

معارف اسلامی و مدیریت

دوفصلنامه علمی - تخصصی

سال دهم، شماره بیستم، پائیز و زمستان ۱۴۰۳

Two quarterly scientific-specified Journal

Islamic Knowledge and Management

بررسی نظریه قدرت و سیاست در سازمان

محمدرضا رحیمی^۱، احمد شکیب قادری^۲

دریافت: ۱۴۰۳-۷-۱۰

پذیرش: ۱۴۰۳-۱۰-۱۲

چکیده

امروزه سازمان‌ها در زندگی هر فرد و جامعه‌ای نقش اساسی ایفا می‌کند. به همین دلیل دانشمندان زیادی در مورد این عنصر تأثیرگذار و جهت دهنده چگونگی زندگی انسان‌ها، نظریه‌پردازی نموده و هرکدام از جهت خاصی ماهیت و تأثیر آن را مورد توجه قرار داده‌اند. یکی از رویکردهای که به شیوه متفاوت سازمان را مورد مطالعه قرار داده و در مورد زندگی سازمانی نگاه متفاوتی ارائه نموده است، رویکرد قدرت و سیاست است. نوشتار حاضر بر اساس روش مروری و بررسی ادبیات کلاسیک دانش مدیریت و به منظور تعمق بیشتر در ماهیت و مفروضات اساسی این دیدگاه و شیوه نگاه آن به سازمان و زندگی سازمانی، سعی نموده است تا مفروضات مهم این رویکرد را در خصوص سازمان، جامعه، انسان و معرفت تحلیل، خرده نظریات شکل گرفته در این رویکرد را بحث و دانشمندان تأثیرگذار بر شکل‌گیری و پویایی این رویکرد را معرفی نماید.

کلیدواژه‌گان: نظریه، قدرت، سیاست.

^۱. استاد و پژوهشگر همکار جامعه المصطفی العالمیه، r.rahimi@yahoo.com

^۲. دانشجوی کارشناسی معارف اسلامی و مدیریت، جامعه المصطفی گرگان

ahmashikibq@gmail.com

۱. مقدمه

تحول معرفتی حاصل تلاش‌ها و تأملات دانشمندان درباره‌ی نیازها، مسائل و مشکلاتی است که زندگی مردم را به چالش کشیده است. یادگیری شیوه‌ی زندگی در سازمان و با سازمان به همان میزان برای ما لازم است که زندگی به شیوه‌ی کشاورزی برای نیاکان ما لازم بود. زندگی در سازمان و حل مسائل گوناگون جامعه از طریق آن نیازمند تعمق و اندیشیدن و ارائه راه‌حل‌های جامع، دقیق و متناسب است؛ زیرا بدون اندیشیدن و ارائه راه‌حل دقیق، جامع و متناسب ممکن است اولاً راه‌حل ارائه‌شده واقع‌بینانه نباشد و ثانیاً به پیدایش برداشت انحرافی و غلط منجر شود و چیزی که درست نیست، درست تلقی گردد و با خیزش در بی‌توجهی دانشمندان به یک سنت و هنجار تبدیل شود و ارزش‌های نادرست را جایگزین ارزش‌های درست جامعه نماید. این ضرورت و تأملات نظری دانشمندان باعث شده است که درباره‌ی سازمان و ماهیت آن و چگونگی زندگی در آن برداشت و نظریه‌های گوناگونی ارائه شود. برخی نظریات سازمان را چنان به تصویر کشیده‌اند که باعث سلب آزادی افراد شده و هر فردی مجبور به انجام همان کاری است که سازمان از قبل برایش تعیین نموده است و او جز اطاعت محض چاره‌ای دیگری ندارد؛ اما برخی دیگر زندگی سازمانی را محیطی متأثر از علایق افراد موجود دانسته و نظریه قبلی را نه یک نظریه که انحراف فکری در مسیر رشد و تحول معرفتی دانسته‌اند. نظریه قدرت و سیاست و رویکردهای گوناگون آن، با ابتناء بر آزادی افراد سازمانی، نگاه متفاوت و متمایز از رقبای خویش ارائه می‌نماید. در نوشتار حاضر پس از مروری بر تعریف مفاهیم اصلی و مؤثر بر این دیدگاه، ابعاد قدرت، مفروضات اصلی نظریه قدرت و سیاست نسبت به سازمان، جامعه انسان و معرفت، نظریات این رویکرد و شخصیت‌های تأثیرگذار بر آن بررسی شده است.

۲. تعریف مفاهیم

۱.۲. قدرت

درباره‌ی قدرت از زاویه‌های گوناگونی نگاه شده است و به همین دلیل تعریف‌های نسبتاً متفاوتی از آن وجود دارد. جرالسد سالان سیک و جفری ففر

(۱۹۷۹) و رابرت آلن و لایمن پورتر (۱۹۸۳) باور دارند که قدرت عبارت است از توانایی و اعمال نفوذ برای انجام شدن کارها، بدان گونه که صاحب قدرت می‌خواهد انجام شود. این همان قدرت پنهان برای اعمال نفوذ بر افراد است (شفریتز و اوت، ۱۳۸۱: ۷۷۱). در تعریف دیگری از سوی رابرت دال در مورد قدرت بیان شده است که فرد الف در صورتی بر فرد ب قدرت دارد که وی را بر انجام کاری وادارد که در غیر این صورت فرد ب آن را انجام نمی‌داد. الف و ب می‌تواند شامل تمامی بازیگران و عاملان اجتماعی (افراد، گروه‌ها، یا سازمان‌ها) باشد. در هر دو تعریف قدرت یک امر نسبی و ارتباطی است؛ یعنی قدرت در درون روابط میان بازیگران اجتماعی وجود دارد تا اینکه در خود افراد ساکن باشد (hatch, ۱۹۹۷: ۲۸۲). بر اساس این بیان قدرت با میزان وابستگی رابطه دارد و اعضای سازمانی که در رده‌های پایین فعالیت می‌نمایند، دارای ابزارهای متفاوت قدرت‌اند. این ابزارها عبارت‌اند از تخصص، میزان تلاش و علاقه، جذابیت، محل و جایگاه در سازمان و ائتلاف‌ها و مقررات. نکته‌ای که در تعریف اول وجود دارد این است که قدرت در صورت تعارض اعمال می‌شود. عبارت (شیوه‌ای که صاحب قدرت می‌خواهد کارها انجام شود) به‌صورت بالقوه یادآور این واقعیت است که تعارض وجود دارد و اغلب با استفاده از قدرت روش، وسیله و حوزه اقتدار یا قلمرو آن تعیین می‌شود. این تعارض نشانه‌ای مقاومت‌ها یا اختلاف‌هایی است که افراد از نظر حرفه، زمینه تحصیلی، جنس و سن دارند و اغلب این تفاوت‌ها باهدف‌های سازمانی رابطه‌ای ندارند. هر فرد و گروهی در پی آن‌اند که با توجه حق حرفه، زمینه تحصیلی یا سن و جنس خود بر شیوه‌ای انجام کارها اعمال کنترل نموده یا این‌که مقام سازمانی و قلمرو اقتدار خود را حفظ نمایند. این مطلب از آن حکایت می‌کند که تصمیمات سازمانی بخردانه نبوده و تابع اعمال نفوذ و قدرت است و به همین دلیل است که مفروضات نظریه قدرت و سیاست در این مورد بسیار متفاوت از مفروضاتی است که نظریات سیستمی و ساختارگرایی نو بر آن‌ها مبتنی است (شفریتز و اوت، ۱۳۸۱: ۷۷۲-۷۷۳).

۲.۲. سیاست

سیاست در سازمان پدیده‌ای است نامشهود، ازاین‌رو با روش‌های نظام‌یافته مطالعاتی قابل مشاهده و تحلیل نیست. این پدیده یک امر متداول در سازمان‌ها بوده

ورده‌های بالاتر سازمانی نسبت به سطوح پایین‌تر، سیاسی‌ترند. نکته جالب‌توجه در این مورد آن است که مدیران عالی، دیگران را از سیاست‌بازی نهی نموده اما خود بیش از هر زمان و کسی دیگر در سازمان سیاسی‌کاری می‌نمایند. اتفاق نظر محققان و نویسندگان سازمان آن است که سیاست یعنی قدرت در عمل (مشبکی، ۱۳۸۳: ۱۸۱)

۳.۲. قدرت و اختیار

از دید ساختارگرایان نوگرا قدرت و اختیار (اختیاراتی که در سلسله‌مراتب سازمانی مسیر رو به پایین می‌پیمایند) مترادف هم‌اند؛ اما در مکتب قدرت و سیاست باور بر آن است که بین قدرت موردنیاز برای انجام شدن یک کار و قدرتی که خودبه‌خود در سایه کار مزبور به وجود می‌آید، فاصله‌ای زیادی وجود دارد و اختیارات سازمانی یکی از چندین منبع قدرت سازمانی موجود است و باید به قدرت از همه جهات و نه‌تنها مسیر رو به پایین توجه شود؛ به‌عنوان مثال رابرت دلبیو. آلن و لای من دلبیو. پورتر مقاله‌های کتاب خود را به سه بخش تقسیم کرده‌اند: اعمال نفوذ در مسیر رو به پایین (اختیارات سازمانی)، اعمال نفوذ در سطح افقی و اعمال نفوذ در مسیر رو به بالا.

