

بررسی ارتباط دروس کاربینی و کارآموزی با اشتغال و کارآفرینی (مورد مطالعه دانش آموختگان دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز بندرلنگه)

حسین مرادی^{۱*}، عبدالحمید دلشاد^۲

^۱ کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی، دانشگاه جامع علمی-کاربردی مرکز بندرلنگه، ایران

^۲ دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه جامع علمی-کاربردی مرکز بندرلنگه، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین دروس کاربینی و کارآموزی با اشتغال و کارآفرینی دانش آموختگان دانشگاه علمی کاربردی انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دانش آموختگان سال ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۴ دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز بندرلنگه میباشد. حجم نمونه طبق جدول مورگان و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای تعداد ۲۶۰ نفر میباشد. ابزار مورد استفاده در این پژوهش شامل پرسشنامه های محقق ساخته کاربینی، کارآموزی، اشتغال و کارآفرینی و ساز و کارهای اجرایی بهبود عوامل موثر می باشد. به منظور احراز روایی پرسشنامه ها از روایی محتوایی استفاده شد، همچنین پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۴، ۰/۸۸، ۰/۹۱ و ۰/۸۹ بدست آمد. روش تحقیق این پژوهش توصیفی پیمایشی و از نوع همبستگی است. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از دو روش آمار توصیفی و آمار استنباطی که عبارتند از میانگین، انحراف استاندارد، همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین کاربینی و کارآموزی با اشتغال و کارآفرینی دانش آموختگان رابطه وجود دارد؛ بنابراین با توجه به اهمیت این دروس در کارآفرینی و اشتغال دانش آموختگان، پیشنهاد می شود دانشجویان در مورد اهداف برنامه و دوره قبل از شروع دوره کاربینی و کارآموزی به گونه ای مناسب توجیه شوند که بتوانند حداکثر بهره را در این دوره ببرند.

واژه‌های کلیدی: دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز بندرلنگه، کاربینی، کارآموزی، کارآفرینی، اشتغال، دانش آموختگان.

بیان مساله

یکی از مهمترین عناصر نظام آموزش عالی و دانشگاه ها، برنامه درسی است که نقش تعیین کننده و انکار ناپذیری در تحقق اهداف و رسالت های آموزش عالی از نظر کمی و کیفی دارد. رابطه میان نظام آموزشی و نیاز بخشهای مختلف اقتصادی به نیروی کار متخصص، همواره یکی از مسایل عمده در برنامه ریزی آموزشی بوده است. در واقع یکی از دلایل اصلی مطرح شدن ضرورت تدوین برنامه های آموزشی، تطابق هر چه بیشتر میان فارغ التحصیلان سطوح مختلف و رشته های متفاوت نظام آموزشی، با نیازها و قابلیت های اقتصادی بوده است. لذا اگر برنامه های آموزشی رشته های مختلف در یک نظام آموزشی، هماهنگ با محتوای مورد نیاز بازار کار باشند، برنامه های آموزشی و برنامه ریزی آموزشی صورت گرفته، روند درست و مطلوبی را طی کرده و حتی میتوان مهمترین کار برنامه ریزی آموزشی را ایجاد توازن و رابطه هماهنگ و منسجم بین آموزش دانشگاهی و مهارت های کاری مورد نیاز جامعه قلمداد کرد (مهروبی و همکاران، ۱۳۹۴).

جذب دانش آموختگان دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی کشور در بازار کار منوط به داشتن توانایی ها و ویژگی هایی است که بخشی از آنها باید در طول تحصیل در دانشگاه ایجاد شود. به نظر میرسد نبود تناسب بین فرآیندها و برنامه های درسی رشته های تحصیلی موجود در دانشگاه با مهارت ها و توانایی های مورد نیاز بازارکار، مهمترین عامل موفق نبودن دانش آموختگان در کارایی و اشتغال است زیرا آنچه در دانشگاه ها به دانشجویان آموخته می شود، قابلیت اجرا در بازار کار موجود کشور ندارد. هرچند برخی از عوامل بیرونی که خارج از حوزه فعالیت و کنترل نظام آموزش عالی است نیز بر نحوه اشتغال دانش آموختگان تاثیر بسزایی دارند (آقاپور و همکاران، ۱۳۹۳). با این حال، میتوان اذعان نمود که فرهنگ سازی کارآفرینی که همانا توسعه و تقویت روحیه کارآفرینی و آموزش آن در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی می باشد، به عنوان راهحلی برای این معضل حاد مطرح می شود (سلیمان پور، حسینی، ۱۳۹۰). کارآفرینی باعث رشد و توسعه اقتصادی کشورها و به ویژه کشورهای توسعه یافته شده است. نقش دانشگاه ها و دیگر موسسات آموزش عالی در این الگوی جدید اقتصادی نیز برجسته است (نابی و لینان^۱، ۲۰۱۱). در آیین نامه توسعه کارآفرینی در دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی کشور کارآفرینی بدین گونه تعریف شده است: کارآفرینی فرآیندی است که افراد کارآفرین با ایده های نو و خلاق و شناسایی فرصت های جدید و یا بسیج منابع به ایجاد شرکت های دانشبنیان و کسب و کارهای مولد، سازمان های جدید و نوآور و رشد یابنده مبادرت می ورزند (دفتر توسعه کارآفرینی، ۱۳۹۲). به نقل از انصاری و فکور، (۱۳۹۳)؛ به عبارت دیگر کارآفرینی فرآیند کشف و بهره برداری از فرصت ها به منظور ارزش آفرینی در حوزه های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بوده و پایه و اساس توسعه پایدار و همه جانبه تلقی میشود (پورنما^۲، ۲۰۱۳). همچنین به نظر میرسد موثرترین راه برای کاهش فاصله و شکاف موجود میان دانشگاه و جامعه، ارتباط و همکاری دو جانبه دانشگاه با سازمان ها و دستگاه های اجرایی جامعه بوده و بارزترین مصداق تلاش برای ایجاد این همکاری و تعامل سازنده، واحدهای کاربرینی و کارآموزی رشته های مختلف تحصیلی می باشد. دروسی که طی آنها، فراگیری مطالب نظری با عمل توأم گردیده و دانشجویان با حضور در سازمان ها و دستگاه های اجرایی مختلف جامعه طبق برنامه تعیین شده وظایف و فعالیت هایی را انجام می دهند (حسینی، ۱۳۹۲). واحدهای کارآموزی و کاربرینی رشته های تحصیلی دانشگاهی را می توان از جمله تدابیر عینی و تمهیدات ضروری تربیت و تامین نیروی انسانی متخصص، در حوزه آموزش عالی و از جمله موثرترین روش های متناسب سازی معلومات و مهارت های دانشجویان با نیازهای واقعی جامعه دانست (حسینی، ۱۳۹۲).

به عبارت دیگر محور اساسی و تحول جوامع، در دنیای امروز را نیروی انسانی اثر بخش و کارآمد پرورش یافته در نظام آموزش عالی دانا و توانا محور تشکیل میدهد. با وجود این، بررسی ها نشان می دهد که بسیاری از دانش آموختگان دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی، از مهارت و کارایی لازم برای جذب در بازار کار برخوردار نیستند؛ اگر چه آنان از جمله عناصر کلیدی و راهبردی

¹ Nabi & Linan

² Purnama

فرآیند توسعه کشور محسوب شده و پویایی اقتصاد و رشد بهره وری در گرو مشارکت ایشان در فعالیتهای تولیدی و اقتصادی است؛ متأسفانه در بسیاری از موارد، به علت آن که آموزش های آنها، ارتباط چندانی با نیازهای مهارتی بازار کار ندارد، قادر به فعالیت های تولیدی، کارآفرینی و حتی خود اشتغالی نمی باشند. عدم تطابق ساختار نظام آموزشی کاملاً نظری با ساختار اقتصادی کشور، در بیکاری فارغ التحصیلان بسیار موثر است؛ بنابراین بخشی از بیکاران جامعه را دانش آموختگان دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی کشور تشکیل میدهند، زیرا کیفیت تحصیلات آنان با دنیای واقعی اشتغال و نیازهای شغلی آن انطباق لازم را ندارد. در اکثر رشته های دانشگاهی دروس به صورت نظری تدریس می شوند و در اغلب موارد، محفوظات نظری نمی توانند آنگونه که باید، به دانش آموخته در ورود به بازار کار کمک کنند. در این میان، دروس کاربرینی و کارآموزی و آموزش مهارتهای مبتنی بر تخصص، با تکیه بر آموزش های عملی میتوانند راهگشا و گره گشای نظام آموزش عالی کشور باشد. لذا در پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سوال هستیم که آیا بین دروس کاربرینی و کارآموزی با اشتغال و کارآفرینی دانش آموختگان دانشگاه جامع علمی کاربردی^۱ ارتباط وجود دارد؟

