

Investigation of the Relationship between Power Resources Used by Managers and Staff Productivity in the Selected Hospitals of Kurdistan University of Medical Sciences

Rahimi M¹, Safarkhani MH^{2*}, Abdolmanafi S³, Sadeghi A⁴, Mohammadi R⁵

¹M.Sc of Educational Management, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran

²M.Sc Student of Public Administration, Payamenoor University of Delijan, Arak, Iran

³Faculty Member of Payamenoor University of Isfahan, Isfahan, Iran

⁴Ph.D Student of Health Services Management, Student Committee Research, Shiraz University of Medical Sciences, Shiraz, Iran

⁵M.Sc of Health Services Management

Abstract

Background: Power is one way by which leaders and managers can penetrate through their followers' behaviors. Using power resources, managers can provide the ground for growth or deviation of the organization. This depends on the nature of power and how managers make use of power resources. This study aimed to investigate the relationship between power resources used by managers and staff productivity in the selected hospitals of Kurdistan University of Medical Sciences.

Methods: This descriptive-analytical, correlational study with practical purposes was conducted in 6 selected hospitals of Kurdistan University of Medical Sciences in 2013. The statistical community included 1937 individuals, 350 of whom were selected through stratified random sampling. The study data were collected using Sussman and Deep's standard power resources questionnaire and Hersey and Goldsmith's standard productivity questionnaire. Then, the data were entered into the SPSS statistical software (v. 20) and analyzed using t-test, Pearson correlation, and multiple regression analysis.

Results: The study findings showed that specialty (mean: 5.26) and reward (2.46) had respectively the highest and lowest means among the used power sources. The results of the correlation test revealed a negative correlation between managers' coercive power and staff productivity ($r=-0.25$, $P<0.0001$). Also, a positive correlation was found between the managers' authoritative power and staff productivity ($r=0.29$, $P<0.0001$).

Conclusion: Power resources could significantly predict productivity. This implies that in case managers make use of their specialty and skills in application of power, they can increase productivity. However, managers' coercive power reduced productivity. The results of regression analysis showed that authoritative power significantly predicted productivity. Thus, managers have to employ their authoritative power in order to enhance staff productivity.

Keywords: Power resources, Staff, productivity, Hospital

Sadra Med Sci J 2014; 2(3): 269-278

Received: Feb. 27th, 2014

Accepted: June 10th, 2014

*Corresponding Author: **Safarkhani MH**. M.Sc Student of Public Administration, Payamenoor University of Delijan, Arak, Iran, safarkhanim@yahoo.com

مجله علمی علوم پزشکی صدرا

دوره ۲، شماره ۳، تابستان ۱۳۹۳، صفحات ۲۶۹ تا ۲۷۸

تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۳/۲۰ تاریخ دریافت: ۹۲/۱۲/۰۸

رابطه بین منابع قدرت مورد استفاده مدیران و بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی کردستان

مهناز رحیمی^۱، محمد حسین صفرخانی^{۲*}، سعید عبدالمنافی^۳، احمد صادقی^۴، رامین محمدی^۵

^۱ کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور دلیجان، اراک، ایران

^۳ عضو هیئت علمی دانشگاه پیام نور اصفهان، اصفهان، ایران

^۴ دانشجوی دکترای تخصصی مدیریت خدمات بهداشتی درمانی، کمیته تحقیقات دانشجویی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز، شیراز، ایران

^۵ کارشناس ارشد مدیریت خدمات بهداشتی درمانی

چکیده

مقدمه: قدرت یکی از راه‌هایی است که از طریق آن رهبر و مدیر می‌تواند در رفتار پیروان خود نفوذ کند. مدیران با بکارگیری 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. در این مطالعه رابطه بین منابع قدرت مورد استفاده مدیران با بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی کردستان مورد بررسی قرار گرفت.

مواد و روش: این مطالعه توصیفی-تحلیلی و از نوع همبستگی بود که با اهداف کاربردی در سال ۱۳۹۲ انجام شد. جامعه آماری کلیه پرسنل (۱۹۳۷ نفر) شش بیمارستان منتخب دانشگاه علوم پزشکی کردستان بود که از این تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه تعیین شد. ابزار گردآوری داده‌ها، شامل پرسشنامه استاندارد منابع قدرت سوسمان و دیب و پرسشنامه استاندارد بهره‌وری هرسی بلانچارد و گلدسمیت بود. به منظور تحلیل داده‌ها از آزمون‌های تی تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به وسیله نرم افزار SPSS²⁰ استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که قدرت تخصص با میانگین (۵/۲۶) بیشترین و قدرت پاداش با میانگین (۲/۴۶) کمترین میانگین را در بین منابع قدرت مورد استفاده داشته‌اند. نتایج حاصل از آزمون همبستگی نشان می‌دهد که بین منبع قدرت اجبار مدیران و بهره‌وری کارکنان همبستگی منفی ($r = -0.25$ و $P < 0.001$) و نیز بین قدرت مرجعیت مدیران و بهره‌وری کارکنان همبستگی مثبت ($r = -0.29$ و $P < 0.001$) وجود داشت.

