

تبیین تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی بر توسعه رفتار کارآفرینانه در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه

مریم موسیوند^۱، فاتح فرازینی^۲، علی کریمی^۳، صید مهدی ویسه^{۴*}

۱. گروه مدیریت دولتی، مری، دانشگاه پیام نور ۲. گروه مدیریت ورزشی، استادیار، دانشگاه پیام نور ۳. گروه مدیریت ورزشی، مری، دانشگاه پیام نور

۴. گروه مدیریت دولتی، استادیار، دانشگاه ایلام

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۴/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۹/۰۲

Explain the impact of psychological factors on the development of entrepreneurial behavior among workers Empowering Youth and Sports Kermanshah Province

Maryam Mosivand¹, Fateh Farazyani², Ali Karimi³, Seyd Mahdi Veiseh^{4*}

1. Public Management Department, Payame Noor University, 2. Sport Management Department, Payame Noor University 3. Public Management Department, Payame Noor University 4. Public Management Department, Ilam University

Received: (2017/07/11)

Accepted: (2017/11/23)

Abstract

The overall goal of research is to explain the impact of psychological factors on the development of enabling Entrepreneurial behavior among workers and youth sports Kermanshah province. The research method is descriptive in terms of strategy - analysis of field data collection through questionnaires and practical purpose. The population consisted of 1225 employees of Sport and Youth offices, province of Kermanshah. Tables Bartlett with 285 of them were selected by stratified sampling. The main instrument was standard questionnaire, questionnaire Spears (1995) to measure psychological empowerment and to measure the components of Karfrynanh behavior, Lynn questionnaire (2009), the study was performed. The analysis by software SPSS, AMOS done and the results revealed that 33% of office workers and youth sports Rftarkarfrynanhshan is relatively low and only 14% of them have lots of Entrepreneurial behavior. Results from a good fitness model 2.8, was. Which showed that the model, a strong theoretical model for the design component of psychological empowerment impact on the development of entrepreneurial behavior among employees. The results indicate a total of twenty empowerment component of 0.72% of Entrepreneurial behavior in a positive explain the changes.

Keywords

empowerment, Entrepreneurial Behavior, Agency of Youth and Sports, AMOS.

چکیده

هدف کلی پژوهش تبیین تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی بر توسعه رفتار کارآفرینانه در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. روش تحقیق به لحاظ استراتژی توصیفی - تحلیلی، از نظر روش گردآوری داده‌ها میدانی از طریق پرسشنامه و به لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۲۲۵ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان، استان کرمانشاه می‌باشد. با استفاده از جدول بارتلت ۲۸۵ نفر از آن‌ها به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای برای مطالعه انتخاب شدند. ابزار اصلی تحقیق پرسشنامه استاندارد بود، پرسشنامه استاندارد اسپیرز (۱۹۹۵) جهت سنجش توانمندسازی روان‌شناختی و برای سنجش مؤلفه‌های رفتار کارآفرینانه، پرسشنامه لین و چن (۲۰۰۹) مبنای کار قرار گرفت. تجزیه و تحلیل به وسیله نرم‌افزارهای SPSS، AMOS انجام و نتایج گویای آن بود که ۳۳ درصد از کارکنان ادارات ورزش و جوانان رفتار کارآفرینانه‌شان در حد کم است و تنها ۱۴٪ از آنان دارای رفتار کارآفرینانه زیاد می‌باشند. مدل به دست آمده از برازش مطلوب ۲٫۸، برخوردار بود؛ که این مدل، الگوی نظری قوی برای طراحی تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی بر توسعه رفتار کارآفرینانه در بین کارکنان است. نتایج گویای آن بود در مجموع بیست مورد از مؤلفه‌های توانمندسازی ۰٫۷۲ درصد از تغییرات رفتار کارآفرینانه را در جهت مثبت تبیین می‌نماید.

واژه‌های کلیدی

توانمندسازی، رفتار کارآفرینانه، سازمان ورزش و جوانان، AMOS

مقدمه

در دو دهه گذشته نگرش سازمان‌ها به انسان به شدت تغییر یافته است. انسان در سازمان‌های امروزی معادل با کارگر نیست و صرفاً انرژی مکانیکی آنان مورد نظر نیست. سازمان‌ها برای حفظ و توسعه موفقیت‌های خود به یک باور بزرگ دست یافته‌اند و آن باور به انسان است. شاید بتوان اذعان داشت که انسان، مجدداً در سازمان‌ها کشف شده است (۶۲) و (۶۵). از عوامل مهم بقا و حیات سازمان‌ها، کیفیت توانمندی نیروی انسانی است. به عبارت دیگر اهمیت منابع انسانی به مراتب از فناوری‌های جدید، منابع مالی و مادی بیشتر است. محققان، توانمندسازی را آزاد کردن توان و قابلیت‌های درونی افراد، برای کسب موفقیت‌های شگفت‌انگیز می‌دانند. بعضی از منافع توانمندسازی عبارت‌اند از: بهبود کیفیت محصولات و خدمات، افزایش تعهد کارکنان و قدرت مدیریت، ارتقای اثربخشی، هم‌افزایی، حس پاسخگویی و در نتیجه، افزایش مزیت رقابتی در بازار جهانی (۷۳). مفهوم توانمندسازی توسط نظریه‌پردازان مختلف بررسی گردیده است. کنگر و دیگران توانمندسازی را فرایند احساس خود کارامدی در بین اعضای سازمان از طریق شناخت وضعیتی که پرورش‌دهنده بی‌قدرتی به وسیله سازمان‌های رسمی و فن‌های غیررسمی فراهم کردن اطلاعات کارا است می‌دانند (۸۳). در تعریفی دیگر توانمندسازی متمرکز کردن قدرت در دست افرادی که برای انجام وظایف خود نیاز به اختیارات، مسؤولیت، منابع و حقوق قانونی دارند بیان شده است (۱۷). چهار بعد توانمندسازی روانی شامل معنا، شایستگی، کنترل و اثر تشکیل ساختار توانمندسازی روانی را می‌دهند (۱۹ و ۳۰ و ۳۸). در سال‌های اخیر چهار نظریه مدیریت شامل تعالی سازمان، مدیریت کیفیت فراگیر، فرهنگ‌سازمانی و توانمندسازی در حرفه مدیریت مطرح شده است. (۱۷)

به نظر می‌رسد توانمندسازی نوعی راهبرد کلان مقبولیت یافته، برای بهبود مستمر و یک علامت اختصاری برای انواع شیوه‌های کاربرد شایستگی‌های افراد در روش‌های خلاق و جدید برای تمام جنبه‌های عملکرد در سازمان است (۶۴). امروزه سازمان‌ها در سده بیست و یکم، شکلی متفاوت از سازمان‌های سنتی پیدا نموده‌اند. در این سازمان‌ها علاوه بر انرژی، نیروی فکر و خلاقیت کارکنان نیز مدیریت می‌گردد. لزوم پرورش کارکنانی که دارای توانایی خود مدیریتی باشند باعث شده تا توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک پارادایم جدید توجه بسیاری از صاحب‌نظران مدیریت را به سوی خود جلب نماید. بسیاری از سازمان‌ها علاقه‌مندند فرآیند

توانمندسازی را اجرا نمایند، زیرا معتقدند کارکنان توانمند می‌توانند در نیل به اهداف مؤثر باشند. در بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته و کشورهایمانند ترکیه، چین و حتی قطر، توانمندسازی در مورد کارکنان و سازمان اجرا شده است؛ اما متأسفانه در تقویم آموزشی بسیاری از سازمان‌ها هنوز دوره آموزشی توانمندسازی منظور نشده است (۷۵). توانمندسازی از دو منظر قابل طرح است: توانمندسازی ساختاری و توانمندسازی روان‌شناختی. در رویکرد ساختاری که توانمندسازی ارتباطی و مکانیکی نیز نامیده می‌شود، توانمندسازی شامل فعالیت‌هایی است که سازمان برای سهیم کردن کارکنان در منابع قدرت و تصمیم‌گیری‌ها انجام می‌دهد. در این بعد، فراهم ساختن شرایطی برای قدرتمندتر شدن کارکنان، مدنظر است. این نوع از توانمندسازی، به عنوان نتیجه یک فرایند مطرح است. در این رویکرد، مدیریت سازمان، مسئول توانمندسازی کارکنان و تعیین‌کننده میزان، ابعاد، نحوه ایجاد و استقرار فرهنگ این فرایند در کارکنان است. مدیر از طریق فراهم کردن ابزار موردنیاز و پشتیبانی مناسب، با تقسیم قدرت میان کارکنان، مشارکت، تصمیم‌گیری، سهیم کردن آنان در جریان اطلاعات، ایجاد بستر آموزش و انتقال دانش، به توانمندی کارکنان منجر می‌شود. در این رویکرد، به توانمندسازی، بیشتر به عنوان عامل محرکی توجه شده است که از بیرون به افراد وارد می‌شود (۹۲). رویکرد دوم، توانمندسازی از منظر روان‌شناختی است؛ یعنی ایجاد یک حس درونی در افراد که بتوانند به‌طور مستقل، در فرایند کاری خود تصمیم‌گیری کنند. در این دیدگاه، نگرش و طرز تلقی افراد از وظایف کاری و نقش آن‌ها در سازمان، مدنظر است. توانمندسازی روان‌شناختی، یعنی ایجاد شرایط لازم برای ارتقای انگیزه افراد در انجام وظایف، از طریق پرورش احساس شایستگی یا کاهش احساس ناتوانی در آنان (۹۲).

