

تاریخ دریافت مقاله: ۸۷/۰۷/۲۹
تاریخ بررسی مقاله: ۸۷/۰۸/۲۲
تاریخ پذیرش مقاله: ۸۸/۰۳/۱۱

مجله دست آوردهای روان‌شناختی
(علوم تربیتی و روان‌شناسی)
دانشگاه شهید چمران اهواز، پاییز و زمستان ۱۳۸۸
دوره چهارم، سال ۱۶-۳، شماره ۲
ص: ۱۵۲-۱۲۹

بررسی نقش برخی از متغیرهای شخصیتی به عنوان پیش‌بین‌های موفقیت و شکست مدیران در کارآفرینی

* عباس ابوالقاسمی
** مسلم عباسی
*** محمد نریمانی
**** حسین قمری

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش منبع کنترل درونی، تحمل ابهام، عزت نفس، خودکارآمدی، خودشکوفایی، خطرپذیری و نوآوری به عنوان پیش‌بین‌های موفقیت و شکست مدیران واحدهای تولیدی در کارآفرینی بود. نمونه‌ی این پژوهش شامل ۱۹۰ مدیر (۱۰۵ مدیر موفق و ۸۵ مدیر ناموفق از نظر کارآفرینی) بود، که به صورت تصادفی از واحدهای تولیدی استان‌های مرکزی و اردبیل انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مقیاس منبع کنترل درونی، مقیاس تحمل ابهام، مقیاس خودکارآمدی، مقیاس خودشکوفایی، مقیاس عزت نفس و پرسشنامه شخصیتی استفاده شده است. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل ممیز استفاده شد. نتیجه‌های به دست آمده از معادله تابع ممیز، فرضیه‌ی پژوهش را تأیید کرد و یافته‌ها نشان دادند که مدیران موفق و ناموفق در کارآفرینی را می‌توان از روی متغیرهای شخصیتی پیش‌بینی کرد. نتیجه‌های به دست آمده و مدل ارائه شده توسط این پژوهش مورد بحث قرار خواهد گرفت.

کلیدواژگان: منبع کنترل درونی، تحمل ابهام، خودکارآمدی، خودشکوفایی، عزت نفس، نوآوری، خطرپذیری، کارآفرینی

abolghasemi1344@uma.ac.ir

mabassi@yahoo.com

narimani@uma.ac.ir

ghamarygivy@uma.ac.ir

* دانشیار دانشگاه محقق اردبیلی (نویسنده مسئول)

** کارشناسی ارشد روان‌شناسی

*** استاد دانشگاه محقق اردبیلی

**** استادیار دانشگاه محقق اردبیلی

مقدمه

از کارآفرینی^۱ به عنوان موتور حرکت توسعه‌ی اقتصادی یاد شده است. در واقع کارآفرینی عامل اصلی ایجاد خلاقیت و نوآوری است. فرایندی که کارآفرین آن را در جهت مناسب برای نیل به اهداف راهبری هدایت می‌نماید (احمدپورداریانی، ۱۳۸۰). به اعتقاد دراگر^۲ (۱۹۸۵) کارآفرین کسی است که فعالیت اقتصادی کوچک و جدیدی را با سرمایه‌ی خود شروع می‌کند.

کارآفرینی و گسترش فرهنگ آن در واحدهای تولیدی، سهم قابل توجهی در تحولات صنعتی، اقتصادی و تجاری دارد و این واحدها بطور مستقیم می‌توانند ضمن پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه، در تنظیم فعالیت‌های اقتصادی و امنیت حرفه‌یی نیز مؤثر باشند. به نظر می‌رسد که توجه به توسعه کارآفرینی و مؤلفه‌های آن در فرایندهای عملیاتی و خدماتی بتواند راهکار مناسبی برای موفقیت این واحدها باشد (ایمانی‌پور و زیودار، ۱۳۸۷). با توجه به نقش مهم واحدهای تولیدی در توسعه اقتصادی کشور و نقش کارآفرینان در فراهم ساختن زیرساخت‌های لازم برای فعالیت‌های تولیدی، رقابت و جذب سرمایه، این پژوهش به دنبال پیش‌بینی موفقیت و شکست مدیران واحدهای تولیدی در کارآفرینی از طریق متغیرهای شخصیتی می‌باشد.

ویژگی‌های شخصیتی عامل مهمی برای موفقیت مدیران شرکت‌ها است. مطالعه‌های صورت گرفته در زمینه‌ی رابطه بین کارآفرینی و ویژگی‌های فردی و شخصیتی حاکی از آن است که پیشرفت در زمینه‌ی کارآفرینی و توسعه اقتصادی به یک گروه، نژاد، مذهب و غیره اختصاص ندارد و با تحول برخی از ویژگی‌های شخصیتی می‌توان زمینه‌ی توسعه اقتصادی را در جوامع مختلف فراهم ساخت (مک کللند^۳، ۱۹۶۵). مک کللند (۱۹۶۵) ویژگی‌های افراد کارآفرین را شامل انگیزش پیشرفت، منبع کنترل درونی^۴، خلاقیت و استقلال طلبی می‌داند. متغیرهای شخصیتی متعددی در کارآفرینان موفق وجود دارد. یکی از این متغیرهای

1- entrepreneurs

2- Drucker

3- McClelland

4- internal locus of control

شخصیتی منبع کنترل درونی است. مفهوم منبع کنترل به چگونگی توانایی‌های فرد در کنترل محیط اشاره دارد. منبع کنترل، نظامی از اعتقادات است که بر اساس آن فرد موفقیت‌ها و شکست‌ها را بر حسب توانایی‌ها و ناتوانایی‌های خویش ارزیابی می‌کند (راتر^۱، ۱۹۶۶). هورنادی و ابود^۲ (۱۹۷۱) معتقدند که کارآفرینان موفق افرادی هستند که نه تنها موفقیت و شکست خود را به سرنوشت و شانسی نسبت نمی‌دهند، بلکه معتقدند که شکست‌ها و پیروزی‌ها تحت کنترل خودشان است. در پژوهش‌های جکوبویتز و ویلدل^۳ (۱۹۸۲)، احمد^۴ (۱۹۸۵)، هانسمارک^۵ (۲۰۰۳)، مولر و توماس^۶ (۲۰۰۱)، لامپکین و اردوگان^۷ (۱۹۹۹)، ایرلند و وب^۸ (۲۰۰۶)، تونر، رونالد و تامکینز^۹ (۲۰۰۸)، ماینی، فوندر و کانسولتانت^{۱۰} (۲۰۰۶) و لی، لیو و زائو^{۱۱} (۲۰۰۶)، منبع کنترل درونی به عنوان یکی از ویژگی‌های کارآفرینان توصیف شده است.

تحمل ابهام^{۱۲} متغیر دیگری است که در کارآفرینی نقش دارد. در واقع تحمل ابهام، روشی است که یک فرد با مجموعه‌یی از موقعیت‌های ناآشنا و پیچیده و نامفهوم روبرو می‌گردد. سر و کار داشتن با ابهام و عدم قطعیت، از ویژگی‌های مهم افراد کارآفرین است. کارآفرینان بدون اینکه احساس تهدید یا ناراحتی کنند، قادرند به طور اثربخش با شرایط و اطلاعات مبهم، ناقص، سازمان نیافته و غیر شفاف روبرو شوند و ضمن رفع ابهامات، آنها را به نفع خود تغییر دهند. در واقع، ابهام، سبب انگیزش در آنان می‌شود (احمدپورداریانی، ۱۳۸۰). لامپکین و اردوگان (۱۹۹۹)، تئو و فو^{۱۳} (۱۹۹۷)، بگلی^{۱۴} (۱۹۹۵)، انتریالگو، فرناندز و

-
- 1- Rutter
 - 2- Hornady & Aboud
 - 3- Jacobowitz & Vildel
 - 4- Ahmed
 - 5- Hansemark
 - 6- Muller & Thomas
 - 7- Lumpkin & Erdogan
 - 8- Ireland & Webb
 - 9- Toner, Ronald, & Tomkins
 - 10- Maini, Founder, & Consultant
 - 11- Li, Liu, & Zhao
 - 12- tolerance of ambiguity
 - 13- Teoh & Foo
 - 14- Begley

واسکوئز^۱ (۲۰۰۰) و دو، رید، ساراسواتی و ویلتبانک^۲ (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که مدیران کارآفرین تحمل ابهام بالاتری دارند.

