

سبب‌های روانشناختی اشتغال دختران دانش‌آموخته کشاورزی در همدان

مهرناز خیاطی^{۱*}، رضا موحدی^۲، الهه حجازی^۲، سعید کریمی^۴

۱- دانشجوی دکتری ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا همدان

۲- دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا همدان

۳- دانشیار گروه روانشناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران

۴- دانشیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه بوعلی سینا همدان

چکیده

افزایش روند پذیرش دختران در دانشگاه‌ها نسبت به پسران و محدودیت‌های فردی، اجتماعی و فرهنگی موجود برای آن‌ها در دست‌یابی به شغل در رشته‌های کشاورزی، مسئله اشتغال دانش‌آموختگان دختر را نسبت به مردان پیچیده‌تر کرده است. بنابراین هدف پژوهش حاضر شناسایی مولفه‌های فردی و اجتماعی بانوان دانش‌آموخته کشاورزی استان همدان برای اشتغال‌پذیری است که به روش کیفی انجام شده است. گزینش نمونه‌ها با روش نمونه‌گیری گلوله برفی از میان اعضاء هیات علمی، کارفرمایان و متخصصان کشاورزی استان همدان اجرا شد که به گزینش ۲۵ تن انجامید. برای گردآوری داده‌های تحقیق از مصاحبه نیمه ساختارمند استفاده شد. فرایند گردآوری داده‌ها تا سطح اشباع نظری ادامه یافت. تجزیه و تحلیل کیفی داده‌ها با استفاده از نرم افزار مکس کیودا نسخه ۱۲ انجام گرفت. شناسایی مقوله‌ها و برقراری ارتباط میان مقوله‌ها با استفاده از تعیین شرایط علی، مداخله‌ای، زمینه‌ای، راهبردها و پی‌آمدها بر پایه‌ی نظریه‌ی پایه‌ی انجام شد. نتایج تحقیق نشان داد، از مهمترین مقوله‌های استخراجی در روانشناسی فردی، بطور مثال (انگیزه شغلی با درصد تکرار ۱۷/۹۹، مهارت کارآفرینانه با درصد تکرار ۱۶/۹۷ و محدودیت فردی با درصد تکرار ۱۵/۴۴)، همچنین نتایج مربوط از مهمترین مقوله‌های استخراجی در روانشناسی اجتماعی، بطور مثال (هنجارها و باورهای فرهنگی با درصد تکرار ۱۹/۱۱ و اعتماد و امنیت اجتماعی با درصد تکرار ۱۳/۹۹ و مشارکت اجتماعی با درصد تکرار ۱۳/۳۱). همچنین افزون بر این، نتایج تحقیق حاکی از آن بود که اصلی‌ترین عوامل تاثیر گذار برای بهبود شرایط اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی زن (بازنگری درسیاست‌های دولت، اصلاح عقاید و باورها، اصلاح الگوی رفتاری و آموزش‌های کاربردی و آگاهی) بخش معرفی شد.

نماینده واژگان: آموزش عالی کشاورزی، اشتغال، دانش‌آموختگان کشاورزی، روانشناختی، همدان

نویسنده مسئول: مهرناز خیاطی

رایانامه: Mehrnaz.khayati@yahoo.com

تاریخ ارسال: ۱۳۹۹/۰۴/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۳۰

مقدمه

آموزش عالی در چند دهه گذشته گسترش قابل توجهی در سراسر نقاط مختلف جهان داشته است خصوصاً در نیم قرن گذشته ما شاهد رشد سریع از افزایش آموزش عالی در آسیا بوده‌ایم (موک^۱ و جیانگ^۲، ۲۰۱۷). اما به تازگی در پژوهش‌های مختلف مشخص شده است که سرمایه‌گذاری در بخش آموزش عالی لزوماً و عملاً منجر به رشد اقتصادی و توسعه کشور نمی‌شود. بطور مثال با گسترش دوره‌های آموزش عالی، نرخ بیکاری افزایش یافته است و ممکن است برخی نارسایی‌ها باعث این مشکل شده باشد (کارول^۳ و تانی^۴، ۲۰۱۳؛ ماریوس- کریستین^۵ و همکاران، ۲۰۱۲؛ میشل^۶، ۲۰۱۱؛ پانا^۷ و موسورا^۸، ۲۰۱۳). بحران بیکاری امروزه در بسیاری از کشورهای جهان حتی در کشورهای پیشرفته صنعتی به عنوان یک مشکل اصلی تلقی می‌شود. فرصت‌های شغلی که قبلاً بصورت مشخص و ثابتی بودند، امروزه بخاطر تغییر و تحولات در سراسر سازمان‌ها، دچار بی‌ثباتی شدند (مک آردل^۹ و همکاران، ۲۰۰۷).

با افزایش حضور زنان و دختران در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و ورود این حجم از دانش‌آموختگان به بخش کشاورزی وضعیت بیکاری در مورد دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی حادث‌تر شده است. در همین راستا افزایش روند پذیرش دختران در دانشگاه‌ها نسبت به پسران و محدودیت‌های فردی، اجتماعی و فرهنگی

موجود برای آن‌ها در دست‌یابی به شغل کشاورزی این دست‌یابی به شغل در رشته‌های کشاورزی، مسئله اشتغال دانش‌آموختگان دختر را نسبت به مردان پیچیده‌تر کرده است (موحدی و همکاران، ۱۳۸۹). طبق آمارهای موجود در سال ۱۳۹۷ نرخ بیکاری در کل کشور معادل ۱۲ درصد اعلام شده این در حالی است که بخش کشاورزی با سهم ۱۷/۷ درصد، در مقایسه با سایر بخش‌های صنعت (۳۲ درصد) و خدمات (۵۰/۳ درصد) کمترین سهم اشتغال را به خود اختصاص داده است (سالنامه آماری، ۱۳۹۷). مشکل بیکاری دانش‌آموختگان مثل هر مشکل دیگر ابعاد مختلفی دارد و شواهد نشان می‌دهد بجز عوامل اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، عوامل روانشناسی نیز در این مسئله موثر هستند، همانطور که گفته شده جنسیت در کار کشاورزی مطرح است به لحاظ روانی از سوی کارفرمایان تمایل کمتری در جذب زنان در کارهای اجرائی است. امروزه روانشناسان بر این باورند که از دلایل عدم موفقیت آموزش عالی جهت آمادگی دانش‌آموختگان برای اشتغال ناآگاهی و عدم شناخت نسبت به اصول و عوامل روانشناسی فردی و اجتماعی و عدم اجرای آن در مباحث تدریس و یادگیری است. بطور مثال در آموزش عالی کشاورزی وقتی در حین تدریس توجه عوامل روانشناسی فردی و اجتماعی دانشجویان صورت گیرد، می‌تواند به فراگیران در جهت رشد و توسعه توانمندی ظرفیت‌های یادگیری آنان کمک نماید. همچنین می‌تواند آنها را در مهارت‌هایی چون حل مسئله، تفکر انتقادی، خلاقیت کمک نماید که عموماً این مهارت‌ها به افراد در کسب شغل و حفظ آن کمک می‌نماید، (تقی بیگی و برادران، ۱۳۹۷). در خصوص عوامل اقتصادی و اجتماعی موثر بر اشتغال دانش‌آموختگان تحقیقات نسبتاً وسیعی توسط محققین در داخل و خارج کشور انجام گرفته است، همچون (موحدی، ۱۳۹۶؛ موحدی و همکاران، ۱۳۹۶؛ علی‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۶؛ پور

- 1- Jiang
- 2- mok
- 3- Carroll
- 4- Tani
- 5- Marius-Cristian
- 6- Mishel
- 7- Pana
- 8- Mosora
- 9- Macardle

سعید و همکاران، ۱۳۹۵؛ زلالی و همکاران، ۱۳۹۴؛ نادری و همکاران، ۱۳۹۳؛ اکبری و همکاران، ۱۳۸۸؛ کاپیز^{۱۰}، ۲۰۱۹؛ جکسون^{۱۱}، ۲۰۱۵؛ لاف استورم^{۱۲} و همکاران، ۲۰۱۴ و فیلیه^{۱۳} و همکاران، ۲۰۱۱).

اما می توان گفت در کشور ما، مفاهیم مربوط به عوامل روانشناسی فردی و اجتماعی در فرآیند تدریس و یادگیری در مراکز آموزش عالی، عموماً ناشناخته است که تماماً از کم توجهی و بی توجهی نسبت به این مهم دارد. در پژوهشی که توسط سومالینگمال و شانتاکوماری^{۱۴} در سال ۲۰۱۳ در مالزی انجام شده است، کارفرمایان مهمترین مشخصه هایی که دانش آموختگان باید برای ورود در بازار کار داشته باشند را مهارت های نرم و مهارت های سخت می دانند. مهارت های سخت، مهارت های فنی یا مدیریتی هستند که به کسب و کار اصلی یک بنگاه مرتبط هستند. مهارت های نرم یا مهارت های عام، مهارت های رفتاری هستند که ویژگی هایی غیر ملموس از هوش احساسی هستند. مهارت های نرم را با عنوان رفتار های غیر شناختی هم معرفی می کنند، مهارت های نرم ویژگی های شخصیتی و مهارت های رفتاری هستند که تراکنش های فردی، عملکرد شغلی و دور نمای شغلی را در موقعیت های شغلی مشخص می سازند. نمونه های از این مهارت ها همچون سازگاری، مهارت های ارتباطی، همکاری، انضباط، امانت و درستی می باشد (سومالینگمال و شانتاکوماری، ۲۰۱۳).

در تعریفی دیگر مهارت های نرم را ویژگی های شخصیتی، توانایی های غیر شناختی، مهارت های شخصیتی یا مهارت های اجتماعی می شناسند (درویشان و همکاران،

۱۳۹۸). برخی از محققان همچون در پژوهش های خود اشاره به عواملی همچون غلامی و کریمی در سال ۱۳۹۷ و سارکار^{۱۵} و همکاران در سال ۲۰۱۹، تجربه پذیری و عمل گرایی، مهارت های کارآفرینی و مهارت های ارتباطی، رهبری، مشارکت پذیری، انسجام اجتماعی، آگاهی های تجاری، تجربیات شغلی و مهارت جستجوی شغلی که بر روی اشتغال موثر است بیان نموده اند.

در مباحث مربوط به روانشناسی اشتغال، دیدگاه های متعددی در خصوص رابطه ی روان و کار و مولفه های روان شناسانه و تاثیرات شغلی وجود دارد. با در نظر گرفتن خصایص روانی فرد و محیط اجتماعی و تاثیرات متقابل این دو، بر پیچیدگی مطلب اضافه می شود.

این پیچیدگی از باب ایجاد نقش های متعدد اجتماعی برای زنان و به طور خاص (اشتغال پذیری و نقش های شغلی) و وجود ارتباطات فی مابین نقش با یکدیگر از یک سو و با خصایص و ویژگی های روانی زنان از سوی دیگر است. با توجه به نکات بیان شده، و اینکه تاکنون مطالعه ای که مستقیماً اثر پذیری بعد روانی فردی و اجتماعی یک فرد در حوزه علوم اجتماعی با مولفه های ویژه بانوان دانش آموخته کشاورزی بر اشتغال پذیری را بررسی نکرده، که سبب تمایز این مولفه ها نسبت به سایر کارهای پژوهشی شده است.

