

تاثیر منابع قدرت بر عملکرد سازمانی مدیران (مطالعه موردی مدیران مدارس شهرستان زاهدان)

جلیل شهریاری * ۱

۱ دانشجوی دکتری مدیریت تطبیقی و توسعه، دانشگاه آزاد اسلامی شهید سلیمانی کرمان، ایران.

* نویسنده مسئول: جلیل شهریاری

چکیده

تحقیق حاضر به لحاظ شیوه اجرای تحقیق و ابزارهای جمع آوری داده ها، تحقیقی توصیفی از نوع پیمایشی می باشد و از نظر هدف، تحقیقی کاربردی می باشد که درصدد رفع مشکلی خاص برای جامعه است. که نتایج حاصل از آن بر عملکرد سازمانی مدیران مدارس شهرستان زاهدان کمک میکند. جامعه آماری کلیه آموزگاران شاغل در مدارس شهرستان زاهدان در سال ۱۴۰۰ میباشند. که در آن جامعه آماری در حدود ۱۳۶۵ نفر میباشد که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۹۷ نفر انتخاب می شود. پژوهش حاضر بر اساس دو نوع اطلاعات (بخش نظری و بخش عملی) میباشد. جمع آوری اطلاعات بخش نظری (توصیفی) از طریق مطالعات کتابخانه ای به دست آمده است. اطلاعات بخش عملی و میدانی از طریق توزیع پرسشنامه استاندارد منابع قدرت مدیران از پرسشنامه معتبر هینگین و شرایخیم (۱۹۸۹) و برای سنجش عملکرد سازمانی مدیران از پرسشنامه پاترسون (۱۹۷۰) بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به بررسی تحلیلی فرضیات تحقیق می پردازیم نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد بین منابع قدرت مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بررسی ابعاد منابع قدرت و عملکرد سازمانی مدیران در مدارس شهرستان چابهار رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین از آزمون رگرسیون بدست آمد که منابع قدرت ۲۵٫۲ درصد و قدرت تخصصی ۳/۳ درصد، قدرت مشروع (قانونی) ۳۰/۴ درصد، قدرت مرجعیت ۱۲/۳ درصد، قدرت اجبار ۹/۳ درصد و قدرت پاداش ۸/۴ درصد از واریانس (تغییرات) عملکرد سازمانی مدیران را پیش بینی می کند. نتیجه گیری کلی نشان داد که میتوان با برنامه ریزی مناسب در زمینه بالابردن سطح منابع قدرت مدیران زمینه عملکرد سازمانی این مدیران را در مدارس شهرستان زاهدان را فراهم نماییم.

واژگان کلیدی: منابع قدرت - عملکرد سازمانی - مدیران مدارس، مدیریت سازمانی

مقدمه

در سال‌های اخیر، جهان شاهد افزایش جهانی‌سازی بوده است که در آن اقتصاد بسیاری از کشورها برای ارتقای تجارت خارجی از طریق پیشرفت‌های تکنولوژیکی و اتصال به یکدیگر مرتبط می‌شوند (کارنواله و هاتک، ۲۰۲۰). این جهش همچنین به افزایش رقابت در بازارهای داخلی و خارجی دامن زده است که سازمان‌ها را در استخدام و حفظ کارگران بسیار با استعداد تشویق کرده است. چندین شرکت برای به دست آوردن مزیت در بازار رقابتی به کارکنان خود وابسته هستند. بنابراین، آنها به شدت با کارایی منابع انسانی و مدیریت منابع انسانی آنها مرتبط هستند (کالینز، ۲۰۲۱). مدیریت منابع انسانی (HRM) شامل وظایفی مانند آماده‌سازی منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی، جذب استراتژیک، آموزش کارکنان، مدیریت جبران رشد، کارایی، روابط کارگری، مراقبت‌های بهداشتی، رضایت کارکنان و همچنین ارائه خدمات کارکنان می‌باشد. این شامل سیاست‌ها و شیوه‌هایی است که برای بهبود کارایی سازمانی، مشارکت کارکنان و کیفیت کار تنظیم شده‌اند (خان و عبدالله، ۲۰۱۹). یکی از مهمترین ارکان موجود در هر سازمانی مدیریت آن است که سبب انسجام کارها و نظم در امور می‌گردد (همتی و همکاران، ۱۳۸۹). قدرت، توان بالقوه‌های است 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 (دیامان و همکاران ۲۰۰۲). فرنج و روان قدرت را به عنوان توانایی یا توان بالقوه یک عامل (مدیر) برای تغییر رفتار، تمایلات، نگرش‌ها، عقاید و عواطف یا ارزشهای یک هدف (کارکنان) تعریف میکنند (چو، ۲۰۰۶). برخی از نویسندگان قدرت را ظرفیت رسیدن به نتایج تثبیت شده به شیوه‌ای که کنشگر می‌خواهد، اعمال و تحمیل اراده می‌دانند. برای اعمال قدرت در یک سازمان، دانستن و درک همه چیز درباره قدرت، منابع و انواع قدرت آن ضروری است (تایسون و همکاران، ۲۰۱۶). قدرت یکی از عمده‌ترین مفاهیمی است که ضمن معطوف ساختن تلاشهای نظری و بنیادی، در تمام سطوح مدیریت و منابع انسانی از اهمیت زیادی برخوردار شده است (شمس، سموعی و پورریاحی، ۱۳۸۹). قدرت، به عنوان یکی از ابزارهای اساسی و عملی هر سازمان، محور درک رفتار سازمانی و فردی میباشد. با وجود درک اهمیت قدرت در نظریه و علم مدیریت، هنوز هم دانش و شناخت بشر در مورد آن محدود و گاهی مبهم است. این مسأله به علت عدم شناخت کافی در مورد ماهیت موضوع قدرت و عوامل مرتبط با آن در سازمان است. با وجود این چون قدرت نقش عمده‌ای در مرادها و روابط موجود در جریان زندگی سازمانی دارد نمیتوان از تأثیر آن در کنش‌های سازمانی به سادگی گذشت (حسن پور و همکاران، ۱۳۹۵). مجهز کردن مدیران به منابع قدرت، آنان را در اتخاذ تصمیمات مؤثر و مطلوب کمک خواهد کرد و امکان دستیابی به اهداف سازمانی را برای آنان به بهترین نحو ممکن و در مطلوبترین سطح، امکانپذیر خواهد ساخت. قدرت ویژگی اساسی یک مدیر است؛ که بدون داشتن درجه‌ای از آن، شکل دادن به فعالیت مرئوسین مشکل خواهد بود (امیری، ۲۰۰۶). و نیاز به مدیریت عملکرد تا زمانی باقی خواهد ماند که کارکنان تک تک انواعی از کار را در یک سازمان انجام دهند (تیان و همکاران، ۲۰۲۱) مدیران و رهبران موفق به طور مؤثر از قدرت خود استفاده میکنند و از طریق آن سازمان را در رسیدن به اهداف یاری مینمایند (جلیوند و وستا، 2015) در واقع سازمانها به مدیرانی نیاز دارند که هنجارهای موجود را به چالش بکشند و از منابع انسانی خود بهترین استفاده را نمایند (میلانا و ملدان، 2015). قدرت ویژگی اساسی نقش یک مدیر بوده و زمینه اثر بخشی او را در سازمان فراهم می‌سازد. در واقع یک پدیده اجتناب ناپذیر در سازمان است که البته در سازمانها مدیران به آن به عنوان یک پدیده منفی می‌نگرند. ولی حقیقت این است که این جریان ذاتا یک پدیده منفی نیست، بلکه منفی و مثبت بودن آن بستگی به قضاوت و نوع کاربرد آن دارد. یقینا اگر هدف از قدرت، اهداف سازمانی باشد می‌تواند پدیده‌ای مثبت و کارکردی محسوس گردد و باعث پویایی سیستم و سازمان شود، اما اگر هدف از آن دستیابی به اهداف شخصی و فردی باشد، مطمئنا یک پدیده منفی و ناپسند خواهد بود. مدیرانی که می‌خواهند قدرت خود را به صورت مثبت اعمال کنند، اعضای گروه را تشویق و تقویت می‌نمایند تا بر صلاحیت و شایستگی خود بیفزایند تا

