



## تأثیر کیفیت آموزش بر امید به اشتغال کارآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهر زاهدان

فاطمه رضایی کهخا<sup>۱</sup>  
فاطمه خریدار<sup>۲</sup>

### چکیده

ضرورت توجه به کیفیت آموزش از رهگذر انجام ارزیابی و ارتقا آموزشی دارای اهمیت است و صاحب‌نظران بهبود کیفیت برنامه‌های آموزشی را هدف ارزیابی دانسته‌اند. از طرفی کارآموزی یکی از موثرترین و کارآمدترین روش‌های تربیت نیروی انسانی ماهر می‌باشد زیرا کارآموز به صورت عملی مهارتی را کسب کرده و بصورت کارآمدی می‌تواند آن را بکار بندد و در برخی موارد برای خود اشتغال ایجاد کند. با توجه به اهمیت آموزش این مهارتها، مراکز فنی و حرفه‌ای باید روشی اثربخش و کارآمد را اتخاذ کنند تا کارآموزان توانمند شده و به آینده شغلی خود امیدوار شوند. از این رو، پژوهش حاضر با هدف تعیین کیفیت آموزش مراکز فنی و حرفه‌ای و تأثیر آن بر امید به اشتغال کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای شهر زاهدان انجام شده است. مطالعه حاضر، توصیفی و از نوع پیمایشی-تحلیلی است و از روش نمونه‌گیری تصادفی بهره می‌برد. داده‌های پژوهش نیز با استفاده از پرسشنامه جمع‌آوری گردیده و از آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون به منظور بررسی مدل مفهومی استفاده شده است. نتایج تحقیق میزان تأثیر گذاری کیفیت آموزش و ابعاد آن را بر امید به اشتغال بیان داشته و راهکارهایی جهت بهبود کیفیت آموزش نشان می‌دهد.

**کلید واژه‌ها:** کیفیت آموزش، اشتغال، توانمندی، کارآموزان فنی و حرفه‌ای.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت فناوری اطلاعات، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای زاهدان، ۰۹۱۵۱۹۱۵۷۹۱، F.Razaei@Gmail.Com

۲. نویسنده مسئول: دانشجوی دکترای مدیریت صنعتی، دانشگاه فردوسی مشهد، ۰۹۱۵۸۱۸۴۱۴۳، F.Kharidar@Gmail.Com



## Impact of training quality on the hope to employment in the trainees vocational technical centers of Zahedan

Fateme Razaei Kahkha  
Fateme Kharidar

### Abstract

Emphasizes to training quality through training assess and improve is important and experts believe that target of evaluate is improve the training quality programs. On the other, one of the most effective and efficient methods of training skilled manpower training because Trainee to acquire practical and can efficiently apply it and in some cases provide for self-employment. Regarding the importance training in these skills, technical and vocational centers have to find effectively and efficiently ways to trainees are empowered and hopeful about their future career. Therefore, this study aimed to determine the training quality of technical and vocational centers and its impact on hope to employment trainees of technical centers and vocational was conducted in Zahedan. This study is descriptive and analytical-survey and uses of random sampling method. Research data were collected using questionnaires and correlation coefficient and regression tests was used to model evaluate. results determine impacting amount of the training quality and its dimensions on hope to employment and show solutions to improve training quality.

**Keywords:** training quality, employment, empowerment, technical and vocational trainees.



## ۱. مقدمه

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای 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 عهده دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصاد این کشورها می‌باشند، بلکه از طریق بستر سازی خود اشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک می‌نمایند. به علاوه، این آموزش‌ها راه میان بری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیز به شمار می‌روند، چرا که از یک سو با توجه به بهره‌مندی این آموزش‌ها از مبانی علمی و استفاده از روش‌های پذیرفته شده 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 نموده و این توانایی را در آموزش دیده فراهم می‌کنند تا به توان خود را در مقابل تغییرات تکنولوژیکی به آسانی هماهنگ نماید. از سوی دیگر این آموزش‌ها با توأم نمودن آموزش‌های نظری و عملی این امکان را برای آموزش دیده فراهم می‌نمایند که همسویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته و از این طریق امکان بیشتری برای جذب آنها در فعالیتهای اقتصادی- اجتماعی فراهم گردد.

مزیت‌هایی که برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مورد اشاره قرار گرفت منوط به وجود برخی شرایط در ارائه این آموزش‌ها می‌باشد که از آن جمله می‌توان به ضرورت برنامه ریزی مدون برای این آموزش‌ها، برخورداری از امکانات و تجهیزات کارگاهی مناسب، انتخاب کارآموزان بر اساس تواناییهای عمومی و انگیزه‌های قوی، استفاده از مربیان مجرب و علاقه‌مند، سهم مناسب آموزش‌های عملی و نظری در این دوره‌ها و طراحی زمان مناسب برای هر یک از دوره‌ها اشاره نمود.

در این میان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که مبتنی بر تخصص و با تکیه بر آموزش‌های عملی و تمرین و ممارست پیگیری می‌باشد، علاج کار و گره‌گشای نظام آموزش کشور ما می‌تواند باشد. این آموزش‌ها که سعی در ارائه مهارت خاص به کارآموزان دارد در محیطی مشابه فضای واقعی فعالیت کسب و کار انجام می‌شود و فراگیران را برای ورود به بازار کار بر اساس نیاز و مهارت صنعت و تخصص مربوطه آماده می‌سازد. اینان در زمان تربیت و مهارت آموزی دیگر انتظار اشتغال در کارهای دفتری و سرپرستی و یا ضرورت جذب در صنایع بزرگ را ندارند و از همان ابتدای ورود به این آموزش‌ها با هدف ایجاد شغل و یا دست و پا کردن فرصت شغلی در بازار کار می‌باشند. البته اگرچه این نوع آموزش‌ها خود در پیدا کردن نیاز بازار کار دچار چالش‌هایی هستند اما با تربیت و ایجاد مهارت و تخصص در افراد حس اعتماد به نفس و مفید بودن را در آنان بیدار نموده و بر اساس همین پندار این آموزش‌ها مفیدترین کار برای افراد بدهکار دربند که به علت فقدان کار و نیز تخصص به جرم و بدهکاری گرایش پیدا نموده اند می‌باشد.

البته آموزش‌های فنی و حرفه‌ای آموزش گمنامی برای افراد جامعه ما نیست اگرچه خیلی از آحاد جامعه با ظرفیت‌ها، امکانات، دسترسی و نحوه برخورداری با این آموزش‌ها را نمی‌دانند اما با توجه به سابقه ۵۰ ساله این آموزش‌ها در جامعه مان بخصوص در دو دهه اخیر موجب شده است که گرایش‌های خاصی به طرف این نوع آموزش‌ها در فضای کشورمان بوجود آید به نوعی که درصد قابل توجهی از کارآموزان دوره‌های کوتاه مدت فنی و حرفه‌ای را فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تشکیل داده است. چون آنان به این نتیجه رسیده‌اند که برای یافتن شغل و کسب درآمد تنها مدارک دانشگاهی کافی نیست و بایستی مهارتی را کسب نمایند و از آنجا که دوره‌های مهارت آموزی فنی و حرفه‌ای نیز عمدتاً در قیاس با تحصیلات رسمی کوتاه مدت می‌باشند بنابراین گرایش به کسب این نوع آموزش‌ها بیشتر شده است.

