

بررسی نقش آموزش‌های مهارتی بر میزان اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی با کمک تکنیک معادلات ساختاری

الهام قاسمیان*

چکیده

از مهم‌ترین مسائل مبتلا به بازار کار کشور آن است که دانشگاه‌ها در رشته‌های گوناگونی بدون توجه به نیاز واقعی بازار کار دانشجوی تربیت می‌کنند، اما بازار کار تنها به آن بخشی از فارغ‌التحصیلان توجه دارد که بتواند نیاز واقعی خود به نیروی کار را برطرف کند. ناتوانی دانشگاه‌ها یا بی‌توجهی دانشجویان به لزوم کسب مهارت‌های شغلی مورد نیاز بازار کار، باعث شده تا همواره نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی که انتظار می‌رود در وضعیت مناسبی باشد، بیش از سایر گروه‌ها و تا دو برابر متوسط نرخ بیکاری کشور باشد. در این میان آموزش‌های مهارتی نقش مهمی را در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروی کار ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش آموزش‌های مهارتی بر میزان اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاهی است. روش پژوهش مورد استفاده میدانی و پیمایشی بوده که بدین منظور از پرسشنامه توزیعی میان ۳۸۵ نفر از فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بهره برده شد. به منظور بررسی روایی آن از روش اعتبار محتوا و برای سنجش پایایی آن از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که میزان آن ۰,۸۱ محاسبه شد. همچنین به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و تکنیک معادلات ساختاری بهره برده شد. نتیجه آنکه آموزش‌های مهارتی ۰,۳۳ بر میزان اشتغال فارغ‌التحصیلان تأثیر داشته‌اند.

واژگان کلیدی: آموزش‌های مهارتی، اشتغال، بیکاری، تکنیک معادلات ساختاری، آزمون پیرسون.

مقدمه

آموزش‌های مهارتی نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. این آموزش‌ها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصاد هستند، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک می‌کنند. به علاوه، این آموزش‌ها راه میانبری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیز به‌شمار می‌روند؛ چرا که از یک سو با توجه به بهره‌مندی این آموزش‌ها از مبانی علمی و استفاده از روش‌های پذیرفته‌شده آموزش‌های کلاسیک راه خود را از یادگیری بر مبنای تجربه عملی جدا کرده و از این طریق راه درازمدت و غیر علمی این نوع فراگیری را کوتاه می‌کنند و این توانایی را در آموزش‌دیده فراهم می‌کنند تا بتواند خود را در مقابل تغییرات تکنولوژیکی به آسانی هماهنگ نماید. از سوی دیگر، این آموزش‌ها با توأم کردن آموزش‌های نظری و عملی این امکان را برای آموزش‌دیده فراهم می‌کنند که همسویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته و از این طریق امکان بیشتری برای جذب آنها در فعالیت‌های اقتصادی-اجتماعی فراهم شود (سلیمی فر و مرتضوی، ۱۳۸۴). ظهور پدیده بیکاری تحصیل‌کرده‌ها در اکثر کشورهای در حال توسعه، گسترش کمی و وسیع نظام آموزشی را زیر سؤال می‌برد، به طوری که چه از نظر اقتصادی و چه از نظر اجتماعی مشکل می‌توان آن را بر حسب تخصیص بهینه منابع توجیه کرد. با فزونی عرضه بر تقاضای آموزش‌دیدگان، آنها مجبورند مشاغل را بپذیرند که سطوح تحصیلی پایین‌تری را طلب می‌کنند. به این ترتیب مدرک، شرط به‌دست آوردن شغل می‌شود و نه مهارت و آموزشی که فرد کسب کرده است (امیری، ۱۳۸۸).

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای^۱ (آموزش‌های مهارتی) به دلیل توأم کردن آموزش‌های نظری و عملی از توانایی زیادی در تشکیل سرمایه انسانی و تربیت کارگر دانش‌مدار^۱ برخوردار هستند (سلیمی فر و مرتضوی، ۱۳۸۴). دانش‌آموختگان نظام‌های مهارت‌آموزی با آموزش‌های تقاضامحور، کارگشا، کارآمد و کارآفرین روبه‌رو هستند.

