

ارائه مدلی مبتنی بر تأثیر آموزش‌های دانشگاهی بر توان‌افزایی زنان جهت توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا

عاطفه مرادیان^۱، فرشیده ضامنی^۲

چکیده

هدف این پژوهش ارائه مدلی مبتنی بر تأثیر آموزش‌های دانشگاهی بر توان‌افزایی زنان جهت توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا بود. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته (کیفی و کمی) بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان دانشگاه‌های آزاد و دولتی استان مازندران بودند که ۱۵ نفر آنان با توجه به اصل اشباع نظری با روش هدفمند انتخاب شدند و در بخش کمی دانش‌آموختگان زن دانشگاه‌های آزاد و دولتی استان مازندران بودند که ۳۸۴ نفر آنان با توجه به فرمول کوکران با روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها در بخش کیفی از روش‌های فیش برداری و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در بخش کمی از پرسشنامه‌های محقق‌ساخته آموزش‌های دانشگاهی جهت توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا (۲۸ آیتم) و توان‌افزایی (۳۳ آیتم) استفاده شد. روایی صوری، محتوایی و سازه ابزارها تأیید و پایایی دو پرسشنامه مذکور با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۷۴ محاسبه شد. داده‌ها با روش‌های تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتایج نشان داد که برای هر یک از متغیرهای آموزش‌های دانشگاهی و توان‌افزایی هفت عامل شناسایی شد که همه عامل‌های آموزش‌های دانشگاهی به جز عامل آموزش‌های مجازی بر توان‌افزایی زنان تأثیر مثبت داشتند.

کلید واژه‌ها: آموزش‌های دانشگاهی، توان‌افزایی، توسعه بنگاه‌های اشتغال‌زا.

دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۵/۳۰ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱۱/۴

۱- دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران

moradian1978@yahoo.com

۲- دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران (نویسنده مسئول)

f_zameni@yahoo.com

مقدمه

عصر جدید عرصه رقابت بر سر منابع و سرمایه‌هاست و کشورهای بزرگ صنعتی که فاتحان این عرصه هستند بهره‌وری از منابع و سرمایه‌ها را در سرلوحه کار خود قرار داده‌اند و در پرتو وجود افراد تحصیل کرده و متخصص چرخ‌های رشد و توسعه را به حرکت درآورده‌اند و به ابداعات و نوآوری‌هایی دست یافته‌اند (صالحی عمران و رستمی، ۱۳۸۸). دانشگاه‌ها به دلیل داشتن ویژگی‌های پایه مانند سرمایه انسانی در قالب دانشجو و اعضای هیات علمی محل مناسبی برای نوآوری هستند و از این رو دانشگاه به‌عنوان مهمترین مرجع تولید و اشاعه دانش جدید می‌تواند دانشجویانی پرورش دهد که بتوانند پس از دانش‌آموختگی شغلی همراه با نوآوری و ابتکار ایجاد نمایند. امروزه ورود دانشگاه‌ها به عرصه بنگاه‌ها و تجارت دانش فقط مزیت نیست، بلکه یک ضرورت است. با این حال دانشگاه‌های کشور نتوانسته‌اند به نحو موثری یافته‌های علمی خود را وارد صنعت کنند و تعاملی مؤثر بین دانشگاه و بنگاه‌های اقتصادی برقرار سازند (یعقوبی فرانی و حاتمی کیا، ۱۳۹۴). ارتباط و تاثیرگذاری صحیح و مؤثر دانشگاه‌ها و بنگاه‌های اقتصادی می‌تواند موجب افزایش نوآوری و انتقال دانش و فناوری در واحدهای صنعتی و ورود دانشگاه‌ها به عرصه تحقیقات جدید و کاربردی شود (ویلامو، هلینیوس، هولمسترام، هاپانن، ساندستروم و همکاران^۱، ۲۰۱۸). آموزش‌های دانشگاهی به پرورش دانش‌آموختگانی نیاز دارد که به مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برای فعالیت مجهز باشند. چنین امری در محیط دانشگاه به‌عنوان اصلی‌ترین و مهم‌ترین نهاد تولیدکننده دانش و با استفاده از آموزش به‌عنوان مهم‌ترین رسالت دانشگاه امکان‌پذیر است (گارسیا-پینالوو و مندز^۲، ۲۰۱۸). در جهان امروز سازمان‌ها، دانشگاه‌ها و کشورهای موفق هستند که قادر به بهره‌گیری بیشتر از اطلاعات و دانش باشند و دانش‌آموختگانی با مهارت تربیت کنند (زنگین، سن و سلماز^۳، ۲۰۱۱). از وظایف دانشگاه ارائه آموزش‌های مرتبط با رشته و آموزش مهارت‌های کسب‌وکار و کارآفرینی است که در قالب توان‌افزایی قرار می‌گیرند. آموزش‌های دانشگاهی باید پایه و اساسی برای ایجاد شغل، نوآوری، ارزش جدید و رقابت در بازارهای متنوع باشند (سریکو، پیچاگینا و سورنکو^۴، ۲۰۱۵). دانشگاه‌ها

-
1. Willamo, Helenius, Holmstrom, Haapanen, Sandstrom & et al
 2. Garcia-Penalvo & Mendes
 3. Zengin, Sen & Solmaz
 4. Serikov, Pichugina & Saurenko

ملزم هستند تا برای ترویج و ترقی توان‌افزایی بیندیشند و برنامه‌هایی برای این موضوع داشته باشند. چون نسل جوان نیاز دارد که بداند چطور در برابر محیط‌های ناامن و پیچیده و قوانین و مقررات متغیر در بازار کار به طور انعطاف‌پذیر عمل نماید (حیبو و چیانگ^۱، ۲۰۱۷). همچنین آموزش‌های دانشگاهی باید بتواند با ارائه برنامه‌های آموزشی مناسب در پرورش ویژگی‌های پیشرفت‌طلبی، استقلال‌طلبی، خلاقیت، کنترل درونی و ریسک‌پذیری در دانشجویان مؤثر بوده و توانایی‌های بالقوه دانشجویان را شناسایی نماید و این توانایی را در بین آنها ایجاد کند که بجای جستجوی کار، خودشان به‌عنوان نیروی مولد علاوه بر ایجاد کسب‌وکار برای خود و دیگران نیز کار کنند (صالحی و مرادی پردنجانی، ۱۳۹۴).

