

دوره ۴ شماره ۱

بهار ۱۳۸۷

مطالعات روان‌شناختی

دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی،

دانشگاه الزهرا

تاریخ دریافت مقاله: ۸۵/۰۹/۲۹ تاریخ بررسی مقاله: ۸۵/۱۰/۰۳ تاریخ پذیرش مقاله: ۸۷/۰۳/۲۸

## رابطه ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت با استعداد و عملکرد کارآفرینی\* دانشجویان دانشگاه تبریز

دکتر زینب خانجانی\*\*

استادیار دانشگاه تبریز

### چکیده

به منظور بررسی رابطه ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت با عملکرد و استعداد کارآفرینی ۳۲۶ نفر از دانشجویان دانشکده‌های مهندسی (عمران، برق، کامپیوتر، کشاورزی)، دانشکده‌های علوم پایه (ریاضی، شیمی، فیزیک، زیست‌شناسی) و از دانشکده‌های علوم انسانی (روان‌شناسی، زبان انگلیسی، اقتصاد، علوم تربیتی) دانشگاه تبریز جهت مطالعه به صورت تصادفی انتخاب شدند. آزمودنی‌ها از هر دو جنس و در ترم ۵ و ۶ مشغول تحصیل بودند. برای جمع‌آوری داده‌ها از آزمون منبع کنترل راتر، آزمون عملکرد کارآفرینی و آزمون ضریب کارآفرینی، آزمون جامع کارآفرینی، آزمون تحمل ابهام و پرسشنامه جمعیت‌شناختی استفاده شد. یافته‌ها نشان دادند دانشجویان دارای استعداد و عملکرد بالای کارآفرینی در ویژگی‌های نیاز به پیشرفت، نیاز به استقلال، نیاز به نوآوری، ریسک‌پذیری، قدرت تصمیم‌گیری با دانشجویان دارای استعداد و عملکرد پایین در کارآفرینی تفاوت معنی‌دار دارند. این تفاوت در دو ویژگی سطحی شخصیت، شامل تحمل ابهام و محور کنترل تأیید نشد.

**کلید واژه‌ها:** ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت، عملکرد کارآفرینی، استعداد کارآفرینی.

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

\*\* نویسنده مسئول: Zeynabkhanjani@yahoo.com

## مقدمه

ترقی و توسعه یک کشور، بیش از هر چیز به منابع انسانی آن منوط است. به تجربه ثابت شده است که منابع زیرزمینی در یک کشور به تنهایی نمی‌تواند به توسعه همه‌جانبه منجر شود. منابع انسانی با قدرت اندیشه، بهره‌بهینه از منابع مادی، موجبات ترقی را فراهم می‌آورد. تجارب کشورهای مختلف نشان می‌دهد، جوامعی که بیشتر به تفکر تولید اتکا داشته‌اند تا منابع زیرزمینی خود، در بلندمدت موفق‌تر و سرفرازتر بوده‌اند. توسعه اقتصادی و قرار گرفتن در مدار اقتصاد مبتنی بر دانش، نیازمند برخورداری جامعه از افرادی است که قابلیت شناخت فرصت‌ها، ترسیم دوراندیشی و برخورداری از راهبردها، بکارگیری ابزارها به طریق نوآورانه و در نهایت تلاش برای ماندگاری در مدار انواع تقاضاها را داشته باشند. عوامل مذکور را مهارت‌های کارآفرینی<sup>۱</sup> و کسانی که از مهارت‌های فوق برخوردارند، کارآفرینان می‌نامند.

کارآفرینی، پی‌آمدهای مثبتی از جمله ایجاد ثروت، توسعه فن‌آوری، تشویق سرمایه‌گذاری، ایجاد بازارهای جدید و ایجاد اشتغال دارد (سالازار و همکاران، ۱۳۸۰). امروزه، واژه کارآفرینی مفاهیم زیر را به ذهن متبادر می‌سازد: نوآوری، مخاطره‌پذیری، ایجاد و تجدید ساختار یک واحد اقتصادی - اجتماعی و استقلال‌طلبی.

ادبیات تحقیق در زمینه کارآفرینی مؤید آن است که رویکردهای مختلفی به مطالعه کارآفرینی پرداخته‌اند. از نظر رویکرد اقتصادی، کارآفرینی از طریق افزایش کیفیت زندگی، اشتغال‌زایی، توزیع مناسب درآمد، بهره‌برداری مناسب از منابع، نقش پراهمیتی در توسعه اقتصادی هر کشور دارد (هیسریچ<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲). رویکرد جامعه‌شناختی بر اهمیت فرصت‌هایی که اجتماع برای کارآفرین فراهم می‌سازد، تأکید می‌کند. این دیدگاه به نقش عوامل مختلف اجتماعی - اقتصادی مانند طبقه اجتماعی، ساختار و ترکیب خانوادگی فرد، شغل والدین، ساختار تربیتی - آموزشی محیط، نقش‌های قالبی که اجتماع برای افراد مختلف در نظر گرفته، می‌پردازد (روبرتس<sup>۳</sup>، ۱۹۷۷). رویکرد روان‌پویشی به تحلیل کارآفرینی بر اساس نظریه فروید و روان‌تحلیل‌گری می‌پردازد. بر طبق این دیدگاه افراد کارآفرین دریافت‌های منفی واقعی و یا خیالی از منبع قدرت دوران کودکی یعنی پدر خود دارند که نتیجه این نوع تصورات منفی در بزرگسالی تنفر از چهره‌های مقتدر، قدرتمند و تمایلات پرخاشگرانه

1- Entrepreneurial skills

2- Hisrich

3- Roberts

نسبت به آنهاست. این نوع انگیزه‌های ناهشیار با خطمشی‌های معمول در سازمان‌های دولتی از جمله تبعیت‌جویی از رئیس، تصادم دارد و در نهایت موجب خارج شدن فرد از سازمان و خوداشتغالی می‌شود (کنزدی وریس<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷). بر طبق رویکردهای رفتاری<sup>۲</sup> برای درک کارآفرینی باید بر آنچه کارآفرین انجام می‌دهد، متمرکز شد، نه بر ویژگی‌های او (لاو و چان<sup>۳</sup>، ۱۹۹۴). دراکر (۱۹۸۵) معتقد است کارآفرینی، بیش از آن که یک ویژگی شخصیتی باشد، یک الگوی رفتاری است. این الگوی رفتاری را می‌توان به مردم آموزش داد تا آنها یاد بگیرند که چگونه به طور کارآفرینانه رفتار کنند. از سوی دیگر محققانی که در چارچوب رویکرد جمعیت‌شناختی به بررسی کارآفرینی پرداخته‌اند، به تمرکز بر اثرات پیشینه افراد تمایل دارند. آنها به ارزیابی تاریخی خانواده‌گی و تجارب دوران کودکی مانند فقدان پدر، وجود مادری کنترل‌کننده و رویدادهای منقلب‌کننده اصلی مانند بیماری و جدایی بر تصمیمات کارآفرینانه می‌پردازند (هنری<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳). در این چارچوب، برخی مطالعات نشان داده‌اند که کارآفرینان بیشتر از خانواده‌هایی با والدین خود اشتغال بوده (بلیر<sup>۵</sup>، ۱۹۹۷، اورگومان و گانینگ‌هام<sup>۶</sup>، ۱۹۹۷)، و از لحاظ ترتیب تولد، بیشتر فرزند اول (هیسریچ و بوروش<sup>۷</sup>، ۱۹۹۴) از لحاظ مذهب، از گروه‌های نژادی و مذهبی اقلیت (روبرتز و وینر<sup>۸</sup>، ۱۹۹۶) از لحاظ سن، جوان (پلیر، ۱۹۹۷)، از لحاظ درآمد قبلی در سطح پایین (جانسون<sup>۹</sup>، ۱۹۹۰) قرار دارند و نیز، اغلب دوره‌هایی از بیکاری را تجربه کرده‌اند (زامانسکی و مش<sup>۱۰</sup>، ۱۹۹۷، نقل از شان<sup>۱۱</sup>، ۲۰۰۳). روان‌شناسان، رشد اقتصادی را به عنوان محصول انگیزه‌ها و ویژگی‌های انسان در نظر می‌گیرند. بنابراین، آنها تمرکز خود را معطوف به شناخت ویژگی‌هایی مانند انگیزه پیشرفت، ریسک‌پذیری، محور کنترل، قدرت تصمیم‌گیری و غیره کرده‌اند. با بررسی دقیق ادبیات تحقیق مشخص می‌شود که وسیع‌ترین پژوهش‌ها در حیطه کارآفرینی توسط رویکرد روان‌شناختی انجام شده است که

