

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛ شبکه های توجه گرافی (GAN)

مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛
شبکه های توجه گرافی
(Graph Attention Networks)



آموزش استفاده از وب آو ساینس

کارگاه آنلاین آموزش استفاده از
وب آو ساینس



کارگاه آنلاین مقاله روزمره انگلیسی

عنوان فارسی:
شناسایی مؤلفه‌های رضایت‌مندی شغلی فارغ‌التحصیلان دانشکده
کشاورزی دانشگاه یاسوج

عنوان انگلیسی:
**Identifying factors affecting job satisfaction of
agricultural graduates of Yasouj University**

مهدی نوری پور^{۱*}، سعید هدایتی نیا^۲

^۱ استادیار ترویج کشاورزی و توسعه روستایی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه یاسوج

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد توسعه روستایی، دانشکده کشاورزی، دانشگاه یاسوج

* نویسنده مسئول E-mail: mnooripoor@ymail.com

چکیده

پژوهش حاضر به صورت پیمایشی و با هدف شناسایی مؤلفه‌های رضایت‌مندی شغلی فارغ‌التحصیلان دانشکده کشاورزی دانشگاه یاسوج انجام شده است. جامعه آماری تحقیق، فارغ‌التحصیلان رشته‌های کشاورزی سال‌های ۱۳۸۶ تا ۱۳۸۹ دانشکده کشاورزی دانشگاه یاسوج بوده است (N=۴۱۷) که از این میان، تعداد ۲۰۱ نفر با استفاده از جدول نمونه‌گیری پاتن، به روش نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. همچنین روایی آن با استفاده از نظر کارشناسان و متخصصان تأیید گردید و جهت تعیین پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ حاصل از آزمون پیش‌آهنگ استفاده گردید که مقدار آن از ۰/۸۱۴ تا ۰/۹۵۵ برآورد شد. پس از دریافت آدرس پستی فارغ‌التحصیلان از اداره آموزش دانشگاه پرسش‌نامه‌ها به آدرس پستی آن‌ها ارسال شد و از تحلیل نتایج پرسش‌نامه‌های برگشتی به کمک آزمون تحلیل عاملی، مؤلفه‌های رضایت‌مندی شغلی پاسخگویان مشخص گردید. بر اساس یافته‌های پژوهش، مقدار شاخص کی.ام.او. نشان دهنده مناسب بودن متغیرهای وارد شده برای تحلیل عاملی است (KMO= 0.625, p<0.01). نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی حاکی از آن است که در مجموع ۶ عامل "خط مشی و سیاست‌های شغلی"، "سیاست‌های اتخاذ شده توسط مدیر"، "وجهه و پایگاه اجتماعی شغل"، "شرایط و ضوابط استخدامی"، "روابط عمومی و کاری افراد" و همچنین "امنیت و ارتقاء شغلی" ۷۶/۵۳۶ درصد از کل واریانس را تبیین می‌کنند. مهم‌ترین عامل شناسایی شده در این پژوهش که به تنهایی ۱۷/۵۲۶ از واریانس را تبیین می‌کند عامل خط مشی و سیاست‌های شغلی می‌باشد که در برگیرنده مؤلفه‌هایی از جمله تناسب حقوق با توانایی تجربه و مهارت، تناسب حقوق با فعالیت انجام شده، ارتباط شغل با رشته تحصیلی، توجه سیاست‌ها به جذب نیروهای متخصص، امکانات آموزشی بدو و ضمن خدمت و مزایای شغلی می‌باشد. شرح دقیق‌تر یافته‌ها در متن مقاله آمده است.

واژه های کلیدی: رضایت شغلی، فارغ‌التحصیلان، تحلیل عاملی، دانشگاه یاسوج

Abstract

Survey research method was used in this study to identify factors affecting job satisfaction of agricultural graduates of Yasouj University. Research populations were 2006 to 2010 graduates of the Faculty of Agriculture (N=417). A sample of 201 graduates was considered using Patton's Sampling Table, and were studied using simple random sampling technique. Face validity of the postal questionnaire was verified and its reliability coefficient was calculated using Chronbach's reliability coefficient between 0.814 and 0.955 in a pilot study. The questionnaire was sent to respondents' addresses. Exploratory factor analysis was evaluated to identify factors influencing job satisfaction of respondents. The KMO value (KMO=0.625, P<0.01) showed the suitability of variables for exploratory factor analysis. The results showed that employment policy; management policy; social status of the job; terms and conditions of employment; public relations; and job security are the most important factors those explain about 76.536% of total variance of the dependent variable. Among these factors, employment policy is the most important factor that explains 17.526% of the supposed variance. This factor includes components such as proportion of salaries with experience and skills; proportion of salaries with tasks; coordination of jobs and education; policies towards

specialists' employment; inductive and on- service training facilities; and fringe benefits. More detailed findings of this study are presented in the body of the paper.