1. Vocational and Technical Educations
2. Knowledge-Worker.

۳۵ ————— بررسی نقش آموزش‌های مهارتی بر میزان اشتغال ...

چون این آموزش‌ها برخواسته از نیازهای شغلی است، توانایی و مهارت دانش‌آموختگان را در انجام صحیح کارها افزایش می‌دهد (اسفندفر و همکاران، ۱۳۹۱). آموزش عبارت است از تلاش در جهت کسب تخصص حرفه‌ای ماشینی، تلاش فنی، ورزیدگی در امور مدیریتی و اکتساب روش‌ها و برخورد‌های متناسب در مقابل مسائل دقیق اجتماعی (کیان پور، ۱۳۸۹). در این تعریف کسب تخصص حرفه‌ای ماشینی و دانش فنی را آموزش دانسته است، تعلیمات مراکز آموزشی و تربیت نیروی انسانی و ترکیب آموزش‌های تئوری و عملی می‌تواند نقش بسیار بالایی در توسعه کشور داشته باشد. همانطور که بیان شد آموزش و بالندگی نیروی انسانی کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده است که باعث افزایش توانایی‌های کارکنان و بهبود سطح عملکرد و شایستگی آنان می‌شود. به همین دلیل آن را از بهترین فعالیت‌های سازمانی تشخیص داده‌اند (سیادیان^۱، ۱۹۸۸). هنگامی که صحبت از آموزش و بالندگی نیروی انسانی می‌شود تغییر در مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و یا رفتارهای اجتماعی کارکنان مدنظر است (دسنزو و رابینز^۲، ۱۹۸۸). یکی از تئوری‌پردازان آموزش‌های مهارتی را به صورت زیر تعریف کرده است :

آموزش فنی: نوعی آموزش رسمی با هدف آماده‌سازی افراد برای مهارت‌های مورد نیاز در فرایندهای تولیدی که نسبت به آموزش حرفه‌ای در دبیرستان‌ها و آموزش عالی مفهومی گسترده‌تر دارد .

آموزش حرفه‌ای: نوعی آموزش رسمی با هدف آماده‌سازی افراد برای مهارت شغلی در صنعت، کشاورزی و بازرگانی که عموماً در سطح دبیرستان تدریس می‌شود . هر یک از این دو نوع آموزش با مردم و آماده‌سازی آنها برای اشتغال سر و کار دارد. نقش‌های عمده آموزش فنی و حرفه‌ای شامل آموزش زنان و مردان جوانی است که در آینده‌ای نزدیک به بازار کار وارد خواهند شد و همچنین بازآموزی و ارتقای کیفی افرادی که به کاری اشتغال دارند در هر دو مورد، برنامه‌های آموزشی با تقاضاهای ملی در ارتباط است (فرهادیان، ۱۳۸۴). واکنش مؤثر در قبال تغییرات سریع فناوری، رقابتی شدن بازارها، تغییر در رجحان‌های مشتریان ، ارباب رجوع و عرضه کنندگان، تغییر در ارزش‌های اجتماعی و تحولات در وضعیت عمومی اقتصادی کشورها در گرو

