

## رابطه بین منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان ادارات دولتی: نقش تعدیلگری جنسیت

فرهاد محبوب‌خواه

دکتری گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران

یوسف بیگزاده\*

استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران

### چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان ادارات دولتی استان آذربایجان غربی و آزمون تعدیلگری متغیر جنسیت در این رابطه بود. نمونه آماری تحقیق ابتدا به صورت خوشه‌ای و سپس در داخل خوشه‌ها به صورت طبقه‌ای نسبتی از جامعه آماری انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شد و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداکثر مربعات جزئی استفاده شد. نتایج حاصل از مدل ساختاری تحقیق نشان داد که منابع قدرت مرجعیت و تخصص اثر مثبت و معنادار بر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان دارند و در حدود ۳۱/۵ درصد از تغییرات آن را تبیین می‌کنند. همچنین براساس نتایج تحقیق مشخص شد که متغیر جنسیت از اثر تعدیلگری در رابطه بین منابع قدرت مدیران (تخصص، پاداش و اجبار) و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان برخوردار است، به نحوی که این رابطه در خصوص قدرت تخصص برای کارکنان زن غیرمعنادار و برای مردان معنادار بود و در خصوص قدرت پاداش برای کارکنان مرد غیرمعنادار و برای کارکنان زن معنادار بود و در خصوص قدرت اجبار برای مردان رابطه معنادار نبوده و برای کارکنان زن اثر معکوس و معنادار داشت.

### واژگان کلیدی

ادارات دولتی، قدرت مدیران، کارآفرینی کارکنان، جنسیت

\* نویسنده مسئول: yusef.beigzadeh@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۲۵-۵-۱۳۹۷

تاریخ ارسال: ۱۱-۱۱-۱۳۹۶

## مقدمه

در حال حاضر مهم‌ترین اصل برای سازمان‌ها، بقا و توسعه است (نصیری ولیک بنی و همکاران، ۱۳۹۴). تنوع و سرعت تغییرات به حدی است که برای مقابله با این تغییرات، سرعت بخشیدن به تولید فکر و ارتقاء شیوه‌های تفکر از یک سو و داشتن نیروهای خلاق و کارآفرین از سوی دیگر دارای اهمیت فراوانی است. بنابراین، شیوه تفکر و عملکرد کارآفرینانه و خلاقانه، مقوله‌های مهمی برای تطابق افراد با عصر جدید است. کارآفرینی عنصر کلیدی افزایش ظرفیت نوآوری شرکت‌ها و تحقق مزیت رقابتی آن‌ها است (کاستروگیوانی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۱). 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 تقسیم کرده‌اند؛ مدل عوامل فردی به‌طور گسترده به عنوان مدل ویژگی‌ها شناخته می‌شود و بر روی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان تمرکز دارد (گروول و آتسان<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶). رویکرد ویژگی‌های شخصیتی در مقایسه با سایر رویکردهای کارآفرینی رواج بیشتری دارد (جانگ و هارتوگ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). این رویکرد بر این فرضیه تأکید می‌کند که کارآفرینان دارای ویژگی‌ها، دیدگاه‌ها و ارزش‌هایی هستند که نیروی محرکه برای آن‌ها فراهم می‌کند و موجب تمیز آن‌ها از دیگران می‌شود (گروول و آتسان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۶). وجود کارآفرینی و انسان‌های کارآفرین موجب ایجاد بستر موفقیت در سازمان می‌شود؛ در این راستا وظیفه سازمان‌های پویا کشف و پرورش افراد خلاق و کارآفرین است. مدیران در سازمان‌ها واضعان خط مشی و صاحبان قدرت هستند و عملکرد سازمان‌ها با قدرت آن‌ها در ارتباط است، آن‌ها با به‌کارگیری منابع قدرت می‌توانند زمینه رشد و تعالی یا زمینه انحراف و فساد سازمان را فراهم آورند و این امر به ماهیت وجودی و چگونگی استفاده از قدرت و منابع آن بستگی دارد (حقیقی، ۱۳۸۰). قدرت زمینه اثربخشی مدیر را در سازمان فراهم می‌کند و پدیده اجتناب‌ناپذیر در سازمان است که برخی از افراد به آن به عنوان پدیده منفی می‌نگرند (هاوارد<sup>۵</sup>، ۲۰۱۴)، ولی

1. Castrogivani
2. Gurol and Atsan
3. Jong and Hartog
4. Gurol and Atsan
5. Howard



قدرت در سازمان قدرت مدیریتی و قدرت مثبتی است که باعث می‌شود مدیر با استفاده از آن در کارکنان خود نفوذ کند و سازمان را به اهداف عالی سوق دهد (جلیلوند و وستا، ۲۰۱۵)، برای مثال ما بسیاری وقت‌ها دستورات را در سازمان اجرا می‌کنیم، به خاطر اینکه صادرکننده دستور را قابل احترام و دلسوز می‌دانیم، مدیران و رهبران موفق به طور مؤثر از قدرت خود استفاده می‌کنند و از منابع انسانی خود بهترین استفاده را می‌کنند (میلانا و ملدون، ۲۰۱۵).

قدرت به عنوان توانایی یک فرد برای تأثیر گذاشتن روی فرد دیگر برای انجام کاری تعریف می‌شود که در غیر این صورت انجام نمی‌داد (جلیلوند و وستا، ۲۰۱۵). مطالعه قدرت و اثرات آن و چگونگی به‌کارگیری آن در سازمان‌ها موضوعی بسیار مهم است (پی نو، ۲۰۱۱). چگونگی کنترل زیر واحدهای سازمان و افراد به موضوع قدرت و تأثیر آن مرتبط می‌شود، قدرت تابعی از نفوذ بدون استفاده از تحریم و تهدید است (ارکوتلو و چافرا، ۲۰۱۶). قدرت مسأله دنیای واقعی است 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 هستند (محمدی و پوروقاز، ۱۳۹۲). فرنچ و راون<sup>۴</sup> قدرت را به عنوان توانایی بالقوه یک عامل (مدیر) برای تغییر در رفتار، تمایلات، نگرش، عقاید و عواطف یا ارزش‌های یک هدف (کارمند) تعریف می‌کنند (چو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۶). مهم‌ترین تحلیل در خصوص قدرت مدیران توسط فرنچ و راون ارائه شده است؛ آن‌ها پنج قدرت را در محیط‌های سازمانی شناسایی کرده‌اند که قدرت قانونی، پاداش، اجبار، مرجعیت و تخصص را شامل می‌شود (مورهد و گریفین، ۱۳۸۶).

۱- قدرت قانونی<sup>۶</sup>: قدرتی است که از منصب و پست سازمانی نشأت می‌گیرد و بر جایگاه رسمی فرد تکیه دارد (رضائیان، ۱۳۸۶)؛ ۲- قدرت پاداش: عبارت است از توان فراهم آوردن چیزهایی که افراد دوست دارند داشته باشند (رضائیان، ۱۳۸۵)؛ ۳- قدرت اجبار<sup>۷</sup>: این قدرت بر پایه ترس و وحشت کارکنان قرار دارد و مبنای آن ترس یا تهدید است (رابینز، ۱۳۸۶)؛ ۴-

1. Jalilvand and Vosta
2. Pinnow
3. Erkutlu and Chafra
4. Ferrench and Raven
5. Cho
6. Legitimate Power
7. Coercive Power

قدرت مرجعیت<sup>۱</sup>: 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 و قضاوتی که او ندارد، ولی نیاز دارد (رضائیان، ۱۳۸۶).

