

تأثیر مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده بر قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان

لعیا دین‌دوست^{۱*}، محمدرضا عابدی^۲، فاطمه بهرامی^۳

۱- کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

dindoost.laya@gmail.com

۲- دانشیار مشاوره، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

Dr.mr.abedi@gmail.com

۳- دانشیار مشاوره، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

Dr.f_bahrami@edu.ui.ac.ir

چکیده

هدف از این پژوهش، تعیین میزان تأثیر مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده کرومبولتز بر ادراک قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان بود. جامعه آماری پژوهش شامل دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۸۷ بود که از طریق نمونه‌گیری تصادفی، نمونه‌ای به تعداد ۵۰ نفر انتخاب شد که در دو گروه آزمایش و گواه هر کدام ۲۵ نفر جایگزین شدند. هر دو گروه طی سه مرحله (پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری) ارزیابی شدند. ابزار استفاده شده در این تحقیق مقیاس قابلیت‌های کارآفرینی بوده است. به منظور اجرای پژوهش، گروه آزمایش طی شش جلسه تحت مشاوره شغلی به سبک رویکرد تصادفی کرومبولتز قرار گرفت و گروه گواه در فهرست انتظار باقی ماند. به منظور تأثیر ماندگاری مشاوره به فاصله ۲۰ روز پس از جلسه آخر یک جلسه پیگیری برگزار گردید و به منظور تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری spss-15 و تحلیل کواریانس استفاده شد. نتیجه تحقیق نشان داد که مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده، ادراک قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان را هم در مرحله پس‌آزمون ($P=0/002$) و هم در مرحله پیگیری ($P=0/009$) افزایش داده است.

واژه‌های کلیدی: مشاوره مسیر شغلی، رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده، قابلیت‌های کارآفرینی.

مقدمه

سطح بالای انگیزه پیشرفت با قابلیت‌های دیگر نیز همبستگی دارد که شامل خطرپذیری، مسئولیت‌پذیری، تصمیم‌گیری و نیاز به بازخورد، است. دنبال کردن فرصت‌های تجاری به نظر می‌رسد بیشتر، از نیاز شخصی به کمال و کنترل سرنوشت خود، ناشی شده باشد (جانستون^۷، ۲۰۰۷).

جانستون (۲۰۰۷) پنج قابلیت کارآفرینی صاحبان تجارت را بررسی کرد. در این مطالعه از ابزار (GET)^۸ استفاده شده است. وی از طریق GET پنج قابلیت (نیاز به پیشرفت، مرکزکنترل درونی^۹، ریسک‌پذیری^{۱۰}، نیاز به استقلال^{۱۱} و خلاقیت) آنها را سنجید. یافته‌های تحقیق نشان داد که صاحبان تجارت به‌طور نسبی دارای نمره‌های میانگین بالایی در این پنج قابلیت بودند.

بدری (۱۳۸۴) نیز قابلیت‌های کارآفرینی را شامل ویژگی‌های انگیزه پیشرفت، استقلال‌طلبی، خلاقیت، خطرپذیری و کنترل درونی معرفی و این قابلیت‌ها را در دانشجویان دانشگاه اصفهان بررسی کرده است، که در این تحقیق منظور از قابلیت‌های کارآفرینی همان ویژگی‌هایی است که بدری و جانستون بررسی کرده‌اند.

آموزش کارآفرینی به‌طور قابل توجهی در سر تا سر دهه گذشته گسترش یافته و هنوز هم به یک حالت پویا در حال تغییر است (ادواردز و میر^{۱۲}،

ادبیات مربوط به آموزش ویژگی‌های کارآفرینان، گوناگون است. به اعتقاد عده‌ای، نگرش و رفتار کارآفرینانه کاملاً ذاتی است و نمی‌توان آن را در افراد دیگر پرورش داد، ولی امروزه این دیدگاه تغییر کرده و این اعتقاد وجود دارد که اگر چه ذاتی بودن در تعدادی از افراد خاص درست است، اما یک فضای آموزشی مناسب می‌تواند نگرش کارآفرینی را در بین افراد تشویق کند (فوجز و همکاران^۱، ۲۰۰۸).

حتی افرادی که دارای صفات روان‌شناختی کارآفرینی نیز هستند، ممکن است به علت کمبود اطلاعات و مهارت‌های لازم یک فعالیت تجاری را آغاز نکنند، در حالی که آموزش‌های کارآفرینی این موانع را از بین می‌برد و به آنها اجازه موفقیت می‌دهد (فرلی و هلرن^۲، ۲۰۱۱).

نظریه نیاز به پیشرفت مک‌کلند^۳ (۱۹۶۱) یکی از کاربردی‌ترین نظریه‌های کارآفرینی است. از طریق مطالعات مقایسه‌ای زیادی میان کارآفرینان و غیرکارآفرینان، آشکار شده است که نیاز به پیشرفت^۴ نسبت به دیگر ویژگی‌هایی که در ادبیات کارآفرینی ذکر شده است، رابطه بسیار معناداری با کارآفرینی دارد (گورل و آتسان^۵، ۲۰۰۶).

تحقیق قاسمی و همکاران (۲۰۱۱) نیز نشان داد رابطه مثبت معناداری بین خلاقیت^۶ و انگیزه پیشرفت با کارآفرینی وجود دارد.

7. Johnston
8. eneral Enterprising Tendency
9. locus of Control
10. risk-taking
11. desire for Independence
12. Edwards & Muir

1. Fuchs etal
2. Fairlie & Holleran
3. Mc Celland
4. Need for Achievement
5. Gurol & Atsan
6. creativity

تنها به متناسب کردن شغل‌ها با علایق قبلی خود توجه کنند (کرومبولتز و جکسون^۹، ۱۹۹۳).

نخستین تعریف از مشاوره شغلی توسط پارسونز^{۱۰} ارائه شده است. پارسونز معتقد بود که مشاوره شغلی جریان رو در رو نیست که طی آن ابتدا فرد از استعدادها، علایق، توانایی‌ها، محدودیت‌ها و دیگر کیفیات خود اطلاعاتی کسب می‌کند. سپس در مورد ملزومات و شرایط موفقیت، مزایا، معایب و فرصت‌های مختلف کار، آگاه می‌گردد و آنگاه با استدلالی صحیح و از طریق برقراری ارتباط بین این دو دسته واقعیت به نتیجه منطقی می‌رسد (پارسونز، ۱۹۰۹؛ نقل از زونکر^{۱۱}، ۱۹۹۴).

کرومبولتز (۱۹۹۸) متذکر شده است که نظریه سه مرحله‌ای پایه مشاوره شغلی که شغل را با صفات شخصیتی افراد متناسب می‌کرد، شاید برای سال ۱۸۹۵ (سالی که پارسونز مشاوره حرفه‌ای را پیشنهاد داد) کافی بود، ولی این نظریه برای قرن ۲۱ کافی نیست. هدف مشاوره شغلی، تسهیل یادگیری مهارت‌ها، رغبت‌ها، باورها، ارزش‌ها، عادت‌های کاری و ویژگی‌های شخصی است که مراجعان را برای ایجاد یک زندگی رضایت‌بخش در یک محیط کاری دائماً در حال تغییر، توانا می‌سازد.

