

شناسایی و مدل سازی ویژگی های شخصیتی تسهیل کننده یادگیری تأملی در کارآفرینان کارکشته

شبه حسین پناهی^{۱*}، قنبر محمدی الیاسی^۲، مرتضی رضایی زاده^۳، انور محمدی^۴

۱. کارشناس ارشد کارآفرینی دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران

۲. دانشیار دانشکده کارآفرینی، دانشگاه تهران

۳. استادیار دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه شهید بهشتی

۴. دانشجوی دکتری آمار، دانشگاه تربیت مدرس

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۷/۲۳

تاریخ تصویب: ۹۴/۱۱/۱۷

چکیده

کارآفرینان افرادی عملگرا هستند، آنها همیشه از تجربیات درس می گیرند و تأمل کلید یادگیری این تجربیات است. یادگیری تأملی مقوله ای شناختی است و شناخت انسان نیز تابعی از ویژگی های شخصیتی فرد است. تأمل یکی از روش های یادگیری مدیران و کارآفرینان است؛ بنابراین، توجه به ویژگی های شخصیتی تسهیل کننده یادگیری تأملی در کارآفرینان کارکشته، برای آموزش یادگیری تأملی به کارآفرینان بالقوه و نوپا مفید است. براین اساس، پژوهش پیش رو درصدد پاسخگویی به این پرسش است: کارآفرینان کارکشته کدام یک از ویژگی های شخصیتی تسهیل کننده مرتبط با یادگیری تأملی را دارند؟ برای پاسخگویی به این پرسش از روش تحقیق روایتی و تکنیک مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شد. در این چارچوب، با نه نفر از کارآفرینان کارکشته مصاحبه انجام گرفت. برای تحلیل یافته ها ابتدا از طریق کدگذاری، ۳۳۲ مفهوم اولیه استخراج و از میان آنها ۲۶ مقوله در زمینه ویژگی های شخصیتی تسهیل کننده مرتبط با یادگیری تأملی برگزیده شد. سپس به منظور تعیین اهمیت و اولویت بندی ویژگی های برگزیده، یک جلسه مدیریت تعاملی با حضور شانزده نفر از افراد خبره و کارآفرینان کارکشته برگزار شد. در نهایت، نتایج پژوهش نشان داد «مثبت اندیشی» «نظم یافتگی» و «کاردوستی» از برجسته ترین و بااهمیت ترین مقوله های تقویت کننده یادگیری تأملی در کارآفرینان محسوب می شوند.

واژه های کلیدی: کارآفرینان کارکشته، ویژگی های شخصیتی، ویژگی های شخصیتی تسهیل کننده، یادگیری تأملی کارآفرینان.

مقدمه

موضوع یادگیری به بخشی مهم و حیاتی در فرایند کارآفرینی تبدیل شده است. یادگیری کارآفرینانه به عنوان فرایندی مستمر موجب توسعه و گسترش دانش و علم مورد نیاز برای شروع موفق یک فعالیت و اداره رویدادهای غیرمترقبه می شود. در یادگیری کارآفرینانه، کارآفرینان افرادی عملگرا تلقی می شوند، فرصت ها را جست و جو می کنند و همیشه از تجربه درس می گیرند و خلاق و نوآور می شوند (Holmqvist, 2000).

در بین پارادایم های مختلفی که برای تعریف یادگیری وجود دارد، کلب (۱۹۸۴) یادگیری را فرایندی تعریف می کند که از طریق انتقال تجربه کسب می شود. در نتیجه، در مواجهه با تجربیات مرتبط با فرایند ایجاد و اداره کسب و کارها با یادگیری تأملی سروکار داریم. از این رو، یادگیری تأملی^۱ یکی از روش های یادگیری مدیران و کارآفرینان است. براساس ادبیات کارآفرینی، این یادگیری مفهومی عمیق تر از یادگیری کارآفرینانه است (Cope, 2005).

تأمل فرایندی شناختی یا همان تفکر درباره وجوه گوناگون تجربه ها و رویدادهاست و زمانی صورت می گیرد که افکار ما به عقب بازمی گردد. در طی فرایند تأمل درس های حاصل از تجربیات با ساختارهای موجود دانش و مدل های ذهنی ترکیب می شود و یادگیری معنادار را ایجاد می کند. در تأمل، شخص به صورت عمیق تجربه خود را از طریق بررسی درونی درک می کند؛ بنابراین، می تواند رفتار یا عملکرد خود را ارتقا بخشد. تأمل در خلأ رخ نمی دهد؛ بلکه طرح واره ای^۲ است که افکار را سازماندهی می کند (Kolb, 1984).

یادگیری تأملی کارآفرینان به معنی اندیشه آن ها در ابعاد گوناگون وقایع کلیدی و تجربیات کاری مرتبط با فرایند ایجاد و اداره کسب و کار است. زمانی که از یادگیری تأملی کارآفرینان بحث می شود با چند مفهوم کلیدی مواجه می شویم:

۱. وقایع کلیدی^۳ که برای کارآفرینان رخ می دهد (Cope, 2005)؛

۲. فعالیت ها یا فرایندهای ایجاد و اداره کسب و کار (Cope, 2005; Macfarlane, 2001)؛

1. Reflective Learning
2. Schema
3. Critical event

۳. تأمل کارآفرینان و مدیران (Reynolds, 1998; Politis, 2005; Loo and Thorpe, 2002).
(Peltier et al., 2005).

بنابراین، با پیوند بین یادگیری تأملی با وقایع حیاتی یا همان تجربیات مرتبط با ایجاد و اداره کسب‌وکار، وارد عرصه یادگیری تأملی کارآفرینان می‌شویم.
تأمل مقوله‌ای شناختی است و شناخت انسان نیز تابع مهارت‌ها و ویژگی‌های فردی و محیط پیرامونی است (Bandura, 1986) و همچنین در تئوری مورد اشاره بینش‌ها و بصیرت‌های نهفته‌ای وجود دارد (Bandura, 1986)؛ بنابراین، تأمل تابع ویژگی‌های شخصیتی افراد است. در واقع، ویژگی‌های شخصیتی فرد بر یادگیری تأملی وی تأثیر دارند. هم‌راستا با این نوع نگاه، یافته‌های پژوهش‌ها (Anderson and Deakins, 1999؛ Cope, 2003؛ الیاسی و مافی، ۱۳۹۲) نشان می‌دهند عوامل فردی و محیطی مختلفی بر میزان و نوع یادگیری افراد تأثیر دارند. براین اساس، به نظر می‌رسد ویژگی‌های شخصیتی و انواع گوناگون آن‌ها به نوعی بر میزان شدت یادگیری تأملی کارآفرینان تأثیر می‌گذارند، اما به زعم نگارندگان تاکنون پژوهش شاخصی درباره تأثیر ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده مرتبط با یادگیری تأملی در کارآفرینان در حوزه کارآفرینی انجام نگرفته است.

