

بررسی تأثیر و رتبه بندی ابعاد شخصیت روی کارآفرینی

دکتر محمد محمودی مفید¹

نازلی منجم زاده²

از صفحه 133 تا 160

تاریخ ارايه: 93/2/14

تاریخ پذيرش: 93/5/28

چکیده

در جهان امروز، کارآفرینی و استفاده از آن در سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است. تغییر و تحول در شرایط و نیازهای جامعه، موجب تغییر در رسالت سازمان‌های امروزی و تغییر جهت آن‌ها به سمت کارآفرینی شده است. اگر کارکنان سازمان کارآفرین باشند، فرصت‌های اقتصادی را بهتر درک کرده و در صحنه رقابت بیشتر دوام می‌آورند. شناسایی ویژگی‌های منحصر به فرد کارآفرینان و عوامل مؤثر بر رشد کارآفرینی در جامعه و سازمان، می‌تواند در دنیای معاصر به عنوان عنصر رشد و توسعه، در ابعاد مختلف اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی محسوب شود. از این رو به جهت نقش و اهمیت کارآفرینی و تأثیرگذاری ویژگی‌های فردی بر آن، هدف تحقیق حاضر بررسی تأثیر و رتبه بندی ابعاد شخصیتی 341 نفر به عنوان نمونه آماری از 3000 نفر پرسنل شرکت مادر تخصصی فرودگاه‌های کشور بر انواع کارآفرینی می‌باشد. ابزار پژوهش در این بررسی شامل یک پرسشنامه بوده که پایایی آن‌ها بر اساس ضریب آلفای کرونباخ برابر با 0/78 بوده و در محدوده قابل قبول می‌باشد. روش تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت در زمره تحقیقات توصیفی - پیمایشی قرار داشته که از روش‌های موجود در آمار توصیفی (جداول توزیع فراوانی) و آمار تحلیلی (رگرسیون خطی چندگانه) با استفاده از نرم افزار SPSS استخراج گردیده است.

1. دانشیار گروه مدیریت بازرگانی و MBA، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

nazlimonajemzadeh@yahoo.com

2. مهندس صنایع، دانشجوی کارشناسی ارشد MBA

نتایج حاصل از تحقیق نشان می‌دهد که متغیرهای ابعاد شخصیتی بر انواع کارآفرینی کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه‌های کشور تاثیر داشته و شدت آن متفاوت می‌باشد. هم‌چنین بعد شخصیتی برون‌گرایی بیشترین تاثیر را داشته و بعد شخصیتی روان‌رنجوری تاثیری بر کارآفرینی ندارد.

واژگان کلیدی: کارآفرینی، ابعاد شخصیت، ابعاد شخصیتی کارآفرینان.

Archive of SID

مقدمه

کارآفرینی مفهومی پیچیده، چندلایه و پراضلاعی است که ماهیتی میان رشته ای داشته و حوزه های متعددی را در جامعه متاثر از خود می سازد. (آنوفین و شولتز¹، 2009، 28)

عملکرد کسب و کارها در کشورهای در حال توسعه، تحت تاثیر کارآفرینی است. (اندوبیسی و ایفتیکهار²، 2012، 14)

وجود فاصله و شکاف بین منابع و امکانات از یک سو و نیازهای متنوع و فراگیر جامعه انسانی از سوی دیگر دخالت و نقش آفرینی بشر را اقتضا می کند. در این میان افرادی بوده اند که از قوانین کلی جوامع تبعیت نکرده و باعث تغییر شده اند. مطالعات کارآفرینی تاثیر بسزایی در ارتقای کارآفرینی دارد. (رمیکین³، 2013، 62)

هماهنگی در سطوح بالای جهت گیری های کارآفرینانه و جهت گیری های بازار باعث بهبود عملکرد کسب و کار و کارآفرینی در کشورهای در حال توسعه می شود. (بوسو و دیگران⁴، 2013، 708)

درک چگونگی موفقیت عواملی که باعث عملکرد برتر می شود، مورد علاقه محققان می باشد. (اندوبیسی و ایفتیکهار، 2012، 216)

در مسیر تبیین مفهوم کارآفرینی، ویژگی ها، کارکردها و فعالیت های متنوعی به کارآفرین نسبت داده شده است. با خارج شدن کارآفرینی از نظریه های اقتصادی و پررنگ شدن نقش کارآفرینان در توسعه اقتصادی، روان شناسان با هدف ارائه نظریه های مبتنی بر ویژگی های شخصیتی و هم چنین تفاوت قائل شدن بین کارآفرینان با مدیران و غیر کارآفرینان، به بررسی ویژگی های روان شناختی کارآفرینان پرداختند. (احمدپور داریانی، 1378، 29-30)

مروری بر مطالعات گذشته نشان می دهد تعدادی از مطالعات کارآفرینی براساس یک رویکرد روانشناختی، سعی کرده اند به بررسی ویژگی های افراد کارآفرین بپردازند. ویژگی های شناخته

1. Anokhin&Schulze

2Ndubisi & Iftikhar

3. Remeikiene

4. Boso et al

شده عبارتند از: برون‌گرایی، گشودگی نسبت به تجربه، سازش‌پذیری، باوجدان بودن، روان‌رنجوری، مخاطره‌پذیری، موفقیت‌طلبی، نوآوری و خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، استقلال، اعتمادبه‌نفس، عزت‌نفس، مرکز کنترل داخلی، هدف‌گرا، آرمان‌گرا، تعهد، خوشبینی، پاسخ مثبت به چالش‌ها، سودگرایی، فرصت‌جویی و ... (احمدپور، 1378، 78) (نجات‌بخش و دیگران 1392، 1736) (سادات‌ابتهی و دیگران، 2014، 419)

کارآفرینی

کارآفرینی نخستین و قدیمی‌ترین چهارچوب ذهنی است. کارآفرینی هنر یافتن راه حل‌های سودمند برای حل مسائل است. کارآفرین موفق کسی است که به تواند مسائل را تشخیص دهد و راه حل‌های آن‌ها را ارائه کند قبل از این‌که دیگران چنین کاری کنند. کارآفرینی تمایل به کار گروهی، خطرپذیری، ایجاد، هدایت، اجرا، پیگیری ایده نوآوری به منظور حداکثر سازی ارزش حاصل از فرصت بدون توجه به محدودیت مدل‌ها، ساختار یا منابع موجود است. (مدیریت صنایع کوچک، 1376، 181-180)

کارآفرینی، روند پویایی در جهت ایجاد و افزایش سرمایه است، این کار توسط کسی انجام میشود که مخاطره از دست دادن یا فرصت‌های شغلی دیگر را با هدف ایجاد ارزش برای یک محصول یا خدمت می‌پذیرد. کارآفرینی فرآیند خلق چیزی نو، با صرف وقت و تلاش بسیار و پذیرش خطرات مالی، روحی و اجتماعی برای به دست آوردن منابع مالی، رضایت شخصی و استقلال است. (هیستریج و دیگران¹، 2005، 93).

