

بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برافزایش رفتار کاریابی کارآموزان جویای کار اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران

زهرا امینی حفری*
عبدالله شفیع‌آبادی**

چکیده

هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برافزایش رفتار کاریابی کارآموزان جویای کار در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران بود. نمونه تحقیق شامل ۴۰ نفر از کارآموزان جویای کار مرکز شماره ۴ اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران بود که به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. تحقیق نیمه آزمایشی از نوع پیش‌آزمون و پس‌آزمون با گروه آزمایش و گواه بود. نمونه‌ها به دو گروه ۲۰ نفری آزمایش و گواه تقسیم شدند. به گروه آزمایش، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کاریابی ارائه شد و گروه گواه هیچ‌گونه آموزشی را دریافت نکردند. ابزار تحقیق شامل اطلاعات کتابخانه‌ای و پرسشنامه استاندارد رفتار کاریابی عابدی و صالحی (۱۳۸۴) بود. برای تحلیل یافته‌های تحقیق، آمار توصیفی، استنباطی و آزمون‌های t نمونه‌های مستقل و تحلیل کوواریانس با استفاده از نرم‌افزار SPSS۲۳ انجام شد.

یافته‌های تحقیق نشان داد تفاوت معناداری در میانگین رفتارهای کاریابی در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه وجود دارد ($P < 0,05$). در نتیجه تحقیق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، موجب افزایش رفتارهای کاریابی و مؤلفه‌های آن در کارآموزان جویای کار شد.

واژگان کلیدی: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، شغل، رفتار کاریابی.

* فارغ‌التحصیل کارشناسی ارشد مشاوره و راهنمایی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، zahrahafri@yahoo.com
** استاد مشاوره دانشگاه علامه طباطبائی.

مقدمه

کشور ما در مسیر صنعتی شدن و خودکفایی قرار دارد و باید همچون کشورهای صنعتی شده، کارها را به افراد ماهر و توانا بسپارد. بنابراین، برای تسریع رشد صنعتی و خودکفایی کشور، باید دانش عمومی افراد در زمینه اشتغال و کاریابی افزایش یابد تا آنان بتوانند فرایند جستجوی شغل را به شیوه‌ای مناسب پیگیری کنند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۲). تحولات مختلف، در صنعت و اقتصاد کشورها باعث شده داشتن شغل مناسب به‌منظور تأمین نیازهای مادی و نیازهای روحی به‌عنوان یک نیاز اساسی شناخته شود (الکساندریا^۱، ۲۰۰۸).

هرساله میلیون‌ها نفر مشغول پیدا کردن کار، ورود به دنیای کار، تکمیل آموزش‌های شغلی یا مایل به جستجوی فرصت‌های جدید شغلی هستند. مطابق با این روند در دو دهه گذشته مطالعات در مورد کاریابی و نتایج استخدام در زمینه‌های گوناگون رو به افزایش بوده است (کانفر^۲، ونبرگ^۳ و کانترویتز^۴، ۲۰۰۱).

بازار کار و دنیای مشاغل همواره در حال تغییر است. با پیشرفت صنعت و رشد تکنولوژی برخی مشاغل از بین می‌روند و مشاغل جدیدی جایگزین آن‌ها می‌شوند. برخی از عواملی که بر نیروی کار و درنهایت بر روال اشتغال تأثیر می‌گذارد عبارت‌اند از: تغییر در گزینش کارکنان، تغییر در میزان ساعت موظف کار، نوع اقتصاد کشور و نوع جامعه (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۲).

در افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها عوامل بسیاری تأثیرگذارند که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، آموزش و ایجاد مهارت و تخصص در منابع انسانی است (سازگار نژاد، ۱۳۸۲). امروزه آموزش فنی و حرفه‌ای در جهان به‌صورت یک آموزش مادام‌العمر و پیوسته مطرح است که اگرچه همه کشورهای موفق به اجرای چنین برنامه‌ای نشده‌اند، بسیاری از آن‌ها دنبال آن هستند و برخی از کشورها مانند ژاپن آموزش مادام‌العمر را جزء برنامه‌هایشان قرار داده‌اند و برای رسیدن به هدف‌های آن تلاش وسیعی را آغاز کرده‌اند. لازم به یادآوری است که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در دنیای امروز، تنها به آموزش کارگران یک کشور ختم نمی‌شود، بلکه آمار یک ملت و حتی دارندگان مشاغل مهم کشور را در برمی‌گیرد و به‌نوعی ضرورت آموزش حرفه‌ای آنان را مطرح می‌سازد.

۱. Alexandria

۲. Kanfer

۳. Wanberg

۴. Kantrowitz.

از سوی دیگر، اشتغال یکی از مسائل مهم و مورد بحث سیاست‌گذاران کشورهای مختلف جهان است؛ زیرا کم‌وبیش اکثر کشورهای جهان اعم از جوامع صنعتی و کشورهای جهان سوم در حال توسعه همگی به نحوی با مسئله‌ی عدم اشتغال معادل با بیکاری مواجه هستند (محمدعلی، ۱۳۹۰).

