



Quarterly Scientific Journal of Human Resources &  
Capital Studies

Online ISSN: 2783-3984

<http://ensani.ir/fa/article/journal/1568>

<http://civilica.com/1/87979/#>

<http://magiran.com/8116>

**Investigating the fallacy of resorting to force in  
organizations and how to manage it**

**Zahra Mohammadpour**

Specialized doctorate in public administration,  
majoring in organizational behavior, lecturer at  
Allameh Hali non-profit institute, Chalus, Iran.

Dr. [zmohammadpour@gmail.com](mailto:zmohammadpour@gmail.com)

**Aira Leva**

Chalus Telecommunication Management  
Marketing Expert, Nowshehr, Kalardasht

[Aira.leva@yahoo.com](mailto:Aira.leva@yahoo.com)

**Mehyar Devsalar**

Employee of Mazandaran Province Customs  
Supervision Department, General Administration of  
Nowshahr Customs, Iran.

**Date of receipt: 22/Nov/2022**

**Date of acceptance: 21/Dec/2022**

**Review**

Abstract :

A fallacy is an error and confusion in the style of reasoning, based on this definition, the occurrence of fallacies can be considered in the field of inference, in the sense that a person, with or without premises, logically or otherwise, in a valid and or unreliable to conclude truth or falsity. An organization is a group of people working together to achieve a common goal. In other words, organizations are formed to achieve certain goals. People also join an organization to fulfill their goals and while cooperating with the organization, they try to achieve their goals through the organization. The purpose of this research is to investigate the fallacy of resorting to force in organizations. The fallacy of resorting to force occurs when the speaker tries to use coercion, pressure, and even threats to get his point across instead of presenting a valid reason for a result. Avoiding fallacies strengthens one's ability to make strong arguments.

**Key words:** fallacy of resorting to force, fallacy, management, organization



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱  
ISSN : 2783-3984

بررسی مغالطه‌ی توسل به زور در سازمانها و چگونگی مدیریت آن ...  
کدمقاله: HRC-2209-1083

## بررسی مغالطه‌ی توسل به زور در سازمانها و چگونگی مدیریت آن

زهرا محمدپور

دکترای تخصصی مدیریت دولتی، گرایش رفتار سازمانی، مدرس موسسه غیر انتفاعی علامه حلی (ره)،

چالوس، ایران

[Dr.zmohammadpour@gmail.com](mailto:Dr.zmohammadpour@gmail.com)

آیرا لوا

کارشناس بازاریابی مدیریت مخابرات چالوس، نوشهر، کلاردشت

[Aira.leva@yahoo.com](mailto:Aira.leva@yahoo.com)

مهیار دیوسالار

کارمند حوزه نظارت گمرکات استان مازندران، اداره کل گمرک نوشهر، ایران.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۹/۰۴ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۰/۲۵

چکیده:

مغالطه عبارت است از خطا و آشفتگی در سبک استدلال که بر اساس این تعریف وقوع مغالطه‌ها را می‌توان در حوزه استنتاج در نظر گرفت، به این معنا که شخص با مقدمات و یا بدون مقدمات از راههای منطقی یا غیر آن و به صورت معتبر و یا غیر معتبر بخواهد صدق و یا کذب‌گذاری را نتیجه بگیرد. سازمان عبارت است از مردمی که برای دستیابی به هدفی مشترک با هم اشتراک مساعی دارند. به عبارت بهتر سازمان‌ها برای حصول به هدف‌های خاصی شکل می‌گیرند. افراد نیز برای برآورده ساختن اهداف خود به یک سازمان می‌پیوندند و ضمن همکاری با سازمان می‌کوشند از طریق سازمان، به هدف‌های خود برسند. هدف از انجام این پژوهش بررسی مغالطه توسل به زور در سازمانهاست. مغالطه توسل به زور موقعی پیش می‌آید که گوینده سعی کند به جای ارائه‌ی دلیل موجه برای نتیجه‌ای از زورگویی، فشار و حتی تهدید برای به کرسی نشاندن حرفش استفاده کند. اجتناب از مغالطه‌ها توانایی فرد را در ایجاد استدلال‌های قوی تقویت می‌کند.

کلید واژگان: مغالطه توسل به زور، مغالطه، مدیریت، سازمان



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. 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. سازمان‌ها عملکرد اعضای خود را زیر نظر می‌گیرند تا رفتار آنها با آنچه عملکرد مطلوب سازمانی ایجاد می‌کند هماهنگ شود. در واقع سازمان‌ها مانند دیگر واحدهای اجتماعی از اعضای خود توقف فرمانبرداری دارند. این با ایجاد سیستم‌های مشخص و منظمی که برای کنترل جریان امور خود به وجود می‌آورند و با بهره‌گرفتن 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. در تئوری سازمانی مبتنی بر مکتب ساختارگرایی برای اختیارات مشروع (اختیاراتی که در سلسله مراتب سازمانی مسیر هستند 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. آنها معتقدند قدرت شخصی که اعضای سازمان‌ها بدست می‌آورند، الزاماً 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 و فرد در سازمان) به دست می‌آید (درگاهی، ۱۳۹۲).

در حالی که نویسندگان دیگر همچون رابرت دبلیو. الن و لای من دبلیو. پورتر (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. 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 در اهمیت ویژگی‌های شخصی اینگونه بیان می‌کند که «اغلب مردم موقعیت را با قدرت برابر می‌دانند و از قدرت نرم چشم‌پوشی می‌کنند... این درحالیست که ساختار رسمی دولت تنها داربست قدرت است و سیاستمداران می‌توانند آن را هدر بدهند یا از آن بهره‌برداری کنند. 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. این نظریه‌ها مانند تئوری منابع قدرت فرنچ و ریون (۱۹۵۹)، به بررسی پایگاه‌ها و اعمال قدرت از دیدگاه روانشناختی می‌پردازد و غالباً رفتاری هستند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷).



همواره نظریات به عنوان مهمترین ابزار پژوهش، پژوهشگران را یاری می نماید؛ تا با به کارگیری آنها بتوانند پدیده های اجتماعی را مورد توصیف، تبیین و تحلیل قرار دهند. درک اینکه مغالطه ها چیست مهم است تا فرد بتواند آنها را یا در نوشتار خود یا دیگران تشخیص دهد. اجتناب از مغالطه ها توانایی فرد را در ایجاد استدلال های قوی تقویت می کند. ارزیابی اینکه یک استدلال مغالطه آمیز است ممکن است دشوار باشد، زیرا استدلال ها در امتداد صحت وجود دارند و استدلالی که دارای چندین مرحله است یا بخشهایی ممکن است دارای برخی بخشهای صوتی و برخی موارد مغالطه آمیز باشد. استدلال های مغالطه آمیز معمولاً ظاهر فریبنده ای دارند که استدلال های خوبی هستند. مغالطه های غیر رسمی ممکن است از نقاط ضعف عاطفی، فکری یا روانی مخاطب نیز بهره برداری کند. شناخت مغالطه ها می تواند مهارتهای استدلال را ایجاد کند تا پیوندهای ضعیف تر بین مقدمات و نتیجه گیری ها را برای تشخیص بهتر آنچه به نظر می رسد درست است، نشان دهد.