نیاز به خودشکوفایی^۳ نیز یکی از متغیرهایی است که با کارآفرینی مرتبط می‌باشد. بالاترین نیاز در سلسه مراتب نیازهای مزلو نیاز به خودشکوفایی است. مزلو^۴ (۱۹۷۰)، به نقل از سیدمحمدی، (۱۳۷۹) خودشکوفایی را بکارگیری و بهره برداری کامل از استعدادها، ظرفیت‌ها و توانایی‌های بالقوه خویش می‌داند. در این سطح، فرد در جستجوی چگونگی تحقق عمیق‌ترین استعدادهای خود است، استعداد بالقوه‌یی که در نهاد هر انسانی قرار گرفته و آن را به فعلیت تبدیل می‌کند. به اعتقاد مازلو (۱۹۷۰)، به نقل از سیدمحمدی، (۱۳۷۹) برخی از ویژگی‌های افراد خودشکوفای، با ویژگی‌های افراد خلاق و کارآفرین همخوانی دارند که عبارتند از: ناهم‌رنگی با دیگران، داشتن درک درستی از واقعیت و استقلال و اتکا آنان به توانایی‌های بالقوه برای پیشرفت و رشد مداوم. ری و تورپین^۵ (۱۹۹۰) دریافتند که مدیران کارآفرین در مقایسه با مدیران غیر کارآفرین خودشکوفاتر هستند.

مفهوم خودکارآمدی^۶ و نقش آن بر کارآفرینی نیز در سال‌های اخیر مورد توجه برخی از پژوهشگران قرار گرفته است. از نظر بندورا^۷ (۱۹۸۶) خودکارآمدی قابلیت یا توانایی ادراک شده فرد در انجام یک عمل دلخواه یا کنار آمدن با یک موقعیت خاص است. باورهای خودکارآمدی کارکردهای آدمی را به واسطه فرآیندهای شناختی، انگیزشی، هیجانی و تصمیم‌گیری تنظیم می‌نماید. بندورا (۱۹۸۶) معتقد است خودکارآمدی می‌تواند بین کارآفرینان موفق و ناموفق تفکیک قائل شود. برومندنسب، شکرکن و نجاریان (۱۳۸۱) در پژوهشی نشان دادند که متغیرهای انگیزه پیشرفت، خودکارآمدی، خلاقیت و عزت نفس پیش‌بینی‌کننده‌های مناسبی برای کارآفرینی می‌باشند. چن، گرین و کریک^۸ (۱۹۹۸)، زاوو، اسکات، جرالند و

- 1- Entrialgo, Fernanez, & Vazquez
- 2- Dew, Read, Srasvathy, & Wiltbank
- 3- self- actualization need
- 4- Maslow
- 5- Ray & Turpin
- 6- self efficacy
- 7- Bandura
- 8- Chon, Greene, & Crick

هیلز^۱ (۲۰۰۵)، مارکمن و بارون^۲ (۲۰۰۳)، مارکمن، بالکین و بارون (۲۰۰۲)، جرونز و لیک^۳ (۲۰۰۵)، برومندنسب و همکاران (۱۳۸۱)، گیب^۴ (۲۰۰۳)، تانگ^۵ (۲۰۰۶)، همیلسکی، کوربت و اندرو^۶ (۲۰۰۷) و سیو^۷ (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که کارآفرینان خودکارآمدی بالاتری دارند.

نوآوری^۸ متغیر دیگری است که بر کارآفرینی اثر می‌گذارد. اکثر نظریه پردازان، نوآوری و ابتکار را جزء کارآفرینی می‌دانند. شومپتر^۹ (۱۹۳۴)، ملاک کارآفرینی را نوآوری و ویژگی اصلی کارآفرینان را ابتکار و خلق روش‌های جدید می‌داند. بر این اساس موضوع کارآفرینی با خلاقیت و نوآوری عجین شده است، به طوری که دراکر (۱۹۸۵) معتقد است وجود نوآوری در کارآفرینی به قدری ضروری است که می‌توان ادعا نمود کارآفرینی بدون آن وجود ندارد و خلاقیت نیز بدون نوآوری نتیجه‌ی در بر ندارد. شاور، ویلیامز و اسکات^{۱۰} (۱۹۹۰) در مطالعه‌ی به این نتیجه رسیدند که افراد دارای ویژگی‌های کارآفرینی، نوآوری بیشتری از خود نشان می‌دهند. همچنین، در پژوهش‌های مانو و اسریرم^{۱۱} (۱۹۹۹) هاول و آوولیو^{۱۲} (۱۹۹۳)، موزاز^{۱۳} (۲۰۰۶)، کندی و اشلیفر^{۱۴} (۲۰۰۷) و گامبل^{۱۵} (۲۰۰۰) نوآوری در مدیران کارآفرین بیشتر گزارش شده است.

خطرپذیری^{۱۶} یکی دیگر از ویژگی‌های کارآفرینان است. خطرپذیری، پذیرش مخاطره‌های معتدل است که می‌تواند از طریق تلاش‌های شخصی کنترل شود. دو عنصر در

-
- 1- Zhao, Scott, Jerald, & Hills
 - 2- Markman, & Baron
 - 3- Barown, Jones, & Leigh
 - 4- Gibb
 - 5- Tang
 - 6- Hmieleski, Corbett, & Andrew
 - 7- Siu
 - 8- innovation
 - 9- Schumpeter
 - 10- Shaver, Williams, & Scot
 - 11- Manu & Srirm
 - 12- Howell & Avolio
 - 13- Mouzas
 - 14- Kennedy & Schleifer
 - 15- Gamble
 - 16- risk taking

ایجاد خطر کردن نقش دارند: یکی درک کارآفرین از مخاطره در آغاز هر فعالیت پرخطر، و دیگری احتمال شکست در صورت ناموفق بودن آن فعالیت است (بروکهاوس^۱، ۱۹۸۰). مخاطره‌هایی که کارآفرینان در تأسیس و راه‌اندازی کسب و کارهای خود می‌پذیرند، متفاوت است. کارآفرینان افرادی هستند که حساب شده خطر می‌کنند، آنان لزوماً در پی فعالیتی نیستند که مخاطره‌ی آن زیاد باشد، بلکه مایل‌اند مقدار متوسطی از مخاطره را که برای شروع یک کسب و کار، معمولی تلقی می‌شود، بپذیرند و در این حد حاضر می‌شوند تا پول، امنیت، شهرت و موقعیت خود را به مخاطره بیندازند (لانگ‌نکر، مور و پتی^۲، ۱۹۹۷). مطالعه‌های هال، بوسلی و یودل (۱۹۸۰) و کولکویت، اسکات و لپین^۳ (۲۰۰۷) نشان دادند که مدیران کارآفرین خطر پذیرتر هستند. در حالی که برخی دیگر از پژوهش‌ها رکن اساسی را نه خطر کردن بلکه خلاقیت می‌دانند (لامپکین و اردوگان^۴، ۱۹۹۹).

عزت نفس^۵ یکی از ویژگی‌های مهم دیگر افراد کارآفرین است. عزت نفس به عنوان ارزش قابل بودن برای خود یا میزان ارزشمندی، احترام، شایستگی، توانایی و شناخت شأن و خصایص فردی و برخورداری از رضایت و خشنودی درونی تعریف شده است (فرمهبینی فراهانی، ۱۳۷۸). در تحقیقات چن و همکاران (۱۹۹۸)، استاجکوی و لوتھانس^۶ (۱۹۹۸)، فردریچ و ویسر (۲۰۰۶) و برومندنسب و همکاران (۱۳۸۱) کارآفرینان عزت نفس بیشتری داشتند.

