

## نقش میانجی انطباق پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و قصد کارآفرینانه

سعید کریمی<sup>۱\*</sup>

(دریافت: ۹۸/۰۲/۱۶؛ پذیرش: ۹۸/۰۴/۱۵)

### چکیده

بر اساس نظریه‌های سازه‌گرایی مسیر شغلی، رفتار برنامه‌ریزی شده و تحقیقات پیشین، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه بین ویژگی‌های شخصیتی و قصد کارآفرینانه بود. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۳۰۰ نفر از دانشجویان سال سوم و آخر کارشناسی رشته‌های کشاورزی دانشگاه‌های بوعلی سینا و اراک بود که با توجه به جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۳۴۱ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه آماری به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه با نظر متخصصان و پایایی آن نیز از طریق برآورد مدل اندازه‌گیری و ضریب آلفای کرونباخ ارزیابی و تأیید شد. داده‌های پژوهش با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی و با کمک نرم‌افزار SmartPLS 3.0 تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که خودکارآمدی کارآفرینانه رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ویژگی‌های شخصیتی (تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی) با قصد کارآفرینانه را به‌طور کامل میانجی‌گری می‌کند. نتایج همچنین بیانگر رابطه‌ی معنی‌دار ویژگی‌های شخصیتی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی بودند، اما تأثیر مستقیم این ویژگی‌ها و انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر قصد کارآفرینانه تأیید نشد. می‌توان از این نتایج در توسعه سطح خودکارآمدی و قصد کارآفرینانه‌ی دانشجویان استفاده نمود.

**واژه‌های کلیدی:** انطباق‌پذیری مسیر شغلی، ویژگی‌های شخصیتی، خودکارآمدی کارآفرینانه، قصد کارآفرینانه، دانشجویان کشاورزی.

استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.  
\* نویسنده مسئول، پست الکترونیک: skarimi@basu.ac.ir

در اقتصاد امروز، کارآفرینی به‌عنوان یک عامل مهم در ایجاد اشتغال، نوآوری و توسعه فن‌آوری، رشد اقتصادی و افزایش بهره‌وری، مورد توجه جدی کشورها قرار گرفته است (Audretsch, 2007). سیاست‌گذاران و آموزشگران به کارآفرینی به‌عنوان یکی از مهارت‌های قرن ۲۱، علاقه و توجه روزافزونی نشان داده‌اند (Obschonka et al., 2018). افراد جوان جوای کار به‌ویژه دانشجویان و دانش‌آموختگان کشاورزی که با نرخ بالای بیکاری رو به رو هستند (موحدی و جلیلیان، ۱۳۹۵؛ ظریفیان و همکاران، ۱۳۹۴) باید یاد بگیرند چگونه کسب و کار جدیدی را شروع کنند و در مسیر شغلی و حرفه‌ای خود موفق شوند (Obschonka et al., 2013). صاحب‌نظران بر این نکته تأکید دارند که کارآفرینی مسیر بسیار مهمی است که از طریق آن افرادی که دارای فرصت‌ها و منابع محدودی هستند و از موقعیت‌های شغلی کمی برخوردارند، می‌توانند وارد چرخه‌ی اقتصادی در جامعه شوند (Hisrich et al., 2007). علی‌رغم این اهمیت، تحقیقات بسیار کمی در زمینه‌ی شناخت عمیق و دقیق این پدیده و عوامل مؤثر بر آن صورت گرفته است و این کمبود به‌ویژه از بعد روان‌شناختی بسیار مشهود می‌باشد (کریمی، ۱۳۹۶؛ Obschonka et al., 2013).

به‌طور کلی، فرآیند کارآفرینی زمانی آغاز می‌شود که فرد تصمیم می‌گیرد کسب و کار جدیدی را راه‌اندازی کند؛ بنابراین به‌منظور ارتقاء و توسعه بهتر کارآفرینی، ضروری است که بدانیم چرا و چگونه گروهی از افراد تصمیم به راه‌اندازی کسب و کار می‌گیرند در حالی که عده زیاد دیگری چنین تصمیمی را اتخاذ نمی‌کنند و تمایلی به کارآفرینی ندارند (کریمی، ۱۳۹۵). بر اساس نظریه‌ی رفتار برنامه‌ریزی شده (Theory of Planned Behavior) (Fishbein & Ajzen, 2010) و همچنین نتایج مطالعات روزافزون کارآفرینی، قصد کارآفرینانه نقش مهمی در تصمیم‌گیری افراد برای شروع یک کسب و کار ایفا می‌کند و در واقع اولین مرحله فرآیند کارآفرینی می‌باشد. اگرچه قصد کارآفرینانه به‌طور مستقیم فعالیت کارآفرینی را نمی‌سنجد، اما این قصد در تحقیقات کارآفرینی مورد تأکید و تمرکز قرار گرفته زیرا اطلاعات معتبری درباره فعالیت کارآفرینانه فرد می‌دهد و در واقع رفتار کارآفرینانه وی را به‌خوبی پیش‌بینی می‌کند (Obschonka et al., 2018).

تحقیقات ابتدایی عمدتاً بر عوامل درونی مانند ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان تنها عامل پیش‌بینی کننده‌ی قصد کارآفرینی تمرکز داشتند. اما صاحب‌نظران، این دیدگاه را به چالش کشیده و درباره‌ی آن انتقادات جدی بیان کرده‌اند. این ویژگی‌ها قدرت پیش‌بینی کنندگی بسیار کمی داشتند و همچنین فاقد یک الگوی روش‌شناختی و نظری مشخص و مناسب بودند. در پاسخ به این انتقادات، پژوهشگران به‌منظور درک بهتر پیچیدگی تصمیم و رفتار کارآفرینی به مدل‌های شناختی مانند نظریه‌ی رفتار برنامه‌ریزی شده روی آوردند و بیان کردند در این مدل‌ها، ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان عوامل دوربرد (distal factors) ممکن است از طریق سازه‌های مجاورتر (proximal constructs) مانند خودکارآمدی، به‌صورت غیرمستقیم پیامدهای کارآفرینی را تحت تأثیر قرار دهند (کریمی، ۱۳۹۶). یکی از عوامل مهمی که می‌تواند در این مدل‌ها نقش میانجی را ایفا کند، انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌باشد (Obschonka et al., 2018). انطباق‌پذیری مسیر شغلی، یکی از عوامل مهم عاملیت شخصی (personal agency) می‌باشد که علی‌رغم نقش مهم آن در فرآیند کارآفرینی، در تحقیقات پیشین کمتر مورد توجه قرار گرفته است (Obschonka et al., 2018).

در عصری که مشخصه‌ی بارز آن تغییرات اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژیکی و همچنین پیچیدگی و تنوع روزافزون است، انطباق‌پذیری فردی، یعنی توانایی سازگاری و انطباق با شرایط متغیر و مبهم، دارای اهمیت روزافزون است (Ohme & Zacher, 2015). این امر به‌ویژه در حوزه کارآفرینی صادق است؛ زیرا همواره با تقاضاهای جدید، شرایط متغیر، افراد و گروه‌های متفاوت، چالش‌های مختلف، ریسک و عدم قطعیت رو به رو است. هیرشی و همکاران (Hirschi et al., 2015) تأکید می‌کنند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی، به‌عنوان یک شایستگی خودتنظیمی، نه فقط برای کارکنان و شاغلین بسیار مهم است بلکه همچنین برای دانشجویان و افراد جوان به‌عنوان منبعی مهم برای توسعه شغلی موفق، دارای اهمیت شایانی است.

بر اساس نظریه‌ی رفتار برنامه‌ریزی شده و همچنین با الهام از مطالعات پیشین در زمینه‌ی عوامل مؤثر بر قصد کارآفرینانه (Obschonka et al., 2018)، پژوهش حاضر به دنبال بررسی تأثیر شناخت و انگیزش‌های کارآفرینانه (خودکارآمدی کارآفرینانه) و عاملیت شخصی (انطباق‌پذیری مسیر شغلی) به‌عنوان پیش‌بینی کننده‌های مجاور قصد کارآفرینانه در بین دانشجویان کشاورزی می‌باشد. همچنین با پیروی از نظریه سازه‌گرای مسیر شغلی (Career Construction Theory)

(Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012) نگاهی دقیق تر به نقش ویژگی‌های شخصیتی به‌عنوان عوامل زمینه‌ای غیر موقعیتی (Dispositional background factors) می‌شود؛ به عبارت دیگر، تحقیق حاضر با شناخت پیشایندهای فردی قصد کارآفرینانه کمک می‌کند تا عوامل مؤثر در تبدیل کارآفرینانه بالقوه به بنیان گزار کسب و کار مشخص شود. توسعه قصد عمدتاً انگیزشی می‌باشد، بنابراین مبتنی بر ظرفیت عاملیت فرد برای اراده و هدایت است. پژوهش حاضر با استفاده از تئوری سازه‌گرایی مسیر شغلی و بررسی منابع عاملیت مانند انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی، درک بهتری از نحوه‌ی تشکیل قصد کارآفرینانه‌ی افراد و مدیریت توسعه مسیر شغلی‌شان در میان ریسک و عدم قطعیت راه‌اندازی کسب و کار فراهم می‌آورد. به‌علاوه، با توجه به اینکه انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه منابع روان‌شناختی قابل تغییر هستند، فرصتی برای مداخله آموزشی و بهبود در طول زندگی فراهم می‌کند (Bandura, 2001; Savickas, 2013) و در نهایت اینکه با کاربرد نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی در کارآفرینی و تلفیق عوامل شناختی-اجتماعی و غیر موقعیتی، به ادبیات پژوهش انطباق‌پذیری مسیر شغلی در یک کشور در حال توسعه کمک می‌کند. این پژوهش سعی دارد تا بینش و درک عملی برای کمک به آموزشگران و مشاوران شغلی در دانشگاه ارائه دهد تا تنها بر انگیزاننده‌های بیرونی (یعنی اقتصادی) تأکید نکنند بلکه همچنین بر نقش ویژگی‌های درونی و روان‌شناختی در توسعه قصد کارآفرینانه تمرکز کنند. این کار کمک می‌کند که دانشجویان به‌خوبی آماده‌ی کارآفرینی شوند و پتانسیل و منابع مورد نیاز برای ایجاد یک کسب و کار موفق را به دست بیاورند. انطباق‌پذیری اصطلاحی است که از اولین نظریه‌ی مسیر شغلی رشد مسیر شغلی در قرن ۲۱ برآمده است. این نظریه با عنوان نظریه‌ی سازه‌گرایی مسیر شغلی به ساویکاس (Savickas) نظریه‌پرداز مشهور تعلق دارد که برای نخستین بار آن را در سال ۲۰۰۱ مطرح کرد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵). این نظریه در پاسخ به نیاز جامعه به رویکردی متناسب با قرن حاضر به وجود آمده است (Patton & McMhon, 2006). نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی ساویکاس به‌عنوان دیدگاهی سازه‌گرا و کل‌نگر، رشد آدمی را در قالب انطباق یا سازش اجتماعی به‌منظور یکپارچه‌سازی شخص و محیط مفهوم‌سازی می‌کند و انطباق و شایستگی اجتماعی را با چشم‌انداز بافتی و فرهنگی در نظر دارد (Savickas & Porfeli, 2012). بر اساس نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی (Savickas, 2013; Savickas & Porfeli, 2012) انطباق‌پذیری مسیر شغلی اشاره به منابع روان‌شناختی دارد که افراد برای همراهی و هماهنگی با محیط‌ها و شرایط متغیر و غیرقابل پیش‌بینی و مشکلات و چالش‌های شغلی استفاده می‌کنند. ساویکاس (Savickas, 2005) انطباق‌پذیری مسیر شغلی را بر خورداری از نگرش‌ها، شایستگی‌ها و رفتارهایی می‌داند که باعث می‌شود افراد خودشان را به بهترین وجه با زمینه کاری هماهنگ نمایند. او برای انطباق‌پذیری چهار بعد قائل است: داشتن دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد.

نگرانی و دغدغه به معنای ضرورت برای جهت‌دهی به آینده است و به فرد کمک می‌کند تا با در نظر گرفتن وظایف و چالش‌های پیش رو، مسیر شغلی آینده خود را برنامه‌ریزی کند. کنترل مسیر شغلی به معنای آن است که افراد احساس کنند و معتقد باشند که مسئول ساختن مسیرهای شغلی‌شان هستند. کنجکاوی مسیر شغلی به علاقه زیاد فرد به دانستن درباره‌ی خود و دنیای کار و هماهنگی بین آن‌ها اشاره دارد. اعتماد مسیر شغلی اشاره به این دارد که یک فرد چقدر به توانایی خود برای اخذ و اجرای تصمیمات شغلی عاقلانه و انتخاب‌های حرفه‌ای واقع‌گرایانه ایمان و اعتقاد دارد.

بر اساس مطالعات جدید، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قصد کارآفرینانه ممکن است از یکدیگر مجزا و مستقل نباشند. تولنتینو و همکاران (Tolentino et al., 2014) دریافتند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌طور مثبتی قصد کارآفرینانه دانشجویان را در گذر زمان پیش‌بینی می‌کند. آن‌ها بیان می‌کنند افرادی که سازگارپذیر هستند، منابع روان‌شناختی در اختیار دارند که آن‌ها را در مسیر دستیابی به اهداف شغلی، در شناسایی فرصت‌های کسب و کار، بسیج منابع، تحمل ابهام و هماهنگی و انطباق با شرایط جدید ماهر می‌سازد. آن‌ها همچنین بر اساس نظریه سازه‌گرایی مسیر شغلی (Savickas, 2013) تأکید می‌کنند که منابع سازگاری و انطباق‌پذیری تنظیم اهداف و رفتارهای شغلی را تسهیل می‌کند. رادولف و همکاران (Rudolph et al., 2017) هم در فراتحلیل خود گزارش می‌دهند که بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و پیامدهای کارآفرینی (مانند خودکارآمدی و قصد کارآفرینی) همبستگی مثبتی وجود دارد؛ بنابراین می‌توان فرض کرد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی به شکل‌گیری قصد کارآفرینانه دانشجویان کمک می‌کند.

فرضیه ۱: انطباق‌پذیری مسیر شغلی با قصد کارآفرینانه رابطه مثبت دارد.

بر اساس نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده، مهم‌ترین تعیین‌کننده‌ی رفتار فرد (مثلاً راه‌اندازی یک کسب و کار)، قصد رفتاری است (Fishbein & Ajzen, 2010). قصد کارآفرینی نیز تحت تأثیر سه عامل قرار دارد: الف) نگرش فرد نسبت به رفتار، مثلاً نگرش نسبت به کارآفرینی؛ ب) هنجارهای ذهنی و ج) کنترل رفتاری درک شده یا خودکارآمدی کارآفرینانه. تحقیقات مختلف نشان می‌دهند در بین سه عامل مذکور، مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده‌ی قصد کارآفرینانه، کنترل رفتاری درک شده یا خودکارآمدی کارآفرینانه می‌باشد (کریمی، ۱۳۹۶؛ Karimi et al., 2017). در این زمینه راج و فرز (Rauch & Frese, 2007) بیان می‌کنند که یک فرد تنها هنگامی می‌تواند یک کسب و کار را ایجاد کند و یا یک رفتار کارآفرینانه از خود نشان دهد که دارای خودکارآمدی بالا و تصور مناسبی از توانایی‌ها و قابلیت‌های خود باشد. به همین دلیل، خودکارآمدی کارآفرینانه به‌عنوان یک سازه‌ی روان‌شناختی کلیدی در تحقیقات کارآفرینی مد نظر قرار گرفته است (Miao et al., 2017) و توجه آموزشگران و سیاست‌گذاران کارآفرینی را به خود جلب نموده است (Newman et al., 2019). با توجه به نتایج مطالعات پیشین (کریمی، ۱۳۹۵؛ Zhao et al., 2005; Obschonka et al., 2018; Karimi et al., 2017) می‌توان فرض نمود شناخت‌های کارآفرینانه (مانند خودکارآمدی کارآفرینانه) که نقش مهمی به‌عنوان یک پیش‌بینی‌کننده مجاور ایفا می‌کنند، به‌طور مستقیم بر قصد کارآفرینانه تأثیر دارند؛ بنابراین می‌توان فرضیه زیر را ارائه نمود:

فرضیه ۲: خودکارآمدی کارآفرینانه با قصد کارآفرینانه رابطه مثبت دارد.

معمولاً وقتی افراد به توانایی‌های کارآفرینی خود باور دارند، در فرایند کارآفرینی رفتارهای انطباقی بیشتری از خود به نمایش می‌گذارند. افراد خودکارآمد قادر هستند تا اهداف بلندتری برای خود تعیین کنند، برنامه‌های بهتری تدوین نمایند، تلاششان را ادامه دهند، از بازخوردها به‌طور مفیدتری استفاده کنند و در تنگناها استقامت بیشتری از خود بروز دهند (Bandura, 1989; Tolentino et al., 2014). این ویژگی‌ها بسیار حیاتی و ضروری هستند زیرا کارآفرینی و ایجاد کسب و کار همراه با ابهام، ریسک و شرایط عدم قطعیت می‌باشد و در این وضعیت تلاش، پشتکار و برنامه‌ریزی بسیار مهم هستند (Shane et al., 2003). مطالعات مختلف نشان می‌دهند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی شغلی رابطه مثبتی دارد (Rudolph et al., 2017; Hirschi et al., 2015). در حوزه کارآفرینی، تولنتینو و همکاران (Tolentino et al., 2014) گزارش کردند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی کارآفرینانه دانشجویان رابطه مثبتی دارد، به عبارتی دانشجویانی که انطباق‌پذیری مسیر شغلی بالاتری داشتند، احساس خودکارآمدی کارآفرینانه‌ی بیشتری داشتند. با توجه به آنچه بیان شد می‌توان فرض زیر را ارائه کرد.

فرضیه ۳: انطباق‌پذیری مسیر شغلی با خودکارآمدی کارآفرینانه رابطه مثبت دارد.

یکی از عوامل مؤثر بر رفتار و قصد کارآفرینانه‌ی افراد، ویژگی‌های شخصیتی آن‌ها می‌باشد. نتایج بیشتر پژوهش‌های انجام شده حاکی از وجود رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و قصد کارآفرینانه می‌باشد، هر چند که این رابطه در بیشتر موارد نسبتاً ضعیف می‌باشد (کریمی، ۱۳۹۶). اگرچه ویژگی‌های شخصیتی به علت رابطه مستقیم ضعیفی که با قصد کارآفرینی دارند مورد انتقاد قرار گرفته‌اند، اما آن‌ها ممکن است به‌عنوان متغیرهای دوربردتر (Distal factors) به‌صورت غیرمستقیم نقش مهمی را در فرآیند و تصمیم کارآفرینانه ایفا کنند (Shaver & Scott, 1991). پژوهشگران معتقدند که نمی‌توان به‌سادگی از رویکرد شخصیتی چشم‌پوشی کرد و هنوز هم نکات پنهانی در این زمینه وجود دارد که نیاز به پژوهش بیشتر دارند (Baum et al., 2001; Rauch & Frese, 2007b). طبق گفته ژائو و سیبرت (Zhao & Seibert, 2006) ویژگی‌های شخصیتی باید به‌عنوان بخش مهمی از هر مدل کارآفرینی مد نظر قرار گیرند. این امر منجر به این ایده شده است که ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند پیامدهای کارآفرینانه مانند قصد کارآفرینانه را تحت تأثیر قرار دهند اما نه به‌طور مستقیم بلکه از طریق سازه‌هایی که بیشتر به پیامدهای کارآفرینانه نزدیک می‌باشند. در پژوهش‌های کارآفرینی این نوع روابط واسطه‌ای کمتر مورد توجه قرار گرفته است (Obschonka et al., 2010; Rauch & Frese, 2007a).

