



طراحی الگوی اثربخش آموزش کار آفرینی در صنایع تولیدی بر اساس نظریه داده بنیاد

شهرام بیات

دانش آموخته دکتری کارآفرینی، گروه کسب و کار جدید، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

افسانه زمانی مقدم (مسئول مکاتبات)

دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران.

A.Zamanimoghadam@srbiau.ac.ir

حسین وظیفه دوست

دانشیار و عضو هیئت علمی واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۱/۲۸

چکیده

زمینه: آنچه در شرایط سخت کنونی اقتصاد، ضرورت آن در جامعه بیش از پیش احساس می شود، پرداختن به مقوله اساسی کارآفرینی است. هدف: تحقیق حاضر به ارائه الگوی اثربخش آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی می پردازد. روش ها: این تحقیق با رویکرد آمیخته در دو بخش کیفی و کمی انجام شده است. در این پژوهش، محقق داده های مورد نیاز خود را با انجام مصاحبه عمیق و نیمه ساختار یافته با ۱۵ نفر از صاحب نظران، متخصصین و اساتید رشته کارآفرینی دانشگاه های کشور به جمع آوری نمود. یافته ها: نتایج تحقیق نشان داد که در مجموع تعداد ۱۶ مولفه اصلی (مقوله کلان) و ۸۴ زیرمولفه (مقوله فرعی) ارائه و تلخیص گردید. بر این اساس اثربخشی آموزش کارآفرینی به عنوان مقوله محوری بر مبنای شرایط علی طراحی برنامه آموزشی، نیازسنجی آموزشی، آمادگی یادگیرنده، تقویت مهارت های زمینه ساز و تقویت ارتباطات اجتماعی و از طریق راهبردهای سیاستگذاری آموزشی در زمینه ارتقای کارآفرینی، هدفگزی آموزشی، مدیریت مشارکتی دوره آموزشی و تحقیق و توسعه در زمینه کارآفرینی و با در نظر گرفتن اختصاص منابع و تجهیزات، نظارت و ارزیابی دوره، جو کارآفرینانه و ارزشیابی انعطاف پذیر و چندجانبه به عنوان زمینه الگو محقق می شود و منجر به تحقق افزایش خلاقیت فردی، افزایش بهره وری و جرات ریسک پذیری می گردد. نتیجه گیری: آموزش کارآفرینی به کارکنان این امکان را برای صنایع تولیدی فراهم می کند که کارآیی و بهره وری خود را افزایش دهند.

کلمات کلیدی: آموزش، کارآفرینی، الگو

مقدمه

بیستم مورد توجه محافل آموزشی کشورهای جهان قرار گرفته است. اکنون در عرصه جهانی افراد خلاق و مبتکر به عنوان کارآفرینان منشأ تحولات بزرگی در زمینه های گوناگون صنعتی، تربیتی، خدماتی و غیره شده اند (آسیس^۵ و همکاران، ۲۰۱۶). شرط بقاء در دنیای پر شتاب کنونی، استفاده از همه منابع موجود در حیطه کارآفرینی و فراهم ساختن بستری است که امکان بروز و ظهور ابتکارات و تدابیر خلاقانه و فعالیت های کارآفرینانه را فراهم سازد (راب^۶ و همکاران، ۲۰۱۴، ص ۸۲). در این بین کارآفرینان به طور خاص دارای نقشی موثرتر در فرآیند توسعه اقتصادی اند. تحقیقات نشان داده که بین رشد اقتصادی و تعداد کارآفرینان در یک کشور همبستگی مثبت وجود دارد. زیرا کشوری که دارای تعداد زیادی کارآفرین باشد از محرکهای تجاری و اقتصادی قویتری برخوردار است (ناکارا^۷ و همکاران، ۲۰۲۱، کومبز و همکاران، ۲۰۲۱، ماکسون^۸ و همکاران، ۲۰۲۱).

اگر برنامه ریزان، تصمیم گیرندگان و کارکنان سازمان کارآفرین باشند، فرصت های اقتصادی را بهتر درک کرده و قادرند از منابع موجود به منظور نوآوری استفاده بیشتری نمایند و در نتیجه سریع رشد کرده و در صحنه رقابت باقی بمانند. در حقیقت کارآفرینی هم می تواند در هنگام آغاز فعالیت اقتصادی یک یا گروهی از افراد اتفاق افتد و هم درون یک سازمان در حال فعالیت رخ دهد (دیاس^۹ و همکاران، ۲۰۲۱). از این رو در این عرصه نوین رقابتی جامعه ای پیشتاز است که از دانش آموختگانی برخوردار باشند که بتوانند با خلاقیت و پویایی منابع تولید را گردآوری کنند و با کوششهای خلاقانه خود به کسب و کار بپردازند و کارآفرین باشند (لیسا^{۱۰}، ۲۰۲۱).

بهبود ارتقای عملکرد کارآفرینی نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری، به منظور نیل به حداکثر بازدهی از منابع انسانی

برای بقاء در محیطهای متغیر و نامطمئن کسب و کار امروزی، سازمانها باید قادر باشند خود را با پیچیدگی فرآیندها و تغییرات سریع و روز افزون وفق دهند (کانیگهام^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). در چنین فضاهایی، سازمانهایی با ظرفیت نوآوری بالا، قادر خواهند بود به چالشهای محیطی سریع تر پاسخ دهند و از تولیدات جدید و فرصتهای بازار، بهتر از سازمانهای غیر نوآور استفاده کنند (گریفین و هنریش^۲، ۲۰۲۱). گوپتا^۳ و همکاران (۲۰۲۰) معتقدند نوآوری منشأ تحول سیستم در جهت رشد و کمال است سیستمی به کمال می رسد که در آن نوآوری، اصلاح و تجدید حیات به طور مستمر رخ دهد سیستم و جامعه نوآور به طور دائم خود را با استعدادهای جوان و افکار جدید تازه می کند. سازمان در این جهت خود را به فنون، روش ها و افکار، ابزار جدید و پیشرفته مجهز می سازد در جریان آخرین پیشرفت ها و دانش ها قرار می گیرد و با به کار بستن آنها به طور دائم در جهت بهینه سازی حرکت می کند در این صورت حرکت سازمان به سوی کمال تضمین می شود (گوپتا و همکاران، ۲۰۲۰).

کارآفرینی بخش اساسی از یک اقتصاد و جامعه محسوب شده و منبعی مهم برای توسعه اقتصادی کشورها می باشد. از آنجایی که کارآفرینی ارزشهای اجتماعی و شخصی را به دنبال دارد، توجه سیاستمداران و نیز محققان حوزه ها و رشته های مختلف را به خود معطوف ساخته است. شین و ونکاتارامن^۴ بیان می کنند که اینکه چرا، چه زمانی و چه وقت برخی از افراد به خوبی می توانند فرصت های کسب درآمد را شناسایی نموده و آن را راه اندازی نمایند و متعاقباً تصمیمات صحیح را در طی فرآیند کارآفرینانه اتخاذ نمایند، به سه فعالیت عمده بر می گردد: کشف، ارزیابی و بهره برداری از فرصت های کسب و کار. کارآفرینی موضوعی است که از اواخر قرن

^۵. Acs

^۶. Robb

^۷. Nakara

^۸. Mukson

^۹. Dias

^{۱۰}. Lisa

^۱. Cunningham

^۲. Griffin & Heinrich

^۳. Gupta

^۴. Venkataraman

المللی به حیات اقتصادی - اجتماعی ادامه خواهند داد که روحیه کارآفرینی داشته باشند (گاربرو^{۱۰}، ۲۰۲۱).

اگر در گذشته برگزاری دوره‌های آموزشی و شرکت دادن کارکنان در آن‌ها اقناع‌کننده به نظر می‌رسید، امروزه از آموزش انتظار می‌رود که بتواند تحقق اهداف سازمانی را تسهیل نماید. بنابراین در نظام آموزش سازمان‌ها علاوه بر انجام آموزش، باید اثربخشی این دوره‌ها نیز مورد توجه قرار گیرد (فورد^{۱۱}، ۲۰۱۴، ص ۶۵). مطالعات گسترده حاکی از آن است که چگونه می‌توان این نوع آموزش‌ها را برای دستیابی به اهداف طراحی نمود اما با وجود این، بیشتر این مطالعات در ماهیت‌شان کلی و عمومی بوده و تعداد کمی از آن‌ها به‌طور خاص روی مسائل تمرکز نموده‌اند. بر اساس نتایج برخی پژوهش‌های انجام شده پیرامون دوره‌های تخصصی قوه قضائیه، علیرغم هزینه‌های مصروفه زیاد و فراگیر بودن، این دوره‌ها تأثیر چندانی در بهبود عملکرد کارکنان نداشته است. ضعف محتوایی از لحاظ کاربردی بودن، روزآمد نبودن، عدم تناسب محتوا با نیازهای آموزشی فرمانده‌ها و مدیران عدم توجه به مباحث بنیادی روش‌های تدریس دوره‌های تخصصی، استفاده از روش‌های سنتی تدریس در دوره‌های آموزشی عدم تأثیر مثبت دوره‌ها بر عملکرد از جمله نارسایی‌های دوره‌های تخصصی برگزار شده بوده است که ضرورت ارزشیابی این دوره‌ها را نشان می‌دهد (شکرزاده، ۱۳۹۶).