هیچ ملتی نمی‌تواند اثر تکنولوژی را در جهان امروز انکار کند. در حقیقت، پیشرفت‌های پرشتاب در همه رشته‌های فنی و صنعتی در دهه‌های اخیر، خطوط اساسی تمدن کنونی را تعیین کرده است. اگر قرار باشد که از تکنولوژی به درستی و در جهت رفاه انسان، نه انهدام او، حداکثر بهره را ببریم، لازم است پا به پای این دگرگونیها، در آموزش فنی و حرفه‌ای نیز به پیشرفتهایی دست یابیم توصیه یونسکو درباره آموزش فنی و حرفه‌ای این است که: آموزش فنی و حرفه‌ای باید بخش مکمل نظام آموزشی همه جانبه باشد، و به این سبب باید به محتوای فرهنگی آن توجه کافی بشود (یونسکو، ۱۹۷۳). آموزش فنی و



حرفه ای باید از تربیت افراد برای شغل ویژه که با فراهم کردن مهارت‌ها و دانش لازم برای افراد انجام می دهد پا فراتر بگذارد و همراه با آموزش عمومی، شخصیت و منش افراد را نیز پرورش دهد و توانایی درک، داوری، اظهار وجود و سازگاری با محیط های گوناگون را در آنان تقویت کند. برای رسیدن به چنین هدفی، محتوای فرهنگی آموزش فنی و حرفه ای باید در سطحی باشد که تخصصی شدن گریز ناپذیر در آموزش فنی و حرفه ای، راه علاقه های گسترش را سد نکند. گردآورنده: رضا داراب زادبا توجه به جنبه های عملی تر، آموزش فنی و حرفه ای، در جنبه های علمی تر خود، از سالهای تحصیلی مدارس فراتر می رود و وارد عرصه صنعت می شود. از این رو، با در نظر داشتن مهارت‌ها و فنون، ممکن است مدارس پایه های اساسی لازم را در اختیار بگذارند، اما این صنعت است که باید کارکنان جدید خود را در زمینه های خاصی که در زندگی کاری از آنان انتظار می رود، آموزش دهد و پیوسته دانش آنها را مطابق با پیشرفتهای زمان ارتقا دهد.<sup>۱</sup> شاید بنیادی تر این مانع در راه گسترش آموزش فنی در برخی از کشورهای در حال رشد، همان گونه که در بسیاری از کشورهای پیشرفته نیز چنین است، وجود نگرش منفی بسیاری از افراد نسبت به این آموزش است. کار دستی و فنی از قدیم به مثابه کاری خوار و پست و فقط درخور افراد بی سواد در نظر گرفته شده است. در نتیجه، در بسیاری از کشورها وضعی موجود است که در اثر آن درصد بزرگی از کسانی که دوره دبیرستان را به پایان می برند یا حتی فارغ التحصیل دانشگاهها هستند، صرفا به این دلیل که شغل‌های اداری کافی برای آنان وجود ندارد، بیکار می مانند. روشن است که نمی توان نگرشها را یک شبه دگرگون کرد، اما با آموزش فنی، به عنوان عنصر مکمل نظام آموزشی و با آگاه سازی مردم نسبت به امکاناتی که آموزش فنی و حرفه ای در اختیار افراد قرار می دهد، تغییر نگرشها خیلی سریع انجام خواهد گرفت" (یونسکو، ۱۹۷۳).

اهمیت اشتغال و بحث و بررسی در این زمینه را می توان به سهولت از اصول قانون اساسی استنباط کرد. به موجب اصل ۲۸ و بند دوم اصل ۴۳ قانون اساسی ایجاد اشتغال کامل یکی از هدفها و جهت گیریهای توسعه بیان شده است. اصول مزبور تا حدودی سیاست اشتغال کشور را تدوین کرده و تصمیم گیرندگان و سیاست گذاران کشور را ملزم ساخته ایت که به شناسایی عوامل موثر در عرضه و تقاضای نیروی کار به منظور ایجاد توازن کمی و کیفی مسئله اشتغال بپردازد. ایجاد اشتغال کامل خود یکی از عوامل زمینه ساز تحقق هدف های دیگر مانند رفع فقر، تأمین بهداشت، آموزش و مسکن است. دولت موظف است با رعایت نیاز جامعه، نیاز اشتغال به کار و شرایط مادی را برای احراز شغل برای تمامی دانش آموزان فراهم کند (نظری کتولی و رحمانی، ۱۳۸۴). از این رو این مطالعه به دنبال این است تا تاثیر کیفیت آموزش (شامل تدریس مدرسان و تخصیص منابع) را بر امید به اشتغال در بین کارآموزان فنی و حرفه ای شهر زاهدان مورد بررسی قرار دهد.

## ۲. مبانی نظری تحقیق

ظهور اقتصاد دانش محور<sup>۱</sup> در کشورهای صنعتی در دهه های آخر قرن گذشته و به دنبال آن در برخی از کشورهای جنوب شرقی آسیا و آمریکای لاتین نشان داد که سرمایه انسانی<sup>۲</sup> نقشی محوری در توفیق این کشورها برای ورود به اقتصاد جدید ایفاء نموده است (بانک جهانی: ۲۰۰۲). آموزشهای فنی و حرفه ای نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بااراکار در کشورهای مختلف جهان ایفا می کنند. این آموزشها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخشهای مختلف اقتصاد این کشورها می باشند، بلکه از طریق بستر سازی خوداشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک می نمایند. به علاوه این آموزها راه میانبری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیز به شمار می روند، چرا که از یک سو با توجه به بهره مندی این آموزشها از مبانی علمی و استفاده از روشهای پذیرفته شده آموزشهای کلاسیک راه خود را از یادگیری بر مبنای تجربه عملی صرف جدا کرده و از این طریق راه درازمدت و غیرعلمی این نوع فراگیری را کوتاه

۱-Knowledge base Economy

۲-Human Capital.



نموده و این توانایی را در آموزش دیده فراهم می کنند تا بتوانند خود را در مقابل تغییرات تکنولوژیکی به اسانی هماهنگ نماید. از سوی دیگر این آموزشها با توأم نمودن آموزش های نظری و عملی این امکان را برای آموزش دیده فراهم می نمایند که همسویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته و از این طریق امکان بیشتری برای جذب آنها در فعالیتهای اقتصادی- اجتماعی فراهم گردد. به همین دلیل کشورهای جهان توجه روزافزونی را به آموزشهای فنی و حرفه ای مبذول داشته اند، به طوری که این آموزش ها حتی به درون سیستم آموزشهای آکادمیک این کشورها نیز نفوذ کرده است (پراوین و یزاریا، ۲۰۰۳). به علاوه می توان گفت که آموزشهای فنی و حرفه ای<sup>۱</sup> به دلیل توأم نمودن آموزشهای نظری و عملی از توانایی زیادی در تشکیل سرمایه انسانی و تربیت کارگردانش مدار<sup>۲</sup> برخوردار می باشند.