- 
- 1- Kets de veris
  - 2- Behavioral approaches
  - 3- Lau & Chan
  - 4- Henry
  - 5- Blair
  - 6- O'Gorman & Gunning ham
  - 7- Brush
  - 8- Roberts & Wainer
  - 9- Johnson
  - 10- Zammanski & Mesch
  - 11- Shane

عمدتاً بر نقش ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت بر کارآفرینی متمرکز بوده است. پژوهش‌های متعددی در مورد ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت انجام شده است. اگر چه نقش برخی از ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت و کارآفرینی تا حدی مشخص گردیده اما در این موارد با تناقضاتی مواجه هستیم. مثلاً برخی از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که کارآفرین‌ها از انگیزه پیشرفت بالاتری برخوردارند. آنها گرایش قوی برای انجام بهتر کار در موقعیت‌های رقابتی دارند و همواره در هر کاری تمایل به پیروزی دارند (کرومی و برلی<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲). اما بعدها انتقادهای اساسی به این دیدگاه وارد شد. چل<sup>۲</sup> و همکاران (۱۹۹۱) دریافتند که انگیزه پیشرفت یک پیش‌بینی‌کننده ضعیف برای تمایل به شروع یک شغل آزاد محسوب می‌شود. افراد، شغل خود را به دلایل مختلفی آغاز می‌کنند که بسیاری از این عوامل با نیاز به پیشرفت مرتبط نیست، فردی ممکن است به این دلیل کار آزاد خود را آغاز کند که آن کار به او پیشنهاد شده است و یا وسیله‌ای جذاب برای کسب درآمد اوست و یا به آن علاقه‌مند است و ضرورتاً دستیابی به پیشرفت و پیروزی در یک رقابت شغلی نیست.

برخی از مطالعات نشان داده‌اند که کارآفرینان تمایل به ریسک‌پذیری بالاتری دارند افرادی که در ریسک‌پذیری بالاترند فرصت‌های کارآفرینانه را بهتر و بیشتر کشف می‌کنند. تحمل خطر، یکی از قسمت‌های اساسی کارآفرینی است زیرا خطرات فنی مانند فروش محصول جدید، میزان سود نامشخص برای کارآفرین همواره وجود دارد (استوارت و روث<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱، ست و سن<sup>۴</sup>، ۱۹۹۵) در حالی که برخی دیگر از پژوهش‌ها، رکن اساسی را نه خطر کردن بلکه خلاقیت می‌دانند. آنها معتقدند کارآفرینی رویکرد متمرکز بر فرصت‌های جدید است، نه یک رویکرد متمرکز بر ریسک. اوس‌بورن<sup>۵</sup> (۱۹۹۵) از این دیدگاه حمایت می‌کند و نتیجه می‌گیرد که برخلاف عقیده عموم کارآفرینان به طور معمول خطراتی را انتخاب می‌کنند که در حد خطرات بسیار بزرگ نباشد. آنها سطح خطر را با ظرفیت‌های شخصی خود برای اداره امور نا معین سازگار می‌کنند و میزان آمادگی خود را برای مواجهه با خطرات در نظر می‌گیرند. اگر فرد نتواند این سازگاری را ایجاد کند، احتمال

---

1- Cromie & Birley

2- Chell

3- Stewart & Routh

4- Seth & Sen

5- Osborne

شکست را در معاملات جدید بالا برده است. بنابراین، برخی از پژوهش‌ها رابطه قوی بین ریسک‌پذیری و کارآفرینی را رد می‌کنند. (هیسریچ و پیترز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲، دراگر<sup>۲</sup> ۱۹۸۵).

یکی دیگر از ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت، منبع کنترل<sup>۳</sup> است. منبع کنترل به در کنترل داشتن حوادث و رویدادها اطلاق می‌شود. در واقع نوع باورهای فرد است به این که او تا چه حد خود و یا عوامل بیرونی را مسئول موفقیت‌ها و یا شکست‌های خود می‌داند. افراد از این لحاظ به دو گروه با منبع کنترل درونی و یا منبع کنترل بیرونی تقسیم می‌شوند. برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بین حس فرد از کنترل بر محیط و تمایل به کشف فرصت‌های جدید، رابطه وجود دارد. مثلاً رویینسون<sup>۴</sup> و همکاران (۱۹۹۱) نشان دادند که صاحبان مشاغل آزاد کنترل فردی بیشتری بر محیط خود دارند. مطالعات هارپر<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶، کایرد<sup>۶</sup>، ۱۹۹۱، وارد<sup>۷</sup>، ۱۹۹۳ و برودسکی<sup>۸</sup>، ۱۹۹۳ نشان دادند که کارآفرینان منبع کنترل درونی‌تری دارند. این پژوهش‌ها مؤید آنند که این افراد فعالیت‌های خود را بهتر انجام می‌دهند، زیرا موفقیت در هر کاری به رغبت فرد و باورهای مثبت او در مورد توانایی‌هایش بستگی دارد. با این وجود پژوهش اورگورمن و گانینگ‌هام (۱۹۹۷) مؤید آن است که منبع کنترل، وسیله مناسبی برای جدا کردن کارآفرینان از مدیران محسوب نمی‌شود، زیرا هر دو گروه در منبع کنترل درونی بالا هستند.

از سوی دیگر، خودپیروی و نیاز به استقلال نیز از تمایل فرد برای کنترل بر سرنوشت خود حکایت دارد. این ویژگی نیز می‌تواند با منبع کنترل درونی همراه باشد، اما با آن یکسان نیست. افرادی که تمایل به اقدامات مهم و جدید اقتصادی دارند از اجبارهای مختلف اظهار تنفر می‌کنند و این اجبارها را مانع رشد طرح‌های مبتکرانه می‌دانند. آنها در مقابل منابع قدرت دچار مشکل می‌شوند. بسیاری از این افراد علت خوداشتغالی را دستیابی به خودمختاری و استقلال ذکر کرده‌اند (بریچ<sup>۹</sup> و همکاران، ۱۹۹۸). اهمیت نیاز به استقلال طلبی و خودپیروی به عنوان پیش‌بینی‌کننده کارآفرینی توسط کرومی و اودوناگیو<sup>۱</sup>،

---

1- Peters

2- Drucker

3- Locus of Control

4- Robinson

5- Harper

6- Caird

7- Ward

8- Brodsky

9- Bridge

اودوناگیو<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲، کایرد، ۱۹۹۲، تایلور<sup>۲</sup>، ۱۹۹۶ و غیره تأیید شده است. با وجود این، برخی از پژوهش‌ها یافته‌هایی در رابطه با تأثیر منفی استقلال‌طلبی ارائه داده‌اند. چنانچه شدت استقلال‌طلبی فرد بالا باشد، پی‌آمد منفی برای کارآفرینی دارد، زیرا کارآفرینان بسیار خودپیرو کم‌تر احتمال دارد پیوندهای اجتماعی مهم با مشتریان، متقاضیان و مستخدمین خود ایجاد کنند و این ویژگی به ارتباط مفید با دیگران آسیب زده و باعث کاهش معاملات خلاقانه می‌شود (فیسر و داوگان<sup>۳</sup>، ۱۹۸۹، نقل از شان ۲۰۰۳). یکی دیگر از ویژگی‌های کم‌دامنه که کم‌تر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است، تحمل ابهام است یعنی پذیرفتن عدم قطعیت به عنوان بخشی از زندگی، توانایی ادامه‌ی حیات با دانشی ناقص درباره محیط و تمایل به آغاز فعالیتی مستقل بی آن که شخص بداند آیا موفق خواهد شد یا خیر. محدود پژوهش‌ها در این زمینه حاکی از آن است که کارآفرینان قدرت تحمل ابهام بالاتری دارند. آنان بدون این که احساس تهدید یا ناراحتی کنند قادرند تا به طور اثربخش با شرایط و اطلاعات مبهم، ناقص، غیرقطعی و سازمان‌نیافته روبه‌رو شوند (لامپکین و اردوگان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). به هر حال، به دلیل وجود چنین یافته‌های متناقضی در مورد رابطه ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت با کارآفرینی و فقدان و یا کمبود مطالعاتی که نقش این ویژگی‌ها را بر کارآفرینی در نمونه‌های ایرانی بررسی کرده باشد، این پژوهش سامان داده شد.

