

بررسی رابطه‌ی شخصیت پویا با نيات کارآفرینی و موفقیت کارراهه در کارکنان حوزه‌ی ستادی و

مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان*

فهیمة زارعی شمس آبادی^۱، ابوالقاسم نوری^۲، حسین مولوی^۳

چکیده

مقدمه: از آن جایی که داشتن خلاقیت، نيات کارآفرینی و همچنین موفقیت در کارراهه و احساس رضایت از کارراهه در محیط‌های کاری در پیشبرد اهداف سازمان بسیار اهمیت دارد و از سویی متغیرهای تفاوت‌های فردی زیادی با آنان مرتبط می‌باشند؛ بنابراین هدف در این پژوهش، تعیین نقش شخصیت پویا بر نيات کارآفرینی و موفقیت کارراهه‌ی ذهنی و عینی در کارکنان حوزه‌ی ستادی و مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بود.

روش بررسی: مطالعه‌ی حاضر از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی بود. نمونه‌ی این پژوهش را ۲۸۰ نفر از کارکنان حوزه ستادی و مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در تابستان ۱۳۸۷ تشکیل دادند که از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات عبارت از مقیاس شخصیت پویا (PPS)، مقیاس نيات کارآفرینی Crant و Shapero، مقیاس خشنودی کارراهه، فرم بررسی شخصیت Jackson (PRF) برای سنجش انگیزش پیشرفت، مقیاس میل پیشرفت در کارراهه بود. پایایی تمامی ابزارها، بالای ۰/۷ گزارش شد. سپس داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS۱۳ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج رگرسیون سلسله مراتبی نشان داد که در مرحله‌ی اول، مجذور ضریب همبستگی ۲۶ درصد است یعنی ۲۶ درصد واریانس بین متغیرهای شاهد و نيات کارآفرینی مشترک است و در مرحله‌ی دوم، وقتی شخصیت پویا به معادله اضافه می‌گردد، این میزان به ۰/۳۴ افزایش می‌یابد یعنی واریانس افزوده انحصاری بین شخصیت پویا و نيات کارآفرینی ۰/۰۸ می‌باشد. همچنین واریانس افزوده انحصاری بین شخصیت پویا و موفقیت کارراهه‌ی ذهنی ۰/۰۳ می‌باشد.

نتیجه‌گیری: نتایج این تحقیق همسو با سایر تحقیقات نشان داد که شخصیت پویا رابطه مهم و بسیار زیادی با متغیرهای فردی و محیطی متعدد دارد. از این جهت، شناسایی این افراد می‌تواند تأثیر بسزایی در عملکرد و پیشبرد اهداف سازمانی داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: شخصیت؛ کارکنان علوم پزشکی و وابسته؛ دانشگاه‌ها.

نوع مقاله: تحقیقی

پذیرش مقاله: ۱۸/۶/۵

اصلاح نهایی: ۱۸/۲/۹

دریافت مقاله: ۱۸/۸/۱۸

ارجاع: زارعی شمس آبادی فهیمة، نوری ابوالقاسم، مولوی حسین. بررسی رابطه‌ی شخصیت پویا با نيات کارآفرینی و موفقیت کارراهه در کارکنان حوزه‌ی ستادی و مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مدیریت اطلاعات سلامت ۱۳۸۹؛ ۷ (۲): ۲۱۵-۲۰۶.

* این مقاله برگرفته از طرح تحقیقاتی به شماره ۲۸۷۱۴۶ می‌باشد که توسط مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت دانشگاه علوم پزشکی اصفهان حمایت شده است.

۱. کارشناسی ارشد، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده‌ی مسؤل) Email: fahimehzz@yahoo.com
۲. دانشیار، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، عضو مرکز تحقیقات مدیریت و اقتصاد سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.
۳. استاد، روان‌شناسی تجربی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

مقدمه
افراد همیشه گیرندگانی منفعل از محدودیت‌های محیطی نسبت به رفتارشان نیستند، در عوض آن‌ها می‌توانند به طور عمدی و به طور مستقیم شرایط جاری زندگی‌شان را تغییر دهند. Bateman و Crant گرایش پویا را به عنوان سازه‌ای معرفی کرده‌اند که تفاوت‌های بین افراد را به میزانی که برای تأثیر بر محیط‌شان

فرضیه مطرح شده است. به این ترتیب سه مسأله دیگر این پژوهش ارتباط جنسیت، تحصیلات و کارآفرینی والدین با شخصیت پویا است. یک سؤال اساسی این است که پس از کنترل متغیرها (جنسیت، تحصیلات و کارآفرینی والدین)، شخصیت پویا چه حجمی از واریانس کارآفرینی را تبیین می‌کند.

