



Investigating the factors affecting the power-seeking behaviors of managers of government organizations in communications; a mixed approach

Gholamreza Azad¹, Ali Shojaei Fard^{*2}, Serajeddin Mohebbi³, Mohsen Ameri Shahrabi⁴

1- Department of Cultural Planning Management, Qeshm Branch, Islamic Azad University, Qeshm, Iran.

2*- Department of Management, Tehran Branch, Payam Noor University, Tehran, Iran.

3- Department of Management, Qeshm Branch, Islamic Azad University, Qeshm, Iran.

4- Department of Management, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Abstract

In the current situation, government organizations in the country have countless problems. These organizations must prepare the right conditions to continue their existence and move towards success. In the meantime, the power used by managers can be one of the influential factors because managers can provide the basis for effective communications inside and outside the organization by using the right power. Therefore, it seems that by modifying the behavior of managers of these organizations, some of these problems can be solved, but it remains to be seen how they can demonstrate this power. In this regard, the main goal of this research is to identify the factors affecting the power-seeking behaviors of managers of government organizations in organizational communications. This research is a mixed research (qualitative and quantitative). The statistical population in the qualitative section is 16 institutional-university professors working in government organizations in Tehran, the statistical population in the quantitative section is 2900 experts and managers of government organizations in Tehran, and the sample size is 338 people. Sampling was carried out in the qualitative section by purposive sampling and in the quantitative section by stratified random sampling. The data collection tool in the qualitative section is a semi-structured interview, which was classified in the data-driven method and based on the Strauss and Corbin approach into six dimensions of the central phenomenon, causal conditions, underlying factors, intervening conditions, drivers, and consequences, and the research model was presented. A total of 150 codes were identified, which were classified into 37 concepts, 14 categories (subcategories), and 6 main dimensions. In the quantitative stage, the model was validated using a questionnaire compiled from the outputs of the qualitative section and the structural equation method (first and second order confirmatory factor analysis test and LISREL software). Applying the results of this research will improve the power-seeking behaviors of managers and establish effective organizational communications in government organizations.

Keywords: Power-seeking behaviors, organizational communications, government organizations.

Citation:

Azad, G. , Shojaei Fard, A. , Mohebbi, S. and Ameri Shahrabi, M. (2025). Investigating the factors affecting the power-seeking behaviors of managers of government organizations in communications; a mixed approach. *Journal of Intelligent Marketing Management*, 6(1), 482-510.



بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای قدرت طلبانه مدیران سازمان‌های دولتی در ارتباطات؛ رویکردی آمیخته

غلامرضا آزاد^۱، علی شجاعی فرد^{۲*}، سراج الدین محبی^۳، محسن عامری شهرابی^۴

۱- گروه مدیریت برنامه ریزی فرهنگی، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران.

۲- گروه مدیریت، واحد تهران، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۳- گروه مدیریت، واحد قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، قشم، ایران.

۴- گروه مدیریت، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

در شرایط کنونی سازمان‌های دولتی کشور دارای مشکلات بی‌شماری هستند، این سازمان‌ها برای ادامه حیات و حرکت به سوی موفقیت باید شرایط مناسب را آماده کنند و در این میان قدرت مورد استفاده مدیران می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار باشد زیرا مدیران می‌توانند با به کارگیری قدرت مناسب زمینه ارتباطات مؤثر را در درون و برون سازمان فراهم آورند، بنابراین به نظر می‌رسد با اصلاح رفتار مدیران این سازمان‌ها، برخی از این مشکلات قابل حل باشد، اما باید دید چگونه می‌توانند این قدرت را نمایان کنند. در این راستا هدف اصلی این پژوهش شناسایی عوامل مؤثر بر رفتارهای قدرت طلبانه مدیران سازمان‌های دولتی در ارتباطات سازمانی است، این پژوهش در زمره پژوهش‌های ترکیبی (کیفی و کمی) است. جامعه آماری در بخش کیفی تعداد ۱۶ نفر از اساتید سازمانی-دانشگاهی شاغل در سازمان‌های دولتی شهر تهران است، جامعه آماری در بخش کمی کارشناسان و مدیران سازمان‌های دولتی شهر تهران به تعداد ۲۹۰۰ و حجم نمونه ۳۳۸ نفر است. نمونه‌گیری در بخش کیفی به روش هدفمند و در بخش کمی به تصادفی طبقه‌ای انجام شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه نیمه ساختاریافته است که به روش داده بنیاد و بر اساس رهیافت اشتراوس و کوربین در شش بعد پدیده محوری، شرایط علی، عوامل زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبرها و پیامدها طبقه‌بندی شدند و مدل پژوهش ارائه شد. در مجموع ۱۵۰ کد شناسایی شد که در ۳۷ مفهوم (۱۴ مقوله (طبقه فرعی) و ۶ بعد اصلی طبقه‌بندی شدند. مدل در مرحله کمی، با استفاده از پرسشنامه احصاء شده از خروجی‌های بخش کیفی و روش معادلات ساختاری (آزمون تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم و نرم‌افزار لیزرل) اعتبار سنجی شد. به کارگیری نتایج این پژوهش باعث بهبود رفتارهای قدرت طلبانه مدیران و برقراری ارتباطات سازمانی مؤثر در سازمان‌های دولتی می‌شود.

کلیدواژه‌ها: رفتارهای قدرت طلبانه، ارتباطات سازمانی، سازمان‌های دولتی

استناد:

آزاد، غلامرضا و شجاعی فرد، علی و محبی، سراج الدین و عامری شهرابی، محسن. (۱۴۰۴). بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای قدرت طلبانه مدیران سازمان‌های دولتی در ارتباطات؛ رویکردی آمیخته. مدیریت بازاریابی هوشمند، ۶(۱)، ۵۱۰-۴۸۲.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۲/۱۰

تاریخ ویرایش: ۱۴۰۴/۰۳/۰۵

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۰۵

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۳/۱۰

<https://doi.org/JABM.3.2.15564.351256.3257878417191>

نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند، ۱۴۰۴، دوره ۶، شماره ۱، پیاپی ۲۷

ناشر: نشریه مدیریت بازاریابی هوشمند

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نویسندگان



مقدمه

رفتار مدیران، یکی از عوامل کلیدی و تأثیرگذار است که می‌تواند رشد یا مشکلات اجتناب‌ناپذیر سازمانی را به همراه داشته باشد. سازمان‌ها به مدیرانی نیاز دارند که هنجارهای موجود را به چالش بکشند و از منابع انسانی خود بهترین استفاده را نمایند (میلانا و ملدون، ۲۰۱۵). بدون تردید برای هر سازمانی قدرت مدیران آن سازمان از اجزاء اساسی است زیرا وجود و توانمندی سازمان به قدرت مدیران آن سازمان وابسته است، همچنین هماهنگی فعالیت‌های اساسی سازمان به واسطه قدرت مدیران سازمان انجام می‌شود، از طرفی، ساختار سازمانی نیز از آن جهت که بستر جریان تمام امور در سازمان‌ها و هماهنگ‌کننده تمامی فعالیت‌ها در سازمان است، از اهمیت ویژه‌ای در سطح ملی و دستگاهی برخوردار است، بدون تردید سازمانی قدرتمند است که بر ساختاری متناسب و کارآمد استوار باشد، این موضوع یک موضوع استراتژیک بوده و تمام فعالیت‌های سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ساختار حاکم در سازمان‌های دولتی در کشور ایران به صورت هرمی بوده و قدرت در آن نمایان است (نجاری، ۱۳۹۷).

رهبران درون سازمان می‌توانند از قدرت، به عنوان راهی مفید برای دستیابی به اهداف استفاده کنند، در واقع، قدرت در هر سطحی از یک سازمان ضروری است و رقابت برای قدرت نیز بخشی از دنیای قدرت سازمان پیچیده کسب و کار است (تری، ۲۰۲۰: ۹۹). مدیران باید برای درک بهتر انواع منابع قدرت و به کارگیری به موقع هر یک از آنان کوشش کنند، زیرا قدرت، رابطه‌ای موقعیتی است و به کارگیری هر یک از آنان در موقعیت مناسب پیامدهای کارکردی ویژه‌ای به دنبال دارد (ترک‌زاده و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۵۴). از آنجایی که، قدرت توانایی تحت تأثیر قرار دادن یا تحمیل اراده خود بر دیگران برای کنترل اعمال آن‌ها و وادار کردن دیگران به انجام کاری است که در غیر این صورت انجام نمی‌دادند (تری، ۲۰۲۰: ۹۸)، بنابراین قدرت‌های مورد استفاده مدیران و نقشی که نحوه قدرت آن‌ها در سازمان‌های دولتی دارد، بسیار مهم است.

سازمان‌های امروزی کلید توفیقات سازمانی را در توجه به ارتباطات جست‌وجو می‌کنند، چرا که مدیران و کارکنان بیش از نیمی از زمان کار را صرف برقراری ارتباط می‌نمایند و مقوله ارتباطات، از فعالیت‌های اصلی و ضروری مدیریت و کارکنان محسوب می‌شود (ال عمران، ۲۰۲۱: ۶۰). رضایت از ارتباطات، نقش اساسی در کارکرد سازمان دارد و پیامدهای آن بر عملکرد شغلی کارکنان بسیار تأثیرگذار است، زیرا رضایت ارتباطی به مجموع رضایت فرد از روابط سازمانی و متغیرهای اطلاعاتی اشاره دارد و تمامی زمینه‌های تعاملات سازمانی را شامل می‌شود (ورسیک و اسپولجارک، ۲۰۲۰: ۳۰).

در عصر حاضر، اهمیت مدیران در سازمان بر کسی پوشیده نیست، مدیران به عنوان اصلی‌ترین افراد تصمیم‌گیرنده در مواجهه با مسائل و مشکلات سازمانی، نقش به سزا و تعیین‌کننده‌ای در موفقیت و شکست سازمان ایفا می‌کنند. از این رو تمرکز بر ابعاد رفتاری مدیران در سازمان همواره از سوی پژوهشگران به عنوان ضرورتی اساسی در نظر گرفته شده است. بررسی رفتارهای مدیران از سوی پژوهشگران در حوزه مدیریت و سازمان علاوه بر غنی‌سازی ادبیات پژوهش، اطلاعات کاربردی را نیز برای متولیان سازمانی فراهم می‌آورد، از سویی، مرور ادبیات تحقیق حاکی از آن است که قدرت مدیران یکی از ابزارهای مورد استفاده در بروز ویژگی‌های رفتاری در سازمان‌های دولتی است. مدیران می‌توانند با استفاده از قدرت در سازمان نفوذ کرده ارتباطات سازمانی را تحت تأثیر قرار دهند، همچنین رفتار آن‌ها می‌تواند مسیر ارتباطات افراد در سازمان را تغییر دهد.

در شرایط کنونی سازمان‌های دولتی کشور دارای مشکلات بی‌شماری هستند، این سازمان‌ها برای ادامه حیات و حرکت به سوی موفقیت باید شرایط مناسب را آماده کنند و در این میان قدرت مورد استفاده مدیران می‌تواند یکی از عوامل تأثیرگذار باشد زیرا مدیران می‌توانند با به کارگیری قدرت مناسب زمینه ارتباطات مؤثر را در درون و برون سازمان فراهم آورند، بنابراین به نظر می‌رسد با

اصلاح رفتار مدیران، برخی از این مشکلات قابل حل باشد، اما باید دید چگونه می‌توانند این قدرت را نمایان کنند، یکی از راهکارهای چنین مدیرانی، برای تحت تأثیر قرار دادن دیگران نوع رفتار است که هنگام در قدرت بودن از خود بروز می‌دهند، بر همین اساس، می‌توان استدلال کرد که بیشترین نگرانی سازمان‌ها مربوط به رفتارهای قدرت طلبانه مدیران سازمان‌های دولتی در ارتباطات است.

بخش مهمی از روابط در سازمان، مربوط به ارتباط بین مدیران و کارکنان می‌باشد و برای آنکه این روابط با اثربخشی بالا صورت گیرد، قدرت مدیران امری اجتناب‌ناپذیر است. از طرفی، همواره حس قدرت طلبی در انسان‌ها وجود داشته و هر وقت زمینه جدیدی برای قدرت‌نمایی و قدرت طلبی به وجود آمده، او را به تلاش برای دست یافتن به آن وامی‌دارد. در همین راستا اهمیت قدرت و قدرت طلبی همه انسان‌ها به ویژه مدیران سبب شده است که تحقیقات گسترده‌ای در زمینه قدرت و ارتباطات انجام شود، با وجود این بیشتر پژوهش‌های انجام‌شده بر ویژگی‌های شخصیتی و پیامدهای منفی آن متمرکز بوده است.

بنابراین می‌توان، توان هر سازمان را تا حدودی به رفتار مدیران آن سازمان مربوط دانست. به همین دلیل امروزه تلاش می‌کنند افرادی را در پست‌های مدیریت بگمارند که، توانایی بروز رفتار اثربخش را داشته باشند. در آموزه‌های دینی نیز بارها به رفتارهای مدیران و پیامدهای آن اشاره شده است. طوری که در اندیشه امام علی (ع) و سیره مدیریتی ایشان؛ مدیریت را امانتی در دست انسان‌ها دانسته و تقوی را زمینه‌ساز بصیرت مدیران و پرهیز از زیاده‌خواهی و قدرت طلبی آن‌ها و رفع اختلاف طبقاتی در جامعه، ارتباط صمیمانه مردم با مدیران و عدالت اجتماعی، سیاسی، اقتصادی می‌دانند.

