

بررسی عوامل موثر در کاهش کارآموزان موسسات کارآموزی آزاد آذربایجان شرقی

بهبود محمدزاده^۱، علیرضا بافنده زنده^۲

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی (نویسنده مسئول)

^۲ دانشیار گروه مدیریت دانشکده مدیریت، اقتصاد و حسابداری دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز

Behboud_۱۷۵@yahoo.com

چکیده

این مقاله با هدف شناسایی عوامل کاهش دهنده کارآموزان موسسات کارآموزی آزاد اجرا شد. در این راستا ضمن مرور ادبیات و مفاهیم موجود در آسیب شناسی آموزشی این موسسات، الگوهای مختلف و عوامل تأثیرگذار مورد مطالعه قرار گرفت. تحقیق از نوع توصیفی و تحلیلی بود. و پرسشنامه محقق ساخته طراحی و عوامل و ابعاد متغیرها مشخص شد. پس از تایید روایی و پایایی پرسشنامه، بین مدیران و موسسان آموزشگاه های فنی و حرفه ای استان آذربایجان شرقی که با روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند، توزیع گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آزمون های دوجمله ای و فریدمن و با دو شیوه توصیفی و استنباطی اجرا شد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که عوامل موسسه (منابع فیزیکی، منابع انسانی و مالی، برنامه های آموزشی و بازاریابی آموزشی) و عوامل سازمانی (محتوا، خط مشی، پشتیبانی، ارزشیابی) و عوامل محیطی (رقبای بازار کار، فرهنگ جامعه، قوانین و سیاست های دولت) بر کاهش مشتریان موسسات آموزش فنی و حرفه ای آزاد تأثیر دارند.

واژه های کلیدی: آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد، عوامل موسسه، عوامل سازمانی، عوامل محیطی، کاهش کارآموزان

مقدمه

سازمان آموزش فنی و حرفه ای یکی از معاونت های وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بوده و متولی آموزش های مهارتی غیررسمی می باشد. این سازمان در دو بخش دولتی و خصوصی فعالیت داشته و مشتریان آن، کارآموزانی هستند که طیف وسیعی از اقشار جامعه مانند کارجویان شهری و روستایی، شاغلان صنایع و صنوف، سربازان، زندانیان، حاشیه نشین ها، زنان بی سرپرست، دانشجویان و فارغ التحصیلان، دانش آموزان، کارکنان دولت و... تشکیل می دهند. به طور کلی کارآموزان کارجو به خاطر اشتغال و کارآموزان شاغل به جهت تکمیل مهارت در دوره های فنی و حرفه ای شرکت می نمایند. آموزش های مهارتی در پنج حوزه دانش، مهارت، نگرش، ایمنی و بهداشت و توجهات زیست محیطی اجرا می گردد. فراگیری فن و حرفه برای همه اقشار جامعه، امکانات وسیعی را طلب می کند که توان تامین آن فقط از مجرای دولتی مقدور نیست، بنابراین با استناد به تبصره ماده ۱۱۱ قانون کار و آئین نامه تشکیل و اداره آموزشگاه های فنی و حرفه ای مصوب هیأت وزیران، به سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور اجازه داده شده است تا با استفاده از بخش خصوصی نسبت به تاسیس موسسات کارآموزی آزاد^۱ اقدام نماید. در استان آذربایجان شرقی ۴۹۸ آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد در ۳۹ رشته و ۳۴۱ عنوان حرفه به ارائه آموزش های مهارتی می پردازند (گزارش عملکرد آموزش فنی و حرفه ای آذربایجان شرقی، ۱۳۹۵). تعداد آموزشگاه های آزاد شهر تبریز ۲۸۰ باب و در سایر شهرستان های استان در جمع ۲۱۸ باب آموزشگاه وجود دارد (گزارش عملکرد اداره کل آموزش فنی و حرفه ای آذربایجان شرقی، ۱۳۹۵). یکی از مشکلات شایع نظام های آموزشی در بسیاری از کشورهای جهان، پدیده افت تحصیلی است. این مشکل از دیر باز گریبان گیر نظام آموزشی کشور ما نیز بوده است. کاهش ضایعات ناشی از افت تحصیلی و خسارت های سنگین اقتصادی و فرهنگی حاصل از آن، مستلزم تحقیقات و پژوهش های گسترده در این زمینه است (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۹). بر این اساس تعداد کارآموزان اکثر آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد آذربایجان شرقی از سال ۱۳۹۲ تا سال ۱۳۹۵ سیر نزولی داشته است، به طوری که کارآموزان ثبت نام شده در این موسسات از ۴۰۳۰۹ نفر - دوره در سال ۱۳۹۲، به تعداد ۲۸۱۴۹ نفر - دوره در سال ۱۳۹۵ کاهش پیدا کرده است. بنابراین لازم بود چالش افت مشتریان این موسسات از منظر علمی شناسایی و آسیب شناسی شوند. آسیب شناسی سازمانی عبارت است از کسب شناخت و بازبینی جامع، نظام مند و منظم از فعالیت های سازمان و نتایج حاصل از آنها و شناخت تنگناها و مشکلات سازمان تا از این رهگذر با ارائه راهکارهایی از حاد شدن مشکلات و کاهش بهره وری سازمانی جلوگیری به عمل آید و در جهت ارتقای اثربخشی سازمانی گام موثری برداشته شود (سجادی، ۱۳۸۸). برای پیدا کردن علل یک مشکل به ویژه مشکلات انسانی و اجتماعی، نمی توان تنها به یک

۱- دو عبارت، موسسات کارآموزی آزاد و آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد، مترادف هستند

علت بسنده کرد زیرا پدیده های اجتماعی همانند یک زنجیره بایکدیگر پیوند دارند و در به وجود آمدن یک مشکل دخیل هستند. و برای یافتن علل افت تحصیلی باید مسائل گوناگون مورد توجه قرار گیرد (مقیمی و همکاران، ۱۳۸۹). بنابراین هدف اصلی این مقاله بررسی عوامل کاهش دهنده تعداد کارآموزان موسسات کارآموزی آزاد استان آذربایجان شرقی از دیدگاه مدیران و موسسان این بنگاه ها بوده و به دنبال پاسخ به این سوال اصلی هستیم :

چه عواملی سبب کاهش کارآموزان آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد استان آذربایجان شرقی می شود؟

مبانی نظری:

بر اساس نظریه سرمایه انسانی، آموزش باعث افزایش بهره وری فرد و دانش و تکنولوژی مفید می شود، به طوری که درآمد مادام العمر فرد را افزایش می دهد. سرمایه انسانی به عنوان دانش، مهارت ها، شایستگی ها و ویژگی های موجود در افراد تعریف می شود که به بهبود شخصی، اجتماعی و اقتصادی کمک می کند. و به هر تلاش برای افزایش دانش انسانی، ارتقای مهارت ها، بهره وری و تحریک پذیری افراد، به عنوان توسعه سرمایه انسانی اشاره می شود. توسعه سرمایه انسانی همچنین به عنوان ابزار اصلی و بسیار مؤثر برای کاهش فقر و کاهش نابرابری درآمد بین جنسیتی و بین نسلی به حساب می آید. برنامه های آموزش فنی و حرفه ای مؤثر با فراهم کردن مهارت ها و شایستگی های لازم به جوانان کمک می کند تا روی پای خود بایستند. این امر منجر به توسعه مطلوب سرمایه انسانی در اقتصاد خواهد شد. آموزش های فنی و حرفه ای افراد را با صلاحیت های خاص، مهارت های فنی و مدیریتی مجهز می کند تا بتوانند منابع انسانی و مادی را برای افزایش بهره وری در یک ساختار سازمانی مدیریت کنند. همچنین آموزش فنی و حرفه ای به عنوان یک وسیله آماده سازی برای زمینه های شغلی و مشارکت مؤثر در دنیای کار، یکی از جنبه های یادگیری و آمادگی برای زندگی شهروندی مسئولیت پذیر و روش تسهیل کاهش فقر است (مارونگا، ۲۰۱۵). هدف اصلی از ارائه آموزش و توسعه مهارت ها بهبود زندگی مردم، کاهش فقر و افزایش بهره وری است. مطالعات نشان می دهد که سرمایه انسانی با آموزش و توسعه مهارت ها درست می شود که بهره وری اقتصادی شخص را افزایش می دهد. آن قادر می سازد یک نفر درآمد بالاتر به دست آورد و راه های عمومی انجام کارها خود را بهبود دهد. از برنامه های آموزش فنی و حرفه ای انتظار می رود که فرصت هائی برای افراد برای یادگیری عملی، شناختی، مهارت های اجتماعی و شخصی ارائه دهد (وبوگ و کایبور، ۲۰۱۶).

موسسات کارآموزی آزاد آذربایجان شرقی به عنوان ارائه دهندگان آموزش های مهارتی با چالش کاهش کارآموزان مواجه بوده و برای آسیب شناسی این مشکل باید به دنبال الگو آسیب شناسی باشیم. چارچوب های فکری که دست اندرکاران تحول

^۲ Obwoge & Kibor

سازمانی برای ارزیابی سازمان به کار می برند "الگوهای آسیب شناسی" نامیده می شوند (بهرام زاده و همکاران، ۱۳۹۴). برخی از الگوهای آسیب شناسی عبارتند از: مدل هفت بعدی وایزبورد^۱ نگرشی سیستماتیک جهت شناخت دقیق تر سازمان و مداخله مناسب برای حل مشکلات و مسائل سازمانی ارائه می دهد. وایزبورد برای شناخت حوزه های آسیب پذیری و مسأله یابی سازمان ها هفت بعد شامل اهداف، روابط، ساختارها، رهبری، سیستم پاداش، مکانیزم های مفید و محیط پیشنهاد نموده است (بهرام زاده و همکاران، ۱۳۹۴). مدل توسعه منابع انسانی^۲ با اهداف حل مشکلات فعلی عملکرد و جلوگیری از مشکلات و چالش های آتی عملکرد طراحی شده است. سازه های مورد بررسی در الگوی منابع انسانی شامل انتصاب موقت، تجرب مختلف شغلی، مراکز ارزیابی، آموزش، غنی سازی شغل، سرپرستی اثر بخش، توسعه شغلی و مشاوره و مربیگری می باشد (بهرام زاده و همکاران، ۱۳۹۴). مدل آسیب شناسی هاریسون^۳ با رویکرد سیستماتیک در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی به منظور بهبود وضعیت و حذف مشکلات عملکردی ارائه شده است (بهرام زاده و همکاران، ۱۳۹۴). در مدل سه شاخگی^۴ پدیده های سازمان و مدیریت در سه دسته عوامل ساختاری، رفتاری و زمینه ای بررسی و تجزیه و تحلیل می شود. منظور از عوامل رفتاری، کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی که محتوای سازمان را تشکیل می دهد از جمله عوامل رفتاری می توان به فرهنگ سازمانی، ویژگی های کارکنان، تضاد سازمانی، ویژگی های مدیران و سبک رهبری مدیران اشاره کرد. منظور از شاخه ساختار همه عناصر، عوامل و شرایط فیزیکی و غیر انسانی سازمان می باشند که با نظم، قاعده و ترتیب خاصی به هم پیوسته و چهار چوب، قالب، پوسته و یا بدنه فیزیکی و مادی سازمان را می سازند از جمله عوامل ساختاری می توان به استراتژی سازمانی، ساختار سازمانی، نظام مالی و بودجه، نظام ارزیابی عملکرد، نظام تحقیق و توسعه، نظام حقوق و دستمزد و فناوری اطلاعات اشاره کرد. عوامل زمینه ای شامل محیط و شرایط بیرونی است که سبب ساز عوامل رفتاری و ساختاری هستند. از جمله عوامل محیطی می توان به ارتباطات محیطی، ارتباط با دولت و ارتباط با شهروندان و... اشاره کرد (نجفی زاده و زاهدی، ۱۳۹۵). مدل بلوغ قابلیت های منابع انسانی از ۵ سطح تشکیل شده است که طی آنها فرایندها و اقدامات سازمان بهبود می یابند. در هر سطح بلوغ، مجموعه و سیستم جدیدی از اقدامات به اقدامات پیاده سازی شده در سطح قبل اضافه می شوند و میزان پیشرفته بودن اقدامات سازمانی را افزایش می دهد. بنابراین، در هر سطح، افراد سازمان فرصت های بیشتری برای توسعه در مقابل خود دارند و نیز تمایل بیشتری برای در راستا قرار دادن فعالیت های خود با اهداف سازمان پیدا می کنند (بهرام زاده و همکاران، ۱۳۹۴).

^۱ -Weisbord

^۲ HRD (Human Resource Development)

^۳ Harison

^۴ Thricotomy

مدل S۷ مک کینزی را شرکت مشاوره ای مک کینزی و شرکا نامگذاری کرده اند. این مدل یک مدل ساده و قابل فهم در تجارت است. هفت متغیری که تحت عنوان اهرم ها نامیده می شود، با S۷ آغاز می گردند: ارزش های مشترک^۷، استراتژی^۸، ساختار^۹، سیستم ها^{۱۰}، کارکنان^{۱۱}، سبک رهبری^{۱۲} و مهارت^{۱۳} (صالحی، ۱۳۹۰). در تهیه مدل مولکولی، اولین گام شناسایی عوامل کلیدی سازمان های نوآور است. این عناصر عبارتند از مأموریت، ارزش ها و فرهنگ. قدم بعدی در این مدل شناسایی عناصر دیگری است که نقش بحرانی در سازمان ایفا می کنند و به طور زیادی سازمان را تحت تاثیر قرار می دهند. این عناصر عبارتند از سیستم ها، ساختار، استراتژی، محیط و شیوه مدیریت. به طوریکه ملاحظه می شود این مدل شباهت زیادی با مدل مک کینزی دارد، اما نقطه قوت آن توجه ویژه به سه عنصر کلیدی: فرهنگ، ارزش و مأموریت است (صالحی، ۱۳۹۰). در مدل سیپ^{۱۴} آسیب های سازمانی با چهار مولفه ارزشیابی زمینه، ارزشیابی برونداد (زیر ساخت های توسعه آموزش سازمانی)، ارزشیابی فراگرد (فرایند آموزش) و ارزشیابی برونداد (تغییر فردی و سازمانی) بررسی می شود.

