

بررسی رابطه قدرت پاداش مدیران با مقاومت در برابر تغییر در بین معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر بوشهر

نجمه بحرینی^۱

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه قدرت پاداش مدیران با مقاومت در برابر تغییر در بین معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر بوشهر انجام گرفته است. این پژوهش از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع تحقیق پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق را ۶۵۰ نفر از مدیران و معلمان مدارس مقطع ابتدایی استان بوشهر تشکیل می‌دهد. تعداد ۲۴۱ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شدند. نتایج داده‌ها توسط نرم‌افزار اس پی اس اس تحلیل شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه قدرت مدیران و پرسشنامه مقاومت در برابر تغییر می‌باشد. در پژوهش حاضر، بسته به اهداف و فرضیه‌های پژوهش، از روش‌های مختلفی برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. برای توصیف داده‌ها از شاخص‌های آمار توصیفی نظیر میانگین، واریانس و انحراف معیار استفاده شد. با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه میان متغیرهای مورد نظر تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در بخش دیگر تحلیل‌ها، برای نشان دادن چگونگی ارتباط بین متغیرها از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد. در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان گفت که قدرت پاداش مدیران و میزان استفاده از آن به عنوان یکی از راهبردهای توسعه و کاربست تغییر می‌تواند زمینه ساز استفاده از آن یا مانع استفاده از نتایج تغییر باشد. آنچه مسلم است همیشه بر سر راه تغییر و تحول و ایجاد شرایط جدید موانعی وجود دارند که برای حفظ شرایط موجود تلاش می‌کنند و در مقابل تغییر ایستادگی می‌نمایند.

واژه‌های کلیدی: قدرت سازمانی، قدرت پاداش، مقاومت در برابر تغییر، معلمان مقطع ابتدایی، شهر بوشهر

مقدمه

رفتار انسان دارای جنبه های گوناگونی است که موجب شده همواره به عنوان یک موجود پیچیده شناخته شود و پیش بینی حرکاتش را مشکل یا غیرممکن سازد. این ناتوانی، بیشتر ناشی از عدم شناخت کافی در مورد طبیعت شخصیت افراد و تفاوت های فردی آنهاست (فهیم دوین و اسدالهی، ۱۳۹۴). در فرهنگ عمومی و در میان عموم مردم، کلمه قدرت، مفهوم خوب و خوشایندی نداشته، اغلب مردم قدرت را به معنای زور، خشونت، استبداد و استعمار دانسته و با دید منفی به آن می نگرند. با دقت در یک مفهوم قدرت و تعاریف آن میتوان دریافت که این مفهوم ذاتاً به معنای مفاهیم نامطلوبی مثل زور و استبداد پدیده منفی و لزوماً و استعمار نیست (جاسمی و همکاران، ۱۳۹۱). قدرت در واقع توانایی بالقوه یک نفر و یا یک گروه برای نفوذ در فرد یا گروه دیگر بوده و مکانیسمی برای اثرگذاری بر دیگران و در حقیقت قدرت، نفوذ تحقق یافته است (گرین فورد، ۲۰۰۸). قدرت در گروه یا سازمان یک فرآیند طبیعی است؛ بنابراین اگر کسی بخواهد رفتار سازمانی را به طور کامل درک کند، چاره ای ندارد جز اینکه درباره کسب و اعمال قدرت آگاهی های الزم را داشته باشد (رابینز، ۱۳۸۴). بعد مثبت قدرت بر پیشگامی، تاثیر پذیری و رهبری و توانمند ساختن دیگران برای دست یابی به اهدافشان است. یکی از مهم ترین ارکان موجود در هر سازمان، مدیریت آن است که سبب انسجام کارها و نظم در امور می شود. برای دستیابی به یک سازمان کارآمد، مدیر موظف است متناسب با وظیفه حرفه ای و با بهره گیری صحیح و مناسب از امکانات به گونه ای عمل کند که بهترین و اثربخش ترین نتایج را به دست آورد. برای تحقق یافتن این امر مدیران ناگزیر هستند که به مبانی قدرت در سازمان ها و شیوه های نفوذ در زیردستان آشنا باشند (صغری، ۱۳۸۹). انواع قدرت مدیران به شرح زیر می باشد.

قدرت قانونی: قدرتی است که از مقام و منصب سازمانی نشئت می گیرد و بر جایگاه رسمی فرد تأکید دارد.