Key Words: Job satisfaction, university graduates, factor analysis, Yasouj

مقدمه

بی‌گمان نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر کشور در جهت رشد و پیشرفت اقتصادی به شمار می‌آید، به طوری که اغلب اقتصاددانان معتقدند که در نهایت منابع انسانی است که روند و ویژگی توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور را تعیین می‌کند (دفتر بررسی‌های اقتصادی مجلس، ۱۳۷۸). بنابراین توجه به نیروی انسانی و به خصوص دانش‌آموختگان دانشگاهی و تلاش جهت برنامه‌ریزی مناسب برای به کارگیری آن‌ها به عنوان مهم‌ترین عامل رشد و توسعه در شرایط فعلی از ضرورت‌های اجتناب‌ناپذیر پایداری توسعه است (بی‌نام، ۱۳۸۹). فزون بر این، رسالت آموزش عالی، تسهیل رشد و تکامل انسان، توسعه دانش و فرهنگ کشور و پرورش نیروی انسانی مورد نیاز جامعه است، لذا تربیت نیروهای متخصص منطبق بر نیازهای کشور اهمیت بسیاری دارد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور با توجه به تربیت نیروهای متخصص ممکن می‌شود (پورکاظمی، ۱۳۸۸). آموزش محرکی قوی جهت ایجاد تحول اجتماعی است، که به طور بالقوه موقعیت‌های برابر برای افراد به وجود می‌آورد و آنان را برای تحرک شغلی و استفاده هرچه بیشتر از استعدادهایشان آماده می‌سازد، ولی کارکرد نظام آموزشی در ایفای این نقش در سال‌های اخیر به دلیل آن که بیکاری و کم‌کاری به میزان نگران‌کننده‌ای رسیده است و تحصیل‌کردگان به نحو فزاینده‌ای بر صفوف بیکاران می‌پیوندند قابل تردید است (صبوحی، ۱۳۸۰). دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها باید به نحوی هدایت شوند تا هم از بیکاری آن‌ها جلوگیری شود و هم در راستای نیازهای جامعه و برای پاسخگویی به آن‌ها، به کار گرفته شوند. از طرفی، جذب دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در بازار کار منوط به داشتن توانایی‌ها و ویژگی‌های می‌باشد که بخشی از آن‌ها می‌بایست در طول دوران تحصیل در دانشگاه ایجاد گردد (زمانی، ۱۳۸۱). بدون تردید ویژگی بارز آموزش عالی که آن را از دیگر انواع آموزش متمایز می‌سازد، این است که غالباً یک آموزش فنی حرفه‌ای می‌باشد. به عبارت دیگر، هر دانشجویی که به آموزش عالی در رشته‌های مختلف وارد می‌شود، حداقل انتظار وی آن است که در زمینه‌ی تخصصی مرتبط، مهارت‌هایی کسب نماید و پس از فراغت از

تحصیل آن را در شغلی که اختیار می‌کند، به کار گیرد و از آن شغل رضایت داشته باشد. به همین دلیل یکی از عواملی که باعث علاقه‌مندی یا عدم علاقه به شغل می‌شود، رضایت شغلی و یا عدم رضایت شغلی است. رضایت شغلی احساسی است که افراد نسبت به شغل خود دارند. هنگامی که گفته می‌شود، فردی دارای رضایت شغلی بالایی است، بدین معنی است که فرد به طور کلی شغلش را دوست دارد و ارزش زیادی برای آن قایل است و احساس مثبتی راجع به آن دارد (بختیار نصرآبادی، ۱۳۸۸). با توجه به نقشی که رضایت شغلی در عملکرد حرفه‌ای دانش‌آموختگان و افراد شاغل ایفا می‌کند، شناسایی عوامل موثر بر رضایت آن‌ها از وجوه مختلف شغلی، به طور قطع افراد را در سازگاری با شرایط در حال دگرگونی امروز، در موقعیت مساعدتری قرار می‌دهد. با این کار می‌توان درباره طرز ورود به کار، وضعیت حقوق و مزایا و طرز تلقی دانش‌آموختگان در موقعیت شغلی‌شان اطلاعات را جمع‌آوری کرد و در دسترس دانشجویان فعلی که اطلاعات محدود و مبهمی از فرصت‌ها و موقعیت‌های شغلی دارند، و همچنین در اختیار برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران کشور قرار داد. در مراکز آموزش عالی نظیر دانشگاه یاسوج که نوپا بوده و مطالعه‌ی خاصی در این زمینه انجام نشده است، اهمیت این امر دو چندان است و انجام این مطالعه در دانشگاه یاسوج بسیار ضروری به نظر می‌رسد. بنابراین پرسشی که در اینجا مطرح می‌شود، این است که دانش‌آموختگان دانشکده کشاورزی دانشگاه یاسوج تا چه اندازه در کسب شغل موفق بوده‌اند و چه عواملی بر رضایت شغلی این افراد تأثیرگذار است؟ با توجه به آنچه که گفته شد هدف کلی این تحقیق شناسایی مؤلفه‌های رضایت‌مندی شغلی فارغ‌التحصیلان دانشکده کشاورزی دانشگاه یاسوج بود که در این راستا اهداف اختصاصی زیر نیز دنبال گردید:

- ۱- شناسایی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان دانشکده کشاورزی دانشگاه یاسوج؛
 - ۲- بررسی و اولویت‌بندی مؤلفه‌های رضایت شغلی از دیدگاه فارغ‌التحصیلان شاغل؛ و
 - ۳- تحلیل دیدگاه دانش‌آموختگان شاغل در خصوص شناسایی مؤلفه‌های رضایت شغلی.
- مطالعات فراوانی در باره رضایت شغلی انجام گرفته است که به بعضی از آن‌ها اشاره می‌شود.

در نظریه هرزبرگ^۱، برخی از ویژگی‌های شغل که باعث رضایت افراد و جلب به آن شغل شده و فرد را نسبت به آن علاقمند می‌سازد عوامل ماهیتی شغل نامیده می‌شوند. به عبارت دیگر، ماهیت شغل در جلب افراد به آن می‌تواند موثر باشد. موقعیت‌های شغل که عمدتاً به عوامل محیطی مترتب بر آن شغل مربوط می‌شوند و عوامل بهداشت کار نامیده می‌شوند، در صورتی که مطلوب نباشند می‌توانند باعث نارضایتی از آن شغل گردند (بافورد و بدیان، ۱۳۷۵). همچنین آدامز^۲ (۱۹۶۳) نظریه‌ی برابری را در مبحث رضایت شغلی ارائه کرده است. براساس این نظریه مردم درباره آنچه با انجام دادن وظایف شغلی خود به دست می‌آورند (ستاده‌ها، مثل حقوق، امکانات رفاهی، احساس ارزشمندی، رضایت شغلی، ترفیع و امنیت شغل) و نیز آنچه برای انجام دادن وظایف شغلی ارائه می‌دهند (داده‌ها، مثل تجربه، فکر، زمان و آموزش‌ها)، اعتقادات و باور داشته‌های خاصی دارند. براساس نظریه آدامز شخص آگاهانه یا ناخودآگاه داده‌های خود را با آنچه دیگران با خود به سازمان می‌آورند، مقایسه می‌کند، هرگاه نسبت داده‌های شخص با اشخاص دیگر برابر باشد، رضایت و در صورتی که نسبت داده‌های فرد با دیگران برابر نباشد، نارضایتی مطرح می‌شود. همچنین عدالت سازمانی (برابری) بر رضایت شغلی افراد تأثیری مثبت دارد که از جمله آن شامل برخورد منصفانه و محترمانه با کارکنان، مذاکره با کارکنان در اجرای تصمیمات مربوط به شغل است (روش و شانوک^۳، ۲۰۰۶).