#### بحث و نتیجه گیری

خندان در تعریف مغالطه می نویسد: (( در کلی ترین حالت مغالطه عبارت است از خطا و آشفتگی در سبک استدلال که بر اساس این تعریف وقوع مغالطه ها را می توان در حوزه استنتاج در نظر گرفت، به این معنا که شخص با مقدمات و یا بدون مقدمات از راههای منطقی یا غیر آن و به صورت معتبر و یا غیر معتبر بخواهد صدق و یا کذب گذاری را نتیجه بگیرد، آنکه بخواهد در مقام تفهیم یا تاثیرگذاری، مدعا یا محتوای گذاری را به افراد دیگر منتقل نماید. چنین نتیجه گیری یا گذر استنتاجی چیزی است که منصف به مغالطه ای بودن میشود)) (خندان، ۱۳۸۰) (شعبانی ورکی و همکاران، ۱۳۹۰). داوون در دایره المعارف فلسفه در این زمینه می نویسد: (( اصطلاح مغالطه اصطلاح دقیقی نیست که بتوان از آن تعاریف گوناگونی ارائه داد. از تعاریفی که در مورد مقالات ارائه شده است عبارتند از: نوعی خطا در سبک استدلال\_ باوری خطا\_ خطاهایی که اشاره به تکنیک های فن بیان دارد)) (داوون، ۲۰۰۸) (شعبانی ورکی و همکاران، ۱۳۹۰). کانت در ابتدا می گوید: مغالطه یا منطقی است یا استعلایی. مغالطه منطقی عبارت است از قیاسی که در آن یک خطای صوری منطقی وجود داشته باشد. ولی مغالطه استعلایی یک ریشه ی استعلایی در عقل آدمی دارد. مقصود کانت از استعلایی هر چیزی است که مربوط به ساختمان عقل و ذهن آدمی است. مثلاً خود مقولات فهم صور استعلایی معرفتند، یعنی آنچه که ما به ماده معرفت که از بیرون می آید، اعطا می کنیم. به بیان دیگر، امور استعلایی عبارتند از: سهم ما در معرفت و حاصل فعالیت ما در امر معرفتند، نه محصول انفعال ما (حکاک، ۱۳۸۸). مغالطات معمولاً به ((رسمی)) و (( غیر رسمی)) تقسیم می شوند. یک مغالطه رسمی را می توان در یک سیستم منطقی استاندارد، مانند منطق گزاره ای، منظمی بیان کرد. در حالی که یک مغالطه غیر رسمی از یک اشتباه در استدلال غیر از شکل منطقی نامناس منشا گیرد (گارتز، ۱۹۹۷). استدلال های حاوی مغالطه های غیر رسمی ممکن است به طور رسمی معتبر باشند، اما همچنان مغالطه آمیز هستند ( داوون، ۲۰۱۶).

مغالطه ها با نظر به تعاریف ارائه شده به صورت های مختلف دسته بندی شده اند. این طبقه بندی ها می توانند در دو دسته صوری و غیر صوری قرار گیرند. مغالطه صوری در بررسی سبک منطقی و استدلال آشکار می شود در حالیکه مغالطه

غیر سوری وابسته به محتوای استدلال است. بر این اساس می‌توان گفت مغالطه‌ی که در روش قیاسی صورت می‌گیرد، عدد صورت صوری یا غیر صوری رخ دهد. در خصوص مغالطه‌هایی که در روش استقرایی صورت می‌گیرد نیز میتوان دو نوع صوری و غیر صوری را از یکدیگر تفکیک نمود (شعبانی ورکی و همکاران، ۱۳۹۰).

مغالطه توسل به زور موقعی پیش می‌آید که گوینده سعی کند به جای ارائه‌ی دلیل موجه برای نتیجه‌ی از زورگویی، فشار و حتی تهدید برای به کرسی نشاندن حرفش استفاده کند. به مغالطه‌ی توسل به زور، توسل به چماق، توسل به چوب، استدلال به واسطه‌ی غضب و قدرت هم گفته می‌شود (بونت، ۱۳۹۹).

یکی از کژکارکردهای بوروکراسی در ایران، ضعف در نظام شایسته‌سالاری است و بالاخص اینکه به ادعان پژوهشگران، ساختار فعلی بوروکراسی در دستگاه دولتی کشور ما با ارزش‌های ایرانی-اسلامی و ویژگی‌های فرهنگی عقلایی ما کمتر انطباق دارد. برخی مدیران دولتی از قدرت شخصی و تخصصی بی‌بهره‌اند، افق فکری محدودی داشته و با آمریت، یعنی استفاده از زور و جبر و تنبیه، کارکنان زیر مجموعه خود را اداره می‌کنند. این مدیران به دلیل ضعف در تخصص، چاره‌ای جز نفوذ در کارکنان و وادار کردن شان به انجام دست‌العمل‌ها ندارند. آنان با رواج چاپلوسی و سایر آفات اخلاقی، محیطی را شکل می‌دهند که منزلت‌ها و نقش‌ها آن گونه که شایسته‌ی افراد لایق است، توزیع نشود و با ندانم‌کاری‌های خود بودجه، امکانات و منابع سازمانی را هدر می‌دهند. مدیران ماکیاوول گرا کهن الگوی رفتاری مرسوم ایجاد می‌کنند که چه بسا این هنجار رفتاری را از مدیران سابق به ارث برده باشند. شاید بتوان ادعان نمود که بعضاً ناتوانی بروکراسی اداری در پرورش مدیران شایسته، افرادی مستاصل را ارتقا می‌دهد که این مدیران خود الگوی رفتاری زیر دستان خواهند بود، این سیر تطور تاجایی پیش می‌رود که اخلاق این مدیران تبدیل به نظام ارزشی مرجع شده و دیگران باید از این الگوی رفتاری، تبعیت کنند. در نتیجه، مدیران سازمان‌های دولتی را به سمت سازمانهای ناآرام پیش می‌برند و موجب عدم ثبات شغلی، پایین بودن انگیزه افراد (رواج افسردگی و خمودگی)، مشارکت ضعیف، اختلافات زیاد، تخصص‌گرایی پایین، فرهنگ سازمانی دورو، عدم رعایت ارزش‌های والای انسانی همچون عزت نفس و راستگویی، فساد بالای اداری و قانون‌گریزی می‌شوند. سازمان‌های دولتی به عنوان نهادهای دولتی و سیاسی با تغییرات دولت‌ها، تغییرات گسترده‌ای را در بدنه مدیریتی خود مشاهده می‌کنند و برخی از این مدیران انتخابی، گاهتی فاقد تخصص لازم می‌باشند. وجود این مدیران که عمدتاً شایستگی لازم را برای تصدی پست‌های مدیریتی ندارند، موجب بروز رفتارهای سیاسی چون نفاق سازمانی، زیر آب زنی، چاپلوسی، شایعه‌پراکنی، خود شیرینی و نظایر آن می‌شود که این امر سازمان را به سمت ناآرامی که پیشتر گفته شد، سوق می‌دهد (غفاری و همکاران، ۱۳۹۷).

در زمینه مدیریت نحوه استفاده مدیر از قدرت و نفوذ، بر عملکرد سازمان، کارآیی سازمان و کارکنان و بهره‌وری آنها تأثیر می‌گذارد. «مدیران به دلیل مسئولیت در تقسیم منابع سازمان در مقیاس گسترده، نسبت به اعضای دیگر سازمان قدرت بیشتری دارند و در موقعیتی قرار دارند که قادرند قدرت را تجربه کنند» (آستون جیمز و همکاران، ۲۰۱۱).

علاوه بر سلسله مراتب که در یک سازمان می‌تواند منشأ قدرت باشد، قدرت در روابط افراد نیز وجود دارد و زمانی حاصل می‌شود که (صرف نظر از اختیارات قانونی) کارمندی بتواند نظریات خود را بر دیگری تحمیل کند (اقتداری، ۱۳۸۴). زمینه



ی چگونگی گسترش قدرت در داخل سازمان ها، عقیده های مختلفی وجود دارد. بعضی اعتقاد دارند رابطه بین افراد در سازمان تحت تاثیر قدرت قرار می‌گیرد، حال آن که برخی دیگر اثر آن را محدود به موقعیت های خاص می دانند. بدون شک، قدرت بخش گسترده‌ای از زندگی سازمان است. قدرت بر تصمیم‌های سازمانی، از انتخاب روش برخورد تا انتخاب قالی اتاق کار اثر می گذارد. قدرت موجب به دست آوردن مقام یا از دست دادن آن و افزایش یا محدود شدن اثربخشی سازمان نیز می‌شود. مهمترین تحلیل در ارتباط با مبانی قدرت به وسیله (فنج و راون)<sup>۱</sup> ارائه شده است. این دو پژوهشگر توانستند پنج مبنای قدرت شامل قدرت قانونی، قدرت پاداش، قدرت اجباری، قدرت تخصص و قدرت مرجعیت را شناسایی کنند. بر اساس یکی دیگر از نگرش‌های موجود، در سازمان ها قدرت به دو نوع قدرت مقام و قدرت شخصی تقسیم می شود. صرف نظر از این که چه شخصی تصدی شغل را برعهده داشته باشد، به مقام سازمانی تعلق دارد. بنابراین، قدرت مقام، همان اختیار سازمان است. اما صرف نظر از مقام سازمانی افراد، قدرت شخصی به خود افراد تعلق دارد. وجود قدرت شخصی موجب می‌شود کارکنان وفاداری و از خودگذشتگی بیش تری نشان دهند (افجه و همکاران، ۱۳۹۳).

