

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

نجمه بحرینی<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، واحد بوشهر، دانشگاه آزاد اسلامی، بوشهر، ایران

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه قدرت قانونی مدیران با مقاومت در برابر تغییر در بین معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر بوشهر انجام گرفته است. این پژوهش از نظر هدف یک تحقیق کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع تحقیق پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق را ۶۵۰ نفر از مدیران و معلمان مدارس مقطع ابتدایی استان بوشهر تشکیل می دهد. تعداد ۲۴۱ نفر از آن ها به عنوان نمونه، با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انتخاب شدند. نتایج داده ها توسط نرم افزار اس پی اس تحلیل شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه قدرت مدیران و پرسشنامه مقاومت در برابر تغییر می باشد. در پژوهش حاضر، بسته به اهداف و فرضیه های پژوهش، از روش های مختلفی برای تجزیه و تحلیل داده ها استفاده شد. برای توصیف داده ها از شاخص های آمار توصیفی نظیر میانگین، واریانس و انحراف معیار استفاده شد. با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون رابطه میان متغیرهای مورد نظر تجزیه و تحلیل قرار گرفت و در بخش دیگر تحلیل ها، برای نشان دادن چگونگی ارتباط بین متغیرها از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش همزمان استفاده شد. در تبیین نتایج به دست آمده می توان گفت که آن چه که وظیفه مدیران سازمان است شناخت دقیق این موانع و پرداختن به آنها به شیوه علمی و درست می باشد لذا قدرت سازمانی و مولفه های آن میتواند یک عامل مهم در جهت دست یابی به تغییر و تحول سازمانی باشد و سازمان را در جهت کسب منافع حاصل از تغییر یاری کند.

**واژه های کلیدی:** قدرت سازمانی، قدرت قانونی، مقاومت در برابر تغییر، معلمان مقطع ابتدایی، شهر بوشهر

## مقدمه و بیان مساله

مدیریت هر سازمان علاوه بر حساس بودن نسبت به تغییر بالقوه باید قادر باشد در مقابل آن واکنش مناسبی نشان دهد. مدیریت باید از گامهای فرایند تغییر به منظور افزایش امکان پذیری اجرای موفق آن آگاه بوده و بتواند یک راهبرد مناسب برای مواجه شدن با تغییر انتخاب نماید (اخوان صراف/آراسته، ۱۳۸۵). در دنیای رقابتی و پر تغییر امروزی، ضرورت تغییرات سریع سازمانی یکی از شرایط اساسی موفقیت است. با این وجود سرعت این تغییرات، به دلیل مقاومت کارکنان سازمانها در برابر تغییر کافی نیست و بسیاری از سازمانها در چنین مواقعی دچار مشکلات بسیاری شده اند. در این گفتار کوتاه تلاش می کنیم درباره تغییرات اساسی بحث کنیم که در سازمانها رخ می دهد و نیاز به اقداماتی دارد که مدیریت سازمان باید به آنها دست بزند. همچنین به این موضوع می پردازیم که چرا افراد و سازمانها در برابر پدیده تغییر مقاومت می کنند و این که چگونه می توان این مقاومت را درهم شکست. سرانجام فرایندهایی را مورد بررسی قرار می دهیم که می توان بدان وسیله تغییرات سازمانی را تحت کنترل در آورد بحث قدرت در سازمان و راهکارهای کاربست و استفاده از آن در جهت انجام وظایف یکی از مباحث مهم و سازمان و مدیریت است، از طرفی نوع قدرت می تواند به عنوان مانع یا مشوق تغییر به عنوان ماهیت عصر جدید باشد.

