

نیازسنجی دوره‌های آموزشی مورد نیاز و پیشنهادی به منظور ایجاد کارآفرینی و کاربایی در دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاه‌های علوم پزشکی جنوب کشور

نویسندگان:

سید حبیب ا. کواری^۱، محمد علی حسینی^{۲*}

۱- بخش مدیریت توانبخشی، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

۲- بخش پرستاری، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، تهران، ایران

فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی جهرم، دوره نهم، ویژه نامه آموزشی، ۱۳۹۰

چکیده:

مقدمه: هدف این پژوهش، نیازسنجی دوره های آموزشی مورد نیاز و پیشنهادی به منظور ایجاد کارآفرینی و کاربایی در دو گروه دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاه های علوم پزشکی جنوب کشور می باشد.

روش کار: این تحقیق توصیفی- تحلیلی به روش مقطعی انجام شد. ابزار جمع آوری داده ها در این طرح یک پرسش نامه ۱۹ سوالی از نوع تشریحی و پاسخ باز بود. نمونه های تحقیق متشکل از ۵۰۰ نفر شامل ۳۰۰ نفر دانشجویان مشغول به تحصیل در رشته پزشکی و ۲۰۰ نفر دانش‌آموختگان و پزشکان عمومی مشغول به کار از دانشکده های پزشکی (شیراز، بوشهر، یاسوج و بندرعباس) بودند که به طور تصادفی انتخاب شدند. پس از جمع آوری پرسش نامه ها و حذف موارد ناقص، تحلیل داده ها انجام شد.

یافته ها: یافته های پژوهش حاضر نشان داد بین آموزش های نظری و نیازهای شغلی افراد مورد مطالعه تفاوت وجود دارد. در خصوص انجام پروژه و آشنایی با محیط کار آینده بین دو گروه دانشجویان و دانش‌آموختگان اختلاف معنادار نبود. در خصوص آشنایی با رایانه و زبان انگلیسی، گروه دانش‌آموختگان به مراتب کم‌تر از گروه دانشجویان با این توانمندی آشنایی داشتند. در خصوص نوآوری و خلاقیت اختلاف معناداری بین دو گروه مذکور مشاهده شد. در بررسی معرفی مشاغل مربوط نیز بین دو گروه اختلاف معنادار بود.

بحث و نتیجه گیری: یافته های این پژوهش نشان داد نیازهای آموزشی دانشجویان و دانش‌آموختگان متناسب با بازار کار تغییرات چشمگیری داشته و تاکید بر آموزش زبان انگلیسی و کار با رایانه باید در دوره های آموزشی مورد توجه خاص قرار گیرد. همچنین کمبود توجه دانشجویان به مقوله خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی و اصرار دانشجویان و دانش‌آموختگان به کسب مشاغل دولتی نشان از ضعف سیستم آموزشی در ایجاد روحیه خلاق و کارآفرین دارد که توجه بیش تر مسئولین به ارائه آموزش های تکمیلی برای دانشجویان و اساتید را می طلبد.

واژگان کلیدی: نیازسنجی آموزشی، دانشجویان پزشکی، کارآفرینی، خلاق بودن

مقدمه:

محتوای آموزشی که مورد غفلت قرار گرفته و کم تر بدان توجه شده است، همان توانائی درک و تشخیص نیازهای سازمان های آموزشی توسط رهبران و مدیران آموزشی است [۲]. ترقی هر جامعه ای در گرو نوع و چگونگی فعالیتی است که در آموزش و پرورش انجام می شود و شناخت و تحلیل اثر بخشی نیازهای آموزشی پیش نیاز یک سیستم آموزشی موفق است [۳]. به منظور کاربایی و اثربخشی، همه برنامه های آموزشی باید با نیازسنجی آموزشی آغاز شوند [۴].

امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از راهبردهای اصلی دستیابی به سرمایه های انسانی و سازگاری مثبت با شرایط تغییر به عنوان دو مزیت رقابتی سازمان ها قلمداد می شود [۱]. جونز معتقد است در طول دهه اخیر، سیاست گذاران امر تعلیم و تربیت به دنبال مدیران مراکز آموزشی باسواد و مسلط به دانش روز در خصوص برنامه های درسی و آموزش هستند. مطالعات اخیر نشان داده است که

* نویسنده مسئول، آدرس: تهران، اوین، بلوار دانشجو، خیابان کودکیار، دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی، بخش مدیریت توانبخشی

تلفکس: ۰۲۱-۲۲۱۸۰۱۳۲ پست الکترونیک: mahmaimy@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۰۷/۲۶

تاریخ اصلاح: ۱۳۹۰/۰۶/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۰/۰۲/۱۲

نیازسنجی فرایندی است که در اثنای آن اگر بین آن چه که هست (شرایط حاضر) و آن چه که باید باشد (شرایط مطلوب) شکاف وجود داشته باشد، آن ها را شناسایی و اولویت بندی می کند [۵]. نیاز آموزشی را اختلاف بین یک هدف آموزشی و عملکرد یادگیرنده در ارتباط با آن هدف بیان می کنند. [۶]. تعیین نیازهای آموزشی اولین گام برنامه ریزی آموزش کارکنان و در واقع نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخشی کارکرد آموزش و بهسازی است. اگر این مورد به درستی انجام شود، مبنای عینی تری برای برنامه ریزی به عنوان نقشه اثربخشی فراهم خواهد شد و احتمال تطابق آن با نیازهای سازمان، حوزه های شغلی و کارکنان و در نهایت اثربخشی آن افزایش خواهد یافت [۷]. مطالعات انجام شده نشان می دهد بین نیازهای بازارکار برای دانشجویان در آینده و آن چه در دوران تحصیل آموزش می بینند و یا به عبارت دیگر بین تئوری و عمل فاصله زیاد و تفاوت معناداری وجود دارد [۸]. تحقیقات انجام شده در زمینه بازار کار نشان می دهد، بیشترین فشار بیکاری روی مشاغل با دستمزد کم یا همان مشاغل با سطح تحصیلات پایین می باشد [۹]. در ایران به علت رشد ناگهانی دانشگاه ها به خصوص پس از پیروزی انقلاب اسلامی، فشار نیروی کار تحصیل کرده روی تعداد اندکی مشاغل دولتی است که به هیچ وجه تکافوی این نیاز را نمی کند. برای ایجاد مشاغل جدید در همه نقاط دنیا، حتی مراکز تجمع سرمایه از جمله اروپای غربی و آمریکا، نیز تأکید بر دخالت صنایع کوچک و ایجاد خود اشتغالی در راستای کارآفرینی است [۱۰]. ایجاد، اداره و موفقیت صنایع کوچک احتیاج به ملزوماتی دارد که باید از طریق سیستم آموزشی تأمین شود. در آموزش عالی تأکید بر ایجاد خصوصیات لازم در فرد، برای ایجاد اشتغال یا لاقول انجام فعالیت حرفه ای به شکل مورد قبول بازار، بسیار مهم است [۱۱].

با توجه به تغییرات و روزآمد شدن همه مشاغل موجود، لازم است در تک تک نقاط، هرم مشاغل سازمانی تغییری برنامه ریزی شده و دائمی در سیستم آموزشی نشان دهد تا برون داد دانشگاه ها برای ایجاد اشتغال جدید با موفقیت همراه شود یا در مشاغل موجود با شرایط رقابتی عادلانه تری مورد استفاده قرار گیرند [۱۲]. در مقطع کنونی سازمان ها و ادارات احتیاج به مدیریت هایی دارند که فرهنگ کارآفرینی را در سازمان و در میان همکاران خود رواج دهند [۱۳]. مشاغل و صنایع کوچک که توسط کارآفرینان اداره می شود نقش بسیار حیاتی در اقتصاد دارند، به طوری که در ایالات متحده در سال ۲۰۰۸ حدود پنج میلیون شغل کوچک وجود داشته است که ۳۸ درصد تولید ناخالص ملی را شامل می شد، ۹۱ میلیون شغل ایجاد کرده و ۴۷/۹ درصد از نیروی کار آمریکا را در بر می گرفت. قرار است در فاصله یازده سال، هشت میلیون دیگر از این نوع

