

## بررسی تاثیر آموزش کارآفرینی بر توانمندسازی توان یابان موسسه نیکوکاری رعد الغدير

دکتر غلامعلی سرمد<sup>۱\*</sup>، ساناز مظاهری<sup>۲\*\*</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر به بررسی تاثیر آموزش کارآفرینی بر توانمندسازی توان یابان موسسه نیکوکاری رعد الغدير می پردازد. روش این پژوهش از نوع توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری آن را کلیه توان یابان موسسه نیکوکاری رعد الغدير شهر تهران به تعداد ۱۸۰ نفر تشکیل می دهند. از جامعه آماری یاد شده بر اساس جدول مورگان تعداد ۱۳۰ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته ۳۰ سوالی ۵ گزینه ای استفاده شد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظریات چندمتخصص امور توان یابی و همچنین عده ای از مدرسان دوره های آموزش کارآفرینی به توان یابان مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با آزمون ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵۳ به دست آمد. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون خی ۲ استفاده شد و نتایج نشان داد که از دیدگاه توان یابان آموزش کارآفرینی بر توانمندسازی، خود شناسی، روابط انسانی، خلاقیت، یادگیری، برنامه ریزی، اشتغال، امید زندگی و رشد فکری موثر است.

**واژگان کلیدی:** آموزش کارآفرینی، توانمندسازی، خودشناسی، روابط انسانی، خلاقیت، یادگیری، برنامه ریزی، اشتغال، امید زندگی و رشد فکری موسسه نیکوکاری رعد الغدير.

۱. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، گروه علوم تربیتی، رودهن، ایران  
۲. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، گروه علوم تربیتی، واحد رودهن، رودهن، ایران

## مقدمه

در گذشته به علت عدم پیچیدگی جوامع و نیز محدود بودن نیازها و نوآوری‌ها کارکردهای سازمان معمولاً ساده بود و هرکس می‌توانست با صرف زمانی محدود، خود را برای تصدی شغل آماده کند. در دنیای امروز به دلیل گسترش علوم و فنون و متنوع شدن رشته‌های علمی احراز آمادگی برای تصدی یک شغل به آسانی گذشته نیست، در این میان بحران بیکاری به عنوان یک مشکل اساسی فراروی افراد مختلف از جمله توان یابان می‌باشد. به علاوه حتی اگر فردی برای شغلی آمادگی داشته باشد، با توجه به پیشرفت روزافزون و لحظه به لحظه علوم و فنون، هر روز باید دانش و مهارت‌های خود را نو و تازه گرداند و این ممکن نیست مگر با آموزش مداوم و مستمر. بی تردید آموزش در زندگی بشر امروز اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ چرا که آموزش، سازندگی، بهبود و تعالی انسان را به همراه دارد (طاهری، ۱۳۷۷، ص ۲۹).

آموزش همواره به عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مد نظر بوده و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی واحد هر سازمانی است. به نظر می‌رسد یکی از مسائلی که باعث بهبود عملکرد و مهارت و ایجاد خلاقیت و نوآوری در کارکنان می‌گردد، آموزش، خصوصاً آموزش کارآفرینی است. آموزش کارآفرینی یکی از سریع‌ترین و مفیدترین اقدامات آموزشی است که عهده دار ارتقای سطح علمی، کاربردی و کیفی کارکنان شود.

از آنجا که در فرآیند آموزش از جمله آموزش کارآفرینی به توان یابان، اولین گام تعیین نیازهای آموزشی است تا برنامه‌های آموزشی منطبق با اهداف آموزشی طی شود و سرمایه‌های انسانی و مالی فراوان به هدر نرود، باید نیازسنجی، که تعیین نیازها و اولویت‌های آن‌ها در آموزش است، مورد توجه و پردازش بیشتر قرار گیرد. به‌طور معمول گفته می‌شود، آموزش می‌تواند تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و رفتار اجتماعی و سازمانی را برای توان یابان در برداشته باشد. باید توجه داشت که انتخاب آموزش مناسب و اثربخش یکی از بزرگ‌ترین سرمایه گذاری‌ها در طول مدت زندگی توان یابان می‌باشد و می‌تواند تاثیر بسیار چشمگیری بر کیفیت زندگی آنان در زمان حال و آینده داشته باشد. جالب این که بر خلاف برخی سرمایه گذاری‌ها در طول زمان ارزش خود را از دست می‌دهند، اما سرمایه گذاری آموزشی با مزین شدن به زیور تجربه روز به روز ارزشمند تر می‌شود.

از اهداف یادگیری و آموزش توان یابان، بالابردن کیفیت زیستن و از نظر اجتماعی، همزیستی و در نهایت خودشکوفایی و خلاقیت است. همچنین، مهارت‌های آموزشی در زندگی اجتماعی توان یابان از بروز آسیب‌های فردی در آنان جلوگیری می‌کند و با ایجاد نگرش‌های اصولی و علمی در انتخاب بهترین شیوه برای انجام دادن بهتر هر کاری، نقش مؤثر و مثبتی دارد. سابقه مفهوم کارآفرینی در دانش امروزی به دو بیست سال پیش برمی‌گردد. اولین کسی که این مساله را مطرح کرده، فردی به نام کانتیلون<sup>۱</sup> بود. بعدها این واژه دست خوش تعاریف

جدیدی شد و ترجمه آن در ایران به معنای کسی است که زیر بار تعهد می‌رود (احمدپورداریانی، ۱۳۷۸، ص ۴).  
واژه کارآفرینی از کلمه entrepreneurship (به معنای متعهد شدن) مشتق شده؛ ضمن این که از زبان فرانسوی به دیگر زبان‌ها راه یافته است. همچون سایر واژه‌های رایج در علوم انسانی، کارآفرینی نیز تعریف واحدی ندارد و برای آن تعاریف متعددی ارائه شده که تفاوت‌های قابل توجهی بین آن‌ها مشهود است. تعریفی از کارآفرینی که تقریباً شامل همه تعریف‌های ارائه شده باشد، عبارت است از «فرایندی که فرد با ایده‌های نو و خلاق و شناسایی فرصت‌های جدید و با بسیج منابع مبادرت به ایجاد کسب و کار و شرکت‌های نو، سازمان‌های جدید و نوآور و رشد یابنده نموده و توأم با پذیرش مخاطره و ریسک است و به معرفی محصول یا خدمات جدیدی به جامعه منجر می‌گردد» (احمدپورداریانی، ۱۳۷۸، ص ۴).

چند تعریف دیگر کارآفرینی بدین شرح است:

۱- کارآفرینی فرایند خلق محصول با ارزش افزوده با استفاده از زمان و تلاش و کوشش مورد نیاز و ضروری همراه با ریسک پذیری مالی، روان شناختی و اجتماعی در جهت دستیابی به پاداش‌های مادی و رضایت فردی است (هیس ریچ<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲، ص ۶۷).