ادبیات و پیشینه پژوهش

کاربرینی یا بازدید عبارت است از یک درس ۱ واحدی عملی اجباری که طی ۳۲ ساعت به منظور مشاهده و آشنایی با حوزه شغلی مرتبط با رشته مورد نظر در اولین نیمسال تحصیلی دانشجویان مقاطع کاردانی و کارشناسی ارابه می شود. محیط کار واقعی محیطی است که شامل تمام عواملی که عملکرد یک بنگاه اقتصادی، اجتماعی و یا فرهنگی را تحت تاثیر قرار می دهد و یک فعالیت اقتصادی، اجتماعی و یا فرهنگی مستقل به طور کامل در آن شکل می گیرد. فعالیت هایی که در این محیط صورت می گیرد، به تولید محصول یا خدماتی قابل ارائه به بازار یا خدمات عمومی منجر می گردد و مشتریان و یا دریافت کنندگان خدمات واقعی کار را می شناسند و در فرایند های آن اثر گذار هستند (بخارایی، ۱۳۹۲).

کارآموزی در سبک و سیاق امروزی به تجربه های کاری نظارت شدهای گفته می شود که دانشجویان نوعاً در طول دوره تحصیل خود در دانشگاه فقط یکبار آن را تجربه می کنند و بعضی مواقع ممکن است به ازای آن حق الزحمه پرداخت شود (ویگند^۱، ۲۰۰۴). واژه کارآموزی را دانش اندوزی و یا به طور کلی آموزش دادن در حین کار، تمرین کردن و یادگرفتن دانسته اند (سلیمان زاده و همکاران، ۱۳۸۹). طبق نظر شاهولی و همکاران (۱۳۸۲) آموزش های عملی، نظیر کارآموزی میتواند فرصت خوبی برای ترکیب دانش نظری، دانش تجربی و دانش سازگاری حاصل از یادگیری تجربی، تفکر انتقادی و یادگیری به شیوه حل مساله باشد. کارآموزی؛ هر کار با دقت، تحت نظر و تجربه خدمات است که در آن دانشجویان به اهداف آموزش ارادی که به طور فعال نشان دهنده ی تجربه یادگیری است دست خواهند یافت (مایکل ترو^۲، ۲۰۱۳). هر ساله دانشجویان برای کشف فرصت های شغلی و بدست آوردن تجربههای حرفهای و یا برای کسب اعتبار علمی از دوره های کارآموزی استفاده میکنند (مرکز حرفه ای دانشگاه جان هاپکینز^۳، ۲۰۱۳). همچنین هو^۴ (۲۰۱۲)، تجربه کار در مکان مناسب و پذیرش مسئولیت برای انجام وظایف، به دستآوردن دیدگاهی در مورد مدیریت و حل مسایل، توسعه نگرش ها، خواسته و استانداردهای مناسب برای فعالیت های حرفه ای را به عنوان هدف های کارآموزی دانشجویان بیان کرده است.

قابلیت اشتغال ساختاری پیچیده در ابعاد اکتسابی و ذاتی است (روثول و همکاران^۵، ۲۰۰۷). قابلیت اشتغال از یک یادگیری پیچیده سرچشمه میگیرد و زمینه وسیعی از مهارت های هستهای و اساسی را تشکیل میدهد. قابلیت اشتغال فقط مخصوص

¹ Wiegand

² True

³ Johns Hopkins University Center for Professional

⁴ Hsu

¹⁰ Rothwell et al

دانش آموختگان نیست. قابلیت اشتغال باید در تمام زندگی کاری هر فرد به طور مداوم تقویت شود (یورک و نایت^۱، ۲۰۰۴)؛ بنابراین قابلیت اشتغال معادل اشتغال نیست، همانگونه که آموزش معادل پرورش نیست (کاکس، کینگ^۲، ۲۰۰۶). کاگاری^۳ (۲۰۰۷) بیان می کند شاغل بودن یعنی در خطر بودن، در حالی که قابلیت اشتغال داشتن یا قابل اشتغال بودن یعنی امنیت. در این دیدگاه، قابلیت اشتغال یعنی اینکه فرد صلاحیت به دست آوردن مهارت های انجام دادن کار خواسته شده را داشته باشد- نه فقط انجام دادن کار به شکل فوری و بدون آموزش های بیشتر- یعنی اگر کاری از وی خواسته شود، بتواند مهارت انجام دادن آن را با آموزش بیشتر کسب کند (کاکس، کینگ^۲، ۲۰۰۶). قابلیت اشتغال رهیافتی پویاست؛ یعنی قابلیت اشتغال مفهومی ساکن نیست، بلکه مفهومی است که فرد در زندگی میتواند آن را ارتقاء و توسعه دهد (یورک و نایت^۱، ۲۰۰۴). بخشی از قابلیت اشتغال میتواند با تجربه های پیشین، بخشی از آموزش عالی و بخش های دیگری از آن در دوران پس از دانشآموختگی و سپس در محل کار در فرد ایجاد شود. کلارک^۴ (۲۰۰۸) عقیده دارد که قابلیت اشتغال به زمینه ای فردی وابسته است، زیرا بازار کار کنونی برای قابلیت های فردی اهمیت زیادی قائل است. همچنین، سازمانها نیز نقش شایان توجهی در جذب و نگهداری افراد با قابلیت اشتغال در بازار کاری با ثبات و در حال ترقی دارند؛ به عبارت دیگر، افرادی با قابلیت اشتغال، امنیت شغلی مناسبی دارند. وی قابلیت اشتغال فردی را دارا بودن این قابلیت ها در افراد معرفی کرد: توانایی جمع آوری، تجزیه و تحلیل و سازماندهی اطلاعات، ایده ها و اطلاعات ارتباطی، برنامه ریزی و سازمان دهی فعالیت ها، کارکردن با دیگران در قالب تیمهای کاری، استفاده از توانایی ریاضی و محاسباتی و تکنیک های حل مسئله، استفاده از فناوری و در نهایت درک مشترک فرهنگی. موانعی که در مقابل ایجاد اشتغال پایدار قرار دارند را میتوان در دو گروه زیر ساختی و فرآیندی، تقسیم و بررسی کرد. موانع زیر ساختی به عواملی اطلاق می شود که در جهت آماده سازی و ایجاد فضای مناسب، به منظور پیشبرد برنامه های اشتغال زا، ایجاد مشکل می کند و به کندی و به عدم موفقیت آن منجر میشود. موانع دسته دوم یا شاخص های فرآیندی، در برنامه ها و سیاست های اشتغال زایی به عواملی اشاره دارد که به موفقیت، یا عدم موفقیت ایجاد اشتغال موثر و پایدار می شوند (بیگدلی، ۱۳۸۲).

کارآفرینی فرآیند تاسیس و یا توسعه کسب و کار، بر مبنای یک فکر و ایده نو است. فرآیندی که بتوان با استفاده از استفاده از خلاقیت، عنصر جدیدی را همراه با ارزش جدید با استفاده از زمان، منابع، ریسک و بهکارگیری دیگر عوامل به وجود آورد. کارآفرینی از محورهای اصلی رشد و توسعه است و از نظر برنامه ریزی توسعه اقتصادی و توسعه پایدار دارای اهمیت است؛ زیرا:

۱. موجب اشتغال میشود.
 ۲. باعث افزایش سود سرمایهگذاران میگردد
 ۳. موجب دگرگونی ارزشها و تحول ماهیت آنها میشود
 ۴. ارزشهای تازه‌ای به وجود می‌آورد
 ۵. موجب پرشدن خلاءها و شکافهای بازارکار میگردد
- یعنی با توجه به دگرگونی شرایط بازار کار و فراهم شدن فرصت های تازه، تصمیم های تازه‌ای گرفته می شود و موجب گذر از رکود اقتصادی، جبران عقب ماندگی های اقتصادی و آسان شدن روند رشد و توسعه کشور می گردد. عوامل و شرایط لازم برای تولید کالاها و محصولات و بازاریابی آنها فراهم می سازد. کارآفرینی به هنگام بحران و ناتوانی بخش خصوصی در ایجاد اشتغال میتواند:

۱. باعث جلوگیری از پس روی اقتصاد و باعث تامین رفاه اجتماعی شود

¹¹ Yorke & Knight

¹² Cox & King

¹³ Kagaari

¹⁴ Clarke

۲. موجب رقابت صنایع به ویژه صنایع مشابه داخل با یکدیگر و سرانجام موجب بهبود و بالا رفتن کیفیت کالاها شود

۳. باعث تقویت و تکامل صنایع داخلی گردد

بدین ترتیب زمینه رقابت صنایع داخلی و خارجی فراهم می‌آید و سرانجام کارآفرینی موجب به وجود آمدن محصولات، خدمات، روش‌ها، سیاست‌ها، افکار و راهکارهای نو برای حل مشکلات جامعه می‌شود. (سلیمی و عبدی، ۱۳۸۷). پیتر دراکر^۱ (۱۹۹۸) معتقد است کارآفرین کسی است که فعالیت‌های اقتصادی کوچک و جدیدی را با سرمایه‌ی خود شروع کند. کارآفرینان افرادی هستند که نوآوری می‌کنند، فرصت‌های تجاری را شناسایی و خلق می‌نمایند و ترکیبات جدیدی از منابع را ارائه می‌دهند. دراکر عقیده دارد که سازمان‌های کنونی، خصوصی، انتفاعی عمومی یا غیر انتفاعی چنانچه مایل باشند فلسفه‌ی کارآفرینی را به کار گیرند، ناگزیرند شیوه‌ی مدیریتی خود را تغییر دهند (مکی آل آقا، ۱۳۸۶) زولتان اکز Zoltan Acs بنیان‌گذار و مدیر موسسه توسعه جهانی کارآفرینی اعتقاد دارد، لازم نیست کشوری بیشترین تعداد کارآفرین را داشته باشد، بلکه لازم است تا بهترین کارآفرینان را داشته باشد.

تحقیق آقاپور و همکاران (۱۳۹۳) تحت عنوان بررسی وضعیت قابلیت اشتغال در برنامه درسی دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشته‌های کشاورزی دانشگاه تهران که در بین یک نمونه ۳۱۰ نفری از دانشجویان مقطع تحصیلات تکمیلی انجام شد. نتایج کلی کاربرد تحلیل همبستگی کانونی نشان داد وضعیت مولفه‌های مختلف مورد بررسی قابلیت اشتغال در برنامه درسی دانشجویان به گونه‌ای است که تنها سبب رشد مهارت‌های آکادمیک در آنها شد و مهارت‌های توسعه کسب و کار و مهارت‌های توسعه فردی در این زمینه روند نزولی را در وضعیت جاری نشان می‌دهد. طباطبایی حکیم (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان ارزیابی یادگیری اثر بخش تجربی در آموزش کارآفرینی که تحقیقی از نوع تحقیقات کاربردی و به لحاظ ماهیت توصیفی و از نوع علی مقایسه‌ای بود و به شیوه کتابخانه‌ای و تطبیقی انجام شد نشان داد که استفاده بیشتر از روش‌های مبتنی بر یادگیری تجربی مثل نوشتن طرح تجاری، دعوت از سخنران مهمان، بازدیدهای مطالعاتی و کارآموزی در آموزش کارآفرینی منجر به تاثیرگذاری بیشتر دوره‌های آموزشی کارآفرینی در راستای فعالیت کارآفرینانه دانشجویان خواهد بود. تحقیق زارعی سبهتی (۱۳۹۲) تحت عنوان بررسی رابطه بین اثر بخشی آموزش‌های دانش و کسب و کار بر بهبود مهارت‌های کارآفرینی کارآموزان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان اصفهان نشان داد که رابطه معنی‌داری بین آموزش‌های کسب و کار و ابعاد مهارت‌های کارآفرینی (مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی) وجود دارد. حسینی (۱۳۹۲) در تحقیقی تحت عنوان نقش و تاثیر کارآموزی در پرورش روحیه کارآفرینی از نظر دانشجویان دانشگاه پیام نور که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعداد ۸۰ نفر از آنان به عنوان نمونه آماری تحقیق انتخاب شده بودند و دانشجویان نمونه تحقیق به صورت انفرادی ضمن پاسخگویی به سوال‌های پرسشنامه با شرکت در مصاحبه ۱۰ الی ۱۵ دقیقه‌ای به پرسش‌های محقق پاسخ داده‌اند نشان داد که نتایج حاصل از تحلیل آماری اطلاعات و داده‌های جمع‌آوری شده فرضیه اصلی تحقیق را رد نموده و بیانگر آن است که طبق نظر دانشجویان دروس کارآموزی و کارورزی تاثیر و نقش قابل توجهی در پرورش روحیه کارآفرینی و تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآفرین ندارد. غلامیرضا و همکاران (۱۳۹۰) نگرش کنشگران دوره‌ی کارآموزی نسبت به نقش کارآموزی در اشتغال زایی رشته‌ی ترویج و آموزش کشاورزی در استانهای غرب کشور را بررسی کرد. نتایج نشان داد که سه گروه از کنشگران، دوره‌ی کارآموزی را در آشنایی کارآموز با سیستم اداری، کسب مهارت‌های ارتباطی و آشنایی با فرهنگ سازمانی و در نتیجه در اشتغال زایی دانشجویان موثر می‌دانسته‌اند. در تحقیق خسروی پور و سلیمان پور (۱۳۸۸) تحت عنوان راهکارهای آموزشی موثر در توسعه اشتغال دانش‌آموختگان مجتمع آموزشی جهاد کشاورزی خوزستان نتایج تحلیل عاملی حاکی از آن است که راهکارهای آموزشی موثر بر بهبود کیفیت آموزش در راستای توسعه اشتغال دانش‌آموختگان علمی - کاربردی را می‌توان در هفت عامل با عناوین فوق برنامه، محتوای دروس، برنامه ریزی آموزشی، مهارت‌های کسب و کار، روش تدریس، آموزشگران و امکانات و تجهیزات دسته‌بندی کرد. تحقیق هرنندی و محسن خانی (۱۳۸۶) تحت عنوان اشتغال جوانان

¹ Peter Drucker

و چالش های آن، به منظور آگاهی از مشکلاتی که جوانان کشور در ورود به بازار کار با آن مواجه هستند، آمار گیری گذار جوانان از تحصیل به کار در سال ۱۳۸۴ در سه استان منتخب و با نمونه گیری مشتمل بر ۲۹۲۵ خانوار اجرا شد. نتایج به دست آمده از این تحقیق حاکی از آن است که عدم تعامل بین موسسات آموزشی و بازارکار، نبود فرصت های شغلی کافی و نابرابری فرصت های شغلی برای زنان و مردان، ضعف برنامه های حمایت از خود اشتغالی، سازمان یافته نبودن بازار کار کشور و کم رنگ بودن نقش موسسات کارآفرینی و موسسات محل تحصیل در این بازار از جمله مهم ترین موانع گذار موفق جوانان محسوب می شود.

تحقیقات توریو لویز^۱ و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد که برنامه های درسی دانشگاهی، رابطه معنی داری با کارآفرینی دارد. همچنین نتایج نشان داد که کارآموزی فرصتی برای توسعه، ابتکار، خلاقیت، چشم انداز آینده، اعتماد به نفس، سرسختی، تفکر مثبت و تمام ویژگی های با روحیه کارآفرینی مورد نیاز در مردم را فراهم می آورد. ایدروس و همکاران^۲ (۲۰۱۴) در تحقیقی تحت عنوان اثر بخشی دوره کارآموزی بر کارآفرینی زنان به این نتایج دست یافتند که گذراندن دوره کارآموزی بر روی کارآفرینی زنان اثر بخش می باشد. همچنین نتایج نشان داد که برنامه کارآفرینی می تواند به ایجاد کسب و کارهای جدید و ایجاد و مشاغل جدید کمک کند. نتایج تحقیق مارتینز و همکاران^۳ (۲۰۰۴) تحت عنوان موانع ایجاد کارآفرینی و کسب و کار، حاکی از آن است که بین کارآموزی و کارآفرینی رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و گروهی که دوره کارآموزی را پشت سر گذرانده بودند نسبت به گروهی که این دوره را نگذرانده بودند در کسب و کار و کارآفرینی موفقتر بودند. تحقیق گیب (۱۹۹۱) حاکی از آن است که برنامه های آموزشی با توجه به شناخت گروه های هدف و نیاز بازارکار، در شکل دهی به فعالیت های کارآفرینانه اثربخشی بالایی را به همراه دارد.