همان طور که تغییر اجتناب ناپذیر است، وجود مقاومت در برابر آن نیز حتمی است. شاید تعجب آور باشد که سازمانها هم باعث ایجاد تغییر و هم باعث ایجاد مقاومت در برابر تغییر می شوند. همچنین فشارهایی که ایجاد تغییر را باعث می شوند به یکدیگر وابسته بوده و از راههای مختلف بر سازمان اثر می گذارند. آنها چالشهای جدیدی را ایجاد می کنند و زمان لازم برای واکنش در برابر مشکلات را کاهش می دهند، بنابراین تمامی سازمانها باید برای بقای خود تغییر کنند. اکنون بحث بر سر آن نیست که تغییر لازم است یا خیر، بلکه بحث بر سر چگونگی ایجاد تغییر می باشد. انواع قدرت مدیران به شرح زیر می باشد.

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

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

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

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

به اعتقاد رابینز (۱۹۹۶) معمولاً تغییرات را به چهار نوع تغییر در ساختار، فناوری، افراد و مکان تقسیم می نمایند. برای ایجاد تغییر در ساختار باید در روابط سازمانی یا شیوه های ایجاد هماهنگی تغییراتی داد، شغلها و کارها را مجدداً طرح ریزی کرد یا از نظر ساختاری دست به تغییرات زد. در تغییر فناوری، شیوه ای که کارها انجام می شود و نحوه استفاده از وسایل و ماشین آلات تغییر می کند. منظور از تغییر در مکان این است که شیوه استقرار سیستم و دستگاهها تغییر یابند و نهایتاً مقصود از تغییر در افراد این است که در نگرش، مهارت، انتظارات، پنداشتها و برداشتها تغییراتی ایجاد گردد بر همین اساس انجام پژوهشی با هدف ارتباط نوع قدرت و مقاومت در برابر تغییر بخصوص در مدارس، می تواند جدید و کاربردی و عامل مهمی در جهت کاربست مناسب شیوه قدرت در مدارس باشد. بر این اساس مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین قدرت پاداش مدیران با مقاومت در برابر تغییر در بین معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر بوشهر رابطه وجود دارد؟

با شتاب روزافزون تحولات و دگرگونی‌ها در دنیای کنونی، فرایند تغییر و تحول مستمر از عمده‌ترین جریان‌های حاکم بر حیات بشری شده است. از اینرو شرکت‌های و سازمان‌هایی که خواهان ایجاد و یا حفظ مزیت رقابتی هستند، مجبور به انعطاف‌پذیری و پذیرش تغییرات می‌باشند. در چنین دوره‌ای نوآوری تکیه گاه اصلی سازمان‌ها شده است. در حقیقت تغییر و تحول از مفاهیم انکارناپذیر تمامی ابعاد زندگی بشر امروزی است و به تعبیر دراکر، یگانه امر ثابت در دنیای امروز، خود «تغییر» است. سازمان‌ها نیز برای بقا و پویای خد ناگزیر به نوآوری و تغییرات مستمر و دائمی اند(بخشی، ۲۰۱۲). یکی از عوامل مهم مؤثر در اجرای موفق تغییر در هر سازمانی نیروی انسانی و به عبارتی کارکنان سازمان است. تغییر در سازمان‌ها مستلزم حرکت از یک شرایط شناخته شده به شرایط جدید و تا حدودی ناشناخته است. از این رو، درک چگونگی و چرایی رخداد مقاومت در برابر تغییر و گسترش توانایی واکنش مؤثر به نمود های مقاومت برای موفقیت یا شکست تغییر سازمانی حیاتی است(پراگاش، ۲۰۱۰) طبق دیدگاه مک کونل(۲۰۰۷). مقاومت کارکنان در برابر تغییر نه از بابت مخالفت آن‌ها با تغییر؛ بلکه به خاطر این است که آن‌ها درباره آن چه که اتفاق خواهد افتاد و یا ارتباط تغییر با خودشان اطلاع ندارند. پس بایستی چیزهای جدیدی را بیاموزند و از این که بتوانند با آن سازگار شوند، دلهره نداشته باشند؛ چرا که ضعف ارتباط به سردرگمی و درک اشتباه منجر می‌شود.