برای بررسی تأثیر آموزش‌های سازمانی بر اساس الگوی فرآیند علمی آموزش (براساس استاندارد ISO ۱۰۰۱۵) در پنج مرحله صورت می‌گیرد:

۱. تشخیص نیازهای آموزشی (نیازسنجی آموزشی): فرآیندی جهت تعیین نیازهای آموزشی کارکنان و اولویت‌بندی این نیازهاست.
۲. طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی: داده‌های حاصل از نیازسنجی، به‌منابهای مواد اولیه‌ای برای برنامه‌ریزی‌های آموزشی می‌باشند.

و مادی به کار گرفته‌شده و دستیابی بهینه به اهداف کارآفرینی سازمانی، از جمله مهم‌ترین وظایف مدیران است، که ارائه آموزش‌های اثربخش به این مهم یاری می‌رساند. در ارائه آموزش‌های اثربخش شرایط و عواملی وجود دارد که بر یا افزایش عملکرد مدیران تأثیرگذار است (سالاس^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۳). سازمان‌ها از ارکان مهمی از قبیل ساختار، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت تشکیل‌شده‌اند که به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران نیروی انسانی مهم‌ترین رکن در این بین است، زیرا کارایی سازمان منوط به انجام وظایف درست و صحیح این نیروها در دایره صفا و ستادی است. از آنجایی که درصد بالایی از منابع و سرمایه‌های سازمان‌ها را منابع انسانی تشکیل می‌دهد؛ از این‌رو، تأمین این سرمایه انسانی مستلزم انجام فعالیت‌های آموزشی منظم و مستمر در تمامی سطوح سازمانی است (پریادارشینی^{۱۲}، ۲۰۱۲)، به‌عبارتی‌دیگر تغییرات مکرر و جهان بی‌ثبات امروز، داشتن یک نیروی کار توانا و آموزش‌دیده برای رشد و کامیابی هر سازمان حیاتی است. سازمان‌ها برای سازگاری با محیط نیازمند تغییرات درونی‌اند. جهت اجرای هرگونه تغییری در سازمان، مدیریت باید به فکر آموزش و آگاه کردن کارکنان خود باشد (پفیفیر، جانسن، یانگ و گلن^{۱۳}، ۲۰۱۳). در عصر کنونی دانش نیز به عنوان منبعی ارزشمند و استراتژیک و همچنین یک دارایی مطرح است و ارائه محصولات و خدمات با کیفیت مناسب، بدون مدیریت و استفاده صحیح از این سرمایه ارزشمند امری دشوار و گاهی ناممکن است (هیجاوی^{۱۴}، ۲۰۲۱). برخی از اندیشمندان معتقدند دانش مبنایی برای نوآوری و موقعیت اقتصادی ایجاد می‌کند و این امر خود به سبک مزیت رقابتی منجر می‌شود. باید پذیرفت که عصر تسلط روحیه کارآفرینی فرا رسیده است. در بازارهای پرقابته جهانی سرمایه داری بزرگ کلاسیک به مرور قدرت خود را از دست خواهند داد و صرفاً کسانی در عرصه‌های بین

^{۱۱}. Salas

^{۱۲}. Priyadarshini

^{۱۳}. Pfeifer, C., Janssen, S., Yang, P., & Backes-Gellner

^{۱۴}. Hijjawi

^{۱۰}. Guerrero

^{۱۱}. Ford

۳. اجرا (تدارک برای آموزش): پس از آنکه برنامه ریزی آموزشی تنظیم گردید و مورد تأیید سیاست‌گذاران تصمیم‌گیرنده واقع شد، مرحله‌ی اجرایی آن آغاز می‌شود.

۴. پایش و بهبود فرآیند آموزش (نظارت): یعنی دریافت سوابق و اطلاعات کلیه فرآیندهای آموزش، محاسبه شاخص‌های مربوطه بر اساس بازه زمانی تعریف‌شده، تحلیل نتایج به دست آمده، بازنگری و تهیه اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه در خصوص هریک از فرآیندهای آموزش می‌باشد.

۵. ارزشیابی نتایج آموزش: یعنی اندازه‌گیری ارزش یک برنامه آموزشی برای تعیین درجه‌ی تأثیر و سودمندی آن می‌باشد (خراسانی و حسن‌زاده بارانی کرد، ۱۳۸۶، ص ۶۳).

کار آفرینی مقوله‌ای است که در شرایط خطر خیز و پر ابهام و از طریق کشف فرصتها و بهره‌گیری از منابع پدید می‌آید. خلق ابتکارات و نوآوریها و ایجاد کسب و کارهای جدید، قابلیت را نیازمند است که در عنصر کارآفرینی یافت می‌شود. از این رو دنیای کنونی توانسته است این فرآیند را با همه ویژگیهایش به‌خوبی دریابد و در سالیان اخیر این دریافت را در مورد کارآفرینان تعمیق بخشیده است (داتا و گایلی^{۱۷}، ۲۰۱۲، ص ۹۶). بر خلاف کشورهای پیشرفته، عوامل متعددی وجود دارد که مانع شکوفایی کارآفرینی در کشور ایران شده است. سرمنشاء اصلی عدم توسعه کارآفرینی در اینگونه کشورها عبارتند از عدم توجه لازم به آموزش کارآفرینی، دولتی بودن اقتصاد، مقررات دست و پاگیر اداری، عدم روحیه کار گروهی و توقف به خاطر حفظ استانداردها (احمدپور داریانی، ۱۳۸۷، ص ۲۲).

شاخص جهانی کارآفرینی توسط موسسه توسعه جهانی کارآفرینی GEDI تهیه می‌شود. این شاخص، اطلاعات کلیدی برای تقویت اکوسیستم کارآفرینی کشورها در اختیار سیاستگذاران قرار می‌دهد. ر گزارش شاخص جهانی کارآفرینی ۲۰۱۶، نه تنها بیش از ۱۳۰ کشور جهان

بر پایه اکوسیستم کارآفرینی آنها رتبه بندی شده اند، بلکه چارچوبی برای درک موقعیت هر کشور در برابر اکوسیستم همسایگان آن نیز فراهم شده است. این گزارش نشان داده که کشورها در مناطق مختلف با گستره متفاوتی از موانع رشد کارآفرینی مواجه هستند که در سیاست های خود باید به آنها بپردازند. در این گزارش علاوه بر تشخیص موانع منطقه ای، مدل ها و الگوهایی برای نواحی مختلف نیز معرفی شده است. در این گزارش پیشنهاد شده که منطقه آسیا - اقیانوسیه می بایست تمرکز کارآفرینان خود بر صادرات را افزایش دهد، اروپا لازم است تا به افراد کمک کند تا فرصت های کارآفرینی را درک کنند، خاورمیانه و شمال افریقا باید ریسک عمومی کسب و کارها را کاهش دهند و آموزش ارتقاء پیدا کند، سایر کشورهای افریقا آموزش عالی را گسترش دهند، در آمریکای شمالی، کارآفرین باید در جامعه محلی خود برجسته شود و کشورهای آمریکای مرکزی و جنوبی باید در جهت توسعه فناوری های نوین سرمایه گذاری کنند. لازم به ذکر است، در گزارش ۲۰۱۶ شاخص جهانی کارآفرینی، رتبه ایران در میان ۱۳۰ کشور جهان، ۸۰ و در میان ۱۵ کشور منطقه خاورمیانه و شمال افریقا ۱۴ است. بهترین امتیاز ایران در رکن مهارت های استارت آپ ها با اخذ امتیاز ۰٫۷۱ (میانگین جهانی ۰٫۴۲)، و پایین ترین امتیاز در رکن بین المللی سازی با اخذ امتیاز ۰٫۰۹ (میانگین جهانی ۰٫۴۱) است (آسیس و همکاران، ۲۰۱۶، ص ۱۵). طبق گزارشی که بانک جهانی در سال ۲۰۱۰ از موانع کارآفرینان در خاورمیانه منتشر کرده است^{۱۸}، عمدتاً موانع کارآفرینان در کشورهای این منطقه به علت وجود نقص و مشکل در موارد زیر است: ارتباطات، حمل و نقل، اخذ مجوزهای تجاری، دسترسی به انرژی مورد نیاز، مکان مناسب کسب و کار، قوانین و مقررات موجود از جمله قانون کار، دسترسی به منابع مالی، بازاریابی و دسترسی به مشتریان، مهارتهای حرفه ای، مالیات و نرخ مالیاتی، رکود اقتصادی، فعالیت های

^{۱۸} Country Enterprise Survey data, World Bank

^{۱۷}. Datta & Gailey

و مدل های فرآیندی روی آورده اند (احمدپور داریانی، ۱۳۸۷، ۱۱۲).