در مجموع، یافته‌ها حاکی از این است که کارآفرینان موفق منبع کنترل درونی‌تر، تحمل ابهام بیشتر، خودکارآمدتر، خودشکوفاتر، عزت نفس بیشتر، نوآورتر و خطر پذیرتر هستند. با توجه به این که در هیچ تحقیقی این متغیرها به عنوان پیش‌بینی کننده‌های موفقیت و شکست مدیران در کارآفرینی مورد بررسی قرار نگرفته است و همچنین با توجه به اثرات عمده کارآفرینان بر توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه، انجام این پژوهش از اهمیت زیادی برخوردار است. لذا هدف پژوهش حاضر این است که با استفاده از متغیرهای شخصیتی منبع

-
- 1- Brockhaus
 - 2- Longenecher, Moore, & Petty
 - 3- Colquitt, Scott, & Lepine
 - 4- Lumpkin & Erdogan
 - 5- self-esteem
 - 6- Staykovic & Luthans

کنترل درونی، تحمل ابهام، خودکارآمدی، خودشکوفایی، عزت نفس، نوآوری و خطر پذیری، موفقیت و شکست مدیران واحدهای تولیدی را در کارآفرینی پیش‌بینی کند.

روش. پژوهش حاضر یک تحقیق همبستگی از نوع پیش‌بینی است و با هدف پیش‌بینی عضویت گروهی (مدیران موفق و ناموفق در رابطه با کارآفرینی) و دستیابی به معادله ممیز طراحی شده است. در واقع به منظور پاسخ به این سؤال که آیا ویژگی‌های شخصیتی منبع کنترل درونی، تحمل ابهام، خودکارآمدی، خودشکوفایی، عزت نفس، نوآوری و خطر پذیری، عضویت گروهی (مدیران موفق و ناموفق) را پیش‌بینی می‌کنند، از روش آماری تحلیل ممیز استفاده شده است.

جامعه آماری، حجم نمونه و روش‌های نمونه‌گیری. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران واحدهای تولیدی استان‌های مرکزی و اردبیل در سال ۱۳۸۶ بود. در واقع، جامعه مدیران واحدهای تولیدی، آن مدیرانی بودند که ۵ تا ۱۰ سال سابقه مدیریت داشتند و واحدهای تولیدی آنها از نظر کارآفرینی به عنوان موفق یا ناموفق مطرح بود. حجم نمونه این پژوهش شامل ۱۹۰ مدیر واحد تولیدی متوسط (۱۰۵ مدیر موفق و ۸۵ مدیر ناموفق) بود که به صورت تصادفی از میان مدیران انتخاب شدند. میانگین و انحراف معیار سن آزمودنی‌ها به ترتیب ۳۵/۳۱ و ۵/۶۰ می‌باشد.

ابزار تحقیق

چک لیست مدیران موفق و ناموفق در کارآفرینی: این چک لیست حاوی اطلاعات مربوط به کارآفرینی مدیران، میزان بهره‌وری، تولید، سوددهی، گسترش واحد، ایجاد مشاغل جدید، نوآوری‌ها، فروش محصولات، خط مشی‌ها و غیره بود. این چک لیست شامل ۲۷ شاخص بود که ۷ شاخص آن توسط مدیر و ۱۸ شاخص دیگر توسط محقق با توجه به اسناد و مدارک تکمیل می‌گردید.

مقیاس خود شکوفایی: مقیاس خود شکوفایی^۱ ۱۲ ماده دارد و در ایران توسط نجاریان و همکاران (۱۳۷۵) اعتباریابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی باز آزمایی این

مقیاس بعد از یک ماه به ترتیب ۰/۸۹ و ۰/۷۳ گزارش شده است. ضریب همبستگی این مقیاس با خرده مقیاس خود شکوفایی پرسشنامه نیازهای مزلو ۰/۶۴ می‌باشد ($P < ۰/۰۱$). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۷ به دست آمد.

مقیاس منبع کنترل درونی: مقیاس منبع کنترل درونی^۱ در سال ۱۹۶۶ توسط راتر ساخته شده است و ۱۰ ماده دارد که توسط لمپکین و همکاران (۱۹۹۹) از مقیاس راتر استخراج شده است. ضریب پایایی این آزمون از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۱ و ضریب اعتبار همزمان آن از طریق محاسبه همبستگی بین این مقیاس با مقیاس عزت نفس روزنبرگ ۰/۴۴ ($P < ۰/۰۱$) گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۲ می‌باشد.

مقیاس تحمل ابهام: مقیاس تحمل ابهام^۲ لین و همکاران (۱۹۹۳) توسط باورصاد (۱۳۷۷) در ایران اعتباریابی شده است و ۲۲ ماده دارد. ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۹۰ گزارش شده است. ضریب همبستگی این مقیاس با مقیاس تحمل ابهام باورصاد (۱۳۷۷) ۰/۶۳ ($P < ۰/۰۱$) می‌باشد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۳ به دست آمد. مقیاس خودکارآمدی: مقیاس خودکارآمدی^۳ توسط نظامی، شوآرتزر و جروسلم^۴ (۱۹۹۶) ساخته شده است. این مقیاس ۱۰ ماده دارد که توسط رجبی (۱۳۸۵) اعتباریابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ این آزمون ۰/۸۲ و ضریب اعتبار همزمان آن با مقیاس عزت نفس روزنبرگ ۰/۳۰ ($P < ۰/۰۱$) گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۶ می‌باشد.

مقیاس عزت نفس روزنبرگ: در این پژوهش از مقیاس عزت نفس روزنبرگ^۵ (۱۹۶۵) استفاده شد. این مقیاس از ۱۰ ماده تشکیل شده است و برای سنجش عزت نفس کلی استفاده می‌شود. بشلیده و همکاران (۱۳۸۷، زیر چاپ) در مطالعه‌ی ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس را ۰/۸۶ به دست آوردند. آنها ضریب همبستگی این مقیاس را با مقیاس امید به زندگی ۰/۳۲ و مقیاس شادکامی ۰/۶۱ گزارش کردند که هر دو این ضرایب همبستگی در سطح $P < ۰/۰۱$

-
- 1- Internal Locus of Control Scale
 - 2- Tolerance of Ambiguity Scale
 - 3- Self-Efficacy Scale
 - 4- Nezami, Schawarzer, & Jerusalem
 - 5- Rosenberg Self-Esteem scale

معنی‌دار بودند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس ۰/۸۲ به دست آمد. پرسشنامه شخصیتی جکسون: پرسشنامه شخصیتی جکسون^۱ (۱۹۹۴) شامل ۳۰۰ سؤال و ۱۵ مقیاس است که در این پژوهش فقط از ۴۰ سؤال آن برای سنجش مقیاس‌های خطر پذیری و نوآوری استفاده شد. تکلوی، ابوالقاسمی و نریمانی (۱۳۸۷) در پژوهشی بر روی کارکنان شهر اردبیل ضرایب آلفای کرونباخ و بازآزمایی (با فاصله زمانی یک ماه) پرسشنامه شخصیتی جکسون را به ترتیب ۰/۸۵ و ۰/۸۹ به دست آوردند. همچنین، آنها ضریب همبستگی پرسشنامه شخصیتی جکسون را با پرسشنامه نئو I=۰/۵۰ و با پرسشنامه سلامت عمومی I=-۰/۲۲ گزارش کردند که این ضرایب همبستگی در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی‌دار بودند. ضریب آلفای کرونباخ این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۷۹ به دست آمد.

روش اجرا

برای جمع‌آوری اطلاعات، ابتدا واحدهای تولیدی متوسط موفق و ناموفق از نظر کارآفرینی مشخص شدند. نحوه تعیین مدیران موفق و ناموفق با استفاده از چک لیست بدین صورت بود: در مرحله اول ۳۰۰ مدیر انتخاب شدند و چک لیست مربوطه را تکمیل نمودند. سپس با دادن وزن و نمره‌ی خاص به هر سؤال، میانگین و انحراف معیار نمره‌های مدیران در این چک لیست ($\bar{X}=۱۵۴/۹۴$ و $SD=۱۸/۸۹$) محاسبه شد. در مرحله دوم مدیران با دو انحراف بالای میانگین ($\bar{X}=۱۷۸/۴۴$ و $SD=۱۴/۳۰$) به عنوان مدیران موفق و مدیران با دو انحراف پایین میانگین ($\bar{X}=۱۵۴/۹۴$ و $SD=۱۲/۸۹$) به عنوان مدیران ناموفق در نظر گرفته شدند. در مرحله نهایی ۱۹۰ مدیر در دو گروه موفق و ناموفق مشخص شدند. سپس، هدف‌های تحقیق برای هر یک از مدیران توضیح داده شد و پرسشنامه‌های تحقیق در اختیار آزمودنی‌ها قرار گرفت و از آنها خواسته شد که به دقت سؤال‌ها را مطالعه نموده و پاسخ‌های مورد نظر را متناسب با ویژگی‌های خود انتخاب نمایند و سؤالی را تا حد امکان بی جواب نگذارند. سرانجام، داده‌های جمع‌آوری شده با روش تحلیل ممیز مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند. ضمناً تکمیل پرسشنامه‌ها به صورت انفرادی و زمان اجرای آنها حدود ۴۰ دقیقه بود.