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

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

یکی از دستاوردهای بسیار مستند در مورد رفتار فرد و سازمان این است که سازمان و اعضای آن در برابر پدیده تغییر ایستادگی (مقاومت) می‌کنند. به معنایی از یک دیدگاه این کار مثبت است و می‌تواند موجب ثبات و پیش‌بینی رفتار شود. اگر هیچ نوع ایستادگی در برابر پدیده تغییر وجود نداشت رفتار سازمانی می‌توانست از ویژگی‌های ویرانگر برخوردار شود. ایستادگی در برابر تغییر می‌تواند به صورت یکی از منابع ایجاد تعارض و اختلاف نظر در آید. همچنین ایستادگی در برابر پدیده تغییر

الزاماً به روشهای استاندارد صورت نمی گیرد. افراد می توانند به صورتی آشکار، تلویحی، غیر مستقیم و یا آنی از خود مقاومت نشان دهند.

اگر مقاومت افراد به صورت آشکار یا آنی باشد مدیریت سازمان با مساله چندان مشکلی روبه رو نخواهد بود. اما بدترین نوع مقاومت آن است که به صورت غیر مستقیم باشد یا این که اعضای سازمان بکوشند تا آن را برای مدت زمانی به تاخیر اندازند. مقاومت تلویحی یا غیر مستقیم جنبه ظریف تری به خود می گیرد و وفاداری افراد نسبت به سازمان کم می شود. آنان انگیزه کار کردن را از دست می دهند، میزان خطاها و اشتباهات افزایش می یابد، مرخصی های استعلاجی به سرعت بالا می رود و بدین گونه است که مدیران و دست اندرکاران سازمان متوجه منشاء اینگونه نابهنجاری ها نمی شوند. به همین شیوه، مقاومت منفی می تواند منشاء بروز مشکلاتی خاص شود که در آن نوع واکنش اعضای سازمان چندان روشن و مشخص نخواهد بود (رابینز، ۱۳۸۵: صص ۱۱۲۶-۱۱۲۷).

بر این اساس مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین قدرت قانونی مدیران با مقاومت در برابر تغییر در بین معلمان مدارس مقطع ابتدایی شهر بوشهر رابطه وجود دارد؟

### هدف تحقیق

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

### فرضیه تحقیق

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

### تعریف مفهومی

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

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

### مبانی نظری

با دقت در مفهوم قدرت و تعاریف آن می توان دریافت که این مفهوم ذاتاً یک پدیده منفی و لزوماً به معنای مفاهیم نامطلوبی مثل زور و استبداد و استعمار نیست و علت نگرش منفی عموم مردم به قدرت، تجربیات تلخی است که در این مورد دارند؛ یعنی آنان مشاهده کرده اند که در بسیاری از موارد، از قدرت به عنوان ابزاری برای اعمال فشار به دیگران و استعمار آنان استفاده شده است. بنابراین، می توان گفت که مفهوم قدرت، هیچ بار معنایی خاصی، اعم از بار معنایی مثبت یا منفی ندارد، بلکه یک مفهوم عام و کلی است که نوع استفاده از آن می تواند بار معنایی خاصی را به آن تحمیل نماید؛ مثلاً اگر در سازمان، از

قدرت در جهت پیشبرد اهداف و تأمین منافع سازمان و اعضای آن استفاده شود، در این صورت، قدرت یک پدیده مثبت است و استفاده از آن هیچ منعی ندارد؛ لیکن اگر قدرت سازمانی در خدمت منافع فردی و شخصی قرار گیرد، یک پدیده منفی تلقی خواهد شد. (شفیعی، ۱۳۸۵) تعریف های متعددی از قدرت ارائه شده است که هر یک بر جنبه خاصی تأکید کرده اند. ولی این تعاریف در مفهوم، دارای شباهت هایی هستند که می توان از ترکیب آنها به تعریفی قابل قبول دست یافت. به این ترتیب می توان قدرت را توانایی بالقوه یک نفر و یا یک گروه برای نفوذ در فرد یا گروه دیگر تعریف کرد. به بیان دیگر، ممکن است ما توانایی نفوذ در دیگران را داشته باشیم، لیکن در عمل از این نفوذ استفاده نکنیم. در نهایت در این تعریف از کلمه نفوذ به عنوان مکانیسمی برای اثرگذاری بر دیگران استفاده شده است. اگر شخصی بتواند دیگری را متقاعد کند که عقیده اش را درباره یک یا چند موضوع تغییر دهد، رفتاری را انجام دهد و یا از انجام آن خودداری کند و به محیط پیرامون خود به شکلی خاص بنگرد، در حقیقت نفوذ تحقق یافته و "قدرت" به کار گرفته شده است.