با ورود جامعه‌شناسان و روان‌شناسان به عرصه تحقیقات پیرامون کارآفرینی، ضرورت کارآفرینی و به ویژه تقویت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان در سازمان‌ها بیش از پیش مشهود شده است (رضائی و قلی‌پور، ۱۳۹۵)، علاج و راه نجات برای سازمان‌های امروزی روی آوردن به رویکردهای کارآفرینانه است. در تبیین مفهوم کارآفرینی، ویژگی‌ها، کارکردها و فعالیت‌هایی گوناگون به فرد کارآفرین نسبت داده می‌شود؛ بنابراین، ارائه چهارچوب و طبقه‌بندی تعاریف متفاوت می‌تواند تا اندازه‌ایی از ابهام‌های موجود بکاهد. صاحب‌نظران علم کارآفرینی بر این باورند که سه دسته عوامل درون سازمانی، برون سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی بر توسعه کارآفرینی در سازمان و موفقیت آن تأثیر دارند (جانگ و هارتوگ، ۲۰۰۷). از طرف دیگر صاحب‌نظران علم مدیریت بر این باورند که برای موفقیت سازمان کارکنان آن باید دو ویژگی مهم داشته باشند: یکی ساخت تخصصی که به معنای داشتن دانش و تجربه و تخصص کافی است و دیگری ساخت شخصیتی که به معنای داشتن ویژگی‌های شخصیتی مانند اعتماد به نفس، ریسک‌پذیری، کنترل درونی و غیره است (ماتویوک، ۲۰۱۰). ویژگی‌های شخصیتی یا روان‌شناختی به‌طور اختصاصی‌تر به صفات و گرایش‌هایی اشاره می‌کند که فرد در موقعیت‌های مختلف از خود نشان می‌دهد (جبرائیلی و حسنی، ۱۳۹۶). ویژگی‌های شخصیتی مجموعه‌ایی پویا و سازمان‌یافته از خصوصیات است که در هر فرد می‌تواند در وضعیت‌های متفاوت تأثیرگذار باشد (بی‌تا و هرنیدی، ۱۳۹۷). در کل حالات روان‌شناسی مثبت قلمرو دید، شناخت و رفتار را وسعت می‌بخشد و فرد را به منابعی مجهز می‌کند که دست‌یابی به اهداف را افزایش می‌دهد (آخوندی درزی و همکاران، ۱۳۹۶). از چند دهه پیش محققان درصدد کشف ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان برآمدند که 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 مطالعات کارآفرینی کارکنان از دیدگاه‌های مختلف و از منظر رویکرد ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های زیر به عنوان مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان مطالعه شدند:

۱- توفیق‌طلبی: یعنی تمایل به انجام کارها به بهترین شکل و تلاش برای رسیدن به اوج موفقیت (اولاکیتان و آیوبامی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱)؛ ۲- کنترل درونی: عقیده داشتن به اینکه وقایع نتیجه عملکرد خود انسان است و نه عوامل محیطی (ارسلان<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۰۹)؛ ۳- خلاقیت: خلاقیت هم سلامت و هم ابتکار است، یعنی خلق اندیشه نو (ارکوتلو و چافرا، ۲۰۱۶)؛ ۴- تحمل ابهام: یعنی تحمل موقعیت‌های مبهم و تصمیم‌گیری درست در این شرایط (گرول و آتسان، ۲۰۰۶)؛ ۵- ریسک‌پذیری: قبول خطر یا پذیرفتن احتمال ضرر و زیان برای رسیدن به مقصود؛ ۶- استقلال‌طلبی: یعنی کنترل داشتن بر سرنوشت خود و آقای خود بودن (احمدپور داریانی، ۱۳۸۳).

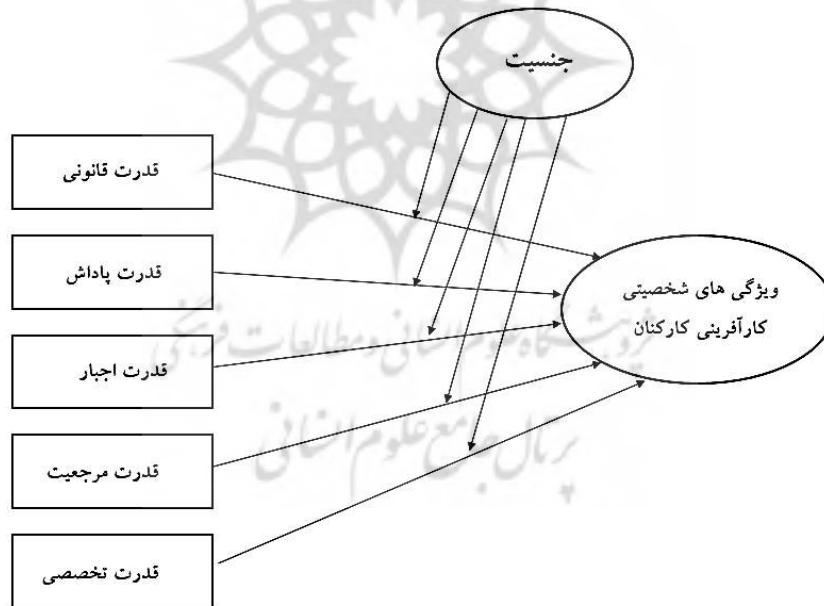
پوروقاز محمدی (۱۳۹۰) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان در ۳۲ شعب بانک ملی شعبه زاهدان انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین قدرت‌های مورد استفاده مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد. یافته‌های پژوهش حسن‌زاده (۱۳۹۳) نشان داد که بین منابع قدرت تخصص، مرجعیت و پاداش و کارآفرینی کارکنان رابطه مستقیم و معنادار وجود دارد و قدرت اجبار رابطه معکوس با ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان دارد. کیوانی (۱۳۹۳) در پژوهشی نشان داد که منابع قدرت مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیرگذار هستند و قدرت مرجعیت و تخصصی بیشتر از سایر منابع، قدرت تبیین‌کنندگی را دارند. فیض (۱۳۸۸) در تحقیقی نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی بین زنان و مردان متفاوت است و جنسیت تأثیر معنادار بر رابطه ویژگی‌های شخصیتی و کارآفرین شدن افراد دارد. رضائی (۱۳۹۳) در تحقیق خود به این نتیجه رسید که جنسیت از اثر تعدیگری در رابطه بین قصد کارآفرینانه و خود کارآمدی کارآفرینانه برخوردار است. پوروقازو محمدی (۱۳۸۸) در تحقیقی نشان دادند که بین قدرت مدیران و کارآفرینی معلمان رابطه مثبت و معنادار وجود

1. Olakitan and Ayobami

2. Arslan

دارد. جانگ و هارتوگ (۲۰۰۷) در تحقیقی نشان دادند که رفتارهای نوآورانه و کارآفرینانه اعضای یک سازمان تحت نوع برخورد مدیریت با اعضای سازمان است و نوع برقراری ارتباط مدیران و سبک مدیریت آن‌ها با کارکنان دارای نقش محوری است. جلیوند و وستا (۲۰۱۵) در تحقیق خود نشان دادند که منابع قدرت مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر مثبت و معنادار دارند و در این میان جنسیت می‌تواند این رابطه را تعدیل کند. به اعتقاد اسمیت و همکاران (۲۰۰۶) نوع برخورد و مدیریت سازمان با افراد می‌تواند در ظهور رفتارهای کارآفرینانه به عنوان یک تسهیل‌کننده اساسی عمل کند و باعث تقویت و بروز این رفتارها در کارکنان شود. با توجه به وضعیت حاکم ادارات دولتی کشور عزیزمان ایران که سنتی و غیر کارآفرینانه است، به نظر می‌رسد که یکی از دلایل مهم ناکارآمدی این ادارات، ناشی از فقدان نوآوری و کارآفرینی است، از طرفی پیچیدگی‌های محیطی، هم در داخل سازمان و هم در خارج سازمان، باعث ایجاد حس بی‌اعتمادی به شیوه‌های مدیریت سنتی شده است و همچنین خروج بهترین نیروهای کار از این ادارات و اقدام آن‌ها به کارآفرینی مستقل از جمله مسائل پیش‌روی سازمان‌ها و ادارات دولتی مورد مطالعه در این تحقیق هستند، جای تفکر دارد که در این ادارات با وجود سرمایه‌های عظیم انسانی و منابع خدادادی متأسفانه مشکلات بی‌شماری به چشم می‌خورد و به نظر می‌رسد با به‌کارگیری مؤثر و کارآمد سرمایه‌های انسانی از طریق ایجاد فضا و بستر مناسب برای تقویت ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان، جلوگیری از عدم خروج بهترین نیروهای سازمان از طریق مدیریت اثربخش و استفاده مناسب از ابزارهای قدرت در اختیار و اصلاح الگوی انتخاب مدیران این ادارات بر اساس شایستگی، برخی از این مشکلات قابل حل باشد. لذا سازمان‌ها برای ادامه حیات و حرکت به سوی موفقیت باید بستر را برای بروز رفتارهای کارآفرینانه کارکنان خود آماده کنند و در این میان قدرت مورد استفاده مدیران می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار باشد و جنسیت هم به عنوان یک متغیر مهم می‌تواند به خاطر وجود تفاوت‌های کلیشه‌ای بین زنان و مردان اثر تعدیگری در این رابطه داشته باشد (رضائی، ۱۳۹۳)، اما باید دید با چه ابزار قدرتی مدیران می‌توانند این رفتارها و ویژگی‌ها را تقویت کنند؟ و آیا متغیر جنسیت اثر تعدیل‌کنندگی در رابطه بین منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصی کارآفرینی کارکنان دارد؟ لذا هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصی کارآفرینی کارکنان با نقش تعدیگری جنسیت در