محققان، توانمندسازی روان‌شناختی را به عنوان سازه‌ای انگیزشی که شامل چهار بعد معناداری، شایستگی، خودمختاری و اثرگذاری است، مطرح کرده‌اند (۸۲). سایر محققان، اظهار داشته‌اند که توانمندسازی روان‌شناختی به عنوان یک متغیر پیوسته در نظر گرفته می‌شود، نه یک متغیر متضاد و دوگانه؛ و لذا کارکنان ممکن است درجات مختلفی از توانمندسازی را درک کنند تا اینکه به سادگی احساس کنند توانمند شده‌اند یا خیر (۷۰).

توانمندی منابع انسانی به عنوان یک رویکرد نوین انگیزش درونی شغل، به معنی آزاد کردن نیروهای درونی کارکنان و

تصمیم در حوزه شغلی‌شان می‌شود که این امر منفعت زیادی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد (۵۸). در یکی از معروف‌ترین مطالعات تجربی انجام‌شده در مورد توانمندسازی، اسپریتزر (۸۲) چهار بعد را برای توانمندی شناختی برشمرده است. بر مبنای پژوهش میشرا (۵۵) یک بعد به این ابعاد چهارگانه افزوده شده است. در ادامه، این پنج بعد کلیدی توانمندسازی تشریح می‌شوند: در پژوهش حاضر ملاک بررسی، چهار بعد نخستین می‌باشد.

احساس شایستگی: وقتی افراد توانمند می‌شوند، احساس خود کفایتی می‌کنند، یعنی احساس می‌کنند توانایی و مهارت لازم را برای انجام موفقیت‌آمیز یک کار دارند. چنین احساسی تعیین می‌کند آیا افراد برای انجام دادن کاری دشوار خواهند کوشید و پشتکار خواهند داشت یا خیر (۷).

احساس معنادار بودن: افراد توانمند احساس معنادار بودن می‌کنند. آن‌ها هدف یا فعالیتی را که به آن اشتغال دارند، ارزشمند می‌دانند. آرمان‌ها و استانداردهایشان با کاری که انجام می‌دهند، سازگار است. افراد توانمند در مورد کاری که انجام می‌دهند، دقت می‌کنند و به آن باور دارند و به دلیل انجام آن احساس هویت می‌کنند (۷).

احساس برخورداری از اختیار: خودسامانی به معنی احساس داشتن حق انتخاب در انجام وظایف شخصی است. آنان خود را افرادی ایجاد گر و خود آغاز می‌بینند و می‌توانند به میل خود اقدامات ابتکاری انجام دهند، تصمیم‌های مستقل بگیرند و افکار جدید را به آزمون بگذارند (۹۰).

احساس تأثیرگذار بودن: افراد توانمند احساس کنترل شخصی بر نتایج دارند. آنان بر این باورند که می‌توانند با تأثیرگذاری بر محیطی که در آن کار می‌کنند، تغییر ایجاد کنند (۲۲).

احساس داشتن اعتماد به دیگران: افراد توانمند احساس می‌کنند که با آنان منصفانه رفتار خواهد شد آن‌ها اطمینان دارند که نتیجه‌ی نهایی کارهایشان، نه آسیب و زیان، که عدالت خواهد بود. به بیان دیگر، این اعتماد به معنی داشتن احساس امنیت شخصی است (۵۵).

از سوی دیگر در سال‌های اخیر آگاهی فزاینده و چشمگیری از اهمیت فعالیت‌های کارآفرینانه به منظور توسعه اقتصادی باعث انجام پژوهش‌های متفاوتی بر روی اصول و مبانی کارآفرینی شده است. تفاوت‌های بین‌المللی در سطوح فعالیت کارآفرینانه توسط طیف گسترده‌ای از عوامل اقتصادی، فناورانه، جمعیتی، فرهنگی و دیگر عوامل سازمانی توضیح داده شده است (۹۱). چنین استدلال شده است که تفاوت مخصوصاً در نظام‌های ارزشی و جهت‌گیری‌های فرهنگی

فراهم کردن بسترها و به وجود آوردن فرصت‌ها برای شکوفایی استعدادها، توانایی‌ها و شایستگی‌های افراد هست و در واقع شامل ادراکات فرد نسبت به نقش خویش در شغل و سازمان می‌شود (۱). توانمندسازی به عنوان شیوه نوین ایجاد انگیزش به یکی از داغ‌ترین مباحث روز مدیریت مبدل شده است. در عصر برتری رقابتی سازمان‌های یادگیرنده، پژوهشگران و مدیران نسبت به توانمندسازی و اقدامات مدیریتی مبتنی بر آن علاقه روزافزونی از خود نشان داده‌اند (۳۶). در سال‌های اخیر، مفهوم توانمندسازی بخش جدایی‌ناپذیر سیاست‌های سازمان‌های غیردولتی و توسعه برای حمایت از توسعه روستایی و کشاورزی گردیده است (۱۸). واژه توانمندسازی در دهه ۱۹۹۰ بیش‌تر رواج پیدا کرد (۴۲). امروزه منابع انسانی به‌عنوان یکی از باارزش‌ترین دارایی سازمانی، مهم‌ترین مزیت رقابتی و کمیاب‌ترین منبع در اقتصاد دانش‌محور به حساب می‌آید (۶). جهت خلق ایده‌های بکر و بینش‌های نوآور و برای پاسخگویی اثربخش‌تر به تحولات وسیعی که در محیط کاری رخ می‌دهد، می‌توان از مهم‌ترین دارایی نامشهود یعنی کارکنان توانمند استفاده نمود (۱۲).

توانمندسازی نیروی انسانی یعنی ایجاد مجموعه ظرفیت‌های لازم در کارکنان برای قادر ساختن آنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان به عهده‌دارند، توأم با کارایی و اثربخشی است (۱۶). توانمندسازی عبارت است از طراحی و ساخت سازمان به نحوی که افراد ضمن کنترل خود، آمادگی قبول مسئولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند (۸۷). توانمندسازی فقط دادن اختیار به کارکنان نیست، بلکه موجب می‌شود کارکنان با فراگیری دانش، مهارت و انگیزه بتوانند عملکردشان را بهبود بخشند. توانمندسازی فرآیند ارزشی است که از مدیریت عالی سازمان تا پایین‌ترین رده‌ها امتداد می‌یابد (۲۵). اصطلاح توانمندسازی در مدیریت از اواسط قرن بیستم و شکل‌گیری نهضت روابط انسانی در جهت افزایش شرایط انسانی کار معرفی شد (۷۴). توانمندسازی به مفهوم احساس مسئولیت و پاسخ‌گویی بیشتر کارکنان برای بهبود عملکرد سازمان است (۳۵). توانمندسازی یکی از این رویکردهایی است که در چند دهه اخیر منجر به تغییرات مثبت و فراوان در اجرای فعالیت‌های کاری کارکنان شده است (۶۶). منون (۲۰۰۱) قالب روان‌شناختی توانمندی را به‌عنوان یک حالت روان‌شناختی تعریف کرده که به‌وسیله حسی از «درونی شدن اهداف» و «درک شایستگی» و «فهم کنترل» تصور شده است (۲۶). در روانشناسی صنعتی و سازمانی و مدیریت توانمندسازی سبب افزایش حق انتخاب داشتن افراد در گرفتن

نسبت به کارآفرینی، کارآفرینی را تحت تأثیر قرار داده‌اند (۴۳) و (۸۸).

مطالعه‌ی مک کلی لند (۱۹۶۱) در داستان‌های کودکان و نقش نیاز به موفقیت در توضیح تفاوت‌های ملی در توسعه‌ی اقتصادی شاید شناخته‌شده‌ترین نمونه از این نوع تحقیقات باشد (۸). فعالیت کارآفرینی منبع حیاتی رشد اقتصادی، اشتغال و نوآوری محسوب می‌شود. محققانی که کارآفرینی را موردبررسی قرار می‌دهند برای ارزیابی مداوم عواملی ارزش قائل هستند که توضیح می‌دهند چگونه کارفرمایان به بهترین نحو کسب‌وکارهای جدیدی ایجاد می‌کنند و بنابراین چگونه جوامع و اقتصادها رشد می‌کنند و کامیاب می‌شوند (۶۱). کارآفرینی به‌عنوان موتور اصلی رشد اقتصادی در بسیاری از کشورها در نظر گرفته می‌شود (۴۵). بسیاری از کشورها به دنبال ایجاد زیرساخت و توسعه آموزش کارآفرینی برای تأمین منابع کانال کسب‌وکار هستند (۴). واژه کارآفرینی از واژه فرانسوی در قرن دو. ازدهم برگرفته‌شده است که *entreprendre* بود و به معنای به عهده گرفتن می‌باشد (۱۳). از دیدگاه اقتصادی، کارآفرین فردی است که از عناصر آموزشی کار؛ دانش و فناوری و مدیریت و سرمایه برای تقویت فعالیت‌های تولیدی استفاده می‌کند. محتوای یک کارآفرین با محتوای کارکنان فرق دارد. هر کارمند می‌تواند عناصر را تولید کند، ولی کارآفرین عناصر تولیدی را باهم ترکیب نموده تا بتواند چیزی را خلق کند. شین و وانکاتارام (۸۱) نشان دادند که کارآفرین بر اساس کارآفرینی به فرایند کشف، یا ایجاد فرصت‌هایی برای ایجاد نوآوری و یا ادغام ارزش‌های جدید، محصولات و یا خدمات عمل می‌کند. کارآفرینان علاقه روزافزونی را به عوامل زمینه‌ای نشان داده‌اند که با آن‌ها فعالیت‌های کارآفرینی رخ می‌دهند. به‌عنوان مثال، سازمان‌های بین‌المللی مثل سازمان توسعه و همکاری اقتصادی (OECD) و اتحادیه اروپا (EU) روی محرک‌های محیطی کارآفرینی تمرکز می‌کنند. به‌ویژه عوامل اجتماعی و فرهنگی که بر انتخاب شغلی فرد برای تبدیل‌شدن به کارآفرین یا ایجاد کسب‌وکار جدید تأثیر می‌گذارند (۲۳ و ۲۴ و ۶۰). به خاطر اینکه جوامع اساساً دارای محیط‌های فیزیکی متفاوت هستند، اعضای جامعه باید الگوهای رفتاری مرتبط با محیط را برای دسترسی به موفقیت اتخاذ کنند. این الگوهای رفتاری مرتبط با محیط به تشکیل ارزش‌های فرهنگی متفاوت در جوامع متفاوت منجر می‌شوند که بعضی از آن‌ها بر تصمیم‌گیری ایجاد کسب‌وکارهای جدید تأثیر می‌گذارند. بنابراین فرهنگ به‌عنوان زمینه مجزا از زمینه‌های سیاسی، اجتماعی، فناوری و اقتصادی برای کارآفرینی و رفتار اقتصادی مرتبط می‌باشد (۷۸ و ۷۹).

