

## بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان Studying The relationship of managers' power Resources with Entrepreneurial personality characteristics of employees

Farhad Mahbobkhah

Yusef Beigzadeh

فرهاد محبوب خواه\*

یوسف بیگ زاده\*\*

### چکیده

### Abstract

The purpose of this study was to investigate the relationship between power resources of managers and personality traits of entrepreneurship in government departments of West Azarbaijan province. The statistical sample was firstly selected as cluster and then Relative stratified from the statistical population. In order to collect data Hinkin and Schriesheim (1989) power sources questionnaire and entrepreneurial personality characteristics questionnaire have been used. The validity and reliability of the questionnaires were confirmed by tests. Due to the normality of the data, analysis was performed using Pearson correlation test and Simultaneous multiple regression simultaneously. The results showed that there is a positive and significant relationship between the source of legitimate power and personality traits of entrepreneurship of employees (except for self-esteem and risk-taking) and between sources of reward power, Referent and expert of managers with personality traits of entrepreneurship of employees (except for self-esteem). However, there is not any relationship between coercive power and employees' entrepreneurial. The findings also showed that referent power and expert power have a positive and significant impact on predicting entrepreneurship personality characteristics of the employees of the governmental offices.

**Keywords:** Government offices Employees' entrepreneurial Managers' Power

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان در ادارات دولتی استان آذربایجان غربی بوده است. نمونه آماری ابتدا به صورت خوشه‌ای، و سپس در داخل خوشه‌ها به صورت طبقه‌ای نسبتی از جامعه آماری انتخاب شد. به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه سنجش منابع قدرت هینکین و شرایشم (۱۹۸۹) و پرسش‌نامه سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی استفاده شده است. روایی و پایایی پرسش‌نامه‌ها با استفاده از آزمون‌های مربوط تأیید گردید. با توجه به نرمال بودن داده‌ها، تحلیل‌ها با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه همزمان صورت گرفته است. نتایج نشان داد بین منبع قدرت قانونی و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان (به جز اعتماد به نفس و مخاطره‌پذیری)، و بین منابع قدرت پاداش، مرجعیت و تخصص مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان (به جز اعتماد به نفس) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد، ولی بین قدرت اجبار و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه وجود ندارد. همچنین یافته‌ها نشان داد که قدرت مرجعیت و تخصص اثر مثبت و معنی‌دار در پیش‌بینی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان ادارات دولتی دارند.

**واژه‌های کلیدی:** ادارات دولتی، کارآفرینی کارکنان، قدرت مدیران

\* دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

\*\* نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

email: yusef.beigzadeh@gmail.com

## مقدمه

در عصر حاضر، سازمان‌هایی می‌توانند حیات خود را حفظ کنند و به رشد و سودآوری برسند که به‌طور مؤثر از منابع انسانی خود استفاده کنند (آنالویی و همکاران، ۲۰۰۹، ۵۲۲). دنیای امروز هر لحظه در شرف تغییر و تکوینی شگرف است (لطفیان و همکاران، ۱۳۹۳). در شرایط کنونی سازمان‌هایی در بلندمدت قرین موفقیت خواهند شد که بتوانند منابع انسانی خود را به‌طور صحیح و اصولی توسعه داده و مدیریت کنند (مزاری و زمانی، ۱۳۹۵). این باور در حال رشد است که کارآفرینی، نوآوری و روندهای جدید، سوخت موتورهای توسعه را فراهم می‌سازند (والتون کرکلی، ۲۰۱۶، ۲۹۶). کارآفرینی یک روش تفکر و عمل مبتنی بر فرصت است (جنا و ساهو، ۲۰۱۴، ۱۴۴). صاحب نظران علم مدیریت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی را عامل تأثیرگذار در موفقیت سازمان‌ها تلقی نموده و آن را در کنار عوامل دیگر مورد توجه قرار داده‌اند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲). در کل ویژگی‌های روانشناختی و شخصیتی مثبت احتمال دستیابی فرد به موفقیت را افزایش می‌دهند (رستگار و همکاران، ۱۳۹۵). در حال حاضر، سازمان‌هایی که در آنها جریان نوآوری و پویایی وجود دارد، از سازمان‌های دیگر موفق‌تر و پیش‌گام‌ترند (فاتیما و همکاران، ۲۰۱۶). برای رسیدن به چنین وضعیتی نیاز به مدیر و رهبری می‌باشد که بتواند تأثیر بسزایی بر عملکرد سازمان داشته باشد (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۳، ۲۷۱). مدیر در نقش رهبر تأثیر شگرفی بر عملکرد گروهی دارد و بدون شک قدرت یکی از راه‌هایی است که با آن رهبر و مدیر می‌تواند در رفتار پیروان خود نفوذ کند (پورقاز و محمدی، ۱۳۹۰، ۱۱۲). مدیران و رهبران موفق به‌طور مؤثر از قدرت خود استفاده می‌کنند و از طریق آن سازمان را در رسیدن به اهداف یاری می‌نمایند (جلیلوند و وستا، ۲۰۱۵، ۳۴۶). در واقع سازمان‌ها به مدیرانی نیاز دارند که هنجارهای موجود را به چالش بکشند و از منابع انسانی خود بهترین استفاده را نمایند (میلانا و ملدان، ۲۰۱۵). تداوم حیات و بقای سازمان‌ها به نوآوری، ابداع، خلق محصولات، فرآیندها و روش‌های جدید بستگی دارد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۲). سازمان‌ها برای ادامه حیات و حرکت به سوی موفقیت باید بستر را برای تقویت و بروز رفتارهای کارآفرینانه در کارکنان خود آماده کنند. در این میان، قدرت مورد استفاده مدیران می‌تواند یکی از عوامل مهم در ایجاد بستر مناسب و تقویت رفتارهای کارآفرینانه باشد، زیرا مدیران می‌توانند با به‌کارگیری منبع قدرت مناسب، زمینه رشد خلاقیت و ویژگی‌های کارآفرینی در کارکنان را فراهم آورند. اما باید دید مدیران با چه ابزار و منابع قدرتی می‌توانند این رفتارها و ویژگی‌ها را تقویت نمایند؟ پژوهش حاضر به دنبال سنجش رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان می‌باشد. با ورود جامعه‌شناسان و روانشناسان به عرصه تحقیقات پیرامون کارآفرینی، ضرورت کارآفرینی و به‌ویژه تقویت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان در سازمان‌ها بیش از پیش مشهود شده است (رضائی و قلی پور، ۱۳۹۵). راه نجات برای سازمان‌های امروزی روی آوردن به رویکردهای کارآفرینانه است. برای رسیدن به این هدف، بررسی رابطه این دو عامل و نقشی که در موفقیت سازمان دارند ضروری می‌نماید، لذا هدف از پژوهش حاضر تعیین رابطه بین منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان می‌باشد.

بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان

قدرت به عنوان توانایی یک فرد برای تأثیر گذاشتن روی فرد دیگر برای انجام کاری تعریف می‌شود که در غیر این صورت انجام نمی‌داد (جلیوند و وستا، ۲۰۱۵، ۳۴۷). مطالعه قدرت و اثرات آن و چگونگی به‌کارگیری آن در سازمان‌ها بسیار مهم می‌باشد (پینو، ۲۰۱۱). چگونگی کنترل زیرواحدهای سازمان‌ها و افراد به موضوع قدرت و تأثیر آن مرتبط می‌شود. قدرت تابعی از نفوذ بدون استفاده از تحریم و تهدید است (ارکوتلو و چافر، ۲۰۱۶). در این زمینه، نفوذ با احترام مرتبط است (دری و همکاران، ۱۹۹۳). به‌عنوان مثال، ما خواسته‌های دیگران را اجابت می‌کنیم زمانی که به آنها احترام می‌گذاریم، پس می‌توان استدلال نمود که قدرت مدیریتی از این نظر مثبت است. قدرت مسأله دنیای واقعی می‌باشد و رهبرانی که قدرت را می‌شناسند و می‌دانند چگونه آن را به کار ببرند، از کسانی که نمی‌دانند یا آن را به کار نمی‌برند، اثربخش‌تر می‌باشند (محمدی و پوروقاز، ۱۳۹۲، ۱۲۱). قدرت به عنوان توانایی یا توان بالقوه یک عامل (مدیر) برای تغییر رفتار، تمایلات، نگرش، عقاید و عواطف یا ارزش‌های یک هدف (کارمند) تعریف می‌شود (چو، ۲۰۰۶). مهمترین تحلیل در خصوص منابع قدرت به وسیله فرنچ و راون ارائه شده است. آنها پنج منبع قدرت در محیط‌های سازمانی شناسایی کرده‌اند که شامل قدرت‌های قانونی، پاداش، اجبار، مرجعیت و تخصص می‌باشد (مورهد و گریفین، ۱۳۸۶، ۳۸۲): ۱- قدرت قانونی: قدرتی است که از منصب سازمانی نشأت می‌گیرد و بر جایگاه رسمی فرد تکیه دارد (رضائیان، ۱۳۸۶، ۲۴). ۲- قدرت پاداش: عبارت است از توان فراهم آوردن چیزهایی که افراد دوست دارند داشته باشند (رضائیان، ۱۳۸۵، ۴۰۵). ۳- قدرت اجبار: این قدرت بر پایه ترس و وحشت کارکنان قرار دارد و مبنای آن ترس یا تهدید است (رابینز، ۱۳۸۶، ۲۴۶). ۴- قدرت مرجعیت: هرگاه کارکنان ویژگی‌های خوبی مانند صداقت، امانت‌داری و رازداری را به رئیس خود نسبت دهند، گفته می‌شود که رئیس قدرت مرجعیت دارد. ۵- قدرت تخصص: عبارت است از توان کنترل رفتار دیگری از طریق داشتن دانش، تجربه یا قضاوتی است که وی ندارد، ولی نیاز دارد (رضائیان، ۱۳۸۵، ۴۰۴).

کارآفرینی عنصر کلیدی افزایش ظرفیت نوآوری شرکت‌ها و تحقق مزیت رقابتی آن‌ها می‌باشد (کاستروگیوانی و همکاران، ۲۰۱۱). سازمان می‌تواند از طریق فعالیت اعضایش، نوآور، فعال و ریسک‌پذیر باشد (شکرالهی و کریمی، ۱۳۹۵). در مطالعات کارآفرینی محققان عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه را به سه دسته عوامل اجتماعی، محیطی و فردی تقسیم‌بندی کرده‌اند. مدل عوامل فردی که به‌طور گسترده به عنوان مدل ویژگی‌ها شناخته می‌شود، بر روی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان تمرکز دارد (گروول و آتسان، ۲۰۰۶). رویکرد ویژگی‌های شخصیتی در مقایسه با سایر رویکردهای کارآفرینی رواج بیشتری دارد (کروزیک و پاوویک، ۲۰۱۰، ۲۱۶). رویکرد ویژگی‌های شخصیتی بر این فرضیه تأکید می‌کند که کارآفرینان ویژگی‌ها، دیدگاه‌ها و ارزش‌هایی دارند که نیروی محرکه برای آنها فراهم می‌کند و موجب تمایز آنها از دیگران می‌شود (گروول و آتسان، ۲۰۰۶، ۲۸). پیشینه مطالعات کارآفرینی اشاره می‌کند که کارآفرینان ویژگی‌های متفاوتی دارند (ماتویک، ۲۰۱۰، ۶۵). از چند دهه پیش، برخی از روانشناسان و پژوهشگران درصدد کشف ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان برآمدند. محور عمده این تحقیقات را انگیزه پیشرفت، خلاقیت، اعتماد به نفس، مخاطره‌پذیری، کانون کنترل و مسئولیت‌پذیری تشکیل می‌دهند (مردانشاهی و همکاران، ۱۳۹۳). در پژوهش حاضر پس از بررسی جامع پیشینه مطالعات کارآفرینی

کارکنان از دیدگاه‌های محققان مختلف از منظر رویکرد ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های زیر به عنوان مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان انتخاب شدند:

۱- توفیق طلبی: توفیق طلبی یعنی تمایل به انجام کارها به بهترین شکل و تلاش برای رسیدن به اوج موفقیت (اولا کیتان و آیوبامی، ۲۰۱۱). ۲- مخاطره‌پذیری: کارآفرین سعی می‌کند از طریق تلاش‌های شخصی خطرات را مهار و شرایط را تحمل کند و در این شرایط به درستی تصمیم بگیرد (سعیدی کیا، ۱۳۸۶). ۳- خلاقیت: به‌طور معمول خلق یک ایده یا محصول که تازه و مفید باشد، به عنوان ویژگی مرکزی خلاقیت پذیرفته شده است (محمدی، ۱۳۹۳). خلاقیت هم شامل سلاست (توانایی خلق ایده‌ها)، و هم ابتکار (پاسخ‌های جدید و غیر عادی) است (فارنهام و بختیار، ۲۰۰۸). ۴- مسئولیت‌پذیری: مسئولیت‌پذیری یک الزام و تعهد درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب فعالیت‌هایی که بر عهده او گذاشته شده است، تعریف می‌شود (مردانشاهی و همکاران، ۱۳۹۳). ۵- استقلال‌طلبی: استقلال‌طلبی را می‌توان به صورت عباراتی نظیر در کنترل داشتن سرنوشت خود «کاری را برای خود انجام دادن» و «آقای خود بودن» تعریف کرد (احمدپورداریانی و عزیز، ۱۳۸۳: ۸۷). ۶- اعتماد به نفس: اعتماد به نفس یعنی فرد اعتقاد داشته باشد که خواستن توانستن است و هیچ چیز غیر ممکن وجود ندارد (سعیدی کیا، ۱۳۸۶). مطالعه پژوهش‌های انجام شده در خصوص منابع قدرت مدیران در کل نشان می‌دهد که این ابزار مدیریتی، اگر به شکل مثبت و در جهت اهداف سازمان به کار گرفته شود، می‌تواند نتایج مثبتی در نگرش، رفتار، عملکرد و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان که از عوامل موفقیت سازمان‌های امروزی تلقی می‌شوند، داشته باشد. پوروقاز و محمدی (۱۳۹۰) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان در ۳۲ شعبه بانک ملی شعبه زاهدان انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین قدرت‌های مورد استفاده مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش همچنین نشان داد که منابع قدرت مدیران در ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان نقش مثبت و معنی داری دارند و منبع قدرت پاداش مدیران بیشترین نقش را در پیش‌بینی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان دارد.

حسن‌زاده (۱۳۹۳) در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با کارآفرینی کارکنان ادارات دولتی شهرستان میان‌دوآب به این نتیجه رسید که بین منابع قدرت تخصص، مرجعیت و پاداش و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار، و بین منبع قدرت اجبار و ویژگی‌های مذکور رابطه معکوس و معنادار وجود دارد. دیگر نتایج پژوهش نشان داد که این منابع قدرت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان را در سطح مناسبی پیش‌بینی می‌کنند.

کیوانی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان ارائه مدلی برای تبیین منابع پنج‌گانه قدرت مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان نشان داد که منابع قدرت مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار می‌باشند و از این منابع قدرت، قدرت مرجعیت و تخصص بیشتر از سایر منابع، قدرت تبیین‌کنندگی تعهد سازمانی را دارند.

بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان

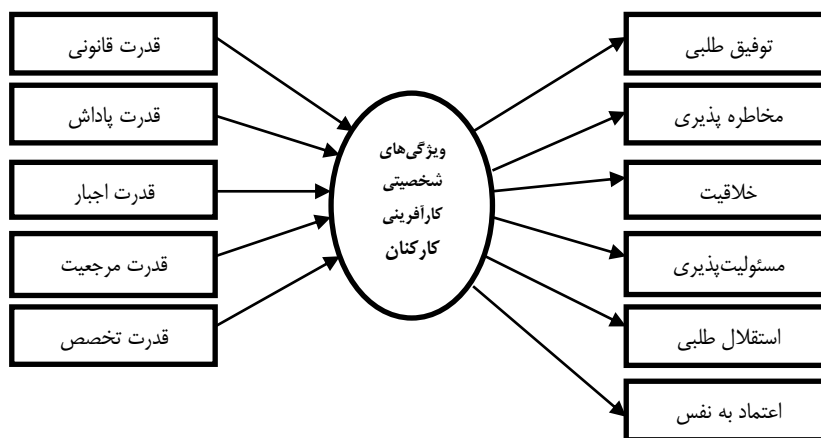
محمدی و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی با تمایل آن‌ها به کارآفرینی رابطه معناداری وجود دارد. لذا پیشنهاد شد که با شناخت ویژگی‌ها و خصایص شخصیتی و با ایجاد شرایط و بستر مناسب توسط مدیران شاید روحیه کارآفرینی کارکنان را تقویت نمود و بسیاری از مشکلات و نارسائی‌های سازمان‌ها را حل کرد.

تحقیق لوکه (۲۰۰۶) نشان می‌دهد که درک مدیران از مفهوم کارآفرینی راهبردی، آنها را از عناصر ضروری پیرامون خود آگاه می‌کند. این عناصر شامل شناسائی فرصت، نوآوری، پذیرش ریسک و انعطاف‌پذیری است.

جانگ و هارتوگ (۲۰۰۷) در تحقیقی نشان دادند که رفتارهای نوآورانه کارآفرینان و تفکر خلاق اعضای یک سازمان تحت تأثیر نوع برخورد مدیریت با اعضای سازمان است و نوع برقراری ارتباط مدیران و سبک مدیریت آنان با کارکنان سازمان نقش محوری دارد.

به اعتقاد اسمیت و همکاران (۲۰۰۶) محیط تأثیر شگرفی بر نگرش انسان به خود و به دیگران دارد، لذا نوع برخورد مدیریت سازمان با افراد آن می‌تواند در ظهور رفتارهای کارآفرینانه به عنوان یک تسهیل کننده اساسی عمل کند.

با توجه به مبانی نظری پژوهش حاضر و پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور مدل مفهومی پژوهش به صورت ذیل توسط پژوهشگر تدوین گردید که در شکل ۱ قابل مشاهده می‌باشد.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

با توجه به مدل مفهومی، سؤالات تحقیق به شرح زیر می‌باشد:

- ۱- آیا بین منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه‌ای وجود دارد؟
- ۲- منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان در چه وضعیتی می‌باشند؟
- ۳- آیا منابع قدرت مدیران، ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند؟

## روش

تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را مدیران (۲۵۸ نفر) و کارکنان ادارات دولتی استان آذربایجان غربی (۴۶۷۱۳ نفر) تشکیل داده‌اند که نمونه آماری از جدول مورگان به تعداد ۵۵۰ نفر (۱۵۰ نفر مدیر و ۴۰۰ نفر کارمند) انتخاب گردید. برای نمونه‌گیری ابتدا پنج شهرستان از شهرستان‌های استان آذربایجان غربی به صورت خوشه‌ای انتخاب شدند و سپس نمونه‌گیری از ادارات دولتی این شهرستان‌ها به صورت طبقه‌ای نسبتی انجام گرفت.

## ابزار

برای گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه سنجش منابع قدرت هنیکین و شرایخیم<sup>۱</sup> (۱۹۸۹) و پرسش‌نامه سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان محقق ساخته استفاده شده است. پرسش‌نامه منابع قدرت مدیران شامل ۵ مؤلفه می‌باشد و هر مؤلفه توسط ۴ سؤال اندازه‌گیری می‌شود و در کل دارای ۲۰ سؤال است و پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان دارای شش مؤلفه می‌باشد که هر کدام با ۴ سؤال اندازه‌گیری می‌شوند و در کل دارای ۲۴ سؤال می‌باشد. با توجه به اینکه محقق در این تحقیق در دو طیف از افراد جامعه شامل مدیران (رؤسای ادارات و معاونان) و کارکنان نمونه‌گیری را انجام داده است، پرسش‌نامه‌ها در هنگام توزیع و جمع‌آوری از ادارات کدگذاری گردید و در نهایت از روش پکیج کردن داده‌ها جهت دسته بندی قبل از تجزیه و تحلیل در نرم-افزار استفاده شد، بدین صورت که پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان هر اداره یا بخش بصورت میانگین در مقابل پرسش‌نامه منابع قدرت مدیران هر اداره یا بخش خود قرار داده شد. لازم به توضیح است که در مقابل هر مدیر که به پرسش‌نامه منابع قدرت مدیران پاسخ می‌داد، ۲ یا ۳ نفر از کارکنان همان اداره و یا بخش به پرسش‌نامه سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان پاسخ می‌دادند. پرسش‌نامه‌ها از لحاظ روایی و پایایی بررسی شدند. از نظر روایی صوری پرسش‌نامه‌ها توسط ۳ نفر از اعضای نمونه، ۲ نفر از اساتید و خود محقق (به لحاظ ویرایشی و املائی) بررسی شده و تأیید شدند. از نظر روایی محتوا فرم‌های CVI و CVR تنظیم شده و به ۱۲ نفر از خبرگان داده شدند، پس از بررسی و اعمال نظرات و اصلاحات، مقادیر CVI و CVR به ترتیب برابر ۰/۷۸ و ۰/۸۰ گزارش شدند که نشان از داشتن روایی محتوای پرسش‌نامه‌ها می‌باشد (حاجی‌زاده و اصغری، ۱۳۹۰). همچنین اعتبار عاملی که صورتی از روایی سازه است، نیز برای پرسش‌نامه‌ی ویژگی‌های

<sup>۱</sup> -Hinkin & Schriesheim

بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان

شخصیتی کارآفرینی کارکنان پس از تکمیل پرسش‌نامه توسط ۲۵۰ نفر از اعضای نمونه از طریق تحلیل عاملی اکتشافی سنجیده شد، بدین صورت که ابتدا پیش‌شرط‌های استفاده از تحلیل عاملی تست شد. تست اول KMO تست کفایت حجم نمونه بود که برای اطمینان از کفایت حجم نمونه انجام گرفت و با توجه به مقدار  $0/۸۱۰$  این مقدار نشان از کفایت حجم نمونه را داشت و تست دوم آزمون Bartlett's بود که برای اثبات بدون جهت بودن و کرویت روابط انجام شد که با توجه به سطح معنی داری بدست آمده ( $0/۰۰۰$ ) در این آزمون کرویت روابط تأیید گردید. سپس از جدول چرخش یافته واریماکس حاصل از تحلیل عاملی شروط روایی همگرا و واگرا مورد بررسی قرار گرفتند که نتایج حکایت از وجود روایی سازه برای ابزار مد نظر را داشت. لازم به ذکر است که تحلیل عاملی اکتشافی روشی برای بررسی ساختار مجموعه‌ای از داده‌ها است که در مورد آنها پیش مفهوم‌های کمی وجود دارد مانند هنگامی که پرسش‌نامه‌ای را طراحی کرده‌ایم (بیابانگرد، ۱۳۸۹). سرانجام از نظر پایایی نیز پرسش‌نامه‌ها بررسی شدند که نتایج آلفای کرونباخ همانطور که در جدول ۱ نمایش داده است، برای مؤلفه‌های هر دو پرسش‌نامه بالای  $0/۷$  بدست آمد که این نتایج نشانگر داشتن پایایی پرسش‌نامه‌ها می‌باشد.

جدول ۱. ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرها و مؤلفه‌های آنها

متغیرها	مؤلفه	تعداد گویه	آلفای کرونباخ مؤلفه
	قدرت قانونی	۴	$0/۷۵۱$
منابع قدرت مدیران	قدرت پاداش	۴	$0/۷۰۷$
	قدرت اجبار	۴	$0/۷۵۷$
	قدرت مرجعیت	۴	$0/۸۹۷$
	قدرت تخصص	۴	$0/۸۸۸$
	توفیق طلبی	۴	$0/۸۱۸$
کارآفرینی کارکنان	مخاطره‌پذیری	۴	$0/۸۵۹$
	خلاقیت	۴	$0/۸۸۱$
	مسئولیت‌پذیری	۴	$0/۹۰۶$
	استقلال‌طلبی	۴	$0/۸۴۹$
	اعتماد به نفس	۴	$0/۸۴۰$

### یافته‌ها

در بخش بررسی توصیفی، نتایج حاکی از آن است که از بین پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه منابع قدرت مدیران  $۱۲/۲۰$  درصد زن و  $۸۷/۸$  درصد مرد می‌باشند و بیشترین فراوانی در رده سنی مربوط به  $۴۰$  تا  $۵۰$  می‌باشد. مدرک تحصیلی اکثر پاسخ‌دهندگان ( $۸۰$  درصد) کارشناسی و بالاتر می‌باشد. رشته تحصیلی  $۳۴$  درصد از پاسخ‌دهندگان مدیریت و مرتبط با آن و رشته تحصیلی  $۶۶$  درصد از پاسخ‌دهندگان غیر از مدیریت می‌باشد و سنوات خدمت  $۷۰$  درصد از پاسخ‌دهندگان  $۱۵$  سال به بالاتر می‌باشد و از بین پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی

کارآفرینی کارکنان ۲۵ درصد زن و ۷۵ درصد مرد می‌باشند و بیشترین فراوانی در رده سنی مربوط به ۳۰ تا ۴۰ سال است. اکثر پاسخ دهندگان (۹۰درصد) دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر هستند، ۱۹درصد از پاسخ‌دهندگان دارای رشته مدیریت و ۸۱ درصد دارای رشته‌های غیر مدیریتی می‌باشند و بالای ۷۰ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای سنوات خدمت ۵ سال به بالا می‌باشند.

در پاسخ به سؤال اول پژوهش جهت بررسی رابطه‌ی بین منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان، با توجه به نرمال بودن داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج همانطور که در جدول ۲ نشان داده شده است، حاکی از آن است که بین قدرت‌های قانونی، پاداش، مرجعیت و تخصصی مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. ولی بین قدرت اجبار و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه‌ای وجود ندارد. همچنین نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های توفیق طلبی، مخاطره‌پذیری، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری و استقلال طلبی کارکنان و منابع قدرت مدیران (به جز قدرت اجبار) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. البته لازم به ذکر است که بین ویژگی مخاطره‌پذیری و قدرت قانونی این رابطه مورد تأیید قرار نگرفت. همچنین بین ویژگی اعتماد به نفس کارکنان و منابع قدرت مدیران رابطه معنی‌داری مشاهده نشد.

جدول ۲. نتایج آزمون ضریب همبستگی بین منابع قدرت مدیران و کارآفرینی کارکنان

متغیرها	قدرت قانونی		قدرت پاداش		قدرت اجبار		قدرت مرجعیت		قدرت تخصص	
	Sig	r	Sig	r	Sig	r	Sig	r	Sig	r
توفیق طلبی	۰/۰۰۰	۰/۳۰۵	۰/۰۰۰	۰/۳۷۸	۰/۰۰۰	-۰/۱۳۵	۰/۵۵۹	۰/۰۰۰	۰/۴۴۹	۰/۴۶۹
مخاطره پذیری	۰/۰۹۰	۰/۲۷۰	۰/۰۱۲	۰/۲۰۳	۰/۰۴۴	-۰/۱۳۵	۰/۵۸۷	۰/۰۰۰	۰/۳۲۰	۰/۲۵۳
خلاقیت	۰/۲۱۲	۰/۰۰۸	۰/۰۰۰	۰/۲۹۰	۰/۱۸	۰/۱۸	۰/۸۲۴	۰/۰۰۰	۰/۲۶۳	۰/۳۰۰
مسئولیت پذیری	۰/۳۹۴	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۴۸۸	۰/۱۷۵	-۰/۱۷۵	۰/۳۵۶	۰/۰۰۰	۰/۶۰۷	۰/۴۵۱
اعتماد به نفس	۰/۱۳۶	۰/۰۹۴	۰/۰۴۳	۰/۵۹۶	۰/۰۶۴	۰/۴۳۲	۰/۰۸۹	۰/۲۷۲	۰/۰۳۱	۰/۷۰۶
استقلال طلبی	۰/۱۹۲	۰/۰۱۸	۰/۰۰۰	۰/۳۳۸	۰/۰۳۳	-۰/۳۳	۰/۶۵۸	۰/۰۰۰	۰/۴۲۹	۰/۳۲۱
ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان	۰/۲۳۴	۰/۰۰۴	۰/۰۰۰	۰/۳۸۰	۰/۰۴۸	-۰/۰۴۸	۰/۵۵۹	۰/۰۰۰	۰/۴۹۱	۰/۴۰۰

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش برای بررسی وضعیت منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان در جدول ۳ خلاصه‌ای از توزیع آماری میانگین، انحراف معیار استاندارد و نتایج t تک گروهی نمرات حاصل از منابع قدرت مورد استفاده مدیران ارائه شده است.



بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان

جدول ۳. نتایج t تک گروهی قدرت مورد استفاده مدیران

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	t-value	Sig
قانونی	۱۵۰	۴/۰۶۰	۰/۵۷۷	۱۴۹	۲۲/۷۲۰	۰/۰۰۰
پاداش	۱۵۰	۳/۷۸۰	۰/۷۶۲	۱۴۹	۱۲/۷۴۶	۰/۰۰۰
اجبار	۱۵۰	۱/۹۹۰	۰/۶۱۶	۱۴۹	-۲۰/۱۱۱	۰/۰۰۰
مرجعیت	۱۵۰	۴/۰۰۹	۰/۹۳۳	۱۴۹	۱۳/۳۸۲	۰/۰۰۰
تخصص	۱۵۰	۳/۶۶۰	۰/۹۵۱	۱۴۹	۸/۶۰۸	۰/۰۰۰

نتایج نشان می‌دهد که قدرت قانونی (۴/۰۶۰) بیشترین، و قدرت اجبار (۱/۹۹۰) کمترین میانگین را در بین منابع قدرت مورد استفاده مدیران به خود اختصاص داده است. با توجه به میانگین‌های بدست آمده منابع قدرت مدیران به ترتیب از بیشترین به کمترین عبارتست از: قانونی، مرجعیت، پاداش، تخصص و اجبار. نتایج جدول همچنین حاکی از آن است که میانگین منابع قدرت قانونی، مرجعیت، پاداش و تخصص بالاتر از متوسط یعنی نمره ۳ بوده که نشان از توافق مدیران در استفاده از این منابع می‌باشد و اما منبع قدرت اجبار از متوسط پایین‌تر می‌باشد. نتایج در سطح ۹۹ درصد با توجه به سطح معنی‌داری بدست آمده معنی‌دار و قابل قبول است. در جدول ۴، خلاصه‌ای از توزیع آماری میانگین، انحراف معیار استاندارد و نتایج t تک گروهی نمرات حاصل از ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان ارائه شده است.

جدول ۴. نتایج t تک گروهی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	t-value	Sig
توفیق طلبی	۱۵۰	۴/۰۳۹	۰/۶۳	۱۴۹	۲۰/۳۲۱	۰/۰۰۰
مخاطره پذیری	۱۵۰	۳/۷۷۱	۰/۵۲	۱۴۹	۱۸/۳۳۲	۰/۰۰۰
خلاقیت	۱۵۰	۳/۹۰۷	۰/۵۴	۱۴۹	۲۰/۶۴۱	۰/۰۰۰
مسئولیت‌پذیری	۱۵۰	۴/۰۲	۰/۵۶	۱۴۹	۲۰/۰۹۰	۰/۰۰۰
اعتماد به نفس	۱۵۰	۳/۷۲	۰/۵۵	۱۴۹	۱۶/۰۷۵	۰/۰۰۰
استقلال طلبی	۱۵۰	۳/۸۶	۰/۴۵	۱۴۹	۲۳/۸۲۰	۰/۰۰۰

نتایج نشان می‌دهد که در بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان، توفیق طلبی (۴/۰۳۹) بیشترین و اعتماد به نفس (۳/۷۲) کمترین میانگین را به خود اختصاص داده است. با توجه به میانگین‌های بدست آمده ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان به ترتیب از بیشترین به کمترین عبارتند از: توفیق طلبی، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت، استقلال طلبی، مخاطره‌پذیری و اعتماد به نفس. نتایج همچنین نشان می‌دهد که میانگین تمام مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان به صورت معنی‌داری در سطح ۹۹ درصد بالاتر از متوسط یعنی نمره ۳ می‌باشند، لذا می‌توان گفت در خصوص ویژگی‌های مذکور و به کار بستن این ویژگی‌ها در محیط کار بین کارکنان جامعه مورد بررسی توافق نظر وجود دارد و این توافق نظر بر روی مؤلفه‌ی توفیق طلبی حداکثر، و بر روی ویژگی اعتماد به نفس حداقل می‌باشد.

قبل از پاسخ به سؤال سوم پژوهش در خصوص پیش‌بینی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان توسط منابع قدرت مدیران، ابتدا پیش‌شرط‌های استفاده از رگرسیون با توجه به نظر هیر (۲۰۰۶) به شرح زیر مورد بررسی قرار گرفت. ۱- بررسی کمی بودن متغیرها و نرمال بودن داده‌ها، ۲- عدم هم‌خطی متغیرهای مستقل، ۳- عدم هم‌خطی خطاها، ۴- نرمال بودن توزیع خطاها. در شرط اول کمی بودن متغیرها با توجه به نوع داده‌ها که از طیف لیکرت بوده تأیید می‌گردد، شرط نرمال بودن داده‌ها نیز برای پژوهش حاضر تأیید گردید، زیرا اگر چولگی در بازه (۳ و -۳) و کشیدگی در بازه (۵ و -۵) باشد، گفته می‌شود داده‌ها نرمال است (هیر، ۲۰۰۶). برای بررسی شرط دوم نتایج بدست آمده در جدول ۵ نشان داد که متغیرهای مستقل با یکدیگر همبستگی ندارند. لازم به ذکر است که در صورت داشتن همبستگی بین متغیرهای مستقل  $R^2$  به صورت کاذب بالا می‌رود و موجب وارد شدن ایراد اساسی به تحقیق می‌شود.

جدول ۵. نتایج بررسی هم‌خطی متغیرهای مستقل تحقیق

متغیر	تولرانس	تورش واریانس	مقادیرشرطی
قدرت قانونی	۰/۵۵۲	۱/۸۲	۷/۴۱۹
قدرت پاداش	۰/۵۴۹	۱/۹۶	۱۲/۶۰۸
قدرت اجبار	۰/۹۲۰	۱/۰۸۱	۱۵/۴۷
قدرت مرجعیت	۰/۵۷۷	۱/۷۲۳	۲۲/۸۸۱
قدرت تخصص	۰/۶۳۶	۱/۵۷	۲۹/۸۵۱

شاخص‌های ذکر شده در جدول بالا تعیین می‌کنند که همبستگی بین متغیرهای مستقل ما تا چه اندازه‌ای می‌باشد. شاخص‌های اول (تورش واریانس و تولرانس) حدود آنرا تعیین می‌کند و شاخص آخر (مقادیرشرطی) بیان می‌کند که آیا اجازه استفاده از رگرسیون هست یا نیست. شاخص تورش واریانس (VIF) وقتی بزرگتر از ۲ باشد، خبر از وجود همبستگی می‌دهد. شاخص تولرانس (Tolerance) هر چه به صفر نزدیک شود، اعلام هم‌خطی می‌کند و شاخص سوم (مقادیرشرطی) حکم نهایی را می‌دهد. این مقدار را با CI نمایش می‌دهند. اگر  $CI > 15$  باشد، هم‌خطی وجود دارد، ولی به حدی نیست که نتوان از رگرسیون استفاده کرد. ولی اگر  $CI > 30$  باشد، دیگر اجازه استفاده از رگرسیون را نداریم. یعنی بین متغیرهای مستقل تحقیق همبستگی وجود دارد (هیر، ۲۰۰۶). در تحقیق حاضر محقق پس از بررسی موارد فوق از عدم وجود همبستگی بین متغیرهای مستقل اطمینان یافت. پیش‌شرط سوم نیز با بررسی آزمون دوربین واتسن<sup>۱</sup> که برابر با ۱/۹۰۳ بود مورد تأیید قرار گرفت و محقق از عدم هم‌خطی خطاها در آزمون اطمینان یافت و نهایتاً پیش‌شرط چهارم یعنی نرمال بودن خطاها توسط نمودار گرافیکی p-plot بررسی و تأیید گردید. لذا محقق پس از بررسی چهار پیش‌شرط استفاده از رگرسیون اجازه یافت که از

<sup>۱</sup>-Durbin-Watson

بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان

آزمون رگرسیون برای جواب به سؤال سوم پژوهش استفاده نماید. نتایج آزمون رگرسیون چندگانه همزمان در جدول ۶ نمایش داده شده است.

جدول ۶. نتایج رگرسیون برای پیش‌بینی ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان

متغیر	Beta	t. value	Sig
قدرت قانونی	۰/۱۶۶	-۱/۷۷	۰/۰۷۸
قدرت پاداش	۰/۰۳۳	۰/۳۲۱	۰/۷۵۵
قدرت اجبار	-۰/۰۰۵	-۰/۰۶۶	۰/۹۴۷
قدرت مرجعیت	۰/۴۲۴	۳/۶۸	۰/۰۰۰
قدرت تخصص	۰/۲۶۸	۳/۰۷	۰/۰۰۳

نتایج رگرسیون بیانگر این است که در بین منابع قدرت مدیران قدرت‌های مرجعیت و تخصص بر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان اثر داشته‌اند. با توجه به نتایج ارائه شده در جدول ۷ ضریب تعیین در این بررسی ۰/۲۸۹ می‌باشد و این نشان‌دهنده این است که ۲۸/۹ درصد از تغییرات ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان توسط منابع‌های قدرت مرجعیت و تخصصی تبیین می‌شود.

جدول ۷. نتایج بررسی ضریب تعیین و کیفیت پیش‌بینی

متغیر	R	R <sup>2</sup> Adj	R <sup>2</sup>	F	sig
منابع قدرت مدیران	۰/۵۳۸	۰/۲۶۵	۰/۲۸۹	۱۱/۹۵	۰/۰۰۰

کیفیت پیش‌بینی در مدل بررسی شده با توجه به مقدار شاخص F بدست آمده از تحلیل واریانس (ANOVA) و معنی‌داری این شاخص مناسب ارزیابی می‌شود، لذا معنی‌داری مدل رگرسیونی پذیرفته می‌شود. به عبارت دیگر، می‌توان گفت متغیرهای مستقل موجود داخل مدل رگرسیونی به خوبی قادر به بیان تغییرات متغیر وابسته می‌باشند (کووتر و همکاران، ۲۰۰۴). همچنین مقدار R<sup>2</sup> بدست آمده با توجه به سه مقدار (۰/۳۳، ۰/۱۹ و ۰/۶۷) ارائه شده توسط هیر (۲۰۰۶) برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی نزدیک به متوسط ارزیابی می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان در ادارات دولتی بود. نتایج درخصوص سؤال اول پژوهش نشان داد که به ترتیب بین قدرت مرجعیت (sig=۰/۰۰۰)، (t=۰/۴۹۱، sig=۰/۰۰۰، t=۰/۴۰۰)، قدرت پاداش (sig=۰/۰۰۰، t=۰/۳۸۰) و قدرت قانونی (sig=۰/۰۰۴، t=۰/۲۳۴) با ویژگی‌های شخصیتی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد، ولی بین قدرت اجبار و این ویژگی‌ها رابطه‌ای مشاهده نشد. همچنین نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های توفیق‌طلبی، مخاطره‌پذیری، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری و استقلال‌طلبی کارکنان و منابع قدرت مدیران (به جز

قدرت اجبار) رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد. لازم به ذکر است این رابطه بین مؤلفه مخاطره‌پذیری و قدرت قانونی مورد تأیید قرار نگرفت. همچنین بین مؤلفه اعتماد به نفس کارکنان و منابع قدرت مدیران رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. بر اساس چهار مقدار معرفی شده هیر (۲۰۰۶) رابطه بین قدرت مرجعیت، تخصص و پاداش با ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان در سطح متوسط، و رابطه بین قدرت قانونی و ویژگی‌های شخصی کارآفرینی کارکنان ضعیف ارزیابی می‌شود. لذا در جامعه مورد بررسی کارکنانی که مدیران آن‌ها از قدرت‌های مرجعیت، تخصص، پاداش و قانونی (به عنوان آخرین راه‌حل) اغلب استفاده می‌کنند، ویژگی‌های شخصی کارآفرینی در آن‌ها بیشتر بروز پیدا می‌کند. نتایج این بخش از پژوهش با نتایج پژوهش پوروقاز و محمدی (۱۳۹۰) و کیوانی (۱۳۹۳) همخوانی دارد و با نتایج حسن‌زاده (۱۳۹۳) در خصوص قدرت اجبار همخوانی ندارد. به نظر می‌رسد، عدم همخوانی به دلیل تفاوت در جامعه آماری، فرهنگ بومی و فرهنگ سازمانی اعضای نمونه آماری دو تحقیق باشد.

نتایج پژوهش در جهت پاسخ به سؤال دوم در زمینه منابع قدرت مدیران نشان داد که از پنج منبع قدرت مورد مطالعه، قدرت قانونی، مرجعیت و پاداش و تخصص به ترتیب منابع قدرت غالب و مسلط می‌باشند. به عبارت دیگر، قدرت قانونی که ناشی از پست و جایگاه مدیر می‌باشد و در آن مدیر با استفاده از قانون به جهت‌دهی رفتار و نفوذ در زیردستان می‌پردازد، بیش از سایر منابع قدرت، توسط مدیران مورد استفاده قرار می‌گیرد و در رده‌های بعدی، قدرت مرجعیت که ناشی از فرهمندی و جاذبه شخصی مدیر است، قدرت پاداش که توان فراهم آوردن چیزهایی است که افراد دوست دارند داشته باشند و قدرت تخصصی که ناشی از تجربه و تخصص مدیر است، سه منبع قدرتی هستند که پس از قدرت قانونی مورد استفاده مدیران قرار می‌گیرند و مدیران ادارات مورد مطالعه در مورد آنها توافق نظر دارند. در این خصوص، نتایج پژوهش ترابیان (۱۳۸۵) نشان داد که قدرت مرجعیت و تخصص دو منبع مهم برای مدیران محسوب می‌شود و نتایج تحقیق پوروقاز و محمدی (۱۳۹۰) هم نشان داد که قدرت مرجعیت، قانونی و تخصص منابع قدرت غالب و مسلط در جامعه مورد مطالعه می‌باشند. اکثر نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های یاد شده همسو بود و فقط در اولویت بندی این منابع قدرت تفاوت‌هایی وجود داشت که این تفاوت‌ها به نوع سازمان مورد مطالعه و قوانین و مقررات این ادارات و به اختیارات مدیران آنها برمی‌گردد. همچنین نتایج پژوهش حسن‌زاده (۱۳۹۳) نیز نتایج پژوهش حاضر را تأیید نمود. در ادامه یافته‌های پژوهش در زمینه ویژگی‌های شخصی کارآفرینانه کارکنان نشان داد که بین ویژگی‌های کارآفرینی، توفیق‌طلبی بالاترین میانگین و پس از آن مسئولیت‌پذیری، خلاقیت، استقلال‌طلبی، مخاطره‌پذیری و اعتماد به نفس به ترتیب در رده‌های بعدی قرار دارند. نتایج نشان می‌دهد که اغلب کارکنان جامعه مورد بررسی از توفیق‌طلبی بالایی برخوردار هستند، بدین معنی که آنها با کارهای چالشی برانگیخته می‌شوند و ترجیح می‌دهند که به‌طور شخصی مسئولیت حل مشکلات، تعیین اهداف و دستیابی به آنها را بر عهده گیرند. بعد از ویژگی توفیق‌طلبی، مسئولیت‌پذیری بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است. به این معنی که در جامعه مورد بررسی یک الزام و تعهد درونی از سوی فرد برای انجام مطلوب فعالیت‌هایی که بر عهده او گذاشته شده است، وجود دارد و دوست دارند کارشان را خود انجام دهند و نیازی به تذکر دیگران ندارند. در مجموع با توجه به نتایج می‌توان گفت که کارکنان جامعه مورد نظر در خصوص

بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان

ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان توافق نظر دارند و این ویژگی‌ها در بین کارکنان دارای وضعیت مناسبی است. در نتایج بدست آمده توسط حسن‌زاده (۱۳۹۳) نیز نتایجی نظیر نتایج فوق یافت شد. همچنین نتایج پژوهش با نتایج تحقیق پوروقاز و محمدی (۱۳۹۰) و محمدی و همکاران (۱۳۹۰) تا حدود زیادی همخوانی دارد، زیرا آنان نیز در تحقیق خود یافتند که تمام ویژگی‌های شخصیتی کارکنان به جز ویژگی استقلال‌طلبی در سطح متوسط به بالا می‌باشند. به نظر می‌رسد، وجود تفاوت جزئی در نتایج این پژوهش‌ها و پژوهش حاضر می‌تواند به دلایل مختلف از جمله فرهنگ حاکم بر جامعه و سازمان باشد.

برای پاسخ به سؤال سوم پژوهش نتایج حاصل از رگرسیون چندگانه همزمان نشان داد که منابع قدرت مدیران، قدرت پیش‌بینی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان را دارند. در این میان، قدرت مرجعیت بیشترین نقش را در پیش‌بینی این ویژگی‌ها داشته است. بعد از این منبع، قدرت تخصصی بیشترین نقش را در پیش‌بینی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان داشته و این دو قدرت در مجموع توانسته‌اند ۲۸/۹ درصد از تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند. نتایج تحقیق حاضر با نتایج تحقیقات پوروقاز و محمدی (۱۳۹۰)، حسن‌زاده (۱۳۹۳)، ملاحسینی (۱۳۸۶)، جلیوند (۲۰۱۵) و جانگ هارتوگ (۲۰۰۷) و برخی یافته‌های دیگر محققان این حوزه همسو و مرتبط است و فقط در خصوص نتایج مربوط به قدرت پاداش با برخی از آنها تفاوت‌هایی دارد که این تفاوت به ماهیت سازمان مورد مطالعه و به حدود اختیارات مدیران آنها برمی‌گردد. زیرا اگر مدیر اختیارات لازم برای ارائه پاداش‌های مؤثر را داشته باشد، می‌تواند در ویژگی‌های مذکور کارکنان نقش ارزنده‌ایی را ایفا نماید. لذا با توجه به نتایج حاصل از پژوهش به مدیران جامعه مورد نظر پیشنهاد می‌شود با استفاده از قدرت مرجعیت و تخصص خود زمینه بروز و تقویت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان را فراهم آورند و به بدینوسله کارکنانی خلاق و کارآفرین تربیت نمایند و موجب موفقیت سازمان خود شوند. چرا که این افراد از منابع انسانی، مالی و فناوریانه بهتر از دیگران استفاده می‌کنند و موجب تحولاتی بزرگ در زمینه‌های علمی، صنعتی و خدماتی در سطح سازمان‌ها می‌شوند. در خصوص نقشی که قدرت مرجعیت در پیش‌بینی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان در این ادارات داشته است باید بیان نمود، قدرت مرجعیت با اعتماد کارکنان به مدیر در ارتباط است که آن هم با رازداری، صداقت و امانت‌داری مدیر برآورده می‌شود لذا به مدیران جامعه مورد مطالعه پیشنهاد می‌شود با رازداری، صداقت و امانت‌داری خود زمینه را برای بروز و تقویت این ویژگی‌ها در کارکنان بوجود آورند، در خصوص نقشی که قدرت تخصص مدیران در پیش‌بینی ویژگی‌های مذکور داشت پیشنهاد می‌شود که مدیران ادارات مورد بررسی در مواقع لازم با استفاده از قدرت تخصصی خود مشکلات کاری کارکنان را برطرف نموده و ارتباط کاری و دوستانه با کارکنان برقرار نمایند و با ایجاد همدلی، زمینه را برای بروز و تقویت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در کارکنان مهیا نمایند. جهت اثرگذاری قدرت پاداش مدیران در ویژگی‌های فوق‌الذکر، به مدیران ارشد این سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد با ایجاد تغییرات ساختاری مناسب، فرهنگ کارآفرینانه را در این ادارات تقویت نمایند و با افزایش حدود اختیارات مدیران در زمینه ارائه پاداش‌های مؤثر به کارکنان کارآفرین، بستر مناسب برای بروز و تقویت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در کارکنان را بوجود آورند. با توجه به دیگر نتایج پژوهش، در خصوص قدرت اجبار به مدیران

این ادارات پیشنهاد می‌گردد از بکارگیری این منبع قدرت اجتناب نمایند زیرا این قدرت باعث عدم بروز ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی و تقویت آن در کارکنان می‌شود. به مدیران کل و رؤسای ادارات استان پیشنهاد می‌شود در به‌کارگیری افراد در پست‌های مدیریتی به‌دور از هرگونه سیاسی‌کاری از افرادی استفاده نمایند که امانت‌دار، صادق و رازدار بوده، و همچنین دارای تجربه، تخصص و بلند نظر باشند تا این افراد با استفاده درست از قدرت‌های در اختیار خود زمینه بروز ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در کارکنان را به‌وجود آورند و به تبع آن موجب موفقیت سازمان خود شوند. زیرا وجود ویژگی‌های فوق در یک مدیر باعث می‌شود که کارکنان احساس مثبت نسبت به مدیر و سازمان پیدا کنند و روابطشان با ایشان تقویت گردد و به تبع آن در سایه محیط دوستانه ایجاد شده راحت‌تر بتوانند این ویژگی‌ها را از خود بروز داده و به فعلیت برسانند. همچنین به سازمان‌های مورد مطالعه پیشنهاد می‌شود که در استخدام و نیرویابی دقت لازم را داشته باشند و افرادی را در اولویت به‌کارگیری قرار دهند که دارای ویژگی‌های مثبت شخصیتی و کارآفرینی باشند. زیرا با توجه به تعریفی که از شخصیت می‌شود (وراثت + محیط) بعضی ویژگی‌ها را افراد با خود به سازمان می‌آورند. لذا اگر دقت شود که کارکنان در بدو ورود این ویژگی‌ها را داشته باشند، در ادامه کار تقویت و به فعلیت رساندن این ویژگی‌ها راحت‌تر خواهد بود. در نهایت جهت تقویت بیشتر و بهبود وضعیت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در کارکنان ادارات مورد بررسی، به مدیران ارشد این سازمان‌ها پیشنهاد می‌شود که با برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌هایی برای مدیران، اهمیت کارآفرینی و نقش مدیران در تقویت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در کارکنان و کارآفرین کردن سازمان، جهت اثر بخشی بیشتر آنها تبیین شود، همچنین پیشنهاد می‌شود با برگزاری دوره‌های ویژه کارآفرینی برای کارکنان، بستر و زمینه لازم برای شکوفایی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در آنها فراهم شود. باید اذعان نمود که همواره پژوهشگران در تحقیقات خود با محدودیت‌هایی مواجه هستند که با ذکر محدودیت‌های خود می‌توانند همواره کار خود را در معرض آزمون مجدد قرار دهند و صداقت علمی خود را به معرض نمایش بگذارند. از مهم‌ترین محدودیت‌های این تحقیق می‌توان به محافظه‌کاری و عدم اشتیاق برخی از مدیران به تکمیل پرسش‌نامه منابع قدرت مدیران اشاره نمود که در مواقع نیاز و با اطمینان‌دهی لازم در خصوص محرمانه ماندن پاسخ‌ها و همچنین با پی‌گیری‌های مستمر محقق این محدودیت‌ها مرتفع گردید. از دیگر محدودیت‌ها می‌توان به وجود اقوام مختلف در جامعه مورد بررسی اشاره نمود که با فرهنگ‌های متفاوت مورد بررسی قرار گرفتند. در انتها با توجه به نتایج پژوهش و محدودیت‌های ذکر شده، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های بعدی پاداش‌های مؤثر از نظر کارکنان شناسائی گردد و به مدیران بازخورد لازم در این خصوص داده شود تا بتوانند در بروز و تقویت ویژگی‌های مذکور اثرگذار باشند و اثر فرهنگ و قومیت به عنوان متغیر تعدیل‌گر جهت ارائه پیشنهادات کاربردی‌تر در راستای تقویت این ویژگی‌ها مورد بررسی قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی به نقش دیگر عوامل از جمله ساختار سازمانی، عدالت سازمانی و سبک مدیریتی بر روی این ویژگی‌ها پرداخته شود و متغیرهای میانجی نیز جهت اثر گذاری بیشتر شناسائی شوند. همچنین پیشنهاد می‌گردد عوامل مؤثر در تقویت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی از دیدگاه کارکنان در ادارات دولتی شناسائی شوند و بازخورد‌های لازم در این خصوص به مدیران داده شود.

## References

- Aghaee, S. (1999). *Entrepreneurship advanced*. Tehran: Publications of the Institute for Labor and Social Security.(in persian)
- Ahmad Pour Daryani, M. (2001). *Entrepreneurship "Definitions, Opinions and Patterns"*. Tehran: Pardis Publications. (in persian)
- Ahmadpour Daryani, M., & Azizi, M. (2004). *Entrepreneurship*. Tehran: Cultural Institute and Mehrab Ghalam Publications.(in persian)
- Akbari, K. (2007). *Entrepreneurship Development*. Tehran: Jahad Daneshgahi Publications. (in persian)
- Alagheband, A. (2006). *Theoretical Foundations and Principles of Educational Management*. Tehran: Ravan Publications. (in persian)
- Alvani, S. M. (2006). *public Management*. Tehran: Ney Publications. (in persian)
- Analoui, F., Moghimi, S. M., & Khanifar, H. (2009). Public sector managers and entrepreneurship in Islamic Republic of Iran. *Journal of Mnagement Development*, 28(6), 522-532.
- Biyabangard, E.(2010). *Research Methods in Psychology and Educational Sciences*. Tehran: Ravan Publications. (in persian)
- Castrogiovanni, GJ, Urbano D, Laras.J. (2001). Linking corporate entreprene and human resource management in SMEs. *international journal of manpower*, 32(1), 34-47.
- Cho, s.( 2006). The Power of Public Relations in Media Relations: A National Survey of Health PR Practitioners. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 83(3), PP. 563-580.
- Drea, J.T, Bruner, G. G, Hansel, P.J. (1993). Comparing alternative measures of the French and Raven power bases. *The journal of personal selling & sales management*, 13(4), 73-80.
- Dunham, R.B, et al.(2002). *Individual and organizational stretegies for coping with organizational power*. Academy of management,(21).
- Ekrami, M., Safari, S., & Ghalamkari, M.(2014). Developing the Entrepreneurship Factors among Municipality Staff (The case of the municipality of the district 7 of Tehran). *Journal of urban Economicd and Management*, 2(6):55-71 (in persian)
- Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Impact of behavioral integrity on organizational identification the moderating roles of power distance and organizational politics. *Management Research Review*, 39(6), 672-691.
- Fatima, S.M., Hasan M., & Mohammed S.A. (2016). Factors influenceing women entrepreneurs' performance in SEMs, *World journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. 12(2), 82-101.

- Furnham, A, Bachtiar, V.(2008). Personality and intelligence as predictors of creativity. *Personality and Individual Differences*. 45(7), 613-617.
- Ghasemi, B. (2003). *Theories of Organizational Behavior*. Tehran: Heyat Publications . (in persian)
- Gurol, y .,Atsan, N.(2006). Entrepreneurial Characteristics amongst university students some insights for entrepreneurship edvcation and training in Turkey. *Education & training*, 48(1), 25-38.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L.( 2006). *Multivariate data analysis*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall,78-120.
- Hajizadeh, E., & Asghari, M. (2011). *Methods and statistical analyzes by looking at the research method in the biological sciences and health sciences*. Tehran: Jahad Dneshgahi Publications. (in persian)
- Hassanzadeh, A. (2014). *Investigating the Relationship Between Managers' Power Resources and Employee Entrepreneurship in Government Offices of Miandoab City*. Master's Thesis, Bonab Islamic Azad University. (in persian)
- Hinkin, T.R & Schrieshiem, C.A. (1989). Development and application of new scales to measure the French and Raven (1959) Bases of social power. *journal of applied psychology*, 74(4), 561-567.
- Jalilvand, M.A., & Vosta L. (2015). Examining the reationship between managerial power and affectinve organization commitment. *Sport, Business and management: An International journal*, 5(4), 344-364.
- Jena, S., & Sahoo C.K. (2014). Improving managerial performance: a study on entrepreneurial and leadership competencies. *Industrial and commercial Training*, 46(3), 143-149.
- Jong, I. & Hartog,D.(2007). How leaders in fluence employees innovative behavior?. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 91-64.
- Karimi Torqhabeh, E. (2004). *Determining the power sources of managers and their relationship with the level of staff readiness*. Master's thesis, Faculty of Physical Education, University of Tehran. (in persian)
- Keyvani, S. (2013). *A Model for Explaining the Five Power Resources of Managers on the Organizational Commitment of Sistan and Baluchestan University Students*. Master's Degree in Sistan and Baluchestan University. (in persian)
- Kord Naeij, A. (2007). *Measuring the Characteristics of Iranian Entrepreneurs*. Tehran: Tarbiat Modares University. (in persian)
- Kruzic, D.& Pavic, I.(2010). students' Enterpreneurial Characteristics: Empricial Evidence from Croatia. *The Business Review Cambridge*, 14(2), 216-221.
- Kutner, M., Christopher Nachtshem, J.N., Neter, J., & William, L.(2004). *Applied Linear Statistical Models*. Landon: MC Graw Hill.



- Lotfian, M., Afrooz, G.A., & Shahsavarani, A.M.(2014). The Relation between Mothers' Personality Traits and Daughters' Creativity. *Applied Psychological Research Quarterly*, 5(2), 29-46. (in persian)
- Luke, B.(2006). *Entrepreneurship intensity*, In Michael Hitt & Dane Ireland. Entrepreneurship, Victoria: Blackwell publishing.
- Mahdavi, M., & Azari, Z.(2006). Employment Generation by Executives of State Management and Planning Organization (SMPO) and Its Subsidiaries. *JOM&DP*, 20 (3 and 66),13-27. (in persian)
- Mardanshahi, M. M., Tajik Esmaili, A. A., & Mobaraki, M. H. (2014). Investigating entrepreneurship talent in students entering and leaving public schools (Case study: Mazandaran State Universities). *Entrepreneurship Development*, 7(4), 755-771. (in persian)
- Matviuk, S.G.(2010). A study of Peruvian enterprenurs leadership expectations. *Journal of American Academy of Business*, 16(1), 65-70.
- Mazari, E., & Zamani, M.(2016). he influence of psychological-behavioral mechanisms of self-development (Self-regulation, Self-management, Self-leadership and self-directed learning) on human capital. *Applied Psychological Research Quarterly*.7(3), 39-54. (in persian)
- Milana E., & Maldaon I. (2015). Managerial characteristics and its Impact on organizational performance: Evidence from Syria. *Verslas:Teorijair parktika*, 16(2), 212-221.
- Mohammadi, A., & Marjani, S. A. (2014). Investigating the Librarians' Entrepreneurial Capabilities(Case Study: Central Library Librarians of Astan Quds Razavi). *Librarianship and Information Research*,4 (1), 153-168. (in persian)
- Mohammadi, A., & Pourvoghaz, A.V. (2013). the Relationship between Thinking Styles of School Principals and their Sources of Power. *New Approach in Educational Management*, 4(3), 117-138. (in persian)
- Mohammadi, A., Talkhabi, A.Sh., & Lashkari, K. (2014). Investigating the Factors Affecting the Entrepreneurship of Public Relations Managers in Tehran, *Media Studies*, 9(24), 11-34. (in persian)
- Mohammadi, H. R., Ahmadi, E., & Shayan Jahromi, S. A. (2011). On the Relationship between Personality Characteristics and Entrepreneurship of Women. *Quarterly Journal of Woman & Society*, 2(5), 99-120. (in persian)
- Mollahoseini, A., & Kahnoji, K. (2007). The study of relationship between five resource of manager's Authority and staff commitment In Rafsanjan, *Journal of Development and Capital*, 1(1), 117-132. (in persian)
- Morhed, G. G.,& Girifin, R. (2007). *organizational behavior*. Translated by Seyyed Mehdi Alvani and Gholamreza Memarzadeh. Tehran: Morvarid Publications. (in persian)

- Nazem, F. (2007). Entrepreneurship of Managers and its Components in Different Areas of Islamic Azad University. *Journal of Modern Thoughts in Education*, 2(2), 11-33. (in persian)
- Olakitan, O., & Ayobami A.P.(2011). An investigation of personality on entrepreneurial succes. *Journal of Emerging Trends in Economics and management Science*, 2(2), 95-103.
- Pardakhtchi, M. H. (2006). *Enterprise Entrepreneurship*, Tehran: Arasbaran Publications.
- Pinnow, D.F.(2011). *Leadership- What Really Matters Springer Heidelberg Dordrecht*. London and New York: NY. (in persian)
- Pourvogaz, A. V., & Mohammadi, A. (2011). A Study of Relationship Between Managers Sources of Power and Personality Characteristics of Staff Entrepreneurship. (A case study in Melli Bank), *public Management Researches*, 4(12), 111-130. (in persian)
- Rahimi, M., Safarkhani, M. H., Abdolmanafi, S., Sadeghi, A., & Mohammadi, R.(2014). Investigation of the Relationship between Power Resources Used by Managers and Staff Productivity in the Selected Hospitals of Kordistan University of Medical Science. *Sadra Medical Science Journal*,2(3), 269-278. (in persian)
- Rahman Seresht, H. (1998). *The theory of organization and management from modernism to postmodernism*. Tehran: Publications of Cultural Institute of Technology and Art. (in persian)
- Rastegar, A., Seif, M.H., & Abedini, Y.(2017). Presenting a causal model of relationship between psychological capital and teaching emotions: the mediating role of emotional exhaustion. *Applied Psychological Research Quarterly*, 7(4), 51-71. (in persian)
- Rezae, S. Z., & Gholipour, M. (2016). Measuring the entrepreneurial spirit and the factors affecting it among young people The skills of the entrepreneurship course versus the untrained trainees of the General Directorate of Technical and Vocational Education in Zanjan. *Sociology of Youth Studies*, 6(21), 157-186. (in persian)
- Rezaeian, A. (2006). *Basics of Organizational Behavior Management*. Tehran: Samt Publications. (in persian)
- Rezaeian, A. (2007). *Managing Political Behaviors in Organization(Advanced Organizational Behavior Management)*. Tehran: Samt Publication. (in persian)
- Robbins, S.P. (2007). *Organizational Behavior*. Translation: Ali Parsaeian and Seyyed Mohammad Erabi, Tehran: Office of Cultural Studies. (in persian)
- Saeedi Kia, M.(2007). *Principles of Entrepreneurship*. Tehran: Kia Publications. (in persian)
- Saeedi Mehrabad, M., & Motadi, M. M. (2009). Impact of Entrepreneurship Education on the Development of Entrepreneurial Behavior Case Study: Entrepreneurial Training Courses at the Ministry of Labor and Social Affairs. *Journal of Entrepreneurship Development*, 1(2), 57-74. (in persian)

بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان

- Shokrolahi, Jh., & Karimi, F. (2016). Pattern of social capital relations and knowledge management with entrepreneurial tendencies of employees of Isfahan tile industries company. *productivity management*, 9(36), 125-140. (in persian)
- Smith, A. J, Collins, L .A . & Hannan, p.d. (2006). Creative disciplines education: a model for assessing ideas in entrepreneurship education?. *Education and training*, 48(2), 555-564.
- Towmey, D. F . & et al . (2000). From strategy to corporate outcomes aligning human resource management system with entrepreneurial intent. *International Journal of commerce and management*, 10(3), 120-125.
- Walton kirkley, W. (2016). Entrepreneurial behavior: the role of values. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 22(3), 290-328.
- Zali, M. R., Madhoshi, M., & Kordnaiej, A. (2007). Assessment of Entrepreneurship Characteristics of Students (Case Study of Mazandaran University). *Management Research in Iran*, 11(55), 81-113. (in persian)