«شکی نیست که چگونگی رهبری در طرز سلوک و رفتار کارمندان و در نتیجه در تحقق اهداف سازمان موثر می‌باشد. صرف نظر از اصول و فنون سازمانی، رهبر خوب می‌تواند بسیاری از مشکلات را حل نماید. زیرا اغلب اتفاق افتاده است که تغییر روسای سازمان در نتایج عملیات دستگاه موثر واقع گردد» (اقتداری، ۱۳۸۴). نحوه رهبری به عنوان وسیله ای برای تشویق پیروان برای رسیدن به اهداف گروه یا سازمانی بررسی میزان قدرت طلبی مدیران یک سازمان همچنین به شناخت جو سازمانی کمک می‌کند. جو سازمانی درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول به کار هستند. در واقع درک کارکنان برداشتی ذهنی و احساسی است که توسط ارتباطات انسانی شکل می‌گیرد؛ ارتباطات انسانی که کارکنان با مدیر و همکاران خود دارند. تحقیقات نشان داده‌اند که زمانی که با کارکنان به صورت عادلانه و مثبت رفتار می‌شود آن ها برای نشان دادن نگرش مثبت تشویق می‌شوند و این امر باعث اعتماد آن ها به رهبری و سازمان می شود. در واقع کارکنان محیطی که به منابع، اطلاعات و حمایت دسترسی داشته باشند، فرصت یادگیری پیدا می‌کنند و این امر توان مندی آنها را افزایش می دهد (بابایی زکلیکی و دیگران، ۱۳۸۶). کژکارکردهای اخلاقی مدیران در سازمان های دولتی، تبعات منفی بیشتری در جامعه از منظر کاهش اعتماد عمومی خواهد داشت (غفاری و مقیمی، ۱۳۹۵). کارکنان در سازمانهای دولتی زمانی احساس تعلق و هویت دارند که با عشق کار کنند. این میسر نمی شود مگر اینکه محیطی که آنها در آن فعالیت می کنند عاری از تزویر و ریا باشد و جو متخلق به اخلاق کاری، حکمفرما بوده باشد. اگر محیط سازمانی تبلور لبه های تاریک رفتاری نظیر نفاق، چاپلوسی، شایعه پراکنی و نظایر آن باشد، اشتیاق به فعالیت عاشقانه و رفتار محبت آمیز بین افراد کاهش یافته و فرهنگ سازمانی نامطلوبی نزع می گیرد (غفاری و همکاران، ۱۳۹۷).

و بر اساس قدرت را اطلاعات می‌داند و از دو نوع دانش؛ شامل معلومات علمی که در رتبه علمی تبلور می‌یابد؛ و اطلاعات رسمی موجود در سازمان، سخن به میان می آورد. وی مقوله قدرت را از دیدگاه جامعه شناختی و ساخت اجتماعی مورد

<sup>1</sup> Fench & raven



توجه قرار داده است. وبر توجه خود را مستقیماً به عینیت جامعه معطوف کرده و قدرت را در میان واقعیات اجتماعی مورد تحلیل قرار می‌دهد. به عبارت دیگر در این نگرش قدرت تنها در عرصه رفتار اجتماعی انسان‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد. وی در نگاهی دقیق قدرت را این‌گونه معرفی می‌کند: احتمال این‌که در یک رابطه اجتماعی فردی در موقعیتی قرار گیرد که بتواند اراده خود را به رغم مقاومت اعمال کند، صرف نظر از این‌که چنین احتمالی بر چه بنیانی متکی است، قدرت نام دارد (نبوی، ۱۳۷۹). پس از نظر وبر قدرت مجال یک فرد یا افراد برای اعمال اراده خود حتی در برابر مقاومت عناصر دیگر که در صحنه عمل شرکت دارند، است. از این رو قدرت بر دو رکن عمده استوار است: تحمیل اراده؛ مقاومت شخص دیگر. وبر قدرت را معادل سلطه می‌داند و رابطه بین قدرت مند و قدرت پذیر را مثل فرمانبر و فرمانروا یا اطاعت و فرمان می‌بیند. وبر معتقد است هرکس که در جامعه قوه و استعداد اعمال اراده خود را بر دیگران داشته باشد، واجد قدرت است (سروری، ۱۳۸۹). وی سه نوع نظام اقتدار را از هم متمایز می‌کند: اقتدار سنتی، اقتدار فرهنگدانه و اقتدار عقلانی-قانونی، اقتدار سنتی از یک نوع نظام اعتقادی دیرپای سرچشمه می‌گیرد. اقتدار فرهنگدانه به قابلیت‌ها یا ویژگی‌ها و یا اعتقاد پیروان یک رهبر به این‌که آن شخص این خصوصیات را دارد سرچشمه می‌گیرد و اقتدار عقلانی-قانونی مستلزم وجود قواعدی است که توسط قانون و به صورت عقلایی به تصویب رسیده باشند (ریترز، ۱۳۸۲). بر اساس نظر وبر اقتدار قدرت مشروع است اقتدار نشان می‌دهد که انسان برای قبولاندن‌های خود چه توانایی‌هایی دارد در حالی که قدرت طلبی توانایی انسان برای تغییر رفتار دیگران است. اقتدار قدرت مشروع و قانونی و مقبول است که می‌باید در شرایط مقتضی مورد اطاعت و فرمانبرداری قرار گیرد اقتدار را قدرت مبتنی بر رضایت تلقی کرده‌اند، اقتدار نوع ویژه‌ای از نفوذ است یعنی نفوذ مشروع می‌باشد (عالم، ۱۳۸۳).

از دیدگاه وبر اطلاعات یکی از منابع عمده قدرت در دیوان‌سالاری است. قدرت کلیه دیوان‌سالاران، صرف نظر از ریشه‌ای که در تقسیم کار اداری دارد، بر دو نوع دانش استوار است: نخست معلومات علمی در گسترده‌ترین مفهوم این واژه که از طریق آموزش تخصصی به دست می‌آید؛ هرچند متخصصان به تنهایی قدرت دیوان‌سالاری را تبیین نمی‌کنند. علاوه بر این دیوان‌سالاران دارای اطلاعات رسمی هستند که از مجاری اداری کسب می‌کنند که آن‌ها را به واقعیاتی مجهز می‌کند تا بتوانند کنش‌های خود را بر آن‌ها استوار کنند. تنها کسی که بدون در نظر گرفتن نیت خیر کارکنان اداری به این واقعیات دسترسی داشته باشد، می‌تواند به گونه‌ای کارآمد بر اداره نظارت کند. ابزار قدرت اصلی دیوان‌سالاری، تبدیل اطلاعات رسمی به مواد طبقه بندی شده با استفاده از اصطلاح معروف «محرمانه» است. در تحلیل نهایی، این اصطلاح صرفاً به معنای حفظ دستگاه اداری در مقابل نظارت است (دودینگ، ۱۳۸۰). فوکو قدرت را استراتژی‌ای تعریف می‌کند که رابطه وثیق و تنگاتنگی با معرفت و دانش دارد. از نظر فوکو قدرت عاملی مهم در ایجاد انضباط است. به عبارت دیگر «قدرت نقشی سودمند در فن‌آوری‌های انضباطی دارد». وی انضباط را از پیامدهای قدرت می‌داند و دو مفهوم از انضباط را در نظر دارد: نخست انضباط به سان چارچوب موضوعی و سپس، انضباط در راستای سوژه شدن و فرمان برداری (دژگاهی و دیگری، ۱۳۸۵). فوکو بر این باور است که قدرت تمامی رده‌ها و روابط اجتماعی را در بر می‌گیرد. وی می‌گوید: «به گمان من قدرت در تمامی روابط انسانی حضور دارد. در همه‌ی این روابط یک طرف می‌کوشد طرف دیگر را مهار کند و زیر فرمان بگیرد. اما این رابطه‌ها متحرک و تغییر پذیرند و برای ابد ثابت نیستند. رابطه‌ی قدرت ایجاب می‌کند هر دو طرف از



درجه‌ای از آزادی برخوردار باشند. حتی اگر رابطه‌ی قدرت به کلی نامتعادل باشد. رابطه‌ی قدرت همواره امکان مقاومت را در خود دارد» (به نقل از عالم و یحیوی، ۱۳۸۸).

