



## مقایسه اثربخشی آموزش به روش کارآفرینی و توانمندسازی شغلی بر تصمیم‌گیری شغلی: مطالعه موردی استان کردستان

حبیب‌الله حسن‌زاده<sup>۱</sup>

### چکیده

تصمیم‌گیری برای شغل یکی از اهداف اصلی در ارائه آموزش‌های مهارتی و کارآفرینی می‌باشد و آموزشی که بتواند این آمادگی را در فراگیران ایجاد نماید از استقبال عمومی بهتری برخوردار خواهد شد. هدف از این مطالعه مقایسه اثربخشی آموزش کارآفرینی و توانمندسازی شغلی بر تصمیم‌گیری شغلی در بین جوانان استان کردستان می‌باشد. روش پژوهش علی‌مقایسه‌ای و جامعه آماری جوانان فارغ‌التحصیل دانشگاهی می‌باشند که از بین آنها تعداد 80 نفر با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد تصمیم‌گیری شغلی تیلور و بتز می‌باشد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS تحلیل گشت. یافته‌ها بیانگر آن است که دوره کارآفرینی و توانمندسازی شغلی با تصمیم‌گیری شغلی ارتباط معنی‌داری دارد و این ارتباط در دوره توانمندسازی شغلی بیشتر است. به عبارتی دیگر آموزش توانمندسازی شغلی بیشتر از آموزش کارآفرینی می‌تواند در تصمیم‌گیری شغلی تاثیر گذار باشد. توسعه آموزش‌های توانمندسازی شغلی و بهره‌گیری از محتوای این دوره بهتر می‌تواند در بهبود وضعیت شغلی جوانان فارغ‌التحصیل تاثیر داشته باشد.

کلید واژگان: کارآفرینی، توانمندسازی شغلی، فارغ‌التحصیل، تصمیم‌گیری شغلی، کسب و کار

## Compare the effectiveness of career empowerment through entrepreneurship and career decision making: a case study of Kurdistan

Habibullah hasanzadeh

### Abstract

The decision for job one of the main objectives in presentation job skills training and entrepreneurship is and education can be prepared in the inclusive education of the public reception will be better. The aim of this study was to compare the effectiveness of entrepreneurship education and empowerment among youth of Kurdistan is the job of Career decision making. The research method was causal-comparative and population are young university graduates, of which 80 were selected by convenience sampling method. The questionnaire is standard making business decisions Taylor and Betz. Data were analyzed using SPSS software. The findings suggest that entrepreneurship courses and Career decision making significant correlation with career decision making and the communicatio in the course of employment is empowering, in other words, more job training, empowerment of entrepreneurship education can be effective in making business decisions. Empowerment training and career development content of the course can better take advantage of improving the job situation young graduates have an impact.

**Keywords:** Entrepreneurship, Career empowerment, Graduate, Career decision making, Business

<sup>۱</sup>. کارشناس ارشد تکنولوژی آموزشی، رئیس اداره موسسات کارآموزی آزاد اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کردستان، 09188738087  
Email: [hasanzadeh.kh@gmail.com](mailto:hasanzadeh.kh@gmail.com)



#### مقدمه:

کار برای بسیاری از افراد دغدغه اصلی بخش زیادی از زندگی بزرگسالی است. شغل فرد یکی از عوامل مهم تعیین شیوه زندگی به شمار می‌رود. کار به میزان زیادی، لذت و ناکامی های زندگی روزمره را تعیین می‌کند. کار همچنین امکان ابراز هویت شخصی و تامین منابع مالی فرا را فراهم می‌کند (نیومن و نیومن، 2003 به نقل از نظری و همکاران، 1388). بر همین اساس تصمیم‌گیری شغلی مناسب امر مهمی برای افراد محسوب می‌شود. فرد با تصمیم‌گیری شغلی علاوه بر این که شغلی را انتخاب می‌کند، سبک زندگی مخصوصی را نیز انتخاب می‌کند. زمانی که فرد شغلی را انتخاب می‌کند آگاهانه یا ناخودآگاه مواردی از قبیل مقام، نیاز به ادامه تحصیل، نوع گذراندن اوقات فراغت و افرادی که باید با آنها کار کند را انتخاب می‌کند (کراس، 1997).

