

نقش میانجیگرانه خودکارآمدی در رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند  
و رفتار کارآفرینانه دانشجویانMediating Role of Self-efficacy in the Relationship between Holland  
Personality Traits and Student Entrepreneurial Behavior

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۶/۰۳، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۹۷/۱۲/۰۲، تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۰۴/۱۲

A.Qorbanpoorlafmejani, (Ph.D.),  
M.Ebrahimi Bardar, (M.A.), S.Rezaei,  
(Ph.D.), & A.Gholami (M.A)امیر قربان پور لافمجان<sup>۱</sup>، مسعود ابراهیمی بردر<sup>۲</sup>،  
سجاد رضائی<sup>۳</sup> و علیرضا غلامی<sup>۴</sup>

## Abstract

This research examines the mediating role of self-efficacy in the relationship between Holland's personality characteristics and the entrepreneurial conduct of students at Quchan University of Advanced Technologies Engineering. The method of research is the modeling of descriptive, correlational and structural equations. The statistical population in 2016-2017 is all students at Quchan University of Advanced Technologies Engineering and numbered 713 individuals. 250 randomly samples were chosen in this study based on the Cochran formula. Zampetakis & Moustakis (2007), Holland Questionnaire's Personality Types (1958) and Muris' Self-Efficacy Scale (2001) were the instruments used. Coefficient of correlation of Pearson and modeling of the structural equation were used to evaluate the data. In all analyses, SPSS-22 and AMOS-22 software have been used. The results demonstrated that self-efficacy is directly related to entrepreneurial conduct and plays a mediating role in the connection between Holland's personality traits and entrepreneurial behavior. ( $\chi^2=0.20$ ,  $GFI=0.91$ ,  $AGFI=0.93$ ,  $CFI=0.91$ ,  $PNFI=0.92$ ,  $RMR=0.10$ ,  $RMSEA=0.06$ ). In other words, with the Enter of self-efficacy in the equation, the appeal of people to entrepreneurial conduct becomes greater regardless of Holland's personality kinds. We, therefore, need to develop and reinforce the behavioral features of Holland's personality kinds and self-efficacy in order to develop entrepreneurial behavior.

**Keywords:** Entrepreneurial Behavior,  
Holland Personality Traits, Self-efficacy

چکیده  
پژوهش حاضر به بررسی نقش میانجیگرانه‌ی خودکارآمدی در رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه دانشجویان دانشگاه مهندسی فناوری‌های نوین قوچان پرداخته است. روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی و مدلیابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری را تمامی دانشجویان دانشگاه مهندسی فناوری‌های نوین قوچان تشکیل می‌دهند، که در سال ۹۵-۹۶ مشغول به تحصیل بودند و تعدادشان ۷۱۳ نفر بود. در پژوهش حاضر با توجه به نمونه‌گیری تصادفی بر اساس فرمول کوکران ۲۵۰ نفر انتخاب شدند. ابزارهای مورد استفاده، پرسشنامه استاندارد رفتار کارآفرینانه زامپتاکیس و موستاکیس (۲۰۰۷)، پرسشنامه تیپ‌های شخصیتی هالند (۱۹۵۸) و مقیاس خودکارآمدی موریس (۲۰۰۱) بودند. جهت تحلیل داده‌ها ضریب همبستگی پیرسون و فن مدلیابی معادلات ساختاری استفاده شد و در کلیه تحلیل‌ها از نرم‌افزار SPSS-22 و AMOS-22 استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد خودکارآمدی رابطه مستقیم با رفتار کارآفرینانه دارد و نقش میانجیگرانه‌ی آن در رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه ایفا می‌کند. ( $\chi^2=0.20$ ,  $GFI=0.91$ ,  $AGFI=0.93$ ,  $CFI=0.91$ ,  $PNFI=0.92$ ,  $RMR=0.10$ ,  $RMSEA=0.06$ ). به دیگر سخن صرف نظر از تیپ‌های شخصیتی هالند با ورود خودکارآمدی به معادله کشش افراد به سمت رفتار کارآفرینانه بیشتر می‌شود. بنابراین برای ایجاد رفتار کارآفرینانه می‌بایست به ایجاد و تقویت شاخصه‌های رفتاری تیپ‌های شخصیتی هالند و خودکارآمدی بپردازیم.

کلیدواژه‌ها: تیپ‌های شخصیتی هالند، خودکارآمدی، رفتار کارآفرینانه

۱. نویسنده مسئول: دکترای مشاوره و عضو هیأت علمی گروه علوم تربیتی و مشاوره دانشگاه گیلان.  
qorbanpoorlafmejani@guilan.ac.ir

۲. کارشناس ارشد مشاوره شغلی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد قوچان.

۳. دکتری روان‌شناسی، استادیار دانشکده‌ی ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه گیلان.

۴. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه مدیریت دولتی بجنورد.

اشتغال به عنوان یک فعالیت ضروری برای گذراندن زندگی فردی و اجتماعی تلقی شده و تأکید بر آن است که همه‌ی انسان‌ها با هر وضعیت و موقعیتی باید در همه‌ی زمان‌ها کار کنند. شغل به فرد اعتبار می‌بخشد، احساسات تهاجمی را کاهش می‌دهد، امنیت فردی و اجتماعی را تأمین می‌کند، احساس تنهایی و بی کسی را از بین می‌برد، اعتماد به نفس را افزایش می‌دهد و مانع یاس و ناامیدی می‌گردد (شفیع آبادی، ۱۳۹۱، الف). امروزه مشکلات اشتغال و بیکاری جوانان به عنوان یکی از دغدغه‌های مهم خانواده‌ها و مسئولان حکومتی مطرح است (شفیع آبادی، ۱۳۹۱، ب). بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی یکی از معضلات دیرینه و کنونی کشورهای گوناگون به ویژه در جوامع در حال توسعه و توسعه نیافته است و این درحالی است که یکی از مقاصد مهم آموزش عالی آماده نمودن دانشجویان برای ایفای نقش مؤثر در زندگی کاری است (اولادیان، سیف نراقی، نادری، شریعتمداری، ۱۳۸۹). بیکاری متأثر از عوامل مختلفی است که از جمله‌ی آنها می‌توان به سطح آموزش، سن، ویژگی‌های شخصیتی، تغییرات ساختاری ناشی از جهانی سازی، تغییرات تکنولوژیک و قوانین و مقررات اثرگذار بر محیط اقتصادی اشاره کرد (آدن، ۲۰۱۶). نرخ بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی یکی از مسائل نگران کننده‌ی مسئولان هر کشوری است. زیرا دانشجویان پس از اتمام دوره‌ی تحصیل انتظار دارند که شغل مطلوب و ارزشمندی پیدا کنند و وقتی این امر محقق نمی‌شود اثرات نامطلوبی برای بهزیستی جسمانی و روانی آنها وارد می‌شود (هوانگ، ۲۰۱۷). دانشجویان به دلیل مرحله‌ی رشدی که در آن قرار دارند و فشارهای محیطی برای تصمیم‌گیری شغلی (از ناحیه‌ی دوستان، خانواده و دانشگاه) دچار استرس می‌شوند که هرچه زودتر فرآیند تصمیم‌گیری شغلی را کامل کنند. استرس ناشی از پیچیدگی‌های محیطی و رشدی، اغلب اثرات منفی‌ای روی قابلیت‌های تصمیم‌گیری دانشجویان دارد که نتیجه‌اش بی تصمیمی و سردرگمی شغلی خواهد بود. دانشجویان در حال تحصیل، همچون جوانان در تلاش برای ایجاد هویت شخصی خود و نیز در تلاش برای ایجاد و تحقق اهداف شغلی می‌باشند. (سمپسون، ریردون، پترسون، لنز، ۲۰۰۴؛ به نقل از پیوندی، ۲۰۰۸). مشکلات انتخاب شغل یا سردرگمی در رشته‌ی تحصیلی انتخاب شده (که قرار است نهایتاً فرد را به شغل و کار دلخواه برساند) یکی از مشکلات دانشجویان است (هلکووسکی، استوت، جانگسما، ترجمه‌ی جلالی، ۱۳۹۳).

از آنجائیکه آموزش می‌تواند به‌طور چشمگیری نرخ بیکاری را کاهش دهد (رایدل و سانگ، ۲۰۱۱) بسیاری از کشورها از جمله راهکارهای خروج از بحران بیکاری را کارآفرینی می‌دانند و به آموزش آن توجه فوق العاده‌ای می‌کنند (نوه ابراهیم و تندسته، ۱۳۸۷). زیرا کارآفرینی امروزه

به‌عنوان یک انتخاب شغلی در نظر گرفته می‌شود. لذا دارا بودن مهارت‌های کارآفرینی ضروری است. زیرا کارآفرینی در بسیاری از دانشگاه‌های سرتاسر دنیا از حالت آشنایی با دوره‌های کارآفرینی به حالت یک انتخاب شغلی ارتقاء یافته است (پوستیگو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۲، به نقل از برنشتاین، ۲۰۱۱). انتخاب شغل کارآفرینی، توسط دانشجویان از عواملی چون خانواده، روابط، دوستان، پیشینه فرهنگی، محلی و اجتماعی متأثر است (لیفانگ، ۲۰۱۲). اشتغال دانشجویان دانشگاه در سالهای اخیر یک مسأله‌ی مهم و برجسته شده است. لذا آموزش کارآفرینی یکی از راه‌های بنیادی برای حل مشکلات بیکاری دانشجویان و مبنایی برای اشتغال زایی دانشجویان دانشگاه‌ها می‌باشد (ژیان مینگ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳).

تعداد فارغ التحصیلان دانشگاهی در قرن بیستم بسیار افزایش یافته است و به همین نسبت در بین همین جمعیت افراد بیکار نیز بسیارند. لذا آموزش و کارآموزی همچنان یکی از مهم ترین راه‌های کاربایی فارغ التحصیلان و خروج آنها از این وضعیت محسوب می‌شود (دونگا، ۲۰۱۶). ما در عصر کارآفرینی زندگی می‌کنیم که دولت‌ها، مؤسسات آموزش عالی و شرکت‌ها همه به دنبال پرورش نیروی کارآفرین هستند. بنابراین اهمیت و ضرورت آموزش کارآفرینی امروزه بر هیچ کس پوشیده نیست. از طریق این آموزش با فراهم شدن آگاهی و اطلاعات مورد نیاز برای افراد غیر کارآفرین، به آنها کمک می‌شود تا مهارت‌ها و صفاتی که برای کارآفرینی لازم هستند را کسب کنند (فکری، شفیق آبادی، نورانی پور، احقر، ۲۰۱۲). افرادی که آموزش می‌بینند تا کارآفرین شوند نیازمند یادگیری مهارت‌های ضروری برای کارآفرینی در دنیای کار می‌باشند (فکری، شفیق آبادی، نورانی پور، احقر، ۲۰۱۳). هدف اجرای برنامه‌های آموزش کارآفرینی در رون دانشگاه‌ها ایجاد روحیه و فرهنگ کارآفرینی و نیز پرورش افراد تعلیم دیده برای کارآفرینی است (جینا، ۲۰۱۴).

باتوجه به اینکه کارآفرینی مهارتی است که نیازمند آموزش است سؤالی که مطرح می‌شود این است که چه مهارتی یا قابلیت‌هایی را باید به افراد آموزش داد و چه عوامل یا متغیرهایی باعث می‌شوند که فردی کارآفرین شود و کارآفرینی کند؟. در پاسخ باید گفت که رویکردهای مختلفی به این سؤال پاسخ داده‌اند که یکی از آنها رویکرد صفات شخصیتی است. بسیاری از محققان کارآفرینی می‌پذیرند که تفاوت‌های فردی هنوز هم نقش آفرین هستند. بر همین اساس، کانتور<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) با مطالعه بر روی ۴۰۸ دانشجوی کارآفرین<sup>۴</sup> دریافت که بسیاری از این دانشجویان

1. Postigo
2. Xianming
3. Kantor
4. Entrepreneurship students

## Archive of SID

معتقد بودند که هم صفات شخصیتی و هم قابلیت‌های کارآفرینی قابل آموختن است و تغییر پذیر. هرچند باور بر این است که قابلیت‌ها راحت تر تغییر می‌پذیرند (برنشتاین، ۲۰۱۱). به‌عنوان پیش مقدمه‌ای برای کارآفرینی موفق، یک کارآفرین کسی است که صفات منشی خاصی که مناسب کارآفرینی موفق است را داشته باشد (ماینر<sup>۱</sup> ۱۹۹۷؛ به نقل از فولین، ۲۰۱۳).

