

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد شاهرود

دانشکده علوم انسانی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد (M.A.)

گرایش: مدیریت منابع انسانی

عنوان:

تأثیر منابع قدرت بر عملکرد مدیران در سازمان های دولتی استان سمنان

استاد راهنما:

دکتر حبیب ا... دانایی

استاد مشاور:

دکتر محسن بوجاری

نگارش:

نسربین شهری

پاییز ۱۳۹۲

تقدیر و تشکر

سپاس خدایی را که زبانها از ادای ثنا و ستایشی که در خور او باشد قاصر و عقلها از ادراک جمال و جلال او عاجز است
بدینوسیده مراتب تقدیر و تشکر خود را به حضور اساتید مغز و کراتقدر جناب آقای دکتر دانیایی و جناب آقای دکتر صانعی و جناب
آقای دکتر بوجاری که با نهایت دقت و دلسوزی، صبر و متانت، صمیمیت و دانششان در تمامی مراحل تهیه و تدوین این
پژوهش مرایاری کردند تقدیم می‌دارم.

تقدیم به:

پدر مهربانم

مادر صبورم

و برادر عزیزم

که در تمامی مراحل نگارش و تألیف این پایان نامه مرایاری نمودند.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان
فصل اول:

مقدمه

۱-۱ بیان مسئله

۲-۱ اهمیت پژوهش

۳-۱ اهداف پژوهش

۴-۱ سوالات تحقیق اصلی

۵-۱ سوالات تحقیق فرعی

۶-۱ فرضیات تحقیق

۷-۱ مدل اولیه پژوهش

۸-۱ متغیرهای تحقیق

۹-۱ تعاریف نظری و عملیاتی

۱۰-۱ طرح پژوهش و روش های تجزیه و تحلیل داده

۱۱-۱ مدل فرایند پژوهش

فصل دوم:

مقدمه

بخش اول: مباحث نظری

۱-۲ قدرت

۱-۲-۲ تعاریف قدرت

۲-۱-۲ انواع قدرت

۳-۱-۲ قدرت مقام در برابر قدرت شخصی

۲-۲-۱-۲- طبقه بندی قدرت از نظر اتزیونی

۲-۱-۲-۳- استفاده از قدرت تخصصی

۲-۱-۲-۴- استفاده از قدرت قانونی

۲-۱-۲-۵- استفاده از قدرت پاداش

۲-۱-۲-۶- استفاده از قدرت اجبار

۲-۱-۲-۷- استفاده از قدرت مرجعیت

۲-۱-۳- نحوه استفاده از قدرت پنجگانه

۲-۱-۴- فرآیند واگذاری قدرت

۲-۱-۵- تفاوت های فرهنگی در مدیریت و استفاده از قدرت

۲-۱-۵-۱- اخلاق و قدرت

۲-۱-۵-۲- قدرت مبتنی بر زور

۲-۱-۵-۳- قدرت مبتنی بر پاداش

۲-۱-۵-۴- قدرت مبتنی بر قانون

۲-۱-۵-۵- قدرت مبتنی بر تخصص

۲-۱-۵-۶- قدرت مبتنی بر مرجعیت

۲-۱-۶- مسیرهای دستیابی قدرت

۲-۱-۷- شیوه های اعمال قدرت

۲-۱-۸- تاکتیک های نفوذ جهت افزایش قدرت

۲-۱-۹- قدرت و توان کنترل

۲-۱-۱۰- گسترش قدرت

۲-۱-۱۱- گستردگی قدرت

۲-۱-۱۲- منابع سازمانی قدرت

۲-۱-۱۲-۱- پیشگیری و کنترل سیاست های غیر کارکردی

۲-۱-۱۳- وابستگی : کلید درک قدرت

۲-۱-۱۴- قدرت در گروه : ائتلاف

۲-۱-۱۵- نگاه از روی شهوت : قدرت نا برابر در سازمان

۲-۱-۱۶- قدرت فردی و سازمانی

۲-۱-۱۶-۱- قدرت و اختیار

۲-۱-۱۶-۲- قدرت در سطح عمودی

۲-۱-۱۷- رابطه قدرت با مدیریت

۲-۱-۱۷-۱- منابع قدرت مدیران رده عالی سازمان

۲-۱-۱۷-۲- منابع قدرت مدیران رده میانی سازمان

۲-۱-۱۷-۳- منابع قدرت مدیران رده پایین سازمان

۲-۱-۱۸- تدبیرهایی برای تقویت پایگاه قدرت

۲-۲- عملکرد

۲-۲-۱- تعریف عملکرد

مباحث پژوهشی

پژوهش های داخل کشور

پژوهش های خارجی

چارچوب نظری تحقیق

فصل سوم

مقدمه

۳-۱- روش تحقیق

۲-۳ جامعه‌ی آماری و حجم نمونه

۳-۳- ابزار جمع‌آوری اطلاعات

۴-۳ روایی پرسش‌نامه

۵-۳ پایایی پرسش‌نامه

۶-۳ نحوه‌ی اجرای تحقیق

۷-۳ روش تجزیه و تحلیل آماری اطلاعات

۸-۳ ابزار کار

فصل چهارم

مقدمه

۱-۴ آمار توصیفی

۱-۱-۴ اطلاعات جمعیت‌شناختی

۱-۱-۱-۴ توزیع فراوانی جنسیت کارمندان در جامعه مورد بررسی

۲-۱-۱-۴ توزیع فراوانی ترکیب سنی کارمندان در جامعه مورد بررسی

۳-۱-۱-۴ توزیع فراوانی تحصیلات کارمندان در جامعه مورد بررسی

۴-۱-۱-۴ توزیع فراوانی میزان سابقه کارمندان در جامعه مورد بررسی

۲-۱-۴ بررسی آمار توصیفی متغیرها

۲-۴ آمار تحلیلی

۱-۲-۴ آزمون نرمال بودن

۲-۲-۴ فرضیه اصلی

۲-۳-۴ بررسی فرضیات فرعی تحقیق

۲-۴-۴ بررسی متغیرهای تحقیق در بین گروه‌های جمعیت‌شناختی

فصل پنجم

مقدمه

۱-۵ بحث

۲-۵ نتایج آمار توصیفی

۳-۵ نتایج آمار استنباطی

۱-۳-۵ نتایج فرضیات

۴-۵ نتیجه گیری

۵-۵ پیشنهادات

۱-۵-۵ پیشنهادات به سازمان های مورد بررسی

۲-۵-۵ پیشنهاد محققین آینده

۶-۵ محدودیت های تحقیق

منابع

پیوست

فهرست نمودارها

صفحه

عنوان

- نمودار ۱-۴ توزیع فراوانی جنسیت کارمندان در جامعه مورد بررسی
- نمودار ۲-۴ توزیع فراوانی ترکیب سنی کارمندان در جامعه مورد بررسی
- نمودار ۳-۴ توزیع فراوانی تحصیلات کارمندان در جامعه مورد بررسی
- نمودار ۴-۴ توزیع فراوانی میزان سابقه کارمندان در جامعه مورد بررسی
- نمودار ۵-۴ بررسی وضعیت متغیرهای اصلی تحقیق

چکیده

منابع قدرت از مهمترین و موثرترین عوامل بر عملکرد مدیران است و عملکرد مدیران را تحت تاثیر قرار می دهد لذا هدف از این پژوهش بررسی تاثیر منابع قدرت مدیران بر عملکرد مدیران می باشد و به این سوال که آیا منابع قدرت مدیران بر عملکرد آنان موثر است پاسخ می دهیم .

این تحقیق کاربردی و یا از نوع توصیفی و علی آزمایشی به شمار می آید . جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان سازمانهای راه و ترابری ، دخانیات ، سازمان تبلیغات و راه آهن و شرکت خطوط لوله و مخابرات است که به تعداد ۳۸۰ نفر می باشد . حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران ۱۴۷ نفر تعیین گردید روش نمونه گیری پژوهش حاضر طبقه ای-تصادفی است و داده های تحقیق با روش کتابخانه ای و میدانی گرد آوری شده است . برای جمع آوری داده ها از دو پرسشنامه که شامل پرسشنامه استاندارد قدرت که توسط سوسان و دیپ ابداع شده است و به بررسی ۵ نوع منبع قدرت اجبار ، قانون ، مرجعیت ، تخصص و پاداش می پردازد .

و همچنین از پرسشنامه محقق ساخته عملکرد مدیران که به بررسی ۴ مولفه برنامه ریزی ، سازماندهی ، نظارت و کنترل و هدایت مدیران می پردازد استفاده شده است .

جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون یومن ویتنی ، کودسکال والیس ، تحلیل همبستگی میگرسیون چندگانه به روش گام به گام با استفاده از نرم افزار SPSS استفاده شده است که منابع قدرت مورد استفاده مدیران از نظر کارکنان به ترتیب قدرت تخصصی ، قدرت قانونی ، قدرت اجبار مرجعیت و پاداش است که نشان داد منابع قدرت مدیران بر عملکرد کارکنان تاثیر معناداری دارد و قدرت تخصصی و اجبار بعنوان دو قدرت اصلی برای پیش بینی عملکرد مدیران محسوب می شوند و عملکرد آنان را تحت تاثیر قرار می دهند .

واژه های کلیدی : منابع قدرت ، قدرت تخصصی ، قدرت قانونی ، قدرت مرجعیت ، قدرت پاداش ، قدرت اجبار ، عملکرد مدیران .

فصل اول:

طرح تحقیق

مقدمه:

کارایی و اثربخشی هر سازمان به شکل قابل توجهی به شیوه مدیریت و کاربرد صحیح و مؤثر منابع انسانی بستگی دارد. طبیعی است که هر قدر سازمان‌ها و مؤسسات مختلف وسیع‌تر، گسترده‌تر، متنوع‌تر و تخصصی‌تر باشند، مشکلات و اهمیت اداره آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. امروزه نیاز به مدیریت و رهبری، در همه زمینه‌های فعالیتهای اجتماعی، محسوس و حیاتی است رهبری به عنوان یکی از وظایف کلیدی و مهم مدیریت به حساب می‌آید، زیرا سایر اجزای مدیریت نیز، باید در پرتو فکر، کار، ابداع و ابتکار آن شکل گیرند و پیاده شوند. بنابراین مدیران باید به امکانات و ابزارهای لازم برای حل مشکلات ناشی از اینگونه عوامل پیچیده و حساس مجهز شوند. از سوی دیگر مدیران هر ویژگی شخصیتی که داشته باشند یکی از وظایف‌شان در فراگرد مدیریت کنترل سازمانی است و برای کنترل سازمان الزاماً باید از قدرت استفاده نمایند. در واقع در سازمان‌ها نفوذ مدیران رده بالا، متوسط و رده پایین بستگی به تأثیر آن‌ها بر زیردستان دارد و درک آنچه که مدیران را مؤثر می‌سازد نیازمند تحلیلی از شبکه پیچیده روابط قدرت و فرایندهای تأثیرگذار که در تمام سازمان‌ها یافت می‌شود، می‌باشد (یوکل، ۱۹۸۹) برای نفوذ موفقیت‌آمیز در رفتار دیگران، رهبر باید از تأثیر قدرت بر شیوه‌های مختلف رهبری آگاه باشد. بنابراین استفاده صحیح از قدرت می‌تواند عملکرد مدیران را در مقام رهبران سازمانی بهبود بخشد. از طرفی مدیر در نقش رهبر بر عملکرد گروهی تأثیر بسزایی دارد و به عنوان یک رکن اساسی در پیشبرد اهداف سازمان مطرح است. در واقع قدرت، ویژگی اساسی نقش یک مدیر بوده و زمینه اثربخشی او را در سازمان فراهم می‌سازد. مدیران در سازمانها، واضعان خطمشی و صاحبان قدرت هستند و عملکرد سازمانها با قدرت آنان در ارتباط است.

از این رو استفاده از انواع منابع قدرت در سازمان به لحاظ تعهد یا بیگانگی اعضای سازمان اثرات خاص خود را دارند و اهمیت این مسأله به ویژه در ادارات کل که تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی کل استان در آن صورت می‌گیرد، تعهد و بیگانگی آن‌ها نسبت به کار تأثیر مستقیم بر وضعیت استان چشمگیرتر است. لذا منابع قدرت مورد استفاده مدیران می‌تواند زمینه رشد و تعالی یا زمینه انحراف و فساد سازمان را فراهم آورند و به طور کلی سازمان را در راستای تحقق و پیشبرد اهداف سازمانی توانا سازد و یا باز دارد که این امر به ماهیت وجودی و چگونگی استفاده از قدرت و منابع آن بستگی دارد.