بنابراین، پژوهش حاضر درصدد پاسخ به این پرسش است: ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده مرتبط با یادگیری تأملی کارآفرینان کارکشته کدام‌اند و چه اولویت‌هایی دارند؟ برای پاسخ به این پرسش، پس از مروری مختصر بر آثار نویسندگان مطرح در این حوزه، مصاحبه‌هایی برای تعیین مقوله‌های کلیدی مرتبط با پرسش پژوهش انجام گرفت و با روش کدگذاری، مقوله‌های مرتبط با یادگیری تأملی شناسایی شد. به منظور تعیین اولویت ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده مرتبط با یادگیری تأملی، جلسات مدیریت تعاملی^۱ (IM) با حضور تعدادی از نخبگان صاحب تجربه در این زمینه برگزار شد. در نهایت، یافته‌های پژوهش تحلیل شده و پیشنهادهای پژوهشی و آموزشی مرتبط با مسئله مورد بررسی ارائه شده است.

مروری بر ادبیات و پیشینه تحقیق

تعاریف و مدل‌های یادگیری تأملی

یادگیری از تجربه بخش عمده‌ای از یادگیری مدیران و کارآفرینان را تشکیل می‌دهد (Cope, 2005). اندیشمندان به‌ویژه متخصصان تعلیم و تربیت و روان‌شناسان تعاریف مختلفی را برای یادگیری تأملی به‌عنوان بخشی از یادگیری‌های کارآفرینان بیان کرده‌اند. تعریف جان دیویی (۱۹۳۳) به‌نوعی شناخته‌شده‌ترین تعریف در این زمینه است. وی معتقد است ما از تجربه نمی‌آموزیم؛ بلکه از تأمل در تجربیات می‌آموزیم. این اندیشمند تأمل را فرایندی منطقی تعریف می‌کند که با تجربه کردن یک مسئله آغاز می‌شود و سپس از طریق داده‌های مبنایی - که به‌صورت دقیق و نظام‌مند جمع‌آوری می‌شود - حمایت می‌شود و سرانجام نتیجه‌گیری‌های بعدی از آن استخراج می‌شود.

هویرپ و الکجر (۲۰۰۶) تأمل را فعالیتی پیچیده با هدف ارزیابی اقدامات خود در موقعیتی خاص تعریف می‌کنند که شامل بررسی، تحلیل علل و آثار تجربه و درنهایت نتیجه‌گرفتن برای اقدام در آینده می‌شود که در نتیجه آن چشم‌انداز مفهومی فرد تغییر می‌کند. دویر و همکاران (۲۰۱۲) تأمل را رفتارهای شناختی و عاطفی تعریف می‌کنند که موجب می‌شود افراد بینش جدید و درک عمیق‌تری از تجربیات خود به‌دست آورند.

در تعاریف مورد توجه، همه نویسندگان بر این مسئله هم‌عقیده‌اند که تأمل بر تجربیات صورت می‌گیرد. براساس تعمق در پژوهش‌ها، سه ویژگی جامعیت، شفافیت و کاربرد (Suddaby, 2011) باید در تعریف یک مفهوم در نظر گرفته شود. با در نظر گرفتن موارد ذکر شده در تعریف یک مفهوم، تعریف یادگیری تأملی به‌شرح زیر ارائه می‌شود:

«تأمل، فعالیت کاوش آگاهانه (Boyd and Fales, 1983) و توجه فعال (Dewey, 1933) و درونی هر فرد (Boud et al., 1985) به‌منظور ارزیابی (Høyrup and Elkjaer, 2006) و روشن‌سازی مفهوم تجربیات (Boyd and Fales, 1983) و کسب دانش نهفته در آنهاست (Argyris and Schon, 1974) که به تغییر چشم‌انداز مفهومی (Dwyer et al., 2012; Høyrup and Elkjaer, 2006) منجر می‌شود و به‌تبع آن به تصمیم‌گیری‌ها و عملکرد (Holcomb et al., 2009) فرد می‌انجامد.»

عوامل مؤثر بر یادگیری تأملی

عوامل اثرگذار بر یادگیری تأملی عواملی است که بر فرد کارآفرین در زمینه یادگیری از تجربیات و تأمل درباره مسائل رخ داده چه در محیط کار و چه در زندگی تأثیر می‌گذارد. بندورا (۱۹۸۶) معتقد است رفتار فرد از عوامل بیرونی (محیط) و درونی تأثیر می‌پذیرد. این نظریه به مؤثر بودن عوامل فردی (ویژگی‌های شخصیتی) و محیطی (ماهیت محیط و ماهیت کسب‌وکار) بر رفتار و عملکرد فرد در کسب‌وکارش توجه دارد. با توجه به بصیرت نهفته در این نظریه، شناخت انسان از ویژگی‌های شخصیتی و محیط تأثیر می‌پذیرد و براساس اینکه یادگیری تأملی مقوله‌ای شناختی است (السون و هرگنهان، ۲۰۰۹^۱) از ویژگی‌های شخصیتی فرد و محیط پیرامونی تأثیر می‌پذیرد.