گوناگونی سازمان ها و پیچیدگی آنها و نیز شرایط زمانی و مکانی ایجاب می کند که در هر دوره ای مدلی خاص و متناسب با آن شرایط برای آسیب شناسی سازمانی ارائه شود. آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد علاوه بر متاثر شدن از عوامل درونی خود، از عوامل بیرونی و عوامل سازمان آموزش فنی و حرفه ای نیز تاثیر پذیر بوده و بررسی این عوامل و ابعاد آنها در چارچوب یکی از الگوهای های فوق یا ترکیبی از آنها مقدور نبود. بنابراین جهت بررسی و ارزیابی علل کاهش کارآموزان این موسسات ضرورت داشت مدلی که دربرگیرنده تمامی عوامل موثر در ریزش کارآموزان این بنگاه ها باشد، تدوین شود. بنابراین با بررسی پیشینه پژوهش و برخی از مدل های آسیب شناسی، علل کاهش کارآموزان موسسات کارآموزی آزاد استان آذربایجان شرقی بر اساس متغیرهای زیر تدوین گردید:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

^۷ Shared value

^۸ Strategy

^۹ Structure

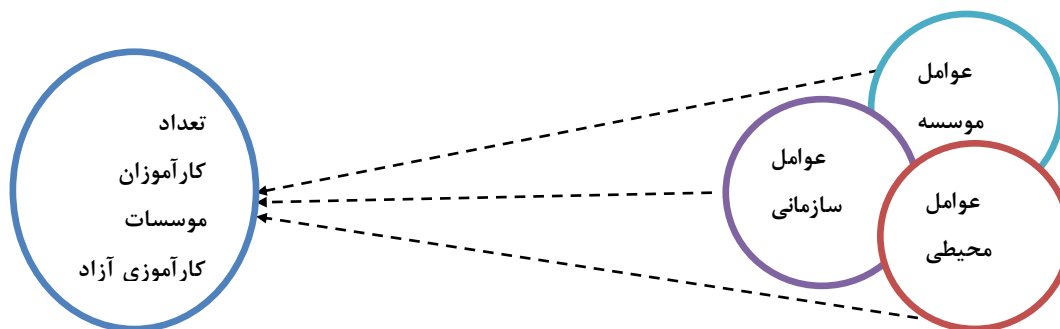
^{۱۰} Systems

^{۱۱} Staff

^{۱۲} Style

^{۱۳} Skill

CIIP (Context, Input, Product, Process)



شکل ۱- مدل مفهومی

عوامل موسسه: منظور از عوامل موسسه، عوامل درونی آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد بوده و ابعاد این عوامل عبارتند از:

منابع فیزیکی، منابع انسانی و مالی آموزشگاه ها، برنامه آموزشی آموزشگاه ها و بازاریابی آموزشی آموزشگاه ها.

عوامل سازمانی: عوامل سازمانی، آسیب هایی هستند که مربوط به سازمان آموزش فنی و حرفه ای بوده و باعث کاهش

کارآموزان در آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد می شوند. ابعاد این عوامل عبارتند از: محتواها (استانداردهای آموزشی)، خط

مشی، پشتیبانی و ارزشیابی.

عوامل محیطی: عوامل محیطی مربوط به آموزشگاه ها یا سازمان آموزش فنی و حرفه ای نبوده بلکه در برگیرنده علل و

عوامل بیرونی است. ابعاد این متغیر شامل: رقبا، دولت و قوانین، جامعه و بازار کار می باشد.

پیشینه پژوهش:

باقری (۱۳۹۵) در تحقیقی با عنوان "ارزیابی کیفیت خدمات آموزشی از دیدگاه کارآموزان فنی و حرفه ای زنجان" نتیجه گرفته

است که بیشترین شکاف بین انتظارات کارآموزان و ادراکات آنان مربوط به بعد ملموسات می شود. ملموسات به معنی امکانات،

تجهیزات و فضای فیزیکی موجود می باشد، شکاف در این بعد نشانگر این است که جذابیت ظاهری، فضای فیزیکی، امکانات و

تجهیزات و وسایلی که مربیان در امر آموزش از آنها استفاده می کنند نتوانسته رضایت کارآموزان را به طور کامل جلب نمایند.

محمدیان و ظاهری عبده وند (۱۳۹۵) در مطالعه خود با عنوان "آسیب شناسی صلاحیت حرفه ای مدیران و مربیان آموزشگاه

های فنی و حرفه ای آزاد خوزستان" نشان دادند که در بین مولفه های مربوط به عامل ساختاری به ترتیب، مرتبط بودن رشته

تحصیلی مربی با رشته آموزشی، لزوم ارائه گواهینامه مدیر آموزشگاه، لزوم ارائه گواهینامه تخصصی برای مربیان و ارائه

گواهینامه ICDL درجه دو برای مدیران بیشترین نقش را دارند. در بین مولفه های مربوط به عامل رفتاری، به ترتیب

برخورداری مربیان از مهارت های ارائه مطلب و فن بیان، نحوه انتقال مطالب، درست گوش دادن و پاسخگوئی، برخورداری

مربیان از دانش فنی و مهارت تفکر و خلاقیت سطح بالا و پایبند بودن به علم روز و توانایی مدیر آموزشگاه برای برنامه ریزی، تصمیم گیری و مدیریت زمان، کنترل و نظارت بیشترین نقش را دارند. در بین مولفه های مربوط به عامل محتوایی، به نظر می رسد که اکثر مدیران و مربیان و موسسان نسبت به حذف بند "عدم بکارگیری شاغلین دولت به عنوان مدیر آموزشگاه" از شیوه نامه تمایل دارند. صالحی عمران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "آسیب شناسی مدیریت آموزش های مهارتی کشور" نتیجه گرفت از نظر میزان آسیب، بعد ساختاری با میانگین ۲،۳۹ در رتبه اول، بعد زمینه ای و محیطی با میانگین ۲،۳۵ در رتبه دوم و بعد رفتاری و محتوایی با میانگین ۱،۲۷ در رتبه سوم قرار گرفتند. اساسی ترین آسیب ساختاری را مربوط به "عدم هماهنگی نهادهای مختلف ارائه کننده خدمات آموزش مهارتی در جامعه" دانستند. اساسی ترین آسیب بعد رفتاری و محتوایی از نگاه پاسخگویان مربوط به "عدم دسترسی کافی به اطلاعات بازار کار" دانسته شد. "مشخص نبودن جهت گیری اشتغال در کشور" مهم ترین آسیب بعد محیطی شناخته شد. خاوری و گرزین (۱۳۹۳) در مطالعه ای با عنوان "آسیب شناسی نظام آموزش مهارتی در استان مازندران" ۴۱ آسیب آموزش مهارتی را در قالب ۸ مولفه بررسی نمودند. از لحاظ مولفه ها، مهمترین آسیب ها به ترتیب در ساختار آموزشی، خط مشی گذاری، نیروی انسانی، فرهنگ سازمانی، قوانین و مقررات، فناوری، بودجه ریزی و تامین منابع مالی و نیاز بازاریان و مشتریان می باشد. در پژوهشی که توسط شاهی و همکاران (۱۳۹۳) برای بررسی موانع جذب و نگهداشت کارآموزان در مراکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی شهر شیراز انجام گرفت، نشان داده شد که عوامل فردی و کالبدی در گرایش افراد به مراکز آموزش فنی و حرفه ای و عوامل آموزشی و کالبدی نیز در حفظ و نگهداشت کارآموزان مراکز فنی و حرفه ای تاثیر به سزایی داشته است. همچنین پایگاه اجتماعی و فرهنگی در گرایش کارآموزان به سمت آموزش های فنی و حرفه ای تاثیر منفی داشته است. نتایج تحقیق فخرالدینی و شادکام (۱۳۹۲) با عنوان "بررسی عوامل انگیزشی موثر بر رضایت آموزشی کارآموزان موسسات کارآموزی آزاد فنی و حرفه ای گرگان" حاکی از آن است که موثرترین عامل رضایت کارآموزان، مهارت مربی آموزشی بوده و عوامل محیط آموزشی، امکانات آموزشی و سطح کیفی برنامه ریزی و اطلاع رسانی آموزشگاه از دیگر عوامل موثر می باشند. سابتو^{۱۵} و همکاران (۲۰۱۶) در تحقیقی با عنوان "افت دانش آموز در موسسات فنی و حرفه ای در مالزی" نشان دادند که دلایل دانش آموزان برای ترک برنامه موسسات آموزش فنی و حرفه ای در دو دسته، یعنی عوامل موسسه (به عنوان مثال، امکانات آموزشی، مواد آموزشی و برنامه ریزی) و ویژگی های دانش آموز (به عنوان مثال، نفوذ والدین و خانواده و فوریت گرفتن اشتغال) طبقه بندی شدند. در پژوهشی که ابنهی^{۱۶} و باکی^{۱۷} (۲۰۱۵) با عنوان "چالش

