

بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران و سلامت سازمانی در ادارات

ورزش و جوانان استان اصفهان

ابراهیم علی دوست قهفرخی^۱، حامد شایگان^۲

۱. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی دانشگاه تهران

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه اصفهان

تاریخ دریافت: ۹۱/۰۷/۲۶

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۷/۰۸

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران و سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان در سال ۱۳۸۹ بود. جامعه آماری پژوهش، ۴۲۰ نفر از کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان بودند. یافته‌های پژوهش نشان داد منبع قدرت مرجعیت بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی، منبع قدرت تخصص بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری و پشتیبانی منابع، منبع قدرت پاداش بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر و پشتیبانی منابع، منبع قدرت اجبار و منبع قدرت قانونی، تنها بر مؤلفه ساخت‌دهی، منبع قدرت اطلاعات بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر و پشتیبانی منابع و منبع قدرت رابطه بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر و ملاحظه‌گری از سلامت سازمانی تأثیر داشت. در مجموع، به مدیران ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود که از این منابع قدرت در جهت بهبود روابط بین مدیر و کارکنان استفاده شود تا گامی در جهت تعامل و سازش بیشتر کارکنان و ادارات ورزش و جوانان برداشته باشند.

واژگان کلیدی: منابع قدرت، سلامت سازمانی، کارکنان، ورزش و جوانان، اصفهان

Email: e.alidoust@ut.ac.ir

*نویسنده مسئول:

مقدمه

امروزه در جوامع مختلف نقش سازمان از اهمیت خاصی برخوردار است تا تضمین کند که تغییرات، منجر به افزایش کارایی و سودبخشی می‌شوند (شل، پتاوی و کارموش^۱، ۱۹۹۸). برخی از صاحب‌نظران، دوران معاصر را عصر سازمانی می‌نامند و استدلال می‌کنند که انسان از لحظه تولد تا هنگام مرگ، جریان زندگی خود را در سازمان‌ها می‌گذراند و با تحولات قرن اخیر و به موازات آن، بزرگ‌تر و پیچیده‌تر شدن سازمان‌ها از یک‌طرف و محدودیت منابع مالی و مادی از طرف دیگر، منجر شده که علم مدیریت بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته و مدیران به‌عنوان مسئولان نهایی حسن انجام امور در سازمان‌ها با وظایف متعدد و متنوع بسیاری روبه‌رو گردیده‌اند. آن‌ها باید به فرایندهای پنجگانه برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، هماهنگی و نظارت و ارزشیابی به‌منظور نیل به اهداف سازمانی به‌طور دقیق و صحیح عمل کنند. همچنین منابع پنجگانه سازمانی شامل منابع سرمایه‌ای، کالبدی، انسانی، اطلاعاتی و زمان را به‌گونه‌ای بهینه تخصیص دهند تا بهره‌وری بیشتری را در سازمان تحت مدیریتشان به ارمغان آورند (مکنزی^۲، ۲۰۰۲).

آشنایی مدیران با پایگاه‌های قدرت، مسئله دنیای واقعی است. مدیرانی که منابع قدرت را می‌شناسند و می‌دانند چگونه آن را به‌کار ببرند، از کسانی که نمی‌دانند یا آن را به‌کار نمی‌برند اثربخش‌تر بوده و عملکرد بهتری خواهند داشت. هدف این پژوهش، بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران و سلامت سازمانی در ادارات ورزش و جوانان است؛ از این‌رو، پایگاه‌های قدرت برای انتخاب نوع شیوه‌های مدیریتی است. استفاده صحیح از منابع قدرت می‌تواند عملکرد مدیریت را افزایش دهد (هرسی و بلانچارد^۳، ۱۹۹۶).

اهمیت این پژوهش تا آنجایی است که سازمان‌ها می‌توانند با به‌کارگیری ابزارها و توانایی‌های مدیر در جهت بهبود سلامت سازمانی گام بردارند که خود عاملی در جهت تحقق اهداف سازمانی بر مبنای خط‌مشی‌های از پیش تعیین‌شده است. بهبود سلامت سازمانی و رفاه کارکنان در تقویت نیروی انسانی می‌تواند سازمان را قادر سازد که با شرایط پویای محیط خود به نحو احسن سازگار شود. ارزش نظری و عملی مطالعات سازمان‌ها از جنبه قدرت و اثرات آن بارها تأکید شده است (بروئینز^۴، ۱۹۹۹).

-
1. Chell, Pettaway, Carmouche,
 2. Mackenzie
 3. Hersey, Blanchard
 4. Bruins

در هر اجتماعی، وجود قدرت ضرورت دارد و همچنین در مورد صحت این موضوع توافق کلی وجود دارد که به طور وسیعی در مورد پدیده‌های سازمان و جنبه‌های مختلف آن مورد مطالعه قرار گرفته است (برادشاو^۱، ۱۹۹۸).

سلامت سازمانی مفهوم تقریباً تازه‌ای است و تنها شامل توانایی سازمان برای انجام وظایف به طور موثر نیست، بلکه شامل توانایی سازمان برای رشد و بهبود نیز می‌باشد. سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و خود افرادی سودمند و موثر باشند زیرا، در آنجا احساس آسایش روانی و امنیت خاطر دارند. یک سازمان سالم برای کارکنان ابزارهای موردنیاز را فراهم کرده و با افزایش احساس آسایش و سلامت روانی و جسمانی، به آنها کمک می‌کند تا خودشان را با موقعیت‌های پیچیده انطباق دهند و از پیشرفت‌های علمی و فنی برای بهبود عملکردشان استفاده می‌کنند (سلطان حسینی، علی‌دوست قهفرخی، همایی، موسوی، ۱۳۸۹).

براساس مطالعات انجام‌شده می‌توان اذعان نمود که سلامت سازمانی می‌تواند سلامت روانی کارکنان را افزایش داده و موجب بالارفتن سطح آسایش و امنیت روانی آنان شود (بیکر، جاکوبی، گوری، دوتی و الیان^۲، ۲۰۰۵).

هوی و میسکل^۳ (۱۹۹۶) سلامت سازمانی را چارچوبی برای توصیف جو عمومی سازمان می‌دانند که به وسیله مقیاس ادراکی سازمان سنجیده می‌شود و مفهوم سلامتی مثبت در یک سازمان، توجه به شرایطی است که رشد و توسعه سازمان را تسهیل می‌کند و موجب پویایی سازمانی می‌شود.

- یگانگی نهادی: روش توسعه‌یافته‌ای است که سازمان بتواند فشارهای محیطی را مدیریت کند و سازمانی را توضیح می‌دهد که دارای یگانگی در برنامه خود است؛ بنابراین، یگانگی نهادی در سطح نهادی قرار می‌گیرد.