آموزش‌های دانشگاهی می‌تواند در توان‌افزایی جهت توسعه بنگاه‌های اشتغال‌زا مؤثر باشد. اهمیت بنگاه‌های کوچک و متوسط در اقتصاد کشورها از نظر تعداد به این صورت است که کسب‌وکارهای کوچک و متوسط درصد بالایی از تعداد کل صنایع را تشکیل می‌دهند. به‌عنوان نمونه تقریباً ۱۹ میلیون واحد در اتحادیه اروپا را کسب‌وکارهای کوچک و متوسط تشکیل می‌دهد، در حالی که در امریکا بالغ بر ۹۹ درصد و در ژاپن رقم مشابهی ملاحظه می‌گردد (همتی‌وینه، ۱۳۹۱). در سال‌های اخیر روند توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط به طور فزاینده‌ای افزایش یافته است و این بنگاه‌ها دارای مزایای زیادی نسبت به صنایع بزرگ‌تر هستند که از جمله می‌توان ارزش افزوده، نوآوری، اشتغال‌آفرینی و انعطاف‌پذیری بیشتر نسبت به صنایع بزرگ‌تر را نام برد (بارانی بیرانوند، ۱۳۹۵). توسعه کسب‌وکارهای کوچک و متوسط که همراه با گسترش کارآفرینی در جامعه می‌باشد در بیشتر موارد محرک توسعه اقتصادی و توسعه اقتصادی خود‌زیربنایی برای توسعه سیاسی، اجتماعی و حتی فرهنگی جامعه می‌باشد (احمدی، صفره‌کهره و اعظمی، ۱۳۸۸). یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در توسعه پایدار میزان توان‌افزایی زنان است. توان‌افزایی زنان به جامعه در رسیدن به اهداف توسعه کمک خواهد کرد و به ترقی و تعالی نیمی از جامعه منجر خواهد شد. بنابراین توان‌افزایی زنان نه تنها دارای بعد اقتصادی، بلکه دارای ابعاد سیاسی، اجتماعی و روانی است. در نتیجه مستلزم برداشتن موانع و تحول در کلیه نهادهایی است که زنان را از بدست آوردن توانمندی‌های خود بازمی‌دارند. همچنین قابلیت‌ها و

ویژگی‌های زمینه‌ای و عاملیت زنان در فرایند توان‌افزایی آنان نقش بسزایی ایفا می‌کند. همچنین توان‌افزایی از موضوعاتی است که می‌تواند نقش مهمی را در توسعه و بهبود وضعیت زنان در سازمان‌ها و بنگاه‌های کوچک و متوسط داشته باشد. هدف توان‌افزایی بهبود مستمر عملکرد سازمان از طریق ایجاد و گسترش نفوذ مبتنی بر صلاحیت است. بر این اساس امروز اجتماع از دانشگاه به‌عنوان عالی‌ترین نهاد آموزشی و تربیتی انتظار دارد تا در فرایند توسعه و ترویج فرهنگ و توانمندسازی جامعه نقش اساسی ایفا کند (رشیدی، ۱۳۸۹). توان‌افزایی نشان دهنده کمک به افراد است تا تلاش نمایند بر ضعف‌های خود غلبه، جنبه‌های مثبت زندگی را بهبود بخشیده، مهارت‌ها و توانایی‌های خود را برای کنترل عاقلانه بر زندگی افزایش داده و آن را در عمل پیاده نمایند (اگنر و بران^۱، ۲۰۱۸). همچنین توان‌افزایی یعنی آزاد کردن نیروهای درونی افراد برای کسب دستاوردهای شگفت‌انگیز و یا فرایند بهبود مستمر عملکرد سازمان از طریق ایجاد و گسترش نفوذ مبتنی بر صلاحیت افراد و گروه‌های کاری در تمام حوزه‌ها و وظایف سازمان که بر عملکرد آنها و عملکرد کل سازمان تأثیر مثبت می‌گذارد (چیرایی و جوز^۲، ۲۰۱۶). توان‌افزایی یا توانمندسازی فرایندی است که به فرد امکان و اختیار فکر کردن، رفتار کردن، کنترل و تصمیم‌گیری مستقل در مورد انجام وظایف شغلی را می‌دهد و این حالتی از حس خود توانمند کردن است که شخص می‌تواند وظایف مربوط به شغل خود را کنترل نماید، پس توانمندسازی فرایندی فردی است که فرد را قادر می‌سازد به طور مستقل تصمیم‌گیری کند، فعالیت‌هایش را انجام دهد، بتواند اعمالش را کنترل و بررسی نماید و این مقوله به پرورش، تقویت، توانایی، اشتیاق و تمایل افراد کمک می‌کند (راهدار و مبصر آزاد، ۱۳۹۷). توان‌افزایی افراد در هر سازمانی (از جمله دانشگاه) در صورت اعمال همزمان مدیریت منابع انسانی و مدیریت استراتژیک به شکل اثربخش امکان‌پذیر می‌شود. سازمان‌هایی می‌توانند در صحنه رقابت باقی بمانند و به فعالیت‌های خود ادامه دهند که استراتژی‌محور و دانش‌مدار باشند. سازمانی استراتژی‌محور است که با استفاده از استراتژی‌های مناسبی که در راستای دستیابی به اهداف اصلی خود ایجاد می‌نماید برای هر یک از اعضای خود اهداف مشخصی را در نظر

-
1. Agner & Braun
 2. Cherayi & Jose

گرفته باشد و در مقاطع کوتاه زمانی با کنترل و نظارت‌های مستمر و همیشگی آنها را جهت نیل به اهداف مذکور مورد حمایت و پشتیبانی قرار دهد (زند، احقر و احمدی، ۱۳۹۷).