کارآفرینی فرآیند کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها به منظور ارزش‌آفرینی در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بوده و پایه و اساس توسعه پایدار و همه‌جانبه تلقی می‌شود. (پورنما²، 2013، 20)

1Hisrich Robert et al

2Purnama

فشارهای روزافزون بر دوش دولت، کاهش بودجه ی دولتی در سال های اخیر، تغییر در انتظارهای مشتریان، رقابت، نیازهای متغیر بازار، مسئولیت پذیری و پاسخگویی در مقابل افراد جامعه، انقلاب کیفیت و بهره وری، تغییر در دانش و ضرورت مدیریت دانش و تجاری سازی دانش، ضرورت تحول در سازمان ها، ضرورت به کارگیری فناوری ها و سایر مواردی که موجب تحول در رسالت، نقش و کارکردهای سازمان ها شده است، ضرورت کارآفرینی به عنوان شرط بقا و توسعه و نیز یکی از ابزارهای حیاتی راهبردی و کلیدی برای مواجهه با این تغییرها و فشارها را کاملا روشن و بدیهی کرده است. از نظر بسیاری از کارشناسان اقتصادی، کارآفرینی به عنوان موتور محرک اقتصادی، نقش های فراوان و متفاوتی را در جامعه ایفا میکند، نقش مهمی در ایجاد ارزش داشته و مبنای تمامی تحولات و پیشرفت های بشری به شمار می آید. (پنگ¹، 2011، 95) کارآفرینان با بهره گیری از نیروهای مولدی که در خود برای حل خلاقانه ی مساله دارند، با خطرپذیری و تحمل قابل توجه، می توانند با زیرکی و ظرافت و سرعت هرچه تمام تر، تهدیدها و تنگناهای محیطی را در جامعه به فرصت تبدیل کنند. (بهشتی، 1388:183، نیک رفتار، 1390:125، نجات بخش و دیگران، 1736، 2013، سادات ابتهی و دیگران، 2014، 417)

کارآفرینی از منابع مهم و پایان ناپذیر همه جوامع بشری است. منبعی که به خلاقیت انسان ها باز می گردد، از یک سو بسیار ارزان و از سوی دیگر پایان ناپذیر است. (کریستینا²، 2012، 44)

کارآفرینی به عنوان سنبل و نماد تلاش و موقعیت در امور تجاری بوده و کارآفرینان پیشگامان موفقیت های تجاری در جامعه هستند. توانایی آن ها در بهره گیری از فرصت ها، نیروی آن ها در نوآوری و ظرفیت آن ها در قبال موفقیت، به عنوان معیارهایی هستند که کارآفرینی نوین بوسیله آن ها سنجیده می شود. کارآفرینان از نظر رهبری، مدیریت، نوآوری، کارایی، ایجاد شغل، رقابت، بهره وری و تشکیل شرکت های جدید، سهم مهمی در رشد اقتصادی دارند. بنابراین اعتقادی، در جوامع لازم است که انقلاب کارآفرینی رخ دهد. این انقلاب در قرن حاضر، اهمیتی به مراتب بیشتر از اهمیت انقلاب صنعتی دارد تا فضا برای گفتمان کارآفرینی جمعی فراهم شود. گرایش بسوی کارآفرینی و کارآفرینان، از اوایل دهه 1980 به بعد، همزمان با تاکید شرکت ها بر نوآوری

¹. Peng

².Cristina

برای بقا و رقابت با کارآفرینانی که بیش از پیش در صحنه بازار ظاهر می‌شدند موجب هدایت فعالیت‌های کارآفرینانه به درون شرکت‌ها شد و به عنوان یک بینش نظری جدید مطرح گردید. (فورستروم و کولهینن¹، 2014، 28)

امروزه بسیاری از شرکت‌ها به لزوم کارآفرینی شرکتی پی برده و در واقع این‌گونه تغییر گرایش در استراتژی، در پاسخ به سه نیازی است که بر شرکت‌ها تحمیل گردیده است: اول، افزایش سریع رقابتی جدید، دوم، ایجاد حس بی‌اعتمادی نسبت به شیوه‌های مدیریت سنتی در شرکت‌ها و سوم، خروج بهترین نیروهای کار از شرکت‌ها و اقدام آن‌ها به کارآفرینی منفرد و مستقل (احمد پور، 134، 1381)

انواع کارآفرینی

با مروری بر ادبیات کارآفرینی، در می‌یابیم که بحث تقسیم‌بندی کارآفرینی در طی دوره‌های مختلف، تکامل چشم‌گیری داشته است. بطوری که انواع جدیدی از کارآفرینی در دوران‌های مختلف به منصف ظهور رسیده است. مطالعات در زمینه کارآفرینی، طبقه‌بندی‌های مختلفی از کارآفرینی ارائه کرده است. اولین صاحب نظر پیشگام در زمینه طبقه‌بندی کارآفرینان (اسمیت) است که این تقسیم‌بندی را براساس شخصیت، زمینه‌های اجتماعی و رفتاری ارائه داده است. اسمیت دو نوع از کارآفرینان را شناسایی کرده است:

الف) کارآفرینان افزارمند که عمدتاً از کارگران سطوح عملیاتی هستند. معمولاً از زمینه‌های کاری یقه آبی (کارگران سطوح عملیاتی) و دارای تسهیلات و تجربه مدیریتی محدودی هستند. آن‌ها کار فنی را به کار مدیریتی ترجیح می‌دهند. چنین کارآفرینانی نوعاً از سطوح پایینی از آگاهی اجتماعی و مشارکت اجتماعی برخوردارند و مهارت‌های ارتباطی شخصی پایین‌تر از متوسط دارند و تمایل به اجتناب از ارتباط‌اند.

ب) کارآفرینان فرصت‌گرا که با سطح عالی تحصیلات و تنوع وسیعی از تجارب کاری تشخیص داده می‌شوند. آن‌ها تمایل دارند که دارای زمینه‌های اجتماعی طبقه متوسط باشند. چنین

¹ Forsstrom & Kolhinen

کارآفرینانی از سبک مدیریتی نا متمرکز استفاده می کنند و موافق بازاریابی هستند. (مقیمی، 16:1381)

جانجا¹ با توجه به میزان فعالیت کار آفرینی، انواع مختلف کارآفرینی را به پنج دسته تقسیم می کند: 1) کارآفرینی اجرایی (اداری)، 2) کارآفرینی فرصت گرایانه، 3) کارآفرینی اکتسابی، 4) کارآفرینی پرورشگاهی (تکوینی) و 5) کارآفرینی ابتکاری. (مقیمی، 16:1381)

2-1-1. کارآفرینی اداری: در این نوع کارآفرینی، توسعه تولیدات، فرآیندها و شیوه های جدید یا توسعه موارد موجود، اولویت بالایی دارد و به عنوان سرمایه گذاری جدید کارکنان فنی، علمی و مدیران و مجریان محسوب میشود. مدیریت باید منابع و امکانات را حفظ کند و کارگران ماهر باید برای عقاید جدید تلاش کنند.

2-1-2. کارآفرینی فرصت گرایانه: این رویکرد بر ارزیابی و گسترش توسعه نوآوری های مبتنی بر فناوری داخلی و خارجی تاکید می کند. وجود یک محصول برتر نشانه رویکرد فرصت گرایانه در قبال کارآفرینی درون سازمانی است. کارآفرینان فرصت گرا با سطح عالی تحصیلات و تنوع وسیعی از تجربیات کاری تشخیص داده می شوند.

2-1-3. کارآفرینی اکتسابی: در این مورد، کارآفرینی از طریق اکتساب توانایی های فنی سایر شرکت ها و از طریق همکاری، مشاوره یا انعقاد قرارداد با آنها صورت می گیرد تا به دستاوردهای تکنولوژیکی آنها دست یابد. در این استراتژی، شرکتی با ترکیب یا ادغام در شرکتی دیگر یا خرید شرکت دیگر، در صدد تنوع فعالیت ها و هم چنین افزایش سهم بازار در گسترش فعالیت های خود می باشد که این ترکیب یا ادغام می تواند عمودی یا افقی باشد.

2-1-4. کارآفرینی پرورشگاهی: این امر نیازمند ایجاد واحدهای نیمه مستقل در شرکت های موجود برای اندیشیدن، آغاز کردن و تقویت شرکت های جدید است. با توجه به مخاطره بالای نوآوری در فعالیت های شرکت های تجاری، واحدهای نیمه مستقل به کارآفرینی درون سازمانی کمک می کنند.

