

## تأثیر آموزش و توسعه مهارت‌های ارتباطی نرم بر اشتغال در صنعت گردشگری سلامت، مورد مطالعه دوره‌های زبان انگلیسی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۶/۲۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۱۵

کد مقاله: ۷۲۵۴۵

مونا سلیمی<sup>۱</sup>، مهدی کروی<sup>۲</sup>

### چکیده

آموزش‌های مهارتی به سبب انعطاف پذیری نشأت گرفته از خصیصه‌های بازار کار و اوضاع اقتصادی - اجتماعی حاکم بر کشور، و نیز به دلیل آموزش و ایجاد مهارت‌های لازم در افراد برای توانایی در احراز مشاغل، نقش بسزایی در اشتغال دارد. هدف از پژوهش حاضر، بررسی تأثیر آموزش و توسعه مهارت‌های ارتباطی نرم بر اشتغال در صنعت گردشگری سلامت می‌باشد. بنابراین برای این منظور پژوهش در قالب تحقیق توصیفی و از نوع پیمایشی - مقطعی انجام گرفت. تحقیق از نظر هدف کاربردی و از حیث ماهیت داده‌ها کمی است. برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط از روش کتابخانه‌ای - میدانی و از پرسشنامه استفاده شده است. ابزار گردآوری اطلاعات این مطالعه پرسشنامه محقق ساخته است. جامعه آماری در این تحقیق کارشناسان و مدیران بخش کارآفرینی گردشگری سلامت شهر تهران بوده، که تعداد آنها بر اساس محدودیت‌های اعمال شده ۱۰۰۰ نفر اعلام گردید و با توجه به تعداد جامعه آماری و بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه ۳۸۴ نفر محاسبه شد. برای توزیع پرسشنامه‌ها از روش هدفمند و قضاوتی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، روش‌های آماری توصیفی نظیر میانگین و ... و آمار استنباطی T تک‌نمونه‌ای و همبستگی در نرم‌افزار SPSS به کار رفت. نتایج نشان داد میانگین کیفیت آموزش مهارت در بین دانش‌پذیرانی که با آموزش مهارت شاغل شده اند حدود ۲۰/۳۰۴۳ و این میانگین در بین دانش‌پذیرانی که آموزش مهارت بیکار مانده اند ۱۲/۵۷۱۴ بوده و اختلاف میانگین این دو گروه برابر ۷/۷۳۲۹۲ می‌باشد.

واژگان کلیدی: آموزش، گردشگری سلامت، مهارت‌های ارتباطی، کارآفرینی.

۱- دانشجوی دکتری گردشگری، دانشگاه علم و فرهنگ، تهران

۲- استاد گروه مدیریت جهانگردی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران

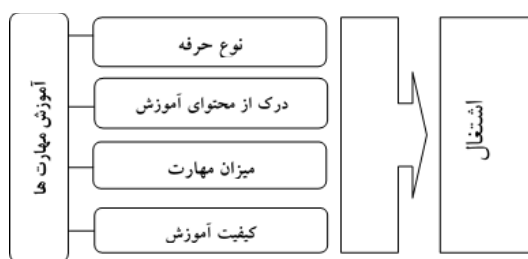
یکی از ویژگی‌های مهم هر نظام اقتصادی در هم تنیدگی ساختارهای آموزش و اشتغال است، به عبارتی ارتباط ارگانیک کار و آموزش همواره در برنامه ریزی های اقتصادی و اجتماعی همزمان با یکدیگر در نظر بوده است در واقع، هر آموزشی باید بازدهی یا توجیه اقتصادی داشته باشد که عالی ترین نوع آن ایجاد اشتغال متناسب با فراگیر است بروز پدیده جهانی شدن در روند اقتصاد، افزایش رقابت های بین المللی و تحولات ناشی از توسعه و پراکندگی های جغرافیایی در بازار کار اهمیت نیاز به استراتژی سیستم آموزش را افزایش می بخشد. اکثر کشورها در اصلاحات سیستم آموزشی خود نسبت به گسترش آموزش های عمومی و دانشگاهی تمایل بیشتری نشان می دهند در حالی که آموزش های فنی و حرفه ای در این مقایسه جایگاه چندان با اهمیتی ندارند. بعلاوه در اکثر کشورها آموزش های فنی و حرفه ای بخشی از سیستم آموزش متوسطه و یا دانشکده هایی که فارغ التحصیلان آن بنا بر نوع تقاضای جامعه به دانشگاه راه می یابند، محسوب می شود. ارزشیابی از این سیستم نشان می دهد که کارفرمایان از کیفیت این گونه آموزش ها راضی نیستند و غالباً از کیفیت ناچیز آموزش و فقدان مهارت های کاربردی کارآموزان و عدم تناسب محتوای آموزشی رضایت ندارند (سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، ۱۳۸۷).

اگرچه عده ای از صاحب نظران بر این باورند که آموزش افراد جویای کار راه حل مناسبی برای رفع معضل بیکاری در جامعه نمی باشد. بر اساس این نظریه، آموزش نیروی انسانی تحت شرایط خاصی تنها می تواند تقاضا برای نیروی کار را از کارگران ساده به کارگران ماهر جابجا نماید. زمانیکه اقتصاد با انبوه بیکاران مواجه و در نتیجه آن رشد فزاینده بیکاری تجربه می گردد، این امر حکایت از ضعف ساختار اقتصادی دارد که قادر به ایجاد فرصت های شغلی مورد نظر نمی باشد. عدم توانایی اقتصاد در ایجاد اشتغال را نمی توان تنها با تدوین برنامه های آموزشی از بین برد. در چنین شرایطی حتی برنامه مناسب و جامعه آموزشی، نخواهد توانست بیکاری را در جامعه کاهش دهد. کارایی و تاثیر برنامه آموزشی در یک ساختار سالم اقتصادی، جائیکه عوامل بطور موثر و کارا به استخدام در می آیند، قابل مشاهده خواهد بود. بنابراین آموزش نیروی انسانی تنها یک مسکن در کوتاه مدت خواهد بود که به زودی جذابیت خود را از دست داده و مشارکت صاحبان نیروی کار در برنامه های آموزشی (و لو به صورت رایگان) کاهش می یابد. دولت ها زمانیکه قادر به طراحی سیاست های مناسب اقتصادی برای ایجاد فرصت های جدید شغلی نمی باشند، برنامه های آموزشی را در دستور کار خود قرار می دهند تا از این طریق افکار عمومی را به دستیابی به شغل مناسب در آینده امیدوار سازند (سازمان ملی جوانان، ۱۳۸۱). اما تجربه کشورها نشان می دهد که برنامه آموزشی زمانی می تواند از کارایی لازم برخوردار باشند که با در نظر گرفتن وضعیت بازار کار، عدم توازن در ایجاد فرصت های جدید شغلی و هم چنین عدم وجود تقاضا برای نیروی کار اضافی خواهد بود (فرجادی، ۱۳۸۲). بنابراین برنامه های آموزشی موجود در آموزشگاهها بر اساس امکانات و تجهیزات آموزشی آن ها طراحی می گردد. همچنین بسیاری از صاحب نظران بر این باورند که زمانیکه اقتصاد با انبوه بیکاران مواجه است، آموزش نیروی کار، زمان جستجوی کار و در نتیجه حجم بیکاری در هر مقطع از زمان افزایش خواهد داد. به عبارت دیگر بیکارانی که در نتیجه آموزش اندک مهارتی را به دست آورده اند، مدت زمان طولانی تری را برای دستیابی به یک فرصت شغلی جدید صرف می کنند و متقابلاً آموزش نیروی انسانی موجب می گردد که کارگران برای دستیابی به مشاغل بهتر و دستمزد بالاتر از مشاغل موجود منفک شوند و چون بنگاههای تولیدی و صنایع کوچک در شرایط رکود، تمایلی به جایگزینی نیروی کار نداشته و از طرف دیگر مشاغل مورد نظر افراد آموزش دیده نیز به آسانی ایجاد نمی گردد، این جریان بر حجم بیکاری خواهد افزود. از این رو تاثیر آموزش نیروی انسانی بر بازار کار در اقتصادی که با مشکل ساختاری مواجه است و قادر به ایجاد فرصت های جدید شغلی نمی باشد، نه تنها مثبت نیست بلکه در بعضی موارد نتیجه منفی نیز در بر دارد. این امر در حالی است که پدیده خود اشتغالی که متاثر از آموزش های کسب شده در قالب مهارت های حرفه ای بدون رعایت نیاز بازار، عملاً تصویری بیهوده و محکوم به شکست می باشد. این تجربه در بسیاری از کشورها از جمله ایران قابل مشاهده است (کیانوند، ۱۳۸۳).

