

## ارزیابی شایستگی‌های کارآفرینان روستایی شهرستان کرمانشاه و شناسایی عوامل مؤثر بر آن

بهروز راسخی - دانشجوی دکتری توسعه کشاورزی، مربی گروه زراعت و اصلاح نباتات،  
دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرمانشاه  
رضوان قمبرعلی\* - استادیار، دانشکده کشاورزی، دانشگاه لرستان  
امیرحسین علی‌بیگی - دانشیار، دانشکده کشاورزی، دانشگاه رازی

دریافت مقاله: ۱۳۹۴/۴/۲ پذیرش نهایی: ۱۳۹۴/۶/۳

### چکیده

توسعه روستایی امروزه بیش از گذشته با پدیده کارآفرینی سروکار دارد. نهادهای مروج توسعه روستایی، کارآفرینی را مداخله‌ای راهبردی می‌دانند که می‌تواند فرایند توسعه روستایی را تسریع بخشد. کارآفرینان برای آنکه بتوانند در محیط رقابتی کسب‌وکار موفق عمل کنند، نیازمند کسب شایستگی در جنبه‌های مختلف نگرشی، عقلانی، رفتاری و مدیریتی هستند. از این‌رو، نقش کارآفرین در ماندگاری و موفقیت کسب‌وکارها حیاتی است و از طریق رهیافت شایستگی‌ها می‌توان آن را بررسی کرد. اینکه چه افرادی و با چه شایستگی‌هایی وارد حوزه کارآفرینی روستایی شده‌اند از مسائل مهمی است که در مطالعات کارآفرینی کمتر به آن پرداخته شده است. هدف از انجام پژوهش حاضر، ارزیابی شایستگی‌های کارآفرینان روستایی شهرستان کرمانشاه و شناسایی عوامل مؤثر بر آن است، به طوری که مشخص شود کارآفرینان روستایی در کدام شایستگی‌ها قوت و ضعف دارند و چگونه می‌توان در بهبود این شایستگی‌ها گام برداشت. جامعه آماری مورد مطالعه شامل ۱۱۰ نفر از کارآفرینان روستایی بود که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، حجم نمونه ۸۶ نفر تعیین شد و برای دستیابی دقیق به افراد مورد مطالعه، از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. به منظور گردآوری داده‌ها، از پرسشنامه استاندارد من (۲۰۰۱) استفاده شد. نتایج نشان دادند که میزان شایستگی کارآفرینی اکثریت مردان در حد متوسط و میزان شایستگی کارآفرینی اغلب زنان در حد پایین‌تر از متوسط و کم قرار داشت. برپایه نتایج، مردان و زنان کارآفرین در شایستگی‌های سازماندهی و رهبری و راهبردی ضعف دارند. نتایج تحلیل رگرسیون نشان دادند که متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات، تجربه کارآفرینی، گذراندن دوره کارآفرینی، و سن بر شایستگی‌های کارآفرینان روستایی مؤثرند.

**کلیدواژه‌ها:** توسعه روستایی، شایستگی، کارآفرینی، کارآفرینی روستایی.

## مقدمه

دانشمندان و صاحب‌نظران توسعه معتقدند که ریشه بسیاری از مشکلات کشورهای در حال توسعه و جهان سوم - از جمله مشکلات شغلی و بیکاری - در توسعه نیافتگی روستاهای آنهاست. نقش و جایگاه روستاها در فرایندهای توسعه اقتصادی، اجتماعی و سیاسی در مقیاس‌های محلی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی و پیامدهای توسعه نیافتگی مناطق روستایی، ضرورت توجه به توسعه روستایی و حتی تقدم آن بر توسعه شهری را آشکار می‌سازد. در ایران مسائلی مانند بیکاری، مهاجرت، حاشیه‌نشینی و فقر - همچون سایر کشورهای در حال توسعه - وجود دارد که ریشه همه آنها در توسعه نیافتگی روستایی و نرخ بالای بیکاری در روستاهاست (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۰).

تجربیات توسعه روستایی دهه‌های اخیر در کشورهای مختلف نشان می‌دهند که توسعه صرفاً با تزریق سرمایه و فناوری تحقق نمی‌یابد، بلکه عوامل بسیاری در آن دخیل‌اند. امروزه توجه به روحیه کارآفرینی بین روستاییان و از جمله کشاورزان از مهم‌ترین راهکارهای توسعه روستایی قلمداد می‌شود (کرد و آبتین، ۱۳۹۲). اهمیت کارآفرینی در توسعه روستایی در این است که زمینه‌های استفاده از آن در نواحی روستایی بسیار گسترده و متنوع است و این نواحی، محیط بکری برای بروز کارآفرینی به‌شمار می‌آیند. فعالیت‌های مربوط به بخش کشاورزی از جمله زراعت، باغداری، پرورش انواع دام و طیور، زنبور عسل و فعالیت‌های جنگل‌داری، آبخیزداری و حفظ منابع طبیعی، حفظ محیط‌زیست، توسعه صنایع روستایی (صنایع دستی، خانگی، کارگاهی و کارخانه‌ای)، و گردشگری روستایی مهم‌ترین زمینه‌های بروز کارآفرینی در نواحی روستایی هستند. تمامی اقدامات و فعالیت‌هایی که می‌توانند مستقیم یا غیرمستقیم به ایجاد اشتغال و افزایش درآمد بینجامند و به بهره‌برداری مطلوب و پایدار و به‌طور کلی بهبود کیفیت زندگی در نواحی روستایی یاری رسانند، در قلمرو کارآفرینی روستایی قرار می‌گیرند. در جوامع روستایی، افراد موفق می‌توانند در مقام کارآفرین عوامل مختلف تولید را گرد آورند و با تلاش و کوشش‌های خلاقانه‌شان، فعالیت‌ها را به موفقیت برسانند. کارآفرینان برای

ماندگاری و موفقیت کسب‌وکارشان تلاش بسیاری می‌کنند. به دلیل نقش راهبردی کارآفرین به عنوان عامل انسانی در کسب‌وکارها، وی برای انجام موفقیت‌آمیز کسب‌وکار خود نیاز به توانایی‌ها و استعدادهایی دارد که شایستگی نامیده می‌شوند. شایستگی‌ها خوشه‌ای از دانش، نگرش‌ها و مهارت‌هایی هستند که کارآفرین باید آنها را داشته باشد یا به دست آورد تا بتواند به عملکرد شاخص و حداکثر سود در کسب‌وکارش برسد (Inyang & Enuoh, 2009).

با توجه به اهمیت شایستگی‌ها در موفقیت کارآفرینان، پرسش‌هایی در پژوهش حاضر مطرح و بررسی می‌شوند، که عبارت‌اند از: کارآفرین روستایی برای موفقیت در کسب‌وکار چه شایستگی‌هایی باید داشته باشد؛ چه افرادی و با چه توانایی‌ها و مهارت‌هایی وارد حوزه کارآفرینی روستایی شده‌اند و آیا شایستگی‌های لازم برای انجام فعالیت‌های کارآفرینی را دارند؛ کارآفرینان روستایی در کدام‌یک از شایستگی‌ها قوت و ضعف دارند و چه عواملی بر ارتقای این شایستگی‌ها در کارآفرینان تأثیر می‌گذارد.