1- Jackson Personality Inventory

یافته‌ها*

جدول ۱، میانگین نمره‌های مدیران موفق در مقایسه با مدیران ناموفق در رابطه با کارآفرینی در هر یک از متغیرهای شخصیتی منبع کنترل درونی، تحمل ابهام، خودکارآمدی، خودشکوفایی، عزت نفس، نوآوری و خطر پذیری را نشان می‌دهد.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار متغیرهای شخصیتی در مدیران موفق و ناموفق در کارآفرینی

متغیر	کارآفرین موفق		کارآفرین ناموفق	
	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}
منبع کنترل درونی	۷/۶۵	۵۱/۱۳	۵/۰۶	۴۲/۶۵
تحمل ابهام	۴/۵۸	۴۸/۱۴	۸/۹۴	۴۶/۵۲
عزت نفس	۱/۶۹	۸/۰۵	۲/۲۵	۶/۰۶
خودشکوفایی	۴/۶۱	۴۶/۸۸	۸/۵۵	۴۱/۷۴
خودکارآمدی	۳/۹۶	۳۳/۴۲	۵/۵۹	۲۶/۰۶
خط پذیري	۳/۴۱	۱۱/۰۵	۳/۷۱	۹/۰۶
نوآوری	۲/۹۳	۱۴/۳۰	۳/۱۲	۱۰/۱۹

جدول ۲ خلاصه یافته‌های تحلیل ممیز را با دو روش همزمان و گام به گام نشان می‌دهد. همان گونه که در جدول ۲ آمده است (هم در تحلیل ممیز به روش همزمان که ترکیب ۷ متغیر با هم وارد تحلیل شده‌اند و هم در تحلیل ممیز به روش گام به گام که پس از آرایه همه متغیرها ۳ متغیر در تحلیل باقی ماندند) با توجه به مقدار لامبدای کوچک و مقدار مجذور کای بالا و سطح معنی‌داری $P < 0/001$ ، تابع ممیز به دست آمده از قدرت تشخیصی خوبی برای تبیین متغیر وابسته یعنی عضویت گروهی (در دو سطح موفق و ناموفق در کارآفرینی) برخوردار است. بنابراین، فرضیه تحقیق تأیید می‌گردد. برای فهم بهتر ستون اول (اطلاعات مهم مربوط به تابع ممیز) جدول ۲ توضیحات زیر آرایه شده است.

۱- مقدار ویژه عبارت است از نسبت مجموع مجذورات بین گروهی به مجموع

* در تدوین بخش نتایج، از مقاله شکرکن، بشلیده، حقیقی و نیسی (۱۳۸۶) استفاده شده است.

مجذرات درون گروهی. در جدول ۲ مقدار ویژه تنها تابع ممیز ۰/۸۲۷ (به روش همزمان) و ۰/۸۶۰ (به روش گام به گام) است. هر چه مقدار ویژه تابع بیشتر باشد تابع از قدرت تشخیصی بیشتری برخوردار است.

۲- همبستگی متعارف و مجذور آن (مجذور اتا): همبستگی متعارف، همبستگی بین متغیرهای پیش‌بین و سطوح متغیر وابسته است. مطابق با اطلاعات مندرج در جدول ۲ این مقدار در تابع ممیز به روش تحلیل همزمان ۰/۶۷۳ و به روش تحلیل گام به گام ۰/۶۶۷ است. مجذور اتا برای تحلیل ممیز به روش همزمان ۰/۴۵۳، و به روش گام به گام ۰/۴۴۵ است. مقدار اتا از مجذور مقادیر مذکور حاصل می‌شود. بنابراین، حدود ۴۵ درصد پراش ۳ متغیر پیش‌بین به روش گام به گام برای تنها تابع ممیز از اختلاف بین دو گروه موفق و ناموفق در کارآفرینی تبیین می‌شود.

جدول ۲. خلاصه یافته‌های تابع ممیز متعارف و برخی اطلاعات مهم تابع به روش تحلیل همزمان (۷ متغیر پیش‌بین) و گام به گام (۳ متغیر پیش‌بین)

اطلاعات مهم مربوط به تابع ممیز	تحلیل ممیز به روش همزمان	تحلیل ممیز به روش گام به گام
تعداد تابع	۱	۱
مقدار ویژه	۰/۸۲۷	۰/۸۶۰
درصد واریانس	۱۰۰	۱۰۰
درصد تراکمی	۱۰۰	۱۰۰
همبستگی متعارف	۰/۶۷۳	۰/۶۶۷
مجذور اتا	۰/۴۵۳	۰/۴۴۵
لامبدای ویلکز	۰/۵۴۷	۰/۵۶۶
مجذور کای	۱۱۱/۱۷۹	۱۰۹/۵۸۰
درجه آزادی	۷	۳
معنی‌داری تابع ممیز	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
مرکز واره نمره‌ها برای گروه موفق	۰/۶۳۰	۰/۶۱۹
مرکز واره نمره‌ها برای گروه ناموفق	-۱/۳۰	-۱/۲۷۸
پیش‌بینی عضویت گروهی	۸۱/۸	۸۰/۹
ضریب کاپا	۰/۶۱۱	۰/۵۹۱
سطح معنی‌داری ضریب کاپا	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

۳- لامبدای ویلکز: نسبت مجموع مجذورات درون گروهی به مجموع مجذورات کل است. به عبارت دیگر، مقدار لامبدای ویلکز آن بخش از واریانس متغیر وابسته است که تبیین نشده است. بدین لحاظ، به شاخص لامبدای ویلکز ضریب عدم تبیین نیز می‌توان اطلاق کرد. مقادیر لامبدای ویلکز در تابع ممیز به روش تحلیل همزمان $0/547$ و به روش تحلیل گام به گام $0/566$ است.

۴- مجذور کای: آماره‌ی است که معنی‌داری تفاوت بین دو سطح از متغیر وابسته را بر اساس تابع ممیز نشان می‌دهد. هر چقدر مجذور کای بیشتر باشد ارزش تابع بیشتر است. مقادیر مجذور کای در تابع ممیز به روش تحلیل همزمان $111/179$ و به روش تحلیل گام به گام $109/580$ است.

۵- مرکز واره داده‌ها: مرکز واره داده‌های هر گروه همان میانگین نمره‌های پیش‌بین آن گروه است. بدین ترتیب، اگر نمره‌های یک مدیر در معادله ممیز به دست آمده گذاشته شود و نمره ممیز به دست آمده مثبت باشد، پیش‌بینی می‌شود که آن مدیر موفق، و اگر منفی باشد پیش‌بینی می‌شود که آن مدیر ناموفق خواهد بود. لازم به یادآوری است که مثبت و منفی بودن نمره‌های ممیز به خودی خود مفهومی ندارد بلکه روابط میان متغیرهای پیش‌بین با متغیر ملاک در منفی یا مثبت بودن نمره‌های ممیز اثر می‌گذارد. مرکز واره نمره‌ها برای تنها تابع ممیز به روش تحلیل همزمان $0/630$ برای گروه موفق و $1/30$ برای گروه ناموفق و به روش تحلیل گام به گام $0/619$ برای گروه موفق و $1/278$ برای گروه ناموفق است. این بدان معناست که نقطه برش تمیز برای موفق و ناموفق در کارآفرینی برای تابع ممیز به دست آمده صفر است و تابع ممیز به دست آمده، تابع تشخیصی بسیار مناسبی در متمایز نمودن گروه‌های موفق و ناموفق است.