### هدف کلی پژوهش

تعیین رابطه ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت دانشجویان با استعداد و عملکرد کارآفرینی آنان.

### اهداف جزئی پژوهش

تعیین تفاوت ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت در دانشجویان کم‌استعداد در کارآفرینی با دانشجویان بااستعداد کارآفرینی.

تعیین تفاوت ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت در دانشجویان با عملکرد بالا در کارآفرینی نسبت به دانشجویان با عملکرد پایین در کارآفرینی.

تعیین بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ها از بین متغیرهای کم‌دامنه شخصیت برای استعداد عملکرد کارآفرینی.

1- O'Donoghue

2- Taylor

3- Feeser & Dugan

4- Lampkin & Ordogan

## فرضیات

- ۱- بین ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت دانشجویان با استعداد و عملکرد آنان رابطه وجود دارد.
- ۲- دانشجویان با استعداد در کارآفرینی نسبت به دانشجویان کم‌استعداد در کارآفرینی در ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت مانند استقلال‌جویی، قدرت تصمیم‌گیری، نیاز به توفیق، نیاز به نوآوری، ریسک‌پذیری نمرات بالاتری به دست می‌آورند.
- ۳- دانشجویان دارای عملکرد بالا در کارآفرینی نسبت به دانشجویان با عملکرد پایین در کارآفرینی، در ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت (استقلال‌جویی، قدرت تصمیم‌گیری، نیاز به توفیق و غیره) نمرات بالاتری به دست می‌آورند.

## روش‌شناسی

### جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه دانشجویان ترم ۶ و ۵ سال تحصیلی ۸۴ - ۸۳ رشته‌های مختلف دانشگاه تبریز می‌شود. علت انتخاب دانشجویان ترم ۶ و ۵ آن بود که به نظر می‌رسید این دانشجویان بیش از دانشجویان ترم‌های اول با مسئله اشتغال، درگیری فکری داشته و برای این نوع پژوهش آمادگی بیشتری دارند. بنابراین، نمونه مورد مطالعه در کل، ۳۲۶ نفر از دانشکده فنی - مهندسی رشته‌های کشاورزی، عمران، برق، کامپیوتر از دانشکده‌های علوم پایه رشته‌های ریاضی و آمار، شیمی، زیست‌شناسی، فیزیک از دانشکده علوم انسانی، رشته‌های روان‌شناسی، زبان انگلیسی، علوم تربیتی و اقتصاد بودند که به طور تصادفی برگزیده شدند.

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 می‌شدند و سپس با مراجعه به مرکز محاسبات دانشگاه تبریز تعداد و لیست اسامی دانشجویان ترم ۶ و ۵ رشته‌های برگزیده، برنامه هفتگی آنها دریافت شده و بعد از استخراج و مشخص شدن جامعه آماری هر رشته، تعداد و گروه نمونه در هر یک از رشته‌ها با استفاده از جدول مورگان مشخص می‌گردید.

## ابزار پژوهش

در این پژوهش از مقیاس منبع کنترل درونی - بیرونی، آزمون جامع کارآفرینی، آزمون تحمل ابهام، آزمون ضریب کارآفرینی، آزمون کارآفرینی و پرسشنامه جمعیت‌شناختی محقق ساخته، استفاده شد.

## فرم جمعیت‌شناختی

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

## مقیاس منبع کنترل درونی - بیرونی

به منظور ارزیابی منبع کنترل درونی / بیرونی از مقیاس راتر (۱۹۶۶) استفاده گردید. این مقیاس به سنجش ادراکات فرد از منبع کنترل می‌پردازد. همچنین تفاوت‌های فردی در زمینه اسناد و تجارب ادراکی - شخصی را آشکار می‌سازد. این مقیاس، یک پرسشنامه خودسنجی است، شامل ۲۹ ماده است. در مورد پایایی و اعتبار مقیاس راتر پژوهش‌های متعددی در کشورهای مختلف انجام شده است. پایایی و اعتبار این مقیاس برای دانشجویان ایرانی توسط شاپوریان و حجت (۱۹۷۸) به نقل از نوری و سیف، (۱۳۷۴) منتشر شده است. میزان ضرایب پایایی با استفاده از روش کودر - ریچاردسون ۷۲٪ برای ۵۳۷ دانشجوی دانشگاه‌های ایران و ۶۸٪ برای ۲۳۲ نفر از دانشجویان ایرانی مقیم آمریکا و با روش بازآزمایی ۸۰٪ در سطح بالایی بوده است.

## آزمون جامع کارآفرینی

به منظور بررسی ویژگی‌های کم‌دائمه شخصیت شامل ریسک‌پذیری، استقلال‌جویی، نیاز به پیشرفت، نیاز به نوآوری، قدرت تصمیم‌گیری از آزمون جامع کارآفرینی (صمد آقایی، ۱۳۷۸) که دارای ۵۴ سؤال می‌باشد و برای هر یک از ویژگی‌های مذکور نمرات جداگانه‌ای ارائه می‌دهد، استفاده گردید. هر بخش این آزمون ویژگی‌های کم‌دائمه فوق‌الذکر را ارزیابی می‌کند. کسب امتیازات بالا در هر مقوله به این معناست که آزمودنی، بسیاری از ویژگی‌های آن مقوله را داراست. این آزمون برای هر یک از ویژگی‌های کم‌دائمه، نمرات جداگانه‌ای ارائه می‌دهد. در این پژوهش، قابلیت اعتماد و پایایی آزمون مذکور و زیرآزمون‌های آن بر روی ۴۰ نفر از آزمودنی‌های ایرانی با روش آزمون مجدد به فاصله یک هفته ارزیابی شد. نتایج، حاکی از آن بود که آزمون مذکور در سطح اطمینان ۹۵٪



قابلیت اعتماد دارد. همچنین به منظور همایندی اجرای اول و دوم هر زیرآزمون از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که همه نتایج در سطح  $0/01$  معنی‌دار بودند.

### آزمون کارآفرینی

آزمون کارآفرینی (صمد آقایی، ۱۳۷۸)، عملکرد کارآفرینی را بررسی می‌کند. این آزمون، دارای ۲۵ سؤال است و آزمودنی را بر حسب امتیازات اکتسابی در یکی از دسته‌های ششگانه کارآفرین موفق (نمرات ۲۸۰ - ۳۳۰)، کارآفرین (۲۲۹ - ۱۹۵)، کارآفرین نهفته (۱۹۴ - ۱۸۰)، کارآفرین بالقوه (۱۷۹ - ۱۶۵)، کارآفرین ضعیف (۱۶۴ - ۱۵۰)، کارگر اجیر (زیر ۱۵۰)، دسته‌بندی می‌کند. به دلیل آن که آزمودنی‌های پژوهش حاضر، همگی دانشجوی بودند و در نتیجه هیچ یک از آنها در دو طبقه اول یعنی کارآفرین موفق و کارآفرین قرار نگرفتند، دو گروه کارآفرین بالقوه و کارآفرین نهفته به عنوان آزمودنی‌های دارای عملکرد کارآفرینی بالا و سایر آزمودنی‌هایی که جزء کارآفرین ضعیف، کارگر اجیر شده بودند، به دلیل نمرات پایین در عملکرد کارآفرینی به عنوان دانشجویانی که در عملکرد کارآفرینی ضعیف هستند، طبقه‌بندی شدند. پایایی این آزمون، با استفاده از روش آزمون - آزمون مجدد با فاصله زمانی یک هفته بر روی ۳۰ نفر از دانشجویان دانشگاه تبریز اجرا شد که میزان آن برابر با  $0/683$  بود. به منظور بررسی روایی همزمان<sup>۱</sup> آزمون کارآفرینی از اجرای همزمان آزمون کارآفرینی و آزمون ضریب کارآفرینی (EQ) در مورد آزمودنی‌ها استفاده شد. نتایج ضرایب همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره آزمودنی‌ها در این دو آزمون همبستگی بالا  $0/78+$  به دست آمد که در سطح  $0/001 < P$  از لحاظ آماری، معنی‌دار بود.

