

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی

کارگاه آنلاین
بررسی مقابله ای متون (مقدماتی)

کارگاه آنلاین
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو

بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان (مطالعه موردی: ادارات مرکزی بانک کشاورزی ایران)

فاطمه صداقت کیش

دانش آموخته کارشناسی ارشد، MBA دانشگاه تهران، ایران
(LSK2006@gmail.com)

سامان نصرالهی

دانش آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران
(Saman.net@gmail.com)

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با کارآفرینی کارکنان است. جامعه آماری پژوهش شامل کارکنان ستاد مرکزی بانک کشاورزی در شهر تهران می‌باشد، که از بین آنان ۱۵۵ نفر با روش خوشه‌ای تصادفی انتخاب گردیدند. به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه سنجش منابع قدرت هینکین و شرایخیم (۱۹۸۹) و پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی که اقتباس شده از پرسشنامه استاندارد شده بین‌المللی مرکز کارآفرینی دانشگاه «دارهام» است، استفاده گردید. پایایی پرسشنامه‌ها با آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۸۲ و ۰/۷۴ محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام استفاده شد. بررسی توصیفی داده‌ها حاکی از این است که منبع قدرت غالب در بین مدیران بانک کشاورزی از دیدگاه کارکنان، قدرت مرجعیت است. همچنین در بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان نیز بالاترین میانگین مربوط به توفیق طلبی می‌باشد. تحلیل استنباطی داده‌ها نشان داد که بین منبع قدرت پاداش مدیران با تحمل ابهام، ریسک‌پذیری، توفیق‌طلبی و مرکز کنترل درونی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. همچنین بین منابع قدرت قانون و تخصص مدیران با خلاقیت و تحمل ابهام کارکنان، منبع قدرت مرجعیت مدیران با خلاقیت و توفیق‌طلبی کارکنان، و قدرت اجبار مدیران با استقلال طلبی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری مشاهده شد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که منبع قدرت پاداش مدیران بیشترین نقش را در پیش‌بینی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان دارد.

واژگان کلیدی: منابع قدرت سازمانی، کارآفرینی، قدرت مرجعیت، قدرت پاداش، خلاقیت

مقدمه

در عصر حاضر، پیشرفت‌های سریع در علم و فناوری، تحول‌ها و دگرگونی‌های زیادی در نظام‌های اجتماعی - اقتصادی به وجود آورده‌اند و موجب رویارویی سازمان‌ها با تحولات گسترده‌ای شده‌اند. این تحول‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهایی را پدید آورده‌اند که مواجهه با آنها نیازمند راه‌حل‌های خلاقانه است (ناظم، ۱۳۸۶). کارآفرینی قابلیت است که می‌تواند

نظام های امروزی را در این برهه حساس نجات داده و بقای آنها را تضمین کند (پرداختچی ، ۱۳۸۵) از نقش کارآفرینی به عنوان موتور حرکت توسعه و پیشرفت اقتصادی یاد می شود . در واقع کارآفرینی عامل اصلی ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان های امروزی است ؛ بطوری که در اکثر کشورهای توسعه یافته ، سازمانها در حال انتقال از حالت بوروکراتیک و اداری به وضعیت کارآفرینی هستند (احمد پور داریانی ، ۱۳۸۰)

امروزه نیاز به مدیریت و رهبری ، در همه زمینه های فعالیت های اجتماعی ، محسوس و حیاتی است (علاقه بند ، ۱۳۸۵) . رهبری به عنوان یکی از وظایف کلیدی و مهم مدیریت به حساب می آید ، زیرا سایر اجزای مدیریت نیز ، باید در پرتو فکر ، کار ، ابداع و ابتکار آن شکل گیرند و پیاده می شود (اصغری ، ۱۳۸۸) . مدیر در نقش رهبر بر عملکرد گروهی تأثیر بسزایی دارد و به عنوان یک رکن اساسی در پیشبرد اهداف سازمان مطرح است . بدون شک قدرت یکی از راه هایی است که با آن رهبر و مدیر می توانند در رفتار پیروان خود نفوذ کنند . در واقع قدرت ، ویژگی اساسی یک مدیر بوده و زمینه اثر بخشی او را در سازمان فراهم می سازد .

مدیران در سازمان ها ، واضعات خط مشی و صاحبان قدرت هستند و عملکرد سازمان ها با قدرت آنان در ارتباط است . مدیران با بکارگیری منابع قدرت می توانند 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) .

بیان مسأله

در حال حاضر ، باتوجه به نقش کارآفرینان در رشد و شکوفایی صنعتی و اقتصادی کشورها و نیز با عنایت به مسایل و تنگنانهایی که از نظر اقتصادی و توسعه صنعتی و به خصوص بیکاری وجود دارد، ضرورت ایجاد می کند تا به ترویج کارآفرینی و فرهنگ آن در جامعه پرداخته شود (Ardichvili et al, 2003) .

در این راستا ایجاد فضا و بستر مناسب در سازمان ها از طرف مدیران برای رشد و پرورش کارآفرینی کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است ، زیرا در هر سازمان ، گروهی از افراد وجوددارند که از منابع انسانی ، مالی و فناورانه بهتر از دیگران استفاده می کنند . مدیران باید بکوشند این گروه از افراد را شناسایی ، تشویق و حمایت کنند و به آنها امکان رشد و فعالیت بدهند . به عبارت دیگر ، در هر سازمانی کارآفرینان بالقوه وجود دارند ، ولی باید کوشید توانایی های آن ها فعالیت یابند ؛ و مهم تر از همه این که ساختارهای موجود اجازه دهند ، کارآفرینان ابزار وجود کنند و بتوانند توانایی هایش را به کار بندند . در این جا نقش مدیران سازمان از اهمیت بسزایی موجود ، موجب پرورش و تشویق فعالیت های کارآفرینانه در سازمان شوند (پرداختچی و همکاران ، ۱۳۸۷) .

در این زمینه ساختار و منابع قدرت مدیران به دلیل تأثیر مستقیم بر فعالیت های سازمان و کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار است ، زیرا مدیران می توانند با به کارگیری مناسب از ابزار و منابع قدرت ، زمینه رشد خلاقیت و کارآفرینی در کارکنان فراهم آورند . اما باید دید مدیران با چه ابزار و منابع قدرتی می توانند موجب پرورش کارآفرینی کارکنان در سازمان ها گردند و پژوهش حاضر به دنبال این است که رابطه منابع قدرت مدیران را با متغیرهایی همچون ویژگی های کارآفرینی کارکنان مورد ارزیابی و سنجش قرار دهد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

کارآفرینی در طی ۳۰ سال گذشته به یک رفتار مطلوب اجتماعی تبدیل شده است ، به طوری که امروزه هدف بسیاری از کشورها ، برنامه ریزی برای توسعه آن به عنوان یک تغییر اجتماعی است . ترویج کارآفرینی به دو دلیل مساله اصلی سیاست گذاران است ، " تأثیر اقتصادی " و " ایده کارآفرینان به عنوان عاملان تغییر ، رشد و نوآوری " (زالی و همکاران ، ۱۳۸۶) . از نقش کارآفرینی به عنوان موتور حرکت توسعه اقتصادی یاد می شود و آن را عامل اصلی ایجاد خلاقیت و نوآوری می دانند (احمد پور داریانی ، ۱۳۸۰) .

