

رابطه منابع قدرت مدیران با اثربخشی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه

دکتر حسین عیدی^{۱*}، پیمان محمدی^۲، کامران عیدی پور^۳، سلمان محمدی بابازیدی^۴

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۱۲/۲۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۴/۲۲)

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین رابطه بین منابع قدرت مدیران با اثربخشی سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. به همین منظور تعداد ۱۷ نفر از مدیران و ۱۲۶ نفر از کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان و شهرستان‌های کرمانشاه به عنوان نمونه پژوهشی در این پژوهش مشارکت کردند. از پرسشنامه منابع قدرت مدیران شرایخیم و هینکین (۱۹۸۹) و پرسشنامه اثربخشی سازمانی پاوندر (۱۹۹۹) استفاده شد. پرسشنامه‌ها با حضور در محل ادارات ورزش و امور جوانان در میان مدیران و کارکنان توزیع گردید. داده‌ها با استفاده از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین منابع قدرت مدیران، قدرت پاداش، قدرات قانونی، قدرت مرجعیت و قدرت تخصص با اثربخشی سازمانی ارتباط مثبت معنادار، و بین قدرت اجبار مدیران با اثربخشی سازمانی ارتباط منفی معناداری وجود داشت. از طرفی، قدرت مرجعیت، قدرت تخصص و قدرت پاداش مدیران توانایی تبیین و پیش‌بینی ۳۳ درصد اثربخشی سازمانی را داشتند. نتیجه‌گیری می‌شود که استفاده از قدرت مبتنی بر اجبار برای مدیران اداره ورزش و جوانان توصیه نمی‌شود، بلکه قدرت مرجعیت و تخصص می‌تواند اثربخشی سازمانی را به همراه داشته باشد.

واژگان کلیدی

منابع قدرت، اثربخشی سازمانی، کارکنان، ادارات ورزش و امور جوانان

مقدمه

امروزه نیاز به مدیریت و رهبری، در همه زمینه های فعالیت های اجتماعی، محسوس و حیاتی است (علاقیند، ۱۳۹۰). رهبری به عنوان یکی از وظایف کلیدی و مهم مدیریت به حساب می آید، زیرا سایر اجزای مدیریت نیز، باید در پرتو فکر، کار، ابداع و ابتکار آن شکل گیرند و پیاده شوند (عسگری، ۱۳۸۸). یکی از راه های توسعه سازمان های با عملکرد بالا، آن است که بخاطر داشته باشیم که موفقیت این سازمان ها بسادگی اتفاق نمی افتد. آنها زمان و تلاش بیشتری را صرف کرده و راهنمایی و حمایت های مناسبی را از رهبران سازمان دریافت می کنند. آنها به یک فرهنگ سازمانی نیاز دارند که عملکرد سازمان را تقویت کند و سازمان را توانمند سازد. برای دستیابی به عملکرد بالا، ما باید درباره عواملی که بر موفقیت و اثربخشی سازمان تاثیر می گذارند، آگاهی داشته باشیم (کینلاو، ۱۹۹۱؛ عیدی، ۲۰۱۳).

اثربخشی سازمانی محور نظری همه مدل های سازمانی و متغیر وابسته نهایی در بیشتر مطالعات سازمانی به شمار می رود. علی رغم بیش از ۶۰ سال پژوهش و بررسی در این زمینه، هنوز چالش های اساسی در رابطه با مفهوم سازی، توصیف و اندازه گیری اثربخشی سازمانی وجود دارد. به عبارت بهتر، اثربخشی سازمانی یکی از مهم ترین متغیرها در بسیاری از حوزه های سازمانی است و چند بعدی بودن و پیچیدگی آن در ورزش به دلیل پیچیدگی های مفهومی و مشکلاتی است که در اندازه گیری این متغیر وجود دارد (چلادورای و هاگرتی، ۲، ۱۹۹۱). بنابراین، واضح است که رهبران برای مؤثر بودن و اثربخشی به ابزارهای متفاوتی نیاز دارند و قدرت یکی از ابزارهای مؤثر بودن رهبران است. در رهبری آنچه مهم است فرایند نفوذ و اعمال قدرت بر دیگران است. نحوه استفاده رهبر از قدرت