در استان همدان، کشاورزی یکی از اساسی ترین محورهای توسعه در طرح های توسعه اقتصادی استان محسوب می شود، اما نرخ بالای بیکاری دانش آموختگان کشاورزی در این استان نگران کننده است. استان همدان با داشتن ۹ شهرستان شامل: (همدان، بهار، تویسرکان، رزن، اسدآباد، فامنین، کیودرآهنگ، نهاوند و ملایر) ۲۵ بخش و ۷۳ دهستان، موقعیت مناسبی برای فعالیت و اشتغال در بخش کشاورزی محسوب می شود، همانطور که قبلاً هم گفته شد، طبق آمار های موجود، در استان

15- Sarkar

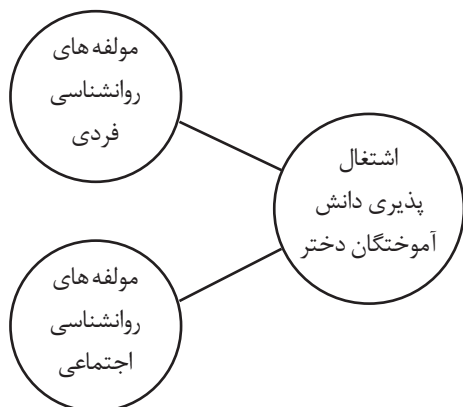
10- kwapisz

11- Jackson

12- Lofstorm

13- Fairlie

14- Somalingmal & Shanthakumari



مواد و روش‌ها

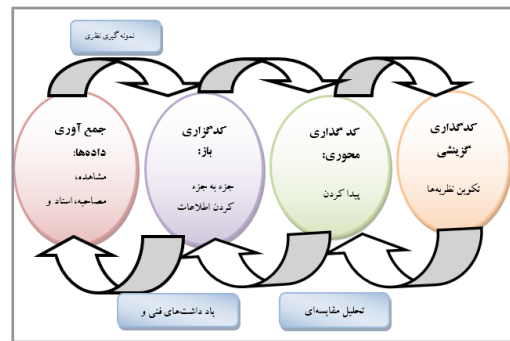
تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کیفی است که با استفاده از رویکرد نظریه برخاسته از داده‌ها (تئوری بنیانی) انجام شده است. شیوه‌های اجرای نظریه برخاسته از داده‌ها در این تحقیق سیستماتیک (منظم) می‌باشد که مراحل کار مطابق با شکل شماره ۴ صورت پذیرفت. مراحل اصلی این روش، شامل نمونه‌گیری نظری، تحلیل مقایسه‌ای داده‌ها، مقوله‌ی هسته‌ای (کانونی)، صورت بندی و تکوین نظریه، یادداشت‌های فنی می‌باشد (بازرگان، ۱۳۹۴). برای انجام این رویکرد که به اشتراس و کوربین^{۱۶} ۱۹۹۸ روش سیستماتیک و منظمی را پیشنهاد داده‌اند که در این تحقیق از این روش استفاده می‌شود. مطابق با این شیوه سه نوع کد گذاری شامل، کد گذاری باز، کد گذاری محوری و کد گذاری انتخابی انجام می‌شود. در مرحله اول کد گذاری باز، پژوهشگر نظریه برخاسته از داده‌ها از طریق جزء به جزء کردن اطلاعات به شکل بندی مقوله‌های (طبقه‌ها) اطلاعات درباره پدیده‌ی مورد مطالعه می‌پردازد. پژوهشگر بر اساس داده‌های گردآوری شده از مطالعه‌ها، مشاهده‌ها، یادداشت‌های روزانه، یادداشت‌های فنی (حاصل از عملیات میدانی) مقوله‌های اصلی (طبقه‌ها) و مقوله‌های

همدان نرخ دانش‌آموختگان زن که در کلیه رشته‌های کشاورزی تحصیل کرده‌اند، در سال ۱۳۹۷، ۴۰۹ نفر، گزارش شده (سالنامه آماری، ۱۳۹۷). با توجه به این مقوله که در استان همدان همانند سایر نقاط کشور، بیکاری زنان باعث شده نرخ فقر در جمعیت زنان که همواره بیش از مردان است ثابت بماند، از سوی دیگر هزینه‌های ملی صرف شده برای تحصیلات و ارتقای اجتماعی دختران و زنان در

در واقع در روانشناسی اشتغال زنان، ابعاد متفاوت فردی و اجتماعی وجود دارند که شناسایی آنها برای برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران آموزش عالی اهمیت دارد. به همین دلیل پژوهش حاضر به بررسی عوامل روانشناسی فردی و اجتماعی موثر بر اشتغال پذیری بانوان دانش‌آموخته کشاورزی استان همدان می‌پردازد. هر چند تحقیقات به نسبت پرشماری درباره موضوع اشتغال پذیری زنان دانش‌آموخته از جنبه‌های مختلف وجود دارند ولی بیشتر این تحقیقات از جنبه کمی (با روش‌شناسی کمی) انجام شده‌اند؛ و تحقیقاتی که با روش کیفی به این موضوع پرداخته باشند بسیار ناپیچ هستند و شامل هر دو مولفه روانشناسی فردی و روانشناسی اجتماعی به گونه‌ای همزمان نمی‌شوند. امید است با انجام این پژوهش ابعاد جدید و کامل‌کننده مولفه‌های روانشناسی فردی و اجتماعی اشتغال پذیری زنان شناسایی و معرفی شوند.

با توجه به مطالب اشاره شده در بخش‌های پیشین، الگوی اولیه و کلی پژوهش در قالب نگاره ۱ ترسیم شده است.

فرعی را مشخص می‌کند. در مرحله دوم برای کد گذاری محوری، پژوهشگر یک مقوله کد گذاری باز را انتخاب می‌کند، آن را (بعنوان یک پدیده اصلی) در مرکز فرآیند مورد بررسی قرار می‌دهد و سپس سایر مقوله‌ها را به آن مرتبط می‌کند و در سومین مرحله از کد گذاری گزینشی، پژوهشگر به تکوین نظریه‌ای درباره رابطه‌ی میان مقوله‌های به دست آمده در الگوی کد گذاری محوری می‌پردازد. در نهایت پس از عملیات کدگذاری، استخراج اطلاعات و انتقال آن‌ها به صورت گزارش مکتوب صورت می‌پذیرد.



شکل ۱- تصویر شماتیک از مراحل کد گذاری

جامعه آماری، جمعیت نمونه و روش نمونه گیری

جامعه آماری تحقیق شامل سه گروه اساتید، متخصصان و کارفرمایان رشته کشاورزی که با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند با توجه به معیار تعداد نمونه‌ها مشخص شدند. روش انتخاب و گزینش نمونه‌ها بر اساس معیارهای تجربه، آگاهی نسبت به موضوع و معیار نظری بوده که بر اساس روش نمونه گیری گلوله برفی اجرا شد. تعداد دقیق نمونه‌ها بر اساس اصل اشباع نظری تعیین شد بدین صورت که جمع آوری داده‌ها بر اساس نظرات ۲۵ نفر از افراد مذکور به اشباع نظری رسید. ابزار گردآوری اطلاعات علاوه بر مروری گسترده بر اسناد و مدارک کتابخانه‌ای و اینترنتی، مصاحبه‌های نیمه ساختارمند با اساتید، متخصصان و کارفرمایان کشاورزی بود. سوالات تحقیق و مشخصات جامعه آماری در جدول ۱ ترسیم شده است.

جدول ۱- جامعه آماری، تعداد نمونه و سوالات تحقیق

نمونه انتخابی	تعداد نمونه	سوالات تحقیق	ابزار تحقیق
هیات علمی	۱۴ نفر		
کارفرمایان	۵ نفر	از نظر روانشناسی فردی چه عامل یا مولفه‌هایی بر اشتغال پذیری زنان دانش آموخته رشته کشاورزی موثرند؟	مصاحبه عمیق- نیمه ساختارمند- مطالعه نظری
متخصصان رشته کشاورزی	۶ نفر		

یافته‌ها

۲۵ام ادامه یافت. مشخصات مشارکت کنندگان در مصاحبه در جدول ۲ زیر آورده شده است.

در این مطالعه، در مصاحبه ۲۲ام اشباع نظری داده‌ها (theoretical data saturation) حاصل شد اما جهت اطمینان از این موضوع، انجام مصاحبه تا مشارکت کننده

جدول ۲- مشخصات مشارکت‌کنندگان در مصاحبه

شماره	سازمان	سن	سابقه کاری	سطح تحصیلات و تخصص
مصاحبه شونده ۱	دانشگاه بوعلی سینا	۴۲	۱۰	دکتری خاک‌شناسی - دانشیار
مصاحبه شونده ۲	دانشگاه بوعلی سینا	۴۳	۱۴	دکتری علوم دامی - دانشیار
مصاحبه شونده ۳	دانشگاه بوعلی سینا	۴۰	۱۰	دکتری گیاه‌پزشکی - دانشیار
مصاحبه شونده ۴	دانشگاه بوعلی سینا	۳۵	۱۵	دکتری مهندسی آب - استادیار
مصاحبه شونده ۵	دانشگاه بوعلی سینا	۳۸	۱۳	دکترای توسعه روستایی - استادیار
مصاحبه شونده ۶	دانشگاه بوعلی سینا	۴۲	۱۲	دکتری خاک‌شناسی - استادیار
مصاحبه شونده ۷	دانشگاه بوعلی سینا	۴۵	۱۳	دکتری مهندسی آب - استادیار
مصاحبه شونده ۸	دانشگاه بوعلی سینا	۳۴	۵	دکترای ترویج و آموزش کشاورزی - استادیار
مصاحبه شونده ۹	دانشگاه بوعلی سینا	۴۴	۱۸	دکترای زراعت - استادیار
مصاحبه شونده ۱۰	دانشگاه بوعلی سینا	۵۲	۲۵	دکترای باغبانی - استادیار
مصاحبه شونده ۱۱	دانشگاه بوعلی سینا	۳۷	۷	دکترای ترویج کشاورزی - استادیار
مصاحبه شونده ۱۲	دانشگاه بوعلی سینا	۴۲	۲۰	دکترای خاک‌شناسی - استادیار
مصاحبه شونده ۱۳	دانشگاه بوعلی سینا	۳۷	۷	دکترای باغبانی - استادیار
مصاحبه شونده ۱۴	دانشگاه بوعلی سینا	۴۲	۱۷	دکترای زراعت - استادیار
مصاحبه شونده ۱۵	جهاد کشاورزی	۴۷	۲۲	ارشد ترویج - کارشناس ترویج کشاورزی - کارفرما
مصاحبه شونده ۱۶	جهاد کشاورزی	۴۶	۱۲	دکتری خاک‌شناسی - کارفرما
مصاحبه شونده ۱۷	جهاد کشاورزی	۴۸	۲۳	دکتری توسعه کشاورزی - کارفرما
مصاحبه شونده ۱۸	جهاد کشاورزی	۴۲	۲۰	دکتری ترویج کشاورزی - کارفرما
مصاحبه شونده ۱۹	جهاد کشاورزی	۴۰	۱۲	کارشناسی ترویج و آموزش کشاورزی - کارفرما
مصاحبه شونده ۲۰	مرکز تحقیقات کشاورزی	۳۰	۳	ارشد ترویج - کارشناس مسئول زنان روستای

شماره	سازمان	سن	سابقه کاری	سطح تحصیلات و تخصص
مصاحبه شونده ۲۱	مرکز تحقیقات کشاورزی	۳۶	۵	ارشد توسعه- کارشناس مسئول زنان روستایی
مصاحبه شونده ۲۲	مرکز تحقیقات کشاورزی	۴۵	۱۰	ارشد گیاهپزشکی- کارشناس ترویج
مصاحبه شونده ۲۲	مرکز تحقیقات کشاورزی	۴۰	۴	دکتر ترویج- کارشناس ارشد گروه توسعه و ترویج
مصاحبه شونده ۲۳	مرکز تحقیقات کشاورزی	۴۲	۹	ارشد گیاهپزشکی- کارشناس ترویج
مصاحبه شونده ۲۴	مرکز تحقیقات کشاورزی	۴۷	۱۵	ارشد زراعت- رئیس اداره تجهیز مراکز
مصاحبه شونده ۲۵	مرکز تحقیقات کشاورزی	۳۸	۸	ارشد باغبانی- کارشناس ارشد گروه آموزشی باغبانی

به نوعی مبین (عوامل روانشناختی فردی و اجتماعی موثر بر اشتغال زایی بانوان دانش آموخته) که حاصل نظرات مستقیم مصاحبه شونده‌گان بوده می باشند. فراوانی افرادی که به هر یک از این کدها (مفاهیم) اذعان داشته‌اند نیز در داخل پرانتز بیان شده است.

نتایج کد گذاری محوری

در مرحله کد گذاری محوری، داده‌ها به طور دائمی با هم مقایسه شده و با چندین بار مطالعه و رفت و برگشت میان کدها و مفاهیم تا رسیدن به مقوله‌های مشترک این کار ادامه یافت. طوری که حاصل این مقایسه‌ها و رفت و برگشت‌ها، رسیدن به مفاهیم مشابه و قرار دادن آن‌ها در یک طبقه یا مجموعه تحت عنوان مقوله‌های فرعی بود. این روند تا رسیدن به مقوله‌های اصلی ادامه پیدا کرد. در این مرحله مفاهیم و نکات بدست آمده از مصاحبه در زمینه عوامل روانشناختی فردی موثر بر اشتغال دختران دانش آموخته کشاورزی در جدول ۳ ترسیم شدند.

در مرحله اول، یعنی کد گذاری باز، متن مصاحبه‌ها درباره دو سوال اصلی تحقیق پیاده سازی شد. به طور میانگین هر مصاحبه ۱۵ دقیقه به طول انجامید و در نهایت مطالب پیاده سازی شده، در ۹۲ صفحه مکتوب شدند؛ چندین بار به دقت مرور شد؛ هر قسمتی از متن که واحدهای تحلیلی معنی داری وجود داشت، مشخص گردید و در حاشیه متون به ذکر یادداشت‌هایی پرداخته شد تا با استفاده از آن‌ها کد گذاری انجام پذیرد. پس از مرور متن مصاحبه‌ها که به صورت خط به خط انجام شد، حدود ۳۵۰ کد اولیه مفید استخراج گردید. در ادامه با ترکیب و حذف کدهای تکراری دارای فضای مفهومی مشابه، مفاهیم مورد نظر به ۱۸۵ کد مفهومی کاهش یافت.

از مجموع این ۱۸۵ کد مفهومی، حدود ۹۹ کد آن مربوط به مصاحبه با دانش‌آموختگان است و نزدیک به ۷۷ کد مربوط به مصاحبه با اعضای هیات علمی، کارفرمایان و متخصصان کشاورزی بود. این مفاهیم (کدها)

همانطور که در جدول ۳ پیداست، مقوله‌های روانشناختی، خود پنداره شغلی، فراشناخت، مهارت‌های اصلی روانشناختی فردی موثر بر اشتغالزایی بانوان دانش‌آموخته کشاورزی، شامل انگیزه شغلی، مهارت کارآفرینانه، محدودیت فردی، رهبری، سرمایه‌ی نفس و هوش هیجانی می‌باشد.