همچنین یک اساس نظری قوی در ارتباط با ماهیت کارراهه وجود دارد؛ به طوری که Buss و Craik (۸) و Epstein (۹) پیشنهاد می‌کنند متغیرهای شخصیت باید در الگوهای موفقیت کارراهه به حساب آورده شوند. موفقیت کارراهه، یک پیامد تراکمی و محصول رفتارهای روی هم جمع شده‌ی یک دوره‌ی زمانی به نسبت طولانی است. شخصیت به احتمال بیشتری یک عامل تعیین کننده‌ی نتایج تراکمی یا روی هم جمع شده‌ی موفقیت کارراهه نسبت به هر عمل واحد یا مقیاس رفتاری است. بنابراین اگرچه تحقیقات اخیر تا حد زیادی اثر شخصیت را نادیده گرفته است، هویت واقعی کارراهه، یک سازه متراکم و دراز مدت که در موقعیت‌های مبهم و متغیر رخ می‌دهد، پیشنهاد می‌کند که شخصیت می‌بایست در مدل‌های موفقیت کارراهه به حساب آورده شود (۱۱، ۱۰). اگرچه شخصیت و رفتارهای پویا با رفتارهای سازمانی متعددی مثل رهبری تحولی (Bateman و Crant، ۱۹۹۳؛ In Press، Bateman و Crant)، شغلی کارکنان مؤسسات خرید و فروش املاک (Crant، ۱۹۹۵)، جامعه‌پذیری و ورود سازمانی (Black و Ashford، ۱۹۹۶؛ Morrison، ۱۹۹۳)، علایق شغلی کارآفرینانه (Crant، ۱۹۹۶) و طرح‌ریزی مشاغل (Fay، Frese، Hilburger، Leng و Tag، ۱۹۹۷) مرتبط شناخته شده‌اند، میزانی که پویایی با موفقیت کارراهه ارتباط دارد کشف نشده باقی مانده است. موفقیت کارراهه می‌تواند به طور سودمندی هم از نقطه نظر عینی و هم از نقطه نظر ذهنی مطالعه شود. اصطلاح موفقیت کارراهه‌ی عینی به پیشرفت‌های قابل مشاهده کارراهه مثل حقوق و تاریخچه ترفیعات اشاره می‌کند (۱۲). موفقیت کارراهه‌ی ذهنی، احساس رضایت و پیشرفت افراد از کارراهه‌هایشان را منعکس می‌کند (۱۳). ارتباط نظری بین سطح پویایی فرد و نتایج کارراهه‌ی ذهنی و عینی از روان‌شناسی تعاملی سرچشمه می‌گیرد (۱۴، ۱۵). بر این

فعالیت می‌کنند، شناسایی می‌نمایند آنان، شخصیت پویا را به عنوان کسی تعریف می‌کنند که خود را از قید و بند نیروهای محیطی رها سازد و باعث تغییرات مؤثر شود. افراد پویا، موقعیت‌ها و فرصت‌ها را شناسایی می‌کنند، بر روی آن‌ها اثر می‌گذارند، از خود ابتکار نشان می‌دهند، فعالیت می‌کنند و تا زمانی که تغییرات معنی‌دار ایجاد نکنند بر آن فعالیت اصرار می‌کنند. در عوض افرادی که پویا نیستند، الگوهای مخالف نشان می‌دهند. در شناسایی فرصت‌ها و موقعیت‌هایی که باعث تغییر می‌شوند ناکام شده، از حرکت باز می‌مانند (۱). بر طبق گفته‌ی Buss و Finn پویایی یک ویژگی سودمند است؛ چرا که بخشی از انواع رفتارهایی است که بر محیط اثر می‌گذارد. پویایی به طور اساسی از ویژگی‌های عاطفی مثل شادی و از ویژگی‌های شناختی مثل جایگاه مهار تفاوت دارد (۲). رفتار پویا در کار، در روندهای مختلفی از تحقیقات سازمانی مثل انطباق جدیدالورودها (Chan و Schmit، ۲۰۰۰)، عملکرد شغلی (Crant، ۱۹۹۵)، کارآفرینی (Becherer و Maurer، ۱۹۹۹)، پیامدهای کارراهه (Crant، Seibert و Kraimer، ۱۹۹۹)، تیم‌های کاری (Kirkman و Rosen، ۱۹۹۹) و نوآوری سازمانی (Parker، ۱۹۹۸) توجه بسیاری را به خود جلب کرده است (۳). از این رو، بر طبق نظریه تعامل‌گرایی و رفتارهای مرتبط با شخصیت پویا، منطقی و معقول به نظر می‌رسد که اشخاص پویا ممکن است به سمت حرفه‌های کارآفرینی کشیده شوند. این مفهوم به صورت جهت‌گیری پویایی در دیگر نظریه‌های رفتاری از فرایند کارآفرینی مورد بحث قرار گرفته است. Bateman و Crant خاطر نشان می‌کنند که شخصیت پویا ممکن است بر انتخاب شغل و به خصوص مفهوم کارآفرینی تأثیر داشته باشند (۱). همچنین Crant نیات کارآفرینی را با مؤلفه‌های جنسیت، آموزش، داشتن والدینی کارآفرین و به ویژه شخصیت پویا مرتبط می‌داند. به نظر وی بین نیات کارآفرینی و شخصیت پویا قوی‌ترین ارتباط بر قرار است (۴). همچنین الگوی نقش (والدین کارآفرین) در گرایش‌های کارآفرینی تأثیر دارند (۵، ۶). در یک پیمایش ملی در آمریکا در سال ۱۹۸۰ تحصیلات با خود اشتغالی و کارآفرینی ارتباط داشت (۷). بر این اساس در پژوهش حاضر این رابطه (بین گرایش به کارآفرینی و شخصیت پویا) به صورت یک

اساس در پژوهش حاضر این رابطه (بین موفقیت کارراهی عینی و ذهنی با شخصیت پویا) به صورت دو فرضیه مطرح شده است. بنابراین مسأله اصلی در این پژوهش نقش شخصیت پویا بر نیت کارآفرینی و موفقیت کارراهی ذهنی و عینی بوده است