توجه و علاقه پژوهشگران به استفاده از مفهوم شایستگی در مطالعات کارآفرینی مبتنی بر این فرض‌هاست: شایستگی‌ها تشخیص‌دانی، ارزیابی‌پذیر، و وابسته به عمل‌اند؛ می‌توانند توسعه یابند، یاد گرفته شوند، و در سطوح مختلف توصیف شوند؛ و رابطه‌ای قوی بین شایستگی و اثربخشی سازمانی وجود دارد (Ahmad, 2007). این عقیده به آموزشگران امکان مداخله آموزشی را می‌دهد. انتظار می‌رود کارآفرینانی که در معرض چنین آموزش‌هایی قرار می‌گیرند، برای راهاندازی کسب‌وکار آماده‌تر از کسانی باشند که این آموزش‌ها را نگذرانده‌اند (Izquierdo & Deschoolmeester, 2005). مطالعه حاضر فرصتی را برای کارآفرینان فراهم می‌کند که ارزیابی‌ای از سطح فردی شایستگی‌های کارآفرینانه خود داشته باشند و به کمک آن بتوانند نیازهای آموزشی‌شان را تعیین کنند و به آنها این امکان را می‌دهد که شایستگی‌ها را ارتقا دهند و استراتژی‌های کارآفرینی مناسب را برای کاهش چالش‌های موجود در بازار جهانی به کار گیرند. بنابراین، نظام آموزشی می‌تواند برای ایجاد و تقویت این شایستگی‌ها در افراد جامعه - به‌ویژه از سنین پایین- اقدام کند و در دانشگاه‌ها نیز دروس و برنامه‌های آموزشی برای پرورش

شایستگی‌های کارآفرینانه در نظر گرفته شود. تشخیص عوامل اصلی‌ای که شایستگی‌های کارآفرینانه را ارتقا می‌دهند برای توسعه فعالیت‌های بخش دولتی و غیردولتی سودمند است. آنها می‌توانند با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی در زمینه شایستگی‌های کارآفرینان، اقدامات و سیاست‌های مثبتی را در جهت ارتقای کارآفرینی در جامعه تدوین کنند. وجود کارآفرین توانمند، همچون منابع و محیط مساعد برای توسعه کارآفرینی، ضروری است.

## مروری بر مطالعات پیشین

### تعریف شایستگی‌ها

بسیاری از معانی طرح شده برای مفهوم شایستگی یا شایستگی‌ها از مطالعات مربوط به کارآفرینی و مدیریت برگرفته شده‌اند که طیفی از روش‌های خیلی گسترده تا خیلی خاص را در برمی‌گیرند. چهار جنبه مهم از شایستگی‌ها که در تعاریف ارائه شده مشترک‌اند، بدین شرح‌اند:

۱. شایستگی‌ها، ویژگی‌های چندگانه‌ای از فرد هستند که اجرای مؤثر شغل داده شده به وی را در بر دارند؛
۲. شایستگی‌ها در رفتار فردی آشکار می‌شوند و مشاهده‌شدنی و سنجش پذیرند؛
۳. شایستگی‌ها دستیابی به اهداف را تسهیل می‌کنند؛ و
۴. شایستگی‌ها منابعی در سازمان هستند که می‌توانند پرورش یابند.

براساس توصیف گفته شده، موفقیت کسب‌وکار از شایستگی‌ای ناشی می‌شود که رهیافت مداخله را در خود دارد (Ahmad, 2007). برای مثال راو (۱۹۹۵) شایستگی را مهارت یا معیار عملکرد تعریف می‌کند. برد (۱۹۹۵) معتقد است شایستگی‌های کارآفرینانه می‌توانند در قالب ویژگی‌های مهم و اساسی همچون دانش عمومی و تخصصی، انگیزه‌ها، ویژگی‌ها، تجسم خود، نقش‌های اجتماعی، و مهارت‌ها که در تولد، ماندگاری و رشد کسب‌وکارها اثر دارند، تعریف

شوند. من و همکاران (۲۰۰۲) شایستگی‌ها را ویژگی‌هایی سطح بالا شامل ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌ها و دانشی که توانایی کارآفرین را برای اجرای موفقیت‌آمیز شغلش نشان می‌دهند، توصیف می‌کنند.

هافمن (۱۹۹۹) در مرور گسترده معانی مختلف شایستگی‌ها مشاهده کرد که شایستگی‌ها به سه روش متفاوت تعریف می‌شوند: ۱. عملکرد مشاهده‌شدنی (بازده)، ۲. معیار نتیجه یا عملکرد فردی، و ۳. ویژگی‌های اساسی فرد همچون دانش، مهارت و توانایی‌های او. بیشتر مطالعاتی که به شایستگی‌های مدیریتی می‌پردازند، تعریف سوم از شایستگی را می‌پذیرند. پژوهشگران مختلف، توانمندی‌ها و شایستگی‌های کارآفرینانه متفاوتی را ارائه کرده‌اند؛ که از جمله می‌توان به اینها اشاره کرد: ۱. خود را به جد و کامل وقف کار یا وظیفه کردن، ۲. تصمیم‌گیری، ۳. هدف‌گذاری، ۴. برنامه‌ریزی، ۵. مسئولیت‌پذیری، ۶. خلاقیت و نوآوری، ۷. اعتماد به خود، ۸. ریسک‌پذیری، ۹. درک و فهم عمیق، ۱۰. توانمندی‌های فنی، ۱۱. حساسیت به تغییر، ۱۲. شبکه‌سازی، ۱۳. توسعه روابط بین‌فردی، ۱۴. مدیریت پروژه (Bridge et al., 2003). پژوهشگران دانشگاه واگنینگن از رهیافت خودارزیابی برای سنجش شایستگی کارآفرینی مدیران در بخش‌های باغبانی و مواد غذایی کشاورزی در بلژیک و هلند استفاده کردند. بین ۲۱ شایستگی که آنها تشخیص دادند، خودمدیریتی و تمایل به یادگیری به‌عنوان بالاترین اولویت‌ها و فرصت‌ها، و تمایل بین‌المللی و مدیریت منابع انسانی در پایین‌ترین اولویت‌ها رتبه‌بندی شدند (Ahmad, 2007). بیشتر تحقیقات انجام‌شده، شایستگی‌های کارآفرینانه را وجه تمایز کارآفرین از غیرکارآفرین فرض کردند (Baum et al., 2001; Man et al., 2002). مطالعات زیادی به بررسی رابطه شایستگی‌های کارآفرینانه و عملکرد کسب‌وکار پرداختند و رابطه معناداری را بین این دو نشان دادند (Baum et al., 2001; Sony & Iman, 2005). من و همکاران (۲۰۰۲) معتقدند شایستگی‌های کارآفرینانه در تعیین عملکرد کسب‌وکارها نقش بسزایی دارند.

در مطالعه حاضر تعریف من و همکاران (۲۰۰۲) از شایستگی‌ها مورد استفاده قرار گرفت. بر مبنای این تعریف، شایستگی‌ها شامل ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌ها و دانشی‌ای هستند که توانایی کارآفرین را برای اجرای موفقیت‌آمیز شغلش نشان می‌دهند.

### انواع مدل‌های ارزیابی شایستگی‌ها

تا کنون مدل‌های مختلفی در حوزه مدیریت و کارآفرینی در خصوص شایستگی‌ها ارائه شده است که در ادامه به مهم‌ترین آنها اشاره می‌شود. یکی از این مدل‌ها، مدل شایستگی‌های مدیریتی تدوین شده در انجمن هی/مک بر<sup>۱</sup> است که «مدل شایستگی یکپارچه» (Boyatzis, 1982) نام دارد و یکی از مطالعات مهم در زمینه مدل‌های شایستگی‌های کارآفرینی به‌شمار می‌آید. در این مدل زمینه‌ها و خوشه‌های مرتبط شایستگی‌ها که برای مدیران اهمیت دارند، تشریح می‌شود و چارچوب مفیدی را برای راهنمایی کارآفرینان در اجرای وظایف مدیریتی‌شان ارائه می‌کند. در مدلی دیگر، پری (۱۹۹۸) مطرح می‌کند که شایستگی‌های اصلی مدیران شامل چهار خوشه اجرایی، ارتباطی، نظارتی و شناختی است. این مدل نیز همانند مدل یکپارچه شایستگی، بینش‌های مفیدی را در خصوص شایستگی‌های مورد نیاز کارآفرینان برای اجرای نقش مدیریتی به‌دست می‌دهد. بارترا (۲۰۰۵) اعتبارسنجی مدلی را با نام «هشت شایستگی بزرگ» انجام داد که با استفاده از تحلیل عاملی و تحلیل مقیاس‌بندی چندبعدی، رتبه‌بندی مدیران از عملکرد خود را در محیط کسب‌وکار ارزیابی کرد. نقطه قوت مدل مذکور این است که عملکرد کار مدیریتی را منعکس می‌کند. قلمروهای مدل نام‌برده شامل اینها هستند: رهبری و تصمیم‌گیری، حمایت و همکاری، تعامل و ارائه، تحلیل و تفسیر، ایجاد و مفهوم‌سازی، سازماندهی و اجرا، تطبیق و مقابله، و کارآفرینی و اجرا. اسنل و لائو (۱۹۹۴) مطالعه‌ای کیفی را برای درک شایستگی‌های مهم مالکان کسب‌وکارهای کوچک در هنگ‌کنگ انجام دادند. ۲۱