اساسی‌ترین نکته در تعریف قدرت برای نشان دادن تمایز بین آن و اختیار، واژه توان است. اختیار به معنای حق یا اجبار سازگار کردن دیگران است درحالی‌که قدرت توان ظهور یافته برای کسب سازگاری محسوب می‌شود (رضائیان، ۱۳۸۳، ۲۰). به عبارت دیگر اختیار به‌طور واقعی، خود جزئی از مفهوم وسیع قدرت محسوب می‌شود؛ یعنی توانایی نفوذ متکی بر توانایی فرد است که می‌تواند تصمیمات را متأثر سازد، اما چنین فردی برای تحت تأثیر قرار دادن تصمیمات لازم نیست که اختیار به دست آورد. قدرت از نظر نموداری حالت مخروطی داشته و اختیار سلسله‌مراتبی است. از این دو شکل این‌گونه نتیجه‌گیری می‌شود که هر چه فردی در سلسله‌مراتب سازمانی به‌طرف بالا طی طریق کند و اختیارش افزایش یابد، به‌طور خودکار به هسته قدرت نزدیک‌تر می‌شود. دوم این‌که برای به‌کارگیری قدرت وجود اختیار ضرورت ندارد؛ زیرا فرد می‌تواند به‌طور افقی از درون به هسته قدرت پیش رود؛ مثلاً منشی‌های مدیران عالی‌رتبه، نوعاً دارای قدرت زیادی بوده ولی از اختیار

کمی برخوردارند (رابینز، ۱۳۸۷: ۲۱۶-۲۱۷). در این مورد می‌توان از سه حالت نام برد: اختیار بدون قدرت، اختیار همراه با قدرت و قدرت بدون اختیار. مدیران مؤثر کسانی هستند که اختیارات خود را با قدرت پشتیبانی می‌کنند (رضائیان، ۱۳۸۳، ۲۱-۲۰).

۳. ابعاد قدرت

بیشتر تعریف‌ها در مورد قدرت معمولاً به مشخص کردن منشأ قدرت و اندازه‌گیری میزان وجود آن در سازمان توجه داشته و در مورد چیستی آن کم‌تر پرداخته‌اند. یکی از کارهای که بر چیستی قدرت توجه نمود، مقاله قوی امرسون^۱ با عنوان «روابط قدرت-وابستگی»^۲ است. در این مقاله بیان شده است که قدرت یک «رابطه»^۳ و نه یک «شیء»^۴ است. بعد از مقاله امرسون این نکته به‌خوبی مطرح شد که مفهوم قدرت به‌صورت اجتناب‌ناپذیری با این سؤال در ارتباط است که «قدرت بر چه کسی؟»؛ اما این مقاله از نکات زیادی غافل مانده و به‌قدر کافی در مورد آن‌ها بحث نه کرده است. در ذیل این نکات مورد بحث و بررسی قرار می‌گیرند.

۱.۳. قدرت یا کنترل اجتماعی

بحث اصلی در این قسمت آن است که آیا معنا دارد و ممکن است قدرت به‌صورت مستقل از یک فرایند وسیع‌تر کنترل اجتماعی جاری، تشخیص داده شود؟ به‌طور مثال در تنظیم رفتار اجتماعی فرایندهای اجتماعی عامل مهمی است. در این صورت مرز بین کنترل اجتماعی و قدرت کجاست؟ رانک^۵ (۱۹۶۸) مطرح می‌کند که کاربرد قدرت را باید به تلاش‌های ارادی و عمدی گروه‌ها یا افراد برای کنترل دیگران محدود کرد. ولی مفهوم کنترل اجتماعی از سودمندی مفهوم قدرت

^۱ Emerson

^۲ Power-dependence relations

^۳ relationship

^۴ thing

^۵ Wrong

می‌کاهد و نشان می‌دهد که مفهوم قدرت در بهترین شرایط ابزار مفهومی جزئی و ناقص، برای تحلیل امور اجتماعی است.

۲.۳ قدرت مجموع صفر یا غیر مجموع صفر^۱

آیا قدرت چیزی است که در آن گروهی به بهای گروه دیگر سود می‌برد یا این که قدرت چیزی است که در آن همه سود می‌برند؟ باور تالکوت پارسونز (۱۹۶۳) آن است که قدرت از نوع دوم است. استدلال وی در این مورد آن است که قدرت به وسیله سیستم اجتماعی در شیوه همانند ایجاد ثروت ایجاد می‌شود و اگرچه ممکن است بعضی نسبت بیشتری از آن را در اختیار داشته باشند، اما کاربرد قدرت به اندازه‌ای توزیع آن مورد توجه قرار می‌گیرد. گیدنز (۱۹۷۲) با عنوان جنبه‌های جمعی و توزیعی قدرت به این نکته اشاره کرده است.

۳.۳ قدرت مشروع یا نامشروع

منظور از فرق گذاری میان قدرت مشروع از نامشروع رد برابری قدرت با اجبار و زور است. پارسونز (۱۹۶۳) بیان جالبی در این مورد دارد. استدلال وی آن است که استفاده بی‌پروا از زور، علامت پایگاه قدرت سطحی و بی‌ثبات است. برای مثال، وقتی اقتدار، مجاب گر باشد در این صورت قدرت در معنای اجبار هیچ نمودی ندارد. این تمایز، بلافاصله توجه را به تمایزی که در ادبیات سازمان، بین قدرت و اقتدار گذاشته می‌شود، جلب می‌کند. واژه قدرت فقط برای توصیف استفاده نامشروع از قدرت بکار می‌رود. مفهوم قدرت در شکل کاملاً توسعه یافته باید به شیوه‌ای که در آن قدرت در قالب اقتدار، مشروعیت می‌یابد، نیز توجه کند. اگرچه نظریه سازمان به مفهوم اقتدار زیاد توجه داشته، اما به مفهوم قدرت به معنای وسیع تر توجه نسبتاً کمی نموده است.

۴.۳ قدرت منفی یا مثبت

قدرت منفی به توانایی بازداشتن دیگران از انجام کار و قدرت مثبت به واداشتن دیگران به انجام کار اشاره دارد. تأکید بر قدرت منفی معمولاً با تأکید بر نقش

^۱ Is power zero-sum or non zero sum

گروه‌های وتو در زندگی سازمانی همراه است. مفهوم‌سازی کاملاً توسعه‌یافته از قدرت باید هر دو عنصر مثبت و منفی قدرت را در نظر بگیرد.

۵.۳ قدرت بالفعل یا بالقوه

در موجودیت قدرت اعمال آن ضرورت ندارد و وجود قدرت در نمایش و اعمال آن منحصر نیست. فرق بین این دو جنبه از قدرت مهم بوده و باعث شده است که نظرات متفاوتی در این مورد پدید آید. کسانی که به عملیاتی کردن قدرت علاقه‌مندند، غالباً به کاربردهای مشهود و نمودهای عینی قدرت توجه نموده و از ملاحظه‌ای عناصر اصلی زمینه‌ی قدرت، تأثیرگذار و گاهی نامشهود، غافل‌اند. باور رانک در این باره آن است که قدرت یک مفهوم «گه‌گاهی» است. برخلاف نظر مقابل که آن را یک مفهوم منظم می‌داند. دیدگاه اول بر رفتارهای خاص تأکید نموده اما دیدگاه دوم به شرایط که به‌وسیله افراد مربوط تعریف می‌شود، اشاره دارد؛ بنابراین، تمایز بین قدرت فعلی و قدرت بالقوه تا حد زیادی از شیوه‌ای درک شرایط به‌وسیله ای کنشگران مربوط، متأثر می‌شود.

۶.۳ قدرت مکسر یا منسجم

آیا قدرت چیزی است که از یک یا چند منبع محدود ناشی می‌شود؟ این مطلب که توجه رانک را به خود معطوف داشته است، ارتباط زیادی با کثرت‌گرایی دارد. فرض اصلی کثرت‌گرایی در این مورد آن است که قدرت، پدیده‌ای مکسر است و هیچ فرد یا گروهی به‌طور کامل بر دیگران مسلط نمی‌شوند. قدرت از منابع متعدد ناشی می‌شود و از شرایطی به شرایط دیگر و از موردی به موردی دیگر تفاوت دارد. به عبارت دیگر، فرض اصلی این دیدگاه در این مورد باور به وجود حوزه‌های گوناگون نفوذ است که در آن افراد و گروه‌های مختلف میزان متفاوتی از قدرت دارند. به همین دلیل رویکردهای موجود در این نظریه قبل از همه روی منابع قدرت توجه نموده‌اند تا مسائل دیگر آن. برای نمونه طرح طبقه‌بندی قدرت که توسط فرنچ و ریون (۱۹۶۸) ارائه شد و نظریه اقتضائات استراتژیک قدرت که توسط هیکسون و همکارانش (۱۹۷۰) مطرح شد، دو نمونه‌ای بارز این نوع تلاش‌ها است (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۲۹۸-۳۰۱).