ایران در سطح آسیا از لحاظ کمی جزء پنج کشور برتر از لحاظ میزان ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است (مکلن^۱ و واندرپل^۲؛ ۲۰۰۶). در مقایسه با کشورهای پیشرفته نیز جایگاه ایران از لحاظ درصد فراگیران آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نزدیک به متوسط درصد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌باشد؛ اگرچه در مقیاس با کشورهای مثل ژاپن، آلمان و استرالیا، میزان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایران تقریباً معادل نصف آن کشورهاست (کریستین ابرهاردت^۳، ۲۰۰۸).

یکی از مهم‌ترین و ابتدایی‌ترین مسئله‌ای که این پژوهش از آن نشأت گرفته است، ضعف در مهارت‌های حرفه‌ای و مهارت‌های کاریابی نیروهای کار و همچنین فقدان یک سیستم جامع برای ارزیابی و سنجش این مؤلفه‌ها برمی‌گردد. با توجه به اینکه اکثریت نیروی‌های جویای کار جامعه، فاقد مهارت‌های لازم برای جذب در بازار کار و ایجاد فرصت‌های کسب‌وکار هستند، این پژوهش به تعیین تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر افزایش رفتار کاریابی کارآموزان جویای کار در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران پرداخته است تا مرجع مناسبی برای تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی در جهت افزایش کارایی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و افزایش رفتار کاریابی نیروهای انسانی جویای کار به دست آید.

نتیجه این تحقیق به‌طور مستقیم می‌تواند راهنمایی برای مسئولان و برنامه‌ریزان آموزشی و پژوهشی باشد. در واقع، این تحقیق به دنبال پاسخگویی به سؤال ذیل است: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای چه تأثیری بر رفتارهای کاریابی کارآموزان جویای کار دارد؟

آموزش فنی و حرفه‌ای، آموزشی است که به‌منظور ایجاد مهارت و توانایی برای احراز شغل یا افزایش مهارت ارائه می‌شود و منجر به کسب گواهینامه مهارت می‌شود (سالنامه آماری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، ۱۳۹۴). بنا بر تعریف یونسکو،

۱. Maclean

۲. Vanderpol

۳. Christian Eberhardt

آموزش فنی و حرفه‌ای علاوه بر دانش عمومی تمام اشکال و سطوح فرایند آموزشی، شامل مطالعه فناوری و علوم مربوط به آن، کسب مهارت‌های عملی، توانایی و نگرش را در برمی‌گیرد و مسائل مرتبط با اشتغال را در بخش‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی زندگی بر عهده دارد (تاپین و کانسیل^۱، ۲۰۰۲).

رفتار کارایی، روندی است متشکل از جمع‌آوری اطلاعات درباره فرصت‌های شغلی بالقوه، ایجاد و ارزیابی گزینه‌های موجود و انتخاب از میان این گزینه‌ها. این فعالیت‌ها، تعیین‌کننده نوع و میزان اطلاعاتی است که جویندگان کار درباره شروع یک شغل و همچنین شماری از فرصت‌های شغلی به دست می‌آورند که ممکن است یک جوینده کار از میان آن‌ها شغلی را انتخاب کند (سوايدر^۲، ۲۰۱۱). فعالیت کارایی مجموعه اعمال منظم و هدفمندی است که برای کسب اطلاعات در مورد خود و دنیای کار به منظور شناخت فرصت‌ها و اشتغال انجام می‌شود (ایدن و آویرام^۳، ۱۹۹۳).

رفتار کارایی در این تحقیق شامل مهارت‌های جستجوی شغل، دانش کارایی و آگاهی از توانایی‌های فردی است. از نظر هوی^۴ (۲۰۰۲) مفهوم جستجوی کار یک فرایند هدفمند و ارادی است که با شناسایی و تعهد آغاز می‌شود و به دنبال هدف اشتغال است. بر اساس تعریف دانپورت و پروساک^۵ (۱۹۹۸)، دانش عبارت است از ترکیبی سیال از تجارب، ارزش‌ها، اطلاعات زمینه‌ای، و دانش تخصصی که به صورت منسجم و یکپارچه چارچوبی را برای ارزیابی و کسب تجارب و اطلاعات جدید را فراهم آورد و منظور از آگاهی از توانایی‌های فردی در این تحقیق، آگاهی از میزان قابلیت‌های افراد یا خودشناسی اعم از رغبت‌ها، ارزش‌ها و استعدادها برای انتخاب شغل است.

درباره مفاهیم انتخاب شغل دیدگاه‌های متعددی مطرح شده است. تفاوت در نگرش نظریه‌پردازان نسبت به ماهیت انسان مهم‌ترین عامل مؤثر در تعدد و تنوع در مفاهیم انتخاب شغلی محسوب می‌شود. به‌عنوان مثال، برخی نظریه‌پردازان انسان را موجودی آزاد و تصمیم‌گیرنده می‌انگارند درحالی‌که گروه دیگر انسان را موجودی وابسته و

۱. Tappin & Council

۲. Swider

۳. Eden & Aviram

۴. Hoyer, G

۵. Davenport, T and Prusak

منفعل می‌پندارند. برای تعیین مفاهیم انتخاب شغل باید موضوعات ذیل مورد بررسی قرار گیرد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۲).