چند بررسی تأثیر عوامل فرهنگی را بر کارآفرینی از نقطه‌نظرهای متفاوت مورد تأکید قرار داده‌اند. هایتون و همکارانش (۴۰) در بازنگری متون فرهنگ و کارآفرینی را با سه جریان اصلی تحقیق مرتبط می‌کنند. جریان اول روی تأثیر فرهنگ ملی بر معیارهای انبوه کارآفرینی مثل کارکرد مبتکرانه ملی یا کسب‌وکارهای جدید ایجادشده تمرکز می‌کند. جریان دوم هماهنگی بین فرهنگ ملی و ویژگی‌های فردی کارآفرینان را مورد خطاب قرار می‌دهد (۴۱). جریان سوم تأثیر فرهنگ ملی را بر کارآفرینی شرکت موردبررسی قرار می‌دهد. مطابق این نکته وقتی یک فرد کسب‌وکاری در محیط فرهنگی ویژه ایجاد می‌کند، این کسب‌وکار آن محیط فرهنگی را منعکس می‌کند، به‌عنوان مثال ویژگی‌هایی مثل جهت‌یابی راهبردی و انتظارات رشد برای کسب‌وکار شرکت (۳۷ و ۴۸). نرخ کارآفرینی به‌طور گسترده‌ای در بین کشورها و در طول زمان متفاوت است (۹۳). درحالی که برخی از کشورها به‌طور مداوم دارای امتیازهای بالا در شاخص‌های متنوع فعالیت‌های کارآفرینی بوده‌اند (مانند چندین کشور آنگولوساکسون)، دیگر کشورها (مانند بلژیک) در جایگاه عقب افتادگان باقی‌مانده‌اند (۶۳). نظریه‌پردازان کارآفرینی (به‌عنوان مثال شومپتر ۱۹۳۴؛ مک کلی لند ۱۹۶۱؛ ایلریس ۱۹۸۶؛ توماس و میلر ۲۰۰۰) و همچنین کارهای تجربی (لین ۱۹۹۱؛ شین ۱۹۹۳؛ دیویدسون ۲۰۰۴؛ ونکرز و همکاران ۲۰۰۵)، هم‌زمان با عوامل ساختاری نقشی برای فرهنگ در توضیح این تفاوت‌های بین‌المللی پیشنهاد نموده‌اند ارزش‌های اجتماعی خاص ممکن است منجر به ایجاد شرکت جدید و یا پویایی اقتصادی به‌طورکلی گردد (۲۰ و ۵۲ و ۷۲ و ۷۷ و ۸۸ و ۹۵). اولین نویسنده که به‌طور سیستماتیک و نظام‌مند به بحث درباره‌ی این رابطه پرداخت مک کلی لند بود؛ وی چنین استدلال نمود که مفهوم انگیزه‌ی پیشرفت برای پیشرفت و توسعه‌ی اقتصادی حیاتی و ضروری به نظر می‌آید (مک کلی لند، ۱۹۶۱). هرچند که تحلیل وی از ۲۲ کشور به دلیل عدم نتیجه‌ی قوی و قضاوت سؤال‌برانگیز (مانند به‌کارگیری تغییرات در تولید برق برای اندازه‌گیری توسعه‌ی اقتصادی) موردانتقاد واقع گردیده است (۸ و ۳۱ و ۳۳). مک کلی لند درواقع اولین تلاش خود را در زمینه‌ی اندازه‌گیری جنبه‌ای از فرهنگ کارآفرینی و ربط آن به توسعه‌ی اقتصادی به کار گرفت.

کارآفرینی، اساساً رفتار است، ازاین‌رو یکی از مباحث مهم در بحث کارآفرینی، تقویت رفتارهای کارآفرینانه هست. افرادی که روحیه کارآفرینانه آن‌ها برانگیخته می‌شود اقدام به رفتارهای کارآفرینانه از جمله راه‌اندازی کسب‌وکار، ایجاد یک حرفه برای خود و دیگران و درنهایت ثبت اختراع به نام خود

می‌کنند (۱۴)

رفتار کارآفرینانه مجموعه فعالیت‌هایی است که افراد در سطوح مختلف مسئولیت باهدف بهره‌گیری خلاقانه از منابع در جهت شناسایی و استفاده از فرصت‌ها به انجام می‌رسانند (۲۹ و ۵۳). رفتار کارآفرینانه در سازمان، به همه فعالیت‌های مرتبط با کشف، ارزیابی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینانه اطلاق می‌شود که توسط اعضای سازمان انجام می‌گیرد (۱۵). رفتار کارآفرینانه شامل اقدامات نوآورانه، قابل‌اعتماد و دفاع از اعتبار و اقدامات موردنظر هست. محققانی نظیر گیب و ریچی و شاینر بروز رفتارهای کارآفرینانه را ویژگی ذاتی تلقی می‌کنند که از بدو تولد در برخی انسان‌ها وجود دارد. پژوهشگران معتقدند که رفتار کارآفرینانه امری فراگیر و ضروری برای همه سازمان‌ها اعم از دولتی، خصوصی است (۸۶). دو جریان که باعث ترویج و تشویق رفتار کارآفرینانه می‌شوند؛ تمرکز بر سازمان و تمرکز بر فرد است. (۸۱).

صاحب‌نظران مدل‌هایی را در زمینه بروز رفتار کارآفرینانه طراحی کردند. یکی از این مدل‌ها، مدل فرای است. از نظر فرای سه عامل در انگیزه کارآفرینان برای تأسیس یک شرکت نوپا دخالت دارند. این سه عامل عبارت‌اند از: تغییرهای مقدم یا پیشینه، متغیر تسریع‌کننده یا حرکت دهنده و متغیرهای توان‌بخش. عامل مقدم با متغیرهای زمینه‌ساز ارتباط دارد. این موقعیت‌ها یا ویژگی‌ها عواملی هستند که باعث می‌شوند فرد به‌گونه‌ای خودآگاه یا ناخودآگاه امکانات کارآفرینی را سرعت می‌بخشد. این‌ها حوادث برجسته زندگی هستند و شامل تحولات شخصیتی، مالی یا حرفه‌ای در زندگی یک کارآفرین هستند که در تصمیم‌گیری‌های وی تأثیرگذار می‌باشند. متغیرهای مقدم و تسریع‌کننده انگیزه بالقوه کارآفرینی را برای تأسیس شرکت یا سرمایه‌گذاری مخاطره‌آمیز را به وجود می‌آورند. فرد کارآفرین تنها یکی از اجزای تشکیل‌دهنده شرکت‌های نوپای کارآفرینانه است؛ بنابراین دو جز، فرصت و منابع در تصمیم‌گیری برای تأسیس شرکت‌های نوپا حیاتی می‌باشند و عوامل توان‌بخش نامیده می‌شوند. همچنین فرای از ۵ جز، اصلی فرآیند اصلی کارآفرینی شامل کارآفرین، فرصت، ساختار، منابع و استراتژی‌ها صحبت کرده است. او کارآفرین را فردی می‌داند که پس از ایجاد انگیزه تصمیم‌آگاهانه می‌گیرد تا کار جدیدی را آغاز کند، فرصت‌های بازار را شناسایی می‌کند، تصمیم می‌گیرد که فردی یا شراکتی کار خود را آغاز کند (تعیین ساختار)، منابع را شناسایی می‌کند و حمایت سرمایه‌داران را جلب می‌کند، هدف‌های کلی کار، ره بردها، استراتژی‌ها و برنامه‌های تفصیلی را اجرا و معین می‌کند (۲)؛ بنابراین در تحقیق حاضر مدل رفتار کارآفرینانه فرای که

به‌صورت مشروح دارای مؤلفه‌های تصمیم‌گیری، شناخت فرصت‌ها، تعیین ساختار، تأمین منابع و تعیین راهبردها هست؛ ملاک کار قرار می‌گیرد.