برای فوکو بعد مقابل یعنی اهمیت زیادی دارد. از دیدگاه فوکو قدرت تنها در دست دولت، طبقه حاکم یا فرد خاصی نیست. قدرت یک استراتژی است؛ قدرت نه نهاد و نه ساختار بلکه وضعیت استراتژیک پیچیده و کثرت روابط بین نیروهاست. هر جا قدرت وجود دارد مقاومت نیز هست؛ هر جا نافرمانی و مقاومت به پایان برسد رابطه قدرت نیز پایان می‌پذیرد. بدین سان فوکو میان قدرت و خشونت تمایز مهمی قائل می‌شود. وی در تحلیل قدرت، کاری با اشکال سازمان یافته و متمرکز قدرت ندارد. بلکه موضوع اصلی بحث او و تکنیک‌هایی است که در نهادهای گوناگون تجسم می‌یابد. به سخن دیگر مسئله مورد بحث فوکو اعمال، حوزه اجرا و اثرات اعمال قدرت است نه قبضه یا تصاحب قدرت. از نظر فوکو قدرت شبکه‌ای است که همه در آن گرفتاراند. افراد مالک یا کارگزار قدرت نیستند بلکه مجریان آن‌اند. حقایق و خواست‌ها از اثرات قدرت هستند. فرد هم محصول قدرت و هم وسیله‌ای برای تشخیص و تبلور آن است (ناصر قراملکی و همکاران، ۱۳۸۹).

نکته مهم این است که از نظر فوکو، مکانیسم‌های قدرت متضمن تولید ابزارهای موثر برای ایجاد و انباشت دانش هستند. مشاهده، ثبت وقایع، تحقیق و بررسی از جمله این ابزارها به شمار می‌روند. اعمال قدرت ضرورتاً دستگاه‌های دانش را به حرکت در می‌آورد و فضاهایی ایجاد می‌کند که در درون آن‌ها دانش می‌گیرد. مکانیسم‌های قدرت مدرن در سده‌های هفدهم و هجدهم پیدا شدند و از طریق نظام‌های مراقبتی و شبکه اجبارهای مادی بر بدن‌ها اعمال گردیدند. فوکو این قدرت جدید را «قدرت انضباطی» می‌نامد که پیدایش و اعمال آن به نحو جدایی‌ناپذیری با پیدایش دستگاه‌های خاص دانش و تکوین علوم انسانی پیوند داشته باشد (دریفوس و دگیری، ۱۳۸۷). مفهوم قدرت از نظر فوکو به مثابه «مکانیسمی برای زندگی بهتر» فهمیده می‌شود. این مکانیسم راهبردهای پیشرفت خود را در بر می‌گیرد که هم عامل را قادر می‌سازد و هم بر روی فشار وارد می‌آورد (بوستانی و دیگری، ۱۳۸۸).

## انواع قدرت

انواع قدرت از دیدگاه (فرنچ وراون):

۱. قدرت پاداش، کنترل نسبت به منابع ارزشمند
۲. قدرت اجبار، کنترل نسبت به تنبیهات
۳. قدرت قانونی، هنگامی که اختیار مطرح است
۴. قدرت مرجعیت، کنترل مبتنی بر جاذبه
۵. قدرت تخصص، کنترل مبتنی بر دانش





فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱  
ISSN : 2783-3984

بررسی مغالطه‌ی توسل به زور در سازمانها و چگونگی مدیریت آن ...  
کدمقاله: HRC-2209-1083

ب) انواع قدرت از دیدگاه اتریونی :

- قدرت اجباری متکی به کاربرد نیروهای فیزیکی
- قدرت مالی یا انتفاعی متکی به دستکاری منابع مالی است
- قدرت هنجاری یا هویتی ناشی از دستکاری و تخصیص سمبل هاست

انواع احساس وابستگی اتریونی :

- وابستگی اخلاقی : به سازمانی که اهداف ارزشها و هنجارها را درونی کرده است گرایش مثبت و شدید نشان می دهد .
- وابستگی حسابگرانه : هنگامی اتفاق می افتد که مشارکت در سازمان و پیوند با آن توسط پادشاهی خارجی صورت می گیرد .
- وابستگی گریزنده : گرایش منفی به سازمان را نشان می دهد و نوعاً مبتنی بر موقعیت هایی می باشد که محدود کننده رفتار هستند (جمالیان زاده ، ۱۳۹۲).

در یک تقسیم بندی کلی، می توان قدرت در سازمان را به دو نوع عمده تقسیم کرد: «قدرت مدیریتی (سازمانی)» که از مقام فرد در سازمان نشأت می گیرد و «قدرت شخصی» که برآمده از ویژگی ها و خصوصیات شخصی فرد است

**قدرت مدیریتی:**

این نوع قدرت متعلق به پست و مقام سازمان است. وقتی که یک شغل و پست سازمانی ایجاد می شود، برای آن پست و متصدی آن، اختیارات و قدرت مشخصی در نظر گرفته می شود. قدرت مدیریتی شامل، قدرت قانونی، قدرت پاداش و قدرت اجبار می باشد. مدیران قدرت طلب معمولاً از قدرت و منابع قدرت به عنوان ابزاری برای رسیدن به اهداف خودشان استفاده می کنند (ناصر قراملکی و همکاران، ۱۳۸۹)

**قدرت قانونی:**

نوعی حق سازمانی است که به فرد اجازه می دهد تا دیگران را به اطاعت از خود وادارد. قدرت قانونی، قدرتی است که به پست و مقام سازمانی تعلق دارد و هر کس که در آن پست و مقام قرار می گیرد، از آن قدرت برخوردار می شود؛ بنابراین منشاء این قدرت، سازمان است. در سازمان، زیردستان همواره خود را تابع سرپرستان و مدیران سازمان می دانند و تحت تاثیر آنان هستند و می کوشند تا خواسته های آنان را برآورند؛ چرا که احساس می کنند آنان از قدرت مشروع و قانونی برخوردارند و این حقی است که از طرف سازمان به آنان اعطا شده است (شفیعی، ۱۳۸۵).

**قدرت پاداش**



قدرت پاداش، برحسب درجه کنترل یک شخص بر پاداش‌هایی که برای دیگران با ارزش می‌باشند، سنجیده می‌شود. به عنوان مثال، معروف‌ترین پاداش‌های سازمانی حقوق، ارتقاء و واگذاری مأموریت می‌باشند. اگر مدیری بتواند بر حقوق دریافتی کارکنانش کنترل داشته باشد، در مورد ارتقای آن‌ها اظهار نظر کند و در واگذاری شغل، صاحب رأی و دارای نظر قابل توجهی باشد، از قدرت پاداش بالایی برخوردار است (ناصح قراملکی و همکاران، ۱۳۸۹).

### قدرت اجبار

معنی قدرت اجبار این است که مدیر می‌تواند با تذکر، توبیخ و تنبیه افراد، آنان را وادار به انجام دادن وظایف‌شان کند. چون این قدرت مبتنی بر ترس است، بنابراین، ممکن است باعث ایجاد اضطراب و حالت دفاعی در افراد شود (ساعتچی، ۱۳۸۶). مدیران باید استفاده از قدرت اجبار را به حداقل برسانند و قبل از به کار بردن آن، به نکات زیر توجه داشته باشند:

باید زیر دستان را کاملاً با مقررات سازمان و جریمه عدم رعایت آن‌ها، آشنا کنند تا استفاده از قدرت تنبیه موجب عداوت و دشمنی کارکنان نشود. قبل از اعمال تنبیه باید به کارمند خود، هشدار دهند. شدت تنبیه باید متناسب با اهمیت تخلف باشد. مدیر باید اعتبار خود را نیز حفظ کند، مدیری که همواره تهدید می‌کند ولی آن را اجرا نمی‌کند، قدرت و احترام خود را از دست می‌دهد قدرت شخصی، هیچ ارتباطی به پست و مقام سازمانی ندارد و از ویژگی‌ها و خصوصیات شخصی افراد نشأت می‌گیرد و تنها به شخصیت فرد بستگی دارد. قدرت شخصی نیز به دو صورت قدرت تخصص و قدرت مرجعیت نمود پیدا می‌کند (شفیعی، ۱۳۸۵).

