

ارائه مدل ساختاری ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در پرستاران بر اساس منابع قدرت مدیران و نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی

فرهاد محبوب خواه، یوسف بیگ زاده

چکیده

مقدمه: امروزه، سازمان‌ها با فرصت‌ها و تهدیدهایی مواجه هستند که رویارویی با آنها نیازمند راه‌حل‌های کارآفرینانه است، وجود کارآفرینی و انسان‌های کارآفرین در سازمان موجب ایجاد بستر موفقیت و بقای سازمان می‌شود.

هدف: مطالعه حاضر جهت ارائه مدل ساختاری ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در پرستاران بر اساس منابع قدرت مدیران و نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی در بیمارستان‌های شهرستان میاندوآب است که در سال (۱۳۹۶) انجام شد.

مواد و روش‌ها: پژوهش حاضر به لحاظ هدف یک تحقیق کاربردی و به لحاظ گردآوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی همبستگی است. نمونه مورد نیاز بر اساس جدول مورگان برابر با (۱۵۲) نفر با روش تصادفی - طبقه‌ای نسبتی از جامعه آماری انتخاب گردید. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامه‌های استاندارد منابع قدرت هینکین و شرایخیم (۱۹۸۹)، ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی (مرکزدارهام) و عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) بود. پایائی پرسشنامه‌ها بعد از محاسبه آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت. ضریب آلفا برای همه مؤلفه‌ها بیشتر از (۰/۷) بود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل سازی معادلات ساختاری به روش حداکثر مربعات جزئی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج حاصل از مدل ساختاری نشان می‌دهد که منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در پرستاران ($\beta = ۰/۲۵۹$, $\text{Sig} = ۰/۰۰۴$) و ادراک از عدالت سازمانی آنها ($\beta = ۰/۵۲۱$, $\text{Sig} = ۰/۰۰۱$) رابطه مثبت و معنی‌دار دارد. با توجه به تأیید رابطه ادراک از عدالت سازمانی پرستاران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در آنها ($\beta = ۰/۵۵۸$, $\text{Sig} = ۰/۰۰۰$)، نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی در این پژوهش تأیید شد.

نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌ها، مدیران و مسؤولین بخش‌های مختلف می‌توانند با استفاده درست از منابع قدرت خویش و رعایت عدالت در خصوص پرستاران موجب بروز و تقویت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در پرستاران شده و به تبع آن موفقیت آنها را تضمین نمایند.

کلمات کلیدی: پرستار، عدالت سازمانی، منابع قدرت، کارآفرینی، مدیران پرستاری

فرهاد محبوب خواه
دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد
بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران

■ مؤلف مسؤؤل: یوسف بیگ زاده
استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه
آزاد اسلامی، بناب، ایران
آدرس: yusef.beigzadeh@yahoo.com

فصلنامه
مدیریت پرستاری

سال ششم، دوره ششم
شماره سوم و چهارم
پاییز و زمستان ۱۳۹۶

■ مقدمه

باشد که منشأ بی‌عدالتی مشاهده شده در مرادده‌ها، شخص اجرا کننده رویه‌ها به جای خود رویه‌ها است (۱۲). علاج و راه نجات برای سازمان‌های امروزی روی آوردن به رویکردهای کارآفرینانه می‌باشد. برای رسیدن به موفقیت در سازمان، بررسی ارتباط این دو عامل و نقشی که در تقویت رفتارهای کارآفرینانه در کارکنان دارند ضروری می‌نماید. با وجود این که همگان بر نقش کارآفرینی و به ویژه اهمیت قابلیت‌های فردی کارکنان در موفقیت سازمان اذعان دارند؛ در بخش بهداشت و درمان ایران تا کنون کمتر به مقوله کارآفرینی پرداخته شده است در حالی که ظرفیت‌های زیادی در این بخش برای تقویت کارآفرینی و به تبع آن برای ارتقاء و بهره‌وری وجود دارد، بخش بهداشت و درمان می‌تواند از کارآفرینی فردی سود جسته و بر کارآیی، اثر بخشی و در نهایت بر ارتقاء کیفیت فعالیت‌های خود بیفزاید، در این میان قدرت مورد استفاده مدیران می‌تواند در ایجاد شرایط مناسب برای بروز و تقویت این ویژگی‌ها اثر گذار باشد و ادراک کارکنان از عدالت سازمانی نیز می‌تواند با تأثیر بر نگرش و رفتار آنان نقش میانجی و مثبت داشته باشد. لذا هدف از پژوهش حاضر ارائه مدل ساختاری ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی پرستاران براساس منابع قدرت مدیران و نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی می‌باشد و محقق قصد دارد تا رابطه این دو عامل مهم در سازمان را با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در پرستاران را بررسی نماید تا با مشخص شدن میزان واقعی این رابطه، اهمیت آنها را در سازمان نشان دهد و پیشنهادهای کاربردی برای بهبود وضعیت ارائه دهد.

قدرت را می‌توان توان بالقوه‌ای دانست که هر فرد دارا است تا به وسیله آن بر فرد یا افراد دیگر و همچنین توان تصمیم‌گیری آنها اثرگذار باشد به گونه‌ای که افراد مجبور می‌شوند کاری را انجام دهند (۱۳). وپر (۱۹۴۷) اعتقاد دارد که قدرت، احتمال این است که فرد در روابط اجتماعی در موقعیتی قرار گیرد که اراده اش را علی‌رغم مقاومت‌ها تحمیل کند. قدرت توانایی یا توان بالقوه یک عامل (مدیر) برای تغییر رفتار، تمایلات، نگرش‌ها، عقاید و عواطف یا ارزش‌های یک هدف و کارکنان می‌باشد (۱۴). مهمترین تحلیل در ارتباط با مبانی قدرت به وسیله فرنچ و راون ارائه شده است آنها پنج منبع قدرت شامل: قدرت قانونی، قدرت پاداش، قدرت اجبار، قدرت مرجعیت و قدرت تخصص را در محیط‌های سازمانی شناسایی کرده‌اند (۱۵). قدرت قانونی: این قدرت از منصب سازمانی نشأت می‌گیرد و بر جایگاه رسمی فرد تأکید دارد (۱۶). قدرت پاداش: این قدرت بر حسب درجه کنترل یک شخص بر پاداش‌هایی که برای دیگران با ارزش هستند سنجیده می‌شود (۱۵). قدرت اجبار: قدرت

