

The Effect of Managers Power Resources and Personality Characteristics of Entrepreneurship on Personnel Productivity

Farhad Mahbobkhah, Ph.D. Student.

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

Yusef Beigzadeh, Ph.D.

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

Abstract

The main objective of this research was determining the effect of the power resources of managers and personality characteristics of employee entrepreneurship on the manpower productivity of governmental offices in West Azarbaijan province. The research method was applied in terms of purpose and in terms of data analysis, it is a descriptive-correlation type. The statistical population of the study included all employees and managers of government departments of West Azarbaijan province. An The statistical sample was firstly selected as clustered and then in clusters as a relative strain (153 managers and 382 employees) of the statistical population. The tool for measuring consisted the standard Human Resource Productivity questionnaire Hersey and Goldsmith (1980), Hinkin and Schriesheim's Power Sources (1989) and Personality Characteristics of Entrepreneurship (Darham Center). Structural equations modeling using partial least squares and Smart pls2 software were used to analyze the data. The results of the structural model showed that the power of referent ($t=4/045$) and expertise ($t=3/805$) from the power sources of managers, and the components of success, achievement ($t=3/251$), tolerance of ambiguity ($t=3/761$) and risk taking ($t=2/870$) of employees' entrepreneurial characteristics are effect on manpower productivity. The provided model has a good fit and can be generalized to the statistical population therefore it can be used to increase the productivity of manpower in government departments. The findings also showed that the components of managers' power and personality characteristics of employee entrepreneurship predict 52.6% of manpower productivity.

Keywords: Productivity, Manpower, Power of managers, Entrepreneurship

بررسی تأثیر منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان بر بهره‌وری نیروی انسانی

فرهاد محبوب‌خواه

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

یوسف بیگزاده*

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

چکیده

هدف اساسی این پژوهش، تعیین تأثیر منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان بر بهره‌وری نیروی انسانی ادارات دولتی استان آذربایجان غربی است. روش پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان و مدیران ادارات دولتی استان آذربایجان غربی است. نمونه آماری ابتدا به صورت خوشه‌ای و سپس در داخل خوشه‌ها به صورت طبقه‌ای نسبتی به تعداد ۱۵۳ نفر مدیر و ۳۸۲ نفر کارکنان، از جامعه آماری انتخاب شد. ابزار سنجش پرسشنامه‌های استاندارد بهره‌وری نیروی انسانی هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰)، منابع قدرت هینکین و شرایخیم (۱۹۸۹) و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی (مرکز دارهام) بودند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart pls2 استفاده شد. نتایج حاصل از مدل ساختاری نشان داد که قدرت مرجعیت ($t=4/045$) و تخصص ($t=3/805$) از منابع قدرت مدیران و مؤلفه‌های توفیق طلبی ($t=3/251$)، تحمل ابهام ($t=3/761$) و ریسک‌پذیری ($t=2/870$) از ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان در بهره‌وری نیروی انسانی دارای تأثیر می‌باشند و مدل ارائه شده دارای نیکویی برازش بوده و قابلیت تعمیم به جامعه آماری را دارد لذا می‌تواند جهت افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات دولتی مورد استفاده قرار گیرد. یافته‌ها همچنین نشان داد که مؤلفه‌های قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان ۵۲/۶ درصد از بهره‌وری نیروی انسانی را پیش‌بینی می‌کنند.

واژه‌های کلیدی: بهره‌وری، نیروی انسانی، قدرت مدیران، کارآفرینی.

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

مقدمه

می‌شود منابعی از قبیل نیروی انسانی، ماشین‌آلات، مواد، سوخت و زمان (رانفتل، ۱۹۸۹). طبق تعاریف (لندل، رابینز، رانفتل) بهره‌وری، اثربخشی و کارایی عملکرد کارکنان است (ناظم و صادقی، ۱۳۹۴). هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) عامل‌های مؤثر بر عملکرد کارکنان را در مدل «آچیو» خلاصه کردند که شامل موارد زیر است: توانایی^۱؛ به دانش و مهارت‌های کارکنان اشاره دارد. مجموعه مواردی که به توانایی یک فرد در کار منجر می‌شود شامل مواردی چون آموزش رسمی و غیررسمی مرتبط، تجارب کاری قبلی و استعداد فردی است. شفافیت^۲ (درک و شناخت): فرد بداند و بپذیرد که چه چیزی، چه وقت و چگونه انجام می‌شود. در بسیاری از موارد توافق شفاهی روی هدف‌ها کافی نیست، مدیر باید اطمینان یابد که هدف‌ها به‌طور رسمی بیان شده‌اند و زیردست باید تشویق شود که برای شناخت بیش‌تر پرسش کند. کمک^۳ (حمایت سازمانی): این واژه به حمایت سازمانی اشاره دارد که فرد برای انجام وظیفه‌ها به آن نیازمند است. این حمایت‌ها می‌تواند شامل مواردی چون بودجه مناسب، امکانات و تجهیزات کافی، همراهی دیگر واحدهای سازمانی و مواردی مشابه برای انجام موفقیت‌آمیز یک فعالیت باشد. تمایل^۴ (انگیزش یا میل): انگیزه شغلی یعنی تمایل به انجام وظایف به‌طور موفقیت‌آمیز. باید توجه داشت که افراد به‌طور یکسان برانگیخته نمی‌شوند. ارزیابی^۵: این بخش اشاره به بازخوردهای غیررسمی روزانه و همچنین بررسی‌های دوره‌ای اسمی از عملکرد فرد دارد. یک فرآیند ارائه بازخورد مؤثر به فرد این امکان را می‌دهد که به‌خوبی از وضعیت عملکردی خود آگاه شود. وقتی فردی از نحوه عملکرد خود آگاه نباشد غیرمنطقی است که انتظار داشته باشید بتواند آن را بهبود دهد. اعتبار: این واژه به اعتبار تصمیمات یک مدیر از نظر درستی و قانونی بودن در حوزه منابع انسانی اشاره دارد. مدیران باید اطمینان حاصل کنند تمامی تصمیمات آن‌ها در مورد افراد، منطبق با قوانین، ضوابط و سیاست‌های سازمان گرفته می‌شود. محیط: عوامل محیطی نامتناسب می‌تواند بر عملکرد افراد اثر بگذارد.

بقاء و تداوم فعالیت‌ها در سازمان‌ها و نهادها به چگونگی عملکرد نیروی انسانی بستگی دارد و چگونگی عملکرد هم وابسته به کارایی و اثربخشی عملکرد است که این همان بهره‌وری است (رابینز^۱، ۱۹۹۱؛ رانفتل^۲، ۱۹۸۹؛ لندل^۳، ۱۹۸۶). عامل‌های زیادی در رشد و پیشرفت سازمان‌ها دخالت دارند و بهره‌وری یکی از عمده‌ترین آن‌هاست (ناظم و صادقی، ۱۳۹۴). مسلماً اتخاذ یک نگرش کارآفرینانه برای اطمینان از موفقیت و بهره‌وری سازمان ضروری است (دفت^۴، ۲۰۰۰). کارآفرینی یک روش تفکر و عمل مبتنی بر فرصت است (جنا و ساهو^۵، ۲۰۱۴). علی‌رغم این باور عمومی که کارآفرینی تنها در بخش خصوصی وجود دارد، مطالعات نشان می‌دهد که این مقوله در سازمان‌های غیرانتفاعی (دولتی) هم دیده می‌شود. در حال حاضر سازمان‌هایی که در آن‌ها جریان نوآوری و پویایی وجود دارد از سازمان دیگر موفق‌ترند و بهره‌وری بالایی دارند. برای رسیدن به چنین وضعیتی نیاز به مدیر و رهبری است که بتواند تأثیر بسزایی بر عملکرد سازمان داشته باشد (آنالویی^۶، مقیمی و خاننفر، ۲۰۰۹). مدیران می‌توانند با استفاده از قدرت در اختیار خویش، سازمان خود را به بهره‌وری مورد انتظار رهنمون سازند. مدیران و رهبران موفق به‌طور مؤثر از قدرت خود استفاده می‌کنند، هنجارهای موجود را به چالش می‌کشند و از منابع انسانی خود بهترین استفاده را می‌نمایند (میلانا و ملدون^۷، ۲۰۱۵). در جهان امروز اهمیت بهره‌وری نیروی انسانی به‌عنوان محور تحول و بهره‌وری و عنصر اساسی هر سازمان که متأثر از اطلاعات و ارتباطات عمل می‌کند بیش از پیش محسوس است.

در بین عوامل مؤثر بر بهره‌وری، انسان تنها عاملی است که عملکرد وی هیچ‌گونه محدودیتی ندارد و تا حد غیرقابل تصویری می‌تواند افزایش یابد (ساعتچی، ۱۳۷۸). بهره‌وری عبارت است از نسبت ارزش خروجی به ورودی، این به معنای کارایی و اثربخشی آن چیزی است که به‌وسیله آن منابع در دسترس برای رسیدن به یک نتیجه به کار گرفته

1. Robbins
3. Landel
5. Jena & Sahoo
7. Millana & Maldon
9. Clarity
11. incentive

2. Ranftl
4. Daft
6. Analoui
8. ability
10. help
12. evaluation

نسبت به دیگر سازمان‌ها بالاتر است (فاتیما^۵، حسن و محمد، ۲۰۱۶) با عنایت به پیشینه تحقیقات انجام شده که ذکر خواهد گردید و ادبیات موضوع می‌توان دریافت که منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان می‌توانند در بهره‌وری نیروی انسانی اثرگذار باشند لذا جهت افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و به تبع آن موفقیت سازمان، این دو مقوله دارای اهمیت فراوانی می‌باشند. کارآفرینی عنصر کلیدی افزایش ظرفیت نوآوری شرکت‌ها و تحقق مزیت رقابتی آن‌ها است (کاستروگیوانی^۶، اوربانا و لاراس، ۲۰۱۱). سازمان می‌تواند از طریق فعالیت اعضایش نوآور، فعال و ریسک‌پذیر باشد (شکرالهی و کریمی، ۱۳۹۵)، در مطالعات کارآفرینی محققان عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه را به سه دسته عوامل اجتماعی، محیطی و فردی تقسیم کرده‌اند. مدل عوامل فردی که به‌طور گسترده به‌عنوان مدل ویژگی‌ها شناخته می‌شود، بر روی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان تمرکز دارد (گروول و آتسان^۷، ۲۰۰۶). رویکرد ویژگی‌های شخصیتی در مقایسه با سایر رویکردهای کارآفرینی رواج بیشتری دارد (کروزیک و پاوویک^۸، ۲۰۱۰). رویکرد ویژگی‌های شخصیتی بر این فرضیه تأکید دارد که کارآفرینان ویژگی‌ها، دیدگاه‌ها و ارزش‌هایی دارند که نیروی محرکه برای آن‌ها فراهم می‌کند و موجب تمیز آن‌ها از دیگران می‌شود (گروول و آتسان، ۲۰۰۶). پیشینه مطالعات کارآفرینی اشاره می‌کند که کارآفرینان ویژگی‌های متفاوتی دارند (ماتویوک^۹، ۲۰۱۰). از چند دهه پیش، برخی روانشناسان درصدد کشف ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان برآمدند، محور عمده این تحقیقات را انگیزه پیشرفت، اعتمادبه‌نفس، مخاطره‌پذیری، کنون‌کنترل و مسئولیت‌پذیری تشکیل می‌دهند (مردانشاهی، تاجیک اسماعیلی و مبارکی، ۱۳۹۳). در تحقیق حاضر پس از بررسی جامع مطالعات کارآفرینی کارکنان از دیدگاه‌های مختلف و از منظر رویکرد ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های زیر به‌عنوان مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان مورد بررسی قرار گرفتند. توفیق طلبی، یعنی تمایل به انجام کارها به بهترین شکل ممکن برای رسیدن به اوج موفقیت

مواردی چون رقبای، شرایط بازار، مقررات دولتی، تأمین‌کنندگان و غیره، کارکنان نباید بابت عملکرد مرتبط با آن دچار تنبیه شوند (هرسی و بلانچارد^۱، ۱۹۸۸).

قدرت به‌عنوان توانایی یک فرد برای تأثیر گذاشتن روی فرد دیگر برای انجام کاری تعریف می‌شود که در غیر این صورت انجام نمی‌داد (جلیلوند و وستا، ۲۰۱۵). مطالعه قدرت و اثرات آن و چگونگی به‌کارگیری آن در سازمان‌ها بسیار مهم است (پی نو^۲، ۲۰۱۱). چگونگی کنترل زیر واحدهای سازمان و افراد به موضوع قدرت و تأثیر آن مرتبط می‌شود، قدرت تابعی از نفوذ بدون استفاده از تحریم و تهدید است (ارکوتلو و چافرا^۳، ۲۰۱۶). پس می‌توان استدلال نمود که قدرت مدیریتی از این نظر مثبت است. قدرت مسئله دنیای واقعی است و رهبرانی که قدرت را می‌شناسند و می‌دانند چگونه آن را به کار ببرند از کسانی که نمی‌دانند یا آن را به کار نمی‌برند اثربخش‌تر می‌باشند (محمدی و پوررقاز، ۱۳۹۲، ۱۲۱). قدرت را به‌عنوان توانایی یا توان بالقوه یک مدیر برای تغییر رفتار، تمایلات، نگرش‌ها، عقاید و عواطف یا ارزش‌های یک هدف (کارمند) تعریف می‌کنند (چو^۴، ۲۰۰۶). فرنچ و راون (۱۹۵۹) پنج قدرت را در محیط‌های سازمانی شناسایی کرده‌اند که شامل: قدرت قانونی، پاداش، اجبار، مرجعیت و تخصص می‌باشند (مورهدوگریفین، ۱۳۸۶). قدرت قانونی، قدرتی است که از منصب و پست سازمانی نشأت می‌گیرد و بر جایگاه رسمی فرد تأکید دارد. قدرت پاداش، عبارت است از توان فراهم آوردن چیزهایی که افراد دوست دارند داشته باشند. قدرت اجبار، این قدرت بر پایه ترس و وحشت کارکنان قرار دارد و مبنای آن ترس و تهدید است. قدرت مرجعیت، هرگاه کارکنان ویژگی‌های خوبی مانند صداقت، امانت‌داری و رازداری را به رئیس خود نسبت دهند گفته می‌شود، رئیس قدرت مرجعیت دارد. قدرت تخصص، عبارت است از توان کنترل رفتار دیگری از طریق داشتن دانش، تجربه و قضاوتی که وی ندارد ولی نیاز دارد (رضائیان، ۱۳۸۶؛ رایبیز، ۱۳۸۶). در کل سازمان‌هایی که از جریان نوآوری و پویایی حمایت می‌شود از دیگر سازمان‌ها موفق‌ترند و بهره‌وری‌شان

1. Hersey & Blanchard
3. Erkutlu & Chafra
5. Fatima
7. Gurol & Atsan
9. Matviuk

2. Pinnow
4. Cho
6. Castrogivani
8. Kruzic & Pavic

عوامل بهره‌وری شیوه‌های مدیریت و کنترل سازمانی در آن کشور است. بل^۶ (۲۰۰۱) نیز در مطالعات خود دریافت که مدیران و سرپرستانی که از شیوه‌های مناسب مدیریتی و نظارتی استفاده نموده‌اند، به مراتب عملکرد و بهره‌وری بهتری را از کارکنان خود دریافت نموده‌اند. اندرسون (۱۹۸۵) طی تحقیقی نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی از جمله کنترل درونی بر عملکرد و بهره‌وری تأثیر بسزایی دارد (به نقل از سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۷۰). همچنین مک کسلین^۷ (۱۹۹۴)، ماتاویدل (۲۰۰۳)، ویلارد^۸ (۲۰۰۵)، هاوارد^۹ (۲۰۰۴) در مطالعات خود نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌دار مابین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی و بهره‌وری نیروی انسانی وجود دارد.

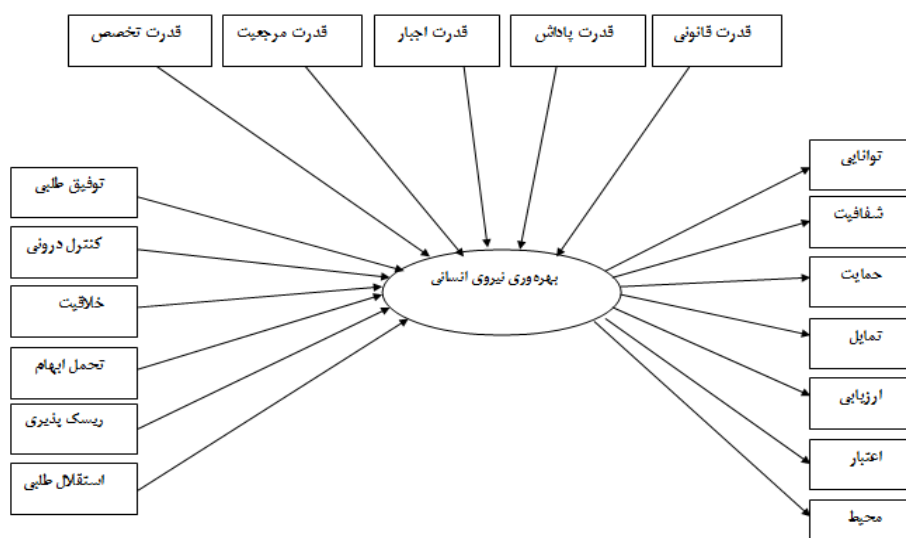
در حال حاضر سازمان‌ها برای ادامه حیات و حرکت به سوی موفقیت باید بستر را برای بهره‌وری بیشتر آماده کنند و در این میان منابع قدرت مورد استفاده مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان می‌تواند از عوامل تأثیرگذار باشد؛ اما باید دید مدیران با چه ابزار قدرتی و کارکنان هم با کدام ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی می‌توانند بهره‌وری نیروی انسانی را در سازمان تحقق ببخشند؟ لذا هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل ساختاری بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان در ادارات دولتی استان آذربایجان غربی است که با توجه به مبانی نظری پژوهش و پیشینه تحقیقات انجام شده در داخل و خارج کشور مدل مفهومی، سؤالات و فرضیه‌های پژوهش حاضر به شرح ذیل تدوین گردید:

(اولاکیتان^۱ و آیوبامی^۲، ۲۰۱۰). کنترل درونی، عقیده به اینکه وقایع نتیجه عملکرد خود انسان است و نه عوامل محیطی (ارسلان^۳، دیلمک و آمارتا، ۲۰۰۹). خلاقیت، به معنی خلق اندیشه‌های نو است (فارنهام و بکتیار^۴، ۲۰۰۸). ریسک‌پذیری، یعنی پذیرش مخاطرات حساب شده (احمدپور داریانی، ۱۳۸۳). تحمل ابهام، یعنی تحمل موقعیت‌های مبهم و تصمیم‌گیری درست در این شرایط (گرو و آتسان، ۲۰۰۶). استقلال‌طلبی، یعنی کنترل داشتن بر سرنوشت خود و آقای خود بودن (احمدپور داریانی، ۱۳۸۳، ۸۷).

مصلحی و صلاحی کجور (۱۳۹۵) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین منابع قدرت مدیران و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و قدرت مدیران در سطح مناسبی بهره‌وری نیروی انسانی را در جامعه مورد بررسی پیش‌بینی می‌کند. ناظم و فروتن (۱۳۸۵) در تحقیق خود نشان دادند که سبک مدیریتی مدیران بر بهره‌وری کارکنان تأثیر دارد و روش مدیریتی می‌تواند بهره‌وری کارکنان را در سطح مناسبی پیش‌بینی نماید. حسینی، کریمیان، حیاتی و بیگی (۱۳۹۰) در تحقیق خود نشان دادند که بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان (مؤلفه‌های مخاطره‌پذیری، مرکز کنترل درونی، توفیق‌طلبی و تحمل ابهام) و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. نصیری و لیک بنی، قنبری و عبدالملکی (۱۳۹۴) در تحقیقی نشان دادند که رابطه مثبت و معنی‌دار بین میزان ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مدیران و ابعاد آن با عملکرد و بهره‌وری شغلی آنان وجود دارد. وگل^۵ (۲۰۰۰) در پژوهش خود که در اقتصاد ژاپن انجام داد به این نتیجه رسید که یکی از

1. Olakitan
3. Arslan
5. Ezravogel
7. Mccaslin
9. Harward

2. Ayobami
4. Furnham & Backtiar
6. Bell
8. Willard



شکل ۱. مفهومی پژوهش

ردیف تحقیقات توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش را مدیران (۲۵۸ نفر) و کارکنان (۴۶۷۱۳ نفر) ادارات دولتی استان آذربایجان غربی تشکیل داده‌اند که از جدول مورگان تعداد ۱۵۳ نفر از مدیران و ۳۸۲ نفر از کارکنان به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شد. در واقع در این تحقیق محقق در دو طیف از افراد جامعه شامل مدیران و کارکنان با توجه به حجم جامعه آماری نمونه‌گیری را انجام داده است بدین‌صورت که ابتدا پنج شهرستان از شهرستان‌های استان را به‌صورت خوشه‌ای انتخاب نموده و سپس از ادارات دولتی این شهرستان‌ها نمونه آماری را به‌صورت طبقه‌ای نسبتی انتخاب نموده است، همچنین لازم به ذکر است به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار، داده‌های جمع‌آوری شده به‌صورت میانگین مقابل هم قرار گرفتند بدین‌صورت که پرسشنامه‌های کارکنان هر مدیر و یا اداره در مقابل پرسشنامه مدیر بخش خود قرار گرفتند.

ابزار سنجش

پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی: پرسشنامه اول پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی (آچیو) است که توسط هرسی و گلداسمیت (۱۹۸۰) توسعه یافت. این پرسشنامه دارای ۲۶ سؤال است که هفت مؤلفه بهره‌وری نیروی انسانی (توانایی: سؤالات ۱-۳، درک و شناخت: سؤالات ۴-۷، حمایت سازمانی: سؤالات ۸-۱۱، تمایل: سؤالات ۱۲-۱۵، ارزیابی: سؤالات ۱۶-۱۸، اعتبار: سؤالات ۱۹-۲۱، محیط: سؤالات ۲۲-۲۶) را می‌سنجند.

سؤالات پژوهش

۱. مدل ساختاری بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان کدام است؟
۲. آیا مدل ارائه شده دارای نیکویی برازش است و قابلیت استفاده در جامعه مد نظر را دارد؟

فرضیه‌های پژوهش

۱. قدرت قانونی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد.
۲. قدرت پاداش بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد.
۳. قدرت اجبار بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد.
۴. قدرت مرجعیت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد.
۵. قدرت تخصص بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد.
۶. توفیق طلبی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد.
۷. کنترل درونی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد.
۸. خلاقیت بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد.
۹. تحمل ابهام بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد.
۱۰. ریسک‌پذیری بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد.
۱۱. استقلال طلبی بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر دارد.

روش

روش پژوهش، جامعه آماری و نمونه: پژوهش حاضر به لحاظ هدف از نوع کاربردی و به لحاظ ماهیت و روش در

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی: پرسشنامه سوم پرسشنامه سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی بود که از پرسشنامه کارآفرینی مرکز دارهام انگلستان اقتباس شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال بود که شش مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان (توفیق طلبی: سؤالات ۱-۳، کنترل درونی: سؤالات ۷-۴، خلاقیت: سؤالات ۱۱-۸، تحمل ابهام: سؤالات ۱۵-۱۲، ریسک‌پذیری: سؤالات ۲۳-۲۰، استقلال‌طلبی: سؤالات ۲۶-۲۴) را با طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌سنجد. پایایی پرسشنامه توسط ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) مورد تأیید قرار گرفت بدین صورت که برای تمام مؤلفه‌ها (توانایی: $\alpha = 0.905$ ، $\alpha = 0.717$ ، $CR = 0.828$)، حمایت‌سازمانی: $\alpha = 0.789$ ، $CR = 0.828$)، تمایل: $\alpha = 0.805$ ، $CR = 0.902$)، ارزیابی: $\alpha = 0.748$ ، $CR = 0.857$)، اعتبار: $\alpha = 0.832$ ، محیط: $\alpha = 0.783$ ، $CR = 0.826$)، $\alpha = 0.791$)، ضرایب مذکور بالای ۰/۷ بوده و تأیید شدند. روایی پرسشنامه‌ها نیز با توجه به آزمون‌های مربوط تأیید شدند که در انتهای این بخش آمده است. در این پرسشنامه، بهره‌وری نیروی انسانی توسط سؤالاتی مانند؛ به چه اندازه از کیفیت کار خود اطلاع و آگاهی دارید؟ و یا به چه میزان درک صحیحی از اهداف کاری خود در سازمان دارید؟، اندازه گرفته شده است.

پرسشنامه منابع قدرت: پرسشنامه بعدی پرسشنامه منابع قدرت هینکین و شرایخیم (۱۹۸۹) است که این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال بوده که پنج مؤلفه قدرت مدیران (قانونی: سؤالات ۱-۴، پاداش: سؤالات ۵-۸، اجبار: سؤالات ۹-۱۲، مرجعیت: سؤالات ۱۳-۱۶، تخصص: سؤالات ۱۷-۲۰) را با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار داده است. پایایی این پرسشنامه نیز توسط ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) مورد تأیید قرار گرفت بدین صورت که برای تمام مؤلفه‌ها ((قانونی $\alpha = 0.751$ ، $CR = 0.845$)، پاداش: $\alpha = 0.707$ ، $CR = 0.867$)، اجبار: $\alpha = 0.802$ ، $\alpha = 0.757$ ، $CR = 0.812$)، مرجعیت: $\alpha = 0.746$ ، $CR = 0.812$)، تخصص: $\alpha = 0.815$ ، $CR = 0.825$)، ضرایب مذکور بالای ۰/۷ بوده و تأیید شدند. روایی پرسشنامه‌ها نیز با توجه به آزمون‌های مربوط تأیید شدند که در انتهای این بخش آمده است. در پرسشنامه مذکور، منابع قدرت مدیران با گویه‌هایی نظیر؛ مدیر برای تأثیرگذاری بر کارکنان باید: سطح حقوق آن‌ها را افزایش دهد و یا شرایطی فراهم کند که آن‌ها احساس اهمیت کنند، اندازه گرفته شده است.

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی: پرسشنامه سوم پرسشنامه سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی بود که از پرسشنامه کارآفرینی مرکز دارهام انگلستان اقتباس شده است. این پرسشنامه شامل ۲۴ سؤال بود که شش مؤلفه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان (توفیق طلبی: سؤالات ۱-۳، کنترل درونی: سؤالات ۷-۴، خلاقیت: سؤالات ۱۱-۸، تحمل ابهام: سؤالات ۱۵-۱۲، ریسک‌پذیری: سؤالات ۲۳-۲۰، استقلال‌طلبی: سؤالات ۲۶-۲۴) را با طیف پنج درجه‌ای لیکرت می‌سنجد. پایایی پرسشنامه توسط ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) مورد تأیید قرار گرفت بدین صورت که برای تمام مؤلفه‌ها ((توفیق طلبی $\alpha = 0.890$ ، $\alpha = 0.818$ ، $CR = 0.728$)، کنترل درونی: $\alpha = 0.728$ ، $CR = 0.895$)، خلاقیت: $\alpha = 0.781$ ، $CR = 0.785$)، تحمل ابهام: $\alpha = 0.906$ ، $CR = 0.856$)، ریسک‌پذیری: $\alpha = 0.804$ ، $CR = 0.903$)، استقلال‌طلبی: $\alpha = 0.827$ ، $\alpha = 0.849$ ، $CR = 0.849$)، ضرایب مذکور بالای ۰/۷ بوده و تأیید شدند. روایی پرسشنامه‌ها نیز با توجه به آزمون‌های مربوط تأیید شدند که در انتهای این بخش آمده است. در پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان، با گویه‌هایی نظیر خیلی کم در رؤیا و خیال فرو می‌روم و یا هنگام تعیین هدف برای فعالیت‌هایم ترجیح می‌دهم هدف‌های سخت را انتخاب کنم، ویژگی‌های فوق‌الذکر اندازه گرفته شده است.

پرسشنامه‌ها از نظر روایی از سه جنبه بررسی شدند؛ در بحث روایی صوری بر اساس شکل ظاهری توسط دو نفر از اساتید مدیریت و چند نفر از اعضای نمونه بررسی و اصلاح گردیدند. از نظر روایی محتوا فرم‌های CVI و CVR برای هر سه پرسشنامه تهیه شدند و به ۱۲ نفر از خبرگان داده شدند که بعد از اصلاح، مقادیر CVI و CVR به ترتیب بالای ۰/۷۹ و ۰/۶۶ محاسبه شدند که نشان از داشتن روایی محتوای پرسشنامه‌ها بود (لاوشه^۱، ۱۹۷۵) و نهایتاً در بحث روایی سازه؛ روایی همگرا و روایی واگرایی پرسشنامه‌ها پس از تکمیل پرسشنامه‌ها بررسی و تأیید شدند که در بخش یافته‌ها به آن‌ها اشاره خواهد شد و اما پایایی پرسشنامه‌ها با توجه به ضرایب آلفای به‌دست‌آمده مورد تأیید قرار گرفت چراکه گفته می‌شود اگر ضریب آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ باشد

سؤالات ۱۹-۱۶، اعتبار: سؤالات ۲۳-۲۰، محیط: سؤالات ۲۶-۲۴) را با طیف پنج درجه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار می‌دهد. پایایی پرسشنامه مذکور توسط ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) مورد تأیید قرار گرفت بدین صورت که برای تمام مؤلفه‌ها (توانایی: $\alpha = 0.905$ ، $\alpha = 0.717$ ، $CR = 0.828$)، حمایت‌سازمانی: $\alpha = 0.789$ ، $CR = 0.828$)، تمایل: $\alpha = 0.805$ ، $CR = 0.902$)، ارزیابی: $\alpha = 0.748$ ، $CR = 0.857$)، اعتبار: $\alpha = 0.832$ ، محیط: $\alpha = 0.783$ ، $CR = 0.826$)، $\alpha = 0.791$)، ضرایب مذکور بالای ۰/۷ بوده و تأیید شدند. روایی پرسشنامه‌ها نیز با توجه به آزمون‌های مربوط تأیید شدند که در انتهای این بخش آمده است. در این پرسشنامه، بهره‌وری نیروی انسانی توسط سؤالاتی مانند؛ به چه اندازه از کیفیت کار خود اطلاع و آگاهی دارید؟ و یا به چه میزان درک صحیحی از اهداف کاری خود در سازمان دارید؟، اندازه گرفته شده است.

پرسشنامه منابع قدرت: پرسشنامه بعدی پرسشنامه منابع قدرت هینکین و شرایخیم (۱۹۸۹) است که این پرسشنامه دارای ۲۰ سؤال بوده که پنج مؤلفه قدرت مدیران (قانونی: سؤالات ۱-۴، پاداش: سؤالات ۵-۸، اجبار: سؤالات ۹-۱۲، مرجعیت: سؤالات ۱۳-۱۶، تخصص: سؤالات ۱۷-۲۰) را با طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت مورد سنجش قرار داده است. پایایی این پرسشنامه نیز توسط ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی (CR) مورد تأیید قرار گرفت بدین صورت که برای تمام مؤلفه‌ها ((قانونی $\alpha = 0.751$ ، $CR = 0.845$)، پاداش: $\alpha = 0.707$ ، $CR = 0.867$)، اجبار: $\alpha = 0.802$ ، $\alpha = 0.757$ ، $CR = 0.812$)، مرجعیت: $\alpha = 0.746$ ، $CR = 0.812$)، تخصص: $\alpha = 0.815$ ، $CR = 0.825$)، ضرایب مذکور بالای ۰/۷ بوده و تأیید شدند. روایی پرسشنامه‌ها نیز با توجه به آزمون‌های مربوط تأیید شدند که در انتهای این بخش آمده است. در پرسشنامه مذکور، منابع قدرت مدیران با گویه‌هایی نظیر؛ مدیر برای تأثیرگذاری بر کارکنان باید: سطح حقوق آن‌ها را افزایش دهد و یا شرایطی فراهم کند که آن‌ها احساس اهمیت کنند، اندازه گرفته شده است.

فراوانی و درصد فراوانی استفاده شد و در بخش استنباطی جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش حداقل مربعات جزئی استفاده شد. کلیه تحلیل‌ها با نرم‌افزار Spss و Smart PLS₂ انجام شد.

یافته‌ها

در بخش بررسی توصیفی همان‌طور که در جدول ۱ نیز نشان داده شده است، نتایج حاکی از آن است که از بین پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه منابع قدرت مدیران ۷۴ درصد مرد و ۲۶ درصد زن می‌باشند و بیشترین فراوانی در رده سنی مربوط به ۴۰ تا ۵۰ سال است. مدرک تحصیلی اکثر پاسخ‌دهندگان (۸۰ درصد) کارشناسی و بالاتر است. رشته تحصیلی ۳۴ درصد از پاسخ‌دهندگان مدیریت و رشته تحصیلی ۶۶ درصد از آن‌ها غیر مدیریتی است و سنوات خدمت ۷۰ درصد از پاسخ‌دهندگان ۱۵ سال به بالاتر است و از بین پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه بهره‌وری نیروی انسانی و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان ۲۵ درصد زن و ۷۵ درصد مرد می‌باشند و بیشترین فراوانی در رده سنی مربوط به ۳۰ تا ۴۰ سال است. اکثر پاسخ‌دهندگان (۹۰ درصد) دارای تحصیلات کارشناسی و بالاتر هستند، ۱۹ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای رشته مدیریت می‌باشند و ۸۱ درصد از آن‌ها دارای رشته غیر مدیریتی می‌باشند و بالای ۷۰ درصد از پاسخ‌دهندگان دارای سنوات خدمت ۵ سال به بالا می‌باشند.

ابزار از پایایی قابل قبولی برخوردار است (کرونباخ^۱، ۱۹۵۷). همچنین پایایی ترکیبی که یکی از شاخص‌های مهم در بررسی پایایی ابزار در مدل مد نظر است مورد بررسی قرار گرفت و پس از اصلاح مدل اندازه‌گیری، حذف سؤالاتی که بارهای عاملی آن‌ها کمتر از ۰/۷ بود و اجرای دوباره مدل اندازه‌گیری (CFA)، مقدار (CR) برای تمام متغیرها بالاتر از ۰/۷ بود و نشانگر این بود که ابزار اندازه‌گیری در مدل مد نظر دارای پایایی مناسب است (هیر و همکاران^۲، ۲۰۰۶). داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای Smart pls₂ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. PLS را می‌توان یکی از موفق‌ترین نرم‌افزارهای معادلات ساختاری دانست که به‌طور خاصی برای تعداد نمونه زیر ۲۰۰ و همچنین برای داده‌های غیرنرمال به کار می‌رود و توانایی اجرای برنامه برای پرسشنامه حتی تک سؤالی را دارد و با روش حداقل مربعات جزئی به بررسی مدل می‌پردازد (هیر^۳، بلک، باین، اندرسون و تاتهام، ۲۰۰۶). در PLS نیز مانند دیگر نرم‌افزارهای مدل‌سازی معادلات ساختاری دو مدل بررسی می‌شود؛ مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) که به آن مدل بیرونی هم گفته می‌شود و مدل ساختاری (تحلیل مسیر) که به آن مدل درونی گفته می‌شود. محقق می‌بایست پس از بررسی مدل بیرونی و قبل از اجرای مدل درونی (مدل ساختاری) اگر پرسشنامه انعکاسی بود ۱۷ آزمون واگر پرسشنامه ترکیبی بود ۲۱ آزمون را تست نماید تا از نتایج اطمینان حاصل نماید.

روش اجرا و تحلیل داده‌ها

داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. در سطح توصیفی از جداول

جدول ۱. جدول فراوانی شاخص‌های توصیفی پژوهش

مدیران	کارکنان	مدیران	کارکنان
متغیرها	فراوانی (درصد)	متغیرها	فراوانی (درصد)
جنسیت (زن)	۷۴	جنسیت (زن)	۲۵
جنسیت (مرد)	۲۶	جنسیت (مرد)	۷۵
رشته تحصیلی (مدیریت)	۳۴	رشته تحصیلی (مدیریت)	۱۹
رشته تحصیلی (غیر مدیریت)	۶۶	رشته تحصیلی (غیر مدیریت)	۸۱
سنوات خدمت (پانزده سال به بالا)	۷۰	سنوات خدمت (پنج سال به بالا)	۷۵
مدرک تحصیلی (زیر کارشناسی)	۲۰	مدرک تحصیلی (زیر کارشناسی)	۹۰
مدرک تحصیلی (بالای کارشناسی)	۸۰	مدرک تحصیلی (بالای کارشناسی)	۱۰

سؤال اول: مدل ساختاری بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان کدام است؟

برای پاسخ به سؤال اول پژوهش و ارائه مدل ساختاری ابتدا باید مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) یا همان مدل بیرونی تحقیق بررسی و در صورت نیاز اصلاح گردد (سؤالاتی که بار عاملی‌شان کمتر از ۰/۷ است حذف گردد) و با توجه به اینکه پرسشنامه‌ها انعکاسی هستند آزمون‌های لازم تست و تأیید گردد که در این پژوهش با توجه به نظر هیر بلک، باین، اندرسون و تاتهام (۲۰۰۶) تمام آزمون‌های مدل اندازه‌گیری انعکاسی اجرا و تأیید گردید که در ادامه به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود. اولین آزمون انجام شده آزمون همگن بودن (تک‌بعدی بودن سؤالات متغیرها) است که هنگام بررسی مدل اندازه‌گیری، ضرایب بارهای عاملی و معناداری این ضرایب به دست آمد و همان‌طور که در شکل ۱ نشان داده شده است؛ سؤالات دوم از قدرت اجبار و

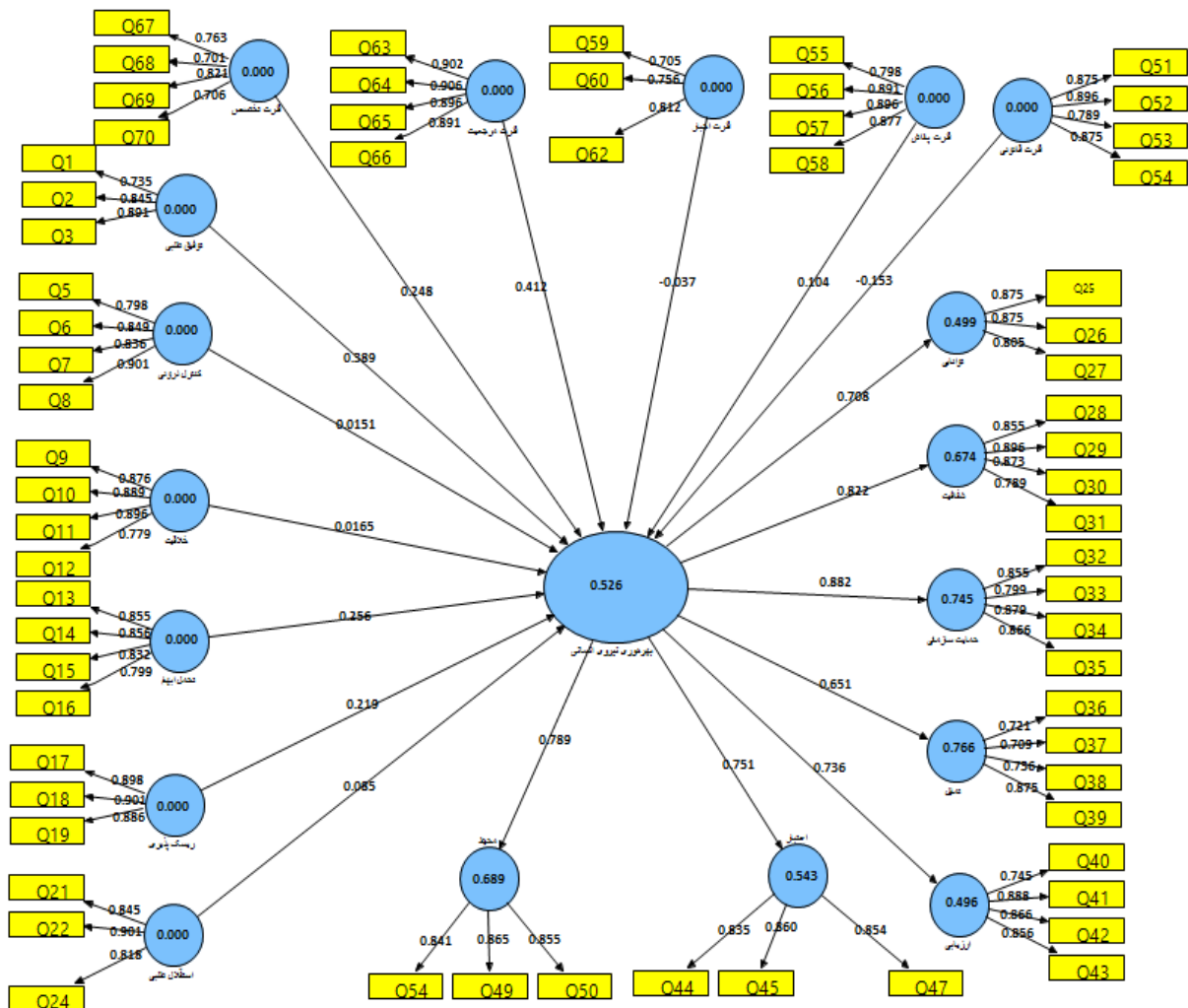
استقلال‌طلبی و سؤال چهارم از مؤلفه توفیق‌طلبی و ریسک‌پذیری و همچنین سؤال سوم از مؤلفه اعتبار به علت پائین بودن بار عاملی‌شان از ۰/۷ از ادامه کار حذف شدند و بدین ترتیب شرط همگن بودن سؤالات متغیرها رعایت شد. آزمون بعدی معنی‌داری بارهای عاملی بود که پس از بررسی مدل اندازه‌گیری انعکاسی اولیه در حالت نخستین ضرایب استاندارد، معنی‌داری این ضرایب هم بررسی شدند که خوشبختانه تمام ضرایب معنی‌دار بودند. پس از آزمون‌های فوق‌الذکر آزمون‌های روایی همگرا و روایی واگرا انجام شد 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 متغیر بالای ۰/۵ بود و نهایتاً شرط سوم روایی همگرا هم (CR>AVE) هم توسط پژوهشگر بررسی و تأیید گردید که در جدول ۲ قابل مشاهده است.

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

متغیرها	AVE	CR	متغیرها	AVE	CR
قدرت قانونی	۰/۵۴۱	۰/۸۴۵	ریسک‌پذیری	۰/۷۵۶	۰/۹۰۳
قدرت پاداش	۰/۶۴۵	۰/۸۶۷	استقلال‌طلبی	۰/۷۶۶	۰/۸۲۷
قدرت اجبار	۰/۵۱۵	۰/۸۰۲	توانایی	۰/۶۶۱	۰/۹۰۵
قدرت مرجعیت	۰/۶۷۵	۰/۸۱۲	شفافیت	۰/۶۵۲	۰/۸۲۸
قدرت تخصص	۰/۷۵۲	۰/۸۲۵	سازمانی	۰/۶۰۲	۰/۹۰۲
توفیق‌طلبی	۰/۷۵۲	۰/۸۹۰	تمایل	۰/۵۹۰	۰/۹۱۶
کنترل درونی	۰/۷۵۷	۰/۸۹۵	ارزیابی	۰/۵۸۷	۰/۸۵۷
خلاقیت	۰/۶۸۵	۰/۷۸۵	اعتبار	۰/۶۱۴	۰/۸۳۲
تحمل ابهام	۰/۷۷۵	۰/۸۵۶	محیط	۰/۶۰۴	۰/۸۲۶

آزمون‌های روایی واگرا در این تحقیق از جمله آزمون بارهای عرضی و آزمون فورنر ولارکر بود که قبل از اجرای مدل ساختاری (مدل درونی) انجام شد و تأیید گردید لذا محقق اجازه یافت تا مدل ساختاری را با pls ارائه نماید، مدل

ساختاری اصلاح شده تحقیق در شکل ۲ نمایش داده شده است همچنین مدل ساختاری تحقیق از لحاظ معنی‌داری نیز توسط پژوهشگر بررسی و تأیید گردید.



شکل ۲: مدل ساختاری انعکاسی اصلاح شده در حالت ضرایب استاندارد

که این مقدار برای ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان بالای سطح متوسط قرار دارد. از شاخص Q^2 (Comunality) می‌توان برای ارزیابی کیفیت مدل در مدل معادلات ساختاری در تحلیل‌های pls استفاده کرد (رحیمی، محمدی و پورزارع، ۱۳۹۵، ۱۶). این شاخص خود به قسمت شاخص اشتراکی و شاخص افزونگی تقسیم می‌شود. مثبت بودن شاخص Q^2 به ترتیب نشان‌دهنده کیفیت مطلوب مدل اندازه‌گیری و کیفیت مطلوب مدل ساختاری است (کلاین، ۲۰۰۵) که با توجه به مقدار ۰/۵۱۰ برای مدل تحقیق حاضر می‌توان گفت که مدل ارائه شده دارای کیفیت مناسب است. همچنین برای ارزیابی نیکویی برازش در تحلیل‌های pls از شاخص (Gof) استفاده می‌شود، جدول ۳ شاخص‌های ارزیابی کیفیت و برازش مدل را نشان می‌دهد. با توجه به مثبت بودن شاخص (Gof) و سه

سؤال دوم: آیا مدل ارائه شده دارای نیکویی برازش است و قابلیت استفاده در جامعه مد نظر را دارد؟

برای پاسخ به سؤال سوم پژوهش در خصوص بررسی نیکویی برازش مدل و قابلیت تعمیم آن به کل جامعه آماری باید گفت که برای ارزیابی مدل‌های ساختاری در رویکرد حداقل مربعات جزئی، بررسی توانایی مدل در پیش‌بینی متغیرهای وابسته (R^2) و بررسی کیفیت مدل (Q^2) به کار می‌رود که در تحقیق حاضر R^2 برابر ۰/۵۲۶ و Q^2 برابر با ۰/۵۱۰ است. نکته ضروری این است که مقدار R^2 برای سازه‌های وابسته محاسبه می‌شود و در مورد سازه‌های مستقل مقدار این معیار صفر است و هر چه این مقدار برای سازه‌های وابسته در یک مدل بیشتر باشد، نشان از قوی بودن مدل ساختاری است. از مقدار به‌دست‌آمده R^2 چنین برمی‌آید

مقدار ۰/۱، ۰/۲۵، و ۰/۳۶ که به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی شده است (گیفن و استراب، ۲۰۰۵) و حصول مقدار ۰/۵۱۷ برای شاخص برازش در مدل اصلاح شده، مدل از برازش قوی و مناسبی برخوردار است و می‌تواند قابل تعمیم به کل جامعه آماری باشد. لازم به ذکر است شاخص نیکویی برازش (Gof) هر دو مدل اندازه‌گیری و ساختاری را مد نظر قرار می‌دهد و به‌عنوان معیاری برای پیش‌بینی عملکرد کل مدل به کار می‌رود.

جدول ۳. برازش مدل کلی پژوهش

Gof	Comunality	R ²	
	۰/۵۱۰	۰/۵۲۶	میزان بهره‌وری نیروی انسانی
۰/۵۱۷	-	-	منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان

آزمون فرضیه‌های پژوهش

کارکنان بر بهره‌وری نیروی انسانی، در جدول ۴ نشان داده شده است.

نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش پس از بررسی تأثیر منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی

جدول ۴. خلاصه نتایج آزمون اثر متغیرهای تحقیق بر بهره‌وری نیروی انسانی

نتیجه	سطح معنی‌داری	ضریب رگرسیون	مؤلفه
اثر ندارد	۱/۴۸۰	-۰/۱۵۳	قدرت قانونی
اثر ندارد	۱/۰۴۳۱	۰/۱۸۴	قدرت پاداش
اثر ندارد	۰/۲۹۸	-۰/۲۳۷	قدرت اجبار
اثر دارد	۴/۰۴۵۳	۰/۴۱۲	قدرت مرجعیت
اثر دارد	۳/۸۰۵	۰/۲۴۸	قدرت تخصص
اثر دارد	۳/۲۵۱	۰/۳۸۹	توفیق طلبی
اثر ندارد	۰/۹۲۰	۰/۰۱۵۱	کنترل درونی
اثر ندارد	۰/۸۴۳	۰/۰۱۶۵	خلاقیت
اثر دارد	۳/۷۶۱	۰/۲۵۶	تحمل ابهام
اثر دارد	۲/۸۷	۰/۲۱۹	ریسک‌پذیری
اثر ندارد	۰/۷۳۲	۰/۰۸۵	استقلال‌طلبی

بیشترین اثر را در بهره‌وری نیروی انسانی دارد، لذا با توجه به نتایج فرضیات چهارم، پنجم، ششم، نهم و دهم پژوهش تأیید و مابقی تأیید نگردید. R^2 در این تحقیق برابر با ۰/۵۲۶ بود بدین معنی که کلاً منابع قدرت مدیران ویژگی‌های کارآفرینی کارکنان ۵۲/۶٪ از بهره‌وری نیروی انسانی را پیش‌بینی می‌کنند و این مقدار با توجه سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ ارائه شده توسط هیر (۲۰۰۶) به‌عنوان ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی، از سطح متوسط به بالا است.

نتایج به‌دست‌آمده نشان می‌دهد قدرت مرجعیت از $(\beta=۰/۴۲۱, t=۴/۰۴۵)$ و تخصص $(\beta=۰/۲۴۸, t=۳/۸۰۵)$ از منابع قدرت مدیران تأثیر مثبت و معنی‌دار در بهره‌وری نیروی انسانی دارند و قدرت مرجعیت بیشترین اثر را در بهره‌وری نیروی انسانی دارد و از ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان، مؤلفه‌های توفیق‌طلبی $(\beta=۰/۲۴۸, t=۳/۸۰۵)$ ، تحمل ابهام $(\beta=۰/۲۵۶, t=۳/۷۶۱)$ و ریسک‌پذیری $(\beta=۰/۲۱۹, t=۲/۸۷۰)$ تأثیر مثبت و معنی‌دار بر بهره‌وری نیروی انسانی دارند و مؤلفه توفیق‌طلبی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ساختاری بهره‌وری نیروی انسانی بر اساس منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان در ادارات دولتی استان آذربایجان غربی شکل گرفت. پژوهشگر جهت پاسخ به سؤال اول پژوهش ابتدا مدل اندازه‌گیری پژوهش (تحلیل عاملی تأییدی) را مورد بررسی قرار داد و با حذف سؤالاتی که بار عاملی آن‌ها از ۰/۷ پایین‌تر بود در مرحله اول مدل اندازه‌گیری را اصلاح نمود و پس از اطمینان از برازش مدل مذکور، مدل ساختاری اصلاح‌شده پژوهش را ارائه نمود که با توجه به معنی‌داری ضرایب، مدل ساختاری تحقیق مورد تأیید قرار گرفت و پژوهشگر به بررسی سؤال دوم پژوهش پرداخت. جهت پاسخ به سؤال دوم پژوهش، ضرایب استاندارد در مدل ساختاری اصلاح‌شده و معنی‌داری ضرایب مذکور مورد بررسی قرار گرفت که با توجه به مقادیر به‌دست‌آمده، مشخص گردید که در بین منابع قدرت مدیران، قدرت مرجعیت و تخصص و در بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان، توفیق‌طلبی، تحمل ابهام و ریسک‌پذیری دارای تأثیر مثبت و معنی‌دار در بهره‌وری نیروی انسانی می‌باشند و قدرت مرجعیت از منابع قدرت مدیران و توفیق‌طلبی از ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان بیشترین نقش را در بهره‌وری نیروی انسانی دارا می‌باشند. نتایج پژوهش حاضر در این خصوص با نتایج تحقیق مصلحی و صلاحی کجور (۱۳۹۵)، ناظم و فروتن (۱۳۸۵)، بل (۲۰۰۰) و هاروارد (۲۰۰۴) همخوانی دارد زیرا که در اکثر این تحقیقات نقش منابع قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان بر بهره‌وری نیروی انسانی تأیید شده است و نقش قدرت مرجعیت و تخصص و نقش ویژگی‌های شخصیتی از جمله توفیق‌طلبی، ریسک‌پذیری و تحمل ابهام در پیش‌بینی بهره‌وری نیروی انسانی در اکثر تحقیقات مورد تأیید بوده است. لازم به ذکر است نتایج به‌دست‌آمده با نتایج حسینی و همکاران (۱۳۹۰) و اندرسون (۱۹۸۵) تفاوت‌هایی جزئی داشت که وجود این تفاوت‌ها می‌تواند به متفاوت بودن جامعه آماری و فرهنگ حاکم بر جوامع مورد مطالعه برگردد. نتایج به‌دست‌آمده نشانگر این است که مدیرانی که از قدرت مرجعیت برخوردارند، به عبارتی کارکنان آن‌ها را صدیق، امانت‌دار و رازدار می‌دانند و همچنین متخصص و کاردان

می‌باشند در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی نقش ارزنده‌ای دارند و این امر منطقی است که اگر کارکنان اطمینان یابند مدیری که آن‌ها را هدایت می‌کند فردی لایق، کاردان و دارای خصوصیات شخصیتی مثبت است در قبال سازمان و این مسئولین عملکرد بهتری از خود نشان خواهند داد و بهره‌وری‌شان افزایش خواهد یافت. همچنین با توجه به یافته‌ها، وجود کارکنان توفیق‌طلب، ریسک‌پذیر و دارای تحمل ابهام در سازمان موجب بهره‌وری بیشتر خواهد شد، به‌عنوان مثال افراد و کارکنان توفیق‌طلب همیشه به فکر موفقیت و ارتقاء خویش می‌باشند و لذا چنین اشخاصی کارها را به نحو احسن انجام خواهند داد و به قله‌های موفقیت در حال حرکت خواهند بود فلذا هم خود را به موفقیت رهنمون می‌سازند و هم سازمانشان را. نهایتاً پژوهشگر جهت پاسخ به سؤال سوم پژوهش و بررسی قابلیت تعمیم و استفاده از مدل ارائه شده در جامعه آماری، شاخص‌های برازش مدل در رویکرد حداقل مربعات جزئی را مورد بررسی قرار داد؛ نتایج این بخش از پژوهش نشان داد که مدل مدنظر دارای برازش مناسب بوده و می‌تواند به کل جامعه آماری تعمیم داده شود. با توجه به تحقیقات متعدد انجام شده، باید اذعان نمود مدیران می‌توانند با به‌کارگیری صحیح منابع قدرت و ابزارهای در اختیار خود در کارکنان نفوذ کنند و رفتار آن‌ها را مطابق خواست و اهداف سازمان تغییر دهند (ملاحسینی و کهنوجی، ۱۳۸۶). امروزه بهره‌وری و کارایی، ارزشمندترین جایگاه را نزد مدیران دارد و همه در جستجوی کارایی و اثربخشی بیشترند و تلاش‌های مدیران در همین راستا شکل می‌گیرد تا ثبات سازمان را در دنیای پرقاب‌ت امروز تضمین نمایند (الوانی و احمدی، ۱۳۸۰). مدیران می‌توانند با به‌کارگیری ابزار و قدرت‌های در اختیار خود در کارکنان نفوذ کرده و عملکرد آن‌ها را مطابق خواست خویش تغییر دهند، در دنیای امروز بقاء و حیات سازمان‌ها با کارایی و اثربخشی نیروی انسانی گره خورده است، بر همگان عیان است که منبع اصلی بقاء و توسعه سازمان‌ها افزایش بهره‌وری است و این امر وابسته به بهره‌گیری بهینه از منابع و امکانات توسط نیروی انسانی در جهت نیل به اهداف و آرمان‌های سازمان است. از طرف دیگر تقویت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان به‌عنوان بخشی از ساخت شخصیتی آن‌ها یک استراتژی مناسب برای گسترش بهره‌وری

کارکنان شوند و به تبع آن بهره‌وری نیروی انسانی را افزایش دهند.

۴. پیشنهاد می‌گردد با توجه به تعریفی که از شخصیت می‌شود (وراثت + محیط) در استخدام کارکنان توسط این ادارات اهتمام لازم به عمل آید و توجه شود که در استخدام و گزینش کارکنان، متقاضیانی که دارای ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی می‌باشند در اولویت قرار گیرند؛ زیرا برخی ویژگی‌ها را کارکنان در بدو ورود با خود به سازمان می‌آورند حال اگر افرادی انتخاب شوند که این ویژگی‌ها را به‌طور بالقوه در بدو ورود داشته باشند در ادامه راه تقویت این ویژگی‌ها آسان‌تر صورت خواهد گرفت و به تبع آن بهره‌وری نیروی انسانی نیز افزایش خواهد یافت.

۵. با توجه به اینکه افزایش بهره‌وری و حفظ رشد آن هدف اصلی مدیریت است و ایجاد بستر مناسب برای دستیابی به عملکرد بالاتر، اساس مدیریت بهره‌وری است، به مدیران کل ادارات پیشنهاد می‌شود در انتخاب رؤسای ادارات و بخش‌ها از افرادی استفاده نمایند که دارای قدرت مرجعیت (راست‌گو، امانت‌دار و رازدار) و قدرت تخصص (تجربه و دانش) باشند تا بدین‌وسیله بستر مناسب را برای بهره‌وری و رشد آن در نیروی انسانی فراهم نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود در پست‌های کلیدی ادارات نیز از کارکنانی استفاده شود که دارای ویژگی‌های توفیق‌طلبی، کنترل ابهام و ریسک‌پذیری باشند تا بدین‌وسیله با کارایی و اثربخشی بیشتر در امور، بهره‌وری آن‌ها نیز افزایش یابد، زیرا که این‌گونه افراد از منابع سازمان بهتر استفاده می‌کنند و موجب موفقیت خود و سازمانشان می‌شوند.

منابع

احمدپور داریانی، م. (۱۳۸۳). کارآفرینی «تعاریف، نظریات و الگوها». تهران: انتشارات پردیس.

احمدپور داریانی، م. (۱۳۷۶). کارآفرینی استراتژی مناسب برای افزایش بهره‌وری. تدبیر، شماره ۷۷.

حسینی، س. آ؛ کریمی‌ان، م. ف؛ حیاتی، جعفر و بیگی، ب. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان و بهره‌وری نیروی انسانی (مطالعه موردی کارکنان ستادی شرکت نفت فلات قاره استان تهران). مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۳(۹)، ۱۷۶-۱۵۸.

نیروی انسانی است و موجب ارتقاء بهره‌وری در سطوح مختلف فردی، گروهی و سازمانی است (احمدپور داریانی، ۱۳۷۶). افزایش بهره‌وری و حفظ و رشد آن هدف اصلی مدیریت است، فرآیند بهره‌وری نشانگر تغییر است و تغییر را نمی‌توان با صدور حکم و دستور پدید آورد در فرآیند بهره‌وری باید زمینه لازم را فراهم نمود و کارکنان را هم آماده کرد. در واقع بهره‌وری نیروی انسانی را می‌توان تابعی از مدیریت و هدایت زیردستان به استفاده بیشتر از استعداد و توانایی‌هایشان دانست (ناظم و فروتن، ۱۳۸۵). در پایان با توجه به نتایج به‌دست‌آمده جهت بهبود وضعیت و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در ادارات مورد مطالعه پیشنهاد می‌گردد:

۱. با توجه به تأثیر قدرت مرجعیت و تخصص در بهره‌وری نیروی انسانی مدیران این ادارات با استفاده از قدرت مرجعیت خویش که با جلب اعتماد کارکنان از طریق رازداری، امانت‌داری و صداقت به همراه است، موجب تقویت ارتباط مثبت با کارکنان شوند و احساس مثبت نسبت به خود و سازمان را در کارکنان ایجاد نمایند تا بدین‌وسیله عملکرد و بهره‌وری آن‌ها افزایش پیدا کند. همچنین پیشنهاد می‌گردد که با استفاده از قدرت تخصص خویش راهنمایی‌های لازم را در مواقع خاص به کارکنان ارائه دهند و بدین‌وسیله موجب تقویت ارتباط خود با کارکنان شده و با توانمندسازی آنان زمینه لازم برای بهره‌وری بیشتر فراهم سازند.

۲. پیشنهاد می‌شود مدیران جامعه مورد بررسی از قدرت اجبار خویش بکاهند و در مواقع نیاز از قدرت قانونی به‌عنوان آخرین راه‌حل استفاده نمایند و در خصوص قدرت پاداش هم سعی نمایند از پاداش‌هایی استفاده کنند که برای کارکنان با ارزش هستند تا بدین‌وسیله مقدمات بهره‌وری بیشتر نیروی انسانی را فراهم آورند.

۳. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده در خصوص ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان پیشنهاد می‌شود؛ ویژگی‌های توفیق‌طلبی، تحمل ابهام و ریسک‌پذیری در کارکنان از طریق برنامه‌های مناسب تقویت شود و مدیران در این مورد به کمک کارکنان بیایند و با هدف‌گذاری، یاری در مواقع سخت و در شرایط ابهام باعث تقویت این ویژگی‌ها در

ناظم، ف؛ و صادقی، آ. آ. (۱۳۹۴). ارائه الگوی ساختاری بهره‌وری بر اساس سرمایه اجتماعی و سرمایه فکری در آموزش و پرورش. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۶ (۲)، ۱۶۴-۱۴۷.

ناظم، ف؛ و فروتن، م. ح. (۱۳۸۵). رابطه بین سبک‌های نظارتی مدیران با بهره‌وری کارکنان در کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان. *پژوهشگر*، ۳ (۴)، ۳۱-۴۲.

نصیری ولیک بنی، ف. آ؛ قنبری، س؛ و عبدالملکی، ش. (۱۳۹۴). رابطه ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی با بهره‌وری عملکرد شغلی مدیران. *نوآوری و ارزش آفرینی*، ۴ (۸)، ۱۱-۲۰.

الوانی، س. م؛ و احمدی، پ. (۱۳۸۰). طراحی الگوی جامع مدیریت عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی. *مدرس علوم انسانی*، ۱۸، ۱-۲۰.

وزیری، آ؛ منصوری؛ ح؛ و ادیبان، آ. (۱۳۸۸). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی با استفاده از تکنیک‌های MADM. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۴ (۱۰۰)، ۱۳۵-۱۵۹.

وطن‌خواه، س؛ باستانی، پ؛ مصطفایی، د؛ کریمی، س؛ و شعربافچی‌زاده، ن. (۱۳۹۲). تأثیر عوامل درون‌سازمانی بر خلاقیت و بهره‌وری کارکنان بیمارستان شهدای تجریش. *فصلنامه علمی و پژوهشی طب و تزکیه*، ۲۲ (۱)، ۳۲-۲۵.

Analoui, F., Moghimi, S. M., & Khanifar, H. (2009). Public sector managers and entrepreneurship in Islamic Republic of Iran. *Journal of Mngement Development*, 28(6), 522-532.

Arslan, C., Dilmac, B. H., & Amartaa, E. (2009). Coping with strees and trait anxiety in terms of locus of control: astudy with Turkish university students. *Social Behavior and personality*, 37(6): 791-800.

Castrogiovanni, GJ, Urbano, D., & Laras. J. (2001). Linking corporate entreprene and human resource management in SMEs. *International journal of Manpower*, 32(1), 34-47.

Cho, S. (2006). The power of public relations in media relations: A national survey of health practitioners. *Journalism and Mass communication quarterly*, 83(3): 563-580.

Cronbach, A. (1957). Cofficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 6(3): 297-334.

Daft, R. L. (2000). Essentials of Organizational Theory and Design, Cincinnati, South. Entrepreneurial Edveatian and venture creation. *University of Southflorida Report*. Pp 3-17.

Erkutlu, H., & Chafra, J. (2016). Impact of behavioral integrity on organizational identification the moderating roles of power distance and organizational politics. *Management Research Review*, 39(6), 672-691.

Fatima, S.M., Hasan M., & Mohammed, S.A. (2016). Factors influenceing women entrepreneurs'

داوری، ع؛ رضازاده، آ. (۱۳۹۲). *مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار پی‌آل‌اس*. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی.

رایینز، اس. پ. (۱۳۸۶). *مبانی رفتار سازمانی*، ترجمه علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رحیمی، ف. آ؛ محمدی، ج؛ و پور زارع، ه. (۱۳۹۵). تأثیر اقدامات مدیریت منابع انسانی تعهد محور بر انعطاف‌پذیری منابع انسانی و مزیت رقابتی. *مطالعات مدیریت (بهبود تحول)*، ۲۵ (۸۲)، ۹۹-۱۲۲.

رحیمی، م؛ صفرخانی، م. ح؛ عبدالمنافی، س؛ صادقی، آ؛ و محمدی، ر. (۱۳۹۳). رابطه بین منابع قدرت مدیران و بهره‌وری کارکنان بیمارستان‌های منتخب کردستان، *مجله صدار*، ۲ (۳)، ۲۶۹-۲۷۸.

رضائیان، ع. (۱۳۸۶). *مدیریت رفتارهای سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته)*. تهران: انتشارات سمت.

ساعتچی، م. (۱۳۷۸). *موانع و عوامل انسانی بهره‌وری فردی و شغلی در سازمان‌های دولتی*. *مجله تحول اداری*، دوره پنجم، شماره ۱۹.

سرمد، ز؛ بازرگان، ع. و حجازی، آ. (۱۳۸۲). *روش‌های تحقیق در علوم رفتاری*. تهران: انتشارات آگاه.

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

محمدی، آ. و پورقاز، ع. آ. (۱۳۹۲). رابطه سبک‌های تفکر با منابع قدرت مدیران مدارس. *فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۴ (۳)، ۱۳۸-۱۱۷۰.

مردانشاهی، م. م؛ تاجیک اسماعیلی، ع. آ؛ و مبارکی، م. ح. (۱۳۹۳). بررسی استعداد کارآفرینی در دانشجویان ورودی و خرجی دانشکده‌های دولتی (مورده مطالعه: دانشگاه‌های دولتی مازندران). *توسعه کارآفرینی*، ۷ (۴)، ۷۷۱-۷۵۵.

مصلحی، ع. آ؛ و صلاحی کجور، ع. (۱۳۹۵). ارتباط قدرت مدیران و مدیریت زمان با بهره‌وری نیروی انسانی (در ادارات ورزش و جوانان استان مازندران). *پژوهش ملل*، ۱ (۱۰)، ۴۵-۵۲.

ملاحسینی، ع؛ و کهنوجی، ک. (۱۳۸۶). بررسی منابع پنج‌گانه قدرت مدیران با تعهد کارکنان در سازمان‌های دولتی شهرستان رفسنجان. *مجله توسعه و سرمایه*، ۱ (۱)، ۱۳۲-۱۱۷.

مورهد، گ. گ. و گریفین، ر. (۱۳۸۶). *رفتار سازمانی*. ترجمه سیده‌هدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.

- performance in SEMs. *World journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 12(2), 82-101.
- French, J.R.P. & Raven, B.H. (1959). The basis of social power", in Cartwright, D. (Ed.), *Studies in Social Power. Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor, MI*, pp. 150-167.
- Furnham, A., & Bachtari, V. (2008). Personality and intelligence as predictors of creativity. *Personality and Individual Differences*, 45(7), 613-617.
- Gefen, D., & Straub, D.W. (2005). A partial guide to factorial validity using PLS-Graph: Tutorial and annotated example. *Communication of AIS*, 16(5): 91-109.
- Goldsmith, A. (1995). The State, The Market and Economic Development. *A Second Look at Adam Smith in Theory and Practice*, 26(4), 633-650.
- Gurol, y., & Atsan, N. (2006). Entrepreneurial Characteristics amongst university students some insights for entrepreneurship education and training in Turkey. *Education & training*, 48(1), 25-38.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. (2006). *Multivariate data analysis, Upper Saddle River*. NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hersey, P., & Blanchard, K.B. (1988). *Management of organization behavior: utilizing human resources (5th. Ed)*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- 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), 561-567.
- Howard, S (2014), Developing entrepreneurial potential in youth: The effects entrepreneurial education and venture creation. *University of South florida Repot*, 4(2): 3-17.
- Jalilvand, M.A., & Vosta L. (2015). Examining the relationship between managerial power and affective organization commitment. *Sport, Business and management: An International journal*, 5(4), 344-364.
- Jena, S., & Sahoo C.K. (2014). Improving managerial performance: a study on entrepreneurial and leadership competencies. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 143-149.
- Kiuzic, D.X., & Pavic, I. (2010). students' Entrepreneurial Characteristics: Empirical Evidence from Croatia. *The Business Review Cambridge*, 14(2), 216-221.
- Kleine, R.B. (2005). *Principles and practice of structural Equation modeling*. Third Edition, New York: The Guilford press.
- Landel, R. (1986). *Managing Productivity, through people: An Operations prespective*. Sponsors of the Colgate Darden Graduate School of business, university of Virginia.
- Lawshe, Ch. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personel psychology*, 28: 568-575.
- Matviuk, S.G. (2010). A study of Peruvian enterprenurs leadership expectations. *Journal of American Academy of Business*, 16(1), 65-70.
- Mccaslin. N.L, & Nwangi, J. (1994). Job Satis faction of Kenya rift valley extension agents. Department of Agricultrval Education the ohio state university. *Journal of Extension*, 32 (3). From: [http:// www. Joe. Org/ Joe/1999/ rbl.html](http://www.Joe.Org/Joe/1999/rbl.html).
- Milana, E., & Maldaon, I. (2015). Managerial characteristics and its Impact on organizational performance. *Evidence from Syria. Verslas: Teorijairparktika*, 16(2), 212-221.
- Motowidlo, J.S. (2003). Job performance, *Handbook of Psychology. Industrial and Organizational Psychology*, 12, 39-55.
- Olakitan, O., & Ayobami A.P. (2011). An Investigation of personality on entrepreneurial Succes. *Journal of Emerging Trends in Economics and management Science*, 2(2), 95-103.
- Pinnow, D.F. (2011). *Leadership- What Really Matters Springer Heidelberg Dordrecht*. London and New York, NY.
- Ranftl, Robert M. (1989). *Seren keys for high Productivity, Productivity*. A Dale Timpe, kend Publishing.
- Robbins. S. (1991). *Organizational behavior. Concepts, Controversies, and application*. pPrentice-Hall of India private limited, New Delhi.
- Walton kirkley, W. (2016). Entrepreneurial behavior: the role of values. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 22(3), 290-328.
- Willard, R.D. (2005). *Successful School: From Research to A ction Plans*. Models School Conference.