ادارات دولتی استان آذربایجان غربی بود. تا با شناسایی قدرت‌های مؤثر مدیران در این زمینه و با بررسی وضعیت این متغیرها پیشنهادات سازنده برای بهبود وضعیت و تقویت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در کارکنان زن و مرد ارائه کند و بدین طریق فضا و بستر مناسب برای رشد و پرورش افراد کارآفرین را به وجود آورد، از خروج نیروهای کارآفرین جلوگیری کند، با پیچیدگی‌های محیطی مقابله کند و با مدیریت اثربخش بسیاری از مشکلات حل شود. زیرا که افراد کارآفرین در هر سازمان از منابع انسانی، مالی و فناورانه بهتر از دیگران استفاده می‌کنند و در موفقیت سازمان نقش به‌سزایی دارند، فقط باید کوشید تا با ایجاد بستر مناسب ویژگی‌های کارآفرینی آن‌ها فعلیت یابد و بتوانند ابراز وجود کرده و از توانایی‌هایشان استفاده کنند. با توجه به مبانی نظری پژوهش و پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور مدل مفهومی و سؤالات پژوهش به صورت ذیل توسط پژوهشگر تدوین شد که در شکل (۱) قابل مشاهده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

سؤال اول: هر یک از منابع قدرت مدیران چه نقشی در ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان دارند؟

سؤال دوم: آیا متغیر جنسیت در رابطه بین منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان اثر تعدیل‌کنندگی دارد؟

### روش پژوهش

تحقیق حاضر از حیث هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی همبستگی مبتنی بر معادلات ساختاری بر پایه حداکثر مربعات جزئی است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان ادارات دولتی استان آذربایجان غربی تشکیل داده‌اند. برای انتخاب نمونه آماری ابتدا پنج شهرستان از کل استان به صورت خوشه‌ای انتخاب شد و سپس در داخل خوشه‌ها به صورت طبقه‌ای نسبتی از ادارات این پنج شهرستان نمونه مناسب (۳۸۵ نفر) با استفاده از جدول مورگان انتخاب شد. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه سنجش منابع قدرت هنیکین و شرایخیم (۱۹۸۹) و پرسشنامه سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان (مرکز دارهام) استفاده شده است، پرسشنامه منابع قدرت مدیران شامل ۵ مؤلفه است و هر مؤلفه توسط ۴ سؤال اندازه‌گیری می‌شود و در کل دارای ۲۰ سؤال است و پرسشنامه دوم دارای ۶ مؤلفه که هر مؤلفه با ۴ سؤال اندازه‌گیری می‌شود و کلاً دارای ۲۴ سؤال است. پرسشنامه‌ها از نقطه نظر روایی از ۳ جنبه بررسی شدند؛ در بحث روایی صوری براساس شکل ظاهری توسط دو نفر از اساتید مدیریت و چند نفر از اعضای نمونه بررسی و اصلاح شدند، از نظر روایی محتوا فرم‌های CVI و CVR برای هر دو پرسشنامه تهیه شدند و به ۱۲ نفر از خبرگان داده شدند که بعد از اصلاح مقادیر CVI و CVR به ترتیب بالای ۰/۵۶ و ۰/۷۹ محاسبه شد که نشان از داشتن روایی محتوایی پرسشنامه‌ها بود و نهایتاً در بحث روایی سازه؛ روایی همگرا و روایی واگرا پس از تکمیل پرسشنامه‌ها توسط مدل اندازه‌گیری (CFA) بررسی و تأیید شد که در بخش یافته‌ها به آن‌ها اشاره شده است، همچنین پایایی پرسشنامه‌ها نیز بر طبق جدول (۱) تأیید شد، زیرا که آلفای کرونباخ برای تمام متغیرها بالای ۰/۷ بود و می‌توان گفت پرسشنامه‌ها از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند.





جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ برای مؤلفه‌های دو پرسشنامه

متغیر	مؤلفه	تعداد گویه	آلفای کرونباخ مؤلفه
منابع قدرتی مدیران	قدرت قانونی	۴	۰/۷۱۴
	قدرت پاداش	۴	۰/۸۲۵
	قدرت اجبار	۴	۰/۷۲۰
	قدرت مرجعیت	۴	۰/۷۳۸
	قدرت تخصص	۴	۰/۷۷۵
ویژگی‌های کارآفرینی	توفیق‌طلبی	۴	۰/۸۸۱
	کنترل درونی	۴	۰/۷۷۲
	تحمل ابهام	۴	۰/۸۰۲
	ریسک‌پذیری	۴	۰/۷۰۲
	استقلال‌طلبی	۴	۰/۷۶۰
	خلاقیت	۴	۰/۷۸۵

هم چنین پایایی ترکیبی بررسی شد که یکی از شاخص‌های مهم در بررسی پایایی ابزار در مدل مد نظر است و پس از حذف سؤالاتی که بارهای عاملی آن‌ها کمتر از ۰/۵ بود، برای پرسشنامه‌ها تأیید شد که در بخش یافته‌ها بدان اشاره شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش آمار توصیفی از نرم‌افزار SPSS و در بخش آمار استنباطی برای بررسی سؤالات اصلی تحقیق از نرم‌افزار Amos<sup>20</sup> و مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. شایان ذکر است که برای پاسخ به سؤال اول تحقیق مدل کلی بررسی شد و برای پاسخ به سؤال دوم تحقیق پس از انجام imput در نرم‌افزار Amos با توجه به دو وجهی بودن متغیر تعدیلگر (آقا و خانم) از روش مرحله‌ای استفاده شده است (هیر<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۰). بدین صورت که با انجام دستور imput چند متغیر آشکار مربوط به یک متغیر پنهان به یک متغیر آشکار تبدیل شد و به این ترتیب مدل تحقیق تبدیل به یک مدل ساده شد و سپس در گام بعدی برای مدل ساده شده در ایموس دو گروه آقایان و خانم‌ها ایجاد شد و مدل ساختاری جداگانه برای هر کدام اجرا شد و در نهایت برای آزمون اثر تعدیلگری جنسیت از طریق فرمول t-value که در زیر آمده است، برای هر دو گروه مقایسه‌ها انجام شد.

$$t = \frac{\beta_1 - \beta_2}{\left( \sqrt{\frac{(m-1)^2}{m+n-2} \times SE_1^2 + \frac{(n-1)^2}{m+n-2} \times SE_2^2} \right) \left( \sqrt{\frac{1}{m} + \frac{1}{n}} \right)}$$

شایان ذکر است در فرمول فوق  $\beta_1$  و  $\beta_2$  ضرایب تأثیر هر گروه،  $m$  تعداد گروه اول در نمونه آماری تحقیق،  $n$  تعداد گروه دوم در نمونه آماری تحقیق و  $SE_1$  و  $SE_2$  مقدار خطای استاندارد مربوط به ضرایب اثر برای گروه اول و دوم تحقیق هستند. در نهایت در تحقیق حاضر برای سنجش برازش مدل ساختاری از شاخص‌های مختلف برازش استفاده شده که در جدول (۲) به آن‌ها اشاره شده است.