### آزمون ضریب کارآفرینی EQ<sup>۲</sup>

آزمون EQ (آقایی، ۱۳۷۸)، استعداد کارآفرینی را می‌سنجد. این آزمون از ۸۳ سؤال تشکیل شده است. برحسب پاسخ‌های آزمودنی، درصد استعداد کارآفرینی آزمودنی‌ها مشخص می‌گردد. بدین ترتیب که آزمودنی‌ها در پنج دسته از استعداد ضعیف تا استعداد بالا در کارآفرینی تقسیم می‌شدند. در طبقه استعداد کارآفرینی ضعیف « نمرات بین ۴۰ - ۲۵ و در طبقه به نظر نمی‌رسد علاقه‌مند باشد » نمرات ۵۵ - ۴۱ و در طبقه عقب است و پیشرفت کمی دارد « نمرات زیر ۲۵، همچنین نمرات بین ۷۰ - ۵۶ در طبقه استعداد بالقوه

1- Concurrent validity

2- Entrepreneur Quotient

کارآفرینی دارد» و نمرات ۸۵ - ۷۱ در طبقه استعداد کارآفرینی بالا دارد»، قرار می‌گرفت. 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 و همچنین همسانی درونی آزمون نیز با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شد که برابر با  $\alpha = 0/۸۹۱$  بود.

### یافته‌ها

به منظور پاسخ به سؤال‌های پژوهش و بررسی صحت و سقم فرضیه‌ها از چند مدل آماری به تناسب استفاده گردید که در زیر، نتایج آنها ارائه می‌شود. برای مقایسه دو گروه از آزمودنی‌های با استعداد کارآفرینی بالا و پایین در هر یک از ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت از آزمون t استفاده شد که در جدول ۱، نتایج آزمون مذکور ارائه شده است.

**جدول ۱- نتایج آزمون t برای مقایسه دو گروه با استعداد کارآفرینی بالا و پایین در ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت**

ویژگی‌های کم‌دامنه	استعداد کارآفرینی	تعداد N	میانگین M	انحراف استاندارد S	آزمون t	درجه آزادی df	سطح معنی‌داری P
نیاز به پیشرفت	غیرکارآفرین	۱۷۳	۷/۲۱	۱/۶۵۸	۴/۴۶۲	۳۱۰	۰/۰۰۰
	کارآفرین	۱۳۹	۸/۰۱	۱/۴۶۴			
نیاز به استقلال	غیرکارآفرین	۱۷۳	۲/۵۰	۱/۳۲۸	۴/۳۶۹	۳۱۰	۰/۰۰۰
	کارآفرین	۱۳۹	۳/۱۸	۱/۴۰۰			
نیاز به نوآوری	غیرکارآفرین	۱۷۳	۶/۸۴	۱/۸۴۸	۵/۹۷۱	۳۱۰	۰/۰۰۰
	کارآفرین	۱۳۹	۸/۰۴	۱/۶۷۲			
ریسک‌پذیری	غیرکارآفرین	۱۷۳	۶/۹۰	۱/۹۱۱	۵/۱۰۳	۳۱۰	۰/۰۰۰
	کارآفرین	۱۳۹	۷/۹۵	۱/۶۸۲			
قدرت تصمیم‌گیری	غیرکارآفرین	۱۷۳	۸/۱۳	۱/۹۹۷	۲/۲۳۰	۳۱۰	۰/۰۲۶
	کارآفرین	۱۳۹	۸/۶۵	۲/۱۲۲			
تحمل ابهام	غیرکارآفرین	۱۶۸	۲۴/۴۳	۳/۳۱۹	۰/۰۱۷	۳۱۰	۰/۹۸۷
	کارآفرین	۱۳۵	۲۴/۴۲	۳/۲۹۷			
منبع کنترل	غیرکارآفرین	۱۷۳	۱۰/۱۸	۲/۱۵۱	۰/۶۶۲	۳۱۱	۰/۵۰۸
	کارآفرین	۱۴۰	۱۰/۳۵	۲/۲۴۱			

مطابق جدول ۱،  $t$  حاصل از اجرای آزمون در نیاز به پیشرفت  $t_{4/462}$  متغیر نیاز به استقلال برابر با  $t_{4/369}$ ، ریسک‌پذیری  $5/103$  می‌باشد که همگی در سطح  $p < 0/000$  معنی‌دار شده‌اند. همچنین،  $t$  متغیر قدرت تصمیم‌گیری برابر با  $2/230$  که در سطح  $p < 0/026$  معنی‌دار شده است. اما دو متغیر تحمل ابهام با  $t_{0/17}$  و سطح معنی‌داری  $p = 0/987$  و منبع محور کنترل با  $t_{0/662}$  و سطح معنی‌داری  $p = 0/508$  از لحاظ آماری معنی‌دار نشده‌اند. بنابراین از بین ویژگی‌های هفتگانه کم‌دامنه شخصیت، آزمودنی‌های دارای استعداد بالا در کارآفرینی، فقط در دو ویژگی تحمل ابهام و محور کنترل با دانشجویان کم‌استعداد در کارآفرینی تفاوت معنی‌دار نداشتند، اما در ویژگی نیاز به پیشرفت، استقلال‌طلبی، نوآوری، ریسک‌پذیری و قدرت تصمیم‌گیری تفاوت معنی‌دار داشتند. مشابه یافته‌های مذکور در عملکرد کارآفرینی نیز صادق می‌باشد.

**جدول ۲- همبستگی بین استعداد و عملکرد کارآفرینی و ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت**

متغیرهای پیش‌بین	همبستگی سطح معنی‌داری	استعدادهای کارآفرینی (متغیر ملاک)	عملکرد کارآفرینی (متغیر ملاک)
نیاز به موفقیت	همبستگی پیرسون سطح معنی‌داری	0/297 0/000	0/208 0/000
نیاز به استقلال	همبستگی پیرسون سطح معنی‌داری	0/275 0/000	0/160 0/005
نیاز به نوآوری	همبستگی پیرسون سطح معنی‌داری	0/338 0/000	0/277 0/000
ریسک‌پذیری	همبستگی پیرسون سطح معنی‌داری	0/337 0/000	0/241 0/000
قدرت تصمیم‌گیری	همبستگی پیرسون سطح معنی‌داری	0/248 0/000	0/236 0/000
تحمل ابهام	همبستگی پیرسون سطح معنی‌داری	-0/017 0/772	-0/075 0/198
منبع کنترل	همبستگی پیرسون سطح معنی‌داری	0/007 0/896	-0/015 0/792

نتایج ماتریس همبستگی بین عملکرد و استعداد کارآفرینی و ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت (جدول ۲) حاکی از آن بود که اولاً تمامی ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت با  $p < 0/000$  بجز دو ویژگی با استعداد و عملکرد کارآفرینی همبستگی مثبت معنی‌دار دارند. این ویژگی شامل ویژگی تحمل ابهام با  $r = -0/017$  با استعداد و  $r = -0/075$  با عملکرد و منبع کنترل با  $r = 0/007$  با استعداد و  $r = -0/015$  با عملکرد کارآفرینی همبستگی معنی‌دار

نداشتند، ثانیاً بالاترین میزان همبستگی بین عملکرد کارآفرینی و ویژگی‌های کم‌دامنه متعلق به قدرت تصمیم‌گیری  $r = 0/236$  و  $p < 0/000$  می‌باشد که این نتیجه، نشان‌دهنده نقش مهم قدرت تصمیم‌گیری برای شروع یک کار نو و کارآفرینانه می‌باشد.

به منظور بررسی رابطه بین ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت با عملکرد کارآفرینی همچنین برای تعیین این که کدام یک از متغیرهای کم‌دامنه شخصیت در پیش‌بینی عملکرد کارآفرینی سهم مهم‌تری دارند، از تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام استفاده گردید. در این تحلیل، هر یک از ویژگی‌های شخصیتی از لحاظ عملکرد کارآفرینی در گام‌های متوالی وارد تحلیل شدند. نتایج این تحلیل در جدول‌های ۳ و ۴ و ۵ ارائه شده‌اند.

