



## رابطه مدیریت عملکرد با اثربخشی سیستم آموزشی و اشتغال کارآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان شیراز

محمد آقایی ۱

چکیده :

هدف از پژوهش حاضر عبارت است از « رابطه مدیریت عملکرد با اثربخشی سیستم آموزشی و اشتغال کارآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان شیراز » که در سال ۱۳۹۴ در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای و مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان شیراز در قالب این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری پژوهش کلیه مربیان، کارشناسان، کارکنان و مدیران ارشد و روسای مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان شیراز می باشند که بر اساس جدول مورگان ۸۶ نفر از کارکنان به شیوه تصادفی طبقه ای بعنوان نمونه انتخاب گردیدند، برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه مدیریت ارزیابی عملکرد، اثربخشی و اشتغال دانش آموختگان استفاده شده است. نتایج بدست آمده با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت نتایج نشان داد که بین ابعاد مدیریت عملکرد با اثربخشی سیستم آموزشی و اشتغال دانش آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان شیراز رابطه معناداری وجود دارد.

- بین مولفه های مدیریت عملکرد و اثربخشی سیستم آموزشی رابطه معناداری وجود دارد.

- بین مولفه های مدیریت عملکرد و اشتغال دانش آموختگان رابطه معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی : مدیریت عملکرد، اثربخشی سیستم آموزشی، اشتغال دانش آموختگان



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی  
مهارت آموزی و اشتغال



**The Relationship between Performance evaluation management and the effectiveness of education system and employment of graduates of technical and Vocational education in shiraz city**

BY : Mohammad Aghaee

**abstract:**

This study was investigated performance, the effectiveness of the employment of graduates is used. Results obtained were analyzed using spss software showed that the Management of the performance evaluation of the effectiveness of the education system and the employment of graduates of technical and vocational training centers. Shiraz city, there is a significant relationship.

- The effect of the performance appraisal management component of the education system, there is a significant relationship.
- Graduates Employment Evaluation and management components, there is a significant relationship.