۴. مفروضات اصلی نظریه قدرت و سیاست

۱.۴. مفروضات سازمانی نظریه قدرت و سیاست

۱.۱.۴. تأثیرگذاری افراد و ائتلاف‌ها بر هدف و چگونگی تحقق آن

در نظریات سازمانی اعم از نظریات سیستمی و ساختارگرایی نوگرا مفروض اصلی آن است که فلسفه و دلیل اصلی تشکیل سازمان چیزی جز تحقق هدف‌های از پیش تعیین شده نیست. این هدف‌ها توسط مقامات رسمی تعیین می‌شود و سازمان باید در تحقق این اهداف تلاش نماید. بنابراین مهم‌ترین سؤال که سازمان باید به آن پاسخ‌گو باشد این است که از چه ساختاری برای تحقق کارآمد و اثربخش اهداف استفاده نماید. به عبارت دیگر تمام تلاش سازمان آن است که ساختاری به وجود آورد که هدف‌ها بدون دخالت سلیقه و نظر افراد و دقیقاً به همان صورتی که تعیین شده است، تحقق یابد. استفاده از سیستم‌های مبتنی بر مقررات رسمی، اختیارات سازمانی هنجارها یا تکلیف‌های عقلایی برای آن است که از دخالت سلیقه‌ها و نظریات شخصی دوری شود و سازمان آن اهدافی را پیگیری نماید که برایش تعیین شده است.

اما در نظریه قدرت و سیاست چنین فرضی کاملاً بی‌معنا بوده و سازمان نه یک موجود تابع و آلت دست مقامات رسمی است که خود نیز در نوع هدف و چگونگی تحقق آن دخالت دارد. بر اساس این نظریه سازمان نه یک موجود ساده‌لوح، ضعیف، غیرواقعی و در نتیجه از نظر عملی دارای کمترین ارزش است که سیستمی پیچیده از افراد و ائتلاف‌ها است.

۲.۱.۴. رقابت و شکل‌گیری ائتلاف‌ها جهت دست‌رسی به منابع و حفظ

آنها

هر فرد و ائتلافی دارای منافع، ارزش‌ها، سلیقه‌ها، انتظارات و پنداشته‌های خاص خود است. این ائتلاف‌ها به صورت دائم برای کسب منابع کمیاب سازمانی با یکدیگر در رقابت‌اند و به همین دلیل برخورد و تعارض امری است اجتناب‌ناپذیر.

۳.۱.۴. اعمال نفوذ و قدرت مهم‌ترین ابزار موفقیت در تعارض سازمانی

اعمال نفوذ و قدرت در فعالیت‌های سیاسی که از مجرای آنتوان اعمال نفوذ به دست می‌آید و قدرت به دست آمده حفظ می‌شود، نخستین اسلحه‌ای موفقیت در رقابت و تعارض است و لذا قدرت و سیاست و اعمال نفوذ از واقعیت‌های مهم و انکارناپذیر زندگی سازمانی است. ائتلاف‌ها از طریق مذاکره، هدف‌ها را تعیین می‌نمایند. این ائتلاف‌ها معمولاً تابع اتفاق افتادن مسئله‌ای خاص بوده و لذا دائماً در حال تغییر و نو شدن است و اغلب از مرزهای افقی و عمودی سازمان‌ها عبور می‌نماید و به همین دلیل است که با جابه‌جایی توازن قدرت بین ائتلاف‌ها، هدف‌های سازمانی نیز تغییر می‌کند و بر اساس توازن جدید قدرت اولویت‌های سازمان نیز تغییر می‌یابد. بر اساس این برداشت رابطه قدرت از ویژگی اصلی سازمان‌ها محسوب می‌شود؛ چراکه با تخصیص شدن کارها و تقسیم کار واحدهای کوچک و وابسته به یکدیگر، با اهمیت متفاوت، ایجاد می‌شود. این واحدها برای دستیابی به منابع کمیاب سازمان با یکدیگر به رقابت می‌پردازند و به گفته ففر طبیعتاً هر واحدی که مسئولیت انجام کارهای مهم‌تر را به عهده دارد از اعمال قدرت بیشتری برخوردار است. به همین دلیل اگر گفته شود قدرت یک پدیده‌ای ساختاری است، اشتباه نبوده که عین واقعیت است؛ یعنی قدرت امری است که از تقسیم کار و تخصیص شدن آن به وجود می‌آید. (شفریتز و اوت، ۱۳۸۱: ۷۶۸-۷۷۱)

۲.۴. مفروضات جامعه‌شناختی نظریه قدرت و سیاست

بر اساس باور بوریل و مورگان همه نظریات سازمانی به نحوی در یکی از نظریات جامعه‌شناسی ریشه دارد. نظریه کثرت‌گرایی که بر مبانی چون قدرت، منافع، و تضاد مبتنی هست، در نظریه جامعه‌شناسی کارکردگرایی تضاد ریشه دارد. مفروضات اصلی کارکردگرایی سنتی عبارت‌اند: از اصل وحدت کارکردی جامعه. منظور از این اصل آن است که فعالیت‌های استاندارد شده یا عناصر فرهنگی در سرتاسر نظام اجتماعی دارای کارکرد است. اصل کارکردگرایی همگانی دومین اصلی کارکردگرایی سنتی است. این اصل به معنای آن است که تمام عناصر اجتماعی و فرهنگی کارکردهای جامعه‌شناختی را تأمین می‌نمایند. سومین اصل، اصل ضرورت دو اصل قبلی است. مرتون یکی از دانشمندان تأثیرگذار بر اندیشه کارکردگرایی با

نقد این سه مبنای کارکردگرایی سنتی باور دارد که این اصول همواره صادق نیستند و برای اثبات آن از طریق دلیل‌های زیر وارد می‌شود

۱.۲.۴. وجود تنوع در جوامع

جوامع از نظر ماهیت دارای وحدت نیستند. عناصر خاصی ممکن است از نظر کارکردی مستقل باشند؛ به همین دلیل میزان انسجام یک متغیر تجربی است نه ذاتی و یا از پیش تعیین شده.

۲.۲.۴. وجود عناصر غیر کارکردی در جامعه

جوامع ممکن است دارای عناصر مثل «بازمانده‌های» گذشته باشند، که لازم نیست اساساً سهم مثبتی داشته باشند.

۳.۲.۴. توانایی جامعه در ایجاد بدیل‌های کارکردی

جوامع کاملاً قادرند فعالیت‌های خاصی را بدون این که به بقای آن‌ها لطمه‌ای وارد شود کنار بگذارند و در هر مورد بدیل‌های متفاوتی را ایجاد نماید.

نکته مهم در این نقد آن است که ایده «سوء کارکردهای بوروکراسی» ماهیت دشوار انسجام اجتماعی را معرفی نمود و به این نکته تذکر داد که یک واحد یا فعالیت اجتماعی خاص، ممکن است پیامدهای منفی برای کل جامعه یا بخشی از آن داشته باشد. این نقد هم‌چنین مفهوم «پیش‌نیازهای کارکردی» یا «پیش‌شرط‌هایی که از نظر کارکردی برای جامعه ضرورت دارد» را مورد نقد و ارزیابی قرارداد و ضرورت شکل‌های خاصی فرهنگی را زیر سؤال برد و راه را برای ملاحظه بدیل‌های کارکردی با معادل‌ها و جانشین کارکردی باز نمود. به عبارت دیگر نیازهای کارکردی سهل‌انگارند نه مسائل تعیین‌کننده و گستره‌ای از تنوع در ساختار وجود دارد که هر کدام کارکرد معینی را ارضا می‌کند. کوزر نیز با پیگیری کار مرتون و کار روی کارکردهای پنهان اجتماعی به یک نظریه محوری می‌رسد و آن این که تضاد شکلی از جامعه‌پذیری است و همان گونه که همکاری دارای کارکردهای اجتماعی است، میزان معینی از تضاد نه‌تنها لزوماً کارکردی نیست که عنصر اساسی در شکل‌گیری گروه و تداوم زندگی گروهی است. کوزر در مقاله‌ای بعدی خود با عنوان «کارکردهای تضاد اجتماعی» تغییر اجتماعی را مورد تأکید قرار می‌دهد. از دید او

تضاد علاوه بر ایجاد هنجارها و نهادهای جدید، عامل نوآوری و تغییر اقتصادی نیز محسوب می‌شود (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۱۴۱-۱۴۶).

۳.۴. مفروضات معرفت‌شناختی

پارادایم کارکردگرا نسبت به علوم اجتماعی از رهیافت اثبات‌گرایی پیروی می‌نماید. سنت اثبات‌گرایی بیان‌گر تلاش همه‌جانبه جهت استفاده از مدل‌ها و روش‌های علوم طبیعی در مطالعه امور انسانی است. این سنت که در دهه‌های اولیه قرن نوزدهم در فرانسه شکل گرفت، بیشترین تأثیر را بر پارادایم کارکردگرایی از طریق نظریه‌پردازان اجتماعی مثل اگوست کنت، هربرت اسپنسر، امیل دورکیم و ویلفردو پارتو گذاشته است. فرض اصلی پارادایم کارکردگرا در این مورد آن است که جهان اجتماعی از مصنوعات و روابط تجربی نسبتاً دقیقی تشکیل شده است که از طریق رهیافت‌های برگرفته از علوم طبیعی می‌توان آن‌ها را شناسایی، بررسی و اندازه‌گیری کرد. استفاده از قیاس‌های مکانیکی و زیستی به‌منزله ابزار مدل‌سازی و شناخت جهان اجتماعی موردتوجه خاص بسیاری از نظریه‌پردازان کارکردگرا است؛ مثلاً دورکیم باور داشت که واقعیت‌های اجتماعی خارج از ذهن انسان قرار دارند و فعالیت‌های روزانه او را محدود می‌کند. این برداشت از شناخت، با شروع قرن بیست جای خویش را به برداشت تازه‌ای ایدئالیسم آلمانی داد. بر اساس این برداشت که حاصل کار ماکس وبر، جرج زی‌میل و جرج هربرت است، برای شناخت جامعه باید به برداشت کنشگرانی که عملاً درگیر اجرای فعالیت‌های اجتماعی هستند، توجه نمود. برخلاف برداشت قبلی که در اوج نقطه عینی‌گرایی قرار دارد، ایدئالیسم آلمانی در پایین‌ترین نقطه‌ای آن واقع شده و محل اتصال آن با پارادایم تفسیری است (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۴۵-۴۶).