1. sayadian
2. Desenzo & Robins

پذیرش آموزش به عنوان یک امر اجتناب‌ناپذیر است. به این دلیل امروزه طیف گسترده‌ای از آموزش‌های مهارتی در سطح آموزش عالی در اقصی نقاط جهان و به شیوه‌های متنوع ارائه می‌شود (عظیمی، ۱۳۸۴). بنابراین، به این نوع آموزش‌ها به عنوان ابزاری برای مقابله با بیکاری، بالاخص بیکاری ساختاری که ناشی از تغییرات در اقتصاد جهانی می‌باشد، نگرسته می‌شود. در واقع، خصیصه این آموزش‌ها، نوعی پرورش «کارآفرین» است، به این معنی که افراد پس از کسب مهارت و تخصص دانش فنی، قادر خواهند بود که فرصت‌های شغلی مناسبی را به دست آورند و یا در نهایت فرصت شغلی ایجاد کنند. این گونه آموزش از نقش و تأثیرگذاری اقتصادی - اجتماعی مهمی برخوردار است؛ چراکه معرف نوع مهمی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است و با فراهم کردن زمینه‌های ارتقای دانش، نگرش‌ها و مهارت‌های موردنیاز بازار کار و اشتغال در زمینه‌های مختلف به توسعه اقتصادی کمک می‌کند. از این رو، کارمحور بودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که فرایند یادگیری فراگیران را از طریق محیط‌های کار، برای آن مراکز و در درون آنها طراحی و اجرا می‌کند و محتوای آموزش‌ها را با تغییرات و پیشرفت‌های حوزه تکنولوژی و به تبع آن در کارکرد نهادهای اقتصادی جامعه هماهنگ می‌سازد، سبب شده است که این آموزش‌ها به عنوان یکی از عناصر کلیدی برای تحقق پیشرفت‌های اقتصادی محسوب شود و از جمله عوامل مؤثر در موفقیت کشورهای توسعه یافته تلقی شود؛ چراکه آموزش نظری همگام با کار عملی موجب تربیت نیروی انسانی خلاق و فعال می‌شود و این نیروها با نفوذ در جامعه سبب به‌کارگیری بخش عظیمی از نیروهای غیرخلاق می‌شود (زینلی‌زاده و زینلی‌زاده، ۱۳۹۱).

تاکنون پژوهش‌ها و مقالات متعددی در خصوص اشتغال و مهارت‌آموزی در سطح

جهان صورت گرفته است که به اختصار به برخی از این پژوهش‌ها اشاره می‌کنیم:

▪ زینلی‌زاده و زینلی‌زاده (۱۳۹۱) در مقاله‌ای با عنوان «مهارت‌آموزی، کارآفرینی و بهره‌وری مهارت‌آموختگان» سعی کرده است در مورد ضرورت آموزش و بالندگی نیروی انسانی و نیاز بازار کار به افراد مهارت‌آموخته در جهت نیل به اهداف توضیحاتی ارائه دهد. همچنین، بر نقش آموزش‌های مهارتی در پرورش نیروی کار ماهر با عنوان یکی از عوامل اصلی توسعه اقتصادی تأکید کرده است و بر کارآفرینی، بازار کار و اشتغال و متناسب‌سازی آموزش‌های مهارتی در جهت تقاضای بازار کار اصرار ورزیده است.

۳۷ ————— بررسی نقش آموزش‌های مهارتی بر میزان اشتغال ...

- فیض (۱۳۸۳) پژوهشی را با عنوان «طراحی الگوی تعاملی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، کارآفرینی و بازار کار» انجام داد. نتایج نشان داد که الگوی به‌دست آمده از این پژوهش می‌تواند باعث اثربخشی بیشتر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای شود و دستاوردهای اقتصادی و غیراقتصادی مهمی را برای جامعه به ارمغان آورد.
- صالحی (۱۳۸۲) پژوهشی را با عنوان «اثربخشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کارایی» انجام داد. نتایج نشان داد که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نقشی اساسی در ایجاد اشتغال برای مهارت‌آموختگان ایفا می‌کند.
- رضایی‌راد و عطار (۱۳۸۹) پژوهشی را با عنوان «بررسی میزان تأثیر آموزش‌ها در اشتغال زنان استان مازندران» انجام دادند. نتایج IT فنی و حرفه‌ای (فناوری اطلاعات) این پژوهش نشان داد که شرکت در دوره‌های فنی و حرفه‌ای فناوری اطلاعات (مهارت و توانایی زنان را افزایش می‌دهد و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای موجب نوآوری و ابداع زنان می‌شود. همچنین این آموزش‌ها موجب افزایش علاقه به کار و نگرش مثبت و موجب کسب درآمد بیشتر در زنان می‌گردد.

