

شناسایی و تحلیل عوامل مؤثر بر شکل‌گیری دانشجوی کارآفرین (از منظر اعضای هیئت علمی دانشگاه زنجان)

ایرج احمدخانی^۱

دکتر حسن قلاوندی^{۲*}

دکتر بهناز مهاجران^۳

چکیده

هدف: هدف از اجرای این تحقیق شناسایی و مقوله‌بندی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری دانشجوی کارآفرین در دانشگاه است.

روش: این پژوهش بصورت آمیخته (کمی و کیفی) اجرا شده است و برای شناسایی عوامل از تحلیل عاملی اکتشافی و برازش مدل از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه زنجان بوده و ابزار گردآوری اطلاعات نیز مصاحبه نیمه ساختار یافته و بر مبنای آن پرسشنامه محقق ساخته است. با انجام آزمون آلفای کرونباخ کلیه سوالات پرسشنامه با مقدار آلفای ۰/۹۲ تأیید شدند. برای تعیین مقدار کفایت حجم نمونه نیز از آزمون کرویت بارتلت استفاده شده است. حجم نمونه شامل ۲۲۸ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه زنجان است که ۴۳ درصد یعنی ۹۹ نفر را اساتید زن و ۵۷ درصد یا ۱۲۹ نفر را اساتید مرد تشکیل می‌دادند.

یافته‌ها و نتیجه‌گیری: یافته‌ها حاکی از آن است که عوامل روانشناختی خصوصاً عوامل شخصیتی مانند گشودگی به تجربه، همسازی، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و همچنین عوامل آموزشی و عوامل مالی مهمترین عوامل مؤثر بر شکل‌گیری و پرورش دانشجوی کارآفرین هستند.

کلید واژه‌ها: دانشجوی کارآفرین، عوامل شخصیتی، عوامل آموزشی، عوامل مالی.

۱. دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزش عالی دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران Iraj.Ahmadkhani@gmail.com

۲. دانشیار، عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران (نویسنده مسئول) galavandi@gmail.com

۳. دانشیار، عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران behi217@yahoo.com

پیشگفتار

در کشورهای در حال توسعه مثل ایران بر پایه آمارهای غیر رسمی نرخ بیکاری بطور متوسط ۱۲٪ است. پرداختن به مقوله کارآفرینی می‌تواند به کاهش نرخ بیکاری و متعاقب آن کاهش آسیب‌های اجتماعی منجر شود. لذا اگرچه در اولین نظر، کارآفرینی بعنوان موتور توسعه اقتصادی کشور شناخته می‌شود، اما رشد و پیاده‌سازی این مسئله باعث حفظ سیانتهای فرهنگی و رشد اجتماعی نیز می‌شود. بر این اساس در کشورهای پیشرفته در ۵۰ سال اخیر بطور جدی به مقوله کارآفرینی پرداخته شده و در سالهای اخیر به ارزیابی نتایج فعالیتهای انجام شده در این زمینه پرداخته می‌شود. آموزش عالی با چالش بزرگی روبروست از آنجایی که باید با شرایط امروزی و تأثیر روزافزون آن در جامعه روبرو شود، آموزش اساس ایجاد، اشاعه و کاربرد دانش و همچنین ایجاد ظرفیت‌های مهارتی کشور است. مشخصاً عدم آمادگی مراکز آموزش عالی در کشورهای در حال گذار و توسعه، مسئولیت نیازمندی‌های جامعه جهانی رقابتی را به عهده دارد که به عنوان عامل اصلی در حاشیه بودن و عقب افتادگی در اقتصاد جهانی است (آرانها و گارسیا، ۲۰۱۴).

جمعیت دانشجویان دانشگاه‌ها از تعداد ۳۱۱ هزار نفر سال ۶۸-۱۳۶۷ به جمعیتی در حدود ۴ میلیون و ۹۱۱ هزار نفر در سال ۱۳۹۵ رسیده است. بیکاری دانشگاهی (تحصیل کردگان بیکار) از بیکاران غیردانشگاهی (غیرتحصیل کرده بیکار) در حال سبقت گرفتن است. حجم جمعیتی که از دانشگاه فارغ التحصیل می‌شود با حجم جمعیتی که می‌تواند وارد بازار کار شود، بسیار فاصله دارد که این امر موجب آسیب‌های اجتماعی بسیاری خواهد شد. ۱۸/۲ درصد از بیکاران جامعه تحصیلات دانشگاهی دارند و به عبارتی ۴۹ درصد از تحصیل کردگان دانشگاهی بیکار هستند (بهنیا، ۱۳۹۶).

در حال حاضر آموزش عالی ایران با مشکلات و آسیب‌هایی روبروست که در این میان می‌توان به مشکل بیکاری، فرار نخبگان، مدرک‌گرایی، کیفیت آموزش‌های دانشگاهی، عدم

رضایت اعضای هیئت علمی در امور آموزشی، پژوهشی، اداری و رفاهی اشاره کرد (فتحی‌واجارگاه، ۱۳۹۱) همچنین دوره‌های آموزشی که دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه علامه طباطبایی برگزار می‌کند، بر پرورش روحیه کارآفرینی در دانشجویان تأثیر ندارد و لذا برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها با نگاهی استراتژیک باید بازاندیشی، بازطراحی و بازآفرینی شوند (غیاثی ندوشن و همکاران، ۱۳۹۴) همچنین ۵ مقوله تحول در نقش دانشگاه‌ها (پذیرش نقش جدید)، بسترسازی، شبکه سازی، ارتقاء فعالیتهای دانشگاهی و تغییرات مدیریتی عمده برای بهبود کارآفرینی ارائه شده است (مالکپور و دلاور، ۱۳۹۴).

سیاست گذاری برای دانشگاه و شرایط آموزش عالی تحت تأثیر افزایش تقاضا، افزایش دانش آموختگان جویای کار، تغییر انتظارات دانشجویان و جامعه از آموزش‌های دانشگاهی، وضعیت اقتصادی و فشارهای مالی و دیگر عوامل پیچیده تر شده است. برای پاسخ مناسب به پیچیدگی‌ها محیط اجتماعی دانشگاه به طور معناداری غنی شده و عاملان جدیدی به سیستم وارد شده‌اند. مفاهیمی همچون رقابت، تولید، کیفیت و مؤثر بودن وارد فعالیت‌های کوتاه مدت و روزانه دانشگاه شده‌اند و کارکردهای دراز مدت دانشگاه‌ها به عنوان مؤسسات مستقل (از جامعه و محیط بیرونی) مورد سوال قرار گرفته است و دانشگاه‌ها در معرض فشارهای اقتصادی و سیاسی قرار گرفته‌اند (گارسیا، ۲۰۱۳؛ اویارا، ۲۰۱۰؛ سازمان همکاری و توسعه اقتصادی، ۲۰۰۷). صاحب‌نظران بر این عقیده هستند که فرایند و برنامه‌های آموزشی ویژه می‌تواند با تغییر بینش و فرهنگ افراد و تجهیز آنها به دانش و مهارت‌های خاص راهی را که آنها احتمالاً زمانی طولانی به آن دست خواهند یافت بسیار کوتاه نموده و به سرعت یک کارآفرین بالقوه را به یک کارآفرین بالفعل مبدل سازد (عزیزی، ۱۳۹۶).

شکل‌گیری و پرورش دانشجوی کارآفرین مانند هر پدیده اجتماعی دیگر متأثر از عوامل و مؤلفه‌های مختلف است و این عوامل و مؤلفه‌ها از دیدگاه‌های مختلف خرد و کلان و از ابعاد مختلف قابل مشاهده و بررسی است. مطمئناً عوامل محیطی مانند وضعیت سیاسی،

اجتماعی و اقتصادی جامعه، عوامل ساختاری مانند محیط آموزشی و همچنین جمعیت شناختی و حتی روانشناختی افراد بر این موضوع تأثیر گذار است.

امر پرورش کارآفرین علاوه بر آموزش تئوری و عملی باید به تغییر نگرش دانشجویان و توانمندسازی ویژگی‌های کارآفرینانه منجر شود و به تبع آن دانشجو در سایه حمایت‌های دانشگاه به ایجاد کسب و کار و رشد و توسعه آن مبادرت ورزد. در دهه‌های اخیر مقوله اشتغال به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های کشورهای تبدیل شده است. این موضوع در ایران پیوسته یکی از وعده‌های مسئولین نیز بوده و سهم قابل توجهی از توجهات را معطوف خود نموده است. بحث اشتغال طی سالهای اخیر به شدت در ارتباط با فارغ التحصیلان دانشگاهی در کشور مطرح شده و مطالبات از دولت فزونی گرفته است.