### پیشینه تحقیق

مودی و بهاری (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان تأثیر منابع انسانی و قدرت سازمانی نیروی انسانی بر بهبود بهره وری و کارایی در سازمان ها (مطالعه موردی: کمیته امداد امام خمینی (ره) شهرستان زاهدان) انجام دادند، نتایج حاصل از بررسی محقق نشان داد که نیروی انسانی از اهمیت فوق العاده ایی در سازمان ها برخوردار است و بدون وجود منابع انسانی کارآمد نمی توان به بهره وری و کارایی مناسب در سازمان ها امید داشت و پیشنهاد گردید مدیران می توانند با تمرکز به نیروی انسانی کارآمد به عنوان قدرت سازمانی موثر نسبت به ارتقاء عملکرد کلی سازمان و رسیدن به اهداف از پیش تعیین شده گام بردارند.

طوسی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین سکوت سازمانی و فراموشی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر معلمان متوسطه شهردارییل انجام گرفت، نتایج پژوهش نشان داد که همه ی ابعاد مقاومت در برابر تغییر به جز متغیر اضطراب و پشیمانی بالاتر از حد متوسط می باشند. همچنین میانگین مفهومی ابعاد سکوت سازمانی معنادار نیست. وضعیت فراموشی سازمانی نشان دهنده این بود که میانگین تمام ابعاد فراموشی سازمانی از حد متوسط پایین تر است. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه مثبت و معنادار بین سکوت سازمانی و ابعاد آن با مقاومت در برابر تغییر و همچنین رابطه مثبت و معنادار بین فراموشی سازمانی و ابعاد آن با مقاومت در برابر تغییر وجود داشت. نتایج حاصل از رگرسیون نشان داد که ابعاد فراموشی سازمانی که شامل فراموشی هدفمند و تصادفی می باشند هر دو به یک اندازه قدرت تبیین مقاومت در برابر تغییر را دارا بودند. نتایج به دست آمده نشان داد که بین سکوت و فراموشی سازمانی با مقاومت در برابر تغییر رابطه مثبت و معناداری وجود داشت، همچنین فراموشی سازمانی و سکوت سازمانی قدرت تبیین و پیش بینی مقاومت در برابر تغییر را دارند و فراموشی سازمانی سهم بیشتری در پیش بینی مقاومت در برابر تغییر داشت.

موسوی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر معلمان ورزش و نقش تعدیلگری فراموشی سازمانی انجام دادن، نتایج نشان داد ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر معلمان ورزش تأثیر مثبتی دارد، درحالیکه اثر فراموشی سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر معکوس است و فراموشی سازمانی میتواند اثر ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر را تعدیل کند. ادراک سیاست سازمانی بالا میتواند با بروز واکنش های منفی در کارکنان بر فرایندهای تغییر و اصلاح در سازمان اثر بگذارد و اگر کارکنان از دانش کافی هنگام اعمال تغییرات برخوردار باشند، پذیرش تغییرات آسان تر میشود.

## روش تحقیق

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

## جامعه و نمونه آماری

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

## ابزارهای جمع آوری اطلاعات

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

## الف) پرسشنامه قدرت مدیران

برای سنجش قدرت مدیران از پرسشنامه منابع قدرت هینکین و شرایخیم (۱۹۸۹) استفاده شده است.