نیازسنجی فرایندی است که در اثنای آن اگر بین آن چه که هست (شرایط حاضر) و آن چه که باید باشد (شرایط مطلوب) شکاف وجود داشته باشد، آن ها را شناسایی و اولویت بندی می کند [۵]. نیاز آموزشی را اختلاف بین یک هدف آموزشی و عملکرد یادگیرنده در ارتباط با آن هدف بیان می کنند. [۶]. تعیین نیازهای آموزشی اولین گام برنامه ریزی آموزش کارکنان و در واقع نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخشی کارکرد آموزش و بهسازی است. اگر این مورد به درستی انجام شود، مبنای عینی تری برای برنامه ریزی به عنوان نقشه اثربخشی فراهم خواهد شد و احتمال تطابق آن با نیازهای سازمان، حوزه های شغلی و کارکنان و در نهایت اثربخشی آن افزایش خواهد یافت [۷]. مطالعات انجام شده نشان می دهد بین نیازهای بازارکار برای دانشجویان در آینده و آن چه در دوران تحصیل آموزش می بینند و یا به عبارت دیگر بین تئوری و عمل فاصله زیاد و تفاوت معناداری وجود دارد [۸]. تحقیقات انجام شده در زمینه بازار کار نشان می دهد، بیشترین فشار بیکاری روی مشاغل با دستمزد کم یا همان مشاغل با سطح تحصیلات پایین می باشد [۹]. در ایران به علت رشد ناگهانی دانشگاه ها به خصوص پس از پیروزی انقلاب اسلامی، فشار نیروی کار تحصیل کرده روی تعداد اندکی مشاغل دولتی است که به هیچ وجه تکافوی این نیاز را نمی کند. برای ایجاد مشاغل جدید در همه نقاط دنیا، حتی مراکز تجمع سرمایه از جمله اروپای غربی و آمریکا، نیز تأکید بر دخالت صنایع کوچک و ایجاد خود اشتغالی در راستای کارآفرینی است [۱۰]. ایجاد، اداره و موفقیت صنایع کوچک احتیاج به ملزوماتی دارد که باید از طریق سیستم آموزشی تأمین شود. در آموزش عالی تأکید بر ایجاد خصوصیات لازم در فرد، برای ایجاد اشتغال یا لاقول انجام فعالیت حرفه ای به شکل مورد قبول بازار، بسیار مهم است [۱۱].

روش کار:

این پژوهش از نوع مقطعی- تحلیلی و ابزار مورد استفاده، پرسش نامه پژوهشگر ساخته نوزده سئوالی به روش تشریحی باز پاسخ بود. نمونه های پژوهش شامل ۵۰۰ نفر (۳۰۰ نفر دانشجویان شاغل به تحصیل و ۲۰۰ نفر دانش آموزان دانشگاه های علوم پزشکی (در چهار دسته کلی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، یاسوج، بندرعباس، بوشهر) بودند. بر اساس محاسبه جدول مورگان، با توجه به تعداد تقریبی دانشجویان پزشکی چهار دانشگاه مذکور (۶۰۰ نفر)، تعداد نمونه معادل ۲۳۴ نفر خواهد شد که به منظور دسترسی آسان تر به نمونه ها، با نظر مشاور آمار تعداد بیش تری (۳۰۰ نفر) در نظر گرفته شد. تعداد نمونه محاسبه شده از جدول مورگان در گروه

دانش آموختگان و دانشجویان رشته پزشکی دانشگاه های خارج از طرح پژوهش، اساتید کارآفرینی دانشگاه شیراز (وابسته به وزارت علوم) و اساتید دانشگاه های علوم پزشکی (شیراز، یاسوج، بوشهر و بندرعباس) انجام و روایی صوری و محتوایی آن تایید شد. در مورد تایید پایایی علمی ابزار از روش محاسبه ضریب الفای کرونباخ برای محاسبه همبستگی درونی سوالات استفاده شد که عدد آلفای معادل ۰/۷۴ به دست آمد.

معیار ورود برای گروه دانشجویان، دانشجویی پزشکی بعد از دوره علوم پایه مشغول به تحصیل در محیط پژوهش، از هر دو جنس، معیار ورود برای گروه دانش آموختگان، اشتغال به طرح نیروی انسانی، دارای مطب شخصی و یا کار در مراکز درمانی خصوصی و دولتی به شرط سپری شدن بیش از پنج سال از زمان دانش آموختگی بود. معیارهای خروج شامل عدم ارائه پاسخ های کامل و صحیح به سوالات پرسش نامه و عدم تمایل به ادامه همکاری در پژوهش بود. برای بررسی اختلاف میانگین های بین دو گروه از آزمون تی مستقل استفاده شد. سطح معناداری آزمون ها $P < 0/05$ در نظر گرفته شد.

