

فصلنامه علمی - پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز

سال اول شماره ۴ زمستان ۱۳۸۵

نقش عامل‌های عمقی شخصیت در استعداد و عملکرد کارآفرینی*

دکتر زینب خانجانی - استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه تبریز

دکتر همایون مهین - استادیار گروه روان‌شناسی دانشگاه تبریز

دکتر سیدداوود حسینی‌نسب - استاد گروه علوم تربیتی دانشگاه تبریز

چکیده:

به منظور بررسی رابطه عامل‌های عمقی شخصیت با عملکرد و استعداد کارآفرینی، ۳۲۶ نفر از دانشجویان شش دانشکده دانشگاه تبریز (علوم انسانی، فنی و مهندسی، شیمی، ریاضی، کشاورزی و علوم) جهت مطالعه به طور تصادفی انتخاب شدند. آزمودنی‌ها از هر دو جنس و در ترم ۵ و ۶ مشغول تحصیل بودند. برای جمع‌آوری داده‌ها از آزمون شخصیتی ۱۶ عاملی کتل، آزمون ضریب کارآفرینی و آزمون عملکرد کارآفرینی استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند دانشجویان دارای عملکرد کارآفرینی بالا فقط در سه عامل سلطه (E)، خلق استوار (G)، ادواری خوئی (H) و دانشجویان با استعداد در کارآفرینی علاوه بر سه عامل مذکور در عامل‌های تخیل (M)، بی‌اعتمادی اضطراب‌آمیز (O)، ظرافت کاری (N) با دانشجویان غیرمستعد تفاوت معنی‌دار دارند. همچنین چهار عامل ادواری خوئی (H)، سلطه (E)، خلق استوار (G) و بی‌اعتمادی (O) پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی در استعداد کارآفرینی و سه عامل ادوارخوئی (H)، خلق استوار (G) و تنش عصبی (Q4) پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای عملکرد کارآفرینی محسوب می‌شوند. **واژه‌های کلیدی:** عامل‌های عمقی شخصیت، عملکرد کارآفرینی، استعداد کارآفرینی.

* این پژوهش با حمایت مالی مرکز کارآفرینی دانشگاه تبریز انجام شده است.

بنابه تعریف واژه‌نامه دانشگاهی وبستر (نقل از داریانی، ۱۳۸۰) کارآفرین کسی است که متعهد می‌شود مخاطره‌های یک فعالیت اقتصادی را سازمان‌دهی، اداره و تقبل کند. او منشاء پیامدهای مثبتی از جمله ایجاد ثروت، توسعه فن‌آوری، گسترش بازارهای جدید، اشتغال‌زایی و غیره می‌باشد. رویکردهای مختلف اقتصادی، جامعه‌شناختی و روان‌شناختی از زوایای متفاوتی که متکی بر زیربناهای نظری آنهاست، به بررسی کارآفرینی^۱ پرداخته‌اند.

با بررسی دقیق ادبیات تحقیق مشخص می‌شود که وسیع‌ترین پژوهش‌های روان‌شناختی درباره کارآفرینی توسط محققان رویکرد صفات^۲ انجام شده است. صفت ساخت ذهنی یا استنتاجی است که از ملاحظه رفتار حاصل شده و نظم و پایداری آن رفتار را می‌رساند (کریمی، ۱۳۷۴). روان‌شناسانی چون کتل و آیزنک برای دستیابی به صفات اساسی شخصیت از روش تحلیل عاملی استفاده کرده‌اند. روش تحلیل عاملی روش تحلیل ریاضی همبستگی‌ها بین گروهی از داده‌ها است (مایلی، ۱۳۶۸). هدف اصلی از تحلیل عوامل، ساده کردن توصیف داده‌ها از طریق تقلیل تعداد صفات یا عوامل است. یکی از روان‌شناسانی که با این روش تلاش کرد به صفات عمقی و بنیادین شخصیت دست یابد، ریموند کتل بود. کتل در یک طبقه‌بندی صفات را به دو دسته صفات سطحی^۳ و صفات عمقی^۴ تقسیم کرده است (نقل از گروسی، ۱۳۸۰). صفات سطحی گروهی از رویدادهای رفتاری آشکار و نمایانند که دوام و توصیف‌پذیری آنها از صفات عمقی بسیار کمتر است در حالی که صفات عمقی یا اصلی عوامل واقعی رفتار و سرچشمه صفات سطحی بوده و بادوامند و شناخت آنها برای مطالعه شخصیت ضرورت اساسی دارد (نقل از سیاسی، ۱۳۷۱). صفات عمقی به دو دسته سرشتی و محیطی تقسیم می‌شوند. از نظر کتل سه منبع برای دستیابی به صفات عمقی از راه تحلیل عامل

1- entrepreneur
3- surface traits

2- traits
4- source traits

وجود دارد که عبارتند از: داده‌های مربوط به گزارش زندگی^۱ (L)، داده‌های پرسشنامه‌ای^۲ (Q) و داده‌های آزمون عینی^۳ (OT). به اعتقاد کتل رفتار هر فرد تحت تاثیر نحوه عمل صفات وی در آن موقعیت همراه با نگرش‌های مناسب نسبت به آن موقعیت و نیز حالت و نقشی است که ممکن است از موقعیتی به موقعیت دیگر و از زمانی به زمان دیگر تغییر کند (نقل از گروسی، ۱۳۸۰).

به باور محققانی که به رویکرد صفات معتقدند، خصوصیات روان‌شناختی و صفات شخصیتی نقش مهمی در کشف فرصت‌های کارآفرینانه دارند. ویژگی‌های روان‌شناختی خاصی باعث می‌شود که فرد تصمیم متفاوتی برای فرصت‌های مناسب بگیرد، در حالی که افراد دیگری که فاقد چنین صفاتی‌اند، علی‌رغم داشتن دانش و مهارت قادر به اخذ چنین تصمیمات کارآفرینانه‌ای نیستند. بر طبق برخی نظریه‌های شخصیت، شخصیت افراد عملکرد آن‌ها را تبیین می‌کند. بنابراین داشتن رگه‌های شخصیتی ویژه‌ای افراد را برای انجام رفتارها و اقدامات متهورانه و مهم آماده می‌کند. صفات شخصیتی می‌تواند با انگیزه، خلق، سبک و توانایی‌های فرد مرتبط باشد (نقل از بریدج^۴ و همکاران، ۱۹۹۸). تی مونز^۵ (۱۹۸۵) عقیده دارد صفات فردی خاصی مانند فعال بودن، مثبت بودن، توانایی ابتکار، توانایی در نظر گرفتن تغییرات به عنوان یک فرصت، قدرت تشخیص ایده‌ها، تخیل قوی، منعطف بودن، ریسک‌پذیری، خوداتکایی صفاتی هستند که با اعمال متهورانه اقتصادی و کارآفرینی مرتبط‌اند.

بسیاری از مطالعات در زمینه رگه‌های شخصیتی کارآفرینان بر صفات کم‌دامنه و سطحی شخصیت متمرکزند. به طوری که پژوهش‌ها نشان می‌دهند کارآفرینان نیاز به پیشرفت بالاتری دارند (اورگومن^۶ و گانینگ‌هام^۷، ۱۹۹۷؛ مینر^۸، ۲۰۰۰)، ریسک‌پذیرترند، در نتیجه فرصت‌های کارآفرینانه را بهتر و بیشتر کشف می‌کنند

1- life record data(L)

3- objective test data (OT)

5- Timmons

7- Gunningham

2- questionnaire data (Q)

4- Bridge

6- O'Gorman

8- Miner

(آمیت^۱ و همکاران، ۱۹۹۳؛ استوارت^۲ و روث^۳، ۲۰۰۱)، محور کنترل درونی‌تری دارند و می‌توانند بر محیط تأثیرگذار باشند (وارد، ۱۹۹۳؛ لی و تسانگ، ۲۰۰۱)، آنان عدم قطعیت را به عنوان بخشی از زندگی می‌پذیرند و تحمل ابهام آنان بالاتر است در نتیجه با استرس‌های مرتبط با کار، بهتر سازگار می‌شوند (هنری^۴، ۲۰۰۳).