## ب) پرسشنامه مقاومت در برابر تغییر

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

## روش تجزیه و تحلیل داده ها

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

## یافته های آماری

## بررسی پیش فرض های آماری

یکی از پیش شرط های اساسی برای انتخاب آزمون های آماری پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده ها بر اساس متغیر مورد بررسی می باشد. با این رویکرد ابتدا جهت بررسی نرمال بودن عامل ها از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف تک نمونه ای استفاده شد. در آزمون کلموگروف - اسمیرنوف تک نمونه ای، فرض صفر بیانگر نرمال بودن توزیع داده ها و فرض خلاف بیانگر غیرنرمال بودن آن

---

<sup>۱</sup>. Spss

است. بر اساس نتایج جدول شماره (۱)، مقادیر سطح معناداری عامل اجتماعی و فرهنگی، بیشتر از ۰,۰۵ بود. لذا فرض نرمال بودن توزیع عامل ها را تایید و فرض خلاف مبنی بر غیرنرمال توزیع داده ها رد گردید. بنابراین با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها، در تحلیل های بعدی از آزمون های پارامتریک استفاده می شود.

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

قدرت قانونی	ابعاد شاخص	
۲۴۱	تعداد	
۴,۱۲	میانگین	پارامترهای
۰,۸۱۳	انحراف معیار	نرمال
۱,۱۰	مقادیر کلموگروف – اسمیرنوف	
۰,۰۹۱	سطح معناداری (دو دانه)	

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

### تحلیل فرضیه تحقیق

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

نتایج به دست آمده برای این فرضیه پژوهش بر اساس آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین دو متغیر قدرت قانونی مدیران و مقاومت در برابر تغییر رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ( $R = -0/280$ )، بدین صورت که با افزایش قدرت قانونی مدیران میزان مقاومت در برابر تغییر کاهش می یابد. و بر عکس با کاهش قدرت قانونی مدیران میزان مقاومت در برابر تغییر افزایش می یابد ( $P \leq 0/05$ ). ضریب تبیین محاسبه شده نیز حاکی از این است که حدود ۰/۸ درصد از واریانس مقاومت در برابر تغییر توسط قدرت قانونی مدیران قابل تبیین و پیش بینی است.

جدول ۲: قدرت قانونی مدیران با مقاومت در برابر تغییر

وابسته	مقاومت در برابر تغییر		ضریب تبیین
مستقل			
قدرت قانونی مدیران	ضریب همبستگی	-۰/۲۸۰	۰/۰۷۸
	سطح معنی داری	۰۰۰	
	تعداد	۲۴۱	

### نتیجه گیری

نتایج به دست آمده برای این فرضیه پژوهش بر اساس آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین دو متغیر قدرت قانونی مدیران و مقاومت در برابر تغییر رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ( $-0/280$ )، بدین صورت که با افزایش قدرت قانونی مدیران میزان مقاومت در برابر تغییر کاهش می یابد. ضریب تبیین محاسبه شده نیز حاکی از این است که حدود ۰/۸ درصد از واریانس مقاومت در برابر تغییر توسط قدرت قانونی مدیران قابل تبیین و پیش بینی است. نتایج به دست آمده با پژوهش های مودی و بهاری (۱۳۹۶)، طوسی (۱۳۹۵) همسو می باشد.

در تبیین نتایج به دست آمده می توان گفت قدرت قانونی، به عنوان قدرتی که به پست و مقام سازمانی تعلق دارد و هر کس که در آن پست و مقام قرار می گیرد، از آن قدرت برخوردار می شود در آن زیردستان همواره خود را تابع سرپرستان و مدیران سازمان می دانند و تحت تأثیر آنان هستند و می کوشند تا خواسته های آنان را برآورند؛ چرا که احساس می کنند آنان از قدرت مشروع و قانونی برخوردارند و این حقی است که از طرف سازمان به آنان اعطا شده است. لذا چنین دیدی در کارکنان موجب توجه بیشتر آنها به تغییر و اطاعت از خواست و نیاز مدیران خود است. لذا در این شیوه قدرت چنانچه با قدرت قهری آمیخته نشود، می توان انتظار داشت که مقاومت در برابر تغییر کاهش یابد.