قدرت یکی از عمده‌ترین مفاهیمی است که ضمن معطوف ساختن تلاش‌های نظری و بنیادی، در تمام سطوح مدیریت و منابع انسانی از اهمیت زیادی برخوردار شده است (شمس، سموعی و پور ریاحی، ۱۳۸۹). قدرت، به عنوان یکی از ابزارهای اساسی و عملی هر سازمان، محور درک رفتار سازمانی و فردی می‌باشد (Drea et al, 1993). در واقع، اهمیت قدرت از آن‌جا ناشی می‌شود که برای ایجاد هماهنگی در فعالیت‌های انسانی و سازمان‌ها، عنصری موثر به شمار می‌آید (قاسمی، ۱۳۸۲: ۳۴۰). هرسی و بلاچارد^۱ قدرت را مساله دنیای واقعی می‌دانند و رهبرانی که قدرت را می‌شناسند و می‌دانند چگونه آن را به کار ببرند از کسانی که نمی‌دانند یا آن را به کار نمی‌برند، اثر بخش‌ترین می‌دانند. از طرفی رهبر یا مدیر برای تاثیرگذاری بر افکار و اعمال دیگران ناگزیر به استفاده از قدرت است. با وجود درک اهمیت قدرت در نظریه و عمل مدیریت، هنوز هم دانش و شناخت بشر در مورد آن محدود و گاهی مبهم است. این مساله به علت عدم شناخت کافی در مورد ماهیت عمده‌ای در مرادها و روابط موجود در جریان سازمانی دارد نمی‌توان از تاثیر آن در کنش‌های سازمانی به سادگی گذشت (استونتر و همکاران، ۱۳۸۹).

مروری بر پیشینه پژوهش

قدرت، توان بالقوه‌ای است که هر فرد دارا است تا به وسیله‌ی آن بر فرد یا افراد دیگر و همچنین توان تصمیم‌گیری آن‌ها اثر گذارد باشد به گونه‌ای که افراد مجبور می‌شوند کاری را انجام دهند (Dunhan et al, 2002). فرنچ و روان^۲ قدرت را به عنوان توانایی یا توان بالقوه یک عامل (مدیر) برای تغییر رفتار، تمایلات، نگرش‌ها، عقاید و عواطف یا ارزش‌های یک هدف (کارکنان) تعریف می‌کنند (Cho, 2006) مهمترین تحلیل در ارتباط با مبانی قدرت به وسیله فرنچ و روان ارائه شده است. آنها پنج منبع قدرت در محیط‌های سازمانی شناسایی کرده‌اند که شامل: قدرت قانونی، قدرت پاداش، قدرت اجبار، قدرت مرجعیت و قدرت تخصص می‌باشد (مورهد و گریفین، ۱۳۸۶).

قدرت قانونی^۳؛ این قدرت از منصب سازمانی نشات می‌گیرد و بر جایگاه رسمی فرد تکیه دارد. بنابراین افرادی که می‌توانند به طور عمده و به علت برخورداری از اختیارات رسمی، همکاری دیگران را جلب نمایند، قدرت قانونی دارند (رضائیان، ۱۳۸۴). بنابراین، منشا ایجاد این قدرت، سازمان است و میزان قدرت قانونی بر حسب نوع سازمان تغییر می‌کند (مورهد و گریفین، ۱۳۸۶).

قدرت مرجعیت^۴ ادارک افراد، از جاذب بودن تعامل با فرد خاص را قدرت مرجعیت آن فرد گویند. هرگاه کارکنان، ویژگی‌های خوبی مانند صداقت، امانت و رازداری را به رئیس خود نسبت دهند، گفته می‌شود، رئیس قدرت مرجعیت دارد (رضائیان، ۱۳۸۵).

قدرت تخصص^۵ قدرت تخصص یا مهارت، عبارت از توان کنترل رفتار دیگری از طریق داشتن دانش، تجربه یا قضاوتی است که وی ندارد، ولی نیاز دارد (رضائیان، ۱۳۸۵). هر قدر اطلاعات با اهمیت تر و منبع جایگزین برای کسب آن اطلاعات محدودتر باشند، قدرت تخصص بیشتر خواهد بود (مورهد و گریفین، ۱۳۸۶).

قدرت پاداش^۶ عبارت از توان فراهم آوردن چیزهایی است که افراد دوست دارند داشته باشند (رضائیان، ۱۳۸۵: ۴۰۵). این قدرت بر حسب درجه کنترل یک شخص بر پاداش‌هایی که برای دیگران با ارزش هستند، سنجیده می‌شود (مورهد و گریفین، ۱۳۸۶).

¹-Hersy and Blanghard

²- French and Raven

³- Legitimate Power

⁴- Referent Power

⁵- Expert Power

قدرت اجبار^۶ قدرت تنبیه یا اجبار ، به وجود می آید که شخصی از توانایی تنبیه و یا وارد آوردن لطمه ی جسمی یا روانی به شخص دیگر برخوردار باشد. بنابراین ، می توان گفت که این قدرت ، بر پایه ی ترس و وحشت کارکنان قرار دارد و مبنای آن ترس یا تهدید است (رابینز ۲۴۶: ۱۳۸۶) .

واژه کارآفرینی^۸ ابتدا در زبان فرانسه ابداع شد (کرباسی و دیگران ، ۱۳۸۱: ۲۷) و از اصطلاح و کلمه فرانسوی "Entreprendre" به معنای «واسطه و دلال» و یا اصطلاح انگلیسی "To undertake" به معنای «متعهد شدن» اقتباس شده است "کانتیلیون"^۹ در قرن شانزدهم تعریف شده است ، ولی شومپیتر^{۱۰} (۱۹۳۴) کاربرد عام اصطلاح کارآفرینی را در حوزه اقتصادی به "جان استوارت میل"^{۱۱} (۱۸۴۸) نسبت می دهند . بعد از استوارت میل ، شومپیتر (۱۹۳۴) از منظر دیگری به کارآفرینی توجه داشته است وی به نوآوری و نقش آن در پویایی نظام های اقتصادی تاکید می کند (رعدی افسوران، ۱۳۸۸) در مطالعات کارآفرینی محققان عوامل موثر بر رفتار کارآفرینانه را به سه دسته عوامل اجتماعی ، محیطی و فردی تقسیم بندی کرده اند . مدل عوامل اجتماعی ، عواملی چون سابقه شخصی ، سابقه فامیلی ، طبقه ی شغلی ، تجربیات اخیر زندگی ، محیط رشد و ... را مهم می داند . در حالی که مدل عوامل محیطی به عوامل زمینه ای از قبیل ارزش پول ، کاهش مالیات و مزایای غیر مستقیم ، زمان بندی فرصت در فرآیند مسیر شغلی و تأثیر شرایط بازار ، تحول اجتماعی ، حمایت اجتماعی و فرهنگ اقتصادی توجه دارد. از سوی دیگر ، مدل عوامل فردی ، که بطور گسترده به عنوان مدل ویژگی ها شناخته می شود ، بر روی ویژگی های شخصیتی کارآفرینان تمرکز می کند (Gurol and Atsan,2006).