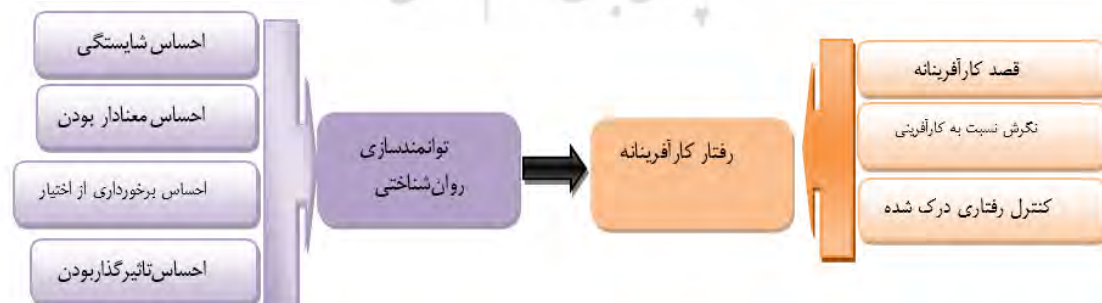
برای هر یک از این دو تغییر توانمندسازی روان‌شناختی و رفتار کارآفرینانه سوابق علمی و پژوهشی قابل‌توجهی در سطح دنیا و کشورها وجود دارد؛ اما در هنگام قرار دادن این دو مبحث برکنار و در ترکیب باهم، منابع پژوهشی کاهش می‌یابند. باین‌حال بهترین منابع در دسترس معروفی می‌گردند. از معدود پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان به پژوهش (Khalil(2010), Yorks(2005), Sale, Joann(2009), M, S & Daud(2009), dong-jin Sohail(2010) و Ugboro(2007) اشاره کرد که معتقدند بالا رفتن میزان توانمندسازی روان‌شناختی و توسعه مؤلفه‌های آن در یک سازمان می‌تواند برافزایش رفتارهای کارآفرینانه تأثیر داشته باشد و سبب افزایش و توسعه آن شود (۴۴ و ۴۶ و ۸۰ و ۸۹ و ۹۴).

پژوهش‌های مختلفی به بررسی رابطه توانمندسازی شناختی با متغیرهایی همچون رفتار شهروندی سازمانی (اکسل و همکاران، ۲۰۱۳؛ غلامی و همکاران، ۲۰۱۲؛ طاهری و همکاران، ۱۳۹۳)، عملکرد کارکنان (دهقانی و همکاران، ۲۰۱۴)، رضایت شغلی (کتین، ۲۰۱۲)، بهره‌وری و نوآوری (سرجیو و تیما، ۲۰۱۱) و رفتارهای کارآفرینانه (دهقانی و همکاران، ۲۰۱۴) و تعالی سازمانی (قربانی زاده و آقاوردی، ۱۳۹۲؛ صفایی شکیب و همکاران، ۱۳۹۵) پرداخته‌اند (۶ و ۹ و ۲۱ و ۲۷ و ۷۷).

مطالعات مراد صحرایی و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و توانمندسازی کلی با رضایت شغلی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. همچنین، بین مؤلفه‌های توانمندسازی (معنی‌داری، شایستگی، استقلال (حق انتخاب) و تأثیرگذاری)، با رضایت شغلی رابطه معنی‌داری به دست آمد. بر اساس نتایج رگرسیون گام‌به‌گام، حمایت سازمانی ادراک‌شده و ابعاد توانمندسازی به ترتیب توان تبیین حدود ۵۱/۰ و ۵۳/۰ از تغییرات رضایت شغلی را دارند (۵۷). نتایج پژوهش طاهری و همکاران (۱۳۹۵) حاکی از آن است که رفتار کارآفرینانه در دو گروه آزمایش و کنترل تفاوت معناداری باهم دارند؛ یعنی آموزش سبب افزایش رفتار کارآفرینانه در گروه موردبررسی گردید (۸۵). یافته‌های تحقیق گودزی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد به ترتیب اولویت عوامل رفتاری محیطی، تخصصی، تجاری و مدیریتی در ارتقا کارآفرینی دانشجویان مدیریت کشور نقش دارند (۳۴). یافته‌های تحقیق عسکراوغلی (۱۳۹۲) نشان داد بین توانمندسازی روان‌شناختی

از نظر عوامل روان‌شناختی توانمندسازی از نمرات بالاتری برخوردار باشند در زمینه کارآفرینی سازمانی نیز موفق‌تر خواهند بود. سازمان‌ها، برای سازگاری با تغییرات روزافزون سریع و پیچیده و نامطمئن محیط و کشف فرصت‌های بالقوه در عرصه‌های گوناگون، به کارکنان کارآفرینی نیاز دارند که خلاقیت و نوآوری توان کشف فرصت‌های جدید از بارزترین ویژگی‌ها آنان است و اصولاً خصوصیات روانی و رفتاری این‌گونه افراد (مانند استقلال‌طلبی، نیاز به پیشرفت، ریسک‌پذیری و ...) و ماهیت نوآوری، شرایط خاص و متفاوتی را می‌طلبد. از این‌رو شناخت ویژگی‌ها بستر مناسب برای جذب و رشد کارآفرینان، اولین قدم و اساسی‌ترین مسألت روز سازمان‌ها محسوب می‌شود.

مطالعه ادبیات پیشینه نشان می‌دهد محققان بعدهای مختلف توانمندسازی روان‌شناختی را بر متغیرهای مختلف سنجیده‌اند و حتی کارآفرینی و عوامل و موانع آن را به صورت مختلف مورد بررسی قرار داده‌اند اما هر یک با رویکردی متفاوت به بررسی مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی بر ورزش پرداخته‌اند، خلائ تحقیقاتی در بحث شناسایی عوامل توانمندسازی روان‌شناختی بر توسعه رفتار کارآفرینانه در ادارات ورزش و جوانان به صورت ویژه کاملاً مشهود است و دید جامع نسبت به مسئله، در تحقیقات به شکلی که تأثیر تمام مؤلفه‌ها را بسنجد کمتر مشاهده می‌شود، از این‌رو پژوهش حاضر در صدد است با مروری بر ادبیات پیشینه و کسب نظر از کارشناسان و خبرگان در به این سؤال پاسخ دهد که تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی بر توسعه رفتار کارآفرینانه در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه چگونه است؟ شکل ۱ بیانگر مدل مفهومی تحقیق می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

این تحقیق را کارکنان سازمان‌های ورزش و جوانان استان کرمانشاه تشکیل دادند. تعداد این افراد بر اساس آخرین آمار مدیریت سازمان ورزش و جوانان (خرداد ۱۳۹۵) ۱۳۴۵ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از جدول بارتلت ۲۸۵ نفر تعیین شد. در

و هر یک از ابعاد آن (خود اثربخشی، خودمختاری، موثر بودن، معنی‌دار بودن و اعتماد) با رفتار کارآفرینانه رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد (۵). یافته‌های تحقیق کوشکی و همکاران (۱۳۹۲) نشان می‌دهد که بین سه متغیر توانمندسازی روان‌شناختی، معنویت کاری و بروز رفتارهای کارآفرینانه مورد بررسی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (۴۷). یافته‌های پژوهش حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۰) در بررسی تأثیر ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی و معنویت کاری بر بروز رفتارهای کارآفرینانه در سازمان صنایع کوچک و شرکت شهرک‌های صنعتی ایران، نشان داد که بین سه متغیر بررسی، رابط مثبت و معناداری وجود دارد (۳۹). نتایج پژوهش صیادی و همکاران (۱۳۹۰)، فکری و همکاران (۱۳۹۲)، نشان داد که الگوی محوری آموزش کارآفرینی می‌تواند یکی از روش‌های بومی مشاوره شغلی در توانمندسازی روان‌شناختی و آموزش مهارت‌های کارآفرینی مؤثر باشد (۶۹ و ۲۹). نتایج تحقیقات بیغرض و همکاران (۱۳۹۵)، نشان داد بین رهبری معنوی و سرمایه اجتماعی با سرمایه روان‌شناختی رابطه معناداری وجود دارد (۹). در نتیجه در محیط تیمهای ورزشی پرتلاطم امروزی، از طریق یک سری مداخلات نسبتاً جزئی و بسیار متمرکز که مریبان خواستار باز خورد سریع نتایج عملکرد گروه خود هستند، ماهیت توسعه سرمایه اجتماعی و سرمایه‌روانشناختی می‌تواند کارگشا باشد. مقیمی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش رفتارهای کارآفرینانه مدیران میانی دانشگاه تهران را مورد ارزیابی قرار دادند تا برای سازمان‌هایی که قصد ورود به عرصه کارآفرینی را دارند، الگوسازی شود (۵۶). نتایج پژوهش فراهانی، همکاران (۱۳۸۶) نشان داد که بین پنج عامل کلیدی روان‌شناختی توانمندسازی با کارآفرینی سازمانی همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد (۲۸). بدین معنی که هر چه افراد

روش تحقیق

روش این تحقیق از نظر ماهیت از نوع پژوهش‌های کمی محسوب می‌شود و از نظر هدف از نوع کاربردی است. در این تحقیق از روش توصیفی همبستگی استفاده شد. جامعه آماری

در کل ۲۸۵ پرسشنامه کامل و بدون نقص تکمیل شد پس از تکمیل داده‌ها عملیات کدگذاری، استخراج اطلاعات و انتقال آن‌ها بر روی رایانه صورت پذیرفت. پس از طی فرآیند داده‌پردازی، محاسبات آماری (توصیفی و استنباطی) با استفاده از برنامه SPSS۱۵ و AHP و Amos۲۲ انجام شد.

یافته‌های تحقیق

جدول ۲ معرف کارکنان سازمان‌های ورزش و جوانان برحسب جنسیت هست. همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌گردد ۶۲٪ از پاسخ‌دهندگان مرد و ۳۷٪ نیز زن بوده‌اند.

جدول ۲. توزیع فراوانی متغیر جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۱۷۹	۶۲٫۸۰
زن	۱۰۶	۳۷٫۲۰
جمع	۲۸۵	۱۰۰

جدول ۳ معرف میزان تحصیلات کارکنان سازمان‌های ورزش و جوانان می‌باشد. همان‌طور که در جدول ملاحظه می‌گردد در بررسی سطح تحصیلات پاسخ‌دهندگان ۴۳٫۳۸٪ دارای تحصیلات لیسانس، ۱۰٫۵۰٪ دارای تحصیلات فوق لیسانس، ۲٫۸٪ دارای تحصیلات دکتری می‌باشند.