**Keywords:** management, performance evaluation, the effectiveness of the education system, employment of graduates.



#### مقدمه:

آموزش فنی و حرفه‌ای در نظام نوین اجتماعی نقش محوری دارد و این نقش را با فراهم آوردن مهارت‌های لازم برای بهتر زیستن در شهروندان به انجام می‌رساند. همگانی شدن آموزش فنی و حرفه‌ای در ابعاد مختلف و گستردگی یادگیری مندرج در بطن زندگی رسالت و قلمرو این گونه آموزش‌ها را از جایگاه رفیع برخوردار می‌کند. (جهانی، ۱۳۸۳) با پیشرفت آموزش فنی و حرفه‌ای نابرابری‌های حاکم در کشورهای در حال توسعه از میان خواهد رفت (فاصله بین شهر و روستا)، برخورداری از آموزش فنی و حرفه‌ای مناسب ارزش‌های فرهنگی ملی را رشد و توسعه می‌دهد. (رضوی و گشتاسبی، ۱۳۸۲). مدیریت عملکرد به عنوان یک نگرش نوین مدیریتی نقش اساسی در هدایت و ترکیب مؤلفه‌های کیفیت در سازمان ایفا و به شکل مطلوب و اثربخش بر فرایند کیفیت مدیریت می‌نماید (سلطانی، ۱۳۸۳) واضح است که وجود یک فرایند مدیریت عملکرد مطلوب در مؤسسات آموزشی، بهبود کیفی آنها را به دنبال خواهد داشت، در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان فارس مدیریت عملکرد به عملکرد مریبان و عوامل اثرگذار در کیفیت آموزش‌های ارائه شده و اثربخشی دوره‌های برگزار شده توجه دارد اگر کیفیت بهبود یابد، هزینه‌ها کاهش یافته و بهره‌وری افزایش می‌یابد (ساموئل، ترجمه حسین زاده، ۱۳۷۹)، از آنجا که مخاطبان و ذینفعان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به ویژه والدین انتظار زیادی در خصوص کیفیت مطلوب آموزش‌ها از این گونه مراکز دارند که همانا اشتغال فرزندان در بازار کار می‌باشد. لذا باید سیستم نظارتی تمهیداتی بیندیشد تا آموزش‌ها منجر به اشتغال گردیده و این امر میسر نیست مگر تبیین رابطه مدیریت ارزیابی عملکرد با اثر بخشی سیستم آموزشی و اشتغال دانش‌آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهرستان شیراز و استفاده از نتایج آن در بهره‌گیری بیشتر از پیش مدیریت ارزیابی عملکرد در سطح مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان. مدیریت عملکرد از جدیدترین مباحث در مدیریت می‌باشد. این مفهوم بعد از آن مطرح شد که اثربخشی پایین شیوه‌های سنتی ارزیابی عملکرد به خصوص در نیل به اهداف استراتژیک سازمان آشکار گردید. به زعم دمینگ، مسئولیت شکست اکثر برنامه‌های بهبود عملکرد، سیستم و نه فرد. وی معیارهای سنتی ارزیابی عملکرد را به شدت مورد انتقاد قرار داده است، معیارهایی که از سیستم‌های هزینه‌ای و حسابداری نشأت گرفته‌اند. نتیجه بسیاری از ارزیابی‌های عملکرد بجای اینکه به افزایش عملکرد بیانجامد، به کاهش آن منجر می‌شود. همچنین رویکرد سنتی به ارزیابی عملکرد عمدتاً گذشته‌تأکید دارد. از طرف دیگر دانش فعلی در زمینه ارزیابی عملکرد بسیار گوناگون بوده و ضروری است به منظور اثربخشی بیشتر، در چهارچوب مفهوم جدید مدیریت عملکرد دنبال گردد. بنابراین مدل‌های جامع‌تری به منظور ارزیابی عملکرد ابداع شده‌اند که از جمله آنها می‌توان به مدل مدیریت عملکرد اتلی، مدیریت مبتنی بر ارزش ایتنر و لارکر، مدل APL اپ اشتاین، مدل کارت امتیاز تجاری کانجی و کارت امتیاز متوازن (BSC) کاپلان و نورتون اشاره نمود. مدیریت عملکرد به عنوان موضوعی دانشگاهی در اواسط دهه ۱۹۹۰ مطرح گردید، اما مطالعه زمینه‌های محدودتر مرتبط با بهبود عملکرد سابقه بیشتری دارد. کوشش‌های بسیار اندکی برای تعریف اصطلاح مدیریت عملکرد صورت گرفته است. مدیریت عملکرد براساس تعریف آرمسترانگ و بارون (۱۹۹۸) عبارت است از ارائه موفقیت پایدار برای سازمان از طریق بهبود توانایی‌ها و قابلیت‌های افراد و گروه‌های سازمانی. مدیریت عملکرد فرآیندی است که از طریق آن سازمان عملکرد خود را با اهداف و استراتژی‌های سازمانی و کارکردی منطبق می‌نماید. اصطلاح مدیریت عملکرد به تمامی رویکردهای یکپارچه و استراتژیک اطلاق می‌گردد که هدف آن بهبود عملکرد سازمانی برای نیل به اهداف استراتژیک سازمان و ترویج مأموریت و ارزش‌های سازمانی است اهداف مهم جهت موفقیت سازمان، استراتژی‌ها و برنامه‌هایی لازم برای تحقیق آن اهداف، سطح عملکرد لازم برای موفقیت، پاداش‌ها و مجازات‌ها و چرخه‌های خور و بازخور، چهارچوب مدیریت عملکرد را تشکیل می‌دهند. سیستم‌های مدیریت عملکرد بر انتقال اطلاعات مالی و غیر مالی‌ای که در تصمیم‌گیری و اقدامات مدیریت مؤثر هستند، تمرکز دارند. در سالهای اخیر شمار فزاینده‌ای از سازمان‌ها به استقرار سیستم‌های مدیریت عملکرد بر پایه



## پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزشی و اشتغال



عوامل حیاتی موفقیت<sup>۱</sup> و شاخص های کلیدی عملکرد<sup>۲</sup> مبادرت نموده اند. قالبی که عمدتاً در این زمینه استفاده شده است کارت امتیاز متوازن<sup>۳</sup> می باشد. اما به رغم افزایش تجارب بدست آمده در استفاده از این سیستم ها، سازمان ها هنوز دانش کافی را در مورد چگونگی بهبود عواملی که بر رفتار عملکرد مدار تأثیر گذار هستند، کسب نکرده اند. سیستم های مدیریت عملکرد بدون ملاحظه رفتار انسانی نمی توانند به نحوی اثربخش طراحی و پیاده سازی شوند. «در دهه ۹۰ میلادی مقاله ها و کتابهای متعددی در خصوص ارزیابی عملکرد چاپ و کنفرانس های متعددی برگزار گردید، در این راستا وب سایت های گسترده ای برای ارزیابی عملکرد کسب و کار طراحی شدند و رضایت مشتری در بیشتر حوزه ها مورد بررسی قرار گرفت و نوعی سنجش عملکرد سازمانی حاصل شد. سنجش عملکرد، نوعی سیستم اطلاعاتی است که جزئی اصلی فرآیند عملکرد بوده و اهمیت حیاتی برای اثربخشی و کارایی سیستم ارزیابی عملکرد دارد، پیشینه ارزیابی عملکرد، دارای دو مرحله است: مرحله اول تا سال ۱۹۸۰ میلادی که در آن بر شاخص های مالی نظیر سود، بازدهی سرمایه و بهره وری تأکید می شد. مرحله دوم در اواخر دهه ۱۹۸۰ در نتیجه تغییرات سریع در بازار جهانی کسب و کار شکل گرفت. در این دوره شرکت های قدیمی سهم بازار خود را از دست داده و به جای آنها شرکت های جدید با توانایی ارائه خدمات و محصولات با کیفیت، هزینه کمتر و تنوع بیشتر پا به عرصه نهادند» (صابری، مجموعه مقالات ارزیابی عملکرد، ۱۳۸۷) "ارزیابی عملکرد نوین مستلزم گسترده جدیدی از شاخص های عملکرد می باشد. بسیاری از انتقادات وارده بر روشهای سنتی سنجش عملکرد، تمرکز جامع بر شاخص های مالی می باشد. شرکت ها و سازمانها در جستجوی راه های تلفیق سازمانی نظیر: مدیریت کیفیت، تداوم کسب و کار، توجه به مشتری، تحقیق و توسعه و نوآوری در ارزیابی مستمر عملکرد می باشند. شاخص های سنتی به طور ناقص و کلی تعریف و برای محیط های نوین کسب و کار و امور رقابتی موجود متناسب نیستند. امروزه تغییرات سریع فن آوری و ارزیابی های کوتاه مدت و فراگیر اهمیت یافته و شاخص های غیر مالی پایه و اساس تعیین و ارزیابی عملکرد سازمانی شده اند، رویکرد نوین آموزش، رشد و توسعه ظرفیت های ارزیابی شونده، بهبود و بهسازی افراد و سازمان و عملکرد آن، ارائه خدمات مشاوره ای و مشارکت عمومی ذینفعان، ایجاد انگیزش و مسئولیت پذیری برای بهبود کیفیت و بهینه سازی فعالیت ها و عملیات را هدف قرار داده و مبنای آن را شناسایی نقاط ضعف و قوت تعالی سازمانی تشکیل می دهد. افراد و واحد سازمانی اگر چه انجام دهنده کار هستند، اما تنها جزئی از سیستم کل هستند و باید شرایط اجزای دیگر سازمان و محیط پیرامون نیز مد نظر قرار گیرد. توجه به معیارهای همه جانبه و استراتژی ها و آرمان های سازمان از لوازم یک سیستم مدیریت عملکرد جامع و نوین است، همچنین رویکردی در ارزیابی عملکرد، یک ارزیابی واقعی، قابل اعتماد، بهبود گرا و پویا خواهد بود" (صابری، مجموعه مقالات ارزیابی عملکرد، ۱۳۸۷).

### بیان مساله :

جهت تحقق اثربخشی آموزشها، نیاز به استقرار نظام جامع مدیریت عملکرد جهت رصد فعالیتها در تمام سطوح می باشد که در نهایت منجر به تحقق اهداف ارائه آموزشهای با کیفیت مهارتی که همانا افزایش نرخ اشتغال مشتریان است می باشد، «برای تولید و توسعه کیفیت در سازمان بایستی ساز و کارها و بسترهای متناسب با آن فراهم شود که یکی از راههای استقرار مدیریت عملکرد کیفی کردن فعالیتها این است که سطح عملکرد کیفی کارکنان اندازه گیری و در جهت بهبود آن راهنمایی های لازم ارائه شود. (سلطانی، ایرج، ۱۳۸۱)

### هدف کلی:

<sup>۱</sup>-Csf

<sup>۲</sup>-Lpi

<sup>۳</sup>-Bsc



## پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



تبیین رابطه مدیریت ارزیابی عملکرد با اثربخشی سیستم آموزشی و اشتغال دانش آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان شیراز

### اهداف فرعی:

- ۱- تبیین رابطه مؤلفه های مدیریت ارزیابی عملکرد با اثربخشی سیستم آموزشی مراکز آموزش فنی و حرفه ای شیراز
- ۲- تبیین رابطه مؤلفه های مدیریت ارزیابی عملکرد با اثربخشی سیستم آموزشی مراکز آموزش فنی و حرفه ای شیراز
- ۳ - تبیین رابطه مؤلفه های مدیریت ارزیابی عملکرد با اشتغال دانش آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شیراز
- ۴ - پیش بینی اثربخشی سیستم آموزشی از طریق مدیریت ارزیابی عملکرد
- ۵ - پیش بینی اشتغال دانش آموختگان از طریق مدیریت ارزیابی عملکرد

### فرضیات تحقیق:

**فرضیه اصلی:** تبیین مدیریت ارزیابی عملکرد با اثربخشی سیستم آموزشی و اشتغال دانش آموختگان مراکز فنی و حرفه ای شیراز رابطه معنا داری وجود دارد.

### فرضیه فرعی:

- بین مؤلفه های مدیریت ارزیابی عملکرد با اثربخشی سیستم آموزشی رابطه معنا داری وجود دارد.
- بین مؤلفه های مدیریت ارزیابی عملکرد با اشتغال دانش آموختگان رابطه معناداری وجود دارد
- مدیریت ارزیابی عملکرد بطور معناداری اثربخشی سیستم آموزشی را پیش بینی می کند.
- مدیریت ارزیابی عملکرد بطور معناداری اشتغال دانش آموختگان را پیش بینی می کند.