رغبت‌ها و مهارت‌هایی که افراد دارا بوده و آنها را پرورش می‌دهند، می‌تواند عامل تعیین‌کننده‌ای برای بهره بردن از فرصت‌های شانس باشد؛ برای مثال، اگر فردی که هیچ علاقه و مهارتی در زمینه تجارت ندارد، با یک ایده تجاری بزرگ مواجه شود، از آن

۲۰۰۵). هیسریچ و پیترز^۱ (۱۹۹۸) برای آموزش کارآفرینی مهارت‌های متفاوتی مطرح کرده‌اند که به شرح زیر است:

۱- مهارت‌های فنی: شامل ارتباطات مکتوب و شفاهی، مهارت‌های مدیریت و سازماندهی؛

۲- مهارت‌های مدیریت کسب و کار: شامل تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و بازاریابی.

۳- مهارت‌های کارآفرینی فردی: شامل کنترل درونی، نوآوری و ریسک‌پذیری (هنری و همکاران^۲، ۲۰۰۵).

میشل و همکاران^۳ (۱۹۹۹) معتقدند کارکنان باید دارای مهارت‌هایی باشند که سازگاری آنها را با تغییرات محیط‌های کاری افزایش دهد. آنها تأکید کرده‌اند که متناسب کردن علایق و رغبت‌های افراد با یک شغل خاص نمی‌تواند احتمال دگرگونی‌ها و یا منسوخ شدن حرفه‌ها و به وجود آمدن شغل‌های جدید، را در نظر بگیرد (الون^۴، ۲۰۰۱).

میشل و همکاران (۱۹۹۹) پنج مهارت اساسی را برای مراجعان معرفی کرده‌اند، که عبارتند از: کنجکاوی^۵، پشتکار^۶، انعطاف‌پذیری^۷، خوش‌بینی^۸ و ریسک‌پذیری.

به نظر آنها رغبت‌ها آموخته شده‌اند و می‌توان آموختن رغبت‌ها را ادامه داد. مراجعان نیاز دارند رغبت‌های جدیدی را در خود پرورش دهند، نه اینکه

1. Hisric & Peters
2. Henry etal
3. Mitchell etal
4. Ulven
5. curiosity
6. persistence
7. flexibility
8. optimism

9. Krumboltz & Jockson
10. Parsons
11. Zunker

موضوع‌هایی را که به آنها علاقه‌مندند یا درباره‌شان کنجکاوند، کشف می‌کنند، احتمال وقوع رویدادهای

شانسی را درباره آن موضوع افزایش می‌دهند.

دوم اینکه افراد باید آگاه باشند که رویدادهای شانسی بر اساس برنامه‌ای معین اتفاق می‌افتد. عبارت «وقایع تصادفی برنامه‌ریزی شده»^۳ در رویکرد تصادفی، عمداً ضد و نقیض به کار رفته است، زیرا که مراجعان باید برای ایجاد و پذیرش فرصت‌های شانسی برنامه‌ریزی کنند (میشل و همکاران، ۱۹۹۹).

طبق پیش‌بینی رویکرد تصادفی، افرادی که دارای این مهارت‌ها (کنجکاوی، پشتکار، انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی و ریسک‌پذیری) باشند، اضطراب کمتری برای تصمیم‌گیری شغلی دارند و همچنین، این افراد بیشتر در رفتارهای اکتشاف شغلی درگیر می‌شوند (الون، ۲۰۰۱).

رویکرد تصادفی باید به عنوان قسمت تلفیقی از مصاحبه مشاوره‌ای در نظر گرفته شود. شارف^۴ (۲۰۰۲، به نقل از زونکر، ۲۰۰۶) معتقد است حوادث غیر منتظره، دیدگاه وسیعتری را برای تصمیم‌گیری و برخورد با رخداد‌های ناگهانی و جدید در اختیار مراجع قرار می‌دهد. مشاوران می‌توانند انتظار داشته باشند با مراجعانی روبه‌رو شوند که بر اثر حوادث تصادفی دچار محدودیت‌هایی شده‌اند.

گلت^۵ (۱۹۸۹) مدل جدیدی را برای مشاوره شغلی پیشنهاد داد که «بلا تکلیفی مثبت»^۶ نامیده شد. وی بیان کرده است که کارکنان به چهارچوبی نیاز دارند که به آنها برای چهره آمدن بر تغییرات دنیای

ایده استفاده نمی‌کند (الون، ۲۰۰۱؛ سیکوت^۱، ۲۰۰۲).

بندورا^۲ (۱۹۸۲) آموزش مهارت‌ها را به عنوان روشی برای تأثیرگذاری و کنترل فرصت‌های شانسی پیشنهاد کرده است.

کرومبولتز در سال (۱۹۹۸ و ۱۹۹۶) پایه رویکرد تصادفی را بنیان نهاد. رویکرد تصادفی تلاشی برای توضیح رویدادهای تصادفی و شانسی در بافت مدل یادگیری اجتماعی بود (الون، ۲۰۰۱).

این رویکرد پیشنهاد می‌کند که باز بودن ذهن، یکی از صفات شخصیتی ضروری برای هر فردی در محیط کار محسوب می‌شود، چرا که امروزه تغییرات سریعی در محیط کار رخ می‌دهد. این رویکرد پیشنهاد می‌کند که افراد می‌توانند توانایی‌های خود را برای تشخیص، بهره‌مند شدن یا حتی ایجاد رویدادهای تصادفی در زندگی از طریق برخورداری از مهارت‌ها، رفتارها و نگرش خاصی که با باز بودن ذهن در ارتباط است، افزایش دهند (الون، ۲۰۰۱؛ کرومبولتز، ۲۰۰۹).

بنابراین، از این نظریه دو مفهوم کلی استنباط می‌شود:

الف) شناسایی و ایجاد فرصت‌های تصادفی برای افزایش کیفیت زندگی؛

ب) مهارت‌هایی که افراد را برای کسب فرصت‌ها توانا می‌سازد.

به منظور کاربردی نمودن رویکرد تصادفی در زندگی افراد، لازم است درباره دو مفهوم زیر توضیحاتی ارائه شود: نخست اینکه، هنگامی که افراد

3. planned happenstance

4. Sharf

5. Gelatt

6. ositive uncertainty

1. Sikutte

2. Bandura

تأکید می‌کند که مؤلفه‌های رویکرد تصادفی می‌توانند آموخته شوند (الون، ۲۰۰۱).

با توجه به مطالب بیان شده، مسأله 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 انجام شده است. با توجه به آنچه بیان شد، در این پژوهش فرض شده است مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده قابلیت‌های کارآفرینی را افزایش می‌دهد.