علی‌رغم پژوهش‌های فراوانی که در زمینه صفات سطحی شخصیت انجام شده است در زمینه صفات عمقی شخصیت تحقیقات بسیار اندک است. در این حیطه می‌توان به پژوهش‌هایی اشاره کرد که در مورد برون‌گرایی انجام شده است. برون‌گرایی جنبه‌ای از شخصیت است که همراه با ویژگی‌هایی مانند مردم‌آمیزی، جرأت‌مندی، جاه‌طلبی، جمع‌گرایی، بیان‌گری^۵ جزو ویژگی‌های شخصیتی مؤثر بر کارآفرینی محسوب می‌شوند. افراد واجد این صفات بیشتر احتمال دارد فرصت‌ها را کشف کنند. زیرا فرصت‌هایی را تشخیص می‌دهند که برای دیگران قابل دیدن نیست. آنان وظیفه متقاعدسازی دیگران را در مورد ارزشمندی این فرصت‌ها بر عهده دارند. متقاعد کردن دیگران به ویژه در شرایط نامعین به رگه برون‌گرایی و زیرمجموعه‌های آن مانند جرأت‌مندی و بیان‌گری بستگی دارد. برای مثال کارآفرین باید بتواند برای فروش محصول، مشتری را قانع کند (روبرتس^۶ a، ۱۹۹۱). برخی از پژوهش‌ها مؤید آنند که کارآفرینان برون‌گراتر از دیگرانند. ووتن^۷ و همکاران (۱۹۹۹) در پژوهشی بر روی ۱۸۲ فرد کارآفرین و غیرکارآفرین استفاده از آزمون شخصیتی ۱۶ عاملی کتل نشان دادند که کارآفرینان اجتماعی‌تر و برون‌گراتر از غیرکارآفرینان هستند. باب^۸ و باب^۹ (۱۹۹۲) نشان دادند که موسسان شرکت‌ها نسبت به غیرموسسان در مقیاس مردم‌آمیزی بالاترند. سکستون^۹ و بوومن (۱۹۸۴) در تحقیقی نشان دادند که دانشجویان کارآفرین بر روی مقیاس‌های مهارت‌های اجتماعی نمرات بالاتری به دست می‌آورند. نتایج

1- Amit	2- Stewart
3- Routh	4- Henry
5- expressiveness	6- Roberts
7- Wooten	8- Babb
9- Sexten	

تحقیق بیورک^۱ و همکاران (۲۰۰۰، نقل از کیوراتکو^۲، ۲۰۰۱) در مورد ساختار تحولی کودکان در انگلستان، مؤید آن بود آزمودنی‌هایی که درون‌گراترند در بزرگسالی تمایل کمتری به مشاغل مخاطره‌آمیز دارند.

دلپذیری نیز یک عامل عمقی شخصیت است که با دوستی و احساس اعتماد به دیگران مرتبط است. فرد غیردلپذیر ستیزه‌جو، خودمدار و رقابت‌جو است. بر طبق یافته‌ها افراد دلپذیرتر کمتر احتمال کشف فرصت‌های کارآفرینانه را دارند (باریک^۳ و ماونت^۴، ۱۹۹۱). برادسکی^۵ (۱۹۹۳) با استفاده از آزمون شخصیتی کتل نشان داد، کارآفرینان کمتر از مدیران غیرکارآفرین اعتماد می‌کنند. ووتن و همکاران (۱۹۹۹) نیز با استفاده از آزمون شخصیتی کتل، ۱۴۵ کارآفرین و غیرکارآفرین را مقایسه کردند. نتایج نشان داد که شروع‌کننده‌های مشاغل آزاد تجاری کمتر اعتمادکننده و بیش از گروه دیگر بدگمان و شکاک‌اند.

یکی از عامل‌های دیگر شخصیت پیوندجویی است. افرادی که در این عامل بالا هستند بسیار مردم‌آمیز بوده و برای ایجاد و حفظ روابط خود اهمیت فراوان قائلند که گاه به تبعیت‌جویی منجر شده و تأثیر منفی بر عملکرد آفرینانه می‌گذارد. مطالعات حاکی از آنند پیوندجویی مانع از رقابت می‌شود. این احتمال وجود دارد که رقابت پیوندهای آنها را تخریب کند (لامپ کین^۶ و اردوگان^۷، ۲۰۰۰). هنری (۲۰۰۳) معتقد است فردی که در این عامل بالاست در جستجوی تأیید دیگران است و این تمایل خود به خود ریسک‌پذیری و رقابت را کاهش می‌دهد.

یکی دیگر از عامل‌های عمقی شخصیت قدرت تصمیم‌گیری و عزم و اراده است. شروع یک کار جدید و مبهم نیاز به قدرت تصمیم‌گیری بالا دارد. زویک^۸ و هچ (۲۰۰۰، نقل از هنری، ۲۰۰۳) نشان دادند قدرت تصمیم‌گیری یک خصوصیت مشترک

1- Burke
3- Barrick
5- Brosky
7- Erdogan

2- Kuratko
4- Mount
6- Lumpkin
8- Zowick

کارآفرینان بالفعل است. مطالعات وینتر و مک کل‌لند (۱۹۶۹)؛ بروک هاوس^۱ و گس^۲ (۱۹۹۰) نشان داد که کارآفرینان از عزم و اراده و قدرت تصمیم‌گیری بالایی برخوردارند؛ زیرا قادر به تداوم و حفظ ریتم سریع کاری در یک دوره زمانی طولانی هستند (نقل از هنری، ۲۰۰۳).

همان‌طور که پیش‌تر بیان شد، اکثر قریب به اتفاق پژوهش‌ها در حیطه صفات کم‌دامنه شخصیت بوده و عامل‌های عمقی شخصیت جز در چند مورد کمتر مورد مطالعه قرار گرفته‌اند. در حالی که عامل‌های سطحی شخصیت خود متأثر از عوامل عمقی هستند و بنابراین برای شناخت بیشتر کارآفرین باید رگه‌ها و ریشه‌های بنیادینی را شناخت که یک فرد را به سمت کارآفرینی سوق می‌دهد تا بتوان به صفات پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی پی برد. در پژوهش حاضر به این مهم توجه شده است. هدف اصلی این پژوهش بررسی نقش عامل‌های عمقی شخصیت در استعداد کارآفرینی از یک سو و عملکرد کارآفرینی از سوی دیگر می‌باشد.

روش

جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش کلیه دانشجویان ترم ۶ و ۵ سال تحصیلی ۸۴-۸۳ رشته‌های مختلف دانشگاه تبریز می‌باشد. علت انتخاب دانشجویان ترم ۵ و ۶ آن بود که به نظر می‌رسید این دانشجویان بیش از دانشجویان ترم‌های اول با مساله اشتغال درگیری فکری داشته و برای این نوع پژوهش آمادگی بیشتری دارند. بنابراین نمونه مورد مطالعه جمعاً ۳۲۶ نفر از دانشجویان رشته‌های مهندسی کشاورزی، عمران، برق، ریاضی و آمار، شیمی، زیست‌شناسی، علوم انسانی، فیزیک و علوم کامپیوتر بودند که به طور تصادفی برگزیده شدند.

1- Brockhaus

2- Gasse

- ▶ فصلنامه علمی - پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز
 - ▶ سال اول شماره ۴، زمستان ۱۳۸۵
-

روش نمونه‌گیری بدین ترتیب بود که ابتدا رشته‌های مربوط به هر دانشکده شناسایی شده و سپس به طور تصادفی از هر دانشکده تعدادی رشته انتخاب می‌شد و سپس با مراجعه به مرکز محاسبات دانشگاه تبریز تعداد و لیست اسامی دانشجویان ترم ۶ و ۵ رشته‌های برگزیده و برنامه هفتگی آنها دریافت شده و بعد از استخراج و مشخص شدن جامعه آماری هر رشته، تعداد گروه نمونه در هر یک از رشته‌ها با استفاده از جدول مورگان مشخص می‌گردید.

ابزارهای اندازه‌گیری

در این پژوهش از آزمون شخصیتی ۱۶ عاملی کتل، آزمون کارآفرینی، آزمون ضریب کارآفرینی و پرسشنامه جمعیت‌شناختی محقق ساخته، استفاده شد.

فرم جمعیت‌شناختی

در این پرسش‌نامه دربارهٔ مشخصات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌ها مانند سن، جنس، رشته تحصیلی و غیره سؤالاتی مطرح شده بود.

آزمون شخصیتی ۱۶ عاملی کتل

این آزمون توسط ریموند کتل ابداع گردیده است. این آزمون، یک ابزار اندازه‌گیری تخصصی عوامل نخستین شخصیت است (دادستان و منصور ۱۳۶۳). آزمون کتل از پایایی و اعتبار خوب و قابل قبولی برخوردار است. دلخوش (نقل از دادستان و منصور زیر چاپ) در تحقیقی بر روی ۱۸۶ دانشجوی پسر و دختر رشته‌های مختلف دانشگاه تهران پایایی هر یک از عوامل پرسش‌نامه ۱۶ عاملی را با روش آزمون-آزمون مجدد با فاصله زمانی دو هفته، برابر با دامنه ۰/۸۴ - ۰/۶۸ اعلام کرد. بدین ترتیب که پایایی هر یک از عوامل در تحقیق مذکور عبارتند از: عامل A ۰/۸۰، عامل B ۰/۶۸، عامل C ۰/۷۲، عامل D ۰/۷۵، عامل F ۰/۷۹، عامل G ۰/۷۸، عامل H ۰/۸۴، عامل I ۰/۸۰.

