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

سعید باقرسلیمی[۱]، استادیار، مهرداد گودرزوند چگینی[۲]، استاد، مژگان عبداللهی[۳]، 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.

واژه های 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

[Downloaded from ieijqp.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23222344.1395.5.1.1.1]

۱- مقدمه

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 ازجمله 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 کاهشاثرات آلایندگی نیروگاه‌ها با توجه به توسعه پایدار نشان می دهد که اداره کارآمد این صنعت با توجهبه خصوصیات یادشده بدون داشتن نیروی انسانی متخصص و بانشاط میسر نخواهد بود [۳،۲].

مجموع خصوصیات فوق بعلاوه 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 سازمان هایی که ابزارها و ماشین آلات انجام عمده امور را به عهده دارند، از اهمیت بیشتری برخوردار است، چرا که میزان تاثیرپذیری سازمان از رضایت و انگیزش کارکنان به نسبت بیشتر است و آن به جهت وجود نیازها و عواطف انسانی در مقایسه با ماشین می باشد [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 کـه روزبه‌روز نیز در بین کارکنان رو به فزونی است و سازمان‌ها مجبورند 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 ازجمله 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 باکمی 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[۱] (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 بنانهاده شده است [17,36] مدیران بدون مشارکت کارکنان نمی توانند به اهداف سازمان دست یابند و قدرت وسیله ای برای مشارکت دادن کارکنان به شمار می رود[29] . مدیران می توانند با استفاده صحیح از منابع قدرت خود و شیوه های مدیریت،جویصمیمی و بدون تنش را ایجاد کنند و عملکرد کارکنانشان را افزایش دهند. همچنین می توانند با نشان ندادن علاقه به کارمند، هدایت ناکافی، توقع بهره وری زیاد، تمرکز بر ضعف های عملکرد کارکنان و نادیده گرفتن قوت های عملکرد آنان و... در کارکنان ایجاد استرس کنند [13].

مطالعات متعدد نشان داده است هرچقدر فرد کنترل بیشتری بر روی قسمت های مختلف کار خود داشته باشد از میزان استرس وی کاسته خواهد شد و کارایی وی افزایش خواهد یافت، یعنی هرچقدر اعتماد متقابل، توجه، قدر شناسی از طرف مدیر بیشتر باشد و فرصت های مناسب برای پیشرفت در محیط کار توسط مدیران برای کارکنان فراهم شود، استرس کمتری به کارکنان وارد می شود[48]. قدرت مدیران می تواند 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

[Downloaded from ieijqp.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.23222344.1395.5.1.1.1]

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: رابرتدال[۲] در تعریفمفهومقدرت،آنراکنترلرفتارتعریفکرد و معتقداست «الف» بر «ب» تا حدیقدرتداردکهمیتواند «ب» راوادارکندبهکاریکهدوستندارد. به عقیده فرنچ[۳] وراون[۴] ۱۹۵۹، قدرت،تواناییهنفوذ دردیگراناستوعموماًازکنترلبرمنابعباارزشوتواناییتنبیهوپاداشسرچشمه میگیرد[7].

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

قدرت

اجبار: قدرتاجباربرتواناییکنترلتنبیهاتقراردارد.اینقدرت،تواناییتنبیهیاخوددارياز اعطای ستادهایمثبتاست[41].

جدول۱ : انواع منابع قدرت از دیدگاه دانشمندان مختلف (منبع : نویسندگان)

ردیف	نام	سال	منابع قدرت						
۱	راسل	۱۹۴۴	قدرتپاداش	قدرت تنبیه	قدرت نفوذ بر عقیده و عواطف	قدرت سازمانی			
۲	فرنچ و راون	۱۹۵۹	قدرت اجبار	قدرت پاداش	قدرت قانونی	قدرت تخصص	قدرت 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	قدرت مشروعیت	قدرت همکاری	
۷	هیکس و گولت	۱۹۷۵	قدرت فیزیکی	قدرت اقتصادی	قدرت علمی	قدرت اجرائی	قدرت ناشی از شخصیت	قدرت ناشی از مقام	قدرت عقیدتی
۸	گالبرایت	۱۹۸۳	قدرت فراخور (تنبیهی)	قدرت جبران (تشویقی)	قدرت مشروط (اقناعی)				

قدرت پاداش: اعمال کنندهنفوذ اینتوانایییرادارد کهبرفرددیگری به سببا جرایدستوراتیاانجامدادنکارهاپاداشبدهد[26,46].

قدرت قانونی: صاحبقدرت،حققانونی برایاعمالنفوذداردوفردیکهبراواعمالنفوذمی‌شود،نوعیتعهدقانونیدرپذیرشآن قدرتدارد[22].

