونی در پیش بینی سطح انگیزه تحصیلی دانشجویان کشاورزی انجام شد. جامعه آماری پژوهش ۲۳۰ تن از دانشجویان کاردانی و کارشناسی کشاورزی مرکز آموزش عالی امام خمینی استان البرز در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ بود که ۱۴۴ تن از آنان با استفاده از جدول کرجسی و مورگان تعیین و به شکل طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزار تحقیق، پرسش‌نامه‌ای بود که روایی شکلی به وسیله گروهی از متخصصان مربوط بررسی و تایید شد. پایایی آن با محاسبه ضریب تتای ترتیبی تایید شد ($0/81 \leq \Theta \leq 0/91$). تحلیل عاملی اکتشافی و رگرسیون لجستیک دو وجهی روش‌های آماری اصلی بودند که با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۳ اجرا شدند. نتایج تحلیل عاملی نشان داد انگیزه تحصیلی دانشجویان در شش بعد، انگیزه نوظللی و نوآوری، انگیزه پایگاه حرفه‌ای، انگیزه هیجانی، انگیزه مالی، انگیزه یادگیری و انگیزه کسب مدرک دسته بندی می‌شوند که در بین آن‌ها انگیزه نوظللی و نوآوری مهم ترین بعد می‌باشد. نتایج تحلیل رگرسیون لجستیک نشان داد داشتن مهارت رهبری به عنوان یکی از بعد های قابلیت اشتغال مهمترین متغیر اثر گذار بر افزایش انگیزه تحصیلی دانشجویان بوده و از این رو تمرکز برنامه‌ی درسی بر ارتقای مهارت های رهبری گامی موثر بر بهبود انگیزه‌ی تحصیلی در دانشجویان خواهد بود.

نمایه واژگان: قابلیت اشتغال، انگیزه آموزشی، دانشجویان کشاورزی و انگیزه نوظللی.

نویسنده‌ی مسئول: امیر علم بیگی

رایانامه: alambaigi@ut.ac.ir

دریافت: ۹۴/۹/۲۵ پذیرش: ۹۵/۵/۲۶

مقدمه

امروزه بی کاری در کشور های در حال توسعه معضلی مهم تلقی می شود که آثار و پی آمد های بسیاری را در حوزه های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی بر جای می گذارد. در این میان، بی کاری دانش آموختگان دانشگاه ها و مراکز های آموزش عالی که به عنوان قشر متخصص و فرهیخته جامعه محسوب می شوند، از اهمیت به سزایی برخوردار است (پور کریمی، ۱۳۸۸). در شرایط کنونی در کشورهایی نظیر ایران، ایجاد فرصت های شغلی برای جمعیت بزرگ بی کاران، به ویژه دانش آموختگان نظام آموزشی، اصلی ترین و مهم ترین مشغله تصمیم گیران و برنامه ریزان کلان کشور است و رفع معضل بی کاری، ایجاد و تقویت راهکارهای اشتغال زایی و خوداشتغالی و حرکت به سمت توسعه جامعه، نیاز به تربیت و آموزش افراد کارآفرین، کارآمد و خلاق را دو چندان کرده است. از سوی دیگر، دولت ها، کارفرمایان و سیاست گذاران با توجه به سطح مهارت و شایستگی که دانش آموختگان در آموزش عالی کسب می کنند و با در نظر گرفتن استانداردهای خاص اقدام به استخدام آنان می کنند (پی دلیوسی، ۲۰۱۴).

در قرن ۲۱، علاوه بر دانش فنی، داشتن مهارت های اشتغال نیز در رقابت برای کسب موقعیت های شغلی و حفظ کار در بازار جهانی صنعت، از اهمیت به سزایی برخوردار می باشد. این مهارت ها، افراد را برای ورود به بازار کار آماده می کند (اسماعیل و محمد، ۲۰۱۵). در چارچوب تغییرهای پی در پی فناوری، فرآیندهای کاری و تحولات جهانی سازمانی، بیش ترین تلاش در جهت حفظ نیروی کار شایسته و ماهر است. دولت ها و سیاست گذاران نرخ اشتغال را با سطح مهارت و شایستگی دانش آموختگان آموزش عالی ارتباط می دهند (ویلیامسون، ۲۰۱۵). تحول نهادهای سنتی و صنعتی از وظیفه ای محور به یک رویکرد فرآیندی محور، همه کارکنان را تحت تاثیر قرار داده است.

در عصر جدید، مدیران و کارکنان به انجام کارها با مسئولیت و توانایی شخصی و پیدا کردن راه حل برای مشکلات ممکن نیاز دارند و پیدا کردن کارکنان خوب و آماده سازی آنها جهت انجام کار، مهم ترین دل نگرانی کارفرمایان می باشد. در واقع، بین مهارت های مورد نظر در کار و مهارت های متقاضیان استخدام شکاف عمیقی وجود داشته و سازمان

ها ترجیح می دهند افراد آموزش دیده و آماده برای کار را استخدام کنند (کومارا و همکاران، ۲۰۱۵). برای پاسخ به این چالش، موضوع قابلیت اشتغال به عنوان مفهومی کیفی برای حل این معضل پیشنهاد شد (نایت و یورک، ۲۰۰۴). قابلیت اشتغال، دانشجویان را قادر می کند تا دانش و مهارت های عمومی و تخصصی را کسب کنند و نگرش خود را در جهتی پرورش دهند که پیشرفت آن ها را در زندگی و شغل آینده شان تضمین نماید. مهارت های قابلیت اشتغال به آن دسته از مهارت هایی اشاره دارد که برای پیدا کردن شغل، حفظ کردن و هم چنین انجام آن شغل به شکل مورد انتظار، ضروری هستند.

مهارت های قابلیت اشتغال جزو مهارت های اکتسابی است که این ویژگی را دارد که از طریق برنامه های درسی به دانشجویان آموزش داده شود (آسونیتو، ۲۰۱۵). قابلیت اشتغال از یک یادگیری پیچیده سرچشمه می گیرد و زمینه ی وسیعی از مهارت های کانونی و اساسی را تشکیل می دهد. قابلیت اشتغال فقط مخصوص دانش آموختگان نیست و باید در تمام زندگی کاری هر فردی به طور مداوم تقویت شود (نایت و یورک، ۲۰۰۴). با توجه به این که شمار قابل توجهی از دانش آموختگان دانشگاه های کشور با بی کاری مواجه هستند، از موسسه های آموزشی انتظار می رود سیاستی را به کار بگیرند که استخدام دانش آموختگان آموزش عالی افزایش یابد تا بتوانند درآمدی در بازار کار به دست آورند. با توجه به رکود اقتصادی موجود باید تاکید بیش تری بر استخدام فراگیران آموزش عالی و انتخاب روش های آموزشی مناسب جهت افزایش اشتغال آن ها شود.

انسان به عنوان موجود دارای انگیزه شناخته می شود، به طوری که همه ی فعالیت ها و کار های او به انگیزه ی لازم و متناسب با آن فعالیت و کار نیاز دارد. برای یادگیری و تحصیل هم که به عنوان فعالیت اصلی دانشجویان به شمار می آید باید انگیزه وجود داشته باشد. در واقع، انگیزه یکی از ملزومات یادگیری به حساب می آید و چیزی است که به رفتار شدت و جهت می بخشد و در حفظ و تداوم آن به یادگیرنده کمک می کند (مولوی و همکاران، ۲۰۰۷). از سوی دیگر، با انگیزه ی تحصیلی افراد تحرک لازم را برای به پایان رساندن موفقیت آمیز یک تکلیف، رسیدن به هدف یا دست یابی به درجه ی معینی از شایستگی در

فردریچ و همکاران، ۲۰۱۵).