عامل L ۰/۷۴، عامل M ۰/۸۱، عامل N ۰/۷۶، عامل O ۰/۷۷، عامل Q1 ۰/۸۱، عامل Q2 ۰/۸۳، عامل Q3 ۰/۷۹، عامل Q4 ۰/۷۸. (نقل از دادستان، منصور، زیر چاپ). ضریب روایی هر یک از عوامل با عوامل آزمون ۱۶ عاملی کتل سری ۱۹۶۸ برابر با ۰/۷۶ و ضریب همبستگی هر یک از عوامل با هر جمله سیاهه ساخته توسط پژوهشگر ۰/۶۷ می‌باشد. عوامل ۱۶ گانه کتل شامل موارد زیر می‌باشند:

عامل ادوار خویی/گسیخته‌خویی (عامل A)، هوش عمومی/نارسایی عقلی (عامل B)، پایداری هیجانی/نورزگرایی عمومی (C)، سلطه/اطاعت (E)، برونگردی/ابرونگردی (F)، خلق استوار/خلق نارس (G)، ادواری‌خویی متهورانه/گسیخته‌خوئی اساسی (H)، حساسیت هیجانی/زمختی‌رشدیافتگی (I)، گسیخته‌خوئی پارانویاگونه/در دسترس بودن اعتمادآمیز (L)، کولی‌گری/رغبت‌های عملی (M)، ظرافت‌کاری/سادگی بی‌ظرافت (N)، بی‌اعتمادی اضطراب‌آمیز/اعتماد توأم با آرامش (O)، بنیادگرایی/محافظه‌کاری (Q1)، خودکفائی/ناتوانی در اخذ تصمیم (Q2)، مهار اراده (Q3)، تنش عصبی (Q4) (نقل از دادستان، منصور، ۱۳۶۳).

آزمون کارآفرینی

آزمون کارآفرینی (آقایی، ۱۳۷۸) عملکرد کارآفرینی را بررسی می‌کند. دارای ۲۵ آیتم است و آزمودنی را برحسب امتیازات اکتسابی در یکی از دسته‌های شش‌گانه، کارآفرین موفق، کارآفرین، کارآفرین نهفته، کارآفرین بالقوه، کارآفرین مرزی و کارگر اجیر، دسته‌بندی می‌کند. به دلیل آن که آزمودنی‌های پژوهش همگی دانشجوی بودند و در نتیجه در میان آن‌ها کارآفرین موفق وجود نداشت. دو گروه کارآفرین بالقوه و کارآفرین نهفته به عنوان آزمودنی‌های دارای سوگیری رفتاری کارآفرینانه (عملکرد کارآفرینی بالا) مورد بررسی و تحلیل قرار گرفتند. اعتبار آزمون با استفاده از روش آزمون - آزمون مجدد با فاصله زمانی یک هفته بر روی ۳۰ نفر از دانشجویان دانشگاه

- ▶ فصلنامه علمی - پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز
- ▶ سال اول شماره ۴، زمستان ۱۳۸۵

تبریز اجرا شد که میزان آن برابر با ۰/۵۸۳ بود. برای بررسی ثبات درونی از روش آلفای کرونباخ استفاده گردید که برابر با $\alpha = 0/43$ بود.

آزمون ضریب کارآفرینی EQ^۱

آزمون EQ (آقایی، ۱۳۷۸)، استعداد کارآفرینی را می‌سنجد. آزمون از ۸۳ سؤال تشکیل شده است. برحسب پاسخ‌های آزمودنی درصد استعداد کارآفرین بودن آزمودنی‌ها مشخص می‌گردد. بدین ترتیب آزمودنی‌ها در پنج دسته از استعداد ضعیف تا استعداد بالا در کارآفرینی تقسیم می‌شدند. در پژوهش حاضر دو گروه آخر یعنی «استعداد بالقوه دارد» و «استعداد بالا دارد» به عنوان افرادی که مستعد کارآفرینی هستند در نظر گرفته شدند. به منظور بررسی اعتبار آزمون از روش آزمون - آزمون مجدد با فاصله یک هفته استفاده شد که میزان اعتبار آن ۰/۵۷۲ بود. همچنین همسانی درون آزمون نیز محاسبه شد که برابر $\alpha = 0/891$ بود.

اجرای مقدماتی و اصلی پژوهش

به منظور پیش‌بینی مشکلات احتمالی در اجرای اصلی طرح، ارزیابی بهترین نحوه اجرا، بررسی اشکالات احتمالی در مورد هر یک از آزمون‌ها به خصوص آزمون EQ و رفع آن و مهم‌تر از همه اعتباریابی دو آزمون استعداد و عملکرد کارآفرینی بر روی جمعیت ایرانی، یک مطالعه مقدماتی بر روی ۳۰ نفر از دانشجویان ترتیب داده شد. سپس در مرحله اجرای اصلی پژوهش با استفاده از یک تیم اجرایی آزمون‌های پژوهش با ترتیب تصادفی به آزمودنی‌ها ارائه و توسط آنان تکمیل گردید.

یافته‌ها

به منظور مقایسه دو گروه از آزمودنی‌ها با استعداد کارآفرینی بالا و پایین، از آزمون t استفاده شد. در جدول ۱ نتایج آزمون مذکور ارائه شده است.

1- Entrepreneur Quotient

◀ نقش عامل‌های عمقی شخصیت در استعداد و عملکرد کارآفرینی
 دکتر زینب خانجانی و دیگران...

جدول ۱: نتایج آزمون t برای مقایسه دو گروه با استعداد کارآفرینی بالا و پایین در عامل‌های عمقی شخصیت

سطح معنی‌داری P	درجه آزادی df	آزمون t	انحراف معیار S	میانگین M	تعداد N	استعداد کارآفرینی	عوامل عمقی شخصیت
۰/۴۸۰	۳۰۹	-۷/۰۷	۳/۱۰۶	۷/۳۷	۱۷۴	غیرکارآفرین	عامل A (ادواری خوبی)
			۳/۲۰۴	۷/۶۳	۱۳۷	کارآفرین	
۰/۴۸۰	۳۰۹	-۷/۰۷	۲/۳۵۸	۹/۷۷	۱۷۴	غیرکارآفرین	عامل B (هوش عمومی)
			۲/۶۳۷	۹/۹۷	۱۳۷	کارآفرین	
۰/۱۸۶۸	۳۰۹	-۰/۱۶۶	۳/۹۱۱	۱۲/۹۷	۱۷۴	غیرکارآفرین	عامل C (پایداری هیجانی)
			۳/۷۰۲	۱۳/۰۴	۱۳۷	کارآفرین	
۰/۰۰۰۱	۳۰۹	-۴/۰۵۹	۳/۱۹۹	۱۰/۸۰	۱۷۴	غیرکارآفرین	عامل E (سلطه)
			۳/۴۹۷	۱۲/۳۳	۱۳۷	کارآفرین	
۰/۰۷۱	۳۰۹	-۱/۸۰۹	۳/۲۰۴	۱۲/۲۶	۱۷۴	غیرکارآفرین	عامل F (برون‌گردی)
			۳/۲۹۰	۱۲/۹۳	۱۳۷	کارآفرین	
۰/۰۰۱	۳۰۹	-۳/۴۷۴	۳/۳۴۰	۱۳/۱۵	۱۷۴	غیرکارآفرین	عامل G (خلق استوار)
			۳/۰۷۵	۱۴/۴۳	۱۳۷	کارآفرین	
۰/۰۰۰۱	۳۰۹	-۶/۲۶۱	۴/۲۷۴	۱۱/۹۴	۱۷۴	غیرکارآفرین	عامل H (ادواری خوبی متهورانه)
			۴/۲۲۶	۱۴/۹۸	۱۳۷	کارآفرین	
۰/۳۲۷	۳۰۹	-۰/۹۸۲	۳/۳۹۷	۸/۴۰	۱۷۴	غیرکارآفرین	عامل I (حساسیت هیجانی)
			۳/۳۵۱	۸/۷۸	۱۳۷	کارآفرین	
۰/۲۹۹	۳۰۹	-۱/۰۳۹	۳/۵۹۶	۱۱/۵۱	۱۷۴	غیرکارآفرین	عامل L (گسخته‌خویی پارانویاگونه)
			۳/۳۴۳	۱۱/۹۲	۱۳۷	کارآفرین	
۰/۰۲۰	۳۰۹	-۲/۳۴۴	۳/۶۲۴	۱۰/۲۲	۱۷۴	غیرکارآفرین	عامل M (تخیلی)
			۳/۴۴۴	۱۱/۱۷	۱۳۷	کارآفرین	

- فصلنامه علمی - پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز
 سال اول شماره ۴، زمستان ۱۳۸۵