روش بررسی

مطالعه‌ی حاضر از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی بود. جمعیت مورد مطالعه‌ی آن کلیه‌ی کارکنان حوزه‌ی ستادی و مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۸۶-۸۷ بود که بر اساس آخرین آمار موجود در سال ۱۳۸۶، ۱۰۵۶ نفر بودند. نمونه‌ی این پژوهش را ۲۸۰ نفر از کارکنان حوزه‌ی ستادی و مراکز تحقیقاتی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان تشکیل می‌دادند که از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری به این صورت بود که با استفاده از جدول اعداد تصادفی، نمونه از لیست جامعه‌ی ارابه شده از طرف مرکز آماری معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان انتخاب گردید. زمان انجام این مطالعه، تابستان ۱۳۸۷ بود. ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات عبارت بود از: ۱. مقیاس ۱۷ آیتمی شخصیت پویا (Proactive Personality Scale): این مقیاس توسط Crant و Bateman (۱۹۹۳) ساخته شد. پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۷ طیفی لیکرتی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) اندازه‌گیری شد. Crant و Bateman (۱۹۹۳)، نتایج سه مطالعه‌ی ارزیابی خواص روان‌سنجی مقیاس را ارابه دادند. تک بعدی بودن مقیاس از طریق تحلیل عاملی و تخمین پایانی از میان سه نمونه مورد تأیید قرار گرفت (دامنه‌ی تغییراتی از ۰/۸۷ تا ۰/۸۹). این پرسش‌نامه برای اولین بار در این پژوهش ترجمه و به منظور تعیین پایایی آن، بر روی یک نمونه ۵۰ نفری از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان اجرا شد که نتایج حاکی از پایایی مطلوب پرسش‌نامه بود و با حذف یکی از آیتم‌های پرسش‌نامه که از هماهنگی درونی مناسبی برخوردار نبود، Cronbach's alfa از ۰/۷۹ به ۰/۸۳ افزایش یافت. ۲. مقیاس نیت کارآفرینی Crant و Shapero: این مقیاس

شامل ۷ سؤال است که میزان قصد و نیت کارآفرینی را بررسی می‌کند. پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۷ طیفی لیکرتی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) اندازه‌گیری شد. ضریب پایایی این مقیاس توسط Crant و Shapero ۰/۷ گزارش شد. در این پژوهش، این مقیاس برای اولین بار ترجمه و به منظور تعیین پایایی آن، بر روی یک نمونه ۵۰ نفری از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان اجرا شد که نتایج حاکی از پایایی مطلوب پرسش‌نامه بود و با حذف یکی از آیتم‌های پرسش‌نامه که از هماهنگی درونی مناسب برخوردار نبود، Cronbach's alfa از ۰/۶۷ به ۰/۷۴ افزایش یافت. ۳. مقیاس ۵ آیتمی خشنودی کارراهی: این مقیاس توسط Greenhaus, Parasuraman و Wormley (۱۹۹۰) ساخته شد. پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۵ طیفی لیکرتی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) اندازه‌گیری شد. Cronbach alfa ۰/۸۳ را گزارش کردند. این پرسش‌نامه، در این پژوهش برای اولین بار ترجمه و به منظور تعیین پایایی آن، بر روی یک نمونه ۵۰ نفری از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان اجرا شد که ضریب Cronbach's alfa برابر با ۰/۸۳ تأیید شد. ۴. موفقیت کارراهی عینی: در این پژوهش موفقیت کارراهی عینی به وسیله‌ی دو متغیر خود گزارشی ترفیع و درآمد اندازه‌گیری شد. ترفیع به عنوان هر پیشرفت مهم و معنی‌دار در مسؤولیت شغلی یا حیله‌ی مدیریتی تعریف شد و درآمد، کلیه‌ی دستمزدها و پاداش‌های سالانه را شامل شد. ۵. فرم بررسی شخصیت جکسون (Jackson's Personality Research Form) برای سنجش انگیزش پیشرفت: این فرم توسط Douglas Jackson ساخته شد. این پرسش‌نامه شامل ۱۶ سؤال بود که انواعی از سازه‌های شخصیتی را مورد سنجش قرار می‌داد. در این پژوهش، انگیزش پیشرفت توسط این پرسش‌نامه مورد سنجش قرار گرفت. علت انتخاب این پرسش‌نامه برتری ویژگی‌های روان‌سنجی سازه‌های آن نسبت به دیگر ابزارهای شخصیتی بود. Crant و Bateman ضریب پایایی برای این سازه را

تحقیقات پیشین مانند Crant و Chan بیشترین رابطه را با متغیر ملاک داشت، وارد معادله شد (۱۶). در نهایت داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS_{۱۳} مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

با توجه به این که پیش فرض استفاده از رگرسیون، عدم وجود رابطه‌ی انحنایی بین متغیر ملاک با سایر متغیرهای پژوهش است، در این پژوهش هر گونه رابطه‌ی خطی و انحنایی بین نیات کارآفرینی با سایر متغیرهای پژوهش بررسی شد و بعد از تأیید عدم وجود رابطه انحنایی بین متغیرها، در ادامه‌ی مبحث از رگرسیون خطی ساده استفاده شد.

همان گونه که جدول ۱ نشان می‌دهد بنا به توصیه‌ی Cohen و همکار متغیرهای شاهد در مرحله‌ی اول وارد معادله شدند و در مرحله‌ی دوم متغیری که مورد نظر محقق بود و در تحقیقات پیشین، بیشترین رابطه را با متغیر ملاک یعنی نیات کارآفرینی داشت، وارد معادله گردید (۱۶).

نتایج رگرسیون سلسله مراتبی نشان می‌دهد که در مرحله‌ی اول مجذور ضریب همبستگی ۰/۲۶ است، یعنی ۲۶ درصد واریانس بین متغیرهای شاهد و نیات کارآفرینی مشترک است و در مرحله‌ی دوم وقتی شخصیت پویا به معادله اضافه می‌گردد، این میزان به ۰/۳۴ افزایش می‌یابد، یعنی واریانس افزوده انحصاری بین شخصیت پویا و نیات کارآفرینی ۰/۰۸ می‌باشد و میزان این تأثیر معنی‌دار است ($P = ۰/۰۰۰۱$).