در حال حاضر سازمان‌ها با فرصت‌ها و تهدیدهایی مواجه هستند که رویارویی با آنها نیازمند راه‌حل‌های کارآفرینانه است (۱). در قرن حاضر با توجه به ایجاد حس بی‌اعتمادی نسبت به شیوه‌های قدیمی ضرورت داشتن نیروهایی با ویژگی‌ها و روحیات کارآفرین در کل سازمان بیش از پیش احساس می‌شود (۲). امروزه کارآفرینی را یکی از ابزارهای توسعه می‌دانند زیرا وجود کارآفرینی و انسان‌های کارآفرین در سازمان موجب ایجاد بستر موفقیت می‌شود. در شرایط کنونی هر سازمانی که استعداد‌های کارکنان خود را نتواند به کار گیرد در اندک زمانی مغلوب سازمان‌های دیگر خواهد شد (۳). از طرفی عدالت سازمانی ادراک افراد را در خصوص منصفانه بودن برخورد سازمان و مدیران با کارمندان و واکنش‌های رفتاری آنان‌ها به چنین ادراکی توصیف می‌کند (۴). ادراکات سبب نگرش و نگرش‌ها مبنای رفتار می‌شوند (۵). ویژگی‌ها، ادراکات، انتظارات و احساسات شخصی می‌توانند نگرش‌های منفی یا مثبت به سوی کار و سازمان ایجاد کنند که نتیجه عینی آن رفتار است (۶). از آنجا که کارمند از مدیر خود دستورات را دریافت می‌کند و نسبت به آن واکنش نشان می‌دهد ادراک وی از این تصمیمات، سرآغاز احساس انصاف یا بی‌انصافی است و این بسیار مهم است به سبب این که این طرز تلقی مبنای رفتار فرد می‌شود (۷). همچنین سبک مدیریت مدیر یکی از عوامل مؤثر در شکل‌گیری نگرش و رفتار کارکنان است و متأثر از نوع قدرت مورد استفاده او می‌باشد (۸). قدرت یکی از واقعیت‌های جدانشدنی حیات سازمان است و به عنوان واقعیتی اجتناب‌ناپذیر، ویژگی اساسی نقش مدیر بوده و اثر بخشی او را در سازمان فراهم می‌سازد (۹). مدیران می‌توانند با کاربرد صحیح قدرت در اختیار خود و سبک مدیریت مناسب تحقق اهداف در سازمان را تسریع بخشند (۱۰). در این راستا وظیفه‌ی سازمان‌ها و مدیران کشف و پرورش افراد خلاق و کارآفرین است هر سازمانی در راستای پرورش افراد خلاق و کارآفرین نیاز به ساختار مناسب و شرایطی دارد که افراد بتوانند استعداد‌های نهفته خود را به کار گیرند (۳). مدیران با بکارگیری منابع قدرت 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 (۱۱). مشاهده‌ی رفتارهای ناعادلانه از سرپرست یا سایر افراد صاحب اختیار و قدرت در سازمان باعث می‌شود تا فرد به‌طور منفی نسبت به سرپرست یا مسؤول خاصی که شاهد رفتار ناعادلانه او بوده است عکس‌العمل نشان دهد. البته شایان ذکر است که این عکس‌العمل‌ها، محدود به حدی است که فرد مورد نظر معتقد

برای آنها فراهم می‌کند و آن‌ها را از دیگران متمایز می‌سازد (۲۶). رویکرد ویژگی‌ها نقش مهمی در شناسایی قابلیت‌ها و توانایی‌های شخصی و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان دارد (۲۸). در پژوهش حاضر پس از بررسی کامل مطالعات انجام شده در خصوص کارآفرینی کارکنان از دیدگاه‌های مختلف و بخصوص از منظر رویکرد ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های زیر به عنوان مؤلفه‌های شخصیتی کارآفرینی پرستاران مورد مطالعه قرار گرفتند.

۱- توفیق طلبی (نیاز به پیشرفت): توفیق طلبی یا نیاز به موفقیت، انگیزه و محرک درونی برای رقابت و چالش با محیط می‌باشد (۲۹). به عبارتی توفیق طلبی میل بر سر آمد بودن، برتر بودن و بهتر عمل کردن نسبت به بقیه برای رسیدن به یک حس پیشرفت شخصی است (۳۰).

۲- خلاقیت: خلاقیت هم سلاست (توانایی خلق ایده‌ها) و هم ابتکار (پاسخ‌های جدید و غیر عادی) می‌باشد (۳۱).

۳- مرکز کنترل درونی: عبارت است از عقیده فرد نسبت به این که رویدادها و وقایع زندگی شخصی، نتیجه مهارت‌ها و ویژگی‌ها و رفتارهای خود اوست و نه عوامل محیطی همچون شانس (۳۲).

۴- ریسک‌پذیری: به معنای پذیرش مخاطره‌هایی است که توسط کشمکش‌های شخصی درون کارآفرین مهار و کنترل می‌شود (۳۳).

۵- تحمل ابهام: توانایی واکنش مثبت به موقعیت‌های مبهم و تصمیم‌گیری تحت شرایط مبهم و اطلاعات ناکافی می‌باشد (۲۶).

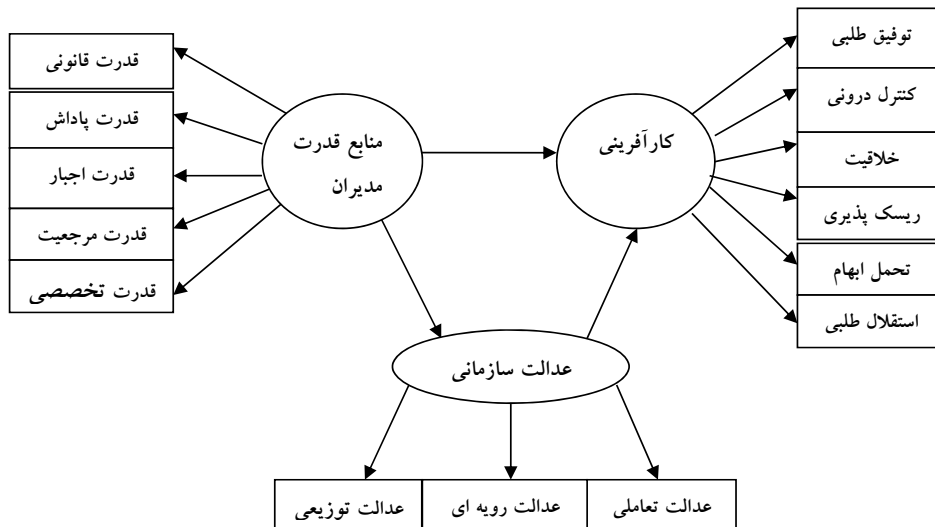
۶- استقلال طلبی: یعنی کنترل داشتن بر سرنوشت خود، کاری را برای خود انجام دادن و آقای خود بودن (۳۴).

پورقاز و محمدی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین مؤلفه‌های قدرت مدیران و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد و منبع قدرت غالب در بین مدیران جامعه مورد مطالعه از دیدگاه کارکنان، قدرت مرجعیت است (۲۵). حسن‌زاده (۱۳۹۳) در تحقیق به این نتیجه رسید که بین مؤلفه‌های قدرت مدیران (به جز قدرت اجبار) و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد و بیشترین قدرت مورد استفاده مدیران در این تحقیق قدرت تخصصی و قانونی می‌باشد (۳۵). کیوانی (۱۳۹۲) در پژوهشی با عنوان ارائه مدلی برای تبیین منابع پنج‌گانه قدرت مدیران با تعهد سازمانی کارکنان به این نتیجه رسید که روابط مستقیم و معنی‌داری بین منابع قدرت و ابعاد آن (به جز قدرت اجبار) با تعهد سازمانی وجود دارد و منابع قدرت مدیران تعهد سازمانی کارکنان را در سطح مناسبی پیش‌بینی می‌کند (۳۶).