از این روست که افراد بدون انگیزه، مانند افراد با انگیزه بیرونی، خود را شایسته نمی‌دانند با این تفاوت که ادراک شایستگی در آن‌ها چنان پایین است که حتی در موقعیت‌ها احساس درماندگی می‌کنند. کوشش برای این افراد یک عمل بیهوده است. نظریه خودتعیینی بر این است که باید برای افراد جهت تصمیم‌گیری درباره‌ی نحوه رفتار و تفکر فرصت داد تا پیش درآمدی بر کنترل ادراک شده باشد. چنان‌که آموخته‌های فرد متناسب با توان و استعدادها بالقوه‌اش باشد یا فاصله‌ی بین توان بالقوه و توان بالفعل فراگیر باشد، می‌توان گفت پیشرفت تحصیلی اتفاق افتاده است. در واقع، انگیزش پیش نیاز یادگیری به حساب می‌آید و تأثیر آن بر یادگیری، یکی از امور بدیهی است. یادگیری معلول انگیزه‌های متفاوت است بهترین راه ایجاد علاقه در یادگیرندگان بهبود شرایط یادگیری و افزایش سطح کیفی روش‌های آموزشی است (عدالت‌خواه و دیگران، ۱۳۸۴).

در واقع 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 انجام شغل خود و سابقه کاری خود را در طول دوره تحصیل کسب کنند. از این رو، آموزش عالی بایستی بتواند به گونه‌ای انگیزه تحصیل را در فراگیران افزایش دهد و فرآیندی را طی کند که دانش‌آموختگان خود را از افراد هم‌رده خود متمایز گردانند و آن‌ها را در فرآیند رقابت موفق کند. این مهم زمانی میسر است که قابلیت اشتغال در دانشجویان نهادینه شود. به وسیله رهیافت قابلیت اشتغال می‌توان در پی تربیت دانشجویانی بود که فارغ از فشارهای بازارکار و سازمان‌های مطبوع خود افرادی توانمند باشند، به نحوی که در زمان دانش‌آموختگی این احساس را داشته باشند که توانایی کار در بازارکار را دارند و می‌توانند، در هر سازمان یا مکانی از تخصص ورشته خود به نحو احسن بهره ببرند (نایت و یورک، ۲۰۰۴).

پیشرفت تحصیلی یکی از شاخص‌های مهم در ارزیابی آموزش است. همه‌ی کوشش‌های نظام آموزشی در واقع جامعه عمل پوشاندن به این امر تلقی می‌شود. به عبارتی دیگر، جامعه و به ویژه نظام آموزشی به رشد و تکامل موفقیت‌آمیز فراگیران و جایگاه آنان در جامعه علاقه‌مند و نسبت به آن

کار خود دنبال می‌کنند تا در نهایت بتوانند موفقیت لازم را در یادگیری و پیشرفت تحصیلی کسب نمایند (یوسفی و همکاران، ۱۳۸۸). در این رابطه، نظریه خودتعیینی فرض می‌کند که انسان به ذات برای جذب در دنیای اجتماعی و فیزیکی خود به داشتن انگیزه تمایل دارند تا مقررات درونی خود را با مقررات بیرونی یک کاسه کنند و برای انجام این کار با دنیای اجتماعی بزرگ‌تری ادغام می‌شوند (رویان و دسی، ۲۰۰۰). این نظریه شامل دو زیر نظریه: ارزیابی شناختی و یک پارچگی شناختی می‌باشد.

نظریه ارزیابی شناختی در شرایطی که انگیزه درونی تضعیف و یا تقویت می‌شود به بررسی عوامل محرک رفتار انسان می‌پردازد، در حالی که نظریه یک پارچگی شناختی سنجش انگیزه‌های بیرونی را انجام می‌دهد و شرایطی که انگیزه بیرونی را افزایش می‌دهد و یا مانع آن می‌شود را مورد توجه قرار می‌دهد (لی و همکاران، ۲۰۱۵). بر مبنای نظریه خودتعیینی ۱ افراد سه نوع جهت‌گیری انگیزشی دارند (دسی و همکاران، ۱۹۸۱). افراد با جهت‌گیری انگیزشی بیرونی، افراد با جهت‌گیری انگیزشی درونی و افراد بدون انگیزه. رفتار افرادی که دارای انگیزش درونی هستند، از درون نظم می‌یابد یعنی آن‌ها اجازه نمی‌دهند که دیگران و عوامل بیرونی بر عملکردشان تأثیر گذارند. آن‌ها برای خود اهدافی دارند و در جهت رسیدن به این اهداف می‌کوشند و اگر احساس کنند که در انجام فعالیت‌هایشان تحت فشار هستند سطح خودتعیینی ادراک شده‌شان کاهش می‌یابد و به دنبال آن سطح انگیزش و علاقه درونی آن‌ها هم کاهش می‌یابد.

در مقابل افراد با انگیزش بیرونی خود را شایسته یا خودتعیین قلمداد نمی‌کنند و رفتار آن‌ها توسط دیگران دیکته می‌شود. این افراد به وقایع بیرونی و دیگران توجه بیش‌تری دارند تا به رضایت شخصی و احساس لذت خود، به جای تمرکز بر تکلیف و احساس رضایت از انجام خوب آن در انتظار نوعی پاداش یا تنبیه اجتماعی در مقابل انجام یا عدم انجام تکلیف هستند. در واقع کسب رضایت از فعالیت‌های روزمره زندگی خود تابعی از افقی است که برای آینده می‌توان ترسیم نمود که به نوبه خود محرکی درونی برای بهتر بودن است (اریکو و همکاران، ۲۰۱۵ و

یک پارچه سازی جهان آموزش با دنیای کار می باشد (کول و زگوارد، ۲۰۱۱، کوپر و همکاران، ۲۰۱۰).

نیلسون (۲۰۱۲)، نشان داد که خودکارآمدی و انگیزه تحصیلی بر عملکرد تحصیلی دانشجویان تأثیر مثبت داشته و به طور کلی، کاهش انگیزه به دنبال افزایش ترم های تحصیلی، افزایش آگاهی دانشجویان نسبت به مسایل شغلی دانشجویان رخ می دهد. در این رابطه وی نشان داد اگر راهکاری به منظور بهبود عملکرد آموزشی و ایجاد انگیزه در فراگیران به کار گرفته نشود، فاصله بین مهارت های مورد نیاز صنعت و مهارت های دریافت شده توسط دانش آموختگان به رشد خود ادامه خواهد داد. کاواناق و همکاران (۲۰۱۵)، در تحقیقی در کشور استرالیا نشان دادند که مهارت های آمادگی برای شغل در قالب برنامه های توسعه قابلیت اشتغال از طریق افزایش توسعه مهارت های مرتبط، قادر است سبب هدایت یادگیری فعال فراگیران شود.

نتیجه ی پژوهش اریکو و همکاران (۲۰۱۵)، در کشور پرتغال نشان داد که وجود قابلیت اشتغال نقشی اساسی در شکل گیری انگیزه در فراگیران آموزش عالی دارد. ترد و مک ایون (۲۰۱۵)، در پژوهشی نشان دادند که خلق تجارب یادگیری در محیط واقعی کار سهم شایان توجهی در شکل گیری قابلیت اشتغال دانشجویان دارد. پیلاوی و همکاران (۲۰۱۲)، در پژوهشی مشابه دریافتند یادگیری در حین کار بیشترین سهم را در توسعه مهارت های قابلیت اشتغال فراگیران داشت. منون و همکاران (۲۰۱۲)، در تحقیق خود دریافتند انتظارات دانشجویان از آنچه به دست خواهند آورد، از مشاهده وضعیت سایر فراگیران و مهارت های کسب شده توسط آنان شکل می گیرد. نیلسون (۲۰۰۹)، نیز دریافت که رفتار فراگیران در محیط آموزشی تابع انگیزه های آنان است.