و نفوذ سبک رهبری نامیده می شود. نفوذ بر دیگران از طریق ایجاد تصور قدرت صورت می گیرد و ایجاد تصور قدرت مستلزم دسترسی به منابع قدرت است (زارع و همکاران، ۱۳۸۷). از طرفی، قدرت ویژگی اساسی نقش مدیر بوده است و زمینه اثربخشی وی را در سازمان فراهم می سازد و پدیده اجتناب ناپذیر در سازمان است که بعضی از مدیران به آن به عنوان پدیده ای منفی می نگرند (اورگ، ۳، ۲۰۰۳). قدرت، توان بالقوه ای است که هر فرد دارا است تا به وسیله ی آن بر فرد یا افراد دیگر و همچنین توان تصمیم گیری آنها اثرگذار باشد به گونه ای که افراد مجبور می شوند کاری را انجام دهند (دانهام و همکاران، ۴، ۲۰۰۲). فرنچ و روان (۱۳۷۹)، قدرت را به مثابه توانایی یا توان بالقوه یک عامل (مدیر) برای تغییر رفتار، تمایلات، نگرش ها، عقاید و عواطف یا ارزش های یک هدف (کارکنان) تعریف می کنند. همچنین، مهم ترین تحلیل در رابطه با مبانی قدرت به وسیله فرنچ و روان ارائه شده است. آنها پنج منبع قدرت را در محیط های سازمانی شناسایی کردند که شامل قدرت قانونی، ۶، قدرت پاداش، ۷، قدرت اجبار، ۸، قدرت مرجعیت، ۹ و قدرت تخصص ۱۰ می باشد (چو، ۱۱، ۲۰۰۶). در این رابطه، قدرت قانونی، از منصب سازمانی نشات می گیرد و بر جایگاه رسمی فرد تکیه دارد. بنابراین، افرادی که می توانند به طور عمده و به علت برخورداری از اختیارات رسمی، همکاری دیگران را جلب کنند، قدرت قانونی دارند (رضائیان، ۱۳۸۶). قدرت مرجعیت، ادراک افراد، از جاذب بودن تعامل با فرد خاص را قدرت مرجعیت آن فرد گویند. هرگاه کارکنان،

3. Oreg
4. Dunham et al
5. French & Raven
6. Legitimate power
7. Reward power
8. Coercive power
9. Referent power
10. Expertise power
11. Cho

1. Kinlaw
2. Chelladurai & Haggerty

نتایج پژوهش ارتباط معناداری بین سبک رهبری انتقالی و مهارت با قدرت مرجع نشان داد. همچنین، همبستگی منفی بین سبک رهبری انتقالی با رهبری قانونی، رهبری اجباری و رهبری مبتنی بر پاداش وجود داشت. والاس (۲۰۱۰)، در پژوهشی به بررسی منابع قدرت رهبری و نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان پرداخت. نتایج پژوهش وی وجود ارتباط مثبت بین ابعاد قدرت با رضایت شغلی را نشان داد، اما بین قدرت تنبیه با رضایت شغلی ارتباط معنادار بدست نیامد.

مرادی و همکاران (۱۳۹۲)، ارتباط منابع قدرت مریبان و رضایتمندی ورزشکاران لیگ برتر هندبال بانوان ایران را بررسی کردند. نتایج نشان داد که بین منابع قدرت مریبان رضایتمندی بازیکنان رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که ادراک بازیکنان از منابع قدرت مریبان بیش از ۵۰ درصد تغییرات رضایتمندی در آنها را تبیین می‌کند. رضایتمندی و همکاران (۱۳۸۹)، در پژوهشی نشان دادند که از بین پنج شیوه اعمال قدرت مریبان، تنها بین قدرت تخصص، پاداش و قدرت قانونی مریبان با رضایتمندی ورزشکاران رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. آزاد فدا (۱۳۹۱)، ارتباط سبک رهبری خدمتگزار با اثربخشی و موفقیت بازیکنان تیم‌های بسکتبال لیگ برتر مورد بررسی قرار داد و ارتباط معناداری بین این متغیرها گزارش کرد.

عیدی و همکاران (۱۳۹۰)، به طراحی مدل اثربخشی سازمانی فدراسیون‌های ورزشی جمهوری اسلامی ایران بر اساس رویکرد ارزش‌های رقابتی پرداختند. نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که الگوی اهداف عقلایی (بهره-وری، برنامه‌ریزی)، الگوی اصلی رویکرد ارزش‌های رقابتی و تعیین‌کننده مهم اثربخشی سازمانی در فدراسیون ورزشی منتخب ایران بود. همچنین، در این پژوهش بهروری به