بنا بر آنچه گفته شد، در این پژوهش تلاش شده است تا با توجه به اهمیت و ضرورت رفتار مدیران در ارتباطات سازمانی و پیامدهای آن و در راستای مقابله با چالش‌های سازمانی، پژوهشی انجام شود که داده‌های مؤثر و کاربردی را در اختیار متولیان اجرایی در حوزه مدیریت سازمان‌های دولتی قرار دهد تا نتایج سازنده جهت بهبود وضعیت رفتارهای مدیران سازمان‌های دولتی ارائه نماید و بدین طریق فضا و بستر مناسب برای ارتباطات سازمانی مؤثر به وجود آید، بنابراین هدف این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای قدرت طلبانه مدیران سازمان‌های دولتی در ارتباطات سازمانی می‌باشد.

مروری بر مبانی نظری پژوهش

در جوامع امروزی، انسان‌ها هرچایی که زندگی می‌کنند و هر کاری که انجام می‌دهند، با سازمان‌های گوناگون در ارتباط هستند و سازمان‌ها بخشی از زندگی روزمره همه مردم را تشکیل می‌دهند (نیلسون، ۲۰۱۷: ۱۷۲). در همه‌ی سازمان‌ها، مهم‌ترین و تأثیرگذارترین رکن برای رسیدن به اهداف سازمانی و به تعبیر دیگر اثربخشی، مدیریت است (ستکلایف و همکاران، ۲۰۱۹: ۸۳). در حقیقت با توجه به اینکه منابع انسانی، نقش کلیدی در اجرای عملیات سازمان ایفا می‌کنند، یک ضرورت مهم است که رهبران با رفتار خود موجب توانمندسازی منابع انسانی شوند (گلنسر و همکاران، ۲۰۲۱) و از آنجا که قدرت، منبع کنترل رفتارهای دیگران است (هرسی و همکاران، ۲۰۰۲) و با روش‌های متعددی کسب و اعمال می‌شود (هوی و میسکل، ۲۰۱۳)، از آنجایی که قدرت بر رفتارهای افراد در سازمان اثر می‌گذارد، امکان پیش‌بینی رفتار را در سازمان فراهم می‌کند (راب و روبرت، ۲۰۱۰، ۱۷۴۴). از طرفی، رفتار مدیران، بخشی از شرح وظایف رسمی آن‌ها در سازمان محسوب می‌شود و به دلیل تأثیر آن بر کسب منافع و دفع خطرات از سازمان و کارکنان، اهمیت ویژه‌ای دارد، این ادعا نیز درست به نظر می‌رسد که هیچ‌گونه نگرش مطلق ناظر بر مثبت یا منفی بودن کارکردهای رفتار مدیران در سازمان وجود ندارد؛ زیرا سازنده یا مخرب بودن ابعاد عملی رفتار مدیران در سازمان، تابع شرایط اقتضایی، فردی و سازمانی است، ولی مدیران با برخورداری از نگارش و رفتار کارکردگرایانه و سازنده نسبت به جریان‌ها و اتفاقاتی که در محیط

پیرامون و درون سازمان رخ می‌دهد، می‌توانند امکان تبدیل تهدیدها را به فرصت فراهم سازند، به عبارت دیگر، رفتار مدیران می‌تواند در تبدیل جریان‌های منفی به سوی سازندگی و بهینه‌سازی امور سازمانی، نقشی کاملاً کارساز ایفا کند (سرلک و نورینی، ۱۳۹۹).

به‌طور کلی مروری بر ادبیات مربوط به قدرت نشان می‌دهد که قدرت، توانایی در مجبور کردن یک شخص برای انجام یک اقدام مغایر با تمایل اصلی و اولیه خود، قدرت نامیده می‌شود (استول، ۲۰۲۰: ۱۳). با وجود اعمال قدرت توسط ساختارهای رسمی، اعمال قدرت در عمل و روابط قدرت در عمل است که مفهوم قدرت را می‌سازد (احسانی فرید و همکاران، ۱۴۰۲)، به این دلیل که قدرت توانایی بالقوه برای تأثیرگذاری بر رفتار و تغییر توالی یا روند اقدامات، مقابله با مقاومت و ترغیب افراد به انجام کارهایی است که در غیر این صورت هرگز در هیچ زمان انجام نمی‌دادند (بایسر و همکاران، ۲۰۲۰: ۲۲۸)، از طرفی، رویکرد سیاسی به سازمان‌ها متضمن تصویری چند جهت از قدرت است و این به معنای تأکید بر نفوذ، جدا از ساختار اقتدار و همچنین در چارچوب آن است و بنابراین، استفاده عاقلانه و مؤثر از قدرت یکی از دشوارترین درس‌هایی است که یک مدیر باید بیاموزد (اومیسوره و نوکه، ۲۰۱۴: ۱۶۷).

آنچه مشخص است، قدرت در تمام عرصه‌های زندگی فردی و جهانی اهمیت بسزایی دارد و یکی از واقعیت‌های مهم حیات سازمانی است، قدرت به‌ویژه برای رهبران و مدیران سازمان‌ها و بنگاه‌های صنعتی و اقتصادی و دانشگاه‌های جزئی لاینفک از نقش‌ها، شایستگی‌ها، اقدامات و تصمیمات محسوب می‌شود، قدرت، مدیران نه تنها باید آن را جزء جدانشدنی شغل و وظیفه خود به حساب آورده‌اند، بلکه باید با شیوه کاربرد آن آشنا باشند تا با استفاده صحیح از آن تحقق و تأمین هدف‌های خود و سازمان را تسریع کنند.

بنا بر آنچه بیان شد، میل به قدرت در انسان فطری است، جهتش نامحدود است و تعین خاصی ندارد؛ ولی با توسعه معلومات و معارف انسان جهت و تشخیص خود را پیدا می‌کند، هر جامعه چیزهایی را وسیله قدرت و تسلط بر دیگری و مهار رفتارشان قرار می‌دهد تا از این رهگذر در درجه اول، اراده دیگران را تابع اراده خود کند و حتی بالاتر بر دل‌های آنان تسلط یابد (فتاحی، ۱۳۹۸: ۲۰۱).

از طرفی نتایج تحقیقات نشان می‌دهد مهم‌ترین مؤلفه‌ای که رفتار را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ویژگی‌های شخصیتی است که باعث می‌شود واکنش افراد به تجربه رویدادها و احساسات عاطفی در محل کار متفاوت باشد (مالک و همکاران، ۲۰۲۰). ویژگی شخصیتی نوعی تمایل به احساس، ادراک، رفتار و فکر کردن به شیوه‌های نسبتاً ثابت در طول زمان و در شرایط گوناگون است (ویدیگر و همکاران، ۲۰۱۹). تمام افراد در وجود خود ابعاد روشن و تاریک درونی را توأمان دارند؛ با وجود این، الگوهای روشن یا تاریک متفاوتی از افکار، احساسات و رفتارها را در زندگی روزمره خود به تصویر می‌کشند (کافمن و همکاران، ۲۰۱۹: ۱).

بنابراین، شخصیت مجموعه‌ای پویا و سازمان‌یافته از ویژگی‌های فردی است که به‌طور منحصربه‌فرد بر شناخت، انگیزه و رفتار افراد در موقعیت‌های مختلف تأثیرگذار است (سرینکو و چو، ۲۰۲۰). در طول نیم‌قرن گذشته، روان‌شناسی شخصیت باهدف توسعه توصیفات اجماعی از شخصیت، عمدتاً بر اساس طبقه‌بندی‌های ایجادشده توسط تجزیه و تحلیل عاملی و استفاده از مدل‌های توصیفی برای بررسی نتایج رفتاری پیش‌بینی شده، متمرکز بوده است؛ با این حال در دهه گذشته، پژوهشگران حوزه شخصیت باهدف کشف مکانیسم‌های، زیربنایی آن، به‌طور فزاینده‌ای به بررسی فرایندهای زیربنایی عملکرد شخصیت متمرکز بوده‌اند (کویرین و همکاران، ۲۰۲۰). از این رو می‌توان گفت شخصیت توصیف‌کننده شیوه‌های تفکر، احساسات و عملکرد متفاوت بین افراد است و مدل‌های شخصیتی متفاوتی باهدف دسته‌بندی تنوع رفتاری در میان انسان‌ها طراحی شده است (استرانگ و همکاران، ۲۰۲۱). بنا بر آنچه گفته شد ویژگی‌های شخصیتی افراد بر نحوه رفتار مدیران اثر می‌گذارد.

از طرفی، به کارگیری ارتباطات اثربخش در سازمان‌ها برای ادامه حیات و برخورد مواجهه با تغییرات بسیار مهم است و این که چقدر توانایی دارند با تغییرات کنار بیایند نیز ضروری است، بدون شک با واکنش‌های رهبر در سازمان و مهارت‌های ارتباطی که هر

رهبر از آن بهره می‌جوید، در رابطه خواهد بود؛ رهبران با این‌گونه ارتباطات کارکنان را برای پذیرش تغییر آماده نموده و یا برعکس آن‌ها را از تغییرات دلسرد می‌کنند (کوور - میسرا، ۲۰۰۹). پرواضح است که مدیران بخش عظیمی از وقت خود را صرف گفت‌وگو، بحث و تبادل نظر با افراد دیگر و درعین حال، متقاعد کردن آن‌ها می‌کنند (فلوری و ایگلسیاس، ۲۰۱۰: ۱۱۳). ارتباطات سازمانی به‌عنوان ارتباطی که در تعاملات بین کارکنان رخ می‌دهد تعریف شده است (پایال و کاترین، ۲۰۱۹). ارتباطات هر عنصری از زندگی سازمانی را، هم ارائه و هم به اجرا درمی‌آورد (کانراد و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین ارتباطات سازمانی یکی از ابزارهای راهبردی سازمان است که می‌تواند باعث ایجاد، حفظ و افزایش مشروعیت سازمانی گردد (آسور گرینبرگ، ۲۰۲۲). تعامل بین جامعه و سازمان از طریق تبادل دیدگاه به ایجاد درک مشترک از سازمان و محیط آن منجر می‌شود (توریلی، ۲۰۲۰). به‌طور کلی، فرآیندهای ارتباطات سازمانی بر شکل‌گیری یا جلوگیری تعارضات سازمانی نقش مهمی را ایفا می‌کنند (گابریلا، ۲۰۱۸). رضایت از ارتباط موجب می‌شود سهم دانش در بین کارکنان در یک سازمان صورت پذیرد، به‌این ترتیب رضایت از ارتباط سازمانی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین مباحث در ادبیات سازمان به شمار می‌رود (مهر و نیکسون، ۲۰۱۹، ۵۱). بنابراین رفتار ناعادلانه سرپرستان منجر به اتخاذ رفتارها و اقدامات تلافی‌جویانه توسط کارکنانی می‌شود که هدف آن‌ها مجازات افراد مسبب بی‌عدالتی در سازمان و برقراری عدالت است (اقبال و رشید، ۲۰۱۹). تماس نزدیک و روزانه مدیران و سرپرستان با کارکنان، موجب می‌شود تا رفتار آن‌ها بر زندگی کارکنان و نحوه واکنش و رفتار آن‌ها بسیار تأثیرگذار باشد (یانز اراکو و همکاران، ۲۰۲۱). از جمله پیامدهای مهم رفتارهای توانمند ساز رهبری کمک به افزایش اقتدار، استقلال، تصمیم‌گیری و انگیزه بخشی به کارکنان است (سیس و انتی و موافی، ۲۰۲۰). در این راستا، رفتارهایی نظیر رفتارهای منصفانه در مدیران، از عواملی است که مقابله کارکنان با شرایط نامطلوب را آسان‌تر می‌کند (رویز پالومینو و همکاران، ۲۰۲۲). از آنجایی که مدیر از طریق مجموعه‌ای از اقدامات نظیر تعاملات، اجرای سیاست‌ها، روش‌ها، اعمال و مهارت‌های ادراک شده با دیگران همکاری می‌کند (پور و همکاران، ۱۳۹۵) آنچه مشخص است قدرت یکی از موضوعات مهم سازمان‌های دولتی است که برای هماهنگی کارهای سازمان و درک رفتارهای کارکنان سازمان مسئله مؤثری است و تسهیل ارتباطات بین مدیران ارشد و کارکنان، این عمل را بهبود می‌بخشد و باعث افزایش دل‌بستگی کارکنان به سازمان و اعتماد می‌شود (دل‌من و همکاران، ۲۰۲۰، ۸۱).

پیشینه تجربی پژوهش

کراوس و تورز (۲۰۲۰) پژوهشی تحت عنوان «روانشناسی قدرت که در ساختارهای اجتماعی نهفته است» انجام دادند. این پژوهش به شیوه توصیفی انجام گرفت و از نمونه‌های تحقیقات در مورد قدرت اجتماعی در فضاها دانشگاهی استفاده شد. مطابق نتایج این پژوهش قدرت مردم بر یکدیگر یکسان نیست و مردم قادر نیستند قدرت شخصی که بر دیگران داشته‌اند یا خواهند داشت را شبیه هم کنند، این موضوع در سازمان‌ها و ساختارهای جامعه نیز وجود دارد، در سازمان‌ها قدرت، هویت‌ها و پویایی‌های گروهی از طریق بسیاری از رفتارهای انسانی به وجود می‌آید. و هر چه قدرت شخصی در ساختارهای اجتماعی گنجانده شود و گسترده‌تر شود، فرصت بیشتری برای پیشرفت به وجود می‌آید، همچنین افراد قدرتمند بسته به زمینه و اهداف موقعیت یا ویژگی‌های افرادی که به قدرت می‌رسند تمایل بیشتری به رفتار اجتماعی یا خودخواهانه‌تر یا هر دو دارند.