الف) آیا انتخاب شغل به صورت تصادفی یا اصولی انجام می‌گیرد؟

ب) آیا انتخاب شغل آگاهانه یا ناآگاهانه است؟

ج) آیا انتخاب شغل عقلانی یا عاطفی است؟

د) آیا انتخاب شغل، فعالیتی سازشی یا ترکیبی است؟

ه) آیا انتخاب شغل به صورت آنی یا تکاملی صورت می‌گیرد؟

رفتار کارایی از نقطه نظرات مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. نظریه فیشبین و آگزن^۱ (۱۹۸۵) درباره عمل منطقی، رفتار منظم و نظریه کنترل عمل، نظریه‌های مفید و معتبری برای پیش‌بینی رفتار کارایی هستند. هر سه نظریه معتقدند که تمایلات رفتاری برای مبادرت به کارایی بهترین پیش‌بینی کننده برای رفتار کارایی واقعی هستند (ادوین و همکاران^۲، ۲۰۰۴).

مدل‌های کارایی عبارت‌اند از: مدل منظم، مدل یادگیری و مدل پاسخ هیجانی. بر طبق مدل منظم، در پایان فرایند جستجو، افراد جویای کاری که بیکار مانده‌اند، جستجوی‌شان را دوباره آغاز می‌کنند و به مراحل اولیه کارایی بازمی‌گرداند (باربر^۳ و همکاران، ۱۹۹۴). در مدل کارایی یادگیری، جویندگان کار تکنیک‌های جستجوی مؤثر و کارآمدتر را در حین دوره کارایی‌شان یاد می‌گیرند. جویندگان کار با کسب تجربه بیشتر، تکنیک‌ها و فعالیت‌هایی را برمی‌گزینند که برای آن‌ها بهتر از همه جواب می‌دهد و رفتارهایشان را بر همین اساس تغییر می‌دهند (ساکس و آشفورث^۴، ۲۰۰۰) و مدل پاسخ هیجانی پیش‌بینی می‌کند که افراد جویای کار، استفاده از منابع غیررسمی را کاهش دهند و شدت ارزیابی‌شان را کم کنند (ساکس و آشفورث، ۲۰۰۰).

پیشینه تحقیق

قدسیان و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی که تحت عنوان بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر توانمندسازی زنان بر روی مهارت آموختگان مراکز آموزش فنی و

۱. Fishbin & Agzen

۲. Edwin, A. j et al

۳. Barber

۴. Saks & Ashforth

حرفه‌ای کرمان انجام داده‌اند به این نتیجه رسیدند که رابطه بین تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و توانمندسازی زنان مثبت و معنادار است. در تحقیقی که مطلق و صابری (۱۳۸۹) تحت عنوان بررسی رابطه دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای و اثربخشی آن در کارایی اشتغال کارآموزان مرد شهر اراک انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که دوره‌های آموزشی در کارایی و مهارت کارآموزان مفید بوده است. ویژگی‌های شخصیتی به‌تنهایی قادر است ۶۹/۶۴٪ تغییرات کارآفرینی را تبیین کند.

احمدپور و مقیمی (۱۳۸۸) پس از بررسی و تجزیه و تحلیل‌های مبتنی بر پژوهش‌های خود، مهم‌ترین ویژگی‌ها را برای کارآفرینان به صورت زیر جمع‌بندی کرده‌اند: حالت‌های ذهنی مثبت، نیاز به موفقیت، تمایل به ریسک و مخاطره، گرایش به خلاقیت و نوآوری، روحیه شکست‌ناپذیری، مرکز کنترل درونی و نیاز به استقلال. احمدی و شفیع‌آبادی (۱۳۸۷)، در تحقیقی تحت عنوان «بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک کوچینگ در تغییر نگرش نسبت به بازار کار و افزایش مهارت‌های کارایی در فارغ‌التحصیلان دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبائی» روی ۶۰ نفر از فارغ‌التحصیلان کشاورزی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میانگین نگرش نسبت به بازار کار و مهارت‌های کارایی نمونه‌های گروه آزمایش که مشاوره شغلی به سبک کوچینگ را دریافت کردند نسبت به میانگین گروه گواه که این نوع مشاوره را دریافت نکردند اختلاف معناداری وجود دارد.

صالحی نجف‌آبادی و همکاران (۱۳۸۵) در دو تحقیق جداگانه خود به این نتیجه دست یافتند که راهنمای شغلی به شیوه فرایند آمادگی حرفه‌ای و آموزش کارآفرینی، فعالیت‌های کارایی زنان شهرکرد را افزایش داده است. صالحی عمران (۱۳۸۶) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی عوامل مؤثر بر کارایی آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای استان مازندران» به این نتیجه دست‌یافت که مهارت‌آموختگان فنی و حرفه‌ای به دلیل عدم ارتباط و آشنایی مناسب با کارفرمایان و مسائل و مشکلات مالی، از وضعیت اشتغال مناسبی در بخش صنعت و کشاورزی برخوردار نیستند. علاوه بر آن، یافته‌های تحقیق نشان داد که ارتقای کیفیت دوره‌های آموزش مهارت‌ها نیز می‌تواند نقش مؤثری در جذب آن‌ها به بازار کار داشته باشد.