روش‌شناسی تحقیق

روش تحقیق از نوع پیمایشی و مبتنی بر پرسشنامه بوده است. به‌منظور پاسخ‌گویی به سؤالات پرسشنامه‌ای طراحی شد. اعتبار پرسشنامه با استفاده از روش محتوایی و پایایی آن با استفاده از تعیین ضریب آلفای کرونباخ انجام شد. از آنجا که مقدار محاسبه‌شده برای این ضریب ۰٫۸۱ است، پرسشنامه مورد استفاده در سطح ۹۵٪ از قابلیت اعتماد برخوردار است که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی - طبقاتی بین نمونه انتخاب شده توزیع شد. بنابراین، تعداد ۳۸۵ نفر از جامعه‌ای به حجم بالغ بر ۱۰۰۰۰ نفر که از دانشگاه‌های مختلف، فارغ‌التحصیل شده بودند، با کمک فرمول کوکران انتخاب شدند. پس از توزیع پرسشنامه‌ها مؤلفه‌هایی که دارای امتیاز بالای ۳ بودند وارد مراحل بعدی شدند و بقیه مؤلفه‌ها حذف گردیدند که در نهایت ۹ زیرمؤلفه از ۲۲ زیرمؤلفه انتخاب شدند. همچنین، به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و تکنیک معادلات ساختاری بهره‌برده شد. بنابراین، با توجه به ادبیات تحقیق و برگردان پرسشنامه‌ها به مدل مفهومی ذیل دست یافتیم:



نمودار (۱) مدل مفهومی تحقیق

۳۹ ————— بررسی نقش آموزش‌های مهارتی بر میزان اشتغال...

یافته‌های تحقیق

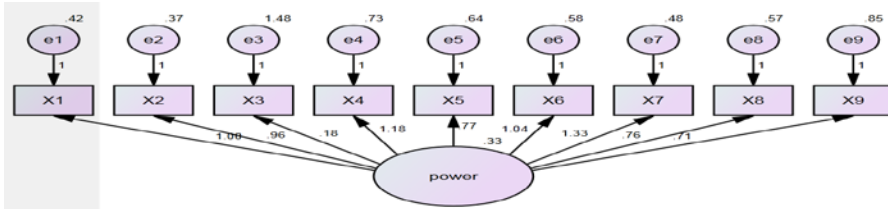
به‌منظور بررسی داده‌ها برای استفاده از آزمون تحلیل عاملی و بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون KMO استفاده شد که مقدار آن ۰,۸۳ نشان داده شد و سطح معناداری آزمون بارتلت صفر است که هر دو نشان از مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی دارند. با توجه به مدل مفهومی تحقیق ابعاد ذیل را به عنوان اصلی‌ترین ابعاد آموزش‌های مهارت‌آموزی بر اشتغال انتخاب و آنها را وارد مدل معادلات ساختاری (تحلیل عاملی) کرده‌ایم.

جدول (۱) ابعاد مورد سنجش قرار گرفته

ابعاد	اختصارهای مورد استفاده در نرم‌افزار آموس
ایجاد و تقویت روحیه کارآفرینی	X1
آشنایی با میزان توانمندی‌ها و استعدادها و نقاط ضعف شغلی	X2
افزایش خلاقیت در میان مهارت‌آموزان	X3
افزایش سطح مهارت عملی و فنی مهارت‌آموزان	X4
آشنایی با محیط‌های صنعتی و تولیدی و افزایش فرصت‌های شغلی	X5
افزایش سطح دانش مهارت‌آموزان	X6
بسترسازی برای خوداشتغالی	X7
آشنایی با ابزارآلات و وسایل کار و افزایش فرصت شغلی	X8
افزایش اعتماد به نفس به دلیل افزایش دانش و مهارت‌های شغلی	X9
اشتغال فارغ‌التحصیلان	Power

سپس به کمک نرم‌افزار آموس به مدل ذیل دست یافتیم.

مهارت آموزی



نمودار (۲) مدل تحلیلی عاملی تأییدی نقش آموزش‌های مهارت‌آموزی بر اشتغال فارغ‌التحصیلان (ضرایب تأثیر)

می‌بینیم بین کلیه مؤلفه‌های آموزش‌های مهارت‌آموزی بر اشتغال فارغ‌التحصیلان وابستگی معنی‌داری وجود دارد و بیشترین تأثیر معنی‌داری مربوط به بسترسازی برای خوداشتغالی است. در اینجا کلیه متغیرها دارای ضریب همبستگی به میزان ۰,۳۳ هستند که نشان از اثربخشی مجموع این عوامل بر اشتغال دارد.