یافته ها:

داده ها در دو گروه دانشجویان مشغول به تحصیل (۳۰۰ نفر) و گروه دانش آموختگان (۲۰۰ نفر) بررسی شد. میانگین سنی گروه دانشجویان برابر $1/7 \pm 20/2$ سال و گروه دانش آموختگان $5/6 \pm 26/5$ سال بود. همچنین یافته ها نشان داد بیش ترین فراوانی مشارکت کنندگان در پژوهش مربوط به دانشجویان و دانش آموختگان دانشگاه علوم پزشکی شیراز بوده است (جدول ۱).

دانش آموختگان (بر اساس آمار سازمان نظام پزشکی استان و منطقه جنوب کشور و اداره کل دانش آموختگان تعداد نیروهای طرحی و شاغلین بالغ بر ۷۰۰ نفر) معادل ۲۴۸ نفر بوده که تقریباً ۲۰۰ نفر در تحقیق شرکت کردند. پس از تعیین چهارچوب نمونه گیری، از جامعه دانشجویان به روش نمونه گیری تصادفی ساده و از جامعه دانش آموختگان به روش نمونه گیری در دسترس از طریق سازمان نظام پزشکی و اداره طرح مراکز استان ها نمونه ها انتخاب شدند. تعدادی از تحصیل کردگان شاغل مورد مطالعه، در نهادهای دولتی یا خصوصی، نهادهای غیردولتی و خیریه مشغول بودند. برای این دسته از افراد با مراجعه حضوری به سازمان طرح نیروی انسانی و سازمان نظام پزشکی، پرسش نامه پژوهش ارائه و داده ها جمع آوری شد. داده های جمع آوری شده با کمک نرم افزار SPSS تحلیل شدند.

پرسش نامه شامل سؤالاتی در خصوص ویژگی های فردی از جمله سن، رشته تحصیلی، تعداد واحدهای گذرانیده و وضعیت فعلی تحصیلی بود. همچنین سؤالات دیگری در ارتباط با وضعیت شغلی، نوع دانشگاه محل تحصیل، کار با رایانه، آشنایی با زبان های بیگانه، آشنایی با روانشناسی و مدیریت نیروی انسانی، مدیریت کارورزی و اجرای پروژه، خلاقیت، معرفی مشاغل، آشنایی با محیط، ضوابط کار و فعالیت گروهی در پرسش نامه گنجانیده شده بود. علاوه بر این، صرفاً از افراد مشغول به کار در مورد شاخص های استخدامی، میزان هم خوانی شغل پیشنهادی و رشته تحصیلی و اولویت های آموزشی سوال شد تا مهم ترین شاخص ها شناسایی شوند. ضمناً با توجه به باز بودن سوالات پرسش نامه، فرد می توانست موارد مد نظر خود را نیز در پاسخ درج کند. پس از انجام مطالعات کتابخانه ای و تهیه سوالات اولیه پرسش نامه، تحلیل محتوایی پرسش نامه با استفاده از نظر خبرگان شامل چندتن از

جدول ۱: بررسی توزیع فراوانی مطلق و نسبی ویژگی های دانشجویان و دانش آموختگان رشته پزشکی دانشگاه های علوم پزشکی جنوب کشور