رابرت رن^۱ و همکاران در مطالعه‌ای که به مدت ۸ ماه روی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها در سال ۲۰۱۴ انجام دادند به این نتیجه رسیدند که حمایت‌ها و آموزش‌های مربی نقش مؤثری در موفقیت برنامه‌ها و رفتارهای کاریابی کارجویان دارد. مطالعات موزاکیتیس^۲ (۲۰۱۰)، نشان داد زنجیره ارتباطی بین شناسایی بازار، برنامه‌ریزی و آموزش فنی و حرفه‌ای در توسعه اقتصادی مؤثر و مهم هستند. کاهیارارا^۳ (۲۰۰۸)، در مطالعه‌ای در تانزانیا دریافت افرادی که دارای مهارت‌های فنی و حرفه‌ای هستند از افرادی که دارای مدرک دانشگاهی هستند، دارای درآمد و تخصص بیشتری هستند.

رز^۴ (۲۰۰۵) در مقاله‌ای خصوصیات یک نظام آموزش فنی و حرفه‌ای مطلوب و پیامدهای مثبت آن را بیان کرده است. وی افزایش توانایی یادگیری، توسعه مهارت‌های استدلالی و تحلیلی دانش‌آموزان و مشارکت در کارها، را جزء خصوصیات نظام آموزش فنی و حرفه‌ای مطلوب و افزایش نقش مهارت‌ها در انعکاس توانایی‌های فردی و تعدیل آن‌ها برای انجام وظایف و اجتناب از زیان و خطا، افزایش انگیزه برای آموزش و کار و به‌طور کلی افزایش بهره‌وری نیروی کار را به‌عنوان پیامدهای مفید نظام آموزش فنی و حرفه‌ای بیان کرده است.

مطالعات متعدد نشان می‌دهد که رفتار کاریابی به‌طور معناداری با موفقیت شغلی مرتبط است (ساکس و آشفورت، ۱۹۹۹).

کانفر و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که هم میزان کاریابی و هم تلاش برای کاریابی رابطه مثبتی با وضعیت اشتغال دارد. تحقیقات در مورد منابع اطلاعات شغلی نیز نشان داده است که جویندگان کار به‌احتمال بیشتر از طریق استفاده از منابع غیررسمی اطلاعات، کار پیدا می‌کنند. به‌خصوص، دوستان و آشنایان شخصی، منبع مهمی هستند که از طریق آن‌ها جویندگان کار، کار پیدا می‌کنند (به نقل از براون و لنت، ۲۰۰۴).

فرضیه‌های تحقیق

۱. Robert Renn

۲. Mouzakitis

۳. Kahyarara

۱. Rose

۲. Brown, S. D., & Lent

فرضیه اصلی تحقیق

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برافزایش رفتار کارایی کارآموزان جویای کار مؤثر است.

فرضیه‌های فرعی تحقیق

✓ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برافزایش مهارت‌های جستجوی شغل کارآموزان جویای کار مؤثر است.

✓ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برافزایش اطلاعات و دانش کارایی کارآموزان جویای کار مؤثر است.

✓ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برافزایش آگاهی از توانایی‌های فردی جویای کار مؤثر است.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نوع کاربردی^۱ است، زیرا از نتایج این پژوهش برای بهبود رفتار کارایی نیروهای جویای کار استفاده کرد، از این حیث که به بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برافزایش رفتار کارایی کارآموزان فنی و حرفه‌ای تهران می‌پردازد، تحقیق نیمه آزمایشی با طرح پیش‌آزمون، پس‌آزمون و گروه گواه است. در این طرح آزمودنی‌ها با انتساب تصادفی میان گروه آزمایشی و گروه تقسیم می‌شوند، پس‌از آن عمل آزمایشی به اجرا درمی‌آید و تفاوت‌های میان آزمودنی‌ها در دو گروه، کنترل می‌شود.

جامعه آماری این تحقیق شامل کارآموزان جویای کار در دوره «کاربر نرم‌افزار اداری» که در بهار سال ۱۳۹۵ دوره آموزشی آن‌ها در مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای شماره ۴ تهران (مرکز پروین اعتصامی) برگزار شد. تعداد کارآموزان جویای کار ۴۵ نفر بوده است که با توجه به جدول مورگان و نوع پژوهش که مداخله‌ای^۲ است، تعداد ۴۰ نفر از کلیه کارآموزان به روش نمونه‌گیری در دسترس در دو گروه ۲۰ نفره، گروه آزمایش و کنترل جایگزین شدند. برای ترغیب گروه کنترل برای شرکت در پژوهش، به آن اطلاع داده شد که نتیجه پژوهش برای آن‌ها ارسال خواهد شد.

جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق، از دو روش صورت گرفته است:

۱. Research applied

۲. Interventional

الف) اطلاعات کتابخانه‌ای: برای بررسی ادبیات و پیشینه تحقیق از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است.

ب) پرسشنامه: به منظور گردآوری داده‌های موردنیاز در اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، از پرسشنامه استاندارد ۱۹ سؤالی رفتار کارایی که توسط عابدی و صالحی (۱۳۸۴)، استفاده شده است. این مقیاس انواع فعالیت‌های کارایی، اعم از مراجعه به مراکز، تهیه کارنامه، مصاحبه، مطالعه، مشورت و مراجعه به اینترنت و فعالیت‌هایی از این قبیل را اندازه‌گیری می‌کند و نمره بالا در این آزمون به معنای رفتار بهتر در کارایی است.

روایی این پرسشنامه در تحقیقات قبلی و همچنین در تحقیق حاضر از دیدگاه صاحب‌نظران، مطلوب ارزیابی شده است. روایی محتوایی این پرسشنامه توسط ۵ متخصص در حوزه علوم رفتاری تأیید شده است (صالحی و همکاران، ۱۳۸۵).