مدل های فرآیندی: مدل های فرآیندی شامل دو دسته اصلی از مدل ها می باشند، که در ادامه تحت بررسی قرار خواهند گرفت:

الف) فرآیند رویدادی

در این دیدگاه، کارآفرینی فرآیندی است که در آن فرد کلیه فعالیت های کارآفرینانه را برنامه ریزی، اجرا و کنترل می نماید. به علاوه، در این بین مفاهیمی وجود دارد که بر هر رویداد در فرآیند کارآفرینانه تأثیر می گذارند. طرفداران این دیدگاه معتقدند که بروز برخی عوامل محیطی و تأثیر آن بر فرد، نقش بسیار تعیین کننده ای در تصمیم وی به کارآفرین شدن، دارد (صیام، ۱۳۹۷).

ب) فرآیند چند بعدی

در این دیدگاه، کارآفرینی یک چارچوب چندبعدی و پیچیده می باشد که کلیه عوامل شامل فرد کارآفرین و ویژگی های او، مهارت ها و سبک های مدیریتی او، فرهنگ، استراتژی، ساختار، نظام و سازمان را دربرمی گیرد (احمدپور داریانی، ۱۳۸۷، ۱۱۲).

اثربخشی آموزش

به طور کلی عوامل مؤثر بر انتقال آموزش را می توان به سه دسته تقسیم کرد ویژگی های فردی، آموزشی و سازمانی این عوامل بر نتایج آموزشی تأثیر دارند (هولتون و همکاران، ۲۰۰۰؛ آلوارز و همکاران، ۲۰۰۴) و در کل این مدل ها بیان می کند که این مجموعه از ویژگی ها مستقیماً با یادگیری و اثربخشی آموزشی ارتباط دارند.

غالب سازمان ها و موسسات پیشرو، به منظور بهسازی منابع انسانی خویش، بیش از پیش توجه خود را به برگزاری دوره های آموزشی معطوف داشته اند، اما در حالیکه اهمیت و ضرورت طراحی و اجرای آموزش های حین کار در سازمان ها به صورت یک امر طبیعی درآمده است و همگان بر آن اتفاق نظر دارند، آنچه در طراحی و اجرای آموزش اهمیت فوق العاده ای پیدا می کند،

ضد رقابتی، سیاستهای ناپایدار دولت، اقتصاد ناپایدار و غیره (هالولرد-درامایر^{۱۹}، ۲۰۱۲، ص ۳۶).

در صنایع تولیدی عدم اثربخشی آموزش های کارآفرینی به یکی از مهم ترین نگرانی های مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. به همین دلیل، صنایع تولیدی که بتوانند دلایل و عوامل مؤثر در عدم اثربخشی آموزش های کارآفرینی را درک کنند، خواهند توانست پیش از اینکه کارکنان دچار فرسودگی، بی انگیزگی و عدم رضایت شغلی شوند، سیاست ها و روش های مؤثری را برای نوآوری و خلاقیت سازمانی به کار گیرند. با توجه به مطالب فوق مسئله اساسی پژوهش حاضر این است که الگوی اثر بخش آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی کدام است؟

مبانی نظری

کارآفرینی

تلاش محققین در ارائه مدل های کارآفرینی با توجه به جنبه های رویکرد رفتاری و رویکرد ویژگی ها و تعاریف کارآفرینی انجام می گردد. در واقع، می توان دو دسته مدل را ارائه نمود: مدل های فرآیندی و مدل های محتوایی.

مدل های محتوایی: کلیه تلاش های محققین در خصوص مطالعه رویکرد ویژگی ها که منجر به شناسایی خصوصیات فردی و شخصی افراد می گردد، جزیی از این طبقه بندی محسوب می گردد.

آنچه که می بایستی مورد توجه قرار گیرد این است که هدف محققین در رویکرد ویژگی ها و مدل های محتوایی، یافتن یک چارچوب روانشناسانه و ارائه تعریف کارآفرینی بر مبنای یکسری ویژگی ها بوده است که با توجه به محدودیت تحقیقات در پرداختن و اظهار نظر قطعی راجع به این ویژگی های فردی، ارائه مدل محتوایی فراگیر همواره عقیم مانده است. بر این اساس، محققین به جای پرداختن به رویکرد ویژگی ها، به رویکرد رفتاری

^{۱۹}. Hallward-Driemeier

آنان تغییر رخ داده است با روشهایی همچون گروه کنترل و گروه گواه سنجیده می‌شود. اگر مهارت و دانش جدید گروه گواه از گروه کنترل بیشتر باشد آموزش موفقیت آمیز بوده است.

- **بررسی تغییر رفتار کارآموز:** مهم است بدانیم چه اندازه تغییر رفتاری که در کارآموز مشاهده می‌شود بر اثر آموزشی بوده که به او داده شده است. طبیعتاً هر اندازه که تغییر رفتار، بیشتر در جهت مطلوب باشد دوره آموزشی موفق تر ارزیابی می‌گردد. انتقال مطالب آموزشی مسأله بسیار مهمی است و بر این مطلب تاکید دارد که تا چه اندازه مطالب آموخته شده در شغل فرد مؤثر واقع شده است.

- **بررسی نتایج:** تا چه اندازه آموزش کارکنان به نتایج مطلوبی چون کاهش ضایعات و شکایات، افزایش تولید و کیفیت بهتر کار منجر گردیده است. اصلی ترین دغدغه مدیران منابع انسانی در زمینه آموزش این است که باید نشان دهند آموزش در صحنه عمل موجب ارتقای کارایی و اثربخشی می‌شود و مفید است. برای این منظور باید داده‌های مالی، نظر سنجی های دوره ای و داده‌های فروش گردآوری و تحلیل شود (سنیل و باهلاندر^{۲۰}، ۲۰۱۰).

برگزاری دوره‌های آموزشی زمانی مفید خواهد بود و اثربخشی بالایی دارد که در راستای نیازهای واقعی سازمان باشد و وقتی آموزش‌ها در راستای نیاز داخلی سازمان و کارکنان نباشد به جای اثربخشی اتلاف وقت است. براین اساس برای جهت دار و مفید ساختن آموزش‌ها نیاز به تعیین اثربخشی آموزش‌ها است که این امر کار خیلی دشواری است. براساس پژوهش‌های انجام شده در سازمان‌های ایرانی وقتی دوره آموزشی برگزار و انتقال یادگیری و دانش انجام می‌شود ولی دوره اثربخشی لازم را ندارد می‌بایست علت را در موارد زیر جستجو کرد.

- مشخص نبودن قابلیت خاص مورد انتظار بعد از گذراندن دوره توسط فراگیر.

ارزیابی اثربخشی این نوع آموزش‌هاست، به‌گونه‌ای که بتوان از نتایج به دست آمده از آن‌ها، آموزش‌های تکمیلی و جهت داری را طراحی کرد. تعیین دقیق اثرات و نتایج یک دوره آموزشی بر شرکت کنندگان و تعیین دقیق نحوه عملکرد آن‌ها در بازگشت به محل کار خود در سازمان، فرایندی پیچیده و مشکل و گاه مبتنی بر قضاوت‌های ذهنی کسانی است که هر چند در تهیه و اجرای ظاهراً موفقیت آمیز یک دوره آموزشی کوشش بسیار به عمل می‌آورند، اما کمتر به آثار و نتایج عملی دوره آموزشی توجه دارند. سازمان‌ها سالانه مبالغ هنگفتی را برای آموزش مهارت‌های خاص صرف می‌کنند بدون اینکه اثربخشی آن‌ها به طور مطلوب اندازه گیری شود یا سیستم بازخور مناسبی در سازمان وجود داشته باشد. متأسفانه در بسیاری از موارد سیستم اثربخشی وجود ندارد یا بسیار پراکنده و بی نظم است. از سوی دیگر هر گونه بی توجهی و سهل انگاری در ارزشیابی دوره‌های آموزشی موجب خواهد شد که آن دوره‌ها به صورت اقدامی تفننی برای کارکنان و یا تلاش برای استفاده از مزایای آن درآید. از طریق تعیین میزان اثربخشی عملیات و مداخلات آموزشی می‌توان قضاوت کرد که عملکرد تا چه اندازه مطلوبیت دارد و تا چه اندازه باید بهبود یابد (سعیدی مبارکه، ۱۳۹۳). معمولاً اثربخشی دوره‌های آموزشی بر اساس چهار معیار اصلی، ارزیابی و سنجیده می‌شود:

- **رضایت کارآموز از دوره:** ساده ترین و متداول ترین روش ارزیابی برنامه آموزش، بررسی واکنش و بازخور مشارکت کنندگان است. معمولاً با پرسش نامه هایی از شرکت کنندگان در دوره سوال می‌شود که تا چه اندازه از محتوا و شکل آن راضی هستند. از این طریق می‌توان نقاط ضعف برنامه آموزش را شناسایی و برطرف کرد.
- **یادگیری حاصل از دوره:** علاوه بر بازخور شرکت کنندگان، سنجش میزان یادگیری آن‌ها نیز حائز اهمیت است. اینکه تا چه اندازه در دانش و مهارت‌های

^{۲۰}. Snell & Bohlander

	تحمل ابهام	
نگرشی	ریسک پذیری، پیش فعالی، رشد	نابی ^{۲۳} و همکاران (۲۰۱۷)
نگرشی	نگرش به کار، سیال بودن	کایرو ^{۲۴} (۲۰۱۸)
مهارتی	ریسک پذیری، نوآور بودن	گالوائو ^{۲۵} و همکاران (۲۰۱۸)
مهارتی	ریسک پذیری، نوآوری، پیش فعالی	فایولی ^{۲۶} (۲۰۱۸)
مهارتی	تحلیل، نوآوری	لیندر ^{۲۷} (۲۰۱۸)
دانشی	آموزش ارزشمندی و نوآوری	افوبی و ارکوه ^{۲۸} (۲۰۱۸)
مهارتی	عملکرد کارکنان، رضایت مشتری، میزان گردش، وفاداری کارکنان، ارزش بازار شرکت	توماس ^{۲۹} (۲۰۱۸)
مهارتی	نوآوری، ریسک پذیری، پیش فعالی	کوماروا ^{۳۰} و همکاران (۲۰۱۹)
مهارتی	نوآوری، ریسک پذیری، پیش فعالی	فایرو ^{۳۱} و همکاران (۲۰۱۹)
مهارتی	ریسک پذیری، پیش فعالی و نوآوری	آپاریسیو ^{۳۲} و همکاران (۲۰۱۹)
مهارتی	ریسک پذیری، نوآوری، پیش فعالی	هاهن ^{۳۳} و همکاران (۲۰۲۰)، لیسا و همکاران (۲۰۲۱)
مهارتی	یادگیری، نتایج سازمانی، رفتار	جینا ^{۳۴} (۲۰۲۰)، گاریرو و همکاران (۲۰۲۱)
نگرشی	عناصر انگیزشی، عوامل مربوط به محیط کار، عناصر کنترل بر فرصتهای انتقال	برونی و لوتز ^{۳۵} (۲۰۲۰)، لیسا (۲۰۲۱)
مهارتی	قدرت مذاکره، مهارتهای ارتباط فردی، مدیریت کسب و کار، مهارت تیم سازی	شاه ^{۳۶} و همکاران (۲۰۲۰)، ماکسون و همکاران (۲۰۲۱)

^{۲۳}. Nabi

^{۲۴}. Kyrö

^{۲۵}. Galvão

^{۲۶}. Fayolle

^{۲۷}. Lindner

^{۲۸}. Efobi & Orkoh

^{۲۹}. Thomas

^{۳۰}. Komarova

^{۳۱}. Fiore

^{۳۲}. Aparicio

^{۳۳}. Hahn

^{۳۴}. Jena

^{۳۵}. Brüne & Lutz

• بی انگیزگی کارکنان جهت پیاده سازی مطالب آموخته شده.

• بی توجهی مدیران و سرپرستان قسمت ها به کارکنان آموزش دیده و به کار گیری آنها در محیط کار.

• عدم فرصت و مجال به فراگیران تا دوره آموزشی که گذرانده اند در محیط کار به کار گیرند و ارزش های خود را نشان دهند.

که می توان با سیستم ارزیابی عملکرد مناسب و فرصت دادن برای اشتباه و بکار بردن آموخته ها در محیط کار و انگیزه دادن به کارکنان اثربخشی دوره های آموزشی و همچنین بهره وری سازمانی را بالا برد.

براساس مرور مبانی نظری و پیشینه پژوهش در زمینه آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی شاخصها و معیارها احصا شدند که در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۱: شاخص های استخراج شده آموزش

کارآفرینی در صنایع تولیدی

محقق	شاخص	مؤلفه
سجادی (۱۳۹۸)	توفیق طلبی، استقلال طلبی، انگیزه های اقتصادی	نگرشی
ارشدی و همکاران (۱۳۹۷)	امیدواری، خودکارآمدی، خوش بینی و تاب آوری	دانشی
بنی داودی و عتابی (۱۳۹۶)	نوآور بودن، ابتکار عمل، انعطاف پذیری	مهارتی
علی پوریان (۱۳۹۵)	محتوای دوره ها، درونداد، فرایندها و برونداد	دانشی
آل یحیی (۲۰۱۳)	آگاهی کارکنان از اهداف دوره های آموزشی، تداوم آموزش و نرم افزار های مناسب جهت آموزش در محل کار	دانشی
والش ^{۳۱} و همکاران (۲۰۱۶)	ارزشهای شخصی، نیاز به موفقیت	نگرشی
بلتیسکی و هیرون ^{۳۲} (۲۰۱۷)	گرایش به خلاقیت و نوآوری، استقلال طلبی،	دانشی

^{۳۱}. Welsh

^{۳۲}. Belitski & Heron

افراد نمونه آماری، به صورت حضوری و ضبط صدا، مصاحبه به عمل آمد، سپس، از روش پیاده سازی عینی و دقیق گفتار مصاحبه شوندگان، تایپ و خلاصه برداری از نکات مهم اظهار شده توسط آن ها و مقوله بندی آن ها، کلیه ی مطالب نوشته شده، خلاصه مطالب و مقوله های تعیین شده، در اختیار چهار نفر آگاه به روش های پژوهش قرار گرفت. فرایند گردآوری داده های مورد نیاز به مدت ۳ ماه به طول انجامید. داده های گرد آوری شده در سه مرحله ی کد گذاری باز، محوری و انتخابی مورد تحلیل قرار گرفت. مقوله ها در مقایسه با مفاهیم، انتزاعی تر بوده و شالوده ی ساختن تئوری هستند (فرهی بوزنجانی، محمدی و حصیرچی، ۱۳۹۰). در مرحله ی کد گذاری باز، مفاهیم و مقوله های متن مصاحبه ها پیاده و شمارش شد و مطالب تکراری از آن ها حذف گردید. مفاهیم شامل کلمات و عبارت های کوتاهی بود که محتوای مصاحبه ها و تجربه های آگاهان کلیدی را منعکس می ساخت. در مرحله ی کد گذاری محوری، مقوله ها از کدهای باز استخراج و کدهای محوری تشکیل گردید. در واقع در این مرحله، نظریه پرداز داده بنیاد، یک مقوله ی مرحله کد گذاری باز را انتخاب می کند و آن را در مرکز فرایندی که در حال بررسی است (به عنوان پدیده مرکزی) قرار می دهد و سپس دیگر مقوله ها را به آن مرتبط می سازد. مرحله ی پایانی، کدگذاری انتخابی است. در این مرحله نظریه پرداز داده بنیاد، یک نظریه از روابط فی ما بین مقوله های موجود در مدل کدگذاری محوری را به نگارش در می آورد. در این مرحله، با ایجاد روابط بین گروه ها، آن ها را یکپارچه ساخته و چارچوب اولیه ی نظریه شکل می گیرد. به عبارت دیگر، این مرحله، به فرایند شکل دهی مقوله های اصلی و فرعی آن ها اشاره دارد.

یافته ها

نمونه های آماری تحقیق جهت مصاحبه ی عمیق از حوزه مدیریت و کارآفرینی انتخاب شدند. در این پژوهش، محقق داده های مورد نیاز خود را با انجام مصاحبه عمیق

براساس جدول فوق مشخص شد که شاخص های آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی موارد مختلفی را شامل می شود که در ارزیابی آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی مورد استفاده قرار می گیرد. این شاخصها عبارتند از توفیق طلبی، استقلال طلبی، انگیزه های اقتصادی، نوآور بودن، ابتکار عمل، انعطاف پذیری، ریسک پذیری، پیش فعالی، رشد، عناصر انگیزشی، عوامل مربوط به محیط کار، عناصر انگیزشی، عوامل مربوط به محیط کار، عناصر کنترل بر فرصتهای انتقال، قدرت مذاکره، مهارتهای ارتباط فردی، مدیریت کسب و کار، مهارت تیم سازی. در زمینه اثربخشی آموزش نیز می توان به محتوای دوره ها، درونداد، فرایندها و برونداد، یادگیری، نتایج سازمانی، رفتار و عناصر کنترل بر فرصتهای انتقال اشاره کرد.