فزون بر این، نوربخش و علیزاده (۱۳۸۳)، بختیاری نصر آبادی و همکاران (۱۳۸۸) نیز در مطالعه خود در باره رضایت شغلی عواملی از جمله کسب موفقیت، قدردانی برای انجام کار، کار تلاش برانگیز، مسئولیت، فرصت رشد و توسعه، خط مشی‌ها و مدیریت سازمان، سرپرستی، شرایط کار، روابط متقابل، حقوق و همچنین مقام و تأمین را لحاظ کرده‌اند. نتایج مطالعه رنجبر و وحیدشاهی (۱۳۸۶) نیز نشان داد که عواملی مثل حقوق و دستمزد و شرایط

¹. Herzberg theory

². Adams

³. Roch and Shanock

محیط کار از مهم‌ترین عوامل در رضایت شغلی هستند. همچنین امنیت و ارتقاء شغلی هم در رضایت شغلی مهم هستند و عوامل مربوط به موقعیت سازمانی (ارتباطات و نحوه سرپرستی) اهمیت کمتری دارد. در این زمینه، نتایج مطالعه قانعی (۱۳۸۶) حاکی از اهمیت حقوق و دستمزد کاری در رضایت شغلی می‌باشد. نتایج مطالعه غلامی‌فشارکی و همکاران (۱۳۹۰) که به بررسی پایایی و روایی پرسش‌نامه رضایت شغلی با استفاده از تحلیل عاملی پرداختند، نشان داد که عوامل رضایت از حقوق و مزایا، رضایت از شرایط کاری، احساس مطلوبیت کاری و رضایت از سرپرست به ترتیب مهم‌ترین عوامل رضایت شغلی هستند.

از طرف دیگر، بیش از دو دهه قبل، هیوز^۱ (۱۹۸۸) در مطالعه‌ی خود در کشور نیجریه اشاره می‌کند که ظرفیت بخش دولتی برای اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه تقریباً اشباع شده است (محدودیت اشتغال در مشاغل دولتی) و یافتن یک کار دائمی بسیار مشکل می‌باشد، به همین دلیل، بسیاری از دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها مجبورند به کارهای غیردولتی و پاره وقت روی آورند. زمانی (۱۳۸۱) در تشریح معیارها در انتخاب شغل از نظر دانشجویان اشاره می‌کند، که برخی از ویژگی‌های مشاغل نظیر امکان پیشرفت شغلی، آبرومندی شغل، سختی-کار، محل خدمت و میزان حقوق مشاغل در انتخاب و رضایت از شغل موثر می‌باشد. همچنین امیری اردکانی (۱۳۷۶) نیز در پژوهشی در بین دانش‌آموختگان دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز دریافت که به دلیل ارتباط مشاغل دانش‌آموختگان با کشاورزی نسبت به دانش‌آموختگانی که مشاغل آنان با کشاورزی مرتبط نبوده است، دانش‌آموختگان دسته‌ی اول به طور معنی‌داری موفقیت و رضایت شغلی‌شان بیشتر بوده است. نتایج مطالعه پیگیرانه‌ی پورکاظمی (۱۳۸۸)، در باره راه‌یابی دانش‌آموختگان به بازار کار نشان داد که بین ۶۸ تا ۷۵ درصد از شاغلان از کار خود راضی هستند و شغل بیش از ۵۰ درصد از آن‌ها با رشته دانشگاهی که دارند ارتباط دارد. همچنین نگرش کارکنان، که از طریق نظر آن‌ها نسبت به دستمزد، وضعیت کاری، کنترل، ترفیع و ترقی مرتبط با کار، ارتباط اجتماعی

¹.Hughes

در کار، شناخت استعدادها و برخی متغیرهای مشابه، خصوصیات فردی و ارتباط گروهی که جدا از زندگی کاری شکل می‌گیرد، بر رضایت شغلی مؤثر است. از طرفی، نتایج مطالعه ملکوتیان و پرورش (۱۳۸۲) نشان داد که در بین دانش‌آموختگان کاردانی رشته بهداشت محیط در سراسر کشور ۶۴/۶ درصد بیکار، در بین کارشناسان ۴۲/۷ درصد بیکار و در مقاطع بالاتر ۳/۷ درصد بیکار وجود دارد. همچنین بیش از ۸۸ درصد از پاسخگویان اعلام نموده‌اند که شغل آن‌ها با رشته تحصیلی‌شان ارتباط دارد، همچنین محققان به این نتیجه رسیدند که ارتقای سطح علمی دانشجویان با تغییر در محتوای آموزشی و آموزش مهارت‌های کارآفرینی می‌تواند زمینه مناسب برای کاهش بیکاری و رضایت از شغل را فراهم آورد. نتایج مطالعه شریعت‌زاده (۱۳۸۸) در باره بررسی وضعیت تحصیلی و شغلی دانش‌آموختگان نشان داد که ۴۵/۲ درصد از فارغ‌التحصیلان نظری و ۲۳/۲ درصد از دانش‌آموختگان شاخه کاردانش علاقه‌مند به ادامه تحصیل در رشته خود در دانشگاه هستند، ارتباط میان رشته تحصیلی دانش‌آموختگان شاخه کاردانش و شغل فعلی آنان بالاتر از حد متوسط گزارش شده است و همچنین محقق پیشنهاد می‌دهد که بهبود بخشیدن به کیفیت آموزش‌های مهارتی و عملی، اتخاذ رویکرد عدم تمرکز برنامه در برنامه‌ریزی شاخه کاردانش باید اتخاذ شود.

جمع‌بندی مطالب فوق نشان می‌دهد که عوامل مهمی از جمله حقوق و مزایا، رضایت از شرایط کاری، ارتباط با رشته تحصیلی، خط مشی‌ها و مدیریت سازمان، سرپرستی و روابط متقابل بر رضایت شغلی تأثیرگذار هستند.

