



Phenomenology of organizational power and its psychological approaches: an analysis of the phenomenon of osmotic pressure

Farshid Aslani¹ , Fatemeh Karimi² , Atefeh Heshmatzadeh³ , Fatemeh Safaei⁴ 

¹ Assistant Professor, Department of Public Management, Payame Noor University of Tehran, Tehran, Iran. Corresponding Author, Email: F.aslani@pnu.ac.ir

² Ph.D. in Curriculum Planning Studies, Educational Sciences Department, Shiraz University, Shiraz, Iran. Email: fatemeh61karimi@yahoo.com

³ Ph.D. Student, Department of Public Management, Islamic Azad University of Khorasgan, Isfahan, Iran. Email: athesh2015@gmail.com

⁴ MA, Department of Public Management, Payam Noor University of Shahinshahr, Isfahan, Iran. Email: mahdi_86man@yahoo.com

Abstract

Purpose: The purpose of the current research is to study power in educational organizations with a phenomenological approach. In this article, the phenomenon of power, resources, and its relative ability to explain the behavioral aspects of human resources in the organization have been investigated. Power is one of the important and necessary components in any organization, and how to acquire and apply it correctly and effectively is necessary for the survival of any system in today's world. Today's theorists consider the organization as a set of mutual relations and actions and reactions of individuals, where power is the most important factor in the nature and quality of these mutual relations. Power can be used in different parts of an organization and cause various results and consequences in that organization. Each of the sources of power and the combination of their different situations form different behavioral and conceptual models, and according to them, they create different interactive structures. The distance that those in power feel toward others makes them more likely to disobey the advice they hear.

Design/Methodology/Approach: The current research method is a qualitative phenomenological type, which is based on the lived experiences of the participants about the concept of power and its dimensions, as well as the tendency towards sources of power in the organization with the metaphor of osmotic pressure of chemistry. The participants of the research were the education experts of Semiram City, and a semi-structured interview was conducted with 13 experts using the purposeful sampling method and the theoretical saturation criterion of the findings. The analysis of the findings was done with the thematic analysis method. The evaluation criteria of qualitative research, including trustworthiness, transferability, reliability, and verifiability, were examined, and based on that, the validity and reliability of the research was confirmed.

Findings: By analyzing the findings, 122 basic themes, 25 organizing themes of the first level, and 5 organizing themes of the second level were identified and extracted, which were centered around the overarching theme of the phenomenon of organizational power. 5 organizing themes of the second level, including the concept of power, power sources, orientation to power

sources, consequences of orientation to power sources, and power management solutions were identified. The participants expressed their experiences of orientation toward the sources of organizational power, including selection and appointment within the organization, individual experiences, osmosis phenomenon, organizational experiences, and gaining points. The participants expressed their experiences of the concept of power in the form of the concepts of dominance and influence, individual strength, some kind of need, being charismatic, ability and capacity, superiority, communicating, negative approach, positive approach, and position. They have also presented the themes of intercession and nepotism, individual factors, law and superiors as their experiences of sources of organizational power. On the other hand, they expressed their experiences of orientation toward organizational power sources, including selection and appointment within the organization, individual experiences, osmosis phenomenon, organizational experiences, and gaining privileges. The most important consequences of the tendency to sources of power include the marginalization of individual interests and attention to social interests, the use of violence and tyranny, and the ability to influence.

Discussion and Conclusion: The research results showed that some employees, despite weaknesses in their scientific knowledge, experience, and skills, manage to move from less powerful units within the organization towards positions of greater influence. These individuals seek to gain personal advantages through such upward mobility. To address this phenomenon, organizations should implement meritocratic selection processes, enforce regulations decisively, and foster a culture of cooperation, accountability, justice, and ethical conduct. The phenomenon of osmosis shows many legal and illegal functions in an organization. Weakness of people, flattery, unfairness, and most importantly, weakening of the rule of law in the organization are among the factors of the formation of such a phenomenon. The weakening of the rule of law in the organization paves the way for people who lack professional ability but are flattered. Many corruptions and destructions in the organization are caused by this unpleasant phenomenon. People who, without any commitment and expertise, have learned the illegal and inhumane ways of failing and failing to perform assigned duties, according to the experience and attention of some sick people, and they can make themselves respected by the heads of organizations. They place themselves as an efficient force in an organization and in some cases, they don't shy away from objections to taste, opinions and orders.

Keywords: Phenomenology, Power, Osmotic pressure, Education.

Citation: Aslani, F., Karimi, F., Heshmatzadeh, A., & Safaei, F. (2024). Phenomenology of organizational power and its psychological approaches: an analysis of the phenomenon of osmotic pressure. *Psychological Researches in Management*, 10(2), 53-71. (In Persian)

Received: September 27, 2023
Revised: January 29, 2024
Accepted: February 01, 2024
Article Type: Research Paper

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
<https://doi.org/10.22034/jom.2024.2023406.1171>



Authors retain the copyright and full publishing rights.

