

● وصول مقاله: ۹۵/۱۲/۱۷

● اصلاح نهایی: ۹۶/۱/۱۹

● پذیرش نهایی: ۹۶/۱/۱۹

بررسی نقش مؤلفه‌های قدرت مدیران در ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان (مطالعه موردی کارکنان بیمارستان‌های شهرستان میاندوآب)

فرهاد محبوب‌خواه^۱ / یوسف بیگزاده^۲

چکیده

مقدمه: تحول‌های اخیر در سیستم‌های اجتماعی و اقتصادی، فرصت‌ها و تهدیدهایی بوجود آورده‌اند که مواجهه با آنها نیازمند راه‌حل‌های خلاقانه است. کارآفرینی قابلیت است که نظام‌های امروزی را در این برهه حساس نجات داده و بقای آنها را تضمین می‌کند. پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش مؤلفه‌های قدرت مدیران بر کارآفرینی کارکنان در بیمارستان‌های شهرستان میاندوآب انجام شده است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر براساس هدف یک تحقیق کاربردی و براساس گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی مبتنی بر معادلات ساختاری است. ابزارهای گردآوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه‌های منابع قدرت هینکین و شرایخیم (۱۹۸۹) و پرسش‌نامه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مرکز کارآفرینی «دارهام» بود. پایایی و روائی ابزار گردآوری داده‌ها براساس آزمون‌های مربوط مورد تأیید قرار گرفت. نمونه مورد نظر از جدول مورگان به تعداد ۲۶۰ نفر (۵۳ نفر مدیران و ۲۰۷ نفر کارکنان) انتخاب شدند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد قدرت مرجعیت ($\beta = 0.421, t = 4.104$)، تخصص ($\beta = 0.266, t = 3.637$) و پاداش ($\beta = 0.245, t = 3.063$) در کارآفرینی کارکنان نقش داشتند ولی قدرت‌های قانون و اجبار در کارآفرینی کارکنان نقشی نداشتند. همچنین مؤلفه‌های قدرت مدیران روی هم رفته ۰/۳۷۱ از تغییرات کارآفرینی کارکنان را پیش‌بینی می‌کردند. **نتیجه‌گیری:** مدیران می‌توانند با استفاده درست از مؤلفه‌های قدرت (مرجعیت، تخصص و پاداش) موجب بروز و تقویت ویژگی‌های کارآفرینی در کارکنان شوند و به تبع آن موفقیت سازمان را تضمین نمایند. **کلیدواژه‌ها:** رضایت شغلی، شبکه بهداشت، کارآفرینی کارکنان، قدرت مدیران.

۱- دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

۲- استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران، (نویسنده مسئول)، پست الکترونیک:

Yousef.bigzadeh@gmail.com

مقدمه

در عصر حاضر، نیاز به مدیریت و رهبری در همه زمینه‌های فعالیت‌های اجتماعی، محسوس و حیاتی است [۱]. مدیر به عنوان رهبر بر عملکرد گروهی نقش بسزایی دارد و به عنوان رکن اساسی در پیشبرد اهداف سازمان مطرح است [۲]. بدون شک قدرت یکی از راه‌هایی است که با آن مدیران و رهبران می‌توانند در رفتار پیروان خود نفوذ کنند [۳]. مدیران در سازمان‌ها، و اضعان خط مشی و صاحبان قدرت هستند و عملکرد سازمان‌ها با قدرت آنها در ارتباط است، آنان با بکارگیری منابع قدرت در اختیار خود می‌توانند زمینه رشد و تعالی و 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 [۴]. منظور از منابع قدرت، ابزارها و امکاناتی است که در اختیار مدیران قرار دارد تا به واسطه آن به اعمال قدرت و مدیریت خود بپردازند [۵].

دگرگونی‌های اخیر در نظام‌های اجتماعی - اقتصادی، فرصت‌ها و تهدیدهایی را برای سازمان‌ها پدید آورده‌اند که مواجهه با آنها نیازمند راه‌حل‌های خلاقانه است [۶]. کارآفرینی قابلیت است که می‌تواند نظام‌های امروزی را در این برهه حساس نجات داده و بقای آنها را تضمین کند [۷]. در واقع کارآفرینی عامل اصلی ایجاد خلاقیت و نوآوری در سازمان‌های امروزی است به طوری که در اکثر کشورهای توسعه یافته، سازمان‌ها در حال انتقال از حالت بوروکراتیک و اداری به وضعیت کارآفرینی هستند [۸]. لذا در قرن حاضر استفاده مناسب از سرمایه‌های انسانی سازمان و تأکید بر رویکردهای کار آفرینانه سرمایه رقابتی محسوب می‌شود و نقش مؤثری در بقاء سازمان‌ها دارد. در این میان مدیران می‌توانند با استفاده مناسب از منابع قدرت خود جو سازمان و روحیه کارکنان را هموار سازند و در فراز و نشیب‌ها و مشکلات با انعطاف پذیری و با استفاده از کارکنان کارآفرین، سازمان خود را از دیگر سازمان‌ها متمایز سازند و در محیط رقابتی امروزی سرآمد باشند. در حال حاضر، با توجه به نقش کارآفرینان در رشد و