^{۱۵} Sabtu

Ebenehi

Baki^{۱۷}

های ثبت نام در آموزش های فناوری در نیجریه " انجام دادند، نتیجه گرفتند که کاهش ثبت نام در آموزش فناوری به خصوص آموزش فنی و حرفه ای دانشکده های آموزشی در نیجریه از بی اثر بودن ذی نفعان (دولت، جامعه، موسسات و دانش آموزان) در سطوح مختلف به وجود می آید. در مطالعه ای که به منظور شناسایی طرح های ضربتی برای افزایش ثبت نام دانش آموزان متوسطه نیجریه ای در برنامه های آموزش فنی و حرفه ای توسط چوک ووکا^{۱۸} و انما^{۱۹} در سال ۲۰۱۵ انجام شد، مشاهده کردند که بعضی از مشکلات در ثبت نام دانش آموزان در برنامه آموزش فنی و حرفه ای در دانشگاه در جنوب شرق نیجریه محدودیت ایجاد کردند. برخی از این محدودیت ها شامل عدم احترام اجتماعی برای آموزش حرفه ای، تصور منفی که برنامه های آموزش حرفه ای برای مدرک دانشگاهی کم ارزش هستند و هرگز خوب نیستند، ماهیت زمان بر بودن برنامه ها، و نا آگاهی از فرصت های شغلی در برنامه آموزش فنی و حرفه ای در بین سایر عوامل هستند. اینیآگو^{۲۰} (۲۰۱۵) در مطالعه ای تحت عنوان راهکارهای افزایش ثبت نام دانش آموزان در برنامه های دانشکده فنی در استان ایبونی کشور نیجریه اجرا نموده و به یافته های عمده زیر دست یافت: ۱- نگرش منفی اجتماعی نسبت به آموزش فنی و حرفه ای بر ثبت نام دانش آموزان در برنامه های دانشکده فنی ایبونی تاثیر می گذارد. ۲- دانش آموزان به دلیل فرصت محدود فارغ التحصیلان در موسسات آموزش عالی به برنامه های آموزش فنی و حرفه ای نمی روند ۳- تصویر عمومی ضعیف از آموزش های فنی و حرفه ای وجود دارد ۴- بسیاری از والدین، کودکانشان و توجه آنها را از ثبت نام در برنامه های آموزش فنی و حرفه ای منصرف می کنند. ۵- آموزش فنی و حرفه ای تبلیغات کافی نداده است. ۶- در نیجریه یک نفرت عمومی از کار عملی وجود دارد. آیون مایک^{۲۱} و شرلی^{۲۲} (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "عوامل موثر بر مشارکت زنان در برنامه آموزش و پرورش فنی کشور نیجریه" نتیجه گرفتند که ترکیبی از عوامل دولت، مدرسه، جامعه و والدین به طور مشترک مشارکت زنان در برنامه آموزش فنی را تحت تاثیر قرار می دهد. اسکولاستیکا^{۲۳} (۲۰۱۳) تحقیقی درباره عوامل کاهش دهنده ثبت نام در بخش پلی تکنیک جوانان در کشور کنیا اجرا و نتیجه گرفت که در مرحله اول، دستورالعمل های سیاست حاکم در حال اجرا از بخش پلی تکنیک جوانان نامشخص و متناقض است و پشتیبانی دولت برای موسسات خیلی کم است. در مرحله دوم، نگرش پایین به آموزش های حرفه ای در میان رهبران

^{۱۸} Chukwuka

^{۱۹} Nma

^{۲۰} Inyiagu

^{۲۱} Ayonmike

^{۲۲} Shirley

^{۲۳} Scolastica

جامعه و مجریان بر روی ثبت نام جوانان در بخش پلی تکنیک جوانان تاثیر منفی دارد. سوم، آگاه سازی از دوره های ارائه شده توسط بخش پلی تکنیک جوانان کم بوده و در عین حال این موسسات هیچ گونه تلاشی برای عمومی سازی آنها ندارند. این ممکن است تأثیر منفی بر روی سطح ثبت نام در موسسات داشته باشد. چهارم، فعالیت های برنامه ریزی موسسات تنها در سطح موسسه سازمان یافته و رقابتی نیست. این به دلیل کمبود بودجه اختصاص داده شده به فعالیت های برنامه ریزی درسی موسسه و عدم حمایت از جانب دولت بود. علیپور و همکاران (۲۰۱۲) در یک بررسی تحت عنوان "یک آمیخته بازاریابی آموزشی جدید برای مدارس خصوص در ایران" دریافتند که عوامل زیر باعث افزایش ثبت نام در مدارس خصوصی شهر تهران می گردد: ۱- معلم ۲- شهرت یک موسسه ۳- راه اندازی کتابخانه و آزمایشگاه آموزشی ۴- ارتباط معلم و والدین ۵- شهریه ۶- ترویج و تبلیغات.

روش شناسی تحقیق

روش شناسی تحقیق به صورت توصیفی و تحلیلی بود. پرسشنامه محقق ساخته با طیف ۵گزینه ای لیکرت (کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴ و کاملاً موافقم=۵) با ۳ مقوله و ۱۲ بعد و ۵۰ گویه طراحی شد. سوالات و ابعاد آن با استفاده از ادبیات پژوهش تدوین شد. جامعه آماری، مدیران و موسسان ۴۹۸ آموزشگاه فنی و حرفه ای استان آذربایجان شرقی بوده است. و طبق جدول کرجسی و مورگان ۲۱۷ نفر به عنوان نمونه با ضریب اطمینان ۹۵٪ به صورت تصادفی انتخاب و به جهت بالا بردن اعتبار و تعمیم پذیری پژوهش تعداد نمونه ۲۷۰ مورد در نظر گرفته شد. برای تعیین روایی، پرسشنامه در اختیار ۲۰ نفر از صاحب نظران آموزش فنی و حرفه ای شامل، مدیران و موسسان با سابقه بخش خصوصی، کارشناسان و مدیران دولتی مرتبط با آموزشگاه های آزاد و اساتید دانشگاه آزاد تبریز قرار داده و نظرات این افراد اعمال گردید. برای تعیین پایایی نیز، پرسشنامه به طور تصادفی در اختیار ۲۰ نفر از مدیران و موسسان رشته های مختلف آموزشگاه های آزاد استان قرار داده شد، و پس از تکمیل در نرم افزار SPSS با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی آن استخراج گردید.