Published by [Hazrat-e Masoumeh University](#). This article is an open access article licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International \(CC BY 4.0\)](#)



پدیدارشناختی قدرت سازمانی و رویکردهای روانی آن: تبیین استعاره پدیده فشار اسمزی*

فرشید اصلانی^۱، فاطمه کریمی^۲، عاطفه حشمت‌زاده^۳، فاطمه صفایی^۴

^۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور تهران، تهران، ایران. رایانامه نویسنده مسئول: f.aslani@pnu.ac.ir
^۲ دکتری مطالعات برنامه‌ریزی درسی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، شیراز، ایران. رایانامه: fatemeh61karimi@yahoo.com
^۳ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان، اصفهان، ایران. رایانامه: athesh2015@gmail.com
^۴ کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام‌نور شاهین‌شهر، اصفهان، ایران. رایانامه: mahdi_86man@yahoo.com

چکیده

هدف پژوهش حاضر مطالعه قدرت در سازمان‌های آموزشی با رویکرد پدیدارشناختی است. در این نوشتار، پدیده قدرت و منابع و توانایی نسبی آن در تبیین جنبه‌های رفتاری منابع انسانی در سازمان بررسی شده‌اند. روش پژوهش حاضر کیفی از نوع پدیدارشناختی است. مشارکت‌کنندگان پژوهش کارشناسان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم بودند که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و معیار اشباع نظری یافته‌ها، با ۱۳ نفر از آن‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شد. تحلیل یافته‌ها نیز با روش تحلیل مضمون انجام شد. ملاک‌های ارزیابی پژوهش کیفی شامل اعتمادپذیری، انتقال‌پذیری، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری بررسی شدند و بر اساس آن، روایی و پایایی پژوهش تأیید شد. با تحلیل یافته‌ها، ۱۲۶ مضمون پایه، ۲۵ مضمون سازمان‌دهنده سطح اول و ۵ مضمون سازمان‌دهنده سطح دوم شناسایی و استخراج شدند که حول محور مضمون فراگیر پدیده قدرت سازمانی قرار گرفتند. ۵ مضمون سازمان‌دهنده سطح دوم شامل مفهوم قدرت، منابع قدرت، گرایش به منابع قدرت، پیامدهای گرایش به منابع قدرت و راهکارهای مدیریت قدرت شناسایی شدند. نتایج پژوهش نشان داد در سازمان همواره کارکنانی هستند که با وجود ضعف‌های علمی، تجربه‌ای و مهارتی، با حرکت از واحدها، بخش‌ها یا مراکز با غلظت کم قدرت به سمت غشای قدرت در سازمان، به دنبال نفوذ و کسب منافع فردی هستند. **کلیدواژه‌گان:** پدیدارشناختی، قدرت، فشار اسمزی، آموزش و پرورش.

استناد: اصلانی، فرشید، کریمی، فاطمه، حشمت‌زاده، عاطفه، و صفایی، فاطمه (۱۴۰۳). پدیدارشناختی قدرت سازمانی و رویکردهای روانی آن: تبیین استعاره پدیده فشار اسمزی. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۱۰(۲)، ۷۱-۵۳.

مقدمه

سازمان‌ها رکن اصلی اجتماع کنونی را تشکیل می‌دهند و در زندگی جوامع و افراد موجود در آن نقش مهم و حیاتی دارند و هر یک از سازمان‌های بزرگ و کوچک برای تحقق و دستیابی به اهداف خود و جامعه کوشش می‌کند و با هدف تحقق اهداف و فلسفه وجودی خویش در جامعه شکل گرفته‌اند و به وجود آمده‌اند و برای بقا و حفظ خود در یک محیط غنی و پویا، ناگزیر هستند از خود عملکرد و بازخوردهای شایسته و قابل قبول نشان دهند (معینی شهرکی و همکاران، ۱۳۹۰؛ نوربائی و سرلک، ۱۳۹۸). با توجه به اینکه امروزه، سازمان‌ها منابع انسانی را برای بقای خود امری حیاتی می‌دانند، برای ادراکات آن‌ها ارزش قائل هستند و به نظرات آن‌ها احترام می‌گذارند (Rubel et al., 2018). البته سازمان‌های آموزشی نیز از این قاعده مستثنی نیستند؛ زیرا پیشرفت تعلیم و تربیت تا حدی زیاد به نوع روابط موجود در آن بستگی دارد و سازمانی که از کارکنانی شایسته‌تر برخوردار باشد، بهتر می‌تواند اهداف خود را محقق سازد و بهره‌وری لازم را ایجاد کند (مرادی، ۱۳۹۵). هنگامی که یادگیری متقابل بین سیستم‌های یادگیری عمیق و کارکنان دانش رخ می‌دهد، برخلاف این دو، به طور مستقل می‌تواند قابلیت سازمانی جدیدی را ایجاد کند (Barro & Davenport, 2019). به منظور حصول به اهداف یک سازمان کارآمد، همگان وظیفه دارند متناسب با وظایف حرفه‌ای خود و با بهره‌گیری درست و مناسب از امکانات، به شیوه‌ای عمل کنند که بهترین و اثربخش‌ترین نتایج را به دست دهد. به طور کلی، در سازمان‌ها، مدیران دارای دانش و علمی گسترده‌تر در زمینه‌های مختلف از عملکرد خود هستند و به طبع، وجود مدیران دانشی مستلزم یک سری تفکرات از جمله تفکر راهبردی است (Tawse et al., 2019)؛ از این رو، دانش موجود در سازمان ممکن است در ارتباط با افزایش آگاهی از مکانیسم‌های شناختی توصیف‌شده در رابطه با صاحبان قدرت و زیردستان مفید واقع شود. هرچه موقعیت فرد در سازمان بالاتر باشد، از وضعیت قرارگیری در قدرت بیشتر تجربه خواهد داشت (Anicich & Hirsh, 2017). اسکات^۱ (۲۰۱۹) پیشنهاد کرد تمایز بین اجباری یا متقاعدکننده بودن اشکال قدرت، بیانگر تمایز بین «قدرت» و «سلطه» است؛ به طوری که کسانی که در رأس قدرت هستند تمایل دارند روی اهداف متمرکز شوند و احتمالاً حتی با اجبار بر این اساس عمل خواهند کرد. همچنین، قدرت توانایی افراد را برای حرکت به سمت عمل آزاد می‌کند (Pike & Galinsky, 2020). بر این اساس، می‌توان گفت قدرت یکی از اجزای مهم و ضروری در هر سازمانی است و چگونگی اکتساب و اعمال صحیح و مؤثر آن برای بقای هر سیستمی در جهان امروز ضروری است. نظریه‌پردازان امروزی سازمان را همچون مجموعه‌ای از ارتباطات متقابل و کنش و واکنش‌های افراد در نظر می‌گیرند که در آن، قدرت مهم‌ترین عامل در شکل‌گیری ماهیت و کیفیت این ارتباطات متقابل است (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۵). قدرت می‌تواند در بخش‌های مختلف یک سازمان به کار رود و