پایایی پرسشنامه در تحقیق صالحی و همکاران (۱۳۸۵) و با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شده است.

ضریب آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه و مؤلفه‌های آن به‌قرار جدول (۲) بوده است:

جدول (۲). پایایی پرسشنامه رفتار کارایی

ردیف	مؤلفه‌ها	تعداد سؤال	ضریب آلفای کرونباخ
۱	مهارت‌های جستجوی شغلی کارآموزان	۵	۰/۷۸
۲	اطلاعات و دانش کارایی کارآموزان	۸	۰/۸۴
۳	آگاهی از توانایی‌های فردی	۶	۰/۸۱
	کل پرسشنامه	۱۹	۰/۸۲

فرایند اجرای تحقیق بدین گونه بوده است که در ابتدا پرسشنامه رفتار کارایی در اختیار هر دو گروه گواه و آزمایش قرار داده شد و نمونه‌ها به پرسشنامه پاسخ دادند. در مرحله بعدی به گروه آزمایش، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مربوط به مهارت‌های کارایی آموزش داده شد و به گروه گواه هیچ‌گونه آموزشی ارائه نشد، آموزش‌ها از طریق ارائه برگزاری جلسات آموزشی و طی ۷ جلسه دو ساعته در بهار ۱۳۹۵ انجام شد که عبارت بودند از: معارفه و مفهوم کارایی، نحوه برقراری ارتباط با کارفرما، بررسی شناخت مهارت‌های فردی، شناسایی مشاغل، مهارت‌های کارایی، آموزش مهارت‌های کارآفرینی، آموزش رزومه نویسی و شناسایی فنون استخدامی.

پس از اتمام دوره آموزشی پرسشنامه رفتار کاریابی در اختیار هر دو گروه آزمایش و گواه قرار داده شد و نمونه‌ها به پرسشنامه پاسخ دادند. در انتها اطلاعات جمع‌آوری و مورد تجزیه تحلیل قرار داده شدند و نتیجه‌گیری لازم به عمل آمد.

یافته‌های تحقیق

اطلاعات جمعیت شناختی نمونه‌های تحقیق در جدول شماره (۳) قید شده است.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول (۳). جمعیت شناختی نمونه‌های تحقیق

گروه سنی		مقطع تحصیلی		جنسیت	
۷	زیر ۲۵ سال	۶	پایین‌تر از دیپلم		
۱۳	۲۵-۳۰ سال	۱۳	دیپلم		
۱۲	۳۱-۳۵ سال	۱۵	فوق‌دیپلم	۱۸	مرد
۶	۳۶-۴۰ سال	۵	لیسانس	۲۲	زن
۲	بالای ۴۰ سال	۱	فوق‌لیسانس و بالاتر	۴۰	جمع
۴۰	جمع	۴۰	جمع		

مقادیر چولگی و کشیدگی داده‌های تحقیق بین ۲- و ۲ قرار دارد. بنابراین، می‌توان گفت داده‌ها به توزیع نرمال نزدیک است. برای اطمینان از نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون شاپیرو ویلک استفاده شد که نتایج آن در جدول (۴) نشان داده شده است.

(جدول ۴) نتایج آزمون شاپیرو ویلک جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها

آزمون شاپیرو ویلک			
سطح معناداری	درجه آزادی	آماره	
۰/۱۷۵	۴۰	۰/۹۶۱	پیش‌آزمون
۰/۰۵۷	۴۰	۰/۹۴۱	پس‌آزمون

با توجه به نتیجه آزمون شاپیرو ویلک، سطح معناداری رفتار کارایی در پیش‌آزمون و پس‌آزمون بزرگ‌تر از ۰,۰۵ در فاصله اطمینان ۰,۹۵ بوده است، لذا با اطمینان بالایی می‌توان گفت توزیع داده‌ها در پیش‌آزمون نرمال می‌باشد. در ابتدا برای این‌که نشان داده شود که تغییرات و تفاوت مشاهده شده ناشی از گروه‌بندی است و این‌که اطلاعات پیش‌آزمون در نتیجه آزمون یا معناداری و عدم معناداری آزمون نهایی تأثیری ندارد، از آزمون کوواریانس (ANCOVA) استفاده شده است. در جدول ۵ نتیجه این آزمون نشان داده شده است.

(جدول ۵). نتیجه آزمون آماری کوواریانس برای متغیر رفتارهای کاریابی
در پیش‌آزمون و پس‌آزمون

منبع	نوع/مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معناداری
مدل کوواریانس	۳۴۲,۴۴۹a	۲	۱۷۱/۲۲۴	۲۹/۹۷۹	/۰۰۰
نقطه تقاطع	۳۶۷/۲۴۴	۱	۳۶۷/۲۴۴	۶۴/۲۹۹	/۰۰۰
پیش‌آزمون	/۲۲۴	۱	/۲۲۴	/۰۳۹	/۸۴۴
اختلاف گروه‌ها	۳۳۷/۵۰۲	۱	۳۳۷/۵۰۲	۵۹/۰۹۱	/۰۰۰
خطا	۲۱۱/۳۲۶	۳۷	۵/۷۱۲		
جمع	۵۰۲۷/۰۰۰	۴۰			
اصلاح مجموع	۵۵۳/۷۷۵	۳۹			

با توجه به نتایج جدول ۴-۹، در سطر سوم، سطح معناداری متغیر همپراش (پیش‌آزمون) ۰,۸۴۴ بوده است که نشان از عدم معناداری و عدم تأثیر متغیر همپراش انتخابی بر مدل انتخابی دارد. در سطر چهارم، مقدار F تأثیر متغیر مستقل ۵۹/۰۹۱ را نشان می‌دهد. این مقدار معنادار است ($P < ۰/۰۵$). یعنی پس از خارج کردن تأثیر متغیر همپراش، اختلاف معناداری بین گروه‌ها وجود دارد.