اجبار زمانی بوجود می‌آید که شخصی از توانایی لطمه جسمی و روانی به شخص دیگر برخوردار باشد بنابراین می‌توان گفت این قدرت بر پایه ترس و وحشت کارکنان قرار دارد (۱۷). قدرت مرجعیت: هر گاه کارکنان ویژگی‌هایی مانند صداقت، امانت‌داری و رازداری را به رئیس خود نسبت دهند گفته می‌شود رئیس قدرت مرجعیت دارد. قدرت تخصص: این قدرت عبارتست از توان کنترل رفتار دیگری از طریق داشتن دانش، تجربه و تخصصی که وی ندارد ولی نیاز دارد (۱۸).

مفاهیم عدالت و انصاف در محیط‌های سازمانی و بین کارکنان حائز اهمیت است و مطرح می‌شود (۱۹). عدالت سازمانی سه شکل اصلی دارد: عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای (۲۰). عدالت توزیعی به عنوان ادراک از انصاف در مورد ستاده‌های عینی مانند حقوق تعریف می‌شود، برخی پژوهش‌های کاربردی مقایسه‌های حقوق در سازمان را به عنوان معیاری برای ارزیابی عدالت توزیعی مورد توجه قرار داده‌اند (۲۱). عدالت رویه‌ای مربوط به واکنش افراد به فرآیندهایی است که از طریق آن پاداش تعیین می‌شود و به عنوان ادراک از انصاف در مورد رویه‌های تصمیم‌گیری تعریف می‌شود (۲۲). مشارکت در طراحی سیستم‌های پرداخت، ارتباطات مناسب و مکانیزم‌های شکایت داخلی همه به ارتقای عدالت رویه‌ای کمک می‌کنند. عدالت مرادده‌ای به‌طور اخص مربوط به رفتارهای بین فردی است و جنبه‌ی انسانی برنامه‌های سازمانی را نشان می‌دهد (۲۱).

کارآفرینی شیوه تفکر و عمل مبتنی بر فرصت است (۲۳). فرصت‌ها به عنوان قلب و نقطه آغازین فرآیند کارآفرینی بسیار با اهمیت هستند (۲۴). یک شخص کارآفرین توفیق‌گرا، علاقه‌مند و پر انرژی است همچنین به برخی دیگر از ویژگی‌های کارآفرینان از قبیل: توفیق طلبی، مرکز کنترل درونی، تمایل به مخاطره‌پذیری، استقلال طلبی و... می‌توان اشاره کرد (۳). در مطالعات کارآفرینی محققان عوامل مؤثر بر رفتار کارآفرینانه را به سه دسته عوامل اجتماعی، محیطی و فردی تقسیم‌بندی کرده‌اند (۲۵). مدل عوامل اجتماعی به عواملی چون سابقه شخصی و طبقه شغلی، مدل عوامل محیطی به عوامل زمینه‌ای از قبیل ارزش پول و فرآیند مسیر شغلی توجه دارد و از سوی دیگر مدل عوامل فردی بر روی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان تمرکز می‌کند (۲۶). پیشینه‌ی مطالعات کارآفرینی نشان می‌دهد که مدل ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینان در مقایسه با سایر مکاتب کارآفرینی رواج بیشتری دارد (۲۷). رویکرد ویژگی‌ها تأکید می‌کند که کارآفرینان دارای ویژگی‌ها، دیدگاه‌ها و ارزش‌هایی هستند که یک نیروی محرک



شکل (۱): مدل مفهومی مطالعه

از عدالت سازمانی کدام است؟
سؤال ۲: هر یک از متغیرهای مطالعه با توجه به مدل ساختاری ارائه شده چه رابطه‌ای با یکدیگر دارند؟

■ مواد و روش‌ها

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر شیوه گردآوری و تجزیه و تحلیل اطلاعات از نوع توصیفی همبستگی است و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری به روش حداکثر مربعات جزئی است که به‌طور مقطعی در سال (۱۳۹۶) انجام شد. جامعه آماری این تحقیق کلیه پرستاران بیمارستان‌های شهرستان میاندوآب (بیمارستان شهید عباسی و فاطمه زهرا(س)) بود. حجم جامعه آماری براساس استعلام از قسمت اداری و کارگزینی (۲۶۰ نفر (۱۴۵) نفر بیمارستان شهید عباسی و (۱۱۵) نفر بیمارستان فاطمه زهرا(س)) گزارش شد، نمونه آماری تحقیق به تعداد (۱۵۲) نفر (۸۵) نفر از بیمارستان شهید عباسی و ۶۷ نفر از بیمارستان فاطمه زهرا(س)) از جدول کرجسی و مورگان از بین بخش‌های مختلف (بخش عفونی، بخش جراحی، بخش نورولوژی، اورژانس و دیگر قسمت‌ها) به روش تصادفی طبقه‌ای از بین پرستاران دو بیمارستان با توجه به تعداد پرستاران هر بخش به‌صورت نسبی انتخاب شد. لازم به ذکر است در جدول کرجسی و مورگان به ازای مقادیر مختلف از اعضای جامعه با فرمول کوکران نمونه را برآورد کرده‌اند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد سنجش منابع قدرت مدیران هینکین و شرایخیم (۱۹۸۹)، سنجش ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی مرکز کارآفرینی داره‌ام که در کشورهای مختلف استفاده شده و پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) استفاده شده است. پرسشنامه اول دارای ۵ مؤلفه و ۲۰ سؤال می‌باشد که هر مؤلفه با

واعظی (۱۳۹۵) در تحقیق خود نشان داد که ادراک از عدالت سازمانی نقش میانجی در رابطه بین عدالت سازمانی و بروز رفتار انحرافی دارد و در این باب بین مدیران و کارکنان اختلاف نظر وجود دارد (۵). رضایی دیزگاه و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که همه ابعاد عدالت سازمانی با کارآفرینی کارکنان در شرکت‌های کوچک رابطه مثبت و معنی‌دار دارند، همچنین نتایج حاکی از وجود نقش مثبت و معنی‌دار عدالت توزیعی و رویه‌ای در پیش‌بینی کارآفرینی کارکنان بود (۳۷). جانک و هارتوگ (۲۰۰۷) در تحقیقی نشان دادند که رفتارهای نوآورانه و تفکر خلاق اعضای یک سازمان تحت نوع برخورد مدیریت با اعضای سازمان است و نوع برقراری ارتباط مدیران با کارکنان نقش محوری دارد (۳۸). به اعتقاد اسمیت (۲۰۰۶) نوع برخورد و رفتار مدیران سازمان با افراد آن می‌تواند در ظهور رفتارهای کارآفرینانه به عنوان یک تسهیل کننده اساسی عمل کند (۳۹). با توجه به ادبیات تحقیق و مطالعات انجام شده قدرت مدیریتی و عدالت سازمانی می‌توانند نقش مهمی در تقویت و بروز ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان و به تبع آن در موفقیت آنها و سازمان داشته باشند و مدیران بخش‌های مختلف جامعه مورد بررسی نیز می‌توانند با آگاهی از موضوعات یاد شده بستر مناسب را برای بروز و تقویت این ویژگی‌ها در پرستاران بخش خود آماده کنند و به تبع آن موفقیت آنها را تضمین نمایند لذا براساس ادبیات پیشینه پژوهش‌های صورت گرفته مدل مفهومی و سؤالات تحقیق به صورت زیر تدوین شده است.