¹ Scott

باعث ایجاد نتایج و پیامدهایی گوناگون در آن سازمان شود. هر کدام از منابع قدرت و ترکیب موقعیت‌های متفاوت آن‌ها، مدل‌های رفتاری و مفهومی مختلفی را شکل می‌دهند و طبق آن‌ها، ساختارهای تعاملی متفاوت و گوناگونی را به وجود می‌آورند (معینی‌شهرکی و همکاران، ۱۳۹۰). فاصله‌ای که صاحبان قدرت نسبت به دیگران احساس می‌کنند، باعث می‌شود آن‌ها از توصیه‌هایی که می‌شنوند، بیشتر سرپیچی کنند (See et al., 2011; Tost et al., 2012). با توجه به دلایل بیان‌شده، توجه ویژه به زمینه‌ها و بافت‌هایی که در آن‌ها اعمال قدرت به وقوع می‌پیوندد، لازم و پراهمیت است؛ زیرا فرایندهای قدرت بسته به نوع سازمان و فعالیت‌های مختلف و گوناگونی که انجام می‌دهد، متفاوت هستند (Krause et al., 2006). همچنین، اختیاراتی که در یک محیط و بافت اجتماعی ویژه معنا و مفهوم پیدا می‌کنند و مشروع تلقی می‌شوند، در محیط و بافت اجتماعی دیگر، مشروع نخواهند بود (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۵). بدیهی است، ایجاد تفاوت و فاصله در قدرت افراد در هر سازمانی وجود دارد و همچنین، در سازمان، آن دسته از افرادی که مسئولیت انجام کارهای مهم را به عهده دارند، به صورت طبیعی از پایگاه قدرت بالاتری نیز برخوردار هستند (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۵). این موضوع در نظام‌هایی که در آن‌ها، انشعابات بیشتر و ارتباطاتی سست‌تر بین خرده‌نظام‌ها برقرار است، بیشتر ملاحظه می‌شود. تفاوت میان قدرت خرده‌نظام‌ها ممکن است هنگام تعریف مجدد اهداف سیستم‌های اصلی آن‌ها بروز نیابد؛ ولی این تفاوت در زمان ادعای هر کدام از آن‌ها مبنی بر داشتن سهمی نامتناسب از منابع سازمان منعکس می‌شود (Shafritz et al., 2015). فاصله گرفتن از زیردستان یکی از عوامل مهم در شکل دادن به نحوه درک صاحبان قدرت از آن‌ها است. نظریه فاصله اجتماعی قدرت که توسط مگی و اسمیت^۱ (۲۰۱۳) مطرح شد، این پیشنهاد را ارائه می‌کند که کسانی که قدرت دارند، احتمالاً کمتر به زیردستان خود وابسته هستند تا برعکس این وضعیت. آن‌ها همچنین به برقراری روابط نزدیک با هم‌تایان کم‌قدرت خود کمتر تمایل دارند؛ ولی از آن‌ها انتظار دارند به وابستگی تمایل داشته باشند و در نتیجه، هر دو گروه (دارندگان قدرت و زیردستان) بین یکدیگر فاصله احساس می‌کنند که البته این مکانیسم نیز پیامدهایی جالب توجه را برای عملکرد صاحبان قدرت به همراه دارد. شواهد حاکی از آن است که رفتارهایی خودخواهانه که به بهای اهداف سازمان انجام می‌شوند و همچنین، اقدامات غیراخلاقی که نسبت به دیگران نشان داده می‌شوند، ممکن است از دیگر تأثیرات قدرت باشند که به راحتی برای صاحبان قدرت قابل مشاهده نیستند. شاپیرا^۲ (2019a) خاطرنشان کرد رهبرانی که موقعیت خود را برای مدت طولانی اشغال می‌کنند، معمولاً ناکارآمد می‌شوند و این افراد دیگر قادر به آغاز تغییرات حیاتی نیستند و همچنین، اجازه نمی‌دهند تا جانشینان شایسته که حق رشد دارند، پیشرفت داشته باشند و به همکاری با همان افرادی ادامه می‌دهند که به احتمال زیاد تغییرات مورد نیاز را در محیط در حال تغییر به سرعت اعمال نمی‌کنند؛ در عین حال، آن رهبران ممکن است احساس کنند غیرقابل

¹ Magee & Smith

² Shapira

جایگزین هستند و نمی‌توانند خود را خارج از سازمان تصور کنند؛ با این حال، یک مکانیسم جایگزینی رهبران در سطح سازمان ممکن است باعث توسعه و به‌کارگیری افراد شود (Shapira, 2019b)؛ از این رو، تأکید بر این نکته ضروری است که سازمان‌هایی که به رفتارهای منفی صاحبان قدرت (که از آن‌ها به عنوان الگو انتظار می‌رود) بی‌توجهی می‌کنند، در نهایت، با کاهش کیفیت روابط بین‌فردی و رضایت کارکنان مواجه می‌شوند و در عین حال، پتانسیل خود را کاهش خواهند داد (De Vries, 2003; De Vries, 2019).