متخصصین سازمان یونسکو با جمع آوری گزارش های ارسال از ۲۳ کشور قاره های آسیا، آمریکا و آفریقا و بررسی و تحلیل تطبیقی آن ها عمده ترین مشکلات سازمان های متولی آموزش های مهارت ارتباطی و متعاقباً ناکارآمدی آن ها در کاهش نرخ بیکاری را دو شاخص عمده می دانند: ابتدا تاکید بیش از حد سازمان های متولی آموزش بر مسائل نظری که مانع بزرگی برای تحول آموزش علوم نظری به سوی آموزش های علمی و کاربردی است و همین مساله موجب عدم اشتغال آموزش دیدگان و نقصان کارایی آنان در مواجه شدن با مهارت های تخصصی خود می باشد. همچنین عدم تطابق مستمر بین آموزش و اشتغال، معضل دیگر این کشورها محسوب می گردد (اسپتیز، ۲۰۰۳). به عبارت دیگر این مشکل فقط منحصر به آموزش سنتی عمومی نسبت به فارغ التحصیلان آن برای مقابله با واقعیت های دنیای کار و اشتغال نمی باشد بلکه آموزش های مهارت ارتباطی رایج در بسیاری از کشورها با نیازهای توسعه واقعی هماهنگ نداشته و ساختار سازمان های متولی برای همکاری نزدیک و لازم بین برنامه ریزی آموزشی، برنامه ریزی توسعه و برنامه ریزی نیروی انسانی سازماندهی نشده است. در پایان گزارش یونسکو نتیجه گیری می شود که پنج مشکل اساسی در اغلب موارد مطالعه مشترک هستند: اولین و مهمترین و ملموسترین معضل آموزشهای مهارت ارتباطی و ناکارآمدی آن ها در اشتغالزایی و به ویژه خود اشتغالی، مقاومت طرز تلقی ها برای تغییر عقاید و نظرات منفی آموزشهای مهارت

ارتباطی می باشد؛ دوم محدودیت های مالی برای توسعه و گسترش آموزشهای مهارت ارتباطی در مناطقی که به طور واقعی نیازمند به مهارت ها و فنون آموزشی می باشند؛ سوم فقدان هماهنگی بین آموزش و اشتغال در خصوص مشکلات برنامه ریزی، کارآموزی و توسعه مواد درسی آموزش مهارت ارتباطی است؛ چهارم فقدان امکانات تحقیقاتی و اطلاعاتی کافی در مورد برنامه های درسی و فقدان تجهیزات لازم در تولید وسایل کمک آموزشی می باشد و پنج بیمار بودن اقتصاد کشور و افزایش ریسک سرمایه گذاری در ایجاد کارگاهها و صنایع کوچک تولیدی و خدماتی در راستای خوداشتغالی و کارآفرین بودن آموزش دیدگان مراکز مهارت ارتباطی می باشد. بنابراین برای حل معضلات فوق پیش بینی می گردد دو نوع آموزش تحت عنوان آموزش شغلی و ضمن خدمت و دیگری آموزش مستمر با اعمال مدیریت سازمان های متولی اشتغال، جوابگوی معضل بیکاری جوانان جویای کار می باشد (هویت<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶).

با توجه به مسائل بیان شده و کمبود پژوهش‌هایی که در حوزه کارآفرینی در صنعت گردشگری انجام شده و همچنین نبود پژوهش در حوزه آموزش مهارت های نرم در این صنعت و شکاف‌های پژوهشی موجود در این حوزه، پژوهش حاضر به دنبال بررسی مهارت های کارآفرینی صنعت گردشگری سلامت در جمهوری اسلامی ایران برای برطرف کردن شکاف‌های موجود می‌باشد، در واقع سوال اصلی این پژوهش آن است که آموزش مهارت های ارتباطی در صنعت گردشگری سلامت چه تاثیری بر میزان اشتغال دارد؟



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

## ۲- مبانی نظری و مطالعات گذشته

گینزبرگ (۱۹۹۴) در یک تعریف ساده، آموزش کارآفرینی را فرایندی نظام مند<sup>۲</sup>، آگاهانه<sup>۳</sup> و هدف گرا<sup>۴</sup> توصیف می کند که طی آن افراد غیر کارآفرین ولی دارای توان بالقوه به صورتی خلاق تربیت می گردند. در واقع، آموزش کارآفرینی فعالیتی است که از آن برای انتقال دانش و اطلاعات مورد نیاز جهت کارآفرینی استفاده می شود که در نتیجه افزایش، بهبود و توسعه نگرش ها، مهارت ها و توانائی های افراد غیر کارآفرین را در پی خواهد داشت. (هیسریچ، ۱۹۹۸).

در واقع هدف از آموزش کارآفرینی تربیت و پرورش افرادی خلاق و نوآور است. این قبیل دوره ها به دنبال استفاده از فرصت های مناسب فراهم شده، مخاطره پذیری، تمایل به حل مشکلات، بهبود انگیزش و گرایش های افراد می باشند. به طور کلی در آموزش رشته کارآفرینی اهداف متعددی مورد نظر است (بالاک، ۲۰۰۲) که برخی از آن ها عبارتند از:

الف) کسب دانش مربوط به کارآفرینی: دانش بسیاری را می توان از طریق آموزش کارآفرینی در زمینه هایی همچون تعریف کارآفرین، کارآفرینی، تاریخچه کارآفرینی، ویژگی های افراد کارآفرین، سیر تئوریک مباحث کارآفرینی، مزایای کارآفرینی و زندگی‌نامه کارآفرینان بزرگ کسب کرد.

ب) حل مشکلات اشتغال و بهبود بهره وری: از آنجا که از یک سو کشاورزی دیگر کمتر می تواند اشتغال زا باشد و از سوی دیگر فراگیری و ورود به کارهای سودآور نیز برای همه میسر نیست، به نظر می رسد آموزش کارآفرینی راه حل مطلوبی برای حل مشکلات اشتغال و بهره وری است. در این زمینه افراد بسیاری که در نقاط جغرافیایی متعددی پراکنده هستند، باید آموزش ببینند که این کار کار به طور معمول از طریق اینترنت، آموزش مجازی و از راه دور و توسط موسسات کارآفرینی صورت می گیرد.

ج) شناسایی و تحرک استعدادها و مهارت های کارآفرینانه: ایجاد و تقویت ارزش ها، رفتارهای کارآفرینانه نیازمند شناسایی و تحرک استعدادها و مهارت های ان است. این هدف به طور عمده در قالب سیاست ها و برنامه های تشویقی، ترویجی و آموزشی پیگیری می شود.

د) القای مخاطره پذیری با استفاده از فنون تحلیلی: برای کارآفرینی باید شجاعتی عاشقانه و زیرکانه داشت که خود متکی به دو عامل اعتماد به نفس (برای آموختن چیزهایی که نمی دانیم) و دیگری شجاعت برای رویارویی با شکست یا پذیرش مخاطره است.

1- Hoyt  
2- Systematic Process  
3- Conscious  
4- Goal-driven

ه) تجدید نگرشها در جهت پذیرش تغییر: کارآفرینی یکی از عواملی است که سبب رشد و توسعه اقتصادی کشورها در عصر حاضر می‌شود. این نقش کلیدی بیش از هر چیز معطوف به قبول انعطاف ساختارهای سازمانی و اعمال استراتژی‌های تغییر و تحول مستمر و پویا در سیستم‌ها، فرایندها و در نهایت کالاها و خدمات است.

به نظر فیضی و مقدسی (۱۳۸۴) برای اینکه دوره‌های آموزشی کارآفرینی با موفقیت همراه باشد، چند نکته مهم باید مورد توجه قرار گیرد:

۱. ترکیب شرکت کنندگان در کلاسهای آموزشی کارآفرینی متنوع باشد؛
۲. کلاس‌ها دربردارنده بازخوردهای مستمر و حتی از قبل پیش بینی نشده باشد؛
۳. علاوه بر راه اندازی کسب و کار جدید برای انواع ابتکارات و خلاقیت‌های کارآفرینانه هم تاکید شود؛
۴. جهت هر یک از بحث‌ها و مسائل کلاس، راه حل و جواب مشخص و معینی ذکر گردد؛
۵. امکان تغییر و اصلاح برنامه‌های آموزشی توسط استاد به آسانی میسر و مقدور باشد؛
۶. از سبک‌ها و روش‌های مختلف تدریس استفاده گردد تا باعث ایجاد هیجان و جذابیت شود؛
۷. اساتیدی که کارآفرینی را تدریس می‌کنند خودشان کارآفرین باشند.