پیشینه ی مطالعات کارآفرینی نشان می دهد که مطالعات تجربی که مفروضات مکتب ویژگی های روانشناختی و مدل ویژگی هایش را دنبال می کنند در مقایسه با سایر مکاتب کارآفرینی رواج بیشتری داشته اند (Kruzic and Pavic,2010) . رویکرد ویژگی ها بر روی این فرض تاکید می کند که کارآفرینان دارای ویژگی ها ، دیدگاه ها و ارزش هایی هستند که یک نیروی محرک برای آن ها فراهم می کنند و آن ها را از دیگران متمایز می سازند (Gurol and Atsan,2006) . در واقع ، رویکرد ویژگی ها سعی در شناسایی توانایی های بالقوه ی کارآفرینان از طریق ارزیابی قابلیت های شخصی ، ویژگی های شخصیتی و انگیزه های کارآفرینانه دارد (Haase and Lautenschlager,2010) . در پژوهش حاضر پس از بررسی جامع پیشینه ی مطالعات کارآفرینی از دیدگاه های مختلف ، بویژه از منظر رویکرد ویژگی های شخصیتی ویژگی های زیر به عنوان مولفه های شخصیت کارآفرین انتخاب شدند :

- ۱ - **خلاقیت** خلاقیت هم شامل سلاست (توانایی خلق ایده ها) و هم ابتکار (پاسخ های جدید و غیر عادی) می باشد (Furnham and Bachtiar,2008) .
- ۲ - **توفیق طلبی** عبارت است از میل برای انجام کارهای سخت ، سرآمد و برتر بودن ، و بهتر عمل کردن نسبت به سایرین به منظور دستیابی به یک احساس پیشرفت شخصی (Cools and Broeck,2008) .
- ۳ - **مرکز کنترل درونی** عبارت است از عقیده فرد نسبت به این که رویدادها و وقایع زندگی اش ، نتیجه مهارت ها ، ویژگی ها و رفتارهای خودش و نه عوامل محیطی همچون شانس و تقدیر می باشد (Arslan and Dilmac and Hamarta ,2009) .
- ۴ - **ریسک پذیری** عبارت است از پذیرش مخاطره های معتدل که می توانند از طریق تلاش های شخصی مهار شوند اشاره دارد (احمد پور داریانی ، ۱۳۸۰) .

⁶- Reward Power

⁷-Coercing Power

⁸-Entrepreneurship

⁹-Cantillon

¹⁰-Schumpeter

¹¹-John Stewart Mill

۵ - تحمل ابهام توانایی واکنش مثبت به موقعیت های مبهم و تصمیم گیری تحت شرایط مبهم و اطلاعات ناکافی می باشد (Gurol and Atsan,2006).

۶ - استقلال طلبی استقلال طلبی را می توان به صورت عباراتی نظیر کنترل داشتن بر سرنوشت خود، کاری را برای خود انجام دادن و آقای خود بودن؛ تعریف کرد (احمد پور داریانی ، ۱۳۸۰).

نتایج پژوهش ترابیان (۱۳۸۵) نشان داد که منابع قدرت مدیران بر جو سازمانی تأثیر بسزایی دارد. همچنین نتایج نشان دادند که قدرت مرجعیت و تخصص دو منبع قدرت مهم برای مدیران محسوب می شوند. در این پژوهش منابع قدرت مدیران به ترتیب میزان استفاده عبارت بودند از : مرجعیت ، تخصص ، پاداش ، قانون و اجبار . یافته های پژوهش نوربخش و محمدی (۱۳۸۲) نشان دادند که قدرت غالب مدیران ، قدرت تخصص است و منابع قدرت قانونی ، مرجعیت ، اجبار و پاداش به ترتیب در رده های بعد قرار دارند. فرنچ و روان از مطالعات خود نتیجه گیری کردند که زیردستان احتمالاً نسبت به سرپرستانی که قدرت تخصص ، مرجعیت و قانونی را مورد استفاده قرار می دهند واکنش مثبتی نشان می دهند (Arthur,2003).

لوتانز (۱۹۹۵) در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که منابع قدرت مدیران با رضایت خاطر و عملکرد زیردستان ارتباط مستقیم دارد (سهرابی و همکاران ، ۱۳۸۸).

در پژوهشی به منظور تأثیر توسعه مؤلفه های کارآفرینی (استقلال طلبی ، ریسک پذیری ، انگیزه ی پیشرفت ، مرکز کنترل درونی ، اعتماد به نفس و خلاقیت) بر کارآفرینی ، نتایج پژوهش نشان داد که رابطه ی مستقیمی بین این مؤلفه ها و توانایی کارآفرینی افراد وجود دارد (Howard,2004).

سوال های پژوهش

- ۱- وضعیت منابع قدرت مدیران و ویژگی های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان چگونه است؟
- ۲- آیا بین منابع قدرت مدیران و ویژگی های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان رابطه ای وجود دارد؟
- ۳- آیا منابع قدرت مدیران ، ویژگی های شخصیتی کارآفرینی کارکنان را پیش بینی می کند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر، از نوع «کاربردی» و با توجه به ماهیت موضوع و هدف های پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می باشد. با توجه به اینکه در این پژوهش ، منابع قدرت مدیران از دیدگاه کارکنان ادارات مرکزی بانک کشاورزی بررسی می شود ، لذا کلیه کارکنان لیسانس و بالاتر ستاد مرکزی بانک کشاورزی ایران (N=۲۵۰) جامعه آماری پژوهش را تشکیل می دهد که با روش نمونه گیری خوشه ای - تصادفی تعداد ۱۵۵ نفر جهت بررسی انتخاب گردیدند . حجم نمونه آماری با فرمول کرجسی و مورگان^۱ برآورد شد .