یکی از جامع‌ترین و معتبرترین الگوها در خصوص شخصیت که قابلیت کاربرد در کشورهای مختلف را دارد، الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت است (Goldberg, 1990, 1981). ژائو و سیبرت (Zhao & Seibert, 2006) بیان می‌کنند که این الگو به خاطر اینکه چارچوبی معتبر و پایا برای اندازه‌گیری ویژگی‌های شخصیت فراهم می‌آورد، برای مطالعات کارآفرینی بسیار مناسب می‌باشد. عوامل این الگو عبارتند از: (۱) روان رنجوری (Neuroticism)؛ (۲) برون‌گرایی (Extraversion)؛ (۳) تجربه‌پذیری یا

انعطاف‌پذیری (Openness)؛ (۴) توافق‌پذیری یا دل‌پذیری (Agreeableness)؛ (۵) با وجدان بودن یا وظیفه‌شناسی (Conscientiousness).

پژوهش‌های پیشین درباره ویژگی‌های شخصیتی نشان می‌دهند که سطوح بالاتر برون‌گرایی، تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی با کارآفرینی رابطه‌ی معنی‌داری دارند (Obschonka & Stuetzer, 2017). ژائو و همکاران (Zhao et al., 2010) در مطالعه فراتحلیل خود گزارش می‌دهند که در بین ویژگی‌های شخصیتی، تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی قوی‌ترین رابطه مثبت را با قصد کارآفرینانه دارند. برنداستاتر (Brandstätter, 2011) در تحقیق خود که به بررسی پنج مطالعه فراتحلیل پرداخته است، گزارش می‌دهد که ویژگی‌های وظیفه‌گرایی، برون‌گرایی و تجربه‌گرایی رابطه‌ی مثبتی با قصد کارآفرینی دارند. همان‌طور که نتایج پژوهش‌های مذکور نشان می‌دهند معمولاً سه ویژگی شخصیتی برون‌گرایی، تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی احتمال دارد که بر کارآفرینی تأثیر معنی‌داری داشته باشند و در بیشتر تحقیقات هم این سه ویژگی بررسی شده‌اند (Woo, 2018)، بنابراین در پژوهش حاضر هم بر این سه ویژگی تمرکز شده است.

افراد تجربه‌پذیر، افرادی گسترده اندیش، خلاق، نوآور، کنجکاو و مایل به آزمون یا امتحان چیزهای جدید هستند (McCrae, 2004; LePine, 2003; Molleman et al., 1987). این ویژگی‌ها از جمله ویژگی‌های کارآفرینی می‌باشند و به‌نوعی لازمه شروع یک کسب و کار جدید می‌باشند، بنابراین می‌شود انتظار داشت که کارآفرینی برای این افراد جذاب به نظر برسد (Zhao et al., 2010).

برون‌گراها افرادی فعال، مردم دوست، خوش‌بین، پرحرف، لذت‌جو، جسور، سلطه‌گر، جاه‌طلب و پراورزی هستند و به دنبال هیجان و انگیزش هستند (Costa & McCrae, 1992; Burt verde et al., 2017). تمام این عوامل با تلاش‌های کارآفرینانه نوآورانه و تصمیم به راه‌اندازی یک کسب و کار رابطه مثبت دارند (Caliendo et al., 2014; Farrukh et al., 2018). کارآفرینی ممکن است در مقایسه با دیگر حرفه‌های شغلی مهیج‌تر و محرک‌تر به نظر برسد و بنابراین برای افراد برون‌گرا جذاب‌تر باشد. وظیفه‌شناسی یا با وجدان بودن به تمایل فرد به رعایت قوانین و هنجارها، دقیق بودن، سخت‌کوش و منظم بودن گفته می‌شود (Costa & McCrae, 1992). به‌طور کلی با وجدان بودن شامل دو جز، می‌باشد. از یک طرف افراد با وجدان اهل رقابت، خودانگیز و پیشرفت‌مدار هستند، از طرف دیگر آن‌ها سخت‌کوش، کارآمد و وظیفه‌شناس هستند. نیاز به پیشرفت بیانگر انگیزه فرد برای جستجوی راه‌حل‌های جدید و بهتر برای مسائل هستند. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که نیاز به پیشرفت با کارآفرینی رابطه مثبتی دارد. مک کله‌لند (McClelland, 1987) بیان می‌کند افرادی که دارای سطح بالایی از نیاز به پیشرفت هستند به سمت کارآفرینی جذب می‌شوند زیرا آن بیشتر از دیگر اشکال سنتی اشتغال شرایطی نظیر کنترل بر پیامدها و خطرپذیری را برای آن‌ها فراهم می‌کند. هم‌چنین مطالعات بیانگر رابطه مثبت سخت‌کوشی و کارآفرینی هستند (Baum & Locke, 2004).

با توجه به مطالب مذکور، فرضیات زیر در رابطه با ویژگی‌های شخصیتی و قصد کارآفرینانه ارائه می‌شود:

فرضیه ۴: الف) تجربه‌پذیری، (ب) برون‌گرایی و (ج) وظیفه‌شناسی با قصد کارآفرینانه رابطه مثبت دارند.

بر اساس پژوهش‌های انجام شده افراد تجربه‌پذیر، برون‌گرا و وظیفه‌شناس، افرادی نوگرا، ریسک‌پذیر، فعال، مشتاق، پیشرفت‌مدار و دارای اعتماد به نفس هستند. این ویژگی‌ها به توسعه خودکارآمدی کارآفرینانه‌ی آن‌ها هنگام انجام وظایف چالش‌برانگیز و جدید کارآفرینی کمک می‌کنند (Wang et al., 2016; Karwowski et al., 2013)؛ بنابراین، فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود.

فرضیه ۵: الف) تجربه‌پذیری، (ب) برون‌گرایی و (ج) وظیفه‌شناسی با خودکارآمدی کارآفرینانه رابطه مثبت دارند.

الگوی پنج عامل بزرگ شخصیت به‌عنوان رهیافتی مورد قبول برای بیان تفاوت‌های فردی در کار و پیامدهای شغلی مطرح می‌باشد (Li et al., 2015; Nilforooshan & Salimi, 2016). مدل نظری انطباق‌پذیری مسیر شغلی (Savickas, 2013) فرض می‌کند که ویژگی‌های شخصیتی به آمادگی سازگاری مسیر شغلی کمک می‌کند که این امر توسعه منابع انطباق‌پذیری مسیر شغلی را بهبود می‌دهد. انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ابعاد آن به رفتارهای مقابله‌ای مختلف نیازمند است که شخصیت در آن‌ها می‌تواند نقش چشم‌گیری داشته باشد (Savickas, 2005). انطباق‌پذیری مسیر شغلی پایه‌ی غیر موقعیتی خود را دارد و با ویژگی‌های شخصیتی رابطه معنی‌داری دارد (Li et al., 2015). تأثیر این ویژگی‌ها بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان برزیل (Teixeira et al., 2012)، هلند (van Vianen et al., 2015)؛ و چین (Li et al., 2015; Guan et al., 2017) بررسی شده است. این تحقیقات نشان می‌دهند که برون‌گرایی، تجربه‌گرایی و وظیفه‌شناسی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه

مثبتی دارند. در ایران هم نتایج پژوهش نیلفروشان و سلیمی (Nilforooshan & Salimi, 2016) در بین دانشجویان دانشگاه اصفهان نشان داد که ابعاد شخصیت بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی مؤثر است. همچنین نتایج مطالعه حسنعلی پور و همکاران (۱۳۹۶) بیانگر رابطه مثبت و معنی‌دار ابعاد پنج‌گانه شخصیت با انطباق‌پذیری مسیر شغلی بود؛ بنابراین، بر اساس پژوهش‌های پیشین، فرضیه‌های زیر ارائه می‌شوند:

فرضیه ۶: (الف) تجربه‌پذیری، (ب) برون‌گرایی و (ج) وظیفه‌شناسی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه مثبت دارند. مطالعه انطباق‌پذیری مسیر شغلی به‌عنوان یک میانجی بالقوه در حوزه‌ی گسترده توسعه شغلی و حرفه‌ای موضوع نسبتاً جدیدی است و یک زمینه پژوهشی نویدبخش در این حوزه برای پژوهشگران فراهم نموده است. برای مثال، لی و همکاران (Li *et al.*, 2015) در پژوهشی بین دانشجویان کارشناسی مدیریت دریافتند که رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و رفتار جستجوی شغل را به‌طور معنی‌داری میانجی‌گری می‌کند. همچنین نیلفروشان و سلیمی (Nilforooshan & Salimi, 2016) گزارش کردند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه بین ابعاد مختلف شخصیت و درگیری شغلی را در یک نمونه از دانشجویان میانجی‌گری می‌کند. اخیراً محققان پیشنهاد می‌دهند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی می‌تواند اثرات ویژگی‌های شخصیتی را بر پیامدهای کارآفرینی هم منتقل کند. برای مثال، نتایج تحقیق وو (Woo, 2018) نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و کارآفرینی درون‌سازمانی را به‌طور معنی‌داری میانجی‌گری می‌کند. بر اساس این یافته‌ها، فرضیه زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۷: انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه بین (الف) تجربه‌پذیری، (ب) برون‌گرایی و (ج) وظیفه‌شناسی با قصد کارآفرینانه را میانجی‌گری می‌کند.