در نتیجه بتوانند به عنوان فرد و عضو سازمان، در کارها موفق گردند (امیری فروتقه و جعفری، ۱۳۹۵). رهبری در سازمان ها تنها از طریق ترکیب و استفاده از قدرت و اقتدار قابل دستیابی است. همانطور که جان کاتر^۱ (۱۹۸۵، ص ۸۸) بحث کرد، "قدرت توانایی تأثیر بر دیگران برای انجام کارهاست، در حالی که اقتدار حقوق رسمی است که به فردی منتهی می شود که موقع خاصی را اشغال می کند، زیرا قدرت لزوماً با یک موضع همراه نیست" وقتی که قدرت بدون حمایت از اقتدار اعمال می شود، تقریباً همیشه با آن مخالف است. در حالیکه اغلب ما می توانیم افرادی قدرتمند را پیدا کنیم که مقامات واقعی را نداشته باشند، ما اغلب افرادی را که در موقعیت اقتدار قرار دارند پیدا می کنیم، اما ناتوانند تا بر رفتار دیگران تأثیر بگذارند. رهبری می تواند آموخته شود و قدرت را می توان توسعه داد، اما برای اینکه یک رهبر موثر باشد، باید بتواند از اشکال مختلف قدرت متمایز شود و یکی را انتخاب کند که بیشتر با سبک او، رهبری، ویژگی های شخصیت و محیط کار متفاوت باشد (کونسالوس^۲، 2013). سبک رهبری نشان دهنده مدل رفتاری است که رهبر را مشخص می کند (دبرین^۳، 1995). یک راه نزدیک شدن به سبک رهبری این است که با در نظر گرفتن سه نقطه اساسی در پیوستگی رهبری، حسابداری کنید. قدرت سازمانی رهبر (مدیر) نیز از موقعیت قدرت (مشروعیت، پاداش، اجباری) و از قدرت شخصی (کارشناس، مرجع) حاصل می شود. ادراک کارمند در قدرت سازمانی برای موفقیت یا عدم موفقیت سازمان بسیار مهم است. (میهای تاسنا و همکاران، ۲۰۱۶). یکی از مشکلاتی که در مدارس شهرستان زاهدان وجود دارد این است که مدیران مبنای قدرت در سازمان و شیوه های نفوذ در زیردستان را کمتر مورد استفاده قرار میدهند یا شناخت کافی نسبت به آن ندارند. مدیر میتواند با بهره گیری از منابع قدرت خود در مدرسه و کارکنان را به بهره وری بیشتر نزدیک کند بنابراین با توجه به مطالب ذکر شده برای حل مشکل مدیریت در مدارس، مدیران باید توجه داشته باشند که قدرت در رابطه با سایر اعضای سازمان معنی و مفهوم پیدا میکند، لذا باید تأثیر استفاده از آن را بر معلمان زیر دست خود مد نظر قرار دهند و بتوانند تشخیص دهند که در سازمان آنها اعمال چه نوع شکلی از آن میتواند به آنها در دستیابی به اهداف سازمانشان کمک کند. چه نوع قدرتی میتواند بالاترین بهره وری و موفقیت در جهت اهداف سازمانی را در مدارس بوجود بیاورد. لذا وجود مدیریت مناسب در سازمان میتواند سازمان را در دستیابی به اهدافش نزدیکتر کند و باعث کارایی و اثر بخشی سازمان گردد. بنابراین تحقیق حاضر به بررسی رابطه بین میزان منابع قدرت و عملکرد مدیران در مدارس شهرستان زاهدان می پردازد.

مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش:

دانایی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش نشان دادند که منابع قدرت مدیران بر عملکرد کارکنان تأثیر معناداری دارد و قدرت تخصصی و اجبار بعنوان دو قدرت اصلی برای پیش بینی عملکرد مدیران محسوب می شوند و عملکرد آنان راتحت تأثیر قرار می دهند. سلیمیان و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود به این نتایج رسیدند که بین مؤلفه های اقدامات منابع انسانی ابعاد کارمندیابی، گزینش و استخدام، بهسازی و توسعه شایستگیها، جبران خدمات، به جز آموزش و ارزیابی و مدیریت عملکرد قابلیت پیشبینی تغییرات متغیر وابسته تحقیق (عملکرد سازمانی) را داشته و دراینبین بیشترین میزان تأثیر مثبت را متغیر گزینش و استخدام و کمترین میزان تأثیر را بهسازی و توسعه شایستگیها بر عملکرد سازمانی کارکنان خواهد گذاشت. محمدی و پورقاز (۱۳۹۱) در پژوهش خود عنوان نمودند که از بین منابع قدرت، قدرت غالب در بین مدیران قدرت مرجعیت است. اسمیت و همکاران (۲۰۰۶) در پژوهش خود نشان دادند که منابع قدرت مدیران بر عملکرد آنها در سازمان موثر می باشد همچنین میهای

^۱- jon cotner

^۲- Marcus Goncalves, EdD

^۳- dubrin

تایسن و همکاران (۲۰۱۶) قدرت سازمانی مدیران از موقعیت قدرت (مشروعیت، پاداش، اجباری) و قدرت شخصی (کارشناس، مرجع) حاصل می شود. ادراک کارمند در قدرت سازمانی برای میزان موفقیت یا عدم موفقیت در سازمان بسیار مهم است. لونبرگ (۲۰۱۲) پنج منبع قدرت را شناسایی کرد که می توان به دو دسته تقسیم کرد: قدرت سازمانی (مشروع، پاداش، اجباری) و قدرت شخصی (کارشناس و ارجاع دهنده). به طور کلی، منابع شخصی قدرت به شدت مربوط به رضایت شغلی کارکنان، تعهد سازمانی و عملکرد شغلی نسبت به منابع قدرت سازمانی است. یک منبع قدرت اجباری سازمانی - به نتایج کار منفی منفی است. با این حال، منابع مختلف قدرت باید به عنوان کاملاً جدا از یکدیگر فکر نمی شود. گاهی اوقات رهبران از منابع قدرت با هم در ترکیب های مختلف بسته به شرایط استفاده می کنند.

