

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

سعید باقرسلیمی^۱، استادیار، مهرداد گودرزوند چگینی^۲، استاد، مژگان عبدالله^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 پایابی 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 به طور 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 بر عکس 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 بی دارد. کاهش بهره‌وری، هزینه‌های بالا، هزینه‌های مالی بسیار، تأخیرهای زیاد و غیبیت‌های 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 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. به طور 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 زیردانست 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 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، جویصمیمی و بدون تنفس را ایجاد کنند و عملکرد کارکنانشان 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، قدر شناسی 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، پراکنده‌گی جغرافیایی، زمان‌بندی و ارزبی بالا و همچنین رعایت اصول و استانداردهای زیستمحیطی و کاهش اثرات آلاینده‌گی نیروگاه‌ها با توجه به توسعه پایدار نشان می‌دهد که اداره کارآمد این صنعت با توجه به 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 استرس‌زا محیطی، اجتماعی- اقتصادی و شغلی مورد تهدید واقع شود؛ بنابراین می‌توان پیش‌نیاز اصلی تحقق اهداف سازمان‌های صنعت برق به عنوان یکی از ادارات و وزارت‌خانه‌های کشور را تأمین سلامت افراد در ابعاد مختلف آن دانست. سلامت کارکنان ادارات دولتی بدنوعی بر کیفیت زندگی سایر اقسام جامعه نیز تأثیر دارد؛ چراکه این گروه وظیفه خدمات رسانی به افراد جامعه را بر عهده دارند. در سازمان‌هایی که در بخش خدمات فعالیت دارند، انجام عمله امور سازمان به عهده افراد است، مساله توجه به نیروی انسانی و مدیریت منابع انسانی نسبت به سازمان‌هایی که ابزارها و ماشین آلات انجام عمله 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 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 بیش از حد آگاه هستند [31]. این پدیده تبعاتی را با خود به همراه دارد؛ افرادی که با استرس بیش از حد روبرو هستند اغلب با کاهش سلامت جسمانی، افسردگی و کاهش رضایت شغلی روبرو 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 روزبه روز نیز در بین کارکنان رو به فزونی است و سازمان‌ها مجبورند

در دیگران است و عموماً از کنترل بر منابع ارزش‌شوت و آنایت بهمراه پاداش سرچ شمه می‌گیرد [7].

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

قدرت

اجبار: قدرت اجراء بر توافق ایکنترل تنبیه‌ها تقرار دارد. این قدرت، توافق ایت بهمراه خودداری باز اعطای ستادهای میثاست [41].

پرداخته خواهد شد. در بخش بعدی فرضیات و مدل مفهومی ارائه می‌گردد و در انتها نیز یافته‌ها و نتایج تحقیق آورده شده است.

۲- مبانی نظری

منابع قدرت: زابرندال^۲ در تعريف مفهوم قدرت، آنرا کنترل فتارت عریف کرد و معتقد است «الف» بر «ب» تا حد قدر تدارد که میتواند «ب» را دارای یکند که دوست دارد. به عقیده فرنچ و راون^۳، ۱۹۵۹ قدرت، توافق ایتنفوذ