هارتگه و همکاران (2019) در پژوهشی به بررسی رفتارهای رهبران در طی فرایندهای تغییر و درک افراد وابسته از ارتباطات و رفتارهای رهبران درجه متوسط و درجه یک در سازمان‌های آمریکایی که تجربه تغییر بنیادی را داشتند، پرداخته‌اند. این تحقیق از ۲۵۲

مدیر در سازمان‌هایی که تغییرات اساسی را تجربه کردند، خواسته شد تا تأثیرات ارتباطات و رفتار رهبران خود را بر درک خود از فرآیند تغییر ارزیابی کنند، نتایج نشان داد که فراوانی نمایش بیشتر رفتارها توسط رهبران بر ادراک زبردستان از تغییر تأثیر مثبت دارد.

راموس و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان تجزیه و تحلیل شبکه‌های قدرت سازمانی از طریق رویکرد کل‌نگر با استفاده از استراتژی‌های اجماع، که در یک شرکت بزرگ ساختمانی خصوصی در اکوادور که بیش از ۱۰۰۰ کارمند در آن کار می‌کردند، با استفاده از رویکرد ترکیبی (کیفی و کمی) انجام شد، این شش منبع قدرت را شناسایی کردند: قدرت مبتنی بر کار مشترک و اعتماد به نفس در گروه، قدرتی که از طریق استفاده از اطلاعات، ارتباطات و دانش تولید می‌شود، قدرت رسمی مبتنی بر سلسله‌مراتب، قدرت مبتنی بر نقش واسطه، قدرتی که توسط فرهنگ و محیط پایدار سازمان ایجاد می‌شود و قدرت بر اساس ظرفیت کنترل.

پایال و کاترین (۲۰۱۹) در پژوهشی تحت عنوان «ارتباطات سازمانی و رضایت شغلی: تفاوت‌های نسلی چه نقشی دارند» چنین نتیجه می‌گیرند که ارتباطات سازمانی با رضایت شغلی رابطه مثبت دارد. همچنین مدیران عمومی کمترین رضایت شغلی را برای کارکنان به ارمغان می‌آورند و توجه به ارتباطات مؤثر می‌تواند رضایت شغلی را افزایش می‌دهد. علاوه بر این، کارکنانی که به نسل‌های مختلف تعلق دارند، ممکن است آنچه را که یک محیط ارتباطی مثبت را تشکیل می‌دهد به روش‌های بسیار متفاوتی تعریف کنند. آن‌ها در این پژوهش به بررسی تأثیر نسلی که مدیران در هند به آن تعلق دارند بر رضایت شغلی و رضایت آن‌ها از ارتباطات سازمانی پرداختند. هدف آن‌ها این بود که آیا تفاوت‌هایی بین نسل‌ها در نگرش و انتظارات از ارتباطات سازمانی وجود خواهد داشت و آیا این به نوبه خود بر رضایت شغلی آن‌ها تأثیر می‌گذارد یا خیر. در مجموع ۴۰۰ مدیر شاغل در شرکت‌های سهامی عام و خاص در هند با استفاده از پرسشنامه در طول یک سال، از آگوست ۲۰۱۶ تا ژوئیه ۲۰۱۷ مورد بررسی قرار گرفتند.

نتایج مطالعه میدان و کوکسا (۲۰۱۹) تحت عنوان «تأثیر ساختار سازمانی بر قدرت رهبری در سازمان‌های آموزشی و امنیتی: یک مطالعه تطبیقی» نشان داد تفاوت ساختارها باعث درک متفاوت از قدرت رهبر می‌شود.

نادری سمسانی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی تحت عنوان «الگوی مدیریت قدرت اوج‌گیرنده نئوکراتها در سازمان‌های دولتی، مورد مطالعه: سازمان بیمه سلامت ایران» انجام دادند. پژوهش به صورت ترکیبی (کیفی و کمی) و با روش داده بنیاد نظام‌مند انجام شد. به کارگیری نتایج این پژوهش باعث توسعه، بهبود و برقراری امنیت روانی در سازمان و مدیران در کنار بهره‌مندی هم‌زمان از فناوری‌های نوین و همچنین دانش و تخصص نئوکرات‌ها خواهد شد. شرایط علی: سه مقوله معیارها و الزامات استخدامی، الزامات و چارچوب‌های قانونی و حقوقی و تقویت قدرت قانونی مدیران ارشد که باعث ایجاد و توسعه پدیده محوری می‌شوند از شرایط علی مدیریت قدرت اوج‌گیرنده نئوکرات‌ها می‌باشند. شرایط زمینه‌ای: مدیریت تعارض‌ها، مدیریت اطلاعات سازمانی، تفکر راهبردی و سیستمی، مدیریت دانش فناوری اطلاعات، ساختار تیمی و ارگانیک و بهبود مستمر سیستم از شرایط زمین‌های مدیریت قدرت اوج‌گیرنده نئوکرات‌ها می‌باشند که زمینه‌ساز یا بستر حاکمی هستند که باعث اثرگذاری بر مدیریت قدرت اوج‌گیرنده نئوکرات‌ها می‌شوند، شرایط مداخله‌ای: پاسخگویی، تعهد سازمانی مدیران، رهبری مبتکر و انعطاف‌پذیر، مدیریت بهینه بودجه سیستم‌های فناوری اطلاعات و رهبری خدمت‌گزار از شرایط مداخله‌گر در مدیریت قدرت اوج‌گیرنده نئوکرات‌ها در سازمان می‌باشند. راهبردها: راهبردهای مرتبط با حوزه منابع انسانی و راهبردهای حوزه فناوری اطلاعات قرار دارند. پیامدها: توسعه و بهبود سازمان و برقراری امنیت روانی سازمان و مدیران.

هنرمندی چوکانی و همکاران (۱۴۰۲) پژوهشی با عنوان «قدرت تخصصی یا تبعیت سیاسی در بوروکراسی دولتی ایران» انجام دادند. داده‌های این پژوهش با رویکرد کیفی مبتنی بر تحلیل مضمون استقرایی، نمونه‌گیری هدفمند و مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۰ نفر از

صاحب‌نظران اجرایی وزارت آموزش و پرورش گردآوری شد. مطابق نتایج پژوهش مضامین سازمان دهنده شامل قدرت مبتنی بر سیاست، عدم پیروی از قوانین و دستورالعمل‌های مستند شده، در نظر نگرفتن زیرساخت و امکانات موجود، برتری ملاحظات سیاسی بر تصمیمات، خویشتاوند سالاری، بوروکراسی‌های زائد اداری، ضعف پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری، سوابق کوتاه‌مدت خدمت وزرا، مشخص نکردن اهداف، فرمالیزم، در نظر نگرفتن بوم‌شناسی محیطی، وجود فساد اداری، وجود تصمیمات مقطعی، ضعف استفاده از تخصص و پذیرش متخصصان، ضعف در صلاحیت علمی و سوابق تصمیم‌گیرندگان، ضعف مشارکت در تصمیمات، محدودیت نظام ارزیابی در تصمیمات، بی‌ثباتی و عدم هماهنگی و ضعف در اجرای برنامه‌ریزی است.

باقر زاده خدا شهری و همکاران (۱۴۰۰) تحقیقی تحت عنوان «واکاوی تمایل مدیران به ماندگاری در قدرت، از منظر پدیده هوبریس» انجام دادند. این پژوهش به روش آمیخته متوالی (کیفی و کمی) در سه مرحله انجام شده است، در مرحله نخست، مصاحبه‌شوندگان ۱۵ نفر از مدیران ارشد سازمان‌های دولتی بودند در مرحله دوم برای تعیین میزان اهمیت ۴۷۲ نفر از مدیران پیمایش شدند. نتایج نشان داد؛ آگاهی از ماهیت پدیده هوبریس به ریشه‌یابی صحیح برای اجرای راهبردها و سازوکارهای غلبه بر پیامد منفی این پدیده و افزایش شاخص عمومی سلامت و بهره‌وری کمک می‌کند. در حوزه عوامل فردی مؤثر بر پدیده هوبریس در بخش عوامل شخصیتی، مهارت‌گسیختگی بالاترین اهمیت و بی‌تفاوتی و ناپایداری در درجه اهمیت‌های پس‌از آن قرار گرفتند. همچنین در بخش عوامل نگرشی گرایش به قدرت و منیت دارای بالاترین اهمیت و میل شدید به موفقیت، رفتار ماکیاول‌گرایانه، نتیجه‌مدار بودن و توجه به یک بعد و جوانب امر را نادیده گرفتن (دیدگاه تونلی) به ترتیب در درجه اهمیت‌های پس‌از آن قرار گرفتند.

خانی پور و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «حس قدرت، حس جایگاه اجتماعی و شیوه‌های جایگاه‌طلبی با تصمیم‌گیری غیراخلاقی به نفع خود و به نفع دیگران» انجام دادند. شرکت‌کنندگان ۱۵۰ نفر از شهروندان تهرانی بودند که به صورت داوطلبانه در مطالعه شرکت کردند. یافته‌های تحلیل رگرسیون نشان داد برتری به صورت مثبت و منزلت به صورت منفی با تصمیم‌گیری غیراخلاقی به نفع خود، رابطه دارد و در مورد تصمیم‌گیری غیراخلاقی به نفع دیگران، فقط برتری به صورت مثبت رابطه داشت. رابطه معنی‌داری بین حس قدرت و حس جایگاه اجتماعی و تصمیم‌گیری غیراخلاقی در دو وضعیت وجود نداشت. این مطالعه از تمایز مفهومی تصمیم‌گیری غیراخلاقی خودخواهانه یا به نفع خود و به نفع دیگران حمایت می‌کند. به نظر می‌رسد صرف قدرت و جایگاه اجتماعی عوامل مرتبط با تصمیم‌گیری غیراخلاقی نیستند، بلکه روش‌های کسب جایگاه یعنی برتری و منزلت مکانیسم‌های روانی تعیین‌کننده‌تری در احتمال تصمیم‌گیری غیراخلاقی هستند.

سرلک و نوربائی (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «طراحی مدل رفتار حرفه‌ای مدیران در مواجهه با جریان‌های شکافنده سازمانی با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM)» که باهدف هدف طراحی مدل رفتار حرفه‌ای مدیران در مواجهه با جریان‌های شکافنده سازمانی در دانشگاه پیام نور انجام شد. در این پژوهش با بررسی پیشینه و ادبیات تحقیق و همچنین استفاده از نظر متخصصان، هفت دسته متغیر مؤثر بر رفتار مدیران شناسایی شد، بر اساس نتایج این تحقیق مشخص شد؛ متغیرهای اخلاق و تخصص مدیر و متغیر محیط سازمان از عواملی هستند که بیشترین تأثیرگذاری را در رفتار حرفه‌ای مدیران در مواجهه با جریان‌های شکافنده سازمانی دارند.

نجاری (۱۳۹۷) در پژوهشی به «بررسی همسویی ساختار سازمانی با نوع قدرت حاکم در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه در شرکت ارتباطات زیرساخت)» پرداخت. بر اساس یافته‌های پژوهش پدیده محوری، شامل مؤلفه‌های ظاهرگرایی گفتاری، زبان تصنعی، حقه‌های سیاسی زبان، ترفندهای زبانی؛ عوامل علی، شامل مؤلفه‌های اوضاع حقیقی نامطلوب، هراس ادراکی، سودجویی

فطری، ویژگی‌های شخصیتی؛ عوامل بستر ساز، شامل مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، سیاست زدگی، اقتضائات محیطی، عدم مطالبه گری ذی‌نفعان؛ عوامل مداخله‌گر، شامل مؤلفه‌های هوش اخلاقی ضعیف، پلیدی نهادی، بی‌مهارتی مدیریتی، سیاست اخلاقی بیمارگونه؛ راهبردها، شامل مؤلفه‌های سوداگری اداری، ماکیاولی‌گری، جهت‌دهی منفعت طلبانه افکار عمومی، مدیریت ویترونی؛ پیامدها، شامل مؤلفه‌های فردی، سازمانی و اجتماعی.

موسوی و زارع (۱۳۹۶) در مطالعه‌ای به «بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقان با توجه به نقش میانجی معنویت» پرداختند. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر جمع‌آوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی و از شاخه مطالعات پیمایشی به شمار می‌آید. جامعه آماری پژوهش، کارکنان جهاد کشاورزی استان فارس هستند که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، نمونه‌ای به اندازه ۱۵۴ نفر از کارکنان آن به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شده‌اند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که رفتارهای سیاسی، رابطه مثبت و معنی‌داری بر رفتارهای منافقانه دارد. همچنین نتایج حاصل از بررسی داده‌ها نشان‌دهنده آن است که معنویت، رابطه معکوس و معنی‌داری بر رفتارهای منافقانه دارد. رفتارهای سیاسی نیز از طریق معنویت می‌تواند باعث کاهش رفتارهای منافقانه شود. به‌علاوه، نتایج پژوهش، حاکی از آن است که رفتارهای واکنشی، بیشترین تأثیر را بر رفتارهای منافقانه دارد. همچنین بر اساس مدل آزمون شده، می‌توان نتیجه گرفت که از میان ابعاد معنویت، نیازهای معنوی بیشترین اثر را در کاهش رفتارهای منافقانه دارد.

باغ‌خواستی و ضامنی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان «بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با رفتار» انجام دادند، نتایج نشان داد که در سازمان قدرت یک نیروی نامحسوس و نامشهود است که نمی‌توان آن را دید ولی می‌توان اثرات آن را حس کرد، نزاع بر سر قدرت بحث رفتارهای سیاسی در سازمان را پدید می‌آورد رفتار سیاسی در سازمان را نمی‌توان از بین برد ولی می‌توان آن را کنترل و مدیریت کرد تا در محدوده‌ای منطقی و سازنده قرار گیرد. این پژوهش کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی و از تحقیقات هم‌بستگی به شمار می‌رود، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شهرداری شهر آمل بود.