۰/۷۲ گزارش کردند. این پرسش‌نامه در این پژوهش، برای اولین بار ترجمه و به منظور تعیین پایایی آن، بر روی یک نمونه‌ی ۵۰ نفری از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان اجرا شد که ضریب Cronbach's alfa برابر با ۰/۷ تأیید شد. ۶ مقیاس ۴ آیتمی میل پیشرفت در کارراهه (4-item Motivation to Advance Scale): این مقیاس توسط Hammer و Landau (۱۹۸۶) ساخته شد. پاسخ‌ها بر روی یک مقیاس ۷ طیفی لیکرتی از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۷ (کاملاً موافقم) اندازه‌گیری شد. Hammer و Landau (۱۹۸۶) Cronbach's alfa برابر با ۰/۸۵ را گزارش کرده‌اند. این پرسش‌نامه، در این پژوهش برای اولین بار ترجمه و به منظور تعیین پایایی آن، بر روی یک نمونه‌ی ۵۰ نفری از کارکنان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان اجرا شد که ضریب Cronbach's alfa برابر با ۰/۷۱ تأیید شد. در این پژوهش ابتدا با استفاده از روش‌های آماری توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار، داده‌ها توصیف شد. سپس با استفاده از روش‌های آمار استنباطی (همبستگی Pearson و رگرسیون چند متغیری) روابط متغیرها مورد بررسی قرار گرفت و با توجه به این که استفاده از رگرسیون خطی مستلزم رعایت پیش فرض عدم وجود رابطه‌ی انحنایی بین متغیرهاست، با بررسی پیشینه و نیز با توجه به مقدار R^2 در تمامی انواع رگرسیون (خطی، یک انحنایی، دو انحنایی و ...) از رگرسیون خطی استفاده شد. همچنین بنا به توصیه Cohen و همکار متغیرهای شاهد در مرحله‌ی اول وارد معادله شدند و در مرحله‌ی دوم متغیری که مورد نظر محقق و در این تحقیق شخصیت پویا بود و در

جدول ۱: رگرسیون سلسله مراتبی نیات کارآفرینی

متغیرهای پیش‌بین	R	R^2	R^2 تصحیح شده	تغییر R^2	معنی‌داری
۱	۰/۵۱	۰/۲۶	۰/۲۳	۰/۲۶	۰/۰۰۰۱
۲	۰/۵۸	۰/۳۴	۰/۳۱	۰/۰۸	۰/۰۰۰۱

۱. نوع استخدام، میل پیشرفت، جنسیت، تحصیلات، نقش والدین، مدت شکاف شغلی، وضعیت اقتصادی-اجتماعی، انگیزش پیشرفت، وضعیت زناشویی، سن و شغل همسر (تمامی متغیرهای شاهد).

۲. تمامی متغیرهای شاهد و شخصیت پویا.

جدول ۲: رگرسیون سلسله مراتبی موفقیت کارراهه‌ی ذهنی

متغیرهای پیش‌بین	R	R2	R2 تصحیح شده	تغییر R2	معنی‌داری
۱	۰/۴۲	۰/۱۸	۰/۱۵	۰/۱۸	۰/۰۰۰۱
۲	۰/۶	۰/۲۱	۰/۱۸	۰/۰۳	۰/۰۰۱

۱. نوع استخدام، میل پیشرفت، جنسیت، تحصیلات، نقش والدین، مدت شکاف شغلی، وضعیت اقتصادی-اجتماعی، انگیزش پیشرفت، وضعیت زناشویی، سن و شغل همسر (تمامی متغیرهای شاهد).
۲. تمامی متغیرهای شاهد و شخصیت پویا.

واریانس بین متغیرهای شاهد و موفقیت کارراهه‌ی عینی مشترک است و در مرحله‌ی دوم وقتی شخصیت پویا به معادله اضافه می‌شود، این میزان به ۰/۲۴ افزایش می‌یابد، یعنی با آن که واریانس افزوده انحصاری بین شخصیت پویا و موفقیت کارراهه‌ی عینی ناچیز در حدود ۰/۰۱ می‌باشد، این میزان تأثیر معنی‌دار است ($P = ۰/۰۲$).

همچنین تحلیل کوواریانس نشان داد که پس از کنترل تأثیر متغیرهای سن، وضعیت شغلی همسر، تحصیلات، میل پیشرفت کارراهه، شخصیت پویا، انگیزش پیشرفت، مدت شکاف شغلی بر نیات کارآفرینی و میزان تغییر نمرات نیات کارآفرینی در بین دو جنس معنی‌دار می‌باشد ($P = ۰/۰۰۳$) و میانگین نمرات کارآفرینی مردان (۲۶/۸۶) از زنان (۲۴/۳۱) بیشتر می‌باشد.

همچنین آزمون دو دامنه‌ی همبستگی نشان داد که بین دو متغیر تحصیلات و نیات کارآفرینی رابطه وجود دارد و ضریب همبستگی بین این دو متغیر ۰/۱۶ می‌باشد و در سطح $P < ۰/۰۱$ معنی‌دار می‌باشد ($P = ۰/۰۰۸$).

همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد متغیرهای شاهد در مرحله‌ی اول و در مرحله‌ی دوم متغیری که مورد نظر محقق بود و در تحقیقات پیشین، بیشترین رابطه را با متغیر ملاک یعنی موفقیت کارراهه‌ی ذهنی داشت، وارد معادله گردید.

