

## بررسی وضعیت توانمندی شغلی فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان در ایران بین سال‌های ۸۳-۱۳۷۳

دکتر زهرا صباغیان\*  
بهرام صالح صدق پور\*\*  
اعظم اصفهانکلاتی\*\*\*

### چکیده

تحقیق حاضر، به بررسی وضعیت توانمندی شغلی فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان می‌پردازد، تا از این طریق، میزان توانمندی فارغ‌التحصیلان در فضای کار، تحت تأثیر تحصیلات آنان در حوزه آموزش عالی مشخص شود؛ برای همین منظور، جامعه آماری این تحقیق، کلیه فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان را طی یک دهه یعنی بین سال‌های ۱۳۸۳-۱۳۷۳ را در برمی‌گیرد. از تعداد کل فارغ‌التحصیلان این رشته که ۸۸ نفر بوده‌اند، بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی و استفاده از جدول مورگان، ۷۰ نمونه انتخاب شد که از این میان، ۱۰ نفر از فارغ‌التحصیلان غیر شاغل و ۳۱ نفر شاغل بودند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش، دو پرسشنامه برای دوگروه فارغ‌التحصیلان شاغل و مدیران بلافصل آنان و مصاحبه برای فارغ‌التحصیلان غیر شاغل بوده است. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از روش‌های t استودنت تک نمونه‌ای و t استودنت برای گروه‌های مستقل و روش تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شده است. نتیجه حاصل از این پژوهش نشان داد که: دو عامل تحصیلات ( $F=0/761$ ) و تجربه کاری ( $F=0/349$ )، در توانمندی شغلی فارغ‌التحصیلان مؤثرند؛ همچنین وضعیت توانمندی فارغ‌التحصیلان از دیدگاه مدیران ( $T=8/545$ ) و خود آنان ( $T=7/907$ ) به شکل مطلوب ارزیابی شد؛ افزون بر این، فارغ‌التحصیلان در مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود قرار داشتند و در این زمینه، دیدگاه مدیران ( $T=5/481$ ) و فارغ‌التحصیلان ( $T=4/135$ ) مشابه بود و این فارغ‌التحصیلان از آموزش‌های دانشگاهی خود در محیط کاری‌شان ( $T=2/608$ ) استفاده می‌کنند؛ همچنین عامل آموزش بر میزان توانمندی افراد تأثیر داشت نه عامل جنسیت؛ این در حالی است که، پس از مصاحبه با فارغ‌التحصیلان غیر شاغل معلوم شد، دلیل نیافتن شغل آنان، مشکلات اقتصادی جامعه و افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان است و این مشکل ربطی به رشته آموزش بزرگسالان ندارد.

**واژگان کلیدی:** توانمندی شغلی، فارغ‌التحصیلان آموزش عالی، رشته آموزش بزرگسالان

\*استاد دانشگاه شهید بهشتی

\*\*عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی

\*\*\*کارشناس ارشد آموزش بزرگسالان

## بیان مسئله

برنامه‌ریزی آموزش عالی به منظور پاسخگویی به تقاضاهای بازار کار برای نیروی انسانی ماهر و متخصص از توجه خاصی، هم در کشورهای پیشرفته و هم در کشورهای در حال توسعه برخوردار است. در قلمرو آموزش عالی، بر تربیت نیروی انسانی لازم و دارای تخصص‌های متعدد برای رفع نیازهای حال (کوتاه مدت) و آینده جامعه (بلند مدت) تأکید می‌شود (سرمد، ۱۳۷۲). هاریسون در اهمیت برنامه‌ریزی آموزشی و توسعه منابع انسانی عقیده دارد که این برنامه لزوماً باید به برنامه‌ریزی کلان و توسعه ملی ربط داده شود تا گرفتار یک بینش خشک برنامه‌ریزی آموزشی نشود (هاریسون، ۱۳۷۰)؛ همچنین در قانون برنامه اول و دوم توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی جمهوری اسلامی نیز بر لزوم برنامه‌ریزی آموزشی و ارتباط آن با برنامه‌ریزی کلان توسعه ملی تأکید شده است (سازمان برنامه و بودجه، ۱۳۶۸). در واقع نظام برنامه‌ریزی آموزش عالی است که منابع اصلی چهارگانه توسعه ملی، صنعت، دانشگاه و مراکز تحقیق و توسعه را به هم متصل می‌کند (معدن دارآرانی و عباسی، ۱۳۸۰). امروزه سرمایه‌گذاری برای تربیت نیروی انسانی در پیشبرد اهداف توسعه از مسائل پراهمیتی است که همواره ذهن سیاست‌گذاران و مدیران جوامع را به خود مشغول داشته است. به عقیده برخی از دانشمندان علم اقتصاد، منابع انسانی متخصص و ماهر، بزرگ‌ترین دارایی و سرمایه اصلی یک جامعه محسوب می‌شوند؛ به همین دلیل، باید به آموزش و پرورش به عنوان «سرمایه ملی» نگریت و آن را با ارزش‌ترین سرمایه‌ها که در وجود انسان‌ها ذخیره و سرمایه‌گذاری می‌شود، به حساب آورد (حاضر، مدیریت دولتی، شماره ۱۳). آلفرد مارشال با ارزش‌ترین سرمایه‌گذاری را پرورش نیروی انسانی قلمداد کرده و بر این باور بود که پرورش یک صنعتکار یا مخترع می‌تواند هزینه آموزش و پرورش مردم یک شهر را جبران کند (طوسی، مدیریت دولتی، شماره ۹). آنچه در خصوص سرمایه‌گذاری نیروی انسانی مطرح می‌شود، بر این فرض استوار است که انسان‌های تحصیل‌کرده کارآمدی زیاده‌تری دارند و این امر در افزایش درآمد ملی جامعه مؤثر است (طوسی، ۱۳۷۲). تربیت نیروی انسانی در هر جامعه، مسئله اشتغال را به دنبال خود دارد. مسئله اشتغال شاید اصلی‌ترین معضلی باشد که سبب شده است تا دانشگاه هدف انتقادهای شدید قرار گیرد (صالحی، ۱۳۷۷). عدم همسویی با نیازهای جامعه، کیفیت پایین، عدم کفایت در تولید دانش و نبود فرصت‌های شغلی مناسب برای پژوهشگران و فارغ‌التحصیلان به خصوص در کشورهای در حال توسعه از جمله معضلات آموزش عالی است که از سوی یونسکو مطرح شده است؛ عدم تناسب آموزش‌های دانشگاهی با