۲- کارآفرینی عبارت است از اقدام به کارهایی که در شرایط عادی و به شکل تجارب روزمره انجام نمی‌گیرد. در حقیقت، پدیده‌ای است که به طور اساسی تحت تاثیر ابعاد وسیع تری از جمله روان شناسی، مدیریت و علوم اقتصادی قرار می‌گیرد (یداللهی فارسی، ۱۳۸۳، ص ۸۶).

۳- کارآفرینی فرایندی است که به ایجاد رضایتمندی یا تقاضای جدید منجر می‌گردد. کارآفرینی عبارت است از فرایند ایجاد ارزش از راه تشکیل مجموعه منحصر به فردی از منابع به منظور بهره‌گیری از فرصت‌ها (احمدپورداریانی، ۱۳۷۸، ص ۴).

۴- پیتر دراکر<sup>۲</sup> کارآفرینی را به معنای جستجوی دائمی برای تغییر و واکنش در برابر آن و بهره‌برداری از آن به عنوان یک فرصت بیان می‌کند (مریدی، ۱۳۷۹، ص ۵۰).

۵- کارشناسان، کارآفرینی را فراگرد شکار فرصت‌ها به وسیله افراد بدون در نظر گرفتن منابع موجود در اختیار آن‌ها، می‌دانند (تیمونز<sup>۳</sup>، ۱۹۹۰، ص ۸).

کارآفرینی، توانایی ایجاد و ساخت یک دیدگاه از هیچ است. کارآفرینی اساساً یک عمل خلاقانه انسانی است. این دیدگاه مستلزم خطرپذیری حساب شده، شخصی و مالی است. کارآفرینی همچنین شامل توانایی ساخت یک تیم اقتصادی، فن استفاده از فرصت‌هایی که دیگران آن را آشوب و نابسامانی تلقی می‌کنند و نحوه یافتن و کنترل آن‌ها است (ناظم و عباسی، ۱۳۸۴، ص ۴۶۰).

1. Hisrich  
2. Drucker  
3. Timmons

یکی از تعاریف کامل و جامع از کارآفرینی توسط شومپتر<sup>۱</sup> ارائه شده است. وی در کتاب خود تحت عنوان تئوری توسعه اقتصادی بین مفهوم واژه نوآوری و اختراع تفاوت قائل شده و نوآوری را استفاده از اختراع برای ایجاد یک محصول یا خدمت تجاری می‌داند به اعتقاد او نوآوری عامل اصلی ایجاد ثروت و ایجاد تقاضاست. بنابراین، کارآفرینان مدیر، مالکانی هستند که با راه اندازی یک واحد تولید تجاری از اختراع بهره برداری می‌کنند. اگر موفق شوند برای خود ثروت و برای دیگران اشتغال ایجاد می‌کنند و موفقیت آن‌ها ناشی از توانایی خودشان است نه مالکیت زمین و سرمایه. همچنین معتقد است که نوآوری ها، تقاضای جدید ایجاد می‌کنند و کارآفرینان، نوآوری‌ها را به بازار می‌آورند و محصولات و خدمات جدید تر بازار موجود را تخریب و بازار جدیدی ایجاد کنند، او این فرایند را تخریب خلاق می‌نامد (جهانیان، ۱۳۸۴، ص ۲۷).

تا به حال ویژگی زیادی در خصوص کارآفرینان بیان شده است. ضمناً همه کارآفرینان در صفات فردی یکسان نیستند، اما ویژگی‌های عمومی در آن‌ها وجود دارد که عبارتند از:

- خلاقیت و نوآوری
- هدف گرایی
- خطرپذیری
- فرصت گرایی و فرصت شناسی
- آینده نگری و دوراندیشی
- انعطاف پذیری
- اهل کار و عمل
- اعتماد به نفس و خودباوری
- واقع بینی (سعیدی کیا، ۱۳۸۲، ص ۴۶).

## آموزش کارآفرینی

امروزه به علت افزایش گرایش افراد، به خصوص جوانان به انجام فعالیت‌های کارآفرینانه، آموزش کارآفرینی به موضوع مهمی در مجامع علمی و غیرعلمی تبدیل شده است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که مهم ترین عامل موثر در حرکت کارآفرینی از قوه به فعل، بروز روحیه کارآفرینی در افراد از طریق آموزش است و مناسب ترین محیط برای پرورش کارآفرینان، محیط‌های آموزشی است، همان طور که گفته شد عامل انسانی، مهم ترین جنبه کارآفرینی بوده، آموزش عامل انسانی در روند پیشرفت کارآفرینی تاثیر بسزایی داشته و دارد. آموزش کارآفرینی

روندی است که از دهه ۱۹۶۰ با فعالیتهای مک کلاند<sup>۱</sup> با آموزش بازرگانان هندی آغاز شد و از اوایل دهه ۱۹۸۰ تاکنون به آن توجه بسیار جدی شده است (غلامی کوتنایی، ۱۳۸۲، ص ۶۵).

### آموزش مهارت‌های کارآفرینی

آموزش مهارت‌های کارآفرینی، یکی از جوانب مهم در گسترش کارآفرینی است. یک ایده نوبه تنهایی نمی تواند فرد را به یک کارآفرین تبدیل نماید؛ چرا که ایجاد و اداره یک کسب و کار جدید، نیاز به مهارت‌های خاصی دارد. به طور کلی اهداف مورد نظر در آموزش کارآفرینی عبارت است از :

#### تحریک انگیزه‌ها :

یکی از اهداف آموزش و ترویج کارآفرینی، تحریک انگیزه‌ها در افرادی است که دارای خصوصیات کارآفرینانه باشند. تحریک انگیزه‌ها از قبیل میل به کسب ثروت، توفیق طلبی، استقلال طلبی و مانند آن‌ها موجب می شود تا فرد در مسیر کارآفرینی قرار گیرد.

#### پرورش انگیزه‌ها :

برخی از افراد در محیط‌هایی پرورش می یابند که زمینه برای تحریک انگیزه‌ها و پرورش ویژگی‌های آنان فراهم است، اما بیشتر مردم در چنین محیط‌هایی قرار ندارند. با وجود این ایجاد انگیزش و پرورش ویژگی‌ها از طریق برنامه‌های آموزشی برای آن‌ها لازم است. این ویژگی‌ها مواردی همچون آموزش تفکر خلاق، بالا بردن ریسک‌پذیری، بالا بردن قدرت تحمل ابهام، دادن اعتماد به نفس، فرصت‌شناسی، دادن اطلاعات را شامل می‌شود.