آقاپور و همکاران (۱۳۹۳)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که قابلیت اشتغال دانشجویان کشاورزی می تواند تحت تأثیر محتوای برنامه درسی قرار گیرد. علم بیگی و آقاپور (۱۳۹۲)، وجود مهارت های اطلاعات و ارتباطات را سبب توسعه قابلیت اشتغال دانشجویان یافتند. بر اساس نتایج به دست آمده از مرور ادبیات، تحقیق حاضر با هدف کلی تحلیل نقش قابلیت اشتغال در انگیزه بخشی به دانشجویان کشاورزی انجام شد و در این ارتباط چارچوب

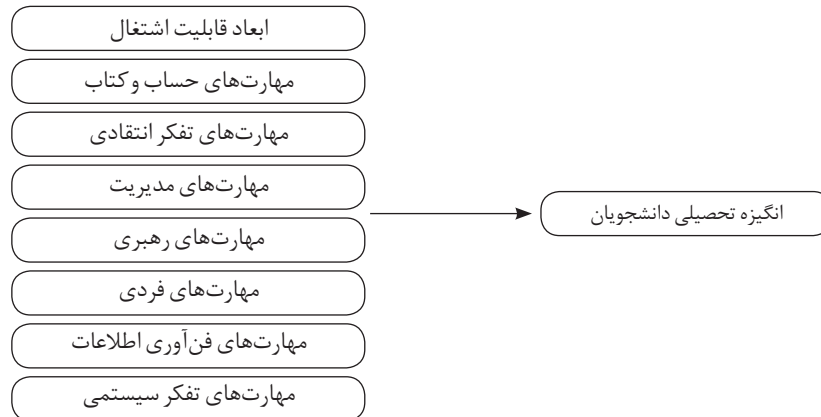
نگران هستند (حیدری و همکاران، ۲۰۱۰). به طور خلاصه انگیزش بر چرایی و چگونگی یادگیری و عملکرد تأثیر دارد (پینتریچ و شانک، ۱۹۹۶). انگیزه پیشرفت عبارت است از میل یا اشتیاق برای کسب موفقیت و شرکت در فعالیت هایی که موفقیت در آن ها به کوشش و توانایی شخص وابسته است (اسلاوین، ۲۰۰۶). یکی از راه های افزایش انگیزه در فراگیران جهت ادامه تحصیل عرضه فراگیران به جنبه های اجتماعی و فرهنگی محل های کار از طریق یادگیری محل کار ۲ می باشد که آن ها را به شناسایی موقعیت شان و افزایش شناخت خود، از طریق انتخاب کار آینده دعوت می کند (گراردی و نیکولونی، ۲۰۰۲).

با توجه به پژوهش های انجام یافته از آن جا که انگیزه تحصیلی مستقیماً با میزان یادگیری و پیشرفت تحصیلی یادگیرندگان رابطه دارد، لازم است برای ایجاد یک نظام آموزشی موفق و پویا به آن توجه بیش تری شود. لیکن، یکی از مشکلات شایع نظام آموزشی در بسیاری از کشورها، پایین بودن سطح انگیزه تحصیلی در بین یادگیرندگان می باشد که سالانه زبان های علمی، فرهنگی و اقتصادی زیادی را متوجه دولت ها و خانواده ها می کند و نظام آموزشی کشورها را با افت تحصیلی روبه رو می سازد، بنابراین جهت کم کردن خسارت ناشی از کاهش انگیزه تحصیلی باید تحقیقات گسترده ای در زمینه انگیزه تحصیلی صورت بگیرد. به نظر می رسد دانشجویان در ابتدا با علاقه رشته ی تحصیلی خود را انتخاب می نمایند ولی با گذشت زمان انگیزه آنان کاهش می یابد. از طرفی مشخص گردیده که با افزایش نیمسال های تحصیلی، میزان انگیزه تحصیلی دانشجویان کاهش می یابد.

(باورساد و همکاران، ۱۳۹۴) دولت ها، کارفرمایان و سیاست گذاران با توجه به سطح مهارت و شایستگی ای که دانش آموختگان در آموزش عالی کسب می کنند و با در نظر گرفتن استانداردهای خاص اقدام به استخدام دانش آموختگان می کنند (فرانک و میر، ۲۰۰۷). از جمله راه های ایجاد انگیزه در فراگیران، کارآموزی در محیط دانشگاه جهت کسب تجربه آمادگی کار و استخدام دانش آموختگان می باشد. یادگیری در طی دوره کارآموزی نوعی انتقال آموزش است که می تواند به کارکنان دانشگاه در حفظ دانشجویان کمک کند. یادگیری در محیط کار به عنوان یک راهبرد آموزشی عمل می کند و پلی بین نظریه و عمل ایجاد کرده و راهی برای

نظری ارایه شده در نگاره ۱ نشان داده شده است. در واقع سوال اصلی تحقیق این بود که کسب مهارت های

قابلیت اشتغال در قالب برنامه ی درسی می تواند تغییرات انگیزه تحصیلی فراگیران را پیش بینی نماید؟



نگاره ۱- چارچوب نظری تحقیق

رفتاری وجود دارد که در این پژوهش برای بررسی روایی سازه از این روش و با بهره گیری از تحلیل مولفه های اصلی استفاده شد. پایایی پرسشنامه با ضریب تتای ترتیبی نیز در نرم افزار R نسخه ۲/۲ بررسی شد که نشان از وجود هم گرایی در پاسخ های مشارکت کنندگان تحقیق و برداشت یکسان از محتوای متغیرها دارد ($0.791 \leq \theta \leq 0.810$).

جدول ۱- ضریب های پایایی برای مقیاس های مورد بررسی

انگیزه تحصیلی	تعداد متغیر	آلفا کرونباخ	تتای ترتیبی
انگیزه	۲۲	۰/۸۰	۰/۸۲
تفکر سیستمی	۷	۰/۷۵	۰/۸۱
فناوری	۷	۰/۸۶	۰/۸۹
مهارت حساب و کتاب	۵	۰/۸۳	۰/۹۰
مهارت بین فردی	۴	۰/۷۹	۰/۸۱
مدیریت	۴	۰/۸۴	۰/۸۷
رهبری	۵	۰/۸۷	۰/۹۱
تفکر انتقادی	۵	۰/۷۶	۰/۸۰

با توجه به اینکه بر مبنای نمره حاصل از مقیاس والراند و همکاران (۱۹۹۲)، پاسخگویان از نظر انگیزه تحصیلی به دو گروه با انگیزه بالا و پایین تقسیم می شوند، متغیر وابسته تحقیق دارای دو سطح گسسته است. لذا از رگرسیون لجستیک دو وجهی برای جداسازی این سطح ها با استفاده از اطلاعات متغیر های مستقل تحقیق استفاده شد. در این نوع از رگرسیون از نسبت برتری که نسبت $(p-1)/p$ است استفاده

روش شناسی

این تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده پیمایشی است که به روش علی-ارتباطی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش، شامل دانشجویان کشاورزی مرکز آموزش عالی امام خمینی استان البرز در سال تحصیلی ۹۴-۱۳۹۳ به شمار ۲۳۰ تن بود که ۱۴۴ تن از آنان بر اساس جدول کرجسی و مورگان و به شکل طبقه ای انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها پرسشنامه ای متشکل از سه بخش بود. بخش اول پرسشنامه شامل ویژگی های فردی دانشجویان، بخش دوم پرسشنامه مربوط به سنجش قابلیت اشتغال دانشجویان در هفت بعد مهارت های؛ سوادآموزی و حساب و کتاب، تفکر انتقادی، مدیریت، رهبری، بین فردی، فن آوری اطلاعات و تفکر نظام مند بود که از مقیاس روزنبرگ و همکاران (۲۰۱۲)، اقتباس شد.