از جمله ویژگی‌های شخصیتی می‌توان به ریسک‌پذیری، مرکز کنترل، نیاز به موفقیت، تحمل ابهام، خلاقیت، عمل‌گرایی، رؤیاپردازی و چالش‌طلبی اشاره کرد. این ویژگی‌ها از نظر نحوه تأثیر بر یادگیری به دو دسته جداگانه تقسیم می‌شود: دسته‌ای از ویژگی‌های شخصیتی تسهیلگر یادگیری هستند و در مقابل برخی دیگر به‌عنوان بازدارنده یادگیری افراد عمل می‌کنند (Blickle, 1996)؛ به‌عبارتی ویژگی‌های شخصیتی تسهیلگر یادگیری شامل ویژگی‌هایی می‌شوند که یادگیری را تسریع می‌کنند. علی‌رغم فراوانی پژوهش‌های در دسترس درباره تأثیر ویژگی‌های شخصیتی بر شناخت و رفتار انسان، تحقیقات خاصی درباره تأثیر این دسته عوامل بر یادگیری تأملی به‌عنوان مقوله‌ای شناختی در حوزه کسب‌وکارها به‌صورت عمومی و حوزه کارآفرینی به صورت خاص انجام نگرفته است. براین اساس، تلاش می‌شود یافته‌های پژوهشی برخوردار از حداقل ارتباطات با این موضوع در ادامه مطرح شود.

اندرسون و دیکنز (۱۹۹۹) بیان می‌کنند یادگیری کارآفرینانه به دو عامل بستگی دارد: توسعه مهارت‌های فردی و توانایی شرکت برای سازماندهی دانش و محیط. در این پژوهش، عوامل مذکور را به دو دسته اصلی داخلی و خارجی دسته‌بندی کرده‌اند. کمیس (۲۰۰۱) نشان داد ویژگی‌هایی در اشخاص وجود دارد که موجب تسهیل در تأمل یا ممانعت از آن می‌شود.

1. Olson & Hergenhan

وی انعطاف‌پذیری، تفکر و آگاهی از تفکر و احساس خویش را از ویژگی‌هایی می‌داند که موجب بهبود تأمل می‌شود. کوپه (۲۰۰۳) با این باور که یادگیری حاصل تأمل از درون خود کارآفرین است، علاقه، مسئولیت‌پذیری در انجام‌دادن فعالیت و همچنین تلاش و پشتکار فرد را برای کسب نتایج بهتر در کسب و کارش به‌عنوان عوامل مؤثر بر یادگیری تأملی مطرح کرده است.

از نظر هولکومپ و همکاران (۲۰۰۹) نیز ابتکارات شخصی کارآفرینان بر یادگیری آنان اثر می‌گذارد. یافته‌های تحقیق این پژوهشگران نشان می‌دهد انواع ابتکارات کارآفرینان از قبیل ابتکارات دردسترس^۱، ابتکارات نماینده^۲ و ابتکارات مهار و تنظیم‌شده^۳ بر یادگیری کارآفرینان اثر مثبت دارد. الیاسی و مافی (۱۳۹۲) عوامل اثرگذار بر یادگیری کارآفرینان را به سه دسته کلی تقسیم کرده‌اند: ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان، ماهیت کسب‌وکار و ماهیت محیط کسب‌وکار. این پژوهش ویژگی‌های شخصیتی را که موجب تقویت یادگیری در کارآفرینان می‌شود، در سه دسته بیان کرده است: «نوآوری و ابتکار عمل»، «علاقه‌مندی و پیگیری»، «ریسک‌پذیری و تحمل ابهام».

پژوهش‌های مختلف ویژگی‌های شخصیتی تأثیرگذار بر یادگیری را در کارآفرینان بررسی کرده‌اند (Anderson and Deakins, 1999; Holcomb et al., 2009)، اما پژوهشی انجام نگرفته است که به ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده مرتبط با یادگیری تأملی در جامعه کارآفرینان به‌وضوح توجه کند. در نتیجه، در این پژوهش ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده یادگیری تأملی کارآفرینان کارکشته شناسایی می‌شود. تعمق درباره یافته‌های پژوهش مورد اشاره نشان می‌دهد اولاً ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده یادگیری تأملی در کارآفرینان تاکنون کانون توجه پژوهشی نبوده‌اند و ثانياً اهمیت و روابط علی- معلولی بین ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده یادگیری تأملی نیز تبیین نشده است. از این‌رو، تحقیق حاضر علاوه بر شناسایی این ویژگی‌ها، به شناسایی میزان اهمیت و روابط بین آن‌ها نیز می‌پردازد.

-
1. Availability Heuristic
 2. Representativeness Heuristic
 3. Anchoring and Adjustment Heuristic

روش‌شناسی

این پژوهش از نوع کیفی اکتشافی است که در دو مرحله انجام گرفته است: در مرحله اول از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته با کارآفرینان کارگشته، به منظور شناسایی ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با یادگیری تأملی کارآفرینان استفاده شد. در مرحله دوم با برگزاری جلسات مدیریت تعاملی (IM)، افراد خبره نتایج بخش قبلی را ارزیابی کردند و ابتدا مقوله‌ها انتخاب شد و سپس ارتباط علی- معلولی بین مقولات استخراج شد.

در مرحله اول پژوهش از روش تحقیق روایتی استفاده شده است. دلیل اصلی انتخاب این روش، نیاز به شناسایی ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده یادگیری تأملی کارآفرینان از دل روایت‌ها و تجربیات آن‌هاست. این مصاحبه‌ها از طریق واکاوی تجربه‌های گذشته کارآفرینان کارگشته‌ای انجام گرفته است که حداقل تجربه ایجاد و اداره دو کسب‌وکار را دارند. در ادامه، پژوهشگر با انجام دادن مصاحبه‌های روایتی یا واقعه‌محور متعدد با افراد مورد نظر و با معنابخشی به تجربه‌ها در هنگام مصاحبه، داده‌های لازم درباره ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده بر یادگیری تأملی کارآفرینان را به دست آورد. برای استخراج پرسش‌های مصاحبه عمیق از تلفیق دو مقوله شامل ابعاد عمومی واقعه‌ای کارآفرینانه و چارچوب‌های مصاحبه STAR (Kessler, 2006) و 5W1H (Jang and Woo, 2005) استفاده شده است. جامعه آماری در این پژوهش کارآفرینان کارگشته حوزه صنایع غذایی است که در تهران مشغول فعالیت‌اند. در این مرحله از روش نمونه‌گیری هدفمند برای انتخاب افراد خبره استفاده شده است. براساس دیدگاه مایلز و هابرم (۱۹۹۴)، نمونه آماری در تحقیق روایتی بهتر است شامل ویژگی‌های زیر باشد:

۱. نمونه باید اطلاعات غنی در زمینه موضوع مورد بررسی ارائه دهد.
 ۲. نمونه باید توضیح قابل‌قبولی درباره موضوعات ارائه دهد و به واقعیت نزدیک باشد.
- براساس دغدغه‌های مورد اشاره، به معیارهای مناسب برای انتخاب نمونه آماری توجه شد: «داشتن سابقه در راه‌اندازی یا مدیریت حداقل دو کسب‌وکار». در این پژوهش، از شاخص حد اشباع نظری برای تعیین حجم نمونه استفاده شد؛ یعنی وضعیتی که اضافه شدن نمونه دیگر، پیام و معنای جدیدی در روایت‌ها به همراه نداشت و اطمینان حاصل شد داده‌های به دست آمده

تقریباً تکراری هستند (بازرگان، ۱۳۸۷). این مسئله در نمونه پنجم محقق شد و برای اطمینان مصاحبه‌ها تا نمونه نهم ادامه یافت. برای تقویت روایی تحقیق از سه روش استفاده شده است. با طراحی نظام‌مند پرسش‌های مصاحبه (تلفیق دو مقوله ابعاد عمومی واقعه کارآفرینانه و چارچوب‌های مصاحبه) و استفاده از نظرهای خبرگان در اصلاح و تکمیل آن از یک سو و آزمودن آن در مصاحبه اولیه و اصلاح و تأیید آن از سوی دیگر، تا حدودی به روایی تحقیق توجه شد. همچنین، تلاش شد انتخاب کارآفرینان به صورت هدفمند صورت گیرد. پس از انجام دادن مصاحبه، تمام داده‌های مفید از متن مصاحبه‌ها استخراج شد و مجدداً در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت تا نظرهای خود را برای تکمیل اطلاعات ارائه دهند؛ به بیان دیگر، از طریق روش ارزیابی درونی مصاحبه‌شوندگان به پایایی پژوهش توجه شده است.

در مرحله دوم اجرای پژوهش، مقولات به دست آمده از مصاحبه‌ها در جلسات مدیریت تعاملی به اشتراک گذاشته شد. هدف این نوع روش تحقیق تلاش به منظور شناسایی و انتخاب مقوله‌های برتر، برقراری روابط تأثیرگذار بین مقوله‌ها و در نهایت تعیین میزان اهمیت مقوله است (Rezaei-zadeh et al., 2014). در چنین شرایطی، براساس روش مدیریت تعاملی (IM) افرادی که درباره موضوعی خاص آگاهی و تجربیات شایان توجهی دارند، جمع می‌شوند تا به اهداف مورد اشاره دست یابند (رضایی زاده و همکاران، ۱۳۹۲). نمونه‌های آماری در این بخش براساس روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شده‌اند. افراد مورد نظر یکی از دو ویژگی زیر را دارند:

۱. در زمینه آموزش کارآفرینی دانش کافی و حداقل چهار سال سابقه تدریس دارند.

۲. حداقل تجربه ایجاد و اداره یک کسب و کار را دارند.

در این مرحله، به چند روش اقداماتی در راستای تأیید روایی پژوهش صورت گرفت. ابتدا شرکت کنندگان به صورت هدفمند انتخاب شدند. همچنین، حضور تسهیلگر باتجربه و آشنا به روند و فرایند کاری برگزاری جلسات مدیریت تعاملی در جلسه بر روایی این بخش از پژوهش اضافه کرد. هنگام بحث درباره ابعاد و روابط بین مقوله‌های مرتبط با یادگیری تأملی از افراد درخواست می‌شد با برجسته کردن و آشکارسازی استدلال‌های منبعث از تجربه انتخاب شده، در هریک از معیارها یا ابعاد در جلسات گامی دیگر در راستای اطمینان از روایی پژوهش بردارند.

برای اطمینان از پایایی پژوهش در ساختار برگزاری جلسات مدیریت تعاملی، با برگزاری چندین مرحله و تکرار رأی‌گیری درباره مقوله‌های برتر و مرتبط با موضوع یادگیری تأملی کارآفرینان سعی شد نتایج نهایی به سمت کاهش خطا پیش برود. در نهایت، در این پژوهش با سه پرسش سروکار داریم: ۱. ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده یادگیری تأملی در کارآفرینان کارکشته کدام‌اند؟ ۲. اهمیت و اولویت این ویژگی‌ها به چه صورت است؟ ۳. روابط علی- معلولی بین این ویژگی‌ها به چه صورت است؟

یافته‌های پژوهش

پاسخ به دو پرسش پژوهش در دو مرحله انجام گرفته است: مرحله اول شامل انجام دادن مصاحبه و مرحله دوم برگزاری جلسات مدیریت تعاملی است. در ادامه، یافته‌های حاصل از هر مرحله شرح می‌شود.

الف) مرحله اول: انجام دادن مصاحبه

در مرحله اول پژوهش نه نفر از کارآفرینان کارکشته در حوزه صنایع غذایی انتخاب شدند که مالکیت حداقل یک کسب‌وکار را دارند. از نظر تحصیلی، این افراد حداقل مدرک کارشناسی و سابقه راه‌اندازی یک کسب‌وکار را داشتند. از نه نفر شرکت‌کننده در این پژوهش هفت نفر مرد و دو نفر زن بودند. یافته‌های مرحله اول پژوهش شامل نه مصاحبه می‌شود که ابتدا متن کامل مصاحبه‌ها از روی فایل صوتی ضبط و پیاده‌سازی شده است تا شرایط مناسب برای کدگذاری فراهم شود. سپس کدگذاری داده‌ها در دو مرحله صورت گرفته است که گزارش آن در ادامه ارائه می‌شود.

۱. گام اول مفهوم‌سازی:

در نخستین گام تحلیل تلاش شد، ابتدا شواهد مستقل موجود در مصاحبه‌ها شناسایی شوند و سپس از دل شواهد مستقل، مفاهیم اولیه شناسایی و آشکار شود (جدول ۱). با اعمال فرایند موردنظر، ۳۳۲ مفهوم اولیه از مصاحبه‌ها درباره ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده یادگیری تأملی کارآفرینان به دست آمد.