بسیاری از برنامه‌های آموزش کارآفرینی چون معتقدند رشد شخصی دانشجویان اصل است لذا هدف شان را پرورش صفات شخصیتی دانشجویان قرار می‌دهند (چئونگ، ۲۰۰۸). کارشناسان معتقدند که حتی قابلیت‌های درونی افراد را می‌توان از طریق آموزش و کارورزی تغییر داد (ریچاردسون و هاینز، ۲۰۰۸). نکته‌ی حائز اهمیت‌تری که در تکمیل بحث حاضر باید گفت این است که امروزه کارآفرینی، شغلی است که شخص باید برای آن برنامه ریزی نماید و در دسترس بسیاری از مردم قرار دارد و دیگر یک طرز فکر ویژه نیست (خانی جزنی، ۱۳۸۶). کارآفرینی می‌تواند به‌عنوان یک شغل توسط دانشجویان انتخاب شود (لیفانگ، ۲۰۱۲). کار آفرینی به‌عنوان یک انتخاب شغلی است که در آن فرد برای خودش با احتساب یکسری از عوامل کار می‌کند (ونکرز، ۲۰۰۶؛ به نقل از استیفن و اوهلانر<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰). آغاز و راه اندازی یک کسب و کار، یک انتخاب شغلی است که به وضوح در قالب یک فرایند تصمیم‌گیری رو به رشد طراحی می‌شود (کروئه گر، ۲۰۰۰؛ به نقل از نبی، هولدن، و المسکی، ۲۰۰۶). وقتی کارآفرینی به‌عنوان یک گزینه‌ی انتخاب شغل مطرح می‌شود که می‌بایست درباره آن تصمیم‌گیری نمود پای نظریه‌های مشاوره شغلی نیز به میان کشیده می‌شود. چراکه نظریه‌های شغلی به ما کمک می‌کنند تا بفهمیم که افراد چگونه تصمیم‌گیری شغلی می‌کنند و چهارچوبی برای فرآیند تصمیم‌گیری شغلی افراد فراهم می‌کند (اوسبورن، ۲۰۰۹). در بین نظریه‌های مشاوره شغلی، نظریه‌ی تیپ‌های شخصیتی هالند از جمله نظریاتی است که به نقش ویژگی‌های شخصیتی در انتخاب شغل می‌پردازد. نظریه‌ی هالند، از زمان ظهورش یعنی بیش از ۴۰ سال پیش تا کنون یک تحول اساسی در روان‌شناسی کاربردی ایجاد نمود (براون، ۲۰۰۲). نظریه‌ی هالند نقشی اساسی در حوزه‌ی رغبت‌های شغلی و تصمیم‌گیری شغلی ایفاء می‌کند. نظریه‌ی وی که در سالهای ۱۹۵۰ ایجاد شد و تداوم یافت بیش از هر نظریه‌ی دیگری در زمینه‌ی راهنمایی و مشاوره‌ی شغلی زمینه ساز تحقیق و پژوهش شد (آلن، ۲۰۰۶). اگرچه نظریه‌های شغلی مختلفی وجود دارند اما نظریه‌ی تیپ‌های شخصیتی هالند یکی از پرکاربردترین آنهاست که به‌طور جامعی مورد بررسی قرار گرفته است. نظریه‌ی هالند بر چند ایده مبتنی است. اول از همه اینکه مردم بر

1. Miner
2. Uhlaner

اساس شباهت شان به یکی از تیپ‌های شخصیتی ۶ گانه طبقه‌بندی می‌شوند. فردی که به یکی از تیپ‌های شخصیتی شبیه باشد به احتمال زیاد به همان نحو رفتار خواهد کرد و همان شاخصه‌های شخصیتی را نشان خواهد داد. به علاوه، محیطی که مردم در آن زندگی و کار می‌کنند را نیز می‌توان بر اساس شباهت شان به تیپ شناسی مشابهی طبقه‌بندی نمود. نکته‌ی آخر اینکه تعیین و تشخیص این تیپ‌های شخصیتی را می‌توان به کمک داده‌های منتج از سنجش تیپ‌ها و محیط‌های شغلی انجام داد (بیلماز، ۲۰۱۷).

ایده‌ی هسته‌ای نظریه‌ی هالند این است که بیشتر مردم به ترکیبی از ۶ تیپ شخصیتی شباهت دارند که عبارت‌اند از واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی. هر تیپ شخصیتی با منظومه‌ای از رغبت‌ها، فعالیت‌های ترجیحی، باورها، قابلیت‌ها، ارزش‌ها و شاخصه‌ها مشخص می‌شوند. به همین ترتیب، محیط‌های کاری و شغلی را نیز می‌توان با توجه به شباهت شان به این تیپ‌های شخصیتی مقوله‌بندی نمود و همان کدهای شخصیتی برای محیط‌های شغلی و کاری نیز به کار می‌رود (ناتا، ۲۰۱۰).

هالند (۱۹۷۳) تیپ‌های شغلی مختلفی را ارائه نمود و معتقد بود که افراد بر اساس این تیپ‌ها، خزانه‌ای شاخص از مهارت‌ها، صلاحیت‌ها و قابلیت‌ها را ایجاد می‌کنند. او معتقد بود که تیپ‌های شخصیتی ۶ گانه اش فقط توسط رغبت‌های خاص مشخص نمی‌شوند بلکه همچنین صلاحیت‌ها و قابلیت‌ها نیز بر تیپ‌ها اثرگذارند (بینیکه، ۲۰۱۷).

هالند معتقد بود بیشتر افراد در یکی از این ۶ تیپ شخصیتی طبقه‌بندی می‌شوند. هر محیط شغلی نیز تحت سلطه‌ی یکی از این تیپ‌های شخصیتی قرار دارد. تیپ‌های شخصیتی مختلف، نیازمند محیط‌های شغلی مختلف هستند. رفتار نیز از تعامل بین تیپ‌های شخصیتی و محیط شغلی ایجاد می‌شود. سازگاری و انطباق بین تیپ‌های شخصیتی و محیط شغلی منجر به سازگاری شغلی می‌شود که نتیجه اش رضایت شغلی و عملکرد شغلی بهتر می‌شود (درموند و رایان، ۱۹۹۵؛ به نقل از رضایی، قربان پور، احمدی قطاب، رضایی، ۲۰۱۱). در مقابل، ناهمخوانی بین تیپ‌های شخصیتی و محیط شغلی نیز منجر به نارضایتی شغلی، عملکرد ضعیف و تغییر شغلی می‌شود (هالند، ۱۹۷۳؛ به نقل از گرچی، فتحی، حاتمی و خوش کنش، ۲۰۱۱). بر اساس این نظریه افراد جذب مشاغلی می‌شوند که نیازهای شخصی آنها را رفع نماید و برایشان رضایت مندی را به ارمغان آورد. بر اساس این نظریه افراد در یکی از تیپ‌های شخصیتی واقع‌گرا، جستجوگر، هنری، اجتماعی، تهوری و قراردادی قرار می‌گیرند. بر همان اساس ۶ محیط شغلی و کاری وجود دارد. مردم به دنبال محیطی‌اند که به آنها اجازه دهد تا مهارت‌ها، قابلیت‌ها، نگرش‌ها

و ارزش‌های شان را بروز دهند و رفتار افراد تابع تعامل بین شخصیت و محیط است (شارما، ۲۰۱۶).

یک کارآفرین موفق باید مجموعه‌ای از صفات ژنتیکی، مهارت‌ها و رفتارها را داشته باشد (چئونگ، ۲۰۱۲). به منظور طراحی یک برنامه‌ی آموزشی بر اساس عواملی که پیش‌نیاز فرآیند کارآفرینی موفق می‌باشند، کارآفرینان موفق می‌بایست مجموعه‌ای از صلاحیت‌ها، آگاهی ساختمند، وجدان اجتماعی و صفات شخصیتی را یکپارچه نمایند و به چند ویژگی شخصیتی خاص و مجزا اکتفا نکنند (فوجیت، کینیکی و آشفورث<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴؛ به نقل از ژیانمینگ، ۲۰۱۳).

احتمال دارد برخی از افراد بعضی از شاخصه‌های شخصیتی ضروری برای کارآفرینی از جمله تحمل ابهام، مکان کنترل درونی، میل به پیشرفت و ماجراجویی را داشته باشند اما باز هم قصد و رفتار کارآفرینانه در آنها مشاهده نشود که دلیل احتمالی آن فقدان برخی دیگر از شاخصه‌های کلیدی برای کارآفرینی است. یکی از این متغیرهای شخصیتی کلیدی که قصد و رفتار کارآفرینی را متأثر می‌سازد خودکارآمدی است که تحقیقات مختلفی هم به نقش آن در زمینه‌ی کارآفرینی توجه نموده‌اند. پیهیه و باقری (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان دادند که خودکارآمدی بالاتر دانشجویان اثرات قوی و مثبتی بر قصد کارآفرینی شان دارد. تحقیقات فولادی و باغبانی (۱۳۹۳)، محسنی، موسوی و جمالی (۱۳۹۲)، صفا و منگلی (۱۳۹۴) و رضایی (۱۳۹۳) همگی نشان دادند که خودکارآمدی، قصد و نگرش و رفتار کارآفرینانه‌ی افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. کارآفرینان در مقایسه با غیر کارآفرینان نمرات بیشتری در ویژگی‌های تحمل ابهام، مکان کنترل درونی، خودکارآمدی و نیاز به پیشرفت و شخصیت مبتکر و پیشتاز دارند (کولز و وان دن بروک، ۲۰۰۸؛ کرانت، ۱۹۹۶؛ دی اینتینو و همکاران، ۲۰۰۷؛ آنگو و اسمعیل، ۲۰۰۸؛ راش و فرس ۲۰۰۷؛ به نقل از انگا، شاموگانانان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰).