منابع قدرت بر اساس پژوهش های فرنچ و راون

زمانی که مدیر بخواهد تغییری در رفتار زیردستان بدهد، برای اعمال نفوذ فقط از یک منبع قدرتی استفاده نمی کند، امکان دارد از چند قدرت مختلف سود جوید. مثلاً وقتی زیر دستی قبول می کند عملی را انجام دهد که مورد قبول مدیر باشد فقط به خاطر این نیست که خود قانوناً و اخلاقاً تعهد کرده است که دستور مدیر را انجام بدهد، بلکه ممکن است به مهارت او ایمان داشته و یا بر اثر خوب انجام دادن وظیفه و یا به خاطر پاداشی که دریافت می کند و یا ترس از اینکه در صورت عدم انجام وظیفه تنبیه و توبیخ می شود آن کار را انجام دهد (محمدی، ۱۳۸۷: ۱۰۱). دو پژوهشگر در زمینه منابع قدرت یعنی جان فرنچ و برت رام راون پنج منبع قدرت را شناسایی کرده اند. هر یک از آن ها در سطوح متفاوتی قرار دارند و در برخی از موارد همگی این پنج منبع قدرت می توانند در هر سطحی از سازمان وجود داشته باشند.

قدرت مبتنی بر پاداش :

بر این اساس قرار دارد که یک نفر می تواند به فرد دیگر، به سبب اجرای دستوراتش یا تأمین شرایط خاص پاداش بدهد. گرینبرگ به دو نوع قدرت کنترل پاداش اشاره کرده است.

الف- ارتباط داشتن با شغل های معتبر خاص قدرت کنترل پاداش بر دیگران را بوجود می آورد. این موضوع را با مثالی از معلم - دانش آموز تصریح می کنیم. مربیان قدرت پاداش دادن به همه دانش آموزان را دارند، تا حدی که ممکن است به آن ها با نمره بالا و دادن تشویق نامه پاداش بدهند.

ب- در مورد مدیران: پاداش در دسترس و احتمالاً قابل لمس مانند ارتقاء مقام و یا غیر قابل لمس مانند تمجید (ستایش) یا به رسمیت شناختن زیردستان. یک سیستم پاداش سازمانی باید پاسخگوی محیط سازمانی باشد، به انجام اهداف سازمانی کمک کند و به فرهنگ سازمانی مربوط باشد (بطحائی، ۱۳۷۴).

قدرت پاداش بر حسب درجه کنترل یک شخص بر پاداش هایی که برای دیگران ارزش دارد سنجیده می شود. تا آنجا که به این نوع قدرت سازمان را با مشکل زیر روبرو می کند زیرا:

الف) استفاده دائمی از امکاناتی چون ارتقاء و اعطای پاداش مادی لزوماً همیشه در اختیار مدیر نیست، بخصوص در سازمان هایی که اتحادیه های کارگری و یا گروه های غیر رسمی، نفوذ زیادی دارند.

ب) آثار استفاده از این نوع قدرت کوتاه مدت است.

ج) کارکنان ممکن است فکر کنند که مدیران با استفاده از این نوع پاداش می خواهند آنها را دستاویز خود قرار داده و آن را جدی نگیرند (مشبکی، ۱۳۸۵: ۲۹۵).

قدرت مبتنی بر زور^۴:

پایه قدرت تنبیهی ترس است. یکی از واکنش‌های صورت گرفته در برابر این نوع قدرت در هنگام شکست با آن روبرو گردد و می‌تواند شامل بکارگیری و به عمل در آوردن تهدید، تهدید به عمل و تنبیه، آزارهای جسمی، جلوگیری از تحرک فرد در محل کار و در نتیجه حسنگی او، یا تحت کنترل گرفتن فرد از طریق نیازهای اساسی فیزیکی و یا امنیت او، باشد. (صفری، ۱۳۸۴).

قدرت قانونی^۵:

این منبع قدرت، در رابطه با پذیرش پیروان در داشتن حق تأثیرگذاری رهبر بر آن‌هاست. قدرت قانونی در اصل اختیار و اقتدار را افاده می‌کند. اصولاً اگر در سطوح معینی در سازمان وجود اختیار معینی پذیرفته شود (از طرف پیروان)، در این صورت گفته می‌شود حق درخواست‌های معینی از زیردستان از طرف مدیرانی که در آن سطح قرار دارند پذیرفته می‌شود. (امیرکبیری، ۱۳۸۵: ۴۶۶).

میزان قدرت قانونی بر حسب نوع سازمان تغییر می‌کند، قدرت قانونی در سازمان‌های نظامی که در ماهیت هر مقام سازمانی نهفته است و به دقت مشخص شده، به طور وسیع شناخته شده و به شدت از آن اطاعت می‌شود (مورهد^۶، ۱۳۸۴: ۳۸۲).

قدرت مرجع و قدرت کاریزماتیک^۷:

قدرتی است ناشی از کاریزما (فرهمندی) یا جاذبه شخصی که از طریق روابط مطلوب میان اشخاصی که ستایش و احترام به یکدیگر راتشویق می‌کنند، پدید می‌آید و حفظ می‌شود (لیونسن^۸، ۱۹۹۱: ۶۳). این منبع قدرت مستقیماً با شخصیت رهبر مربوط می‌باشد.

قدرت تخصص^۹:

بر این باور متکی است که مدیر یا کسی که اعمال نفوذ می‌کند، دارای تخصص مربوط به پاداش ویژه ای است که افراد زیر دست آن را ندارند (دلوی و جمشیدیان، ۱۳۸۱: ۲۰۵).

افراد با قدرت تخصص می‌توانند دیگران را هدایت کنند، زیرا آنها در یک زمینه بخصوصه عنوان افراد با استعداد و با دانش محسوب می‌شوند. برای اینکه قدرت مبتنی بر تخصص عمل کند، سه شرط باید انجام گیرد. اول، مقصود باید اعتماد داشته باشد که اطلاعات ارائه شده توسط عامل، دقیق و صحیح هستند. دوم، اطلاعات ارائه شده باید برای مقصود مفید و مناسب باشند. مقصود باید عامل رابه عنوان یک متخصص در نظر بگیرد. لازم به ذکر است که اگر یک عامل خود را به عنوان فردی متخصص در نظر بگیرد ولی مقصود را خیر، سپس قدرت اثربخش تر خواهد بود. (شمس مورکانی، ۱۳۸۹: ۳۳۹). (شکل ۲-۴) دید کلی از منابع قدرت از دیدگاه فرنچ و راون ارائه می‌نماید.