### ۳- تاثیر مهارت در اشتغال

آنچه در نهایت خصوصیات و روند توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور را تعیین می‌کند منابع انسانی آن کشور است و نه سرمایه و منابع مادی آن. برای مثال پروفیسور فردریک هاربیسون<sup>۱</sup> معتقد است که منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد. به وضوح کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند قادر نخواهد بود هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. مکانیسم نهادی اصلی برای توسعه مهارت‌ها و دانش انسان، نظام آموزشی است. لیکن اکثر کشورهای جهان سوم بر این باورند که رمز اصلی توسعه ملی فقط در گسترش کمی سریع فرصت‌های آموزشی است بدون آنکه به فرصت‌های شغلی و نیاز بازار کار توجهی داشته باشند. آموزش و اشتغال به طور ویژه بر محور دو جریان اصلی اقتصادی دور می‌زند:

- ۱- تأثیر متقابل تقاضای آموزشی (که انگیزه‌های اقتصادی است) و عرضه آموزشی؛
- ۲- تفاوت بین فواید و هزینه‌های اجتماعی و شخصی در سطوح مختلف آموزشی و اثرهای این تفاوت در استراتژی سرمایه‌گذاری آموزشی (تودارو، ۱۳۷۷).

ظهور پدیده بیکاری تحصیل کرده‌ها در اکثر کشورهای در حال توسعه، گسترش کمی و وسیع نظام آموزشی را زیر سؤال می‌برد. به طوری که چه از نظر اقتصادی و چه از نظر اجتماعی مشکل می‌توان آن را بر حسب تخصیص بهینه منابع توجیه کرد. با فزونی عرضه بر تقاضای آموزش دیدگان، آنها مجبورند مشاغلی را بپذیرند که سطوح تحصیلی پایین تری را طلب می‌کنند. به این ترتیب مدرک، شرط به دست آوردن شغل می‌شود و نه مهارت و آموزشی که فرد کسب کرده است. ایران نیز از این موضوع مستثنا نبوده و به همین دلیل بیکاری دانش‌آموختگان در ایران در چارچوب بیکاری ساختاری تحلیل می‌گردد. (بیابانی، ۱۳۷۷)

در همین جهت آموزش‌های مهارتی به سبب انعطاف‌پذیری نشأت گرفته از خصیصه‌های بازار کار و اوضاع اقتصادی - اجتماعی حاکم بر کشور، و نیز به دلیل آموزش و ایجاد مهارت‌های لازم در افراد برای توانایی در احراز مشاغل، نقش بسزایی در اشتغال دارد. بسیاری از افراد فاقد مهارت‌های مورد نیاز بازار کار هستند. تحصیلات زمانی منجر به افزایش کارایی افراد می‌شود که ضمن توجه به مباحث نظری، جنبه‌های کاربردی آموزش نیز در نظر گرفته شود. رعایت این جنبه، زمانی تحقق می‌یابد که بین سطوح مختلف تحصیلی هماهنگی و تناسب لازم وجود داشته باشد. نبود این ارتباط باعث می‌شود تا دانش‌آموختگان به دلیل فقدان مهارت نتوانند در محیط کار کارایی مناسبی داشته باشند (نفیسی، ۱۳۷۹).

آموزش‌های مهارت ارتباطی هم مهارت‌های خاص مورد نیاز صنعت و هم مهارت‌های عمومی بازار کار را فراهم می‌سازد. این نوع آموزش‌ها همچنین برای شاغلانی که به دلیل تغییرات فناوری دچار کاهش کارایی می‌شوند، امکان به روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می‌کند. لذا به این نوع آموزش‌ها به عنوان ابزاری برای مقابله با بیکاری، به خصوص بیکاری ساختاری که ناشی از تغییرات در اقتصاد جهانی است، نگرسته می‌شود. میان بازار کار و آموزش‌های مهارت‌های ارتباطی پیوند آشکار و پیچیده‌ای وجود دارد. تغییرات حادث در بازار کار یکی از مهم‌ترین عواملی است که بر پویایی آموزش‌های مهارت‌های ارتباطی تأثیر می‌گذارد. در واقع عوامل مؤثر بر سیاست‌گذاری آموزش‌های مهارت‌های ارتباطی عبارتند از:

- الف) رفع نیازهای مهارتی در یک محیط رقابتی؛
- ب) کاهش سطوح بیکاری؛

این دو عامل به شدت با تغییرات بازار کار در ارتباط هستند. به عبارت دیگر نظام آموزش مهارت ارتباطی به شدت هم تحت تأثیر ساختار بازار کار و هم تحت تأثیر رفتار بازار کار است. بازار کار نیز در کشورهای مختلف اشکال متفاوتی دارد و در کشورهای در حال توسعه از پیچیدگی خاصی برخوردار است. بازار کار غیر رسمی از ویژگی‌های اقتصادی این کشورها می‌باشد. لذا نوع برخورد کشورها با مهارت آموزی و اشتغال متفاوت است. برای مثال در آلمان شاهد نوعی شراکت اجتماعی بین دولت و صنعت در زمینه آموزش‌های مهارت ارتباطی هستیم. آموزش‌های مهارت ارتباطی در این کشور به شدت از جریان آموزش عمومی رسمی متمایز است. در آلمان بازار کار به شدت تنظیم شده است. کارگران آلمانی انگیزه زیادی برای شرکت در دوره‌های کارآموزی دارند. اغلب گفته می‌شود که نیروی کار آلمان دارای بالاترین سطح مهارت در بین تمام کشورهای جهان است (شومان، ۱۹۹۸). در حالی که در فرانسه دولت نقش اصلی را در این زمینه دارد. به بیان دیگر، در فرانسه تمرکزگرایی شدیدی حاکم است و بین آموزش مهارت ارتباطی و آموزش رسمی ارتباط نزدیکی وجود دارد. به همین دلیل ساختار بازار کار فرانسه به گونه‌ای است که سبب افزایش بیکاری و تورم مدرک در این کشور شده، و تا کنون نیز نتوانسته است به بهره‌وری بالای نیروی کار دست یابد (دُر، ۱۹۹۷). در کشورهای دانمارک، سوئیس، اتریش و آلمان که دارای سیستم کارآموزی قوی هستند، آموزش مهارت ارتباطی اساساً متعلق به بازار و اتحادیه هاست. در ژاپن مهارت آموزی مبتنی بر استانداردهای آموزش و پرورش عمومی و سرمایه‌گذاری زیاد در آموزش مبتنی بر کارخانه می‌باشد (گرین و ساکاماتو، ۲۰۰۰).

در استرالیا آموزش‌های مهارت ارتباطی را یادگیری مبتنی بر شایستگی می‌دانند که به دنبال نتیجه و پیامد است (وایت، ۱۹۹۵). همین وضعیت در انگلستان با پیچیدگی بیشتری وجود دارد. در کشور انگلستان از تعلیمات حرفه‌ای حمایت‌های خوبی نمی‌شود و به طور اساسی عملکرد انگلستان در مقایسه با سایر کشورها ضعیف است (واینر، ۱۹۸۱). در اروپا همچنین بین آموزش اولیه حرفه‌ای (IVT) و آموزش مستمر حرفه‌ای (CVT) تمایز قایل می‌شوند. آموزش اولیه حرفه‌ای معمولاً از طرف دولت اجرا و اداره می‌شود، در حالی که آموزش مستمر حرفه‌ای بعد از مرحله اشتغال است (ریگنر، ۱۹۷۹).

در ژاپن، فرانسه و مکزیک این نوع آموزش کاملاً غیر رسمی است، در حالی که در آلمان کاملاً رسمی است و در امریکا حالت بینابین دارد، زیرا در این کشور جمعیت کارگری بارها در دوره‌های آموزشی شرکت داده می‌شوند (آروم و هوت، ۱۹۹۸).