درگاهی (۱۳۹۱) پژوهشی با عنوان «قدرت و رفتار سیاسی در سازمان: اخلاقی یا غیراخلاقی» انجام دادند. این پژوهش باهدف معرفی، علل، پیامدها و اخلاقی یا غیراخلاقی بودن رفتار سیاسی و قدرت در سازمان و به شیوه مروری انجام شده است، نتایج نشان داد که در رفتارهای سیاسی نمی‌توان به‌طور دقیق مشخص کرد که چه نوع کاری اخلاقی یا غیراخلاقی است، پس، باید گفت رعایت اصول اخلاقی در رفتار سیاسی باید در جهت تأمین منافع سازمان باشد. رفتارهای سیاسی را در سازمان نمی‌توان از بین برد، زیرا آن‌ها پدیده‌ای اجتناب‌ناپذیر هستند، بنابراین مدیران اثربخش باید ماهیت سیاسی سازمان را بپذیرند، استراتژی‌های سیاسی را تنظیم کنند و از این راه به سازمان خود مزایای زیادی را برسانند.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از حیث ماهیت و روش، ترکیبی با رویکرد متوالی اکتشافی است که در فاز کیفی از روش داده‌بنیاد و در فاز کمی از روش پیمایش مدل‌یابی معادلات ساختاری بهره‌گرفته است. مشارکت‌کنندگان پژوهش در بخش کیفی و کمی خبرگان هستند که مشتمل بر اساتید دانشگاه و مدیران سازمان‌های دولتی می‌باشند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند اعضای نمونه انتخاب شده‌اند. از آنجاکه واحد تحلیل نمونه در این پژوهش افراد هستند، بر اساس اصل کفایت نظری ۱۶ نفر از اساتید دانشگاه که سابقه مدیریت در سازمان‌های دولتی استان تهران را داشتند به‌عنوان مشارکت‌کنندگان پژوهش انتخاب شدند. در نمونه‌گیری، افرادی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که سابقه فعالیت، به‌عنوان اساتید علمی و دانشگاهی در زمینه مدیریت و ارتباطات نیز داشتند. ابزار

گردآوری اطلاعات در مرحله دوم تحقیق (کمی) پرسشنامه محقق ساخته از خروجی بخش کیفی حاوی ۳۷ سؤال که، به بررسی و تحلیل رفتارهای قدرت طلبانه مدیران سازمان‌های دولتی در ارتباطات سازمانی کشور را می‌سنجد، تهیه و تنظیم گردیده است. جامعه آماری در بخش کمی شامل مدیران سازمان‌های دولتی استان تهران است که تعداد آن‌ها برابر ۲۹۰۰ نفر برآورد گردید، روش نمونه‌گیری در این بخش طبقه‌ای است. در نمونه‌گیری طبقه‌ای، واحدهای جامعه مورد مطالعه در طبقه‌هایی که از نظر صفت متغیر همگن‌تر هستند، گروه‌بندی می‌شوند. به این ترتیب تغییرات در درون گروه‌ها حداقل می‌شود معمولاً برای طبقه‌بندی واحدهای جامعه، متغیری به‌عنوان ملاک در نظر گرفته می‌شود که باصفت متغیر مورد مطالعه بستگی داشته باشد. برای انتخاب نمونه از میان جامعه آماری محقق ابتدا اطلاعات مربوط به تعداد مدیران سازمان‌های دولتی استان تهران را به‌طور بخش به بخش به دست آورد، روش تعیین حجم نمونه فرمول کوکران است، در این پژوهش بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه ۳۳۸ نفر به دست آمد و همین تعداد نمونه بین جامعه آماری توزیع شد که تعداد ۵۰ پرسشنامه بازگردانده نشد و ۶۷ پرسشنامه به دلیل عدم تکمیل همه پاسخ‌ها کنار گذاشته شد و داده‌ها با ۲۲۱ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

پایایی و روایی: برای بررسی روایی از روش لینکن و گوبا نیز که بر اساس چهار عنصر قابلیت اعتبار، قابلیت انتقال، قابلیت اعتماد و قابلیت تأیید شکل می‌گیرد به شرح جدول ۱ استفاده شد.

جدول ۱: روایی و اعتبار بر اساس روش لینکن و گوبا

شاخص	فرایند
اعتبار	صرف زمان کافی برای پژوهش و تأیید داده‌های مصاحبه توسط مصاحبه‌شونده اخذ نظر خبرگانی که در پژوهش شرکت نداشتند
انتقال‌پذیری	اخذ نظر خبرگانی که در پژوهش شرکت نداشتند
تأیید‌پذیری	مستندسازی و حفظ همه گام‌های پژوهش و مستندات در فرایند پژوهش
قابلیت اعتماد	ثبت همه جزئیات پژوهش و یادداشت‌برداری در طول مصاحبه و روند پژوهش

پایایی به روش توافق درون موضوعی (پایایی بین دو کدگذار) محاسبه شده است. برای محاسبه این شاخص به همراه همکار پژوهشی خود، تعداد ۳ مصاحبه را کدگذاری شد و درصد توافق درون موضوعی که به‌عنوان شاخص پایایی تحلیل به کار می‌رود با استفاده از فرمول زیر محاسبه شد:

$$\text{درصد توافق درون موضوعی} = \frac{\text{توافقات تعداد} \times 2}{\text{کدها کل تعداد}} \times 100$$

نتایج حاصل از این کُد گذاری‌ها در جدول ۲ آمده است:

جدول ۲: پایایی ابزار پژوهش با استفاده از روش توافق درون موضوعی

ردیف	عنوان مصاحبه	تعداد کل کدها	تعداد توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۱	سوم	۲۰	۸	۸۰٪
۲	هشتم	۳۴	۱۳	۷۶٪
۳	شانزدهم	۲۴	۹	۷۵٪
	کل	۷۸	۳۰	۷۷٪

با توجه به نتایج به دست آمده در جدول ۲ پایایی، بیش تر از ۶۰ درصد است، قابلیت اعتماد کد گذاری‌ها تأیید شد و می‌توان ادعا کرد که میزان پایایی تحلیل مصاحبه کنونی مناسب است. برای تعیین روایی در بخش کمی از روایی صوری استفاده شده است، بدین ترتیب که پرسشنامه در اختیار چند تن از مدیران، اساتید و خبرنگاران در این زمینه داده شده است و از آنان در مورد هر سؤال و توانایی آن در خصوص ارزیابی هدف مربوطه نظر خواهی شد و با نظر آنان اصلاحاتی جزئی در پرسشنامه صورت گرفت و در نهایت روایی پرسشنامه توسط آنان مورد تأیید قرار گرفت. به منظور پایایی پرسشنامه در بخش کمی نیز، یک نمونه ۲۷ تایی از آن، در میان جامعه آماری توزیع و با استفاده از نرم افزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ آن اندازه گیری شد، ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه مربوطه ۰/۸۳. به دست آمد که نشان می‌دهد پرسشنامه از پایایی خوبی برخوردار است.

تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش در بخش کیفی به کمک روش داده بنیاد رهیافت استراوس و کوربین و در بخش کمی با استفاده از مدل سازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی)، با کمک نرم افزار لیزرل انجام شد.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

تحلیل داده‌های کیفی

تحلیل داده‌های کیفی بر اساس روش داده بنیاد رویکرد گلیزر انجام گرفت، روش داده بنیاد شیوه‌ای از پژوهش کیفی است که در آن، با استفاده از دسته‌ای از داده‌ها، نظریه‌ای تکوین می‌یابد. در این روش نظریه باید از دل داده‌ها و بیرون بیاید و تمرکز پژوهشگران باید روی مرتبط کردن مقوله‌ها و زاینده شدن نظریه باشد، نه صرف تشریح مقوله‌ها (کرسول، ۲۰۱۲: ۴۲۹).

- کد گذاری باز (واقعی): پس از انجام مصاحبه‌ها مصاحبه‌شوندگان علمی با حرف (U) و مصاحبه‌شوندگان اجرایی با حرف (O) مشخص شدند. بر اساس این روش مصاحبه‌ها مکرر خوانده شده و مطالب مرتبط پژوهشگران که در حقیقت پاسخ به سؤالات اصلی بودند مشخص شد. پس از فهرست کردن تمامی نکات کلیدی در مصاحبه‌ها به هر نکته یک کد (عنوان) تخصیص داده شده است، در این جدول نشانگر U3 به معنای سومین مصاحبه با اعضای هیئت علمی دانشگاه می‌باشد. سپس داده انتخاب شده کد گذاری شدند. نمونه‌ای از کدهای استخراجی در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نمونه کدگذاری اولیه

نشانهگر	گزیده متن	کدگذاری باز
O1	به نظر بنده گاهی استفاده ابزاری از اطلاعات خاص توسط مدیران و افراد سازمانی می تواند عامل بروز رفتار قدرت طلبی شده و شخص از آن استفاده کند. البته ناگفته نماند که نوع خصوصیات هر شخص نیز با توجه به مشخصه هایی که در آن وجود دارد نیز می تواند یک نوع قدرت در او ایجاد کند مثلاً هوش افراد خود خاص بر ایجاد رفتارهای قدرت طلبی است چه بسا افرادی هوش ذاتی برای قدرت طلبی دارند.	استفاده از ابزار اطلاعات برای بروز رفتار قدرت طلبی خصوصیات شخصی افراد در رفتار قدرت طلبی مؤثر است
U3	اما آنچه می تواند باعث شود که رفتارهای قدرت طلبی در سازمان کاهش یابد نیز مهم است ما اگر در سازمان محیطی سرشار از پیچیدگی و پویایی متحرک داشته باشد باعث می شود که افراد نتوانند به دنبال رفتارهای قدرت طلبانه بروند. یکی از کارهای دیگری که می تواند باعث کاهش این نوع رفتار شود افزایش رقابت های کاری در سازمان است. شناسایی گروه های ناکارآمد که در سازمان به دنبال کسب قدرت هستند نیز به کاهش این نوع رفتارها کمک می کند. از سوی دیگر هرچقدر اعتماد بین افراد در سازمان ها بیشتر باشد رفتار قدرت طلبی کمتر می شود.	پیچیدگی و تحرک عامل پیدایش رفتارهای قدرت طلبانه افزایش رقابت های سالم عامل کاهش رفتارهای قدرت طلبانه شناسایی عوامل ناکارآمد عامل کاهش رفتارهای قدرت طلبانه وجود اعتماد بین افراد عامل کاهش رفتار قدرت طلبی
U7	عواملی که در یک محیط سازمان جاری هستند بر ایجاد رفتارهای قدرت طلبی تأثیرگذار است به عبارتی دیگر می توانیم از جوی که بر سازمان حاکم است و بر اساس جو سازمانی محیطی ایجاد می شود بر شناخت جو آن سازمان یاری می رساند. جو سازمانی درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول هستند. در اصل درک ذهنی و احساسی کارکنان و بروز رفتارهایشان می تواند ناشی از جوی باشد که در سازمان حکم فرما است.	جو حاکم در سازمان بر رفتارهای قدرت طلبانه تأثیرگذار است شناخت محیط سازمانی در رفتارهای قدرت طلبانه اثرگذار است درک ذهنی و شناخت فردی تأثیر مستقیم بر رفتارهای قدرتی

- کدگذاری محوری: در این مرحله بعد کدهای اولیه گردآوری شده از مصاحبه ها به علت تعداد فراوانی آنها و قرابت معنایی به کدهای ثانویه و نهایی تبدیل می شوند. در ادامه روند تحقیق، هر یک از کدهای نهایی به یک کد مفهومی تبدیل می شود و مفاهیم در طبقه های فرعی ساماندهی می شود. در ابتدای کدگذاری، تلاش شد مقوله ها از طریق کدگذاری باز مشخص شود و طی کدگذاری محوری، مقوله ها به یکدیگر مرتبط می شوند.

- کدگذاری انتخابی: بعد از اینکه ارتباط بین مقوله‌ها طی کدگذاری باز و محوری شناسایی شدند، طی کدگذاری انتخابی، مقوله‌ها، مقوله‌های فرعی و ارتباط آن‌ها برقرار شد. در این مرحله تمام خروجی‌های پژوهش بررسی شد تا چنانچه داده‌ای با پیشینه تخصصی موضوع مغایرت دارد حذف یا اصلاح شود، که پس از بررسی‌های انجام شده تمام معیارها با پیشینه تخصصی موضوع مطابقت داشت و هیچ کدام حذف نشد. در آخرین مرحله نیز نگارش و اصلاح داده‌ها با توجه به نتایج حاصل انجام شد. در نهایت پس از اشباع نظری، نتایج حاصل از ماتریس ابعاد و مؤلفه‌ها در جدول ۴ به نمایش گذاشته شده است. بر اساس نقطه نظرات مصاحبه‌شوندگان این پژوهش تعداد ۳۷ مفهوم (کدگذاری نظری)، تعداد ۱۴ مقوله (طبقه فرعی) و ۵ بعد اصلی استخراج شده است.

جدول ۴: نگارش و متراکم سازی کدها

ابعاد اصلی	مقوله‌های فرعی	مفاهیم	کدگذاری ثانویه
عوامل علی	خصوصیات شخصیتی	تفاوت‌های فردی	نقش توانایی‌ها و تفاوت‌های افراد در بروز رفتار
		ویژگی‌های اخلاقی	تأثیر ویژگی‌های افراد و خصوصیات اخلاقی
ارتباطات		روابط کاری	نوع روابط کاری و فعالیت‌های غیررسمی و نوع مرادوات
		ارتباطات بیرونی	استفاده از ارتباطات با قدرت‌های بیرونی از سازمان
		عواطف بین فردی	استفاده از روابط عاطفی حاکم بین افراد برای کسب قدرت
		مرادوات بین فردی و گروهی	نقش مرادوات عمومی و گسترش یافته در بین کارکنان
		آداب حاکم بر محیط اداره	تأثیر آداب و رسومی که در بین کارکنان هر سازمان
		عقاید و بینش	نقش عقیده‌های درونی و ظاهری و نوع نگرش افراد
		مدیریت	نقش نحوه اداره کردن افراد در سازمان‌ها و روش پرسنلی
		تعیین خط‌مشی‌ها	تأثیر برنامه‌ریزی و تعیین راه کارها
		کنترل سیاست‌ها	نقش تحت کنترل قرار دادن سیاست‌ها توسط مدیران
		رفتارهای غیررسمی	رفتارهای حاصل از مبادلات غیررسمی برای کسب
شرایط زمینه‌ای	رفتار سیاسی	رفتارهای غیررسمی	رفتارهای حاصل از مبادلات غیررسمی برای کسب

هدف	
رفتارهای تأثیر گرفته برای حل مشکلات شخصی	تلاش برای حل مشکل
نقش رفتارهای تعارضات درون گروهی و بین فردی	تلاش برای حل تعارضات
به کارگیری راهبردهای مناسب برای کسب هدف در موقعیت	کاربرد راهبردها
برقراری رابطه‌ای مؤثر برای استفاده از محیط	رابطه با محیط
نقش همسان‌سازی و هماهنگی با رفتارهای محیط	هماهنگی با محیط
نقش نوع پست‌های واگذار شده به افراد در سازمان	پست سازمانی
سطح اختیارات هر فرد در سازمان مرتبط به شغل	اختیارات شغلی
سطح دسترسی افراد به منابع اطلاعاتی و قانونی	سطح دسترسی به منابع
تأثیر مجموعه شناختی حاکم در بین کارکنان سازمان	شناخت‌های محیطی
نقش خصوصیات رفتاری محیطی در بین کارکنان و سازمان	رفتارهای محیطی
نقش درک و احساسات درون گروهی و بین فردی	احساسات و درک
تأثیر نوع بروکراسی‌های اداری و پیچ‌وخم‌های کاری	بروکراسی
تأثیر و نقش قوانین تدوین شده در سازمان	قوانین اداری
نقش مدل‌های رفتاری بین سازمان‌ها و درون سازمان	چارچوب‌ها
لزوم حرکت کارکنان بر اساس الگوی رفتاری	مدل رفتاری
نقش تعهد و مسئولیت کارکنان نسبت به یکدیگر و سازمان	تعهدپذیری
داشتن مسئولیت و اشتیاق و انگیزه شغلی در انجام کارها	مسئولیت‌پذیری
عوامل اخلاق	عوامل مداخله‌گر
عوامل اخلاق	عوامل مداخله‌گر

میزان استفاده از آموزه‌های دینی و اخلاقی در بین کارکنان		رعایت نکات دینی
وجود جنب و جوش و پویایی در فعالیت‌های سازمان	پویایی محیط	پویایی و پیچیدگی
مانع از بروز رفتارهای قدرت طلبانه می‌شود	پیچیدگی‌هایی اداری که مانع ایجاد رفتارهای قدرتی	پیچیدگی‌های سازمانی
یکی از آثار رفتارهای قدرت طلبانه کاهش حضور در فعالیت	کم شدن مشارکت	کاهش مشارکت پیامدها
دوری از فعالیت‌های جمعی و اجتماعی در سازمان	کاهش فعالیت‌های اجتماعی	
بی تفاوت شدن کارکنان به فعالیت‌های سازمان	کاهش اشتیاق به سازمان	بی تفاوتی سازمانی
از دست دادن انگیزه و تعلق به سازمان	کاهش تعلق سازمانی	
بروز نارضایتی‌های عمومی کارکنان	نارضایتی عمومی	

یافته‌ها نشان داد الگوی مفهومی به دست آمده در ۵ طبقه اصلی با مقوله محوری (رفتارهای قدرت طلبانه مدیران سازمان‌های دولتی) شامل عوامل علی: خصوصیات شخصیتی، ارتباطات، فرهنگ حاکم و مدیریت؛ شرایط زمینه‌ای شامل رفتار سیاسی، سازگاری موقعیتی و موقعیت شغلی؛ استراتژی شامل جو سازمانی، الگوهای سازمانی، مقررات سازمانی؛ عوامل مداخله‌گر شامل محیط پویا و پیچیده و اخلاق سازمانی و پیامدها شامل بی تفاوتی سازمانی و کاهش مشارکت می‌باشد.

تحلیل یافته‌های کمی

برای بررسی مدل از معادلات ساختاری آزمون کفایت نمونه‌گیری استفاده شده است. برای کسب اطمینان از کفایت نمونه در جدول ۵ نتایج آزمون بارتلت ارائه شده است.

جدول ۵: اندازه KMO و آزمون کرویت بارتلت آزمون

آزمون KMO (مقیاس کفایت نمونه برداری)		۰/۹۴۱
تخمین خی دو	۱۱۵۶۷/۳۹۸	
درجه آزادی	۶۶۶	آزمون کرویت بارتلت
سطح معناداری	۰/۰۰۰	

با توجه به جدول ۵ مقدار شاخص KMO برابر ۰/۹۴۱ است (بیشتر از ۰/۷)، لذا تعداد نمونه (تعداد پاسخ دهندگان) برای تحلیل عاملی کافی می باشد. همچنین مقدار sig آزمون بارتلت، کوچک تر از ۰/۰۵ است؛ که نشان می دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار مدل عاملی مناسب است.

تحلیل عاملی تأییدی

به منظور تجزیه و تحلیل داده های به دست آمده و صحت یافته های کیفی پژوهش، مدل معادلات ساختاری با بهره گیری از نرم افزار لیزرل، به کار گرفته شده است، در این مرحله عناصر احصاء شده در قالب پرسش نامه، در اختیار خبرگان قرار گرفت تا نظرات آن ها در خصوص تناسب مفاهیم، مقوله ها با ابعاد اخذ گردد. ابتدا تناسب هر کد نهایی با مقوله، با استفاده از طیف لیکرت، مورد سنجش قرار گرفت. در ادامه، مشابه همین کار، برای تناسب هر مقوله با ابعاد مربوط به آن انجام شد. هم چنین، نظرات و پیشنهادها اصلاحی به صورت تفصیلی از خبرگان جمع آوری و دریافت گردید. جدول ۶ تجزیه و تحلیل کمی تناسب مقوله ها (مقوله های فرعی) و ابعاد اصلی (مقوله اصلی) را نشان می دهد.

جدول ۶: تجزیه و تحلیل کمی تناسب مقوله‌های فرعی با ابعاد اصلی

مقوله اصلی	مقولات فرعی	میانگین (درصد) \bar{r}	تأیید یا رد تناسب
عوامل علی	خصوصیات شخصیتی	۸۹٪	تأیید
	ارتباطات	۹۹٪	تأیید
	مدیریت	۸۱٪	تأیید
	فرهنگ سازمانی	۸۸٪	تأیید
شرایط زمینه‌ای	رفتار سیاسی	۹۰٪	تأیید
	سازگاری موقعیتی	۸۵٪	تأیید
	موقعیت شغلی	۸۵٪	تأیید
استراتژی	جوسازمانی	۸۰٪	تأیید
	الگوهای سازمانی	۷۸٪	تأیید
	مقررات سازمانی	۷۹٪	تأیید
عوامل مداخله‌گر	محیط پویا و پیچیده	۸۸٪	تأیید
	اخلاق سازمانی	۹۵٪	تأیید
پیامدها	بی تفاوتی سازمانی	۸۱٪	تأیید
	کاهش مشارکت	۸۸٪	تأیید

یافته‌های این پژوهش از طریق بررسی مدل‌های اندازه‌گیری متغیرهای برونزا و متغیرهای درونزا با رویکرد تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول و دوم بررسی، مدل ساختاری پژوهش، اکتساب شده است.

روایی همگرایی: هرگاه یک سازه (متغیر پنهان) بر اساس چند گویه (متغیر مشاهده‌پذیر) اندازه‌گیری شود همبستگی بین گوی‌های آن به وسیله روایی همگرا قابل بررسی است. اگر همبستگی بین بارهای عاملی گویه‌ها بالا باشد، پرسشنامه از نظر همگرایی معتبر می‌باشد. این همبستگی برای اطمینان از اینکه آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می‌سنجد، ضروری است. برای روایی همگرا باید میانگین واریانس استخراج شده (AVE) محاسبه شود. این شاخص توسط فورنل و لارکر به سال ۱۹۸۱ معرفی شده است. اعتبار همگرا بر اساس مدل بیرونی و با محاسبه میانگین واریانس استخراج (AVE) بررسی می‌شود. فورنل و لارکر معتقدند روایی همگرا زمانی وجود دارد که AVE از ۰/۵ بزرگ‌تر باشد. روایی همگرا زمانی وجود دارد که CR از ۰/۷ بزرگ‌تر باشد. همچنین CR باید از AVE بزرگ‌تر باشد. در این صورت هم شرط روایی همگرا وجود خواهد داشت. مطابق جدول ۷ و ۸ مقادیر بدست آمده مناسب می‌باشند.

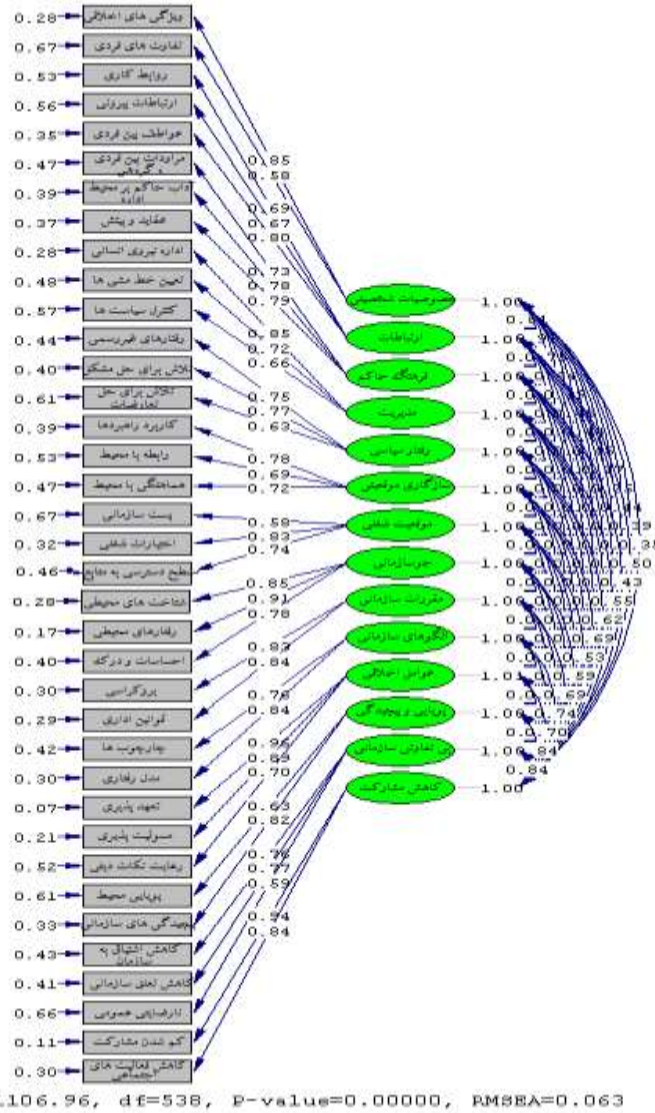
جدول ۷: روایی همگرایی و پایایی شاخص‌ها

CR	AVE	اولویت	ضریب تعیین	بار عاملی	شاخص	مؤلفه
0.81	$(0.65^2 + 0.8^2 + 0.634 \cdot 0.86^2 + 0.86^2) / 2 = 0.69$	چهارم	۰,۴۲	۰,۶۵	خصوصیات شخصیتی	عوامل علی
		سوم	۰,۶۴	۰,۸	ارتباطات	
		اول	۰,۷۳	۰,۸۶	مدیریت	
		دوم	۰,۷۲	۰,۸۵	فرهنگ حاکم	
0.79	$(0.88^2 + 0.85^2 + 0.76^2) / 2 = 0.69$	اول	۰,۷۷	۰,۸۸	رفتار سیاسی	شرایط زمینه‌ای
		دوم	۰,۷۲	۰,۸۵	سازگاری موقعیتی	
		سوم	۰,۵۷	۰,۷۶	موقعیت شغلی	
0.77	$(0.73^2 + 0.89^2 + 0.85^2) / 2 = 0.68$	سوم	۰,۵۳	۰,۷۳	جوسازمانی	استراتژی
		اول	۰,۷۹	۰,۸۹	الگوهای سازمانی	
		دوم	۰,۷۲	۰,۸۵	قوانین و مقررات سازمانی	
0.86	$(0.82^2 + 0.85^2) / 2 = 0.69$	دوم	0.67	۰,۸۲	محیط پویا و پیچیده	عوامل مداخله‌گر
		اول	۰,۷۲	۰,۸۵	اخلاق سازمانی	
0.88	$(0.88^2 + 0.83^2) / 2 = 0.73$	اول	۰,۷۷	۰,۸۸	بی‌تفاوتی سازمانی	پیامدها
		دوم	۰,۶۸	۰,۸۳	کاهش مشارکت	