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

ردیف	نام	سال	منابع قدرت	قدرت	قدرت	قدرت	قدرت	قدرت
۱	راسل	۱۹۴۴	قدرت تنبیه	قدرت نفوذ بر عقیده و عواطف	قدرت سازمانی	قدرت	قدرت اجراء	قدرت زابرندال ^۲
۲	فرنچ و راون	۱۹۵۹	قدرت پاداش	قدرت قانونی	قدرت تخصص	قدرت مرتعیت	قدرت اجراء	تعريف مفهوم قدرت، آنرا کنترل فتارت عریف کرد و معتقد است «الف» بر «ب» تا حد قدر تدارد که میتواند «ب» را دارای یکند که دوست دارد. به عقیده فرنچ و راون ^۳ ، ۱۹۵۹ قدرت، توافق ایتنفوذ
۳	اتریونی	۱۹۶۱	قدرت مادی	قدرت نمادین	قدرت فردی	قدرت شایستگی	قدرت مشروع	قدرت فیزیکی
۴	پیبدی	۱۹۶۱	قدرت مادی	قدرت فردی	قدرت تخصص	قدرت قانونی	قدرت منفعت	قدرت موقعيت
۵	پارسونز	۱۹۶۳	قدرت زور	قدرت اجماع	قدرت نفوذ	قدرت تایید و تصویب	قدرت کنترل پاداش مادی	قدرت فیزیکی
۶	پاچن	۱۹۷۴	قدرت دانش	قدرت اعمال مجازات	قدرت همکاری	قدرت مشروع	قدرت اقتصادی	قدرت اعمال
۷	هیکس و گولت	۱۹۷۵	قدرت فیزیکی	قدرت اجرائی	قدرت عقیدتی	قدرت ناشی از مقام	قدرت اقتصادی	قدرت کنترل پاداش مادی
۸	گالبرایت	۱۹۸۳	قدرت فراخور (تبیهی)	قدرت حربان (تشویقی)			قدرت اعمال	قدرت نفوذ بر عقیده و عواطف

در افاده ای طگوناگون، متفاوت هستند [19]. استرس شغلی استر سیاست که هر دفعه نیز رشتمانی شو دواز کنشم تقابل بین شرایط کار و ویژگی های فردی شاغل به وجود می‌آید؛ به گونه‌ای که خواسته‌ها یمی‌حیط کار روفشارهای مرتب آن بیش از آن است که فرد بتواند از عهده‌های هارا آید [۲].

استرس شغلی کارکنان و پایگاه‌های قدرت مدیر: مدل کنترل- نیاز کاراسیک^۵ (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].

قدرت پاداش: اعمال کنده‌هنفوذ اینتواناییر اداره که بر فرد دیگری به سپاه جایستور ایان جامدادن کارها پاداش بدهد [46, 46].

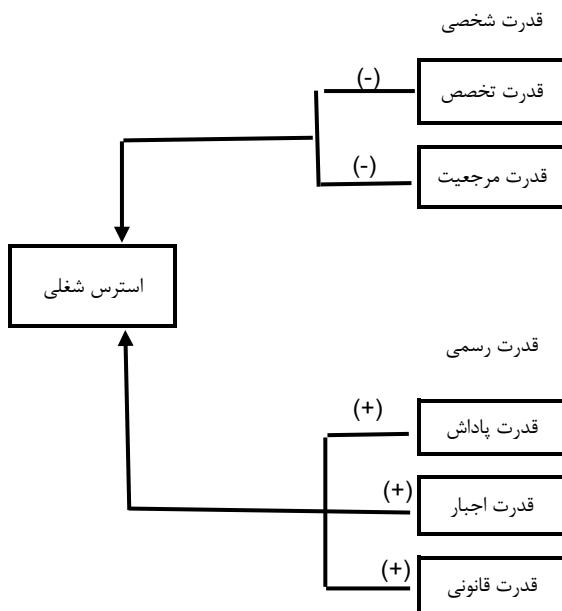
قدرت قانونی: صاحب قدرت، حق قانونی برای اعمال نفوذ دار دو فرد یک هر اعمال نفوذ می‌شود، نوعی عهد قانونی در پذیرش آن قدرت دارد [22].

قدرت تخصص: دارندگانی تو اند بدانو سیله، اطلاعات تخصصی را کنترل کند؛ زیرا تخصص بهم دیرانو کارکنان ای اطمینان را می‌دهد که هنفوذ موقعیت آنرا در سازمان تضمین نماید [27].

قدرت مرجعیت: مرجعیت قدرت یاستن ای اشیا کاریزما (فرهمندی) یا جاذبه شخصی که از طریق روابط مطلوب می‌یابد پذیری دیده می‌آید و حفظ می‌شود [32].

