

آموزش کارآفرینی براساس یک پارچوب مشخص

مترجم : محمد رضا پورمند (دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی دانشگاه علامه

هدف :

هدف این تحقیق توصیفی ، فهم این موارد است : آیا کارآفرینی در زمینه آموزش عالی می تواند نیازهای مشخص هر رشته مشخص (منمصر) شود ؟ و آیا برنامه ی آموزشی می تواند مول این نیازها توسعه یابد؟

1.طراحی / متدولوژی / رویکرد : محققان ادبیات مربوط به توسعه مهارت ها را در جهت ایجاد یک مبانی تئوریک برای تشخیص اصول و رشته هایی که نیاز به الگویی اساسی دارد را مورد بررسی قرار دادند و نیز مواردی را که شامل مفاهیم موقتی مثل کارآفرینی می شود را ذکر کردند. سپس این تحقیق بر دو گروه دیگر از شرایط که منجر به فرصت های کارآفرینی با نیازهای مشخص در مدیریت افراد و قانون توانمندی ذهنی می شود تاکید می نماید . این بحث در ادبیات انگیزشی شغلی مطرح شده است. مصامبه ی نیمه از پیش تعیین شده (n=31) به افرادی که به طور تصادفی از سه گروه از دانشگاه تحقیقاتی امریکائی Land Grant انتخاب شده بودند ، مربوط می شود. اطلاعات مطالعاتی بیشتر نیز از ۵۸ پرسشنامه بدست آمد.

یافته ها : یافته های تحقیق در پارچوب مرفه ، صنعت یا مقوله های کار آفرینی بر مبنای فلاقیت مورد تأیید قرار می گیرد.

2. ارزش / مبدا : اگر چه این تمقیق یک بررسی توصیفی است ، اما این چارچوب ، مسیر

مشفصی را در فرآیندهای کار آفرینی مشفص می کند و کاربرد های مهمی برای سهامداران متفاوت دارد . برای مثال : طراهان برنامه آموزشی توانایی بیشتری در جهت فهم و درک تقاضاها و تنوع های چندگانه دارند. مفروضات اساسی (که اغلب آن موارد موجود را با انتقال تکنولوژی درگیر می کند) قادر به درک مراحل اولیه فرایند تجارت گرایی فوهند بود زیرا مبدعان بهتر آگاه و آماده فوهند شد. مذاکرات سهامدار (به فصوص آنهایی که در موسسات دولتی فعال هستند) واقعی تر فوهند بود.

واژگان کلیدی : کارآفرینان ، آموزش ، توسعه برنامه آموزشی ، خدمات مرفه ای

نوع مقاله : تمقیقاتی

مقدمه:

کار آفرینی یک مفهوم چند بعدی پیچیده است که در دوره های اخیر توجه به افراد زیادی

را به خود جلب کرده است (Davidsson and Wiklund, 2000; Low, 2001; Shane and Venkataraman, 1997)

(Venkataraman, 1997) می توان گفت که عنوان کار آفرینی و آموزش آن ، تعریف

وامد و مشفصی ندارد . (Fiet, 2002) در حالیکه اکثرا موافق هستند که کارآفرینان باعث

توسعه اقتصادی می شوند و نقش کارآفرینی باید ارزش گذاری شود و مورد توجه قرار گیرد اما

هنوز کارآفرینی برای فیلی از افراد نامفهوم است . دلیل این مساله می تواند این باشد که

معمولا واژه کارآفرینی مترادف و مربوط به آموزشگاه ها و محصلان بازرگانی است اما به طور

فزاینده ای به عنوان یک مسوولیت دانشگاهی تلقی می گردد. (Laukkanen,2000).

به طور تاریخی ، زمانی که دنیای کارآفرینی و آموزش بالاتر منتفی شد ، یک ارتباط دو طرفه بود که پدیده ای بر مبنای تکنولوژی و تجارت تلقی می شد. این ارتباط برای محققان ، مدیران ، سیاستگذاران و نیز فعالین عرصه ی صنعت پالش برانگیز و مساله برانگیز بود . در یک آموزش سطح بالایی که به سرعت تغییر می کند و نیز در عرصه ی رقابتی مرکز همه ی توجهات به سمت دانشگاه ها به عنوان عوامل ایجاد کننده ی کارآفرینی جلب شده است ، (Allen , Wong 2003).

اگرچه کار آفرینی هنوز نو پا و جدید است اما در اکثر زمینه های آکادمیک پدید آمده است (برای بررسی بیشتر مراجعه شود به Hills,1998;Katz,2003;Vesper,1990;Vasper and Garther,1997) . محققان کار آفرینی و معلمان آن توانسته اند بر مانعی که طی ۲۵ سال در برابر توسعه کار آفرینی وجود داشت فائق آیند.بفصوص (Laukkanen (2000,p.26 مطرح می کند که:

به عنوان یک نتیجه از رویکرد کارآفرینانه ، افراد زیادی کارایی اقتصادی و اجتماعی کار آفرینی را درک می کنند و این رشته به درجه بالاتری رسیده و منابع و مآخذ بیشتری از این رشته نسبت به گذشته وجود دارد.