۶- با دقت در ردیف پیش‌بینی عضویت گروهی جدول ۲، مشخص می‌شود که تابع ممیز به دست آمده با روش همزمان (۷ متغیر پیش‌بین) به طور کلی $81/8$ درصد از مدیران موفق و با روش گام به گام (۳ متغیر پیش‌بین) $80/9$ درصد از مدیران موفق در کارآفرینی را به درستی طبقه‌بندی کرده‌اند. به عبارت دیگر، در تابع ممیز همزمان از 105 فرد موفق، 86 فرد به درستی در گروه موفق و 19 فرد به اشتباه در گروه ناموفق قرار گرفته‌اند. بنابراین، می‌توان گفت که قدرت پیش‌بینی تابع (معادله) ممیز به روش همزمان $81/8$ درصد و قدرت پیش‌بین

تابع معادله ممیز با روش گام به گام ۸۰/۹ درصد است.

۷- ردیف ضریب کاپا^۱ دقت اصلاح شده پیش‌بینی را نشان می‌دهد و دامنه‌ی این ضریب از صفر تا +۱ است. در توضیح قبل گفته شد که قدرت پیش‌بینی تابع ممیز به دست آمده با روش همزمان ۸۱/۸٪ است. همان طور که در جدول ۲ آمده است دقت اصلاح شده این پیش‌بین با روش همزمان ۰/۶۱۱ و با روش روش گام به گام ۰/۵۹۱ است.

تحلیل ممیز رگرسیون گام به گام بر روی ۷ متغیر پیش‌بین (شامل ۷ متغیر شخصیتی منبع کنترل درونی، تحمل ابهام، خودکارآمدی، خودشکوفایی، عزت نفس، نوآوری و خطرپذیری) برای پیش‌بینی موفقیت و شکست مدیران در کارآفرینی صورت گرفت و نتیجه‌های آن در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. خلاصه تحلیل ممیز گام به گام همراه با لامبدای ویلکز سه متغیر پیش‌بین

مرحله	وارد شده	تعداد متغیر	لامبدای ویلکز	df1	df2	df3	F دقیق			
							آماره	df1	df2	معنی داری
۱	منبع کنترل درونی	۱	۰/۷۰۳	۱	۱	۱۸۸	۷۹/۴۳۷	۱	۱۸۸	۰/۰۰۱
۲	نوآوری	۲	۰/۵۸۹	۲	۱	۱۸۸	۶۵/۱۶۹	۲	۱۸۷	۰/۰۰۱
۳	عزت نفس	۳	۰/۵۵۶	۳	۱	۱۸۸	۴۹/۵۷۷	۳	۱۸۶	۰/۰۰۱

مطابق با اطلاعات مندرج در این جدول، پس از آرایه ۷ متغیر، ۳ متغیر دارای وزن معنی‌دار بودند. در گام اول، متغیر منبع کنترل درونی، در گام دوم متغیر نوآوری و در گام سوم متغیر عزت نفس وارد تحلیل شدند که F برای هر سه متغیر در سطح $P < ۰/۰۰۱$ معنی‌دار است.

همان طور که از اطلاعات مندرج در جدول ۴ مشخص است، برای تنها تابع ممیز، با دو روش تحلیل سه دسته ضرایب استاندارد، غیر استاندارد و ساختاری تابع ممیز آرایه شده است. ضرایب استاندارد تابع ممیز، معادل ضرایب رگرسیون تفکیکی (بتا) در تحلیل رگرسیون هستند. این ضرایب در واقع وزن تفکیکی هر متغیر را در تمایز گروهی نشان می‌دهند.

جدول ۴. ضرایب استاندارد شده، غیراستاندارد شده و ضرایب ساختاری تابع ممیز به روش همزمان و گام به گام

متغیر	روش ورود			روش گام به گام		
	ضرایب استاندارد تابع ممیز	ضرایب غیراستاندارد تابع ممیز	ضرایب ساختاری	ضرایب استاندارد تابع ممیز	ضرایب غیراستاندارد تابع ممیز	ضرایب ساختاری
کنترل درونی	۰/۵۷۱	۰/۱۹۲	*۰/۷۱۵	۰/۶۲۶	۰/۲۱۰	۰/۷۲۷
تحمل ابهام	-۰/۰۵۹	-۰/۰۰۹	۰/۱۳۴	-	-	-
خودشکوفایی	۰/۰۲۲	۰/۰۰۴	۰/۴۳۴	-	-	-
نوآوری	۰/۴۹۹	۰/۰۷۲	۰/۶۳۸	۰/۵۲۴	۰/۰۷۶	۰/۶۴۹
خوکارآمدی	۰/۱۷۷	۰/۰۳۹	۰/۴۹۹	-	-	-
عزت نفس	۰/۳۰۰	۰/۱۶۰	۰/۵۴۸	۰/۳۶۸	۰/۱۹۶	۰/۵۵۷
خطر پذیری	۰/۰۶۵	۰/۰۱۹	۰/۲۹۴	-	-	-
عدد ثابت	-	-۸/۳۳۱	-	-	-۷/۸۵۷	-

با استفاده از ضریب غیراستاندارد که در جدول ۴ آمده است، معادله تابع ممیز را می‌توان به دست آورد. بنابراین، با قرار دادن نمره هر مدیر در متغیرهای مزبور در تابع، نمره فرد به دست می‌آید. با توجه به مرکز واره داده‌های گروه موفق و ناموفق در کارآفرینی که در جدول ۲ آمده است، چنانچه نمره ممیز به دست آمده مثبت باشد، پیش‌بینی می‌شود که آن مدیر موفق، و اگر منفی باشد پیش‌بینی می‌شود که آن مدیر به گروه ناموفق تعلق داشته باشد. با توجه به ستون ضرایب غیراستاندارد و عدد ثابت تابع ممیز به روش همزمان معادله پیش‌بین زیر به دست آمد:

$$D=Y=-8/331-0/192 (X1) + (-0/009) (X2) -0/004 (X3) -0/072 (X4) -0/039 (X5) +0/160 (X6)+0/019 (X7)$$

ضرایب ساختاری تابع ممیز، همبستگی هر متغیر با تابع (نمره پیش‌بینی شده گروهی با نمره ممیز) است. این همبستگی‌ها به عنوان همبستگی‌های متغیر متعارف یا بارهای ممیز نامیده می‌شوند. این بارها از نظر مفهومی مشابه بارهای عاملی در تحلیل عوامل هستند، بنابراین در

تفسیر تفاوت‌های گروهی به کار می‌روند. ضرایب ساختاری در مشخص شدن سهم متغیرها در تفاوت‌های گروهی کمک می‌کنند. در روش گام به گام به ترتیب منبع کنترل درونی، نوآوری و عزت نفس با تنها تابع ممیز همبستگی نشان می‌دهند و دیگر متغیرها با وجود داشتن رابطه ساده معنی‌دار با متغیر وابسته، کمکی به بهبودی تابع نمی‌کنند. بنابراین در اینجا تنها معادله حاصل از روش گام به گام که وزن متغیرهای آن معنی‌دار است، ارایه می‌گردد.

با توجه به ستون ضرایب غیراستاندارد و عدد ثابت تابع ممیز به روش گام به گام معادله پیش‌بین زیر به دست می‌آید:

$$D=Y=-۷/۸۵۷-۰/۲۱۰(X_1)+۰/۰۷۶(X_2)-۰/۱۹۶(X_3)$$

بحث و نتیجه‌گیری

نتیجه‌های به دست آمده از تحلیل آماری بیانگر تأیید فرضیه پیش‌بینی موفقیت و شکست مدیران در کارآفرینی بر اساس متغیرهای شخصیتی است. نتیجه‌ی به دست آمده حاکی از این است که افزایش نمره در متغیرهای منبع کنترل درونی، عزت نفس، خودکارآمدی، خودشکوفایی، خطرپذیری، نوآوری و تحمل ابهام، موفقیت مدیران را در کارآفرینی پیش‌بینی می‌کنند. بر عکس، کاهش نمره در متغیرهای فوق، شکست مدیران را در کارآفرینی پیش‌بینی می‌کنند.

نتیجه‌های این پژوهش با پژوهش‌های دیگر (برای مثال جکوبوتیز و ویلدر، ۱۹۸۲؛ احمد، ۱۹۸۵؛ لامپکین و اردوگان، ۱۹۹۹؛ هانسمارک، ۲۰۰۳؛ مولر و توماس، ۲۰۰۱؛ ایرلند و وب، ۲۰۰۶؛ ماینی و همکاران، ۲۰۰۶؛ تونر و همکاران، ۲۰۰۸) همخوانی دارد. این نتیجه‌ها نشان می‌دهد که مدیران کارآفرین منبع کنترل درونی بیشتری دارند. به عبارت دیگر، مدیران کارآفرین بیشتر احساس می‌کنند که خود مسئول اعمال و رفتارشان هستند، نتیجه‌های حاصله معلول عملکرد خودشان است و در شکست‌ها و پیروزی‌هایشان شانس، نقشی ندارد.

تبیین نخست به برداشت افراد از علل پیروزی یا شکست برمی‌گردد که منجر به واکنش‌های عاطفی متفاوتی در آنها می‌شود و در نتیجه، رفتار آتی آنان را متأثر می‌سازد. طبق نظریه اسناد، جستجو برای درک و فهم امور و علل آنان از مهمترین منابع انگیزشی در انسان است و سطح انگیزش و پیشرفت هر فرد به استنباط او از علل موفقیت و شکست مربوط

می‌شود. استنباط فرد از توانایی‌های خود نقش عمده‌ای در پیشرفت او دارد. بر این اساس جوینده موفقیت با موفق شدن، نظرش در مورد توانایی‌اش تأیید می‌شود و شکست برای او نشانه‌ی ضرورت تلاش بیشتر است (پروین، ۲۰۰۱، ترجمه‌ی جوادی و کدیور، ۱۳۸۱).

دومین تبیین به پذیرش و قبول مسئولیت توسط کارآفرینان برمی‌گردد که ویژگی مشترک افراد کارآفرین و افراد دارای منبع کنترل درونی است. این ویژگی یکی از انگیزه‌های اصلی برای دنبال کردن آینده کارآفرینی است.

همچنین، می‌توان این گونه تبیین کرد که کارآفرینان دارای منبع کنترل درونی، با واقع‌بینی بیشتر کارها را انجام می‌دهند و نقشه‌ها و برنامه‌ریزی‌های بلند مدت خود را طرح می‌کنند. به نظر می‌رسد که این فرایند طولانی برنامه‌ریزی و تلاش، فقط برای افرادی که قادرند پیامد کوشش‌های خود را کنترل نمایند، قابل تحمل باشد. همچنین، به نظر می‌رسد که افراد دارای منبع کنترل درونی بهتر بتوانند تنش را که هنگام کار ایجاد می‌شود، تحمل نمایند. این افراد تجارب موفقیت آمیز محیط کار را با فشار کوشش‌هایی که برای دستیابی به هدف‌ها سودمند است، مرتبط می‌دانند.

نتیجه‌های این پژوهش، یافته‌های پژوهشی دیگر (برای مثال بگلی، ۱۹۹۵؛ تئو و فو، ۱۹۹۷؛ لامپکین و اردوگان، ۱۹۹۹؛ انتریالگو و همکاران، ۲۰۰۱؛ دو و همکاران، ۲۰۰۸) را در مورد تحمل ابهام تأیید می‌کند. این نتیجه‌ها نشان می‌دهد که مدیران کارآفرین به مراتب بیشتر شرایط مبهم را تحمل می‌کنند. این گونه می‌توان بیان کرد که تحمل ابهام درجه‌ی است که فرد می‌تواند با موقعیت سازمان نیافته یا موقعیتی که پایان آن نامشخص است، مقابله‌ی موفقیت‌آمیز داشته باشد. در این حالت تحمل ابهام، می‌تواند میل و رغبت فرد را به توانایی پذیرفتن تجربه‌های متفاوت یا موقعیت شناخته شده ارزیابی نماید. اشخاصی که ابهام را نمی‌توانند تحمل نمایند زمانی که با موقعیت مبهم مواجهه شوند به سرعت به سوی ادراکی مفهومی حرکت می‌نمایند. بر عکس، افرادی که تحمل ابهام بالایی دارند در تکالیف مبهم به خوبی عمل می‌کنند و از آن لذت می‌برند یا حداقل مغلوب آن نمی‌شوند.

نتیجه‌های این پژوهش در رابطه با خودشکوفایی در راستای تحقیق‌های ری و تورپین (۱۹۹۰) است. این نتیجه‌ها نشان می‌دهد که مدیران کارآفرین خودشکوفایی بیشتری دارند. بر اساس نظریه نیازهای مزلو می‌توان این گونه توجیه کرد که یکی از دلایل عمده پیوستن افراد به

سازمان، آن است که بسیاری از نیازهای آنان، در سازمان ارضا می‌شود. در این نظریه پیش‌بینی می‌شود وقتی افراد در سلسله مراتب مدیریت ارتقا پیدا می‌کنند، به طور فزاینده‌یی نیازهای مراتب بالاتر آنان برای کار کردن، فعال می‌شود. نکته‌ی جالب و قابل اهمیت در این نظریه آن است که وقتی نیاز به خود شکوفایی در افراد فعال شد، این نیاز آرزوهای بیشتری را در فرد ایجاد می‌کند و از آن پس، آدمی برای حقوق و مزایای بیشتر کار نمی‌کند، بلکه در رابطه با ارضای نیاز خود و برای به ظهور رسانیدن توانمندی‌های نهفته‌ی خویش به فعالیت در می‌آید و این نیاز نیز پایان ناپذیر است و برای همیشه فرد را، به شرط آنکه نیازهای سطوح مراتب پایین‌تر ارضا شوند، فعال و پویا نگه می‌دارد (تراپمن و مورنینگ استار^۱، ۱۹۹۰).

نتیجه‌های این پژوهش، یافته‌های پژوهشی دیگر (برای مثال مارکمن و همکاران، ۲۰۰۲؛ گیب، ۲۰۰۳؛ بارون و همکاران، ۲۰۰۵؛ تانگ، ۲۰۰۶؛ همیلسکی و همکاران، ۲۰۰۷؛ برومندنسب و همکاران، ۱۳۸۱؛ سیو، ۲۰۰۸) را در رابطه با خودکارآمدی مورد تأیید قرار می‌دهد. این نتیجه‌ها نشان می‌دهد که خودکارآمدی در بروز کارآفرینی نقش مثبتی دارد. مدیران دارای خودکارآمدی بالا توجه و تلاش خویش را به درخواست‌های موقعیتی که در آن قرار دارند، معطوف می‌سازند و به هنگام مواجهه با موانع و موقعیت‌های دشوار، سخت‌تر تلاش می‌کنند و پایداری بیشتری از خود نشان می‌دهند. چنین افرادی تمایل دارند که شکست‌های خویش را در تکالیف دشوار به تلاش نابسند نسبت دهند.

بر اساس نظریه‌ی روان‌شناسان شناختی - اجتماعی، خودکارآمدی بر انگیزش و در نتیجه بر تعیین هدف‌ها، جهت و تداوم عملکرد کارآفرینان تأثیر دارد (بندورا، ۱۹۸۶). قضاوت‌های مربوط به خودکارآمدی نیز به دلیل نقش مهمی که در رشد انگیزش درونی کارآفرین دارد، از اهمیت خاصی برخوردار است. انگیزش درونی موجب تلاش‌های فرد در بلند مدت بدون حضور پاداش‌های محیطی می‌شود (جوادی و کدیور، ۱۳۸۱).

نتیجه‌های این پژوهش با پژوهش‌های دیگر (برای مثال چن و همکاران، ۱۹۹۸؛ استاجکوی و لوتھانس، ۱۹۹۸؛ بارون و مارکمن، ۱۹۹۹؛ فردریچ و ویسر، ۲۰۰۶) در رابطه با عزت نفس همخوانی دارد. این نتیجه‌ها نشان می‌دهد که مدیران کارآفرین عزت نفس بالاتری

دارند. این یافته با «نظریه خود هماهنگی (کورمن، ۱۹۷۷، ترجمه شکرکن) مطابقت دارند. کورمن (۱۹۷۷) بر اساس نظریه خود هماهنگی پیش‌بینی می‌کند افرادی که خود را بسیار شایسته می‌دانند به احتمال بیشتر در انجام وظایف موفق می‌شوند تا کسانی که شایستگی اندکی برای وظیفه یا شغل در دست انجام دارند. زیرا افراد به گونه‌ی عمل می‌کنند که با شناخت‌هایی که از خود دارند، هماهنگ باشد. این پیش‌بینی با مفهوم عزت نفس همخوانی دارد، زیرا شایستگی خود ادراکی می‌تواند معادل عزت نفس، خودباوری، اعتماد به نفس و خودکارآمدی باشد (برومند و همکاران، ۱۳۸۱).

نتیجه‌های این پژوهش در رابطه با نوآوری، یافته‌های پژوهشی دیگر (برای مثال شاور و همکاران، ۱۹۹۰؛ موزاه، ۲۰۰۶؛ مانو و اسریرم، ۱۹۹۹؛ هاول و آوولیو، ۱۹۹۳؛ کندی و اشلیفر، ۲۰۰۷؛ گامبل، ۲۰۰۰) را مورد تأیید قرار می‌دهد. این نتیجه‌ها نشان می‌دهد که مدیران کارآفرین موفق نوآوری بیشتری دارند. کارآفرینان کارهایی را انجام می‌دهند و یا خدماتی را ارائه می‌دهند که قبل از آنان توسط دیگران ارائه نشده است و آنها تمامی جوانب امور را برای حل مشکلات در نظر می‌گیرند و به تناسب مشکلات را طبقه‌بندی می‌کنند. از آنجایی که راه حل‌ها، فقط برای موارد در نظر گرفته شده قابل اجرا می‌باشند، کارآفرینان همیشه در جستجو راه حل‌های جایگزین هستند.

نتیجه‌های این پژوهش در رابطه با خطرپذیری با پژوهش‌های دیگر (برای مثال کولکوویت و همکاران، ۲۰۰۷؛ هال و همکاران، ۱۹۸۰؛ لامپیکین و اردوگان، ۱۹۹۹) همخوانی دارد. این نتیجه‌ها نشان می‌دهد که مدیران کارآفرین در انجام امور خطرپذیرتر هستند. از سوی دیگر، با برخی از تحقیقات (برای مثال بروکهاوس، ۱۹۸۰؛ هاول، آوولیو، ۲۰۰۲؛ کولکوویت و همکاران، ۲۰۰۷) تناقض دارد. در این پژوهش‌ها کارآفرینان خطرپذیر نبودند. می‌توان این‌گونه بیان کرد که کارآفرینان از خطر استقبال می‌کنند، زیرا آنها به توانایی‌های خود برای تأثیر در نتیجه کار، اعتماد دارند و این اعتماد بیش از اعتماد دیگران است. کارآفرینان حساب شده خطر می‌کنند و لزوماً در پی فعالیتی نیستند که مخاطرات آن زیاد باشد، بلکه مایل هستند مقدار متوسطی از مخاطره را که برای شروع یک کسب و کار، معمولی تلقی می‌شود، بپذیرند و در این حد حاضر می‌شوند تا پول، امنیت، شهرت و موقعیت خود را به مخاطره بیندازند. در

مجموع از آنجا که کارآفرینان افرادی هستند که نیاز زیادی به موفقیت داشته، تمایل به خطرپذیری معتدل دارند (احمدپورداریانی، ۱۳۸۵).

همان طور که بیان شد مدل پژوهش مورد تأیید قرار گرفت. به عبارت دیگر، متغیرهای شخصیتی موفقیت مدیران را در کارآفرینی پیش‌بینی می‌کند. بر اساس این مدل می‌توان یک الگوی پیشگیرانه‌یی از شکست مدیران در واحدهای تولیدی تدارک دید. همان طور که از نتیجه‌های این پژوهش مشخص است منبع کنترل درونی در مدل حاضر نقش اصلی را به عهده دارد و بر این اساس یک رابطه دو سویه بین سطح منبع کنترل درونی و کیفیت مدیریت وجود دارد. بنابراین، در آمادگی مدیران برای مدیریت و کمک به واحد تحت پوشش برای ارتقا کیفیت و کمیت تولیدات نباید متغیرهای منبع کنترل درونی، نوآوری و عزت نفس را از نظر دور داشت. با داشتن مدلی کارآمد که بر اساس آن بتوان ارزیابی‌های شخصیتی را پیش از تأسیس واحدهای تولیدی پیش‌بینی نمود، اثربخشی و موفقیت این واحدها افزایش می‌یابد. متخصصین صنعتی و سازمانی می‌توانند با بکارگیری این مدل عوامل علی و مسیرهای مهم را مجزا و مشخص کنند و از این طریق میزان موفقیت واحدهای خود را افزایش دهند.

محدود بودن پژوهش به مدیران مرد واحدهای تولیدی شهرهای اراک و اردبیل، استفاده از شاخص محقق ساخته در مورد موفق و ناموفق بودن مدیران در کارآفرینی از محدودیت‌های مهم این پژوهش است که تعمیم نتیجه‌ها می‌بایست به مدیران واحدهای تولیدی مختلف کشور با احتیاط صورت پذیرد. توجه به متغیرهای روان‌شناختی دیگر، متغیرهای اجتماعی و تحصیلات در تمیز مدیران موفق و ناموفق واحدهای تولیدی کوچک و بزرگ توسط پژوهشگران از پیشنهادات این پژوهش می‌باشد.

منابع

فارسی

احمدپورداریانی، محمود (۱۳۸۰). کارآفرینی: تعاریف، نظریات و الگوها. تهران: شرکت پردیس.

ایمانی‌پور، نرگس و زیودار، مهین (۱۳۸۷). بررسی رابطه گرایش به کارآفرینی شرکتی و عملکرد. توسعه کارآفرینی، سال ۱، شماره ۲، ص: ۳۴-۱۱.

باورصاد، احمد (۱۳۷۷). ساخت و اعتباریابی مقیاس برای سنجش تحمل ابهام و بررسی رابطه‌ی آن با اضطراب، تیپ شخصیتی الف و عملکرد تحصیلی در دانش‌آموزان. مراکز پیش دانشگاهی استان خوزستان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز.

برومندنسب، مسعود؛ شکرکن، حسین و نجاریان، بهمن (۱۳۸۱). بررسی رابطه ساده و چندگانه خلاقیت، انگیزه پیشرفت و عزت نفس با کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال نهم، شماره‌های ۳ و ۴، ص: ۲۴-۱.

بشلیده، کیومرث و حقیقی، جمال (۱۳۸۷، زیر چاپ). بررسی ویژگی‌های روان‌سنجی مقیاس عزت نفس روزنبرگ. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران. پروین، ل. (۲۰۰۱). روان‌شناسی شخصیت: نظریه و تحقیق. ترجمه جوادی، محمدجعفر؛ کدیور، پروین (۱۳۸۱). تهران: نشر آبیژ.

تکلوی ورنیاب، سمیه؛ ابوالقاسمی، عباس و نریمانی، محمد (۱۳۸۷). انطباق و هنجاریابی پرسشنامه‌ی شخصیتی تجدیدنظر شده جکسون در کارکنان دولتی شهرستان اردبیل. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی.

رجبی، غلامرضا (۱۳۸۵). بررسی پایایی و روایی مقیاس باورهای خودکارآمدی عمومی در دانشجویان. مجله اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۲، شماره‌های ۱ و ۲، ص: ۱۲۲-۱۱۱. شولتز، د. و شولتز، آ. (۱۹۹۴). نظریه‌های شخصیت. ترجمه یحیی سیدمحمدی (۱۳۷۹). تهران: چاپ ششم، انتشارات ویرایش.

شکرکن، حسین، بشلیده، کیومرث، حقیقی، جمال و نیسی، عبدالکاسم (۱۳۸۶). بررسی متغیرهای شخصیتی، شناختی، سازمانی و زیستی - جسمانی به عنوان پیش‌بین‌های حادثه دیدگی در کارکنان یک شرکت در اهواز. مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم، سال ۱۴، شماره ۱ و ۲، ص: ۱۱۶-۸۳.

کورمن، ا. ک. (۱۹۷۷). روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ترجمه حسین شکرکن (۱۳۷۰). تهران: انتشارات رشد.

فرمیپنی فراهانی، محمد (۱۳۷۸). فرهنگ توصیفی علوم تربیتی. تهران: انتشارات اسرار دانش.

نجاریان، بهمن، مزین دزفولی، مهزاد، امیرافشار، ماجده و ابراهیمی، آزیتا (۱۳۷۵). بررسی ضرایب پایایی و اعتبار مقیاس خودشکوفایی اهواز. گزارش تحقیق، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز.

لاتین

- Ahmed, S. U. (1985). Risk-taking propensity, locus of control and entrepreneurship. *Personality and Individual Differences*, 6 (6), 781-782.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice - Hall.
- Begley, T. M. (1995). Using founder status, age of firm, and company growth rate as the basis for distinguishing entrepreneurs from managers of smaller businesses. *Journal of Business Venturing*, 10 (3), 249-263.
- Brockhaus, R. H. (1980). Risk-taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23, 509-520.
- Brown, S. P., Jones, E., & Leigh, T. W. (2005). The attenuating effect of role overload in relationships linking self-efficacy and goal level to work performance. *Journal of Applied Psychology*, 90 (5), 972-979.
- Chen, C. C., Greene, P. G., & Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? *Journal of Business Venturing*, 13 (4), 295-316.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., & Lepine, J. A. (2007). *Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta- Analytic Test of Their Unique Relationships with Risk Taking and Job Performance*. Department of Management, Warrington College of Business Administration, University of Florida.
- Dew, N., Read, S., Sarasvathy, S. B., & Wiltbank, R. (2008). Outlines of a behavioral theory of the entrepreneurial firm. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 66 (1), 37-59.
- Drucker, P. (1985). The discipline of innovation. *Harvard Business Review*. May-June-67-72.
- Entrialgo, M., Fernández, E., & Vázquez, C. J. (2000). Linking entrepreneurship and strategic management: Evidence from Spanish SMEs, *Technovation*, 20 (8), 427-436.

- Friedrich, C. H., & Visser, K. (2006). Building Human Capital in Difficult Environments: An Empirical Study of Entrepreneurship Education, Self-esteem, and Achievement in South Africa. *International Research in the Business Disciplines*, 5, 355-378.
- Gamble, J. E. (2000). *Management commitment to innovation and esop stock concentration*. USA: University of South Alabama, Mobile.
- Gibb, A., & Li, J. (2003). Organizing for enterprise in China: What can we learn from the Chinese micro, small, and medium enterprise development experience. *Futures*, 35 (4), 403-421.
- Hansemark, O. C. (2003). Need for achievement, locus of control and the prediction of business start-ups: A longitudinal study. *Journal of Economic Psychology*, 24 (3), 301-319.
- Hmieleski, M., Corbett, C., & Andrew, C. (2007). The contrasting interaction effects of improvisational behavior with entrepreneurial self-efficacy on new Venture Performance and entrepreneur work satisfaction. *Journal of Business Venturing*, 23, 496-482.
- Hornaday, J., & Aboud, J. (1971). Characteristic of successful entrepreneurs. *Personnel Psychology*, 24 (1), 141-153.
- Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational Leadership, Transactional, Leadership, Locus of Control, and Support for Innovation: Key Predictors of Consolidated Business- Unit Performance. *Journal of Applied Psychology*, 78 (6), 891-902.
- Hull, D. L., Bosley, J. J., & Udell, I. G. (1980). Renewing the hunt for the heffalump: Identifying potential entrepreneurs by personality characteristics. *Journal of Small Business Management*, 18 (1), 11-18.
- Ireland, R. D., & Webb, J. W. (2006). Strategic entrepreneurship: creating competitive advantage through streams of innovation. *Mays Business School*, 7783-4221, 11-18.
- Jacobowitz, A., & Vildel, D. C. (1982). Characteristics of entrepreneurs: Implications vocational guidance. *The Vocational Guidance Quarterly*, 30, 20-35.
- Jackson, D. N. (1994). *Jackson Personality Inventory-revised manual*. Port Huron, MI: Sigma Assessment Systems.
- Kennedy, F., & Schleifer, S. (2007). Team Performance Measurement: A System to Balance Innovation and Empowerment with Control. *Advances in Management Accounting*, 16, 261-285.
- Li, Y., Liu Y., & Zhao, Y. (2006). The role of market and entrepreneurship orientation and internal control in the new product development activities of Chinese firms. *Industrial Marketing Management*, 35 (3), 336-347.
- Lumpkin, G. T., & Erdogan, B. (1999). IF not entrepreneurship, can. Psychological characteristics predict entrepreneurial orientation? A pilot study. Working paper. Chicago: University of Illinois at Chicag.

- Longenecher, G., Moore, C., & Petty, W. (1997). *Small business management: AH entrepreneurial emphasis*, Cincinnati, Ohio; South-Western College pub.
- McClelland, D. C. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20, 321 - 333.
- Maini, P., Founder, C., & Consultant, S. (2006). Medical Futures- Nurturing Entrepreneurship and Innovation in the Healthcare Sector. *Medical Futures*, 12, 171-192.
- Manu, F. A., & Sriram, V. (1999). Innovation, marketing strategy, environment, and performance. *Journal of Business Research*, 35 (1), 79-91.
- Markman, G. D., & Baron, R. A. (2003). Person-entrepreneurship fit: Why some people are more successful as entrepreneurs than others. *Human Resource Management Review*, 13 (2), 281-301.
- Markman, G. Balkin, D., & Baron, R. (2002). Inventors and new venture formation: the effects of general self-efficacy and regretful thinking. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 27 (2), 149-166.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2th ed.). New York: Viking.
- Mouzas, S. (2006). Efficiency versus effectiveness in business networks. *Journal of Business Research*, 59 (10-11), 1124-1132.
- Mueller, S. L., & Thomas, A. S. (2001). Culture and entrepreneurial potential: A nine country study of locus of control and innovativeness. *Journal of Business Venturing*, 16 (1), 51-75.
- Nezami, E., Schwarzer, R., & Jeroaslem (1996). Persian Adaptation (Farsi) of the General Self-Efficacy Scale. Retrieved from <http://userpage.fu-berlin.de/health/persean.htm>.
- Ray, D. M., & Turpin, D. V. (1990). Factors influencing Japanese entrepreneurs in high-technology ventures. *Journal of Business Venturing*, 5 (2), 91-102.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80. J., (Wole N., 609), 1-28.
- Rpsenberg, M. (1965). *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton, N. J., Princeton University press.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Shaver, K. G., Williams, S. L., & Scott, L. R. (1990). *Entrepreneurial beliefs. Creativity and risk-taking: Personality or situation?* Unpublished manuscript, College of William & Mary.
- Siu, W. (2008). Yuan and marketing: The perception of Chinese owner-managers. *Journal of World Business*, 43(4), 449-462.

- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 240-261.
- Tang, H. K. (2006). Adoption of navigation technologies: Five historical and contemporary cases. *Technological Forecasting and Social Change*, 73 (7), 845-859.
- Teoh, H. Y., & Foo, S. L. (1997). Moderating effects of tolerance for ambiguity and risk taking propensity on the role conflict-perceived performance relationship: Evidence from Singaporean entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 12 (1), 67-8.
- Toner, M., Ronald, G., & Tompkin, M. D. (2008). Invention, innovation, entrepreneurship in academic medical centers. Surgical Services and Center for Engineering in Medicine, *Massachusetts General*, 22, 1481-1732.
- Tropman, J., & Morningstar, G. (1989). *Entrepreneurial Systems of the 1990*. New York: Green Wood Press Inc.
- Zhao, H., Scott, E. S., Gerald, E., & Hills, E. (2005). *The Mediating Role of Self-Efficacy in the Development of Entrepreneurial Intention*, Department of Managerial Studies, Chicago: University of Illinois Press.