جدول ۳- نتایج کدگذاری باز و محوری مربوط به عوامل روانشناختی فردی موثر بر اشتغال‌پذیری دختران دانش‌آموخته کشاورزی

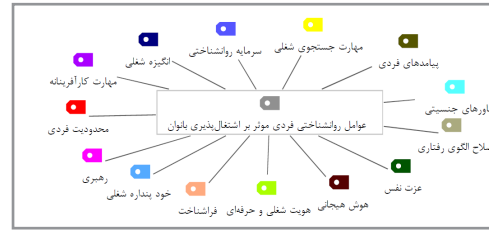
درصد تکرار	تعداد تکرار	محور اصلی (کدهای محوری)	نمونه کدهای باز
۱۷/۹۹	۱۰۶	انگیزه شغلی	خودکفائی مالی (استقلال مالی) (۲۹) - حمایت خانواده مانند (نگهداری از فرزند توسط دیگران، اجازه همسر) (۱۹) - میزان تمایل زن به خرج کردن (۱۹) - تمکن مالی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی زن (سطح مالی زن) (۱۹) - تمایل به دیده شدن (۱۵) - یادگیری مداوم (۸) - منزلت اجتماعی (۷) - روحیه صرفه جویی و پس انداز (۵) - انگیزه شغلی (۲) - روحیه سرمایه گذاری (۱)
۱۶/۹۷	۱۰۰	مهارت کارآفرینانه	ریسک پذیری (۱۹) - رقابت پذیری (۱۵) - تجربه پذیری و عملگرایی (۱۴) - مهارت ارتباطی (۱۳) - احساس شایستگی (۹) - استقلال طلبی (۹) - آگاهی حقوقی و آگاهی تجاری (۶) - خلاقیت (۵) - مهارت تفکر انتقادی (۳) - پشتکار (۳) - اقتصاد محوری (قدرت محاسباتی و کار با آمار و ارقام) (۲) - علاقه به کارآفرینی (۱) تنوع طلبی (۱)
۱۵/۴۴	۹۱	محدودیت فردی	تعدد نقش‌های چندگانه زنان (۲۳) - میزان احساس و عاطفه و دلبستگی به فرزند (۱۹) - تعداد فرزندان (۱۲) - سن (۱۰) - تاهل (۱۰) - مشکلات جسمی و روحی زنان (۵) - عدم شناخت زنان از بازار و راه ورود به آن (۵) - سطح روان‌جویی و روحیه آسیب پذیر زنان (۴) - نوع مدرک تحصیلی (۳)
۸/۴۸	۵۰	رهبری	نظم پذیری (۱۳) - توانایی مدیریت (۱۲) - جزءنگری (۸) - قدرت نکته سنجی (۷) - قدرت تمرکز بالا (۵) - متابعت پذیری از قوانین (۳) - دقت و ظرافت (۱) - زنان در کار محکم و جدی هستند (۱)
۶/۹۶	۴۱	سرمایه روانشناختی	صبوری (۱۳) - روحیه تمایل به پیشرفت (۸) - مثبت اندیشی و امیدواری (۸) - سازگاری با محیط (۴) - سطح امید به آینده (۳) - تاب آوری (۳) - انعطاف پذیری (۲).
۶/۲۸	۳۷	خود پنداره شغلی	اعتماد بنفس (۱۹) - باورها و ارزشهای فردی (۱۰) - خود کارآمدی (شناخت توانایی‌های شخصی) (۸)
۵/۷۷	۳۴	فراشناخت	توانایی حل مسئله (۱۲) - توانایی تصمیم گیری (۸) - توانایی برنامه ریزی (۳) - داشتن حق رای و نظر (۱)

ادامه جدول ۳- نتایج کدگذاری باز و محوری مربوط به عوامل روانشناختی فردی موثر بر اشتغال‌پذیری دختران دانش‌آموخته کشاورزی

درصد تکرار	تعداد تکرار	محور اصلی (کدهای محوری)	نمونه کدهای باز
۴/۷۵	(۲۸)	مهارت جستجوی شغلی	آگاهی تجاری (۱۰)- آشنایی با محیط کسب و کار (۶)- آگاهی حقوقی (۵)- داشتن تجربه‌ی کاری و تجربه‌ی قبلی (۴)- مهارت جستجوی شغلی (۳)
۳/۹۰	(۲۳)	پیامدهای فردی	کسب اعتماد به نفس (۴)- افزایش سلامت روانی و دوری از افسردگی کمک به شادابی روح (۴)- درک بیشتر فرزندان (۳)- کسب استقلال (۲)- کسب حق تصمیم‌گیری (۲) - پرورش فرزندان موفق و تحصیلکرده (۲)- ژرف‌اندیشی و منطقی شدن (دید عینی واقعیت‌ها) (۱)- رشد شخصیت (۱)- شکوفا شدن استعدادها (۱)- پر شدن اوقات فراغت زنان شاغل (۱) - با ایجاد درآمد مستقل در زنان وضعیت تغذیه و بهداشت خانواده بهبود می‌یابد (۱)- توانمندسازی زنان (۱).
۳/۰۵	(۱۸)	باورهای جنسیتی	دیدگاه‌های جنسیتی نسبت به کار کشاورزی (۸)- سوءگیری‌های جنسیتی در گزینش کارمندان (۵) - باورهای جنسیتی جامعه و خانواده در رابطه با اشتغال زنان در شغل کشاورزی (۵)
۲/۸۸	(۱۷)	هویت شغلی و حرفه‌ای	داشتن آگاهی و دانش و توانمندی تخصصی شغلی (۶) - علاقه به رشته کشاورزی (۵)- تعهد داشتن به شغل (۳)- علاقه به شغل کشاورزی (۳)
۲/۷۱	(۱۶)	اصلاح الگوی رفتاری	کاستن دغدغه‌های هویتی نقش‌های متعدد زنان (۶)- ایجاد حس خودباوری (۳)- تشویق زنان در برابر سرمایه‌گذاری در بخش کشاورزی (۲)- اصلاح روحیه آسیب‌پذیر و کاهش سطح روان‌رنجوری (۲)- ایجاد فاصله بین مقاطع تحصیلی (۱)- داشتن ارتباطات اجتماعی هدفمند و در راستای اشتغال (۱)
۲/۵۴	(۱۵)	عزت نفس	عزت نفس (۵)- احساس توانمندی در انجام کارها (۵)- احساس ارزشمند بودن (۲)- افتخار کردن به خود (۲)
۲/۲۰	(۱۳)	هوش هیجانی	احساس همدلی (۸)- کنترل و مدیریت خشم (۵)
۱۰۰	۵۸۹	جمع	

با بهره‌گیری از نرم‌افزار مکس کیودا نسخه ۱۲ و در این نرم‌افزار، بجهت شفافیت بیشتر نتایج و سهولت در مطالعه، ۱۴ مقوله استخراجی در نمودار ۲، ترسیم شده‌اند. وارد نمودن مقوله‌های استخراجی از کدگذاری محوری

در جدول مشاهده می‌شود مقوله‌های اصلی روانشناختی اجتماعی موثر بر اشتغالزایی بانوان دانش‌آموخته کشاورزی شامل: هنجار و باورهای فرهنگی، اعتماد و امنیت اجتماعی، مشارکت اجتماعی، محدودیت اجتماعی، پیامدهای سیاسی و اجتماعی، تعاملات اجتماعی، بازنگری در سیاست‌های دولت، پیامدهای فرهنگی و اجتماعی، اصلاح عقاید و باورهای اجتماعی، پیامدهای اقتصادی و اجتماعی، انسجام اجتماعی، آموزش‌های کاربردی و آگاهی بخش می‌باشد.



نمودار ۱- خروجی نرم افزار Maxqda 12 درباره مقوله‌های استخراجی مربوط به عوامل روانشناختی فردی موثر بر اشتغال دختران دانش‌آموخته کشاورزی

در جدول ۴، کدگذاری باز و محوری و استخراج مقوله‌های مربوط به عوامل روانشناختی اجتماعی موثر بر اشتغال‌پذیری دختران دانش‌آموخته کشاورزی آمده است. همانطور که

جدول ۴- کدگذاری باز و محوری مربوط به عوامل روانشناختی اجتماعی موثر بر اشتغالزایی دختران دانش‌آموخته کشاورزی

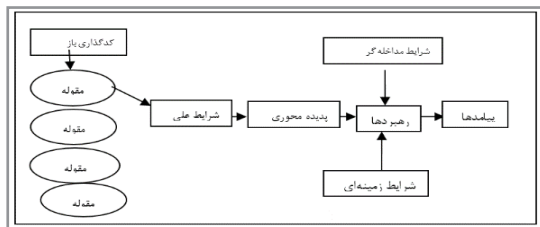
درصد تکرار	تعداد تکرار	محور اصلی (کدهای محوری)	نمونه کدهای باز
۱۹/۱۱	(۵۶)	هنجارها و باورهای فرهنگی	فرهنگ مردسالارانه (۱۷)- باورها و ارزش‌ها اشتغال زنان (۸)- تنوع فرهنگی در همدان (۶)- تعصبات ذکور فامیل (۶)- فرهنگ خانواده (۵) - جو اجتماع نسبت به اشتغال زنان (۴)- ارزش‌های فرهنگی (۲)- تعصبات فرهنگی (۲)- منع عرفی (۲)- تقدیر گرایی (۲)- مسائل مذهبی (۱)- باورهای فرهنگ (مرد نان‌آور/ زن مراقب) (۱)
۱۳/۹۹	(۴۱)	اعتماد و امنیت اجتماعی	بعد مکان و بعد مسافت (۲۵) امنیت محیط کار (۱۱)- اعتماد و امنیت اجتماعی (۵)
۱۳/۳۱	(۳۹)	مشارکت اجتماعی	مشارکت زنان در سازمان‌های دولتی و غیر دولتی (۱۴)- روحیه مسئولیت‌پذیری (۱۳)- روحیه جمع‌طلبی و علاقه به کار تیمی (۸)- تعامل و تعاون (۲)- میزان خودمحوری (۲)
۱۰/۵۸	(۳۱)	محدودیت‌های اجتماعی	محدودیت‌های اجتماعی (۸)- محیط مردانه مشاغل کشاورزی (۵)- فرصت‌های شغلی بیشتر برای مردان (۴)- ساعت کاری برابر زنان با مردان (۳) - تحریم‌ها (۲)- نبود زیر ساخت مناسب جهت اشتغال زنان (۲)- موانع فعالیت میدانی (۲)- تنش‌های شغلی (۲)- بی‌عدالتی در محیط کار (۲)- تعارض در سیاست‌گذاری‌های دولت در محیط کار (۱)

درصد تکرار	تعداد تکرار	محور اصلی (کدهای محوری)	نمونه کدهای باز
۷/۵۰	(۲۲)	پیامدهای سیاسی-اجتماعی	قانون مند شدن و پذیرفتن قانون براحتی از طرف زنان شاغل (۱۱) - شناخت حق و حقوقشان (۷)- ایجاد شعور سیاسی در زنان شاغل (۲) - شناخت قوانین و مقررات اجتماعی (۲)
۶/۸۲	(۲۰)	تعاملات اجتماعی	ارتباطات اجتماعی (۱۰)- ارتباطات درون گروهی و برون‌گروهی (سازمان‌های دولتی و غیر دولتی) (۷)- درونگرایی و برونگرایی (۳)
۶/۴۸	(۱۹)	بازنگری در سیاست‌های دولت	ایجاد قانون حمایت از اشتغال زنان (۶)- حمایت‌های مالی خاص دولت برای اشتغال زنان (۴)- تغییر سیاست‌های اجتماعی دولت (۲)- ایجاد فرصت‌های شغلی بیشتر برای زنان (۱)- ایجاد امنیت در مشاغل کشاورزی (۱)- تغییر در روند برنامه‌های صدا و سیما (مردان اور/ زن مراقب) (۱)- حمایت‌های نظام تعلیم و تربیت جامعه در رابطه با اشتغال زنان (۱)- جهت حمایت سازمان نظام مهندسی کشاورزی از دانش آموخته کشاورزی (۱)
۶/۱۴	(۱۸)	پیامدهای فرهنگی-اجتماعی	ایجاد اعتبار اجتماعی برای زنان از طریق اشتغال (۷)- توسعه ارتباطات اجتماعی زنان شاغل جامعه (۲)- رشد مسئولیت‌پذیری بیشتر زنان شاغل (۲)- اعتلای فرهنگی جامعه از طریق اشتغال زنان (۱)- ایجاد اتحاد ملی از طریق اشتغال زنان (۱)- بسط عدالت اجتماعی ناشی از اشتغال زنان (۱)- کم رنگ شدن فرهنگ مرد سالاری در خانواده (۱)- کاهش آسیب‌های اجتماعی (۱)
۵/۸۰	(۱۷)	اصلاح عقاید و باورهای اجتماعی	اصلاح افکار منفی جامعه نسبت به اشتغال زنان در بخش کشاورزی و فرهنگ سازی (۱۱)- منطق‌گرایی جمعی در برابر تقدیر گرایی (۶)
۳/۷۵	(۱۱)	پیامدهای اقتصادی-اجتماعی	برخورداری از درآمد بیشتر و رفاه بیشتر و دسترسی به امکانات و تسهیلات بهتر (۳)- استقلال مالی و عدم اتکای مالی به شوهر (۳)- بهبود وضعیت اقتصادی زن شاغل و خانواده‌های آنها (۲)- تاثیر درآمد ملی و پیشرفت اقتصادی کشور از طریق اشتغال زنان (۲)- ایجاد روحیه صرفه جویی در زنان و جامعه (۱)
۳/۴۱	(۱۰)	انسجام اجتماعی	حس مفید بودن در جامعه و پیدا کردن جایگاه ویژه اجتماعی (۶)- احساس عضویت از جامعه بودن (۴)