قدرت پاداش: عبارت است از توان فراهم آوردن چیزهایی که افراد دوست دارند داشته باشند و در واقع بر پایه این اعتماد است که مدیر توانایی فراهم آوردن آرزوها و هدف های ملموس و ناملموس کارکنان را دارد.

قدرت مرجعیت: به تمایل کارکنان در ارتباط با مدیر اشاره دارد. هرگاه کارکنان ویژگی های خوبی مانند صداقت، امانتداری و رازداری را به رئیس خود نسبت دهند، این نوع از قدرت تداعی می شود.

قدرت تخصصی: این قدرت بیان می کند که مدیر می تواند با دانش خاص خود، خدمات تخصصی بالایی ارائه کند. در واقع این قدرت به توانایی کنترل رفتار و نگرش کارکنان از طریق دانش، تجربه و قضاوتی که ندارند، اما به آن نیاز دارند، اطلاق می شود (محبوبخواه و بیگ زاده، ۱۳۹۷).

با شتاب روزافزون تحولات و دگرگونی ها در دنیای کنونی، فرایند تغییر و تحول مستمر از عمده ترین جریان های حاکم بر حیات بشری شده است. از اینرو شرکت های و سازمان هایی که خواهان ایجاد و یا حفظ مزیت رقابتی هستند، مجبور به انعطاف پذیری و پذیرش تغییرات می باشند. در چنین دوره ای نوآوری تکیه گاه اصلی سازمان ها شده است. در حقیقت تغییر و تحول از مفاهیم انکارناپذیر تمامی ابعاد زندگی بشر امروزی است و به تعبیر دراکر، یگانه امر ثابت در دنیای امروز، خود «تغییر» است. سازمان ها نیز برای بقا و پویای خد ناگزیر به نوآوری و تغییرات مستمر و دائمی اند (بخشی، ۲۰۱۲). یکی از عوامل مهم مؤثر در اجرای موفق تغییر در هر سازمانی نیروی انسانی و به عبارتی کارکنان سازمان است. تغییر در سازمان ها مستلزم حرکت از یک شرایط شناخته شده به شرایط جدید و تا حدودی ناشناخته است. از این رو، درک چگونگی و چرایی رخداد مقاومت در برابر تغییر و گسترش توانایی واکنش مؤثر به نمود های مقاومت برای موفقیت یا شکست تغییر سازمانی حیاتی است (پراگاش، ۲۰۱۰) طبق دیدگاه مک کونل (۲۰۰۷). مقاومت کارکنان در برابر تغییر نه از بابت مخالفت آن ها با تغییر؛ بلکه به

خطر این است که آن‌ها درباره آن چه که اتفاق خواهد افتاد و یا ارتباط تغییر با خودشان اطلاع ندارند. پس بایستی چیزهای جدیدی را بیاموزند و از این که بتوانند با آن سازگار شوند، دلهره نداشته باشند؛ چرا که ضعف ارتباط به سردرگمی و درک اشتباه منجر می‌شود.

سازمان‌ها باید صلاحیت لازم برای مدیریت تغییر و کارکنان نیز آمادگی لازم برای اجرای برنامه‌های تغییر را داشته باشند. مدیریت تغییر یک اهرم مکانیکی نیست بلکه حرکتی است متکی به ابعاد مادی، معنوی، روانی و اخلاقی که تنها با ابزار فنی امکان پذیر نیست و نیاز به آمادگی، باور، اعتماد، رضایت، اشتیاق، روابط و تعلق خاطر کارکنان به سازمان دارد. کارکنان این ابعاد را در روابط خود با سازمان و تغییرات سازمانی احساس می‌کنند و بر این اساس باور‌ها و نگرش‌های آنان در رابطه با تغییر شکل می‌گیرد و براساس این ابعاد است که نسبت به تغییرات واکنش نشان می‌دهند (طوسی، ۱۳۹۵).