تقاضای بازارکار نیز از جمله مواردی است که در منابع مختلف بدان اشاره شده است؛ به خصوص این عدم تناسب در عرصه علوم انسانی به شدت مطرح است (مرتضوی، ۱۳۷۲). آنچه مهم است این است که امروزه دانشگاه‌ها نمی‌توانند مستقل از نیاز اجتماع و فرصت‌های شغلی به برنامه‌ریزی بپردازند (منصوری، ۱۳۷۴)؛ یعنی برنامه‌ریزی معطوف به توسعه همه‌جانبه است و توسعه مشاغل صنعتی از پیش شرط‌های موفقیت در دنیای آموزش عالی است (اورعی و حائریان، ۱۳۷۱). بازدهی نظام‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بستگی به کارایی نیروی انسانی متخصص که محصول نظام آموزشی هستند، دارد (حیدری عبدی، ۱۳۸۰). سیستم آموزشی به ویژه آموزش عالی کشور، سرمایه، هزینه و زمان بسیاری را صرف آموزش و تربیت نیروی انسانی می‌کند؛ از طرف دیگر، این نیروها به عنوان مهم‌ترین وارده نظام سازمانی و اداری هستند؛ بنابراین، ارتباط نزدیک و تنگاتنگ این دو نظام (نظام آموزشی و نظام اجرایی) امری بدیهی است؛ یعنی نظام اجرایی و نظام آموزشی باید ارتباطی نظام‌دار و دوسویه با هم داشته باشند تا به اهداف تعیین شده نائل آیند (ابطحی، ۱۳۷۴). دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران نیز مانند سایر مراکز آموزش عالی دنیا، دارای رسالت و وظیفه سنگینی در جهت تربیت اصولی دانشجویان بر اساس نیازهای کشور هستند. لازمه عهده‌دار شدن چنین مسئولیت خطیری، تلاش و کوشش پی‌گیر در زمینه شناخت مشکلات برنامه‌ریزی، تدوین برنامه‌ها و نهایتاً اصلاح آنهاست. متأسفانه، انجام درست این وظیفه و ایفای صحیح چنین رسالتی مورد تردید واقع شده است و به عقیده برخی از صاحب‌نظران، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، عمده هدف‌های خود را بدون پیش‌بینی نیازهای تخصصی آینده کشور، بدون توجه به عدم همسویی بین تحصیل و بازار کار، عدم وجود تناسب بین عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص، و صرفاً با تأکید بر رشد کمی بسنده کرده‌اند. بر اساس تردید فوق، مسئله عدم رعایت تناسب رشته تحصیلی با فعالیت شغلی، میزان توانمندی دانش‌آموختگان بر اساس نوع تحصیلات و بسیاری از مسائل دیگر از جمله مشکلاتی است که به آموزش عالی ایران، به‌رغم سرمایه‌گذاری‌های سنگین نسبت داده می‌شود. اینکه این نسبت دادن‌ها چقدر درست است، نیاز به بررسی‌های دقیق و وسیع‌تر دارد. در این خصوص، بررسی چگونگی عملکرد دانش‌آموختگان در محیط شغلی، بهترین وسیله سنجش و ارزیابی از کار دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است. ارزیابی ارتباط نظام آموزش عالی و دنیای کار از طریق فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و یا مدیران آنها نقش مهمی در بهبود آموزش عالی دارد. فارغ‌التحصیلان بهترین کسانی هستند که می‌توانند نشان دهند، آیا ارتباطی بین فعالیت‌های شغلی و زمینه‌های تحصیلی آنان وجود دارد یا خیر. بررسی دیدگاه‌های آنان این امکان را فراهم می‌سازد تا ملاحظه کنیم، آیا مشکلی در کاربرد دانش آموخته شده در راه توسعه و حل مشکلات جامعه هست یا خیر. از آنجا که هدف عمده رشته

آموزش بزرگسالان تربیت متخصصانی است که بتوانند راه‌های دستیابی به اهداف آموزش بزرگسالان را در سطح جامعه تسهیل نماید، بدین لحاظ هر یک از متخصصان باید شایستگی‌های لازم را جهت پاسخگویی به نیازهای آموزش بزرگسالان در سطح جامعه به دست آورد. در این قسمت از مقاله، به بررسی تجارب چند کشور در تربیت نیروی انسانی و وضعیت دانش‌آموختگان آنها پرداخته خواهد شد.

### مطالعات پیشین

در چین، انتخاب، آموزش و به کارگماری نیروهای انسانی بر اساس یک برنامه از پیش پی‌ریزی شده و با هماهنگی کامل بین کمیسیون‌های ایالتی، دانشگاه‌ها، کمیسیون‌های برنامه‌ریزی و وزارت کار انجام می‌پذیرد. در حقیقت بین بازارکار یا نظام‌های اشتغال و مراکز آموزشی ارتباط تنگاتنگ وجود دارد (میرکمالی، ۱۳۷۲).