بحث و نتیجه‌گیری: پیش‌بینی بهره‌وری از روی منابع قدرت معنی‌دار است. به این معنی که اگر مدیران از تخصص و مهارت‌های خود در اعمال قدرت استفاده کنند، بهره‌وری افزایش می‌یابد. اعمال فشار و اجباری که از قدرت مدیر ناشی می‌شود، بهره‌وری را کاهش می‌دهد. ضریب استاندارد رگرسیون قدرت مرجعیت در پیش‌بینی بهره‌وری معنی‌دار بود، یعنی منبع قدرت مرجعیت پیش‌بینی کننده بهره‌وری می‌باشد و مدیران در جهت افزایش بهره‌وری کارکنان باید از منبع قدرت مرجعیت خود بیشتر استفاده کنند.

واژگان کلیدی: منابع قدرت، کارکنان، بهره‌وری، بیمارستان

مقدمه

امروزه نیاز به مدیریت و رهبری، در همه زمینه‌های فعالیت‌های اجتماعی، محسوس و حیاتی است (۱). مدیر در نقش رهبر بر عملکرد گروهی تاثیر بسزایی دارد و به عنوان رکن اساسی در پیشبرد اهداف سازمان مطرح است. بدون شک قدرت یکی از راه‌هایی است که با آن رهبر و مدیر می‌توانند در رفتار پیروان خود نفوذ کنند (۲). مدیران با بکارگیری 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 (۳). منظور از منابع قدرت، ابزارها و امکاناتی است که در اختیار مدیران قرار دارد تا به واسطه آن به اعمال قدرت و مدیریت خود بپردازند (۴).

کسب قدرت و اعمال مؤثر آن برای بقای سیستم در محیط امروز، ضروری است. زیرا سازمان جهت پویایی و اثربخشی و تحقق کارکردهای شایسته و بایسته خود در اجتماع نیازمند عملکردی کارآمد است؛ و پویایی و کارآمدی عملکرد می‌تواند از طریق جهت‌دهی رفتار سازمانی در سطوح فردی، گروهی و سازمانی میسر گردد. قدرت و کاربست آن به عنوان یک مؤلفه و ابزار اساسی در این میان (جهت‌دهی رفتار سازمانی) مطرح است و از این طریق نقشی اساسی در تحقق اهداف سازمان ایفا می‌کند (۵). از طرفی دیگر، یکی از مهم‌ترین اهداف هر سازمان، افزایش بهره‌وری و عملکرد بالای سازمان است. در دنیای پر رقابت کنونی، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهم‌ترین هدف هر سازمانی را تشکیل می‌دهد و می‌تواند همچون زنجیره‌ای فعالیت‌های کلیه بخش‌های جامعه را در بر گیرد (۶)؛ به طوری که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده موثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می‌باشد (۷). اهمیت بهره‌وری با توجه به گستردگی سطح رقابت، پیچیدگی‌های فناوری، تنوع سلیقه‌ها، کمبود منابع و سرعت تبادل اطلاعات بر کسی پوشیده نیست تا جایی که می‌توان گفت، بهره‌وری،

تنها عاملی است که ثبات سازمان را در دنیای پرقابته امروز تضمین می‌کند (۸). امروزه بهره‌وری ارزشمندترین جایگاه را در نزد مدیران داشته و همه سازمان‌ها در جستجوی بهره‌وری افزون‌ترند؛ و دستاوردهای جدید علم مدیریت، نیل به بهره‌وری بالا در سازمان‌ها را مرهون توسعه منابع انسانی می‌دانند (۹).

از جمله مراکزی که در کانون توجه و جزو اولویت‌های توسعه بخش بهداشت درمان است، بیمارستان‌ها هستند (۱۰). بیمارستان به عنوان یکی از مهم‌ترین واحدهای ارائه خدمات بهداشتی، درمانی، آموزشی و پژوهشی جایگاه خاصی در نظام شبکه بهداشت و درمان دارند (۱۱). مدیرانی که منابع قدرت را می‌شناسند و می‌دانند چگونه آن را به کار ببرند، از مدیریت اثربخش‌تر و عملکرد بهتری به خصوص در مدیریت بیمارستان‌ها برخوردار بوده‌اند، زیرا مدیریت سلامتی با مدیریت صنعتی تفاوت زیادی دارد. مدیریت سلامتی و حفظ جان مردم در سطوح سلامت و از جمله بیمارستان‌ها معضل مهم و پیچیده‌ی تمامی کشورها حتی کشورهای صنعتی در قرن حاضر است (۱۲، ۴).