صفات شخصیتی یک عامل تعیین‌کننده‌ی مهم در تمایل افراد برای کارآفرینی است. صفات شخصیتی میل افراد به موفقیت را تعیین می‌کند و تعدادی از این ویژگی‌های شخصیتی عبارت‌اند از: خودکارآمدی، مکان کنترل درونی و میل و نیاز به پیشرفت (زین، غنی و اکرم<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). از آنجا که امروزه تمرکز اکثر کشورها و دولت‌ها بر کارآفرینی است و در این راستا دانشجویان و منابع انسانی از اهمیت ویژه‌ی برخوردار هستند شناسایی عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه‌ی آنها از اهمیت زیادی برخوردار خواهد بود. با اینکه سالیان سال است که از ایجاد نظریه هالند می‌گذرد اما در هیچ تحقیقی نقش تیپ‌های شخصیتی هالند در پیش‌بینی رفتار

1. Fugate, Kinicki & Ashforth

2. Nga & Shamuganathan

3. Zain, Ghani & Akram

کارآفرینانه مورد توجه قرار نگرفته است. براساس پژوهش‌های انجام شده در این حوزه، ویژگی‌های شخصیتی و خودکارآمدی از جمله عوامل مؤثر بر رفتار و قصد کارآفرینی افراد می‌باشد. همچنین خودکارآمدی از جمله ویژگی‌های شخصیتی برجسته‌ی کارآفرینان است. بنابراین خودکارآمدی از یک طرف به‌عنوان متغیر پیش بین کارآفرینی است و از طرف دیگر در پژوهش‌های قبلی خود به‌عنوان یکی از ویژگی‌های شخصیتی اثرگذار بر قصد و رفتار کارآفرینی مطرح شده و می‌تواند بین این دو متغیر نقش میانجی داشته باشد. از طرفی دوران دانشجویی دوره‌ای است که نگرش فرد نسبت به انتخاب شغل یا خودکارگماری (کارآفرینی) شکل می‌گیرد. این مهم برای دانشجویانی که در رشته‌های مهارتی و عملی مشغول به تحصیل هستند اهمیت بیشتری دارد. زیرا دانشجویانی که در رشته‌های عملی مشغول به تحصیل هستند، مهارت‌های حرفه‌ای مرتبط با رشته‌ی خود را می‌آموزند و به ایجاد اشتغال برای خود نزدیک تر هستند تا دانشجویان رشته‌های نظری که مهارت‌های حرفه‌ای را نمی‌آموزند. بسیاری از تحقیقاتی هم که در حوزه‌ی کارآفرینی انجام شده بر روی دانشجویان رشته‌های نظری و علوم انسانی انجام شده است و دانشجویان رشته‌های فنی مهندسی (شاغل در دانشگاه‌های علمی کاربردی) کمتر در تحقیقات مورد بررسی قرار گرفته اند. از این حیث در تحقیق حاضر بر آن شدیم تا رفتار کارآفرینانه‌ی این دانشجویان و عوامل مؤثر بر آن را بررسی کنیم تا مشخص سازیم که رفتار کارآفرینانه در این دانشجویان تحت تأثیر چه متغیرهایی است. لذا هدف اصلی این پژوهش تعیین نقش میانجیگرانه‌ی خودکارآمدی در رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه دانشجویان بود. از این رهگذر فرضیه‌های زیر مورد بررسی و آزمون قرار گرفت. الف) تیپ‌های شخصیتی هالند با رفتار کارآفرینانه رابطه دارد. ب) خودکارآمدی با رفتار کارآفرینانه رابطه دارد. ج) در رابطه‌ی بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه، خودکارآمدی نقش میانجیگرانه دارد (ورود این میانجی با تقویت رابطه میان تیپ‌های شخصیت هالند و رفتار کارآفرینانه همراه است).

## روش پژوهش

روش تحقیق از نوع توصیفی و همبستگی بود. جامعه آماری در این تحقیق شامل تمامی دانشجویان شاغل به تحصیل در سال ۹۶-۹۵ دانشگاه مهندسی فناوری‌های نوین قوچان بودند ( $N=713$ ). در پژوهش حاضر باتوجه به فرمول کوکران ۲۵۰ دانشجو توسط لیست اخذ شده از اداره آمار دانشگاه، به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. دانشجویانی که به‌عنوان نمونه انتخاب شدند با رضایت آگاهانه در تحقیق شرکت کردند و به آنها گفته شد افرادی که پرسشنامه‌های شان ناقص یا بی‌پاسخ باشد از روند تحقیق کنار گذاشته خواهند شد. برای تجزیه

و تحلیل داده‌ها از تحلیل همبستگی پیرسون و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد و در کلیه تجزیه و تحلیل‌های آماری این پژوهش از نرم افزار SPSS-22 و AMOS-22 استفاده گردید. متغیر مستقل تیپ‌های شخصیت هالند، متغیر وابسته رفتار کارآفرینانه و متغیر میانجی نمره کل خودکارآمدی در نظر گرفته شد.

## ابزارهای پژوهش

پرسشنامه استاندارد رفتار کارآفرینانه: این ابزار توسط زامتاکیس و موستاکیس (۲۰۰۷) ساخته شد و شامل ۱۲ گویه است. این ابزار چهار مولفه‌ی توانایی کاهش کاغذبازی، گرایش به تغییر، چشم انداز استراتژیک، بافت حمایتی را اندازه می‌گیرد. این پرسشنامه بر اساس طیف لیکرت (موافقم، ۱ تا کاملاً مخالفم، ۵) می‌باشد. حداقل و حداکثر نمره کسب شده در این ابزار بین ۱۲ تا ۶۰ است و کسب نمره بالاتر به معنای رفتار کارآفرینانه بهتر است. در ایران پایایی این پرسشنامه توسط مرزبان و همکاران (۱۳۸۹) با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۳ بدست آمد. در پژوهش حاضر نیز میزان آلفای کرونباخ ۰/۸۲ محاسبه شد.

پرسشنامه تیپ‌های شخصیتی هالند: این ابزار توسط هالند (۱۹۵۸) طراحی شد و شامل دو قسمت است. قسمت اول آن تشکیل شده است از فعالیت ۶۶ سؤال، قابلیت‌ها ۶۶ سؤال و مشاغل ۸۴ سؤال. قسمت دوم شامل دو جدول خودسنجی است. افراد به سئوالات قسمت اول پاسخ بلی یا خیر و در قسمت دوم به خود نمره می‌دهند. سپس مجموعه نمرات این دو قسمت محاسبه و کد سه حرفی تیپ شخصیت فرد تعیین شده که اولین حرف این کد مد نظر است. در تحقیق حاضر تیپ شخصیتی افراد با استفاده از نمره پرسشنامه خود پژوهی هالند (۱۹۸۵) در هر تیپ مشخص می‌شود. مولفه‌های پرسشنامه هالند به شش نوع تقسیم می‌شوند که عبارتند از: اجتماعی، تهوری، قراردادی، واقع‌بین، هنری و جستجوگر. در ایران جهت تعیین پایایی ابزار وهابی (۱۳۷۶) این پرسشنامه را روی ۴۵ نفر از ۹ گروه شغلی اجرا نمود. مقدار پایایی بدست آمده با روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۸ به دست آمد (منتظر غیب، کیخانزاد، ۱۳۹۱). در پژوهش حاضر نیز میزان آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه شد.

مقیاس خودکارآمدی: این مقیاس توسط موریس (۲۰۰۱) برای بررسی خودکارآمدی در نوجوانان و جوانان فراهم گردید که دارای ۲۴ گویه است و سه حوزه‌ی خودکارآمدی تحصیلی، خودکارآمدی اجتماعی و خودکارآمدی هیجانی را می‌سنجد. هر بعد شامل ۸ گویه است که گویه‌های ۱ تا ۸ برای خودکارآمدی تحصیلی، گویه‌های ۹ تا ۱۶ خودکارآمدی اجتماعی و گویه‌های ۱۷ تا ۲۴ خودکارآمدی هیجانی است. پاسخ آزمودنی‌ها در این پرسشنامه بر مبنای



طیف ۵درجه‌ای از نوع لیکرت محاسبه می‌شود و کسب نمره بالاتر نشانگر خودکارآمدی بیشتر است. برای تعیین روایی پرسشنامه، موریس (۲۰۰۱) علاوه بر همبستگی هر بعد با نمره‌ی کل از روش تحلیل عامل به شیوه تحلیل مؤلفه‌های اصلی با چرخش متعامد استفاده کرده است و همبستگی با بعد کل مورد تأیید قرار گرفت که برای بعد خودکارآمدی تحصیلی ۰/۳۰، بعد خودکارآمدی اجتماعی ۰/۱۰ و بعد خودکارآمدی هیجانی ۰/۴۷ بودند، موریس پایایی این ابزار را با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای خودکارآمدی کل، خودکارآمدی تحصیلی، خودکارآمدی اجتماعی و خودکارآمدی هیجانی برابر با ۰/۸۸، ۰/۸۵ و ۰/۸۶ گزارش کرد. در ایران طهماسیان (۱۳۸۶) همسانی درونی کل مقیاس ۰/۷۳ خودکارآمدی اجتماعی ۰/۶۶ و خودکارآمدی هیجانی ۰/۸۴ و خودکارآمدی تحصیلی ۰/۷۴ گزارش نمود. همچنین پایایی بازآزمایی نیز برای کل مقیاس ۰/۸۹، خودکارآمدی اجتماعی ۰/۸۱ و خودکارآمدی هیجانی ۰/۸۸ و خودکارآمدی تحصیلی ۰/۸۷ گزارش شد. پایایی این پرسشنامه در پژوهش حاضر ۰/۸۹ گزارش شد.

### یافته‌های پژوهش

از بین ۲۵۰ نفر آزمودنی تحقیق ۱۳۰ نفر یعنی ۵۲ درصد آقا و ۱۲۰ نفر یعنی ۴۸ درصد خانم بودند که همگی در مقطع کارشناسی مشغول به تحصیل بودند. در این میان ۸۴ دانشجوی (۳۳/۶۰٪) از رشته عمران (و زیرشاخه‌های کاردانی فنی-امور پیمانها، کاردانی فنی عمران-سازه‌های پیش ساخته؛ مهندسی فناوری عمران-ساختمان سازی)؛ ۸۳ دانشجوی (۳۳/۲۰٪) از رشته معماری (و زیرشاخه‌های کاردانی حرفه‌ای: معماری (معماری داخلی)؛ کاردانی فنی: معماری (معماری شهری)؛ کارشناسی حرفه‌ای: معماری (طراحی محیط داخلی)؛ و کارشناسی حرفه‌ای: معماری (طراحی محیط بیرونی) و سرانجام ۸۳ دانشجوی از رشته مکانیک (و زیرشاخه‌های کاردانی فنی مکانیک (تاسیسات) و مکانیکی ساختمان) در مطالعه شرکت داشتند. میانگین سنی آنها نیز ۲۳ سال بود. ۱۹ نفر از دانشجویان (۷/۶٪) متاهل و مابقی مجرد بودند. به استثنای ۳۱ نفر (۱۲/۴) مابقی بومی استان خراسان رضوی بودند. جدول ۱- جججج جدول ۱ اطلاعات توصیفی متغیرهای پژوهش را روی اعضای نمونه (n=۲۵۰) نشان داده است. علاوه بر آن نتایج همبستگی پیرسون ارائه شده است.

جدول ۱: یافته‌های توصیفی و نتایج نرمال بودن مؤلفه‌های خودکارآمدی، تیپ‌های شخصیتی هالند و

رفتار کارآفرینانه (n=۲۵۰)

مؤلفه	ابعاد متغیر	میانگین	SD	دامنه نمرات	مقدار z	سطح معنی داری
خودکارآمدی	۱- خودکارآمدی تحصیلی	۲۸/۴۰۶	۴/۵۱۵	۴۳-۱۰	۰/۸۴	۰/۱۶۵
	۲- خودکارآمدی اجتماعی	۲۹/۵۴۴	۵/۴۵۵	۴۰-۱۲	۰/۹۶	۰/۱۲۴
	۳- خودکارآمدی هیجانی	۲۲/۲۰۸	۵/۸۶۵	۵۶-۷	۱/۱۵	۰/۱۳۶
	۴- خودکارآمدی	۸۰/۱۵۸	۱۲/۲۷۲	۱۲۳-۲۴	۱/۰۴	۰/۲۲۳
رفتار کارآفرینانه	۵- توانایی کاهش کاغذبازی	۲/۹۸۸	۴۳۳.۱	۵-۱	۱/۱۵	۰/۱۳۸
	۶- گرایش به تغییر	۱۴/۲۹۶	۵/۲۴۷	۲۳-۲	۱/۰۲	۰/۲۱۸
	۷- چشم انداز استراتژیک	۱۱/۲۳۶	۴/۸۴۴	۱۹-۴	۱/۱۲	۰/۱۶۰
	۸- بافت حمایتی	۵/۹۲۸	۲/۶۶۷	۱۰-۲	۰/۸۰	۰/۵۴۰
	۹- رفتار کارآفرینانه	۳۴/۴۴۸	۷/۷۹۲	۵۴-۱۴	۰/۶۴	۰/۷۹۸
تیپ‌های شخصیتی هالند	۱۰- اجتماعی	۴۵/۹۴۲	۱۲/۷۳	۶۹-۲۰	۰/۷۷	۰/۵۸۴
	۱۱- تهوری	۴۴/۱۹۳	۱۱/۱۳	۷۱-۱۸	۰/۹۵	۰/۳۱۹
	۱۲- قراردادی	۴۵/۸۵۲	۹/۶۳	۶۵-۱۹	۰/۶۹	۰/۷۲۱
	۱۳- واقع بین	۴۵/۶۴۴	۱۳/۱۵	۶۹-۲۴	۱/۱۱	۰/۱۸۵
	۱۴- هنری	۴۸/۵۹۲	۱۴/۱۹	۸۶-۲۰	۱/۱۵	۰/۱۳۶
	۱۵- جستجوگر	۴۸/۲۱۰	۱۱/۰۲	۶۹-۲۰	۱/۰۴	۰/۲۲۳

با توجه به جدول ۱ میانگین نمره خودکارآمدی ۸۰/۱۵۸؛ بالاترین نمره ۳۴ و پایین ترین نمره ۱۲۳ می‌باشد. میانگین نمره رفتار کارآفرینانه ۳۴/۴۴۸؛ بالاترین نمره ۵۴ و پایین ترین نمره ۱۴ می‌باشد. در تیپ‌های شخصیتی هالند بالاترین میانگین متعلق به هنری و پایین ترین میانگین متعلق به تهوری می‌باشد. جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج آن در تمامی متغیرها با توجه به سطح معنی داری بالاتر از آلفای ۰/۰۵، نشان از نرمال بودن داده‌ها دارد.