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

- ساخت‌دهی: رفتاری اصولی که به سمت وظیفه و هدف هدایت شده است؛ از این رو به‌طور واضح به انتظارات کاری و استاندارد عملکرد تعریف شده است.

1. Bradshaw
2. Baker, Jacoby, Gory, Doughty, Elian
3. Hoy, Miskel

- ملاحظه‌گری: رفتاری اصولی است که از نظر منطقی درست، تلقینی، باز، همکارانه و محرک به سمت توانایی است.

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

- روحیه: مجموعه احساسی از دوستی، آزادی و اشتیاق در میان کارکنان سازمان می‌باشد. روحیه به احساس اطمینان، اعتماد و هم‌دردی که در بین معلمان وجود دارد اشاره می‌کند که بر مبنای آن معلمان احساس خوبی به یکدیگر دارند و درعین حال احساس می‌کنند که کار خوبی را انجام می‌دهند (هوی و میسکل، ۱۹۹۶).

- تأکید علمی: این بعد، توسعه‌ای از دستیابی علمی است. در جریان به‌وجودآوردن بهبود دائمی، رهبر رسمی باید در تحکیم اتحاد و یگانگی گروه بکوشد، فعالیت‌های تجربی و علمی آنان را ارج بنهند، سرمایه‌اندیشه آنان را بیفزاید، روح اعتماد و آرامش را در ایشان به‌وجود آورد و حدود اختیارات گروه را مشخص و فرصت بروز و رشد را برای اعضای گروه فراهم کند (وایلز^۱، ۱۳۸۲).

در منابع علمی قدرت را چنین تعریف کردند: قدرت عبارت است از توانایی بالقوه در تغییر رفتار، تغییر جریان اتفاقات، غلبه بر مقاومت‌ها و رسیدن به انجام کارهایی که اگر در غیر این صورت بود انجام نمی‌دادند. در این پژوهش منظور از قدرت، توان بالقوه فرد یا گروهی است برای تحت نفوذ قراردادن کارکنان با اثرگذاری بر رفتار و احساسات آنها در جهت تأمین سلامت سازمانی (سنیور و فلمینگ^۲، ۲۰۰۶). پنج منبع قدرت از دیدگاه فرنچ و ریون^۳ (۱۹۵۹) عبارتند از:

۱. قدرت قانونی: که بعضی اوقات اختیارات رسمی نامیده می‌شود و براساس ادراکات درباره وظایف و مسئولیت‌های مربوط به موفقیت‌های ویژه در یک سازمان می‌باشد و اختیارات مرتبط با یک موقعیت در سازمان به قدرت قانونی اشاره دارد.

۲. قدرت پاداش: توانایی مدیر سازمان برای پاداش دادن به دیگران است که با کنترل مزایای محسوس و نمادهای منزلتی تحریک می‌شود. قدرت پاداش زمانی تقویت خواهد شد که افراد توانایی دادن پاداش را در مدیر می‌بینند.

۳. قدرت اجبار: مفهوم قدرت اجبار در بافت سازمانی، کنترل کارکنان از طریق تأدیب، تنبیه و فقدان پاداش است. اجرای قدرت تنبیه به‌طور مستمر و مداوم باعث دل‌سردی، ترس، یأس و

1. Wilze
2. Senior, Fleming
3. French, Raven

درنهایت، پایین آوردن کارایی و عملکرد در سازمان، عدم رضایت و ترک سازمان خواهد شد. سازمان‌هایی که براساس مدیریت کلاسیک اداره می‌شوند بیشتر از این روش استفاده می‌کنند.

۴. قدرت مرجعیت: توانایی تحت تأثیر قراردادن دیگران براساس تمایلات شخصی، کاریزما و شهرت می‌باشد. این نوع قدرت دارای ماهیتی احساسی است و کارکنان در ارتباط با اعمال این نوع قدرت، حالت مجذوبیت و شیفتگی، وفاداری و تعهد نسبت به رئیس دارند. در این نوع قدرت مانند قدرت تخصص نیاز چندانی به اعمال نظارت نیست.

۵. قدرت تخصص: قدرتی است بر مبنای مهارت، دانش، سابقه و شهرت مدیر. این همان چیزی است که باعث می‌شود افراد به‌طور درونی از سرپرست تبعیت کنند و معمولاً داشتن این نوع قدرت موجب گرفتن چندین پست در سازمان است (هرسی و بلانچارد، ۱۳۸۰).

۶. قدرت اطلاعات: ریون (۱۹۶۵) منبع ششمی از قدرت را با عنوان "قدرت اطلاعات" شناسایی و توصیف کرد. این منبع از قدرت، جزء ابعاد شخصی قدرت محسوب می‌شود. این قدرت بر مبنای دستیابی مدیر به اطلاعاتی است که دیگران در مورد آن نمی‌دانند و معتقدند که آن اطلاعات مهم است؛ زیرا آن‌ها بر این باور هستند که آنچه را که مدیر از آن‌ها می‌خواهد بر مبنای چیزی منحصر و یا شاید در درون اطلاعاتی است که مدیر دارد (پتروک^۱، ۲۰۰۷).

۷. قدرت رابطه: این منبع قدرت از ابعاد قدرت شخصی است. این قدرت از رابطه با افراد شایسته، مهم و بانفوذ گرفته می‌شود و به زبان امروزی شبکه ارتباطی است. مدیر می‌تواند از این روابط برای اثرگذاری بر رفتار افراد دیگری استفاده کند که می‌خواهند مورد توجه افراد با نفوذ قرار گیرند (پتروک، ۲۰۰۷).

فردوسی و همکارانش (۱۳۹۱) رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی را با سلامت سازمانی در کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان خوزستان بررسی کردند. نتایج آن‌ها نشان داد از میان مؤلفه‌های ویژگی‌های شخصیتی، وجدانی بودن، برون‌گرایی، دلبذیر بودن و همچنین تعهد سازمانی کارمندان، پیش‌بینی‌کننده سلامت سازمانی هستند و بقیه مؤلفه‌ها در پیش‌بینی سلامت سازمانی نقشی را ایفا نمی‌کنند.

رمضانی و همکارانش (۱۳۹۲) در بررسی ارتباط سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران نشان دادند رابطه معناداری بین سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران وجود دارد و با افزایش سلامت سازمانی، اثربخشی نیز افزایش می‌یابد؛ بنابراین مدیران باید تدابیری برای ارتقای سلامت سازمانی بیاندیشند تا اثربخشی که هدف نهایی سازمان‌ها است افزایش

یابد. خادم‌فر و ایدریس (۲۰۱۲) در بررسی رابطه بین رهبری تحول‌گرا و سلامت سازمانی در معلمان مدارس راهنمایی استان گلستان چنین نتیجه‌گیری کردند که به‌جز مؤلفه یگانگی نهادی ($P=0/789$)، در سایر مولفه‌ها رابطه معناداری بین رهبری تحول‌گرا و مؤلفه‌های سلامت سازمانی وجود دارد.

