



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته روانشناسی
گرایش: صنعتی سازمانی

عنوان:

**رابطه کیفیت برنامه های آموزشی با کارآفرینی و موفقیت
شغلی کارکنان شرکت بالان صنعت شهر شیراز**

استاد راهنما

دکتر سیده مریم حسینی

استاد مشاور

دکتر احمد رضا اوجی نژاد

نگارش:

علی اکبر شکوهی

تابستان ۱۳۹۲

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



معاونت پژوهش و فن آوری
به نام خدا
مشور اخلاق پژوهش

بیاری از خداوند سبحان و اعتقاد به این که عالم محضر خداست و همواره ناظر بر اعمال انسان و به منظور پاس داشتن مقام بلند دانش و پژوهش و نظر به اهمیت جایگاه دانشگاه در اعلامی فرهنگ و تمدن بشری، مادیان و انبویان و اعضاء هیئت علمی و احدهای دانشگاه آزاد اسلامی متعهد می گردیم اصول زیر را در انجام فعالیت های پژوهشی مد نظر قرار داده و از آن تخطی نکنیم:

- ۱- اصل حقیقت جویی: تلاش در راستای پی جویی حقیقت و وفاداری به آن و دوری از هرگونه پنهان سازی حقیقت.
- ۲- اصل رعایت حقوق: التزام به رعایت کامل حقوق پژوهشگران و پژوهیدگان (انسان، حیوان و نبات) و سایر صاحبان حق.
- ۳- اصل مالکیت مادی و معنوی: تعهد به رعایت کامل حقوق مادی و معنوی دانشگاه و کلیه همکاران پژوهش.
- ۴- اصل منفعت ملی: تعهد به رعایت مصالح ملی و در نظر داشتن پیشبرد و توسعه کشور در کلیه مراحل پژوهش.
- ۵- اصل رعایت انصاف و امانت: تعهد به اجتناب از هرگونه جانب داری غیر علمی و حفاظت از اموال، تجهیزات و منابع در اختیار.
- ۶- اصل رازداری: تعهد به صیانت از اسرار و اطلاعات محرمانه افراد، سازمان ها و کشور و کلیه افراد و نهاد های مرتبط با تحقیق.
- ۷- اصل احترام: تعهد به رعایت حریم ها و حرمت ها در انجام تحقیقات و رعایت جانب تعد و خودداری از هرگونه حرمت شکنی.
- ۸- اصل ترویج: تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به غیر از مواردی که منع قانونی دارد.
- ۹- اصل برانت: التزام به برانت جویی از هرگونه رفتار غیر حرفه ای و اعلام موضع نسبت به کسانی که حوزه علم و پژوهش را به شائبه های غیر علمی می آلائند.



معاونت پژوهش و فن آوری

به نام خدا
تعهد اصالت رساله یا پایان نامه تحصیلی

اینجانب علی اکبر شکوهی دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد در رشته روانشناسی صنعتی سازمانی که در تاریخ ۱۳۹۲/۶/۱۳ از پایان نامه خود تحت عنوان "رابطه کیفیت برنامه های آموزشی با کارآفرینی و موفقیت شغلی کارکنان شرکت بالان صنعت شهرشیراز" با کسب نمره ۱۷/۷۵ دفاع نموده ام بدینوسیله متعهد می شوم:

(۱) این پایان نامه حاصل تحقیق و پژوهش انجام شده توسط اینجانب بوده و در مواردی که از دستاوردهای علمی و پژوهشی دیگران (اعم از پایان نامه، کتاب، مقاله و ...) استفاده نموده ام، مطابق ضوابط و رویه موجود، نام منبع مورد استفاده و سایر مشخصات آنرا در فهرست مربوطه ذکر و درج کرده ام.

(۲) این پایان نامه قبلاً برای هیچ مدرک تحصیلی (هم سطح، پایین تر یا بالاتر) در سایر دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی ارائه نشده است.

(۳) چنانچه بعد از فراغت از تحصیل، قصد استفاده و هرگونه بهره برداری اعم از چاپ کتاب، ثبت اختراع و ... از پایان نامه داشته باشم، از حوزه معاونت پژوهشی واحد مجوزهای مربوطه را اخذ نمایم.