به عقیده هاکت و بتز (1995 به نقل از کراس و هاگی، 1999) تعداد کمی از تصمیم‌گیری‌ها وجود دارد که تاثیری به اندازه انتخاب شغل بر زندگی فرد می‌گذارد، نه فقط به خاطر اینکه اکثر مردم تقریباً بیشتر وقت‌شان را در سرکار می‌گذرانند. بلکه به خاطر اینکه انتخاب شغل سبک زندگی فرد را نیز تا حد زیادی تحت تاثیر قرار می‌دهد. زمانی که فردی تصمیمی اتخاذ می‌کند انتخاب‌های آینده او تحت تاثیر قرار می‌گیرد. در نتیجه انتخاب شغل تا حد زیادی آینده فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. همچنین انتخاب شغل تعیین می‌کند که فرد از کدام یک از توانمندی‌ها و استعدادهاش بهره بگیرد و از کدامیک چشم‌پوشد (بندورا، به نقل از کراس، 1997).

سرمایه انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد. سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولید هستند؛ در حالی که انسان‌ها عوامل فعالی هستند، که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را می‌سازند و توسعه ملی را به جلو می‌برند. کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو موثر بهره‌برداری کند، قادر نیست به سایر ابعاد توسعه دست یابد. امروز علمای مدیریت، انسان را محور توسعه پایدار می‌دانند و سرمایه‌های اساسی نظام‌های توسعه یافته «انسان‌های توسعه یافته توسعه برانگیز» هستند که در پرتو آموزش، ورزیده و توانمند شده و موجب تحول می‌شوند (اکبرنژاد هنزایی، 1392).

در نگاهی به وضعیت جامعه امروز و از دیدگاه بسیاری از جوانان حاضر در نیروی کار، تحصیلات و آموزش‌های دریافت شده باعث تسهیل دستیابی به اشتغال نمی‌شود. از طرفی اکثریت قابل توجهی از کارفرمایان نیز سطح آموزش و تحصیلات جوانان و توانایی آنها در بکارگیری آموخته‌ها در محیط کار را نسبتاً ضعیف ارزیابی نموده‌اند. این مشکل ناشی از عدم تعامل بین مؤسسات آموزشی و بازارکار می‌باشد که مانع از ملحوظ نمودن نیازهای بازارکار در محتوای سیستم آموزشی کشور می‌شود. علاوه بر این، وجود یک چنین تعاملی می‌تواند نقش مؤسسات محل تحصیل را در آگاهی جوانان از فرصت‌های شغلی موجود به میزان قابل توجهی افزایش دهد (هرندی و محسن‌خانی، 1386). در کشور ایران، با داشتن جمعیت مستعد و منابع طبیعی فراوان، تولید ملی در سطح کمی بوده و جمعیت تحصیلکرده از اشتغال مولد چندان بهره‌بردار نیست (شریف و همکاران، 1390). بر این اساس مدتهاست که اقتصاددانان کیفیت ارتباط بین آموزش و اقتصاد را به عنوان دو نهاد مهم اجتماعی مورد توجه قرار داده‌اند. در میان متقدمان آدام اسمیت، جان مینارد کینز، آلفرد مارشال واز میان متأخران، بکر و شولتز و همکارانشان در دهه 1950-1960 اهمیت نقش آموزش را در توسعه اقتصادی متذکر شده‌اند (عزیزی، 1377).