نتایج آزمون فرضیه اصلی تحقیق مطابق تحلیل عاملی مرتبه اول: ۹ عامل متأثر از مهارت‌آموزی ذکر شده در بالا در اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تأثیر معناداری دارد. معیار ما در تأیید یا رد فرضیه‌ها اعداد معناداری می‌باشد. چنانچه اعداد معناداری بزرگ‌تر از ۱,۹۶+ و کوچک‌تر از ۱,۹۶- باشد، فرضیه مذکور تأیید می‌شود. با توجه به نمودار شماره ۲، به علت اینکه تمامی ضرایب استاندارد بالاتر از ۰,۳ هستند و اعداد معناداری مشاهده شده بیشتر از ۱,۹۶ می‌باشند، فرضیات پژوهش تأیید می‌شود. به این معنا که ۹ عامل متأثر از مهارت‌آموزی ذکر شده در بالا در اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تأثیر معناداری دارند.

جدول (۲) آزمون فرضیه اصلی تحقیق

تأیید یا رد فرضیه	اعداد معناداری (t)	واریانس تبیین	بر	از
تأیید	بزرگ‌تر از ۱,۹۶+ کوچک‌تر از ۱,۹۶-	۰,۳۳	اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی	۹ عامل متأثر از مهارت‌آموزی ذکر شده در بالا

در ذیل به میزان اثربخشی هریک از ۹ مؤلفه به تفکیک طبق نتایج تکنیک معادلات ساختاری اشاره می‌شود.

۴۱ ————— بررسی نقش آموزش‌های مهارتی بر میزان اشتغال...

جدول (۳) بررسی میزان اثربخشی هر یک از مؤلفه‌های آموزش‌های مهارت‌آموزی با اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی

ردیف	متغیر	میزان بار عاملی	تفسیر
۱	ایجاد و تقویت روحیه کارآفرینی (x1)	۱,۰۸	بزرگ‌تر از ۰,۵ است. بنابراین، ضریب تأثیر قوی بوده چون ضرایب معناداری بیشتر از ۱,۹۶ پس نتیجه مورد تأیید است.
۲	آشنایی با میزان توانمندی‌ها و استعدادها و نقاط ضعف شغلی (x2)	۰,۹۶	بزرگ‌تر از ۰,۵ است. بنابراین، ضریب تأثیر قوی بوده چون ضرایب معناداری بیشتر از ۱,۹۶ پس نتیجه مورد تأیید است.
۳	آشنایی با محیط‌های صنعتی و تولیدی و افزایش فرصت‌های شغلی (x5)	۰,۷۷	بزرگ‌تر از ۰,۵ است. بنابراین، ضریب تأثیر قوی بوده چون ضرایب معناداری بیشتر از ۱,۹۶ پس نتیجه مورد تأیید است.
۴	افزایش سطح دانش مهارت‌آموزان (x6)	۱,۰۴	بزرگ‌تر از ۰,۵ است. بنابراین، ضریب تأثیر قوی بوده چون ضرایب معناداری بیشتر از ۱,۹۶ پس نتیجه مورد تأیید است.
۵	آشنایی با ابزارآلات و وسایل کار و افزایش فرصت شغلی (x8)	۰,۷۶	بزرگ‌تر از ۰,۵ است. بنابراین، ضریب تأثیر قوی بوده چون ضرایب معناداری بیشتر از ۱,۹۶ پس نتیجه مورد تأیید است.
۶	افزایش اعتماد به نفس به دلیل افزایش دانش و مهارت‌های شغلی (x9)	۰,۷۱	بزرگ‌تر از ۰,۵ است. بنابراین، ضریب تأثیر قوی بوده چون ضرایب معناداری بیشتر از ۱,۹۶ پس نتیجه مورد تأیید است.