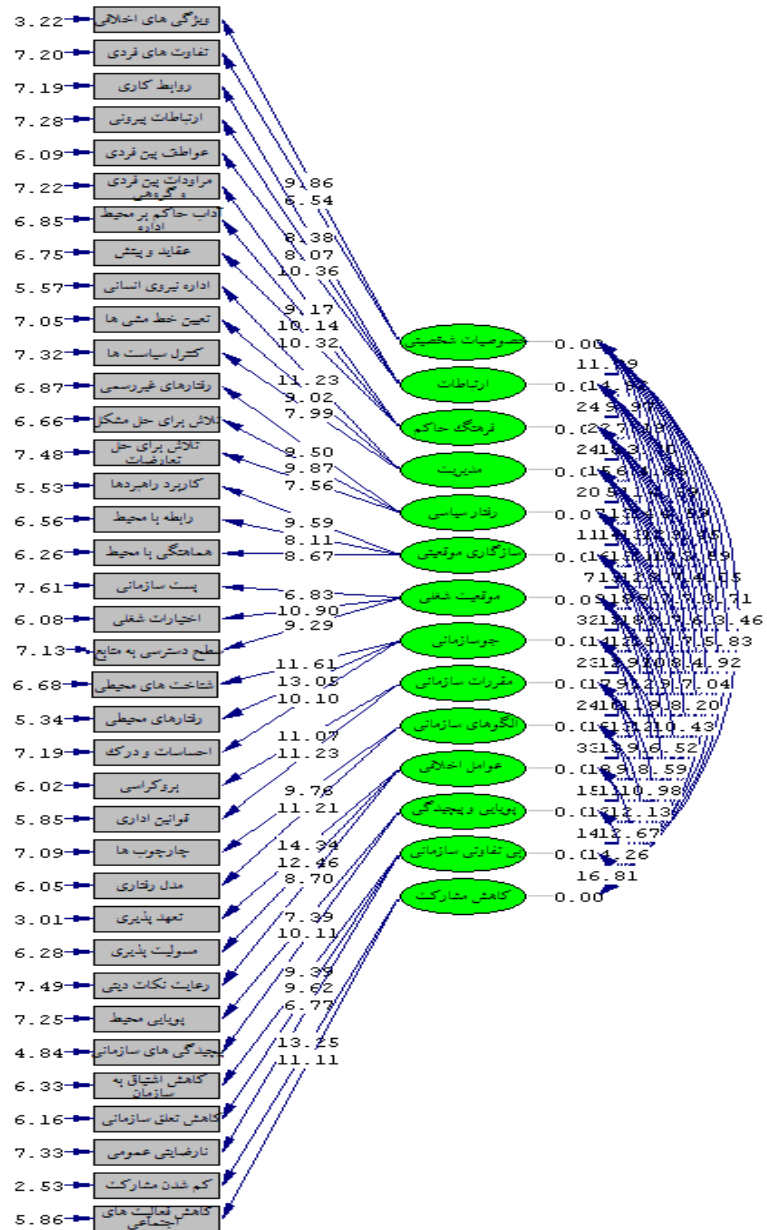
جدول ۸: روایی همگرایی و پایایی ابعاد

CR	AEV	اولویت	آماره t	ضریب تعیین	بار عاملی	بعد	مفهوم
۰/۸۲	۰/۷۵	اول	۱۰,۶	۰,۹۲	۰,۹۶	شرایط زمینه‌ای	رفتارهای قدرت طلبانه
		دوم	۹,۲۶	۰,۸۲	۰,۹۱	عوامل مداخله‌گر	
		سوم	۸,۱۳	۰,۷۹	۰,۸۹	استراتژی	
		چهارم	۶,۹۸	۰,۷۲	۰,۸۵	عوامل علی	
		پنجم	۷,۳۲	۰,۴۹	۰,۷	پیامدها	

تحلیل عاملی مرتبه اول: شکل ۱ در شمایل زیر بیضی‌ها، متغیرهای مکنون یا عامل‌ها، و مستطیل‌ها مواد پرسشنامه‌ی را نشان می‌دهد. پیکان‌های یک‌سویه از بیضی‌ها به مستطیل‌ها نشان می‌دهد که گویه‌ها روی کدام عامل بار می‌گیرند و ارزش‌های نوشته‌شده روی پیکان‌ها، آن میزان از واریانس گویه‌ها را که از سوی عامل قابل توضیح است، نشان می‌دهد. پیکان‌های کوچک واریانس باقیمانده (خطا) را نشان می‌دهد که به وسیله‌ی عامل تبیین می‌شود.



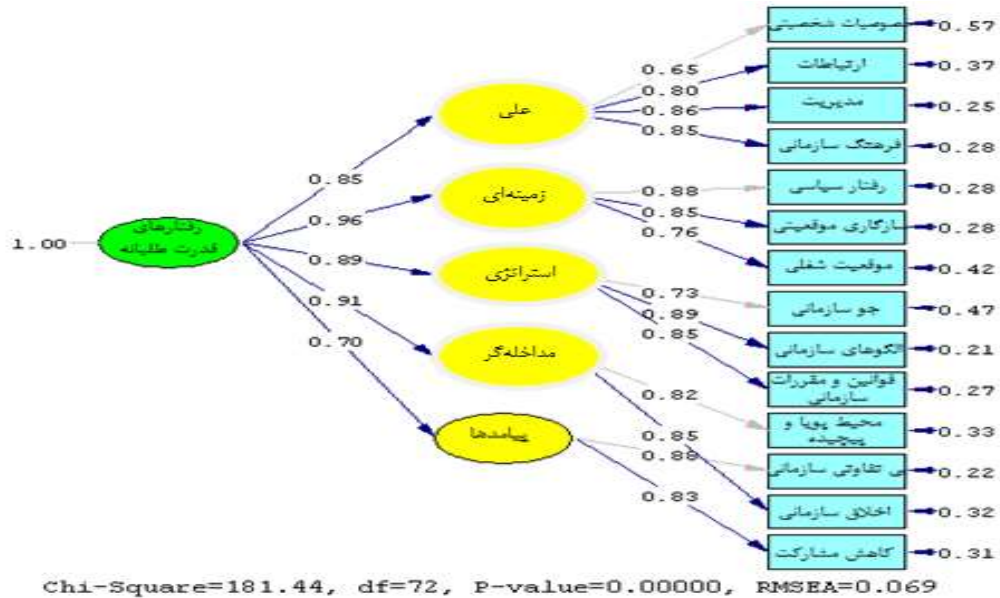
شکل ۱: الگوی اندازه‌گیری پرسشنامه تحلیل عاملی مرتبه اول در حالت تخمین استاندارد



Chi-Square=1106.96, df=538, P-value=0.00000, RMSEA=0.063

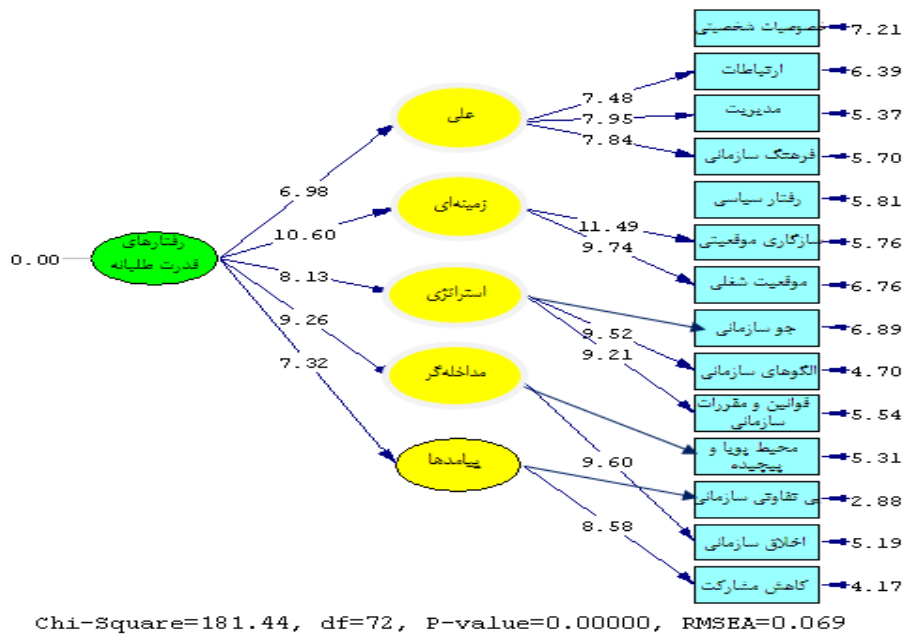
شکل ۲: الگوی اندازه گیری پرسشنامه تحلیل عاملی مرتبه اول در حالت معناداری پارامتر

تحلیل عاملی مرتبه دوم: دو خروجی نرم افزار لیزرل (مدل در حالت تخمین استاندارد و مدل در حالت ضرایب معناداری) در شکل ۳ نشان داده شده است.



شکل ۳: الگوی اندازه‌گیری مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت تخمین استاندارد

شکل ۴، مدل در حالت معناداری ضرایب و پارامترهای به‌دست آمده مدل اندازه‌گیری بارهای عاملی هر یک از متغیرهای تحقیق را نشان می‌دهد که تمامی ضرایب به‌دست آمده معنادار شده‌اند. زیرا مقدار آزمون معناداری بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- نشان‌دهنده معناداری بودن روابط است.



شکل ۴: الگوی اندازه‌گیری مدل تحلیل عاملی مرتبه دوم در حالت معناداری پارامتر

برازش مدل: یکی از شاخص های که در مدل سازی معادلات ساختاری، محاسبه می شود شاخص های مرتبط با نیکویی برازش است که در جدول ۹ محاسبه شده است. مقدار آزمون معناداری t بزرگ تر از ۱/۹۶ یا کوچک تر از ۱/۹۶- نشان دهنده معنادار بودن روابط است، طبق نتایج به دست آمده مشخص می گردد تمامی ضرایب به دست آمده معنادار شده اند. لازم به ذکر است که برای اینکه مدل اندازه گیری یا همان تحلیل عاملی تأییدی، تأیید شود، اولاً باید شاخص های آن برازش مناسبی داشته باشند و ثانیاً مقادیر t -value ضرایب استاندارد آن باید معنی دار باشند. اگر مقدار χ^2 کم، نسبت χ^2 به درجه آزادی (df) کوچک تر از ۳، RMSEA کوچک تر از ۰,۰۸ (کمتر از ۰,۱۰ قابل قبول و مناسب) می توان نتیجه گرفت که مدل برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر از ۱,۹۶ بزرگ تر یا از ۱,۹۶- کوچک تر باشند، در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار خواهند بود. طبق نتایج به دست آمده مقدار آماره کای دو برابر ۱۱۰۶/۹۶ و درجه آزادی برابر ۵۳۸ می باشد. لذا شاخص $\frac{\chi^2}{df}$ برابر ۲/۰۵۷ می باشد. این مقدار کمتر از ۳ است بنابراین مدل مناسب است. مقدار RMSEA نیز برابر ۰/۰۶۳ می باشد که از ۰/۰۸ کمتر است.

جدول ۹: برازش مدل

شاخص های فرعی			شاخص اصلی				*
CFI	NFI	AGAI	GFI	PNFI	RMSEA	χ^2/DF	نام شاخص
بیشتر ۰/۹	بیشتر ۰/۹	بیشتر ۰/۸	بیشتر ۰/۸	بیشتر از ۰/۵	کمتر از ۰/۰۸	کمتر از ۳	مقدار استاندارد
۰/۹۶	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۷۴	۰/۰۶۹	۲/۵۲	مقدار مدل

بحث و نتیجه گیری

رفتارهای قدرت طلبانه مدیران در سازمان های دولتی و نقشی که قدرت در ارتباطات سازمانی دارد از اهمیت ویژه ای برخوردار است، زیرا که قدرت برای ایجاد ارتباطات در سازمان مؤثر به شمار می آید، باید گفت که قدرت مسئله دنیای واقعی است و مدیرانی که قدرت را می شناسند و می توانند در ارتباطات سازمانی بکار ببرند موفق هستند از طرفی مدیران برای اثر گذاری و نفوذ در افکار و رفتار کارکنان ناگزیر به استفاده از قدرت هستند. در دنیای مدرن امروزی، هر سازمانی نیازمند مدیرانی است که بتواند با ارتباط مؤثر به ارائه خدمات بهتر بپردازد، بنابراین رفتارهای مدیران و قدرت ارتباط برقرار کردن می تواند موجب عملکرد بهتر شود. بر اساس نتایج پژوهش مشاهده گردید که رفتارهای قدرت طلبانه در سازمان های دولتی همواره وجود داشته است که این رفتارهای می تواند ارتباطات را ساختار سازمانی تحت تأثیر قرار دهد و رفتارهای قدرت طلبانه مدیران می تواند در متعادل نمودن سازمان تأثیر بسزایی داشته باشد. در تمام سطوح سازمانی، می توان گفت مدیران با رفتارهای قدرت طلبانه ای که در اختیار دارند بر ارتباطات سازمانی و تمرکز احاطه دارند. از طرفی تاکنون هیچ پژوهشی در خصوص انجام نشده است و پژوهش های که انجام شده غالباً قدرت و انواع قدرت را در سطوح سازمان مورد بررسی قرار داده اند.