### پیشنهادهای

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



## منابع

- اباذری، یوسف، خیرالهی، علیرضا، (۱۳۹۵)، قدرت سازمانی کارگران ایرانی در سال های پس از انقلاب، مطالعات جامعه شناسی، دوره ۲۳، شماره ۲، صص ۵۱۵ تا ۵۳۹.
- جعفری، محمد، خدایاری، زینب و فرانک، (۱۳۹۷)، تاثیر قابلیت های بازاریابی بر عملکرد شرکت های کشتیرانی با نقش میانجی جهت گیری بازار، استراتژی بازاریابی و قدرت سازمانی، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، تاجیکستان، موسسه آموزش عالی تاجیکستان.
- سیدی، مسعود، شهیدی، نیما، (۱۳۹۳)، رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت و تغییر سازمانی در بین مدیران مدارس ابتدایی ناحیه یک شیراز، رهپافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۵، شماره ۱، صص ۳۹ تا ۵۴.
- صفری، شهربانو، (۱۳۸۹)، بررسی منابع قدرت مدیران و رابطه آن با جو سازمانی از دیدگاه دبیران مدارس. فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی سازمانی، ۱(۳) ۴۱-۴۸.
- فهیم دبین، حسن؛ اسدالهی، احسان (۱۳۹۵) پیش بینی مقاومت در برابر تغییر بر اساس ویژگی های شخصیتی دبیران تربیت بدنی، شماره ۱۸، صص ۵۵ تا ۶۲.
- فیروزجانی، محسن، محمود زاده، ابراهیم، صالحی صدقیانی، جمشید، افجه، علی اکبر، (۱۳۹۴)، در پژوهش خود با عنوان ارائه الگویی برای تعیین راهبردهای قدرت سازمانی (مورد مطالعه: شرکت های بازرگانی وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح) پژوهش های مدیریت انتظامی، دوره ۱۰، شماره ۱، صص ۷ تا ۴۴.
- محبوب خواه، فرهاد. بیگ زاد، یوسف، (۱۳۹۷)، بررسی تأثیر منابع قدرت مدیران بر تعهد عاطفی کارکنان با نقش میانجی ویژگی های شخصیتی کارآفرینی، مدیریت دولتی، دوره ۱۰، شماره ۱، صص ۱۹۷-۱۶۱.
- مقیمی، سید محمد، (۱۳۹۱)، سازمان و مدیریت رویکرد تحقیقی. تهران: ترمه.
- موسوی، لیلی، محمدی ترکمانی، احسان، (۱۳۹۵)، تأثیر ادراک سیاست سازمانی بر مقاومت در برابر تغییر معلمان ورزش و نقش تعدیل گری فراموشی سازمانی، مدیریت ورزشی، دوره ۹، شماره ۴، صص ۷۲۷ تا ۷۴۰.
- نصیری ولیک بنی، فخرالسادات، (۱۳۹۶)، بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با اعتماد سازمانی و اثربخشی ارتباطات سازمانی، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۳۰، صص ۹۶-۷۵.
- Amiri A, Gholipour R, Hasanzade H, Rasayifard R, (2013), Arzyabiye tagirpaziriye kadre faniye sazemani dar mantaghye gaziye parse jonoubi; mowrede motalee sherkate tavanmand. Modiriyate farhange sazemani. 2013; 11(1): 107-124.
- Bakhshi, N., (2011), Organizational Change. Work and Society, 139, 60-67. (In Persian).
- Grinford M, Morhed O. , (2008), [M. Mahmoodi, trans.]. Organizational behavior. 12th edition, Tehran: Morvarid.
- Ramosa, v. Franco, f. González-Pérez, l. Guerra, y. Ramos, c. Pablo, g, (2019), Analysis of organizational power networks through a holistic approach using consensus strategies, Heliyon. Volume 5, Issue 2, February 2019
- Rondolf, W.A., & Kemery, E. R. , (2011), Managerial use of power Bases in a model of managerial Empowerment practices and Employee Psychological Empowerment. Journal of Leadership & Organizational Studies, 18 (1), 95-106