ادامه جدول ۴- کدگذاری باز و محوری مربوط به عوامل روانشناختی اجتماعی موثر بر اشتغالزایی دختران دانش‌آموخته کشاورزی

نمونه کدهای باز	محور اصلی (کدهای محوری)	تعداد تکرار	درصد تکرار
ارائه مشاوره‌های دانشگاهی (علمی- روانشناسی) (۳)- دادن آگاهی‌های حقوقی به زنان (۴)- ارائه آموزش‌های رایگان بازار محور و کارآفرین (۲)- ایجاد مراکز مربوط به کانون دانش‌آموختگان و مراکز مشاوره در دانشگاه‌ها (۱)- ایجاد بازدیدهای علمی از مرکز فعال کشاورزی توسط کانون دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها برای دانش‌آموختگان کشاورزی (۱)- ایجاد ارتباط دانش‌آموختگان با مراکز تجاری کشاورزی (۱)- ایجاد دوره‌های کارورزی با شرایط مناسب و حفظ حقوق حمایت از زنان برای دانش‌آموختگان زن جهت معرفی افراد برتر به مراکز و فضاها برای کاری کشاورزی (۱)	آموزش‌های کاربردی و آگاهی بخشی	(۹)	۳/۰۷
جمع		۲۹۳	۱۰۰

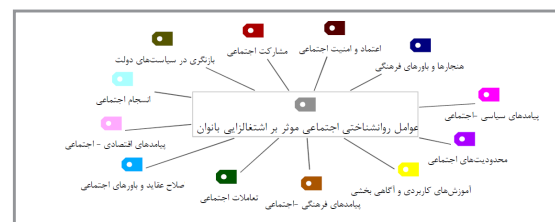
استان همدان) پرداخته شد. برای این کار لازم است رابطه میان مقوله‌ها با شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر یا واسطه‌ای، راهبردها و پیامدهای حاصل به گونه‌ای که اشتراوس و کوربن (۱۹۹۸) مشخص کرده‌اند، ترسیم گردد (شکل ۱).



شکل ۲- نحوه کدگذاری داده‌ها در تئوری بنیادی

مطابق با الگوی شکل ۱ شرایط علی شامل عواملی است که مقوله اصلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند و در واقع علت‌ها یا محرک‌هایی هستند که پدیده اصلی یعنی روانشناسی فردی و اجتماعی اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته کشاورزی استان همدان را تحت تأثیر قرار می‌دهند. در این تحقیق شرایط علی شامل چهار عامل بودند: محدودیت فردی (۹۱ تکرار)- هنجار فرهنگی (۵۶ تکرار)- محدودیت اجتماعی (۲۸ تکرار). (جدول ۳-۱۹)

در این قسمت نیز با بهره‌گیری از نرم افزار مکس کیودا نسخه ۱۲ و وارد نمودن مقوله‌های استخراجی از کدگذاری محوری در این نرم افزار، جهت شفافیت بیشتر نتایج و سهولت در مطالعه، ۱۲ مقوله استخراجی در نمودار ۲، ترسیم شده‌اند.



نمودار ۲- خروجی نرم افزار Maxqda12 درباره مقوله‌های مربوط به عوامل روانشناختی اجتماعی موثر بر اشتغالزایی بانوان دانش‌آموخته کشاورزی

مرحله سوم- کدگذاری گزینشی:

پس از شناسایی مقوله‌ها در مرحله کدگذاری محوری، بر اساس مبانی نظریه بنیادی به برقراری ارتباط بین مقوله‌ها با پدیده محوری یا هسته (روانشناسی فردی و اجتماعی اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته کشاورزی

مقوله	نمونه کد
محدودیت فردی	تعدد نقش های چندگانه زنان - میزان احساس و عاطفه و دلبستگی به فرزند - تعداد فرزندان - سن - تاهل - مشکلات جسمی و روحی زنان - عدم شناخت زنان از بازار و راه ورود به آن - سطح روان رنجوری و روحیه آسیب پذیر زنان - نوع مدرک تحصیلی
هنجار ها و باور های فرهنگی	فرهنگ مردسالارانه - باورها و ارزش ها اشتغال زنان - تنوع فرهنگی در همدان - تعصبات ذکور فامیل - فرهنگ خانواده - جو اجتماع نسبت به اشتغال زنان - ارزش های فرهنگی - تعصبات فرهنگی - منع عرفی - تقدیر گرایی - مسائل مذهبی - باورهای فرهنگ (مرد نان آور / زن مراقب)
محدودیت اجتماعی	محدودیت های اجتماعی - محیط مردانه مشاغل کشاورزی - فرصت های شغلی بیشتر برای مردان - ساعت کاری برابر زنان با مردان - تحریم ها - نبود زیر ساخت مناسب جهت اشتغال زنان - موانع فعالیت میدانی - تنش های شغلی - بی عدالتی در محیط کار - تعارض در سیاست گذاری های دولت در محیط کار
باور های جنسی	دیدگاههای جنسیتی نسبت به کار کشاورزی - سوء گیری های جنسیتی در گزینش کارمندان - باورهای جنسیتی جامعه و خانواده در رابطه با اشتغال زنان در شغل کشاورزی

شرایط علی

شرایط زمینه ای شامل مجموعه شرایط مکانی یا زمانی است که پدیده در آن قرار دارد و بر پدیده محوری تاثیر میگذارند. این شرایط در این پژوهش شامل: مهارت کارآفرینانه (۱۰۰ تکرار) - رهبری (۵۰) - سرمایه روانشناختی (۴۱) - مشارکت اجتماعی (۳۹) - خودپنداره شغلی (۳۷) - فراشناخت (۳۴) - مهارت جستجوی شغلی (۲۸) - تعاملات اجتماعی (۲۰) - هویت شغلی و حرفه ای (۱۷) - عزت نفس (۱۵) - هوش هیجانی (۱۳) - انسجام اجتماعی (۱۰).

جدول ۶ - شرایط زمینه‌ای موثر در اشتغال‌پذیری زنان دانش‌آموخته کشاورزی استان همدان

مقوله	نمونه کد
مهارت کارآفرینانه	ریسک‌پذیری - رقابت‌پذیری - تجربه‌پذیری و عملگرایی - مهارت ارتباطی - احساس شایستگی - استقلال‌طلبی - آگاهی حقوقی و آگاهی تجاری - خلاقیت - مهارت تفکر انتقادی - پشتکار - اقتصاد محوری (قدرت محاسباتی و کار با آمار و ارقام) - علاقه به کارآفرینی - تنوع‌طلبی
رهبری	نظم‌پذیری - توانایی مدیریت - جزءنگری - قدرت نکته‌سنجی - قدرت تمرکز بالا - متابعت‌پذیری از قوانین - دقت و ظرافت - زنان در کار محکم و جدی هستند
سرمایه روانشناختی	صبوری - روحیه تمایل به پیشرفت - مثبت‌اندیشی و امیدواری - سازگاری با محیط - سطح امید به آینده - تاب‌آوری - انعطاف‌پذیری.
مشارکت اجتماعی	مشارکت زنان در سازمان‌های دولتی و غیردولتی - روحیه مسئولیت‌پذیری - روحیه‌ی جمع‌طلبی و علاقه به کار تیمی - تعامل و تعاون - میزان خودمحوری
شرایط زمینه‌ای خودپنداره شغلی	اعتماد بنفس - باورها و ارزش‌های فردی - خودکارآمدی (شناخت توانایی‌های شخصی)
فراشناخت	توانایی حل مسئله - توانایی تصمیم‌گیری - توانایی برنامه‌ریزی - داشتن حق رای و نظر
مهارت جستجوی شغلی	آگاهی تجاری - آشنایی با محیط کسب و کار - آگاهی حقوقی - داشتن تجربه‌ی کاری و تجربه‌ی قبلی - مهارت جستجوی شغلی
تعاملات اجتماعی	ارتباطات اجتماعی - ارتباطات درون‌گروهی و برون‌گروهی (سازمان‌های دولتی و غیردولتی) - درونگرایی و برونگرایی
هویت شغلی و حرفه‌ای	داشتن آگاهی و دانش و توانمندی تخصصی شغلی - علاقه به رشته کشاورزی - تعهد داشتن به شغل - علاقه به شغل کشاورزی
عزت نفس	عزت نفس - احساس توانمندی در انجام کارها - احساس ارزشمند بودن - افتخار کردن به خود
هوش هیجانی	احساس همدلی - کنترل و مدیریت خشم
انسجام اجتماعی	حس مفید بودن در جامعه و پیدا کردن جایگاه ویژه اجتماعی - احساس عضوی از جامعه بودن

شرایط میانجی یا مداخله‌گر شامل شرایط درونی و بیرونی است که راهبردها و شرایط علی را تحت تاثیر قرار می‌دهند. در این پژوهش شرایط میانجی عبارت

بودن از: انگیزه‌های شغلی (۱۰۶ تکرار)، اعتماد و امنیت اجتماعی (۴۱ تکرار)

جدول ۷- شرایط میانجی یا مداخله گر موثر مولفه های روانشناسی فردی و اجتماعی اشتغال پذیری زنان دانش آموخته کشاورزی استان همدان

مقوله	نمونه کد	شرایط مداخله گر
انگیزه های شغلی	خودکفائی مالی(استقلال مالی) - حمایت خانواده مانند (نگهداری از فرزند توسط دیگران، اجازه همسر)- میزان تمایل زن به خرج کردن- تمکن مالی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی زن (سطح مالی زن) - تمایل به دیده شدن - یادگیری مداوم - منزلت اجتماعی - روحیه صرفه جویی و پس انداز - انگیزه شغلی- روحیه سرمایه گذاری	اعتماد و امنیت اجتماعی
بعد مکان و بعد مسافت امنیت محیط کار - اعتماد و امنیت اجتماعی		

همچنین منظور از راهبردها (کنش و واکنش) مطابق با الگوی شکل ۱، اقدامات، کنش ها و واکنش هایی است که از پدیده محوری حاصل می شوند. در این پژوهش بازنگری در سیاست های دولت (۱۹ تکرار)، اصلاح عقاید و باورها (۱۸ تکرار)، اصلاح الگوی رفتاری (۱۶ تکرار) و آموزش های کاربردی و آگاهی بخش (۹ تکرار) به عنوان راهبردهایی هستند که از شرایط علی مربوط به پدیده هسته حاصل شده اند (جدول ۳-۲۲).

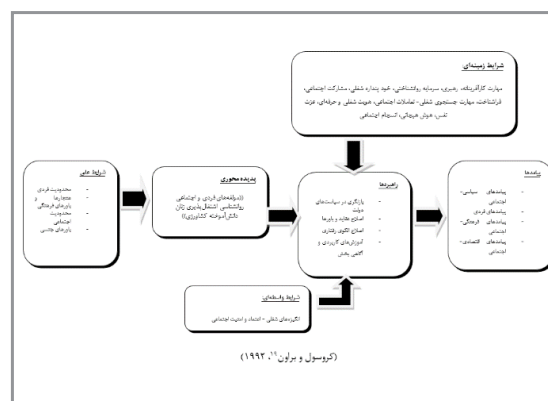
جدول ۸- کنش ها و واکنش های (راهبردهای) حاصل از مولفه های روانشناسی فردی و اجتماعی اشتغال پذیری زنان دانش آموخته کشاورزی استان همدان

مقوله	نمونه کد	راهبردها
بازنگری در سیاست های دولت	ایجاد قانون حمایت از اشتغال زنان - حمایت های مالی خاص دولت برای اشتغال زنان - تغییر سیاست های اجتماعی دولت - ایجاد فرصت های شغلی بیشتر برای زنان - ایجاد امنیت در مشاغل کشاورزی - تغییر در روند برنامه های صدا و سیما (مرد نان اورا / زن مراقب) - حمایت های نظام تعلیم و تربیت جامعه در رابطه با اشتغال زنان - جهت حمایت سازمان نظام مهندسی کشاورزی از دانش آموخته کشاورزی	اصلاح الگوی رفتاری
اصلاح عقاید و باورها	اصلاح افکار منفی جامعه نسبت به اشتغال زنان در بخش کشاورزی و فرهنگ سازی - منطق گرای جمعی در برابر تقدیر گرایی	
اصلاح الگوی رفتاری	کاستن دغدغه های هویتی نقش های متعدد زنان- ایجاد حس خودباوری - تشویق زنان در برابر سرمایه گذاری در بخش کشاورزی - اصلاح روحیه آسیب پذیر و کاهش سطح روان رنجوری - ایجاد فاصله بین مقاطع تحصیلی - داشتن ارتباطات اجتماعی هدفمند و در راستای اشتغال	آموزش های کاربردی و آگاهی بخش
	ارائه مشاوره های دانشگاهی (علمی- روانشناسی) - دادن آگاهی های حقوقی به زنان - ارائه آموزش های رایگان بازار محور و کارآفرین- ایجاد مراکز مربوط به کانون دانش آموختگان و مراکز مشاوره در دانشگاه ها - ایجاد بازدید های علمی از مرکز فعال کشاورزی توسط کانون دانش آموختگان دانشگاه ها برای دانش آموختگان کشاورزی- ایجاد ارتباط دانش آموختگان با مراکز تجاری کشاورزی - ایجاد دوره های کارورزی با شرایط مناسب و حفظ حقوق حمایت از زنان برای دانش آموختگان زن جهت معرفی افراد برتر به مراکز و فضا های کاری کشاورزی	