محمد عیسی و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود رابطه بین عملکرد مدیران (از منظر وظایف ده‌گانه مدیر از دیدگاه مینتزبرگ^۱) را با سلامت سازمانی در میان ۱۱۳ شرکت فعال در بازار سهام تهران بررسی کردند. آن‌ها چنین نتیجه‌گیری کردند که رابطه مستقیم و معناداری بین نقش‌های بین فردی، نقش‌های غیررسمی و نقش‌های تصمیم‌گیری با سلامت سازمانی وجود دارد. علاوه بر این، رابطه بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی نیز مورد تأیید قرار گرفت.

در پژوهش رحیمی و همکارانش (۲۰۱۲) که به بررسی رابطه بین روش تصمیم‌گیری مدیران و سلامت سازمانی می‌پرداخت، ۱۹۴ نفر از سرپرستان، مدیران و کارکنان دانشگاه‌های آزاد منطقه ۱۳ کشور مورد بررسی قرار گرفتند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد از دیدگاه هر سه گروه نمونه (سرپرستان، مدیران و کارکنان)، بین سلامت سازمانی و روش تصمیم‌گیری مدیران ارتباط معناداری وجود دارد.

سلامت سازمانی لازمه بقای هر سازمان است که به کارکنان احساس تعلق می‌دهد و مسیر و اهداف روشنی را برای همه اعضا دارد؛ از این رو، تلاش برای بهبود سلامت سازمانی و رفاه نیروی کار باید از طریق سالم‌سازی خود سازمان آغاز گردد؛ یعنی محدوده محل کار سالم باید ارتقا و بهبود یابد تا پیشرفت سلامت سازمانی محقق گردد (دجوی و ویلسون^۲، ۲۰۰۷). با افزایش سلامت سازمانی هزینه‌های اضافی سازمان کاهش می‌یابد و باعث کاهش مشکل و ناتوانی‌های مدیریت در اداره سازمان شده، بهره‌وری را بالا می‌برد. برنامه‌ها و راه‌حل‌های ارائه‌شده در سازمان‌های سالم برای حل مشکلات، منافع زیادی را برای کارکنان و مدیران به همراه دارد که این عوامل در نهایت، رضایت شغلی آن‌ها را افزایش می‌دهد (وولف^۳، ۲۰۰۳)؛ از این رو اهمیت سلامت سازمانی در سازمان‌ها به حدی است که نمی‌توان آن را انکار کرد؛ زیرا در ایجاد مهم‌ترین عامل که همان تداوم و بقای سازمان است نقش کلیدی ایفا می‌کند.

در سازمان‌ها فرایندهای مهم قدرت، چیزی جز بازتاب روابط بین کارکنان نیستند و از آنجاکه نیروی انسانی مهم‌ترین عامل در توسعه سازمان به‌شمار می‌آید، مدیران باید به شیوه‌های نفوذ اهمیت ویژه‌ای بدهند. آشنایی مدیران با منابع قدرت و استفاده از آن در جهت سالم‌سازی جو

1. Mintzberg
2. Dejoy, Wilson
3. Wolff

سازمان می‌تواند کمک شایانی در دستیابی به اهداف سازمان نماید. با وجود اهمیت سلامت سازمانی در وزارت ورزش و جوانان و مهارت مدیران در نفوذ کردن در کارکنانشان، هنوز آن‌ها برنامه‌ای برای ایجاد جوی سالم در ادارات ورزش و جوانان ندارند و معلوم نیست که آیا مدیران آن‌ها از قدرت خود در جهت سالم‌سازی استفاده می‌کنند یا خیر؟ با توجه به اهمیت جایگاه تربیت‌بدنی در سطح جامعه، این پژوهش قصد دارد به این مسئله بپردازد که آیا مدیران ادارات ورزش و جوانان شناخت کافی از منابع قدرت رهبر دارند؟ آیا بین منابع قدرت مدیران ادارات ورزش و جوانان و سلامت سازمانی رابطه‌ای وجود دارد؟ آیا مدیران ادارات ورزش و جوانان می‌توانند با استفاده از منابع قدرت اجبار، تخصص، مرجعیت، پاداش قانونی، اطلاعات و رابطه، سلامت سازمانی را بهبود بخشند؟

روش‌شناسی

روش انجام این پژوهش از نوع همبستگی بود. جامعه آماری براساس اطلاعات گرفته شده از اداره کل ورزش و جوانان استان اصفهان، کلیه کارکنان این ادارات در بهار سال ۱۳۸۹ بود که در مجموع ۴۲۰ نفر بودند. از آنجایی که در پژوهش حاضر واریانس جامعه آماری نامعلوم بود، برای تخمین تعداد افراد نمونه در فرمول کوکران، انجام یک مطالعه مقدماتی^۱ روی گروهی از افراد جامعه به منظور تعیین واریانس جامعه ضرورت داشت. به همین منظور، یک گروه ۳۰ نفری از جامعه آماری به صورت تصادفی انتخاب شدند و پرسش‌نامه‌ها در بین آن‌ها توزیع گردید. پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها و استخراج داده‌ها، حجم نمونه برابر ۱۸۰ نفر در نظر گرفته شد. پرسش‌نامه پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای در بین افراد نمونه توزیع شد که پس از جمع‌آوری پرسش‌نامه‌ها، ۱۵۵ پرسش‌نامه به‌طور صحیح و کامل برگشت داده شد. ابزار اندازه‌گیری، پرسش‌نامه محقق ساخته منابع قدرت مدیران شامل ۳۷ سؤال بسته پاسخ بود که از نظریه‌های منابع قدرت رهبر فرنچ، ریون، هرسی و بلانچارد استخراج شده است. پرسش‌نامه محقق ساخته سلامت سازمانی نیز شامل ۳۷ سؤال بسته پاسخ بود که از پژوهش‌های هوی و فیلدمن^۲ (۱۹۹۹) اقتباس و تنظیم شده است که تمام سؤال‌های پرسش‌نامه بر مبنای مقیاس لیکرت طراحی شده بود.

پایایی پرسش‌نامه محقق ساخته منابع قدرت مدیران با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ و پایایی پرسش‌نامه محقق ساخته سلامت سازمانی ۰/۸۶ بود. تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها در

1. Pilot Study
2. Hoy, Feldman

سطح آمار استنباطی با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، ضریب تعیین و رگرسیون چندمتغیره انجام شد.

