

بررسی رابطه قدرت مرجعیت 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 مرجعیت 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 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 مدیر دارای قدرت مرجعیت است که به دلیل وفاداری پیروانش به او، توانایی لازم برای کنترل آنان را، دارا باشد. یکی از مبانی قدرت مرجعیت، برخورداری فرد از نوعی جذبه یا کشش شخصی است که اصطلاحاً به آن کاریزما گفته می‌شود. قدرت مرجعیت بیشتر با اعتماد، تشابه، پذیرش، محبت، میل به تقلید و تعلق‌های روحی همراه می‌باشد. به طور معمول قدرت مرجعیت به صورت تقلید ظاهر می‌شود. لذا کارکنانی که مدیر را یک مرجع برای خود می‌دانند، تلاش می‌کنند تا تقلید و همگامی با او تغییر سازمانی را تسریع و سازمان را در جهت دستیابی به اهداف تغییر یاری کنند.

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

مقدمه و بیان مسئله

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. 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 دستیابی 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 (صفری، ۱۳۸۹).

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 موثر 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 خاطر این است که آن ها درباره آن چه که اتفاق خواهد افتاد و یا ارتباط تغییر با خودشان اطلاع ندارند. پس بایستی چیز های 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 می شود.

سازمان ها باید صلاحیت لازم برای مدیریت تغییر و کارکنان نیز آمادگی لازم برای اجرای برنامه های 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 می کنند و بر این اساس باور ها و نگرش های آنان در رابطه با تغییر شکل می گیرد و براساس این ابعاد است که نسبت به تغییرات واکنش نشان می دهند (طوسی، ۱۳۹۵).

مدیران در سازمان ها، واضعان خط مشی و صاحبان قدرت هستند و عملکرد سازمان ها با قدرت آنان در ارتباط است. مدیران با به کارگیری منابع قدرت می توانند 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 می تواند جنبه مثبت و هم جنبه منفی داشته باشد، و در جهت دست یابی به تحول و پیشرفت در مدارس تاثیر گذار باشد، لذا نوع قدرت مدیران می تواند، 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 مدیریت ها به وضوح روشن است. بر این اساس شناخت نوع قدرت سازمانی مدیران، ارزیابی میزان و نحوه کاربست آن در مدارس، می تواند زمینه ساز نوآوری و استفاده بهتر و پذیرش تغییرات سازمانی باشد و مدارس را در جهت دست یابی 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) می کنند. به معنایی از یک دیدگاه این کار مثبت است و می تواند موجب ثبات و پیش بینی رفتار شود. اگر هیچ نوع ایستادگی در برابر پدیده تغییر وجود نداشت رفتار سازمانی می توانست از ویژگی های ویرانگر برخوردار شود. ایستادگی در برابر تغییر می تواند به صورت یکی از منابع ایجاد تعارض و اختلاف نظر در آید. همچنین ایستادگی در برابر پدیده تغییر الزاماً به روشهای استاندارد صورت نمی گیرد. افراد می توانند 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 روبه رو 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 ظریف تری به خود می گیرد و وفاداری افراد نسبت به سازمان کم می شود. آنان انگیزه کار کردن را از دست می دهند، میزان خطاها و اشتباهات افزایش می یابد، مرخصی های استعلاجی به سرعت بالا می رود و بدین گونه است که مدیران و دست اندرکاران سازمان متوجه منشاء اینگونه نابهنجاری ها نمی شوند. به همین شیوه، مقاومت منفی می تواند 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 ضربه های 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 می توان از این مقاومت در جهت رفع گرفتاری سازمان بهره گیری نمود. اگر بپذیریم که ممکن است ایجاد یک تغییر پیشنهادی به نفع سازمان نباشد، آنگاه مقاومت در برابر تغییر می تواند 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 مرجعیت مدیران با مقاومت در برابر تغییر در بین معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر بوشهر رابطه وجود دارد؟

هدف تحقیق

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

فرضیه تحقیق

— بین قدرت مرجعیت 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. می توان گفت قدرت به مفهوم توانایی مدیران در تاثیرگذاری بر کارکنان است. قدرت یک جنبه فر اگیردر روابط مدیران با کارکنان است (محبوبخواه و بیگ زاده، ۱۳۹۷).

