

## نقش میانجی خودکارآمدی کارآفرینانه و اشتغال‌پذیری درک‌شده در رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قصد کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی

سعید کریمی<sup>۱</sup>

### چکیده

در پژوهش حاضر بر اساس نظریه سازه‌گرای مسیر شغلی، کارآفرینی به‌عنوان یک رفتار حرفه‌ای تطابق‌پذیر در نظر گرفته شده که متأثر از ظرفیت خودتنظیمی فرد برای پیشرفت در یک زمینه شغلی کارآفرینانه است. در این پژوهش رابطه انطباق‌پذیری مسیر شغلی، اشتغال‌پذیری درک‌شده و خودکارآمدی کارآفرینانه بر قصد کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی و همچنین نقش میانجی خودکارآمدی کارآفرینانه و اشتغال‌پذیری درک‌شده بررسی شد. روش پژوهش کمی از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش دانشجویان سال سوم و چهارم دوره کارشناسی رشته کشاورزی در دو دانشگاه دولتی بوعلی سینا و اراک در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بودند (N=۱۳۰۰). حجم نمونه آماری بر پایه جدول کرجسی و مورگان ۲۹۷ نفر تعیین شد، اما به‌منظور افزایش اعتبار پژوهش تعداد ۳۴۱ نفر با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد و داده‌ها با روش مدلسازی معادلات ساختاری و با کمک نرم‌افزارهای SPSS و Amos تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که خودکارآمدی کارآفرینانه و اشتغال‌پذیری درک‌شده با قصد کارآفرینانه رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی کارآفرینانه و اشتغال‌پذیری درک‌شده رابطه دارد و از طریق این متغیرها به‌صورت غیرمستقیم با قصد کارآفرینانه مرتبط است. از این نتایج می‌توان در رشد و ارتقای سطح اشتغال‌پذیری، خودکارآمدی و قصد کارآفرینانه دانشجویان استفاده کرد.

**کلیدواژه‌گان:** قصد کارآفرینانه، انطباق‌پذیری مسیر شغلی، خودکارآمدی کارآفرینانه، اشتغال‌پذیری درک‌شده.

۱. استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، دانشکده کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران: skarimi@basu.ac.ir

## مقدمه

با توجه به نرخ فزاینده بیکاری در کشور، یکی از دغدغه‌های مهم دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها یافتن شغل در آینده است (Sepahvand, Solgi & Akbaripasham, 2018; Karimi, 2019) و صاحب‌نظران بر این باورند که کارآفرینی می‌تواند به حل این معضل کمک شایانی بکند (Atitsogbe, Mama, Sovet, Pari, & Rossier, 2019). حرفه کارآفرینی فرایند خودهدایتی است که در آن موقعیت‌های جدید، مسیرهای شغلی متفاوت و زمینه‌های کسب و کار گوناگون و متغیر وجود دارد. در واقع، فعالیت‌های کارآفرینی بر عاملیت شخصی مبتنی است و توسعه و تحقق این عاملیت هم به توانایی و ظرفیت فرد در شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها بستگی دارد (Shane, Locke & Collins, 2003). بنابراین، شناخت و درک عوامل شخصی که قصد و تصمیم‌گیری فرد را برای کارآفرین شدن تسهیل می‌سازد یا مانع آن می‌شود، بسیار مهم است. درباره نقش عوامل شخصی در توسعه حرفه کارآفرینی به‌طور گسترده مطالعه شده است (Rauch & Frese, 2007; Zacher, Biemann, Gielnik, & Frese, 2014; Tolentino, Sedoglavich, Lu, Garcia & Restubog, 2012). علی‌رغم توجه روزافزون به تفاوت‌های فردی همراه با گرایش و مشغولیت کارآفرینانه، هنوز هم در ادبیات تحقیق خلأهایی وجود دارد که باید پر شود. نخست، مطالعات پیشین درباره کارآفرینان عمدتاً مبتنی بر دیدگاه شخصیت هستند و در آنها تمایلات فردی بررسی شده است (Kickul, Gundry, Barbosa & Whitcanack, 2009; Leutner, Ahmetoglu, Akhtar & Chamorro-Premuzic, 2014; Zhao, Seibert & Lumpkin., 2010). کارآفرینی فقط به تمایلات و ویژگی‌های شخصیتی بستگی ندارد، بلکه یک رفتار هدف‌محور است که تحت تأثیر فرایندهای شناختی و روانشناختی پیچیده‌ای قرار دارد. شوک و همکاران (Shook, Priem & McGee, 2003) پیشنهاد کرده‌اند که تحقیقات آینده درباره تلفیقی از ویژگی‌های شناختی و روانشناختی افراد باشد، زیرا این عوامل می‌توانند در فرایند ایجاد یک کسب‌وکار جدید دخیل باشند. دوم، ادبیات تحقیق درباره قصد کارآفرینانه بر بررسی تأثیر مستقیم عوامل تعیین‌کننده آن تمرکز دارد و مکانیسم‌های مهمی که از طریق آنها متغیرهای شخصی (مانند استخدام و انطباق‌پذیری مسیر شغلی) بر قصد کارآفرینانه تأثیر می‌گذارند، نادیده گرفته شده‌اند. تحقیق درباره اینکه چرا و چگونه عوامل شخصی، روانشناختی و شناختی به قصد کارآفرینانه منجر می‌شوند، می‌تواند بینشی برای توسعه نظریه و تدوین مداخلات عملی برای کارآفرینان آینده فراهم آورد. تا به امروز، برای استفاده از نظریه‌های برگزیده برای بررسی فرایند کارآفرینانه پویا و شناسایی دیگر پیشایندهایی که ممکن است در نظریات غالب تبیین نشده باشند، فراخوان‌هایی صورت گرفته است (Schlaegel & Koenig, 2014; Shane et al., 2003).

گذار از آموزش به اشتغال برای افراد جوان، به‌ویژه برای دانشجویان، چالشی جدی محسوب می‌شود و امروزه، دانش‌آموختگان با بیکاری شدید و موانع محیطی متعددی روبه‌رو هستند (Atitsogbe et al., 2019). به همین دلیل، دانشگاه‌ها تلاش کرده‌اند تا هدف و حوزه اقتصادی آموزش عالی را بیشتر آشکار

سازند و بر اهمیت اشتغال‌پذیری دانشجویان خود بیش از پیش تأکید کنند. در نتیجه، اشتغال‌پذیری به‌طور روزافزون در برنامه‌های درسی دانشگاهی تلفیق می‌شود و دانشگاه‌ها برای توسعه حرفه‌ای و کارایی دانشجویان حمایت‌های لازم را فراهم می‌آورند (Caricati, Chiesa, Guglielmi & Mariani, 2016; Donald, Ashleigh & Baruch., 2018; Aghapour, Movahhed Mohammadi, Alambeigi & Shabanali Fami, 2012). اما با توجه به سطح بالای بیکاری دانش‌آموختگان در کشور و کمبود فرصت‌های استخدامی، می‌توان انتظار داشت افرادی که قابلیت استخدام بیشتری دارند، کسب‌وکار خود را راه‌اندازی کنند و به همین دلیل، این امر می‌تواند بر قصد کارآفرینانه افراد تأثیر مثبت داشته باشد.

در حالی که نظریه سازه‌گرای مسیر شغلی (Savickas, 2013) به‌طور عمده برای تحقیق درباره انطباق‌پذیری در مشاغل سازمانی به‌کار رفته است، علی‌رغم نقش حیاتی شایستگی انطباق‌پذیری در فرایند کارآفرینی و ایجاد کسب‌وکار، بررسی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در زمینه مشاغل کارآفرینانه به‌ندرت انجام شده است. امروزه، افراد جوان باید بتوانند خود را با دنیای متغیر کار و اشتغال سازگار کنند که نه فقط چالش‌های جدیدی نظیر مسیرهای شغلی نامطمئن و تغییرات گسترده اجتماعی، اقتصادی و تکنولوژیکی به همراه دارد، بلکه فرصت‌های جدید و بی‌مانندی، برای فعالیت‌های کارآفرینی، ایجاد می‌کند (Savickas, 2013; Silbereisen & Chen, 2010). در واقع، انطباق‌پذیری مسیر شغلی برای چنین شرایط حساس و متغیری مناسب است. هیسریچ و همکاران (Hirschi, Herrmann & Keller, 2015) تأکید کرده‌اند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی نه فقط برای کارکنان و شاغلان بسیار مهم است، بلکه برای دانشجویان نیز اهمیت بسیاری دارد. سرانجام، بیشتر مطالعات موجود درباره اشتغال‌پذیری و توسعه شغل کارآفرینانه توسط دانشجویان در مراحل اولیه در کشورهای غربی و توسعه‌یافته انجام شده است. گفتنی است که بر اساس آمار موجود، وضعیت بیکاری در میان دانش‌آموختگان رشته کشاورزی نسبت به دیگر رشته‌ها بیشتر است. بنا بر گزارش سازمان نظام مهندسی کشاورزی و منابع طبیعی در سال ۱۳۹۱، نرخ بیکاری دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی حدود ۲۵ درصد بوده است (Pouratashi, 2018) که با توجه به افزایش نرخ کلی بیکاران در سال‌های اخیر، انتظار می‌رود بر این تعداد افزوده شده باشد. صاحب‌نظران بر این باورند که یکی از دلایل اصلی بیکاری دانش‌آموختگان رشته کشاورزی پایین بودن مهارت‌های اشتغال‌پذیری و کارآفرینانه آنان است (Karimi, 2019). بنابراین، بررسی عوامل مؤثر بر توسعه اشتغال‌پذیری و کارآفرینی دانشجویان کشاورزی اهمیت ویژه‌ای دارد.