آمار، اطلاعات و پژوهش‌های انجام شده در خصوص وضعیت اشتغال کشور نشان می‌دهد که در سال‌های اخیر شاهد نرخ فزاینده بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی بوده‌ایم. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که کنار سایر عوامل اثرگذار مدیریتی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی، ضعف مهارتی دانش‌آموختگان در مهارت‌های مورد نیاز بازار کار از دلایل اصلی این موضوع به شمار می‌آید. به عبارتی دیگر کسانی که در دانشگاه‌ها مشغول به تحصیل هستند و یا



کسانی که فارغ التحصیل شده‌اند با رویکردهای بازار کار آشنا نیستند. نتایج پژوهشی که در بین 200 نفر از فارغ التحصیلان دانشگاهی انجام شد نشان داد که بیش از 95٪ از این افراد با مهارت‌های چگونگی خود گزارش دهی آشنا نبوده و نمی‌توانستند خود را جهت ورود به بازار کار معرفی نمایند. مواردی همچون استرس از نحوه فعالیت، نبود دانش در خصوص تخصص‌ها، عدم آشنایی با نحوه بیان و... از دلایل این ناتوانی در بین افراد بود (حسن زاده، 1392). این در حالی است که سالهاست که در کشور دوره‌های آموزشی کارآفرینی در ابعاد مختلف و بخش‌های مختلف در حال انجام است و بسیاری از جوانان فارغ التحصیل و حین تحصیل از این دوره‌های بهره‌برده‌اند. حال آنکه نیاز به تدوین و طراحی دوره‌ای آموزشی که بتواند جوانان را آماده بازار کار نماید از اهمیت بسزایی برخوردار است. بر همین اساس طی مطالعات صورت گرفته و پژوهش‌های انجام شده در این زمینه دوره آموزشی توانمندسازی شغلی تدوین گردید که هدف از برگزاری این دوره افزایش توانمندی در فراگیران در جهت ورود به بازار کار با ارائه سرفصل‌های جدیدی است که متناسب با نیازهای بازار کار برای جوانان باشد. بر همین اساس و با عنایت به برگزاری دوره آموزشی مذکور مقایسه‌ای در بین اثربخشی آموزش‌های کارآفرینی و توانمندسازی شغلی انجام گردید که هدف از انجام این پژوهش تعیین وضعیت اثربخشی هر یک از آموزش‌های مذکور بر وضعیت تصمیم‌گیری شغلی در بین جوانان می‌باشد.

#### روش بررسی:

به طور کلی انواع تحقیق در علوم رفتاری با توجه به دو ملاک: الف) هدف و ماهیت تحقیق ب) نحوه گردآوری داده‌ها تقسیم بندی می‌شوند (سرمد و همکاران، 1387). از نظر هدف این تحقیق از نوع کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌های مورد نیاز، از نوع تحقیقات توصیفی با رویکرد پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش جوانان استان کردستان هستند که از بین آنها با توجه به نمونه‌گیری در دسترس تعداد 80 نفر به عنوان نمونه جهت اجرای پژوهش انتخاب شدند. از بین نمونه آماری دو گروه انتخاب شدند گروهی (40 نفر) با روش کارآفرینی و گروهی (40 نفر) با روش توانمندسازی شغلی آموزش‌ها را به میزان 50 ساعت در هر دو گروه دریافت داشتند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه خودکارآمدی تصمیم‌گیری شغلی تیلور و بتز (1983) می‌باشد. این پرسشنامه برای اندازه‌گیری خودکارآمدی شغلی افراد مورد استفاده قرار می‌گیرد. این پرسشنامه توسط تیلور و بتز در سال 1983 تدوین شد. این پرسشنامه پنج شایستگی در زمینه انتخاب شغل را بر اساس مدل کرایتز (1978) ارزیابی می‌کند. بنابراین سوال‌های این پرسشنامه مربوط به این حیطه‌ها می‌باشد: 1) ارزیابی مناسب از خود (2) جمع‌آوری اطلاعات شغلی (2) انتخاب هدف (4) طرح ریزی برای آینده (5) حل مساله. پرسشنامه بر روی یک مقیاس از فاقد اعتماد به نفس تا اعتماد به نفس کامل نمره گذاری می‌شود. تعداد سوالات این آزمون 25 سوال است. تیلور و بتز (1983) پایایی 0/97 را از طریق آلفای کرونباخ برای این مقیاس به دست آوردند. در پژوهش باوی و همکاران (1390) پایایی پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ 0/93 محاسبه گردید. در این پژوهش روایی پرسشنامه با استفاده از نظر صاحب‌نظران در حوزه مشاوره (2 نفر)، کارآفرینی (2 نفر)، مدیریت (2 نفر) مورد تایید قرار گرفت و پایایی پرسشنامه نیز به میزان 0/81 محاسبه گردید. بعد از توزیع پرسشنامه و گردآوری آن داده‌ها در نرم افزار SPSS وارد شد.