### روش تحقیق :

با توجه به طرح تحقیق و اهداف آن، تحقیق مورد نظر توصیفی از نوع همبستگی می باشد. تحقیق توصیفی، مجموعه روش هایی است که هدف آن، توصیف کردن شرایط موجود یا پدیده ها مورد بررسی است و از آنجایی که پژوهشگر قصد دارد به توصیف وضعیت موجود مدیریت ارزیابی عملکرد و اثربخشی سیستم آموزشی و اشتغال دانش آموختگان بپردازد، تحقیق توصیفی است و از این جهت که هدف کشف رابطه یا عدم رابطه بین متغیرهای مدیریت ارزیابی عملکرد و اثربخشی سیستم آموزشی و اشتغال دانش آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه ای می باشد، تحقیق از نوع همبستگی است.

جامعه آماری و روش نمونه گیری و حجم نمونه :



## پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مشارت آموزشی و اشتغال



جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مربیان، کارشناسان آموزشی، روسای مراکز آموزشی و کارکنان مراکز آموزشی و مدیران ارشد اداره کل و مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان شیراز می باشد که مجموعاً بالغ بر ۱۱۰ نفر می باشد.

از ۱۱۰ نفر جامعه آماری، ۸۶ نفر به صورت شیوه نمونه گیری طبقه ای براساس جدول مورگان برای نمونه آماری انتخاب شدند و پرسشنامه ها بین آنها توزیع و همگی جمع آوری گردید، بدین صورت که ابتدا فهرست کلیه کارکنان تهیه و سپس آنها به ۲ گروه مربیان و کارکنان اداری تقسیم گردیدند که با توجه به تناسب افراد براساس روشهای نمونه گیری، نمونه گیری و انتخاب گردیدند.

### ابزار اندازه گیری :

در این پژوهش از سه پرسشنامه استفاده شده :

۱- **پرسشنامه مدیریت ارزیابی عملکرد:** پرسشنامه مدیریت عملکرد، پرسشنامه ای است استاندارد و برگرفته از پژوهشنامه مدیریت جلد اول (مبانی سازمان و مدیریت) نوشته دکتر سید محمد مقیمی، که مقیاسی است براساس تحقیقات رادنی مک آدام<sup>۴</sup>، شرلی ان هازلت<sup>۵</sup>، کریستین کیسی<sup>۶</sup> در مورد « مدیریت عملکرد در بخش دولتی بریتانیا » که در مجله بین المللی مدیریت بخش عمومی، جلد ۱۸ شماره ۳، صفحات ۲۷۳ - ۲۵۶ در سال ۲۰۰۵ میلادی به چاپ رسیده است، این پرسشنامه دارای ۱۲ گویه می باشد که در ابعاد برنامه ریزی گویه های (۱ و ۳ و ۵ و ۱۲)، تصمیم گیری گویه های (۶، ۸، ۹، ۱۰) و روابط انسانی گویه های (۴، ۷، ۱۱) و براساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت (۱، ۲، ۳، ۴، ۵) به ترتیب کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم و کاملاً مخالفم، تنظیم گردیده است که جهت پاسخگویی در اختیار افراد نمونه قرار گرفته است. پایائی و روائی پرسشنامه مدیریت عملکرد: این پرسشنامه کوتاه در مورد پیاده سازی مدیریت عملکرد در گروه بزرگ UK بخش دولتی بریتانیا مورد استفاده قرار گرفت و در این خصوص تعداد ۷۰۰ پرسشنامه توزیع گردید.

۲- **پرسشنامه اثر بخشی:** این پرسشنامه از مدل اثربخشی سرجیووانی و همکاران (۱۹۹۲) که توسط ترک زاده (۱۳۷۲) ترمه نشده و توسط رضایی (۱۳۸۵) مورد استفاده قرار گرفته است، برگرفته شده است و شامل ۳۲ گویه می باشد که گویه های (۱، ۴، ۱۴، ۱۷، ۲۱) کسب هدف، گویه های (۲، ۶، ۹، ۷، ۸، ۱۵) یکپارچگی درونی و گویه های (۳، ۵، ۱۶، ۱۸، ۱۹، ۲۰) انطباق با محیط و گویه های (۱۱، ۱۲، ۱۳، ۲۲) حفظ الگوی فرهنگی را می سنجد.

<sup>۴</sup> -Rodney Mcadam

<sup>۵</sup> -Shirley Ann Hazlatt

<sup>۶</sup> -Christin Casey



## بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



روش نمره گذاری سوالات براساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ است و دارای ۵ درجه خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم می باشد.روائی صوری و محتوایی این پرسشنامه توسط اساتید رشته مدیریت تأیید گردیده است. و پایای آن نیز بر حسب آلفای کرونباخ ۰.۹۵ بدست آمد.

