



بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با ویژگی شخصیتی کارآفرینی کارکنان ادارات دولتی شهرستان شهربابک

شیوا عبدالله پور بهجودی

دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد واحد کرمان
shivaabdollahpour@gmail.com

دکتر رضا علیپور لری

استادیار دانشگاه آزاد واحد کرمان
Reza.alipourw@gmail.com

چکیده

هدف از تحقیق بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران و ویژگی شخصیتی کارآفرینی کارکنان ادارات دولتی شهرستان شهربابک است. جامعه آماری پژوهش تمامی کارکنان ادارات دولتی شهرستان شهربابک و حجم نمونه این تحقیق ۱۵۰ نفر از کارکنان می باشد. در این تحقیق اطلاعات مربوط به منابع قدرت مدیران و ویژگی شخصیتی کارآفرینی کارکنان از طریق پرسشنامه بدست آمده است. میزان روایی پرسشنامه منابع قدرت مدیران ۰/۸۲ و روایی پرسشنامه ویژگی شخصیتی کارآفرینی کارکنان ۰/۷۲ و میزان پایایی پرسشنامه منابع قدرت مدیران ۰/۷۳ و میزان پایایی پرسشنامه ویژگی شخصیتی کارآفرینی کارکنان ۰/۷۴ به دست آمده است. این تحقیق از نظر روش یک تحقیق توصیفی از نوع همبستگی می باشد و از نظر هدف هم جزء تحقیقات کاربردی است. در این تحقیق از انواع آماره های توصیفی شامل جدول توزیع فراوانی، میانگین و انواع نمودارها و همچنین انواع آماره های استنباطی نظیر ضریب همبستگی پیرسون، ضریب همبستگی اسپیرمن و مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده و برای تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار Spss ویراست ۲۰ استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان می دهد که بین منابع قدرت مدیران با ویژگی شخصیتی کارآفرینی ۰/۳۵۴ همبستگی وجود دارد،

واژگان کلیدی: منابع قدرت، ویژگی شخصیتی کارآفرینی، کارکنان ادارات دولتی



مقدمه

بررسی رابطه بین کار آفرینی و توسعه اقتصادی از زمان‌های پیش مورد بحث بوده حتی در گذشته اقتصاددانان بزرگ جوزف شومپیتر (۱۹۳۴) پدیده کارآفرینی را به عنوان انجام ترکیبات جدید توصیف نموده است (سیبل هلیبرن، ۲۰۰۵). بررسی تحولات چشمگیر جهانی در زمینه‌های اقتصادی و تکنولوژیکی در قرن ۲۰ و ۲۱ به خوبی نشان می‌دهد که رویکرد اکثر کشورهای جهانی در چند دهه اخیر موجب کارآفرینی گردیده تا موجی از سیاست‌های توسعه کار آفرینی در دنیا ایجاد شود. پدیده کارآفرینی راه حل فائق آمدن به مشکلات اقتصادی اجتماعی و به عنوان نیروی پر قدرت پیش برنده بیشتر اقتصادها شناخته شود. کار آفرینی نقش اساسی در توسعه فناوری و ایجاد توانمندی‌های تکنولوژیک کشورها داشته و یکی از بهترین پیامدهای آن اشتغال زایی در جوامع است که قادر است رشد اقتصادی کشورها و تسریع آثار اجتماعی مناسبی را به ارمغان بیاورد. تاریخچه توسعه اقتصادی در کشورهای توسعه یافته مستنداتی برای حمایت از این واقعیت که اقتصاد تحت تأثیر کار آفرینی است فراهم می‌آورد (احمدپورداریانی و مقیمی، ۱۳۸۵). در دنیای در حال تحول امروز کامیابی از آن جوامع و سازمان‌هایی است که بین منابع و کمیات و قابلیت‌های مدیریتی و کارآفرینی منابع انسانی خود رابطه معنی داری برقرار سازد به عبارت دیگر جامعه و سازمان می‌تواند در مسیر توسعه حرکت روبه جلو شتابی داشته باشد که با ایجاد بسترهای لازم منابع انسانی خود را به دانش و مهارت کارآفرینی مولد تجهیز کند تا با استفاده از این توانمندی ارزشمند سایر منابع جامعه را بسوی ایجاد ارزش و حصول رشد و توسعه، مدیریت هدایت کنند. پیتر دراگر معتقد است که کارآفرینی بهره برداری از فرصت‌ها برای ایجاد تغییرات و کار آفرینکسی است که فعالیت اقتصادی کوچک و جدیدی را با سرمایه خود شروع می‌کند ارزش‌ها را تغییر می‌دهد و ماهیت آنها را دچار تحول می‌نماید (شاه حسینی، ۱۳۸۳).

