

## پیش‌بینی تمایل به راه‌اندازی یک کسب‌وکار کارآفرینانه در میان دانشجویان کشاورزی بر اساس ابعاد قابلیت اشتغال

سید سعادت موسوی<sup>۱</sup>، امیر علم بیگی<sup>۲\*</sup> و عبدالمطلب رضایی<sup>۳</sup>  
۱، کارشناسی ارشد آموزش کشاورزی، دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران  
۲، ۳، استادیاران دانشکده اقتصاد و توسعه کشاورزی، دانشگاه تهران  
(تاریخ دریافت: ۹۳/۱۲/۲۵ - تاریخ تصویب: ۹۴/۱/۲۶)

### چکیده

امروزه توسعه قابلیت اشتغال و توسعه تمایل به کارآفرینی به‌عنوان دو رویکرد اصلی مدیریت بحران اشتغال مطرح هستند. از این‌رو تحقیق حاضر با هدف اصلی پیش‌بینی تمایل به راه‌اندازی یک کسب‌وکار با استفاده از ابعاد قابلیت اشتغال انجام شد. جامعه آماری پژوهش ۱۱۵۴ نفر از دانشجویان کارشناسی سال سوم و چهارم کشاورزی و منابع طبیعی و دانشجویان کارشناسی ارشد پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران بودند. نمونه موردنظر به تعداد ۲۰۵ نفر تعیین و به روش سهمیه‌ای نمونه‌گیری انجام شد. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای بود که روایی آن به روش صوری و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ مورد بررسی قرار گرفت. روش آماری غالب تحلیل تشخیصی بود که نتایج آن نشان داد در پیش‌بینی تمایلات کارآفرینی دو بعد قابلیت اشتغال شامل مهارت‌های بین فردی و مهارت‌های رهبری بیشتر سبب تمایل به کارآفرینی می‌شوند. درحالی‌که داشتن مهارت‌های مدیریتی و تفکر سیستمی و مهارت حساب بیشتر مربوط به گروهی با تمایل پایین‌تر به کارآفرینی است. بعد مهارت‌های انتقادی نیز در این رابطه نقش معنی‌داری از خود نشان نداد. نتیجه کلی تحقیق نشان می‌دهد که داشتن مهارت‌های قابلیت اشتغال به‌واسطه ارتقای کیفیت فردی می‌تواند در توضیح تمایل به کارآفرینی دانشجویان نیز مورد توجه باشد. از این‌رو، مشخص می‌شود که قابلیت اشتغال مفهومی فراتر از استخدام شدن بوده و به‌عنوان یک برتری فردی در زمینه اشتغال است.

**واژه‌های کلیدی:** تمایل به کارآفرینی، قابلیت اشتغال، دانشجویان کشاورزی و تحلیل تشخیصی.

### مقدمه

که وارد دانشگاه می‌شود انتظار دارند تا به واسطه کسب دانش، مهارت و توانایی‌های موردنیاز را برای ورود به بازار کار به دست بیاورند و دانش‌آموختگان انتظار دارند از طریق آموزش‌هایی که در طی تحصیل در دانشگاه کسب کرده‌اند صلاحیت‌های مناسب را در شغلشان داشته و از آن‌ها برای پیشرفت حرفه‌ای خود استفاده نمایند. همچنین، در اقتصاد دانش کارفرمایان نیز انتظار

توسعه کیفیت منابع انسانی به‌عنوان یکی از اهداف اصلی دانشگاه‌ها که در راستای پاسخ به تقاضای بازار کار در دانشگاه‌ها شکل گرفته است، سبب شده تا دانشگاه‌ها به دنبال اجرای سیاست‌ها و چارچوب‌های آموزشی برای آماده‌سازی دانشجویان به‌عنوان افرادی با قابلیت اشتغال باشند (Eurico et al., 2015). از سوی دیگر، دانشجویانی

مجموعه‌ای از توانایی‌ها و ویژگی‌هایی برشمرده می‌شود که در بازار کار رقابتی امروزی که دائماً در حال تغییر و گذار بوده و کاملاً پویا است، مهم تلقی شده و مورد نیاز هستند. امروزه قابلیت اشتغال معمولاً با ترکیب دو عامل شناخته می‌شود، یکی آماده‌سازی افراد برای انجام یا مدیریت موفق کار و دیگری به عواملی که مرتبط با تحرک بین فعالیت‌های مختلف اجتماعی و توانایی فرد برای انتقال از فعالیتی به فعالیت دیگر می‌پردازد. از جمله این مراحل، مراحل انتقال از نظام آموزشی به محیط کار و یا از مرحله بیکاری به اشتغال یا از یک شغل به شغل دیگر است (McQuaid & Lindsay, 2005). مهارت‌های اساسی قابلیت اشتغال، شایستگی‌های اصلی قابل انتقالی هستند که نشان‌دهنده ضرورت مهارت‌های کاربردی و توانمند ساز و توانایی‌های مورد نیاز برای موفقیت در تمام سطوح اشتغال در بازار کار کنونی هستند (Ibid).