بخش سوم پرسشنامه، مربوط به اندازه گیری انگیزه تحصیلی دانشجویان بود که از مقیاس انگیزه تحصیلی والراند و همکاران (۱۹۹۲)، استفاده شد. مقیاس های مورد استفاده در تحقیق در قالب طیف لیکرت پنج قسمتی بودند. برای بررسی روایی شکلی پرسشنامه از اعضای هیات علمی و دانشجویان تحصیلات تکمیلی گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه تهران استفاده شد. طبق نظر هیر و همکاران (۲۰۱۰)، برای تحلیل عاملی اکتشافی سه کاربرد کاهش داده، شناسایی ساختار و رواسازی مقیاس در پژوهش های علوم اجتماعی

می‌شود و برای به دست آوردن مدل لجیت از این رابطه، باید از آن لگاریتم گرفت. نرم افزار مورد استفاده جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها بسته نرم افزاری SPSS نسخه ۲۳ می‌باشد.

یافته‌ها

با توجه به یافته‌ها دانشجویان دختر با فراوانی ۵۰/۴ درصد و پسر ۴۹/۶ درصد بودند. بر پایه سن، میانگین سنی پاسخگویان ۲۴/۷۳ سال با انحراف معیار ۷/۱۱ بود که بیشترین فراوانی مربوط به سنین کمتر از ۳۰ سال با ۸۴/۷ درصد از مشارکت‌کنندگان در تحقیق بود. همچنین بیشترین فراوانی مربوط به دانشجویان مقطع کارشناسی با ۵۳/۵ درصد بود. میانگین نمره متغیر انگیزه تحصیلی در نمونه مورد مطالعه برابر ۲/۸۹ و بیشترین فراوانی مشاهده شده برای متغیر انگیزه تحصیلی مربوط به دانشجویانی بود که نمره انگیزه تحصیلی آنها در سطح متوسط قرار می‌گرفت (۵۴/۵۲ درصد). میانگین نمره قابلیت اشتغال در آنها نیز برابر ۳/۱۵ بود. به منظور شناسایی عامل‌های مرتبط با انگیزه تحصیلی، ۲۲ متغیر برای اندازه‌گیری آن وارد تحلیل عاملی اکتشافی شدند. پیش از اجرای تحلیل، با استفاده از آمار توصیفی، همبستگی بین متغیرها بررسی و متغیرها پالایش شدند. نتیجه‌ی تحلیل عاملی اکتشافی با استفاده از روش تحلیل مؤلفه اصلی و چرخش واریماکس بر روی ۲۲ متغیر شناسایی

بیانگر این موضوع بود که داده‌ها به طور طبیعی تمایل به قرار گیری در بیش از یک عامل را داشتند. ملاک کفایت نمونه‌گیری کیسر-مایر-الکین برابر ۰/۷۶۳ به دست آمد که نشان می‌دهد داده‌ها برای تحلیل مناسب هستند. آزمون کرویت بارتلت با مقدار ۷۴۷/۷۹ در سطح یک درصد معنی‌دار بود و نشان از حداقل همبستگی برای اجرای تحلیل عاملی دارد. با استفاده از ملاک نگهداری عامل‌هایی که دارای ارزش ویژه بزرگ‌تر از یک کیسر-گاتمن است، شش عامل استخراج شدند و دامنه اشتراك مربوط به گویه‌ها در حد ۰/۵۲۹ تا ۰/۸۱۶ قرار دارد. عامل اول با مقدار ویژه ۳/۴۴ و تبیین واریانس ۱۵/۶۷ به عنوان مهم‌ترین عامل استخراج شده که با توجه به گویه‌های قرار گرفته در آن تحت عنوان انگیزه‌ی نوظللی و نوآوری نام گذاری شد و مشخص شد که این عامل بیشترین واریانس متغیرهای تعیین‌کننده انگیزه‌ی تحصیلی را تبیین می‌کند. عامل دوم با مقدار ویژه ۲/۶۸۱ و تبیین واریانس ۱۲/۱۸۸ با توجه به گویه‌های قرار گرفته در آن تحت عنوان انگیزه کسب مهارت نام گذاری شد. عامل سوم، با مقدار ویژه ۲/۱۵۴ و تبیین واریانس ۹/۷۸۹ با توجه به گویه‌های قرار گرفته در آن تحت عنوان انگیزه هیجانی، نام‌گذاری شد. در نهایت، شش عامل استخراج شده توانایی تبیین ۶۴/۲۰ درصد از واریانس متغیرهای وارد شده به تحلیل عاملی را از خود نشان داد (جدول ۲).

جدول ۲- مقدار ویژه، درصد واریانس و بارهای عامل‌های مرتبط با انگیزه تحصیلی پس از چرخش عاملی

عامل	متغیر	بار عاملی	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس انباشته
انگیزه نوظللی و نوآوری	احساس اقتدار در موفقیت‌های کسب شده دانشگاهی	۰/۷۵۶	۳/۴۵	۱۵/۶۸	۱۵/۶۸
	احساس رضایت بعد از انجام تکالیف سخت دانشگاهی	۰/۶۷۸			
	داشتن انگیزه برای اثبات توانایی تحصیلی خود به دیگران	۰/۶۷۶			
	علاقه به کسب تجربه در موضوعات جدید	۰/۵۹۸			
	لذت بردن از دستاور و ثمره فعالیت‌های تحصیلی	۰/۵۹۷			
	کسب شایستگی عملکرد در بستر آموزش‌های دانشگاهی	۰/۵۸۲			
انگیزه کسب مهارت	کسب آمادگی لازم برای ورود به دنیای اشتغال به واسطه آموزش‌های دانشگاهی	۰/۷۹۲	۲/۶۷	۱۲/۱۹	۲۷/۸۶۲
	داشتن گزینه‌های بهتر شغلی به واسطه آموزش‌های دانشگاهی	۰/۷۰۹			
	دسترسی به زندگی خوب به واسطه آموزش‌های دانشگاهی	۰/۵۵۰			
انگیزه هیجانی	تداوم یافتن شوق اولیه ورود به دانشگاه در طول تحصیل	۰/۷۵۵	۲/۱۵۴	۹/۷۸۹	۳۷/۶۵۱
	داشتن شور و شوق لازم برای ادامه فعالیت‌ها در دانشگاه	۰/۷۳۴			
	احساس مفید بودن زمان سپری شده در دانشگاه	۰/۶۶۳			
انگیزه مالی	احساس وابستگی به مدرک دانشگاهی به منظور یافتن شغلی با درآمد بالا	۰/۷۳۴	۲/۰۵۸	۹/۳۵۴	۴۷/۰۰۵
	به منظور کسب دستمزد بهتر در آینده	۰/۷۱۶			
	برای داشتن یک شغل معتبر وابسته به مهارت دانشگاهی	۰/۵۸۶			

ادامه جدول ۲

عامل	متغیر	بار عاملی	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس انباشته
انگیزه یادگیری	کسب لذت و رضایت از یادگیری چیزهای جدید لذت بردن از تجربه موضوعات مورد علاقه، به واسطه توسعه علمی	۰/۷۰۸ ۰/۵۲۹	۱/۹۰۱	۸/۶۴۲	۵۵/۶۴۷
انگیزه کسب مدرک دانشگاهی	تجربه یک احساس خوب به دلیل موفقیت در یک درس به عنوان بخشی از مدرک کسب موفقیت در طی مدارج دانشگاهی به تنهایی	۰/۸۱۶ ۰/۵۵۴	۱/۸۸۴	۷/۵۶۲	۶۴/۳۰۹

پرسشنامه هفت عاملی برای اندازه‌گیری قابلیت اشتغال هم خوانی دارد. دامنه اشتراک مربوط به گویه‌ها در دامنه ۰/۴۲ تا ۰/۷۴ قرار داشت. عامل اول، با مقدار ویژه ۴/۴۳ و تبیین واریانس ۱۱/۹۸ به عنوان مهم‌ترین عامل استخراج شد. عامل دوم، با مقدار ویژه ۳/۶۱ و تبیین واریانس ۹/۷۸ دومین عامل و با توجه به متغیرهای قرار گرفته در آن با سازه بعد فناوری قابلیت اشتغال هم خوانی داشت. عامل سوم با مقدار ویژه ۳/۲۹ و تبیین واریانس ۸/۸۹ استخراج شد که با توجه به گویه‌های قرار گرفته در آن با زیربنای عاملی بعد مهارت‌های حساب و کتاب قابلیت اشتغال تطابق دارد. سایر عامل‌ها و متغیرهای آشکار مرتبط در جدول ۳ آمده‌اند. بر مبنای نظر هیر و همکاران (۲۰۱۰)، متغیرهایی که بار عاملی آنها با عامل‌های دیگر بیش از عامل مربوط به خود بود، از تحلیل کنار گذاشته شدند.