### ۱.۲. کیفیت

کیفیت واژه رایج و آشنایی است که از مفهوم و نحوه کاربرد آن تفاسیر گوناگونی به عمل آمده است. اما وجه مشترک همه این تعاریف "سازگاری کالا یا خدمت با نیازها و انتظارات مشتریان است." کیفیت از مشتری شروع می شود و هرگونه توجه به کالا یا خدمت، بدون توجه به نظر مشتری، الزاما کیفیت را دنبال ندارد (سیمونز و همکاران، ۱۳۸۲). لذا معمولا کیفیت را بر اساس تطابق پذیری محصول با ویژگی های مد نظر مشتری، و یا میزانی که محصول می تواند انتظارات قبلی مشتری را برآورده سازد، تعریف می کنند (جانسون و نیلسون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۳). امروزه، مدیریت کیفیت، یک فلسفه و روشی است که به مؤسسات برای اداره تغییرات کمک می کند و برای تنظیم دستور کارهای مؤسسه در ارتباط با اوج فشارهای خارجی به وجود آمده ناشی از این تغییرات می باشد. در واقع، تصوّر یک فرد نسبت به کیفیت اغلب با فرد دیگر متفاوت است (موسوی، ۱۳۸۳). بسیاری از صاحبان اندیشه در مؤسسات آموزشی نیز بر این اعتقادند که با اعمال صحیح مدیریت کیفیت می توان با رشد سریع اقتصاد، رقابت بهتری نموده هر چند اکراه و عدم علاقه ی سنتی در سطح گسترده ای از فعالیت های آموزشی نسبت به پذیرش روش ها و زبان مدیریت صنعتی وجود داشته و دارد.

### ۲.۲. کیفیت خدمات

امروزه رقابت برای بهبود کیفیت خدمات به عنوان یک مساله راهبردی کلیدی برای سازمان هایی که در بخش خدمات فعالیت می کنند شناخته شده است. سازمان هایی که به سطح بالاتری از کیفیت خدمات دست میابند، سطوح بالاتری از رضایت مندی مشتری را به عنوان مقدمه ای برای دستیابی به مزیت رقابتی پایدار خواهند داشت (گا<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۸). در بخش خدمات، ارزیابی کیفیت آن طی فرآیند ارائه خدمات انجام می گیرد. چنانچه نگاهی گذرا به تاریخچه فعالیت های کیفیت در عصر اخیر داشته باشیم متوجه خواهیم شد که توجه به کیفیت کالا و محصولات ملموس از سابقه نزدیک به یک قرن برخوردار است. اما تا سال های آغازین دهه ۸۰ میلادی، مفهوم کیفیت در خدمات به طور جدی مورد توجه واقع نشده بود (فیضی و تاتاری، ۱۳۸۳). فیلیپ کاتلر معتقد است "خدمت فعالیت یا منفعتی نامحسوس و لمس نشدنی است که یک طرف به طرف دیگر عرضه می کند و مالکیت چیزی را به دنبال ندارد." تولید خدمت ممکن است به کالای فیزیکی وابسته باشد یا نباشد.

از زمانی که نقش خدمات در زندگی روزمره آشکار شد، مقوله "کیفیت خدمات"، نیز به عنوان مشخصه اصلی رقابت بین سازمان ها مورد توجه قرار گرفت به طوری که توجه به کیفیت خدمات، سازمان را از رقبایش متمایز ساخته و سبب کسب مزیت رقابتی می شود (قبادیان و همکاران، ۱۹۹۴). یکی از راه های اساسی که مؤسسه خدماتی می تواند با توسل بدان خود را

۳-Vocational and Technical Eduactions

۴- Knowledge-Worker.

<sup>۲</sup> Johnson Nilsson

<sup>۴</sup> Guo



از سایر رقبا متمایز کند، ارائه دائمی کیفیت خدماتی برتر نسبت به آن‌ها است. بسیاری از شرکت‌ها به این نکته پی برده‌اند که ارائه خدماتی دارای کیفیت، می‌تواند مزیت رقابتی محکم و نیرومندی برای آنان به ارمغان آورد. بعضی از مؤسسات خدماتی به دلیل کیفیت عالی خدماتی که ارائه می‌کنند، تقریباً افسانه‌ای شده‌اند. برای حصول این هدف کافی است به انتظارات مشتریان از کیفیت خدمات، پاسخ مناسبی داده شود یا از آن پیشی گرفته شود.

### ۳.۲. کیفیت آموزش

امروزه در بسیاری از کشورها، آموزش فنی و حرفه‌ای به طور رسمی و غیررسمی، در افزایش تولیدات جامعه موثر است و در میان افراد جامعه نقش انتقال مهارت‌ها را به عهده دارد و با گسترش مهارت‌های موجود و معرفی افراد جدید به بازار کار، سبب تسهیل و شتاب در روند رشد اقتصادی جامعه می‌شود (کارنوی، ۱۹۹۵، ص ۳۲). همچنین آموزش فنی و حرفه‌ای راهی برای ایجاد نیروی کار مؤثر و کارا و شاخصی برای موفقیت ملی کشور است. زیرا کیفیت برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای به طور مستقیم به افزایش تولیدات، کیفیت و کارایی نیروی کار جامعه بستگی دارد (کورنفورد، ۱۹۹۹).

مفهوم کیفیت در آموزش، به راحتی قابل تعریف نیست. پیچیدگی فرایند آموزش و مشخص نبودن اینکه کیفیت در این فرایند چگونه شکل می‌گیرد، تعریف آن را مشکل کرده است. شماری از صاحب‌نظران بر این باورند که مفهوم کیفیت، بدون شکل بوده و بنابراین غیرقابل اندازه‌گیری است.

ایوانسویچ معتقد است آنچه در تعریف کیفیت، مرکزیت دارد نظرات مخاطبان است. بر این اساس کیفیت تابع نظر مشاهده‌گر است بنابراین ارائه نیم‌رخ از کیفیت، همیشه با عینیت همراه نیست و با ذهنیت حرکت می‌کند (ایوانسویچ، ۲۰۰۱). چاپمن، کیفیت را معادل استانداردهای آموزش، همچون سطح پیشرفت فراگیران می‌داند. این تعریف از کیفیت، همخوانی کاملی با تمرکز به وجود آمده روی یادگیری فراگیران دارد (چامپان، ۱۹۹۹).

بیکر، کیفیت را مجموع برآیندهای یک دوره آموزشی تعریف می‌کند. به گمان وی، زمانی می‌توان یک دوره را با کیفیت قلمداد کرد که خروجی‌هایی مانند: ایجاد سطح خاصی از توانایی در حداکثر زمان ممکن، ارضای نیازهای مهارتی و برآورده کردن نیازهای توسعه مسیر شغلی را، حاصل کرده باشد (باکر، ۱۹۹۹). عمادزاده نیز، کیفیت آموزش را منوط به کیفیت عواملی می‌داند که در ارائه خدمات آموزشی مشارکت می‌کنند (عمادزاده، ۱۳۷۲).