جدول ۳. توزیع فراوانی سطح تحصیلات

تحصیلات	فراوانی	درصد
دیپلم	۲۲	۷٫۷۱
کاردانی	۷۰	۲۴٫۵۶
لیسانس	۱۵۵	۵۴٫۳۸
فوق لیسانس	۳۰	۱۰٫۵۲
دکتری	۸	۲٫۸
جمع	۲۸۵	۱۰۰

جهت ترسیم وضعیت توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان مورد مطالعه، پس از جمع جبری گویه‌ها بر اساس فاصله انحراف معیار از میانگین یا معیار ۲ (ISDM) استفاده شد (سیگانال، ۲۰۰۷).

در سطح ضعیف $D < M - 1/2SD$

در سطح متوسط $M - 1/2SD \leq D \leq M + 1/2SD$

در سطح خوب $D > M + 1/2SD$

این تحقیق از روش نمونه‌گیری مرحله‌ی با انتساب متناسب استفاده شد. ابتدا لیست تمام کارکنان تهیه و به تناسب حجم نمونه و به صورت تصادفی از هر ده نفر، نفرات سوم و ششم به صورت کاملاً تصادفی انتخاب تا حجم نمونه پوشش داده شد. به این ترتیب کارکنان تمام ادارات به صورت احتمالی در تحقیق مشارکت داشتند. ابزار اصلی تحقیق در مرحله میدانی پرسشنامه بود. سؤالات پرسشنامه شامل سه بخش بود: سؤالات بخش اول را ویژگی‌های فردی، حرفه‌ای و دموگرافیکی کارکنان تشکیل دادند، بخش دوم را مقیاس برای سنجش میزان توانمندسازی روان‌شناختی و بخش سوم را مقیاسی برای سنجش میزان رفتار کارآفرینانه تشکیل داد. شاخص‌های و مقوله‌های موردنظر برای سنجش توانمندسازی در این بخش پرسشنامه استاندارد اسپیرز (۱۹۹۵) مبنای کار قرار گرفت و متناسب با ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه تعدیل و متناسب‌سازی گردید. (۸۲) شاخص‌های و مقوله‌های موردنظر برای سنجش مؤلفه‌های رفتار کارآفرینانه، پرسشنامه لینن و چن (۲۰۰۹) مبنای کار قرار گرفت و متناسب با ویژگی‌های جامعه مورد مطالعه تعدیل و متناسب‌سازی گردید (۵۱). در این پرسشنامه هم‌زمان میزان وجود مؤلفه‌ها و میزان اهمیت آنان در رفتار کارآفرینانه مورد سنجش قرار گرفت. به منظور اطمینان از روایی ظاهری و محتوایی پرسشنامه، برخی از مدیران سازمان‌های مختلف ورزش و جوانان استان کرمانشاه و اعضای هیئت علمی دانشگاه پس از مطالعه عمیق سؤالات و گویه‌های پرسشنامه نظرات اصلاحی خود را اعلام کردند که پس از مصاحبه حضوری با این افراد و بحث و بررسی در مورد دیدگاه‌های مطرح‌شده، اصلاحات ضروری انجام شد. به منظور برآورد پایایی^۱ پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. برای این منظور، تعداد ۳۰ نسخه از پرسشنامه توسط بخشی از جامعه آماری تحقیق تکمیل شد و پس از داده‌پردازی، نتایج ضریب آلفای کرونباخ برای گویه‌ها و سؤال‌های اشاره‌شده در جدول شماره ۱، محاسبه شد.

جدول ۱. برآورد پایایی پرسشنامه

شاخص	تعداد سؤالات	آلفای کرونباخ
۱ توانمندسازی روان‌شناختی	۱۲	۰٫۸۷
۲ رفتار کارآفرینانه	۱۴	۰٫۸۹
۳ کل پرسشنامه	۲۶	۰٫۸۷

استفاده شد، نتایج جدول ۶ گویای آن است که بر اساس نظر کارکنان سازمان‌های ورزش و جوانان مؤلفه احساس شایستگی و احساس معنادار بودن بالاترین اولویت رادارند.

جدول ۶. درجه اهمیت و رتبه‌بندی مؤلفه‌های توانمندسازی کارکنان با AHP

اولویت	درجه اهمیت	مؤلفه‌های توانمندسازی مؤثر
		بر رفتار کارآفرینانه
۱	۰,۱۹۱	احساس شایستگی
۲	۰,۱۸۴	احساس معنادار بودن
۳	۰,۱۶۵	احساس برخورداری از اختیار
۴	۰,۱۵۲	احساس تأثیرگذار بودن
	۰,۰۱	(C.R) نرخ ناسازگاری

به‌منظور پی بردن به روابط علی میان توانمندسازی کارکنان سازمان‌های ورزش و جوانان به‌عنوان متغیر مستقل و توسعه رفتار کارآفرینانه به‌عنوان متغیرهای وابسته از روش مدل‌سازی معادله ساختاری با کاربرد نرم‌افزار AMOS بهره گرفته شد مدل موردبررسی، یک مدل مسیر بوده و مدل‌های مسیر یکی از انواع مدل‌هایی هستند که می‌توان در تبیین و پیش‌بینی پدیده‌های مختلف از آن‌ها بهره برد. در ابتدا، همبستگی بین متغیرهای پژوهش، در جدول ۷ ارائه شده است. یافته‌های حاصل از همبستگی پیرسان نشان می‌دهد که بین هر یک از متغیرهای مستقل و رفتار کارآفرینانه رابط مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۴. توزیع فراوانی و درصد آزمودنی‌ها برحسب نمره توانمندسازی روان‌شناختی

میزان رفتار کارآفرینانه	فراوانی	درصد	درصد
ضعیف (کمتر از ۶۰)	۹۲	۳۲,۲۸	۳۲,۲۸
متوسط (بین ۶۱ تا ۷۶)	۱۵۵	۵۴,۳۸	۸۶,۶۶
زیاد (بالاتر از ۷۶)	۳۸	۱۳,۲۴	۱۰۰

نتایج گویای آن است که ۳۲ درصد از کارکنان سازمان‌های ورزش و جوانان توانمندسازی در حد کم هستند و تنها ۱۳ درصد از آنان دارای توانمندسازی زیاد می‌باشند. جهت ترسیم وضعیت رفتار کارآفرینانه کارکنان مورد مطالعه، پس از جمع جبری گویه‌ها بر اساس فاصله انحراف معیار از میانگین یا معیار ۱ (ISDM) استفاده شد (سیگانال، ۲۰۰۷).

$$D < M - 1/2SD = \text{در سطح ضعیف}$$

$$M - 1/2SD \leq D \leq M + 1/2SD = \text{در سطح متوسط}$$

$$D > M + 1/2SD = \text{در سطح خوب}$$

جدول ۵. توزیع فراوانی و درصد آزمودنی‌ها برحسب نمره رفتار کارآفرینانه

میزان رفتار کارآفرینانه	فراوانی	درصد
ضعیف (کمتر از ۶۰)	۹۵	۳۳,۲۳
متوسط (بین ۶۱ تا ۷۶)	۱۵۰	۵۲,۶۳
زیاد (بالاتر از ۷۶)	۴۰	۱۴,۰۳

نتایج گویای آن است که ۳۳ درصد از کارکنان سازمان‌های ورزش و جوانان رفتار کارآفرینانه در حد کم هستند و تنها ۱۴ درصد از آنان دارای رفتار کارآفرینانه زیاد می‌باشند. جهت اولویت‌بندی مؤلفه‌های توانمندسازی با توجه به نظر خود کارکنان از تحلیل سلسه‌مراتبی AHP

جدول ۷. ضرایب همبستگی بین متغیرهای توانمندسازی و رفتار کارآفرینانه

متغیر	احساس شایستگی	احساس معنادار بودن	احساس برخورداری از اختیار	احساس تأثیرگذار بودن	احساس داشتن اعتماد به دیگران	رفتار کارآفرینانه
احساس شایستگی	۱					
احساس معنادار بودن	۰/۳۲**	۱				
احساس برخورداری از اختیار	۰/۱۹ *	۰/۲۴**	۱			
احساس تأثیرگذار بودن	۰/۴۱**	۰/۳۷**	۰/۴۶**	۱		
رفتار کارآفرینانه	۰/۳۲**	۰/۴۶**	۰/۴۱**	۰/۴۴**	۲۳۴۰/	۱

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۵

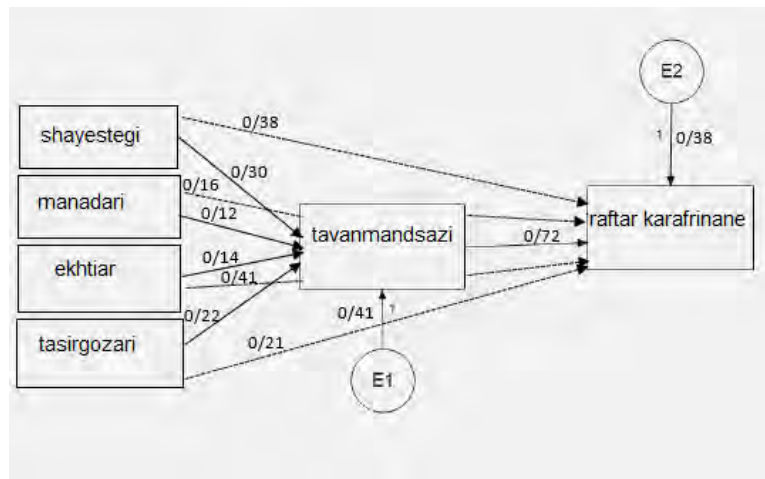
جدول ۸. شاخص‌های برازندگی مدل پژوهش

شاخص برازش	معیار مطلوب*	مقدار گزارش شده
χ^2 / df	≤ 3	$P=2/8$
NFI شاخص برازش هنجار شده	$\geq 0/90$	۰/۹۹
CFI شاخص برازش مقایسه‌ای	$\geq 0/90$	۰/۹۶
IFI شاخص برازش افزایشی	$\geq 0/90$	۰/۹۵
RMSEA ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	$< 0/05$	۰/۰۳