عدم توجه به کارآفرینی مشکلات متعددی در کشورهای در حال توسعه ایجاد کرده است. بسیاری از نیروهای تحصیل کرده این کشورها صرفاً تربیت علمی یافته‌اند و باید توسط دیگران مدیریت شوند و از طرف دیگر افرادی هم که شخصیت کارآفرینی دارند بستر کارآفرینی را در این کشورها نمی‌یابند. کارآفرینان می‌توانند مشاغلی را در زمینه فناوری برای متخصصان داخل کشور ایجاد کنند و در اثر رضایت شغلی که به وجود می‌آورند. علاوه بر کلیه مزایای کارآفرینی از فرار مغزها نیز جلوگیری کنند (جهانگیری، ۱۳۸۸).

نیاز به دانش آموختگان و دانشجویان کارآفرین افزایش یافته است و هدف بسیاری از دانشگاه‌های معتبر جهان، پرورش دانشجویان و در نتیجه دانش آموختگان کارآفرین است. در واقع امروزه، پرورش استعداد کارآفرینانه دانش آموختگان به عنوان دستور کار ملی، به منظور توسعه کارآفرینی مورد توجه سیاست‌گذاران و دانشگاه‌ها در کشورها قرار گرفته است. اما واقعیت آن است که توسعه کارآفرینی در جامعه نیازمند شناسایی و پرورش افراد کارآفرین و حمایت از آنها است. از این رو سؤال این است که آیا دانشجویان ایرانی

دارای ویژگیهای کارآفرینی هستند؟ هنوز پاسخ روشنی برای این سؤال وجود ندارد (لووی^۱، ۱۹۹۶).

ضرورت توجه به عواملی که باعث می‌شوند دانشجو با تفکر و مشخصه‌های یک کارآفرین در دانشگاه پرورش یابد و این امر می‌تواند تا حدی گره‌گشای مشکلات اقتصادی و اشتغال جوانان باشد و همچنین مراکز آموزش عالی نیز با در نظر گرفتن این عوامل می‌توانند برنامه‌ریزی بهتری برای دانشجویان داشته باشند.

مسئله اصلی پژوهش حاضر شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های تأثیر گذار بر پرورش دانشجوی کارآفرین در دانشگاه است و محقق در پی آن است که به سوال اصلی ذیل پاسخ گوید: چه مؤلفه‌هایی به چه ترتیبی و با چه ابعادی بر شکل‌گیری دانشجوی کارآفرین در دانشگاه تأثیر می‌گذارند؟

روانشناسان در اواسط قرن بیستم توجه خود را به تجزیه و تحلیل فرد معطوف داشتند و اکثر آنها به دنبال کشف پاسخ این سؤال بودند که کدام ویژگی‌های فردی کارآفرین است که وی را از غیر کارآفرینان متمایز می‌سازد. هدف روانشناسان در واقع کشف چگونگی ایجاد این ویژگی‌های متمایز کننده است. از این رو تحقیقات این دانشمندان به عنوان رویکرد شخصیتی یا ویژگی‌ها نام برده می‌شود (کانینگهام و لیشرون^۲، ۱۹۹۱).

از اوایل دهه ۱۹۶۰ و به دنبال عدم موفقیت روانشناسان در دستیابی به ویژگی‌های مشترک بین کارآفرینان، توجه جامعه شناسان و روانشناسان به دسته دیگری از متغیرهای جمعیت شناختی معطوف شد، که از مطالعات آنها تحت عنوان رویکرد رفتاری یاد می‌شود. در واقع، در این رویکرد به فعالیت کارآفرین، دلایل و چگونگی تشکیل یک کسب و کار یا شرکت نوپا و یا فرآیندی که طی آن شرکتهای جدید پا به عرصه وجود می‌گذارند توجه می‌شود.

1 . Levei, Jonathan

2 . Cunningham and Lischeron

عوامل علی اثرگذار بر شکل‌گیری کارآفرینی:

ویلکن^۱ (۱۹۹۲)، کارآفرینی را یک متغیر میانجی می‌داند و از ویژگی تسریع‌کنندگی، برای تشریح کارآفرینی در توسعه اقتصادی استفاده می‌کند. او چهار دسته از عوامل را برای ظهور کارآفرینی مهم می‌شمارد:

عوامل اقتصادی: مزیت‌های بازار، و فراهم بودن سرمایه

عوامل غیر اقتصادی: مقبولیت کارآفرینی (فرهنگی)، تحرکات اجتماعی، امنیت و عواملی، همچون طبقه اجتماعی، قدرت و کنترل؛

عوامل روانشناختی: نیاز به توفیق، انگیزه‌ها، و مخاطره‌پذیری؛

ترکیب عوامل تولید: به منظور ایجاد تغییر در تولید محصولات و خدمات (مارتین و سام^۲، ۱۹۹۲).

نظر پنج‌عاملی شخصیت که به پنج عامل بزرگ نیز موسوم است توسط دو روانشناس ساکن ایالات متحده یعنی رابرت مک کری^۳ و پل کاستا^۴ در اواخر دهه ۸۰ میلادی ارائه و در اوائل دهه ۹۰ مورد ارزیابی مجدد قرار گرفت.

طرح پنج‌عاملی ساختار ویژگی‌های شخصیت را نشان می‌دهد و محصول تلاش در این زمینه، طی چهار دهه گذشته است. این پنج عامل عبارتند از: روان رنجور‌گرایی، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، همسازی (توافق) و وظیفه‌شناسی.

طبق رویکرد روانشناختی، ویژگی‌های شخصیتی مشخص و معینی افراد را مستعد کارآفرینی می‌کند. بنابراین یکی از مباحثی که به طور مکرر در مورد آن تحقیق شده جستجو برای تعیین ویژگی‌های روانشناختی مشترک کارآفرین‌ها است. کارآفرین شخصی است اهل عمل و با انگیزه قوی که برای دست یافتن به هدف، قبول مخاطره می‌کند.

1 . Wilken, P.
2 . Martin, R. & Sum, W.
3 . Mccrae
4 . Costa

میراندا، فرانچسکو خاویر و همکاران^۱ (۲۰۱۷) در مقاله خود با عنوان کارآفرینی علمی در دانشگاه‌های اسپانیا: تجزیه و تحلیل عوامل تعیین کننده قصد کارآفرینی از عواملی همچون هنجارهای ذهنی، گرایش‌ها و کنترل ادراکی به عنوان عوامل اصلی در قصد کارآفرینانه نام برده است و مؤلفه‌هایی مانند خلاقیت، اعتماد به نفس، تجربه کاری، آموزش و محیط کاری را در این خصوص مؤثر دانسته است.

همچنین چولاک اوغلو، نوردان و گوزوکارا، ایزلم^۲ (۲۰۱۶) در مطالعه مقایسه‌ای ویژگی‌های شخصیتی مبتنی بر نگرش دانشجویان به کارآفرینی که در یکی از دانشگاه‌های پایه ترکیه انجام شد به این نتیجه رسیدند که افرادی که قصد کارآفرینی دارند نوآوری بیشتری داشته و نسبت به محیط هوشیارتر هستند و کنترل درونی بیشتری دارند. همچنین تحمل ابهام و ریسک‌پذیری این افراد بیشتر از سایرین که قصد کارآفرینانه ندارند است.

ایرنگون، اوغوزهان و آریکبوغا، شبنم^۳ (۲۰۱۵) در مقاله خود به بررسی تأثیر صفات شخصیتی بر اهداف کارآفرینی اجتماعی در بین دانشجویان دانشگاه استانبول پرداخته‌اند که به ترتیب گشودگی به تجربه، همسازی یا توافق، برون‌گرایی و وظیفه‌شناسی بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی داشته‌اند.

آنتونیو، تونی^۴ (۲۰۱۴) در مقاله با عنوان بررسی میزان تأثیر خلاقیت، هوش و شخصیت بر کارآفرینی به این نتیجه می‌رسد که هوش و خلاقیت بر موفقیت کارآفرینی رابطه معناداری نداشته ولی شخصیت با موفقیت کارآفرینی به صورت معناداری رابطه دارند.