مدیران در سازمان‌ها، واضعان خط مشی و صاحبان قدرت هستند و عملکرد سازمان‌ها با قدرت آنان در ارتباط است. مدیران با به کارگیری منابع قدرت می‌توانند زمینه رشد و تعالی یا زمینه انحراف و فساد سازمان را فراهم آورند و این امر به ماهیت وجودی و چگونگی استفاده از قدرت و منابع آن بستگی دارد (نصیری ولیک بنی، ۱۳۹۶). با توجه به اینکه قدرت همواره هم می‌تواند جنبه مثبت و هم جنبه منفی داشته باشد، و در جهت دست‌یابی به تحول و پیشرفت در مدارس تاثیر گذار باشد، لذا نوع قدرت مدیران می‌تواند، معلمان و مدارس را در جهت پذیرش تغییر یا روی گردانی از آن تحت تاثیر قرار دهد، از طرفی واضح است که مدیران برای مؤثر و اثربخش بودن به ابزارهای گوناگونی همچون قدرت نیازمند هستند و اهمیت مطالعه منابع قدرت در مدیریت، به خصوص مدیران مراکز آموزشی، به دلیل نقش راهبردی آن نسبت به سایر مدیریت‌ها به وضوح روشن است. بر این اساس شناخت نوع قدرت سازمانی مدیران، ارزیابی میزان و نحوه کاربست آن در مدارس، می‌تواند زمینه ساز نوآوری و استفاده بهتر و پذیرش تغییرات سازمانی باشد و مدارس را در جهت دست‌یابی به اهداف والای تعلیم و تربیت متناسب با خواست و نیاز روزآمد یاری کند.

یکی از دستاوردهای بسیار مستند در مورد رفتار فرد و سازمان این است که سازمان و اعضای آن در برابر پدیده تغییر ایستادگی (مقاومت) می‌کنند. به معنایی از یک دیدگاه این کار مثبت است و می‌تواند موجب ثبات و پیش‌بینی رفتار شود. اگر هیچ نوع ایستادگی در برابر پدیده تغییر وجود نداشت رفتار سازمانی می‌توانست از ویژگی‌های ویرانگر برخوردار شود. ایستادگی در برابر تغییر می‌تواند به صورت یکی از منابع ایجاد تعارض و اختلاف نظر در آید. همچنین ایستادگی در برابر پدیده تغییر الزاماً به روشهای استاندارد صورت نمی‌گیرد. افراد می‌توانند به صورتی آشکار، تلویحی، غیر مستقیم و یا آنی از خود مقاومت نشان دهند.

اگر مقاومت افراد به صورت آشکار یا آنی باشد مدیریت سازمان با مساله چندان مشکلی روبه‌رو نخواهد بود. اما بدترین نوع مقاومت آن است که به صورت غیر مستقیم باشد یا این که اعضای سازمان بکوشند تا آن را برای مدت زمانی به تاخیر اندازند. مقاومت تلویحی یا غیر مستقیم جنبه ظریف‌تری به خود می‌گیرد و وفاداری افراد نسبت به سازمان کم می‌شود. آنان انگیزه کار کردن را از دست می‌دهند، میزان خطاها و اشتباهات افزایش می‌یابد، مرخصی‌های استعلاجی به سرعت بالا می‌رود و بدین گونه است که مدیران و دست‌اندرکاران سازمان متوجه منشاء اینگونه نابهنجاری‌ها نمی‌شوند. به همین شیوه، مقاومت منفی می‌تواند منشاء بروز مشکلاتی خاص شود که در آن نوع واکنش اعضای سازمان چندان روشن و مشخص نخواهد بود (رابینز، ۱۳۸۵: صص ۱۱۲۶-۱۱۲۷).

از آنجایی که سازمان به طور دایم در معرض ضربه‌های ناشی از فشار برای ایجاد تغییر قرار دارد، از این رو باید به منظور جلوگیری از انعکاس عدم ثبات محیط به داخل سازمان بعضی عوامل حفظ ثبات را در اختیار داشته باشد. از طرفی سازمان باید برای ایجاد تغییر در داخل خود، در برابر تغییرات محیطی واکنش نشان دهد تا بتواند حضور و ارتباط خود را در بازار تداوم بخشد. شاید تصور شود که تمامی مقاومتها در برابر تغییر باید درهم شکسته شوند، حال آنکه چنین تصویری درست نیست. بنابراین حذف کامل مقاومت در برابر تغییر در داخل سازمانها نیز ضرورتی ندارد، بلکه می‌توان از این مقاومت در جهت رفع گرفتاری سازمان بهره‌گیری نمود. اگر بپذیریم که ممکن است ایجاد یک تغییر پیشنهادی به نفع سازمان نباشد، آنگاه مقاومت در برابر تغییر می‌تواند سازمان را بر آن دارد که موضوع را دوباره مورد بازرسی و بررسی قرار دهد. بر این اساس مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین قدرت پاداش مدیران با مقاومت در برابر تغییر در بین معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر بوشهر رابطه وجود دارد؟

هدف تحقیق

تعیین رابطه بین قدرت پاداش مدیران با مقاومت در برابر تغییر در بین معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر بوشهر

فرضیه تحقیق

بین قدرت پاداش مدیران با مقاومت در برابر تغییر در بین معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر بوشهر رابطه وجود دارد.