ادامه جدول ۱

عوامل عمقی شخصیت	استعداد کارآفرینی	تعداد N	میانگین M	انحراف معیار S	آزمون t	درجه آزادی df	سطح معنی‌داری P
عامل N (ظرافت کاری)	غیرکارآفرین	۱۷۴	۹/۶۱	۳/۰۹۱	-۲/۱۸۶	۳۰۹	۰/۰۳۰
	کارآفرین	۱۳۷	۱۰/۳۶	۲/۸۸۷			
عامل O (بی‌اعتمادی)	غیرکارآفرین	۱۷۴	۱۰/۴۵	۴/۷۹۹	-۲/۰۰۴	۳۰۹	۰/۰۴۶
	کارآفرین	۱۳۷	۹/۳۹	۴/۴۲۰			
عامل Q1 (بنیادگرایی)	غیرکارآفرین	۱۷۴	۱۰/۷۷	۲/۹۷۵	-۱/۶۷۴	۳۰۹	۰/۰۹۵
	کارآفرین	۱۳۷	۱۱/۳۵	۳/۱۱۰			
عامل Q2 (خودکفایی)	غیرکارآفرین	۱۷۴	۸/۵۱	۳/۶۱۷	-۱/۳۴۶	۳۰۹	۰/۱۷۹
	کارآفرین	۱۳۷	۹/۰۲	۲/۹۹۴			
عامل Q3 (مهار اراده)	غیرکارآفرین	۱۷۴	۱۴/۰۲	۳/۲۹۱	-۱/۲۱۳	۳۰۹	۰/۲۲۶
	کارآفرین	۱۳۷	۱۴/۴۷	۳/۱۳۴			
عامل Q4 (تنش عصبی)	غیرکارآفرین	۱۷۴	۱۲/۲۴	۴/۵۰۹	-۱/۵۵۴	۳۰۹	۰/۱۲۱
	کارآفرین	۱۳۷	۱۱/۴۵	۴/۳۸۷			

نتایج جدول (۱) نشان می‌دهد که بین میانگین نمرات دانشجویان غیرمستعد در کارآفرینی و مستعد در کارآفرینی از لحاظ عامل‌های A, B, C, F, I, L, Q1, Q2, Q3, Q4 تفاوت معنی‌دار وجود ندارد اما t حاصل از اجرای آزمون در عامل Q4 $۴/۰۵۹E$ است که در سطح $P < ۰/۰۰۰$ ، t عامل G برابر با $۳/۴۷۷$ که در سطح $P < ۰/۰۰۱$ ، t عامل H برابر با $۶/۲۶$ که در سطح $P < ۰/۰۰۰$ ، t عامل M برابر با $۲/۳۴۴$ که در سطح $P < ۰/۰۲۰$ ، t حاصل از اجرای آزمون در عامل N برابر با $۲/۱۸۶$ که در سطح $P < ۰/۰۳۰$ و t عامل O برابر با $۲/۰۰۴$ که در سطح $P < ۰/۰۴۶$ همگی از لحاظ آماری معنی‌دار شده‌اند.

بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که از بین ۱۶ عامل عمقی شخصیت، آزمودنی‌های دارای استعداد بالا در کارآفرینی فقط در ۶ عامل شامل سلطه و استیلا، خلق استوار، ادواری خوئی، تخیلی، ظرافت کاری و بی‌اعتمادی با دانشجویان کم‌استعداد در

◀ نقش عامل‌های عمقی شخصیت در استعداد و عملکرد کارآفرینی
 دکتر زینب خانجانی و دیگران...

کارآفرینی تفاوت معنی‌داری دارند. اما در ۱۰ عامل دیگر شامل عامل‌های ادواری خوبی، هوش عمومی، پایداری هیجانی، برون‌گردی، حساسیت هیجانی، گسیخته‌خویی پارانویاگونه، بنیادگرایی، خودکفائی، مهار اراده، تنش عصبی بین گروه مستعد کارآفرینی یا غیرمستعدها تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

در جدول ۲ دو گروه از آزمودنی‌های با عملکرد بالا و پایین در کارآفرینی از لحاظ عامل‌های عمقی با یکدیگر مقایسه شده‌اند.

جدول ۲: نتایج آزمون t برای مقایسه دو گروه از آزمودنی‌های با عملکرد بالا و پایین

در عامل‌های عمقی شخصیت

عوامل عمقی شخصیت	استعداد کارآفرینی	تعداد N	میانگین M	انحراف معیار S	آزمون t	درجه آزادی df	سطح معنی‌داری P
عامل A (ادواری خوبی)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۷/۴۰	۳/۱۹۸	-۰/۶۰۸	۳۰۲	۰/۵۴۴
	کارآفرین	۶۴	۷/۶۷	۳/۱۰۲			
عامل B (هوش عمومی)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۹/۷۰	۲/۶۰۶	-۱/۸۷۸	۳۰۲	۰/۰۶۱
	کارآفرین	۶۴	۱۰/۳۸	۲/۴۳۳			
عامل C (پایداری هیجانی)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۱۲/۸۵	۴/۰۷۰	-۱/۴۱۴	۳۰۲	۰/۱۵۹
	کارآفرین	۶۴	۱۳/۶۳	۳/۲۷۸			
عامل E (سلطه)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۱۱/۱۴	۳/۵۹۲	-۲/۴۵۰	۳۰۲	۰/۰۱۵
	کارآفرین	۶۴	۱۲/۳۶	۳/۳۰۲			
عامل F (برونگردی)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۱۲/۳۲	۳/۴۱۹	-۱/۸۵۸	۳۰۲	۰/۰۶۴
	کارآفرین	۶۴	۱۳/۱۹	۲/۹۷۵			
عامل G (خلق استوار)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۱۳/۴۴	۳/۵۱۲	-۲/۲۰۷	۳۰۲	۰/۰۲۸
	کارآفرین	۶۴	۱۴/۴۸	۲/۷۷۷			
عامل H (ادواری خوبی متهورانه)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۱۲/۷۹	۴/۵۰۰	-۳/۲۷۲	۳۰۲	۰/۰۰۱
	کارآفرین	۶۴	۱۴/۸۸	۴/۶۲۱			

- فصلنامه علمی - پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز
 سال اول شماره ۴، زمستان ۱۳۸۵

ادامه جدول (۲)

عوامل عمقی شخصیت	استعداد کارآفرینی	تعداد N	میانگین M	انحراف معیار S	آزمون t	درجه آزادی df	سطح معنی‌داری P
عامل I (حساسیت هیجانی)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۸/۶۰	۳/۴۹۹	۰/۳۲۶	۳۰۲	۰/۷۵۴
	کارآفرین	۶۴	۸/۴۴	۳/۲۶۵			
عامل L (گسخته‌خویی پارانویاگونه)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۱۱/۴۸	۳/۶۲۱	-۱/۳۹۹	۳۰۲	۰/۱۶۳
	کارآفرین	۶۴	۱۲/۱۹	۳/۵۱۸			
عامل M (تخیلی)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۱۰/۵۳	۳/۷۷۷	-۰/۲۷۷	۳۰۲	۰/۷۸۲
	کارآفرین	۶۴	۱۰/۶۷	۳/۱۶۸			
عامل N (ظرافت‌کاری)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۹/۷۸	۳/۲۰۰	-۱/۰۵۹	۳۰۲	۰/۲۹۱
	کارآفرین	۶۴	۱۰/۲۵	۲/۸۶۷			
عامل O (بی‌اعتمادی)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۹/۸۸	۴/۶۳۵	-۰/۲۵۰	۳۰۲	۰/۸۰۳
	کارآفرین	۶۴	۱۰/۰۵	۴/۶۹۹			
عامل Q1 (بنیادگرایی)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۱۰/۹۶	۳/۱۵۶	-۰/۳۷۸	۳۰۲	۰/۷۰۵
	کارآفرین	۶۴	۱۰/۸۰	۲/۹۳۴			
عامل Q2 (خودکفایی)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۸/۶۲	۳/۴۴۲	-۰/۷۷۰	۳۰۲	۰/۴۴۲
	کارآفرین	۶۴	۸/۹۸	۳/۲۰۵			
عامل Q3 (مهار اراده)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۱۴/۱۰	۳/۳۷۳	-۰/۹۱۶	۳۰۲	۰/۳۶۱
	کارآفرین	۶۴	۱۴/۵۳	۳/۰۹۱			
عامل Q4 (تنش عصبی)	غیرکارآفرین	۲۴۰	۱۱/۹۰	۴/۴۶۷	۱/۰۰۶	۳۰۲	۰/۳۱۵
	کارآفرین	۶۴	۱۱/۲۷	۴/۵۴۰			

جدول (۲) نشان می‌دهد که بین میانگین نمرات دانشجویان با عملکرد بالا در کارآفرینی نسبت به دانشجویان با عملکرد پایین در کارآفرینی از لحاظ عامل‌های A، C، F، I، L، M، N، O، Q1، Q2، Q3، Q4 تفاوت معنی‌دار وجود ندارد، در حالی که t حاصل از اجرای آزمون در عامل E $t=۲/۴۵۰$ در سطح $P<۰/۰۱۵$ ، t عامل G برابر با $۲/۲۰۷$

در سطح $P < 0/028$ ، و t عامل $H = 3/27$ در سطح $P < 0/001$ از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

بنابراین از بین ۱۶ عامل عمقی شخصیت آزمودنی‌های دارای عملکرد بالا در کارآفرینی فقط در سه عامل سلطه و استیلا، خلق استوار و ادواری خوبی با آزمودنی‌های دارای عملکرد پایین در کارآفرینی تفاوت معنی‌داری دارند و در ۱۳ عامل دیگر شامل ادوار خوبی، هوش عمومی، پایداری هیجانی، برون‌گردی، حساسیت هیجانی، گسیخته خوبی پارانویاگونه، تخیلی، ظرافت کاری، بی‌اعتمادی، بنیادگرایی، خودکفایی، مهار اراده و تنش عصبی تفاوت معنی‌دار ندارند.