نتایج رگرسیون سلسله مراتبی نشان می‌دهد که در مرحله‌ی اول مجذور ضریب همبستگی ۰/۱۸ است، یعنی ۱۸ درصد واریانس بین متغیرهای شاهد و موفقیت کارراهه‌ی ذهنی مشترک است و در مرحله‌ی دوم وقتی شخصیت پویا به معادله اضافه می‌گردد، این میزان به ۰/۲۱ افزایش می‌یابد، یعنی واریانس افزوده انحصاری بین شخصیت پویا و موفقیت کارراهه‌ی ذهنی ۰/۰۳ می‌باشد که این میزان تأثیر معنی‌دار است ($P = ۰/۰۰۱$).

همان‌گونه که جدول ۳ نشان می‌دهد متغیرهای شاهد در مرحله‌ی اول و در مرحله‌ی دوم متغیری که مورد نظر محقق بود و در تحقیقات پیشین، بیشترین رابطه را با متغیر ملاک یعنی موفقیت کارراهه‌ی عینی داشت، وارد معادله گردید.

نتایج رگرسیون سلسله مراتبی نشان می‌دهد که در مرحله‌ی اول مجذور ضریب همبستگی ۰/۲۳ است، یعنی ۲۳ درصد

جدول ۳: رگرسیون سلسله مراتبی موفقیت کارراهه‌ی عینی

متغیرهای پیش‌بین	R	R2	R2 تصحیح شده	تغییر R2	معنی‌داری
۱	۰/۴۸	۰/۲۳	۰/۲	۰/۲۳	۰/۰۰۰۱
۲	۰/۴۹	۰/۲۴	۰/۲۱	۰/۰۱	۰/۰۲

۱. نوع استخدام، میل پیشرفت، جنسیت، تحصیلات، نقش والدین، مدت شکاف شغلی، وضعیت اقتصادی-اجتماعی، انگیزش پیشرفت، وضعیت زناشویی، سن و شغل همسر (تمامی متغیرهای شاهد).
۲. تمامی متغیرهای شاهد و شخصیت پویا.

بحث

قوت فردی در اختیارشان قرار دهد و ویژگی‌های محیط از طریق نوع افرادی که بر آن محیط تسلط دارند، تعیین می‌شود (۲۰).

همچنین این نتایج، شواهد بیشتری درباره‌ی سودمندی مقیاس شخصیت پویا فراهم می‌کنند که هماهنگ با تحقیقات اخیر درباره‌ی ارتباط بین مقیاس شخصیت پویا، رهبری تبدیلی و اعتبار ملاکی مقیاس شخصیت پویا می‌باشد (۲۲، ۲۱). این سازه‌ی به نسبت تازه به نظر می‌رسد پتانسیل بالقوه‌ای برای تبیین پدیده‌های سازمانی دارد. به عنوان مثال در تحقیق Chan، شخصیت پویا ۶ درصد واریانس ادراک قضاوت رویه‌ای، ۹ درصد واریانس حمایت سرپرستان، ۸ درصد واریانس یکپارچگی اجتماعی، ۹ درصد واریانس رضایت شغلی، ۵ درصد واریانس تعهد سازمانی و ۸ درصد واریانس عملکرد شغلی را تبیین کرد (۳). در تحقیق Allen و همکاران، شخصیت پویا ۱۵ درصد واریانس نیت ترک شغل را تبیین کرد (۲۳). در تحقیق Parker و همکاران، شخصیت پویا با استقلال شغلی ($r = 0/38$)، اعتماد همکاران ($r = 0/15$)، حمایت سرپرستان ($r = 0/13$)، خود اثربخشی و وسعت نقش ($r = 0/37$) و انعطاف‌پذیری نقش ($r = 0/33$) ارتباط داشت (۱۵). در تحقیق Brown و همکاران، شخصیت پویا با عزت نفس ($r = 0/39$) و وجدان ($r = 0/42$) ارتباط داشت (۱۱). پژوهش Major و همکاران، که درباره‌ی ارتباط شخصیت پویا با مقیاس‌های پرسشنامه‌ی شخصیتی Neo بود، شخصیت پویا ۷ درصد واریانس نوروگرایی، ۱۶ درصد واریانس برونگرایی، ۱۸ درصد واریانس گشودگی، ۶ درصد واریانس توافق، ۱۷ درصد واریانس وجدان را تبیین کرد (۲۴) و در تحقیق Gupta و همکار، شخصیت پویا ۳۰ درصد واریانس نیت کارآفرینی را تبیین کرد و مطابق با تحقیق ما نیت کارآفرینی در مردان بیشتر از زنان بود (۲۵). در اکثر تحقیقات تجربی چنین یافته‌ای مشاهده می‌شود (۲۶-۲۹).

بنابراین، همسو با تحقیقات پیشین، افراد با نمرات برتر در ویژگی‌های شخصیتی پویا به نحو معنی‌داری از نیت کارآفرینی بالاتری برخوردارند و علاوه بر این، افراد با ویژگی‌های