به‌طور کلی برداشت کارکردگرا از علم، بر این امر تأکید دارد که شرط علمی بودن یک نظریه در توانایی آن برای تبیین صحیح و پیش‌بینی واقعیت خارجی نهفته است. این برداشت بر آن است که نظریه‌های علمی را می‌توان از طریق ارجاع به شواهد تجربی به‌صورت عینی ارزیابی نمود و استقلال را به مشاهده‌گر نسبت داد، یعنی توانایی درک آنچه هست بدون این که بر آن تأثیر بگذارد. به عبارت دیگر جهان مستقل از دانش ما از آن جهان، وجود دارد و برای ارزیابی صحت تئوری‌ها می‌توان

آن‌ها را در برابر واقعیت مورد آزمون قرارداد. این برداشت از شناخت دقیقاً برعکس برداشت ذهنی‌گرایی درباره‌ی شناخت و علم است. بر اساس برداشت دوم، همه انواع دانش از جهان از طریق پژوهش‌گر پالایش می‌شوند واقعیتی و رأی ذهن و برداشت عالم وجود ندارد و واقعیت در ذهن شخص است؛ یعنی واقعیت توسط تجربه‌ی ذهنی فرد، البته تحت نفوذهای فرهنگی و اجتماعی تعریف می‌شود (هچ، ۱۳۸۵: ۸۷-۸۶)

۴.۴ مفروضات انسان‌شناختی

بر اساس برداشت بوریل و مورگان هر نظریه اجتماعی-علمی بر نگاه خاصی در مورد انسان استوار است. درباره‌ی انسان معمولاً دو فرض عمده وجود دارد، یک فرض آن است که انسان مختار بوده و رفتار و اندیشه‌اش کاملاً مستقل است. اندیشه دیگر در این مورد آن است که انسان مجبور بوده و اندیشه و رفتارهایش تحت تأثیرات محیط شکل می‌گیرد. به عبارت دیگر این انسان نیست که بالاراده و اختیار خودکاری را انجام می‌دهد، بلکه این محیط و جامعه است که مشخص می‌کند که وی چه کاری را انجام دهد و یا از انجام آن صرف‌نظر نماید. هر نظریه در علوم اجتماعی باید به‌طور صریح یا ضمنی یکی از این دو نظریه را در باب رفتار انسان بپذیرد و یا این که حد متوسطی از این دو نظریه را قبول نموده و رفتار انسان را متأثر از عوامل محیطی و ارادی بداند (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۱۶). بر اساس تقسیم‌بندی بوریل و مورگان جامعه‌شناسی کارکردگرا بر مجبور بودن انسان بنا شده است. این فرض جامعه را از نظر هستی‌شناسی مقدم بر انسان می‌داند و درصدد است انسان و فعالیت‌های او را در آن بافت وسیع‌تر قرار دهد. باور مرتون در این مورد آن است که مفهوم کارکرد مستلزم مشاهده‌گر و نه لزوماً دیدگاه دست‌اندرکار است (مرتون، ۱۹۶۸: ۷۸). بر اساس برداشت بوریل و مورگان در دویست سال اخیر دو سنت عقلانی بر علوم اجتماعی حاکم بوده است؛ یکی سنت اثبات‌گرایی جامعه‌شناختی و دیگری سنت ایدئالیسم آلمانی. سنت اولی با جهان اجتماعی همانند جهان طبیعی رفتار می‌کند و از نظر هستی‌شناسی قائل به رهیافت واقع‌گرای است، که با معرفت‌شناسی اثبات‌گرایی و دیدگاه نسبتاً جبرگرایی ماهیت

انسان و استفاده از قانون بنیادی در جنبه روشی پشتیبانی می‌شود (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۱۹).

۵. شخصیت‌های تأثیرگذار بر نظریه قدرت و سیاست

در این قسمت از توضیحات که آت و شفريتز درباره‌ی شخصیت‌های تأثیرگذار بر نظریه قدرت و سیاست بیان داشته است، می‌توان از ففر، دیوید مکانیک، منتزبرگ، رابرت آلن و لایمن پورتر نام برد. در ذیل به خلاصه‌ای کارهای هریک اشاره می‌شود:

۱.۵. جفری ففر

ففر درزمینه‌ی قدرت و سیاست کتابی به نام قدرت در سازمان تدوین نموده است. فصلی از این کتاب درباره‌ی درک نقش قدرت در تصمیم‌گیری است. در این فصل ففر سعی نموده است تا یک دیدگاه کلی درباره‌ی قدرت و سیاست برای خوانندگان ارائه نماید. مطالب مهم این فصل عبارت‌اند از تعریف قدرت، سیاست، اختیار و تفاوت میان اختیار سازمانی و اقتدار. مهم‌ترین نکته درباره‌ی ففر تعریف متفاوتی است که وی از قدرت و نقش آن در سازمان ارائه می‌نماید. بر اساس تعریف او قدرت نه یک مفهوم مستقل که یک مفهوم ارتباطی است و دیگر این‌که به موقعیت و شرایط مربوط می‌شود، بنابراین قدرت یک امر نسبی است و از وضعیتی به وضعیت دیگر و از فردی به فرد دیگر تفاوت دارد. (شفريتز، آت، ۱۳۷۷: ۱۶۰) ففر در مدل خود پیشنهاد می‌کند که کنترل به‌جای این‌که در سازمان وسیله‌ای برای تحقق اهداف عقلایی نظیر تولید کارآمد ستاده‌ها باشد، به‌صورت یک هدف درمی‌آید. سازمان‌ها مرکب از ائتلاف‌های هستند که از گروه‌ها و افراد مختلف با خواسته‌های گوناگون تشکیل شده است. طراحی یک سازمان نتیجه تنازع قدرت بین این ائتلاف‌های گوناگون است. برای درک چگونگی و چرایی طراحی فعلی سازمان‌ها باید تأثیر منافع و اولویت‌های این ائتلاف‌ها را روی تصمیمات مربوط به طراحی سازمان ارزیابی نمایم (رابینز، ۱۳۸۷: ۴۴۰-۴۴۱).

۲.۵ دیوید مکانیک

دیوید مکانیک یکی دیگر از دانشمندانی است که توجه آت و شفریتز را به خود جلب نموده است. دیوید مکانیک در مقاله‌ای خود تحت عنوان منابع قدرت رده‌های پایین در سازمان‌های پیچیده که در سال ۱۹۶۲ در فصل‌نامه علوم اداری منتشر شد، به بررسی منابع قدرت می‌پردازد. مکانیک به منابعی از قدرت توجه می‌نماید که می‌تواند مورد توجه و اهتمام کسانی قرار گیرد که نسبت به دارندگان نفوذ بالقوه از اختیار رسمی بیشتر برخوردارند. به گفته جان کاتر (۱۹۷۷) قدرت با وابستگی ارتباط دارد و اعضای رده پایین‌تر سازمانی، از توانایی‌های برخوردارند که باعث وابستگی دیگران به خود می‌شوند. این توانایی‌ها یا سلاح‌ها عبارت‌اند از تخصص، سخت‌کوشی و علاقه، جذابیت یا کریزما، مکان و پست در سازمان، ائتلاف‌ها و قوانین و مقررات. مجموعه توانایی‌ها و سلاح‌های فوق باعث می‌شود که اعضای رده پایین سازمان نسبت به افراد وابسته به مهارت، پست، مکان و ... خود اعمال نفوذ نمایند.

۳.۵. روزا ب کانتز

روزا ب کانتز در مقاله خود به نام ناکامی قدرت در مدار مدیریت که در سال ۱۹۷۷ در مجله مرور تجارت هاروارد منتشر شد، به ضرورت قدرت اجرایی و مدیریتی برای حرکت سازمان‌ها به سمت اهداف خود می‌پردازد. از نظر کانتز قدرت در سازمان به معنای اثربخشی و صلاحیت است. به همین دلیل راه درست پیش‌بینی توانایی مدیران نه مطالعه سبک‌ها و رفتارهای ایشان که مطالعه منابع واقعی قدرت ایشان است. از نظر کانتز پست‌های سازمانی رده سرپرستان، متخصصان ستادی و مدیران ارشد عملیاتی همواره در معرض ضعف هستند. نکته مهم دیگر در کار ایشان تمایز گذاری میان قدرت، سلطه، کنترل و تعدی است. بر اساس برداشت وی در سطوح بالاتر سازمانی، قدرت در مورد تنبیه کردن، مانع‌شدن، واگذار کردن به بخش خصوصی، تنزل مقام دادن و به استخدام درآوردن یکسره بدون توجه به پیامدهای آن رشد می‌یابد. ولی قدرت مورد نیاز برای دستاوردهای مثبت رشد نمی‌یابد. مدیرانی که خود را بدون قدرت احساس و فکر می‌کنند که زیردستانشان

آنان را نادیده می‌گیرند، تمایل بیشتری به سلطه‌طلبی یا شکل‌های تنبیهی نفوذ دارند. بنابراین در سازمان‌های بزرگ مشکل ضعف یا تلقی ضعف می‌تواند به مراتب جدی‌تر از داشتن قدرت باشد. با توانمند کردن دیگران رهبران عملاً می‌توانند قدرت ثمربخش‌تر داشته باشند و این همان چیزی است که برای تحقق اهداف سازمانی ضرورت دارد.