نتایج

در این قسمت ابتدا برخی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد نمونه آورده شده است. جدول شماره ۱، توزیع پراکندگی افراد نمونه برحسب تحصیلات، سابقه کار و سن را نشان می‌دهد. از مجموع ۱۵۵ نفر افراد نمونه، ۹۴ نفر مرد (حدود ۶۱٪) و ۶۱ نفر زن (حدود ۳۹٪) بودند. لازم به ذکر است که حدود ۴۲٪ از مجموع افراد نمونه دارای مدرک تحصیلی تربیت‌بدنی بودند و ۵۸٪ از آن‌ها دارای مدرک تحصیلی غیرتربیت‌بدنی بودند. همچنین، ارتباط بین مؤلفه‌های سلامت سازمانی و منابع قدرت در جداول ۲ تا ۸ ارائه شده است.

جدول ۱- توزیع ویژگی‌های افراد نمونه برحسب تحصیلات، سن و سابقه کار

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

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، براساس همبستگی پیرسون بین همه حیطه‌های سلامت سازمانی با منبع قدرت تخصص همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت ($P \leq 0/05$). منبع قدرت تخصص مدیران ادارات بر مؤلفه‌های نفوذمدیر، ملاحظه‌گری و پشتیبانی منابع از سلامت سازمانی تأثیر داشت. رگرسیون خطی نمی‌تواند رابطه بین قدرت تخصص مدیران بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی، ساخت‌دهی، روحیه و تأکید علمی از سلامت سازمانی را تخمین بزند. ضریب تعیین نشان داد ۵۰٪ از نمرات مؤلفه مذکور تحت تأثیر منبع قدرت تخصص مدیران ورزش و جوانان قرار داشته است.

جدول ۲- نتایج ضریب رگرسیون منبع قدرت تخصص مدیران بر مؤلفه‌های سلامت سازمانی

| مؤلفه‌های سلامت | همبستگی پیرسون | میزان معناداری | خطای معیار | ضریب رگرسیون | آماره t | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-----------------|----------------|----------------|------------|--------------|---------|------------|--------------|
| یگانگی نهادی | ۰/۱۷۶ | ۰/۰۳۳ | ۰/۰۹۳ | -۰/۱۴۶ | -۱/۵۶۷ | ۰/۵۰۳ | ۰/۱۲۰ |
| نفوذ مدیر | ۰/۴۰۲ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۴۶ | ۰/۳۹۲ | ۲/۶۸۰ | ۰/۵۰۳ | ۰/۰۰۸ |
| ملاحظه‌گری | ۰/۶۰۳ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۱۱ | ۰/۲۸۹ | ۲/۶۰۲ | ۰/۵۰۳ | ۰/۰۱۰ |
| ساخت‌دهی | ۰/۵۳۵ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۲۸ | ۰/۲۳۷ | ۱/۸۴۶ | ۰/۵۰۳ | ۰/۰۶۷ |
| پشتیبانی منابع | ۰/۵۷۸ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۰۳ | ۰/۲۰۸ | ۲/۰۱۱ | ۰/۵۰۳ | ۰/۰۴۶ |
| روحیه | ۰/۳۹۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۱۰ | -۰/۰۱۶ | -۰/۱۴۹ | ۰/۵۰۳ | ۰/۸۸۱ |
| تأکید علمی | ۰/۶۲۶ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۲۱ | ۰/۱۷۸ | ۱/۴۷۴ | ۰/۵۰۳ | ۰/۱۴۳ |

با توجه به جدول ۳، بین همهٔ حیطه‌های سلامت سازمانی (به‌جز یگانگی نهادی) با منبع قدرت مرجعیت همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت ($P \leq 0/05$). منبع قدرت مرجعیت مدیران ادارات بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی از سلامت سازمانی تأثیر داشت. رگرسیون خطی نمی‌تواند رابطهٔ بین قدرت مرجعیت مدیران بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی و ساخت‌دهی از سلامت سازمانی را تخمین بزند. ضریب تعیین نشان داد ۴۷٪ از نمرات مؤلفهٔ مذکور تحت تأثیر منبع قدرت مرجعیت مدیران ورزش و جوانان قرار داشت.

جدول ۳- نتایج ضریب رگرسیون منبع قدرت مرجعیت مدیران بر مؤلفه‌های سلامت سازمانی

| مؤلفه‌های سلامت | همبستگی پیرسون | میزان معناداری | خطای معیار | ضریب رگرسیون | آماره t | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-----------------|----------------|----------------|------------|--------------|---------|------------|--------------|
| یگانگی نهادی | -۰/۱۵۸ | ۰/۰۵۷ | ۰/۰۹۲ | -۰/۱۳۴ | -۱/۴۶۶ | ۰/۴۷۴ | ۰/۱۴۵ |
| نفوذ مدیر | ۰/۳۳۶ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۴۴ | ۰/۳۵۳ | ۲/۴۵۸ | ۰/۴۷۴ | ۰/۰۱۵ |
| ملاحظه‌گری | ۰/۶۲۴ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۰۹ | ۰/۵۲۵ | ۴/۸۰۶ | ۰/۴۷۴ | ۰/۰۰۱ |
| ساخت‌دهی | ۰/۴۲۴ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۲۹ | -۰/۰۲۲ | -۰/۱۶۹ | ۰/۴۷۴ | ۰/۸۶۶ |
| پشتیبانی منابع | ۰/۳۳۴ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۰۰ | -۰/۲۸۳ | ۲/۸۳۹ | ۰/۴۷۴ | ۰/۰۰۵ |
| روحیه | ۰/۴۳۴ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۰۳ | ۰/۲۹۳ | ۲/۸۳۳ | ۰/۴۷۴ | ۰/۰۰۵ |
| تأکید علمی | ۰/۵۴۲ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۱۷ | ۰/۲۵۰ | ۲/۱۳۲ | ۰/۴۷۴ | ۰/۰۳۵ |

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، بین همهٔ حیطه‌های سلامت سازمانی (به‌جز نفوذ مدیر) با منبع قدرت اجبار همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت ($P \leq 0/05$). منبع قدرت اجبار مدیران ادارات، تنها بر مؤلفهٔ ساخت‌دهی از سلامت سازمانی تأثیر داشت. رگرسیون خطی نمی‌تواند رابطهٔ بین قدرت اجبار مدیران بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی از سلامت سازمانی را تخمین بزند. ضریب تعیین نشان داد فقط ۱۵٪ از نمرات مؤلفهٔ مذکور تحت تأثیر منبع قدرت اجبار مدیران ورزش و جوانان قرار داشت.