به منظور پیش‌بینی استعداد کارآفرینی بر اساس ویژگی‌های عمقی شخصیت (۱۶ عامل شخصیت) از تحلیل رگرسیون چندگانه با روش Stepwise استفاده شد. در واقع در این بررسی فقط روش گام به گام اجرا شده است و چون معنی‌داری هر یک از متغیرهای مستقل مهم است بنابراین در روش گام به گام، متغیرهایی که اثر معنی‌داری بر روی متغیر ملاک نداشته باشند، حذف و از معادله خارج می‌گردند.

جدول ۳: تحلیل رگرسیون استعداد کارآفرینی بر حسب عامل های H, O, E, G

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	R	R^2	R تعدیل شده
استعداد کارآفرینی	عامل H (ادواری خوئی متهورانه)	۰/۳۴۵	۰/۱۱۹	۰/۱۱۶
	عامل H عامل O	۳۹۰	۰/۱۵۲	۰/۱۴۷
	عامل O و عامل H عامل E	۰/۴۲۱	۰/۱۷۷	۰/۱۶۹
	عامل E و عامل O و عامل H عامل G	۰/۴۳۷	۰/۱۹۱	۰/۱۸۰

- ▶ فصلنامه علمی - پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز
- ▶ سال اول شماره ۴، زمستان ۱۳۸۵

جدول ۴: ضرایب رگرسیون بتاهای محاسبه شده (B) عامل‌های H, O, E, G

معنی‌داری P	t	ضرایب استاندارد Beta	ضرایب غیراستاندارد		منبع تغییرات
			خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۰	۱۳/۳۹۲		۲/۴۹۳	۳۳/۳۸۷	مقدار ثابت
۰/۰۰۰	۳/۹۲۷	۰/۲۲۹	۰/۱۰۷	۰/۴۲۱	عامل H
۰/۰۰۰	-۳/۷۸۱	-۰/۱۹۷	۰/۰۹۳	-۰/۳۵۱	عامل H و عامل O
۰/۰۰۴	۲/۹۱۷	۰/۱۶۷	۰/۱۴۰	۰/۴۰۷	عامل O و عامل H عامل E
۰/۰۲۳	۲/۲۸۵	۰/۱۱۹	۰/۱۳۲	۰/۳۰۲	عامل O و عامل H عامل G عامل E

در این تحلیل بر اساس جدول (۳) ضریب همبستگی چندگانه برابر $R=0/437$ و ضریب تبیین $0/191$ و ضریب همبستگی خالص $0/180$ می‌باشد. طبق ضرایب بتاهای استاندارد در جدول ۴، ملاحظه می‌شود که در مجموع عامل ادواری خوبی متهورانه (H)، عامل بی‌اعتمادی اضطراب‌آمیز (O)، سلطه و استیلا (E) و خلق استوار (G) در معادله باقی ماندند و بقیه عامل‌ها به دلیل نداشتن اثر معنی‌داری از معادله حذف شدند. برطبق بهای استاندارد به ترتیب عامل‌های H با $\beta=0/229$ ، عامل O با $\beta=-0/197$ ، عامل E با $\beta=0/167$ و عامل G با $\beta=0/119$ بیشترین سهم را بر استعداد کارآفرینی داشتند. همچنین جدول ۳ نشان می‌دهد که R^2 مربوط به عامل ادواری خوبی $0/119$ است یعنی عامل H $0/119$ از کل واریانس استعداد کارآفرینی را پیش‌بینی می‌کند در گام بعدی عامل O (بی‌اعتمادی اضطراب‌آمیز) وارد معادله شده است. همان‌طور که جدول ۳ نشان می‌دهد نمو واریانس R^2 ناشی از عامل O برابر با $0/147$ است. به عبارت دیگر افزودن عامل O به عامل H میزان پیش‌بینی را $0/147$ افزایش داده است. در گام بعدی عامل E وارد معادله شده که نمو واریانس R^2 ناشی از این عامل برابر $0/169$ است و بالاخره با اضافه شدن عامل G به عامل‌های E, O, H $0/180$ بر میزان پیش‌بینی استعداد کارآفرینی افزوده شده است که همگی از لحاظ

◀ نقش عامل‌های عمقی شخصیت در استعداد و عملکرد کارآفرینی
 دکتر زینب خانجانی و دیگران...

آماري معنی‌دار هستند و بقیه عامل‌ها نیز چون معنی‌دار نشده‌اند از معادله حذف گردیده‌اند.

برای بررسی رابطه بین عوامل عمقی شخصیت و عملکرد کارآفرینی همچنین تعیین عوامل عمقی پیش‌بینی‌کننده از تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج این تحلیل آماری نیز در جدول‌های ۵ و ۶ ارائه شده‌اند.

جدول ۵: تحلیل رگرسیون عملکرد کارآفرینی بر حسب عامل‌های H, G, Q4

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	R تعدیل شده
عملکرد کارآفرینی	عامل H	۰/۲۰۴	۰/۰۴۱	۰/۰۳۸
	عامل H عامل G	۰/۲۵۴	۰/۰۶۵	۰/۰۵۹
	عامل G و عامل H عامل Q4	۰/۲۸۷	۰/۰۸۲	۰/۰۷۳

جدول ۶: ضرایب رگرسیون بتاهای محاسبه شده (B) عامل‌های H, G, Q4

منبع تغییرات	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد Beta	t	سطح معنی‌داری P
	خطای استاندارد	B			
مقدار ثابت	۵/۸۹۵	۱۱۹/۳۹۸		۲۰/۲۵۴	۰/۰۰۰
عامل H	۰/۲۴۵	۰/۷۵۸	۰/۱۷۵	۳/۰۹۴	۰/۰۰۲
عامل H عامل G	۰/۳۳۲	۰/۸۹۴	۰/۱۵۲	۲/۹۱	۰/۰۰۸
عامل G و عامل H عامل Q4	۰/۲۴۶	-۰/۵۹۲	-۰/۱۳۳	-۲/۴۰۹	۰/۰۱۷

برطبق جدول (۵) R^2 مربوط به عامل ادواری خوبی متهورانه (H) ۰/۰۴۱ است، یعنی این عامل فقط ۰/۰۴ از کل واریانس عملکرد کارآفرینی را پیش‌بینی می‌کند. در گام بعدی عامل G (خلق استوار) وارد معادله شده است که نمو واریانس R^2 ناشی از عامل G برابر با ۰/۰۵۹ است به عبارت دیگر افزودن عامل G به عامل H میزان پیش‌بینی را ۰/۰۵۹ افزایش داده است و بالاخره با اضافه شدن عامل Q4 به عامل H و G بر میزان پیش‌بینی عملکرد کارآفرینی ۰/۰۷۳ افزوده شده است که همگی از لحاظ

آماري معنی دارند و بقیه عامل‌ها نیز چون معنی‌دار نشده‌اند از معادله حذف گردیده‌اند. بر طبق بتاهای استاندارد به ترتیب عامل‌های H با $\beta=0/175$ و عامل G با $\beta=0/152$ و عامل Q4 با $\beta=0/133$ بیشترین سهم را بر عملکرد کارآفرینی داشتند. منفی بودن ضریب عامل تنش عصبی (Q4) به این دلیل است که نمرات بالاتر در تنش عصبی نشانگر عملکرد کارآفرینی پایین‌تر در آزمودنی است.

بحث و نتیجه‌گیری

یکی از هدف‌های پژوهش حاضر مطالعه دو گروه از دانشجویان دارای استعداد کارآفرینی و کم‌استعداد در کارآفرینی در شانزده عامل عمقی شخصیتی کتل بود تا از این رهگذر بتوان به برخی از صفات عمقی متمایزکننده کارآفرینان از غیرکارآفرینان پی برد.