⁴ - Coercive power

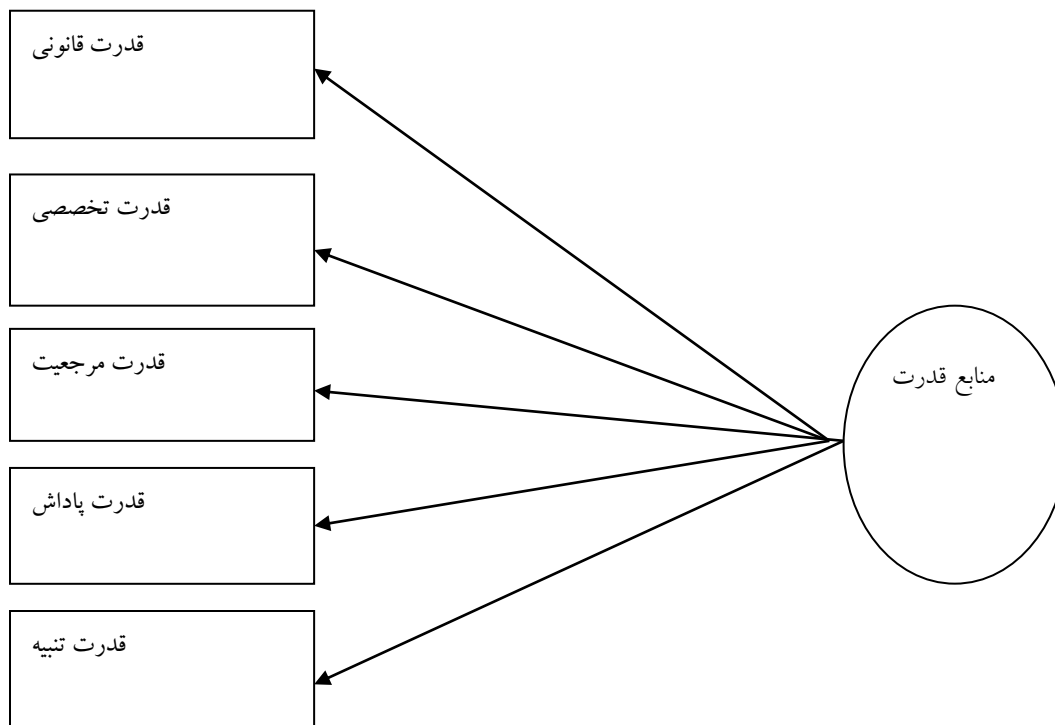
⁵ - Legitimate power

⁶ - Moorhead & Grifeen

⁷ - Referent power

⁸ - Levenson

⁹ - Expert power



منابع قدرت فرنیچ و راون (حقیقی و همکاران، ۱۳۸۶)

با توجه به موارد اشاره شده در مورد قدرت بطور کلی می‌توان قدرت را می‌توان به فرایند هدف و منابع قدرت، سطوح قدرت، ابعاد قدرت و نظریه های قدرت، قدرت در سازمانهاسته بندی نمود و منابع قدرت را می‌توان به منابع قانونی، منابع اجبار، منابع پاداش، منابع مرجعیت، منابع تخصصی، که طرز تلقی‌های مربوط به قدرت و مبانی نظری آنها جمع بندی نمود. شکل شماره ۲-۴ یک مدل کلی از منابع قدرت ارائه می‌کند.

فرضیات تحقیق

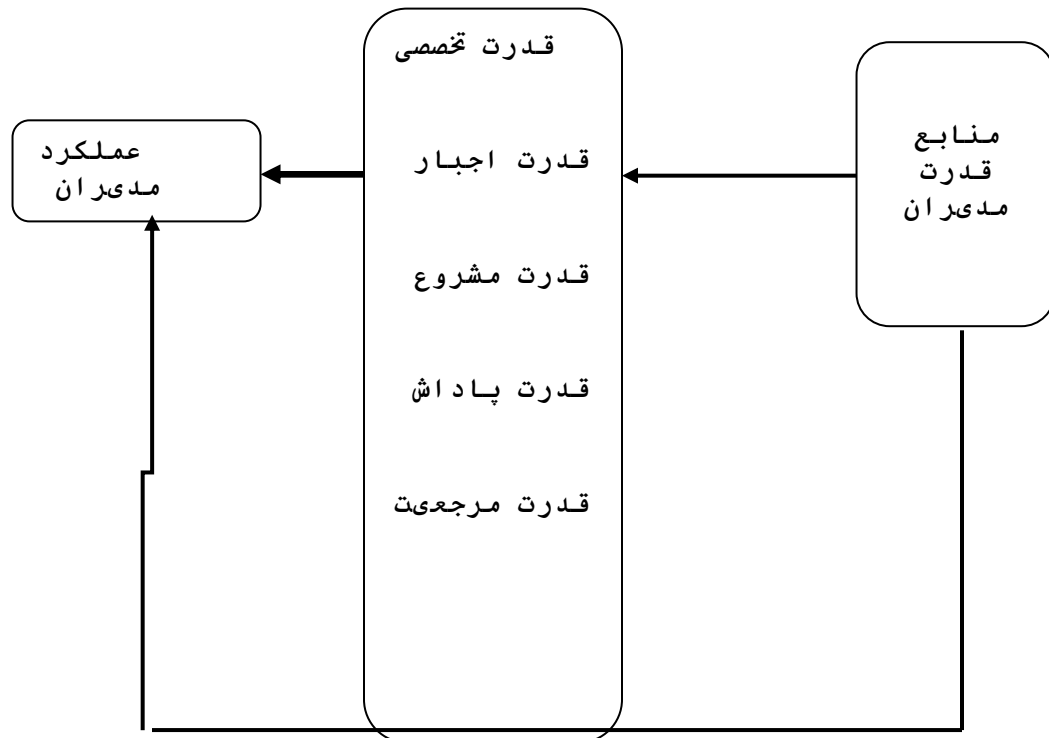
فرضیه اصلی

منابع قدرت مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان تاثیر معناداری دارد.

فرضیه های فرعی

- منبع قدرت تخصصی مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان تاثیر معناداری دارد.
- منبع قدرت مشروع (قانونی) مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان تاثیر معناداری دارد.
- منبع قدرت مرجعیت (شخصی) مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان تاثیر معناداری دارد.
- منبع قدرت اجبار مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان تاثیر معناداری دارد.
- منبع قدرت پاداش مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان تاثیر معناداری دارد.