یافته ها:

جدول شماره 1- وضعیت جمعیت شناختی کارآموزان مراکز آموزشی مهارتی بر اساس آمارهای توصیفی

متغیر	جنسیت		دوره آموزشی		وضعیت سنی			وضعیت تحصیلات			
	مذکر	مونث	کارآفرینی	توانمندسازی	کمتر از 20 سال	21-25	26-30	بالاتر	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس
عنوان	40	40	40	40	7	27	33	13	12	49	19
فراوانی	40	40	40	40	7	27	33	13	12	49	19
درصد	50	50	50	50	9	34	41	16	15	61	24

همانگونه که یافته ها نشان می دهد جهت همگن سازی جنسیت و شرکت کنندگان فرایند پژوهشی از هر دو گروه به تناسب 50 درصد مشارکت داشتند. از نظر وضعیت سنی نیز بالاترین رده سنی بین 26 تا 30 سال و میانگین سن مشارکت کنندگان 27 سال بود و بر اساس وضعیت تحصیل نیز بیشترین میزان تحصیلات به مقطع لیسانس با 61٪ در پژوهش مشارکت داشتند.

جدول شماره 2- تصمیم گیری شغلی در بین فراگیران دوره کارآفرینی و توانمند سازی شغلی

گروه هدف	شاخص / ابعاد	تعداد	میانگین	T	درجه آزادی	میانگین فرضی جامعه	سطح معنی داری
گروه آموزش با روش کارآفرینی	ارزیابی مناسب از خود	40	29/7500	6/906	39	24	0/000
	جمع آوری اطلاعات شغلی	40	21/6500	4/327	39	18	0/000
	انتخاب هدف	40	18/600	6/274	39	15	0/000
	طرح ریزی برای آینده	40	14/4000	4/853	39	12	0/000
	حل مساله	40	17/825	4/533	39	15	0/000
گروه آموزش با روش توانمند سازی شغلی	ارزیابی مناسب از خود	40	33/0250	12/078	39	24	0/000
	جمع آوری اطلاعات شغلی	40	23/4500	6/695	39	18	0/000
	انتخاب هدف	40	19/6000	8/033	39	15	0/000
	طرح ریزی برای آینده	40	15/6250	8/475	39	12	0/000
	حل مساله	40	19/7500	8/622	39	15	0/000

در خصوص وضعیت تصمیم گیری شغلی بر اساس ابعاد آن ارزیابی مناسب از خود، جمع آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، طرح ریزی برای آینده، حل مساله در بین دو گروه آموزشی که با روش کارآفرینی و با روش توانمند سازی شغلی آموزش ها را دریافت داشتند با توجه به T بدست آمده و میانگین بدست آمده در هر دو گروه رابطه معنی داری مشاهده می گردد ( $P < 0/05$ ) که با توجه به میانگین فرضی جامعه در ابعاد مورد نظر می توان گفت که هر دو روش آموزش کارآفرینی و توانمند سازی شغلی بر تصمیم گیری شغلی تاثیرگذار است و این تاثیر در گروهی که با روش توانمند سازی آموزش ها را دریافت داشته اند مطلوب تر است.



