

توزیع قدرت در سازمان با تاکید بر دیدگاه تحلیل شبکه اجتماعی

زهرا قاسمی^۱، رضوان حسینقلی زاده^{۲*}، محسن نوغانی دخت بهمنی^۳

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه فردوسی مشهد

۲- استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

۳- دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد

خلاصه

هدف اصلی این نوشتار ارائه یک چهارچوب مفهومی از چگونگی توزیع قدرت در شبکه سازمان می‌باشد. مفروضه اصلی این است که توزیع قدرت در سازمان تحت تاثیر ویژگی‌های ساختاری و رفتاری و همچنین موقعیت فرد در شبکه سازمان قرار دارد. قدرت رسمی به فرد اقتدار و اختیار سازمانی اعطا می‌کند و منابع قدرت شخصی باعث می‌شود تا فرد در سازمان صاحب نفوذ گردد. در این میان موقعیت افراد در شبکه تعاملات رسمی و غیررسمی سازمان تعیین کننده میزان دسترسی افراد به منابع قدرت است. نتایج حاصل از مطالعات در این زمینه نشان می‌دهد که توزیع قدرت در سازمان‌ها هم تحت تاثیر سلسله مراتب سازمانی و هم تابعی از محیط سازمان، شکل سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی افراد است، همچنین عوامل شبکه در شکل دادن به تصورات مربوط به شغل و بالاتر از آن ویژگی‌های فردی و موقعیت رسمی موثر است.

کلمات کلیدی: توزیع قدرت، قدرت رسمی، قدرت شخصی، تحلیل شبکه اجتماعی

۱. مقدمه

سازمان عبارت است مردمی که برای دستیابی به هدفی مشترک با هم اشتراک مساعی دارند. به عبارت بهتر سازمان‌ها برای حصول به هدف‌های خاصی شکل می‌گیرند [۱]. افراد نیز برای برآورده ساختن اهداف خود به یک سازمان می‌پیوندند و ضمن همکاری با سازمان می‌کوشند از طریق سازمان، به هدف‌های خود برسند. نکته در اینجا است که سازمان‌ها قدرتی به افراد اعطا می‌کنند که با این قدرت قادرند بسیاری از امور و اقدامات را به انجام رسانند [۲]. سازمان‌ها عملکرد اعضای خود را زیر نظر می‌گیرند تا رفتار آن‌ها با آنچه عملکرد مطلوب سازمانی ایجاب می‌کند هماهنگ شود. در واقع

¹ Corresponding author: رضوان حسینقلی‌زاده، عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

Email: rhgholizadeh@um.ac.ir

سازمان‌ها مانند دیگر واحدهای اجتماعی از اعضای خود توقع فرمانبرداری دارند. بنابراین با ایجاد سیستم‌های مشخص و منظمی که برای کنترل جریان امور خود به وجود می‌آورند و با بهره گرفتن از سیستم‌های تشویق و تنبیه مشخص و روشن سعی می‌کنند کارکنان خود را به هماهنگ شدن با مقتضیات هدف‌های سازمانی و انجام اقدام‌های ضروری راغب سازند. این جنبه تبعیت را به دلیل سیستم متشکل و رسمی سازمانی و نوع اقتدار و قدرتی که سازمان برای جلب فرمانبرداری به کار می‌برد، جنبه ساختاری می‌نامند. سازمان با ایجاد سلسله مراتب اختیار، شرح وظایف و تقسیم کار قدرت خود را اعمال می‌کند [۳]. در تئوری سازمانی مبتنی بر مکتب ساختارگرایی برای اختیارات مشروع (اختیاراتی که در سلسله مراتب سازمانی مسیر رو به پایین می‌پیمایند) و مقررات رسمی (به وسیله کسانی که دارای اختیارات سازمانی هستند تعیین و اعمال می‌شود) اهمیت زیادی قائل هستند تا اطمینان حاصل شود که سازمان در جهت دستیابی به هدف‌های تعیین شده گام برمی‌دارد و چنین گرایش دارند که قدرت را مترادف با اختیار بدانند [۴] آنها معتقدند قدرت شخصی که اعضای سازمان‌ها بدست می‌آورند، الزاما ناشی از ویژگی‌های مشخص منحصر به فرد آنان نیست (البته اگر بتوان مدعی شد که در این زمینه ویژگی‌های شخصی هم نقشی دارند) بلکه قدرت مزبور در سایه ویژگی‌های خاص پست سازمانی (محل استقرار فرد در سازمان) به دست می‌آید [۵].

در حالی که نویسندگان دیگر همچون رابرت دبلیو. آلن و لای من دبلیو. پورتر^۲ (۱۹۸۳) به اختیارات سازمانی از این زاویه نگاه می‌کنند که آن تنها یکی از چندین منبع قدرت سازمانی موجود است و به قدرت از همه جهات (و نه تنها مسیر رو به پایین اختیارات سازمان) توجه می‌شود [۴]. اعضای سازمان بایستی از اراده و مهارت لازم برخوردار باشند تا در تعامل با ویژگی‌های سازمان به منابع قدرت دست یافته و توانایی اعمال آن را کسب کنند، چنانکه هدریک اسمیت^۳ در اهمیت ویژگی‌های شخصی اینگونه بیان می‌کند که «اغلب مردم موقعیت را با قدرت برابر می‌دانند و از قدرت نرم چشم‌پوشی می‌کنند... این در حالیست که ساختار رسمی دولت تنها داربست قدرت است و سیاستمداران می‌توانند آن را هدر بدهند یا از آن بهره برداری کنند [۶]. از این رو تمام انواع قدرت ناشی از احساس قدرت شخص است که همواره از جانب شخص به اجرا در می‌آید. بدین ترتیب نهادها و سازمان‌ها، به خودی خود دارای قدرت و مجری آن نیستند بلکه باید توجه داشت که قدرت از سوی کسانی اعمال می‌شود که نقش سازمانی دارند [۷]. این نظریه‌ها مانند تئوری منابع قدرت فرنچ و ریون^۴ (۱۹۵۹) به بررسی پایگاه‌ها و اعمال قدرت از دیدگاه روانشناختی می‌پردازند و غالباً رفتاری هستند [۷].