### یافته‌های استنباطی

فرضیه اول) بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه در دانشجویان رابطه وجود دارد. برای آزمون این فرضیه نتایج تحلیل‌های همبستگی پیرسون در جدول ۲ نشان داد بین تیپ‌های شخصیتی هالند (اجتماعی، تهوری، قراردادی، واقع بین، هنری و جستجوگر) با رفتار کارآفرینانه و مؤلفه‌های آن (توانایی کاهش کاغذبازی، گرایش به تغییر، چشم انداز و استراتژیک

بافت حمایتی) رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. دامنه ضرایب همبستگی بین ۰/۴۰ تا ۰/۸۰ به دست آمده که همگی در سطح ۰/۰۱ بودند؛ بدین معنی که با افزایش نمره تیپ‌های شخصیتی هالند، نمرات رفتار کارآفرینانه دانشجویان نیز افزایش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۲: ماتریس ضرایب همبستگی بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱
۱- اجتماعی	۱										
۲- تهوری	۰/۴۲**	۱									
۳- قراردادی	۰/۴۴**	۰/۵۲**	۱								
۴- واقع‌بین	۰/۷۴**	۰/۷۱**	۰/۸۲**	۱							
۵- هنری	۰/۴۷**	۰/۵۳**	۰/۶۸**	۰/۶۲**	۱						
۶- جستجوگر	۰/۲۸*	۰/۴۹**	۰/۴۳**	۰/۴۱**	۰/۵۳**	۱					
۷- توانایی کاهش کاغذبازی	۰/۵۰**	۰/۴۲**	۰/۵۱**	۰/۵۲**	۰/۶۱**	۰/۴۹**	۱				
۸- گرایش به تغییر	۰/۵۲**	۰/۲۶*	۰/۴۸**	۰/۴۳**	۰/۳۶**	۰/۵۴**	۰/۳۹**	۱			
۹- چشم انداز استراتژیک	۰/۴۵**	۰/۳۹**	۰/۵۳**	۰/۵۱**	۰/۴۹**	۰/۵۷**	۰/۵۴**	۰/۴۷**	۱		
۱۰- بافت حمایتی	۰/۵۶**	۰/۱۳	۰/۳۷**	۰/۳۷**	۰/۲۸*	۰/۳۷**	۰/۴۵**	۰/۶۳**	۰/۵۷**	۱	
۱۱- نمره کل رفتار کارآفرینانه	۰/۴۲**	۰/۳۲**	۰/۵۳**	۰/۴۷**	۰/۵۶**	۰/۷۳**	۰/۶۶**	۰/۶۷**	۰/۸۰**	۰/۷۴**	۱
									**P<۰/۰۱	*P<۰/۰۵	

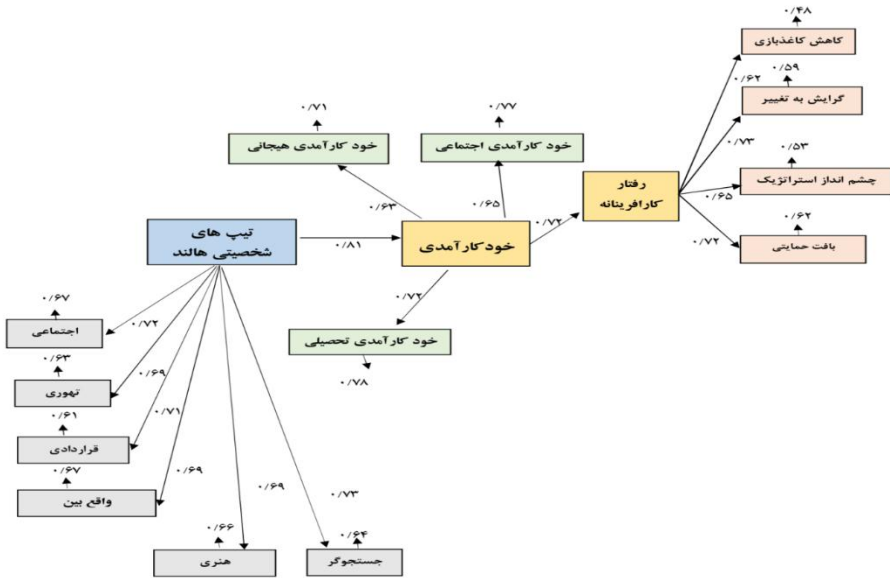
فرضیه دوم) بین خودکارآمدی و رفتار کارآفرینانه دانشجویان رابطه وجود دارد. برای آزمون این فرضیه نتایج تحلیل‌های همبستگی پیرسون در جدول ۳ نشان داد بین خودکارآمدی و مؤلفه‌های آن (خودکارآمدی تحصیلی، خودکارآمدی اجتماعی و خودکارآمدی هیجانی) با رفتار کارآفرینانه مؤلفه‌های آن (توانایی کاهش کاغذبازی، گرایش به تغییر، چشم انداز استراتژیک، بافت حمایتی) رابطه مثبت معنی‌داری وجود دارد. دامنه ضرایب همبستگی بین ۰/۳۰ تا ۰/۸۸ به دست آمده که همگی در سطح ۰/۰۱ بودند؛ تنها رابطه بین خودکارآمدی اجتماعی و چشم انداز استراتژیک معادل ۰/۲۸ بود که در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار حاصل شد. بدین معنی که با افزایش نمره خودکارآمدی، نمرات رفتار کارآفرینانه دانشجویان افزایش می‌یابد و بالعکس. علاوه بر آن مشخص شد رابطه معنی‌داری بین خودکارآمدی تحصیلی و چشم انداز استراتژیک وجود ندارد ( $r=0/20, P>0/05$ ).

جدول ۳: ماتریس ضرایب همبستگی بین ابعاد مختلف خودکارآمدی و رفتار کارآفرینانه

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹
۱- خودکارآمدی تحصیلی	۱								
۲- خودکارآمدی اجتماعی	۰/۵۶**	۱							
۳- خودکارآمدی هیجانی	۰/۳۰**	۰/۵۳**	۱						
۴- نمره کل خودکارآمدی	۰/۴۶**	۰/۶۱**	۰/۴۹**	۱					
۵- توانایی کاهش کاغذبازی	۰/۴۴**	۰/۳۶**	۰/۵۴**	۰/۳۹**	۱				
۶- گرایش به تغییر	۰/۴۵**	۰/۴۹**	۰/۵۷**	۰/۵۴**	۰/۴۷**	۱			
۷- چشم انداز استراتژیک	۰/۲۰	۰/۲۸*	۰/۳۷**	۰/۴۵**	۰/۶۳**	۰/۵۷**	۱		
۸- بافت حمایتی	۰/۴۴**	۰/۵۲**	۰/۷۴**	۰/۷۱**	۰/۸۲**	۰/۸۸**	۰/۶۲**	۱	
۹- نمره کل رفتار کارآفرینانه	۰/۴۰**	۰/۵۶**	۰/۷۳**	۰/۶۶**	۰/۶۷**	۰/۸۰**	۰/۷۴**	۰/۸۵**	۱
							**P<۰/۰۱	*P<۰/۰۵	

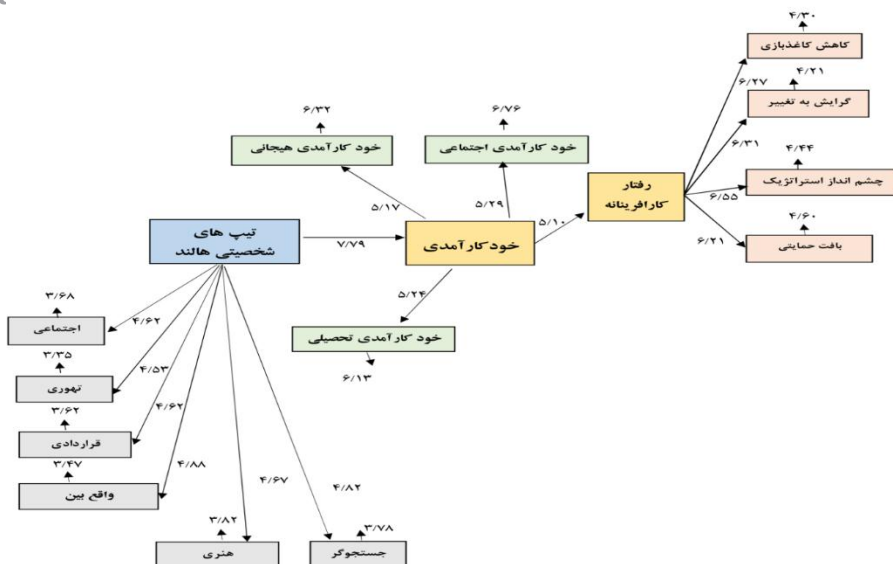
فرضیه سوم: خودکارآمدی نقش میانجیگرانه در رابطه تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه دانشجویان دارد.

برای آزمون مدل مفهومی تحقیق از ابتدا مدل سازی و سپس با معادلات ساختاری رابطه میانجیگرانه بین متغیرها مورد بررسی قرار گرفت. در شکل زیر ضریب تخمین استاندارد روابط ساختاری بین متغیرها نشان داده شده است.



شکل ۱: مدل ساختاری تحقیق همراه در حالت تخمین استاندارد

در شکل ۱ نتایج مربوط به الگوی معادله ساختاری نشان داده شده است که نشان می‌دهد تیپ‌های شخصیتی هالند ۰/۸۱ درصد از خودکارآمدی را تبیین می‌کند. همچنین در شکل بالا مشاهده می‌شود که ۰/۷۲ درصد از واریانس رفتار کارآفرینانه به وسیله خودکارآمدی تبیین می‌شود.