جدول ۳- تحلیل رگرسیون عملکرد کارآفرینی بر حسب ویژگی‌های ریسک‌پذیری (a)، قدرت تصمیم‌گیری (b)، نوآوری (c)

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	R	$R^2$	R تعدیل شده
عملکرد کارآفرینی	ریسک‌پذیری a	0/240	0/057	0/054
	قدرت تصمیم‌گیری $b a$	0/291	0/085	0/078
	نوآوری $c a,b$	0/325	0/105	0/096

جدول ۴- ضرایب رگرسیون بتاهای محاسبه شده  $(\beta)$  متغیرهای ریسک‌پذیری (a)، قدرت تصمیم‌گیری (b)، نوآوری (c)

مدل	متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد Beta	t	سطح معنی داری P
		خطای استاندارد	$\beta$			
۱	ثابت	۹۸/۳۰۷	۶/۵۳۷		۱۵/۰۳۸	0/0001
۲	ریسک‌پذیری a	۱/۲۶۴	0/۶۶۹	-0/۱۲۲	۱/۸۸۹	0/050
۳	قدرت تصمیم‌گیری $b a$	۱/۸۱۴	0/۵۶۵	-0/۱۸۸	۳/۲۱۲	0/001
۴	نیاز به نوآوری $c a,b$	۱/۶۹۰	0/۶۵۹	-0/۱۶۰	۲/۵۶۴	0/011

جدول ۳ مؤید آن است که در حدود 0/057 از کل واریانس عملکرد کارآفرینی دانشجویان توسط متغیر ریسک‌پذیری، 0/085 آن توسط متغیر قدرت تصمیم‌گیری، و 0/105 آن توسط متغیر نوآوری پیش‌بینی می‌شود که همگی از لحاظ آماری معنی دارند. طبق ضرایب

بتاهای استاندارد جدول ۴ ملاحظه می‌شود که از بین متغیرهای پژوهش متغیرهای ریسک‌پذیری، قدرت تصمیم‌گیری و نیاز به نوآوری از ویژگی‌های شخصیتی‌ای بودند که در معادله باقی ماندند و متغیرهای نیاز به موفقیت، نیاز به استقلال، تحمل ابهام و منبع کنترل به دلیل نداشتن اثر معنی داری از معادله حذف شدند. طبق بتاهای استاندارد به ترتیب متغیرهای قدرت تصمیم‌گیری با  $\beta = 0/188$ ، نیاز به نوآوری با  $\beta = 0/160$  و ریسک‌پذیری با  $\beta = 0/122$  بیشترین سهم را بر عملکرد کارآفرینانه دارند.

جدول ۵- تحلیل رگرسیون استعداد کارآفرینی برحسب ویژگی‌های ریسک‌پذیری (a)، قدرت تصمیم‌گیری (b)، نیاز به نوآوری (c)

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بینی	R	R <sup>2</sup>	R تعدیل شده
استعداد کارآفرینی	ریسک‌پذیری a	0/536	0/287	0/282
	قدرت تصمیم‌گیری b a	0/551	0/303	0/296
	نیاز به نوآوری c a,b	0/560	0/313	0/304

جدول ۶- ضرایب رگرسیون بتاهای محاسبه‌شده ( $\beta$ ) متغیرهای ریسک‌پذیری (a)، قدرت تصمیم‌گیری (b)، نیاز به نوآوری (c)

مدل	متغیرهای پیش‌بین	ضرایب غیراستاندارد		ضرایب استاندارد	t	سطح معنی داری
		خطای استاندارد	$\beta$			
۱	ثابت	۱۳/۶۵۵	۲/۷۶۶		۴/۹۳۶	0/000
۲	ریسک‌پذیری a	0/514	0/244	0/120	2/111	0/036
۳	قدرت تصمیم‌گیری b a	0/586	0/203	0/147	2/885	0/004
۴	نیاز به نوآوری c a,b	0/502	0/244	0/116	2/053	0/041

همان‌طور که جدول ۵ نشان می‌دهد، در حدود 0/287 از کل واریانس استعداد کارآفرینی توسط متغیر ریسک‌پذیری، 0/303 آن توسط متغیر قدرت تصمیم‌گیری و 0/313 آن توسط متغیر نیاز به نوآوری قابل پیش‌بینی است که همگی معنی‌دار می‌باشند. مطابق جدول ۶ به ترتیب بتاهای استاندارد متغیر قدرت تصمیم‌گیری با  $\beta = 0/147$ ، ریسک‌پذیری با

$\beta = 0/120$  و نیاز به نوآوری با  $\beta = 0/116$  بیشترین سهم را در متغیر استعداد کارآفرینی داشته‌اند که همگی از لحاظ آماری معنی‌دار شده‌اند. بدین ترتیب از بین متغیرهای پژوهش متغیرهای ریسک‌پذیری، قدرت تصمیم‌گیری و نیاز به نوآوری از جمله ویژگی‌های شخصیتی‌ای بودند که در معادله باقی ماندند و متغیرهای نیاز به موفقیت، نیاز به استقلال، تحمل ابهام و منبع کنترل از معادله به دلیل معنی‌دار نبودن حذف شدند. بنابراین همان متغیرهایی که سهم قابل ملاحظه‌ای در تبیین متغیر عملکرد کارآفرینی داشتند در متغیر استعداد کارآفرینی نیز نقش قابل توجهی دارند.

### نتیجه‌گیری و بحث

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آنند که دانشجویان ترم پنج و شش دانشگاه تبریز که دارای عملکرد و استعداد کارآفرینی بالا هستند، در تمامی ویژگی‌های کم‌دامنه شخصیت بجز متغیر منبع کنترل و تحمل ابهام نسبت به دانشجویانی که در این ترم مشغول تحصیلند و دارای عملکرد و استعداد پایین در کارآفرینی‌اند، تفاوت معنی‌دار دارند. یکی از ویژگی‌های متمایزکننده، انگیزه پیشرفت است. نتایج، نشان داد دانشجویان کارآفرین نسبت به غیرکارآفرین‌ها از انگیزه پیشرفت بالاتری برخوردارند. این یافته پژوهش حاضر با پژوهش هارپر، ۱۹۹۶، کایرد، ۱۹۹۱، جانسون، ۱۹۹۰، کرومی و همکاران، ۱۹۹۲ همخوانی دارد.

مک کل‌لند<sup>۱</sup> معتقد است انگیزه پیشرفت برحسب تفکرات خودانگیزخته فرد، فراوانی رقابت با شاخص‌های عالی و یا انجام بهتر کار نسبت به قبل تعریف می‌شود. افراد کارآفرین، سخت‌کوش بوده و از تکالیف خیلی آسان اجتناب می‌کنند و ترجیح می‌دهند برای امور عالی تلاش کنند، اما در عین حال اهداف قابل دسترس را انتخاب می‌کنند و در جستجوی پس‌خوراند از کوشش‌های‌شان هستند (مک کل‌لند، ۱۹۶۵).

به نظر می‌رسد، نیاز به پیشرفت، یک انگیزه محسوب می‌شود که به فعالیت افراد منجر می‌شود. این انگیزه در انجام تکالیف پرمسئولیت، درگیری برای حل مشکلات و تحمل خطرات متوسط نقش مهمی دارد. افرادی که در مقیاس‌های پیشرفت، نمرات بالایی به دست می‌آورند، به چند دلیل، بیشتر احتمال دارد فرصت‌های کارآفرینانه را کشف کنند. اولاً، کشف این فرصت‌ها نیاز به حل مشکلات جدید دارد، تمایل و توانایی حل چنین مشکلاتی نیاز به سوگیری به سمت حل چالش‌ها دارد، یعنی ویژگی‌ای که در افراد دارای

1- McClelland

انگیزه پیشرفت قوی مشاهده می‌شود. ثانیاً، کشف فرصت‌ها همراه با تنظیم اهداف، برنامه‌ریزی و جمع‌آوری اطلاعات می‌باشد. افراد دارای نیاز به پیشرفت، گرایشی قوی به برنامه‌ریزی، تعیین اهداف آینده و جمع‌آوری اطلاعات و یادگیری دارند (مینر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۰) از سوی دیگر نیاز به پیشرفت به تلاش برای خلق ایده‌هایی برای موفقیت منجر می‌شود. وجود چنین انگیزه‌ای در فرد این احتمال را افزایش می‌دهد که او فعالیت‌هایی جهت یافته به سوی هدف را در طی یک زمان طولانی ادامه دهد، به طوری که شکست‌ها و موانع اجتناب‌ناپذیری که نتیجه تصمیم‌گیری تحت اطلاعات نامشخص و ناکامل است، مانع فرد در ادامه راه نمی‌شود (نقل از ویو<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹). مطالعه هال<sup>۳</sup> و همکاران (۱۹۸۰) که در دانشگاه اورگون انجام شد، نشان داد، هر چه نیاز به پیشرفت بالاتر می‌رود احتمال آن که فرد برنامه‌هایی برای تجارت در سه سال آینده داشته باشد، افزایش می‌یابد. برخی پژوهش‌ها مانند لی و تسانگ<sup>۴</sup> (۲۰۰۱) و کولینز<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۰) حاکی از آن است که افراد کارآفرینی که نیاز به پیشرفت بالاتری دارند، در عملکرد شغلی خود نیز برتر هستند. در این مطالعات مشخص شد که بین نیاز به پیشرفت با افزایش فروش محصول همبستگی مثبت وجود دارد.

از سوی دیگر مک کل لند (۱۹۶۵) معتقد است که انگیزه مثبت را می‌توان رشد داد. به باور او قبل از آن که در مناطق فقیر رشد اقتصادی ایجاد شود، باید روحیه پیشرفت در مردم رشد داده شود. او در یک مطالعه با ایجاد کلاس‌های آموزشی در ۱۶ شرکت امریکایی و ۵۲ نفر از افراد خوداشتغال هندی به آموزش انگیزه پیشرفت پرداخت که در بهبود عملکرد آنان بسیار مفید بود. مک کل لند، بیان می‌کند که آموزش انگیزه پیشرفت باید در یک فضای روان‌شناختی مثبت انجام شود. بریچ و همکاران (۱۹۹۸) نیز مطرح می‌کنند که نیاز به پیشرفت، یک نیاز درونی نیست و یاد گرفته می‌شود، احتمالاً این اکتساب در دوران کودکی رخ می‌دهد. والدین کودکانی که اراده قوی دارند، کودکان‌شان را به سوی پیشرفت سوق می‌دهند.

یافته دیگر پژوهش حاضر، مؤید آن بود که دانشجویان دارای استعداد و عملکرد بالا در کارآفرینی نسبت به دانشجویانی که پایین‌تر هستند به استقلال‌طلبی و خود پیروی

---

1- Miner

2- Wu

3- Hull

4- Lee & Tsang

5- Collins

گرایش بیشتری دارند. آنها بر تمایل به کنترل زندگی خود و نتایج عمل فردی تأکید می‌کنند. این یافته پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش ویو، ۱۹۸۹؛ کرومی و اودوناگیو، ۱۹۹۲، تایلور، ۱۹۹۶، وتن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹ همسو می‌باشد. بسیاری از پژوهش‌ها نشان داده‌اند تمایل به خودپیروی، استقلال‌طلبی و رئیس خود بودن مشترک‌ترین انگیزه برای تأسیس یک شرکت یا مؤسسه برای افراد خوداشتغال است. (کرومی، ۱۹۸۷، کایرد، ۱۹۹۱؛ داگلاس، ۱۹۹۱، نقل از شان، ۲۰۰۳).

تبیین احتمالی این یافته آن است که افراد کارآفرین اغلب در جستجوی محیط‌ها و موقعیت‌هایی هستند که به آنها اجازه داده شود تا کارها را به شیوه خود انجام دهند. آنها در عین حال آماده پذیرش مسئولیت اعمال خود هستند. از نظر آنها در تفکر مستقلانه، منافع بسیار وجود دارد. این افراد معمولاً از اجبارهای مختلف اظهار تنفر می‌کنند و آن را مانع رشد طرح‌های جدید خود می‌دانند. کارآفرینان به دلیل ویژگی خودپیروی است که قادرند برخلاف جریان‌های معمول اقتصادی، مشاغل جدید را راه‌اندازی کنند و آن را به طور مستقلانه هدایت کنند. البته برخی پژوهش‌ها نشان داده‌اند که تمایل شدید برای استقلال، کارآفرین را از انجام معاملات مهم دور می‌سازد و پیشرفت معاملات را کند می‌کند، زیرا به ایجاد یک ارتباط مفید با دیگران لطمه وارد می‌سازد. (فیسر و داوگان، ۱۹۸۹؛ نقل از شان ۲۰۰۳). پژوهش روبی چاود و راجر<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) نیز تأیید کرد که بین نیاز قوی به استقلال و خودپیروی با میزان فروش محصولات، همبستگی منفی وجود دارد. کارآفرینانی که بیش از حد عوامل درونی مانند رشد فردی و نیاز به موفقیت را دنبال می‌کنند، نسبت به صاحبان مشاغلی که بیشتر از عوامل بیرونی پیروی می‌کنند، فروش و سود کمتری داشته‌اند.

یافته‌های به دست آمده از نتایج آزمون تی و همچنین تحلیل رگرسیون گام به گام حاکی از آن است که از بین هفت ویژگی کم‌دامنه فوق‌الذکر سه ویژگی که شامل نیاز به نوآوری، ریسک‌پذیری و قدرت تصمیم‌گیری است، از ویژگی‌های مهم شخصیتی است که هم در استعداد و هم در عملکرد کارآفرینی نقش مهمی ایفا می‌کنند، زیرا این سه ویژگی هم در آزمون تی بین دانشجویان کارآفرین و غیرکارآفرین تمایز ایجاد کردند و هم در تحلیل رگرسیون تنها ویژگی‌ای بودند که سهم تعیین‌کننده‌ای در استعداد و عملکرد کارآفرینی داشتند. بر این اساس، یکی از این ویژگی‌ها نیاز به نوآوری است که هم نقش

1- Wooten

2- Robichaud &amp; Roger



متمایزکنندگی مهم و هم سهم قابل ملاحظه‌ای در تبیین واریانس عملکرد و استعداد کارآفرینی دارد. این یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های دیگر مانند یوچ و راج<sup>۱</sup>، (۲۰۰۰)؛ تیولار<sup>۲</sup>، (۲۰۰۱)؛ و سالانین<sup>۳</sup> (۱۹۹۹) همخوان است. بسیاری از این تحقیقات خاطرنشان کرده‌اند که نوآوری و کارآفرینی چنان لازم و ملزوم یکدیگرند که می‌توان گفت کارآفرینی بدون نوآوری معنا ندارد. (تی مون ۱۹۸۷، دراگر ۱۹۸۵؛ نقل از هنری ۲۰۰۳). نتایج برخی از پژوهش‌ها اشاره دارند که کارآفرینان انتخاب مشاغل جدید را صرفاً نه به دلایل اقتصادی بلکه عمدتاً به دلیل نوآوری و خلاقیتی که در این مشاغل وجود دارد، دنبال می‌کنند. (سولومن، ۱۹۸۹ نقل از هیسریچ و پیترز، ۲۰۰۲). نوآوری یعنی تازگی، تنوع و ابتکار. شخصی که نیاز به نوآوری بیشتری دارد، آماده تغییر است. نیاز به نوآوری باعث می‌شود تا اغلب فرد کارآفرین، نگران ایجاد محصولات، فرایندها و بازارهای جدیدی باشد. پی آمدهای نوآوری به ندرت فوراً ظاهر می‌شود، بلکه یک فرایند در جریان کار است که با شناسایی یک مسئله یا پیش‌بینی یک فرصت آغاز می‌شود و سپس با درک موقعیت و تعمق در موضوع ادامه می‌یابد (بریچ و همکاران، ۱۹۹۸). دراگر، اظهار می‌دارد که اهمیت کارآفرینی به نوآوری آن نیست، بلکه به یادگیری و تمرین نوآوری نظام دار وابسته است که به عنوان پژوهش سازمان یافته و مفید برای تغییرات محسوب می‌شود. کارآفرین، منتظر دعوت نمی‌ماند، بلکه خود به دنبال نوآوری می‌رود و در نهایت، دگرگونی‌های بزرگی ایجاد می‌کند. ایده نوآوری مفید به چهار درخواست تجاری کارآفرینانه منجر می‌شود: تمرکز بر بازار، برنامه‌ریزی مالی، تیم مدیریتی خوب و سرمایه‌گذاری مناسب از سوی کارآفرین (نقل از هنری، ۲۰۰۳).

ریسک‌پذیری نیز از ویژگی‌های مهم شخصیتی است که سهم قابل ملاحظه‌ای در تبیین استعداد و عملکرد کارآفرینی داشته و کارآفرینان را از غیرکارآفرینان متمایز کرده است. بر طبق این یافته تمایل به ریسک‌پذیری در افراد کارآفرین بالاتر از افراد غیرکارآفرین است. این یافته پژوهش حاضر با نتایج به دست آمده از تحقیقات بگلی<sup>۴</sup> (۱۹۹۵)، استیج و سن (۱۹۹۵)، استوارت و روث (۲۰۰۱)، الیزور (۱۹۹۹)، به نقل از شان (۲۰۰۳) هماهنگ است. یافته‌های پژوهش‌های مذکور حاکی از آنند که بین ریسک‌پذیری و تمایل فرد به کشف فرصت‌های کارآفرینانه همبستگی مثبت وجود دارد.

1- Utsch & Rauch

2- Tullar

3- Vesalainen

4- Begley

به نظر می‌رسد، تحمل خطر یکی از قسمت‌های اساسی کارآفرینی باشد، زیرا قبل از آن که محصول یا خدمت جدیدی ارائه شود، فرد نمی‌تواند با اطمینان بداند که آیا می‌تواند محصول مورد نظرش را تولید کند، نیازهای مشتری را تأمین کند، سود ببرد، به رقبای خود چیره شود یا نه؛ زیرا اطلاعات در موارد مذکور بسیار مبهم و اندک است (ویو، ۱۹۸۹). بنابراین، کارآفرین باید بتواند خطراتی را که نمی‌تواند حذف کند، تحمل کند. دراکر (۱۹۸۵) اظهار می‌دارد که اغلب این باور وجود دارد که کارآفرینی یعنی ریسک بی‌شمار با سطح پایین موفقیت. در حالی که کارآفرین بیشتر به دنبال یک کار متفاوت است نه یک شغل الزاماً پرخطر. در واقع کارآفرینان موفق سعی می‌کنند ریسک‌ها را روشن نموده و تا آنجا که امکان دارد خطراتی که احتمال موفقیت در آنها بالاست، بپذیرند. بنابراین کارآفرین بر فرصت‌های جدید متمرکز است نه بر ریسک‌های جدید و بالا (دراکر، ۱۹۸۵). با وجود این، به دلیل ماهیت مشاغل جدید که مبهم و نو هستند، افرادی توانایی کارآفرینی و اشتغال‌زایی دارند که تمایل به ریسک‌پذیری در آنها بالا باشد.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که افراد کارآفرین از قدرت تصمیم‌گیری و عزم و اراده بالاتری نسبت به افراد غیر کارآفرین برخوردارند. از سوی دیگر، یافته‌ها نشان داد قدرت تصمیم‌گیری سهم قابل ملاحظه‌ای در واریانس متغیرهای استعداد و عملکرد کارآفرینی دارد و از پیش‌بینی‌کننده‌های مهم این دو متغیر محسوب می‌شود. این یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش پیترز و هیسریچ (۲۰۰۲)، زویگ و هچ (۲۰۰۰)، بروک هاوس، (۱۹۸۰)، گس (۱۹۹۰) (نقل از هنری، ۲۰۰۳) همسو می‌باشد.

به نظر می‌رسد یکی از ویژگی‌های بسیار مهم و ضروری برای کارآفرینی قدرت تصمیم‌گیری برای شروع یک کار جدید است. در واقع کارآفرین در شرایط نامشخص مجبور به آغاز کار است، او باید قبل از شروع به کار در مورد بسیاری از امور نامشخص تصمیم بگیرد. بر طبق نظر پیترز و هیسریچ (۲۰۰۲) تصمیم کارآفرینانه حرکت از یک سبک زندگی حاضر و کنونی به سوی یک سبک و اقدام جدید است. با شروع کار، کارآفرین همچنان باید در شرایط متفاوت با قبل و با تنوعی از موقعیت‌ها به کار خود ادامه دهد. بنابراین، قدرت تصمیم‌گیری به شدت با قضاوت، داوری و خطرپذیری او مرتبط است. به همین دلیل کارآفرینان باید واجد قدرت تصمیم‌گیری منعطف و سریع باشند، آنان باید قادر به تداوم و حفظ ریتم سریع کاری در یک دوره طولانی باشند. زویگ و هچ (۲۰۰۰)، نقل از هنری، (۲۰۰۳) دریافتند که بسیاری از کارآفرینان توانایی شروع و تداوم یک کار توان‌فرسا و سخت را برای دستیابی به موفقیت دارند. آنان برای رسیدن به مسیر پیشرفت

با شدت زیاد با مشکلات مقابله می‌کنند. این ویژگی‌ها نشانه قدرت تصمیم‌گیری و عزم و اراده بالای آنهاست.

یکی دیگر از یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن بود که دانشجویان دارای عملکرد و استعداد بالا در کارآفرینی نسبت به دانشجویان دارای عملکرد و استعداد پایین از نظر منبع کنترل تفاوت معنی‌دار وجود ندارند. همچنین، این متغیر نقش قابل ملاحظه‌ای در تبیین متغیر ملاک یعنی کارآفرینی ندارد. این یافته پژوهش حاضر با نتایج پژوهش وارد (۱۹۹۳)، برودسکی (۱۹۹۳)، لی و تسانگ (۲۰۰۱) که همگی نشان دادند افراد کارآفرین منبع کنترل درونی‌تری نسبت به غیرکارآفرینان دارند، همخوانی ندارد. اما با پژوهش اوگورمن و گانینگ هام (۱۹۹۷) همسو می‌باشد. گانینگ هام و اوگورمن، معتقدند، اصولاً منبع کنترل وسیله مناسبی برای جدا کردن کارآفرینان از مدیران محسوب نمی‌شود، زیرا هر دو گروه در منبع کنترل درونی بالا هستند. همچنین چل (۱۹۹۱)، نقل از هنری (۲۰۰۳) نیز نشان داد برای اثبات تمایز کارآفرینان از غیرکارآفرینان در منبع کنترل نیاز به تحقیقات بیشتری می‌باشد.

در توجیه این یافته پژوهش می‌توان گفت در پژوهش حاضر با توجه به این که اکثر دانشجویان مورد بررسی صرفنظر از کارآفرین و غیرکارآفرین یعنی  $79/2\%$  دارای منبع کنترل بیرونی و  $20/8\%$  دارای منبع کنترل درونی بودند. بنابراین، به نظر می‌رسد مسائل فرهنگی، محیطی، اقتصادی و تربیتی در جامعه ما نقش مهمی در این موارد داشته باشد. احتمال دارد، نوعی عدم کنترل بر محیط زندگی خود و موقعیت‌های اجتماعی، شغلی، اقتصادی و در نهایت، احساس درماندگی از کنترل بر سرنوشت خود در نسل جوان جامعه ما حاکم باشد. شاید بتوان عدم استقبال جوانان از فعالیت‌های کارآفرینانه و نو را تا حدی به این مسئله نسبت داد. افراد برای این نوع فعالیت‌ها، نیاز به پیش‌بینی اوضاع اجتماعی/اقتصادی یا به عبارت دیگر ثبات وضعیت اقتصادی دارند تا با اطمینان در جهت یک کار تازه گام بردارند. وقتی این تصور غالب ایجاد شود که نمی‌توان بسیاری از عوامل اقتصادی و اجتماعی جامعه را پیش‌بینی کرد، بنابراین این احساس به وجود می‌آید که نمی‌توان بر موفقیت‌ها و شکست‌های خود کنترل داشت و عوامل متعددی خارج از کنترل که عمده‌تاً عوامل بیرونی محسوب می‌شوند، در این موارد مؤثر هستند. چنین احساسی تمایل به فعل رساندن استعداد کارآفرینی را کاهش می‌دهد. در نتیجه تحت تأثیر عوامل فوق‌الذکر تفاوت زیادی بین کارآفرینان و غیرکارآفرینان در این موارد وجود نخواهد داشت.

همچنین پژوهش حاضر نشان داد، افراد کارآفرین در تحمل ابهام از افراد غیرکارآفرین تفاوت معنی‌دار ندارند. این یافته نیز برخلاف پژوهش‌های دیگر مانند

لامپکین و همکاران (۲۰۰۰) می‌باشد که آن را می‌توان به مسائل فرهنگی و پذیرش عدم قطعیت به عنوان بخشی لاینفک از زندگی اکثر افراد جامعه ما و همه‌گیر بودن آن نسبت داد. بنابراین، همچنان که میانگین‌ها نشان دادند هر دو گروه دانشجویان کارآفرین و غیرکارآفرین تحت تأثیر عوامل فرهنگی از لحاظ سطح تحمل ابهام تقریباً یکسان بودند. در یک جمع‌بندی نهایی می‌توان گفت دانشجویان با استعداد و عملکرد بالا در کارآفرینی نسبت به دانشجویانی که در آزمون استعداد و عملکرد کارآفرینی نمرات پایین‌تری به دست آوردند، پیشرفت‌گراتر، استقلال‌جوتر، نوآورتر، ریسک‌پذیرتر و دارای قدرت تصمیم‌گیری بالاتری هستند، اما در دو ویژگی کم دامنه شخصیت یعنی تحمل ابهام و منبع کنترل تفاوت معنی‌داری با یکدیگر ندارند، از طرفی تحلیل رگرسیون نشان داد از بین همه ویژگی‌های کم دامنه شخصیت، فقط سه ویژگی قدرت تصمیم‌گیری، نیاز به نوآوری و ریسک‌پذیری بیشترین شخصیت سهم را در عملکرد و استعداد کارآفرینی دارند و قادر به پیش‌بینی آن می‌باشند و سایر ویژگی‌های کم دامنه، سهم قابل ملاحظه‌ای در پیش‌بینی استعداد و عملکرد کارآفرینی ندارند. بدیهی است که یافته‌های این پژوهش صرفاً بر روی دانشجویان ترم ۵ و ۶ دانشگاه تبریز به دست آمده است و در تعمیم‌پذیری نتایج آن به دانشجویان سایر دانشگاه‌ها و دانشجویان ترم‌های دیگر و سایر افراد می‌بایست رعایت احتیاط کامل صورت گیرد.

در انتها پیشنهاد می‌شود پس از شناسایی دانشجویانی که حائز استعداد کارآفرینی بالقوه هستند و از لحاظ ویژگی‌های شخصیتی آمادگی برای خود اشتغالی دارند، جلسات متوالی آموزش کارآفرینی و آموزش انگیزه پیشرفت ترتیب داده شود تا در طی این آموزش‌ها استعدادهای بالقوه این افراد بارور شده و آماده ورود به بازار کار و ایجاد اشتغال برای خود و سایرین گردند. آموزش برنامه‌های کارآفرینی قبل و بعد از شروع کار فرصتی برای گسترش توانایی‌های کارآفرینانه و نوآوری دانشجویان خواهد بود. مک کل‌لند (۱۹۶۵) نیز معتقد است با آموزش، می‌توان انگیزه پیشرفت را ایجاد کرد و کارآفرینی را گسترش داد، زیرا نیاز به پیشرفت یک نیاز درونی نیست و یاد گرفته می‌شود. چنانچه بتوان با کلاس‌های آموزشی این انگیزه را افزایش داد احتمال کشف فرصت‌های کارآفرینانه نیز افزایش می‌یابد. به نظر می‌رسد این مهم بر عهده مراکز کارآفرینی دانشگاه‌ها باشد.

## منابع

سالازار، میلنو و تیونگ، سونیا و دی آز، پز (۱۳۸۰). مقدمه‌ای بر کارآفرینی. ترجمه سیامک نطاق. انتشارات کوهسار.

صمد آقایی، جلیل (۱۳۷۸). سازمان‌های کارآفرین. مرکز آموزش مدیریت دولتی.

نوری، ولی، و سیف، علی‌اکبر. (۱۳۷۴). روابط منبع کنترل درونی - بیرونی و الگوهای رفتاری تیپ A و تیپ B با افکار خودکشی. پژوهش‌های روان‌شناختی دوره ۳، شماره ۳ و ۴.

Begley, T, 1995. Using founder status, age of firm, and company growth rate as the basis of distinguishing entrepreneurs form managers of smaller dusinesses, *Journal of Business venturing*, 10 (3).

Begley, T. and Boyd, D, 1987. A comparisor of entrepreneurs and managers of small business firms, *The Journal of Management*, 13.

Blair, A, 1997. Owners in the driving seat, *Management Today*, September.

Boyd, R, 1990. Black and asian self-employment in large metropolitan areas: a comparative analysis, *Social Problems*, 37(2).

Bridge, simon, O'Neil. Ken, and cromie, Stan, 1998. *Understanding enterprise, entrepreneurship and small business*. MACMAILLAN press LTD.

Brodsky, M, 1993. Successful femal corporate managers and entrepreneur, *Group and Organization Management*, 18(3).

Caird, S, 1991. The enterprising tendency of occupational groups, *International Small Business Journal*, 9.

Caird, S, 1992. Problems with the identification of enterprise competencies and the implication for assessment and development, *Management Education and Development*. Vol. 23.

Chell, E. Haworth, J and Breal, S, 1991. *The entrepreneurial personality: concepts, cases and categories*, London, Routedge.

Collins, C. E, locke and Hanges, P, 2000. *The relationship of need for acheivement to entrepreneurial behavior* , (A meta analysis), us, Working Paper University of Maryland.

Cromie, S, 1987. Motivations of aspiring male and female entrepreneurs, *Journal of Organizational Behavior*, 8.

Cromie, S. and Birley, S, 1992. Networking by female business owner in Northern Ireland, *Journal of Business Venturing*, 7 (3).

- Cromie, s. and O'Donoghue, J, 1992. Assessing entrepreneurial inclinations, *International Small Business Journal*, 10.
- Drucker, P, 1985. *Innovation and entrepreneurship*, London, pan Books Ltd.
- Harper, D, 1996. *Entrepreneurship and the market process*. London. Rout ledge, Irish Context, Oak Tree, Dublin.
- Henry, C, Hill, F, Leitch. C, 2003. *Entrepreneurship education and training*, Ashgate company.
- Hisrich, R. C, Michael, pp, 2002. *Entrepreneurship*, Tata MCGraw- Hill.
- Histrich, R. D, Brush, C. G, 1994. The woman entrepreneur: management skills and business problems, *Journal of Small Business Management*, 32, (1)
- Histrich, R. D, peters, M. P, 2002. *Entrepreneurship*, Tata Mc Graw- Hill. 5<sup>th</sup>
- Hull, D, Bosley, J and udell, G, 1980. Reviewing the hunt for heffalump: identifying potential entrepreneurs by personality characteristics, *Journal of Small Business Management*, 18, (1).
- Johnson, B, 1990. Toward a multidimensional model of entrepreneurship: the case of achievement motivation and the entrepreneur, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 14 (3).
- Kets de veries, M. F, 1997. The entrepreneurial personality-a person at the cross roads, *Journal of Management Studies* 14, (1).
- 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.
- Lee, D. Y, and Tsang. E. W. K, 2001. The effects of entrepreneurial personality, Background and network activities on venture growth, *Journal of Management Studies*, 38, (4).
- Lampkin, G. T, and Erdogan, B, 2000. *If not entrepreneurship, can psychological characteristics predict entrepreneurial orientation? – A pilot study*, University Chicago.
- Mc Clelland, D. C, 1965. Achievement motivation can be developed, *Harvard Business Review*, 43, (6).
- Miner, J, 2000. Testing a psychological typology of entrepreneurship using business founders, *The Journal of Applied Behavioral Science*. 36 (1).
- O'Gorman. Cand Cunning ham, J, 1997. *Enterprise in action. An Introduction to Entrepreneurship In an Irish context*, press; Dublin, Oak Tree.
- Osborne, R. L, 1995. The essence of entrepreneurial success, *Management Decision*, 33 (7).
- Roberts, A.K. (1977). The social conditions, consequences and limitations of careers guidance, *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol. 5.
- Roberts, E. B, and wainer, H. A, 1996. Some characteristics ties of technical Entrepreneurs', Research programme on the Management of science and technology, *Massachusetts Institue of Technology*, pp. 145-166.

- Robichaud, Y. McGraw, E and Roger, A, 2001. Toward the development of a measuring instrument for entrepreneurial motivation, *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 6 (2).
- Robinson, P., Stimpson, D., Heafner, J and Hunt, H, 1991. An attitude approach to the prediction of entrepreneurship, *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15 (4).
- Seth, S. and Sen, A, 1995. Behavioral characteristics of woman entrepreneurs and executives vis-a- vis Their male counterparts: An empirical study, *Social Science International*, 11.
- Shane, Scott, 2003. *A general theory of entrepreneurship the individual- opportunity nexus*. Edward Elgar.
- Stewart, W. and Routh, P, 2001. Risk taking propensity differences between entrepreneurs and managers: A meta- analytic review, *Journal of Applied Psychology*, 86 (1).
- Taylor, M, 1996. Earning, independence or unemployment: why become self-employed, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 58.
- Tullar, W, 2001. Russian entrepreneurial motive patterns: A validation of the miner sentence completion scale in Russian, *Applied psychology: An International Review*, 50 (3).
- Utsch, A and Rauch, A, 2000. Innovativeness and initiatives: mediators between achievement orientation and venture performance, *European Journal of work and Organizational Psychology*, 9 (1).
- Vesalainen, J and Pihlakale, T, 1999. *Motivation structure and entrepreneurial intentions*, US, Babson College, Babson Park.
- 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 startup, *Journal of Vocational Behavior*, 54.
- Wu, S, 1989. *Production, Entrepreneurship and profit*, Cambridge, MA, VS, Basil Blackwell.