روش تحقیق

این پژوهش در زمره ی تحقیقات کیفی است و طی آن، به منظور توصیف عمیق و غنی، از دیدگاه صاحب نظران، متخصصین و اساتید رشته کارآفرینی دانشگاه های کشور و برای ارائه ی ارایه الگوی اثر بخش آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی، از راهبرد نظریه ی داده بنیاد^{۳۷} اشتراوس و کوربن^{۳۸} استفاده شد. این اساتید با روش نمونه گیری هدفمند و گلوله برفی^{۳۹} انتخاب شدند. نمونه گیری تا زمانی ادامه پیدا کرد که در فرایند گردآوری داده ها اشباع نظری^{۴۰} حاصل شد. اشباع نظری داده ها پس از مصاحبه با ۱۵ نفر از صاحب نظران و اساتید دانشگاه ها به دست آمد. ملاک ورود به مصاحبه ی پژوهشی؛ هیئت علمی بودن، تألیفات در زمینه ی موضوع پژوهش و سابقه ی بالای ده سال بود. روایی محتوای سؤالات مصاحبه ی نیمه ساختار یافته توسط ۸ نفر از اساتید راهنما و متخصصان مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین پایایی فرم های مصاحبه در ابتدا با ۱۵ نفر از

^{۳۶}. Shah
^{۳۷}. Grounded Theory Method

^{۳۸}. Strauss & Corbin

^{۳۹} - Snowball sampling

^{۴۰} - Theoretical Saturation

۳	مدیریت گرایش بازاریابی	دانشیار	دانشگاه	۲	۶۰
۴	مدیریت بازرگانی	کارشناسی ارشد	کسب و کارهای کارآفرینانه	۷	۴۵

و نیمه ساختار یافته با ۱۵ نفر از صاحب نظران، متخصصین و اساتید رشته کارآفرینی دانشگاه های کشور به جمع آوری نمود. تمامی افراد حاضر در نمونه از حداقل مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد به بالا برخوردار بودند.

جدول ۲: مشارکت کنندگان در مصاحبه

ردیف	عنوان	شاخص های مورد نظر در گزینش افراد مصاحبه شوندن
۱	اساتید و صاحب نظران دانشگاه	۱. عضو هیات علمی و سابقه تدریس بالای ۵ سال ۲. حداقل تحصیلات دکتری تخصصی Ph. D. در حوزه مدیریت و کارآفرینی ۳. سابقه تالیف، تدوین و ترجمه در زمینه کارآفرینی
۲	مدیران کسب و کار	۱. سابقه سمت های مدیریت در کسب و کارهای کارآفرینانه. ۲. سیاستگذار و یا تصمیم گیرنده در حوزه های کارآفرینی ۳. تحصیلات مرتبط با حوزه کارآفرینی

پژوهش حاضر، محقق با استفاده از تکنیک های اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) مفاهیم را بعنوان واحد تحلیل در سطوح متن مصاحبه مورد توجه و تمرکز قرار داده و با تفکیک متن مصاحبه به عناصر دارای پیام در مدخل سطور و پاراگراف ها تلاش نمود تا کدهای باز استخراج گردند و در نهایت تعداد ۸۴ مفهوم استخراج گردید؛ در مرحله کدگذاری محوری، در ابتدا مقوله اصلی پژوهش که آموزش کارآفرینی بود، تعیین شده و در نهایت سایر مقوله هادر قالب شرایط علی، راهبردها، شرایط زمینه ای (محیطی) و شرایط مداخله گر و پیامدها دسته بندی شدند.

جدول ۴: فراوانی کدهای استخراج شده از مصاحبه ها در

طول فرایند تحلیل

تعداد کدهای مستخرجه در هر کدام از بخش های مدل پارادایمی پژوهش		
کدهای باز	کدهای محوری	کدهای گزینشی
۸۴	۱۶	۱۲

در این بخش مفاهیم اصلی حاصل از تحلیل محتوای مصاحبه های انجام گرفته در زمینه ی پژوهش که شامل ۸۴ مفهوم است . تلاش گردید یک نقشه ی رضایت بخش از تم ها ترسیم گردد، در ذیل تم ها به طور مختصر و جامع ارائه می شود:

جدول ۳: جزئیات مربوط به نمونه مصاحبه شونده ها

ردیف	رشته تحصیلی مصاحبه شونده	رتبه علمی	محل خدمت	تعداد مصاحبه	مدت مصاحبه
۱	مدیریت بازرگانی گرایش کارآفرینی	استادیار	دانشگاه	۳	۴۵
۲	کارآفرینی	استادیار	دانشگاه	۴	۳۰

جدول ۵: تم های مشترک استخراج شده از تحلیل ها

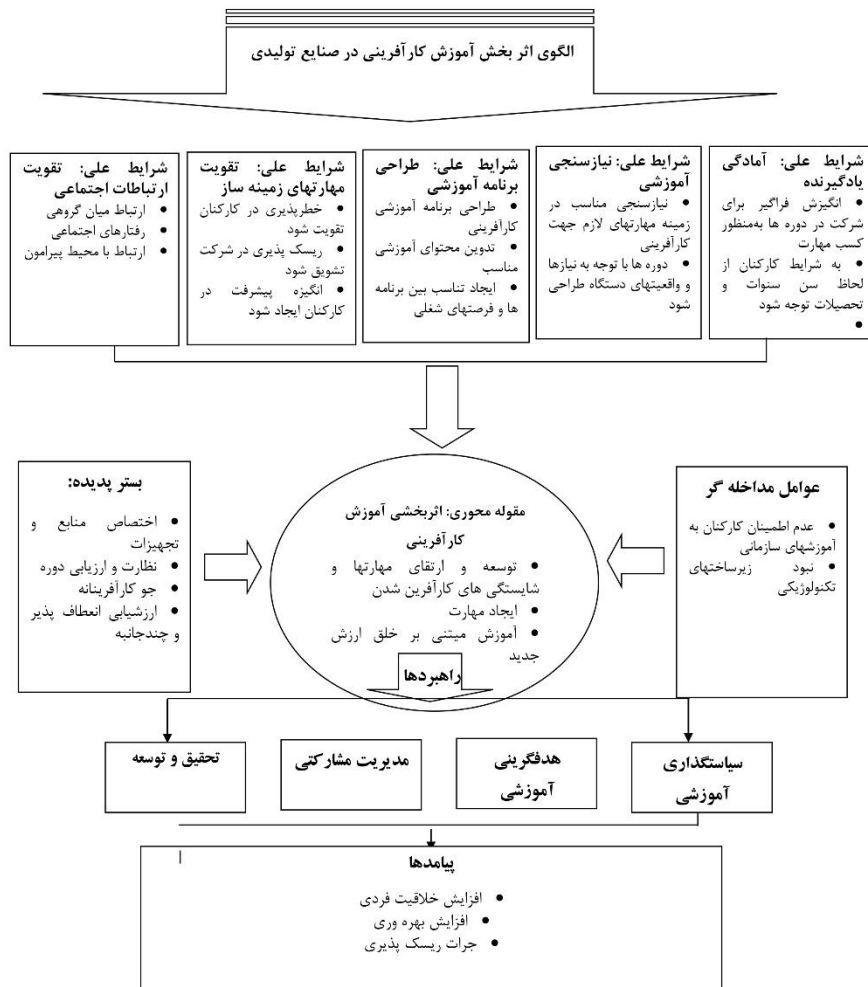
تم ۱، سیاستگذاری آموزشی در زمینه ارتقای کارآفرینی	
سیاست گذاری	سیاست گذاری و برنامه ریزی های مناسب برای ارتقای مهارتهای کارآفرینانه کارکنان
	توسعه برنامه های ارتقای نگرش کارآفرینانه در محل کار
	تغییر نگاه مدیران و مسئولان از سنتی به مدرن در حوزه آموزش و توانمندسازی کارکنان
	تشویق مشارکت عمومی واقعی و موثر شامل بسط و توسعه مهارتهای حل مسئله و تصمیم سازی به صورت فردی و جمعی و درگیر کردن متخصصان
	تدوین و تهیه برنامه ها و آئین نامه های مناسب و استاندارد
	تقویت نگرش های مثبت به کارآفرینی

