

نیازسنجی آموزش کارآفرینی بازنشستگان

(مورد مطالعه: کانون بازنشستگان آجا)

محمد عزیزی^۱

سمیه کراری^۲

از صفحه 35 تا 58

تاریخ دریافت: 7/23

94/

چکیده

بازنشستگان با بهره‌گیری از دانش و تجربه شغلی می‌توانند نقش قابل توجهی در کارآفرینی در حوزه تجارب مربوط به خود داشته باشند. این تحقیق با هدف نیازسنجی آموزش کارآفرینی بازنشستگان آجا انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش بازنشستگان ارتش هستند که به روش نمونه‌گیری سیستماتیک انتخاب شده‌اند. در این پژوهش برای سنجش پایایی ابزار، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است که مقدار آن 0.95 محاسبه شد. تجزیه و تحلیل یافته‌ها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و آزمون فریدمن برای اولویت بندی شاخص‌ها استفاده شد. نتایج حاصل نشان می‌دهد شاخص‌های "داشتن دانش بازاریابی و فروش"، "توانایی شناسایی و تعریف نیازهای آینده در بازار و صنعت"، "توانایی سازماندهی منابع تکنولوژیکی"، "داشتن دانش مالی و حسابداری"، "داشتن شناخت قوانین کسب و کار"، "توانایی بکارگیری روش‌های مختلف برای بهره‌برداری از فرصت‌های بازار"، "داشتن تحمل ابهام"، دارای بیشترین اولویت نیازسنجی بین شاخص‌های پژوهش از دید پاسخگویان است. از سوی دیگر، شاخص‌های "توانایی تشویق و پاداش کارمندان"، "داشتن علاقه و تمایل به یادگیری مستمر"، "توانایی گوش دادن مؤثر" و "توانایی سرپرستی، نظارت و کنترل کارکنان" دارای کمترین اولویت نیازسنجی دارند.

واژگان کلیدی

نیازسنجی آموزشی، کارآفرینی، بازنشستگان، آجا

1. نویسنده مسئول، استادیار دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران m_azizi@ut.ac.ir

2. کارشناس ارشد کارآفرینی، دانشگاه تهران somayah.karari@gmail.com

مقدمه

ضرورت و اهمیت توجه به مسائل پس از بازنشستگی در جوامع امروزی با بهبود کیفیت زندگی و افزایش امید به زندگی بیشتر می شود. امروزه به واسطه افزایش طول عمر، افراد پس از بازنشستگی هنوز سال‌های زیادی را پیش رو دارند که حتی در مدت زمان قابل توجهی از آن توان جسمی و آمادگی و تمایل روحی برای اشتغال و پذیرش مسئولیت‌های شغلی را نیز دارا هستند. علاوه بر افزایش طول عمر، کاهش میانگین سن بازنشستگی نیز ایجاد می‌کند مسائل و مشکلات این دوره از زندگی افراد بررسی شود و برنامه ریزی لازم برای آماده‌سازی آنان جهت مواجه شدن با پدیده بازنشستگی و سازگاری پس از آن و بهره‌مندی از یک زندگی توأم با احساس مفید بودن و نشاط صورت گیرد.

زمینه‌های فردی، اجتماعی و اقتصادی کارآفرینی در افراد بازنشسته جوان تا حدودی فراهم است. لیکن شرایط حمایتی برای بروز و تحقق رفتار کارآفرینانه باید فراهم شود. حجم و موفقیت فعالیت‌های کارآفرینانه در جامعه به تصمیم‌های اقتصادی مستقل هر کدام از افراد بستگی دارد. مشارکت بازنشستگان در فعالیت‌های کارآفرینانه با انگیزه آنان برای تبدیل شدن به افراد کارآفرین، امکانات و توانایی آنان برای انجام فعالیت‌های کارآفرینانه و برداشت آنان نسبت به فرصت‌های در دسترس مرتبط است. سیاست‌ها و برنامه‌های اجتماعی و اقتصادی می‌تواند این محیط را تنظیم و فرصت‌های لازم را برای روی آوردن بازنشستگان به کارآفرینی فراهم کند. (دانایی فرد، فروهی و صالحی، 1388). اهمیت این دوره در آن است که فرد علاوه بر آن که سال‌های زیادی زندگی می‌کند که از نظر شخصیتی و اجتماعی به تکامل رسیده و علاوه بر آن دارای مهارت‌ها و تخصص‌های شغلی معینی نیز هست. به همین خاطر است که تمام یا بخش عمده‌ای از دوره پس از سال‌های بازنشستگی را می‌توان همراه با توان اشتغال و باروری ذهنی، اقتصادی و اجتماعی بشمار آورد. مقصد نیازسنجی آموزشی دستیابی به اطلاعاتی درباره وظایف اصلی و عملی لازم برای ایفای نقش شغلی، دانش، مهارت و نگرش‌های ضروری برای انجام آن وظایف است. از این رو می‌توان گفت نیازسنجی عملاً یک ابزار گردآوری اطلاعات است که چنانچه به درستی انجام شود ما را از یک موضع انفعالی و ابهام آمیز در فعالیت‌های آموزشی خارج

می‌سازد (Barbazette, 2005).

یادگیری انسان فرایندی مادام‌العمر است. این پدیده به دلیل افزایش سرعت تغییر در جامعه و سازمان‌ها روز به روز اهمیت بیشتری یافته است، چرا که عضویت مؤثر در سازمان و جامعه، مستلزم فراگیری مداوم اوست. رواج فناوری پیشرفته بر سرعت تحولات اجتماعی افزوده است و بدین دلیل، فرایند یادگیری نیز نمی‌تواند در آغاز بزرگسالی متوقف گردد. افراد باید مرتباً دانش بیاموزند تا از فرهنگ خود و سازمانی که در آن اشتغال دارند بیگانه نشوند. (جارویس، 1381: 3-6). تعیین نیازهای آموزشی نقطه آغاز هر گونه فعالیت آموزشی است که با توجه به نقش و تأثیری که در اثربخشی و نیز فراهم آوردن مبنایی برای ارزیابی و تصمیم‌گیری در زمینه‌های مختلف آموزشی دارد، می‌توان گفت هیچ وظیفه‌ای مهم‌تر از انجام نیازسنجی دقیق و تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی در فرایند آموزش و بهسازی نیروی انسانی وجود ندارد. بنابراین با توجه به نقش و اهمیت کارآفرینی بازنشستگان، بایستی نسبت به شناسایی دانش و مهارت مورد نیاز آنان برای انجام فعالیتهای کارآفرینانه اقدام کرد. علی‌ایحال پرسشهای تحقیقی ذیل می‌توانند در این راستا مطرح گردند: "بازنشستگان ارتش برای کارآفرینی به چه دانشی نیاز دارند؟"، "بازنشستگان ارتش برای کارآفرینی به چه نگرشی‌هایی نیاز دارند؟" و "بازنشستگان ارتش برای کارآفرینی به چه مهارت‌هایی نیاز دارند؟"

ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

نیاز آموزشی

نیازسنجی آموزشی عبارت است از شناسایی نیازها و درجه‌بندی آنها به ترتیب اولویت و انتخاب نیازهایی که باید کاهش یافته و یا حذف شوند. (Barbazette, 2005). توجه به نیاز آموزشی دارای قدمت طولانی است. زیرا جوامع بشری برای تربیت و آماده‌سازی نسل، همواره نظامی را هر چند بصورت سنتی تدارک می‌دیدند و برنامه‌ها و روش‌هایی را به کار می‌بستند. با شناخت و تغییر و تحولات اجتماعی، نیازها و بالطبع اهداف و برنامه‌های جدیدتری را مورد توجه قرار می‌داده‌اند، با این حال علی‌رغم اینکه نیازهای آموزشی برای

قرن‌های متمادی به طور سنتی و ذهنی مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفته است. نیازسنجی آموزشی نظام مند و رسمی عملاً تا اواسط قرن بیستم صورت نمی پذیرفت (فتحی و اجارگاه، 1381: 4). اولین و اساسی ترین گام در برنامه ریزی هر سیستم نیازسنجی است. نیازسنجی یا شناسایی نیازهای مهم، مبنایی برای تعیین اهداف و بستر مناسبی برای ساماندهی سایر عناصر فراهم می‌سازد. کلیه تصمیمات درخصوص تدارک اهداف خاص، محتوای آموزشی مناسب و استفاده مؤثر از سایر منابع و امکانات انسانی، مالی و مادی، تابعی از مطالعات نیازسنجی است. طی فرایند نیازسنجی نیازها تشخیص داده شده، برحسب اولویت برای ارضای آنها اقدام می‌شود و داده‌های حاصل از فرایند نیازسنجی مجموعه اطلاعات مورد نیاز برای برنامه ریزی را فراهم می‌کند. علی‌رغم اهمیت فرایند نیازسنجی، سنجش علمی و اصولی نیازها موضوعی نوین و در حال رشد است که مؤثر بودن آن تا حدود زیادی بستگی به تلاش و یافته‌های علمی آینده دارد (Eric Degest, 1997: 1-2). به طور کلی نیاز آموزشی آن نیازهایی هستند که از طریق آموزش قابل رفع می‌باشند. اینگونه نیازها تنها در حوزه‌های دانش، مهارت و نگرش مطرح می‌شوند. رفع نیازهای آموزشی در این حوزه‌ها به ترتیبی که گفته شد در سطوح بالاتر، پیچیده‌تر می‌شود. خصوصاً در زمینه نگرش‌ها با توجه به ماهیت نگرش، شکل‌گیری و تغییر و توسعه آن و دخالت عوامل غیرآموزشی دیگر، پیچیدگی و مشکل بیشتری احساس می‌شود. شناسایی نیازهای آموزشی معادل شناخت فقدان، کاستی یا زمینه‌های گسترش دانش، مهارت و نگرش‌های مرتبط با عملکرد رضایت بخش شغلی است. (عباس زادگان، ترک زاده، 1379: 58 - 59)

بازنشستگی

بازنشستگی را می‌توان زمانی تعریف کرد که فرد بطور معمول در آن زمان از حالت اشتغال خارج می‌شود و طبعاً بدون اینکه به کاری مشغول باشد، باید گذران زندگی نماید. از آنجاکه سالمندان معمولاً با این حالت جدید آشنایی ندارند، دچار سرگردانی و اضطراب شده و برخلاف آنچه از بازنشستگی به عنوان شروع آزادی تصور می‌شود، سالمند خود را بیش از پیش افسرده می‌یابد که این موضوع از لحاظ روحی و جسمی تاثیر فراوانی بر

کیفیت زندگی خواهد گذاشت. اما بعضی از افراد ممکن است در دوران بازنشستگی نیز به برخی مشاغل روی آورند. این مشاغل ممکن است اختیاری و گزینشی و به واسطه تمایلات روانی و اجتماعی و یا بر اساس نیاز های مالی و مادی باشند. افراد شاغل معمولاً در سن خاصی بازنشسته می شوند، لیکن در بعضی موارد وقتی شرایط بدنی فرد (مانند بیماری، حادثه یا تصادف) به او اجازه و امکان فعالیت بیشتر را نمی دهد و یا به دلایل شخصی (مثلاً وقتی میزان مستمري یا پس انداز فرد کافی است) فرد به اختیار تصمیم به بازنشسته شدن می گیرد. (مثل بازنشستگی پیش از موعد) (غلامزاده، 1389)

برای پرورش دانش و مهارت های مورد نیاز در زمینه کارآفرینی در فراگیران اولویت ها عبارتند از: در زمینه تمایل به ایجاد کسب و کار جدید: شناسایی فرصت های شغلی و خلاقیت و نوآوری. در زمینه امکان سنجی نسبت به ایجاد کسب و کار: تدوین طرح کسب و کار، روش های تامین سرمایه و منابع مورد نیاز مهارت تصمیم گیری. در زمینه شروع کسب و کار جدید: شناسایی فرصت های شغلی و خلاقیت و نوآوری، بازاریابی، مدیریت منابع انسانی، مدیریت زمان، برنامه ریزی کسب و کار، اصل و فنون مذاکره، توانایی هدایت و رهبری و مدیریت کیفیت و بهره وری. در زمینه ارزیابی و توسعه کسب و کار: ارزیابی میزان موفقیت کسب و کار و مقایسه آن با وضعیت مطلوب، برنامه ریزی استراتژیک در شرکت های کوچک، رقابت و حفظ موقعیت بازار. (Elizabeth A. Walker, Kate V. Lewis, 2013).

ضرورت تقویت آموزش های قبل از بازنشستگی، به عنوان یک بخش ضروری و جدایی ناپذیر از فرایند برنامه ریزی بازنشستگی از خدمات مدنی دولت است. لازم است اقداماتی به منظور تقویت آموزش های قبل از دوران بازنشستگی در نظر گرفته شود که تاکنون به عنوان بخشی ضروری و جدایی ناپذیر از روند بازنشستگی برنامه ریزی خدمات مدنی دولت نادیده گرفته شده است (Udofot, 2012).

فعالیت اشتغال در میان افراد سالمند کشورهای اروپایی کم است. باید اقداماتی در جهت افزایش کارآفرینی این گروه سنی در نظر گرفته شود. برای سیاست های منطقه ای اتحادیه اروپا بسیار مهم است. در کشورهایایی که در آن کارگران ترس اخراج شدن از کار را ندارند (به عنوان مثال به دلیل محدودیت در کاهش اشتغال ناشی از محدود بودن مقررات قانون

کار و یا مزایای بیکاری بالا)، تمایل به راه اندازی یک کسب و کار خصوصی می‌تواند ضعیف‌تر باشد (Kurek and Rachwal, 2011).