نتایج آزمون t نمونه‌های مستقل قبل از ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مربوط به کاریابی (پیش‌آزمون) نشان داد که میانگین دو گروه آزمایش و گواه در متغیر رفتارهای کاریابی و مؤلفه‌ها اختلاف معناداری وجود ندارد و میانگین گروه آزمایش با گروه دوم از گروه گواه برابر است.

آزمون فرضیه در دو حالت برابری واریانس و عدم برابری واریانس برای متغیر رفتارهای کاریابی در پس‌آزمون صورت گرفت. نتایج آزمون در جدول ۶ قید شده است.

(جدول ۶) آزمون آماری t نمونه‌های مستقل برای متغیر رفتارهای کارایی در پس‌آزمون

آزمون t نمونه‌های مستقل برای برابری میانگین		آزمون لون برای برابری واریانس		رفتارهای کارایی در پس‌آزمون	
سطح معناداری	درجه آزادی	آماره t	سطح معناداری	آماره F	
۰/۰۰۰	۳۸	۷/۸۴	۰/۴۱	۰/۶۹۵	فرض برابری واریانس
۰/۰۰۰	۳۴/۲۹۳	۷/۸۴			فرض عدم برابری واریانس
۰/۰۰۱	۳۸	۳/۵۴۰	۰/۳۵۱	۰/۸۹۲	فرض برابری واریانس
۰/۰۰۱	۳۵/۰۰۴	۳/۵۴۰			فرض عدم برابری واریانس
۰/۰۰۰	۳۸	۵/۶۰۹	۰/۰۱۷	۶/۲۵۹	فرض برابری واریانس
۰/۰۰۰	۳۳/۰۱۵	۵/۶۰۹			فرض عدم برابری واریانس
۰/۰۰۰	۳۸	۵/۰۷۷	۰/۴۰۷	۰/۷۰۵	فرض برابری واریانس
۰/۰۰۰	۳۷/۳۸۴	۵/۰۷۷			فرض عدم برابری واریانس

در فرضیه نخست، آزمون لون برای برابری واریانس‌ها، آماره F با مقدار ۰/۶۹۵ دارای سطح معناداری ۰/۴۱۰ می‌باشد که بزرگ‌تر از سطح ۰/۰۵ است، لذا فرض برابری واریانس‌های دو گروه آزمایش و گواه تأیید می‌شود. همچنین در آزمون t نمونه‌های مستقل، آماره t، معیار تصمیم یا سطح معناداری ۰/۰۰۰ دارد که کوچک‌تر از ۰/۰۵ در ضریب اطمینان ۰/۹۵ می‌باشد. لذا فرض صفر رد می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت که در میانگین دو گروه آزمایش و گواه در متغیر رفتارهای کارایی، اختلاف معناداری وجود دارد.

در آزمون این فرضیه، قبل از دخالت متغیر مستقل یعنی قبل از ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اختلاف معناداری در میانگین رفتارهای کارایی در گروه آزمایش و گواه وجود نداشت، لیکن با ارائه هفت جلسه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کارایی، ضمن افزایش میانگین رفتارهای کارایی در گروه آزمایش نسبت به گروه گواه که هیچ‌گونه آموزشی را دریافت نکرده‌اند، اختلاف معناداری بین میانگین‌های دو گروه به وجود

آمد. به عبارت دیگر، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در افزایش دانش کاریابی کارآموزان جویای کار اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای تهران مؤثر بوده است. همچنین در مورد مؤلفه‌های رفتار کاریابی، سطح معناداری آزمون کمتر از ۰/۰۵ بوده است. بنابراین، نتیجه گرفته شد که در میانگین دو گروه آزمایش و گواه در متغیر رفتارهای کاریابی، اختلاف معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در افزایش مهارت‌های جستجوی شغل، دانش کاریابی و آگاهی از توانایی‌های فردی کارآموزان جویای کار اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای تهران مؤثر بوده است. نتایج آزمون t نمونه‌های مستقل قبل از ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مربوط به کاریابی (پیش‌آزمون) نشان داد که میانگین دو گروه آزمایش و گواه در متغیر مهارت‌های جستجوی شغل، اختلاف معناداری وجود ندارد و میانگین گروه آزمایش با گروه دوم از گروه گواه برابر است.

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل توصیفی داده‌های این تحقیق نشان داد که قبل از ارائه آموزش‌ها و دخالت متغیر مستقل، میانگین رفتارهای کاریابی در نمونه‌های آماری کمتر از مقدار مبنای میانگین بود. لیکن با ارائه آموزش‌ها، ضمن این که مقدار مبنای میانگین از حد متوسط فراتر رفت، این مقدار در گروه آزمایش که آموزش‌های مهارتی کاریابی را دریافت کردند بیشتر از گروه گواه بود که هیچ‌گونه آموزشی را دریافت نکردند. همچنین اختلاف معناداری بین میانگین رفتار کاریابی و مؤلفه‌های آن در پس‌آزمون گروه آزمایش نسبت به گروه گواه وجود داشته است.