در این راستا ایجاد فضا و بستر مناسب در سازمان‌ها از طرف مدیران برای رشد و پرورش کار آفرینی کارکنان از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا در هر سازمان افرادی وجود دارند که از منابع انسانی مالی و فناوریانه بهتر از دیگران استفاده می‌کنند و مدیران باید این افراد را شناسایی و تشویق و حمایت کنند.

و به آنها امکان رشد و فعالیت بدهند یا به عبارت دیگر در هر سازمان کار آفرینان بالقوه وجود دارد و باید کوشید توانایی‌های آنها به فعالیت یابند و مدیران سازمان با تأکید بر نوآوری و خلاقیت در روندهای موجود موجب پرورش و تشویق فعالیت‌های کارآفرینانه در سازمان شوند (پرداختچی و همکاران، ۱۳۸۷). در این زمینه ساختار و منابع قدرت مدیران به دلیل تأثیر مستقیم بر فعالیت‌های سازمان و کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار است. زیرا مدیران می‌توانند با بکارگیری مناسب از ابزار و منابع قدرت زمینه رشد و خلاقیت و کار آفرینی را در کارکنان فراهم آورند، در این پژوهش بدنبال بررسی این موضوع می‌باشیم که آیا بین منابع قدرت مدیران و پرورش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان در ادارات دولتی شهرستان شهربابک رابطه وجود دارد؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نوع " کاربردی " و با توجه به ماهیت موضوع و هدف‌های پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. با توجه به اینکه در این پژوهش، منابع قدرت مدیران از دیدگاه کارکنان بررسی می‌شود، لذا کلیه کارکنان لیسانس و بالاتر شهرستان شهربابک جامعه آماری پژوهش را تشکیل می‌دهد که با روش نمونه‌گیری خوشه‌ای - تصادفی تعداد ۱۵۰ نفر جهت بررسی انتخاب گردیدند. حجم نمونه آماری با جدول کرجسی و مورگان برآورد شده است .

به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه منابع قدرت و پرسشنامه ی سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی استفاده شد و در پایان تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق و نتیجه‌گیری واریانه پیشنهادات انجام می‌شود.



یافته ها

توزیع آماری میانگین و انحراف استاندارد نمرات حاصل ویژگی های شخصیتی

توزیع آماری میانگین و انحراف استاندارد نمرات حاصل ویژگی شخصیتی کارآفرینی کارکنان

متغیر	میانگین	انحراف معیار	t	df	sig
ویژگی شخصیتی کارآفرینی	۱۲/۲۳	۲/۸	۱۴/۲۱	۱۴۹	۰/۰۰۰

* Test value=12

نتایج جدول همچنین حاکی از این هستند که میانگین ویژگی شخصیتی کارآفرینی بصورت معناداری در سطح ۹۹ درصد بالاتر از متوسط یعنی نمره ۱۲ بوده است.

توزیع آماری میانگین و انحراف استاندارد نمرات حاصل منابع قدرت مدیران

شاخص های پراکنندگی متغیر منابع قدرت مدیران

قدرت	میانگین	انحراف معیار	t	df	sig
مرجعیت	۱۳/۸۹	۱/۴۹	۱۴/۱۲	۱۴۹	۰/۰۰۰
پاداش	۱۲/۰۳	۲/۲۵	۸/۶۴	۱۴۹	۰/۰۰۰
اجبار	۱۱/۳۵	۱/۵۳	۲۵/۲۴	۱۴۹	۰/۰۰۰
تخصص	۱۲/۰۸	۱/۹۲	۱۳/۲۴	۱۴۹	۰/۰۰۰
قانونی	۱۲/۸۶	۱/۸۶	۹/۸	۱۴۹	۰/۰۰۰

* Test value=12

در جدول خلاصه ای از توزیع آماری میانگین و انحراف استاندارد نمرات حاصل از منابع قدرت مورد استفاده ی مدیران ارائه شده است. نتایج نشان میدهد که قدرت مرجعیت بیشترین میانگین و قدرت اجبار کمترین میانگین را کمترین میانگین را 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، قانونی، 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.