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.

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 می دانند و با دید منفی به آن می نگرند. با دقت در مفهوم قدرت و تعاریف آن می توان دریافت که این مفهوم ذاتا یک پدیده منفی و لزوما 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 کرده اند که در بسیاری از موارد، از قدرت به عنوان ابزاری برای اعمال فشار به دیگران و استعمار آنان استفاده شده است. بنابراین، می توان 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 می تواند بار معنایی خاصی را به آن تحمیل نماید؛ مثلا 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)

تعریف های متعددی از قدرت ارائه شده است که هر یک بر جنبه خاصی تاکید کرده اند. ولی این تعاریف در مفهوم، دارای شباهت هایی هستند که می توان از ترکیب آنها به تعریفی قابل قبول دست یافت. به این ترتیب می توان 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 عقیده اش 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 اثر قابلیت های بازاریابی بر عملکرد شرکت های کشتیرانی با نقش میانجی جهت گیری بازار، استراتژی بازاریابی و قدرت سازمانی انجام دادند، نتایج نشانگر آن بود که جهت گیری بازار دارای اثر تعدیل کننده در رابطه مستقیم بین قابلیت های بازاریابی و عملکرد شرکت می باشد. قدرت سازمانی دارای اثر تعدیل کننده در رابطه مستقیم بین قابلیت های بازاریابی و عملکرد شرکت می باشد. استراتژی بازاریابی دارای اثر تعدیل کننده در رابطه مستقیم بین قابلیت های بازاریابی و عملکرد شرکت می باشد و ویژگی های شرکت دارای اثر تعدیل کننده در رابطه مستقیم بین قابلیت های بازاریابی و عملکرد شرکت می باشد.

مودی و بهاری (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تاثیر منابع انسانی و قدرت سازمانی نیروی انسانی بر بهبود بهره وری و کارایی در سازمان ها (مطالعه موردی: کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان زاهدان) انجام دادند، نتایج حاصل از بررسی محقق نشان داد که نیروی انسانی از اهمیت فوق العاده ایی در سازمان ها برخوردار است و بدون وجود منابع انسانی کارآمد نمی توان به بهره وری و کارایی مناسب در سازمان ها امید داشت و پیشنهاد گردید مدیران می توانند 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 گرد آوری داده ها 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 فاصله ای و برای متغیرهای زمینه ای 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 می دهد. براساس روش نمونه گیری 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 ورژن ۲۲ انجام شد.

یافته های آماری

بررسی پیش فرض های آماری

یکی از پیش شرط های 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 بودن 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.

جدول ۱: آزمون کلموگروف - اسمیرنوف تک نمونه ای برای تعیین نرمال بودن عامل ها

قدرت مرجعیت	ابعاد شاخص	
۲۴۱	تعداد	
۳,۷۳	میانگین	پارامترهای
۰,۹۲۷	انحراف معیار	نرمال
۱,۰۲	مقادیر کلموگروف - اسمیرنوف	
۰,۱۰۸	سطح معناداری (دو دانه)	

تحلیل فرضیه

فرضیه تحقیق: بین قدرت مرجعیت 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 مرجعیت مدیران و مقاومت در برابر تغییر رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($R = -0.537$)، بدین صورت که با افزایش قدرت مرجعیت مدیران میزان مقاومت در برابر تغییر کاهش می‌یابد. و بر عکس با کاهش قدرت مرجعیت مدیران میزان مقاومت در برابر تغییر افزایش می‌یابد ($P \leq 0.05$). ضریب تبیین محاسبه شده نیز حاکی از این است که حدود ۰/۲۸ درصد از واریانس مقاومت در برابر تغییر توسط قدرت مرجعیت مدیران قابل تبیین و پیش بینی است.