استرس شغلی: استرس واکنش‌گیر مشخصه‌نیه یک تفاوت است که در واکنش‌یابی اسخ بهی کم مرک، فشاری استرس منجر می‌گردد [42]. این نگرش نشان می‌دهد که پاسخ‌های 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] او 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

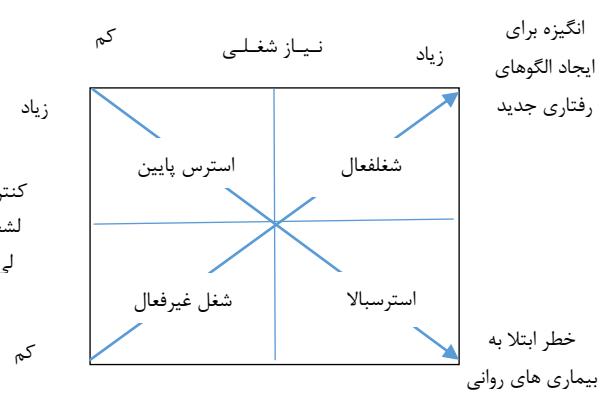


شکل ۲: مدل مفهومی

پژوهش

(منبع: نویسندها)

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: H1: پایگاه‌های قدرت رسمی (قدرت پاداش، قدرت اجبار، قدرت قانونی) با استرس کارکنان در ارتباط هستند.



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 نظرارت 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 تحیریک نرمال خواهد بود؛ ولی اگر کنترل فرد در شغل خود کم باشد برانگیختگی منجر به 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 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 فعل نسبت به شغل‌های منفعت است.

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 اسپیلبرگ^۹ و وگ^{۱۰} (۱۹۹۹) و پرسشنامه قدرت رهبری رحیم^{۱۱} (۱۹۸۸) بوده است.

شایان ذکر است که محققان دیگری همچون ارکاتلو^{۱۲} و چافرا^{۱۳} (۲۰۰۶) و گلیس^{۱۴} (۱۹۹۹) نیز در تحقیقات خود از این پرسشنامه استفاده کرده‌اند، لذا روابی آن تا حد بسیار بالای 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 تکار رویدادهای استرس آور ۰/۹۲ تعیین گردید.

۴- یافته‌های پژوهش

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 اعضا نمونه

متغیر	سن	تحصیلات	سابقه کار
جنسیت	زن	دیپلم	زیر ۱۰ سال
	مرد		
سن	بین ۲۰ تا ۳۰ سال	فوق دیپلم	بین ۱۱ تا ۲۰ سال
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال		بین ۲۱ تا ۳۰ سال
تحصیلات	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	لیسانس	بین ۳۱ تا ۴۰ سال
	۵۱ سال به بالا		۴۱ سال به بالا
درصد	۵	دیپلم	۱۱۹
	۵۵		۶۸
تعداد	۱۹۵	فوق دیپلم	۱۳۷
	۲۲		۴۰
damane	۲۷۶	لیسانس	۱۱۹
	۳۱۶		۶۸
متغیر	۶۴	فوق لیسانس	۶۸
	۱۵۲		۵۹
نوع	۳۸	زیر ۱۰ سال	۱
	۵۵		۱

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 و از نظر میزان سابقه در محدوده زیر ۱۰ سال سابقه کار را شامل می‌شد.

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 (بهطور مثال به عنوان منبعی برای روش‌سازی 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 باشد 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^۱، 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 فروانی 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 سوالات (ضرایب تعیین سوالات) بالاتر از ۰/۵ است و نیازی به حذف سوالات 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 مرجعيت	۲.۱۴۵۷	۰.۴۶۴	۰.۶۸۱۰۳
قدرت پاداش	۳.۵۳۷۱	۰.۵۴۷	۰.۷۳۹۴۴
قدرت تخصص	۳.۴۵۲۶	۰.۶۵۰	۰.۸۰۶۴۴