تمام پژوهش‌هایی که در گذشته در رابطه با متغیر قدرت سازمانی انجام شده‌اند، عوامل مؤثر بر قدرت سازمانی را به شیوه رابطه‌ای و اثبات‌گرایانه بررسی کرده‌اند و هیچ‌گاه به پدیده «قدرت» و عوامل شکل‌گیری آن در سازمان مربوط و کشش به سمت عوامل قدرت با رویکرد استعاره‌ای اشاره‌ای نکرده‌اند. با توجه به اینکه بررسی مفهوم قدرت در سازمان آموزشی اثرگذار حیاتی است، پژوهش حاضر با هدف شناسایی مضامین قدرت و رویکردهای روانی آن در سازمان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم با رویکردی استعاری انجام شده است.

مبانی نظری

با توجه به رویکرد کلاسیک، قدرت وسیله‌ای برای تحقق عدالت است. در رویکرد مدرن، قدرت به مثابه توانایی و ایده قدرت به مثابه حق است. قدرت به معنای توانایی تحمیل اراده با وجود مقاومت طرف مقابل است. در اندیشه پسامدرن، قدرت رابطه‌ای است که به صورت رشته‌های درهم‌پیچیده در سازمان پراکنده است (حسینیان راد و همکاران، ۱۴۰۲). قدرت نیرویی راهبردی است که در همه جا حاضر است. قدرت پدیده‌ای واکنشی است و سبک مدیریتی می‌تواند اثر مثبت یا منفی بر قدرت داشته باشد (جاسمی و همکاران، ۱۴۰۱). داشتن قدرت عنصر اصلی مدیریت است؛ زیرا برای اعمال نفوذ، ایجاد تغییرات، تبدیل چشم‌اندازها و برنامه‌ها و اطمینان از تکمیل وظایف و رسیدن سازمان به اهداف ضروری است. با این حال، بینش‌های علوم اجتماعی نشان می‌دهند داشتن قدرت بر افراد نه فقط امکان تغییر واقعیت سازمانی را فراهم می‌کند، بلکه احتمالاً صاحبان قدرت را نیز تغییر می‌دهد. بسیاری از یافته‌ها قویاً بر این نکته تأکید می‌کنند؛ زیرا در محیط‌ها، طرح‌های پژوهشی و زمینه‌های مختلف در رابطه با تغییرات قدرت گزارش شده‌اند. برخی از این فرآیندها، مانند اعمال نفوذ و ایجاد تغییرات را می‌توان به دلیل پتانسیل آن‌ها برای حمایت از مدیران در انجام تعهداتشان مثبت تلقی کرد (Finkelstein, 1992; Vecchio, 2007). در مقابل، بسیاری از آن‌ها مضر هستند و به عدم تفاهم بین مدیران و زیردستان، بی‌توجهی به اطلاعات مهم یا حتی فساد منجر می‌شوند (DeCelles et al., 2012). همچنین، داشتن قدرت می‌تواند پروژه‌ها و ارزش‌های مهم اجتماعی را ارتقاء دهد (Katsos & Fort, 2016). امروزه، با وجود مطالعه‌هایی مختلف که در حوزه رفتارهای نامطلوب در محیط کار انجام شده‌اند، آمارها همچنان بیانگر حجم زیاد شکایت‌های کارکنان از بدرفتاری‌ها هستند و یکی از موزیانه‌ترین نوع این رفتارها، بدرفتاری

از سوی صاحبان قدرت در سازمان‌ها است (Thomas & Harris, 2021). مؤثرترین راهبردها برای مقابله با این مشکلات شامل راهبردهای مشکل‌محور مانند برخورد جمعی با همکاران، جلب حمایت مدیران، ثبت شکایت‌ها به مدیر، جامعه‌پذیری سازمانی، مربی‌گری، آموزش قربانیان احتمالی و مشارکت کارکنان هستند (Nauman et al., 2021). اعضای سازمان‌ها به طور منظم با افراد دارای قدرت نسبی تعامل دارند. تمرکز بر مدیران می‌تواند به تحلیل عناصر ساختاری قدرت کمک کند. آن‌ها گروهی ویژه و جالب را در میانه روابط قدرت تشکیل می‌دهند که برای موفقیت سازمان‌ها حیاتی توصیف شده است (Mollick, 2012).

پیشینه پژوهش

پژوهش‌هایی متعدد در رابطه با مفهوم قدرت سازمانی انجام شده‌اند. آرگون و دیلکی^۱ (۲۰۱۶) مطالعه‌ای با موضوع «دیدگاه‌های معلمان درباره منابع قدرت سازمانی مدیران و تغییر رفتارهای مدیریتی آن‌ها» را انجام دادند که نتایج آن نشان می‌دهد معلمان به طور کامل با استفاده مدیران از منابع قدرت سازمانی موافق هستند و رابطه‌ای مثبت، معنادار و قوی بین دیدگاه‌های معلمان مدارس ابتدایی و متوسطه در رابطه با تغییر رفتارهای مدیر و قدرت مرجع، قدرت تخصص و قدرت پاداش و منابع قدرت سازمان وجود دارد (Argon & Dilekçi, 2016).

فراهانی و رحمتی (۱۴۰۲) در پژوهش خود نشان دادند منابع قدرت (اجباری و غیراجباری) و نتایج عملکرد مناقشه کارآمد و غیر کارآمد در روابط برون‌سازمانی تأثیرگذار هستند. به نظر می‌رسد استفاده از قدرت اجباری در تأثیرگذاری بر تعارض نسبت به اعمال قدرت غیراجباری نقشی مهم‌تر دارد. استفاده از اجبار تعارض ناکارآمد را افزایش می‌دهد؛ از این رو، مدیران سازمان‌ها از تهدید و مجازات که ابزارهای قدرت اجباری هستند، کمتر استفاده کنند.