بررسی فرض نرمال

وقتی هدف بررسی رابطه بین دو کمیت است ضریب همبستگی مهمترین و سادهترین آماره ای است، که اغلب از آن استفاده میشود. یکی از راه های به دست آوردن همبستگی، همبستگی پیرسون است. اما استفاده از این روش آماری نیاز به پیش فرض هایی دارد که قبل از انجام آن باید بررسی شود:

۱- داده ها کمی باشند (مقیاس فاصل های و نسبتی)

۲- توزیع توأم داده ها نرمال دو متغیره باشد. به عبارت دیگر هر یک از متغیرها باید تقریباً دارای توزیع نرمال باشند.

۳- رابطه بین دو متغیر خطی باشد (که به وسیله نمودار پراکنش مشخص می شود).



برای بررسی فرض نرمال بودن متغیرهای اصلی و مؤلفه های آنها از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف یک نمونه ای استفاده شده است.

نتایج این آزمون در جدول ذیل آورده شده است. به دلیل برقراری فرض نرمال برای متغیرهای مورد مطالعه برای بررسی روابط میتوان علاوه بر همبستگی اسپیرمن از ضریب همبستگی پیرسون نیز استفاده کرد.

نتایج آزمون نرمال بودن متغیرها

نتیجه	p	مقدار آماره	حجم نمونه	متغیرها
نرمال	۰/۴۲۱	۰/۸۹۷	۱۵۰	ویژگی - شخصیتی کارآفرینی
نرمال	۰/۶۸۸	۰/۷۰۴	۱۵۰	قدرت مرجعیت
نرمال	۰/۶۸۳	۰/۷۲۳	۱۵	قدرت پاداش
نرمال	۰/۴۶۱	۰/۸۴۱	۱۵۰	قدرت اجبار
نرمال	۰/۳۰۱	۰/۹۶۵	۱۵۰	قدرت تخصص
نرمال	۰/۷۷۳	۰/۶۵۸	۱۵	قدرت قانونی

فرضیه اصلی:

بین منابع قدرت و ویژگی های شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه وجود دارد.

آزمون همبستگی بین منابع قدرت و ویژگی های شخصیتی کارآفرینی کارکنان

متغیر	ابعاد	ویژگی های شخصیتی کارآفرینی		
		تعداد	همبستگی	معنی داری
منابع قدرت مدیران	۱۵۰	۰/۳۵۴	۰/۰۰۰	دارد
		مستقیم	نوع رابطه	وجود رابطه

بر اساس نتایج آزمون همبستگی بین منابع قدرت مدیران و ویژگی های شخصیتی کارآفرینی کارکنان ۰/۳۵۴ همبستگی وجود دارد.

فرضیه فرعی

فرضیه فرعی ۱:

H_۱: بین قدرت مرجعیت و ویژگی های شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه وجود ندارد.



H_1 : بین قدرت مرجعیت و ویژگی شخصیتی کارکنان رابطه وجود دارد.

جهت بررسی رابطه بین قدرت مرجعیت و ویژگی شخصیتی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ذیل آمده است.

آزمون همبستگی بین قدرت مرجعیت و ویژگی های شخصیتی کارکنان

نوع رابطه	وجود ارتباط	ویژگی شخصیتی کار آفرینی		همبستگی	متغیر
		اسپیرمن	پیرسون		
		معنی	معنی	همبستگی	قدرت
		داری	داری	همبستگی	مرجعیت
مستقیم	دارد	۰/۰۱۱*	۰/۲۸۴	۰/۰۱۰*	۰/۱۸۹

*در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان می دهد که بین قدرت مرجعیت و ویژگی شخصیتی کار آفرینی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (معنی دار در سطح ۰/۰۵ و همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با ۰/۲۹۸ و ۰/۲۸۴). این رابطه به صورت مستقیم و در حد متوسط می باشد. یعنی با افزایش قدرت مرجعیت، ویژگی شخصیتی کار آفرینی خلاقیت کارکنان افزایش پیدا می کند.

فرضیه فرعی ۲:

H_1 : بین قدرت پاداش و ویژگی شخصیتی کار آفرینی خلاقیت کارکنان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین قدرت پاداش و ویژگی شخصیتی کار آفرینی خلاقیت کارکنان رابطه وجود دارد.

جهت بررسی رابطه بین قدرت پاداش و ویژگی های شخصیتی کار آفرینی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است (داده ها کمی و نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ذیل آمده است.