۴.۵. منتزبرگ

هنری منتزبرگ در کتاب خود تحت عنوان قدرت در درون و پیرامون سازمان‌ها قدرت و سیاست را از دید متمایزی بررسی نموده است. به باور منتزبرگ رفتار سازمانی به مثابه‌ای یک بازی قدرت بوده و بازیگران آن عبارت‌اند از صاحبان نفوذ و کسانی که به نحوی برای کنترل تصمیم‌ها و فعالیت‌های سازمانی تلاش می‌نمایند؛ بنابراین برای درک رفتار سازمانی باید به نکات ذیل توجه نمود: چه کسانی صاحبان قدرت بوده و در سازمان به دنبال برآورده کردن چه نیازها هستند و از قدرت خویش برای به دست آوردن آن‌ها چگونه استفاده می‌نمایند. منتزبرگ در فصلی از کتاب خود تحت عنوان صاحبان نفوذ، دارندگان نفوذ را به یازده گروه تقسیم می‌نماید. پنج گروه در ائتلاف خارجی و شش گروه در ائتلاف داخلی. دسته‌ای اول عبارت‌اند از مالکان، وابستگان (عرضه‌کنندگان، مشتریان، شرکای تجاری و رقبا)، گروه‌های کاری (اتحادیه‌های کارگری و انجمن‌های صنفی)، گروه‌های عمومی و همگانی سازمان و مدیران صنفی (شامل نمایندگان چهار گروه دیگر در ائتلاف داخلی و نیز برخی صاحبان نفوذ داخلی). ائتلاف داخلی عبارت‌اند از کارمندان عالی‌رتبه اداری، عاملان (کسانی که در امر تولید درگیرند)، مدیران صنفی، تحلیل‌گران (متخصصان ستادی) و ستادی حمایتی. آخرین بازیگر در ائتلاف داخلی عبارت است از ایدئولوژی سازمان. منظور از ایدئولوژی مجموعه‌ای از باورها و اعتقادات مشترک بین صاحبان نفوذ داخلی است که آن‌ها را از سازمان‌های دیگر متمایز می‌سازد (شفریتر، آت، ۱۳۷۷: ۱۶۰-۱۷۰).

جایگاه نظریه قدرت و سیاست در طبقه‌بندی دانشمندان از نظریات سازمانی

بحث درباره‌ی قدرت و سیاست در سازمان به قدمت دیدگاه‌های کلاسیک نمی‌رسد و نظریات مهم درباره‌ی قدرت در سال‌های اخیر ارائه‌شده است (شفریتز و اوت، ۱۳۸۱: ۷۶۸) و معمولاً به دهه ۱۹۸۰ و برخی به دهه ۱۹۹۰ مربوط می‌شوند (شفریتز، ۱۳۸۱: ۱۷). دانشمندانی که به‌گونه‌ای نظریه قدرت و سیاست را در تقسیم‌بندی نظری خویش از نظریات مدیریت آورده‌اند، عبارت‌اند از ویلیام. جی اسکات و میشل^۱ (۱۹۷۲)، پرو^۲ (۱۹۷۳)، ففر^۳ (۱۹۸۱)، بلمن ال؛ و دیل تی^۴ (۱۹۸۴). اسکات و میشل نظریات سازمان را به‌صورت ذیل طبقه‌بندی نموده است: جنبش مدیریت علمی، جنبش روابط انسانی و انسان‌گرایی صنعتی، نظریه کلاسیک، نظریه نئوکلاسیک، مفهوم سیستم‌ها، فرایندهای سازمان (فرآیندهای ارتباطات و تصمیم‌گیری، تعادل و تضاد، موقعیت و نقش، نفوذ رهبری و فرآیندهای مربوط به تکنولوژی) و تغییر سازمان. طبقه‌بندی پرو درباره‌ی سازمان عبارت است از: مدیریت علمی، روابط انسانی، بوروکراسی (بازگشت دوباره)، قدرت، تضاد و تصمیمات، ویژگی تکنولوژی و هدف، محیط و سیستم‌ها. طبقه‌بندی ففر درباره‌ی نظریات سازمانی به شکل متفاوت ارائه‌شده و دربردارنده‌ی نظریات ذیل است: الگوهای انتخاب عقلانی، الگوهای بورکراتیک، الگوهای فرایند تصمیم‌گیری و الگوهای سیاسی. طبقه‌بندی بلمن ال. و دیل تی نیز به گونه متفاوت از طبقه‌بندی دانشمندان دیگر بوده و در آن به چارچوب‌های ذیل توجه شده است: چارچوب ساختاری، چارچوب منابع انسانی، چارچوب قدرت و چارچوب نمادین (شفریتز و اوت، ۱۳۸۱: ۲۴-۲۶).

^۱ William G. Scott and Mitchell T. R

^۲ Perrow C.

^۳ Pfeffer J.

^۴ Bolman L. and Deal T.

رایزنز در کتاب تئوری سازمان؛ ساختار و طراحی سازمانی، پس از طبقه‌بندی نظریات به چهار دسته، یادآور می‌شود که دسته چهارم یا جدیدترین نظریات سازمانی بر ماهیت سیاسی سازمان‌ها متمرکز است. مرحله شکل‌گیری این دسته، به‌وسیله جیمز مارچ و هربرت سایمون آغاز شد؛ اما بیشتر به کار جفری ففر برمی‌گردد. مارچ و سایمون نظریه کلاسیک تصمیمات عقلایی و بهینه را موردانتقاد قرار دادند. آن‌ها استدلال کردند که بیشتر تصمیم‌گیرندگان به رضایت نسبی در انتخاب راهکارها بسنده می‌کنند و آنچه را که به‌اندازه کافی خوب به نظر می‌آید، برمی‌گزینند. فقط در موارد استثنایی آن‌ها تلاش می‌کنند راهکارهای بهینه را تشخیص داده و انتخاب کنند. مارچ و سایمون یک مدل تجدیدنظر شده از تئوری سازمان ارائه دادند. این مدل، با مدل عقلایی خیلی متفاوت است و می‌تواند محدودیت‌های سبک تصمیم‌گیرنده عقلایی را شناخته و فلسفه وجودی تعارض اهداف را پذیرا شود.

۶. نظریات مکتب قدرت و سیاست

۱.۶. گزینش استراتژیک

رویکرد گزینش استراتژیک باکار جان چایلد شروع شد. چایلد با انتقاد از کسانی که عوامل تعیین‌کننده‌ای ساختار را در عوامل فناوریک و محیطی منحصر می‌نمودند، نظریه گزینش استراتژیک را مطرح نمود. منظور اصلی چایلد از نظریه گزینش استراتژیک آن است که اگرچه مدیران در اتخاذ تصمیمات مدیریتی با محدودیت‌های مواجه‌اند، اما در اتخاذ گزینش‌های خود از آزادی عمل قابل‌ملاحظه‌ای برخوردارند. عوامل محیطی و فناوریک به‌جای این که بر مدیر مسلط باشد، نوعی محدودیت برای آن محسوب می‌شود. مدیران همان‌گونه که در انتخاب اهداف و فنون کنترل آزادی عمل دارند، در انتخاب طرح سازمانی نیز آزادند. مفروضات و اصول این نظریه عبارت‌اند از:

۲.۶. اصول نظریه گزینش استراتژیک

به‌طور خلاصه گزینش استراتژیک بر اصول زیر مبتنی است که در ذیل بررسی می‌شوند:

۱.۲.۶. آزادی عمل تصمیم‌گیرندگان

برخلاف نظر افرادی که ادعا می‌کنند نیروهای فناوریک، محیطی و سایر عوامل بر تصمیمات تصمیم‌گیرندگان تسلط داشته، تصمیم‌گیرندگان از آزادی عمل زیادی برخوردارند.

۲.۲.۶. اثربخشی سازمانی؛ یک خط ممتد

اثربخشی سازمانی باید به‌جای این که به‌عنوان یک نقطه مدنظر قرار گیرد، به‌صورت یک دامنه لحاظ شود.

۳.۲.۶. توانایی سازمان‌ها بر کنترل محیط

سازمان‌ها گاه‌گاهی قدرت تغییر محیط را دارا بوده و می‌توانند محیط خود را کنترل نمایند.

۴.۲.۶. تأثیر برداشت‌ها از حوادث محیطی بر ارتباط سازمان و محیط

برداشت‌ها و ارزیابی‌هایی که از حوادث محیطی صورت می‌گیرد، حلقه مهم ارتباطی بین محیط‌ها و اقدامات و فعالیت‌های سازمان‌ها می‌باشد.