نیازسنجی آموزشی در آموزش‌های کارآفرینی بایستی از رویکرد شایستگی‌ها استفاده کند. شایستگی‌های کارآفرینان به سه دسته کلی شایستگی‌های کارآفرینانه عمومی، اجتماعی و کاربردی تقسیم شده‌اند. که شایستگی‌های کاربردی خود به شایستگی‌های مدیریت بازاریابی، مدیریت فنی، مدیریت مالی، مدیریت استراتژیک و مدیریت سازمانی تقسیم می‌شوند. (Nicklaus, 2011). اگر پیش‌بازنشستگان بدانند که آنها از نظر وضعیت مالی برای بازنشستگی آماده نیستند، آنها اشتغال مجدد را صرف‌نظر از سطح اضطراب بازنشستگی اجتماعی انتخاب می‌کنند (Mariappanadar, 2011).

تعدادی از عوامل بالقوه بر فعالیت‌ها و موفقیت به احتمال زیاد کارآفرینان خاکستری تاثیر دارد. مزایای بالقوه که کارآفرینان مسن‌تر دارند شامل تجربه بیشتر، شبکه‌های برتر و منابع مالی است. برخی از مشکلات نظریه پردازی کار در بسیاری از کارآفرینان خاکستری عدم سلامت (سطح انرژی)، سطح تحصیلات پایین‌تر، چرخه زندگی خانوادگی، و چارچوب‌های اجتماعی گسترده‌تر که در آن افراد مسن‌تر وجود دارند است (Weber & Schaper, 2003). اشتغال مجدد، سلامت عالی، حق تصدی سازمانی، و داشتن همسران شاغل و کودک روی پذیرش اشتغال مجدد تأثیر مثبت دارند، و سن و حقوق و دستمزد روی پذیرش چنین اشتغالی تأثیر معکوس دارند (Seongsu Kim & Daniel C. Feldman, 2000).

کارآفرینی

ژوزف شومپتر (1934) فرآیند کارآفرینی را "تخریب خلاق" می‌نامد. به عبارت دیگر ویژگی تعیین‌کننده در کارآفرینی همانا انجام کارهای جدید و یا ابداع روش‌های نوین در امور جاری است. روش نوین همان "تخریب خلاق" می‌باشد. از نظر وی نوآوری در هر یک از زمینه‌های ذیل کارآفرینی محسوب می‌شود: 1- ارائه کالای جدید، 2- ارائه روش جدید در فرآیند تولید، 3- گشایش بازاری جدید، 4- یافتن منابع جدید، 5- ایجاد هر گونه تشکیلات جدید در صنعت.

کارآفرینی فرآیندی است که طی آن فرد کارآفرین با ارائه ایده و فکر جدید ایجاد کسب و کار با قبول مخاطره و تحمل ریسک، محصول و خدمت جدید را ارائه می‌کند. در مجموع می‌توان کارآفرینی را فرآیند شناسایی فرصت‌های اقتصادی، ایجاد کسب و کار و شرکت‌های جدید، نوآور و رشد یابنده برای بهره برداری از فرصت‌های شناسایی شده دانست که در نتیجه آن کالاها و خدمات جدیدی عرضه می‌شود. شاخص کارآفرینی نوپا که بیانگر فعالیت‌های کارآفرینانه‌ی نوظهور و جدید (TEA) در بین جمعیت بالغ (18-64 سال) است با 2.3 درصد افزایش به 12.3 درصد با رتبه 29 در میان 67 کشور افزایش یافته است. براساس گزارشات GEM فعالیت کارآفرینی در ایران در حال افزایش است اما دوره آموزش کارآفرینی خاصی برای بازنشستگان انجام نشده است (گزارش GEM سایت www.gemiran.ir). تقویت فرایندهای کارآفرینانه باید در برنامه‌های مربوط به اشتغال مجدد بازنشستگان به صورت جدی مد نظر قرار گیرد. برای این کار، هم وجود افرادی با توانایی ایفای نقش کارآفرینی در بازار کار ضروری است و هم ایجاد موقعیت‌های شغلی که به صورت خود اشتغالی و با ماهیت کارآفرینی صورت گیرند لازم است (غلامزاده، 1389). از آنجا که گرایش به کارآفرینی در ایران زیاد است و بازنشستگان هم قشری هستند که تجربه و سرمایه لازم و فرصت برای راه اندازی کسب و کار را دارا می‌باشند بنابراین لازم است که بستر لازم برای کارآفرینی برای آنان فراهم شود. به همین منظور و در جهت توسعه کارآفرینی برای آنان لازم است که مهارت‌ها و شایستگی‌های کارآفرینی در آنان ایجاد و یا تقویت شود. برای دستیابی به این هدف و برنامه ریزی برای آینده کاری بازنشستگان در گام اول باید به شناسایی نیازهای آموزشی آنان پرداخت.

آموزش کارآفرینی

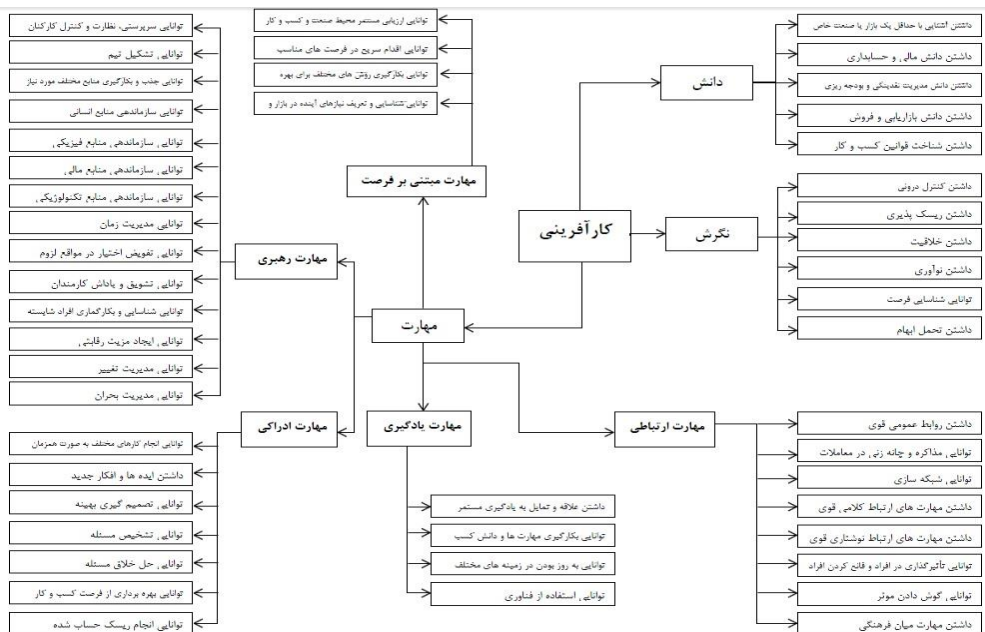
آموزش کارآفرینی به دامنه وسیعی از شایستگیها و توانمندها جهت یادگیری کارآفرینانه تاکید دارد. آموزش کارآفرینی بر ویژگی‌ها، توانمندی‌ها و مهارت‌هایی تاکید دارد که افراد برای راه اندازی، رشد و مدیریت کسب و کار بایستی به آنها مجهز شوند. اعتقاد بر این است که با توجه به شرایط متغیر جامعه جهانی و سرعت تغییرات، افراد بایستی یاد بگیرند

که چگونه در سرتاسر زندگی به صورت کارآفرین رفتار کنند و لذا دامنه آن بسیار وسیع‌تر از راه اندازی و مدیریت کسب و کار است (Kourilsky, 2004؛ Gibb, 2002).