جدول ۹- پیامدهای حاصل از مولفه‌های روانشناسی فردی و اشتغال پذیری زنان دانش‌آموخته کشاورزی

پیامدها	مقوله	نمونه کد
پیامدهای اجتماعی - اجتماعی	قانون مند شدن و پذیرفتن قانون براجتی از طرف زنان شاغل - شناخت حق و حقوقشان - ایجاد شعور سیاسی در زنان شاغل - شناخت قوانین و مقررات اجتماعی	
پیامدهای فردی	کسب اعتماد به نفس - افزایش سلامت روانی و دوری از افسردگی کمک به شادابی روح - درک بیشتر فرزندان - کسب استقلال - کسب حق تصمیم‌گیری - پرورش فرزندان موفق و تحصیلکرده - با ایجاد درآمد مستقل در زنان، وضعیت تغذیه و بهداشت خانواده بهبود می‌یابد - ژرف‌اندیشی و منطقی شدن (دید عینی واقعیت‌ها) - رشد شخصیت - شکوفا شدن استعدادها - پر شدن اوقات فراغت زنان شاغل - توانمند سازی زنان	
پیامد فرهنگی - اجتماعی	ایجاد اعتبار اجتماعی برای زنان از طریق اشتغال - توسعه ارتباطات اجتماعی زنان شاغل جامعه - رشد مسئولیت‌پذیری بیشتر زنان شاغل - اعتلای فرهنگی جامعه از طریق اشتغال زنان - ایجاد اتحاد ملی از طریق اشتغال زنان - بسط عدالت اجتماعی ناشی از اشتغال زنان - کم‌رنگ شدن فرهنگ مردسالاری در خانواده - کاهش آسیب‌های اجتماعی	
پیامد اقتصادی - اجتماعی	برخورداری از درآمد بیشتر و رفاه بیشتر و دسترسی به امکانات و تسهیلات بهتر - استقلال مالی و عدم اتکای مالی به شوهر - بهبود وضعیت اقتصادی زن شاغل و خانواده‌های آنها - تاثیر درآمد ملی و پیشرفت اقتصادی کشور از طریق اشتغال زنان - ایجاد روحیه صرفه‌جویی در زنان و جامعه	

که از مهمترین آنها تعدد نقش‌های چندگانه است. زنان بخصوص زنان متأهل بعلت داشتن مسئولیت‌های متفاوت که شامل همسری و مادری است همچنین وجود احساس و عواطف ناشی از دلبستگی به فرزند و تعداد فرزندان که بعنوان همزمانی نقش‌های مادری و اشتغال اشاره می‌شود، نسبت به ادامه اشتغال یا پذیرفتن شغل امتناع می‌کنند. در واقع با وجود مسئولیت‌های قبلی و اضافه شدن امورات شغلی، فشار روحی - روانی و جسمی فراوانی برای زنان به همراه می‌آورد. همچنین مقوله سن و ناتوانی جسمی و تحصیلات هم از موارد مهم دیگری بود که توسط مصاحبه‌شوندگان اعلام گردید در واقع زنان با تحصیلات بالاتر و سن بیشتر بسختی شغل مناسب خود را پیدا می‌کنند و شاغل می‌شوند و همچنین سایر شرایط علی که قبل تر اعلام گردید. این نوع موانع اشتغال‌پذیری از سوی زنان همچنین همسو با یافته‌های تحقیقات (شربتیان، ۱۳۸۷)؛ (موحدی و همکاران، ۱۳۹۲)؛ (باقری و شاهمرادی زواره، ۱۳۹۵)؛ (کاردوانی و همکاران، ۱۳۹۶) و (روستی و چلی، ۲۰۰۹) می‌باشد.



شکل ۳- مدل نظری مولفه‌های روانشناسی فردی و اشتغال‌پذیری زنان دانش‌آموخته کشاورزی

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج بدست آمده بیانگر آن است که مهمترین محرک‌ها و علت‌هایی که می‌توانند بر پدیده محوری این تحقیق یعنی عوامل روانشناسی فردی و اجتماعی موثر بر اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته کشاورزی استان همدان تاثیر بگذارد عامل محدودیت فردی است این چالش خود ناشی از عوامل متعددی است

مساله هنجارها و باورهای فرهنگی، گزاره بازدارنده‌ی دیگری است که در این تحقیق مشخص شد. که حاصل عوامل متعددی است و از مهمترین آن: فرهنگ مرد سالارانه خانواده و باورها و ارزش‌های اشتغال زنان می‌توان نام برد. در واقع وجود فرهنگ (مرد نان‌آور/زن مراقب) و توجه به این نکته که بعد فرهنگی و اقتدارگرا و مرد سالارانه همواره رواج دهنده باورهای سنتی و کلیشه‌های جنسیتی بوده می‌توان از آن بعنوان علل عدم اشتغال‌پذیری زنان نام برد همچنین مصاحبه‌شوندگان با بیان اینکه در خانواده آنها شغل کشاورزی بعنوان شغلی مردانه شناخته شده و یا بطور کلی اصلا اعتقادی به اشتغال زنان وجود ندارد و همچنین سوءگیری برخی خانواده‌های مذهبی نسبت مسائل شرع اسلام در رابطه اشتغال زنان و آداب رسوم آنها نسبت به اشتغال زنان تنوع فرهنگی مردم استان همدان که از فارس تا لر و کرد و ترک وجود دارد و اعتقاد به سرنوشت و تقدیر در خانواده‌ها، مانعی برای اشتغال زنان می‌شود. نتایج این قسمت همسو با یافته‌های (شربتیان، ۱۳۸۷)؛ (ویلیامز^{۱۸} و همکاران، ۲۰۱۹) و (کاردوانی و همکاران، ۱۳۹۶) می‌باشد. محدودیت‌های اجتماعی، شرایط علی دیگری از موانع اشتغال‌پذیری زنان است که شامل عوامل متعددی همچون محیط مردانه مشاغل کشاورزی و فرصت‌های شغلی بیشتر برای مردان در جامعه و ... نیز از این دسته موارد هستند. نتایج این بخش همسو است با تحقیقات (خسروی پورو و سلیمان پور، ۱۳۸۹)، (صالحی عمران، ۱۳۸۵) و (روستی و چلی، ۲۰۰۷) می‌باشد.

شرایط علی آخر مربوط به گزاره‌ی باورهای جنسی است که در اشتغال‌پذیری زنان موثر است. که شامل دیدگاه‌های جنسیتی نسبت به کار کشاورزی و سوءگیری‌های جنسیتی در گزینش کارمندان عموماً و بطور معمول از طرف کارفرمایان، نیروهای مرد را بیشتر

18- Williams

بجهت کارشناس کشاورزی استخدام می‌کنند و همچنین باورهای جنسیتی جامعه و خانواده در رابطه با اشتغال زنان در شغل کشاورزی مورد آخری است که توسط مصاحبه‌شوندگان اعلام گردید، در واقع نابرابری‌های جنسیتی، تبعیضات جنسیتی و کلیشه‌های جنسیتی در اشتغال‌پذیری زنان دانش‌آموخته موثر است. نتایج این بخش همسو با یافته‌های تحقیقات (میلز و همکاران، ۲۰۱۲) و (فورسایت و همکاران، ۲۰۱۹) است.

۲- شرایط زمینه‌ای که در آن پدیده‌ی مورد نظر یعنی، عوامل روانشناسی فردی و اجتماعی موثر بر اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته کشاورزی استان همدان اتفاق می‌افتد شامل گزاره‌های متنوعی است که بترتیب اولویت بیان گردید، شامل: ۱- مهارت‌های کارآفرینانه افراد است، یکی از راه‌حل‌های معضل بیکاری، بخصوص در رابطه با زنان تحصیلکرده و ایجاد اشتغال همچنین تزریق روحیه اشتغال‌پذیری، توسعه کارآفرینی در میان آن‌هاست، موضوع پر اهمیت، ایجاد تفکر کارآفرینی و ورود به عرصه‌ی کسب و کار است. مهارت‌های کارآفرینانه شامل ابعاد متفاوتی است که از مواردی که اکثریت در مصاحبه‌ها به آن اشاره نمودند، مقوله ریسک‌پذیری است، داشتن خصیصه ریسک‌پذیری در دانش‌آموختگان به آنها کمک می‌کند تا بتوانند در فعالیت‌های شغلی موفق عمل کنند. مقوله بعدی رقابت‌پذیری که در میان زنان وجود دارد که کمک می‌کند، که اگر در محیطی باشند که سایر زنان نیز شاغل باشند، با خصوصیت رقابت‌پذیری، سوق داده می‌شوند به سوی اشتغال. مقوله بعدی خصیصه تجربه‌پذیری و عمل‌گرایی است، افرادی که تمایل به تجربه کردن دارند و عمل‌گرا هستند عموماً اشتغال‌پذیرترند. مهارت ارتباطی مقوله دیگری است که توسط مصاحبه‌شوندگان بیان گردید و سایر مقوله‌های این بخش که جزو مهارت‌های کارآفرینی می‌توان نام برد. نتایج تحقیقات این بخش همسو با یافته‌های محققانی چون (صالحی

اصولا روحیه خود محوری ندارند. نتایج این بخش مطابق با یافته‌های (سارکار^{۲۱} و همکاران، ۲۰۱۹) و (غلامی و همکاران، ۱۳۹۷) می‌باشد.

خود پنداره شغلی که شامل مقوله‌های مانند اعتماد بنفس و باورها و ارزش‌های فردی و خود کارآمدی و توانایی‌های فردی است، اعتماد بنفس طرز احساس و فکر شخص در مورد خود، همه چیز او برای موفقیت در کاری است که می‌خواهد انجام دهد یا آرزوی انجام آن را دارد. عموماً زنان از میزان اعتماد بنفس کمتری برخوردارند، در واقع وقتی زنان دارای اعتماد بنفس باشند در اشتغال موفق تر عمل می‌کنند، باورهای فرد نسبت به شغل کشاورزی و ارزش‌های فردی نسبت به اشتغال در پیشبرد این هدف مهم است و همانطور که می‌دانیم خود کارآمدی عامل تعیین کننده چگونگی تفکر، رفتار و احساس افراد است. وقتی زن دارای روحیه خود اتکایی و خود کارآمدی باشد نسبت به تصمیم‌گیری‌های شغلی بهتر عمل می‌کند. نتایج این بخش با یافته‌های (فورسایت^{۲۲}، ۲۰۱۹)؛ (لوتانس^{۲۳} و همکاران، ۲۰۱۳)؛ (چیانگ^{۲۴} و همکاران، ۲۰۱۲) و (خسروی پور و سلیمانپور، ۱۳۸۹) همسو است.

شرایط زمینه‌ای بعدی گزاره فراشناخت است، نوعی نظارت بر فعالیت‌های شناختی و شامل برنامه ریزی‌ها هم است، این خصیصه که شامل مقوله‌های مهمی چون توانایی حل مسئله، توانایی تصمیم‌گیری، توانایی برنامه ریزی و داشتن حق رای و نظر است. نتایج این تحقیق همسو با یافته‌های محققانی چون (محبوبی، ۱۳۹۳)؛ (نادری مهدی و همکاران، ۱۳۹۳)؛ (موحدی، ۱۳۹۶)؛ (لیتونن^{۲۵}، ۲۰۰۰) و (ونپینگ و میا^{۱۹}، ۲۰۱۵).

21- Sarkar

22- forsyth

23- Luthans

24- Chiang

25- Litonen

26- Wenpin and miao

عمران، ۱۳۸۵)؛ (مردانشاهی، ۱۳۹۵)؛ (حاجی هاشمی و موحدی، ۱۳۹۵)؛ (غلامی و کریمی، ۱۳۹۷) و (تیموریان و همکاران، ۱۳۹۷).

گزاره بعدی رهبری است، زنی که دارای خصوصیت رهبری باشد در پست‌های بالاتر مشاغل می‌تواند موفق عمل کند. رهبری از مقوله‌های متعددی تشکیل شده موارد مهم آن نظم‌پذیری زنان و توانایی مدیریت کردن آنهاست، بیان گردید که زنان نظم‌پذیریند و این خصیصه آنها را در فعالیت‌های شغلی موفق می‌کند و اگر توانایی مدیریت داشته باشند می‌تواند در موقعیت‌های شغلی موفق تر عمل کنند. زنان جزء نگر هستند و نکته سنج هستند و از قدرت تمرکز بالایی برخوردارند، برای اشتغال پذیری بایستی دارای قدرت متابعت پذیری در اجرای قوانین داشته باشند و سایر موارد که همگی در گزاره رهبری جمع بندی شده اند. نتایج این بخش همسو با تحقیقات (ون پینگ و میا^{۱۹}، ۲۰۱۵) بوده است.