گروه متغیر	دانشجویان مشغول به تحصیل (۳۰۰ نفر)	دانش آموختگان (۲۰۰ نفر)		
			تعداد (درصد)	تعداد (درصد)
نوع دانشگاه محل تحصیل	شیراز	۱۴۰ (۴۶٫۷)	۹۶ (۴۸)	
	بوشهر	۹۰ (۳۰)	۵۹ (۲۹٫۵)	
	یاسوج	۲۰ (۶٫۳)	۱۵ (۷٫۵)	
	بندرعباس	۵۰ (۱۷٫۰)	۳۰ (۱۵)	
توانایی کار با رایانه	آشنایی تا حد نیازهای شغلی	۱۱۹ (۳۹٫۷)	۹۱ (۴۵٫۵)	
	آشنایی تا حد نیازهای رایانه شخصی	۱۴۳ (۴۷٫۷)	۱۰۹ (۵۴٫۵)	
	عدم آشنایی	۳۸ (۱۲٫۷)	۰ (۰٫۰)	
آشنایی با زبان خارجی	آشنایی تا حد رفع نیازهای شغلی	۲۸۳ (۹۴٫۳)	۸۲ (۴۱)	
	عدم آشنایی	۱۷ (۵٫۷)	۱۱۸ (۵۹)	
آشنایی با روانشناسی	آشنایی با روانشناسی نیروی انسانی	۲۰ (۶٫۶)	۱۰ (۵)	
	آشنایی با روانشناسی عمومی	۷۳ (۲۴٫۴)	۵۴ (۲۷)	
	عدم آشنایی	۲۰۷ (۶۹)	۱۳۶ (۶۸)	
آموزش مدیریت	آشنایی با اصول مدیریت	۱۷۶ (۵۸٫۶)	۵۸ (۲۹)	
	عدم آشنایی	۱۰۳ (۳۴٫۴)	۱۴۲ (۷۱)	
وضعیت شغلی	رسمی	-	۴۸ (۲۴)	
	قراردادی	-	۵۷ (۲۸٫۵)	
	خصوصی	-	۷۳ (۳۶٫۵)	
	نهادهای غیردولتی	-	۲۲ (۱۱)	
فعالیت گروهی	بله	۲۵۱ (۸۳٫۷)	۷۱ (۳۵٫۵)	
	خیر	۴۹ (۱۶٫۳)	۱۲۹ (۶۴٫۵)	

به سؤال پرسش نامه در خصوص نیاز به آموزش نوآوری و خلاقیت، اختلاف معناداری بین دو گروه مشاهده شد ($p=0/05$). بررسی معرفی مشاغل مربوطه نیز اختلاف بین دو گروه معنادار بود که نشان دهنده آشنایی بیش تر دانشجویان با مشاغل مربوطه در حین تحصیل می باشد. در زمینه توانایی کار گروهی نیز اختلاف معناداری بین گروه دانشجویان (۸۳٫۷ درصد) و گروه دانش آموختگان (۳۵٫۵ درصد) دیده شد ($p=0/05$). در خصوص سؤال «مهمترین شاخصه استخدامی از دیدگاه دانش آموختگان» یافته ها نشان داد به ترتیب ۱۳۲ نفر روابط و پارتی بازی، ۵۹ نفر مهارت و تجربه، ۴۱ نفر پیگیری و ممارست، ۳۸ نفر مدرک مناسب و ۳۷ نفر داشتن سهمیه های گوناگون را عامل موفقیت دانسته اند. در خصوص سؤال «مهمترین اولویت آموزشی که باید در برنامه آموزشی گنجانده شود»، توانایی کار با رایانه در زمینه تخصصی به عنوان مهم ترین اولویت آموزشی مطرح بوده است.

در خصوص آشنایی کار با رایانه اختلاف در دو گروه دانشجویان و دانش آموختگان معنادار نبود. همچنین در زمینه آموزش روانشناسی نیروی انسانی، تعامل با آن، انجام پروژه به صورت گروهی و آشنایی با محیط کار آینده نیز اختلاف معناداری بین دو گروه مشاهده نشد. در خصوص آشنایی با زبان های بیگانه این اختلاف بسیار معنادار بود. یافته ها بیانگر آن است که آموزش این زبان ها بسیار جدی تر از گذشته بوده و تمایل گروه جوینده کار به آموختن آن بیش تر شده است ($p=0/05$). البته شاید تعاریف دانشجویان و دانش آموختگان از آشنایی با زبان انگلیسی به میزان رفع نیازهای شغلی، با توجه به این که گروه دانش آموختگان به شکل واقعی در محیط کار قرار گرفته اند، متفاوت باشد. به علت آموزش های ضمن خدمت حول آموزش مدیریت به خصوص در مراکز اداری دولتی و همچنین علاقه مندی تصمیم گیران به استخدام افراد با مدرک مدیریت، توجه به آموزش های مدیریتی در گروه دانش آموختگان، درصد بالاتری داشت (۲۷٫۵ درصد در مقابل ۱۸٫۷ درصد). در پاسخ

بحث و نتیجه گیری:

تساهل و راحت طلبی نظام دانشگاهی سبب دوری فرد از کار عملی و رویارویی با مشکلات آن می شود.

