

## رابطه بین پایگاه‌های قدرت مدیر و استرس کارکنان شرکت برق منطقه‌ای

### گیلان

سعید باقرسلیمی<sup>۱</sup>، استادیار، مهرداد گودرزوند چگینی<sup>۲</sup>، استاد، مزگان عبداللهی<sup>۳</sup>، کارشناس ارشد

۱- گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

baghersalimi@iaurasht.ac.ir

۲- گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

۳- گروه مدیریت دولتی، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران

mojgan.abdollahi55@gmail.com

**چکیده:** هدف این مقاله، پاسخگویی به این سؤال است که استفاده مدیران شرکت برق منطقه‌ای از چه نوع پایگاه‌های قدرتی منجر به استرس بیشتر کارمندانشان می‌شود. جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان ادارات برق شهرستان رشت و نمونه نیز با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی در دسترس، ۲۶۰ نفر از افراد سازمان انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه استاندارد بوده، همچنین برای پایایی نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌های پرسشنامه از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون فریدمن و ضریب همبستگی پیرسون) استفاده گردید. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که استرس تحت تأثیر نوع قدرت اعمال شده قرار دارد و ارتباط معناداری بین پایگاه‌های قدرت مدیر شامل قدرت رسمی و قدرت شخصی و استرس کارکنان وجود دارد. همچنین تمامی اجزای قدرت رسمی به‌طور مثبت با استرس شغلی کارکنان رابطه دارند، این در حالی است که ابعاد قدرت شخصی با استرس کارکنان رابطه منفی دارند؛ یعنی هرچقدر مدیر از قدرت رسمی شامل قدرت قانونی، قدرت اجبار و قدرت پاداش استفاده کند میزان استرس شغلی زیردستانش افزایش می‌یابد و برعکس هرچقدر مدیر از قدرت شخصی در مدیریت خود بهره بگیرد استرس کارکنان کاهش خواهد یافت.

**واژه‌های کلیدی:** قدرت، پایگاه‌های قدرت، قدرت مدیران، مدیر، استرس شغلی

تاریخ ارسال مقاله: ۹۳/۱۲/۱۶

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۴/۱۱/۲۳

نام نویسنده مسئول: سعید باقرسلیمی

نشانی نویسنده مسئول: رشت-پل تالشان-دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت-دانشکده مدیریت

## ۱- مقدمه

هزینه‌های هنگفتی را به خاطر مسائل ناشی از بروز استرس در محیط کار، پرداخت کنند. همچنین استرس برای سازمان‌ها نیز عواقبی را در پی دارد. کاهش بهره‌وری، هزینه‌های بالا، هزینه‌های مالی بسیار، تأخیرهای زیاد و غیبت‌های مکرر از عواقب شایع وجود عوامل استرس‌زا در محل کار هستند [49,14]. عوامل بسیاری بر ایجاد استرس در کارکنان نقش دارند که از جمله آن‌ها می‌توان به عدم کنترل کافی بر قسمت‌هایی از کار، روابط میان فردی ضعیف، عدم ارتقای شغلی، ترس از دست دادن شغل و ... اشاره کرد [۱]؛ اما با کمی دقت می‌توان دریافت که یک منبع مهم ایجاد استرس در بین کارکنان سبک مدیریت در سازمان و اثراتی است که شیوه مدیریت بر روی کارکنان می‌گذارد.

در تعاریف متعددی از رهبری، عنصر قدرت وجود دارد. به‌طور مثال کانونگو<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) بیان می‌دارد که رهبری تحت تأثیر قرار دادن دیگران برای دستیابی به اهداف تعیین شده با استفاده از پایگاه‌های مختلف قدرت است. رهبری در سازمان یک رابطه مبتنی بر قدرت را بین مدیران و زیردستان ایجاد می‌کند [35] و شامل فرایندی است که بر اساس استفاده از قدرت برای تحت تأثیر قرار دادن کارکنان و رسیدن به اهداف سازمانی بنا نهاده شده است [17,36]. مدیران بدون مشارکت کارکنان نمی‌توانند به اهداف سازمان دست یابند و قدرت وسیله‌ای برای مشارکت دادن کارکنان به شمار می‌رود [29]. مدیران می‌توانند با استفاده صحیح از منابع قدرت خود و شیوه‌های مدیریت، جو مصمیمی و بدون تنش را ایجاد کنند و عملکرد کارکنان را افزایش دهند. همچنین می‌توانند با نشان ندادن علاقه به کارمند، هدایت ناکافی، توقع بهره‌وری زیاد، تمرکز بر ضعف‌های عملکرد کارکنان و نادیده گرفتن قوت‌های عملکرد آنان و ... در کارکنان ایجاد استرس کنند [13].

مطالعات متعدد نشان داده است هرچقدر فرد کنترل بیشتری بر روی قسمت‌های مختلف کار خود داشته باشد از میزان استرس وی کاسته خواهد شد و کارایی وی افزایش خواهد یافت، یعنی هرچقدر اعتماد متقابل، توجه، قدرشناسی از طرف مدیر بیشتر باشد و فرصت‌های مناسب برای پیشرفت در محیط کار توسط مدیران برای کارکنان فراهم شود، استرس کمتری به کارکنان وارد می‌شود [48]. قدرت مدیران می‌تواند به شکل‌های مختلفی ظاهر شود و وجود این انواع قدرت در سازمانها ضروری است [20].

هدف این مقاله بررسی نوع رابطه بین منابع قدرت مدیر و استرس کارکنان است. در ابتدا به تشریح متغیرهای پژوهش

صنعت برق به عنوان یکی از بخش‌های اساسی و زیربنایی همواره نقش انکارناپذیری را در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور ما ایفا نموده است [۱]. خصوصیات ویژه صنعت برق از جمله در اختیار داشتن نیروی انسانی متخصص، فناوری پیشرفته و حساس، هم‌زمانی تولید و مصرف، پراکندگی جغرافیایی، زمان‌بندی و ارزبری بالا و همچنین رعایت اصول و استانداردهای زیست‌محیطی و کاهش اثرات آلاینده‌های نیروگاه‌ها با توجه به توسعه پایدار نشان می‌دهد که اداره کارآمد این صنعت با توجه به توسعه خصوصیات یادشده بدون داشتن نیروی انسانی متخصص و بانشاط میسر نخواهد بود [۳،۲].