#### آموزش مهارت‌ها :

این آموزش سه بعد را در برمی گیرد: قبل از شروع به کار، در هنگام شروع کار و تا مدت‌ها بعد از آن که کار آغاز شود، زیرا فرد کارآفرین باید چگونگی راه‌اندازی کسب و کار و مراحل آن، چگونگی انجام کار گروهی و مهارت‌های ارتباطی و نظایر آن را بیاموزد. در زمان راه‌اندازی باید در زمینه مسائل مالی، شناخت بازار، اصول مدیریت، بیمه، اقتصاد، قانون کار و امور حقوقی آگاهی و تبحر لازم را کسب نماید. توانایی مدیریت توسعه و رشد، یافتن شیوه‌های جدید، رقابت و حفظ موقعیت در بازار، یافتن بازارهای جدید نیز از جمله مهارت‌های مورد نیاز کارآفرین بعد از راه‌اندازی کسب و کار است (احمدپورداریانی، ۱۳۷۸، ص ۴۶).

### ویژگی‌های یک برنامه آموزش موفق کارآفرینی

تحلیل برنامه‌های آموزش کارآفرینی نشان می‌دهد که در طراحی یک برنامه موفق باید به نکات مختلفی توجه شود. برخی اظهارنظرها در این زمینه به شرح زیر است:

معیارگزینش شرکت کنندگان استعداد تجاری آنان باشد.

قبل از شروع دوره، اقداماتی برای آگاه سازی و ایجاد انگیزه صورت گیرد.

حتی المقدور در تدریس دوره‌ها به جای دانشگاهیان از مربیانی که دارای تجربه کسب و کار هستند، استفاده شود.

برنامه باید جهت گیری کاربردی داشته باشد و از مثال‌های مختلف استفاده کند.

همزمان و بعد از پایان دوره به شرکت کنندگان برای انجام پروژه هایشان مشاوره و راهنمایی فردی ارائه شود.

در کلاس‌ها، رویدادهای قطعی توسط کارآفرینان واقعی ارائه شود.

کارآفرینانی که داری بهترین پروژه‌ها هستند، توسط مدیران با تجربه هدایت و راهنمایی شوند.

برای هر پروژه، خدمات پشتیبانی در زمینه تحقیقات بازار ارائه شود.

شرکت در دوره منوط به ارائه یک ایده کسب و کار باشد (پاسارگادی، ۱۳۷۸، ص ۵۴).

چالش‌ها و دغدغه‌های امروزی این واقعیت را آشکار می‌سازد که زمان آن فرا رسیده تا به توانمندسازی منابع انسانی با مفهوم ارتقای دانش و مهارت به طور حرفه‌ای و نظام مند توجه گردد. از این رو، توانمندسازی تاثیر دوطرفه و توزیع چندگانه قدرت است. توانمندسازی، تسهیم مسئولیت است. توانمندسازی، حیاتی و انرژی زا، جامع، فراگیر و مکرراتیک (مردم سالار) است. توانمندسازی افراد را قادر می‌سازد تا از توانایی‌ها، ظرفیت‌ها و استعدادهای خود بهره ببرند. همچنین انجام وظایف را تسهیل می‌کند، در یادگیری و آموزش سرمایه گذاری می‌شود، شور و نشاط و جسارت را به افراد تزریق می‌کند، و ارتباطات موثر را ایجاد کرده، اطلاع رسانی، هدایت و مربی گری می‌کند (مورل و مردیت<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰، ص ۵۳).

توانمندسازی دادن حس اعتماد، انرژی، تعهد، مسئولیت و غرور به افراد در کارشان است. توانمندسازی در سازمان‌های امروزی اصل حیاتی است که میزان آن به میزان تفویض اختیار وابسته است (ویس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۰).

رابینز<sup>۳</sup> و همکارانش تعریف جامعی ارائه دادند که به یک تعبیر دربرگیرنده تمامی مفاهیم فوق است. آنان توانمندسازی را این گونه تعریف می‌کنند: توانمندسازی عبارت از انگیزه درونی فرد برای انجام کاریا انعکاس انگیزش مناسب از شرایط محیطی فرد (پاک طینت و فتحي زاده، ۱۳۸۷، ص ۳۳).

1. Murell & Meredith  
2. Weiss  
3. Robins

به نظر گلاتی<sup>۱</sup> توانمندسازی عبارت است از اقدام به ایجاد، توسعه، افزایش قدرت از طریق همکاری و مشارکت و کاربایکدیگر. به عبارت دیگر، توانمندسازی یعنی مدیریت سازمان با همکاری کارکنان طوری که کارکنان در آن جایگاه مشخصی داشته باشند (گوردن<sup>۲</sup>، ۱۹۹۳، ص ۴۱).

از طرف دیگر، احتمال این که افراد توانمند در قیاس با دیگران، در برابر مشکلات بایستند، بیش تر است. این افراد برای برخورد با مشکلاتی که در زندگی فردی و سازمانی بروزی کند، آمادگی بیش تری دارند و سریع ترمی توانند در پی هر شکست مجدداً برخیزند و روی پای خود بایستند و نیروی بیش تری برای از نو شروع کردن دارند. هراسانی و طیفه داردی توانمندسازی خود بپردازد و در عین حال توانمندی‌های خود را باور داشته باشد. باور خود توانمندی به معنی داشتن اطمینان به عملکرد ذهن است، به معنی توانایی فکر کردن، درک کردن، آموختن، انتخاب کردن و تصمیم گیری، اجرا و پاسخ گویی است (پاک طینت و فتحی زاده، ۱۳۸۷، ص ۳۳). همچنین موثر و توانمند بودن به معنی توانایی انتخاب و هدایت فرایند بهینه و رسیدن به نتیجه مطلوب است. اطمینان به توانمند بودن در برخورد با مسائل، به معنای داشتن اطمینان به توانایی خود برای آموختن آموزه‌های مورد نیاز و انجام دادن اقدامات لازم برای رسیدن به هدف‌های متعالی است. داشتن باور خود توانمندی بدان معنی نیست که هرگز اشتباه نکنیم، بلکه به این معناست که می‌توانیم فکر کنیم، دست به اقدام بزنیم، و اشتباهات خود را اصلاح کنیم (امینی و رضانی، ۱۳۸۵، ص ۲).

به بیان دیگر توانمندی به این معنا نیست که می‌توانیم از همه چالش‌های زندگی موفق بیرون بیاییم، بلکه بدین معنا است که بدانیم و باور داشته باشیم که می‌توانیم آنچه را لازم داریم، بیاموزیم و چالش‌های زندگی فردی و سازمانی را مدیریت کنیم.

توانمندی رامی توان دراز حالت چهره، رفتار، صحبت و حرکات افراد مشاهده کرد. توانمندی در تمجید، ابراز محبت، احساس امتنان و تشکر و نظایر آن دیده می‌شود. برخورد باز با انتقادات و راحتی در تصدیق اشتباهات، نمونه‌هایی از تجلی توانمندی است. توانمندی با بی عیب و نقص بودن بی ارتباط است.