جدول ۴- نتایج ضریب رگرسیون منبع قدرت اجبار مدیران بر مؤلفه‌های سلامت سازمانی

| مؤلفه‌های سلامت | همبستگی پیرسون | میزان معناداری | خطای معیار | ضریب رگرسیون | آماره t | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-----------------|----------------|----------------|------------|--------------|---------|------------|--------------|
| یگانگی نهادی | ۰/۱۹۴ | ۰/۰۱۹ | ۰/۰۹۲ | -۰/۰۹۰ | -۰/۹۷۳ | ۰/۱۵۴ | ۰/۳۲۲ |
| نفوذ مدیر | -۰/۰۲۰ | ۰/۸۰۹ | ۰/۱۴۳ | -۰/۱۰۰ | -۰/۷۰۲ | ۰/۱۵۴ | ۰/۴۸۴ |
| ملاحظه‌گری | ۰/۳۷۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۰۹ | ۰/۰۹۸ | ۰/۹۰۳ | ۰/۱۵۴ | ۰/۳۶۸ |
| ساخت‌دهی | ۰/۳۶۷ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۲۶ | ۰/۳۴۲ | ۲/۷۱۰ | ۰/۱۵۴ | ۰/۰۰۸ |
| پشتیبانی منابع | ۰/۱۹۲ | ۰/۰۱۹ | ۰/۱۰۰ | ۰/۰۲۱ | ۰/۲۱۱ | ۰/۱۵۴ | ۰/۸۳۴ |
| روحیه | ۰/۱۹۳ | ۰/۰۱۹ | ۰/۱۰۲ | ۰/۰۶۰ | ۰/۵۷۹ | ۰/۱۵۴ | ۰/۵۶۳ |
| تأکید علمی | ۰/۲۳۵ | ۰/۰۰۴ | ۰/۱۱۵ | -۰/۰۷۶ | -۰/۶۴۶ | ۰/۱۵۴ | ۰/۵۲۰ |

با توجه به جدول ۵، بین تمام حیطه‌های سلامت سازمانی (به جز نفوذ مدیر و روحیه) با منبع قدرت قانونی همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت ($P \leq 0/05$). منبع قدرت قانونی مدیران ادارات، تنها بر مؤلفه ساخت‌دهی از سلامت سازمانی تأثیر داشت. رگرسیون خطی نمی‌تواند رابطه بین قدرت قانونی مدیران بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی از سلامت سازمانی را تخمین بزند. ضریب تعیین نشان داد تنها ۱۹٪ از نمرات مؤلفه مذکور تحت تأثیر منبع قدرت قانونی مدیران ورزش و جوانان قرار داشت.

جدول ۵- نتایج ضریب رگرسیون منبع قدرت قانونی مدیران بر مؤلفه‌های سلامت سازمانی

| مؤلفه‌های سلامت | همبستگی پیرسون | میزان معناداری | خطای معیار | ضریب رگرسیون | آماره t | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-----------------|----------------|----------------|------------|--------------|---------|------------|--------------|
| یگانگی نهادی | -۰/۲۱۹ | ۰/۰۰۸ | ۰/۰۷۱ | -۰/۰۷۹ | -۱/۱۰۹ | ۰/۱۹۸ | ۰/۲۷۰ |
| نفوذ مدیر | -۰/۰۵۵ | ۰/۵۰۵ | ۰/۱۱۱ | -۰/۱۱۰ | -۰/۹۸۹ | ۰/۱۹۸ | ۰/۳۲۴ |
| ملاحظه‌گری | ۰/۳۶۷ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۸۳ | ۰/۰۶۹ | ۰/۸۳۰ | ۰/۱۹۸ | ۰/۴۰۸ |
| ساخت‌دهی | ۰/۳۹۸ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۹۷ | ۰/۳۵۱ | ۳/۶۲۸ | ۰/۱۹۸ | ۰/۰۰۱ |
| پشتیبانی منابع | ۰/۱۷۹ | ۰/۰۲۸ | ۰/۰۷۸ | -۰/۰۰۹ | -۰/۱۲۲ | ۰/۱۹۸ | ۰/۹۰۳ |
| روحیه | ۰/۰۷۹ | ۰/۳۳۶ | ۰/۰۷۹ | -۰/۰۹۰ | -۱/۱۴۷ | ۰/۱۹۸ | ۰/۲۵۳ |
| تأکید علمی | ۰/۲۶۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۹۲ | -۰/۰۱۷ | -۰/۱۸۴ | ۰/۱۹۸ | ۰/۸۵۴ |

همان‌طور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، منبع قدرت پاداش مدیران ادارات، تنها بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر و پشتیبانی منابع از سلامت سازمانی تأثیر داشت. رگرسیون خطی نمی‌تواند رابطه بین قدرت پاداش مدیران بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، روحیه و تأکید علمی از سلامت سازمانی را تخمین بزند. ضریب تعیین نشان داد ۳۷٪ از نمرات مؤلفه مذکور تحت تأثیر منبع قدرت پاداش مدیران ورزش و جوانان قرار داشت.

جدول ۶- نتایج ضریب رگرسیون منبع قدرت پاداش مدیران بر مؤلفه‌های سلامت سازمانی

| مؤلفه‌های سلامت | همبستگی پیرسون | میزان معناداری | خطای معیار | ضریب رگرسیون | آماره t | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-----------------|----------------|----------------|------------|--------------|---------|------------|--------------|
| یگانگی نهادی | -۰/۰۸۲ | ۰/۳۲۵ | ۰/۱۰۰ | -۰/۱۴۸ | -۱/۴۷۱ | ۰/۳۷۵ | ۰/۱۴۴ |
| نفوذ مدیر | ۰/۳۳۶ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۵۷ | ۰/۴۱۹ | ۲/۶۷۳ | ۰/۳۷۵ | ۰/۰۰۸ |
| ملاحظه‌گری | ۰/۴۱۹ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۱۹ | ۰/۱۵۲ | ۱/۲۸۲ | ۰/۳۷۵ | ۰/۲۰۲ |
| ساخت‌دهی | ۰/۴۰۴ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۳۸ | ۰/۱۵۶ | ۱/۱۳۵ | ۰/۳۷۵ | ۰/۲۵۸ |
| پشتیبانی منابع | ۰/۵۵۰ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۰۹ | ۰/۴۲۱ | ۳/۸۵۰ | ۰/۳۷۵ | ۰/۰۰۱ |
| روحیه | ۰/۲۶۸ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۱۲ | -۰/۰۱۲ | -۰/۱۰۵ | ۰/۳۷۵ | ۰/۹۱۷ |
| تأکید علمی | ۰/۴۳۲ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۲۹ | -۰/۰۵۸ | -۰/۴۴۷ | ۰/۳۷۵ | ۰/۶۵۶ |

با توجه به جدول ۷، بین تمام حیطه‌های سلامت سازمانی با منبع قدرت اطلاعات همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت ($P \leq 0/05$). منبع قدرت اطلاعات مدیران ادارات بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر و پشتیبانی منابع از سلامت سازمانی تأثیر داشت. رگرسیون خطی نمی‌تواند رابطه بین قدرت اطلاعات مدیران بر مؤلفه‌های ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، روحیه و تأکید علمی از سلامت سازمانی را تخمین بزند. ضریب تعیین نشان داد ۳۶٪ از نمرات مؤلفه مذکور تحت تأثیر منبع قدرت اطلاعات مدیران ورزش و جوانان قرار داشت.

