

بررسی رابطه سلامت سازمانی و قدرت مدیران در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان بر اساس مدل دو عاملی قدرت

ابراهیم علی دوست قهفرخی^{۱*}، حامد شایگان^۲

(تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۱۱/۲۳ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۳/۰۲/۱۲)

چکیده

هدف این پژوهش بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران ادارات تربیت بدنی و سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان بر اساس مدل دو عاملی قدرت بود. جامعه آماری پژوهش ۴۲۰ نفر از کارکنان ادارات تربیت بدنی استان اصفهان بود که ۱۵۵ نفر از آن‌ها به صورت تصادفی به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار اندازه گیری، دو پرسشنامه محقق ساخته برای ارزیابی منابع قدرت مدیران و سلامت سازمانی بود. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظرات متخصصان مدیریت ورزشی تأیید شد. همچنین، پایایی پرسشنامه منابع قدرت مدیران با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و پایایی پرسشنامه سلامت سازمانی ۰/۸۶ بود. تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد، بین قدرت مقام با عامل‌های یگانگی نهادی، ساخت‌دهی و پشتیبانی منابع از سلامت سازمانی رابطه معنی‌داری مشاهده شد ($P \leq 0/05$)؛ قدرت شخصی مدیران ادارات نیز بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر و ملاحظه‌گری منابع از سلامت سازمانی تأثیر معنی‌داری داشت ($P \leq 0/05$)

واژگان کلیدی: قدرت مقام، قدرت شخصی، سلامت سازمانی، اداره تربیت بدنی، اصفهان

۱. استادیار دانشگاه تهران (نویسنده مسئول) alidoost.gh@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد تربیت بدنی، دانشگاه اصفهان

مقدمه

قدرت تمرینی است که توسط ماشین رهبری برای کسب موفقیت سازمانی به کار می‌رود (برینیون^۱، ۲۰۰۴: ۴۶۶). قدرت توان نفوذ است، منبعی که رهبر را توانا می‌کند تا دیگران را به فرمان برداری یا قبول مسئولیت وادارد (هرسی و بلانچارد^۲، ۱۹۹۶). در این میان نقش مدیریت منابع انسانی بسیار با اهمیت بوده که با استفاده از آن مدیران می‌توانند دستیابی به اهداف سازمانی را راحت‌تر کنند. به طوری که سازمان بدون کارکنان هیچ‌گونه ماهیتی ندارد بلکه این کارکنان هستند که سازمان را می‌سازند و بانی خط و مش‌های آن به‌عنوان سنگر خود هستند. این نمایانگر این است که کارکنان در سازمان‌ها، مؤثرترین عامل در جهت‌ثبات جو^۳ سازمانی و پیشرو در اهداف سازمان هستند.

یکی دیگر از مهم‌ترین عواملی که می‌تواند نقش رهبری مدیر را در تقویت سلامت سازمانی برجسته نماید، استفاده مدیر از انواع منابع قدرت جهت نفوذ در کارکنان است. قدرت یکی از عمده‌ترین مفاهیمی است که همه تلاش‌های نظری و بنیادی را به خود معطوف ساخته است و در همه سطوح مدیریت و منابع انسانی سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده است. مدیران برای نفوذ در کارکنان باید توانایی خود را در این زمینه با شناخت راه‌های نفوذ افزایش دهند، که آشنا شدن مدیران با منابع قدرت می‌تواند آن‌ها را در دستیابی به اهدافشان با و به-وسيله دیگران کمک کند (برگ^۴، ۱۹۹۹: ۱۹۸).

اگرچه نمی‌توان قدرت را به‌عنوان یک منبع منحصر به فرد از نیروی اجتماعی که سازمان‌ها را تغییر می‌دهد درک کرد (دوریوتس و جانسون^۵، ۱۹۹۹: ۲۰۲). ارزش نظری و عملی مطالعات سازمان‌ها از جنبه قدرت و اثرات آن بارها تأکید شده است (برونیس^۶، ۱۹۹۹: ۲). در هر اجتماعی وجود قدرت ضرورت دارد و همچنین در مورد صحت این موضوع توافق کلی وجود دارد که به‌طور وسیعی در مورد پدیده‌های سازمان، جنبه‌های مختلف آن و گاهی اوقات مخالف

مورد مطالعه قرار گرفته است (برادشاو^۷، ۱۹۹۸: ۱۳۶). بیرستد^۸ معتقد است که در هر جمع، قدرت باید در زمره مهم‌ترین، عناصر تشکیلاتی تلقی شود و جایگاه نخست را در مجموعه عناصر تشکیلاتی به خود اختصاص دهد تا سازمان بتواند دوام و پایداری لازم را کسب کرده و هنجارهای خود را اعمال کند. قدرت در سازمان به‌مثابه سوخت سازمان عمل می‌کند و قدرت با عملکرد سازمان، برون داد و فرایند تغییر همه به هم وابسته‌اند (پتینگر^۹، ۱۹۹۷). قدرت را توانایی اعمال نفوذ تعریف کرد که به‌واسطه این توانایی، صاحب قدرت می‌تواند رفتار و نگرش سایرین را تغییر دهد (استونر^{۱۰}، ۱۹۹۵: ۳۵).