نتایج مطالعات حاکی از آن است که عوامل متعددی بر سطح بهره‌وری منابع انسانی تاثیرگذار است؛ از جمله اینکه بردبار (۱۳۹۱) در مطالعه خود عوامل سازمانی و مدیریتی، عوامل حمایت سازمانی و نظام جبران خدمات، عوامل فیزیکی و روانی محیطی، عوامل میزان آزادی و استقلال کارکنان در انجام امور، عوامل فردی، عوامل ایجاد کننده جو صمیمیت و همکاری در بیمارستان، عوامل برنامه‌ریزی و هدایت عملکرد کارکنان، عوامل تقویت حس تعهد و وفاداری در کارکنان را بعنوان مهم‌ترین مولفه‌های موثر بر بهره‌وری کارکنان شناسایی کرد (۱۳). همچنین در مطالعه فرایند بهره‌وری در پرستاران بالینی ایران (۱۳۸۴)، مدیریت یکی از مقوله‌های موثر در فرایند بهره‌وری قلمداد شده است و به موارد مهمی چون تاثیر رفتار و عملکرد مدیران، برنامه‌ریزی و سازماندهی، هماهنگی، ارزشیابی و کنترل، قدرت و اختیار، حمایت و درک پرسنل و پاداش به

۲۰ عبارت زوجی از دیدگاه زیردستان مورد ارزیابی قرار می دهد که این منابع عبارتند از: قدرت تخصص، قانونی، اجبار، مرجعیت و پاداش.

پرسشنامه بهره‌وری توسط هرسی، بلانچارد و گلدسمیت (Hersy, Blanchard & Gold Smith) (۱۹۹۴) طراحی گردید که دارای ۳۲ گزینیه است و نحوه امتیازبندی آن بر مبنای طیف لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) بوده که نهایتاً جهت موثر بودن بصورت عامل غیرموثر یا کم اثر (خیلی کم، کم) عامل متوسط اثر یا خنثی (متوسط) و عامل موثر (زیاد، خیلی زیاد) رتبه‌بندی شدند که در این پژوهش نمره کلی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. لازم به یادآوری است که پایایی این پرسشنامه استاندارد توسط تورانی و میلاجردی (۱۳۸۸) ۰/۹۱ گزارش گردید (۱۵). پایایی پرسشنامه بهره‌وری در این تحقیق $\alpha = 0/88$ محاسبه گردید. پرسشنامه منابع قدرت پرسشنامه‌ای استاندارد است که روایی و پایایی آن در مطالعات مختلف مورد تایید قرار گرفته است. مقیمی (۱۳۸۶)، نوربخش و محمدی (۱۳۸۳) پایایی آن را $0/72 = \alpha$ و عزیزی (۱۳۸۸) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را $\alpha = 0/88$ گزارش کرده است (۱۶).

در این مطالعه، پس از تصویب طرح پژوهشی در شورای پژوهشی و کمیته اخلاق دانشگاه و نیز پس از کسب مجوزهای لازم از شورای مذکور و همچنین انجام هماهنگی‌های لازم با مدیریت بیمارستان‌های مورد مطالعه، پرسشگران اقدام به جمع‌آوری داده‌ها نمودند که در تمام مراحل کار، رعایت موازین اخلاقی از جمله داوطلبانه بودن شرکت در مطالعه، محرمانه بودن اطلاعات و الزامی نبودن ذکر نام پاسخ دهنده و همچنین در اختیار قرار دادن نتایج پژوهش در اختیار بیمارستان در صورت لزوم مورد توجه قرار گرفت.

به منظور تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف استاندارد و آمار استنباطی شامل تی تک نمونه‌ای، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به وسیله نرم افزار SPSS 20 استفاده گردید.

عملکردهای مطلوب به عنوان عوامل تسهیل‌کننده بهره‌وری اشاره شده است (۱۴).

با توجه به موارد ذکر شده، عوامل مختلفی بر سطح بهره‌وری نیروی کار تاثیرگذار می‌باشند و یکی از این عوامل مهم، نوع منبع قدرت مدیریت می‌باشد. اما با توجه به بررسی‌هایی که توسط پژوهشگر انجام شده تاکنون در مورد رابطه بین این دو متغیر در بیمارستان‌ها مطالعه‌ای انجام نشده است، لذا انجام چنین پژوهشی در سطح بیمارستان ضروری به نظر می‌رسد. از این رو در این مطالعه رابطه بین منابع قدرت مورد استفاده مدیران با بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی کردستان در سال ۹۲ مورد مطالعه قرار گرفت.

مواد و روش‌ها

این مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی است که با اهداف کاربردی انجام شده است. در این پژوهش جامعه آماری کلیه پرسنل که شامل ۱۹۳۷ نفر بود و در بیمارستان‌های منتخب دانشگاه علوم پزشکی کردستان که شامل ۶ بیمارستان (امام خمینی شهر سقز، صلاح الدین ایوبی بانه، امام حسین بیجار، بو علی و فجر مریوان و سینای کامیاران) بود. پرسنل بر اساس گروه شغلی به چهارگروه اداری، پرستاری، پاراکلینیک و پزشک و بر اساس نوع استخدام به چهار گروه رسمی، پیمانی، قراردادی و طرحی طبقه‌بندی شدند.

