

تعهد سازمانی و موفقیت فارغ التحصیلان دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز

محمد امیری اردکانی و غلامحسین زمانی

کارشناس ارشد ترویج و آموزش کشاورزی استان کهگیلویه و بویراحمد و دانشیار گروه

ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه شیراز

تاریخ پذیرش مقاله ۱۶/۱۰/۷۷

خلاصه

از عوامل عمده موثر بر تحقق اهداف سازمانهای مرتبط با کشاورزی و توسعه روستایی، تعهد سازمانی کارکنان و کارشناسان آن سازمانها می باشد. بنابراین بررسی عوامل تعیین کننده تعهد سازمانی فارغ التحصیلان رشته های کشاورزی بمنظور ارتقای کیفیت برنامه های آموزشی دانشگاه حایز اهمیت است. هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل موثر یا مرتبط با تعهد سازمانی فارغ التحصیلان دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز می باشد. این تحقیق با روش پیمایشی انجام شد. جمعیت مورد مطالعه فارغ التحصیلان سالهای ۱۳۷۰ تا ۱۳۷۴ دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز (بالغ بر ۱۰۵۵ نفر) بوده و نمونه آماری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده، حداقل ۴۰ نفر از فارغ التحصیلان هر رشته یا طبقه به صورت تصادفی انتخاب و کل نمونه ۴۵۰ نفر شد. ابزار سنجش، پرسشنامه بود که رویای صورتی آن توسط اساتید صاحب نظر و پایایی آن پس از انجام مطالعه راهنما و محاسبه ضریب کرانباخ آلفا مورد تایید قرار گرفته است. یافته های تحقیق نشان می دهد که بین گروههای فارغ التحصیل بر اساس نوع دیپلم، سال فارغ التحصیلی و ارتباط شغل فعلی آنان با کشاورزی، اختلاف معنی داری وجود دارد. همچنین بین معدل دیپلم، میزان همکاری با تشکل های دانشجویی در زمان تحصیل، میزان ارتباط با استادان و دانشجویان در دوره دانشجویی، اعتقاد به مطلوبیت روش های تدریس در دانشکده، نگرش مثبت نسبت به مطلوبیت دروس اختصاصی کشاورزی، با تعهد سازمانی همبستگی مثبت و معنی داری وجود دارد. یافته های پژوهش نشان میدهد که همبستگی مثبت و معنی دار بین موفقیت شغلی فارغ التحصیلان با تعهد سازمانی ایشان وجود داشته ولی بین موفقیت تحصیلی فارغ التحصیلان با تعهد سازمانی آنان همبستگی معنی داری وجود ندارد. در پایان مقاله توصیه های عملی جهت بهبود کیفیت آموزش در دانشکده کشاورزی که مالا" منجر به ارتقاء سطح تعهد سازمانی فارغ التحصیلان می شود و همچنین توصیه جهت تکرار این مطالعه در سایر دانشگاهها مطرح گردیده است.

واژه های کلیدی: تعهد سازمانی، فارغ التحصیلان کشاورزی و موفقیت تحصیلی.

مقدمه

از مشکلات عمده بسیاری کشورها در دسترسی به اهداف مورد نظر، فقدان یا کمبود وجدان کار، تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی کارکنان نهادها و سازمانهای مختلف آن کشورهاست. کشور ما

به طور اعم و بخش کشاورزی ما به طور اخص نیز با این مشکل مواجه است.

مباحث وجدان کار، تعهد حرفه ای و تعهد سازمانی امروزه مورد توجه محافل علمی، صنعتی و اجتماعی قرار گرفته است و به

امروزه انتظار مردم از دانشگاهها این است که افراد تحصیل کرده باید علاوه بر تخصص حرفه ای از تعهد لازم نیز برخوردار شده باشند. این موضوع بخصوص در جامعه ما به دلایل اعتقادی حایز اهمیت است، چنانکه انتظارات اغلب مردم جامعه امروز از دانشگاه، نهادن خصال نیکو و پسندیده در دانشجویان و اجتماع است (۲).

بنابراین بررسی نقش و تاثیر محیط، آموزشها و فعالیتهای مختلف دانشگاهی بر تعهد فارغ التحصیلان از اهمیت خاصی برخوردار است.

عوامل متعددی بر تعهد و وجدان کار افراد در موقعیت شغلی موثرند که از آنجمله خصوصیات شخصی فرد، نوع و ماهیت کار، شیوه مدیریت سازمانها، حقوق، زندگی شخصی، شرایط کار، امنیت شغلی، روابط با همکاران، کسب موفقیت و مالا رضایت و عدم رضایت شغلی (۷). مک کراکن و اتوک (۱۴) نیز بین سن و تعهد سازمانی معلمان کشاورزی ایالت اهایو که وارد کار آموزشگری شده اند به رابطه مثبت و معنی داری دست یافته اند. در مطالعه آنان تاهل عامل موثری در تعهد به حرفه های آموزشی بوده است. همچنین بین درجه اهمیتی که فرد برای خود قایل است جالب بودن آموزشگری برای فرد در سال شروع، خودپنداری مثبت و داشتن نگرش گروهی با تعهد شغلی رابطه مثبت و معنی داری وجود داشته است.