قدرت به‌صورت خودبه‌خود و مبهم به وجود نیامده است، نسبتاً از منبعی مشخص و قابل شناسایی به وجود آمده است (ملیا و همکاران^{۱۱}، ۱۹۸۴). ابعاد قدرت در سازمان را به‌عنوان رسمی و غیررسمی توصیف کرده‌اند که قدرت رسمی یا مقام ویژگی نقش است، قدرت مقام بر اساس مقام در یک ساختار سازمانی است که به‌وسیله مافوق به فرد داده می‌شود. از طرف دیگر قدرت غیررسمی یا قدرت شخصی، توسط مرئوسین داده می‌شود (رحیم و همکاران^{۱۱}، ۲۰۰۱: ۱۹۵؛ باس^{۱۲}، ۱۹۶۰؛ اتریزیونی^{۱۳}، ۱۹۶۱؛ یولک و فاله^{۱۴}، ۱۹۹۱: ۶۴؛ الانگوان و ایکسی^{۱۵}، ۲۰۰۰). موقعیت یک شخص در سازمان زمینه‌ای برای به‌کارگیری قدرت مقام را برای شخص فراهم می‌کند و در مقابل قدرت شخصی ارزش ویژه‌ای برای رهبران دارد زیرا آن‌ها با استفاده از این منبع قدرت به اعمال دیگران و سازمان وابسته نمی‌باشند (یاگیل^{۱۶}، ۲۰۰۲: ۳۸۳).

قدرت مقام دلالت به اختیارات قانونی در استفاده مثبت و منفی از ضمانت‌های اجرایی از قبیل پاداش و تنبیه دارد، و توانایی کنترل رفتار دیگران و تغییر در ساختار و فرایند سازمان را به مدیریت می‌دهد در مقابل قدرت شخصی دلالت به منبع قدرت مرتبط با توانایی‌های ویژه، مهارت‌ها و تجاربی از یک فرد دارد

7. Bradshaw

8. Pettinger

9. Stoner

10. Melia and et al

11. Rahim and et al

12. Bass

13. Etzioni

14. Yukl and Falbe

15. Elangvan and Xie

16. Yagil

1. Berainon

2. Hersey & Blanchard

3. Climate

4. Berg

5. Dorriots and Johansson

6. Bruins

- قدرت اجبار: مفهوم قدرت اجبار دریافت سازمانی، کنترل کارکنان از طریق تأدیبات، تنبیه و دریغ داشتن پاداش است. اجرای قدرت تنبیه به طور مستمر و مداوم باعث دلسردی، ترس، یاس و نهایتاً پایین آوردن کارایی و عملکرد در سازمان، عدم رضایت و ترک سازمان خواهد شد (مشبکی، ۱۳:۱۳۸۵)، سازمان‌های که بر اساس مدیریت کلاسیک اداره می‌شوند بیشتر از این روش استفاده می‌کنند.

قدرت شخصی: منابع قدرت شخصی شامل قدرت مرجعیت، قدرت تخصص، قدرت اطلاعات و قدرت رابطه است:

- قدرت مرجعیت: توانایی تحت تأثیر قرار دادن دیگران بر اساس تمایلات شخصی؛ کاریزما و شهرت می‌باشد. این نوع قدرت دارای ماهیتی احساسی است و کارکنان در ارتباط با اعمال این نوع قدرت، حالت مجذوبیت و شیفتگی، وفاداری و تعهد نسبت به رئیس دارند در این نوع قدرت، مانند قدرت تخصص نیاز چندانی به اعمال نظارت نیست. مشکلی که در ارتباط با این نوع قدرت وجود دارد تبعیت از رئیس حتی در کارهای روزمره است. این نوع قدرت کاملاً می‌تواند جنبه شخصی پیدا کند و منافع خودخواهانه رئیس موجب سرگردانی و بازی دادن کارکنان شود (مشبکی، ۱۴:۱۳۸۵).

- قدرت تخصص: قدرتی است بر مبنای مهارت، دانش، سابقه و شهرت مدیر، این همان چیزی است که باعث می‌شود افراد به طور درونی از سرپرست تبعیت کنند (پتروک^۶، ۲۰۰۷)، و معمولاً داشتن این نوع قدرت پایه گرفتن چندین پست در سازمان است (اورتال و لیندن^۷، ۱۷:۱۹۹۲). و در کارهایی که احتیاج کمتری به نظارت دارد مؤثر واقع می‌شود و ممکن است به مرور احتیاج به نظارت را کم‌اهمیت می‌سازد (مشبکی، ۱۳۸۵).

- قدرت اطلاعات: ریون منبع ششمی از قدرت را با عنوان قدرت اطلاعات شناسایی و توصیف کرد. این منبع از قدرت جزء ابعاد شخصی قدرت محسوب می‌شود. این قدرت بر مبنای

(باس^۱، ۱۹۶۰). قدرت رسمی در سازمان به سلسله‌مراتب سازمانی سازمانی مربوط است. سلسله‌مراتب سازمانی یک ساختار اجتماعی تقسیم‌شده است و روابط بین قدرت رسمی افراد از سطوح مختلف به صورت ذاتی دوجانبه و متقابل نیست. قدرت رسمی توزیعش با سلسله‌مراتب سازمانی مرتبط نیست و نیاز است که فرد اثرگذار توسط شخص نفوذپذیر (مرئوسین) موردپذیرش قرار گیرد (گلدبرگ و کمپل^۲، ۱۹۹۷: ۳۵). بنابراین توجه به نیازها و خواسته‌های شخص مورد نفوذ، قدرت شخصی را برای نمایندگان قدرت فراهم می‌کند. اگر منبع قدرت مرجعیت و تخصص از نماینده اعمال کننده قدرت توسط شخص مورد نفوذ تشخیص داده نشود آن‌ها نمی‌توانند اثرگذاری خویش را انتقال دهند (رودریگز و لوید^۳، ۱۹۹۸: ۳۷). از آنجایی که منابع قدرت به کاربرده شده توسط مدیران می‌تواند با توجه به شرایط مختلف متفاوت باشد، تقسیم‌بندی دو عاملی ابعاد قدرت از دیدگاه پژوهشگران مختلف می‌تواند متفاوت باشد.