مقدار	شدت استرس شغلی			متغیر
	میزان	دامنه	جنسيت	
کل	زیاد	متوسط	کم	
۵۵	۱۳	۴۱	۱	تعداد
%۱۰۰	%۲۳.۶۳	%۷۴.۵۴	%۱۸۱	درصد
۱۹۵	۶۳	۱۲۱	۱۱	تعداد
%۱۰۰	%۳۲.۳۰	%۶۲.۰۵	%۵۶۴	درصد
۶۹	۲۱	۴۶	۲	تعداد
%۱۰۰	%۳۰.۴۳	%۶۶.۶۶	%۲۸۹	درصد
۷۹	۲۶	۴۷	۶	تعداد
%۱۰۰	%۳۲.۹۱	%۵۹.۴۹	%۷.۵۹	درصد
۶۴	۱۷	۴۵	۲	تعداد
%۱۰۰	%۲۶.۵۶	%۷۰.۳۱	%۳.۱۲	درصد
۳۸	۱۱	۲۳	۴	تعداد
%۱۰۰	%۲۸.۹۴	%۶۰.۵۲	%۱۰.۵۲	درصد
۵	۱	۳	۱	تعداد
%۱۰۰	%۲۰	%۶۰	%۲۰	درصد
۶۸	۱۵	۵۰	۳	تعداد
%۱۰۰	%۲۲.۰۵	%۷۳.۵۲	%۴.۴۱	درصد
۱۳۷	۵۵	۷۷	۵	تعداد
%۱۰۰	%۴۰.۱۴	%۵۶.۲۰	%۳۶۴	درصد
۴۰	۵	۳۲	۳	تعداد
%۱۰۰	%۱۲.۵	%۸۰	%۷.۵	درصد
				تحصیلات
۰.۵۵۴۶۴	۰.۳۰۸	۳.۲۰۴۶		قدرت اجبار
۰.۵۱۴۸۰	۰.۲۶۵	۳.۶۹۹۶		قدرت قانونی
۰.۴۵۴۸۲	۰.۲۰۷	۳.۴۸۰۴		قدرت شخصی

۴-۲-۴ 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 (۹۰-۹۱ کم، ۱۸۰-۱۸۱ متوسط و ۲۷۰-۲۷۱ 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 ۲۳.۶٪ 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 ۳۰ تا ۴۰ 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 اندازه‌گیری‌یمی تواند 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 علمی را ارزش‌ناروا سازد. برای سنجش روایی پرسشنامه از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید. پیش‌فرض‌های تحلیل عاملی 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	...
استرس شغلی	۰.۷۹۹	۲۰۲۰.۷۰۶	...

با استفاده از تحلیل عاملی مشخص شد که روایی پرسشنامه‌ها مناسب است و نیاز به حذف سوالات 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

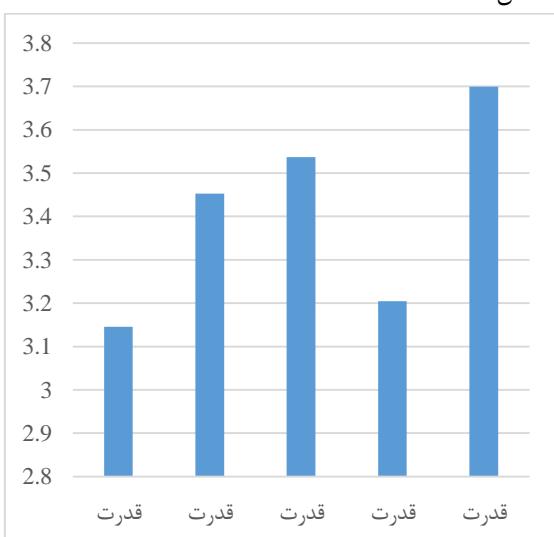
استرس شغلى	قدرت رسمى	قدرت پاداش	قدرت اجبار	قدرت قانونى	قدرت مرجعىت	قدرت تخصص	قدرت شخصى	قدرت برای تجزيه و تحليل اهميت ویژگی‌های پایگاه‌های قدرت مدیر در سازمان و رتبه‌بندی آن‌ها از آزمون فریدمن
استرس شغلى	** ۳۵۶.							
قدرت رسمى	** ۳۰۹.	۱						
قدرت پاداش	** ۲۵۲.	۱	** ۱۱۴.					
قدرت اجبار	** ۲۲۷.	۱	** ۳۳۸.	** ۷۱۶.				
قدرت قانونى	** ۲۲۶.	۱	** ۳۳۶.	** ۳۶۰.	** ۷۰۱.			
قدرت	-	۱	۰۴۱۰.	۰۳۱۰.	۰۴۱۰.	۰۳۱۰.		
مرجعیت	** ۳۵۹.							
قدرت تخصص	** ۴۹۵.	۱	** ۵۷۰.	۰۰۶۰.	۰۹۶۰.	۰۳۳۰.	۰۵۹۰.	
قدرت شخصى	** ۳۶۶.	۱	** ۵۵۷.	** ۴۲۶.	** ۱۸۳.	۱۲۰.	** ۲۵۲.	** ۲۵۶.