در این مطالعه حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۳۵۰ نفر محاسبه گردید که این تعداد پرسشنامه با استفاده از روش تصادفی طبقه‌بندی شده در بین گروه‌های کاری توزیع شد که در نهایت ۲۹۴ پرسشنامه جمع‌آوری گردید (بخش اداری ۶۲ پرسشنامه، پرستاری ۱۷۰ پرسشنامه، پاراکلینیکی ۵۶ پرسشنامه و پزشکی ۶ پرسشنامه). ابزار گردآوری شامل پرسشنامه منابع قدرت سوسمان و دیپ (Sussman & Deep) و پرسشنامه بهره‌وری فردی مدل اچیو (Achieve) بود. پرسشنامه منابع قدرت سوسمان و دیپ پنج منبع قدرت را در قالب

یافته‌ها

درصد) دارای مدرک کارشناسی بوده و سابقه کاری تقریباً ۳۱ درصد آنان کمتر از ۵ سال بود. جزئیات مربوط به ویژگی‌های فردی جمعیت مورد مطالعه در جدول شماره یک آورده شده است.

مطابق یافته‌های پژوهش، از تعداد ۲۹۴ فرد شرکت‌کننده در این مطالعه تقریباً نیمی از آنها زن و نیمی از آنها مرد بودند که بیشتر آنها (۳۰/۶ درصد) در محدوده سنی ۳۰-۴۰ سال قرار داشتند. بیشتر افراد مورد مطالعه (۵۸/۵

جدول ۱. مشخصات فردی پرسنل بیمارستان های منتخب دانشگاه علوم پزشکی کردستان

توزیع سنی			سابقه خدمت					سطح تحصیلات			جنسیت			
بالتر از ۴۰ سال	۳۰-۴۰ سال	زیر ۳۰ سال	۱۶ بالای ۲۰ سال	۱۶ تا ۲۰ سال	۱۱ تا ۱۵ سال	۵ تا ۱۰ سال	زیر ۵ سال	بالتر از کارشناسی	کارشناسی	کاردانی	دیپلم	زن	مرد	تعداد
۶۱	۱۴۳	۹۰	۲۶	۴۳	۵۰	۸۴	۹۱	۱۶	۱۷۲	۷۲	۳۴	۱۴۸	۱۴۶	تعداد
۲۰/۷	۴۸/۶	۳۰/۷	۸	۱۴/۷	۱۷	۲۸/۶	۳۰/۹	۵/۴	۵۸/۵	۲۴/۵	۱۱/۶	۵۰/۳	۴۹/۷	درصد

مبنا در این پژوهش ۴/۵ در نظر گرفته شده است که قدرت تخصص با میانگین $۱/۸۰ \pm ۵/۲۶$ بیشترین و قدرت پاداش با میانگین $۱/۵۴ \pm ۲/۴۶$ کمترین نمره را در بین منابع قدرت مورد استفاده مدیران داشته‌اند.

در جدول شماره ۲ خلاصه توزیع آماری میانگین و انحراف استاندارد منابع قدرت مورد استفاده مدیران با استفاده از آزمون تی تک نمونه ای (One sample t-Test) آورده شده است. همان طور که یافته‌ها نشان می‌دهد، میانگین

جدول ۲- نتایج آزمون تی تک نمونه ای در ارتباط با منابع قدرت مورد استفاده مدیران

منابع قدرت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	df	P-value
تخصص	۲۹۴	۵/۲۶	۱/۸۰	۷/۴	۲۹۳	<۰/۰۰۰۱
قانونی	۲۹۴	۴/۸۱	۱/۴۹	۳/۵	۲۹۳	<۰/۰۰۰۱
اجبار	۲۹۴	۴/۰۵	۱/۹۳	-۴/۲	۲۹۳	<۰/۰۰۰۱
مرجعیت	۲۹۴	۳/۴۳	۱/۷۴	-۱۱/۹	۲۹۳	<۰/۰۰۰۱
پاداش	۲۹۴	۲/۴۶	۱/۵۴	-۱۸/۱	۲۹۳	<۰/۰۰۰۱

Test value=4.5: میانگین مبنا در این پژوهش ۴/۵ در نظر گرفته شده است

کارکنان ارتباط آماری معنی‌دار و همبستگی منفی وجود داشت ($r=-۰/۲۵$) به این معنی که اگر مدیر از قدرت خود برای اجبار کارکنان استفاده کند، میزان بهره‌وری آنان کمتر خواهد بود. همچنین بین قدرت مرجعیت و بهره‌وری

جهت یافتن ارتباط، شدت و جهت همبستگی بین دو متغیر کمی منابع قدرت مدیران و بهره‌وری کارکنان از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید. نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که بین قدرت اجبار و بهره‌وری

کارکنان رابطه معنی‌دار و مثبت وجود داشت ($t=0/29$) به این معنی که اگر مدیر از جایگاه خود برای اعمال قدرت استفاده کند میزان بهره‌وری کارکنان آن افزایش می‌یابد، اما بین سایر منابع قدرت با بهره‌وری رابطه معنی‌داری دیده نمی‌شود (جدول ۳).