مطالعه انجام شده در کشورمان ایران (۱۰) نشان داده است که در شش زمینه مورد پژوهش (شامل: تعهد و احساس مسئولیت، درک عمومی، مسائل نظری، زمینه های تخصصی، کارگروهی و برقرار رابطه حسنه، و مهارتهای عملی)، تعهد و احساس مسئولیت فارغ التحصیلان اولین توانمندی آنان تشخیص داده شد. بعلاوه نشان داده است که توانمندی فارغ التحصیلان زن در زمینه تعهد و احساس مسئولیت، بیشتر از توانمندی مردان در همان زمینه است. هدف تحقیق:

هدف کلی پژوهش حاضر بررسی عوامل موثر و مرتبط با تعهد سازمانی یا حرفه ای فارغ التحصیلان سالهای ۱۳۷۰ تا ۱۳۷۴ دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز می باشد. اهداف اختصاصی پژوهش نیز عبارتند از:

تعیین رابطه بین ویژگیهای جمعیت شناسی، اقتصادی - اجتماعی و

منزله شاهرگ پیشرفت و توسعه در تمامی زمینه ها می باشد. بر این اساس دولتها برای افزایش آن در میان اعضای نظام اجتماعی مخارج هنگفتی را متقبل شده اند. در کشور مالزی در روز حداقل ۱۰ بار سرودها، داستانها و قطعات ادبی از رسانه های صوتی و تصویری پخش می شود که مستقیم یا غیر مستقیم وجدان کار، تعهد حرفه ای و سازمانی را مورد تاکید قرار می دهند (۸).

وجدان کار به معنی قوه نفسانی تمیز حق از باطل نیست بلکه بیان نموده های عینی آن توسط افراد و به طور اخص عملکرد کارکنان در ادارات و سازمانها می باشد. یعنی انجام وظایف شغلی بدون نظارت مستقیم (۷). به عبارتی دیگر وجدان کار یعنی اینکه فرد به عنوان عنصری از سازمان تولید کننده، خود را ملزم به رعایت استانداردها و موازین دقیق در کار بداند (۳).

تعهد نیز یعنی اختصاص دادن خویشتن یا بخشی از توان خویشتن برای یک هدف خاص و تعهد سازمانی یعنی وقف خود برای سازمانها (۱۴). به عبارتی دیگر تعهد سازمانی یعنی چشم پوشی افراد از منافع شخصی، جهت دستیابی به اهداف سازمان یا گروه (۵). امور کارگزینی و استخدامی ادارات، کارمند متعهد را کسی می داند که در بعد زمانی تعهد خود، دست از شغل بر نمی دارد و روابط قطعی و عمده ای با سازمان خود داشته باشد (۴). تنها در سایه تعهد اعضا است که سازمان در مفهوم واقعی خود جلوه می کند زیرا سازمان در مفهوم حقیقی یعنی مجموعه ای جهت دار متضاد با هرج و مرج، دارای قواعد و مقررات اداری اهداف و مراد، و دارای هماهنگی بین اعضای آن (۵).

از آنچه بحث شد چنین بر می آید که کشیدن خطی حایل بین تعاریف وجدان کار، تعهد حرفه ای و سازمانی عملاً غیر ممکن است. محققین و معیارها و ملاک های مختلفی برای سنجش تعهد حرفه ای و سازمانی پیشنهاد و بکار گرفته اند که از آنجمله اند: اعتقاد قوی و قابل قبول بودن ارزشها و اهداف سازمان، میل و رضایت در بکارگیری تلاش و کوشش قابل ملاحظه بخاطر سازمان، میل قوی به باقی ماندن و عضویت در سازمان (۱۴). و همچنین اینکه آیا فرد اضافه کار خواهد کرد؟ آیا روزهای تعطیل سرکار خواهد آمد؟ آیا با داوطلب آینده بخوبی و با برنامه جذاب برخورد خواهد کرد؟ و آیا از نهار خود صرف نظر خواهد کرد؟ (۵).

مشاور و...

- بررسی میزان مطلوبیت اساتید بر مبنای فرم نظر خواهی دفتر نظارت و سنجش ...

- بررسی مشکلات دانشجویان در دوران تحصیل ...

- بررسی میزان رضامندی فارغ التحصیلان از دانشکده ...

- بررسی موفقیت تحصیلی فارغ التحصیلان (معدل، تعداد واحد گذرانده و ...)

- بررسی موفقیت شغلی بر اساس شاخص های مربوطه

- بررسی تعهد سازمانی و حرفه ای

پس از اطمینان از روایی و پایایی پرسشنامه، ۴۵۰ پرسشنامه

از طریق پست برای جمعیت نمونه ارسال شد تعداد ۳۶۸ پرسشنامه تکمیل شده (۸۲٪) توسط فارغ التحصیلان بازگشت داده شد.