۳- پرسشنامه اشتغال دانش آموختگان: این پرسشنامه توسط یوسفی (۱۳۸۵) جهت بررسی میزان اشتغال ناشی از تأثیر آموزشهای فنی و حرفه ای مورد استفاده قرار گرفته است، که شامل ۳۲ سوال می باشد. که مولفه های مهارت و توانایی ( سوالات ۱ الی ۹ )، نوآوری و ابداع ( سوالات ۱۰ الی ۱۴ )، علاقه به کار و نگرش مثبت ( سوالات ۱۵ الی ۲۵ ) و کسب درآمد ( سوالات ۲۶ الی ۳۲ ) را می سنجد.

روش نمره گذاری سوالات براساس طیف لیکرت از ۱ تا ۵ می باشد و دارای ۵ درجه ( خیلی زیاد، زیاد، نظری ندارم، کم و خیلی کم) می باشد.

جهت سنجش روایی پرسشنامه تحقیق از مناسب ترین روش روایی که همان روایی محتوایی است و شامل دو بخش روایی صوری و روایی منطقی می باشد استفاده شده است. در روایی محتوای نظرات کارشناسان و متخصصان مربوطه در خصوص سوالات پرسشنامه مورد سنجش قرار گرفته است.

پایایی	:	
جهت	پایایی	
مقیاس	از	
ضریب	آلفای	
کرانباخ	جدول ۳ - پایایی ابزار پژوهش	

استفاده شد، ضریب به دست آمده در جدول ۳-۴ خلاصه گردیده است. جدول ۵ - ۳ ضرائب پائایی به دست آمده برای ابعاد مدیریت ارزیابی عملکرد (۰/۹۳)، اثربخشی سیستم آموزشی (۰/۹۵۷) و اشتغال دانش آموختگان (۰/۹۶۲) به روش آلفای کرونباخ را نشان می د



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی  
مهارت آموزشی و اشتغال



متغیرهای پژوهش	تعداد سوالات	آلفای کرونباخ
ارزیابی عملکرد	۱۲	۰/۹۳

اثر بخشی سیستم آموزش شهروندان و انحراف معیار مؤلفه های ارزیابی عملکرد			
مؤلفه های ارزیابی عملکرد			
اشتغال دانش	میانگین	برنامه ریزی	تصمیم گیری
۰/۹۶۲	۶۲/۳	۶۸/۳	۷۰/۳
روابط انسانی	۸۴/۰	۷۸/۰	۷۳/۰

این روش اجرای این پرسشنامه ها به این صورت است که در ابتدا میانگین و انحراف معیار این مؤلفه ها به این صورت است که در ابتدا

جدول ۲ - ماتریس همبستگی مدیریت ارزیابی عملکرد با اثر بخشی سیستم آموزشی			
مؤلفه های مدیریت ارزیابی عملکرد			
رابط انسانی	تصمیم گیری	برنامه ریزی	اثر بخشی سیستم آموزشی
**۰/۵۲۲	**۰/۵۵۹	**۰/۶۰۸	**۰/۶۰۸
*: معنی داری در سطح ۰/۰۵ ***: معنی داری در سطح ۰/۰۱			

کارشناسان، مربیان، کارمندان و مدیران ارائه گردید و پرسشنامه و ابزار سنجش توسط محقق توزیع گردید، تعدادی از مقیاس ها بلافاصله تحویل گرفته شد و مقداری نیز پس از چند روز جمع آوری گردید، از کل مقیاس که توزیع گردید ۸۶ مقیاس قابل استفاده جهت تجزیه و تحلیل توسط نرم افزار SPSS مهیا گردید.





پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی  
مهارت آموزشی و اشتغال



جدول ۴ ماتریس همبستگی مدیریت ارزیابی عملکرد با اشتغال دانش آموختگان			
مؤلفه های مدیریت ارزیابی عملکرد			
روابط انسانی	تصمیم گیری	برنامه ریزی	
**۰/۲۸۸	**۰/۳۵۶	**۰/۳۵۳	اشتغال دانش آموختگان
*: معنی داری در سطح ۰/۰۵ ***: معنی داری در سطح ۰/۰۱			

روش آماری تجزیه و تحلیل اطلاعات :

روشهای آماری با توجه به نوع تحقیق از نوع توصیفی است، روشهای آماری به توصیفی و استنباطی تقسیم می گردد و از آمار توصیفی ( میانگین، انحراف معیار) و آمار استنباطی (همبستگی پیرسون، رگرسیون چندگانه ) و همچنین از آزمون تحلیل واریانس استفاده گردیده است. داده های حاصل از ۸۶ مقیاس با استفاده از نرم افزار SPSS کد گذاری و مورد تجزیه و تحلیل واقع شد. یافته ها: در این بخش اطلاعات در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد ارزیابی قرار گرفته است. در سطح توصیفی میانگین، انحراف معیار متغیرهای پژوهش و در سطح استنباطی از آزمون معنی داری ضریب همبستگی و تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی  
مهارت آموزی و اشتغال



داده‌های توصیفی:

در جدول‌های ۱ و ۲ شاخص‌های آماری شامل میانگین و انحراف معیار متغیرهای مورد مطالعه آمده است.