تاسیس و ایجاد رشته کارآفرینی در زمینه مدارس (و از نظر سیاستگذاران ، موسسات آموزشی) یعنی پالش دیگر برای مرکز آموزشی کارآفرینی در زمینه ی موسسات آموزشی غیر بازرگانی می باشد.پیشنهاد شده است که روشهایی که استفاده می شده و نیز زمینه و مالت های ارائه آموزش

ناشی از مدیریت و علوم مدیریت متمایز باشد.

برای مثال با توجه به ایجاد آموزش کارآفرینانه ی اثربخش ، دانش آموزان نیاز دارند که با ابهامات و پیچیدگی ها مواجه شوند و روش هایی که برای ارائه برنامه های کارآفرینانه به کار برده می شوند باید شامل فعالیتهای تجربی و کار در بخش ها و شرکت های کوچک نیز باشد . (McCullen and Long,1987). این امر به دانشجویان کارآفرینی کمک می کند که بدانند چه کاری را چگونه انجام دهند و نیز طراحان برنامه آموزشی را که محدود هستند به چالش می کشد برای مثال توسط افراد مرفه ای که باید با شرایط بر اساس مهارت هایی که در موسسات مورد پذیرش هستند هماهنگ سازند و توجهی به محورهای کار آفرینانه ی موثر و نیز وظیفه آموزشی آن ندارند . این مساله چالشی بود که در ابتدا محققان ما را برانگیخت و ما را بر آن داشت تا سوالات تمقیق زیر را مطرح کنیم: ((آیا کار آفرینی می تواند در سطح آموزشهای بالاتر از طریق نیازهای هر رشته متمایز کرد؟)) و ((آیا برنامه آموزشی می تواند مول این نیازها توسعه یابد؟))

این مقاله به ترتیب زیر ارائه خواهد شد:

ابتدا ، ادبیات مربوط به توسعه مهارت ها مرور می شود . که شامل مبامث تئوریک که هدف آن تشفیص شرایطی است که نیاز به الگوی مشخص دارد ، نمی باشد نیز معرفی یک برنامه آموزشی منعطفی است که در بردارنده ی مفاهیم جاری مثل کار آفرینی می باشد. سپس تاکید بر دو گروه دیگر از نظم است که به فرصت های کارآفرینانه منجر می شود. با تمایز نیازها در مدیریت افراد و قانون سرمایه فکری . اطلاعات از طریق یک مطالعه توصیفی بدست آمده که به

معرفی چارچوب آموزش کارآفرینی نظم مدار می انجامد.

بازنگری ادبیات و اصطلاحات:

اگر چه بحث ما درباره ی اثربفشی آموزش کار آفرینی ادامه می یابد اما در کنار آن بحثی وجود دارد که مدارس بازرگانی بازرگانی به طور موثری آموزش کارآفرینی را ارائه می نمایند (Hynes, 1996). قوت واقعی برای تاثیر گذاری بر توسعه اقتصادی در حال حاضر در بفش مدارس غیر بازرگانی مطرح است بخصوص در قسمت های مهندسی و دیگر بفش های علمی. در این بفش هاست که این عقیده توسعه می یابد اما معمولا نادیده گرفته می شوند؛ نه به خاطر کمبود و فقدان شایستگی، بلکه بخاطر عدم آگاهی فرآیندی. با وجود سهل انگاری عمومی در توجه به منافع موجود در اهداف کارآفرینی برنامه ی آموزشی، فقدان مربیان واجد شرایط، منابع مالی محدود و سایر موارد دلایلی هستند که جزء عوامل محدود کننده از طرف افراد مرفه ای در زمینه ی برنامه ی تمصیلی به حساب می آیند.

بدون در نظر گرفتن تناقض مطرح شده، افراد مرفه ای نوعا از طریق این مطلب که آیا

آن ها با الگوی شفصی روبرو هستند یا نه، تقسیم بندی می شوند، برای مثال الگوئی مثل رویکرد فاص یا ویژه. این الگو از ویژگیهای معمول مشترک میان آن مشاغلی که قبلا مرفه ای تلقی می شوند، حاصل شده است. این رویکرد به دلیل لیست از ویژگیها باید بتوانند کسی را که "مرفه ای" می باشد را تفسیر نمایند. با وجود این بحث جاری و جریان متدولوژیک، این رویکرد تفسیری تاریخی بود که مشاغل موجود و جدید از آن برای شرایط مرفه ای و قضاوت درباره ی آن

ها استفاده می کردند. ویژگی هایی که در این ادبیات وجود دارند به طور خلاصه در زیر مطرح می

شوند 😊 (مجموع شود به Carr-saunders and

Wilson,1933;Daniels,1975;Barber,1963;Abbott,1988)

- فعالیت مرفه ای در یک ساختار مبهم دانش تئوریک می باشد.
- مرفه ها نیاز به یک دوره ی بلند مدت آموزش و اجتماعی کردن دارند.
- افراد مرفه ای توسط خدمات نوع دوستانه و ایده آل ، برانگیخته و انگیزه مند می شوند.
- عملکرد مرفه ای از طریق استفدام ، آموزش و استاندارد عمل ، سنجیده و کنترل می شود.
- گروه های آموزش های مرفه ای یک کد از عمل اخلاقی ایجاد می نمایند.