هدف پژوهش حاضر بررسی عوامل مؤثر بر رفتارهای قدرت طلبانه مدیران سازمان‌های دولتی در ارتباطات است. در مطابقت سنجی یافته‌های به دست آمده با سایر تحقیقات می‌توان به تفکیک ابعاد عنوان داشت که:

رفتارهای قدرت طلبانه (مقوله محوری): رفتارهای قدرت طلبانه در مرکز الگوی مفهومی به عنوان مقوله‌های محوری می‌باشد. توجه مدیران سازمان‌های دولتی کشور به این مهم که افراد قدرت طلب معمولاً آدیان را به بدترین شکل خود می‌بینند و دوست دارند در هنگام مواجهه با دیگران بیشتر به تنبیه تکیه کنند. توجه مدیران سازمان‌های دولتی کشور به این مهم که رفتار قدرت طلب، اساساً ضعیف و وابسته و ناامن است که برای رسیدن به احساس امنیت و قدرت، به دنبال آن است که نظم و انتظامی در جهان به وجود آورد. او خواستار جامعه‌ای سلسله‌مراتبی است که با مفهوم جامعه باز و دموکراتیک، قربانی ندارد. توجه مدیران سازمان‌های دولتی کشور به این مهم که در یک جامعه اقتدارگرا قداست و اعتبار معنایی ندارد، حد و حریم دیگران مشخص نیست و معمولاً به آن تجاوز می‌شود و آن چه در چنین جامعه‌ای غلبه دارد، ترس و زور است.

شرایط علی: سه مقوله خصوصیات شخصیتی، ارتباطات، فرهنگ سازمانی و مدیریت که باعث ایجاد و توسعه پدیده محوری می‌شوند از شرایط علی رفتارهای قدرت طلبانه در ارتباطات سازمانی می‌باشند. با توجه به اینکه خصوصیات شخصیتی و ارتباطات در سازمان‌های دولتی ایران علاوه بر رفتارهای مدیران، رفتار خود کارکنان سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد لذا در شرایط علی مقوله‌های معیارها و خصوصیات شخصیتی، ارتباطات، جامعه‌پذیری و مدیریت نظر گرفته می‌شود. همچنین مقوله چهارم که مدیریت است جهت نظارت و کنترل بر امور سازمان‌ها همراه با تقویت نقش مدیران در تصمیمات عالی مطرح شده است. از نیازهای وجود رفتارهای قدرت طلبانه در سازمان در مرحله اول بستگی به خصوصیات شغلی در سازمان و وضعیت موجود است البته که نوع ارتباطات درون سازمان و بین افراد و کارکنان در این موضوع بسیار اهمیت دارد که این ارتباطات بستگی به فرهنگ موجود در سازمان دارد و این رفتارهای قدرت طلبانه با موضوع فرهنگ سازمانی ارتباط مستقیم دارد. از سوی دیگر نوع مدیریت حاکم بر سازمان نیز به نوع گسترش رفتارهای قدرت طلبانه جهت می‌دهد و در کل تمامی مؤلفه‌های خصوصیات هر شغل نوع ارتباط بین افراد و فرهنگ حاکم همراه با نوع مدیریت بر نوع رفتارهای قدرت طلبانه تأثیر گذار هستند.

عوامل علی: در این بعد ۴ مؤلفه شناسایی شده است: خصوصیات شخصیتی، ارتباطات، جامعه‌پذیری و مدیریت. یافته‌های تحقیق ابراهیم پور و عباسیان (۱۳۹۵)، نشان داده است که «قدرت» و «سیاست» دو اهرم تأثیر گذار و غیرقابل انکار در سازمان‌ها محسوب می‌شوند یافته‌های تحقیق شاهسوند و همکاران (۱۳۹۴) نشان داده است که قدرت و سیاست در سازمان ارتباط بسیار نزدیکی باهم دارند. لذا می‌توان نتیجه گرفت که یافته‌های این تحقیقات با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد.

استراتژی: این عوامل در شکل‌دهی و ایجاد بستر مناسب برای رفتارهای قدرت طلبانه تأثیر گذار می‌باشند. جو سازمانی، الگوهای سازمانی، ساختار سازمانی و قوانین و مقررات سازمانی از استراتژی‌های رفتارهای قدرت طلبانه در ارتباطات سازمانی می‌باشند که به ایجاد رفتارهای قدرت طلبانه منجر و باعث ظهور آن می‌گردد. بدیهی است عوامل ساختاری و الگوها و قوانین باعث پیدایش رفتارهای قدرت طلبانه‌ای در سطح سازمان خواهند شد. زمانی در سازمان‌ها شاهد بودیم که مدیران به جهت معاشرت‌های خود با افراد ذی نفوذ یا خود را به طریق جلوه دهند که با افراد نفوذ دار ارتباط خاص دارند که بر آن اساس سوءاستفاده کرده و از آن به عنوان یک ابزار قدرت برای اعمال کردن خواسته‌های خود تلاش نمایند. گاهی اوقات ساختارهای سازمان‌ها به گونه‌ای است که زمینه بروز رفتارهای قدرت طلبانه را برای مدیران فراهم می‌کند. البته در برخی از موارد تغییر ساختارها، تغییر مدیریت‌ها، تغییر فضاها و هرگونه تغییری نیز زمینه بروز رفتارهای قدرت طلبانه را برای مسئولان سازمانی فراهم می‌کند.

شرایط زمینه‌ای: رفتار سیاسی و سازگاری موقعیتی و موقعیت شغلی از عوامل زمینه‌ای رفتارهای قدرت‌طلبانه در سطح سازمان می‌باشند. یکی از مهم‌ترین آفاتی که در سازمان‌ها مانع پیشرفت خواهد شد این است که افراد نسبت به سرنوشت سازمان از خود حرکتی نشان ندهند و اتفاقاتی که در سازمان می‌افتد برایشان مهم نباشد بلکه در صورتی که افرادی باشند که به دنبال کسب هدف و اهداف شخصی خود باشند و در تلاش هستند که بر دیگران تسلط پیدا کنند و این تلاش برای تسلط بر دیگران اولاً افراد را از یکدیگر دور کرده و سپس باعث می‌شود که کارکنان نسبت به مشکلات و اهداف سازمان بی‌تفاوت بشوند. مسلماً وقتی که نسبت به سازمان بی‌تفاوت باشند مشارکت در انجام فعالیت‌های سازمان و ادارات کاهش می‌یابد و همه این‌ها باعث عدم کسب موفقیت در اهداف می‌شود. در این بعد ۳ مؤلفه شناسایی شده است: رفتار سیاسی، سازگاری موقعیتی و موقعیت شغلی. یافته‌های تحقیق آزما و همکاران (۱۳۹۴) نشان داد که کلیه شخصیت‌های سه‌گانه بر وجدان کاری تأثیر گذار بوده ولی شخصیت موفقیت طلب بیشترین تأثیر را بر وجدان کاری کارکنان این سازمان داشته است. لذا می‌توان نتیجه گرفت که یافته‌های این تحقیقات با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد.

عوامل مداخله‌گر: محیط‌های پویا و پیچیده و اخلاق سازمانی از مؤلفه‌های مهمی هستند که می‌توانند رفتارهای قدرت‌طلبانه در سازمان را تحت تأثیر قرار دهند. وقتی محیط سازمانی پویا و همواره در حال تغییر و تکاپو باشند مدیران همواره خود را در حال تغییر دانسته و کمتر به دنبال بروز رفتارهای قدرت‌طلبانه هستند از سوی دیگر داشتن خصائص اخلاقی در سازمان و ملزم دانستن مدیران سازمان‌ها به رعایت نکات اخلاقی و خصوصیات اخلاق محوری می‌تواند از بروز رفتار خودمحور جلوگیری کند. یافته‌های تحقیق انصاری (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "قدرت، سیاست و رفتارهای سیاسی در سازمان" نشان داد که رفتارهای سیاسی یا رفتارهای قدرت‌گرایی اغلب وقتی ظهور می‌کند که افراد در سازمان‌ها برای به دست آوردن منابع کمیاب رقابت می‌کنند، یا زمانی که تصمیمات مهمی باید اتخاذ شود که در نهایت بر روی فعالیت‌های سازمان تأثیر می‌گذارد، که این تأثیرات می‌تواند جنبه‌های مثبت یا منفی را برای سازمان به ارمغان آورد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که یافته‌های این تحقیقات با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد.

پیامدها: در اصطلاح، رویداد یا پدیده‌ای است که در نتیجه تحقق بک برنامه، فرآیند و تلاش یا هر اقدام مشابهی در جوامع رخ دهد و آثار و نتایج متفاوت را در پی داشته باشد. پیامدهای حاصل از ترویج رفتارهای قدرت‌طلبانه در سازمان منجر به کاهش مشارکت و افزایش ناراضی‌های عمومی می‌شود وقتی که در سازمان رفتارهای قدرت‌طلبانه افراد ترویج یابد کارکنان دیگر تمایلی به حضور در برنامه‌های سازمان نداشته و این امر باعث می‌شود که افراد در سرنوشت سازمان دخالت کنند از همین رو ناراضی‌های نیز افزایش پیدا می‌کند چرا که این‌گونه رفتارها باعث ناراضی‌های در سطح عموم سازمان خواهد شد. پیامدها: در این بعد ۲ مؤلفه شناسایی شده است: بی‌تفاوتی سازمانی و کاهش مشارکت. یافته‌های تحقیق گرجی و همکاران (۱۳۹۳) نشان داده است که رفتار سیاسی شامل فعالیت‌هایی است که در یک سازمان برای اکتساب، توسعه، استفاده از قدرت و سایر منابع برای حصول اولویت‌های یک فرد در موقعیتی که در آن عدم اطمینان یا عدم توافق در مورد گزینه‌ها وجود داشته باشد، صورت می‌پذیرد. لذا می‌توان نتیجه گرفت که یافته‌های این تحقیقات با یافته‌های تحقیق حاضر همخوانی دارد

اگرچه نتایج تحقیق در بسیاری موارد با نتایج تحقیقات مشابه و پیشین همخوانی داشته است، اما به نظر می‌رسد در زمینه بررسی رفتارهای قدرت‌طلبانه مدیران سازمان‌های دولتی در ارتباطات سازمانی کشور نیازمند انجام تحقیقات بیشتر و دقیق‌تری وجود دارد. این مطالعه گامی در راستای پر کردن خلأ موجود در مطالعات تجربی مربوط به رفتارهای قدرت‌طلبانه در ارتباطات سازمانی بوده است. با این حال، بررسی تجربی روابط میان انواع قدرت در سازمان‌های دولتی پیامدهای رفتارهای قدرت‌طلبانه در ارتباطات سازمانی فرصت‌هایی برای مطالعات آینده می‌باشد.

پیشنهادها

یافته‌های پژوهش که نشان داد که رفتارهای قدرت‌طلبانه مدیران در سازمان‌های دولتی بیشترین تأثیرگذاری را بر ارتباطات سازمانی دارد؛ پیشنهاد می‌شود، مدیران سازمان‌های دولتی به تغییر رفتارهای خویش در سازمان و انعطاف‌پذیری در رفتار اهمیت بیشتری را بدهند. همچنین پیشنهاد می‌گردد جهت مدیریت محیط پویا و پیچیده سازمان‌های دولتی با تفویض اختیار خود به کارکنانی که ارتباط بیشتری در شغل خود دارند و مشاغلی که در مرکزیت قرار می‌گیرند این امر را تسهیل می‌نمایند.

با توجه به یافته‌های این پژوهش در رابطه با پدیده محوری رفتارهای قدرت‌طلبانه مدیران در سازمان‌های دولتی، به سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود که به رفتار مدیران در بخش‌های مختلف توجه داشته باشند و از انگیزاننده‌ها مختلف برای جلوگیری از بروز رفتارهای ناهنجار استفاده کنند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش مشخص شد که رفتار سیاسی و سازگاری موقعیتی و موقعیت شغلی، از عوامل مداخله‌گر بر رفتارهای قدرت‌طلبانه مدیران است، بنابراین به سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود که در رفتار مدیران، به‌خصوص مدیران عالی، این خصیصه‌ها را به‌طور ویژه‌ای مدنظر قرار دهند تا مدیران سازگارتری روی کار آیند. همچنین به سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود که مدیرانی سازگارتری از لحاظ موقعیت مدیریتی، خصوصیات رفتاری متناسب با پست مدیریتی را به کار بگیرند و به‌عنوان راه‌کاری بر ای رشد مدیران در پست مدیریتی، به‌طور ویژه‌ای سازگاری حین کار را مدنظر قرار دهند.

بر اساس یافته‌های این پژوهش مشخص شد که فرهنگ سازمانی زمینه رفتارهای قدرت‌طلبانه مدیران را فراهم می‌سازد، بنابراین به مدیران سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود که به فرهنگ سازمانی به‌طور اساسی توجه نمایند و به ارزش‌های اخلاقی و فرهنگی بین مدیران سازمان‌های دولتی توجه بیشتری شود.

بر اساس یافته‌های این پژوهش مشخص شد که جو سازمانی، الگوهای سازمانی، ساختار سازمانی و قوانین و مقررات سازمانی، از عوامل رفتارهای قدرت‌طلبانه مدیران است، بنابراین به سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود که جو، الگوها و ساختار سازمانی را به‌عنوان یک اصل مهم، سرلوحه کار خویش قرار دهند و مدیران دولتی در خصوص قوانین و مقررات سازمانی مطالبه‌گری کنند. بر اساس یافته‌های این پژوهش مشخص شد که رفتارهای قدرت‌طلبانه مدیران بی‌تفاوتی سازمانی و کاهش مشارکت به دنبال دارد، بنابراین به سازمان‌های دولتی پیشنهاد می‌شود که برای کاهش این پیامدها، بر فراهم آوردن زمینه لازم و همچنین فراهم آوردن زمینه مشارکت اعضای سازمان در ارتباطات سازمانی و دوری از رفتارهای فردی، اهتمام ویژه‌ای ورزند و مشارکت دیگران را با دخالت دادن آن‌ها در تصمیمات، سوی خود جلب کنند.