شکل ۲: معادله ساختاری تحقیق در حالت معناداری

همان طور که در شکل ۲ مشاهده می شود به منظور نشان دادن معناداری هر کدام از پارامترهای مدل از آماره  $t$  استفاده شد. این آماره از نسبت ضریب هر پارامتر به خطای انحراف معیار آن پارامتر بدست می آید. که می بایستی قدرمطلق آن از ۲ بزرگتر باشد تا این تخمین ها از لحاظ آماری معنادار تلقی شود. با توجه به خروجی AMOS میزان قدر مطلق  $t$  محاسبه شده در کلیه متغیرها بزرگتر از ۲ می باشد؛ بنابراین کلیه تخمین های ارائه شده از لحاظ آماری معنادار است. مدل اندازه گیری به وسیله تحلیل عاملی تاییدی و با استفاده از نرم افزار AMOS-22 و برآورد بیشینه احتمال (ML) مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن در جدول ۴ مشاهده می شود. برای بررسی برازش مدل در جدول ۴ از شاخص هایی که گیفن، اشتراپ و بودرتو<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) مطرح نموده اند استفاده شد. این شاخص ها شامل موارد زیر هستند.  $\chi^2$  که مقدار کمتر از ۳ قابل پذیرش است، شاخص نیکویی برازش<sup>۲</sup> (GFI)، شاخص برازش تطبیقی<sup>۳</sup> (CFI) که مقدار بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته<sup>۴</sup> (AGFI) که

1. Gefen, Straub, & Boudreau
2. Goodness of Fit Index
3. Comparative Fit Index
4. Adjusted Goodness of Fit Index

مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز<sup>۱</sup> (PNFI) که مقدار بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگو هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب<sup>۲</sup> (RMSEA) که مقدار کمتر از ۰/۰۸ نشانگر برازش مناسب الگو هستند. در جدول زیر این شاخص‌ها گزارش شده‌اند.

جدول ۴: خلاصه شاخص‌های آماری برازندگی مدل ساختاری پژوهش

ردیف	نام آزمون	معیارهای مدل برازنده	معیارها در تحقیق حاضر	نتیجه
۱	$\chi^2$	معنادار باشد	۰/۲۰	مدل برازنده
۲	RMR	هر چه به صفر نزدیک تر باشد	۰/۱۰	مدل برازنده
۳	GFI	بین صفر و یک. برابر یا بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۱	مدل برازنده
۴	AGFI	بین صفر و یک. برابر یا بزرگتر از ۰/۹	۰/۹۳	مدل برازنده
۵	RMSEA	کوچکتر از ۰/۱ باشد	۰/۰۶	مدل برازنده
۶	PNFI	باید بزرگتر از ۰/۶ باشد	۰/۹۲	مدل برازنده
۷	CFI	باید بزرگتر از ۰/۹ باشد	۰/۹۱	مدل برازنده

با توجه به جدول ۴ شاخص‌های GFI, AGFI, CFI و PNFI بیشتر از مقادیر ارائه شده توسط گیفن و همکاران (۲۰۰۰) هستند. مقادیر RMSEA و  $\chi^2$  نیز کمتر از مقادیر ذکر شده در بالا هستند. با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت که مدل آزمون شده از برازش مناسبی برخوردار است. جدول ۵ ضرایب اثر مستقیم، غیر مستقیم و مقادیر t متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۵: ضرایب اثر مستقیم، غیر مستقیم و کا متغیرهای پژوهش

مقدار t	اثر غیر مستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
			به متغیر	از متغیر
۴/۸۳	۰/۵۸	۰/۶۴	رفتار کار آفرینانه	تیپ‌های شخصیتی هالند
۷/۷۹	-	۰/۸۱	خودکارآمدی	تیپ‌های شخصیتی هالند
۵/۱۰	-	۰/۷۲	رفتار کار آفرینانه	خودکارآمدی

1. Parsimony Fit Index
2. Root Mean Square Error of Approximation

همان گونه که در جدول بالا مشاهده می شود ارتباط بین مجموعه تیپ های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه ( $t=4/84$ ) در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار است و با توجه به مقدار ضریب مسیر مابین این دو متغیر (۰/۶۴)، می توان نتیجه گرفت که مجموعه ی تیپ های شخصیتی هالند تأثیر مثبت و مستقیمی بر رفتار کارآفرینانه دارد (شکل ۱). همچنین ارتباط بین خودکارآمدی و رفتار کارآفرینانه ( $t=5/10$ ) در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار است که با توجه به مقدار ضریب مسیر مابین این دو متغیر (۰/۷۲)، می توان نتیجه گرفت که خودکارآمدی تأثیر مثبت و مستقیمی بر رفتار کارآفرینانه دارد (شکل ۱). بر اساس جدول ۵ ارتباط بین مجموعه تیپ های شخصیتی هالند با خودکارآمدی ( $t=7/79$ ) در سطح اطمینان ۹۵٪ معنی دار است و با توجه به مقدار ضریب مسیر مابین این دو متغیر (۰/۸۱) می توان نتیجه گرفت که مجموعه تیپ های شخصیتی هالند تأثیر مثبت و مستقیمی بر خودکارآمدی دارد. برای بررسی نقش میانجیگرانه خودکارآمدی در رابطه بین مجموعه تیپ های هالند و رفتار کارآفرینانه باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم تیپ های هالند بر خودکارآمدی در اثر مستقیم خودکارآمدی بر رفتار کارآفرینانه) را محاسبه کرد. ضریب اثر غیرمستقیم تیپ های هالند بر رفتار کارآفرینانه ۰/۵۸ است که نشان می دهد خودکارآمدی نقش میانجی در رابطه بین تیپ های هالند و رفتار کارآفرینانه دارد (جدول ۵).

### بحث و نتیجه گیری

تحقیق حاضر با هدف بررسی نقش واسطه ای خودکارآمدی در رابطه ی بین تیپ های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینی انجام شد. آزمون فرضیات نشان داد که بین تیپ های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه دانشجویان رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. بین خودکارآمدی و رفتار کارآفرینانه دانشجویان رابطه مستقیم و معنی دار وجود دارد. یافته آخر هم نشان داد خودکارآمدی در رابطه بین تیپ های شخصیتی و رفتار کارآفرینانه میانجی گری می کند. یعنی وقتی در رابطه بین آن دو متغیر می نشیند پیوند بین تیپ های شخصیتی از هر نوع که باشد و رفتار کار آفرینانه را تقویت می کند.

فرضیه ی اول نشان داد که بین ویژگی شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینی رابطه وجود دارد. از آنجاییکه تحقیقی که ویژگی های شخصیتی هالند را در ارتباط با کارآفرینی بررسی کند انجام نشده و این تحقیق اولین نمونه ی آن در ایران است بنابراین تحقیقات مشابه یافت نشد. اما در حالت کلی تحقیقاتی انجام شده اند که رابطه ی بین تیپ های شخصیتی را با رفتار کارآفرینی نشان داده اند. به عنوان مثال شمس (۱۳۸۹) و شمس، موغلی و بردبار (۱۳۹۳) در تحقیقات خود



به این نتیجه رسیدند که ویژگی‌های شخصیتی گشودگی در تجربه، ثبات هیجانی و توافق‌پذیری پیش‌بینی‌کننده‌های کارآفرینی هستند. همچنین لوتنشلاگر و هاسه (۲۰۱۱)، لوئجه و فرانک (۲۰۰۳) به نقل از بهانداری (۲۰۱۲)، چائوچین و همکاران، ۲۰۰۷؛ نفزیگر و همکاران، ۱۹۹۴؛ راش و فرس، ۲۰۰۷؛ به نقل از انگا و شاموگاناتان (۲۰۱۰) نیز در تحقیق‌های خویش به نقش شخصیت بر رفتار کارآفرینی تاکید نمودند. زین، اکرم، غنی (۲۰۱۰) نیز در تحقیق خویش عنوان نمودند که از بین دو عامل شخصیتی و محیطی، صفات شخصیتی نقش مهم‌تری در تصمیم‌گیری دانشجویان برای کارآفرینی دارد.

در این زمینه می‌توان گفت که رفتار افراد منبعث از شخصیت آنهاست. و هر فردی با توجه به ویژگی‌های شخصیتی خویش رفتار می‌کند. از طرفی هر چند کلیت شخصیت افراد در طول زمان ثابت است اما این به معنای عدم تغییرپذیری شاخصه‌های رفتاری افراد نمی‌باشد. لذا می‌توان از طریق آموزش، شاخصه‌های رفتاری مربوط به کارآفرینی را در افراد تغییر داد. به‌عنوان مثال کرووز، رودریگز اسکوردو هرنانگومز باراهونا و سابویا لیتانو (۲۰۰۹) خلاقیت را یکی از شاخصه‌های کارآفرینان عنوان نمودند و معتقدند که دانشگاه‌ها و موسسات می‌بایست برنامه‌هایی را طراحی کنند تا این ویژگی را ایجاد و تقویت نماید. همچنین ریچاردسون و هاینز (۲۰۰۸) نیز معتقدند که برای موفقیت کارآفرینی، صفات شخصیتی افراد (ویژگی‌های درونی) باید با محیط اقتصادی و اجتماعی منطبق باشد. اینها معتقدند که این صفات را می‌توان از طریق آموزش و کارورزی تغییر داد. از جمله ویژگی‌های شخصیتی اثرگذار بر کارآفرینی می‌توان به خلاقیت، نوآوری، ریسک‌پذیری، میل به پیشرفت و کنترل درونی افراد اشاره کرد که می‌توان از طریق آموزش آنها را تغییر داد.

فوجیت، کینیکی و اشفورث (۲۰۰۴) به نقل از ژیانمینگ (۲۰۱۳)، یامادا (۲۰۰۳) و محمد، رضایی، نصیر شمس الدین و معزمحمد (۲۰۱۱)، دیویدسون (۱۹۹۵) به نقل از هیلبرون (۲۰۱۰)، اینگونه عنوان نمودند که کارآفرینی را می‌توان به‌عنوان یک فرآیند عاقلانه و گام به گام ترسیم کرد که هم از عوامل درون‌زاد و هم از عوامل برون‌زاد تاثیر می‌پذیرد. مجموعه‌ای از متغیرهای شخصی بر قصد کارآفرینی افراد تاثیرگذار است که از جمله‌ی آنها می‌توان به سن، تحصیلات، تجارب جانشینی (یادگیری مشاهده‌ای) و نگرش‌ها و باورهای فردی اشاره نمود. همچنین بایگریو (۲۰۰۴)، به نقل از نصیف، غوبریل و سیلوا، (۲۰۱۰) در تحقیق خویش نقش عوامل محیطی و صفات شخصیتی را که ماجرایی و شروع کسب و کار را در هر مرحله متاثر می‌سازند برجسته نمود. در پایان اینگونه نتیجه‌گیری می‌کنیم که از آنجاییکه کارآفرینی پدیده‌ای است که از عوامل متعدد فردی و اجتماعی متاثر می‌گردد لذا برنامه‌هایی که به منظور افزایش رفتار کارآفرینی طراحی می‌گردند می‌بایست تا حد امکان عوامل فردی و اجتماعی تاثیرگذار بر کارآفرینی را

پوشش دهد که از جمله‌ی این عوامل فردی ویژگی‌های شخصیتی است که تحقیقات نشان دادند از طریق آموزش می‌توان آنها را ارتقاء داد. زیرا هر فردی بر اساس شخصیت خویش رفتار می‌کند و اگر بتوانیم در محیط دانشگاهی، شخصیت دانشجویان را به سمت مؤلفه‌های اثرگذار بر کارآفرینی سوق دهیم و جنبه‌های اثرگذار شخصیتی بر کارآفرینی را در آنها ایجاد و تقویت کنیم گامی مهم در جهت ترغیب آنها به سمت کارآفرینی برداشته ایم.