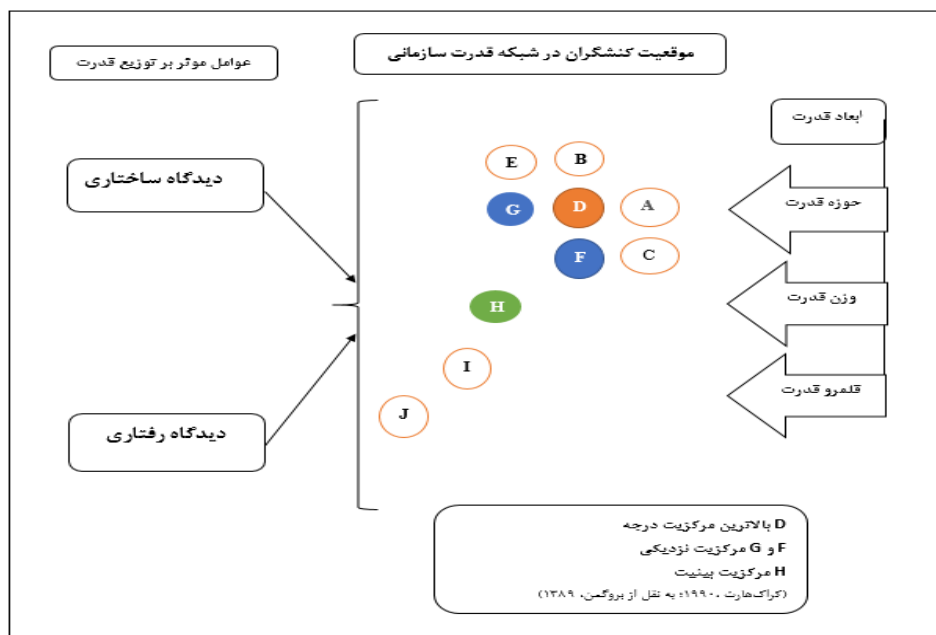
از آنجایی که قدرت و کاربست آن به عنوان یک مولفه و ابزار اساسی (جهت‌دهی رفتار سازمانی) مطرح است و از این طریق نقش اساسی در تحقق اهداف سازمان ایفا می‌کند، نمی‌توان آن را به سادگی و از یک بعد مورد بررسی قرار داد زیرا تفاوت یا فاصله قدرت در سازمان (به عنوان یک سیستم) به ویژه در مورد دسترسی به پایگاه‌های قدرت در صحنه‌های گسترده‌تر از آنچه در قالب بحث پایگاه قدرت می‌گنجد، توزیع می‌گردد و تابعی از محیط سازمان، شکل سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی افراد است؛ از این رو تعدادی از نویسندگان نیز با این فرض که تفاوت‌های فردی در تعامل با متغیرهای ساختاری، به پیش‌بینی و توضیح کسب و اعمال قدرت کمک می‌کند به طور همزمان هر دو متغیرهای ساختاری و رفتاری را مورد مطالعه قرار دادند [۷]. در این دیدگاه در طی زمان اعضایی پیدا می‌شوند که به نیل به اهداف کمک‌های شایانی می‌کنند اعم از اهداف فردی یا اهداف اعضا در قالب یک کل. این افراد ممکن است دارای قدرتی باشند که به صورت رسمی در این پست‌های سازمانی گنجانده نشده است و حاصل ویژگی‌های شخصی آنها باشد. آنها برای نیل به اهداف و کسب منافع شخصی خود در یک محیط سلسله مراتبی رقابت می‌کنند [۸].

² Robert w. Allen & Lyman w. Porter

³ Hedrick Smith

⁴ French, & Raven

در این پژوهش با نگاهی به نظریات مطرح شده در حوزه قدرت قصد داریم تا دو دیدگاه ساختاری و رفتاری در دستیابی و توزیع قدرت سازمانی را در تعامل با هم مورد بررسی قرار دهیم، مفروضه اصلی ما این است که علاوه بر دو دیدگاه مطرح شده عامل سومی هم وجود دارد که بر قدرتی که سازمان به فرد اعطاء می‌کند، و یا منابعی که شخص با حضور در سازمان بدست می‌آورد، تاثیرگذار است؛ در واقع قدرت در زمینه شبکه سازمانی توزیع می‌گردد و موقعیت فرد در شبکه عامل تعیین کننده در دستیابی به سایر منابع قدرت می‌باشد و فرد متناسب با جایگاه خود می‌تواند این قدرت را اعمال کند. بر این اساس وضعیت، جایگاه و ارتباطات هر فرد یا سازمان درون شبکه، به دلیل محدودیت‌ها یا فرصت‌های به وجود آمده برای وی افزایش یا کاهش می‌یابد [۹] شبکه به این معناست که قدرت یکایک قهرمانان در صحنه از روابط بین آن‌ها و دیگران برمی‌خیزد [۱۰] از سوی دیگر در نظر گرفتن ابعاد قدرت (حوزه، قلمرو، وزن) به درک میزان نفوذ فرد یا واحد سازمانی کمک می‌کند. شکل (۱) عواملی را که در شکل‌گیری موقعیت و جایگاه فرد در شبکه قدرت سازمانی موثرند، نشان می‌دهد.



شکل ۱- عوامل موثر بر توزیع قدرت در تعامل با شبکه سازمانی

۲. قدرت در سازمان

برتراند راسل^۵ (۱۳۶۱) قدرت را مفهومی اساسی در علوم اجتماعی می‌داند همانگونه که انرژی مفهوم بنیادین در فیزیک است. اما با وجود اهمیت این مفهوم در درک تعاملات نهادهای بشری، هنوز به لحاظ نظری پیچیده و مبهم باقی مانده است [۱۱]. قدرت هم به عنوان شرایط اجتماعی و هم توانایی شخصی فهمیده می‌شود، در مطالعات قدرت سازمانی دو رویکرد غالب وجود دارد. یکی بر مبنای کار ماکس وبر^۶، قدرت به عنوان تسلط یافتن و چالش‌های قدرت به عنوان عملیاتی از مقاومت مفهوم سازی شده است. در جریان اصلی مدیریت، قدرت به عنوان اقتدار مشروع در نظر گرفته می‌شود و به سمت سرکوب قانونی تضادها و مقاومت‌ها هدایت می‌گردد [۱۲] در واقع از نظر وبر «قدرت» عبارت است از فرصتی که در چهارچوب رابطه اجتماعی وجود دارد و به فرد امکان می‌دهد تا قطع نظر از مبنایی که فرصت مذکور بر آن استوار است،

⁵ Bertrand Rusell

⁶ Max Weber

اراده‌اش را حتی علیرغم مقاومت دیگران بر آنها تحمیل کند [۱۳] مهمترین کمک و بر به مدیریت نظریه اقتدار (اختیار) و توصیف سازمان‌ها بر مبنای ساختار و روابط ناشی از اختیار است. چیزی که ذهن و بر را به خود مشغول داشت، اصولی است که براساس آن اختیار ایجاد و برقرار می‌شود. و بر، برای قدرت چند مبنا تشخیص داد، از جمله قهر و اجبار^۷ و ترغیب^۸؛ ولی بیشترین توجه خود را به مسئله اختیار که بر مبنای اطاعت ارادی و دواطلبانه دیگران پدید می‌آید، معطوف می‌کرد. و بر اختیار را اینگونه تعریف می‌کند: «این احتمال که دستورات خاص (یا همه دستورات) ناشی از منبع معلوم به وسیله گروه معینی از اشخاص اطاعت خواهد شد» [۱۴] رویکرد ساختاری قدرت فرد را در اساسی‌ترین مفهوم خود (در یا بر) سازمان، منعکس کننده نوعی «وابستگی» به سازمان می‌داند [۱۵] قدرت از طریق تقسیم کار، بخش‌بندی سازمان و تفکیک وظایف به وجود می‌آید [۱۶] در سازمان آن دسته از افراد و واحدهایی که مسئولیت انجام‌دادن کارهای مهم را برعهده دارند، به صورت طبیعی اعمال قدرت بیشتری دارند [۴] و بر قدرت را قابلیت و توانایی فرد یا افرادی برای تحمیل اراده خود در اقدامی جمعی بر اراده کسانی که آنها هم در اقدامی مشابه آن مشارکت دارند، تعریف می‌کند [۱۷] در این دیدگاه قدرت به عنوان توان بالقوه ای که (الف) دارد تا بر رفتار (ب) اثر گذارد، به گونه‌ای که (ب) را و می‌دارد تا کاری را انجام دهد که اگر غیر از این بود، چنین رفتار نمی‌کرد. قدرت یک تابع وابسته است. هر قدر (ب) بیشتر به (الف) وابسته باشد (الف) از قدرت بیشتری برخوردار است [۱۶] در نتیجه قدرت به عنوان یک توانایی در شخص تعریف می‌شود [۱۸].