چهره دیگر توانمندی، آرامشی است که در گفتار و رفتار فرد می‌توان مشاهده کرد. به عبارت دیگر، طرز کلام و حرکات شخص نشان می‌دهد که او در جنگ با خویشتن نیست. راحتی در پذیرش آرای جدید و تجربیات تازه و نشان دادن کنجکاوای در این امور نشانه توانمندی است. افراد توانمند از جنبه‌های مثبت و خوشایند خود و دیگران استفاده می‌کنند و در برابر موقعیت‌ها و چالش‌های مختلف زندگی انعطاف نشان می‌دهند، زیرا به توان ذهنی خود اطمینان دارند و شکست را به خود راه نمی‌دهند (آذری نیا، ۱۳۸۷، ص ۱۲).

توانمندسازی به طور معمول پیامدهای رفتاری مهمی در پی دارد، که از آن جمله می‌توان به خودشناسی، روابط

1. Gelaty

2. Gordon

انسانی، خلاقیت، یادگیری، برنامه ریزی، اشتغال، امید زندگی، رشد فکری اشاره کرد. برای مثال گیگاس<sup>۱</sup> دریافت که احساس شایستگی به ابتکار عمل، تلاش و پشتکار در برابر موقعیت‌های چالشی منجر می‌گردد.

از آنجاکه بخش مهمی از زندگی هر کس در سازمان‌های رسمی و غیررسمی سپری می‌شود و هر سازمان متشکل از عده‌ای انسان است، ناچار باید پذیرفت که از جمله نقش‌های مهم زندگی گروهی اهمیتی است که در مناسبات گروهی و روابط متقابل اعضای آن نهفته بوده، به صورت‌های مختلف زندگی هر یک از اعضای گروه راتحت تاثیر قرار می‌دهد (سرمه، ۱۳۸۵، ص ۱۲۴).

تصادفاً همین ارتباطات انسانی منجر به رشد خودشناسی در افراد می‌شود، زیرا خودشناسی، یعنی آگاهی یافتن و شناخت اجزای وجود خود، شناخت اجزایی همچون خصوصیات جسمانی، احساسات، افکار و باورها، ارزش‌ها، اهداف، گفت و گوهای درونی و نقاط قوت و ضعف خود. آگاهی یافتن از خود و ویژگی‌های آن یک مهارت است و واداشتن خویشتن به نگرستن به خود، اولین قدم جهت آشنایی نزدیک با جنبه‌های مثبت و منفی خود محسوب می‌شود. واضح است که هر چه تداوم و تعمق این توجه بیشتر باشد، امکان خودارزیابی صحیح و انتخاب مسیرهای واقع بینانه در زندگی نیز بیشتر بوده تحقق این دوهدف در زندگی منجر به احساس رضایت می‌شود؛ چراکه اساس زندگی هر فرد بر آن بنیاد شده است.

یکی از پیامدهای خودشناسی در افراد، پرورش خلاقیت در زندگی آن‌ها است؛ به طوری که قدرت خلاقیت افراد را می‌توان از طریق مشاوره، هدایت و آموزش تقویت کرد. در برخی از موارد استفاده از این روش‌ها خیلی موثر است. به طور کلی تعامل گروهی فکرها رابه فعالیت وامی دارد؛ زیرا افراد گروه یکدیگر را برمی‌انگیزند. سوالات و پیشنهادهایی که در گروه مطرح می‌شود، توجه هر عضو را به فرایند خلاقیت جلب می‌کند تا به این ترتیب دریابند که باید با تفکر و جستجوی بیشتر به فکرها و نظریات جدیدی دست یافت. در واقع نوآوری فقط نتیجه هوش و استعداد افراد نیست؛ بلکه حاصل کار سخت و طولانی آن‌ها نیز هست (رضائیان، ۱۳۸۶، ص ۱۱۱).

انسان‌ها با حرکت در مسیر تکامل و رشد عقلانی خود، به تدریج بر ضرورت برنامه ریزی در زندگی واقف می‌شوند و آن را به منزله ابزاری در خدمت بشرمورد توجه قرار می‌دهند. سازمان‌ها و موسسه‌های اداری امروزه حدی پیچیده شده اند که بدون اقدام به برنامه ریزی‌های دقیق، امکان ادامه حیات ندارند.

برنامه ریزی مستلزم آگاهی از فرصت‌ها و تهدیدهای آتی و پیش بینی شیوه مواجهه با مشکلات است. اگر نگرش مبتنی بر برنامه ریزی به سراسر زندگی افراد تسری یابد، نوعی تعهد به عمل بر مبنای تعقل و تفکر آینده نگر و عزم راسخ بر استمرار آن برایشان ایجاد می‌شود. به علاوه، یادگیری نیز مستلزم برنامه ریزی است؛ به



طوری که حتی برای نیل به اهدافی بسیار جزئی و زودگذر نیز باید برنامه ریزی شود (رضائیان، ۱۳۸۶، ص ۱۶۹).  
برنامه ریزی در زندگی آموزشی افراد منجر به یادگیری بیشتر می شود ضمن این که عوامل موثری در یادگیری نقش دارند که عبارتند از:

### ۱. آمادگی

شاگرد باید از لحاظ جسمی، عاطفی، عقلی و غیره رشد کافی کرده باشد تا بتواند به خوبی یاد بگیرد؛ زیرا یادگیری زمانی برای انسان مفید است که از هر نظر آمادگی لازم را داشته باشد.

### ۲. انگیزه و هدف

یادگیری معلول انگیزه های متفاوتی است. یکی از این انگیزه ها که نقش مهمی در جریان یادگیری دارد، رغبت شاگرد به آموختن است. یکی دیگر از عوامل ایجاد انگیزه، هدف است. هدف به فعالیت انسان جهت و نیرو می دهد. اگر انسان در زندگی خود هدف قابل وصولی نداشته باشد، پویایی و تحرک خود را از دست می دهد.

### ۳. تجارب گذشته

آمادگی شاگرد در حد وسیعی تحت تاثیر تجارب گذشته او است. فرد زمانی می تواند مفاهیم و مسائل جدید را درک کند که مفهوم و مساله جدید با ساخت شناختی او مرتبط باشد.

### ۴. موقعیت و محیط یادگیری

موقعیت یادگیری و محیط آن از عوامل بسیار موثر در یادگیری است. طبیعی است هر چه امکانات آموزشی برای فرد بیشتر فراهم شود، یادگیری بهتر صورت می گیرد.

### ۵. روش تدریس معلم

اگر معلم با نظریه ها و اصول یادگیری آشنا نباشد و تدریس را فقط انتقال واقعیت های علمی بداند و تجارب یادگیری را منحصر به نشستن در کلاس، گوش دادن و حفظ کردن مطالب شنیده شده یا نوشته شده در کتاب تصور کند، مسلماً در تقویت کنجکاوی و پرورش استعداد و تفکر علمی شاگردان چندان موفقیتی به دست نخواهد آورد.

### ۶. رابطه کل و جز

در جریان تدریس، معلم باید در حدامکان، ابتدا مطالب درسی را به صورت کل مطرح کند و ارتباط اجزاء با کل را مشخص سازد و پس از آن، به بررسی و تحلیل اجزاء بپردازد. مطالعه جزئیات بدون در نظر گرفتن رابطه آن ها با هم

و همچنین رابطه آن‌ها با کل، موجب پریشانی فکری می‌شود.