داده پردازش و محاسبات این پژوهش با استفاده از نرم افزار

کامپیوتری SPSS-PC انجام گردید. روشها و تکنیک های آماری بکار گرفته شده در این پژوهش عبارتند از: آزمون کرانباخ آلفا، آزمون ضریب همبستگی پیرسون، آزمون تی استیوننت^۶، و تحلیل واریانس یکطرفه^۷

یافته های پژوهش

یافته های این پژوهش به تفکیک در این بخش ارایه می گردند.

۱ - مقایسه تعهد سازمانی فارغ التحصیلان بر اساس نوع دیپلم دوره متوسطه: یافته ها (جدول ۱) نشان می دهند فارغ التحصیلان دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز که دیپلم متوسطه خود را از هنرستانهای غیر کشاورزی اخذ کرده اند، از کمترین تعهد سازمانی و فارغ التحصیلانی که دیپلم خود را از هنرستانهای کشاورزی اخذ کرده اند از بالاترین تعهد سازمانی برخوردار بوده اند. چنانچه جدول مذکور نتایج تحلیل واریانس را نشان می دهد اختلاف معنی دار بین تعهد سازمانی فارغ التحصیلانی که دیپلم های خود را از دبیرستانهای کشاورزی، دبیرستانهای غیر کشاورزی و هنرستانهای کشاورزی اخذ کرده اند (در سطح ۵ درصد) وجود ندارد. این در حالی است که با اختلاف معنی دار، تعهد سازمانی فارغ التحصیلانی که دیپلم خود را از دبیرستانهای غیر کشاورزی و هنرستانهای کشاورزی دریافت کرده اند

تحصیلی فارغ التحصیلان مورد مطالعه، با تعهد سازمانی آنان، تعیین رابطه بین میزان مطلوبیت ابزار، روشهای آموزشی، درس اصلی و تخصصی کشاورزی، اساتید مشاور و اعضای هیأت علمی با تعهد سازمانی فارغ التحصیلان،

تعیین رابطه بین میزان مشکلات فارغ التحصیلان در دوران دانشجویی و میزان رضامندی فارغ التحصیلان از دانشکده با تعهد سازمانی آنان، تعیین رابطه بین موفقیت تحصیلی و موفقیت شغلی فارغ التحصیلان با تعهد سازمانی آنها.

مواد و روشها

این پژوهش با روش تحقیق پیمایشی انجام شد. جمعیت مورد مطالعه شامل فارغ التحصیلان کلیه رشته های کشاورزی (۱۰۵۵ نفر) که طی سالهای ۱۳۷۰ تا ۱۳۷۴ از دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز در مقطع کارشناسی فارغ التحصیل شده اند. به دلیل تفاوت رشته های تحصیلی اعضای جمعیت مورد مطالعه، نمونه گیری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی شده^۱ انجام شد. برای سهولت و عملی بودن تجزیه و تحلیل اطلاعات حداقل ۴۰ نفر از فارغ التحصیلان هر رشته یا طبقه به صورت تصادفی انتخاب شدند و بدلیل محدود بودن تعداد فارغ التحصیلان دختر رشته کشاورزی در دانشکده کل فارغ التحصیلان دختر که آدرس آنها موجود بود (۳۰ نفر) در نمونه اصلی انتخاب شدند. با تفاسیر فوق اعضای نمونه آماری شامل ۴۵۰ نفر می باشد.

انبار جمع آوری اطلاعات این پژوهش پرسشنامه بوده است. روایی صوری^۲ پرسشنامه مذکور با استفاده از نظرات پنج تن از اعضای هیأت علمی صاحب نظر مورد تأیید قرار گرفت. پایایی^۳ پرسشنامه نیز با انجام یک مطالعه راهنما^۴ با ۳۰ نفر از فارغ التحصیلان که خارج از جمعیت نمونه بودند و با آزمون کرانباخ آلفا^۵ مورد تأیید قرار گرفت. پارامتر آلفا (α) برای بخش های مختلف پرسشنامه بین ۰/۷۴ تا ۰/۹۵ بود.

پرسشنامه مذکور بر اساس اهداف پژوهش دارای قسمت های زیر و مشتمل بر ۸ تا ۱۹ سؤال با طیف لیکرت بود:

- بررسی میزان مطلوبیت ابزار کمک آموزشی، درس اصلی، اساتید

1 - Strati feid random sampling

2 - Face validity

3 - Reliability

4 - Pilot study

5 - Cronbach alpha

6 - T- test

7 - One-wey analysis of variance

۳ - مقایسه تعهد سازمانی فارغ التحصیلان بر اساس مرتبط یا غیر مرتبط بودن شغل آنها با کشاورزی و رشته تحصیلاتشان: یافته‌ها (جدول ۳) نشان می‌دهد که تعهد سازمانی فارغ التحصیلانی که در مشاغل مرتبط با کشاورزی و مرتبط با رشته تحصیلی خود بکار گرفته شده‌اند از فارغ التحصیلانی که در مشاغل غیر مرتبط با کشاورزی و رشته تحصیلی بکار گرفته شده‌اند بیشتر است. لازم به ذکر است که از کل پاسخگویان بالغ بر ۲۵۷ نفر (حدود ۷۱٪) مشغول بکار و بقیه در حال ادامه تحصیل، گذراندن سربازی و یا بیکار بوده‌اند. طبیعی است که اگر فارغ التحصیلان در مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود بکار گرفته شوند، بهتر و بیشتر می‌توانند آموخته‌ها و قابلیت‌های علمی خویش را بکار گرفته و موفق‌تر عمل نمایند. همچنین علاقه مندی، تعهد و مسئولیت‌پذیری آنها در قبال آن شغل بیشتر خواهد بود.