سؤال ۱: مدل ساختاری ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در پرستاران براساس منابع قدرت مدیران و نقش میانجی ادراک آنها

و سؤالاتی که بار عاملی آنها از ۰/۵ کوچکتر بود از ادامه روند تجزیه و تحلیل داده‌ها حذف شدند لازم به ذکر است قبل از انجام تحلیل عاملی شاخص‌های Bartlett, KMO (تست کفایت حجم نمونه و کرویت روابط) بررسی شد؛ که مقدار شاخص KMO برابر با (۰/۷۵۷) محاسبه گردید که نشان از کفایت حجم نمونه دارد و مقدار شاخص Bartlett برابر با (۰/۸۶۹) که با توجه به معنی‌داری این شاخص نشان از بدون جهت بودن روابط (کرویت) دارد؛ لذا محقق با تأیید این دو شاخص توانست با اطمینان از تحلیل عاملی استفاده نماید.

قبل از هرگونه آزمونی که درحوزه آمار پارامتریک صورت می‌گیرد باید آزمون نرمال بودن داده‌ها صورت گیرد، ضریب چولگی و کشیدگی دو شاخص اساسی نرمال بودن توزیع داده‌ها هستند که در جدول (۲) نشان شده است.

جدول (۱): ضریب آلفای کرونباخ برای متغیرها

متغیر	مؤلفه	آلفای کرونباخ
قدرت مدیریتی	قدرت قانونی	۰/۷۶۵
	قدرت پاداش	۰/۸۳۶
	قدرت اجبار	۰/۷۲۸
	قدرت مرجعیت	۰/۸۲۳
	قدرت تخصصی	۰/۸۰۷
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۰/۷۴۹
	عدالت رویه‌ای	۰/۷۳۷
	عدالت تعاملی	۰/۸۱۷
ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی	خلاقیت	۰/۸۲۷
	ریسک پذیری	۰/۷۱۵
	توفیق طلبی	۰/۸۲۷
	استقلال طلبی	۰/۸۰۹
	کنترل درونی	۰/۷۶۹
	تحمل ابهام	۰/۸۵۹

جدول (۲): بررسی کشیدگی و چولگی برای تعیین نرمال بودن داده‌ها

متغیر	چولگی	کشیدگی
قدرت مدیریتی	۰/۲۵۵	-۱/۵۰۸
عدالت سازمانی	-۱/۸۶۸	۱/۴۱۵
ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی	-۰/۱۲۷	-۰/۴۱۶

۴ سؤال اندازه گرفته شده است، پرسشنامه دوم دارای ۶ مؤلفه و ۲۴ سؤال می‌باشد و هر مؤلفه با ۴ سؤال اندازه‌گیری شده است و پرسشنامه عدالت سازمانی هم شامل ۳ مؤلفه و ۲۰ سؤال می‌باشد که مؤلفه توزیعی توسط ۵ سؤال، رویه‌ای توسط ۶ سؤال و تعاملی توسط ۹ سؤال اندازه‌گیری شده است. پرسشنامه‌ها از نوع پاسخ بسته بوده که از طیف پنج رتبه‌ای لیکرت استفاده شده است، هر سه پرسشنامه در بین پرستاران بخش‌های مختلف توزیع گردید و پژوهشگر پس از جمع‌آوری اطلاعات به تجزیه و تحلیل داده‌ها از دیدگاه پرستاران با نرم افزار ایموس پرداخت.

پرسشنامه‌ها از لحاظ روایی (ظاهری، محتوا و سازه) و پایایی (اشتراکی و ترکیبی) بررسی شدند تا ابزار اندازه‌گیری به‌طور کامل در جامعه مورد نظر تأیید گردد (۴۰). از لحاظ روایی صوری، پرسشنامه‌ها براساس شکل ظاهری توسط چند تن از اساتید اعضای نمونه و خود تحقیق بررسی، اصلاح و تأیید شدند. برای بررسی روایی محتوا از دو ضریب نسبی روایی محتوا CVI و CVR استفاده شده است که توسط لاوشه (۱۹۷۵) پیشنهاد شده است. برای محاسبه این دو شاخص فرم‌های CVI و CVR برای هر ۳ پرسشنامه تهیه شد و در اختیار (۱۲) از نفر خبرگان و اعضای نمونه قرار گرفت که CVI برای تمام سؤالات پس از اصلاح و بومی‌سازی بالای (۰/۸) و CVR هم بالای (۰/۶) گزارش شد که با توجه به نظر اکثر محققان این حوزه از جمله هیر (۲۰۱۰) روایی محتوا نیز تأیید گردید. این دو فرم بدلیل اختلافات اجتماعی و فرهنگی زیاد جهت بومی‌سازی پرسشنامه‌ها تهیه می‌شوند، شاخص CVI از سه جنبه واضح بودن، ساده بودن و مربوط بودن پرسش‌های پرسشنامه را می‌سنجد در CVI فقط اصلاح داریم و به هیچ وجه از پرسشنامه استاندارد سؤالی را حذف نمی‌کنیم، CVR هم از لحاظ سودمند بودن و یا سودمند نبودن پرسش‌های پرسشنامه را بررسی می‌کند و اگر مشکلی در سؤال وجود داشت در این قسمت سؤال حذف می‌شود. روایی سازه نیز پس از تکمیل پرسشنامه توسط اعضای نمونه در دو قسمت روایی همگرا و روائی واگرا بررسی و تأیید شد که نتایج آن در بخش یافته‌های تحقیق ارائه شده است. پایایی پرسشنامه‌ها بعد از محاسبه آلفای کرونباخ که نتایج آن در جدول (۱) آمده است مورد تأیید قرار گرفت زیرا ضریب آلفا برای همه مؤلفه‌ها بیشتر از (۰/۷) می‌باشد.