نتایج مطالعه‌ی حاضر نشان داد که متغیرهای تفاوت‌های فردی زیادی با نیت کارآفرینی و موفقیت کارراه‌ی عینی و ذهنی مرتبط می‌باشند. جنسیت، سن، شغل همسر، تحصیلات، میل پیشرفت در کار، انگیزش پیشرفت و مدت شکاف شغلی با نیت کارآفرینی ارتباط داشت. همچنین سن، وضعیت زناشویی، تحصیلات، نوع استخدام، وضعیت اقتصادی- اجتماعی، انگیزش پیشرفت و میل پیشرفت در کار، به موفقیت کارراه‌ی عینی و ذهنی مرتبط بود. مردان گرایش بیشتری به گزارش نیت‌های کارآفرینی نسبت به زنان داشتند و در ضمن میزان تحصیلات با گزارش نیت کارآفرینی افراد رابطه داشت. یافته‌های اصلی این پژوهش درباره‌ی ارتباط بین شخصیت پویا با متغیرهای نیت کارآفرینی و موفقیت کارراه‌ی عینی و ذهنی بود. پویایی به طور مثبت و معنی‌داری به ترتیب با متغیرهای نیت کارآفرینی، موفقیت کارراه‌ی ذهنی و موفقیت کارراه‌ی عینی رابطه داشت. علاوه بر این، مقیاس شخصیت پویا مقدار معنی‌داری از واریانس اضافی نیت کارآفرینی، موفقیت کارراه‌ی عینی و موفقیت کارراه‌ی ذهنی را بعد از وارد شدن تمام متغیرها به معادله‌ی رگرسیون تبیین کرد.

نتایج این مطالعه شامل استنباط‌های مهمی است. اول، این نتایج به ادبیات متون تحقیقی درباره‌ی تفاوت‌های فردی در متغیرهای نیت کارآفرینی، موفقیت کارراه‌ی عینی و موفقیت کارراه‌ی ذهنی کمک می‌کند. دوم، مشابه با تحقیق Gartner، این مطالعه به شخصیت پویا به عنوان یک ویژگی شخصیتی جداگانه توجه نمی‌کند بلکه در این تحقیق، تأثیرات شخصیت پویا با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی زیادی نشان داده شده است (۱۷).

یافته‌های این تحقیق درباره‌ی مقیاس شخصیت پویا با دیدگاه روان‌شناسی تعاملی که فرض می‌کند افراد و محیط بر یکدیگر اثر متقابل دارند، سازگاری دارد (۱۹، ۱۸). افراد موقعیت‌های خود را انتخاب کرده، تفسیر می‌نمایند و تغییر می‌دهند. افراد ممکن است انتظار جستجوی محیط‌هایی را داشته باشند که فرصت‌هایی برای سود بردن از نیازها و نقاط

شخصیتی پویا در سطح بالا با جدیت و پشتکار بیشتری با استفاده از راهبردهای تجاری و استراتژیک، سازمان‌های خود را گسترش و توسعه می‌دهند. در نتیجه، یکی از تبیین‌های یافته‌های این تحقیق این است که افراد پویاتر خیلی قبل‌تر از این که در فرصت‌ها دقیق شوند، گرایش به تصور کردن خلق موقعیت‌هایی مانند ایجاد یک شغل یا شرکت تجاری دارند که به آن‌ها اجازه می‌دهد از این ویژگی‌های شخصیتی خود سود ببرند و در نهایت ایده‌های ابتکاری خود را به واقعیت تبدیل نمایند. علاوه بر این، این یافته‌ها به طور هماهنگ با تحقیقات پیشین، اهمیت گرایش به عمل در قضاوت‌های مربوط به کارراهه‌های کارآفرین را ارایه می‌دهند و داشتن شخصیت پویا ممکن است جز مهمی از این گرایش به عمل باشد.

همان گونه که در این تحقیق، شخصیت پویا واریانس موفقیت کارراهه‌ی عینی و ذهنی را تبیین کرد، در تحقیق Seibert و همکاران، به طور مشابه، شخصیت پویا ۵۴ درصد واریانس حقوق، ۳۷ درصد واریانس ترفیع و ۳۷ درصد رضایت ذهنی کارراهه را تبیین کرد (۱۰). شخصیت از طریق فرایند کنترل شخصی می‌تواند در نهایت بر پیامدهایی که ممکن است به عنوان تعیین کننده‌ی موقعیتی تفسیر شوند، تأثیر گذارد و در واقع، هنگامی که یک رویکرد پویایی ذاتی به رفتار مدیریت کارراهه‌ی فرد افزوده شود، افراد بیشتر بر خلق موقعیت‌ها و فرصت‌ها تأثیر گذارند تا شرایط و موقعیت‌ها بر افراد (۳۰). افراد درگیر شده در کارراهه‌های محدود شده باید در مدیریت کارراهه‌ای پویاتر داشته باشند (۳۱). در چنین بافت‌هایی، رفتارهای کارراهه‌ی پویا برای اجرا نمودن شبکه‌های کارراهه، سازگاری با چالش‌ها، انطباق و موفقیت روان‌شناختی بسیار مهم و اساسی هستند (۳۲). همچنین Hall برای افراد، احساس موفقیت کارراهه را با رضایت از زندگی و سلامت روانی کلی مرتبط می‌داند (۳۳، ۳۴).

بنابراین یکی از تبیین‌های یافته‌های این تحقیق، این است که افراد پویاتر به نحو معنی‌داری از احساس رضایت و موفقیت کارراهه‌ی ذهنی بالاتری برخوردارند و در واقع می‌توان این گونه تفسیر کرد که افراد با ویژگی‌های شخصیتی پویا در سطح بالا نه