¹.Juneja

2-1-5 کارآفرینی ابتکاری: در این رویکرد، نوآوری محدود به تقلید یا ایجاد تغییرات ساده در بسته بندی یا طراحی است. دیدگاه حاکم در این استراتژی این است که بهترین راه برای کاهش مخاطرات ناشی از شکست، استفاده از تجربیات موفق سایر شرکت‌های کارآفرین است. (کیاسی، 25، 1388) (حسینی، 1391، 35) (مقیم، 1383، 78) (احمدی و دیگران، 1391، 52) (عروف نژاد و دیگران، 1393، 32)

ابعاد شخصیت

هنگامی که از شخصیت افراد بحث می‌شود، در واقع اشاره به مجموعه نسبتاً ثابتی از احساسات و رفتارهایی داریم که اساساً توسط عوامل محیطی و ژنتیکی شکل گرفته‌اند. شخصیت افراد به طوری ناگهانی و یا تصادفی شکل نمی‌گیرد بلکه محصول تعدادی از عوامل است که هر فرد را از دیگری متمایز می‌سازد. (ایوانسویچ و دیگران¹، 2002، 52)

رفتار انسان دارای جنبه‌های گوناگونی است که موجب شده همواره به عنوان یک موجود پیچیده شناخته شود و پیش بینی حرکاتش را مشکل یا غیرممکن سازد. این ناتوانی، بیشتر ناشی از عدم شناخت کافی در مورد طبیعت شخصیت افراد به عنوان یک پیشگوی معتبر و تفاوت‌های فردی آن‌هاست. (فرانزیسکا و دیگران²، 2014، 63)

شخصیت کارکنان در سازگاری آن‌ها با محیط کار دارای اهمیت است. به این صورت مدیران در واگذاری مسئولیت‌ها به افراد علاوه بر استعداد و معلومات، به علاقه‌های آن‌ها نیز توجه می‌کنند. در شرایط مساوی بودن استعداد و معلومات بین افراد، آن‌هایی بیشتر موفق می‌شوند که علاوه بر پایداری، با محیط هم بهتر سازگار می‌شوند. (عبداله و دیگران³، 2014، 60)

در مورد ابعاد شخصیتی افراد، دانشمندان نظرات گوناگونی ارائه و تقسیم‌بندی‌های مختلفی ارائه گردیده است. از جمله این نظرات میتوان به مدل پنج عاملی شخصیت⁴ یا

¹. Ivancevich & Matteson

² Franziska

³ Abdullah et al

⁴. FFM: Big 5 Personality of Factor Model

Big-5، رابرت مک کری¹ و پل کوستا² اشاره نمود. طبق مدل پنج عاملی (FFM) شخصیت، شخصیت از پنج بعد اصلی تشکیل شده است که عبارتند از برون گرایی (E)، سازش پذیری (A)، وظیفه شناسی (C)، روان رنجوری (N)، پذیرا بودن نسبت به تجربه (O). (لوک و دیگران³، 2010، 9) (چوی و کزدا⁴، 2010، 2)

الف- برونگرا: افراد برونگرا از بودن کنار دیگران و حضور در جمع های بزرگ لذت می برند و تمایل دارند که جسور، فعال و پرحرف باشند. آن ها شبیه سازی و هیجان را دوست دارند و به طور معمول بشاش هستند. برون گرایی با گرایش فرد به اجتماعی بودن، فعال بودن، با جرأت بودن شخص می گردد. (هافنیدار⁵، 2013، 92) (غفاری و دیگران⁶، 2014، 43)

ب- سازش پذیر: سازگاری اشاره به احترام به دیگران دارد. افراد سازگار، دلسوز نسبت به دیگران، صادق و مشتاق برای کمک به دیگران هستند و اعتقاد دارند که دیگران نیز به نوبه خود برای سایر افراد مفید هستند، در مقابل، افراد ناسازگار مردد، فریبکار، رقابتی و خودمحور هستند. عناصر انعطاف پذیری شامل تصور فعال، احساس زیبا پسندی، توجه به احساسات درونی، تنوع طلبی، کنجکاوی ذهنی و استقلال در قضاوت می باشد. (غفاری و دیگران، 2014، 1432)

ج- وظیفه شناس: وظیفه شناسی و باوجدانی به قابل اعتماد بودن فرد دلالت دارد. افراد باوجدان، افرادی متمرکز، بااراده و مصمم هستند و تمایل دارند که وابسته، سخت کوش، موفقیت گرا و سالم باشند. در حالی که افرادی که نمره پایینی در وظیفه شناسی کسب می کنند، تمایل بیشتری دارند که لذت گراتر، پریشان تر و بیشتر تابع امیال خود باشند. آن ها محیط کمتر سازمان دهی شده را ترجیح می دهند. فرد با وجدان هدفمند، با اراده و مصمم است این افراد دقیق و مطمئن هستند. (آدونگا، 2013، 61)

د- روان رنجور: میل به تجربه کردن احساساتی نظیر ترس، ناراحتی، دستپاچگی، عصبانیت و بیتابی می باشد. همراه با این احساسات، افراد روان رنجور تمایل به مستعد بودن در زمینه ایده های غیر

¹RobertMc Care

²Paul Costa

³Lock & Fattah & Kirby

⁴Choi, Cho & Kazda

⁵Hafnidar

⁶Ghafari et al

منطقی دارند و توان کمتری برای کنترل احساسات منفی خود دارند و به نحو ضعیفی با استرس انطباق پیدا می‌کنند. افرادی که نمره پایینی در روان رنجوری کسب می‌کنند، به لحاظ احساسی باثبات، آرام، ملایم و خویشتن‌دار هستند. تمایل عمومی به تعیین عواطف منفی چون ترس، غم، دستپاچگی، عصبانیت و احساس گناه و نفرت روان رنجوری را تشکیل می‌دهد. (غفاری و همکاران، 2014، 45) (فرانزیسکا و دیگران، 2014، 64)

ه- پذیرا بودن نسبت به تجربه: پذیرا بودن نسبت به تجربه و استقبال از تجربه به علاقه و شیفتگی فرد به پدیده‌ها و تجربه‌های جدید دلالت دارد. چنین افرادی، خلاق، کنجکاو و حساس‌اند. افرادی که در آن طیف قرار می‌گیرند، در شرایط آشنا راحت‌ترند. دلپذیر بودن جنبه‌ای از تمایل فرد است، یک فرد دلپذیر عموماً نوع دوست است و او نسبت به دیگران هم دردی کرده و مشتاق است که کمک کند و باور دارد که دیگران نیز کمک‌کننده هستند. (فرانزیسکا و دیگران، 2014، آدنوگا، 2013)

ابعاد شخصیتی کارآفرینان

صفات کارآفرینانه در شکل دادن رفتار فردی حایز اهمیت است. الگوهای روان‌شناختی، نقش شخصیت، انگیزش و تمایل در تاثیر گذاری بر کارآفرینی را برای تبیین کارآفرینی به کار می‌برند. فاکتورهای اصلی کارآفرینی، خصیصه‌های رفتاری است. رفتار، بازتابی از کنش‌های فردی است. توانایی یا تمایل فرد برای درگیر شدن موفقیت‌آمیز در رفتار کارآفرینانه به طور عمده به شخصیت فرد بستگی دارد. (رمیکین، 2013)

ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مجموعه‌ای از خصوصیات شخصی مشترک در بین اغلب کارآفرینان می‌باشد که این خصوصیات شامل سه ویژگی کلیدی مرکز کنترل درونی، توفیق‌طلبی و تحمل ابهام می‌باشد. (فرهنگ اصطلاحات کارآفرینی، 1384، 92)

هر کارآفرین دارای خصوصیات شخصیتی و انگیزه‌های خاصی است که وی را از سایرین متمایز و ممتاز می‌سازد. خصوصیات مشترکی که در اغلب کارآفرینان مشاهده می‌شود، ناشی از سوابق خانوادگی، توانمندی‌های ذاتی و چگونگی تعلیم و تربیت آن‌هاست. آنان هوش و مهارت‌های تحلیلی بالایی دارند، قدرت مواجهه با ریسک و تحمل شکست را دارا می‌باشند. کارآفرینان از ناطمینانی‌ها هراس ندارند، از هنجارهای موجود با فراتر می‌نهند و سنت شکن، نوآور، خلاق و آفریننده هستند.

