

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱۴۰۰ ع ۲



دانشگاه اصفهان

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه مشاوره

پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره گرایش شغلی

تأثیر مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده بر افزایش

قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان

استادان راهنما:

دکتر محمد رضا عابدی

دکتر فاطمه بهرامی

پژوهشگر:

لعیا دین دوست

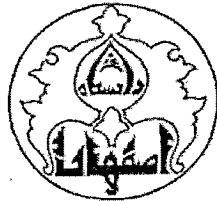
۱۳۸۸/۱۰/۲۷

تأیید شده است
توسط

دی ماه ۱۳۸۷

۱۳۰۰۴۲

کلیه حقوق مادی مترتب بر نتایج مطالعات، ابتکارات
نوآوری های ناشی از تحقیق موضوع این پایان نامه
متعلق به دانشگاه اصفهان است.



دانشگاه اصفهان

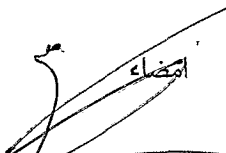
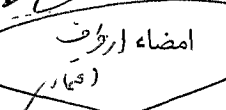
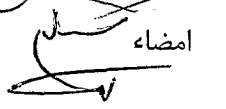
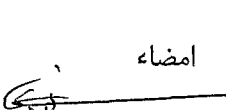
دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

گروه مشاوره

پایان نامه کارشناسی ارشد مشاوره شغلی خانم لعیبا دین دوست
تحت عنوان

**تأثیر مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه ریزی شده بر افزایش قابلیت های
کار آفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان**

در تاریخ ۱۳۸۷/۱۰/۳۰ توسط هیأت داوران زیر بررسی و با درجه عالی به تصویب نهایی رسید.

	امضاء	با مرتبه علمی استادیار	دکتر محمدرضا عابدی	۱- استاد/استادان راهنمای پایان نامه
	امضاء (رؤف بهرامی)	با مرتبه علمی استادیار	دکتر فاطمه بهرامی	۲- استاد/استادان راهنمای پایان نامه
	امضاء	با مرتبه علمی استاد	دکتر سید احمد احمدی	۳- استاد/استادان داور داخل گروه
	امضاء	با مرتبه علمی استاد	دکتر ابوالقاسم نوری	۴- استاد/استادان داور خارج از گروه

امضای مدیر گروه

تقدیر و تشکر

از جناب آقای دکتر محمد رضا جلدی که بزرگوارانه راهبانی این پیمان نامه را تقبل نمودند و بار راهبانی های استادانه و خالصانه خویش مراد انجام این پژوهش یاری رسانند صمیمانه قدردانی می نمایم.

از سرکار خانم دکتر فاطمه بهرامی، کمال تشکر را دارم و آرزوی توفیق و بهر روزی برای ایشان دارم.

از جناب آقای دکتر نوری و جناب آقای دکتر احمدی که داور این پژوهش را تقبل فرموده و با نظرات کارشناسانه خویش مراد رفع نواقص آن راهبانی فرمودند خالصانه تشکر می نمایم.

از خانواده عزیزم و دوستان مهربانم که صمیمانه و با عشق و علاقه در کمال مسامت و بردباری مراد انجام این پژوهش یاری رسانند از صمیم قلب تشکر می نمایم.

چکیده

هدف از این پژوهش تعیین میزان تأثیر مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده کرومبولتز بر افزایش قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان بود. جامعه آماری پژوهش شامل دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۸۷ بود که از طریق نمونه‌گیری در دسترس نمونه‌ای به تعداد ۲۶ نفر بطور تصادفی از آن انتخاب شد که در دو گروه آزمایش و گواه هر کدام ۱۳ نفر جایگزین شدند. هر دو گروه طی سه مرحله (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) مورد ارزیابی قرار گرفتند. ابزار استفاده شده در این تحقیق مقیاس آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای و مقیاس قابلیت‌های کارآفرینی بوده است. به منظور اجرای پژوهش، گروه آزمایش طی شش جلسه تحت مشاوره‌ی شغلی به سبک نظریه رویکرد تصادفی کرومبولتز قرار گرفت و گروه گواه در لیست انتظار باقی ماند. به منظور تأثیر ماندگاری مشاوره به فاصله ۲۰ روز پس از جلسه آخر یک جلسه پیگیری برگزار گردید. به منظور تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS-15 و تحلیل کواریانس استفاده گردید و نتایج زیر حاصل شد: نتایج نشان داد که مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده، قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان را هم در مرحله پس‌آزمون ($P=0/002$) و هم در مرحله پیگیری ($P=0/009$) و همچنین کنجکاوی دانشجویان را هم در مرحله پس‌آزمون ($P=0/04$) و هم در مرحله پیگیری ($P=0/001$) و نیز خوش‌بینی دانشجویان را در مرحله پیگیری ($P=0/04$) افزایش داده است ولی بر افزایش پشتکار، انعطاف‌پذیری و ریسک‌پذیری دانشجویان، مؤثر نبوده است.