---

1. Hay/McBer

کارآفرین چینی در این مطالعه مشارکت داشتند و داده‌ها با استفاده از مصاحبه و روش وقایع بحرانی جمع‌آوری شدند. یافته‌ها نشان دادند که شایستگی‌های مهم برای رشد کسب‌وکارهای کوچک عبارت‌اند از: داشتن دیدگاه واضح و هدف روشن، داشتن توانایی تدوین استراتژی‌های مؤثر، استفاده از رهیافت استراتژیک برای مدیریت منابع انسانی، تشویق فرهنگ یادگیری، حفظ ارتباط با مشتری و نگرانی برای کیفیت. از آنجاکه مطالعه مذکور به روش کیفی انجام شده بود، برای اعتبار بیشتر مطالعه و امکان تعمیم‌دادن آن به نمونه بزرگ‌تری از کارآفرینان نیاز بود. تامپسون و همکاران (۱۹۹۷) توانستند ۳۰ کسب‌وکار را در ایرلند شمالی با هدف تشخیص شایستگی‌های موردنیاز در هر مرحله از توسعه کسب‌وکار بررسی کنند. شایستگی‌های مهم در مرحله نخست توسعه، شامل دوراندیشی و برنامه‌ریزی استراتژیک، انعطاف‌پذیری، داشتن ذهن متمرکز، خودسری، سرسختی، انگیزه و تعهد، مهارت‌های ارتباطی، استعداد ابتکار، توانایی ایجاد حاشیه سود خوب، آگاهی جهانی و توانایی انگیزه‌دادن به دیگران بودند. وینترتون (۲۰۰۵) چارچوبی چندبعدی از شایستگی‌های کارآفرینی را تدوین کرد که چهار بعد شایستگی‌های شناختی، کارکردی، شخصی و فراشایستگی‌ها را دربرمی‌گیرد. شایستگی شناختی به دارابودن دانش مربوط به آن کسب‌وکار مشخص اشاره دارد. شایستگی کارکردی شامل مدیریت هدف و اقدام، مهارت رهبری و مهارت منابع انسانی است. شایستگی شخصی، اقدام قاطعانه، رفتار اخلاقی، ایجاد گروه‌ها، ارتباط، تمرکز بر نتایج، تأثیر بر دیگران، درک خود و جست‌وجو برای اطلاعات را دربرمی‌گیرد. فراشایستگی‌ها به توانایی‌های رده بالاتری اشاره دارند که شامل توانایی یادگیری، سازگاری، پیش‌بینی و خلاقیت است. مدل وینترتون هنوز از نظر تجربی اعتبارسنجی نشده است.

مروری بر تحقیقات انجام‌شده در خصوص شایستگی‌ها، ناکافی بودن مدل‌های موجود را نشان می‌دهد، ضمن آنکه بیشتر مدل‌ها فاقد اعتبار تجربی هستند و اعتبار داده‌ها فقط با حداقلی از مطالعات نشان داده شده است. برد (۱۹۹۵) این نقص را خاطر نشان کرد که پیش از آنکه بتوان مدل را برای تعریف اهداف آموزشی به کار گرفت، لازم است برای سنجش شایستگی‌ها،

ابزار روان‌سنجی مناسبی تعریف و تعیین شود. دیگر آنکه بیشتر مدل‌های کارآفرینی بین جوامع غربی رواج یافته و تعریف شده‌اند، بدون آنکه به اثر کشور، فرهنگ یا نوع کسب‌وکار توجه شود.

در پژوهش حاضر تلاش شده است بهترین مدل در زمینه سنجش شایستگی‌های کارآفرینانه ارائه شود. معیارهای انتخاب بهترین مدل از شایستگی کارآفرینی اینها هستند: جامعیت مدل و ارتباط شایستگی‌ها با نیازهای کارآفرینان، اعتبار صوری، و تکرارپذیری. برپایه این شاخص‌ها، مدل من (۲۰۰۱) از شایستگی‌های کارآفرینانه انتخاب شد، چراکه دارای این ویژگی‌هاست: ۱. به‌طور جامع مورد ارزشیابی قرار گرفته است، ۲. توصیف می‌کند که متغیرها چگونه عملیاتی می‌شوند، و ۳. خواص روان‌سنجی مقیاس‌ها در حد پذیرفتنی است. این مدل مبنایی را برای طبقه‌بندی رفتارهایی ارائه می‌کند که می‌توانند در حوزه‌های مختلفی از شایستگی قرار گیرند. این مدل از میان مدل‌هایی که اخیراً مطرح شده‌اند، در آسیا به کار گرفته شده است. با توجه به مدل من (۲۰۰۱) و بسط آن به کمک بحث «شایستگی فنی» که چاندلر و جانسن (۱۹۹۲) مطرح کردند، ۹ طبقه از شایستگی‌های کارآفرینانه برای استفاده در مطالعه حاضر در نظر گرفته شدند. طبقه‌بندی ذکر شده بدین شرح است: شایستگی‌های راهبردی، تعهد، مفهومی، فرصت، یادگیری، شخصی، روابط، رهبری و سازماندهی، فنی، تعهد، مفهومی، یادگیری، شخصی، فرصت، راهبردی.



شکل ۱. چارچوب مفهومی تحقیق

منبع: Chandle & Jansen, 1992; Man, 2001



## ابعاد شایستگی کارآفرینانه

برعهده‌داشتن وظایف مختلف شامل مدیریتی، کارآفرینی و در بسیاری موارد کارکردی به این معنی است که وظایف و فعالیت‌های کارآفرین درمقایسه با مدیران بسیاری از سازمان‌ها، بیش از حد پیچیده‌اند. این وظایف بی‌شمارند و در رفتار، بهتر عملیاتی می‌شوند. رفتارها که عناصری از ویژگی‌های فردی را دربرمی‌گیرند، ویژگی‌ها، انگیزه‌ها، باورها، تجسم خود، نقش‌های اجتماعی، دانش و مهارت‌ها را نیز در خود دارند و توانایی کارآفرین را برای اجرای فعالیت‌های کسب‌وکار به‌خوبی نشان می‌دهند. به‌منظور درک بیشتر رفتارهای مرتبط با هر حوزه شایستگی، در ادامه جزئیات بیشتری از هر شایستگی ارائه می‌شود.

**شایستگی راهبردی**، شایستگی مربوط به کارگزاری، ارزشیابی و اجرای استراتژی‌هایی برای کسب‌وکار است. من (۲۰۰۱) شایستگی راهبردی را با اصطلاحات رفتاری‌ای از این دست عملیاتی می‌کند: ۱. آگاه‌بودن از مسیرهای طرح‌ریزی‌شده و اینکه تغییرات چگونه بر کسب‌وکار اثر می‌گذارند، ۲. اولویت‌گذاری کار هم‌سو با اهداف کسب‌وکار، ۳. طراحی مجدد کسب‌وکار برای دستیابی بهتر به اهداف آن، ۴. هم‌تراز کردن اقدامات جاری با اهداف راهبردی، ۵. نظارت بر پیشرفت تحقق اهداف راهبردی، ۶. ارزشیابی نتایج درمقابل اهداف راهبردی، و ۷. تعیین اقدامات راهبردی به‌وسیله وزن‌دهی هزینه‌ها و فایده‌ها.

**شایستگی تعهد**، شایستگی‌ای است که کارآفرین را به حرکت به‌سمت جلو تشویق می‌کند. من (۲۰۰۱) شایستگی تعهد را با استفاده از این رفتارها می‌سنجد: ۱. وقف‌کردن خود برای انجام کار، ۲. نپذیرفتن شکست کسب‌وکار، ۳. دارا بودن انگیزه درونی قوی برای موفقیت، و ۴. تعهد به اهداف بلندمدت کسب‌وکار. از دیگر مؤلفه‌های حیاتی این حوزه شایستگی، آمادگی برای ثابت‌قدم‌بودن در طول زمان است.