جدول ۵- رگرسیون چندگانه به روش همزمان برای پیش بینی اثربخشی از روی مؤلفه‌های مدیریت ارزیابی عملکرد

همانطور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود بیشترین و کمترین میانگین به ترتیب مربوط به روابط انسانی و تصمیم‌گیری می‌باشد.

یافته‌های استنباطی:

فرضیه پژوهشی اول- مؤلفه‌های مدیریت ارزیابی عملکرد با اثربخشی سیستم آموزشی رابطه معناداری دارد.

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در جدول ۳ قابل مشاهده است.

با توجه به جدول ۳ می‌توان استنباط کرد که برنامه‌ریزی ( $r=0/608, p<0/01$ )، تصمیم‌گیری ( $r=0/559, p<0/01$ ) و روابط انسانی ( $r=0/522, p<0/01$ ) با اثربخشی سیستم آموزشی در سطح یک درصد رابطه مستقیم معنی‌دار دارند.

فرضیه پژوهشی دوم - مؤلفه‌های مدیریت ارزیابی عملکرد با اشتغال دانش‌آموختگان رابطه معناداری دارد

برای آزمون این فرضیه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد و نتایج در جدول ۴-۴ قابل مشاهده است.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی  
مهارت آموزی و اشتغال



متغیر ملاک	متغیر پیش بین	بتا	t	p	R	R <sup>2</sup>	F	df	p
اثربخشی سیستم آموزشی	برنامه ریزی	۰/۴۵	۲/۶۶	۰/۰۰	۰/۶۱	۰/۳۸	۱۶/۸۹	۳ و ۸۲	۰/۰۰۰
	تصمیم گیری	۰/۱۹	۱/۱۸	۰/۲۳	۰/۰۸	۰/۰۲	۶		
	روابط انسانی	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۹۹	۰/۰۸	۰/۰۲	۶		

با توجه به جدول ۵ می توان استنباط کرد که برنامه ریزی ( $t=۰/۳۵۳, p<۰/۰۱$ )، تصمیم گیری ( $t=۰/۳۵۶, p<۰/۰۱$ ) و روابط انسانی ( $t=۰/۲۸۸, p<۰/۰۱$ ) با اشتغال دانش آموختگان در سطح یک درصد رابطه مستقیم معنی دار دارند.

**فرضیه پژوهشی سوم-** مؤلفه های مدیریت ارزیابی عملکرد بطور معناداری قادر به پیش بینی اثربخشی سیستم آموزشی می باشند. برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندمتغیره به شیوه همزمان استفاده شد و نتایج در جدول ۴-۵ قابل مشاهده است. برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش همزمان استفاده شد. از نتایج آزمون تحلیل واریانس [ $F(۳,۸۲)=۱۶/۸۹۶, p<۰/۰۱$ ] می توان استنباط کرد که بین متغیر پیش بین (برنامه ریزی) و متغیر ملاک (اثربخشی سیستم آموزشی) با سطح معنی داری ۰/۰۰۹، رابطه خطی معنی دار در سطح یک درصد وجود دارد و از بین مؤلفه های مدیریت ارزیابی عملکرد، تنها برنامه ریزی به طور معنی دار قادر به پیش بینی اثربخشی سیستم آموزشی می باشد. مجذور ضریب همبستگی چندگانه برابر با ۰/۳۸۲ است، این بدان معنی است که برنامه ریزی حدوداً ۳۹ درصد واریانس اثربخشی سیستم آموزشی را تبیین می کند.

**فرضیه پژوهشی چهارم-** مؤلفه های مدیریت ارزیابی عملکرد بطور معناداری قادر به پیش بینی اشتغال دانش آموختگان می باشند. برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چندمتغیره به شیوه همزمان استفاده شد و نتایج در جدول ۵ قابل مشاهده است. برای آزمون این فرضیه از تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش همزمان استفاده شد. از نتایج آزمون تحلیل واریانس [ $F(۳,۸۲)=۴/۵۱۲, p<۰/۰۱$ ] با توجه به سطح معنی داری گزارش شده، می توان استنباط کرد که بین متغیر پیش بین (تصمیم گیری) و متغیر ملاک (اشتغال دانش آموختگان) رابطه خطی معنی دار در سطح یک درصد وجود دارد و از بین مؤلفه های مدیریت ارزیابی عملکرد، تنها تصمیم گیری به طور معنی دار قادر به پیش بینی اشتغال دانش آموختگان می باشد. مجذور ضریب

جدول ۶- رگرسیون چندگانه به روش همزمان برای پیش بینی اشتغال از روی مؤلفه های مدیریت ارزیابی عملکرد