رویکرد دوم با تاکید بر قدرت به عنوان تغییر در رفتار، نظرات، نگرش‌ها، اهداف، نیازها و یا ارزشهای شخص به عنوان پیامد یک عمل توسط شخص دیگر در نظر گرفته می‌شود، عبارت قدرت اشاره به ظرفیت یک شخص برای نفوذ بر شخص دیگر اشاره دارد [۱۲] این نگرش بوسیله چستر بارنارد^۹ توسعه داده شده و بر فرایند ارتباطات تاکید دارد. به نظر بارنارد اقتدار وقتی اعمال می‌شود که پذیرفته شود. بسیاری از مطالعات در مورد قدرت سازمانی بخصوص قبل از مطالعات هائورن، به نگرش اول یعنی قدرت سلسله‌مراتبی مربوط می‌شود، قدرتی که برخاسته از پست سازمانی بوده، توسط رئیس بر مرئوس اعمال می‌شود [۱۹] بارنارد موقعیت‌های زیادی را خاطر نشان می‌کند که در آن رهبران ادعای قدرت می‌کنند اما در کسب اطاعت شکست می‌خورند. این امر بدین علت است که قدرت نهایتاً موقعی معتبر است که افرادی که قدرت بر آنها اعمال می‌شود به آن پاسخ دهند. اینکه یک تصمیم به عنوان یک دستور، دارای قدرت لازم می‌باشد یا خیر بستگی به اشخاصی دارد که دستور به آنها داده می‌شود و صرفاً صاحب‌مقام و یا کسانی که این دستور را صادر می‌کنند بستگی ندارد، برخی از دستورات از طرف کسانی که به آنها دستور داده می‌شود دارای پتانسیل پذیرش بیشتری است. درواقع کیفیت‌های متفاوت قدرت شخصی اعضا مبنای تفاوت‌های آنان در توانایی برای تحت انقیاد درآوردن دیگران است و این ویژگی‌ها مبنای اصلی تفاوت‌های قدرت غیررسمی در سازمان‌های رسمی است [۲۰] از دیدگاه رفتاری موسکویکی^{۱۰} (۱۹۸۴) اشاره دارد که هر یک از اعضای گروه، مستقل از موقعیتی که خودش یا دیگری در آن قرار دارد، در همان زمان یک عامل بالقوه برای نفوذ بر اهداف است. بنابراین رابطه وابستگی (آنگونه که ساختارگرایان بر آن تاکید دارند) نمی‌تواند به عنوان عامل اصلی در موفقیت نفوذ تاکید شود. همچنین لازم است قدرت را از پدیده نفوذ جدا کنیم. با اینحال از دیدگاه فردی، قدرت در یک مفهوم گسترده به عنوان نفوذ بالقوه اجتماعی یا توانایی برای نفوذ در دیگران به رفتار در مسیر خواسته‌های ما در نظر گرفته می‌شود. لوین^{۱۱} (۱۹۳۵) نیز آن را به عنوان امکان ایجاد نفوذ در اندازه مشخص در شخص دیگر تعریف می‌کند. و فرنچ و ریون (۱۹۵۹) قدرت را به عنوان توانایی بالقوه یک عامل برای نفوذ یک هدف در درون زمینه تعریف می‌کند [۱۲].

⁷ Coercion

⁸ Persuasion

⁹ Chester Barnard

¹⁰ Moscovici

¹¹ Lewin

براساس دو دیدگاه مطرح شده حداقل بخشی از قدرت در سازمان‌های رسمی با طراحی آن سازمان‌ها مشخص می‌شود اما قدرت در گروه‌های غیررسمی بر ویژگی‌های فردی افراد مبتنی است و توزیع نابرابر این ویژگی‌ها و منابع علت پیدایش ساختار قدرت در گروه‌های غیررسمی است [۲۰]. در نتیجه این دو دیدگاه قدرت به عنوان توانایی بالقوه یک نفر (یا دایره‌ای از سازمان) در اعمال نفوذ بر دیگران (یا سایر دوایر سازمانی) برای اجرای دستورها یا انجام دادن چیزهایی که اگر چنین قدرتی وجود نداشت، آن کارها انجام نمی‌شد یا توانایی یک نفر یا دایره‌ای از سازمان در اعمال نفوذ بر دیگران برای رسیدن به نتیجه‌های مورد نظر و توانایی بالقوه‌ای برای اعمال نفوذ بر دیگران در درون سازمان، ولی با هدف رسیدن به نتایجی که مورد نظر صاحبان قدرت است، تعریف می‌شود [۲۱].

در این زمینه، بایستی تمایز بین قدرت بالفعل و قدرت بالقوه در نظر گرفته شود. قدرت بالقوه نشان دهنده اختلاف بین تمام منابع موجود A در مقایسه با منابع B می‌باشد در حالیکه قدرت بالفعل اشاره به تمام منابع A که با بهره‌گیری در یک موقعیت خاص در رابطه با منابع B گسترش یافته است. از آنجایی که استفاده از منابع شامل هزینه‌هایی است - برای مثال شکل‌هایی از مقاومت که باید بر آن غلبه کرد- هر عامل تلاش خواهد کرد تا منابعی را که موقعیت به او می‌دهد، گسترش دهد. به عبارت دیگر، هر عامل برآورد می‌کند که چگونه می‌تواند بر تغییر رفتار یا نگرش‌های شخص دیگر بدون صرف هزینه زیاد اثر بگذارد. هر چه اختلاف در پایگاه‌های قدرت A و B بیشتر باشد، بیشتر احتمال دارد که A در این فرایند قدرت بیشتری کسب کند [۱۸].