**شایستگی مفهومی** شامل توانایی‌های مفهومی مختلفی است که در رفتارهای کارآفرینان نظیر مهارت‌های تصمیم‌گیری، جذب و درک اطلاعات پیچیده، ریسک‌پذیری و نوآوری بروز می‌یابد. من (۲۰۰۱) شایستگی مفهومی را با سنجش رفتارهایی که در پی می‌آید، عملیاتی

می‌کند: ۱. درک کاربرد وسیع‌تر از مسائل و مشاهده‌ها، ۲. تفسیر و وارد کردن عقاید و مشاهده‌ها به درون زمینه‌های کسب‌وکار، ۳. برعهده‌گرفتن ریسک‌های معقول مربوط به شغل، ۴. نظارت بر پیشرفت به سمت هدف در اقدامات ریسک‌پذیر، ۵. جست‌وجوی مشکلات به‌روش‌های جدید، ۶. شرح عقاید جدید، و ۷. برخورد کردن با مشکلات جدید به‌مثابه فرصت. شایستگی فرصت، توانایی‌ای است که به تشخیص فرصت‌های بازار از طریق ابزارهای مختلف می‌پردازد و با سنجش رفتارهایی همچون تشخیص کالاها و خدماتی که مشتری می‌خواهد، درک نیازهای مشتری، جست‌وجو برای تولیدات و خدماتی که سود واقعی را به مشتری ارائه می‌کنند و مصادره فرصت‌های با کیفیت بالا، عملیاتی شده‌اند. کارآفرینان اغلب جایی که دیگران در تشخیص فرصت‌ها شکست می‌خورند، آنها را می‌بینند.

**شایستگی رهبری و سازماندهی:** مدل‌های قبلی شایستگی‌های کارآفرینانه چنین مطرح می‌کنند که سازماندهی هر دو محیط خارجی و داخلی یکی از مهم‌ترین وظایفی است که کارآفرینان آموخته‌اند. در تحلیل عاملی من، دو زیرگروه انسانی و عملیاتی که شایستگی سازماندهی را نشان می‌دهند تشخیص داده شد. رفتارهای مشخصی که این شایستگی را شرح می‌دهند شامل توسعه طرح‌ها، تخصیص منابع، سازماندهی، برانگیختن و رهبری کارکنان، فعالیت‌های هماهنگی، وکالت‌دادن وظایف و محافظت مداوم از سازمان هستند.

من (۲۰۰۱) شایستگی روابط را در اصطلاحاتی همچون توسعه اعتماد بلندمدت در روابط با دیگران، مذاکره با دیگران، تعامل با دیگران، حفظ شبکه شخصی با تماس‌های کاری، و ارتباط مؤثر با دیگران عملیات‌سازی می‌کند. در کسب‌وکار، کارآفرینان با بسیاری از مردم شامل تهیه‌کنندگان، مشتریان، کارکنان، مأموران دولتی، رقیبان و دیگر ذی‌نفعان سروکار می‌یابند. این ارتباط به آنها امکان دسترسی به اطلاعات و دیگر منابع را می‌دهد. شواهد نشان می‌دهند که شرکت‌های کوچک به شبکه‌های‌شان وابستگی حیاتی دارند، زیرا از طریق همین شبکه‌ها توصیه و حمایت را از حرفه‌ای‌ها و متخصصانی همچون وکیلان، حسابداران و مشاوران، افراد دولت، مؤسسات آموزشی و تحقیقاتی و حتی تهیه‌کنندگان و مشتریان به‌دست می‌آورند.

شایستگی یادگیری به توانایی یادگیری از ابزارهای مختلف، یادگیری پرواکتیو، به‌روزر بودن در زمینه مرتبط، و کاربرد مهارت‌های یادگرفته‌شده و آوردن دانش در اقدامات عملی اشاره دارد. در عصری که دانش جدید به‌سرعت ایجاد و منتشر می‌شود، کارآفرینان نیازمند شایستگی یادگیری برای سازگاری با محیط هستند. یادگیری مرکز فرایند کارآفرینی است و کارآفرین را قادر می‌سازد دانشی را تولید کند که به‌وسیله آن عدم قطعیت و ریسک‌های ممکن را کاهش دهد. شایستگی شخصیتی را می‌توان چنین تعریف کرد: توانایی حفظ سطح بالایی از انرژی، پاسخ به انتقاد ساختاری، حفظ نگرش مثبت، اولویت‌بندی وظایف برای مدیریت زمان، تشخیص ضعف و قدرت شخصی و تطابق با فرصت‌ها و تهدیدها، و تشخیص و تلاش برای رفع کاستی‌های خود. این بعد از شایستگی شامل جنبه‌هایی از شخصیت و نگرش است که در مطالعات مختلف نام‌های متفاوتی گرفته است. شایستگی شخصیتی می‌تواند شامل عزم و خودباوری، خودآگاهی، قوه خودداری، تحمل استرس و خودمدیریتی باشد.

شایستگی فنی بر توانایی استفاده از ابزارها، روش‌ها و تکنیک‌هایی در زمینه تخصصی اشاره دارد. اگرچه این بعد در مدل من (۲۰۰۱) از شایستگی‌های کارآفرینان به‌شمار نمی‌آید، اما در بسیاری از مطالعات به‌عنوان حوزه مهمی از شایستگی برای موفقیت کارآفرینان ذکر شده است. در مطالعه‌ای که اثر شایستگی‌های خاصی (مهارت‌های فنی و صنعتی) را بررسی می‌کند، باثوم و همکاران (۲۰۰۱) دریافتند که مهارت فنی اثر مثبتی در رشد کسب‌وکار دارد. شایستگی فنی به توانایی کارآفرینان در استفاده از ابزارها، روش‌ها و تکنیک‌هایی در زمینه خاص اشاره دارد. دارا بودن تخصص‌های فنی در حوزه‌های مرتبط با کسب‌وکار و داشتن دانش کافی از کسب‌وکار، برای موفقیت کارآفرین حیاتی است.

## روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر ماهیت، کمی؛ از نظر هدف، کاربردی؛ و از نظر روش‌های دستیابی به حقایق و داده‌پردازی، توصیفی-پیمایشی به‌شمار می‌آید. جامعه آماری این تحقیق را کارآفرینان

روستایی تشکیل می‌دهند، که از سال ۱۳۸۶ تا پایان سال ۱۳۹۳، در زمینه گردشگری، صنایع دستی، مشاغل خانگی، صنایع تبدیلی و تکمیلی و کشاورزی در سطح روستاهای شهرستان کرمانشاه مشغول به فعالیت‌اند. این افراد از سوی سازمان جهاد کشاورزی معرفی شدند و دست‌کم دو سال متوالی در زمینه‌های نام‌برده فعالیت داشتند و در تولید محصول یا عرضه خدمت نوآوری کردند. حجم نمونه مورد بررسی، ۱۱۰ نفر از کارآفرینان روستایی بود که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۸۶ نفر تعیین شد. به‌منظور بررسی شایستگی‌های کارآفرینان روستایی شهرستان کرمانشاه، از مقیاس ۷۴ گویه‌ای من (۲۰۰۱) بهره گرفته شد. در این مقیاس که قبلاً روایی و پایایی آن در مطالعه من (۲۰۰۱) آزمون شده بودند، شایستگی‌ها شامل ۹ بعد (راهبردی، تعهد، مفهومی، فرصت، رهبری و سازماندهی، روابط، یادگیری، شخصی و فنی) است. این مقیاس با توجه به شاخص‌هایی همچون جامعیت مدل، اعتبار صوری، قابلیت تکرارپذیری و خواص روان‌سنجی مقیاس‌ها در شرایط کارآفرینان روستایی شهرستان کرمانشاه مناسب ارزیابی شد. به‌منظور اطمینان از روایی و پایایی پرسشنامه، از روش ترجمه معکوس<sup>۱</sup> (Tamanin et al., 2002) استفاده شد. ابتدا دو نفر جداگانه پرسشنامه را به زبان فارسی ترجمه کردند، سپس ترجمه‌ها با یکدیگر مقایسه شدند و برای هر سؤال، متنی که به بهترین شکل آن پرسش را مطرح می‌کرد، انتخاب شد. سپس متن ترجمه‌شده به‌منظور مقایسه با نمونه اصلی به زبان انگلیسی برگردانده شد. در ادامه، با اصلاح اختلافات دو ترجمه، اصلاحاتی جزئی در ترجمه برخی گویه‌ها انجام شد. پرسش‌هایی که با زمینه اجتماعی و فرهنگی ایران تطبیق نداشتند نیز با مراجعه به متخصصان و مصاحبه با آزمودنی‌ها به‌گونه‌ای مناسب تغییر یافتند.