اعتماد به نفس بالا، استفاده از روش های رسمی و غیررسمی برای آموختن تازه ها، ازویژگی های کارآفرینان است. هم چنین آنان راه تفاهم با دیگران، پذیرش اندیشه های مخالف و روش زندگی در شبکه ها را به خوبی می دانند و دارای ارتباطات قوی با دیگرانند. (نجات بخش و دیگران، 2013، 1736) (سادات ابتهی و دیگران، 2014، 418)

مکلور¹ (1999) در مطالعه خود درباره اسناد، کانون کنترل درونی و نگرش نسبت به خطر، دریافت که موضع کنترلی و نگرش نسبت به خطر از عوامل مؤثر در آمادگی افراد برای خطرپذیری هستند. یعنی افراد با کانون کنترل درونی، آمادگی بیشتری برای خطرپذیری دارند. هم چنین افراد دارای اسناد درونی نیز بیشتر خطرپذیری می کنند. لازم به ذکر است که اسناد درونی به کانون کنترل درونی افراد بستگی دارد. افراد موفقیت طلب، مخاطره پذیری نسبی دارند، آن ها تا اندازه ای مخاطره پذیر هستند. (بارون و گرین برگ²، 1990)

نتایج تحقیقات نشان می دهد که کارکنانی که سازگاری بیشتری دارند، دچار غیبت و ترک خدمت کمتری در سازمان می شوند و رضایت شغلی بیشتری دارند. (جاج و دیگران³، 1997، 746).
وظیفه شناسی (وجدانی بودن) با مقیاس های شایستگی، نظم، وظیفه شناسی، تلاش برای موفقیت، نظم درونی و انعطاف ناپذیری همراه است و با مشخصه هایی نظیر تلاش، پشتکار و ثبات قدم، باوجدان بودن و احساس وظیفه و مسئولیت پذیری همراه است. این بعد شخصیتی با ویژگی هایی نظیر متصور، قابل اطمینان بودن، پشتکار و کوشا بودن فرد رابطه دارد. (باریک و دیگران⁴، 1991، 96)

نتایج تحقیقات نشان می دهد که افرادی که پذیرا بودن نسبت به تجربه کمتری دارند، افرادی محافظه کار هستند و تعاملات اندک و مشارکت سازمانی کمتری دارند. (جان و دیگران⁵، 2012، 1947)

¹.Macklor

² Baron & Greenberg

³. Judge & Martocchio

⁴ Barrick et al

⁵. John & Buckner & Christopher & Castille & Tilman

تحقیقات در سال‌های اخیر نشان می‌دهد که پنج بعد شخصیتی، مبنای اساسی سایر خصوصیات شخصیت می‌باشند و تعیین کننده سبک حل مساله است. (کاپلان¹، 2003، 392) (دی زوریلا و دیگران²، 2011، 142)

در عصر کنونی، شناخت تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی افراد در بسیاری از موقعیت‌های زندگی، ضرورت پیدا می‌کند. کارآیی افراد در شغل، موفقیت آن‌ها در تحصیل، اثربخشی روش‌های درمانی و به طور کلی سازگاری انسان در تمامی موقعیت‌های زندگی، با خصایص شخصی او رابطه دارد. در عصر کنونی و در قلمرو سازمانی، مدیران موفق، مدیرانی هستند که با شناخت کامل از خصوصیات و صفات شخصیتی کارکنان خود، راه را در جهت هدایت و اداره صحیح تر آنان هموار سازند. (کرینگ و دیگران³، 2011، 241)

فرضیات و مدل مفهومی پژوهش

فرضیات پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

فرضیه 1: برونگرایی فرد بر کارآفرینی اداری کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه‌های کشور تاثیر می‌گذارد.

فرضیه 2: سازش پذیری فرد بر کارآفرینی اداری کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه‌های کشور تاثیر می‌گذارد.

فرضیه 3: وظیفه شناسی فرد بر کارآفرینی اداری کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه‌های کشور تاثیر می‌گذارد.

فرضیه 4: روان رنجوری فرد بر کارآفرینی اداری کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه‌های کشور تاثیر می‌گذارد.

¹. Caplan

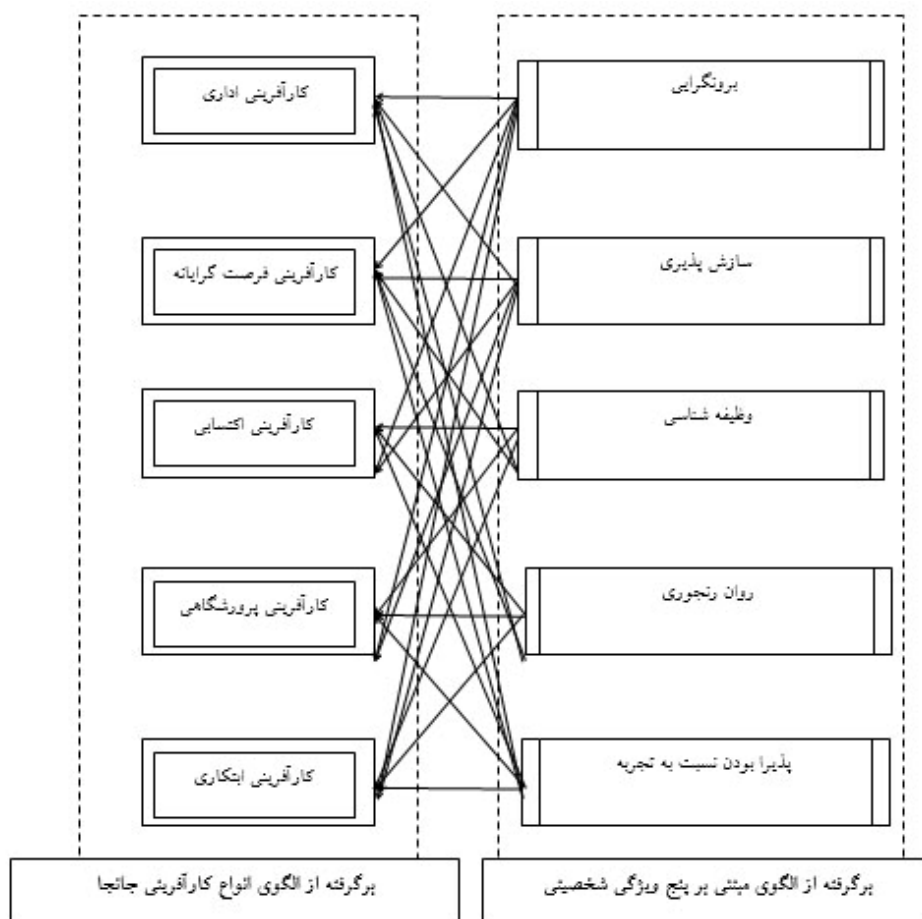
². D'Zurilla & Maydeu-Olivares & Gallardo-Pujol