در تحقیقی که در مورد فارغ‌التحصیلان دانشگاه اوهایو صورت گرفته است، نشان داد، فارغ‌التحصیلانی که دارای مدرک لیسانس بودند، در مدت چهار سال پس از فارغ‌التحصیل شدن، درآمدشان ۳۵ درصد افزایش یافته و فارغ‌التحصیلان بقیه پایه‌ها درآمدشان ۱۷ درصد رشد داشته است. بین دانشگاه اوهایو و بخش تجارت برای جذب نیروی کار بعد از اتمام تحصیلات دانشجویان، قراردادی به شکل نمادین بسته می‌شود؛ یعنی در قرارداد ذکر می‌شود که چه تعداد نیروی کار برای بخش تجارت مورد نیاز است و آموزش عالی باید آن را تربیت نماید (گاولیک، ۲۰۰۴).<sup>۱</sup> در برنامه‌هایی که برای دانشگاه فلوریدا طراحی شد، اهدافی برای اشتغال فارغ‌التحصیلان در نظر گرفته شده است. نتایج تحقیقی که در این زمینه صورت گرفت، نشان داد که به طور کلی ۹۴/۲ درصد افرادی که در کلاس‌های سال ۲۰۰۰ حضور داشته‌اند، به اشتغال دست یافتند. از اکتبر ۲۰۰۱ نرخ اشتغال برای فارغ‌التحصیلان کلاس‌ها ۹۱/۵ درصد بوده است (پم، ۲۰۰۲).<sup>۲</sup> در تحقیقی که برای اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاه پارکلند (ایلینویز) در سال‌های ۲۰۰۰ - ۱۹۹۹ انجام شد، ۳۸۲ نفر از آنان به عنوان نمونه تحقیق مورد بررسی قرار گرفتند؛ نتایج نشان داد که ۸۵ درصد از فارغ‌التحصیلان استخدام شده‌اند و یک افزایش ۰/۱ درصدی نسبت به سال گذشته وجود داشته است؛ ۶۷ درصد به شکل تمام وقت و ۲۰ درصد به شکل نیمه وقت استخدام شده بودند. تقریباً ۸۲ درصد از افراد در مشاغلی مرتبط با رشته تحصیلی‌شان قرار گرفته بودند و میانگین حقوقی که دریافت

1. Gavlik  
2. Pam

می‌کردند ۲۰/۱۲ دلار در ساعت بود (دانشکده پارکلند، ۲۰۰۱)<sup>۱</sup>. در تحقیق دیگری که در دانشگاه‌های تگزاس صورت گرفت، نشان داد که بیشتر از نصف افرادی که از برنامه‌های آموزشی دانشگاه استفاده کرده بودند، در مشاغل مناسب با تحصیلاتشان، استخدام شده بودند (۵۳ درصد) و حدود یک چهارم از دانشجویان احساس می‌کردند که دانشگاه، آنان را برای زندگی به خوبی آماده کرده است (۲۶/۸ درصد). برنامه‌ریزان آموزشی دانشگاه‌های تگزاس<sup>۲</sup> سعی می‌کنند، خدمات آموزشی ویژه‌ای را توسعه دهند که سبب افزایش اعتماد به نفس افراد و توسعه مهارت‌های آنان و آماده کردن آنان برای زندگی باشد (نوریس، ۲۰۰۰)<sup>۳</sup>. در تحقیق دیگری، اثربخشی افراد تازه استخدام شده که فارغ‌التحصیلان دانشگاه میشیگان<sup>۴</sup> در سال ۹۸-۱۹۹۷ بودند، بررسی شد؛ نتایج به دست آمده پس از مطالعه ۴۷۷ نفر از فارغ‌التحصیلان که در بخش‌های تجارت، صنعت و بخش‌های دولتی مشغول به کار بودند، نشان داد که یک افزایش ۲۷/۵ درصدی در اشتغال فارغ‌التحصیلان به وجود آمده بود؛ به عبارتی نسبت به سال گذشته ۲۷/۵ درصد از فارغ‌التحصیلان بیشتر به کار مشغول شده بودند و تقاضای بیشتری برای فارغ‌التحصیلان رشته‌های فنی در بازار کار وجود داشت (شیتز، ۱۹۹۸)<sup>۵</sup>.

### مبانی نظری

با توجه به اینکه مقاله حاضر به مطالعه موردی بررسی توانمندی شغلی فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان پرداخته است، به طور مختصر به توضیح این رشته می‌پردازیم: انسان موجودی فعال در جامعه است و تمایل و تلاش او اثرگذار بر یادگیری اش می‌باشد. یادگیری انسان فرایندی مادام العمر است. این پدیده به دلیل افزایش سرعت تغییر در جامعه، روز به روز اهمیت بیشتری یافته و لازم است تا افراد جامعه پیوسته به یادگیری بپردازند تا عضو فعال جامعه باقی بمانند (سرمد، ۱۳۸۳). «بول»<sup>۶</sup> می‌گوید: «منظور از آموزش بزرگسالان این است که افراد را توانا سازیم تا یادگیری را بیاموزند؛ یعنی بیاموزند که چگونه بیاموزند (بول، ۱۳۷۳). آموزش بزرگسالان شامل فعالیت‌های سازمان‌یافته‌ای است، برای افزایش دانش، معلومات، اطلاعات، مهارت‌ها و توانایی‌های حل مشکلات فردی و اجتماعی (صباغیان، ۱۳۷۸)؛ همچنین «برجون» در توصیف آموزش بزرگسالان به عنوان یک رشته تحصیلی بیان می‌دارد: (۱) آموزش بزرگسالان به عنوان یک رشته تحصیلی به صورت سیستماتیک، سازمان‌یافته و مجموعه‌ای از دانش

1. Parkland college student occupational follow - up survey
2. Texas
3. Norris
4. Michigan
5. Scheetz
6. Bulla

است نه یک برنامه؛ (۲) کار اصلی این رشته، تربیت مربیان حرفه‌ای بزرگسالان است (بهبهانیان، ۱۳۵۹). شورای عالی برنامه‌ریزی اهمیت و ضرورت تربیت کارشناسان ارشد رشته آموزش بزرگسالان را این‌گونه به تصویر می‌کشد: «بهبود کیفیت برنامه‌های موجود آموزش بزرگسالان کشور، برنامه‌ریزی جهت توسعه برنامه موجود آموزش بزرگسالان، اداره مراکز ستادی و اجرایی آموزش بزرگسالان کشور با بهره‌گیری از نظریه‌های علمی مدیریت و سازمان، اجرای تحقیق و پژوهش در زمینه آموزش بزرگسالان به منظور تشخیص مسائل و مشکلات موجود و رفع آنها، مشارکت در تدریس، برنامه‌ریزی، اجراء و ارزیابی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت و دوره‌های مشابه، واگذاری امور مدیریت و کارشناسی آموزش بزرگسالان به افرادی ذی‌صلاح، متعهد و متخصص» (شفیعی، ۱۳۸۳).