مدل مفهومی تحقیق



مدل مفهومی منابع قدرت مدیران دانایی (۱۳۹۳)

روش پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ شیوه اجرای تحقیق و ابزارهای جمع آوری داده ها، تحقیقی توصیفی از نوع پیمایشی می باشد و از نظر هدف، تحقیقی کاربردی می باشد که درصدد رفع مشکلی خاص برای جامعه است. که نتایج حاصل از آن بر عملکرد سازمانی مدیران مدارس شهرستان زاهدان کمک میکند. جامعه آماری کلیه آموزگاران شاغل در مدارس شهرستان زاهدان در سال ۱۳۹۷ میباشند. که در آن جامعه آماری در حدود ۱۳۶۵ نفر میباشد که حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۹۷ نفر انتخاب می شود. پژوهش حاضر بر اساس دو نوع اطلاعات (بخش نظری و بخش عملی) میباشد. جمع آوری اطلاعات بخش نظری (توصیفی) از طریق مطالعات کتابخانه ای به دست آمده است. اطلاعات بخش عملی و میدانی از طریق توزیع پرسشنامه استاندارد منابع قدرت مدیران از پرسشنامه معتبر هینگین و شرایخیم (۱۹۸۹) و برای سنجش عملکرد سازمانی مدیران از پرسشنامه پاترسون (۱۹۷۰) بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به بررسی تحلیلی فرضیات تحقیق می پردازیم.

تحلیل داده های تحقیق

در این بخش از تحقیق، ابتدا فرض نرم بودن یا نبودن داده ها با استفاده از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف برای مشخص نمودن استفاده از آزمونهای پارامتریک و ناپارامتریک انجام پذیرفته است.

در این آزمون فرض صفر و یک به صورت زیر تعریف می‌شوند:

H_0 : متغیر دارای توزیع نرمال است.

H_1 : متغیر دارای توزیع نرمال نیست.

سپس تحلیلها بر اساس فرضیه های تحقیق انجام می پذیرد.

جدول شماره (۱) نتایج حاصل از آزمون اسمیرنوف-کولموگروف

ردیف	متغیر	تعداد n	مقدار K-S	مقدار P	نتیجه نرمال / غیر نرمال بودن توزیع
۱.	پاداش	۲۹۷	۴/۴۱۷۵	۰,۷۰۳	نرمال
۲.	اجبار	۲۹۷	۳/۲۲۳۹	۰,۳۴۸	نرمال
۳.	قانون	۲۹۷	۳/۷۲۳۱	۰,۴۲۳	نرمال
۴.	مرجعیت	۲۹۷	۴/۱۲۰۴	۰,۳۳۶	نرمال
۵.	تخصص	۲۹۷	۴/۳۰۲۲	۰/۵۰۳	نرمال
۶.	عملکرد شغلی	۲۹۷	۴,۵۲۹۰	۰/۶۱۰	نرمال

مطابق جدول شماره (۱) مشاهده می شود که سطح معناداری آزمون متغیر های اصلی تحقیق از ۰/۰۵ بزرگتر است، فرض صفر مبنی بر نرمال بودن توزیع داده ها تایید و در نتیجه تمامی این توزیعها نرمال هستند. لذا برای آزمون فرضیه ها می توان از آزمون های پارامتریک از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده کرد.

آمار استنباطی

آزمون فرضیات:

ملاک اساسی بر با ارزش بودن یک فرضیه قابلیت آزمون آن است و آزمون فرضیه سنجش صحت و سقم ادعای ارائه شده از دیدگاه محقق است. اگر چه یک فرضیه هرگز به طور قطعی ثابت نمی شود بلکه تأیید و یا احتمالاً رد می شود. پس یکی از مهم ترین موارد تصمیم گیری آماری، قضاوت درباره فرضیه تحقیق است (مهدهوی، ۱۳۸۳). در این قسمت با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون به بررسی تحلیلی فرضیات تحقیق می پردازیم.

فرضیه اصلی تحقیق

منابع قدرت مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان چابهار تاثیر معناداری دارد .

جدول شماره (۲) نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش منابع قدرت مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس

شهرستان زاهدان

متغیر ملاک	منابع قدرت		وجود رابطه	شدت همبستگی	نوع رابطه
	ضریب همبستگی	سطح معنی داری			
عملکرد سازمانی	۰/۵۰۲	۰/۰۰۰	دارد	متوسط	مثبت ومستقیم
	۲۵۶				
	تعداد				

با توجه به جدول (۲) نشان می دهد که همبستگی پیرسون بین توانمند سازی سازمانی و تعهد سازمانی (۰/۵۰۲) بوده و با سطح معناداری $p = ۰/۰۰۰$ معنادار است بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین دو متغیر منابع قدرت مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان تاثیر معنادار و مثبت وجود دارد.

جدول شماره (۳) نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون برای سنجش منابع قدرت مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان

منابع قدرت	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	درجه آزادی	آماره F	Beta	t	سطح معنی داری	نتیجه
عملکرد سازمانی	۰/۵۰۲	۰/۲۵۲	۱	۹۷/۶۱۸	۰/۲۴۷	۳۳/۵۰۳	۰/۰۰۰	تایید

جدول نتایج تحلیل رگرسیون (۳) نشان می دهد که ضریب تعیین برابر ۰/۵۰۲ و ضریب تعدیل شده ۰/۲۵۲ شده است بنابراین منابع قدرت ۲۵/۲ درصد از واریانس (تغییرات) عملکرد سازمانی را پیش بینی می کنند، مقدار F برابر ۹۷/۶۱۸ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ شده است و چون سطح معنی داری از ۵٪ کوچکتر است بنابراین فرضیه تایید می گردد، در نتیجه منابع قدرت مدیران و عملکرد سازمانی مدیران در مدارس شهرستان زاهدان رابطه مثبت و معناداری ($P < 5\%$) وجود دارد.

فرضیه فرعی اول

منابع قدرت تخصصی مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان تاثیر معناداری دارد.

جدول شماره (۴) نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش تاثیر منابع قدرت تخصصی مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان

متغیر ملاک	قدرت تخصصی		وجود رابطه	شدت همبستگی	نوع رابطه
عملکرد سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۱۸۲	دارد	ضعیف	مثبت و مستقیم
	سطح معنی داری	۰/۰۰۲			
	تعداد	۲۵۶			

با توجه به جدول (۴) نشان می دهد که همبستگی پیرسون بین احساس شایستگی با تعهد سازمانی (۰/۱۸۲) بوده و با سطح معناداری $p = ۰/۰۰۲$ معنادار است بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین این دو متغیر منابع قدرت تخصصی مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان تاثیر معنادار و مثبت وجود دارد.