Gracia (۲۰۰۹) قابلیت اشتغال را به‌عنوان محرکه مرکزی تفکر کسب و کار، زیربنای مزیت رقابت ملی، کاتالیزور تقاضا برای فراگیران خلاق، انعطاف‌پذیر و مادام‌العمر می‌داند. Tomlinson (۲۰۰۷) بیان نموده که قابلیت اشتغال و مدیریت آن در درک دانشجویان و رهپافت‌هایی که در قبال بازار کار به کار می‌گیرند، تبلور یافته و اشاره نمود که قابلیت اشتغال تنها شامل توسعه مهارت‌های فردی فراگیران نیست بلکه نگرش‌ها و راهبردهای مناسب بازار کار نیز در این زمینه دخیل است. مهارت‌های قابلیت اشتغال توسط Robinson (۲۰۰۰) به‌عنوان مهارت‌های پایه و ضروری برای دستیابی، حفظ و انجام صحیح شغل تعریف شده است. این مهارت‌ها شامل مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی، حل مسئله، مدیریت شخصی و رهبری، برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی، به‌کارگیری فناوری، یادگیری مادام‌العمر و مهارت‌های کسب و کار است.

در غالب تحقیقات از شش بعد از مهارت‌های اساسی قابلیت اشتغال شامل مهارت‌های حساب، تفکر انتقادی، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های رهبری، مهارت‌های بین فردی و مهارت تفکر سیستمی<sup>۲</sup> به‌عنوان روشی برای اندازه‌گیری سطح قابلیت اشتغال استفاده شده است (Rosenberg et al., 2012). جدول (۱) ابعاد اصلی قابلیت اشتغال را تشریح کرده است.

دارند تا دانش‌آموختگان دانشگاهی بتوانند مهارت‌های مربوط به قابلیت اشتغال مورد نیاز برای انجام شغل را داشته باشند (Rosenberg et al., 2012). از این رو قابلیت اشتغال دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاهی به‌عنوان یکی از سیاست‌های توسعه اقتصادی و آموزشی کشورهای مختلف جهان مطرح شده و مطالعاتی در این زمینه در قالب مفهوم آموزش برای کار<sup>۱</sup> صورت گرفته است (Houng, 2013). بر این اساس دانشگاه‌ها به دنبال راهبردهایی برای تقویت ظرفیت قابلیت اشتغال دانشجویان خود می‌باشند که این امر نیازمند توجه به مهارت‌های قابلیت اشتغال و توسعه آن در بین دانشجویان است (Harvey, 2010).

مهارت‌های قابلیت اشتغال با نام‌های متفاوتی مانند مهارت‌های کلیدی، مهارت‌های محوری، مهارت‌های زندگی، مهارت‌های عمومی، مهارت‌های قرن ۲۱ و مهارت‌های قابل انتقال شناخته می‌شوند. افراد با قابلیت اشتغال یک رهپافت پیش فعال برای درگیری در بازار کار به کار می‌گیرند و این مؤلفه جابجایی شغلی آنان در بین سازمان‌ها و درون سازمان‌ها را افزایش می‌دهد (DeGuzman & Choi, 2013). به‌طور کلی، در حال حاضر تعاریفی که از قابلیت اشتغال صورت می‌گیرد آن را در توسعه مهارت‌های فردی خلاصه می‌نماید. قابلیت اشتغال شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌ها، مهارت‌ها و دانش‌ها است که همه افراد برای ورود به بازار کار باید آن‌ها را دارا باشند تا به واسطه آن از این‌که دارای قابلیت تأثیرگذاری در محل کار به نفع خود و کارفرمای خود و در سطح کلان اقتصاد کشور هستند اطمینان حاصل نمایند. در اوایل قرن بیستم، تعاریف مختلفی از قابلیت اشتغال وجود داشت که با تعاریف امروزی به کلی متفاوت است؛ زیرا در بازار کار کنونی و انتظار از نیروهای کار تغییرات زیادی به وجود آمده و این موضوع تغییراتی را در این تعاریف ایجاد نموده است. برای نمونه، در تعاریف اولیه از قابلیت اشتغال، افراد به دو دسته، افرادی که قابل اشتغال هستند و افرادی که غیرقابل اشتغال و استخدام هستند، تقسیم می‌گردیدند. بنابراین، کسی که قادر و مایل به کار در یک روش منظم بود قابل اشتغال در نظر گرفته می‌شد (Nilsson & Ellstrom, 2012). از آن زمان به بعد تعاریف از این مفهوم توسعه یافته است و در حال حاضر، قابلیت اشتغال اغلب به‌عنوان

<sup>2</sup> Numeracy, Critical thinking, management, leadership, interpersonal, and Systemic thinking skills

<sup>1</sup> Education for Work

جدول ۱- تشریح ابعاد اصلی قابلیت اشتغال

بعد مهارتی قابلیت اشتغال	توضیح بعد موردنظر
مهارت خواندن	توانایی تفسیر اطلاعات نوشته‌شده، مهارت نوشتن عبارت‌اند از توانایی برقراری ارتباط از طریق اندیشه‌هایی که در نامه‌ها و گزارش بیان می‌شود
مهارت حساب و محاسبه	توانایی برای حل مشکلات عملی از طریق استفاده از انواع تکنیک‌های ریاضی.
مهارت رهبری	توانایی برای ایجاد انگیزه در دیگران برای دستیابی به اهداف سازمانی است. این ویژگی‌ها شامل مسئولیت‌پذیری، عزت‌نفس، و کیفیت‌های اخلاقی مانند صداقت می‌باشد.
مهارت مدیریت فردی	فعالیت‌های برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، رهبری، و کنترل برای رسیدن به اهداف سازمانی.
مهارت بین فردی	توانایی کار در گروه، کمک به دیگران برای یادگیری، ارائه خدمات به مشتریان، مذاکره کردن در قراردادهای حل‌وفصل اختلافات، و توانایی کار در یک سازمان چند فرهنگی.
مهارت تفکر سیستمی	توانایی درک و عملکرد در اجتماع، سازمان و سیستم‌های فناورانه، طراحی و پیشنهاد اصلاحاتی در سیستم‌ها و توضیح تعامل سیستم در زمینه اقتصاد جهانی.
مهارت تفکر انتقادی	توانایی تفکر خلاقانه، تصمیم‌گیری، و حل مسئله