فرنچ و ریون (۱۹۵۹) انواع مختلفی از منابع یک فرد که ممکن است به منظور اعمال نفوذ طراحی شود را بررسی می‌کنند. آنها ۵ منبع قدرت اجتماعی را شناسایی کردند: اجبار، پاداش، مشروعیت، تخصص و مرجعیت. بعدها ریون (۱۹۶۵) یک منبع ششم به عنوان اطلاعات را اضافه کرد. هاردی و کلاگ^{۱۲} (۱۹۹۶) اشاره دارند که لیست منابع قدرت می‌تواند نامحدود باشد و این منابع احتمالاً برای شرایط مناسب استفاده می‌شود. نویسندگان مختلف بر استفاده از طبقه بندی پایگاه‌های قدرت پیشنهاد شده بوسیله فرنچ و ریون تاکید دارند و تشخیص می‌دهند که این طبقه بندی نقش عمده‌ای در ادبیات روانشناسی اجتماعی و صنعتی ایفا کرده است. منابع قدرت فرنچ و ریون را در دو دسته کلی، با هدف تشخیص قدرت موقعیتی و قدرت شخصی گروه بندی کرده اند. باس^{۱۳} (۱۹۶۰) قدرت موقعیتی ناشی از موقعیت رسمی افراد است و بر اقتدار مشروع دلالت دارد که از تحریم‌های مثبت و منفی از قبیل پاداش و اجبار استفاده می‌کند. قدرت شخصی به تخصص، قدرت مرجعیت و جاذبه یک فرد اشاره دارد. بنابراین قدرت موقعیتی بیشتر به سلسله مراتب سازمانی موجود اشاره دارد که توانایی مدیریت برای کنترل رفتار دیگران و تغییر ساختار و فرایندهای سازمانی نشان می‌دهد [۱۲]. کاروس و کرنی^{۱۴} (۲۰۰۶) با این هدف که کدام منابع به فرد در سازمان قدرت می‌دهد به مرور و مقایسه طبقه بندی‌های موجود از پایگاه‌های قدرت پرداختند.

¹² Hardy and Clegg

¹³ Bass

¹⁴ Krause & Kearney

جدول ۱- پایگاه‌های قدرت شخصی (کاروس و کرنی، ۲۰۰۶)

پایگاه‌های قدرت						نویسندگان		
	مشروعیت		تخصص	پذیرش	پاداش و اجبار	^{۱۵} سیمون (۱۹۵۷)		
	مشروعیت		تخصص	هویت	اجبار	پاداش	^{۱۶} فرنچو ریون (۱۹۵۹)	
	نمادین			نمادین	اجبار	سود	^{۱۷} اتریونی (۱۹۶۱)	
			تخصص	جذابیت	کنترل		^{۱۸} کلمن (۱۹۶۱)؛ (۱۹۷۴)	
		مشروعیت	اطلاعات	تخصص	هویت	اجبار	پاداش	ریون (۱۹۶۵)
محیط		اقتدار	اطلاعات		نیروی اجبار	پاداش و تنبیه	^{۱۹} کارترایت (۱۹۶۵)	
		مشروعیت	تخصص	جذابیت	اجبار	پاداش	مارول و اشمیت ^{۲۰} (۱۹۶۷)	
	ترغیب		ترغیب		زور	مشوق	^{۲۱} گمسن (۱۹۶۸)	
		هنجار	دانش	هنجار	اجبار	سود	^{۲۲} لی من (۱۹۶۹)	
	چالش‌ها	مشروعیت	دانش تخصصی	دوستی	تنبیه	پاداش	^{۲۳} تامن و گمیل (۱۹۷۴)	
	درگیری در فرایندها	مشروعیت	تخصص	پذیرش	اجبار	پاداش	^{۲۴} پاچن (۱۹۷۴)	
		موقعیت	تخصص	جذابیت	منابع کنترل		تدسکی و ^{۲۵} لندسکو (۱۹۷۶)	
			دانش	هویت	تحریم‌ها		^{۲۶} مودلر و همکاران (۱۹۸۶)	

¹⁵ Simon

¹⁶ French & Raven

¹⁷ Etzioni

¹⁸ Kelman

¹⁹ Cartwright

²⁰ Marwell & Schmitt

²¹ Gamson

²² Lehmann

²³ Thamhain, & Gemmil

²⁴ Patchen

²⁵ Tedeschi, & Lindskold

²⁶ Mulder

	منابع شبکه	مشروعیت	دانش	توانایی	منابع کنترل		مینتزبرگ ^{۲۷} (۱۹۸۳)
شرایط					تنبیه	پاداش	گالبرایت ^{۲۸} (۱۹۸۵)
قدرت شبکه			قدرت تخصص		قدرت تحریم		انصاری ^{۲۹} (۱۹۹۰)
قدرت شخصی (دانش تخصصی، مهارت ترغیب، هویت و کاریزما)				قدرت موقعیت (مشروعیت، پاداش، تنبیه، اطلاعات)			یوکل و فالبی ^{۳۰} (۱۹۹۱)
	سازمان اجتماعی	مشروعیت	تخصص	هویت/ کاریزما	تنبیه	پاداش	فایرهللم ^{۳۱} (۱۹۹۳)
قدرت شبکه			قدرت تخصص		قدرت تحریم		بلیک له و همکاران ^{۳۲} (۱۹۹۷)
قدرت موقعیت	مشروعیت از طریق هنجارها، تساوی، روابط متقابل، مسئولیت اجتماعی		اعتبار (دانش تخصصی و اطلاعات)		هویت	تحریم مادی	ریون و همکاران (۱۹۹۸)
				قدرت مرجعیت (قدرت شخصی)	قدرت تحریم		بلیک له و همکاران (۲۰۰۲)
قدرت موقعیت		اطلاعات		دانش تخصصی و هویت		مادی و غیرمادی پاداش و تنبیه	کراوزه ^{۳۳} و همکاران (۲۰۰۲)
بازبودن فرایند تصمیم‌گیری	حمایت	اعطای مدرک تحصیلی	تخصص دانش اطلاعات	هویت	پاداش از طریق مشوق‌های بیرونی و مجازات و تهدید		کراوزه (۲۰۰۴)

علاوه بر تئوری‌هایی که به پایگاه‌های قدرت شخص در سازمان اشاره دارد، کاپلان^{۳۴} (۱۹۶۴) سه بعد قدرت (وزن^{۳۵}، قلمرو^{۳۶} و حوزه^{۳۷} قدرت) را توصیف می‌کند. وزن قدرت در اصطلاح درجه‌ای تعریف می‌شود که B احتمالاً بر رفتار A در یک روش مشخص تاثیر می‌گذارد، قدرت در اینجا به معنای تعیین رفتار است. حوزه قدرت اشاره به طیف وسیعی از

