

# دانشگاه پیام نور

دانشکده پیام نور ساری

گروه مدیریت

**عنوان :**

ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی طرح های زودبازده و کارآفرین  
در استان مازندران

پایان نامه:

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد  
در رشته مدیریت اجرایی (MBA)

**مؤلف:**

حسن خدابخشی تبار آهنگر

**استاد راهنما :**

آقای دکتر حسنعلی آقاجانی

**استاد مشاور:**

آقای دکتر زین العابدین رحمانی

خرداد ۱۳۸۸

# **Payame Noor University**

School of Payame Noor sari

Department of Management

Title:

**The Evaluation of Effectiveness of Educational Courses of Quick-Return  
and Entrepreneur Plans at Mazandaran Province.**

Submitted in Partial Fulfillment  
of the Requirements for the Degree of  
M.S. (M.A.) in Executive management(MBA)

**By:**

Hassan khodabakhshi Tabar Ahangar

**Supervisor:**

Dr. Hassan Ali Aghajani

May 2009

## چکیده

هدف از اجرای تحقیق حاضر، ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی طرح های زودبازده و کارآفرین در سطح استان مازندران بوده است. بر این اساس ضمن مروری جامع بر ادبیات موضوعی مربوط، در قالب روش تحقیق کتابخانه ای و میدانی، بمنظور جمع آوری داده ها و اطلاعات از ابزارهای اسناد و مدارک و مصاحبه و بخصوص پرسشنامه، با ضریب پایایی ۹۵٪ استفاده شد. در این تحقیق جامعه آماری ۵۴۰۰ نفر و نمونه آماری با توجه به محدودیتهای خاص جمع آوری داده ها و اطلاعات ۲۱۴ نفر بوده، و آزمونهای آماری مورد استفاده، ران تست، آلفای کرونباخ، وان سمپل تی تست، فریدمن و مدل معادله ساختاری بوده اند که بوسیله نرم افزارهای SPSS و Lisrel اجرا و محاسبه شده اند. به طور کل نتایج این تحقیق عبارتند از:

- در آزمون پایایی یا قابلیت اعتماد ابزار اندازه گیری، نتیجه آزمون نشان داده است که قابلیت اعتماد پرسش نامه در حد قابل قبول است.

- آزمون رتبه بندی فریدمن نشان داد، حداقل یک زوج از رتبه های میانگین اثرگذاری ابعاد مختلف متغیرهای تحریک انگیزه ها، پرورش ویژگیها و آموزش مهارتها، تفاوت معناداری با یکدیگر دارند.

- آزمون تی نشان داد، دوره های آموزشی طرح های زودبازده و کارآفرین در هیچکدام از متغیرها اثربخش نبوده است.

- آزمون معادلات ساختاری با شاخص جذر برآورد واریانس خطای تقریب کمتر از ۱۰ درصد و شاخص نیکویی برازش بیش از ۰/۹ است نشان داد که کلیت مدل معادله ساختاری متغیرهای تبیین کننده اثربخشی دوره های آموزشی کارورزان استان مازندران تأیید است و مدل فوق برازش خوبی از داده های دنیای واقعی داشته است.

در پایان تحقیق، ضمن ارائه تفصیلی نتایج و یافته ها، موارد مذکور جمع بندی شده، بحث و مقایسه، پیشنهادات کاربردی و پیشنهادات مرتبط با ادامه و پیگیری تحقیقات مشابه در آینده ارائه شده است.

**واژه های کلیدی:** ارزیابی اثربخشی - دوره های آموزشی - طرح های زودبازده - کارآفرین.

## **Abstract**

The goal of this research was The Evaluation of Effectiveness of Educational Courses of Quick-return Plans and Entrepreneur in Mazandaran Province. Therefore, while it was reviewed literature of subject at hand, data and information collection instruments were Documents and Interviews and specially questionnaire with reliability of 0.95, the statistical population and sample were 5400 and 214 elements with attention to research limits, the statistical tests were Run test, Alpha Chornbach, One Sample T-test, Friedman and Structure Equation Modeling with using SPSS and Lisrel softwares. On the whole results this research is:

- In Reliability Test, test result to demonstrate that questionnaire reliability is in the limit of acceptable.
- Friedman Rank Test to demonstrate that at least a pair of mean ranks of effective of different dimensions of instigation of motives, specialties fostering and skills training variables to different together.
- T-Test to demonstrate that training courses of quick-return plans and entrepreneur not to be effectiveness in none of variables.
- Structure Equation Test with index root mean square error of approximation less of 10 percent and goodness of fit index up of 0/9 to demonestrate that totality structure equation modeling of variables explaining of educational courses effectiveness of Mazandaran province trainees to confirm and above model to have good fit of real world datas.

Finally, after presentation of detailed results, it is concluded remarks including discussion, summary of implications for managers, and a discussion of directions for further work.