مطابق با نظریه‌ی رفتار برنامه‌ریزی‌شده، عوامل برون‌زاد (Exogenous factors) یا دوربردتر نظیر ویژگی‌های شخصیتی، قصد کارآفرینی را به‌صورت غیرمستقیم از طریق عوامل نزدیک‌تر نظیر خودکارآمدی تحت تأثیر قرار می‌دهند (Fishbein & Ajzen, 2010). بعضی از مطالعات انجام شده در این زمینه بیانگر نقش میانجی خودکارآمدی کارآفرینانه بین ویژگی‌های فردی، شخصیتی و محیطی و قصد کارآفرینانه می‌باشد (کریمی، ۱۳۹۶؛ Salami, 2017؛ Zhao *et al.*, 2005). برای مثال، ژائو و همکاران (Zhao *et al.*, 2005) گزارش دادند که خودکارآمدی کارآفرینانه می‌تواند رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و قصد کارآفرینانه را میانجی‌گری کند. وانگ و همکاران (Wang *et al.*, 2016) هم در مطالعه خود دریافتند که خودکارآمدی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و قصد کارآفرینانه‌ی دانشجویان کشاورزی را میانجی‌گری می‌کند. همچنین تولنتینو و همکاران (Tolentino *et al.*, 2014) دریافتند که خودکارآمدی کارآفرینانه رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قصد کارآفرینانه دانشجویان را میانجی‌گری می‌کند.

با توجه به مطالب مذکور می‌توان فرضیه‌ی را مطرح نمود:

فرضیه ۸: خودکارآمدی کارآفرینانه رابطه بین (الف) تجربه‌پذیری، (ب) برون‌گرایی و (ج) وظیفه‌شناسی با قصد کارآفرینانه را میانجی‌گری می‌کند.

فرضیه ۹: خودکارآمدی کارآفرینانه رابطه بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با قصد کارآفرینانه را میانجی‌گری می‌کند.

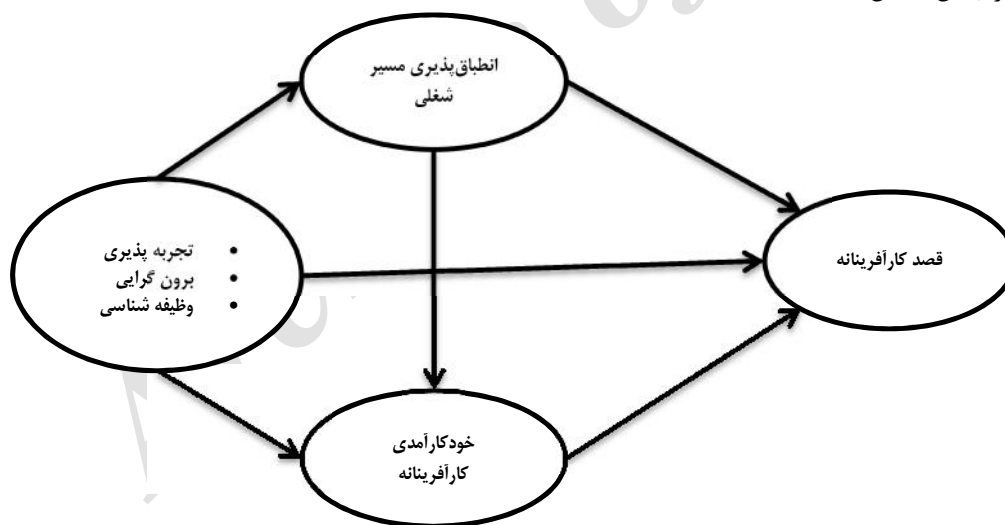
### روش پژوهش

این پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. مدل پژوهش و روابط بین متغیرها با استفاده از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (Structural Equation Modeling (SEM)) و با رویکرد حداقل مربعات جزئی (Partial Least Squares (PLS)) ارزیابی شد. این روش بهترین روش برای تحلیل تحقیقاتی است که روابط بین متغیرها پیچیده، حجم نمونه اندک و توزیع داده‌ها غیر نرمال باشد (Diamantopoulos *et al.*, 2012). همچنین جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SmartPLS 3.0 که یکی از پرکاربردترین نرم‌افزارهای مدل‌سازی معادلات ساختاری است، استفاده شد. دانشجویان سال سوم و آخر کارشناسی رشته‌های کشاورزی جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی دانشجویان کارشناسی سال سوم و آخر کارشناسی رشته‌های کشاورزی دانشگاه‌های بوعلی سینا و اراک بود که تعداد آن‌ها در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶، ۱۳۰۰ نفر بود (دانشگاه بوعلی سینا: ۷۴۰ دانشجو و دانشگاه اراک: ۵۶۰ دانشجو). برای نمونه‌گیری از روش طبقه‌ای با انتساب متناسب (دانشگاه به‌عنوان طبقه) استفاده شد. حجم نمونه آماری بر پایه‌ی جدول کرجسی و مورگان، ۲۹۷ نفر تعیین شد، اما به‌منظور جلوگیری از ریزش پرسشنامه‌ها و تعمیم‌پذیری بیشتر نتایج پژوهش، ۳۵۰ پرسشنامه بین

دانشجویان توزیع شد که از بین پرسشنامه‌های گردآوری شده، تعداد ۳۴۱ پرسشنامه مبنای تجزیه و تحلیل‌های آماری قرار گرفتند (۱۹۵ نفر از دانشگاه بوعلی سینا، ۱۴۶ نفر از دانشگاه اراک). برای روایی ابزار سنجش علاوه بر استفاده از پرسشنامه‌های استاندارد از روایی صوری نیز بهره گرفته شد. بدین منظور، پرسشنامه در اختیار چند تن از اساتید دانشگاه بوعلی سینا قرار گرفت و نظر آنان درباره پرسشنامه پرسیده شد و اصلاحات آنان لحاظ شد.

در پرسشنامه پژوهش برای سنجش مؤلفه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی از مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS: Career Adapt-Ability Scale) استفاده شد. این مقیاس که در سال ۲۰۱۲ با همکاری ۱۳ کشور دنیا به سرپرستی مارک ساویکاس ساخته شد دارای ۲۴ سؤال است و چهار بعد انطباق‌پذیری مسیر شغلی را که عبارتند از دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد، اندازه‌گیری می‌کند (Savickas & Porfeli, 2012). هر زیر مقیاس ۶ سؤال را به خود اختصاص داده است و پاسخ‌دهندگان از مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (کاملاً موافقم = ۵ تا کاملاً مخالفم = ۱) استفاده می‌کنند. این مقیاس را در ایران صالحی و همکاران (۱۳۹۳) ترجمه و اعتبار یابی کرده و ضریب آلفای کرونباخ فرم ایرانی این مقیاس را ۰/۹۱ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حاضر روایی کل مقیاس برابر ۰/۹۰ بود و برای زیر مقیاس‌های نگرانی عدد ۰/۶۶، کنترل عدد ۰/۷۷، کنجکاوی عدد ۰/۸۱ و اعتماد عدد ۰/۷۹ به دست آمد.

برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی، به علت محدودیت‌های تحقیق از نسخه کوتاه ۱۵ گویه‌ای شخصیت (BFI-S: Big Five Inventory Version; Gerlitz & Schupp 2005; John & Srivastava, 1999) استفاده شد. در این پرسشنامه هر یک از ابعاد پنج‌گانه شخصیت با سه گزینه و با استفاده از طیف پنج‌درجه‌ای (کاملاً مخالف تا کاملاً موافق) سنجیده شده است. در مطالعه حاضر ضریب آلفا کرونباخ برای بخش‌های مختلف از ۰/۵۵ تا ۰/۷۳ متغیر بود که این ضرایب با آنچه در مطالعات پیشین به دست آمده، همخوانی دارد (Braun et al., 2016; Hahn et al., 2012). خودکارآمدی کارآفرینانه با استفاده از مقیاس شش گویه‌ای شوک و براتیانو (Shook & Bratianu, 2010) مورد سنجش قرار گرفت. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ مقیاس مذکور برابر ۰/۷۳ به دست آمد. برای بررسی قصد کارآفرینانه از مقیاس دو گویه‌ای لی و همکاران (Lee et al., 2011) استفاده شد. در این پژوهش ضریب آلفا کرونباخ برای این مقیاس ۰/۷۴ به دست آمد.



نگاره ۱- مدل مفهومی پژوهش

#### یافته‌ها و بحث

نتایج پژوهش نشان داد که ۷۱ درصد از دانشجویان مورد مطالعه را دختران و ۲۹ درصد از آن‌ها را پسران تشکیل می‌دهند. بر اساس نتایج کسب شده، محل سکونت بیشتر پاسخگویان (۸۶/۵ درصد) شهر و نزدیک به یک‌هفتم از آن‌ها (۱۳/۵ درصد) روستا بود. با توجه به یافته‌های تحقیق، میانگین سن پاسخگویان ۲۱/۵۹ سال بود. بررسی نتایج توصیفی نشان می‌دهد که ۱۲ درصد از دانشجویان مورد مطالعه شاغل می‌باشند. بیش از ۲۵ درصد از افرادی که در حال حاضر فاقد شغل هستند، مایل‌اند بعد از فارغ‌التحصیلی شغل دولتی مرتبط با کشاورزی را انتخاب کنند. حدود ۲۱ درصد تمایل به استخدام در هر اداره‌ای با هر زمینه کاری دارند و ۲۳ درصد هم بیان کردند که هنوز تصمیم مشخصی در این‌باره نگرفته‌اند. جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و ضریب

## نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه در....

همبستگی بین متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود میانگین‌های متغیرهای مورد مطالعه در حد متوسط و بالاتر می‌باشد. همچنین، رابطه مثبتی بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی با برون‌گرایی ( $t=0/17, p < 0/01$ )، تجربه‌پذیری ( $t=0/26, p < 0/01$ )، وظیفه‌شناسی ( $t=0/27, p < 0/01$ )، خودکارآمدی کارآفرینانه ( $t=0/39, p < 0/01$ ) و قصد کارآفرینانه ( $t=0/25, p < 0/01$ ) وجود دارد. همچنین خودکارآمدی و قصد کارآفرینانه با هر سه ویژگی شخصیت همبستگی مثبت و معنی‌داری دارند.

