

- جدول ۱-۱۴: توزیع قدرت -

قدرت فردی:

- ۱- روش دادن حکم رسمی. که شخص با داشتن حکم و اختیار رسمی، برای اجرای تغییر بر پست‌های رده پایین اعمال قدرت می‌کند.
- ۲- روش جایگزینی. افرادی در یک یا چند پست سازمانی کلیدی جانشین تعدادی دیگر می‌شوند.
- ۳- روش ساختاری. تزریق خون جدید به داخل روابط گروهی و مدیریت، ساختار نقش‌ها را تغییر می‌دهد و روابط بین زیردستان را الزامی می‌سازد.

قدرت مشارکتی:

- ۴- روش تصمیم گروهی. مشارکت به وسیله اعضا گروه در انتخاب و اجرای راه‌کارهایی که به وسیله دیگران ارائه شده است.
- ۵- روش حل مسئله به صورت گروهی. به اعضا مشارکت کننده فرصت بیشتری داده می‌شود تا به جای این که صرفاً از بین راه‌کارها، انتخاب را انجام دهند، خود مشکلات را مشخص و خود آن‌ها را حل کنند.

تفویض قدرت:

- ۶- روش بحث پیرامون اطلاعات، اطلاعات مرتبط و بازخور به کسانی که تغییر در سیستم آن‌ها انجام شده از طریق عامل تغییر داخلی یا خارجی سازمان. در چنین حالتی اعضا سازمان ترغیب می‌شوند تا خود تحلیل‌های لازم را از اطلاعات به عمل آورده و نتیجه‌گیری‌های مورد نظر را انجام دهند.
- ۷- روش آموزش حساسیت. اعضا برای آگاه شدن بیشتر نسبت به فرایندهای فردی و گروهی آموزش می‌بینند. چنین فرض می‌شود که تغییر در روابط و الگوهای کاری از تغییر در روابط بین افراد ناشی می‌شود.