پایایی ترکیبی و اشتراکی نیز در حین انجام تحقیق بررسی و تأیید شد که نتایج آن نیز در بخش یافته‌های تحقیق قابل مشاهده می‌باشد. همچنین برای بررسی مناسب بودن ابزارهای اندازه‌گیری از تحلیل عاملی تأییدی (Confirm Factor Analysis:CFA) استفاده شد

با توجه به این که مقادیر CR بزرگتر از ۰/۷ بوده پایایی ترکیبی ابزار اندازه‌گیری تأیید می‌شود و با توجه به این که مقادیر AVE بزرگتر از ۰/۵ می‌باشد و $CR > AVE$ می‌باشد روایی همگرا نیز برای مدل ساختاری تحقیق تأیید می‌گردد. پس از برازش کلی مدل و

جدول (۳): شاخص‌های برازش مدل ساختاری تحقیق

مقادیر مدل	مقدار مطلوب	شاخص
-	-	درجه آزادی (df)
۲۱۱/۵۴۳	-	کای اسکوئر (X^2)
۰/۰۰۰	بزرگتر از ۰/۵	سطح معنی‌داری کای اسکوئر
۲/۸۳۱	کوچکتر از ۳	X^2/df
۱/۰۷۷۲	کوچکتر از ۰/۰۸	RMSEA
۰/۸۱۶	بزرگتر از ۰/۵	PNFI
۰/۸۰۸	بزرگتر از ۰/۸	GFI
۰/۸۵۲	بزرگتر از ۰/۸	AGFI
۰/۰۷۵	کوچکتر از ۰/۰۹	RMR
۰/۹۲۱	بزرگتر از ۰/۹	NFI
۰/۹۱۶	بزرگتر از ۰/۹	NNFI
۰/۹۵۹	بزرگتر از ۰/۹	RFI

جدول (۴): شاخص‌های CR و AVE مدل تحقیق

متغیر	مؤلفه‌ها	CR	AVE
قدرت مدیریتی	قدرت قانونی	۰/۸۸	۰/۶۰
	قدرت پاداش	۰/۸۶	۰/۶۵
	قدرت اجبار	۰/۹۲	۰/۷۸
	قدرت مرجعیت	۰/۹۰	۰/۷۹
	قدرت تخصص	۰/۸۹	۰/۸۴
ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی	توفیق‌طلبی	۰/۹۳	۰/۷۱
	خلاقیت	۰/۹۶	۰/۷۴
	کنترل درونی	۰/۹۳	۰/۷۱
	ریسک‌پذیری	۰/۹۴	۰/۷۹
	تحمل ابهام	۰/۹۱	۰/۷۱
عدالت سازمانی	استقلال‌طلبی	۰/۸۸	۰/۷۴
	عدالت توزیعی	۰/۸۵	۰/۶۰
	عدالت رویه‌ای	۰/۸۹	۰/۶۹
	عدالت تعاملی	۰/۹۳	۰/۷۱

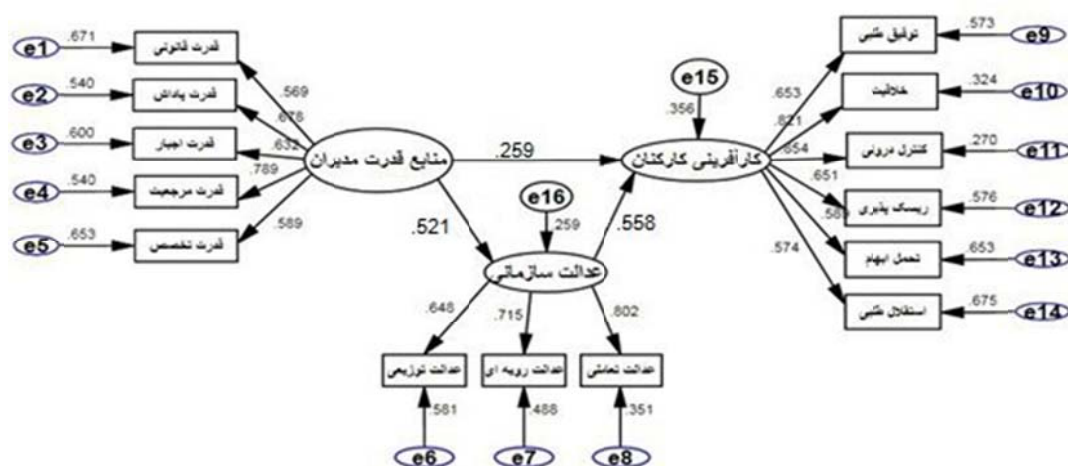
با توجه به این که مقدار کشیدگی و چولگی بین (۲ تا -۲) می‌باشد می‌توان گفت که داده‌ها نرمال هستند لذا می‌توان از روش‌های آماری پارامتریک جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده کرد.

■ یافته‌ها

نتایج به‌دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که از بین پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌ها، (۳۸٪) مرد و (۶۲٪) زن هستند. بیشترین فراوانی در مورد رده سنی مربوط به (۳۰ الی ۴۰) سال بود. اکثر پاسخ‌دهندگان (۷۵٪) دارای تحصیلات کارشناسی و کارشناسی ارشد هستند و اکثراً دارای سابقه بیش از پنج سال خدمت می‌باشند. همچنین نتایج این قسمت نشان داد که منابع قدرت مؤثر مدیران از دیدگاه پرستاران به ترتیب از بیشترین به کمترین عبارتست از: مرجعیت، تخصصی، پاداش، قانونی و اجبار که به جز منبع اجبار، به‌صورت معنادار همه از متوسط یعنی نمره (۳) بالاتر بوده است و اما منبع اجبار در همین سطح به‌صورت معنادار از متوسط پایین‌تر می‌باشد. در خصوص وضعیت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در پرستاران، بررسی وضعیت مؤلفه‌ها نشان داد که به ترتیب از کمترین به بیشترین میانگین‌های به‌دست آمده عبارتند از: توفیق‌طلبی، خلاقیت، مرکز کنترل درونی، ریسک‌پذیری، تحمل ابهام و استقلال‌طلبی. میانگین‌ها به‌صورت معنی‌دار در سطح (۹۹٪) درصد بالاتر از متوسط یعنی نمره (۳) بوده و فقط ویژگی استقلال‌طلبی و تحمل ابهام در همین سطح به‌صورت معنی‌داری از متوسط پایین‌تر می‌باشد، در رابطه با ادراک پرستاران از عدالت سازمانی میانگین‌های به‌دست آمده نشان داد عدالت سازمانی ادراک شده در پرستاران به ترتیب از بیشترین به کمترین مربوط به: عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت مرادده‌ای می‌باشد که فقط ادراک از عدالت مرادده‌ای در سطح (۹۵٪) در حدود متوسط نمره تست یعنی (۳) می‌باشد و بقیه دارای وضعیت از متوسط به بالا می‌باشند.

در پاسخ به سؤال اول مطالعه: مدل ساختاری ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی پرستاران براساس منابع قدرت مدیران و نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی کدام است؟ قبل از ارائه مدل ساختاری و بعد از اصلاح مدل اندازه‌گیری، شاخص‌های برازش مدل جهت اطمینان از برازش مدل و قابل تعمیم بودن به جامعه بررسی شدند که نتایج آن در جدول (۳) آمده است، مقادیر به‌دست آمده حاکی از دارا بودن برازش مدل مورد نظر می‌باشند.