مجموع خصوصیات فوق‌بعلاوه چالش‌های مهم فراروی صنعت برق که عمده‌ترین آن‌ها دولتی بودن است، باعث شده که سلامت روحی و جسمی کارکنان دولت به علت قرار داشتن این قشر در معرض عوامل استرس‌زای محیطی، اجتماعی-اقتصادی و شغلی مورد تهدید واقع شود؛ بنابراین می‌توان پیش‌نیاز اصلی تحقق اهداف سازمان‌های صنعت برق به‌عنوان یکی از ادارات و وزارتخانه‌های کشور را تأمین سلامت افراد در ابعاد مختلف آن دانست. سلامت کارکنان ادارات دولتی به‌نوعی بر کیفیت زندگی سایر اقشار جامعه نیز تأثیر دارد؛ چراکه این گروه وظیفه خدمات‌رسانی به افراد جامعه را بر عهده دارند. در سازمان‌هایی که در بخش خدمات فعالیت دارند، انجام عمده امور سازمان به عهده افراد است، مساله توجه به نیروی انسانی و مدیریت منابع انسانی نسبت به سازمان‌هایی که ابزارها و ماشین‌آلات انجام عمده امور را به عهده دارند، از اهمیت بیشتری برخوردار است، چرا که میزان تأثیرپذیری سازمان از رضایت و انگیزش کارکنان به نسبت بیشتر است و آن به جهت وجود نیازها و عواطف انسانی در مقایسه با ماشین می‌باشد [۴].

بنابراین موضوع استرس شغلی و سلامت روانی محل کار موضوعی شایسته بررسی بیشتر است، چراکه این امر به نگرانی بزرگی حتی در سطح ملی و بین‌المللی در دهه گذشته تاکنون تبدیل شده است [50] و هم افراد و هم سازمان‌ها از خطرات استرس بیش‌ازحد آگاه هستند [31]. این پدیده تبعاتی را با خود به همراه دارد؛ افرادی که با استرس بیش‌ازحد روبه‌رو هستند اغلب با کاهش سلامت جسمانی، افسردگی و کاهش رضایت شغلی روبه‌رو هستند [44,47] به همین ترتیب از دیگر اثرات استرس می‌توان به اختلالات قلبی و عروقی، زخم معده، فشارخون، اختلالات تیروئید و ... اشاره کرد که روبه‌روز نیز در بین کارکنان رو به فزونی است و سازمان‌ها مجبورند

در دیگران است و عموماً از کنترل بر منابع بارز شو توانایی تنبیه و پاداش سرچ شمه می‌گیرد [7].

در باره منابع قدرت مدیران در سازمان دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد (جدول ۱) که مهمترین آنها دیدگاه فرنچ و راون (۱۹۵۹) است. به عقیده آنها قدرت از دو منبع قدرت رسمی شامل قدرتهای اجبار، پاداش و قانونی؛ و منابع قدرت شخصی شامل قدرت و قدرت تخصص می باشد.

### قدرت

**اجبار:** قدرت اجبار بر توانایی کنترل تنبیهات قرار دارد. این قدرت، توانایی تنبیه یا خودداری از اعطای ستادها می‌باشد [41].

جدول ۱: انواع منابع قدرت از دیدگاه دانشمندان مختلف (منبع: نویسندگان)

ردیف	نام	سال	منابع قدرت			
۱	راسل	۱۹۴۴	قدرت پاداش	قدرت تنبیه	قدرت نفوذ بر عقیده و عواطف	قدرت سازمانی
۲	فرنچ و راون	۱۹۵۹	قدرت اجبار	قدرت پاداش	قدرت قانونی	قدرت تخصص مرجعیت
۳	اتزیونی	۱۹۶۱	قدرت فیزیکی	قدرت مادی	قدرت نمادین	
۴	پیبادی	۱۹۶۱	قدرت مشروع	قدرت موقعیت	قدرت شایستگی	قدرت فردی
۵	پارسونز	۱۹۶۳	قدرت منفعت	قدرت زور	قدرت نفوذ	قدرت اجماع
۶	پاچن	۱۹۷۴	قدرت دانش	قدرت کنترل پاداش مادی	قدرت اعمال مجازات	قدرت تایید و تصویب
۷	هیکس و گولت	۱۹۷۵	قدرت فیزیکی	قدرت اقتصادی	قدرت علمی	قدرت ناشی از شخصیت
۸	گالبرایت	۱۹۸۳	قدرت فراخور (تنبیهی)	قدرت جبران (تشویقی)	قدرت مشروط (اقتناعی)	

در افراد و شرایط گوناگون، متفاوت هستند [19]. استرس شغلی استر سیاستگر در شغل معین در شغل معین دستخوش نمی شو دواز کنش متقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی و سازمانی است. به گونه ای که خواسته های محیط کار و فشارهای مرتبط با آن است. فرد بتواند از عهده آن ها بر آید [۲].

**استرس شغلی کارکنان و پایگاه‌های قدرت مدیر:** مدل کنترل- نیاز کاراسیک<sup>۵</sup> (۱۹۷۹) یک مبنای نظری را برای بررسی رابطه بین قدرت درک شده مدیران در سازمان و استرس کارکنان ارائه می‌دهد. این مدل بر پایه دو بعد مقدار کنترل و اختیارات شخصی که افراد در شغل خود دارند و چگونگی پاسخ‌دهی به نیازهای شغلی خود قرار گرفته است (شکل ۱) [13].

پرداخته خواهد شد. در بخش بعدی فرضیات و مدل مفهومی ارائه می گردد و در انتها نیز یافته ها و نتایج تحقیق آورده شده است.

## ۲- مبانی نظری

**منابع قدرت:** زابرتال<sup>۲</sup> در تعریف مفهوم قدرت، آنرا کنترل رفتار تعریف کرد و معتقد است «الف» بر «ب» تا حدی قدرت دارد که می‌تواند «ب» را وادار به کار کند که دوست ندارد. به عقیده فرنچ و راون<sup>۳</sup> ۱۹۵۹، قدرت، توانایی نفوذ

**قدرت پاداش:** اعمال کننده نفوذ این توانایی را دارد که بر فرد دیگری سبب اجرایی دستورات یا انجام دادن کارها پاداش دهد [26,46].

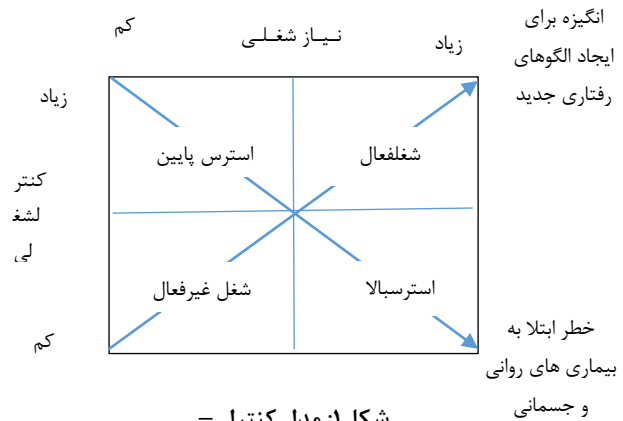
**قدرت قانونی:** صاحب قدرت، حقیقتاً بر اعمال نفوذ دارد و فرد دیگر او را عمل نفوذ می‌شود، نوعی تعهد قانونی بر ذیشان قدرت دارد [22].

**قدرت تخصص:** دارنده آن می‌تواند بداند وسیله، اطلاعات تخصصی را کنترل کند؛ زیرا تخصص هم در کارکنان یا ناطمینان می‌دهد که نفوذ و موقعیت آنرا در سازمان تضمین نماید [27].