### قدرت تخصص

عبارت از توان کنترل رفتار دیگری از طریق داشتن دانش، تجربه یا قضاوتی که وی ندارد، ولی به آن نیاز دارد (رضائیان، رامین مهر، ۱۳۹۰). نظارت بر کار متخصصان و به عبارت دقیق‌تر اعمال کنترل بر اطلاعات می‌تواند منبع ایجاد قدرت باشد. به عنوان مثال، دامنه قدرت مدیر بازرگانی تا جایی گسترش می‌یابد که فروشندگان به اطلاعاتی که او در اختیار دارد نیازمند باشند. هر قدر اطلاعات با اهمیت‌تر و منابع جایگزین برای کسب اطلاعات محدودتر باشند، قدرت تخصص بیشتر خواهد بود. قدرت تخصص می‌تواند در جایگاه‌های مختلف سازمانی ظاهر شود. به بیان دیگر می‌تواند بر مقام‌ها و شغل‌ها اولویت پیدا کند. مدیران سطح بالای سازمان در مورد یک موضوع مهم سازمان تصمیم می‌گیرند. ولی کارکنان سطح پایین‌تر ممکن است تخصصی داشته باشند که مدیران سطح بالا برای تصمیم‌گیری به آن تخصص نیاز داشته باشند (ناصح قراملکی و همکاران، ۱۳۸۹).

### قدرت مرجعیت

هنگامی گفته می‌شود فرد دارای قدرت مرجعیت است که به دلیل وفاداری پیروانش به او، توانایی لازم برای کنترل آنان را، دارا باشد. یکی از مبانی قدرت مرجعیت، برخوردار بودن فرد از نوعی جذب یا کشش شخصی است که



اصطلاحاً به آن کاریزما گفته می‌شود (ساعتچی، ۱۳۸۶). قدرت مرجعیت بیشتر با اعتماد، تشابه، پذیرش، محبت، میل به تقلید و تعلق‌های روحی همراه می‌باشد. به طور معمول قدرت مرجعیت به صورت تقلید ظاهر می‌شود. به عنوان مثال، مدیر جدید یکی از بخش‌های سازمان، جوان‌ترین شخصی باشد که به این مقام رسیده است. ممکن است دیگر کارکنان به این امید که بتوانند نردبان ترقی را طی کنند از او تبعیت کنند. آن‌ها ممکن است لباس‌هایی شبیه او بپوشند. ساعت‌های کار خود را با ساعت‌های کار او تطبیق دهند و کارهایی را انجام دهند که مورد توجه او باشد. در این صورت می‌توان گفت این مدیر نسبت به کارکنان زیردستش از قدرت مرجعیت برخوردار است (شفیعی، ۱۳۸۵).

انضباط قدرتی است که بر یک یا چند نفر برای اهداف کنترل اعمال می‌شود و افراد را در برابر فرمان و دستور منعطف می‌کند. از نظر فوکو هدف انضباط به تنها محدود گردانیدن کسانی است که بر آن‌ها اعمال انضباط می‌کند بلکه تقویت و استفاده از توانایی‌های آن‌ها نیز هست. فوکو نشان می‌دهد که مجموعه‌های تحت انضباط را می‌توان به عنوان مجموعه‌ای از نیروهای قابل محاسبه و سوء استفاده دانست که موفقیت و شکست آن‌ها پیشرفت دانش را جلو انداخته و نیز پیشرفت برخی از انواع دانش می‌تواند گسترش انضباط را ترویج کنند. در نتیجه بین قدرت انضباطی و شکل‌گیری برخی از عرصه‌های دانش ارتباط است (هیندس، ۱۳۸۰).

احتمالاً مهم‌ترین جنبه‌ی قدرت این است که قدرت تابع وابستگی است و وابستگی زمانی افزایش می‌یابد که منابع سازمانی مهم، کمیاب و غیرقابل جایگزین باشند. رابطه‌ی وابستگی و کمیابی را می‌توان بیش‌تر در قدرت گروه‌های شغلی دید. از سوی دیگر، هر قدر یک منبع، جایگزین کم‌تری داشته باشد، قدرت کنترلی که آن منبع ایجاد می‌کند، بیش‌تر می‌شود. یولک<sup>۱</sup> دیدگاه جدیدی در زمینه‌ی شناخت و چگونگی به کارگیری قدرت ارائه داده است. دیدگاه او دارای دو بعد وابسته به یکدیگر است. اولین بعد حاوی مبانی قدرت، نوع درخواست صاحبان قدرت و نتیجه‌های احتمالی است که به یکدیگر ارتباط پیدا می‌کند. این نتیجه‌ها بستگی به منبع قدرت رهبر، چگونگی به کارگیری آن و ویژگی فردی زیردستان دارند (درگاهی، ۱۳۹۲).

### قدرت در سازمان

برتراند راسل (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. 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، 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. در واقع از نظر وبر «قدرت» عبارت است از فرصتی که در چارچوب

<sup>1</sup> yulk



رابطه اجتماعی وجود دارد و به فرد امکان می‌دهد تا قطع نظر از مبنایی که فرصت مذکور بر آن استوار است، اراده اش را حتی علی‌رغم مقاومت دیگران بر آنها تحمیل کند. 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 بر اساس آن اختیار ایجاد و برقرار می‌شود. و بر، برای قدرت چند مبنای تشخیص داد، از جمله قهر و اجبار و ترغیب؛ ولی بیشترین توجه خود را به مسئله اختیار که بر مبنای اطاعت ارادی و داوطلبانه دیگران پدید می‌آید، معطوف می‌کرد. و بر اختیار را اینگونه تعریف می‌کند: «این احتمال که دستورات خاصی (یا همه دستورات) ناشی از منبع معلوم به وسیله گروه معینی از اشخاص اطاعت خواهد شد». رویکرد ساختاری قدرت فرد را در اساسی‌ترین مفهوم خود (در یا بر) سازمان، منعکس کننده نوع «وابستگی» به سازمان می‌داند. قدرت از طریق تقسیم کار، بخش بندی سازمان و تفکیک وظایف به وجود می‌آید. در سازمان آن دسته از افراد و واحدهایی که مسئولیت انجام دادن کارهای مهم را بر عهده دارند، به صورت طبیعی اعمال قدرت بیشتری دارند. 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. در این دیدگاه قدرت به عنوان توان بالقوه‌ای که (الف) دارد تا بر رفتار (ب) اثر گذارد، به گونه‌ای که (ب) را وادار می‌کند تا کاری را انجام دهد که اگر غیر از این بود، چنین رفتار نمی‌کرد. قدرت یک تابع وابسته است. هر وقت به بیشتر (ب) بیشتر به (الف) وابسته باشد (الف) از قدرت بیشتری برخوردار است. در نتیجه قدرت به عنوان یک توانایی در شخص تعریف می‌شود (افچه و همکاران، ۱۳۹۳).

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. این نگرش بوسیله چستر بارنارد 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 سلسله مراتبی مربوط می‌شود، قدرتی که برخاسته از پست سازمانی بوده، توسط رئیس بر مأمورین اعمال می‌شود. 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 دستورات به آنها داده می‌شود و صرفاً صاحب مقام 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. در واقع کیفیت‌های متفاوت قدرت شخصی اعضا مبنای تفاوت‌های آنان در توانایی برای تحت انقیاد درآوردن دیگران است و این ویژگی‌ها مبنای اصلی تفاوت‌های قدرت غیر رسمی در سازمان‌های رسمی است از دیدگاه رفتاری موسکویکی (۱۹۸۴) اشاره دارد که هر یک از اعضای گروه، مستقل از موقعیتی که خودش را 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 (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 (عالم و یحیوی، ۱۳۸۸).

بر اساس دو دیدگاه مطرح شده حداقل بخشی از قدرت در سازمان‌های رسمی با طراحی آن سازمان‌ها مشخص می‌شود اما قدرت در گروه‌های غیر رسمی بر ویژگی‌های فردی افراد مبتنی است و توزیع نابرابر این ویژگی‌ها و منابع علت پیدایش ساختار قدرت در گروه‌های غیر رسمی است. در نتیجه این دو دیدگاه قدرت به عنوان توانایی بالقوه یک نفر (با 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 (درگاهی، ۱۳۹۲).

در این زمینه بایستی تمایز بین قدرت بالفعل و قدرت بالقوه در نظر گرفته شود، قدرت بالقوه نشان‌دهنده 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. و هرچه اختلاف در پایگاه‌های قدرت A و B بیشتر باشد، بیشتر احتمال دارد که A در این فرآیند قدرت بیشتری کسب کند (ناصح فراملکی و همکاران، ۱۳۸۹).