مواد و روش‌ها

این پژوهش از نظر ماهیت از نوع پژوهش‌های کمی، از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه‌ی گردآوری داده‌ها میدانی به شمار می‌رود. جامعه‌ی آماری مورد مطالعه در این پژوهش، شامل دانش‌آموختگان سال‌های ۸۹-۱۳۸۶ رشته‌های کشاورزی مقطع کارشناسی دانشکده کشاورزی دانشگاه یاسوج می‌باشد. براساس آمار اداره‌ی آموزش دانشگاه در فاصله زمانی مذکور حدود ۴۱۷ دانشجو دانش‌آموخته شده‌اند که از این میان، تعداد ۲۰۱ نفر با

استفاده از جدول نمونه‌گیری پاتن (۲۰۰۲)، به روش نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. ابزار اصلی مورد استفاده در این پژوهش، پرسشنامه‌ای محقق ساخته بود که مشتمل بر ۶ بخش دسته بندی شده بوده است که در قالب طیف لیکرت (هیچ=۰ تا خیلی زیاد=۵) طراحی گردید. بخش آخر نیز مربوط به ویژگی‌های فردی و تعدادی سوال باز بود. برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه از نظرات و مشورت‌های متخصصان موضوعی بهره گرفته شد. جهت تعیین پایایی سؤالات پرسشنامه، آزمون پیش‌آهنگ در خارج از محدوده‌ی تحقیق انجام پذیرفت و نواقص پرسشنامه برطرف گردید. برای مطالعه‌ی پیش‌آهنگ در محدوده‌ی مشابه جامعه‌ی آماری، تعداد ۳۰ پرسشنامه تکمیل و جمع‌آوری گردید و اطلاعات با استفاده از نرم افزار SPSS_{ver20} داده‌پردازی شد و ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده (۰/۸۱۴ تا ۰/۹۵۵)، حاکی از پایایی پرسشنامه‌ی طراحی شده بود. پس از دریافت آدرس پستی دانش‌آموختگان از اداره آموزش دانشگاه، پرسشنامه‌ها با یک پاکت اضافه (برای عودت به محقق) به آدرس پستی آنها ارسال شد و در نهایت تعداد ۱۳۶ نفر پرسشنامه‌ها را تکمیل و عودت دادند که از این بین نیز تعداد ۶۰ نفر شاغل بودند و در تجزیه و تحلیل وارد شدند. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی (نظیر فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار) و آمار تحلیلی (روش تحلیل عاملی اکتشافی) انجام شد.

یافته‌ها

تحلیل توصیفی یافته‌ها نشان داد که ۱۸ نفر از پاسخگویان زن (۳۰ درصد) و ۴۲ نفر از آنها مرد (۷۰ درصد) بود. ۴۴ نفر (۷۳/۳ درصد) مجرد و ۱۶ نفر (۲۶/۷) متأهل بودند. همچنین سن اکثر (۳۱/۷ درصد) افراد ۲۵ سال بود. سطح تحصیلات ۴۰ نفر از افراد مورد مطالعه کارشناسی بود. ۳۴ نفر (۵۶/۷ درصد) از آنها در دوره روزانه و ۲۶ نفر (۴۳/۳) در دوره شبانه تحصیل کرده بودند. ۲۱ نفر (۳۵ درصد) از افراد ورودی سال ۱۳۸۴، ۱۵ نفر (۲۵ درصد) ورودی سال ۱۳۸۳، ۱۱ نفر (۱۸/۳ درصد) ورودی سال ۱۳۸۲ بودند. همچنین ۳۲ نفر از شاغلین (۵۳/۳ درصد) رشته زراعت، ۲۵ نفر (۴۱/۷ درصد) علوم دام و ۳ نفر (۵ درصد) از رشته گیاه‌پزشکی

بودند. اکثر افراد مورد مطالعه (۲۹ نفر یا ۴۸/۳) در شغلی که هم‌اکنون مشغول هستند هیچ سابقه-ای نداشتند. ۱۵ نفر (۲۵ درصد) از افراد مورد مطالعه در بخش دولتی و ۴۵ نفر (۷۵ درصد) در بخش خصوصی مشغول به کار بودند. از افراد شاغل ۲ نفر (۳/۳ درصد) به صورت رسمی و ۳۲ نفر (۵۳/۳ درصد) به صورت قراردادی و مابقی (۲۶ نفر یا ۴۳/۳) به صورت‌های دیگر مشغول به کار بودند. از ۶۰ نفر افراد شاغل، شغل ۱۵ نفر (۲۵ درصد) با رشته تحصیلی متناسب بود و شغل ۴۵ نفر (۷۵ درصد) با رشته تحصیلی آن‌ها متناسب نبود. اکثر افراد (۵۴ نفر، ۹۰ درصد) در زمان تحصیل کار نمی‌کردند و شغل جانبی نداشتند. در نهایت ۱۹ نفر (۳۱/۷ درصد) از شغل خود ناراضی و ۴۱ نفر (۶۸/۳ درصد) از شغل خود راضی بودند. بررسی در خصوص انگیزه دانش‌آموختگان از اشتغال نشان داد که کسب درآمد، تشکیل زندگی، نیاز جامعه، افزایش مهارت‌های ارتباطی، اجتماعی و کار گروهی، خدمت به مردم و جامعه، کسب احترام و منزلت اجتماعی و همچنین رشد و پیشرفت حرفه‌ای و مسئولیت‌پذیری به ترتیب اهمیت در رتبه‌ی ۱ تا ۷ را قرار گرفتند.

همچنین برای اولویت‌بندی مؤلفه‌های رضایت شغلی مورد مطالعه از ضریب تغییرات استفاده شد که مقادیر آن در جدول ۱ آمده است. همان‌طور که ملاحظه می‌شود متغیر توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه با میانگین ۴/۰۸، انحراف معیار ۰/۴۶۶ و ضریب تغییرات ۰/۱۱۴ در اولویت اول قرار گرفت و متغیر مدت زمان جستجو برای پیدا کردن شغل با میانگین ۳/۴۸، انحراف معیار ۱/۰۳ و ضریب تغییرات ۰/۲۹۶ در اولویت آخر قرار گرفت.