* در سطح معنی داری ٪ ۹۵
** در سطح معنی داری ٪ ۹۹

قدرت رسمى	۰.۴۳۵	۳.۲۹۹۱	۰.۶۵۹۶۵

همچنین مقایسه منابع قدرت مدیران در سازمان به صورت نمودار

۱ نشان داده شده است:



جدول ۶: نتایج آزمون فریدمن برای پایگاه‌های قدرت مدیر

قدرت اجبار	قدرت مرجعیت	قدرت تخصص	قدرت پاداش	قدرت قانونی	منبع قدرت
۲.۳۸	۲.۳۹	۳.۱۳	۳.۴۰	۳.۷۱	میانگین رتبه
پنجم	چهارم	سوم	دوم	اول	رتبه

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 ابطاله بین متغیرهای تحقیق آزمون‌های پیش‌بازار سوناستفاده هشده‌های آندر نمودار شماره ۲ نشان داده شده است. همانگونه که از نتایج آزمون خصوصی باشد با توجه به میانگین این که Sig برابر

۰.۰۰۰ می باشد با سطح اطمینان ۹۹ درصد می توان گفت بین ابعاد قدرت مدیر در سازمان با استرس شغلی کار کنترل اطمعنا دارد وجود دارد.

۰.۳۵۶ میزان ضریب همبستگی پیش‌بازار ۰.۳۶۶ و برای قدرت تخصص برابرا می باشد. با توجه به مثبت بودن ضریب همبستگی برابر با قدرت ترمیمی تو انگفتکهای نیز دارای قدرت مدیر از استرس ابطاله هست قیدار دو منفی بودن ضریب همبستگی برای قدرت شخصی نشان دهد هر ابطاله عکس با استرس شغلی کار کنترلی باشد.

.۵

براساس 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 می باشد. تفاوت بین میانگین‌ها در سطح ۰۰۰۱ معنادار است. منابع قدرت مورد استفاده مدیران به ترتیب اولویت عبارت اند 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 مدام 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 هنگامی که کارکنان درک کنند که به علت برخورداری از پاداش‌هایی که برایشان ارزشمند است، مجبور به اطاعت از دستورات مختلف مدیر و سپرپرست خود هستند و در صورت عدم اطاعت از آن دستورات، از پاداش و مزايا نیز محروم خواهند ماند، استرس آن‌ها افزایش خواهد یافت. این پاداش‌های تواند در عواملی مانند افزایش حقوق و دستمزد، ترقی در پست سازمانی، تغییر وظایف و ... نمود پیدا نماید.

معمولًا مدیرانی که دارای تجربه، دانش، مهارت و قضاوت منطقی و درست‌تری در ارزیابی امور باشند، مورد علاقه بیشتر زیرستان 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 به عنوان عاملی بدانند که بتوانند نقش خود را به خوبی 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 زیرستان و منصفت از دیگران هستند. زیرستان نیز آن‌ها را به دلیل جاذبه و گیرایی شخصی و صفات ممتاز و خاصی که دارند به عنوان الگوی خویش از نظر رفتار و نگرش بر می‌گزینند 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 تأییدمی‌کند.