گزاره بعدی سرمایه روانشناختی است، تلاش فرد برای تغییر موقعیت‌های فشارزا را تداوم می‌دهد و او را برای ورود به صحنه عمل آماده، مقاومت و سرسختی وی در تحقق اهداف را تضمین می‌کند. که شامل صبوری، روحیه تمایل به پیشرفت، مثبت اندیشی و امیدواری، سازگاری با محیط و تاب آوری و سایر موارد است. نتایج این بخش همسو با تحقیقات (بریمانی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ (ضیاء و همکاران، ۱۳۹۳) و (کاپلان و بیکس^{۲۰}، ۲۰۱۳) مشارکت اجتماعی شرایط زمینه‌ای دیگری است که در این تحقیق به آن اشاره شده، زنانی که دارای روحیه مشارکت‌پذیری هستند و در فعالیت‌های سازمان‌های دولتی و غیر دولتی مشارکت می‌کنند، بیشتر دارای روحیه مسئولیت‌پذیری هستند. آنها عمدتاً علاقه به کار تیمی دارند و در این امور با تعاون و تعامل عمل می‌کنند و

19- Wenpin& miao

20- Kaplan Bickes

مهارت جستجوی شغلی از شرایط مهم زمینه‌ای بعدی است که کمک به کسب شغل می‌کند، داشتن آگاهی‌های تجاری و نداشتن اطلاعات کافی از وضعیت بازار کار و شرایط بازار کار، آشنایی با محیط کسب و کار، آگاهی حقوقی و آشنایی به حقوق زنان در اشتغال، داشتن تجربیات کاری و تجارب قبلی و خود مهارت جستجوی شغلی از اهمیت زیادی برخوردار است. نتایج این بخش با یافته‌های (شریفی و همکاران، ۱۳۸۹)؛ (موحدی، ۱۳۹۶)؛ (غلامی و کریمی، ۱۳۹۷)؛ (برآبادی و همکاران، ۱۳۸۸)؛ (ماتسکو و می‌هایل^{۲۷}، ۲۰۱۶) و (جکسون^{۲۸}، ۲۰۱۵) همسو هستند.

گزاره بعدی تعاملات اجتماعی است زنان با داشتن تعاملات و ارتباطات اجتماعی همچون ارتباطات درون‌گروهی و برون‌گروهی بین دوستان و سازمانهای دولتی و غیر دولتی و داشتن روحیه برونگرایی و اجتماعی بودن یا بلعکس روحیه درونگرا بودن در اشتغال پذیری آنها موثر است. نتایج این بخش با یافته‌های (موحدی و همکاران، ۱۳۹۶)؛ (نادری مهدی و همکاران، ۱۳۹۴) و (سویل و پول^{۲۹}، ۲۰۱۰) همسو می‌باشد.

گزاره بعدی از شرایط زمینه‌ای هویت شغلی و حرفه‌ای می‌باشد، داشتن آگاهی و دانش و توانمندی تخصصی شغلی و علاقه به رشته کشاورزی همچنین داشتن تعهد به شغل و علاقه به شغل کشاورزی از مقوله‌های مهم این گزاره است. نتایج این بخش با یافته‌های (مک آردل و همکاران، ۲۰۰۷)؛ (شاوردی و حیدری، ۱۳۹۵) و (حیدری و دهقانی، ۱۳۹۵) همسو بوده است.

شرایط زمینه‌ای بعدی عزت نفس است که شامل مقوله‌هایی چون احساس توانمندی در انجام کارها، احساس ارزشمند بودن و افتخار کردن به خود است، هر فرد با داشتن عزت نفس و در واقع حس دوس داشتن و

احترام به خود، قدرت اعتماد بنفس می‌یابد، این دو لغت بسیار بهم شبیه هستند اما در واقع پیش نیاز یکدیگرند. چنانچه عزت نفس در فردی وجود نداشته باشد، پیشرفت و درک استعدادها برای او غیر ممکن خواهد بود. نتایج این بخش با یافته‌های (حیاتی و شریفی، ۱۳۹۵) و (مک آردل، ۲۰۰۷) همسو می‌باشد.

هوش هیجانی شرایط زمینه‌ای بعدی است که با مقوله‌های احساس همدلی و کنترل مدیریت و خشم توسط مصاحبه شونده‌گان بیان گردید. بطور مثال در واقع وقتی مروج یا فردی که بعنوان کارشناس کشاورزی با روستائیان و کشاورزان در ارتباط است بتواند خود را در شرایط طرف مقابلش حس کن و با او همدل گردد، او را بیشتر درک خواهد کرد. همچنین اگر فردی در محیط کاری توانایی کنترل و مدیریت خشم خود را نداشته باشد، مطمئناً بعد از مدتی یا توسط کارفرما اخراج می‌شود یا خودش آن موقعیت شغلی را ترک می‌کند، پس هوش هیجانی در اشتغال پذیری افراد بخصوص زنان بسیار با اهمیت است. نتایج این بخش با یافته‌های (نادری مهدی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ (کریمی، ۱۳۹۵) و (رضایی، ۱۳۹۵)؛ (اوریارو و همکاران، ۲۰۱۴) همسو می‌باشد.

انسجام اجتماعی آخرین شرایط زمینه‌ای این تحقیق است، با داشتن حس مفید بودن در جامعه و پیدا کردن جایگاه ویژه اجتماعی و احساس عضوی از جامعه بودن، فرد تمایل به کسب اشتغال دارد، نتایج این بخش با یافته‌های (غلامی^{۳۰}، ۲۰۱۵)؛ (غلامی و همکاران، ۱۳۹۷) و (آنه^{۳۱}، ۲۰۰۹) همسو است.

۳- شرایط میانجی یا مداخله‌گری که معمولاً به دو صورت عامل بیرونی و درونی بر پدیده اصلی بروز می‌کنند عبارت بودند از: انگیزه‌های شغلی و اعتماد و امنیت اجتماعی. انگیزه‌های شغلی که توسط مصاحبه شونده‌گان

27- Matsouka & Mihail

28- Jackson

29- Sewell & Pool

30- Gholami

31- Anne

اشاره شد، همانطور که عنوان شد زنان صرفه‌جو تمایل کمتری به خرید کردن و بالطبع آن خرج کردن دارند و انگیزه شغلی کمتری در آن‌ها وجود دارد، و همچنین نوع سرمایه‌گذاری در زنان متفاوت است عده‌ای بشیوه‌ی خرید طلا و ملک و امثالهم می‌باشد و عده‌ای تمایل به سرمایه‌گذاری در بخش تولید و شرکت‌های کشاورزی و بکلی کار کشاورزی دارند. گزاره اعتماد و امنیت اجتماعی مورد بعدی است که شامل اعتماد زنان نسبت به مکان شغلی و امنیت محیط کار کشاورزی است، زنان مصاحبه‌شونده بیان داشتند که بخاطر عدم احساس امنیت در محیط‌های شغلی عموماً از پذیرفتن شغل سرباز می‌زنند و همچنین مسافت جاده‌ای که عموماً مشاغل کشاورزی دارند و در خارج از شهر هستند که برای زنان طی کردن روزانه این مسافت مشکل است. نتایج این بخش همسو با یافته‌های (رضائی و همکاران، ۱۳۹۶)؛ (رفعت جاه و خیر خواه، ۱۳۹۲)؛ (پور افکاری، ۱۳۹۰)؛ (اسشوانگر^{۳۲}، ۲۰۰۸) بوده است.

۴- در این تحقیق مشخص شد که پدیده اصلی تحقیق یعنی، عوامل روانشناسی فردی و اجتماعی موثر بر اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته کشاورزی استان همدان تحت تاثیر شرایط علی مانند محدودیت‌های فردی، هنجارها و باورهای فرهنگی، محدودیت‌های اجتماعی و باورهای جنسی با وجود شرایط زمینه‌ای مانند مهارت‌های کارآفرینانه، رهبری، سرمایه روانشناختی، مشارکت اجتماعی، خودپنداره شغلی، فراشناخت، مهارت جستجوی شغلی، تعاملات اجتماعی، هویت شغلی و حرفه‌ای، عزت نفس، هوش هیجانی و انسجام اجتماعی با بروز برخی مداخله‌گرها مانند انگیزه شغلی و اعتماد و امنیت اجتماعی نیازمند اقدامات یا راهبردهایی مانند بازنگری در سیاست‌های دولت، اصلاح عقاید و باورها، اصلاح الگوی رفتاری و آموزش‌های کاربردی و آگاهی

بیان گردید، اهمیت خودکفائی مالی (استقلال مالی) از نظر زنان، که آنها را بسمت اشتغال سوق می‌دهد. در واقع آنها تمایل دارند دستشان در جیب خودشان باشد تا مجبور نباشند بخاطر مسائل مالی تحت سلطه مردان خانواده قرار بگیرند و همچنین آینده مالیشان تامین باشد. در مواقعی که همسر فوت می‌کند یا طلاق صورت می‌گیرد یا اصلاً ازدواجی رخ نمی‌دهد، با شاغل بودن زن و خودکفائی مالی، او کمتر دچار اضطراب و چالش‌ها و تهدیدهای اجتماعی خواهد بود. مورد بعدی از انگیزه شغلی، حمایت خانواده مانند (نگهداری از فرزند توسط دیگران، اجازه همسر) عنوان شد، هر چه زن از سوی خانواده حمایت شود تمایلش به اشتغال بیشتر خواهد بود زیرا بار مسئولیت‌های چندگانه او کمتر می‌گردد. مورد بعدی میزان تمایل زن به خرج کردن عنوان گردید، زنان با میزان تمایل زیاد و یا کم، مشخصاً میزان انگیزه شغلیشان تغییر می‌کند، زنان همدانی شاید بخاطر صرفه‌جو بودن، تمایل کمتری به خرج کردن داشته باشند و در انگیزه شغلی آنها متاثر خواهد بود. مورد بعدی، تمکن مالی و پایگاه اجتماعی و اقتصادی زن (سطح مالی زن)، در واقع عنوان شد هر چه زن از لحاظ مالی اوضاع بهتری را داشته باشد، کمتر تمایل به شاغل شدن دارد. تمایل به دیده شدن، دلیل دیگری از انگیزه‌های شغلی زنان بوده، آنها عنوان کردند با حضور در موقعیت‌های شغلی بیشتر مورد اعتبار اجتماعی قرار می‌گیرند و از لحاظ حقوقی و پرستیژ اجتماعی بیشتر مورد توجه (دیده شدن) قرار می‌گیرند. مورد بعدی یادگیری مداوم است که زنان با حضور در موقعیت‌های شغلی مجبور و به یادگیری مداوم می‌شوند و این برای آنها رضایت بخش بود و علاقمند به این نوع یادگیری بودند. مورد بعدی منزلت اجتماعی است، آنها اعتقاد دارند اشتغال برایشان منزلت اجتماعی ایجاد می‌کند. و در نهایت به روحیه صرفه‌جویی و پس‌انداز و روحیه سرمایه‌گذاری

بخش هستند. در مورد راهبرد بازنگری سیاست‌های دولت می‌توان به مهمترین آیتم، یعنی ایجاد قانون حمایت از اشتغال زنان اشاره نمود، همانطور که قبلاً هم بیان شد، قوانینی جهت حمایت از اشتغال زنان وضع گردیده مانند قانون سختی کار برای زنان، قانون بارداری، زایمان و شیردهی، ساعت کاری زنان دارای شرایط خاص، اما بعلاوه اینکه قوانین در محیط‌های کاری بدرستی اجرا نمی‌شوند و در پاره‌ای از موارد قوانین وضع شده ناقص بوده است، مانع اشتغال زنان دانش‌آموخته گردیده همچنین حمایت‌های مالی خاص دولت برای اشتغال زنان کمک به اشتغال آن‌ها می‌نماید، کمک‌های مالی دولت بطور مثال: بصورت وام کم بهره و بلند مدت که البته بایستی همراه با برنامه ریزی‌های همه‌جانبه‌ی آموزشی و فرهنگی و اجتماعی باشد در غیر اینصورت سبب هدر رفت منابع مالی مانند تشکیل شرکت‌های صوری و فعالیت‌های تجاری کشاورزی ناکارآمد و ناموفق می‌شود. همچنین اجرای همزمان سیاست‌های مناسب آموزشی و فرهنگی، اصلاح و تسهیل قوانین مرتبط با کسب و کار و در نهایت پرورش افراد اشتغال‌پذیر را بعنوان حمایت‌های دولتی می‌توان اشاره نمود. در مورد اصلاح عقاید و باورها هم می‌توان مهمترین آیتم را اصلاح افکار منفی جامعه نسبت به اشتغال زنان در بخش کشاورزی و فرهنگ سازی دانست و سپس ایجاد و ترویج الگوی منطق‌گرایی بین زنان جامعه بجای الگوی تخریب‌گر تقدیرگرایی. در مورد اصلاح الگوی رفتاری، مهمترین آیتم، کاستن دغدغه‌های هویتی نقش‌های متعدد زنان، بطور مثال با حمایت همسر و یا خانواده و تقسیم وظایف و تغییر سبک زندگی می‌توان به این مهم رسید و سپس ایجاد حس خودباوری در زنان، تشویق زنان در برابر سرمایه‌گذاری در بخش کشاورزی همچنین اصلاح روحیه آسیب‌پذیر و کاهش سطح روان‌رنجوری را نام برد که البته عناصر دیگری هم وجود دارد. در مورد

آخر یعنی آموزش‌های کاربردی و آگاهی‌بخش، می‌توان به ارائه مشاوره‌های دانشگاهی (علمی-روانشناسی) اشاره نمود و همچنین دادن آگاهی‌های حقوقی به زنان، در مورد مشاوره‌ها می‌توان اشاره به کمک برای نوشتن رزومه، روش‌های جستجوی شغل همچنین آشنائی با فرصت‌های شغلی یا معرفی شبکه‌های اجتماعی باشد همچنین مشاوره‌های روانشناسی در جهت ایجاد و ارتقاء عاملیت زنان باشد همچنین ارائه بیشتر دروس بصورت علمی و برگزاری کلاس‌های علمی و کاربردی تر و ارائه تسهیلات بیشتر برای دروس علمی. نتایج این بخش همسو با یافته‌های (ضیائی بیگدلی، ۱۳۸۲)؛ (شریفی و همکاران، ۱۳۸۹)؛ (موحدی و سایر همکاران، ۱۳۹۲)؛ (نادری مهدی و همکاران، ۱۳۹۴)؛ (افشاری و حسینی، ۱۳۹۴)؛ (باقری و زواره، ۱۳۹۵)؛ (حاجی هاشمی و رضا موحدی، ۱۳۹۵)؛ (کاردوانی و همکاران، ۱۳۹۶)؛ (غلامی، ۱۳۹۷)؛ (هسیا^{۳۳} و همکاران، ۲۰۰۸)؛ (سرچ^{۳۴} و همکاران، ۲۰۱۸)؛ (موهد حفیز^{۳۵} و همکاران، ۲۰۱۴)؛ (کای^{۳۶}، ۲۰۱۳) و (موروو لیتود^{۳۷}، ۲۰۰۶) بوده است.