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 گلک (۱۹۹۶) اشاره دارند که لیست منابع قدرت می‌تواند نامحدود باشد و این منابع احتمالاً برای شرایط مناسب استفاده می‌شود. نویسندگان مختلف برای استفاده از طبقه‌بندی پایگاه‌های قدرت پیشنهاد شده به وسیله فرنچ و ریون تاکید دارند 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 (۱۹۶۰) قدرت موقعیت 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. و کرنی (۲۰۰۶) با این هدف



که کدام منابع به فرد در سازمان قدرت می‌دهد به مرور و مقایسه طبقه بندی های موجود از پایگاه‌های قدرت پرداختند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۵).

علاوه بر تئوری‌هایی که به پایگاه‌های قدرت شخص در سازمان اشاره دارد، کاپلان (۱۹۶۴) سه بعد قدرت (وزن، قلمرو و حوزه قدرت) را توصیف می‌کند. وزن قدرت در اصطلاح درجه ای 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 مسائلی دارد که تحت تاثیر تصمیم‌گیری این واحد یا فرد است. منظور از قلمرو قدرت، تعداد واحدهای یا افرادی است که عملکردشان متأثر از رفتار این فرد یا واحد است. علاوه بر این برای درک پایگاه‌های قدرت ساختاری می‌توان به نظریات هیکسون، هنینگ لی، شنک و پنینگ، ۱۹۷۱؛ کرویزر و فریدبرگ، ۱۹۹۳؛ مینتربرگ، ۱۹۸۳ و ففر، ۱۹۹۲؛ مراجعه کرد. از دیدگاه کرویزر در سازمان (به عنوان یک سیستم) تفاوت یا فاصله قدرت وجود دارد. یعنی نوعی عدم اطمینان که سازمان با آن روبه‌رو می‌شود. یکی از نظریات ساختاری در این زمینه، «نظریه اقتضات استراتژیک» هیکسون و همکاران (۱۹۷۱) می‌باشد؛ آنها ابعادی را فراهم آورده اند که قدرت سازمان‌ها را بر مبنای تقسیم کار آنها نشان دهد. آنها نیز مانند نظریه‌پردازان وابستگی منابع نظریه خود را بر فرمول‌بندی امرسون (۱۹۶۲) درباره روابط قدرت وابستگی بنا می‌نهد 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. هیکسن و همکارانش سه قضیه یا گزاره عمومی در رابطه با کسب قدرت میان سازمانی ارائه می‌دهند. اول اینکه واحدهای فرعی که با عدم اطمینان مؤثرتر تطابق نمایند احتمال بیشتری برای کسب قدرت دارد. منبع عدم اطمینان از مزاحمت‌های فنی گرفته تا محیطی تغییر می‌کند. در واقع اولین گزاره هیکسن 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 بر اساس 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 خروجی‌های 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. هیکسن و همکارانش پیش‌بینی می‌کنند که هرچه مرکزیت (یعنی فراگیری و فوریت) یک واحد فری بیشتر باشد قدرتش در سازمان نیز به همان نسبت بیشتر می‌شود (افچه و همکاران، ۱۳۹۳).

## مفهوم شناسی قدرت از دیدگاه فوکالت و هابرماس<sup>۱</sup>

از نظر فوکالت<sup>۲</sup> قدرت می‌تواند روابط بین افراد را نمایش دهد، زیرا مفهوم قدرت به روابط میان افراد درگیر با هم اشاره دارد. قدرت مجموعه‌ای است که اعمال دیگر را برمی‌انگیزد و از همدیگر ناشی می‌شود. در حالی که در دیدگاه سنتی، قدرت نفوذ خارجی بر انسان‌ها تلقی می‌شود. فوکالت هم چنین گفتمان را بخشی از ساختار قدرت در درون جامعه می‌داند و معتقد است بازی قدرت در جایگاه‌های ویژه آشکار می‌شود. در دیدگاه فوکالت بین قدرت و آزادی رابطه‌ی نزدیکی وجود دارد. بنابراین تبیین او، قدرت عبارت است از ساختار کلی کنش‌هایی که بر کنش‌های افراد آزاد تأثیر می‌گذارد. به عبارتی، قدرت بر کسانی اعمال شود که در موضع انتخاب قرار دارند و هدف آن نفوذ بر انتخاب‌های ایشان است. او تمایز روشنی بین روابط قدرت به صورت کلی و سلطه به عنوان نوع خاصی از روابط قدرت که با ثبات و دارای سلسله‌مراتب است، نمی‌بیند. هابرماس<sup>۳</sup> نیز در تئوری دموکراسی خود بر روی مفهوم قدرت ارتباطی تأکید دارد و معتقد است قدرت ارتباطی با قدرت مدیریتی و قدرتی که مبنای آن پول است در تضاد قرار دارد (افجه و همکاران، ۱۳۹۳).

قدرت، توانایی بالقوه یک نفر (یا دایره‌ای از سازمان) در اعمال نفوذ بر دیگران (یا سایر دوایر سازمانی) برای اجرای دستورات است، یا انجام دادن چیزهایی که اگر چنین قدرتی وجود نداشت آن کارها انجام نمی‌شد. در تعاریف دیگر، قدرت عبارت است از توانایی تأمین هدف‌ها یا نتیجه‌هایی که مورد نظر صاحبان قدرت است. در تعریف دیگر قدرت، توانایی بدست آوردن دستاوردهای مطلوب یا توانایی یک شخص برای اعمال نفوذ بر فرد دیگر جهت انجام دادن چیزی که آن فرد در حالت عادی آن را انجام نمی‌داد، است. از نظر اندرسون (۲۰۰۳) قدرت، ظرفیت کنترل منابع با ارزش است که باعث افزایش احتمال دستیابی فرد به اهدافش می‌شود. از دیدگاه سایمون (۱۹۵۳) قدرت، رابطه نامتقارن بین دو فرد است به طوری که تغییر در رفتار یکی از آنها (اثرگذار)، باعث تغییر در رفتار فرد دیگر (اثر پذیر) می‌شود. آبیسکرا و لو (۲۰۱۴)، سطح نفوذ گروه‌های ذینفعان بر شرکت را به عنوان قدرت آنها تلقی می‌کنند که ظرفیت تأثیرگذاری بر تصمیمات مدیریتی راهبردی را از طریق کنترل بر منابع مورد نیاز برای تداوم بقاء شرکت، دارند. در سطح سازمانی هم، از دیدگاه ویلکینسون (۱۹۷۴)، قدرت سازمانی عبارت است از توانایی یک شرکت در تغییر تصمیمی که توسط شرکت‌های دیگر گرفته شده است. نظریه‌های قدرت در سازمان، در قالب دو مشرب رفتاری (جبر، مبادله، ادراک و کنترل بوم شناختی) و اقتصادی (عمدتاً در سطح صنعت انحصاری) دسته‌بندی می‌شوند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۵).

## رابطه‌ی قدرت و رفتار سیاسی در سازمان

زمانی که افراد عضو گروه می‌شوند، در صدد اعمال قدرت برمی‌آیند. اگر افراد بخواهند یک منبع قدرت پیدا کند تا از طریق آن اعمال نفوذ کنند، پاداش بگیرند، شغل خود را ارتقاء دهند و بدین وسیله قدرت خود را از طریق گروه اعمال