در مرحله بعد بر اساس مقیاس استاندارد مورد استفاده مهارت اشتغال، ۳۷ متغیر آشکار مربوطه وارد تحلیل عاملی اکتشافی شدند. با استفاده از روش تحلیل عاملی اکتشافی با رویکرد تحلیل مؤلفه اصلی و چرخش واریانس مشخص شد که داده‌ها به طور طبیعی تمایل به قرارگیری در بیش از یک عامل را داشتند. ملاک کفایت نمونه‌گیری کیسر-مایر-الکین برابر ۰/۸۳ به دست آمد که نشان می‌دهد داده‌ها برای تحلیل مناسب هستند. آزمون کرویت بارتلت با مقدار آماره ۱۹۸۲/۹۵ در سطح یک درصد معنی‌دار بود و نشان از حداقل همبستگی برای اجرای تحلیل عاملی داشت.

با استفاده از ملاک نگهداری عاملی‌هایی که دارای ارزش ویژه بزرگ‌تر از یک کیسر-گاتمن است، راه حل هفت عاملی در بین ۳۷ شاخص آشکار، واضح‌ترین استخراج را به دست می‌دهد که دقیقاً با زیر بنای عاملی مورد استفاده در

جدول ۳- مقادیر ویژه، درصد واریانس و بارهای عامل‌های مرتبط با قابلیت اشتغال پس از چرخش عاملی

عامل	متغیر	بار عاملی	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس انباشته
تفکر سیستمی	آگاهی از فرآیندهای به هم وابسته اجتماعی، سازمانی و نظام‌های تکنولوژی تشخیص روش‌ها و اثرات آنها روی کارکرد نظام‌ها پیشنهاد برای تغییر سیستم‌های موجود (بهبود تولیدات و خدمات و توسعه سیستم‌های جدید و یا جایگزین) چگونگی ارزیابی عملکرد کارآمد اجتماعی، سازمانی و نظام‌های فن‌آوری چگونگی موثرتر نمودن عملکرد اجتماعی، سازمانی و سیستم‌های فن‌آوری درک روابط متقابل سیستمی که درون سازمان است درک تعامل و روابط متقابل یک سیستم در قالب اقتصاد جهانی	۰/۴۱۷ ۰/۵۱۷ ۰/۶۰۱ ۰/۶۷۹ ۰/۷۰۲ ۰/۶۹۴ ۰/۷۳۳	۴/۴۳۶	۱۱/۹۸۹	۱۱/۹۸۹
فناوری	انتخاب روش‌ها، ابزار و یا تجهیزاتی شامل رایانه و فن‌آوری مرتبط درک هدف کلی و روش مناسب برای راه‌اندازی و بهره‌برداری از تجهیزات	۰/۶۵۰ ۰/۳۶۸*	۳/۶۱۹	۹/۷۸۱	۲۱/۷۷۰

ادامه جدول ۳

عامل	متغیر	بار عاملی	مقدار ویژه	درصد واریانس	درصد واریانس انباشته
فناوری	حل مشکلات با استفاده از تجهیزاتی شامل کامپیوتر و فن آوری های دیگر توانایی شناسایی نیاز اطلاعاتی خاص، کسب آنها و بررسی اعتبار آنها سازماندهی، پردازش و حفظ سوابق کتبی (دیجیتالی نمودن سوابق و دیگر فرم های اطلاعاتی) تجزیه و تحلیل اطلاعات و گزارش نتایج به صورت شفاهی، کتبی، گرافیک، تصویری و یا روش چند رسانه ای استفاده از کامپیوتر برای به دست آوردن، سازماندهی، تجزیه و تحلیل و انتقال اطلاعات	۰/۵۶۸ ۰/۵۸۸ ۰/۶۰۴ ۰/۶۸۱ ۰/۵۷۲	۳/۶۱۹	۹/۷۸۱	۲۱/۷۷۰
مهارت حساب و کتاب	حل محاسبات و مشکلات عمومی رویکردی پایه با تکنیک های مختلف ریاضی سازماندهی ایده های اساسی و مهم سازماندهی افکار عمومی، ایده ها، و پیام های نوشته شده (ایجاد اسنادی مانند حروف، جهت، راهنما، گزارش ها، نمودارها و نقشه ها) توجه، تفسیر و واکنش به پیام های کلامی / نشانه ها مکان یابی، درک، و تفسیر اطلاعات اساسی نوشته شده در اسنادی مانند کتاب های راهنما، نمودارها و جداول	۰/۵۶۵ ۰/۳۶۸* ۰/۵۳۱ ۰/۰۵۲* ۰/۷۵۲	۳/۲۹۲	۸/۸۹۷	۳۰/۶۶۶
مهارت بین فردی	کمک به تلاش های گروهی کمک به دیگران در یادگیری کار با افرادی با پیشینه های مختلف تفاهم، دوستی، سازگاری، همدلی، یکدلی و ادب در شرایط گروهی	۰/۷۰۴ ۰/۷۹۶ ۰/۳۹۳* ۰/۱۷۶*	۳/۰۴۲	۸/۲۲۱	۳۸/۸۸۷
مدیریت	طراحی و اولویت بندی فعالیت ها برای رسیدن به یک هدف استفاده یا فراهم نمودن بودجه، پیش بینی و مستند سازی در یک پروژه کسب اطلاعات، ذخیره سازی آن، و استفاده از ابزار یا فضای کارآمد ارزیابی مهارت و عملکرد و در نهایت ارائه بازخورد	۰/۳۰۲ ۰/۵۹۱ ۰/۱۱۴* ۰/۳۴۷	۲/۹۳۶	۷/۹۳۵	۴۶/۸۲۲
رهبری	خودباوری و حفظ نگرش مثبت تعیین اهداف شخصی، نظارت بر پیشرفت، خودکنترلی و خودنظارتی ترغیب کردن و متقاعد کردن دیگران، با ارائه ایده ها سطح بالایی از تلاش و پشتکار برای دستیابی به هدف خلق ایده های جدید	۰/۴۴۱ ۰/۸۰۳ ۰/۱۷۹* ۰/۷۳۹ ۰/۲۶۰*	۲/۹۳۰	۷/۹۱۸	۵۴/۷۳۹
تفکر انتقادی	مشخص نمودن اهداف و محدودیت ها (فکر کردن به ریسک و ارزیابی و انتخاب آن ها) تشخیص راه حل مشکلات و اجرای یک برنامه عملی مرتبط پردازش علامت ها، تصاویر، نمودارها، اشیاء و اطلاعاتی از این دست کسب دانش و مهارت های جدید از منابع های نوشتاری متعدد و منبع های اصلی کشف قاعده کلی حاکم بر رابطه بین دو یا چند شی و استفاده هنگام حل مشکل	۰/۴۶۵ ۰/۱۵۷* ۰/۲۱۵* ۰/۶۰۹ ۰/۳۵۷*	۲/۴۵۴	۶/۶۳۲	۶۱/۳۷۲