همچنین میزانه مبستگیرای عادقدر ترسمیکه شامل قدرت پاداش، قدرت اجبار و قدرت تقاضه بیهوده تبایبرابر با ۰.۳۰۹، ۰.۲۵۳ و ۰.۲۲۷ می‌باشد و برا ابعاد قدرت شخصی نیز گهدر بر گیرند. قدرت ترجیعی و قدرت تخصصی باشد و برا ابعاد قدرت شخصی نیز ۰.۴۹۵ و ۰.۲۵۹ می‌باشد. همچنین مشخصه‌گردیده بین منابع پنجگانه هستند، قدرت تخصصی بیشتر رینتائیرا بر روی استرس 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 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 به کارگیری صرف از منبع قانونی، استرس افراد را به طور نسبی تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ بدین معنی که استفاده از

- [۵] عبدالله پور، ا. و سلیمی، ا.، "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 بنده عوامل غیرقابل کنترل در اندازه‌گیری کارایی شرکت‌های برق منطقه‌ای ایران"، کیفیت و بهره‌وری در صنعت برق ایران، دوره ۱، شماره ۱، ۱۳۹۱.
- [۷] Griffin R.W., Van Fleet D.D., *Management Skills: Assessment and Development*, Cengage Learning, 2013.
- [۸] Heresy, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E., *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources*, Pearson, 2013.
- [۹] Long, B. C., *Stress in the Work Place*, ERIC Digest, 1995.
- [۱۰] Northouse, P. G., *Leadership: Theory and practice*, Sage Publications, 2012.
- [۱۱] Selye, H., *Stress without distress in working life*, Society, stress, and disease, 4, 1981.
- [۱۲] Spielberger, C.D. and Vagg, P.R., *Job Stress Survey Professional Manual*, Psychological Assessment Resources, 1999.
- [۱۳] Kahn, R. L., & Byosiere, P., *Stress in organizations (In MD Dunnette & LM Hough (Eds.),Handbook of industrial and organizational psychology)*, pp. 571–650, 1992.
- [۱۴] Anderson, C., & Galinsky, A. D., "Power, optimism, and risk-taking", European journal of social psychology, Vol. 36, No. 4, pp. 511-536, 2006.
- [۱۵] Biener, K., "Stress load of management personnel. Results of a survey", *Fortschritte der Medizin*, Vol. 102, No. 10, pp. 259-262, 1984.
- [۱۶] 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.
- [۱۷] 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.
- [۱۸] Cohen, S., & Wills, T. A., *Stress, social support, and the buffering hypothesis*, *Psychological bulletin*, Vol. 98, No. 2, pp. 310-357, 1985.
- [۱۹] 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.
- [۲۰] 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.
- [۲۱] Elfering, A., Grebner, S., Semmer, N., Kaiser-Freiburghaus, D., Ponte, L. D., & Witschi, I., "Chronic job stressors and job control: Effects

به طور 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 گستره 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 به طور عمده یا غیر عمده، اقدامات و نگرش کسانی که در رأس قدرت هستند رفتار و نگرش زبردستان 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 موقوفیت آنهاست. موقوفیت سازمان در محیط‌تغیر سازمانی بستگی به این دارد که کدام یک از منابع قدرت در سطوح مدیریتی موجود مؤثرter است و نیز انجام اقدامات اصلاحی هنگامی که رفتارهای مدیریتی با نیازهای سازمان مطابقت نداشته باشد.

منابع

- [۱] راس، بر. آ. و آلتایر، ا. م.، *استرس‌شغالی*، ترجمه خواجهپور، غلامرضا، تهران: سازمان مدیریت‌صنعتی، 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] [آذمژ آبادی، اوطر خوارانی، ح.، "بررسی تباطب‌بین‌استرس‌های شغلی و رضایتمندی‌شغلی کارکنان"، مجله‌علوم فناری، دوره ۱، شماره ۱، ۱۳۸۶، ۱۲۹-۱۲۱]

- [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., Nedaei, 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 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.
- [46] 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*, 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", *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 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

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