تعریف مفهومی

قدرت سازمانی مدیران: قدرت یعنی توانایی فرد یا گروه برای دستیابی به هدفها یا پیشبرد منافع خود. می‌توان گفت قدرت به مفهوم توانایی مدیران در تاثیرگذاری بر کارکنان است. قدرت یک جنبه فراگیر در روابط مدیران با کارکنان است (محبوبخواه و بیگ زاده، ۱۳۹۷).

قدرت پاداش: عبارت است از توان فراهم آوردن چیزهایی که افراد دوست دارند داشته باشند و در واقع بر پایه این اعتماد است که مدیر توانایی فراهم آوردن آرزوها و هدف های ملموس و ناملموس کارکنان را دارد.

مبانی نظری

در فرهنگ عمومی و در میان مردم، کلمه قدرت، مفهوم خوب و خوشایندی ندارد و اغلب مردم، قدرت را به معنای زور، خشونت، استبداد و استعمار می‌دانند و با دید منفی به آن می‌نگرند. با دقت در مفهوم قدرت و تعاریف آن می‌توان دریافت که این مفهوم ذاتاً یک پدیده منفی و لزوماً به معنای مفاهیم نامطلوبی مثل زور و استبداد و استعمار نیست و علت نگرش منفی عموم مردم به قدرت، تجربیات تلخی است که در این مورد دارند؛ یعنی آنان مشاهده کرده‌اند که در بسیاری از موارد، از قدرت به عنوان ابزاری برای اعمال فشار به دیگران و استعمار آنان استفاده شده است. بنابراین، می‌توان گفت که مفهوم قدرت، هیچ بار معنایی خاصی، اعم از بار معنایی مثبت یا منفی ندارد، بلکه یک مفهوم عام و کلی است که نوع استفاده از آن می‌تواند بار

معنایی خاصی را به آن تحمیل نماید؛ مثلاً اگر در سازمان، از قدرت در جهت پیشبرد اهداف و تأمین منافع سازمان و اعضای آن استفاده شود، در این صورت، قدرت یک پدیده مثبت است و استفاده از آن هیچ منعی ندارد؛ لیکن اگر قدرت سازمانی در خدمت منافع فردی و شخصی قرار گیرد، یک پدیده منفی تلقی خواهد شد. (شفیعی، ۱۳۸۵)

تعریف‌های متعددی از قدرت ارائه شده است که هر یک بر جنبه خاصی تأکید کرده‌اند. ولی این تعاریف در مفهوم، دارای شباهت‌هایی هستند که می‌توان از ترکیب آنها به تعریفی قابل قبول دست یافت. به این ترتیب می‌توان قدرت را توانایی بالقوه یک نفر و یا یک گروه برای نفوذ در فرد یا گروه دیگر تعریف کرد. به بیان دیگر، ممکن است ما توانایی نفوذ در دیگران را داشته باشیم، لیکن در عمل از این نفوذ استفاده نکنیم. در نهایت در این تعریف از کلمه نفوذ به عنوان مکانیسمی برای اثرگذاری بر دیگران استفاده شده است. اگر شخصی بتواند دیگری را متقاعد کند که عقیده‌اش را درباره یک یا چند موضوع تغییر دهد، رفتاری را انجام دهد و یا از انجام آن خودداری کند و به محیط پیرامون خود به شکلی خاص بنگرد، در حقیقت نفوذ تحقق یافته و "قدرت" به کار گرفته شده است.