²⁷ Mintzberg

²⁸ Galbraith

²⁹ Ansari

³⁰ Yukl, & Falbe

³¹ Fairholm

³² Blickle

³³ Krause

³⁴ Kaplan

³⁵ weight

³⁶ Scope

³⁷ Domain

مسایلی دارد که تحت تاثیر تصمیم‌گیری این واحد یا فرد است. منظور از قلمروی قدرت، تعداد واحدها یا افرادی است که عملکردشان متأثر از رفتار این فرد یا واحد است [۲۲]. علاوه بر این برای درک پایگاه‌های قدرت ساختاری می‌توان به نظریات هیکسون، هنینگ، لی، شنک و پنینگ^{۳۸}، ۱۹۷۱؛ کرویزر و فریدبرگ^{۳۹}، ۱۹۹۳؛ مینتزرگ، ۱۹۸۳ و ففر^{۴۰}، ۱۹۹۲؛ مراجعه کرد [۱۸]. از دیدگاه کرویزر در سازمان (به عنوان یک سیستم) تفاوت یا فاصله قدرت وجود دارد، یعنی نوعی عدم اطمینان که سازمان با آن روبرو می‌شود. یکی از نظریات ساختاری در این زمینه، «نظریه اقتضات استراتژیک» هیکسون و همکاران (۱۹۷۱) می‌باشد؛ آنها ابعادی را فراهم آورده‌اند که قدرت سازمان‌ها را بر مبنای تقسیم‌کار آنها نشان می‌دهد. آنها نیز مانند نظریه‌پردازان وابستگی منابع نظریه خود را بر فرمول‌بندی امرسون^{۴۱} (۱۹۶۲) درباره روابط قدرت وابستگی بنا می‌نهند اما به جای کاربرد این مفاهیم در روابط میان سازمانی با استفاده از روش اقتضای استراتژیکی توجه خود را به توزیع قدرت در داخل سازمان متمرکز می‌کنند. هیکسون و همکارانش سه قضیه یا گزاره عمومی در رابطه با کسب قدرت میان سازمانی ارائه می‌دهند. اول اینکه واحدهای فرعی که با عدم اطمینان موثرتر تطابق نمایند احتمال بیشتری برای کسب قدرت دارند. منبع عدم اطمینان از مزاحمت‌های فنی گرفته تا محیطی تغییر می‌کند. در واقع اولین گزاره هیکسون و همکارانش اصرار بر این مطلب بود که وجود عدم اطمینان به تنهایی موجب کسب قدرت واحد فرعی نیست بلکه تطابق موفقیت‌آمیز با عدم اطمینان موجب افزایش قدرت واحدهای فرعی سازمان است. تنها موقعی که واحد فرعی می‌توانست عدم اطمینان را درست مدیریت و سایر واحدها را از آن مطلع کند از عدم اطمینان سود برده و برای واحد فرعی خود کسب قدرت می‌نماید. دومین گزاره این است که با پایین آمدن قابلیت جایگزینی در یک واحد فرعی قدرت آن واحد در داخل سازمان بیشتر می‌شود. این پیش‌بینی کاربرد مستقیم اصل امرسون است که براساس آن قدرت به شدت تحت تاثیر منابع قابل جایگزین است. به زبان عملیاتی این متغیر را با میزان خدمات قابل جایگزینی که سازمان از کسانی که واحد خروجی-های خود را به آنها داده، می‌تواند کسب کند و یا با میزان پرسنلی که در داخل واحد می‌توان آنها را جابجا یا جایگزین کرد می‌توان اندازه گرفت. سومین گزاره مربوط به مرکزیت واحد فرعی می‌شود که با دو عنصر تعریف می‌شود: اول فراگیری که عبارت از میزان جریان کاری است که واحد فرعی را به جریان کار سایر واحدها وصل می‌کند، و دوم فوریت که عبارت از سرعت و شدت تاثیر جریان کار واحد فرعی در محصول نهایی سازمان است. هیکسون و همکارانش پیش‌بینی می‌کنند که هرچه مرکزیت (یعنی فراگیری و فوریت) یک واحد فرعی بیشتر باشد قدرتش در سازمان نیز به همان نسبت بیشتر می‌شود [۲۰].

۳. قدرت در شبکه سازمانی

ساختار سازمانی ممکن است نتیجه الگوهای ناشی از رفتار غیررسمی و نیز موقعیت‌های تعیین شده رسمی باشند. برای مثال، کارمندان ممکن است به طور غیررسمی گردش کار مقرر را تغییر دهند یا در مبادله اطلاعاتی مشارکت کنند که از کانالهای ارتباط رسمی پیروی نمی‌کند. موقعیت ساختاری یک کارمند در سازمان نتیجه ترکیب یا تعامل هر دو وابستگی‌های رسمی و غیررسمی است. بنابراین سازمان را می‌توان به عنوان شبکه‌ای از موقعیت‌های به هم مرتبط، با افرادی که این موقعیت‌های رابطه‌ای را اشغال کرده‌اند، مفهوم سازی کرد. از آنجایی که قدرت و نفوذ معمولاً به عنوان یک رابطه اجتماعی و یا وابستگی متقابل میان بازیگران تعریف می‌شود، تحلیل شبکه اجتماعی روش مناسبی برای این تحقیقات است [۲۴] این روش به بررسی چگونگی تاثیرگذاری ساختارهای اجتماعی روابط احاطه‌کننده فرد یا گروه یا سازمان بر عقاید و باورها می‌پردازد. قاعده کلی در رهیافت شبکه‌ای این است که در ابتدا، باید ویژگی‌های روابط میان