تم ۲، آمادگی یادگیرنده	
مفاهیم	انگیزش فراگیر برای شرکت در دوره ها به منظور کسب مهارت
	به شرایط کارکنان از لحاظ سن سنوات و تحصیلات توجه شود
	سازوکارهای انگیزشی مالی و غیرمالی برای حضور فعال کارکنان لحاظ شود
	ایجاد محیطی آرام برای آموزش فراگیران
تم ۳: نیازسنجی آموزشی	
مفاهیم	نیازسنجی مناسب در زمینه مهارتهای لازم جهت کارآفرینی
	دوره ها با توجه به نیازها و واقعیتهای دستگاه طراحی شود
	نیازسنجی برای اجرای دوره ها انجام گیرد
	آموزش و یادگیری با نیازهای آموزشی شغلی و اجتناب از آموزش های تکراری
	تدوین دوره های آموزشی متناسب با نیازهای کارکنان و اهداف سازمانی
	توجه به نیازهای کارکنان، نیازسنجی از مدیران و کارکنان
تم ۴، هدفگزی آموزشی	
مفاهیم	همسویی رفتار فرد با اهداف سازمانی
	همسویی دوره های آموزشی با اهداف سازمانی
	شفاف بودن اهداف برگزاری دوره های آموزشی کارآفرینی برای کارکنان
	توجه به اهداف سازمان براساس نوع خدمات تعریفی برطبق قوانین و مقررات
	جهت دار نمودن آموزشهای کارآفرینی طبق رسالت سازمانی و برنامه های عملیاتی
	هدفگزی برای دوره ها، هدف گذاری و برنامه ریزی دوره
	صراحت در انتخاب اهداف دوره کارآفرینی
تم ۵، طراحی برنامه آموزشی	
مفاهیم	طراحی برنامه آموزشی کارآفرینی
	تدوین محتوای آموزشی مناسب
	ایجاد تناسب بین برنامه ها و فرصتهای شغلی
	تامین منابع آموزشی مناسب
	تدوین محتوای آموزشی کارآفرینی در قالب اهداف شرکتهای تولیدی
	توجه به طرح دروس آموزشی، آموزش هدفمند و برنامه ریزی شده
تم ۶، اختصاص منابع و تجهیزات	
مفاهیم	توجه به زیرساختهای مانند مکان و فضای آموزش
	امکانات رفاهی و پذیرایی لازم مهیا گردد
	استفاده از منابع و ظرفیتهای درون و برون سازمانی
	فراهم آوردن فضای آموزشی مناسب
	تدارک امکانات و شرایط دوره های آنلاین و مجازی
	فراهم بودن زیرساختهای مکانی و الکترونیکی
	پشتیبانی فنی و اداری
	فراهم کردن تسهیلات و امکانات فیزیکی، فضای فیزیکی مناسب و متناسب با دوره، توجه به امکانات آموزش اعم از فضای مناسب کلاسها
	زیرساختهای اقتصادی، فناوری و تکنولوژی، اداری و پشتیبانی
	تامین تجهیزات مورد نیاز
فضای آموزشی مناسب، فراهم بودن منابع مالی	

تامین تجهیزات آموزشی	
تم ۷، نظارت و ارزیابی دوره	
نظارت کمی و کیفی	تعمیر
سیستم ارزیابی مناسب	
ارزیابی ضمن دوره و پس از آن حتی الامکان انجام گیرد	
استفاده از رویکردها، مدلها و روشها و فناوریهای نوین مدیریت برای اجرا و ارزشیابی آموزش	
ارزشیابی نقاط قوت و ضعف دوره‌های آموزشی و رفع نقایص و تقویت نقاط مثبت	
نظارت و ارزیابی جهت سنجش تحقق اهداف	
ارزیابی عملکرد در پایان دوره	
تم ۸، مدیریت مشارکتی دوره آموزشی	
دوره ها به صورت کارگاهی اجرا شود	تعمیر
تشویق مناسب برای شرکت کنندگان لحاظ گردد	
ایجاد اهرمهای تشویقی و اعطای امتیازات جهت ترغیب	
فرهنگ و روابط سازمانی	
توانمندسازی مدیران جهت ایفای نقشها	
دانش و مهارت مدرسین دوره ها	
اجرای تدریس مناسب، ارزشیابی تدریس	
هدایت و مربیگری در طول دوره	
استفاده از مدرسان مجرب	
تم ۹، تحقیق و توسعه در زمینه کارآفرینی	
انجام تحقیقات گسترده در جهت کاربردی نمودن مطالعات رفتار کارآفرینانه	تعمیر
ترکیب روشها و رویکردهای گوناگون اما مکمل	
استفاده از نیروهای متخصص در جهت ارتقای رفتارهای کارآفرینانه	
شناسایی محیط، نیازسنجی و تولید اطلاعات	
تم ۱۰، تقویت مهارتهای زمینه ساز	
خطرپذیری در کارکنان تقویت شود	تعمیر
ریسک پذیری در شرکت تشویق شود	
انگیزه پیشرفت در کارکنان ایجاد شود	
تم ۱۱، تقویت ارتباطات اجتماعی	
ارتباط میان گروهی	تعمیر
رفتارهای اجتماعی	
ارتباط با محیط پیرامون	
تم ۱۲، جو کارآفرینانه	
بیان افکار و نظرات به صورت آزادانه	تعمیر
نقد و بررسی کردن ایدهها	
بحث و گفتگو بهصورت تیمی و با مدیران	
تبادل میان فردی اطلاعات در حوزه های مختلف	
مشارکت، همکاری، همدلی در انجام کار تیمی	
استقبال و حمایت از ایدههای خلاقانه و انتقادی	
تم ۱۳، ارزشیابی انعطاف پذیر و چندجانبه	

ارزشیابی باید در جهت ایجاد انگیزه باشد	۳
ارزشیابی باید متناسب با دانش آموزان، محتواهای آموزشی، شرایط محیط پیرامون انجام شود	
کارکنان را به یادگیری بیشتر همراه با ایجاد انگیزه هدایت کند	
در طول فرایند آموزش به روش های متفاوت انجام گیرد	
تم ۱۴، اثربخشی آموزش کارآفرینی	
توسعه و ارتقای مهارتها و شایستگی های کارآفرین شدن	۳
ایجاد مهارت (مباحث گروهی، مطالعات موردی، ارائه ها، حل کردن مشکل، شبیه سازی، کار تیمی، پروژه ها)	
آموزش مبتنی بر خلق ارزش جدید (ارزش ایجادشده می تواند مالی، فرهنگی و اجتماعی باشد)	
تم ۱۵، عوامل مداخله گر	
عدم اطمینان کارکنان به آموزشهای سازمانی	
نبود زیرساختهای تکنولوژیکی	
تم ۱۶، پیامد	
افزایش خلاقیت فردی	
افزایش بهره وری	
جرات ریسک پذیری	

شکل (۴-۵)، ایجاد ارتباط بین مقوله های مختلف شناسایی شده را در قالب الگوی پارادایم نمایش می دهد.



شکل ۱: کدگذاری محوری بر اساس الگوی پارادایم

شرایط علی: شرایط علی باعث ایجاد و توسعه پدیده یا مفوله محوری می شوند. از میان مقوله های موجود، طراحی برنامه آموزشی، نیازسنجی آموزشی، آمادگی یادگیرنده، تقویت مهارتهای زمینه ساز و تقویت ارتباطات اجتماعی به عنوان علی تلقی

شکل ۱: کدگذاری محوری بر اساس الگوی پارادایم

بستر پدیده: به شرایط خاصی که برکنش ها و تعاملات تاثیر می گذارند، بستر گفته می شود. این شرایط را مجموعه ای از مفاهیم، مقوله ها یا متغیرهای زمینه ای تشکیل می دهند و در الگوی معرفی شده عبارت از: اختصاص منابع و تجهیزات، نظارت و ارزیابی دوره، جو کارآفرینانه و ارزشیابی انعطاف پذیر و چندجانبه.

شرایط مداخله ای: شرایط مداخله گر عواملی هستند که در اجرای الگوی اثر بخش آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی تاثیر گذار است. عواملی که در تحقیق حاضر در الگوی اثر بخش آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی نقش عوامل مداخله گر را ایفا می کنند عبارت اند از: عدم

شرایط علی: شرایط علی باعث ایجاد و توسعه پدیده یا مفوله محوری می شوند. از میان مقوله های موجود، طراحی برنامه آموزشی، نیازسنجی آموزشی، آمادگی یادگیرنده، تقویت مهارتهای زمینه ساز و تقویت ارتباطات اجتماعی به عنوان علی تلقی می شوند که نقش فعال در الگوی اثر بخش آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی داشته و تا این عوامل مهیا نشوند آموزش کارآفرینی محقق نمی شود.

مفوله ی محوری: بر اساس الگوی طراحی شده، " اثربخشی آموزش کارآفرینی " به عنوان مبنا و ستون اصلی تحقق الگوی اثر بخش آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی قلمداد شده اند.