1-1- بیان مسأله:

تاریخ گواه آن است که سرنوشت تنها در عرصه های گوناگون اعم از اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی به کیفیت و نحوه ی عملکرد مدیران سازمانها در شرایط طبیعی و بحرانی بستگی دارد. زیرا آنان هستند که با سطح دانش، متعهد، آگاهی و در دست داشتن منابع قدرت و بکارگیری هوشمندانه و بجا و کارای این منابع کارکنان و سازمان تحت سرپرستی خود را و در مجموع کل جامعه را می توانند به سمت بهرورزی یا سقوط و نابودی هدایت کنند منابع قدرت بکارگرفته شده توسط مدیر تا بدینجا اهمیت دارد که موفقیت مدیر وابسته به آن است و به عنوان یکی از عوامل مهم در نحوه عملکرد مدیران به شمار می آید.

منابه قدرت مدیران به عنوان یک عامل یا عنصر بسیار مهم در اداره جوامع و سازمانها همواره عامل دل مشغولی مدیران و دولتمردان بوده است مدیران قدرت و منابه قدرت در دست خویش را به عنوان جزئی سازنده در ساختار سازمان و وسیله اجرای تعهدات خویش می دانند. در واقع قدرت و منابع قدرت ویژگی اصلی نقش یک مدیر بوده و نحوه عملکرد او را در سازمان مشخص می کند مدیران در سازمانها و اضحان خط مشی و صاحبان قدرت هستند و عملکرد و موفقیت آنها با منابع قدرت به کار گرفته شده در ارتباط می باشد مدیران با بکارگیری منابع قدرت می توانند زمینه رشد و یا زمینه فساد و انحراف سازمان را فراهم کرده و این امر ماهیت وجودی و چگونگی استفاده منابع قدرت بستگی دارد (حقیق، ۱۳۸۰، ۴۰۲)

مدیرانی که منابع قدرت را شناخته و می دانند چگونه آن را بکار برند از کسانی که نمی دانند یا آن را بکار نمی برند اثر بخش تر بوده و عملکرد بهتری خواهند داشت آشنایی با منابع قدرت انگیزه برای شیوه های مدیریتی و نحوه عملکرد مدیران است. بنابراین استفاده صحیح از آنها می تواند عملکرد مدیران را ارتقا دهد (هرسی و بلانچارد، ۱۹۹۶)

دستیابی به اهداف سازمانی و اجرای آویز برنامه های اجرایی در سازمان کار چندان ساده نیست متغیرهای مختلفی بر عملکرد مدیران اثر گذار می باشد که برخی در کنترل مدیران و برخی از بیرون عملکرد آنان را تحت تاثیر قرار می دهد.

در راستای تلاش، تحقیق و مطالعه برای شناسایی دقیق عوامل تعیین کننده عملکرد مدیریتی محققین به عوامل خاص و تاثیرگذاری چون منابع قدرت، ویژگی، مهارت و رفتار مدیران توجه ویژه نموده اند (سوشی ۱۹۸۹)

اعتقاد بر آن است در سازمانها، رهبران و مدیران آینده گر، دلسوز و کارآمد چنانچه بخواهند عملکرد قابل قبولی را ارائه دهند و بهره‌وری خود و کارکنان و بالطبع سازمان خویش را به سطحی بهینه برسانند لازم است انواع منابع مدرن را شناخته و شیوه‌های نفوذ در نیروی انسانی تحت سرپرستی خود را بدانند این شناخت سبب می‌گردد تا آسان‌قادر گردند در وضعیت‌های مختلف و متناسب با جوسازمانی و نیازهای کارکنان تحت سرپرستی خویش شیوه‌ای مدیریتی مناسب و معقول برای اعمال نفوذ در آنان و تاثیرگذاری بر عملکرد آنان را انتخاب کنند.

تحقیقات و مطالعات نشان می‌دهد چنانچه مدیران نحوه صحیح استفاده از منابع قدرت موجود در سازمان تحت سرپرستی خویش را بشناسد در آن صورت احتمال موفقیت فعالیتهای مدیریتی افزایش یافته و در نتیجه باعث بهبود عملکرد خویش و سازمان تحت سرپرستی خود خواهند شد (هرسی، ۱۹۸۵، ص ۲۷)

حال با توجه به پیشرفت تکنولوژی و مدرن شدن سازمانها و تغییر سطح نیاز کارکنان و هوشمند و باسواد شدن و تغییر سطح دانش و آگاهی آنان و از طرفی هویت مدیران و عملکرد آنان و نحوه استفاده آنان از منابع قدرت و کم بودن مدیرانی که موفق بوده و عملکردی متناسب داشته باشند مسئله اساسی مطرح شده در این تحقیق که ما به بررسی آن می‌پردازیم شناسایی منابع قدرت مدیران و چگونگی تاثیر آن بر عملکرد آنان بوده و از طرفی پی بردن به این مسئله که کدام منابع قدرت شناسایی شده عملکرد مدیران را در سازمانهای دولتی بهبود بخشیده و عملکرد مدیران را ارتقا می‌دهد.