منبع: یافته‌های تحقیق، ۱۳۹۵

(۰,۳۸)، $p=0.000$ و احساس تأثیرگذار بودن کمترین اثر (۰,۲۱)، $p=0.000$) تأثیرگذاری مستقیم را بر متغیر وابسته رفتار کارآفرینانه کارکنان دارند. علاوه بر این، بررسی دیگر رابطه‌ها گویای آن است، متغیرمدل‌های ذهنی اثر مستقیم با بر متغیر رفتار کارآفرینانه ندارد. طبق شکل (۲)، دو متغیر احساس شایستگی و احساس تأثیرگذار بودن با مقدار ۰,۴۵ بیشترین کوواریانس را به خود اختصاص داده‌اند. این مطلب نمایانگر آن است که با افزایش میزان شایستگی میزان تأثیرگذار بودن فرد نیز افزایش می‌یابد؛ و در آخر کار، بیست تا از مؤلفه‌های توانمندسازی ۰,۷۲ درصد از تغییرات رفتار کارآفرینانه را در جهت مثبت تبیین می‌نماید.

دومین مرحله در برآورد مدل، پس از آزمون نتایج برازش مدل یا برآورد مدل اندازه‌گیری، برآورد مدل ساختاری یا آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر فرض شده در مدل پژوهش و واریانس تشریح شده یا ضریب تعیینی است که به وسیله‌ی هر مسیر برآورد می‌گردد. نتایج تحلیل نظرات کارکنان ورزش و جوانان نشان داد که رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین متغیرهای بیرونی با احساس شایستگی، احساس برخورداری از اختیار و احساس تأثیرگذار با میزان رفتار کارآفرینانه وجود دارد (شکل ۲). بررسی اثرات متغیرهای مستقل نمایانگر آن است که متغیر احساس برخورداری از اختیار دارای بیشترین اثر مثبت و معناداری با متغیر رفتار کارآفرینانه کارکنان دارند (۰,۴۱)، $p=0.000$. در این میان متغیرهای احساس برخورداری از اختیار دارای اثر



شکل ۲. تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی بر میزان رفتار کارآفرینانه ادارات ورزش و جوانان

تحلیل وضعیت پاسخگویان از نظر سطح مؤلفه‌های توانمندسازی - آزمون تحلیل واریانس فریدمن - جدول ۹، نتایج آزمون فریدمن به منظور رتبه‌بندی وضعیت موجود مؤلفه‌های توانمندسازی در بین کارکنان ورزش و جوانان را نشان می‌دهد. با توجه به یافته‌های جدول، آزمون در سطح یک درصد خطا، معنی‌دار است که بیان می‌دارد بین میانگین رتبه‌های مؤلفه‌ها با یکدیگر در وضعیت موجود تفاوت معنی‌داری وجود دارد. این اختلاف معنی‌دار به لحاظ آماری قابل بررسی و اتکای است.

جدول ۹. نتایج آزمون فریدمن جهت بررسی تفاوت میانگین رتبه‌های مؤلفه‌های توانمندسازی

ردیف	مؤلفه‌های توانمندسازی بین کارکنان جهاد کشاورزی	میانگین رتبه‌ی مقدار کی دو	درجه آزادی	سطح معنی‌داری
۱	احساس شایستگی	۳/۷۵		
۲	احساس معنادار بودن	۳/۵۵		
۳	احساس برخورداری از اختیار	۳/۴۴	۴	۰/۰۰۱
۵	احساس تأثیرگذار بودن	۲/۹۱		

بحث و نتیجه‌گیری

جهت ترسیم وضعیت رفتار کارآفرینانه کارکنان مورد مطالعه با استفاده از فرمول (ISDM)، نتایج گویای آن است که ۳۳ درصد از کارکنان ادارات ورزش و جوانان در حد کم هستند و تنها ۱۴ درصد از آنان دارای رفتار کارآفرینانه زیاد می‌باشند. تعداد زیادی از این جامعه دارای رفتار کارآفرینانه متوسط می‌باشند که مدیران و مسئولین باید با ایجاد بسترها و بیرون کشیدن عوامل مؤثر در پی افزایش راندمان و رفتار کارآفرینانه این سازمان که یکی از سازمان‌های مهم از جهت سلامت و نشاط است، باشند. تحلیل میزان مؤلفه‌های توانمندسازی گویای آن است که ۳۲ درصد از کارکنان سازمان‌های ورزش و جوانان توانمندسازی در حد کم هستند و تنها ۱۳ درصد از آنان دارای توانمندسازی زیاد می‌باشند. نتایج گویای آن است که بر اساس نظر کارکنان ورزش و جوانان

هدف از این تحقیق بررسی تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی روان‌شناختی بر توسعه رفتار کارآفرینانه در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. یافته‌های پژوهش حاکی از این بود متغیرهای به‌کاررفته در پژوهش، مدل مناسبی برای نبین تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی بر میزان رفتار کارآفرینانه کارکنان ادارات ورزش و جوانان است. مدل ساختاری یا آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر فرض شده در مدل پژوهش و واریانس تشریح شده که به‌وسیله‌ی هر مسیر برآورد گردید؛ نشان داد که رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری بین متغیرهای بیرونی با احساس شایستگی، احساس برخورداری از اختیار و احساس تأثیرگذار بودن با میزان رفتار کارآفرینانه وجود دارد.

تأثیرگذار بودن فرد نیز افزایش می‌یابد؛ و این نتیجه با حاصل تحقیقات فراهانی و همکاران (۱۳۸۶) کاملاً مطابقت دارد که در این تحقیق احساس شایستگی و احساس خود تعینی بیشترین تأثیر را بر کارآفرینی داشته‌اند (۲۸). در آخر کار بیست مؤلفه‌های توانمندسازی ۰٫۷۲ درصد از تغییرات رفتار کارآفرینانه را در جهت مثبت تبیین می‌نماید. معدود پژوهش‌های انجام‌شده می‌توان به پژوهش‌های خلیلی (۱۳۸۹)، یورکس (۲۰۰۵)، جوآن (۲۰۰۹)، دونگ جین (۲۰۰۹)، یوگورو (۲۰۰۷)، سهیلی و داودی (۱۳۸۷) اشاره کرد که معتقدند بالا رفتن میزان توانمندسازی روان‌شناختی و توسعه مؤلفه‌های آن در یک سازمان می‌تواند برافزایش رفتارهای کارآفرینانه تأثیر داشته باشد (۴۴ و ۴۶ و ۲۱ و ۸۰ و ۸۹ و ۹۴).

از طرف دیگر اجرای آموزش‌های ضمن خدمت متناسب با دانش روز و متناسب با حوزه کاری می‌تواند به احساس خود کارآمدی کارکنان کمک نماید و این مهم با تحقیق طاهری و همکاران (۱۳۹۳) کاملاً مطابقت دارد و تحقیق حاضر نیز آن را ثابت می‌کند (۸۴).

با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود: مدیران می‌توانند از طریق ایجاد جو مشارکت بیشتر، اعطای آزادی عمل کافی برای چگونگی انجام وظایف شغلی، اجازه کار بست خلاقیت و نوآوری فردی در انجام وظایف شغلی، اهمیت دادن به نظرات و پیشنهادهای کارکنان سطوح پایین‌تر در فرآیندهای تصمیم‌گیری و توجه به انتقادات از روش‌های موجود، کارکنان را در این زمینه به توانمندی برسانند. بر اساس نتایج جهت تقویت احساس شایستگی، توسعه قابلیت‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز شغلی کارکنان و آماده‌سازی آن‌ها برای رویارویی با چالش‌های کاری احتمالی اثربخش است لذا اجرای آموزش‌های ضمن خدمت متناسب با دانش روز و متناسب با حوزه کاری می‌تواند به احساس خود کارآمدی کارکنان کمک نماید و در آخر مدیران تلاش کنند میزان مؤلفه‌های احساس شایستگی، احساس برخورداری از اختیار و احساس تأثیرگذار بودن را در بین کارکنان افزایش دهند از طریق اجرای کارگاه‌های آموزش و برنامه‌های ضمن خدمت که کارکنان بیشتر به سمت بروز رفتارهای کارآفرینانه حرکت کنند.