یافته های پژوهش:

۱- **آمار توصیفی:** در تحلیل توصیفی ویژگی های کلی نمونه ها از قبیل سمت، جنسیت، سن و میزان تحصیلات مدیر و موسس، رشته آموزشگاه ها، سابقه فعالیت آموزشگاه ها، موقعیت جغرافیایی آموزشگاه ها، وضعیت ملکی آموزشگاه ها، رتبه آموزشگاه ها، خوشه آموزشی و نوع مجوز آموزشگاه مورد بررسی قرار گرفت (جدول ۱):

جدول ۱- آمار توصیفی ویژگی های کلی نمونه ها

متغیرهای جمعیت شناختی	توزیع	فراوانی	درصد
سمت	موسس	۳۰	۱۱,۱
	مدیر	۲۷	۱۰
	هر دو	۲۱۳	۷۸,۹
جنسیت مدیر و موسس	مرد	۶۰	۲۲,۲
	زن	۲۱۰	۷۷,۸
سن مدیر یا موسس	کمتر از ۳۰ سال	۱۹	۷
	۳۰-۴۰ سال	۱۳۱	۴۸,۵
	۴۱-۵۰ سال	۸۷	۳۲,۲
	۵۱-۶۰ سال	۲۹	۱۰,۷
	بیش از ۶۰ سال	۴	۱,۵
میزان تحصیلات مدیر و موسس	کمتر از دیپلم	۲	۷
	دیپلم	۹۶	۳۵,۶
	کاردانی	۳۸	۱۴,۱
	کارشناسی	۹۷	۳۵,۹
	کارشناسی ارشد	۳۴	۱۲,۶
	دکتری	۳	۱,۱

جدول ۲- آمار توصیفی ویژگی های آموزشگاه ها

ویژگی های کلی آموزشگاه ها	توزیع	فراوانی	درصد
وضعیت ملکی آموزشگاه ها	اجاره	۱۷۸	۶۵,۹
	رهن	۲۵	۹,۳
	ملکی	۵۸	۲۱,۵
	سایر	۹	۳,۳
موقعیت جغرافیایی آموزشگاه ها	تبریز	۱۳۸	۵۱,۱
	سایر شهرها	۱۳۲	۴۸,۹
سابقه فعالیت آموزشگاه	کمتر از ۵ سال	۱۰۰	۳۷
	۵-۱۰ سال	۱۰۵	۳۸,۹
	۱۱-۱۵ سال	۲۰	۷,۴
	۱۶-۲۰ سال	۳۱	۱۱,۵
	۲۱-۲۵ سال	۹	۳,۳
	۲۶-۳۰ سال	۴	۱,۵
	بیش از ۳۰ سال	۱	۰,۴
	مراقبت و زیبایی	۸۴	۳۱,۱
رشته آموزشگاه	خیاطی زنانه	۳۵	۱۳
	صنایع غذایی	۲۲	۸,۱
	پیرایش مردانه	۳	۱,۱

۲,۲	۶	برق	
۲,۶	۷	فناوری اطلاعات	
۴۱,۹	۱۱۳	سایر رشته ها	
۰,۷	۲	رتبه ۱	رتبه بندی آموزشگاه ها
۱۷	۴۶	رتبه ۲	
۳۹,۶	۱۰۷	رتبه ۳	
۱۱,۵	۳۱	رتبه ۴	
۳۱,۱	۸۴	بدون رتبه	نوع مجوز آموزشی آموزشگاه
۶,۳	۱۷	مرد	
۶۵,۶	۱۷۷	زن	
۲۸,۱	۷۶	مرد و زن	

۲- آمار استنباطی:

-آزمون توزیع داده ها(نیکویی برازش):

فرضیه صفر: توزیع داده ها نرمال است. فرضیه یک: توزیع داده ها نرمال نیست.

با استفاده از آزمون کولموگروف- اسمیرنوف به آزمون توزیع داده ها پرداخته شد:

جدول ۳- آزمون نرمال بودن توزیع داده های مربوط به عوامل موسسه

عوامل موسسه	منابع فیزیکی	منابع انسانی و مالی	برنامه های آموزشی	بازاریابی
تعداد نمونه	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰
پارامترهای نرمال	میانگین	۳,۳۳۲۴	۳,۷۸۵۲	۳,۸۰۴۹
	انحراف استاندارد	۰,۹۶۹۰۴	۰,۸۷۶۸۴	۰,۸۱۳۳۴
بیشترین کرانه تفاوت	قدر مطلق	۰,۱۰۲	۰,۱۲۴	۰,۱۵۰
	مثبت	۰,۰۷۹	۰,۰۸۳	۰,۰۷۱
	منفی	-۰,۱۰۲	-۰,۱۲۴	-۰,۱۵۰
آماره آزمون Z	۱,۶۷۶	۲,۰۳۴	۱,۶۰۸	۲,۴۷۰
معناداری تقریبی(دو سویه)	۰,۰۰۷	۰,۰۰۱	۰,۰۱۱	۰,۰۰۰

جدول ۴- آزمون نرمال بودن توزیع داده های مربوط به عوامل سازمانی

عوامل سازمانی	محتوا	خط مشی	پشتیبانی	ارزشیابی
تعداد نمونه	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰
پارامترهای نرمال	میانگین	۳,۸۲۴۷	۳,۴۹۶۳	۳,۹۹۱۱
	انحراف استاندارد	۰,۷۶۰۸۰	۰,۸۰۲۵۲	۰,۷۱۶۶۱

بیشترین کرانه تفاوت	قدر مطلق	۰,۱۵۰	۰,۰۹۱	۰,۱۲۰	۰,۱۲۷
	مثبت	۰,۰۹۸	۰,۰۶۷	۰,۰۸۰	۰,۱۰۹
	منفی	-۰,۱۵۰	۰,۰۹۱	-۰,۱۲۰	-۰,۱۲۷
آماره آزمون Z		۲,۴۷۱	۱,۴۹۱	۱,۹۶۸	۲,۰۹۴
معناداری تقریبی (دو سویه)		۰,۰۰۰	۰,۰۲۳	۰,۰۰۱	۰,۰۰۰

جدول ۵- آزمون نرمال بودن توزیع داده های مربوط به عوامل محیطی

عوامل محیطی		رقبا	بازارکار	جامعه	قوانین و دولت
تعداد نمونه		۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰	۲۷۰
پارامترهای نرمال		میانگین	۴,۳۰۶۵	۳,۹۸۷۷	۴,۰۸۳۷
		انحراف استاندارد	۰,۶۹۵۷۱	۰,۸۱۸۹۳	۰,۶۶۷۲۰
بیشترین کرانه تفاوت		قدر مطلق	۰,۱۶۴	۰,۱۵۰	۰,۱۰۶
		مثبت	۰,۱۵۹	۰,۱۰۸	۰,۰۸۵
		منفی	-۰,۱۶۴	-۰,۱۵۰	-۰,۱۰۶
آماره آزمون Z			۲,۶۹۴	۲,۴۷۲	۱,۷۳۶
معناداری تقریبی (دو سویه)			۰,۰۰۰	۰,۰۰۰	۰,۰۰۵

بر اساس جدول های ۴,۳ و ۵ در سطح اطمینان ۰,۹۵، تمامی متغیرهای تحقیق دارای توزیع غیر نرمال می باشند و فرضیه صفر رد شده و ادعای نرمال بودن توزیع داده ها پذیرفته نمی شود (چون sig کوچکتر از ۰,۰۵ است). بنابراین برای بررسی سوال ها از آزمون ناپارامتریک دو جمله ای استفاده گردید.

سوال یک- تاثیر ضعف عوامل موسسه بر کاهش کارآموزان آموزشگاه های آزاد در چه حد می باشد؟

فرضیه صفر-تاثیر ضعف عوامل موسسه بر کاهش کارآموزان آموزشگاه های آزاد مساوی یا کمتر از حد متوسط است .