۳.۶. انتقادات وارده بر نظریه‌گزینش استراتژیک

دو واقعیت وجود دارد که عمومیت نظریه‌گزینش استراتژیک را محدود می‌سازد. این دو واقعیت عبارت‌اند از:

۱.۳.۶. محدودیت آور بودن تعهدات سازمانی

تعهدات سازمان اغلب باعث محدودیت آن در یک قلمرو خاص می‌گردد؛ به‌طور مثال تعهدات که سازمان در قبال منابع انسانی و مادی خود دارد آن را ملزم می‌سازد که برای مدت طولانی در قلمرو خاص به فعالیت اشتغال داشته باشد.

۲.۳.۶. وجود موانعی برای ورود مدیران به بازارها

برای ورود مدیران به بسیاری از بازارها موانعی وجود دارد. هردوی این محدودیت آزادی عمل مدیران را در گزینش‌های استراتژیک کاهش می‌دهد. برای ورود به بازار موانعی از قبیل صرفه‌جویی ناشی از مقیاس، مزیت‌های مطلق هزینه،

تنوع و تفکیک محصول وجود دارند. صرفه‌جویی ناشی از مقیاس مربوط به سازمان‌هایی است که مدت زیادی در بازار مشغول فعالیت بوده و سهم عمده آن را در دست دارند (رابینز، ۱۳۸۷: ۲۰۶-۲۰۹).

۴.۶. نظریه اقتضائات استراتژیک^۱

بر اساس این نظریه قدرت از توانایی فراهم‌سازی چیزی به دست می‌آید که دارای این دو ویژگی باشد سازمان برای آن ارزش زیادی قائل باشد و دیگر این که تحقق آن درگرو یک عامل خاص اجتماعی باشد. در این مورد می‌توان از مثال‌های ذیل نام برد: یک سطح عملکرد غیرمعمول و بالا، یک مهارت غیرقابل جایگزین و یا یک منبع بسیار مهم و حیاتی. توانایی یک فرد، بخش و یا سازمان در حمایت از دیگران در شرایط عدم اطمینان یکی دیگر از منابع قدرت است. در این مورد پی ففر با ورد دارد که سازگاری با عدم اطمینان به سهم خود بعنوان یکی از وظایف یا فعالیت حیاتی در میان سازمان‌ها دیده شده است. دلیل این امر آن است که سازمان موجودی است اجتماعی که عدم اطمینان در آن از طریق رویه‌های عملکردی استاندارد، پیش‌بینی، بافرینگ و سایر فعالیت‌های که نشان‌دهنده‌ای عقلانیت فعالیت سازمان‌اند، کاهش می‌یابد. البته آن گونه که دیوید هیکسون^۲ و هینگس^۳ یادآور شده‌اند، عدم اطمینان خود به وجود آورنده‌ای قدرت نبوده که توانایی سازگاری با منبع عدم اطمینان به گونه‌ای که از تأثیر منفی آن بر سازمان جلوگیری نماید، به وجود آورنده‌ای قدرت است.

هیکسون و هینگس سه استراتژی پیشگیری^۴ (پیش‌دستی کردن بر عدم اطمینان)، پیش‌بینی نمودن^۵ (فراهم نمودن اطلاعات) و جذب^۱ (عمل کردن. البته

^۱. Strategic contingencies theory

^۲. David hickson

^۳. C.R hings

^۴. prevention

^۵. forecasting

بعد از آن که از تأثیر منفی آن بر واحدهای سازمانی دیگر پیش‌گیری شده است) برای سازگاری با عدم اطمینان پیشنهاد می‌کند. این استراتژی‌ها مشخص می‌کند که چگونه و به چه صورتی عدم اطمینان به قدرت تبدیل می‌شود. این نظریه در تحلیل بیشتر بیان می‌دارد که سازگاری با عدم اطمینان در صورتی باعث تمایز قدرتی می‌شود که وظیفه واحد مسلط در مرکز فعالیت‌های سازمان باشد و فعالیت‌های سازگار شدن با عدم اطمینان نیز تنها از طریق این واحد انجام شود. همین دو ویژگی است که باعث می‌شود چنین واحدی غیرقابل جایگزین باشد. این نظریه دقیقاً به خاطر چنین تبیین‌هایش، نظریه اقتضائات استراتژیک نامیده می‌شود؛ زیرا این رویکرد از اقتضائاتی نام می‌برد که پیش‌بینی می‌کند کدام عامل یا عاملان اجتماعی در درون یک سازمان از بیشترین قدرت برخوردار است (hatch, ۲۸۸: ۱۹۹۷).

۵.۶. نظریه وابستگی منابع^۲

رویکرد وابستگی منابع، تبیین‌های نظریه اقتضائات استراتژیک در مورد چگونگی ارتباط محیط با اقدامات سازمانی را بسط گسترش می‌دهد. بر اساس نظریه اقتضائات استراتژیک، اقتضائات و محدودیت‌های محیط؛ مثل کمبود منابع مهم، باعث پیدایش عدم اطمینان بوده و فرصت‌هایی را برای سازگاری با آن بر اساس منافع سازمان فراهم می‌نماید. توانایی سازگاری با عدم اطمینان می‌تواند به قدرت درونی برای سازمان تبدیل شود. این گونه است که اقتضائات محیطی توزیعی از فرصت‌ها را برای ایجاد قدرت فراهم نموده و از این طریق توزیع قدرت در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. سرانجام با قانونی شدن قدرت بر خواسته از متن محیط، وابستگی محیطی می‌تواند ساختار رسمی را تبیین نماید. به همین دلیل است که استفاده از قدرت حاصل از سازگاری با عدم اطمینان به منظور به دست آوردن

^۱. **absorption**

^۲ **Resource dependence theory**

پست‌های رسمی در درون سلسله‌مراتب سازمانی، به اقتدار منصبی و موقعیتی تبدیل می‌شود. بعد از این مرحله، قدرت بر تصمیم‌گیری و انجام اقدامات؛ مثل نظریه بازی^۱ که در مورد بازگشت به محیط است، تمرکز می‌نماید.

یادآوری این نکته لازم است که بر اساس ادعای نظریه وابستگی منابع فرایندهای سیاسی داخلی تا حدی مستقل از اقتضائات محیطی رخ می‌دهد. دلیل این امر هم آن است که افراد و بخش‌های گوناگون سازمان برای سازگار شدن با محیط، به صورت متفاوت از فرصت‌ها استفاده می‌نمایند. همان‌گونه که پی ففر و سلزنیک در این مورد باور دارند که: سازمان‌ها با مسامحه با محیطشان همراه شده‌اند و ... قدرت یکی از متغیرهای مهم مداخله میان سازمان‌ها و محیطشان است (pffer and salancick, ۱۹۷۸: ۲۲۹-۳۰). بر اساس نظریه وابستگی منابع، توزیع قدرت برای توزیع فرصت‌ها به منظور اداره نمودن عدم اطمینان تشخیص داده شده توسط عوامل گوناگون سازمانی، تنظیم شده است. توزیع قدرت، پیامدهای انتخاب و فرایندهای جابجایی که از طریق آن قدرت برخی مدیران به اختیار قانونی تبدیل و قدرت برخی دیگر از حالت قانونی بودن خارج شده است را، تبیین می‌نماید. پیامد دنبال نمودن چنین منطقی آن است که ساختار اختیار باید برای اتخاذ تصمیماتی استفاده شود که اقدامات بخش‌های فرعی درون سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. این اقدامات خود ک تأثیر بازخوردی نسبت به محیط دارد (hatch, ۱۹۹۷: ۲۸۸-۲۹۰)

۶.۶. نظریه هزینه - مبادله^۲

این دیدگاه ریشه در علم اقتصاد داشته و مورد توجه نظریه پردازان جامعه‌شناسی و نظریه پردازان سازمان نیز قرار گرفته است. فرض اصلی آن این است که افراد در پی منافع خود هستند و به گونه‌ای عمل می‌نمایند که این منافع تأمین شود. دومین فرض این دیدگاه آن است که مبادله کالاها و خدمات در بازار آزاد انجام می‌شود؛

^۱ Enactment theory

^۲ Transactional-coast

یعنی بدون وجود سازمان‌های که ما آن‌ها را می‌شناسیم. یک فرد می‌تواند آنچه را که نیاز دارد بخرد یا تولید کند. این دیدگاه حول محور معاملات کالاها و خدمات و نه تولید می‌چرخد. این معاملات بر اساس قراردادی از سوءاستفاده دو طرف از یکدیگر جلوگیری می‌نماید. این قرارداد لازم است، زیرا دو طرف قابل‌اعتماد نبوده و آنچه تعیین‌کننده است منطق عمل بازار آزاد است، نه رفتار دو طرف معامله و لذا بازار آزاد وجود چنین قراردادهای را لازم می‌داند.