۱-۲- اهمیت پژوهش:

دستیابی به اهداف سازمانی و اجرای آویز برنامه‌های اجرایی در سازمان کار چندان ساده نیست متغیرهای مختلفی بر عملکرد مدیران اثر گذار می‌باشد که برخی در کنترل مدیران و برخی از بیرون عملکرد آنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

در راستای تلاش، تحقیق و مطالعه برای شناسایی دقیق عوامل تعیین کننده عملکرد مدیریتی محققین به عوامل خاص و تاثیرگذاری چون منابع قدرت، ویژگی، مهارت و رفتار مدیران توجه ویژه نموده اند (سوشی ۱۹۸۹)

اعتقاد بر آن است در سازمانها، رهبران و مدیران آینده گر، دلسوز و کارآمد چنانچه بخواهند عملکرد قابل قبولی را ارائه دهند و بهره‌وری خود و کارکنان و بالطبع سازمان خویش را به سطحی بهینه برسانند لازم است انواع منابع مدرن را شناخته و شیوه‌های نفوذ در نیروی انسانی تحت سرپرستی خود را بدانند این

ساخت سبب می گردد تا آسان قادر گردند در وضعیت های مختلف و متناسب با جونیازهای کارکنان تحت سرپرستی خویش شیوه ای مدیریتی مناسب و معقول برای اعمال نفوذ در آنان و تاثیرگذاری بر عملکرد آنان را انتخاب کنند .

تحقیقات و مطالعات نشان می دهد چنانچه مدیران نحوه صحیح استفاده از منابع قدرت موجود در سازمان تحت سرپرستی خویش را بشناسد در آن صورت احتمال موفقیت فعالیتهای مدیریتی افزایش یافته و در نتیجه باعث بهبود عملکرد خویش و سازمان تحت سرپرستی خود خواهند شد (هرسی، ۱۹۸۵، ص ۲۷)

حال با توجه به پیشرفت تکنولوژی و مدرن شدن سازمانها و تغییر سطح نیاز کارکنان و هوشمند و باسواد شدن و تغییر سطح دانش و آگاهی آنان و از طرفی هویت مدیران و عملکرد آنان و نحوه استفاده آنان از منابع قدرت و کم بودن مدیرانی که موفق بوده و عملکردی متناسب داشته باشند مسئله اساسی مطرح شده در این تحقیق که ما به بررسی آن می پردازیم شناسایی منابع قدرت مدیران و چگونگی تاثیر آن بر عملکرد آنان بوده و از طرفی پی بردن به این مسئله که کدام منابع قدرت شناسایی شده عملکرد مدیران را در سازمانهای دولتی بهبود بخشیده و عملکرد مدیران را ارتقا می دهد.

توانایی هر سازمان برای رسیدن به اهداف موردنظر به عملکرد مدیران آن سازمان مرتبط می باشد که خود عملکرد مدیران ارتباط تنکاتنگ و ناگسستگی با منابع قدرت بکار گرفته شده توسط مدیران دارد .

امروزه با افزایش جمعیت و تقاضای افراد جامعه برای استفاده از خدمات عمومی موجب بسط و گسترش سازمانهای دولتی شده است در نتیجه مسئولیتهای و عملکرد آنان در زمینه ها و سطوح مختلف روز افزون تر و پیچیده تر شده است .

همین نقش پر اهمیت عملکرد مدیریت در سازمانهای دولتی که خود عملکرد مدیران تابعی از منابع قدرت بکار گرفته شده مدیران است در تعالی و پیشرفت جامعه از یک سو و پاسخگویی به نیازهای عمومی افراد و رضایتمندی آنان از سوی دیگر دقت و توجه بیشتری را از لحاظ انتخاب و نوع عملکرد مدیران و سازمانهای دولتی اجاب می کند .

از میان انواع مدیریت ، مدیریت سازمانهای دولتی از اهمیت خاصی برخوردار است زیرا رشد و تعالی و پیشرفت یک کشور نسبتاً به سلامت و فعالیت این سازمانها می باشد .