متغیر ملاک	متغیر پیش بین	بتا	t	p	R	R <sup>2</sup>	F	df	p
اشتغال دانش آموختگان	برنامه ریزی	۰/۲۳۹	۱/۱۹۵	۰/۲۳۶	۰/۳۷۶	۰/۱۴۲	۴/۵۱۲	۳ و ۸۲	۰/۰۰۶
	تصمیم گیری	۰/۲۴۲	۱/۲۶۶	۰/۰۰۰	۰/۰۸	۰/۰۲	۶		
	روابط انسانی	-۰/۱۰۰	-۰/۵۱۷	۰/۶۰۶	۰/۰۸	۰/۰۲	۶		



## پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزشی و اشتغال



همبستگی چندگانه برابر با  $0/142$  است، این بدان معنی است که تصمیم‌گیری حدودا ۱۵ درصد واریانس اشتغال دانش-آموختگان را تبیین می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری:

#### نتیجه‌ی آزمون فرضیه اول

طبق بررسی‌های به دست آمده از آزمون فرضیه‌ی اول مبنی بر ارتباط بین مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد با اثربخشی سیستم آموزشی، با توجه به جدول ۳ می‌توان نتیجه گرفت که برنامه‌ریزی ( $t=0/608, p<0/01$ )، تصمیم‌گیری ( $t=0/559$ ) ( $p<0/01$ ) و روابط انسانی ( $t=0/522, p<0/01$ ) با اثربخشی سیستم آموزشی در سطح یک درصد رابطه مستقیم معنی‌دار دارند.

#### نتیجه‌ی آزمون فرضیه دوم

طبق بررسی‌های به دست آمده از آزمون فرضیه‌ی دوم مبنی بر ارتباط بین مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد با اشتغال دانش-آموختگان، با توجه به جدول ۴ می‌توان نتیجه گرفت برنامه‌ریزی ( $t=0/353, p<0/01$ )، تصمیم‌گیری ( $t=0/356$ ) ( $p<0/01$ ) و روابط انسانی ( $t=0/288, p<0/01$ ) با اشتغال دانش‌آموختگان در سطح یک درصد رابطه مستقیم معنی‌دار دارند.

#### نتیجه‌ی آزمون فرضیه فرعی سوم

طبق بررسی‌های به دست آمده از آزمون فرضیه‌ی سوم مبنی بر پیش‌بینی اثربخشی سیستم آموزشی از طریق مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد، از نتایج آزمون تحلیل واریانس [ $F(3,82)=16/896, p<0/01$ ] می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیر پیش‌بین (برنامه‌ریزی) و متغیر ملاک (اثربخشی سیستم آموزشی)، با سطح معنی‌داری  $0/009$ ، رابطه خطی معنی‌دار در سطح یک درصد وجود دارد و از بین مؤلفه‌های مدیریت ارزیابی عملکرد، تنها برنامه‌ریزی به طور معنی‌دار قادر به پیش‌بینی اثربخشی سیستم آموزشی می‌باشد. مجذور ضریب همبستگی چندگانه برابر با  $0/382$  است، این بدان معنی است که برنامه‌ریزی حدودا ۳۹ درصد واریانس اثربخشی سیستم آموزشی را تبیین می‌کند.

#### نتیجه‌ی آزمون فرضیه چهارم

طبق بررسی‌های به دست آمده از آزمون فرضیه‌ی چهارم مبنی بر پیش‌بینی اشتغال دانش‌آموختگان از طریق مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد، از نتایج آزمون تحلیل واریانس [ $F(3,82)=4/512, p<0/01$ ] با توجه به سطح معنی‌داری گزارش شده، می‌توان نتیجه گرفت که بین متغیر پیش‌بین (تصمیم‌گیری) و متغیر ملاک (اشتغال دانش‌آموختگان) رابطه خطی معنی‌دار در سطح یک درصد وجود دارد و از بین مؤلفه‌های مدیریت ارزیابی عملکرد، تنها تصمیم‌گیری به طور معنی‌دار قادر به پیش‌بینی اشتغال دانش‌آموختگان می‌باشد. مجذور ضریب همبستگی چندگانه برابر با  $0/142$  است، این بدان معنی است که تصمیم‌گیری حدودا ۱۵ درصد واریانس اشتغال دانش‌آموختگان را تبیین می‌کند.



## بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزشی و اشتغال



### محدودیت‌های پژوهش

- ۱- عوامل دیگری در اثربخشی سیستم آموزشی و اشتغال دانش‌آموختگان تأثیرگذارند مثل تخصص مدرسان، محیط آموزشی، هزینه‌های آموزش و عواملی از این قبیل که در این پژوهش به صورت عملی نادیده گرفته شدند.
- ۲- برخی از کارکنان که به نتایج پاسخنامه‌ها آگاهی داشتند جواب‌هایی می‌دادند که نتایج دلخواهشان را به دست آوردند و به طور ساده می‌توان گفت صادقانه پاسخ نمی‌گفتند.
- ۳- محدود بودن زمان برای جمع‌آوری مطالب و اجرای آزمون‌ها، چون زمان لازم است که افراد به پژوهشگر اعتماد کنند و به پرسش‌ها صادقانه‌تر پاسخ گویند.