جدول ۱- میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیرهای پژوهش

متغیر	M	SD	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱- برون‌گرایی	۳/۷۴	۱/۲۲	(۰/۷۴)					
۲- تجربه‌پذیری	۳/۸۲	۰/۸۲	۰/۳۲**	(۰/۷۵)				
۳- وظیفه‌شناسی	۳/۸۲	۰/۹۵	۰/۲۹**	۰/۳۰**	(۰/۸۹)			
۴- انطباق‌پذیری	۳/۰۰	۰/۶۸	۰/۱۷**	۰/۲۶**	۰/۲۷**	(۰/۸۱)		
۵- خودکارآمدی	۳/۸۰	۰/۷۱	۰/۲۳**	۰/۳۵**	۰/۳۹**	۰/۳۴**	(۰/۸۹)	
۶- قصد کارآفرینانه	۴/۱۸	۰/۸۹	۰/۱۵**	۰/۲۳**	۰/۲۳**	۰/۲۵**	۰/۶۹**	(۰/۸۹)

\*\* p < 0.01

### مدل‌یابی معادلات ساختاری

برای بررسی فرضیه‌ها و گزارش نتایج از دستورالعمل دو مرحله‌ای چین (Chin, 2010) و هیسر و همکاران (Hair et al., 2013) برای PLS-SEM پیروی شد. بر همین اساس پیش از ارزیابی مدل ساختاری، مدل‌های اندازه‌گیری ارزیابی شد. به‌منظور ارزیابی مدل اندازه‌گیری، نخست پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری بررسی شد. مطابق جدول ۲، مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تمامی متغیرها نزدیک به ۰/۷ یا بالاتر از آن است که این امر پایایی مناسب مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد ضریب AVE برای همه متغیرها بیشتر از ۰/۵ می‌باشد که بیانگر روایی همگرای مناسب مدل اندازه‌گیری می‌باشد. همچنین مطابق جدول ۱، مقدار جذر AVE تمام سازه‌ها (مقادیری که به‌صورت پرننگ در قطر جدول داخل پرنانتر آورده شده است) از مقدار همبستگی میان آن سازه و سازه‌های دیگر بیشتر است که این امر روایی واگرای مناسب مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد. ارزیابی مدل اندازه‌گیری ثابت می‌کند که تمام سازه‌ها از پایایی و روایی مناسبی برخوردار هستند. بر اساس این یافته‌ها، در گام بعدی نتایج مدل ساختاری با تمرکز بر روابط مفروض بین سازه‌ها ارزیابی شدند. به‌منظور آزمون فرضیه‌ها، مدل ساختاری مورد ارزیابی قرار گرفت (نگاره ۲).

جدول ۲- مقادیر آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، AVE، R<sup>2</sup> و Q<sup>2</sup> متغیرهای پنهان پژوهش

سازه	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	AVE	R <sup>2</sup>	Q <sup>2</sup>
برون‌گرایی	۰/۶۲	۰/۷۸	۰/۵۵	-	-
تجربه‌پذیری	۰/۶۳	۰/۷۹	۰/۵۶	-	-
وظیفه‌شناسی	۰/۷۳	۰/۸۸	۰/۷۹	-	-
انطباق‌پذیری	۰/۸۲	۰/۸۸	۰/۶۶	۰/۱۲	۰/۰۷
خودکارآمدی	۰/۷۳	۰/۸۲	۰/۵۰	۰/۲۷	۰/۱۲
قصد کارآفرینانه	۰/۷۴	۰/۸۸	۰/۷۹	۰/۲۷	۰/۱۹

چین (Chin, 1998) سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ را به‌عنوان ملاکی برای ضعیف، متوسط و قوی R<sup>2</sup> و زیاد بودن مقدار آن را نشان از برازش بهتر مدل معرفی می‌کند. با توجه به جدول ۲، مقادیر R<sup>2</sup> مربوط به متغیرهای درون‌زای مدل یعنی انطباق‌پذیری مسیر شغلی، خودکارآمدی کارآفرینانه و قصد کارآفرینانه به ترتیب ۰/۱۲، ۰/۲۷ و ۰/۲۷ است که با توجه به مقادیر پیشنهاد شده، نشانگر برازش نسبتاً ضعیف مدل ساختاری است. هنسلر و همکاران (Henseler et al., 2009) درباره



شدت قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های درون‌زا، سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را به ترتیب قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی تعیین نموده‌اند. با توجه مقادیر  $Q^2$  در جدول ۲، قدرت پیش‌بینی مدل در مورد سازه‌های انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه نسبتاً ضعیف است اما در مورد قصد کارآفرینانه در حد متوسط می‌باشد. در نهایت، برازش مدل کلی با استفاده از شاخص نیکویی برازش (GoF) بررسی شد. این شاخص به‌صورت مجذور حاصل ضرب میانگین ضریب تعیین متغیرهای درون‌زا در میانگین مقادیر اشتراکی متغیرهای مورد مطالعه در مدل محاسبه می‌شود. در این مطالعه، مقدار به دست آمده برای شاخص GoF (یعنی ۰/۳۸) از مقدار پیشنهاد شده‌ی ۰/۳۶ بیشتر است (Wetzels et al., 2009)؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که مدل پژوهش از یک برازش کلی مطلوب برخوردار بوده و در ادامه می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری و ساختاری و داشتن برازش نسبتاً مناسب مدل‌ها، فرضیه‌های پژوهش بررسی و آزمون شد. ضرایب معنی‌داری و ضرایب استاندارد شده مسیرهای مربوط به فرضیه‌های مدل در نگاره ۲ آمده است. همچنین نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول ۳ آمده است. با توجه به مقدار ضریب معنی‌داری به دست آمده برای مسیرهای بین متغیرها، فرضیه‌های رابطه‌ی مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی، برون‌گرایی، تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی با قصد کارآفرینانه تأیید نمی‌شود؛ اما نتایج نشان داد که خودکارآمدی با قصد کارآفرینانه رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری دارد. بر اساس نتایج به دست آمده، تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری دارند که البته با توجه به اینکه مقدار ضریب مسیر آن‌ها کمتر از ۰/۳۰ می‌باشد، روابط مذکور قوی نیستند، اما برون‌گرایی با هیچ یک از متغیرهای انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه رابطه‌ی معنی‌دار ندارد.

یکی از فرضیه‌های اصلی پژوهش بیان می‌کند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی و قصد کارآفرینانه را میانجی‌گری می‌کند که با توجه به نبود رابطه‌ی معنی‌دار بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قصد کارآفرینانه، این فرضیه تأیید نمی‌شود. فرضیه‌ی آخر پژوهش بیان می‌کند که خودکارآمدی کارآفرینانه رابطه‌ی بین انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ویژگی‌های شخصیتی با قصد کارآفرینانه را میانجی‌گری می‌کند. برای تحلیل نقش میانجی، نخست تمام اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کلی سنجیده شدند. همان‌گونه که در جدول ۳ نشان داده شده است اثرات غیرمستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی، تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی به ترتیب برابر با ۰/۱۰، ۰/۱۴ و ۰/۱۵ و معنی‌دار می‌باشند، بنابراین فرضیه‌ی میانجی‌گری خودکارآمدی کارآفرینانه تأیید می‌شود. با توجه به اینکه تأثیر مستقیم انطباق‌پذیری مسیر شغلی، تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی بر قصد کارآفرینانه معنی‌دار نشده بود، تأثیر میانجی به‌صورت کامل صورت می‌گیرد.