³⁸ Hickson, Hinings, Lee, Schneck, & Pennings

³⁹ Crozier & Friedberg

⁴⁰ Pfeffer

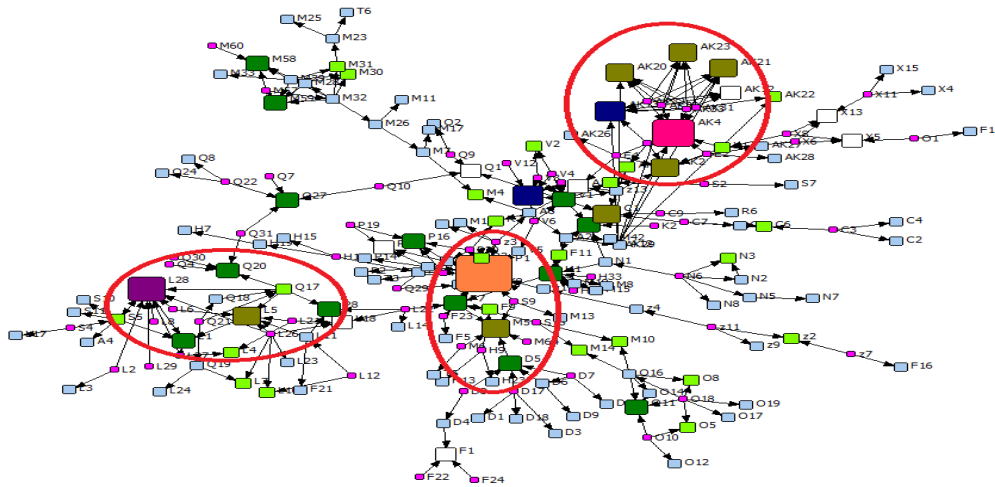
⁴¹ Emerson

درون واحدها، بررسی شود، نه ویژگی‌های خود واحدها [۲۵] از این رو به تجزیه و تحلیل ساختار ارتباطات اجتماعی می‌پردازد. این روش مجموعه‌ای از شاخص‌ها و روش‌هایی برای شناسایی، تصور کردن و تجزیه و تحلیل شبکه‌های غیر رسمی درون و میان سازمان‌ها فراهم می‌آورد [۲۶]. نتایج این تحلیل بینشی در رابطه با رفتار سازمانی اعضا به دست خواهد داد. تحلیل شبکه‌های سازمانی برخاسته از این تصور است که چارت‌های سازمانی مرسوم و نقشه‌های فرآیندی قدیمی و رایج در سازمان‌ها قادر به تصویر کشیدن شبکه‌ی تعاملات اطلاعاتی افراد در سازمان‌ها نیست [۲۷] از این رو مزیت استفاده از تحلیل شبکه در این است که پژوهشگر می‌تواند موقعیت نسبی هر کنشگر در شبکه را اندازه‌گیری کند (قدرت، نفوذ و کنترل در مبادله اطلاعات، گرایش‌های سیاسی، قابلیت اعتماد و دیگر خصوصیات ذهنی که به شخص از طریق ارزیابی متقابل تعلق می‌گیرد) و ساختارهای نهفته (مانند سلسله مراتب غیررسمی) را آشکار می‌کند [۲۸] تحلیل شبکه با طرح پرسش‌هایی در خصوص اینکه چه کسی با چه کسی ارتباط دارد، محتوای این ارتباط، الگوی شکل‌گیری آن‌ها، رابطه‌ی بین این الگو و رفتار، رابطه‌ی بین الگو و سایر عامل‌های اجتماعی کمک می‌کند تا دریابیم چگونه مردم می‌توانند از طریق داشتن ارتباط با یکدیگر به منابع دسترسی یابند. مزایایی که آن‌ها می‌توانند از طریق روابط اجتماعی خود به دست آورند به صورت نابرابر توزیع می‌شود، در نتیجه علاوه بر اینکه میتوان سازمان را به عنوان یک سیستم اجتماعی دارای هدف خاص در نظر گرفت، می‌توان آن را به عنوان شبکه یا به صورت دقیق‌تر مولفه‌ای از مردمانی که بخشی از وقت خود را در کار با و روابط قدرت با همدیگر و با روابطی که به محیط اجتماعی اقتصادی آن سازمان بسط می‌یابد، تعریف کرد [۲۹] شاید مهم‌ترین فرض در رویکرد شبکه این است که قدرت اساساً رابطه‌ای است. یک فرد به تنهایی نمی‌تواند قدرت داشته باشد، چرا که نمی‌تواند بر دیگران مسلط باشد. قدرت یک فرد، وابسته به دیگران است. چون قدرت به ساختار وابسته است؛ بنابراین می‌تواند خیلی متغیر باشد. اگر سیستمی خیلی کم همبسته باشد (تراکم کم)، قدرت زیادی نمی‌تواند در آن اعمال شود. قدرت هم در سطح کلان و هم در سطح خرد است. در تحلیل شبکه قدرت در هر دوی این سطوح قابل مطالعه و بررسی است، چرا که رویکرد شبکه این دو سطح را به هم پیوند می‌دهد [۳۰].

در تحلیل شبکه، تحلیل قدرت با مفهوم مرکزیت ارتباط زیادی دارد. در مطالعات قدرت در شبکه معمولاً از سه شاخص مرکزیت درجه، مرکزیت بینیت، مرکزیت نزدیکی استفاده می‌شود که در ادامه به توضیح آن می‌پردازیم:

(۱) مرکزیت درجه: این شاخص تعداد روابط مستقیم یک گره را نشان می‌دهد. به بیان دیگر شاخص مرکزیت درجه‌ای میزان محبوبیت یا مرکزیت یک گره را نشان می‌دهد و نسبت روابط دریافتی یک گره را مشخص می‌کند. هر چه شاخص درجه یک گره بالاتر باشد آن گره از جایگاه بالاتری برخوردار است [۳۱] مرکزیت درجه شامل دو درجه بیرونی (تعداد ارتباط‌های ارسال شده به بیرون) و درجه درونی (تعداد ارتباط‌های دریافت شده) است [۳۲] افراد دارای مرکزیت درجه بیرونی نشان دهنده اقتدار است به این معنا که نوع گره‌ها خیلی سریع می‌توانند اطلاعاتی را انتشار دهند. میزان بالای درجه ورودی نیز نشان دهنده شهرت فرد است. این به معنای آن است که افراد زیادی به این گره‌ها توجه و مراجعه می‌کنند [۳۰] همانگونه که در شکل (۲) چند گره با مرکزیت درون درجه‌ای بالا را نشان می‌دهد که نقش قطب را در شبکه بازی می‌کنند.

۲۵ شهریور ماه ۹۵، تهران، ایران

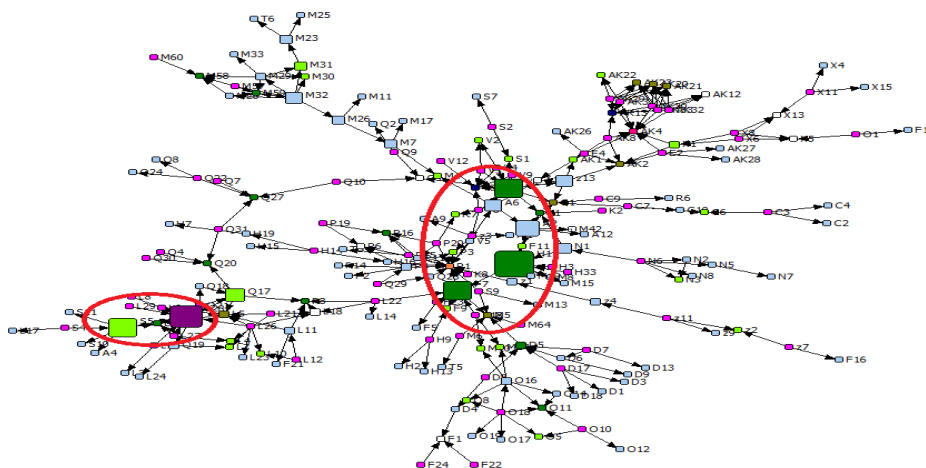


شکل ۲- گروه‌های با مرکزیت درجه‌ای بالا

۲) مرکزیت بینابینی: موقعیت یک موجودیت را درون یک شبکه برحسب توانایی‌اش برای ایجاد ارتباط با سایر زوج‌ها یا گروه‌ها در شبکه، شناسایی می‌کند. موجودیت با بالاترین مرکزیت بینابینی به طور کلی دارای ویژگی‌های زیر است:

- موقعیت مطلوب و مستحکمی در شبکه بدست آورده است
- نقطه مجزایی از گسیختگی را به نمایش می‌گذارد
- تاثیر زیادی بر آنچه در شبکه اتفاق می‌افتد دارد [۳۲].