ابی سانیا^۵ (۲۰۱۰) در مطالعه‌ای با عنوان آموزش کارآفرینی و نگرش دانشجویان به خوداشتغالی در دانشگاه نیجریه به این نتیجه رسید که برای توسعه کارآفرینی باید به عواملی مثل نگرشهای فردی، استفاده از فرصتهای کارآفرینی و بهره‌برداری از آن و در

1 . Francisco Javier Miranda, et.all

2 . Nurdan Colakoglu, Izlem Gozukara

3 . Oguzhan Irengun, Sebnem Arikboga

4 . Tony Antonio

5 . Obisanya, J. et.all

نهایت اجرای آن توجه کرد. نتایج تحقیق وی نشان داد افرادی که وارد حیطه کسب و کار نشده‌اند به دلایلی مانند: عدم تحصیلات آموزشی، کمبود سرمایه، و سطح خطر بالا در کسب و کار بوده است و به منظور تسهیل در اجرای این توصیه‌ها و توسعه کارآفرینی، نیاز به ایجاد برخی مراکز ملی برای کارآفرینی و آموزش آن در سطح دانشگاه‌ها و مؤسسات از ضروریات است. کرمی، مصطفی؛ کدیور، پروین (۱۳۹۷) در مقاله خود با عنوان مدل یابی ویژگی‌های شخصیتی و جهت‌گیری هدف، نشان دادند که بین ویژگی‌های شخصیتی برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری و با وجدان بودن با جهت‌گیری هدف رابطه غیرمستقیم و معنادار وجود دارد. موحدی، رضا و همکاران (۱۳۹۵) به بررسی مدل دانشگاه کارآفرین در مراکز آموزش عالی کشاورزی پرداخته‌اند و به سه عامل دانشگاه، صنعت و دولت به عنوان عوامل کلیدی اشاره کرده است.

در مقاله اجاقی، صبا و همکاران (۱۳۹۵) ارائه الگوی مفهومی نظام آموزش کارآفرینی به دو بخش خرد و کلان تقسیم شده است که بخش کلان شامل محیط سیاسی، فرهنگی و اقتصادی و محیط خرد شامل دانشگاه و فرایند آموزش کارآفرینی در نظر گرفته شده است. همچنین ضیاء، بابک و تاج پور، مهدی (۱۳۹۴) طراحی و تبیین مدل جامع کارآفرینی دانشگاهی در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران را انجام داده و در نهایت عوامل را به سه حوزه سازمانی، فردی و نهادی تقسیم کرده و هر کدام از میزان تأثیر هر کدام از عوامل را بدست آورده است.

شیری، نعمت اله و همکاران (۱۳۹۲) نیز در مقاله خود با عنوان رابطه بین ویژگی‌های روانشناختی با نیت کارآفرینانه دانشجویان به ۵ ویژگی روانشناختی مرتبط با کارآفرینی اشاره کرده است.

روش پژوهش

رویکرد پژوهش آمیخته با طرح اکتشافی متوالی است که در دو بخش کیفی و کمی انجام گرفته است. در بخش کیفی از روش پژوهش پدیدارشناسی و در بخش کمی از روش پژوهش پیمایشی در قلمرو مکانی دانشگاه زنجان استفاده شد. در پژوهش پدیدارشناختی، هدف این تفکر، آگاه شدن از سوگیری‌ها و پیش فرض‌های فرد برای در پرانتز قرار دادن یا کنار نهادن آنهاست تا بتواند بدون داشتن تصویری قبلی درباره این که چه چیزی در تحقیق به دست می‌آید، در تجربه وارد شود. این آگاهی، از اعمال نفوذ پیش فرض‌ها یا سوگیری‌های محقق بر مطالعه، جلوگیری می‌کند. جامعه آماری در بخش کیفی، شامل صاحب نظران و خبرگانی بودند که در ارتباط با موضوع کارآفرینی دارای سابقه تدریس و یا دارای حداقل دو مقاله علمی معتبر یا کتاب تالیفی در این حوزه بودند و یا سابقه اجرایی در این حوزه داشته‌اند می‌شود، که به روش انتخاب نمونه هدفمند تعداد ۱۰ نفر مورد مصاحبه قرار گرفتند. جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه زنجان که در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ تعداد ۳۹۸ نفر بودند، که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تعداد ۲۲۸ نفر از آنها به عنوان نمونه مورد پژوهش قرار گرفتند. در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته با صاحب نظران و در بخش کمی از پرسشنامه محقق ساخته به عنوان ابزار پژوهش استفاده شد. برای حصول اطمینان از روایی داده‌های پژوهش در بخش کیفی، از راهبردهای روش بازبینی توسط مشارکت کنندگان در پژوهش و بازبینی توسط همکاران استفاده شد. برای روایی ابزار اندازه‌گیری در بخش کمی، از روایی محتوایی و سازه استفاده شد و پایایی آن با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ و مقدار ۰/۹۲ تأیید شد. در راستای دسته‌بندی عوامل و شناسایی عوامل پنهان و سنجش بار عاملی هر کدام از عوامل از روش تحلیل عاملی اکتشافی در نرم افزار SPSS و برای تأیید مدل بدست آمده از تحلیل عاملی تأییدی نوع اول و دوم در نرم افزار lisrel استفاده شده است. در این پژوهش پس از استخراج داده‌ها از پرسشنامه‌ها و ورود اطلاعات به نرم افزار SPSS عوامل پنهان استخراج شدند و با مقادیر

قابل قبول KMO و سطح معناداری تأیید شدند. پس از استخراج عوامل پنهان (سازه‌های پنهان)، مدل‌های بدست آمده با استفاده از تحلیل عاملی مرتبه اول و دوم و با استفاده از نرم افزار لیزرل مورد سنجش قرار گرفتند.

یافته‌های پژوهش

حجم نمونه شامل ۲۲۸ نفر از اساتید دانشگاه زنجان است که از این ۴۳ درصد یعنی تعداد ۹۹ نفر را اساتید زن و ۵۷ درصد یا ۱۲۹ نفر را اساتید مرد تشکیل می‌دادند. جهت تعیین کفایت حجم نمونه از آزمون‌های ^۱KMO و آزمون بارتلت^۲ استفاده شده است. مقدار KMO که معادل ۰/۷۲۸ است، نشان از این دارد که همبستگی‌های موجود به طور کلی برای تحلیل عاملی بسیار مناسب‌اند. همچنین اگر سطح معناداری در آزمون بارتلت کمتر از ۰/۰۵ باشد، توانایی عاملی بودن داده‌ها تأیید می‌شود. نتایج جدول اشتراکات^۳ نشان می‌دهد که عامل‌های نهایی یا استخراج شده توانسته‌اند، میزان واریانس بیشتر از ۰/۵۰ را برای هر متغیر تبیین کنند. چنانچه میزان واریانس تبیین شده هر متغیری کمتر از ۰/۵۰ باشد، باید با احتیاط با آن رفتار کرده و با در نظر گرفتن بار عاملی آن متغیر و همچنین اهمیت وجود آن متغیر در پژوهش، اقدام به حذف، اصلاح یا حفظ آن متغیر کرد.