جدول ۳. ضریب همبستگی بین منابع قدرت مدیران با بهره‌وری کارکنان بیمارستان های منتخب کردستان

متغیر	قدرت اجبار		قدرت قانونی		قدرت پاداش		قدرت تخصص		قدرت مرجعیت	
	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری	ضریب همبستگی	سطح معناداری
بهره‌وری کارکنان	* $-0/25$	$0/0001$	$0/001$	$0/789$	$-0/09$	$0/112$	$0/09$	$0/108$	* $0/29$	$0/0001$

نشان می‌دهد، ضریب همبستگی چند گانه برابر با $0/314$ و با معناداری $0/0001$ (آزمون F برابر با $7/88$) بدست آمده و با توجه به اینکه سطح معناداری کمتر $0/05$ است، پیش-بینی بهره‌وری از روی منابع قدرت معنادار است.

به منظور بررسی اینکه چه مقدار از واریانس بهره‌وری توسط منابع قدرت تبیین می‌شود، از روش رگرسیون همزمان استفاده شده است. بدین منظور بهره‌وری به عنوان متغیر ملاک و منابع قدرت به عنوان متغیر پیش‌بین وارد مدل رگرسیون شدند. همان گونه که نتایج جدول ۴

جدول ۴. نتایج تحلیل رگرسیون همزمان پیش‌بینی بهره‌وری بر اساس منابع قدرت مدیران بیمارستان های منتخب کردستان

الگو	متغیرهای پیش‌بین	R	R^2	R2 تعدیل شده	F	خطای استاندارد برآورد	سطح معناداری
همزمان	قدرت اجبار، قدرت قانونی، قدرت مرجعیت و قدرت تخصص	$0/314$	$0/098$	$0/086$	$7/88$	$0/432$	$0/0001$

جدول ۵. ضرایب رگرسیون مؤلفه‌های منابع قدرت در پیش‌بینی بهره‌وری مدیران بیمارستان های منتخب کردستان

P	T	ضرایب استاندارد		متغیرهای پیش‌بین
		شده	نشده	
		B	SE	β
$0/103$	$-1/63$	$0/03$	$0/022$	$-0/14$
$0/749$	$0/32$	$0/00$	$0/019$	$0/02$
$0/471$	$-0/72$	$0/01$	$0/018$	$-0/04$
$0/003$	$2/98$	$0/06$	$0/022$	$0/22$

قدرت) وارد مدل رگرسیونی شدند و این مؤلفه‌ها توانستند $0/09$ از واریانس متغیر سبک رهبری را تبیین

طبق نتایج جدول ۵، تمامی منابع قدرت بجز قدرت پاداش (به دلیل دارا بودن کمترین میانگین در بین منابع

مدیران و جنسیت، سن، سابقه خدمت مدیریتی، مرتبه علمی و سطح تحصیلات رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد (۱۸). کریمی طرقله (۱۳۸۳) در مطالعه خود به این نتیجه رسید که مدیران تربیت بدنی مشهود از منبع قدرت شخصی به ویژه قدرت تخصص بیشتر استفاده می کنند (۱۹) که با نتایج به دست آمده در این تحقیق همخوانی دارد. منابع قدرت سازمان تربیت بدنی را به ترتیب شامل تخصص، ارجاعی، اطلاعات، قانونی، پاداش، ارتباط و قهریه اعلام کرد (۱۹). بیرک و ویلکاکسن (Burke and Wilcox) (۱۹۷۷) در تحقیقی در یک شرکت بزرگ خدماتی خانگی در زمینه منابع قدرت مدیر و رضایت خاطر زیردستان به این نتیجه دست یافتند که قدرت تخصص به عنوان مهم ترین منبع قدرت در مقام نخست قرار دارد و قدرت مشروع، قهریه، ارجاعی و پاداش در رده های بعدی قرار دارند، که با نتایج به دست آمده در این پژوهش همخوانی دارد (۲۰). گوپتا و شارما در سال ۲۰۰۸ بیان می کنند که منابع نرم قدرت (تخصص، مرجعیت، اطلاعات) در مقایسه با منابع سخت قدرت (پاداش، قانون) موجب اطاعت سازمانی بیشتر در میان کارکنان می شود (۲۱).

نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که بین قدرت اجبار و بهره‌وری کارکنان ارتباط همبستگی منفی و معنادار وجود داشت ($I = -0/25$) و نیز بین قدرت مرجعیت و بهره‌وری کارکنان نیز ارتباط همبستگی معنی دار و مثبت بود ($I = 0/29$)، اما سایر منابع قدرت با بهره‌وری همبستگی معنی دار نداشت. برای افزایش بهره‌وری کارکنان، باید قدرت اجبار کاهش یابد، که برای این کار فرهنگی ایجاد شود که کارمند از نه گفتن نترسد و اطاعت او از رئیس فقط به خاطر حفظ موقعیت و پستش در سازمان نباشد. به دلیل اینکه بین قدرت مرجعیت و بهره‌وری کارکنان همبستگی معنی دار و مثبت وجود داشت، برای افزایش بهره‌وری باید کارمندان هویت خود را با رهبر تعیین کنند و رهبر طوری رفتار کند که برای کارکنان الگو باشد. پورقاز (۱۳۹۰) به بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با

کنند. ضریب رگرسیون برابر $R=0/31$ بود و ضریب تعیین برابر $0/09$ به عبارت دیگر معادله رگرسیون حاوی این مولفه‌ها می‌تواند $0/09$ درصد ($R^2=0/09$) از واریانس بهره‌وری را تبیین نماید. همچنین بررسی‌های دقیق‌تر با استفاده از ضریب رگرسیون نشان داد که ضریب استاندارد رگرسیون قدرت مرجعیت در پیش‌بینی بهره‌وری معنی دار بود که این منبع قدرت پیش‌بینی کننده بهره‌وری می‌باشد.

بحث

از آنجایی که قدرت، ویژگی اساسی نقش یک مدیر بوده و زمینه اثربخشی او را در سازمان فراهم می‌سازد و از طرفی دیگر بهره‌وری یکی از عوامل مهمی است که بقای سازمان‌ها را در دنیای پر رقابت فعلی تضمین می‌کند، لذا انجام چنین پژوهشی که رابطه منابع قدرت مورد استفاده مدیران با بهره‌وری کارکنان را بررسی کند، ضروری به نظر می‌رسید.

نتایج تحقیق نشان داد که قدرت تخصص بیشترین و قدرت پاداش کمترین میانگین را در بین منابع قدرت مورد استفاده داشتند. بالا بودن میانگین قدرت تخصص در این مطالعه به دلیل دارا بودن تجربه رهبر، علم و دانش و قضاوت منطقی رهبر است که باعث می‌شود کارمند از رهبر اطاعت کند. پایین بودن میانگین قدرت پاداش به این دلیل است که اطاعت کارمند برای کسب پاداش، ایجاد تصویر مثبت او در نظر رئیس برای کارمند کم اهمیت می‌باشد. امجدی در سال ۱۳۷۹ در مورد منابع قدرت مدیران ادارات شهرستان رفسنجان اعلام کرد میزان بهره‌گیری مدیران از منابع قدرت مرجعیت، تخصص، اجبار و قانونی در حد زیاد و میزان بهره‌گیری مدیران از قدرت پاداش در حد متوسط است (۱۷). نوربخش در سال ۱۳۸۲ با انجام تحقیقی به این نتیجه رسید که منابع قدرت مدیران دانشکده‌های تربیت بدنی سراسر ایران به ترتیب قدرت تخصص، مشروع، ارجاعی، قهریه و پاداش است. همچنین اعلام کرد که بین میزان استفاده از منابع قدرت

تصمیم‌گیری و آموزش را شناسایی نموده است (۲۵). جعفری در پژوهشی با عنوان «بررسی دیدگاه مدیران بیمارستان‌های دولتی و غیر دولتی شهر اصفهان در زمینه عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری» عوامل مؤثر بر افزایش بهره‌وری را در شش حیطه عامل انسانی، خلاقیت، اصلاح و بهبود مؤثر روش‌ها و فرآیندها، بهبود سبک مدیریت، فرهنگ کار و آموزش بررسی نموده است (۲۶). هنری و همکاران به بررسی رابطه انگیزه و بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان تربیت بدنی پرداخت؛ بنابر نتایج به دست آمده بین عوامل رفاهی کارکنان و بهره‌وری ارتباط وجود دارد، هم‌چنین بین افزایش عوامل محیطی با بهره‌وری و توجه به ماهیت کار و بهره‌وری نیروی انسانی رابطه معنی‌داری وجود دارد (۲۷). در این مطالعه اگر رفتار مدیر به گونه‌ای باشد که کارکنان رفتار مدیر خود را پسندند، و برای مدیر احترام قابل شوند می‌تواند پیش‌بینی کننده بهره‌وری کارکنان باشد، زیرا قدرت مرجعیت افزایش یافته و باعث افزایش بهره‌وری کارکنان می‌شود.

از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به به محافظه کاری برخی از پاسخ‌دهندگان به خصوص مدیران جهت تکمیل پرسش‌نامه‌ها به دلیل مشغله کاری زیاد اشاره کرد که این موضوع نیز با مراجعه مکرر پرسشگران مرتفع گردید.