پژوهش نوریانی و سرلک (۱۳۹۸) که با هدف «بررسی رفتار کارکنان در مواجهه با جریان‌های شکافنده سازمانی با تکیه بر منابع قدرت» انجام شد، بر این موضوع دلالت که از دیدگاه کارکنان، منابع قدرت استفاده‌شده به ترتیب تخصص، مرجعیت، قانونی، اجبار و پاداش هستند. محبوب‌خواه و بیگزاده (۱۳۹۷) در پژوهشی با هدف بررسی «روابط بین پایه‌های قدرت با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی و تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت رویه‌ای» نشان دادند قدرت‌های مرجعیت و تخصص فرهنگیان در ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی و تعهد سازمانی کارکنان نقش مثبت و معنادار دارند و قدرت‌های قانونی و پاداش در این متغیرها هیچ نقشی ندارند و قدرت اجبار هم دارای نقش منفی و معنادار است.

¹ Argon & Dilekçi

قاسمی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «عوامل مؤثر بر توزیع قدرت در شبکه سازمانی و به روش تحلیل شبکه» به این نتیجه رسیدند که منابع قدرت فردی از طریق اطلاعات و منابع قدرت واحدهای سازمانی از طریق مرکزیت بر توزیع قدرت اثرگذار هستند.

همچنین، اریلی و پفر^۱ (۲۰۲۱) در پژوهش خود با هدف «بررسی قدرت سازمانی و سیاست‌ها»، دریافتند کارکنان خودشیفته که به مرکز قدرت نزدیک می‌شوند، لزوماً عملکردی خوب نداشته‌اند، بلکه آن‌ها کسانی بوده‌اند که در تاکتیک‌های سیاسی و ارتباطی مهارت داشته‌اند.

راموس^۲ و همکاران (۲۰۲۲) مطالعه‌ای با عنوان «تحلیل شبکه سازمانی با در نظر گرفتن شبکه‌های قدرت و سلسله‌مراتب سازمانی» را انجام داده‌اند که نتایج آن نشان داد کارکنان سطوح پایین سازمان تمایلی به دستیابی به مرکزیت قدرت ندارند؛ اما کارکنان سطوح میانی و بالای سازمان تمایل زیادی به اتصال به مرکز قدرت در سازمان دارند.

ارنست و کول^۳ (۲۰۲۴) در پژوهش خود با عنوان «مدیریت و پویایی قدرت سازمانی»، استدلال می‌کنند قدرت در سازمان‌ها به‌جای اینکه متعلق به همه گروه‌ها یا افراد در سازمان باشد، به صورت رابطه‌ای توزیع می‌شود. تأمل در پژوهش‌های انجام‌شده اهمیت مفهوم قدرت در مناسبات سازمانی و انگیزه‌بخشی به عملکرد افراد در سازمان‌های آموزشی و غیرآموزشی را روشن می‌کند. در همین رابطه، باید اذعان کرد مشاهده چالش‌ها و مناقشه‌های موجود بر سر قدرت در سازمان‌های آموزشی از یک سو و رسالت متفاوت نظام آموزشی که قدرت‌طلبی را در این‌گونه سازمان‌ها دور از انتظار می‌کند از سوی دیگر، پژوهشگران را بر آن داشت تا پدیده قدرت در سازمان آموزشی را به صورت جامع و با رویکردی اکتشافی بررسی کنند. همچنین، با در نظر داشتن اهمیت سازمان آموزشی و پرورش و رسالت آن در رشد و توسعه جوامع، باید اذعان کرد پژوهش‌های انجام‌شده مفهوم قدرت، منابع قدرت و متغیرهای تأثیرگذار بر آن را بیشتر از لحاظ نظری و از جنبه‌ای خاص و محدود و صرفاً با استفاده از روش‌های کمی بررسی کرده‌اند و تا کنون، پژوهشی انجام نشده است که پدیده قدرت را به طور جامع با در نظر گرفتن ابعاد متعدد آن از جمله درک مفهوم، پیامدها و راهکارهای مدیریتی و با رویکرد اکتشافی و از منظر تجربیات زیسته کارکنان آموزش و پرورش بررسی کرده باشد؛ از این رو، در مطالعه حاضر، ضمن تأکید بر استعاره اسمزی، تجربیات کارکنان از گرایش افراد به سمت مرکز قدرت ارزیابی می‌شود.

^۱ O'Reilly & Pfeffer

^۲ Ramos

^۳ Ernst & Koll

پرسش‌های پژوهش

پرسش اصلی

کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم تجربیات خود از پدیده قدرت سازمانی را چگونه بیان می‌کنند؟

پرسش‌های فرعی

۱. کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم تجربیات خود از مفهوم قدرت سازمانی را چگونه بیان می‌کنند؟
۲. کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم تجربیات خود از منابع قدرت سازمانی را چگونه بیان می‌کنند؟
۳. کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم تجربیات خود از گرایش به منابع قدرت سازمانی را چگونه بیان می‌کنند؟
۴. کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم تجربیات خود از پیامدهای گرایش به منابع قدرت سازمانی را چگونه بیان می‌کنند؟
۵. کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم تجربیات خود از راهکارهای مدیریت قدرت در سازمان را چگونه بیان می‌کنند؟