ویژگی‌های خوبی مانند صداقت، امانت و رازداری را به رئیس خود نسبت دهند، گفته می‌شود، رئیس قدرت مرجعیت دارد (مورهد و گرین، ۱۳۸۶). منبع دیگر قدرت، قدرت تخصص یا مهارت، است که عبارت از توان کنترل رفتار دیگری از طریق داشتن دانش، تجربه یا قضاوتی است که وی ندارد، ولی نیاز دارد. هر قدر اطلاعات با اهمیت تر و منبع جایگزین برای کسب آن اطلاعات محدودتر باشند، قدرت تخصص بیشتر خواهد بود. قدرت پاداش، عبارت از توان فراهم آوردن چیزهایی است که افراد دوست دارند داشته باشند. این قدرت، برحسب درجه کنترل یک شخص بر پاداش‌هایی که برای دیگران با ارزش هستند، سنجیده می‌شود (مورهد و گرین، ۱۳۸۶). قدرت اجبار، قدرت تنبیه یا اجبار، زمانی به وجود می‌آید که شخصی از توانایی تنبیه و یا وارد آوردن لطمه‌ی جسمی یا روانی به شخص دیگر برخوردار باشد. بنابراین، می‌توان گفت که این قدرت، بر پایه‌ی ترس و وحشت کارکنان قرار دارد و مبنای آن ترس یا تهدید می‌باشد (رابینز، ۲۰۰۳). به عقیده پارک هوس (۲۰۰۵)، شناخت پایگاه‌های قدرت، برای افرادی که در سازمان‌های ورزشی فعالیت می‌کنند، حیاتی است، زیرا پایگاه‌های قدرت روابط بین فردی را تحت تأثیر قرار می‌دهند و اثربخشی سازمان‌ها را تعیین می‌کنند.

طبرسا و همکاران (۲۰۱۳)، رابطه منابع قدرت مدیران با خلاقیت معلمان ورزش را بررسی کردند. نتایج پژوهش نشان داد که ارتباط معناداری بین منبع قدرت مدیران با خلاقیت معلمان تربیت بدنی وجود دارد. یحایی و همکاران (۲۰۱۱)، ارتباط بین تیپ‌های شخصیتی مدیران با منابع قدرت و سبک رهبری مدیران بررسی کردند.

1. Morhed & Grifen
2. Robins
3. Parkhouse
4. Tabarsa
5. Yahaya et al

مثابه رضایت ذینفعان به ویژه ورزشکاران، مربیان، داوران و کارکنان فدراسیون بود.

رضایی صوفی، دوستار، سلامت (۱۳۹۱) به بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی در اداره کل ورزش و جوانان استان گیلان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین تمامی ابعاد سلامت سازمانی شامل ارتباط، مشارکت، تعهد، اعتبار، روحیه، اخلاقیات، عملکرد، تعیین هدف، رهبری حمایتی، کارایی و منابع با اثربخشی سازمان ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت و در نهایت بین سلامت سازمانی با اثربخشی رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد. همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که ابعاد رهبری حمایتی، عملکرد و تعیین هدف پیش بینی کننده مناسبی برای اثربخشی سازمان هستند.

بدون شک مدیریت در اثربخشی سازمان و هدایت کارکنان در جهت اهداف سازمانی مؤثر است. اگر چه، اثربخشی در یک سازمان و به ویژه سازمان‌های ورزشی متأثر از متغیرهای مختلفی از جمله برنامه محوری، رهبری، رضایت کارکنان، عدالت سازمانی و غیره است، اما قدرت مدیران و منابع قدرت استفاده شده آنها می‌تواند با اثربخشی سازمانی ارتباط داشته باشد. بر مبنای این پیش فرض، استفاده از بهترین سبک مدیریت خواهد توانست منجر به افزایش اثربخشی و کارآیی سازمان گردد. از طرفی، مدیران در سازمان‌های ورزشی با مطالعه و آگاهی از منابع قدرت، می‌توانند ارتباطات و تاثیرات سازنده‌ای را با زیر مجموعه خود داشته باشند. این مهم به هر حال، از طریق دانش کافی در مدیریت رفتار سازمانی و شناسایی منابع قدرت در خویش و استفاده صحیح از آن جهت اثربخشی سازمان می‌باشد. لذا، هدف از این پژوهش بررسی ارتباط منابع قدرت مدیران با اثربخشی سازمانی در ادارت ورزش و جوانان استان کرمانشاه می‌باشد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه مورد بررسی در این پژوهش، تمامی مدیران و کارکنان شاغل در ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه به تعداد ۱۵۷ نفر بودند. لازم به ذکر است که در این پژوهش به منظور هر چه دقیق تر بودن اطلاعات بدست آمده و نتایج حاصل، از نمونه گیری هدفمند استفاده و کلیه مدیران و کارشناسان تحت پوشش این پیمایش به مثابه نمونه قرار گرفته‌اند. بنابراین، نمونه در این پژوهش برابر با جامعه آماری در نظر گرفته شد که به دلیل عدم پاسخگویی برخی از نمونه‌ها، در نهایت تعداد ۱۴۳ پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. از پرسشنامه «شرایخیم وهینکین» (۱۹۸۹)، برای سنجش منابع قدرت «فرنچ و راون» که شامل پنج منبع قدرت: پاداش، اجبار، مرجعیت، قانونی و تخصصی می‌باشد، استفاده شده است. سوال‌های این پرسشنامه در قالب ۲۰ گویه و بر روی مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی موافق تا خیلی مخالف بود. پرسشنامه مذکور در پژوهش عابدی (۱۳۸۵) مورد سنجش قرار گرفته که ضریب پایایی آن ۰/۸۲ گزارش شده است. در این پژوهش نیز ضریب پایایی این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ بدست آمد. جهت سنجش اثربخشی سازمانی از پرسشنامه اثربخشی پاوندر (۱۹۹۹) استفاده شد. پرسشنامه شامل ۲۶ گویه بود که در یک طیف ۵ مقیاسی (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) پاسخ داده می‌شود و شامل چهار بعد کارایی بهره وری، همبستگی (انسجام)، برنامه ریزی هدفگذاری و مدیریت اطلاعات و ارتباطات می‌باشد. ضریب پایایی با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه نیز ۰/۷۸ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آمار توصیفی (نمودار، جداول، میانگین و ...) و استنباطی (آزمون کالموگروف اسمیرنوف، آزمون