جدول ۲: شاخص‌های مختلف برازش به همراه سطح قابل قبول آن‌ها

سطح قابل قبول	نماد	شاخص‌های مختلف برازش
-	$X^2$	کای اسکویر (درجه آزادی و سطح معنادار)
$\leq 3$	$X^2/df$	کای اسکویر نسبی
$0.90 \leq$	GFI	شاخص نکویی برازش
$0.90 \leq$	CFI	شاخص برازش تطبیقی
$0.90 \leq$	AGFI	شاخص کیفی برازش اصلاح شده
$0.90 \leq$	IFI	شاخص برازش فراینده
$\leq 0.08$	RMSEA	شاخص ریشه دوم برآورد واریانس خطای تقریب

### یافته‌های پژوهش

بررسی توصیفی نتایج حاکی از آن است که از بین پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ها ۳۵ درصد زن و ۶۵ درصد مرد بودند و بیشترین فراوانی در رده سنی مربوط به ۳۰ - ۴۰ سال بود. اکثر پاسخ‌دهندگان (۹۰ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر هستند، ۱۹ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای رشته مدیریت بودند و ۸۱ درصد از آن‌ها رشته غیرمدیریتی داشتند و بالای ۷۰ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای سنوات خدمت ۵ سال به بالا بودند.

همچنین برای بررسی وضعیت مؤلفه‌های قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان در جدول ۳ و ۴ خلاصه‌ای از توزیع آماری میانگین، انحراف معیار استاندارد و نتایج  $t$



تک گروهی نمرات حاصل از پرسشنامه‌ها برای کارکنان زن و مرد ارائه شده است.

**جدول ۳:** نتایج تک گروهی قدرت‌های مؤثر مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان از دیدگاه مردان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t-value	متغیر	میانگین	انحراف معیار	t-value
قدرت قانونی	۴/۰۵۱	۰/۵۷۱	۲۰/۵۱۲	توفیق‌طلبی	۴/۱۲۱	۰/۵۴۱	۱۵/۰۶۲
قدرت پاداش	۳/۸۵۱	۰/۶۵۲	۱۹/۱۴۱	کنترل درونی	۳/۷۰۲	۰/۶۵۴	۱۷/۸۵۱
قدرت اجبار	۲/۹۹۱	۰/۵۸۳	۳۰/۰۳۳	خلأقیت	۳/۹۵۱	۰/۷۰۲	۱۹/۱۲۱
قدرت مرجعیت	۴/۰۳۳	۰/۸۰۴	۲۰/۹۲۰	تحمل ابهام	۳/۹۲۰	۰/۸۰۳	۱۷/۱۴۱
قدرت تخصصی	۳/۹۱۲	۰/۷۱۵	۱۶/۰۸۰	ریسک‌پذیری	۴/۰۹۰	۰/۷۱۳	۱۹/۴۱۷
				استقلال‌طلبی	۳/۹۸۱	۰/۶۴۲	۱۸/۴۱۵

**جدول ۴:** نتایج t گروهی قدرت‌های مؤثر مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان از دیدگاه زنان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t-value	متغیر	میانگین	انحراف معیار	t-value
قدرت قانونی	۳/۸۰۳	۰/۵۶۱	۱۹/۴۰۱	توفیق‌طلبی	۳/۸۵۳	۰/۷۱۲	۱۷/۹۰۵
قدرت پاداش	۳/۹۵۲	۰/۶۵۲	۱۶/۲۳۳	کنترل درونی	۳/۹۰۵	۰/۸۲	۱۹/۰۳۱
قدرت اجبار	۲/۹۱۸	۰/۵۹۱	۱۵/۱۵۱	خلأقیت	۴/۳۰۱	۰/۵۳۱	۲۰/۱۱۵
قدرت مرجعیت	۴/۲۳۱	۰/۷۰۲	۱۲/۹۵۱	تحمل ابهام	۴/۱۲۵	۰/۵۱۸	۱۹/۵۶۱
قدرت تخصصی	۴/۱۳۵	۰/۷۲۵	۲۰/۱۲۵	ریسک‌پذیری	۳/۶۷۱	۰/۷۰۲	۱۵/۲۷۲
				استقلال‌طلبی	۳/۷۰۳	۰/۶۹۵	۱۶/۲۸۳

نتایج به دست آمده در خصوص قدرت مدیران نشان می‌دهد که از نظر مردان قدرت قانونی (۴/۰۵۱) بیشترین و قدرت اجبار (۳/۰۱۱) کمترین میانگین را در بین منابع قدرت مدیران به خود اختصاص داده است و با توجه میانگین‌های به دست آمده قدرت مدیران از دید کارکنان مرد به ترتیب از بیشترین به کمترین عبارت است از: قانونی، مرجعیت، تخصص، پاداش و اجبار. نتایج همچنین حاکی از آن است که میانگین تمام مؤلفه‌های قدرت به جز قدرت اجبار از نمره ۳ بالاتر است که نشان از توافق کارکنان بر روی اثرگذاری این مؤلفه‌ها است و نتایج در سطح ۹۹ درصد با توجه به سطح معناداری، معنادار و قابل قبول است. در خصوص ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان با توجه به میانگین‌های به دست آمده، این ویژگی‌ها به

ترتیب از بیشترین به کمترین در مردان عبارت‌اند از توفیق‌طلبی، ریسک‌پذیری، استقلال‌طلبی، خلاقیت، تحمل ابهام و کنترل درونی. نتایج برای این مؤلفه‌ها هم به‌صورت معناداری در سطح ۹۹ درصد قابل قبول و بالاتر از نمره ۳ است، لذا می‌توان گفت که کارکنان مرد در خصوص این ویژگی‌ها توافق نظر دارند.

همچنین نتایج به‌دست آمده در جدول ۴ نشان داد که از نظر زنان قدرت مرجعیت (۴/۲۳۱) بیشترین و قدرت اجبار (۲/۹۱۸) کمترین میانگین را در بین مؤلفه‌های قدرت مدیران به خود اختصاص داده است و با توجه به میانگین‌های به‌دست آمده در خصوص قدرت مدیران به ترتیب از بیشترین به کمترین عبارت است از: مرجعیت، تخصص، پاداش، قانونی و اجبار. نتایج حاکی از آن است که میانگین تمام مؤلفه‌های قدرت مدیران از نظر کارکنان بالاتر از متوسط یعنی نمره ۳ است، به جز قدرت اجبار که از نمره متوسط پایین‌تر است، همچنین نتایج به‌دست آمده در سطح معناداری ۹۹ درصد معنادار و قابل قبول هستند. در خصوص ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان هم نتایج به‌دست آمده از نظر زنان نشان داد که خلاقیت (۴/۳۰۱) بیشترین و ریسک‌پذیری (۳/۶۷۱) کمترین میانگین را به خود اختصاص داده است و با توجه به میانگین‌های به‌دست آمده این ویژگی‌ها از بیشترین به کمترین عبارت است از: خلاقیت، تحمل ابهام، کنترل درونی، توفیق‌طلبی، استقلال‌طلبی و ریسک‌پذیری. تمام مؤلفه‌های ویژگی‌های کارآفرینی در کارکنان به‌صورت معناداری در سطح ۹۹ درصد از متوسط یعنی نمره ۳ بالاتر هستند، لذا می‌توان گفت که کارکنان زن هم بر سر ویژگی‌های مذکور توافق نظر دارند و فقط اولویت‌هایشان با مردان متفاوت است.