فراگیر: شامل توانایی‌ها و استعدادها، ذاتی، شرایط محیطی، شرایط اقتصادی و اجتماعی؛ مدرس: شامل میزان تجربه و تحصیلات، مسئولیت و تعهد پذیری، حقوق و دستمزد دریافتی؛ امکانات و تجهیزات آموزشی: شامل کتابهای درسی، وسایل آموزشی، تجهیزات زیربنایی و پشتیبانی نظام اداری.

آلکین، کیفیت آموزش را بر گرفته از کیفیت عملکرد فراگیر، تدریس مدرسان و تخصیص منابع می‌داند (ابیلی، ۱۳۸۳). از دیدگاه سالیس منابع کیفیت در آموزش، شامل ارزشهای قوی و هدفمند سازمانی، مدرسان برجسته، مرکز آموزشی مناسب، شناسایی توانمندی‌های فراگیران، تدارک دوره آموزشی مناسب و یا ترکیبی از این موارد بر می‌شمرد (سالیس، ۱۳۷۲).

در این تحقیق مدل آلکین مورد استفاده قرار گرفت اما با توجه به اینکه در پژوهش حاضر، کارآموزان مورد بررسی قرار گرفتند و این افراد هنوز وارد بازار کار نشده‌اند، بنابراین تنها دو بعد تدریس مدرسان و تخصیص منابع از ابعاد کیفیت آموزش مدل آلکین مدنظر قرار گرفت.

### ۴.۲. امید به اشتغال

موضوع اشتغال و دستیابی افراد به شغل مورد نظر از اساسی‌ترین نیازهای جامعه محسوب می‌شود. بیکاری به عنوان یک پدیده‌ی مخرب اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مطرح بوده و رفع آن همواره از جمله دغدغه‌های برنامه‌ریزان بوده است (کرباسی و همکاران، ۱۳۸۷).



انتخاب شغل مانند رشد فرآیندی است و به عواملی مانند ارزش های فردی، واقعیات محیطی، عوامل عاطفی و فرصت های تربیتی بستگی دارد. به عبارت دیگر، انتخاب شغل فرآیندی است که طی دوره معینی انجام می پذیرد و در این دوره فرد بین انتظارات و امکانات و خصوصیات فردی، سازش و توافق به وجود می آورد که بازگشت پذیر نیست. سیر تکاملی شغل دارای سه مرحله رویایی، آزمایشی و واقع بینی است که فرد پس از طی این سه مرحله به انتخاب شغل دست می زند. از سوی دیگر رضایت شغلی نقش تعیین کننده ای در رضایت از زندگی دارد و تمام رفتارها و روابط انسان به طور مستقیم و غیرمستقیم از چگونگی اشتغال او متأثر است. به علاوه میزان اعتماد به نفس فرد در بسیاری از موارد در رابطه با میزان موفقیت او در شغل و چگونگی مناسبت شغل، با سایر ویژگی های او برقرار می گردد. وقتی یک جوان از خودش سوال می کند که « من چکاره ام »، اگر جواب مناسبی نیابد، اعتماد به نفس او رو به ضعف می رود (سام آرام، ۱۳۸۲).

تحقیقات گوناگونی در مورد بزرگسالان و جوانان در سطح بین المللی و ملی انجام شده است و همه ی آنها نشان می دهد که کار هنوز از ارزش مطمئنی برخوردار است، به خصوص به خاطر فعالیت هایی که در جامعه ایجاد می کند و از لحاظ کیفیت کاری برای پتانسیل خود اعتبار خاصی محسوب می شود. مطالعات انجام شده در مورد جوانان شاغل نشان می دهد که کار برای آنها جنبه ی هویت دارد و آنها اضطراب و ناآرامی خاصی از دوران بیکاری دارند (ربانی، ۱۳۸۴). البته در همین شرایط بحرانی، بسیاری از جوانان کشور با ویژگی های فرهنگی، اجتماعی، خانوادگی و تربیتی متفاوت موفق می شوند که فرصت های شغلی مناسب خودشان را اشتغال کنند و حتی برخی از جوانان یا در انتظار شغل به سر می برند و یا هر چند وقت یک بار به شغل جدیدی می پردازند و پس از مدت کوتاهی آن را رها می کنند و مدت ها بیکار می مانند (سام آرام، ۱۳۸۳).

آموزش فنی و حرفه ای یعنی مرتبط کردن آموزش با دنیای کار برای بهبود وضعیت اشتغال جوانان و کاهش میزان بیکاری که در این میان مرتبط ساختن هر چه بیشتر آموزش با نیازهای اقتصادی ضروری است چرا که عدم وجود ارتباط بین مباحث آموزشی و نیازهای اقتصادی و بازار کار باعث بروز و مشکل عمده شده است از آنجا که یکی از عوامل عمده رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی هر جامعه، تربیت نیروی انسانی کارآمد می باشد و سازمان آموزش فنی و حرفه ای نیز یکی از مؤسسات تربیت کننده نیروی انسانی متخصص است، چنان چه نظام آموزشهای فنی و حرفه ای، هنرجویان دوره دیده ای داشته باشد که جایگاه روشن و مشخصی در بازار کار و نظام اشتغال نداشته باشند، بخش عمده ای از سرمایه گذاری های شخصی و دولتی به بازدهی مطلوب منجر نمی شود و به نوعی به اتلاف سرمایه تبدیل می گردد. بنابراین با توجه به گرانی هزینه های آموزش فنی و حرفه ای و برای جلوگیری از خسارت های مادی و معنوی لازم است که چگونگی رابطه اینگونه آموزش ها و اشتغال افراد مهارت دیده مورد بررسی قرار گیرد.

### ۳. پیشینه تحقیق

قریشی راد (۱۳۸۷) در پژوهشی به بررسی میزان امیدواری به اشتغال در آینده دانشجویان رشته های علوم انسانی پرداخت. نتایج نشان داد که از کل نمونه آماری، ۸۴/۵ درصد اظهار علاقمندی به رشته تحصیلی و ۱۵/۵ درصد اظهار بی علاقهگی کردند. همچنین ۸۲ درصد پاسخگویان معتقد بودند که از امکانات موجود در جامعه در راستای اشتغال استفاده مطلوب نمی شود و در نهایت ۶۲ درصد دانشجویان درباره اشتغال در آینده متناسب با رشته تحصیلی خود نظر منفی و ۲۸ درصد نظر مثبت داشتند (۹).

فراهانی و بیات (۱۳۸۶)، در بررسی انتظارات شغلی دانشجویان رشته تربیت بندی از اشتغال و آینده شغلی شان در استان خراسان رضوی به این نتیجه رسیدند که دانشجویان رشته خود را براساس علاقه انتخاب کرده اند. آنها دخالت دولت را در آینده شغلی رشته خود مثبت ارزیابی کردند و بر ضرورت آن تأکید داشتند. همچنین انتظار آزادی عمل و نشان دادن قابلیت ها و توانایی های خود توسط شغل آینده را دارند.