همبستگی پیرسون و رگرسیون) استفاده گردید.

طبیعی بوده و برای تحلیل داده‌ها از آمار پارامتریک استفاده شد.

یافته‌ها

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف

Sig	Z	شاخص
٪۷۲۱	٪۶۹۴	قدرت اجبار
٪۸۴۰	٪۶۱۸	قدرت پاداش
٪۸۰۹	٪۶۳۹	قدرت قانونی
٪۷۵۶	٪۶۷۳	قدرت مرجعیت
٪۹۳۴	٪۵۳۸	قدرت تخصص
٪۹۸۰	٪۴۶۹	اثر بخشی سازمانی

بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده و در ابتدا مشخص شد که: حدود ۱۲٪ از پاسخ‌دهندگان را مدیران و حدود ۸۸٪ را نیز کارکنان تشکیل داده‌اند. از بین مدیران حدود ۹۴٪ مرد و حدود ۶٪ نیز زن بوده‌اند. همچنین از بین کارکنان حدود ۸۳٪ را مردان و حدود ۱۷٪ را نیز زنان تشکیل داده‌اند. از نظر وضعیت تاهل حدود ۱۲٪ مجرد و حدود ۸۸٪ نیز متأهل بوده‌اند. همچنین از بین کارکنان ۱۱٪ را مجرد و حدود ۸۹٪ را نیز متأهل تشکیل داده‌اند. حدود ۱۲٪ گروه مدیران دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم و پایین‌تر، ۷۱٪ لیسانس و حدود ۱۸٪ نیز فوق لیسانس و بالاتر داشتند. وضعیت تحصیلی کارکنان نیز بدین صورت بود که حدود ۱۳٪ از پاسخ‌دهندگان دیپلم، ۴۲٪ از پاسخ‌دهندگان دارای مدرک تحصیلی فوق دیپلم، حدود ۳۶٪ لیسانس و ۹٪ نیز دارای مدرک تحصیلی فوق لیسانس و بالاتر بوده‌اند.

با توجه به یافته‌های پژوهش، در مجموع بین منابع قدرت مدیران با اثر بخشی سازمانی $r = ۰/۶۷۶$ در سطح $(\alpha = ۰/۰۱)$ بدست آمده است که نشان می‌دهد رابطه معناداری بین منابع قدرت مدیران با اثربخشی سازمانی ادارات ورزش و جوانان کرمانشاه وجود دارد. همچنین، بین چهار مولفه قدرت پاداش، تخصص، مرجعیت و قدرت قانونی با اثر بخشی رابطه معناداری بدست آمد اما بین قدرت اجبار و اثربخشی رابطه معکوس معناداری بدست آمد.

با توجه به نتایج جدول کالومگروف اسمیرنوف، چون سطح معناداری داده‌ها بیشتر از ۰/۰۵ است، بنابراین داده‌ها

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای تعیین رابطه بین منابع قدرت مدیران و اثر بخشی سازمانی

متغیر مستقل	متغیر وابسته	ضریب همبستگی پیرسون	Sig	P	نتیجه
منابع قدرت (کل)	اثر بخشی سازمانی	۰/۶۷۶	۰/۰۰۱	$\leq ۰/۰۱$	معنادار است
قدرت اجبار	اثر بخشی سازمانی	-۰/۵۱۹	۰/۰۰۱	$\leq ۰/۰۱$	معنادار است
قدرت پاداش	اثر بخشی سازمانی	۰/۴۴۸	۰/۰۰۱	$\leq ۰/۰۱$	معنادار است
قدرت قانونی	اثر بخشی سازمانی	۰/۳۷۹	۰/۰۱۹	$\leq ۰/۰۱$	معنادار است
قدرت مرجعیت	اثر بخشی سازمانی	۰/۷۱۱	۰/۰۰۱	$\leq ۰/۰۱$	معنادار است
قدرت تخصص	اثر بخشی سازمانی	۰/۶۸۱	۰/۰۰۱	$\leq ۰/۰۱$	معنادار است