۵- در نهایت پیامدها و نتایجی که در اثر توجه به راهبردهای موثر در عوامل روانشناختی فردی اجتماعی موثر بر اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته کشاورزی استان شناسایی شدند عبارت بودند از: پیامدهای سیاسی اجتماعی، پیامدهای فردی، پیامدهای فرهنگی-اجتماعی و پیامدهای اقتصادی و اجتماعی.

از مهمترین‌های پیامدهای سیاسی اجتماعی می‌توان به قانون‌مند شدن و پذیرفتن قانون‌براحتی از طرف زنان شاغل و شناخت حق و حقوقشان و سایر اشاره نمود. در مورد پیامدهای فردی می‌توان به کسب اعتماد به نفس،

33- Hsia

34- Serge

35- Mohd Hafiz

36- Cai

37- Moreau and Litod

زنان، اجرای همزمان سیاست‌های آموزشی و فرهنگی، قوانین مرتبط با کسب و کار زنان، شرایط ورود بانوان دانش‌آموخته در بخش کشاورزی فراهم شود. همچنین پیشنهاد می‌گردد، دانشگاه‌ها و دانشکده‌های کشاورزی، مسئولان آموزش عالی، سازمان جهاد کشاورزی، سازمان نظام مهندسی و منابع طبیعی و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و دیگر نهادهای مرتبط با دانش‌آموختگان زمینه و شرایط لازم را از طریق برگزاری کلاس‌های آموزشی، رسانه‌ها و حمایت‌های همه‌جانبه در زمینه افزایش روحیه و انگیزه شغلی دانش‌آموختگان و افزایش مهارت کارآفرینانه فراهم سازند. همچنین با ایجاد شرایط مناسب در برای کاهش محدودیت‌های فردی زنان همچون ایمنی و کاستن از دغدغه‌های ناشی از تعدد نقش‌های چندگانه زنان و با ایجاد و افزایش روحیه رهبری امکان حضور آنان را در مشاغل کشاورزی افزایش دهند.

همچنین یکی از دلایل مهم روانشناختی اجتماعی اشتغال بانوان دانش‌آموخته، اصلاح دیدگاه‌ها، باورها و افکار منفی جامعه نسبت به اشتغال زنان در بخش کشاورزی است. پیشنهاد مبنایی در این زمینه فرهنگ سازی و ترویج الگوی منطبق‌گرایی در جامعه نسبت به زنان به‌جای الگوی تخریب‌گر و سوگیری جنسیتی است. این مهم را می‌توان با روش‌هایی مانند کاستن از نقش‌های پرشمار زنان و تقسیم وظایف با حمایت همسر و یا خانواده، ایجاد حس خودباوری در زنان، تشویق زنان برای حضور و مشارکت فعال در بخش کشاورزی، اصلاح و کاهش سطح روحیه آسیب‌پذیر و روان‌رنجوری با برنامه‌هایی چون توانمندسازی به انجام رسانید. امید است با بها دادن و پذیرش قابلیت‌ها و ظرفیت‌های دانش‌آموختگان زن کشاورزی، زمینه افزایش حضور آنان در مشاغل کشاورزی و تغییر دیدگاه و باورهای عامه مردم در این زمینه فراهم شود.

افزایش سلامت روانی و دوری از افسردگی و کمک به شادابی روح در زنان، درک بیشتر فرزندان، کسب استقلال، کسب حق تصمیم‌گیری، پرورش فرزندان موفق و تحصیل‌کرده و با ایجاد درآمد مستقل در زنان، بهبود وضعیت تغذیه و بهداشت خانواده و سایر نکات را اشاره نمود. در مورد پیامدهای فرهنگی و اجتماعی ایجاد اعتبار اجتماعی برای زنان از طریق اشتغال، توسعه ارتباطات اجتماعی زنان شاغل جامعه و اشاره به ارتباطاتی که منجر به اشتغال شود، رشد مسئولیت‌پذیری بیشتر زنان شاغل و اعتلای فرهنگی جامعه از طریق اشتغال زنان و سایر موارد اشاره نمود. در مورد پیامدهای اقتصادی-اجتماعی می‌توان به برخورداری از درآمد بیشتر و رفاه بیشتر و دسترسی به امکانات و تسهیلات بهتر، استقلال مالی و عدم اتکای مالی به شوهر، بهبود وضعیت اقتصادی زن شاغل و خانواده‌های آنها، تاثیر درآمد ملی و پیشرفت اقتصادی کشور از طریق اشتغال زنان و ایجاد روحیه صرفه‌جویی در زنان و جامعه اشاره نمود. نتایج این بخش بطور کلی همسو با یافته‌های (شریفی و همکاران، ۱۳۸۹)؛ (حیدری، دهقانی، ۱۳۹۵)؛ (باقری و زواره، ۱۳۹۵)؛ (مجلل و پلنگی رازیان، ۱۳۹۴)؛ (کاردوانی و همکاران، ۱۳۹۶)؛ (هاشیم^{۳۸} و همکاران، ۲۰۱۲) است.

در نهایت همان‌طور که مشخص شد، پدیده اصلی تحقیق یعنی اشتغال‌پذیری بانوان دانش‌آموخته کشاورزی استان همدان از بعد روانشناختی فردی و اجتماعی تحت تاثیر شرایط و مداخله‌گرایی است. این شرایط و بروز برخی مداخله‌گرها نیازمند اقدام‌ها یا راهبردهایی مانند بازنگری در سیاست‌های دولت، اصلاح دیدگاه‌ها و باورها، اصلاح الگوی رفتاری و آموزش‌های کاربردی و آگاهی بخش هستند. بنابراین تاکید می‌شود با بازنگری و اجرای درست سیاست‌های دولت همچون قانون حمایت از اشتغال زنان، حمایت‌های مالی خاص دولت برای اشتغال

منبع‌ها

- افشاری، ط.، و حسینی، سعدا. (۱۳۹۴). شناسایی تحلیل موانع اشتغال در رشته‌ی علوم تربیتی از دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد شهر تهران. مجله مدیریت و برنامه ریزی در نظام‌های آموزشی، ۸ (۱۵)، صص ۱۰۵-۱۱۸.
- اکبری، ر.، موحد، ر.، و کوچکیان، ح. (۱۳۸۸). بررسی نگرش دانشجویان کشاورزی نسبت به اشتغال در بخش کشاورزی (مطالعه موردی: دانشگاه بوعلی همدان). پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۲ (۴)، زمستان. صص ۹۱-۱۰۲.
- باقری، ز.، و شاهمردادی زواره، ر. (۱۳۹۵). بررسی تجزیه زیستی حضور زنان در مشاغل مردانه: (مطالعه موردی زنان آتش نشان و زنان راننده‌ی تاکسی ون شهر تهران). پژوهش نامه زنان پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۷ (۲)، صص ۱۹-۴۴.
- بریمانی، ا.، مرانلو، ی.، و یوسفی، ح. (۱۳۹۴). رابطه بین سرمایه روانشناسی و رضایت شغلی کارکنان کمیته امداد امام خمینی شرق استان مازندران. فصلنامه علمی - پژوهشی پژوهشنامه تربیتی.
- بر آبادی، الف.، ملک محمدی، الف.، و اسدی، ع. (۱۳۸۸). تحلیل موانع آموزشی و اجتماعی - فرهنگی اشتغال فارغ التحصیلان کشاورزی. مجله کار و جامعه، ۱۰۹، صص ۹۲-۱۰۰.
- پور افکاری، ن. (۱۳۹۰). بررسی عوامل موثر بر میزان احساس امنیت در زنان شاغل در بخش خصوصی (مطالعه موردی شهر اصفهان). فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر، ۵ (۱۴)، صص ۴۵-۷۴.
- پور سعید، ع.، بابایی، ر.، و اشراقی سامانی، ر. (۱۳۹۵). بررسی عامل‌های تاثیر گذار بر تصمیمی گیری شغلی دانش‌آموختگان کشاورزی دانشگاه‌های شهرستان ایلام، فصلنامه پژوهش و مدیریت آموزش کشاورزی، ۸ (۸)، صص ۳۰-۳۹.
- تقی بیگی، م.، برادران، م. (۱۳۹۷). وضعیت مولفه‌های فراشناختی در بین دانشجویان کشاورزی استان خوزستان. مجله پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۴۴، صص ۷۴-۹۶.
- تیموریان، ا.، دولت‌شاه، ز.، و ملک‌شاهی، م. (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین مهارت ارتباطی با اشتیاق شغلی معلمان مقاطع متوسطه شهر اردبیل. نشریه مطالعات آموزشی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ارتش، ۶ (۲). حاجی هاشمی، ز.، و موحدی، ر. (۱۳۹۵). آسیب شناسی آموزش کاورزی در دانشگاه پیام نور شهرستان شهر رضا. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۲- ۴۷ (۴)، صص ۹۲۹-۹۴۱.
- حیاتی، م.، و شریفی، ه. (۱۳۹۵). بررسی مقایسه‌ای میزان عزت نفس در زنان شاغل و خانه دار. کنفرانس ملی دانش و فناوری روانشناسی، علوم تربیتی و جامع روانشناسی ایران.
- حیدری، ا.، و دهقانی، ح. (۱۳۹۵). واکاوی کیفی پیامدهای اشتغال زنان متأهل و بسترهای تعدیل کننده آن (مورد مطالعه، معلمان آموزش و پرورش شهر دلوار). جامعه شناسی و نهاد‌های اجتماعی، ۳ (۸)، صص ۱۳-۱۵.
- خسروی پور، ب.، و سلیمانپور، م. (۱۳۸۹). تبیین نقش ویژگی‌های فردی موثر بر اشتغال دانش‌آموختگان دختر آموزش عالی (مطالعه موردی: دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین - اهواز). زن در توسعه و سیاست (پژوهش زنان)، ۸ (۴)، صص ۲۰۳-۲۲۰.
- درویشان، ع.، تسلیمی، م.، و حکیم زاده، ر. (۱۳۹۸). طراحی مدل مهارت‌های اشتغال پذیری دان‌آموختگان آموزش عالی کشور. نمونه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران. دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱۰ (۱۹)، صص ۷-۳۹.