اولویت بعدی، آشنایی با روانشناسی و بعد از آن مدیریت بود که در بیش تر مشاغل کاربرد دارد. درصد کمی از هر دو گروه مورد مطالعه به آشنایی با روانشناسی اشاره داشته اند. این در حالی است که امروزه یکی از نیازهای اساسی بازار کار توانایی برقراری ارتباط و مذاکره می باشد که توجه بیش تر مسئولین به آموزش مهارت های زندگی را تاکید می کند. همچنین درصد کمی از دانشجویان مورد مطالعه، ایجاد و تشویق نوآوری و خلاقیت در دانشگاه ها را از اولویت های آموزشی می دانستند. هرچند توجه به خلاقیت و نوآوری اصلی ترین کلید کارآفرینی است و ایجاد مشاغل جدید جز با تکیه بر نوآوری و خلاقیت امکان پذیر نیست، ولی اکثر دانشجویان بیش از آن که به ایجاد شغل جدید برای خود تمایل داشته باشند، درصدد بدست آوردن موقیبت های شغلی موجود و پرکردن جایگاه های سازمانی در فعالیت های تعریف شده دولتی بوده اند. با این وجود، مطالعات انجام شده در دیگر کشورها نشان دهنده توجه بیش تر دانشجویان به نوآوری و خلاقیت است [۲۰]. شاید یکی از دلایل این تفاوت را تاکید بیش تر خانواده های ایرانی به کسب مشاغل دولتی ناشی از فرهنگ حاکم یعنی آب باریکه دانست.

در حقیقت نیازهای بازار کار برای همه افراد در برگیرنده آموزش های عمومی و تخصصی است که در دوره های آموزش عمومی بیش تر موارد ده گانه ذکر شده در این پژوهش به شکل مشترک و برخی با عنوان جزئی که باید برای هر رشته جداگانه تدوین شود مد نظر قرار می گیرد. حتی در مقالات اخیر در آمریکا، دوره های کوتاه مدت بازیگری برای بیش تر مشاغل موجود در بازار کار پیشنهاد شده است که در این مقاله مورد بررسی قرار نگرفته است [۲۱].

به نظر می رسد هر چند جذب نیروهای متخصص با تحصیلات بالاتر توسط نهادهای غیردولتی ها در ایران در راستای افزایش رضایت عمومی نسبت به شرایط اجتماعی نقش مهمی داشته، اما به دلیل عدم استفاده از نیروهای دارای تحصیلات پایین تر (که معمولاً تعداد بیش تری را شامل می شود و فشار روی بازار کار در سطوح پایین هرم دستمزد تحصیلات، شغل ایجاد می کنند) نقش آن ها بسیار کم رنگ شده است. علت دیگر این موضوع به غیر از تاسیس دانشگاه های غیر دولتی که با هدف تربیت نیروی انسانی مناسب کار در مکان خاص و ردیف مشخص به شکل برنامه ریزی شده بوده است، در برنامه های آموزشی مراکز آموزش عالی هیچ تغییری در راستای بهینه سازی آموزش رشته های کلاسیک موجود انجام نگرفته و صرفاً برای همگامی با بازار کار و نیازهای آن اقدام به

یافته های این پژوهش نشان داد بین تقاضای بازار کار و آموزش های ارائه شده در دوران تحصیل تفاوت زیادی وجود دارد. به نظر می رسد علی رغم این که در بیش تر موارد به غیر از آموزش زبان انگلیسی برای سایر مباحث آموزشی مورد نظر این پژوهش، هیچ برنامه و سرفصل مدونی وجود نداشته است. با این وجود، نیروی کار بر حسب نیاز خود، اقدام به آموختن آن ها در راستای همگامی با نیاز بازار نموده است. در بررسی نتایج مقایسه خلاقیت بین دو گروه نیز مشخص شد که شاغلین در بخش خصوصی دارای بالاترین نمره میانگین هستند (میانگین ۷/۵ از ۱۰). با توجه به این که عملاً در سال های گذشته ایجاد و فعالیت در بخش خصوصی خود عملی خلاق و توأم با کارآفرینی بوده است، اکثر نیروهای توانمند در این زمینه جذب این بخش شده اند. توجه به این نکته مهم است که امروزه نیازهای بازار کار تعیین کننده ویژگی نیروها بوده و نه این که نیروی کار روی شکل بازار تأثیر گذار باشد [۱۸].