جهت اولویت‌بندی مؤلفه‌های توانمندسازی با توجه به نظر خود کارکنان از تحلیل سلسه‌مراتبی AHP استفاده شد، نتایج گویای آن است که بر اساس نظر کارکنان سازمان‌های ورزش و جوانان مؤلفه احساس شایستگی و احساس معنادار بودن بالاترین اولویت را دارند

به‌منظور پی بردن به روابط علی میان رفتار کارآفرینانه کارکنان به‌عنوان متغیر وابسته و مؤلفه‌های توانمندسازی به‌عنوان متغیرهای مستقل از روش مدل‌سازی معادله ساختاری با کاربرد نرم‌افزار AMOS بهره گرفته شد مدل مورد بررسی، یک مدل مسیر بوده و مدل‌های مسیر یکی از انواع مدل‌هایی هستند که می‌توان در تبیین و پیش‌بینی پدیده‌های مختلف از آن‌ها بهره برد. در ابتدا، همبستگی بین متغیرهای پژوهش بررسی گردید. یافته‌های حاصل از همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین هر یک از متغیرهای مستقل توانمندسازی و رفتار کارآفرینانه کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که با تحقیقات صحرایی و همکاران (۱۳۹۴)، عسکر اوغلی (۱۳۹۲)، کوشکی و همکاران (۱۳۹۲)، حسن‌پور و همکاران (۱۳۹۰)، طاهری و همکاران (۱۳۹۵) و فکری و همکاران (۱۳۹۲) مطابقت دارد. جز مؤلفه قابلیت‌های شخصی که با میزان رفتار کارآفرینانه رابطه معناداری ندارد (۳ و ۱۰ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۵). با توجه به معیارهای پیشنهادشده می‌توان نتیجه گرفت که متغیرهای به‌کاررفته در پژوهش، مدل مناسبی برای تبیین تأثیر مؤلفه‌های توانمندسازی بر میزان رفتار کارآفرینانه کارکنان است بررسی اثرات متغیرهای مستقل نمایانگر آن است که متغیر احساس برخورداری از اختیار دارای بیشترین اثر مثبت و معناداری با متغیر رفتار کارآفرینانه کارکنان دارند (۰٫۴۱، $p=0.000$). در این میان متغیرهای احساس برخورداری از اختیار دارای اثر (۰٫۳۸، $p=0.000$) و احساس تأثیرگذار بودن کمترین اثر (۰٫۲۱، $p=0.000$) تأثیرگذاری مستقیم را بر متغیر وابسته رفتار کارآفرینانه کارکنان دارند. علاوه بر این، بررسی دیگر رابطه‌ها گویای آن است، متغیرمدل‌های ذهنی اثر مستقیم با بر متغیر رفتار کارآفرینانه ندارد. طبق شکل (۲)، دو متغیر احساس شایستگی و احساس تأثیرگذار بودن با مقدار ۰٫۴۵ بیشترین کوواریانس را به خود اختصاص داده‌اند. این مطلب نمایانگر آن است که با افزایش میزان شایستگی میزان

منابع

1. Abdollahi, B; Naveh_Ebrahim, A. "The employee empowerment is the golden key of human resources management". (2006). (First Edition).
2. AhmadpourDarani, M. Entrepreneurship. Tehran: Pardis. (2007). (in persian)
3. Aksel, I. Serikan, S. Kiziloglu, M. & Aksoy, B. . Assessment of Teachers' Perceptions of Organizational Citizenship Behaviors and Psychological

- Empowerment: An Empirical Analysis in Turkey. 2nd Cyprus International Conference on Educational Research, 2013; 89: 69–73.
4. Altınay, L. Madanoğlu, M. Danielea, R. & Lashley, C. . The influence of family tradition and psychological traits on entrepreneurial intention. *International Journal of Hospitality Management*, 2012; 31(2), 489–499.
 5. Askar Oghli , N, “The effect of psychological empowerment on employees entrepreneurial behavior”, (Case Study), *International Conference on Management, Challenges and Solutions, Shiraz*, 2013; No 4 (1), 31-19.
 6. Belcourt, M. Bohlander, G. & Snell, S, ”Managing Human Resources”. 5th Canadian Edition. (2008). Thomson-Nelson.
 7. Benins, W. Nanus, B. *Leaders: the strategies for taking charge*. New York. (1985). Harper & Row.
 8. Beugelsdijk S, Smeets R *Entrepreneurship and economic growth; revisiting maclelland’s thesis*. *American Journal of Economics and Sociology*, 2008; 67(5):915–939
 9. Bigharaz, M; Alidoost G, E; Bagheri, G; Ghofrani, M; Saberi, A. “Investigate the relationship between spiritual leadership and social investment with psychological investment in League teams Fars Vision Asia (*Organizational Behavior in Sports Management Studies*, 2016; Vol. 3, No. 9, pp. 58-47.
 10. Bird, B. & Schjoedt, L. *Entrepreneurial behavior: Its nature, scope, recent research, and agenda for future research*. (2009). In A. L.
 11. Çetin, F. The Effects of the Organizational Psychological Capital on the attitudes of Commitment and Satisfaction: A Public Sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 2012; 21 (3): 373-381.
 12. Chang, L.C. and C.H. Liu, “Employee empowerment, innovative behavior and job productivity of public health nurses: A cross-sectional questionnaire survey”. *Int. J. Nurs. Stud.* 2008; 45: pp.1442-1448
 13. Chen, S. C. & Sung, M. H. The entrepreneurial intention for university students. *Leisure Industry Research*, 2011; 9(1), 47–60.
 14. Clark, B. R. “The Entrepreneurship University Demand and Response: Theory and Practice”; *Tertiary Education Management*, 2004; Vol. 22.
 15. Cornwall JR, Perlman B. *Organizational entrepreneurship*. Illinois: Irwin Homewood, IL; 1990
 16. Conger, J. A & Kanungo, Rabindra. N, *The Empowerment Process, Integrating theory & Practice*, *Academy of Management Review*, 2002; vol. 13, NO. 3
 17. Dargahi, h. “Application of new management theories in nursing services”. *Life Faculty of Medical Sciences*, (2005). Tehran
 18. Danida. (2004). *Farmer empowerment: Experiences, lessons learned and ways forward*. Danish Institute of International Studies. [On line] Available n: <http://www.neuchatelinitiative.net/english/FarmerEmpowermentexperienceslessonslearnedandwaysf.DOC>
 19. Dimitriades, Z. S. & Maroudas, T. *Internal service climate and psychological empowerment among public employees: An exploratory study in Greece*. (2007).

20. Davidsson P Researching entrepreneurship, international studies in entrepreneurship.Springer, (2004) New York
21. dong-jin. Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. Journal of business research 2010; 63.2010. 20–26
22. Dover, K. avoiding empowerment traps. Management review,1999;88: 51-55.
23. European Commission Action Plan: The European Agenda for Entrepreneurship. Brussels: Commission of the European Communities. (2004)
24. European Commission Entrepreneurship Education in Europe: Fostering Entrepreneurial Mindsets through Education and Learning. Oslo: Commission of the European Communities. (2006)
25. Evans, James.R&Lindsay, William .M,"The management and control of Quality", fifth edition. (2007)
26. Erturk, A “Exploring Predictors of organizational identification moderating role of trust on the association between empowerment, organizational support, and indentifications”, European Journal of work and organizational Psychology,2010; 19(14). PP 409-441.
27. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 2014;72–90.
28. Farahani, A; Fallahty, M. “The relationship between psychological factors empowerment and organizational entrepreneurship of universities physical education departments experts”, research in sports sciences,2007; No. 15, pp. 79-67
29. Fekry, C; Shafi_ abady, A; Noorani Pur, R; Ahghari, G. “Compare the effectiveness of career counseling perspective on the components of entrepreneurial behavior”, Journal of New Approaches in Educational Management.2013; pp. 32-19
30. Fulford, M. D. & Enz, C. A. The impact of empowerment on service employees. Journal of Managerial Issues,1995; 161–175.
31. Frey RS ,Does N-achievement cause economic development? A cross-lagged panel analysis of the McClelland thesis. The Journal of Social Psychology,1984; 122:67–70
32. Gibb, A. Ritchie, J. Understanding the Process of Starting Small Businesses. International Small Business Journal, 1982;1: 26-45.
33. Gilleard CJ (1989) The achieving society revisited: a further analysis of the relation between national economic growth and need achievement. Journal of Economic Psychology,1989; 10:21–34
34. Goudarzi, M; Jalali_ Farahani, M; Rajabi, Hamidy, H; Hamidy, M. “Analysis the effective of behavioral factors in the sport management students entrepreneurship promotion” 2016; No 3, 11, p 45-53
35. Greasley K, Bryman A, Naismith N, Soetanto R . “Understanding empowerment from an employee perspective”. Team Performance Management;2008; 14 (1/2); 39-55.
36. Haji Karimy, A; Rangriz, H. “Human Resource Management”, Tehran, authors publisher, Second Edition,2005; 23-52
37. Hall ET The Silent Language. New York: (1973) . Anchor.