در پاسخ به سؤال اول تحقیق در خصوص نقش منابع قدرت مدیران بر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان، مدل ساختاری کلی تحقیق ارائه شده است که روابط علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق را نشان می‌دهد. بر این اساس، در تحقیق حاضر قبل از بررسی مدل ساختاری تحقیق و جواب به سؤالات، پرسشنامه‌ها از لحاظ روایی از طریق تحلیل عاملی تأییدی (CFA) یا همان مدل اندازه‌گیری بررسی و تأیید شدند و سپس در مرحله دوم مدل ساختاری ارائه و بررسی شد. همچنین برای تأیید روایی همگرای پرسشنامه‌ها با توجه به بار عاملی هر سؤال گویه‌هایی که بار عاملی آن‌ها پایین‌تر از ۰/۵ بودند (سؤال سوم از قدرت پاداش و سؤال دوم از مؤلفه کنترل درونی) به دلیل پایین بودن عدد به‌دست آمده برای عاملی و



سطح معناداری (غیر معنادار بودن) از تحلیل‌های بعدی حذف شدند و در مرحله بعد برای تعیین روایی، میانگین واریانس استخراجی (AVE)، که از جمله شاخص‌های اصلی بیان‌کننده همگرایی سؤالات یک پرسشنامه است، برای تمام متغیرها بالای ۰/۵ بود لذا روایی پرسشنامه‌ها بدین ترتیب تأیید شد و نهایتاً شرط سوم روایی ( $CR > AVE$ ) توسط محقق بررسی و تأیید شد که در جدول ۵ آمده است و سپس شاخص‌های برازش مدل بررسی شد و پس از حذف سؤالات مذکور و انجام اصلاحات پیشنهادی نرم‌افزار بر روی مدل بررسی و تأیید شد که در جدول ۶ آورده شده است.

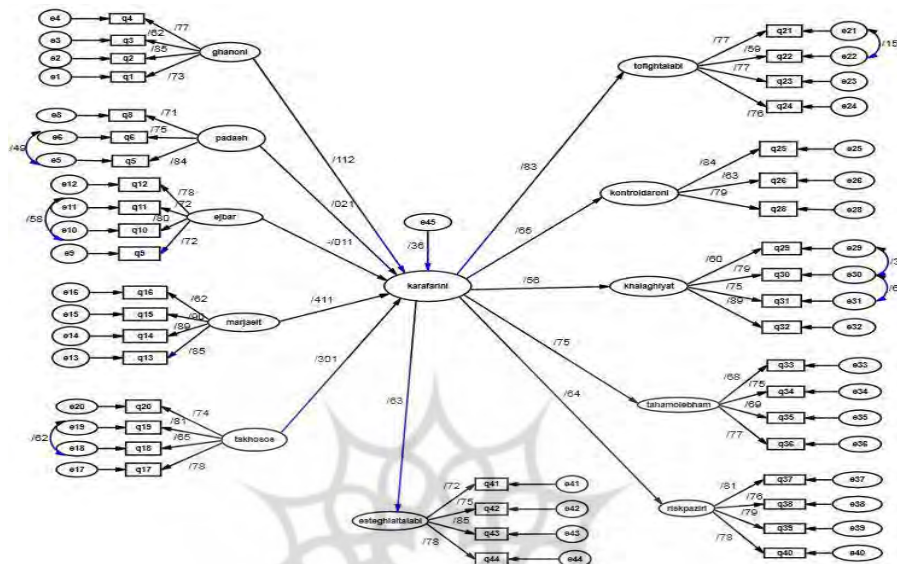
**جدول ۵: میانگین واریانس استخراجی و پایایی ترکیبی برای متغیرهای پژوهش**

متغیرها	AVE	CR	متغیرها	AVE	CR
قدرت قانونی	۰/۵۴۳	۰/۸۷۸	توفیق طلبی	۰/۷۱۸	۰/۹۱۴
قدرت پاداش	۰/۶۲۷	۰/۸۹۳	کنترل درونی	۰/۸۰۲	۰/۸۳۵
قدرت اجبار	۰/۵۳۴	۰/۸۷۴	خلاقیت	۰/۶۸۹	۰/۹۳۶
قدرت مرجعیت	۰/۵۲۸	۰/۹۰۸	تحمل ابهام	۰/۷۴۵	۰/۸۸۱
قدرت تخصص	۰/۷۳۸	۰/۹۲۲	ریسک پذیری	۰/۷۷۶	۰/۹۲۹
			استقلال طلبی	۰/۷۹۳	۰/۹۱۷

**جدول ۶: شاخص‌های برازش مدل تحقیق**

شاخص‌های برازش	کای اسکوئر	$X^2/df$	CFI	CFI	AGFI	IFI	RMSEA
مقادیر به دست آمده	۲۰۸/۷۷۶	۲/۲۰۱	۰/۹۷۸	۰/۹۵۵	۰/۹۳۸	۰/۹۴۴	۰/۰۵۸

یافته‌های تحقیق در خصوص برازش مدل نشان می‌دهد که تمام شاخص‌ها در حد مطلوب هستند و مدل مد نظر دارای برازش است. حال پس از اصلاح مدل اندازه‌گیری با حذف سؤالات با بار عاملی پایین ۰/۵ که موجب می‌شد مدل ما از برازش خوبی برخوردار نباشد، می‌توان با اطمینان خاطر مدل ساختاری را بررسی و روابط بین متغیرها را مشاهده کرد (شکل ۲).



شکل ۲: مدل ساختاری برآزش یافته تحقیق خروجی نرم افزار ایموس

با توجه به نتایج به دست آمده از مدل ساختاری (ضرایب مسیر و سطح معناداری آن‌ها) همان‌طور که در جدول ۷ نیز نمایش داده شده است ملاحظه می‌شود که:

قدرت مرجعیت ( $\beta = 0.411, sig = 0.000$ ) و قدرت تخصص ( $\beta = 0.301, sig = 0.000$ ) در ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان نقش مثبت و معنادار دارند و دیگر منابع قدرت در این ویژگی‌ها هیچ نقشی ندارند، همچنین ضریب  $R^2$  برای مدل برابر ۰/۳۱۵ بود و این نشان می‌دهد که منابع قدرت مدیران روی هم رفته ۳۱/۵ درصد از تغییرات ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان را تبیین می‌کند و با توجه به سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ ارائه شده توسط هیر<sup>(۲۰۱۰)</sup> این مقدار نزدیک سطح متوسط ارزیابی می‌شود (هیر و همکاران، ۲۰۱۰).