روش پژوهش

این پژوهش با هدف بررسی پدیده قدرت سازمانی در سازمان آموزش و پرورش انجام شده است. روش پژوهش کیفی و از نوع پدیدارشناسی است و درصدد است تا تجربیات زیسته کارشناسان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم را در رابطه با پدیده قدرت و ابعاد مختلف آن تحلیل و کشف کند. روش‌شناسی پدیدارشناسی مبتنی بر ریشه‌های پژوهش تفسیری است که معتقد است تجربیاتی که انسان‌ها از پدیده‌ای مشترک دارند، می‌تواند معانی چندگانه داشته باشد. پدیدارشناسی در هستی‌شناسی برساخت اجتماعی و معرفت‌شناسی تفسیری ریشه دارد. برساخت اجتماعی یعنی هیچ حقیقت جهان‌شمولی به جز فهم مشترک جامعه از معنای دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم، وجود ندارد (Creswell, 2013). در این نوشتار تلاش شده است تا ضمن تأمل بر مفهوم قدرت سازمانی، بر پدیده گرایش به منبع قدرت در سازمان تأکید شود. در این راستا، از انگاره فشار اسمزی برای ادراک گرایش برخی از کارکنان به منابع قدرت در سازمان استفاده شده است. در رابطه با استفاده از استعاره فشار اسمزی، می‌توان اظهار داشت در علم شیمی فشار اسمزی یا فشار تورگور نیرویی است که باید بر مایع وارد شود تا مانع حرکت آن مایع از بین غشای نیمه‌تراوا شود. جهت جریان مواد همواره از محلی با غلظت کمتر به طرف محلی با غلظت بیشتر است. در سازمان‌ها هم این پدیده مشاهده می‌شود؛ به این صورت که برخی از افراد با روش‌های مختلف سعی می‌کنند از واحدها یا بخش‌هایی با قدرت کم به سمت مرکز قدرت در سازمان نزدیک شوند تا بتوانند منافع خود را تثبیت کنند.

مشارکت‌کنندگان پژوهش کارشناسان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم در سال ۱۴۰۰ بودند که با استفاده از رویکرد نمونه‌گیری هدفمند از نوع معمول و معیار اشباع نظری یافته‌ها، با ۱۳ نفر از آن‌ها مصاحبه نیمه‌ساختاریافته انجام شد. ملاک انتخاب این نمونه‌ها سابقه کاری بیش از ۱۵ سال و گردش شغلی در پست‌های متعدد کارشناسی در آموزش و پرورش بود. تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش با استفاده از روش تحلیل مضمون و شبکه مضامین انجام شد.

ملاک‌های ارزیابی پژوهش کیفی شامل اعتمادپذیری، انتقال‌پذیری، قابلیت اطمینان و تأییدپذیری بررسی شدند و بر اساس آن، روایی و پایایی پژوهش تأیید شد. برای تأیید و حصول اطمینان از روایی در این پژوهش کیفی که منظور از آن همان دقیق بودن یافته‌ها از منظر پژوهشگر است، به صورت زیر عمل شد:

تطبیق توسط اعضا: خبرگان آموزش و پرورش، در فرآیند پژوهش، کدگذاری محوری را با دقت بررسی و بازبینی کردند و نظرات خود را در این باره بیان کردند. متقابلاً، پژوهشگران نیز تا حد امکان دیدگاه آنان را در کدگذاری اعمال کردند.

بررسی همکاران: سه تن از خبرگان مدیریت یافته‌های حاصل از کدگذاری را بررسی و تحلیل کردند. مشارکتی بودن پژوهش: به طور هم‌زمان، از خبرگانی که برای مصاحبه انتخاب شدند، در تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها کمک گرفته شد. با توجه به مطالب بالا، می‌توان تصدیق کرد پژوهشگران در فرایند پژوهش درگیری طولانی‌مدتی داشته‌اند و در داده‌ها و روند پژوهش غوطه‌ور بوده‌اند. داده‌ها با نرم‌افزار مکس کیودا^۱ تحلیل شد.

یافته‌ها

در این بخش از مطالعه، نتایج مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با مشارکت‌کنندگان با استفاده از روش تحلیل مضمون تحلیل شد. ابتدا، مضامین پایه شناسایی و سپس، در قالب مضامین سازمان‌دهنده سطح اول دسته‌بندی شدند. به دلیل داشتن قابلیت دسته‌بندی و قرارگیری در دسته‌بندی جدید، مضامین سازمان‌دهنده سطح اول در قالب ۵ مضمون سازمان‌دهنده سطح دوم شناسایی و دسته‌بندی شدند و در نهایت، همه مضامین حول محور مضمون فراگیر پدیده قدرت سازمانی قرار گرفتند. نتایج تحلیل مضامین در **جدول ۱** ارائه شده است.

^۱ MAXQDA

جدول ۱) مضامین پایه، سازمان‌دهنده سطح اول و سطح دوم پدیده قدرت در سازمان آموزش و پرورش از دیدگاه کارشناسان

مضمون فراگیر	مضمون سازمان دهنده سطح دوم	مضمون سازمان دهنده سطح اول	مضامین پایه
قدرت سازمانی	معنا و مفهوم قدرت	سیطره و نفوذ	۳۷ مضمون پایه
		نیروی فردی	
		نیاز	
		کاریماتیک بودن	
		توانایی و ظرفیت	
		برتری	
		برقراری ارتباط	
		رویکرد منفی	
		رویکرد مثبت	
		پست و مقام	
	منابع قدرت	شفاعت و خویشاوندسالاری	۱۸ مضمون پایه
		عوامل فردی	
		قانون	
قدرت سازمانی	گرایش به منابع قدرت	انتخاب و انتصاب درون سازمانی	۳۰ مضمون پایه
		پدیده اسمزی	
		تجربیات سازمانی	
		کسب امتیازات	
	پیامدهای گرایش به منابع قدرت	پیامدهای مثبت	۱۹ مضمون پایه
		پیامدهای منفی	
	راهکارهای مدیریت قدرت	ایجاد کلاس‌ها و کارگاه‌های ضمن خدمت	۲۲ مضمون پایه
		قدرت مرجع	
		رسانه‌های گروهی	
		قدرت قانونی	
		از بین بردن فشار اسمزی	

پرسش اصلی: کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم تجربیات خود از پدیده قدرت سازمانی را چگونه بیان می‌کنند؟

بر اساس **جدول ۱**، در این پژوهش، پس از دسته‌بندی کدهای معنایی، ۱۲۶ مضمون پایه شناسایی شدند و سپس، مضامین پایه هم‌راستا در یک گروه قرار گرفتند و ۲۵ مضمون سازمان‌دهنده سطح اول

شناسایی شدند. سپس، مضامین سازمان‌دهنده سطح اول هم‌راستا در قالب ۵ مضمون سازمان‌دهنده سطح دوم (مفهوم قدرت سازمانی، منابع قدرت سازمانی، گرایش به منابع قدرت سازمانی، پیامدهای گرایش به منابع قدرت و راهکارهای مدیریت قدرت) دسته‌بندی شدند و در نهایت، همه این مضامین حول محور مضمون فراگیر قدرت سازمانی قرار گرفتند.