از موفقیت و رضایت کارراهه به عنوان یک واقعیت عینی و ملموس بلکه از احساس موفقیت به عنوان یک سازه‌ی ذهنی و اجتماعی و به طور کامل ادراک شده برخوردارند. در نتیجه، افراد پویاتر به طور ذهنی احساس می‌کنند که در تمامی جنبه‌های زندگی مانند وضعیت اقتصادی، روابط اجتماعی و خانوادگی، کامروایی شخصی و حرفه‌ای، امنیت و ... از موفقیت و پیشرفت بسیاری بهره‌مند هستند. همچنین موفقیت کارراهه‌ی عینی به واسطه‌ی عوامل قابل مشاهده بیرونی اندازه‌گیری می‌شود مانند حقوق و ترفیع که به عنوان ویژگی‌های شخصی کارراهه در اکثر جوامع شناسایی می‌شود (۳۶، ۳۵). طبق این تحقیقات، افراد با نمرات برتر در ویژگی‌های شخصیتی پویا به نحو معنی‌داری از نیات کارآفرینی بالاتری برخوردارند. بنابراین تبیینی دیگر از یافته‌های این تحقیق، این است که افراد پویاتر به جهت این که به طور دایم در جستجو و شناسایی شیوه‌ها و فرصت‌هایی جدید برای بهبود بخشیدن به زندگی و فعالیت‌های کاری خود می‌باشند، به نحو معنی‌داری از میزان پاداش و حقوق و ترفیعات بیشتری برخوردارند.

نتیجه‌گیری

همان گونه که نتایج این تحقیق و سایر تحقیقات نشان می‌دهد شخصیت پویا رابطه‌ی مهم و بسیار زیادی با متغیرهای فردی و محیطی متعدد دارد. در نتیجه، شناسایی شخصیت‌های پویا در هنگام گزینش و گماشتن چنین شخصیت‌هایی در پست‌های مهم سازمانی نقش بسزایی در پیشبرد اهداف سازمان، تصمیم‌گیری‌های شغلی از قبیل طبقه‌بندی افراد در سازمان و توسعه و تحول سازمانی دارد. همچنین شناسایی چنین افرادی در سازمان‌هایی که نیاز به سطوح بالایی از کارآفرینی و خلاقیت دارند، بسیار در عملکرد سازمان تأثیرگذار است.

پیشنهادها

به پژوهشگران آینده پیشنهاد می‌گردد:

۱. یک نظریه و الگوی جامع از فرایند رفتار پویا ایجاد کنند.

۱. توجه مدیران به شناسایی افراد پویا به هنگام گزینش در سازمان.
۲. توجه مدیران به شناسایی افراد پویا به هنگام تصمیم‌گیری‌های شغلی از قبیل طبقه‌بندی افراد در سازمان.
۳. توجه مدیران به شناسایی افراد پویا به هنگام نیاز به توسعه و تحول سازمانی.
۴. توجه مدیران به شناسایی افراد پویا به هنگام نیاز به سطوح بالایی از کارآفرینی و خلاقیت در سازمان.
۵. توجه مدیران به شناسایی افراد پویا به منظور داشتن کارکنانی با رضایت و عملکرد شغلی بالا در سازمان.
۶. توجه مدیران به شناسایی افراد پویا با نیت کارآفرینانه‌ی بالا به جهت بهبود فرایندهای تصمیم‌گیری‌های استراتژیک.
۲. بهتر است پژوهشگران آینده، فرایندهای رفتار پویا را در کار مورد توجه قرار دهند.
۳. استفاده از طرح‌های تحقیقی که تحلیل‌های تأثیرات موقعیتی و ذاتی بر روی رفتار پویا را آسان کنند.
۴. استفاده از طرح‌های تحقیقی که سازه‌های چندگانه رفتار پویا را با یکدیگر مقایسه نمایند.
۵. بررسی کامل‌تر نقش فرایندهای شناختی و به ویژه فرایندهای ادراکی در تصمیماتی که منجر به رفتار پویا می‌شود.
۶. بررسی هنجارهای سازمانی، اجتماعی و موقعیتی و عواملی که ممکن است بر تصمیمات شخصیت پویا تأثیرگذار باشند. همچنین به مدیران و مسؤولان پیشنهاد می‌گردد:

References

1. Bateman TS, Crant JM. The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior* 1992; 14(2): 103-18.
2. Buss AH, Finn SE. Classification of personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology* 1987; 52(2): 432-44.
3. Chan D. Interactive effects of situational judgment effectiveness and proactive personality on work perceptions and work outcomes. *J Appl Psychol* 2006; 91(2): 475-81.
4. Crant JM. The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management* 1996.
5. Krueger N. The impact of prior entrepreneurial exposure on perceptions of new venture feasibility and desirability. *Entrepreneurship: Theory and Practice* 1993; 18.
6. Scott MG, Twomey DF. The long-term supply of entrepreneurs: students' career aspirations in relation to entrepreneurship. *Small Business Management* 1988; 26.
7. Robinson PB, Sexton EV. The effect of education and experience on self-employment success. *Journal of Business Venturing* 1994; 9(2): 141-56.
8. Buss DM, Craik KH. The act frequency approach to personality. *Psychological Review* 1983; 90: 105-26.
9. Epstein S. The stability of behavior: I. on predicting most of the people much of the time. *Journal of Personality and Social Psychology* 1979; 37: 1097-126.
10. Seibert SE, Crant JM, Kraimer ML. Proactive personality and career success. *J Appl Psychol* 1999; 84(3): 416-27.
11. Brown DJ, Cober RT, Kane K, Levy PE, Shalhoop J. Proactive personality and the successful job search: a field investigation with college graduates. *J Appl Psychol* 2006; 91(3): 717-26.
12. London M, Stumpf SA. *Managing careers*. 1st ed. London: Addison-Wesley; 1982.
13. Judge TA, Cable DM, Boudreau JW, Bretz RD. An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology* 1995; 48(3): 485-519.
14. Snyder m, Cantor N. Understanding personality and social behavior. In: Lindzey G, Aronson E, editors. *Handbook of social psychology*. New York: Lawrence Erlbaum; 1986.
15. Parker SK, Williams HM, Turner N. Modeling the antecedents of proactive behavior at work. *Journal of Applied Psychology* 2006; 91(3): 636-52.
16. Cohen J, Cohen P. *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. 2nd ed. New York: L. Erlbaum Associates; 1983.