چنانکه تعداد پاسخگویان در جدول شماره ۳ نشان می‌دهد، بخش عظیمی از فارغ التحصیلان مورد مطالعه در مشاغل مرتبط با کشاورزی و مرتبط با رشته تحصیلی خود به کار مشغول شده‌اند. بنابراین با توجه به میانگین تعهد سازمانی از حداکثر نمره ۲۰ بنظر می‌رسد اغلب فارغ التحصیلان مورد مطالعه از تعهد سازمانی و حرفه‌ای مطلوبی برخوردار باشند.

۴ - سایر مقایسه‌های تعهد سازمانی بین گروه‌های دیگر فارغ التحصیلان: علاوه بر مقایسه‌هایی که شرح آن آمد، تعهد سازمانی گروه‌های دیگر فارغ التحصیلان نیز مورد مقایسه قرار گرفته است که یافته‌های حاصله بطور مختصر عبارتند از:

بین تعهد سازمانی فارغ التحصیلان دختر و پسر اختلاف معنی‌دار وجود نداشت. این در حالی است که مطالعه بعمل آمده در کشورمان (۱۰) نشان داده است که تعهد و احساس مسئولیت فارغ التحصیلان زن از فارغ التحصیلان مرد بیشتر بوده است.

اختلاف معنی‌دار بین تعهد سازمانی فارغ التحصیلان سهمیه‌های مختلف (منطقه یک، منطقه دو، منطقه سه و رزمندگان) وجود نداشت. توضیحا "آنکه به علت محدود بودن تعداد اعضای سهمیه در جمعیت نمونه، امکان انجام مقایسه بین تعهد سازمانی آنها ممکن نشد. میانگین تعهد سازمانی برای گروه‌های فوق به ترتیب عبارت

جدول ۱ - مقایسه تعهد سازمانی فارغ التحصیلان، براساس نوع دیپلم (آزمون تحلیل واریانس یکطرفه)

متغیر	موسسه اخذ دیپلم		
	دیرستان	دیرستان هنرستان	هنرستان
	کشاورزی غیرکشاورزی	کشاورزی	غیرکشاورزی
تعهدسازمانی	۱۳/۵۱a	۱۵/۹۶b	۱۵/۳۱b۱۴/۷۲ ab
یا حرفه‌ای			

میانگین‌هایی که دارای اختلاف معنی‌دار در سطح ۵٪ نیستند با حروف مشابه لاتین نمایش داده شده و بر مبنای ۲۰ محاسبه گردیده‌اند.

از فارغ التحصیلانی که دیپلم خود را از هنرستانهای غیرکشاورزی دریافت کرده‌اند بیشتر است.

تعهد سازمانی فارغ التحصیلانی که دارای دیپلم کشاورزی (اعم از دیرستان و هنرستان کشاورزی) با فارغ التحصیلان دارای دیپلم غیرکشاورزی با فارغ التحصیلان دارای دیپلم غیرکشاورزی (اعم از دیرستانها و هنرستانهای غیرکشاورزی) نیز با استفاده از آزمون تی-استیودنت مورد مقایسه قرار گرفت و نتایج نشان داد که تعهد سازمانی دیپلم‌های کشاورزی (۱۶/۱۷) از تعهد سازمانی دیپلم‌های غیرکشاورزی (۱۵/۱۴) نیز بیشتر است، گرچه این اختلاف از نظر آماری معنی‌دار نبود.

۲ - مقایسه تعهد سازمانی فارغ التحصیلان سنوات مختلف: تجزیه واریانس یکطرفه میانگین‌ها در جدول ۲ نشان می‌دهد که بین تعهدسازمانی فارغ التحصیلان سنوات مختلف دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز اختلاف معنی‌دار (در سطح ۵/۰) وجود دارد و فارغ التحصیلان سال ۱۳۷۲ و ۱۳۷۳ از کمترین تعهد سازمانی برخوردار بوده‌اند. خوشبختانه میانگین تعهد سازمانی در فارغ التحصیلان سال ۱۳۷۴ در مقایسه با دو سال قبل خود افزایش یافته است.