یک پیشم انداز دیگر ، یعنی رویکرد انحصاری شغلی ، که توسط وبر ارائه شد ، بیان داشت

که مرفه ها همگی به دنبال کسب کفایت اجتماعی جهت اطمینان از اینکه رقبا در سود شغل آن
ها دست نمی برند ، می باشد.

رویکرد منمصر به فرد شغلی درباره ی مرفه ها در تئوری های وبر درباره ی رقابت یافت شد که بیان

می داشت:

- گروه های مرفه ای شرایط بازار را بر مسب سلايق فود تنظیم می نمایند.
- کفایت شغلی از طریق کسب دانش مرفه ای بدست می آید.
- مرفه ها قانونا گروه های دارای امتیاز مخصوص به فود هستند.

دو نویسنده مربوط به یک کشور که درباره ی مرفه ها مطلب نوشته اند ، یعنی Carr-

Saunders و Wilson (1933) پیشنهاد کردند که مرفه ها ساخت های سازمان یافته ی

کارشناسی هستند که از دانش مبهم برای هر مورد خاص استفاده می کنند. آن ها سیستم های

ماهرانه ای از آموزش و ارائه همراه با آزمون و امتیازات ویژه نیز دارند.

مرفه ها معمولاً یک کد اخلاقی و یا رفتاری را مطرح و تقویت می نمایند. تا به حال دیگر

نویسندگان نیز تفسیرهای دیگری بر همین مبنا داشته اند . هر کدام از اینها نارسایی های خاص

خود را دارند . برای مثال ، Scott ، وظایف مرفه ای را وظایفی با کارهای کامل و منحصراً به فرد و

نیازمند به آموزش های بلند مدت می داند ا فارغ از سازمان در جهت یادگیری مجموعه مهارت ،

تکمیل سازد . آن ها بهترین مهارت و بیشترین تلاش خود را به کار می گیرند و نسبت به مرفه ی

خود وفادار باقی می مانند . کد اخلاقی مرفه ها بیشتر از آنکه جنبه ی حمایتی داشته باشد ، جنبه

ی اجتماعی دارد و فرد مرفه ای در بالاترین مقام خود قرار می گیرد.

افراد مرفه ای در زمینه ی کارآفرینی گروه منحصراً به فردی هستند که با توجه به قابلیت

مرفه ای خود که مربوط به رقابت در سطح بازار می شود ، دوره های آموزشی را بعد از تمصیلاً

رسمی خود می گذرانند . دکترها ، دندانپزشک ها ، دارو سازها ، مسابداران و وکلا گروه هایی هستند

که عموماً در دنیای غرب به عنوان افراد مرفه ای تلقی می شدند (رجوع شود

به . (Sorenson,1974;Wilensky;1964;Engel,1970 Sott,1969 ; Sorenson and)

فیلی از وظایف مرفه ای و برنامه های تمصیلی علمی امروزه طوری تدوین شده اند که اساس آن

ها دارای نظم و قانون می باشند ، به طوری که تعداد محدودی از این نظم عمل می نمایند) .

(Parrot,2004) :

(P1 موسسه مرفه ای این قوه و توان را دارد که مانع معرفی برنامه های کار آفرینی در قالب برنامه تمصیلی دانشگاهی شود تا این برنامه مجیم نشود . این مسئله می تواند از طریق کاهش برنامه های درسی مازاد بر برنامه های اصلی صورت گیرد.

(P2 از طریق شناسایی و گروه بندی مقرراتی که توسط موسسات مرفه ای تمت تاثیر قرار می گیرند ، تعیین برنامه تمصیلی که برای اعضای این گروه های مرفه ای مفید هستند و امکان کنترل و نگهداری شرایط بازار را برای آن ها فراهم می آورند نیز امکان پذیر است.