کلید واژه‌ها: مشاوره مسیر شغلی، رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده، قابلیت‌های کارآفرینی.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش

۱-۱	مقدمه	۱
۲-۱	بیان مسأله	۳
۳-۱	اهمیت و ضرورت تحقیق	۷
۴-۱	اهداف پژوهش	۹
۱-۴-۱	هدف کلی	۹
۲-۴-۱	اهداف اختصاصی	۹
۵-۱	فرضیه‌های پژوهش	۱۰
۱-۵-۱	فرضیه کلی	۱۰
۲-۵-۱	فرضیه‌های اختصاصی	۱۰
۶-۱	تعریف اصطلاحات	۱۰
۱-۶-۱	قابلیت‌های کارآفرینی	۱۰
۲-۶-۱	مشاوره شغلی به سبک رویکرد تصادفی	۱۲

فصل دوم: بازنگری پیشینه پژوهش

۱۳	الف) پیشینه نظری	۱۳
۱-۲	گفتار اول: کارآفرینی	۱۴
۱-۱-۲	مقدمه	۱۴
۲-۱-۲	کارآفرینی چیست؟	۱۴
۳-۱-۲	کارآفرینان چه کسانی هستند؟	۱۵
۴-۱-۲	ماهیت و تحول کارآفرینی	۱۷
۵-۱-۲	انواع کارآفرینی	۱۸
۶-۱-۲	آموزش کارآفرینی	۲۱
۷-۱-۲	ویژگی‌های افراد کارآفرین	۲۸
۱-۷-۱-۲	ویژگی‌های روانشناختی کارآفرینان	۲۹
۲-۷-۱-۲	ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارآفرینان	۳۸
۲-۲	گفتار دوم	۴۱

۴۱	۲-۲-۱-مقدمه
۴۱	۲-۲-۲-مشاوره شغلی چیست؟
۴۳	۲-۲-۳-نظریه‌ها و رویکردهای مشاوره‌ی شغلی
۴۶	۲-۲-۴-نظریه یادگیری اجتماعی کرومبولتز
۴۹	۲-۲-۵-رویکرد تصادفی
۵۲	۲-۲-۶-بکارگیری نظریه رویکرد تصادفی برای مشاوره شغلی
۵۵	۲-۲-۷-مهارتها
۵۶	۲-۲-۸-استفاده از ابزارهای ارزیابی برای ایجاد اتفاقات شانس
۵۷	۲-۲-۹-تغییرات محیط کار
۶۴	۲-۲-۱۰-تصمیم‌گیری شغلی و بی‌تصمیمی
۶۶	ب)بازنگری پیشینه پژوهش
۶۷	تحقیقات انجام شده در مورد کارآفرینی در کشور
۶۹	تحقیقات انجام شده در مورد کارآفرینی در خارج از کشور
۷۵	تحقیقات انجام شده درباره رویکرد تصادفی
۸۰	خلاصه و جمع‌بندی فصل دوم
	فصل سوم: روش پژوهش
۸۱	۳-۱ روش تحقیق
۸۲	۳-۲ جامعه آماری
۸۲	۳-۳ نمونه و روش نمونه برداری
۸۴	۳-۴ ابزار پژوهش
۸۴	۳-۴-۱ مقیاس آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای
۸۵	۳-۴-۱-۱ نحوه اجرا و نمره گذاری پرسشنامه
۸۵	۳-۴-۱-۲ اعتبار و پایایی آزمون
۸۶	۳-۴-۲ مقیاس قابلیت‌های کارآفرینی
۸۶	۳-۴-۲-۱ اعتبار و پایایی آزمون
۸۸	۳-۴-۲-۲ نحوه اجرا و نمره گذاری پرسشنامه
۸۸	۳-۵ شیوه اجرا
۹۰	۳-۶ روش آماری

فصل چهارم: یافته‌های تحقیق

۹۱.....	۱-۴ یافته‌های کمی پژوهش.....
۱۰۵.....	۲-۴ یافته‌های کیفی پژوهش.....
	فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری
۱۰۷.....	۱-۵ خلاصه طرح و نتایج پژوهش.....
۱۰۸.....	۲-۵ بحث و نتیجه‌گیری.....
۱۱۴.....	۳-۵ اعتبار تحقیق.....
۱۱۵.....	۴-۵ محدودیت‌های تحقیق.....
۱۱۵.....	۵-۵ پیشنهادات تحقیق.....
۱۱۵.....	۱-۵-۵ پیشنهادات کاربردی.....
۱۱۵.....	۲-۵-۵ پیشنهادات پژوهشی.....
۱۱۷.....	پیوست‌ها.....
۱۳۹.....	منابع و مأخذ.....

فهرست جدول‌ها

صفحه	عنوان
۱۶	جدول ۱-۲: تعاریف کارآفرینی (به نقل از احمدپور، سایت خانه کارآفرینان).....
۳۴	جدول ۲-۲: خلاصه تحقیقات در مورد مرکز کنترل در افراد کارآفرین.....
۸۱	جدول ۱-۳: دیاگرام طرح پژوهش.....
۸۳	جدول ۲-۳: مشخصات اعضای گروه آزمایش و گروه کنترل.....
۸۴	جدول ۳-۳: وضعیت پرسشنامه آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای و سؤالات آن.....
۸۵	جدول ۴-۳: پایایی پرسشنامه آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای به روش آلفای کرونباخ.....
۸۶	جدول ۵-۳: وضعیت پرسشنامه قابلیت‌های کارآفرینی و سؤالات آن.....
۸۷	جدول ۶-۳: ضریب همبستگی سؤالات پرسشنامه قابلیت‌های کارآفرینی و سؤالات کلی در مورد هر یک از قابلیت‌ها.....
۸۷	جدول ۷-۳: پایایی پرسشنامه قابلیت‌های کارآفرینی به روش آلفای کرونباخ.....
۸۹	جدول ۸-۳: ساختار جلسات مشاوره شغلی به شیوه رویکرد تصادفی کرمبولتز.....
۹۲	جدول ۱-۴: میانگین و انحراف معیار پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری نمرات قابلیت‌های کارآفرینی.....
۹۲	جدول ۲-۴: نتایج آزمون باکس جهت بررسی پیش‌فرض تساوی کواریانس‌های نمرات قابلیت‌های کارآفرینی.....
۹۲	جدول ۳-۴: نتایج آزمون لوین جهت بررسی پیش‌فرض تساوی واریانس‌های نمرات قابلیت‌های کارآفرینی.....
۹۳	جدول ۴-۴: خلاصه نتایج تحلیل کواریانس مربوط به رابطه عضویت گروهی و نمرات افراد در پس‌آزمون و پیگیری نمرات قابلیت‌های کارآفرینی.....
۹۳	جدول ۵-۴: میانگین تعدیل‌شده نمرات قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان بر حسب عضویت گروهی.....
۹۴	جدول ۶-۴: میانگین و انحراف معیار نمرات ریسک‌پذیری دانشجویان در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون.....
۹۵	جدول ۷-۴: نتایج آزمون باکس جهت بررسی پیش‌فرض تساوی کواریانس‌های نمرات ریسک‌پذیری.....
۹۵	جدول ۸-۴: نتایج آزمون لوین جهت بررسی پیش‌فرض تساوی واریانس‌های نمرات ریسک‌پذیری.....
۹۶	جدول ۹-۴: خلاصه نتایج تحلیل کواریانس مربوط به رابطه عضویت گروهی و نمرات افراد در پس‌آزمون و پیگیری نمرات ریسک‌پذیری.....

عنوان

صفحه

جدول ۴-۱۰ میانگین و انحراف معیار نمرات انعطاف‌پذیری دانشجویان در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون.....	۹۶
جدول ۴-۱۱ نتایج آزمون باکس جهت بررسی پیش‌فرض تساوی کواریانس‌های نمرات انعطاف‌پذیری.....	۹۷
جدول ۴-۱۲ نتایج آزمون لوین جهت بررسی پیش‌فرض تساوی واریانس‌های نمرات انعطاف‌پذیری.....	۹۷
جدول ۴-۱۳ خلاصه نتایج تحلیل کواریانس مربوط به رابطه عضویت گروهی و نمرات افراد در پس‌آزمون و پیگیری نمرات انعطاف‌پذیری.....	۹۷
جدول ۴-۱۴ میانگین و انحراف معیار نمرات پشتکار دانشجویان در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون.....	۹۸
جدول ۴-۱۵ نتایج آزمون باکس جهت بررسی پیش‌فرض تساوی کواریانس‌های نمرات پشتکار.....	۹۸
جدول ۴-۱۶ نتایج آزمون لوین جهت بررسی پیش‌فرض تساوی واریانس‌های نمرات پشتکار.....	۹۹
جدول ۴-۱۷ خلاصه نتایج تحلیل کواریانس مربوط به رابطه عضویت گروهی و نمرات افراد در پس‌آزمون و پیگیری نمرات پشتکار.....	۹۹
جدول ۴-۱۸ میانگین و انحراف معیار نمرات خوش‌بینی دانشجویان در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون.....	۱۰۰
جدول ۴-۱۹ نتایج آزمون باکس جهت بررسی پیش‌فرض تساوی کواریانس‌های نمرات خوش‌بینی.....	۱۰۰
جدول ۴-۲۰ نتایج آزمون لوین جهت بررسی پیش‌فرض تساوی واریانس‌های نمرات خوش‌بینی.....	۱۰۱
جدول ۴-۲۱ خلاصه نتایج تحلیل کواریانس مربوط به رابطه عضویت گروهی و نمرات افراد در پس‌آزمون و پیگیری نمرات خوش‌بینی.....	۱۰۱
جدول ۴-۲۲ میانگین تعدیل‌شده نمرات خوش‌بینی دانشجویان بر حسب عضویت گروهی.....
.....	۱۰۲
جدول ۴-۲۳ میانگین و انحراف معیار نمرات کنجکاوی دانشجویان در مراحل پیش‌آزمون و پس‌آزمون.....
.....	۱۰۲
جدول ۴-۲۴ نتایج آزمون باکس جهت بررسی پیش‌فرض تساوی کواریانس‌های نمرات کنجکاوی.....	۱۰۳
جدول ۴-۲۵ نتایج آزمون لوین جهت بررسی پیش‌فرض تساوی واریانس‌های نمرات کنجکاوی.....	۱۰۳
جدول ۴-۲۶ خلاصه نتایج تحلیل کواریانس مربوط به رابطه عضویت گروهی و نمرات افراد در پس‌آزمون و پیگیری نمرات کنجکاوی.....
.....	۱۰۴
جدول ۴-۲۷ میانگین تعدیل‌شده نمرات کنجکاوی دانشجویان بر حسب عضویت گروهی.....
.....	۱۰۵

فهرست شکل‌ها

صفحه	عنوان
۲۵.....	شکل ۱-۲: منابع آموزش کارآفرینی (ری، ۱۹۹۹؛ به نقل از ادواردز و میر، ۲۰۰۵، ص ۸).....
۲۶.....	شکل ۲-۲: آموزش کارآفرینی (لوی، ۱۹۹۹؛ به نقل از ادواردز و میر، ۲۰۰۵، ص ۹).....
	شکل ۳-۲: الگوی پیشنهاد شده قابلیت‌های کارآفرینی (دالگرن به نقل از فوجز و همکاران، ۲۰۰۸،
۲۸.....	ص ۳۶۸).....

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱ مقدمه

طی دهه گذشته تغییرات مکرر محیط کار، به صورت اصل ثابتی برای بسیاری از محیط های کاری درآمده، و به رشد و توسعه سازمانی و فردی منجر شده است. این وضعیت نیاز به تطبیق و سازگاری را به یک ضرورت برجسته تبدیل نموده است. افراد نباید فقط به مهارت های خاص شغلی اکتفا کنند بلکه باید خود را برای مواجهه با تغییر آماده کنند. این آمادگی از طریق دستیابی به مجموعه ای از مهارت های لازم حاصل می شود (گریفین و هسکت، ۲۰۰۳).

امروزه از کارکنان انتظار می رود که برای اثبات مفید بودن خویش در محیط کاری، مسئولیت پذیری و خودمختاری بیشتری از خود نشان دهند. پیامد دیگری که از متحول شدن نیازهای محیط کاری منتج شده است تغییر در امنیت کاری افراد می باشد. امنیت شغلی کارهای قدیمی به دلیل ایجاد موقعیت های جدید، به تدریج کم شده است (ساننبرگ، ۱۹۹۷).

¹ - Griffin & Hesketh

² - Sonnenberg

فلر^۱ (۱۹۹۶؛ به نقل از الون^۲، ۲۰۰۱) اظهار کرده است که محیط‌های کاری ناپایدار و طاقت فرسا نمی‌تواند امنیت شغلی افراد را تضمین کند، همچنین بهتر است که کارکنان نه فقط مهارت‌ها بلکه ارزش‌ها و استعداد‌های خویش را نیز با محیط‌های کاری وفق دهند.

امروزه بسیاری از مفاهیم کلی مثل دولت، سازمان، رقابت و بازار تغییر اساسی کرده و به تبع آن تغییرات چشمگیری در زندگی شغلی و تعاریف آن ایجاد شده است، بطوری که اساساً امنیت شغلی و زندگی استخدامی زیر سؤال رفته است. در حال حاضر نه تنها امنیت شغلی افرادی که در استخدام سازمانی هستند، بیشتر از خوداشتغالی و زندگی کارآفرینانه نیست بلکه شاید خطرپذیری آنها بیشتر از خطرپذیری یک کارآفرین باشد. امروزه حتی کسانی که می‌خواهند به استخدام سازمانی درآیند و یا در شغل خود باقی بمانند باید خلاق باشند و بتوانند هر روز حرف نو و حرکتی تازه در کار خود ارائه دهند، در غیراینصورت کار خود را از دست می‌دهند. امروزه بسیاری از دولت‌ها مشغول کوچک‌سازی و تحویل امور به بخش خصوصی هستند و لذا بسیاری از افت‌های اقتصادی که برای مدیران دولتی وجود داشت از بین خواهد رفت و به همین جهت گفته شده است که شالوده کار که در عصر صنعتی، استخدام بود، تغییر کرده و عصر حاضر که عصر فرا صنعتی است مبنی بر شالوده کاری کارآفرینی است. بنابراین می‌توان گفت که در عصر حاضر کارآفرینی یک ضرورت است نه یک انتخاب (کیا، نساج، احمدزاده، نورا، ۱۳۸۶).

طی دهه‌های اخیر، جهانی شدن، تغییر و تحولات سریع در عرصه‌های گوناگون علمی، رشد و توسعه روزافزون نظام‌های اقتصادی-اجتماعی، تلاش جهت کسب مزیت‌های رقابتی در بازار کالاها و خدمات، ضرورت کاهش اتکا به منابع طبیعی و زیرزمینی، از طرف دیگر افزایش نرخ بیکاری و کاهش سطح اشتغال، سیاست‌گذاران دنیای کسب و کار را به این جهت سوق داده که بهترین راه غلبه بر چالش‌ها برخورد نوآورانه و حل خلاقانه مسائل می‌باشد و این به خوبی در مفهوم "توسعه مبتنی بر کارآفرینی" منعکس شده است. کارآفرینی، فرآیند ابتکار و نوآوری و ایجاد کسب و کارهای جدید در شرایط مخاطره‌آمیز از طریق کشف فرصت‌ها و بهره‌گیری از منابع می‌باشد. کارآفرینان ایده‌های نو را به محصول یا خدماتی تبدیل نموده و باعث افزایش بهره‌وری، ایجاد ثروت، کاهش فقر، بیکاری و افزایش سطح اشتغال می‌شوند. وضعیت اقتصادی کشور و ترکیب جمعیتی امروزه بیش از پیش ما را نیازمند یافتن زمینه‌های پیشرو

^۱ - Feller

^۲ - Ulven

در صحنه اقتصادی و گسترش کارآفرینی می‌کند و در این راستا ضرورت داشتن الگوها و راهکارهای مناسب جهت آموزش، تربیت و استفاده بهینه از نیروی فعال و کارآفرین بیشتر می‌شود (کیا و همکاران، ۱۳۸۶).

۱-۲ بیان مسأله

کارآفرینی چیزی بیش از ایجاد کار است، گرچه بطور قطع یکی از وجوه مهم کارآفرینی، ایجاد کار است ولی تصویر کاملی از کارآفرینی ارائه نمی‌دهد. شروع یک کار جدید به چیزی بیش از یک ایده نیاز دارد، نیاز به کارآفرینی دارد که از قضاوت و برنامه ریزی همراه با خطرپیشگی استفاده می‌کند تا از موفقیت خود اطمینان حاصل کند. کارآفرینان که معمولاً به عنوان خطرپیشگان در امر اشتغال زائی تعریف می‌شوند، افرادی با خوش بینی منحصر به فرد، سخت‌کوش و متعهد هستند که از مستقل بودن خود به وفور لذت می‌برند، کارآفرینان، که تعهد شدید و پایداری مصمم آنها را پیش می‌رانند، سخت کار می‌کنند. آنها خوش‌بینانی هستند که نیمه‌ی پر لیوان را می‌بینند و کوشش می‌کنند تا به انسجام دست یابند (کوراتکو و هاجتس^۱، ترجمه عامل محرایی، ۱۳۸۳).

کارآفرینان به عنوان موتور توسعه اقتصادی، خصوصیات مختلفی دارند که هر یک از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا کارآفرینان طیف متنوعی را شامل می‌شوند که همین باعث تنوع ویژگی‌های آنها گردیده است. در این راستا پژوهش‌های متعددی انجام گرفته که از جمله آنها، سولومون و وینسلون^۲ (۱۹۸۷)، به نقل از فورن‌هام^۳ (۱۹۹۵) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که کارآفرینان افرادی مطمئن، خوش بین، مستقل، توفیق طلب، دارای اتکا به نفس و ریسک پذیر هستند و تمایل به ارزیابی شدن بوسیله دیگران دارند. در پژوهش دیگری وان دی لن^۴ (۱۹۸۹)؛ به نقل از فورن‌هام (۱۹۹۵) برخی از ویژگی‌های افراد کارآفرین را شامل داشتن انگیزه پیشرفت و کنترل درونی، تمایل به ریسک‌پذیری و روحیه تحمل ابهام می‌داند (بدری، ۱۳۸۴).

مک‌کلند^۵ نیاز به پیشرفت را به عنوان وجه شاخص کارآفرینان می‌شناسد. او معتقد است این ویژگی باعث می‌شود که فرد احساس مسئولیت در قبال مشکلات، هدف‌گزینی و تلاش برای رسیدن به اهداف را در خود پرورش دهد. از جمله ویژگی‌های دیگری که به کارآفرینان نسبت می‌دهند مرکز کنترل درونی است که طی تحقیقاتی که بخصوص

^۱ - Kuratko & Hageets

^۲ - Solomon & Winslon

^۳ - Furnham

^۴ - Van Daalan

^۵ - Mc Clelland

به وسیله راتر انجام شده است برای کارآفرینان امری لازم و ضروری به شمار می‌رود (بروکهاوس، ۱۹۸۶؛ به نقل از شماعی زاده، ۱۳۸۴).

کارلند^۱ انواع ویژگی‌هایی که از بدو امر تا سال ۱۹۸۴ درباره کارآفرینان بررسی و تأیید شده بود را جمع‌آوری کرد که اهم آن را نیاز به توفیق، مرکز کنترل درونی، خطرپذیری، نیاز به استقلال و خلاقیت معرفی می‌کند (شماعی زاده، ۱۳۸۴).

بدری (۱۳۸۴) نیز قابلیت‌های کارآفرینی را شامل ویژگی‌های نیاز به توفیق^۲، مرکز کنترل درونی^۳، خطرپذیری^۴، نیاز به استقلال^۵ و خلاقیت^۶ معرفی کرده است و این قابلیت‌ها را در دانشجویان دانشگاه اصفهان بررسی کرده است، که در این تحقیق منظور از قابلیت‌های کارآفرینی همان ویژگی‌هایی می‌باشد که توسط بدری بررسی شده است.

طبق تحقیقات به عمل آمده، کارآفرینی فرایندی پویا و مستمر است. درست است که انسان‌ها با ویژگی‌ها و خصوصیات ذاتی به دنیا می‌آیند، اما اشخاص، کارآفرین متولد نمی‌شوند، بلکه از طریق تجربیات و آموزش در طول زندگی، کارآفرین می‌شوند (کیا و همکاران، ۱۳۸۶). گرچه تحقیقات قبلی بر این باورند که صفات شخصیتی کارآفرینان ذاتی و بالقوه می‌باشد اما یافته‌های اخیر از این باور حمایت می‌کنند که ویژگی‌های نسبت داده شده به کارآفرینان به صورت تجربی بدست می‌آید و قابل آموزش است (مصحف، ۱۳۸۴). بنابر این از جمله ملزومات رشد کارآفرینانه، توجه به حیطه روانشناختی و تمرکز بر مهارت‌های مورد نیاز و آموزش این مهارت‌ها می‌باشد. همانطور که می‌دانیم همه افراد از قابلیت‌های کارآفرینی برخوردار نیستند و لازم به نظر می‌رسد که این ویژگی‌ها در افراد غیر کارآفرین به خصوص دانشجویان پرورش یابد.

امروزه وجود دنیایی از کار موجب شده است که چشم اندازها حتی نسبت به چندسال پیش متفاوت باشد، در پاسخ به تغییر از یک جامعه صنعتی مقدماتی به یک مکان رشد، پیشرفت و انتشار اطلاعات در حال تغییر، مکان‌های کاری نقش و هویت کارکنان را تغییر داده است (الون، ۲۰۰۱). پیوسته کارکنان باید تغییر کرده و خود را با اقتصادهای مختلف و تغییرات تکنولوژی جدیدی که هیچ اطلاعی در مورد آنها ندارند، وفق دهند. چون جو محیط‌های کاری در

^۱ - Carland

^۲ - Need for Achievement

^۳ - Locus of Control

^۴ - Risk-taking

^۵ - Desire for Independence

^۶ - Creativity

حال تغییر است، لازم به نظر می‌رسد که کارکنان بدانند که چه نوع مهارت‌ها و چه ویژگی‌های شخصیتی به آنها برای رسیدن به موفقیت کمک می‌کند (الون، ۲۰۰۱). هم اکنون مکان‌های کاری برای پاسخ به نیازهای جامعه در حال تغییر با انعطاف‌پذیری، تنوع و رشد مهارت‌ها توصیف می‌شود (میشل، لوین و کرومبولتز^۱، ۱۹۹۹).

بنابراین باید کارکنان برای یادگیری مهارت‌های گوناگون و همچنین مهارت‌های ویژه‌ای که امروزه مورد توجه است دعوت شوند. در این دنیای کاری متغیری که محققان به بیشتر افراد متذکر می‌شوند که شغل آنها چندین بار در طول زندگی تغییر خواهد یافت، لازم است که مهارت‌ها و قابلیت‌هایی را برای این منظور دارا باشند (بولز^۲، ۲۰۰۰: به نقل از الون، ۲۰۰۱).

به طور خلاصه مراجعان باید یاد بگیرند تا با حوادث غیرمترقبه مقابله کنند، به ویژه با نوع زندگی کاری در قرن ۲۱ که با کار و بیکاری‌های مکرر همراه است. در این رابطه میشل، لوین، کرومبولتز (۱۹۹۱) پنج مهارت اساسی را برای مراجعان معرفی کرده‌اند، که عبارتند از: کنجکاوی^۳، پشتکار^۴، انعطاف‌پذیری^۵، خوش‌بینی^۶ و ریسک‌پذیری^۷. کرومبولتز و همکاران در سال ۱۹۹۹ نظریه رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده^۸ را که به عنوان تجدید نظری برای نظریه یادگیری اجتماعی^۹ کرومبولتز بود، مطرح کردند. این رویکرد یکی از رویکردهایی است که برای تحقیق درباره برخی از متغیرهایی که با رویدادهای تصادفی یا شانس در رشد شغلی مرتبط می‌باشد، شروع شد (الون، ۲۰۰۱). فرض اولیه این نظریه آن است که حوادث تصادفی در طول زندگی می‌تواند هم نتایج مثبت و هم نتایج منفی را به دنبال داشته باشد. این نظریه حاکی از آن است که مشاوران باید مراجعان را به مهارت‌هایی مجهز کنند، تا به شرایط و حوادث به شیوه‌ای مثبت پاسخ دهند (زونکر، ۲۰۰۶). طبق پیش‌بینی رویکرد تصادفی افرادی که دارای این مهارت‌های (کنجکاوی، پشتکار، انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی، ریسک‌پذیری) باشند، اضطراب کمتری برای تصمیم‌گیری شغلی دارند و همچنین این افراد بیشتر در رفتارهای اکتشاف شغلی درگیر می‌شوند. رویکرد تصادفی پیشنهاد می‌کند که باز بودن ذهن یکی از صفات شخصیتی ضروری برای هر فردی در محیط کاری می‌باشد زیرا

¹ - Mitchell, Levin and Krumboltz

² - Bolles

³ - Curiosity

⁴ - Persistence

⁵ - Flexibility

⁶ - Optimism

⁷ - Risk-taking

⁸ - planned happenstance approach

⁹ - social learning theory

امروزه تغییرات سریعی در محیط کار رخ می دهد. طبق پیش بینی این رویکرد، افرادی که ذهن باز دارند دارای مهارت های ذکر شده می باشند. این مهارت ها به منظور ایجاد، تشخیص و استفاده از فرصت ها بوده و می تواند آموخته یا کسب شود (الون، ۲۰۰۱).

به نظر میشل و کرومبولتز تجارب یادگیری بی همتای هر فرد در گستره زندگی، تأثیر زیادی بر انتخاب شغل دارد، بنابراین، یادگیری یک عامل کلیدی مشاوره و راهنمایی شغلی است. از این رو وظیفه اصلی مشاور افزایش فرصت های یادگیری برای مراجعان است، کرومبولتز اشاره کرده است که هدف مشاوره شغلی باید کمک به افراد برای ایجاد یک زندگی رضایتبخش باشد. برای این منظور مشاوران شغلی باید تسهیل کنندگان و همچنین طراحان یادگیری مادام العمر، در یک محیط کاری که به طور مداوم تغییر می کند، باشند (کرومبولتز، ۱۹۹۸).

کرومبولتز و همکارانش (۱۹۹۹) واژه مهارت ها را برای توصیف کنجکاوی، پشتکار، انعطاف پذیری، خوش بینی و ریسک پذیری به کار برده اند. آنها چنین استدلال کرده اند که استفاده از واژه مهارت ها به این موضوع تأکید می کند که مؤلفه های رویکرد تصادفی می توانند آموخته شوند، آنها پیشنهاد کرده اند که مشاوران شغلی می توانند مراجعان را در گسترش این مهارت ها برای تشخیص، ایجاد و استفاده از فرصت های شغلی یاری رسانند (الون، ۲۰۰۱).

همانطور که کرومبولتز (۱۹۹۸) اشاره کرده است چنانچه افراد به این مهارت ها مجهز شوند به راحتی می توانند با تغییراتی که امروزه در دنیای کاری ایجاد شده سازگار شوند و همچنین از فرصت هایی که این تغییرات برای آنها ایجاد کرده، حداکثر استفاده را بکنند و حتی خودشان فرصت های جدیدی ایجاد کنند. بنابراین از جمله مزوومات رشد کارآفرینانه توجه به حیطه روان شناختی و تمرکز بر مهارت های مورد نیاز و آموزش این مهارت ها می باشد.

ویژگیهای روانشناختی همچون جستجو به دنبال فرصت ها، به جان خریدن خطرات و اصرار در تحقق پیوستن ایده ها، خوش بینی و انعطاف پذیری در مجموع دیدگاه خاصی را تشکیل می دهند که کارآفرینان را به تصویر می کشند، این ویژگی ها به مهارت های مطرح شده توسط کرومبولتز اشاره دارد. مهارت های ذکر شده توسط کرومبولتز (۱۹۹۸) شامل کنجکاوی، پشتکار، انعطاف پذیری، خوش بینی و ریسک پذیری می باشند که نقش واسطه ای را در تبدیل فکر خلاق به عمل کارآفرینانه و همچنین انتخاب و ادامه یک شغل کارآفرینانه بازی می کنند.

با توجه به اینکه کرومبولتز و همکارانش هدف مشاوره شغلی را یادگیری و نقش مشاوران شغلی را تسهیل گران یادگیری بر شمرده اند و معتقدند که لازم است افراد توانایی ها و علایق خود را وسعت بخشیده و برای وظایف شغلی آمادگی یابند، از اینرو به نظر می رسد که با ارائه الگوهایی بر اساس نظریه رویکرد تصادفی بتوان کارآفرینی را در

دانشجویان پرورش داد. به عبارت دیگر، دانشجویان باید برای اقدام کردن، توانایی‌های لازم را کسب نمایند و مشاوران حرفه‌ای باید در رابطه با مسائل شغلی، نقشی اساسی برای این منظور ایفا کنند زیرا همانطور که کرومبولتز اشاره کرده است مراجعان باید علاوه بر علائق و مهارت‌هایی که دارند، مهارت‌های جدیدی را کسب کنند.

در این پژوهش قبل و بعد از آموزش مهارت‌های کارآفرینی (کنجکاوی، پشتکار، انعطاف‌پذیری، خوشبینی، ریسک‌پذیری که کرومبولتز و همکاران در نظریه رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده مطرح کرده اند)، قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان یعنی (انگیزه پیشرفت، منبع کنترل درونی، استقلال طلبی، خلاقیت و ریسک‌پذیری) که توسط بدری در سال ۱۳۸۴ مورد پژوهش قرار گرفته است، بررسی می‌شود.

با توجه به مطالب بیان شده مسئله پژوهش این است که آیا آموزش‌های خاص بر اساس تکنیک‌های موجود در نظریه رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده می‌تواند قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان را افزایش دهد؟ تحقیق حاضر بر اساس رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده کرومبولتز و آموزش مهارت‌های ذکر شده در این نظریه برای افزایش قابلیت‌های کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه اصفهان صورت گرفته است.

۱-۳ اهمیت و ضرورت تحقیق

در اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازار دنیای کنونی که با تحولات و تغییر سریع و شتابان محیط بین‌المللی و گذر از جامعه صنعتی به جامعه اطلاعاتی و تغییر اقتصاد ملی به اقتصاد جهانی همراه است، از کارآفرینی به عنوان موتور توسعه اقتصادی یاد می‌شود که می‌تواند سبب رشد توسعه اقتصادی کشورها، افزایش بهره‌وری، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی شود (شماعی زاده، ۱۳۸۴). اگر کارآفرینی به عنوان یک شیوه زندگی توسط اکثریت افراد یک جامعه پذیرفته شود آن جامعه بسیار سریع توسعه می‌یابد (شاه حسینی، ۱۳۸۳؛ به نقل از صالحی، ۱۳۸۴).

کارآفرینی نماد کوشش و موفقیت در امور تجاری است و کارآفرینان نقش اساسی در توسعه اقتصادی جوامع بازی می‌کنند. آنها به دلیل رهبری، مدیریت، نوآوری، کارآیی، ایجاد شغل، رقابت، بهره‌وری و تشکیل صنایع جدید، سهم مهمی در رشد اقتصادی دارند. کارآفرینان علاوه بر تولید و ارتقاء کیفیت کالاها و خدمات قبلی، کالا و خدمات جدیدی را ایجاد می‌کنند. علاوه بر نقش اقتصادی، کارآفرینان در اجتماع نیز تأثیرات شگرفی بر جای می‌گذارند. آنها سبب پویایی و افزایش بهره‌وری در اجتماع شده و ارزش کار را افزایش می‌دهند و روحیه سعی و

تلاش را در جامعه بالا می‌برند. آنها سبب تشویق جامعه به کارهای خلاق و کارآفرینانه می‌شوند و همین امر سبب رشد و بالندگی اجتماعی می‌شود (هیسریج؛ ترجمه فیاض بخش، ۱۳۸۵). کارآفرینان کماکان به لحاظ رهبری، مدیریت، نوآوری، کارایی پژوهشی و توسعه‌ای، ایجاد شغل، رقابت، بهره‌وری و تشکیل صنایع جدید، سهم مهمی در رشد اقتصادی دارند (کوراتکو، ترجمه عامل محرابی، ۱۳۸۳).

امروزه کارآفرینی موتور محرک توسعه اقتصادی کشورهایی است که از سال‌های پیش، این ضرورت را دریافته‌اند. تجربه این کشورها نشان می‌دهد که در توسعه کارآفرینی، آموزش در کنار عوامل یادگیری همچون تسهیل قوانین و مقررات، ایجاد مکانیزم‌های حمایتی، تبلیغات و فرهنگ سازی، جایگاهی بی‌بدیل و انکارناپذیر دارد. از دیدگاه بسیاری از صاحب‌نظران، کارآفرینی از عوامل اصلی ایجاد ارزش اقتصادی به شمار می‌رود و نقش مهمی در تحول و توسعه جوامع و اشتغال زائی دارد. علیرغم اهمیت کارآفرینی در دنیا و خصوصاً اهمیتی که به این مهم در کشورهای صنعتی داده می‌شود، این مقوله همچنان در کشور ما ناشناخته مانده است، این امر سبب کاهش اشتغال و بالا رفتن نرخ بیکاری فارغ التحصیلان شده است (بدری، ۱۳۸۴).

تغییرات دنیای کاری، مشاوران شغلی را برای انطباق مداخله‌های مشاوره‌ای به چالش طلبیده است، به طوری که رویدادهای برنامه‌ریزی‌نشده را به عنوان اتفاقات ناگزیر و مطلوب در نظر بگیرند. لازم است مشاوران، مراجعان را برای درگیر شدن در فعالیت‌هایی که احتمال کشف فرصت‌های شغلی غیر منتظره را افزایش می‌دهد، آموزش دهند، چرا که رویدادهای برنامه‌ریزی‌نشده می‌توانند فرصت‌هایی برای یادگیری فراهم کنند. مشاوران شغلی می‌توانند الگوی رویکرد تصادفی را به منظور آماده سازی مراجعان برای وقایع پیش‌بینی‌نشده به کار برند (الون، ۲۰۰۱).

با توجه به اسناد و مدارک علمی موجود به نظر می‌رسد تحقیقاتی که در زمینه کارآفرینی در کشور صورت گرفته، اندک بوده و این علم هنوز در دوره طفولیت به سر می‌برد و واضح است که انجام پژوهش‌هایی در این زمینه کاملاً ضرورت دارد. از آنجا که کارآفرینی و مباحث مربوط به آن در کشور ما برخلاف کشورهای توسعه‌یافته پدیده‌ای نوپا و جدید است و با توجه به اینکه بزرگترین چالش اقتصاد ایران بحران بیکاری است، امروز، بحث پیرامون ضرورت پرورش قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. آموزش‌های کارآفرینی علاوه بر ایجاد انگیزش در افراد برای موفقیت و اقدام عملی جهت راه‌اندازی کسب و کار، به ایجاد و