Reference: Schermerhorn, 2008; Rosenberg et al., 2012

به عبارت دیگر، آیا افراد دارای قابلیت اشتغال تنها به فکر استخدام شدن هستند یا اینکه داشتن مهارت‌های قابلیت اشتغال می‌تواند در توضیح تمایل به کارآفرینی ایشان نیز موثر باشد؟ امروزه ثابت شده که موفقیت در برنامه‌های آموزش کارآفرینی به تغییر در سطح تمایلات رفتاری مشارکت‌کنندگان آن وابسته است (Linan et al., 2010)، و مطالعه عوامل تعیین‌کننده تمایلات عامل مهمی در پیش‌بینی رفتار واقعی است (Shane & Venkataraman, 2000)، از این رو در پژوهش حاضر تمایل به کارآفرینی به عنوان یک ظرفیت برای پیش‌بینی رفتار در آینده مورد توجه قرار گرفت.

### پیشینه تحقیق

در تحقیق Frank et al. (۲۰۰۷) که به بررسی رابطه بین شخصیت و تمایل به ایجاد کسب‌وکار در کشور استرالیا پرداخته شد. نتایج تحقیق نشان‌دهنده اثرگذاری شخصیت بر ایجاد و راه‌اندازی کسب‌وکار است. همچنین، آموزش برخی از مهارت‌ها در مدارس می‌تواند باعث پرورش شخصیت فراگیران و موفقیت شغلی آینده آن‌ها و توسعه مهارت‌ها برای راه‌اندازی کسب‌وکار باشد. لذا اتخاذ رویکردهای مهارتی از جمله قابلیت اشتغال توانست در راه‌اندازی کسب و کار مثرتر باشد.

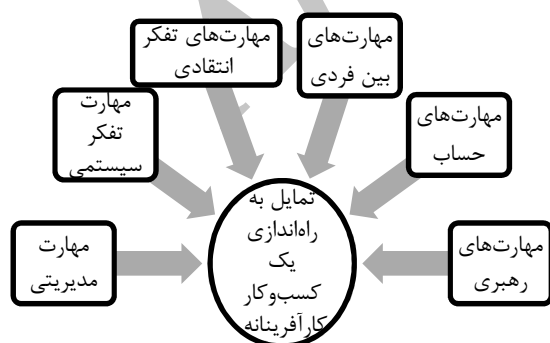
در تحقیق Frank et al. (۲۰۰۲) که تمایل به راه‌اندازی کسب و کار معادل با جهت‌گیری کارآفرینانه

به طور خلاصه مفهوم قابلیت اشتغال شامل توانایی افراد برای سازگاری با نیازهای حرفه‌ای و بازار کار و تغییرات مرتبط با آن از جمله توانایی پیدا نمودن شغل یا حفظ آن و نیز راه‌اندازی و یا ایجاد کسب‌وکار می‌باشد (Eurico et al., 2015). بر این اساس، دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های افراد و مسیری که از آن در راستای منافع شخصی به کار می‌گیرند از عوامل کلیدی قابلیت اشتغال است.

از سوی دیگر، یکی دیگر از راهکارهای آزمون شده برای حل مشکل اشتغال دانش‌آموختگان توسعه تمایل کارآفرینی آن‌ها است (Walter et al., 2013). این تمایل می‌تواند به شکل گرایش به فعالیت‌های کارآفرینانه و در داشتن موفقیت نسبی برای ابداع محصولات و خدمات جدید، و شکل‌گیری سازمان‌های جدید به وسیله منابع محدود تبلور یابد (Baron, 2008). تمایل به کارآفرینی یک فرد انعکاسی از علایق وی در آغاز یک کسب‌وکار شخصی است که در نهایت به عنوان یک انتخاب در مسیر تحولات شغلی وی و در مقابل استخدام‌های رایج قرار می‌گیرد (Fitzsimmons & Douglas, 2011). لیکن در بررسی ادبیات نظری مشخص شد که تاکنون مطالعه‌ای در خصوص ارتباط بین مهارت‌های قابلیت اشتغال و تمایل به کارآفرینی انجام نشده است. بر این اساس سؤال اصلی تحقیق حاضر این بود که چه ارتباطی بین مؤلفه‌های قابلیت اشتغال و تمایل به کارآفرینی به شکل راه‌اندازی یک کسب‌وکار شخصی وجود دارد؟

مهارت‌های اجتماعی بالاتری در این زمینه بودند. در نهایت، محققان مشخص نمودند که مهارت‌های بازاریابی، رهبری و خلاقیت و نوآوری نقش زیادی در نیت کارآفرینی دانشجویان دارد. Ramos (۲۰۱۴) در تحقیقی با عنوان نیت کارآفرینی در بین دانشجویان فیلیپینی به این نتیجه دست یافتند که اکثر دانشجویان معتقد بودند که دارای صلاحیت‌ها، مهارت‌ها و نیت کارآفرینی می‌باشند. همچنین، نتایج تحقیق نشان داد که نیت کارآفرینی مستقل از ویژگی‌های شخصی دانشجویان است. Peng et al. (۲۰۱۲) در تحقیق خود به بررسی نیت کارآفرینی و عوامل مؤثر بر آن در بین دانشجویان کشور چین پرداختند. مدل نظری آنان که برگرفته از تئوری رفتار برنامه‌ریزی‌شده آیزن<sup>۲</sup> بود، به بررسی نقش غیرمستقیم عوامل روان‌شناختی/ فردی، عوامل محیطی و اجتماعی و عوامل خانوادگی بود که نتایج تحقیق نشان داد که عوامل فردی/ روان‌شناختی از جمله صلاحیت‌ها و مهارت‌های کارآفرینی بر نیت کارآفرینی به صورت غیرمستقیم تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

با توجه به مطالب ارائه شده در بخش مقدمه و پیشینه تحقیق مدل نظری تحقیق به صورت شکل (۱) ترسیم گردید. بر این اساس شش مهارت برگرفته شده از ادبیات نظری و پیشینه تحقیق بر تمایل به راه‌اندازی کسب‌وکار مورد مطالعه قرار گرفت.