هرندی و فلاح (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان اشتغال جوانان و چالش‌های آن به نتایج زیر دست یافتند، عدم تعادل بین مؤسسات آموزشی و بازار کار، نبود فرصت‌های شغلی کافی و نابرابری فرصت‌های شغلی برای زنان و مردان، ضعف برنامه‌های حمایت از خوداشتغالی، سازمان یافته نبودن بازار کار کشور و کم‌رنگ بودن نقش مؤسسات کاربایی و مؤسسات محل تحصیل در این بازار کار که از جمله مهم‌ترین موانع اشتغال جوانان محسوب می‌شود.

شاه محمدی (۱۳۸۵) در بررسی رضایت از آینده شغلی دانشجویان سال آخر رشته پزشکی دانشگاه تهران به این نتیجه رسید که درصد زیادی از دانشجویان نگران آینده و تأمین نیازهای مادی هستند و تناسبی میان حقوق و مزایای در نظر گرفته شده در برابر خدمات ارائه شده از سوی دولت نمی‌بینند. از طرفی درصد زیادی از افراد مورد بررسی از افراد مورد بررسی از شغل خود به عنوان پزشک راضی بودند و به ادامه حرفه پزشکی تمایل داشتند.

جمالپور (۱۳۸۲) به بررسی دیدگاه دانشجویان دانشگاه‌های شاهد تهران نسبت به آینده شغلی پرداخت. بر پایه نتایج این پژوهش، بین میزان اطلاع و آگاهی از رشته انتخابی، تمایل به انتخاب شغل یا ادامه تحصیل، علاقه مندی به رشته مورد نظر و فعالیت در شغل غیرمتناسب با رشته تحصیلی و نگرش فرزندان شاهد به آینده شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.

زمانی (۱۳۸۱) در تحقیقی در زمینه معیارهای انتخاب شغل از دیدگاه دانشجویان کشاورزی، مهم‌ترین معیارها را به این ترتیب برشمرد، امکان پیشرفت شغلب، محل خدمت، میزان حقوق، آبرومندی شغلی و در نهایت سختی کار و با توجه به نظریه انتظار، دانشجویان تمایل به مشاغل تولیدی کشاورزی و سپس اداری برای فراغت از تحصیل دارند.

رضی (۱۳۸۱) در پژوهشی به بررسی نگرش دانشجویان به آینده شغلی خود با توجه به عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر آن در دانشگاه مازندران پرداخت و به نتایج زیر دست یافت: رابطه معنادار و منفی بین میزان تحصیلات و مقاطع تحصیلی با نگرش آنان و آینده شغلی وجود دارد؛ رابطه معنادار و منفی بین انتظارات شغلی دانشجویان و نگرش آنان و آینده شغلی خود وجود دارد؛ و رابطه معناداری بین متغیر پیشرفت تحصیلی و متغیر نگرش دانشجویان دیده نمی‌شود.

کالوم بایر و ماسلت (۲۰۰۸) بر این عقیده اند که سوابق خانوادگی افراد می‌تواند بر خوداشتغالی آنها تأثیر بگذارد. یافته‌های آنها نشان داد که آموزش رسمی تأثیر خیلی مهمی بر کارآفرینی افراد دارد. این تأثیر به ویژه برای افرادی که والدین کارآفرین نداشتند خود را بیشتر نشان می‌دهد.

ورسچپت و همکاران (۲۰۰۷) در تحقیق روی دانشجویان فارغ التحصیل رشته کشاورزی در استرالیا، دریافتند که ده درصد دانشجویان تمایل به تغییر رشته و ۳۶ درصد تصمیم به ادامه تحصیل داشتند.

گولز (۲۰۰۱) به تعیین ارتباط انتظارات شغلی و خصوصیات شغل دانشجویان هنگام ارزیابی شغل پرداخته و بیان کرده است، انتظاراتی که دانشجو در ابتدای شغل (مثل حقوق و مزایا) دارد، با انتظارات او در آینده تفاوت زیادی دارد؛ این مورد را ۷۰ درصد نمونه‌ها ذکر کرده بودند. دانشجویان علاقه زیادی به آموختن و استفاده از فناوری جدید در شغلشان دارند.

اسمولدرز و استیژن (۲۰۰۳) در تحقیقات خود به بررسی جنبه‌های انتظارات شغلی با استفاده از تئوری دو فاکتوری هرزبرگ بین دو بخش خصوصی و دولتی پرداختند.

هرا و ینساب (۲۰۰۳) به بررسی انتظارات شغلی دانشجویان و ورزشکاران مؤسسه NCAA پرداختند. آنها پس از بررسی پرسشنامه دریافتند، تفاوت معناداری بین انتظارات شغلی ورزشکاران وجود دارد که مربوط به ورزشکاران سطح بالاتر است و مردان نسبت به زنان و افرادی که سن بالاتری داشتند، نسبت به افراد جوان تر دارای سطح انتظارات بالاتری بودند و با افزایش تجربه به سطح انتظارات شغلی افراد افزوده می‌شد.

## ۱.۲. مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش



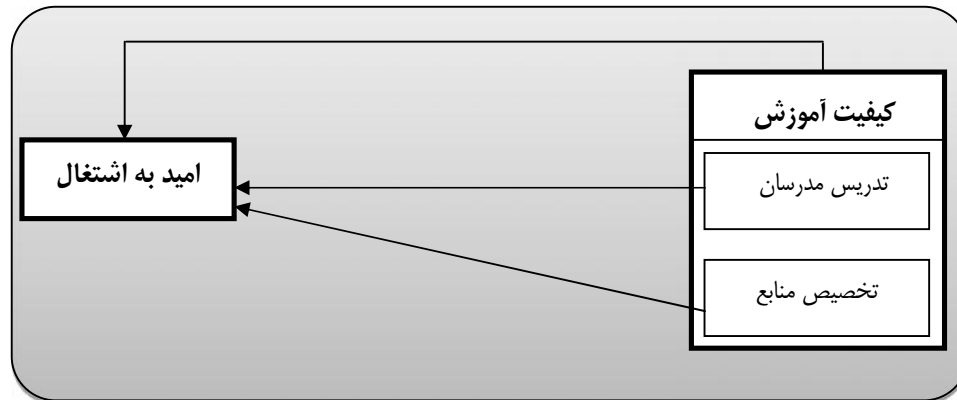


براساس بررسی‌های صورت گرفته و ادبیات موضوع و سابقه تحقیقات، مدل مفهومی تحقیق حاضر به صورت شکل زیر ارائه شده است. در این مدل، کیفیت آموزش به عنوان یک متغیر مستقل شامل دو بعد تدریس مدرسان و تخصیص منابع می‌باشد. امید به اشتغال نیز به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است.

فرضیه ۱- کیفیت آموزش اثر معناداری بر امید به اشتغال دارد.

فرضیه ۱-۱- تدریس مدرسان اثر معناداری بر امید به اشتغال دارد.

فرضیه ۳- تخصیص منابع اثر معناداری بر امید به اشتغال دارد.