جدول ۱. کدگذاری اولیه (شناسایی شواهد)

ردیف	شواهد گفتاری	مفهوم سازی اولیه
۱	من به این نتیجه رسیدم اگر یک سیستمی را می‌خواهید شروع کنید و پیش ببرید باید پاش وایسید و جا نزنید.	داشتن پشتکار و مصمم بودن برای شروع کار
۲	من در اون زمان کل زمانم رو چه پنجشنبه چه جمعه کل زمان مرخصیم رو کلاس می‌رفتم که در پایان اون ۱۳ سال می‌رفتم که حدود ۳ هزار ساعت آموزش تخصصی دیدم.	نیاز و علاقه به یادگیری مستمر
۳	طبعتا هر قسمت رو یکی انجام داده. به نظر من مجبور نیستی همه مهارت‌ها رو خودت داشته باشی. بدون همکاری کردن و تیمی کارکردن که همیشه کاری رو جلو برد.	داشتن روحیه کار گروهی برای انجام دادن کارها
۴	نصف لیوان خالی رو بین پر رو عمل کن. سختی‌ها رو بین ولی مثبت‌گرا باش.	داشتن روحیه مثبت‌اندیشی

۲. گام دوم مقوله‌سازی:

در این گام و در پاسخ به پرسش اول (ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده یادگیری تأملی در کارآفرینان کارکشته کدام‌اند)، ابتدا مفاهیم مشابه با هم ترکیب شدند و مقوله‌های مرتبط با موضوع یادگیری تأملی کارآفرینان شناسایی شدند. سپس به مفاهیم دارای بار معنایی و بااهمیت نیز به‌عنوان مقوله توجه شد. در این بخش از پژوهش نوزده مقوله تسهیل‌کننده یادگیری تأملی کارآفرینان شناسایی شده است (جدول ۲).

جدول ۲. مقوله‌های تقویت‌کننده یادگیری تأملی کارآفرینان

ردیف	مقوله‌ها	ردیف	مقوله‌ها
۱	مثبت‌اندیشی و امیدواربودن	۱۱	هدفمندبودن و آینده‌نگری، خیال‌پردازی و بلندپروازی
۲	اخلاق کاری	۱۲	روحیه کار جمعی
۳	استقلال‌طلبی	۱۳	خودباوری (اعتمادبه‌نفس و خوداتکایی)
۴	کاردوستی	۱۴	هوشیاری، جست‌وجوگری، ویژگی برقراری ارتباط بین مفاهیم
۵	یادگیری‌گرایی	۱۵	مسئولیت‌پذیری و مرکز کنترل درونی
۶	صبر و شکیبایی	۱۶	ریسک‌پذیری، جسارت و تحمل شکست، شجاعت تحمل ابهام
۷	دقت و صداقت در کار	۱۷	تفکر انتقادی و داشتن تفکر حل مسئله
۸	ابتکار عمل (خلاقیت و نوآوری)	۱۸	انگیزه پیشرفت، موفقیت‌طلبی
۹	محتاط‌بودن	۱۹	سخت‌کوشی، پشتکارداشتن و مصمم‌بودن
۱۰	نظم‌یافتگی ذهنی		

ب) مرحله دوم (جلسات مدیریت تعاملی):

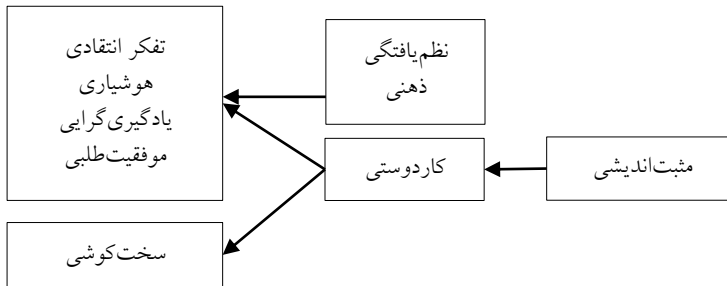
در مرحله دوم پژوهش جلسه مدیریت تعاملی برگزار شد. در مجموع این جلسات از شانزده نفر از مدرسان کارآفرینی که حداقل چهار سال سابقه آموزشی داشتند و کارآفرینان کارکشته‌ای که مالکیت یا اداره حداقل یک کسب‌وکار را داشتند، دعوت شد. از این تعداد سیزده نفر مرد (۸۱ درصد) و سه نفر زن (۱۹ درصد) بوده‌اند. خروجی‌های مرحله اول پژوهش به‌عنوان ورودی این مرحله مطرح شد. شایان ذکر است در جلسات مدیریت تعاملی امکان پیشنهاددادن مقوله جدید و خارج از ورودی‌های اولیه، از طرف خبرگان وجود دارد. سپس رأی‌گیری صورت گرفت و در هر بخش مقولاتی انتخاب شد.

در پاسخ به پرسش دوم پژوهش (اهمیت و اولویت ویژگی‌های تسهیل‌کننده یادگیری تأملی کارآفرینان به چه صورت است)، پس از بحث درمورد ویژگی‌های شناسایی‌شده و پیشنهاد ویژگی‌های جدید، درنهایت ده ویژگی شخصیتی تقویت‌کننده یادگیری تأملی تعیین شد. در گام پایانی و پس از رأی‌گیری، هشت ویژگی تقویت‌کننده به‌عنوان «مهم‌ترین ویژگی‌های شخصیتی تقویت‌کننده یادگیری تأملی در کارآفرینان» انتخاب شدند که نتایج آن در جدول ۳ ارائه می‌شود.