با در نظر گرفتن خلأهای تحقیقاتی موجود، در این پژوهش فرض شده است که انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان یک منبع خودتنظیمی عمل می‌کند که احتمال راه‌اندازی یک کسب‌وکار جدید را توسط دانشجویان رشته کشاورزی افزایش می‌دهد. همچنین فرض شده است که رابطه بین قصد کارآفرینانه و انطباق‌پذیری مسیر شغلی از طریق اشتغال‌پذیری درک شده و خودکارآمدی کارآفرینانه صورت می‌گیرد.

این مطالعه کمک‌های متعددی به ادبیات کارآفرینی می‌کند. نخست، به فراخوان استفاده از دیدگاه‌های نظری برگزیده و تعیین‌کننده‌های قصد کارآفرینانه پاسخ می‌دهد. بینش بیشتر درباره پیشایندهای قصد کارآفرینانه در سطح فردی می‌تواند به ما کمک کند تا عوامل سودمند در انتقال و تبدیل کارآفرینان بالقوه به بالفعل را تعیین کنیم (Krueger & Brazeal, 1994). توسعه قصد افراد عمدتاً انگیزشی و مبتنی بر ظرفیت خودعاملی برای اراده و هدایت است (Bandura, 1989; Gollwitzer, 1999). با استفاده از نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی و بررسی منابع عاملیت مانند اشتغال‌پذیری، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی، درک بهتری از آنکه چگونه افراد قادرند قصد کارآفرینانه داشته باشند و توسعه حرفه‌ای خود را در میان ریسک و عدم قطعیت کسب‌وکار کارآفرینانه مدیریت کنند، صورت می‌گیرد. تلفیق دیدگاه سازه‌گرایی مسیر شغلی همچنین از استفاده گسترده‌تر از مدل‌های فرایندی نظریه‌محور در تحقیقات کارآفرینی حمایت می‌کند (MacMillan & Katz, 1992).

دوم، برخلاف تحقیقات قبلی که در آنها ویژگی‌های شخصیتی ثابت بررسی شده است، در این پژوهش شایستگی اشتغال‌پذیری، انطباق‌پذیری و خودکارآمدی، که به یک جنبه پویای توسعه مربوط می‌شود، بررسی شده است. به دلیل آنکه اشتغال‌پذیری، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه منابع روانشناختی تغییرپذیر هستند، فرصتی برای مداخله و بهبود در سرتاسر دوران زندگی فراهم می‌آورند (Bandura, 2001; Savickas, 2013).

سوم، مدل تحقیقی ارائه شده، شواهد اولیه برای کاربرد نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی در حوزه کارآفرینی و تلفیق متغیرهای شناختی-اجتماعی و کارآفرینانه را در یک کشور در حال توسعه فراهم می‌کند. به علاوه، در این پژوهش مکانیسم اجتماعی-شناختی (اشتغال‌پذیری و خودکارآمدی کارآفرینانه) که متضمن رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قصد کارآفرینانه است، تبیین شده است. بررسی مکانیسم‌هایی که از طریق آن قصد کارآفرینانه توسعه می‌یابد، به درک بهتر و کامل‌تری از برنامه‌ریزی حرفه کارآفرینی و فرایند پویای ایجاد کسب و کار کمک می‌کند (Altinay, Madanoglu, Daniele & Lashley, 2012; Zellweger, Sieger & Halter, 2011).

چهارم، با توجه به بالای بودن نرخ بیکاری دانش‌آموختگان رشته کشاورزی، می‌توان از نتایج این پژوهش در توسعه قصد کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی استفاده و به بهبود وضعیت اشتغال آنان کمک کرد.

## مبانی نظری و پیشینه

**انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قصد کارآفرینانه:** انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل چهار بعد است: دغدغه مسیر شغلی (جهت‌گیری فرد در خصوص آینده و آماده شدن برای ادای وظایف، تغییرات و چالش‌های آتی)، کنترل مسیر شغلی (میزان مسئولیت‌پذیری و وظیفه‌شناسی فرد هنگام شکل دادن و توسعه مسیر شغلی آینده)، کنجکاوی مسیر شغلی (کاوش برای فرصت‌های شغلی آینده و اشتیاق برای فهم چگونگی تأثیر خود بر نقش‌ها و محیط کاری) و اعتماد مسیر شغلی (پیگیری مداوم آرمان‌ها و باور به توانایی خود در به واقعیت درآوردن اهداف شغلی، حل

مشکلات، غالب شدن بر موانع و موفق شدن در مسیر شغلی آینده). این چهار منبع روانشناختی مجموعه‌ای از صلاحیت‌های مسیر شغلی هستند که افراد برای هدایت و رهگشایی موفقیت‌آمیز در محیط‌های ناآشنا و پیچیده آنها را به کار می‌گیرند (Porfeli & Savickas, 2012; Savickas, 1997).

به نظر ساویکاس (Savickas, 2013) انطباق‌پذیری مسیر شغلی به معنای آمادگی مقابله با وظایف پیش‌بینی‌ناپذیر، حضور در نقش‌های کاری مبهم و سازگاری سریع با تغییرات کاری است. وی تأکید کرده است که ابعاد انطباق‌پذیری مسیر شغلی توانایی‌های خودتنظیمی هستند که می‌توانند در پاسخگویی به ماهیت متغیر مشاغل به کار گرفته شوند. بنابراین، می‌توان گفت که سطوح بالای انطباق‌پذیری مسیر شغلی فرد، به‌ویژه دانشجوی، را برمی‌انگیزاند تا علی‌رغم چالش‌ها و مشکلات همراه با کارآفرینی، کسب‌وکار خود را راه‌اندازی کند. برای مثال، دانشجویی که سطح بالایی از کنترل را دارد، در شکل‌دهی و توسعه آینده شغلی خود حتی اگر حاوی ریسک و عدم قطعیت باشد، وظیفه‌شناس و مسئولیت‌پذیر خواهد بود. یا اینکه اگر دانشجویی دارای سطح بالایی از کنجکاوی باشد، احتمال زیادی دارد که فرصت‌های شغلی آتی در حوزه کارآفرینی را با دقت جست‌وجو و بررسی کند.

توانایی برای درگیر شدن در خودتنظیمی در جریان فرایند توسعه یک کسب‌وکار برای ورود به کارآفرینی حیاتی است (Patel & Thatcher, 2012). برخلاف مسیرهای شغلی سنتی، کارآفرینی به‌طور تنگاتنگ با تعهد شخصی، خودهدایتی و تحمل ابهام در هم آمیخته است. بنابراین، کسب‌وکارهای کارآفرینانه به منابع سرمایه انسانی ضروری مانند انطباق‌پذیری مسیر شغلی نیاز دارند.

قصد کارآفرینانه یکی از پیامدهای فردی در زمینه توسعه شغلی است (Obschonka, Silbereisen & Schmitt-Rodermund, 2010). تحقیقات قبلی نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مفاهیم مرتبط با آن نظیر خودکارآمدی، باورهای کنترل شخصی و شخصیت پیش‌گستر، منابع روانشناختی مهمی در زمینه مسیر شغلی کارآفرینانه هستند و به‌طور مثبت قصد کارآفرینانه را پیش‌بینی می‌کنند (Atitsogbe et al., 2019; McKenna, Zacher, Ardabili & Mohebbi, 2016; Obschonka et al., 2010; Tolentino et al., 2014; Zhao, Siebert & Hills, 2005). افراد با روحیه سازگاری دارای منابع روانشناختی هستند که آنها را در مسیر دستیابی به اهداف شغلی، شناسایی فرصت‌های کسب‌وکار، بسیج منابع، تحمل ابهام و هماهنگی با شرایط جدید ماهر می‌سازد (Tolentino et al., 2014). همان‌طور که در پژوهش‌های قبلی گزارش شده است، علی‌رغم آنکه کارآفرینی همراه با تهدیدات و موانع بسیاری است، کارآفرینان موفق افرادی با اعتمادبه‌نفس، سرسخت، دارای پشتکار و انعطاف‌پذیر هستند (Bullough, Renko & Myatt, 2014; Hayward, Forster, Sarasvathy & Fredrickson, 2010).