³. Kring & Davison & Johnson

- فرضیه 5: پذیرا بودن فرد نسبت به تجربه بر کارآفرینی اداری کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه های کشور تاثیر می گذارد.
- فرضیه 6: برونگرایی فرد بر کارآفرینی فرصت گرایانه کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه های کشور تاثیر می گذارد.
- فرضیه 7: سازش پذیری فرد بر کارآفرینی فرصت گرایانه کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه های کشور تاثیر می گذارد.
- فرضیه 8: وظیفه شناسی فرد بر کارآفرینی فرصت گرایانه کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه های کشور تاثیر می گذارد.
- فرضیه 9: روان رنجوری فرد بر کارآفرینی فرصت گرایانه کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه های کشور تاثیر می گذارد.
- فرضیه 10: پذیرا بودن فرد نسبت به تجربه بر کارآفرینی فرصت گرایانه کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه های کشور تاثیر می گذارد.
- فرضیه 11: برونگرایی فرد بر کارآفرینی اکتسابی کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه های کشور تاثیر می گذارد.
- فرضیه 12: سازش پذیری فرد بر کارآفرینی اکتسابی کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه های کشور تاثیر می گذارد.
- فرضیه 13: وظیفه شناسی فرد بر کارآفرینی اکتسابی کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه های کشور تاثیر می گذارد.
- فرضیه 14: روان رنجوری فرد بر کارآفرینی اکتسابی کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه های کشور تاثیر می گذارد.
- فرضیه 15: پذیرا بودن فرد نسبت به تجربه بر کارآفرینی اکتسابی کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه های کشور تاثیر می گذارد.
- فرضیه 16: برونگرایی فرد بر کارآفرینی پرورشگاهی کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه های کشور تاثیر می گذارد.

- فرضیه 17: سازش پذیری فرد بر کارآفرینی پرورشگاهی کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه‌های کشور تاثیر می‌گذارد.
- فرضیه 18: وظیفه شناسی فرد بر کارآفرینی پرورشگاهی کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه‌های کشور تاثیر می‌گذارد.
- فرضیه 19: روان رنجوری فرد بر کارآفرینی پرورشگاهی کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه‌های کشور تاثیر می‌گذارد.
- فرضیه 20: پذیرا بودن فرد نسبت به تجربه بر کارآفرینی پرورشگاهی کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاههای کشور تاثیر می‌گذارد.
- فرضیه 21: برونگرایی فرد بر کارآفرینی ابتکاری کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه‌های کشور تاثیر می‌گذارد.
- فرضیه 22: سازش پذیری فرد بر کارآفرینی ابتکاری کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه‌های کشور تاثیر می‌گذارد.
- فرضیه 23: وظیفه شناسی فرد بر کارآفرینی ابتکاری کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه‌های کشور تاثیر می‌گذارد.
- فرضیه 24: روان رنجوری فرد بر کارآفرینی ابتکاری کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه‌های کشور تاثیر می‌گذارد.
- فرضیه 25: پذیرا بودن فرد نسبت به تجربه بر کارآفرینی ابتکاری کارکنان شرکت مادر- تخصصی فرودگاه‌های کشور تاثیر می‌گذارد.
- در این پژوهش ابعاد شخصیتی به عنوان متغیر مستقل و انواع کارآفرینی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. مدل پژوهش حاضر از ترکیب مدل پنج عاملی شخصیتی و الگوی انواع کارآفرینی جانجا می‌باشد.

شکل 1. مدل مفهومی



چنان چه طبقه بندی تحقیقات برحسب هدف را مدنظر قرار دهیم، تحقیق حاضر در زمره تحقیقات کاربردی قرار دارد، چنان چه طبقه بندی انواع تحقیقات براساس ماهیت و روش مدنظر قرار گیرد، روش تحقیق حاضر از لحاظ ماهیت در زمره تحقیقات توصیفی و غیرآزمایشی (میدانی و پیمایشی) قرار داشته، زیرا هدف آن توصیف عینی، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت است. در این پژوهش نمونه آماری از میان کارکنان شرکت مادر تخصصی فرودگاه های کشور به صورت تصادفی انتخاب شده است.

ابزار گردآوری داده ها و اطلاعات

به منظور جمع آوری داده های پژوهش، از دو روش کتابخانه ای (اینترنت، کتب، مقالات، پایان نامه ها و گزارشات) و میدانی (ابزار پرسشنامه) استفاده شد. پژوهشگر از طریق هماهنگی با مدیریت شرکت مادر تخصصی فرودگاه های کشور، با مراجعه به سازمان موردنظر و پس از توجیه اولیه پاسخ دهندگان، پرسشنامه را در اختیار کارکنان قرار داده و پس از پاسخگویی، پرسشنامه ها جمع آوری گردید. براساس آمار به دست آمده، کلیه کارکنان اعم از مدیران، متخصصان و کارشناسان حوزه های مختلف وظیفه ای در شرکت مادر تخصصی فرودگاه های کشور 3000 نفر می باشد که برطبق فرمول کورکران و جدول مورگان، حجم نمونه مورد نیاز برای انجام پژوهش حاضر 341 نفر از کارکنان می باشند.

برای تعیین روایی پرسشنامه، از نظر خبرگان، اساتید، متخصصان و مشاوران استفاده شده است. پرسشنامه نهایی طی چهار مرحله شناسایی متغیرها و مولفه ها و گروه بندی، نهایی کردن متغیرها و مولفه ها، تهیه پرسش نامه اولیه و نظر سنجی خبرگان و در نهایت پرسش نامه نهایی تهیه و تنظیم گردید.

برای تعیین پایایی ابزار اندازه گیری از سنجش سازگاری درونی با ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. پرسشنامه تحقیق حاضر دارای قابلیت اعتماد است زیرا ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده برای پرسشنامه تحقیق حاضر برابر با 0/78 بوده و قابل قبول است.

در این پرسشنامه، نه سوال آورده شده است که مربوط به خصوصیات عمومی پاسخ دهندگان در زمینه های سن، شغل، سابقه کاری، تحصیلات و رشته تحصیلی، جنسیت، مهارت، تمایل به کسب و کار و سابقه راه اندازی کسب و کار می باشد. سوالات تخصصی پرسشنامه در ارتباط با آزمون فرضیه ها مطرح گردید. در زمینه ابعاد شخصیتی، بعد برون گرایی سوالات (1، 6، 11، 16، 21 م ، 26، 31 م ، 36)، بعد سازش پذیری سوالات (2 م ، 7، 12 م ، 17، 22، 27 م ، 32، 37 م ، 42)، بعد وظیفه شناسی سوالات (3، 8 م ، 13، 18 م ، 23 م ، 28، 33، 38، 43 م)، بعد روان رنجوری سوالات (4، 9 م ، 14، 19، 24 م ، 29، 34 م ، 39) و بعد پذیرا بودن نسبت به تجربه سوالات (5، 10، 15، 20، 25، 30، 35 م ، 40، 41 م ، 44) می باشد. در زمینه انواع کارآفرینی، کارآفرینی اداری

سوالات 45 الی 47، کارآفرینی فرصت گرایانه سوالات 47 الی 49، کارآفرینی اکتسابی سوالات 50 الی 51، کارآفرینی پرورشگاهی سوالات 52 الی 53 و درنهایت کارآفرینی ابتکاری سوالات 54 الی 55 مورد سنجش قرار گرفته اند.

با استناد و توجه به اطلاعات حاصل از پرسشنامه، جهت تحلیل بررسی تاثیر و رتبه بندی ابعاد شخصیت بر روی انواع کارآفرینی از روش تحلیل رگرسیون خطی چندگانه استفاده شده است.

یافته های پژوهش

مجموعه داده های جمع آوری شده از پرسشنامه های توزیعی، پس از جمع آوری، دسته بندی و داده پردازی گردیده و با استفاده از نرم افزار SPSS، نتایج حاصل از بررسی فرضیات در جدول شماره 1 نمایش داده شده است.