شکل ۱- چارچوب نظری تحقیق

فردی<sup>۱</sup> دانشجویان در نظر گرفته شده است، مشخص شد که استقلال اجتماعی و ارتباطات به واسطه درگیر نمودن دانشجویان در شبکه‌های مرتبط با فعالیت‌های تخصصی، به تمایل به راه‌اندازی کسب‌وکار در بین دانشجویان منجر شده است. در تحقیقی که توسط Cotton (2005) در بین دانش‌آموختگان رشته‌های فنی در ایالات متحده آمریکا انجام شد مشخص گردید که مهارت‌های فنی این افراد از سطح قابل قبولی برخوردار بوده ولیکن کارفرمایان آنان از لحاظ مهارت‌های انگیزشی، ارتباطی، بین شخصی، تفکر حل مسئله، تفکر انتقادی و تفکر کارآفرینی از آنان رضایت نداشتند. در تحقیقی دیگر که توسط Rasul et al. (2013) در بین دانش‌آموختگان شاغل در کشور مالزی صورت گرفت مشخص شد که از دیدگاه شاغلان مهارت‌های ارتباطی، حل مسئله، کار تیمی و قابلیت‌های شخصی از اهمیت زیادی برای موفقیت دانش‌آموختگان دانشگاهی در کار برخوردارند. همچنین، دانش‌آموختگان به توسعه مهارت‌های رهبری، کارآفرینی، دستیابی به اطلاعات و به‌کارگیری فناوری تأکید زیادی داشتند. در طی تحقیقی (Avramenko 2012) با هدف معرفی روشی برای شبیه‌سازی کسب‌وکار با آرایه تجارب کاری مبتکرانه، برای افزایش اعتمادبه‌نفس و قابلیت اشتغال دانشجویان نشان داد که استفاده از شبیه‌سازی کسب‌وکار به‌عنوان یک ابزار آموزشی می‌تواند به‌طور قابل‌توجهی عملکرد دانشجویان را برای مطابقت با نیازهای رشته‌های مختلف در ارتباط با کسب‌وکار بهبود ببخشد. همچنین، یادگیری از اشتباه‌ها، دانشجویان را قادر به درک شکاف میان نظریه‌ها و کاربرد آن‌ها می‌کند.

Ghazali et al. (۲۰۱۳) در تحقیقی به بررسی عوامل مؤثر بر نیت کارآفرینانه در بین دانشجویان در کشور مالزی پرداختند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که متغیرهایی مانند نژاد، سن، نوع شغل والدین اثر مثبت و معنی‌دار بر نیت کارآفرینی دانشجویان ندارد. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که افرادی که دوره‌های کارآفرینی را گذرانده بودند دارای نگرش مثبت‌تری و

<sup>2</sup> Ajzen

<sup>1</sup> personal entrepreneurial orientation

## مواد و روش‌ها

به‌منظور پیش‌بینی عضویت در بین گروه‌های مورد مطالعه است. تابع تشخیصی به دنبال یافتن کانون‌هایی است که تفکیک گروه‌ها را بیشینه سازد. شکل مدل رگرسیون لجستیک S شکل است و این نشان می‌دهد تغییرات متغیر وابسته دو مقوله‌ای در کرانه‌های بالا و پایین متغیرهای پیش‌بینی دارای دامنه‌های کوتاه‌تری است و تغییرات بزرگ‌تر در وسط دامنه رخ می‌دهد. درحالی‌که در تابع تشخیصی ترکیب متغیرهای مستقل و پاسخ به شکل خطی و پایا است. به لحاظ توان آماری تابع تشخیصی بالاتر از رگرسیون لجستیک قرار دارد (Hair et al., 2010). از این‌رو، در تحقیق حاضر از روش تحلیل تشخیصی برای بررسی متغیرهای تفکیک‌کننده دو گروه استفاده شد. به‌منظور داده‌پردازی از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد.

جدول ۲- متغیرهای مورد مطالعه به همراه تعداد گویه و

مقدار ضریب آلفا

متغیر	منبع	تعداد گویه	مقدار آلفای کرونباخ
مهارت‌های رهبری	Rosenberg and et al., 2012	۵	۰/۷۶۷
مهارت‌های حساب		۶	۰/۸۳۹
مهارت‌های بین فردی		۶	۰/۷۸۳
مهارت‌های انتقادی		۶	۰/۸۰۱
مهارت مدیریتی		۴	۰/۸۰۲
مهارت تفکر سیستمی		۷	۰/۸۴۶
تمایل به کارآفرینی	Linan et al, 2010	۱۳	۰/۸۹۵

## نتایج و بحث

نتایج یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد که در بین دانشجویان مورد مطالعه ۵۹/۸ درصد در دوره‌های کارآفرینی شرکت نداشته‌اند. ۸۴/۴ درصد از ایشان را دانشجویان پسر و میانگین سنی برابر ۲۴/۷۲ سال بود. میانگین و انحراف معیار مرتبط با متغیرهای اصلی مدل در جدول (۳) ارائه شده است.