**قدرت مرجعیت:** مرجعیت قدرت یا استناد استیاض کاربزم (فرهمندی) یا جاذبه شخصی که از طریق روابط مملو به میان اشخاص پدید می‌آید و حفظ می‌شود [32].

**استرس شغلی:** استرس واکنش غیر مشخص بدنه یکتقاضا است که در واکنش پاسخ به محرک، فشار یا استرس منجر می‌گردد [42]. این نگرش نشان می‌دهد که پاسخ‌ها گوناگون استرس

برخورد مدیر به طور مستقیم با استرس کارکنان در ارتباط است. بسیاری از محققان در تحقیقات خود به این موضوع اشاره داشته‌اند که کارکنان در محل کار به شدت به مدیر خود وابسته هستند [16,33] و این موضوع باعث می‌شود که احساس عدم کنترل در کار را بنمایند [12]. نه تنها کارکنان به شدت به مدیر وابسته هستند، بلکه همچنین مدیریت پاداش‌ها و توبیخ‌ها نیز به شدت تحت کنترل مدیر قرار دارد. احساس عدم کنترل در کار و نیاز به برقراری ارتباط با مدیر و جلب رضایت او مطمئناً باعث



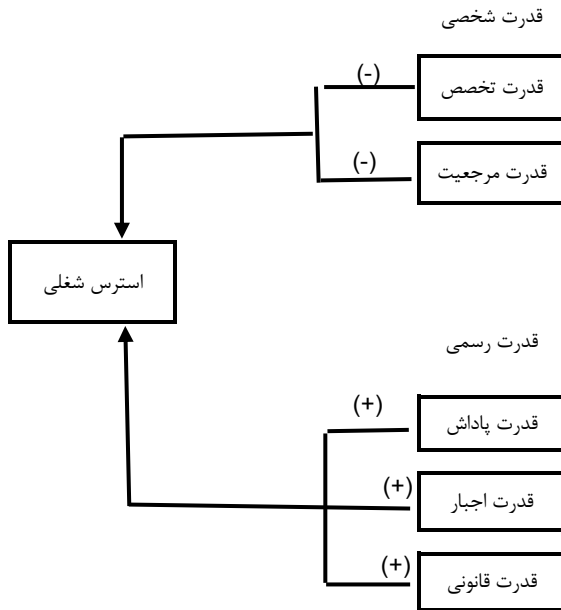
شکل ۱: مدل کنترل - نیاز

کنترل بر کار به این معناست که فرد تا چه حدی می‌تواند روش کاری خود را انتخاب کند. عدم کنترل بر کار یعنی عدم کنترل بر تقاضا و نیازهای شغلی. عدم استقلال و نظارت بیش از حد سرپرست بر روی کارکنان می‌تواند به استرس شغلی منجر شود؛ بنابراین فشار شغلی به برداشت شخص از کنترل بر روی کارش بستگی دارد [40].

اگر کارمند در شغل خود کنترل و اختیارات شخصی زیادی داشته باشد، برانگیختگی و تحریک نرمال خواهد بود؛ ولی اگر کنترل فرد در شغل خود کم باشد برانگیختگی منجر به پیامدهای روانی و فیزیکی منفی خواهد شد. بررسی‌های گانستر<sup>۷</sup> و شاپروئک<sup>۸</sup> (۱۹۹۱) نشان می‌دهد که در مورد اهمیت وجود کنترل و اختیارات شخصی کارکنان در شغل خود و نقش آن در سلامت و رفاه آنان یک اتفاق نظر وجود دارد.

کارکنانی که شغل‌هایشان به وسیله تقاضاهای زیاد و آزادی عمل و اختیار تصمیم‌گیری پایین (کنترل) مشخص شده‌اند در خطر بیشتری از بیماری‌های قلبی - عروقی و سلامتی روانی بدنی قرار دارند.

فرض مدل این است که بایستی پایین‌ترین سطح سلامتی روانی و بالاترین میزان نشانه‌های بیماری در گروه با استرس بالا دیده شوند. فرض دیگر این است که یادگیری و رشد شخصی، همچنین مشارکت فعال در زندگی اجتماعی دارای توان بالقوه خوبی در شغل‌های فعال نسبت به شغل‌های منفعل است.



شکل ۲: مدل مفهومی پژوهش  
(منبع: نویسندگان)

ایجاد استرس در کارکنان خواهد شد [18,23,13,15,29]. بنابراین قدرت پاداش و اجبار مدیر به طور مثبت با استرس کارکنان در ارتباط است. به طور مشابه قدرت قانونی مدیر با استرس کارکنان رابطه مثبت دارد؛ به این دلیل که کارکنان به دلیل وظایفی که باید انجام دهند بازخواست می‌شوند و این احساس را همیشه دارند که عملکرد آن‌ها همیشه مورد بازبینی قرار می‌گیرد. با تمرکز زیاد بر روی وظایف، استرس افراد نیز افزایش می‌یابد [13,16,29]. محققان بسیاری به بررسی رابطه بین قدرت رسمی مدیر و استرس کارکنان پرداخته‌اند؛ برای مثال [13,15,16,29,33,34]؛ بنابراین با توجه به تحقیقات محققان دیگر و نتایج حاصله فرضیه زیر مطرح می‌شود:

H۱: پایگاه‌های قدرت رسمی (قدرت پاداش، قدرت اجبار، قدرت قانونی) با استرس کارکنان در ارتباط هستند.

روش گردآوری اطلاعات به صورت میدانی و با مراجعه مستقیم به اعضای نمونه انجام شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات از نمونه انتخاب شده دو پرسشنامه تحت عنوان پرسشنامه استرس شغلی اسپیلبرگر<sup>۹</sup> و وگ<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۹) و پرسشنامه قدرت رهبری رحیم<sup>۱۱</sup> (۱۹۸۸) بوده است.

شایان ذکر است که محققان دیگری همچون ارکاتلو<sup>۱۲</sup> و چافرا<sup>۱۳</sup> (۲۰۰۶) و گلیس<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۹) نیز در تحقیقات خود از این پرسشنامه استفاده کرده‌اند، لذا روایی آن تا حد بسیار بالایی مورد اعتماد می‌باشد. برای ارزیابی پایایی پرسشنامه‌ها نیز از هرکدام تعداد ۲۵ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع شده و با استفاده از نرم افزار SPSS و آلفای کرونباخ پایایی مورد سنجش واقع گردید که میزان آن برای پرسشنامه قدرت مدیر ۰/۹۴۵، پرسشنامه شدت استرس شغلی ۰/۹۱۳ و پرسشنامه تکرار رویدادهای استرس‌آور ۰/۹۲ تعیین گردید.