به منظور گردآوری داده ها از دو پرسشنامه استفاده شد:

- ۱ - پرسشنامه ی منابع قدرت : برای سنجش منابع قدرت مدیران از پرسشنامه هینکین و شرایخیم^۲ (۱۹۸۹) ، که منابع قدرت مدیران را از دیدگاه کارکنان تحت نظر آن مورد سنجش قرار می دهد ، استفاده شد . سوال های این پرسشنامه ۵ منبع قدرت فرنچ و روان را در قالب ۲۰ پرسش و بر روی یک مقیاس لیکرت ۵ گزینه ای از خیلی موافق تا خیلی مخالف مورد

1-Lutanz

1-Krejcie and Morgan

2-Hinkin and Schriesheim

سنجش قرار می دهد. پرسشنامه ی مذکور توسط حسین عابدی (۱۳۸۵) در پژوهشی اجرا و همبستگی نتایج حاصله از آزمون مجدد با آزمون اولیه با استفاده از ضریب گشتاوری پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. ضریب پایایی برای هر یک از منابع قدرت، قانونی ۰/۸۳، تخصص ۰/۷۹، مرجعیت ۰/۸۹، اجبار ۰/۷۵ و پاداش ۰/۷۸ بدست آمد. در پژوهش حاضر، اعتبار پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید و آلفا برابر با ۰/۸۲ بدست آمد، همچنین ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از منابع قدرت پاداش ۰/۶۷، قانونی ۰/۷۱، تخصص ۰/۷۸، مرجعیت ۰/۷۴ و اجبار ۰/۶۷ محاسبه گردید.

۲ - پرسشنامه ی سنجش ویژگی های شخصیتی کارآفرینی: برای سنجش ویژگی های شخصیتی کارآفرینی کارکنان از پرسشنامه ی محقق ساخته استفاده شد. این پرسشنامه با اقتباس از پرسشنامه ی استاندارد شده ی بین المللی مرکز کارآفرینی دانشگاه " دارهام " که در کشورهای مختلف هند، مالزی و انگلیس آزمون شده و در رساله ی دکترای احمدپور داریانی (۱۳۷۷) در دانشگاه تربیت مدرس مورد استفاده قرار گرفته و با بهره گیری از نظر صاحب نظران این رشته طراحی شده است. این پرسشنامه دارای ۲۴ سوال است که ۶ ویژگی شخصیتی کارآفرینان را مورد ارزیابی قرار می دهد و پاسخ هر سوال روی یک مقیاس لیکرت پنج درجه ای از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) نمره گذاری می شود. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۴ محاسبه گردید و مقدار آلفا برای هر یک از ویژگی های شخصیتی خلاقیت ۰/۶۶، ریسک پذیری ۰/۷۶، توفیق طلبی ۰/۵۳، استقلال طلبی ۰/۶۳، مرکز کنترل درونی ۰/۶۵ و تحمل ابهام ۰/۷۴ می باشد.

در پژوهش حاضر، برای تجزیه و تحلیل داده ها، متناسب با سوال های پژوهش از روش های آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آزمون های استنباطی (آزمون T تک گروهی، ضریب همبستگی و رگرسیون چند متغیره گام به گام) استفاده گردید. در ضمن تمام محاسبات آماری با کمک نرم افزار SPSS انجام گرفت.

یافته های پژوهش

سوال اول: وضعیت منابع قدرت مدیران و ویژگی های شخصیتی کارآفرینی کارکنان چگونه است؟

در جدول (۱)، خلاصه ای از توزیع آماری میانگین و انحراف استاندارد نمرات حاصل از منابع قدرت مورد استفاده ای مدیران ارائه شده است. نتایج نشان می دهد که قدرت مرجعیت (۱۷/۲۴) بیشترین و قدرت اجبار (۷/۹۹) کمترین میانگین را در بین منابع قدرت مورد استفاده مدیران به خود اختصاص داده است. با توجه به میانگین های بدست آمده منابع قدرت مدیران به ترتیب از بیشترین به کمترین عبارت است از: مرجعیت، قانونی، تخصص، پاداش و اجبار. نتایج جدول همچنین حاکی از این است که میانگین منابع مرجعیت، مشروع، تخصص و پاداش بصورت معناداری در سطح ۹۹ درصد بالاتر از متوسط یعنی نمره ۱۲ بوده، اما منبع اجبار در همین سطح بصورت معناداری از متوسط پایین تر می باشد ($P < 0.01$).

جدول ۱: نتایج آزمون t تک گروهی در ارتباط با منابع قدرت مورد استفاده ای مدیران

Sig.	Df	T	انحراف معیار	میانگین	تعداد	متغیرها
۰/۰۰۰	۱۵۴	۴۲/۶۶	۱/۴۵	۱۶/۹۶	۱۵۵	قانونی
۰/۰۰۰	۱۵۴	۱۲/۰۴	۲/۰۷	۱۴/۰۰۴	۱۵۵	پاداش
۰/۰۰۰	۱۵۴	-۳۰/۸۴	۱/۶۲	۷/۹۹	۱۵۵	اجبار
۰/۰۰۰	۱۵۴	۳۲/۴۵	۱/۸۲	۱۶/۷۴	۱۵۵	تخصص
۰/۰۰۰	۱۵۴	۳۹/۹۲	۱/۶۳	۱۷/۲۴	۱۵۵	مرجعیت

test value = ۱۲

در جدول (۲)، خلاصه ای از توزیع آماری میانگین و انحراف استاندارد نمرات حاصل از ویژگی های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان ارائه شده است. نتایج نشان می دهد که در بین ویژگی های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان، توفیق طلبی (۱۶/۳۵) بیشترین و استقلال طلبی (۱۱/۱۷) کمترین میانگین را به خود اختصاص داده اند. با توجه به میانگین های بدست آمده ویژگی های شخصیتی کارآفرینی در کارکنان به ترتیب از بیشترین به کمترین عبارتند از: توفیق طلبی، مرکز کنترل درونی، خلاقیت، ریسک پذیری، تحمل ابهام و استقلال طلبی. نتایج جدول همچنین حاکی از این هستند که میانگین ویژگی های شخصیتی توفیق طلبی مرکز کنترل درونی، خلاقیت و ریسک پذیری بصورت معناداری در سطح ۹۹ درصد بالاتر از متوسط یعنی نمره ۱۲ بوده و ویژگی استقلال طلبی در همین سطح بصورت معناداری از متوسط پایین تر می باشد ($P < 0.01$). اما در ویژگی تحمل ابهام در سطح ۹۵ درصد معنا دار نبود ($P < 0.05$)، یعنی این ویژگی در حدود متوسط نمره تست یعنی ۱۲ می باشد.