ردیف	متغیر	میزان بار عاملی	تفسیر
۷	بسترسازی برای خوداشتغالی (x7)	۱,۳۳	بزرگ تر از ۰,۵ است. بنابراین، ضریب تأثیر قوی بوده چون ضرایب معناداری بیشتر از ۱,۹۶ پس نتیجه مورد تأیید است.
۸	افزایش سطح مهارت عملی و فنی مهارت آموزان (x4)	۱,۱۸	بزرگ تر از ۰,۵ است. بنابراین، ضریب تأثیر قوی بوده چون ضرایب معناداری بیشتر از ۱,۹۶ پس نتیجه مورد تأیید است.
۹	افزایش خلاقیت در میان مهارت آموزان (x3)	۰,۱۸	کوچک تر از ۰,۳ است. بنابراین، ضریب تأثیر ضعیف بوده ولی چون ضریب معناداری بیشتر از ۱,۹۶ است، نتیجه مورد تأیید است.

یافته‌های حاصل از آزمون همبستگی پیرسون

به منظور رتبه‌بندی میزان وابستگی هریک از ۹ مؤلفه شناسایی شده آموزش‌های مهارت‌آموزی با اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی از آزمون همبستگی پیرسون تحت نرم‌افزار SPSS استفاده شد که نتایج به شرح جدول شماره ۴ می‌باشد.

۴۳ ————— بررسی نقش آموزش‌های مهارتی بر میزان اشتغال ...

جدول (۴) رتبه‌بندی میزان وابستگی مؤلفه‌های آموزش‌های مهارت‌آموزی

رتبه‌بندی مؤلفه‌های مهارت‌آموزی	مؤلفه‌های مهارت‌آموزی	میزان وابستگی مؤلفه‌های مهارت‌آموزی با اشتغال
۱	بسترسازی برای خوداشتغالی	۰,۸۲
۲	افزایش سطح مهارت عملی و فنی مهارت‌آموزان	۰,۶۱
۳	ایجاد و تقویت روحیه کارآفرینی	۰,۵۸
۴	افزایش سطح دانش مهارت‌آموزان	۰,۴۴
۵	آشنایی با میزان توانمندی‌ها و استعدادها و نقاط ضعف شغلی	۰,۳۴
۶	آشنایی با محیط‌های صنعتی و تولیدی و افزایش فرصت‌های شغلی	۰,۲۸
۷	آشنایی با ابزارآلات و وسایل کار و افزایش فرصت شغلی	۰,۲۱
۸	افزایش اعتماد به نفس به دلیل افزایش دانش و مهارت‌های شغلی	۰,۱۸
۹	افزایش خلاقیت در میان مهارت‌آموزان	۰,۱۶

نتیجه‌گیری

امین بیدختی (۱۳۸۳) پژوهشی را با عنوان «نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه خوداشتغالی» انجام داد. نتایج نشان داد که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تا حد زیادی می‌توانند در هر یک از بخش‌های کشاورزی، صنعت و خدمات برای فراگیران اشتغال ایجاد کنند و همچنین مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای می‌توانند تا حد زیادی در فراهم آوردن فرصت‌های شغلی و تأمین نیروی انسانی ماهر و متخصص موفق عمل کنند.

نتایج پژوهش ما نیز حاکی از آن است که آموزش‌های مهارت‌آموزی ۰,۳۳ بر اشتغال فارغ‌التحصیلان تأثیر داشته است.

صفا حیدری و ایزدی (۱۳۸۱) پژوهشی را با عنوان «بررسی وضعیت اشتغال کارآموزان آموزش‌دیده فنی و حرفه‌ای استان مازندران طی برنامه دوم توسعه اقتصادی - اجتماعی» انجام دادند. از بین ۷۷۷ نمونه مورد مطالعه از کارآموزان، ۳۹٪ اشتغال یافته‌اند که از این میزان ۱۹٪ اشتغال مرتبط با مدرک آموزشی و ۲۰٪ نیز اشتغال غیرمرتبط با مدرک آموزشی دارند. ضمناً درصد اشتغال مردان بیش از زنان و اشتغال در رشته تعمیرکار تلویزیون سیاه و سفید بیش از سایر رشته‌ها و فراوانی اشتغال‌یافتگان مرتبط با مدرک آموزشی در مرکز آموزش ساری بیش از سایر مراکز آموزشی بوده است. نتایج تحقیق ما نیز تأیید می‌کند که آموزش‌های مهارت‌آموزی ۰,۳۳ بر اشتغال فارغ‌التحصیلان تأثیر داشته است. اما تحقیق فوق تأثیر ۰,۳۹ را اعلام داشته است.