قدرت مقام: منابع قدرت مقام شامل قدرت قانونی، قدرت پاداش و قدرت اجبار است:

- قدرت قانونی: بعضی اوقات اختیارات رسمی نامیده می‌شود و بر اساس ادراکات درباره وظایف و مسئولیت‌های مربوط به موفقیت‌های ویژه در یک سازمان می‌باشد. و اختیارات مرتبط با یک موقعیت در سازمان به قدرت قانونی اشاره دارد (کوهن و بردفورد^۴، ۱۹۹۰). میزان قدرت قانونی برحسب نوع سازمان تغییر می‌کند، قدرت قانونی در سازمان‌های نظامی که در ماهیت هر مقام نهفته است، به دقت مشخص شده، به طور وسیع شناخته شده و به شدت از آن اطاعت می‌شود (مورهد و گریفین^۵، ۱۹۹۸).

- قدرت پاداش: توانایی مدیر سازمان برای پاداش دادن به دیگران است و برحسب درجه کنترل یک شخص بر پاداش‌هایی که برای دیگران با ارزش می‌باشند سنجیده می‌شود (مورهد و گریفین، ۱۹۹۸).

1. Bass
2. Goldberg and Campbell
3. Rodrigues and Lloyd
4. Cohn and Bradford
5. Moorhead and Griffin

6. Petrock
7. Uttal and Linden

- یگانگی نهادی: روش توسعه‌یافته‌ای است که سازمان (مدارس) بتوانند فشارهای محیطی را مدیریت کنند و سازمانی را توضیح می‌دهد که دارای یگانگی در برنامه خود است. بنابراین یگانگی نهادی در سطح نهادی قرار می‌گیرد.

- نفوذمدیر: به توانایی مدیر در نفوذ کردن در مدیران مافوق اشاره دارد. مدیر بانفوذ، ترغیب‌کننده بوده و با رئیس ناحیه به‌طور اثربخشی کار می‌کند، اما درعین حال در فکر و عمل خود استقلال دارد. این بعد به سطح اداری ارتباط دارد و نیاز ابزاری را در برمی‌گیرد.

- ساخت دهی: رفتاری اصولی که به سمت وظیفه و هدف هدایت شده است، از این رو به‌طوری واضح به انتظارات کاری و استاندارد عملکرد تعریف شده است.

- ملاحظه‌گری: رفتار اصولی است که منطقیاً درست، تلقینی، باز، همکارانه و محرک به سمت توانایی است.

- حمایت منابع: این بعد توانایی مدیر برای دستیابی کارکنان به وسایل و مواد اداری و نیازهای سرمایه‌ای است و به سازمان‌های آموزشی اشاره می‌کند و از نیازهای ابزاری است.

- روحیه: مجموعه احساسی از دوستی، آزادی و اشتیاق در میان کارکنان سازمان است. روحیه به احساس اطمینان، اعتماد، همدردی که در بین معلمان وجود دارد اشاره می‌کند و معلمان احساس خوبی به یکدیگر دارند و درعین حال احساس می‌کنند که کار خوبی را انجام می‌دهند. این بعد به نیاز بیانی مربوط است

- تأکید علمی: این بعد توسعه‌ای از دستیابی علمی است (هوی و فیلد من^۵، ۱۹۹۹). وایلز می‌گوید: در جریان به وجود آوردن بهبود دائمی، رهبر رسمی باید در تحکیم اتحاد و یگانگی گروه بکوشد و فعالیت‌های تجربی و علمی آنان را ارجمند بدارد و به سرمایه‌اندیشه آنان بیفزاید و روح اعتماد و آرامش را در ایشان به وجود آورد و حدود اختیارات گروه

دستیابی مدیر به اطلاعاتی است که دیگران در مورد آن نمی‌دانند و اینکه آن‌ها معتقدند که آن اطلاعات مهم است، زیرا آن‌ها بر این باورند که آنچه را که مدیر از آن‌ها می‌خواهد که انجام دهند بر مبنای چیزی منحصر و یا شاید در درون اطلاعاتی است که مدیر دارد (پتروک، ۲۰۰۷).

- قدرت رابطه: منبع قدرت رابطه توسط هرسی و گلداسمیت در سال ۱۹۷۹ پیشنهاد شد. این منبع قدرت نیز جزئی از ابعاد قدرت شخصی است. این قدرت از رابطه با افراد شایسته، مهم و بانفوذ گرفته می‌شود و به زبان امروزی شبیه ارتباطی است. مدیر می‌تواند از این روابط برای اثرگذاری بر رفتار افراد دیگری که می‌خواهند مطلوب افراد بانفوذ باشند استفاده کنند (پتروک، ۲۰۰۷).

توصیف سلامت سازمانی مفهومی است به‌صورت گسترده به سودمندی و کارایی سازمانی اشاره دارد (جاف^۱، ۱۹۹۵). مفهوم سلامت سازمانی شامل پیگیری سلامتی افراد، مؤثر بودن سازمان برای بازده و دارا بودن یک استراتژی برای انعطاف‌پذیری اقتصادی است (شواف و دیگران^۲، ۲۰۰۴). سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه‌ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به‌طور مؤثر نیست بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می‌شود. مدیران در سازمان‌های سالم کارکنانی متعهد و وظیفه‌شناس، روحیه بالا، کانال‌های ارتباطی باز و موفقیت بالا دارند و یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر هستند (لیند، کلینگل^۳، ۲۰۰۰).