#### ۴- یافته‌های پژوهش

##### ۴-۱ یافته‌های توصیفی پژوهش

به منظور شناخت بهتر ماهیت نمونه مورد مطالعه، قبل از تجزیه و تحلیل آماری، لازم است این داده‌ها توصیف شوند. نتایج مربوط به داده‌های جمعیت شناختی در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲: ویژگی‌های دموگرافیک اعضای نمونه

متغیر	دامنه	تعداد	درصد
جنسیت	زن	۵۵	۲۲
	مرد	۱۹۵	۷۸
سن	بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۶۹	۲۷.۶
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۷۹	۳۱.۶
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۶۴	۲۵.۶
	۵۱ سال به بالا	۳۸	۱۵.۲
تحصیلات	دیپلم	۵	۲
	فوق دیپلم	۶۸	۲۷.۲
	لیسانس	۱۳۷	۵۴.۸
	فوق لیسانس	۴۰	۱۶
سابقه کار	زیر ۱۰ سال	۱۱۹	۴۷.۶
	بین ۱۱ تا ۲۰ سال	۶۸	۲۷.۲
	بین ۲۱ تا ۳۰ سال	۵۹	۲۳.۶
	۳۰ سال به بالا	۱	۰.۴

یافته‌های پژوهش نشان داد که بیشتر اعضای نمونه مرد و از نظر سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال بودند؛ همچنین از نظر میزان تحصیلات نیز بیشترین فراوانی مربوط به مدرک لیسانس بود.

از طرف دیگر قدرت تخصص و مرجعیت با استرس کارکنان رابطه منفی دارند [33]. اگر درک شود که سرپرست از نظر قدرت تخصص و مرجعیت در سطح بالایی قرار دارد، می‌توان از حمایت بالایی از طرف او نیز برخوردار شد. کارمند سرپرست خود را به عنوان یک منبع حمایتی قوی برای کار خود خواهد دید (به طور مثال به عنوان منبعی برای روشن‌سازی مطالب و یا حل مسائل دشوار). قدرت شخصی سرپرست به عنوان یک منبع حمایتی برای کارکنان سنجیده می‌شود. چندین محقق از مزایای داشتن چنین قدرتی در سازمان اشاره کرده‌اند؛ برای مثال [11,23]. حمایت اجتماعی قوی از طرف مدیر به کارکنان کمک تا برخورد مثبتی با رویدادهای استرس‌آور داشته باشند و از این حمایت به عنوان سپری در برابر استرس استفاده کنند. مخصوصاً قدرت تخصص مدیر به کارکنان در مواردی مانند کاهش عدم اطمینان کار، برطرف کردن پیچیدگی کار، انجام وظایف و نقش‌ها و وضوح هدف اطمینان می‌دهد [9] و بنابراین باعث کاهش استرس کارکنان می‌شود. قدرت مرجعیت مدیر باعث جذب شدن و پذیرش مدیر توسط کارکنان می‌شود و بنابراین لذت از کار را افزایش داده و استرس را کم می‌کند. تحقیقات گذشته نشان داده‌اند که قدرت تخصص و مرجعیت تأثیرات مثبت بر کارکنان دارند [38] و همچنین ارتباط منفی با استرس کارکنان دارند [43].

در رابطه با ارتباط بین قدرت شخصی و استرس نیز محققان بسیاری به تحقیق پرداخته‌اند؛ برای مثال [13,15,16,29,33,34]؛ بنابراین با توجه به تحقیقات محققان دیگر و نتایج حاصله فرضیه زیر مطرح می‌شود:  
H2: پایگاه‌های قدرت شخصی (قدرت تخصص، قدرت مرجعیت) با استرس کارکنان در ارتباط هستند.  
با توجه به توضیحات فوق مدل این پژوهش به صورت شکل ۲ است.

##### ۳- روش تحقیق

جامعه آماری این پژوهش، کلیه کارکنان ادارات برق شهرستان رشت می‌باشد که در زمان انجام تحقیق در پست‌ها و سمت‌های مختلف مشغول به کار بوده و تعداد آن‌ها حدود ۸۰۰ نفر می‌باشد. برای تعیین نمونه با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان<sup>۱۵</sup>، حجم نمونه برابر با ۲۶۰ نفر کارمند تعیین گردید. روش نمونه‌گیری نیز به صورت غیر احتمالی در دسترس انجام گرفت. بیشتر اعضای نمونه مرد و از نظر سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال بودند؛ همچنین از نظر میزان تحصیلات نیز بیشترین فراوانی مربوط به مدرک لیسانس و از نظر میزان سابقه در محدوده زیر ۱۰ سال سابقه کار را شامل می‌شد.

بارتلت کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ به این معنا که وجود ارتباط مناسب بین ساختار داده‌ها تأیید می‌شود. همچنین میزان اشتراکات سؤالات (ضرایب تعیین سؤالات) بالاتر از ۰/۵ است و نیازی به حذف سؤالات نمی‌باشد.

#### ۴-۴ شناسایی و اولویت‌بندی منابع قدرت مدیران در سازمان

در ادامه برای شناسایی و اولویت‌بندی منابع قدرت مدیران در سازمان از آزمون مقایسه میانگین‌ها استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۵ مشاهده می‌شود.

جدول ۵: سنجش نوع قدرت مورد استفاده در سازمان

منابع قدرت	میانگین	واریانس	انحراف معیار
قدرت مرجعیت	۳.۱۴۵۷	۰.۴۶۴	۰.۶۸۱۰۳
قدرت پاداش	۳.۵۳۷۱	۰.۵۴۷	۰.۷۳۹۴۴
قدرت تخصص	۳.۴۵۲۶	۰.۶۵۰	۰.۸۰۶۴۴

متغیر	دامنه	میزان	شدت استرس شغلی		
			کم	متوسط	زیاد
جنسیت	زن	تعداد درصد	۱ ٪۱.۸۱	۴۱ ٪۷۴.۵۴	۱۳ ٪۲۳.۶۳
	مرد	تعداد درصد	۱۱ ٪۵.۶۴	۱۲۱ ٪۶۲.۰۵	۶۳ ٪۳۲.۲۰
سن	بین ۲۰ تا ۳۰ سال	تعداد درصد	۲ ٪۲.۸۹	۴۶ ٪۶۶.۶۶	۲۱ ٪۳۰.۴۳
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	تعداد درصد	۶ ٪۷.۵۹	۴۷ ٪۵۹.۴۹	۲۶ ٪۳۲.۹۱
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	تعداد درصد	۲ ٪۳.۱۲	۴۵ ٪۷۰.۳۱	۱۷ ٪۲۶.۵۶
	۵۱ سال به بالا	تعداد درصد	۴ ٪۱۰.۵۲	۲۳ ٪۶۰.۵۲	۱۱ ٪۲۸.۹۴
	دیپلم	تعداد درصد	۱ ٪۲.۰	۳ ٪۶.۰	۱ ٪۲.۰
تحصیلات	فوق دیپلم	تعداد درصد	۳ ٪۴.۴۱	۵۰ ٪۷۳.۵۲	۱۵ ٪۲۲.۰۵
	لیسانس	تعداد درصد	۵ ٪۳.۶۴	۷۷ ٪۵۶.۲۰	۵۵ ٪۴۰.۱۴
	فوق لیسانس	تعداد درصد	۳ ٪۷.۵	۳۲ ٪۸۰	۵ ٪۱۲.۵
قدرت اجبار	۳.۲۰۴۶	۰.۳۰۸	۰.۵۵۴۶۴		
قدرت قانونی	۳.۶۹۹۶	۰.۲۶۵	۰.۵۱۴۸۰		
قدرت شخصی	۳.۴۸۰۴	۰.۲۰۷	۰.۴۵۴۸۲		