شکوفایی صنعتی و اقتصادی کشورها و نیز با عنایت به تنگناهای اقتصادی، ضرورت ایجاد می‌کند تا به ترویج کارآفرینی و فرهنگ آن در جوامع پرداخته شود [۹]. در این راستا مدیران بخصوص مدیران ارشد نقش بسزایی دارند زیرا در هر سازمان، گروهی از افراد وجود دارند که از منابع انسانی، مالی و فناورانه بهتر از دیگران استفاده می‌کنند، مدیران باید بکوشند این گروه افراد را شناسایی، تشویق و حمایت کنند و به آنها امکان رشد و فعالیت بدهند [۱۰]. مدیران می‌توانند با تأکید بر نوآوری و خلاقیت در روندهای موجود، موجب پرورش و تشویق فعالیت‌های کارآفرینی در سازمان شوند [۱۱]. با وجود اینکه همگان بر نقش کارآفرینی و به ویژه اهمیت قابلیت‌های فردی کارکنان در موفقیت سازمان اذعان دارند؛ در بخش بهداشت و درمان ایران تاکنون کمتر به مقوله ی کارآفرینی پرداخته شده است [۱۲] در حالی که ظرفیت‌های زیادی در این بخش برای کارآفرینی و به تبع آن برای بقاء و ارتقاء وجود دارد، بخش بهداشت و درمان می‌تواند از کارآفرینی فردی سود جسته و بر کارایی، اثربخشی و در نهایت بر ارتقاء و کیفیت فعالیت‌های خود بیافزاید. در این خصوص منابع قدرت مورد استفاده مدیران از اهمیت خاصی برخوردار است بدلیل اینکه مدیریت و برخورد آنها تأثیر مستقیم بر فعالیت‌های کارکنان دارد، آنان می‌توانند با بکارگیری ابزار مناسب و منابع قدرت خود، زمینه رشد خلاقیت و کارآفرینی در کارکنان فراهم آورند، اما باید دید مدیران با چه منبع قدرتی می‌توانند کارآفرینی در کارکنان را تقویت کنند؟ لذا پژوهش حاضر به دنبال این است که نقش هر یک از مؤلفه‌های قدرت مورد استفاده مدیران را بر کارآفرینی کارکنان مورد ارزیابی و سنجش قرار دهند.

محققان مختلف تعاریفی گوناگونی را در خصوص قدرت ارائه داده اند. از نظر دانهام قدرت، توان بالقوه‌ای است که هر فرد دارا می‌باشد تا به وسیله آن بر فرد یا افراد دیگر و همچنین بر تصمیم‌گیری آنها اثرگذار باشد به گونه‌ای که افراد مجبور می‌شوند کاری را انجام دهند [۱۳]. فرنچ و راون قدرت را به عنوان توانایی یا

شناسائی توانایی‌های بالقوه کارآفرینان، ویژگی‌های شخصیتی و انگیزه‌های کار آفرینانه دارد [۲۱]. در پژوهش حاضر منابع قدرت مدیران از منظر قدرت تعریف شده فرنچ راون و کارآفرینی کارکنان از منظر رویکرد ویژگی‌های شخصیتی که با توجه به بررسی جامع پیشینه مطالعات کارآفرینی انتخاب شدند، مورد بررسی قرار می‌گیرند. مؤلفه‌های ویژگی شخصیتی کارآفرینی انتخاب شده برای سنجش کارآفرینی کارکنان به شرح ذیل می‌باشد؛

۱- خلاقیت: خلاقیت هم شامل سلاست و هم ابتکار است [۲۲]. ۲- توفیق طلبی: عبارت است از میل کار سخت، سرآمد بودن و برتر بودن [۲۳]. ۳- کنترل درونی: عقیده داشتن به اینکه وقایع نتیجه عملکرد خود انسان است و نه عوامل محیطی [۲۴]. ۴- ریسک‌پذیری: عبارت است از پذیرش مخاطرات حساب شده [۸]. ۵- تحمل ابهام: یعنی تحمل موقعیت‌های مبهم و تصمیم‌گیری درست در این شرایط [۲۰]. ۶- استقلال طلبی: یعنی کنترل داشتن بر سرنوشت خود و آقای خود بودن [۸].

نتایج پژوهش رحیمی و همکاران که جهت بررسی رابطه‌ی منابع قدرت مدیران و بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های کردستان انجام دادند نشان داد که پیش بینی بهره‌وری کارکنان از روی منابع قدرت مدیران معنی‌دار است به این معنی که اگر مدیران از تخصص و مهارت‌های خود در اعمال قدرت استفاده کنند بهره‌وری افزایش می‌یابد [۲]. تحقیق محمدی و پوروقاز که در رابطه با سبک‌های تفکر با منابع قدرت مدیران مدارس انجام شد نشان داد که منبع قدرت غالب در اکثر مدیران قدرت مرجعیت است و رابطه معنی‌داری بین سبک‌های تفکر و منابع قدرت مدیران وجود ندارد به جز سبک تفکر قانون‌گذار که برحسب جنسیت تفاوت معنی‌داری مشاهده شد [۲۵]. یافته‌های پژوهش محمدی و همکاران نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی زنان با کارآفرینی کارکنان ارتباط وجود دارد لذا پیشنهاد شد که با شناخت ویژگی‌های شخصیتی شاید بتوان روحیه کارآفرینی را تقویت نمود [۲۶].

توان بالقوه یک عامل (مدیر) برای تغییر رفتار، تمایلات، نگرش‌ها، عقاید و عواطف یا ارزش‌های یک هدف (کارکنان) تعریف می‌کنند [۱۴].

وبر اعتقاد دارد که قدرت، احتمال این است که فرد در روابط اجتماعی در موقعیتی قرار گیرد که اراده‌اش را علیه مقاومت‌ها تحمیل کند [۱۵]. مهم‌ترین تحلیل در ارتباط با مبانی قدرت به وسیله فرنچ و راون ارائه شده است؛ آنها پنج منبع قدرت در محیط‌های سازمانی شناسائی کرده‌اند که شامل: قدرت قانونی، قدرت پاداش، قدرت اجبار، قدرت مرجعیت و قدرت تخصص می‌باشد [۱۶]. قدرت قانونی از منصب سازمانی نشأت می‌گیرد و بر جایگاه رسمی فرد تکیه دارد [۱۷]. قدرت مرجعیت به ادراک افراد از جاذب بودن تعامل با فرد خاص را می‌گویند، قدرت تخصص یا مهارت عبارت است از توان کنترل رفتار دیگری از طریق داشتن دانش، تجربه یا قضاوتی که وی ندارد ولی نیاز دارد، قدرت پاداش عبارتست از توان فراهم آوردن چیزهایی است که افراد دوست دارند داشته باشند، و قدرت اجبار زمانی بوجود می‌آید که شخصی توانایی تنبیه یا وارد آوردن لطمه جسمی یا روانی به شخص دیگری را داشته باشد [۱۸].

در خصوص کارآفرینی هم تعاریف زیادی از نویسندگان و محققان مختلف وجود دارد؛ واژه کارآفرینی ابتدا در زبان فرانسه ابداع شد که به معنای متعهد شدن می‌باشد. شومپتر بعد از استوارت میل از منظر نوآوری و نقش آن در پویایی نظام‌های اقتصادی به کارآفرینی توجه داشته است [۱۹]. محققان عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه را به سه دسته عوامل اجتماعی، محیطی و فردی تقسیم بندی کرده اند، مدل عوامل فردی که به مدل ویژگی‌ها مشهور شده است، بر روی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان تمرکز دارد و در مقایسه با سایر مکاتب رواج بیشتری دارد [۱۹]. رویکرد ویژگی‌ها بر این اساس می‌باشد که تأکید دارد کارآفرینان دارای ویژگی‌ها، دیدگاه‌ها و ارزش‌هایی هستند که یک نیروی محرک برای آنها فراهم می‌آورد و آنها را از دیگری متمایز می‌سازد [۲۰]. درواقع رویکرد ویژگی‌ها سعی در

مدیر، رئیس و مسئول بخش‌ها و قسمت‌ها و ۷۲۹ نفر کارکنان گزارش شد. نمونه‌گیری از جدول کرجسی و مورگان در دو جامعه‌ی مدیران و کارکنان از بین گروه‌های کاری (بخش اداری، کلینیکی و پاراکلینیکی) به روش تصادفی طبقه‌ای انجام شد و پرسش‌نامه‌ها بین اعضای نمونه توزیع و جمع‌آوری شد که پس از حذف پرسش‌نامه‌ی آدم‌های بی‌تفاوت و پرسش‌نامه‌های مخدوش، تعداد ۵۳ نفر از مدیران (۳۳ نفر از بیمارستان عباسی و ۲۰ نفر از بیمارستان فاطمه زهرا(س)) و تعداد ۲۰۷ نفر از کارکنان آنها (۱۱۷ نفر از بیمارستان عباسی و ۹۰ نفر از بیمارستان فاطمه زهرا(س)) به عنوان نمونه آماری در این پژوهش انتخاب و مورد بررسی قرار گرفت. لازم به ذکر است که قبل از تجزیه و تحلیل داده‌ها، پرسش‌نامه‌های کارکنان هر بخش بصورت میانگین در مقابل پرسش‌نامه مدیر بخش خود قرار داده شد.

جهت گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه استاندارد سنجش منابع قدرت مدیران هینکین و شرایخیم (۱۹۸۹) و پرسش‌نامه سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان مرکز کارآفرینی «دارهام» استفاده شد. پرسش‌نامه اول شامل ۲۰ سؤال است و پرسش‌نامه دوم دارای ۲۴ سؤال که در هر دو پرسش‌نامه برای هر کدام از مؤلفه‌ها ۴ سوال وجود دارد. برای هر کدام از مؤلفه‌های مربوطه ۴ سوال دارد. پرسش‌نامه‌ها از نقطه نظر روایی از ۳ جنبه بررسی شدند در بحث روایی ظاهری براساس شکل ظاهری توسط دو نفر از اساتید مدیریت و چند نفر از اعضای نمونه بررسی و اصلاح گردیدند. برای سنجش روایی محتوا فرم‌های CVI و CVR تهیه شدند و به ۱۲ نفر از خبرگان داده شدند که بعد از اصلاح، مقادیر CVI و CVR به ترتیب بالای ۰/۷۹ و ۰/۵۶ محاسبه شدند که نشان از داشتن روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ها بود. و نهایتاً روایی سازه (روایی همگرا و روایی واگرا) نیز پس از تکمیل شدن پرسش‌نامه‌ها بررسی و تأیید گردیدند. و اما پایایی پرسش‌نامه‌ها با توجه به ضرایب آلفاهای به دست آمده برای تمام متغیرهای تحقیق بالاتر از ۰/۷ بودند که

پوروقاز و محمدی در تحقیقی که با عنوان بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان در بانک‌های ملی شعب زاهدان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های قدرت مدیران و کارآفرینی کارکنان رابطه مثبت و معنی دار وجود دارد و منبع قدرت غالب در بین مدیران بانک ملی از دیدگاه کارکنان قدرت مرجعیت می‌باشد [۱۰].

هاوارد پژوهشی را به منظور بررسی تأثیر توسعه مؤلفه‌های کارآفرینی (استقلال طلبی، ریسک‌پذیری، انگیزه‌ی پیشرفت، مرکز کنترل درونی، اعتماد به نفس و خلاقیت) بر کارآفرینی انجام داد که نتایج پژوهش نشان داد رابطه مستقیمی بین مؤلفه‌های کارآفرینی و توانایی کارآفرینی افراد وجود دارد [۲۷]. لوتانز تحقیقی را با عنوان بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با رضایت و عملکرد زیردستان انجام داد و در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که منابع قدرت مدیران با رضایت خاطر و عملکرد زیردستان ارتباط مستقیم دارد [۲۸].

با توجه به مدل مفهومی تحقیق (شکل ۱)، هدف از پژوهش حاضر بررسی نقش مؤلفه‌های قدرت مدیران بر ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان می‌باشد تا با مشخص شدن نقش مؤلفه‌های قدرت، محقق بتواند پیشنهادها مؤثر به مدیران در جهت تقویت رفتارهای کارآفرینانه به کارکنان ارائه دهد.

روش پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی و برحسب روش گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری بود که به صورت مقطعی در سال ۱۳۹۴ انجام شد. جامعه آماری پژوهشی شامل کلیه مدیران و کارکنان بیمارستان‌های شهرستان میاندوآب (بیمارستان شهید عباسی و فاطمه زهرا(س)) بود. حجم جامعه آماری براساس استعلام از قسمت اداری و کارگزینی ۸۰۰ نفر (۴۵۱ نفر بیمارستان شهید عباسی و ۳۴۹ نفر بیمارستان فاطمه زهرا(س)) شامل ۷۱ نفر

است. ۷۸٪ پاسخ دهندگان دارای تحصیلات کارشناسی و کارشناسی‌ارشد بوده و ۸۵٪ از پاسخ‌دهندگان دارای سابقهٔ بیش از ده سال خدمت بودند.

یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش جهت بررسی وضعیت مؤلفه‌های قدرت مدیران و ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان در جدول ۱ بصورت خلاصه‌ای از توزیع آماری میانگین، انحراف معیار استاندارد و نتایج t تک گروهی نمرات حاصل از مؤلفه‌های قدرت مدیران و ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که قدرت مرجعیت (۴/۱۹) بیشترین و قدرت اجبار (۱/۹۹) کمترین میانگین را در بین منابع قدرت مورد استفاده مدیران به خود اختصاص داده است. با توجه به میانگین‌های بدست آمده مؤلفه‌های قدرت مدیران به ترتیب از بیشترین به کمترین عبارتست از: مرجعیت، تخصص، پاداش، قانونی و اجبار. همچنین نتایج حاکی از آن است که میانگین مؤلفه‌های مرجعیت، تخصص، پاداش و قانونی بالاتر از متوسط یعنی نمره ۳ بوده که نشان از توافق مدیران در استفاده از این منابع می‌باشد و اما مؤلفه قدرت اجبار از متوسط پایین‌تر می‌باشد، همچنین نتایج در خصوص ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان نشان می‌دهد ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان بالاتر از متوسط یعنی نمره ۳ می‌باشد، نتایج در سطح ۹۹٪ با توجه به سطح معنی‌داری بدست آمده معنی‌دار و قابل قبول است. (جدول ۱)

به منظور بررسی نقش مؤلفه‌های قدرت مدیران در ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان قبل از بررسی مدل ساختاری (مدل بیرونی) برای آزمون روابط مدل تحقیق، می‌بایست آزمون‌های لازم تست و تأیید شود که در این تحقیق با توجه به نظر هیر تمام آزمون‌های مدل اندازه‌گیری انعکاسی در تحقیق حاضر اجرا شد و تأیید گردید که در ادامه به برخی از مهمترین آنها اشاره می‌شود [۲۹]. اولین آزمون انجام شده آزمون همگن بودن (تک بعدی بودن سؤال‌های متغیر) می‌باشد، برای برقراری این شرط بارهای عاملی باید بالای ۰/۷ باشد،

نشان از پایداری پرسش‌نامه‌ها بود چرا که گفته می‌شود اگر ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ باشد ابزار از پایداری قابل قبولی برخوردار است. همچنین پایداری ترکیبی که یکی از شاخص‌های مهم در بررسی پایداری ابزار و مدل می‌باشد و آنرا با CR نمایش می‌دهند برای هر دو پرسش‌نامه مورد بررسی قرار گرفت که بارهای عاملی برای تمام متغیرها در داخل مدل نیز بالاتر از ۰/۷ بود و نشانگر این بود که ابزار اندازه‌گیری در مدل مدنظر دارای پایداری مناسب می‌باشد.

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و Smart Pls2 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. Pls را می‌توان یکی از موفق‌ترین نرم افزارهای کامپیوتری دانست که به طور خاص برای مدل‌سازی معادلات ساختاری طراحی شده است و توان اجرای برنامه با تعداد نمونه کمتر از ۲۰۰ را دارد [۲۹]. در pls نیزمانند دیگر نرم افزارهای مدل‌سازی معادلات ساختاری دو مدل بررسی می‌شود مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) که در pls به آن مدل بیرونی گفته می‌شود و مدل ساختاری (تحلیل مسیر) که به آن مدل درونی گفته می‌شود. محقق می‌بایست پس از بررسی مدل بیرونی قبل از اجرای مدل ساختاری (مدل درونی) اگر پرسش‌نامه‌ها انعکاسی بود ۱۷ آزمون و اگر پرسش‌نامه ترکیبی بود ۲۱ آزمون را تست نماید تا از نتایج اطمینان حاصل نماید.

یافته‌ها

یافته‌های تحقیق در خصوص عوامل فردی نشان می‌دهد که از بین پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه‌ی کارآفرینی کارکنان ۷۱٪ زن و ۲۹٪ مرد می‌باشند. بیشترین فراوانی مربوط به ردهٔ سنی مربوط به ۳۰ تا ۴۰ سال است. اکثر پاسخ دهندگان (۸۵٪) دارای تحصیلات کارشناسی و کارشناسی‌ارشد هستند. ۷۸٪ درصد پاسخ دهندگان دارای سابقهٔ بیش از ده سال هستند. و از بین پاسخ‌دهندگان به پرسش‌نامه‌ی قدرت مدیران ۵۱٪ زن و ۴۹٪ مرد می‌باشند. بیشترین فراوانی باز مربوط به ردهٔ سنی ۳۰ تا ۴۰ سال

منابع قدرت و کارآفرینی کارکنان ضرایب رگرسیون یا همان ضرایب مسیر و دیگر اعداد بین مؤلفه‌های کارآفرینی کارکنان و ویژگی‌های کارآفرینی یا اعداد بین سؤالات و مؤلفه‌ها بارهای عاملی می‌باشند.

مدل‌های معادلات ساختاری به طور معمولی ترکیبی از مدل‌های اندازه‌گیری و مدل ساختاری هستند. در نرم‌افزار Pls که نرم‌افزاری واریانس محور می‌باشد روند بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری با نرم‌افزارهای Amos و Lizrel که جزو نرم‌افزارهای کواریانس محور هستند فرق می‌کند. برای ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری در رویکرد حداقل مربعات جزئی، بررسی توانایی مدل در پیش‌بینی متغیرهای وابسته به کار می‌رود، که برای این منظور از شاخص‌های افزونگی روایی متقاطع و اشتراک با روایی متقاطع استفاده می‌شود. مقادیر بیشتر از صفر و نزدیک به یک برای این دو شاخص بیانگر ارتباط پیش بین مناسب‌تری است [۳۰]. مقادیر گزارش شده در این تحقیق توانایی بالایی در تبیین یا پیش‌بینی نقش مؤلفه‌های قدرت مدیران در ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان را نشان می‌دهد. لذا با توجه به این که این مقادیر از ۰/۳۵ بالاتر بودند می‌توان نتیجه گرفت که مدل محقق در جامعه مورد بررسی دارای برازش مناسبی است.

بحث و نتیجه‌گیری

مدیران برای هدایت و وادار کردن کارکنان به کار و دستیابی به اهداف سازمانی با ابزار و منابع مختلفی سر و کار دارند که با بکارگیری این منابع و ابزارها بر زیر دستان خود نفوذ می‌کنند و رفتار آنان را مطابق خواست و انتظارات خویش تغییر می‌دهند. امروزه کارآفرینی یکی از ابزارهای توسعه می‌باشد زیرا وجود انسان‌های کارآفرین در سازمان موجب ایجاد بستر موفقیت برای سازمان می‌شود. همچنین، با توجه به افزایش سریع رقبای جدید و ایجاد حس بی‌اعتمادی نسبت به شیوه‌های قدیمی‌ضرورت کارآفرینی در سازمان احساس می‌شود. هر سازمان در راستای

که پس از بررسی مدل اندازه‌گیری ضرایب بارهای عاملی و معناداری این ضرایب بدست آمد. همانطور که در شکل ۲ نشان داده شده است سؤالات سوم از قدرت پاداش و مؤلفه‌ی ریسک‌پذیری و سؤال چهارم از مؤلفه‌ی توفیق‌طلبی دارای بار عاملی پائین‌تر از ۰/۷ بود و از ادامه کار در مدل مربوطه حذف شدند، پس از بررسی مدل اندازه‌گیری انعکاسی اولیه در حالت تخمین ضریب استاندارد، معنی‌داری این ضرایب هم بررسی شدند که خوشبختانه تمام ضرایب معنی‌دار بودند.

آزمون بعدی آزمون‌های روانی واگرا و روانی همگرا بود که برای تأیید روایی همگرا بارهای عاملی بالاتر از ۰/۷ بود، میانگین واریانس استخراجی (AVE) که از جمله شاخص‌های اصلی بیان‌کننده همگرایی سؤالات یک پرسش‌نامه است برای هر دو متغیر بالای ۰/۵ بوده و نهایتاً شرط سوم روایی همگرا (CR>AVE) توسط محقق بررسی و تأیید گردید. (جدول ۲)

آزمون‌های روانی واگرا در این تحقیق از جمله آزمون بارهای عرضی و آزمون فورنر لارکر بود که قبل از اجرای مدل ساختاری (مدل درونی) انجام شد و تمام آزمون‌های ذکر شده تأیید گردیدند و لذا محقق اجازه یافت تا روابط خود را با نرم‌افزار مد نظر آزمون نماید. شکل ۲ و ۳ مدل ساختاری تحقیق را در دو حالت تخمین ضرایب مسیر و حالت معنی‌داری این ضرایب نشان می‌دهند که پس از بررسی نقش مؤلفه‌های قدرت بر کارآفرینی کارکنان همانگونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، نقش قدرت مرجعیت، تخصص و پاداش بر ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان مثبت و معنی‌دار می‌باشد. همچنین قدرت مرجعیت بیشترین نقش را دارد و به ترتیب قدرت تخصص و پاداش در رده‌های بعدی بر کارآفرینی کارکنان نقش دارند. ولی قدرت اجبار و قانونی دارای نقش معنی‌دار بر ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان نمی‌باشد، R^2 در این تحقیق برابر با ۰/۳۷۱ بود یعنی کلاً مؤلفه‌های منابع قدرت مدیران ۰/۳۷۱ از ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان را پیش‌بینی می‌کردند. (جدول ۳)

لازم به توضیح است در شکل ۲ اعداد بین مؤلفه‌های

انجام شده در ادارات دولتی تأیید شده است. همچنین در تحقیق انجام شده قدرت قانونی نقشی در کارآفرینی کارکنان نداشت بدلیل این که قوانین دست پاگیر و بوروکراسی خشک اداری موجب ایجاد موانع و گاهاً موجب دلسردی کارکنان و نهایتاً موجب پائین آمدن ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان می‌شود و نقش قدرت اجبار مدیران نیز بر روی کارآفرینی کارکنان معنی دار نبود دلیل آنرا محقق در تخصصی بودن فعالیت‌های هر بخش و سطح تحصیلات بالای کارکنان و تحول در فرهنگ و مدیریت منابع انسانی می‌داند لذا مدیران برای افزایش بر بروز رفتارهای کارآفرینانه و کارآفرین کردن سازمان مد نظر می‌بایست از قدرت اجبار خویش بکاهند و فرهنگی ایجاد کنند که کارکنان بدون ترس، هراس و اجبار بصورت داوطلبانه و با انگیزه مثبت به فعالیت بپردازند.

در تأیید نتایج فوق یافته‌های پژوهش رحیمی و همکاران که در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی کردستان انجام شد، نشان داد که قدرت تخصصی، پاداش، مرجعیت و قانونی با بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معنی‌دار داشته و بین قدرت اجبار و بهره‌وری کارکنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد [۲]. یافته‌های پوروقاز و محمدی نیز نشان داد که بین منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان رابطه وجود دارد و منبع قدرت غالب از دیدگاه کارکنان قدرت مرجعیت است و بین تمام مؤلفه‌های قدرت به جز اجبار با ویژگی‌های شخصیتی کارکنان رابطه وجود دارد [۱۰]. همچنین در یافته‌های هاروارد و لوتانز نیز، یافته‌های مشابه با یافته‌های تحقیق حاضر تأیید شد [۲۷، ۲۸].

نتایج بدست آمده از پژوهش نشان می‌دهد مؤلفه‌های قدرت مدیران (مرجعیت، تخصص و پاداش) بر ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان نقش مثبت و معنی دار دارند لذا مدیران می‌توانند با ایجاد محیطی امن و آرام و با استفاده درست از این قدرت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان را تقویت و موجب بروز رفتارهای کارآفرینانه در کارکنان شوند و بدین گونه سازمان خود

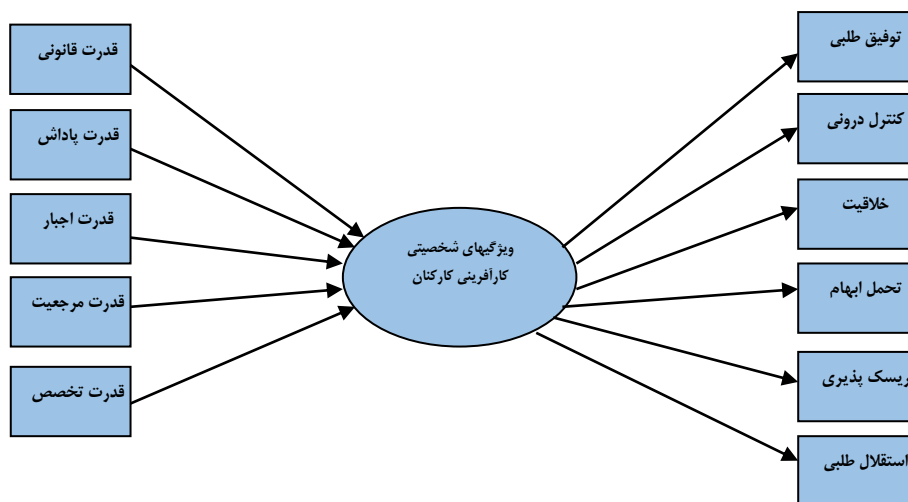
پرورش افراد خود جوش و نوآور نیاز به ساختار مناسب و افراد کارآفرین دارد، در این میان مدیران نقش بسزائی دارند. مدیران می‌توانند با علم به مسائل ذکر شده، منابع قدرتی را به کارگیرند که نسبت به دیگر منابع، کارساز و مؤثرتر باشند و موجب بروز رفتارها و ویژگی‌های کارآفرینی در کارکنان شوند و به این طریق در دنیای رقابتی امروز مزیت رقابتی برای سازمان خود ایجاد کنند.

هدف این پژوهش بررسی نقش مؤلفه‌های قدرت مدیران بر کارآفرینی کارکنان شبکه بهداشت و درمان بود. از پنج منبع قدرت مورد استفاده مدیران، قدرت مرجعیت، تخصص و پاداش، منابع قدرت غالب و مسلط می‌باشند و قدرت‌های قانونی و اجبار در آخرین رده می‌باشند. به عبارتی، قدرت مرجعیت که ناشی از جاذبه شخصی مدیر، قابل اطمینان بودن وی و فرهنگ مدیر می‌باشد، بیشترین نقش را در بروز رفتارهای کارآفرینانه دارد و بیش از سایر مؤلفه‌های قدرت توسط مدیران مورد استفاده قرار می‌گیرد. این یافته‌ها با پژوهش حسن‌زاده، جلیلود و همکاران همسو می‌باشد زیرا که این محققین نیز در تحقیق خود دریافته‌اند؛ قدرت‌های مرجعیت، تخصص و پاداش بیشترین نقش را در پیش بینی متغیر وابسته دارند [۳۱، ۳۲].

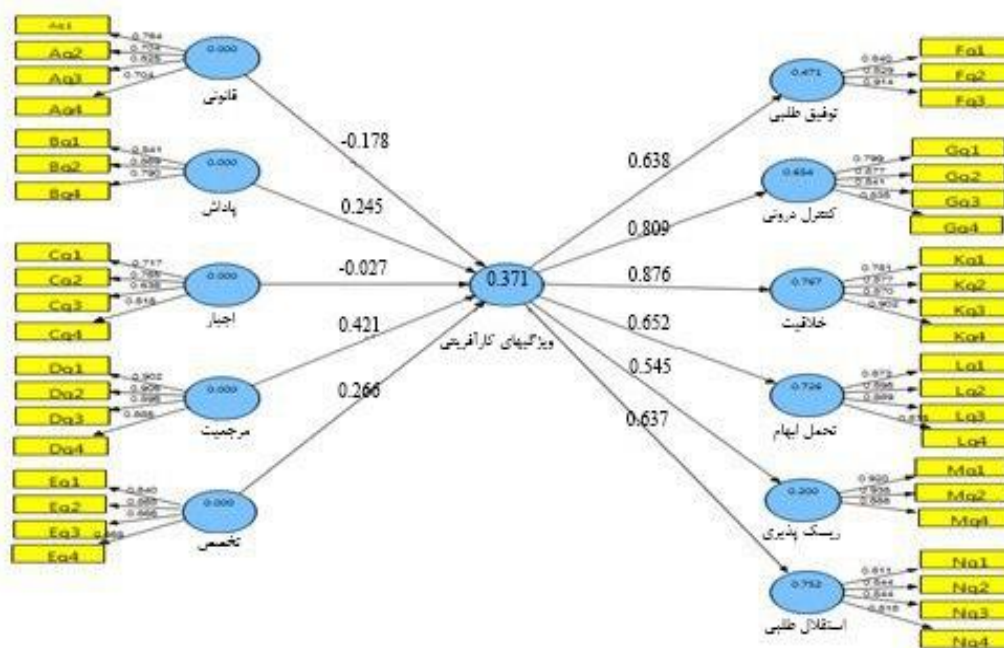
قدرت بعدی مورد استفاده مدیران، قدرت تخصص می‌باشد که با کاردانی، تجربه و دانش مدیر همراه است و طبیعتاً مورد علاقه بیشتر زیردستان می‌باشد. وجود مدیران دارای تخصص در سیستم بهداشت و درمان، موجب ایجاد اطمینان و اعتماد بیشتر کارکنان به آنان می‌گردد و باعث می‌شود کارکنان وظایف خود را با دل و جان، به شکل صحیح، بهینه و بدون فوت وقت و اسراف منابع انجام دهند. آخرین بعد قدرت که در این تحقیق در کارآفرینی کارکنان نقش داشته است قدرت پاداش مدیران می‌باشد که بدلیل وضعیت نامناسب اقتصادی خانواده‌ها و جامعه می‌باشد؛ بدین معنی که رفع شدن نیازهای روحی و زیستی افراد در محیط کار و زندگی اجتماعی می‌تواند در بروز رفتارهای مناسب و کارآفرینانه نقش آفرین باشد و این امر در اکثر تحقیقات

خدماتی در سطح سازمان‌ها محسوب می‌گردند در چنین شرایطی ایجاد و طراحی فضا و محیط مناسب برای پرورش کارآفرینی در سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است، زیرا در هر سازمان گروهی از افراد وجود دارند که نسبت به دیگران خلاق تر و با هوش ترند و می‌توانند از منابع انسانی، مالی و فناورانه بهتر استفاده کنند. مدیران باید بکوشند این گروه از افراد را شناسایی کنند و با استفاده از قدرت در اختیار خود به آن‌ها امکان رشد و فعالیت بدهند و موجبات کارآفرینی شدن سازمان را فراهم آورند و نهایتاً سازمان را در رسیدن به اهداف خود یاری داده و بدینوسیله بقاء سازمان خود را تضمین نمایند.

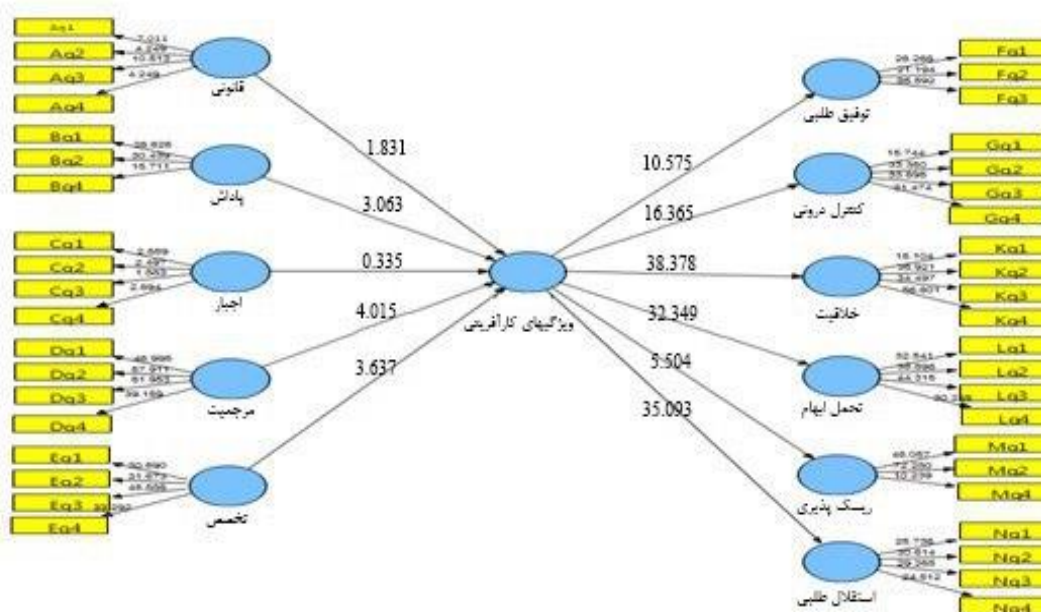
را در توسعه و دستیابی به اهداف کوتاه مدت و بلند مدت که نیاز به افراد خلاق و کارآفرین دارد یاری کنند. لذا به مدیران ارشد شبکه بهداشت و درمان و رؤسای بیمارستان‌ها پیشنهاد می‌شود که در انتخاب مدیران و مسئولین اهتمام کامل داشته و افرادی را انتخاب نمایند که دارای خصوصیات کاریزماتیک (راز داری، امانت داری و صداقت) بوده و متخصص و بلند نظر باشند تا بدینوسیله با مدیریت صحیح و استفاده درست این مدیران از مؤلفه‌های قدرت در بروز و تقویت ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان و به تبع آن در موفقیت سازمان اثر گذار باشند. افراد کارآفرین نقش مهمی در حرکت چرخ‌های توسعه اقتصادی به عهده داشته و منشأ تحولات بزرگ در زمینه‌های علمی، صنعتی و



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش



شکل ۲- مدل اندازه‌گیری انعکاسی اصلاح شده در حالت تخمین ضرایب استاندارد



شکل ۳- مدل اندازه‌گیری انعکاسی اصلاح شده در حالت معنی داری ضرایب

جدول ۱ - نتایج تک گروهی مؤلفه‌های قدرت مورد استفاده مدیران و ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان t

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	t-value	Sig
قدرت قانونی	۳/۵۵	۰/۵۵۷	۱۳/۷۲۰	۰/۰۰۰
قدرت پاداش	۳/۸۶	۰/۷۶۲	۱۲/۷۴۶	۰/۰۰۰
قدرت اجبار	۱/۹۹	۰/۶۱۶	-۲۰/۱۱۱	۰/۰۰۰
قدرت مرجعیت	۴/۱۹	۰/۸۳۳	۱۸/۳۸۲	۰/۰۰۰
قدرت تخصص	۳/۹۹	۰/۸۵۱	۸/۶۰۸	۰/۰۰۰
ویژگی‌های کارآفرینی	۳/۹۸	۰/۷۴۸	۷/۹۰۸	۰/۰۰۰

جدول ۲ - میانگین واریانس استخراجی و پایایی ترکیبی برای متغیرهای پژوهش

متغیرها	AVE	CR	متغیرها	AVE	CR
قدرت قانونی	۰/۵۲۳	۰/۸۸۹	توفیق طلبی	۰/۷۱۲	۰/۹۱۵
قدرت پاداش	۰/۶۱۷	۰/۸۹۸	مخاطره پذیری	۰/۸۰۵	۰/۸۲۴
قدرت اجبار	۰/۵۵۴	۰/۸۷۹	خلاقیت	۰/۶۹۶	۰/۹۲۵
قدرت مرجعیت	۰/۴۲۸	۰/۹۱۸	مسئولیت پذیری	۰/۷۳۵	۰/۸۳۸
قدرت تخصص	۰/۷۴۷	۰/۸۱۱	استقلال طلبی	۰/۷۸۹	۰/۹۰۷
-	-	-	اعتماد به نفس	۰/۷۹۷	۰/۹۱۵

جدول ۳ - خلاصه نتایج آزمون اثر مؤلفه‌های منابع قدرت مدیران بر کارآفرینی کارکنان

رابطه	ضریب رگرسیون	سطح معنی داری	نتیجه
قدرت قانونی ← کارآفرینی	۰/۱۷۸	۱/۸۳۱	نقش ندارد
قدرت پاداش ← کارآفرینی	۰/۲۴۵	۳/۰۶۳	نقش دارد
قدرت اجبار ← کارآفرینی	-۰/۰۲۷	۰/۳۳۵	نقش ندارد
قدرت مرجعیت ← کارآفرینی	۰/۴۲۱	۴/۰۱۵	نقش دارد
قدرت تخصص ← کارآفرینی	۰/۲۶۶	۳/۶۳۷	نقش دارد

Reference:

- 1- Alagheband, A. Theoretical foundations and principles of educational administration. Tehran: Ravan publication; 2007: 33-53. [in Persian]
- 2- Rahimi M, Safarkani MH, Abdolmanafi S, Sadeghi A, Mohammadi R. Investigation of the relationship between power resources used by managers and staff productivity in the selected hospitals of Kurdistan university of Medical Sciences. *Sadra Medsciy*, 2014; 2(3): 269-278. [Persian]
- 3- Jamshidi A. principles of organization and management. Tehran: Eshragh publication; 2010: 53-65.
- 4- Haghghi MA. Management of organizational behavior. Tehran: Tehran publication; 2002: 402. [in Persian]
- 5- Shams A, Samoei R, porriahi H. The Relation between cooperation of employees and sources of manager's power in state hospitals of Isfahan. *Health information management*, 2011; 7: 577-585. [in Persian]
- 6- Nazem F. Entrepreneurial managers and It's components in different areas of the Azad university. *New ideas in education sciea journal* 2008; 2(2): 11-33. [Persian]
- 7- Pardakhtchi MH. Areview of organization entrepreneurship. Tehran: Arasbaran publication; 2007: 12. [in Persian]
- 8- Aahmadpourdaryani M. Entrepreneurship "definition, theory and models". Thehran: Mehrab of ghalam publication; 2005; 2. [in Persian]
- 9- Ardichvili A, Cardozo R, Ray S. A theory of entrepreneurial opportunity identification and development. *Journal of Business venturing* 2003; 18(1): 105-123.
- 10- Porvaghaz A, Mohammadi A. Investigate of the relationship between managerial power with entrepreneurial personality characteristics of employees. *Public Management Research*, 2011; 3(12): 111-130. [Persian]
- 11- Pardakhtchi MH, Herdari M, Shafeezade evaluate the effectiveness of management in the field of education for entrepreneurs, 2008; 26: 71-100. [Persian]
- 12- Nasiripour A. Raeissi P. Hosseini F. Individual Features Affecting organizational Entrepreneurship development in Iranian public Hospitals. *Journal of Medical Sciences of Rafsanjan*, 2013; 12(9): 681-694. [Persian]
- 13- Dunham RB. Individual and organizational strategies for coping with organizational power. *Academy of management*, 2002; 21: 73-80.
- 14- Cho S. The power of public relations in media relations: A national survey of health practitioners. *Journalism and mass communication quarterly*, 2006; 83(3): 563-580.
- 15- Weber M. The theory of social and economic organization, New York: Free Press; 1947: 54.
- 16- Morhed G. RiGi G. Organizational behavior. Tehran: Morvarid publication; 2008: 33-440. [in Persian]
- 17- Rezaeiyan A. political behavior in organization management (Advanced management of organizational behavior). Tehran: samt; 2007: 240. [in Persian]
- 18- Rezaeiyan A. Management of organizational behavior. Tehran: samt; 2006: 404. [in Persian]
- 19- Kruzic D. Pavic I. Students entrepreneurial characteristics. *Epirical evidence from Croatia. The Business review Cambridge*, 2010; 14(2): 216-221.

- 20- Gurol Y. Atsan N. Entrepreneurial characteristics amongst university students some insights for entrepreneurship education and training in Turkey. *Education & Training*, 2006; 48(1): 25-38.
- 21- Hase H. Lautenschlager A. The teach ability dilemma of entrepreneurship. *International entrepreneurship and management journal*, 2010; 6(1): 61-73.
- 22- Furnham A. Bachtiar V. Personality and intelligence as predictors of creativity. *Personality and Individual Differences*, 2008; 45(7): 613-617.
- 23- Cools, E. Broeck H. V. The hunt for the heffalump continues: can trait and cognitive characteristic predict entrepreneurial orientation?. *Journal of small business strategy*, 2008; 18(2): 23-41.
- 24- Arslan C. Dilmac B. Hamartaa E. Coping with stress and trait anxiety in terms of locus of control: a study with Turkish university students. *Social behavior and personality*, 2009; 37(6): 791-800.
- 25- Mohammadi A. Pourvaghaz A. The relationship between thinking with manager's power of schools. *New approaches in education management*, 2013; 4(3): 117-138. [Persian]
- 26- Mohammadi HR. Ahmadi E. Shayanjahromi Sh. Investigate the relationship between personality traits with tend for entrepreneurship. *Sociology of women*, 2013; 2(1): 99-120. [Persian]
- 27- Howard S. Developing entrepreneurial potential in youth: The effects entrepreneurial education and venture creation. *University of south florida report*, 2004; 4(2): 3-17.
- 28- Sohrabi N, Shahtalebi B, Ahmadi Gh. The relationship between powers Resource manager with organizational Culture in schools. *Science and research in education science*, 2009; 6(21): 79-100. [Persian]
- 29- Hair, J.F, Black, W.C, Babin, B.J, Anderson, R.E, & Tatham, R.L. *Multivariate data analysis*. 6, Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall; 2006:78-120.
- 30- Hamidiyanpour F. Sadat Mansorabadi F. The effect of transformational leadership on organizational culture. *Tomorrow management*, 2017; 15: 93-107. [Persian]
- 31- Hsanzadeh A. Investigating the relationship between managers power resources with entrepreneurship of governmental administration employees in miandoab city. M.A. Thesis. Bonab: Islamic Azad University; 2014.
- 32- Jalilvand MA, Nasrolahi Vosta L. Examining the relationship between managerial power and affective organization commitment. *Sport, Business and management: An International journal*, 2015; 5(4): 344-364.