نتایج آزمون تی آشکار ساخت که آزمودنی‌های مستعد در کارآفرینی در شش عامل عمقی از شانزده عامل تفاوت معنی‌داری دارند. براساس این یافته‌ها دانشجویان مستعد کارآفرینی نسبت به غیرمستعدها گرایش بیشتری به سلطه و استیلا دارند تا اطاعت و تسلیم (عامل E). آنان جراتمندتر، خودمختارتر و رقابت‌جوتر از دانشجویان غیرمستعد در کارآفرینی هستند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش ویو^۱ (۱۹۸۹)، کرومی^۲ (۱۹۸۷)، کایرد^۳ (۱۹۹۱)، کرومی و اودوناگیو^۴ (۱۹۹۲)، تایلور^۵ (۱۹۹۶)، داگلاس (۱۹۹۱) و تن (۱۹۹۹)، روبی چاود^۶ (۲۰۰۱) همخوانی دارد.

براساس نظر کتل فردی که در عامل E نمره بالاتری به دست می‌آورد، از لحاظ خوداطمینانی و خودکفایتی بالاست. این ویژگی به فرد اطمینان می‌دهد تا بتواند فرصت‌ها را کشف کند و باعث می‌شود به جای تکیه بر دیگران قضاوت‌های خود را دنبال کند. آن‌ها فرصت‌ها را علی‌رغم فقدان ظاهری سود جستجو و کشف می‌کنند و

1- Wu
3- Caird
5- Taylor

2- Cromi
4- O'Donoghue
6-Robiechaud

اطمینان دارند که در آینده موفق به افزایش سود خود می‌شوند (شان، ۲۰۰۳). کوئن و همکاران (۲۰۰۱) معتقدند افراد خوداطمینان کسانی هستند که خودشان را باور دارند و می‌توانند به گونه‌ای مؤثر فعالیت‌های خاص را دنبال کنند.

فردی که در عامل E بالاست تبعیت‌گریز است. این عامل در افرادی که رهبری می‌کنند قوی‌تر از افرادی است که پیروی می‌کنند. خودپیروی و نیاز به استقلال از تمایل فرد به کنترل بر سرنوشت خود حکایت دارد. این ویژگی در افرادی که تمایل قوی به اقدامات مهم و مخاطره‌آمیز اقتصادی دارند برجسته است. بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده‌اند تمایل به خودپیروی، استقلال‌طلبی و رئیس خود بودن مشترک‌ترین انگیزه برای تاسیس یک شرکت یا مؤسسه برای افراد خوداشتغال است (کرومی و او دوناگیو، ۱۹۹۲).

کتل معتقد است افرادی که در عامل E بالا هستند اغلب بخت خود را در موقعیت‌های خطرناک می‌آزمایند و به همین دلیل رقابت‌جوی‌تر بوده و از خطر کردن نمی‌هراسند (نقل از دادستان، ۱۳۶۸). شرط کلیدی موفقیت کارآفرینانه تطبیق بین میزان خطرات با استعداد و ظرفیت خود است (اوس بورن^۱، ۱۹۹۵). به هر حال مطالعات بسیاری مانند استوارت و روث (۲۰۰۱)، سی‌تلو (۲۰۰۱) با این یافته پژوهش حاضر که کارآفرینان رقابت‌جوی‌تر و ریسک‌پذیرترند، همخوان است.

یافته دیگر پژوهش حاضر مؤید آن بود که دانشجویان مستعد نسبت به غیرمستعد در کارآفرینی خلق استوارتری (بالا بودن در عامل G) دارند. آنها افرادی پایدارتر در کار، دارای عزم، اراده، پشتکار قوی‌تر و با احساس مسئولیت بالا در کار می‌باشند. از جمله دیگر عامل G رشد یافتگی هیجانی و دقت عمل می‌باشد. نتایج این پژوهش با یافته‌های گس (۱۹۹۰)، بروک هاوس (۱۹۸۰)، سکستون^۱ (۱۹۸۵) هماهنگ است.

1- Osborne

2- Sexton

هیسریچ و پترز (۱۹۹۵) معتقدند کارآفرین در شرایط نامشخص مجبور به آغاز کار است. داشتن عزم و اراده و قدرت تصمیم‌گیری قاطع و چابک برای شروع یک فعالیت جدید از خصوصیات مشترک کارآفرینان است. برای مبارزه با مشکلات ناشی از یک فعالیت جدید و نامعین و تداوم آن، داشتن عزم و اراده، انگیزه بالا، تعهد و احساس مسئولیت به کار، سخت‌کوشی و پافشاری در کار از صفات مهم برای کارآفرین محسوب می‌شود، در غیر این صورت فرد خیلی زود بر اثر مشکلات کاری شکست خورده و فعالیت را نیمه‌کاره رها می‌کند. (زویگ ۲۰۰۰، نقل از هنری ۲۰۰۳).

یکی از عامل‌های دیگری که بین دانشجویان مستعد با دانشجویان غیرمستعد در کارآفرینی تمایز مهم ایجاد کرد، عامل ادواری خوئی (H) است. بر طبق این یافته دانشجویان کارآفرین جامعه طلب‌تر و علاقه‌مندتر به گروه هستند. برخی مطالعات نشان داده‌اند که عامل H کتل در حد وسیعی به عامل درون‌گرایی/برون‌گرایی (E) مدل پنجگانه آزمون نئو مربوط می‌باشد (نقل از گروسی، ۱۳۸۰). به طوری که بین عامل E آزمون نئو با عامل H (ادواری خوئی) کتل همبستگی بالا و مثبتی در حدود ۰/۶۷ مشاهده شده است (وتن و همکاران، ۱۹۹۹).

جامعه‌طلبی و برون‌گرایی جنبه‌ای از شخصیت است که با ویژگی‌هایی مانند مردم‌آمیزی، جاه‌طلبی، پیش‌قدمی همراه است. کارآفرینان اغلب با ترغیب و متقاعد کردن دیگران به ارزشمندی فرصت‌های جدید مواجه هستند. متقاعد کردن دیگران به ویژه در شرایط نامعین به ویژگی‌های جامعه‌طلبی و زیرمجموعه‌های آن بستگی دارد؛ زیرا ترغیب دیگران نیاز به مهارت‌های اجتماعی بالایی دارد. از سوی دیگر این عامل در فرآیندهایی مانند قانع‌سازی، جذب مشتریان، دیدن مسائل از دریچه چشم آنان، تشخیص نشانه‌های غیرکلامی مشتریان و رقبا نقش بسزایی دارد. بنابراین افراد مستعد کارآفرینی به دلیل مردم‌آمیزی بالاتر در فعالیت‌های جدید موفق‌تر هستند. این یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش وتن و همکاران (۱۹۹۱)، باب و باب (۱۹۹۲)، بیورک (۲۰۰۰، نقل از کیوراتکو و همکاران، ۲۰۰۱) همخوان می‌باشد.

یافته‌ها نشان دادند دانشجویان مستعد کارآفرینی نسبت به کم استعدادها، در عامل M یا عامل برخورداری از تخیل قوی، بالاتر بوده و تفاوت معنی‌دار دارند. به عبارت دیگر افراد مستعد کارآفرینی دارای تخیل حساس‌تر بوده، غیرمقرراتی و نامعمول هستند. این یافته پژوهش حاضر با یافته پژوهش فرابونی^۱ و سالت استون (۱۹۹۰) که دریافت موسسان شرکت‌ها در بُعد تخیل مقیاس کتل نمرات بالاتری نسبت به مدیران به دست می‌آورند، همخوانی دارد. هم‌چنین با شاکل^۲ (۱۹۸۲) نیز که نشان داد بین تخیل بالا و کشف فرصت‌های کارآفرینانه رابطه وجود دارد، هماهنگ است.

به نظر می‌رسد تبیین اساسی این یافته به ویژگی خلاقیت و نوآوری افراد کارآفرین مرتبط است. وتن و تیمرمن^۳ (۱۹۹۹) آشکار ساختند که افراد نوآور که دارای تفکر واگرا هستند در مقیاس M کتل نمرات بالایی به دست می‌آوردند. بسیاری از محققان معتقدند کارآفرینی بدون تخیل خلاق و تفکر واگرا معنا ندارد و اصولاً بسیاری از کارآفرینان به دلیل این بُعد از شخصیت خود قادرند دست به فعالیت‌های جدید بزنند. در واقع این افراد تخیلات خود را بسط و توسعه می‌دهند و باور دارند تخیل عاملی برای یک زندگی خلاق و غنی است. بر اساس پژوهش وتن و تیمرمن (۱۹۹۹) بین عامل M مقیاس کتل و عامل انعطاف‌پذیری یا گشودگی به تجربه (عامل O) آزمون نئو همبستگی بالا و مثبتی در حد ۰/۷۹ وجود دارد. افراد انعطاف‌پذیر دارای تخیل قوی و منعطفی هستند (نقل از گروسی، ۱۳۸۰).