جدول ۲ - مقایسه تعهد سازمانی فارغ التحصیلان سنوات ۱۳۷۰ تا ۱۳۷۴ (آزمون آنالیز واریانس یکطرفه)

متغیر	میانگین از ۲۰				
	۱۳۷۴	۱۳۷۳	۱۳۷۲	۱۳۷۱	۱۳۷۰
تعهدسازمانی	۱۵/۷۶	۱۴/۶۷	۱۴/۳۵	۱۵/۵۹	۱۵/۳۴
	a	ab	b	a	a

جدول ۳ - مقایسه تعهد سازمانی فارغ التحصیلان، بر اساس مرتبط و یا غیر مرتبط بودن شغل آنها با امور کشاورزی و رشته

تحصیلی (آزمون تی - استیودنت (T-test)

وضعیت اشتغال	تعداد پاسخگویان میانگین تعهد سازمانی	انحراف معیار (SD)	(P) سطح احتمال
شغل مرتبط با کشاورزی	۱۹۰	۵/۴۱	۰/۰۱
شغل غیر مرتبط با کشاورزی	۴۴	۶/۰۸	
شغل مرتبط با رشته تحصیلی	۱۷۸	۵/۴۱	۰/۰۲
شغل غیر مرتبط با رشته تحصیلی	۵۸	۵/۹۲	

کمک مالی خانواده به دانشجو و فاصله محل سکونت خانواده از دانشکده با تعهد سازمانی فارغ التحصیلان همبستگی منفی وجود دارد. البته هیچکدام از اختلافات اخیر از نظر آماری معنی دار نیستند. بین معدل دیپلم، میزان همکاری فارغ التحصیلان با تشکل‌ها و انجمن‌های دانشجویی در دوران تحصیل، و میزان ارتباط فارغ التحصیلان با اساتید و دانشجویان در دوره دانشجویی با تعهد سازمانی آنان همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد. نتایج اخیر نقش ارتباط بین فردی و اهمیت مشارکت و همکاری دانشجویان را در تشکل‌ها و انجمن‌ها مورد تأکید قرار می‌دهد. نتایج تحقیقات دیگر (۱۳ و ۱۵) نیز تاثیر تشکل‌های مراکز آموزشی را بر موفقیت تحصیلی شغلی، مهارت رهبری، مسئولیت‌پذیری و ایجاد ارتباط بیشتر فارغ التحصیلان در موقعیت شغلی آینده، تأیید می‌کنند.

چنانکه در جدول مزبور مشاهده می‌گردد بین میزان مطلوبیت دروس اصلی و اختصاصی کشاورزی و همچنین بین میزان مطلوبیت ابزار کمک آموزشی دانشکده با تعهد سازمانی فارغ التحصیلان همبستگی مثبت و معنی دار وجود دارد. شاید همبستگی‌های مثبت و معنی دار فوق با تعهد سازمانی فارغ التحصیلان از آن جهت است که چنانچه یافته‌های قبلی نشان داد، اغلب فارغ التحصیلان مورد مطالعه در مشاغل مرتبط با کشاورزی و مرتبط با رشته تحصیلی خود به کار گرفته شده‌اند و قطعاً "مطلوبیت بیشتر دروس اصلی و اختصاصی به توانمندی و تعهد سازمانی بیشتر آنها منجر شده است.

۶ - ارتباط تعهد سازمانی با موفقیت تحصیلی و موفقیت شغلی: شکل ۱ به بررسی همبستگی متغیرهای موفقیت تحصیلی، موفقیت شغلی و تعهد سازمانی فارغ التحصیلان پرداخته است. طبق شکل مذکور، همبستگی مثبت و معنی داری بین موفقیت تحصیلی فارغ التحصیلان با موفقیت شغلی آنها وجود دارد. شکل مذکور همچنین

بودند از: ۰۴/۱۵، ۳۷/۱۵، ۴۶/۱۵ و ۸۶/۱۴ (در سطح ۵٪) اختلاف معنی دار بین تعهد سازمانی فارغ التحصیلان رشته‌های کشاورزی مختلف، وجود نداشت. شاید عدم وجود اختلاف معنی دار بین تعهد سازمانی فارغ التحصیلان مورد مطالعه را بتوان به شباهتهای نسبی موقعیت‌های شغلی آنها نسبت داد.

تعهد سازمانی فارغ التحصیلان که در دوره دانشجویی صرفاً به تحصیل مشغول بوده‌اند با فارغ التحصیلانی که در کنار تحصیل به کار نیز اشتغال داشته‌اند از نظر آماری متفاوت نبود.

فارغ التحصیلانی که شغل پدرانشان کشاورزی است، در مقایسه با فارغ التحصیلانی که شغل پدرانشان غیر کشاورزی است، با اختلاف معنی دار از تعهد سازمانی بیشتری برخوردار بوده‌اند.

بین تعهد سازمانی فارغ التحصیلانی که مادرانشان شاغل بوده‌اند با فارغ التحصیلانی که مادرانشان خانه دار بوده‌اند اختلاف معنی دار وجود نداشت.

بین تعهد سازمانی فارغ التحصیلان شهری و روستایی اختلاف معنی دار وجود نداشت.

بین تعهد سازمانی فارغ التحصیلان مجرد، نامزد یا عقد کرده و متأهل، اختلاف معنی دار وجود نداشت. لذا تأهل عامل موثری در تعهد سازمانی پاسخگویان در این تحقیق نبود. این در حالی است که تحقیقات (۱۳) تأهل را عامل موثری در تعهد و مسئولیت‌پذیری معلمان کشاورزی به حرفه‌های آموزشی تشخیص داده است.