با توجه به نتیجه این تحقیق می‌توان گفت مهارت‌های کاریابی، قابل آموزش هستند و می‌توان با آموزش این مهارت‌ها افراد بیکار را در کاریابی و غلبه بر بیکاری یاری کرد. افراد بیکار نیز می‌توانند با فراگیری مهارت‌ها و تولید کار برای خود، به جای آن که منتظر صندلی‌های خالی بمانند، فعالیت کاریابی را افزایش داده و در نتیجه به نتایج کاریابی خود امیدوارتر باشند. ارائه آموزش‌های مهارتی کاریابی به نیروهای جویای کار، این امکان را به کارجویان می‌دهد تا چشم‌اندازهای پیچیده را درک کرده و با مشکلات، باورها و اعتقادات منفی کنار بیایند و برای چالش‌های پیش روی خود به راه‌حلی دست پیدا کنند.

یافته‌های این تحقیق تا حدودی با نتایج تحقیق‌های صالحی نجف‌آبادی و همکاران (۱۳۸۵) و احمدی و شفیق‌آبادی (۱۳۸۷)، در خصوص تأثیر راهنمایی شغلی و آموزش

کارآفرینی برافزایش رفتارهای کاریابی، مطابقت دارد. ایشان در دو تحقیق جداگانه خود به این نتیجه دست یافتند که راهنمای شغلی به شیوه فرایند آمادگی حرفه‌ای و آموزش کارآفرینی، فعالیت‌های کاریابی زنان شهرکرد را افزایش داده است. تحقیق حاضر تا حدودی با نتایج مطالعه احمدی و شفیع‌آبادی (۱۳۸۷)، همخوانی دارد. ایشان در مطالعه‌ای که در روی ۶۰ نفر از فارغ‌التحصیلان کشاورزی انجام دادند به این نتیجه رسیدند که میانگین نگرش نسبت به بازار کار و مهارت‌های کاریابی نمونه‌های گروه آزمایش که مشاوره شغلی به سبک کوچینگ را دریافت کردند، نسبت به میانگین گروه گواه که این نوع مشاوره را دریافت نکردند اختلاف معناداری وجود دارد.

این نتایج در راستای یافته‌های تحقیق رابرت رن و همکاران (۲۰۱۴)، در خصوص حمایت‌های مربی با موفقیت برنامه‌ها و رفتارهای کاریابی کارجویان است. همچنین نتایج تحقیق حاضر در خصوص تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برافزایش توانمندی کارآموزان، با نتایج تحقیقات برقه‌ای (۱۳۸۴)، حسینی لرگانی و همکاران (۱۳۸۷)، قدسیان و همکاران (۱۳۹۴)، کاهیارا (۲۰۰۸) و جونز و انگلیش (۲۰۰۴) مطابقت دارد.

با توجه به نتیجه این تحقیق و نقش مؤثر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برافزایش رفتارهای کاریابی، پیشنهاد می‌شود:

- مسئولین نظام آموزشی کشور به آموزش‌های مهارتی و فنی و حرفه‌ای در کنار آموزش‌های نظری بیش‌ازپیش توجه کنند.

- دوره‌های تخصصی آموزش مهارت‌های کاریابی، از سوی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور برای کارجویان برگزار شود. در این دوره‌ها تمامی مؤلفه‌های مؤثر در انتخاب شغل به‌دقت موردبررسی قرار گیرد، در مورد مفاهیم کاریابی و کارآفرینی بحث شود و مشاغل فعلی و آینده در فضای کسب‌وکار جامعه معرفی و شرایط دستیابی به این مشاغل بررسی شود.

- در نظام آموزشی کشور آموزش‌های مربوط به کاریابی گسترش داده شود تا کارجویان به‌جای جستجو برای انتخاب شغل، بتوانند ایده‌های شغلی را طرح و آن را عملیاتی کنند.

- آموزش مهارت‌های جستجوی شغل در دانشگاه‌ها و مدارس به‌عنوان یک واحد درسی یا حداقل بخشی از واحد درسی به فراگیران ارائه شود و تکنیک‌های جستجوی شغل متناسب با مشاغل روز جامعه، به دانشگاهیان آموزش داده شود. همچنین

مهارت‌های خودشناسی به‌عنوان بخشی از برنامه‌های درسی دانش‌آموزان و دانشجویان لحاظ شود تا کارجویان در اولین گام برای جستجو و انتخاب شغل، نسبت به میزان استعدادها و قابلیت‌های فردی‌شان آگاهی پیدا کنند.

- ضمن برقراری جلسات کارشناسی و دعوت از صاحب‌نظران امر در سازمان‌های آموزشی، در مورد شیوه‌های نوین ارائه آموزش مهارت‌های جستجوی شغل برای انواع مشاغل به‌ویژه مشاغل اینترنتی بحث و تبادل نظر شود.

- نظام آموزشی کشور در کنار آموزش‌های نظری در مدارس و دانشگاه در بیان مفاهیم پایه کاریابی و معرفی مشاغل بیش‌ازپیش تلاش کند. کارجویان هم قبل از هر کوششی برای جستجوی شغل، باید سعی کنند دانش و اطلاعاتشان را نسبت به مشاغل افزایش دهند.