## ۷. تمرین و تکرار

تمرین و تکرار موثر باید شرایط و ویژگی خاصی داشته باشد، از جمله این که باید منظم و مرتب و طول دوره‌های آن مناسب باشد و در شرایط واقعی و طبیعی انجام پذیرد (شعبانی، ۱۳۸۷، صص ۱۶ و ۲۰).

## کار آفرینی و اشتغال

مسئله اشتغال افراد از دیرباز مورد توجه بزرگان بوده و برای مثال افلاطون در مدینه فاضله خود جامعه‌ای را به تصویر می‌کشد که در آن هر کس به کار و حرفه‌ای که موافق با طبع او است، اشتغال دارد؛ به همین جهت تقسیم کار در نظام افلاطونی یک نهاد طبیعی است که بر اساس آن هر فرد به کاری که با استعداد طبیعی و نبوغ فکری او مناسبت داشته باشد، گمارده می‌شود.

## عوامل موثر در انتخاب شغل

در انتخاب شغل عوامل متعددی دخالت دارند که در اینجا به چند نمونه اشاره می‌شود:

**توانایی ذهنی:** به طور کلی توانایی ذهنی برای انتخاب، آمادگی و اشتغال ضرورت تام دارد تا افراد شغلی را برگزینند که متناسب با توانایی‌های ذهنی آن‌ها است.

**شخصیت:** به نظر گیلفورد<sup>۱</sup> شخصیت هر فرد مجموعه ویژگی‌های یکتا و یگانه‌ای است که مختص آن فرد است. برخی از عوامل سازنده شخصیت عبارت از استعدادها، طرز تلقی‌ها، رغبت‌ها، خصوصیات جسمانی، نیازها و خلق و خوی فرد. ویژگی‌های شخصیتی در انتخاب شغل تأثیر بسزایی دارد.

**توجه به واقعیت:** اگر انتخاب شغل با عدم توجه کافی به واقعیت انجام پذیرد، فرد با یاس و ناامیدی و شکست و نارضایتی از شغل مواجه می‌شود.

**عوامل محیطی:** عوامل محیطی نظیر فرهنگ خانواده و طبقه و وضع اجتماعی و اقتصادی در انتخاب شغل افراد موثر است. (روحی، ۱۳۸۴، ص ۹۷).

معنی‌ها منحصر به فرد هستند و همواره در حال تغییر، اما از بین نرفتند. ما اغلب عادت کرده ایم که معنا را می‌توان در خلق و زایش یک چیز، انجام دادن یک کار، کمک به شخص دیگر و یا انجام وظیفه، یافته و تحقق بخشید. اما این مسئله را نباید از نظر دور داشت که حتی در یک موقعیت ناگوار و ناامیدکننده نیز می‌توان معنایی یافت. در واقع یکی از نقاط قوت و توانایی‌های بشر در این است که می‌تواند یک موقعیت ناگوار را به یک پیروزی شخصی و یا موفقیت انسانی تغییر دهد. این امر نمونه بارزی از توانمندی یک فرد است (معارفی

۱۳۶۷، ص ۴۹).

چیزی که در زمینه معناجویی و معناخواهی مطرح است، فقط مسئله خوشحالی و موفقیت و شادمانی نیست بلکه این دو مقوله به بقا مرتبط است. در واقع بقا، بستگی به، برای که و برای چه دارد. در بدترین شرایط زندگی این دلبستگی به یک شخص، یک آرمان، یک ایده است که به زندگی انسان معنا و مفهوم بخشیده و او را به تلاش برای زنده ماندن و بهتر زندگی کردن و تعالی و می‌دارد.

شخصی که در زمینه توانمندسازی از رشد فکری برخوردار شده است، با کسب سطح معینی از موفقیت متوقف نمی‌گردد؛ بلکه برعکس دائماً در حال رشد نمودن است؛ زیرا روابط او با زندگانی مستحکم تروغنی تر شده و نظریات وی رشد این روابط را به جای متوقف نمودن ترغیب می‌کنند. به عنوان مثال شخصی که از رشد فکری برخوردار است، فردی نیست که حقایق زیادی را در حافظه خود جایگزین نماید؛ بلکه عادات فکری او به نحوی است که از لحاظ معلومات و استفاده عاقلانه از آن دائماً در حال پیشرفت است. شخصی که از رشد فکری بهره مند است، فردی نیست که سهمیه معینی از روابط انسانی از جمله خانواده، دوستان، آشنایان و همکاران را برای خویشتن برگزیند و بقیه نژاد بشر را بدون اهمیت تلقی نماید؛ بلکه فردی است که به کسب اساس‌های نوین معاشرت با آشنایان پردازد (اورستریت<sup>۱</sup>، ۱۳۵۳، ص ۵۰).

نباید فراموش کرد به رغم آنچه در خصوص رشد فکری گفته شده مایه اصلی، تعلیم و تعلم است. تفکر بدون تعلیم و تعلم امکان پذیر نیست.

با عنایت به این نکات، بررسی تاثیر آموزش کارآفرینی بر توانمندسازی توان یابان موسسه نیکوکاری رعد الغدير مورد توجه قرار گرفت تا بتوان برای سوال‌های زیر پاسخ پیدا کرد:

آیا آموزش کارآفرینی باعث می‌شود تا توان یابان بیش از پیش به خودشناسی برسند؟

آیا آموزش کارآفرینی باعث بهبود روابط انسانی توان یابان می‌شود؟

آیا آموزش کارآفرینی باعث پرورش خلاقیت توان یابان می‌شود؟

آیا آموزش کارآفرینی باعث یادگیری بیشتر توان یابان می‌شود؟

آیا آموزش کارآفرینی باعث افزایش مهارت توان یابان در برنامه ریزی می‌شود؟

آیا آموزش کارآفرینی باعث افزایش امکان اشتغال توان یابان می‌شود؟

آیا آموزش کارآفرینی باعث افزایش امید زندگی توان یابان می‌شود؟

آیا آموزش کارآفرینی باعث رشد فکری توان یابان می‌شود؟

## ابزار پژوهش، روایی و پایایی آن

برای بررسی تاثیر آموزش کارآفرینی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۳۰ سوال بسته پاسخ می باشد که بر اساس طیف ۵ درجهای لیکرت تنظیم شد و گزینه های کاملاً موافق، موافق، تا حدودی موافق، مخالف و کاملاً مخالف را شامل شد. در مرحله تجزیه و تحلیل به گزینه ها از پنج تا یک نمره اختصاص داده شد؛ به طوری که گزینه «کاملاً موافق» ۵ و گزینه «کاملاً مخالف» ۱ باشد.