شکل (۳) گروه‌های دارای بالاترین مرکزیت بینیت را نشان می‌دهد. کسانی که در این جایگاه قرار گرفتند می‌تواند اطلاعاتی که وارد می‌شود را گند کند، سرعت ببخشد، تحریف کند یا تخریب نماید [۲۹] این نقاط قدرت ایزوله کردن و یا افزایش ارتباطها را دارند [۹].

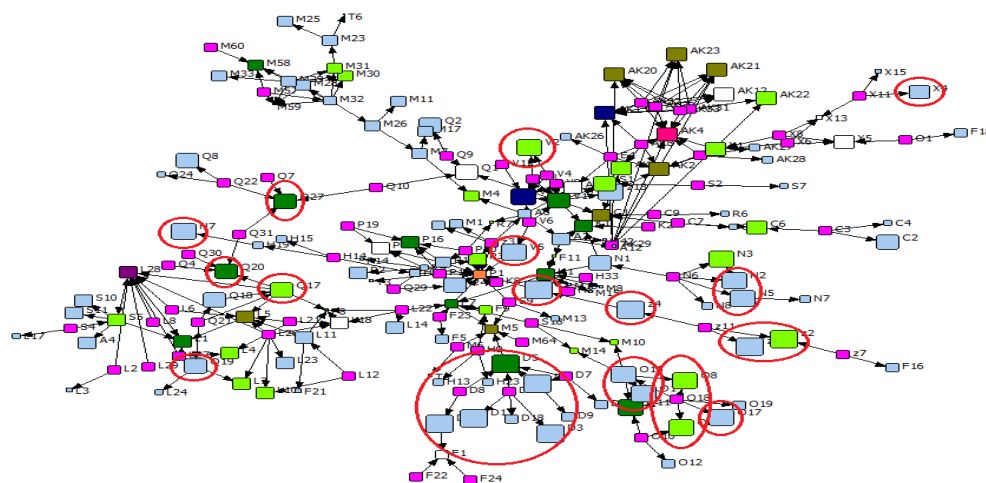


شکل ۳- گروه‌های با مرکزیت بینیت بالا

گرافها برگرفته از پایان نامه نگارنده است. 42

۲۵ شهریور ماه ۹۵، تهران، ایران

۳) مرکزیت نزدیکی: با توجه به اینکه قدرت را می‌توان به وسیله مذاکرات و مبادلات مستقیم نشان داد، اما قدرت همچنین از طریق عمل کردن به عنوان یک نقطه مرجع که سایر کنشگران به وسیله آن خودشان را مورد قضاوت قرار می‌دهند رخ می‌دهد. همچنین قدرت به وسیله مرکز توجه شدن توسط افرادی که دیدگاه هایشان به وسیله تعداد زیادی از کنشگران شنیده می‌شود، به وجود می‌آید. کنشگران که قادرند در کوتاه‌ترین طول مسیر به دیگر کنشگران برسند یا کسی که توسط دیگر کنشگران در کوتاه‌ترین طول مسیر در دسترس است، موقعیت مطلوبی دارند [۳۲] شکل (۴) گره‌های دارای بالاترین مرکزیت نمایش داده شده‌اند.



شکل ۴- گره‌های با مرکزیت نزدیکی بالا

۴. نتیجه‌گیری:

بی‌شک قدرت یکی از اجزای اساسی و عملی هر سازمان است. شناخت روشن یک سازمان، نیاز به یک تجزیه و تحلیل فراگیر و همه‌جانبه از قدرت دارد، به گونه‌ای که نمایانگر سیمای اصلی آن باشد [۷] تفاوت یا فاصله قدرت در سازمان (به عنوان یک سیستم) به ویژه در مورد دسترسی به پایگاه‌های قدرت وجود دارد، و این واقعیت غیرقابل انکار است که کسانی که دارای پایگاه‌های قدرت هستند از نفوذ بسیار زیادی برخوردارند و قدرت در صحنه‌ای گسترده‌تر از آنچه در قالب بحث پایگاه قدرت می‌گنجد، توزیع می‌گردد و در سازمان آن دسته از افراد و واحدهایی که مسئولیت انجام دادن کارهای مهم را برعهده دارند به صورت طبیعی از اعمال قدرت بیشتری برخوردارند [۴] از این رو توزیع قدرت در سازمان‌ها هم تحت تاثیر سلسله مراتب سازمانی و هم تابعی از محیط سازمان، شکل سازمانی و ویژگی‌های شخصیتی افراد است [۶] باراس^{۴۳} (۱۹۸۴) روابط بین موقعیت‌ها و نفوذ ساختاری در سطح فردی را مورد تجزیه و تحلیل قرار داد و ساختار سازمان از دیدگاه شبکه اجتماعی بررسی شد. نتایج حاصل از این مطالعه از قدرت به عنوان یک مفهوم چندوجهی حمایت می‌کند و نشان می‌دهد که متغیرهای ارائه شده توسط هیکسون و همکاران، مقابله با عدم قطعیت، مرکزیت و غیرقابل جایگزینی برای کسب قدرت لازم هست اما کافی نیست و از مفهوم ساختار سازمانی در ارتباط با دیدگاه شبکه حمایت می‌کند. برکهارت^{۴۴} و باراس (۱۹۹۰) نیز ضمن بررسی اثرات تغییر فناوری در ساختار سازمانی و قدرت، کارمندان به دنبال تغییر در فناوری به دنبال افزایش قدرت می‌خواهند مرکزیت خود در شبکه را افزایش دهند. آبارا و اندروز^{۴۵} (۱۹۹۳) به مطالعه سهم نسبی

⁴³ Brass

⁴⁴ Burkhardt

⁴⁵ . Ibarra & Andrews

ویژگی‌های فردی، موقعیت سازمانی رسمی و مرکزیت در شبکه پرداختند نتایج پژوهش آنان نشان داد که عوامل شبکه در شکل دادن به تصورات مربوط به شغل و بالاتر از آن ویژگی‌های فردی و موقعیت رسمی موثر است. در نتیجه اگر به سازمان‌های عادلانه‌تری علاقه‌مندیم می‌بایست نه تنها به طرح نظام اختیار و صلاحیت رسمی سازمان توجه کنیم بلکه علاوه بر آن باید به منابع انشعاب قدرت غیررسمی نیز توجه کرد. از این‌رو بررسی و تحلیل روابط درون سازمان و شبکه روابط رسمی که اساس آن روابط سلسله مراتبی درون سازمانی است و شبکه روابط غیررسمی که براساس مراجعه افراد درون سازمان به همدیگر شکل گرفته، ضروری است، در نتیجه با استفاده از رویکرد تحلیل شبکه می‌توان این روابط و محدودیت‌های رسمی و غیررسمی در روابط متقابل میان افراد را ترسیم کرده و به پرسش‌های ضد و نقیضی که در زمینه بهترین، منصفانه‌ترین و عادلانه‌ترین روش‌های توزیع قدرت وجود دارد پاسخ داد.