با ایجاد متغیر وابسته گسسته از تحلیل تشخیصی برای پیش‌بینی تمایل به رفتار راه‌اندازی کسب‌وکار دانشجویان استفاده شد. از آنجا که متغیر پاسخ در تحقیق حاضر دوحالتی است، تنها یک تابع تشخیصی برای تفکیک دو گروه استخراج می‌شود. معنی‌داری تابع

تحقیق حاضر از نوع تحقیقات کاربردی است که به روش توصیفی همبستگی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر شامل دانشجویان کشاورزی و منابع طبیعی سال سوم و چهارم مقطع کارشناسی و دانشجویان کشاورزی و منابع طبیعی مقطع کارشناسی ارشد و به تعداد ۱۱۵۴ نفر بود. برای نمونه‌گیری از فرمول تصحیح جامعه محدود (Daniel (FPC) (۱۹۹۹) و با در نظر گرفتن دقت احتمالی مطلوب ۰/۰۵ استفاده شد. بر این اساس، تعداد نمونه ۲۰۵ پرسشنامه به روش سهمیه‌ای<sup>۲</sup> در بین دو گروه از دانشجویان کارشناسی و کارشناسی ارشد توزیع شد. برای این منظور ابتدا از بین ۴۱۲ دانشجوی کارشناسی ارشد، ۷۳ نمونه و از بین ۷۴۲ دانشجوی کارشناسی ۱۳۲ نمونه انتخاب و در مرحله بعد به روش در دسترس به تعداد سهم مشخص شده در هر طبقه تعداد پرسشنامه لازم توزیع گردآوری شد. به‌منظور اندازه‌گیری مهارت‌های قابلیت اشتغال از مقیاس روزن برگ و همکاران (Rosenberg et al., 2012) و برای متغیر تمایل دانشجویان به راه‌اندازی یک کسب‌وکار از مقیاس لینان و همکاران (Linan et al, 2010) بهره گرفته شد (جدول ۲). طیف مورد استفاده در تمام مقیاس‌ها لیکرت پنج گزینه‌ای از مقدار بسیار کم تا بسیار زیاد بود. نمره تمایل به کارآفرینی بر اساس میانگین آن در نمونه به دو سطح با تمایل بالا و تمایل پایین تفکیک شد. به‌منظور بررسی روایی پرسشنامه از روش روایی صوری و برای بررسی پایایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. به‌منظور بررسی پایایی ابزار تحقیق با ۲۰ پرسشنامه پیش‌آزمون انجام شد که نتایج بیانگر پایایی ابزار در این مرحله بودند (جدول ۲).

به‌منظور داده‌پردازی از روش تحلیل تشخیصی ساده به‌منظور بررسی نقش مهارت‌های قابلیت اشتغال در رده‌بندی دو سطح تمایل به راه‌اندازی یک کسب‌وکار استفاده شد. هدف تحلیلی تابع تشخیصی نیز مانند رگرسیون لجستیک ایجاد یک ترکیب خطی وزن‌دار

<sup>1</sup> Finite population correction

<sup>2</sup> Quota sampling

برابر ۰/۵۹ به دست آمد که با استفاده از مجذور آن مشخص می‌شود که ۳۵ درصد واریانس توسط تنها تابع استخراج‌شده تبیین می‌شود.

جدول ۳- آماره‌های توصیفی مرتبط با متغیرهای تحقیق

متغیرهای مستقل	میانگین	انحراف معیار
مهارت‌های رهبری	۳/۶۱	۰/۶۵
مهارت‌های حسابی	۳/۶۳	۰/۶۳
مهارت‌های بین فردی	۳/۸۸	۰/۵۸
مهارت‌های انتقادی	۳/۶۳	۰/۶۳
مهارت مدیریتی	۳/۸۱	۰/۶۶
مهارت تفکر سیستمی	۳/۵۸	۰/۶۵
تمایل به کارآفرینی	۴/۰۷	۰/۵۹

استخراج‌شده با آماره لامبدای ویلکز<sup>۱</sup> بررسی می‌شود که برای تابع استخراج‌شده مقدار آن برابر ۰/۶۵۱ با کای-اسکویر برابر ۸۵/۷۵ می‌باشد که در سطح یک درصد معنی دار است که نشان می‌دهد تنها تابع تشخیصی موجود به لحاظ آماری معنی دار است. مقادیر لگاریتم دترمینان<sup>۲</sup> برای دو گروه برابر ۳/۱۶ و ۳/۷۵ به دست آمد که با توجه به اینکه مقادیر تقریباً با یکدیگر برابر هستند می‌توان استنباط نمود فرض یکسانی ماتریس های کوواریانس بین گروهی نقض نشده است و نتایج تحلیل قابل اتکاء است. مقدار ویژه محاسبه شده برای تابع تشخیصی برابر ۰/۵۴ و مقدار همبستگی کانونی

<sup>1</sup> Wilk's Lambda

<sup>2</sup> Determinant

جدول ۴- بررسی معنی‌داری ورود هر یک از متغیرها به تابع تشخیصی

متغیرهای مستقل	وزن های استاندارد شده	ضرایب همبستگی	لامبدای ویلکز	F	df1	df2	Sig.
مهارت‌های رهبری	-۰/۵۷۰	-۰/۴۱۰	۰/۹۱۷**	۱۸/۳۴	۱	۲۰۳	۰/۰۰۱
مهارت‌های حسابی	۰/۱۷۵	۰/۲۱۳	۰/۹۷۶*	۴/۹۵	۱	۲۰۳	۰/۰۲۷
مهارت‌های بین فردی	-۰/۷۴۲	-۰/۳۶۹	۰/۹۳۳**	۱۴/۸۴	۱	۲۰۳	۰/۰۰۱
مهارت‌های انتقادی	۰/۶۹۷	-۰/۱۱۰	۰/۹۹۳	۱/۳۲	۱	۲۰۳	۰/۲۵۰
مهارت مدیریتی	۰/۶۷۲	۰/۶۴۲	۰/۸۱۹**	۴۴/۹۸	۱	۲۰۳	۰/۰۰۱
مهارت تفکر سیستمی	۰/۲۷۳	۰/۴۱۷	۰/۹۱۵**	۱۸/۹۱	۱	۲۰۳	۰/۰۰۱
متغیر کنترل (سن)	-۰/۰۴	۰/۳۳۹	۰/۹۴۳**	۱۲/۵۱	۱	۲۰۳	۰/۰۰۱

\*\* معنی داری در سطح یک درصد خطا \* معنی‌داری در سطح پنج درصد

به خط برش در گروه یک یا دو قرار خواهد گرفت. با استفاده از ضرایب همبستگی مشخص می‌شود رابطه بین مهارت‌های مدیریتی و تابع تشخیصی بیشترین مقدار است. در مورد متغیرهای مهارت‌های بین فردی و رهبری ضریب منفی است و نشان می‌دهد کسب نمره بالاتر در مورد این متغیرها سبب می‌شود نمره تشخیصی فرد به گروه با تمایل به راه‌اندازی کسب‌وکار کشیده شود.

در تابع تشخیصی لازم است تا روایی مدل مورد بررسی قرار گیرد و برای این منظور از روش قدرت تفکیک یا رده‌بندی استفاده می‌شود. بر این اساس، مشخص می‌شود که تابع تشخیص تا چه اندازه توانسته است افراد یا مورد های مربوط به هر طبقه از متغیر وابسته را طبقه بندی کند (جدول ۵).

بر اساس جدول (۴) تابع به دست آمده در تحقیق حاضر به شرح زیر است:

$$D_i = (X_7) - 0.04 + (X_6) + 0.273 + (X_5) + 0.672 - (X_1) - 0.570 + (X_2) + 0.175 - (X_3) + 0.742 + (X_4) + 0.697$$

که در آن  $D_i$  نمره پیش بین شده در ملاک یا طبقه فقدان علاقه به راه‌اندازی کسب‌وکار (تمایل قوی تر به استخدام شدن)،  $X_1$  برابر مهارت‌های رهبری، مهارت‌های حسابی ( $X_2$ )، مهارت‌های بین فردی ( $X_3$ )، مهارت‌های انتقادی ( $X_4$ )، مهارت مدیریتی ( $X_5$ )، مهارت تفکر سیستمی ( $X_6$ ) و سن ( $X_7$ ) می‌باشد. با قرار دادن مقادیر مرتبط با هر یک از افراد نمونه مقداری معادل برای نمره تشخیصی به دست می‌آید که با توجه

محققانی چون (Rasul et al. و Peng et al. (2013) (2013) نیز نشان دادند مفهوم قابلیت اشتغال مفهومی چند بعدی بوده و در برگزیده مهارت‌های مختلفی در توضیح رفتار افراد در زمینه اشتغال می‌باشد. با کنترل متغیر سن، مشخص شد که دانشجویانی که سن بالاتری دارند در گروهی قرار می‌گیرند که دارای تمایل به کارآفرینی بالاتری هستند. این یافته با تحقیقات Ramos (2014) و (Ghazali et al. (2013) که نشان دادند تمایل به کارآفرینی متفاوت از ویژگی‌های فردی است، مغایرت دارد.

نتیجه تابع ممیزی نشان می‌دهد که ابعاد قابلیت اشتغال مورد مطالعه در تحقیق حاضر در دو سطح کلی قادر به تفکیک دو سطح از انتظارات دانشجویان در خصوص تمایل به کارآفرینی است. به این ترتیب دانشجویانی که دارای مهارت‌های بین فردی هستند و در کنار آن از مهارت‌های رهبری بالاتری نیز برخوردار هستند؛ در گروهی قرار می‌گیرند که احتمال راه‌اندازی یک کسب‌وکار مستقل کارآفرینانه در آینده برای ایشان بیش از دیگران است. درحالی‌که دانشجویانی که از مهارت مدیریتی، تفکر سیستمی و مهارت‌های حسابی بالاتری برخوردار هستند بیشتر در گروهی قرار می‌گیرند که با تکمیل مهارت‌های مورد اشاره بیشتر به دنبال یافتن فرصت‌های استخدامی در آینده بوده و کمتر به راه‌اندازی یک کسب‌وکار مستقل کارآفرینانه در آینده گرایش دارند. به عبارت دیگر، داشتن کسب‌وکار کارآفرینانه در آینده برای ایشان در اولویت‌های اول قرار نگرفته و عموماً به دنبال استخدام شدن هستند.