گرین<sup>۳</sup> معتقد است که آموزش و پرورش و نظام کارآموزی اساساً بر مبنای نیازهای دولت شکل گرفته است. کشور فرانسه به شدت تأییدکننده این نظریه است. تأثیر ناپلئون بر آموزش و پرورش فرانسه و نظام کارورزی آن هنوز قابل مشاهده است. بخش عمده‌ای از سیستم آموزشی فرانسه برای تأمین دو هدف اصلی تثبیت زبان و فرهنگ ملی و اهداف نظامی حکومت شکل گرفت. در گذشته کارآموزی در این کشور دارای منزلت اجتماعی پایینی بود ولی از دهه ۱۹۸۰ به این سو، دولت فرانسه برای افزایش قدرت و رقابت صنعتی و کاهش بیکاری جوانان در صدد گسترش دوره‌های کارآموزی زیر نظر مؤسسات مختلف، اتاق بازرگانی، شهرداری‌ها و بنگاه‌های اقتصادی برآمد. کارفرمایان به ازای استخدام هر کارآموز مقرری دریافت می‌کنند و مجبور به پرداخت سهم کارفرما در تأمین اجتماعی نیستند (گرین، ۱۹۹۰). به طور کلی روند آموزش مهارت ارتباطی در کشورها متفاوت بوده و به عوامل مختلفی نظیر: شرایط حاکم بر جامعه، عوامل ایدئولوژی و نوع و مرحله توسعه اقتصادی بستگی دارد. بنابراین با توجه به پیچیدگی شرایط اقتصادی، اجتماعی و سیاسی، آموزش مهارت ارتباطی ایده‌آلی وجود ندارد. آنچه مهم است این است که این نوع آموزش‌ها با توجه به هزینه بر بودن، بتواند با تغییرات حادث در جامعه منطبق باشد و در کاهش نرخ بیکاری مؤثر واقع شود.

## ۴- مرور مطالعات

تحقیقات اندکی در ارتباط با تأثیر آموزش‌های مهارت‌های ارتباطی بر اشتغال حوزه گردشگری سلامت صورت گرفته است بنابراین در این بخش به مرور نتایج تحقیقاتی که در رابطه با آموزش‌های حوزه اشتغال و کارآفرینی صورت گرفته است پرداخته می‌شود.

خواجه شاهکوهی و همکاران (۱۳۸۷) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی دیدگاه کارآموزان و کارفرمایان در زمینه تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر صنعت کشاورزی در استان گلستان" به این نتایج دست یافته است: بین مدت زمان اتمام دوره‌ی کارآموزی و نوع نگرش کارآموزان نسبت به تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای رابطه‌ی معنی‌داری وجود دارد، در حالیکه بین درآمد ماهیانه‌ی کارآموزان و نوع نگرش آنان نسبت به تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای رابطه‌ی معنی‌داری مشاهده نگردید. همچنین، نتایج نشان می‌دهند که نوع نگرش کارآموزان نسبت به تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برحسب شهرستان محل فعالیت و آموزش تفاوت معنی‌داری ندارد، اما نوع نگرش کارآموزان نسبت به تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برحسب رشته (دوره) آموزشی تفاوت معنی‌داری دارد.

1- Initial Vocational Training  
2- Continuing Vocational Training  
3- Green

امیری (۱۳۸۱)، در تحقیقی به بررسی "وضعیت اشتغال آموزش دیدگان سازمان آموزش فنی و حرفه ای و برآورد الگوی عوامل مؤثر بر آن شهر تهران" پرداخته است. نتایج پژوهش حاضر نشان می دهد در شهر تهران شاخص های سطح تحصیلات، سن، تأهل و نمره آزمون بر اشتغال مردان اثر مثبت دارد. همچنین شاخص های نمره آزمون و حرفه آموزشی که اغلب مربوط به بخش خدمات است، بر اشتغال زنان اثر مثبت دارد. اما در برآورد کل نمونه آماری اعم از زن و مرد، شاخص جنسیت هیچ تأثیری بر اشتغال نداشته و به همین دلیل تفاوت معنی داری بین نرخ بیکاری زنان و مردان وجود ندارد.

پناهی (۱۳۷۹) وضعیت اشتغال فارغ التحصیلان شاخه کاردانش در شهرستان مشکین شهر در سال های ۷۹ را مورد بررسی قرار داده و نتیجه گرفته است که از مجموع افراد مورد مطالعه ۲۱/۳۷ درصد شاغل و ۵/۷۴ درصد بیکار ۲/۲۹ درصد مشغول به تحصیل و ۲/۲۹ درصد مشغول گذراندن سربازی هستند.

تحقیقی تحت عنوان "سرمایه انسانی و کارآفرینی در رویکرد فنی و حرفه ای" (مورد مطالعاتی خراسان) در سال ۱۳۸۰ انجام شده است. در این تحقیق موفقیت مراکز آموزش فنی و حرفه ای در زمینه تشکیل سرمایه انسانی و نیز پرورش روحیه کارآفرینی مورد بررسی قرار گرفته است. نتایج به دست آمده از تحقیق بر این امر دلالت می نمایند که آموزشهای فنی و حرفه ای توفیق قابل توجهی در پرورش نیروی کار ماهر (سرمایه انسانی) و تربیت نیروی انسانی خود اشتغال (کارآفرین) داشته و می توانند به عنوان یک راه میان بر در جهت توسعه سرمایه انسانی نقش ایفا نمایند. با این وجود، توفیقات بیشتر آنان، نیازمند توجه جدی تری به ابعاد انگیزشی، تجهیزاتی، آموزشی و ساختاری می باشد. (سلیمی فر و مرتضوی، ۱۳۸۰، ص ۱۵۹).

زینلی زاده (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان "مهارت آموزی، کارآفرینی و بهره وری مهارت آموختگان" به بررسی ضرورت آموزش و بالندگی نیروی انسانی و نیاز بازار کار به افراد مهارت آموخته پرداخته است. در این تحقیق در خصوص نقش آموزش های مهارتی در پرورش نیروی کار ماهر به عنوان یکی از عوامل اصلی توسعه اقتصادی توضیحاتی ارائه گردیده است. سپس در مورد کارآفرینی، بازار کار و اشتغال متناسب سازی آموزش های مهارتی در جهت تقاضای بازار کار مطالبی به اختصار شرح داده شده است. در پایان در خصوص مشکلات و چالش های فرا راه این آموزش ها، ضعف ها و کمبودها مطالبی ارائه گردیده که در نهایت با ارائه پیشنهادهایی در خصوص رفع چالش های فوق و نحوه عملکرد مدیران مربوطه در مواجهه با این چالش ها بحث را به پایان رسانده اند.

امین بیدختی (۱۳۸۶)، تحقیق دیگری تحت عنوان «نقش آموزش های فنی و حرفه ای در توسعه ی خوداشتغالی در استان سمنان» انجام داده است. در این تحقیق آمده است که از آن جا که یکی از عوامل و پارامترهای عمده رشد و توسعه ی اقتصادی و اجتماعی هر جامعه، تربیت نیروی انسانی کارآمد می باشد و آموزش های فنی و حرفه ای نیز یکی از راه کارهای تربیت کننده ی نیروی انسانی متخصص است، سطح معلومات و تجربیات فراگیران باید به گونه ای باشد که به راحتی بتوانند هماهنگ با رشت هی مهارتی خود جذب بازار کار گردیدند تا مشکل بیکاری وجود نداشته باشد. این تحقیق به بررسی نقش آموزش های فنی و حرفه ای در توسعه ی خوداشتغالی در استان سمنان پرداخته است. روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش، پیمایشی است که با کمک پرسشنامه محقق ساخته و اسناد و مدارک موجود، نشان می دهد که آموزش های فنی و حرفه ای تا حد زیادی می توانند در هر یک از بخش های کشاورزی صنعت و خدمات، برای فراگیران اشتغال ایجاد نمایند و هم چنین سازمان های آموزش فنی و حرفه ای مستقر در استان تا حد زیادی می توانند در مقایسه با سایر مراکز علمی (هنرستان ها، دانشکده های فنی و مهندسی، آموزشکده های فنی، دانشگاه علمی، کاربردی و...)، در فراهم آوردن فرصتهای شغلی و تأمین نیروی انسانی ماهر و متخصص تجربی در استان موفق باشند (امین بیدختی، ۱۳۸۶).

ارفعی (۱۳۸۴)، تحقیق را تحت عنوان «بررسی نقش دوره های آموزش مهارت غیر رسمی وزارت جهاد کشاورزی بر روی وضعیت اشتغال روستائیان آموزش دیده استان آذربایجان غربی» به روش توصیفی و همبستگی با جامعه آماری ۱۳۳۴ نفر از روستائیان آموزش دیده ساکن در روستاهای استان انجام داده است. نتایج حاصل از بررسی رابطه بین ۱۹ متغیر مستقل با متغیرهای وابسته وضعیت اشتغال روستائیان آموزش دیده نشان داده است که بین متغیرهای مستقل، سن، شرکت در دوره های آموزشی مختلف، تناسب دوره های آموزشی با شغل مورد علاقه، تناسب محتوای آموزشی با نیازهای شغلی، مناسب بودن روش تدریس مربی، مناسب بودن مکان برگزاری دوره، هماهنگی دوره با زمینه شغلی موجود در منطقه، عناوین دوره های آموزشی شهرستان های مختلف با وضعیت اشتغال روستائیان آموزش دیده رابطه معناداری وجود دارد (ارفعی، ۱۳۸۴).