#### ۴-۲ ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت شناختی با استرس شغلی

جدول ۳ ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت شناختی و استرس شغلی را نشان می‌دهد. با توجه به طیف درجه بندی پرسشنامه استرس شغلی (۰-۹۰) کم، (۹۱-۱۸۰) متوسط و (۱۸۱-۲۷۰) شدید در مورد میزان استرس شغلی نتایج زیر به دست آمد. با توجه به نتایج جدول مشاهده می‌شود که در سازمان مردان بیش از زنان به استرس بالای شغلی دچار هستند؛ ۳۲.۳٪ مردان و ۲۳.۶۳٪ زنان دارای سطح استرس زیاد بودند. همچنین با توجه به داده‌های به دست آمده می‌توان گفت که شدت استرس شغلی کارکنان در سازمان در محدوده سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال با مقدار ۳۲.۹۱٪ بیش از دیگر رده‌های سنی است. بعد از آن، گروه سنی ۲۰ تا ۳۰ سال با ۳۰.۴۳٪، گروه سنی ۵۱ سال به بالا با میزان ۲۸.۹۴٪ و گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال با میزان ۲۶.۵۶٪ رتبه‌های بعدی را شکل می‌دهند.

#### جدول ۳: ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت شناختی با استرس

نتایج مقایسه میزان استرس شغلی از نظر تحصیلات در سازمان نیز نشان داد که افرادی که تحصیلات لیسانس داشتند استرس بالاتری را تجربه می‌کردند؛ ۴۰.۱۴٪ درصد از افراد این گروه دچار استرس بالا بودند.

#### ۴-۳ تحلیل عاملی اکتشافی

مقصود از روایی آن است که آیا ابزار اندازه‌گیری می‌تواند خصیصه و ویژگی که ابزار برای آن طراحی شده است را اندازه‌گیری کند یا خیر؟ موضوع روایی از آن جهت اهمیت دارد که اندازه‌گیری‌های نامناسبی می‌تواند هر تحقیق علمیرا بی‌ارزش و ناروا سازد. برای سنجش روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید. پیش‌فرض‌های تحلیل عامل اکتشافی برای داده‌های اجرای پرسشنامه در نظر گرفته شد که نتایج آن در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴: نتایج تحلیل عاملی

تحلیل عاملی	kmo	Bartlett test	سطح معنی داری
پایگاههای قدرت مدیر	۰.۸۲۱	۲۸۸۵.۵۱۳	۰.۰۰۰
استرس شغلی	۰.۷۹۹	۲۰۲۰.۷۰۶	۰.۰۰۰

با استفاده از تحلیل عاملی مشخص شد که روایی پرسشنامه‌ها مناسب است و نیاز به حذف سؤالات نیست. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که میزان شاخص KMO برای متغیر قدرت مدیر و استرس شغلی بالاتر از ۰/۶ بوده و میزان سطح معنی‌داری آماره

استرس شغلی	قدرت رسمی	قدرت پاداش	قدرت اجبار	قدرت قانونی	قدرت مرجعیت	قدرت تخصص	قدرت شخصی
۱	۳۵۶	۱۱۵	۲۳۸	۳۳۴	۵۷۰	۴۲۴	۱۸۳
۱	** ۳۰۹	** ۷۱۶	** ۲۳۸	** ۳۶۰	** ۷۰۸	** ۲۲۷	** ۲۵۲
۱	** ۲۵۳	** ۲۳۸	** ۲۳۸	** ۳۳۴	** ۷۱۶	** ۲۲۷	** ۲۵۲
۱	** ۲۲۷	** ۲۳۸	** ۲۳۸	** ۳۳۴	** ۷۱۶	** ۲۲۷	** ۲۵۲
۱	** ۲۵۳	** ۲۳۸	** ۲۳۸	** ۳۳۴	** ۷۱۶	** ۲۲۷	** ۲۵۲
۱	** ۲۲۷	** ۲۳۸	** ۲۳۸	** ۳۳۴	** ۷۱۶	** ۲۲۷	** ۲۵۲
۱	** ۲۵۳	** ۲۳۸	** ۲۳۸	** ۳۳۴	** ۷۱۶	** ۲۲۷	** ۲۵۲
۱	** ۲۲۷	** ۲۳۸	** ۲۳۸	** ۳۳۴	** ۷۱۶	** ۲۲۷	** ۲۵۲
۱	** ۲۵۳	** ۲۳۸	** ۲۳۸	** ۳۳۴	** ۷۱۶	** ۲۲۷	** ۲۵۲
۱	** ۲۲۷	** ۲۳۸	** ۲۳۸	** ۳۳۴	** ۷۱۶	** ۲۲۷	** ۲۵۲

\* در سطح معنی داری ۰/۰۵

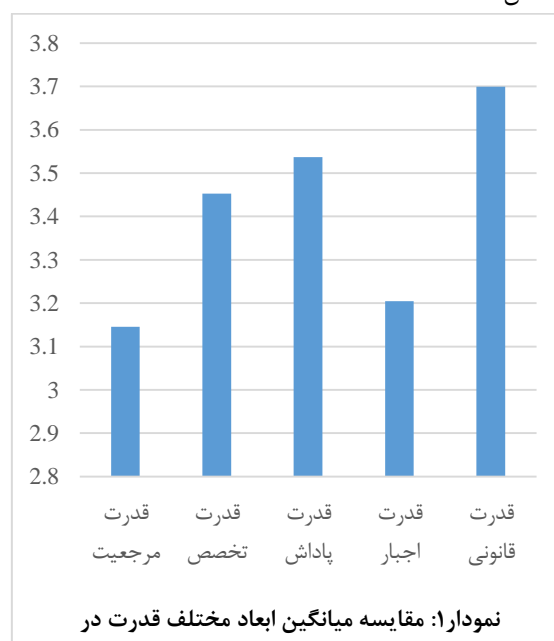
\*\* در سطح معنی داری ۰/۰۱

قدرت رسمی	۳۰۹۹۱	۰۴۳۵	۰۶۵۹۶۵
-----------	-------	------	--------

جدول ۶ نشان داده شده است.

همچنین مقایسه منابع قدرت مدیران در سازمان به صورت نمودار

۱ نشان داده شده است:



جدول ۶: نتایج آزمون فریدمن برای پایگاه‌های قدرت مدیر

منبع قدرت	قدرت قانونی	قدرت پاداش	قدرت تخصص	قدرت مرجعیت	قدرت اجبار
میانگین رتبه	۳/۷۱	۳/۴۰	۳/۱۳	۲/۳۹	۲/۳۸
رتبه	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم

نتایج آزمون فریدمن نشان داد که میانگین رتبه‌ها یکسان نیست. قدرت قانونی با میانگین ۳/۷۱ در رتبه اول و قدرت اجبار با میانگین ۲/۳۸ در رتبه آخر قرار دارند.