جدول شماره 3- تصمیم گیری شغلی در بین فراگیران دوره کارآفرینی و توانمند سازی شغلی

شاخص / ابعاد	تعداد	میانگین	T	درجه آزادی	میانگین فرضی جامعه	سطح معنی داری
تصمیم گیری شغلی در گروه کارآفرینی	40	102/2250	6/847	39	84	0/000
ارزیابی تصمیم گیری شغلی در گروه توانمند سازی شغلی	40	111/4500	11/768	39	84	0/000

در خصوص وضعیت تصمیم گیری شغلی بر اساس برگزاری دوره آموزشی کارآفرینی و دوره آموزشی توانمندسازی باتوجه به T بدست آمده و میانگین بدست آمده در هر دو گروه رابطه معنی داری مشاهده می گردد ( $P < 0/05$ ) بر اساس بررسی میانگین فرضی جامعه مشاهده می شود که هر دو دوره آموزشی بر تصمیم گیری شغلی تاثیرگذار می باشند اما در روش آموزش توانمندسازی شغلی میانگین جامعه از میانگین فرضی بالاتر می باشد.

جدول شماره 4- نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه بین تصمیم گیری شغلی و تحصیلات

تصمیم گیری شغلی	مجموع مجذورات	درجه آزادی	مجذور میانگین	F	معناداری
وضعیت تحصیلات	211/200	3	70/4000	0/254	0/858
	21031/688	76	276/733		
	21242/888	79			

در خصوص رابطه بین تحصیلات و تصمیم گیری شغلی بر اساس آزمون تحلیل واریانس یافته ها بیانگر آن است که ارتباط معنی داری بین تحصیلات و تصمیم گیری شغلی وجود ندارد ( $P > 0/05$ ).

### بحث و نتیجه گیری

تصمیم گیری شغلی مناسب برای جامعه ما از اهمیت بالایی برخوردار است. برای اینکه یک کشور پیشرفته داشته باشیم باید افراد دارای مهارت تصمیم گیری شغلی باشند تا بتوانند شغلی را انتخاب کنند که متناسب با علایق، استعدادها و ارزش های آنها باشد (باوی و همکاران، 1390). در جامعه ما که وضعیت بیکاری جوانان یکی از دغدغه های ملی بوده و تمامی استانهای کشور درگیر آن هستند نیاز است تا رویکردهای جدید و تاثیرگذار شناسایی شده تا افراد بتوانند نسبت به آینده شغلی خود تصمیم درستی گرفته تا رضایت شغلی آنها و هم راستا با آن بهره وری کشور افزایش داشته باشد. در این بین یکی از روش های تاثیرگذار آموزش است تا بتوان با استفاده از ارتقای سطح مهارت و دانش فراگیران آن نسبت به اتخاذ تصمیم های درستی گام برداشت. همچنانکه کراس (1997) معتقد است که افراد با یادگیری مهارت های تصمیم گیری شغلی می توانند تصمیم گیری شغلی مناسبی داشته باشند. و آنچه شاید بتواند به عنوان ضرورتی برای ارتقای این مهارت ها در نظر گرفته شود بی تصمیمی شغلی<sup>1</sup> می باشد. دیکسن و توکار (2004) برآورد کردند که بیش از 50 درصد دانشجویان دانشگاه در ارتباط با شغل آینده دچار بی تصمیمی هستند. گوردون (1981، به نقل از لی، 2005) نیز معتقد است که 22 تا 50 درصد دانشجویان کالج ها انتخاب شغلی معینی ندارند.