در این پژوهش، قبل و بعد از آموزش مهارت‌ها (کنجکاوی، پشتکار، انعطاف‌پذیری، خوشبینی و ریسک‌پذیری که کرومبولتز و همکاران در نظریه رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده مطرح کرده‌اند)، قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان؛ یعنی (انگیزه پیشرفت، منبع کنترل درونی، استقلال‌طلبی، خلاقیت و ریسک‌پذیری) که توسط بدری در سال ۱۳۸۴ پژوهش شده است، بررسی می‌شود.

بدری (۱۳۸۴) به بررسی قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان پرداخته است. این پژوهش از نوع کاربردی بوده و از روش توصیفی استفاده شده است. نمونه مورد مطالعه شامل ۲۵۰ دانشجو از دانشگاه اصفهان بوده که از نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شده است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه محقق ساخته است. یکی از

کاری کمک‌کند. گلت پیشنهاد کرده است که فرایند کهنه تصمیم‌گیری حرفه‌ای؛ یعنی استفاده از روشی که منحصرأ بر پایه منطق باشد، فقط یک جنبه از فرایند تصمیم‌گیری است. از نظر وی تصمیم‌گیری حرفه‌ای با در نظر گرفتن شرایط نامطمئن، راحت‌تر انجام می‌گیرد. طبق مدل گلت، مهارت ضروری برای موفقیت شغلی، تغییر یافتن ذهن فرد، انعطاف‌پذیر بودن و علاقه به کشف جنبه‌های ذاتی تصمیم‌گیری شغلی است. در این رابطه، میلر^۱ (۱۹۹۵؛ به نقل از سیکوت، ۲۰۰۲) اشاره کرده است که اگر مراجعان بلا تکلیفی شغلی را طبیعی و قابل پذیرش بدانند، مطمئناً آنها با دید بازتری پیش‌رفته، تجارب غیر قابل پیش‌بینی آینده را می‌پذیرند و بهتر می‌توانند مسیر شغلی خود را تعریف کنند.

کرومبولتز و همکارانش تأکید دارند که بی‌تصمیمی شغلی لزوماً منفی نیست، طبق نظر آنها امروزه بی‌تصمیمی ممکن است گزینه برتری در محیط‌های کاری در حال تغییر باشد. آنها تأکید کرده‌اند که تلاش رویکردهای پیشین مشاوره شغلی کمک به افراد برای حذف یا کاهش بی‌تصمیمی بود، اما رویکرد تصادفی پیشنهاد می‌کند بی‌تصمیمی در مورد طرح‌ها یا برنامه‌های بلندمدت و قطعی در مقایسه با تعهدهای پابرجا، زمانی که آینده اینچنین غیر حتمی است، معقول‌تر است (کرومبولتز، ۲۰۰۹).

میشل، کرومبولتز و لوین (۱۹۹۹) واژه مهارت‌ها را برای توصیف کنجکاوی، پشتکار، انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی و خطر کردن به کار برده‌اند. آنها استدلال کرده‌اند که استفاده از واژه مهارت‌ها بر این موضوع

1. Miller

ویژگی‌های ریسک‌پذیری، کنترل درونی، نیاز به پیشرفت و نوآوری بودند.

فوجز و همکاران (۲۰۰۸)، در تحقیق خود به تجزیه و تحلیل اینکه تا چه اندازه آموزش کارآفرینی اجباری در آلمان و سوئد، شیوه فکر کردن کارآفرینانه را در بین دانش‌آموزان بهبود می‌بخشد، پرداختند. آنها به این نتیجه رسیدند که مدارس آلمان در ارائه خوداشتغالی به عنوان یک گزینه شغلی چندان موفق نبوده‌اند، ولی دانش‌آموزان سوئدی به‌طور کلی تمایل بیشتری نسبت به خوداشتغالی نشان داده‌اند. بعلاوه، نتایج تحقیق گویای آن است که مدارس آلمانی نه تنها تمایل دانش‌آموزان نسبت به خوداشتغالی را زمانی که بزرگتر می‌شوند، تقویت نمی‌کنند، بلکه آن را کاهش نیز می‌دهند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر، پژوهشی تجربی از نوع پیش‌آزمون-پس‌آزمون با گروه کنترل است. در این پژوهش افراد نمونه یک خوشه تصادفی از کل جامعه بودند، که در دو گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند. متغیر مستقل (مشاوره شغلی به سبک رویکرد تصادفی کرومبولتز) در مورد گروه آزمایش اعمال شد، ولی در مورد گروه کنترل متغیر مستقل اعمال نشد. هر دو گروه سه بار ارزیابی شدند که شامل پیش‌آزمون، پس‌آزمون و پیگیری بود. متغیرهای پژوهش شامل متغیر مستقل (مشاوره شغلی به سبک رویکرد تصادفی کرومبولتز) و متغیر وابسته (قابلیت‌های کارآفرینی) است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل دانشجویان دانشگاه اصفهان در سال

اهداف این پژوهش، بررسی قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان در پنج ویژگی استقلال‌طلبی، کنترل درونی، انگیزه پیشرفت، ریسک‌پذیری و خلاقیت است. نتایج این پژوهش نشان داده است که نمره‌های قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان در زمینه استقلال‌طلبی و کنترل درونی، انگیزه پیشرفت و خلاقیت بالاتر از حد میانگین، اما در زمینه ریسک‌پذیری نمره‌های دانشجویان در حد میانگین بوده است.

در پژوهش دیگری حسینیان، طباطبایی و خدابخشی (۱۳۸۶) تأثیر آموزش‌های آماده‌سازی شغلی و کارآفرینی را بر تمایلات کارآفرینی جوانان داوطلب استفاده از تسهیلات اشتغال‌زایی شهر تهران بررسی کرده‌اند. نمونه این تحقیق ۸۰ نفر بوده‌اند، نتایج پژوهش نشان داده است که آموزش‌های آماده‌سازی شغلی و کارآفرینی اثر معناداری بر تمایلات کارآفرینی این جوانان داشته است.

گورل و آتسان (۲۰۰۶) تحقیقی با عنوان «ویژگی‌های کارآفرینانه در بین دانشجویان دانشگاه» انجام دادند. در این مطالعه شش ویژگی کارآفرینی (نیاز به پیشرفت، کنترل درونی، ریسک‌پذیری، تحمل ابهام، نوآوری و اعتمادبه‌نفس) برای تعریف نیمرخ کارآفرینانه دانشجویان به کار رفته است. نتایج تحقیق نشان داد که به‌جز ویژگی تحمل ابهام و اعتماد به نفس، همه ویژگی‌های کارآفرینانه دانشجویانی که استعداد کارآفرینی دارند؛ در مقایسه با دانشجویان دیگری که استعداد کارآفرینی ندارند، بالاتر بوده است؛ یعنی این دانشجویان دارای نمره‌های بالایی در

گردید. پس از اتمام دوره آموزش، بار دیگر شرکت‌کنندگان پرسشنامه‌ها را تکمیل کردند و گروه کنترل نیز دوباره پرسشنامه‌ها را پاسخ دادند. به منظور تأثیر ماندگاری مشاوره به فاصله ۲۰ روز پس از جلسه آخر یک جلسه پیگیری نیز برگزار گردید.

ابزار پژوهش

در این پژوهش برای سنجش قابلیت‌های کارآفرینی از مقیاس قابلیت‌های کارآفرینی^۱ استفاده شد. این پرسشنامه توسط بدری در سال ۱۳۸۴ برای سنجش قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان ساخته شد. این پرسشنامه با استفاده از پرسشنامه‌های خلاقیت تورنس، انگیزه پیشرفت هرمنس، کنترل درونی راتر، استقلال طلبی و ریسک‌پذیری هیسریچ و پیترز طراحی شده است. پرسشنامه اولیه به تعداد ۱۳۰ سؤال بوده که پس از محاسبه همبستگی هر سؤال با نمره کل و انجام اصلاحات لازم تعداد سؤال‌ها به ۵۰ سؤال بسته پاسخ کاهش یافته است.

اعتبار و پایایی پرسشنامه قابلیت‌های کارآفرینی

برای بررسی اعتبار پرسشنامه از دو روش استفاده شده است: الف) روایی محتوایی پرسشنامه که با نظر پنج نفر متخصص تعیین شده است؛ ب) محاسب همبستگی هر متغیر با یک سؤال کلی مربوط به آن متغیر که نتایج آن در جدول ۱ آمده است.

تحصیلی ۸۸-۱۳۸۷ است. برای انتخاب نمونه پژوهش، از میان افرادی که برای ثبت نام به مرکز کارآفرینی و مرکز مشاوره خوابگاه شهدای دانشگاه اصفهان مراجعه کرده بودند، ۵۰ نفر انتخاب شدند و در دو گروه آزمایش و کنترل قرار گرفتند. شایان ذکر است که در انتخاب نمونه از لحاظ سن و رشته تحصیلی محدودیتی اعمال نشده بود، ولی همه ثبت‌نام‌کنندگان جز یک نفر دختر بودند که از حذف ایشان خودداری شد که البته ایشان به علت عدم حضور در جلسه آخر از گروه آزمایش حذف شدند. در کل، تعداد اعضای گروه آزمایش ۲۵ نفر بودند که دو نفر از اعضا چون دانشجوی دانشگاه اصفهان نبودند، جزو گروه نمونه محسوب نشدند و گروه آزمایش ۲۳ نفر در نظر گرفته شد. در این میان، تعدادی از این افراد به علت امتحانات پایان ترم در دو یا سه جلسه از کلاس‌ها حضور نداشتند به همین جهت، از گروه نمونه حذف شدند و در کل گروه آزمایش به ۱۳ نفر رسید. گروه کنترل نیز ۲۵ نفر از رشته‌های مختلف انتخاب شدند. تعدادی از اعضای این گروه به علت حضور نداشتن در پس آزمون حذف شدند و تعداد این گروه نیز به ۱۵ نفر کاهش پیدا کرد که دو نفر از این تعداد نیز به علت کامل نبودن پرسشنامه‌ها از نمونه حذف شدند. زمان و ساعات تشکیل جلسات نیز با نظر خواهی از شرکت‌کنندگان تعیین گردید. دوره آموزشی در شش جلسه و در محل دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی برای گروه آزمایش برگزار شد. جلسات هر هفته دو بار و هر بار به مدت یک ساعت و نیم تشکیل شد. در جلسه اول پرسشنامه‌ها بین شرکت‌کنندگان توزیع

1. Entrepreneurship capabilities scale

نتایج جدول نشان می‌دهد که از میان حیطه‌های پرسشنامه، بیشترین ضریب آلفا مربوط به حیطه خلاقیت با ۰/۹۲ و کمترین مقدار مربوط به استقلال طلبی با ۰/۸۷ است. ضریب آلفای کلی پرسشنامه نیز ۰/۹ است. روش آماری

در این پژوهش به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار آماری SPSS-15 استفاده شد. روش‌های آماری مورد استفاده در این تحقیق عبارتند از: الف) آمار توصیفی شامل جدول میانگین و انحراف معیار؛ ب) آمار استنباطی شامل تحلیل کوواریانس.

یافته‌های تحقیق

به منظور بررسی اولیه فرضیه تحقیق، ابتدا آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار نمره‌های قابلیت‌های کارآفرینی اعضا در دو گروه آزمایش و گواه و در طی سه مرحله پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری در جدول ۲ ارائه می‌گردد.

جدول ۱. ضریب همبستگی سؤال‌های پرسشنامه قابلیت‌های کارآفرینی و سؤال‌های کلی در مورد هر یک از قابلیت‌ها

متغیر	ضریب همبستگی	معنی داری	تعداد
استقلال طلبی	۰/۲۵	۰/۰۰۱	۲۵۰
ریسک پذیری	۰/۳۲	۰/۰۰۱	۲۵۰
کنترل درونی	۰/۱۸	۰/۰۰۳	۲۵۰
انگیزه پیشرفت	۰/۱۹	۰/۰۰۲	۲۵۰
خلاقیت	۰/۲۳	۰/۰۰۱	۲۵۰

چنانکه در جدول ۱ مشاهده می‌شود، همه همبستگی‌ها معنی دار بوده که به عنوان شاهدی از روایی پرسشنامه تلقی می‌شود. برای سنجش پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج این بررسی در جدول زیر آمده است.

پایایی پرسشنامه قابلیت‌های کارآفرینی به روش آلفای کرونباخ

حیطه‌ها	ضریب آلفا
استقلال طلبی	۰/۸۷
ریسک پذیری	۰/۹۰
کنترل درونی	۰/۸۸
انگیزه پیشرفت	۰/۹۰
خلاقیت	۰/۹۲

جدول ۲. میانگین و انحراف معیار پیش آزمون، پس آزمون و پیگیری نمره‌های قابلیت‌های کارآفرینی

مرحله ارزیابی	تعداد	آزمایش		گواه
		میانگین	انحراف معیار	
پیش آزمون	۱۳	۷۱/۱۵	۸/۵	۸/۴۵
پس آزمون	۱۳	۷۶/۳۸	۴/۵۷	۸/۰۸
پیگیری	۲۶	۷۵/۹۲	۶/۰۶	۷/۸۱

برای بررسی پیش فرض نرمال بودن توزیع نمره‌های از آزمون شاپیرو ویلکز استفاده شده است که نتایج آن حاکی از نرمال بودن توزیع نمره‌های اکثریت متغیرهای وابسته (شامل نمره‌های پس آزمون

چنانکه در جدول ۲ مشهود است، میانگین نمره‌های قابلیت‌های کارآفرینی گروه آزمایش در پس آزمون و پیگیری افزایش یافته، ولی در گروه کنترل تغییر چندانی نکرده است.

بر اساس نتایج جدول ۳ پیش فرض تساوی واریانس‌های نمره‌های تأیید شده است. با توجه به رعایت این پیش فرض می‌توان از تحلیل کوواریانس استفاده کرد. نتایج این تحلیل در جدول ۴ ارائه شده است.

و پی‌گیری) پرسشنامه قابلیت‌ها در مراحل پس‌آزمون و پی‌گیری بود. فرض همسانی واریانس‌ها از طریق آزمون لوین بررسی شد که نتایج این آزمون در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. نتایج آزمون لوین برای بررسی پیش فرض تساوی واریانس‌های نمره‌های قابلیت‌های کارآفرینی

نمره‌های کل	F	درجه آزادی ۱	درجه آزادی ۲	سطح معناداری
پس‌آزمون	۱/۲۹	۱	۲۴	۰/۲۷
پیگیری	۰/۲۹	۱	۲۴	۰/۵۹

جدول ۴. خلاصه نتایج تحلیل کوواریانس مربوط به رابطه عضویت گروهی و نمره‌های افراد در پس‌آزمون و پیگیری نمرات

قابلیت‌های کارآفرینی

شاخص‌های آماری	متغیر وابسته	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	میزان تأثیر	توان آماری
پیش‌آزمون	پس‌آزمون	۲۹۸/۶۷	۱	۲۹۸/۶۷	۹/۳۱	۰/۰۰۶	۰/۲۹	۰/۸۳
پیگیری	پیگیری	۱۷۲/۸۲	۱	۱۷۲/۸۲	۳/۹۷	۰/۰۵۸	۰/۱۵	۰/۴۸
عضویت گروهی	پس‌آزمون	۴۰۷/۷۷	۱	۴۰۷/۷۷	۱۲/۷۱	۰/۰۰۲	۰/۳۶	۰/۹۳
پیگیری	پیگیری	۳۵۴/۲۲	۱	۳۵۴/۲۲	۸/۱۴	۰/۰۰۹	۰/۲۶	۰/۷۸

($P < 0/05$). بنابراین، فرضیه پژوهش مبنی بر تأثیر مشاوره شغلی به سبک رویکرد تصادفی بر قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان تأیید می‌شود ($P < 0/05$). بر این اساس و با توجه به میزان تأثیر محاسبه شده، مشاوره شغلی به سبک رویکرد تصادفی به میزان ۳۶ درصد در مرحله پس‌آزمون و به میزان ۲۶ درصد در مرحله پیگیری بر قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان تأثیر داشته است. توان آماری

همان‌طور که در جدول ۴ مشهود است، نمره‌های پیش‌آزمون با نمره‌های پس‌آزمون دارای رابطه ۲۹ درصدی است ($P < 0/05$)، که در این پژوهش این روابط کنترل شده است. با کنترل این رابطه‌ها ملاحظه می‌شود که تفاوت میانگین تعدیل شده، که از کسر اثر نمره‌های پیش‌آزمون به دست می‌آید، دو گروه آزمایش و گواه، هم در مرحله پس‌آزمون و هم در مرحله پیگیری از لحاظ آماری معنی‌دار است

احمدی پور (۱۳۸۶) در پژوهش خود با «عنوان اثربخشی مهارت‌های کارآفرینی بر نگرش نسبت به بازار کار و خودپنداره شغلی افراد مراجعه کننده به ستاد کارآفرینی شهرداری تهران» به این نتیجه رسید که آموزش کارآفرینی بر نگرش افراد نسبت به بازار کار مؤثر است و آموزش کارآفرینی بر خودپنداره شغلی افراد مؤثر است.

تحقیق فرلی و هلرن (۲۰۱۱) نشان داد افرادی که ریسک‌پذیری و استقلال‌طلبی بالایی دارند، نسبت به افرادی که ریسک‌پذیری و استقلال‌طلبی پایینی دارند، از آموزش‌های کارآفرینی استفاده بیشتری می‌برند، چون این صفات آنها را مستعد کارآفرینی می‌کند و به آنها انگیزه می‌دهد که پس از دریافت سطح ابتدایی آموزش و حمایت کارآفرینی یک کار تجاری را شروع کنند. نتایج به دست آمده از تحقیقات فوق، بیانگر آن است که ارائه آموزش‌هایی در زمینه کارآفرینی می‌تواند بر نگرش، ادراک و رفتار کارآفرینانه تأثیرگذار باشد. پژوهش حاضر نیز به نتایج همسویی با تحقیقات قبل دست یافت و نشان داد که برگزاری جلسات مشاوره شغلی بر اساس رویکرد تصادفی و پرورش مهارت‌های ذکر شده در این رویکرد، قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان را افزایش داده است.

میشل و همکاران (۱۹۹۹) برای به‌کارگیری این رویکرد گام‌های زیر را پیشنهاد کرده‌اند:

گام ۱: مشخص کردن وقایع تصادفی در پیشینه‌ی مراجع؛

گام ۲: کمک به مراجعان برای برانگیختن کنجکاوی آنها نسبت به فرصت‌های یادگیری و اکتشاف؛

نیز در مرحله پس‌آزمون ۰/۹۳ و در مرحله پیگیری ۰/۷۸ به دست آمده است که حاکی از دقت آماری بالای این آزمون و همچنین، کفایت حجم نمونه است (مولوی، ۱۳۸۶).

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش نشان داد که مشاوره شغلی بر اساس رویکرد تصادفی، قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان را افزایش می‌دهد. این فرضیه هم در مرحله پس‌آزمون ($p=0/002$) و هم پیگیری ($p=0/009$) تایید شد. بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که تاکنون دو متغیر مشاوره شغلی بر اساس رویکرد تصادفی و قابلیت‌های کارآفرینی در هیچ پژوهشی مطالعه نشده است.

فایل و همکاران^۱ (۲۰۰۶) به ارزیابی تأثیر برنامه‌های تحصیلی کارآفرینی (EEP) پرداختند. با توجه به EEP، تحصیل و آموزش کارآفرینی هم بر رفتار اخیر و هم بر مقاصد آتی دانشجویان تأثیر دارد. آنها به این نتیجه رسیدند که پس از ارائه این برنامه‌های آموزشی، نمره‌های اعتماد به نفس دانشجویان در رابطه با توانایی آنها برای کارآفرین شدن افزایش یافته و ادراک آنها از میزان مخاطره آمیز بودن فعالیت‌های کارآفرینی پس از دوره‌های آموزشی کاهش یافته است. نتایج تحقیق شماعتی زاده (۱۳۸۴) حاکی از آن بود که مشاوره شغلی شناختی-اجتماعی بر افزایش خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان تأثیر دارد.

1. Fayolle et al

2. Entrepreneurship Education Programmes

سال‌های طولانی تحصیل در چنین شرایطی، امکان رشد مهارت انعطاف‌پذیری را در افراد محدود می‌نماید.

برای پرورش خلاقیت اعضا، یکی از بحث‌های کلاس مربوط به کنجکاوی و انعطاف‌پذیری (دو مهارت مهم مطرح شده در رویکرد تصادفی) بود. همان‌طور که گفته شد، افراد باید در جستجوی فعالانه برای یافتن اطلاعات جدید، بکوشند و بدانند که یادگیری فرایندی مادام‌العمر است. به منظور پرورش خلاقیت فکری و انعطاف‌پذیری یادگیرندگان باید به انتقال دانش و مهارت‌های یاد گرفته شده به بسترهای جدید، تشویق شوند (فوجز و همکاران، ۲۰۰۸). مشاوران باید به‌جای تأکید بر تصمیم‌گیری شغلی، بازنگه داشتن ذهن را به مراجعان توصیه کنند؛ زیرا برای موفق شدن در دنیای جدید باید افراد تشویق شوند که ذهن خود را برای موقعیت‌های جدید بازنگه‌دارند و هرگز تصمیمات شغلی دائمی نگیرند. هر انتخابی باید به عنوان یک تجربه در نظر گرفته شود. مشاوران شغلی می‌توانند به افراد در ارزیابی قابلیت‌هایی که ممکن است به یک زندگی رضایت‌بخش منجر شود، کمک کنند (کرومبولتز، ۲۰۰۹).

کرومبولتز تأکید کرده است که بی‌تصمیمی مطلوب و معقول است، زیرا اجازه می‌دهد مراجعان از وقایع پیش‌بینی نشده استفاده کنند. وی معتقد است مشاوران شغلی باید به‌جای برنامه‌ریزی‌های بلندمدت به مراجعان خود اهمیت درگیر شدن در فعالیت‌های متنوع، هوشیار ماندن به فرصت‌های متناوب و

گام ۳: آموزش مراجعان برای ایجاد فرصت‌های شانس مطلوب؛

گام ۴: آموزش مراجعان برای غلبه بر موانع.

نخستین جلسه کلاس با بررسی وقایع تصادفی در زندگی، تحصیل و کار مراجعان و اینکه چقدر این وقایع در زندگی آنها نقش داشته است و همچنین، آنها چه میزان از این وقایع را در زندگی خود ایجاد کرده‌اند، شروع شد.

تأکید بیشتر بر کمک به افراد برای شناسایی عوامل مهمی که در فرایند تصمیم‌گیری تأثیر دارد، موجب می‌شود که افراد بتوانند تشخیص دهند که چطور به این تصمیم رسیده‌اند، بنابراین، آنها مجهز به دانشی می‌شوند که می‌توانند آن را در تصمیم‌گیری‌های شغلی آینده به‌کار گیرند. به عبارتی، این رویکرد طبق ضرب‌المثل قدیمی «روش ماهی گرفتن را به افراد می‌آموزد، نه اینکه به آنها ماهی بدهد» (الون، ۲۰۰۱). بیشتر مراجعان به اشتباه از مشاوران انتظار دارند که شغل مناسبی برایشان شناسایی کنند. در مدل رویکرد تصادفی، مشاوران شغلی، از راه کمک به مراجعان برای شناسایی فرصت‌های یادگیری و اکتشاف، تقاضای مراجعان را دوباره چارچوب‌بندی می‌کنند (الون، ۲۰۰۱).

به‌طور یقین، تصمیم‌گیری برای مراجعان و پیدا کردن کار برای آنها، خلاقیت و انعطاف‌پذیری ذهن آنها و همچنین، کنجکاوی آنها را از بین می‌برد.

سیستم آموزشی نیز در کشور ما در سطوح مختلف به گونه‌ای طراحی شده است که از انعطاف اندکی برخوردار بوده، معمولاً دانشجویان باید خود را با ساختارها و قوانین آموزشی وفق دهند و گذراندن

یادگرفتن مهارت‌ها برای موفق شدن در هر فعالیت جدیدی را بیاموزند (کرومبولتز، ۲۰۰۹).

به جای اینکه مراجعان آینده نامعلوم را به عنوان مانعی برای رشد شغلی به حساب آورند، باید آنها را به برداشتن گام‌هایی برای ایجاد رویدادهای غیرمنتظره تشویق کرد (میشل و همکاران، ۱۹۹۹).

آموزش مراجعان درباره اینکه وقایع تصادفی در کجا می‌تواند رخ دهد و کمک به آنها برای اینکه خود را در آن موقعیت‌ها قرار دهند، یکی دیگر از جنبه‌های مفید مشاوره شغلی است (الون، ۲۰۰۱). یکی از جلسات کلاس مربوط به آموزش و به بحث گذاشتن این موضوع بود که وقایع تصادفی در کجا و چطور می‌تواند رخ دهد و چگونه ما می‌توانیم این رویدادها را در زندگیمان ایجاد کنیم.

کنجکاوی نشان دهنده علاقه فرد برای یادگیری و کشف چیزهای جدید است. براساس اصول رویکرد تصادفی، مشاوران باید مراجعان را برای یادگیری و کشف فرصت‌های جدید تشویق کنند. به عقیده کرومبولتز افراد برای بهره‌گیری از رویدادهای آموزشی و اجتماعی باید تماس‌های خود را با دیگران افزایش دهند (کرومبولتز، ۱۹۹۸). در جلسات مشاوره گروهی در مورد اهمیت مهارت‌های ارتباطی و تشکیل شبکه ارتباطی در جهت خلق، شناسایی و بهره‌مندی از رویدادهای تصادفی بحث شد. کریشک^۱ (۱۹۹۸؛ به نقل از الون، ۲۰۰۱) تأکید کرده است که نباید هدف نهایی مشاوره شغلی، تصمیم‌گیری درباره مسیر شغلی باشد، بلکه باید هدف مشاوره شغلی

کمک به مراجعان برای تجربه فرایند تصمیم‌گیری شغلی باشد.

بر اساس رویکرد تصادفی، انعطاف‌پذیری به پیدا کردن راه‌های گوناگون برای حل مشکلات و یافتن روش‌های متعدد برای رسیدن به موفقیت اشاره می‌کند. انعطاف‌پذیری یعنی افراد باید ذهن خود را باز نگه داشته، برای تغییر و پذیرش تجربیات جدید آماده باشند و بتوانند طرز فکر خود را تغییر داده، برای یک مشکل چندین راه حل پیدا کنند. در این کلاس‌ها سعی شد با پرورش انعطاف‌پذیری اعضا، خلاقیت آنها افزایش یابد. علاوه بر مباحثی که در مورد انعطاف‌پذیری مطرح شد، یکی از مسائلی که در جلسات آموزشی رعایت شد، این بود که در رابطه با چارچوب زمانی و تمرین‌های مورد نظر، انعطاف‌پذیری چشمگیری بر برنامه جلسات حاکم بود؛ یعنی اعضای گروه در مورد حضور در کلاس یا انجام تکالیف یا تمرین‌ها تحت فشار نبودند. بنابراین، اعضا در محیط منعطفی قرار گرفته بودند و به میل خود در کلاس حضور داشتند. در واقع، هدف از ایجاد چنین برنامه منعطفی این بود که شرایطی نزدیک به واقعیت برای اعضا ایجاد شود. با توجه به اینکه رشد انعطاف‌پذیری در افراد می‌تواند به پرورش خلاقیت آنها کمک کند و همان‌طور که گفته شد، یکی از قابلیت‌های کارآفرینی، خلاقیت است، بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که ارائه مباحث مربوط به انعطاف‌پذیری (که یکی از پنج مهارت مطرح شده در این رویکرد است، در افزایش خلاقیت (که یکی از پنج قابلیت کارآفرینی مطرح شده در این پژوهش است) مؤثر بوده است.

1. Krieshok

عقیده دارد سرنوشت او در دست عوامل خارجی است، طبیعتاً برای رسیدن به اهدافش کمتر کوشش می‌کند و برعکس، فردی که اعتقاد دارد با تلاش و کوشش می‌تواند خواسته‌های خود را محقق سازد، انگیزه بیشتری برای پیشرفت دارد و احتمال آنکه دست به اقدامات موفقیت‌آمیز بزند، افزایش می‌یابد.

در رویکرد تصادفی، خوش‌بینی به عنوان مهارتی که فرد را قادر می‌سازد فرصت‌های جدید را به عنوان فرصت‌های ممکن و دست‌یافتنی ببیند، تعریف می‌شود که این امر از طریق غلبه بر باورها و موانع صورت می‌گیرد چرا که باورهای منفی مانع از خوش‌بینی افراد شده، باعث می‌شوند که آنها نتوانند از فرصت‌ها و موقعیت‌ها استفاده کنند.

توجه به نظام باورهای فرد به عنوان هدف اصلی مشاوره در رویکرد تصادفی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به این ترتیب، در اینجا نتیجه مطلوب و ایده‌آل مشاوره‌ای، از بین بردن باورهای منفی مراجعان و تقویت و آماده‌سازی هر مراجع برای انجام فعالیت‌های مثبت است؛ به گونه‌ای که از حوادث غیرمنتظره بهره‌بردار و با نتایج منفی در آینده مقابله کند. بر طبق رویکرد تصادفی، مراجع می‌آموزد تا با نگرشی مثبت، کنج‌کاو و خوش‌بینی به آینده نگاه کند (زونکر، ۲۰۰۶).

به‌طور معمول، باورهای شغلی مشکل‌زا شامل: دیدن مشکلات به عنوان مسأله‌ای طاقت‌فرسا، ترسیدن از حرف دیگران، تمایل نداشتن به تغییر روش و یادگیری مهارت‌های جدید، هستند. ممکن است برخی از مراجعان در مورد ایجاد فرصت‌های غیرمنتظره مقاومت کنند؛ زیرا آنها فاقد مهارت‌های

اینیتو، گلدسبای، هوگتن و نک^۱ (۲۰۰۷) در تحقیقی با عنوان «خودرهبری: فرایندی برای موفقیت کارآفرینانه»، ارتباط بین کارآفرینی و خود رهبری را با یک سری سازه‌های انگیزشی سنجیدند. آنها به این نتیجه رسیدند، افرادی که کانون کنترل درونی داشته و خودنظارتی و نیاز به استقلال بالایی دارند، نسبت به افرادی که از نظر این خصوصیات در سطح پایین‌تری قرار دارند، به احتمال بیشتری درگیر رفتارهای کارآفرینی می‌شوند. یکی از موضوع‌هایی که در جلسات آموزشی مطرح شد، چگونگی برخورد افراد با وقایع تصادفی و شانسی بود. رویکرد تصادفی توضیح می‌دهد که افراد نباید به‌طور منفعلانه آینده خویش را به شانس و تقدیر بسپارند، بلکه لازم است نسبت به وقایع تصادفی، هوشیار بوده، فعالانه در پی کشف فرصت‌ها باشند. به عبارت دیگر، رویکرد تصادفی تلویحاً بیان می‌کند که افراد باید بر زندگی خود کنترل داشته، خود را حاکم بر سرنوشت بدانند. در این جلسات همچنین به اعضا آموزش داده شد که نباید شرایط و عوامل محیطی را به عنوان عوامل محدود کننده در نظر بگیرند؛ یعنی با توجه به اینکه کنترل درونی جزو پنج مهارت مطرح شده در این رویکرد نیست، ولی به‌طور غیر مستقیم به آن اشاره شده است. همچنین، توضیح داده شد که موانع کارآفرینی به دو دسته تقسیم می‌شود: یک دسته موانع واقعی و دسته دیگر موانع ذهنی هستند. موانع واقعی همان شرایط و عوامل محیطی هستند. آنها موانع ذهنی، باورها و عقاید نادرستی هستند که از اقدام کارآفرینانه جلوگیری می‌کنند. برای مثال، کسی که

1. Intino, Goldsby, Houghton & Neck

هزینه‌های زندگی به عهده مرد است. علاوه بر این، زنان در فرهنگ ما، استخدام شدن را به کارآفرینی ترجیح می‌دهند، زیرا استخدام برای آنها امنیت شغلی ایجاد می‌کند. این عوامل و مسائلی از این قبیل، مانع رشد استقلال‌طلبی زنان می‌شود. با توجه به اینکه بیشتر اعضای گروه متشکل از خانم‌ها بود، مباحث مربوط به استقلال‌طلبی و باور به نیاز به طور گسترده در جلسات مطرح گردید. ارائه این مباحث و بررسی موانع استقلال‌طلبی زنان در فرهنگ ما می‌تواند عاملی دیگری در جهت افزایش قابلیت‌های کارآفرینی اعضا باشد.

کنون^۳ (۱۹۹۷؛ به نقل از کرومبولتز، ۱۹۹۸) تمرین‌های مفیدی را معرفی کرده است که از طریق این تمرین‌ها مراجعان یاد می‌آموزند که شکست تجربه با ارزشی است. هر کار جدید و سختی ناگزیر شامل اشتباه، ریسک و شکست است، اما تعداد کمی از آنها مهلک هستند. مراجعان باید به ریسک کردن و پذیرش اشتباه‌های ناشی از آن تشویق شوند. موانع ذهنی و باورهای منفی افراد، یکی از عوامل مهمی است که از تغییر عادات و رفتار فرد جلوگیری می‌کند. یکی از باورهای منفی در مورد ریسک‌پذیری، ترس از شکست است. بسیاری از افراد فکر می‌کنند که اگر خطر کنند و دست به اقدامی بزنند که در آن احتمال شکست وجود دارد، ممکن است موفق نشده، مورد مؤاخذه دیگران قرار گیرند. بنابراین چنین پیشداوری‌هایی می‌تواند مانع از ریسک‌پذیری افراد شود. در این جلسات علاوه بر اینکه روی موانع ذهنی مراجعان کار شد، اعضا تشویق شدند از

کنجکاوی، پشتکار، انعطاف‌پذیری، خوش‌بینی و ریسک‌پذیری هستند (میشل و همکاران، ۱۹۹۹).

همان‌طور که در پیش اشاره شد، برخورداری از کنترل درونی و انگیزه پیشرفت، از قابلیت‌های افراد کارآفرین است. هنسمارک^۱ (۱۹۹۸؛ به نقل از راشید^۲، ۲۰۰۰) به بررسی نقش آموزش بر افزایش کنترل درونی پرداخت. نتایج تحقیق وی مشخص نمود که برگزاری دوره‌های آموزشی میزان کنترل درونی کارآفرینان را بالا برده است. راشید (۲۰۰۰) نیز در تحقیق خود اثبات کرد که آموزش کارآفرینی کنترل درونی، عزت نفس، خلاقیت و انگیزه پیشرفت دانش‌آموزان را افزایش می‌دهد. در پژوهش حاضر نیز مباحث ارائه شده درباره کنترل درونی و انگیزه پیشرفت، از عواملی هستند که به افزایش میزان قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان منجر شده‌اند.

یکی دیگر از مباحثی که در این جلسات مطرح شد، موضوع استقلال‌طلبی و نیاز به استقلال بود. بر اساس اصول رویکرد تصادفی، یکی از موانع پرورش مهارت‌های شغلی، باورهای افراد است. یکی از موضوع‌های این جلسات، باور به نیاز بود. یکی از دلایلی که افراد به دنبال کارآفرینی و اقدام‌های کارآفرینانه نمی‌روند، این است که چنین نیازی را در خود احساس نمی‌کنند؛ بخصوص زنان در فرهنگ ما طوری اجتماعی شده‌اند که نیاز به استقلال‌طلبی پایینی دارند، چرا که در سنین قبل از ازدواج از آنها انتظار نمی‌رود که کار کرده و درآمد کسب کنند و پس از ازدواج نیز وظیفه کار کردن و مسئولیت

1. Hansmark

2. Rasheed

3. Cannon

ریسک‌های کوچک شروع کنند. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت با استفاده از گام‌های مطرح شده در رویکرد تصادفی، و پرورش مهارت‌های ذکر شده در این رویکرد، قابلیت‌های کارآفرینی اعضای گروه آزمایش افزایش یافته است.

پشهادهای تحقیق

۱- با توجه به اینکه پژوهش حاضر در محیط دانشگاه و در میان دانشجویان اجرا شده است، پیشنهاد می‌شود تحقیقات مشابهی در مورد سایر افراد، به‌ویژه دانش‌آموزان انجام شود.

۲- با توجه به تأثیر این روش بر افزایش قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان، پیشنهاد می‌شود در مراکز مشاوره و کارآفرینی و همچنین، سازمان از این شیوه به منظور ارتقای قابلیت‌های کارآفرینی افراد استفاده شود.

۳- با توجه به کمبود پژوهش‌های انجام شده در زمینه مشاوره مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده، انجام پژوهش‌های بیشتر ضروری است.

منابع

احمدی‌پور، لقمان. (۱۳۸۶). اثر بخشی آموزش مهارت‌های کارآفرینی بر نگرش نسبت به بازار کار و خودپنداره شغلی افراد مراجعه کننده به ستاد کارآفرینی شهرداری تهران، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی.

بدری، احسان. (۱۳۸۴). بررسی قابلیت‌های کارآفرینی دانشجویان دانشگاه اصفهان، دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.

حسینیان، سیمین؛ طباطبایی یحیی‌آبادی، شهناز و خدابخشی کولایی، آناهیتا. (۱۳۸۶). بررسی اثربخشی آموزش‌های آماده سازی شغلی و کارآفرینی بر تمایلات کارآفرینی جوانان داوطلب استفاده از تسهیلات اشتغال‌زایی شهر تهران، تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، ۶ (۲۳): ۴۱-۶۶.

شماعی‌زاده، مرضیه. (۱۳۸۴). تأثیر مشاوره شغلی شناختی- اجتماعی برافزایش خودکارآمدی کارآفرینی دانشجویان، دانشگاه اصفهان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مشاوره شغلی.

مولوی، حسین. (۱۳۸۴). راهنمای عملی SPSS-10 در علوم رفتاری. اصفهان: مهر قائم.

Bandura, A. (1982). The psychology of chance encounters and life paths. *American Psychologist*, 37, 747-755.

Edwards, L. J, Muir, E. J. (2005). Promoting entrepreneurship at the university of Glamorgan through formal and informal learning. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12, 4, 613-626.

Fairlie, R. W. & Holleran, W. (2011). Entrepreneurship training, risk aversion and other personality traits: Evidence from a random experiment. *Journal of Economic Psychology*, 33, 366-378.

Fayolle, A; Gailly, B & Lassas-Clerc, N. (2006). Assessing the impact of entrepreneurship education programs: a new methodology. *Journal of European industrial training*, 30, 9, 701-720.

Fuchs, K; Werner, A & wallau, F. (2008). Entrepreneurship education in Germany and Sweden: what role do different school

- Rasheed, H. S. (2000). Developing entrepreneurial potential in youth: The effect of entrepreneurial education and venture creation. <http://www.Coba.Usf.Edu/departments/management/faculty/rasheed/Youth-entrepreneurship>.
- Sikute, J. L. (2002). *Uncertainty, Chance Events, and Adaptability: A Qualitative Examination of college Students' Awareness and Response to the Realities of the Changing World of Work*. Doctoral dissertation. University of Kansas.
- Ulven, J. C. (2001). *The Openness to Vocational Opportunity Scale: An Application of the Planned Happenstance Approach*. Doctoral dissertation, University of Kansas.
- Zunker, V. G. (1994). *Career counseling. California: Brooks/ cole publishing company*.
- Zunker, V. G. (2006). *Career counseling a holistic Approach. United states of America: Thomson Books/ Cole*, a part of the Thomson Corporation.
- systems play? *Journal of Small business and Enterprise Development*, 15, 2, 365-81.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision- Making framework for counseling. *Journal of Conseling Psychology*, 36, 252-256.
- Ghasemi, F.; Rastegar, A.; Ghorban Jahromi, R. & Roozegar Marvdashti, R. (2011). The relationship between creativity and achievement motivation with high school students' entrepreneurship. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 30, 1291 – 1296.
- Gurol, Y, Atsan, N. (2006). Entrepreneurial characteristic amongst university student. *Education + Training*, 48, 1, 25-38.
- Henry. C ; Hill. F & Leitch .C. (2005). Entrepreneurship education and training : can entrepreneurship be taught?. *Education + Training*, 47, 2, 98-111.
- Intino .D. S, R; Goldsby .G. M; Houghton .D. J & Neck .P. C, (2007), Self-Leadership : A process for Entrepreneurial success. *Journal of leadership & organizational studies*, 13, 4, 105, 16.
- Johnston, H. J. (2007). *Enterprising tendencies of Guam-born business owners*. University of Phoenix.
- Krumboltz, J. D. (1998). Consellor action needed for the new career perspective. *British Journal of Guidance & Counseling*, 26, 4, 559-564.
- Krumboltz, J. D. & Jakson, M. A. (1993). Career assessment as a learning tool. *Journal of Career Assessment*, 1, 393-409
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17, 135–154.
- Mitchell, K. E.; Levin, A. S. & krumboltz, J. D. (1999). planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. *Journal of counseling and Development*, 77, 115-124.