جدول شماره (۵) نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون برای سنجش تاثیر منابع قدرت تخصصی مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان

قدرت تخصصی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	درجه آزادی	آماره F	Beta	t	سطح معنی داری	نتیجه
عملکرد سازمانی	۰/۱۸۲	۰/۰۳۳	۱	۹/۹۴۱	۰/۰۴۶	۳/۱۵۳	۰/۰۰۲	تایید

جدول نتایج تحلیل رگرسیون (۵) نشان می دهد که ضریب تعیین برابر ۰/۱۸۲ و ضریب تعدیل شده ۰/۰۳۳ شده است بنابراین قدرت تخصصی ۳/۳ درصد از واریانس (تغییرات) عملکرد سازمانی را پیش بینی می کنند، مقدار F برابر ۹/۹۴۱ با سطح معنی

داری ۰/۰۰۲ شده است و چون سطح معنی داری از ۵٪ کوچکتر است بنابراین فرضیه تایید می گردد، در نتیجه بین منابع قدرت تخصصی مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان رابطه مثبت و معناداری (P<5%) وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم

منابع قدرت مشروع (قانونی) مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان تاثیر معناداری دارد. جدول شماره (۶) نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش تاثیر منابع قدرت مشروع (قانونی) مدیران بر عملکرد سازمانی در مدارس شهرستان زاهدان

متغیر ملاک		منابع قدرت مشروع (قانونی)		وجود رابطه	شدت همبستگی	نوع رابطه
عملکرد سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۵۵۲		دارد	متوسط	مثبت و مستقیم
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰				
	تعداد	۲۵۶				

با توجه به جدول (۶) نشان می دهد که همبستگی پیرسون بین منابع قدرت مشروع (قانونی) مدیران بر عملکرد سازمانی (۰/۵۵۲) بوده و با سطح معناداری $p=0/000$ معنادار است بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین این دو متغیر منابع قدرت مشروع (قانونی) مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان رابطه ای معنادار و مثبت وجود دارد. جدول شماره (۷) نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون برای سنجش تاثیر منابع قدرت مشروع (قانونی) مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان

منابع قدرت مشروع (قانونی)	ضریب تعیین	ضریب تعدیل شده	تعیین درجه آزادی	آماره F	Beta	t	سطح معنی داری	نتیجه
عملکرد سازمانی	۰/۵۵۲	۰/۳۰۴	۱	۱۲۶/۹۵۴	۰/۵۵۲	۱۱/۲۶۷	۰/۰۰۰	تایید

جدول نتایج تحلیل رگرسیون (۷) نشان می دهد که ضریب تعیین برابر ۰/۵۵۲ و ضریب تعدیل شده ۰/۳۰۴ شده است بنابراین منابع قدرت مشروع (قانونی) ۳۰/۴ درصد از واریانس (تغییرات) عملکرد سازمانی را پیش بینی می کنند، مقدار F برابر ۱۲۶/۹۵۴ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ شده است و چون سطح معنی داری از ۵٪ کوچکتر است بنابراین فرضیه تایید می گردد، در نتیجه بین منابع قدرت مشروع (قانونی) مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان رابطه مثبت و معناداری (P<5%) وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم

منابع قدرت مرجعیت (شخصی) مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان تاثیر معناداری دارد. جدول شماره (۸) نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش تاثیر منابع قدرت مرجعیت (شخصی) مدیران بر عملکرد سازمانی در مدارس شهرستان زاهدان.

متغیر ملاک		منابع قدرت مرجعیت (شخصی)		وجود رابطه	شدت همبستگی	نوع رابطه
عملکرد سازمانی	ضریب همبستگی	۰/۳۵۰		دارد	ضعیف	مثبت و مستقیم
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰				
	تعداد	۲۵۶				

با توجه به جدول (۸) نشان می دهد که همبستگی پیرسون بین تاثیر منابع قدرت مرجعیت (شخصی) مدیران بر عملکرد سازمانی (۰/۳۵۰) بوده و با سطح معناداری $p=0/000$ معنادار است بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین این دو متغیر منابع قدرت مرجعیت (شخصی) مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان رابطه ای معنادار و مثبت وجود دارد.

جدول شماره (۹) نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون برای سنجش تاثیر منابع قدرت مرجعیت (شخصی) مدیران بر عملکرد سازمانی در مدارس شهرستان زاهدان

منابع قدرت مرجعیت (شخصی)	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین تعدیل شده	درجه آزادی	آماره F	Beta	t	سطح معنی داری	نتیجه
عملکرد سازمانی	۰/۳۵۰	۰/۱۲۳	۱	۴۰/۵۴۲	۰/۱۰۷	۶/۳۶۷	۰/۰۰۰	تایید

جدول نتایج تحلیل رگرسیون (۹) نشان می دهد که ضریب تعیین برابر ۰/۳۵۰ و ضریب تعدیل شده ۰/۱۲۳ شده است بنابراین منابع قدرت مرجعیت (شخصی) ۱۲/۳ درصد از واریانس (تغییرات) تعهد سازمانی را پیش بینی می کنند، مقدار F برابر ۴۰/۵۴۲ با سطح معنی داری ۰/۰۰۰ شده است و چون سطح معنی داری از ۵٪ کوچکتر است بنابراین فرضیه تایید می گردد، در نتیجه بین منابع قدرت مرجعیت (شخصی) مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان رابطه مثبت و معناداری ($P<5\%$) وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم

منابع قدرت اجبار مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان تاثیر معناداری دارد.

جدول شماره (۱۰) نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش تاثیر رابطه منابع قدرت اجبار مدیران بر عملکرد سازمانی در مدارس شهرستان زاهدان.

متغیر ملاک	منابع قدرت اجبار مدیران	وجود رابطه	شدت همبستگی	نوع رابطه
عملکرد سازمانی	ضریب همبستگی	دارد	ضعیف	مثبت و مستقیم
	سطح معنی داری			
	تعداد			

با توجه به جدول (۱۰) نشان می دهد که همبستگی پیرسون بین منابع قدرت اجبار مدیران بر عملکرد سازمانی (۰/۳۰۵) بوده و با سطح معناداری $p=0/000$ معنادار است بنابراین، با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت که بین این دو متغیر منابع قدرت اجبار مدیران بر عملکرد سازمانی در مدارس شهرستان زاهدان رابطه ای معنادار و مثبت وجود دارد.

جدول شماره (۱۱) نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون برای سنجش تاثیر رابطه بین منابع قدرت اجبار مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان

منابع قدرت اجبار مدیران	ضریب تعیین شده	ضریب تعیین تعدیل شده	درجه آزادی	آماره F	Beta	t	سطح معنی داری	نتیجه
عملکرد سازمانی	۰/۳۰۵	۰/۰۹۳	۱	۲۹/۶۹۳	۰/۳۰۵	۵/۴۴۹	۰/۰۰۰	تایید

با توجه به جدول شماره (۱۱) نتایج تحلیل رگرسیون نشان می دهد که ضریب تعیین برابر $0/305$ و ضریب تعدیل شده $0/093$ شده است بنابراین منابع قدرت اجبار مدیران $9/3$ درصد از واریانس (تغییرات) عملکرد سازمانی را پیش بینی می کنند، مقدار F برابر $29/693$ با سطح معنی داری $0/000$ شده است و چون سطح معنی داری از 5% کوچکتر است بنابراین فرضیه تایید می گردد، در نتیجه بین بین منابع قدرت اجبار مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان رابطه مثبت و معناداری ($P < 5\%$) وجود دارد.