یک راه برای تفهیم تصمیمی که برای افراد در نظر گرفته می شود تا مسیر شغلی معین را دنبال کند ، استفاده از مدل انگیزش شغلی (Holland(1985 می باشد که نشات گرفته از مفاهیم (Roe(1951 است Roe (1951. بیان کرد که توسعه شغلی که از همان ابتدای کودکی آغاز می شود ، می تواند منعکس کننده ی بخش اصلی و اعظمی از شفصیت و علایق باشد که میزان آن بستگی به این مسئله دارد که فرد تا چه مد بر آن موارد تاکید و تمرکز می نماید. ۵- افراد شفصیت مدار به محیط دورنی افراد توجه می کنند در حالی که افراد شغلی-مدار توجه و انرژی خود را از دیگران به دنیای بی روح عقاید، چیزها و سمبل ها متمرکز می نمایند. ۶- بر اساس مطالعه ی Roe (1985) , Holland (1985 جامعه را به شش مدل مربوط به هم از انگیزش شغلی تقسیم می نماید : واقع گرا ، محقق، هنرمند، اجتماعی، اهل ریسک و سنتی.

این پارچوب پیشنهاد می کند که افراد به انتخاب شغلی انگیفته می شوند که هر یک از

ویژگی های این مدل را که با آن هماهنگ هستند را تقویت می نماید. برای مثال، یک فرد با

ویژگی ممقق، بدین صورت توضیح داده می شود.

علاقمند به وظایف علمی ، مسائل جزئی را ترجیح می دهد،ترجیح می دهد به تنهایی کار کند ، از مل پیمیدگی های فنی لذت می برد. " در حالی که ویژگی های یک فرد اهل ریسک بدین شرح است " "فیلی فوب مرف می زند ، رهبر و فروشنده ی فوبی است ، با انرژی است ، ماجرا جو است ، از تشویق لذت می برد ، قابلیت اجتماعی بالایی دارد ، آرزوهای بزرگی دارد ، مخالف با کارهای فکری است.

در ارتباط با این مدل Holland اظهار میدارد که این ویژگی ها ارتباط شش بعدی با هم دارند یعنی همانطور که در شکل ۱ مشخص می شود به موجب آن در کنار هم، یکدیگر را تقویت می کنند و موارد ی روی قطر مخالف و ضد هم هستند . همچنین این امکان وجود دارد که این شش گروه را به دو گروه اصلی طبقه بندی نمائیم : دنیای عقاید ، اشیا و سبیل ها در مقابل دنیای افراد ، مدیریت و سازمان ها.

شغل ها نیز ممکن است در این نوع از طبقه بندی مدل Holland وجود داشته باشند . برای مثال مهندسان به عنوان افراد (ممقق – واقع گرا) ، معلمان به عنوان افراد اجتماعی و مدیران افراد اجتماعی / فلاق در نظر گرفته می شوند . ترتیب های غیر تجاری که نیاز به همبستگی مرفه ای ندارند ، الگوی مشخص و معتبری ندارند به فصوص در موارد صنعتی . اگر چه دانشجویانی که این اصول را مطالعه می کنند اغلب فلاق و نوآور می شوند تا کارآفرین. این افراد نوعاً یا در بعد اجتماعی / فلاق این شش بعدی جای می گیرند یا در بعد کنجکاو / واقع گرا

. یک مسیر شغلی نوعی برای یک فرد فلاق می تواند این مسئله باشد که چگونه از شغل صنعتی و سنتی یک محصول یا خدمتی که سود آور باشد، ایجاد نماید . برای مثال یک فارغ التحصیل کشاورزی ممکن است دوباره به خانواده ی کشاورزی خود برگردد و روش های کشاورزی نوآور و جدیدی را جهت کار بهتر به خانواده ی خود معرفی کند . یا یک دانشجوی دارای مدرک گرافیک ممکن است یک مبنای پول (طرح روی اسکناس) برای خدمت ارائه کند. در طول زمان تحصیل خود در دانشگاه ، این افراد به سمت توسعه ی ایده های تولیدی / شغلی تشویق می شوند تا بتوانند خود را از نظر شغلی تامین نمایند و هدف نهایی ان ها یک شغل مدیریتی است ، آن ها به سمت گزینه ی ریسک بر نوآوری و خلق فرصت تشویق نمی شوند . بعد ها در شغل خود ، متی مدیریتی و کارافرینی ان ها به دنبال کسب آموزش های بیشتر مدیریتی و تجاری هستند. این برنامه ها به آن ها پارچوب وظیفه ای، مالی ، بازاریابی مفاهیم شفصیرا که معمولاً در شغلشان مفید هستند (Hynes , 1996) .

برای بقا در یک محیط کارافرینی نیاز به ابتکار ، تفکر و تشفیص فرصت می باشد و این

مفاهیم اغلب در مسائل مدیریتی سطحی انگاشته می شوند :

(P3امادگی کار افرینی برای مشاغل صنعتی باید شامل اهداف مناسبی باشند که از مشاغل

مرفه ای متمایز هستند .

(P4از طریق شناسایی و گروه بندی حالت هایی که در بردارنده ی مشاغل صنعتی می باشد ،

امکان تعیین برنامه ی تمصیلی که برای دانشجویان و شرکت هایی که به دنبال خدمات رسانی

ایده آل به این فارغ التحصیلان می باشند ، مفید می باشد ، وجود دارد.