<sup>1</sup> Foucault & habermas

<sup>2</sup> Foucault

<sup>3</sup> habermas



کنند، به آن رفتار سیاسی گفته می‌شود. به نظر می‌رسد بیش تر رفتارهای سیاسی حاصل تفاوت‌های فردی است تا ویژگی‌های سازمانی، زیرا اکثر سازمان‌ها از تعداد زیادی نیروی انسانی برخوردارند که دارای ویژگی‌های شخصیتی گوناگون هستند و به همین دلیل نوع رفتار سیاسی در آن‌ها بسیار متفاوت است. هم‌چنین، رفتار سیاسی به ویژه هنگامی که منابع سازمانی رو به کاهش می‌گذارد یا هنگامی که الگوی توزیع منابع دستخوش تغییر و تحول می‌شود، افزایش پیدا می‌کند. علاوه بر این، هنگامی که در بعضی از فرهنگ‌های سازمانی، اعتماد بین کارکنان کم باشد، ابهام در نقش وجود داشته باشد، نظام ارزشیابی عملکرد کارکنان نامشخص بوده و حتی تصمیم‌گیری مبتنی بر مشارکت جویی و مشارکت‌پذیری انجام شود، فرصت‌هایی را برای رشد و پرورش رفتار سیاسی فراهم می‌آورد. اگرچه ویلسون<sup>۱</sup> اعتقاد دارد با رهبری مشارکتی در سازمان، انگیزه و تعهد زیردستان افزایش یافته و در نتیجه رفتار سیاسی در محیط کار کاهش پیدا می‌کند. در هر سازمانی هر چقدر اعتماد بین کارکنان با یکدیگر کم تر باشد، رفتار سیاسی شدت بیشتری خواهد یافت و افراد بیش تری دست به اقدامات نامشروع خواهند زد. بنابراین، اعتمادسازی می‌تواند سطح رفتار سیاسی را در سازمان‌ها کاهش داده و فعالیت‌های نامشروع را متوقف کند. از سوی دیگر، ارزیابی عملکرد کارکنان به وسیله شاخص‌های ذهنی موجب بروز ابهام و در نتیجه رفتار سیاسی آن‌ها می‌شود. هر قدر فرهنگ سازمانی و شیوه‌ای از تخصیص پاداش اصرار ورزد که مجموع برد و باخت آن صفر شود، انگیزه‌ی کارکنان برای دست زدن به رفتار سیاسی بیش تر خواهد شد. حتی اگر بعضی از مدیران که به مدیریت مشارکتی اعتقاد ندارند، اما به لحاظ حفظ ظاهر مجبور باشند به تشکیل شورا یا جلسات مشورتی رو بیاورند و چنین تظاهر کنند که کارکنان را در قدرت خود سهیم کرده‌اند، این کار یک رفتار سیاسی محسوب می‌شود (افجه و همکاران، ۱۳۹۳).

نتایج بعضی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بین رفتار سیاسی کارکنان در سازمان‌ها با تعهد، عملکرد و رضایت شغلی آن‌ها رابطه‌ی منفی وجود داشته و با کم‌کاری کارکنان و تمایل آن‌ها به خروج از سازمان رابطه‌ی مثبت دارد. هم‌چنین، میزان ارتباط‌گریزی کارکنان از جلسات با ادراک آن‌ها از فضای سیاسی سازمان نسبت مستقیمی را نشان می‌دهد. موج جدید مقالات در سه دهه‌ی اخیر درباره‌ی قدرت و سیاست، تجلی‌گر کشف دوباره‌ی این دو در سازمان‌هاست. قدرت و سیاست در زمره‌ی مهم‌ترین مفاهیم در مطالعه‌ی رفتار سازمانی به شمار می‌آیند هم‌قدرت و هم‌سیاست مفاهیم پویایی هستند و حاصل تعامل بین عناصر مختلف در سازمان هستند. رفتار سیاسی اغلب «قدرت در عمل» نامیده می‌شود. رفتار سیاسی بستگی به عوامل فردی و سازمانی دارد. رفتار سیاسی فردی به دلیل قدرت طلبی افراد، عوامل شخصیتی و زمینه‌ای و شرایط محیطی در کار ایجاد می‌شود. از سوی دیگر، نوع فرهنگ سازمانی، شفاف بودن اهداف و نقش‌های سازمانی و نگرش کارکنان مدیریت ارشد، از عوامل سازمانی تشکیل‌دهنده‌ی رفتار سیاسی محسوب می‌شوند (درگاهی، ۱۳۹۲).

<sup>1</sup> Wilson



رفتار سیاسی در بیش تر موارد مرتبط با قدرت طلبی کارکنان در سازمان‌ها قرار می‌گیرد. زیرا جویندگان قدرت، منابع و اطلاعات سازمانی را به خاطر حفظ یا افزایش قدرت خود به کار می‌گیرند و برای قدرت نمایی ناگزیر به رفتارهای سیاسی رو می‌آورند. حتی بعضی از مدیران نیز ناچار هستند برای بالابردن قدرت خود در سازمان‌ها از رفتارهای سیاسی مختلف استفاده کنند. اگرچه به نظر می‌رسد مدیران مؤثر برای حفظ و افزایش قدرت نیاز چندانی به رفتارهای سیاسی ندارند. آن‌ها می‌توانند ارتباط سازمانی خود را با کارکنان و زیردستان طوری تنظیم کنند که نه تنها بر روی آن‌ها نفوذ پیدا کنند، بلکه از تجربه و ایده آن‌ها نیز به طور مستمر در جهت توسعه و پیشرفت سازمان بهره‌برداری کنند. در گروه یا سازمان، قدرت فرآیند طبیعی است. اگر چه این جمله بارها شنیده می‌شود که «قدرت موجب فساد می‌شود و قدرت مطلق، فساد مطلق را به بار می‌آورد»، اما نمی‌توان گفت که قدرت الزاماً بد است. قدرت یک نوع واقعیت سازمانی است و چیزی نیست که بتوان آن را نادیده گرفت یا کنار گذاشت. علاوه بر این، از طریق یادگیری شیوه‌ی استفاده از قدرت در سازمان، فرد می‌تواند برای این که مدیری اثربخش باشد از دانش خود به نحو مطلوب استفاده کند. اگر یک مدیر بخواهد کارها در گروه یا سازمان انجام شود، باید دارای قدرت باشد. مدیری که بخواهد قدرت خود را به بالاترین حد ممکن برساند، باید دیگران را هرچه بیش تر به خود وابسته کند، اگرچه قدرت یک مسیر دوطرفه است. بدین معنی که کارکنان نیز همواره در صدد هستند تا با انجام رفتارهای سیاسی، مدیران را به خود وابسته کنند. در حالی که مدیر تا هر چه بیش تر دیگران را به خود وابسته کند، دیگران نیز می‌کوشند تا وابستگی خود را به او کاهش دهد و این یک مبارزه‌ی دائمی است. قدرت مدیر در تعیین رضایت شغلی زیردستان، نقش بسیار مهمی ایفا می‌کند. شاید یک دلیل این باشد که افراد دوست دارند با کسی کار کنند که دارای قدرت زیادی است، نه بدان سبب که آن‌ها فرمانبرداری را به صورت طبیعی دوست دارند، بلکه بدان سبب که شهرت و واقعیت قدرت، این مکان را به صاحب خود می‌دهد که از آزادی عمل بیش تری برخوردار باشد و در واگذاری اختیارات نیز از توانایی بالایی بهره‌جوید (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۵).

نگرش‌های متفاوتی که نسبت به تعریف فعالیت‌های سیاسی در سازمان وجود دارند، ممکن است بیانگر این واقعیت باشد که فعالیت‌های سیاسی در سازمان نظیر «سیاست» بطور کلی، مفهومی است که اساساً محل اختلاف است. سیاست‌های سازمانی می‌تواند بعد مثبت و منفی داشته باشد. بعد منفی سیاست در قالب نمودن بیش از حد نفع شخصی و نیازهای غیر اجتماعی جهت تسلط بر دیگران نمود پیدا می‌کند. بعد مثبت سیاست در قالب پیگیری متعادل نفع شخصی و علاقه به رفاه دیگران، دارا بودن نوعی نیاز اجتماعی به رهبری، پیش قدم بودن و نفوذ و تأثیرگذاری بر دیگران شناخته می‌شود. فعالیت‌های سیاسی برای کارکرد اثربخش سازمان‌ها ضروری هستند افرادی که در قانون در رفتارهای سیاسی کار آزموده می‌شوند، ممکن است اجرا شغلی و حرفه‌ای بیشتری عاید خود کنند. این تعریف می‌پذیرد که فعالیت‌های سیاسی می‌توانند یک پدیده قابل قبول، مشترک و از نظر اجتماعی مفید باشند. اما نیت در رفتار سیاسی هرچه باشد، به اعتقاد نگارندگان این مقاله، رفتارهای سیاسی یکی از راه‌های کسب قدرت است. دروری و روم (۱۹۸۸)، هفت مفهوم را به عنوان عناصر اصلی در تعریف فعالیت‌های سیاسی در سازمان ارائه کرده‌اند که عبارتند از ابزارهای رفتاری شامل سه نوع رسمی، غیر رسمی و غیر قانونی، اقدام علیه سازمان، کسب قدرت، تعارض و انگیزه پنهانی. هیت و همکاران (۲۰۰۹) هم نه



تا از تاکتیک‌های سیاسی را احصاء کرده اند که عبارتند از: متقاعدسازی عقلایی، مشاوره، درخواست الهامی، درخواست شخصی، خودشیرینی، مبادله، ائتلاف، مشروعیت بخشی و فشار (افجه و همکاران، ۱۳۹۳).