38. Hancer, M. & George, R. T. Psychological empowerment of non-supervisory employees working in full-service restaurants. *International Journal of Hospitality Management*, 2003; 22(1), 3–16
39. Hassanpour, D; Koushki Jahromy, A; Boodlaie, H. “Spirituality as a link between empowerment and entrepreneurial behavior” studies of *Human Resource Management*, 2011; No 1 (1), pp. 93-65
40. Hayton JC, George G and Zahra SA National culture and entrepreneurship: A review of behavioural research. *Entrepreneurship Theory and Practice* 2002; 26(4): 33–52.
41. Hofstede G *Culture’s Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations across Nations*, 2nd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE. (2001)
42. Ilyes, P. Ambivalent elites and conservative modernizers studyingsideways in transnational context. *Institute of Cultural Anthropology and European Ethnology*. (2003), PP50.
43. Illeris S ,New firm creation in Denmark: the importance of the cultural background. In: Keeble D, Weaver E (eds) *New firms and regional development in Europe*. Croom Helm, London, 1986; pp 141–150
44. Janssen, O. The Barrier Effect Of Conflict With Superiors In The Relationship Between Employee Empowerment And Organizational Commitment. *Work & Stress*, 2006; Vol (1), 56- 65
45. Keat, O. Y. Selvarajah, C. & Meyer, D. Inclination towards entrepreneurship among university students: an empirical study of Malaysian university students. *International Journal of Business and Social Science*, 2011; 2(4), 206–220.
46. Khalil M. D. Job satisfaction and organizational commitment: validating the Arabic satisfaction and commitment questionnaire (ASCQ), testing the correlations, and investigating the effects of demographic variables in the Lebanese banking sector, *The International Journal of Human Resource Management*, 2010; Volume 22, Issue 5, Pages 1180-1202.
47. Kooshki, A; Asadi, I, Moslimi, A. “The mediating role of organizational spirituality in relationship between psychological empowerment and entrepreneurial behavior” (Case Study: Mammoth company), *quantity studies in Management*, 2013; 4 (1), 85-61
48. Kroeber AL and Parsons T ,The concepts of culture and social system. *American Sociological Review* 1958; 23: 582–83.
49. Kuratko DF, Ireland RD, Covin JG, Hornsby JS. A model of middlelevel managers’ entrepreneurial ehavior. *Entrep Theory Pract.* 2005; 29(6): 699-716.
50. Kynla, D, “Human resources empowering, translate by Iran_nezhad Parizi, Mahdi; Ali_ Soleiman, Masoumeh”, *Publishing Managers*. (2011)
51. Linan, F. & Chen, Y. Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*. 2009; 33(3), 593-617
52. Lynn R ,The secret of the miracle economy; different National attitudes to competitiveness and money. *Social Affairs Unit, Exeter, UK*. (1991)

53. Mair, J Entrepreneurial behavior in a large traditional firm: Exploring key drivers, Barcelona: IESE department of strategy INSEAD: Fontainebleau. (2002)
54. Mahmoudi, V. Human Capital, Human Empowerment, Political-economic in Formation, 2006; Vol. 225- 226, PP. 220-227.
55. Mishra, A. K. Organizational response of crisis: the role of mutual trust and top management teams. Ph.D. Dissertation, university of Michigan. (1992)
56. Moghemi, Seed Mohammad, Zali Mohammad Reza; Marzban, Sher Morad. (2015). Middle managers' entrepreneurial behavior of Tehran University, Journal of Scientific -Research executive management, Issue XI, pp. 146-124.
57. Morad Sahraei, R; Erfani, N; Shbanybhar, G R, Moncef, A, Hussein Nejad, A A. The relationship between empowerment and perceived organizational support and job satisfaction of physical education teachers in Hamadan, Organizational Behavior in Sports Management Studies, 2016; 2 (6), pp. 91-83
58. Nauman, Mansurkhan, A. Nhsan, N PPPatterns of empowerment and leadership style in project environment... International Journal of Project Management. 2010; Volume 28, Issue 7, PP 638°649.
59. O'Farrell PN Entrepreneurship and regional development; some conceptual issues. Regional Studies 1986; 20(6):565-574.
60. OECD Fostering Entrepreneurship. Paris: OECD. (1998)
61. Patricia H. T, Domingo R. S, Socio-cultural factors and entrepreneurial activity: An overview, International Small Business Journal. 2011; 29(2) 105-118
62. Peterson, N. Andrew & Zimmerman, A. Marc, "Beyond the individual: Toward a Homological network of organizational empowerment", American Journal of communing psychology, 2004; Vol. 3, 4, No. 1/2, P129-148
63. Reynolds PD, Bygrave WD, Autio E, Cox LW, Hay M Global entrepreneurship monitor, 2002 executive report. Babson College, Wellesly, MA. (2002)
64. Rothermel R. & LaMarsh J. Managing change through employee empowerment. Global Business and Organizational Excellence, 2012; 31(2): 17-23.
65. Roy & Sheena, Empowerment through choice? A critical analysis of the effects of choice in organizations, Research in organizational B behaviors, 2005; vol. 2
66. Sabzikaran. E. & Miri. A. & Rangriz. H, "The relationship between organizational structure and employees' empowerment in National Iranian Oil Products Distribution Company", Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review 2011; Vol. 1, No. 1, PP 51-68.
67. Safai_Shakib A; Abdolmaleki, B; Hossein_zadeh, S A_ A; Moosivand, M. "The effect of transformational leadership on organizational excellence with the mediating role of structural and psychological empowerment of employees" , Journal of Organizational Behavior Studies "2016; No 5, 16, p 1-24
68. Sale, Joanna E.M. Oncology employees valued patient-oriented research over quality of work-life research: a qualitative study. Journal of clinical epidemiology, 2009; 61, 471-474
69. Sayadi, A; Shafie_Abady, A; Karami, A. "Compilation of psychological empowerment plan, based on multi_ axis job Model of Shafie_Abady and compare

- its effectiveness with Thomas recognizing Model and Velthos in Rasht high school consuler". Consulting culture and psychotherapy"2010, No. (1), pp. 19-48.
70. Schermuly, C. C. Schermuly, R. A. & Meyer, B. "Effects of Vice-Principals Psychological Empowerment on Job Satisfaction and Burnout". International Journal of Educational Management,2011; 25(3), 252-264.
71. Scheiner, C.W.Fundamental Determinants of Entrepreneurial Behaviour. Gabler,2009; 7-9.
72. Schumpeter JA The theory of economic development. Harvard University Press,Cambridge, MA. (1934)
73. Sergio, F. & Tima, M. (2011). "A Causal Model of the Empowerment Process: Exploring the Links between Empowerment Practices, Employee Cognitions, and Behavioral Outcomes". 11th National Public Management Research Conference, Maxwell School, Syracuse University, Syracuse, New york, June 2-4.
74. Silong, D. & Abu Samah , "The relationship between leader-member exchange, organizational inflexibility, perceived organizational support, interactional justice and organizational citizenship behavior.African", Journal of Business Management,2008, 2(8), 138-145.
75. Shabani Bahar,G; Farahani, A; Ghareh, M. "Design a structural model of spiritual leadership on the effect of psychological empowerment in the faculty members of physical educations schools". Emerging Trends in Sport Management.2015; No 1 (3): 87-103.
76. Shafiabady, A. Guidance and Career Counseling and Theoreis Job selection, Tehran: Roshd. (2013).
77. Shane S ,Cultural influences on national rates of innovation. Journal of Business Venturing , 1993; 8: 59-73.
78. Shane, S. & Venkataraman, S. The promise of entrepreneurship as a field of research. Academy of Management Review,2000; 25, 217-226.
79. Shapero A and Sokol L . The social dimensions of entrepreneurship. In: Kent C, Sexton L and Vesper K (eds) Encylopedia of Entrepreneurship.(1982)
80. Sohail, M, S & Daud, S. Knowledge sharing in higher education institutions: Perspectives from Malaysia, VINE: The journal of information and knowledge management systems,2009; 39(2), 125-142.
81. Shane, S. & Venkataraman, S. The promise of entrepreneurship as a field of research. Academy of Management Review,2000; 25(1), 217-226.
82. Spreitzer G. M. Psychological empowerment in the workplace: dimensions, measurement, and validation. Academy of Management Journal, 1995; 38(5): 1442-65.
83. Stander, M. W. & Rothmann, S. Psychological empowerment, job insecurity and employee engagement. SA Journal of Industrial Psychology,2010; 36(1), 1-8. doi:10.4102/sajip.v36i1.849
84. Taheri, Y ;Mohammadi, Jeyran; Jafari Niya, Saeed. "Investigate the relationship between transformational leadership and organizational citizenship behavior,

- according to the interventionist role of employee empowerment” *Public Management journal*, 2014; No 6 (4): pp. 769-789.
85. Taheri, Ali; Fekri, Katherine; Laden, Moien. “The effectiveness of career consulting based on Shafie-Abady multi-axis model on students Entrepreneurial Behavior”, *Theoretical and Investigation Journal, New Approaches in Educational Management*, 2016; Vol. VII, Issue 1, pp. 87-98
 86. Timmons, J.A. & Spinelli, S. *New venture creation: Entrepreneurship for the 21st century*. 6th ed. New York: Irwin.(2004)
 87. Thomas, Kenneth, w & Velthouse, Betty. A Cognitive, Elements of Empowerment, An Interpretive Model of intrinsic task Motivation, *Academy of Management Review*, 2002; v01.15, No.4
 88. Thomas AS, Meller SL A case for comparative entrepreneurship: assessing the relevance of culture. *Journal of International Business Studies*, 2000; 31:287–301
 89. Ugboro, I. O. Organizational Commitment Job Redesign Employee Empowerment And Intent To Among Survivors Of Restructuring And Downsizing. *Journal Of Behavioral And Applied Management*, 2007; pp. 232-257.
 90. Vogt, J. F. and Murrell, K. I. *Empowerment in organizations*. San Diego: University associates. (1990).
 91. Verheul I, Wennekers ARM, Audretsch DB, Thurik AR An eclectic theory of entrepreneurship. In: Audretsch DB, Thurik AR, Verheul I, Wennekers ARM (eds) *Entrepreneurship*: (2002)
 92. Wagner JI, Cummings G, Smith DL, Olson J, Anderson L, & Warren S. The relationship between structural empowerment and psychological empowerment for nurses: a systematic review. *J Nurs Manag*. 2010; 18(4):448-62.
 93. Wennekers ARM, van Stel AJ, Thurik AR, Reynolds PD Nascent entrepreneurship and the level of economic development. *Small Business Economics* 2005; 24:293–309
 94. Yorks L. *Strategic human resource development*. Mason, OH: south-western thomson. (2005).
 95. Zia Kashani, Lobat Sadat. “The Role of Human Resources Empowerment in Organizational Effectiveness”, *Journal of Industry*. Iran tires, 2009; No. 53.