<sup>1</sup> بی تصمیمی شغلی عبارتست از ناتوانی فرد در مورد تصمیم گیری در ارتباط با شغل آینده (لی، 2005)



تا مدت ها تصور غالب این بود که کارآفرینی خصوصیتی است ویژه فرد و ارثی و تحصیل و آموزش تاثیری بر کارآفرین شدن افراد ندارند (لوی، 1999)؛ ولی شواهد موجود نشان می دهند که کارآفرینی در نتیجه دوره ها و برنامه های آموزشی پرورش می یابد (سالازار و همکاران، 1383). به عقده راسموسن مراکز آموزشی می توانند با دوره های آموزشی که برگزار می کنند انگیزه و شایستگی فارغ التحصیلان را افزایش داده و آنها را افرادی برجسته در فعالیت های کارآفرینی پرورش دهند) راسموسن و سرهیم، 2006). سانچز (2011) در تحقیق خود به این نتیجه رسیده است که دوره ها و برنامه های آموزشی، خودباوری، خطرپذیری و قصد خوداشتغالی را در دانشجویان پرورش می دهد و این دوره ها می تواند بر روحیه کارآفرینی در دانشجویان تاثیر مثبت داشته باشد.

بر همین اساس و با توجه به ضرورت آموزش در ارتقای سطح دانش، نگرش و مهارت افراد لذا در این پژوهش هدف تعیین تاثیر آموزش کارآفرینی و آموزش توانمند سازی شغلی بر تصمیم گیری شغلی جوانان بود تا بتوان نسبت به برنامه ریزی متناسب با وضعیت شغلی جوانان و ارتقای توانمندی آنها در جهت بهبود وضعیت اشتغال گام برداشت.

یافته های این پژوهش در بخش جمعیت شناختی بیانگر آن است که 50٪ مشارکت کنندگان دختران جوان و 50٪ پسران می باشند که جهت ایجاد تناسب از هر دو جنس در دو دوره آموزشی (50٪ در دوره آموزشی کارآفرینی و 50٪ در دوره آموزشی توانمندسازی شغلی) شرکت داده شدند. از نظر وضعیت سنی بالاترین رده سنی بین 26 تا 30 سال و میانگین سن مشارکت کنندگان 27 سال بود و بر اساس وضعیت تحصیل نیز بیشترین میزان تحصیلات به مقطع لیسانس با 61٪ بود که این امر بیانگر آن است که افراد مشارکت کننده از نظر تحصیلات وضعیت مناسبی برای ورود به بازار کار دارند و هر چند که تمامی شرکت کنندگان در فرایند پژوهش دارای تحصیلات دانشگاهی نیز بودند.

در خصوص تاثیر آموزش کارآفرینی بر وضعیت تصمیم گیری شغلی نتایج بیانگر آن است که در ابعاد تصمیم گیری شغلی (ارزیابی مناسب از خود، جمع آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، طرح ریزی برای آینده، حل مساله) وضعیت آموزش ها در بین فراگیران مناسب بوده و در تمامی ابعاد تصمیم گیری تاثیر آموزش مشهود است. هر چند در خصوص تاثیر آموزش کارآفرینی بر تصمیم گیری شغلی پژوهشی انجام نگرفته است اما در خصوص اثربخشی آموزش کارآفرینی مطالعات زیادی انجام گرفته است که بیشتر این مطالعات اثربخشی آموزش کارآفرینی را تایید نموده اند (هنری و همکاران، 2005؛ داوید، 2006؛ استریگ و همکاران، 2010؛ اسلام و همکاران، 2012؛ شهابی، 1387؛ طیبی و نصر اصفهانی، 1387) همچنین یافته های پژوهش شفیع زاده (1386) نشان داد که آموزش، مهم ترین و کلیدی ترین نقش را در توسعه کارآفرینی دارد، و دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی باید آموزش های لازم را به منظور توسعه کارآفرینی و فرهنگ سازی در دستور کار خود قرار دهند. نتایج پژوهش های لوئیس و همکاران (2000)، وان پراگ و ورسلوت (2007)، انت ویسل (2002) و تیمنز و اسپینلی (2007) نشان دادند که آموزش عامل اصلی توسعه کارآفرینی است، و برای کارآفرین شدن، ابتدا باید دانش لازم را در این زمینه به افراد منتقل نمود. آموزش کارآفرینی موجب شکل گیری برخی نگرش ها و رفتارها در فراگیران می شود. به نظر هانون و اسکات (2006) نتایج کوتاه مدت و بلند مدت آموزش کارآفرینی عبارتند از: 1) نهادینه کردن ارزش ها و باورهای کارآفرینانه 2) ایجاد انگیزه و الهام بخشی در فراگیران بسوی مسیر شغلی کارآفرینانه 3) توسعه توانایی های کلیدی کارآفرینانه 4) آمادگی برای خویش فرمایی و کار مستقل 5) استفاده از تمام مهارت ها و توانایی های فردی 6) تغییر در نگرش ها و ایجاد علائق کارآفرینانه