**Keyword:** Evaluation of Effectiveness - Educational Courses-  
Quick-return plans - Entrepreneur.

صفحه	عنوان
ا	تقدیم به
ب	تقدیر و تشکر
ت	فهرست
ح	چکیده
<b>فصل اول - کلیات</b>	
۲	۱-۱- مقدمه
۳	۲-۱- بیان مسأله
۶	۳-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش
۹	۴-۱- مدل مفهومی
۱۰	۵-۱- اهداف پژوهش
۱۲	۶-۱- سوالات تحقیق
۱۳	۷-۱- قلمرو تحقیق
۱۳	۸-۱- تعاریف واژه ها و اصطلاحات
<b>فصل دوم - ادبیات موضوعی تحقیق</b>	
۱۸	بخش اول - مبانی نظری تحقیق
۱۸	۱-۱-۱- مقدمه
۱۹	۲-۱-۲- ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی کارآفرینی
۶۷	۳-۱-۲- تحریک انگیزه ها
۸۲	۴-۱-۲- پرورش ویژگیها
۹۴	۵-۱-۲- آموزش مهارتها
۱۰۵	۶-۱-۲- جمع بندی
۱۰۶	بخش دوم - سابقه تحقیقات مشابه
۱۰۶	۱-۲-۲- مقدمه
۱۰۷	۲-۲-۲- تحقیقات خارجی
۱۰۷	۱-۲-۲-۲- تحقیقات خارجی در مورد تحریک انگیزه ها

۱۰۸	۲-۲-۲-۲- تحقیقات خارجی در مورد پرورش ویژگیها
۱۱۳	۳-۲-۲-۲- تحقیقات خارجی در مورد آموزش مهارتها
۱۱۸	۳-۲-۲- تحقیقات داخلی
۱۱۸	۱-۳-۲-۲- تحقیقات داخلی در مورد تحریک انگیزه ها
۱۲۰	۲-۳-۲-۲- تحقیقات داخلی در مورد پرورش ویژگیها
۱۲۳	۳-۳-۲-۲- تحقیقات داخلی در مورد آموزش مهارتها
۱۲۵	۴-۲-۲- خلاصه تحقیقات انجام شده
۱۲۹	۵-۲-۲- جمع بندی
<b>فصل سوم- روش شناسی تحقیق</b>	
۱۳۱	۱-۳- مقدمه
۱۳۱	۲-۳- روش تحقیق
۱۳۳	۳-۳- جامعه آماری
۱۳۴	۴-۳- نمونه آماری
۱۳۴	۵-۳- ابزار جمع آوری داده ها و اطلاعات
۱۳۵	۶-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات
۱۳۶	۷-۳- اعتبار و قابلیت اعتماد یا روایی و پایایی
<b>فصل چهارم- تجزیه و تحلیل داده ها و اطلاعات</b>	
۱۳۹	۱-۴- مقدمه
۱۳۹	۲-۴- داده های توصیفی و آماره های مربوط
۱۵۰	۳-۴- آزمون فرض تصادفی بودن نمونه های انتخاب شده
۱۵۲	۴-۴- آزمون فرض قابلیت اعتماد یا پایایی ابزار اندازه گیری (پرسشنامه)
۱۵۴	۵-۴- آزمون فریدمن (اولویت بندی اثر گذاری متغیرها)
۱۵۸	۶-۴- آزمون فرضیات متغیرهای سه گانه و ابعاد تحقیق
۱۷۵	۷-۴- الگوی معادلات ساختاری
<b>فصل پنجم- یافته ها، نتیجه گیری و ارائه پیشنهادات</b>	
۱۸۹	۱-۵- مقدمه
۱۸۹	۲-۵- مروری مختصر بر هدف، مسئله و چگونگی کار

۱۹۰	۳-۵- نتایج و یافته‌ها
۱۹۲	۴-۵- مشکلات و محدودیتهای تحقیق
۱۹۳	۵-۵- بحث و مقایسه
۱۹۵	۶-۵- پیشنهادات کاربردی مدیریتی
۱۹۵	۵-۶-۱- پیشنهاد بر مبنای ادبیات موضوعی مربوط
۱۹۷	۵-۶-۲- پیشنهاد تخصصی بر مبنای نتایج و یافته‌های تحقیق
۱۹۹	۵-۷- پیشنهاداتی برای تحقیقات آینده
<b>فهرست منابع و مأخذ</b>	
۲۰۰	منابع فارسی
۲۰۵	مراجع لاتین
<b>پیوستها</b>	
۲۱۳	پیوست شماره یک- پرسشنامه تحقیق
۲۲۱	پیوست شماره ۳- مشروح خروجی نرم‌افزار Lisrel برای مدلهای ارائه‌شده در تحقیق

## فصل اول - کلیات تحقیق



فعالیت‌های آموزشی هر کشور را می‌توان سرمایه‌گذاری یک نسل برای نسل دیگر دانست. هدف اصلی این سرمایه‌گذاری، توسعه انسانی است. به عبارت دیگر هدف فعالیت‌های آموزشی رشد آگاهی و توانایی‌های بالقوه انسان است. علاوه بر آن، به طور کلی، آموزش وسیله‌ای برای شناسایی مسائل اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه و پی بردن به راه‌های مناسب برای آنهاست. از طرف دیگر، نظام آموزشی هر کشور از نظر نیروی انسانی و مشاغل ایجاد شده در آن، بالاترین نسبت را در میان سازمانها و دستگاه‌های دولتی دارد. بر این اساس نظام آموزشی را می‌توان یکی از پیچیده‌ترین زیر نظام‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی منظور داشت. بررسی‌های تاریخی مبین این حقیقت است که آموزش‌های تخصصی نیروی انسانی تا قبل از پیدایش نهضت مدیریت علمی در قرن نوزدهم، چندان مورد توجه نبوده و ضرورتی هم نسبت به این امر احساس نمی‌شد اما با تحولات صورت گرفته در دو قرن اخیر و با تغییرات مداوم امور و در پی آن افزایش درجه پیچیدگی تخصص‌ها و توسعه روزافزون رقابت‌ها آموزش ضمن خدمت بصورت یکی از اصول غیر قابل اجتناب در پیشرفت هر سازمانی بشمار می‌رود. سازمان‌ها در این زمینه چنان گسترده به کار می‌پردازند که حتی برای آموزش نیروی انسانی خود و آماده‌سازی آنان در همگامی با تغییر و تحولات سریع موجود در جهان، اقدام به تاسیس نهادهای دانشگاهی کرده و دامنه کوشش‌های آموزشی خود را در همه رده‌های سازمانی می‌گسترانند. امروزه بسیاری از شرکت‌های بزرگ و پراوازه جهان نزدیک به یک سوم سود خالص سالانه را در راه آموزش کارکنان خود هزینه می‌کنند.