#### ۴-۶ آزمون فرضیات تحقیق

برای بررسی رابطه بین متغیرهای تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین متغیرها همبستگی معنی داری وجود دارد.

همانگونه که نتایج همبستگی مشخص می‌کند، متغیرها با هم همبستگی معنی داری دارند.

۰/۰۰۰ می‌باشد با سطح معنی داری ۰/۰۰۱. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین متغیرها همبستگی معنی داری وجود دارد.

۰/۰۰۰ می‌باشد با سطح معنی داری ۰/۰۰۱. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین متغیرها همبستگی معنی داری وجود دارد.

۰/۰۰۰ می‌باشد با سطح معنی داری ۰/۰۰۱. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین متغیرها همبستگی معنی داری وجود دارد.

د.

بر اساس نمودار شماره ۱، از دید کارمندان بیشترین میانگین مربوط به منبع قدرت قانونی با میانگین ۳/۶ و کمترین میانگین مربوط به منبع مرجعیت با میانگین ۳/۱ می‌باشد. تفاوت بین میانگین‌ها در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است. منابع قدرت مورد استفاده مدیران به ترتیب اولویت عبارت‌اند از: قدرت قانونی، قدرت پاداش، قدرت تخصص، قدرت اجبار و قدرت مرجعیت.

#### ۴-۵ آزمون فریدمن برای رتبه‌بندی منابع قدرت

مدیران در سازمان

منبع قدرت فوق بدون توجه و کاربرد منابع دیگر قدرت، نه تنها باعث کاهش استرس کارکنان نمی‌شود، بلکه به کارگیری مداوم این منبع موجب افزایش میزان استرس کارکنان نیز می‌گردد.

به نظر می‌رسد به دلیل خشکی و انعطاف‌ناپذیری قوانین رسمی در سازمان‌ها، تأثیرگذاری قدرت قانونی بر استرس کارکنان سازمان‌ها مثبت باشد. نتایج این تحقیق نیز این موضوع را تأیید می‌کند. نتیجه به دست آمده از رابطه بین قدرت مبتنی بر پاداش و استرس کارکنان در این تحقیق حاکی از این است که بین این دو متغیر نیز رابطه مثبت وجود دارد؛ زیرا هنگامی که کارکنان درک کنند که به علت برخورداری از پاداش‌هایی که برایشان ارزشمند است، مجبور به اطاعت از دستورات مختلف مدیر و سرپرست خود هستند و در صورت عدم اطاعت از آن دستورات، از پاداش و مزایا نیز محروم خواهند ماند، استرس آن‌ها افزایش خواهد یافت. این پاداش‌هایی می‌تواند در عواملی مانند افزایش حقوق و دستمزد، ترقی در پست سازمانی، تغییر وظایف و ... نمود پیدا نماید.

معمولاً مدیرانی که دارای تجربه، دانش، مهارت و قضاوت منطقی و درست‌تری در ارزیابی امور باشند، مورد علاقه بیشتر زیردستان می‌باشند. وجود مدیرانی با چنین ویژگی‌هایی در محیط کاری موجب ایجاد اطمینان و اعتماد بیشتر کارکنان به آنان می‌گردد و کارکنان با رغبت بیشتری کار را به شکل صحیح و بهینه انجام می‌دهند. اگر کارکنان مدیران خود را به‌عنوان عاملی بدانند که بتواند نقش خود را به‌خوبی در سازمان ایفا کرده و چشم‌انداز روشنی را برای سازمان ایجاد و تشریح نماید و نیز کارکنان را برای رسیدن به استانداردهای شغلی بالاتر هدایت و توانمند نماید باعث اعتماد کارکنان به وی خواهد شد که این اعتماد در نهایت منجر به اثربخشی سازمانی و مدیریتی بالاتر می‌شود.

همچنین مدیرانی که از قدرت مرجعیت استفاده می‌کنند دارای مدیریت تأثیرگذار و اثربخش هستند، رفتار قابل قبولی دارند، مورد اعتماد زیردستان و منصف‌تر از دیگران هستند. زیردستان نیز آن‌ها را به دلیل جاذبه و گیرایی شخصی و صفات ممتاز و خاصی که دارند به‌عنوان الگوی خویش از نظر رفتار و نگرش برمی‌گزینند و دوست دارند هویت خود را با آنان تعیین کنند.

در تمامی پژوهش‌هایی که در این زمینه صورت گرفته، نتایج حاکی از این است که منبع قدرت هرچه به سمت قدرت شخصی گرایش داشته باشد از اثربخشی عملکرد بیشتری برخوردار است. قدرت شخصی به دلیل جاذبه نفوذپذیری در درون افراد، پایدارتر و مقاوم‌تر است و قدرت پایدار نیز می‌تواند درونی شود.

نتایج به دست آمده در رابطه با قدرت تخصص و مرجعیت با استرس کارکنان، نیز صحت اطلاعات فوق را تأیید می‌کند.

همچنین میزان همبستگی با ابعاد قدرت رسمی که شامل قدرت پاداش، قدرت اجبار و قدرت قانونی به ترتیب برابر با ۰.۳۰۹، ۰.۲۵۳ و ۰.۲۲۷ می‌باشد و با ابعاد قدرت تخصصی نیز که در برگیرنده قدرت مرجعیت و قدرت تخصصی باشد به ترتیب برابر با ۰.۳۵۹- و ۰.۴۹۵- می‌باشد. همچنین مشخص گردید در بین منابع پنجگانه قدرت، قدرت تخصصی بیشتر رین تأثیر بر روی بااسترس کارکنان دارد. بنابراین می‌توان نتایج فرضیات تحقیق را به صورت جدول ۷ نشان داد:

جدول ۷: نتایج فرضیات تحقیق

ردیف	فرضیه	نتیجه آزمون آماری
۱	پایگاه‌های قدرت رسمی (قدرت پاداش، قدرت اجبار، قدرت قانونی) به طور مثبت با استرس کارکنان در ارتباط هستند.	تایید می‌شود
۲	پایگاه‌های قدرت شخصی (قدرت تخصص، قدرت مرجعیت) به طور منفی با استرس کارکنان در ارتباط هستند.	تایید می‌شود

#### نمودار ۲: آزمون فرضیات تحقیق بر اساس ضریب همبستگی

#### ۵- نتیجه‌گیری

مدیران از منابع و ابزارهای گوناگونی برای هدایت کارکنان در دستیابی به اهداف سازمانی بهره می‌برند. آن‌ها از طریق این ابزارها بر کارکنان خود نفوذ پیدا کرده و رفتار آن‌ها را مطابق با انتظارات خود هدایت می‌نمایند. یکی از منابع مورد استفاده مدیران برای هدایت کارکنان، منابع قدرتی می‌باشد که در اختیار دارند و بنا بر هر موقعیت از منبع قدرت خاص آن بهره می‌برند.