Archive of SID

جدول 1. آزمون رگرسیون خطی چندگانه ابعاد شخصیت بر انواع کارآفرینی به همراه وضعیت فرضیه‌ها

| انواع کارآفرینی | ابعاد شخصیت | خطای استاندارد | بتا | مقدار | سطح معناداری | وضعیت فرضیه |
|-----------------------|--------------------------|----------------|-------|--------|--------------|-------------|
| کارآفرینی اداری | برون‌گرایی | .051 | .220 | 4.050 | .00 | تایید |
| | سازش‌پذیری | .080 | .125 | 2.268 | .02 | تایید |
| | وظیفه‌شناسی | .082 | .139 | 2.545 | .01 | تایید |
| | روان‌رنجوری | .034 | -.004 | -.079 | .93 | رد |
| | پذیرا بودن نسبت به تجربه | .071 | -.082 | -1.510 | .13 | رد |
| کارآفرینی فرصت‌گراانه | برون‌گرایی | .080 | .215 | 3.930 | .00 | تایید |
| | سازش‌پذیری | .095 | .117 | 2.103 | .03 | تایید |
| | وظیفه‌شناسی | .098 | .112 | 2.039 | .04 | تایید |
| | روان‌رنجوری | .053 | .010 | .182 | .85 | رد |
| | پذیرا بودن نسبت به تجربه | .112 | -.036 | -.652 | .51 | رد |
| کارآفرینی فرصت‌گراانه | برون‌گرایی | .086 | .110 | 2.016 | .04 | تایید |
| | سازش‌پذیری | .079 | .108 | 1.933 | .05 | تایید |
| | وظیفه‌شناسی | .082 | .192 | 3.472 | .00 | تایید |
| | روان‌رنجوری | .044 | -.058 | -1.088 | .28 | رد |
| | پذیرا بودن نسبت به تجربه | .093 | -.143 | -2.599 | .01 | تایید |
| کارآفرینی دورنگاه | برون‌گرایی | .055 | .178 | 3.231 | .00 | تایید |
| | سازش‌پذیری | .086 | .109 | 1.932 | .05 | تایید |
| | وظیفه‌شناسی | .088 | .118 | 2.121 | .03 | تایید |
| | روان‌رنجوری | .037 | -.007 | -.125 | .90 | رد |
| | پذیرا بودن نسبت به تجربه | .078 | -.116 | -2.100 | .03 | تایید |
| کارآفرینی ابتکاری | برون‌گرایی | .055 | .184 | 3.346 | .00 | تایید |
| | سازش‌پذیری | .085 | .172 | 3.074 | .00 | تایید |
| | وظیفه‌شناسی | .088 | .078 | 1.408 | .16 | رد |
| | روان‌رنجوری | .037 | .046 | .839 | .40 | رد |
| | پذیرا بودن نسبت به تجربه | .077 | -.109 | -1.878 | .04 | تایید |

همان‌طور که در جدول شماره 1 مشاهده می‌کنید در مجموع 17 فرضیه از 25 فرضیه موجود، تایید گردید که به معنای تاثیر ابعاد شخصیت بر انواع کارآفرینی می‌باشد. که می‌توان نتیجه گرفت که ابعاد شخصیت بر روی انواع کارآفرینی اثرگذار می‌باشد.

نتایج حاصل از تحقیق نشان می دهد بین ابعاد شخصیت و انواع کارآفرینی ارتباط معناداری وجود دارد. اما عوامل شخصیت تاثیر یکسانی در انواع کارآفرینی ندارند که در ذیل بدان اشاره خواهد شد:

الف. ابعاد شخصیتی اثرگذار بر انواع کارآفرینی به شرح زیر می باشد:

- مجموع ابعاد شخصیت بر مجموع انواع کارآفرینی تاثیر دارد.
- ابعاد شخصیتی تاثیرگذار بر:
 - کارآفرینی اداری: برون گرایی، سازش پذیری و وظیفه شناسی
 - کارآفرینی فرصت گرایانه: برون گرایی، سازش پذیری و وظیفه شناسی
 - کارآفرینی اکتسابی: برون گرایی، سازش پذیری، وظیفه شناسی و پذیرا بودن
 - کارآفرینی پرورشگاهی: برون گرایی، سازش پذیری، وظیفه شناسی و پذیرا بودن
 - کارآفرینی ابتکاری: برون گرایی، سازش پذیری و پذیرا بودن
- هر بعد از ابعاد شخصیت به کدامیک از انواع کارآفرینی تاثیر دارد:
 - برون گرایی: بر تمامی انواع کارآفرینی بصورت جزء به جزء تاثیر دارد.
 - سازش پذیری: بر تمامی انواع کارآفرینی بصورت جزء به جزء تاثیر دارد.
 - وظیفه شناسی: کارآفرینی اداری، فرصت گرایانه، اکتسابی و پرورشگاهی تاثیر دارد.
 - پذیرا بودن: کارآفرینی اکتسابی، پرورشگاهی و ابتکاری تاثیر دارد.
 - روان رنجوری: در هیچ یک از انواع کارآفرینی تاثیر ندارد.

ب. مقایسه میانگین پاسخ به "کاملا موافقم" و "موافقم" در انواع کارآفرینی

- بیشترین درصد کاملاً موافقم و موافقم در انواع کارآفرینی به ترتیب به کارآفرینی اکتسابی (46/15 درصد)، کارآفرینی فرصت گرایانه (46/05 درصد)، کارآفرینی اداری (40/55 درصد)، کارآفرینی پرورشگاهی (35/35 درصد) و کارآفرینی ابتکاری (31/05 درصد) اختصاص داشته است.

ج. مقایسه میانگین پاسخ به "کاملاً موافقم" و "موافقم" در ابعاد شخصیتی

- بیشترین درصد کاملاً موافقم و موافقم در ابعاد شخصیتی به ترتیب به وظیفه شناسی (30/35 درصد)، سازش پذیری (30/1 درصد)، پذیرا بودن نسبت به تجربیات (27/8 درصد) و برون گرایی (20/7 درصد) مربوط می باشد. باید در نظر داشت که روان رنجوری نیز باید معکوس شود که به مفهوم ثبات عاطفی بوده و در نتیجه کاملاً موافقم و موافقم آن 22/5 درصد می باشد.

د. تناسب ایجاد کارآفرینی با عوامل شخصیتی براساس یافته های پژوهش

- تحقیق نشان می دهد جهت ایجاد انواع کارآفرینی در سازمان، اهمیت دادن به برون گرایی بسیارحائز اهمیت می باشد. ایجاد زمینه های لازم برای ابراز شخصیت برون گرایی از طریق ایجاد نظام پیشنهادات و انتقادات، احترام به عقاید شخصی افراد، بهره برداری از افراد مختلف در تصمیم گیری ها و تصمیم سازی ها و همین طور تعریف نقش کارکردی برای کارکنان می تواند شخصیت برون گرایی را تقویت و در نتیجه در کارآفرینی موثر باشد.
- تحقیق نشان می دهد جهت ایجاد انواع کارآفرینی در سازمان اهمیت دادن به سازش پذیری بسیارحائز اهمیت می باشد. تیم سازی و استفاده از افراد مختلف در تیم ها، تشویق گروهی، اعتماد به افراد در کارها و پیشنهادات و ترغیب افراد به خودکنترلی، این مولفه شخصیتی را نیز تقویت کرده و منجر به کارآفرینی در سازمان خواهد شد.
- یافته های تحقیق نشان از آن دارد که تقویت بعد وظیفه شناسی نیز منجر به کارآفرینی خواهد شد. جهت ارتقای شخصیت وظیفه شناسی در افراد ایجاد اهداف مشخص، حمایت از افراد، تفویض اختیار و همچنین دادن مسئولیت های کاری مختلف به افراد، موثر خواهد بود که منتج به کارآفرینی خواهد شد.
- نتایج آماری تحقیق نیز مولفه شخصیتی پذیرا بودن نسبت به تجربیات را در ارتباط با کارآفرینی نشان می دهد که جهت نهادینه کردن آن در کارکنان نیاز به ایجاد محیطی جهت تفکر و آرامش و اهمیت به ایده پردازی و تصورات کارکنان می باشد.