## ۵- روش

در این پژوهش این پژوهش بر حسب اهدافی که دنبال می کند، از نوع کاربردی است زیرا یافته هایی که در زمینه اشتغال مهارت های ارتباطی حاصل می شود، می تواند در گردشگری سلامت و سایر بخش های سیاستگذار مورد بهره برداری قرار گیرد. روابطی که بین متغیرها در جامعه مورد مطالعه به دست می آید، مبنای توصیه و پیشنهادهایی برای حوزه گردشگری سلامت است که می تواند در جهت ارتقاء کیفیت خدمات خود مورد استفاده قرار گیرد، لذا از این جهت نیز این پژوهش «کاربردی» است. از نظر ماهیت و روش گردآوری داده ها و پاسخ به سوالات مربوط، این پژوهش توصیفی (غیرآزمایشی) از نوع پیمایشی است. در این تحقیق از هر دو روش کتابخانه ای و میدانی برای جمع آوری اطلاعات استفاده شده است. به عبارت دقیق تر برای تکمیل

مبانی تئوریک از روش کتابخانه‌ای و برای گردآوری سایر اطلاعات مورد نیاز در ارتباط با اشتغال دانش پذیران دوره زبان انگلیسی از روش‌های میدانی همچون پرسشنامه، مصاحبه با دانش پذیران که در کلاس‌های آموزشی شرکت کرده و تمام شده است. بر اساس اطلاعات به دست آمده از یک نمونه با مستندات آماری و با استفاده از آمار استنباطی روابط فی‌مابین به جامعه آماری تعمیم داده خواهد شد.

## ۶- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش را کلیه ی دانش پذیرانی تشکیل می دهند که در سال ۱۴۰۲ تحت آموزش های مربوطه قرار گرفته اند. پس از استعلام از سازمان فنی و حرفه ای و مراجعه به اسناد و مدارک آمار افراد جویای کار سال ۱۴۰۲ که تحت آموزش های فنی و حرفه ای قرار گرفته اند تعداد ۷۰۰ نفر مشخص گردید. برای تعیین نمونه آماری تحقیق از فرمون کوکران به شرح ذیل استفاده شده است:

برای تعیین حجم نمونه باید دو عامل اساسی را مد نظر قرار داد: درجه دقت مورد نظر برای نمونه و میزان تغییر در جمعیت نمونه بر حسب خصوصیات اصلی مورد مطالعه (دواس، ۱۳۸۳، ص ۷۸). دواس در نمونه گیری خطای نمونه‌گیری ۵ درصد و فرض شکاف ۵۰ به ۵۰ جمعیت در متغیر مورد نظر، را پیشنهاد می‌کند(همان). البته در جایی که جمعیت نمونه از همگنی بالایی برخوردار باشد می‌توان از حجم نمونه کاست.

در تحقیق حاضر ما دقت احتمالی را  $d = 0.05$  در نظر گرفته‌ایم، مقدار  $Z$  یا  $t$  نیز با ۹۵ درصد احتمال صحت برابر با  $1/69$  می‌شود و با در نظر گرفتن حالت فرین برای متغیر اصلی مورد سنجش، شکاف ۵۰ به ۵۰ را در تعیین حجم نمونه قبول می‌کنیم. بنابراین مقدار  $p=q=0.5$ . با در نظر گرفتن مقادیر فوق در فرمول کوکران حجم نمونه به تعداد ۱۶۰ نفر بدست می‌آید.

## ۷- ابزار گردآوری اطلاعات

به پیروی از روش کلی تحقیق (روش پیمایشی) برای جمع آوری اطلاعات از تکنیک پرسشگری و ابزار پرسشنامه محقق ساخته استفاده می‌شود. پرسشنامه تحقیق شامل دو بخش است. بخش اول سوالات عمومی (۱۱ سوال) که شامل سن، جنسیت، تاهل، وضعیت اشتغال، نوع شغل و نوع حرفه ای که آموخته اند می‌باشد. بخش دوم سوالات تخصصی (۲۰ سوال) که شامل نوع حرفه (یک سوال)، میزان مهارت (۹ سوال)، مدت آموزش (۶ سوال)، کیفیت آموزش (۶ سوال)، می‌باشد که در طیف لیکرت سنجیده می‌شود.

## ۸- یافته ها

بعد از توصیف متغیرها و پاسخ‌های به دست آمده از جامعه آماری در این بخش به بررسی فرضیه‌های مطرح شده و آزمون آماری این فرضیه‌ها پرداخته می‌شود. به بیان دیگر، در این بخش به تحلیل یافته‌های به دست آمده پرداخته می‌شود تا از نظر آماری نیز بتوان صحت و سقم فرضیه ها را مورد بررسی قرار داد.

### ۸-۱- بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف برای اطمینان از نرمال بودن داده ها استفاده می‌شود. پس از اطمینان از نرمال بودن داده ها، از آزمون پارامتریک جهت آزمون فرضیه ها استفاده خواهد شد.

این آزمون از نوع ناپارامتری است و برای ارزیابی هم قواری متغیرهای رتبه ای در دو نمونه(مستقل و یا غیر مستقل) و هم قواری توزیع یک نمونه با توزیعی که برای جامعه فرض شده است، به کار میرود (اسمیرنوف یک نمونه ای).

این آزمون در مواردی به کار میرود که متغیرها رتبه ای باشند و توزیع متغیر رتبه ای را در جامعه بتوان مشخص نمود. این آزمون از طریق مقایسه توزیع فراوانی های نسبی مشاهده شده در نمونه  $S_N(x)$  با توزیع فراوانی های نسبی جامعه  $F(x)$  انجام می‌گیرد.

$$D = \max F(x) - S_N(x) \quad \text{فرمول (۱-۴)}$$

جهت مشخص شدن نرمال بودن توزیع از نرم افزار SPSS و آزمون کولموگروف-اسمیرنوف (نیکویی برازش) استفاده شده است. برای این منظور، فرض نرمال بودن توزیع را به عنوان فرض  $H_0$  در نظر گرفته و بر اساس سطح پذیرش ۰/۰۵، نتایج زیر به دست آمده است:

$H_0$ : توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی می‌کند.

$H_1$ : توزیع مشاهدات از توزیع نرمال پیروی نمی‌کند.

با توجه به نتایج جدول زیر اگر مقدار سطح معنی‌داری بزرگتر از مقدار خطاب‌شده، فرض صفر را نتیجه می‌گیریم و در صورتی که مقدار سطح معنی‌داری از مقدار خطر کوچکتر باشد فرض یک را می‌پذیریم.

جدول ۱- نتیجه آزمون نرمال بودن متغیرهای مورد بررسی

نتیجه	تایید فرضیه	سطح معنی‌داری (sig)	متغیر
نرمال است	$H_0$	۰/۴۵۶	کیفیت آموزش
نرمال است	$H_0$	۰/۱۶۹	میزان مهارت
نرمال است	$H_0$	۰/۱۱۳	مدت آموزش

با توجه به نتایج جدول فوق چون مقدار سطح معنی‌داری برای تمام متغیرها بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد در نتیجه این متغیرها دارای توزیع نرمال هستند. با توجه نرمال بودن توزیع از آماره‌های پارامتریک می‌توان جهت آزمون فرضیه‌ها استفاده کرد.

## ۹- آزمون فرضیه‌ها

### ۹-۱- آزمون فرضیه اول

" بین نوع حرفه و اشتغال حوزه گردشگری سلامت ارتباط وجود دارد"

با توجه به اینکه هر دو متغیر در سطح اسمی قرار دارند، در نتیجه آزمون معنادار بودن رابطه آنها از آزمون کای دو ( $\chi^2$ ) استفاده شده است.

جدول زیر تاثیر نوع حرفه را در اشتغال دانش‌پذیران آموزش دیده مشکین شهر نشان می‌دهد:

جدول ۲- آزمون تاثیر نوع حرفه بر اشتغال دانش‌پذیران

کامپیوتر	تبلیغات دیجیتال	زبان فرانسه	زبان انگلیسی	بازاریابی	نوع حرفه	
					وضعیت اشتغال	شاغل
۵	۲۰	۱۳	۲	۲	فراوانی	بیکار
۴۶%	۵۰%	۵۹%	۱۵%	۲۰%	درصد	
۶	۲۰	۹	۱۱	۸	فراوانی	جمع
۵۴%	۵۰%	۴۱%	۸۵%	۸۰%	درصد	
۱۱	۴۰	۲۲	۱۳	۱۰	فراوانی	درصد
۱۰۰%	۱۰۰%	۱۰۰%	۱۰۰%	۱۰۰%	درصد	

همانطور که نتایج جدول فوق نشان می‌دهد ۲۰ درصد از دانش‌پذیرانی که در رشته بازاریابی آموزش دیده‌اند پس از آموزش مهارت موفق به اشتغال گردیده‌اند در حالی که ۸۰ درصد از این افراد موفق به اشتغال نشده و بیکار مانده‌اند.