پرسش فرعی ۱: کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم تجربیات خود از مفهوم قدرت سازمانی را چگونه بیان می‌کنند؟

یافته‌ها و تحلیل مضامین پایه و سازمان‌دهنده سطح اول در رابطه با مفهوم قدرت سازمانی نشان داد مشارکت‌کنندگان تجربیات خود از مفهوم قدرت را در قالب مفاهیم: (۱) سیطره و نفوذ؛ (۲) نیروی فردی؛ (۳) نوعی نیاز؛ (۴) کاریزماتیک بودن؛ (۵) توانایی و ظرفیت؛ (۶) برتری؛ (۷) برقراری ارتباط؛ (۸) رویکرد منفی؛ (۹) رویکرد مثبت و (۱۰) پست و مقام ارائه کرده‌اند که این مفاهیم در قالب مضمون سازمان‌دهنده سطح دوم با عنوان معنا و مفهوم قدرت سازمانی نام‌گذاری شدند. نمونه‌ای از شواهد تأییدکننده در ادامه ارائه شده است.

شواهد تأییدکننده: کارشناس ۱ اظهار داشت: «به نظر می‌رسد مفهوم قدرت یعنی تحت سیطره و نفوذ قرار دادن عده‌ای از افراد چه با زور چه با احترام. قدرت در سازمان ما یعنی تجربه، تخصص، علم و احترام بیشتر».

پرسش فرعی ۲: کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم تجربیات خود از منابع قدرت سازمانی را چگونه بیان می‌کنند؟

یافته‌ها و تحلیل مضامین پایه و شکل‌گیری مضامین سازمان‌دهنده سطح اول منابع قدرت سازمانی نشان داد مشارکت‌کنندگان مضامین شفاعت و خویشاوندسالاری، عوامل فردی، قانون و افراد مافوق را به عنوان تجربیات خود از منابع قدرت سازمانی ارائه کرده‌اند. نمونه‌ای از شواهد تأییدکننده یافته‌های این بخش در ادامه ارائه شده است:

شواهد تأییدکننده: کارشناس ۳ اظهار داشت: «چیزی که ما در برخی از سازمان‌ها شاهد هستیم این است که افرادی که در رأس قدرت هستند، از منابع سازمان، تجهیزات سازمان، ساختار زیرساخت‌ها و هر چیزی که در سازمان وجود دارد - حتی منابع مالی و انسانی - برای پیشبرد منافع و اهداف خودشان استفاده خواهند کرد».

پرسش فرعی ۳: کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم تجربیات خود از گرایش به منابع قدرت سازمانی را چگونه بیان می‌کنند؟

یافته‌ها و تحلیل مضامین پایه و سازمان‌دهنده سطح اول نشان داد مشارکت‌کنندگان تجربیات خود از گرایش به منابع قدرت سازمانی شامل انتخاب و انتصاب درون‌سازمانی، تجربیات فردی، پدیده اسمزی، تجربیات سازمانی و کسب امتیازات را بیان کرده‌اند. نمونه‌ای از شواهد تأییدکننده یافته‌های این بخش در زیر ارائه شده است.

شواهد تأییدکننده: کارشناس ۱ اظهار داشت: «من تجربه‌هایی زیاد در سازمان خودمان دارم؛ اینجا هر کسی به منبع قدرت نزدیک‌تر باشد، از انواع وام‌ها و بخشنامه‌ها زودتر از دیگران اطلاع پیدا می‌کند. همچنین، در انتخاب مدیر یا معاون نمونه، بسیار راحت به خواسته خود می‌رسد. این‌ها نمونه‌هایی هستند که من در سازمان خودمان به‌وضوح مشاهده کرده‌ام».

پرسش فرعی ۴: کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم تجربیات خود از پیامدهای گرایش به منابع قدرت سازمانی را چگونه بیان می‌کنند؟

یافته‌ها و تحلیل مضامین پایه و سازمان‌دهنده سطح اول این بخش نیز نشان داد مشارکت‌کنندگان تجربیات خود از پیامدهای گرایش به منابع قدرت را در قالب دو پیامد مثبت و پیامد منفی گرایش به منابع قدرت بیان کرده‌اند. پیامدهای مثبت شامل به حاشیه راندن منافع فردی و توجه به منافع اجتماعی و پیامدهای منفی شامل اعمال خشونت و استبداد و توانایی نفوذ هستند. شواهد تأییدکننده این بخش از یافته‌ها در زیر ارائه شده است.