- براساس آمار منتج شده از تحقیق، دوری جستن از تقویت عامل شخصیتی روان رنجوری در افراد به عنوان مثال ایجاد ناامنی، تنش، دلخوری و مواردی از این دست نیز در ایجاد کارآفرینی موثر خواهد بود.

می توان رتبه بندی ابعاد شخصیتی برانواع کارآفرینی را به شرح زیر که در جدول شماره 2 نمایش داده شده است را برشمرد:

جدول 2. رتبه هر یک از ابعاد شخصیت بر انواع کارآفرینی

| کارآفرینی ابتکاری | کارآفرینی پرورشگاهی | کارآفرینی انحصاری | کارآفرینی فرصت گرایانه | کارآفرینی اداری | |
|-------------------|---------------------|-------------------|------------------------|-----------------|-------------|
| 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | برون گرایی |
| 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | سازش پذیری |
| - | 2 | 1 | 3 | 2 | وظیفه شناسی |
| - | - | - | - | - | روان رنجوری |
| 3 | 3 | 2 | - | - | پذیرا بودن |

- رتبه بندی تاثیر ابعاد شخصیتی بر کارآفرینی اداری:

1. برون گرایی

2. وظیفه شناسی

3. سازش پذیری

- رتبه بندی تاثیر ابعاد شخصیتی بر کارآفرینی فرصت گرایانه:

1. برون گرایی

2. سازش پذیری

3. وظیفه شناسی

- رتبه بندی تاثیر ابعاد شخصیتی بر کارآفرینی اکتسابی:

1. وظیفه شناسی

2. پذیرا بودن نسبت به تجربیات

3. برون گرایی

4. سازش پذیری

- رتبه بندی تاثیر ابعاد شخصیتی بر کارآفرینی پرورشگاهی:

1. برون گرایی

2. وظیفه شناسی

3. پذیرا بودن نسبت به تجربیات

4. سازش پذیری

- رتبه بندی تاثیر ابعاد شخصیتی بر کارآفرینی ابتکاری:

1. برون گرایی

2. سازش پذیری

3. پذیرا بودن نسبت به تجربیات

- برون گرایی دارای بیشترین رتبه اول در تاثیر بر ابعاد کارآفرینی می باشد.

- وظیفه شناسی نیز دارای بیشترین رتبه دوم در تاثیر بر ابعاد کارآفرینی است.

- بیشترین تمایل کارکنان شرکت فرودگاه های کشور بر کارآفرینی فرصت گرایانه و اکتسابی بوده است.

- کارآفرینی ابتکاری کمترین تمایل را در میان کارکنان داشته است.

- بیشترین ابعاد شخصیتی در شرکت فرودگاه های کشور به ترتیب مربوط به وظیفه شناسی،

سازش پذیری و پذیرا بودن نسبت به تجربیات می باشد.

نتیجه گیری

نتایج پژوهش، نشان می‌دهد که بیشتر کارکنان شرکت فرودگاه های کشور تمایل به کارآفرینی اکتسابی که به مفهوم کارآفرینی از طریق اکتساب توانایی های فنی سایر شرکت ها و از طریق همکاری، مشاوره یا انعقاد قرارداد می‌باشد و در درجه دوم کارآفرینی فرصت گرایانه که به مفهوم ارزیابی و گسترش توسعه نوآوری های مبتنی بر فناوری داخلی و خارجی دارند. بنابراین، این دو نوع از کارآفرینی، نیازمند ابعاد شخصیتی می‌باشد که در هر دو کارآفرینی مشترک بوده و شامل برون گرایی، سازش پذیری و وظیفه شناسی می‌باشد. البته پذیرا بودن نسبت به تجربیات نیز از ابعاد شخصیتی تاثیرگذار بر کارآفرینی اکتسابی می‌باشد. به ترتیب کارآفرینی اداری، کارآفرینی پرورشگاهی و کارآفرینی ابتکاری در رتبه های بعدی تمایلات کارکنان شرکت نسبت به انواع کارآفرینی می‌باشد. با توجه به اینکه طبق یافته های پژوهش، ابعاد شخصیتی وظیفه شناسی و سازش پذیری نسبت به دیگر ابعاد شخصیتی در کارکنان شرکت فرودگاه های کشور بارزتر می‌باشد، زمینه های کارآفرینی اداری، فرصت گرایانه و اکتسابی بصورت بالقوه وجود دارد.

الف. در کل می‌توان با توجه به نتایج تحقیق به موضوعات زیر رسید:

1. جهت تمرکز بر توسعه خدمات، فرآیندها و شیوه‌های جدید، بهتر است بر ابعاد شخصیتی برون گرایی، وظیفه شناسی و سازش پذیری تاکید نمود.
2. جهت افزایش و توسعه نوآوری های مبتنی بر فناوری، توصیه می‌گردد بر ابعاد شخصیتی برون گرایی، سازش پذیری و وظیفه شناسی تاکید گردد.
3. جهت الگو برداری از شرکت های دیگر و یا بهره برداری از طریق مشاوره و همکاری مشترک با دیگر شرکت ها پیشنهاد می‌گردد به ترتیب بر روی ابعاد شخصیتی وظیفه شناسی، پذیرا بودن نسبت به تجربیات، برون گرایی و سازش پذیری تاکید و تمرکز کرد.
4. جهت ایجاد واحدهای نیمه مستقل در شرکت یا ایجاد اتاق فکر در قالب واحدهای زیر مجموعه شرکت، می‌توان با تقویت ابعاد شخصیتی به ترتیب شامل برون گرایی، وظیفه شناسی، پذیرا بودن نسبت به تجربیات و سازش پذیری به اهداف خود رسید.

5. جهت ایجاد تغییرات ساده بوسیله تقلید از شرکت های دیگر، می توان با تکیه بر ابعاد شخصیتی برون گرایی، سازش پذیری و پذیرا بودن نسبت به تجربیات، به اهداف خود دست یافت.

ب. با توجه به میزان تمایل کارکنان به انواع کارآفرینی و همین طور روند شخصیتی کارکنان پیشنهادات زیر مورد نظر می باشد:

1. با توجه به نتایج پژوهش، نشان می دهد که بیشتر کارکنان شرکت فرودگاه های کشور تمایل به کارآفرینی اکتسابی که به مفهوم کارآفرینی از طریق اکتساب توانایی های فنی سایر شرکت ها و از طریق همکاری، مشاوره یا انعقاد قرارداد می باشد و در درجه دوم کارآفرینی فرصت گرایانه که به مفهوم ارزیابی و گسترش توسعه نوآوری های مبتنی بر فناوری داخلی و خارجی دارند. بنابراین، این دو نوع از کارآفرینی، نیازمند ابعاد شخصیتی می باشد که در هر دو کارآفرینی مشترک بوده و شامل برون گرایی، سازش پذیری و وظیفه شناسی می باشد. البته پذیرا بودن نسبت به تجربیات نیز از ابعاد شخصیتی تاثیرگذار بر کارآفرینی اکتسابی می باشد. به ترتیب کارآفرینی اداری، کارآفرینی پرورشگاهی و کارآفرینی ابتکاری در رتبه های بعدی تمایلات کارکنان شرکت نسبت به انواع کارآفرینی می باشد.
2. با توجه به اینکه طبق یافته های پژوهش، ابعاد شخصیتی وظیفه شناسی و سازش پذیری نسبت به دیگر ابعاد شخصیتی در کارکنان شرکت فرودگاه های کشور بارزتر می باشد، زمینه های کارآفرینی اداری، فرصت گرایانه و اکتسابی بصورت بالقوه وجود دارد.
3. با توجه به تجارب به دست آمده در تحقیق حاضر و هم چنین مشاوره با نخبگان در زمینه کارآفرینی و شخصیت، پیشنهادات زیر به علاقه مندان در این زمینه به شرح زیر می باشد:
4. تحقیق در دیگر ابعاد شخصیت و انواع کارآفرینی
5. متناسب سازی کارآفرینی با استراتژی های کلان شرکت
6. تاثیر کارآفرینی بر اجرای استراتژی
7. روابط میان فرهنگ سازمانی و کارآفرینی