تحقیقات تجربی هم نشان داده‌اند که انطباق‌پذیری می‌تواند محرک قصد افراد برای تغییرات مثبت مسیر شغلی مانند ورود به حرفه کارآفرینی باشد (Brown, Bimrose, Barnes & Hughes, 2012; Drennan, Kennedy & Renfrow, 2005; Atitsogbe et al., 2019). پروت و

همکاران (Pruett, Shinnar, Toney, Lopis & Fox, 2009) بیان کرده‌اند که راه‌اندازی و مالکیت یک کسب‌وکار معمولاً پرخطرتر و دشوارتر از استخدام است و می‌توان انتظار داشت که یک زندگی کارآفرینانه افرادی را به خود جذب کند که دارای اعتمادبه‌نفس، انرژی زیاد و انطباق‌پذیری بالایی باشند. تولنتینو و همکاران (Tolentino et al., 2014) دریافته‌اند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌طور مثبت قصد کارآفرینانه دانشجویان را پیش‌بینی می‌کند. آنها بیان کرده‌اند افرادی که سازگارپذیرند، منابع روانشناختی در اختیار دارند که آنها را در مسیر دستیابی به اهداف شغلی، شناسایی فرصت‌های کسب‌وکار، بسیج منابع، تحمل ابهام و هماهنگی با شرایط جدید ماهر می‌سازد. بنابراین، می‌توان فرض کرد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان یک مکانیسم خودتنظیمی با قصد کارآفرینانه رابطه مثبت و معنادار داشته باشد.

**استخدام‌پذیری درک شده و قصد کارآفرینانه:** راسول و همکاران (Rothwell, Herbert & Rothwell, 2008) اشتغال‌پذیری درک شده را "توانایی درک شده برای به‌دست آوردن شغل پایدار متناسب با سطح شایستگی فردی" تعریف می‌کنند. در چند سال اخیر، اشتغال‌پذیری توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است. در همین خصوص، مدل‌های نظری و مقیاس‌های متعددی برای سنجش سطح اشتغال‌پذیری درک شده تدوین شده است (Finch, Hamilton, Baldwin & Zehner, 2013; McQuaid & Lindsay, 2005; Vanhercke, De Cuyper, Peeters & De Witte, 2014; Rothwell et al., 2008). یکی از مدل‌های فردمحور که غالباً برای بررسی سطح اشتغال‌پذیری درک شده دانشجویان استفاده می‌شود، مدلی است که راسول و همکاران (Rothwell et al., 2008) آن را تدوین کرده‌اند. این مدل علاوه بر بعد خودباوری که توانایی درک شده برای به‌دست آوردن شغل را ارزیابی می‌کند، دارای سه بعد بیرونی؛ یعنی اعتبار و اشتها دانشگاه محل تحصیل، رشته تحصیلی دانشجوی و وضعیت بازار کار بیرونی است. مزیت عمده این مدل آن است که هر دو بعد درونی و بیرونی اشتغال‌پذیری را پوشش می‌دهد.

هر دو مفهوم اشتغال‌پذیری درک شده و قصد کارآفرینانه به‌طور جداگانه در ادبیات تحقیق بررسی شده است (Karimi, 2020; Kasler, Zysberg & Harel, 2017). همچنین این دو پیامد مسیر شغلی به پیشایندهای مشابهی مانند خودکارآمدی مرتبط شده‌اند (Ngo, Liu & Cheung, 2017). بجز در مطالعه آتیتسوغب و همکاران (Atitsogbe et al., 2019)، در مطالعه دیگری رابطه بین دو سازه یادشده بررسی نشده و هیچ چارچوب نظری هم ارتباط احتمالی بین دو متغیر مسیر شغلی را توضیح نداده است. علی‌رغم این محدودیت‌ها، به نظر می‌رسد که این دو مفهوم در شرایط اقتصادی نامطلوب و بیکاری روزافزون با هم مرتبط باشند. همان‌طور که در بررسی گیلبرت و همکاران (Guilbert, Bernaud, Gouvernet & Rossier, 2016) نشان داده شده، بدیهی است که در افراد اشتغال‌پذیر احتمال بروز رفتارهای توسعه مسیر شغلی بیشتری وجود دارد. از نظر برنتسون و همکاران (Berntson, Näswall & Sverke, 2008) سطوح بالای اشتغال‌پذیری درک شده توانایی فرد را برای حل مشکلات مرتبط با

کار و کنترل موقعیت‌های دشوار نشان می‌دهد. به علاوه، در نظریه‌های شغلی تأکید شده است که اگر افراد منابعی مانند انطباق‌پذیری مسیر شغلی را فعال سازند، در شرایط اقتصادی-اجتماعی دشوار می‌توانند به شغل موفقیت آمیزی دست یابند (Duffy, Blustein, Diemer & Autin, 2016). به همین دلیل، می‌توان گفت که در شرایط اقتصادی نامناسب همراه با سطوح بالای بیکاری، افرادی که شایستگی اشتغال‌پذیری بالایی دارند، احتمال دارد کسب و کار خود را ایجاد کنند و بنابراین، قصد کارآفرینانه بالاتری دارند. مطالعه آتیتسوگب و همکاران (Atitsogbe et al., 2019) در توگو هم نشان می‌دهد که سطوح بالاتر اشتغال‌پذیری قصد کارآفرینی افراد را افزایش می‌دهد.

**خودکارآمدی کارآفرینانه و قصد کارآفرینانه:** خودکارآمدی کارآفرینانه به باورها و فکری‌های درونی افراد درباره اینکه آیا آنان توانایی لازم را برای انجام دادن یک کار نوآورانه و مخاطره‌آمیز دارند یا اینکه آیا آنان می‌توانند به شکل اثربخشی مهارت‌های خود را برای راه‌اندازی یک کسب‌وکار به کار گیرند یا خیر، اشاره دارد (Bandura, 1989). افراد خودکارآمد قادرند که اهداف سطح بالاتری برای خود تعیین کنند، برنامه‌های بهتری تدوین کنند، تلاش بیشتری انجام دهند، از بازخوردها به‌طور مؤثرتر استفاده کنند و در سختی‌ها و مشکلات پشتکار بیشتری داشته باشند (Bandura, 1989). این ویژگی‌ها برای کارآفرینی بسیار ضروری هستند، زیرا راه‌اندازی و مدیریت کسب‌وکارها همراه با ابهام، مخاطره و موقعیت‌های غیرقطعی است که در این شرایط تلاش، پشتکار و برنامه‌ریزی بسیار تعیین‌کننده هستند (Shane et al., 2003). در این زمینه راوچ و فرس (Rauch & Frese, 2007) بیان کرده‌اند که فرد فقط هنگامی می‌تواند یک کسب‌وکار را ایجاد کند یا یک رفتار کارآفرینانه از خود نشان دهد که دارای خودکارآمدی بالا و تصور مناسبی از توانایی‌ها و قابلیت‌های خود باشد. به همین دلیل، خودکارآمدی کارآفرینانه به‌عنوان یک سازه روانشناختی کلیدی در تحقیقات کارآفرینی مد نظر قرار گرفته (Miao, Qian & Ma, 2017) و توجه آموزشگران و سیاستگذاران کارآفرینی را به خود جلب کرده است (Newman, Obschonka, Schwarz, Cohen & Nielsen, 2019).

پژوهش‌ها درباره کارآفرینی نشان می‌دهد که بین خودکارآمدی کارآفرینانه و قصد کارآفرینانه رابطه مثبت وجود دارد (Shinnar, Hsu & Powell, 2014; Setiawan, 2014; Camelo-Ordaz, Diáñez-González & Ruiz-Navarro, 2016; Naktiyok, Karabey & Gulluce, 2010). در همین خصوص، کریمی (Karimi, 2019) در بررسی رابطه خودکارآمدی کارآفرینانه و قصد کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی مشخص کرد که بین این دو متغیر رابطه مثبت وجود دارد.

**انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتغال‌پذیری درک شده** ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی با متغیرهای مرتبط با شغل و مسیر شغلی مانند متغیرهای سازگاری از جمله انطباق‌پذیری مسیر شغلی مرتبط است. انطباق‌پذیری و سازگاری مسیر شغلی به دانشجویان کمک می‌کند تا بینش روشنی از آینده‌شان ترسیم کنند و گذار آنها به دنیای کار را تسهیل می‌سازد. بنابراین، چنین منابعی باید اشتغال‌پذیری جویندگان کار را افزایش دهد و به آنها کمک کند که کار مناسب خود را پیدا کنند یا

حتی در این شرایط اقتصادی نامساعد فرصت‌های کاری برای خود خلق سازند (Atitsogbe et al., 2019). نتیجه تحقیق آتیتسوگب و همکاران (Atitsogbe et al., 2019) نشان داد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر اشتغال‌پذیری درک شده دانشجویان تأثیر مثبت و معنادار دارد.

**انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه:** بر اساس نظریه شناختی اجتماعی<sup>۲</sup> (Wood & Bandura, 1989; Bandura, 1989)، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان یک منبع روانشناختی برای تنظیم اهداف و رفتارهای مسیر شغلی در محیط‌های ناشناخته (Savickas & Porfeli, 2012) احتمال دارد که با خودکارآمدی رابطه داشته باشد. صاحب‌نظران معتقدند که انطباق‌پذیری فراصلاحیتی است که فرد را قادر می‌سازد تا خودش را اصلاح کند و فعالانه به مطالبات جدید محیط پاسخ دهد. این رفتارهای خودهدایتگر بیانگر خودکارآمدی بیشتر است که به رفتارهای بیشتر، صحیح و جهت‌دار ختم می‌شود (Karami, Rasoli & Tajik, 2019). روتینگهوس و همکاران (Rottinghaus, Day & Borgen, 2005) دریافتند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی با میزان اعتمادی که افراد در مهارت‌های کارآفرینانه خود دارند، رابطه مثبت دارد. تولینتینو و همکاران (Tolentino et al., 2014) گزارش دادند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر خودکارآمدی کارآفرینانه تأثیر مثبت دارد. بر اساس این یافته‌ها، می‌توان فرض کرد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی این ادراک کلی را موجب می‌شود که فرد در برنامه‌ریزی، کنترل بر فرایند توسعه حرفه‌ای، دسترسی به فرصت‌های شغلی و حرفه‌ای گوناگون و ایجاد دید مثبت و امید به آینده خوب عمل کند و همه اینها عواملی هستند که با خودکارآمدی رابطه مثبت خواهند داشت (Guan, Deng, Sun, Wang, Cai, Ye & Li., 2013).

**نقش میانجی خودکارآمدی کارآفرینانه و اشتغال‌پذیری درک شده:** خودکارآمدی یکی از مفاهیم مهم در نظریه شناختی-اجتماعی مسیر شغلی است و در تحقیقات بسیاری به‌عنوان یک متغیر میانجی در نظر گرفته شده است. از این رو، خودکارآمدی ممکن است به درک تأثیر یک مفهوم بر مفهوم دیگر کمک کند (McLennan, McIlveen & Perera, 2017). بر اساس نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی، خودکارآمدی در شکل‌گیری فرایند سازه‌گرایی شغلی مهم است (Savickas, 2002)، زیرا به افراد کمک می‌کند تا خود را برای مسیر شغلی‌شان آماده کنند و در پیگیری مسیر شغلی‌شان پشتکار و سماجت داشته باشند (Bandura et al., 2001).

در شرایط قابل مقایسه، همه افرادی که صلاحیت‌های مشابهی دارند، قادر نیستند یک نقش کارآفرینانه را به‌طور موفقیت‌آمیز ایفا کنند (Markman & Baron, 2003). کارآفرینان آینده باید قصد واقعی همراه با اعتمادبه‌نفس و پشتکار برای غلبه بر مشکلات و موانع را داشته باشند. در پژوهشی رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی در توسعه مسیر شغلی (Hirschi, 2009) و موفقیت جست‌وجوی شغل بررسی شده است (Guan et al., 2013). همچنین شواهد محکمی از اهمیت

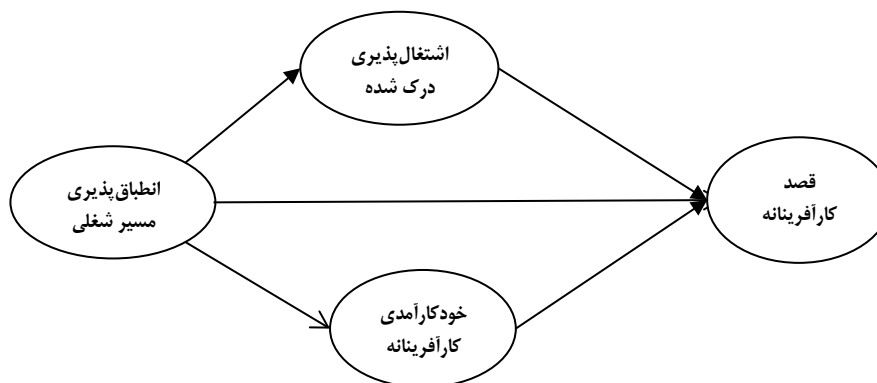


خودکارآمدی به‌عنوان یک مکانیسم اجتماعی- شناختی در شکل‌گیری قصد کارآفرینانه (Zhao et al., 2005; Karimi, Biemans, Lans, Chizari & Mulder, 2014) و رشد کسب‌وکار وجود دارد (Baum & Locke, 2004). در مطالعه حاضر نشان داده شده است که انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند قصد کارآفرینانه را از طریق ایجاد باورهای خودکارآمدی کارآفرینانه فرد ارتقا دهد. این مبحث با نظر لینن و چن (Liñán & Chen, 2009) همخوانی دارد. آنها نشان دادند که سرمایه انسانی و دیگر عوامل جمعیت‌شناختی می‌توانند قصد کارآفرینانه را به‌طور غیرمستقیم از طریق تصورات شخصی درباره فعالیت کارآفرینانه برانگیزانند. مطابق گفته برد (Bird, 1988) توانایی‌ها و منابع شخصی می‌توانند قصد کارآفرینانه را از طریق تفکر شهودی، جامع و زمینه‌ای و فرایندهای منطقی، تحلیلی و علت-معلولی تحت تأثیر قرار دهند. بنابراین، یک فرد با انطباق‌پذیری مسیر شغلی بالا اعتمادبه‌نفس بیشتری در تدوین طرح کسب‌وکار، تحلیل فرصت شغلی و تعیین اهداف خواهد داشت که این امر به یک بینش و احساس از ارزش بالقوه کارآفرین شدن منجر می‌شود. با توجه به آنچه گفته شد، می‌توان فرض کرد که خودکارآمدی کارآفرینانه رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قصد کارآفرینانه را میانجی‌گری می‌کند.

به‌علاوه، مطالعات مختلف نشان می‌دهند که اشتغال‌پذیری درک شده رابطه بین خودارزیابی (که اعتقاد فرد به توانایی و قابلیت‌های خود است) و پیامدهای مسیر شغلی مانند رفتارهای کاریابی را میانجی‌گری می‌کند (Onyishi, Enwereuzor, Ituma & Omenma, 2015). در همین زمینه، مطالعه آتیتسوغب و همکاران (Atitsogbe et al., 2019) نشان داد که اشتغال‌پذیری درک شده رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با قصد کارآفرینانه را میانجی‌گری می‌کند.

بر اساس آنچه بیان شد، چارچوب نظری و فرضیه‌های پژوهش به‌صورت زیر ارائه شده است:

- فرضیه ۱: انطباق‌پذیری مسیر شغلی با قصد کارآفرینانه رابطه مثبت دارد.
- فرضیه ۲: اشتغال‌پذیری درک شده با قصد کارآفرینانه رابطه مثبت دارد.
- فرضیه ۳: خودکارآمدی کارآفرینانه با قصد کارآفرینانه رابطه مثبت دارد.
- فرضیه ۴: انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتغال‌پذیری درک شده رابطه مثبت دارد.
- فرضیه ۵: انطباق‌پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی کارآفرینانه رابطه مثبت دارد.
- فرضیه ۶: تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر قصد کارآفرینانه از طریق خودکارآمدی کارآفرینانه میانجی‌گری می‌شود.
- فرضیه ۷: تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر قصد کارآفرینانه از طریق اشتغال‌پذیری درک شده میانجی‌گری می‌شود.