به‌منظور سنجش روایی محتوایی، پرسشنامه در اختیار هفت نفر از متخصصان رشته‌های کارآفرینی، توسعه روستایی، مدیریت، و جامعه‌شناسی روستایی قرار گرفت. پس از انجام اصلاحات لازم، روایی پرسشنامه تأیید شد. به‌منظور تحلیل توصیفی، از میانگین و انحراف معیار

---

1. Back Translation

استفاده شد. برای بررسی میزان شایستگی‌های کارآفرینان، با توجه به حداقل و حداکثر نمره میزان پاسخ‌گویی، پرسش‌ها به سه دسته شایستگی‌های زیاد، متوسط و کم تقسیم شدند. حداکثر نمره به‌دست‌آمده از پرسش‌ها ۳۷۰ و حداقل نمره ۷۴ بود؛ بنابراین نمره بین ۳۷۰ و ۵۱۸ خوب، نمره بین ۲۲۲ و ۳۷۰ متوسط و نمره بین ۷۴ و ۲۲۲ ضعیف در نظر گرفته شد. در بخش تحلیل استنباطی برای بررسی عوامل مؤثر بر شایستگی‌های کارآفرینان از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

## یافته‌ها

### ویژگی‌های فردی کارآفرینان روستایی

در این پژوهش کارآفرینان به سه گروه سنی ۴۰-۲۴، ۵۶-۴۱ و ۷۳-۵۷ سال تقسیم شدند. براساس نتایج به‌دست‌آمده بیشترین فراوانی مربوط به گروه سنی ۴۰-۲۴ سال است و بخش اعظم جامعه آماری پژوهش را کارآفرینان جوان تشکیل می‌دهند. توزیع فراوانی جنسیت کارآفرینان نشان داد که از بین ۸۶ کارآفرین در نظر گرفته‌شده، ۵۰ نفر مرد و بقیه زن بودند. براساس آمار به‌دست‌آمده، از مجموع ۸۶ نفر پاسخ‌گو، ۶ نفر دارای تحصیلات ابتدایی، ۸ نفر مدرک سیکل، ۱۷ نفر دیپلم و فوق‌دیپلم، ۳۶ نفر لیسانس، و ۱۹ نفر دارای مدرک بالاتر از لیسانس بودند. در پژوهش حاضر، شغل والدین کارآفرینان به دو گروه (کشاورزی و غیرکشاورزی) تقسیم شد. نتایج به‌دست‌آمده نشان دادند که ۶۹ درصد از کارآفرینان در زمینه شغلی والدین خود (کشاورزی) فعالیت می‌کنند.

### میزان شایستگی‌های کارآفرینان

برای بررسی میزان شایستگی‌های کارآفرینان روستایی شهرستان کرمانشاه، پس از جمع‌گیری گویه‌ها، حد فاصل بین کمترین و بیشترین امتیاز به‌دست‌آمده محاسبه و به سه دسته کم، متوسط و زیاد طبقه‌بندی شد. حداکثر امتیاز ۵۱۸ و حداقل امتیاز ۷۴ بود.

بررسی‌ها نشان دادند که میزان شایستگی‌های ۳۰ درصد از مردان کارآفرین کم، ۴۸ درصد در حد متوسط و ۲۲ درصد در حد زیاد بود. بنابراین در مجموع، میزان شایستگی‌های اکثر مردان کارآفرین در حد متوسط بود (جدول ۱).

جدول ۱. توزیع فراوانی میزان شایستگی‌های مردان کارآفرین روستایی

میزان شایستگی‌ها	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کم (۲۲۲-۷۴)	۱۵	۳۰	۳۰
متوسط (۳۷۰-۲۲۲)	۲۴	۴۸	۷۸
زیاد (۵۱۸-۳۷۰)	۱۱	۲۲	۱۰۰

(M=۲/۶, SD= ۰/۳۸)

همان‌گونه که یافته‌های جدول ۲ نشان می‌دهند، میزان شایستگی‌های ۴۷/۲۲ درصد از زنان کارآفرین در حد کم، ۳۳/۳۳ درصد در حد متوسط و ۱۹/۴۵ درصد در حد زیاد بود. بنابراین در مجموع، میزان شایستگی‌های اکثریت زنان کارآفرین در حد کم بود.

جدول ۲. توزیع فراوانی میزان شایستگی‌های زنان کارآفرین روستایی

میزان شایستگی‌ها	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
کم (۲۲۲-۷۴)	۱۷	۴۷/۲۲	۴۷/۲۲
متوسط (۳۷۰-۲۲۲)	۱۲	۳۳/۳۳	۸۰/۵۵
زیاد (۵۱۸-۳۷۰)	۷	۱۹/۴۵	۱۰۰

(M=۲/۶۷, SD= ۰/۴۵)

### اولویت‌بندی شایستگی‌های کارآفرینانه بین کارآفرینان

در این بخش، شایستگی‌های کارآفرینانه بین کارآفرینان به تفکیک جنسیت بررسی شده است. جدول ۳ نتایج رتبه‌بندی شایستگی‌های کارآفرینانه را میان مردان کارآفرین نشان می‌دهد. شایستگی روابط با بیشترین میانگین کسب‌شده از سوی مردان کارآفرین در صدر جدول و شایستگی‌های فرصت و فنی به ترتیب در رتبه‌های بعدی قرار دارند. از سوی دیگر، مردان

کارآفرین در زمینه شایستگی‌های سازماندهی و رهبری و راهبردی نمره کمتری دریافت کردند و در آنها دچار ضعف‌اند.

جدول ۳. رتبه‌بندی شایستگی‌های کارآفرینانه بین مردان کارآفرین

رتبه	انحراف معیار (SD)	میانگین از ۷ (M)	تعداد (N)	شایستگی‌ها
۱	۰/۸۳	۶/۵۹	۵۰	روابط
۲	۰/۸۱	۶/۳۵	۵۰	فرصت
۳	۱/۰۸	۶/۲۲	۵۰	فنی
۴	۰/۹۵	۵/۸۴	۵۰	شخصیتی
۵	۰/۸۶	۵/۷۵	۵۰	یادگیری
۶	۰/۹۳	۵/۵۱	۵۰	تعهد
۷	۰/۹۵	۵/۱۱	۵۰	مفهومی
۸	۰/۷۹	۴/۸۹	۵۰	سازماندهی و رهبری
۹	۱/۰۲	۴/۰۸	۵۰	راهبردی

مقیاس لیکرت (۱=کمترین امتیاز و ۷=بیشترین امتیاز)

نتایج رتبه‌بندی زنان کارآفرین از شایستگی‌های کارآفرینانه (جدول ۴) نشان می‌دهند که شایستگی‌های روابط، فرصت و یادگیری به ترتیب بیشترین نمره‌ها را از سوی زنان کارآفرین کسب کردند و زنان کارآفرین در این زمینه وضعیت بهتری داشتند. یافته‌ها نشان دادند که زنان کارآفرین نیز همانند مردان کارآفرین در خصوص شایستگی‌های راهبردی و سازماندهی و رهبری نمره کمتری دریافت کردند.

هر دو گروه زنان و مردان کارآفرین در زمینه شایستگی‌های سازماندهی و رهبری و راهبردی ضعیف‌اند. یکی از دلایل ضعف در این حیطه می‌تواند تجربه‌نداشتن یا تجربه اندک کارآفرینان در خصوص مدیریت و رهبری باشد. بسیاری از کارآفرینان شغل و حرفه‌ای نداشتند، یا در شغل قبلی‌شان وظایف مدیریت و رهبری را نیازموده بودند، از این رو بدیهی است که با شایستگی‌های رهبری، سازماندهی و راهبردی آشنا نباشند و در این زمینه ضعف داشته باشند. این ضعف بین زنان کارآفرین روستایی بیشتر به چشم می‌خورد، چون آنها به دلیل نابرابری‌های

جنسیتی در جامعه روستایی، مشارکت کمتری در فعالیت‌های تولیدی و تجربه کمتری نیز در زمینه رهبری و سازماندهی دارند.