۵ - همبستگی برخی متغیرها با تعهد سازمانی فارغ التحصیلان: در جدول ۴ همبستگی برخی متغیرها با تعهد سازمانی فارغ التحصیلان نشان داده شده است. جدول مذکور نشان می‌دهد که همبستگی منفی بین میزان مشکلات دوران دانشجویی فارغ التحصیلان و اولویت انتخاب رشته آنها با تعهد سازمانیشان وجود دارد. همچنین بین متوسط

گرفت که هرچه دانشجو در امر تحصیلی موفق تر باشد از موفقیت شغلی بیشتر برخوردار خواهد بود و موفقیت شغلی او نیز با تعهد سازمانی او هماهنگ است.

نتایج و بحث

فارغ التحصیلانی که با دیپلم کشاورزی به دانشکده کشاورزی راه یافته بودند در مقایسه با دیپلم های غیر کشاورزی از تعهد سازمانی بیشتری در موقعیت های شغلی برخوردار بوده اند. بنابراین پیشنهاد می گردد حتی الامکان زمینه های جذب بیشتر دیپلم های کشاورزی به دانشکده های کشاورزی فراهم گردد.

فارغ التحصیلانی که در مشاغل مرتبط با کشاورزی و مرتبط با رشته تحصیلی دانشگاهی خود به کار گرفته شده بودند از تعهد سازمانی بیشتری در مقایسه با فارغ التحصیلانی که در مشاغل غیر مرتبط با کشاورزی و غیر مرتبط با رشته تحصیلی خود به کار اشتغال یافته اند، برخوردار بودند. قطعاً "فارغ التحصیلان گروه اول در موقعیت های شغلی خود از توانمندی و موفقیت شغلی بیشتری برخوردار می باشند و چنانچه یافته های تحقیق نیز نشان داد همبستگی مثبت و معنی داری بین موفقیت شغلی و تعهد سازمانی فارغ التحصیلان وجود داشته است. با توجه به یافته های اخیر پیشنهاد می شود تا تصمیمات به شکلی اتخاذ شوند که فارغ التحصیلان کشاورزی هم در مشاغل کشاورزی و هم در مشاغل مرتبط به رشته تحصیلی خود به کار گرفته شوند. نتایج پژوهش نشان داد که خوشبختانه ۷۰/۳۳ درصد از فارغ التحصیلان مورد مطالعه جذب مشاغل مرتبط با کشاورزی و مرتبط با رشته تحصیل خود شده اند و فقط ۱۶/۱۲ درصد از ایشان در مشاغل غیر مرتبط با کشاورزی و غیر مرتبط با رشته تحصیلی خود بکار گرفته شده اند. ضمناً ۴/۰۳ درصد از فارغ التحصیلان در مشاغل غیر کشاورزی ولی مرتبط با رشته تحصیلی (مثل سازمان آب و وزارت نیرو...) و ۹/۵۲ درصد از فارغ التحصیلان کشاورزی در مشاغل غیر مرتبط با رشته بکار گرفته شده اند. باید دلایل جذب فارغ التحصیلان کشاورزی در مشاغل غیر مرتبط با کشاورزی و رشته تحصیلی مورد بررسی قرار گرفته و راهبردهای عملی برای ممانعت از ورود فارغ التحصیلان کشاورزی به مشاغل غیر مرتبط با کشاورزی و رشته تحصیلی اتخاذ گردد.

جدول ۴ - همبستگی برخی ویژگیهای فارغ التحصیلان با تعهد سازمانی آنها (ضریب همبستگی پیرسون)

ویژگیهای فارغ التحصیلان	
سن	۰/۱۲
فاصله محل سکونت خانواده از دانشکده	۰/۱۶
متوسط درآمد ماهیانه پدر	۰/۲۲
متوسط درآمد ماهیانه مادر	۰/۱۲
متوسط کمک مالی ماهیانه خانواده به دانشجو	۰/۱۳
در زمان دانشجویی	۰/۴۴**
معدل دیپلم	۰/۲۱
اولویت انتخاب رشته	۰/۳۳
متوسط مدت زمان مطالعه در شبانه روز	۰/۰۳
در دوره دانشجویی	۰/۲۵
سطح سواد پدر	۰/۴۸**
سطح سواد مادر	۰/۶۸*
میزان همکاری با تشکل ها و انجمن ها	۰/۳۸
در زمان تحصیل	۰/۱۱
میزان ارتباط با اساتید و دانشجویان	۰/۵۵**
در دوره دانشجویی	۰/۵۹**
میزان مشکلات دوران دانشجویی	۰/۵۹**
اعتقاد به میزان مطلوبیت ابزار کمک آموزشی دانشکده	۰/۱۵
اعتقاد به میزان مطلوبیت روشهای تدریس	۰/۰۸
رایج در دانشکده	۰/۳۸
اعتقاد به میزان مطلوبیت دروس اصلی کشاورزی	
اعتقاد به میزان مطلوبیت دروس اختصاصی کشاورزی	
اعتقاد به میزان مطلوبیت اساتید مشاور	
اعتقاد به میزان مطلوبیت اعضاء هیئت علمی	
میزان رضامندی از دانشکده	