جدول ۷- نتایج ضریب رگرسیون منبع قدرت اطلاعات مدیران بر مؤلفه‌های سلامت سازمانی

| مؤلفه‌های سلامت | همبستگی پیرسون | میزان معناداری | خطای معیار | ضریب رگرسیون | آماره t | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-----------------|----------------|----------------|------------|--------------|---------|------------|--------------|
| یگانگی نهادی | ۰/۲۱۸ | ۰/۰۰۸ | ۰/۰۵۲ | -۰/۲۰۲ | -۳/۸۵۹ | ۰/۳۶۵ | ۰/۰۰۱ |
| نفوذ مدیر | ۰/۳۷۲ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۸۲ | ۰/۳۳۹ | ۴/۱۴۶ | ۰/۳۶۵ | ۰/۰۰۱ |
| ملاحظه‌گری | ۰/۴۱۶ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۶۳ | ۰/۰۷۳ | ۱/۱۷۲ | ۰/۳۶۵ | ۰/۲۴۳ |
| ساخت‌دهی | ۰/۳۸۳ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۷۲ | ۰/۱۲۵ | ۱/۷۳۵ | ۰/۳۶۵ | ۰/۰۸۵ |
| پشتیبانی منابع | ۰/۴۴۳ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۵۷ | ۰/۱۵۲ | ۲/۶۵۶ | ۰/۳۶۵ | ۰/۰۰۹ |
| روحیه | ۰/۲۹۹ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۵۸ | ۰/۰۴۷ | ۰/۸۱۳ | ۰/۳۶۵ | ۰/۴۱۸ |
| تأکید علمی | ۰/۳۶۲ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۶۷ | -۰/۱۱۹ | -۱/۷۶۴ | ۰/۳۶۵ | ۰/۰۸۰ |

بر اساس جدول ۸، بین تمام حیطه‌های سلامت سازمانی (به‌جز یگانگی نهادی) با منبع قدرت رابطه همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت ($P \leq 0/05$). منبع قدرت رابطه مدیران ادارات بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر و ملاحظه‌گری از سلامت سازمانی تأثیر داشت. رگرسیون خطی نمی‌تواند رابطه بین قدرت مدیران بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی، ساخت‌دهی، پشتیبانی منابع، روحیه

و تأکید علمی از سلامت سازمانی را تخمین بزند. ضریب تعیین نشان داد ۳۵٪ از نمرات مؤلفه مذکور تحت تأثیر منبع قدرت رابطه مدیران ورزش و جوانان قرار داشته است.

جدول ۸. نتایج ضریب رگرسیون منبع قدرت رابطه مدیران بر مؤلفه‌های سلامت سازمانی

| مؤلفه‌های سلامت | همبستگی پیرسون | میزان معناداری | خطای معیار | ضریب رگرسیون | آماره t | ضریب تعیین | سطح معناداری |
|-----------------|----------------|----------------|------------|--------------|---------|------------|--------------|
| یگانگی نهادی | -۰/۰۵۹ | ۰/۴۷۲ | ۰/۰۶۷ | -۰/۰۸۹ | -۱/۳۳۴ | ۰/۳۵۰ | ۰/۱۸۴ |
| نفوذ مدیر | ۰/۳۸۶ | ۰/۰۰۱ | ۰/۱۰۴ | ۰/۳۲۱ | ۳/۰۹۱ | ۰/۳۵۰ | ۰/۰۰۲ |
| ملاحظه‌گری | ۰/۴۸۹ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۷۹ | ۰/۲۳۲ | ۲/۹۴۴ | ۰/۳۵۰ | ۰/۰۰۴ |
| ساخت‌دهی | ۰/۴۱۳ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۹۱ | ۰/۰۹۶ | ۱/۰۴۹ | ۰/۳۵۰ | ۰/۲۹۶ |
| پشتیبانی منابع | ۰/۴۰۱ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۷۳ | ۰/۰۷۲ | ۰/۹۸۶ | ۰/۳۵۰ | ۰/۳۲۶ |
| روحیه | ۰/۳۳۲ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۷۴ | ۰/۰۸۵ | ۱/۱۴۲ | ۰/۳۵۰ | ۰/۲۵۶ |
| تأکید علمی | ۰/۳۹۲ | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۸۶ | -۰/۰۴۱ | -۰/۴۷۸ | ۰/۳۵۰ | ۰/۶۳۳ |

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد منبع قدرت تخصص مدیران ادارات بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری و پشتیبانی منابع از سلامت سازمانی تأثیر داشت. به عبارت دیگر، زمانی که مدیران ادارات ورزش و جوانان دارای تخصص و آگاهی کافی در حیطه کاری خود باشند، منجر به ایجاد جوی دوستانه، باز و همکارانه در سطح اداره می‌گردد که بهبود اثربخشی کارکنان را در پی خواهد داشت و از طرف دیگر، تخصص لازم در تصمیم‌گیری‌های اداری، تأثیرگذاری مدیر بر مدیران مافوق را افزایش داده و در نتیجه، همکاری بیشتر بین آن‌ها امکانات بیشتری را برای سازمان فراهم می‌کند؛ بنابراین، لزوم توجه مدیران به این منبع قدرت در جهت بهبود جو سازمانی متناسب با شرایط محیطی و سلامت سازمانی احساس می‌شود. در همین زمینه، ورهوست^۱ (۲۰۰۵) در مطالعات خود به تأثیر استفاده از منابع قدرت در شکوفایی و توسعه سازمان اشاره می‌کند که تخصص و دانش کافی مدیر موجب می‌شود که از قدرت خود در جهت شکوفایی و توسعه سازمان و رضایت خاطر کارکنان استفاده کند و بدین ترتیب، کارکنان نیز تلاش مضاعفی را در جهت شکوفایی سازمان خواهند نمود.

پژوهش حاضر نشان داد منبع قدرت مرجعیت مدیران ادارات بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی از سلامت سازمانی تأثیر دارد؛ از این رو، به-کارگیری مدیرانی محبوب که دارای ویژگی‌های شخصیتی والایی هستند باعث ایجاد جوی دوستانه، صمیمی و همکارانه در بین کارکنان می‌شود؛ به طوری که شاهد افزایش روحیه و تعلق

آن‌ها در سطح سازمان خواهیم بود که تعهد کارکنان را به همراه خواهد داشت. استفاده مدیر از قدرت مرجعیت جهت اعمال نفوذ، همکاری بیشتر با سطوح بالایی سازمان و افزایش ارتباطات سازمانی را در پی داشته و در نتیجه، امکانات بیشتری از سطوح بالای مدیریتی را فراهم کرده و زمینه‌ها را برای ارتقای علمی کارکنان ایجاد می‌کند. نتایج پژوهش براینیون^۱ (۲۰۰۴) مؤید این است که سلامت شخصیتی مدیر یکی از مهم‌ترین فاکتورهایی است که باید در هنگام انتخاب مدیر در نظر گرفته شود؛ زیرا سلامت شخصیتی و داشتن ویژگی‌های انسانی والا موجب می‌شود تا مدیر همین ویژگی‌های انسانی والا را در بین دیگر اعضای سازمان ترویج کند و بدین‌وسیله، صمیمیت، دوستی، همکاری، احساس تعلق و تعهد اعضا بالا خواهد رفت.