شکل ۱- چارچوب نظری پژوهش

### روش پژوهش

با توجه به ماهیت پژوهش و هدف آن، روش پژوهش حاضر کمی و از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری همه دانشجویان دوره کارشناسی سال سوم و آخر در رشته‌های کشاورزی، اعم از زن و مرد، در دانشگاه‌های بوعلی سینا و اراک بودند که تعداد آنها در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶، ۱۳۰۰ تن بود (دانشگاه بوعلی سینا ۸۰۰ دانشجو و دانشگاه اراک ۵۰۰ دانشجو). دانشگاه‌های بوعلی سینا و اراک دو دانشگاه دولتی هستند که در دو استان مجاور در غرب کشور واقع شده‌اند و هر دو دانشکده کشاورزی دارند. برای نمونه‌گیری از روش طبقه‌ای با انتساب متناسب (دانشگاه به‌عنوان طبقه) استفاده شد. حجم نمونه آماری بر پایه جدول کرجسی و مورگان ۲۹۷ تن تعیین شد، اما به‌منظور جلوگیری از ریزش پرسشنامه‌ها و تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج پژوهش، ۳۵۰ پرسشنامه میان دانشجویان توزیع و گردآوری شد که از بین پرسشنامه‌های گردآوری شده، تعداد ۳۴۱ پرسشنامه مبنای تجزیه و تحلیل‌های آماری قرار گرفتند (۱۹۵ تن از دانشگاه بوعلی سینا و ۱۴۶ تن از دانشگاه اراک). تمرکز بر دانشجویان سال سوم و چهارم در این پژوهش بدین سبب بود که این افراد نسبت به دانشجویان ورودی جدید معمولاً تصور و دورنمای نسبتاً روشن‌تری از برنامه و تصمیمات شغلی و حرفه‌ای خود برای آینده دارند (Karimi et al., 2014).

برای روایی ابزار سنجش علاوه بر استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد، از روایی صوری نیز بهره گرفته شد. بدین منظور، پرسشنامه در اختیار چند تن از استادان دانشگاه بوعلی سینا قرار گرفت و اصلاحات مد نظر آنان لحاظ شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود که از سه بخش مشخصه‌های فردی و حرفه‌ای پاسخگویان و پرسش‌های مرتبط با سنجش مؤلفه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی، خودکارآمدی و قصد کارآفرینانه بود. برای سنجش مؤلفه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی از مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی<sup>۳</sup> (CAAS) استفاده شد. این مقیاس که در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا به سرپرستی مارک

ساویکاس ساخته شد، ۲۴ سؤال دارد و چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد را اندازه‌گیری می‌کند (Savickas & Porfeli, 2012). هر زیرمقیاس ۶ سؤال دارد و پاسخ‌دهندگان از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (قوی نیست = ۱ تا قوی‌ترین = ۵) استفاده می‌کنند. ضریب آلفای کرونباخ در میان ۱۳ کشور برای این مقیاس بین ۰/۸۷ تا ۰/۹۶ متغیر بوده است. این مقیاس را در کشور ایران صالحی و همکاران (۱۳۹۳) ترجمه و اعتباریابی و ضریب آلفای کرونباخ فرم ایرانی این مقیاس را ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر روایی کل مقیاس برابر ۰/۹۰ بود و برای زیرمقیاس‌های نگرانی ۰/۶۶، کنترل ۰/۷۷، کنجکاوی ۰/۸۱ و اعتماد ۰/۷۹ به‌دست آمد.

به‌منظور بررسی قصد کارآفرینانه از مقیاس دوگویه‌ای لی و همکاران (Lee, Wong, Der Foo, & Leung, 2011) استفاده شد. لی و همکاران ضریب آلفای کرونباخ را برای این مقیاس ۰/۷۲ گزارش کرده‌اند. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۴ به‌دست آمد. همان‌طور که بیان شد، برای گردآوری اطلاعات در زمینه اشتغال‌پذیری درک‌شده دانشجویان از مقیاس ۱۶ گویه‌ای راسول و همکاران (Rothwell et al., 2008; Rothwell, Jewell & Hardie, 2009) استفاده شد که ادراک دانشجویان از مفید بودن مهارت‌ها و شایستگی‌های خود در شغل‌شان و دیدگاه آنها درباره بازار کار را می‌سنجد. ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس ۰/۸۲ به‌دست آمد. خودکارآمدی کارآفرینانه با استفاده از مقیاس شش‌گویه‌ای شوک و براتیانو (Shook & Bratianu, 2010) سنجش شد. این مقیاس را اسفندیار و همکاران (Esfandiari, Sharifi-Tehrani, Pratt & Altinay, 2019) در میان دانشجویان ایرانی استفاده کردند و ضریب آلفای کرونباخ آن ۰/۷۹ گزارش شد. در پژوهش حاضر هم ضریب مذکور برابر ۰/۷۶ به‌دست آمد. همه متغیرهای پژوهش در قالب مقیاس لیکرت پنج قسمتی (۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) آزمون شدند.

مدل پژوهش و روابط بین متغیرها با استفاده از روش مدلسازی معادلات ساختاری (SEM)<sup>۴</sup> بر مبنای رویکرد دومرحله‌ای (از طریق برآورد مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری تحقیق) ارزیابی شد. این روش به‌طور معمول برای تأیید اعتبار مدل تحقیق و آزمون تأثیر مستقیم و غیرمستقیم در فرضیه‌ها به‌کار می‌رود (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010). همچنین برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای SPSSWin25 و Amos24 استفاده شد.

## یافته‌ها

یافته‌های پژوهش نشان داد که ۷۱ درصد از دانشجویان مورد مطالعه زنان و ۲۹ درصد مردان بودند. میانگین سن پاسخگویان ۲۱/۵۹ سال بود. یافته‌های توصیفی همچنین نشان داد که ۱۲ درصد از دانشجویان مورد مطالعه شاغل هستند. بیش از ۲۵ درصد از افرادی که در حال حاضر بدون شغل هستند،

مایل‌اند بعد از دانش‌آموختگی شغل دولتی مرتبط با کشاورزی را انتخاب کنند. حدود ۲۱ درصد تمایل داشتند که در هر اداره‌ای با هر زمینه کاری استخدام شوند و ۲۳ درصد هم بیان کردند که هنوز تصمیم مشخصی در این باره نگرفته‌اند. میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیرهای پژوهش در جدول ۱ آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، میانگین همه متغیرهای مورد مطالعه در حد متوسط و بالاتر است. همچنین بین قصد کارآفرینانه با انطباق‌پذیری مسیر شغلی ( $r=0/25, p \leq 0/01$ )، اشتغال‌پذیری درک شده ( $r=0/27, p \leq 0/01$ ) و خودکارآمدی کارآفرینانه ( $r=0/179, p \leq 0/01$ ) رابطه مثبت وجود دارد. همچنین خودکارآمدی و خوداشتغالی درک‌شده با انطباق‌پذیری مسیر شغلی همبستگی مثبت و معنادار دارند.

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD	CR	AVE	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱- سن	۲۱/۵۹	۲/۵۱	-	-	-	-	-	-	-	-
۲- جنسیت	-	-	-	-	-۰/۰۲	-	-	-	-	-
۳- انطباق‌پذیری	۳/۰۰	۰/۶۸	۰/۸۶	۰/۵۵	-۰/۰۲	-۰/۲۰**	(-۰/۷۴)	-	-	-
۴- اشتغال‌پذیری	۳/۵۷	۰/۶۵	۰/۷۷	۰/۴۰	۰/۵۰	-۰/۰۲	۰/۳۰**	(-۰/۶۳)	-	-
۵- خودکارآمدی	۳/۷۸	۰/۷۳	۰/۸۸	۰/۴۳	۰/۰۳	-۰/۰۸	۰/۴۰**	۰/۴۱**	(-۰/۶۶)	-
۶- صدکارآفرینانه	۴/۱۸	۰/۸۸	۰/۸۴	۰/۶۰	۰/۰۳	-۰/۰۶	۰/۳۱**	۰/۳۶**	۰/۵۹**	(-۰/۷۸)

### مدلیابی معادلات ساختاری

**الف. ارزیابی مدل اندازه‌گیری:** در نخستین گام با کمک تحلیل عاملی تأییدی، شاخص‌های برازندگی، روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری ارزیابی شد. نتایج نشان داد که تمام آماره‌های برازش برای مدل اندازه‌گیری از مقدار پیشنهاد شده بزرگ‌تر و بنابراین، مدل اندازه‌گیری از برازش نسبتاً قابل قبولی برخوردار است (جدول ۲).

برای ارزیابی روایی همگرا از سه معیار پیشنهادی فورنل و لارکر (Fornell & Larcker, 1981): یعنی وزن عاملی، پایایی سازه<sup>۵</sup> و متوسط واریانس مستخرج شده<sup>۶</sup> (AVE) استفاده شد. نتایج نشان داد که وزن عاملی همه گزینه‌ها معنادار و بزرگ‌تر از ۰/۵ بودند. با توجه به جدول ۳، میزان پایایی سازه برای همه سازه‌های تحقیق بیش از مقدار پیشنهاد شده ۰/۷ است. نتایج همچنین نشان داد که میزان AVE برای همه سازه‌ها، ۰/۵ یا نزدیک به آن است که میزان به نسبت قابل قبولی است (Fornell & Larcker, 1981).