**P<0.05

*P<0.01

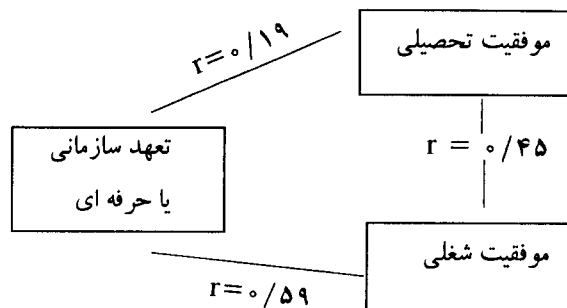
دلالت بر وجود همبستگی مثبت و معنی دار بین موفقیت شغلی فارغ التحصیلان با تعهد سازمانی یا حرفه ای ایشان، در موقعیت شغلی دارد. هرچند همبستگی بین موفقیت تحصیلی و تعهد سازمانی فارغ التحصیلان مثبت است ولی معنی دار نیست. بطور کلی می توان نتیجه

گردند، فارغ التحصیلان کشاورزی (که اغلب نیز در مشاغل مرتبط با کشاورزی اشتغال می‌یابند) علوم و فنون آموخته شده را بهتر در موقعیت‌های شغلی بکار می‌گیرند و از توانمندی و موفقیت شغلی بیشتری برخوردار خواهند بود. بنابراین (با توجه به همبستگی مثبت و معنی‌دار بین موفقیت شغلی و تعهد سازمانی) اینگونه فارغ التحصیلان در موقعیت شغلی خود با تعهد سازمانی بیشتری و طایف خویش را انجام خواهند داد. با توجه به یافته‌های اخیر یکی از مهمترین راهبردها برای افزایش موفقیت تحصیلی، موفقیت شغلی و مالا "تعهد سازمانی فارغ التحصیلان کشاورزی آن است که بر ارتقاء کمی و کیفی دروس اصلی و اختصاصی کشاورزی تاکید بیشتری بعمل آید. بنابراین، برنامه ریزان آموزشی نظام آموزش کشاورزی در سطوح کلان و خرد باید برنامه ریزی‌های آموزشی و درسی را به شکلی انجام دهند که روز به روز به توسعه کیفی دروس کشاورزی بیانجامد.

پیشنهاد نهایی آن است که پژوهش‌های دیگری در زمینه تعهد سازمانی فارغ التحصیلان در دیگر دانشکده‌های کشاورزی و دیگر مقاطع تحصیلی کشاورزی (فوق لیسانس و دکتری) انجام شود تا ضمن مقایسه نتایج حاصله به راهبردهای جامع و کاربردی برای بهبود تعهد سازمانی کارشناسان بخش کشاورزی کشور دست یابیم.

سپاسگزاری

مقاله حاضر بخشی از پایان‌نامه کارشناسی ارشد می‌باشد، لذا لازم است از جناب آقای دکتر عزت‌اله کرمی و جناب آقای دکتر منصور شاه ولی، به ترتیب استاد و استادیار بخش ترویج و آموزش کشاورزی دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز، که به عنوان اساتید مشاور، راهنمایی بی‌دریغی را مبذول داشتند تشکر و قدردانی نمایم. همچنین از کلیه فارغ التحصیلان عزیزی که پرسشنامه‌های این پژوهش را تکمیل و ارسال داشتند تقدیر می‌گردد و کامیابی همگان را از خداوند مهربان مسئلت داریم.



*P < 0.001

شکل ۱ - ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای موفقیت تحصیلی، موفقیت شغلی و تعهد سازمانی فارغ التحصیلان

میزان ارتباط دانشجویان با اساتید در دوران دانشجویی، همبستگی مثبت و معنی‌دار با تعهد سازمانی فارغ التحصیلان داشته است. بنابراین باید رابطه دانشجویان با همدیگر و با اساتید دانشکده از راه‌های مختلف گسترش یابد. یکی از راه‌های گسترش رابطه بین دانشجویان توسعه فعالیت‌های ورزشی فرهنگی و هنری در سطوح دانشکده و دانشگاه می‌باشد. راه دیگر گسترش روابط اجتماعی دانشجویان عضویت یا همکاری آنها در انجمن‌ها و تشکلهای دانشجویی است زیرا همچنانکه نتایج این پژوهش نیز نشان داده است بین میزان همکاری فارغ التحصیلان در تشکلهای و انجمن‌های دانشجویی با تعهد سازمانی آنها همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود داشته است. البته نباید صرفاً به توسعه روابط اجتماعی دانشجویان پسر بسنده کرد و باید ترتیباتی اتخاذ گردد که هم زمینه توسعه روابط اجتماعی دانشجویان دختر با اساتید و هم زمینه مشارکت آنها در تشکلهای دانشجویی مساعدتر گردد.