جدول ۲: نتایج آزمون t تک گروهی در ارتباط با ویژگی های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار	T	Df	Sig
خلاقیت	۱۵۵	۱۴/۸۲	۲/۳۱	۱۵/۲۲	۱۵۴	۰/۰۰۰
ریسک پذیری	۱۵۵	۱۵/۱۹	۲/۷۵	۱۴/۴۴	۱۵۴	۰/۰۰۰
توفیق طلبی	۱۵۵	۱۶/۳۹	۲/۳۰	۲۳/۵۹	۱۵۴	۰/۰۰۰
استقلال طلبی	۱۵۵	۱۱/۱۷	۳/۷۰	-۲/۷۸	۱۵۴	۰/۰۰۶
کنترل درونی	۱۵۵	۱۵/۳۷	۲/۵۰	۱۶/۷۹	۱۵۴	۰/۰۰۰
تحمل ابهام	۱۵۵	۱۲/۲۵	۲/۸۰	۱/۰۹	۱۵۴	۰/۲۷۷

test value=۱۲

سوال دوم: آیا بین منابع قدرت مدیران با ویژگی های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان رابطه ی وجود دارد؟
در جدول شماره (۳) نتایج مربوط به آزمون همبستگی بین منابع قدرت مورد استفاده ی مدیران با کارآفرینی کارکنان شان و ویژگی های آن نشان داده شده اند.

جدول ۳: نتایج آزمون ضریب همبستگی بین منابع قدرت مدیران با ویژگی های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان

متغیرها	قدرت پاداش		قدرت قانونی		قدرت تخصص		قدرت مرجعیت		قدرت اجبار	
	sig	r	sig	r	sig	r	sig	r	sig	r
خلاقیت	۰/۱۵۴	۰/۰۵۶	۰/۲۲۵	۰/۰۰۵	۰/۲۴۵	۰/۰۰۲	۰/۲۷۲	۰/۰۰۱	۰/۰۹۹	۰/۲۲۰
ریسک پذیری	۰/۳۰۷	۰/۰۰۰	۰/۱۵۶	۰/۰۵۲	۰/۱۴۹	۰/۰۶۴	۰/۰۸۱	۰/۳۱۵	۰/۱۳۶	۰/۰۹۲
توفیق طلبی	۰/۲۵۶	۰/۰۰۱	۰/۰۷۳	۰/۳۶۴	۰/۱۰۵	۰/۱۹۲	۰/۱۶۰	۰/۰۴۷	۰/۰۹۸	۰/۲۲۶
استقلال طلبی	۰/۱۴۹	۰/۰۶۵	۰/۰۰۹	۰/۹۱۴	۰/۰۴۱	۰/۶۱۵	۰/۱۲۲	۰/۱۳۱	۰/۱۹۴	۰/۰۱۵
کنترل درونی	۰/۲۴۸	۰/۰۰۲	۰/۱۰	۰/۲۱۶	۰/۰۶۵	۰/۴۲۱	۰/۱۲۶	۰/۱۱۹	۰/۰۱۹	۰/۸۱۸
تحمل ابهام	۰/۳۴۶	۰/۰۰۰	۰/۱۵۸	۰/۰۴۹	۰/۱۶۷	۰/۰۳۸	۰/۱۴۰	۰/۰۸۲	۰/۰۴۵	۰/۵۷۸

N=۱۵۵

نتایج آزمون همبستگی حاکی از این است که بین منبع قدرت پاداش مدیران با ویژگی های شخصیتی تحمل ابهام با ($r = 0.346$)، ریسک پذیری کارکنان با ($r = 0.307$)، توفیق طلبی با ($r = 0.256$) و مرکز کنترل درونی کارکنان با ($r = 0.248$)، در سطح ۹۹٪ ($p < 0.01$) رابطه ی مستقیمی و معناداری وجود دارد. در حالی که بین قدرت پاداش مدیران با ویژگی های شخصیتی خلاقیت و استقلال طلبی رابطه ی معناداری مشاهده نشد (جدول ۳).

بر مبنای نتایج آزمون همبستگی بین منبع قدرت قانون مدیران با ویژگی های شخصیتی خلاقیت با $(r=0/225)$ ، در سطح $0/99$ ($p<0/01$) و تحمل ابهام با $(r=0/158)$ در سطح $0/95$ ($p<0/05$) رابطه ی مستقیم و معناداری وجود دارد. در حالی که بین قدرت قانونی مدیران با سایر ویژگی های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان رابطه ی معناداری مشاهده نشد (جدول ۳).

بر مبنای نتایج آزمون همبستگی بین منبع قدرت تخصص مدیران با ویژگی های شخصیتی خلاقیت با $(r=0/245)$ ، در سطح $0/99$ ($p<0/01$) و تحمل ابهام با $(r=0/167)$ در سطح $0/95$ ($p<0/05$) رابطه ی مستقیم و معناداری وجود دارد. در حالی که بین قدرت تخصص مدیران با سایر ویژگی های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان رابطه ی معناداری مشاهده نشد (جدول ۳).

بر مبنای نتایج آزمون همبستگی بین منبع قدرت مرجعیت مدیران با ویژگی های شخصیتی خلاقیت کارکنان با $(r=0/272)$ در سطح $0/99$ ($p<0/01$) و توفیق طلبی با $(r=0/160)$ در سطح $0/95$ ($p<0/05$) رابطه ی مستقیم و معناداری وجود دارد. در حالی که بین قدرت مرجعیت مدیران با سایر ویژگی های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان رابطه ی معناداری مشاهده نشد (جدول ۳).

بر مبنای نتایج آزمون همبستگی بین منبع قدرت اجبار مدیران با ویژگی های شخصیتی استقلال طلبی کارکنان با $(r=0/194)$ در سطح $0/95$ ($p<0/05$) رابطه ی مستقیم و معناداری وجود دارد. در حالی که بین قدرت اجبار مدیران با سایر ویژگی های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان معناداری مشاهده نشد (جدول ۳).

سوال سوم: آیا منابع قدرت مدیران، ویژگی های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان را پیش بینی می کند؟

به منظور پاسخگویی به این سوال از تحلیل رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام بهره گرفته شد. نتایج جدول شماره (۴) در بررسی اولویت متغیرهای پیش بینی کننده ی ویژگی شخصیتی خلاقیت کارکنان نشان می دهد که از بین منابع قدرت فقط، منبع قدرت مرجعیت مدیران توانسته خلاقیت کارکنان را پیش بینی کند. ضریب تعیین $0/068$ بین دو متغیر ملاک و پیش بین نشان دهنده ی این است که $6/8$ درصد از تغییرات خلاقیت کارکنان (متغیر ملاک) توسط منبع قدرت مرجعیت تبیین می شود. رابطه ی منبع قدرت مرجعیت مدیران با ویژگی شخصیتی خلاقیت کارکنان در سطح $0/99$ معنی دار و مقدار بتای محاسبه شده $0/272$ می باشد.