فرضیه‌ی دوم نشان داد که خودکارآمدی و رفتار کارآفرینانه با هم رابطه دارند. این یافته با تحقیقات بارون، مولر و ولف (۲۰۱۶)، نری توریس و واتسون (۲۰۱۲)، اوربان (۲۰۰۶)، کاسار و فریدمن (۲۰۰۹)، لاگونا (۲۰۱۳) و کامپو (۲۰۱۱) همسو است. به‌عنوان مثال لاگونا (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان داد که باور خودکارآمدی عمومی پیش‌بینی‌کننده‌ی قوی قصد کارآفرینی است. کاسار و فریدمن (۲۰۰۹) نشان دادند که خودکارآمدی بالا با تصمیمات متهورانه در زمینه‌ی سرمایه‌گذاری برای کارآفرینی رابطه دارد. در تبیین این یافته می‌توان اینگونه عنوان نمود که خودکارآمدی به ادراک افراد از قابلیت‌های خود بر می‌گردد. ادراک درست و منطقی از قابلیت‌ها می‌تواند به خودکارآمدی بالا بیانجامد (کاسیدی، ۲۰۱۵). از آغاز تا انتهای فرایند کارآفرینی فراز و نشیب‌های بسیاری وجود دارد که می‌تواند منجر به دلسردی و کاهش انگیزش کارآفرینان شود. آنچه که می‌تواند مانع این دلسردی شود و افراد را سرپانگه دارد، تدوین اهدافی واقع‌گرایانه به منظور جلوگیری از شکست‌های مکرر در این مسیر است.

تحقیق بارون و همکاران (۲۰۱۶) نشان داد که خودکارآمدی بالا می‌تواند از طریق تنظیم اهدافی منطقی و مناسب مانع دلسردی افراد کارآفرین شود. نگاهی به مؤلفه‌های کارآفرینی در پرسشنامه تحقیق حاضر نشان می‌دهد که مواردی همچون اشتیاق به کسب مهارت‌های جدید، سازگاری با شرایط سخت، برخی شاخصه‌های رهبری از جمله توانایی مشارکت با دیگران و ایجاد جو گروهی، مقابله با یکنواختی و ایجاد جو مبتنی بر خلاقیت و نوآوری از جمله شاخصه‌های یک کارآفرین است. از طرفی نگاهی به آیتم‌های خودکارآمدی هم نشان می‌دهد که افراد دارای خودکارآمدی ویژگی‌هایی همچون توانایی دوست شدن با دیگران و تعامل با آنها و بیان نظرات، مشارکت با افراد، بیان نظرات مخالف، پافشاری بر اهداف و سرسختی و مقاومت، تعهد به انجام تکالیف، تلاش مستمر، تسلط بر عواطف و توانایی آرام کردن خود در شرایط سخت را دارند. واقع این مرور نشان می‌دهد که افراد دارای خودکارآمدی شاخصه‌های ضروری برای تحقق کارآفرینی را دارند. خودکارآمدی باوری است که فرد بر اساس آن می‌تواند تکالیف دشوار و جدید را انجام دهد (هادسون، ۲۰۰۷) و از انجائیکه باورهای افراد، نگرش‌های آنان را می‌سازد، لذا اگر فردی باور مبتنی بر خودکارآمدی داشته باشد، نگرش اش نیز درباره‌ی کارآفرینی شکل می‌گیرد

نقش میانجی‌گرانه خودکارآمدی در رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه دانشجویان  
*Archive of SID*  
و نگرش‌ها بهترین پیش‌بینی‌کننده‌ی تمایل و قصد کارآفرینی هستند (محسنی و همکاران، ۱۳۹۲) و این نگرش در صورت مهیا بودن سایر عوامل، به رفتار منتهی خواهد شد.

سدلان کونینگ (۲۰۱۲) در تحقیق خود نشان داد که خودکارآمدی عاملی بسیار مهم در ایجاد رفتار کارآفرینی است. دانشجویانی که سطوح بالای خودکارآمدی دارند، ثبات بیشتری در رفتار کارآفرینی از خود نشان می‌دهند و به احتمال بیشتری کسب و کار خود را راه اندازی می‌کنند. برخی از نگرش‌ها و درک‌ها پیش نیاز ضروری برای کارآفرینی هستند. همانگونه که آیتم‌های پرسشنامه خودکارآمدی هم نشان می‌دهند خودکارآمدی، شهامت، اطمینان و اعتماد به نفس بیشتری را در دانشجویان ایجاد کرده و آنان را به انجام رفتارهای ماجراجویانه تشویق می‌کند. افراد با باور خودکارآمدی بالاتر، احساس مسئولیت بیشتری دارند و در انجام وظیفه‌های محول شده پشتکار زیادی دارند و به خوبی می‌توانند رفتار خود را در راستای نیل به هدف تنظیم کنند. در همین زمینه تحقیق نری تورس و واتسون (۲۰۱۳) نشان داد که بین خودکارآمدی و قصد و رفتار کارآفرینانه رابطه وجود دارد. زیرا خودکارآمدی به سطوح بالای عملکردی در شرایط مختلف کمک می‌کند و همانطور که تحقیق یورکورو و همکاران (۲۰۱۴) نشان داد قصد کارآفرینی، رفتار کارآفرینانه را ایجاد می‌کند.

در رابطه با فرضیه‌ی سوم تحقیق و نقش واسطه‌ای خودکارآمدی در رابطه‌ی بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه باید گفت که فارغ از اینکه کدام یک از تیپ‌های شخصیتی هالند را در نظر بگیریم، وقتی خودکارآمدی در این رابطه وارد می‌شود می‌تواند انواع تیپ‌های شخصیتی را به رفتار کارآفرینانه متصل نماید. یعنی وقتی خودکارآمدی در رابطه بین آن دو متغیر می‌نشیند پیوند بین تیپ‌های شخصیتی از هر نوع که باشد و رفتار کارآفرینانه را تقویت می‌کند. این یافته با تحقیقات محد و همکاران (۲۰۱۴)، ایندراواتی و همکاران (۲۰۱۵) و ژائو و همکاران (۲۰۰۵) همسو است. به‌عنوان مثال محد و همکاران (۲۰۱۴) نشان دادند که خودکارآمدی در رابطه‌ی بین ارزش‌های مذهبی و جهت‌گیری‌های کارآفرینانه میانجی‌گری می‌کند. ایندراواتی و همکاران (۲۰۱۵) هم نشان دادند که خودکارآمدی در رابطه‌ی بین ابعاد محیطی و زیرکی کارآفرینانه میانجی‌گری می‌کند و بر تعهد کارآفرینانه اثرگذار است. برای تبیین این یافته بهتر است به فرآیند کارآفرینی نگاهی بیندازیم. بر اساس مدل "فرای" رفتار کارآفرینانه در پنج سطح تعریف شده است که عبارتند از: ۱- تصمیم‌گیری برای کارآفرینی (شامل زیرمجموعه‌های احساس، نیاز، باور داشتن توانایی خود، ایده و مصمم بودن برای شروع کار) ۲- شناخت فرصت‌ها (شناخت شرایط جامعه و نیازهای بازار کار، شناخت منابع بالقوه و بالفعل و شناخت شرایط خودبین رقبا) ۳- توجه به ساختار (تصمیم‌گیری درمورد ایجاد شغل

جدید به صورت فردی یا شراکتی و تعیین میزان اختیارات خود در شغل ایجاد شده) ۴- تأمین منابع و شرایط مورد نیاز (فراهم کردن منابع مالی، اطلاعاتی، انسانی) ۵- تعیین اهداف و استراتژی‌ها (تعیین هدف، برنامه‌های تفصیلی برای رسیدن به هدف و رفع مشکلاتی که بر سر راه ایجاد شغل جدید قرار دارد). (فکری، شفیع آبادی، نورانی پور، احقر، ۱۳۹۱).

مسلماً در تمام این مسیر افراد کارآفرین با دشواری‌هایی روبه رو می‌شوند و شکست‌های متعددی را تجربه می‌کنند که نیاز است دوباره سرپا شوند و با ناملایمات و سختی‌های مسیر راه مقابله کنند. این ویژگی چیزی نیست جز تاب‌آوری. کرنر و همکاران (۲۰۱۷) در تحقیق خود نشان دادند که بسیاری از کارآفرینان بعد از مواجه شدن با شکست به واسطه‌ی برخورداری از تاب‌آوری دوباره شروع می‌کنند. خودکارآمدی با تاب‌آوری ارتباط مستقیم دارد و یکی از قوی‌ترین پیش‌بین‌های آن است. همانطور که نادری، فرح؛ حیدری، علیرضا؛ مشعل پور، مرضیه (۱۳۸۹) در تحقیق خود نشان دادند بین تاب‌آوری با خودکارآمدی و رضایت شغلی در کارکنان شهرداری اهواز رابطه وجود دارد. ساگونه و کارولی (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان دادند که بین خودکارآمدی و تاب‌آوری رابطه مثبت وجود دارد. کیفیترز، لاملی و هنیگ و دوزیس (۲۰۱۳) در تحقیق خود نشان دادند که خودکارآمدی، قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده‌ی اضطراب و تاب‌آوری است. هامیل (۲۰۰۳) در تحقیق خود نشان داد که خودکارآمدی یک شاخصه‌ی شخصیتی مهم است و افراد دارای تاب‌آوری را از افراد فاقد آن جدا می‌کند. اسونس و گریوز (۲۰۱۳) نیز در تحقیق خود نشان دادند که سطوح بالای خودکارآمدی مدیران با تاب‌آوری بالا رابطه دارد.

خودکارآمدی به ادراک افراد از قابلیت‌های خود بر می‌گردد. ادراک درست و منطقی از قابلیت‌ها می‌تواند به خودکارآمدی بالا بیانجامد (کاسیدی، ۲۰۱۵). بر اساس دیدگاه بندورا (۱۹۸۶) خودکارآمدی به ادراک فرد از قابلیت‌هایش برای سازماندهی و اجرای اقدامات مقتضی برای انواع عملکردهای طراحی شده اشاره دارد. خودکارآمدی باوری است که فرد بر اساس آن می‌تواند تکالیف دشوار و جدید را انجام دهد (هادسون، ۲۰۰۷). به گونه‌ای که با مواجه شدن با سختی‌ها از پای ننشیند که در واقع این ویژگی با تاب‌آوری افراد ارتباط دارد. زیرا تاب‌آوری<sup>۱</sup> به‌عنوان سازگاری با استرسورها و تغییرات زندگی که کاهنده‌ی سلامتی هستند تعریف می‌شود (گوئینس، جغری، گرگ و فیسک، ۲۰۱۳). مفهوم تاب‌آوری به‌عنوان ظرفیت افراد برای مقابله با رویدادهای آسیب‌زا و پرچالش، حفظ ثبات نسبی، ایجاد تجارب مولد و عواطف مثبت تعریف شده است (اسکالی، گاندوبرت، ریتچی، سولیر، آنسلین و چائودیو، ۲۰۱۲). تحقیق الی، کلونینجر، والترز، لورنس، سینات و ویلکینسون (۲۰۱۳) نشان داد که بین

## 1. Resilience

تاب‌آوری و ویژگی‌های شخصیتی همچون خودرهبری، مقاومت و مشارکت جویی رابطه‌ای مثبت وجود دارد. همانطور که مشاهده می‌شود این ویژگی‌ها از جمله شاخصه‌هایی است که هر کارآفرین نیز می‌بایستی از آنها برخوردار باشد. بنابراین خودکارآمدی با تاب‌آوری ارتباط دارد و یکی از پیش‌بین‌های قوی آن است به نحوی که اگر فردی خودکارآمدی بالا داشته باشد به احتمال بسیار زیادی تاب‌آوری بسیار زیادی هم دارد.