دانشجویان غیر بازرگانی که یک شغل صرفاً تمقیقاتی را در پی می گیرند در گروه های

صنعتی و مرفه ای که قبلاً معرفی شده جای نمی گیرند . در انتخاب تمقیق به عنوان یک شیوه ی

زندگی / شغل ، این مسئله مورد توافق است که افراد یک سازگاری میان قوت ها و ضعف های

طبیعی خود و یک شغلی که با آن ویژگی ها هماهنگی دارد را پیدا کرده اند. این افراد به طور

طبیعی در بعد واقعی / کنجکاوی در مدل Holland جای می گیرند.

افراد آموزش دیده ی فنی که یک مسیر کارآفرینی را در پی می گیرند ، با چالش منمصر

به فردی مواجه می شوند به طوری که آن ها باید از یک سمت به سمت دیگر شش بعدی تغییر

کنند و به مهارت های شغلی / کارآفرینی مدل ریسک پذیری برسند . آن ها باید تناقض فزاینده

میان دنیای ممدود و اختیاری عقاید و سببل ها و نظم بیشتر و نیز دنیای افراد ، مدیریت و

سازمان ها اداره نمایند .

مدل انگیزشی شغلی در شناسایی مهارت هایی که یک شفص آموزش دیده ی فنی

بدست می آورد یا با آن در طول دستیابی به کارآفرینی آشنا می شود ، مفید می باشد .

همچنین اظهار می داریم که افراد در این گروه ها تمایل دارند که قبل از بازنشستگی

نتیجه ی زممات خود را ببینند .

(P5آمادگی کارآفرینی برای حالت های فلاقانه (حالت هایی که در بر دارندهی تمقیق علمی یا

طرامی ممصول جدید می شود) باید ملزومات مناسبی جدای از آنچه که برای مرفه ها و مشاغل

صنعتی لازم می باشد را در برگیرد.

در ابتدا ، ما وامد هایی را که در یک دانشگاه تحقیقاتی یعنی American land Grant

Research جز وامد های اصلی بودند را بررسی کردیم . همچنین اطلاعات ثانویه ای که شامل

برنامه ی تمصیلی از ۱۰ برنامه ی مهندسی / کارآفرینی بودند نیز جمع آوری و آزمون شوند . اما

در این نتایج مطرح نگردیدند .

یک طرح مصامبه نیز ایجاد شد که به بیان موارد زیر پرداخت:

- ایجاد مسیرهای شغلی افراد در محیط دانشکده.
- در نظر گرفتن فرصت ها برای اینکه بتوان در هر رشته یک کارآفرین باشیم.
- انواع ریسک های کارآفرینی که توسط افراد در آن نظم و شرایط آغاز می شود.
- انواع مهارت های کارآفرینی که برای آن افراد مورد تقاضا بودند.(پیوست ۱)

سپس اکثر حالات و شرایط توسط سه نویسنده در سه سطح طبقه بندی شدند:

مرفه ، صنعت و مالاتی که بر اساس نوآوری هستند . سه ویژگی مضامه پذیر اصلی که به

طور جهانی در فرآیند کارآفرینی وجود دارند (اندازه سازمانی ، میزان منابع انسانی ، ملزومات

منابع مالی و ماهیت موانع شرکت) برای هر مقوله در جدول ۱ ، مطرح شده اند.

جدول شماره ۱: اصول طبقه بندی شده به وسیله ی فاکتورهای فرآیند کارآفرینانه

برای مطالعه تجربی اصطلاحات بالا ، مامصامبه های مشابهی را با افرادی که به طور تصادفی از سه گروه : سرپرستان ، برنامه و تجهیزات ، کارآفرینان علمی / صنعتی و دانشجویان ، انتخاب شده بودند را ترتیب دادیم . در مجموع ۳۱ مصامبه گرفته و نیز اطلاعات مطالعاتی دیگر از 58 پرسش شونده بدست آمد . اطلاعات کیفی برای حالات متفاوت توسط ۲ محقق بررسی مفهومی شدند.

نتایج:

ما برای طبقه بندی شرایط به چهارچوب مرفه ای ، صنعتی یا مخاطرات کارآفرینی بر اساس نوآوری ، حمایت تمقیقاتی یافتیم . بیان داشتیم که کارآفرینی برای اولین گروه اساسی حالت مرفه ای (برای مثال داروساز ، دامپزشک ، مسابداران و روانشناسان و ...) در یک چهارچوب کاربردی آموزش و ارائه می شود . طوری که فارغ التمصیلان جدید در رشته ی تخصصی خود به طور عملی کار کنند قبل از آنکه شغل مستقلی برای خود بیابند . ما دریافتیم که فارغ التمصیلان در گروه دوم که شامل کار آفرینی عملی در مقوله های صنعتی می باشند (مثل بازاریابی ، مالی ، علوم کامپیوتر ، مشاوره و ...) ، باید با فرصت های کار آفرینی دست و پنجه نرم کنند و در یک صنعت تلاش کنند مطالعات خود را در زمینه ی کار آفرینی افزایش دهند.