فرضیه یک- تاثیر ضعف عوامل موسسه بر کاهش کارآموزان آموزشگاه های آزاد بالاتر از حد متوسط است.

با استفاده از آزمون دو جمله ای (آزمون نسبت) در محیط نرم افزار (SPSS) داریم:

جدول ۶- میانگین عوامل موسسه

تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	کمینه	بیشینه
۲۷۰	۳,۶۱	۰,۷۱۲	۱	۵
۲۷۰	۳,۳۳	۰,۹۶۹	۱	۵
۲۷۰	۳,۷۹	۰,۸۷۷	۱	۵
۲۷۰	۳,۵۷	۰,۸۰۱	۱	۵
۲۷۰	۳,۸۰	۰,۸۱۳	۱	۵

جدول ۷- آزمون دو جمله ای عوامل موسسه

معناداری دقیق (دوسویه)	نسبت آزمون	نسبت مشاهده شده	تعداد	دسته		
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۲۰	۵۴	$3 \geq$	گروه ۱	عوامل موسسه
		۰,۸۰	۲۱۶	$3 <$	گروه ۲	
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع	
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۳۹	۱۰۴	$3 \geq$	گروه ۱	-ضعف منابع فیزیکی
		۰,۶۱	۱۶۶	$3 <$	گروه ۲	
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع	
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۱۹	۵۱	$3 \geq$	گروه ۱	-ضعف منابع انسانی و مالی
		۰,۸۱	۲۱۹	$3 <$	گروه ۲	
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع	
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۲۳	۶۳	$3 \geq$	گروه ۱	-ضعف برنامه های آموزشی
		۰,۷۷	۲۰۷	$3 <$	گروه ۲	
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع	
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۱۸	۴۹	$3 \geq$	گروه ۱	-ضعف بازاریابی آموزشی
		۰,۸۲	۲۲۱	$3 <$	گروه ۲	
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع	

همان طوری که مشخص است، میانگین های عوامل موسسه در ابعاد منابع فیزیکی، منابع انسانی و مالی، برنامه های آموزشی و بازاریابی آموزشی آموزشگاه ها از حیث ضعیف بودن بالاتر از حالت متوسط می باشد و چون sig کوچکتر از ۰/۱ و برابر با ۰,۰۰۰ می باشد، این میانگین ها در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار بوده و فرضیه صفر رد می شود.

سوال دو- تاثیر ضعف عوامل سازمان فنی و حرفه ای بر کاهش کارآموزان آموزشگاه های آزاد در چه حد می باشد؟ فرضیه صفر- تاثیر ضعف عوامل سازمان فنی و حرفه ای بر کاهش کارآموزان آموزشگاه ها بالاتر از حد متوسط نیست. فرضیه یک- تاثیر ضعف عوامل سازمان فنی و حرفه ای بر کاهش کارآموزان آموزشگاه ها بالاتر از حد متوسط است.

جدول ۸- میانگین عوامل سازمانی

بیشینه	کمینه	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۵	۱	۰,۶۳۲	۳,۷۹	۲۷۰	عوامل سازمانی
۵	۱	۰,۷۶۱	۳,۸۲	۲۷۰	-ضعف محتوای آموزشی
۵	۱	۰,۸۰۳	۳,۵۰	۲۷۰	-نبود خط مشی مشخص
۵	۱	۰,۷۱۷	۳,۹۹	۲۷۰	-پشتیبانی ضعیف
۵	۱	۰,۹۶۹	۳,۸۱	۲۷۰	-ضعف ارزشیابی

جدول ۹- آزمون دو جمله ای عوامل سازمانی

معناداری دقیق (دوسویه)	نسبت آزمون	نسبت مشاهده شده	تعداد	دسته		
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۱۳	۳۴	$3 \geq$	گروه ۱	عوامل سازمانی
		۰,۸۷	۲۳۶	$3 <$	گروه ۲	
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع	
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۲۰	۵۴	$3 \geq$	گروه ۱	ضعف محتواهای آموزشی
		۰,۸۰	۲۱۶	$3 <$	گروه ۲	
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع	
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۳۱	۸۵	$3 \geq$	گروه ۱	نبود خط مشی مشخص
		۰,۶۹	۱۸۵	$3 <$	گروه ۲	
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع	
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۱۱	۳۱	$3 \geq$	گروه ۱	پشتیبانی ضعیف
		۰,۸۹	۲۳۹	$3 <$	گروه ۲	
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع	
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۲۵	۶۷	$3 \geq$	گروه ۱	ضعف در سنجش و ارزشیابی
		۰,۷۵	۲۰۳	$3 <$	گروه ۲	
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع	

مطابق با نظرات پاسخ گویان، میانگین های عوامل سازمانی و ابعاد آن شامل ضعف محتواهای آموزشی، خط مشی نامشخص، ضعف پشتیبانی و ضعف در سنجش و ارزشیابی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور بالاتر از حالت متوسط بوده و چون sig کوچکتر از ۰,۰۰۱ و برابر با ۰,۰۰۰ است، این میانگین ها در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار بوده و فرضیه صفر رد و فرضیه یک سوال پذیرفته می شود.

سوال سه - تاثیر عوامل محیطی بر کاهش کارآموزان آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد به چه میزان می باشد؟

فرضیه صفر - تاثیر عوامل محیطی بر کاهش کارآموزان آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد کمتر یا برابر حد متوسط است.

فرضیه یک - تاثیر عوامل محیطی بر کاهش کارآموزان آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد بالاتر از حد متوسط است.

جدول ۱۰ - میانگین عوامل محیطی

بیشینه	کمینه	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۵	۱	۰,۵۵۳	۴,۰۹	۲۷۰	عوامل محیطی
۵	۱	۰,۶۹۶	۴,۳۱	۲۷۰	- رقبا
۵	۱	۰,۸۱۹	۳,۹۹	۲۷۰	-بازارکار
۵	۱	۰,۶۹۸	۳,۹۳	۲۷۰	-جامعه
۵	۱	۰,۶۶۷	۴,۰۸	۲۷۰	-قوانین و دولت

جدول ۱۱: آزمون دو جمله ای عوامل محیطی

معناداری دقیق (دوسویه)	نسبت آزمون	نسبت مشاهده شده	تعداد	دسته	
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۰۵	۱۳	$3 \geq$	گروه ۱
		۰,۹۵	۲۵۷	$3 <$	گروه ۲
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۰۸	۲۱	$3 \geq$	گروه ۱
		۰,۹۲	۲۴۹	$3 <$	گروه ۲
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۱۴	۳۸	$3 \geq$	گروه ۱
		۰,۸۶	۲۳۲	$3 <$	گروه ۲
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۱۰	۲۸	$3 \geq$	گروه ۱
		۰,۹۰	۲۴۲	$3 <$	گروه ۲
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع
۰,۰۰۰	۰,۵۰	۰,۰۷	۲۲	$3 \geq$	گروه ۱
		۰,۹۳	۲۵۰	$3 <$	گروه ۲
		۱,۰۰	۲۷۰		جمع

مطابق با نظرات ۲۷۰ نفر از پاسخ دهندگان، میانگین عوامل محیطی و ابعاد آن شامل تاثیر رقبا، بازارکار، جامعه و قوانین و سیاست های دولت بر کاهش کارآموزان آموزشگاه های آزاد بالاتر از حالت متوسط بوده و با توجه به این که Sig کمتر از ۱٪ و برابر با ۰,۰۰۰ است، این میانگین ها در سطح اطمینان ۹۹٪ معنادار بوده و فرضیه های صفر رد و فرضیه یک سوال پذیرفته می شود.