17. Gartner W. "Who is an entrepreneur? is the wrong question". *American Journal of Small Business* 1988; 12(4): 11-32.
18. Bandura A. *Social learning theory*. 1st ed. New York: Prentice Hall, 1977.
19. Sutton RI, Staw BM. *Research in organizational behavior*. 1st ed. London: JAI Press; 1999.
20. Holland JL. *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. 2nd ed. New York: Prentice-Hall; 1985.
21. Crant JM. Proactive behavior in organizations. *Journal of Management* 2000; 26(3): 435-62.
22. Crant JM. The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Applied Psychology* 1995; 80(4): 532-7.
23. Allen DG, Weeks KP, Moffitt KR. Turnover intentions and voluntary turnover: the moderating roles of self-monitoring, locus of control, proactive personality, and risk aversion. *Journal of Applied Psychology* 2005; 90(5): 980-90.
24. Major DA, Turner JE, Fletcher TD. Linking proactive personality and the big five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology* 2006; 91(4): 935-972.
25. Gupta VK, Bhawe NM. The influence of proactive personality and stereotype threat on women's entrepreneurial intentions. *Journal of Leadership and Organizational Studies* 2007; 13(4): 73-85.
26. So you thought the intention model was simple? navigating the complexities and interactions of cognitive style, culture, gender, social norms and intensity on the pathways to entrepreneurship: Proceedings of the United States Association for Small Business and Entrepreneurship (USASBE) and the Small Business Institute(SBI) Will Hold the USASBE/SBI 2006 January 12-15; Tucson: Arizona.; 2006.
27. Kourilsky ML, Walstad WB. Entrepreneurship and female youth: knowledge, attitudes, gender differences, and educational practices. *Journal of Business Venturing* 1998; 13(1): 77-87.
28. Wilson F, Marlino D, Kickul J. Our entrepreneurial future: examining the diverse attitudes and motivations of teens across gender and ethnic identity. *Journal of Developmental Entrepreneurship* 2004; 9(3): 177-97.
29. Zhao H, Seibert SE, Hills GE. The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology* 2005; 90(6): 1265-72.
30. Bell NE, Staw BM. People as sculptors versus sculpture: the roles of personality and personal control in organizations. In: Arthur MB, Hall DT, Lawrence BS, editors. *handbook of career theory*. London: Cambridge University Press; 1989: 232-51.
31. Jackson C. Managing and developing a boundaryless career: lessons from dance and drama. *European Journal of Work and Organizational Psychology*; 2009.
32. Mirvis PH, Hall DT. Psychological success and the boundaryless career. In: Arthur MB, Rousseau DM, editors. *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press US; 1996: 237-55.
33. Hall DT. *Careers in organizations*. 1st ed. New York: Goodyear Pub Co; 1976.
34. Hall DT. *Careers in and out of organizations*. 1st ed. New York: Sage; 2002.
35. Thomas W H, Eby LT, Sorensen KL, Feldman DC. Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology* 2005; 367-408.
36. Nicholson N. Motivation–selection–connection: an evolutionary model of career development. In: Peiperl M, editor. *Career frontiers: new conceptions of working lives*. New York: Oxford University Press; 2000: 54-75.

The Relationship of Proactive Personalities with Entrepreneurship Intentions and Career Success in the Personnel of Isfahan University of Medical Sciences*

Fahimeh Zareieshamsabadi¹; Aboulghasem Nouri, PhD², Hossein Molavi, PhD³

Abstract

Introduction: The purpose of this study was to determine the role of proactive personality in entrepreneurial intentions and career success.

Methods: This study was a descriptive-correlational research. The statistical population of the study was all the personnel of Isfahan University of Medical Sciences from which a sample of 308 employees was randomly selected. The questionnaires of this research were Proactive Personality Scale (PPS), Shapero and Crant's Entrepreneurship Intentions Scale, Career Satisfaction's Scale and Jackson's Personality Research Form for assessing need for achievement. Data were analyzed by applying with SPSS and stepwise and hierarchical regressions.

Results: Results showed that R-square was 0.24; it means that 24 percent of variances between control variables and entrepreneurial intentions are common, and when proactive personality are added to regression it increased to 0.3, thus the pure relationship between proactive personality and entrepreneurial intentions was 0.06 and it was significant ($P < 0.0001$). Also, the pure relationship between proactive personality and subjective career success was 0.02 and it was significant ($P < 0.004$), and the pure relationship between proactive personality and objective career success was approximately 0.01 and it was significant too ($P < 0.028$).

Conclusion: This research shows that proactive personality has very important relationship with individual and environmental variables and though it could be helpful for performance and promotions of organizational goals.

Keywords: Personality; Allied Health Personnel; Universities.

Type of article: Original Article

Received: 11 Dec, 2008

Accepted: 27 Aug, 2009

Citation: Zareieshamsabadi F, Noori A, Molavi H. **The Relationship of Proactive Personalities with Entrepreneurship Intentions and Career Success in the Personnel of Isfahan University of Medical Sciences.** Health Information Management 2010; 7(2): 215.

* This article resulted from research project No 287146, funded by Health Management and Economic Research Center, deputy of research, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran.

1. MSc, Organizational Industry Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran. (Corresponding Author)

Email: fahimehzz@yahoo.com

2. Associated Professor, Organizational Industry Psychology, Member of Health Management & Economic Research Center, Isfahan University and Medical Sciences, Isfahan, Iran.

3. Professor, Psychology, Isfahan University, Isfahan, Iran.