فرضیه فرعی پنجم

منابع قدرت پاداش مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان تاثیر معناداری دارد. جدول شماره (۱۲) نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون برای سنجش تاثیر منابع قدرت پاداش مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان.

متغیر ملاک	منابع قدرت پاداش مدیران		وجود رابطه	شدت همبستگی	نوع رابطه
عملکرد سازمانی	ضریب همبستگی	$0/290$	دارد	ضعیف	مثبت و مستقیم
	سطح معنی داری	$0/000$			
	تعداد	۲۵۶			

با توجه به جدول (۱۲) نشان می دهد که همبستگی پیرسون بین منابع قدرت پاداش مدیران بر عملکرد سازمانی ($0/290$) بوده و با سطح معناداری $p=0/000$ معنادار است بنابراین، با اطمینان 95% می توان گفت که بین این دو متغیر منابع قدرت پاداش مدیران بر عملکرد سازمانی در مدارس شهرستان زاهدان رابطه ای معنادار و مثبت وجود دارد.

جدول شماره (۱۳) نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون برای سنجش تاثیر رابطه بین منابع قدرت پاداش مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان

منابع قدرت پاداش مدیران	ضریب تعیین	ضریب تعدیل شده	درجه آزادی	آماره F	Beta	t	سطح معنی داری	نتیجه
عملکرد سازمانی	$0/290$	$0/084$	۱	$26/714$	$0/290$	$5/169$	$0/000$	تایید

جدول نتایج تحلیل رگرسیون (۱۳) نشان می دهد که ضریب تعیین برابر $0/290$ و ضریب تعدیل شده $0/084$ شده است بنابراین منابع قدرت پاداش مدیران $8/4$ درصد از واریانس (تغییرات) عملکرد سازمانی را پیش بینی می کنند، مقدار F برابر $26/714$ با سطح معنی داری $0/000$ شده است و چون سطح معنی داری از 5% کوچکتر است بنابراین فرضیه تایید میگردد، در نتیجه بین بین منابع قدرت پاداش مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان رابطه مثبت و معناداری ($P < 5\%$) وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری:

این پژوهش با هدف بررسی تاثیر منابع مختلف قدرت مدیران بر عملکرد سازمانی مدیران در مدارس شهرستان زاهدان انجام پذیرفته است؛ نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد بین منابع قدرت مدیران بر عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد و بررسی ابعاد منابع قدرت و عملکرد سازمانی آنان در مدارس شهرستان زاهدان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین از آزمون رگرسیون بدست آمد که منابع قدرت $25/2$ درصد، قدرت تخصصی $3/3$ درصد، قدرت مشروع (قانونی) $30/4$ درصد، قدرت مرجعیت (شخصی) $12/3$ درصد، قدرت اجبار مدیران $9/3$

درصد، قدرت پاداش مدیران ۸/۴ درصد از واریانس (تغییرات) عملکرد سازمانی مدیران را پیش بینی می کند. نتیجه گیری کلی نشان داد که میتوان با یک برنامه ریزی مناسب آموزشی برای مدیران شرایط لازم برای بالابردن عملکرد مدیران مدارس در این زمینه را فراهم نماییم.

پیشنهادهاد

مدراس باید از مدیرانی با قدرت و توان مدیریتی بالا که از بتوانند از منابع قدرت به نحو احسن استفاده کنند، تا احساس مسؤولیت، انضباط کاری و تحرک و انگیزه ی بیشتر را در کارکنان به وجود آورند و موجب ارتقای بهره وری و اثربخشی نیروی کار شوند.

اجرای دوره های آموزشی ویژه مدیران مدارس شهرستان زاهدان .
 نظارت بیشتر بر عملکرد مدیران در طول سال و ارزیابی آنها در طول یک سال.
 تجلیل از مدیران برتر در جهت ایجاد انگیزه بیشتر بین مدیران و ایجاد رقابت در بینم آنها .
 شرح وظایف مدیران و کارکنان در مدارس باید در اختیار آنها قرار داده شود .
 باید سعی شود شرایطی را فراهم کنیم(چاپ کتاب مجله ، کنفرانس و همایش و.....) تا از تجربیات سایر مدیران مدارس در سایر نقاط کشور استفاده شود .

باید مدیران آموزشهای لازم در مورد قدرت مشروع (قانونی) را ببینند و از قدرت مشروع (قانونی) به صورت مناسب استفاده نمایند . وهمچنین باید معلمان از حیطة وظایف مدیران آگاهی لازم را داشته باشند .

باید برای تقویت قدرت مرجعیت در بین مدیران مدارس باید سعی شود در زمان انتخاب آنها از ویژگیهای شخصیتی مناسب و از سلامت روان کافی برای تصدی شغل مدیریت را برخوردار باشند .

از مدیران خوش اخلاق و با احترام برای مدیریت استفاده شود .

به منظور شناسایی مدیران هتاک و زورگو و بد دهن باید سعی شود تا مدیران به صورت خیلی ریز بینانه و از طریق پرسشنامه ویژه مورد ارزیابی و کنترل قرار گیرند تا ضمن نترسیدن کارکنان سعی شود مدیران دارای چنین اخلاقی کنترل و یا حذف شوند .

سعی شود تا منابع لازم برای اجرای این قدرت در اختیار مدیران مدارس شهرستان قرار بگیرد .

باید مدیران، آموزشهای لازم برای اجرای این نوع از قدرت را ببینند اگر بیش از حد از این پاداشها استفاده شود، اثر آن ضعیف می شود. در بسیاری از موارد، افزایش نیافتن پاداش موجب می شود تا کارکنان احساس سرخوردگی کنند.

حتما باید مدیران را در استفاده از قدرت پاداش تشویق نماییم تا از آن استفاده نمایند .

مراجع

۱. امیر کبیری ، علیرضا (۱۳۸۰)، سازمان و مدیریت ، انتشارات ملک ، چاپ دوم ، تهران .
۲. امیری فروتنقه، الهام و صادق جعفری، ۱۳۹۵، رابطه بین منابع قدرت با اثربخشی مدیران هیئت ها و انجمن های ورزشی شهرستان میانه، اولین همایش ملی تحولات علوم ورزشی در حوزه سلامت، پیشگیری و قهرمانی، قزوین، دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره)، https://www.civilica.com/Paper-PESSO01-PESSO01_117.html
۳. ایمانی، محمد رضا (۱۳۹۳) فصلنامه روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تنکابن، ، سال پنجم ، شماره اول ، بهار ۱۳۹۳ ، پیاپی ۱۷ ، صص ۳۵-۵۰ .