### پیشنهاد‌های پژوهش

#### الف) پیشنهاد‌های کاربردی

##### ۱- پیشنهاد مبتنی بر فرضیه اول

با توجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل فرضیه اول و وجود رابطه مستقیم و معنی‌دار بین هر سه مؤلفه‌ی ارزیابی عملکرد شامل برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و روابط انسان با اثربخشی سیستم آموزشی، پیشنهاد می‌شود مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای برای اثربخشی هرچه بیشتر، اهمیت این سه مؤلفه را در نظر گرفته و در راستای رسیدن به اثربخشی بالاتر با رعایت این سه مؤلفه تلاش و کوشش نمایند.

##### پیشنهاد مبتنی بر فرضیه دوم

با توجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل فرضیه دوم و وجود رابطه مستقیم و معنی‌دار بین هر سه مؤلفه‌ی ارزیابی عملکرد شامل برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و روابط انسان با اشتغال دانش‌آموختگان، پیشنهاد می‌شود مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای برای جذب بیشتر دانش‌آموزان جدید و همچنین رضایت خاطر دانش‌آموختگان تلاش و کوشش نمایند.

##### ۲- پیشنهاد مبتنی بر فرضیه سوم

با توجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل فرضیه سوم، پیشنهاد می‌شود از بین مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد، برنامه‌ریزی که پیش بین بهتری برای اثربخشی سیستم آموزشی نسبت به سایر مؤلفه‌ها می‌باشد، بیشتر مورد توجه مسئولین مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای قرار گیرد و با رعایت دو مؤلفه دیگر و برنامه‌ریزی دقیقتر، به اثربخشی بالاتری دست یابند.

##### ۳- پیشنهاد مبتنی بر فرضیه چهارم



## بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مشارت آموزشی و اشتغال



با توجه به نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل فرضیه چهارم، پیشنهاد می‌شود از بین مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد، تصمیم‌گیری که پیش بین بهتری برای اشتغال دانش‌آموختگان نسبت به سایر مؤلفه‌ها می‌باشد، بیشتر مورد توجه مسئولین مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای قرار گیرد و با رعایت دو مؤلفه دیگر و تصمیمات بهتر، رضایت خاطر دانش‌آموختگان را فراهم آورند.

### پیشنهاد برای تحقیقات آتی

- ۱- پیشنهاد می‌شود به منظور اطمینان از نتایج آزمون، در شش ماه بعد یک آزمون دیگر از همان افراد صورت گیرد و نتایج با یکدیگر مقایسه شود.
- ۲- با توجه به اینکه آزمودنی‌ها مسئولین مراکز بودند، می‌توان در پژوهش دیگر از دانش‌آموزان نیز آزمون گرفت و نتایج متغیرها را با هم مقایسه کرد.
- ۳- انجام پژوهش‌های مشابه در سازمان‌های دیگر و مقایسه نتایج دیگر سازمان‌ها با مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای.
- ۴- استفاده از دیگر متغیرهای مربوط به ارزیابی عملکرد و رابطه آن با اثربخشی سیستم آموزشی و اشتغال دانش‌آموختگان.
- ۵- مقایسه دیدگاه مدیران با کارکنان و دانش‌آموزان درباره اثربخشی سیستم آموزشی و اشتغال دانش‌آموختگان.
- ۶- پیشنهاد می‌شود محققین در پژوهش‌های بعدی خود از ویژگی‌های شخصیتی مدیران یا متغیر دیگری به عنوان متغیر وابسته استفاده کنند.

### منابع فارسی :

- ۱- سلطانی، ایرج (۱۳۸۱)، مدیریت عملکرد بستر ساز پرورش منابع انسانی (ارزیابی عملکرد کارکنان)
- ۲- روزبهان، محمود (۱۳۷۱) اقتصاد کلان، " انتشارات دانشگاه تهران، تهران "
- ۳- جهانی، جعفر (۱۳۸۳) نقد و بررسی محتوا و شیوه‌های تدریس رایج در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و پیشنهاد الگوی برنامه ریزی پودمانی، " اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای فارس "
- ۴- صابری، مجتبی (۱۳۸۷)، مجموعه مقالات ارزیابی عملکرد، رضوی عبدالحمید و گشتاسبی، محمود (۱۳۸۲)، تجزیه و تحلیل و ارزشیابی آزمونهای پایان دوره برگزار شده اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان فارس، " اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان فارس "

### منابع انگلیسی :

- ۵- Benson, George (۱۹۹۶), How Much do Employers Spend on Training, Training and Development.



بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی  
مشارت آموزشی و اشتغال



۶- "Hay Woo, Jennie(۱۹۹۱), " Education and Economic Growth in Taiwan: a Case of Successful Olanning  
World Development, Vol.۱۹, n.۸.