با محاسبه ضرایب همبستگی و اطمینان از وجود روابط بین متغیر های تحقیق، از رگرسیون لجستیک برای بررسی نقش ابعاد قابلیت اشتغال در تفکیک همکاران (۱۹۹۲)، و با استفاده از میانگین نمره ی انگیزه این راستا و با توجه به مقیاس ارایه شده توسط والراند و سطوح انگیزه تحصیلی دانشجویان بهره گرفته شد. در

آزمون هوسمر و لمشو ۳ بررسی می کند آیا احتمال های پیش بین شده با احتمال های مشاهده شده هم خوانی دارد یا خیر؟ برای تابع به دست آمده مقدار آن برابر $10/47$ بود که دارای درجه آزادی ۸ و سطح معنی داری $0/231$ بود که فرض صفر آن مبنی بر پیش بینی احتمال های واقعی پذیرفته می شود. لذا می توان نتیجه گیری کرد که بین مقدار های مشاهده شده با پیش بینی شده بر پایه این تابع هماهنگی لازم برقرار و نتایج قابل تفسیر است. مقدار شبه R^2 ناگل کرک برابر $0/445$ و کاکس و اسنل برابر $0/318$ به دست آمده. این مقادارها مبنایی برای مقایسه با دیگر مدل هایی است که در دیگر موقعیت های پژوهشی به دست می آید. بر پایه تابع لجیت برآورد شده دارای نرخ موفقیت پیش بینی کلی برابر $64/4$ و درستی تفکیک تا $84/2$ درصد است.

تحصیلی، نمونه مورد مطالعه به دو گروه با انگیزه تحصیلی بالا و انگیزه تحصیلی پایین تقسیم بندی شد. از آنجا که متغیر وابسته یک متغیر گسسته دو وجهی است از رگسیون لجستیک دو وجهی برای تفکیک سطوح متغیر وابسته و با استفاده از متغیر های قابلیت اشتغال دانشجویان استفاده شد. مقدار کای اسکویر برای تابع لجستیک برابر $45/73$ بود که با درجه آزادی ۹ در سطح يك درصد معنی دار بوده و نشان می دهد که عملکرد تابع با متغیر های پیش بین بهتر از عملکرد تابع با مقدار ثابت به تنهایی است. دومین سنجه مطلق آزمون نسبت درست نمایی است که معلوم می کند آیا پیش بینی متغیر وابسته به وسیله متغیر های مستقل بهتر از پیش بینی بر پایه شانسی و تصادف است؟ مقدار بیشینه درست نمایی $108/28 = -2 \text{ Log Likelihood}$ بود که مبنایی محکم برای مقایسه با مدل های رقیب است.

جدول ۵- خلاصه رگرسیون لجستیک انگیزه تحصیلی بر پایه متغیر های قابلیت اشتغال

متغیر های پیش بینی کننده	B	.S.E	Wald	.Sig	Exp. (B)	کران پایین	کران بالا
تفکر انتقادی	0/171	0/107	2/53	0/112	1/18	0/961	1/46
فناوری	-0/029	0/100	0/087	0/768	0/97	0/798	1/18
مهارت حساب و کتاب	-0/019	0/120	0/025	0/874	0/98	0/775	1/24
رهبری	0/451	0/151	8/87	0/003	1/57	1/16	2/11
مدیریت	0/038	0/105	0/129	0/719	1/03	0/845	1/27
تفکر سیستمی	-0/006	0/05	0/017	0/898	0/994	0/90	1/09
مهارت بین فردی	0/026	0/064	0/168	0/682	1/02	0/905	1/16
معدل (کنترل)	0/051	0/040	1/62	0/202	1/05	0/973	1/13
سن (کنترل)	-0/057	0/057	0/012	0/911	0/945	0/350	2/55
مقدار ثابت تابع لجیت	-9/13	2/07	19/33	0/001	---	---	---

بر پایه داده های جدول ۵ می توان تابع لجیت را به شرح زیر نگاشت:

$$\text{Exp}(B) = \ln(p/(1-p)) = -450/0 + 13/9 - (X1)$$

$\text{Exp}(B)$ نمایش داده شده است برابر $1/57$ است که مقدار بسیار قابل توجهی است و نشان می دهد یک واحد تغییر در انحراف معیار متغیر مهارت رهبری می تواند شانسی قرار گرفتن در گروه انگیزه تحصیلی بالا را تا $1/57$ برابر افزایش دهد. نتایج رگرسیون لجستیک نشان داد که سایر ابعاد قابلیت اشتغال سهم قابل توجهی در پیش بینی انگیزه تحصیلی دانشجویان ندارند. مقدار منفی ضریب ثابت تابع نیز نشان می دهد که

که در آن P احتمال برتری انگیزه تحصیلی بالا و X_1 نماد مهارت رهبری، می باشد از آنجا که مقدار بتا در تابع لجیت به تنهایی تفسیر نمی شود، باید از تابع لگاریتم گرفت، و در نتیجه از تابع نمایی برای تفسیر ضریب های استفاده می شود. نتایج نشان داده اند که متغیر مهارت رهبری دارای ضریب $0/450$ بوده و مقدار آماره والد برای آن در سطح يك درصد معنی دار است. پس مقدار نسبت برتری آن قابل تفسیر و ارزش است. این مقدار که با عنوان

آنچه وجود تجارب یادگیری عملی در انگیزه تحصیلی فراگیران را سبب می شود، کسب مهارت های رهبری در زمینه تخصصی دانشجویان است.

بر اساس نظریه قابلیت اشتغال نایت و یورک (۲۰۰۴)، بخشی از قابلیت اشتغال می تواند به وسیله تجارب پیشین فرد در زمان دانشجویی و بخش های دیگری از آن در دوران پس از دانش آموختگی و محل کار ایجاد شود. لذا قسمتی از آن که در هنگام تحصیل رخ می دهد می تواند مبنایی برای ترغیب دانشجویان به استخدام باشد که افزایش انگیزه تحصیلی دانشجویان را در پی دارد. بر پایه مطالعه پوکاس (۲۰۱۵)، بین انتظارات دانشجویان و قوانین و اهداف سازمانی مراکز آموزش عالی ارتباط وجود دارد. لذا تمرکز مراکز آموزش عالی کشاورزی بر روی ابعاد قابلیت اشتغال به ویژه مهارت های رهبری می تواند انتظارات دانشجویان را به شکلی پوشش دهد که منجر به افزایش انگیزه تحصیلی آنان شود. از سوی دیگر بر اساس پژوهش روحی و همکاران (۱۳۹۲)، بین خودکارآمدی و انگیزه تحصیلی رابطه معنی داری وجود دارد. حال اگر کسب مهارت رهبری حین یادگیری مبتنی بر کار را نوعی احساس خودکارآمدی بدانیم، می توان استنباط کرد که تقویت مهارت های رهبری به واسطه برنامه درسی می تواند نقشی محوری، در افزایش انگیزه تحصیلی دانشجویان داشته باشد. زیرا که نتیجه مطالعات نشان داده بین محتوای برنامه درسی و توسعه قابلیت های فردی رابطه مثبتی وجود دارد (آقاپور و همکاران، ۱۳۹۳). بر پایه پژوهش منون و همکاران (۲۰۱۲)، می دانیم انتظارات دانشجویان از آنچه به دست خواهند آورد، از مشاهده وضعیت سایر فراگیران و مهارت های کسب شده توسط آنان شکل می گیرد. لذا فقدان سرمایه گذاری لازم برای توسعه انگیزه تحصیلی فراگیران می تواند نظام انگیزشی حاکم بر فراگیران را در زمان تحصیل تحت تاثیر قرار دهد. بر اساس یافته های این تحقیق پیشنهاد های زیر قابل ارائه است:

۱- با توجه به نقش مهارت رهبری در فراگیران و در رابطه با انگیزه تحصیلی آنها پیشنهاد می شود با کمک خواهی از صاحب نظران برنامه ریزی درسی و مدیریت آموزشی، بازبینی در برنامه درسی نظام آموزش عالی کشاورزی با محوریت توسعه مهارت های رهبری در دانشجویان در دستور کار قرار گیرد.