زیرا اگر سازمانهای خصوصی در ایفا نقش و وظایف بوسالوات خویش کوتاهی کنند و به اهداف مورد نظر خود دست یابند بیشتر ضرر آن عاید خود آنها شده و نسبت به سازمانهای دولتی ضررشان کمتر متوجه جامعه می شود اما ایفای نادرست رسالت سازمانهای دولتی باعث عدم پیشرفت و عقب راندن یک جامعه می باشد .

همچنین از طرف دیگر تجربیات و نتایج تحقیقات درباره مسائل و مشکلات سازمانهای دولتی اهمیت و ضرورت پرداختن به عملکرد مدیران را بیش از پیش آشکار می سازد بطوریکه تجربیات و تحقیقات نشان می دهد که مدیران غالباً به منابع قدرت در اختیار خویش و عملکرد مناسب با آن نوع قدرت واقف نیستند تحقق هدفهای سازمان ماموریتی است که مدیران ادارات و سازمانهای دولتی و کارکنان آن را دنبال می کنند و این ماموریت زمانی بخوبی انجام می شود که مدیر منبع قدرت مناسب با آن سازمان، کارکنان و جو سازمانی را شناسایی و بکار گرفته و متناسب آن منبع قدرت به سقف عملکرد مناسب و مطلوبی حرکت کند .

توجه به عملکرد مدیران سازمانهای دولتی امری ضروری است بخصوص هنگامی که شناخت عملکرد آنان توسط گروهی که دائماً با آنان کار می کنند یعنی کارکنان مورد بررسی قرار گیرد زیرا سرنوشت هر سازمان و کشوری را عملکرد مدیران سازمانهای دولتی رقم می زند بدین لحاظ بازنگری در عامل مهم در عملکرد که همان منابع قدرت مدیران و نوع عملکرد مدیران شرط لازم موفقیت سازمانهای دولتی هر کشوری است . ضرورت و اهمیت این تحقیق در سازمانهای دولتی در آن نظر می باشد که چون سازمانهای مدرن ترسده و سمتی پیش می رویم که نیازمند سازمانهایی علمی تر و باسوادتر و هوشمندتریم پس ما نیازمند ارتقا عملکرد مدیران و هوشمندانه عمل کردن آنها در سازمانهای دولتی می باشیم و از نر دیگر مهم جلوه کردن منابع قدرت مدیران و رابطه تنگاتنگ آن با عملکرد آنان ضرورت دارد که ما این منابع قدرت را شناسایی و تاثیر این منابع را بر عملکرد بررسی کرده و همچنین ببینیم کدام منبع قدرت برای عملکرد آنان موثرتر می باشد .

۱-۳-۱-اهداف تحقیق

۱-۳-۱-اهداف اصلی

بررسی تاثیر منابع مختلف قدرت مدیران بر عملکرد آنان در سازمانهای دولتی استان سمنان

۱-۳-۲-اهداف فرعی

بررسی تاثیر قدرت تخصصی مدیران بر عملکرد آنان

بررسی تاثیر قدرت مشروع(قانونی) مدیران بر عملکرد آنان

بررسی تاثیر قدرت مرجعیت(شخصی) مدیران بر عملکرد آنان

بررسی تاثیر قدرت اجبار مدیران بر عملکرد آنان

بررسی تاثیر قدرت پاداش مدیران بر عملکرد آنان

۱-۴- سوال اصلی تحقیق (مسأله تحقیق)

آیا منابع قدرت مدیران بر عملکرد آنان تاثیر معناداری دارد؟

۱-۵- سوالات فرعی تحقیق:

آیا قدرت تخصصی مدیران بر عملکرد آنان تاثیر معناداری دارد؟

آیا قدرت مشروع (قانونی) مدیران بر عملکرد تاثیر معناداری دارد؟

آیا قدرت مرجعیت (شخصی) مدیران بر عملکرد آنان تاثیر معناداری دارد؟

آیا قدرت اجبار (قهریه) مدیران بر عملکرد آنان تاثیر معناداری دارد؟

آیا قدرت پاداش مدیران بر عملکرد آنان تاثیر معناداری دارد؟

۱-۶- فرضیات تحقیق

۱-۶-۱- فرضیه اصلی:

منابع قدرت مدیران بر عملکرد آنان تاثیر معناداری دارد .

۱-۶-۲- فرضیه فرعی :

قدرت تخصصی بر عملکرد مدیران تاثیر معناداری دارد .