در مورد زبان انگلیسی وضعیت اشتغال بدین منوال است که ۸۵ درصد از دانش‌پذیرانی که در این رشته آموزش دیده‌اند پس از آموزش مهارت موفق به اشتغال نگریده‌اند و تنها ۱۵ درصد از این افراد موفق به اشتغال شده و جذب بازار کار گردیده‌اند.

در مورد زبان فرانسه وضعیت اشتغال بدین منوال است که ۵۹ درصد از دانش‌پذیرانی که در این رشته آموزش دیده‌اند پس از آموزش مهارت موفق به اشتغال و جذب بازار کار گشته‌اند که از بین تمام رشته‌ها بالاترین سهم اشتغال را به خود اختصاص داده است و ۴۱ درصد از این افراد نیز موفق به اشتغال نشده و بیکار مانده‌اند.

در مورد تبلیغات دیجیتال وضعیت اشتغال بدین صورت است که نیمی از (۵۰ درصد) از دانش‌پذیرانی که در این رشته‌ها آموزش دیده‌اند پس از آموزش مهارت موفق به اشتغال گردیده‌اند و نیم دیگر (۵۰ درصد) از این افراد موفق به اشتغال نشده و بیکار مانده‌اند.

در مورد کامپیوتر، ۴۶ درصد از دانش‌پذیرانی که در این رشته آموزش دیده‌اند پس از آموزش مهارت موفق به اشتغال گردیده‌اند در حالی که ۵۴ درصد از این افراد موفق به اشتغال نشده و بیکار مانده‌اند.

برای بررسی معنی‌دار بودن یافته‌های فوق به تفسیر نتایج آزمون کای دو پرداخته می‌شود:

جدول شماره ۳- آزمون کای دو  $\chi^2$

کای دو $\chi^2$	سطح معنی‌داری	درجه آزادی
۱۰/۹۹۹	۰/۰۰۰	۸



با توجه به مقدار کای دو و سطح معنی داری که در جدول فوق آورده شده است می توان گفت که نتایج مربوط به سطح اشتغال و بیکاری در حرفه های مختلف (جدول ۴-۱۵) در حوزه گردشگری سلامت معنی دار بوده و در نتیجه فرضیه فوق تایید می گردد و بنابراین نوع حرفه با اشتغال دانش پذیران بستگی داشته و این بستگی در رشته زبان فرانسه بیشتر بوده است.

### ۹-۲- آزمون فرضیه دوم

" مدت زمان آموزش های فنی و حرفه ای بر اشتغال دانش پذیران موثر است، به بیان دیگر در مدت زمان آموزش افراد شاغل و غیر شاغل تفاوت معنی داری وجود دارد "

از طریق آزمون پارامتری t با دو نمونه مستقل به آزمون این سؤالها پرداختیم. دلیل استفاده از این آزمون، از یک طرف به خاطر مقیاس فاصله ای شاخص مدت زمان و از طرف دیگر به خاطر وجود دو گروه (بیکار و شاغل) می باشد.

برای آزمون سؤال تفاوت میزان مدت زمان آموزش در بین دانش پذیران شاغل شده اند یا بیکار مانده اند، آزمون t اجرا شد: جدول زیر نتایج حاصل از آزمون تفاوت میزان مدت آموزش مهارت ها در بین دانش پذیرانی که پس از آموزش شاغل شده اند و بیکار مانده اند را نشان می دهد:

جدول ۴- نتایج حاصل از آزمون t جهت بررسی تفاوت میانگین مدت آموزش در بین دو گروه شاغل و بیکار

شاخصها	گروهها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری
درک دانش پذیر از محتوای آموزش	شاغل	۶۹	۲۳/۰۲۹۰	۸/۹۸۵۲۳	۶/۴۵۷۵۶	۵/۹۱۴	۱۵۸	۰/۰۰۰
	بیکار	۹۱	۱۶/۵۷۱۴	۴/۵۹۷۴۵				

چنانچه در جدول فوق مشاهده می شود میانگین مدت زمان آموزش در بین دانش پذیرانی شاغل شده اند حدود ۲۳/۰۲۹۰ و این میانگین در بین دانش پذیرانی که پس از آموزش مهارت بیکار مانده اند ۱۶/۵۷۱۴ بوده و اختلاف میانگین این دو گروه برابر ۶/۴۵۷۵۶ می باشد. برای اینکه بفهمیم این اختلاف میانگین دو گروه از نظر مدت زمان آموزش از لحاظ آماری معنادار است یا نه به مقدار t و سطح معناداری نگاه می کنیم. با توجه به مقدار t محاسبه شده (برابر با ۵/۹۱۴) و سطح معناداری ( $\alpha=0/000$ ) می توان گفت که این تفاوت از نظر آماری معنی دار است. در نتیجه فرضیه اول تحقیق مورد تایید قرار گرفته و با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت اختلاف میانگین مدت زمان آموزش در بین دو گروه یاد شده از لحاظ آماری معنادار بوده و در نتیجه دانش پذیرانی که تحت آموزش بیشتر و منظم تری از نظر زمانی قرار گرفته اند آموزش مهارت توانسته اند شغلی برای خود دست و پا نمایند. در نتیجه می توان گفت که هر چه کلاس های آموزش از نظم و انضباط بهتری و ساعات کلاس ها افزایش یابد می توان انتظار داشت که دانش پذیران آموزش مهارت بیشتر جذب بازار کار شوند.

### ۹-۳- آزمون فرضیه سوم

" میزان مهارت دانش پذیران آموزش دیده بر اشتغال دانش پذیران موثر است، به بیان دیگر در میزان مهارت افراد شاغل و غیر شاغل تفاوت معنی داری وجود دارد "

از طریق آزمون پارامتری t با دو نمونه مستقل به آزمون این سؤالها پرداختیم. دلیل استفاده از این آزمون، از یک طرف به خاطر مقیاس فاصله ای شاخص میزان مهارت و از طرف دیگر به خاطر وجود دو گروه (بیکار و شاغل) می باشد.

برای آزمون سؤال تفاوت میزان مهارت در بین دانش پذیران شاغل شده اند یا بیکار مانده اند، آزمون t اجرا شد: جدول زیر نتایج حاصل از آزمون تفاوت میزان مهارت در بین دانش پذیرانی که آموزش مهارت شاغل شده اند و بیکار مانده اند را نشان می دهد:

جدول ۵- نتایج حاصل از آزمون t جهت بررسی سؤال تفاوت میانگین مهارت بین دو گروه شاغل و بیکار

شاخصها	گروهها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگین	مقدار t	درجه آزادی	سطح معنی داری
میزان مهارت	شاغل	۶۹	۳۰/۵۶۵۲	۵/۸۵۲۳۰	۷/۳۱۲۴۷	۶/۲۳۶	۱۵۸	۰/۰۰۰
	بیکار	۹۱	۲۳/۲۵۲۷	۸/۲۹۸۰۵				

چنانچه در جدول فوق مشاهده می شود میانگین مهارت در بین دانش پذیرانی که آموزش مهارت شاغل شده اند حدود ۳۰/۵۶۵۲ و این میانگین در بین دانش پذیرانی که آموزش مهارت بیکار مانده اند ۲۳/۲۵۲۷ بوده و اختلاف میانگین این دو گروه

برابر  $7/31274$  می باشد. برای اینکه بفهمیم این اختلاف میانگین دو گروه از نظر میزان مهارت از لحاظ آماری معنادار است یا نه به مقدار  $t$  و سطح معناداری نگاه می کنیم. با توجه به مقدار  $t$  محاسبه شده (برابر با  $6/2336$ ) و سطح معناداری ( $\alpha=0/000$ ) می توان گفت که این تفاوت از نظر آماری معنی دار است. در نتیجه فرضیه سوم تحقیق مورد تایید قرار گرفته و با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت اختلاف میانگین میزان مهارت در بین دو گروه یاد شده از لحاظ آماری معنادار بوده و در نتیجه دانش پذیرانی که مهارت بیشتری را در کلاس های آموزش مهارت کسب نموده اند آموزش مهارت توانسته اند شغلی برای خود دست و پا نمایند. در نتیجه می توان گفت که هر چه میزان مهارت دانش پذیران در کلاس های آموزش مهارت افزایش یابد می توان انتظار داشت که دانش پذیران آموزش مهارت بیشتر جذب بازار کار شوند.