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق

#### ۴. روش تحقیق

##### ۱.۴. جامعه و نمونه آماری

روش تحقیق مطالعه حاضر در طبقه‌بندی تحقیقات توصیفی و از نوع پیمایشی- تحلیلی قرار گرفته است و از لحاظ هدف، ماهیتی کاربردی دارد. اطلاعات بدست آمده از این تحقیق، با استفاده از نرم افزار SPSS.۱۴ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. جامعه آماری این تحقیق کارآموزان مراکز فنی و حرفه ای شهر زاهدان می‌باشند. برای جمع‌آوری اطلاعات از نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است. با استناد به آزمون کوکران و با توجه به آمار مرکز فنی و حرفه ای، که تعداد مراکز را ۶ مورد و تعداد کارآموزان را از ابتدای سال ۱۳۹۵ تاکنون ۷۹۹ نفر اعلام داشته است، تعداد حجم نمونه ۱۰۵ در نظر گرفته شد. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق، پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد که در جدول ۲ منابع هریک از پرسشنامه ها آورده شده است. در این پرسشنامه از طیف هفت نقطه‌ای لیکرت استفاده شده است. پرسشنامه تنظیم شده شامل ۲۲ سؤال می باشد، ۱۴ سؤال مربوط به کیفیت آموزش (شامل ۷ سؤال مربوط به تدریس مدرسان و ۷ سؤال مربوط به تخصیص منابع)، ۸ سؤال مربوط به امید به اشتغال، در این پرسشنامه مطرح گردید.

##### ۲.۴. روایی و پایایی پرسشنامه

با توجه به اینکه پرسشنامه این تحقیق استاندارد می‌باشد، پس از بررسی و ارزشیابی پرسشنامه توسط چند تن از صاحب‌نظران، روایی محتوایی آن تأیید شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز، از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. پس از جمع‌آوری کلیه داده‌ها، ضریب پایایی کل محاسبه گردید که این ضریب ۹۱ درصد به دست آمد. همانطور که در جدول ۲ ملاحظه می‌شود با توجه به اینکه برای پژوهش‌های علوم انسانی ضریب آلفای بالاتر از ۰/۷ قابل قبول است، می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را



مناسب ارزیابی کرد. ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از مولفه‌های تحقیق که از ادبیات و پیشینه استخراج شد، در جدول ۱ نشان داده شده است :

جدول ۲. ضریب آلفای کرونباخ و منابع پرسشنامه‌ها

متغیرها	تعداد سوالات	ضریب آلفای کرونباخ	منبع
کیفیت آموزش	۱۴	٪۹۰/۵	چو و باولی (۲۰۰۷)؛ بروثرتون و اوانز (۲۰۱۰)
تدریس مدرسان	۷	٪۹۱/۵	چو و باولی (۲۰۰۷)؛ بروثرتون و اوانز (۲۰۱۰)
تخصیص منابع	۷	٪۷۷/۸	چو و باولی (۲۰۰۷)؛ بروثرتون و اوانز (۲۰۱۰)
امید به اشتغال	۸	٪۸۷/۲	چو و باولی (۲۰۰۷)

#### ۵. یافته‌های تحقیق

در این بخش سعی شده است تا ضمن بیان آمار توصیفی شرکت‌های مورد بررسی، نتایج حاصل از تحلیل آماری در قالب دو آزمون همبستگی و رگرسیون ساده تشریح شود.

جدول ۳. آمار توصیفی جامعه مورد مطالعه

ویژگیهای جامعه مورد بررسی	
جنسیت پاسخ دهندگان ( زن یا مرد)	زن ۲۹ مرد ۷۶
سن (۲۰ سال و کمتر، ۲۵-۲۰ سال، ۳۰-۲۵ سال، ۳۰ سال و بالاتر)	به ترتیب ۳۸ نفر، ۴۰ نفر، ۲۱ نفر، ۶ نفر
تحصیلات (دیپلم و زیر دیپلم، فوق دیپلم، کارشناسی، کارشناسی ارشد و بالاتر)	به ترتیب ۴۴ نفر، ۳۶ نفر، ۲۵ نفر
مدت زمان دوره (۱ ماه و کمتر، ۲-۴ ماه، ۴-۶ ماه، ۶-۸ ماه، ۸ ماه و بالاتر)	به ترتیب ۲۸ نفر، ۲۹ نفر، ۴۸ نفر، ۰ نفر، ۰ نفر
دانشجو (هستم، نیستم)	۱۰۵ دانشجو نیستند.

نتایج آزمون همبستگی در قالب جدول ۴ و نتایج آزمون رگرسیون در جدول ۵ آمده است. جدول ۴ میزان و جهت همبستگی -ها را در سطح معناداری ۵ درصد نشان می‌دهد. همان طور که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، با توجه به ضریب پیرسون متغیرها و  $p < 0.05$  مشخص گردید که بین دو متغیر کیفیت آموزش (تدریس مدرسان، تخصیص منابع)، امید به اشتغال رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۴. نتایج آزمون همبستگی

متغیر	امید به اشتغال	کیفیت آموزش
امید به اشتغال	۱	-
کیفیت آموزش	۰/۴۲۵*	۱
تدریس مدرسان	۰/۳۵۶*	۰/۹۲۷*
تخصیص منابع	۰/۵۳۴*	۰/۹۲۲*

\* همبستگی در سطح ۰.۰۱ نیز معنادار شده است.



همانطور که بیان شد، جهت بررسی تأثیر کیفیت آموزش بر امید به اشتغال از رویکرد رگرسیون ساده استفاده گردید. بدین منظور، در جدول ۵ تأثیر کیفیت آموزش را بر امید به اشتغال و همچنین تأثیر متغیر تدریس مدرسان و تخصیص منابع بر امید به اشتغال در دو مدل نشان داده شده است. همانطور که مشاهده می‌شود در مدل اول که تأثیر کیفیت آموزش را بر امید به اشتغال مورد بررسی قرار گرفته است، میزان سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ می باشد بنابراین، فرضیه اول مورد تایید قرار می‌گیرد. با استفاده از نتایج این جدول می‌توان رابطه ریاضی زیر را به این صورت نوشت که  $Y$  متغیر وابسته: (امید به اشتغال)،  $X_1$  متغیر مستقل (کیفیت آموزش) و  $a$  مقدار ثابت (عرض از مبدأ) که در این مدل برابر با ۳/۲۷۴ می‌باشد و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مرتبط با  $a$  کمتر از ۰/۰۵ گردیده است، بنابراین مدل استاندارد شده اول به صورت زیر ارائه شده است:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\text{کیفیت آموزش} \times 0/423 + 3/274 = \text{امید به اشتغال}$$