ضرورت آموزش به صورت یک امر طبیعی درآمده است. پیشرفت و توسعه سازمانها و موسسات در گرو ارتقای سطح دانش، مهارت، رفتار و بینش منابع انسانی است. بر همین اساس، اکثر سازمانها دوره‌های آموزش موجود در داخل یا خارج از کشور برای کارکنان خود برگزار می‌کنند و اجرای هر دوره متضمن سرمایه‌گذاری هنگفت است لذا آگاهی از میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی و بازدهی حاصل از آنها برای مدیران بسیار اهمیت است و ارزشیابی یکی از مهمترین مراحل برنامه‌ریزی آموزشی است که انجام صحیح آن اطلاعات بسیار مفیدی را درباره چگونگی طرح ریزی و اجرای برنامه‌های آموزشی در اختیار می‌گذارد و مبنای مفیدی جهت ارزیابی عملکرد آموزشی مراکز آموزشی به دست می‌دهد. هدف کارآفرینی تنها ایجاد اشتغال نیست، بلکه ایجاد اشتغال مهمترین و برجسته‌ترین اثر کارآفرینی است، آموزش کارآفرینی به متقاضیان کسب و کار باید به بهترین نحو که مطابق با استانداردهای بین‌المللی و در عین حال مطابق با شرایط بومی هر استان باشد، انجام شود.

از آنجاییکه متأسفانه فرصت‌های شغلی در کشور محدود است با آموزش کارآفرینی می‌توان زمینه ایجاد شغل را بیش از پیش فراهم کرد، کارآفرین‌های متعددی در کشور بدون آنکه آموزش کسب و کار را فرا گرفته باشند، فعال هستند اما تاکنون دولت در جهت توسعه کارآفرینی گامی جدی برنداشته است. در صورتی که مهارت‌های کارآفرینی و کسب و کار در جامعه به صورت فراگیر آموزش داده نشود، جامعه متحمل هزینه‌های سنگین و بسیاری خواهد شد، مهمترین مانع توسعه کارآفرینی در کشور شکست کارآفرینان است و با آموزش مهارت‌های کارآفرینی میزان شکست کارآفرینان به حداقل خواهد رسید. از آنجاییکه کارآفرینان تصمیمات مهم اقتصادی را اتخاذ می‌کنند، آموزش مهارت‌های کارآفرینی بسیار مهم است و تصمیمات کارآفرینان در عرصه‌های اقتصادی نه تنها کارآفرینان بلکه خانواده‌های آنها را نیز تحت تاثیر قرار خواهد داد. در این دوره‌های آموزشی مهمترین تغییری که در کارآفرینان ایجاد می‌شود ذهنی است، تغییرات ذهنی در کارآفرینان مهمتر از کسب مهارت است زیرا این ذهنیت خطرپذیری در ایجاد کسب و کار را برای آنها افزایش خواهد داد.

#### ۱-۲- بیان مسئله

مسئله یعنی تفاوت بین وضع موجود و مطلوب. بعبارت دیگر، مسئله یعنی فاصله بین جایی که هستیم و جایی که می‌خواهیم باشیم. مسئله وقتی حل می‌شود که توانسته باشیم وضعیت موجود را به وضعیت مطلوب تبدیل کرده باشیم (Huber, 1980). ذیلاً پس از ارائه توضیحاتی در مورد موضوع، مسئله تحقیق حاضر نیز بصورتی مصور و گویا بیان خواهد شد.

اگر چه شروع بحث و آموزش در زمینه کارآفرینی به سال ۱۸۷۶ میلادی برمی‌گردد (Katz, 2003) اما شروع مطالعات مرتبط با آموزش کارآفرینی به روشی که مناسب رشته جدید تحقیقاتی کارآفرینی باشد از سال ۱۹۸۰ بوده است. در این رشته نیز همانند دیگر رشته‌های دانشگاهی، عقاید و تفکراتی ارائه شد، موارد مطالعاتی زیادی مورد بررسی قرار گرفت و برنامه‌ها و ابتکارات آموزشی، پیش از بوجود آمدن یک چهارچوب نظری و عملی در خصوص کارآفرینی، مطرح شدند. آموزش کارآفرینی را نمی‌توان جدا از خود کارآفرینی دانست. با این حال مدت زیادی از مطرح شدن مدلها، پارادیمها و نظریه‌های کارآفرینی نمی‌گذرد (Kasarda, 1992, 5) و لذا نباید انتظار موارد مطالعاتی زیادی را در این زمینه داشت. طی این مدت، بیشتر در زمینه تأثیر کارآفرینی در تشکیل شرکتهای نوپا و جدید، ارزش افزوده ناشی از ارائه برنامه آموزشی در دانشگاهها، مزایای استفاده از این روشها در ساختار فعلی و همچنین در واحدهای آموزش کارآفرینی، مطالعات و تحقیقاتی صورت گرفته است (Sexton & Bowman, 1984). انجام تحقیقات بمنظور بهبود دوره‌های آموزشی و همچنین ارتقاء سطح علمی اساتید یک رشته دانشگاهی مفید و مناسب بوده و موجب می‌شود که محققین بازتاب