### اهداف پژوهش

در این پژوهش، سعی بر این است که از طریق بررسی وضعیت توانمندی شغلی فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان به اهداف زیر دست یابیم:

۱. میزان ارتباط شغل مورد تصدی با رشته تحصیلی آنان مشخص گردد؛

۲. میزان توانمندی شغلی آنان برای ایفای نقش‌های شغلی‌شان مشخص گردد.

در این پژوهش سعی بر این بوده است که میزان موفقیت شغلی فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان در زمینه‌های مختلف مثل توانمندی‌های تخصصی، تعهد و احساس مسئولیت، درک عمومی، مهارت‌های عملی، مسائل نظری، برقراری روابط حسنه و همچنین میزان استفاده از درس‌ها و یافته‌های دانشگاهی در محیط کار فارغ‌التحصیلان تعیین شود. فرضیه‌های تحقیق حاضر به شرح ذیل می‌باشد:

**فرضیه اول:** فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان در مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود قرار دارند؛

**فرضیه دوم:** بین دیدگاه مدیران و فارغ‌التحصیلان در زمینه ارتباط شغل فارغ‌التحصیلان با رشته تحصیلی آنان تفاوت وجود دارد؛

**فرضیه سوم:** فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان از آموزش‌های دانشگاهی رشته تحصیلی آموزش بزرگسالان در محیط شغلی خود استفاده می‌کنند؛

**فرضیه چهارم:** فارغ‌التحصیلان آموزش بزرگسالان از توانمندی‌های شغلی برای ایفای نقش خود برخوردارند؛

**فرضیه پنجم:** بین دیدگاه مدیران و فارغ‌التحصیلان در زمینه توانمندی فارغ‌التحصیلان تفاوت وجود دارد؛

**فرضیه ششم:** بین فارغ‌التحصیلان مذکر و مؤنث در زمینه توانمندی شغلی تفاوت معنادار وجود دارد؛

**فرضیه هفتم:** چهار عامل تحصیلات، تجربه شخصی خارج از محیط کار، تجربه در محیط کار و آموزش ضمن خدمت در افزایش توانمندی شغلی فارغ‌التحصیلان آموزش بزرگسالان مؤثرند.

### روش پژوهش

در این تحقیق، از روش توصیفی پیمایشی استفاده شد. جامعه تحقیق کلیه فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان بین سال‌های ۸۳ - ۷۳ است که شامل ۸۸ نفر می‌باشند که در دانشگاه‌های تهران و شهید بهشتی تحصیل کرده‌اند. برای تعیین نمونه مورد نظر از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شده است که بر اساس جدول مورگان، تعداد نمونه ۷۰ نفر بود، اما پس از برقراری ارتباط با نمونه‌ها به ۴۱ نفر از فارغ‌التحصیلان دسترسی پیدا شد که ۱۰ نفر از آنان غیرشاغل و ۳۱ نفر شاغل بودند. در نهایت ۳۱ فارغ‌التحصیل از طریق پرسشنامه و ۱۰ فارغ‌التحصیل غیرشاغل از طریق مصاحبه مورد بررسی قرار گرفتند؛ همچنین پس از ارتباط با نمونه‌ها با مدیران بلافصل آنان ارتباط برقرار شده است؛ بنابراین، نمونه‌های تحقیق شامل سه گروه می‌باشند:

۱. فارغ‌التحصیلان غیرشاغل رشته آموزش بزرگسالان،

۲. فارغ‌التحصیلان شاغل رشته آموزش بزرگسالان،

۳. مدیران آنان.

در این تحقیق، برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات تحقیق و پیشینه موضوع از روش کتابخانه‌ای استفاده شده است و برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به آزمون فرضیات و سنجش نظرهای دانش‌آموختگان و مدیران آنان از دو پرسشنامه، که در زمینه سنجش مهارت‌ها، نیازها و توانمندی‌های شغلی و تحصیلی دانش‌آموختگان ساخته شده است، استفاده شد. پرسشنامه‌ها دارای دو بخش است: بخش اول، اطلاعات دموگرافیک که شامل جنسیت، سابقه کار، وضعیت استخدامی و عنوان شغل و بخش دوم، سؤال‌های تحقیق می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل سؤال‌ها، از فنون آمار توصیفی نظیر: جداول فراوانی، درصد فراوانی و نمودارهای میله‌ای استفاده شده است و برای آزمون فرضیات تحقیق از آزمون پارامتری T استودنت تک نمونه‌ای و T استودنت برای گروه‌های مستقل و همچنین از روش تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شده است؛ به علاوه زمانی که واریانس‌های نامشابه وجود داشت، از تصحیح «ولش» استفاده شد.

## یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد ۰/۲۵ از فارغ‌التحصیلان بیکار بوده و ۰/۷۵ به کار اشتغال داشتند. نکته فوق نشان‌دهنده این است که اکثر فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان، در سال‌های مورد مطالعه و با تعداد نمونه مورد بررسی، جذب بازار کار شده‌اند. به خلاف آنچه گاهگاه نسبت به اشتغال افراد در این رشته اظهار نگرانی می‌شود، کاریابی در سطح نسبتاً بالایی است. یافته‌های تحقیق بر اساس فرضیات مورد مطالعه در جدول‌های ۲، ۱ و ۳ ارائه شده است:

جدول (۱) فرضیات آزمون‌شده با روش t استودنت تک نمونه‌ای

فرضیه	نمونه	$\bar{X}$	S	C	T	df	Sig
فرضیه اول	فارغ‌التحصیلان شاغل	۲/۸۷۱	۰/۴۹۹	۲/۵	۴/۱۳۵	۳۰	۰/۰۰۰
	مدیران	۲/۹۳۵	۰/۴۴۲	۲/۵	۵/۴۸۱	۳۰	۰/۰۰۰
فرضیه سوم	فارغ‌التحصیلان شاغل	۲/۸۰۶	۰/۶۵۴	۲/۵	۲/۶۰۸	۳۰	۰/۰۱۴
فرضیه چهارم	فارغ‌التحصیلان شاغل	۳/۰۱۳	۰/۳۶۱	۲/۵	۷/۹۰۷	۳۰	۰/۰۰۰
	مدیران	۲/۹۸۷	۰/۳۱۷	۲/۵	۸/۵۴۵	۳۰	۰/۰۰۰

جدول (۲) فرضیات آزمون‌شده با روش t استودنت برای گروه‌های مستقل

فرضیه	نمونه	جنسیت	$\bar{X}$	S	T	df	sig
فرضیه دوم	فارغ‌التحصیلان شاغل	زن و مرد	۲/۸۷۱	۰/۴۹۹	-۰/۵۳۸	۶۰	۰/۵۹۲
	مدیران	زن و مرد	۲/۹۳۵	۰/۴۴۲			
فرضیه پنجم	فارغ‌التحصیلان شاغل	زن و مرد	۳/۰۱۳	۰/۳۶۱	۰/۳۰۲	۶۰	۰/۷۶۴
	مدیران	زن و مرد	۲/۹۸۷	۰/۳۱۷			
فرضیه ششم	فارغ‌التحصیلان شاغل	زن	۳/۰۷۵	۰/۴۱۵	۱/۸۶۱	۲۸/۱۰۱	۰/۰۷۳
		مرد	۲/۸۸۳	۰/۱۵۵			
فرضیه ششم	مدیران	زن	۳/۰۴۳	۰/۳۰۷	۰/۷۷۷	۲۹	۰/۴۴۴
		مرد	۲/۹۵۱	۰/۳۲۶			



جدول (۳) اطلاعات فرضیه هفتم با روش تحلیل رگرسیون چند متغیری

Sig	F	میانگین مجذورات	درجه آزادی	مجموع مجذورات	منابع تغییر
۰/۰۰۲	۸/۳۴۹	۳۹۱/۰۲	۲	۷۸۲/۰۴	رگرسیون
		۴۶/۸۳	۲۴	۱۱۲۴/۰۵	باقیمانده
			۲۶	۱۹۰۶/۱۰	کل

۱. ۶۴/۵ درصد از فارغ التحصیلان و ۳۸/۷ درصد از مدیران مورد بررسی در این پژوهش را زنان و ۳۵/۵ درصد از فارغ التحصیلان و ۶۱/۳ از مدیران را مردان تشکیل دادند. ۴۸/۳ درصد از فارغ التحصیلان دارای سابقه کاری بین ۵ - ۱ سال، ۳۷/۹ درصد از فارغ التحصیلان و ۶/۷ درصد از مدیران دارای سابقه کاری ۱۰ - ۶ سال و ۱۳/۸ درصد از فارغ التحصیلان و ۵۳/۳ درصد از مدیران دارای سابقه کاری ۱۵ - ۱۱ سال، ۳۶/۷ درصد از مدیران دارای سابقه کاری ۲۰ - ۱۶ سال و ۳/۳ درصد از مدیران دارای سابقه کاری ۲۵ - ۲۱ سال بوده اند. ۶۳/۳ درصد از فارغ التحصیلان در مشاغل رسمی، ۲۰ درصد از فارغ التحصیلان در مشاغل پیمانی، ۱۶/۷ درصد از فارغ التحصیلان در مشاغل قراردادی مشغول به کار بودند؛

۲. یافته های این پژوهش، نکات جالب و امیدبخشی را درباره ارتباط شغل فارغ التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان با رشته تحصیلی آنان نشان می دهد. جهت بررسی فرضیه اول مبنی بر اینکه «فارغ التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان در مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود قرار دارند»، از دیدگاه فارغ التحصیلان ( $T=۴/۱۳۵$ ) و مدیران ( $T=۵/۴۸۱$ )، فرض صفر را می توان رد کرد؛ یعنی فارغ التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان در مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود قرار دارند؛ به عبارت دیگر، بین مواد آموزشی مطالعه شده و انتظارات تحصیلی با نیازهای شغلی از دیدگاه این دو گروه ارتباط وجود دارد؛

۳. در فرضیه دوم، به بررسی تفاوت بین دیدگاه های فارغ التحصیلان و مدیران در زمینه ارتباط شغل افراد با رشته تحصیلی آنان پرداخته شد که  $t$  به دست آمده معادل  $۰/۵۲۸$  - بوده است. بر اساس این اطلاع، فرضیه دوم در سطح ۹۵٪ اطمینان معنی دار نبود و فرض صفر رد نشد؛ به عبارت دیگر، تفاوتی بین دیدگاه مدیران و فارغ التحصیلان در زمینه ارتباط شغل و رشته تحصیلی افراد وجود نداشت و هر دو گروه معتقد بودند که فارغ التحصیلان در مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود قرار گرفته اند؛

۴. برای بررسی فرضیه سوم مبنی بر اینکه «فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان از آموزش‌های دانشگاهی و دروس رشته آموزش بزرگسالان در محیط شغلی خود استفاده می‌کنند»، با توجه به اینکه  $T = 2/608$  به دست آمد، فرض صفر را می‌توان رد کرد؛ یعنی فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان از آموزش‌های دانشگاهی و دروس رشته آموزش بزرگسالان در محیط شغلی خود استفاده می‌کنند؛ یعنی این رشته، توانسته نیازهای آموزشی را در حد بالایی شناسایی کند و توانسته است نیازهای شغلی را برآورد نماید و توان لازم را برای ایفای نقش‌های سازمانی ایجاد نماید؛