جدول ۲: قدرت مرجعیت مدیران با مقاومت در برابر تغییر

وابسته	مقاومت در برابر تغییر		ضریب تبیین
قدرت مرجعیت مدیران	ضریب همبستگی	-۰/۵۳۷	۰/۲۸۸
	سطح معنی داری	۰۰۰	
	تعداد	۲۴۱	

نتیجه گیری

نتایج به دست آمده برای این فرضیه پژوهش بر اساس آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین دو متغیر قدرت مرجعیت مدیران و مقاومت در برابر تغییر رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ($R = -0.537$)، بدین صورت که با افزایش قدرت مرجعیت مدیران میزان مقاومت در برابر تغییر کاهش می‌یابد. ضریب تبیین محاسبه شده نیز حاکی از این است که حدود ۰/۲۸ درصد از واریانس مقاومت در برابر تغییر توسط قدرت مرجعیت مدیران قابل تبیین و پیش بینی است.

در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان گفت مدیر دارای قدرت مرجعیت است که به دلیل وفاداری پیروانش به او، توانایی لازم برای کنترل آنان را، دارا باشد. یکی از مبانی قدرت مرجعیت، برخورداری فرد از نوعی جاذبه یا کشش شخصی است که اصطلاحاً به آن کاریزما گفته می‌شود. قدرت مرجعیت بیشتر با اعتماد، تشابه، پذیرش، محبت، میل به تقلید و تعلق‌های روحی همراه می‌باشد. به طور معمول قدرت مرجعیت به صورت تقلید ظاهر می‌شود. لذا کارکنانی که مدیر را یک مرجع برای خود می‌دانند، تلاش می‌کنند تا تقلید و همگامی با او تغییر سازمانی را تسریع و سازمان را در جهت دستیابی به اهداف تغییر یاری کنند.

پیشنهادهای

- پیشنهاد می شود، مدیران جهت اجرای بهتر تغییرات سازمانی به سبک های قدرت و مدیریت مبتنی بر تخصص و مرجعیت استفاده کنند.
- بهبود مستمر عملکرد مدارس در سایه توجه به تغییر پذیری، نیروی عظیم هم افزایی ایجاد می کند که این نیروها می تواند پشتیبان برنامه رشد و توسعه و ایجاد فرصت های تعالی شود. لذا به دولت ها، سازمان ها و مؤسسات توصیه می شود تلاش بسیاری را در این زمینه به کار بگیرند.
- پیشنهاد می شود، از طریق آموزش های شغلی و سازمانی مناسب، میزان آگاهی کارکنان نسبت به تغییر و ابعاد آن قبل از اجرای تغییر افزایش یابد. این کار می تواند زمینه ساز توسعه تغییرات سازمانی باشد.
- پیشنهاد می شود به جای انکار مقاومت در برابر تغییر به ریشه های مقاومت و علل آن پرداخته شود و از طریق افزایش آگاهی و ترغیب از شیوه های قدرت مبتنی بر ترغیب جهت پذیرش آن استفاده شود.

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 تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی، 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 الگوی 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, (2013), Arzyabiye tagirpaziriye kadre faniye sazemani dar mantaghye gaziye parse jonoubi; mowrede motalee sherkate tavanmand. Modiriyate farhange sazemani. 2013; 11(1): 107-124.
- Bakhshi, N., (2011),. Organizational Change. Work and Society, 139, 60-67. (In Persian).
- Grinford M, Morhed O. ,(2008), [M. Mahmoodi, trans.]. Organizational behavior. 12th edition, Tehran: Morvarid.
- Ramosa,v. Franco,f. González-Pérez,a,l. Guerraa,y. Ramos,c. Pablo,g,(2019), Analysis of organizational power networks through a holistic approach using consensus strategies,Heliyon. Volume 5, Issue 2, February 2019
- Rondolf, W.A., & Kemery, E. R. ,(2011),. Managerial use of power Bases in a model of managerial Empowerment practices and Employee Psychological Empowerment. Journal of Leadership & Organizational Studies, 18 (1), 95-106