1 . Kaiser-Mayer-Olkin
2 . Bartlett's Test of Sphericity
3 . Communalities

جدول ۱. اشتراکات مؤلفه‌های اصلی

مؤلفه	مقدار اولیه	مقدار استخراج شده
۱. ریسک پذیری	۱/۰۰۰	۰/۶۸۵
۲. تمایل به یادگیری کاربردی	۱/۰۰۰	۰/۶۵۳
۳. توانایی برنامه ریزی و سازماندهی	۱/۰۰۰	۰/۷۵۸
۴. گذراندن دوره‌های آموزشی مرتبط	۱/۰۰۰	۰/۶۸۷
۵. سرعت عمل	۱/۰۰۰	۰/۷۶۷
۶. خلاقیت	۱/۰۰۰	۰/۷۶۵
۷. مثبت اندیشی	۱/۰۰۰	۰/۶۴۲
۸. توانایی مسئله یابی و حل مسئله	۱/۰۰۰	۰/۶۷۷
۹. داشتن تعهد انجام کار	۱/۰۰۰	۰/۴۵۱
۱۰. قدرت شناسایی و استفاده از فرصت‌ها	۱/۰۰۰	۰/۷۷۳
۱۱. دقت عمل و نگاه موشکافانه	۱/۰۰۰	۰/۷۱۹
۱۲. روحیه همکاری	۱/۰۰۰	۰/۶۴۲
۱۳. داشتن مهارت‌های از تباطی	۱/۰۰۰	۰/۷۱۵
۱۴. روحیه پرسشگری	۱/۰۰۰	۰/۷۶۷
۱۵. روحیه شکست ناپذیری	۱/۰۰۰	۰/۶۳۲
۱۶. داشتن روحیه انتقاد پذیری	۱/۰۰۰	۰/۵۹۴
۱۷. تمایل به کار زیاد	۱/۰۰۰	۰/۶۷۸
۱۸. حس مسئولیت پذیری	۱/۰۰۰	۰/۷۲۵
۱۹. اعتماد به نفس و خودباوری	۱/۰۰۰	۰/۸۰۷
۲۰. اعتقادات قلبی قوی و توکل	۱/۰۰۰	۰/۶۵۷
۲۱. داشتن مهارت اولیه مالی و حسابداری	۱/۰۰۰	۰/۷۰۰
۲۲. شناسایی استعداد‌های خود و استفاده از آنها	۱/۰۰۰	۰/۸۴۶
۲۳. تحمل ابهام و موانع	۱/۰۰۰	۰/۷۴۳
۲۴. روحیه پذیرش تغییرات و ایجاد تغییرات	۱/۰۰۰	۰/۷۲۸

۰/۷۴۲	۱/۰۰۰	۲۵. داشتن سرمایه مالی اولیه
۰/۷۷۵	۱/۰۰۰	۲۶. احساس نیاز مالی
۰/۷۵۲	۱/۰۰۰	۲۷. عزم راسخ و خویشن کاری و پشتکار
۰/۷۸۷	۱/۰۰۰	۲۸. داشتن صبر و شکیبایی
۰/۷۰۳	۱/۰۰۰	۲۹. انعطاف پذیری در فکر و عمل
۰/۶۴۰	۱/۰۰۰	۳۰. واقع بینی
۰/۶۴۰	۱/۰۰۰	۳۱. نترسیدن از اشتباه
۰/۷۲۲	۱/۰۰۰	۳۲. داشتن نگاه منتقدانه به محیط
۰/۷۴۲	۱/۰۰۰	۳۳. استقلال طلبی

از جدول بعد واریانس تبیین شده کل^۱ برای تعیین تعداد عامل‌های استخراج شده استفاده می‌شود. همچنین درصد واریانس کل متغیرهای پژوهش که توسط هر عامل تبیین می‌شود در جدول گزارش شده است.

برای تعیین تعداد عامل‌ها از مقدار ویژه کمک می‌گیریم. همان طور که ذکر شد، حداقل مقدار ویژه برای انتخاب عامل‌های نهایی مقدار ۱ است و عامل‌هایی که مقدار ویژه بیشتر از ۱ داشته باشند جزء عامل‌های نهایی محسوب می‌شوند.

1 . Total Variance Explained

جدول ۲. کل واریانس تبیین شده

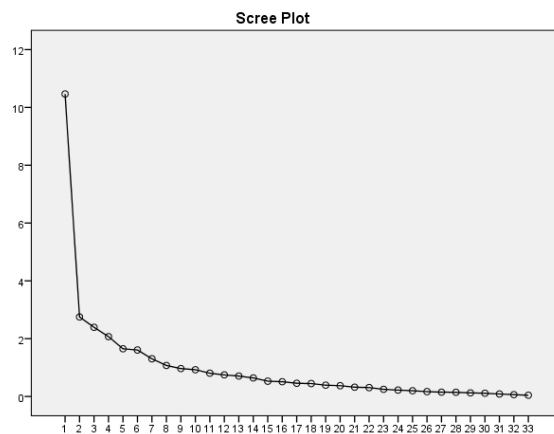
مؤلفه	مقادیر ویژه اولیه			مقدار استخراج شده مجذور بارهای			مقدار چرخش مجذور بارهای عاملی		
	مجموع	درصد واریانس	درصد	مجموع	درصد واریانس	درصد	مجموع	درصد واریانس	درصد
۱	۰۱۰/۴۶۵	۳۱/۷۱۱	۳۱/۷۱۱	۱۰/۴۶۵	۳۱/۷۱۱	۳۱/۷۱۱	۴/۹۲۷	۱۴/۹۲۹	۱۴/۹۲۹
۲	۲/۷۵۱	۸/۳۳۷	۸/۳۳۷	۲/۷۵۱	۸/۳۳۷	۸/۳۳۷	۴/۲۷۹	۱۲/۹۶۷	۲۷/۸۹۶
۳	۲/۳۹۳	۷/۲۵۲	۷/۲۵۲	۲/۳۹۳	۷/۲۵۲	۷/۲۵۲	۳/۰۸۷	۹/۳۵۳	۳۷/۲۵۰
۴	۲/۰۷۰	۶/۲۷۳	۶/۲۷۳	۲/۰۷۰	۶/۲۷۳	۶/۲۷۳	۵۳/۵۷۳	۸/۲۰۰	۴۵/۴۵۰
۵	۱/۶۵۰	۵/۰۰۰	۵/۰۰۰	۱/۶۵۰	۵/۰۰۰	۵/۰۰۰	۵۸/۵۷۳	۷/۰۳۱	۵۲/۴۸۱
۶	۱/۶۰۹	۴/۸۷۴	۴/۸۷۴	۱/۶۰۹	۴/۸۷۴	۴/۸۷۴	۶۳/۴۴۷	۶/۷۰۰	۵۹/۱۸۱
۷	۱/۳۰۴	۳/۹۵۱	۳/۹۵۱	۱/۳۰۴	۳/۹۵۱	۳/۹۵۱	۶۷/۳۹۸	۶/۲۷۳	۶۵/۴۵۴
۸	۱/۰۷۲	۳/۲۴۹	۳/۲۴۹	۱/۰۷۲	۳/۲۴۹	۳/۲۴۹	۷۰/۶۴۷	۵/۱۹۳	۷۰/۶۴۷
۹	۰/۹۶۵	۲/۹۲۴	۲/۹۲۴	۰/۹۶۵	۲/۹۲۴	۲/۹۲۴	۷۳/۵۷۰		
۱۰	۰/۹۲۶	۲/۸۰۵	۲/۸۰۵	۰/۹۲۶	۲/۸۰۵	۲/۸۰۵	۷۶/۳۷۶		
۱۱	۰/۸۰۵	۲/۴۳۹	۲/۴۳۹	۰/۸۰۵	۲/۴۳۹	۲/۴۳۹	۷۸/۸۱۵		
۱۲	۰/۷۴۷	۲/۲۶۵	۲/۲۶۵	۰/۷۴۷	۲/۲۶۵	۲/۲۶۵	۸۱/۰۷۹		
۱۳	۰/۷۰۹	۲/۱۴۸	۲/۱۴۸	۰/۷۰۹	۲/۱۴۸	۲/۱۴۸	۸۳/۲۲۷		
۱۴	۰/۶۴۱	۱/۹۴۳	۱/۹۴۳	۰/۶۴۱	۱/۹۴۳	۱/۹۴۳	۸۵/۱۷۰		
۱۵	۰/۵۲۹	۱/۶۰۴	۱/۶۰۴	۰/۵۲۹	۱/۶۰۴	۱/۶۰۴	۸۶/۷۷۴		
۱۶	۰/۵۱۰	۱/۵۴۶	۱/۵۴۶	۰/۵۱۰	۱/۵۴۶	۱/۵۴۶	۸۸/۳۲۰		
۱۷	۰/۴۵۸	۱/۳۸۹	۱/۳۸۹	۰/۴۵۸	۱/۳۸۹	۱/۳۸۹	۸۹/۷۰۹		
۱۸	۰/۴۴۷	۱/۳۵۳	۱/۳۵۳	۰/۴۴۷	۱/۳۵۳	۱/۳۵۳	۹۱/۰۶۲		
۱۹	۰/۳۹۰	۱/۱۸۳	۱/۱۸۳	۰/۳۹۰	۱/۱۸۳	۱/۱۸۳	۹۲/۲۴۵		
۲۰	۰/۳۷۳	۱/۱۳۰	۱/۱۳۰	۰/۳۷۳	۱/۱۳۰	۱/۱۳۰	۹۳/۳۷۵		
۲۱	۰/۳۲۲	۰/۹۷۶	۰/۹۷۶	۰/۳۲۲	۰/۹۷۶	۰/۹۷۶	۹۴/۳۵۱		
۲۲	۰/۳۰۷	۰/۹۳۱	۰/۹۳۱	۰/۳۰۷	۰/۹۳۱	۰/۹۳۱	۹۵/۲۸۲		
۲۳	۰/۲۴۷	۰/۷۴۸	۰/۷۴۸	۰/۲۴۷	۰/۷۴۸	۰/۷۴۸	۹۶/۰۳۰		