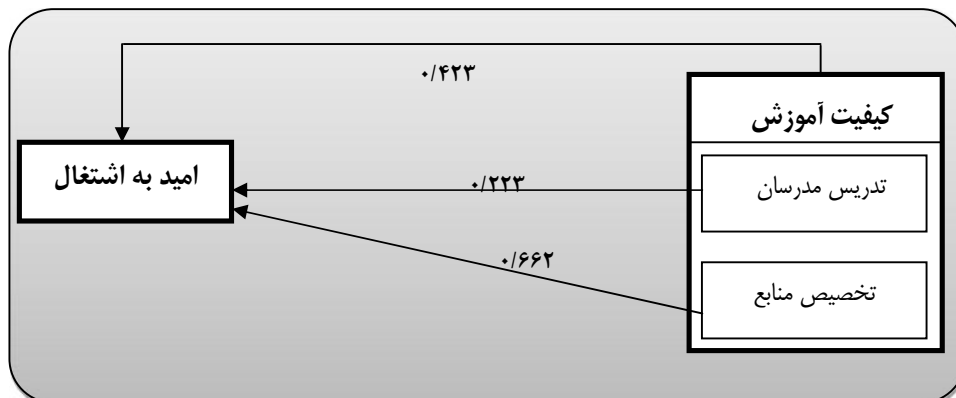
همانطور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود مدل دوم تأثیر تدریس مدرسان و تخصیص منابع را بر امید به اشتغال نشان می‌دهد. میزان سطح معناداری در این مدل مانند مدل قبل کمتر از ۰/۰۵ بدست آمده است که نشان می‌دهد فرضیه دوم و سوم نیز مورد تایید قرار گرفته است. رابطه ریاضی این مدل نیز جاییکه در آن  $Y$  متغیر وابسته (امید به اشتغال)،  $X$  متغیر مستقل ( $X_2$ ): تدریس مدرسان؛  $X_3$ : تخصیص منابع) و  $a$  مقدار ثابت (عرض از مبدأ) که در این مدل برابر با ۳/۴۹۷ می‌باشد و با توجه به اینکه سطح معنی‌داری مرتبط با  $a$  کمتر از ۰/۰۵ شده است، بنابراین مدل دوم به صورت زیر ارائه شده است:

$$\text{تخصیص منابع} \times 0/622 + \text{تدریس مدرسان} \times 0/223 + 3/497 = \text{امید به اشتغال}$$

جدول ۵. نتایج آزمون رگرسیون

سطح معنی‌داری	آماره آزمون	ضرایب استاندارد	ضرایب غیراستاندارد		مدل
			خطا	B	
۰/۰۰۰	۶/۳۹۳		۰/۵۱۲	۳/۲۷۴	۱ مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۴/۷۶۶	۰/۴۲۵	۰/۰۸۹	۰/۴۲۳	کیفیت آموزش ← امید به اشتغال
۰/۰۰۰	۷/۳۹۳		۰/۴۷۳	۳/۴۹۷	۲ مقدار ثابت
۰/۰۳۶	۲/۱۱۹	۰/۲۴۶	۰/۱۰۵	۰/۲۲۳	تدریس مدرسان ← امید به اشتغال
۰/۰۰۰	۶/۱۰۰	۰/۷۰۹	۰/۱۰۹	۰/۶۶۲	تخصیص منابع ← امید به اشتغال

### ۱.۵. بررسی مدل مفهومی



شکل ۲. ضرایب مسیر



جدول ۷. خلاصه مدل

شماره مدل	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	انحراف استاندارد	سطح معنی-داری F	دوربین-واتسون	VIF
۱	۰/۱۸۱ <sup>a</sup>	۰/۱۷۳	۰/۹۰۶	۰/۰۰۰	۲/۲۵۳	۱
۲	۰/۳۱۵ <sup>b</sup>	۰/۳۰۲	۰/۸۳۲	۰/۰۰۰	۲/۲۴۳	۲/۰۱۱

<sup>a</sup>. تأثیر کیفیت آموزش بر امید به اشتغال

<sup>b</sup>. تأثیر تدریس مدرسان و تخصیص منابع بر امید به اشتغال

همان‌گونه که در جدول ۷ ملاحظه می‌شود در این تحقیق، دو مدل مورد بررسی قرار گرفته است. در مدل اول که کیفیت آموزش نقش متغیر مستقل و امید به اشتغال نقش متغیر وابسته را دارد، ضریب تعیین به میزان ۰/۱۸۱ برآورد شده است که نشان می‌دهد ۱۸/۱ درصد از تغییرات امید به اشتغال این کارآموزان به تغییرات متغیر واردشونده به آن (کیفیت آموزش) وابسته است، همان‌طور که مشاهده می‌گردد، سطح معنی‌داری در این مدل کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد بنابراین، این مدل معنادار می‌باشد. در مدل دوم که متغیرهای تدریس مدرسان و تخصیص منابع متغیر مستقل می‌باشد و متغیر امید به اشتغال نقش متغیر وابسته را داراست، ضریب تعیین به میزان ۰/۳۱۵ برآورد شده که نشان‌دهنده این است که ۳۱/۵ درصد تغییرات مربوط به امید به اشتغال به تغییرات متغیرهای تدریس مدرسان و تخصیص منابع وابسته است. با توجه به این جدول در هر دو مدل برای آماره آزمون دوربین-واتسون به ترتیب مقادیر ۲/۲۵۳ و ۲/۲۴۳ بدست آمده است (در صورتی که این آماره برای مدلی در اطراف ۲ برآورد شود نشان‌دهنده عدم وجود خودهمبستگی در مدل می‌باشد). آزمون وجود هم خطی با استفاده از VIF، در هر دو مدل، کمتر از ۱۰ شده که نشان‌دهنده عدم وجود هم خطی می‌باشد.

#### ۶. بحث و نتیجه گیری

این پژوهش به دنبال بررسی تاثیر کیفیت بر امید به اشتغال کارآموزان فنی و حرفه ای شهر زاهدان بود. طبق نتایج بدست آمده کیفیت آموزش و ابعاد آن (تدریس مدرسان و تخصیص منابع) به طور مستقیم بر امید به اشتغال کارآموزان مراکز فنی و حرفه ای تاثیر معنادار و مثبتی دارند.

در ارتباط با فرضیه اول، کیفیت آموزش بر امید به اشتغال تاثیر مثبت و معنی داری دارد. کیفیت آموزش از دید مشتری (در اینجا کارآموز)، خروجی یک فرآیند ارزیابی است که در این فرآیند، مشتری (کارآموز)، توقعات و انتظارات خود را با خدماتی که دریافت کرده مقایسه می‌کند و نتیجه آن، نظر کارآموز در مورد کیفیت خدمات دریافتی است (گرونروس، ۱۹۸۴). این تحقیق نشان داد که چنانچه کیفیت آموزش مطلوب باشد می‌تواند امید به اشتغال را در کارآموزان فنی و حرفه ای افزایش دهد و آنها را به آینده کاری خود خوش بین کند. با بررسی تحقیقات پیشین، در اکثر موارد تنها به بررسی امید به آینده افراد بررسی صورت گرفته بود و در هیچ یک از آنها تاثیر کیفیت آموزش بر امید اشتغال مورد سنجش قرار نگرفته بود بنابراین امکان مقایسه در این فرضیه وجود ندارد.