5. Construct Reliability

6. Average Variance Extracted

فورنل و لارکر (Fornell & Larcker, 1981) بر این باورند که اگر ریشه مجذور AVE برای هر سازه بیشتر از میزان همبستگی بین آن سازه با دیگر سازه‌های موجود در مدل باشد، آن سازه دارای روایی و اگرایی قابل قبولی است. همچنان که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، ریشه مجذور AVE همه سازه‌ها (از ۰/۶۳ تا ۰/۷۸) بزرگ‌تر از همبستگی بین سازه‌ها (از ۰/۳۰ تا ۰/۵۹) است. بنابراین، بر اساس نتایج به‌دست آمده، مدل مفروض در این تحقیق، داده‌ها را از نظر آماری به‌خوبی و در حد کفایت برازش می‌کند و این امر نشان می‌دهد که واریانس روش مشترک<sup>۷</sup> در این تحقیق جدی و مشکل ساز نیست.

جدول ۲- خلاصه‌ای از شاخص‌های برازندگی برای مدل اندازه‌گیری

شاخص برازندگی	X <sup>2</sup>	P	X <sup>2</sup> /df	CFI	TLI	IFI	RMSEA
مقدار به‌دست آمده	۱۸۱/۹۴۵	۰/۰۰۰	۱/۹۳۶	۰/۹۴۵	۰/۹۳۰	۰/۹۴۶	۰/۰۵۲
مقدار پیشنهاد شده		>۰/۰۵	<۳	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۰۷

ب. **ارزیابی مدل ساختاری:** بعد از آنکه یک مدل اندازه‌گیری قابل قبول به‌دست آمد، دومین مرحله؛ یعنی ارزیابی مدل ساختاری انجام شد. شاخص‌های برازندگی در این مرحله نیز بیانگر آن است که مدل ساختاری داده‌ها را به‌خوبی برازش می‌کند (جدول ۳). پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری و داشتن برازش نسبتاً مناسب مدل‌ها، فرضیه‌های پژوهش بررسی و آزمون شد. نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول ۴ آمده است. با توجه به مقدار ضریب معناداری به‌دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها، فرضیه اول؛ یعنی رابطه مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی با قصد کارآفرینانه تأیید نمی‌شود. اما نتایج نشان داد که اشتغال‌پذیری درک‌شده و خودکارآمدی کارآفرینانه با قصد کارآفرینانه رابطه مثبت و معنادار دارد. بنابراین، فرضیه‌های ۲ و ۳ تأیید می‌شوند. همچنین بر اساس نتایج به‌دست آمده، انطباق‌پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی کارآفرینانه و اشتغال‌پذیری درک‌شده رابطه مثبت و معنادار دارند. بنابراین، فرضیه‌های ۴ و ۵ هم تأیید می‌شوند (جدول ۴). به‌طورکلی، سه متغیر با همدیگر توانستند ۳۹ درصد واریانس قصد کارآفرینانه دانشجویان را تبیین کنند. همچنین انطباق‌پذیری درک‌شده توانست ۱۰ درصد واریانس در اشتغال‌پذیری و ۱۶ درصد واریانس در خودکارآمدی را تبیین کند.

جدول ۳- خلاصه‌ای از شاخص‌های برازندگی برای مدل ساختاری

شاخص برازندگی	X <sup>2</sup>	P	X <sup>2</sup> /df	CFI	TLI	IFI	RMSEA
مقدار به‌دست آمده	۲۰۲/۳۰۷	۰/۰۰۰	۲/۱۲۸	۰/۹۳۳	۰/۹۱۵	۰/۹۳۴	۰/۰۵۸
مقدار پیشنهاد شده		>۰/۰۵	<۳	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	<۰/۰۷

جدول ۴- نتایج مدلیابی معادله ساختاری

نتیجه آزمون فرضیه	ارزش تی	انحراف استاندارد	ارزش بتا $\beta$	فرضیات آزمون شده	
				←	←
فرضیه ۱: رد	۰/۴۹	۰/۰۷	۰/۰۴	قصد کارآفرینانه	انطباق‌پذیری
فرضیه ۲: تأیید	۲/۰۰*	۰/۰۸	۰/۱۵	قصد کارآفرینانه	اشتغال‌پذیری
فرضیه ۳: تأیید	۵/۸۴**	۰/۱۰	۰/۵۷	قصد کارآفرینانه	خودکارآمدی
فرضیه ۴: تأیید	۴/۰۹**	۰/۰۷	۰/۳۲	اشتغال‌پذیری	انطباق‌پذیری
فرضیه ۵: تأیید	۵/۷۸**	۰/۰۷	۰/۴۲	خودکارآمدی	انطباق‌پذیری

\*\* $P < 0.01$ ; \* $P < 0.05$ 

**اثرهای میانجی:** یکی از فرضیه‌های اصلی پژوهش آن است که خودکارآمدی کارآفرینانه و اشتغال‌پذیری درک‌شده رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قصد کارآفرینانه را میانجی‌گری می‌کند. برای تحلیل اثرهای میانجی از روش بوت استرپ<sup>۸</sup> استفاده شد (Shrout & Bolger, 2002). سطح اطمینان برای تمام فواصل اطمینان ۹۵ و تعداد نمونه‌گیری‌های مجدد بوت استرپ<sup>۹</sup> ۵۰۰۰ بود. نتایج بوت استرپ برای رابطه غیرمستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قصد کارآفرینانه نشان داد که حد پایین فاصله اطمینان ۰/۱۹۷ و حد بالای آن ۰/۳۹۵ است ( $\beta = ۰/۲۹$ ). قرار نگرفتن صفر در این فاصله اطمینان حاکی از معنا داری این مسیر غیرمستقیم و در نتیجه، تأیید فرضیه‌های مربوط به آن است (فرضیه ۶ و ۷). با توجه به آنکه تأثیر مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر قصد کارآفرینانه معنادار نشده بود، تأثیر میانجی به صورت کامل صورت می‌گیرد؛ به عبارت دیگر، انطباق‌پذیری مسیر شغلی موجب بهبود سطح خودکارآمدی و اشتغال‌پذیری دانشجویان می‌شود و بدین طریق به افزایش قصد کارآفرینانه آنها کمک می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش رابطه منابع شخصی انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه بر دو پیامد مسیر شغلی؛ یعنی اشتغال‌پذیری درک‌شده و قصد کارآفرینانه آزمون شد. همچنین رابطه بین اشتغال‌پذیری درک‌شده و قصد کارآفرینانه و نقش میانجی اشتغال‌پذیری درک‌شده و خودکارآمدی کارآفرینانه بررسی شد. همان‌طور که فرض شده بود، انطباق‌پذیری مسیر شغلی با اشتغال‌پذیری درک‌شده و خودکارآمدی کارآفرینانه رابطه مستقیم و معنادار دارد؛ به عبارت دیگر، میزانی که دانشجویان در آمادگی خود برای مقابله با چالش‌های گذار از محیط دانشگاه به محیط کار اطمینان دارند، به‌طور مستقیم با توانایی درک‌شده آنها در یافتن یک شغل رابطه دارد. این نتیجه با نتایج آتیتسوغب و همکاران (Atitsogbe et al., 2019) همخوانی دارد و همان‌طور که در نظریه‌های سازه‌گرای مسیر شغلی و شناختی-اجتماعی مسیر شغلی

8. Bootstrap

9. Bootstrap Resampling

تأکید شده است، از نقش مهم منابع شخصی حمایت می‌کند. همچنین هر چه دانشجویان در توانایی سازگاری خود با چالش‌ها و مشکلات مسیر شغلی اطمینان بیشتری داشته باشند، احساس توانایی بیشتری در راه‌اندازی، کنترل، برنامه‌ریزی و مدیریت کسب‌وکار خواهند داشت. این یافته با نتایج مطالعات پیشین همخوانی دارد (Tolentino et al., 2014).

همان‌طور که انتظار می‌رفت، خودکارآمدی کارآفرینانه با قصد کارآفرینانه رابطه مثبت دارد. این یافته هم با مطالعات قبلی (Karimi, 2019; Shinnar et al., 2014; Setiawan, 2014) هماهنگی دارد. انطباق‌پذیری مسیر شغلی با قصد کارآفرینانه رابطه مستقیم نداشت، بلکه به‌طور غیرمستقیم از طریق خودکارآمدی و اشتغال‌پذیری با قصد کارآفرینانه مرتبط است که با نتایج مطالعات پیشین همخوانی دارد؛ به‌عبارت دیگر، انطباق‌پذیری مسیر شغلی از جمله عوامل دوبرد مؤثر بر قصد کارآفرینانه است که تأثیر خود را از طریق عوامل مجاور مانند خودکارآمدی اعمال می‌کند. این یافته با نتایج مطالعات پیشین که بیانگر نقش مهم خودکارآمدی در مراحل اولیه تصمیم‌گیری مسیر شغلی (Guan et al., 2013; Garcia, Restubog, Toledano, Tolentino & Rafferty, 2012) و ورود کارآفرینانه است (Zhao et al., 2005; Shinnar et al., 2014; Setiawan, 2014; Camelo-Ordaz et al., 2016)، همسویی دارد. درواقع، منابع خودتنظیمی مستتر در انطباق‌پذیری مسیر شغلی فرایند اجتماعی-شناختی زیربنای شکل‌گیری قصد کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار می‌دهد (Tolentino et al., 2014). همان‌طور که انتظار می‌رفت، اشتغال‌پذیری درک‌شده با قصد کارآفرینانه رابطه مثبت داشت. بنابراین، دانشجویانی که خود را اشتغال‌پذیر تصور می‌کنند، قصد آنها برای راه‌اندازی کسب‌وکار بیشتر است. افراد قابل‌استخدام افرادی هستند که موقعیت‌های دشوار را مدیریت می‌کنند و با تغییرات کنار می‌آیند (Berntson et al., 2008). همچنین همان‌طور که محققان مختلف بیان کرده‌اند، ایجاد کسب‌وکار جدید هم به توانایی‌های مشابهی نیاز دارد (Wilson, Kickul & Marlino, 2007) و این امر می‌تواند وجود رابطه بین این دو پیامد مسیر شغلی را تبیین کند.