با توجه به مقدار ضریب همبستگی و ضریب تعیین به دست آمده $R^2 = ۰/۴۱۳$ مشاهده می‌شود منابع قدرت مدیران

جدول ۳. آماره‌های خلاصه مدل رگرسیونی مولفه‌های قدرت مدیران

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین R^2	ضریب تعیین تصحیح شده	انحراف استاندارد ضریب تعیین تصحیح شده
۱	۰/۴۸۲	۰/۴۱۳	۰/۳۳۱	۲۴/۹۱

مرجعیت و قدرت تخصص) تحت تأثیر اثر بخشی سازمانی قرار دارد و میتواند در معادله رگرسیونی باقی بماند که به

مطابق نتایج جدول ۴، نشان می‌دهد منابع قدرت مدیران (قدرت اجبار، قدرت پاداش، قدرت قانونی، قدرت

ابعاد	ضرائب استاندارد نشده		ضرائب استاندارد شده		T	سطح معناداری
	بتا	خطای معیار	Beta			
عدد ثابت	۵۲/۲۸۱	۱/۰۶۱			۱۸/۱۴	۰/۰۰۱
قدرت مرجعیت	۰/۴۳۳	۰/۱۰۸	۰/۴۹۲		۶/۰۶۷	۰/۰۰۱
قدرت تخصص	۰/۵۰۷	۰/۰۶۷	۰/۵۶۱		۵/۳۲۸	۰/۰۰۱
قدرت اجبار	-۰/۳۱۴	۰/۰۴۴	-۰/۴۱۲		۴/۱۲۸	۰/۰۰۱
قدرت پاداش	۰/۲۹۳	۰/۰۹۲	۰/۳۱۹		۳/۳۱۶	۰/۰۰۱
قدرت قانونی	۰/۲۵۵	۰/۰۴۹	۰/۲۷۸		۲/۸۱۴	۰/۲۲۱

ترتیب با ضریب رگرسیونی $۰/۲۵۵$ ، $۰/۲۹۳$ ، $-۰/۳۱۴$ ، $۰/۴۳۳$ و $۰/۵۰۷$ توانسته اند به ترتیب قدرت اجبار $-۰/۴۱۲$ ، قدرت پاداش $۰/۳۱۹$ ، قدرت قانونی $۰/۲۷۸$ ، قدرت

جدول ۴ ضرایب مدل رگرسیون مولفه های قدرت مدیران

ابعاد	ضرائب استاندارد نشده		ضرائب استاندارد شده		t	سطح معناداری
	بتا	خطای معیار	Beta			
عدد ثابت	۵۲/۲۸۱	۱/۰۶۱			۱۸/۱۴	۰/۰۰۱
قدرت مرجعیت	۰/۴۳۳	۰/۱۰۸	۰/۴۹۲		۶/۰۶۷	۰/۰۰۱
قدرت تخصص	۰/۵۰۷	۰/۰۶۷	۰/۵۶۱		۵/۳۲۸	۰/۰۰۱
قدرت اجبار	-۰/۳۱۴	۰/۰۴۴	-۰/۴۱۲		۴/۱۲۸	۰/۰۰۱
قدرت پاداش	۰/۲۹۳	۰/۰۹۲	۰/۳۱۹		۳/۳۱۶	۰/۰۰۱
قدرت قانونی	۰/۲۵۵	۰/۰۴۹	۰/۲۷۸		۲/۸۱۴	۰/۲۲۱

بحث و نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که به طور کلی منابع قدرت مدیران ارتباط معناداری با اثربخشی سازمانی در کارکنان ادارات ورزش و امور جوانان استان کرمانشاه وجود دارد. بنابراین مدیران سازمان ها با یادگیری شیوه استفاده از قدرت مناسب در سازمان، می توانند مدیر اثربخش تری باشند. در این زمینه، اورگ (۲۰۰۳)، معتقد است که منابع قدرت ویژگی اساسی نقش مدیر بوده است و زمینه اثربخشی او را در سازمان فراهم می سازد. همچنین به عقیده پارک هوس (۲۰۰۵)، شناخت پایگاه های قدرت، برای افرادی که در سازمان های ورزشی فعالیت می کنند، حیاتی