در خصوص تاثیر آموزش توانمندسازی شغلی بر تصمیم گیری شغلی در ابعاد تصمیم گیری شغلی (ارزیابی مناسب از خود، جمع آوری اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، طرح ریزی برای آینده، حل مساله) نتایج تاثیر معنی دار آموزش توانمندسازی شغلی بر تصمیم گیری شغلی را نشان می دهد. دوره توانمندسازی شغلی منجر به ارتقای سطح مهارت افراد در خود گزارش دهی و ارتقای اعتماد به نفس در بین فراگیران می گردد (حسن زاده، 1392). در دوره آموزشی توانمندسازی شغلی که بر اساس مدل ها و الگوهای مرتبط با شایستگی های بازار تدوین شده است هدف افزایش سطح دانش، نگرش و مهارت فراگیران می باشد تا



در این دوره ها نیازهای بازار کار که از جانب کارفرمایان مورد نیاز است طراحی گردد. تدوین این طرح بر اساس پژوهش های انجام شده در زمینه های کارآفرینی، توانمندسازی، شایستگی بازار کار و مطالعات مرتبط صورت گرفته و در مصاحبه با 200 نفر از فارغ التحصیلان دانشگاهی نیز اقدام به شناسایی نقاط ضعف آنها شده است و نتایج آن با یافته مطالعات انطباق داده شده و بعد از تایید آن به عنوان یک دوره آموزشی اجرا شده است. بر همین اساس مطالعات صورت گرفته در این زمینه وجود نداشته و تنها پژوهشی که اقدام به طراحی این دوره نموده است به عنوان پیشینه در دست می باشد (حسن زاده، 1392). با عنایت به نتایج بدست آمده از اثربخشی دوره های آموزشی پیشنهاد می گردد که دوره توانمند سازی شغلی به عنوان یک دوره فراگیر در سطح کشور اجرا گردد و ابعاد آن به عنوان تکمیل کننده دوره های کارآفرینی مورد استفاده قرار گیرد. چون طراحی این دوره بر اساس نیاز کارفرمایان و شایستگی های ورود به بازار می باشد لذا خودکارآمدی و توانمندی فراگیران را افزایش داده و آنها بهتر می توانند نسبت به معرفی خود و توانمندی خود اقدام نمایند زیرا در این دوره هدف اصلی ارتقای سطح توانمندی افراد برای خودشناسی و تدوین گزارش متناسب از خود است تا بتوانند متناسب با توان خود در جهت ورود به بازار کار اقدام نمایند.