در این پژوهش تأثیر پایگاه‌های قدرت مدیر بر روی استرس شغلی کارکنان مورد سنجش قرار گرفت؛ نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که بین منابع پنجگانه قدرت و

استرس شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. در میان این منابع پنجگانه، مشخص شد که قدرت تخصص و قدرت مرجعیت که از ابعاد قدرت شخصی مدیر می‌باشند با استرس کارکنان رابطه منفی و ابعاد قدرت رسمی مدیران شامل قدرت اجبار، قانونی و پاداش نیز با استرس شغلی کارکنان رابطه مثبت دارند.

همچنین براساس نتایج آماری مشخص گردید که مدیران در جامعه مورد نظر بیشتر از منبع قدرت قانونی بهره می‌گیرند و کمترین استفاده را نیز از قدرت مرجعیت دارند. این در حالی است که به کارگیری صرف از منبع قانونی، استرس افراد را به‌طور نسبی تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بدین معنی که استفاده از

[۵] عبدالله پور، ا. و سلیمی، ی.، "کیفیت زندگی و عوامل مؤثر بر آن در کارکنان ادارات دولتی شهرستان بوکان"، مجله پزشکی دانشگاه علوم پزشکی ارومیه، دوره ۲۲، شماره ۱، ۱۳۹۰.

[۶] کاظمی متین، ر. و عزیزی، ر.، "مدل بندی عوامل غیرقابل کنترل در اندازه‌گیری کارایی شرکت‌های برق منطقه‌ای ایران"، کیفیت و بهره‌وری در صنعت برق ایران، دوره ۱، شماره ۱، ۱۳۹۱.

[7] Griffin R.W., Van Fleet D.D., *Management Skills: Assessment and Development*, Cengage Learning, 2013.

[8] Heresy, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E., *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*, Pearson, 2013.

[9] Long, B. C., *Stress in the Work Place*, ERIC Digest, 1995.

[10] Northouse, P. G., *Leadership: Theory and practice*, Sage Publications, 2012.

[11] Selye, H., *Stress without distress in working life*, Society, stress, and disease, 4, 1981.

[12] Spielberger, C.D. and Vagg, P.R., *Job Stress Survey Professional Manual*, Psychological Assessment Resources, 1999.

[13] Kahn, R. L., & Byosiere, P., *Stress in organizations (In MD Dunnette & LM Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology*, pp. 571-650, 1992.

[14] Anderson, C., & Galinsky, A. D., "Power, optimism, and risk-taking", *European journal of social psychology*, Vol. 36, No. 4, pp. 511-536, 2006.

[15] Biener, K., "Stress load of management personnel. Results of a survey", *Fortschritte der Medizin*, Vol. 102, No. 10, pp. 259-262, 1984.

[16] Busch, P., "The sales manager's bases of social power and influence upon the sales force", *The Journal of Marketing*, Vol. 44, No.3, pp. 91-101, 1980.

[17] Cho, S., "The power of public relations in media relations: a national survey of health PR practitioners", *Journalism & Mass Communication Quarterly*, Vol. 83, No. 3, pp. 563-580, 2006.

[18] Cohen, S., & Wills, T. A., *Stress, social support, and the buffering hypothesis*, *Psychological bulletin*, Vol. 98, No. 2, pp. 310-357, 1985

[19] Costa, D. T., & Martins, M. D. C. F., "Stress among nursing professionals: effects of the conflict on the group and on the physician's power", *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, Vol. 45, No. 5, pp. 1191-1198, 2011.

[20] Elangovan, A. R., & Xie, J. L., "Effects of perceived power of supervisor on subordinate work attitudes", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 21, No. 6, pp. 319-328, 2000.

[21] Elfering, A., Grebner, S., Semmer, N., Kaiser-Freiburghaus, D., Ponte, L. D., & Witschi, I., "Chronic job stressors and job control: Effects

به‌طور کلی می‌توان گفت همه مدیران برای حفظ موقعیت خود و سازمانشان، نیازمند به کارگیری قدرت هستند و مدیرانی موفق هستند که ضمن شناخت منابع قدرت و آگاهی از اثرات آن‌ها و با در نظر گرفتن شرایط روحی و روانی کارکنان و جو سازمانی، درست و به جا از آن منابع استفاده کنند تا در انگیزش کارکنان و کاهش استرس آن‌ها مؤثر واقع شود. با توجه به نتایج توجه به نکات زیر ضروری می‌باشد:

✓ تلاش مدیران برای شناسایی، کشف و به کارگیری منابع مختلف قدرت در موقعیت‌های مختلف؛

✓ اتکا نکردن بیش از حد مدیران بر استفاده از منبع قدرت قانونی؛

✓ تقویت منابع قدرت تخصص و مرجعیت مدیران و توسعه آن‌ها به منظور کاهش استرس؛

✓ به کارگیری گسترده و توجه ویژه به منبع قدرت شخصی به منظور استفاده راهبردی و معنادار از آن.

در پایان باید گفت که رهبری قلب مدیریت اثربخش است، خواه به‌طور عمد یا غیر عمد، اقدامات و نگرش کسانی که در رأس قدرت هستند رفتار و نگرش زیردستان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این پژوهش شواهد قانع‌کننده‌ای را برای اهمیت دادن به ادامه تلاش برای درک رفتارهای رهبری اثربخش در ارتباطات مدیر با کارکنان دارد. اگر ما در تلاش برای ایجاد سازمان‌های پایدار و سالم و موفق هستیم، باید برای توسعه رهبرانی که بیشتر از پایگاه‌های قدرت شخصی استفاده می‌کنند، سرمایه‌گذاری کنیم، زیرا آن‌ها کارکنان را درک می‌کنند و به آن‌ها احترام می‌گذارند و این رمز موفقیت آنهاست. موفقیت سازمان در محیط‌متغیر سازمانی بستگی به این دارد که کدام یک از منابع قدرت در سطوح مدیریتی موجود مؤثرتر است و نیز انجام اقدامات اصلاحی هنگامی که رفتارهای مدیریتی با نیازهای سازمان مطابقت نداشته باشد.

## منابع

[۱] راس، ر. آ. و آلتمایر، م.، *استرس‌شغلی*، ترجمه خواجهپور، غلامرضا، تهران: سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۸۷.

[۲] بشارتی راد، ز. و طباطبایی، س. م.، *آینده صنعت برق (نگاهی به ایران و جهان)*، مرکز تحقیقات استراتژیک، ۱۳۸۹.

[۳] معماری، ع. و بهروزی، ل.، "اهمیت توسعه کارراهه در مدیریت منابع انسانی و نحوه پیاده‌سازی آن در شرکت برق منطقه‌ای خراسان"، *هفدهمین کنفرانس بین‌المللی برق*، ۱۳۸۱.

[۴] آزادمرزآبادی، ا. و طرخوانی، ح.،

"بررسی ارتباط بین استرس‌ها و شغلی

و رضایتمندی شغلی کارکنان"، *مجله علوم رفتاری*، دوره ۱، شماره ۱، صص ۱۲۱-۱۲۹، ۱۳۸۶.