یکی از عامل‌های دیگری که بین دانشجویان کارآفرین و غیرکارآفرین تفاوت ایجاد کرد، عامل ظرافت‌کاری (N) بود. این یافته نشان داد افراد مستعد کارآفرینی تمدن‌یافته‌تر با مهارت‌های بیشتر، سرد و بی‌اعتنا و سخت‌گیرتر هستند. عامل (N) آزمون کتل با عامل وظیفه‌شناسی (عامل C) نئو همبستگی مثبت و بالائی در حد ۰/۵۴ دارد (وتن و تیمرمن، ۱۹۹۹). این عامل در ارزشیابی عامل چندان قوی نیست و

1- Fraboni
3- Timmerman

2- Shackle

قسمت وسیعی از شخصیت را در برنمی‌گیرد. در پرسشنامه‌ها از این عامل با نام تمایل به رهبری، و عقلی‌نگری نام می‌برند (نقل از دادستان، ۱۳۶۸). این یافته پژوهش حاضر نیز با نتایج پژوهش کارلند^۱ و همکاران (۱۹۸۴) همخوان می‌باشد.

یافته‌های دیگر نشان دادند دانشجویان مستعد کارآفرینی از لحاظ عامل بی‌اعتمادی (O) تفاوت معنی‌داری با دانشجویان غیرمستعد کارآفرینی دارند. مراجعه به میانگین دو گروه حاکی از آن است که دانشجویان کارآفرین در این عامل نمرات پایین‌تری نسبت به غیرکارآفرینان به دست آورده‌اند. به عبارت دیگر سطح بی‌اعتمادی اضطراب‌آمیز دانشجویان مستعد پایین‌تر می‌باشد. فردی که در این عامل بالاتر است دچار یأس‌ها، ضعف روانی، اضطراب، تغییرات خلقی و نورزگرائی عمومی است. به نظر می‌رسد برای شروع و ادامه قاطعانه یک فعالیت جدید و پر مخاطره وجود حدی از سلامت روانی و ثبات خلقی ضروری باشد. از سوی دیگر برای ایجاد و گسترش همکاری‌های تجاری با دیگران حدی از اعتماد به دیگران نیز از اهمیت خاصی برخوردار است.

نتایج آزمون تی نشان داد، از بین ۶ عامل مهم در استعداد کارآفرینی فقط سه عامل E، G، H از عوامل متمایز کننده در عملکرد کارآفرینی محسوب می‌شوند و سه عامل تخلیل (M)، بی‌اعتمادی (O) و ظرافت‌کاری (N) نقش متمایزکننده مهم در متغیر عملکرد کارآفرینی ندارند. به نظر می‌رسد عملکرد یا رفتار کارآفرینانه صرفاً تحت تأثیر صفات شخصیتی فرد نباشد این احتمال وجود دارد که عوامل M، O، N در تعامل با عوامل محیطی و سازمانی مانند پویایی و پیچیدگی محیط کار، خصوصیات سازمانی مانند اندازه، ساخت، راهبردها، فرایند تصمیم‌گیری، فرهنگ سازمان و نوع تولید، قرار گیرند. براساس این تبیین عوامل عمقی مذکور (M، O، N) به دلیل اثر تعاملی با عوامل سازمانی و محیطی فوق‌الذکر بر عملکرد کارآفرینانه نقش متمایزکنندگی کمتری دارند.

1-Carland

در حالی که در استعداد کارآفرینی صرفاً توان بالقوه کارآفرینی فرد مورد نظر است در نتیجه احتمالاً عوامل سازمانی نقش مؤثری نداشته باشند.

به منظور بررسی دقیق‌تر یافته‌های فوق‌الذکر و نیز تبیین بهترین عوامل عمقی پیش‌بینی‌کننده استعداد و عملکرد کارآفرینی از رگرسیون گام به گام استفاده شد. در مجموع عامل‌های H, G, E, و O در معادله باقی ماندند و بقیه عامل‌ها به دلیل نداشتن اثر معنی‌داری از معادله حذف شدند. بررسی رگه‌های مربوط به عواملی که معنی‌دار نشده‌اند حاکی از آن است که برخی از آنها یا عامل‌های خلقی هستند مانند عامل A (ادواری خویی در مقابل گسیخته‌خویی، و یا عامل‌های هیجانی مانند عامل C که مربوط به رشد یافتگی هیجانی در مقابل ناپایداری هیجانی و یا عامل I که حساسیت هیجانی در مقابل زمختی رشد یافتگی، خشن بودن و فقدان حس هنری را نشان می‌دهند. عامل A که شامل ویژگی‌های خلقی چون ملایم بودن، خونگرمی، خوش‌رو بودن و در طیف دیگر صفاتی مانند خون‌سردی، خشن بودن و بی‌اعتنایی است، به نظر می‌رسد در گرایش به کارآفرینی نقش مؤثری نداشته باشد زیرا فردی که گرایش به خود اشتغالی دارد، می‌تواند خصوصیات خلقی متفاوتی داشته باشد مثلاً یک فرد مستعد کارآفرینی می‌تواند ملایم و خون‌گرم باشد و یا خونسرد و بی‌اعتنا. البته این احتمال وجود دارد که این ویژگی‌ها در محتوای شغلی فرد کارآفرین مداخله نماید، مثلاً کارآفرینی که بیشتر ادواری خوست شغلی را راه‌اندازی کند که بیشتر با اشخاص سروکار داشته باشد و یا مشاغل اجتماعی را انتخاب کند، اما به عکس فرد مستعد کارآفرینی که گسیخته‌خوست به سمت مشاغلی که با ابزارها سروکار دارد و کمتر با دیدگاه‌ها گرایش دارد. اما این مولفه‌های خلقی با استعداد یا عملکرد کارآفرینی رابطه مؤثری ندارد. همچنین عامل دیگری مانند عامل L که پیش‌آگهی گرایش پارانویا گونه خفیف است (دادستان و منصور ۱۳۶۳) می‌تواند هم در افراد کارآفرین و هم غیر کارآفرین به طور مشابه وجود داشته باشد، بدون این که مانع استعداد کارآفرینی و یا برعکس افزایش این گرایش گردد. از سوی دیگر عوامل Q_1, Q_2, Q_3 که هر سه با یک حرف واحد مشخص شده‌اند

در ارزشیابی شخصیت از عوامل مهم محسوب نمی‌شوند به عبارت دیگر موجودیت آنها در سلسله عوامل که می‌توانند زمینه ارزشیابی‌ها را فراهم سازند، ثابت نشده‌اند (دادستان، منصور ۱۳۶۳). به همین دلیل این عوامل داده‌های با ارزشی در زمینه شخصیت در اختیار نمی‌گذارند، شاید دلیل معنی‌دار نشدن این عوامل سه‌گانه نیز همین تبیین باشد.

از بین عوامل ۱۶ گانه دو عامل جامعه‌طلبی یا ادواری خوئی (H) و خلق استوار (G) از عوامل پیش‌بینی کننده مهم در عملکرد یا سوگیری کارآفرینانه است. بسیاری از پژوهش‌ها نقش تعیین کننده صفت جامعه‌طلبی (H) را در کارآفرینی تایید کرده‌اند (بیورک، ۲۰۰۰، نقل از کیوراتکو، ۲۰۰۱، باب و باب، ۱۹۹۲؛ سکستون و بوومن، ۱۹۸۴ و غیره). همچنین تنش عصبی Q_4 رابطه منفی با عملکرد دارد. به عبارت دیگر پایین بودن تنش عصبی (Q_4) با بالا بودن پشتکار و احساس مسئولیت در عملکرد کارآفرینی محسوب می‌شود. این یافته با پژوهش جنینگز^۱، کاکس^۲ و کوپر^۳ (۱۹۹۴) همخوان است.

علاوه بر عوامل مذکور، عامل سلطه و استیلا (E) نیز از عوامل مهم در پیش‌بینی استعداد کارآفرینی است. آنچه در این عامل مهم است علاقه به استقلال و خودپرویی است یا به عبارتی کنترل داشتن بر سرنوشت خویش و «آقای خود بودن». یافته‌های مک کران و فلانیکان، (۱۹۹۶، نقل از شان، ۲۰۰۳)، همگام با پژوهش حاضر مؤید آن بود که این عامل یک نیروی انگیزشی برای کارآفرینان معاصر است. همچنین پژوهش فرای (۱۹۹۳) هماهنگ با این یافته نشان داد تعداد زیادی از صاحبان شرکت‌های کوچک از کار سابق خود در شرکت‌های دولتی دست می‌کشند تا به طور مستقل عمل کرده و آقای خود باشند.

خلاصه آن که آزمون ۶ گانه شخصیت وسیله مناسبی برای شناسایی افراد مستعد

1-Jenning
3-Cooper

2-Cox

◀ نقش عامل‌های عمقی شخصیت در استعداد و عملکرد کارآفرینی
◀ دکتر زینب خانجانی و دیگران...