جدول ۴: نتایج رگرسیون چند متغیره گام به گام برای پیش بینی خلاقیت کارکنان

گام	متغیر	R	R ^{2ADJ}	F	Sig	Beta	T	Sig
اول	قدرت مرجعیت	0/272	0/068	12/25	0/001	0/272	4/32	0/000

در جدول شماره (۵) در بررسی اولویت متغیرهای پیش بینی کننده ی ویژگی شخصیتی ریسک پذیری کارکنان مشاهده می شود که منبع قدرت پاداش مدیران، توانسته ویژگی ریسک پذیری کارکنان را پیش بینی کند. ضریب تعیین $0/088$ بین دو متغیر ملاک و پیش بین نشان دهنده ی این است که $8/8$ درصد از تغییرات ریسک پذیری (متغیر ملاک) توسط منبع قدرت پاداش تبیین می شود. رابطه ی منبع قدرت پاداش مدیران با ریسک پذیری کارکنان در سطح $0/99$ معنی دار و مقدار بتای محاسبه شده $0/307$ می باشد.

جدول ۵: نتایج رگرسیون چند متغیره گام به گام برای پیش بینی ریسک پذیری کارکنان

گام	متغیر	R	R ^{2ADJ}	F	Sig	Beta	T	Sig
اول	قدرت پاداش	0/307	0/088	12/25	0/000	0/307	6/55	0/000

نتایج جدول شماره (۶) در بررسی اولویت های متغیرهای پیش بینی کننده ی ویژگی شخصیتی توفیق طلبی کارکنان نشان داد که منبع قدرت پاداش مدیران ویژگی توفیق طلبی کارکنان را پیش بینی کرده است ضریب تعیین $0/059$ بین دو متغیر ملاک و پیش بین نشان دهنده ی این است که $5/9$ درصد از تغییرات توفیق طلبی (متغیر ملاک) توسط قدرت پاداش تبیین می شود . رابطه ی منبع قدرت پاداش مدیران با توفیق طلبی کارکنان در سطح 99% معنی دار و مقدار بتای محاسبه شده $0/256$ می باشد .

جدول ۶: نتایج رگرسیون چند متغیره گام به گام برای پیش بینی توفیق طلبی کارکنان

گام	متغیر	R	R^{2ADJ}	F	Sig	Beta	T	Sig
اول	قدرت پاداش	$0/256$	$0/059$	$10/69$	$0/001$	$0/256$	$10/09$	$0/000$

نتایج جدول شماره (۷) در بررسی اولویت های متغیرهای پیش بینی کننده ی ویژگی شخصیتی استقلال طلبی کارکنان نشان می دهد که در گام اول منبع قدرت اجبار مدیران بیشترین پیش بینی را از استقلال طلبی کارکنان داشته است. ضریب تعیین $0/031$ بین دو (متغیر ملاک) توسط منبع قدرت اجبار تبیین می شود . رابطه ی منبع قدرت اجبار مدیران با استقلال طلبی کارکنان در سطح 95% معنی دار و مقدار بتای محاسبه شده $0/194$ می باشد . در گام دوم ، منبع قدرت مرجعیت مدیران ، وارد الگوی پیش بینی استقلال طلبی کارکنان شده است . ضریب تعیین $0/080$ بین دو متغیر ملاک و پیش بین نشان دهنده ی این است که $8/0$ درصد از تغییرات استقلال طلبی توسط منابع قدرت اجبار و مرجعیت مدیران ، تبیین می شود.

یعنی منبع قدرت مرجعیت مدیران توانسته به تنهایی $4/9$ درصد به پیش بینی تغییرات مؤلفه استقلال طلبی کارکنان کمک کند . رابطه ی منبع قدرت مرجعیت مدیران ، با استقلال طلبی کارکنان در سطح 99% معنی دار و مقدار بتای محاسبه شده $0/259$ می باشد .

جدول شماره(۷) نتایج رگرسیون چند متغیره گام به گام برای پیش بینی استقلال طلبی کارکنان

گام	متغیر	R	R2	F	Sig	Beta	T	Sig
اول	قدرت اجبار	$0/194$	$0/031$	$5/99$	$0/015$	$0/194$	$5/17$	$0/000$
دوم	قدرت اجبار + قدرت مرجعیت	$0/303$	$0/080$	$7/67$	$0/001$	$0/309$	$3/58$	$0/000$
						$0/259$	$3/005$	$0/003$

در جدول شماره ۸ در بررسی اولویت های متغیرهای پیش بینی کننده ی ویژگی شخصیتی مرکز کنترل درونی کارکنان مشاهده گردید که بین منابع قدرت تنها ، منبع قدرت پاداش مدیران توانسته مرکز کنترل درونی کارکنان را پیش بینی کند . ضریب تعیین $0/055$ بین دو متغیر ملاک و پیش بین نشان دهنده ی این است که $5/5$ درصد از تغییرات مرکز کنترل درونی توسط منبع قدرت پاداش ، تبیین می شود . رابطه ی منبع قدرت پاداش مدیران ، با مرکز کنترل درونی کارکنان در سطح 99% معنی دار و مقدار بتای محاسبه شده $0/248$ می باشد .

جدول شماره (۸): نتایج رگرسیون چند متغیره گام به گام برای پیش بینی مرکز کنترل درونی کارکنان

گام	متغیر	R	R2	F	Sig	Beta	T	Sig
اول	قدرت پاداش	$0/248$	$0/055$	$10/03$	$0/002$	$0/248$	$8/35$	$0/000$

نتایج جدول شماره ۹ در بررسی اولویت های متغیرهای پیش بینی کننده ی ویژگی شخصیتی تحمل ابهام کارکنان داشته است . ضریب تعیین $0/114$ بین دو متغیر ملاک و پیش بین نشان دهنده ی این است که $11/4$ درصد از تغییرات تحمل

ابهام توسط منبع قدرت پاداش تبیین می شود. رابطه ی منبع قدرت پاداش مدیران با تحمل ابهام کارکنان در سطح ۹۹٪ معنی دار و مقدار بتای محاسبه شده ۰,۳۴۶ می باشد. در گام دوم، منبع قدرت اجبار مدیران، وارد الگوی پیش بینی تحمل ابهام کارکنان شده است. ضریب تعیین ۰,۱۳۶ بین دو متغیر ملاک و پیش بین نشان دهنده ی این است که ۱۳,۶ درصد از تغییرات تحمل ابهام توسط منابع قدرت پاداش و اجبار مدیران، تبیین می شود. یعنی منبع قدرت اجبار مدیران توانسته به تنهایی ۲,۲ درصد به پیش بینی تغییرات مولفه ی تحمل ابهام کارکنان کمک کند. رابطه ی منبع قدرت اجبار مدیران، با تحمل ابهام کارکنان در سطح ۹۹٪ معنی دار و مقدار بتای محاسبه شده ۰,۱۷۴ می باشد.