منابع:

۱. میچل، ت. آر (۱۳۷۳). "مردم در سازمان‌ها"، مترجم حسین شکرکن، تهران: انتشارات رشد.
۲. هیکس، ه. ج، گولت، سی. ری (۱۳۷۴). "تئوری‌های سازمان و مدیریت"، ترجمه گوئل کهن، تهران: اطلاعات.
۳. رحمان سرشت، ح. (۱۳۷۷). "نظریه‌های سازمان و مدیریت از نوین‌گرایی تا پسانوین‌گرایی"، تهران: موسسه فرهنگی انتشاراتی فرهنگ و هنر.
۴. شفریتز، جی. ام و اوت، ا.جی. (۱۳۷۸). "تئوری‌های سازمان: اسطوره‌ها"، ترجمه علی پارسائیان، تهران: نشر فرزانه.
5. Mechanic, D. (1962). "Sources of power of lower participants in complex organizations," *Administrative science quarterly*, 349-364.
6. House, R. J. (1991). "The distribution and exercise of power in complex organizations: A MESO theory," *The Leadership Quarterly*, 58-23.
۷. هیکس، ه. جی و گولت، سی ری (۱۳۷۶). "تئوری‌های سازمان و مدیریت"، (ج ۲). ترجمه گوئل کهن، تهران: اطلاعات.
۸. هادیزاده مقدم، ا. (۱۳۷۸). "مدل‌های دوگانه‌ی تجزیه و تحلیل قدرت و سیاست سازمانی"، *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، شماره ۲۳ و ۲۴، ۱۷۶ - ۱۵۹.
۹. محمدی کنگرانی، حنا؛ شامخی، تقی؛ اشتریان، کیومرث (۱۳۸۹). "بررسی تأثیرات قدرت رسمی و غیررسمی سازمانها در تخصیص بودجه (مطالعه‌ی حوزه منابع طبیعی در برنامه چهارم توسعه استان کهگیلویه و بویراحمد)"، *مجله جنگل ایران*، شماره ۴، ۳۴۳ - ۳۳۱.
۱۰. حاجیانی، ابراهیم (۱۳۸۹). "تحلیل شبکه‌ی جرایم سازمان یافته"، *فصلنامه دانش انتظامی*، شماره ۳، ۱۴۰ - ۱۰۸.
11. Dunlap, D. M. & Goldman, P. (1991). "Rethinking power in schools," *Educational Administration Quarterly*, 27(1), 5-29.
12. Melia, J. L. & Peiro, M. J. (2003). "Formal and Informal interpersonal power," *Applied Psychology: An International Review*, 52(1), 14-35.
۱۳. وبر، ماکس (۱۳۶۷). *مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی*. ترجمه احمد صدارتی، تهران: نشر مرکز.
۱۴. علاقه بند، علی (۱۳۸۴). *مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی*. تهران: نشر روان.
15. Mintzberg, H. (1984). "Power and organization life cycles," *Academy of Management review*, 9(2), 207-224.

۱۶. رابینز، اس. (۱۳۸۱). "مبانی رفتار سازمانی"، ترجمه علی پارسایان و سیدمحمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

۱۷. گالبرایت، ک. (۱۳۷۹). "کالبدشناسی قدرت"، ترجمه احمد شهسا، تهران: نشر نگارش.

18. Schriesheim, C. A, Neider., L L (2006). "Power and influence in organizations : new empirical and theoretical perspectives," Greenwich, Conn. : IAP - Information Age Pub.

۱۹. قلی پور، آ. (۱۳۸۴). "جامعه‌شناسی سازمانها"، تهران: سمت.

۲۰. اسکات، ر. (۱۳۸۷). "سازمان‌ها: سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز"، ترجمه حسن میرزایی اهرنجانی، تهران: سمت.

۲۱. دفت، ر. (۱۳۷۷). "تئوری و طراحی سازمان"، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

22. Hickson, D. J. C. Hinings, R. C. Lee, A. Schneck R. E. & Pennings, J. M. (1971). "A Strategic Contingencies' Theory of Intraorganizational Power," *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 216-22.

23. Emerson, R. M. (1962). "Power-dependence relations," *American sociological review*, 31-41.

24. Brass, D. J. (1984). "Being in the right place: A structural analysis of individual influence in an organization," *Administrative science quarterly*, 518-539.

۲۵. محمدی کنگرانی، ح. شامخی، ت. اشتریان؛ ک. عرب، د. نوک، د. (۱۳۸۸). "بررسی ساختار قدرت در شبکه تکالیف قانونی نهادهای منابع طبیعی به روش تحلیل شبکه ای روابط نهادی (مطالعه موردی: استان کهگیلویه و بویراحمد)،" *جنگل و فرآورده های چوب (منابع طبیعی ایران)*، دوره ۶۲، شماره ۲، ۲۲۰ - ۲۰۳.

26. Müller-Prothmann, T. (2006). "Leveraging Knowledge Communication for Innovation.Framework," *Methods and Applications of Social Network Analysis in Research and Development*, Frankfurt a. M. et al.: Peter Lang, ISBN: 0820498890.

27. Stephenson, K. (1998). *Social Networks*. Available at http://www.drkaren.us/KS_publications01.htm

28. Hasanagas, N. D. (2004). "Power factor typology through Organizational and Network analysis. Using environmental policy networks as an illustration.," *Georg-August-Universität Göttingen, Göttingen*.

۲۹. بروگمن، ی. (۱۳۸۹). "درآمدی بر شبکه های اجتماعی"، ترجمه خلیل میرزایی، تهران: جامعه شناسان.

۳۰. باستانی، س. رئیسی، م. (۱۳۹۰). "روش تحلیل شبکه: استفاده از رویکرد شبکه‌های کل در مطالعه اجتماعات متن باز"، *مطالعات اجتماعی ایران*، دوره پنجم، شماره ۲، ۵۷ - ۳۱.

۳۱. غفاریان سخنور، ز (۱۳۹۳)، "توصیف و تحلیل شبکه دانش سازمانی دانشگاه فردوسی مشهد"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد.

۲۵ شهریور ماه ۹۵، تهران، ایران

۳۲. سهیلی، ف. عصاره، ف. (۱۳۹۱)، "مفاهیم مرکزیت و تراکم در شبکه‌های علمی و اجتماعی،" *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، شماره ۹۵، ۹۳-۱۰۸.

33. Brass, J. D. (1984). "Being in the Right Place: A Structural Analysis of Individual Influence in an Organization," *Administrative Science Quarterly*, 29 (4), 518-539.

34. Burkhardt, M. E. & Brass, D. J. (1990). "Changing Patterns or Patterns of Change: The Effects of a Change in Technology on Social," *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 104-127.

35. Ibarra, H. & Andrews, S. B. (1993). "Power, Social Influence, and Sense Making: Effects of Network Centrality and Proximity on Employee Perceptions," *Administrative Science Quarterly*, 38(2), 277-303.