اطمینان کارکنان به آموزشهای سازمانی، نبود زیرساختهای تکنولوژیکی و عدم تناسب با نیازهای آموزشی کارکنان. **راهبردها:** کنش ها و تعاملاتی که بیانگر رفتارها، فعالیت ها و تعاملات هدف داری هستند و در پاسخ به مقوله ی محوری و تحت تاثیر شرایط مداخله گر، اتخاذ می شوند. به این مقوله ها، راهبرد نیز گفته می شود. که در تحقیق حاضر عبارت اند از: سیاستگذاری آموزشی در زمینه ارتقای کارآفرینی، هدفگزینی آموزش، مدیریت مشارکتی دوره آموزشی و تحقیق و توسعه در زمینه کارآفرینی.

پیامدها: برخی از مقوله ها بیانگر نتایج و پیامدهایی هستند که در اثر اتخاذ راهبردها به وجود می آیند. در پژوهش حاضر افزایش خلاقیت فردی، افزایش بهره وری و جرات ریسک پذیری نتیجه ی کنش ها و تعاملات ایجاد شده و تاثیر پذیر از شرایط علی، مقوله محوری و بستر پدیده می باشد.

کدگذاری انتخابی عبارت است از فرآیند انتخاب، دسته بندی اصلی، مرتبط کردن نظام مند آن با دیگر دسته بندی ها، تأیید اعتبار این روابط و تکمیل دسته بندی هایی که نیاز به اصلاح و توسعه ی بیش تری دارند. در این مرحله به تجزیه و تحلیل کلی و ادغام کردن شرایط مختلف پرداخته می شود که در کد گذاری محوری به آن ها اشاره گردید.

در کدگذاری انتخابی که مرحله اصلی نظریه پردازی به شمار می رود، مفاهیم بایستی به طور منظم به یکدیگر مربوط شوند. کدگذاری انتخابی بر اساس نتایج کدگذاری باز و کدگذاری محوری، مرحله ی اصلی نظریه پردازی است. به این ترتیب که مقوله ی محوری را به شکل نظام مند به دیگر مقوله ها ربط داده و آن روابط را در چارچوب یک روایت ارائه کرده و مقوله هایی را که به بهبود و توسعه ی بیشتری نیاز دارند، اصلاح می کند. وقتی هدف مطالعه شناخت کنش متقابل باشد، اولین قدم، بیان روابط کنش / کنش متقابل با نزدیک ترین شرایط موثر به آن ها است. سپس محقق به دنبال وارد کردن طیف وسیع تری از شرایط و تحلیل ها است. این کار کمک می

کند که ماهیت پدیده و این که چه چیز باعث تداوم یا توقف آن شود روشن شده و نحوه ی شکل گیری آن توضیح داده شده است. در مرحله کدگذاری انتخابی نیز ارتباط میان معیارهای الگوی اثر بخش آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی در قالب الگوی داده بنیاد تعیین شدند. بر این اساس "اثربخشی آموزش کارآفرینی" به عنوان مقوله محوری بر مبنای شرایط علی "طراحی برنامه آموزشی، نیازسنجی آموزشی، آمادگی یادگیرنده، تقویت مهارتهای زمینه ساز و تقویت ارتباطات اجتماعی" و از طریق راهبردهای سیاستگذاری آموزشی در زمینه ارتقای کارآفرینی، هدفگزینی آموزش، مدیریت مشارکتی دوره آموزشی و تحقیق و توسعه در زمینه کارآفرینی و با در نظر گرفتن اختصاص منابع و تجهیزات، نظارت و ارزیابی دوره، جو کارآفرینانه و ارزشیابی انعطاف پذیر و چندجانبه (به عنوان زمینه ی الگو) محقق می شود و منجر به تحقق افزایش خلاقیت فردی، افزایش بهره وری و جرات ریسک پذیری می گردد.

نتیجه گیری

هدف از تحقیق حاضر در این پژوهش، محقق داده های مورد نیاز خود را با انجام مصاحبه عمیق و نیمه ساختار یافته با ۱۵ نفر از صاحب نظران، متخصصین و اساتید رشته کارآفرینی دانشگاه های کشور به جمع آوری نمود. برای پاسخ به سوال اصلی تحقیق، محقق ابتدا باید ابعاد الگوی اثر بخش آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی را از دیدگاه مصاحبه شوندگان و همچنین کلیه شرایط و عوامل تأثیرگذار بر این مسئله شناسایی شود. نتایج نهایی براساس سه تکنیک کدگذاری در شش بعد شرایط علی، پدیده های اصلی، شرایط زمینه ای، عوامل مداخله گر، استراتژی ها و پیامدهای حاصل از اجرای استراتژی ها بر اساس اشتراوس و کوربین (۱۹۹۸) طبقه بندی شد. نتایج تحقیق نشان داد که الگوی اثر بخش آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی دو بخش عوامل اصلی و شاخصهای آنها می باشد. این مدل از شاخص هایی تشکیل شده است که هسته و قلب این مدل می باشند و

از اثربخشی لازم برخوردار است. ۲) دوره‌های آموزش کارآفرینی هنرستان دخترانه محمدخانی شهرستان شاهرود در محتوای زمینه (بافت) آموزشها از اثربخشی لازم برخوردار است. ۳) دوره‌های آموزش کارآفرینی هنرستان دخترانه محمدخانی شهرستان شاهرود در محتوای درون‌داد آموزشها از اثربخشی لازم برخوردار است. ۴) دوره‌های آموزش کارآفرینی هنرستان دخترانه محمدخانی شهرستان شاهرود در محتوای فرایند آموزشها از اثربخشی لازم برخوردار است. ۵) دوره‌های آموزش کارآفرینی هنرستان دخترانه محمدخانی شهرستان شاهرود در محتوای برون‌داد آموزشها از اثربخشی لازم برخوردار می‌باشد.

افوبی و ارکوه^{۴۱} (۲۰۱۸) در پژوهشی به تجزیه و تحلیل تاثیر آموزش های کارآفرینی بر عملکرد رشد شرکت ها پرداختند. یافته های تحقیق حاکی از آن است که آن کارآفرینانی که آموزش ارزشمندی دریافت کرده میزان کارآفرینی و نوآوری آنها افزایش یافته است. همچنین توماس^{۴۲} (۲۰۱۸) در پژوهشی به «آموزش و توسعه: بررسی اثربخشی آموزش در عملکرد کارکنان» پرداخت. یافته های پژوهش حاکی از آن است که آموزش در سازمان بر نتایج عملکرد کارکنان، رضایت مشتری، میزان گردش، وفاداری کارکنان و ارزش بازار شرکت تأثیر معنی دار دارد. همچنین کویلهو^{۴۳} و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی به ارزیابی تأثیر برنامه آموزش کارآفرینی در ریفی برزیل پرداختند. یافته ها حاکی از این است که در اقتصادهای در حال ظهور، آموزش و پرورش کارآفرینی به طور فزاینده ای در شکل دادن به جامعه از طریق توانمند ساختن افراد برای پیشرفت در حرفه ها و زندگی خود، اهمیت دارد.

مبنای ارزیابی آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی قرار می گیرند که به آنها عوامل موثر می گویند. الگوی اثربخش آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی دارای ۱۶ عامل اصلی سیاستگذاری آموزشی در زمینه ارتقای کارآفرینی، آمادگی یادگیرنده، نیازسنجی آموزشی، هدفگزینی آموزش، طراحی برنامه آموزشی، اختصاص منابع و تجهیزات، نظارت و ارزیابی دوره، مدیریت مشارکتی دوره آموزشی، تحقیق و توسعه در زمینه کارآفرینی، تقویت مهارتهای زمینه ساز، تقویت ارتباطات اجتماعی، جو کارآفرینانه، ارزشیابی انعطاف پذیر و چندجانبه، اثربخشی آموزش کارآفرینی، عوامل مداخله گر و پیامد است که شامل ۸۴ شاخص تشکیل دهنده آنها می باشد.