پیشینه تحقیق

جعفری و خدایاری (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان اثیر قابلیت‌های بازاریابی بر عملکرد شرکت‌های کشتیرانی با نقش میانجی جهت‌گیری بازار، استراتژی بازاریابی و قدرت سازمانی انجام دادند، نتایج نشانگر آن بود که جهت‌گیری بازار دارای اثر تعدیل‌کننده در رابطه مستقیم بین قابلیت‌های بازاریابی و عملکرد شرکت می‌باشد. قدرت سازمانی دارای اثر تعدیل‌کننده در رابطه مستقیم بین قابلیت‌های بازاریابی و عملکرد شرکت می‌باشد. استراتژی بازاریابی دارای اثر تعدیل‌کننده در رابطه مستقیم بین قابلیت‌های بازاریابی و عملکرد شرکت می‌باشد و ویژگی‌های شرکت دارای اثر تعدیل‌کننده در رابطه مستقیم بین قابلیت‌های بازاریابی و عملکرد شرکت می‌باشد.

مودی و بهاری (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تاثیر منابع انسانی و قدرت سازمانی نیروی انسانی بر بهبود بهره‌وری و کارایی در سازمان‌ها (مطالعه موردی: کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان زاهدان) انجام دادند، نتایج حاصل از بررسی محقق نشان داد که نیروی انسانی از اهمیت فوق‌العاده‌ای در سازمان‌ها برخوردار است و بدون وجود منابع انسانی کارآمد نمی‌توان به بهره‌وری و کارایی مناسب در سازمان‌ها امید داشت و پیشنهاد گردید مدیران می‌توانند با تمرکز به نیروی انسانی کارآمد به عنوان قدرت سازمانی موثر نسبت به ارتقاء عملکرد کلی سازمان و رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده گام بردارند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر بر اساس هدف از نوع تحقیقات کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیر آزمایشی) و پیمایشی است. از آنجا هدف تعیین میزان هماهنگی تغییرات دو متغیر است، مقیاس برای هر دو متغیر مستقل و وابسته از نوع فاصله‌ای و برای متغیرهای زمینه‌ای از نوع ترتیبی است (سرمد، ۱۳۸۶).

جامعه و نمونه آماری تحقیق

جامعه آماری تحقیق را ۶۵۰ نفر از مدیران و معلمان مدارس مقطع ابتدایی استان بوشهر تشکیل می‌دهد. براساس روش نمونه‌گیری تصادفی ساده و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۴۱ نفر به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند.

ابزارهای جمع آوری اطلاعات

ابزار اصلی این تحقیق پرسشنامه استاندارد است. که مشخصات هر یک در زیر گزارش شده است.

الف) پرسشنامه قدرت مدیران

برای سنجش قدرت مدیران از پرسشنامه منابع قدرت هینکین و شرایخیم (۱۹۸۹) استفاده شده است. پرسشنامه در قالب طیف پنج درجه ای لیکرت (از خیلی موافق تا خیلی مخالف) مورد سنجش قرار می دهد.

ب) پرسشنامه مقاومت در برابر تغییر

برای سنجش مقاومت در برابر تغییر نیز از پرسشنامه استاندارد استفاده می شود. این پرسشنامه به بررسی مقاومت کارکنان در برابر تغییر می پردازد که در قالب ۱۳ گویه و سه بعد رفتاری، هیجانی و شناختی میزان مقاومت کارکنان و معلمان در برابر تغییر در سازمان را اندازه می گیرد.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

به منظور دستیابی به اهداف پژوهشی و پاسخ برای فرضیه، از دو نوع شاخص آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. برای توصیف داده ها از شاخص های آمار توصیفی نظیر میانگین، واریانس و انحراف معیار استفاده شد. با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه میان متغیرهای مورد نظر تجزیه و تحلیل شد و در بخش دیگر تحلیل ها، برای نشان دادن چگونگی ارتباط بین متغیرها از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد. همه ی تجزیه و تحلیل ها با استفاده از نرم افزار اس پی اس^۱ ورژن ۲۲ انجام شد.

یافته های آماری

بررسی پیش فرض های آماری

یکی از پیش شرطهای اساسی برای انتخاب آزمون های آماری پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده ها بر اساس متغیر مورد بررسی می باشد. با این رویکرد ابتدا جهت بررسی نرمال بودن عامل ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف تک نمونه ای استفاده شد. در آزمون کلموگروف - اسمیرنوف تک نمونه ای، فرض صفر بیانگر نرمال بودن توزیع داده ها و فرض خلاف بیانگر غیرنرمال بودن آن است. بر اساس نتایج جدول شماره (۱)، مقادیر سطح معناداری عامل اجتماعی و فرهنگی، بیشتر از ۰.۰۵ بود. لذا فرض نرمال بودن توزیع عامل ها را تایید و فرض خلاف مبنی بر غیرنرمال توزیع داده ها رد گردید. بنابراین با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها، در تحلیل های بعدی از آزمون های پارامتریک استفاده می شود.