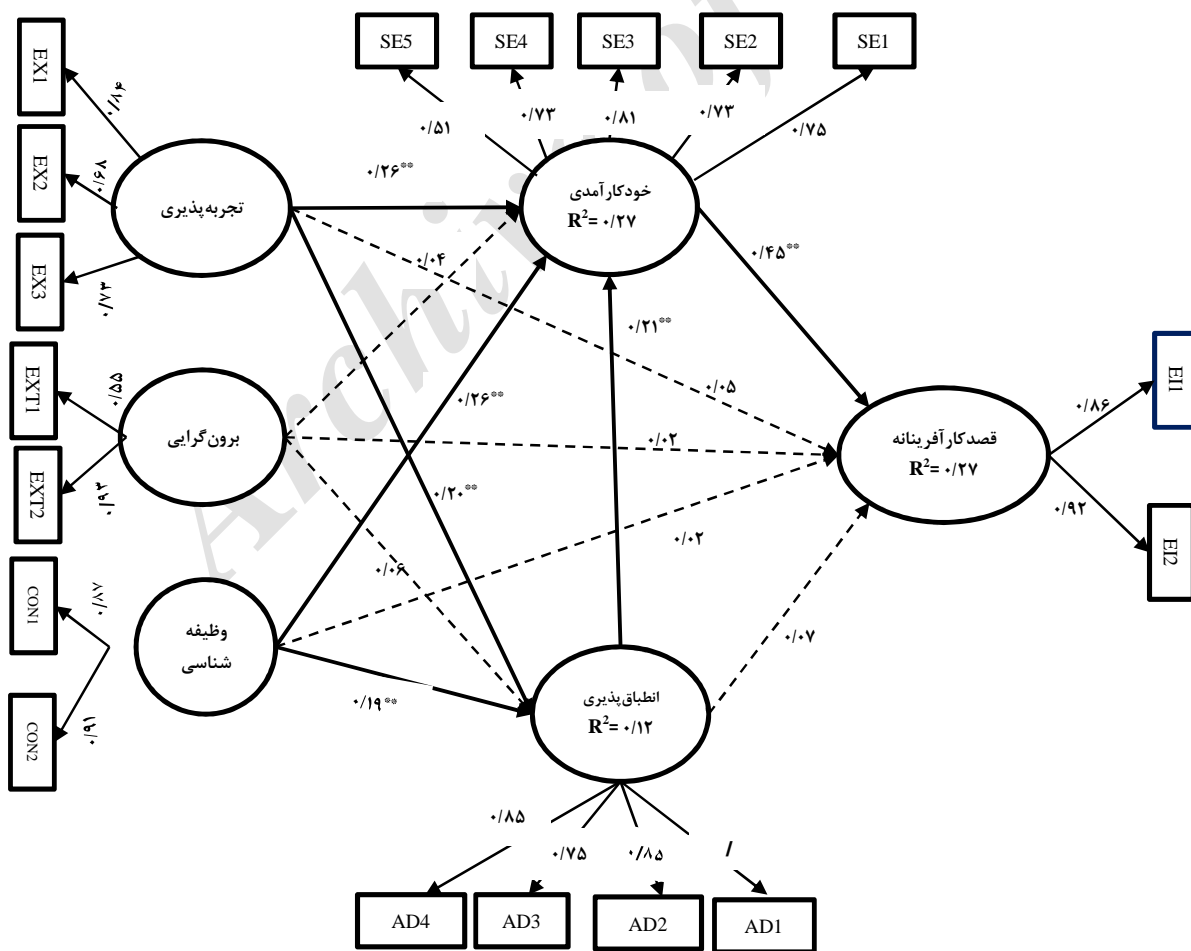
این یافته‌ها، نتایج تحقیقات پیشین درباره نقش مهم خودکارآمدی در مراحل اولیه تصمیم‌گیری مسیر شغلی (Bandura, 2001; Garcia et al., 2012; Guan et al., 2013; Tolentino et al., 2014) و شروع کارآفرینانه (Zhao et al., 2005) را تأیید و حمایت می‌کند. در واقع، منابع خودتنظیمی مستتر در انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر فرآیند اجتماعی-شناختی زیربنای تشکیل قصد کارآفرینانه تأثیر مثبت دارد. همچنین، همانند تحقیقات گذشته نتایج این تحقیق هم حاکی از تأثیر غیرمستقیم ویژگی‌های شخصیتی (کریمی، ۱۳۹۶؛ Wang et al., 2016) و انطباق‌پذیری مسیر شغلی (Tolentino et al., 2014) بر پیامدهای کارآفرینانه مانند قصد کارآفرینانه بود. این یافته‌ها همچنین با فرض اساسی نظریه رفتار برنامه‌ریزی شده مبنی بر اینکه متغیرهای مجاور مانند خودکارآمدی می‌توانند نقش واسطه بین عوامل شخصیتی و قصد کارآفرینی را ایفا نمایند، سازگار می‌باشند (کریمی، ۱۳۹۶؛ Karimi et al., 2017).

## نقش میانجی انطباق پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه در...

جدول ۳- خلاصه نتایج به دست آمده از مدل ساختاری پژوهش

اثرات	فرضیه‌های پژوهش	ضریب مسیر ( )	مقدار t	نتیجه آزمون
مستقیم	برون‌گرایی ← قصد کارآفرینانه	۰/۰۲	۰/۶۱	فرضیه ۴ الف: رد
	تجربه‌پذیری ← قصد کارآفرینانه	۰/۰۵	۰/۸۱	فرضیه ۴ ب: رد
	وظیفه‌شناسی ← قصد کارآفرینانه	۰/۰۲	۰/۴۳	فرضیه ۴ ج: رد
	انطباق‌پذیری ← قصد کارآفرینانه	۰/۰۷	۱/۳۲	فرضیه ۱: رد
	خودکارآمدی کارآفرینانه ← قصد کارآفرینانه	۰/۴۵	۷/۱۳**	فرضیه ۲: تأیید
	برون‌گرایی ← انطباق‌پذیری	۰/۰۶	۱/۰۵	فرضیه ۵ ب: رد
	تجربه‌پذیری ← انطباق‌پذیری	۰/۲۰	۳/۱۵**	فرضیه ۵ الف: تأیید
	وظیفه‌شناسی ← انطباق‌پذیری	۰/۱۹	۳/۶۳**	فرضیه ۵ ج: تأیید
	انطباق‌پذیری ← خودکارآمدی کارآفرینانه	۰/۲۱	۴/۰۲**	فرضیه ۳: تأیید
غیرمستقیم	برون‌گرایی ← خودکارآمدی کارآفرینانه	۰/۰۴	۰/۷۲	فرضیه ۵ ب: رد
	تجربه‌پذیری ← خودکارآمدی کارآفرینانه	۰/۲۶	۳/۷۵**	فرضیه ۵ الف: تأیید
	وظیفه‌شناسی ← خودکارآمدی کارآفرینانه	۰/۲۶	۴/۵۲**	فرضیه ۵ ج: تأیید
	تجربه‌پذیری ← خودکارآمدی کارآفرینانه	۰/۱۴	۴/۴۸**	فرضیه ۸ الف: تأیید
	وظیفه‌شناسی ← خودکارآمدی کارآفرینانه	۰/۱۵	۴/۷۷**	فرضیه ۸ ج: تأیید
	انطباق‌پذیری ← خودکارآمدی کارآفرینانه	۰/۱۰	۳/۵۹**	فرضیه ۹: تأیید
	خودکارآمدی کارآفرینانه ← قصد کارآفرینانه	۰/۱۴	۴/۴۸**	فرضیه ۸ الف: تأیید
	خودکارآمدی کارآفرینانه ← قصد کارآفرینانه	۰/۱۵	۴/۷۷**	فرضیه ۸ ج: تأیید
	خودکارآمدی کارآفرینانه ← قصد کارآفرینانه	۰/۱۰	۳/۵۹**	فرضیه ۹: تأیید

p < ۰/۰۱: \*\*



## نتیجه‌گیری و پیشنهادات

بر اساس نظریه‌های سازه‌گرایی مسیر شغلی، رفتار برنامه‌ریزی شده و تحقیقات پیشین در زمینه‌ی شخصیت، هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه در رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و قصد کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی بود. نتایج حاصل از مدل‌یابی معادلات ساختاری نشان داد که خودکارآمدی کارآفرینانه یک پیش‌بینی‌کننده مجاور مهم برای قصد کارآفرینانه می‌باشد. ویژگی‌های شخصیتی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی، خودکارآمدی کارآفرینانه را پیش‌بینی می‌کنند و به عبارتی دیگر، خودکارآمدی کارآفرینی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی با قصد کارآفرینانه را میانجی‌گری می‌کند.

به‌طور کلی، یافته‌های پژوهش بیانگر نقش مهم شناخت‌های کارآفرینانه و ویژگی‌های شخصیتی (تجربه‌گرایی و وظیفه‌شناسی) در شکل‌گیری قصد کارآفرینانه دانشجویان کارشناسی کشاورزی است. این پژوهش به شناخت عوامل مؤثر بر قصد کارآفرینانه و خودکارآمدی کارآفرینانه کمک کرد و نشان داد انطباق‌پذیری مسیر شغلی و ویژگی‌های شخصیتی در شکل‌گیری عوامل مذکور نقش مهمی دارند. همچنین نتایج نشان داد که خودکارآمدی کارآفرینانه به‌عنوان یک متغیر مجاور نقش میانجی‌گری مهم و مؤثری در رابطه بین ویژگی‌های فردی، انطباق‌پذیری مسیر شغلی و قصد کارآفرینانه ایفا می‌کند.