جدول ۴. رتبه‌بندی شایستگی‌های کارآفرینانه بین زنان کارآفرین

رتبه	انحراف معیار (SD)	میانگین از ۷ (M)	تعداد (N)	شایستگی‌ها
۱	۰/۵۶	۶/۴۵	۳۶	روابط
۲	۰/۹۶	۵/۹۳	۳۶	فرصت
۳	۰/۹۴	۵/۷۹	۳۶	یادگیری
۴	۱/۱۲	۵/۶۵	۳۶	شخصیتی
۵	۱/۰۷	۵/۵۵	۳۶	تعهد
۶	۰/۹۳	۵/۴۸	۳۶	فنی
۷	۰/۸۹	۴/۳۹	۳۶	مفهومی
۸	۰/۸۵	۴/۲۸	۳۶	راهبردی
۹	۰/۹۰	۳/۸۶	۳۶	سازماندهی و رهبری

مقیاس لیکرت (۱= کمترین امتیاز و ۷= بیشترین امتیاز)

هر دو گروه مردان و زنان کارآفرین در زمینه شایستگی‌های روابط و فرصت وضعیت خوبی دارند. با توجه به خوسه‌های رفتاری تشکیل‌دهنده شایستگی‌های روابط و فرصت، ایجاد اعتماد، استفاده از مهارت‌های بین‌فردی، توسعه و حفظ روابط با دیگران، ایجاد شبکه و تماس‌ها، بحث و مذاکره، مدیریت تضادها، تشخیص فرصت، پاسخ و اقدام به فرصت‌ها، و جست‌وجوی فرصت‌های کسب‌وکار برای کارآفرینان اهمیت بسیار دارد. افزون‌براینها، زنان کارآفرین در مقایسه با مردان در شایستگی یادگیری قوی‌تر بودند، در حالی که مردان کارآفرین در شایستگی فنی وضعیت بهتری داشتند.

#### عوامل مؤثر بر شایستگی‌های کارآفرینان روستایی

به‌منظور پیش‌بینی تأثیر متغیرهای مستقل تحقیق بر شایستگی‌های کارآفرینان، از رگرسیون گام‌به‌گام استفاده شد. تحلیل رگرسیون نشان داد پس از ورود متغیرهایی که در تحلیل



همبستگی معنادار شده بودند (سن، سطح تحصیلات، جنسیت، تجربه کارآفرینی، گذراندن دوره کارآفرینی و تجربه کارآفرینی والدین)، پنج متغیر در معادله باقی ماند و تحلیل رگرسیون تا پنج گام پیش رفت. مقدار ضریب همبستگی چندگانه (R) در گام پنجم برابر ۰/۷۸۳ و ضریب تعیین برابر ۰/۶۶۱ به دست آمد (جدول ۵).

جدول ۵. ضرایب تعیین متغیرهای تأثیرگذار بر شایستگی‌های کارآفرینان روستایی

گام	متغیر	ضریب همبستگی (R)	ضریب تعیین (R <sup>2</sup> )
۱	جنسیت	۰/۴۵۱	۰/۲۸۲
۲	سطح تحصیلات	۰/۵۱۰	۰/۳۹۳
۳	تجربه کارآفرینی	۰/۵۹۱	۰/۴۶۱
۴	گذراندن دوره کارآفرینی	۰/۶۸۳	۰/۵۷۱
۵	سن	۰/۷۸۳	۰/۶۶۱

جدول ۶. تحلیل رگرسیون چندمتغیره گام به گام برای کارآفرینی به وسیله متغیرهای مستقل

متغیرهای مستقل	ضریب غیراستاندارد (B)	ضریب استاندارد (B)	آماره t	سطح معناداری
جنسیت	۰/۴۳۳	۰/۴۴۴	۵/۳۴	۰/۰۰۰
سطح تحصیلات	۰/۲۴۶	۰/۳۵۰	۴/۷۳	۰/۰۰۱
تجربه کارآفرینی	۰/۳۰۹	۰/۳۱۹	۴/۵۱	۰/۰۰۱
گذراندن دوره کارآفرینی	۰/۴۰۸	۰/۲۷۲	۳/۳۴	۰/۰۰۰
سن	۰/۲۳۲	۰/۲۵۱	۳/۱۷	۰/۰۰۲
عرض از مبدأ (a)	۳/۵۱۹	-	۳/۳۰	۰/۰۰۰

نتایج تحلیل رگرسیون نشان دادند که متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات، تجربه کارآفرینی، گذراندن دوره کارآفرینی و سن در مجموع توانستند ۶۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته تحقیق را تبیین کنند. سایر تغییرات مربوط به عواملی است که در این پژوهش مورد مطالعه قرار نگرفتند. با توجه به نتایج جدول ۶، معادله رگرسیونی برابر است با:

$$Y = 3/519 + 0/433 X_1 + 0/246 X_2 + 0/309 X_3 + 0/408 X_4 + 0/232 X_5$$

که در آن، Y: شایستگی کارآفرینان روستایی؛ X<sub>1</sub>: جنسیت؛ X<sub>2</sub>: سطح تحصیلات؛ X<sub>3</sub>: تجربه کارآفرینی؛ X<sub>4</sub>: گذراندن دوره کارآفرینی؛ و X<sub>5</sub>: سن را نشان می‌دهند.

بر اساس نتایج جدول ۶ مشاهده می‌شود که متغیر جنسیت ( $B=0/444$ ) بیش از سایر متغیرها بر شایستگی کارآفرینان تأثیر می‌گذارد و بعد از آن متغیرهای سطح تحصیلات ( $B=0/350$ )، تجربه کارآفرینی ( $B=0/319$ )، گذراندن دوره کارآفرینی ( $B=0/272$ )، و سن ( $B=0/251$ ) قرار می‌گیرند.

## نتیجه‌گیری

نتایج بررسی میزان شایستگی کارآفرینان نشان دادند که میزان شایستگی کارآفرینی اکثریت مردان در حد متوسط و برای اغلب زنان در حد پایین‌تر از متوسط و کم است. زنان کارآفرین درمقایسه با مردان، دارای میانگین کمتری در هر ۹ بعد شایستگی‌های کارآفرینانه بودند و از نظر ابعاد شایستگی‌های کارآفرینانه وضعیت مطلوبی نداشتند. علت این امر را می‌توان در وجود تبعیض‌های خاص و موانع اجتماعی و فرهنگی - از جمله فرهنگ مردسالاری، ترجیح پسران، و سطح پایین میزان خدمات ارائه‌شده به زنان - جست‌وجو کرد. از آنجاکه دسترسی زنان و دختران به منابع اعتباری بسیار اندک است، فرصت‌های شغلی کمتری برای این تولیدکنندگان روستایی وجود دارد، در تصمیم‌گیری‌های تولیدی روستا دخالت ندارند یا حق مشارکت به آنها داده نمی‌شود، کاملاً منطقی است که زنان کارآفرین شایستگی‌های کارآفرینانه کمتری داشته باشند. نتایج مطالعه‌ی ایلسامی و اولگبمی (۲۰۱۲) در خصوص بررسی مؤلفه‌های سرمایه‌انسانی زنان کارآفرین در بخش کشاورزی در نیجریه نشان دادند که بیشتر زنان سرمایه‌انسانی کافی نظیر تحصیلات، آموزش قبلی و تجربه‌های کارآفرینی قبلی و شایستگی‌های لازم را ندارند و فاقد اطلاعات کافی در مورد توسعه کسب‌وکار خود هستند.