یافته های تحقیق در زمینه اثربخشی آموزش کارآفرینی در صنایع تولیدی با نتایج تحقیقات سجادی (۱۳۹۸)، بابایی (۱۳۹۶)، افوبی و ارکوه (۲۰۱۸)، توماس (۲۰۱۸)، کویلهو و همکاران (۲۰۱۸) و تهابیت و همکاران (۲۰۱۶) همخوانی دارد. سجادی (۱۳۹۸) در پژوهشی به تاثیر انگیزش کارآفرینی بر قصد کارآفرینی با نقش تعدیل کننده آموزش کارآفرینی پرداخت. بر اساس نتایج بدست آمده از ۴ فرضیه موجود در این تحقیق همه فرضیه‌ها تأیید شد؛ یافته‌های موجود نشان می‌دهد که انگیزش کارآفرینی و آموزش کارآفرینی بر قصد کارآفرینی تأثیر مثبت و معناداری دارد. با بررسی داده‌ها به این نتیجه رسیدیم که قصد کارآفرینی دانشجویان عمدتاً تحت تأثیر انگیزش آنان است که با مولفه هایی نظیر توفیق طلبی، استقلال طلبی، انگیزه های اقتصادی بررسی شد. و همچنین دریافتیم که آموزش کارآفرینی نقش تعدیل کنندگی بین رابطه ی انگیزش کارآفرینی و قصد کارآفرینی را ایفا می کند. بابایی (۱۳۹۶) در پژوهشی به «ارزیابی میزان اثربخشی دوره‌های آموزش کارآفرینی هنرستان دخترانه محمدخانی شهرستان شاهرود» پرداخت. نتایج تجزیه و تحلیل فرضیات پژوهش نشان داد که: ۱) دوره‌های آموزش کارآفرینی هنرستان دخترانه محمدخانی شهرستان شاهرود

^{۴۱}. Efobi & Orkoh

^{۴۲}. Thomas

^{۴۳}. Coelho

Recife, Brazil. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, ۱۰(۳), ۴۷۲-۴۸۸.

Combs, James G., T. Russell Crook, David J. Ketchen Jr, and Mike Wright. "Entrepreneurship at a crossroads: Meta-analysis as a foundation and path forward." *Strategic Entrepreneurship Journal* ۱۵, no. ۳ (۲۰۲۱): ۳۴۳-۳۵۱.

Cunningham, J. A., Lehmann, E. E., & Menter, M. (۲۰۲۱). The organizational architecture of entrepreneurial universities across the stages of entrepreneurship: a conceptual framework. *Small Business Economics*, ۱-۱۷.

Datta, P. B., & Gailey, R. (۲۰۱۲). Empowering women through social entrepreneurship: Case study of a women's cooperative in India. *Entrepreneurship Theory and Practice*, ۳۶(۳), ۵۶۹-۵۸۷.

Datta, P. B., & Gailey, R. (۲۰۱۲). Empowering women through social entrepreneurship: Case study of a women's cooperative in India. *Entrepreneurship Theory and Practice*, ۳۶(۳), ۵۶۹-۵۸۷.

Dias, Á., Pereira, L., & Lopes da Costa, R. (۲۰۲۱). Organizational capabilities as antecedents of entrepreneurship: A basis for business practice and policy making. *Journal of African Business*, ۱-۱۸.

Efobi, U., & Orkoh, E. (۲۰۱۸). Analysis of the impacts of entrepreneurship training on growth performance of firms: Quasi-experimental evidence from Nigeria. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, ۱۰(۳), ۵۲۴-۵۴۲.

Ford, J. K. (۲۰۱۴). *Improving training effectiveness in work organizations*. Psychology Press.

Galvão, A., Ferreira, J. J., & Marques, C. (۲۰۱۸). Entrepreneurship education and training as facilitators of regional development. *Journal of Small Business and Enterprise Development*.

Griffin, D. J., & Heinrich, W. F. (۲۰۲۱). Supporting a Merger of Entrepreneurship Curricula: Combining Organizational Frames

منابع

ابوالفتح زاده، زهرا (۱۳۹۲)، شناخت و ارزیابی عوامل موثر در توانمندسازی کارآفرینان روستایی (مطالعه موردی: روستاهای شهرستان اصفهان)، دانشگاه صنعتی اصفهان، دانشکده کشاورزی.

احمدپورداریانی، محمود (۱۳۸۷). کارآفرینی، تعاریف، نظریات، الگوها. چاپ هشتم، تهران: جاجرمی.

خراسانی، اباصلت و حسن زاده بارانی کرد، سودابه، (۱۳۸۶)، راهبردها و استراتژی های نیازسنجی آموزشی، تهران، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، چاپ اول.

سعیدی مبارکه، آرزو (۱۳۹۳)، عوامل موثر بر توسعه کسب و کار زنان در حوزه مشاغل خانگی بر اساس مدل PEST (مطالعه موردی: شهر اصفهان)، دانشگاه سیستان و بلوچستان، دانشکده مدیریت و حسابداری.

صیام، امید (۱۳۹۷)، تعیین اولویت ها جهت تدوین برنامه آموزش های ایمنی، بهداشت و محیط زیست در شرکت آبفای منطقه ۳ تهران، مطالعات علوم زیستی و زیست فناوری، ۴ (۱۰): ۶۶-۵۵

علی پوریان، اسدالله (۱۳۹۵)، ارزیابی اثربخشی عملکرد دوره های آموزش ضمن خدمت از دیدگاه کارکنان ستادعالی کانونهای فرهنگی و هنری مساجد استان تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

Acs, Z. J., Szerb, L., & Autio, E. (۲۰۱۶). The global entrepreneurship and development index. In *Global Entrepreneurship and Development Index ۲۰۱۵* (pp. ۱۱-۳۱). Springer International Publishing.

Belitski, M., & Heron, K. (۲۰۱۷). Expanding entrepreneurship education ecosystems. *Journal of Management Development*.

Brüne, N., & Lutz, E. (۲۰۲۰). The effect of entrepreneurship education in schools on entrepreneurial outcomes: a systematic review. *Management Review Quarterly*, ۷۰(۲), ۲۷۵-۳۰۵.

Coelho, F. J. M., Marques, C., Loureiro, A., & Ratten, V. (۲۰۱۸). Evaluation of the impact of an entrepreneurship training program in

- records.Schmalenbach Business Review (SBR), ۶۵(۳), ۲۷۰-۲۸۷.
- Priyadarshini, R. R. G., & Dave, D. (۲۰۱۲). Competency-based Training Needs Assessment Model. *Management and Labour Studies*, ۳۷(۳), ۱۹۵-۲۰۷.
- Robb, A., Coleman, S., & Stangler, D. (۲۰۱۴). Sources of Economic Hope: Women's Entrepreneurship. Available at SSRN.
- Shah, I. A., Amjed, S., & Jaboob, S. (۲۰۲۰). The moderating role of entrepreneurship education in shaping entrepreneurial intentions. *Journal of Economic Structures*, ۹(۱), ۱-۱۵.
- Thabit, H., Aissa, S. A. H., & Abdullah, H. S. (۲۰۱۶). Evaluating the Role of Training Strategy in Enhancing the Training Effectiveness. *les cahiers du mecas*, ۱۲(۲), ۴-۱۸.
- Thomas, O. (۲۰۱۸). Training and Development. Exploring the Effectiveness of Training on Worker Performance.
- and Theory of Change. *Entrepreneurship Education and Pedagogy*, ۲۵۱۵۱۲۷۴۲۱۱۰۱۷۵۴۹.
- Guerrero, M. (۲۰۲۱). Ambidexterity and Entrepreneurship Studies: A Literature Review and Research Agenda. *Foundations and Trends® in Entrepreneurship*, ۱۷(۵-۶), ۴۳۶-۶۵۰.
- Gupta, P., Chauhan, S., Paul, J., & Jaiswal, M. P. (۲۰۲۰). Social entrepreneurship research: A review and future research agenda. *Journal of Business Research*, ۱۱۳, ۲۰۹-۲۲۹.
- Hahn, D., Minola, T., Bosio, G., & Cassia, L. (۲۰۲۰). The impact of entrepreneurship education on university students' entrepreneurial skills: a family embeddedness perspective. *Small Business Economics*, ۵۵(۱), ۲۵۷-۲۸۲.
- Hijjawi, G. (۲۰۲۱). The effect of entrepreneurship on organizational excellence: The mediating role of visionary leadership. *Management Science Letters*, ۱۱(۱), ۵۷-۶۶.
- Jena, R. K. (۲۰۲۰). Measuring the impact of business management Student's attitude towards entrepreneurship education on entrepreneurial intention: A case study. *Computers in Human Behavior*, ۱۰۷, ۱۰۶۲۷۵.
- Lisa, O. (۲۰۲۱). The effect of entrepreneurial behavior and organizational innovation on msme performance. e-Repository Dosen Universitas Gajayana Malang.
- Mukson, M., Hamidah, H., & Prabuwo, A. (۲۰۲۱). Work environment and entrepreneurship orientation towards MSME performance through organizational commitment. *Management Science Letters*, ۱۱(۳), ۸۷۱-۸۷۸.
- Nakara, W. A., Messegem, K., & Ramarosan, A. (۲۰۲۱). Innovation and entrepreneurship in a context of poverty: a multilevel approach. *Small Business Economics*, ۵۶(۴), ۱۶۰۱-۱۶۱۷.
- Pfeifer, C., Janssen, S., Yang, P., & Backes-Gellner, U. (۲۰۱۳). Effects of training on employee suggestions and promotions: Evidence from personnel