#### منابع

- اکبرنژاد هنزایی، محمد (1392). مشاوره مسیر شغلی، تضمینی بر اثربخشی آموزش های فنی و حرفه ای در جهت اشتغال زایی پایدار، فصلنامه مهارت آموزی
- باوی، ساسان؛ کریمی، جواد؛ شیرالی نیا، خدیجه؛ ایمانی، مهدی (1388) بررسی اثربخشی آموزش مهارت های تصمیم گیری شغلی بر خودکارآمدی تصمیم گیری شغلی و بی تصمیمی شغلی دانشجویان، فصلنامه روان شناسی اجتماعی (یافته های نو در روان شناسی)، 5 (13)
- حسن زاده، حبیب الله (1392). طراحی و تدوین مدل توانمندسازی شغلی در بین جوانان، طرح پژوهشی، موسسه آموزشی - پژوهشی پژوهش پژواک فکر سنج
- سالازار، میلنو (1383). مقدمه ای بر کارآفرینی، ترجمه سیامک نطق، چاپ اول، سازمان ملی بهره برداری ایران
- شفیع زاده، حمید (1386). آموزش کارآفرینی در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی. همایش ملی آموزش عالی و کارآفرینی گذشته، حال، آینده، دانشگاه سمنان
- شهبابی، بهنام (1387). چالش های توسعه و آموزش کارآفرینی: نگاهی به نقش ویژگی های شخصیتی. کنفرانس ملی کارآفرینی، خلاقیت و سازمان های آینده
- طیبی، سید کمیل و نصرافهانی، رضا (1387). ارزیابی تاثیر دوره های آموزش کارآفرینی بر ضریب کارآفرینی، خلاصه مقالات همایش ملی تعاون و کارآفرینی
- نصرآبادی، محمد (1386). نقش انجمن های علمی دانشجویی در توسعه کارآفرینی، همایش ملی آموزش عالی و کارآفرینی گذشته، حال، آینده، دانشگاه سمنان

Aslam, T.M., Sherawan, A., Mahmood Khan, T. (2012). Entrepreneurial Intentions among University students of Punjab a Province of Pakistan. International Journal of Humanities and Social Science, 2 (1): 114-120.

David, K. (2006). Creating Entrepreneurial Universities in the UK: Applying Entrepreneurship Theory to Practice. Journal of Technology Transfer, 31: 599-603



- Entwistle, N. (2002). Research-based University Teaching. *Psychology of education review*, 26 (2): 3-9.
- Hannon, P. D., Scott, J. M., Sursani, S. R., & Millman, C. (2006). The state of education provision for enterprise and entrepreneurship: A mapping study of England's HEIs. *International Journal of Entrepreneurship Education*, 27(4), 4172.
- Henry, Colette; Frances, Hill & Claire, Leitch. (2005). Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? *Education Training*, 47 (3): 158-169.
- Hisrich, Robert & Brush, Candida. (1985). *the woman Entrepreneur: Starting, Financing, and managing a successful New Business*. Lexington books.
- Kraus, L. (1997). *The Impact of an Intervention on the Career Decision-Making Self Efficacy and Career Indecision of High School junior*. Doctoral dissertation, university of Kansas
- Krausz, M., Bizman, A., & Braslavsky, D. (2001). Effects of attachment style on preferences for and satisfaction with different employment contracts: An exploratory study. *Journal of Business and Psychology*, 16 (2), 299-316.
- Levie, J. (1999). *Entrepreneurship: my thane Reality*. Science & Public Affairs, (17). pp.24-25
- Luis, M.; Martines, R.; peter, R. W.; Gerristen, Ramon cuevas & Jesus Rosccles, A. (2006). Or prorating Principles of Sustainable Development in Research and Education in Western Mexico. *The Journal of Cleaner Production*, 14 (9-11): 1003-1009
- Rasmussen, E., & Srheim, R. (2006). Action – based Entrepreneurship Education. *Technovation*, (26). pp. 185- 194.
- Sanchez, J. c. (2011). University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation. *International Entrepreneurship and Management Journal*, Vol. 7, No. 3, pp. 239-254
- Sternberg, R. & Wennekers, S. (2005). Determinants and effects of new business creation using global entrepreneurship monitor data. *Small Business Economics*, 24 (3): 193-214.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- Timmons, J. A. & Spinelli, S. (2007). *New venture creation: entrepreneurship for the 21st century*. McGraw-Hill Co, New York
- Van Praag, C. M. & Versloot, P. )2007(. What is the value of entrepreneurship? A review of recent research. *Small Business Economics*, 29 (4): 351–382.