سوال چهارم - آیا تاثیر عوامل موسسه، سازمانی و محیطی بر کاهش کارآموزان آموزشگاه های آزاد یکسان می باشد؟

فرضیه صفر - رتبه میانگین های عوامل موسسه، سازمانی و محیطی یکسان است.

فرضیه یک- دست کم رتبه دو میانگین متفاوتند. با استفاده از آزمون ناپارامتریک فریدمن داریم:

۲۷۰	تعداد
۱۰۸,۶۳۹	کای دو
۲	درجه آزادی
۰,۰۰۰	معناداری تقریبی

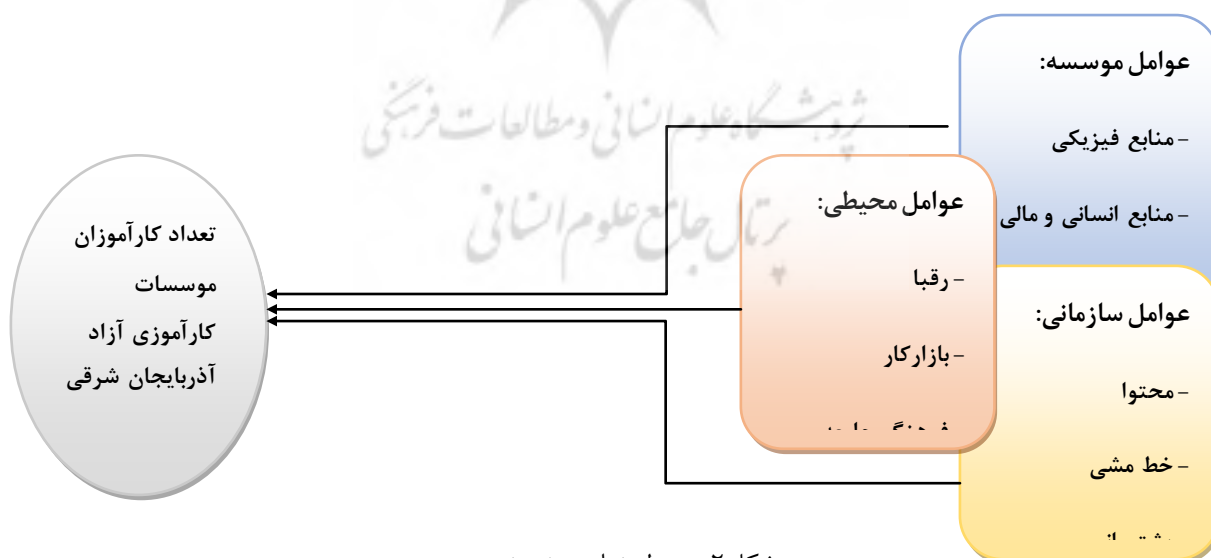
جدول ۱۲- رتبه عوامل موثر در کاهش کارآموزان

میانگین رتبه	عوامل کاهش دهنده کارآموزان در آموزشگاه ها
۲,۵۰	عوامل محیطی
۱,۸۲	عوامل سازمانی
۱,۶۸	عوامل موسسه

چون، Sig کمتر از ۵٪ است، پس فرض صفر رد شده و ادعای یکسان بودن رتبه ها پذیرفته نمی شود. مطابق با جدول ۱۲ در بین عوامل کاهش دهنده کارآموزان آموزشگاه ها، عوامل محیطی بزرگترین و عوامل موسسه کوچکترین آسیب محسوب می شوند.

مدل نهایی پژوهش:

با توجه به یافته های تحقیق، عوامل موثر در کاهش کارآموزان آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد استان آذربایجان شرقی به صورت مدل زیر ارائه می گردد: (شکل ۲):



شکل ۲- مدل نهایی پژوهش

بحث و نتیجه گیری:

بر اساس یافته های پژوهش، ضعف عوامل موسسه در ابعاد منابع فیزیکی، منابع انسانی و مالی، برنامه های آموزشی و بازاریابی آموزشی آموزشگاه های آزاد یکی از عوامل موثر بر کاهش کارآموزان در این موسسات است. این نتایج منطبق با یافته های باقری (۱۳۹۵)، محمدیان و ظاهری عبده وند (۱۳۹۵)، هژبری نژاد و بهزادنیا (۱۳۹۵)، خاوری و گرزین (۱۳۹۳)، شاهی و همکاران (۱۳۹۳)، فخرالدینی و شادکام (۱۳۹۲)، ابوگ و کایبور (۲۰۱۶)، سابتو (۲۰۱۶)، مارونگا (۲۰۱۵)، ابنهی و باکی (۲۰۱۵)، چوک ووکا و انما (۲۰۱۵)، آیون مایک و شرلی (۲۰۱۴)، اسکولاستیکا (۲۰۱۳) و علی پور و همکاران (۲۰۱۲)، می باشد. همچنین ضعف عوامل سازمان آموزش فنی و حرفه ای در ابعاد محتوای آموزشی، خط مشی، پشتیبانی و ارزشیابی بر کاهش کارآموزان آموزشگاه های آزاد موثر بوده است. این نتایج نیز با یافته های ابنهی و باکی (۲۰۱۵)، سابتو (۲۰۱۶)، آیون مایک و شرلی (۲۰۱۴)، اسکولاستیکا (۲۰۱۳)، هژبری نژاد و بهزادنیا (۱۳۹۵)، خاوری و گرزین (۱۳۹۳) همسو می باشد. عوامل محیطی نیز در ابعاد رقبا، بازارکار، جامعه، قوانین و دولت بر میزان کاهش کارآموزان آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد را موثر بوده و نتایج آن مطابق با یافته های سابتو (۲۰۱۶)، ابنهی و باکی (۲۰۱۵)، چوک ووکا و انما (۲۰۱۵)، آیون مایک و شرلی (۲۰۱۴)، شاهی و همکاران (۱۳۹۳)، صالحی عمران (۱۳۹۳)، خاوری و گرزین (۱۳۹۳) هم راستا می باشد. از نظر مدیران و موسسان آموزشگاه ها، در بین عوامل کاهش کارآموزان در آموزشگاه ها، عوامل محیطی در اولویت اول (آسیب بزرگتر)، عوامل سازمانی در اولویت دوم و عوامل موسسه در اولویت سوم آسیب بودند.