آزمون همبستگی بین قدرت پاداش و ویژگی های شخصیتی کار آفرینی کارکنان

نوع رابطه	وجود ارتباط	ویژگی های شخصیتی خلاقیت		همبستگی	متغیر
		اسپیرمن	پیرسون		
		معنی داری	معنی داری	همبستگی	قدرت پاداش
مستقیم	دارد	۰/۰۰۰*	۰/۲۶۷	۰/۰۰۰*	۰/۲۱۳

*در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.



نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان می‌دهد که بین قدرت پاداش و ویژگی شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (معنی دار در سطح ۰/۰۱ و همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با ۰/۲۱۳ و ۰/۲۶۷). این رابطه به صورت مستقیم و در حد متوسط می‌باشد. یعنی با افزایش قدرت پاداش، ویژگی شخصیتی خلاقیت کارکنان افزایش پیدا می‌کند.
فرضیه فرعی ۳:

H_0 : بین قدرت اجبار و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین قدرت اجبار و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه وجود دارد.

جهت بررسی رابطه بین قدرت اجبار و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ذیل آمده است.

آزمون همبستگی بین قدرت اجبار و ویژگی‌های شخصیتی خلاقیت کارکنان

نوع رابطه	وجود ارتباط	ویژگی‌های شخصیتی خلاقیت		همبستگی	متغیر
		اسپیرمن	پیرسون		
مستقیم	دارد	معنی داری	معنی داری	همبستگی	قدرت اجبار
		۰/۰۰۰*	۰/۳۴۱	۰/۰۰۰*	۰/۳۶۸

*در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان می‌دهد که بین قدرت اجبار و ویژگی شخصیتی خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (معنی دار در سطح ۰/۰۱ و همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با ۰/۳۶۸ و ۰/۳۴۱). این رابطه به صورت مستقیم و در حد متوسط می‌باشد. یعنی با افزایش قدرت اجبار، ویژگی شخصیتی خلاقیت کارکنان افزایش پیدا می‌کند.

فرضیه فرعی ۴:

H_0 : بین قدرت تخصص و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه وجود ندارد.

H_1 : بین قدرت تخصص و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه وجود دارد.

جهت بررسی رابطه بین قدرت تخصص و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ذیل آمده است.

آزمون همبستگی بین قدرت تخصص و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان

نوع رابطه	وجود	ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی		همبستگی	متغیر
		اسپیرمن	پیرسون		
مستقیم	دارد	معنی داری	معنی داری	همبستگی	قدرت تخصص
		۰/۰۰۰*	۰/۳۴۱	۰/۰۰۰*	۰/۳۶۸



ارتباط	اسپیرمن		پیرسون	
	معنی داری	همبستگی	معنی داری	همبستگی
مستقیم دارد	۰/۰۰۵*	۰/۴۰۲	۰/۰۰۱*	۰/۴۱۰

*در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان می‌دهد که بین قدرت تخصص و ویژگی‌های شخصیتی کار آفرینی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (معنی دار در سطح ۰/۰۱ و همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با ۰/۴۱۰ و ۰/۴۰۲). این رابطه به صورت مستقیم و در حد متوسط می‌باشد. یعنی با افزایش قدرت تخصص، ویژگی‌های شخصیتی کار آفرینی کارکنان افزایش پیدا می‌کند.
فرضیه فرعی ۵:

H_1 : بین قدرت قانونی و ویژگی‌های شخصیتی کار آفرینی کارکنان رابطه وجود ندارد.

H_2 : بین قدرت قانونی و ویژگی‌های شخصیتی کار آفرینی کارکنان رابطه وجود دارد.

جهت بررسی رابطه بین قدرت قانونی و ویژگی‌های شخصیتی کار آفرینی کارکنان از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است (داده‌ها کمی و نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ذیل آمده است.

آزمون همبستگی بین قدرت قانونی و ویژگی‌های شخصیتی کار آفرینی کارکنان

نوع رابطه	وجود ارتباط	ویژگی‌های شخصیتی کار آفرینی		همبستگی	متغیر
		اسپیرمن	پیرسون		
مستقیم	دارد	معنی داری	همبستگی	معنی داری	همبستگی
		۰/۰۲۸*	۰/۲۰۴	۰/۰۲۵*	۰/۲۱۴

*در سطح ۰/۰۵ معنی دار است.