از طرفی تحقیقت نشان دادند که تاب‌آوری بالا با رفتار کارآفرینانه ارتباط دارد و آن را متأثر می‌سازد. به‌عنوان مثال دهقانی و صیف (۱۳۹۵) در تحقیق خود نشان دادند که بین تاب‌آوری و ظرفیت کارآفرینی در کارکنان سازمان مدیریت پسماند شهرداری شیراز رابطه وجود دارد. شمس (۱۳۸۹) در تحقیق خود نشان داد که تاب‌آوری رابطه‌ی بین تیپ‌های شخصیتی و رفتار کارآفرینی را میانجی‌گری می‌کند. کرنر و همکاران (۲۰۱۷) بیان کردند که اکثریت کارآفرینان، سطوح بالایی از تاب‌آوری را دارند و به واسطه‌ی همین ویژگی سطوح بالایی از کارایی و عملکرد را نشان می‌دهند. زیرا بین ابعاد تاب‌آوری، قصد کارآفرینی و خودکارآمدی رابطه وجود دارد و ثبات در عملکرد علیرغم تجربه کردن ناکامی‌ها و رویدادهای آسیب‌زا از جمله ویژگی‌های اساسی کارآفرینان است که در نتیجه‌ی تاب‌آوری حاصل می‌شود (بالوف و همکاران، ۲۰۱۴). هیوارد و همکاران (۲۰۱۰) نیز در تحقیق خود نشان دادند که انواع تاب‌آوری می‌تواند افراد را برای کارآفرینی‌های ادامه دار، توانمند سازد. تاب‌آوری به ما می‌گوید که کارآفرینان چگونه با موقعیت‌های مبهم و غیرقطعی و پر استرس مواجه می‌شوند و چگونه این امر می‌تواند بر سلامت روانی و موفقیت عملکردی شان اثر بگذارد (مانزانو- گارسیا و کالوو، ۲۰۱۳). تاب‌آوری برای کارآفرینان حمایت عاطفی فراهم می‌کند و فرد از این رهگذر می‌تواند شبکه‌ی اجتماعی لازم را بسازد. همچنین تعهدی که در تاب‌آوری وجود دارد فرد را وادار می‌کند تا تعامل با دیگران را تجربه کند و از این طریق به یادگیری موارد ضروری برای کارآفرینی نائل شود. همچنین تاب‌آوری اعتماد به نفسی در فرد ایجاد می‌کند که لازمه‌ی بی‌چون و چرای کارآفرین شدن است (برنارد، باربوسا، ۲۰۱۶). عوامل زیادی وجود دارند که می‌توانند اثرات موقعیت‌های منفی را تعدیل کنند که عمده‌ی این عوامل به تاب‌آوری بر می‌گردند. داشتن ارتباط با دیگران چه در درون خانواده و چه بیرون از آن که حمایت و مراقبت ایجاد می‌کند، اعتماد می‌آفریند و باعث دلگرمی می‌شود متأثر از تاب‌آوری است. همچنین ظرفیت ایجاد طرح‌های واقعی، اعتماد به نفس و خودپنداره‌ی مثبت، برخورداری از مهارت‌های ارتباطی و ظرفیت مدیریت احساسات قوی و تکانشی همه منبعث از تاب‌آوری هستند (هندر، ابوزیدان، کلوفستن، ۲۰۱۱).

به‌عنوان نتیجه‌گیری نهایی می‌توان گفت بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه و نیز بین خودکارآمدی و رفتار کارآفرینانه رابطه وجود دارد. همچنین وجود یک نقش میانجی‌گرانه برای خودکارآمدی در رابطه بین تیپ‌های شخصیتی هالند و رفتار کارآفرینانه از طریق مدلسازی معادلات ساختاری تایید شد. دلالت ضمنی یافته‌های این پژوهش آنست که صرف نظر از تیپ‌های شخصیتی هالند با به میدان آمدن خودکارآمدی، کشش افراد به سمت رفتار کارآفرینانه بیشتر می‌شود.

با توجه به محدودیت نوع رشته‌های تحصیلی دانشجویان این مؤسسه‌ی آموزش عالی و نظر به اینکه تحقیق حاضر روی دانشجویان یک مؤسسه‌ی آموزش عالی (علمی کاربردی) در شهر مشهد انجام شده است و میانگین سنی این دانشجویان ۲۳ سال بوده، تعمیم نتایج به دانشجویان دیگر مقاطع تحصیلی و دیگر رشته‌ها در شهرها و استان‌های کشور باید با احتیاط صورت پذیرد. انجام این تحقیق در دانشجویان رشته‌های مختلف و مقاطع بالاتر تحصیلی می‌تواند یافته‌های جدیدتری را برای محققان فراهم نماید. چرا که افزایش سن و مقطع تحصیلی می‌تواند دیدگاه دانشجویان پیرامون شغل را تغییر دهد و بر تجربه‌ی آنها بیفزاید. همچنین باید یادآوری کرد که دانشجویان در دانشگاه‌های علمی کاربردی واحدی تحت عنوان کارآفرینی و نیز کاربرینی را می‌گذرانند که دانشجویان دیگر دانشگاه‌ها آن را نمی‌گذرانند و این مورد یکی از تفاوت‌های مشهود دانشجویان این دانشگاه با دانشجویان سایر دانشگاه‌ها می‌باشد. طرح تحقیق حاضر از نوع همبستگی است و لذا استنتاج نتایج علی پیرامون نقش خودکارآمدی و تیپ‌های شخصیتی امکان پذیر نیست. همچنین از آنجائیکه از پرسشنامه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده باید دقت داشت که تعداد سوالات زیاد پرسشنامه‌ها عمدتاً منجر به خستگی و کاهش دقت آزمودنی‌ها خواهد شد و این امر ممکن است پاسخگویی آنها را تحت تأثیر قرار دهد که در نتیجه‌گیری نهایی باید این محدودیت نیز لحاظ شود. از آنجائیکه تحقیقات عنوان می‌کنند که برخی ویژگی‌های شخصیتی زمینه ساز کارآفرینی را می‌توان از طریق آموزش و برگزاری کارگاه‌های آموزشی افزایش داد (برنشتاین، ۲۰۱۱) و از طرفی در تحقیق حاضر نقش مستقیم و میانجی خودکارآمدی بر رفتار کارآفرینانه تأیید شد پیشنهاد می‌شود که مراکز مشاوره دانشگاه‌ها یا مدرسان دروس کارآفرینی با برگزاری کارگاه‌های آموزشی به آموزش این متغیر و نحوه‌ی ارتقای آن در دانشجویان بپردازند تا از این حیث در جهت تقویت قصد و رفتار کارآفرینانه دانشجویان گامی مؤثر برداشته باشند. همچنین پیشنهاد می‌شود کارگاه‌ها یا شرکت‌هایی که هدف شان توسعه‌ی کسب و کار و ایجاد فرصت‌های شغلی و کاری بیشتر و به نوعی بسط کارآفرینی شان است در فرآیند گزینش و جذب نیرو به این متغیرهای شخصیتی توجه بیشتری نمایند.

## منابع

- اولادبان، معصومه؛ سیف نراقی، مریم؛ نادری، عزت الله و شریعتمداری، علی (۱۳۸۹). بررسی عوامل موثر بر توسعه کارآفرینی از دیدگاه دانش آموختگان دانشگاه تهران و مدیران کارآفرین شهر تهران به منظور فراهم نمودن الگوی مناسب برنامه درسی دوره کارشناسی علوم تربیتی گرایش (مدیریت و برنامه ریزی آموزشی). فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی. (۲)۵. ۸۸-۹۵.
- خانی جزنی، جمال (۱۳۸۶). تأثیر آموزش کارآفرینی بر ارتقای فرهنگ کارآفرینی در دانشگاه‌های کشور. فصلنامه اقتصاد و تجارت نوین. ۱۰ و ۱۱. ۲۴۲-۲۶۵.
- دهقانی، زهرا، صیف، محمد حسن. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین تاب‌آوری شغلی و ظرفیت کارآفرینی در بین کارکنان سازمان مدیریت پسماند شهرداری شیراز. چهارمین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری. برلین-آلمان. ۱۹ تیرماه ۱۳۹۵.
- رضائی، روح الله. (۱۳۹۳). رابطه‌ی بین خودکارآمدی کارآفرینانه با قصد کارآفرینانه: نقش تعدیلگری جنسیت. زن در توسعه و سیاست. (۳)۱۲. ۳۸۷-۴۰۴.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۹۱، الف). توانبخشی شغلی و حرفه‌ای معلولین. تهران: انتشارات جنگل. چاپ سوم.
- شفیع آبادی، عبدالله (۱۳۹۱، ب). راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل (با تجدید نظر و اضافات). تهران: انتشارات رشد. چاپ بیست یکم.
- شمس، فاطمه (۱۳۸۹). مدل پیش‌بینی کارآفرینی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی با نقش واسطه‌ای تاب‌آوری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور شیراز.
- شمس، فاطمه، موغلی، علیرضا، بریار، فریبا. (۱۳۹۳). تاب‌آوری ضرورت کارآفرینی: بررسی نقش واسطه‌ای تاب‌آوری در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و کارآفرینی. نخستین همایش ملی علوم تربیتی و روان‌شناسی. مرودشت، آذرماه ۱۳۹۳.
- صفا، لیلا، منگلی، نسرين. (۱۳۹۴). تأثیر خودکارآمدی کارآفرینانه بر قصد کارآفرینانه‌ی دانشجویان کشاورزی دانشگاه زنجان. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی. ۳۳. ۳-۱۵.
- طهماسیان، کارینه (۱۳۸۶). اعتبار پایایی و هنجاریابی پرسشنامه خود اثر مندی کودکان و نوجوانان در تهران. روان‌شناسی کاربردی. ۴ و ۵ (۴). ۳۷۳-۳۹۰.
- فکری، کاترین؛ شفیع آبادی، عبدالله؛ نورانی پور، رحمت الله و احقر، قدسی (۱۳۹۱). مقایسه اثربخشی دو دیدگاه مشاوره شغلی بر مولفه‌های رفتار کارآفرینانه. فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۱ پیاپی ۱۳.
- فولادی، مهران، باغبانی، حمزه. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر خودکارآمدی کارآفرینانه بر تقویت کارآفرینیدانشجویان. مطالعه موردی دانشجویان پیام نور شهرستان بیجار. فصلنامه رشد فن آوری. (۳۹)۱۰. ۲۹-۳۶.

محسنی، عادل، موسوی، سیدحسین، جمالی، محمد. (۱۳۹۲). نقش آموزش کارآفرینی در نگرش کارآفرینانه و باور خودکارآمدی عمومی دانشجویان. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. ۶۹: ۶۳-۸۰.

مرزبان، شیر مراد؛ مقیمی، سیدمحمد؛ عربیون، ابوالقاسم (۱۳۸۹). تاثیر جو کارآفرینی سازمانی بر رفتار کارآفرینانه مدیران. فصلنامه اقتصاد و تجارت نوین، ۶ (۲۱-۲۲). ۲۵-۱.

منتظر غیب، طیبه؛ کیخانزاد، مهین (۱۳۹۱). رابطه مؤلفه‌های فرسودگی شغلی و تیپ‌های شخصیتی جان هالند در میان معلمان و مدیران مدارس ابتدایی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی. ۴ (۱۰). ۹۲-۱۰۴. نادری، فرح؛ حیدری، علیرضا؛ مشعل پور، مرضیه (۱۳۸۹). رابطه بین انعطاف‌پذیری کنشی، عاطفه مثبت و منفی با خودکارآمدی و رضایت شغلی در کارکنان شهرداری اهواز. یافته‌های نو در روان‌شناسی (روان‌شناسی اجتماعی)، ۳ (۹): ۷-۲۴.

نوه ابراهیم، عبدالرحیم و تندسته، اشکان (۱۳۸۷). مطالعه شاخص‌های کار آفرینی در بین دانش‌آموزان سال آخر سه شاخه نظری، فنی حرفه‌ای و کار دانش (مدارس متوسطه شهرستان گرمسار). فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار. ۲ (۲). ۱۳۳-۱۴۶. هلكووسكى، كاميل؛ استوت، كريس اى؛ جانگسما، آرتور اى. (۱۳۹۳). مشاوره و درمان مشکلات شایع دانشجویی (راهنمای گام به گام): ترجمه سید/احمد جلالی. انتشارات جهاد دانشگاهی، واحد شهید بهشتی، تاریخ انتشار اثر به زبان اصلی، ۲۰۰۴.