جدول ۳. تعداد آرا و انتخاب نهایی ویژگی‌های شخصیتی تقویت‌کننده یادگیری تأملی کارآفرینان

ردیف	مقولات	تعداد رأی	انتخاب نهایی
۱	نظم‌یافتگی ذهنی	۴	+
۲	تفکر انتقادی	۴	+
۳	کاردوستی	۴	+
۴	سخت‌کوشی	۳	+
۵	یادگیری‌گرایی	۳	+
۶	هوشیاری	۳	+
۷	موفقیت‌طلبی	۲	+
۸	مثبت‌اندیشی	۲	+
۹	خلاقیت	۱	-
۱۰	انعطاف‌پذیری ذهنی	۰	-

مقوله‌های مطرح شده به آن دسته از ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان کارگشته اشاره دارد که موجب تقویت و تسهیل یادگیری تأملی در آنها می‌شوند. پس از اتمام رأی‌گیری به‌منظور پاسخ به آخرین پرسش پژوهش (روابط علی- معلولی بین ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده یادگیری تأملی در کارآفرینان کارگشته به چه صورت است) با وارد کردن مقولات در نرم‌افزار مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM)، رابطه بین هریک از آنها تعیین شده است. این نرم‌افزار براساس منطق ریاضی آثار چشمگیر مقولات بر یکدیگر را به‌صورت نمودار در شکل ۱ ارائه داده است.



شکل ۱. نمودار ارتباطات علی- معلولی ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده یادگیری تأملی در کارآفرینان کارگشته

این نمودار نشان می‌دهد علی‌ترین ویژگی شخصیتی تسهیل‌کننده یادگیری تأملی، مثبت‌اندیشی است. مثبت‌اندیشی بر کاردوستی تأثیر می‌گذارد و هم‌رده کاردوستی، نظم‌یافتگی ذهنی است. نظم‌یافتگی ذهنی و کاردوستی به تفکر انتقادی، هوشیاری، یادگیری‌گرایی و موفقیت‌طلبی منجر می‌شود. علاوه‌براین، چهار ویژگی قرار گرفته در مستطیل با یکدیگر ارتباط دوطرفه دارند. همچنین، کاردوستی به سخت‌کوشی نیز منجر می‌شود. در ادامه، برای روشن‌تر شدن مقوله‌های منتخب، تعریف مطرح‌شده و دلایل انتخاب آنها همراه با شواهد گفتاری ارائه می‌شوند.

نظم‌یافتگی ذهنی:

با استناد به بحث‌های مطرح‌شده در جلسه، «نظم‌یافتگی ذهنی» به معنی دسته‌بندی منظم برداشتها و تجارب فرد از وقایع و رویدادها در ذهن است. این نظم‌یافتگی رجوع به تجربیات

و استفاده از آن‌ها را تسهیل می‌کند؛ بنابراین، یکی از عوامل مؤثر بر یادگیری تأملی است. فرد کارآفرین با داشتن نظم‌یافتگی ذهنی، تجربیات را در ذهن خود دسته‌بندی می‌کند و در صورت نیاز آن‌ها را به کار می‌گیرد. نقل قول مطرح شده برای انتخاب این ویژگی در تسهیل یادگیری تأملی به شرح زیر است:

«[نظم‌یافتگی ذهنی یعنی] دارای یک اصول خاص برای فکر کردن.... دارای راهبرد مشخص برای فکر کردن... یک مثال بزنم: من هر وقت با مسئله‌ای روبه‌رو میشم... معمولاً اولین گامم تفکره. آنگه نتونستم مسئله رو جواب بدم، مسئله رو می‌شکونم به مسائل کوچک‌تر و این طوری وقتی منظم فکر می‌کنم خیلی دقیق‌تر روی مسئله تأمل می‌کنم. اطلاعات ذهنی طبقه‌بندی شده‌ام رو راحت به کار می‌گیرم می‌دونم دنبال چی هستم.»

تفکر انتقادی:

تفکر انتقادی در جلسات مدیریت تعاملی به توانایی بررسی منطقی مسائل، شواهد و راه‌حل‌های پیش رو اشاره دارد. به علاوه، در بحث‌های صورت گرفته تفکر انتقادی به عنوان عاملی اساسی در تأمل کردن کارآفرینان انتخاب شد، زیرا فرد زمانی که یاد می‌گیرد در برابر هر واقعه از خود پرسد «چرا»، در واقع تأمل می‌کند و اگر فردی تفکر انتقادی نداشته باشد، تأمل صورت نمی‌گیرد. نقل قول مطرح شده در بیان تعریف و دلایل انتخاب این مقوله به این صورت بوده است:

«تفکر انتقادی نقطه مقابل عادت و پذیرفتن رویه‌های رایج است که مانع از تأمل می‌شود. تفکر انتقادی یعنی من هر چیزی را به سادگی نپذیرم، تخریب فعال کنم نسبت به پدیده‌هایی که با آن‌ها مواجه هستم، همیشه جلوی هر چیزی که می‌بینم یا می‌شنوم یک چرای بزرگ بگذارم. به نظر من تا این تخریب فعال صورت نگیرد اصلاً فرایند تأمل نمی‌تواند صورت بگیرد...»

کاردوستی:

طی بحث‌های انجام گرفته در جلسات مدیریت تعاملی، کاردوستی به معنی علاقه فرد به تخصیص وقت، ذهن و عواطف خود به کار و فعالیت‌های خاص، برخلاف وجود مسائل و مشکلات پیش رو است. دلیل انتخاب این ویژگی این گونه بیان شده است:

«اصولا افراد راجع به مسائلی که دوست دارند و به آن علاقه دارند، تأمل می کنند. اگر نسبت به مسائلی تنفر داشته باشیم سعی می کنیم فراموش کنیم... اگر موضوع کار را دوست داشته باشیم تأمل می کنیم.»

سخت کوشی:

سخت کوشی ویژگی مهمی است که موجب تقویت یادگیری تأملی می شود. در جلسات مدیریت تعاملی این ویژگی به عنوان «جدیت فرد جهت حفظ انرژی و انگیزه خود در کار تا حصول نتیجه علی رغم وجود مشکلات و چالش های کاری» تعریف شده است. دلیل انتخاب این ویژگی از طرف یکی از حضار به شرح زیر بیان شده است:

«سخت کوشی نقطه شروع شوقه که این موجب میشه فرد شروع بکنه به جست و جو و تجاربتش رو طبقه بندی کردن... یادگیری تأملی فرایند سخت و پرمناهی است و اگر فرد سخت کوش نباشه و به اون هدف تأملی اش غلبه نکنه سقوط می کنه...»