است. زیرا پایگاه های قدرت روابط بین فردی را تحت تأثیر قرار می دهد و اثربخشی سازمان ها را تعیین می کند. پژوهشات صورت گرفته در زمینه منابع قدرت مدیران هم نشان داده است که منابع قدرت مدیران با خلاقیت معلمان ورزش (طبرسا و همکاران، ۲۰۱۳)، نگرش ها و رفتارهای کارکنان (گالاس، ۲۰۱۰)، رضایتمندی بازیکنان (مرادی، ۱۳۹۲)، ارتباط معناداری دارد که با نتیجه پژوهش حاضر هم جهت است. بنابراین، مدیران این ادارات ورزشی می-توانند با تأکید بر منابع قدرت، در جهت ایجاد و حفظ رضایتمندی در کارکنان خود اقدام کنند، زیرا رضایتمندی بیشتر افراد احساس تعلق و وابستگی آنها به تیم، عملکرد

آورد و مقاومت کارکنان نیز در برابر قدرت پاداش به حداقل می‌رسد و عدم مقاومت و پذیرش ساده کارکنان باعث به وجود آمدن جوی نسبتاً باز می‌شود. با توجه به این یافته، مربیان برای ایجاد و حفظ رضایتمندی ورزشکاران لازم است علاوه بر تأکید بر قدرت تخصص و به روز رسانی اطلاعات، دانش و مهارت خود در مربیگری، به قدرت پاداش نیز توجه ویژه داشته باشند. نتایج پژوهشات والاس (۲۰۱۰) و مرادی و همکاران (۱۳۹۲) نیز نتایج این بخش را تایید می‌کند.

بین قدرت قانونی مدیران با اثربخشی سازمانی ارتباط مثبت اما ضعیفی بدست آمد که این نتیجه نشان دهنده این است که این منبع قدرت که از پست سازمانی مدیران ریشه می‌گیرد و مدیران با توجه به اختیارات سازمانی که به آنها داده می‌شود از آن بهره مند می‌شوند به نسبت سایر منابع قدرت تاثیر کمتری بر اثربخشی سازمان دارد که با نتیجه پژوهش مرادی و همکاران (۱۳۹۲) همسو، اما با نتیجه پژوهش رضایی نژاد و همکاران که قدرت قانونی را جزء اصلی ترین منابع قدرت مربیان عنوان کرده بودند، همسو نیست. دیگر نتایج پژوهش نشان می‌دهد که از بین پنج منبع قدرت مربیان تنها بین مولفه قدرت اجبار با اثربخشی ارتباط منفی معناداری بدست آمد، به این معنی که هر چه مدیران بیشتر از قدرت اجبار استفاده کنند به همان اندازه اثربخشی سازمانی هم پائین می‌آید. فرنچ و ریون هم، معتقدند که استفاده از قدرت اجبار باعث ایجاد مقاومت زیاد در کارکنان می‌شود و این امر باعث ایجاد روابط غیردوستانه بین مدیر و کارکنان می‌شود و باعث ایجاد جوی نامساعد می‌گردد. نتیج پژوهش والاس (۲۰۱۰) و رضایی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) نیز نتایج این بخش را تایید می‌کند. بنابراین مدیران این ادارات باید سعی کنند که کمتر از قدرت اجبار برای نفوذ در کارکنان استفاده کنند تا از این طریق مقاومت و مخالفت کارکنان را به حداقل رسانده و شرایط را برای افزایش عملکرد کارکنان و متناسب با آن افزایش اثربخشی سازمان فراهم کنند.

نتایج رگرسیون جدول ۳ و ۴ نشان داد که از بین پنج مولفه قدرت سازمانی، سه مولفه قدرت مرجعیت، تخصص و

بهرتر، کاهش غیبت و حتی عدم ترک تیم و در نهایت موفقیت و افزایش اثربخشی تیم را به همراه دارد.