با اینکه پژوهش‌هایی درباره آموزش‌های دانشگاهی و توان‌افزایی انجام شده، اما پژوهشی به بررسی تأثیر آموزش‌های دانشگاهی بر توان‌افزایی نپرداخته است. نتایج پژوهش راهدار و مبصرآزاد (۱۳۹۷) درباره بررسی ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران با توانمندی کارکنان تربیت بدنی آموزش و پرورش شهر تهران به این نتیجه رسیدند که توان‌افزایی کارکنان شامل عوامل مؤثر بودن، معنی‌داری، احساس شایستگی و حق انتخاب بود. زند و همکاران (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی با عنوان رابطه راهبردهای مدیریت دانش، مهارت‌های کارآفرینی و توانمندسازی کارکنان با اثربخشی سازمانی و ارائه الگوی مناسب گزارش کرد که توانمندسازی شامل پنج عامل معنی‌داری شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت می‌باشد. در پژوهشی دیگر کدخدایی، اخوان تفتی، خادمی اشکذری، احمدی و رضایت (۱۳۹۶) ضمن بررسی ضرورت بازاندیشی در الگوهای آموزش دانشگاهی رشته‌های علوم انسانی با تأکید بر رویکرد سازنده‌گرایی اجتماعی: ارائه یک الگوی پیشنهادی به این نتیجه رسیدند که الگوی آموزش دانشگاهی مبتنی بر شایستگی شامل نیازسنجی شایستگی‌های شناختی، اجتماعی و عاطفی، تدوین اهداف آموزشی، طراحی و اجرای برنامه آموزشی، ارزشیابی تحقق شایستگی‌ها، تحلیل بازخوردها و ارائه راهبرد اصلاح مراحل الگوی آموزشی بود. میرمحمدی، حسین‌پور و قاسمی بنابری (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی با عنوان عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان به این نتیجه رسیدند که توانمندسازی شامل عوامل مشارکت در تصمیم‌گیری، تفویض اختیار، استقلال، شایستگی و اثرگذاری است. ابوالفتح‌زاده، یوسفی و امینی (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی با عنوان ارزیابی عوامل مؤثر در توانمندسازی زنان روستایی شهرستان اصفهان به این نتیجه رسیدند که انواع آموزش‌ها بر روی توانمندی‌سازی زنان تأثیر مثبت داشت. همچنین صالحی و مرادی پردنجانی (۱۳۹۴) ضمن پژوهشی با عنوان نقش آموزش‌های دانشگاهی در توسعه قابلیت‌ها و فعالیت‌های کارآفرینی دانشجویان به این نتیجه رسیدند که آموزش‌های دانشگاهی در توسعه قابلیت‌ها (پیشرفت‌طلبی، استقلال‌طلبی، خلاقیت، ریسک‌پذیری و کنترل درونی) و فعالیت‌ها (نگارش مقاله و تحقیق، عضویت در انجمن، انجام طرح‌های ابتکاری، شرکت در کارگاه‌های آموزشی و گذراندن درس کارآفرینی) بر کارآفرینی

دانشجویان مؤثر بودند. در پژوهشی دیگر شکوری (۱۳۸۷) ضمن بررسی سیاست‌های حمایتی و توانمندسازی زنان به این نتیجه رسید که توانمندسازی یا توان‌افزایی شامل عوامل روانی، اجتماعی، اقتصادی، زمینه‌ای، مالی و آموزشی بود. کتابی، یزدخواستی و فرخی راستایی (۱۳۸۲) ضمن پژوهشی با عنوان توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه به این نتیجه رسیدند که عواملی چون افزایش سطح تحصیلات، دسترسی به منابع مالی، بهبود وضع سلامت، برخورداری از حق مالکیت قانونی، رفع تبعیض از بازار کار و حذف باورهای سنتی جزء عوامل مؤثر در توانمندسازی زنان می‌باشند.

همکاری نظام‌های دانشگاهی با بخش‌های صنعتی نوعی الزام در سیاست‌های دانشگاه‌های امروزی است و دستیابی به این هدف، دانشگاه‌ها را به‌عنوان دانشگاه‌های کارآفرین نیازمند توسعه ارتباطات و همکاری‌های گسترده می‌کند. افزایش جمعیت، تحولات ملی و منطقه‌ای و همچنین دگرگونی‌های سریع تکنولوژیک اتفاقی است که فرایند آموزش و هدایت افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد، لذا همگام‌سازی و متناسب‌سازی دروس و اهداف آموزشی با تحولات جهانی از وظایف اساسی و اجتناب‌ناپذیر دولت‌ها در جهت دستیابی به اقتدار و رفاه اجتماعی می‌باشد (ژو^۱، ۲۰۰۸). همچنین با مطرح شدن مفهوم عاملیت انسانی در نظریات و توسعه یکی از شاخص‌های مهم برای سنجش توسعه هر کشوری وضعیت زنان و سطح توانمندسازی و توان‌افزایی این قشر است. علاوه بر آن با توجه به این موضوع که دانشگاه‌ها و بنگاه‌های کوچک و متوسط از جمله سرنوشت‌سازترین نهادهای اجتماعی هر جامعه به‌ویژه پس از انقلاب صنعتی به شمار می‌روند و دستیابی به توسعه آن بدون برقراری ارتباط مؤثر بین این دو نهاد امکان‌پذیر نخواهد بود و اینکه اصولاً نظام آموزش عالی کشور ضعف‌هایی دارد که نتوانسته یا نمی‌تواند نیروی انسانی توانمند و توان‌افز با قابلیت‌های بالا تربیت کند، لذا کاستی‌های شدید و نبود تحقیقات کاربردی در دانشگاه‌ها و مطرح نبودن موضوعات مورد نیاز صنایع داخلی و بنگاه‌های کسب و کار به طور غیرمستقیم موجب می‌شود تا آموزش‌های ارائه شده به دور از روحیه ارتباط دانشگاه با صنعت باشد. در نتیجه هدف این پژوهش ارائه مدلی مبتنی بر تأثیر آموزش‌های دانشگاهی بر توان‌افزایی زنان جهت توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا بود.