۴. بطحائی، معصومه (۱۳۷۴). تأثیر استفاده از منابع قدرت در مدیریتهای آموزشی و اداری موسسات آموزشی عالی تهران. دخترانه شهر کرمان از دیدگاه دبیران. پایاننامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی. ص ۶۳.
۵. پورقاز عبدالوهاب، محمدی امین (۱۳۹۰). بررسی رابطه منابع قدرت مدیران با ویژگی های شخصیتی کارآفرینی کارکنان. پژوهش های مدیریت عمومی: تابستان ۱۳۹۰، دوره ۴، شماره ۱۲؛ از صفحه ۱۱۱ تا صفحه ۱۳۰.
۶. حسن پورچنارستان سفلی، طالب؛ هوشنگ محمدی و احمد علمداری، ۱۳۹۵، بررسی ارتباط بین منابع قدرت مدیران و ابعاد فرهنگ سازمانی در بین مدیران ارشد و میانی دانشگاه علوم پزشکی یاسوج، دومین کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت، شیراز، مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران (متانا)، https://www.civilica.com/Paper-NCMO02-NCMO02_023.html
۷. حقیقی، محمد علی. رحیمی، نیک. برهانی، بهاءالدین. ممی زاده، جعفر. علیپور، محمد حسن. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی؛ نشر ترمه.
۸. دانایی، حبیب الله (۱۳۹۲). تأثیر منابع قدرت بر عملکرد مدیران در سازمان های دولتی استان سمنان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد شاهرود، دانشکده علوم انسانی، رشته مدیریت منابع انسانی.
۹. دلوی، محمد رضا. جمشیدیان، مهدی. (۱۳۸۱). سازمان و مدیریت؛ تهران، انتشارات سیمین.
۱۰. رایبیز استیفن (۱۳۷۶). تئوری سازمان (ساختار، طراحی و کاربردها). (سید مهدی الوانی و حسن دانایی فر، مترجم) چاپ اول، انتشارات صفار.
۱۱. شمس، اسداله؛ سموعی، راحله و پورریاحی، حبیب (۱۳۸۹). بررسی رابطه ی بین میزان مشارکت کاری کارکنان و منابع پنجگانه قدرت مدیران در بیمارستانهای دولتی شهر اصفهان، -مدیریت اطلاعات سلامت، ۷ (ویژه نامه). صص ۵۵۷.
۱۲. صباغ نژاد، بهراد، ۱۳۹۶، بررسی نقش بکارگیری منابع اصلی قدرت مدیران بر تعهد سازمانی کارکنان در شرکت توزیع نیروی برق تهران بزرگ، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و حسابداری، تهران، موسسه آموزش عالی صالحان، https://www.civilica.com/Paper-MANAGECONF02-MANAGECONF02_0085.html
۱۳. صفری، شهربانو. ۱۳۷۹. بررسی منابع قدرت مدیران و رابطه آن با جو سازمانی از دیدگاه دبیران مدارس. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی / سازمانی. سال اول، شماره سوم، ۴۱-۴۸.
۱۴. همتی، محمد؛ محمد مهدی فرخی و محمدعلی رزاقی هریس، ۱۳۸۹، شناسایی منابع قدرت مدیران و رتبه بندی آنها جهت بکارگیری موثر در حوزه بانکداری (مطالعه موردی: بانکهای ملی شهر سمنان)، همایش چالشهای مدیریت و رهبری در سازمانهای ایرانی، اصفهان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات اصفهان، https://www.civilica.com/Paper-CMPIO01-CMPIO01_116.html
۱۵. محمدی، امین، پورقاز، عبدالوهاب. (۱۳۹۲). رابطه ی سبک های تفکر با منابع قدرت مدیران مدارس. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۴(۱۵)، ۱۱۷-۱۳۸. doi: 20.1001.1.20086369.1392.4.15.7.5
- مشبکی، اصغر. ۱۳۸۵. مدیریت رفتار سازمانی؛ تهران، انتشارات ترمه.
۱۶. مورهد، جی؛ گریفتن، آردلیور (۱۳۷۴). رفتار سازمانی. ترجمه سید محمد الوانی؛ غلامرضا معمارزاده، چاپ نهم تهران انتشارات مروارید

17. Cho, S. (2006). The Power of Public Relations in Media Relations: A National Survey of Health Practitioners. *Journalism and Mass Communication Quarterly*, 83(3), pp.563-58.

18. Carnevale, J. B., & Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183-187.

19. Collins, C. J. (2021). Expanding the resource based view model of strategic human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), 331-358.
20. Khan, S., & Abdullah, N. N. (2019). The impact of staff training and development on teachers' productivity. *Economics, Management and Sustainability*, 4(1).
21. Ilie Mihai Tauceana, Matei Tamasilaa, Gabriela Negru-Strautia (2016). Study on Management Styles and Managerial Power Types for a Large Organization. *SIM 2015 / 13th International Symposium in Management. Procedia - Social and Behavioral Sciences* 221 (2016) 66 – 75.
22. Jalilvand, M.A., & Vosta L. (2015). Examining the relationship between managerial power and affective organization commitment. *Sport, Business and management: An International journal*, 5(4), 344-364. <https://doi.org/10.1108/SBM-04-2011-0041>.
23. Kotter, J. (1985). *Power and Influence*, New York City, NY: Free Press.
24. Milana E., & Maldaon I. (2015). Managerial characteristics and its Impact on organizational performance: Evidence from Syria. *Verslas:Teorijair parktika*, 16(2), 212-221. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=285047>.
25. Marcus Goncalves, EdD(2013). *Leadership Styles: The Power to Influence Others*. Associate Professor of Management International Business Program Chair Nichols College 124 Center Rd, Dudley, MA 01571, USA. Vol. 4 No. 4; April 2013.
26. Munduate Lourdes, dorando Miguel A. (1998). supervisor power bases , co – operative behavior and organizational commitment , *European journal of work and organizational psychology* ,7(2)163-77.
27. Tian, A. Y., Ahammad, M. F., Tarba, S. Y., Pereira, V., Arslan, A., & Khan, Z. (2021). Investigating employee and organizational performance in a cross- border acquisition— A case of withdrawal behavior. *Human Resource Management*, 60(5), 753–769. doi:10.1002/hrm.22058.
28. Verhost, K. (2004). Effects of alimony, performance contracting and competition the performance of a public agency: a case study. Available at: WWW.Redova.com.
29. W. L. Njanja1, R. N. Maina1, L. K. Kibet1 & Kageni Njagi(2013) Effect of Reward on Employee Performance: A Case of Kenya Power and Lighting Company Ltd., Nakuru, Kenya. *International Journal of Business and Management*; Vol. 8, No. 21; 2013.