همچنین دیگر نتایج پژوهش ارتباط بین مولفه های قدرت سازمانی را با اثربخشی سازمانی نشان می‌دهد. در این زمینه بیشترین ارتباط را مولفه قدرت مرجعیت با اثربخشی سازمانی داشته است که این مورد نشان دهنده این است که هر چه قدر قدرت مرجعیت مدیران بیشتر باشد، می‌توانند بیشتر در کارکنان نفوذ کنند و آنان را تحت تاثیر قرار دهند تا از این طریق اثربخشی سازمان را بالا ببرند. این منبع قدرت ناشی از فرهنگدی یا جاذبه شخصی مدیر می‌باشد و اغلب با اعتماد، تشابه، پذیرش، محبت، میل به تقلید و تعلق های روحی از سوی مرئوسان همراه است. در واقع قدرت مرجعیت منجر به ایجاد تعهد در زیر دستان می‌گردد و باعث می‌شود که زیر دستان به مدیر با احترام بنگرند و سعی می‌کنند وی را الگو قرار دهند و این خود باعث ایجاد روحیه عالی در کارکنان می‌شود و باعث ایجاد جوی مساعد و نسبتاً مطلوب و باز در سطح سازمان خواهد شد. یافته های این بخش با نتیجه پژوهش های طبرسا و همکاران (۲۰۱۳) و مرادی و همکاران (۱۳۹۲) هم جهت است اما با نتیجه پژوهش رضایی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) مغایرت دارد. آنها در پژوهش خود قدرت مرجعیت را آخرین منبع قدرت مربیان دانسته اند و ارتباط ضعیفی را بین این مولفه و رضایتمندی بازیکنان گزارش کردند که شاید دلیل این مغایرت را بتوان به جامعه متفاوت دو پژوهش نسبت داد. قدرت تخصص و قدرت پاداش دو مولفه ای هستند که بعد از قدرت مرجعیت بیشترین ارتباط را با اثربخشی سازمانی داشته اند. تأکید بر قدرت تخصص اهمیت آموزش، دانش و تخصص مربی را نشان می‌دهد و از طرفی قدرت پاداش نیز توانایی به کارگیری منابع مالی و غیرمالی را برای برانگیختن و انگیزش کارکنان نشان می‌دهد. چنین استنباط می‌شود که هر چه مدیران از قدرت تخصص و پاداش بیشتر استفاده کنند می‌توانند جو سازمانی بهتر و متناسب با آن اثربخشی سازمانی را افزایش دهند. از دیدگاه فرنچ و ریون هم، قدرت پاداش به پذیرش ساده افراد منجر می‌شود که این تا حدودی تعهد را به وجود می

کردند که بخش زیادی از تغییرات رضایتمندی ورزشکاران به وسیله منابع قدرت مریبان تبیین می‌شود و لزوم یادگیری و شیوه استفاده مریبان از قدرت مناسب در باشگاه را تأکید کرده‌اند.

از مجموع یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که: با توجه به اینکه منابع قدرت مورد استفاده مدیران عامل مهم و پیش‌بینی‌کننده اثربخشی سازمانی است، بنابراین مدیران این سازمان‌های ورزشی می‌توانند با تأکید بر منابع قدرت، به ویژه منابع قدرت مرجعیت، تخصص و پاداش، احساس تعلق و وابستگی کارکنان به سازمان، عملکرد بهتر، کاهش غیبت و حتی عدم ترک سازمان را تضمین کنند و متناسب با آن موفقیت و افزایش اثربخشی سازمان را بالا ببرند.

پاداش توان پیش‌بینی اثربخشی سازمانی را دارند. به گونه‌ای که این سه مولفه با مقدار بتای استاندارد شده ۰/۴۹، ۰/۵۱ و ۰/۳۶ توان و قدرت ایجاد تغییرات در اثربخشی سازمانی کارکنان را دارند. در مجموع نیز می‌توان گفت که: منابع قدرت مدیران، توان تبیین ۴۱ درصد واریانس تغییرات اثربخشی در جامعه مورد بررسی را دارد. بنابراین، می‌توان دریافت که منابع قدرت مریبان از عوامل تبیین‌کننده اثربخشی سازمانی است که می‌تواند مقدار قابل توجهی از تغییرات آن را تبیین کند. بنابراین، یافته‌های این بخش لزوم شناخت، یادگیری و شیوه استفاده مدیران از قدرت مناسب در این سازمان‌ها را تفهیم می‌کند و نشان می‌دهد که مدیران این سازمان‌ها با یادگیری شیوه استفاده از قدرت مناسب در سازمان، می‌توانند مدیر اثربخش‌تری باشند. مرادی و همکاران (۱۳۹۲) نیز در پژوهش خود گزارش