برای بررسی روایی، قبل از هر اقدامی پرسشنامه ای با یک سوال بازدر اختیار ۱۱ مربی شاغل در موسسه نیکوکاری رعدالغدیر قرار گرفت تا پیامدهای آموزش کارآفرینی را در توان یابان براساس تجربه های خودشان فهرست وار بنویسند. علاوه بر این، پژوهشگران از مطالعه منابع و پرسشنامه های مشابه موجود به چندموفه دست پیدا کردند؛ لذا ۳۹ سوال در بین پرسشنامه های محققان، مولفان و مربیان توان یابان مشترک بود که به عنوان پرسشنامه پژوهش مورد استفاده قرار گرفت. جهت بررسی پایایی، پرسشنامه در اختیار ۳۰ نفر از توان یابان موسسه نیکوکاری رعدالغدیر قرار گرفت و آلفای کرونباخ تک تک سؤال ها محاسبه شد تا در نهایت ۹ سؤال که ضریب آلفای کمتری داشتند، حذف شد و پرسشنامه به ۳۰ سؤال تقلیل یافت، ضمن این که آلفای کرونباخ این سؤال ها ۸۵۳/۰ به دست آمد.

## جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کلیه توان یابان موسسه نیکوکاری رعدالغدیر تشکیل میدهند که در زمان انجام بررسی (بهار ۱۳۹۰) تعداد آن ها ۱۸۰ نفر بود. در این پژوهش نمونه گیری به صورت تصادفی ساده انجام شده است و با توجه به این که جامعه آماری ۱۸۰ نفر بودند، نمونه های آماری براساس جدول مورگان ۱۳۰ نفر انتخاب شده اند.

## یافته های پژوهش

سوال ۱: آیا آموزش کارآفرینی باعث می شود تا توان یابان بیش از پیش به خودشناسی برسند؟

گزینه ها	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	تفاوت
کاملاً موافق	۶۲	۴۳،۰	۱۹،۰
موافق	۶۰	۴۳،۰	۱۷،۰
تا حدودی موافق	۷	۴۳،۰	-۳۶،۰
جمع	۱۲۹		

جدول ۱: خلاصه آزمون آماری خی دو برای سوال اول

خی ۲ محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معنی داری
۴۵,۲۵۶	۲	۰,۰۰۰

با توجه به این که خی دو محاسبه شده (۴۵,۲۵۶) با درجه آزادی ۲ و سطح معنی داری (۰,۰۰۰) از خی دو جدول (۵,۹۹۱) بزرگ تر است، با اطمینان ۹۵ درصد میتوان گفت آموزش کارآفرینی باعث می شود تا توان یابان بیش از پیش به خودشناسی برسند.

این نتیجه با یافته های محبوبی (۱۳۸۶)، مهدی نیا (۱۳۸۶)، مقصودی (۱۳۸۴)، خازیب (۱۳۸۲)، فرنالودو (۲۰۱۱)، میشل (۲۰۱۱) همخوانی دارد، زیرا این افراد نیز هر چند در زمان ها و مکان های مختلف بررسی کرده اند، اما به این نتیجه رسیده اند که بین آموزش کارآفرینی و خودشناسی فراگیران رابطه وجود دارد. سوال ۲: آیا آموزش کارآفرینی باعث بهبود روابط انسانی توان یابان می شود؟

گزینه ها	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	تفاوت
کاملا موافق	۳۳	۳۱,۵	۱,۵
موافق	۸۰	۳۱,۵	۴۸,۵
تا حدودی موافق	۱۱	۳۱,۵	-۲۰,۵
مخالف	۲	۳۱,۵	-۲۹,۵
جمع	۱۲۶		

جدول ۲: خلاصه آزمون آماری خی ۲ برای سوال دوم

خی ۲ محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معنی داری
۱۱,۱۵۷	۳	۰,۰۰۰

چون خی دو محاسبه شده (۱۱,۱۵۷) با درجه آزادی ۳ و سطح معنی داری (۰,۰۰۰) از خی دو جدول (۷,۸۱۵) بزرگ تر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد میتوان گفت که آموزش کارآفرینی باعث بهبود روابط انسانی توان یابان می شود.

این نتیجه با یافته های گل کرد (۱۳۸۶) همخوانی دارد و با وجود تحقیقی که گل کرد انجام داده است، می توان گفت آموزش کارآفرینی باعث بهبود روابط انسانی توان یابان می شود.

سوال ۳: آیا آموزش کارآفرینی باعث پرورش خلاقیت توان یابان می‌شود؟

تفاوت	فراوانی مورد انتظار	فراوانی مشاهده شده	گزینه ها
۱۰,۵	۲۱,۵	۳۲	کاملا موافق
۲۶	۲۱,۵	۶۹	موافق
-۱۶	۲۱,۵	۲۷	تا حدودی موافق
-۲۰,۵	۲۱,۵	۱	مخالف
		۱۲۹	جمع

جدول ۳: خلاصه آزمون آماری خی ۲ برای سوال سوم

سطح معنی داری	درجه آزادی	خی ۲ محاسبه شده
۰,۰۰۰	۵	۵۳,۲۷۹

به طوری که جدول شماره ۳ نشان می‌دهد خی دو محاسبه شده (۵۳,۲۷۹) با درجه آزادی ۵ و سطح معنی داری (۰,۰۰۰) از خی دو جدول (۱۱,۰۷۰) بزرگ تر است، بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد میتوان گفت که آموزش کارآفرینی باعث پرورش خلاقیت توان یابان می‌شود.

این نتیجه با یافته‌های گل کرد (۱۳۸۶)، خازیاب (۱۳۸۲)، عزیزی (۱۳۸۲)، حدادعادل (۱۳۷۹)، دونگونجو (۲۰۱۱)، دبی (۲۰۰۹)، دنیل (۲۰۰۸)، آلان (۲۰۰۶)، جون (۱۹۹۹)، ریسل سال (۱۹۹۲)، کارند واستوارت (۱۹۹۲)، بوسلی ویودل (۱۹۸۰)، هورنادی و ابود (۱۹۷۱)، آندرا وروزن (۱۹۶۴)، همخوانی دارد وحتی می‌توان گفت پژوهشگران داخلی و خارجی نیز به این نتیجه رسیده اند که آموزش کارآفرینی باعث پرورش خلاقیت در افراد می‌شود.

سوال ۴: آیا آموزش کارآفرینی باعث یادگیری بیشتر توان یابان می‌شود؟

تفاوت	فراوانی مورد انتظار	فراوانی مشاهده شده	گزینه ها
۳۸,۰-	۴۲,۰	۶۴	کاملا موافق
۱۶,۰	۴۲,۰	۵۸	موافق
۲۲,۰	۴۲,۰	۴	تا حدودی موافق
		۱۲۶	جمع

جدول ۴: خلاصه آزمون آماری خی ۲ برای سوال چهارم

سطح معنی داری	درجه آزادی	خی ۲ محاسبه شده
۰,۰۰۰	۲	۵۲,۰۰۰

با توجه به این که خی دو محاسبه شده (۵۲,۰۰۰) با درجه آزادی ۲ و سطح معنی داری (۰,۰۰۰) از خی دو جدول (۵,۹۹۱) بزرگ تر است، با اطمینان ۹۵ درصد میتوان گفت که آموزش کارآفرینی باعث یادگیری بیشتر در توان یابان می شود.