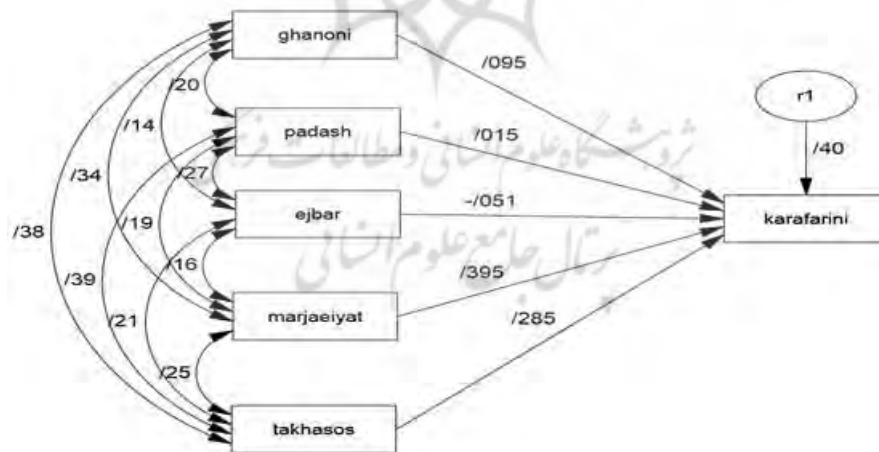


## جدول ۷: خلاصه نتایج آزمون اثر مؤلفه‌های منابع قدرت مدیران بر کارآفرینی کارکنان

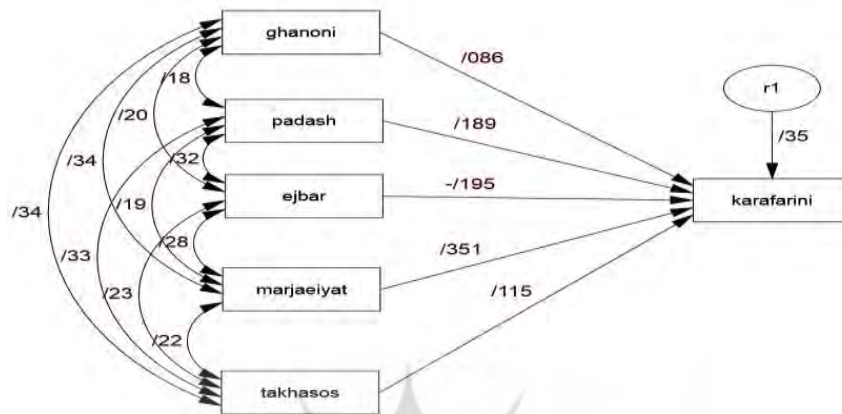
نتیجه	سطح معنی داری	ضریب رگرسیون	رابطه
اثر ندارد	۱/۵۷۰	۰/۱۱۲	قدرت قانونی ← ویژگی‌های کارآفرینی
اثر ندارد	۰/۸۴۳	۰/۰۲۱	قدرت پاداش ← ویژگی‌های کارآفرینی
اثر ندارد	۰/۳۷۵	-۰/۰۱۱	قدرت اجبار ← ویژگی‌های کارآفرینی
اثر دارد	۴/۳۴۳	۰/۴۱۱	قدرت مرجعیت ← ویژگی‌های کارآفرینی
اثر دارد	۳/۱۷۲	۰/۳۰۱	قدرت تخصص ← ویژگی‌های کارآفرینی

### سؤال دوم: آیا متغیر جنسیت در رابطه بین منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان اثر تعدیل‌کنندگی دارد؟

برای پاسخ به سؤال دوم تحقیق همان‌طور که در بخش روش تحقیق نیز پیش‌تر گفته شد، ابتدا مدل مد نظر با انجام دستور imput تبدیل به مدل ساده شد و بعد از تشکیل دو گروه زنان و مردان در محیط نرم‌افزار ایموس یکبار مدل برای کارکنان مرد و یکبار مدل برای کارکنان زن اجرا شد تا اثر تعدیل‌کنندگی جنسیت در رابطه بین منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان آزمون شود (شکل ۳ و ۴).



شکل ۳: مدل ساختاری برآزش یافته تحقیق برای کارکنان مرد



شکل ۴: مدل ساختاری برآزش یافته تحقیق برای کارکنان زن

با توجه به خروجی‌های نرم‌افزار ایموس و آماره  $t$  در خصوص زنان و مردان و نتایج به دست آمده در جدول (۸) مشخص می‌شود که جنسیت در خصوص رابطه بین منابع قدرت (تخصص، پاداش و اجبار) و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان دارای اثر تعدیگری است؛ به نحوی که این رابطه در خصوص قدرت تخصص و این ویژگی‌ها برای کارکنان زن غیر معنادار و برای مردان معنادار، در خصوص پاداش برای کارکنان مرد غیر معنادار برای کارکنان زن معنادار بوده و در خصوص قدرت اجبار برای مردان رابطه معنادار نبوده، ولی در خصوص کارکنان زن اثر معکوس بر این ویژگی‌ها داشت.

جدول ۸: نتایج ضرایب مسیر مدل برای مردان و زنان و نتایج آزمون تعدیگری جنسیت در این

مسیرها

مسیر	رابطه	مرد		زن	
		$\beta$	p	$\beta$	p
۱	قدرت قانونی ← ویژگی‌های کارآفرینی	۰/۰۹۵	۰/۰۶۴	۰/۰۸۶	۰/۰۷۵
۲	قدرت پاداش ← ویژگی‌های کارآفرینی	۰/۰۱۵	۰/۰۷۵	۰/۱۸۹	۰/۰۰۴
۳	قدرت اجبار ← ویژگی‌های کارآفرینی	-۰/۰۵۱	۰/۰۶۸	-۰/۱۹۵	۰/۰۰۳
۴	قدرت مرجعیت ← ویژگی‌های کارآفرینی	۰/۳۹۵	۰/۰۰۱	۰/۳۶۵	۰/۰۰۱
۵	قدرت تخصص ← ویژگی‌های کارآفرینی	۰/۲۸۵	۰/۰۰۵	۰/۰۱۱	۰/۰۰۹



## بحث و نتیجه‌گیری

اندیشمندان علم مدیریت ویژگی‌های شخصیتی افراد را عامل تأثیرگذار در موفقیت کارکنان می‌دانند که به تبع آن سازمان می‌تواند موفق عمل کند (فارنهام و بختیار، ۲۰۰۸). آن‌ها بر این باور هستند که کارکنان باید واجد دو ویژگی مهم باشند: یکی ساخت تخصصی که به معنای داشتن دانش و تخصصی کافی است و دیگری ساخت شخصیتی که به معنای داشتن ویژگی‌های خاص شخصیتی مانند اعتماد به نفس، ریسک‌پذیری، کانون کنترل و غیره است. مدیران می‌توانند با استفاده مناسب از ابزارها و منابع در اختیار خود به زیر دستان خود نفوذ کنند و رفتار آن‌ها را مطابق با خواست و انتظار خویش تغییر دهند و موجب بروز و تقویت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در کارکنان خود شوند (هینونن و کورولا، ۲۰۰۳)، و بدین طریق سازمان خود را در مقابل خطرات و تهدیدات درون و بیرون سازمان بیمه کنند، در این میان جنسیت با توجه به پیشینه تحقیق می‌تواند در این رابطه نقش تعدیگری باشد و روابط بین دو متغیر را تشدید یا تضعیف کند. یافته‌های پژوهش در بخش توصیفی در خصوص مردان و زنان نشان داد که از نظر مردان قدرت‌های مؤثر مدیران به ترتیب عبارت‌اند از: قانونی، مرجعیت، تخصصی، پاداش و اجبار و از نظر زنان عبارت‌اند از: مرجعیت، تخصص، پاداش، قانونی و اجبار همچنین در خصوص ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی، یافته‌های این بخش نشان داد از نظر مردان این ویژگی‌ها از بیشترین به کمترین عبارت‌اند از: توفیق‌طلبی، ریسک‌پذیری، استقلال‌طلبی، خلاقیت، تحمل ابهام و کنترل درونی و از نظر زنان این ویژگی‌ها از بیشترین به کمترین عبارت‌اند از: خلاقیت، تحمل ابهام، کنترل درونی، توفیق‌طلبی، استقلال‌طلبی و ریسک‌پذیری هستند. یافته‌های این بخش با یافته‌های فیض (۱۳۸۸)، حسن‌زاده (۱۳۹۳) و کیوانی (۱۳۹۲) مطابقت دارد؛ جالب توجه است که هم مردان و هم زنان در سر استفاده از منابع قدرت به جز قدرت اجبار توافق نظر دارند و فقط در اولویت استفاده از این منابع قدرت تفاوت‌هایی دارند، در خصوص ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان نیز بین مردان و زنان بر سر استفاده از این ویژگی‌ها توافق نظر وجود دارد، ولی در اولویت‌بندی این ویژگی‌ها تفاوت‌هایی با هم دارند که این تفاوت‌ها باز مربوط به ساخت شخصیتی مردان و زنان بود و

- 
1. Furnham and Bachtiar
  2. Heinonen and Korvela

همچنین در خصوص قدرت مدیران نیز همین تفاوت نظرها مرتبط به ساخت شخصیتی و معنوی هر جنس بود.