#### ۹-۴- آزمون فرضیه چهارم

" کیفیت آموزش های فنی و حرفه ای بر اشتغال دانش پذیران موثر است، به بیان دیگر در کیفیت آموزش افراد شاغل و غیر شاغل تفاوت معنی داری وجود دارد"

از طریق آزمون پارامتری  $t$  با دو نمونه مستقل به آزمون این سؤال ها پرداختیم. دلیل استفاده از این آزمون، از یک طرف به خاطر مقیاس فاصله ای شاخص کیفیت آموزش مهارت و از طرف دیگر به خاطر وجود دو گروه (بیکار و شاغل) می باشد. برای آزمون سؤال تفاوت کیفیت آموزش مهارت در بین دانش پذیران شاغل شده اند یا بیکار مانده اند، آزمون  $t$  اجرا شد: جدول زیر نتایج حاصل از آزمون تفاوت میزان کیفیت آموزش مهارت از نظر دانش پذیرانی که آموزش مهارت شاغل شده اند و بیکار مانده اند را نشان می دهد:

جدول ۶- نتایج حاصل از آزمون  $t$  جهت بررسی تفاوت میانگین کیفیت آموزش بین دو گروه شاغل و بیکار

شاخص ها	گروه ها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	اختلاف میانگین	مقدار $t$	درجه آزادی	سطح معنی داری
کیفیت آموزش مهارت	شاغل	۶۹	۲۰/۳۰۴۳	۱۱/۰۸۱۶۵	۷/۷۳۳۹۲	۶/۱۲۵	۱۵۸	۰/۰۰۰
	بیکار	۹۱	۱۲/۵۷۱۴	۸/۱۲۶۱۸				

چنانچه در جدول فوق مشاهده می شود میانگین کیفیت آموزش مهارت در بین دانش پذیرانی که با آموزش مهارت شاغل شده اند حدود  $20/3043$  و این میانگین در بین دانش پذیرانی که آموزش مهارت بیکار مانده اند  $12/5714$  بوده و اختلاف میانگین این دو گروه برابر  $7/73392$  می باشد. برای اینکه بفهمیم این اختلاف میانگین دو گروه از نظر میزان کیفیت آموزش مهارت از لحاظ آماری معنادار است یا نه به مقدار  $t$  و سطح معناداری نگاه می کنیم. با توجه به مقدار  $t$  محاسبه شده (برابر با  $6/125$ ) و سطح معناداری ( $\alpha=0/000$ ) می توان گفت که این تفاوت از نظر آماری معنی دار است. در نتیجه فرضیه چهارم تحقیق مورد تایید قرار گرفته و با ۹۹ درصد اطمینان می توان گفت اختلاف میانگین میزان کیفیت آموزش مهارت در بین دو گروه یاد شده از لحاظ آماری معنادار بوده و در نتیجه دانش پذیرانی که از کیفیت آموزش بالا و مطلوبی برخوردار بوده اند آموزش مهارت توانسته اند شغلی برای خود دست و پا نمایند. در نتیجه می توان گفت که هر چه میزان کیفیت آموزش افزایش یابد می توان انتظار داشت که دانش پذیران بیشتر جذب بازار کار شوند.

#### ۱۰- بحث و نتیجه گیری

هدف از آموزش ها، افزایش توانایی های دانش، مهارت و قدرت درک افراد و انجام مطلوبتر کار در محدوده وظایف شغلی است. از آنجایی که موضوع بیکاری یکی از مهمترین مسائل و مشکلات جهان است و در کشورهای در حال توسعه با توجه به عدم توازن ساختارهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی سهم بیشتری را بر توسعه دارد و با توجه به اینکه یکی از دلایل بیکاری در کشور فقدان مهارت های مورد نیاز بازار کار از سوی جویندگان کار می باشد، انتظار می رود با ارائه آموزش های مهارتی بتوان نقش بسزایی در کاهش میزان بیکاری داشت. آموزش های فنی و حرفه ای انجام فعالیتهایی است که می تواند فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار آماده نماید یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. این آموزشها کسب مهارت ها را در راستای تکنولوژی و علوم وابسته به همراه دانشهای خاص مربوط به شغل و در بخشهای مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ارائه می دهد. آموزشهای مهارتی به سبب انعطاف پذیری نشأت گرفته از خصیصه های بازار کار و اوضاع اقتصادی کشور و نیز به دلیل آموزش و ایجاد مهارت های لازم در افراد برای توانایی در احراز مشاغل، نقش به سزایی در اشتغال دارد. این آموزشها هم مهارت های خاص مورد نیاز صنعت و هم مهارت های عمومی بازار کار را فراهم می سازد و همچنین برای شاغلینی که به دلیل تغییرات تکنولوژی دچار کاهش کارایی می شوند امکان به روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می کند. لذا به این نوع آموزشها به عنوان ابزاری برای مقابله با بیکاری بالاخص بیکاری ساختاری که ناشی از تغییرات در اقتصاد جهانی می باشد، نگر بسته می شود.

چرا که آموزش نظری همگام با کار عملی موجب تربیت نیروی انسانی خلاق و فعال می شود و همچنین این نیروها با نفوذ در جامعه سبب به کارگیری بخش عظیمی از نیروهای غیرخلاق می گردد.

به همین علت است که می بینیم یکی از اولویتهای مهم در سرمایه گذاریهای آموزشی در تمامی جوامع صنعتی، توسعه و گسترش آموزشهای فنی و حرفه ای است و این مهم نیز از سوی نهادهای ذی ربط بین المللی نظیر یونسکو، یونیواک و بانک جهانی به منزله یک استراتژی مهم به کشورهای در حال توسعه توصیه می شود. از سوی دیگر، عدم سرمایه گذاری کافی در آموزش مهارت به معنی غفلت و فزونی سرمایه های انسانی تلقی می شود. باید توجه داشت که در شرایط کنونی یکی از مهم ترین راه اشتغال زایی اصولی و حل معضل بیکاری به آموزش صحیح مهارت می باشد.

از سوی دیگر، عدم سرمایه گذاری کافی در آموزش مهارت به معنی غفلت و فزونی سرمایه های انسانی تلقی می شود. باید توجه داشت که در شرایط کنونی یکی از مهم ترین، راه اشتغال زایی اصولی و حل معضل بیکاری به آموزش صحیح فنی و حرفه ای می باشد. غیر از بعد اقتصادی، نقش آموزشهای فنی و حرفه ای در تغییرات اجتماعی و فرهنگی خصوصا در رشد و بهبود فرهنگ کار حائز اهمیت است.

زمان و مدت آموزش نیز از دیگر چالش های مهم از نظر آموزش دیدگان است که نیازمند اهتمام جدی برای نظم و انضباط دادن به فرایند برنامه ریزی زمانی در آموزش از سوی مسئولان است. چرا که بی نظمی و بی انضباطی در برنامه ریزی زمانی می تواند انگیزه و علاقه و جذابیت آموزش را در نزد فراگیران کاهش دهد.

در مجموع می توان گفت که اصولا برنامه این نوع آموزش ها و ساختار عملیات اجرایی آن به عنوان کارگزار اصلاحات فعالیت های شغلی و بهبود مهارتها در کار، می تواند در این راستا نقش اساسی را ایفاء نماید و مسئولین ذیربط می توانند با رفع محدودیتها و برنامه ریزی صحیح از آموزشها به عنوان مهمترین عامل برای تربیت افراد کارآفرین، کارآمد و دارای فرهنگ غنی از اخلاق و وجدان کاری استفاده شایسته به عمل آورند.

در آموزش مهارت نیز نظیر سایر موسسات آموزشی رسمی و غیررسمی، غیر از آموزش علم و مهارت مواردی از قبیل انضباط، تقلید، تعهد، احساس مسئولیت، وظیفه شناسی نیز جزء محتوای آموزشی به افراد آموخته می شود. از این رو این نظام آموزشی از طریق تحول در فرهنگ جامعه می تواند در بالا بردن کارایی و بهره وری نقش موثری ایفا نماید.

نقش این آموزشها در تغییرات اجتماعی، فرهنگی به دلایل مشروحه زیر بسیار مهم ارزیابی می گردد:

کاهش سطح بیکاری، میزان اعتبار بین المللی مدارک فنی و حرفه ای، کاهش معضلات اجتماعی، کمک در جلوگیری از مهاجرت بی رویه جوانان به شهرهای بزرگ، کاهش تبعات منفی بیکاری، بازسازی و نوسازی آموزشی، توانمندسازی افراد برای زندگی بهتر، افزایش سلامت و بهداشت روانی، افزایش امید به زندگی، توسعه عرصه زندگی، کار و حرفه، بهبود روابط اجتماعی و مناسبات انسانی، انتقال ارزشها و هنجارهای اجتماعی، جامعه پذیر نمودن افراد.