انجام این پژوهش در سایر سازمان‌ها می‌تواند بسیار کاربردی باشد و نتایج آن می‌تواند راهنمایی مفید، برای سایر سازمان‌ها باشد.

منابع

- ابراهیم پور، عاطفه، عباسیان، حسین. (۱۳۹۵). بررسی نقش قدرت و سیاست در سازمان. چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران.
- احسانی فرید، الهام؛ قیتانی البرز؛ ابراهیم‌زاده دستجردی، رضا و هادی پیکانی، مهربان. (۱۴۰۲). تحلیل موقعیت مدیریت منابع انسانی در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اصفهان با استفاده از روش تحلیل گفتمان انتقادی، نشریه علمی پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۵(۱)، ۱۵۵-۱۸۸.
- انصاری، شیوا. (۱۳۹۳). قدرت، سیاست و رفتارهای سیاسی در سازمان. کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت کسب‌وکار، تبریز. باغ خواستی، فاطمه و ضامن، فرشید، (۱۳۹۵)، بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با رفتار سیاسی، ماهنامه پژوهش ملل، ۱، ۱۲، ص ۱۰۵-۱۲۲.
- درگاهی، حسین، (۱۳۹۱). قدرت و رفتار سیاسی در سازمان: اخلاقی یا غیراخلاقی؟ فصلنامه اخلاق و تاریخ پزشکی، ۵، ۷، ۱-۱۴.
- باقر زاده خدا شهری، راضیه؛ سپهوند، رضا؛ موسوی، سیدنجم‌الدین و حکاک، محمد. (۱۴۰۰). واکاوی تمایل مدیران به ماندگاری در قدرت، از منظر پدیده هوبریس، مدیریت دولتی، ۱۳(۳)، ۵۹۲-۵۶۱.
- پور، سمیرا، مرتضوی، سعید، لگزیان، محمد و ملک‌زاده، غلامرضا (۱۳۹۵)، خوشه‌بندی و اولویت‌بندی رفتار مدیران در قویت رفتار فرا نقش کارکنان، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۵(۳)، ۱۱۳-۱۳۶.
- سرلک، محمدعلی، نوربائی، محمدحسین. (۱۳۹۹). طراحی مدل رفتار حرفه‌ای مدیران در مواجهه با جریان‌های شکافنده سازمانی با استفاده از مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM)، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، ۹(۱)، ۲۰۹-۲۳۰.
- شاهسونند، مهدی، یحیی پور، محسن، کارخانه یوسفی، امیر. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین قدرت و سیاست و تأثیر آن در سازمان. کنفرانس بین‌المللی دست آورده‌ای نوین پژوهشی مدیریت حسابداری اقتصاد، تهران.
- گرچی، محمدباقر و ترکی سمایی، علی‌اصغر و زرگرانی، علی‌اکبر، (۱۳۹۳)، قدرت، سیاست، رفتار سیاسی در سازمان و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان نگاهی به تحقیقات و پژوهش‌های انجام‌شده، سومین همایش ملی سالیانه علوم مدیریت نوین، گرگان، <https://civilica.com/doc/310818>
- موسوی، سید نجم‌الدین و زارعی، فرجام (۱۳۹۶)، بررسی نقش رفتارهای سیاسی بر بروز رفتارهای منافقان با توجه به نقش میانجی معنویت، فصلنامه رفتار سازمانی، ۶(۴)، ۱۸۷-۱۶۱.
- نادری سمسانی، عبدالمجید؛ اعتباریان خوراسگانی، اکبر؛ هادی پیکانی، مهربان و قیتانی، البرز. (۱۴۰۲). الگوی مدیریت قدرت اوج‌گیرنده نتوکرآت‌ها در سازمان‌های دولتی، مورد مطالعه: سازمان بیمه سلامت ایران، ۱۲(۱)، ۳۶-۱۹.
- نجاری، سارا. (۱۳۹۷). بررسی همسویی ساختار سازمانی با نوع قدرت حاکم در سازمان‌های دولتی (مورد مطالعه در شرکت ارتباطات زیرساخت)، مجله نخبگان علوم و مهندسی، ۳(۳)، ۱۳-۲۷.
- هنرمندی چوکانی، آیدا؛ واعظی، رضا؛ شریف‌زاده، فتح و رود ساز، حبیب‌الله. (۱۴۰۲). قدرت تخصصی یا تبعیت سیاسی در بوروکراسی دولتی ایران، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۴(۱)، ۵۷-۳۳.
- Assor, Y., & Greenberg, D. (2022). Public Legitimacy of Healthcare Resource Allocation Committees: Lessons Learned from Assessing an Israeli Case Study. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1-12.

- Al-Emran, Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the Workplace: Implications, Issues, and Insights for Future Research and Action. *American Psychologist*, 76(1), 63–77.
- Bicer, C., Kiral, E., Kirilmaz, H., Huseynov, R., Jhaji, S., Gunduz, V., Cengiz, V., Acik, A., Aamarat, M., Shngh, V., Kudar, A., Sarioglu, C., Akandere, G., Gok, G., Mavruk, C., Poedjiyo, A., Umarbeyli, S. (2020). *discussions between economic agents socio-economic studies. The power & politics in organizations*. Bicer, C. Chapter 9. 1sted. Ankara: Iksad Public ations.
- Conrad Charles & Sollitto Michel (2017), *History of Organizational Communication*
- Doleman, G., Twigg, D., & Bayes, S. (2020). A comparison of middle managers' and paediatric nurses' satisfaction with organisational communication. *Journal of Nursing Management*, (9)8, 87-95.
- Flory, M. & Iglesias, O. (2010). Guest Editorial Once upon a time the role of rhetoric and narratives in management research and practice. *Journal of Organizational Change Management*, 23(2), 113-119.
- Gelencsér, M., Végvári, B., & Szabó-Szengróti, G. (2021). The role of human resource management in corporate sustainability: A literature review. *Int. Bus. Manag*, 15, 295-302.
- Gabriela, H. (2018). "Communication and conflict Management in local public organizations." *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 6(30), 132-141.
- Hartge, T., Callahan, T., & King, C. (2019). Leaders' behaviors during radical change processes: Subordinates' perceptions of how well leader behaviors communicate change. *International Journal of Business Communication*, 56(1), 100-121.
- Hersey, P., Blanchard, K.H.; and Johnson, D.W. (2002) *Management of Organizational Behavior*, 8 Ed, New Delhi: Prentice Hall of India.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2013) *Educational Administration Theory, Research, and Practice*. New York: Mc Graw- Hill.
- Iqbal, S., & Rasheed, M. (2019). Abusive supervision and workplace deviance: The moderating role of power distance. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 13(2), 334-357.
- Jalilvand, M.A., & Vosta L (2015), Examining the relationship between managerial power and affective organization commitment. *Sport, Business and management: An International journal*, 5(4), 344-364.
- Kraus, M. W., & Torrez, B. (2020). A psychology of power that is embedded in societal structures. *Current opinion in psychology*, 33, 86-90.
- Kaufman, S. B., Yaden, D. B., Hyde, E., & Tsukayama, E. (2019). The light vs. dark triad of personality: Contrasting two very different profiles of human nature. *Frontiers in psychology*, 10, 467
- Kyongo, J. K. (2016). Effect of Interpersonal Competence on Organizational Performance. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, 4(12), 215-218.
- Malik, O. F., Shahzad, A., Waheed, A., & Yousaf, Z. (2020). Abusive supervision as a trigger of malevolent creativity: do the Light Triad traits matter? *Leadership & Organization Development Journal*, 41(8), 1119-1137. 10.1108/LODJ-09-2019-0386.
- Mehra, P., & Nickerson, C. (2019). Does technology divide or unite generations? Testing media richness and communication climate effects on communication satisfaction in the Indian workplace. *International Journal of Organizational Analysis*, (12)9, 45-57.
- Meydan, C.H., and Köksal, K. (2019) The effect of organizational structure on leader power in educational and security organizations: a comparative study. *Egitim ve Bilim*, 44(197), 315-334.
- Milana, E., & Maldaon, I (2015), Managerial characteristics and its Impact on organizational performance: Evidence from Syria, *Verslas: Teorijair parktika*, 16(2), 212-221.
- Nilsson, A. (2017). "Making norms to tackle global challenges: The role of Intergovernmental Organizations". *Research Policy*, 46(1), 171-181.

- Ostanov, A. Y., & Ostanov, K. A. (2022). The importance of efficient use of human resources at the beginning of the third renaissance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 11(1), 80-83.
- Omisore, B. O., & Nweke, A. N. (2014). The influence of power and politics in organizations (Part 1). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(7), 164-183.
- Quirin, M., Robinson, M. D., Rauthmann, J. F., Kuhl, J., Read, S. J., Tops, M., & DeYoung, C. G. (2020). The dynamics of personality approach (DPA): 20 tenets for uncovering the causal mechanisms of personality. *European Journal of Personality*, 34(6), 947-968.10.1002/per.2295.
- Payal, M. & Catherine, N. (2019). Organizational communication and job satisfaction: what role do generational differences play?. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 524-547.
- Raub, S., and Robert, C. (2010) Differential effects of empowering leadership on in-role and extrarole employee behaviors: Exploring the role of psychological empowerment and power values. *Human relations*, 63(1), 1743-1770
- Ramos, V., Franco-Crespo, A., González-Pérez, L., Guerra, Y., Ramos-Galarza, C., Pazmiño, P., & Tejera, E. (2019). Analysis of organizational power networks through a holistic approach using consensus strategies. *Heliyon*, 5(2).
- Ruiz-Palomino, P., Yáñez-Araque, B., Jiménez-Estévez, P. & Gutiérrez-Broncano, S. (2022). Can servant leadership prevent hotel employee depression during the COVID-19 pandemic? A mediating and multigroup analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 174, 1-14.
- Sadia, A., Salleh, B. M., Kadir, Z. A., & Sanif, S. (2016). The Relationship between Organizational Communication and Employees Productivity with New Dimensions of Effective Communication Flow. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 2(2), 93-100.
- Serenko, A., & Choo, C. W. (2020). Knowledge sabotage as an extreme form of counterproductive knowledge behavior: the role of narcissism, Machiavellianism, psychopathy, and competitiveness. *Journal of Knowledge Management*, 24(9), 2299- 2325. 10.1108/JKM-06-2020-0416.
- Siswanti, Y., & Muafi, M. (2020). Empowering leadership and individual creativity: The mediation role of psychological empowerment in facing Covid-19 pandemic. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 809-816.
- Smallfield, J., Hoobler, J. M., & Kluemper, D. H. (2020). How team helping influences abusive and empowering leadership: The roles of team affective tone and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 41(8), 757-781.
- Stronge, S., Bulbulia, J., Davis, D. E., & Sibley, C. G. (2021). Religion and the development of character: Personality changes before and after religious conversion and deconversion. *Social Psychological and Personality Science*, 12(5), 801-811.10.1177/1948550620942381.
- Sutcliffe, J., Benson, A., Bruner, W. (2019). “Parents value competence more than warmth in competitive youth ice hockey coaches: Evidence based on the innuendo effect”. *Psychology of Sport & Exercise*, 43, 82–89.
- Stahl, N. A., & King, J. R. (2020). Expanding approaches for research: Understanding and using trustworthiness in qualitative research. *Journal of developmental education*, 44(1), 26-28.
- Stowell, F. (2020). Power in the ‘organisation’: a soft systems perspective. *Systemic practice and action research*, 34(5), 515-535
- Sutcliffe, J., Benson, A., Bruner, W. (2019). “Parents value competence more than warmth in competitive youth ice hockey coaches: Evidence based on the innuendo effect”. *Psychology of Sport & Exercise*, 43, 82–89.
- Taucean, I. M., Tamasilaa, M., & Negru-Strauti, G. (2016). Study on Management Styles and Managerial Power Types for a Large Organization. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 221, 66-75. Available online at www.sciencedirect.com 1877-0428 © 2016 The Authors. Published by Elsevier Ltd.

- Terry, O. (2020). Power in the Workplace, Finding an Alternative to the Iron Fist. *Open Journal of Leadership*, 9(2), 97-112.
- Torkzadeh, J., Izadi, F., & Mezginezhad, S. (2022). The Prevalence of Political Behaviors in Types of Organizational Structure with Power Recourses Mediation: A Case Study of Fars Province Education. *Strategic Research on Social Problems in Iran*, 9(2), 135-158. (In Persian).
- Torelli, R., Balluchi, F., & Lazzini, A. (2020). Greenwashing and Environmental Communication: Effects on Stakeholders' Perceptions. *Business Strategy and the Environment*, 29(2), 407-421.
- Vercic, A. T., & Spoljaric, A. (2020). Managing internal communication: How the choice of channels affects internal communication satisfaction. *Public Relations Review*, 46(3), 26-39.
- Widiger, T. A., Sellbom, M., Chmielewski, M., Clark, L. A., DeYoung, C. G., Kotov, R., ... & Wright, A. G. (2019). Personality in a hierarchical model of psychopathology. *Clinical Psychological Science*, 7(1), 77-92. [10.1177/2167702618797105](https://doi.org/10.1177/2167702618797105).
- Yanez-Araque, B., Gomez-Cantarino, S., Gutierrez-Broncano, S. & Lopez-Ruiz, V. R. (2021). Examining the determinants of healthcare workers' performance: A configurational analysis during COVID-19 times. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 1-15.