صالحی (۱۳۸۲) پژوهشی را با عنوان «اثربخشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کاربایی» انجام داد. نتایج نشان داد که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نقشی اساسی در ایجاد اشتغال برای مهارت‌آموختگان ایفا می‌کند. نتایج تحقیق ما نیز این مورد را تا حدود ۰,۳۳ تأیید می‌کند.

جاویدنیا و جاویدنیا (۱۳۹۲). این پژوهش به بررسی تأثیر آموزش‌های ارائه‌شده از سوی سازمان فنی و حرفه‌ای بر روی کارآفرینی و اشتغال مهارت‌آموختگان می‌پردازد. این پژوهش، توصیفی و از نوع پس‌رویدادی است و شامل دو مرحله ارزشیابی پیش از مهارت‌آموزی و پس از مهارت‌آموزی می‌باشد. در این پژوهش به منظور جمع‌آوری داده‌ها از دو پرسشنامه همسان محقق‌ساخته بهره گرفته شده است و اطلاعات حاصله از پرسشنامه‌ها با روش‌های آماری توصیفی و روش‌های آماری استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند. نتایج این پژوهش که بر روی ۱۰۰ نفر از مهارت‌آموختگان شاخه‌های فنی مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهرستان گرمسار صورت گرفت، نشان داد که آموزش‌های ارائه‌شده در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای علاوه بر بالا بردن توانایی‌های مهارتی موجب افزایش روحیه کارآفرینی در میان مهارت‌آموزان شده و از این طریق زمینه را برای اشتغال و کارآفرینی مهارت‌آموختگان فراهم می‌کند.

پیشنهادات

✓ همانطور که مشاهده می‌کنید، در اینجا بسترسازی جهت خوداشتغالی دارای قوی‌ترین رابطه با اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود تا

۴۵ ————— بررسی نقش آموزش‌های مهارتی بر میزان اشتغال ...

فارغ‌التحصیلان با شرکت در کلاس‌ها و آموزشگاه‌های مهارت‌آموزی گامی اساسی برای افزایش شانس اشتغال خود بردارند.

✓ طبق جدول شماره ۳ و نمودار شماره ۲ مؤلفه‌ها افزایش خلاقیت در میان مهارت‌آموزان دارای ضعیف‌ترین رابطه با اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی است. از این نتیجه چنین برداشت می‌شود که کلاس‌های مهارت‌آموزی فاقد آیتم پرورش خلاقیت در جهت اشتغال مهارت‌آموزان است. لذا پیشنهاد می‌شود تا مسئولین برگزارکننده به این امر توجه بیشتری کنند و در برنامه‌ریزی‌های خود مسیر را درست تعیین نمایند.

✓ پیشنهاد می‌شود با توجه به رتبه‌بندی مؤلفه‌های دوره‌های مهارت‌آموزی مؤثر بر اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی بر اساس میزان وابستگی‌شان طبق نمودار شماره ۲ و جدول شماره ۳ و همچنین نتایج آزمون پیرسون برنامه‌ریزی‌های آموزشی از سوی سازمان فنی و حرفه‌ای و یا نهادهای مرتبط صورت گیرد.

✓ انجام پژوهشی با عنوان رتبه‌بندی مؤلفه‌های دوره‌های مهارت‌آموزی مؤثر بر اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی با کمک تکنیک AHP.

✓ انجام پژوهش حاضر به کمک تکنیک‌هایی همچون دیمتل، ویکور و... و مقایسه نتایج آن با پژوهش حاضر به منظور دستیابی به نتایج واقعی‌تر و ملموس‌تر.

✓ انجام پژوهشی با عنوان شناسایی و الویت‌بندی راهکارهای ارتقاء سطح مهارت‌های مهارت‌آموزان برای دستیابی به شغل.

محدودیت‌های تحقیق

✓ بزرگ‌ترین محدودیت محقق ناشی از عدم اعتقاد دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه به مفید بودن تحقیقات در جهت حل معضل بیکاری بود که این امر موجب کندی روند تحقیق شد.