جدول ۹: نتایج رگرسیون چند متغیره گام به گام برای پیش بینی تحمل ابهام کارکنان

گام	متغیر	R	R2	F	Sig	Beta	T	Sig
اول	قدرت پاداش	۰,۳۴۶	۰,۱۱۴	۲۰,۸۶	۰,۰۰۰	۰,۳۴۶	۴,۵۷	۰,۰۰۰
دوم	قدرت پاداش + قدرت اجبار	۰,۳۸۳	۰,۱۳۶	۱۳,۱	۰,۰۰۰	۰,۴۰۲	۵,۰۸	۰,۰۰۰
						۰,۱۷۴	۲,۱۹۶	۰,۰۳۰

بحث و نتیجه گیری

هدف اساسی پژوهش حاضر بررسی رابطه منابع قدرت مدیران و کارآفرینی کارکنان بانک کشاورزی می باشد. در زمینه منابع قدرت مورد استفاده مدیران، یافته های پژوهش حاضر نشان داد که از پنج منبع قدرت مورد مطالعه، قدرت مرجعیت، قانونی و تخصص، منابع قدرت غالب و مسلط می باشند. به عبارت دیگر، قدرت مرجعیت که ناشی از فرهمندی یا جاذبه شخصی مدیر می باشد و اغلب با اعتماد، تسابه، پذیرش، محبت، میل به تقلید و تعلق ههای روحی از سوی مرئوسان همراه است، بیش از سایر منابع قدرت، توسط مدیران مورد استفاده قرار می گیرد. قدرت قانونی که در آن مدیر با استفاده از قانون به جهت دهی رفتار و نفوذ در مرئوسان می پردازد، و قدرت تخصص که بار کاردانی و مهارت مدیر همراه است، نیز دو منبع قدرتی هستند که پس از قدرت مرجعیت، بیشتر مورد استفاده ی مدیران قرار می گیرند. بطور کلی، از دیدگاه کارکنان مابع قدرت مورد استفاده مدیران به ترتیب اولویت شامل، مرجعیت، قانونی، تخصص، پاداش و اجبار می باشند. در تایید نتایج فوق، یافته های پژوهش ترابیان (۱۳۸۵) نشان داد که قدرت مرجعیت و تخصص دو منبع مهم برای مدیران محسوب می شوند. همچنین یافته های پژوهش نوربخش و محمدی (۱۳۸۲) نشان دادند که قدرت غالب مدیران، قدرت تخصص است و منابع قدرت قانونی، مرجعیت، اجبار و پاداش به ترتیب در رده های بعدی قرار دارند.

یافته های پژوهش در زمینه ویژگی های کارآفرینی کارکنان نشان داد که در بین ویژگی های کارآفرینی، توفیق طلبی بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده است. این نشان می دهد که اغلب کارکنان جامعه مورد بررسی از توفیق طلبی بالاتری برخوردار هستند. بدین معنی که آنها ترجیح می دهند تا به طور شخصی مسئولیت حل مشکلات، تعیین اهداف و دستیابی به آنها را از طریق تلاش شخصی خود بر عهده گیرند. این افراد در کارهای چالش برانگیز کارایی بیشتری از خود نشان می دهند و در زمینه یافتن راه های جدیدتر و بهتر جهت بهبود عملکردشان خلاق می باشند. نتایج همچنین نشان می دهد که پس از ویژگی توفیق طلبی، مرکز کنترل درونی بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است. به این معنی که کارکنان جامعه مورد بررسی اغلب تمایل دارند تا پیامد های وقایع را به نتایج مهارت ها، ویژگی ها و رفتارهای خود و نه شرایط بیرونی چون شانس و تقدیر نسبت می دهند. نتایج پژوهش همچنین نشان می دهند که کارکنان جامعه مورد بررسی از تحمل ابهام و به ویژه استقلال طلبی پایینی برخوردار هستند. بدین معنی که اغلب کارکنان، توانایی لازم را برای شناسایی و تحلیل وضعیت های مبهم و ساخت نیافته ندارند و اغلب تمایل دارند تا موقعیت مبهم را به عنوان یک پدیده و خطر تفسیر کنند و با آن به شیوه کلیشه ای برخورد کنند. میانگین پایین ویژگی استقلال طلبی نیز نشانگر این است که کارکنان جامعه

مورد بررسی اغلب تمایل دارند تا در انجام کارها از دیگران کمک بگیرند و علاقه ندارند که خودشان کارها را به تنهایی به سرانجام برسانند. آنها همچنین تمایل به پیروی و دنبال کردن دستورات کارای ابلاغی و خود رای نبودن دارند. در واقع این رفتارها بیانگر آن است که به دلایل مختلف، از جمله فرهنگ حاکم بر جامعه ف کارکنان به صورت انفراد وابسته و نه مستقل پرورش یافته و بزرگ می شوند.

با استناد به یافته های پژوهش در زمینه رابطه ی بین منابع قدرت مدیران با ویژگی های شخصیتی کارآفرینان آشکار شد که: بین منبع قدرت پاداش مدیران و ویژگی های شخصیتی تحمل ابهام ف ریسک پذیری، توفیق طلبی و مرکز کنترل درونی کارکنان رابطه ی معنادار و مستقیمی وجود دارد. بنابراین، کارکنانی که مدیران آنها اغلب از قدرت پاداش و تشویق استفاده می کنند از تحمل ابهام، ریسک پذیری، توفیق طلبی و مرکز کنترل درونی بالایی برخوردار می باشند. بین منبع قدرت قانونی و قدرت تخصص مدیران با ویژگی های شخصیتی خلاقیت و تحمل ابهام کارکنان رابطه ی معناداری وجود دارد. لذا کارکنانی که مدیران آنها از قدرت قانونی و قدرت تخصص استفاده می کنند از خلاقیت و تحمل ابهام بالایی برخوردار می باشند.

بین منابع قدرت مرجعیت مدیران با ویژگی شخصیتی خلاقیت و توفیق طلبی کارکنان رابطه ی معنادار و مستقیمی وجود دارد، یعنی اینکه مدیرانی که اغلب از قدرت مرجعیت استفاده می کنند کارکنانشان از خلاقیت و توفیق طلبی بالاتری برخوردار هستند.

بین منبع قدرت اجبار مدیران با ویژگی کارآفرینی استقلال طلبی کارکنان رابطه معنادار و مستقیمی وجود دارد، بدین معنی که کارکنان مدیرانی که اغلب از قدرت اجبار استفاده می کنند از استقلال طلبی بالایی برخوردار هستند.