سوال های پژوهش

۱. آیا بین کاربینی و اشتغال رابطه وجود دارد؟
۲. آیا بین کاربینی و کارآفرینی رابطه وجود دارد؟
۳. آیا بین کارآموزی و اشتغال رابطه وجود دارد؟
۴. آیا بین کارآموزی و کارآفرینی رابطه وجود دارد؟
۵. ساز و کارهای اجرایی بهبود عوامل موثر بر بهبود کارآفرینی و اشتغال با بهینه سازی کارکرد دروس کاربینی و کارآموزی کدامند؟

روش بررسی

پژوهش حاضر یک مطالعه از نوع توصیفی- همبستگی بود. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه دانش آموختگان دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز بندرلنگه از سال ۱۳۹۳ تا ۱۳۹۴ می باشد که از تعداد کل ۱۰۲۹ دانشجو (۶۲۱ زن و ۴۰۸ مرد) در سه زیر شاخه ی تحصیلی گروه صنعت، گروه مدیریت و خدمات اجتماعی و گروه هنر؛ تعداد ۸۰۳ نفر دانش آموخته شده اند. نمونه مورد مطالعه فارغ التحصیلان رشته های مختلف در مقاطع کاردانی و کارشناسی دانشگاه و نمونه گیری به شیوه تصادفی طبقه ای و بر اساس فهرست کل دانشجویان فارغ التحصیل طی سال های ۱۳۹۳-۱۳۹۴ که از بخش آموزش دانشکده مربوط تهیه شد مطابق با جدول مورگان برابر با ۲۶۰ نفر گردید. ابزار مورد استفاده در این پژوهش مصاحبه نیمه اکتشافی و پرسشنامه می باشد. مصاحبه نیمه اکتشافی به منظور شناسایی مولفه های هرکدام از متغیرهای کاربینی، کارآموزی، اشتغال و کارآفرینی صورت گرفت. همچنین علاوه بر مصاحبه از پرسشنامه های محقق ساخته کاربینی، کارآموزی، کارآفرینی و اشتغال

¹ Torio Lopez et al

² Idrus et al

³ Martins et al

استفاده شد. به منظور احراز روایی از روایی محتوایی استفاده شد به این صورت که پرسشنامه در اختیار ۱۳ نفر از متخصصان و صاحب نظران دروس مذکور قرار گرفت و از آنها خواسته شد که در مورد هر یک از سوالات مطرح شده اظهار نظر کنند. همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای اثبات پایایی هر یک از پرسشنامه های کاربینی، کارآموزی، اشتغال، کارآفرینی و ساز و کارهای اجرائی بهبود عوامل موثر به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۸۴، ۰/۸۸، ۰/۹۱ و ۰/۸۹ می باشد. به منظور تجزیه و تحلیل داده از آمار توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد.

یافته ها

آزمودنی های این پژوهش دانش آموختگان دانشگاه جامع علمی کاربردی مرکز بندرلنگه بودند. قبل از ارائه نتایج پژوهش اطلاعات جمعیت شناختی آنان به منظور شناخت بهتر این گروه مورد بررسی قرار می گیرد. جدول ۱ و ۲ اطلاعاتی مربوط به مقاطع تحصیلی، جنسیت و سن را ارائه می دهند.

جدول ۱: توزیع پاسخگویان بر حسب مقطع و گروه تحصیلی

تعداد نمونه	درصد دانشجو	مقطع تحصیلی	گروه آموزشی
۷۸	٪۳۰	کاردانی فنی	صنعت
۳۹	٪۱۵	مهندسی فناوری	
۷۸	٪۳۰	کاردانی حرفه ای	مدیریت و خدمات
۴۷	٪۱۸	کارشناسی حرفه ای	
۵	٪۲	کاردانی حرفه ای	فرهنگ و هنر
۱۳	٪۵	کارشناسی حرفه ای	
۲۶۰	٪۱۰۰	کل	

جدول ۲: توزیع پاسخگویان بر حسب مقطع و گروه تحصیلی

متغیر	جنسیت			سن		
	زن	مرد	کل	۲۰-۳۰ سال	۳۰-۴۰ سال	۴۹-۵۰ سال
فراوانی	۶۹	۱۹۱	۲۶۰	۱۱۱	۹۸	۵۱
درصد	۲۶/۵	۷۳/۵	۱۰۰	۴۲/۷	۳۷/۷	۱۹/۶

جدول ۳: شاخص های آمار توصیفی متغیرهای تحقیق

متغیر	میانگین	میانه	انحراف استاندارد	کجی	کشیدگی	واریانس
کاربینی	۴۲/۶۹	۴۴	۷/۷۶	-۰/۵۵	۰/۵۱	۶۰/۲۹
کارآموزی	۶۰	۶۰	۹/۳۸	۰/۴۱	۲/۰۳	۸۸/۱۶
اشتغال	۳۸/۰۶	۳۸	۵/۳۵	۰/۲۰	۰/۷۱	۲۸/۶۹
کارآفرینی	۵۲/۷۲	۵۴	۶/۹۵	۴۸/۳۸	۰/۷۸	۴۸/۳۸

جدول ۳ نشان میدهد که از بین متغیرهای کارآموزی و کاربینی میانگین در س کارآموزی بیشتر می باشد و میانگین آن برابر با ۶۰ می باشد و هم چنین متغیر کارآفرینی نیز دارای میانگین ۵۲/۷۲ میباشد.

در ادامه به یافته های مربوط به سوال های پژوهش پرداخته میشود:

- سوال اول: آیا بین کاربینی و اشتغال رابطه وجود دارد؟

به منظور بررسی اینکه بین کاربینی و اشتغال رابطه وجود دارد یا نه از همبستگی پیرسون و رگرسیون و شاخص دوربین واتسون^۱ (بررسی استقلال خطاها - تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش بینی شده- رگرسیون) استفاده شده است که نتایج آزمونهای مذکور در زیر شرح داده شده است.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی بین کاربینی و اشتغال

متغیر مستقل	خروجی آزمون	اشتغال (متغیر وابسته)
	میزان همبستگی	۰/۴۵۴
کاربینی	معنی داری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۶۰

همانطور که در جدول ۴ مشاهده شد دو متغیر دارای رابطه مثبت با یکدیگر بوده و با افزایش هر یک متغیر دیگر نیز افزایش پیدا میکند. مقدار این رابطه ۰/۴۵ میباشد و با توجه به سطح معنی داری ($p < 0.05$) می توان با اطمینان ۹۵٪ این رابطه را پذیرفت ($t = 0.45, P < 0.05$).

جدول ۵: نتایج اجرای رگرسیون ساده برای تعیین رابطه بین کاربینی و اشتغال

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	معنی داری
بین گروهی	۱۵۳۳/۱۴	۱	۱۵۳۳/۱۴	۶۷/۰۶	۰/۰۰۱
درون گروهی	۵۸۹۷/۸۶	۲۵۸	۲۲/۸۶		
کل	۷۴۳۱/۰۱	۲۵۹			

¹ DurbinWatson

نتایج حاصل از اجرای رگرسیون ۶ نشان میدهد که بین دو متغیر رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد؛ $P < 0/05$, $F(1, 258) = 67/067$)

جدول ۶: خلاصه آزمون رگرسیون

مدل	میزان همبستگی	ضریب تعیین	شاخص دوربین واتسون
۱	۰/۴۵	۰/۲۰۳	۲/۰۱۷

همچنین نتایج نشان می دهد که مجذور ضریب همبستگی چندگانه $0/203 =$ است که این مسئله بیانگر این است که کاربندی میتواند ۲۰ درصد از میزان اشتغال را تبیین کند.

جدول ۷: ضرایب تاثیر کاربندی بر اشتغال

مدل	ضرایب استاندارد نشده B	ضرایب استاندارد شده β	T	معنی داری
مقدار ثابت (a)	۲۴/۶۸		۱۴/۸۶	۰/۰۰۱
کاربندی	۰/۳۱۳	۰/۴۵	۸/۱۸	۰/۰۰۱

همچنین نتایج جدول ۷ نشان داد که مقدار ثابت آلفا برابر ۲۴/۶۸ و ضریب زاویه خط رگرسیون ۰/۴۵ می باشد. با توجه به شکل کلی مدل رگرسیون خطی که چنین می باشد: $y = a + bx$ معادله رگرسیون خطی برای این متغیر اینگونه می باشد:

$$y = \text{کاربندی} = (0/45) + 24/68 \times \text{اشتغال} : \text{کاربندی} = x \text{ و } y = \text{اشتغال}$$

معادله بالا نشان می دهد که به ازای ۱ واحد که به کاربندی اضافه شود به میزان (۲۵/۱۳) واحد به میزان اشتغال نیز اضافه می شود.

- سوال دوم: آیا بین کاربندی و کارآفرینی رابطه وجود دارد؟

جدول ۸: نتایج آزمون همبستگی بین کاربندی و کارآفرینی

متغیر مستقل	خروجی آزمون	کارآفرینی (متغیر وابسته)
کاربندی	میزان همبستگی	۰/۳۶۱
معنی داری	تعداد	۲۶۰

همانطور که در جدول ۸ مشاهده شد دو متغیر دارای رابطه مثبت با یکدیگر بوده و با افزایش هر یک متغیر دیگر نیز افزایش پیدا می کند. مقدار این رابطه ۰/۳۶ میباشد و با توجه به سطح معنی داری ($P < 0/05$) می توان با اطمینان ۹۵٪ این رابطه را پذیرفت ($P < 0/05$, $r = 0/36$).

جدول ۹: نتایج اجرای رگرسیون ساده برای تعیین رابطه بین کاربینی و کارآفرینی

بین گروهی	۱۶۳۱/۲۶۶	۱	۱۶۳۱/۲۶۶	۳۸/۶۱	۰/۰۰۱
درون گروهی	۱۰۳۰۰/۳۴	۲۵۸	۳۹/۹۲		
کل	۱۱۹۳۱/۶۰	۲۵۹			

نتایج حاصل از اجرای رگرسیون ۹ نشان میدهد که بین دو متغیر رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($P < 0/05$), $F(1, 258) = 38/61$.

جدول ۱۰: خلاصه آزمون رگرسیون

مدل	میزان همبستگی	ضریب تعیین	شاخص دوربین واتسون
۱	۰/۳۶	۰/۱۳۰	۲/۱۰۶

همچنین نتایج نشان میدهد که مجذور ضریب همبستگی چندگانه $0/13 =$ است که این مسئله بیانگر این است که کاربینی میتواند ۱۳ درصد از میزان کارآفرینی را تبیین کند.

جدول ۱۱: ضرایب تاثیر کاربینی بر کارآفرینی

مدل	ضرایب استاندارد نشده B	ضرایب استاندارد شده β	T	معنی داری
مقدار ثابت (a)	۳۶/۶۸		۱۴/۰۴۵	۰/۰۰۱
کارآموزی	۰/۲۶۷	۰/۳۶۱	۶/۲۱۴	۰/۰۰۱

همچنین نتایج جدول ۱۱ نشان داد که مقدار ثابت آلفا برابر ۳۶/۶۸ و ضریب زاویه خط رگرسیون ۰/۳۶۱ می باشد. با توجه به شکل کلی مدل رگرسیون خطی که چنین می باشد: $y = a + bx$ معادله رگرسیون خطی برای این متغیر اینگونه می باشد:

$$y = (0/361) \text{ (کاربینی)} + 36/68 = \text{کارآفرینی: کاربینی} = x \text{ و اشتغال} = y$$

معادله بالا نشان می دهد که به ازای ۱ واحد که به کارآموزی اضافه شود به میزان (۳۷/۰۴۱) واحد به میزان کارآفرینی نیز اضافه می شود.

- سوال سوم: آیا بین کارآموزی و اشتغال رابطه وجود دارد؟

جدول ۱۲: نتایج آزمون همبستگی بین کارآموزی و اشتغال

متغیر مستقل	خروجی آزمون	اشتغال (متغیر وابسته)
	میزان همبستگی	۰/۵۴
کارآموزی	معنی داری	۰/۰۰۱
	تعداد	۲۶۰

همانطور که در جدول ۱۲ مشاهده شد دو متغیر دارای رابطه مثبت با یکدیگر بوده و با افزایش هر یک متغیر دیگر نیز افزایش پیدا می کند. مقدار این رابطه ۰/۵۴ میباشد و با توجه به سطح معنی داری ($p < 0/05$) می توان با اطمینان ۹۵٪ این رابطه را پذیرفت ($r = 0/54, P < 0/05$).

جدول ۱۳: نتایج اجرای رگرسیون ساده برای تعیین رابطه بین کارآموزی و اشتغال

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	معنی داری
بین گروهی	۲۲۳۶/۸۶	۱	۲۲۳۶/۸۶	۱۱۱/۱۰۸	۰/۰۰۱
درون گروهی	۵۱۹۴/۱۵	۲۵۸	۲۰/۱۳		
کل	۷۴۳۱/۰۱	۲۵۹			

نتایج حاصل از اجرای رگرسیون ۱۳ نشان می دهد که بین دو متغیر رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($P < 0/05, 111/108$). $F(1, 258) =$

جدول ۱۴: خلاصه آزمون رگرسیون

مدل	میزان همبستگی	ضریب تعیین	شاخص دوربین واتسون
۱	۰/۵۴	۰/۲۹۸	۲/۱۰۸

همچنین نتایج نشان می دهد که مجذور ضریب همبستگی چندگانه $0/298$ است که این مسئله بیانگر این است که کارآموزی میتواند ۲۹ درصد از میزان اشتغال را تبیین کند.

جدول ۱۵: ضرایب تاثیر کارآموزی بر اشتغال

مدل	ضرایب استاندارد نشده B	ضرایب استاندارد شده β	T	معنی داری
مقدار ثابت (a)	۱۹/۲۸		۱۰/۶۹	۰/۰۰۱
کارآموزی	۰/۳۱۳	۰/۵۴	۱۰/۵۴	۰/۰۰۱

همچنین نتایج جدول ۱۵ نشان داد که مقدار ثابت آلفا برابر ۱۹/۲۸ و ضریب زاویه خط رگرسیون ۰/۵۷ می باشد. با توجه به شکل کلی مدل رگرسیون خطی که چنین می باشد: $y=a+bx$ معادله رگرسیون خطی برای این متغیر اینگونه می باشد:

$$y = \text{کارآموزی} = ۱۹/۲۸ + (۰/۵۴)x = \text{اشتغال: کاربینی} = x \text{ و اشتغال} = y$$

معادله بالا نشان می دهد که به ازای ۱ واحد که به کارآموزی اضافه شود به میزان (۱۹/۸۲) واحد به میزان اشتغال نیز اضافه می شود.

- سوال چهارم آیا بین کارآموزی و کارآفرینی رابطه وجود دارد؟

جدول ۱۶: نتایج آزمون همبستگی بین کارآموزی و کارآفرینی

متغیر مستقل	خروجی آزمون	کارآفرینی (متغیر وابسته)
کارآموزی	میزان همبستگی	۰/۵۷
تعداد	معنی داری	۰/۰۰۱
۲۶۰		

همانطور که در جدول ۱۶ مشاهده شد دو متغیر دارای رابطه مثبت با یکدیگر بوده و با افزایش هر یک متغیر دیگر نیز افزایش پیدا می کند. مقدار این رابطه ۰/۵۷ می باشد و با توجه به سطح معنی داری ($p < ۰/۰۵$) می توان با اطمینان ۹۵٪ این رابطه را پذیرفت ($r=۰/۵۷, P < ۰/۰۵$).

جدول ۱۷: نتایج اجرای رگرسیون ساده برای تعیین رابطه بین کارآموزی و کارآفرینی

منبع تغییرات	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	معنی داری
بین گروهی	۴۱۵۵/۲۲	۱	۴۱۵۵/۲۲	۱۲۷/۹۸	۰/۰۰۱
درون گروهی	۸۳۷۶/۳۸	۲۵۸	۳۲/۴۶		
کل	۱۲۵۳۱/۶۱	۲۵۹			

نتایج حاصل از اجرای رگرسیون ۱۷ نشان می دهد که بین دو متغیر رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد ($P < ۰/۰۵, F(1, 258) = ۱۲۷/۹۸$).

جدول ۱۸: خلاصه آزمون رگرسیون

مدل	میزان همبستگی	ضریب تعیین	شاخص دوربین واتسون
۱	۰/۵۷	۰/۳۲	۲/۴۵۰

همچنین نتایج نشان می دهد که مجذور ضریب همبستگی چندگانه ۰/۳۲ = است که این مسئله بیانگر این است که کارآموزی می تواند ۳۲ درصد از میزان کارآفرینی را تبیین کند.

جدول ۱۹: ضرایب تاثیر کارآموزی بر کارآفرینی

مدل	ضرایب استاندارد نشده B	ضرایب استاندارد شده $T \beta$	معنی داری
مقدار ثابت (a)	۳۰/۷۰	۱۵/۵۱	۰/۰۰۱
کارآموزی	۰/۵۱	۱۱/۳۱	۰/۰۰۱

همچنین نتایج جدول ۱۹ نشان داد که مقدار ثابت آلفا برابر ۳۰/۷۰ و ضریب زاویه خط رگرسیون ۰/۵۷ می باشد. با توجه به شکل کلی مدل رگرسیون خطی که چنین می باشد: $y=a+bx$ معادله رگرسیون خطی برای این متغیر اینگونه می باشد:

$$y = (0.57) \text{ (کارآموزی)} + 30.70 = \text{کارآفرینی: } x = \text{اشتغال} = y$$

معادله بالا نشان می دهد که به ازای ۱ واحد که به کارآموزی اضافه شود به میزان (۳۱/۲۷) واحد به میزان کارآفرینی نیز اضافه می شود.

-سوال پنجم: ساز و کارهای اجرائی ارتقاء عوامل موثر بر بهبود کارآفرینی و اشتغال با بهینه سازی کارکرد درس کاربینی و کارآموزی کدامند؟

برپایه نتایج اولویت بندی سازوکارهای اجرائی موثر بر بهبود کارآفرینی و اشتغال با بهینه سازی کارکرد درس کاربینی و کارآموزی، از نظر میزان اهمیت و تاثیرگذاری در جدول ۲۰، از بین سازوکارهای مطرح شده علاقه و انگیزه افراد برای یادگیری و تجربه اندوزی عملی در دوره کاربینی و کارآموزی، مستند نمودن و انتشار تجارب موفق کارآموزان، جهت گیری عملی دوره کارآموزی به جای پرداختن به کارهای دفتری و اداری روزمره بیشترین تاثیر را دارا می باشند. از سوی دیگر افزایش مدت دوره های کاربینی و کارآموزی، ارتباط و هماهنگی فعالیت های دوره کارآموزی با دیگر واحدهای نظری و عملی و آموخته های دانشگاهی، برگزاری نشست های توجیهی برای دانشجویان کارآموز و ترغیب کارآموزان به یادگیری در طی دوره های کارآموزی کمترین رتبه را از دید دانش آموختگان دانشگاه جامع علمی کاربردی داشتند.

جدول ۲۰: اولویت بندی سازوکارهای بهبود کارآفرینی و اشتغال با بهینه سازی درس کارآموزی و کاربینی

رتبه	انحراف استاندارد	واریانس	میانگین	سازوکارها
۳	۰/۸۹	۰/۷۹	۳/۶۳	۱. جهتگیری عملی دوره کارآموزی به جای پرداختن به کارهای دفتری و اداری روزمره
۷	۱/۱۲	۱/۲۷	۲/۸۵	۲. افزایش مدت دوره های کاربینی و کارآموزی
۶	۱/۰۸	۱/۱۸	۳/۲۴	۳. ارتباط و هماهنگی فعالیتهای دوره کارآموزی با دیگر واحدهای نظری و عملی و آموخته های دانشگاهی
۱	۰/۷۶	۰/۵۹	۳/۹۸	۴. علاقه و انگیزه افراد برای یادگیری و تجربه اندوزی عملی در دوره کارآموزی و کاربینی
۵	۱/۰۳	۱/۰۶	۳/۳۰	۵. برگزاری نشستهای توجیهی برای دانشجویان کارآموز و ترغیب

کارآموزان به یادگیری در طی دوره‌های کارآموزی

۳/۶۸ ۰/۷۱ ۰/۸۴ ۲

۶. مستند نمودن و انتشار تجارب موفق کارآموزان

۳/۵۱ ۰/۶۹ ۰/۸۳ ۴

۷. ملزم شدن قانونی دستگاه‌های دولتی و دیگر بخشها در قبال همکاری

با دانشگاه برای پذیرش مناسب کارآموزان

بحث و نتیجه گیری

کاربینی مجموعه بازدیدهایی است که با هدف درک و آشنایی دانشجو از حوزه شغلی مرتبط با رشته مورد نظر در آغاز دوره تحصیل و در قالب درس کاربینی از محیط واقعی کار با همکاری دستگاه‌های اجرایی و بخش‌های تولیدی، خدماتی و صنعتی و با مسئولیت مراکز مجری دوره‌ها انجام می‌شود. اهداف این دوره شامل موارد ذیل می‌باشد: آشنایی با مشاغل مرتبط با رشته تحصیلی، آشنایی با جایگاه شغلی مورد نظر و نقش آن در مأموریت آن حوزه شغلی، ارتقاء انگیزه دانشجو برای فعالیت در حوزه شغل مرتبط با رشته تحصیلی و تحول آفرینی در آن از طریق آشنایی با مزایا و امتیازات حوزه شغلی (بخارایی، ۱۳۹۲)؛ بنابراین آموزش‌هایی که در طی دوره کاربینی انجام می‌شود میتواند انتظار داشت که زمینه را برای اشتغال افراد ایجاد کند. نتایج این تحقیق نیز نشان داد که گذراندن دروس کاربینی نقش موثر در اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه جامع علمی کاربردی دارد. نتایج این تحقیق با تحقیق خسروی پور و سلیمان پور (۱۳۸۸) و تحقیق هرنندی و محسن خانی (۱۳۸۶) همسو می‌باشد.

کارآفرینی، روند پویایی در جهت ایجاد و افزایش سرمایه است، این کار توسط کسی انجام می‌شود که مخاطره از دست دادن یا فرصت‌های شغلی دیگر را با هدف ایجاد ارزش برای یک محصول یا خدمت می‌پذیرد. کارآفرینی فرآیند خلق چیزی نو، با صرف وقت و تلاش بسیار زیاد و پذیرش خطرات مالی، روحی و اجتماعی برای به دست آوردن منابع مالی، رضایت شخصی و استقلال است. (هیستریچ و همکاران^۱، ۲۰۰۹). نتایج این تحقیق نشان داد که دوره کاربینی می‌تواند به دانشجویان کمک کند تا با توجه به شناختی از محیط کار بدست می‌آورند آنها را در فرآیند کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها به منظور ارزش‌آفرینی در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی یاری دهد به عبارت دیگر حضور افراد در دوره کاربینی در ایجاد کارآفرینی ایشان موثر است. نتایج این تحقیق با تحقیق گیب (۱۹۹۱) که حاکی از آن است که برنامه‌های آموزشی با توجه به شناخت گروه‌های هدف و نیاز بازار کار، در شکل دهی به فعالیت‌های کارآفرینانه اثربخشی بالایی را به همراه دارد و نتایج تحقیق زارعی سبهتی (۱۳۹۲) که نشان داد رابطه معنی‌داری بین آموزش‌های کسب و کار و ابعاد مهارت‌های کارآفرینی (مهارت‌های شخصی، مدیریتی و فنی) رابطه وجود دارد همسو است.

کارآموزی فرآیندی است که در آن دانشجویان در شرایط واقعی کار درگیر شده و قادر به توسعه هدف‌های حرفه‌ای می‌شوند. از راه کارآموزی در طول دوران تحصیل در دانشگاه، دانشجویان فرصتی را برای اعمال دانش آموخته شده در کلاس درس پیدا کرده و دیدگاه‌هایی عملی در زمینه کار و جامعه به دست می‌آورند (چن و همکاران^۲، ۲۰۱۱). هر ساله دانشجویان برای کشف فرصت‌های شغلی و بدست آوردن تجربه‌های حرفه‌ای و یا برای کسب اعتبار علمی از دوره‌های کارآموزی استفاده می‌کنند (مرکز حرفه‌ای دانشگاه جان هاپکینز، ۲۰۱۳).