این نتیجه با یافته های فرنالو (۲۰۱۱)، کی بری (۲۰۰۱)، کلب (۱۹۸۴)، همخوانی دارد و با توجه به یافته های مطرح شده می توان گفت آموزش کارآفرینی باعث یادگیری بیشتر توان یابان می شود.

سوال ۵: آیا آموزش کارآفرینی باعث افزایش مهارت توان یابان در برنامه ریزی می شود؟

گزینه ها	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	تفاوت
کاملا موافق	۴۷	۴۲,۷	-۳۸,۷
موافق	۷۷	۴۲,۷	۳۴,۳
تا حدودی موافق	۴	۴۲,۷	۴,۳
جمع	۱۲۸		

جدول ۵: خلاصه آزمون آماری خی ۲ برای سوال پنجم

سطح معنی داری	درجه آزادی	خی ۲ محاسبه شده
۰,۰۰۰	۲	۶۳,۱۰۹

نظریه این که خی دو محاسبه شده (۶۳,۱۰۹) با درجه آزادی ۲ و سطح معنی داری (۰,۰۰۰) از خی دو جدول (۵,۹۹۱) بزرگ تر است، با اطمینان ۹۵ درصد میتوان گفت که آموزش کارآفرینی باعث افزایش مهارت توان یابان در برنامه ریزی می شود.

این نتیجه با یافته های سونیا (۲۰۱۱)، دیویدز (۱۹۶۲) همخوانی دارد، با نظریه یافته های موجود می توان گفت آموزش کارآفرینی باعث افزایش مهارت توان یابان در برنامه ریزی می شود.

سوال ۶: آیا آموزش کارآفرینی باعث افزایش امکان اشتغال توان یابان می شود؟

گزینه ها	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	تفاوت
کاملا موافق	۴۴	۴۲,۰	-۳۹,۰
موافق	۷۹	۴۲,۰	۳۷,۰
تا حدودی موافق	۳	۴۲,۰	۲,۰
جمع	۱۲۶		

جدول ۶: خلاصه آزمون آماری  $\chi^2$  برای سوال ششم

سطح معنی داری	درجه آزادی	$\chi^2$ محاسبه شده
۰,۰۰۰	۲	۶۸,۹۰۵

چون  $\chi^2$  دو محاسبه شده (۶۸,۹۰۵) با درجه آزادی ۲ و سطح معنی داری (۰,۰۰۰) از  $\chi^2$  دو جدول (۵,۹۹۱) بزرگ تر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد میتوان گفت که آموزش کارآفرینی باعث افزایش امکان اشتغال توان یابان می شود.

این نتیجه با یافته های یائو (۲۰۱۱)، مجد (۲۰۱۰)، ربکا (۲۰۰۷)، دراکر (۱۹۸۵) همخوانی دارد، از نتایج یافته های حاصل می توان چنین استنباط کرد که آموزش کارآفرینی باعث افزایش امکان اشتغال توان یابان می شود.

سوال ۷: آیا آموزش کارآفرینی باعث افزایش امید زندگی توان یابان می شود؟

گزینه ها	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	تفاوت
کاملا موافق	۷۹	۴۳,۳	-۳۷,۳
موافق	۴۵	۴۳,۳	۱,۷
تا حدودی موافق	۶	۴۳,۳	۳۵,۷
جمع	۱۳۰		

جدول ۷: خلاصه آزمون آماری  $\chi^2$  برای سوال هفتم

سطح معنی داری	درجه آزادی	$\chi^2$ محاسبه شده
۰,۰۰۰	۲	۶۱,۵۸۵

به طوری که در جدول شماره ۷ ملاحظه می شود  $\chi^2$  دو محاسبه شده (۶۱,۵۸۵) با درجه آزادی ۲ و سطح معنی داری (۰,۰۰۰) از  $\chi^2$  دو جدول (۵,۹۹۱) بزرگتر است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که آموزش کارآفرینی باعث افزایش امید زندگی توان یابان می شود.



این نتیجه با یافته‌های دبی (۲۰۰۹) همخوانی دارد و با توجه به تحقیقی که در این زمینه صورت گرفته است می‌توان گفت آموزش کارآفرینی باعث افزایش امید زندگی توان یابان می‌شود.

سوال ۸: آیا آموزش کارآفرینی باعث رشد فکری توان یابان می‌شود؟

گزینه ها	فراوانی مشاهده شده	فراوانی مورد انتظار	تفاوت
کاملا موافق	۵۹	۴۳,۳	-۳۹,۳
موافق	۶۷	۴۳,۳	۲۳,۷
تا حدودی موافق	۴	۴۳,۳	۱۵,۷
جمع	۱۳۰		

جدول ۸: خلاصه آزمون آماری خی ۲ برای سوال هشتم

خی ۲ محاسبه شده	درجه آزادی	سطح معنی داری
۵۴,۲۹۲	۲	۰,۰۰۰

در جدول شماره ۸ خی دو محاسبه شده (۵۴,۲۹۲) با درجه آزادی ۲ و سطح معنی داری (۰,۰۰۰) از خی دو جدول (۵,۹۹۱) بزرگ تر است؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد میتوان گفت که آموزش کارآفرینی باعث رشد فکری توان یابان می‌شود.

این نتیجه با یافته‌های ورونیکا (۲۰۱۱)، اولاول (۲۰۱۰) همخوانی دارد، نظریه تحقیقات انجام شده در زمان‌ها و مکان‌های مختلف می‌توان گفت آموزش کارآفرینی باعث رشد فکری توان یابان می‌شود. پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌های پژوهش

۱. با توجه به این که یکی از یافته‌های پژوهش مبنی بر تاثیر آموزش کارآفرینی بر افزایش خودشناسی توان یابان است پیشنهاد می‌شود موسسه رعدالغدير نقش آموزش در خودشناسی توان یابان توجه بیشتری مبذول نماید و با بکارگیری مکانیسم‌های مختلفی که باعث شناخت ویژگی‌ها، ساخت توانایی‌ها و مهارت‌ها شناخت نقاط ضعف، شناخت افکار، شناخت باورها و ارزش‌ها و شناخت اهداف می‌شود در این امر به آنان یاری رساند تا توانایی‌های خود را بیش از پیش بشناسند.

۲. نظر به این که یافته دیگر پژوهش حکایت از تاثیر آموزش کارآفرینی بر روابط انسانی توان یابان دارد، پیشنهاد می‌شود مدیران موسسه نیکوکاری رعدالغدير امکانات بیشتری برای تحکیم و ادامه این روابط فراهم سازند تا بستر مناسبتری جهت توانمندتر شدن توان یابان فراهم نمایند.