از طرفی فرضیه دوم تحقیق، نشان داد که تدریس مدرسان می‌تواند امید به اشتغال را افزایش دهد، بنابراین می‌توان بیان داشت که چنانچه از مربیانی استفاده کنیم که آمادگی لازم را داشته باشند و بتوانند به شیوه‌ای اثربخش و سودمند تدریس کنند و تشویق و حمایت لازم از کارآموزان به منظور برای یادگیری به عمل آورند میتوان انتظار داشت که کارآموزان تحت تعلیم آنها به آینده شغلی خود امیدوارتر هستند و از توانایی شغلی خود اطمینان دارند.

فرضیه سوم تحقیق نیز نشان داد که تخصیص منابع بر امید به اشتغال کارآموزان مورد مطالعه تاثیر مثبت و معناداری دارد، در نتیجه می‌توان اظهار داشت چنانچه فضای آموزشی از امکانات لازم برای یادگیری برخوردار باشد، در فعالیتهای آموزشی، بازخور کافی به کارآموزان داده شود و ... کارآموزان انگیزه بیشتری برای یادگیری دارند که خود باعث افزایش امید به اشتغال آنان می‌شود و آنان را به آینده و بازار کار خوش بین تر می‌کند. در مورد فرضیه دوم و سوم نیز تحقیق مشابهی موجود نبود بنابراین امکان مقایسه نتایج وجود نداشت.

در این تحقیق به علت متفاوت بودن دوره‌ها و اینکه دوره برخی کارآموزان به پایان رسیده بود بنابراین محققان با محدودیت دسترسی به این افراد مواجه بودند. پیشنهاد می‌شود محققان در آینده به بررسی سایر عواملی که می‌تواند بر امید به اشتغال کارآموزان تاثیر گذار متمرکز شوند (از جمله، قدرت یادگیری، بازار کار و...)، از جمله دیگر پیشنهادات بررسی این تحقیق در جوامع دیگر از جمله دانشجویان دانشگاهها و مقایسه با تحقیق حاضر می‌باشد.

#### منابع

- ایللی، خدیار، هداوندی، محمدرضا، ارزشیابی کیفیت دوره‌های آموزش موسسات ارائه دهنده خدمات آموزش به شرکت ایران خودرو، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، سال سی و چهارم، شماره ۱، ۱۳۸۳
- بیدختی، علی اکبر امین: نقش آموزشهای فنی و حرفه‌ای در توسعه‌ی خود اشتغالی در استان سمنان، پژوهشکده علوم انسانی شماره شانزدهم سال ۸۳
- جمالپور، گیتی (۱۳۸۲)، بررسی دیدگاه دانشجویان دانشگاههای شاهد تهران نسبت به آینده شغلی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران مرکز، ص ۶۸.
- رضی، داوود (۱۳۸۱)، سنجش نگرش دانشجویان به آینده شغلی خود با توجه به عوامل اجتماعی و اقتصادی مؤثر بر آن در دانشگاه مازندران، مجله علمی- پژوهشی دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه اصفهان، دوره ۲، شماره ۳۰ و ۳۱، صص ۳۲۶-۲۹۵.
- زمانی، غلامحسین (۱۳۸۱)، معیارهای انتخاب شغل از دیدگاه دانشجویان کشاورزی، دوره ۳۳، شماره ۱، صص ۸۸-۸۱.
- سالیس، ادوارد، مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش، ترجمه سید علی حدیقی، تهران: نشر هوای تازه، ۱۳۷۲
- سام آرام، عزت الله (۱۳۸۲)، «نقش عوامل اجتماعی در بیکاری جوانان، کار و جامعه، شماره ۵۱، صص ۳۸-۳۴
- شاه محمدی، فرشته (۱۳۸۵)، ارزیابی رضایت از آینده حرفه‌ای از دانشجویان پزشکی تهران، مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی تهران، شماره ۲، صص ۱۳۹-۱۳۳.
- عمادزاده، مصطفی: عوامل مؤثر در بهبود کیفیت تدریس، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۲۹، ۱۳۷۲
- فراهین، ابوالفضل؛ بیات، فاطمه (۱۳۸۶)، انتظارات شغلی دانشجویان تربیت بدنی از اشتغال و آینده شغلی آنان در استان خراسان رضوی، نشریه رویش، سال پنجم، شماره ۱۹، صص ۴۰-۳۳.
- قریبی راد، فخرالسادات (۱۳۸۷)، بررسی میزان امیدواری به اشتغال در آینده دانشجویان رشته های علوم انسانی، مجله پژوهشی دانشگاه اصفهان، جلد ۲۹، شماره ۱، صص ۶۶-۴۷.
- کرباسی، علی رضا و همکاران (۱۳۸۷)، «پیش بینی اشتغال بخش کشاورزی در ایران»، مجله اقتصاد در توسعه کشاورزی (علوم و صنایع کشاورزی)، جلد ۲۲، شماره ۲
- موسوی، علی، سلیم بهرامی، عبدالرضا، سفید کوهی، حسین محمودی: لزوم توجه به کیفیت در آموزش های فنی و حرفه ای، مجموعه مقالات دومین همایش ملی
- موسوی، علی: بهبود سیستم از طریق رویکرد مدیریت تضمین کیفیت در مرکز آموزش فنی و حرفه ای ۲۲ بهمن ساری، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی اراک.



## پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



- نظری کتولی، علی؛ رحمانی، امین(۱۳۸۴)، چالش های اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهها، ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۳، ص ۳.
- نویدی، احد و همکاران.( ۱۳۸۲) آموزش فنی و حرفه ای، پژوهشکده تعلیم و تربیت آموزش و پرورش، تهران.
- وزارت آموزش و پرورش: آموزش های فنی و حرفه ای، نشر پژوهشکده تعلیم و تربیت، تهران ۱۳۷۹
- هرندی، فاطمه؛ فلاح محسنی خانی، زهره(۱۳۸۵)، اشتغال جوانان و چالش های آن، فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۵، صص ۱۴۶-۱۳۳.
- Baker. Mery, ( ), Training Effectiveness Assessment, Naval Air Warfare center Training System Devison.
- Carnoy, Martin ( ). "Efficiency and equality in vocational education and training". *International Labour Review*. Vol. .
- Colombier, N., Masclat, D. ( ). "Intergenerational correlation in self employment: some further evidence from French E CHP data". *Small Business Economics*, ( ), pp: - .
- Cornford, Lan R. ( ). "Rediscovering the importance of learning and curriculum in vocational education and training in Australia". *Journal of Vocational Education and Training*, vol. , .no. .
- Golse, T. ( ). "A view from entry level: student perception of critical information system job attributes". Proceedings of the ACM SIGCPR Conference on Computer Personnel Research, San Diego, USA, pp: .
- Herrera, R., Lim Jon, Y. S. ( ). "Job satisfaction among athletic trainers in NCAA Division Laa institutions". *The Sport Journal*, ( ), pp: - .
- Ivancevich.John.M, ( ),Human Resource Management,Eight Edition, Mcgrawhill companies.-Chapman. R & Wilson .p,( ), Total Quality Training and Human Resource Development, Dogan page.
- Lee, Kye Woo ( ). An alternative technical education system: A case study of Mexico. The World Bank. Washington D. C.
- <http://www.sba.gov.advo/states/>: United States Small Business Administration. Prarvin Visaria