این نظریه در عمل با مشکلات زیادی مواجه است، زیرا محیط‌های اقتصادی و تجاری روزبه‌روز در حال پیچیده و نامطمئن‌تر شدند. از این‌رو هزینه یک دادوستد بسیار سنگین است، زیرا هم شمار آن‌ها افزایش می‌یابد و هم‌درجه ضربه‌پذیری آن‌ها زیاد است. مدیریت و سرپرستی چنین دادوستدهای کاملاً مشکل و دشوار بوده و لذا باید آن‌ها را زیر چتر سلسله‌مراتب سنتی سازمان‌ها کشاند و از طریق این شیوه به مدیریت، کنترل و سازمان‌دهی آن‌ها اقدام نمود و از طریق قرارداد، هزینه‌های حاصل از عدم اطمینان و افزایش تعداد معاملات را کاهش داد؛ زیرا افراد در سازمان‌ها به‌گونه‌ای عمل می‌کنند که هزینه‌های دادوستد را کاهش دهند؛ درواقع هدف سازمان با سلسله‌مراتب سنتی‌اش آن است که هزینه دادوستد را به پایین‌ترین حد ممکن برسانند. سازمان‌ها بهترین جایگزین برای منطق بازار آزاد بوده و هدفشان این است که در یک سطح بالاتر کارایی کل جامعه را افزایش دهد. درباره‌ای این نظریه نقدهای زیادی وارد شده است از جمله اینکه این دیدگاه نمی‌تواند کل رفتار سازمان را توجیه نماید. بیشتر مردم و سازمان‌ها می‌خواهند به‌گونه‌ای رفتار نمایند که هزینه‌ها را به پایین‌ترین حد خود برسانند، اما نه به خاطر مدیریت، کنترل و روابط اقتصادی، بلکه بر اساس اعتماد، اطمینان متقابل و روابط متقابل اجتماعی (دفت، ۱۳۷۴: ۴۶-۴۷).

۷.۶. قدرت و تضاد و کثرت‌گرایی

مباحث قدرت و تضاد یکی از زمینه‌های اصلی طرح نظریه کثرت‌گرایی در سازمان است. نظریه قدرت و تضاد با این پیش‌فرض خود که افراد با منافع خاصی وارد سازمان شده و اهداف سازمان تا آنجا برایش مهم است که زمینه‌ای تحقق آن

اهداف را فراهم نماید، زمینه‌ی اصلی طرح بحث نظریه کثرت‌گرایی را در سازمان پایه‌گذاری نموده است. دیدگاه سازمانی کثرت‌گرا در نقطه مقابل دیدگاه سازمانی وحدت‌گرا قرار داشته و دربردارنده مفروضاتی است که با بحث منافع، تضاد و قدرت در ارتباط است. سه بحث منافع، تضاد و قدرت از مبانی اصلی نظریه کثرت‌گرا است. بحث درباره‌ی منافع در کار فاکس ۱ به‌طور گسترده دیده می‌شود. از نظر فاکس بین سازمان به‌عنوان یک تیم با سازمان به‌عنوان یک ائتلاف باید تمایز قائل شد. سازمان به‌عنوان یک گروه مجموعه‌ای مبتنی بر همکاری، اما سازمان به‌عنوان یک ائتلاف مجموعه است دارای اهداف و منافع متنوع که هر یک در پی تحقق و هدف و منافع خود گام برمی‌دارند. دیدگاه وحدت‌گرا سازمان را به‌عنوان یک مجموعه‌ای مبتنی بر همکاری و منافع یکسان می‌بیند، اما از دیدگاه کثرت‌گرا سازمان به‌عنوان ائتلافی است از منافع و اهداف متفاوت و اهداف سازمان تا آنجا اهمیت دارد که پلی باشد برای تحقق اهداف فردی و گروهی. درواقع اهداف سازمان جایگاهی بیش از مشروعیت بخشیدن به‌صورت ظاهر ندارد و به‌صورت چتری است که در زیر آن انبوهی از منافع فردی و گروهی به‌طور مستقل دنبال می‌شود.

درباره‌ای تضاد نیز باور دیدگاه وحدت‌گرا بر آن است که تضاد امر نادر و گذرا است و در صورتی که رخداد باید از طریق اقدامات مدیریتی مناسب ریشه یا کنترل شود. بر اساس این دیدگاه اصل بر آن است که منافع دارای نظم موزون بوده و تضاد عامل مرموز، بیگانه و نامطلوب تلقی می‌شود که از سوی افراد مخرب و نابهنجار ایجاد می‌شود. در مقابل کثرت‌گرایان بر آن‌اند که تضاد خصوصیت اجتناب‌ناپذیر سازمان و زایل نشدنی در زندگی روزمره است. از دید کثرت‌گرایان می‌تواند دارای نقش دارای نقش سازنده باشد و ادامه حیا سازمان را تضمین نماید.

درباره قدرت دیدگاه وحدت‌گرا بر نادیده گرفتن آن اصرار می‌ورزد؛ زیرا در این دیدگاه سازمان مجموعه‌ای است هماهنگ و خالی از تضاد که به‌صورت یکپارچه در جهت تحقق امور و منافع مشترک در حرکت است. به همین دلیل درباره منبع

قدرت و کاربرد آن غالباً هیچ سؤالی مطرح نمی‌گردد. در این دیدگاه، برای توصیف قدرت قانونی مک دیران در جهت هدایت سازمان به‌عنوان یک کل به‌سوی اهداف و مقاصد مطلوب سازمان به مفاهیم از قبیل اختیار، رهبری و کنترل توجه می‌شود. در این دیدگاه قدرت چیزی بیش از منبع تسهیل‌کننده‌ای انجام کارهای سازمان نیست؛ اما در دیدگاه کثرت‌گرا زندگی سازمانی بازی قدرت است که در آن افراد و گروه‌ها، منابع مختلف قدرت خود را به‌منظور کنترل موقعیت کاری خود و تحقق اهدافی که در نظر آن‌ها بالارزش است به کار می‌برند. در این دیدگاه سازمان مجموعه‌ای است از ائتلاف‌ها که از طریق فرایند غیرمطمئنی از چانه‌زنی و تعدیل متقابل خواسته‌های مربوط به خود به سمت تحقق مقاصد متکثر خود حرکت می‌کند. خلاصه آنچه بیان شد در جدول زیر نشان داده شده است:

دیدگاه‌های وحدت‌گرا و کثرت‌گرایی منافع، تضاد و قدرت	
دیدگاه کثرت‌گرا	دیدگاه وحدت‌گرا
منافع: بر تنوع منافع فردی و گروهی تأکید می‌کند. سازمان به‌صورت ائتلافی توأم با مسامحه تلقی شود که توجه بسیار اندکی به اهداف رسمی دارد تضاد: تضاد خصیصه ذاتی و زایل‌نشدنی امور سازمانی بود و می‌تواند برای حیات سازمان مفید باشد. قدرت: قدرت متغیری مهمی است که نقش اساسی در درک فعالیت‌های سازمان دارد و از طریق آن تعارض منافع حل‌وفصل می‌شود	منافع: بر تحقق اهداف مشترک سازمان زیر چتری از اهداف مشترک متحد می‌شود و می‌کوشد به شیوه تیم خوب انسجام‌یافته آن اهداف را محقق سازد. تضاد: تضاد پدیده‌ای نادر و گذرا است که باید از طریق اقدامات مدیریتی مناسب برطرف شود و از سوی انسان‌های خوب ایجاد می‌شود. قدرت: از نقش قدرت در سازمان چشم‌پوشی شده است. برای توصیف قدرت مدیران از مفاهیم مثل اختیار، کنترل و رهبری استفاده می‌شود

مظهر دیدگاه سازمانی وحدت‌گرا را می‌توان در نظریه کلاسیک سازمان‌ها مشاهده کرد. این نظریه سازمان را به‌صورت ماشینی می‌نگرد که برای تحقق اهداف

رسمی آماده کار شده است. بر اساس این دیدگاه سازمان ابزار عقلانیت هدفمندی است که اعضایش را به صورت کارا و اثربخش هدایت می‌کند. اعضای سازمان به محرک‌های که پایبندی ایشان را به اهداف رسمی سازمان تضمین می‌کند، واکنش نشان می‌دهند. بنابراین سازمان به صورت پدیده‌ای واحدی تصور می‌شود که در آن امکان برآورده کردن اهداف تمام اعضا به طور هم‌زمان وجود دارد. وظیفه مدیریت ساختاردهی، کنترل و هدایت سازمان به گونه‌ای است که باعث عملکرد کارآمد سازمان به صورت فوق شود. نظریات کلاسیک بر نکات تأکید دارند که با نظریه وحدت‌گرا سازگاری دارد؛ مثلاً تأکید دیدگاه بارنارد در مورد سازمان به منزله یک "نظام هماهنگی"، توجه مکتب روابط انسانی بر تلفیق نیازهای فردی و سازمانی همگی مصداق‌های واضح دیدگاه وحدت‌گرایند و همین‌طور تأکید دیدگاه نظام باز درباره‌ی سازمان به صورت موجودی که خود را با فرایند بقا تطبیق داده است، مثال دیگری از وجود وحدت‌گرایی در نظریات کلاسیک است؛ اما از مطالعات هائورن به بعد توجه زیادی به نقش تضاد در سازمان شده است و اکنون کم‌تر نظریاتی یافت می‌شود که بر وحدت‌گرایی به شکل افراطی‌اش تأکید نماید. به‌طور کلی نظریه‌سازمانی در روند رشد و توسعه خود در پنجاه سال اخیر از دیدگاه وحدت‌گرا فاصله گرفته و به دیدگاه کثرت‌گرا روی آورده است. برای بررسی دقیق‌تر این بحث لازم است که چگونگی طرح بحث منافع، قدرت و تضاد در برخی از نظریات مهم سازمان مطالعه شود.