یادگیری گرای:

یادگیری گرای در این جلسات علاقه و شوق به یادگیری و پیشرفت تعریف شده است. یکی از شرکت کنندگان که علاقه به یادگیری را عامل مهمی در تقویت تأمل می داند، نظر خود را در زمینه تعریف این ویژگی و اهمیت آن بیان کرده است:

«... توانایی و شوق به یادگیری داشته باشند... خیلی از آدم ها هستند که توانایی یادگیری بالایی دارند، ولی این شوق به یادگیری هستش که مهمه... آدم هایی هستند که شوق و علاقه عجیبی به پیشرفت و یادگیری دارند. علی رغم هوش و استعداد پائینی که دارند موجب پیشرفت شرکت می شوند... مصداق بارز انگیزش های درونیه...»

هوشیاری:

شرکت کنندگان در جلسات مدیریت تعاملی، هوشیار بودن فرد کارآفرین را به معنی جمع آوری و تلفیق یا ترکیب اطلاعات از طریق ردیابی تغییرات و تحولات در پدیده های پیرامونی و

مرتبط با کسب‌وکار دانسته‌اند که یکی از ویژگی‌های شخصیتی مهم در تسهیل تأمل است. دلیل انتخاب به صورت زیر بیان شده است:

«کسی که در مواجهه با رویدادها سعی می‌کند اطلاعات جمع‌آوری کند؛ یعنی به آنچه دارد بسنده نمی‌کند. این روحیه و ویژگی موجب می‌شود که انسان در رویدادها تأمل کند. افراد تو هر تجربه از خودشون سؤال می‌کنند که این تجربه چه چیزی به من می‌دهد و چه چیزی به من نمی‌دهد. حتی سعی می‌کنند تجارب رو با هم تلفیق کنند ... جست‌وجوگری جزئی از هوشیاری است.»

موفقیت طلبی:

موفقیت طلبی یکی دیگر از ویژگی‌هایی است که در جلسات مدیریت تعاملی به شرح زیر بیان شده است: «تمایل و انگیزه فرد برای کسب نتایج بااهمیت و مرتبط با کسب‌وکار و همچنین تسلط بر مهارت‌های مرتبط با کسب‌وکار». ویژگی موردنظر تسهیل‌کننده یادگیری تأملی در کارآفرینان معرفی شده است، زیرا فردی که همواره برای موفقیت می‌کوشد، در مواجهه با رویدادها به سادگی از آنها عبور نمی‌کند. ویژگی مذکور این گونه معرفی شده است:

«وقتی اسم تجربه میاد، کارآفرین با تجربه می‌گه قله‌های موفقیت وجود داره.... شما یک ذهن خلاق و سازنده دارید و برای اینکه به انگیزه پیشرفت و یادگیری برسید به موفقیت نیاز دارید... بنابراین آدم‌ها برای اینکه انگیزه رشد و یادگیری داشته باشند نیاز دارند انگیزه موفقیت داشته باشند. رشد همراه با موفقیت است. چرا؟ چون جوهره موفقیت به آدم‌ها انرژی می‌دهد....»

مثبت‌اندیشی:

مثبت‌اندیشی در این جلسات به معنای توجه و تمرکز بر توانایی‌ها به جای ناتوانی‌ها و محدودیت‌ها تعریف شده است؛ به بیان دیگر، شیوه‌ای از فکر کردن است که به افراد امکان می‌دهد برداشت و تلقی مناسب و خیرخواهانه‌ای از رویدادها، رفتارها و نگرش‌های دیگران داشته باشند. یکی از شرکت‌کنندگان دلیل این انتخاب و تعریف آن را به صورت زیر بیان کرده است:

«به نظر من تا وقتی یک ذهنیت مثبت راجع به کسب و کار وجود نداشته باشد شروع به فرایند تأمل و تفکر تأملی اتفاق نمی‌افتد. ما باید مثبت‌اندیش باشیم تا امید به آینده به وجود بیاد و یک نیروی محرکه و انگیزه‌ای بشود برای ایجاد تغییر. تأمل در گذشته عامل انگیزشی درونی و پیش‌نیازی برای تأمل است. فردی که امیدی ندارد نیازی به تأمل در کارهایش احساس نمی‌کند...»

بحث و نتیجه‌گیری

برای بحث و نتیجه‌گیری نهایی در زمینه پرسش‌های پژوهش، ابتدا یافته‌های این پژوهش برای هر پرسش مطرح می‌شوند و پس از ذکر یافته‌های پژوهش‌های مرتبط، با ذکر دلایل منطقی مقایسه می‌شوند.

در پاسخ به پرسش اول پژوهش در زمینه شناسایی ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده یادگیری تأملی در کارآفرینان، نوزده ویژگی در این پژوهش شناسایی شدند. این ویژگی‌ها شامل خودباوری، اخلاق کاری، استقلال‌طلبی، یادگیری‌گرایی و... می‌شود که در جدول ۲ آمده است. در پژوهش‌های مشابه کمبس (۲۰۰۱) انعطاف‌پذیری، تفکر و آگاهی از تفکر و احساس خویش؛ کوپه (۲۰۰۳) علاقه، تلاش و پشتکار و مسئولیت‌پذیری در انجام دادن فعالیت و هولکمب و همکاران (۲۰۰۹) ابتکارات شخصی کارآفرینان را از ویژگی‌هایی می‌دانند که موجب بهبود تأمل می‌شود. گستره ویژگی‌های شخصیتی شناسایی شده پژوهش حاضر علاوه بر پوشش یافته‌های این پژوهش‌ها، چندین ویژگی شخصیتی جدید مانند تفکر انتقادی، نظم‌یافتگی ذهنی، مثبت‌اندیشی و... را تسهیل‌کننده یادگیری تأملی معرفی می‌کند.