گروه سوم این تقسیم بندی یعنی افرادی که در زمینه های مبتنی بر نو آوری تمصیل می کنند نیاز به حمایت ذهنی و آموزش و مطالعه امکان سنجی بیشتری دارند در مالیکه به بازاریابی و فراگیری فروش و بازاریابی همانند سه گروه دیگر نیاز دارند.

برای استفاده از این الگو ، هر گروه توسط مصامبه کنندگان ، پرسش شوندگان تمقیق و محققان ارزیابی شدند تا بهترین هماهنگی بر اساس اکثریت مضاطرات ایجاد شده توسط افراد در هر گروه ، پدید آید . تنها چند موردی که فارغ التمصیلان تمایل به مضاطره ی نو آورانه و مبهم صنعتی داشتند ، مسئله ساز بودند. این حالات در گروه بندی جای گرفتند که اکثریت مضاطراتی را که توسط فارغ التمصیلان آن زمینه آغاز شده بود را در بر داشتند . سپس این حالات با هم گروه بندی شدند و پاسخ ها برای ثبات بیشتر بررسی شدند . پاسخ ها در جدول II به تفصیل آورده شدند .

جدول شماره ۲ : پاسخهای طبقه بندی شده به وسیله ی اصول

این پاسخ ها بیان می دارند که :

- زمینه ها و حالات مرفه ای یک فرصتی را برای آغاز مضاطره ی آن ها بعد از ۱۵ سال فعالیت ایجاد می کند نه اینکه مستقیما و درست بعد از فارغ التمصیلی . این مسئله در مورد مسابدران قوت بیشتری دارد (یعنی تا ۱۳ درصد) و در دندانپزشکان مدود ۱۰۰ درصد را شامل می شود.
- دانشجویان در رشته های صنعتی این گونه بوده اند که تقریبا ۱۲ درصد همکلاسی هایشان بلافاصله بعد از فارغ التمصیلی مشغول به کار شدند (۸ درصد در زمینه های دیگر و ۴/۳ درصد در زمینه ی رشته ی تمصیلی فود).

•تفمین زده شده که دانشجویان در رشته های فلاقیت ممور ، مدودا ۱۴ درصد همکلاسی هاییشان بلافاصله بعد از فارغ التمصیلی مشغول به کار شدند (۸/۹ درصد در سایر زمینه ها و ۵/۳ درصد در رشته ی خود).

•فارغ التمصیلان فلاقیت ممور و صنعتی بدین گونه بوده اند که فرصت آغاز کار آن ها بعد از ۱۵ سال از فارغ التمصیلی افزایش می یابد (از ۲ درصد به ۲/۵ درصد همه ی فارغ التمصیلان در رشته های خود.)

در نهایت بر اساس اظهاراتی که در طی این مصامبات جمع آوری شد ، از پرسش شونندگان تمقیق ، درفواست شد که مهارت هایی را که یک کارآفرین باید دارا باشد را ذکر کنند . ۵ مهارت اولیه به این صورت رده بندی شدند.مهارت های ۱ یا ۲ (فیلی مهم) بررسی شدند و نتایج در جدول III درج شدند.

جدول شماره ۳ : مهارتهای موردنیاز طبقه بندی شده بر اساس پاسفهای گروه ها

این نتایج بیان می دارند که در نیازهای گروه های متفاوت تغییراتی وجود دارد . رشته های مرفه ممور به دنبال افراد در زمینه های مدیریت ، مسابرداری و مالی ، فروش و بازاریابی و استراتژیک می باشد . رشته های صنعت ممور که گروه وسیعی از این تقسیم بندی را شامل می شود ، نیاز به افراد با مهارت های مدیریتی ، بازاریابی /فروش / استراتژی و مهارت های ارتباطی می باشد.

رشته های فلاق ممور و مفاطرات کا آفرینی با توجه به اندازه های کوچکتر سازمانی و

استراتژی های کوتاه مدت به دنبال بررسی های امکان سنجی و حمایت دارایی های ذهنی ، توسعه
زنجیره ی تامین و فروش و بازاریابی و آموزش و فراگیری مسابرداری و مالی می باشند . براساس
نتایج تحقیقاتی فوق و اطلاعات حاصل از مصاحبه ، ما یک برنامه ی تمصیلی پیشنهادی به ترتیب
ذیل ارائه می دهیم:

چارچوب برنامه ی تمصیلی پیشنهادی:

با محدود کردن و در نظر گرفتن سافتار برنامه و بر اساس نتایج جدول بندی شده فوق ،
ما به این نتیجه رسیدیم که یک نیاز واقعی به برنامه ی تمصیلی کارآفرینی به صورت زیر وجود
دارد:

- نیازهای منمصر برنامه ی تمصیلی هر سه گروه در نظر گرفته شود.
- تاثیر برنامه ی آموزشی کمی در شرایط وامد باشد تا به تعداد بیشتری از دانشجویان فرصت داده شود که به اطلاعات مرکزی دسترسی داشته باشند (تقاضای بیشتر از طریق هزینه ی کمتر در زمان و شهریه وجود دارد اما ارزش بیشتر در دوره های مربوط می باشد).
- کمترین میزان وامد و وامدهای فوق برنامه باید برای دانشکده ی بازرگانی باشد اینکار را می توان از طریق تقسیم وامدهای لازم در طی دوره انجام داد.
- برای توسعه ی مهارت های ارتباطی برای هر رشته نیازهای اساسی مشترک را در نظر بگیریم.