تابع لجیت برای پیش بینی افرادی با انگیزه تحصیلی بالا عملکرد بهتری دارد.

بحث و نتیجه گیری

بر خلاف پژوهش های پیشین که بر عوامل موثر بر توسعه قابلیت اشتغال تمرکز کرده اند، در این پژوهش بررسی اثر قابلیت اشتغال بر انگیزه تحصیلی فراگیران در فضایی که داشتن شغل آینده مهمترین دغدغه دانشجویان کشاورزی است، مورد توجه قرار گرفت. فراگیری که در اثر ناتوانی در ترسیم مسیر شغلی آینده خود فاقد انگیزه تحصیلی شده است را نمی توان یک خروجی موثر برای نظام آموزش عالی دانست و از این رو ممکن است در مسئولیت های اجتماعی آموزش عالی در قبال توسعه جامعه خلی ایجاد گردد. بر پایه یافته های پژوهش هایی چون نیلسون (۲۰۰۹)، گرانی و منون و همکاران (۲۰۱۲)، امروز می دانیم که اگر دانشجویی به این نتیجه برسد که، فعالیت تحصیلی یا شغلی او دست یابی به اهداف و نیازهایش را در پی ندارد، نیروی روانشناختی انگیزه وی کاهش می یابد و صدمات انگیزشی رخ می دهد. تا آن جا که فرد از نظر شناختی در ادامه فعالیت خود دچار تردید می شود.

این مطالعات نشان داده اند که اختلال در انگیزش می تواند در سطح احساسات و رفتار سبب بروز مشکلاتی شده و مقدمات بدبینی، اضطراب، افسردگی و مشکلات روانی و همچنین افت چشمگیر در عملکرد فردی، اجتماعی و شغلی را فراهم آورد و بر عملکرد تحصیلی دانشجویان نیز تاثیر منفی می گذارد. بر این اساس این پژوهش به بررسی نقش ابعاد قابلیت اشتغال در انگیزه تحصیلی دانشجویان کشاورزی پرداخت. در راستای این هدف نتیجه ی رگرسیون لجستیک نشان داد که از میان بعد های قابلیت اشتغال، داشتن مهارت رهبری مهمترین عامل ارتقای انگیزه تحصیلی دانشجویان کشاورزی است. پژوهش هایی چون پیلای و همکاران (۲۰۱۲) و ترد و مک ایون (۲۰۱۵) و آقاپور و همکاران (۱۳۹۱)، نیز نشان داد که وجود تجارب شغلی و یادگیری مبتنی بر کار می تواند سبب افزایش قابلیت اشتغال فراگیران شود و از این رو به نظر می رسد آنچه در این محیط ها به دست می آید مهارت رهبری است. بر اساس این نتیجه پژوهش می توان دریافت که

نماید. مهمترین محدودیت تحقیق حاضر خود اظهاری بودن پرسشنامه است. لذا پیشنهاد می شود در مطالعه ای دیگر انگیزه تحصیلی توسط حداقل دو مقیاس به شکل موازی صورت گیرد. در این رابطه استفاده از روش های طولی نیز قابل توصیه است. همچنین به علت وجود احتمال یک ناهمگنی در بین فراگیران، سایر متغیر هایی که به نوعی می توانند تاثیر قابلیت اشتغال بر انگیزه تحصیلی را تعدیل کنند مورد بررسی قرار گیرند. همچنین با مطالعه قابلیت اشتغال در بین دانشجویانی که دارای خود تعیینی درونی و بیرونی هستند، می توان به نتایج دقیق تری رسید و به این سوال هم پاسخ داد که آیا قابلیت اشتغال تنها برای افراد دارای خود تعیینی بیرونی نقش آفرین است یا افراد دارای خود تعیینی درونی هم از آن متاثر هستند؟ همچنین چرایی نداشتن رابطه سایر ابعاد مهارت اشتغال با انگیزه تحصیلی دانشجویان نیز می تواند مساله پژوهشی دیگری باشد زیرا که به لحاظ نظری ارتباط منطقی بین آنها برقرار است.

پی نوشت ها

- 1- Self-Determination
- 2- Workplace learning
- 3- Hosmer and Lemeshow test

۲- با توجه به اینکه رابطه بین قابلیت اشتغال و انگیزه تحصیلی در حلقه مهارت های رهبری رخ می دهد، مشخص است که افرادی که دارای خود تعیینی هستند در ترسیم آینده شغلی خود نیز موفق تر عمل می کنند. از اینرو پیشنهاد می شود ضمن تقویت انجمن های علمی دانشجویی و برگزاری نشست های تخصصی، زمینه حضور فعالان بخش کشاورزی در نظام آموزش عالی فراهم و تسهیل گردد.

۳- نظر به اینکه مهارت رهبری قابلیت اشتغال در تلاش مثبت برای آینده، خلق ایده ها و داشتن خودباوری استوار است لذا پیشنهاد می شود در کلاس های مهارت های تدریس برای اعضای هیات علمی جوان روش های چگونگی انتقال این مهارت به اعضای هیات علمی منتقل گردد.

۴- همچنین با توجه به اینکه مهارت رهبری به خلق فضایی برای توسعه نگرش مثبت وابسته است، پیشنهاد می شود در مطالعه ای تطبیقی مدل های موفق جهانی در این رابطه مورد توجه قرار گیرند و ساختارها و تجارب موفق در تعریف ساختار های آموزشی لحاظ گردد. راه اندازی دفاتر مرتبط با رصد قابلیت اشتغال فراگیران در این رابطه قابل توصیه است.

هر پژوهشی با محدودیت هایی رو برو است که بیان آنها برای سایر محققان می تواند ایده های پژوهشی را طرح

منبع ها

- آقاپور، ش؛ موحد محمدی، ح؛ شعبانعلی فمی، ح. (۱۳۹۳). بررسی وضعیت قابلیت اشتغال در برنامه درسی دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته های کشاورزی دانشگاه تهران. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره (۴) ۴۵، ۶۸۳-۶۹۲.
- آقاپور، ش؛ موحد محمدی، ح؛ علم بیگی، ا؛ شبانعلی فمی، ح. (۱۳۹۱). بررسی نقش مهارت های توسعه فردی در برنامه درسی در شکل گیری قابلیت اشتغال در بین دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته های کشاورزی دانشگاه تهران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، (۱) ۶۳، ۱۱۳-۱۲۸.
- باورساد، م؛ حکیم، ا؛ عظیمی، ن؛ لطیفی، م؛ قالوندی، ح. (۱۳۹۴). بررسی انگیزه تحصیلی و عوامل مرتبط با آن از دیدگاه دانشجویان پرستاری دانشگاه علوم پزشکی جندی شاپور اهواز"، پژوهش در آموزش علوم پزشکی، (۱) ۷.
- پورکریمی، ج. (۱۳۸۸). مقایسه رضایت شغلی و انگیزش پیشرفت در دانش آموختگان کشاورزی خود اشتغال و غیر خود اشتغال، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، (۱) ۵۱، ۱۵۵-۱۷۵.
- روحی، ق؛ آسایش، ح؛ بطحایی، ا؛ شعوری بیدگلی، ع؛ بادله، م؛ رحمانی، ح. (۱۳۹۲). ارتباط خودکارآمدی و انگیزه تحصیلی در بین گروهی از دانشجویان علوم پزشکی، مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد، (۱) ۸ شماره پیاپی ۴۵، ۹

زمانی، غ. (۱۳۸۱). معیار های انتخاب شغل از دیدگاه دانشجویان کشاورزی (مطالعه موردی دانشگاه شیراز)، مجله علوم کشاورزی ایران، ۳۳(۱)، ۸۱-۸۷.