شاخص‌های CR و AVE نیز برای مدل محاسبه شد که در جدول (۴) آورده شده است، مقادیر حکایت از روایی واگرا و همگرایی ابزار اندازه‌گیری در مدل مد نظر را دارد.



شکل (۲): مدل ساختاری برازش یافته خروجی نرم افزار ایموس

جدول (۵): روابط بین متغیرهای تحقیق

روابط	ضریب مسیر	سطح معنی داری	نتیجه
قدرت مدیریتی ← کارآفرینی	۰/۲۵۹	۰/۰۰۴	تأیید
قدرت مدیریتی ← عدالت سازمانی	۰/۵۲۱	۰/۰۰۱	تأیید
عدالت سازمانی ← کارآفرینی	۰/۵۵۸	۰/۰۰۰	تأیید

مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی پرستاران و ادراک از عدالت سازمانی آنها رابطه مثبت و معنی دار دارد و با توجه به تأیید رابطه ادراک از عدالت سازمانی پرستاران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی آنها، نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی در این پژوهش تأیید گردید. همچنین نتایج نشان داد که مدل ارائه شده دارای برازش بوده و قابل تعمیم به کل جامعه آماری می‌باشد. صاحب نظران علم مدیریت ویژگی‌های شخصیتی افراد را عامل تأثیرگذار در موفقیت سازمان می‌دانند (۲). آنان بر این باورند که کارکنان باید واجد دو ویژگی مهم باشند: یکی ساخت تخصصی که به معنای داشتن دانش و تخصص کافی است و دیگری ساخت شخصیتی که به معنای داشتن ویژگی‌های خاص شخصیتی مانند اعتماد به نفس، ریسک‌پذیری، کانون کنترل و غیره می‌باشد (۴۱). مدیران می‌توانند با مدیریت صحیح و استفاده مناسب از ابزارها و منابع در اختیار خود بر زیر دستان خود نفوذ کنند و رفتار آنان را مطابق خواست و انتظار خویش تغییر دهند و موجب بروز و تقویت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در کارکنان خود شوند و بدین طریق سازمان خود را در مقابل خطرات و تهدیدات درون و بیرون سازمان بیمه کنند. در این میان ادراک کارکنان از عدالت سازمانی می‌تواند نقش میانجی داشته باشد و بروز و تقویت این

تأیید روایی همگرا و واگرا، مدل ساختاری تحقیق توسط نرم افزار ایموس مورد آزمون قرار گرفت که خروجی نرم افزار در شکل ۲ قابل مشاهده می‌باشد.

برای پاسخ به سؤال دوم مطالعه: هر یک از متغیرهای تحقیق با توجه به مدل ساختاری ارائه شده چه رابطه‌ای با یکدیگر دارند؟ با توجه به مدل ارائه شده همانطور که در جدول (۵) مشخص می‌باشد در سطح معنی‌داری (۹۹٪) روابط بین متغیرهای تحقیق مورد تأیید قرار گرفته است. یعنی قدرت مدیریتی با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی پرستاران و ادراک آن‌ها از عدالت سازمانی رابطه مثبت و معنی دار داشته و ادراک از عدالت سازمانی هم با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی پرستاران رابطه مثبت و معنی دار دارد. لذا با توجه به تأیید هر سه مسیر فوق و تشدید رابطه بین قدرت مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در پرستاران با وجود متغیر میانجی، نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی در مدل ارائه شده به صورت بخشی مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل ساختاری ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی پرستاران براساس منابع قدرت مدیران و نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی انجام گرفت، نتایج نشان داد که قدرت

ویژگی‌ها را تسهیل کند. بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق نشان داد که منابع قدرت مؤثر مدیران از دیدگاه پرستاران به ترتیب از بیشترین به کمترین عبارتست از: مرجعیت، تخصصی، پاداش، قانونی و اجبار که به جز منبع اجبار، به صورت معنادار همه از متوسط یعنی نمره (۳) بالاتر بوده است و اما منبع اجبار در همین سطح به صورت معنادار از متوسط پائین‌تر می‌باشد، درخصوص وضعیت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در پرستاران، بررسی وضعیت مؤلفه‌ها نشان داد که به ترتیب از کمترین به بیشترین میانگین‌های به دست آمده عبارتند از: توفیق طلبی، خلاقیت، مرکز کنترل درونی، ریسک‌پذیری، تحمل ابهام و استقلال طلبی. میانگین‌ها به صورت معنی‌دار در سطح (۹۹٪) بالاتر از متوسط یعنی نمره (۳) بوده و فقط ویژگی استقلال طلبی و تحمل ابهام در همین سطح به صورت معنی‌داری از متوسط پایین‌تر می‌باشد، در رابطه با ادراک پرستاران از عدالت سازمانی میانگین‌های به دست آمده نشان داد عدالت سازمانی ادراک شده در پرستاران به ترتیب از بیشترین به کمترین مربوط به: عدالت رویه‌ای، عدالت توزیعی و عدالت مرادده‌ای می‌باشد که فقط ادراک از عدالت مرادده‌ای در سطح (۹۵٪) در حدود متوسط نمره تست یعنی (۳) می‌باشد و بقیه دارای وضعیت از متوسط به بالا می‌باشند. همچنین یافته‌های پژوهش با توجه به مدل ارائه شده نشان داد که منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی پرستاران و ادراک آنان از عدالت سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار دارد و ادراک پرستاران از عدالت سازمانی نیز با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی پرستاران رابطه مثبت و معنی‌دار دارد، لذا با توجه به تأیید هر سه مسیر فوق و تشدید رابطه بین قدرت مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی پرستاران با وجود متغیر میانجی، نقش میانجی ادراک از عدالت سازمانی در مدل ارائه شده به صورت بخشی مورد تأیید قرار گرفت. یافته‌های پژوهش در خصوص رابطه قدرت مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی پرستاران با یافته‌های تحقیق پور وقاز و محمدی (۱۳۹۰)، حسن‌زاده (۱۳۹۳) و کیوانی (۱۳۹۲) مطابقت دارد. همچنین در رابطه با میانجی‌گری ادراک پرستاران از عدالت سازمانی یافته‌های پژوهش با یافته‌های تحقیق واعظی و همکاران (۱۳۹۵) و سرمدی (۱۳۹۳) مطابقت دارد. همچنین بسیاری از تحقیقات مطالعه شده خارج کشور نیز از جمله تحقیقات جانگ و هارتوگ (۲۰۰۷) و اسمیت (۲۰۰۶) نتایج تحقیق حاضر را تأیید می‌کنند که در همه آنها نوع مدیریت و برخورد مدیران با کارکنان در ظهور رفتارهای کارآفرینانه نقش داشتند. لذا از نتایج تحقیق بر می‌آید که اگر منابع قدرت مدیران درست به کار گرفته

شود و در مواقع لازم مدیران از قدرتهای خود (به جز قدرت اجبار) به‌طور صحیح استفاده کند می‌تواند در بروز ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی پرستاران و ادراک آنان از عدالت سازمانی اثرگذار باشد به نحوی که پرستاران برانگیخته شده و با آرامش خاطر در مواقع حساس انجام وظیفه نموده و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه را از خود بروز خواهند داد و این موجب انعطاف‌پذیری و موفقیت آنها در مواقع حیاتی خواهد شد.