نتایج این پژوهش نشان داد منبع قدرت اجبار مدیران ادارات، تنها بر مؤلفه ساخت‌دهی از سلامت سازمانی تأثیر دارد. به‌بیانی‌دیگر، وقتی که قدرت رهبری مدیر بر این اساس باشد که اعضا باید وظایف خود را مطابق استانداردهای سازمان و تحت نظارت کامل و بدون هیچ‌گونه تفویض اختیاری انجام دهند، تنها منجر به اجرای قوانین و مقررات در راستای خط‌مشی سازمانی می‌شود و نمی‌تواند اثرات مثبتی را در سلامت سازمانی ایجاد کند. نتایج مطالعات باته-من^۲ (۱۹۹۹) نشان می‌دهد هنگامی که مدیر از قدرت اجبار استفاده کند، نه تنها اثربخشی خوبی نخواهد داشت، بلکه سلامت سازمانی را نیز به خطر می‌اندازد.

پژوهش حاضر نشان داد منبع قدرت قانونی مدیران ادارات، تنها بر مؤلفه ساخت‌دهی از سلامت سازمانی تأثیر دارد. به‌عبارتی، استفاده مدیران از قدرت قانونی منجر به عملکرد کارکنان در راستای ضوابط قانونی سازمان می‌شود؛ از این‌رو، کارکنان در راستای اهداف سازمانی به وظایف خود عمل می‌کنند.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد منبع قدرت پاداش مدیران ادارات، تنها بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر و پشتیبانی منابع از سلامت سازمانی تأثیر داشت؛ بنابراین استفاده مدیران از منبع قدرت پاداش متناسب با عملکرد و میزان دستیابی آن‌ها به استانداردهای از پیش تعیین شده می‌تواند منجر به نفوذ بیشتر مدیر و افزایش سطح همکاری‌ها با سطوح مختلف سازمان شود. از طرف دیگر، این بعد از قدرت و افزایش نفوذ مدیر می‌تواند باعث افزایش امکانات در سطح اداره شود که این عامل نقش مهمی در عملکرد مؤثرتر کارکنان و در نتیجه، بهبود سلامت سازمانی دارد. نتایج پژوهش ورهوست (۲۰۰۴) نشان داد استفاده از قدرت پاداش می‌تواند موجب افزایش انگیزه کاری و اثربخشی بیشتر در سازمان شود؛ زیرا پاداش یک محرک مثبت است که موجب ایجاد لذت در فرد می‌شود؛ بنابراین

1. Braynion

2. Bateman

استفاده از پاداش به موقع، سطح تلاش و انگیزه کارکنان را افزایش داده و مدیریت اثربخش تری را در سازمان موجب می‌شود.

نتایج این پژوهش نشان داد منبع قدرت اطلاعات مدیران ادارات بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر و پشتیبانی منابع از سلامت سازمانی تأثیر داشت. به بیانی دیگر، استفاده از مدیرانی که دارای سطح اطلاعاتی بالا در زمینه‌های سازمانی هستند می‌تواند موجب افزایش تعامل بین مدیر و کارکنان اداره شود؛ به نحوی که مدیر، کارکنان را در مقابل خواسته‌های غیرمنطقی ارباب رجوع مورد حمایت قرار می‌دهد. از طرف دیگر، مدیر از پیشنهادات سازنده کارکنان استقبال می‌کند. همچنین این بعد از قدرت، امکان نفوذ بیشتر مدیر بر دیگر سطوح مدیریت را فراهم کرده و در نتیجه، شاهد افزایش امکانات مالی و اداری در بخش‌های مختلف اداره خواهیم بود. مطالعه گانستر و اسچاوبروک^۱ (۱۹۹۱) نیز نشان داد که منابع قدرت رهبری، اثرات مثبتی بر روی استرس شغلی دارد و هر قدر که مدیران از منابع قدرت شخصی استفاده کنند، به طور قطع کارکنان استرس شغلی کمتری خواهند داشت.

پژوهش حاضر نشان داد منبع قدرت رابطه مدیران ادارات بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر و ملاحظه‌گری از سلامت سازمانی تأثیر داشت. استفاده از مدیرانی که دارای ارتباط قوی با دیگر سازمان‌ها و نهادی مرتبط هستند منجر به افزایش نوعی نفوذ در بین مدیران هم‌سطح خود می‌شود؛ کارکنان اداره به راحتی می‌توانند با مدیر خود ارتباطی دوستانه برقرار کرده و خواسته‌های خود را با وی مطرح کنند که این امر، منجر به سازگاری بیشتر کارکنان با محیط اداره و در نتیجه، دوام بیشتر سازمان می‌شود. کاهن و بیوسر^۲ (۱۹۹۲) در پژوهش خود چنین نتیجه‌گیری کردند که فواید حمایت‌های اجتماعی بر مقدار استرس شغلی کاملاً معنادار است؛ بنابراین، حمایت‌های اجتماعی به افراد کمک می‌کند تا بر پریشانی‌های ناشی از رویدادها فایز آیند. حمایت‌های اجتماعی مدیران از کارکنان، عامل مهمی در سالم‌سازی محیط اداره محسوب می‌شود. نتایج پژوهش دی^۳ (۲۰۰۱) نیز نشان داد توسعه رهبری با توانمندسازی، به اعضای سازمان در ارتباطات، هماهنگی، تلاش، تعهد و توسعه شبکه‌های اجتماعی کمک می‌کند.

با توجه به این که قدرت تخصص و مرجعیت بر مؤلفه‌های نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی از ابعاد سلامت سازمانی تأثیر داشته است، به مدیران وزارت ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود هنگام انتخاب مدیران از افرادی استفاده کنند که از جنبه شخصیتی، فردی والا و از نظر تخصصی، دارای دانش کافی باشند تا بتوانند علاوه بر ایجاد یک جو دوستانه

1. Ganster, Schaubroeck
2. Kahn, Byosiere
3. Day

و همکارانه، با دانش مدیریتی خود دستیابی به اهداف سازمانی را محقق ساخته و به دنبال آن، سلامت سازمانی را در ادارات ورزش و جوانان افزایش دهند.