- رضائی، ر.، بادسار، م.، قاسمی، م.، و فتحی، س. (۱۳۹۶). نقش میانجی عوامل فردی و محیطی بر تمایل به اشتغال دانشجویان کشاورزی دانشگاه زنجان. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۸-۲ (۱)، صص ۶۵-۶۶.
- رضایی، م. (۱۳۹۵). رابطه هوش هیجانی و توانایی کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی. پژوهش مدیریت و آموزش کشاورزی، ۳۹، صص ۲۸-۴۰.
- رفعت جاهد، م.، و خیرخواه، ف. (۱۳۹۱). مسائل و چالش‌های اشتغال زنان در ایران از دیدگاه شاغلان پست‌های مدیریتی. فصلنامه مطالعات توسعه اجتماعی - فرهنگی، ۲(۱)، صص ۱۳۰-۱۵۶.
- زلالی، ن.، خسروی پور، ب.، و زارع، ع. (۱۳۹۴). تنگناها و چالش‌های اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی از دیدگاه مدیران اجرایی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۳۳، تابستان.
- سالنامه آماری استان همدان. (۱۳۹۷) سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان همدان، معاونت آمار و اطلاعات.
- شاوردی، ت.، و حیدری، ح. (۱۳۹۵). تحلیل بررسی هویت شغلی با تاکید بر شناسایی ابعاد و مولفه‌های آن. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۸ (۲۸)، صص ۱۱۴-۱۴۱، پاییز.
- شربتیان، م.، ح. (۱۳۸۷). بررسی ابعاد و موانع اجتماعی اشتغال زنان. فصلنامه پیک نور، ۷ (۳)، صص ۸۵-۹۵.
- شریفی، الف.، اسدی، ع.، رضایی، ر.، و عادل، م. (۱۳۸۹). کارآفرینی زنان دانشگاهی. پژوهش نامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۱ (۱)، صص ۷۳-۱۰۶.
- صالحی عمران، ا. (۱۳۸۵). وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان زن، مطالعه موردی: دانشگاه مازندران. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پرتال جامع علوم انسانی.
- ضیاء، ب.، مبارکی، م.، و سعیدیون، م. (۱۳۹۳). بررسی تاثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد سازمانی با تاکید بر نقش میانجی نوآوری در فناوری اطلاعات (مورد مطالعه: شعب بانک کشاورزی شهر تهران). نشریه علمی و پژوهشی مدیریت نوآوری، ۳ (۴)، صص ۷۷-۱۰۰.
- ضیائی بیگدلی، م. (۱۳۸۲). موانع اتغال پایدار. ماهنامه اشتغال و توسعه صنعتی، ماهنامه علمی - آموزشی تدبیر، ۱۱۳-۱۲۹.
- علی آبادی، و.، عطائی، پ.، موحدی، ر.، و خیاطی، م. (۱۳۹۶). واكوی الزامات و چالش‌های توسعه خود اشتغالی دانش‌آموختگان کشاورزی. نشریه کارآفرینی در کشاورزی، ۴ (۳)، پاییز موحدی، ر. (۱۳۹۶). بازدارنده‌های اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۴۱، تابستان.
- غلامی، ح.، و کریمی، ح. (۱۳۹۷). ابهام زدایی واژه شناختی مهارت‌های اشتغال محور دانش‌آموختگان بخش کشاورزی. کارآفرینی کشاورزی، ۵ (۳)، صص ۳۱-۵۰.
- غلامی، ح.، حجازی، ی.، حسینی، م.، و رضوانفر، ا. (۱۳۹۷). نقش سرمایه اجتماعی در اشتغال پذیری دانشجویان رشته‌های کشاورزی مورد مطالعه: پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۲-۴۹ (۳).
- فضایل اردکانی، ب.، و قنبری، م. (۱۳۹۰). همایش ملی اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تربیت مدرس.
- کاردوانی، ر.، مزینانی، الف.، میرخانی، ع.، و سجادی، م. (۱۳۹۶). تبیین الگوهای سیاستی و تحولات سیاست گذاری

اجتماعی ایران در حوزه (مادری/ اشتغال). پژوهش نامه زنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگ، ۸(۴)، صص ۳۷-۶۴.

کریمی، س. (۱۳۹۵). بررسی نقش هوش هیجانی در توسعه ی قصد کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی (مطالعه موردی: دانشگاه های بوعلی سینا، رازی، کردستان، لرستان). نشریه علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، ۱۲ (۱)، صص ۷۲-۸۴.

گروسی، س. (۱۳۹۶). مقدمه ای بر نظریه روان شناسی اجتماعی با (رویکرد جامعه شناسی). تهران: جامعه شناسان. مجلد، م.، پلنگی رازیان. (۱۳۹۴). پیامدهای اشتغال زنان و نقش آن در خانواده. دومین کنفرانس بین المللی روانشناسی علوم تربیتی و سبک زندگی، صص ۱-۱۲.

محبوبی، ط. (۱۳۹۳). بررسی رابطه خود پنداره شغلی، باورهای انگیزشی و فراشناخت با کارآفرینی دانشجویان دانشگاه پیام نور استان آذربایجان غربی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۶ (۲۱)، صص ۳۴-۵۲. مردان‌شاهی، م. م. (۱۳۹۵). تاثیر نگرش به کسب و کار بر گرایش به رفتار کارآفرینانه در دانشجویان رشته های کشاورزی (مورد مطالعه: دانشجویان جدید الورد دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی ساری). نامه آموزش عالی دوره جدید، ۱۰ (۳۷)، صص ۱۵۹-۱۸۲.

مستی، او فخرایی، س. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین وضعیت اشتغال زنان با میزان سلامت اجتماعی آنان (مورد مطالعه زنان شهر مراغه). مطالعه جامعه شناسی، ۶ (۲۴)، صص ۱۱۷-۱۳۳.

موحدی، ر. (۱۳۹۶). بازدارنده های اشتغال دانش آموختگان کشاورزی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۴۱، صص ۱۵۱-۱۸۰.

موحدی، ر.، اکبری، ر.، یعقوبی فرانی، ا.، و خداوردیان، م. (۱۳۸۹). راهکارهای بهبود وضعیت اشتغال دانش آموختگان رشته های کشاورزی (مطالعه موردی دانشگاه بوعلی سینا همدان). مجله پژوهش های ترویج و آموزش کشاورزی، ۳ (۴)، صص ۸۵-۹۸.

موحدی، ر.، و سامیان، م. (۱۳۹۶). تحلیل عوامل موثر بر جلب دانش آموختگان دانشگاهی در بخش تعاون. تعاون و کشاورزی، ۶ (۲۲)، صص ۱۵۱-۱۸۰.

موحدی، ر.، سعدی، ح.، اکبری، س.، و عزیزی، م. (۱۳۹۲). آسیب شناسی بیکاری دانش آموختگان کشاورزی، تحلیل کمی و کیفی. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۴ (۴)، صص ۶۷۹-۶۹۲.

نادری مهدی، ک.، زلیخائی سیار، ل.، و پویا، م. (۱۳۹۳). واکاوی اشتغال پذیری دانشجویان زن: راهکاری جدید برای تقوت حضور زنان در بازار کار. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۱ (۳)، صص ۲۱-۵۰.

Anne, M. (2009). Modeling the effects of diversity experiences and multiple capitals on Latin colleges students academic self- confidence. *Journal of Hispanic higher educational*, 8(2), 179- 196.

Cai, Y. (2013). Graduate employability: a conceptual framework for understanding employer's perceptions, *Higher Education*, 65(4), 459- 469.

Carroll, D., & Tani, M. (2013). Over-education of recent higher education graduates: new Australian panel evidence. *Economics of Education Review*, 32, 207-218.

Farlie, R., Kapur, K., & Gates, S. (2011). Is employer. Based health insurance a barrier to entrepreneurship? *Journal of Health Economics*, 30 (1), 146-162.

Forsythe, J.J., Jones, J., Duval., & Bambridge, A. (2019). Opportunities and barriers that females face for study and employment in sport. *Journal of Hospitality, leisure, sport & tourism education*.

Gholami, H. (2015). Determination and analysis of employability components amongst students of Iranian agricultural faculties. (Ph.D thesis). Tehran University, Faculty of Economics and Agricultural Development (in Persian).

Hashim, N., Mohd, Ishar, N. I., Wan Rashid, W.E., & Said Fudin Masodi, M. (2012). Personality traits, work-family conflict and job satisfaction: items validity using Rasch measurement approach, *social and behavioral sciences*, 65, 1013-1019.

Hsia, T.C., Shie, A.J., & Chen, L.C. (2008). Course planning of extension education to meet market demand by using data mining techniques, an example of Chinkuo technology university in Taiwan. *Expert systems with applications*, 34 (1), 596- 602.

Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350-367.

Kaplan, m. & D Bic, kes, (2013). The relationship between psychological capital and job satisfaction: A Case of hotel business in Nevsehir. *Yonetimve Ekonomi*. 20 (2): 233-242.

Kwapisz, A. (2019). Do government and legal barriers impede entrepreneurship in the U.S.A? An exploratory study of perceived vs. actual barriers. *Journal of business venturing insights*, 11 (00114)

Littunen, H. (2000). Entrepreneurship and the characteristics of the entrepreneurial personality, *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 6(6):295 – 310.

Lofstorm, M., Bates, T., & Paker, S. (2014). Why are some people more likely to become small-business owners than others: entrepreneurship entry and industry –specific barriers *journal of business venturing*, 29 (2), 232-131.

Luthans, F., Stajkovic, A., & Ibrayera, E. (2013). Environmental and psychological challenges fading entrepreneurial development in transitional economic. *Journal of World Business*, 35 (1), 95-110

Marius-Cristian, P., & others. (2012). Education and Crisis. *Theoretical and Applied Economics*, 18(5 (570), 145–156.

Matsouka, K., & Mihail, D.M. (2016). Graduates employability: what do graduates and employers think? *Industry and higher education*, 30(5), 321- 326.

Mcardle, S., Waters, L., Briscoe, G., & Hall, D. (2007). Employability during unemployment adaptability, career identity and human and social capital. *Journal of vocational behavior*, 71, pp247-264. *Engineering (ITCAE)*, 494-499.

Mills, M.; Culberston, S.; Huffman, A., Connell, A. (2012); Assessing gender Biases: Development and initial validation of the gender role stereotypes scale; *an international journal*; 27)89; pp520-540.

Mishel, L. (2011). Education is not the cure for high unemployment or for income inequality. Retrieved from *Engineering (ITCAE)*. *Economic policy instate*, 12, 494-499.

Mohd Hafiz, Z., Bidin, Y., & Suzilah, I. (2014). Implementation of graduate employability skills SYT instrument in university Utarar Malaysia. *Rd international conference on Quantitative sciences and its applications (ICOQ SIA) location : kedah, malasia : agu 12-14. Aid conference proceedings*, 1635, 962-965.

Mok, H., jiang, J. (2017). Massification of higher education and challenges for graduate employment and social mobility East Asian experiences and sociological reflections. *International journal of education development*. 1857,63©,44-51.

Moreau, P & C. Leathwood (2006), Graduates employment and the discourse of employability, A critical analysis, *journal of Education and Work*,19(4):305-324

Oriarewo, G.O.,Agbim,K.C.&Zever,T.A. (2014). Influence of emotional intelligence on entrepreneurial performance: an empirical analysis of the hospitality industry in Makurdi, Benue state, Nigeria. *International journal a., International journal of academic research in management*, 3(4), 341-353.

Pana, M.-C., & Mosora, C. (2013). From Quantity to Quality in Addressing the Relationship Between Education and Economic Development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 911–915.

Rostli, L & Chelli, F. (2009). Self- employment among Italian female graduates. *Education and Training*, 51(7):526-540.

Sarkar, S., Soham, S.,& Klasen,, S. (2019). Employment transition of women in India. *World Development*, 115, pp 291- 309.

Schwanningeer, M. (2008).Job motivation for learning and development as predictors of support for change. *Organizational transformation and social change*, 5, 141-157.

Serge,P. da motta veiga, Daniel B. Turban. (2018). Insight into job search self- regulation: Effect of employment self- efficacy and perceived progress on job search. *International journal of vocational behavior*, 108 (1018), pp, 57-66.

Sewell, P.,& Pool, L. D. (2010). Moving from conceptual ambiguity to operational clarity: employability skills and learning for life. *Education & training*, 52 (21), pp 3-12.

SomalingamI, A., & Shanthakumari, R. (2013). Testing and exploring graduate employability skills and competencies. *International journal of advancement in education and social sciences*, 1(2), 36–46.

Wenping, S.,& Miao, Z. (2015). An integrative model for measuring graduates employability skills a study in china. *Business & management*, 2, 1060729,pp 1-11.

Wiliams, S., Waishan,a., Al- awwad.,& Aljoharah, A. (2019). Commuting for women in Saudi Arabia: Metro to driving - Options to support women employment. *Journal of transport geography*, 77, pp, 126- 138.

The psychological factors of employability of female agricultural graduates in Hamedan

M.khaytai^{*1}, R. movahedi², E. hejazi³, S.karimi⁴

PhD student in Agricultural Extension and Education, Basu University.

Associate Professor of Agricultural Extension and Education, Basu University.

Associate Professor of Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran.

Associate Professor of Agricultural Extension and Education, Basu University.

Abstract

Increasing the recruitment of girls in universities compared to boys and the individual, social and cultural constraints available to them in finding employment in agricultural majors have made this difficult for graduates, and the unemployment problem for this group of graduates has become more complicated than men. Therefore, the aim of this study is to identify individual and social psychological components affecting the employability of female's agricultural graduates in Hamadan province, which has been done by a qualitative method. Selecting the samples was based on the snowball sampling method among the group of graduates, agricultural specialists and employers including 25 samples. The data collection tools were semi-structured interviews, and the data analysis method was proceeded using MAXQDA Version 12. In order to identify themes and in order to establish relationships between themes a process of causal, interventional, contextual, strategy, and outcome conditions was used. Based on the findings, the most important causal conditions affecting individual and social psychology of female's agricultural graduates' employability in Hamedan province are: individual limitations, norms and cultural beliefs, social limitations and sexual beliefs. The strategies for improving the conditions of female agricultural graduates' employability include: reforming government policies, changing beliefs, correcting behavioral patterns, and providing practical and informant training.

Index terms: Agricultural Higher Education, Employability, Agricultural Graduates,

Corresponding Author: khaytai

Email: Mehrnaz.khayati@yahoo.com

Received: 2020/06/27

Accepted: 2020/09/20