- Aden, I. (2017). Impact of Education on Unemployment Evidence from Canada. M. A. Degree, Department of Economics of the University of Ottawa.
- Allen, L. J. (2006). The appropriateness of Holland's interest code typology for South African field guides (Doctoral dissertation, Nelson Mandela Metropolitan University).
- Baron, R. A., Mueller, B. A., & Wolfe, M. T. (2016). Self-efficacy and entrepreneurs' adoption of unattainable goals: The restraining effects of self-control. *Journal of Business Venturing*, 31(1), 55-71.
- Beinicke, A. (2017). Career Construction across the Life Span: Career Choice and Career Development. Doctoral dissertation, Julius-Maximilians University.
- Bernard, M. J., & Barbosa, S. D. (2016). Resilience and entrepreneurship: A dynamic and biographical approach to the entrepreneurial act. *M@ n@ gement*, 19(2), 89-123.
- Bernstein, A. (2011). Nature vs. nurture: Who is interested in entrepreneurship education? A study of business and technology undergraduates based on social cognitive career theory (Doctoral dissertation, The George Washington University).
- Bhandari, Narendra C. (2012). Relationship Between E Students' Gender, Their Own Employment, Their Parents' Employment, And The Students' Intention For Entrepreneurship. *Journal of Entrepreneurship Education*, Volume 15(133). 212-220.
- Brown, D. (2002). Career Choice and Development. Fourth Edition. Jossey-Bass is a registered trademark of John Wiley & Sons, Inc.



- Bullough, A., Renko, M., & Myatt, T. (2014). Danger zone entrepreneurs: The importance of resilience and self-efficacy for entrepreneurial intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 38(3), 473-499.
- Campo, J. L. M. (2011). Analysis of the influence of self-efficacy on entrepreneurial intentions. *Prospectiva*, 9(2), 14-21.
- Cassar, G., & Friedman, H. (2009). Does self-efficacy affect entrepreneurial investment? *Strategic Entrepreneurship Journal*, 3(3), 241-260.
- Cassidy, S. (2015). Resilience building in students: the role of academic self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 6, 1781.
- Cheung, C. K. (2008). Entrepreneurship education in Hong Kong's secondary curriculum: Possibilities and limitations. *Education+ Training*, 50(6), 500-515.
- Cheung, C. K. (2012). Entrepreneurship education at the crossroad in Hong Kong. *Creative Education*, 3(05), 666.
- Corner, P. D., Singh, S., & Pavlovich, K. (2017). Entrepreneurial resilience and venture failure. *International Small Business Journal*, 35(6), 687-708.
- Cruz, N. M., Rodriguez Escudero, A. I., Hernangomez Barahona, J., & Saboia Leitao, F. (2009). The effect of entrepreneurship education programmes on satisfaction with innovation behaviour and performance. *Journal of European Industrial Training*, 33(3), 198-214.
- Dunga, S. H. (2016). An Exploratory Study of the Variation in Unemployment Length of Graduates of Different Degree Programs. *The International Business & Economics Research Journal (Online)*, 15(2), 69.
- Eley, D. S., Cloninger, C. R., Walters, L., Laurence, C., Synnott, R., & Wilkinson, D. (2013). The relationship between resilience and personality traits in doctors: implications for enhancing well being. *PeerJ*, 1, e216.
- Fekrir, Katrin; Shafiabady, Abdollah; Nooranipour, Rahmatollah & Ahghar, Ghodsy. (2013). Comparison effectiveness stability in two career counseling approaches on entrepreneurship skills over time. *The European Journal of Social & Behavioural Sciences*. 2301-2218.
- Fekrir, Katrin; Shafiabady, Abdollah; Nooranipour, Rahmatollah & Ahghar, Ghodsy. (2012). Determine and compare Effectiveness of entrepreneurship education Based on Multi- axial model and Theory of constraints and compromises on learning entrepreneurship skills. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 69. 566 – 570
- Fuline Jr, Daniel J. (2013). Community development through entrepreneurship education: the perceived efficacy of community colleges and their entrepreneurship programs. Capella University. Doctor of Philosophy.
- Gefen, D., Straub, D. and Boudreau, M. C., 2000. Structural equation modeling and regression: Guidelines for research practice. *Communications of the association for information systems*, 4(1), p. 7.
- Ghina, A. (2014). Effectiveness of entrepreneurship education in higher education institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 115, 332-345.
- Goins, R. T., Gregg, J. J., & Fiske, A. (2013). Psychometric properties of the Connor-Davidson resilience scale with older American Indians: The native elder care study. *Research on aging*, 35(2), 123-143.

- Gorji, Z., Hatamy, A., & Khoshkonesh, A. (2011). The relationship between Holland's personality types and sensation seeking in Firemen and Clerks of municipality. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 3737-3742.
- Hamill, S. K. (2003). Resilience and self-efficacy: The importance of efficacy beliefs and coping mechanisms in resilient adolescents. *Colgate University Journal of the Sciences*, 35(1), 115-146.
- Hayward, M. L., Forster, W. R., Sarasvathy, S. D., & Fredrickson, B. L. (2010). Beyond hubris: How highly confident entrepreneurs rebound to venture again. *Journal of Business venturing*, 25(6), 569-578.
- Hedner, T., Abouzeedan, A., & Klofsten, M. (2011). Entrepreneurial resilience. *Annals of Innovation & Entrepreneurship* 2011, 2: 7986 - DOI: 10.3402/aie.v2i1.7986
- Heilbrunn, S. (2010). Advancing entrepreneurship in an elementary school: A case study. *International Education Studies*, 3(2), 174.
- Hudson Jr, W. E. (2007). The relationship between academic self-efficacy and resilience to grades of students admitted under special criteria. Doctor of Philosophy Thesis. The Florida State University.
- Hwang, Y. (2017). What Is the Cause of Graduates' Unemployment? Focus on Individual Concerns and Perspectives. *Journal of Educational Issues*, 3(2), 1-10.
- Indrawati, N. K., Salim, U., & Djawahir, A. H. (2015). Moderation effects of entrepreneurial self-efficacy in relation between environmental dimensions and entrepreneurial alertness and the effect on entrepreneurial commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 169, 13-22.
- Keyfitz, L., Lumley, M. N., Hennig, K. H., & Dozois, D. J. A. (2013). The role of positive schemas in child psychopathology and resilience. *Cognitive therapy and research*, 37(1), 97-108.
- Laguna, M. (2013). Self-efficacy, self-esteem, and entrepreneurship among the unemployed. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(2), 253-262.
- Lautenschläger, A., & Haase, H. (2011). The myth of entrepreneurship education: seven arguments against teaching business creation at universities. *Journal of Entrepreneurship Education*, 14, 147.
- Lifang, L. (2012). The Investigation and Analysis of Chinese University Students' Current Situation of Entrepreneurship and the Countermeasures--The Reflection from a Special Investigation in Pearl Delta in China. *International Education Studies*, 5(2), 105-112.
- Manzano-García, G., & Calvo, J. C. A. (2013). Psychometric properties of Connor-Davidson Resilience Scale in a Spanish sample of entrepreneurs. *Psicothema*, 25(2), 245-251.
- Mohamed, Z., Rezai, G., Nasir Shamsudin, M., & Mu'az Mahmud, M. (2012). Enhancing young graduates' intention towards entrepreneurship development in Malaysia. *Education+ Training*, 54(7), 605-618.
- Mohd, R., Kirana, K., Kamaruddin, B. H., Zainuddin, A., & Ghazali, M. C. (2014). The Mediatory Effect of Self-Efficacy on the Relationship between Religious Values and Entrepreneurial Orientations: A Case of Malay Owner Managers of SMEs in Manufacturing Industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 130, 96-104.

- Muris, P. (2001). A brief questionnaire for measuring self-efficacy in youths. *Journal of Psychopathology and behavioral Assessment*, 23(3), 145-149.
- Nabi, G., Holden, R., & Walmsley, A. (2006). Graduate career-making and business start-up: a literature review. *Education+ Training*, 48(5), 373-385.
- Nassif, V. M. J., Ghobril, A. N., & Silva, N. S. D. (2010). Understanding the entrepreneurial process: a dynamic approach. *BAR-Brazilian Administration Review*, 7(2), 213-226.
- Nauta, M. M. (2010). The development, evolution, and status of Holland's theory of vocational personalities: Reflections and future directions for counseling psychology. *Journal of counseling psychology*, 57(1), 11.
- Neri Torres, J. L., & Watson, W. (2013). An examination of the relationship between manager self-efficacy and entrepreneurial intentions and performance in Mexican small businesses. *Contaduría y Administración*, 58(3).
- Nga, J. K. H., & Shamuganathan, G. (2010). The influence of personality traits and demographic factors on social entrepreneurship start up intentions. *Journal of business ethics*, 95(2), 259-282.
- Osborn, D. S. (2009). Teaching career theories, career assessments and career information. *Career Planning and Adult Development Journal*, 25(1).
- Paivandy, S. L. (2008). Validity of Cognitive Constructs in Cognitive Information Processing and Social Cognitive Career Theories. Doctor of Philosophy. Florida State University.
- Pihie, Z. A. L., & Bagheri, A. (2013). Self-efficacy and entrepreneurial intention: the mediation effect of self-regulation. *Vocations and Learning*, 6(3), 385-401.
- Rezaei, A., Qorbanpoor, A., AhmadiGatab, T., & Rezaei, A. (2011). Comparative research for personality types of Guilan University physical exercise and counseling students based on Holland theory. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 30, 2032-2036.
- Richardson, I., & Hynes, B. (2008). Entrepreneurship education: towards an industry sector approach. *Education+ Training*, 50(3), 188-198.
- Riddell, W. C., & Song, X. (2011). The impact of education on unemployment incidence and re-employment success: Evidence from the US labour market. *Labour Economics*, 18(4), 453-463.
- Sagone, E., & De Caroli, M. E. (2013). Relationships between resilience, self-efficacy, and thinking styles in Italian middle adolescents. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 92, 838-845.
- Scali, J., Gandubert, C., Ritchie, K., Soulier, M., Ancelin, M. L., & Chaudieu, I. (2012). Measuring resilience in adult women using the 10-items Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). Role of trauma exposure and anxiety disorders. *PLoS one*, 7(6), e39879.
- Sedlan-Kónig, L. (2012). Role of self-efficacy in influencing entrepreneurial behavior at universities. In 4th International scientific conference: Knowledge and business challenge of globalisation in 2012.
- Sharma, P. (2016). Theories of Career Development: Educational and Counseling Implications. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(4), 214-223.

- Stephan, U., & Uhlaner, L. M. (2010). Performance-based vs socially supportive culture: A cross-national study of descriptive norms and entrepreneurship. *Journal of International Business Studies*, 41(8), 1347-1364.
- Svence, G., & Greaves, V. (2013). Factors of resilience, wisdom and self-efficacy as positive resources of leaders in sample of Latvian business manager. *Problems of Psychology in the 21st Century*, 5, 96-108.
- Urban, B. (2006). Entrepreneurial self-efficacy in a multicultural society: Measures and ethnic differences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(1), 2-10.
- Xianming, W. A. N. G. (2013). Reflection on challenges and countermeasure of entrepreneurship education in China. *Cross-Cultural Communication*, 9(2), 18-22.
- Yamada, J. I. (2004). A multi-dimensional view of entrepreneurship: Towards a research agenda on organisation emergence. *Journal of management development*, 23(4), 289-320.
- Yılmaz, O. (2017). An Evidence for Validity of Holland's Theory of Personality Types in Turkish Culture. *Psychology*, 7(5), 264-273.
- Yurtkoru, E. S., Kuşcu, Z. K., & Doğanay, A. (2014). Exploring the antecedents of entrepreneurial intention on Turkish university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 841-850.
- Zain, Z. M., Akram, A. M., & Ghani, E. K. (2010). Entrepreneurship intention among Malaysian business students. *Canadian social science*, 6(3), 34-44.
- Zampetakis, L. A., & Moustakis, V. (2007). Entrepreneurial behaviour in the Greek public sector. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 13(1), 19-38.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of applied psychology*, 90(6), 1265.