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن نشان می‌دهد که بین قدرت قانونی و ویژگی‌های شخصیتی خلاقیت کارکنان رابطه معناداری وجود دارد (معنی دار در سطح ۰/۰۵ و همبستگی پیرسون و اسپیرمن به ترتیب برابر با ۰/۲۱۴ و ۰/۲۰۴). این رابطه به صورت مستقیم و در حد متوسط می‌باشد. یعنی با افزایش قدرت قانونی، ویژگی‌های شخصیتی کار آفرینی کارکنان افزایش پیدا می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اساسی پژوهش حاضر، بررسی رابطه‌ی منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان ادارات دولتی شهرستان شهربابک می‌باشد. در زمینه‌ی منابع قدرت مورد استفاده مدیران، یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که از پنج منبع قدرت مورد مطالعه، قدرت مرجعیت، قانونی، تخصص، پاداش، منابع قدرت غالب و مسلط می‌باشند. به عبارت دیگر، قدرت مرجعیت که ناشی از فرهمنندی یا جاذبه شخصی مدیر می‌باشد و اغلب با اعتماد، تشابه، پذیرش، محبت، میل به تقلید و



تعلق‌های روحی از سوی مرئوسان همراه است، بیش از سایر منابع قدرت، توسط مدیران مورد استفاده قرار می‌گیرد. قدرت قانونی که در آن مدیر با استفاده از قانون به جهت‌دهی رفتار و نفوذ در مرئوسان می‌پردازد، و قدرت تخصص که با کاردانی و مهارت مدیر همراه است، نیز دو منبع قدرتی هستند که پس از قدرت مرجعیت، بیشتر مورد استفاده‌ی مدیران قرار می‌گیرند. بطور کلی، از دیدگاه کارکنان منابع قدرت مورد استفاده مدیران به ترتیب اولویت شامل: مرجعیت، قانونی، تخصص، پاداش و اجبار می‌باشند. در تایید نتایج فوق، یافته‌های پژوهش ترابیان (۱۳۸۵) نشان داد که قدرت مرجعیت و تخصص دو منبع مهم برای مدیران محسوب می‌شوند. همچنین یافته‌های 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 رده‌های بعدی قرار دارند.

یافته‌های پژوهش در زمینه ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان نشان داد که در بین ویژگی‌های کارآفرینی، ریسک‌پذیری بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده است. این نشان می‌دهد که اغلب کارکنان جامعه مورد بررسی از ریسک‌پذیری بالایی برخوردار هستند. یعنی این افراد در کارهای چالش برانگیز کارآیی بیشتری از خود نشان می‌دهند و در زمینه‌ی یافتن راه‌های جدیدتر و بهتر جهت بهبود عملکردشان ریسک‌پذیر می‌باشند. نتایج همچنین نشان می‌دهد که پس از ویژگی ریسک‌پذیری، مرکز کنترل درونی بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است. به این معنی که کارکنان جامعه مورد بررسی اغلب تمایل دارند تا پیامدهای وقایع را به نتایج مهارت‌ها، ویژگی‌ها و رفتارهای خود و نه شرایط بیرونی چون شانس و تقدیر نسبت می‌دهند. نتایج پژوهش همچنین نشان می‌دهند که کارکنان جامعه مورد بررسی از توفیق‌طلبی و به ویژه تحمل ابهام پایینی برخوردار هستند.

بدین معنی که اغلب کارکنان، توانایی لازم را برای شناسایی و تحلیل وضعیت‌های مبهم و ساختن یافته ندارند و اغلب تمایل دارند تا موقعیت مبهم را به عنوان یک تهدید و خطر تفسیر کنند و با آن به شیوه کلیشه‌ای برخورد کنند. میانگین پایین ویژگی توفیق‌طلبی نیز نشانگر این است کارکنان جامعه مورد بررسی تمایلی به انجام کارهای سخت و سرآمد ندارند. پورقاز و محمدی (۱۳۸۹) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه‌ی منابع قدرت مدیران با کارآفرینی معلمان نتایج نشان داد که بین منبع قدرت پاداش مدیران در سطح ۹۹٪ و منابع قدرت تخصص و مرجعیت مدیران در سطح ۹۵٪ با کارآفرینی معلمان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد، درحالی‌که بین منابع قدرت قانون و تنبیه مدیران با کارآفرینی معلمان رابطه‌ی معناداری مشاهده نشد.