به دلیل اینکه انطباق‌پذیری مسیر شغلی و خودکارآمدی کارآفرینانه برخلاف ویژگی‌های شخصیتی ماهیتی تغییرپذیر و قابل توسعه دارند، یافته‌های این پژوهش می‌تواند به آموزشگران، مربیان، مشاوران و سیاست‌گذاران کارآفرینی و اشتغال در برنامه‌ریزی و تدوین مداخلات و اقدامات مؤثر در فرایند راهنمایی و توسعه مسیر شغلی، کمک کند. انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارآفرینان بالقوه را قادر می‌سازد تا به تقاضاهای متنوع و متغیر محیط‌های کسب و کار حساس و پاسخگو باشند؛ بنابراین، آموزشگران کشاورزی، مشاوران و سیاست‌گذاران می‌توانند رهیافت‌های توسعه‌ای را در برنامه‌های خود بگنجانند که شایستگی افراد برای دنبال کردن مسیر شغلی کارآفرینانه را بهبود ببخشند و آمادگی سازگاری با چالش‌های اقتصادی و پیچیدگی کسب و کار را در آن‌ها ارتقا دهد. برای بهبود قصد کارآفرینانه، طرح و اجرای برنامه باید مداخلات مسیر شغلی پویا را در بر بگیرد که شایستگی انطباق‌پذیری و خودکارآمدی کارآفرینانه را علاوه بر آموزش کارآفرینانه فنی سنتی تقویت نماید. آموزشگران کشاورزی باید دانشجویان را تشویق نمایند و به آن‌ها در بهبود خودکارآمدی کارآفرینانه‌شان کمک کنند و تجارب مثبتی برای درگیری و دخالت فعالیت‌های کارآفرینانه به‌ویژه برای دانشجویانی که دارای سطح بالای تجربه‌پذیری و وظیفه‌شناسی هستند فراهم کنند. فرصت‌های یادگیری واقعی (مانند طراحی و اجرای کسب و کار واقعی) و مدل‌های نقش (مانند تعامل با کارآفرینان موفق) منابع تجربی کلیدی خودکارآمدی کارآفرینانه هستند و باید در آموزش و توسعه کارآفرینی مورد تأکید قرار گیرند. آموزشگران همچنین باید انطباق‌پذیری مسیر شغلی را در طراحی برنامه‌های درسی خود لحاظ کنند. یکی از روش‌های پیشنهاد شده برای توسعه انطباق‌پذیری مسیر شغلی برگزاری جدی، منظم و هدفمند دوره‌های کارورزی، کارآموزی یا مهارت‌آموزی در شرکت‌ها، نهادها یا سازمان‌های مربوطه است. در این دوره‌ها که برای دانشجویان کارشناسی کشاورزی سال آخر در کشور ما هم ارائه می‌شود، دانشجویان می‌توانند شرایط واقعی دنیای کار را تجربه کنند و با نقاط قوت و ضعف خود بیشتر آشنا شوند. همچنین نهاد‌های آموزشی می‌توانند با طراحی و اجرای مداخلات شغلی توسط متخصصان توسعه شغلی به بهبود انطباق‌پذیری شغلی آن‌ها کمک کنند. در این زمینه مراکز مشاوره دانشگاهی می‌توانند با برگزاری دوره‌های جستجو و تصمیم‌گیری شغلی و همچنین آشنایی دانشجویان با مشکلات و چالش‌های موقعیت‌های شغلی، میزان انطباق‌پذیری مسیر شغلی آنان را افزایش و در نتیجه خودکارآمدی و قصد کارآفرینانه‌شان را بهبود دهند. صاحب‌نظران بر این باورند که برای ارتقای انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان باید ابعاد چهارگانه‌ی آن را بهبود داد. این ابعاد در حوزه‌ی کارآفرینی را می‌توان با روش‌های مختلف توسعه داد. بعد دغدغه: مشارکت در دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی که جهت‌گیری آینده و برنامه‌ریزی پیش‌نگرانه دانشجویان را ارتقاء می‌دهد. مداخله‌هایی هم چون بازی واقعی، برنامه مهارت‌های زندگی، کارگاه‌های دیدگاه زمانی و نوشتن زندگی‌نامه‌ی آینده می‌توانند به رفع بی‌تفاوتی شغلی و بهبود دغدغه و نگرانی شغلی کمک کنند. بعد کنترل: شرکت در دوره‌های آموزش تصمیم‌گیری شغلی که مسئولیت‌پذیری فردی را ایجاد می‌کند. مداخله‌هایی مانند آموزش جرات‌ورزی، آموزش تصمیم‌گیری و جلسات خودشناسی می‌تواند توانایی تصمیم‌گیری دانشجویان و کنترل مسیر شغلی آن‌ها را بهبود دهند. بعد کنجکاوی: برگزاری جلسات و گفتگو با کارآفرینان و کسانی که اطلاعات واقعی درباره فعالیت‌های کارآفرینانه فراهم

می‌کنند. همچنین، مشارکت در شبیه‌سازی شغلی، کارورزی، تنظیم اهداف، آموختن چگونگی کشف، خواندن بروشورهای حرفه‌ای، کار در مشاغل پاره وقت و حضور داوطلبانه در مؤسسات به افزایش کنجکاوی دانشجویان کمک می‌کند. بعد اعتماد: برگزاری کارگاه‌ها و تمرین‌های حل مسأله شغلی و حرفه‌ای که ایجاد عزت و اعتماد به نفس می‌کنند. در مورد بعد اعتماد، باید در فراگیران این باور را ایجاد نمود که آن‌ها می‌توانند با موفقیت اهداف شغلی خود را به واقعیت تبدیل کنند. اصول و روش‌های مذکور برای توسعه خودکارآمدی، در این زمینه هم می‌توانند مفید باشند. صفری و همکاران (۱۳۹۵) در این رابطه بیان می‌کنند فقدان اعتماد شغلی از طریق مداخلاتی رفع می‌شود که از طریق الگوگیری نقش، قدردانی موفق، تشویق، کاهش اضطراب و آموزش حل مسأله، اعتماد و کارایی را افزایش می‌دهند. این مداخله‌ها حس به‌اندازه خوب بودن در فرد ایجاد می‌کند تا آن‌ها بتوانند با مشکلات روبه‌رو شوند.

این پژوهش دارای محدودیت‌هایی هم بود. نخست، داده‌ها صرفاً با استفاده از پرسشنامه خود-گزارش گردآوری شد. این امر می‌تواند احتمال اریب روش مشترک را افزایش دهد. هرچند که سعی شد با پیروی از پیشنهادها پادساکوف و همکاران (Podsakoff et al., 2012) احتمال اریب روش مشترک کاهش داده شود، اما نمی‌توان آن را کاملاً حذف کرد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های آینده داده‌های خود را با استفاده از منابع چندگانه (مانند مصاحبه و مشاهده) گردآوری کنند تا از این راه احتمال اریب روش مشترک حذف شود. دومین محدودیت، ماهیت مقطعی پژوهش حاضر است، بنابراین استفاده از الگویابی معادلات ساختاری علیت را به اثبات نمی‌رساند. از آنجا که طراحی مطالعات طولی، فرصت بیشتری را برای بررسی علیت فراهم می‌آورد، انجام این کار به پژوهشگران توصیه می‌شود. در این پژوهش تنها نقش میانجی‌گری خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی بررسی شد. تحقیقات آتی می‌توانند سایر سازه‌های مسیر شغلی مانند تعهد مسیر شغلی، نگرش مسیر شغلی و درگیری مسیر شغلی را مورد بررسی قرار دهند. همچنین ضروری است که دیگر مدل‌های شخصیتی هم مد نظر قرار گیرند. مثلاً مدل شخصیتی هگزاکو (HEXACO model) اخیراً در مطالعات شغلی و رفتار حرفه‌ای مورد توجه محققان قرار گرفته است (Burt verde et al., 2017; Ashton et al., 2014). استفاده از مدل‌های شخصیتی مختلف به شناسایی و درک بهتر نقش ویژگی‌های شخصیتی در انطباق‌پذیری مسیر شغلی و کارآفرینی کمک می‌کند.

## منابع

- حسنقلی پور، س.ج.، قلی پور، ط.، حاجی کریمی، آ.، و کریمی جعفری، ف. (۱۳۹۶). طراحی مدل انطباق‌پذیری مسیر شغلی (مورد مطالعه: شرکت پتروشیمی سازند). *مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۱۰(۳۶)، ۳۱-۶۲.
- صالحی، ر.، عابدی، م.، باغبان، ا.، و نیلفروشان، پ. (۱۳۹۳). بررسی ساختار عاملی، اعتبار و روایی مقیاس انطباق‌پذیری مسیر شغلی (CAAS). *فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی*، ۴(۱۶)، ۴۹-۶۶.
- صفری، م.، ربیعی، م.، و مصباح، ن. (۱۳۹۵). بررسی میزان و عوامل مؤثر بر انطباق‌پذیری شغلی دانشجویان ورودی جدید دانشگاه تهران در سال ۱۳۹۳. *مجله نوآوری‌های مدیریت آموزشی*، ۱۱(۳)، ۸۳-۹۴.
- ظریفیان، ش.، پیش بهار، ا.، عادل ساردویی، م.، و شریفی، ا. (۱۳۹۴). ویژگی‌های روانشناختی مؤثر بر کارآفرینی دانشجویان دانشکده کشاورزی دانشگاه تبریز. *مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی*، ۱۱(۱)، ۳۰-۱۹.
- کریمی، س. (۱۳۹۶). نقش نیمرخ شخصیت کارآفرینانه و عوامل انگیزشی در توسعه قصد کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی در دانشگاه‌های غرب کشور. *مجله پژوهش‌های علوم شناختی و رفتاری*، ۷(۱)، ۳۴-۱۷.
- کریمی، س. (۱۳۹۵). بررسی نقش هوش هیجانی در توسعه قصد کارآفرینانه دانشجویان کشاورزی (مطالعه موردی: دانشگاه‌های بوعلی سینا، رازی، کردستان و لرستان). *مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی*، ۱۲(۱)، ۸۴-۷۱.
- محمدی، ا.، نیل فروشان، پ.، و سلیمی، س. (۱۳۹۵). تأثیر مشاوره مسیر شغلی با رویکرد حکایتی بر انطباق‌پذیری مسیر شغلی دانشجویان نابینا. *مجله دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی*، ۱۷(۱)، ۸۹-۸۰.
- موحدی، ر.، و جلیلیان، س. (۱۳۹۵). تحلیل سازه‌های مؤثر بر روحیه کارآفرینی دانشجویان تحصیلات تکمیلی ترویج و آموزش کشاورزی. *مجله علوم ترویج و آموزش کشاورزی*، ۱۲(۱)، ۱۹۷-۱۸۱.