قدرت تخصص: دارندهآنمی‌تواندبدانوسیله،اطلاعاتتخصصیرا کنترلکند؛زیراتخصصبهمدیرانوکارکناناینا طمینانرامی‌دهدکهنفوذ وموقعیت آنانرادرسازمانتضمیننماید [27].

قدرت مرجعیت: مرجعیتقدرتیاستناشیازکاریزما (فرهمندی) یاجاذبهشخصیکهازطریق روابطمطلوبمیاناشخاص پدیدمی‌آیدو حفظ می‌شود[32].

استرس شغلی: استرس واکنشغیر مشخصبدنبه یکتقاضااستکهدرواکنشیاپاسخبهیکمحرک،فشاریااسترسمنجر می‌گردد[42].اینگرشنشان می‌دهدکهپاسخ‌هایگوناگوناسترس درافرادوشرایطگوناگون،متفاوتهستند[19].

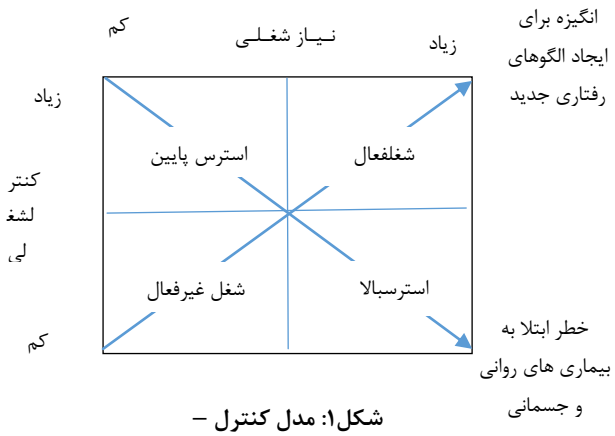
استرسشغلیاسترسیاستکههفردمعینیدرشغلمعینیدستخوشآنمی‌شود کهازکنشمتقابلبینشرایطکارو ویژگی‌هایفردیشاغلبهوجودمی‌آید؛به‌گونه‌ایکهخواسته‌هایمحیطکار روفشارهایمرتبطباآنبیشازآناستکه فردبتواندازعهدهآن‌هابرآید[۲].

استرس شغلی کارکنان و پایگاه‌های قدرت مدیر:

مدل کنترل- نیاز کاراسیک[5] (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 (شکل۱)[13].

[Downloaded from ieijqp.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.23222344.1395.5.1.1.1]



شکل۱: مدل کنترل – نیاز

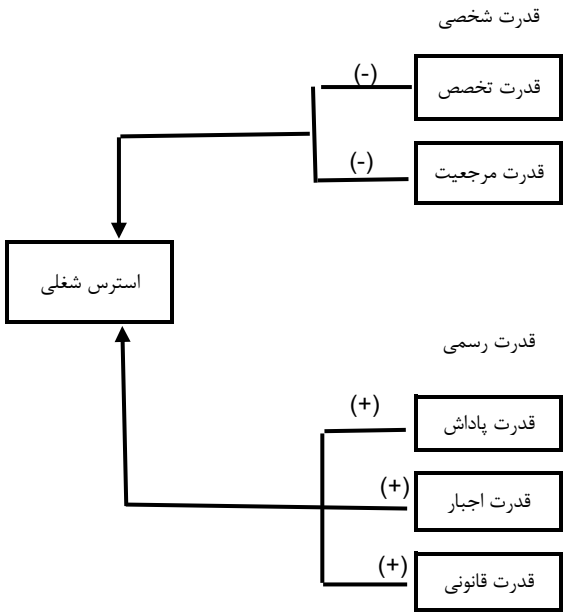
کنترل بر کار به این معناست که فرد تا چه حدی می‌تواند روش کاری خود را انتخاب کند. عدم کنترل بر کار یعنی عدم کنترل بر تقاضا و نیازهای شغلی. عدم استقلال و نظارت بیش‌ازحد سرپرست بر روی کارکنان می‌تواند به استرس شغلی منجر شود؛ بنابراین فشار شغلی به برداشت شخص از کنترل بر روی کارش بستگی دارد[40].

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 منجربه پیامدهای روانی و فیزیکی منفی خواهد شد. بررسی‌های گانستر[۶] و شابروئک[۷] (۱۹۹۱) نشانمی‌دهد که در مورد اهمیت وجود کنترل و اختیارات شخصی کارکنان در شغل خود و نقش آن در سلامت و رفاه آنان یک اتفاق‌نظر وجود دارد.