۵. برای بررسی فرضیه چهارم مبنی بر اینکه «فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان از توانمندی شغلی برای ایفای نقش خود برخوردارند»، از دیدگاه فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان ( $T = 7/907$ ) و مدیران ( $T = 8/545$ )، می‌توان فرض صفر را رد کرد؛ یعنی فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان از توانمندی شغلی برای ایفای نقش خود برخوردار هستند؛

۶. برای بررسی فرضیه پنجم مبنی بر اینکه «بین دیدگاه مدیران و فارغ‌التحصیلان در زمینه توانمندی فارغ‌التحصیلان تفاوت وجود دارد»، با توجه به  $T$  به دست آمده ( $T = 0/302$ ) فرض صفر را نمی‌توان رد کرد؛ به عبارت دیگر، از دیدگاه هر دو گروه مدیران و فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان، فارغ‌التحصیلان از توانمندی لازم در ایفای نقش‌های شغلی خود برخوردارند. این موضوع خود نشان از هماهنگی و یکسو بودن تعاریف و شناخت نسبت به این رشته دارد. همچنین به دلیل منطبق بودن نیازهای شغلی با آموخته‌های دانشگاهی افراد از توانمندی لازم برای ایفای مسئولیت‌های‌شان برخوردارند؛

۷. برای بررسی فرضیه ششم مبنی بر اینکه «بین فارغ‌التحصیلان زن و مرد رشته آموزش بزرگسالان در زمینه توانمندی شغلی تفاوت معنادار وجود دارد»، از دیدگاه مدیران ( $T = 0/777$ ) و فارغ‌التحصیلان ( $T = 1/861$ ) رشته آموزش بزرگسالان فرض صفر را نمی‌توان رد کرد؛ یعنی بین فارغ‌التحصیلان زن و مرد رشته آموزش بزرگسالان در زمینه توانمندی شغلی تفاوت معنادار وجود ندارد. این موضوع نشان می‌دهد که جنسیت در میزان توانمندی افراد تأثیری ندارد بلکه توانمندی، حاصل آموزش است؛

۸. برای بررسی فرضیه هفتم مبنی بر اینکه «چهار عامل تحصیلات، تجربه شخصی خارج از محیط کار، تجربه در محیط کار و آموزش ضمن خدمت در افزایش توانمندی اجرایی فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان مؤثر است»، از تجزیه و تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شد. با توجه به  $F$  به دست آمده ( $F = 8/349$ ) تحصیلات و تجربه در محیط کار بیشترین رابطه را با میزان توانمندی افراد دارد؛ به عبارت دیگر،

هر چه تحصیلات افراد مرتبط با شغل آنان باشد و تجربه بیشتری از فضای کاری داشته باشند، افراد توانمندترند.

۹. پس از بررسی انجام شده بر روی فارغ‌التحصیلان شاغل و نتایج به دست آمده از فرضیات فوق، با فارغ‌التحصیلان غیرشاغل مصاحبه انجام شد. در این مصاحبه، سؤال مهمی که مورد بررسی قرار گرفت، این بود که دلیل نیافتن شغل در فارغ‌التحصیلان غیر شاغل چه بوده است؟ اکثر فارغ‌التحصیلان غیرشاغل اخیراً از دانشگاه فارغ‌التحصیل شده بودند و پس از بررسی نظرهای افراد، همه آنان مهم‌ترین دلیل نیافتن شغل را مشکلات اقتصادی جامعه و بیکاری موجود در ایران و افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها بیان نمودند؛ بدین ترتیب، می‌توان دریافت که مشکل عمده فارغ‌التحصیلان غیر شاغل در نیافتن کار به رشته آموزش بزرگسالان مربوط نمی‌شود، بلکه مسائل و مشکلات اقتصادی فعلی و میزان بیکاری و همچنین افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های مختلف موجب بیکاری برخی از فارغ‌التحصیلان شده است.

### نتیجه‌گیری

پس از بررسی‌های انجام‌شده و اطلاعات به دست آمده از طریق آزمون فرضیات و همچنین بررسی سؤال پژوهشی در نهایت این نتیجه حاصل شد که برای ایجاد توانمندی در فارغ‌التحصیلان، عوامل متعددی مؤثرند، که در این تحقیق به بررسی بعضی از این عوامل پرداخته شد. مهم‌ترین عامل مورد بررسی این پژوهش، تحصیلات افراد بود؛ به عبارت دیگر، هدف این بود که آیا فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان از توانمندی لازم برای ایفای نقش‌های شغلی خود برخوردارند یا خیر؟ از آنجا که در دنیای کنونی، هر روز شاهد پیشرفت علم و فناوری و به دنبال آن تغییر در نیازهای بازار کار هستیم، ضروری به نظر می‌رسد، برای تأمین و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار، دست به نیازسنجی بزنیم. نیازسنجی، موجب افزایش تناسب نیاز بازار کار با دنیای آموزش می‌شود و این خود زمینه‌ساز به‌کارگیری آموزش همگام با افزایش تجربه شغلی افراد است؛ از سوی دیگر، این امر موجب به وجود آمدن آموزش‌های مطلوب دانشگاهی می‌شود. پس از بررسی‌های انجام‌شده، نتیجه‌گیری شد، آموزش‌های مطلوب دانشگاهی که مورد استفاده فارغ‌التحصیلان در محیط کار قرار گرفته، خود شکل دهنده تحصیلات مطلوب و بهینه دانشجویان است. در تحقیقات زارع (۱۳۸۱)، شفیع (۱۳۸۳) و دهنوی (۱۳۷۸)، فارغ‌التحصیلان از دروس دانشگاهی خود در محیط شغلی‌شان استفاده می‌کردند. آموزش بهینه، یک مقوله دو سویه است. از طریق نیازسنجی، محتوای آموزشی، تناسب بیشتری با نیازهای بازار پیدا می‌کند و از طریق ارزیابی‌های درونی به ویژه از سوی دانشجویان، سطوح انتظار آموزشی افزایش پیدا می‌کند و آموزش به حد مطلوب می‌رسد؛ همچنین افرادی که از سطح تحصیلات بالاتری برخوردارند، عموماً دارای چشم‌انداز شغلی بهتر، تحرک شغلی و فرصت