از آنجا که برخی از استانداردهای مهارتی به روز نبوده و بعضی نیز منطبق با نیازهای بازارکار نیست، بنابراین سازمان آموزش فنی و حرفه ای در تدوین و بازنگری استانداردها، بخش های مختلف اقتصادی را مشارکت دهد تا استانداردهای آموزشی براساس نیاز این بخش ها تدوین گردد. درخصوص رقبا نیز سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور از طریق تصویب قوانین در هیات دولت و مجلس، آموزش های مهارتی ارائه شده توسط دستگاه های دولتی را با آموزشگاه های آزاد هماهنگ نماید. این سازمان همچنین باید در جهت توانمندسازی مربیان و مدیران آموزشگاه های آزاد گام های موثر بردارد. برای مربیان آموزشگاه ها دوره های تخصصی بسته به رشته تحصیلی مربیان و برای مدیران دوره های بازاریابی آموزشی، مشتری مداری، فنون مذاکره، فنون ارتباطات و ... برگزار کرده و برای ارزیابی شایستگی های مربیان و مدیران آموزشگاه ها نظام ارزیابی مستمر راه اندازی نماید. همچنین نسبت به استانداردسازی سوالات آزمون، تربیت آزمونگرهای متخصص و کوتاه نمودن فرایند آزمون و صدور گواهینامه ها اقدام نموده و این سازمان بیشتر روی آزمون های عملی تمرکز نماید. موسسات کارآموزی آزاد نیز از اجرای ناقص استانداردهای آموزشی به خصوص در بخش عملی خودداری نمایند. همچنین این موسسات باید از اجرای محدود چندین استاندارد آموزشی پرهیز نماید. زیرا از ۵۰۰۰ استاندارد آموزشی که مصوب سازمان آموزش فنی و حرفه ای بوده و در وبسایت

این سازمان وجود دارد فقط ۳۴۹ استاندارد توسط آموزشگاه های آزاد استان آذربایجان شرقی اجرا می شود ، بنابراین تنوع دوره ها توسط این موسسات می تواند در جذب مشتریان آنها موثر باشد. از انجمن های صنفی آموزشگاه های آزاد هم انتظار می رود در زمینه بازاریابی آموزشی تلاش های بیشتری انجام دهند. استفاده از امکانات شبکه های اجتماعی و تبلیغات گروهی می تواند سودمند باشد.

جامعه آماری تحقیق، مدیران و موسسان آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد استان آذربایجان شرقی بود که ممکن است روی تعمیم پذیری آن در کل کشور اثر نامطلوب بگذارد، پیشنهاد می گردد این پژوهش در سایر استان ها نیز اجرا گردد.

منابع:

- ۱- اداره کل آموزش فنی و حرفه ای آذربایجان شرقی ، آمار و عملکرد در سال های ۱۳۹۲-۱۳۹۵
- ۲- باقری، لیلا، باقری، مریم، (۱۳۹۵). *ارزیابی کیفیت خدمات آموزشی از دیدگاه کارآموزان فنی و حرفه ای زنجان*، پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال
- ۳- بهرام زاده، حسینعلی، امیری، هوشنگ، قدیری، رامین (۱۳۹۴). *آسیب شناسی مدیریت نیروی انسانی در ستاد دانشگاه علوم پزشکی مازندران بر اساس مدل سه شاخگی*، فصلنامه روان شناسی تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، سال ششم، شماره دوم، پیاپی ۲۲
- ۴- خاوری، عبدالله، گرزین، رضا (۱۳۹۳). *آسیب شناسی نظام آموزش مهارتی*، برگرفته از وبسایت <http://www.SID.ir>
- ۵- سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، *سالنامه آماری سال های ۱۳۹۲، ۱۳۹۴، ۱۳۹۳، ۱۳۹۵*
- ۶- سجادی، سعیده (۱۳۸۸). *آسیب شناسی موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی*، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حسابداری و مدیریت، دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۷- شاهی، سکینه، زارع، بهاره، مهرعلیزاده، یداله (۱۳۹۳). *بررسی موانع جذب و نگهداشت کارآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شیراز*، برگرفته از وبسایت <http://www.SID.ir>
- ۸- فخرالدینی، اعظم، شادکام، فرهاد (۱۳۹۲). *بررسی عوامل انگیزشی موثر بر رضایت آموزشی کارآموزان موسسات کارآموزی آزاد فنی و حرفه ای گرگان*، چکیده مقالات همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال، تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

۹- محمدیان، میترا، ظاهری عبده وند، مهناز،(۱۳۹۵). آسیب شناسی صلاحیت حرفه ای مدیران و مربیان آموزش فنی و حرفه ای آزاد(مطالعه موردی :مربیان و مدیران آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد خوزستان)، پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال

۱۰- مقیمی، محمد، خنیفر، حسین، زروندی، نفیسه، جوکار، احمد، بیان معمار، احمد، فرجی ارمکی، اکبر،(۱۳۸۹). مطالعه و بررسی رابطه بین عوامل آموزشی و افت تحصیلی در میان دانش آموزان پسر آموزشگاه های راهنمایی ناحیه ۴ استان قم، دوفصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، دوره ۳، شماره ۴، ص ۱۴۴-۱۶۰

۱۱- محمود صالحی، بتول(۱۳۹۰). آسیب شناسی سازمانی و نقش مشاوره شغلی در درمان و پیشگیری از آن با توجه به دیدگاه صاحب نظران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی

۱۲- نجفی زاده، محمد محسن، زاهدی، محمد، (۱۳۹۵). آسیب شناسی نظام مدیریت عملکرد کارکنان در دانشگاه علوم پزشکی قزوین با استفاده از مدل سه شاخگی، مجله مدیریت توسعه و تحول، ش ۲۵، ص ۶۰

۳۳- Alipour, M., Aghamohammadi, A., Ahmadi, R. & Hoseini, H., (۲۰۱۲), *A new educational marketing mix :The tips for private school marketing in Iran*, research journal of applied science ,engineering and technology ,Vol. ۴(۲۱),p.۷۱۱۷-۸۱۱۸

۱۴- Ayonmike , Shirley. C., (۲۰۱۴), *Factors affecting female participation in technical education programme: A study of Delta state university, Abraka* , Journal of education and human development , vol.۳(۳) , p. ۲۳۵-۲۳۷

۱۵- Chukwuka I. E., & Nma, N. G., (۲۰۱۵), *Mobilization initiatives for enhancing secondary school student's enrolment into vocational and technical education program of universities for self reliance in south east; Nigeria*, published online July ۲۰۱۵ in SCIRES: <http://www.scirp.org/journal/as>

, (۲۰۱۵), *Challenges of enrollment in technology education in Nigeria: a focus on technical and vocational education program in colleges of education*, The international journal of science & technology ,vol.۳ , Issue. ۱,p. ۱۲۸-۱۳۰

۱۷- Edwin Obwoye, M., & James Kibor, S. (۲۰۱۶). *Factors Influencing Trainee Career Choice in TVET Institutions in North Rift Kenya. IRA-International Journal of Management & Social Sciences (ISSN ۲۴۵۵- ۲۲۶۷)*, ۳(۳). doi:<http://dx.doi.org/10.۲۱۰۱۳/jmss.۷۳.n۳.p۹>

۱۸- Scolastica ,M. W., (۲۰۱۳), *To find out factors that contribute to low enrolment in youth polytechnics in Nyeri zone in Nyeri south district, department of education foundations university of Nairobi*, p. ۶۸

۱۹- Sabtu, H., H., Mohd Noor, W.S. & Mohd Isa. (۲۰۱۶). *Student Attrition at Technical and Vocational Educational Training (TVET) Institutions: The Case of XCel Technical College in Malaysia*, Asian Social Science; Vol. ۱۲, No. ۱۲, [assccsnet.org](http://www.assccsnet.org)

۲۰-Inyagu, E., E. (۲۰۱۵), *Strategies for Improving students' enrollment into technical college programs in Ebonyi State*, Journal of Educational Policy and Entrepreneurial Research (JEPER), Vol. ۲, N^o, ۵.

May ۲۰۱۵. Pp ۱۱۱-۱۰۷, published at: www.jeper.org

۲۱-Maronga, E., Maroria, E. A., & Nyikal, E. (۲۰۱۵), *A critical survey on enrollment in youth polytechnics in kisii central district ;Kenya*, International journal of scientific & technology research ,vol. ۴, Issue. ۵, p. ۱۱۸