از آنجایی که قدرت و کاربست آن به عنوان یک مولفه و ابزار اساسی (جهت دهی 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 صحنه‌ای گسترده تر 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 پیش بینی و توضیح کسب و اعمال قدرت کمک می‌کند به طور همزمان هر دو متغیرهای ساختاری و رفتاری را مورد مطالعه قرار دادند. 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 سلسله‌مراتبی رقابت می‌کنند (عالم و یحیوی، ۱۳۸۸).

## قدرت و گفتمان سازی

گفتمان به معنای مجموعه یا دستگاہی بینشی است که از راه واژگان و گفتارهای نهادینه شده، بر ذهنیت‌ها اثر می‌گذارد و گاه حتی بر آگاهی یک دوران تاریخی نیز سایه می‌اندازد بی‌آنکه کاربران همواره بر این ذهنیت و خصلت خاص تاریخی آن خودآگاه باشند. از نظر فوکو، گفتمان چیزی است که در میانه قید و بندهای زبانی و امکاناتی که زبان فراهم می‌آورد، رخ می‌دهد. از نظر فوکو گفتمان از کارکردش جدا نیست؛ گفتمان، تنها نوشته‌ها، کتاب‌ها و متن‌ها و سخنرانی‌ها نیست؛ بلکه الگوهای عمل و کاربندی آنها نیز هست. یکی از مهمترین کارکردهای گفتمان از نظر فوکو، پاسداشت قدرت است؛ گفتمان برای او بخشی از ساختار و روابط قدرت، هسته‌های قدرت و کنش‌های قدرت است که به زندگی مردم شکل می‌دهد. بنابراین مدنظر فوکو آن شرایط بیرونی و شرایطی است که گفتمان در آن شکل گرفته و می‌زید. از این حیث و بر طبق نظر او گفتمان مکمل زور و خشونت در جامعه است. در تعریفی دیگر، گفتمان به معنی پرداختن مفصل و جزء به جزء یک موضوع، در قالب نوشتن یا گفتن است. به بیانی دیگر به کار بردن زبان در گفتار و نوشتار، بهره‌پدید آوردن معنا و مفهوم. اگر نویسنده‌ای قصد دارد تا ارتباطات ناشی از زبان را که چه از طریق کلمات و واژه‌ها و چه از طریق علائم و کنایه‌ها و رموز غیر کلامی ایجاد می‌شود؛ دریافته و به خصلت آنها پی ببرد؛ گفتمان ابزار مناسبی در اختیار اوست. به عبارت دیگر، گفتمان، زبان را در حدی فراتر از جمله و در کلیت خویش که همان «متن» است؛ تبیین و موشکافی می‌کند. بدین



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱  
ISSN : 2783-3984

بررسی مغالطه‌ی توسل به زور در سازمانها و چگونگی مدیریت آن ...  
کدمقاله: HRC-2209-1083

ترتیب می‌توان گفت که گفتمان زبان را چونان یک «حساسیت» متنی بکار می‌برد؛ چیزی که در متن رخ داده و جهت ارتباط طراحی شده است (عالم و یحیوی، ۱۳۸۸).

منابع

- افجه، سید علی؛ رضایی ابیانه، ندا (۱۳۹۲) رابطه میان یادگیری سازمانی و آمادگی کارکنان برای تغییر در شرکت‌های بیمه، مطالعات مدیریت بهبود و تحول، سال بیست و سوم، شماره ۷۰، صص ۲۳۱ تا ۲۴۷.
- اقتداری، ع (۱۳۸۴)، سازمان و مدیریت، تهران: نشر مولوی.
- بابایی زکلیکی، م و همکاران (۱۳۸۶)، رهبران و خلق فضای سازمانی متعالی، ماهنامه تدبیر، سال هجدهم، شماره ۱۸۶.
- بوستانی، د؛ و همکار، (۱۳۸۰)، مقدمه‌ای بر ابعاد و گستره دستگاه نظری میشل فوکو، مجله علوم اجتماعی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، سال ششم، ۵۳-۹۹.
- حکاک، سید محمد (۱۳۸۸)، مغالطات عقل محض در نظر کانت، فلسفه دین، سال ششم، شماره دوم، صفحه ۱۵۹-۱۴۳.
- خندان، سید علی اصغر (۱۳۸۰)، مغالطات. قم: انتشارات دفتر تبلیغات اسلامی (بوستان کتاب قم).
- درگاهی حسین (۱۳۹۲). قدرت و رفتار سیاسی در سازمان: اخلاقی یا غیراخلاقی. اخلاق و تاریخ پزشکی. دوره ۵، شماره ۷، صص ۱ تا ۱۴.
- دریغو و دگری، (۱۳۸۷)، میشل فوکو: فراسوی ساختارگایی و هرمونوتیک، ترجمه؛ حسین بشیریه، تهران؛ نشر نی، چاپ ششم.
- دزگاهی، س، و همکاران، (۱۳۸۵)، بررسی اهداف آموزشی از دیدگاه میشل فوکو، اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۲، شماره ۲، صص ۱۶۹-۱۸۶.
- رضائیان، علی، رامین مهر، حمید، ۱۳۹۰، نقش درک حمایت سازمانی در رابطه‌ی بین ارتباطات موثر و کارکردهای رفتار سازمانی، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال ششم، شماره ۲۲
- سروری، م، (۱۳۸۹)، قدرت. <http://siasilmihanblog.com>
- شعبانی ورکی، بختیار، باغلی، حسین؛ حسین قلی زاده، رضوان؛ عالی، مرضیه، خالق خواه، علی (۱۳۹۰)، طبقه بندی مغالطه‌های اسکات و پژوهش‌های تربیتی در ایران، ارزیابی روش شناختی پژوهش‌های منتظر شده در نشریات معتبر علوم تربیتی و روان‌شناسی ایران، پژوهش‌نامه مبانی تعلیم و تربیت، ۱ (۱)، ۴۹-۷۴.
- عالم، ع، یحیوی (۱۳۸۸)، فوکو اندیشمند انتقادی، فصلنامه علوم سیاسی، دوره ۳۹، شماره ۲، ۲۳۱-۲۵۷.
- غفاری، رحمان، احمدی، مسعود، رستم نیا، یحیی، ۱۳۹۷، سازمان دورو، ثمره فرهنگ سازمانی نامطلوب: کهن‌الگوی رفتاری مدیران ماکیاوولی و تصویر پردازی هدفمند از خود، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی، سال هفتم، شماره ۴، شماره پیاپی ۲۸، ۱۳۹ تا ۱۶۳



فصلنامه علمی منابع و سرمایه انسانی، دوره ۲، شماره ۴، زمستان ۱۴۰۱  
ISSN : 2783-3984

بررسی مغالطه‌ی توسل به زور در سازمانها و چگونگی مدیریت آن ...  
کدمقاله: HRC-2209-1083

قاسمی، زهرا؛ حسین قلی زاده، رضوان؛ نوغانی دخت بهمنی، محسن (۱۳۹۷). عوامل مؤثر بر توزیع قدرت در شبکه سازمانی با تأکید بر رویکرد تحلیل شبکه. پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۸، شماره ۱، صص ۱۳۳ تا ۱۵۵. ناصح قراملکی، حبیبه؛ بنی فاطمه، حسین؛ کوهی، کمال (۱۳۹۲). بررسی میزان قدرت طلبی مدیران پایه و میانی دانشگاه‌های دولتی شهر تبریز و عوامل مرتبط با آن، مطالعات جامعه‌شناسی، دوره ۲، شماره ۸، صص ۲۵ تا ۴۲. نبوی، ع، ۱۳۷۹، فلسفه قدرت، تهران: انتشارات سمت.

Ashton-James, Claire & McCarthy, Killian & Dranca- Lacoban, Anca. (2011). Power and Destruction of Value in Mergers and Acquisitions. at The Nature of the New Firm: Beyond the Boundaries of Organisations and Institutions. Edited by Killian Mccarthy, Maya Fiolet, Wilfred Dolfsma. Edward Elgar Publishing. At <http://books.google.com/books>.  
Dowden, Bradley (2016). Fallacy internet encyclopedia of philosophy.