1. Zhou

روش تحقیق

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا آمیخته (کیفی و کمی) بود. جامعه پژوهش در بخش کیفی خبرگان دانشگاه‌های آزاد و دولتی استان مازندران بودند که ۱۵ نفر آنان با توجه به اصل اشباع نظری با روش هدفمند انتخاب شدند. خبرگان افرادی بودند که از نظر آگاهی و اطلاعات در زمینه تحقیق برجسته بودند تا بتوانند با ارائه اطلاعات دقیق نمادی از جامعه باشند. جامعه پژوهش در بخش کمی دانش‌آموختگان زن دانشگاه‌های آزاد و دولتی استان مازندران بودند که ۳۸۴ نفر آنان با توجه به فرمول کوکران با روش تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. دانش‌آموختگان فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های شهرهای بابلسر، رامسر، بابل، بهشهر، جویبار، چالوس، ساری، سوادکوه، نور، نوشهر، نکا، آمل، تنکابن، قائمشهر و محمودآباد بودند. برای جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها در بخش کیفی از روش‌های فیش‌برداری و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در بخش کمی از پرسشنامه‌های محقق‌ساخته آموزش‌های دانشگاهی جهت توسعه نگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا و توان‌افزایی استفاده شد. پرسشنامه محقق‌ساخته آموزش‌های دانشگاهی جهت توسعه نگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا دارای ۲۸ آیتم است که بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از یک تا پنج یعنی از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود. همچنین پرسشنامه محقق‌ساخته توان‌افزایی دارای ۳۳ آیتم است که بر اساس طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت از یک تا پنج یعنی از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم نمره‌گذاری می‌شود. روایی صوری، محتوایی و سازه ابزارها تأیید و پایایی دو پرسشنامه محقق‌ساخته آموزش‌های دانشگاهی جهت توسعه نگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا و پرسشنامه محقق‌ساخته توان‌افزایی با روش آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۷ و ۰/۷۴ محاسبه شد. داده‌ها با روش‌های تحلیل عاملی و مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزارهای SPSS و AMOS تحلیل شدند.

یافته‌ها

شرکت‌کنندگان بخش کمی ۳۸۴ نفر بودند؛ به طوری که ۸۷ نفر ۳۰-۲۶ سال (۲۲/۶۶٪)، ۱۱۸ نفر ۳۱-۳۵ سال (۳۰/۷۳٪) و ۱۷۹ نفر ۴۰-۳۶ سال (۴۶/۶۱٪) داشتند. همچنین از میان آنان ۲۴۵ نفر متأهل (۶۳/۸۰٪) ۱۳۹ نفر مجرد (۳۶/۲۰٪) بودند. علاوه بر آن ۲۱۳ نفر دارای مدرک کارشناسی (۵۵/۴۷٪)، ۱۴۵ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد (۳۷/۷۶٪) و ۲۶ نفر دارای

مدرک دکتری تخصصی (۶/۷۷٪) بودند. ضریب KMO برابر با ۰/۸۱ است که حاکی از کفایت نمونه می‌باشد. همچنین مقدار آماره بارتلت برابر با ۲۷۵۶/۲۵ است که در سطح ۰/۰۰۱ معنادار می‌باشد. بنابراین داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب هستند. در جدول ۱ نتایج تحلیل عاملی برای شناسایی عوامل آموزش‌های دانشگاهی زنان ارائه شد.

جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی برای شناسایی عوامل آموزش‌های دانشگاهی زنان

عوامل	تعداد گویه‌ها	بار عاملی	مقدار تی	واریانس تبیین شده
آموزش کارآفرینی	۴	۰/۸۳	۱۳/۴۰	
برنامه‌های آموزش ضمن خدمت	۴	۰/۷۹	۱۱/۰۴	
آموزش‌های پایه کار و تئوریک	۴	۰/۵۵	۶/۹۷	
آموزش مهارت‌های جانبی	۴	۰/۶۲	۸/۲۰	۶۹/۹۶
آموزش‌های غیررسمی	۴	۰/۶۸	۹/۰۲	
آموزش‌های رسمی	۴	۰/۷۱	۹/۹۰	
آموزش‌های مجازی	۴	۰/۷۵	۱۰/۴۲	

متغیر آموزش‌های دانشگاهی زنان دارای ۲۸ آیتم و ۷ عامل آموزش کارآفرینی، برنامه‌های آموزش ضمن خدمت، آموزش‌های پایه کار و تئوریک، آموزش مهارت‌های جانبی، آموزش‌های غیررسمی، آموزش‌های رسمی و آموزش‌های مجازی است که هر کدام دارای ۴ آیتم می‌باشند. بار عاملی همه عوامل بزرگ‌تر از ۰/۵۰ هستند، لذا تأثیر همه آنها بر آموزش‌های دانشگاهی زنان تأیید می‌شود و متغیرهای مذکور توانستند ۶۹/۹۶ درصد از واریانس آموزش‌های دانشگاهی زنان را تبیین نمایند (جدول ۱). در جدول ۲ نتایج تحلیل عاملی برای شناسایی عوامل توان‌افزایی زنان ارائه شد.

جدول ۲. نتایج تحلیل عاملی برای شناسایی عوامل توان‌افزایی زنان

عوامل	تعداد گویه‌ها	بار عاملی	مقدار تی	واریانس تبیین شده
مشارکت	۴	۰/۸۹	۱۴/۲۱	
مفهوم شغلی	۶	۰/۷۸	۱۱/۰۳	
روحیه	۷	۰/۷۷	۱۰/۶۱	
احساس تاثیرگذاری	۳	۰/۶۹	۹/۶۳	۶۹/۶۶
باور و اعتماد	۲	۰/۶۸	۹/۴۲	
استقلال	۴	۰/۶۱	۷/۵۶	
صلاحیت و شایستگی	۷	۰/۵۸	۷/۱۹	

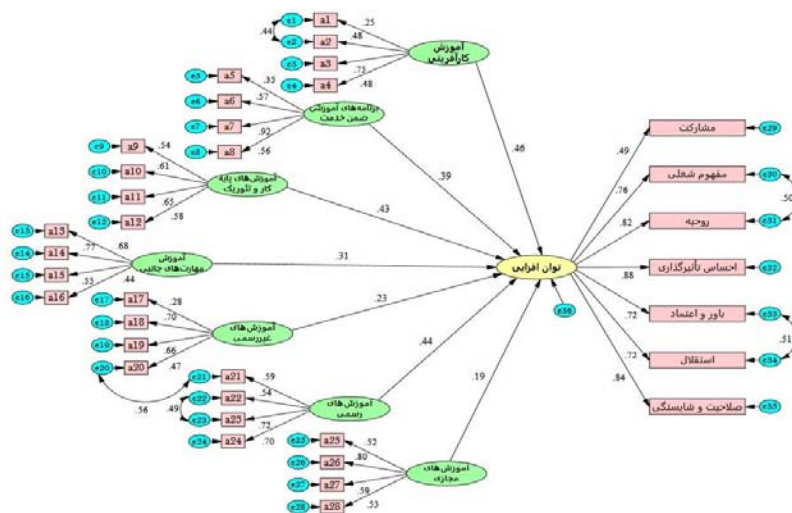
متغیر توان‌افزایی دارای ۳۳ آیتم و ۷ عامل مشارکت (۴ آیتم)، مفهوم شغلی (۶ آیتم)، روحیه (۷ آیتم)، احساس تاثیرگذاری (۳ آیتم)، باور و اعتماد (۲ آیتم)، استقلال (۴ آیتم) و صلاحیت و شایستگی (۷ آیتم) است. بار عاملی همه عوامل بزرگ‌تر از ۰/۵۰ هستند، لذا تأثیر همه آنها بر

توان‌افزایی زنان تأیید می‌شود و متغیرهای مذکور توانستند ۶۹/۶۶ درصد از واریانس توان‌افزایی زنان را تبیین نمایند (جدول ۲). در جدول ۳ نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری عوامل آموزش‌های دانشگاهی بر توان‌افزایی زنان را تبیین نمایند (جدول ۲). در جدول ۳ نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری عوامل آموزش‌های دانشگاهی بر توان‌افزایی زنان را تبیین نمایند (جدول ۲). در جدول ۳ نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری عوامل آموزش‌های دانشگاهی بر توان‌افزایی زنان را تبیین نمایند (جدول ۲).

جدول ۳. نتایج مدل‌سازی معادلات ساختاری عوامل آموزش‌های دانشگاهی بر توان‌افزایی زنان جهت توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب مسیر	مقدار تی	معناداری	نتیجه
آموزش کارآفرینی	←	توان‌افزایی	۰/۴۶	۵/۹۶	۰/۰۰۱	تأیید
برنامه‌های آموزش ضمن خدمت	←	توان‌افزایی	۰/۳۹	۴/۶۹	۰/۰۰۱	تأیید
آموزش‌های پایه کار و تئوریک	←	توان‌افزایی	۰/۴۳	۵/۴۶	۰/۰۰۱	تأیید
آموزش مهارت‌های جانبی	←	توان‌افزایی	۰/۳۱	۴/۰۸	۰/۰۰۱	تأیید
آموزش‌های غیررسمی	←	توان‌افزایی	۰/۲۳	۳/۸۰	۰/۰۰۱	تأیید
آموزش‌های رسمی	←	توان‌افزایی	۰/۴۴	۵/۳۵	۰/۰۰۱	تأیید
آموزش‌های مجازی	←	توان‌افزایی	۰/۱۹	۱/۹۴	۰/۰۵۳	رد

همه عوامل آموزش‌های دانشگاهی به جز عامل آموزش‌های مجازی بر توان‌افزایی زنان جهت توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا تأثیر مثبت دارند (جدول ۳). نتایج شاخص‌های برازندگی مدل حاکی از آن بود که مدل برازش خوب و مناسبی داشت، لذا مدل نهایی تأثیر آموزش‌های دانشگاهی بر توان‌افزایی زنان جهت توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا در نمودار ۱ ارائه شد.



نمودار ۱. مدل نهایی تأثیر آموزش‌های دانشگاهی بر توان‌افزایی زنان جهت توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا

بحث و نتیجه گیری

از یک سو آموزش‌های دانشگاهی می‌تواند در توان‌افزایی جهت توسعه بنگاه‌های اشتغال‌زا مؤثر باشد و از سوی دیگر همکاری نظام‌های دانشگاهی با بخش‌های صنعتی نوعی الزام در سیاست‌های دانشگاه‌های امروزی است و دستیابی به این هدف، دانشگاه‌ها را به‌عنوان دانشگاه‌های کارآفرین نیازمند توسعه ارتباطات و همکاری‌های گسترده می‌کند. همچنین با مطرح شدن مفهوم عاملیت انسانی در نظریات و توسعه یکی از شاخص‌های مهم برای سنجش توسعه هر کشوری وضعیت زنان و سطح توانمندسازی و توان‌افزایی این قشر است. علاوه بر آن دانشگاه‌ها و بنگاه‌های کوچک و متوسط از جمله سرنوشت‌سازترین نهادهای اجتماعی هر جامعه به‌ویژه پس از انقلاب صنعتی به شمار می‌روند. بنابراین هدف این پژوهش ارائه مدلی مبتنی بر تأثیر آموزش‌های دانشگاهی بر توان‌افزایی زنان جهت توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا بود.

نتایج نشان داد که برای متغیر آموزش‌های دانشگاهی هفت عامل آموزش کارآفرینی، برنامه‌های آموزش ضمن خدمت، آموزش‌های پایه کار و تئوریک، آموزش مهارت‌های جانبی، آموزش‌های غیررسمی، آموزش‌های رسمی و آموزش‌های مجازی و برای متغیر توان‌افزایی هفت عامل مشارکت، مفهوم شغلی، روحیه، احساس تاثیرگذاری، باور و اعتماد، استقلال و صلاحیت و شایستگی شناسایی شد. همچنین نتایج حاکی از تأثیر همه عوامل آموزش‌های دانشگاهی به جز عامل آموزش‌های مجازی بر توان‌افزایی زنان جهت توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا بودند. این نتایج از جهاتی با نتایج پژوهش‌های قبلی همسو بودند. راهدار و مبصر آزاد (۱۳۹۷) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که توان‌افزایی کارکنان شامل عوامل مؤثر بودن، معنی‌داری، احساس شایستگی و حق انتخاب بود. نتایج پژوهش زند و همکاران (۱۳۹۷) حاکی از آن بود که توانمندسازی شامل پنج عامل معنی‌داری شغل، احساس شایستگی در شغل، احساس داشتن حق انتخاب، احساس مؤثر بودن و احساس مشارکت بود. در پژوهشی دیگر کدخدایی و همکاران (۱۳۹۶) گزارش کردند که الگوی آموزش دانشگاهی مبتنی بر شایستگی شامل نیازسنجی شایستگی‌های شناختی، اجتماعی و عاطفی، تدوین اهداف آموزشی، طراحی و اجرای برنامه آموزشی، ارزشیابی تحقق شایستگی‌ها، تحلیل بازخوردها و ارائه راهبرد اصلاح مراحل الگوی آموزشی بود. میرمحمدی و همکاران (۱۳۹۶) ضمن پژوهشی به این نتیجه

رسیدند که توانمندسازی شامل عوامل مشارکت در تصمیم‌گیری، تفویض اختیار، استقلال، شایستگی و اثرگذاری است. ابوالفتح‌زاده و همکاران (۱۳۹۵) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که انواع آموزش‌ها بر روی توانمندی‌سازی زنان تأثیر مثبت داشت. همچنین صالحی و مرادی پردنجانی (۱۳۹۴) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که آموزش‌های دانشگاهی در توسعه قابلیت‌ها (پیشرفت‌طلبی، استقلال‌طلبی، خلاقیت، ریسک‌پذیری و کنترل درونی) و فعالیت‌ها (نگارش مقاله و تحقیق، عضویت در انجمن، انجام طرح‌های ابتکاری، شرکت در کارگاه‌های آموزشی و گذراندن درس کارآفرینی) بر کارآفرینی دانشجویان مؤثر بودند. در پژوهشی دیگر شکوری (۱۳۸۷) گزارش کرد که توانمندسازی یا توان‌افزایی شامل عوامل روانی، اجتماعی، اقتصادی، زمینه‌ای، مالی و آموزشی بود. کتابی و همکاران (۱۳۸۲) ضمن پژوهشی به این نتیجه رسیدند که عواملی چون افزایش سطح تحصیلات، دسترسی به منابع مالی، بهبود وضع سلامت، برخورداری از حق مالکیت قانونی، رفع تبعیض از بازار کار و حذف باورهای سنتی جزء عوامل مؤثر در توانمندسازی زنان می‌باشند.

در نتیجه می‌توان گفت که اگر دانشگاه‌ها بتوانند در راستای توان‌افزایی جامعه خصوصاً زنان اقدامات اساسی آموزشی را انجام دهند و سطح آگاهی آنان را در مقابل عوامل تنش‌زا ارتقاء دهند و آستانه تحمل آنها را بالا ببرند، می‌توانند موتور محرک اقتصادی جامعه را روشن و سبب توسعه و ارتقای کسب‌وکار گردند. هر کشوری که دارای چنین پتانسیلی قوی باشد حتماً از رشد اقتصادی مطلوب‌تری برخوردار خواهد شد. از سوی دیگر می‌توان بیان کرد که توان‌افزایی که همان گسترش نفوذ مبتنی بر صلاحیت است باعث خواهد شد که به افراد بر مبنای توانایی و قابلیت‌هایشان جایگاه اجتماعی و کاری تعلق بگیرد، نه بر مبنای جنسیت. سیستمی که امروزه بر دانشگاه‌ها حاکم است، سیستمی صرفاً مدرک‌گرا است که آموزش در اولویت قرار ندارد تا بتوان توان‌افزایی را انجام داد. اگر دانشگاه بتواند هم زن را به این خودباوری برساند که قادر به انجام هر کاری خواهد بود و جنسیت برای او محدودیت نیست و هم به مردان جامعه پیام‌مزد که نگاهی برابر و صرفاً مبتنی بر شایسته‌سالاری به زنان داشته باشند و به عبارت دیگر فرهنگ ذهنیت غلط را با آموزش تغییر دهد، مسلماً نقش تأثیرگذاری در ارتقای جامعه خواهد داشت. از آنجا که مهم‌ترین وظیفه دانشگاه آموزش، تربیت و آماده‌سازی نیروی کار جامعه از طریق آموزش مهارت‌های راه‌اندازی کسب‌وکار، بازاریابی، مدیریت و اختصاص رشته‌های

کاربردی تر برای زنان بر توسعه بنگاه‌های اقتصادی تأثیر بسزایی داشته باشد. توان‌افزایی مستلزم برداشتن موانع و تحول در کلیه نهادهایی است که زنان را از بدست آوردن توانمندی بازمی‌دارند. توان‌افزایی و افزایش توانمندی زنان می‌تواند شامل عنصرهایی چون منابع، عاملیت و دستاوردها، نتایج و پیامدها باشد که از این بین منابع شامل متغیرهایی مانند آموزش و اشتغال است که در صورت بدست آوردن آن روند توان‌افزایی تسریع می‌یابد. در تبیین نتایج می‌توان بیان نمود که آموزش از یک سو یکی از بایدهای بنیادین توان‌افزایی محسوب می‌شود و از سوی دیگر یکی از مهم‌ترین ابزارهایی است که از طریق تغییر دانش، مهارت و نگرش منابع انسانی می‌تواند زمینه لازم برای بالفعل نمودن عوامل توان‌افزایی شامل واگذاری اختیارات، قبول مسئولیت بیشتر، مشارکت در تصمیم‌گیری، غنی‌سازی شغلی و بسیاری از جنبه‌های کنترل کیفیت جامع یا بهبود مستمر را فراهم نماید. توان‌افزایی دانشجویان و دانش‌آموختگان زن بدون شک یکی از مهم‌ترین وظایف مهم دولت‌ها و دانشگاه‌ها محسوب می‌شود. در کشورهای مختلف جهان بخش عظیمی از تحقیقات و منابع مصروف این حقیقت می‌شود که افراد برای جامعه باید دارای چه خصوصیتی باشند و چگونه می‌توان این صفات و ویژگی‌ها را در بهبود توان‌افزایی افراد بکار گرفت که یکی از مهارت‌ها برای تحقق این امر استفاده از آموزش‌های دانشگاهی است. اهمیت آموزش به‌عنوان مهم‌ترین راهبرد توان‌افزایی و توانمندسازی زنان در میان مجامع ملی و بین‌المللی بسیار مورد توجه است؛ به طوری که آموزش را دارای پنج ارزش حقیقی (فردی، اجتماعی، اقتصادی، ارتباطی و فرهنگی) برای بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی به‌ویژه در کشورهای جهان سوم معرفی کردند.

با توجه به نتایج برنامه‌های دانشگاهی که فراتر از برنامه‌های درسی رسمی دانشگاه ارائه می‌شوند، تأثیر مهمی بر روی پرورش مهارت‌های شغلی و همچنین بهبود وضعیت توان‌افزایی دانش‌آموختگان و توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا دارند. در واقع این برنامه‌ها تجربه عملی و دست اول برای دانشجویان هستند و بهترین ابزار برای تبدیل نظریه به عمل به شمار می‌آیند. این برنامه‌ها قابلیت‌های دانش‌آموختگان برای اشتغال در آینده را افزایش می‌دهند و تلاشی برای پیوند بین محیط عملی و مراکز آموزشی هستند. از آنجا که دانشگاه یک نهاد اجتماعی است و با سایر نهادهای جامعه در ارتباط می‌باشد، مسلماً می‌تواند بر روی توان‌افزایی زنان تأثیر مثبت داشته باشد. آنچه به نظر مهم است، فرایند انجام چنین هدفی در جامعه می‌باشد.

در صورتی که سیاست‌گذاری‌های کلان اجتماعی در راستای چنین هدفی باشد، دانشگاه می‌تواند نیروی متخصص را برای توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا تربیت کند. امروزه شاهد حضور گسترده دختران در سطوح مختلف تحصیلی به‌ویژه در دوره‌های تحصیلات تکمیلی هستیم، لذا می‌توان از این پتانسیل که بخش اعظم آن به بهره‌برداری نرسیده در حوزه‌های مختلف استفاده کرد. مساله اول به رسمیت شناختن حقوق برابر شهروندی برای زنان است. مساله دیگر در این فرایند حضور برابر زنان در تمامی زمینه‌های علمی در دانشگاه است. در حال حاضر ورود زنان در بسیاری از رشته‌های علمی پایه به طور رسمی ممنوع است یا به طور عرفی حضور زنان در برخی رشته‌ها از سوی جامعه پذیرفته نشده است. اعلام محدودیت برای حضور در برخی از رشته‌های علمی بر حسب جنسیت یکی دیگر از موانع توان‌افزایی در دانشگاه است. مساله دیگر موانعی است که در سیاست‌گذاری‌های نهاد دانشگاه است که به نظر می‌رسد این مساله در مورد تمامی دانشجویان و دانش‌آموختگان نظام دانشگاهی ایران وجود دارد. سیاست‌گذاری‌های نهاد دانشگاهی در ایران در راستای کاربردی بودن دانش بدست آمده در دانشگاه برای حضور دانش‌آموختگان در جامعه نمی‌باشد. به این معنا که نهاد دانشگاه در ایران به صورت جزیره‌ای جداگانه به تربیت نیروی متخصص می‌پردازد و در پیوند با سایر بخش‌های اجتماع عمل نمی‌کند. دانشی که آموخته می‌شود نه کاربردی است و نه به تربیت متخصص بر حسب نیازهای جامعه می‌پردازد. این مساله سبب می‌شود که افراد تحصیل کرده نتوانند دانش نظری خود را به طور عملی به کار ببرند و یا اصلاً آنچه آموخته‌اند مناسب بازار کار باشد. بنابراین در شرایط کنونی اقتصاد کشور و بیکاری بسیاری از دانش‌آموختگان، دانشگاه‌ها باید زمینه آموزش تئوری و عملی لازم را در شرایط خاص (عادی و بحرانی) با یک دید باز و فراملی به منظور توان‌افزایی برگزار نمایند. همچنین باید عوامل مشکل‌زای مالی و محیطی که در کسب‌وکار تأثیر دارند و چالش‌های فراوانی در بهبود توسعه و بهره‌وری ایجاد می‌کنند را برطرف و آینده روشن و درخشان را جهت توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط کسب‌وکار ایجاد نمایند. از این رو حمایت و برنامه‌ریزی از آموزش‌های دانشگاهی به منظور افزایش حضور اجتماعی مؤثر زنان و ایجاد تعاملات مبتنی بر رشد آگاهی و اعتماد این گروه از زنان در جهت توسعه بنگاه‌های کوچک و متوسط اشتغال‌زا پیشنهاد می‌شود. همچنین آموزش‌های دانشگاهی باید بتواند با ارائه برنامه‌های آموزشی مناسب در بروز ویژگی‌های استقلال‌طلبی، ریسک‌پذیری،

خلاقیت، خودباوری، آینده‌نگری و توان‌افزایی در دانشجویان نقش ایفا کنند تا آنها بتوانند به‌عنوان نیروی مولد در بهبود اقتصاد جامعه و توسعه بنگاه‌های کسب و کار مؤثر باشند. با توجه به اینکه در شرایط فعلی کشور زنان نقش گسترده‌تر و پررنگ‌تر از قبل در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی دارند و در واقع درصد قابل توجهی از نیروی کار جامعه را تشکیل می‌دهند، لذا ضرورت برنامه‌ریزی جهت افزایش توان علمی و عملی لازم، کمک به آمادگی زنان در مواجهه با تغییرات حوزه‌های مختلف فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی و تأمین زیرساخت‌های مناسب برای مشارکت فعال و مؤثر زنان در امور اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی امری بدیهی و لازم می‌باشد.