عدالت خواه، ح؛ جهانگیری، س؛ خان بابا زاده، م؛ امانی، ف و هاشیمیلر، م. (۱۳۸۴). وضعیت تحصیلی دانش آموختگان دانشگاه علوم پزشکی اردبیل، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۵(۲)، ۱۹۳-۱۹۵.

علم بیگی، ا؛ آقاپور، ش. (۱۳۹۲). رابطه بین ارزیابی دانشجویان از مهارت های فن آوری اطلاعات و ابعاد قابلیت اشتغال آنها، فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی، ۴(۱)، ۱۲۹-۱۴۸.

یوسفی، ع؛ قاسمی، غ و فیروزنیا، س. (۱۳۸۸). ارتباط انگیزش تحصیلی با پیشرفت تحصیلی دانشجویان پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۹(۱)، ۷۹-۸۵.

Asonitou, S. (2015). Employability Skills in Higher Education and the Case of Greece, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175(1): 283 – 290.

Cavanagh, J., Burston, M., Southcombe, A. and Bartram, T. (2015). Contributing to a graduate-centred understanding of work readiness: An exploratory study of Australian undergraduate students' perceptions of their employability. *The International Journal of Management Education*, 13 (1): 278-288.

Coll, R. K., & Zegwaard, K. E. (2011). *International handbook for cooperative education* (2nd ed.). Boston, MA: WACE.

Cooper, L., Orell, J., & Bowden, M. (2010). *Work integrated learning: A guide to effective practice*. London, UK: Routledge.

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.

Deci, E. Schwartz, A. Sheinman, L. & Reynar. (1981), An Instrument to Assess Adult Orientation toward Control versus Autonomy Whit Children. Reflection on Intrinsic Motivation & Persived Competence. *Journal of Educational psychology*, Vol, 73(1), 50-64.

Frank, J. D. & Meyer, W. J. (2007) University expansion and the knowledge society, *Theory and Society*, 36 (4), 287-311.

Friederichs, S. A, Oenema, A., Bolman, C. and Lechner, L. (2015). Long term effects of self-determination theory and motivational interviewing in a web-based physical activity intervention: randomized controlled trial. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, (12), 101.

Gherardi, S., & Nicoloni, D. (2002). Learning the trade. A culture of safety in practice. *Organizations Articles*, 9(1), 191-233.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis*. NY: Prentice Hall International.

Heidari, G., Modanlou, Y., Niaz Azari, M., & Jafari, A. (2010). The comparison between software instruction effect and traditional instruction effect on student english achievement. *Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 1(1), 103-115. (in Persian)

Ismail, S. and Mohammed, D. (2015). Employability Skills in TVET Curriculum in Nigeria Federal Universities of Technology. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 204, 73 – 80.

Knight, P, & York, M. (2004). *Learning, Curriculum and Employability in Higher Education* (First

Published). Routledge Falmer: Taylor and Francis e-Library.

Kumara R, Kumar S, Sharma V. (2015). Fuzzified Expert System for Employability Assessment. *Procedia Computer Science* 62, 99 – 106.

Lee, Y, Lee, J, Hwang Y. (2015). Relating motivation to information and communication technology acceptance: Self-determination theory perspective, *Computers in Human Behavior* 51(1), 418–428.

Menon M, Pashourtidou N, Polycarpou A, Pashardes P (2012). Students' expectations about earnings and employment and the experience of recent university graduates: Evidence from Cyprus, *Journal of Educational Development* 32(1), 805–813.

Molavi P, Rostami K, Fadaie Naieni A, Mohamad nia H, Rasool zadeh B. (2007). Evaluation of the factors responsible for the reduction of educational motive of students in Ardebil University of Medical Sciences, *Journal of Medical Council of Islamic Republic of IRAN*, 25 (1),53-8.

Nilsen H. (2009). Influence on Student Academic Behaviour through Motivation, Self-Efficacy and Value- Expectation: An Action Research Project to Improve Learning. *Issues in Informing Science and Information Technology*, 6(1), 544-556.

Nilsson S & Ellstrom P (2012), Employability and talent management: challenges for HRD practices, The current issue and full text archive of this journal is available at www.emeraldinsight.com/2046-9012.htm

Pillai, S., Khan, M., Ibrahim, I. and Raphael, S. (2012). Enhancing employability through industrial training in the Malaysian context, *Higher Education Journal* 63(1),187–204.

Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (1996). *Motivation in education: Theory, research and applications*. Englewood Cliffs, NJ: Merrill Prentice-Hall.

Puscas, M. (2015). The Gap Between Formal Regulations, Organizational Objectives and Students' Expectations, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 197(1), 354 – 360.

PwC (2014) Talent – new challenges ahead, 17 Annual Global CEO Survey, [online] last accessed at: http://www.pwc.com/gx/en/ceosurvey/2014/hrs-talent_perspective.jhtml.WT.mc_id=email_5-14_GMH_talent-challenge.

Rosenberg, S., Heimler, R., & Morote, E. (2012). Basic employability skills: A triangular design approach. *Journal of Education Training*, 54(1), 7-20.

Royan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *When rewards compete with nature: The undermining of intrinsic motivation and self-regulation*. New York: NY: Academic Press.

Slavin, R. E. (2006). *Educational Psychology: Theory and application* (Translated by Yahya Syed Mohammadi). Publisher: Ravan publishing.

Trede F & McEwen C. (2015). Early workplace learning experiences: what are the pedagogical possibilities beyond retention and employability? *Higher Education Journal*, 69(1),19–32.

Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., Senecal, C. and Vallieres, E. I. (1992). The Academic Motivation Scale: A measure of Intrinsic, Extrinsic and Motivation in Education. *Journal of Educational and Psychological Measurement*. 52, 1003-1017.

Williamson K (2015), Skills for employability? No need thanks, we're radiographers!' Helping graduate healthcare professionals to stand out from the crowd, *Practice and Evidence of Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education* Vol. 9, No. 1, Special Issue from Future Directions Wales Conference, 33-53.

The Role of Employability Skills in Agricultural Students Educational Motivation in Imam Khomeini Higher Education Center, Iran

A. Alambeigi¹, R. Amiri², S. Sahebdel³

Assistant Prof., Faculty of Agricultural Economics and Development, University of Tehran., Tehran, Iran.

Agricultural education MSc student. Faculty of Agricultural Economics and Development, University of Tehran., Tehran, Iran.

Agricultural extension MSc student. Faculty of Agricultural Economics and Development, University of Tehran., Tehran, Iran

Abstract

Students educational motivation and concerns for future employment are interlocked and higher education institutions play vital role in this issue. In align with this issue, current research focused on employability skills as an inner drive for agricultural students educational motivation. Statistical population was composed of 230 agricultural students at Imam Khomeini Higher Education Center in Alborz Province. from that 144 students were selected based on Krejcie and Morgan table and through stratified sampling technique. The research instrument was a questionnaire that its face validity and its reliability were secured prior to the main data collection phase (Ordinal Theta ranged from 0.81 to 0.91). Exploratory Factor Analysis (EFA) and binary logistic regression were the prime statistical methods applied by SPSS 23. Factor analysis showed that students educational motivation is detected in six dimensions including; motivation and innovation, motivation and professional base, emotional motivation, financial incentive motivation, motivation to learn and motivation to get the degree. Also, motivation and innovation were the most variance extracted in these dimensions. The results of logistic regression analysis showed that students educational motivation dependents to some dimensions of employability including leadership skills. Hence, curriculum concentration on leadership skills could result in students' educational motivation and achievement.

Index Terms: Employability, educational motivation, agricultural students and motivation and innovation.

Corresponding Author: A. Alambeigi

Email: alambaigi@ut.ac.ir

Received: 16/12/2016 ; **Accepted:** 16/08/2016