در پاسخ به پرسش دوم پژوهش، ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده یادگیری تأملی در کارآفرینان از نظر اهمیت اولویت‌بندی شدند. مطابق یافته‌های پژوهش حاضر نظم‌یافتگی ذهنی، تفکر انتقادی و کاردوستی برجسته‌ترین ویژگی‌های شخصیتی معرفی شدند. پرسش سوم پژوهش بر روابط علی- معلولی متمرکز شده است. مطابق یافته‌های این پژوهش «مثبت‌اندیشی» علی‌ترین ویژگی شخصیتی شناسایی شده است که یادگیری تأملی را تسهیل می‌کند. در ادبیات تحقیق، پژوهشی با موضوع اولویت‌بندی ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده

یادگیری تأملی و بررسی و تحلیل روابط علی- معلولی بین آن‌ها صورت نگرفته است. هدف بررسی روابط علی- معلولی، توجه به علی‌ترین ویژگی شخصیتی در آموزش یادگیری تأملی است. در آموزش یادگیری تأملی، باید به ویژگی‌ای که به‌عنوان علی‌ترین ویژگی شخصیتی تسهیل‌کننده یادگیری تأملی انتخاب شده است، با اولویت بیشتری توجه شود، زیرا توجه به علی‌ترین ویژگی، ویژگی‌های دیگر (شکل ۱) را نیز در افراد تقویت می‌کند.

پیشنهاد می‌شود پژوهشی در زمینه ویژگی‌هایی که موجب ممانعت و محدودیت در یادگیری تأملی کارآفرینان کارکشته می‌شوند، انجام گیرد. علاوه‌براین، توصیه می‌شود در پژوهش‌های بعدی به ساخت مقیاسی برای سنجش مناسب هر یک از ویژگی‌های شخصیتی تسهیل‌کننده یادگیری تأملی توجه شود. با توجه به اینکه پژوهش مذکور به‌صورت کیفی انجام گرفته است، پیشنهاد می‌شود در پژوهشی دیگر به میزان تأثیرگذاری هر یک از مقوله‌ها در یادگیری تأملی کارآفرینان به‌صورت پیمایشی توجه شود.

منابع

السون، متیو. اچ؛ هرگنهان، بی. آر (۲۰۰۹). مقدم‌هایی بر نظریه‌های یادگیری، ترجمه: سیف، علی‌اکبر (۱۳۹۰). تهران: دوران.

بازرگان، عباس (۱۳۸۷). مقدمه‌ای بر روش‌های کیفی و آمیخته. تهران: دیدار.

رضایی‌زاده، مرتضی. انصاری، محسن و مورفی، ایمون. (۱۳۹۲). راهنمای کاربردی روش تحقیق «مدیریت تعاملی» و نرم افزار «الگوسازی ساختاری تفسیری». تهران: جهاد دانشگاهی.

محمدی الیاسی، قنبر و مافی، بهاره (۱۳۹۲). شناسایی منابع و روش‌های یادگیری کارآفرینان با هدف برنامه ریزی آموزشی برای کارآفرینان نوپا. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه شماره ۱۵۸.

Anderson, A. R. & Deakins, D. (1999). Editorial: Entrepreneurial Learning. *International Journal of entrepreneurial behavior & Research*, 5(13), 110 - 125.

Argyris, C. & Schon, D. A. (1974). *Theory in Practice: Increasing Professional Effectiveness*. Jossey Bass, San Francisco.

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.

Blickle, G. (1996). Personality Traits, learning Strategies, and performance. *European Journal of Personality*, 10, 337-352.

Boud, D., Keogh, R., & Walker, D. (1985). *Reflection: Turning Experience into Learning*. Kogan Page, London.

Boyd, E. M., & Fales, A. W. (1983). Reflective learning: Key to learning from experience. *Journal of Humanistic Psychology*, 23, 99-117.

Coombs, C. P. (2001). Reflective Practice: Developing Habits of Mind Doctoral dissertation, University of Toronto. Dissertation Abstracts International, 62, 1280.

Cope, J. (2003). Entrepreneurial Learning and Critical Reflection Discontinuous Events as Triggers for 'Higher-level' Learning. *Management Learning*, 34(4), 429-450.

Cope, J. (2005). Toward a Dynamic Learning Perspective of Entrepreneurship. *Entrepreneurship, theory and practice*, 25, 373-397.

Dewey, J. (1933). *How We Think: A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the educative process*. D.C. Heath and Company, New York.

- Dwyer, D.J., Abbott, P. V. & Boyd, N. (2012). First Reflections: Third-year Dentistry Students' Introduction to Reflective Practice. *European Journal of Dental Education*, 17(1), 64–69.
- Holcomb, et al. (2009). Architecture of Entrepreneurial Learning: Exploring the Link among Heuristics, Knowledge, and Action. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(1), 167-192.
- Holmqvist, M. (2000). the Dynamics of Experiential Learning: Balancing Exploitation and Exploration within and between Organisations. School of Business, Stockholm University, Stockholm.
- Høyrup .S & Elkjaer, B. (2006). Reflection: Taking it Beyond the Individual, in Productive Reflection at Work Learning for Changing Organizations, Edited by Boud, D, Cressley, P and Docherty, P.
- Jang, S., & Woo, W. (2005). Unified context representing user-centric context: Who, where, when, what, how and why.
- Kessler, R. (2006). *Competency-based interviews: Career Pr Inc.*
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Loo, K., Thorpe, R. (2002). Using Reflective Learning Journals to Improve Individual and Team Performance. *An International Journal*, 8(6), 134 – 139.
- Macfarlane, B. (2001). Developing Reflective students: Evaluating the benefits of Learning Logs within a Business Ethics Programme. *Teaching Business Ethics*, 5, 375–387.
- Miles, M., Huberman, M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded Sourcebook*. Second Thousaud oaks: Sage. P.41.
- Peltier, J. W., A. Hay, & W. Drago. (2005). the Reflective Learning Continuum: Reflecting on Reflection. *Journal of Marketing Education*, 27 (3), 250-263.
- Politis, D. (2005). The Process of Entrepreneurial Learning: A Conceptual Framework. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 28, 399-424.
- Reynolds, M. (1998), Reflection and Critical Reflection in Management Learning. *Management Learning*, 17, 183-200.
- Rezaei-Zadeh, M., Hogan, M., O'Reilly, J., Cleary, B., & Murphy, E. (2014). Using Interactive Management to Identify, Rank and Model Entrepreneurial Competencies as Universities' Entrepreneurship Curricula. *Journal of Entrepreneurship*, 23(1), 57-94.
- Suddaby, R. (2011). Editor's Comments: Construct Clarity in Theories of Managment and Organization. *Academy of Management Review*, 35(3), 346–357.