فعالیت‌های کلاسی خود را با توجه به معیارهای مورد ارزیابی مشاهده کنند و از آنها برای طراحی مجدد دیگر دوره‌های آموزشی استفاده کرده، یا با تغییر در شیوه آموزشی خود، دوره جدیدی را برای دانشجویانی که اهداف یادگیری مشابهی دارند ارائه نمایند. مناسب بودن محتوای دوره‌های آموزشی، انتخاب شایسته، مفید بودن مفاهیم درسی و نیز کارآمد بودن فنون مختلف جهت بهبود عملکرد آموزشی و کیفیت یادگیری دانشجویان در مراحل مختلف آموزشی (Leepson, 1988)، کانون اصلی توجه در زمینه آموزش کارآفرینی طی مراحل اولیه پیشرفت آن، همانند دیگر رشته‌های دانشگاهی بوده است. با این حال مطالعات انجام شده مرتبط با موضوع کارآفرینی در بیشتر موارد تجربی بوده و کمتر جنبه نظری داشته است. مطالعات نظری، اگر با نظریات مربوط به چگونگی آموزش از طریق روشهای مختلف یادگیری (Houce, 1982)، یا با نظر افراد درباره چگونگی یادگیری یک موضوع خاص (Cooper, 1982) مرتبط شوند اغلب به نتایج مفید و جامعی منجر می‌گردند که به ارتقاء سطح آگاهی افراد در این زمینه کمک شایان توجهی می‌کنند. دقت و توجه در انتخاب افراد تحت آموزش، روشهای تدریس و محتوای آموزشی دوره‌های کارآفرینی بطور همزمان، می‌توانند موجب ایجاد خلاقیت در آموزش شوند و اگر افراد تحت آموزش، با اهداف، محتوا و روشهای تدریس، هر چه بیشتر هماهنگ باشند بهتر می‌توانند از نتایج دوره‌ها بهره‌مند گردند (Block & Stumpf, 1992, 114).

با توجه به اهمیت کار آفرینی در پیشرفت‌های اقتصادی و اجتماعی کشورها، دولت‌های آنان در جهت توسعه کار آفرینی برنامه‌ها و تلاش‌های مستمری را طراحی نموده‌اند. از جمله اهداف اصلی آنها می‌توان به سه مورد ذیل اشاره نمود:

۱- ایجاد ثروت در جامعه

۲- تولید تکنولوژی

۳- اشتغال مفید بخصوص برای جوانان (فیض بخش، ۱۳۸۵).

با توجه به اینکه بررسیهای محققین نشان از قابل اکتساب بودن بسیاری از ویژگیهای کارآفرینان دارد، لذا دوره‌های آموزشی مخصوصی برای کارآفرینی طراحی شده است. هدف این دوره‌ها در مجموع تربیت افرادی با اعتماد به نفس بالا، فرصت‌شناس و بطور کلی افرادی که تمایل قوی و بیشتری برای راه‌اندازی کسب و کارهای مستقل دارند می‌باشد. در حقیقت هدف اصلی از توسعه کارآفرینی همانا تربیت نمودن افرادی دارای اعتماد به نفس و آگاه به فرصتها، و بطور کلی افرادی است که انگیزه‌ای قوی برای راه‌اندازی کسب و کارهای جدید داشته

باشند (Cotton, 1990, p. 147). در واقع منظور از اجرای دوره‌های آموزشی مختلف این است که فراگیران طی دوران تحصیل خود افرادی مؤسس تربیت شوند. این افراد شامل پیشروان در فعالیتهای، ماجراجویان، جسوران، مبتکران، فرصت‌طلبان، جاه‌طلبان و ترقی‌خواهان می‌باشند (Gibb, 1987). عبارت دیگر این قبیل دوره‌ها به دنبال بهبود انگیزش و گرایشهای افراد نسبت به استقلال، فرصت‌جویی، ابتکار، تمایل به مخاطره‌پذیری، تعهد به کار، تمایل به حل مشکلات و لذت بردن از عدم قطعیت و ابهام می‌باشند. اهداف دوره‌های آموزش کارآفرینی را می‌توان بگونه‌ای دیگر نیز در شش مورد بشرح زیر دسته‌بندی نمود (احمدپور، ۱۳۸۱، ص ۱۹۷): کسب دانش مربوط به کارآفرینی، کسب مهارت در تحلیل فرصتهای اقتصادی و ترکیب برنامه‌های عملیاتی، تعیین و تقویت ظرفیت، استعداد و مهارت کارآفرینی، القای مخاطره‌پذیری (ریسک‌پذیری) در استفاده از فنون تحلیلی، توسعه هم‌فکری و حمایت متقابل در جنبه‌های انحصاری کارآفرینی، و بالاخره تقویت نگرش در جهت پذیرش تغییر. در جمع‌بندی نهایی می‌توان گفت که بطور کلی هدفهای مورد نظر در آموزش کارآفرینی عبارتند از:

♦ **تحریک انگیزه‌ها:** یکی از اهداف آموزش و ترویج کارآفرینی تحریک انگیزه‌ها در افرادی است که دارای خصوصیات کارآفرینانه می‌باشند. شناخت این افراد از تواناییهای خود و آگاهی‌دادن در این زمینه و برانگیختن آنها از اصلی‌ترین وظایف آموزش کارآفرینی است.

♦ **پرورش ویژگیها:** چنانکه ذکر شد ویژگیهایی که موجب می‌گردد تا فرد کارآفرین شود ارثی نیست بلکه اکتسابی است.