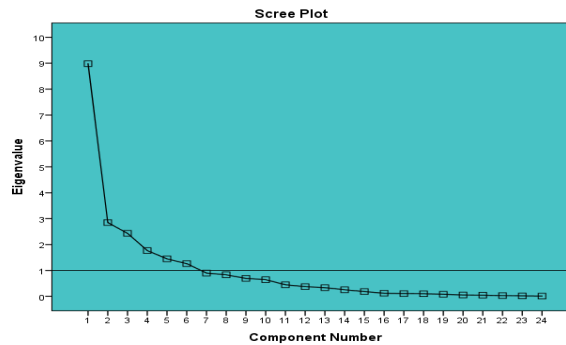
جدول ۱- اولویت‌بندی مؤلفه‌ها از دیدگاه فارغ‌التحصیلان

| اولویت | ضریب تغییرات | انحراف معیار | میانگین | مؤلفه‌های رضایت شغلی |
|--------|--------------|--------------|---------|-------------------------------------|
| ۱ | ۰/۱۱۴ | ۰/۴۶۶ | ۴/۰۸ | توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه |
| ۲ | ۰/۱۳۱ | ۰/۵۲۵ | ۴ | ارزشیابی عملکرد در فواصل زمانی مشخص |
| ۳ | ۰/۱۳۳ | ۰/۵۵۱ | ۴/۱۵ | حفظ شأن و منزلت افراد در محیط کار |

| | | | | |
|----|-------|-------|------|---|
| ۴ | ۰/۱۳۹ | ۰/۵۲۳ | ۳/۷۶ | احساس ایمنی و آسایش در محیط کار |
| ۵ | ۰/۱۴۳ | ۰/۶۰۱ | ۴/۱۹ | جالب و جذاب بودن محیط و محل خدمت |
| ۶ | ۰/۱۴۵ | ۰/۵۸۶ | ۴/۰۳ | عدم تبعیض و رعایت عدالت سازمانی |
| ۷ | ۰/۱۴۹ | ۰/۶۰۵ | ۴/۰۵ | وجهه و اعتبار سازمان محل کار شما در جامعه |
| ۸ | ۰/۱۵۴ | ۰/۶۳۸ | ۴/۱۵ | روابط گرم و صمیمی در محل کار |
| ۹ | ۰/۱۵۶ | ۰/۶۲۹ | ۴/۰۲ | اطلاع از برگزاری همایش و سمینار مربوط به شغل و شرکت در آن |
| ۱۰ | ۰/۱۵۷ | ۰/۶۵۶ | ۴/۱۹ | ارتباط شغل با رشته تحصیلی |
| ۱۱ | ۰/۱۶۰ | ۰/۶۵۷ | ۴/۱۰ | روح فرهنگ کار و مسئولیت پذیری در سازمان |
| ۱۲ | ۰/۱۶۵ | ۰/۶۵۴ | ۳/۹۶ | تشویق و قدردانی در قبال عملکرد خوب کاری کارمندان |
| ۱۳ | ۰/۱۷۴ | ۰/۷۳۰ | ۴/۱۹ | مزایای آینده شغلی (مانند بیمه و غیره) |
| ۱۴ | ۰/۱۹۴ | ۰/۷۸۳ | ۴/۰۲ | وجهه و اعتبار حرفه و شغل شما از دید جامعه |
| ۱۵ | ۰/۱۹۵ | ۰/۷۸۷ | ۴/۰۳ | رضایت از وضعیت استخدامی |
| ۱۶ | ۰/۲۰۶ | ۰/۸۳۰ | ۴/۰۳ | برقراری ارتباط سازنده مدیران با کارکنان |
| ۱۷ | ۰/۲۱۰ | ۰/۸۵۷ | ۴/۰۸ | مشارکت کارکنان در تصمیم گیری‌ها |
| ۱۸ | ۰/۲۱۲ | ۰/۸۷۳ | ۴/۱۲ | تناسب حقوق دریافتی با توانایی، تجربه و مهارت |
| ۱۹ | ۰/۲۱۴ | ۰/۸۴۰ | ۳/۹۳ | امکانات رفاهی (مانند سرویس رفت و آمد و غیره) |
| ۲۰ | ۰/۲۱۶ | ۰/۸۶۱ | ۳/۹۸ | تناسب حقوق دریافتی با میزان فعالیت |
| ۲۱ | ۰/۲۲۵ | ۰/۸۲۱ | ۳/۶۵ | انجام وظایف محوله از سوی مدیر |
| ۲۲ | ۰/۲۴۳ | ۰/۹۳ | ۳/۸۳ | توجه مدیر به جذب نیروهای متخصص |
| ۲۳ | ۰/۲۶۹ | ۱/۰۱ | ۳/۷۶ | امکانات آموزشی در بدو و ضمن خدمت |
| ۲۴ | ۰/۲۹۶ | ۱/۰۳ | ۳/۴۸ | مدت زمان جستجو برای پیدا کردن شغل |

* دامنه میانگین‌ها: هیچ=۰، خیلی کم=۱، کم=۲، متوسط=۳، زیاد=۴، خیلی زیاد=۵

تحلیل و شناسایی مؤلفه‌های رضایت شغلی مورد بعدی تحلیل‌های آماری بود که برای این منظور از ضریب KMO و آزمون بارتلت استفاده شد. مقدار KMO برابر با ۰/۶۲۵ بود و همچنین مقدار آماره بارتلت برابر ۱۲۹۸/۷۰۰ با سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰ بود. اگر مقدار این آماره کمتر از ۷۰ درصد نگردد نشان دهنده این است که همبستگی‌های موجود برای تحلیل عاملی بسیار مناسب است و اگر این ضریب بین ۰/۷ تا ۰/۵ باشد بیانگر مناسب بودن همبستگی‌های موجود می‌باشد (دواس، ۱۳۹۰). همان‌طور که در شکل ۱ مشاهده می‌شود شش عامل با مقادیر ویژه و بالاتر از یک استخراج شدند که سهم یک عامل در تبیین واریانس کل سوال‌ها بالاتر از سهم سایر عوامل است.



شکل ۱- آزمون اسکری

این عوامل در مجموع $۷۶/۵۳۶$ درصد از واریانس کل عامل‌ها را تبیین می‌کردند، از طرف دیگر $۲۳/۵$ درصد باقی‌مانده مربوط به عواملی بود که در تحلیل شناسایی نشده بودند. با توجه به مقدار ویژه در جدول ۲، عامل اول بیش‌ترین سهم ($۱۷/۵۲۶$) و عامل آخر کم‌ترین سهم ($۷/۳۵۲$) را در تبیین واریانس کل داشتند.