۹۶/۷۰۰	۰/۶۷۰	۰/۲۲۱	۲۴
۹۷/۳۰۲	۰/۶۰۲	۰/۱۹۹	۲۵
۹۷/۸۱۰	۰/۵۰۸	۰/۱۶۸	۲۶
۹۸/۲۵۹	۰/۴۵۰	۰/۱۴۸	۲۷
۹۸/۶۹۷	۰/۴۳۸	۰/۱۴۵	۲۸
۹۹/۰۷۵	۰/۳۷۸	۰/۱۲۵	۲۹
۹۹/۴۱۴	۰/۳۳۹	۰/۱۱۲	۳۰
۹۹/۶۷۵	۰/۲۶۲	۰/۰۸۶	۳۱
۹۹/۸۶۶	۰/۱۹۱	۰/۰۶۳	۳۲
۱۰۰/۰۰۰	۰/۱۳۴	۰/۰۴۴	۳۳

نتایج نشان می‌دهد که ۸ عامل مقدار ویژه بیشتر از ۱ دارند و تعداد عامل‌های استخراج شده ۸ عامل است.

درصد واریانس تبیین شده توسط هر عامل در جدول نشان می‌دهد که در مجموع در ۷۰/۶۵ درصد از واریانس تمامی متغیرهای پژوهش را تبیین کنند.

نمودار سنگریزه زیر به صورت بصری تعداد عامل‌های استخراج شده را نشان می‌دهد. وجود شیب تند بین عامل‌ها می‌تواند مبنایی تکمیلی جهت گزینش عامل‌های نهایی باشد.



شکل ۱. نمودار سنگریزه

جدول ماتریکس عناصر^۱ نشان دهنده بارهای عاملی متغیرهای پژوهش قبل از پرخش است. بدین علت که قبل از انجام چرخش، متغیرها در روی عامل‌ها به خوبی تفکیک نشده‌اند و تفسیر نتایج دشوار است، در نتیجه در ارتباط با اختصاص دادن متغیرها به عامل‌ها، از جدول بارهای عاملی بعد از چرخش استفاده می‌کنیم و از جدول فوق عبور می‌کنیم.

جدول بعد مربوط به بارهای عاملی بعد از چرخش (از نوع واریماکس) است. این جدول که جدول عناصر چرخش یافته نام دارد، جدول اصلی در ارتباط با متغیرهایی است که متعلق به هر عامل هستند. میزان بار عاملی هر متغیر در این جدول گزارش شده است.

در حالت عادی، هر متغیر با تمامی عامل‌ها همبستگی دارد و بار عاملی هر متغیر با تمامی عامل‌ها در جدول ارائه می‌شود اما با توجه به دستوری که هنگام اجرای دستور تحلیل عاملی به برنامه دادیم، مقادیر بارعاملی کمتر از $0/30$ در خروجی نشان داده نشده است و تنها مقادیر بارهای عاملی قابل قبول ($0/30$ و بیشتر) نمایش داده شده‌اند. همچنین مقادیر بار عاملی به طور نزولی گزارش شده‌اند.



جدول ۳. بارهای عاملی بعد از چرخش واریماکس

	عامل							
	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
نرسیدن از اشتباه	۰/۷۳۸							
تمایل به یادگیری کاربردی	۰/۷۳۳							
دقت عمل و نگاه موشکافانه	۰/۷۱۰							
روحیه پرسشگری	۰/۶۹۲				۰/۳۱۸		۰/۳۳۸	
ریسک پذیری	۰/۶۵۱							۰/۳۳۹
توانایی مسئله یابی و حل مسئله	۰/۶۴۵				۰/۳۲۴			
قدرت شناسایی و استفاده از فرصت ها	۰/۵۶۰			۰/۵۴۱				
واقع بینی	۰/۵۵۴	۰/۴۰۰						
روحیه پذیرش تغییرات و ایجاد تغییرات		۰/۷۸۰						
داشتن صبر و شکیبایی		۰/۶۹۱	۰/۳۳۰		۰/۳۰۲			
داشتن مهارت های ارتباطی	۰/۴۵۹	۰/۶۶۴						
انعطاف پذیری در فکر و عمل		۰/۶۵۹		۰/۳۸۹				
تحمل ابهام و موانع		۰/۶۴۳	۰/۴۲۳					
روحیه همکاری		۰/۵۷۶				۰/۴۳۶		
داشتن روحیه انتقادپذیری		۰/۵۴۰					۰/۳۰۲	
اعتقادات قلبی و توکل	۰/۴۵۱	۰/۵۱۰						۰/۳۵۶
تمایل به کار زیاد			۰/۷۵۶					
عزم راسخ و خویش کاری و پشتکار		۰/۳۵۵	۰/۷۳۵					
حس مسئولیت پذیری	۰/۳۰۲	۰/۳۱۵	۰/۵۸۹		۰/۳۰۷			
روحیه شکست ناپذیری	۰/۴۵۲		۰/۵۸۷					
داشتن تعهد انجام کار			۰/۴۸۹				۰/۳۳۶	
خلاقیت				۰/۷۹۶				

مثبت اندیشی			۰/۶۵۹		
سرعت عمل	۰/۳۹۰		۰/۶۱۱		۰/۳۰۸
مهارت سازماندهی و برنامه ریزی			۰/۸۲۰		
گذراندن دوره‌های آموزشی مرتبط	۰/۳۲۸		۰/۷۳۳		
داشتن مهارت اولیه حسابداری و مالی	۰/۳۹۶	۰/۳۴۶	۰/۵۵۷		
احساس نیاز مالی				۰/۸۵۳	
داشتن سرمایه اولیه				۰/۷۶۶	
اعتماد به نفس و خودباوری					۰/۸۱۲
شناسایی استعدادهاى خود و استفاده از آنها			۰/۳۴۱	۰/۳۵۰	۰/۷۰۸
استقلال طلبی		۰/۳۵۹			۰/۷۲۲
داشتن نگاه منتقدانه به محیط				۰/۳۷۷	۰/۶۶۸

روش استخراج: آنتالیز مؤلفه‌های اصلی

با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی توانستیم عامل‌ها یا سازه‌های پنهان موجود در متغیرهای عوامل پرورش دانشجوی کارآفرین در دانشگاه را استخراج کنیم. نتایج گویای این است که هر عامل اصلی شامل متغیرهای مربوط به خود است.

نام گذاری عامل‌ها:

جهت نام گذاری عامل‌ها، از محتوا و معنای متغیرها استفاده می‌کنیم. با توجه به محتوا و مفهوم متغیرهای قرار گرفته در عامل‌ها می‌توان نام‌های زیر را در نظر گرفت. مقادیر بارهای عاملی هر متغیر قابل قبول بوده و برای تمامی متغیرها به متغیر شماره ۹، بیش از ۰/۵۰ است.