بدین ترتیب، واحد کارآموزی، فرصت مناسبی است تا دانشجویان ضمن ارزیابی عینی و کاربردی نمودن آموخته‌های نظری کلاس‌های درسی دانشگاه با جامعه و نیز با ایجاد فرصت‌های یادگیری در خارج از محیط تقریباً بسته و غیر فعال کلاس‌های درس، موجب می‌شود دانشجویان با فرغت و آزادی عمل بیشتر، از محدوده مباحث نظری صرف بیرون آمده و در فضایی فراتر از کلاس‌های درس دانشگاه، ضمن عمق و معنی بخشیدن به آموخته‌های نظری، دامنه قابلیت‌ها، مهارت‌ها و توانمندی‌های

¹ Hisrich et al

² Chen et al

عملی خود را گسترش دهند؛ بنابراین نتایج این تحقیق نشان داد که گذراندن دروس کارآموزی به دانش آموختگان در اشتغال آنان موثر است. نتایج این تحقیق با تحقیق خسروی پور و سلیمان پور (۱۳۸۸)، غلامیرضا و همکاران (۱۳۹۰) همسو و با تحقیق آقاپور و همکاران (۱۳۹۳) غیرهمسو است.

درس کارآموزی از طریق پرورش روحیه کارآفرینی، زمینه و بستر مناسب برای کارآفرینی و خود اشتغالی دانشجویان را فراهم نموده و از این طریق می تواند به حل مشکل بیکاری دانش آموختگان کمک نماید. درس کارآموزی، از یک سو با توجه به بهره مندی از مبانی نظری و استفاده از روش های پذیرفته شده آموزش های کلاسیک، راه خود را از یادگیری بر مبنای تجربه عملی صرف جدا کرده این توانایی را در دانشجویان فراهم می کند تا بتوانند خود را برای مواجهه با تغییرات تکنولوژیکی آماده و هماهنگ نمایند. از سوی دیگر، این دروس با توأم نمودن آموزش های نظری و عملی به دانشجویان فرصت می دهد که همسویی بیشتری با نیازهای بازارکار داشته باشند. بدون تردید، از این طریق امکان بیشتری برای جذب و همکاری آنان بعد از فراغت از تحصیل و دانش آموختگی در فعالیتهای - اقتصادی - اجتماعی و بازارکار فراهم می گردد (حسینی، ۱۳۹۲). بدون تردید، تاکید دانشگاه بر آموزش های عملی در قالب درس کارآموزی، از جمله مهم ترین اقدامات اساسی در پرورش روحیه کارآفرینی محسوب می شود. شواهد حاکی از آن است که مداخله های نظامند از طریق برنامه های آموزش و توسعه آن هم با شناخت گروه های هدف و نیاز بازارکار، در شکل دهی به فعالیت های کارآفرینانه اثربخشی بالایی به همراه داشته است (گیب، ۱۹۹۱). نتایج این تحقیق نیز نشان داد که گذراندن دروس کارآموزی در کارآفرینی دانش آموختگان دانشگاه جامع علمی کاربردی موثر است نتایج این تحقیق با تحقیق زارعی سبهتی (۱۳۹۲)، طباطبایی حکیم (۱۳۹۲)، ایدروس و همکاران (۲۰۱۴) ، توریو لوپز و همکاران (۲۰۱۴) و مارتینز و همکاران (۲۰۰۴) همسو و با تحقیق حسینی (۱۳۹۲) غیرهمسو می باشد.

و در نهایت برپایه نتایج اولویت بندی سازوکارهای اجرایی موثر بر بهبود کارآفرینی و اشتغال با بهینه سازی کارکرد دروس کاربینی و کارآموزی، از نظر میزان اهمیت و تاثیرگذاری در جدول ۲۱، از بین سازوکارهای مطرح شده علاقه و انگیزه افراد برای یادگیری و تجربه اندوزی عملی در دوره کارآموزی و کاربینی، مستند نمودن و انتشار تجارب موفق کارآموزان، جهتگیری عملی دوره کارآموزی به جای پرداختن به کارهای دفتری و اداری روزمره بیشترین تاثیر را دارا می باشند. از سوی دیگر افزایش مدت دوره های کاربینی و کارآموزی، ارتباط و هماهنگی فعالیت های دوره کارآموزی با دیگر واحدهای نظری و عملی و اموخته های دانشگاهی، برگزاری نشستهای توجیهی برای دانشجویان کارآموز و ترغیب کارآموزان به یادگیری در طی دوره های کارآموزی کمترین رتبه را از دید دانش آموختگان دانشگاه جامع علمی کاربردی داشتند.

پیشنهادات پژوهش

کاربینی و کارآموزی سرمایه و ثروت بالقوهای هستند که با ایفای صحیح آنها کارآفرینی و اشتغال می توانند به فعلیت برسند و بهره وری ملی افزایش یابد. همچنین با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیق و نیز بر مبنای درک و استنباط تحقیقگران بر اساس آموخته های حاصله در جریان تحقیق، پیشنهادهای زیر را میتوان در جهت افزایش کارآفرینی و اشتغال دانش آموختگان دانشگاه ارائه نمود.

- توجیه مناسب دانشجویان در مورد اهداف برنامه و دوره قبل از شروع دوره کاربینی و کارآموزی
- افزایش تعداد واحدهای درس کاربینی و کارآموزی در راستای افزایش اهمیت و اعتبار آن نزد دانشجویان و در نهایت محدود نشدن این دوره به یک نیم سال و تلاش برای استمرار منظم آن در طی دوره آموزشی و همزمان با پیشرفت تخصصی
- ارج نهادن به ایده ها و نظرات کارآموزان که از محیط یادگیری عملی در دوره کارآموزی حاصل شده است. این ساز و کار میتواند برای انگیزش کارآموزان بکار آید؛ زیرا در صورتی که کارآموز احساس کند دوره کارآموزی مفید بوده و از رهگذر آن به ایده هایی سازندهای دست یافته است، با انگیزه بهتری آن دوره را ادامه خواهد داد.

- فراهم سازی تسهیلات و امکانات رفاهی برای کارآموزان و نیز اطمینان از دسترسی آنها به وسایل، ابزار کار و تجهیزات حرفه ای مورد نیاز در طی دوره کارآموزی.
- به منظور کمک به رویه سازی و یکسان سازی سطح و توانایی دانشجویان، می بایست متون و محتوای مطابق با استانداردهای مورد نیاز تهیه و تنظیم گردد.
- از آنجا که هدف نهایی دروس کاربینی و کارآموزی، تربیت نیروی کار ماهر و متخصص مورد نیاز بخشهای مختلف جامعه می باشد، به نظر میرسد یکی از روش های موثر در افزایش توفیق دانشگاه ها در این مسیر، ارتباط تنگاتنگ با دستگاه ها و بخش های مختلف اجرایی و فعال جامعه میباشد.
- تعریف دقیق کارآموزی و کاربینی به نقویت تاثیر حضور دانشجو در محیط کار می انجامد.
- تاسیس دفاتری در واحدهای صنعتی و خدماتی میتواند حضور موثرتر اساتید دانشگاه ها را در محیط های کاری تسهیل کند.
- ارائه مشوق های لازم برای انگیزش دانشجویان جهت گذراندن دوره کاربینی و کارآموزی به عنوان فرصتی برای یادگیری
- توجیه مسئولان و کارکنان مراکز پذیرنده کارآموز و کاربین در راستای فراهم سازی یک محیط یادگیری عملی و واقعی برای دانشجویان و ایفای نقش به عنوان کاربرد و آموزشگر عملی که در روش استاد-شاگردی مرسوم است.

منابع

۱. آقاپور، شهلا؛ موحد محمدی، حمید؛ شعبانعلی فمی، حسین. (۱۳۹۳). بررسی وضعیت قابلیت اشتغال در برنامه درسی دانشجویان تحصیلات تکمیلی رشتههای کشاورزی دانشگاه تهران. تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۴۵، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۳: ۶۹۲-۶۸۳
۲. انصاری، محمدتقی و بهمن فکور (۱۳۹۳)، "موانع محیطی گرایش دانشجویان و دانش آموختگان به کارآفرینی"؛ فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۷۲، تابستان ۱۳۹۳، صص ۱۴۱-۱۱۷
۳. بخارایی، مسعود. (۱۳۹۲). کاربینی: خلاصه دستورالعملهای اجرایی درس کاربینی دانشگاه علمی- کاربردی. دانشگاه جامع علمی کاربردی.
۴. بیگدلی، ایمان اله. (۱۳۸۲). موانع اشتغال پایدار و راهکارها. پژوهشنامه اقتصادی، دوره ۳، شماره ۲: ۱۳۰-۱۱۳
۵. حسینی، سید سعید. (۱۳۹۲). نقش و تاثیر دروس کارآموزی و کارورزی در پرورش روحیه کارآفرینی از نظر دانشجویان دانشگاه پیام نور الیگودرز. همایش ملی کارآموزی در پیچه ای بسوی ارتباط موثر صنعت و دانشگاه.
۶. حسینی، سید سعید. (۱۳۹۲). ضرورت و اهداف فرایند گردش کار دروس کارآموزی و کارورزی. همایش ملی کارآموزی در پیچه ای بسوی ارتباط موثر صنعت و دانشگاه، ساری، دانشگاه مازندران
۷. حسینی، سید سعید. (۱۳۹۲). راهنمای کارورزی و کار عملی در سازمانها؛ تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.
۸. خسروی پور، بهمن، سلیمانپور، محمدرضا (۱۳۸۸). راهکارهای آموزشی موثر در توسعه اشتغال دانش آموختگان مجتمع آموزشی جهاد کشاورزی خوزستان. فصلنامه تحقیق مدیریت آموزشی کشاورزی. شماره ۹
۹. زارعی سبهتی، احسان، (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین اثربخشی آموزش های دانش کسب و کار بر ارتقا مهارت های کارآفرینی کارآموزان در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی، دانشگاه کاشان