- [34] Lu, L., & Chang, K., "Characteristics of organizational culture, stressors and wellbeing: The case of Taiwanese organizations", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, No. 6, pp. 549-568, 2007.
- [35] Lunenburg, F. C., "Power and leadership: An influence process", *International Journal of Management, Business, and Administration*, Vol. 15, No. 1, pp. 1-9, 2012.
- [36] Munir, Y., Malik, M. E., Chahal, A., Nasir, S., & Iftikhar, N., "Rethinking Leadership Style: How Different Approaches And Leadership Power Manage Organizational Stress", *Far East Journal of Psychology and Business*, Vol. 9, No. 2, pp. 10-31, 2012.
- [37] Nobakht, Z. N., Nedae, T., Alimohammadi, H., & Firouzjah, J. A., "Managers power bases, employees' job stress and intent to stay", *European Journal of Experimental Biology*, Vol. 3, No. 6, pp. 14-21, 2013.
- [38] Patrick, H. A., "Influence of Power Bases on Leadership Strategies Adopted by Managers' in Information Technology Organizations", *European Journal of Business and Management*, Vol. 4, No. 11, pp. 101-108, 2012.
- [39] Pierro, A., Raven, B. H., Amato, C., & Bélanger, J. J., "Bases of social power, leadership styles, and organizational commitment", *International Journal of Psychology*, Vol. 48, No. 6, pp. 1122-1134, 2013.
- [40] Podsakoff, P. M., & Schriesheim, C. A., "Field studies of French and Raven's bases of power: Critique, reanalysis, and suggestions for future research", *Psychological Bulletin* Vol. 97, No. 3, pp. 387-411, 1985.
- [41] Rahim, M. A., "The development of a leader power inventory", *Multivariate Behavioral Research*, Vol. 23, No. 4, pp. 491-503, 1988.
- [42] Sampson, W. G., & Akyeampong, O., "Work-related Stress in Hotels: An Analysis of the Causes and Effects among Frontline Hotel Employees in the Kumasi Metropolis. Ghana", *Journal of Tourism & Hospitality Research*, Vol. 3, No. 2, pp. 1-9, 2014.
- [43] San, A. N. C., Moorthy, M. K., & Lung, C. K., "Perceived Social Power and Audit Committee Effectiveness in Malaysia: The Conceptual Model", *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, Vol. 2, No. 1, pp. 162-175, 2012.
- [44] Sheridan, J. E., & Vredenburg, D. J., "Usefulness of leadership behavior and social power variables in predicting job tension, performance, and turnover of nursing employees", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 63, No. 1, pp. 89-95, 1978.
- [45] Smith, A., "The scale of perceived occupational stress", *Occupational Medicine Journal*, Vol. 50, No. 5, pp. 294-298, 2000.
- on event-related coping success and well-being", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 78, No. 2, pp. 237-252, 2005.
- [22] Erkutlu, H. V., & Chafra, J., "Relationship between leadership power bases and job stress of subordinates: example from boutique hotels", *Management Research News Journal*, Vol. 29, No. 5, pp. 285-297, 2006.
- [23] Erkutlu, H., Chafra, J., & Bumin, B., "Organizational Culture's Role in the Relationship between Power Bases and Job Stress". *Hacettepe University Journal of Education*, Vol. 40, No. 40, pp. 198-209, 2011.
- [24] Flynn, F. J., Gruenfeld, D., Molm, L. D., & Polzer, J. T., "Social psychological perspectives on power in organizations", *Administrative Science Quarterly Journal*, Vol. 56, No. 4, pp. 495-500, 2012.
- [25] Ganster, D. C., & Schaubroeck, J., "Work stress and employee health", *Journal of Management*, Vol. 17, No. 2, pp. 235-271, 1991.
- [26] Giga, S. I., Cooper, C. L., & Faragher, B., "The development of a framework for a comprehensive approach to stress management interventions at work. From Stress to Wellbeing: Stress Management and Enhancing Wellbeing", Vol. 2, No. 29, pp. 113-128, 2013.
- [27] Jahangir, N., Akbar, M., & Begum, N., "The role of social power, procedural justice, organizational commitment, and job satisfaction to engender organizational citizenship behavior", *ABAC Journal*, Vol. 26, No. 3, pp. 21-36, 2006.
- [28] Kanungo, R. N., "Leadership in organizations: Looking ahead to the 21st century", *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, Vol. 39, No. (1-2), pp. 71-82, 1998.
- [29] Karasek, R., "Lower health risk with increased job control among white collar workers", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 11, No. 3, pp. 171-185, 1990.
- [30] Lee, K. L., "Bases of Power and Subordinates' Satisfaction with Supervision-The Contingent Effect of Educational Orientation", *Journal of International Education Studies*, Vol. 1, No. 2, pp. 3-13, 2008.
- [31] Lee, K. L., & Low, G. T., "Supervisory power and satisfaction with supervision in Malaysian manufacturing companies: The moderating effect of work autonomy", *African Journal of Business Management*, Vol. 6, No. 22, pp. 6530-6545, 2012.
- [32] Levine, E. L., "Emotion and power (as social influence): Their impact on organizational citizenship and counterproductive individual and organizational behavior", *Human resource management Review*, Vol. 1, No. 20, pp. 4-17, 2010.
- [33] Lo, M. C., Thurasamy, R., & Liew, W. T., "Relationship between bases of power and job stresses: role of mentoring", *SpringerPlus*, Vol. 3, No. 1, pp. 1-15, 2014.

*importance of job control for workers with decreased work ability to remain productive at work*", International archives of occupational and environmental health, Vol. 84, No. 6, pp. 705-712, 2011.

[50] Zamir, S. and Ambreen, M., "Relationship between occupational stress (OS) and organization citizenship behavior (OCB) of academic staff working at higher educational level", Elixir International Journal, Vol.40, pp.5357-5362, 2011.

[46] Turker, D., "Analyzing relational sources of power at the interorganizational communication system", European Management Journal, Vol. 32, No. 3, pp. 509-517, 2014.

[47] Tweed, R. G., White, K., & Lehman, D. R., "Culture, Stress, and Coping Internally-and Externally-Targeted Control Strategies of European Canadians, East Asian Canadians, and Japanese", Journal of Cross-Cultural Psychology, Vol. 35, No. 6, pp. 652-668, 2004.

[48] Van den Berg, T. I., Robroek, S. J., Plat, J. F., Koopmanschap, M. A., & Burdorf, A., "The

- 
- <sup>1</sup> - Kanungo
  - <sup>2</sup> - Robert Dahl
  - <sup>3</sup> - French
  - <sup>4</sup> - Raven
  - <sup>5</sup> - Karasek's job demands-control model
  - <sup>6</sup> - Ganster
  - <sup>7</sup> - Schaubroeck
  - <sup>8</sup> - Morgan
  - <sup>9</sup> - Spielberger
  - <sup>10</sup> - Vagg
  - <sup>11</sup> - Rahim
  - <sup>12</sup> - Erkutlu
  - <sup>13</sup> - Chafra
  - <sup>14</sup> - Gellis