^۱ . Spss

جدول ۱: آزمون کلموگروف - اسمیرنوف تک نمونه‌ای برای تعیین نرمال بودن عامل‌ها

ابعاد شاخص	قدرت پاداش	
تعداد	۲۴۱	
پارامترهای نرمال	میانگین	۳.۷۳
	انحراف معیار	۰.۹۲۷
مقادیر کلموگروف - اسمینرف		۱.۰۲
سطح معناداری (دو دامنه)		۰.۱۰۸

$$\begin{cases} H_0 & \text{داده ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.} \\ H_1 & \text{داده ها از توزیع نرمال برخوردار نیستند.} \end{cases}$$

تحلیل فرضیه

فرضیه تحقیق: بین قدرت پاداش مدیران با مقاومت در برابر تغییر در بین معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر بوشهر رابطه وجود دارد.

نتایج به دست آمده برای این فرضیه پژوهش بر اساس آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین دو متغیر قدرت پاداش مدیران و مقاومت در برابر تغییر رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($R = -0.304$)، بدین صورت که با افزایش قدرت پاداش مدیران میزان مقاومت در برابر تغییر کاهش می‌یابد. و بر عکس با کاهش قدرت پاداش مدیران میزان مقاومت در برابر تغییر افزایش می‌یابد ($P \leq 0.05$). ضریب تبیین محاسبه شده نیز حاکی از این است که حدود ۱۰٪ درصد از واریانس مقاومت در برابر تغییر توسط قدرت پاداش مدیران قابل تبیین و پیش بینی است.

جدول ۲: قدرت پاداش مدیران با مقاومت در برابر تغییر

وابسته	مقاومت در برابر تغییر		ضریب تبیین
قدرت پاداش مدیران	ضریب همبستگی	-۰.۳۰۴	۰/۰۹۸
	سطح معنی داری	۰.۰۰۰	
	تعداد	۲۴۱	

نتیجه گیری

نتایج به دست آمده برای فرضیه پژوهش بر اساس آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین دو متغیر قدرت پاداش مدیران و مقاومت در برابر تغییر رابطه منفی و معنی داری وجود دارد (۰/۳۰۴)، بدین صورت که با افزایش قدرت پاداش مدیران میزان مقاومت در برابر تغییر کاهش می یابد. ضریب تبیین محاسبه شده نیز حاکی از این است که حدود ۰/۱۰ درصد از واریانس مقاومت در برابر تغییر توسط قدرت پاداش مدیران قابل تبیین و پیش بینی است. نتایج به دست آمده با پژوهش های مودی و بهاری (۱۳۹۶)، طوسی (۱۳۹۵)، موسوی و همکاران (۱۳۹۵) همسو می باشد.

در تبیین نتایج به دست آمده می توان گفت که قدرت پاداش، برحسب درجه کنترل مدیر بر پاداش هایی که برای کارکنان با ارزش می باشند، سنجیده می شود. به عنوان مثال، معروف ترین پاداش های سازمانی حقوق، ارتقا و واگذاری مأموریت می باشند. اگر مدیری بتواند بر حقوق دریافتی کارکنانش کنترل داشته باشد، در مورد ارتقای آنها اظهار نظر کند و در واگذاری شغل، صاحب رأی و دارای نظر قابل توجهی باشد، از قدرت پاداش بالایی برخوردار است، چنین قدرتی در مدیران سبب همگامی کارکنان و تلاش بیشتر در جهت دریافت پاداش بیشتر می شود، این امر می تواند در دراز مدت به عنوان یک رفتار مثبت سازمانی جلوه کند و مقاومت در برابر تغییر را کاهش دهد.

پیشنهادهای

پیشنهاد می شود، مدیران جهت اجرای بهتر تغییرات سازمانی به سبک های قدرت و مدیریت مبتنی بر تخصص و مرجعیت استفاده کنند.

پیشنهاد می شود، جهت کاهش مقاومت در برابر تغییر مدیران قدرت پاداش بیشتری را در نظر بگیرند و از این طریق کارکنان را تسویق به تغییر کنند.

تغییر نیازمند طراحی و اجرای یک طرح اقماعی مؤثر است که اجرای آن باید هفته ها یا ماه ها پیش از نهایی شدن برنامه طرح تغییر آغاز شود و برنامه ریزی آن صورت بگیرد.