- برای دستیابی به معیار مشخص برای برنامه‌ریزی‌های موردنظر، مطالعات مشابه با مقیاس وسیع‌تر در سطح ادارات کل آموزش فنی و حرفه‌ای سایر استان‌ها نیز صورت پذیرد. همچنین بررسی‌هایی نظیر نقش آموزش‌های مهارتی در خودکارآمدی کاریابی، نقش مشاوره‌های شغلی در خودکارآمدی و رفتار کاریابی، عوامل مؤثر بر رفتار کاریابی کارجویان انجام پذیرد.

منابع

- احمدپور داریانی، م و مقیمی، س، م. (۱۳۸۸). مبانی کارآفرینی. نشر سریرا. چاپ هفتم.
- احمدی، ل و شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۸۷). بررسی تأثیر مشاوره شغلی به سبک کوچینگ در تغییر نگرش نسبت به بازار کار و افزایش مهارت‌های کاریابی در فارغ‌التحصیلان دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه علامه طباطبایی، فصل‌نامه مشاوره شغلی و سازمانی، دوره ۲، شماره ۲.
- سازگارنژاد، ا. (۱۳۸۲). نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه منابع انسانی. مجموعه مقالات دومین کنفرانس منابع انسانی. تهران.
- سالنامه آماری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. (۱۳۹۴). انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای. تهران.
- شفیع‌آبادی، ع. (۱۳۹۲). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل، با تجدیدنظر کلی و اضافات، انتشارات رشد. تهران.
- صالحی عمران، ا. (۱۳۸۶). جامعه، کار و مشاغل: مروری بر نقش مهارت‌های اشتغال‌زا در بازار کار. انتشارات سمت. تهران.

صالحی نجف آبادی، ر و همکاران. (۱۳۸۵). بررسی تأثیر راهنمای شغلی به شیوه فرآیند آمادگی حرفه‌ای و آموزش کارآفرینی بر افزایش رفتار کاریابی زنان بیکار شهرکرد، تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، شماره ۱۷.

قدسیان، ح؛ ملامحمدی، م؛ و شاه‌حسینی، ز. (۱۳۹۴). بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر توانمندسازی زنان، نشریه مهارت‌آموزی. دوره ۳، شماره ۱۱.

محمدعلی، م. (۱۳۹۰). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و راه‌های اصلاح آن. مجله رشد آموزش فنی و حرفه‌ای. دوره ۷. شماره ۱. صص ۱۰-۱۹.

مطلق، م و صابری، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای و اثربخشی آن در کاریابی اشتغال کارآموزان مرد شهر اراک، پژوهش‌نامه علوم اجتماعی، سال چهارم، شماره ۴.

Alexandria (۲۰۰۸). *Career counseling for human development,*

an international perspective the career development, ۵۱، ۴، ۳۰۶.

Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., & Phillips, J. M. (۱۹۹۴). Job search activities: An examination of changes over time.

Personnel psychology, ۴۷(۴), ۷۳۹-۷۶۶.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (۲۰۰۴). *Career development and counseling: Putting theory and research to work.* John Wiley & Sons.

Christian Eberhardt, (۲۰۰۸). "European Qualifications Framework(EQF) and European Credit System for Vocational Education and training (ECVET)", Pages ۶۲-۶۵,

Becken, S. (۲۰۰۸). The UN climate change conference, Bali: what it means for tourism. *Journal of Sustainable Tourism,* ۱۶(۲), ۲۴۶-۲۴۸.

Davenport, T. H., & Prusak, L. (۱۹۹۸). *Working knowledge: How organizations manage what they know.* Harvard Business Press.

Eden, D., & Aviram, A. (۱۹۹۳). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of applied Psychology,* ۷۸(۳), ۳۵۲.

Van Hooft, E. A., Born, M. P., Taris, T. W., Van der Flier, H., & Blonk, R. W. (۲۰۰۵). Bridging the gap between intentions and

- behavior: Implementation intentions, action control, and procrastination. *Journal of vocational behavior*, 77(2), 238-256.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1977). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Hoy, A. W. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American educational research journal*, 43(3), 420-446.
- Kahyarara, G., & Teal, F. (2008). The returns to vocational training and academic education: Evidence from Tanzania. *World Development*, 36(11), 2222-2242.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, 86(5), 837.
- Maclean, R., & Wilson, D. (Eds.). (2006). *International handbook of education for the changing world of work: Bridging academic and vocational learning* (Vol. 1). Springer Science & Business Media.
- Mouzakitis, G. S. (2010). The role of vocational education and training curricula in economic development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(2), 3914-3920.
- Renn, R. W., Steinbauer, R., Taylor, R., & Detwiler, D. (2014). School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating job search behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 422-432.
- Rose, P. (2005). *Reframing the Debate on Career and Technical Education* [Accessed 10 February 2012].
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 277-287.
- Swider, B. W., Boswell, W. R., & Zimmerman, R. D. (2011). Examining the job search-turnover relationship: The role of embeddedness, job satisfaction, and available alternatives. *Journal of applied psychology*, 96(2), 432.
- Tappin, S., & Council, B. (2002). The UK Vocational Education and Training System. *Professional Education and Competences, Brasil*.