منابع

- ابوالفتح‌زاده، زهرا؛ یوسفی، علی و امینی، امیرمظفر. (۱۳۹۵). ارزیابی عوامل مؤثر در توانمندسازی زنان روستایی شهرستان اصفهان. **مجله پژوهش‌نامه زنان**، ۷(۱۵)، ۲۷-۱.
- احمدی، پرویز؛ صفره‌کهره، محمد و اعظمی، امیر. (۱۳۸۸). بررسی نقش کسب و کارهای کوچک و متوسط بر توسعه اقتصادی با تأکید بر رویکرد استراتژیک، چالش‌ها و راهکارها. **اولین کنفرانس مدیریت اجرایی**، ۴۴۶-۴۵۷.
- بارانی بیرانوند، نگین. (۱۳۹۵). **بررسی میزان آگاهی مدیران و مالکان بنگاه‌های کوچک و متوسط استان لرستان از استراتژی‌های بازاریابی مبتنی بر رسانه‌های اجتماعی و راهکارهای آموزش آن**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد کارآفرین، آموزش و ترویج کارآفرینی، دانشگاه ایلام.
- راهدار، خدابخش و مبصرآزاد، علی‌محمد. (۱۳۹۷). ارتباط بین سبک‌های رهبری مدیران با توانمندی کارکنان تربیت بدنی آموزش و پرورش شهر تهران. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۲(۳)، ۱۳۹-۱۲۳.
- رشیدی، علیرضا. (۱۳۸۹). نقش دانشگاه در توانمندسازی فرد و جامعه. **ماهنامه مهندسی فرهنگی**، ۵(۴۹ و ۵۰)، ۳۶-۴۶.
- زند، غلامرضا؛ احقر، قدسی و احمدی، آمینه. (۱۳۹۷). رابطه راهبردهای مدیریت دانش، مهارت‌های کارآفرینی و توانمندسازی کارکنان با اثربخشی سازمانی و ارائه الگوی مناسب. **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۱۲(۳)، ۱۶۰-۱۴۱.
- شکوری، علی. (۱۳۸۷). سیاست‌های حمایتی و توانمندسازی زنان. **مجله دانشکده ادبیات و علوم انسانی**، ۱۶(۶۱)، ۱۵۹-۱۲۹.
- صالحی، کیوان و مرادی پردنجانی، حجت‌اله. (۱۳۹۴). نقش آموزش‌های دانشگاهی در توسعه قابلیت‌ها و فعالیت‌های کارآفرینی دانشجویان. **مجله پژوهش‌های مدیریت راهبردی**، ۲۱(۵۷)، ۸۱-۵۷.

- صالحی عمران، ابراهیم و رستمی، فرخنده. (۱۳۸۸). بررسی تأثیر آموزش‌های دانشگاهی در پرورش ویژگی‌های کارآفرینی دانشجویان. **دوفصلنامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی**، ۲۱(۲)، ۲۲-۳۴.
- کتابی، محمود؛ یزدخواستی، بهجت و فرخی راستایی، زهرا. (۱۳۸۲). توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه. **مجله پژوهش زنان**، ۱(۳)، ۳۰-۵.
- کدخدایی، محبوبه‌السادات؛ اخوان تفتی، مهناز؛ خادمی اشکذری، ملوک؛ احمدی، پروین و رضایت، غلامحسین. (۱۳۹۶). ضرورت بازاندیشی در الگوهای آموزش دانشگاهی رشته‌های علوم انسانی با تأکید بر رویکرد سازنده‌گرایی اجتماعی: ارائه یک الگوی پیشنهادی. **فصلنامه علمی پژوهشی تدریس پژوهی**، ۵(۱)، ۸۷-۱۰۶.
- میرمحمدی، سیدمحمد؛ حسین‌پور، داود و قاسمی بنابری، حمیدرضا. (۱۳۹۶). عوامل کلیدی موفقیت توانمندسازی کارکنان. **فصلنامه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)**، ۲۵(۸۳)، ۹۳-۱۱۴.
- همتی‌وبنه، هانا. (۱۳۹۱). **تحلیل عوامل تعیین‌کننده موفقیت کسب‌وکارهای زنان روستایی شهرستان کرمانشاه**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته ترویج و آموزش کشاورزی، دانشگاه گرگان.
- یعقوبی فرانی، احمد و حاتمی‌کیا، نازنین. (۱۳۹۴). موانع همکاری دانشگاه و صنعت از دیدگاه استادان دانشگاه‌های بوعلی سینا و صنعتی همدان. **مجله نامه آموزش عالی**، ۸(۳۲)، ۵۱-۳۱.
- Agner, J., & Braun, K. L. (2018). Patient empowerment: A critique of individualism and systematic review of patient perspectives. **Patient Education and Counseling**, 101(12), 2054-2064.
- Cherayi, S., & Jose, J. P. (2016). Empowerment and social inclusion of Muslim women: Towards a new conceptual model. **Journal of Rural Studies**, 45, 243-251.
- García-Penalvo, F. J., & Mendes, A. J. (2018). Exploring the computational thinking effects in pre-university education. **Computers in Human Behavior**, 80, 407-411.
- Habibov, N., & Cheung, A. (2017). The role of university education in selecting active strategies for coping with the 2007 global crisis in 28 transitional countries. **International Journal of Educational Development**, 57, 65-72.
- Serikov, V., Pichugina, V., & Saurenko, N. (2017). Project approach as the methodology of constructing the content and technology of university education. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 214, 399-406.
- Willamo, R., Helenius, L., Holmstrom, C., Haapanen, L., Sandstrom, V., & et al. (2018). Learning how to understand complexity and deal with sustainability challenges – A framework for a comprehensive approach and its application in university education. **Ecological Modelling**, 370, 1-13.
- Zengin, B., Sen, L. M., & Solmaz, S. A. (2011). A research on sufficiency of university education about satisfaction of university student's career expectations. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, 24, 496-504.
- Zhou, C. (2008). Emergence of the entrepreneurial university in evolution of the triple helix the case of northeastern university in China. **Journal of Technology Management**, 3 (1), 109-126.