جدول ۲- تعداد عامل‌های استخراج شده و سهم هر یک از آنها

| عامل | مقادیر ویژه | درصد واریانس | درصد واریانس جمعی | درصد از کل عامل‌ها |
|------|-------------|--------------|-------------------|--------------------|
| ۱ | ۴/۲۰۶ | ۱۷/۵۲۶ | ۱۷/۵۲۶ | ۲۲/۹ |
| ۲ | ۳/۹۴۶ | ۱۶/۴۴۱ | ۳۳/۹۶۷ | ۲۱/۴۸ |
| ۳ | ۳/۳۸۵ | ۱۴/۱۰۶ | ۴۸/۰۷۳ | ۱۸/۴۳ |
| ۴ | ۲/۶۳۴ | ۱۰/۹۷۷ | ۵۹/۰۵۰ | ۱۴/۳۴ |
| ۵ | ۲/۴۳۲ | ۱۰/۱۳۴ | ۶۹/۱۸۳ | ۱۳/۲۴ |
| ۶ | ۱/۷۶۵ | ۷/۳۵۲ | ۷۶/۵۳۶ | ۹/۶۱ |
| جمع | - | ۷۶/۵۳۶ | - | ۱۰۰ |

به منظور جداسازی عامل‌ها به صورت روشن‌تر از چرخش عاملی به روش واریماکس استفاده شده است که بار عاملی هر متغیر پس از چرخش عاملی در جدول ۳ آمده است. پس از

بررسی گویه‌های (متغیرهای) مربوط به هر عامل و بار عاملی آن‌ها، عامل‌های مزبور به این ترتیب نام‌گذاری شدند: ۱- خط مشی و سیاست‌های شغلی، ۲- سیاست‌های اتخاذ شده توسط مدیر، ۳- وجهه و پایگاه اجتماعی شغل، ۴- شرایط و ضوابط استخدامی، ۵- روابط عمومی و کاری، ۶- امنیت و ارتقاء شغلی.

جدول ۳- مؤلفه‌ها و عامل‌های رضایت شغلی

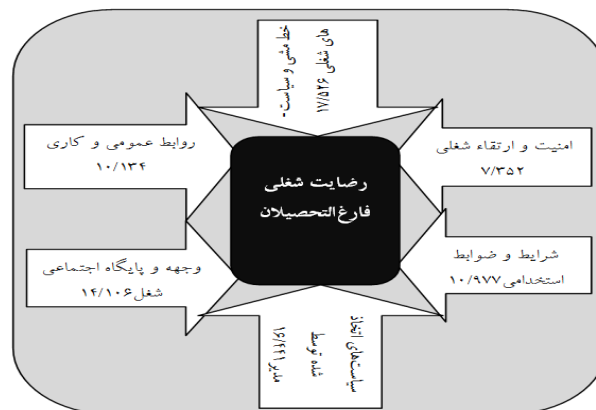
| عامل‌ها | متغیرها | بار عاملی |
|-------------------------------------|--|-----------|
| ۱- خط مشی و سیاست- های شغل | تناسب حقوق یا توانایی، تجربه و مهارت کاری | ۰/۴۴۲ |
| | مزایای آینده شغلی (بیمه و غیره) | ۰/۶۱۹ |
| | امکانات آموزشی بدو و ضمن خدمت | ۰/۸۲۵ |
| | ارتباط شغل با رشته تحصیلی | ۰/۶۰۶ |
| | توجه مدیر به جذب نیروهای متخصص | ۰/۸۷۵ |
| | تناسب حقوق دریافتی با میزان فعالیت | ۰/۶۲۵ |
| ۲- سیاست‌های اتخاذ شده توسط مدیر | حفظ شان و منزلت افراد در محیط کار | ۰/۷۰۶ |
| | رواج فرهنگ کار و مسئولیت پذیری در سازمان | ۰/۶۲۲ |
| | عدم تبعیض و رعایت عدالت سازمانی | ۰/۶۶۹ |
| | تشویق و قدردانی در قبال عملکرد خوب کارکنان | ۰/۶۳۰ |
| ۳- وجهه و پایگاه اجتماعی شغل | امکانات رفاهی موجود (سرویس رفت و آمد و غیره) | ۰/۴۹۶ |
| | توانایی خدمت به جامعه خود از طریق حرفه | ۰/۶۶۲ |
| | وجهه و اعتبار شغل فرد از دید جامعه | ۰/۸۲۶ |
| ۴- شرایط و ضوابط استخدامی | وجهه و اعتبار شغل فرد در سازمان | ۰/۸۵۳ |
| | رضایت از وضعیت استخدام | ۰/۵۶۳ |
| | انجام وظایف محوله از سوی مدیر | ۰/۷۷۲ |
| | مدت زمان جستجو برای پیدا کردن شغل | ۰/۷۹۸ |
| | ارزشیابی عملکرد در فواصل زمانی مشخص | ۰/۸۳۹ |
| ۵- روابط عمومی و کاری | جالب و جذاب شغل و محیط و محل خدمت | ۰/۷۳۵ |
| | برقراری ارتباط سازنده با مدیران با کارکنان | ۰/۵۱۲ |
| | مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها | ۰/۶۹۶ |
| ۶- امنیت و ارتقاء شغلی | روابط گرم و صمیمی در محل کار | ۰/۶۲۳ |
| | امکان ارتقاء و رسیدن به پست‌های بالاتر | ۰/۶۶۶ |
| | احساس ایمنی و آسایش در محیط کار | ۰/۸۵۰ |