۱.۷.۶. عناصر کثرت‌گرایی در نظریه نظام اجتماعی

نظریات سازمانی که در چارچوب نظریه نظام اجتماعی قرار می‌گیرند، از لحاظ شامل شدن در نظریه وحدت‌گرا بر اساس سه معیار منافع، تضاد و قدرت حالات متفاوتی به خود می‌گیرند. این نظریات بر اساس معیار تضاد و تا حدی منافع به سمت دیدگاه کثرت‌گرا و بر اساس معیار قدرت به دیدگاه وحدت‌گرا نزدیک می‌شوند. بر اساس تحلیل این نظریات تضاد در سازمان‌ها، با اشکال گوناگون و به صورت قابل توجه دیده می‌شود؛ مثلاً تأکید نظریه‌پردازان روابط انسانی یا کسانی که دیدگاه نظام اجتماعی فنی را پذیرفته‌اند بر تضاد بین ویژگی‌های انسانی و ویژگی‌های ساختار سازمان رسمی و فناوری نمونه‌ای از نزدیک شدن این نظریات به

دیدگاه کثرت‌گرا است؛ اما در مورد تکثر منافع هنوز به تمایل چندانی به دیدگاه کثرت‌گرا ندارد؛ برای نمونه نظریه‌پردازان روابط انسانی با تأکید بر نیازهای انسانی تمایل دارند از اهمیت این واقعیت که افراد ممکن است اهدافی متضاد با اهداف سازمان داشته باشند، بکاهند. دیدگاه آن‌ها بر این اصل استوار است که می‌توان از طریق تحقق اهداف وسیع‌تر سازمانی، نیازهای فردی را نیز برآورده کرد. در مورد قدرت نیز این برخورد به‌طور روشن‌تر دیده می‌شود؛ زیرا بیشتر نظام‌های اجتماعی موضوع قدرت در سازمان‌ها را کاملاً نادیده می‌گیرند. این نظریه معمولاً بر این پیش‌فرض‌ها مبتنی‌اند که سازمان‌ها فرایندهایی اجتماعی‌اند که با تعادل یا خودتنظیمی توصیف می‌شوند.

۲.۷.۶. عناصر کثرت‌گرایی در نظریه‌های سوء کارکردهای بوروکراسی

نظریات حاضر نیز مثل نظریات قبلی نه وحدت‌گرای کامل و نه کثرت‌گرایی مطلق. این نظریات در مورد معیار منافع و تضاد معمولاً از نظریه کثرت‌گرا تبعیت نموده و به معیار قدرت نیز تا حدی در تجزیه و تحلیل سازمان توجه می‌نماید. به‌طور مثال کار سلزینیک درباره‌ی سوء کارکردهای ناشی از تخصص و جایگزینی هدف، مثال خوبی برای توجه به کثرت‌گرایی در این نظریات است؛ زیرا با انجام این کار متخصصان سعی دارند که منافع خاص خود را افزایش دهند. همین‌طور مطالعه درباره خط‌مشی‌های دولتی نشان‌دهنده‌ی نمونه متعددی از منافع گروهی و بخشی است.

نقش تضاد نیز در نظریه مرتون و همکارانش اهمیت زیادی دارد. مطالعات آن‌ها درباره‌ی بوروکراسی در ابعاد زیادی از یافته‌های هاثورن درباره رابطه بین سازمان رسمی و غیررسمی سازمان تأثیر پذیرفته و با موضوع تضاد بین جنبه‌های عقلانی و انسانی سازمان رواج یافته است. تضادهای موجود بین بوروکرات‌ها و مراجع آن‌ها، بین گروه‌های بخشی و ائتلاف‌های درون سازمانی و بین مدیریت و کارکنان تماماً در یک یا چند مطالعه تا از مطالعات مزبور به‌صورت برجسته بیان شده است. خلاصه این‌که تضاد در نظریه سوء کارکردهای بوروکراتیک تضاد مسئله محوری است. درباره‌ی قدرت نیز در این نظریات توجه شده است. بوط مثال کار سلزینیک (۱۹۴۹) و گلدنر (۱۹۵۴) به تکثر روابط قدرت در درون سازمان توجه نموده است؛

اما این بینش‌ها در حد کامل خود، دنبال نشده است؛ مثلاً گلدنر در مطالعه خود به فرایندهای پیروی و کنترل در ساختارهای بوروکراتیک کیفری توجه زیادی دارد، اما درباره روابط قدرت بین کارگران و مدیرانی که در تحقیق بودند بحث زیادی نشده است. با این همه کار بلاو و گلدنر سرآغاز خوبی برای طرح بحث قدرت در نظریه سوء کارکردهای بوروکراتیک بود.

۳.۷.۶. کثرت‌گرایی و چارچوب مرجع کنش

چارچوب مرجع کنش تا حد زیادی مدیون دیدگاه وبر است که می‌گوید تبیین‌هایی که در علوم اجتماعی انجام می‌گیرد باید در «سطح معنا رسا باشد». چارچوب معنا بر این دیدگاه مبتنی است که کنشگران مختلف در یک وضعیت اجتماعی، آن وضعیت را به روش‌های که برای آن‌ها معنا داشته باشد، تفسیر و تعریف و بر اساس آن‌ها عمل می‌کنند. اندیشه امکان وجود تعریف‌های متعددی از یک وضعیت نقش اساسی در این نظریه داشته و علت وجودی آن محسوب می‌شود. این که در شرایط سازمانی کثرت منافع وجود دارد، آشکارا در کار کافمن (۱۹۶۱)، ترنر (۱۹۷۱)، گلدتروپ و دیگران (۱۹۶۸) و سیلورمن (۱۹۷۰) مشاهده می‌شود. این برداشت در کار بسیاری از تعامل‌گرایان نمادین رفتاری نیز حضور دارد.

کار کافمن (۱۹۶۱)، درباره زندگی در «زیر سطح سازمان‌های کامل»^۱ و تحلیل الدریج (۱۹۷۱) درباره «اقدامات بازدارنده»^۲، نمونه‌ها از توجه به تضاد در نظریه چارچوب مرجع کنش محسوب می‌شود. درباره‌ای قدرت، عادت و روش نظریه‌پردازان چارچوب مرجع کنش آن است که به ماهیت و منشأ قدرت در تجزیه و تحلیل خود به معنای دقیق کلمه توجه ندارند. در نظریه‌های آن‌ها قدرت غالباً به صورت متغیری دیده می‌شود که با تبیین «معناهایی» غالب در ارتباط است، اما به ندرت مورد تجزیه و تحلیل تفصیلی قرار می‌گیرد (بوریل و مورگان، ۱۳۸۳: ۲۹۳-۲۸۱).

^۱ Under life of total institutions

^۲ Restrictive practices

جمع‌بندی

نوشتار حاضر مروری بود بر مباحث مکتب قدرت و سیاست در سازمان. این مکتب بر تعاریف و نگاه خاصی نسبت به قدرت سیاست و رابطه آن با اختیار بنا شده است و ریشه در مفروضات سازمانی، جامعه‌شناختی انسان‌شناختی و معرفت‌شناختی دارد. با این نگاه قدرت دارای ابعاد گوناگون است و نمی‌توان آن را در بعد خاصی منحصر نمود. در این حوزه نظریات گوناگونی شکل گرفته است و دانشمندان زیادی در این مکتب قلم‌فرسایی نموده‌اند که فی‌ر از آن جمله است وی نگاه متفاوتی را در مورد قدرت بنا نمود و آن نگاه ارتباطی به قدرت و سیاست است بر مبنای این نظریه قدرت در خلأ شکل نگرفته است و با در نظر داشت رابطه است که می‌توان قدرت را تعریف نمود.

- ۱- بوریل، گیسون و گارت مورگان (۱۳۸۳)، نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان: عناصر جامعه‌شناختی حیات سازمان، ترجمه محمد، تقی نوروزی، تهران: سمت، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، اول.
- ۲- دفت، ریچارد ال (۱۳۷۴)، تئوری سازمان و طراحی ساختار، ترجمه، علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی، اول.
- ۳- رابینز، استیفن (۱۳۸۷)، تئوری ساختار سازمان، ترجمه و نگارش، سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: صفار، بیست و دوم.
- ۴- رضائیان، علی (۱۳۸۳)، مدیریت رفتارهای سیاسی سازمان، تهران: سمت، اول.
- ۵- شفریتز، جی و جی استیون اوت (۱۳۸۱)، تئوری‌های سازمان: اسطوره‌ها، ترجمه، علی پارسائیان، تهران: ترمه، اول.
- ۶- شفریتز، جی و جی استیون آت (۱۳۷۷)، نظریه‌های کلاسیک سازمان، ترجمه، محمد مهدی نادری قمی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره)، اول.
- ۷- هچ، ماری جو (۱۳۸۵)، تئوری سازمان، مدرن، نمادین و تفسیری پست‌مدرن، ترجمه، حسن دانایی‌فرد، تهران: افکار، اول.

- ۸- Pfeffer, j, & Salancik, G. R, (۱۹۷۸), organizational decision making as political process: the case of university budget. Administrative science quarterly, new York: Harper and Raw
- ۹- Hatch , mary jo (۱۹۹۷), organization theory, modern, symbolic and postmodern perspective, new york, oxfordpress
- ۱۰- Merton, R. K. (۱۹۶۸), social theory and social structure, new York, free press(enlarged edn)