به طور کلی، می‌توان نتیجه گرفت با توجه به اشباع روزافزون بازار کار در پذیرش نیروهای متخصص دانش-آموخته در رشته‌های کشاورزی، به نظر می‌رسد توسعه قابلیت اشتغال در نظام آموزش عالی کشاورزی کشور بتواند با افزایش کیفیت فردی دانش‌آموختگان گام‌های موثری در توسعه کسب‌وکارهای مستقل و کارآفرینانه بردارد. زیرا نتیجه تحقیق نشان می‌دهد که مهارت‌های قابلیت اشتغال می‌توانند در توضیح بخشی از تمایل به کارآفرینی در قالب یک کسب‌وکار مستقل اثر خود را نشان دهند. در واقع این فرض که قابلیت اشتغال تنها به معنای تمایل به استخدام شدن است می‌تواند مورد

جدول ۵- نتایج رده‌بندی برای بررسی روایی تابع تشخیصی

موفقیت	عضویت گروهی		مقدار اصلی
	پیش‌بینی شده		
	خیر	بلی	
تعداد	۱۱۷	۳۴	۱۵۱
درصد	۷۷/۵	۲۲/۵	۱۰۰
مقدار اصلی	۶	۴۸	۵۴
درصد	۱۱/۱	۸۸/۹	۱۰۰

قدرت طبقه بندی صحیح این تابع ۸۰/۵ درصد برآورد شده است. این تابع در پیش‌بینی دانشجویان با تمایل بالا به راه‌اندازی کسب‌وکار با ۸۸/۹ درصد در مقایسه با دانشجویان با تمایل پایین به راه‌اندازی کسب‌وکار با ۷۷/۵ درصد تا حد قابل توجهی بهتر عمل کرده است. پیش‌بینی عضویت در یکی از دو گروه فقط بر اساس شانس و تصادف بیشتر از ۵۰ درصد نیست، زیرا دقت طبقه بندی ۸۰/۵ درصد به گونه‌ای معنی دار بهتر از آن است.

#### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج نشان داد که مدل مبتنی بر متغیر مستقل قابلیت اشتغال در مقایسه با مدل منحصر به مقدار ثابت به گونه‌ای معنی‌داری منجر به پیش‌بینی بهتر شده و موفقیت پیش‌بینی در مورد مشاهداتی که برای ساخت مدل مورد استفاده قرار گرفتند، کمابیش بالا بود. به طور کلی، نتایج نشان داد که مهارت‌های رهبری و روابط بین فردی به‌عنوان دو مهارت قابل مطالعه در حوزه قابلیت اشتغال می‌توانند یک متغیر پیش بین مهم برای شکل‌گیری تمایلات دانشجویان برای راه‌اندازی یک کسب‌وکار باشند. همانطور که پیشتر بیان شد قابلیت اشتغال شامل توانایی افراد برای سازگاری با نیازهای حرفه‌ای و بازار کار و تغییرات مرتبط با آن از جمله توانایی پیدا نمودن شغل یا حفظ آن و همچنین، راه‌اندازی و یا ایجاد کسب‌وکار می‌باشد (Eurico et al., 2015). یافته تحقیق حاضر نیز نشان می‌دهد که قابلیت اشتغال به عنوان یک پدیده چند ساختی قادر است با توسعه مهارت‌های رهبری و بین فردی علاوه بر توسعه قابلیت اشتغال در افراد، در آنها زمینه لازم برای راه‌اندازی یک کسب و کار کارآفرینانه را به وجود آورد.

کنندگان متغیری مهم در افزایش بهره‌وری برنامه‌های آموزشی است که تحقیق حاضر نیز نشان داد کسب مهارت‌های مرتبط با قابلیت اشتغال در برنامه‌های درسی بر شکل‌گیری تمایل به کارآفرینی دانشجویان اثر دارد. با توجه به اینکه در پژوهش حاضر اثر مهارت‌های قابلیت اشتغال بر تمایل به کارآفرینی مورد توجه قرار گرفت و مشخص شد بین دو مفهوم مهارت‌های قابلیت اشتغال و تمایل به کارآفرینی دارای نقاط مشترک بوده و بخشی از مهارت‌های قابلیت اشتغال از توان تفکیک افراد با سطوح مختلف تمایل به کارآفرینی برخوردارند، پیشنهاد می‌شود در تحقیق مجزایی اثر تمایل به کارآفرینی نیز در توسعه مهارت‌های قابلیت اشتغال مورد بررسی قرار گیرد. استفاده از روش‌های طولی در این ارتباط می‌تواند نتایج ارزشمندی را به همراه داشته باشد.

هر پژوهشی با برخی محدودیت‌ها روبروست که معرفی آن برای سایر پژوهش‌گران ضمن ارایه ایده‌های پژوهشی می‌تواند به تفسیر یافته‌های پژوهش حاضر کمک نماید. در پژوهش حاضر برای سنجش قابلیت اشتغال دانشجویان از رویکرد خود پنداشته و روش خود ابرازی استفاده شده است و پیشنهاد می‌شود در تحقیقات آتی با استفاده از نظرات دانش‌آموختگانی که بین سه تا پنج سال از زمان دانش‌آموختگی‌شان گذشته است و بر اساس قابلیت اشتغال واقعی که از خود نشان داده‌اند این موضوع مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد.