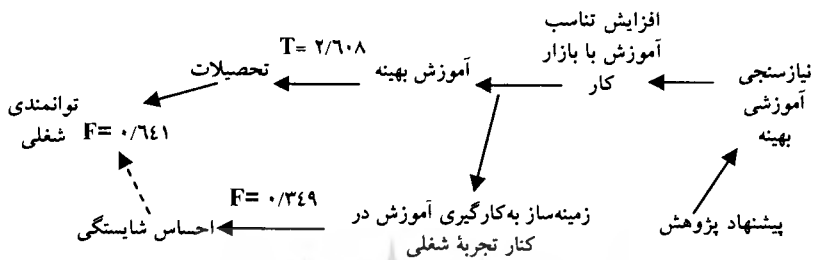
استخدامی بیشتری هستند. به همین جهت، این افراد دارای این احساس بودند که از شایستگی لازم برای انجام وظایف محوله برخوردارند و می‌توانند بر پیامدهای وظایف محوله مؤثر واقع شوند و دارای وظایف معناداری باشند. این شناخت، احساس توانمندی را در افراد افزایش می‌دهد؛ همچنین بر اساس نیازسنجی، افراد می‌توانند در مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود قرار گیرند. در تحقیقات دهنوی (۱۳۷۸) و میرکمالی (۱۳۷۲) همین نتیجه به دست آمده است و اکثر فارغ‌التحصیلان در مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود قرار داشتند.

تحصیلات دانشگاهی، تقریباً هم با نقش‌های سازمانی در سازمان‌ها و هم با رفتار سازمانی مطابقت دارد؛ به عبارت دیگر، نقش‌های سازمانی و رفتارهای سازمانی در سازمان‌های مختلف نیازمند مهارت‌های از پیش آموخته شده‌ای می‌باشد که از طریق رشته آموزش بزرگسالان برای این دسته از کارکنان فراهم شده است. تجربه در محیط کار، بیشتر به ویژگی‌های سازمان بر می‌گردد. افراد، دانش خاصی نسبت به ویژگی‌های سازمان ندارند و این طبیعی است؛ زیرا دانشگاه‌ها نمی‌دانند برای کدام سازمان نیروی انسانی تربیت می‌کنند. همان‌طور که اشنایدر (اسپریتزر جرچن<sup>۱</sup> به نقل از محمدی، ۱۳۸۰) معتقد است: «کارکنان، با سابقه‌کاری بیشتر به جهت بهره‌گیری از تجربه‌های گذشته بهتر می‌توانند خودشان را با موفقیت‌های کاری مختلف تطبیق دهند، حال اگر در کنار این تجربه‌کاری، تحصیلات افرادی که وارد دنیای کار می‌شوند، به روز باشد، احساس شایستگی و در نتیجه، توانمندی بیشتری را فراهم می‌کند». تحقیقات جبارزاده (۱۳۸۱) دهنوی (۱۳۷۸)، زارع (۱۳۸۱)، طیبا (۱۳۸۴)، خاطری (۱۳۸۵) و سلیمانیان (۱۳۸۱) نشان داده شده است که میزان تحصیلات و سابقه کاری بر میزان توانمندی افراد تأثیر دارد. همان‌طور که بیان شد فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان از آنجا که در مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی خود قرار گرفته بودند و از درس فرا گرفته شده در دوره تحصیل در محیط کاری‌شان استفاده می‌نمودند، در نتیجه در فضای کارشان احساس توانمندی می‌کردند و این خود نشان می‌دهد که نیازهای آموزشی در این رشته به درستی تشخیص داده شده و با نیازهای بازار کار منطبق است؛ همچنین بر اساس نتیجه فرضیه چهارم مبنی بر اینکه «فارغ‌التحصیلان رشته آموزش بزرگسالان از توانمندی شغلی برای ایفای نقش خود برخوردارند»، از تحقیقات میرکمالی (۱۳۷۲)، دهنوی (۱۳۷۸) و زارع (۱۳۸۱) به دست آمده است. در همه آنان، افراد تقریباً از توانمندی لازم برای ایفای نقش خود برخوردار بوده‌اند؛ علاوه بر این، تحقیقات در پژوهش‌های طیبا (۱۳۸۴)، جبارزاده (۱۳۸۱)، خاطری (۱۳۸۵) و سلیمانیان (۱۳۸۱) نیز

## 1. Spritzer grechen

نشان داده شده است که میزان تحصیلات بر میزان توانمندی افراد تأثیر دارد؛ با این وجود که افراد از رضایت نسبی، نسبت به این رشته و کارایی آن برخوردار بودند؛ همچنین به نظر می‌رسد که برای به روز کردن آموزش‌ها و در تعاقب آن، تناسب آنها با نیازهای بازار کار، لزوم نیازسنجی آموزشی به شکل متناوب احساس می‌شود. به طور کلی، نتیجه به دست آمده رامی‌توان به شکل نیم‌رخ زیر نشان داد:

نمودار: نیم‌رخ وضعیت توانمندی شغلی فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد رشته آموزش بزرگسالان



### پیشنهادها

۱. لزوم مطابقت برنامه‌های آموزشی با نیازهای واقعی محیط کار،
۲. نیازسنجی آموزشی جهت همسو کردن بیشتر رشته‌های تحصیلی با نیازهای بازار کار،
۳. ایجاد انجمن‌های دانش آموختگان برای کلیه رشته‌ها در کلیه دانشگاه‌های کشور برای مطلع شدن از تأثیر تحصیلات بر توانمندی افراد،
۴. رعایت تناسب رشته تحصیلی با شغل به هنگام استخدام از طرف سازمان‌های استخدامی به لحاظ استفاده بهینه از نیروها.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