با توجه به اینکه این پژوهش به ادارات ورزش و جوانان استان اصفهان مربوط می‌شود؛ بنابراین در تعمیم نتایج به سایر ادارات ورزش و جوانان باید احتیاط کرد. همچنین با توجه به این که قدرت پاداش، قدرت اطلاعات و قدرت رابطه مدیران ادارات ورزش و جوانان بر مؤلفه‌های یگانگی نهادی، ملاحظه‌گری، نفوذ مدیر و پشتیبانی منابع از سلامت سازمانی تأثیر داشته است، به مدیران ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود که از این منابع قدرت در جهت بهبود روابط بین مدیر و کارکنان استفاده شود تا گامی در جهت تعامل و سازش بیشتر کارکنان و ادارات ورزش و جوانان برداشته باشند.

منابع

۱. سلطان حسینی، محمد؛ علی‌دوست قهفرخی، ابراهیم؛ همایی، رضا؛ موسوی، سیده‌زهرا. (۱۳۸۹). بررسی سهم نسبی سلامت روانی بر سلامت سازمانی در ادارات تربیت بدنی استان اصفهان. نشریه مدیریت ورزشی، ۲ (۴) ۸۱-۶۵.
۲. طالب‌پور، مهدی؛ رضائی، ملیحه؛ هنری، حبیب. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سلامت سازمانی و اثربخشی در دانشکده‌های تربیت‌بدنی و علوم ورزشی دانشگاه‌های دولتی تهران. نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، ۵ (۱۷) ۲۱۸-۲۰۷.
۳. فردوسی، محمدحسن؛ مرعشیان، فاطمه؛ طالب‌پور، مهدی. (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و تعهد سازمانی با سلامت سازمانی در کارکنان ادارات تربیت‌بدنی استان خوزستان. نشریه مطالعات مدیریت ورزشی، ۴ (۱۵) ۱۸۸-۱۷۳.
۴. وایلز، کیمبل. (۱۳۸۲). مدیریت و رهبری آموزشی. مترجم: طوسی محمدعلی. چاپ چهاردهم. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
۵. هرسی، پاول؛ بلانچارد، کنت. (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی. مترجمان: علاقه‌بند علی، کبیری قاسم. تهران: انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
6. Baker G A, Jacoby A, Gory J, Doughty J, Elian V. (2005). Quality of life of adolescence. *Epilepsy*. 46(1):132-140.
7. Bateman C. (1999). Relationship among empowerment organizational health and principal effectiveness. Doctoral dissertation, University of Missouri, Colombia.
8. Bradshaw D. (1998). Power as dynamic tension and its implications for radical organizational change. *European Journal of Work and Organizational Sociology*. 7(2): 121-143.
9. Braynion P. (2004). Power and leadership. *Journal of Health Organization and Management*. 18(6):474-463.

10. Bruins J. (1999). Social power an influence tactics: A theoretical introduction. *Journal of Social Issues*. 55(1): 7-14.
11. Day D V. (2001). Leadership development: A review in context. *Leadership Quarterly*. 11(4): 613-851.
12. Dejoy D, Wilson M. (2007). Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promotion. *American Journal Of Health Promotion*. 22(1):45-53.
13. Ganster D C, Schaubroeck J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management*. 17(2): 235-271.
14. Hersey p, Blanchard K H. (1996). *Management of organizational behavior. Utilizing human resources*. 5th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Practice-Hall publication.
15. Hoy W K, Feldman J. (1999). Organizational health profiles for high schools. In Freiberg J. (Ed). *School climate: Measuring sustaining and improving*. London: Falmer Press.
16. Hoy W K, Miskel C G. (1996). *Educational administration, theory, research and practice*. 5th ed. New York: Mc Graw-Hill.
17. Kahn R L, Byosiere P. (1992). *Stress in organizations*. CA: Consulting Psychologists Press. Inc. In: M D Dunnette, L M Hough. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Vol 2, 2nd ed. Palo Alto, California, US: Consulting Psychologists Press.
18. Khademfar M, Idris K. (2012). The relationship between transformational leadership and organizational health in Golestan province of Iran. *International Journal of Humanities and Social Science*. 2(12): 218-230.
19. Mackenzie R A. (2002). The time trap. *Word Executive`s Digest* 14(11). 84-88.
20. Mohammadisa M, Siadat S, Arbabisarjou A. (2012). Relationship between managers' performance and organizational health. *International Education Studies*. 5(3): 228- 234.
21. Petrock F. (2007). *Leadership & Bases of Power*. In: <http://elearning.sol.du.ac.in/mod/book/view.php?id=1281&chapterid=1693>.
22. Chell E. Pettaway L, carmouche R, (1998). The way forward: Leadership research in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*. 17(3): 407-426.
23. Rahimi G, Farhad Nezhad H, Noruzi M. (2012). A study on the relationships between managers' critical thinking with organizational health scale in Islamic Azad University Branches in locale 13 considering three scales: Supervisors, managers and employees. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*. 2(4):4085-4091.
24. Senior F, Fleming J. (2006). *Organization change*. 3rd ed. New York: practice-Hall.
25. Verhoest K. (2005). Effects of autonomy, performance contracting and competition on the per-formance of a public agency: A case study. *Policy Studies Journal*. 33(2):235-258.
26. Wolff S. (2003). Organizational health: Beyond integrated disability management. *Compensation & Benefits Review*. 35(4): 7-12.

Evaluate the relation between managers' source of power and organizational health in Sport and Youth offices of Isfahan**Ebrahim Alidoust Ghahfarokhi¹, Hamed Shaygan²**

1. Assisstant Professor, University of Tehran

2. MSc Student, University of Isfahan

Received Date: 17/10/2012**Accepted Date: 30/09/2013****Abstract**

The purpose of this study was to examine the relation between managers' source of power and organizational health in Sport and Youth offices of Isfahan. Statistical population of research was 420 employees of Sport and Youth offices in Isfahan that was 155 employees selected randomly as statistical sample. Two researcher made questionnaires of managers' source of power and organizational health were used to data collection. Data analysis was done by Pearson Correlation coefficient and multiple regressions. Results showed that Referent power source was positively related to influence, consideration, resources support, moral, academic emphasis of dimensions of organizational health; Export power source was positively related to influence, consideration, resources support of dimensions of organizational health; Reward power source was positively related to Influence and resources support of dimensions of organizational health; Coercive and also legitimate power sources were positively related to initiate structure of dimensions of organizational health; Information power source was positively related to institutional integration, influence, resources support of dimensions of organizational health; Connection power source was positively related to influence and consideration of dimensions of organizational health.

Keyword: source of power, organizational health, employees, sport and youth, Isfahan

(Corresponding Author)*Email: e.alidoust@ut.ac.ir**