نتیجه‌گیری

همانگونه که اشاره گردید، بیشترین منبع قدرت مورد استفاده مدیران بیمارستان‌های مورد مطالعه، قدرت تخصص و کمترین آن قدرت پاداش بوده است. سایر منابع قدرت مورد استفاده مدیران نیز به ترتیب قدرت قانونی، قدرت اجبار و قدرت مرجعیت بوده است. هم‌چنین بین منابع قدرت اجبار و مرجعیت مدیران با بهره‌وری کارکنان رابطه معنی‌دار مشاهده شد. نتایج نشان داد که منبع قدرت مرجعیت مدیران پیش‌بینی کننده بهره‌وری می‌باشد؛ لذا بایستی تدابیری اتخاذ گردد تا زمینه برای استفاده مدیران از منبع قدرت مرجعیت در جهت افزایش بهره‌وری کارکنان فراهم گردد. برای مطالعات آتی پیشنهاد

ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان شعب بانک ملی پرداخت و نشان داد که بین قدرت پاداش مدیران با تحمل ابهام، ریسک‌پذیری، توفیق طلبی و مرکز کنترل درونی کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین بین منابع قدرت قانون و تخصص مدیران با خلاقیت و تحمل ابهام کارکنان، منبع قدرت مرجعیت مدیران با خلاقیت و توفیق طلبی کارکنان و قدرت اجبار مدیران با استقلال طلبی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری مشاهده شد (۲۲). عزیزی (۱۳۸۸) در پژوهشی به تعیین منابع قدرت مدیران سازمان تربیت بدنی و ارتباط آن با سطح آمادگی و رضایت کارکنان پرداخت؛ نتایج نشان داد در افرادی که آمادگی بیشتری دارند، قدرت مرجعیت و در افراد با آمادگی کمتر قدرت اجبار بیشترین میزان رضایت از سرپرست را در کارکنان ایجاد کرده است (۲۳). باتمن (Bateman) در یک تحقیق تطبیقی میزان استفاده مدیران از پایگاه‌های مختلف قدرت را با هم مقایسه کرد، نتایج نشان داد که قدرت تخصص و پاداش به گونه‌ای مثبت به میزان عملکرد مربوط می‌شود، اما ضرایب همبستگی قدرت اجبار، قدرت قانونی و قدرت مرجعیت با میزان عملکرد چندان قابل توجه نبود (۲۴).

نتایج این پژوهش نشان داد که پیش‌بینی بهره‌وری از روی منابع قدرت معنی‌دار است. هم‌چنین بررسی‌های دقیق‌تر با استفاده از ضریب رگرسیون نشان داد که ضریب استاندارد رگرسیون قدرت مرجعیت در پیش‌بینی بهره‌وری معنا دار بود که این منبع قدرت پیش‌بینی کننده بهره‌وری می‌باشد. پورقاز (۱۳۹۰) به بررسی رابطه بین منابع قدرت مدیران با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی کارکنان شعب بانک ملی پرداخت و نشان داد که منبع قدرت پاداش مدیران بیشترین نقش را در پیش‌بینی ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینانه کارکنان دارد (۲۲). عبادی آذر در پژوهشی با عنوان «بررسی عوامل مؤثر انگیزشی بر ارتقاء بهره‌وری در مدیریت امور اداری دانشگاه تبریز» پنج عامل حقوق و دستمزد، پاداش‌های مادی و معنوی، امکانات رفاهی و خدماتی، مشارکت کارکنان در فرآیند

7. Vaziri S, Mansouri H, Adiban A. Identification & Prioritize the Factors Affecting the Productivity of Human Resources With MADM Technique. *Journal of Education & Training* 2009; 4(100): 135-159.
8. VatanKhah S, Bastani B, Mostafaei D, Karimi S, ShaarbafchiZadeh N. The effect of internal organizational factors on creativity and production: A case of Shohadaye Tajrish Hospital 2013; 22(1):25-32.
9. Yazdkhasty A, Rajaiepour S, Moolavi H. Study of the Relationship between Types of Organizational Culture and the Acceptability of the Total Quality Management at the Iranian Public universities. *Applied Sociology* 2010; 20 (2): 175-188.
10. Pezeshkian M. Hospitals in Health System. The first Congress of Resource Management in Hospital: Tehran, Iran, Tehran, Ministry of Health 2002; 58-60.
11. AghayiHashjin A. The Study of Hospital Indicator in Overall Hospital . [M.Sc Thesis], Tehran: Iran Medical University; the Faculty of Medical Informatics and Management 2000 (Persian).
12. Omid Arjangi N. Survey of relationship between job point and organizational commitment and job specific of Isfahan petroshimi worker, [Thesis] Isfahan: Educational and psychological Sciences College, Isfahan University; 2006:1 (Persian).
13. Bordbar Gh. The Effective Factors on Labor Productivity with Multicriteria Decision Making Techniques, a Case Study: Personnel of Shahid Sadoghi Hospital in Yazd. *Journal of Health Administration* 2013; 16(51): 70-83.
14. Dehghannayeri N, Nazari A. Productivity processes in Iranian clinical nurses, Abstract book of first national conference on productivity and development, second volume, Publication of Eastern Azerbaijan

می‌شود که عوامل موثر بر منابع قدرت مدیران بررسی شود، عوامل موثر بر بهره‌وری کارکنان مطالعه شود، فرهنگ‌های مرتبط با بهره‌وری کارکنان شناسایی شود یا منابع قدرت مدیران در بیمارستان‌های خصوصی و دولتی مقایسه شود.