کارکنانی که شغل‌هایشان به‌وسیله تقاضاهای زیاد و آزادی عمل و اختیار تصمیم‌گیری پایین (کنترل) مشخص شده‌اند درخطر 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.

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



شکل۲: مدل مفهومی پژوهش
(منبع : نویسندگان)

ایجاد استرس در کارکنان خواهد شد [18,23,13,15,29]. بنابراین قدرت پاداش و اجبار مدیر به‌طور مثبت با استرس کارکنان در ارتباط است. به‌طور 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.

[Downloaded from ieijqp.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23222344.1395.5.1.1.1]

از طرف دیگر قدرت تخصص و مرجعیت با استرس کارکنان رابطه منفی دارند[33].اگر درک شود که سرپرست ازنظر قدرت تخصص و مرجعیت در سطح بالایی قرار دارد، می‌توان از حمایت بالایی از طرف او نیز برخوردار شد. کارمند سرپرست خود را به‌عنوان یک منبع حمایتی قوی برای کار خود خواهد دید (به‌طور مثال به‌عنوان منبعی برای روشن‌سازی مطالب و یا حل مسائل دشوار). قدرت شخصی سرپرست به‌عنوان یک منبع حمایتیبرای 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 به‌عنوان 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]وبنابراین 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 نیزمحققان 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:

H۲:پایگاه‌های قدرت شخصی (قدرت تخصص، قدرت مرجعیت) با استرس کارکنان در ارتباط هستند.

با توجه به توضیحات فوق مدل این پژوهش به‌صورت 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[8]، حجم نمونه برابر با ۲۶۰ نفر کارمند تعیین گردید. روش نمونه‌گیری نیز به‌صورت 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 فروانی مربوط به مدرک لیسانس و از نظر میزان سابقه در محدوده زیر ۱۰ سال سابقه کار را شامل می‌شد.

روش گردآوری اطلاعات به‌صورت 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[9] و وگ[10] (۱۹۹۹) و پرسشنامه قدرت رهبری رحیم[11] (۱۹۸۸) بوده است.

شایان ذکر است که محققان دیگری همچون ارکاتلو[12] و چافرا[13] (۲۰۰۶) و گلیس[14] (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- یافته های پژوهش

۴-۱ یافته های توصیفی پژوهش

به‌منظور 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: ویژگی های 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 فروانی مربوط به مدرک لیسانس بود.

[Downloaded from ieijqp.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.23222344.1395.5.1.1.1]

۴-۲ ارتباط بین ویژگی های جمعیت شناختی با استرس شغلی

جدول ۳ ارتباط بین ویژگی های جمعیت شناختی و استرس شغلی را نشان می دهد. 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 می شود 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 داده های به دست آمده می توان گفت که شدت استرس شغلی کارکنان در سازمان در محدوده سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال با مقدار ۳۲.۹۱٪ بیش از دیگر رده های 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٪ رتبه های بعدی را شکل می دهند.

جدول ۳:ارتباط بین ویژگی های جمعیت شناختی با استرس

متغیر	دامنه	میزان	شدت استرس شغلی			مقدار کل
			کم	متوسط	زیاد	
جنسیت	زن	تعداد	۱	۴۱	۱۳	۵۵
		درصد	٪۱.۸۱	٪۷۴.۵۴	٪۲۳.۶۳	٪۱۰۰
	مرد	تعداد	۱۱	۱۲۱	۶۳	۱۹۵
		درصد	٪۵.۶۴	٪۶۲.۰۵	٪۳۲.۳۰	٪۱۰۰
سن	بین ۲۰ تا ۳۰ سال	تعداد	۲	۴۶	۲۱	۶۹
		درصد	٪۲.۸۹	٪۶۶.۶۶	٪۳۰.۴۳	٪۱۰۰
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	تعداد	۶	۴۷	۲۶	۷۹
		درصد	٪۷.۵۹	٪۵۹.۴۹	٪۳۲.۹۱	٪۱۰۰
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	تعداد	۲	۴۵	۱۷	۶۴
		درصد	٪۳.۱۲	٪۷۰.۳۱	٪۲۶.۵۶	٪۱۰۰
	۵۱ سال به بالا	تعداد	۴	۲۳	۱۱	۳۸
		درصد	٪۱۰.۵۲	٪۶۰.۵۲	٪۲۸.۹۴	٪۱۰۰
تحصیلات	دیپلم	تعداد	۱	۳	۱	۵
		درصد	٪۲۰	٪۶۰	٪۲۰	٪۱۰۰
	فوق‌دیپلم	تعداد	۳	۵۰	۱۵	۶۸
		درصد	٪۴.۴۱	٪۷۳.۵۲	٪۲۲.۰۵	٪۱۰۰
	لیسانس	تعداد	۵	۷۷	۵۵	۱۳۷
		درصد	٪۳.۶۴	٪۵۶.۲۰	٪۴۰.۱۴	٪۱۰۰
	فوق‌لیسانس	تعداد	۳	۳۲	۵	۴۰
		درصد	٪۷.۵	٪۸۰	٪۱۲.۵	٪۱۰۰