- ابطحی، سید حسین (۱۳۷۴). مدیریت منابع انسانی. تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ دوم.
- اورعی، هاشم و علی حائریان (۱۳۷۱). محدودیت‌های نیروی انسانی در دوران بازسازی. فصلنامه سیاسی، علمی و پژوهشی.
- بولا، اچ، اس (۱۳۷۳). روند تحولات و مسائل آموزش بزرگسالان در جهان. ترجمه سیمین دخت جهان پناه، تهران: مرکز انتشارات کمیسیون ملی یونسکو در ایران، چاپ اول.
- جبارزاده، سید یوسف (۱۳۸۱). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری و توانمندسازی نیروی انسانی (کارکنان). شرکت توزیع نیروی برق استان قزوین و ارائه راهکارهای توسعه آنها، مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- حاضر، منوچهر (۱۳۷۸). کلید موفقیت رشد اقتصادی ایران در گرو گسترش آموزش‌های حرفه‌ای و عمومی است. مجله مدیریت دولتی، شماره ۴۴.
- حیدری عبدی، احمد (۱۳۸۰). بررسی نحوه ارتباط نظام آموزش عالی با بازارکار. مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- خاطری، نسرین (۱۳۸۵). بررسی دیدگاه مدیران و کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی نسبت به میزان برخورداری کارکنان از مؤلفه‌های توانمند سازی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
- دهنوی حسنعلی (۱۳۷۸). بررسی وضعیت شغلی فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت دانشگاه‌های تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- زارع، مجید (۱۳۸۱). بررسی کارآمدی تناسب آموزش‌های بیمه در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی با نیازهای آموزشی صنعت بیمه کشور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی.
- سازمان برنامه و بودجه (۱۳۷۲). قانون برنامه اول توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، «۱۳۶۸-۱۳۷۲».
- سرمد، غلامعلی (۱۳۷۲). سیر تحول برنامه‌ریزی آموزش عالی در ایران قبل از انقلاب اسلامی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- سرمد، غلامعلی (۱۳۸۳). آموزش بزرگسالان و آموزش مداوم. انتشارات سمت.
- سلیمانیان، معصومعلی (۱۳۸۱). طراحی و تبیین الگوی مناسب در توانمند سازی منابع انسانی سماجا. دانشگاه آزاد اسلامی، رساله دکتری مدیریت دولتی.

شفیعی، ناهید (۱۳۸۳). *ارزیابی کیفیت درونی و بیرونی برنامه درسی رشته آموزش بزرگسالان*. پایان نامه کارشناسی ارشد.

صالحی، محمدجواد (۱۳۷۷). *بررسی وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی*. مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

صبغیان، زهرا (۱۳۷۸). *روش‌های سوادآموزی بزرگسالان*. تهران: مرکز نشر دانشگاهی.

طوسی، محمدعلی (۱۳۶۹). *آموزش و پرورش منابع انسانی ضرورت مدیریت امروز و فردا*. مجله مدیریت دولتی، شماره ۹.

طوسی، محمدعلی (۱۳۷۲). *آموزش و پرورش و بالنده‌سازی نیروی انسانی در نظام دولتی*. مجموعه مقالات سمینار بررسی مسائل اداری ایران، به کوشش ابوالحسن فقیهی.

طیا، حسین (۱۳۸۴). *توانمندسازی کارکنان*. سایت مهندسی صنایع. [Http://www.industry.mihanblog.com](http://www.industry.mihanblog.com)

محمدی، محمد (۱۳۸۰). *ارزیابی راه‌های توانمندسازی کارکنان دانشگاه بیرجند*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه تربیت مدرس.

مرتضوی، شهرناز (۱۳۷۲). *ارزیابی عملکردها و بهبود کیفیت آموزشی*. مجموعه مقالات برگزیده دومین سمینار بهبود کیفیت آموزش عالی، ۲۸ و ۲۹ اردیبهشت.

معدن دارآرانی، عباس و پرویز عباسی (۱۳۸۰). *جایگاه آموزش عالی در توسعه ملی*. خبرنامه آموزش عالی.

منصوری، رضا (۱۳۷۴). *نقش نهاد دانشگاه در جامعه نوین*. مجله رهیافت، شماره ۹.

میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۲). *ارزیابی توانمندی‌های شغلی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها*. طرح پژوهشی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

میرکمالی، سیدمحمد (۱۳۷۲). *تحلیلی بر توانمندی‌های شغلی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها*. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی.

هاریسون، فردریک (۱۳۷۰). *برنامه‌ریزی آموزشی و توسعه منابع انسانی*. ترجمه محمد یمنی دوزی سرخابی، تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی.

Florida State Legislature, (2000). *Jobs for Florida's graduation needs to correct start-up problems to meet statutory goals*. Tallahassee, office of program policy analysis and government accountability, Oppaga status report, ED 463434.

Gavlik, D. (February 2004). *The performance report for Ohio's colleges & universities-2003*. [www.regents.state.oh.us](http://www.regents.state.oh.us).

- Hogo L., Mark, A., and Brent, E. (October ۲۰۰۶). *Civic engagement among recent college graduates*. University of Maryland, [www.civicyouth.org](http://www.civicyouth.org).
- Norris, D. (2000). *Effectiveness study: adult outcome follow-up*. Schumacker, Randall E, Texas ED440128.
- Parkland College, (2001). *Student occupational follow-up survey 2000-1999*. Parkland College, Champaign.
- Pam, A. Pardue, D. (2002). *Jobs for Florida's graduates program became independent and its performance improves*. <http://www.oppaga.state.fl.us/reports/pdf/0119rpt.pdf>
- Scheetz, L.P. (1998). *Recruiting trends, 1997-98: A national study of job market trends for new college graduates among 447 businesses, Industries, and governmental agencies*, Michigan state University.
- Spritzer G. M. (1996). Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment. *Academy of Management Journal*, Vol 39, No 2, 383- 504.