تقدیر و تشکر

این مطالعه با حمایت مالی مستقل پژوهشگران و با همکاری دانشگاه علوم پزشکی کردستان انجام شده است. نویسندگان مقاله بر خود لازم می‌دانند از کلیه مسئولین دانشگاه و همچنین مدیران و کارکنان بیمارستان‌های مورد مطالعه که در جهت تکمیل پرسشنامه و همچنین اجرای این پروژه همکاری و مشارکت داشتند، تقدیر و تشکر نمایند.

منابع

1. Alagheband A. Theoretical Foundations and Principles of Educational Administration. Tehran, Ravan Publication, 18th edition; 2007.
2. Jamshidi A. Principles of Organization and Management. Tehran: Eshragh publication; 2010.
3. Haghighi MA. Management of Organizational Behavior. Tehran: Termeh Publication; 2002.
4. Shams A, Samoei R, Porriahi H. The Relation between Cooperation of Employees and Sources of Manager's Power in State Hospitals of Isfahan. *Health Information Management* 2011; 7: 577-585.
5. Mccellelland D C, Burnham D H. The Effective Use of Power, in *Management for Science and Engineering*, fall; 2003. Available from: http://python.rice.edu/~arb/courses/750_03_chapt8.pdf, Apr. 2010
6. Taheri SH. Productivity & analysis on organizations (Total Productivity Management), Tehran, 1st Edition, 1999.

- subordinates' Perception of superiors: Moderating effect of quality of interaction. *Singapore Management Review*, 2008; 30(1): 1-24.
22. Pourghaz A, Mohamadi A. The survey of relationship between sources of managers' power and Entrepreneurial personality characteristics of employees. *Research in Public Administration* 2012; 4 (12): 111-130.
23. Azizi B, Mehrabi A, Piri M, JalaliFarahani M. Sources of physical education managers' power and its relationship with fitness levels and employee satisfaction. *Journal of Sport Management* 2010; 3: 119- 133.
24. Bateman CL. Relationships among empowerment, organizational health, and principal effectiveness. *Missouri: University of Missouri-Columbia*; 1999.
25. Ebadiazar MT, Examine the motivational factors to promote productivity in managing the affairs of Tabriz University [M.Sc Thesis], Institute of Education and Research Management and Planning 2005; P:45 (Persian).
26. Jafari R. Survey the views of managers in public and private hospitals in Isfahan about factors that influences productivity[M.Sc Thesis], Institute of Education and Research Management and Planning 2002; P:112 (Persian).
27. Honari H, Rezaeian A, Kozechian H, Ehsani M. The relationship between motivation and productivity of manpower in the Physical Education Organization of Iran. *Harkat Journal* 2007; 27: 45-54 (Persian).
- Management and planning organization, 2006:139.
15. Torani H, Milajerdi M. The survey of relationship between human relations and productivity of girls' secondary school principals in Tehran. *Journal of Educational Innovations* 2010; 29: 76-100.
16. Elahi AR, Peymanfar MH, Mohamadi S. Sources of managers' power and its relationship withgroup cohesion of Iranian athlete students. *Journal of Sport Management Studies* 2013; 18: 159-174.
17. Amjadi Z. Survey rate of Managers efficiency of Fifth Resource Powers in Administer of Rafsanjan City, View Point of personnel, [M.Sc Thesis] Kerman: Islamic Azad University in Kerman; 2000 (Persian).
18. Nourbakhsh M, Mohammadi S. The relationship between leadership styles and sources of power in faculty of physical education' administrations view of faculty members. *Harkat Journal* 2004; 19: 109-124.
19. Karimi-torghaba E. The survey of relationship between sources of managers' power and the level of preparedness of employees in Mashhad city [M.Sc Thesis], Tehran: Tehran University, 2004:15 (Persian).
20. Burke RJ and Wilcox DS. Bsses of superdinate job satisfaction. *Canadian Journal of Behavioral Science*; 1977; 13(1): 12-34.
21. Gupta B. and Sharam NK. Compliance with base of power and

Cite this article as:

Rahimi M, Safarkhani MH, Abdolmanafi S, Sadeghi A, Mohammadi R. Investigation of the relationship between power resources used by managers and staff productivity in the selected hospitals of Kurdistan University of Medical Sciences. *Sadra Med Sci J* 2014; 2(3): 269-278.