(۴) چنانچه در هر مقطع زمانی خلاف موارد فوق ثابت شود، عواقب ناشی از آن را می پذیرم و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت مجاز است با اینجانب مطابق ضوابط و مقررات رفتار نموده و در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام هیچگونه ادعایی نخواهم داشت.

نام و نام خانوادگی:

تاریخ و امضاء



دانشگاه آزاد اسلامی
واحد مرودشت
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A) در رشته روانشناسی
گرایش: صنعتی و سازمانی

عنوان:

رابطه کیفیت برنامه های آموزشی با کار آفرینی و موفقیت شغلی
کارکنان شرکت بالان صنعت شهر شیراز

استاد راهنما

دکتر سیده مریم حسینی

استاد مشاور

دکتر احمد رضا اوجی نژاد

نگارش:

علی اکبر شکوهی

تابستان ۱۳۹۲



صورتجلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد (M.A)

نام و نام خانوادگی دانشجو: علی اکبر شکوهی در تاریخ ۹۲/۶/۱۳ رشته: روانشناسی صنعتی و سازمانی از پایان نامه خود با عنوان: رابطه کیفیت برنامه های آموزشی با کارآفرینی و موفقیت شغلی کارکنان شرکت بالان صنعت شهر شیراز با درجه بسیار خوب و نمره ۱۷/۷۵ دفاع نموده است.

نام و نام خانوادگی اعضاء هیات داوری سمت امضاء اعضاء هیات داوری

۱- دکتر سیده مریم حسینی

استاد راهنما

۲- دکتر احمد رضا اوجی نژاد

استاد مشاور

۳- دکتر سیامک سامانی

استاد داور

مراتب فوق مورد تایید است.

مدیر/معاونت پژوهشی

مهر و امضاء

پاسکزاری

باشکر از همه کسانی که در انجام این پژوهش مرایاری فرمودند به
خصوص جناب آقای دکتر اوجی نژاد و سرکار خانم دکتر حسینی که با
راهنمایی و نظارت، موجب به سرانجام رسیدن این رساله گردیدند.
از درگاه خداوند متعال عاقبت نیک را برای آنان مسئلت می
نمایم.

تقدیم ہے:

دروماہ و ہمسر عزیزم

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	چکیده
	فصل اول: کلیات تحقیق
۳	مقدمه
۵	بیان مسئله
۹	اهمیت و ضرورت تحقیق
۱۰	اهداف تحقیق
۱۱	تعاریف مفهومی متغیرها
۱۲	تعاریف عملیاتی متغیرها
	فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق
۱۴	مقدمه
۱۴	مبانی نظری
۱۴	کارآفرینی
۱۸	کارآفرین
۲۱	آموزش و کارآفرینی
۲۹	برنامه درسی آموزش کارآفرینی
۴۸	برنامه درسی (برنامه آموزش)
۵۱	کیفیت آموزش
۵۶	شغل
۵۶	موفقیت شغلی
۶۴	پیشینه تحقیق
۶۴	کارآفرینی و آموزش
۷۲	موفقیت شغلی و آموزش
۷۳	موفقیت شغلی
۷۶	کیفیت آموزش
۷۹	جمع بندی

فصل سوم: روش تحقیق

مقدمه	۸۳
جامعه آماری	۸۳
نمونه آماری	۸۳
ابزار تحقیق	۸۵
روش اجرا	۸۸
روش جمع آوری اطلاعات	۸۹
روش تجزیه و تحلیل اطلاعات	۸۹
ملاحظات اخلاقی	۸۹

فصل چهارم: یافته های پژوهش

مقدمه	۹۱
۴-۱- داده های توصیفی	۹۱
۴-۲- آمار استنباطی	۹۲
۴-۲-۱- آزمون فرضیه اول:	۹۲
۴-۲-۲- آزمون فرضیه دوم:	۹۳
۴-۲-۳- آزمون فرضیه سوم:	۹۳
۴-۲-۴- آزمون فرضیه چهارم:	۹۴

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

مقدمه	۹۶
خلاصه پژوهش	۹۶
بحث و نتیجه گیری درباره یافته های پژوهش	۹۷
فرضیه اول و سوم:	۹۷
فرضیه دوم و چهارم	۱۰۰
محدودیت های پژوهش	۱۰۲
پیشنهاد های پژوهش	۱۰۳
منابع فارسی	۱۰۴
منابع انگلیسی	۱۰۸
پیوست	۱۱۱
ABSTRACT	۱۱۶