۳. به این دلیل که یکی از یافته‌های پژوهش مبنی بر تاثیر آموزش کارآفرینی بر خلاقیت توان یابان می‌باشد،

پیشنهاد می‌شود موسسه رعدالغدیر در رشد و شکوفایی استعدادها و سوق دادن توان یابان به سوی خلاقیت و نوآوری همت مضاعف نماید.

۴. نظریه این که یافته دیگر پژوهش مبنی بر تاثیر آموزش کارآفرینی بر یادگیری توان یابان می‌باشد، پیشنهاد می‌شود مدیران موسسه رعدالغدیر برای یادگیری بهتر افراد، امکانات محیط آموزشی را متناسب با محتوای دروس ارائه شده مهیا نمایند.

۵. به این دلیل که یافته دیگر پژوهش مبنی بر تاثیر آموزش کارآفرینی بر برنامه ریزی توان یابان می‌باشد، پیشنهاد می‌شود که برنامه ریزی بر اساس استعدادها و توانایی‌های فردی توان یابان صورت پذیرد تا نتایج ملموس تری از آن به دست آید.

۶. با توجه به این که یکی از یافته‌های پژوهش مبنی بر تاثیر آموزش کارآفرینی بر اشتغال توان یابان می‌باشد، پیشنهاد می‌شود موسسه رعدالغدیر نیاز بازار کار را همواره مد نظر قرار داده و خدمات آموزشی و توانبخشی حرفه‌ای را هم سوی مشاغل مورد نیاز جامعه سازمان دهی نماید.

۷. از آنجا که یکی از یافته‌های پژوهش مبنی بر تاثیر آموزش کارآفرینی بر امید زندگی توان یابان می‌باشد، پیشنهاد می‌شود که جهت بالابردن امید زندگی در افراد مسائل و مشکلات آنان را شناسایی کرده و در جهت تقویت روحیه آن‌ها و همچنین تغییر دادن نگرش آنان به زندگی بکوشند.

۸. با توجه به این که یکی از یافته‌های پژوهش مبنی بر تاثیر آموزش کارآفرینی بر رشد فکری توان یابان می‌باشد، پیشنهاد می‌شود که محیط آموزشی و کاری توان یابان به صورتی طراحی گردد که باعث پرورش فکری در زمینه کارآفرینی توان یابان شود.

### محدودیت‌های پژوهش

در دست نبودن پرسشنامه استاندارد شده موجب شد از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شود که این میتواند در اعتبار یافته‌ها بی‌تأثیر نباشد.

محدود بودن ابزار جمع آوری اطلاعات به پرسشنامه، در حالی که اگر امکان انجام آن به روش مصاحبه یا مشاهده وجود می‌داشت، اطلاعات جمع آوری شده از کیفیت بالاتری برخوردار می‌بود.

کمبود پژوهش‌های داخلی و خارجی در خصوص آموزش کارآفرینی توان یابان و تاثیر آن بر اشتغال، که اگرچنین اطلاعاتی در دست می‌بود، می‌شد از قسمت نظرسنجی آن‌ها ابتدا برای الگوبرداری جهت تدوین پرسشنامه و سپس برای مقایسه نتایج استفاده شود.

## منابع فارسی

- احمد پورداریانی، محمود (۱۳۷۸)، کارآفرینی (تعاریف، نظریات و الگوها)، انتشارات پردیس.
- امینی، فرشته و رضانی، علی (۱۳۸۵)، توانمندسازی راهبرد مدیریت بر مدیریت ناپذیرها چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، تهران.
- اورستری، هاری (۱۹۴۳)، رشد فکری، ترجمه غلامرضا بهبهانیان (۳۱۳۵)، تهران: انتشارات بنگاه ترجمه و نشر کتاب.
- آذری نیا، محمدعلی (۱۳۸۷)، توانمندسازی کارکنان کلید افزایش بهره وری، روزنامه سرمایه، ۲۹ مرداد ۱۳۸۷.
- پاسارگادی، مهرنوش (۱۳۷۸)، اعتباربخشی در آموزش عالی، تهران: انتشارات صباح.
- پاک طینت، اقبال، فتحی زاده، علیرضا (۱۳۸۷)، توانمندسازی کارکنان، ضرورت‌ها و راهکارها فصلنامه مدیریت، سال پنجم، شماره ۱۱.
- جهانیان، رمضان (۱۳۸۷)، رویکردها، ابعاد و چارچوب توانمندسازی مدیران آموزشی، نشریه پیام مدیریت، شماره ۲۷.
- رضائیان، علی (۱۳۸۶)، مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات سمت.
- روحی، مریم (۱۳۸۴)، دانشجویان و اشتغال، مجموعه مقاله‌های ارائه شده در همایش ملی بررسی راهکارهای علمی ایجاد اشتغال.
- سرمد، غلامعلی (۱۳۸۵)، روابط انسانی در سازمان‌های آموزشی، تهران: انتشارات سمت.
- سعیدی کیا، مهدی (۱۳۸۲)، آشنایی با کارآفرینی، تهران: نشر سپاس.
- شعبانی، حسن (۱۳۸۷)، مهارت‌های آموزشی و پرورشی، تهران: انتشارات سمت.
- طاهری، نیما (۱۳۷۷)، بررسی رابطه آموزش‌های ضمن خدمت بر عملکرد کارکنان سازمان برق بندرعباس در سال ۱۳۷۷، پایان نامه کارشناسی ارشد، تحقیقات آموزش دانشگاه بندرعباس.
- غلامی کوتنایی، کوروش (۱۳۸۲)، کارآفرینی چیست؟ انتشارات پردیس.
- معارفی، اکبر (۱۳۶۷)، انسان در جستجوی معنی، تهران: موسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- مریدی، سیاوش (۱۳۷۹)، فرصت و محدودیت‌های کارآفرینی در اقتصاد ایران، مجله تدبیر شماره ۱۰۹.
- ناظم، فتاح، عباسی، زهره (۱۳۸۴)، رابطه بین کارآفرینی و عملکرد مدیران دبیرستان‌های شهر تهران، مجموعه مقالات همایش ملی کارآفرینی.
- یداللهی فارسی، جهانگیر (۱۳۸۴)، مقاله ارائه شده تحت عنوان کارآفرینی، سمینار کارآفرینی و فارغ التحصیلان دانشگاهی.

- Gordon, J (1993) Organization Behavior .Fourth edition. Allyn and Bacon Publications
- Hisrich, R .D. &Peters. (2002). Entrepreneurship, New York: Mc- Graw Hill.
- Murrell, L:Kenneth ,Meredith , Mimi(2000).Empowering Employees.USA , Mcgra -Hill
- Timmons, J.(1990).New Venture Creation .Boston: IRWIN , Homewood
- Weiss, J. (2000).Organizational Behavior and Change. First edition.West Publishing Company.