مهم ترین بخش پرسش نامه، دیدگاه دانشجویان در خصوص وضعیت استخدامی بود که داشتن رابطه و پارتی و سپس مهارت های علمی و عملی با بالاترین فراوانی مطرح شدند. شاید با یکسان سازی قوانین استخدامی و ایجاد نهادهای نظارتی بر امور استخدام و نیز تاکید بیش تر برنامه های آموزشی به آموزش عملی بتوان این معضل را که سبب بی انگیزگی و دلسردی نیروی علمی کشور نسبت به فضای کار است را از میان برداشت. همچنین بیش تر افراد روی آموزش توانایی کار با رایانه تاکید داشتند. این در حالی است که در سایر مقالات در درجه اول بیش تر روی مدیریت و حسابداری و در اولویت دوم روی آموزش زبان انگلیسی به دلیل ارائه مقالات به کشورهای اروپایی و آمریکایی تاکید شده است [۱۹]. این مورد، نیاز به تغییر برنامه های آموزشی در راستای توجه به نیازهای بازار کار و اولویت های ذهنی دانشجویان را آشکار می سازد. آشنایی با رایانه و کاربرد آن در رشته مورد نظر برای سازگاری با سازوکارهای شغلی در عصر جدید و همگامی با تغییرات فناوری و مدرنیته که در اغلب سازمان ها در حال انجام است و یا به زودی آغاز خواهد شد مهم ترین اولویت در این تغییر می باشد. پس از آشنایی با زبان های بیگانه به عنوان کلیدی برای گشودن دروازه های ارتباطی، تفهیم و تفاهم فرد در بازارهای بین المللی و حتی صدور نیروی کار و دانش فنی از یک سو و استفاده از تجارب و دانش روز از سوی دیگر از اولویت برخوردار است.

سومین اولویت مطرح شده توسط پاسخ دهندگان، آشنایی عملی با شغل بود که هرچند به علت ماهیت آن انجامش بسیار سخت تر از آموزش دروس نظری است، اما به نظر می رسد مشابه سایر نقاط،

آموزش علم روانشناسی، فناوری اطلاعات و زبان انگلیسی و نیز توجه به کار تیمی توصیه می شود. به مدیران اجرایی نیز پیشنهاد می شود به شایسته سالاری و انجام آزمون های ورودی و دوره ای برای به کارگماری افراد صلاحیت دار توجه بیش تری شود.

تقدیر و تشکر: بدین وسیله از همکاری کلیه مدیران، دانشجویان و دانش آموختگان مشارکت کننده در این پژوهش تقدیر و تشکر می شود.

ایجاد رشته های جدید شده است. همچنین آموزش دوره های یاد شده به اساتید که در حال حاضر اکثراً دارای هیچ یک از شروط لازم برای آموزش کارآفرینی نیستند، تشکیل دوره ها و کنفرانس های دسته جمعی و دعوت از اساتید موجود برای تدریس موقت به طور همزمان به دانشجویان و اساتید در یک مرکز لازم است. از راه های دیگر تشکیل نهادهای ملی در قالب باشگاه های شغلی است که موجب پیشرفت دانشجویان و آشنایی آن ها با مشاغل کوچک و پتانسیل های آتی آن می شود.

با عنایت به یافته های این پژوهش، به مدیران و برنامه ریزان آموزشی، تاکید روی آموزش مبانی مورد نیاز بازار کار از جمله

References:

1. Abbas Zadegan SM, Turkzadeh J. Needs assessment training in organizations. Tehran: Enteshar Publ; 2001: 18. (Persian)
2. Jones AC. Becoming a leader of content knowledge. London: Emerald Group Publ; 2007: 7- 21.
3. Fathi Vajargah K. Needs assessment in curriculum design pattern. [PhD Thesis]. Tehran: Tarbiat Modares Univ; 1988.
4. Jalilian H. What is educational need assessment? Accessed Dec 1, 2007. Available from: <http://www.tebyan.net/index.aspx?pid=80250>.
5. Swanson B, Bentz RP, Sofranko AJ. Improving agricultural extension. A reference manual. Trans. Saleh Nasab Gh, Movahedi R, Karamai Dehkordi E. Tehran: Bureau Stud Synth Programs; 2000: 56-61. (Persian)
6. Borich, CD. A needs assessment model for conducting follows up studies. J Teach Educ 2008; 1(1): 39-42.
7. Esmaeili B. Staff training needs assessment with the Delphi model. Monthly Tadbir. 2007; 18(185): 40-44.
8. Anderson MS. The complex relations between the academy and industry: views form the literature. J Higher Educ 2001; 72(2): 224-6.
9. Akbari K. Entrepreneurship development. Tehran: Jahad Daneshgahi Publ; 2009: 123-78.
10. Sanghe P. Five commands. Trans. Mashayekhi A. Tehran: Industr Manage Organ Publ; 2004: 130-52. (Persian)
11. De Bono E. New thinking. Trans. Besharat A. 1st ed. Tehran: Industr Manage Organ Publ; 1995: 211-24. (Persian)
12. Parsaeiyan A, Aarabi SM. Organizational structure theory. 1st ed. Tehran: Bazargani Publ; 1994: 110-32. (Persian)
13. Kent CA. Entrepreneurs in Business History. *Business History Rev.* 1989; 63(1): 1-21.
14. Burgelman RA. Corporate entrepreneurship and strategic management: insights from a process study. *Manage Sci J* 1983; 29(12): 1349-64.
15. Bird B. Implementing entrepreneurship ideas: the case for intention. *Acad Manage Rev* 1988; 13(3): 442-53.
16. Wial H. Joblessness remains a problem in Pennsylvania. New report 2009. Accessed December 3, 2007. Available from: <http://keystoneresearch.org/publications/jobs-and-wages>
17. Fahr R. Job Design and Job Satisfaction – Empirical Evidence for Germany? Accessed February 10, 2006. Available from: http://ideas.repec.org/a/rai/mamere/1861-9908_mrev_2011_1_fahr.html.
18. Stephan P, El-Ganainy A. The entrepreneurial puzzle: explaining the gender gap. Andrew Young School Policy Stud Res Paper Series. Accessed February 1, 2006. Available from: <http://aysps.gsu.edu/publications/2007/downloads/StephanEl-Ganainy-TheEntrepreneurialPuzzle.pdf>.
19. Harmon A. Entrepreneurship and working. Accessed February 4, 2009. Available from: <http://www.un.org>.
20. Hanckel D, Eberling M, Grabow B. German Institute of Urban Affairs. The future of work in the city. Accessed February 4, 2009. Available from: <http://www.difu.de/publikationen/editorial-the-future-of-work-in-the-city.html>.
21. United Nations Commission on Sustainable Development. Responsible entrepreneurship: NGO perspective and recommendation. Accessed February 1, 2008. Available from: <https://www.un.org/documents/ecosoc/cn17/1998/background/ecn171998-bp3.htm>.

Needs assessment of entrepreneurship educational course and students and graduates' employment in universities of medical sciences in the south of Iran

Kavari SA¹, Hosseini MA^{*2}

Received: 05/02/2011

Revised: 09/21/2011

Accepted: 10/18/2011

1. Dept. of Rehabilitation Management, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

2. Dept. of Nursing, University of Social Welfare and Rehabilitation Sciences, Tehran, Iran

Journal of Jahrom University of Medical Sciences Vol. 9, Suppl 1, 2011

Abstract

Introduction:

The objective of this study was to survey needs assessment for the required and proposed educational courses in order to promote entrepreneurship and job finding among the students and graduates in universities of South Iran.

Material and Methods:

The present descriptive–analytic research was conducted using a questionnaire containing 19 subjective questions for needs assessment. The sample size included 300 students and 200 graduates (and employed GPs) of Shiraz, Bushehr, Yasooj and Bandarabbas universities of medical sciences selected randomly. Questionnaires were filled by the participants.

Results:

The results showed that there was a significant difference between theoretical education and job requirements. Also, there was a significant difference between students and the employed graduates regarding learning a foreign language. The students group was more familiar with the global systems of the medical courses than the graduates; this could be attributed to the change in educational structure as well as technological revolution. Regarding innovation and creativity, the difference was significant between the two groups. Group A does more teamwork than group B; as to the introduction of the job, the difference was significant between the two groups

Conclusion:

The findings indicated that negligence and lack of needs assessment have kept the students away from practical work and encounter with the related problems. The students generally believe that employment could be gained through nepotism in the first place and based on practical and scientific capabilities in the second place. This problem could be solved through educational courses for teaching computer and language skills, management, etc. Moreover, by establishing an organization for monitoring the employment process, disappointment among the students and academic staff especially physicians could be eliminated.

Keywords: Need Assessment, Medical Students, Entrepreneurship, Creativeness

* Corresponding author, Email: mahmaimy@yahoo.com