♦ **آموزش مهارتها:** این آموزشها به سه دوره تقسیم می‌گردند: قبل از تاسیس شرکت، زمان تاسیس شرکت، و بعد از تاسیس شرکت (اداره شرکت). کلیه هدفها و مراحل فوق‌بمنظور ایجاد انگیزش در بین افراد و پرورش کارآفرینان جدید، آگاهی‌دادن، هدایت و تشویق کارآفرینان به سوی کسب مهارتهای لازم و ارائه آموزشهای لازم برای کسب مهارتهای مورد نیاز به کارآفرینان صورت می‌گیرد و طی آنها برای موفقیت کارآفرینانی که قبلاً هیچگونه سابقه و زمینه محیطی لازم برای آنان فراهم نبوده، ضروری است.

مستند به موارد مذکور در فوق و بیان اهمیت اثر بخشی دوره‌های آموزشی طرح‌های زود بازده و کارآفرین در استان مازندران (اداره کار و امور اجتماعی) و نیز در نظر داشتن این نکته که دوره‌های آموزشی برگزار شده چندان اثربخش نبوده و نتوانسته آموزش‌های مناسب و کافی را در اختیار موسسات و شرکت‌های زودبازده و کارآفرین قرار دهد، بلکه خود به دلیل داشتن ویژگیهای فردی و مدیریتی خاص، دست به فعالیتهای اقدامات کارآفرینانه زده‌اند، مسئله تحقیق حاضر عبارتست از:



شکل ۱-۱ مسئله تحقیق

### ۱-۳- اهمیت و ضرورت پژوهش

به طور کلی در فرآیند آموزش، سنجش اثر بخشی دوره های آموزشی از جایگاه خاصی برخوردار است، چرا که دستیابی به نقاط ضعف و کاستی های احتمالی در فرآیند آموزش با انجام سنجش اثربخشی آموزشی و اعمال بازخورد آن جهت اصلاح فرآیند آموزشی لازم است. امروزه سازمانهایی موفق هستند که بتوانند نسبت به تدوین برنامه های آموزشی اثربخش اقدام نمایند. به این معنی که اثربخشی آموزشی را می توان در فرآیند آموزش جستجو کرد. با توجه به دگرگونیهای سریع و پرشتاب دانش و معلومات بشری، همه چیز به شدت در حال تغییر و تحول است. سازمانها به عنوان یک سیستم باز با محیط خود در تعامل قرار دارند و برای تداوم حیات خود نیازمند پاسخگویی به تغییرات محیطی هستند. از آنجا که منابع انسانی مهمترین عامل و محور سازمانها محسوب می شود، تجهیز و آماده سازی منابع انسانی برای مواجه شدن با تغییرات از اهمیت ویژه برخوردار است و کلیه سازمانها با هر نوع ماموریتی باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسانها در ابعاد مختلف اختصاص دهند (صدری، ۱۳۸۳، ۱۴). بنابراین ضروری است که آموزشهایی ارائه شود که ضمن تغییر نگرش و بینش فرد در بعد مثبت آن و انطباق فرد با سازمان، توانسته باشد در کارایی و انجام موفق وظایف محوله مفید واقع شود. برای اطلاع از تاثیر دوره ها در ارتقای سطح دانش، نگرش، مهارت و رفتار مطلوب نیروی انسانی، میزان تحقق اهداف دوره ها، پاسخگو بودن برونداهای این آموزشها به نیازهای محیط کار و به طور کلی تصویر نمودن اثربخشی این دوره ها، نیاز به الگوی مناسب ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی وجود دارد. در این راستا الگوی انتقالی می تواند به عنوان ابزاری مناسب جهت ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی ضمن خدمت مورد استفاده قرار گیرد (جعفرزاده، ۱۳۸۶).

انجام تحقیقات بمنظور بهبود دوره های آموزشی و همچنین برای ارتقاء سطح علمی اساتید یک رشته دانشگاهی مفید و مناسب بوده و موجب می شود که محققین بازتاب فعالیتهای کلاسی خود را با توجه به

معیارهای مورد ارزیابی، مشاهده کنند و از آنها برای طراحی مجدد دیگر دوره‌های آموزشی استفاده کرده یا با تغییر در شیوه آموزشی خود، دوره جدیدی را برای دانشجویانی که اهداف یادگیری مشابهی دارند ارائه نمایند. مطالعات نظری اگر با نظریات مربوط به چگونگی آموزش از طریق روشهای مختلف یادگیری، یا با نظر افراد درباره چگونگی یادگیری یک موضوع خاص مرتبط شوند اغلب به نتایج مفید و جامعی منجر می‌گردند که به ارتقاء سطح آگاهی افراد در این زمینه کمک شایان توجهی می‌کنند. دقت و توجه در انتخاب افراد تحت آموزش، روشهای تدریس و محتوای آموزشی دوره‌های کارآفرینی بطور همزمان می‌توانند موجب ایجاد خلاقیت در آموزش شوند و اگر افراد تحت آموزش، با اهداف، محتوا و روشهای تدریس، هر چه بیشتر هماهنگ باشند بهتر می‌توانند از نتایج دوره‌ها بهره‌مند گردند (Leepson, 1988).

امروزه اکثر سازمانها دوره‌های آموزشی متعددی را در مراکز آموزش خود و یا مراکز آموزش موجود در داخل یا خارج از کشور برای توسعه کارکنان خود برگزار می‌کنند و اجرای هر دوره متضمن سرمایه‌گذاری هنگفت و صرف زمان خدمتی نیروی انسانی فعال است. لذا آگاهی از میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی و بازدهی حاصل از آنها برای مدیران بسیار حائز اهمیت است به طوری که همواره چنین پرسشهایی را مطرح می‌کنند: سهم آموزش در بهبود محصول/ خدمات تولید شده سازمان چقدر است؟ دوره‌های آموزشی برگزار شده چقدر ما را در تحقق اهدافمان کمک کرده است؟ کاستی‌ها و قوت‌های برنامه‌های آموزشی کدامند؟ (پور صادق، ۱۳۸۴).