✓ وجود سنت کتمان در جامعه که موجب می‌شود بسیاری از پاسخ‌ها کاملاً منطبق بر واقعیت نباشد که این خود قطعاً در پایایی و روایی تحقیق تأثیرگذار است و در نهایت مطالب و اطلاعاتی که حاصل می‌شود ممکن است دقیقاً همان چیزهایی نباشد که در واقعیت وجود دارد.

✓ عدم تمایل برخی افراد در تکمیل پرسشنامه به علت ناامیدی از دستیابی به مشاغل مورد نیاز.

منابع

- اسفندفرد، س م؛ فاطمی‌راد، م ح و چراغی، الف (۱۳۹۱). نقش مؤثر آموزش‌های علمی کاربردی در توسعه اشتغال، هفته‌نامه جامع دانشگاه جامع علمی کاربردی. امیری، م (۱۳۸۸). بررسی وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان سازمان فنی و حرفه‌ای. تهران، مجله برنامه و بودجه شماره ۸۸، صفحات ۴۷-۷۴.
- امین بیدختی، ع الف (۱۳۸۳). نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه خوداشتغالی در استان سمنان. پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی، ۵۴-۳۷.
- جاویدنیا، ک؛ جاویدنیا، م (۱۳۹۲). بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر کارآفرینی و اشتغال مهارت‌آموختگان پسر مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهرستان گرمسار، دومین کنفرانس بین‌المللی مهارت‌آموزی و اشتغال، تهران، ص ۴۵-۳۳.
- رضایی راد، م و عطار، ن (۱۳۸۹). بررسی میزان تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، فناوری در اشتغال زنان استان مازندران در سال ۱۳۸۱. اولین کنفرانس بین‌المللی IT. اطلاعات مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. شیراز.
- زین آبادی، ح. ر؛ صالحی، ک، و پرند، ک. (۱۳۹۲). آموزش فنی حرفه‌ای و اشتغال در ایران، جلد سوم، تهران.
- سلیمی فر، م و مرتضوی، س (۱۳۸۴). سرمایه انسانی و کارآفرینی در رویکرد فنی و حرفه‌ای، مورد مطالعاتی خراسان، مجله علمی پژوهشی، دانش و توسعه، شماره ۱۷.
- زینلی‌زاده، ل و زینلی‌زاده، الف (۱۳۹۱). مهارت‌آموزی، کارآفرینی و بهره‌وری مهارت‌آموختگان، کنفرانس ملی کار آفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان.
- فرهادیان، ه (۱۳۸۴). بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه منابع انسانی، مازندران، انتشارات اداره کل فنی و حرفه‌ای مازندران.
- فیض، د و فیض، م (۱۳۸۴). طراحی الگوی تعاملی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، کارآفرینی و بازارکار. مجموعه مقالات کارآفرینی و مدیریت کسب و کار، مرجع الکترونیکی علوم مدیریت ایران WWW.EMODIRCOM.
- صالحی عمران، ا (۱۳۸۲). اثربخشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کارایی مازندران. صفار حیدری، ح و ایزدی، ص (۱۳۸۱). پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی. شماره چهارم، سال دوم. چاپ نیما.

۴۷ ————— بررسی نقش آموزش‌های مهارتی بر میزان اشتغال...

کیان‌پور، غ (۱۳۸۹). تربیت نیروی انسانی برای صنعت، تألیف ویلیام مگ هی، تهران، چاپ دوم، انتشارات نگاه.

عظیمی، چ (۱۳۸۴). نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه کارآفرینی، مازندران، انتشارات اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای مازندران.

لاریجانی، ن و شعبانی‌نژاد، الف (۱۳۸۹). بررسی نقش کسب و کارهای خانگی در توسعه اشتغال و کارآفرینی زنان، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. شیراز.

هاشمی، ح و پورامین‌زاد، س (۱۳۸۹). ارزیابی شاخص‌ها و عوامل مؤثر بر توسعه کسب و کار و کارآفرینی زنان در ایران، مطالعه موردی استان گیلان، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی. شیراز.

Desenzo, David A & P. Robins, Stephen (1988). *Personnel/human resource management*, Third Edition. Prentice Hall.

Dessler, G. (1980). *Personnel management*, P.H.I.