قدرت مرجع (شخصی) بر عملکرد مدیران تاثیر معناداری دارد .

قدرت مشروع (قانونی) بر عملکرد مدیران تاثیر معناداری دارد .

قدرت اجبار (قهریه) بر عملکرد مدیران تاثیر معناداری دارد .

قدرت پاداش بر عملکرد مدیران تاثیر معناداری دارد .

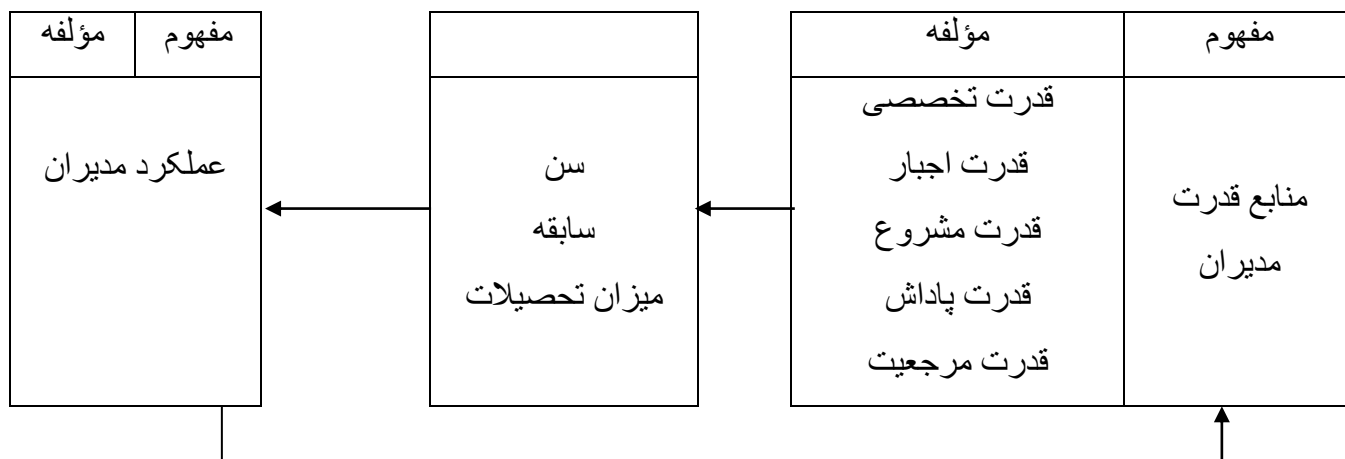
۱-۷- مدل اولیه پژوهش:

منابع قدرت مدیران بر عملکرد آنان تاثیر معناداری دارد .

متغیر وابسته

متغیر میانجی

متغیر مستقل



۸-۱- متغیرهای تحقیق:

متغیر مستقل: منابع قدرت مدیران (قدرت تخصصی، قدرت اجبار(قهریه)، قدرت مشروع(قانونی)، قدرت پاداش و قدرت مرجعیت (شخصی))
 متغیر وابسته: عملکرد مدیران

۹-۱- تعاریف نظری و عملیاتی:

قدرت

تعریف نظری:

قدرت عبارت است از توانایی بالقوه در تغییر رفتار، تغییر جریان اتفاقات، غلبه بر مقاومت‌ها و رسیدن به انجام کارهایی که اگر غیر از این بود، انجام نمی‌دادند. (سنیور و قلمینگ، ۲۰۰۶).
 تعاریف عملیاتی:

صاحب‌نظرات مختلف تقسیم‌بندی‌های متعددی از منابع قدرت ارائه داده‌اند. یکی از مهم‌ترین طبقه‌بندی‌ها از قدرت، طبقه بندی فرنچ و ریون است که پنج منبع یا پایگاه قدرت را در سازمان شناسایی کرده‌اند، بطوریکه این منابع قدرت عبارتند از:

۱- قدرت تخصصی

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

تعریف عملیاتی: وضعیتی است که از طریق سوالات ۲-ب، ۴-ب، ۶-ب، ۹-ب، ۱۱-ب، ۱۳-الف، ۱۶-ب، ۱۹-الف پرسشنامه مورد سنجش قرار می‌گیرد

۲- قدرت مشروع

تعریف نظری:

قدرتی است که از مقام و موقعیت فرد در سازمان ناشی می‌شود. این قدرت زمانی وجود دارد که زیردست برای رئیس یا مقام بالاتر خود این حق را قایل می‌شود که دستور بدهد و یا اینکه از نظر قانونی وی را مستحق دادن چنین دستور یا اعمال نفوذ می‌داند (استونر، ۱۳۷۹).