۱۰. سلیمان پور، محمدرضا، حسینی، سید محمود، (۱۳۹۰)، بررسی مقایسه ای دیدگاه دانشجویان کارشناسی ارشد پیرامون توسعه کارآفرینی در آموزش عالی کشاورزی (مطالعه موردی استان تهران)، پژوهشهای ترویج و آموزش کشاورزی، سال چهارم، شماره ۱
۱۱. سلیمانزاده، سیروس؛ شهپازی، اسماعیل؛ کرمی، عزت اله؛ و ملک محمدی، ایرج. (۱۳۸۹). فرهنگ کشاورزی و منابع طبیعی، ترویج و آموزش کشاورزی، جلد ششم. تهران: دانشگاه تهران
۱۲. سلیمی، جمال، عبدی، علی. (۱۳۸۷). کارآفرینی؛ اصول و مبانی، روشهای آموزش و نقش دانشگاه در آموزش آن. ماهنامه کار و جامعه، شماره ۱۰۱
۱۳. شاه ولی، منصور، عربی، قادر؛ بیژنی، مسعود (۱۳۸۲). یادگیری دانش سه گانه. اصفهان: انتشارات نصح.
۱۴. طباطبایی حکیم، لیلا سادات (۱۳۹۲). ارزیابی اثربخشی یادگیری تجربی در آموزش کارآفرینی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده مدیریت و حسابداری.
۱۵. غلامی رضا، پریوش، زرافشانی، کیومرث، میرک زاده، علی اصغر، قربانی پیرعلیدهی، فاطمه (۱۳۹۰). نگرش کنشگران دوره ی کارآموزی نسبت به نقش کارآموزی در اشتغال زایی رشته ی ترویج و آموزش کشاورزی در استان های غرب کشور. همایش ملی اشتغال انش آموختگان بخش کشاورزی و منابع طبیعی.
۱۶. مکی آل آقا، بدیع الزمان. (۱۳۸۶). نقش دانشگاه در توسعه کارآفرینی. اندیشههای تازه در علوم تربیتی. شماره ۸: ۱۱۵-۱۲۷
۱۷. مهروفی، یحیی. تاج آبادی، رضا. محمدی، مهسا. (۱۳۹۴). تاثیر برنامه های درسی دانشگاهی بر پرورش مهارت های کارآفرینی دانشجویان. همایش ملی کارآفرینی و توسعه پایدار، مازندران. مرکز کارآفرینی و ارتباط با صنعت دانشگاه مازندران.
۱۸. هرندی، فاطمه، محسن خانی، زهره (۱۳۸۶). اشتغال جوانان و چالشهای آن. فصلنامه علمی تحقیقی رفاه اجتماعی، سال ششم، شماره ۲۵
19. Chen,C.-T.,Hu,J.-L.,Wang,Ch.-C.,Chen,Ch.-F. (2011) A study of the effects of internship experiences on the behavioural intentions of college students majoring in leisure management in Taiwan. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, Vol. 10, No. 2.,PP.61- 73.
20. Clarke, Marilynne. (2008). Understanding and managing employability in changing career contexts. *Journal of European Industrial Training*. Vol. 32 No. 4, 2008. pp. 258-284.
21. Cox, S. and King, D. (2006), "Skill sets: an approach to embed employability in course design", *Education and Training*, Vol. 48 No. 4, pp. 262-74.
22. Drucker, P.F (1998). *The Discipline of Innovation*, Harvard Business Review, 76(6)
23. Gibb, A, (1991), " Defining Success in Entrepreneurship Development Programms: A Guide to Model approach", ILO, Geneva
24. Hisrich, Robert, D. Peters, Micheal. Shepherd, Dean. (2009). "The Entrepreneurship". McGrew Hill Publishing.
25. Hsu, Ming-Shan. (2012). A study of internship attitude,subjective norm,perceived behavioral control, and career planning of hospitality vocational college students. "Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education". vol.11, pp.5-11.
26. Idrus, Syukuriah, Nooradzlina Mohd Pauzi, Zarina Abdul Munir, (2014). The Effectiveness of Trainning Model for Women Entrepreneurship Program. *Procedia-Social and Behavioral Science* 129, 2nd International Conference on Innovation, Management and TechnologyResearch.
27. Kagaari, J. R.K. (2007), Evaluation of the effects of vocational choice and practical training on students' employability. Department of Psychology, Kyambogo University,

- Kampala, Uganda. Journal of European Industrial Training. Vol. 31 No. 6, 2007.pp. 449-47.
28. Martins, S., Couchi, C., Parat, L., Federici, C., Roberto, D., &Maureen S., (2004). Barriers to Entrepreneurship and Business Creation. EEC/Act04/02, European Entrelreneurship Cooeration. Retrieved from www.eec-observatory.org
 29. Nabi, G. And Linan, F. (2011). Graduate entrepreneurship in the developing world: Intention, education and development. Education training, 5, 325-334
 30. Purnama, c, (2013), "Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance", International Journal of Business, Humanities andTechnology, Vol. 3 No. 5
 31. Rothwell, A. Herbert, I. Rothwell, F. c(2007), Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. Science direct. Journal of Vocational Behavior. Vol 2, No 6.
 32. Torio Lopoez, Susana, Jose Calvo, Vincente Pena, Garcia, Jesu Hernandez,(2014). Service-Learning as Training for Social Entrepreneurship: an Experience in the University. Procedia-Social and Behavioral Sciences. Vol 139, 504-511.
 33. True, Micheal. (2013). Starting and Maintaining A Quality Internship Program. Messiah College, Grantham, PA
 34. Wiegand, B. (2004). Agriculture Practice manual internship in agriculture. College of applied Science and Technology, Department of Agriculture. Illinois State university
 35. Yorke, Mantz. Knight, Peter T. (2004). Embedding employability into the curriculum. Learning & Employability, Series One, The Higher Education Academy, UK

Investigating the Relation between Internship and Apprenticeship Courses with Employment and Entrepreneurship (Case Study: Graduated Students of Applied Scientific University of Bandar Lengeh Branch)

Hossein Moradi *¹, Abdolhamid Delshad ²

1. Msc in Educational Research, University of Applied Sciences, Bandar Lengeh Branch, Iran

2. Ph.D. Management Education, University of Applied Sciences, Bandar Lengeh Branch, Iran

Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between internship and apprenticeships courses with employment and entrepreneurship of graduate students in applied academic universities. The statistical population of this study consisted of all graduate's students of the University of Applied Sciences at Bandar lengeh Branch from 2014-2015. The sample size is 260 people according to the Morgan table and using stratified random sampling method. The tools used in this research include internship, apprenticeships, employment and entrepreneurship researcher-made questionnaire, apprenticeship and executive mechanisms for improving effective factors. Content validity was used to determine the validity of the questionnaires. Also, reliability of the questionnaires was 0.89, 0.84, 0.88, 0.91 and 0.89, respectively, using Cronbach's alpha method. The method of this research is descriptive survey and correlation analysis. For data analysis, descriptive statistics and inferential statistics such as mean, standard deviation, Pearson correlation and regression were used to analyze the data. The results showed that there is a relationship between internship and apprenticeships with graduates' employment and entrepreneurship. Therefore, given the importance of these lessons in graduate entrepreneurship and employment, students are recommended to be well-informed about the objectives of the program and the period prior to the start of the internship and apprenticeships course in order to maximize the efficiency in this period.

Keywords: Applied University of Applied Sciences, Bandar Lengeh Branch, Internship, Apprenticeship, Entrepreneurship, Employment, Graduates