منابع

1. احمدپورداریانی، محمود، (1378)، کارآفرینی، تعاریف، الگوها و نظریات، تهران: نشر پردیس
2. احمدپور داریانی، محمود، (1381)، کارآفرینی، چاپ چهارم، تهران: نشر پردیس
3. احمدی، سید علی اکبر، درویش، حسن، (1391)، مبانی کارآفرینی، انتشارات پیام نور
4. بهشتی، محمدباقر؛ خیرآور، محمدحسن؛ قزوینیان، محمد حسن؛ (1388)، بررسی رابطه بین کارآفرینی و بیکاری در بخش صنعت ایران، فراسوی مدیریت، شماره 11، 183-157
5. حسینی، عرفان، (1391)، مدیریت و کارآفرینی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، ابهر
6. زالی، محمدرضا، (1392)، کارآفرینی، مرکز رشد واحدهای فناور دانشگاه آزاد اسلامی قزوین
7. عرفونژاد، شهرام، نظری، راضیه، (1393)، رویکردی نوین در کارآفرینی، انتشارات دانشگاهی بهتاپژوهش
8. فرهنگ اصطلاحات کارآفرینی، (1384)، مرکز انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور
9. کیاسی، سهیلا، (1388)، استراتژی های کارآفرینی، رساله دکترا، دانشگاه تربیت مدرس
10. مقیمی، سید محمد، (1381)، کارآفرینی موضوعی میان رشته‌ای و فراگیر، ماهنامه تخصصی بازاریابی، ش 22
11. مقیمی، سیدمحمد، (1383)، کارآفرینی در نهادهای جامعه مدنی، تهران، انتشارات دانشگاه تهران
12. مقیمی، سیدمحمد، (1383) عوامل موثر بر کارآفرینی سازمانی در سازمان های بخش خدمات اجتماعی و فرهنگ دولتی ایران مدیریت، سال دوم شماره هفتم، 78-27
13. نیکرفتار، طیبه؛ (1390)، تاثیر شایستگی های فردی و اجتماعی بر شخصیت کارآفرینانه، توسعه کارآفرینی، سال چهارم، شماره چهاردهم، از 125 - 143
14. وزارت صنایع - مدیریت صنایع کوچک کارآفرینی، (1376)، توسعه منابع انسانی، راهگشای توسعه اقتصادی و صنعتی کشورها، تهران: ناشر: وزارت صنایع - مدیریت صنایع کوچک، 180-181

15. Anokhin, Sergey- Schulze, William S, (2009). "Entrepreneurship, innovation, and corruption", Journal of Business Venturing, Vol.24
16. Abdullah,N,H.,Shamsuddin, A., Wahab, E, and Abdul Hamid,N,A, (2014), "The Relationship between Organizational Culture and Product Innovativeness".Procedia - Social and Behavioral Sciences 129.140 – 147
17. Adenuga, R,(2013)," entrepreneurship",European Journal of Business and Social Sciences, Vol. 1, No. 12, pp 48-58
18. Baron & Greenberg, (1990). "The Impact of National Culture on The Emerge of Entrepreneurship". www.usasbe.org
19. Barrick,M, R, Mount, M, K,(1991), "The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis", personal psychology, vol.44
20. Boso,N, Story,V, Cadogan,J, (2013),"Entrepreneurial orientation, market orientation, network ties, and performance: Study of entrepreneurial firms in a developing economy", Original Research Article Journal of Business Venturing, 28(6), November, 708-727
21. Caplan B. (2003), "Stigler-Becker versus Myers-Briggs: why preference-based explanations are scientifically meaning ful and empirically important". Journal of Economic Behavior and Organization; 50(4):391-405
22. Choi, H, Cho J,Kazda, P, (2010). "The Effect of Culture Diffrences on Self Check-in Kiosk Use : An Empirical Study of Canadian Travells". International Journal of Tourism Science, vol.10, no.2, pp.117- .152
23. Christopher,A, Cooper,H, Gibbs,K, David,M, McCord and Andrew Johnson,(2012),"Taking personality seriously: The five-factor model and public management",the American review of public administration published online
24. Cristina, S,(2012) ," Entrepreneurship Education and e-learning:A Perfect Match", Journal of Electrical and Electronics Engineering, Volume 5, Number 1
25. D'Zurilla TJ, Maydeu-Olivares A, Gallardo-Pujol D.(2011)," Predicting social problem solving using personality traits". Personality and Individual Differences;50(4):142–7
26. Forsstrom , H., Jussila, L., and Kolhinen,J, (2014), "Business school students' social construction of entrepreneurship: Claiming space for collective entrepreneurship discourses", Scandinavian Journal of Management

27. Franziska ,L, Gorkan A, Reece A, (2014),"The relationship between the entrepreneurial personality and the Big Five personality traits", *Personality and Individual Differences* 63 , 58–63
28. Ghafari, M, Taslimi Baboli, A, Mohamadi Sadr, M,(2014), "Studying Impact of Personality Traits on Intention to Entrepreneurship Between University of Isfahan's Personnel", *Middle-East Journal of Scientific Research* 19 (11): 1432-1438
29. Hafnidar,(2013),"The relationship among five factor model of personality,spirituality and forgiveness",*international journal of social science and humanity*,vol.3,No.2
30. Hisrich Robert D., Peters Michael P. & Shepherd Dean A. (2005).
31. "Entrepreneurship". 6th edition, Boston, MC Graw Hill
32. Ivancevich JM, Matteson MT,(2002). "Organizational behavior and management". 6th ed. New York: McGraw Hill
33. John,E, Buckner,V, Christopher,M, Castille,M, Tilman,L ,(2012) ,"The five factor model of personality and employees excessive use of technology" ,*computers in human behavior*,28,1947-1953
34. Judge,T, A, Martocchio, J, J,(1997), "Five-Factor model of personality and employee absence", *Journal of applied psychology*, vo;.82, No.5, 745-755
35. Kring AM, Davison GC, Johnson SHL.(2011)," Abnormal Psychology (Psychology of Abnormality)" Shamsi Pour H,(Persian translator). Vol ۲, ۱۰st ed. Tehran: Argmand Publications. .۶۸-۲۰۱۰:۲۴۱
36. Lock, H, Fattah, A,Kirby, S, (2010). "Airline of the Future:Smart Mobility Strategies that Will Transform the Industry". Cisco IBSG
37. Ndubisi, N, Iftikhar, K. (2012). "Relationship between entrepreneurship, innovation and performance Comparing small and medium-size enterprises". *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, Vol. 14 No. 2, 214-236
38. Nejatbakhsh Esfahani, A., & Shirazi Pour, M. (2013). "Effects of entrepreneurial characteristic of public and private Tehran school principals on evaluation of innovativeness". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 93, 1736-1743
39. Peng, M. (2011). "How entrepreneurs create wealth in transition economies". *Academy of management executive*, 15, 95-108
40. Purnama , c , (2013) , "Influence Analysis of Organizational Culture Organizational Commitment Job and Satisfaction Organizational Citizenship Behavior (OCB) Toward Improved Organizational Performance", *International Journal of Business, Humanities and*

Technology, Vol. 3 No. 5

41. Remeikiene, R. (2013), "Explaining entrepreneurial intention of university students: the role of entrepreneurial education", International conference Croatia
42. Sadat Abtahi, M, Karamipour, M, Abbasi, K, (2014), "Investigating the effects of personal entrepreneurial characteristics", Management Science Letters 4 , 417-420

Archive of SID