منابع

- [۱] ابی زاده ف. ۱۳۷۷. بررسی منابع قدرت مورد استفاده مسئولان دانشکده‌های غیرپزشکی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. پایان نامه (کارشناسی ارشد). دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی. به راهنمایی: زهرا صباغیان.
- [۲] اتکینسون و همکاران. ۱۳۶۹. زمینه روانشناسی. (جلد اول). ترجمه براهنی و همکاران. تهران: انتشارات رشد.
- [۳] اتواتر، لین ای و رایت وندی جی. ۱۳۷۶. قدرت و رهبری تغییرپذیر و تبدالی در سازمان‌های عمومی و خصوصی. نصر... خازنی، مترجم. مجله تحول اداری. شماره ۱۵، ص ۱۴.
- [۴] احمد پورداریانی م. ۱۳۸۰. کارآفرینی «تعاریف، نظریات و الگوها». انتشارات پردیس.
- [۵] احمد پورداریانی م. عزیزی م. ۱۳۸۳. کارآفرینی. مؤسسه فرهنگی و انتشارات محراب قلم.
- [۶] احمدپور داریانی م. مقیمی، س م. ۱۳۸۵. مبانی کارآفرینی. چاپ سوم، تهران: انتشارات فراندیش.
- [۷] احمدی ز. ۱۳۷۹. بررسی میزان بهره‌گیری مدیران از منابع پنجگانه قدرت در ادارات شهر رفسنجان از دیدگاه کارکنان. پایان نامه (کارشناسی ارشد) دانشگاه آزاد اسلامی. واحد کرمان. به راهنمایی: اسدا... کارنما.
- [۸] ارجمندی فر ف. ۱۳۸۲. بررسی رابطه بین میزان بکارگیری انواع قدرت توسط مدارس ابتدایی دخترانه دولتی شهر تهران با جو سازمانی. چکیده پایان‌نامه‌های ایران، دوره ۱۱، شماره ۲.
- [۹] اردلان م ر. نظری ع. نصیری ف. ۱۳۹۰. بررسی رابطه‌ی بین ویژگی‌های شخصیتی با کنترل خانوادگی کارکنان با سلامت سازمان. تابستان. شماره (۱) ویژه نامه خانواده و طلاق، علمی-پژوهشی.
- [۱۰] استونر ج. فریمن. ۱۳۷۵. مدیریت «رهبری و کنترل». جلد سوم. علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، مترجم. تهران: موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- [۱۱] استونر جی ای اف. فریمن آر. ادوارد و گیلبرت، دانیل آر. ۱۳۷۹. مدیریت. جلد دوم. علی پارسائیان و محمد اعرابی، مترجم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- [۱۲] استونر جیمز ای. اف. فری من آر، ادوارد و گیلبرت دانیل آر. ۱۳۸۹. مدیریت: سازماندهی، رهبری و کنترل.
- [۱۳] اسد زاده س. ۱۳۹۱. چگونگی تقویت روحیه کارآفرینی دانش آموزان مدارس متوسطه از طریق عناصر برنامه درسی. مقاله علمی پژوهشی. دومین کنفرانس دانشجویی کارآفرینی کشور
- [۱۴] اسماعیل پور ن. ۱۳۷۴. نقش ارتباطات اثربخشی در افزایش بهره‌وری سازمان بورس اوراق بهادار. پایان نامه (کارشناسی ارشد). دانشگاه تهران. به راهنمایی: علی رضائیان.
- [۱۵] اصغری ج. ۱۳۸۸. مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات اشراقی.
- [۱۶] اصغری ف. ۱۳۸۷. کارآفرینی سازمانی و سازمان‌های کارآفرین. انتشارات پژوهشکده تحقیقات استراتژیک، شماره ۲۰.
- [۱۷] اعرابی س م. پارسائیان. مدیریت سازمانی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- [۱۸] امجدی ز. ۱۳۷۹. بررسی میزان بهره‌گیری مدیران از منابع پنجگانه قدرت در ادارات شهر رفسنجان از دیدگاه کارکنان. پایان نامه (کارشناسی ارشد) دانشگاه آزاد اسلامی. واحد کرمان. به راهنمایی: اسدا... کارنما.
- [۱۹] امیر کبیری ع. ۱۳۷۷. سازمان و مدیریت. تهران: نشر ملک.
- [۲۰] ایران نژاد پاریزی م. قریب م. ۱۳۸۸. روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی. تهران: مدیران.
- [۲۱] بابایی م ع. ۱۳۷۹. چگونگی تبدیل قدرت به نفوذ. تدبیر، شماره ۱۰۳. سال یازدهم.
- [۲۲] براهنی م ت. ۱۳۶۶. آفرینندگی. نشریه دانشکده علوم تربیتی، شماره اول، دوره هفتم، صص ۱۱-۱۹.
- [۲۳] بطحائی م. ۱۳۷۴. تأثیر استفاده از منابع قدرت در مدیریت‌های آموزشی و اداری موسسات آموزش عالی شهر تهران. پایان نامه (کارشناسی ارشد). دانشگاه شهید بهشتی. تهران. به راهنمایی: زهرا صباغیان.
- [۲۴] پرداختچی م ح. ۱۳۸۵. درآمدی بر کارآفرینی سازمانی، تهران: انتشارات ارسباران.
- [۲۵] پرداختچی م ح. حیدری م. شفیع زاده ح. ۱۳۸۷. بررسی اثربخشی مدیریت در زمینه سازی برای بروز و پرورش کارآفرینی. پیام مدیریت، شماره ۲۶، ۷۱-۱۰۰.