■ نتیجه‌گیری

پیشنهادهای کاربردی می‌تواند این‌طور باشد:

۱- با توجه به توافق نظر پرستاران درخصوص قدرتهای مؤثر مدیران پیشنهاد می‌شود مدیران بیمارستان‌های جامعه مورد بررسی از منابع قدرت مرجعیت، تخصص، پاداش و قانونی بیشتر استفاده نمایند و از قدرت اجبار خویش بکاهد تا بدینوسیله موجب بالا رفتن ادراک از عدالت سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در پرستاران شوند و به تبع آن روحیه کارآفرینی را در آنها ارتقاء بخشند و موجب موفقیت آنها شوند.

۲- با توجه به وضعیت ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی پرستاران پیشنهاد می‌شود با توجه به پائین بودن ویژگی استقلال طلبی و تحمل ابهام در کارکنان، مدیران روحیه لازم را به پرستاران بدهند و در مواقع لازم با استفاده صحیح از منابع در اختیار خود و دادن اختیارات کافی و نگرش صحیح موجب شوند که ویژگی استقلال طلبی در پرستاران تقویت شود. همچنین به مدیران توصیه می‌شود برای تقویت ویژگی تحمل ابهام پرستاران در مواقع لازم و در موقعیت‌های مبهم با دادن راهنمایی کافی و با استفاده از قدرت تخصص و مرجعیت خود در اخذ تصمیم‌های درست پرستاران را یاری رسانده و موجب شوند در این موقعیت‌ها پرستاران تجارب لازم را به دست آورند و تحمل ابهام آنها تقویت شود تا در مواقع حساس دچار ابهام نشوند.

۳- با توجه به وضعیت ادراک از عدالت سازمانی در جامعه مد نظر به مدیران بیمارستان‌ها و بخش‌های جامعه مورد مطالعه پیشنهاد می‌شود جهت بالا رفتن ادراک کارکنان از عدالت مرادده‌ای در روابط بین فردی با پرستاران اهتمام لازم را به عمل آورند و در روابط، تعاملات و اجرای رویه‌ها در مورد پرستاران عدالت را رعایت کنند.

۴- با توجه به نتایج حاصل از آزمون روابط و مدل ساختاری تحقیق به مدیران جامعه مورد مطالعه پیشنهاد می‌شود جهت بالا رفتن ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی در پرستاران از منابع قدرت در اختیار خود به درستی و در مواقع لازم استفاده کنند و همچنین عدالت را در مورد همه پرستاران رعایت کنند تا با بالا رفتن ادراک پرستاران از عدالت سازمانی موجب تقویت و بروز ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی

منشأ تحولات بزرگ در زمینه‌های علمی و خدماتی در سطح سازمان باشند.

■ تشکر و قدرانی

مقاله حاضر مستخرج از بخشی از پایان نامه دوره دکتری نویسنده اول است که در قالب طرح پژوهشی شماره ۱۷۸۳۸ دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب به اتمام رسیده است. بدینوسیله نویسندگان بر خود لازم می‌دانند که از گروه مدیریت دولتی و معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب و تمام کارکنان و مدیران شبکه بهداشت و درمان شهرستان میاندوآب که در جمع‌آوری داده‌های پژوهش یاری نمودند، سپاس‌گزاری نمایند.

در پرستاران شوند و به تبع آن موجبات ارائه خدمات بهتر و موفقیت آنها را فراهم آورند.

۵- در نهایت به رؤسای بیمارستان‌های جامعه مورد مطالعه پیشنهاد می‌شود درانتخاب مسؤولین دقت لازم را به عمل آورند و افرادی متخصص، فرهمند و قانونمند انتخاب نمایند که بتوانند از منابع ابزار قدرت خود به‌طور مؤثر استفاده کنند، عدالت را در سازمان رعایت کنند و بدین طریق موجب شوند پرستاران ویژگی‌های کارآفرینانه خود را بروز داده و تقویت نمایند و بدین وسیله موجب تحولات شگرف و موفقیت‌ها در سازمان شوند. زیرا افراد خلاق و کارآفرین از منابع انسانی، مالی و فناورانه بهتر استفاده می‌کنند، تهدیدات را به فرصت تبدیل می‌کنند، نقش مهمی در موفقیت سازمان دارند و می‌توانند

■ References

- 1- Nazem F. Entrepreneurial managers and its components in different regions of the Islamic Azad University. Learning Management Innovation. 2007; 2(4): 11-33. [Persian]
- 2- Mohamadi H.R, Amadi E, Shyan Jahromi Sh.A. Wishing to investigate the relationship between personality traits of entrepreneurship, Journal of Sociology and Women. 2011; 2(1):99-120. [Persian]
- 3- Mahdavi M, Ozari Z. The amount of entrepreneurial managers and the subsidiaries management and planning. Journal of Management and Development Process. 2006; 65: 13-27. [Persian]
- 4- Amirkafi M, Hashemi Nasab F.S. The impact of organizational justice, organizational support and organizational trust organizational commitment. Social Issues of Iran. 2013; 4(1): 33-63. [Persian]
- 5- Vaezi R, Hoseinpor D, Ranjbar M. Approval of deviant behavior by mediating role of organizational justice perceptions of organizational justice, organizational behavior studies. Journal of Organizational Behavior Studies. 2016; 5(3): 85-112. [Persian]
- 6- Yildiz B, Alpakan I. Theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant world place behaviors and the mediator role of alienation. Social and Behavioral Sciences. 2015; 210: 330- 38.
- 7- Yean T, Yusof A. Organizational justice: a conceptual discussion. Social and Behavioral Sciences. 2016; 219: 798-803.
- 8- Bahrololom H. The relationship between organizational culture and management style and job satisfaction of physical education staff working in Tehran. [PhD Thesis] Faculty of Physical Education and Sport Sciences Teacher Training University; 2000.
- 9- Mohamadi A, pourvaghaz A.V. Thinking styles with power supplies, school administrators. Journal of New Approaches in Educational Administration. 2013; 4(3):1138-70. [Persian]
- 10- Karimi Torghabe E. Determine the sources of power management and its relationship to the level of preparedness of staff. [Master's thesis] Physical Education. 2004. [Persian]
- 11- Haghghi M.A. Management of organizational behavior. Tehran: Termeh Publication; 2001. [Persian]
- 12- Hopkins S.M, Weathington B.L. The relationships between justice perceptions, trust, and employee attitudes in downsized organization. The Journal of psychology. 2006; 140(5): 477-98.
- 13- Dunham R.B. Individual and organizational strategies for coping with organizational power. Academy of management. 2002; 21: 811-24.
- 14- Cho S. The power of public relations in ,media relation:national survey of health practioners. Uniqtion Quarterly. 2006; 83(3): 563-58.
- 15- Morhed G.G, Grifin R. Organizational behavior. [Seyed Mehdi Alvani & Gholamreza Memarzadeh, Trans;] Tehran: Morvarid Publication; 2007. [Persian]
- 16- Rezaeiyan A. Political behavior in organization management: Advanced Organizational Behavior Management).