یافته‌های اولویت‌بندی شایستگی‌های کارآفرینانه بین مردان و زنان کارآفرین نشان دادند که هر دو گروه در زمینه شایستگی‌های سازماندهی و رهبری و راهبردی ضعف دارند. نتایج تحقیقات ایلسامی (۲۰۰۰)، بیکردیک و همکاران (۲۰۰۰) و سولسویک (۲۰۱۲) نشان می‌دهند که شایستگی‌های رهبری و سازماندهی برای ماندگاری کسب‌وکارها حیاتی‌اند و فقدان این شایستگی‌ها می‌تواند به شکست بسیاری از کسب‌وکارها منجر گردد. آنها معتقدند موفقیت

کسب‌وکارها بستگی به این دارد که کارآفرین فعالیت‌های مربوط به کسب‌وکار را به‌خوبی مدیریت و سازماندهی کند. کارآفرین باید قادر باشد مسیر را برای توسعه کسب‌وکار تشخیص دهد و برنامه‌هایی را طراحی و استراتژی‌هایی را تدوین کند. کارآفرینان موفق، رهبران موفق هستند که نیرو و انگیزه‌ای قوی برای کسب‌وکار دارند. کسب‌وکارهایی که به شیوه مطلوبی اداره می‌شوند، ضمن آنکه بازارمحورند، در رأس هرم قدرت نیز رهبرانی قوی دارند که می‌دانند چه کار می‌کنند. آنها با انگیزه‌دادن به تیم‌های‌شان، عملکرد بهتری برای رسیدن به اهداف کلی شرکت رقم می‌زنند. این مدیران در تصمیم‌گیری وقت را هدر نمی‌دهند و شرکت را در مسیر درستی به پیش می‌رانند.

در گام بعدی، نتایج به‌دست‌آمده از تحلیل رگرسیون نشان دادند که متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات، تجربه کارآفرینی، گذراندن دوره کارآفرینی و سن براساس معادله رگرسیون به‌دست‌آمده‌اند و بر شایستگی‌های کارآفرینان روستایی تأثیر می‌گذارند. در این میان، متغیر جنسیت بیشترین تأثیر را بر شایستگی‌های کارآفرینان روستایی دارد. در ادامه، هریک از یافته‌های پژوهش جداگانه تبیین می‌شوند.

نتیجه رگرسیون درخصوص تأثیر جنسیت بر شایستگی‌های کارآفرینان، مؤید نتایج به‌دست‌آمده در بخش نخست تحقیق است که نشان داد زنان کارآفرین درمقایسه با مردان شایستگی‌های پایین‌تری دارند. این یافته با نتایج تحقیقات کیچینگ و وولدی (۲۰۰۴)، تیمونز و اسپینلی (۲۰۰۴) و بوتو و همکاران (۲۰۰۶) که معتقدند زنان کارآفرین درمقایسه با مردان معمولاً سطح مهارت‌ها و شایستگی‌های پایین‌تری دارند، هم‌سو هستند. این موضوع آنها را در وضعیتی قرار داده است که به‌طور مداوم نیازمند خدمات حمایتی مختلف هستند.

این یافته که سن بر شایستگی‌های کارآفرینان تأثیر دارد، با نتایج تحقیق جافر و همکاران (۲۰۰۴)، من و همکاران (۲۰۰۸) و ویکراماران و همکاران (۲۰۱۴) هم‌سو است. آنها معتقدند که متغیر سن اثر منفی بر شایستگی‌های کارآفرینان دارد. سن، متغیر مهمی در تبیین تغییرات و تحولات فکری انسان است، زیرا متناسب با تغییرات سن، ویژگی‌ها و نیازها و خواسته‌های افراد

نیز تغییر می‌یابند. با افزایش سن کارآفرینان، گرایش آنها به کارآفرین شدن کمتر می‌شود و دامنه رقابتی و عملکردشان کاهش می‌یابد.

گذراندن دوره کارآفرینی از دیگر متغیرهای تأثیرگذار بر شایستگی‌های کارآفرینان است. مطالعه آلاب (۲۰۰۷) نیز این یافته را تأیید می‌کند. نتایج تحقیق وی در کسب‌وکارهای کوچک نشان دادند کارآفرینانی که آموزش‌های کارآفرینی را دریافت کرده‌اند در مقایسه با کسانی که این آموزش را دریافت نکرده‌اند، شایستگی‌های بالاتر و در نتیجه عملکرد مدیریتی بهتری دارند. زمینه مشترک آموزش‌های کارآفرینی این است که با توسعه مهارت‌های کسب‌وکار و دانش ارتباط مستقیم دارند و به این ترتیب شایستگی‌های کارآفرینانه کارآفرینان را افزایش می‌دهند. در خصوص تأثیر سطح تحصیلات بر شایستگی‌های کارآفرینان نیز نتایج مطالعات کروگر و برازیل (۱۹۹۴)، چاندلر و جانسن (۱۹۹۲)، برد (۱۹۹۵)، مکسول و وسترفیلد (۲۰۰۲)، و جافر و همکاران (۲۰۰۴) مؤید یافته‌های پژوهش حاضر هستند. آنها معتقدند سطح تحصیلات بر توسعه شایستگی‌های کارآفرینی تأثیر دارد و می‌تواند مهارت‌ها و توانایی‌های کارآفرینان را افزایش دهد. در خصوص تأثیر تجربه کارآفرینی بر شایستگی‌ها، نتایج متفاوتی گزارش شده است. نتایج مطالعه چاندلر و جانسن (۱۹۹۲) نشان دادند که تجربه کارآفرینی رابطه‌ای با شایستگی‌ها ندارد. آنها معتقدند به دلیل ماهیت متفاوت کسب‌وکارها، به‌کارگیری یک تجربه مشخص در صنعت‌های متفاوت امکان‌پذیر نیست. کوین و همکاران (۱۹۹۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که حضور قبلی کارآفرینان در کسب‌وکارهای دیگر، به‌طور معناداری بر شایستگی‌های فرصت، استراتژی، رهبری و سازماندهی تأثیر می‌گذارد. آنها معتقدند که کارآفرینان شایسته به اداره کسب‌وکارهای دیگر نیز تمایل دارند و در حین اداره آنها به مهارت‌ها و توانایی‌های گوناگونی دست می‌یابند.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش حاضر، پیشنهادهایی در ادامه مطرح می‌شوند:

- به دلیل ضعف کارآفرینان روستایی در زمینه شایستگی‌های استراتژی و سازماندهی و رهبری پیشنهاد می‌شود کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی به‌منظور تقویت این شایستگی‌ها برگزار شوند. پس از گذراندن این دوره‌ها کارآفرینان باید بتوانند منابع انسانی، فیزیکی، مالی و فنی

خود را سازماندهی و کارکنان‌شان را به‌خوبی هدایت کنند. کارآفرینان می‌بایست بتوانند استراتژی‌هایی را تدوین کنند که فرصت‌های تشخیص داده‌شده را به نتایج سودمندی تبدیل می‌کند.

● با توجه به ضعف زنان کارآفرین در شایستگی‌های کارآفرینانه پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش شایستگی‌های زنان روستایی، به آموزش‌های رسمی و غیررسمی در روستا توجه جدی شود. بنابراین ضروری است برنامه‌هایی برای آموزش و بهسازی توانمندی‌ها و قابلیت‌های زنان روستایی برای غلبه بر ضعف‌های موجود در سطح آگاهی و مهارتی آنها درمقایسه با مردان در نظر گرفته شود و بر ارتقای سطح آگاهی عمومی زنان جامعه روستایی با بهره‌گیری از ابزارهای ارتباطی و رسانه‌ای مناسب برای شناسایی و بهره‌گیری از فرصت‌ها و توانمندی‌ها تأکید شود.

● با توجه به تأثیرگذاری دوره‌های آموزشی بر شایستگی‌های کارآفرینان پیشنهاد می‌شود سازمان‌های متولی - همچون سازمان فنی و حرفه‌ای - دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی‌ای در زمینه شایستگی‌های کارآفرینانه تشکیل دهند، به‌طوری‌که کارآفرینان روستایی بتوانند با شرکت در این دوره‌ها شایستگی‌های لازم برای اداره کسب‌وکار خود را ارتقا دهند و با تجهیز خود به انواع شایستگی‌های مورد نیاز، با چالش‌های فضای کسب‌وکار مقابله کنند.

● با توجه به تأثیر سن و سطح تحصیلات پیشنهاد می‌شود، نظام آموزشی به ایجاد و تقویت شایستگی‌های کارآفرینانه در افراد جامعه - به‌ویژه از سن پایین - اقدام کند و در دانشگاه‌ها نیز دروس و برنامه‌های آموزشی به‌منظور پرورش شایستگی‌های کارآفرینانه در نظر گرفته شوند.