بین میزان مطلوبیت دروس اصلی و اختصاصی کشاورزی با تعهد سازمانی فارغ التحصیلان همبستگی مثبت و معنی‌دار وجود دارد. نکته اخیر از آن جهت حایز اهمیت است که اگر دروس اصلی و اختصاصی کشاورزی در دانشکده‌ها با کیفیت مطلوب تدریس

REFERENCES

مراجع مورد استفاده

- ۱ - اردبیلی، ی. ۱۳۷۴. اصول و فنون راهنمایی و مشاوره در آموزش و پرورش. انتشارات بعثت (۴۰۳ صفحه).
- ۲ - برنجی، م. ر. ۱۳۶۰. انتظار از دانشگاه. بنیاد انتقال تعلیم و تربیت. (۸۸ صفحه).
- ۳ - بهداد فر، ا. ۱۳۶۹. چگونه می‌توان وجدان کار را در افراد برانگیخت؟ چهارمین دوره مقاله نویسی علمی. جلد دوم. انتشارات دانشگاه

اصفهان . صفحه ۴۲۳-۴۰۱.

۴ - پرهیزکار، ک. ۱۳۷۳. مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی . نشر دیدار. (۲۸۶ صفحه)

۵ - ترنس ، آ. م. ۱۳۷۳. مردم در سازمانها. زمینه رفتار سازمانی . شکر کن ، ح. (مترجم). انتشارات رشد (۷۵۰ صفحه).

۶ - دیویس ، آ. ک. ۱۳۷۳. مدیریت یادگیری . نوروزی . د. و م. ح. تیموری (مترجمان). راهگشا. ۴۰۰ صفحه

۷ - عباس زاده ، م. م. ۱۳۶۹. چگونه می توان وجدان کاررادر افراد برانگیخت ؟ چهارمین دوره مقاله نویسی علمی جلد دوم . انتشارات دانشاه اصفهان . صص ۳۷۸-۳۵۶.

۸ - عربی نژاد ، غ. ر. ۱۳۷۵. وجدان کار، فرهنگ توسعه . روزنامه اطلاعات . شنبه ۱۹ آبانماه . ص ۷.

۹ - قاضی ، ق. ۱۳۷۳. زمینه مشاوره و راهنمایی . انتشارات دانشگاه تهران . ص ۲۴۳.

۱۰ - میرکمالی ، م. ۱۳۷۲. تحلیلی بر توانمندی های فارغ التحصیلان دانشگاه ها . فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. سال اول، شماره ۴ ، ص. ۳۸-۱۳.

- 11 - Berdi. R. B. Pilapil & I. Im. 1970. Entrance Correlates of university satisfaction. *American Educational Research Journal*, 7(2), 218-223.
- 12 - Gluskinos, U. M. H. & Wainer. 1971. A multidimensional analysis of school satisfaction. *American Educational Research Journal*, 8(3), 423-434.
- 13 - Hoover, T. & J. Osmond. 1995. Follow- up study of graduates from the college of agriculture University of Florida. *European Journal of Agricultural Education and Extension*, 2(2), 41-48.
- 14 - McCracken, J. D. & L. A. Etuk. 1986. Commitment of Ohio vocational agriculture teachers to their profession. *The Journal of the American Association of Teachers and Educators in Agriculture*, 27(2), 2-7.
- 15 - McGhee, M. B. & J. G. Cheek. 1990. Assessment of the preparation and career patterns of agricultural education graduates, 1975-1985. *Journal of Agricultural Education*, 31(2), 17-2.

**Determinants of Organizational Commitment of B. Sc. Agricultural
College Graduates of Shiraz University**

M. AMIRY-ARDAKANI AND G. H. ZAMANI

**Agricultural Extension Officers at K.B. Province and Associate Professor,
Faculty of Agriculture, University of Shiraz.**

Accepted Jan. 6, 1999

SUMMARY

The rural and agricultural development are closely correlated to the degree of commitment of the personnel who serve as specialists and extension agents in agriculture-related organizations. The primary purpose of this study was to investigate the factors influencing organizational commitment of agricultural graduates of Shiraz University. The design of study was survey research method. The population consisted all graduates from 1370 to 1374 (1991-1994), who completed bachelor's degree in agriculture at Shiraz University. A sample of 450 graduates of all agriculture majors, was selected by stratified random sampling. So, at least 40 graduates of every field were included in the sample. The instrument in this study was a 7 part questionnaire. The questionnaire was examined by five specialists and the face validity was confirmed. A pilot study was conducted with 30 graduates who were not members in the sample, to determine the reliability of the instrument. Data was analysed using SPSS/PC computer program. Analysis of data was done using the following statistics: t-test, one-way analysis of variance and Pearson correlation coefficient. The results revealed that several factors were significantly correlated with organizational commitment of the graduates. Employment success had a positive significant commitment. No significant correlation was observed between academic success and organizational commitment of graduates. Finally, it is recommended to investigate organizational commitment of agricultural graduates from other universities, as well as to include other level such as master and doctorate graduates.

Keywords: Organizational Commitment, Agricultural Graduates & Academic success.