تردید قرار گرفته و می‌توان از آن به عنوان یک کیفیت فردی یاد نمود که فرد را آماده می‌سازد در زمینه‌های مختلف خود را برای اشتغال آماده سازد. در این ارتباط تحقیق (Rasul et al., 2013) نیز نشان می‌دهد مهارت‌های قابلیت اشتغال تنها به معنای تمایل به استخدام نبوده و قابلیت اشتغال مفهومی فراگیر و در قالب توسعه کیفیت فردی محسوب می‌شود. بر این اساس، پیشنهاد می‌شود در برنامه‌های درسی دانشجویان رویکردهای تدریس و یادگیری بیشتر به سوی توسعه مهارت‌های قابلیت اشتغال سوق یابد. بازبینی مرتب برنامه درسی و استفاده از کارشناسان خبره در دفاتر مشاوره شغلی در دانشگاه‌ها دو راهکار کارساز تجربه شده در بسیاری از کشورهای جهان در این ارتباط است. همچنین، نتیجه تحقیق نشان داد دانشجویانی که دارای مهارت‌های بین فردی و رهبری هستند دارای تمایل بیشتری برای کارآفرینی در مقایسه با دانشجویان با سطح کم‌تر این مهارت‌ها هستند. در این رابطه تأسیس دفاتر مشترک همکاری بین دستگاه‌های اجرایی و دانشگاه می‌تواند نقش تعیین‌کننده‌ای در تجربه مهارت‌های مورد نظر و آشنایی با واقعیت‌های بخش کشاورزی در عمل و شناخت فرصت‌های موجود برای دانشجویان گردد. به نظر می‌رسد انجام یک مطالعه امکان‌سنجی در این رابطه بتواند راهگشای مناسبی برای این منظور باشد. (Linan et al., 2010) نیز خاطر نشان ساختند که تغییر در سطح تمایلات رفتاری مشارکت

## REFERENCES

1. Avramenko, A. (2012). Enhancing students' employability through business simulation. *Education and Training*, 54(5), 355-367.
2. Baron, R., (2008). The role of affect in the entrepreneurial process. *Academy of Management Review*, 33, 328-340.
3. Cotton, K. (2005). *Developing Employability Skills*. Regional Educational Laboratory. School Improvement Research Series (SIRS).
4. De Guzman, A.B. & Choi, K.O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal of Vocational Behavior*, 82 (2013), 199-207.
5. Dickson, P.H., Solomon, G.T., & Weaver, K.M. (2008). Entrepreneurial selection and success: Does education matter? *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(2), 239-258.
6. Eurico, S.T., Da Silva, J. A.M. & Do Ville, P. (2015). A model of graduates' satisfaction and loyalty in tourism higher education: The role of employability. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 16, 30-42.
7. Frank, H., Korunka, C., & Lueger, M. (2002). *Entrepreneurial Spirit* -Wien: WUV - Wiener University.



8. Frank, H., Korunka, C., & Lueger, M. (2007). The significance of personality in business start-up intentions, start-up realization and business success. *Entrepreneurship & Regional Development*, 19, 227–251.
9. Fitzsimmons, J. R. & Douglas, E. J. (2011). Interaction between feasibility and desirability in the formation of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 26(4), 431–440.
10. Hair, J. F., Black, B., Babin, B., Anderson, R. E. & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. 7th ed. Upper Saddle River: Prentice Hall.
11. Ghazali, Z., Nor Asmahani, I., & Fakhrul Anwar, Z. (2013) Factors Affecting Entrepreneurial Intention among UniSZA Students. *Asian Social Science*, 9(1), 85-93.
12. Gracia, L. (2009). Employability and higher education: contextualizing female students' workplace experiences to enhance understanding of employability development. *Journal of Education and Work*, 22(4), 301–318.
13. Harvey, L. (2010). New realities: The relationship between higher education and employment. *Tertiary Education and Management*, 6(1), 3–17.
14. Huang R. (2013). International experience and graduate employability: Perceptions of Chinese international students in the UK. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport&TourismEducation*, 13 (2013), 87–96.
15. Kautonen, T. Luoto, S. & Tornikoski, E. T. (2010). Influence of work history on entrepreneurial intentions in 'prime age' and 'third age': A preliminary study. *International Small Business Journal*, 28(6), 583–601.
16. Linan, F. Rodriguez-Cohard, J.C. & Rueda-Cantuche, J.M. (2010). Factors affecting entrepreneurial intention levels: A role for education. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 7(2): 195–218.
17. McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban studies*, 42(2), 197-219.
18. Nilsson, S. (2010), Enhancing individual employability: the perspective of engineering graduates", *Education & Training*, Vol. 52 No:6/7, pp. 540-51.
19. Peng, Z., Lu, G., & Kang, Hui. (2012). Entrepreneurial Intentions and Its Influencing Factors: A Survey of the University Students in Xi'an China. *Creative Education*, 3(Supplement), 95-100.
20. Ramos, A. M. (2014) Entrepreneurial Intentions among Business Students in Batangas State University. *Asia Pacific Journal of Multidisciplinary Research*. 2(4), 1-6.
21. Rasul, M. S., Abd Rauf, R. A., Mansor, Z. N., Yasin, R. M. & Mahamod, Z. (2013). Graduate Employability For Manufacturing Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 102, 242 – 250.
22. Robinson, J. P. (2000). What are employability skills? Alabama, Cooperative Extension System, the Workplace, 1(3), 1–3.
23. Rosenberg, S., Heimler, R. & Morote, E.S. (2012). Basic employability skills: a triangular design approach, *Education and Training*, 54(1), 7-20.
24. Shane, S. & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review*, 25(1), 217–226.
25. Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labour market. *Journal of Education and Work*, 20(4), 285–304.
26. Verheul, I., Wennekers, S., Audretsch, D., & Thurik, R. (2001). An eclectic theory of entrepreneurship. Discussion Paper TI2001-030/3. Tinbergen Institute, Amsterdam. Retrieved from: [www.tinbergen.nl](http://www.tinbergen.nl)
27. Walter, S., Parboteeah, K. & Walter, A. (2013). University departments and self-employment intentions of business students: a cross-level analysis. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(2), 175-200.