نتایج مطالعه حاضر به ادبیات تحقیق کارآفرینی کمک می‌کند، چرا که در آن عوامل مؤثر بر توسعه قصد کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی در یک کشور در حال توسعه بررسی شده است و خلأ موجود در این زمینه را پر می‌کند. در این تحقیق پیشایندهای روانشناختی و مکانیسم‌های اجتماعی-شناختی قصد کارآفرینانه بررسی شد. درواقع، افراد انطباق‌پذیر، اشتغال‌پذیر و خودکارآمد احتمال بیشتری دارد که یک کسب‌وکار جدید (قصد کارآفرینانه) را راه‌اندازی کنند، زیرا آنها برای چیره شدن بر موانع کسب‌وکار منابع لازم را در اختیار دارند.

از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به مقطعی بودن آن اشاره کرد و به همین دلیل، استفاده از الگویابی معادلات ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رساند. وضوح بیشتر رابطه‌های به‌دست آمده بین متغیرها احتیاج به مطالعات طولی دارد. داده‌های تحقیق حاضر خود-گزارشی هستند و با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده‌اند که این نوع داده‌ها می‌توانند تحت تأثیر مطلوبیت اجتماعی قرار گیرند. بنابراین، پیشنهاد

می‌شود که در پژوهش‌های آینده داده‌ها با استفاده از منابع چندگانه جمع‌آوری شوند (مانند مصاحبه و مشاهده) تا بدین طریق احتمال اریب روش مشترک و مطلوبیت اجتماعی کاهش یابد. با وجود محدودیت‌های مذکور، پژوهش حاضر بر اهمیت انطباق‌پذیری مسیر شغلی و اشتغال‌پذیری در تحقیقات کارآفرینی تأکید و از این دیدگاه حمایت می‌کند که اثرهای انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر پیامدهای کارآفرینانه (مانند قصد کارآفرینانه) بیشتر از طریق عوامل مجاورتر (مانند خودکارآمدی) منتقل می‌شوند.

### پیشنهادها

یافته‌های تحقیق کاربردهای عملی مهمی هم دارند. به دلیل آنکه انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه برخلاف ویژگی‌های شخصیتی ماهیتی تغییرپذیر و قابل توسعه دارند، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به آموزشگران، مربیان، مشاوران و سیاستگذاران کارآفرینی و اشتغال در برنامه‌ریزی و تدوین مداخلات و اقدامات مؤثر در فرایند راهنمایی و توسعه مسیر شغلی کمک کند. انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارآفرینان بالقوه را قادر می‌سازد تا به تقاضاهای متنوع و متغیر محیط‌های کسب‌وکار حساس و پاسخگو باشند. بنابراین، آموزشگران کشاورزی، مشاوران و سیاستگذاران می‌توانند رهیافت‌های توسعه‌ای را در برنامه‌های خود بگنجانند که شایستگی افراد برای دنبال کردن مسیر شغلی کارآفرینانه را بهبود بخشد و آمادگی سازگاری با چالش‌های اقتصادی و پیچیدگی کسب‌وکار را در آنها بالا ببرد. در این خصوص، برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های کارآفرینی، معرفی طرح‌های کارآفرینی موفق، نشست با کارآفرینان نمونه و بازدید از کسب‌وکارهای موفق می‌تواند به بهبود سطح خودکارآمدی دانشجویان و در نتیجه، قصد کارآفرینانه آنان کمک کند.

همچنین تمرکز و تأکید بیشتر بر آموزش‌های عملی کشاورزی و دوره‌های کارآموزی و کارورزی و تقویت میزان مهارت و تجربه عملی دانشجویان به بهبود انطباق‌پذیری مسیر شغلی، اشتغال‌پذیری و خودکارآمدی آنها کمک خواهد کرد. نشست و تعامل با کارآفرینان، معرفی و بازدید از کسب‌وکارهای موفق این باور را در دانشجویان ایجاد می‌کند که آنها هم توانایی لازم برای راه‌اندازی یک کسب‌وکار جدید و فایده‌آمدن بر چالش‌ها و سازگاری با تغییرات مسیر شغلی را دارند.

همچنین می‌توان با آموزش دوره‌های جست‌وجو و تصمیم‌گیری شغلی و همچنین شناخت مشکلات و چالش‌های موقعیت‌های شغلی به دانشجویان، میزان انطباق‌پذیری مسیر شغلی آنان را افزایش داد و در نتیجه، قصد کارآفرینی آنها را بالا برد. از طریق مشارکت در کارگاه‌های آموزشی چشم‌انداز زمان<sup>۱۰</sup> که جهت‌گیری آینده و برنامه‌ریزی به روش آینده‌بینی<sup>۱۱</sup> (یعنی نگرانی) را بهبود می‌بخشند؛ دوره‌های آموزشی تصمیم‌گیری کسب‌وکار که مسئولیت‌پذیری شخصی را ایجاد می‌کنند (یعنی کنترل)؛ نشست و گفت‌و شنود

۱۰. Time Perspective چشم‌انداز زمان، سازه روانشناختی است که توضیح می‌دهد چگونه ادراک فرد از گذشته، حال و آینده بر

تصمیم‌گیری و اعمال او تأثیر می‌گذارد.



با کارآفرینان و شبیه‌سازی شغل که اطلاعات واقعی درباره فعالیت‌های کارآفرینانه را فراهم می‌کنند (یعنی کنجکاوی) و تمرین‌های حل مسئله شغلی که عزت نفس ایجاد می‌کنند (یعنی اعتماد)، می‌توان انطباق‌پذیری مسیر شغلی را ارتقا بخشید.

## References

1. Aghapour, S., Movahed Mohammadi, S.H., Alambeigi, A., & Shabanali Fami, H. (2012). Evaluation of personal development skills in curriculum on employability formation among agriscience graduate students in university of Tehran. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 18 (1), 113-128 (in Persian).
2. Altinay, L., Madanoglu, M., Daniele, R., & Lashley, C. (2012). The influence of family tradition and psychological traits on entrepreneurial intention. *International Journal of Hospitality Management*, 31, 489-499.
3. Atitsogbe, K.A., Mama, N.P., Sovet, L., Pari, P., & Rossier, J. (2019). Perceived employability and entrepreneurial intentions across university students and job seekers in Togo: The effect of career adaptability and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 10, 180.
4. Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44(9), 1175-1184.
5. Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
6. Baum, J.R., & Locke, E.A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 587.
7. Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2008). Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 413-425.
8. Bird, B. (1988). Implementing entrepreneurial ideas: The case for intentions. *Academy of Management Review*, 13, 442-453.
9. Brown, A., Bimrose, J., Barnes, S.A., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 754-761.

10. Bullough, A., Renko, M., & Myatt, T. (2014). Danger zone entrepreneurs: The importance of resilience and self-efficacy for entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 38, 473-499.
11. Camelo-Ordaz, C., Diáñez-González, J.P., & Ruiz-Navarro, J. (2016). The influence of gender on entrepreneurial intention: The mediating role of perceptual factors. *BRQ Business Research Quarterly*, 19, 261-277.
12. Caricati, L., Chiesa, R., Guglielmi, D., & Mariani, M.G. (2016). Real and perceived employability: A comparison among Italian graduates. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 38(4), 490-502.
13. Donald, W.E., Ashleigh, M.J., & Baruch, Y. (2018). Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market. *Career Development International*, 23(5), 513-540.
14. Drennan, J., Kennedy, J., & Renfrow, P. (2005). Impact of childhood experiences on the development of entrepreneurial intentions. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 6(4), 231-238.
15. Duffy, R.D., Blustein, D.L., Diemer, M.A., & Autin, K.L. (2016). The psychology of working theory. *Journal of Counseling Psychology*, 63(2), 127.
16. Esfandiari, K., Sharifi-Tehrani, M., Pratt, S., & Altinay, L. (2019). Understanding entrepreneurial intentions: A developed integrated structural model approach. *Journal of Business Research*, 94, 172-182.
17. Finch, D.J., Hamilton, L.K., Baldwin, R., & Zehner, M. (2013). An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Education+ Training*, 55(7), 681-704.
18. Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
19. Garcia, P.R.J.M., Restubog, S.L.D., Toledano, L.S., Tolentino, L.R., & Rafferty, A.E. (2012). Differential moderating effects of student-and parent-rated support in the relationship between learning goal orientation and career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 20(1), 22-33.
20. Gollwitzer, P.M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54(7), 493.

21. Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L. & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570.
22. Guilbert, L., Bernaud, J.L., Gouvernet, B., & Rossier, J. (2016). Employability: Review and research prospects. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 16(1), 69-89.
23. Hair, J.F., Black W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
24. Hayward, M.L., Forster, W.R., Sarasvathy, S.D., & Fredrickson, B.L. (2010). Beyond hubris: How highly confident entrepreneurs rebound to venture again. *Journal of Business Venturing*, 25, 569-578.
25. Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155.
26. Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A.C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
27. Karami, F., Rasoli, A., & Tajik, A. (2019). The causal relationship of job adaptability based on job self-efficacy and personality traits and career mediation. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 11 (38), 49-66 (in Persian).
28. Karimi, S. (2019). The mediating role of career adaptability and entrepreneurial self-efficacy between personality traits and entrepreneurial intentions. *Iran Agricultural Extension and Education Journal*, 15 (1), 111-126 (in Persian).
29. Karimi, S. (2020). The role of entrepreneurial passion in the formation of students' entrepreneurial intentions. *Applied Economics*, 52(3), 331-344.
30. Karimi, S., Biemans, J.A.H., Lans, T., Chizari, M., & Mulder, M. (2014). Effects of role models and gender on students' entrepreneurial intentions. *European Journal of Training and Development*, 38(8), 694-727.
31. Kasler, J., Zysberg, L., & Harel, N. (2017). Hopes for the future: Demographic and personal resources associated with self-perceived

- employability and actual employment among senior year students. *Journal of Education and Work*, 30(8), 881-892.
32. Kickul, J., Gundry, L.K., Barbosa, S.D., & Whitcanack, L. (2009). Intuition versus analysis? Testing differential models of cognitive style on entrepreneurial self- efficacy and the new venture creation process. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), 439-453.
  33. Krueger Jr, N. F., & Brazeal, D.V. (1994). Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18(3), 91-104.
  34. Lee, L., Wong, P.K., Der Foo, M., & Leung, A. (2011). Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors. *Journal of Business Venturing*, 26(1), 124-136.
  35. Leutner, F., Ahmetoglu, G., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2014). The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits. *Personality and Individual Differences*, 63, 58-63.
  36. Liñán, F., & Chen, Y.W. (2009). Development and cross-cultural application of a specific instrument to measure entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship theory and practice*, 33(3), 593-617.
  37. MacMillan, I.C., & Katz, J.A. (1992). Idiosyncratic milieus of entrepreneurial research: The need for comprehensive theories. *Journal of Business Venturing*, 7, 1-8.
  38. Markman, G.D., & Baron, R.A. (2003). Person-entrepreneurship fit: Why some people are more successful as entrepreneurs than others. *Human Resource Management Review*, 13, 281-301.
  39. McKenna, B., Zacher, H., Ardabili, F.S., & Mohebbi, H. (2016). Career adapt-abilities Scale-Iran form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 81-91.
  40. McLennan, B., McIlveen, P., & Perera, H.N. (2017). Pre-service teachers' self-efficacy mediates the relationship between career adaptability and career optimism. *Teaching and Teacher Education*, 63, 176-185.
  41. McQuaid, R.W., & Lindsay, C. (2005). The concept of employability. *Urban studies*, 42(2), 197-219.
  42. Miao, C., Qian, S., & Ma, D. (2017). The relationship between entrepreneurial self-efficacy and firm performance: A meta-analysis of

- main and moderator effects. *Journal of Small Business Management*, 55(1), 87-107.
43. Naktiyok, A., Karabey, C.N., & Gulluce, A.C. (2010). Entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention: The Turkish case. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(4), 419-435.
  44. Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 403-419.
  45. Ngo, H.Y., Liu, H., & Cheung, F. (2017). Perceived employability of Hong Kong employees: Its antecedents, moderator and outcomes. *Personnel Review*, 46(1), 17-35.
  46. Obschonka, M., Silbereisen, R.K., & Schmitt-Rodermund, E. (2010). Entrepreneurial intention as developmental outcome. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 63-72.
  47. Onyishi, I.E., Enwereuzor, I.K., Ituma, A.N., & Omenma, J.T. (2015). The mediating role of perceived employability in the relationship between core self-evaluations and job search behaviour. *Career Development International*, 20(6), 604-626.
  48. Patel, P.C., & Thatcher, S.M. (2014). Sticking it out: Individual attributes and persistence in self-employment. *Journal of Management*, 40(7), 1932-1979.
  49. Porfeli, E.J., & Savickas, M.L. (2012). Career adapt-abilities scale-USA form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748-753.
  50. Pouratashi, M. (2018). Evaluating strengths and promoting methods employability of students in agricultural higher education. *Journal of Agricultural Education Administration Research*, Special Issue, 18-31 (in Persian).
  51. Pruettt, M., Shinnar, R., Toney, B., Lopis, F. & Fox, J. (2009). Explaining entrepreneurial intentions of university students: A cross-cultural study. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 15(6), 571-584.
  52. Rauch, A., & Frese, M. (2007). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis on the relationship between

- business owners' personality traits, business creation, and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4), 353-385.
53. Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 1-12.
54. Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. (2009). Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 152-161.
55. Rottinghaus, P.J., Day, S.X., & Borgen, F.H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3-24.
56. Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2, 147-183.
57. Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
58. Savickas, M.L. (1997). The spirit in career counseling: Fostering self-completion through work. In D.P. Bloch and L.J. Richmond (Eds). *Connections between spirit and work in career development*. Davies-Black Publishing, Palo Alto, CA, pp. 31-66.
59. Savickas, M.L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown & Associate (Ed.). *Career choice and development (pp. 149-205) (4th ed.)*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
60. Schlaegel, C., & Koenig, M. (2014). Determinants of entrepreneurial intent: A meta-analytic test and integration of competing models. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(2), 291-332.
61. Sepahvand, R., Solgi, Z., & Akbaripasham, F. (2018). The impact of orientation and planning of varied career orientation on employability of graduates in higher Education. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 24(1), 71-90 (in Persian).
62. Setiawan, J.L. (2014). Examining entrepreneurial self-efficacy among students. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 115, 235-242.

63. Shane, S., Locke, E.A., & Collins, C.J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, 13(2), 257-279.
64. Shinnar, R.S., Hsu, D.K., & Powell, B.C. (2014). Self-efficacy, entrepreneurial intentions, and gender: Assessing the impact of entrepreneurship education longitudinally. *The International Journal of Management Education*, 12, 561-570.
65. Shook, C.L., & Bratianu, C. (2010). Entrepreneurial intent in a transitional economy: An application of the theory of planned behavior to Romanian students. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(3), 231-247.
66. Shook, C.L., Priem, R.L., & McGee, J.E. (2003). Venture creation and the enterprising individual: A review and synthesis. *Journal of Management*, 29, 379-399.
67. Shrout, P.E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and non-experimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-445.
68. Silbereisen, R.K., & Chen, X. (2010). Introduction: How social change affects individual adaptation. In R.K. Silbereisen & X. Chen (Eds.). *Social change and human development: Concept and results* (pp. 1-27). Los Angeles, CA: Sage.
69. Tolentino, L.R., Sedoglavich, V., Lu, V.N., Garcia, P.R.J.M., & Restubog, S.L.D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 403-412.
70. Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592-605.
71. Wilson, F., Kickul, J., & Marlino, D. (2007). Gender, entrepreneurial self-efficacy, and entrepreneurial career intentions: Implications for entrepreneurship education. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 31, 387-406.
72. Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14(3), 361-384.

73. Zacher, H., Biemann, T., Gielnik, M.M., & Frese, M. (2012). Patterns of entrepreneurial career development: An optimal matching analysis approach. *International Journal of Developmental Science*, 6, 177-187.
74. Zellweger, T., Sieger, P., & Halter, F. (2011). Should I stay or should I go? Career choices of students with family business background. *Journal of Business Venturing*, 26, 521-536.
75. Zhao, H., Seibert, S.E., & Lumpkin, G.T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36, 381- 404.
76. Zhao, H., Siebert, S.E., & Hills, G.E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1265-1272.