یافته‌های پژوهش در بخش استنباطی با توجه به مدل کلی تحقیق نشان داد که قدرت مرجعیت و تخصص در ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان نقش مثبت و معنادار دارند و دیگر منابع قدرت در این ویژگی‌ها نقشی ندارند و منابع قدرت مرجعیت و تخصصی ۳۱/۵ درصد از تغییرات ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان را تبیین می‌کند. همچنین آزمون اثر تعدیگری جنسیت در رابطه بین دو متغیر با توجه مدل‌های ساختار ارائه شده نشان داد که جنسیت دارای اثر تعدیگری در این رابطه است، به طوری که این رابطه در خصوص قدرت تخصصی برای کارکنان زن غیر معنادار و برای مردان معنادار، در خصوص پاداش برای کارکنان مرد غیر معنادار و برای کارکنان زن معنادار و در خصوص قدرت اجبار برای مردان رابطه معنادار نبوده و برای کارکنان زن دارای نقش معکوس است، این نتایج نیز با نتایج تحقیقات حسن‌زاده (۱۳۹۳)، فیض (۱۳۸۸)، جلیوند و وسنا (۲۰۱۵) و جانگ و هارتوگ (۲۰۰۲) مطابقت دارد، زیرا که در اکثر این تحقیقات نقش قدرت مدیریتی بر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی اثبات شده و جنسیت نیز به عنوان تعدیلگر، روابط بین متغیرها را تحت تأثیر قرار داده است. پیشنهادهای پژوهش حاضر با توجه به نتایج به دست آمده از تحقیق به شرح زیر ارائه می‌شود.

۱- با توجه به توافق نظر کارکنان مرد و زن در خصوص قدرت‌های مؤثر مدیران (به جز قدرت اجبار) پیشنهاد می‌شود مدیران ادارات مورد بررسی از قدرت اجبار خویش بکاهند و در خصوص مردان به ترتیب اولویت از قدرت‌های قانونی، مرجعیت، تخصصی و پاداش، و در خصوص کارکنان زن به ترتیب اولویت از قدرت‌های مرجعیت، تخصصی، پاداش و قانونی (به عنوان آخرین راه حل) استفاده کنند تا بدین ترتیب موجب تقویت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در کارکنان شوند.

۲- با توجه به نتایج حاصل از آزمون روابط و مدل ساختاری کلی تحقیق به مدیران جامعه مد نظر پیشنهاد می‌شود به منظور بالا رفتن ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان از قدرت‌های مرجعیت و تخصص خود در مواقع نیاز به نحو احسن استفاده کنند و بدینوسیله موجب تقویت و بروز ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در کارکنان شده و موجبات موفقیت

کارکنان و سازمان را فراهم آورند.

۳- با توجه به نتایج حاصل از مدل ساختاری تحقیق در خصوص مردان و زنان، پیشنهاد می‌شود برای تقویت ویژگی‌های کارآفرینی در مردان به ترتیب اولویت از قدرت‌های مرجعیت و تخصص و در خصوص کارکنان زن به ترتیب اولویت از قدرت‌های مرجعیت و پاداش جهت بالا رفتن این ویژگی‌ها استفاده کنند و از قدرت اجبار خویش بکاهند.

۴- در نهایت به مدیران ادارت و به مدیران کل استان پیشنهاد می‌شود در انتخاب مسئولان دقت لازم را به عمل آورند و افرادی فرهمند، کاریزما و متخصص را در پست‌های مدیریتی انتخاب کنند تا بتوانند از منابع قدرت خود به‌طور مؤثر استفاده کنند و بدین ترتیب موجب شوند کارکنان ویژگی‌های کارآفرینانه خود را بروز داده و تقویت کنند و بدین وسیله موجب تحولات شگرف و موفقیت‌ها در سازمان شوند، زیرا افراد خلاق و کارآفرین از منابع انسانی، مالی و فناورانه بهتر استفاده می‌کنند، تهدیدات را به فرصت تبدیل می‌کنند و نقش مهمی در موفقیت سازمان دارند.

### تشکر و قدردانی

این مقاله از پایان نامه دوره دکتری تخصصی در رشته مدیریت دولتی استخراج شده، لذا بدین وسیله نویسندگان بر خود لازم می‌دانند که از گروه مدیریت دولتی، معاونت پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب و تمام کارکنان استانداری و فرمانداران استان آذربایجان غربی که در جمع‌آوری داده‌های پژوهش یاری کردند، سپاسگزاری نمایند.

## منابع

- احمد پور داریانی، محمود (۱۳۸۳). کارآفرینی «تعاریف، نظریات و الگوها»، تهران: پردیس.
- آخوندی‌درزی، مینا، اسمعیلی، معصومه و کاظمیان، سمیه (۱۳۹۶). پیش‌بینی حالات روان‌شناختی مثبت در سازگاری پس از طلاق زنان مطلقه، *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۵(۲): ۱۵۴-۱۳۷.
- بی‌تا، محدثه و جعفری‌هرندی، رضا (۱۳۹۷). پیش‌بینی رضایت از زندگی بر اساس ویژگی‌های شخصیتی و مکانیسم‌های دفاعی، *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۶(۱): ۱۱۱-۱۵۰.
- جبرائیلی، هاشم و حسنی، جعفر (۱۳۹۶). بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی سبک‌های دلبستگی و ویژگی‌های شخصیت در ارزش‌های فرهنگی مردان و زنان، *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۱۵(۴): ۱۰۱-۱۲۲.
- حسن‌زاده، علیار (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با کارآفرینی کارکنان ادارات دولتی شهرستان میاندوآب، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب. حقیقی، محمدعلی (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: ترمه.
- رابینز، استیفن پی (۱۳۸۶). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رضائی، روح‌الله (۱۳۹۳). رابطه بین خودکارآمدی کارآفرینانه با قصد کارآفرینانه: نقش تعدیلگری جنسیت، زن در توسعه و سیاست، ۱۲(۳): ۳۸۷-۴۰۴.
- رضائی، سیده زهرا و قلی‌پور، ماجده (۱۳۹۵). سنجش روحیه کارآفرینی و عوامل مؤثر بر آن در بین جوانان مهارت‌آموختن دوره کارآفرینی در مقایسه با کارآموزان آموزش ندیده اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای زنجان، *فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی زنان*، ۶(۲۱): ۱۵۷-۱۸۶.
- رضائیان، علی (۱۳۸۵). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت.
- رضائیان، علی (۱۳۸۶). مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)،

تهران: سمت.

شکرالهی، ژاله و کریمی، فریبا (۱۳۹۵). الگوی روابط سرمایه اجتماعی و مدیریت دانش با گرایش‌های کارآفرینانه کارکنان شرکت صنایع کاشی اصفهان، مدیریت بهره‌وری، ۹(۳۶): ۱۴۰-۱۲۵.

فیض، داود (۱۳۸۸). بررسی تأثیر جنسیت بر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه دانشجویان: بررسی دانشگاه سمنان. *مطالعات اجتماعی روان‌شناختی زنان*، ۷(۲): ۲۵-۴۴.  
کیوانی، شیروین (۱۳۹۲). *ارائه مدلی برای تبیین منابع پنجگانه قدرت مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان دانشگاه سیستان و بلوچستان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه سیستان و بلوچستان.

محمدی، امین و پوروقاز، عبدالوهاب (۱۳۹۲). رابطه سبک‌های تفکر با منابع قدرت مدیران مدارس، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴(۳): ۱۳۸-۱۱۷۰.  
مردانشاهی، محمد مهدی، تاجیک اسماعیلی، عزیزاله و مبارکی، محمدحسن (۱۳۹۳). بررسی استعداد کارآفرینی در دانشجویان ورودی و خرجی دانشکده‌های دولتی (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی مازندران)، توسعه کارآفرینی، ۷(۴): ۷۷۱-۷۵۵.  
مورهد، گری گوری و گریفین، ریگی (۱۳۸۶). *رفتار سازمانی*، ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: مروارید.

نصیری و لیک بنی، فخرالسادات، قنبری، سیروس و عبدالملکی، شویبو (۱۳۹۴). رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی با بهره‌وری عملکرد شغلی مدیران، نوآوری و ارزش آفرینی، ۴(۸): ۲۰-۱۱.

Ahmadpour Dariani, M (2004). *Entrepreneurship "Definitions, Theories and Patterns"*, Tehran: Pardis Publishing (Text In Persian).