## ۱۱- پیشنهادهای

این تحقیق به لحاظ عنوان و قلمرو پژوهشی آن در سطح کشور از ویژگی منحصر به فرد و پیشگام برخوردار بوده و می تواند زمینه مساعدی را برای تحقیقات آینده به محققان علاقمند در زمینه توسعه فراهم کند. لذا در این قسمت محقق درصدد است، توصیه ها و پیشنهادهایی را برای محققین آینده مطرح کرده که به شرح ذیل ارائه می گردند:

- پیشنهاد می شود بررسی میزان هماهنگی مراکز درمانی فعال در گردشگری سلامت در دو بخش خصوصی و دولتی انجام شود.
- مقایسه میزان آمادگی مراکز درمانی کشور برای پذیرش گردشگر سلامت با کشورهای همسایه و منطقه
- شناسایی تهدیدها و فرصت ها پیشرو ایران در بازار توریسم سلامت و مقایسه آن با کشورهای پیش رو در آسیا

## منابع

۱. آذر، عادل، و مؤمنی، منصور. (۱۳۹۳). آمار و کاربرد آن در مدیریت. جلد دوم. تهران: انتشارات سمت.
۲. احد زاده، فرهاد؛ صادقی، محمد، محمدی پور، قباد (۱۳۹۰)، ظرفیت های گردشگری سلامت ایران در فرآیند جهانی شدن توسعه گردشگری پایدار، برنامه ریزی منطقه ای، شماره ۴
۳. ابراهیمی، ع. ۱۳۷۷. برنامه ریزی درسی (راهنمای نوین). تهران: انتشارات فکر نو، چاپ سوم.
۴. ابطی، ح. ۱۳۷۳. آموزش و بهسازی منابع انسانی، موسسه مطالعات و برنامه ریزی آموزشی سازمان گسترش، تهران: نشر موسسه، چاپ دوم.
۵. الوانی، م و معمار زاده، غ. ۱۳۸۸. رفتار سازمانی، تالیف مورهد و گریفین، تهران: انتشارات گلشن، چاپ چهاردهم.
۶. بامدادی، ج. ۱۳۸۲. اثرات ارائه آموزش های فنی و حرفه ای بر زندانیان کشور، طرح پژوهشی مرکز آموزشی و پژوهشی قوه قضائیه.
۷. بیابانی، ج. ۱۳۷۷. تبیین نوع بیکاری دانش آموختگان آموزش عالی طی سالهای ۱۳۶۸-۸۷.

۸. بیدختی، ا. ۱۳۸۶. نقش آموزش‌های فنی و حرف‌های در توسعه‌ی خوداشتغالی در استان سمنان، پژوهشنامه‌ی علوم انسانی و اجتماعی، سال چهارم، شماره‌ی شانزدهم.
۹. تودارو، م. ۱۹۹۹. توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه دکتر غلامعلی فرجادی. ۱۳۷۷. مؤسسه عالی پژوهش و برنامه‌ریزی توسعه. تهران.
۱۰. حقیقی و همکاران. ۱۳۸۲. مدیریت رفتار سازمانی، تهران: انتشارات ترمه، چاپ دوم.
۱۱. خواجه شاهکوهی، ع، قدیری معصوم، م، مقصدلو و وطنی، ع. ۱۳۸۷. بررسی دیدگاه کارآموزان و کارفرمایان در زمینه تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر صنعت کشاورزی در استان گلستان، مجله علوم کشاورزی و منابع طبیعی جلد پانزدهم، شماره سوم، مرداد - شهریور.
۱۲. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای. ۱۳۸۵. آشنایی با مراکز کارآموزی جوارکارگاهی، انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.
۱۳. جعفر نژاد، ا؛ و فاریابی باسمنج، م. ۱۳۷۸. مفاهیم اساسی مدیریت تولید و عملیات، تهران: انتشارات صفار، چاپ دوم.
۱۴. جولی، ر؛ امانوئل، د؛ هان، س. و فیونابلسون. ۱۹۹۷. اشتغال در جهان سوم، ترجمه‌ی احمد خزاعی. ۱۳۶۸. تهران: انتشارات وزارت امور خارجه.
۱۵. زینلی زاده، ل و زینلی زاده، ا. ۱۳۹۱. مهارت آموزی، کارآفرینی و بهره‌وری مهارت‌آموختگان، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان، دانشگاه مازندران.
۱۶. دواس، د. ۱۳۸۳. پیمایش در علوم اجتماعی. ترجمه هوشنگ ناییب. تهران: نشر نی، چاپ پنجم.
۱۷. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای. ۱۳۷۹. تقویم آموزشی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، تهران.
۱۸. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای. ۱۳۸۰. تقویم آموزشی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، تهران.
۱۹. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. ۱۳۷۹. آیین‌نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد. تهران: انتشارات سازمان.
۲۰. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی. ۱۳۷۶. عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص در ایران، تهران.
۲۱. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. ۱۳۸۱. تقویم آموزشی، جلد اول.
۲۲. سازمان ملی جوانان. ۱۳۸۱. بررسی وضعیت اشتغال جوانان ایران، انتشارات اهل قلم.
۲۳. سالنامه آماری سال ۱۳۸۱ کشور، انتشارات مرکز آمار ایران.
۲۴. ساعتچی، م. ۱۳۸۹. روانشناسی کار، تهران: انتشارات ویرایش، چاپ هجدهم.
۲۵. ستوده، ه. ۱۳۷۲. مقدمه‌ای بر آسیب‌شناسی اجتماعی، تهران: آوای نور، چاپ سوم.
۲۶. ستوده، ه. ۱۳۸۲. آسیب‌شناسی اجتماعی، تهران: آوای نور، چاپ دهم.
۲۷. سلیمی فر، م و مرتضوی، س. ۱۳۸۰. سرمایه انسانی و کارآفرینی در رویکرد فنی و حرفه‌ای، طرح پژوهشی دانشگاه فردوسی مشهد.
۲۸. صیافی، م. ۱۳۷۱. رابطه‌ی آموزش‌های فنی و حرف‌های با اشتغال در استان مرکزی، معاونت آموزش متوسطه وزارت آموزش و پرورش.
۲۹. ضیائی، ع. ۱۳۸۸. بررسی اثربخشی و کارایی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در اشتغال زندانیان آزاد شده استان لرستان، طرح پژوهشی مرکز آموزشی و پژوهشی قوه قضائیه.
۳۰. طوسی، م و صائبی، م. ۱۳۷۸. مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات مرکز مدیریت دولتی.
۳۱. عسگری، ج. ۱۳۷۹. تحلیلی بر وضعیت اشتغال کشور، نشریه‌ی تعاون، شماره‌ی ۱۰۷.
۳۲. علاقه‌بند، ع. ۱۳۷۹. اصول مدیریت آموزشی، تهران: انتشارات متون درسی دانشگاه پیام نور.
۳۳. عماد زاده، م. ۱۳۷۹. مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش، اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
۳۴. فرشاد، م. ۱۳۷۴. رابطه‌ی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با اشتغال فارغ‌التحصیلان، تهران: مرکز تحقیقات آموزش، پژوهشکده تعلیم و تربیت.
۳۵. فرجادی، غ. ۱۳۸۲. نیروی انسانی و بازار کار و اشتغال، تهران: انتشارات سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، جلد سوم.
36. Abbasi-Shavazi, Mohammad Jalal. Marcia C. Inhorn. Bibi Razeghi Nasrabad, Hajjieh. and Toloo, Ghasem. ( ). THE "IRANIAN ART REVOLUTION": Infertility, Assisted Reproductive Technology, and Third-Party Donation in the Islamic Republic of Iran, JOURNAL OF MIDDLE EAST WOMEN'S STUDIES, Vol. . No.
37. Afshar L, Bagheri A. (2012). Embryo Donation in Iran: An Ethical Review. Developing world bioethics [Internet]. [cited 2012 Jul 29;] Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22708805>
38. Corbin, J. (2021). Strauss's Grounded Theory. In Developing Grounded Theory (pp. 25-44). Routledge.
39. Clandinin, D.J, & Connelly, F. M. (2000). Narrative inquiry: Experience and story in qualitative research. San Francisco: Jossey-Bass.
40. Cooper, H., & Hedges, L. V. (Eds.). (2009). Research synthesis as a scientific process. In H. Cooper, L. V. Hedges, & J. C. Valentine (Eds.), The handbook of research synthesis and meta-analysis (pp. 3-16). Russell Sage Foundation