۴-۳ تحلیل عاملی اکتشافی

مقصود از روایی آن است که آیا ابزار اندازه‌گیریمی‌تواند خصیصه و ویژگی که ابزار برای آن طراحی شده است را اندازه‌گیری کند یا خیر؟ موضوع روایی از آن جهت اهمیت دارد که اندازه‌گیری‌های نامناسبو ناکافی می‌تواند هر تحقیق علمیرا بی‌ارزشو 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	Bartellet 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 بودهو میزان سطح معنی‌داری آماره بارتلت کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ به این معنا که وجود ارتباط مناسب بین ساختار داده‌ها تائید 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.

جدول۵: 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
قدرت اجبار	۳.۲۰۴۶	۰.۳۰۸	۰.۵۵۴۶۴
قدرت قانونی	۳.۶۹۹۶	۰.۲۶۵	۰.۵۱۴۸۰
قدرت شخصی	۳.۴۸۰۴	۰.۲۰۷	۰.۴۵۴۸۲

[Downloaded from ieijqp.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.23222344.1395.5.1.1.1]

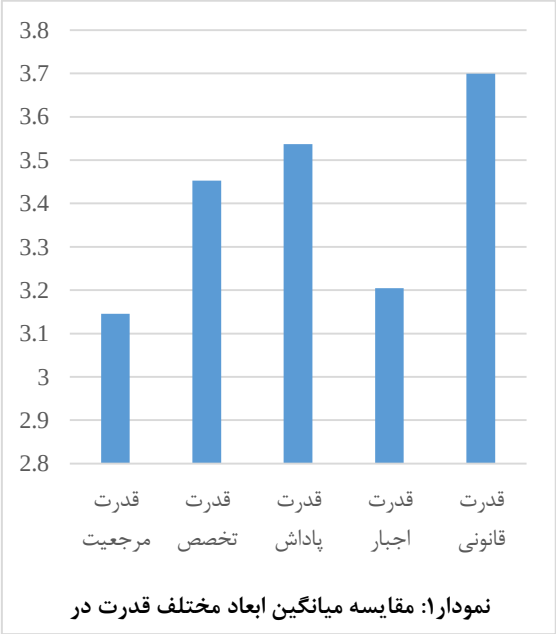
	استرس شغلی	قدرت رسمی	قدرت پاداش	قدرت اجبار	قدرت قانونی	قدرت مرجعیت	قدرت تخصص	قدرت شخصی
استرس شغلی	۱							
قدرت رسمی	۳۵۶.**	۱						
قدرت پاداش	۳۰۹.**	۸۱۵.**	۱					
قدرت اجبار	۲۵۳.**	۷۱۶.**	۳۳۸.**	۱				
قدرت قانونی	۲۲۷.**	۷۰۸.**	۳۶۰.**	۳۳۴.**	۱			
قدرت مرجعیت	-۳۵۹.**	۰۳۱.۰	۰۴۸.۰	-۰۳۱.۰	۰۴۷.۰	۱		
قدرت تخصص	-۴۹۵.**	-۰۵۹.۰	-۰۳۳.۰	-۰۹۴.۰	-۰۰۶.۰	۵۷۰.**	۱	
قدرت شخصی	-۳۶۶.**	۲۵۴.**	۲۵۲.**	۱۲.۰	۱۸۳.**	۴۲۴.**	۵۵۷.**	۱

* در سطح معنی داری ۹۵٪

** در سطح معنی داری ۹۹٪

قدرت رسمی	۳.۲۹۹۱	۰.۴۳۵	۰.۶۵۹۶۵

همچنین مقایسه منابع قدرت مدیران در سازمان به‌صورت نمودار ۱ نشان داده شده است:



نمودار۱: مقایسه میانگین ابعاد مختلف قدرت در

براساس نمودار شماره۱، از دید کارمندان بیشترین میانگین مربوط به منبع قدرت قانونی با میانگین ۳/۶ و کمترین میانگین مربوط به منبع مرجعیت با میانگین۳/۱ 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

برای تجزیه و تحلیل اهمیت ویژگی‌های پایگاه‌های قدرت مدیر در سازمان و رتبه‌بندی آن‌ها از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول۶: 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 ۲/۳۸در رتبه آخر قرار دارند.