به علت نقل و انتقالات در مدارس و جابجایی مدیران، ضروری است که مدیران تجربیات و دانش خود را به صورت دیدگاه قابل یاددهی درآورند و به افراد دیگر آموزش دهند.

منابع

- ابادری، یوسف، خیرالهی، علیرضا، (۱۳۹۵)، قدرت سازمانی کارگران ایرانی در سال های پس از انقلاب، مطالعات جامعه شناسی، دوره ۲۳، شماره ۲، صص ۵۱۵ تا ۵۳۹.
- جعفری، محمد، خدایاری، زینب و فرانک، (۱۳۹۷)، تاثیر قابلیت های بازاریابی بر عملکرد شرکت های کشتیرانی با نقش میانجی جهت گیری بازار، استراتژی بازاریابی و قدرت سازمانی، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، تاجستان، موسسه آموزش عالی تاجستان.
- سیدی، مسعود، شهیدی، نیما، (۱۳۹۳)، رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت و تغییر سازمانی در بین مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک شیراز، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۵، شماره ۱، صص ۳۹ تا ۵۴.

- صفری، شهربانو، (۱۳۸۹)، بررسی منابع قدرت مدیران و رابطه آن با جو سازمانی از دیدگاه دبیران مدارس. فصلنامه تازه‌های روانشناسی صنعتی‌سازمانی، ۱(۳) ۴۱-۴۸.
- فهیم دوین، حسن؛ اسدالهی، احسان(۱۳۹۵) پیش بینی مقاومت در برابر تغییر بر اساس ویژگی های شخصیتی دبیران تربیت بدنی، شماره ۱۸، صص ۵۵ تا ۶۲.
- فیروزجانی، محسن، محمود زاده، ابراهیم، صالحی صدقیانی، جمشید، افجه، علی اکبر، (۱۳۹۴)، در پژوهش خود با عنوان ارائه الگویی برای تعیین راهبردهای قدرت سازمانی (مورد مطالعه: شرکت های بازرگانی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح) پژوهش های مدیریت انتظامی، دوره ۱۰، شماره ۱، صص ۷ تا ۴۴.
- محبوب خواه، فرهاد، بیگ زاد، یوسف، (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر منابع قدرت مدیران بر تعهد عاطفی کارکنان با نقش میانجی ویژگی های شخصیتی کارآفرینی، مدیریت دولتی، دوره ۱۰، شماره ۱۹۷-۱۶۱،
- مقیمی، سید محمد، (۱۳۹۱)، سازمان و مدیریت رویکرد تحقیقی. تهران: ترمه.
- موسوی، لیلی، محمدی ترکمانی، احسان، (۱۳۹۵)، تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر معلمان ورزش و نقش تعدیل گری فراموشی سازمانی، مدیریت ورزشی، دوره ۹، شماره ۴، صص ۷۲۷ تا ۷۴۰.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با اعتماد سازمانی و اثربخشی ارتباطات سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۳۰، صص ۷۵-۹۶.
- Amiri A, Gholipour R, Hasanzade H, Rasayifard R, (۲۰۱۳), Arzyabiye tagirpaziriye kadre faniye sazemani dar mantaghye gaziye parse jonoubi; mowrede motalee sherkate tavanmand. Modiriyate farhange sazemani. ۲۰۱۳; ۱۱(۱): ۱۰۷-۱۲۴.
- Bakhshi, N., (۲۰۱۱), Organizational Change. Work and Society, ۱۳۹, ۶۰-۶۷. (In Persian).
- Grinford M, Morhed O. , (۲۰۰۸), [M. Mahmoodi, trans.]. Organizational behavior. ۱۲th edition, Tehran: Morvarid.
- Ramosa,v. Franco,f. González-Pérez,a,l. Guerraa,y. Ramos,c. Pablo,g,(۲۰۱۹), Analysis of organizational power networks through a holistic approach using consensus strategies,Heliyon. Volume ۵, Issue ۲, February ۲۰۱۹
- Rondolf, W.A., & Kemery, E. R. ,(۲۰۱۱), Managerial use of power Bases in a model of managerial Empowerment practices and Employee Psychological Empowerment. Journal of Leadership & Organizational Studies, ۱۸ (۱), ۹۵-۱۰۶