جدول ۴. جدول نهایی عوامل و متغیرها با بارهای عاملی

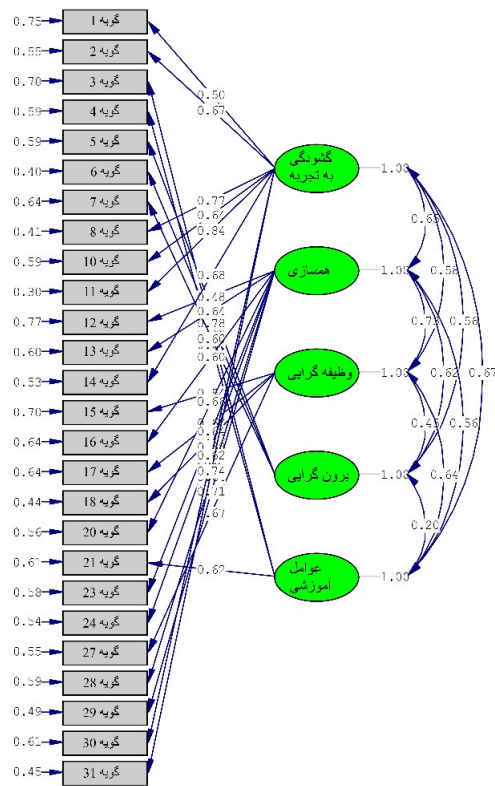
شماره عامل	نام عامل	درصد واریانس تبیین شده توسط هر عامل	شناسه گویه	متغیرها	بار عاملی
۱	گشودگی به تجربه Openness to experience	۱۴/۹۲۹	Qf31	نترسیدن از اشتباه	۰/۷۳۸
			Qf2	تمایل به یادگیری کاربردی	۰/۷۳۳
			Qf11	دقت عمل و نگاه موشکافانه	۰/۷۱۰
			Qf14	روحیه پرسشگری	۰/۶۹۲
			Qf1	ریسک پذیری	۰/۶۵۱
			Qf8	توانایی مسئله یابی و حل مسئله	۰/۶۴۵
			Qf10	قدرت شناسایی و استفاده از فرصت ها	۰/۵۶۰
			Qf30	واقع بینی	۰/۵۵۴
			Qf24	روحیه پذیرش تغییرات و ایجاد تغییرات	۰/۷۸۰
			Qf28	داشتن صبر و شکیبایی	۰/۶۹۱
۲	همسازی (توافق) Agreeableness	۱۲/۹۶۷	Qf13	داشتن مهارت های ارتباطی	۰/۶۶۴
			Qf29	انعطاف پذیری در فکر و عمل	۰/۶۵۹
			Qf23	تحمل ابهام و موانع	۰/۶۴۳
			Qf12	روحیه همکاری	۰/۵۷۶
			Qf16	داشتن روحیه انتقادپذیری	۰/۵۴۰
			Qf20	اعتقادات قلبی و توکل	۰/۵۱۰
			Qf17	تمایل به کار زیاد	۰/۷۵۶
			Qf27	عزم راسخ و خویش کاری و پشتکار	۰/۷۳۵
۳	وظیفه شناسی Conscientiousness	۹/۳۵۳	Qf18	حس مسئولیت پذیری	۰/۵۸۹
			Qf15	روحیه شکست ناپذیری	۰/۵۸۷
			Qf9	داشتن تعهد انجام کار	۰/۵۸۹
			Qf6	خلاقیت	۰/۷۹۶
			Qf7	مثبت اندیشی	۰/۶۵۹
۴	برون گرایی Extraversion	۸/۲	Qf5	سرعت عمل	۰/۶۱۱
			Qf3	مهارت سازماندهی و برنامه ریزی	۰/۸۲۰
			Qf4	گذراندن دوره های آموزشی مرتبط	۰/۷۳۳
۵	آموزشی Education	۷/۰۳۱	Qf21	داشتن مهارت اولیه حسابداری و مالی	۰/۵۵۷

۰/۸۵۳	احساس نیاز مالی	Qf26	۶/۷	مالی	۶
۰/۷۶۶	داشتن سرمایه اولیه	Qf25		Financial	
۰/۸۱۲	اعتماد به نفس و خودباوری	Qf19	۶/۲۷۳	خود شناسی	۷
۰/۷۰۸	شناسایی استعداد های خود و استفاده از آنها	Qf22		Self recognition	
۰/۷۲۲	استقلال طلبی	Qf33	۵/۱۹۳	داشتن روحیه انتقادی	۸
۰/۶۶۸	داشتن نگاه منتقدانه به محیط	Qf32		Critical mood	

برآزش مدل بدست آمده:

جهت برآزش مدل بدست آمده از تحلیل عاملی تأییدی در نرم افزار لیزرل استفاده شده و

نتایج زیر بدست آمده است:



Chi-Square=1046.19, df=289, P-value=3.56700, RMSEA=0.087

شکل ۲. برآزش مدل به دست آمده

با توجه به مقدار شاخص RMSEA که برابر ۰/۰۸۷ و کمتر از ۰/۱ است و همچنین سطح معناداری که بیش از ۰/۰۵ است مدل فوق تأیید می‌شود. همچنین همبستگی گویه‌های سازه شماره ۲ نیز با مقدار ۰/۹۲۰ ($p > ۰/۷۰$) تأیید می‌شود. همچنین با توجه به حذف عوامل شماره ۶، ۷ و ۸ و همچنین گویه‌های مربوط به آنها مدل فوق بدست آمد. آزمون همبستگی گویه‌های مربوط به عوامل (سازه‌ها):

جدول ۵. آزمون همبستگی گویه‌ها (آلفای کرونباخ) مربوط به عامل شماره ۱

عامل (سازه)	تعداد گویه‌ها	مقدار آلفا
۱	۸	۰/۸۸۸
۲	۸	۰/۸۴۸
۳	۴	۰/۷۵۷
۴	۳	۰/۷۰۹
۵	۳	۰/۷۴۳
کل مدل	۲۶	۰/۹۲۰

بحث و نتیجه گیری

از بررسی نتایج بدست آمده از مدل عوامل مشاهده می‌شود که عوامل روانشناختی و فردی (دموگرافیک و جمعیت شناختی) مخصوصاً عوامل مربوط به مدل ۵ عاملی شخصیت بیشترین تأثیر را بر پرورش دانشجوی کارآفرین دارد.

مدل پنج عاملی شخصیت یکی از مناسب ترین مدل‌ها برای سنجش روحیه کارآفرینی افراد به حساب می‌آید و مطابق یافته‌های این تحقیق ۴ عامل از ۵ عامل شخصیت به طور مستقیم بر روحیه و رفتار کارآفرینانه دانشجویان تأثیر می‌گذارد.

بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر گشودگی به تجربه بالاترین تأثیر را بر پرورش دانشجوی کارآفرین می‌گذارد و این مطلب با یافته‌های تحقیقات پیشین محققانی چون مک کری و کاستا (۱۹۹۷) و ژائو و سیبرت (۲۰۰۶) همخوانی دارد.

گشودگی به تجربه، معرف افرادی است که ایده و تجربه جدیدی را به راه می‌اندازد و شخصیتی خلاق، نوآور و متفکر دارند (مک کری و کاستا، ۱۹۹۷) دارا بودن این ویژگی‌ها باعث می‌شود تا افراد ایده‌های جدیدی را جستجو کنند، از خلاقیت خود برای حل مسائل بدیع بهره بگیرند و از رویکردهای نوآورانه به منظور بهبود تولیدات و سازماندهی کسب و کار استفاده کنند که این وضعیت با اقتضائات محیط سازمانی متلاطم امروزی سازگار است (ژائو و سیبرت، ۲۰۰۶).

برون‌گرایی شامل ویژگی‌هایی نظیر اجتماعی بودن، اطمینان و قاطعیت، جاه طلبی، عمل‌گرایی، انرژی زیاد، پرشوری، پرحرارتی، گرایش به سمت مثبت‌نگری و اتخاذ احساسات مثبت نسبت به وقایع، افراد و پدیده‌ها است. این بعد شخصیتی شامل ویژگی‌هایی مانند توانایی اجتماعی، سخنوری، اعتماد به نفس و بلندپروازی است (بریک و مونت، ۱۹۹۱) و به عنوان ویژگی مهمی برای کارآفرینان مطرح است، زیرا که آنها نیاز دارند تا وقت زیادی را در تعامل با سرمایه‌گذاران، کارمندان و مشتریان صرف کنند و با همه افراد مذکور باید براساس ارزش‌های کسب و کار مراوده داشته باشند (شین، ۲۰۰۳) کارآفرینان در بسیاری از موارد در نقش فروشندگان ظاهر می‌شوند که باید دیگران را به سرمایه‌گذاری یا خرید محصولات و خدمات تشویق کنند (فرنهام و همکاران، ۱۹۹۹) همچنین برون‌گرایی رابطه مثبتی با انگیزش درونی در شغل و انگیزش در جهت ارتقای عملکرد کاری دارد (جاج و همکاران، ۲۰۰۲) بنابراین باید گفت که

- 1 . McCrae R. R., Costa P. T.
- 2 . Zhao H., Seibert S.
- 3 . Barrick M. R., Mount M. K.
- 4 . Shane S.
- 5 . Furnham A. et al.
- 6 . Judge T. A. et al

به احتمال زیاد افرادی که درجه برون‌گرایی در آنان بالاست، تمایل و علاقه بیشتری نسبت به کار خود داشته و تلاش می‌کنند تا بیشترین خلاقیت و ارزش‌آفرینی را از خود به نمایش بگذارند. همچنین افراد کارآفرین تلاش می‌کنند تا خلاق باشند و چیزی بیش از ظرفیت واقعی خود خلق کنند (انگل و همکاران، ۱۹۹۷: ۴۹-۴۵).