۴-۶ آزمون فرضیات تحقیق

برایبررسیرابطهبینمتغیرهایتحقیقازآزمونهمبستگیپیرسوناستفاد هشدهونتایجآندرنمودارشماره ۲ نشانادادهشدهاست.

همانگونهکهازنتایجمشخصمی‌باشدباتوجهبهاین‌که sig برابر ۰.۰۰۰ می‌باشدباسطحاطمینان ۹۹ درصدمی‌توانگفتبینابعادقدرتمدیردرسازمانبااسترسشغلیکارکنانرا طهمعناداریوجوددارد.

میزانضریبهمبستگیپیرسونبرایقدرترسمیبرابربا ۰.۳۵۶ وبرایقدرتشخصیبرابربا ۰.۳۶۶- می‌باشد.

باتوجهبهمثبتبودنضریبهمبستگیبرایقدرترسمیمی‌توانگفتکهاینبع دازقدرتمدیرانبااسترسرابطهمستقیمداردومنفیبودنضریبهمبستگی برایقدرتشخصینشاندهندهرابطهعکسبااسترسشغلیکارکنانمی‌باش د.

[Downloaded from ieijqp.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.23222344.1395.5.1.1.1]

همچنینمیزانهمبستگییرایابعادقدرترسمیکهشاملقدرتپاداش،قدرت اجباروقدرتقانونیبهترتیببرابربا ۰.۳۰۹، ۰.۲۵۳ و ۰.۲۲۷ می‌باشدوبرایابعادقدرتشخصینیزکهدربرگیرندهقدرتمرجعیتوقدرت تخصصیباشدبهترتیببرابربا ۰.۳۵۹- و ۰.۴۹۵- می‌باشد. همچنینمشخصگردیددربینمنابعپنجگانهقدرت،قدرتتخصصبیشت رینتأثیررابرروياسترسکارکناندارد. بنابراین می‌توان نتایج فرضیات تحقیق را به‌صورت 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 می شود
۲	پایگاههای قدرت شخصی (قدرت تخصص، قدرت مرجعیت) به طور منفی با استرس کارکنان در ارتباط هستند.	تایید می شود

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 تأثیرپایگاه‌های 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 به‌کارگیری صرف از منبع قانونی، استرس افراد را به‌طور نسبی تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بدین معنی که استفاده از 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 تأییدمی‌کند. 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 هنگامی‌کهکارکنان 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 پاداش‌هامی‌تواند 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 چشم انداز 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 باقدرت تخصص و مرجعیت با استرس کارکنان، نیز صحت اطلاعات فوق را تأییدمی‌کند.

[Downloaded from ieijqp.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.23222344.1395.5.1.1.1]

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 آن‌هامؤثر 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 آن‌هابه‌منظور 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 قانع کننده‌ای 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 هنگامی‌که رفتارهای مدیریتی با نیازهای سازمان مطابقت نداشته باشد.

منابع

[۱]راس،ر .آ. وآلتمایر،ا .م. **،استرسشغلی**، ترجمه خواجهپور، غلامرضا، تهران: سازمانمدیریتصنعتی،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 بین المللی برق، ۱۳۸۱.

[۴]آزادمرزآبادی،ا.وطرخورانی،ح.، **"بررسیارتباطبیناسترس‌هایشغلی ورضایتمندیشغلیکارکنان"**،مجلهعلومرفتاری،دوره ۱، شماره۱، صص ۱۲۱-۱۲۹، ۱۳۸۶.

[۵]عبداله پور، ا. وسلیمی،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 بهره وری در صنعت برق ایران، دوره ۱، شماره ۱، ۱۳۹۱.

[7] Griffin R.W., Van Fleet D.D., *Management Skills: Assessment andDevelopment*, 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*, PsychologicalAssessment 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*

[Downloaded from ieijqp.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.23222344.1395.5.1.1.1]

[34] Lu, L, & Chang, K., *"Characteristics of organizational culture, stressors and wellbeing: Thecase 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., Nedaee, 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., & Schriescheim, C. A., "Field studies of French and Raven's bases of power: Critique, reanalysis, and suggestions for future researchPsychological 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., & Vredenburgh, 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 engerder organizational citizenship behavior"*, ABACJournal, 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 andorganizational 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.

[Downloaded from ieijqp.ir on 2026-11-24]
[DOR: 20.1001.1.23222344.1395.5.1.1.1]

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*

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

[Downloaded from ieijqp.ir on 2026-11-24]

[DOR: 20.1001.1.23222344.1395.5.1.1.1]