برخی مواردی که نشان دهنده اهمیت و ارزش ارزشیابی می‌باشد عبارتند از:

- بدون ارزشیابی مبنای صحیحی برای پیشبرد فعالیت‌ها وجود ندارد.
- ارزشیابی به طراحان و مجریان برنامه اعتماد و اطمینان می‌بخشد.
- ارزشیابی به مجریان ذیربط کمک می‌کند که نیاز به تمرکز یا همسو کردن کوشش‌ها را درک نمایند.
- ارزشیابی کمک می‌کند که در مواقع ضروری هدف‌ها بهتر و بیشتر تعریف شده و برای مردم روشن گردند و در صورت لزوم تغییراتی در آنها اعمال گردد.
- ارزشیابی از هر برنامه‌ای باعث اصلاح و تکمیل آن شده و یا حداقل در کارهای مشابه آتی موثر واقع می‌شود (جمشیدی، ۱۳۸۰).

کرک پاتریک سه دلیل اساسی برای ارزشیابی آموزشی بیان می‌کند (Salvatore, 1998).

- ۱- توجیه دلایل وجودی واحد آموزش با نشان دادن نقش و اهمیت آن در تحقق اهداف و رسالت‌های سازمان؛
- ۲- تصمیم‌گیری نسبت به ادامه برنامه آموزشی؛
- ۳- بهبود آموزش.

یک برنامه فعالیت آموزشی تنها زمانی می تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تاثیر آموزش بر بهبود رفتار و عملکرد شرکت کنندگان و بالطبع منافع سازمانی عرضه کند. این امر به جنبه مهمی از آموزش و ارزشیابی آموزش اشاره دارد که معمولاً از آن با عنوان «اثربخشی آموزش» یا «ارزیابی اثربخشی آموزش» یاد می شود. سالانه سازمانها مبالغ هنگفتی را برای آموزش مهارتهای خاص صرف می کنند. بدون اینکه اثربخشی آنها به طور مطلوب اندازه گیری شود یا سیستم بازخورد مناسبی در سازمان وجود داشته باشد. متأسفانه در بسیاری از موارد سیستم اثر بخشی اصلاً وجود ندارد یا بسیار پراکنده و بی نظم است. از سوی دیگر هر گونه بی توجهی و سهل انگاری در ارزشیابی دوره های آموزشی موجب خواهد شد که آن دوره ها به صورت اقدامی تفننی برای کارکنان و یا تلاش برای استفاده از مزایای آن درآید (ایبلی، ۱۳۷۲). اما به طور کلی دلایل تعیین اثربخشی برنامه های آموزشی عبارتند از:

۱- تعیین بازده آموزش

۲- ارتقای کیفیت آموزش

۳- توسعه اعتماد جمعی

سرمایه گذاری در آموزش در حال افزایش است زیرا یادگیری، دانشی ایجاد می کند که می تواند شرکت های موفق را از ناموفق تمیز دهد. از طرفی دیگر، از آنجایی که شرکتها و سازمانها سرمایه گذاریهای عمده ای در آموزش انجام می دهند و آموزش را به عنوان یک استراتژی جهت موفقیت خود انتخاب کرده اند لذا انتظار دارند فواید و نتایج آموزش را ارزیابی کنند تا سهم آموزش در تولید محصول / خدمات شرکت مشخص گردد. به طور کلی دلایل ارزشیابی آموزش را می توان به شرح ذیل جمع بندی کرد:

- برای مشخص کردن قوتها و ضعفهای برنامه؛

- جهت ارزیابی اینکه آیا محتوا، سازمان و مدیریت برنامه آموزش، در به کارگیری آموزش در شغل کمک می کند یا خیر؛

- جهت مشخص کردن فواید آموزش برای فراگیران؛

- جهت ارزیابی میزان رضایت فراگیران از برنامه آموزش؛

- برای تعیین فواید و هزینه های مالی برنامه برای شرکت / سازمان؛

- جهت مقایسه هزینه و فایده برنامه های مختلف آموزشی جهت انتخاب بهترین برنامه (پور صادق، ۱۳۸۴).

## ۱-۴- مدل مفهومی

هر مدل مفهومی بعنوان نقطه شروع و مبنایی جهت انجام مطالعات و تحقیقات است بگونه‌ای که متغیرهای مورد نظر تحقیق و روابط میان آنها را مشخص می‌کند (Edwards et al, 2000). عبارت دیگر می‌توان گفت که بصورتی ایده‌ال، مدل مفهومی یا همان نقشه ذهنی<sup>۱</sup> (Maastricht school of management, 2001, 3) و ابزار تحلیلی<sup>۲</sup>، یک استراتژی جهت شروع و انجام تحقیق است بگونه‌ای که انتظار می‌رود در حین اجرای تحقیق، متغیرها، روابط و تعاملات بین آنها مورد بررسی و آزمون قرار گرفته، و حسب ضرورت تعدیلاتی در آنها انجام شده و عواملی نیز از آنها کم و یا به آنها اضافه شود (Sautter & Leisen, 1999).

به منظور آزمون قابلیت اجرایی بودن یک مدل، در حالت کلی می‌توان از سه روش استفاده کرد که عبارتند از: ۱- اجرای مدل در دنیای واقعی (Koontz et al, 1986, 500)، (الوانی، ۱۳۸۰، ۵۴). ۲- استفاده از روش دلفی<sup>۳</sup> یا نظرسنجی از خبرگان (Mulford & Klomlan, 1982). ۳- استفاده از فنون ریاضی و شبیه سازی (Barjis et al, 2000). در تحقیق حاضر، حسب ضرورت، یکی از این روشها مورد استفاده قرار خواهند گرفت.