این بخش از تحقیق نیز با تحقیقات پیشین بریک و مونت (۱۹۹۱)، فرنهام و همکاران (۱۹۹۹)، جاج و همکاران (۲۰۰۲)، انگل و همکاران (۱۹۹۷) و شین (۲۰۰۳) که برون‌گرایی را به عنوان ویژگی مهمی برای کارآفرینان مطرح کرده‌اند همسو است.

همسازی (توافق یا سازگاری)، معرف فردی است که یاری دهنده، صادق، با گذشت، صبور، بخشنده و مهربان است که در این تحقیق به عنوان یکی از عوامل بسیار مهم در پرورش دانشجوی کارآفرین مطرح شده است که با یافته‌های بریک و مونت (۱۹۹۱)، ژائو و سیرت (۲۰۰۶) و شین (۲۰۰۳) مطابقت دارد.

سطح بالای سازگاری می‌تواند مانع از تمایل افراد بر شروع چانه‌زنی‌های فشرده در جلسه‌ها و مذاکرات کاری شود، افراد سازگار به احتمال کمی، خودشان کسب و کاری به راه می‌اندازند، چون افرادی با چنین ویژگی‌هایی کمتر منافع خود را دنبال می‌کنند و یا از دیگران برای رسیدن به اهداف خود استفاده می‌کنند، همچنین این افراد به سختی معامله‌ای را انجام می‌دهند (ژائو و سیرت، ۲۰۰۶).

یکی دیگر از عوامل بدست آمده در این تحقیق در راستای پرورش دانشجوی کارآفرین پرورش روحیه وظیفه‌شناسی با مشخصه‌هایی نظیر تلاش، پشتکار و ثبات قدم، با وجدان بودن و احساس وظیفه و مسئولیت‌پذیری همراه است که بریک و مونت (۱۹۹۱ و ۱۹۹۵)، نیکلاو و همکاران (۲۰۰۸)، لاک و باوم (۲۰۰۷) و بریک و رایان (۲۰۰۳) نیز در تحقیقات خود به آن دست یافته بودند.

وظیفه شناسی با مشخصه‌هایی نظیر تلاش، پشتکار و ثبات قدم، با وجدان بودن و احساس وظیفه و مسئولیت‌پذیری همراه است (بریک و مونت، ۱۹۹۵). این بعد شخصیتی با ویژگی‌هایی نظیر قابل اطمینان بودن، پشتکار و کوشا بودن فرد رابطه دارد (بریک و مونت، ۱۹۹۱).

کارآفرینان از زمان شروع کار و سازماندهی آن و رایزنی برای دستیابی به اهداف، به وجدان‌کاری بالایی نیاز دارند. آنان همچنین باید مُصِر باشند و سخت کار کنند تا بر موانعی نظیر فرآیندهای مخاطره‌آمیز، شکست در تأمین بودجه و یا افزایش هزینه‌ها غلبه نمایند (لاک و باوم^۱، ۲۰۰۷). البته اولین بار این نیاز به تلاش سخت را مک کله لند^۲ به این نحو مطرح کرد که سطح نیاز به موفقیت باعث ترغیب افراد به کارآفرینی بیشتر می‌شود. نتایج مطالعات دیگر نشان می‌دهد که وظیفه شناسی با موفقیت‌گرایی و تمایل به موفقیت، موفقیت‌های مسیر شغلی و عملکرد شغلی رابطه معنادار و مثبتی دارد (بریک و رایان^۳، ۲۰۰۳) بنابراین می‌توان انتظار داشت افرادی که درجه وظیفه شناسی بالایی دارند، تمایل و علاقه بیشتری به کار خود داشته باشند و در جهت بهبود عملکرد و ارائه ایده‌های نوآورانه تلاش مضاعفی کنند.

همچنین پس از عوامل فردی و روانشناختی، عوامل آموزشی (مربوط به محیط آموزشی) بیشترین تأثیر مثبت را بر پرورش دانشجوی کارآفرین دارد.

1 . Locke E., Baum, R.
2 . McClelland ,D. C.
3 . Barrick M. R., Ryan A. M

- محدودیت‌ها به صورت ذاتی در هر پژوهشی وجود دارند. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنی نیست؛ بنابراین محدودیت‌های ذاتی این پژوهش به شرح ذیل است:
- با توجه به اینکه در دانشگاه زنجان رشته و گروه کارآفرینی وجود ندارد لذا انتخاب اساتید با سابقه در این حوزه برای مصاحبه با محدودیت‌های بسیاری همراه بوده و از اساتید سایر رشته‌ها (مدیریت) که دارای سابقه اجرایی، علمی و پژوهشی و تدریس در حوزه کارآفرینی بودند انتخاب شدند که می‌تواند از محدودیت‌های تحقیق به شمار آید.
 - با توجه به جامع و بومی بودن مدل بدست آمده از بخش کیفی، پژوهش حاضر در سطح دانشگاه زنجان انجام شده است، که دارای تفاوت‌های احتمالی در ساختار سازمانی و دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی با سایر دانشگاه‌ها است. بنابراین در تعمیم نتایج آن به سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور، بایستی با احتیاط عمل کرد.
 - یکی از ایراداتی که به مقیاس درجه‌بندی لیکرت وارد است این است که تمایل به پاسخ متوسط را در پاسخ دهندگان ایجاد می‌کند و همین امر در نتایج این پژوهش نیز مؤثر بوده است.
 - با توجه به اینکه در پژوهش حاضر با به کارگیری روش پدیدار شناسی تجربی (در بخش کیفی) به دنبال درک تجربه افراد صاحب نظر پیرامون موضوع مورد پژوهش بودیم، و با اذعان به این نکته که برخی از صاحب نظران شرکت کننده در مصاحبه‌ها، از تسلط کافی برخوردار نبوده‌اند، این باعث شد که پژوهشگر از مبانی نظری پژوهش و دخالت آن در فرایند مصاحبه استفاده کند که این نارسایی می‌تواند اعتبار یافته‌های حاصل از روش پدیدار شناسی تجربی در بخش کیفی پژوهش را با محدودیت همراه کند.
 - محدودیت حجم جامعه آماری باعث محدودیت در حجم نمونه شده است. اگر تعداد نمونه‌ها بیشتر از وضعیت موجود بود نتایج بهتر و روشن‌تری به دست می‌آمد.

با توجه به عوامل شکل‌گیری شخصیت، عوامل محیطی و یادگیری در دانشگاه قابل کنترل و تغییر هستند. لذا دانشگاه علاوه بر امر آموزش می‌تواند با بهبود شرایط، عوامل شخصیتی فرد را در جهت پرورش روحیه کارآفرینی هدایت نماید.

دانشگاه می‌تواند در کنار آموزش‌های حرفه‌ای و آکادمیک با فرهنگ سازی و ایجاد محیط پویا در تربیت دانشجوی با انگیزه، دارای توانمندی پذیرش و مدیریت ریسک، با تجربه، با اهداف مشخص و واقع بینانه و دارای توانمندی‌های مختلف، ترک عادت زدگی، ایجاد اعتماد به نفس، ایجاد تجربه کاری، آینده نگری، ایجاد تفکر انتقادی، ایجاد انگیزه، موفق باشد.

راهبردهایی مانند کاربردی نمودن دروس، تأکید بیشتر بر کارورزی و کارآموزی، ارتباط بیشتر با صنعت و محیط کار، ایجاد تسهیلات دانشجویی، ایجاد پارک علم و فناوری و مرکز رشد، آشنا نمودن اساتید با مبحث کارآفرینی، ایجاد مرکز مشاوره کارآفرینی، حمایت همه جانبه از دانشجو و همچنین فرهنگ سازی در جامعه می‌تواند راهگشا باشد.

عوامل مؤثر در شکل‌گیری شخصیت: در طول عمر انسان عوامل متعددی در شکل‌گیری شخصیت او تأثیر دارند که می‌توان این عوامل را به صورت زیر بر شمرد: عامل ژنتیکی، محیطی، یادگیری، والدین، رشد، هشیاری و ناهشیاری.