- [۲۶] پناهی حبیب. ۱۳۷۵. بررسی انواع قدرت رهبری و همبستگی آن با عملکرد مدیران مدارس نمونه دولتی. پایان نامه (کارشناسی ارشد). دانشگاه آزاد اسلامی تهران. به راهنمایی: محمد میر کمالی.
- [۲۷] پناهی م ح. صداقت زادگان اصفهانی ش. ۱۳۹۱. منابع قدرت و تفسیر ایدئولوژیک قواعد ورزش بانوان زن در توسعه و سیاست. بهار ۱۳۹۱، شماره (۳۶) علمی- پژوهشی.
- [۲۸] پورسلطانی زرنندی ح. موسوی راد س ط. فراهانی ا. هنری ح. ۱۳۸۹. طراحی مدل کارآفرینی سازمانی مبتنی بر رابطه ساختار سازمانی با ابعاد گرایش های کارآفرینانه سازمانی در سازمان تربیت بدنی. مطالعات مدیریت ورزشی بهمن.
- [۱] Ajzen I. ۱۹۹۱. The theory of planned behavior. *Organizational Behaviors and Human Decision Processes*, ۵۰(۲):۱۷۹-۲۱۱
- [۲] Ardichvili A. Cardozo R. Ray S. ۲۰۰۳. A theory of entrepreneurial opportunity identification and development. *Journal of Business Venturing*, ۱۸(۱), pp. ۱۰۵-۲۳
- [۳] Arslan C. Dilmac B. Hamarta E. ۲۰۰۹. Coping with stress and trait anxiety in terms of locus of control: a study with Turkish university students. *Social behavior and personality*, ۳۷(۶), pp. ۷۹۱-۸۰۰
- [۴] Arthur AL. ۲۰۰۳. 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.
- [۵] Bandura A. ۱۹۸۲. Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, ۳۷, -۱۲۲-۱۴۷.
- [۶] Borgia R. Shonfield. ۲۰۰۲. Invention, innovation and entrepreneurship: The commercialization of university research by inventor founded firms. PhD dissertation, University of California at Berkeley.
- [۷] Burns P. ۲۰۰۱. *Entrepreneurship and Small Business*. England: Palgrave
- [۸] Busenitz L. ۱۹۹۹. Entrepreneurial risk and strategic decision making. *Journal of Applied behavioural Science*, ۳۵(۳): ۳۲۵-۳۴۰.
- [۹] Chem SC. Jing LL. Sung M. ۲۰۱۲. University students personality traits and entrepreneurial intention: Using entrepreneurship and entrepreneurial attitude as mediating variable. *International Journal of Economic Research* ۳(۳) ۷۶- ۸۲
- [۱۰] Cho S. ۲۰۰۶. The Power of Public Relations in Media Relations: A National Survey of Health Practitioners. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, ۸۳(۳), pp. ۵۸۰-۵۶۳

Surf and download all data from SID.ir: www.SID.ir

Translate via STRS.ir: www.STRS.ir

Follow our scientific posts via our Blog: www.sid.ir/blog

Use our educational service (Courses, Workshops, Videos and etc.) via Workshop: www.sid.ir/workshop