Akhondi, M., Esmaili, M. and Kazemian, S.(2017). Predicting positive psychological states in women's post-divorce adjustment, *Quarterly Journal of Womens Studies Sociological and Psychological*, 2(15):137-154(Text In Persian).

Arslan, C., Dilmac, B. H. and Amartaa, E. (2009). Coping with stress and trait anxiety in terms of locus of control: a study with Turkish university students,

- Social behavior and personality*, 37(6): 791-800.
- Bitá, M. and Jafariharandi, R. (2018). Predicting Satisfaction with Life in terms of personality traits and defense mechanisms, *Quarterly Journal of Women's Studies Sociological and Psychological*, 16(1):111-150 (Text In Persian).
- Castrogiovanni, G. J., Urbano, D. and Loras, J. (2011). Linking corporate entrepreneurship 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 practitioners, *Journalism and mass communication quarterly*, 83(3): 563-580.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual review of psychology*, 41(1): 417-440.
- Erkutlu, H. and 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.
- Feyz, D (2009). Studying the Impact of Gender on Students' Entrepreneurial Personality Characteristics: A Study of the University of Semnan. *Social psychological studies of women*, 7(2): 25-44 (Text In Persian).
- Furnham, A. and Bachtiar, V (2008). Personality and intelligence as predictors of creativity, *Personality and Individual Differences*. 45(7): 613-617.
- Goldsmith, A. (1995). The State, The Market and Economic Development, *A Second Look at Adam Smith in Theory and Practice*, 26(4): 633-650.
- Gurol, y. and Atsan, N. (2006). Entrepreneurial Characteristics amongst university students: some insights for entrepreneurship education and training in Turkey, *Education & training*, 48(1): 25-38.
- Haghighi, M.A. (2001). *Organizational Behavior Management*, Tehran: Publishing Terme (Text In Persian).
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L (2010). *Multivariate data analysis*, Upper Saddle River. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hasanzadeh, A. (2014). *Investigating the Relationship Between Managers' Power Resources with Employee Entrepreneurship of Government Officers in Miandoab City*, Master's Thesis, Bonab Islamic Azad University (Text In Persian).
- Heinonen, J. and Korvela, K. (2003). *How about measuring intrapreneurship*. Small Business Institute, Turku School of Economics and Business Administration.
- Hinkin, T. R. and Schriesheim, 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.
- Howard, S (2014). Developing entrepreneurial potential in youth: The effects



- entrepreneurial education and venture creation, *University of south Florida report*, 4(2): 3-17.
- Jalilvand, M. R. and Nasrolahi Vosta, L. (2015). Examining the relationship between managerial power and affective organizational commitment: An empirical study in the sport sector of Iran. *Sport, Business and Management: An International Journal*, 5(4): 344-364.
- Jebraeili, H. and Hasani, J.(2017). Investigating the anticipative role of the attachment styles and personality traits in cultural values of marriage in men and women, *Quarterly Journal of Womens Studies Sociological and Psychological*, 15(4):101-122(Text In Persian).
- Jong, I. and Hartog,D.(2007). How leaders influence employees innovative behavior?, *European Journal of Innovation Management*, 10( 1): 91-64.
- Kayvani, S. (2013). A Model for Explaining the Five Power Resources of Managers on Organizational Commitment of Sistan and Baluchestan University, Master's Thesis, Sistan and Baluchestan University(Text In Persian).
- Kruzic, D.X. and Pavic, I (2010), students' Entrepreneurial Characteristics: Empirical Evidence from Croatia,*The Business Review Cambridge*, 14(2): 216-221.
- Mardanshahi, M. M., Tajik Ismaili, A. and Mobaraki, M. H. (2014). Investigating the entrepreneurship talent in students entering and leaving public schools (Case study: Mazandaran State Universities), *Entrepreneurship Development*, 7(4): 771-755(Text In Persian).
- Matviuk, S.G. (2010). A study of Peruvian entrepreneurs leadership expectations, *Journal of American Academy of Business* , 16(1):65-70.
- Milana, E. and Maldaon, I (2015). Managerial characteristics and its Impact on organizational performance: Evidence from Syria, *Verslas: Teorijair parktika*, 16(2): 212-221.
- Mohammadi, A. and Pourvghaz, A.W(2013). The Relationship of Thinking Styles with Power Resources of School Managers, *New Approach in Educational Management*, 4(3): 138-1170(Text In Persian).
- Morhed, G. and Gurry Guri, R (2007). *Organizational Behavior, Translation by Seyyed Mehdi Alvani and Gholamreza Memarzadeh*, Tehran: Morvarid Publishing (Text In Persian).
- Nassiri Valik Bani, F., Ghanbari, S. and Abdul Malek, Sh(2015). Relationship between personality traits of entrepreneurship and job management efficiency, *innovation and value creation*, 4(8): 20-11(Text In Persian).
- Olakitan, O. and Ayobami A.P, (2011). An Investigation of personality on entrepreneurial Succes, *Journal of Emerging Trends in Economics and management Science*, 2(2): 95-103.
- Pinnow, D.F. (2011). *Leadership- What Really Matters* Springer Heidelberg

- Dordrecht, London and New York, NY.
- Rezaei, R. (2014). The Relationship Between Entrepreneurial Self-Efficacy and Entrepreneurial Intent: The Moderating Role of Gender, *Woman in Development and Politics*, 12(3): 387-404.
- Rezaei, S. Z. and Gholipour, M (2016). Measurement of entrepreneurship spirit and its factors among young people in entrepreneurship training skills compared to untrained trainees of Zanjan General Education and Training Department, *Journal of Sociological Studies of Youth*, 6 (21):186-157 (Text In Persian).
- Rezaian, A. (2006). Basics of Organizational Behavior Management, Tehran: Samt Publication (Text In Persian).
- Rezaian, A. (2007). Managing Political Behaviors in the Organization (Senior Executive Leadership Management), Tehran: Samt Publication (Text In Persian).
- Robbins, S. P. (2007). *Basics of Organizational Behavior, Translation: Ali Parsaeian and Seyyed Mohammad Erabi*, Tehran: Office of Cultural Research (Text In Persian).
- Shokrolahi, J. and Karimi, F. (2016). A model of social capital relations and knowledge management with entrepreneurial tendencies of employees of Isfahan tile industries, *productivity management*, 9(36): 140-125 (Text In Persian).
- Smith, A. J, Collins, L.A. and Hannan, p.d. (2006). Creative disciplines education: a model for assessing ideas in entrepreneurship education? *Education and training*, 48(2): 555-564.





***The Relationship between the power sources of Managers and the Entrepreneurial Personality Traits of Government Employees: The Role of Gender Modulation***

Farhad Mahbobkhah

Phd., Department of Government Management, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran

Yusef Beigzadeh\*

Assistant Prof., Department of Government Management, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran

***Abstract***

The main purpose of this study was to investigate the relationship between managers' power resources and entrepreneurial personality traits of government employees of West Azarbaijan province and gender variable modulation test in this regard. The statistical sample of the study was first selected firstly by cluster sampling and then clustered in a relative proportional manner from the statistical population. For data collection, standard questionnaires and for data analysis structural equations modeling using partial maximum squares method were used. The results of the structural model of the research showed that the of referent power and expert power have positive and significant effects on the entrepreneurial personality traits of employees and explain about 31.5 percent of its variations. Additionally, the results determined that the gender variable has a moderating effect on the relationship between the sources of power of managers (expert, reward and coercion) and entrepreneurial personality traits of employees. Therefore, this relationship was insignificant in regards to the power of expertise for female staff, while significant for the male staff. In regards to the reward power, the relation was insignificant for male employees and

---

\* Corresponding author: [yusef.beigzadeh@gmail.com](mailto:yusef.beigzadeh@gmail.com)

Submit Date: 2018-1-31 Accept Date: 2018-8-16

DOI: 10.22051/jwsps.2019.19124.1659

significant for female ones. Additionally, the relationship in regards to the coercive power was not significant for men, however, affected the female employees adversely and significantly.

**Keywords**

government departments, power of managers, employee entrepreneurship, gender.