تعریف عملیاتی: وضعیتی است که از طریق سوالات ۱-ب، ۴-الف، ۷-ب، ۸-الف، ۱۱-الف، ۱۴-الف، ۱۷-ب، ۱۸-الف پرسشنامه مورد سنجش قرار می‌گیرد

۳- قدرت مرجعیت

تعریف نظری: قدرت مرجعیت بر این اساس قرار دارد که یک نفر یا یک گروه تمایل دارد که کسی یا صاحب قدرتی را معرف خود بداند یا کارهای او را تقلید کند (استونر، ۱۳۷۹).

تعریف عملیاتی: وضعیتی است که از طریق سوالات ۲-الف، ۵-الف، ۸-ب، ۱۰-الف، ۱۲-ب، ۱۵-ب، ۱۷-الف، ۱۹-ب پرسشنامه مورد سنجش قرار می‌گیرد

۴- قدرت پاداش

تعریف نظری: قدرت پاداش بر این اساس قرار دارد که یک نفر (اعمال کننده نفوذ) این توانایی را دارد که بر فرد دیگری (کسی که تحت اعمال نفوذ قرار می‌گیرد) به سبب اجرای دستورات یا انجام دادن کارها پاداش بدهد (استونر، ۱۳۷۹).

تعریف عملیاتی: وضعیتی است که از طریق سوالات ۳-ب، ۶-الف، ۷-الف، ۱۰-ب، ۱۳-ب، ۱۵-الف، ۱۸-ب، ۲۰-الف پرسشنامه مورد سنجش قرار می‌گیرد

۳- قدرت اجبار

تعریف نظری: قدرت اجبار زمانی پدید می‌آید که شخصی از توانایی تنبیه و یا وارد آوردن لطمه جسمی با روانی به شخص دیگر برخوردار باشد، استفاده از قدرت اجباری به قیمت رنجش و دشمنی کارکنان تمام خواهد شد (مورهد و گریفین، ۱۳۸۴).

تعریف عملیاتی: وضعیتی است که از طریق سوالات ۱-الف، ۳-الف، ۵-ب، ۹-الف، ۱۲-الف، ۱۴-ب، ۱۶-الف، ۲۰-ب پرسشنامه مورد سنجش قرار می‌گیرد

عملکرد مدیران:

تعریف نظری: از عملکرد شغلی تعاریف مختلفی ارائه شده است. آنچه که در تمامی این تعاریف مشترک است، نحوه انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله می‌باشد. به عبارتی عملکرد مجموع رفتارهای مرتبط با شغل می‌باشد که افراد از خود نشان می‌دهند (گریفین، ۱۳۷۴).

تعریف عملیاتی:

منظور از عملکرد که به عنوان متغیر وابسته در این پژوهش مد نظر قرار دارد، عملکرد مدیران است که بر اساس پرسشنامه استاندارد محقق ساخته مورد سنجش قرار می‌گیرد.

۱-۱-۱- طرح پژوهش و روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها

این پژوهش از حیث هدف کاربردی بوده و از نظر نوع روش تحقیق، توصیفی و علی آزمایشی باشد که در آن به تاثیر منابع قدرت مدیران و عملکرد آن‌ها پرداخته می‌شود. در این تحقیق روش جمع‌آوری اطلاعات به صورت کتابخانه‌ای و میدانی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق، کارکنان ادیره کل راه آهن، راه و ترابری، دخیانیات، سازمان تبلیغات، شرکت خطوط لوله و مخابرات است که برابر با ۳۸۰ نفر می‌باشد. برای توزیع پرسشنامه بین کارکنان از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای-تصادفی پرسشنامه‌ها استفاده شده است. به منظور گردآوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد منابع قدرت مدیران پرسشنامه محقق ساخته عملکرد استفاده شده است.

در پایان پس از جمع‌آوری اطلاعات و به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده خواهد شد. از آمار استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها و برای سنجش متغیرهای جمعیت‌شناختی توسط آمار توصیفی صورت می‌گیرد.

۱-۱-۱-۱- مدل فرآیند پژوهش

مرحله ۱، پرسش آغازی
آیا منابع قدرت مدیران بر عملکرد آنان تاثیر