با توجه به موضوع پژوهش حاضر که درباره نیازسنجی آموزش کارآفرینی است. برای تدوین مدل نهایی پژوهش از طبقه‌بندی حیطه یادگیری بلوم استفاده شده است. چارچوب طبقه‌بندی شده بلوم شامل ابعاد دانش، نگرش و مهارت است. لذا ابعاد اصلی چارچوب استخراج شده از مبانی نظری در سه دسته متمایز "دانش"، "نگرش" و "مهارت" طبقه‌بندی شدند. بعد "دانش کارآفرینی" در بیشتر چارچوب‌ها و پژوهش‌های شایستگی از جمله

مک کلند^۳ (1973)، برد^۴ (2002)، یونیدو^۵ (2002)، باربازته^۶ (2005) و عزیززی و شفیع‌زاده (1392) مطرح شده است. بعد نگرش کارآفرینی نیز به مانند بعد دانش، در اغلب پژوهش‌های حوزه شایستگی از جمله تمام پژوهش‌های ذکر شده در بعد دانش، به عنوان یکی از ابعاد اصلی شایستگی‌ها دسته‌بندی شده‌اند. بعد مهارت کارآفرینی خود به پنج زیر بخش "مهارت ادراکی"، "مهارت ارتباطی"، "مهارت‌های مبتنی بر فرصت"، "مهارت رهبری و مدیریتی" و "مهارت یادگیری" دسته‌بندی شده‌اند. این بعد نیز به مانند دو بعد قبلی همواره به عنوان یکی از ابعاد اصلی چارچوب‌های شایستگی از جمله در چارچوب‌های پژوهش‌های ذکر شده، دسته‌بندی شده است. شاخص‌های تعیین شده برای هر بعد نیز برگرفته از شایستگی‌های تعیین شده در پژوهش‌های پیشین است که البته در انتخاب شاخص‌ها میزان نزدیک بودن به ماهیت بازنشستگی نیز دخیل بوده است. در نمودار 1 چارچوب توضیح داده شده در بالا آورده شده است.

-
3. McClelland
 4. Bird
 5. Unido
 6. . Barbazette



نمودار 1- مدل استخراج شده از ادبیات تحقیق بر اساس مدل بلوم

روش تحقیق

این تحقیق از منظر هدف جزء پژوهش‌های کاربردی است. از سوی دیگر از نظر نحوه گردآوری اطلاعات جزء پژوهش‌های توصیفی-پیمایشی از شاخه مدل یابی معادلات ساختاری، است و از منظر نوع داده‌های جمع‌آوری شده نیز از نوع کمی بوده و داده‌ها از طریق پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری شدند. لازم به ذکر است که تمام کارمندان ارتش بلافاصله بعد از بازنشستگی به عضویت این کانون در می‌آیند. در این پژوهش بازنشستگان دارای مدرک تحصیلی کارشناسی به بالا به عنوان جامعه هدف انتخاب شدند. در این پژوهش با توجه به تنوع جامعه آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک استفاده شده است که تعداد آن با توجه به نامشخص بودن کل جامعه آماری، از روش حداقل نمونه لازم برای تکمیل پرسشنامه استفاده شده است که 140 نفر هستند. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش میدانی استفاده شده است. پرسشنامه تدوین شده شامل سه قسمت به شرح ذیل بوده است:

الف) ویژگی‌های فردی: در این سوالات سعی شده است که اطلاعات کلی و جمعیت شناختی در

رابطه با پاسخ‌دهندگان از جمله وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سن، سال بازنشستگی و نیز اطلاعاتی درباره فعالیت آنان در راه اندازی کسب و کار جمع‌آوری گردد.

ب) سوالات اصلی: این قسمت شامل سوالات تخصصی مربوط به ابعاد مختلف شایستگی‌های کارآفرینانه در سه بعد "نگرش" 6 گویه اول، "دانش" 5 گویه دوم و "مهارت" 37 گویه آخر که در مجموع 48 گویه می‌شود، است. بعد مهارت خود شامل 5 زیر شاخه با عناوین مهارت ادراکی (سوالات 12 تا 18)، مهارت ارتباطی (سوالات 19 تا 26)، مهارت‌های مبتنی بر فرصت (سوالات 27 تا 30)، مهارت رهبری و مدیریتی (سوالات 32 تا 42) و سوالات 46 و 47) و مهارت یادگیری (سوالات 43 تا 45 و سوال 48) می‌شود.

ج) سوال باز یا تشریحی: در این سوال به دنبال این بود که اگر فرد شاخص دیگری غیر از شاخص‌های ذکر شده در پرسشنامه و یا نکته خاصی را مد نظر دارد، آن را بیان نماید که بدین صورت پرسیده شده بود: "چنانچه بخواهید کسب و کاری راه اندازی کنید، فکر می‌کنید چه چیزهای دیگری لازم است بدانید؟"

برای تأیید روایی محتوایی پرسشنامه پس از مطالعه در ادبیات تحقیق، از نظرات افراد خبره در خصوص اعتبار محتوای گویه‌های پرسشنامه استفاده شده است. به منظور تعیین میزان پایایی این پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ با بکارگیری نرم افزار SPSS استفاده شده است. بدین منظور ابتدا یک نمونه پرسشنامه بین 30 نفر از افراد جامعه آماری توزیع شد و با بهره‌گیری از نرم افزار SPSS و آزمون آلفای کرونباخ، میزان ضریب پایایی برابر 0/955 محاسبه شد. پرسشنامه‌ها به صورت حضوری در اختیار افراد قرار داده شده و تکمیل گردیدند. جهت تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از تحلیل عاملی با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) و آزمون فریدمن برای اولویت بندی شاخص‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی
توزیع فراوانی سطح تحصیلات پاسخگویان

در جدول 1- توزیع فراوانی نمونه آماری را بر اساس سطح تحصیلات آنها ملاحظه می‌شود.

جدول (1) توزیع فراوانی نمونه آماری بر اساس سطح تحصیلات

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد
لیسانس	90	64.3
فوق لیسانس	42	30
دکتری و بالاتر	8	5.7
کل	140	100

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

در جدول 2، آمار توصیفی ابعاد سه گانه آورده شده است که شامل دو شاخص مرکزی میانگین و میانه، و سه شاخص پراکندگی انحراف معیار، واریانس و دامنه تغییرات است.

تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری

بررسی برازش بخش مدل‌های اندازه‌گیری

پایایی به وسیله سه معیار بررسی می‌شود: 1- آلفای کرونباخ، 2- پایایی ترکیبی، و 3- ضرایب بارهای عاملی سوالات. برای بررسی معیار اول و دوم (آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی) نتایج خروجی نرم افزار در مورد سازه‌های اصلی مدل در جدول 4- آمده است:

جدول (4) بررسی پایایی شاخص مدل پژوهش

ابعاد مدل پژوهش	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)
دانش	0.771	0.846
نگرش	0.750	0.826
مهارت	0.950	0.953
کل	0.955	0.959

بالا تر شدن آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی در مورد سه سازه‌ی اصلی پژوهش از 0.7، تأییدکننده‌ی پایایی شاخص مناسب مدل است.

در ادامه بخش، برازش مدل اندازه‌گیری بر اساس ضرایب بارهای عاملی سوالات بررسی می‌شود ضرایب بارهای عاملی در تمامی سوالات، دارای بار عاملی بالاتر از 0.40 شده است. این امر نشان از برازش مدل در تحلیل عاملی تأییدی انجام شده دارد و حاکی از آن است که حذف سوالات لازم نیست (Hulland, 1999).

در جدول 5 بارهای عاملی تمام گویه‌های پرسشنامه آورده شده است. سه تا از گویه‌ها دارای بار عاملی کمتر از 0.4 هستند (گویه‌های 43، 45 و 48) که این بارهای عاملی پایین‌تر از معیار نشان دهنده لزوم توجه بیشتر به آن موارد هستند.

جدول (5) بارهای عاملی گویه‌های پرسشنامه

شماره سوال	گویه	بار عاملی
1	کنترل درونی	0.542

0.708	ریسک پذیری	2
0.736	خلاقیت	3
0.723	نوآوری	4
0.720	شناسایی فرصت	5
0.545	تحمل ابهام	6
0.577	آشنایی با حداقل یک بازار یا صنعت خاص	7
0.674	دانش مالی و حسابداری	8
0.730	مدیریت نقدینگی و بودجه ریزی	9
0.794	بازاریابی و فروش	10
0.829	شناخت قوانین کسب و کار	11
0.578	انجام کارهای مختلف به صورت همزمان	12
0.716	ایده ها و افکار جدید	13
0.824	تصمیم گیری بهینه	14
0.840	تشخیص مسئله	15
0.737	حل خلاق مسئله	16
0.664	بهره برداری از فرصت کسب و کار	17
0.673	انجام ریسک حساب شده	18
0.541	روابط عمومی قوی	19
0.606	مذاکره و چانه زنی در معاملات	20
0.523	شبکه سازی	21
0.815	مهارت های ارتباط کلامی قوی	22
0.746	مهارت های ارتباط نوشتاری قوی	23
0.717	تأثیرگذاری در افراد و قانع کردن افراد	24
0.700	گوش دادن موثر	25
0.676	مهارت میان فرهنگی	26
0.823	ارزیابی مستمر محیط برای کشف فرصت جدید	27
0.777	اقدام سریع در فرصت های مناسب	28
0.794	بهره برداری از فرصت های بازار	29
0.778	شناسایی و تعریف نیازهای آینده در بازار و صنعت	30
0.765	سرپرستی، نظارت و کنترل کارکنان	31

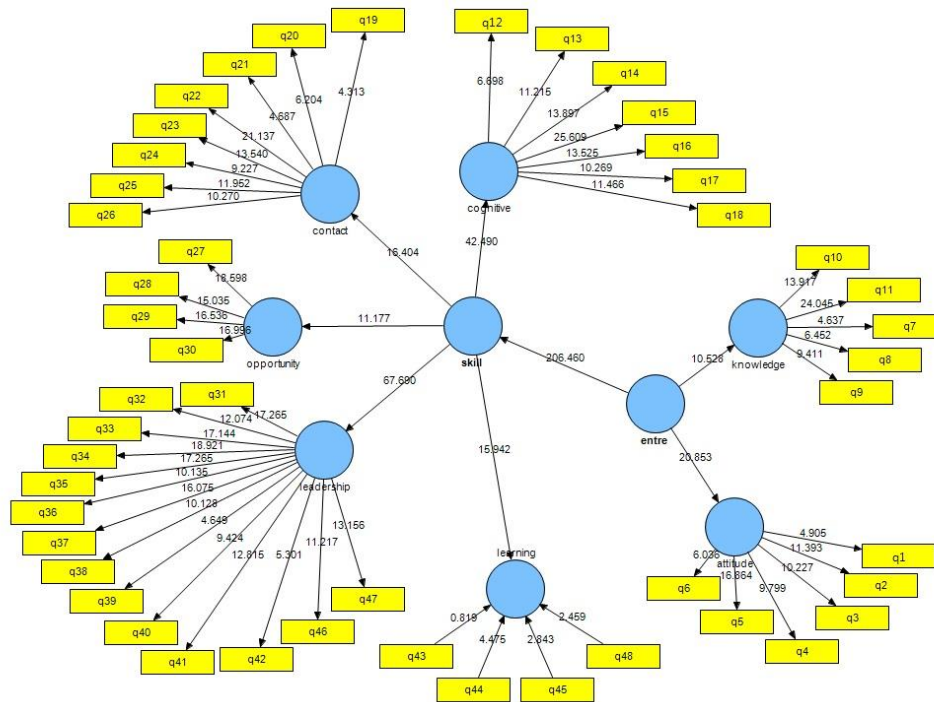
0.717	تیم سازی	32
0.741	جذب و بکارگیری منابع مختلف مورد نیاز	33
0.814	سازماندهی منابع انسانی	34
0.775	سازماندهی منابع فیزیکی	35
0.677	سازماندهی منابع مالی	36
0.732	سازماندهی منابع فناوری	37
0.693	مدیریت زمان	38
0.521	تفویض اختیار در مواقع لزوم	39
0.675	تشویق و پاداش کارمندان	40
0.741	شناسایی و بکارگیری افراد شایسته در پست های مختلف	41
0.543	ایجاد مزیت رقابتی	42
0.105	علاقه و تمایل به یادگیری مستمر	43
0.507	بکارگیری مهارت ها و دانش کسب شده در کار	44
0.393	به روز بودن در زمینه های مختلف	45
0.641	مدیریت تغییر	46
0.706	مدیریت بحران	47
0.294	استفاده از فناوری	48

همانگونه که در جدول 5 ملاحظه می شود، شاخص های "داشتن دانش بازاریابی و فروش"، "توانایی شناسایی و تعریف نیازهای آینده در بازار و صنعت"، "توانایی سازماندهی منابع تکنولوژیکی"، "داشتن دانش مالی و حسابداری"، "داشتن شناخت قوانین کسب و کار"، "توانایی بکارگیری روش های مختلف برای بهره برداری از فرصت های بازار"، "داشتن تحمل ابهام"، "توانایی ارزیابی مستمر محیط صنعت و کسب و کار جهت کشف فرصت جدید"، "توانایی شناسایی فرصت"، "داشتن دانش مدیریت نقدینگی و بودجه ریزی"، "توانایی شبکه سازی"، "توانایی بهره برداری از فرصت کسب و کار"، "توانایی انجام ریسک حساب شده"، "توانایی ایجاد مزیت رقابتی"، "داشتن ریسک پذیری"، "توانایی استفاده از فناوری"، "توانایی انجام کارهای مختلف به صورت همزمان" و "توانایی اقدام سریع در فرصت های مناسب" دارای بیشترین اولویت نیازسنجی بین شاخص های پژوهش

از دید پاسخگویان است. از سوی دیگر، شاخص های "توانایی تشویق و پاداش کارمندان"، "داشتن علاقه و تمایل به یادگیری مستمر"، "توانایی گوش دادن موثر" و "توانایی سرپرستی، نظارت و کنترل کارکنان" دارای کمترین اولویت نیاز بین شاخص های پژوهش از دید پاسخگویان است.

برآزش بخش مدل ساختاری

برای تعیین اینکه مدل تدوین شده بر مبنای چارچوب نظری و پیشینه تحقیق تا چه اندازه با واقعیت انطباق دارد از شاخص برآزش مدل ساختاری استفاده می شود. ابتدایی ترین معیار برای سنجش رابطه ی بین سازه ها در مدل (بخش ساختاری)، اعداد معناداری t است. در صورتی که مقدار این اعداد از 1.96 بیشتر شود، نشان از صحت رابطه ی بین سازه ها و در نتیجه تأیید متغیرهای پژوهش است. شکل 1 ضرایب معناداری در رابطه میان سازه های پژوهش را نشان می دهد. همانگونه که از شکل مشخص است، تمامی ضرایب به غیر از شاخص 43 ("داشتن علاقه و تمایل به یادگیری مستمر") از 1.96 بالاتر می باشند، که این مطلب نشان از این دارد که تمامی متغیرهای بعد دانش، نگرش و مهارت معنی دار می باشند (غیر از شاخص 43) و این مطلب، نشان از برآزش خوب مدل است.



شکل (1) ضرایب معناداری مدل برای سنجش برآزش بخش مدل ساختاری

جدول (6) نتایج تحلیل‌های استنباطی

نتیجه آزمون	میزان خطا	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره خی دو	فراوانی
رد H_0	0.05	0.000	2	39.975	140

در سطح اطمینان 95٪ با توجه به اینکه سطح معنادار محاسبه شده (0.000) کوچکتر از میزان خطا (0.05) است، یعنی اولویت ابعاد آموزش کارآفرینی بازنشستگان یکسان نیست.

جدول (7) رتبه‌بندی هر یک از ابعاد سه گانه آموزش کارآفرینی بازنشستگان

میانگین رتبه‌ها	ابعاد
1.68	دانش
1.90	نگرش
2.41	مهارت

در جدول 7 میانگین رتبه های هر بعد مشخص شده است. هر چقدر میانگین رتبه ها کوچکتر باشد، اهمیت آن متغیر بیشتر است. همان گونه که از جدول مشخص است، از نظر پاسخگویان بعد دانش در نیازسنجی آموزش کارآفرینی بازنشستگان دارای بیشترین اولویت است و سپس بعد نگرش و پس از آن بعد مهارت دارای اولویت می باشند.

یافته های کیفی پژوهش

در قسمت سوم پرسشنامه یا به عبارتی بند (ج) سوالی به صورت باز یا تشریحی بدین صورت طرح شده بود: "چنانچه بخواهید کسب و کاری راه اندازی کنید، فکر می کنید چه چیزهای دیگری لازم است بدانید؟" مطرح شده است که مهمترین نتایج آن به صورت دسته بندی شده جدول 8 است:

جدول (8) نتایج سوال باز

<ul style="list-style-type: none"> • شناخت و بکارگیری تکنولوژی روز دنیا • توانایی کسب حمایت از بخش دولتی • توانایی شناخت نیاز جامعه • الگوبرداری صحیح از روش شرکتهای پیشرو • توانایی ایجاد و ارتباط با بازارهای جهانی برای عرضه محصولات امیدواری به موفقیت کسب و کار 	مهارتهای مربوط به شناخت محیط	<ul style="list-style-type: none"> • نحوه راه اندازی کسب و کار • توانایی ایجاد مزیت رقابتی • توانایی سازماندهی منابع فیزیکی و تکنولوژیکی • مدیریت ارتباط با مشتری • تشویق و ترغیب مبتکران جوان و استفاده از نیروی کار جوان و متخصص • آشنایی با روش های نوین تبلیغاتی • عدم تصمیم گیری بدون بررسی های لازم • توانایی تولید محصولات با کیفیت و قابل رقابت با تولیدات خارجی 	مهارتهای مدیریت کسب و کار
<ul style="list-style-type: none"> • مهارت شناسایی فرصت • آگاهی نسبت به روش های تبدیل ایده به کسب و کار • کسب دانش مورد نیاز برای راه اندازی کسب و کار خود قبل از بازنشسته شدن 	مهارتهای کارآفرینانه	<ul style="list-style-type: none"> • داشتن روابط عمومی قوی بالاخص با مسئولین محلی • صداقت و وجدان کاری و احترام به حقوق دیگران • داشتن روحیه رقابت • توانایی ایجاد خودباوری در نیروی انسانی 	ویژگیهای کارآفرینانه
		<ul style="list-style-type: none"> • داشتن تخصص در یک صنعت خاص 	مهارتهای فنی

همانگونه که در جدول 8 ملاحظه می شود، علاوه بر نیازهای آموزشی که در بخش کمی احصا شد، نیازهای آموزش کارآفرینی ابراز شده بازنشستگان ناچا را می توان در در دسته های مهارتهای مربوط به شناخت محیط کسب و کار، مهارتهای مدیریت کسب و کار،

ویژگیهای کارآفرینانه، مهارت فنی و مهارتهای کارآفرینانه قرار داد.

بحث، جمع‌بندی و پیشنهادات

مشارکت بازنشستگان در فعالیت‌های کارآفرینانه با انگیزه آنان برای تبدیل شدن به افراد کارآفرین، امکانات و توانایی آنان برای انجام فعالیت‌های کارآفرینانه و برداشت آنان نسبت به فرصت‌های در دسترس مرتبط است. سیاست‌ها و برنامه‌های اجتماعی و اقتصادی می‌تواند این محیط را تنظیم و فرصت‌های لازم را برای روی آوردن بازنشستگان به کارآفرینی فراهم کند (دانایی فرد، فرهی و صالحی، 1386). مولفه‌های مقررات قانون کار، زیرساخت‌های پشتیبانی کسب و کار، سطح درآمدی، وضعیت مالی، نگرانی‌های اجتماعی بازنشستگی در کشورهای مختلف نقش تعیین‌کننده‌ای در راه‌اندازی کسب و کار توسط فرد بازنشسته دارد. از طرفی عناصر اشتغال مجدد، سلامتی، حق تصدی سازمانی، و داشتن همسران شاغل و کودک روی پذیرش اشتغال مجدد تأثیر مثبت دارند و سن، حقوق، دستمزد، عدم سلامت (سطح انرژی) و سطح تحصیلات پایین‌تر روی پذیرش چنین اشتغالی تأثیر معکوس دارند. همچنین تجربه بیشتر، شبکه‌های اجتماعی گسترده‌تر و منابع مالی می‌تواند به عنوان مزیت‌های فرد بازنشسته تلقی شود. لازم است اقداماتی به منظور تقویت آموزش‌های قبلی از دوران بازنشستگی در نظر گرفته شود که تاکنون به عنوان بخشی ضروری و جدایی‌ناپذیر از روند بازنشستگی برنامه ریزی خدمات مدنی دولت نادیده گرفته شده است.

بازنشستگان خواهان آسایش و امنیت و همچنین رفاه نسبی یعنی بهره‌مندی از امکاناتی هستند که داشتن حداقلی از آنها باعث آرامش معنوی و مادی در زندگی می‌شود. علاوه بر اینکه نیازهای مادی، فرد را به انجام فعالیت پس از بازنشستگی وادار می‌کند، فعالیت کردن و در تلاش بودن به عنوان یک نیاز روانی به فرد احساس مفید بودن و سودمندی می‌دهد. از سوی دیگر، جامعه از لحاظ اجتماعی-اقتصادی نیز به فعالیت بازنشستگان نیازمند است. بازنشستگان دارای اطلاعات و تجارب شغلی ارزشمندی هستند که جامعه و خصوصاً جوان‌ترها به نحوی از آن منتفع می‌گردند. بازنشستگان می‌توانند با بهره‌گیری از دانش و تجربه‌ای که حاصل حدوداً 30 سال تجربه شغلی و خدمت آنها است، نقش قابل توجهی در کارآفرینی و تولید اشتغال در حوزه

تجارب مربوط به خود داشته باشند. بازنشستگی که پس از بازنشستگی به فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی می‌پردازند در زندگی از رضایت بالاتری نسبت به دیگر افراد مشابه خود برخوردارند (اشترایپ و همکاران، به نقل از موسایی، 1383).

چارچوب "نیازسنجی آموزش کارآفرینی بازنشستگان" هنوز در حوزه های مطالعاتی آموزش و کارآفرینی مورد شناسایی قرار نگرفته است. لذا چارچوب طبقه بندی شده بلوم که به ابعاد دانش، نگرش و مهارت اشاره دارد و نزدیک به ابعاد نیازسنجی که شامل دانش، نگرش و مهارت است، مورد تأیید قرار گرفته است. بعد "دانش" در بیشتر چارچوب ها و پژوهش های شایستگی از جمله مک کلند (1973)، باثوم (1994)، پرد (2002)، یونیدو (2002)، باربازته (2005) و عزیزی (1392) مورد تأکید قرار گرفته است. بعد نگرش نیز به مانند بعد دانش، در اغلب پژوهش های حوزه شایستگی از جمله تمام پژوهش های ذکر شده در بعد دانش، به عنوان یکی از ابعاد اصلی شایستگی ها دسته بندی شده اند. بعد مهارت خود به پنج زیر بخش "مهارت ادراکی"، "مهارت ارتباطی"، "مهارت های مبتنی بر فرصت"، "مهارت رهبری و مدیریتی" و "مهارت یادگیری" دسته بندی شده اند. این بعد نیز به مانند دو بعد قبلی همواره به عنوان یکی از ابعاد اصلی چارچوب های شایستگی از جمله در چارچوب های پژوهش های ذکر شده، دسته بندی شده است.

در راستای پاسخ دادن به سوالات پژوهشی، ضمن تأیید اهمیت ابعاد سه گانه اصلی در چارچوب تعیین شده، اهمیت 48 شاخص بیان شده نیز برای منظور شدن در چارچوب فوق مورد تأیید قرار گرفت. به منظور پاسخ دادن به سوال اصلی پژوهش یعنی "نیازهای آموزش کارآفرینی بازنشستگان ارتش کدام است؟" و تعیین درجه اهمیت ابعاد، داده‌ها توسط آزمون فریدمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. از نظر پاسخگویان بعد دانش در نیازسنجی آموزش کارآفرینی بازنشستگان دارای بیشترین اولویت است و بعد نگرش و پس از آن بعد مهارت در اولویت های دوم و سوم می باشند.

شاخص های "داشتن دانش بازاریابی و فروش"، "توانایی شناسایی و تعریف نیازهای آینده در بازار و صنعت"، "توانایی سازماندهی منابع تکنولوژیکی"، "داشتن دانش مالی و حسابداری"، "داشتن شناخت قوانین کسب و کار"، "توانایی بکارگیری روش های مختلف

برای بهره برداری از فرصت های بازار"، "داشتن تحمل ابهام"، "توانایی ارزیابی مستمر محیط صنعت و کسب و کار جهت کشف فرصت جدید"، "توانایی شناسایی فرصت"، "داشتن دانش مدیریت نقدینگی و بودجه ریزی"، "توانایی شبکه سازی"، "توانایی بهره برداری از فرصت کسب و کار"، "توانایی انجام ریسک حساب شده"، "توانایی ایجاد مزیت رقابتی"، "داشتن ریسک پذیری"، "توانایی استفاده از فناوری"، "توانایی انجام کارهای مختلف به صورت همزمان" و "توانایی اقدام سریع در فرصت های مناسب" دارای بیشترین اولویت نیازسنجی بین شاخص های پژوهش از دید پاسخگویان است. از سوی دیگر، شاخص های "توانایی تشویق و پاداش کارمندان"، "داشتن علاقه و تمایل به یادگیری مستمر"، "توانایی گوش دادن موثر" و "توانایی سرپرستی، نظارت و کنترل کارکنان" دارای کمترین اولویت نیازسنجی بین شاخص های پژوهش از دید پاسخگویان است.

پیشنهادات

- تقویت فرایندهای کارآفرینانه باید در برنامه های مربوط به اشتغال مجدد بازنشستگان به صورت جدی مد نظر قرار گیرد. برای این کار، هم وجود افرادی با توانایی ایفای نقش کارآفرینی در بازار کار ضروری است و هم ایجاد موقعیت های شغلی که به صورت خود اشتغالی و با ماهیت کارآفرینی صورت گیرند لازم است.
- نتایج این تحقیق نشان داد که بازنشستگان برای کارآفرینی نیازهای آموزشی متفاوتی دارند. لذا دوره های آموزشی لازم و مرتبط در این زمینه طراحی و اجرا شود.
- به طور خاص می توان گفت که طبق یافته های این پژوهش، دانش بازاریابی و فروش، دانش مالی و حسابداری، دانش قوانین کسب و کار، دانش مدیریت نقدینگی و بودجه ریزی جز اولویت های آموزشی بازنشستگان تشخیص داده شد لذا می توان با برگزاری دوره های آموزش کارآفرینی در زمینه های فوق اقدام به ارتقای سطح دانش این افراد در جهت توسعه کارآفرینی نمود.
- طبق یافته های این پژوهش، توانایی شناسایی و تعریف نیازهای آینده در بازار و صنعت، توانایی سازماندهی منابع تکنولوژیکی، توانایی بکارگیری روش های مختلف برای

بهره‌برداری از فرصت‌های بازار، توانایی ارزیابی مستمر محیط صنعت و کسب و کار جهت کشف فرصت جدید، توانایی شناسایی فرصت، توانایی شبکه‌سازی، توانایی بهره‌برداری از فرصت کسب و کار، توانایی انجام ریسک حساب شده، توانایی ایجاد مزیت رقابتی، توانایی استفاده از فناوری، توانایی اقدام سریع در فرصت‌های مناسب جز اولویت‌های آموزشی بازنشستگان تشخیص داده شد لذا می‌توان با برگزاری دوره‌های آموزش کارآفرینی در زمینه‌های فوق اقدام به ارتقای سطح مهارتی این افراد در جهت توسعه کارآفرینی نمود.

- طبق یافته‌های این پژوهش، بازنشستگان دارای میزان پایینی از تحمل ابهام و ریسک‌پذیری می‌باشند لذا شایسته است اقدامات فرهنگی لازم در جهت تقویت نگرش‌های فوق در ایشان مد نظر قرار داده شود.
- انتقال تجارب فرد کارآفرین بازنشسته به افراد در شرف بازنشستگی انتقال یابد.
- دولت و سازمان‌ها از افراد بازنشسته‌ای که روحیه و توان کارآفرینی دارند و یا ایده جدیدی را دنبال می‌کنند، حمایت لازم به عمل آید.
- موارد پیشنهادی جهت انجام پژوهش‌های آینده مبتنی بر یافته‌های این پژوهش را می‌توان به شرح زیر بیان نمود:
- این پژوهش در کلیه سازمان‌ها و بر روی افرادی که در شرف بازنشستگی هستند انجام گیرد.
- نیازسنجی آموزش کارآفرینی در میان بازنشستگان سازمان‌های دیگر هم انجام شود.
- تحقیقات نیازسنجی مشابه در مورد نیازسنجی آموزش کارآفرینی در میان کارمندان سازمان‌های مختلف انجام شود.
- انجام تحقیقات نیازسنجی مشابه در مورد نیازسنجی آموزش کارآفرینی در میان سایر اقشار جامعه
- این پژوهش تنها بر روی بازنشستگان مرد انجام شده است پیشنهاد می‌شود تحقیقات نیازسنجی مشابه در مورد نیازسنجی آموزش کارآفرینی در میان بازنشستگان زن نیز صورت پذیرد.
- این پژوهش به صورت کمی-کیفی انجام شده است پیشنهاد می‌شود پژوهشی مشابه

- پژوهش حاضر از نوع کیفی و از طریق مصاحبه عمیق بر روی بازنشستگان ارتش یا جامعه آماری دیگر و یا بازنشستگان کارآفرین صورت پذیرد.
- انجام پژوهش با در نظر گرفتن متغیرهای دموگرافیک دیگر مانند وضعیت اقتصادی، طبقه اجتماعی و غیره.

Archive of SID

منابع

- جارویس، پیتر. ۱۳۸۱، آموزش بزرگسالان و آموزش مداوم، ترجمه غلامعلی سرمد، چاپ دوم، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)
- دانایی فرد، حسن؛ فروهی مهشید و صالحی علی. 1388، ارتقاء کارآفرینی در ایران؛ تحلیلی بر نقش دولت، فصلنامه پژوهش بازرگانی، شماره 42-221، صص 262
- عزیزی، محمد؛ شفیق زاده احسان؛ (1392)؛ شناسایی شایستگی‌های کارآفرینانه مدیران دانشگاهی؛ فصلنامه توسعه کارآفرینی؛ دانشگاه تهران
- غلامزاده، زهرا. 1389، بررسی رابطه قابلیت‌های کارآفرینی و سازگاری اجتماعی بازنشستگان مرد شهر تهران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- غلامزاده، زهرا. 1389، گزارش اشتغال بازنشستگان جوان؛ ضرورت و چگونگی، تهران: واحد مطالعات و تحقیقات بیمه ای موسسه حسابرسی صندوق بازنشستگی کشوری.
- سلیم زاده، حمیده. 1386، اشتغال مجدد بازنشستگان و شاخص‌های کیفیت زندگی، علوم اجتماعی-رفاه اجتماعی، شماره 26، صص 287-298.
- فتحی واجارگاه، کورش. 1388، اصول و مفاهیم برنامه ریزی درسی، تهران: انتشارات بال.
- کواری، سید حبیب اله؛ حسینی، محمدعلی. 1390، نیازسنجی دوره‌های آموزشی مورد نیاز و پیشنهادی به منظور ایجاد کارآفرینی و کاریابی در دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاه‌های علوم پزشکی جنوب کشور، فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی جهرم، دوره نهم.
- گزارش GEM، دسترسی آنلاین از سایت <http://www.gemiran.ir/sec/gem/?@=124>
- مومنی، منصور؛ فعال قیومی، علی. 1391، تحلیل‌های آماری با استفاده از SPSS، چاپ ششم، تهران: نشر مولف.
- Barbazette, J., 2005. The trainer's journey to competence: Tools, Assessments, and Models. San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Kate V. Lewis; Elizabeth A. Walker, 2013. Third age self-employment: a business assistance perspective, Journal of Small Business and Enterprise Development, Vol. 20, No. 2, pp. 399-419.
- Kim Seongsu; Feldman, Daniel C., 2000. Working in Retirement: The Antecedents of Bridge Employment and Its Consequences for Quality of Life in Retirement, The Academy of Management Journal, Vol. 43, No. 6, pp. 1195-1210.
- Kurek, Slawomir; Rachwa, Tomasz, 2011. Development of entrepreneurship in ageing populations of The European Union, Procedia social and behavioral science, Vol. 19, pp. 397-405.
- Mariappanadar, Sugumar, 2011. Do retirement anxieties determine bridge employment preference?, personnel review, Vol. 42, No. 2, pp. 176-204.
- Nicklaus, T, 2011. Learning Needs Assessment in Entrepreneurship Training: a Practical Approach of Competency-Based Assessment, A Thesis Submitted in Partial

Fulfillment of the Requirements for the Degree Master of Science in Industrial and Organizational Psychology at The University of Twente.

- Udofot, Paul O., 2012. Building a Link Between Retirement Planning in the Civil Service and Entrepreneurship Development in Nigeria, Canadian social science, Vol. 8, No. 4, pp. 132-139.
- Weber, Paul; Schaper, Michael, 2003. Understanding the Grey Entrepreneur: A Review of the Literature, 16th Annual Conference of Small Enterprise Association of Australia and New Zealand.

Archive of SID