بحث، نتیجه گیری و پیشنهادها

در سال‌های اخیر با افزایش نرخ بیکاری دانش‌آموختگان مدارس و دانشگاه‌ها، انتقادات به عملکرد نظام آموزش رسمی فزونی یافته است. برای مقابله با این نارسایی، برخی از مسئولان و متخصصان کوشیده‌اند با اتخاذ تدابیری، برنامه‌های درسی را با مقتضیات جامعه و دنیای کار پیوند بزنند تا این طریق ضمن ممانعت از بیکاری دانش‌آموختگان به تقاضای بخش‌های مختلف اقتصادی کشور به نیروی انسانی ماهر و متخصص پاسخ دهند. هر دانشجویی که به آموزش عالی در رشته‌های مختلف وارد می‌شود، حداقل انتظار وی آن است که در زمینه‌ی تخصصی مرتبط، مهارت‌هایی کسب نماید و پس از فراغت از تحصیل آن را در شغلی که اختیار می‌کند، به کار گیرد و از آن شغل رضایت داشته باشد. نتایج این پژوهش که با هدف شناسایی مؤلفه‌های رضایت‌مندی شغلی دانش‌آموختگان دانشکده کشاورزی دانشگاه یاسوج انجام شد، نشان داد که مؤلفه‌ی توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه (با ضریب تغییرات ۰/۱۱۴) بیشترین تأثیر را در رضایت شغلی ایجاد می‌کند و مؤلفه‌ی مدت زمان جستجو برای پیدا کردن شغل (با ضریب تغییرات ۰/۲۹۶) کم‌ترین تأثیر را در رضایت شغلی دارد. نتایج نشان داد که، از ۶۰ نفر دانش‌آموختگان شاغل، ۱۹ نفر (۳۱/۷ درصد) از شغل خود ناراضی و ۴۱ نفر (۶۸/۳ درصد) از شغل خود راضی هستند که با نتایج مطالعه پورکاظمی (۱۳۸۸) که حاکی از رضایت شغلی اکثر دانش‌آموختگان شاغل بود، مطابقت دارد.

همچنین نتایج روش تحلیل عاملی، مؤلفه‌های رضایت‌مندی شغلی را از دیدگاه دانش‌آموختگان به طور خلاصه در شش عامل "خط مشی و سیاست‌های شغلی"، "سیاست‌های اتخاذ شده توسط مدیر"، "وجهه و پایگاه اجتماعی شغل"، "شرایط و ضوابط استخدامی"، "روابط عمومی و کاری"، "امنیت و ارتقاء شغلی" با مقدار ویژه بالاتر از یک دسته‌بندی کرد. در این میان عامل اول یعنی خط مشی و سیاست‌های شغلی، به عنوان مهم‌ترین و مؤثرترین عامل ۱۷/۵۲۶ درصد از کل واریانس را تبیین نمود که دارای مؤلفه‌هایی از جمله تناسب حقوق با توانایی و تناسب حقوق با فعالیت است که با یافته‌های غلامی‌فشارکی و همکاران (۱۳۹۰)، رنجبر و وحیدشاهی (۱۳۸۶)، زمانی (۱۳۸۱)، آدامز (۱۹۶۳)، پورکاظمی

(۱۳۸۸) و قانعی (۱۳۸۶) که حقوق متناسب با فعالیت را یکی از عوامل مهم در رضایت دانسته‌اند، هم‌خوانی دارد. همچنین مؤلفه‌ی ارتباط شغل با رشته و تأثیر مهم آن در رضایت شغلی در این عامل با نتایج مطالعه امیری‌اردکانی (۱۳۷۶) مطابقت دارد. عامل دوم سیاست‌های اتخاذ شده توسط مدیر می‌باشد و شامل مؤلفه‌هایی هم‌چون حفظ شأن و منزلت افراد در محیط کار و عدم تبعیض و رعایت عدالت سازمانی می‌باشد، که نظریه برابری آدامز (۱۹۶۳) و نتایج مطالعه روش و شانوک (۲۰۰۶) نیز مؤید همین یافته است. عامل سوم وجهه و پایگاه اجتماعی شغل می‌باشد که دارای مؤلفه‌هایی از جمله امکانات رفاهی، توانایی خدمت به جامعه، وجهه و اعتبار شغل در جامعه و سازمان است که این با نتیجه مطالعه زمانی (۱۳۸۱) که حاکی از تأثیر وجهه و آبرومندی شغل در انتخاب و رضایت از شغل است. عامل چهارم شرایط و ضوابط استخدامی است که مؤلفه‌هایی از جمله رضایت از وضعیت استخدام، انجام وظایف محوله از سوی مدیر، مدت زمان جستجو برای شغل و ارزشیابی عملکرد در فواصل زمانی مشخص است. عامل پنجم روابط عمومی و کاری است که مؤلفه‌هایی از جمله جالب و جذاب شغل و محیط کار، برقراری ارتباط سازنده با مدیران، مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیریها و روابط گرم و صمیمی در محل کار را شامل می‌شود که با نتایج مطالعه نوربخش و علیزاده (۱۳۸۳)، بختیاری نصر آبادی و همکاران (۱۳۸۸) مطابقت دارد. عامل آخر یعنی امنیت و ارتقاء شغلی ۷/۳۲۵ درصد از واریانس را تبیین کرد و دارای مؤلفه‌های امکان ارتقاء و رسیدن به پست و همچنین احساس آسایش و آرامش در شغل بود که این نتیجه با نتایج مطالعه زمانی (۱۳۸۱) که حاکی از تأثیر امکان پیشرفت و ارتقاء شغلی در انتخاب و رضایت از شغل بود و همچنین با نتایج مطالعه رنجبر و وحیدشاهی (۱۳۸۶) که حاکی از اهمیت امنیت در رضایت شغلی است، هم‌خوانی دارد. مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رضایت شغلی دانش آموختگان و درصد تبیین آن‌ها را در شکل ۲ مشاهده می‌شود.



شکل ۲- مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رضایت شغلی دانش‌آموختگان

در این راستا با توجه به عامل‌های شناسایی شده به منظور افزایش رضایت‌مندی شغلی موارد زیر پیشنهاد می‌شود:

- ✓ تدوین و اجرای سیاست‌های شفاف اشتغال‌زایی برای دانش‌آموختگان کشاورزی از طریق برقراری ارتباط تنگاتنگ بین انجمن‌ها و تشکل‌های دانشجویی و شرکت‌های دانش‌بنیان فعال در بازار کار همراه با تحولات ضروری در برنامه درسی باید مورد توجه دست‌اندرکاران قرار گیرد.
- ✓ با توجه به اولویت‌بندی نظرات و دیدگاه‌های دانش‌آموختگان در مورد مؤلفه‌های رضایت شغلی، پیشنهاد می‌شود که مدیران و کارفرمایان به ارزشیابی از عملکرد افراد در فواصل زمانی مشخص، حفظ شأن و منزلت آن‌ها در محیط کار و احساس ایمنی و آسایش کارکنان در محیط کار توجه ویژه‌ای را مبذول کنند.
- ✓ با توجه به اهمیت مؤلفه‌های عامل خط‌مشی و سیاست‌های شغلی در رضایت افراد از شغل، برگزاری دوره‌های آموزشی بدو و ضمن خدمت در راستای نیازهای شغلی پیشنهاد می‌شود.