منابع

- آزاد فدا، شیوا (۱۳۹۱). رابطه بین رهبری خدمتگزار و اثربخشی تیم و موفقیت ورزشکاران لیگ والیبال مردان ایران. رساله دکتری. دانشگاه تربیت معلم. دانشکده تربیت بدنی.
- رایبیز، استیفن (۱۳۸۶). اصول رفتار سازمانی. ترجمه: علی پارسائیان، محمد اعراییان. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. چاپ هشتم. ص ۱۲۶.
- رضایی صوفی، مرتضی؛ دوستار، محمد؛ سعادت، مهدی (۱۳۹۱). رابطه بین سلامت سازمانی و اثربخشی اداره ورزش و جوانان استان گیلان. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، شماره ۲، ص ۶۱-۷۲.
- رضائیان، علی (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سیاسی در سازمان (مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته). تهران: انتشارات سمت. چاپ دوم. ص ۱۵۶.
- رمضانی نژاد، رحیم؛ حسینی کشتان، میثاق؛ احسانی، محمد (۱۳۸۹). رابطه بین سبک‌های رهبری مربیان و انسجام گروهی تیم‌های لیگ فوتبال. نشریه المپیک. شماره ۴۹. ص ۴۸-۵۷.
- زارع، حسین؛ رجایی پور، سعید؛ جمشیدیان، مهدی؛ مولوی، حسین (۱۳۸۷). سازمان یاد دهنده: الگویی برای رهبری دانشگاه امروز. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی. چاپ چهارم. ص ۱۸۴.
- عابدی، حسین (۱۳۸۵). رابطه بین هوش هیجانی و منابع قدرت مدیران مدارس شهرستان نیشابور. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. دانشگاه فردوسی مشهد.
- عسگری، منوچهر (۱۳۸۶). اصول مدیریت و سازمان. تهران: انتشارات نور. چاپ هشتم. ص ۶۷.
- علاقبند، علی (۱۳۸۵). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات روان. چاپ هیجدهم. ص ۹۸.
- فرنچ، وندال؛ سسیل، اچ بل (۱۳۷۹). مدیریت تغییر در سازمان. ترجمه: مهدی الوانی، حسن دانایی فر. انتشارات نور. چاپ دوم. ص ۱۱۰.
- مرادی، حدیث؛ کوزدجیان، هاشم؛ احسانی، محمد (۱۳۹۲). ارتباط بین منابع قدرت مربیان و رضایت ورزشکاران لیگ هندبال زنان. نشریه مدیریت ورزشی. شماره ۱۶. صص ۳۸-۲۱.
- مورهد و گریفین (۱۳۸۶). رفتار سازمانی. ترجمه: مهدی الوانی، علیرضا معمارزاده. تهران: انتشارات مروارید. چاپ یازدهم. ص ۱۱۴.
- Chelladurai, P. & Haggerty, T. (1991). Measures of organizational effectiveness of Canadian national sport organizations. *Canadian Journal of Applied Sport Sciences*, 16, 126-133.
- 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. 563-580.
- Dunham, R.B., Et al. (2002). Individual and organizational strategies for coping with organizational power, *Academy of management*, (21).
- Eydi, H (2013). Confirmatory Factor Analysis Of The Sport Organizational Effectiveness Scale According Competing Value Framework, *Universal Journal o Management Vol. 1 (2)*, pp. 83 - 92
- Eydi, H, Ramezanehghad, R, yousefi, B, Sajjadi (2012). Designing Model of organizational effectiveness in sporting Federations of Iran. *Sport management journal of Mazandaran*, 14, 6-21.
- Kinlaw, D. C. (1991). *Developing Superior Work Teams: Building Quality and the Competitive Edge*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change power: Developing an individual difference measure. *Journal of applied psychology*, Vol. 88, P: 58.
- Parkhouse, B. L. (2005). *the management of sport: its foundation and application* (4th Ed.). McGraw – Hill, New York. NY.
- Tabarsa, R, Fallah, Z, Golbini, GH. (2013). the relationship between power administrators and physical education teachers' creativity. *European Journal of Experimental Biology*, 2013, 3 (3):6-10.
- Wallace, Scott T. (2010). "Leader sources of power, reinforcement, punishment and employee attitudes and behaviors". Master of Arts in psychology, psychological science option, California state university, Chico.
- Yahaya, N et al. (2011). Relationship between leadership personality types and source of power and leadership styles among managers. *African Journal of Business Management Vol. 5 (22)*, pp. 9635-9648.

The Relationship of Managers' Power Sources with Organizational Effectiveness in Youth and Sport Office of Kermanshah

Hosein Eidi^{1*}, Payman Mohamadi², Kamran Eidipour³, Salman Mohamadi Babazeidi⁴

(Received: 13 July 2013

Accepted: 13 March 2014)

Abstract

The research aims to determine the relationship between managers' source of power and organizational effectiveness in sport and youth organization of Kermanshah province. 17 managers and 126 employees participated in this research as sample. Managers answered the questionnaire of Hinkin and Schriesheim (1989) and the employees answered organizational effectiveness of Ponder (1999) questionnaire. Data analyzed through Pearson coefficient and regression tests. Results indicated that there was positive and significant relationship between source of power of managers, Reward power of managers, legitimate power of managers, referent power of managers and expert power of managers and organizational effectiveness and negative significant relationship between Coercive power of managers and organizational effectiveness. Coercive power, Reward power, legitimate power, referent power and expert power of managers can predict 33% organizational effectiveness. It is concluded that Coercive power is not suggested for youth and sport office managers, but referent and expert power were efficient for organizational effectiveness.

Keywords

source of power, organizational effectiveness, employees, organization of sports and youth

-
1. Assistant Professor in Sport Management, Razi University, Kermanshah
 2. M.A. Student in Sport Management, Islamic Azad University, Boroujerd
 3. Ph.D. Candidate in Sport Management, Razi University, Kermanshah
 4. Ph.D. Candidate in Sport Management, Alameh Tabatabaie University

Email: eydihosseini@gmail.com