- Ashton, M.C., Lee, K., and De Vries, R.E. (2014). The HEXACO Honesty-Humility, agreeableness, and emotionality factors: A review of research and theory. *Personality and Social Psychology Review*, 18(2), 139-152.
- Audretsch, D.B. (2007). *The entrepreneurial society*. New York: Oxford University Press.
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44, 1175.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Baum, J.R., and Locke, E.A. (2004). The relationship of entrepreneurial traits, skill, and motivation to subsequent venture growth. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 587.
- Baum, J.R., Locke, E.A., and Smith, K.G. (2001). A multidimensional model of venture growth. *Academy of Management Journal*, 44(2), 292-303.
- Brandstätter, H. (2011). Personality aspects of entrepreneurship: A look at five meta-analyses. *Personality and Individual Differences*, 51(3), 222-230.
- Braun, B., Stopfer, J.M., Müller, K.W., Beutel, M.E., and Egloff, B. (2016). Personality and video gaming: Comparing regular gamers, non-gamers, and gaming addicts and differentiating between game genres. *Computers in Human Behavior*, 55, 406-412.
- Burt verde, V., Chraif, M., Ani ei, M., and Dumitru, D. (2017). The HEXACO model of personality and risky driving behavior. *Psychological Reports*, 120(2), 255-270.
- Caliendo, M., Fossen, F., and Kritikos, A.S. (2014). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. *Small Business Economics*, 42(4), 787-814.
- Chin, W.W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295(2), 295-336.
- Chin, W.W. (2010). How to write up and report PLS analyses. In: Vinzi, V.E., Chin, W.W., Henseler, J., Wang, H. (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications* (Springer Handbooks of Computational Statistics Series, Vol. II). Springer, Heidelberg, Dordrecht, London, New York, pp. 655-690.
- Costa Jr, P.T., and McCrae, R.R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Diamantopoulos, A., Sarstedt, M., Fuchs, C., Wilczynski, P., and Kaiser, S. (2012). Guidelines for choosing between multi-item and single-item scales for construct measurement: A predictive validity perspective. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 434-449.
- Douglass, R.P., and Duffy, R.D. (2015). Calling and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 58-65.
- Duffy, R.D., Douglass, R.P., and Autin, K.L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54.
- Ebenehi, A.Sh., Mat Rashid, A., and Bakar, A.R. (2016). Predictors of career adaptability skill among higher education students in Nigeria. *International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET)*, 3 (3), 212-229.
- Farrukh, M., Alzubi, Y., Shahzad, I.A., Waheed, A., and Kanwal, N. (2018). Entrepreneurial intentions: The role of personality traits in perspective of theory of planned behavior. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(3), 399-414.
- Fishbein, M., and Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. United Kingdom: Psychology Press.
- Garcia, P.R.J.M., Restubog, S.L.D., Bordia, P., Bordia, S., and Roxas, R.E.O. (2015). Career optimism: The roles of contextual support and career decision-making self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 10-18.
- Gerlitz J.Y., and Schupp, J. (2005). Zur Erhebung der Big-Five-basierten Persönlichkeitsmerkmale im Socio-Economic Panel (SOEP). Dokumentation der Instrumentenentwicklung BFI-S auf Basis des SOEP-Pretests 2005. DIW Research, Notes 4.
- Goldberg, L.R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. In L. Wheeler (Ed.), *Review of Personality and Social Psychology* (Vol. 2, pp. 141-165). Beverly Hills, CA: Sage.
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative "description of personality": The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Guan, Y., Dai, X., Gong, Q., Deng, Y., Hou, Y., Dong, Z., and Lai, X. (2017). Understanding the trait basis of career adaptability: A two-wave mediation analysis among Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 32-42.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., and Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561-570.

- Hahn, E., Gottschling, J., and Spinath, F. M. (2012). Short measurements of personality–Validity and reliability of the GSOEP Big Five Inventory (BFI-S). *Journal of Research in Personality*, 46(3), 355-359.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., and Sarstedt, M. (2013). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. USA: Sage, Thousand Oaks.
- Henseler, J., Ringle, C.M., and Sinkovics, R.R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing* (pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited.
- Hirschi, A., Herrmann, A., and Keller, A.C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Hisrich, R., Langan-Fox, J., and Grant, S. (2007). Entrepreneurship research and practice: A call to action for psychology. *American Psychologist*, 62, 575.
- John, O.P., and Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and Research*, 2(1999), 102-138.
- Karimi, S., Biemans, H.J., Naderi Mahdei, K., Lans, T., Chizari, M., and Mulder, M. (2017). Testing the relationship between personality characteristics, contextual factors and entrepreneurial intentions in a developing country. *International Journal of Psychology*, 52(3), 227-240.
- Karwowski, M., Lebuda, I., Wisniewska, E., and Gralewski, J. (2013). Big five personality traits as the predictors of creative self-efficacy and creative personal identity: Does gender matter? *The Journal of Creative Behavior*, 47(3), 215-232.
- Lee, L., Wong, P. K., Der Foo, M., and Leung, A. (2011). Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors. *Journal of Business Venturing*, 26(1), 124-136.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., and Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45.
- McClelland, D.C. (1987). Characteristics of successful entrepreneurs. *The Journal of Creative Behavior*, 21(3), 219-233.
- Miao, C., Qian, S., and Ma, D. (2017). The relationship between entrepreneurial self-efficacy and firm performance: A meta-analysis of main and moderator effects. *Journal of Small Business Management*, 55(1), 87-107.
- Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., and Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part B), 403-419.
- Nilforooshan, P., and Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10.
- Obschonka, M., and Stuetzer, M. (2017). Integrating psychological approaches to entrepreneurship: the Entrepreneurial Personality System (EPS). *Small Business Economics*, 49(1), 203-231.
- Obschonka, M., Andersson, H., Silbereisen, R.K., and Sverke, M. (2013). Rule-breaking, crime, and entrepreneurship: A replication and extension study with 37-year longitudinal data. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 386-396.
- Obschonka, M., Hahn, E., and Bajwa, N.H. (2018). Personal agency in newly arrived refugees: The role of personality, entrepreneurial cognitions and intentions, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 173-184.
- Obschonka, M., Silbereisen, R.K., and Schmitt-Rodermund, E. (2010). Entrepreneurial intention as developmental outcome. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 63-72.
- Ohme, M., and Zacher, H. (2015). Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 161-170.
- Patton, W., and McMahon, M. (2006). *Career development and systems theories: Connecting theory and practice* (2nd ed.). Rotterdam, The Netherlands: Sense Publishers.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., and Podsakoff, N.P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569.
- Rauch, A., and Frese, M. (2007a). Let's put the person back into entrepreneurship research: A meta-analysis of the relationship between business owners' personality traits, business creation and success. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(4), 353-385.
- Rauch, A., and Frese, M. (2007b). Born to be an entrepreneur? Revisiting the personality approach to entrepreneurship. In J.R. Baum, M. Frese, and R.J. Baron (Eds.), *The psychology of entrepreneurship* (pp. 41-65). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Rudolph, C.W., Lavigne, K.N., and Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.

- Salami, S.O. (2017). Examining the emerging entrepreneurial mindset in adolescence: A study in Nigeria. *International Journal of Psychology*.
- Savickas, M.L. (2013). Career construction theory and practice. In R. W. Lent, and S. D. Brown (Eds.). *Career development and counselling: Putting theory and research into work* (pp. 147-183). (2nd ed.). Hoboken, New Jersey: John Wiley and Sons.
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 1, 42-70.
- Savickas, M.L., and Porfeli, E.J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- Shane, S., Locke, E.A., and Collins, C.J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, 13, 257-279.
- Shaver, K.G., and Scott, L.R. (1991). Person, process, choice: The psychology of new venture creation. *Entrepreneurship theory and practice*, 16(2), 23-46.
- Shook, C.L., and Bratianu, C. (2010). Entrepreneurial intent in a transitional economy: An application of the theory of planned behavior to Romanian students. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(3), 231-247.
- Teixeira, M.A.P., Bardagi, M.P., Lassance, M.C.P., de Oliveira Magalhães, M., and Duarte, M.E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Brazilian Form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680-685
- Tolentino, L.R., Sedoglavich, V., Lu, V.N., Garcia, P.R.J.M., and Restubog, S.L. D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 403-412.
- van Vianen, A.E., Klehe, U.C., Koen, J., and Dries, N. (2012). Career Adapt-Abilities Scale — Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716-724
- Wang, J.H., Chang, C.C., Yao, S.N., and Liang, C. (2016). The contribution of self-efficacy to the relationship between personality traits and entrepreneurial intention. *Higher Education*, 72(2), 209-224.
- Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., and Van Oppen, C. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. *MIS quarterly*, 33(1), 177-195.
- Woo, H.R. (2018). Personality traits and intrapreneurship: The mediating effect of career adaptability. *Career Development International*, 23, 145-162.
- Zhao, H., and Seibert, S.E. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 259.
- Zhao, H., Seibert, S.E., and Hills, G.E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1265-1272.
- Zhao, H., Seibert, S.E., and Lumpkin, G.T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(2), 381-404.

**Article Type: Research Article**

## **The Mediating Role of Career Adaptability and Entrepreneurial Self-efficacy between Personality Traits and Entrepreneurial Intentions**

**S. Karimi<sup>1\*</sup>**

(Received: May, 06. 2019; Accepted: Jul, 06. 2019)

### **Abstract**

Based on the Career Construction Theory, the Theory of Planned Behavior and prior personality studies, the main purpose of this research was to examine the mediating role of career adaptability and entrepreneurial self-efficacy between personality traits (Five-Factor Model personality traits) and entrepreneurial intentions. The study population was including 1300 senior bachelor agriculture students at Bu-Ali Sina University and Arak University. According to the table of Krejcie and Morgan, 341 of them were selected through proportional stratified sampling. A questionnaire was used to collect data. The content and face validity of the questionnaire was confirmed by a panel of experts and its reliability was confirmed by evaluating measurement model and using Cronbach's alpha coefficient. Data were then analyzed using partial least squares structural equation modelling by the help of Smart PLS 3.0 software. The results indicated that entrepreneurial self-efficacy completely mediated the relations among career adaptability, personality traits (openness and conscientiousness) and entrepreneurial intentions. The results also showed that there were positive relations among personality traits (openness and conscientiousness) and career adaptability. However, the direct effects of personality traits and career adaptability on entrepreneurial intentions were not supported by the results. Theoretical and practical implications for developing entrepreneurial self-efficacy, intentions and career adaptability are discussed.

**Keywords:** Career Adaptability, Personality Traits, Entrepreneurial Self-efficacy, Entrepreneurial Intentions, Agriculture Students.

---

<sup>1</sup> Assistant professor, Department of Agricultural Extension and Education, Bu-Ali Sina University, Hamedan, Iran.

\* Corresponding Author, Email: skarimi@basu.ac.ir