- ✓ با توجه به اهمیت مؤلفه‌ی عامل خط‌مشی و سیاست‌های شغلی در رضایت افراد از شغل، پیشنهاد می‌شود که مدیران توجه ویژه‌ای به جذب نیروهای متخصص داشته باشند و افرادی را استخدام کنند که رشته تحصیلی آن‌ها با کار مورد نظر، متناسب است.
- ✓ با توجه به اهمیت عامل سیاست‌های اتخاذ شده توسط مدیر در تبیین رضایت شغلی، پیشنهاد می‌شود که مدیران با شناخت و قدردانی از موفقیت‌های کارکنان و حفظ شأن و منزلت آنان موجب رشد خود پنداره‌ی مثبت و ارضای نیازهای عزت نفس، خود شکوفایی و پیشرفت آنان شوند. این شاید نیرومندترین ولی کم هزینه‌ترین عامل در جهت افزایش رضایت شغلی باشد.

منابع:

۱. امیری اردکانی، م. (۱۳۷۶). تعیین‌کننده‌های موفقیت تحصیلی، شغلی و تعهد سازمانی فارغ‌التحصیلان دانشکده کشاورزی دانشگاه شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، بخش ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه شیراز.
۲. بافورد، ج. و آ. بدیان. (۱۳۷۵). مدیریت در ترویج (ویرایش دوم). انتشارات معاونت ترویج و مشارکت مردمی، وزارت جهاد سازندگی، تهران.
۳. بختیار نصرآبادی، ح.، س. رجایی پور، ق. سلیمی، ف. طاهر پور. و م. پرتوی. (۱۳۸۸). بررسی رابطه بین ماهیت مشاغل و رضایت شغلی. مدیریت اجرایی. ۹(۱): ۷۶-۵۸.
۴. بی‌نام. (۱۳۸۹). الزامات ساماندهی اشتغال دانش‌آموختگان بخش کشاورزی. نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی. ۸(۳۰): ۲-۳.
۵. پورکاظمی، م. ح. (۱۳۸۸). وضعیت راه یابی فارغ‌التحصیلان رشته‌های علوم انسانی و اجتماعی دانشگاه‌های دولتی به بازار کار (ورودی سال‌های ۱۳۷۵-۱۳۷۴). پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ۵۲: ۱۵۰-۱۲۷.
۶. دفتر بررسی‌های اقتصادی مجلس. (۱۳۷۸). ارزیابی آموزش عالی در برنامه اول و دوم. مجلس و پژوهش. ۶(۲۰): ۲۶۵-۲۵۰.
۷. دواس، د. ا. (۱۳۹۰). پیمایش در تحقیقات اجتماعی. ترجمه ه. نایی. تهران، نشر نی.
۸. رنجبر، م. و ک. وحیدشاهی. (۱۳۸۶). بررسی عوامل مؤثر بر رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ۱۳۸۵. مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی. ۴(۲): ۹۹-۹۲.
۹. زمانی، غ. (۱۳۸۱). معیارهای انتخاب شغل از دیدگاه دانشجویان کشاورزی (مطالعه موردی دانشگاه شیراز). علوم کشاورزی ایران. ۳۳(۱): ۸۱-۸۷.

۱۰. شریعت‌زاده، م. (۱۳۸۸). بررسی وضعیت تحصیلی و شغلی فارغ التحصیلان شاخهٔ کاردانش در رشته های کامپیوتر، امور مالی و حسابداری و زراعت و مقایسه آن با وضعیت فارغ التحصیلان شاخهٔ نظری. تعلیم و تربیت. ۲۵(۴): ۷-۲۶.
۱۱. صبوچی، ف. (۱۳۸۰). بررسی و تحلیل علل بیکاری دانش آموختگان (دیدگاه‌های مدیران بنگاه‌ها، دانشگاه‌ها و دانش آموختگان). گزارش نیازسنجی نیروی انسانی متخصص، موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران. قابل دسترس در: irphe.ir/fa/data/Hrdp/maghale/saboohi-m.pdf
۱۲. غلامی‌فشارکی، م. طالبیان، د. آقامیری، ز. و م. محمدیان. (۱۳۹۰). بررسی پایایی و روایی پرسشنامه رضایت شغلی نجمیه. مجله علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اراک. ۱۴ (۵): ۶۳-۶۹.
۱۳. قانع، ح. (۱۳۷۶). میزان رضایت شغلی پزشکان استان کردستان از حرفه پزشکی. مجله دانشگاه علوم پزشکی کردستان. ۲(۶): ۹-۱۵.
۱۴. ملکوتیان، م. و ع. پرورش. (۱۳۸۲). وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته بهداشت محیط سراسر کشور طی سال‌های ۷۵-۸۱. آموزش در پزشکی. ۱۰: ۶۵-۶۱.
۱۵. نوربخش، م. و م. علیزاده. (۱۳۸۳). بررسی رضایت شغلی دبیران تربیت بدنی شهرستان اهواز. حرکت. ۲۲: ۱۸۹-۱۷۱.
16. Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*. 67: 422-436.
17. Hughes, R. (1988). Some equity and efficiency implications of the expansion of higher education in Kenya. The results of tracer study of University of Nairobi graduates. *Education; Development economics and policies*. 288: 42-44
18. Patten, M. L. (2002). *Proposing Empirical Research*. Los Angeles: Pyrczak Publishing.
19. Roch, S. G. and L. R. Shanock. (2006). Organizational Justice in an Exchange Framework: Clarifying Organizational Justice Distinctions. *Journal of Management*. 32(2): 299-322.

SID



سرویس های
ویژه



سرویس ترجمه
تخصصی



کارگاه های
آموزشی



بلاگ
مرکز اطلاعات علمی



عضویت در
خبرنامه



فیلم های
آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛
شبکه های توجه گرافی
(Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین آموزش استفاده از
وب آوساینس



کارگاه آنلاین مقاله روزمره انگلیسی