هوی و میسکل^۴ (۱۹۹۶) سلامت سازمانی را چارچوبی برای توصیف جو عمومی سازمان می‌دانند که به‌وسیله مقیاس ادراکی سازمان سنجیده می‌شود و مفهوم سلامتی مثبت در بک سازمان توجه به شرایطی است که رشد و توسعه سازمان را تسهیل می‌کند و موجب پویایی‌های سازمانی می‌شود.

1. Jaffe
2. Shoaf and et al
3. Leynd and Klingle
4. Hoy and Miskel

در روند توسعه یک سازمان به شمار می‌رود، مهارت‌های رهبری ممکن است به سازمان در استفاده بیشتر از منابع انسانی در دسترس که باعث کارایی بیشتر در شرایطی می‌شود، که فشار محیطی وجود دارد (یوکل^۳، ۱۹۹۴:۹۹).

نیاز به قدرت در حالی است که انگیزش پیشرفت در کار و شغل مطرح است و نیاز به پیوستگی و روابط با افراد دیگر اهمیت دارد. کسانی که نیاز به قدرت در آنان زیاد است، هنگامی احساس رضایت می‌کنند که بر فعالیت دیگران کنترل داشته باشند؛ بنابراین، ضرورت توجه به این عامل توسط مدیران بیش از هر زمان دیگر احساس می‌شود. از این رو، این پژوهش به بررسی اهمیت این مؤلفه و تأثیر به کارگیری آن در سلامت سازمانی ادارات تربیت‌بدنی پرداخته است.

روش‌شناسی تحقیق

با توجه به عنوان پژوهش، روش انجام آن از نوع همبستگی بود، جامعه آماری در این پژوهش بر اساس اطلاعات گرفته شده از اداره کل تربیت‌بدنی استان اصفهان، کلیه کارکنان این ادارات در بهار سال ۱۳۸۹ بود که در مجموع ۴۲۰ نفر بودند. از آنجایی که در پژوهش حاضر، واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، انجام یک مطالعه مقدماتی^۴ روی گروهی از افراد جامعه به منظور تعیین واریانس جامعه ضرورت داشت به همین منظور، یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری به صورت تصادفی انتخاب شد و پرسشنامه‌ها در بین آن‌ها توزیع گردید و پس از استخراج داده‌های مربوطه به پاسخ گروه نمونه مذکور، با استفاده از فرمول کوکران و با احتمال عدم بازگشت برخی پرسشنامه‌ها، حجم نمونه برابر ۱۸۰ در نظر گرفته شد و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای توزیع گردید. نرخ بازگشت پرسشنامه ۸۶ درصد بود و تعداد ۱۵۵ عدد پرسشنامه عودت گردید.

ابزار اندازه‌گیری، پرسشنامه محقق ساخته منابع قدرت مدیران شامل ۳۷ سؤال بسته پاسخ بود، که از نظریه‌های منابع قدرت رهبر فرنج و ریون و هرسی و بلانچارد استخراج شده است. پرسشنامه محقق ساخته سلامت سازمانی نیز شامل ۳۷ سؤال بسته پاسخ بود که از پژوهش‌های هوی و فیلدمن

را مشخص نماید و فرصت بروز و رشد را برای اعضای گروه فراهم کند.

طاهری (۱۳۷۸) پژوهشی را با عنوان بررسی منابع قدرت مورد استفاده مدیران و رابطه آن با جوسازمانی در دبیرستان‌های پسرانه شهر تهران انجام داد و به این نتیجه رسید که؛ بین نظر دبیران با مدارک تحصیلی مختلف درباره منابع قدرت مقام و قدرت شخصی مدیران اختلاف وجود داشت. از نظر دبیران بین قدرت مقام مدیران با جو بسته دبیرستان‌های شهر تهران و همچنین قدرت شخصی آن‌ها با جو باز دبیرستان‌های شهر تهران رابطه وجود داشت. نوربخش و محمدی (۱۳۸۳) در پژوهشی که به بررسی رابطه بین سبک‌های رهبر با منابع قدرت در مدیران دانشکده‌های تربیت‌بدنی کشور از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی پرداختند چنین نتیجه گرفتند که؛ بین مؤلفه‌های قدرت تنبیه و جنسیت، سن، سابقه خدمت مدیریتی، مرتبه علمی و تحصیلات بیشتر از سایر منابع رابطه وجود دارد. و از طرف دیگر بین میزان استفاده از منابع قدرت مدیران و سابقه خدمت آموزشی در دانشکده‌های تربیت‌بدنی، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ارکاتلو و چفرا^۱ (۲۰۰۶:۵) در مطالعه‌ای که با عنوان رابطه بین منابع قدرت با استرس شغلی مرئوسین بر روی ۴۰۰ نفر که شامل ۲۰ مدیر و ۳۸۰ کارمند از ۲۰ هتل انجام دادند و این نتایج را به دست آوردند منابع قدرت مقام شامل قدرت قانونی، قدرت پاداش و قدرت اجبار با استرس شغلی رابطه مثبتی وجود دارد به نحوی که استرس شغلی را در سازمان افزایش می‌دهند از طرف دیگر همه منابع قدرت شخصی که شامل قدرت تخصص و قدرت مرجعیت است با استرس شغلی رابطه منفی دارند به نحوی که استرس شغلی را در سازمان کاهش می‌دهند. رهبری سازمان نقش اساسی در اداره سازمان دارد، این اهمیت تا آنجاست که مدیران را بیشتر به چشم رهبران سازمان نگاه می‌کنند (رابینز^۲، ۱۹۹۸:۱۰۳) و برای ایجاد هماهنگی و افزایش سلامت سازمانی در رأس آن قرار دارند و موفقیت سازمانی در گرو چگونگی اعمال مدیریت و شناخت پایگاه-های قدرت است و از آنجایی که نیروی انسانی بهترین شاخص

3. Yukl

4. Pilot study

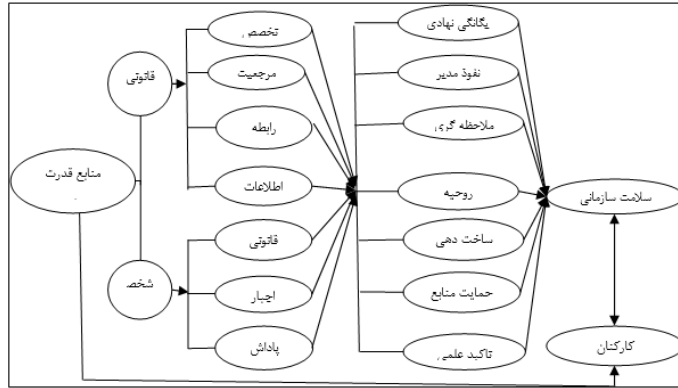
1. Erkutlu and Chafra

2. Robbins

بررسی رابطه سلامت سازمانی و قدرت مدیران در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان

قابلیت اعتماد بالای ابزار اندازه گیری پژوهش بوده است. تجزیه و تحلیل آماری داده ها در سطح آمار استنباطی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره انجام شد. مدل اجرایی پژوهش در نمودار شماره ۱ آورده شده است.

(۱۳۸۹) اقتباس و تنظیم شده است. هر یک از سوال های پرسشنامه بر مبنای مقیاس لیکرت طراحی شده بود. پایایی پرسشنامه محقق ساخته منابع قدرت مدیران با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و پایایی پرسشنامه محقق ساخته سلامت سازمانی ۰/۸۶ بود که این حاکی از



نمودار (۱). مدل اجرایی پژوهش

یافته های تحقیق

که حدود ۴۲ درصد از مجموع افراد نمونه دارای مدرک تحصیلی تربیت بدنی بودند و ۵۸ درصد از آن ها دارای مدرک تحصیلی غیر تربیت بدنی بودند. همچنین، ارتباط بین مؤلفه های سلامت سازمانی و دو بعد منابع قدرت در جداول ۲ تا ۴ ارائه شده است.

در این قسمت ابتدا برخی ویژگی های جمعیت شناختی افراد نمونه آورده شده است. جدول شماره ۱، توزیع پراکنده گی افراد نمونه برحسب تحصیلات، سابقه کار و سن را نشان می دهد. از مجموع ۱۵۵ نفر کارمندان ادارات ۹۴ نفر مرد (۶۰ درصد) و ۶۱ نفر زن (۴۰ درصد) بودند. لازم به ذکر است

جدول (۱). توزیع ویژگی های افراد نمونه برحسب تحصیلات، سن و سابقه کار

مجموع	سن				سابقه کار				تحصیلات				
	بیش از ۴۵ سال	۳۶ تا ۴۵ سال	۲۶ تا ۳۵ سال	زیر ۲۵ سال	بیش از ۱۶ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۶ تا ۱۰ سال	زیر ۵ سال	کارشناسی ارشد	کارشناسی	کاردانی	دیپلم	متوسط
۱۵۵	۲۶	۵۷	۵۹	۱۳	۳۳	۳۰	۳۷	۵۵	۷	۷۴	۱۸	۵۶	تعداد
۱۰۰	۱۶/۸	۳۶/۷	۳۸	۸/۵	۲۱/۴	۱۹/۴	۲۳/۸	۳۵/۴	۴/۵	۴۷/۷	۱۱/۶	۳۶/۲	درصد

جدول (۲). آزمون همبستگی بین قدرت مقام، قدرت شخصی و سلامت سازمانی

قدرت شخصی		قدرت مقام		شاخص آماری مؤلفه سلامت سازمانی
سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	
۰/۰۰۰	-۰/۲۰۱	۰/۰۰۹	-۰/۲۱۸	یگانگی نهادی
۰/۰۰۰	۰/۴۳۴	۰/۰۴۰	۰/۱۷۰	نفوذ مدیر
۰/۰۰۰	۰/۶۶۶	۰/۰۰۰	۰/۴۹۹	ملاحظه گری
۰/۰۰۰	۰/۵۳۰	۰/۰۰۰	۰/۵۱۶	ساخت دهی

۰/۰۰۰	۰/۵۳۵	۰/۰۰۰	۰/۴۶۸	پشتیبانی منابع
۰/۰۰۰	۰/۴۹۹	۰/۰۰۰	۰/۲۶۵	روحیه
۰/۰۰۰	۰/۵۹۹	۰/۰۰۰	۰/۴۲۷	تأکید علمی

نهادهی که ارتباطی منفی و معنی دار است)، این ارتباط مثبت و معنی دار است ($P \leq 0/05$).

با توجه به سطح معناداری برای آزمون همبستگی بین قدرت مقام و قدرت شخصی با سلامت سازمانی، می توان گفت (به غیر از ارتباط قدرت مقام و قدرت شخصی با یگانگی

جدول (۳). نتایج ضریب رگرسیون منبع قدرت مقام مدیران بر مؤلفه های سلامت سازمانی

سطح معناداری	ضریب تعیین	آماره T	ضریب رگرسیون	خطای معیار	شاخص آماری مؤلفه سلامت
۰/۰۴۳	۰/۳۴۵	-۲/۰۴۱	-۰/۳۸۴	۰/۱۸۷	یگانگی نهادی
۰/۳۰۱	۰/۳۴۵	۱/۰۳۸	۰/۳۰۲	۰/۲۹۱	نفوذ مدیر
۰/۱۰۶	۰/۳۴۵	۱/۶۲۹	۰/۳۵۶	۰/۲۱۸	ملاحظه گری
۰/۰۰۳	۰/۳۴۵	۳/۰۴۳	۰/۷۷۵	۰/۲۵۵	ساخته‌دهی
۰/۰۲۸	۰/۳۴۵	۲/۲۲۳	۰/۴۵۳	۰/۲۰۴	پشتیبانی منابع
۰/۹۵۶	۰/۳۴۵	۰/۰۵۵	-۰/۰۱۱	۰/۲۰۸	روحیه
۰/۳۹۸	۰/۳۴۵	۰/۸۴۹	-۰/۲۰۳	۰/۲۳۹	تأکید علمی

مدیر، ملاحظه گری، روحیه و تأکید علمی از سلامت سازمانی را تخمین بزنند. مؤلفه های مذکور تحت تأثیر منبع قدرت مقام مدیران قرار ندارند، همچنین ضریب تعیین نشان داد، ۳۵ درصد از نمرات مؤلفه مذکور تحت تأثیر منبع قدرت مقام مدیران تربیت بدنی قرار داشته است.

همان طور که در جدول ۳ مشاهده می شود، منبع قدرت مقام مدیران بر مؤلفه های یگانگی نهادی، ساخته دهی و پشتیبانی منابع از سلامت سازمانی تأثیر معنی دار داشت ($P \leq 0/05$)؛ در حالی که به نظر می رسد رگرسیون خطی نمی تواند رابطه بین منبع قدرت مقام مدیران بر مؤلفه های نفوذ

جدول (۴). نتایج ضریب رگرسیون منبع قدرت شخصی مدیران بر مؤلفه های سلامت سازمانی

سطح معناداری	ضریب تعیین	آماره T	ضریب رگرسیون	خطای معیار	شاخص آماری مؤلفه سلامت
۰/۰۰۹	۰/۵۵۶	-۲/۶۶۵	-۰/۶۲۵	۰/۲۳۴	یگانگی نهادی
۰/۰۰۰	۰/۵۵۶	۳/۸۷۰	۱/۴۲۶	۰/۳۶۸	نفوذ مدیر
۰/۰۰۰	۰/۵۵۶	۴/۱۹۷	۱/۱۷۸	۰/۲۸۱	ملاحظه گری
۰/۱۴۸	۰/۵۵۶	۱/۴۵۶	۰/۴۸۱	۰/۳۳۰	ساخته دهی
۰/۴۹۸	۰/۵۵۶	۰/۶۷۹	۰/۱۷۶	۰/۲۶۰	پشتیبانی منابع
۰/۲۰۰	۰/۵۵۶	۱/۲۸۷	۰/۳۶۱	۰/۲۸۱	روحیه
۰/۵۳۶	۰/۵۵۶	۰/۶۲۰	۰/۱۸۷	۰/۳۰۲	تأکید علمی

به نظر می رسد رگرسیون خطی نمی تواند رابطه بین منبع قدرت شخصی مدیران بر مؤلفه های ساخته دهی، پشتیبانی، روحیه و تأکید علمی از سلامت سازمانی را تخمین بزنند، مؤلفه های

با توجه به جدول ۴، منبع قدرت شخصی مدیران بر مؤلفه های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر و ملاحظه گری منابع از سلامت سازمانی تأثیر معنی دار داشت ($P \leq 0/05$)؛ در حالی که

است که می‌تواند در سالم‌سازی سازمان و همچنین عملکرد اثربخش از سوی کارکنان مؤثر بوده و موجبات شکوفایی و توسعه سازمانی را فراهم کند. در واقع، منسجم کردن کارکنان و حرکت کردن آن‌ها در راستای اهداف سازمان منجر به توانایی بیشتر سازمان در سازگار شدن با محیط خود می‌شود که این یعنی ارتقا سلامت سازمانی که آرمان هر سازمانی است.

همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد، منبع قدرت شخصی مدیران بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر و ملاحظه گری منابع از سلامت سازمانی تأثیر دارد ($P \leq 0/05$)؛ منابع قدرت شخصی این امکان را برای مدیران ایجاد می‌کند که جوی باز در سطح سازمان ایجاد کند به طوری که منجر به انتقال سریع تر اطلاعات به صورت افقی و عمودی می‌گردد و همچنین مدیران می‌توانند از طریق منابع قدرت شخصی از نفوذ خویش در مدیران سطوح بالاتر در جهت ارتباط کارکنان با سطوح بالاتر مدیریت و استفاده از این عامل در جهت حمایت از زیردستان هست. لذا ارتقاء ویژگی‌های اخلاقی مدیران و بهبود روابط مدیر و کارکنان به طوری که کارکنان تمایل به برقراری ارتباط هرچه بیشتر با مدیر خود داشته باشند و از او به عنوان یک شخصیت، کاریزما یاد کنند، می‌تواند قدرت ایجاد یک سازمانی متحد و متعهد را به او بدهد که بتواند یک جوی باز و دوستانه بر مبنای همکاری و روابط همکاری را در سازمان ایجاد کند که باعث تسریع انتقال اطلاعات در بین بخش‌های مختلف یک سازمان می‌شود می‌تواند حائز اهمیت باشد. بهدردی (۱۳۷۶) در مطالعات خود منبع قدرت مرجعیت را مهم‌تری مؤلفه قدرت گزارش کرده است. این روابط دوسویه که به صورت افقی و عمودی است، نمایانگر سازمانی پویاست که از سلامت کامل برخوردار است و مدیر توانایی این را دارد که با دانش و نفوذی که در کارکنان در این زمینه دارد سازمان را آماده کند در بحران‌ها و شرایط نامساعد محیطی به نحو احسن واکنش نشان دهد. براینیون^۳ (۲۰۰۴) نیز در پژوهش خود دریافت که دانش و تخصص مدیر از پایگاه‌های قدرت عامل مهمی در جهت افزایش سلامت سازمانی است. براینیون همچنین معتقد است

مذکور تحت تأثیر منبع قدرت شخصی مدیران قرار ندارند. همچنین ضریب تعیین نشان داد، ۵۶ درصد از نمرات مؤلفه مذکور تحت تأثیر منبع قدرت شخصی مدیران تربیت بدنی قرار داشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد، منبع قدرت مقام مدیران بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی، ساخت‌دهی و پشتیبانی منابع از سلامت سازمانی تأثیر داشت ($P \leq 0/05$)؛ بنابراین مدیران با استفاده از مؤلفه قدرت مقام در ارتقا سلامت سازمانی که خود منجر به ایجاد یکپارچگی و همبستگی بین کارکنان می‌گردد اقدام نمایند بنابراین کارکنان به صورت هماهنگ با استفاده از قوانین و مقررات موجود در سازمان در جهت اهداف سازمانی حرکت می‌کنند از طرف دیگر مدیران می‌توانند خدمات و منابع مورد نیاز کارکنان خود را با این مؤلفه از قدرت تأمین کنند، مطالعات هادیان (۱۳۷۹)، تقی‌نصب (۱۳۸۵)، براینیون (۲۰۰۴) نیز نشان دادند که بین منابع قدرت و سلامت سازمانی همبستگی وجود دارد. به عبارتی استفاده مدیران از قدرت قانونی منجر به عملکرد کارکنان در راستای ضوابط قانونی سازمان می‌شود، از این رو کارکنان در راستای اهداف سازمانی به وظایف خوب عمل می‌کنند. وان کینپن برگ و همکاران^۱ (۱۹۹۹) معتقدند که به کارگیری تاکتیک‌های مؤثر به قدرت رسمی بین مدیر و مرئوسین مربوط می‌شود. این نشان‌دهنده اهمیت شیوه‌های اعمال منابع قدرت رسمی در برخورد با کارکنان می‌باشد. کاهن و دیگران^۲ (۱۹۶۴) پیشنهاد کردند که در میان منابع مختلف قدرت، قدرت قانونی دلالت بر ساختار سازمانی دارد و دیگر منابع مختلف قدرت به نوعی به اختیارات رسمی ارجاع شده‌اند به نظر می‌رسد با تقویت جایگاه مدیران از نظر سلسله‌مراتب سازمانی و نیز افزایش اختیارات آن‌ها می‌تواند عاملی در جهت بهبود توانایی مدیران در نفوذ و به کارگیری بهتر کارکنان باشد؛ طوری که باعث یکپارچگی بهتر کارکنان در اجرای وظایف خود بر مبنای خط‌مشی‌های از پیش تعیین شده سازمانی می‌شود. لوتانز (۱۹۹۵) معتقد است به کارگیری منابع قدرت یک عامل مهم در جهت کارایی و اثربخشی سازمانی

1. Van kinppenberg and et al
2. Kahn et al.

3. Braynion

مدیران بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر و ملاحظه گری منابع از سلامت سازمانی تأثیر داشت؛ به مدیران سازمان تربیت‌بدنی پیشنهاد می‌شود هنگام انتخاب مدیران ادارات تربیت‌بدنی از افرادی استفاده کنند که از جنبه شخصیتی فردی والا و نیز دارای تخصص کافی در بخش وظایف اداری خود باشد. سازمان با برگزاری کارگاه‌های روش‌های برقراری ارتباط با زیردستان، مدیران را از نظر اخلاقی کاملاً توجیه نموده تا بتوان جوی باز، دوستانه و همکارانه ایجاد کند بانفوذ کاریزماتیک خود دستیابی به اهداف سازمانی را محقق سازد. همچنین با برگزاری همایش‌ها و سمینارهای علمی- تخصصی مدیران را ارتقاء داده و زمینه‌ای برای ادامه تحصیلات را بر آن‌ها فراهم کنند تا بتوانند قدرت شخصی خود را بالا برده و از این راه سلامت سازمانی را در ادارات تربیت‌بدنی افزایش دهند.

سلامت شخصیتی مدیر یکی از مهم‌ترین عامل‌هایی است که باید در هنگام انتخاب مدیر در نظر گرفته شود زیرا، سلامت شخصیتی و داشتن ویژگی‌های انسانی والا موجب می‌شود تا مدیر همین ویژگی‌های انسانی والا را در بین دیگر اعضای سازمان ترویج دهد؛ بدین وسیله، صمیمیت، دوستی، همکاری، احساس تعلق و تعهد اعضا بالا خواهد رفت. درنهایت متذکر می‌شود، با توجه به اینکه این پژوهش به ادارات تربیت‌بدنی استان اصفهان محدود بوده، بنابراین در تعمیم نتایج به سایر ادارات تربیت‌بدنی باید احتیاط کرد. با این حال، با توجه به اینکه قدرت مقام مدیران بر برخی مؤلفه‌های سلامت سازمانی تأثیر داشت، مدیران سازمان تربیت‌بدنی باید در جهت تقویت سلسله‌مراتب سازمانی ادارات با استفاده از تفویض قدرت به مدیران این ادارات تلاش کنند تا زمینه لازم را برای نفوذ هرچه بیشتر مدیران بر کارکنان فراهم شود. همچنین، با توجه به اینکه منبع قدرت شخصی

منابع

- بهدری، محمد (۱۳۷۶). بررسی نظر مدیران و دبیران درباره نوع و میزان قدرت مدیران در مدارس شهر میانه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تهران.
- تقی نصب، اصغر (۱۳۸۵). بررسی رابطه سبک رهبری مدیر با سلامت سازمانی در مدارس متوسطه پسرانه دولتی شهر رباط کریم. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید بهشتی.
- مشبکی، اصغر. (۱۳۸۵). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات ترمه.
- مورهد، جی. گریفین، آر. دبلیو (۱۹۹۸). رفتار سازمانی. ترجمه سید مهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده (۱۳۸۰). تهران: انتشارات مروارید.
- طاهری، سیف‌الله (۱۳۷۸). بررسی رابطه بین منابع قدرت مورداستفاده مدیران با جوسازمانی در دبیرستان‌های دولتی شهر تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.
- هادیان، مجید (۱۳۷۹). بررسی میزان و نوع قدرت مدیران و رابطه آن با اثربخشی آن‌ها از دیدگاه دبیران دبیرستان‌های شهرستان طبس، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.
- Bass, B. M. (1960). *Leadership Psychology and Organizational Behavior*. New York: Harper.
- Bradshaw, D. (1998). Power as Dynamic tension and its Implications for radical Organizational Change. *European Journal of Work and Organizational Sociology*, 7: 121-143.
- Braynion, Paula. (2004). Power and Leadership *Journal of Organization Power and Management*. 18: 474-463.
- Bruins, J. (1999). Social Power an influence tactic: A theoretical International. *Journal of Social Issues*. 55: 7-14.
- Cohn, A. R. & Bradford, D. L. (1990). *Influence without authority*. New York. John Wily.
- Doritos, B. & Johansson, I, L. (1996). Communicative Power: Align uistic approach to the study of micro dynamics of Organization, *Scandinavian. Journal of Management*, 15: 193-211.
- Elangovan, A. R. & Xie, J. L. (2000). Effective of perceived power of supervisor on subordinate work attitudes, *Leadership and Organization Development Journal*. 21(b): 319-28.
- Erkutlu, Hakan V. & Chafra, Jamel. (2006). Relationship between leadership power Bases and job stress of subordinates. *School of Applied Technology and Management, Bilkent University, Ankara, Turkey. Management Research news*, Vol 20. No, 5.

- Etzioni, A. (1961). A comparative analysis of complex organizations, free press, New York. NJ.
- French, J. R. P. & Raven, B. (1959). The Bases of Social Power, in cart Wright, D. (Ed).
- Goldberg, D. & Campell, F. (1997). Empowerment: A three-section intervention. Child psychology and psychiatry review, 2: 34-37.
- Hersey, Paul. & Blanchard. K. H. (1996). Management of Organizational Behavior, Utilizing human resources fifth edition, practice-Hall international.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1996) Educational Administration, theory, Research and Practice, 5th Ed. Mc Graw-hill, New York.
- Hoy, W. K. & Feldman, J. (1999). Organizational Health Profiles for high schools, in Freiberg, J. (Ed), school climate: Measuring sustaining and improving, falmer press, London
- Lutans, F. (1995). The Practice of Supervision and Management. Mc Grow Hill.
- Melia, J. L. (1984). Role set and the relation between focal person and role senders: a study of the proximity, Communication, Dependence, Power and Conflict. Valencia(Spain): university of Valencia.
- Petrock, Franck. (2007). Leadership & Bases of Power- part I. c.
- Pettigrew, D. & Whip, R. (1991). Managing Change for Compleitive Success, Oxford: Blackwell Business.
- Rahim, M. A., Antonioni, D., Psenicka, C. (2001). Structural model of Leader Power and Subordinate styles of handing conflict, and job Performance, International Journal of Conflict Management. 12: 191-211.
- Robbins, S. P. (1998). Fundamental of management. Second Edition. New Jersey, practice-Hall. pp: 845-85.
- Rodrigues, A & Lloyd, K. L. (1998). Re examining base of power from an attribution perspective. Journal of Applied Social Psychology, 28: 34-37.
- Stoner. J. (1995). Management, London. Practice-Hall. NJ.
- Uttal, Bro. Kant row., Alan, Linden., Lawrence H. & Stock, B. Susan. (1992). Building R. & D Leadership and credibility. Research Technology Management, 33(3): 15-24.
- Van Kippenberg, B., Van Kippenberg, D., Blaauw, E. & VerMunt, R. (1999). Relational Considerations in the use of influence tactics. Journal of Applied Social Psychology. 29: 806- 819.
- Verhoest, K. (2004). Effects of a limony, performance contracting and competition the performance of a public agency: a case study.
- Yukl, G. A. (1994). Leadership in Organization, practice-Hall, Englewood Cliff. NJ.
- Yukl, G. & Falbe. C. M. (1991). Importance of difference power source in downward and lateral relation, Journal of Applied Psychology. 76: 416-23.
- Yagil, D. (2002). Substitution of a leader's power bases by contextual variables, International Journal of Organization Theory and Behavior. 15: 383-99