

## مشوق های شخصیت و کارآفرینی، حرفه ای و رهبری

### هاله اشرفی

ارشد زبان‌شناسی همگانی

### چکیده

ما با استفاده از چارچوب جدید که کارآفرینی و حرفه ای گری را به صورت ابعاد مختلف فضای شغلی ذهنی در نظر می گیرد، بررسی می کنیم که آیا آدم های مختلف در مقایسه با رهبری سازمانی یا نقش های کار حرفه ای تخصصی به سمت کارآفرینی تهییج می شوند یا خیر. همبستگی های ناشی از دو نمونه ۳۹۶ و ۲۷۲ دانشجوی دوره لیسانس مشخص می سازند که ویژگی های شخصیت با روابط کارآفرینی و رهبری نسبت به انگیزه های نقش کاری شباهت بیشتری دارند. به ویژه، در حالی که ویژگی های شخصیت Big Five، نفرت از ریسک کم و شخصیت پیش گستر با مشوق های کارآفرینی و رهبری رابطه دارند، اجتناب از ریسک کم با انگیزه برای کار حرفه ای شغلی رابطه دارد. تحلیل های رگرسیون چند تایی سلسله مراتبی مشخص می سازند که آیا شخصیت پیش گستر و نفرت از ریسک به پیش بینی کارآفرینی، انگیزش های حرفه ای و رهبری فراتر از Big Five اضافه می شوند یا خیر به سنجش بکار رفته و تفاوت های نمونه برداری در Big Five بستگی دارد. در مجموع، مطالعه حاضر به تعیین ارزش مقایسه ای نقش ویژگی ها در رهبری و ظهور کارآفرینی می پردازد که از تفکیک تاریخی هر دو حوزه تحقیق ناشی شده است و دارای پیچیدگی هایی برای توسعه رهبری حرفه ای ها در سازمان و یا کارآفرینی می باشد.

تحقیق در مورد مبنای انگیزشی انواع نقش های کاری (برای مثال مک کلاند ۱۹۶۱؛ ماینر ۱۹۷۶) با ساختارهای جدید و سنجش هایی مشابه با انگیزه برای رهبری چان و دراسگو (۲۰۰۱) و این اواخر، چارچوب شغلی کارآفرینی، حرفه ای و رهبری (EPL) توسعه یافته است. ما با استفاده از این عملیاتی سازی های جدید بررسی می کنیم که آیا انواع مختلف مردم دارای تمایل بالاتر به سمت کارآفرینی در مقایسه با رهبری سازمانی یا نقش های کار حرفه ای تخصصی می روند یا خیر. هر چند مطالعات تحلیلی غیر نمادین یک سری همبستگی ها را بین Big Five و رهبری (برای مثال جادج، بونو، ایلینس و گرهارت ۲۰۰۲) و بین Big Five و کارآفرینی نشان داده اند (برای مثال برنند استار ۲۰۱۱؛ ژائو و سیرت ۲۰۰۶)، تفکیک تاریخی کارآفرینی و حوزه های تحقیق رهبری (کوگلیسر و بریگمن ۲۰۰۴؛ وچو ۲۰۰۳) بر حسب نمونه ها، سنجش ها و روش های جمع آوری داده یک سری یکپارچگی یافته های تحقیق را دشوار نموده اند اگر غیر ممکن نباشد. مطالعه حرفه ای ها و حرفه ای گرایی به عنوان موضوع مطالعه جامعه شناختی با بعضی پیشرفت های سازمانی باقی مانده بود (برای مثال کرر، وان گلینو و اسپریشیم ۱۹۹۷)، از اینرو، هر مطالعه به سختی تلاش کرده بود تا هر نوع خصلت یا لینک های شخصیت را همانند مبنای ممکن برای درک پیشایندهای انگیزشی کار حرفه ای بی نهایت تخصصی محقق سازد. هر چند، برنند استار مدعی شده بود که تاثیر خصلت های شخصیتی ممکن است برای کارآفرین ها نسبت به اکثر حرفه های دیگر قوی تر باشد (برنند استار ۲۰۱۱)، داده واقعی برای حمایت از این