بنابراین ، پیشنهاد می کنیم که واحدهای زیر در این برنامه آموزشی وجود داشته باشد:

• فروش و بازاریابی کار آفرینی . این واحد در بردارنده ی استراتژی هایی می شود که توسط

کارآفرینان به کار برده می شوند تا شبکه ی توزیع محصولات و خدمات خود را برای اجرا و بررسی بازار و فروش گسترش و ایجاد نمایند. این واحد مربوط به چالش های موجود در مسیر کاهش هزینه بازاریابی و عدم وجود مارک تجاری (برند) در مراحل اولیه فروش می باشد . سر فصل های این واحد عبارتند از : بازاریابی فودمهورانه ، تبلیغات و ارتباطات و بهینه سازی زنجیره ی تامین .

• مدیریت منابع مالی کارآفرینی . این واحد شامل سر فصل هایی درباره ی مسابرداری و مالی می

باشد تا کارآفرینان را برای مرحله ی نفست کار آماده سازد . محتوای این واحد منعکس کننده ی

ماهیت بمرانی مسابرداری است اما می تواند به فوبی تشفیص دهد که آیا برای کار مسابرداری

است اما می تواند به فوبی تشفیص دهد که آیا برای امر مسابرداری نره افزارهای این رشته

راقت بفتشد و یا یک مسابدار استفدام کند . سر فصل های جدید مالی شامل : پیش بینی مالی ،

منابع سرمایه گذاری ، ارزشیابی مخاطرات جدید ، تعاملات مالی و برداشت مخاطرات می باشد .

• بررسی و مطالعات امکان سنجی و حمایت از توانایی ذهنی : این واحد اصول طرامی و معرفی

ممصول ، مطالعات امکان سنجی و حمایت توانایی ذهنی را شامل می شود . دانشجویان در این

واحد تفصصهای تجاری را برای ایده ی مصصول خود ، طرامی بهتر مصصول خود ، بررسی مقدماتی

زمینه ی تجاری توسعه می بفتشد و درباره ی توسعه ی زنجیر ی تامین ، ایجاد مق امتیاز ، قوانین

علائم و مق کیی رایت می آموزند تا حمایت دارایی ذهنی مناسبی را بتوانند ارائه نمایند .

• شناخت فرصت و استراتژی . این واحد شامل فرآیند و چارچوبهایی برای ایجاد یک استراتژی

شغلی ثانویه و ارزیابی فرصت های تجاری می باشد. این واحد برای طیف وسیعی از افراد می باشد

که به کارآفرینی علاقمند هستند اما برنامه تجاری فاصی را مدنظر ندارند. این وامد شامل شناخت فرصت ، نیروهای بازار ، جمع آوری اطلاعات صنعت ، بررسی و امکان سنجی طرح تجاری ، توسعه زنجیره ی تامین و مشارکت تجاری می باشد.

به علاوه ، براساس نیازهای هر رشته که قبلا ذکر شدند ، پیشنهاد می شود که گروه بندی وامدها به صورتی باشد که در جدول IV ارائه شده است.

جدول شماره ۴ : دوره های گروه سازی

نتایج و کاربردها:

- ما یک چارچوب آموزشی منظم ارائه کردیم که مسیر مشخصی را در فرآیندهای کار آفرینانه در پی می گیرد. این چارچوب ، کاربردهای مهمی را برای افراد دست اندر کار دارد مثل:
- طراحان برنامه ی آموزشی قادر خواهند بود ، درک بهتری از تقاضا و تنوع شرایط در رشته های پندگانه داشته باشند.
- مفروضات اصلی (اغلب در انتقال تکنولوژی وجود دارند) را می توان به مراحل اولیه فرایند تجاری شدن موهول کرد زیرا نوآوران بهتر آگاه و آماده می شوند.
- مذاکرات دست اندرکاران (بخصوص آن هایی که در موسسات دولتی فعالیت می کنند) ، موثرتر و واقعی تر خواهد شد چرا که در طول زمان "درک بازار" پیدا می کنند.

دانشجویان (کارآفرینان فردا) بهتر قادر خواهند بود که برای یک شغل کارآفرینانه برنامه ریزی کنند .