### سپاس‌گزاری

بدین‌وسیله از مسئولان دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه که هزینه اجرای این طرح پژوهشی را تأمین کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

## منابع

- کرد، باقر؛ آبتین، عبدالعزیز، ۱۳۹۲، بررسی عوامل مؤثر بر توسعه کارآفرینی روستایی در استان سیستان و بلوچستان (با تمرکز بر توسعه مراکز رشد روستایی، توسعه فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات و توانمندسازی زنان روستایی)، جغرافیا و توسعه، شماره ۳۲، صص. ۱۴-۱.
- هاشمی، س؛ مهرایی، علی‌اکبر؛ ایمنی، سیاوش؛ نجاحی، اکبر، ۱۳۹۰، توسعه روستایی با تأکید بر اشتغال و کارآفرینی: مطالعه موردی دهستان شباب در استان ایلام، فصلنامه روستا و توسعه، سال ۱۴، شماره ۱، صص. ۵۸-۳۵.
- Ahmad, N., 2007, **A Cross-cultural Study of Entrepreneurial Competencies and Entrepreneurial Success in SMEs in Australia and Malaysia**, Thesis (Ph.D.), University of Adelaide, Adelaide Graduate School of Business.
- Alarape, A. A. 2007, **Entrepreneurship Programs, Operational Efficiency and Growth of Small Businesses**, Journal of enterprising communities: People and Places in the global economy, 1(3), PP. 222-239.
- Bartram, D., 2005, **The Great Eight Competencies: A criterion-centric approach to validation**, Journal of Applied Psychology, 90 (6), PP. 1185-1203.
- Baum, J.R., Locke, E.A. & Smith, K.G., 2001, **A Multidimensional Model of Venture Growth**, Academy of Management Journal, Vol. 44, No. 2, PP. 292-303.
- Bickerdyke, I., Lattimore, R. & Madge, A., 2000, **Business Failure and Change: An Australian perspective: Productivity commission staff research paper**, AusInfo, Canberra.
- Bird, B., 1995, **Toward a Theory of Entrepreneurial Competency**, In J.A. Katz & R.H. Brockhaus (Eds), *Advances in entrepreneurship, firm emergence, and growth*, Vol. 2, PP. 21-72, Greenwich, Connecticut: Jai press Inc.
- Bird, B., 2002, **Learning Entrepreneurship Competencies: The self-directed learning approach**, Inter-national Journal of Entrepreneurship Education, Vol. 1, PP. 203-227.
- Botha, M., Nieman, G.H., van Vuuren, G.G., 2006, **Evaluating the Women Entrepreneurship Training Programme: A South African study**, The International Indigenous Journal of Entrepreneurship, Advancement, PP. 1-16.
- Boyatzis, R.E., 1982, **The Competent Manager: A model for effective performance**, New York: Wiley.
- Bridge S., O'Neill K. and Martin F., 2003, **Understanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business**, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

- Chandler, G.N. & Jansen, E., 1992, **The Founder's Self-assessed Competence and Venture Performance**, Journal of Business Venturing, 7(3), PP. 223-236.
- Chandler, G.N., Jansen, E.J., 1992, **Founder's Self-assessed Competence and Venture Performance**, Journal of Business Venturing, Vol. 7, No. 3, PP. 223-236.
- Covin, J.G., Slevin, D.P. & Covin, T.J., 1990, **Content and Performance of Growth-seeking Strategies: A comparison of small firms in high-and low technology industries**, Journal of Business Venturing, 5(6), PP. 391-412.
- Hoffmann, T., 1999, **The Meanings of Competency**, Journal of European Industrial Training, Vol. 23, No. 6, PP. 275-285.
- Ilesanmi, O.A., 2000, **Entrepreneurial Development**, (1st Ed). Ilorin, Nigeria: Kola Success Publications.
- Inyang, J.B., Oliver Enuoh, R., 2009, **Entrepreneurial Competencies: the missing links to successful entrepreneurship in Nigeria**, International Business Research, Vol. 2, No. 2, PP. 62-71.
- Izquierdo, E., Deschoolmeester, D., 2005, **The Importance of Competencies for Entrepreneurship: A view from entrepreneurs and scholars perspective**, ESPA, PP. 1-13.
- Jaafar, M., Ramayah, T. & Osman, M., 2004, **Owner/Manager Characteristics and Business Success: A Study among Malaysian Contractors**, The 18th Annual Conference of the Australian & New Zealand Academy of Management 2004, "People First – Serving Our Stakeholders", Dunedin, New Zealand, PP. 8-11, December.
- Kitching, B. & Woldie, A., 2004, **Female Entrepreneurs in Transitional Economies: A comparative study of businesswomen in Nigeria and China**, In Proceedings Hawaii international conference on business, Honolulu, Hawaii.
- Krueger, N.F. & Brazeal, D.V., 1994, **Entrepreneurial Potential and Potential Entrepreneurs**, Entrepreneurship Theory and Practice, 18, 91pp.
- Man, T.W.Y., Lau, T. & Snape, E., 2008, **Entrepreneurial Competencies and the Performance of Small and Medium Enterprises: An investigation through a framework of competitiveness**, Journal of Small Business & Entrepreneurship, 21(3), PP. 257-276.
- Man, T.W.Y., 2001, **Entrepreneurial Competencies and the Performance of Small and Medium Enterprises in Hongkong Services Sector**, Doctoral Thesis, Hongkong Polytechnic University, Hongkong.
- Man, T.W.Y., Lau, T. & Chan, K.F., 2002, **The Competitiveness of Small and Medium Enterprise: A conceptualization with focus on entrepreneurial competencies**, Journal of Business Venturing, Vol. 17, PP. 123-142.

- Maxwell, J.R. & Westerfield, D.L., 2002, **Technological Entrepreneurism Characteristics Related to the Adoption of Innovative Technology**, SAM Advanced Management Journal, 67(1), PP. 9-13.
- Olabisi S., Yusuff & Olagbemi Akinola Andrew, 2012, **Human Capital and Women Entrepreneurs in Tye and Tye Micro-Business in Ogun State, Nigeria**, Global Journal of Human Social Science, Vol. 12, No. 5, PP. 33-42.
- Parry, S.B., 1998, **Just what is a Competency? (And why should you care)**, Training, 35(4), PP. 58-64.
- Rowe, C., 1995, **Clarifying the use of Competence and Competency Models in Recruitment, Assessment, and Staff Development**, Industrial and Commercial Training, Vol. 27, No. 11, PP. 12-17.
- Snell, R., Lau, A., 1994, **Exploring Local Competences Salient for Expanding Small Business**, Journal of Management, 13(4), PP. 4-15.
- Solesvik, M., 2012, **Entrepreneurial Competencies in Emerging Economy Context**, in 17th Nordic Conference on Small Business Research, Helsinki, PP. 23-25.
- Sony, H.P., Iman, 2005, **Relationship between Entrepreneurial Learning, Entrepreneurial Competencies and Venture Success: empirical study on SMEs**, Int. J. Entrepreneurship and Innovation Management, Vol. 5, No. 5/6, PP. 454-468.
- Tamanin T., Ancona, C., Botega, N. and Rodrigues-Netto, N., 2002, **Translation, Validation and Cross-Cultural Adaptation into Portuguese Language of the 'King's Health Questionnaire**, Heidelberg: International Continece Society Annual Conference.
- Thompson, J.L., Stuart, R., Lindsay, P.R., 1997, **The Competence of Top Team Members: A framework for successful performance**, Team Performance Management, 3(2), PP. 57-75.
- Timmons, J.A., Spinelli, S., 2004, **New Venture Creation: Entrepreneurship for the 21st century**, 6th ed. Boston: McGraw-Hill.
- Wickramaratne, A., Kiminami, A. & Yagi, H., 2014, **Entrepreneurial Competencies and Entrepreneurial Orientation of Tea Manufacturing Firms in Sri Lanka**, Asian Social Science, 10 (18), PP. 50-62.
- Winterton, J., 2005, **Entrepreneurship: towards a competence framework for developing SME managers**, United States Association for Small Business and Entrepreneurship conference Proceedings.