کارآفرینی محسوب می‌شود. وتن و تیمرمن نشان دادند که مقیاس‌های شخصیتی ۱۶ عاملی به طور معناداری در افزایش دقت پیش‌بینی شروع تجارت جدید و خوداشتغالی نقش به‌سزایی دارند. بدون مقیاس‌های ۱۶گانه دقت پیش‌بینی در حدود ۰/۳۲/۲۹ است در حالی که با استفاده از مقیاس کتل این دقت به ۰/۶۰/۷۸٪ افزایش می‌یابد (وتن و تیمرمن، ۱۹۹۹). بنابراین با استفاده از ارزیابی عوامل عمقی شخصیت می‌توان با دقت بالایی شروع فعالیت‌های کارآفرینانه را پیش‌بینی کرد.

- ▶ فصلنامه علمی - پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز
- ▶ سال اول شماره ۴، زمستان ۱۳۸۵

References

منابع

- دادستان، پریرخ، منصور، محمود (۱۳۶۳). بیماری‌های روانی، کراز، انتشارات پارس.
- دادستان، پریرخ، منصور، محمود (زیر چاپ). بیماری‌های روانی، کراز، انتشارات رشد.
- داریانی، محمود (۱۳۸۰). کارآفرینی، تعاریف، نظریات، الگوها. انتشارات پردیس.
- سیاسی، علی‌اکبر (۱۳۶۷). نظریه‌های شخصیت یا مکاتب روان‌شناسی، انتشارات دانشگاه تهران.
- صمد آقایی، جلیل (۱۳۷۸) سازمان‌های کارآفرین. مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- گروسی‌فرشی، میرتقی (۱۳۸۰)، رویکردی نوین در ارزیابی شخصیت (کاربرد تحلیل عاملی در مطالعات شخصیت)، نشر جامعه پژوه، نشر دانیال.
- مای لی (۱۳۶۸)، ساخت، پدیدآیی و تحول شخصیت. ترجمه دکتر محمود منصور. انتشارات دانشگاه تهران.
- Amit, R.L. Glosten and Muller, E.(1993). Challenges to Theory Development in Entrepreneurship Research. *Journal of Management Studies*, 30.
- Babb, E. and Babb. E. (1992). Psychological Traits of Rural Entrepreneur, *The Journal of Socio- Economics: cs*, 21.
- Barrick, M. and Maunt, M. (1991). The Big Personality Dimensions and Job performance: A Meta Analysis, *Personal Psychology*, 44.
- Blair, A. (1997). Owners In The Driving Seat. *Management Today-September*.
- Bolton, B.and Thompson, J. (2000b). *A Breed Apart, Director*, 53:10.
- Bridge, Simon, O'Neil. Ken, and Cromie. Stan (1998). Understanding Enterprise, Entrepreneurship and Small Business. *MACMILLAN Press LTD*.
- Brockhaus, R. H. (1980). Risk Taking Propensity of Entrepreneurs, *Academy of Management Journal*, 23:3.
- Burke, A. Fitzzory, F. and Nolan. M. (2000). When Less is More. Distinguishing Between Entrepreneurial Choice and Performance. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 62 (5).

- Caird, S. (1991). The Enterprising Tendency of Occupational Groups, *International Small Business Journal*, 9
- Carland, J. W. Boulton, W. R. Carland, J. C. (1984). Differentiating Entrepreneurs From Small Owners: A Conceptualization, *Academy of Management Review*, 21, (1).
- Cromie, S. (1987). Motivations of Aspiring Male and Female Entrepreneurs. *Journal of Organizational Behavior*, 8.
- Cromie, S. and O'Donoghue, J. (1992). Assessing Entrepreneurial Inclinations. *International Small Business Journal*, 10.
- Fraboni, M. and Saltstone, (1990). First and Second Generation Entrepreneur Typologies: Dimensions of Personality, *Journal of Social Behavior and Personality*, 5 (3).
- Fry, F. (1993). Entrepreneurship: A Planning Approach, *Englewood, Cliffs NJ: Prentice-Hall*.
- Gasse, y. (1990). An Experience In Training in The Area of Entrepreneurship and Starting a Business in Quebec: The Project Become an Entrepreneur. *In Donckels, R. and Miettinen Avebury: Aldershot*.
- Henry, C. Hill, F. Leitch. C. (2003). *Entrepreneurship Education and Training*. Ashgate Publishing Company.
- Hisrich, R. B. and Peters, M.P. (1995). *Entrepreneurship (3 Edition)*, Irwin Mc Graw – Hill: Boston.
- Hisrich, R.D. and Peters, M.p. (1985). *Entrepreneurship*. Irwin Mc Graw Hill: Boston, MA.
- Hisrich, R.D. Peters, M.p. (2002). *Entrepreneurship*. Tata MC Graw Hill. Fifth (edition)
- Jennings, R. Cox, c. and Cooper, c. (1994). *Business Elites*, London Routledge.
- Kets de Vries, M.F. (1997). The Entrepreneurial Personality a Person at the Cross roads, *Journal of Management Studies* 14:1.
- Kuratko, D. F. Hodgetts, R. M. (2001) *Entrepreneurship. A Contemporary Approach*. Harcourt College Publishers.
- Lau, T. and Chan, K.F. (1994). The Incident Method-an Alternative Way of Studying Entrepreneurial Behavior, *Journal Bar-Irish Business and Administrative Research*, 15.

- ▶ فصلنامه علمی - پژوهشی روان‌شناسی دانشگاه تبریز
 - ▶ سال اول شماره ۴، زمستان ۱۳۸۵
-

- Lee, D. Y. and Tsang, E. W. E. (2001). Activities The Effects of Entrepreneurial Personality, Background and Network on Venture Growth, *Journal of Management Studies*, 9.38:4.
- Lumpkin, G. T. & Dess, G. G. (1996). Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to Performance. *Academy of Management Review*, 21, (1).
- Lumpkin, G. T. and Erdogan, B. (2000). *If Not Entrepreneurship, Can Psychological Characteristics Predict Entrepreneurial Orientation?* - A pilot Study. University Chicago.
- O'Gorman, C. and Cunningham, J. (1997). *Enterprise in Action*. An Introduction to Entrepreneurship in an Irish Context' Oak Tree Press: Dublin.
- Osborne, R. L. (1995). *The Essence of Entrepreneurial Success*, *Management Decision*, 33:7.
- Roberts, E. (1991 a). *Entrepreneurs in High Technology*, Network, US: Oxford University Press.
- Robiechaud, Y. Mc Graw, E and Roger, A. (2001). Toward the Development of a Measuring Instrument for Entrepreneurial Motivation, *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 6:2.
- Sanders, J. and Nee, V. (1996). Immigrant Self-Employment: The family as Social Capital and the Value of Human Capital, *American Sociological Review*, 61.
- Sexton, D. and Bownan, N. (1984). Personality Inventory for Potential Entrepreneurs: Evaluation of a Modified JPI / PRF - E test Instrument, in J. Hornaday, F. Tarpley, J. Timmons and K. Vesper (eds), *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Babson Park, Us.
- Sexton, D. L. and Bowman - Upton, N. B. (1985). The Entrepreneur :a Capable Executive and More, *Journal of Business Venturing*, 1:1.
- Sexton, D. L. and Bowman, N. B. (1985). The Entrepreneur: A Capable Executive and More. *Journal of Business Venturing*, 1.
- Shackle, G. (1982). *Imagination and the Nature of Choice*, Edinburgh, Scotland: Edinburgh University Press.
- Shane, Scott (2003). *A General Theory of Entrepreneurship The Individual-Opportunity* Nex Us, Edward Elgar.

- Stewart, W. and Routh, P. (2001). Risk Taking Propensity Differences Between Entrepreneurship and Managers: A Meta-Analytic Review, *Journal of Applied Psychology*, 86 (1).
- Stewart, W. and Routh, P. (2001). Risk Taking Propensity Differences Between Entrepreneurs and Managers: A Meta- Analytic Review, *Journal of Applied Psychology*, 86 (1).
- Ylor, M. (1996). Earning, Independence or Unemployment: Why Become Self- Employed? *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 58.
- Timmons, J.A. and Stevenson, H.H. (1985). *Entrepreneurship Education In The 1980, What Say in. Kao, J. and Stevenson, H.H. (EDS). Entrepreneurship What It Is and How to Teach it*, Harvard Business School: Cambridge, Mass.
- Ward, E. (1993). Motivation of Expansion Plans of Entrepreneurs and Small Business Managers. *Journal of Small Business Management*, 31 (1).
- Wooten, K. Timmerman. T. Folger, R. (1999). The Use of Personality and the Five-Factor Model to Predict New Business Ventures from Out Placement to Start-up. *Journal of Vocational Behaviour*, 54.
- Wu, s. (1989). *Production, Entrepreneurship and Profit*. Cambridge, MA, VS: Basil Black Well.