فهرست جداول

- جدول ۱-۳: توزیع پاسخگویان بر حسب سن ۸۳
- جدول ۲-۳: توزیع پاسخگویان بر حسب سطح تحصیلات ۸۴
- جدول ۳-۳: توزیع پاسخگویان بر حسب سابقه کاری ۸۴
- جدول ۴-۳: توزیع پاسخگویان بر حسب جنسیت ۸۵
- جدول ۱-۴: میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش ۹۱
- جدول شماره ۲-۴: ماتریس همبستگی بین ابعاد کیفیت برنامه های آموزش (هدف، محتوا، روش و ارزشیابی) و ابعاد کارآفرینی (پشتکار و خلاقیت). ۹۲
- جدول شماره ۳-۴: ماتریس همبستگی بین ابعاد کیفیت برنامه های آموزش (هدف، محتوا، روش و ارزشیابی) و موفقیت شغلی. ۹۳
- جدول ۴-۴: نتایج همبستگی رابطه بین بعد هدف کیفیت برنامه های آموزش و بعد پشتکار کارآفرینی... ۹۴

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه کیفیت برنامه های آموزشی با کارآفرینی و موفقیت شغلی کارکنان شرکت بالان صنعت شهر شیراز انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق را کلیه کارکنان شرکت بالان صنعت شهر شیراز تشکیل دادند که مشتمل بر ۷۰ نفر بودند. جهت تعیین حجم نمونه با توجه به محدود بودن جامعه کل جامعه به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی بود. ابزار تحقیق شامل ۳ پرسشنامه کیفیت برنامه آموزشی، کارآفرینی و موفقیت شغلی بود. جهت تجزیه و تحلیل آماری داده های تحقیق در سطح توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد، و در سطح استنباطی از (ضریب همبستگی) و رگرسیون چندگانه استفاده شد. یافته های تحقیق نشان داد که بین ابعاد کیفیت برنامه آموزشی (آموزش قبل از اشتغال) با ابعاد کارآفرینی و موفقیت شغلی رابطه معنی داری وجود نداشت و فقط بین بعد هدف کیفیت برنامه های آموزشی با بعد پشتکار کارآفرینی رابطه معنادار وجود دارد. همچنین به علت عدم وجود رابطه معنادار بین ابعاد کیفیت برنامه های آموزشی با ابعاد کارآفرینی و موفقیت شغلی رگرسیون قادر به پیش بینی نمی باشد. تنها بعد هدف کیفیت برنامه های آموزشی قادر به پیش بینی بعد پشتکار کارآفرینی بود.

کلید واژه ها: کیفیت برنامه آموزشی، کارآفرینی، موفقیت شغلی

فصل اول:

کلیات تحقیق

مقدمه

در دنیای امروز، کشورهای پیشرفته، آموزش یادگیری کارآفرینی را محور اساسی در برنامه های خود قرار داده اند. با این کار آنها به افراد می آموزند که چگونه یک فکر یا یک ایده نو را به محصولی جدید تبدیل کنند. امروزه دیگر مهم این نیست که منابع در کجا و در اختیار کدام سازمان یا چه افرادی است، بلکه مهم آن است که کدام سازمان است که با تکیه بر منابع انسانی ماهر و متخصص و خلاق میتواند ایده ها را به فعل تبدیل کند (وینس^۱، ۱۹۹۸).

طی دهه های گذشته آمار بیکاری در سراسر جهان با افزایش روبرو بوده است. افراد جوان به ویژه با مشکل ورود به بازار کار مواجه شده اند. یکی از دلایل آن فقدان تجربه کاری این افراد است. بر طبق نظر هوسین^۲ و همکاران (۲۰۰۸) آموزش^۳ به تنهایی نمی تواند مانع بیکاری افراد شود و بسیاری از فارغ التحصیلان دانشگاهی قادر به یافتن شغل نمی باشند. بنا به گفته آدجی مولا و اولفان میلیو^۴ (۲۰۰۹) سیاست گذاران پیشنهاد کردند که افراد باید به خود اشتغالی بپردازند. لذا برخی از دانشگاه ها به منظور رفع این معضل شروع به ارائه دوره های آموزش کارآفرینی^۵ کردند (به نقل از مذبحی و همکاران، ۱۳۹۰).

گروتینگز^۶ بر این باور است که برای رویارویی مطلوب با معضل بیکاری و اشتغال نامتناسب باید از دو جنبه آموزشی (نظام آموزش مهارتی) و غیر آموزشی (بخش صنعت) به آن نگرست. لازم است که نظام آموزش مهارتی با توجه به ملزومات بازار کار، مهارت های لازم را در فارغ التحصیلان ایجاد کند. همچنین ضرورت دارد تعاملی سازنده میان بخش صنعت و این نظام، در حوزه های گوناگون ایجاد شود (گروتینگز^۶، ۱۹۹۱).

با توجه به اهمیت و نقش آموزش در موفقیت شغلی^۷ ترنس^۸ (۱۳۷۳) بر این باور است که امروزه، صرفاً پول را عامل برانگیختن و موفقیت شغلی نمی دانند بلکه محیط اجتماعی، سبک رهبری، و توجهی که از طرف دوستان و سرپرستان به فرد مبذول می شود، جالب تر بودن، تلاش برانگیزتر بودن و پاداش

^۱ - Vince

^۲ - Hussain

^۳ - Education

^۴ - Adejimiola & Olufunmilayo

^۵ - Entrepreneurship Education

^۶ - Grootings

^۷ - Career Success

^۸ - Trans

دهنده تر بودن مشاغل، فرصت های ترفیع و ارتقاء، سهم مشارکت در تصمیم گیریها، تنوع شغل و بکارگیری مهارت های شخصی از شاخص های عمده موفقیت شغلی محسوب می شوند. در مقابل موارد فوق الذکر، می توان ترک شغل، غیبت های شغلی، عملکرد پایین شغلی را از جمله شاخص های نارضایتی و عدم موفقیت شغلی ذکر کرد. به نظر هسلین^۱ (۲۰۰۳) موفقیت شغلی به عواملی همچون آموزش، شخصیت، جنسیت، داشتن مشاور و ترفندهای کاری وابسته است (به نقل از همتی، ۱۳۸۶).

براساس مطالعه ان جی و همکاران، فعالیتهای مدیریت مسیر پیشرفت شغلی^۲ مانند طرح های چرخش شغلی، پشتیبانی (کمکهای مالی)، آموزش و برنامه های توسعه مسیر پیشرفت شغلی با رضایت از مسیر پیشرفت شغلی در ارتباط مثبت هستند. (کونگ و همکاران، ۲۰۱۲ به نقل از رضاییان، ۱۳۹۰).

با توجه به مطالب عنوان شده و جایگاه و نقش آموزش در اقتصاد یک کشور می توان گفت که یکی از ویژگی های مهم هر نظام اقتصادی در هم تنیدگی ساختارهای آموزش و اشتغال^۳ 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^۴ 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. بعلاوه ارزشیابی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور (۱۳۸۷) از این سیستم نشان می دهد که کارفرمایان از کیفیت^۵ 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. همچنین مهر علی زاده و نائلی (۱۳۸۱) بیان می کنند که ماهیت عصر حاضر یعنی، شرایط و چگونگی عملکرد بازار کار و ظهور اقتصاد دانش محور، توجه به منابع انسانی توانمند، دارای مهارت های فنی و حرفه ای را ضروری ساخته است (به نقل از عبدالهی و سعادت‌مند، ۱۳۹۰).

^۱ - Heslin

^۲ - Career Development

^۳ - Employment

^۴ - Technical Vocational

^۵ - Quality

لذا با توجه به اهمیت و جایگاه آموزش و تأثیر آن بر روی اشتغال، کارآفرینی و موفقیت شغلی، در این تحقیق سعی شده است رابطه کیفیت برنامه های آموزشی^۱ (آموزش قبل از اشتغال) با کارآفرینی و موفقیت شغلی فراگیران مورد بررسی قرار گیرد.

بیان مسئله

فعالیت های آموزشی هر کشور را می توان سرمایه گذاری یک نسل برای نسل دیگر دانست که هدف اصلی این سرمایه گذاری توسعه انسانی یا در واقع رشد آگاهی و توانایی های بالقوه انسان است. علاوه بر آن عملکرد نظام های آموزشی وسیله ای برای شناسایی مشکلات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه و پی بردن به راه حل های مناسب برای آنهاست. از طرف دیگر، نظام آموزشی هر کشور از نظر نیروی انسانی و شاغل ایجاد شده در آن بالاترین نسبت را میان سازمان ها و ارگان های دولتی دارد. با توجه به اینکه نظام آموزشی وظیفه سنگینی را بر عهده دارد، لازم است در طراحی و اجرای فعالیتهای آن از مطلوب ترین شیوه ها استفاده شود (بازرگان، ۱۳۷۶).

در تأیید و اهمیت جایگاه آموزش در موفقیت شغلی، میرکمالی (۱۳۷۲) طی تحقیق خود تحت عنوان ارزیابی توانمندی های شغلی فارغ التحصیلان دانشگاه ها نتیجه گیری کرد که بین میزان موفقیت شغلی دانش آموختگان و سطح و کیفیت آموزش های ارائه شده رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. در این مطالعه سطح و کیفیت آموزش^۲ عامل مؤثری در موفقیت شغلی بوده است (به نقل از همتی، ۱۳۸۶).

هال^۳ (۲۰۰۵) اذعان می کند که امروزه با توجه به استعاره نردبان ترقی یا مسیر شغلی، به زعم اغلب کارکنان^۴ بالا رفتن از نردبان یعنی موفقیت. این موضوع به طور ضمنی به ارتقاء در سلسله مراتب سازمانی، افزایش در پرداخت یا افزایش قدرت اشاره دارد. بنابراین همه کارکنان، موفقیت شخصی شان را در ارتباط با رتبه یا مقام مالی، قدرت و شهرت می بینند. اما در ادبیات شغلی و حرفه ای، موفقیت شغلی به ابعاد درونی و بیرونی تفکیک می شود. همانطور که جاسکولکا^۵ (۱۹۸۵) به نقل از گاتیکر و لاروود^۶ (۱۹۹۰) نشان داده است، موفقیت یک مفهوم نسبی از ارزیابی و قضاوت است. افراد بیرونی، آن را برطبق معیارهای قابل مشاهده و عینی قضاوت می کنند در حالیکه ادراک افراد از موفقیت، بیشتر به معیارهای ذهنی گرایش دارد. به تعبیری دیگر، موفقیت عینی یا بیرونی، بخش قابل مشاهده موفقیت شغلی را نشان می دهد و به نتایج شغلی قابل مشاهده مانند پرداختی ها، ارتقاها، رتبه و مقام اشاره دارد. اما موفقیت شغلی درونی، عناصر ذهنی موفقیت شغلی را نشان می دهد و به احساسات افراد و واکنش

^۱ - Quality Of Curriculum

^۲ - Quality Of Education

^۳ - Hall

^۴ - Personel

^۵ - Jaskolkca

^۶ - Gattiker & Larwood

آنها نسبت به مسیر شغلی شان مربوط است و همواره از طریق موفقیت روانشناختی مانند رضایت شغلی^۱، تعهد شغلی^۲ و سازمانی^۳ شناسایی می شود (به نقل از حاجی کریمی، ۱۳۸۷).

قاضی (۱۳۷۳) شاخص های موفقیت شغلی را، دستیابی، به اهداف شغلی مورد انتظار، لذت بردن از شغل، امنیت شغلی^۴، برخورداری از سرگرمی و فعالیت های جنبی، رضایت شغلی، امکانات رفاهی، روابط خوب انسانی و حقوق و پاداش مکفی عنوان می کند (به نقل از همتی، ۱۳۸۶).

به زعم کاظمی (۱۳۷۰) نیروی انسانی در جهت نیل به اهداف و خواسته های سازمان^۵ و همچنین اثربخشی و کارایی آن، نقش تعیین کننده ای دارد. اگر عامل نیروی انسانی را، که از مهم ترین عوامل و منابع تولید سازمان محسوب می شود، حذف نماییم، آنچه باقی می ماند یعنی عوامل و امکانات دیگر سازمان به خودی خود قابل استفاده نیستند. بر این اساس و با توجه به اهمیت وجود و تأثیر نیروی انسانی در موقعیت سازمان؛ پهلوان (۱۳۸۱) معتقد است که یکی از وظایف اساسی مدیریت نیروی انسانی، تلاش در زمینه ی نگهداری و ارتقای شغلی کارکنان در سازمان می باشد. به نحوی که هر فرد شاغل در سازمان بتواند پس از کسب تجربه و دستیابی به مهارت های شغلی، امکان دستیابی به ارتقای شغلی و طی مراحل ترقی سازمان را داشته باشد. افراد با ورود به دنیای کار و سازمان در پی رشد و ترقی هستند، بدین ترتیب مسیری را انتخاب می کنند که با صلاحدید مدیر طراحی گردیده است. وظیفه ی مدیریت مسیر پیشرفت شغلی، برقراری سازگاری میان نیازها، توانایی های بالقوه ی افراد از یک سو و نیازهای حرف های سازمان از سوی دیگر و تعیین مسیر پیشرفت شغلی هر فرد در دوران کاری اوست. مدیریت توسعه ی مسیر شغلی، یکی از بخش های فعالیت مدیران منابع انسانی است که با یافتن مسیر ترقی هر فرد در زندگی کاری اش، او را به سوی کمال مطلوب رهنمون می سازد (به نقل از حاتم، ۱۳۹۰).

شاید بتوان اظهار کرد که از مهمترین ارکان موفقیت شغلی کارآفرینی است چرا که در آستانه قرن بیستم تغییرات عمده در محیط اقتصادی که به وسیله جهانی شدن و فناوری رخ داده، سازمانها را وادار ساخته است که در خود تحولات مهمی را به منظور انطباق و حفظ بقا در این دنیای نوین ایجاد کنند. به عبارت دیگر، سازمانها باید سریعتر یاد گرفته و به سرعت خود را با تغییرات محیطی انطباق دهند که در غیر این صورت، دوام و بقا نخواهند یافت (مارکوت و مایکل، ترجمه زالی، ۱۳۸۵).

با توجه به اهمیت آموزش در کارآفرینی و سپر^۶، (۱۹۹۳) معتقد است احتمال شکست کارآفرینانی که تنها تجربه دارند و آموزش لازم را ندیده اند زیاد است. بر عکس کارآفرینانی که هم تجربه دارند و هم

^۱ - Job Satisfaction

^۲ - Occupational Commitment

^۳ - Organizathon Commitment

^۴ - Job Security

^۵ - Organization

^۶ - Vesper

آموزش دیده اند کاملاً موفق هستند. به باور ذبیحی و مقدسی (۱۳۸۵) کارآفرینی مقوله بسیار مهمی است که بسیاری از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به آن توجه جدی مبذول داشته اند. در این جوامع کارآفرینی تبدیل به ابزار نیرومندی شده است که بهره گیری از آن می تواند باعث رفع مشکلاتی همچون بیکاری، کمبود نیروی انسانی خلاق و پویا، نزول چشم گیر بهره وری، کاهش کیفیت محصولات و خدمات و رکود اقتصادی شود. اکنون در عرصه جهانی، افراد خلاق، نوآور و مبتکر به عنوان کارآفرینان منشأ تحولات بزرگی در زمینه های صنعتی تولیدی و خدماتی شده اند و از آنها نیز به عنوان قهرمانان ملی یاد می شود. به باور آقازاده و حسین زاده (۱۳۸۳) چرخه های اقتصادی همواره با توسعه کارآفرینی به حرکت در می آید. بر طبق نظر طالبیان (۱۳۸۱) فرد کارآفرین از فرصت های پیش آمده به خوبی استفاده می کند و با تغییراتی قادر به خلق اثری جدید می شود. از این رو کارآفرینی فعالیت بدیع و جدیدی نیست بلکه فعالیتی نادر است (به نقل از نوه ابراهیم و همکاران، ۱۳۸۷).

کارآفرین فردی است که ریسک پذیری را برای به دست آوردن یک امتیاز می پذیرد. همچنین کارآفرین فردی است که فرصت های جدید را حس می کند و تمایل دارد آن را بدست آورد. کارآفرین فردی است که اقتصاد فعلی را به هم می ریزد تا شکل سودمند را بنا کند (نوه ابراهیم و همکاران، ۱۳۸۷).

دلایل تشکیل نظام آموزش های مهارتی (مهارت آموزی) در ایران با دلایل تشکیل این نظام در سایر کشورها تفاوت چندانی ندارد. در ایران نیز، نیاز صنایع به کارکنان ماهر و نیمه ماهر و حرکت در راستای کاهش شکاف میان مدرسه و کار از مهمترین دلایل تشکیل این نظام بوده است، پایین بودن ظرفیت دانشگاه ها برای پذیرش دانش آموزان و مهارت اندک دیپلمه ها در بازار کار از دلایل دیگری هستند که موجب تشکیل این نظام در ایران بوده اند. بنابراین، با وجود وجوه متفاوت اهداف تأسیس مدارس مهارت آموزی در کشورهای جهان، اتفاق آرایی در ضرورت ارزشیابی عملکرد این مراکز به چشم می خورد (ونتلینگ و بارنارد^۲، ۱۹۸۴ مک کینی^۳ و همکاران، ۱۹۸۵ استار^۴، ۱۹۸۶ هال^۵، ۱۹۸۷ مرکل - کلر^۶، ۱۹۹۸ هاچلندر^۷ و همکاران، ۱۹۹۲ به نقل از صالحی و همکاران، ۱۳۸۶).

این در حالی است که نظام آموزشی کشور ما به صورت سنتی اداره می شود بنابراین نظام آموزشی مبتنی بر تفکر عمومی یا منطقی که در آن گفتار و کردار فی البداهه ی کودک تبدیل به گفتار و کرداری استاندارد و کلیشه ای می گردد؛ نظام آموزشی که عین مطلب را تحویل دهد، آموزشی ای که روش

^۱ - Entrepreneur

^۲ - Wentling & Barnard

^۳ - McKinney

^۴ - Starr

^۵ - Hull

^۶ - Merkel-K

^۷ - Hoachlander

خاص را تعیین کرده و آن را اجباری می کند، نظام آموزشی ای که معلم به شاگرد می گوید: فکر کردن را رها کن و به من گوش بده و به طور کلی نظام آموزشی ای که کودکان را جام های خالی می داند که باید معلم آنها را پر کند و یا گل های کوزه گری که باید به دلخواه رنگ و شکل گیرند، یکی از بزرگترین موانع خلاقیت و پرورش کارآفرینی هستند (صمد آقایی، ۱۳۸۵ به نقل از نوه ابراهیم و همکاران، ۱۳۸۷).

از عوامل موثر در توسعه نظام مند آموزش عالی و بهبود کیفیت آن، برنامه ریزی آموزشی است برنامه آموزشی هسته اصلی تمام برنامه ها، و محور همه فعالیت های آموزشی است و می توان از آن به عنوان قلب تپنده نظام تربیتی یاد کرد. نقش برنامه ریزی آموزشی در آموزش عالی، فراهم آوردن تجربیاتی است جهت توسعه صلاحیت ها و مهارت های لازم در دانشجویان تا بتوانند مسایل را تشخیص داده و برای آنها راه حل پیدا کنند. طراحی برنامه های آموزشی باید با توجه به نیازهای واقعی کسانی که از این خدمت استفاده می کنند، صورت پذیرد و اهداف آموزشی با نیازهای عملی مصرف کنندگان این خدمت مرتبط باشد (خوی نژاد، ۱۳۷۲).

از اصول اساسی ارتقای کیفیت برنامه های آموزشی، تعیین نقاط ضعف و قوت برنامه از دیدگاه افراد شرکت کننده می باشد و دستیابی به چنین دیدگاهی از طریق پرسشنامه کمتر قابل حصول است. از آنجایی که مطالعه کیفی، روشی نظام دار جهت توصیف تجارب زندگی و معنی بخشیدن به آنهاست (انصاری و همکاران، ۱۳۸۷).

کیفیت آموزشی و پژوهشی از جمله نگرانی هایی است که همیشه نظام های آموزشی برای دستیابی به آن تلاش می کنند. کوشش های قابل توجهی نیز در زمینه ارتقای مستمر کیفیت آموزش و دستیابی به اهداف نظامهای آموزشی در دو دهه اخیر در بسیاری از کشورها به عمل آمده است (بازرگان و همکاران، ۱۳۷۹).

توجه به کیفیت برنامه آموزشی، بحث غالب آموزش را تشکیل می دهد. به منظور نظارت و ارزشیابی کیفیت برنامه های آموزشی در یک مؤسسه آموزشی، شاخص چندی تدوین شده است که شامل محتوی و دامنه شمول برنامه آموزشی مبنی بر اینکه چه مطالبی و در چه سطحی از جزییات در برنامه آموزشی ارائه شده اند، توالی و ساختار در برنامه آموزشی یا میزان ساخت دار بودن برنامه های آموزشی و یا به روایتی توازن بین مفهوم ارائه محتوی به صورت محض و مفهوم ارائه محتوی به صورت کاربردی، و بالاخره تدریس خوب دارد (سرمد، ۱۳۸۷).

پژوهش حاضر با عنوان رابطه کیفیت برنامه های آموزشی با کارآفرینی و موفقیت شغلی کارکنان می کوشد تا با پاسخگویی به این سوال که آیا بین کیفیت آموزش به عنوان متغیر مستقل با کارآفرینی و موفقیت شغلی به عنوان متغیرهای وابسته رابطه معناداری وجود دارد؟ تا ضمن ایجاد فضایی برای آشکار

شدن واقعیت های موجود، امکان ارائه پیشنهاد هایی به منظور بهبود وضعیت موجود آموزش در دوره های قبل از اشتغال را در مراکز صنعتی را فراهم آورد. به این ترتیب با انجام دادن این تحقیق می توان مشخص کرد تا چه اندازه اهداف مورد نظر در تشکیل کارگاه های آموزشی تحقق یافته است.

اهمیت و ضرورت تحقیق

یکی از مسائل و مشکلات کشورهای در حال توسعه از جمله کشور ما کمبود نیروی انسانی ماهر و یا حضور نیروهای غیر ماهر در عرصه های گوناگون صنعت می باشد. آنچه امروز کشورهای دنیا را از نظر پیشرفت از هم متفاوت می سازد دارا بودن سرمایه های انسانی است. اکثر کشورها تلاش می کنند برنامه های آموزشی خود را به گونه ای مدون سازند تا بتوانند ضمن تقویت تکنولوژی نوین و سرمایه گذاری در نیروی انسانی، شرایط اشتغال، کارآفرینی و موفقیت شغلی مناسب را فراهم آورند و همراه آن قدرت رقابت محصولات خود را در بازارهای جهانی افزایش دهند. یکی از راه های پاسخگویی به این نیازها، کیفیت بخشی به آموزشهای فنی و حرفه ای و هماهنگ ساختن آن با نیازهای جامعه می باشد. نظام آموزش فنی و حرفه ای غیر رسمی مجموعه ای به هم پیوسته از اهداف، ساختار، محتوا، روش، مدیریت و منابع آموزش فنی و حرفه ای غیر رسمی کشور می باشد که بخش غیر دولتی متولی آن است. با توجه به اهمیت وجود و تأثیر نیروی انسانی در توسعه و رشد کشور از مهمترین نیازها برای پیشرفت یک کشور، توسعه آموزش های فنی و حرفه ای می باشد زیرا نیروی انسانی کار آزموده یکی از عوامل تعیین کننده در رشد و توسعه کشورها محسوب می شود. تشخیص کیفیت دوره های آموزشی و کارآموزی این مراکز از نظر کارآیی درونی و برونی به عنوان اولین گام برای کلیه ی دست اندرکاران، سیاست گذاران و برنامه ریزان نظام آموزش فنی و حرفه ای و تربیت نیروی انسانی حایز اهمیت است (عبدالهی، سعادت‌مند، ۱۳۹۰).

با توجه به اهمیت و جایگاه کیفیت برنامه های آموزشی در پیشرفت و بالندگی کشور می توان گفت، آموزش فرایندی دایمی، پویا و مستمر است که به افزایش دانش و آگاهی افراد منجر می شود. امروزه، سیر شتابنده تغییر و تحولات دانش بشری ما را بیش از پیش نیازمند آموزش ساخته است و در صورت عدم توجه به این امر بسیار مهم، فرجامی جز جمود و سکون نخواهیم داشت. چرا که یافته های دو دهه اخیر ثابت کرده است که ارتباط مثبتی بین سطح کیفیت برنامه های آموزشی فرد و توانمندی های وی برای ورود به بازار کار یا قدرت حل مسائل و تصمیم گیری صحیح وجود دارد (مک ماهون، والتر، ۱۹۹۳ کاظمی، ۱۳۷۵ فاضلی، ۱۳۷۸ به نقل از محمد زاده نصرآبادی، ۱۳۸۵).

بر این اساس و با توجه به اهمیت وجود و تأثیر نیروی انسانی در موقعیت سازمان؛ پهلوان (۱۳۸۱) معتقد است که یکی از وظایف اساسی مدیریت نیروی انسانی، تلاش در زمینه ی نگهداری و ارتقای شغلی