- Tehran: Samt Publication; 2007. [Persian]
- 17- Rabinz E.P. Principles of Organizational Behavior. [Ali Parsaeiyan & Seyed Mohamad Erabi Trans;] Tehran: Cultural Research Bureau; 2007. [Persian]
- 18- Rezaeiyan A. Principles of Organizational Behavior Management. Tehran: Samt Publication; 2006. [Persian]
- 19- Lambert L. Leadership Redefined: an evocative context for teacher leadership. *School leadership and management*. 2003; 23(4):421-30.
- 20- Ponnu C, Chueh C. Organizational Commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia. *African Journal of Business Management*. 2010; 21(5): 2676-92.
- 21- Arman M, Ahmadi E, Khosravi laghab Z. The Role of a win-win strategy of conflict management and employee perceptions of organizational justice and spiritual intelligence. *Strategic Management Research*. 2015; 20(58): 53-72. [Persian]
- 22- Hazzi O. A. Organizational justice: The sound investment in organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 2010; 41:163-170.
- 23- Nazem F, Karimzadeh S, Veghari E. The relationship between knowledge management and organizational health, entrepreneurship employees in the social security organization. *Journal of Social Research*. 2010; 3(9): 89-115. [Persian]
- 24- Timmons J.A, Spinelli S. *New venture CReation: entrepreneurship for the 21century*. New York: MC Graw Hill Co; 2007.
- 25- Porvaghaz A, Ahmadi A. The Relationship between power supplies managers with entrepreneurial personality characteristics of employees. *Research in Public Administration*. 2011;4(12): 111-130. [Persian]
- 26- Gurol Y, Atsan N. Entrepreneurial characteristics amongst university students some inSights for entre premiership education and training in Turkey. *Education & Training*. 2006; 48(1): 25-38.
- 27- Kruzic D, pavic I. Students' entrepreneurial characteristics. empirical evidence from CROatia. *The Business Review Cambridge*. 2010;14(2): 216-21.
- 28- Hasse H, Lautenschlager A. The teach ability dilemma of entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*. 2010; 6(1): 221-34.
- 29- Bellu R.R, Sherman H. Predicting firm success from task motivation and attribution style: A longitude study. *Entrepreneurship Regional Development*. 1995; 7(4): 364-69.
- 30- Cools E, Broeck H.V. The Hunt for the Heffalump Continues: can trait and cognitive characteristic, predict Entrepreneurial organization. *Journal of Small Business Strategy*. 2008;18(2): 23-41.
- 31- Furnham A, Bachtier V. Personality and intelligence as predictors of CReativity. *Personality and Individual Differences*. 2008; 45(7): 613-17.
- 32- Arsalan C, Dilmac B, Hamarta 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.
- 33- Bijani M, Flah Haghighi N, Karimi Gh. Analysis of the psychological characteristics of entrepreneurial and driving factors and deterrent in agricultural colleges (study of Islamic Azad University, District 5). *Journal of Agricultural Extension and Education*. 2015; 8(1): 79-94. [Persian]
- 34- Ahmad pordariyani M. *Entrepreneurship (definitions, theories and models)*. Tehran: Pardis Publication; 2001. [Persian]
- 35- Hasanzadeh A. The Relationship between power resources of public office, city managers and entrepreneurs Miandoab. [MSc degree]. *Public Administration, Islamic Azad University of Bonab*; 2014.
- 36- Keyvani Sh. A model to explain the five power resources managers on organizational commitment. [MSc degree]. *Administration, Management Faculty of University of Sistan and Baluchestan*; 2013.
- 37- Rezae Dizgah M, Alipour H.R, Rahimi Dinachali A. The Relationship of different dimensions of organizational justice with employee entrepreneurship in small businesses. *Productivity Management*. 2011; 4(16): 107-124. [Persian]
- 38- Jong I, Hartog D. How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*. 2007; 10(1): 41-64.
- 39- Smith A. J, Collins L.A, Hannon P.D. *Education and Framing*. 2006; 48(20): 355-567.
- 40- Hair J. F, Black W.C, Babin B.J, Anderson R.E. *Multivariate data analysis, 7thEdition*. New Jersey: Orentice hell, Upper Saddle River; 2010.
- 41- Heinonen J, Poikkiyoki S.A. An Entrepreneurial directed approach to Entrepreneurship education: mission impossible. *Journal of Management Development*. 2006, 25(10): 80-94.

The structural model of personality traits of nurses' entrepreneurship based on the sources of power of managers and the role of administrative mediator of organizational justice

Farhad Mahbobkhah, Yusef Beigzadeh[■]

Mahbobkhah F.

Phd. Student, Department of Governmental Management, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran

■ **Corresponding author:**

Beigzadeh Y.

Assistance Professor, Department of Governmental Management, Bonab Branch, Islamic Azad University, Bonab, Iran

Address: yusef.beigzadeh@yahoo.com

Introduction: Today, organizations face the opportunities and threats that need entrepreneurial solutions for dealing with them. For creating successful environment in organizations entrepreneurship and people entrepreneur is necessary.

Aim: The aim of this study was to provide a structural model of personality traits of nurses' entrepreneurship based on the power resources managers and the mediator role of organizational justice in hospitals of Miandoab City in 2017.

Material & Method: This was an applied and descriptive correlational study. The sample based on Morgan's table is 152 people, selected by stratified random sampling from the statistical population. Data collecting tools were included Power Resources's Hinkin and Schriesheim (1989) and Entrepreneurship Personality Features questionnaire (Centre of Durham) and Organizational Justice's Niehoff and Moorman (1993). Their reliability by Alpha-Cronbach were more than 0.70. For analyzing data Structural Equation Modeling with maximum partial squares method used.

Results: The results of the Structural Model show that the power resources of managers with the personality traits of entrepreneurship nurses ($\beta = 0.259$, Sig = 0.004) and their organizational justice perception ($\beta = 0.521$, Sig = 0.001) have a positive and significant relationship. Considering the confirmation of the relationship of the administrative staff of organizational justice of nurses with their entrepreneurial personality traits ($\beta = 0.558$, Sig = 0.000), the role of the mediator of organizational justice in this study confirmed.

Conclusion: According to the findings, managers of different departments can use their power resources and justice in organization that would be develop and strengthen the entrepreneurial personality traits among nurses and consequently guarantee their success.

Key words: managers, entrepreneurship, nurses, organizational Justice, sources of power

**Nursing
Management**

Quarterly Journal of Nursing Management

Vol 6, No 3&4, 2017&2018