در ادبیات تعلیم و تربیت، الگوهای متعددی برای تعیین نیازهای آموزشی وجود دارند که با توجه و شرایط تحقیق می‌توان از یکی یا ترکیبی از آنها استفاده کرد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۱، ۸۲). بصورت کلی، در تمامی این الگوها، نیازهای آموزشی اصولاً در سه حوزه دانش، مهارت و نگرش مورد بررسی قرار گرفته (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۸۱، ۵۸)، آنگاه به اولویت بندی آنها اقدام می‌شود.

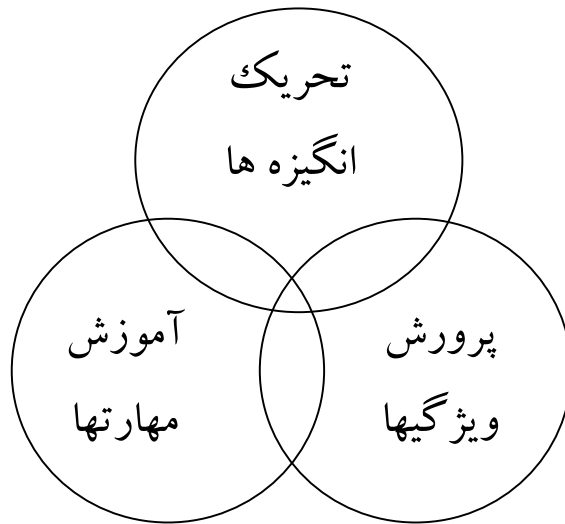
بمنظور تعیین نیازهای آموزشی طرح های زود بازده و کارآفرین جامعه آماری طرح حاضر، با توجه به ماهیت سازمانی آنها، حوزه های اصلی نیازهای آموزشی آنها عبارتند از: سازمان، شغل و فرد (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۸۱، ۶۸). بر این اساس همانگونه که در قسمت بیان مسئله هم آمده است هدفهای مورد نظر در آموزش کارآفرینی بصورتی خاص در سه حوزه تحریک انگیزه ها، پرورش ویژگیها و آموزش مهارتها می باشد. لذا مدل مفهومی تحقیق حاضر بگونه ای طراحی شده است که بتواند اولاً نیازهای آموزشی کارآفرینانه را در سه حوزه فوق تعیین کند. و ثانیاً اینکه بتواند آنها را نسبت به یکدیگر اولویت بندی نماید.

1. Mental map

2. Analytical instrument.

3. Delphi.





شکل ۱-۲ مدل مفهومی طرح تحقیق

### ۱-۵-۱- اهداف پژوهش

#### ۱-۵-۱-۱- هدف اصلی

♦- ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی برگزار شده در زمینه طرح های زوده بازده و کارآفرین در استان مازندران (اداره کار و امور اجتماعی).

#### ۱-۵-۱-۲- اهداف فرعی

بر اساس هدف اصلی اول، اهداف فرعی آن عبارتند از:

- ♦- ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی طرح های زوده بازده و کارآفرین در تحریک انگیزه ها.
- ♦- ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی طرح های زوده بازده و کارآفرین در پرورش ویژگیها.
- ♦- ارزیابی اثربخشی دوره های آموزشی طرح های زوده بازده و کارآفرین در آموزش مهارتها.

به طور کلی هدف های مورد نظر در آموزش کارآفرینی به شرح ذیل می باشند:

**الف) تحریک انگیزه ها:** یکی از اهداف در آموزش و ترویج کارآفرینی تحریک انگیزه ها در افرادی است که دارای خصوصیات کارآفرینانه می باشند. شناخت این افراد از توانایی های خود و آگاهی دادن در این زمینه و

برانگیختن آنها از اصلی ترین وظایف آموزش کارآفرینی است. تحریک انگیزه هایی از قبیل: میل به کسب ثروت، توفیق طلبی، استقلال طلبی، تمایل به ساختن چیزی نو، قبول نداشتن شیوه های موجود، قرار نگرفتن فرد در پایگاه اجتماعی که لیاقتش را دارد و نظایر آن موجب می شود که فرد را در مسیر کارآفرین شدن قرار دهد.

**ب) پرورش ویژگی ها:** چنانکه ذکر شد ویژگی هایی که موجب می گردد فرد کارآفرین شود، توارثی نیست بلکه اکتسابی است. بنابراین پرورش این ویژگیها در افراد مختلف لازم است. برخی از افراد در محیط هایی پرورش می یابند که زمینه برای تحریک انگیزه ها و پرورش ویژگی های آنان فراهم است، بنابراین در صورتی که این افراد کسب و کاری را شروع نمایند، مطالعات نشان داده که اغلب با موفقیت همراه خواهد بود. اما بیشتر مردم در چنین محیط هایی قرار ندارند، لذا ایجاد انگیزش و پرورش ویژگی ها از طریق برنامه های آموزشی برای آنان لازم است. این ویژگی ها شامل مواردی همچون آموزش تفکر خلاق، بالابردن ریسک پذیری، بالابردن قدرت تحمل ابهام، دادن اعتماد به نفس، فرصت شناسی، دادن اطلاعات آموزشی نسبت به خصوصیات روانی شخص از قبیل مرکز کنترل می باشد.

**ج) آموزش مهارتها:** این آموزشها به سه بعد تقسیم می گردند:

- قبل از تاسیس شرکت
- زمان تاسیس شرکت
- بعد از تاسیس شرکت (اداره شرکت)

قبل از تاسیس باید فرد کارآفرین چگونگی راه اندازی یک کسب و کار و مراحل آن، چگونگی انجام کارهای گروهی و مهارتهای ارتباطی و نظایر آن را بیاموزد. در زمان تاسیس باید در زمینه مسائل مالی، شناخت بازار، اصول مدیریت، بیمه، اقتصاد، قانون کار و امور حقوقی، آگاهی و تبحر لازم را کسب نماید. توانایی مدیریت توسعه و رشد شرکت، یافتن شیوه های جدید، رقابت و حفظ موقعیت در بازار، یافتن بازارهای جدید نیز از جمله مهارتهای مورد نیاز کارآفرین بعد از تاسیس شرکت هستند. کلیه هدفها و مراحل فوق به منظور ایجاد انگیزش در بین افراد و ایجاد کارآفرینان جدید، آگاهی دادن، هدایت و تشویق کارآفرینان به سوی کسب مهارتهای لازم و ارائه آموزشهای لازم برای کسب مهارتهای مورد نیاز به کارآفرینان صورت می گیرد و گذراندن این دوره ها برای موفقیت کارآفرینانی که قبلاً هیچگونه سابقه و زمینه محیطی لازم برای آنان فراهم نبوده، ضروری است (کاراد، ۱۳۸۵).

### ۱-۶- سوال/فرضیه

در صورتیکه با توجه به بررسی ادبیات موضوعی تحقیق نتوان جهت خاصی را برای توصیف، بیان رابطه و یا بیان تفاوت بین متغیرهای تحقیق پیش‌بینی کرد باید به بیان سؤال ویژه تحقیق پرداخت (بازرگان، ۱۳۷۷، ۳۷).  
 بعبارت دیگر، در تحقیقاتی که دنبال یافتن چیستی پدیده‌ای هستیم و یا نظر افراد را در مورد پدیده‌ای جستجو می‌نمائیم باید به طرح سؤال اقدام کنیم و در مواردی که می‌خواهیم درباره رابطه علت و معلولی و یا همبستگی بین دو یا چند پدیده مشخص تحقیق کنیم از فرضیه استفاده می‌نمائیم (ظهوری، ۱۳۷۸، ۶۰). همچنین بیان شده که، چنانچه روش تحقیق پیمایشی<sup>۱</sup> و از نوع توصیفی باشد، ذکر یکسری سوالات کفایت می‌کند، ولی اگر در صدد تبیین موضوع مورد مطالعه باشیم بایستی از چارچوب نظری یا مفهومی تحقیق، فرضیه‌ها را استخراج نماییم.

### ۱-۶-۱- سوال اصلی

۱- آیا دوره‌های آموزشی طرح‌های زودبازده و کارآفرین بر گزار شده در استان مازندران اثربخش بوده است؟

### ۱-۶-۲- سوالات فرعی

- ۱- آیا دوره‌های آموزشی طرح‌های زودبازده و کارآفرین در بعد تحریک انگیزه‌ها اثربخش بوده است؟
- ۲- آیا دوره‌های آموزشی طرح‌های زودبازده و کارآفرین در بعد پرورش ویژگیها اثربخش بوده است؟
- ۳- آیا دور‌های آموزشی طرح‌های زودبازده و کارآفرین در بعد آموزش مهارت‌ها اثربخش بوده است؟

### ۱-۶-۳- متغیرهای وابسته

#### ۱-۳-۶-۱- متغیر وابسته اصلی

♦ - اثربخشی دوره‌های آموزشی طرح‌های زودبازده و کارآفرین.

#### ۱-۳-۶-۲- متغیرهای وابسته فرعی

♦ - اثربخشی دوره‌های آموزشی در تحریک انگیزه‌ها چیست؟

<sup>1</sup>. Survey

♦ - اثر بخشی دوره‌های آموزشی در پرورش ویژگیها چیست؟

♦ - اثر بخشی دوره‌های آموزشی در آموزش مهارتها چیست؟

۱-۶-۴- تک متغیری وابسته است.

### ۱-۷-۲- قلمرو تحقیق

#### ۱-۷-۱- قلمرو مکانی تحقیق

از نظر مکانی تحقیق حاضر در سطح 'SME' های خصوصی یا مستقل و همچنین موسسات برگزارکننده دوره های آموزشی تحت نظارت اداره کار و امور اجتماعی استان مازندران انجام خواهد شد.

#### ۱-۷-۲- قلمرو زمانی تحقیق

با توجه به اثرات اقتضائی متغیرهای مختلف و بخصوص متغیرهای محیطی بر موضوع تحقیق، دوره زمانی اجرای تحقیق بعنوان محدوده زمانی طرح در نظر گرفته شده است. البته قابل ذکر است از آنجائی که تاکنون چنین تحقیقی در سطح استان مازندران انجام نشده است حسب ضرورت دوره های زمانی بیشتر نیز مورد توجه قرار خواهند گرفت.

#### ۱-۷-۳- قلمرو موضوعی تحقیق

از نظر موضوعی نیز شامل آموزشهای کارآفرینی بصورت عام و تعیین نیازهای آموزشی در سه حوزه تحریک انگیزه ها، پرورش ویژگیها و آموزش مهارتهای کارآفرینانه در سطح اداره کار و امور اجتماعی استان مازندران به طور خاص خواهد بود.

### ۱-۸- تعاریف واژه ها و اصطلاحات

#### ارزشیابی

ارزشیابی در لغت به مفهوم یافتن ارزشهاست، در واقع ارزشیابی قسمتی از فرایند بقای انسان است به ترتیبی که پیوسته درصدد ارزشیابی اعمال و تجربه هایی است تا عملکرد آینده، رضایت بیشتری را به دست آورد.

---

<sup>1</sup>. Small and Medium sized Enterprises