همانطور که مشاهده می‌شود عوامل محیطی و یادگیری که در اختیار دانشگاه است می‌تواند بر شکل‌گیری شخصیت افراد تأثیر داشته باشد و دانشگاه و محیط‌های آموزشی باید برای شکل‌گیری شخصیت و روحیه کارآفرینی دانشجویان برنامه علمی داشته باشد. مطمئناً استفاده از تجربیات روانشناسان در این حوزه و استفاده از راهکارهای شکل‌دهی شخصیت و پرورش روحیه کارآفرینی می‌تواند مفید واقع شود.

دانشگاه کارآفرین باید توانایی تحلیل وضعیت موجود در جامعه را داشته باشد و طرح و نقشهای برای توسعه دانشجویان در نظر داشته باشد (ایمانی، ۱۳۸۸). از این رو، برنامه ریزی و تدوین استراتژی‌های نوین از جمله ارتباط بیشتر با بازار کار، همسو کردن محتوا و متناسب

نمودن برنامه‌های آموزشی با نیاز بازار کار به منظور اشتغال دانش‌آموختگان در راستای کارآفرین شدن از مهمترین فعالیتهایی است که دانشگاهها باید به آن توجه داشته باشند (استادزاده، ۱۳۸۲).

سپاسگزاری: این پژوهش برگرفته از پایان‌نامه دکتری رشته مدیریت آموزش عالی دانشگاه ارومیه با عنوان «طراحی و تبیین مدل پرورش دانشجوی کارآفرین در دانشگاه» است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از همکاری و مساعدت اعضای هیئت علمی و پرسنل دانشگاه زنجان و همه عزیزانی که در این پژوهش ما را یاری نموده‌اند سپاسگزاری نمایند.

منابع و مآخذ

- اجاقی، صبا؛ رضایی، بیژن؛ نادری، نادر؛ جعفری، حبیب. (۱۳۹۵). ارائه‌ی الگوی مفهومی مؤلفه‌های خرد و کلان نظام آموزش کارآفرینی. *کارآفرینی در کشاورزی*. ۳(۴) ۳۹-۵۴.
- بهنیان، مهران و همکاران (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی سیاستها و مقررات بازار کار ایران، *انتشارات مجلس شورای اسلامی، مرکز پژوهش‌ها*.
- جهانگیری، علی؛ مبارکی، محمدحسن. (۱۳۸۸). *ارایه‌ی چارچوب ادراکی مناسب از کارآفرینی در بخش دولتی. فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی* ۲(۱) ۳۵-۶۰.
- شیری، نعمت‌اله؛ سواری، مسلم؛ رستمی، فرحناز. (۱۳۹۲). رابطه بین ویژگی‌های روانشناختی با نیت کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی دانشگاه تهران. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۲(۴) ۱۲۰-۱۰۳.
- ضیاء، بابک؛ تاج‌پور، مهدی. (۱۳۹۴). طراحی و تبیین مدل جامع کارآفرینی دانشگاهی در پارک علم و فناوری دانشگاه تهران. *پژوهشنامه‌ی مدیریت اجرایی* ۷(۱۴) ۷۳-۹۰.
- عزیزی، محمد؛ عزیزی، اکرم. (۱۳۹۵). "نسل سوم دانشگاهی: تجربه‌های موفق دانشگاه‌های برتر در آموزش کارآفرینی با اتکا به منابع صنعت." *صنعت و دانشگاه* ۳(۳۲) ۱-۱۴.

غیاثی ندوشن، سعید؛ فلاحیانی، سمیرا. (۱۳۹۴). تأملی بر نقش دوره‌های آموزشی بر ایجاد روحیه کارآفرینی در بین دانشجویان دانشگاه. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*. ۱(۵). ۹۳-۱۱۲.

فتحی واجارگاه، کورش؛ ملکی، حمید، (۱۳۹۱). مفهوم پردازی نسبت میان دو نظام آموزش و پرورش و آموزش عالی در کشورهای منتخب جهان؛ رویکرد تطبیقی، *دوفصلنامه علمی-پژوهشی مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی*، ۱(۹). ۳۳-۹.

کریمی، مصطفی؛ کدیور، پروین؛ قنبری پناه، افسانه؛ استکی، مهناز. (۱۳۹۷). مدل‌یابی ویژگی‌های شخصیتی و جهت‌گیری هدف با نقش میانجیگری نظم جویی هیجانی و خود تعیین‌گری در دانش‌آموزان پسرمتوسطه. *فصلنامه پژوهش های نوین روانشناختی*، ۱۳(۵۱). ۱۸۳-۱۶۳.

مالکپور لپری، کامران؛ دلاور، علی. (۱۳۹۴) نقش آموزش های دانشگاهی بر ایجاد روحیه کارآفرینی و راهکارهای ارتقاء آن. *نشریه پژوهش های تربیتی*. ۲(۳۱). ۳۲-۵۷.

موحدی، رضا؛ شهرکی، حسن؛ یعقوبی فرانی، احمد. (۱۳۹۵). واکاوی مؤلفه‌های فرهنگی و اجتماعی کارآفرینی روستایی: یک پژوهش کیفی. *فصلنامه علمی پژوهشی توسعه کارآفرینی*. ۹(۴). ۷۶۸-۷۴۹.

Aranha, E. A., & Garcia, N. A. P. (2014). Dimensions of a metamodel of an entrepreneurial university. *African Journal of Business Management*, 8(10), 336-349.

Barrick M. R., Mount M. K.; The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis; *Personnel Psychology*, (44)

Barrick, M. R., & Ryan, A. M. (2003). *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Cunningham, J. B., & Lischeron, J. (1991). Defining entrepreneurship. *Journal of small business management*, 29(1), 45-61.

Engle D. E., Mah, J. J., Sadri G.; An empirical comparison of entrepreneurs and employees: Implications for innovation, *Creativity Research Journal*. 1(10).

Francisco J. Cantu-Ortiz, Nathalie Galeano, Patricia Mora-Castro, James Fangmeyer, Spreading academic entrepreneurship: Made in

- Mexico †Business Horizons, 14 (60) . 541-550 †ISSN 0007-6813 †
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.04.002>
- Furnham A. †Forde L. †Ferrari K.; Personality and work motivation, personality and individual differences; Vol. 26 †1999.
- Judge T. A. †Bono J. E. †Ilies R. †Gerhardt M. W.; "Personality and leadership: A qualitative and quantitative review"; Journal of Applied Psychology †Vol. 87 †2002.
- Levie, J. (1999). Entrepreneurship education in higher education in England: A survey. UK, the Department for Employment and education. Littunen, H. (2007), "Entrepreneurship and the characteristics of the entrepreneurial personality", International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research, 6 (6), 295-309.
- Locke E. †Baum †R.; Entrepreneurial motivation; In J. Baum †M. Frese and R. Baron (eds.) †The Psychology of Entrepreneurship †Mahwah, NJ: Erlbaum †2007.
- McClelland †D. C. (1991). The Achieving Society. New Jersey: Van Nostrand Company.
- McCrae R. R. †Costa P. T. (1997). Conceptions and correlates of openness to Experience; In S. R. Briggs †R. Hogan †& W. H. Jones (Eds.), Handbook of Personality Psychology (pp. 825–847).
- Nicolaou N. †Shane S. †Cherkas L. †Hunkin J. †Spector T.; Is the tendency to engage in entrepreneurship genetic? Management Science, 1(54).
- Nurdan, Çolakoğlu, & Gözükar, İ. (2016). A comparison study on personality traits based on the attitudes of university students toward entrepreneurship. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 229, 133-140. (<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816310576>)
- Obisanya, J. †Akinbami, C, A. O. †Fayomi, A. O. (2010). Entrepreneurship education and undergraduates, attitude to self employment. a case study of a Nigerian university Ife psychologia. Vol. 1, No2.
- Oğuzhan, İrengün, , & Arıkboğa, Ş. (2015). The effect of personality traits on social entrepreneurship intentions: A field research. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 195, 1186-1195.



- Shane, S. A. (2003). A general theory of entrepreneurship: The individual-opportunity nexus. Edward Elgar Publishing.
- Shaver, K.G., Scott, L.R. (1991). Person, process, choice: the psychology of new carnation. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 16 (2): 23-45.
- Uyara Elvira (2010) Conceptualizing the Regional Roles of Universities, Implications and Contradictions, *European Planning Studies*, 18:8, 1227-1246, DOI: 10.1080/09654311003791275
- Zhao, H., & Seibert, S. E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of applied psychology*, 91(2), 259.