منابع

- ۱ - احمد پورداریانی، محمود (۱۳۸۰)، کارآفرینی «تعاریف، نظریات و الگوها»، تهران: انتشارات پردیس.
- ۲ - احمد پورداریانی، محمود و محمد عزیز (۱۳۸۳). «کارآفرینی، تهران: موسسه فرهنگی و انتشارات محراب قلم
- ۳ - استونز جیمز ای. اف؛ فری من آر. ادوارد و گیلبرت دانیل، آر. (۱۳۸۹). مدیریت: سازماندهی، رهبری و کنترل، سید محمد اعرابو علی پارسائیان (مترجم)، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- ۴ - اصغری، جمشید (۱۳۸۸) و مبانی سازمان و مدیریت، تهران: انتشارات اشرافی
- ۵ - پرداختچی، محمد حسن (۱۳۸۵). درآمدی بر کارآفرینی سازمانی، تهران: انتشارات ارسباران.
- ۶ - پرداختچی، محمد حسن؛ حیدری، محمود و شفیع زاده، حمید. (۱۳۸۷). بررسی اثربخشی مدیریت در زمینه سازی برای بروز و پرورش کارآفرینی. پیام مدیریت، شماره ۲۶، ۷۱-۱۰۰
- ۷ - ترابیان، سارا (۱۳۸۵). بررسی رابطه میان منابع قدرت مورد استفاده مدیران و جو سازمانی در دبیرستان‌های دولتی دخترانه شهر کرمان از دیدگاه دبیران. پایان نامه دوره کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی.
- ۸ - حقیقی، محم علی (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: نشر ترمه.
- ۹ - رایینز، استیفن پی (۱۳۸۶). مبانی رفتار سازمانی، ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- ۱۰ - رضائیان، علی (۱۳۸۶). مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)، تهران: سمت، چاپ دوم.
- ۱۱ - رضائیان، علی (۱۳۸۵). مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت، ۱۳۸۵، چاپ هفتم.
- ۱۲ - رعدی افسوران، نقی (۱۳۸۸) و مطالعه استعدادهای کارآفرینی دانشجویان دانشگاه شهید چمران اهواز. مجموعه مقالات اولین همایش ملی مدیریت کارآفرینی و توسعه منطقه‌ای، زاهدان.
- ۱۳ - زالی، محمدرضا؛ مدهوشی، مهرداد؛ کردنائیچ، اسدالله (۱۳۸۶). ارزیابی مشخصه‌های کارآفرینی در دانشجویان (مورد مطالعه: دانشگاه مازندران)، فصلنامه مدرس علوم انسانی (ویژه نامه مدیریت)، ۱۱(۳)، صص ۸۱-۱۱۲.
- ۱۴ - سهرابی، نفیسه؛ شاه طلبی، بدری و احمدی غلامرضا (۱۳۸۸). رابطه بین منابع قدرت مدیر و انواع فرهنگ سازمانی در مدارس متوسطه و راهنمایی شهر خمین. فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی، ۶(۲۱)، صص ۷۹-۱۰۰.
- ۱۵ - شمس، اسدالله؛ سموعی، راحله و پوررساحی، حبیبه (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی بین میزان مشارکت کاری کارکنان و منابع پنج‌گانه قدرت مدیران در بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، ۷(ویژه‌نامه)، صص ۵۷۷-۵۸۵.
- ۱۶ - عابدی، حسین (۱۳۸۵). بررسی رابطه هوش هیجانی و منابع قدرت مدیران متوسطه شهرستان نیشابور. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- ۱۷ - علاقه‌بند، علی (۱۳۸۵). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران: نشر روان، چاپ هیجدهم.
- ۱۸ - قاسمی، بهروز (۱۳۸۲). تئوری‌های رفتار سازمانی، تهران: هیات، چاپ اول.
- ۱۹ - کرباسی، علی؛ ولدخانی، محمد؛ شرافت، مهرداد و عظیم‌زادگان، حامد. (۱۳۸۱). مروری بر ادبیات کارآفرینی. فصلنامه صنایع، شماره ۳۳، صص ۲۷-۳۳.
- ۲۰ - مورهد، گری گوری و گریفین، ریگی (۱۳۸۶). رفتار سازمانی، ترجمه: سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: مروارید، چاپ یازدهم.
- ۲۱ - ناظم، فتح (۱۳۸۶). کارآفرینی مدیران و مولفه‌های آن در مناطق مختلف دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ۲(۲)، ۱۱-۳۳.
- ۲۲ - نوربخش، مهوش و محمدی، سردار (۱۳۸۲). بررسی رابطه سبک‌های رهبری با منابع قدرت در مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی کشور از دیدگاه اعضای هیئت علمی، نشریه حرکت، شماره ۱۹، صص ۱۰۹-۱۲۴.
- ۲۳ - هرسی، پال و بلانچارد، کنت (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه: قاسم کیبیری، تهران: انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی.

1-Ardichvili, A., Cardozo, R. & Ray, S. (2003), A theory of entrepreneurial opportunity identification and development, *Journal of Business Venturing*, 18(1), pp. 105-23.

2-Arslan, C., Dilmac, B., Hamarta, 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), pp. 791-800.

3-Arthur, A. L. (2003), An ethnographic study of the relevance of social desirability bias on the social power scale studies that focus on motivational stimulus in the workplace,



Dissertation for the Degree Doctor of Philosophy in Business Administration, North central University.

4- Cho, S. (2006), the Power of Public Relations in Media Relations: A National Survey of Health Practitioners. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 83(3),pp. 563-580.

5-Cools, E. , Broeck, H.V. (2008). "The Hunt for the heffalump continues: can trait and cognitive characteristic predict entrepreneurial orientation?", *Journal of Small Business Strategy*, 18(2),pp. 23-41.

6-Drea, J. T.; Bruner, G. C .; Hensel, P. J. (1993). Comparing alternative measures of the French and Raven power bases. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 13(4),pp. 73- 80.

7-Dunham, R.B., et al. (2002), Individual and organizational strategies for coping with organizational power, *Academy of management*, (21).

8-Furnham, A. , Bachtiar, V. (2008). Personality and intelligence as predictors of creativity, *Personality and Individual Differences*, 45 (7),pp. 613–617.

9-Gurol, Y., Atsan, N. (2006). "Entrepreneurial characteristics amongst university students some insights for entrepreneurship education and training in Turkey", *Education & Training* 48(1),pp.25-38.

10-Haase, H. & Lautenschlager, A. (2010). The teach ability dilemma of entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 6(1).

11-Hinkin.T.R & 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),pp.561-567.

12-Howard, S. (2004); "Developing Entrepreneurial Potential in Youth: The Effects Entrepreneurial Education and Venture Creation"; *University of South Florida Repot*, pp. 3-17

13-Kruzic, D. & Pavic, I. (2010). Students' Entrepreneurial Characteristics: Empirical Evidence from Croatia. *The Business Review Cambridge*, 14(2),pp. 216-221.

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی

نورنگه آفریدی

کارگاه آنلاین
بررسی مقابله ای متون (مقدماتی)

نورنگه آفریدی

کارگاه آنلاین
پروپوزال نویسی و پایان نامه نویسی

نورنگه آفریدی

کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو