

«مطالعات جامعه‌شناسی»

سال دوم، شماره هشتم، پائیز ۱۳۸۹

ص ص ۴۲ - ۲۵

بررسی میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های  
دولتی شهر تبریز و عوامل مرتبط با آن

حبیبه ناصح قراملکی<sup>۱</sup>

دکتر حسین بنی‌فاطمه<sup>۲</sup>

دکتر کمال کوهی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۱۲/۷

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۴/۱

چکیده

بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که مدیران شخص اول، زیربنا یا سنگ‌بنای یک سازمان هستند و برای دستیابی به بهره‌وری در سطح مطلوب، باید مستعدترین افراد برای تصدی این مسئولیت انتخاب شوند. در این تحقیق به بررسی میزان قدرت‌طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی تبریز با تأکید بر نظریه‌های ماکس وبر، میشل فوکو و از دیدگاه سازمانی، به مفاهیم تعهد سازمانی و امنیت شغلی پرداخته شده است. جامعه آماری، شامل کارکنان و مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز است و اطلاعات با استفاده از ابزار پرسشنامه از بین کارکنان و مدیران سه دانشگاه دولتی تبریز، صنعتی سهند و تربیت معلم آذربایجان (شهید مدنی) شهر تبریز جمع‌آوری شده است. شیوه نمونه‌گیری از نوع طبقه‌ای متناسب به شکل چند مرحله‌ای و حجم نمونه برابر ۳۰۰ نفر می‌باشد مدیران مورد مطالعه تمام شماری شده است. نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین سن، سابقه مدیریت و رتبه علمی و میزان قدرت‌طلبی مدیران پایه و میانی رابطه معنی‌دار وجود ندارد. اما بین دسترسی به اطلاعات سازمان، گرایش به انضباط، تعهد سازمانی و امنیت شغلی مدیران با میزان قدرت‌طلبی مدیران پایه و میانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. این روابط متوسط و معکوس هستند. نتایج رگرسیون چندگانه نشان می‌دهد که متغیر دسترسی به اطلاعات در سازمان توسط مدیر، نقش بسیار مهمی در پیش‌بینی قدرت‌طلبی مدیران دارد. می‌توان گفت که سه متغیر دسترسی به اطلاعات سازمان، گرایش به انضباط و تعهد سازمانی قادرند ۳۳ درصد از واریانس متغیر قدرت‌طلبی مدیران را پیش‌بینی کنند.

واژگان کلیدی: قدرت‌طلبی، جامعه‌شناسی سازمان، انضباط، تعهد سازمانی، امنیت شغلی.

۱. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، دانش‌آموخته کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی، تبریز- ایران.

۲. استاد گروه علوم اجتماعی دانشگاه تبریز.

۳. استادیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه تبریز.

## مقدمه

روابط انسان‌ها در زندگی اجتماعی پیوسته در سلسله‌مراتبی از پایگاه‌ها و نقش‌ها شکل می‌گیرد. مسلم است که هر پایگاه و نقشی دارای درجه‌ای از توانایی و قدرت در اداره امور بوده و میزانی از قدرت را در جامعه دارا می‌باشد. شخصی که آن پایگاه را احراز کرده است به نوعی دارنده آن قدرت تلقی شده و در نهایت قدرت در دستان آن شخص عینیت و تجلی پیدا می‌کند. در تعریفی عام قدرت را توانایی تاثیرگذاری بر دیگران یا توانایی افراد یا گروه‌ها در دستیابی به اهداف تعریف کرده‌اند که ممکن است در هر ارتباطی وجود داشته و به عنوان عاملی تعیین‌کننده بین افراد تلقی شود. حتی ممکن است بین دو خواهر دو قلو با ژن یکسان نیز درجه‌ای از اعمال قدرت از سوی یکی از آن‌ها دیده شود. ماکس وبر<sup>۱</sup> با علم به این که قدرت مقوله‌ای نامحسوس است آن را چنین تعریف می‌کند «مجال یک فرد یا تعدادی از افراد برای اعمال اراده خود حتی در برابر مقاومت عناصر دیگری که در صحنه عمل شرکت دارند» (فرونده، ۱۳۶۸: ۲۳۲). بنابراین، فرد دارای قدرت، فردی است که در اجتماع دارای قوه و استعداد اعمال اراده خود است (نبوی، ۱۳۷۹: ۵۲).

کمیاب‌ترین منبع در دنیای امروز استعداد رهبری است که قابلیت هدایت مستمر سازمان‌ها به سمت برنده‌شدن در دنیای فردا را داشته باشد، افراد و سازمان‌هایی که موتور رهبری را می‌سازند و در توسعه رهبران سرمایه‌گذاری می‌کنند یک مزیت رقابتی پایدار دارند. بدون تردید مدیریت موتور توسعه است و به سامان رسیدن فعالیت‌های گروهی و سازمانی مستلزم مدیریت اثربخش است. در این راستا همکاری و نفوذ داشتن روی دیگران برای انجام مسئولیت و وظایفی که برعهده مدیر است امری ضروری و لازم محسوب می‌شود و یکی از شروط تحقق مدیریت اثربخش می‌باشد. از سوی دیگر واضح است که رهبران و مدیران برای موثر بودن و اثربخشی به ابزارهایی متفاوت نیاز دارند. قدرت یکی از این ابزارها می‌باشد که فرایند نفوذ و اعمال اراده بر دیگران را شامل می‌شود. نحوه استفاده مدیر از قدرت و نفوذ سبک رهبری نامیده می‌شود (سهرابی و همکاران، ۱۳۸۸: ۸۰).

در زمینه مدیریت نحوه استفاده مدیر از قدرت و نفوذ، بر عملکرد سازمان، کارایی سازمان و کارکنان و بهره‌وری آن‌ها تاثیر می‌گذارد. «مدیران به دلیل مسئولیت در تقسیم منابع سازمان در مقیاس گسترده، نسبت به اعضای دیگر سازمان قدرت بیشتری دارند و در موقعیتی قرار دارند که قادرند قدرت را تجربه کنند» (آستون جیمز و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۳). علاوه بر سلسله‌مراتب که در یک سازمان می‌تواند منشأ قدرت باشد، قدرت در روابط افراد نیز وجود دارد و زمانی حاصل می‌شود که (صرف نظر از اختیارات قانونی) کارمندی بتواند نظریات خود را بر دیگری تحمیل کند (اقتداری، ۱۳۸۴: ۲۲۹).

<sup>۱</sup>. Max Weber

از سوی دیگر قدرت به صورت دقیق در بین افراد یک سازمان توزیع نمی‌گردد همواره امکان شکاف بین دستورات از سوی یک فرد و اجرا یا عدم اجرا از سوی دیگران وجود دارد. در چنین زمانی امور سازمان به هم ریخته و وضع خط‌مشی‌ها دچار اختلال می‌گردد. از این رو شناخت و تعریف نمودار قدرت در سازمان، احتمال بروز تنش‌ها و برخوردها را کاهش داده و کارایی سازمان را بالا می‌برد. این موضوع یکی از مواردی است که ضرورت انجام چنین تحقیقی را نشان می‌دهد. بدین معنی که در یک سازمان ابتدا حدود و اختیارات قانونی هر کدام از مدیران پایه و میانی تعریف شود و اعمالی که این مدیران انجام می‌دهند با نمودار قدرت تطبیق داده شود تا علاوه بر شناسایی اعمال خارج از محدوده‌ی قانونی قدرت آن‌ها، سودمندی یا ناسودمندی اعمال‌شان بر سازمان معین گردد. انجام این تحقیق هم‌چنین به شناخت سبک رهبری مدیران می‌پردازد. «شکی نیست که چگونگی رهبری در طرز سلوک و رفتار کارمندان و در نتیجه در تحقق اهداف سازمان موثر می‌باشد. صرف‌نظر از اصول و فنون سازمانی، رهبر خوب می‌تواند بسیاری از مشکلات را حل نماید. زیرا اغلب اتفاق افتاده است که تغییر روسای سازمان در نتایج عملیات دستگاه موثر واقع گردد» (اقتداری، ۱۳۸۴: ۲۳۱). نحوه رهبری به عنوان وسیله‌ای برای تشویق پیروان برای رسیدن به اهداف گروه یا سازمانی که آن‌ها مشغول‌اند، تلقی می‌شود. در این خصوص مطالعات بسیاری راجع به نقش رهبر در نوآوری، به ویژه در حوزه‌ی خلق جو نوآورانه هم‌چون ایجاد فضای باز درکنش متقابل کارکنان و رهبر، انجام شده است (ونگ و همکاران، ۲۰۰۹).

بررسی میزان قدرت‌طلبی مدیران یک سازمان هم‌چنین به شناخت جو سازمانی کمک می‌کند. جو سازمانی درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول به کار هستند. در واقع درک کارکنان برداشتی ذهنی و احساسی است که توسط ارتباطات انسانی شکل می‌گیرد؛ ارتباطات انسانی که کارکنان با مدیر و همکاران خود دارند. تحقیقات نشان داده‌اند که زمانی که با کارکنان به صورت عادلانه و مثبت رفتار می‌شود آن‌ها برای نشان دادن نگرش مثبت تشویق می‌شوند و این امر باعث اعتماد آن‌ها به رهبری و سازمان می‌شود. در واقع کارکنان در محیطی که به منابع، اطلاعات و حمایت دسترسی داشته باشند، فرصت یادگیری پیدا می‌کنند و این امر توانمندی آن‌ها را افزایش می‌دهد (بابایی‌زکلیکی و دیگری، ۸۶).

از سوی دیگر میزان قدرت طلبی رهبران بر رضایت شغلی کارکنان، اثربخشی و بهره‌وری سازمان، کارایی سازمان، اخلاق سازمانی و نحوه عمل به قوانین و مقررات تاثیر گذاشته و شکوفایی یا از بین رفتن استعدادهای سازمان را موجب می‌شود. در این تحقیق قدرت به عنوان یک متغیر قابل مطالعه در دانشگاه شهر تبریز متمرکز شده و سپس عوامل مرتبط با قدرت‌طلبی مدیران مورد مطالعه قرار گرفته است. در نهایت ارتباط بین میزان قدرت طلبی و عوامل دیگر بررسی شده. هدف این تحقیق تعیین میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز و ارتباط متغیرهای مستقل سن، سابقه مدیریت،

رتبه علمی، دسترسی به اطلاعات سازمان، گرایش به انضباط، تعهد سازمانی و امنیت شغلی با آن بوده است.

### مبانی نظری

قدرت از دیدگاه‌های مختلف مورد بحث قرار می‌گیرد. با توجه به موضوع مقاله حاضر می‌توان قدرت را از دیدگاه جامعه‌شناسی و سازمانی مورد بررسی قرار داد.

وبر اساس قدرت را اطلاعات می‌داند و از دو نوع دانش؛ شامل معلومات علمی که در رتبه علمی تبلور می‌یابد؛ و اطلاعات رسمی موجود در سازمان، سخن به میان می‌آورد. وی مقوله قدرت را از دیدگاه جامعه‌شناختی و ساخت اجتماعی مورد توجه قرار داده است. وبر توجه خود را مستقیماً به عینیت جامعه معطوف کرده و قدرت را در میان واقعیات اجتماعی مورد تحلیل قرار می‌دهد. به عبارت دیگر در این نگرش قدرت تنها در عرصه رفتار اجتماعی انسان‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. وی در نگاهی دقیق قدرت را این‌گونه معرفی می‌کند: احتمال این که در یک رابطه اجتماعی فردی در موقعیتی قرار گیرد که بتواند اراده خود را به رغم مقاومت اعمال کند، صرف نظر از این که چنین احتمالی بر چه بنیانی متکی است، قدرت نام دارد (نبوی، ۱۳۷۹: ۴۹). پس از نظر وبر قدرت مجال یک فرد یا افراد برای اعمال اراده خود حتی در برابر مقاومت عناصر دیگر که در صحنه عمل شرکت دارند، است. از این رو قدرت بر دو رکن عمده استوار است: تحمیل اراده؛ مقاومت شخص دیگر. وبر قدرت را معادل سلطه می‌داند و رابطه بین قدرت‌مند و قدرت‌پذیر را مثل رابطه فرمانبر و فرمانروا یا اطاعت و فرمان می‌بیند. وبر معتقد است هر کس که در جامعه قوه و استعداد اعمال اراده خود را بر دیگران داشته باشد، واجد قدرت است (سروری، ۱۳۸۹).

وی سه نوع نظام اقتدار را از هم متمایز می‌کند: اقتدار سنتی، اقتدار فرهنگدانه و اقتدار عقلانی - قانونی. اقتدار سنتی از یک نوع نظام اعتقادی دیرپای سرچشمه می‌گیرد. اقتدار فرهنگدانه به قابلیت‌ها یا ویژگی‌ها و یا اعتقاد پیروان یک رهبر به این که آن شخص این خصوصیات را دارد سرچشمه می‌گیرد و اقتدار عقلانی - قانونی مستلزم وجود قواعدی است که توسط قانون و به صورت عقلایی به تصویب رسیده باشند (ریتزر، ۱۳۸۲: ۳۴).

بر اساس نظر وبر اقتدار قدرت مشروع است اقتدار نشان می‌دهد که انسان برای قبولانندن‌های خود چه توانایی‌هایی دارد در حالی که قدرت‌طلبی توانایی انسان برای تغییر رفتار دیگران است. اقتدار قدرت مشروع و قانونی و مقبول است که می‌باید در شرایط مقتضی مورد اطاعت و فرمانبرداری قرار گیرد اقتدار را قدرت مبتنی بر رضایت تلقی کرده‌اند، اقتدار نوع ویژه‌ای از نفوذ است یعنی نفوذ مشروع می‌باشد (عالم، ۱۳۸۳: ۱۰۳).

از دیدگاه وبر اطلاعات یکی از منابع عمده قدرت در دیوان‌سالاری است. قدرت کلیه دیوان‌سالاران، صرف نظر از ریشه‌ای که در تقسیم کار اداری دارد، بر دو نوع دانش استوار است: نخست معلومات علمی در

گسترده‌ترین مفهوم این واژه که از طریق آموزش تخصصی به دست می‌آید؛ هر چند متخصصان به تنهایی قدرت دیوان‌سالاری را تبیین نمی‌کنند. علاوه بر این دیوان‌سالاران دارای اطلاعات رسمی هستند که از مجاری اداری کسب می‌کنند که آن‌ها را به واقعیاتی مجهز می‌کند تا بتوانند کنش‌های خود را بر آن‌ها استوار کنند. تنها کسی که بدون در نظر گرفتن نیت خیر کارکنان اداری به این واقعیات دسترسی داشته باشد، می‌تواند به گونه‌ای کارآمد براداره نظارت کند. ابزار قدرت اصلی دیوان‌سالاری، تبدیل اطلاعات رسمی به مواد طبقه‌بندی شده با استفاده اصطلاح معروف «محرمانه» است. در تحلیل نهایی، این اصطلاح صرفاً به معنای حفظ دستگاه اداری در مقابل نظارت است (دودینگ، ۱۳۸۰: ۱۰۰).

فوکو قدرت را استراتژی‌ای تعریف می‌کند که رابطه وثیق و تنگاتنگی با معرفت و دانش دارد. از نظر فوکو قدرت عاملی مهم در ایجاد انضباط است. به عبارت دیگر «قدرت نقشی سودمند در فن‌آوری‌های انضباطی دارد». وی انضباط را از پیامدهای قدرت می‌داند و دو مفهوم از انضباط را در نظر دارد: نخست انضباط به سان چارچوب موضوعی و سپس، انضباط در راستای سوژه شدن و فرمان‌برداری (دژگاهی و دیگری، ۱۳۸۵: ۱۷۶). فوکو بر این باور است که قدرت تمامی رده‌ها و روابط اجتماعی را در بر می‌گیرد. وی می‌گوید: «به گمان من قدرت در تمامی روابط انسانی حضور دارد. در همه‌ی این روابط یک طرف می‌کوشد طرف دیگر را مهار کند و زیر فرمان بگیرد. اما این رابطه‌ها متحرک و تغییرپذیرند و برای ابد ثابت نیستند. رابطه‌ی قدرت ایجاب می‌کند هر دو طرف از درجه‌ای از آزادی برخوردار باشند. حتی اگر رابطه‌ی قدرت به کلی نامتعادل باشد. رابطه‌ی قدرت همواره امکان مقاومت را در خود دارد» (به نقل از عالم و یحیوی، ۱۳۸۸: ۲۴۷).

برای فوکو بُعد مقابل قدرت یعنی مقاومت اهمیت زیادی دارد. از دیدگاه فوکو قدرت تنها در دست دولت، طبقه حاکم یا فرد خاصی نیست. قدرت یک استراتژی است؛ قدرت نه نهاد و نه ساختار بلکه وضعیت استراتژیک پیچیده و کثرت روابط بین نیروهاست. هرچا قدرت وجود دارد مقاومت نیز هست؛ هرچا نافرمانی و مقاومت به پایان برسد رابطه قدرت نیز پایان می‌پذیرد. بدین سان فوکو میان قدرت و خشونت تمایز مهمی قائل می‌شود. وی در تحلیل قدرت، کاری با اشکال سازمان‌یافته و متمرکز قدرت ندارد. بلکه موضوع اصلی بحث او تکنیک‌هایی است که در نهادهای گوناگون تجسم می‌یابد. به سخن دیگر مسئله مورد بحث فوکو اعمال، حوزه اجرا و اثرات اعمال قدرت است نه قبضه یا تصاحب قدرت. از نظر فوکو قدرت شبکه‌ای است که همه در آن گرفتاراند. افراد مالک یا کارگزار قدرت نیستند بلکه مجری آن‌اند. حقایق و خواست‌ها از اثرات قدرت هستند. فرد هم محصول قدرت و هم وسیله‌ای برای تشخیص و تبلور آن است.

نکته مهم این است که از نظر فوکو، مکانیسم‌های قدرت متضمن تولید ابزارهای موثر برای ایجاد و انباشت دانش هستند. مشاهده، ثبت وقایع، تحقیق و بررسی از جمله این ابزارها به شمار می‌روند. اعمال قدرت ضرورتاً دستگاه‌های دانش را به حرکت در می‌آورد و فضاهایی ایجاد می‌کند که در درون آن‌ها دانش شکل می‌گیرد. مکانیسم‌های قدرت مدرن در سده‌های هفدهم و هجدهم پیدا شدند و از طریق نظام‌های

مراقبتی و شبکه اجبارهای مادی بر بدن‌ها اعمال گردیدند. فوکو این قدرت جدید را «قدرت انضباطی» می‌نامد که پیدایش و اعمال آن به نحو جدایی‌ناپذیری با پیدایش دستگاه‌های خاص دانش و تکوین علوم انسانی پیوند داشته باشد (دریفوس و دیگری، ۱۳۸۷: ۲۶). مفهوم قدرت از نظر فوکو به مثابه «مکانیسمی برای زندگی بهتر» فهمیده می‌شود. این مکانیسم راهبردهای پیشرفت خود را در برمی‌گیرد که هم عامل را قادر می‌سازد و هم بر وی فشار وارد می‌آورد (بوستانی و دیگری، ۱۳۸۸: ۷۴).

در یک تقسیم‌بندی کلی، می‌توان قدرت در سازمان را به دو نوع عمده تقسیم کرد: «قدرت مدیریتی (سازمانی)» که از مقام فرد در سازمان نشأت می‌گیرد و «قدرت شخصی» که برآمده از ویژگی‌ها و خصوصیات شخصی فرد است.

قدرت مدیریتی: این نوع قدرت متعلق به پست و مقام سازمان است. وقتی که یک شغل و پست سازمانی ایجاد می‌شود، برای آن پست و متصدی آن، اختیارات و قدرت مشخصی در نظر گرفته می‌شود. قدرت مدیریتی شامل، قدرت قانونی، قدرت پاداش و قدرت اجبار می‌باشد. مدیران قدرت طلب معمولاً از قدرت و منابع قدرت به عنوان ابزاری برای رسیدن به اهداف خودشان استفاده می‌کنند.

قدرت قانونی: نوعی حق سازمانی است که به فرد اجازه می‌دهد تا دیگران را به اطاعت از خود وا دارد. قدرت قانونی، قدرتی است که به پست و مقام سازمانی تعلق دارد و هر کس که در آن پست و مقام قرار می‌گیرد، از آن قدرت برخوردار می‌شود؛ بنابراین منشأ این قدرت، سازمان است. در سازمان، زبردستان همواره خود را تابع سرپرستان و مدیران سازمان می‌دانند و تحت تأثیر آنان هستند و می‌کوشند تا خواسته‌های آنان را برآورند؛ چرا که احساس می‌کنند آنان از قدرت مشروع و قانونی برخوردارند و این حقی است که از طرف سازمان به آنان اعطا شده است (شفیعی، ۱۳۸۵: ۱۶۴).

قدرت پاداش: قدرت پاداش، برحسب درجه کنترل یک شخص بر پاداش‌هایی که برای دیگران با ارزش می‌باشند، سنجیده می‌شود. به عنوان مثال، معروف‌ترین پاداش‌های سازمانی حقوق، ارتقا و واگذاری مأموریت می‌باشند. اگر مدیری بتواند بر حقوق دریافتی کارکنانش کنترل داشته باشد، در مورد ارتقای آن‌ها اظهار نظر کند و در واگذاری شغل، صاحب رأی و دارای نظر قابل توجهی باشد، از قدرت پاداش بالایی برخوردار است (همان).

قدرت اجبار: معنی قدرت اجبار این است که مدیر می‌تواند با تذکر، توبیخ و تنبیه افراد، آنان را وادار به انجام دادن وظایف‌شان کند. چون این قدرت مبتنی بر ترس است، بنابراین، ممکن است باعث ایجاد اضطراب و حالت دفاعی در افراد شود (ساعتچی، ۱۳۸۶: ۳۸۷). مدیران باید استفاده از قدرت اجبار را به حداقل برسانند و قبل از به کار بردن آن، به نکات زیر توجه داشته باشند:

باید زبردستان را کاملاً با مقررات سازمان و جریمه عدم رعایت آن‌ها، آشنا کنند تا استفاده از قدرت تنبیه موجب عداوت و دشمنی کارکنان نشود. قبل از اعمال تنبیه باید به کارمند خود، هشدار دهند. شدت

تنبیه باید متناسب با اهمیت تخلف باشد. مدیر باید اعتبار خود را نیز حفظ کند، مدیری که همواره تهدید می‌کند ولی آن را اجرا نمی‌کند، قدرت و احترام خود را از دست می‌دهد (شفیعی، ۱۳۸۵: ۱۶۴).

قدرت شخصی، هیچ ارتباطی به پست و مقام سازمانی ندارد و از ویژگی‌ها و خصوصیات شخصی افراد نشأت می‌گیرد و تنها به شخصیت فرد بستگی دارد. قدرت شخصی نیز به دو صورت قدرت تخصص و قدرت مرجعیت نمود پیدا می‌کند.

قدرت تخصص: عبارت از توان کنترل رفتار دیگری است از طریق داشتن دانش، تجربه یا قضاوتی که وی ندارد، ولی به آن نیاز دارد (رضائیان، ۱۳۸۰: ۴۰۴). نظارت بر کار متخصصان و به عبارت دقیق‌تر اعمال کنترل بر اطلاعات می‌تواند منبع ایجاد قدرت باشد. به عنوان مثال، دامنه قدرت مدیر بازرگانی تا جایی گسترش می‌یابد که فروشندگان به اطلاعاتی که او در اختیار دارد نیازمند باشند. هر قدر اطلاعات با اهمیت‌تر و منابع جایگزین برای کسب اطلاعات محدودتر باشند، قدرت تخصص بیشتر خواهد بود. قدرت تخصص می‌تواند در جایگاه‌های مختلف سازمانی ظاهر شود. به بیان دیگر می‌تواند بر مقام‌ها و شغل‌ها اولویت پیدا کند. مدیران سطح بالای سازمان در مورد یک موضوع مهم سازمان تصمیم می‌گیرند. ولی کارکنان سطح پایین‌تر ممکن است تخصصی داشته باشند که مدیران سطح بالا برای تصمیم‌گیری به آن تخصص نیاز داشته باشند.

قدرت مرجعیت: هنگامی گفته می‌شود فرد دارای قدرت مرجعیت است که به دلیل وفاداری پیروانش به او، توانایی لازم برای کنترل آنان را، دارا باشد. یکی از مبانی قدرت مرجعیت، برخوردار بودن فرد از نوعی جذب یا کشش شخصی است که اصطلاحاً به آن کاریزما [۱] گفته می‌شود (ساعتچی، ۱۳۸۶: ۳۸۷). قدرت مرجعیت بیشتر با اعتماد، تشابه، پذیرش، محبت، میل به تقلید و تعلق‌های روحی همراه می‌باشد. به طور معمول قدرت مرجعیت به صورت تقلید ظاهر می‌شود. به عنوان مثال، مدیر جدید یکی از بخش‌های سازمان، جوان‌ترین شخصی باشد که به این مقام رسیده است. ممکن است دیگر کارکنان به این امید که بتوانند نردبان ترقی را طی کنند از او تبعیت کنند. آن‌ها ممکن است لباس‌هایی شبیه او بپوشند. ساعت‌های کار خود را با ساعت‌های کار او تطبیق دهند و کارهایی را انجام دهند که مورد توجه او باشد. در این صورت می‌توان گفت این مدیر نسبت به کارکنان زیر دستش از قدرت مرجعیت برخوردار است (شفیعی، ۱۳۸۵: ۳۸۶).

انضباط قدرتی است که بر یک یا چند نفر برای اهداف کنترل اعمال می‌شود و افراد را در برابر فرمان و دستور منعطف می‌کند. از نظر فوکو هدف انضباط نه تنها محدود گرداندن کسانی است که بر آن‌ها اعمال انضباط می‌کند بلکه تقویت و استفاده از توانایی‌های آن‌ها نیز هست. فوکو نشان می‌دهد که مجموعه‌های تحت انضباط رامی‌توان به عنوان مجموعه‌ای از نیروهای قابل محاسبه و سوءاستفاده دانست که موفقیت و شکست آن‌ها پیشرفت دانش را جلو انداخته و نیز پیشرفت برخی از انواع دانش می‌تواند گسترش انضباط را ترویج کند. در نتیجه بین قدرت انضباطی و شکل‌گیری برخی از عرصه‌های دانش ارتباط است (هیندس، ۱۳۸۰: ۱۳۶).

تعهد سازمانی یکی از مفاهیمی است که در جامعه‌شناسی سازمان‌ها اهمیت زیادی دارد. در علوم انسانی تعاریف متفاوتی از این مفهوم ارائه شده است. تعهد سازمانی نوعی وابستگی عاطفی به سازمان است. به گونه‌ای که کارکنان به شدت متعهد، هویت خود را از سازمان می‌گیرند، در سازمان مشارکت دارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. پورتر و همکارانش<sup>۱</sup> تعهد سازمانی را پذیرش ارزش‌های سازمان و درگیر شدن در سازمان تعریف کرده‌اند. به اعتقاد آن‌ها معیارهای اندازه‌گیری سازمانی شامل انگیزه بالا، قبول سازمان و پذیرش اهداف آن، آمادگی برای تلاش فراوان و علاقه‌مندی برای حفظ عضویت در سازمان می‌باشد. چاتمن و اوراییلی<sup>۲</sup> تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزش‌های یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دوری از ارزش‌های ابزاری آن، وسیله‌ای برای دستیابی به اهداف دیگر تعریف کرده‌اند (حسینی و دیگری، ۱۳۸۸: ۱۰).

میزان تعهد به سازمان کاربردهای متعددی دارد. در اغلب تحقیقات انجام‌شده فرض این بوده است که سطوح بالای تعهد، برای سازمان مفید خواهد بود. به عنوان مثال برای یک عضو متعهد به سازمان، فواید متعدد بیرونی هم‌چون منافع و درآمدها و روان‌شناختی هم‌چون رضایت درونی از شغل و ارتباطات با همکاران را برشمردند. ایجاد تعهد سازمانی برای هر دو گروه کارکنان و مدیران امری حیاتی و اولویت‌دار محسوب می‌شود. محققان بیان می‌کنند که کارکنان بسیار متعهد به سازمان، افرادی هستند که خود را در رفتارهای فراقلمی مانند خلاقیت و نوآوری در شغل درگیر می‌کنند. بروز چنین رفتارهایی از آنجایی که با روحیه رقابت‌جویی سازمان در ارتباط است، مطلوب هر سازمانی می‌باشد (ناظم و دیگری، ۱۳۸۷: ۱۳). هرسی و بلانچارد<sup>۳</sup>، تعهدات مدیر موفق را مجموعه اقداماتی می‌دانند که وی در ارتباط با هر یک از موارد تعهد به سازمان، تعهد نسبت به مشتری، تعهد نسبت به خویشان، تعهد به مردم و تعهد به وظیفه به انجام می‌رساند (بختیاری، ۱۳۷۷: ۱۳). این تعهدات در کنار هم چارچوب اصلی رسیدن به مدیریت موفق را در بلندمدت تشکیل می‌دهند. حلقه اتصال اصلی میان هر یک از این تعهدات «مدیر» خواهد بود. در صورتی که این تعهدات به طور مستمر انجام گیرند کلید موثر مدیریت خواهد شد (صمدی و دیگری، ۱۳۸۸: ۵۰).

در مفهوم امنیت شغلی موضوعاتی چون تغییرات شغلی، از دست دادن شغل، عدم دستیابی به شغل مناسب گنجانده شده است. بنابراین اعتقاد روان‌شناسان صنعتی و سازمانی، امنیت شغلی یکی از عوامل به وجودآورنده رضایت شغلی است. مولفه‌های مفهوم امنیت شغلی می‌تواند شامل تمرکز بر شغل، جابجایی کمتر در شغل، انتخاب شغل مناسب، رضایت در شغل، رضایت اقتصادی، عاطفی بودن محیط کار، احساس آرامش در کار و وابسته شدن فرد به سازمان باشد. امنیت شغلی می‌تواند دو حالت داشته باشد: امنیت شغلی

1. Porter, L.W et al (1974)

2. Chatman & O Reilly

3. Hersey & Blanchard



درون سازمان، یعنی این که سازمان به تعهد کاری، نظام کاری، کار کیفی، جسارت و تخصص کارکنان وابسته باشد نه این که افراد و کارکنان سازمان از طریق استخدام رسمی، وابسته به سازمان باشند. زمانی که کارکنان یک سازمان خوب پرورش یافتند حتی اگر افراد به طور موقت هم استخدام شده باشند به لحاظ نیاز سازمان، احساس امنیت شغلی می‌کنند. امنیت شغلی برون سازمانی، یعنی این که یک سازمان علاوه بر انجام کارهای جاری خود، توسط کارکنان بایستی نقش یک دانشگاه علمی و کاربردی را در پرورش کارکنان ایفا کند و افراد را در تفکر، وجدان کار، مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های مختلف تقویت سازد. زمانی که کارکنان یک سازمان در این ابعاد رشد یافته شدند، بازار کاری سازمان به تخصص، مهارت، دلسوزی و کار کیفی کارکنان وابسته شده و افراد می‌توانند اندوخته‌های کمی و کیفی خود را به کار گیرند، بنابراین از این طریق نیز امنیت شغلی افراد تضمین می‌گردد (سلطانی، ۱۳۷۹).

#### پیشینه تجربی تحقیق

در راستای این تحقیق، تحقیقی که بتواند به صورت مستقیم به موضوع قدرت طلبی و عوامل موثر بر آن بپردازد وجود ندارد. ولی با این حال، برخی از تحقیقات تجربی به صورت غیرمستقیم به ابعاد قدرت طلبی (متغیر وابسته) و متغیرهای مستقل به صورت مستقیم و یا غیرمستقیم پرداخته‌اند که در این جا به عنوان پیشینه تجربی آورده می‌شود:

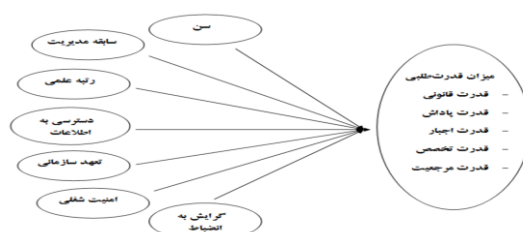
در بین تحقیقات داخلی، صدیقی و آخوندی (۱۳۸۰) معتقدند فضای سازمانی ناشی از نظام مدیریتی که در آن پتانسیل‌های انسانی به شکوفایی برسد، تأثیر مثبتی بر میزان انگیزه کارکنان دارد. عریضی سامانی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیقی به رابطه میان کار راهه با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی پرداخته‌اند. شفیعی و نوایی (۱۳۸۹) درصدد بررسی رابطه فساد درون سازمانی با اقتدارگرایی شخصیت و ساخت پاتریمونالیسم سنتی در ایران بر آمده‌اند. شمس و همکاران (۱۳۸۹) به این نتیجه رسیده‌اند که «قدرت تخصص» بیشترین تأثیر را بر مشارکت کاری کارکنان به عنوان یک عامل کیفی دارد.

#### فرضیات تحقیق

- بر اساس مبانی نظری و تحقیقات تجربی پیشین، می‌توان این فرضیه‌ها را استنتاج نمود:
۱. بین سن و میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.
  ۲. بین سابقه مدیریت و میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.
  ۳. بین دسترسی به اطلاعات سازمان و میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی رابطه وجود دارد.
  ۴. بین گرایش به انضباط و میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی رابطه وجود دارد.
  ۵. بین تعهد سازمانی و میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.

۶. بین امنیت شغلی و میزان قدرت‌طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.

### مدل تحلیلی



شکل شماره (۱): مدل نهایی تحقیق

### روش‌شناسی

روش تحقیق مورد استفاده در این تحقیق روش پیمایشی می‌باشد. این تحقیق از لحاظ معیار اجرایی از نوع کاربردی و به لحاظ وسعت، پهنانگر است. در گردآوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی تبریز، شهید مدنی و صنعتی سهند که در شهر تبریز واقع شده‌اند و کارکنان یا کارمندان هر کدام از این بخش‌ها می‌باشد. تعداد جامعه آماری کارکنان دانشگاه‌ها برابر با ۱۳۵۰ است و نمونه‌گیری به صورت طبقه‌ای متناسب به شکل چند مرحله‌ای انجام شده است. تعداد مدیران پایه در هر سه دانشگاه مورد بررسی ۴ نفر و مدیران میانی در هر دانشگاه ۵ نفر می‌باشند که تمام‌شماری می‌شوند. در این تحقیق حجم نمونه آماری با استفاده از رابطه نمونه‌گیری کوکران به دست می‌آید. برای برآورد تعداد نمونه با ۹۵ درصد اطمینان از فرمول زیر استفاده می‌شود. با توجه به ضریب اطمینان انتخاب‌شده مقدار  $t$  برابر ۱/۹۶ می‌باشد. حجم نمونه براساس برآورد برابر با ۲۹۹۶ می‌باشد.

### پایایی متغیرها

جدول شماره (۱): میزان اندازه‌گیری ضریب پایایی متغیرهای تحقیق

متغیرها	ضریب پایایی
قدرت طلبی	۰/۸۳
دسترسی به اطلاعات سازمان	۰/۸۲
گرایش به انضباط	۰/۸
تعهد سازمانی	۰/۶۶
امنیت شغلی	۰/۶۲

## یافته‌های تحقیق

متغیر وابسته و ابعاد آن: قدرت طلبی مدیران پایه و میانی با استفاده از ۲۲ گویه در طیف شش گزینه‌ای و مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری شده است. نمره ۲۲ نشان‌دهنده‌ی قدرت طلبی پایین و نمره ۱۳۲ نشان‌دهنده‌ی میزان قدرت طلبی بالا در بین مدیران می‌باشد. میانگین این متغیر برای مدیران مورد مطالعه ۷۹/۶۳ می‌باشد. این میانگین نشان می‌دهد که میزان قدرت طلبی مدیران مورد مطالعه بین تا حدودی زیاد و تا حدودی کم است. بدین معنی که مدیران میانی و پایه در حد متوسط قدرت طلب هستند. در این پیوستار نشان داده شده است که اگر مدیری نمره ۲۲ را کسب کند در سطح خیلی کم قدرت طلب است. در صورتی که نمره ۴۴ را کسب کند میزان قدرت طلبی کمی دارد و نمره ۶۶ دلالت بر قدرت طلبی تا حدودی کم دارد. نمره ۸۸ قدرت طلبی تا حدودی زیاد، نمره ۱۱۰ قدرت طلبی زیاد و نمره ۱۳۲ قدرت طلبی خیلی زیاد را نشان می‌دهد.

خیلی زیاد	زیاد	تا حدودی زیاد	تا حدودی کم	کم	خیلی کم
۱۳۲	۱۱۰	۸۸	۶۶	۴۴	۲۲

میانگین: ۷۹/۶۳

جدول شماره (۲): آمار توصیفی مربوط به شاخص قدرت طلبی مدیران پایه و میانی

متغیر وابسته	سوال	دامنه تغییرات	میانگین	میانگین درصدی	واریانس	انحراف معیار
قدرت طلبی	۲۲	۴۸-۱۲۰	۷۹/۶۳	۶۰	۱۹۲/۵۹	۱۳/۸۷
قدرت قانونی	۶	۱۴-۳۴	۲۳/۸۹	۶۶/۳۶	۹/۳۷	۳/۰۶
قدرت پاداش	۴	۴-۲۴	۱۶/۶۱	۶۹/۲	۲۴/۴۳	۴/۹۴
قدرت مجازات	۴	۴-۲۴	۱۳/۱۲	۵۴/۶۶	۱۳/۷۲	۳/۷
قدرت تخصص	۴	۶-۵۵	۱۴/۹۸	۶۲/۴۱	۱۱/۵۱	۳/۳۹
قدرت مرجعیت	۴	۸-۲۴	۱۷/۴۲	۷۲/۵۸	۸/۰۹	۲/۸۴

- بین سن و میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد. از آن جایی که هر دو متغیر مستقل و وابسته در مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری شده‌اند از آزمون  $r$  پیرسون استفاده می‌شود. نتایج آزمون پیرسون نشان می‌دهند در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ بین سن و میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

- بین سابقه مدیریت و میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون پیرسون نشان می‌دهند در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ بین سابقه مدیریت و میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی رابطه معنی‌دار وجود ندارد. در جدول زیر نتایج آزمون فرضیه یک و دو ارائه شده است.

**جدول شماره (۳): نتایج آزمون بین متغیرهای سن و سابقه مدیریت با میزان قدرت طلبی مدیران**

میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی		
ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	آزمون $\chi^2$ پیرسون
-۰/۰۶۶	۰/۲۷۸	سن
۰/۰۳۷	۰/۵۴۱	سابقه مدیریت

- بین رتبه علمی و میزان قدرت‌طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.

از آنجایی که متغیر مستقل اسمی چند حالته و متغیر وابسته در مقیاس فاصله‌ای اندازه‌گیری شده‌اند برای بررسی تفاوت میانگین مدیران از آزمون آنالیز واریانس استفاده می‌شود. نتایج توصیفی آنالیز واریانس نشان می‌دهند که میانگین کل قدرت طلبی مدیران برحسب مرتبه علمی ۷۹/۶۳ است. مدیران دارای مرتبه علمی استاد بالاترین میانگین معادل ۸۱/۷۲ را در قدرت طلبی دارند. مرتبه دانشیار نیز با میانگین ۸۱/۰۴ دارای میزان قدرت طلبی بالایی است. پایین‌ترین میزان قدرت طلبی در بین مدیران به مرتبه مربی برابر با ۷۸/۳۳ است. نتایج آنالیز واریانس نشان می‌دهد در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ میانگین قدرت طلبی بر اساس مرتبه علمی دارای تفاوت معنی‌دار نیست.

**جدول شماره (۴): نتایج آزمون بین متغیرهای رتبه علمی با میزان قدرت طلبی مدیران**

مرتبه علمی	مربی	استادیار	دانشیار	استاد	کل
میانگین قدرت طلبی	۷۸/۳۳	۷۸/۳۹	۸۱/۰۴	۸۱/۷۲	۷۹/۶۳
منبع تغییرات	جمع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی‌داری
میزان قدرت طلبی	بین گروه	۴	۱۵۲/۱۹	۰/۷۸۸	۰/۵۳۴
مدیران پایه و میانی	درون گروه	۲۶۵	۱۹۳/۲		
	کل	۲۶۹	۵۱۸۰۶/۷		

- بین دسترسی به اطلاعات سازمان و میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون پیرسون نشان می‌دهند در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ بین دسترسی به اطلاعات سازمان و میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. بدین معنی که هرچه میزان دسترسی

به اطلاعات سازمان توسط مدیران کاهش می‌یابد میزان قدرت‌طلبی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. این رابطه متوسط و معکوس می‌باشد.

- بین گرایش به انضباط و میزان قدرت‌طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون پیرسون نشان می‌دهند در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ بین گرایش به انضباط در مدیران پایه و میانی و میزان قدرت‌طلبی مدیران پایه و میانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. این رابطه متوسط و معکوس است. بدین معنی که هر چه گرایش به انضباط مدیران کاهش می‌یابد میزان قدرت‌طلبی آن‌ها افزایش می‌یابد.

- بین تعهد سازمانی مدیران و میزان قدرت‌طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون پیرسون نشان می‌دهند در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ بین تعهد سازمانی مدیران و میزان قدرت‌طلبی مدیران پایه و میانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. این رابطه متوسط و معکوس است. بدین معنی که هر چه تعهد سازمانی مدیران کاهش می‌یابد میزان قدرت‌طلبی آن‌ها افزایش می‌یابد.

- بین امنیت شغلی مدیران و میزان قدرت‌طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز رابطه وجود دارد.

نتایج آزمون پیرسون نشان می‌دهند در سطح معنی‌داری ۰/۰۱ بین امنیت شغلی و میزان قدرت‌طلبی مدیران پایه و میانی رابطه معنی‌دار وجود دارد. این رابطه ضعیف و معکوس می‌باشد. بدین معنی که هر چه امنیت شغلی مدیران کاهش می‌یابد میزان قدرت‌طلبی آن‌ها افزایش می‌یابد. این نتایج در جدول زیر آرایه شده است.

جدول شماره (۵): نتایج آزمون بین متغیرهای تحقیق با میزان قدرت‌طلبی مدیران

میزان قدرت‌طلبی مدیران پایه و میانی		
ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری	آزمون F پیرسون
-۰/۴۶۹	۰/۰۰۰	میزان دسترسی به اطلاعات سازمان
-۰/۴۰۷	۰/۰۰۰	گرایش به انضباط
-۰/۳۶۸	۰/۰۰۰	تعهد سازمانی
-۰/۲۳۵	۰/۰۰۰	امنیت شغلی

#### رگرسیون چندمتغیره و تحلیل مسیر

برای بررسی رابطه بین متغیرهای مستقل و میزان قدرت‌طلبی، از تحلیل رگرسیون چندمتغیره با روش گام به گام استفاده شده است. ابتدا متغیر دسترسی به اطلاعات سازمان توسط مدیر، سپس متغیر گرایش

به انضباط و در مرحله سوم متغیر تعهدسازمانی مدیر وارد معادله رگرسیون شده است. نتایج نشان می‌دهند میزان همبستگی چندگانه این متغیرها با متغیر قدرت طلبی ۰/۵۷ است. ضریب تبیین ۰/۳۳ بدست آمده است که نشان می‌دهد ۰/۳۳ از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. دورین واتسون نیز فرض مستقل بودن خطاها یا باقی‌مانده‌ها را آزمون می‌کند و در این آزمون مقدار دورین واتسون ۱/۹۱ بدست آمده که نشان می‌دهد باقی‌مانده‌ها مستقل از یکدیگر هستند. در جدول زیر این نتایج ارائه می‌شود.

جدول شماره (۶): نتایج رگرسیون چندمتغیره

ضریب تبیین	ضریب تبیین تعدیل شده	دورین واتسون	F
۰/۳۳۱	۰/۳۲۳	۱/۹۱	۰/۵۷۵

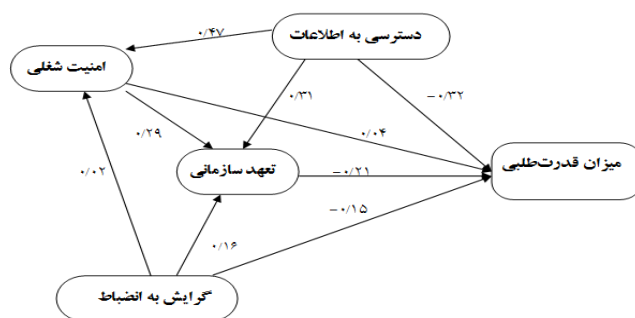
آزمون آنالیز واریانس نشان می‌دهد که تاثیر متغیرهای دسترسی به اطلاعات سازمان، گرایش به انضباط و تعهد سازمانی بر متغیر وابسته یا قدرت طلبی معنی‌دار است. ضریب بتای استاندارد شده نشان-دهنده‌ی اهمیت نسبی متغیرها و نقش آن در پیش‌بینی متغیر وابسته است. نتایج نشان می‌دهند که متغیر دسترسی به اطلاعات در سازمان توسط مدیر نقش بسیار مهمی در پیش‌بینی قدرت طلبی مدیران دارد. ضریب بتای استاندارد شده این متغیر ۰/۳۰۴- است و جهت آن معکوس می‌باشد. بدین معنی که هر چه دسترسی به اطلاعات سازمان کمتر باشد میزان قدرت طلبی مدیران بالاتر می‌رود. متغیر گرایش به انضباط نیز دارای ضریب بتای استاندارد شده ۰/۲۱۳- است. این ضریب نیز دارای رابطه معکوس با متغیر قدرت طلبی دارد یعنی هر چه گرایش به انضباط مدیر کاهش یابد میزان قدرت طلبی‌اش بالاتر می‌رود. ضریب بتای استاندارد شده متغیر تعهد سازمانی ۰/۱۰۵- است که این نیز رابطه معکوس با متغیر قدرت طلبی مدیران دارد. با استناد به مقادیر t می‌توان گفت که سه متغیر دسترسی به اطلاعات سازمان، گرایش به انضباط و تعهد سازمانی قادرند ۳۳ درصد از واریانس متغیر قدرت طلبی مدیران را پیش‌بینی کنند.

جدول شماره (۷): ضرایب رگرسیون

مدل	B استاندارد شده	اشیاء استاندارد	B استاندارد شده	t	سطح معنی‌داری
مقدار ثابت	۱۱۶/۷۷۵	۴/۱۸۳	۲۷/۹۲	۰/۰۰۰	
متغیر دسترسی به	-۰/۷۹۳	۰/۲۰۹	* -۰/۳۰۴	-۳/۷۸	۰/۰۰۰
اطلاعات سازمان	-۰/۳۰۴	۰/۱۰۸	* -۰/۲۱۳	-۲/۸۰۷	۰/۰۰۵
متغیر گرایش به انضباط	-۰/۲۱۳	۰/۱۰۵	* -۰/۱۳۵	-۲/۰۲۵	۰/۰۴۴
متغیر تعهد سازمانی					

تحلیل مسیر یکی از روش‌های تحلیل داده‌های آماری است که بیشتر با استفاده از رگرسیون چند متغیره انجام می‌گیرد. این روش برای آزمون مدل‌های علی بکار گرفته می‌شود و مستلزم تنظیم مدلی به صورت نمودار علی است که علیت را نشان می‌دهد. تحلیل مسیر یکی از چندین آزمون آماری است که تحت عنوان مدل معادلات ساختاری شناخته می‌شود. ضریب مسیر یا Path Coefficient، تاثیر مستقیم یک متغیر در متغیر دیگر است. به عبارت دیگر وقتی متغیرها به شکل استاندارد استفاده شوند، پارامترهای ساختاری آن‌ها را ضریب مسیر می‌گویند. در این صورت متغیر اول «علت» و متغیر دوم «معلول» می‌باشد. در نمودار مسیر به هر مسیر یک ضریب مسیر داده می‌شود. این ضرایب همان وزن بتا است که بیانگر مقدار تاثیر هر متغیر بر متغیر دیگر است. به سخن دیگر ضریب مسیر مبین سهم یا وزن متغیر مستقل مورد مطالعه در تبیین واریانس متغیر وابسته است (منصوففر، ۱۳۸۵: ۲۰۲-۱۹۵).

**مدل تحلیل مسیر**



شکل شماره (۱): مدل تحلیل مسیر

اثرات مستقیم در مدل نشان می‌دهند که متغیر دسترسی به اطلاعات با اثر مستقیم  $-0/32$  - بیشترین اثر مستقیم و معکوس را بر میزان قدرت طلبی مدیران دارد. سپس متغیر تعهد سازمانی با اثر مستقیم  $-0/21$  - تاثیر معکوس بر متغیر میزان قدرت طلبی دارد. متغیر گرایش به انضباط نیز با اثر مستقیم  $-0/15$  - اثر معکوس بر میزان قدرت طلبی دارد. کمترین اثر مستقیم متعلق به متغیر امنیت شغلی است که  $0/04$  می‌باشد.

جدول شماره (۸): اثرات مستقیم و غیر مستقیم مربوط به متغیرها

متغیرهای مستقل	متغیر وابسته	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	کل اثرات
دسترسی به اطلاعات سازمان		$-0/32$	$-0/06$	$-0/38$
گرایش به انضباط	میزان قدرت طلبی مدیران	$-0/15$	$-0/02$	$-0/17$
تعهد سازمانی		$-0/21$	-	$-0/21$
امنیت شغلی		$0/04$	$-0/06$	$-0/1$

۰/۴۴	۰/۱۳	۰/۳۱		دسترسی به اطلاعات سازمان
۰/۲۱	۰/۰۵	۰/۱۶	تعهد سازمانی	گرایش به انضباط
۰/۲۹	-	۰/۲۹		امنیت شغلی
۰/۴۷	-	۰/۴۷	امنیت شغلی	دسترسی به اطلاعات سازمان
۰/۰۲	-	۰/۰۲		گرایش به انضباط

اثرات مستقیم در مدل نشان می‌دهند که متغیر دسترسی به اطلاعات با اثر مستقیم  $-0/32$  - بیشترین اثر مستقیم و معکوس را بر میزان قدرت طلبی مدیران دارد. سپس متغیر تعهد سازمانی با اثر مستقیم  $-0/21$  - تاثیر معکوس بر متغیر میزان قدرت طلبی دارد. متغیر گرایش به انضباط نیز با اثر مستقیم  $-0/15$  - اثر معکوس بر میزان قدرت طلبی دارد. کمترین اثر مستقیم متعلق به متغیر امنیت شغلی است که  $0/04$  می‌باشد.

### بحث و نتیجه‌گیری

قدرت طلبی مدیران می‌تواند پیامدهایی سازمانی در پی داشته باشد. این پیامدها می‌تواند مخرب یا گاهی سازنده باشند. مخرب یا سازنده بودن آن به نوع شخصیت مدیران بستگی دارد. قدرت طلبی مدیران باعث می‌شود که کارکنان منحرف شوند و ندانند که منافع واقعی سازمان در کجا نهفته است. آیا منافع سازمان در گرو اطاعت از مدیر نهفته است یا در گرو عمل به قوانین سازمان. همچنین قدرت طلبی مدیران باعث از بین رفتن آزادی عمل کارکنان می‌شود و ممکن است بر خلاقیت و نوآوری کارکنان تاثیر منفی بگذارد. از پیامدهای دیگر قدرت طلبی مدیران اهمیت قایل نشدن بر نظرات کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها می‌باشد. تضعیف روحیه خدمت‌رسانی به مراجعین و عمل به دستورات مدیر بصورت افراطی از دیگر عواقب قدرت طلبی مدیران می‌باشد.

یافته‌های این تحقیق نشان می‌دهند که مدیران قدرت طلب تمایل دارند تا از تمام امور سازمان باخبر شوند. در صورتی که این مسئله می‌تواند به اتلاف انرژی و زمان مدیران منجر شده و در کار مدیریت اختلال ایجاد کند. دسترسی به اطلاعات سازمان ممکن است روابط سازمانی و قانونی بین مدیران و کارکنان را به روابط شخصی تغییر داده و از بهره‌وری و کارایی سازمان بکاهد. این نتیجه با نظریه وبر در خصوص رابطه دسترسی به اطلاعات سازمان و قدرت طلبی تایید می‌شود. زیرا از دیدگاه وبر اطلاعات یکی از منابع عمده قدرت در دیوان‌سالاری است و دسترسی به اطلاعات نوعی قدرت می‌باشد.

نتایج همچنین نشان می‌دهد هرچه گرایش به انضباط مدیران کاهش می‌یابد میزان قدرت طلبی آن‌ها افزایش می‌یابد. این نتیجه با دیدگاه فوکو در مورد رابطه بین انضباط و قدرت همسو است. میشل فوکو انضباط را از پیامدهای قدرت می‌داند. در صورتی که یک مدیر قانون سازمان را محترم شمرده و به آن عمل کند انضباط سازمان در حد معقول و مطلوب حفظ می‌شود و مدیر نیازی ندارد با اعمال قدرت انضباط



را به سازمان برگرداند. اما در صورتی که مدیر گرایش اندکی به انضباط از طریق قانون داشته باشد به ناچار برای ایجاد انضباط از ابزار قدرت استفاده می‌کند و در نهایت میزان قدرت طلبی‌اش بالا می‌رود. نتایج تحقیق نشان می‌دهد بین تعهد سازمانی مدیر و میزان قدرت طلبی رابطه معکوس وجود دارد. همچنین هر چه امنیت شغلی مدیران کاهش می‌یابد میزان قدرت طلبی آن‌ها افزایش می‌یابد. در تبیین این نتیجه می‌توان گفت که عدم وجود امنیت شغلی می‌تواند احساس نابرابری را در بین مدیران افزایش دهد در نتیجه مدیران برای از بین بردن احساس نابرابری خود، از ابزار قدرت بیشتر استفاده می‌کنند. مقایسه نتایج این تحقیق با نتایج تحقیقات پیشین نشان می‌دهد که هم‌چون نتیجه‌ای که عریضی سامانی و همکاران (۱۳۸۸) در تحقیق «رابطه کار راهه شغلی با اقتدارشغلی و تعهد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکت‌های صنعتی» به دست آورده‌اند، بین انواع تعهد سازمانی و اقتدار شغلی رابطه معنادار وجود دارد. شفیع و نوایی (۱۳۸۹) به بررسی شخصیتی اقتدارگرا پرداخته‌اند. نتایج این تحقیق نیز نشان می‌دهد مدیران پایه و میانی در حد متوسط قدرت طلب بوده و دارای شخصیت اقتدارگرا هستند. نتایج بدست آمده حاکی از این است که قدرت طلبی مدیران نوعی آفت برای سازمان تلقی می‌شود. زیرا مدیر سازمانی را بخشی از وظایف خود محسوب نمی‌کند و از هرگونه سرمایه‌گذاری برای آینده سازمان خودداری می‌کند. در نتیجه کارایی سازمان کاهش می‌یابد.

### منابع

- اسپکتور، س. (۱۳۸۲). **قدرت و حاکمیت در تاریخ اندیشه غرب**. ترجمه: عباس باقری. تهران: نشر نی.
- اقتداری، ع. (۱۳۸۴). **سازمان و مدیریت**. تهران: نشر مولوی.
- بابایی‌زکلیکی، م، و همکاران. (۱۳۸۶). رهبران و خلق فضای سازمانی متعالی. **ماهنامه تدبیر**. سال هجدهم. شماره ۱۸۶.
- بختیاری، ص. (۱۳۷۷). نگرشی بر مفهوم وجدان کاری و برخی عوامل موثر بر آن. **فصلنامه مدیریت دولتی**. شماره ۴۴-۴۱.
- بوستانی، د؛ و همکار. (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر ابعاد و گستره دستگاه نظری میشل فوکو. **مجله علوم اجتماعی**. دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، سال ششم. صص ۹۹-۵۳.
- حسینی، م؛ و همکار. (۱۳۸۸). شناسایی عوامل موثر بر تعهد سازمانی. **فصلنامه مدیریت**. سال هفتم. شماره ۱۸. صص ۱۶-۹.
- دودینگ، ک. (۱۳۸۰). **قدرت**. ترجمه: عباس مخبر. تهران: نشرآشتیان.
- دیریوس، ه؛ و همکار. (۱۳۸۷). **میشل فوکو: فراسوی ساختارگرایی و هرمنوتیک**. ترجمه: حسین بشیریه. تهران: نشرنی. چاپ ششم.
- دژگاهی، ص؛ و همکار. (۱۳۸۵). بررسی اهداف آموزشی از دیدگاه میشل فوکو. **اندیشه‌های نوین تربیتی**. دوره ۲. شماره ۱ و ۲. صص ۱۸۶-۱۶۹.
- رضاییان، ع؛ و همکاران. (۱۳۸۸). ارایه الگوی شکل‌گیری رهبری کاریزماتیک در سازمان از دیدگاه مدیریت برنامه‌ریزی راهبردی. **نشریه مدیریت دولتی**. دوره یک. شماره سه. صص ۵۰-۳۵.
- رضاییان، ع. (۱۳۷۶). **اصول مدیریت**. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، چاپ هشتم.
- ریترز، ج. (۱۳۸۲). **نظریه‌های جامعه‌شناسی در دوران معاصر**. ترجمه: محسن ثلاثی. تهران: انتشارات علمی. چاپ هفتم.
- رضاییان، ع. (۱۳۸۰). **مدیریت رفتار سازمانی**. تهران: انتشارات سمت، چاپ دوم.
- ساعتچی، م. (۱۳۸۶). **روانشناسی صنعتی و سازمان**. تهران: انتشارات سمت، چاپ اول.

- سروری، م. (۱۳۸۹). **قدرت**. در <http://siasy1.mihanblog.com>
- سلطانی، ا. (۲۰۰۰). نقش توسعه منابع انسانی در امنیت شغلی کارکنان. **ماهنامه تدبیر**. سال یازدهم. شماره ۱۰۵.
- سهرابی، ن؛ و همکاران. (۱۳۸۸). رابطه بین منابع قدرت مدیر و انواع فرهنگ سازمانی در مدارس متوسطه و راهنمایی شهرستان خمین. **مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه‌ریزی درسی**. شماره بیست‌ویکم. صص ۱۰۰-۷۹.
- شفیعی، ع؛ و همکاران. (۱۳۸۵). **رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی**. انتشارات قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- شفیعی، ن؛ و همکار. (۱۳۸۹). فساد درون سازمانی ایران در پرتو شخصیت اقتدارگرا و ساخت پاتریمونالیسم سنتی و ایلیاتی جامعه. **تحقیقات سیاسی و بین‌الملل**. شماره ۱ (۲). صص ۲۶-۱.
- شمس، ا؛ و همکاران. (۱۳۸۹). بررسی رابطه‌ی بین میزان مشارکت کاری کارکنان و منابع پنج‌گانه‌ی قدرت مدیران در بیمارستان‌های دولتی شهر اصفهان. **مدیریت اطلاعات سلامت**. ویژه‌نامه‌ی شماره‌ی چهارم. صص ۵۸۵-۵۷۷.
- صدیقی، ح؛ و همکار. (۱۳۸۰). تاثیر نظام مدیریت سازمانی بر انگیزه کارکنان ترویج. **نشریه تحقیقات کشاورزی ایران**. شماره ۲۰ (۱). صص ۱۲۰-۱۰۷.
- صمدی، ع؛ و همکار. (۱۳۸۸). بررسی تاثیر اخلاق مدیریتی بر تعهد سازمانی کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان همدان. **فصلنامه تخصصی مالیات**. دوره جدید. شماره چهارم. مسلسل ۵۲.
- عالم، ع؛ و همکار. (۱۳۸۸). فوکو اندیشمند انتقادی. **فصلنامه سیاست**. دوره ۳۹. شماره دو. صص ۲۵۷-۲۳۱.
- عالم، ع. (۱۳۸۳). **بنیادهای علم سیاست**. تهران: نشر نی. چاپ دوازدهم. صص ۱۰۰-۱۰۳.
- عریضی، س؛ و همکاران. (۱۳۸۸). رابطه کارراهه شغلی با اقتدار شغلی و تعهد سازمانی: بررسی موردی کارکنان زن و مرد واحدهای پژوهش و توسعه شرکت‌های صنعتی. **فصلنامه مطالعات زنان**. سال هفتم. شماره ۱ (پیاپی ۱۹). صص ۹۴-۶۹.
- فروتی، ز؛ و همکار. (۱۳۸۷). انضباط اجتماعی در سازمان: رویکردی پژوهشی. **فصلنامه مدرس علوم انسانی**. دوره ۱۲. شماره یک. صص ۲۱۸-۱۸۹.
- فروند، ژ. (۱۳۶۸). **جامعه‌شناسی ماکس وبر**. ترجمه: عبدالحسین نیک‌گهر. تهران: نشر رایزن. چاپ دوم.
- ناظم، ف؛ و همکار. (۱۳۸۷). تعهد سازمانی مدیران و مولفه‌های آن در دانشگاه آزاد اسلامی. **فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی**. سال چهارم. شماره اول. صص ۲۸-۱۱.
- نبوی، ع. (۱۳۷۹). **فلسفه قدرت**. تهران: انتشارات سمت.
- هیندس، ب. (۱۳۸۰). **گفتارهای قدرت از هابز تا فوکو**. ترجمه: مصطفی یونسی. انتشارات شیرازه.
- هیوود، پ. (۱۳۸۱). فساد سیاسی. ترجمه: محمد طاهری و همکار. تهران: پژوهشکده مطالعات انفرادی.
- Ashton-James, Claire & McCarthy, Killian & Dranca- Lacoban, Anca. (2011). **Power and Destruction of Value in Mergers and Acquisitions**. at The Nature of the New Firm: Beyond the Boundaries of Organisations and Institutions. Edited by Killian Mccarthy, Maya Fiolet, Wilfred Dolfsma. Edward Elgar Publishing. At <http://books.google.com/books>.
- Bateman, T. S. and Strasser, S. (1984). **A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment**. Academy of Management Journal. Vol 27 (1). Pp 95- 112.
- Cieslinska, Katarzyna. (2007). **The Basic Roles of Manager in Business Organization**. Frome Department of Economics of August Cieszkowski Agricultural Universitu of Poznan.
- Lutans, F. (1995). **the practice of supervision and management**. Mc Grow Hill.
- Wang, Duanxu & Xue, Huijuan & Xu, Jie. (2009). "The Mechanism of Leadership Styles Affecting Team Innovation in the PRC". Zhejiang University.