References

- Abbott, A. (1988), *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*, University of Chicago Press, Chicago, IL.
- Allen, K. and Wong, P.K. (2003), "Technology spin-offs from Pacific Rim Universities: entrepreneurial context and economic impact", paper presented at the Babson Kauffman Entrepreneurship Research Conference, Babson College, Boston, MA, June.
- Barber, B. (1963), "Some problems in the sociology of professions", *Daedalus*, Vol. 92 No. 4, p. 672.
- Carr-Saunders, A.M. and Wilson, P.A. (1933), *The Professions*, The Clarendon Press, Oxford.
- Daniels, A.K. (1975), "Professionalism in formal organizations", in McKinlay, J.B. (Ed.), *Processing People: Cases in Organizational Behavior*, Holt Rinehart and Winston, New York, NY.
- Davidsson, P. and Wiklund, J. (2000), "Levels of analysis in entrepreneurship research: current research practice and suggestions for the future", *Entrepreneurship*

Theory and Practice,

Vol. 25 No. 4.

Dingwall, R. and Lewis, P. (Eds) (1983), *Sociology of the Professions: Lawyers, Doctors, and Others*, Macmillan, London.

Engel, G.V. (1970), "Professional autonomy and bureaucratic organization", *Administrative Science Quarterly.*, Vol. 15, pp. 12-21.

Fiet, J. (2002), *The Systematic Search for Entrepreneurial Discoveries*, Quorum Books, Westport, CT.

Hill, R.E. and Collins-Eaglin, J. (1985), "Technical professionals, technical managers and the integration of vocational consciousness", *Human Resource Management*, Vol. 24 Nos 2, Summer, pp. 177-89.

Hills, G.E. (1998), "Variations in university entrepreneurship education: an empirical study in an evolving field", *Journal of Business Venturing*, No. 3, pp. 109-22.

Holland, J.L. (1985), *Making Vocational Choices*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ.

Discipline Course 1 Course 2 Course 3

Profession-based Entrepreneurial
marketing and sales

Entrepreneurial
management

Entrepreneurial financial
resource management

Industry-based Entrepreneurial
marketing and sales

Entrepreneurial
management

Strategy and opportunity
recognition

Invention-based Entrepreneurial
marketing and sales

Feasibility analysis and
intellectual property
protection

Entrepreneurial financial
resource management Table IV.

Course groupings

JMD

25,1

50

Hynes, B. (1996), "Entrepreneurship education and training – introducing
entrepreneurship into
non-business disciplines", Journal of European Industrial Training, Vol. 20
No. 8, pp. 10-17.

Katz, J. (2003), "The chronology and intellectual trajectory of American
entrepreneurship
education: 1876-1999", Journal of Business Venturing, Vol. 18 No. 2, p.
283.

Laukkanen, M. (2000), "Exploring alternative approaches in high-level
entrepreneurship
education: creating micro-mechanisms for endogenous regional growth",

- Entrepreneurship and Regional Development, Vol. 12, pp. 25-47.
- Low, M. (2001), "The adolescence of entrepreneurship research: specification of purpose",
Entrepreneurship Theory and Practice, Vol. 25 No. 4.
- McMullen, W.E. and Long, W.A. (1987), "Entrepreneurship education in the nineties", Journal of Business Venturing, No. 2, pp. 261-75.
- Parrot, K. (2004), in conversation with Senior Advisor Oregon State University College of Pharmacy, April.
- Roe, A. (1951), "A psychological study of physical scientists", Genetic Psychology Monographs, No. 43, pp. 121-235.
- Roe, A. (1952), The Making of a Scientist, Dodd, Mead & Company, New York, NY.
- Scott, W.R. (1969), "Professional employees in a bureaucratic structure: social work", in Etzioni, A. (Ed.), The Semi-professions and Their Organization, Free Press, New York, NY.
- Shane, S. and Venkataraman, S. (2000), "The promise of entrepreneurship as a field of research", Academy of Management Review, Vol. 25 No. 1, pp. 217-26.
- Sorenson, I.E. and Sorenson, T.L. (1974), "The conflict of professionals in bureaucratic organizations", Administrative Science Quarterly, Vol. 19, pp. 98-106.
- Timmons, J. and Spinelli, S. (2004), New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21st Century, 6th ed., McGraw-Hill Irwin, New York, NY.

- Venkataraman, S. (1997), "The distinctive domain of entrepreneurship research: an editor's perspective", in Katz, J. and Brockhaus, R. (Eds), *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence, and Growth*, Vol. 3, Elsevier, New York, NY, pp. 119-38.
- Vesper, K. and Gartner, W. (1997), "Measuring progress in entrepreneurship education", *Journal of Business Venturing*, Vol. 12 No. 5, p. 403.
- Vesper, K.H. (1990), *Entrepreneurship Education – 1990*, Babson College for Entrepreneurial Studies, Wellesley, MA.
- Wilensky, H.L. (1964), "The professionalization of everyone?", *American Journal of Sociology*, Vol. 70 No. 2, pp. 137-58.