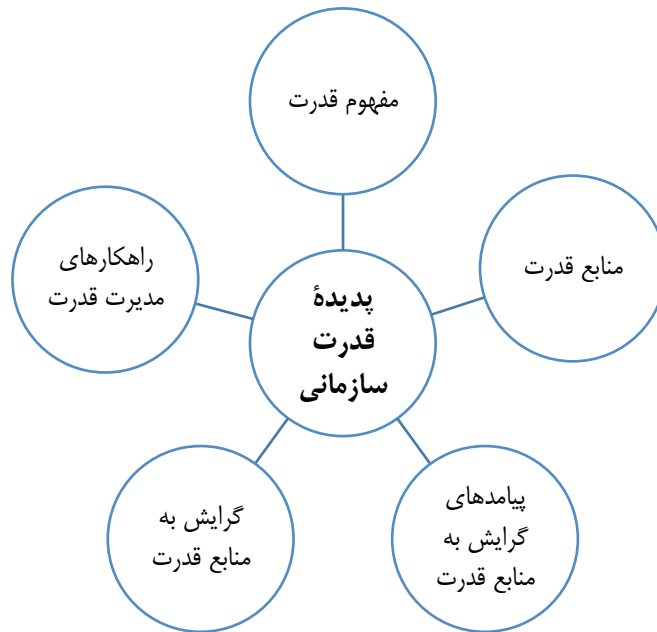
شواهد تأییدکننده: کارشناس ۹ اظهار داشت: «فراموش نکنیم گرایش به قدرت و منابع قدرت در سازمان باعث حذف وجدان کاری، شاید حذف شایسته‌سالاری و حذف عدالت در سازمان می‌شود؛ از این رو، به مدیر پیشنهاد می‌شود در سازمان بر اساس عدالت رفتار کند. همچنین، افرادی با تملق و چاپلوسی سعی می‌کنند شایسته‌سالاری را کنار بزنند و شایسته‌سالاری معکوس را راه بیندازند تا خودشان را جایگزین افراد شایسته‌تر کنند که این امر در واقع، از پیامدها و نکات منفی منابع قدرت در سازمان است».

پرسش فرعی ۵: کارکنان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم تجربیات خود از راهکارهای مدیریت قدرت در سازمان را چگونه بیان می‌کنند؟

یافته‌ها و تحلیل مضامین پایه و سازمان‌دهنده سطح اول این بخش نشان داد مشارکت‌کنندگان تجربیات خود از راهکارهای مدیریت قدرت را ایجاد کلاس‌ها و کارگاه‌های ضمن خدمت، قدرت مرجعیت، رسانه‌های گروهی، قدرت قانونی و از بین بردن فشار اسمزی بیان کرده‌اند. شواهد تأییدکننده این بخش نیز در ادامه بیان شده است.

شواهد تأییدکننده: کارشناس ۶ اظهار داشت: «باید در راستای تحقق پدیده شایسته‌سالاری تلاش شود. باید کاری کرد تا افراد برحسب قدرت تخصص، علم و تعهدشان در مسند قدرت باشند نه برحسب قدرت تملق، چاپلوسی و آشنابازی».

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده‌های مختلف، شبکه مضامین به صورت زیر ارائه شده است.



شکل (۱) شبکه مضامین

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش، پدیده قدرت سازمانی بر اساس تجربیات کارشناسان آموزش و پرورش شهرستان سمیرم تحلیل شد و ابعاد متعدد آن استخراج شدند. پس از تحلیل مصاحبه‌ها به روش تحلیل مضمون، تعداد ۱۲۶ مضمون پایه، ۲۵ مضمون سازمان‌دهنده سطح اول و ۵ مضمون سازمان‌دهنده سطح دوم در ابعاد معنا و مفهوم قدرت، منابع قدرت، گرایش به منابع قدرت، پیامدهای گرایش به منابع قدرت و راهکارهای مدیریت قدرت شناسایی شدند که در نهایت، حول محور مضمون فراگیر پدیده قدرت سازمانی قرار گرفتند. در تحلیل مضامین پایه و شناسایی مضمون سازمان‌دهنده سطح اول و سطح دوم معنا و مفهوم قدرت سازمانی، می‌توان این‌گونه استدلال کرد که کارشناسان آموزش و پرورش به تناسب تجربیات و جایگاه شغلی و ویژگی‌های فردی خود، درک و تعریف‌هایی متفاوت از مفهوم قدرت دارند؛ زیرا برخی قدرت را نفوذ، برخی نیروی فردی، برخی نیاز و برخی آن را توانایی و کاریزماتیک بودن تعریف کردند. در این بخش، می‌توان این‌گونه استدلال کرد که کارشناسان آموزش و پرورش بر اساس تجربیات کاری و عملی موجود در سازمان خود، مفهوم قدرت را تعریف می‌کنند و از این رو، می‌توان انتظار داشت بر اساس نوع تجربیات مثبت یا منفی که در سازمان داشته‌اند، دیدگاه‌های مثبت یا منفی نیز نسبت به مفهوم قدرت داشته باشند.

بخشی دیگر از دستاوردهای پژوهش به اکتشاف مضمون سازمان‌دهنده سطح دوم با عنوان منابع قدرت سازمانی مربوط است. نتایج پژوهش نشان داد منابع قدرت سازمانی متأثر از عوامل فردی، قانونی، قدرت مافوق و خویشاوندسالاری و رابطه‌مداری هستند. نکته جالب توجه در این بخش در رابطه با منبع قدرت خویشاوندسالاری

است که به رواج فرهنگ رابطه‌مداری در سازمان منجر می‌شود. در این رابطه، استدلال می‌شود برخی از افراد به دلیل فقدان توانمندی‌های حرفه‌ای سعی می‌کنند از طریق یافتن رابطه‌های ویژه و وصل کردن خود به منابع قدرت متأثر از قدرت شوند. یافته‌های این بخش از پژوهش می‌تواند مؤید پژوهش‌های آرگون و دیلکی (۲۰۱۶) و نوریانی و سرلک (۱۳۹۸) باشد. آنان نیز تخصص و مرجعیت قانونی را به عنوان منابع قدرت در سازمان بیان کردند. نکته جالب توجه در این بخش آن است که این‌گونه افراد با پناه بردن به دامن افراد قدرتمند و در زیر سایه این افراد به قدرت در سازمان دست می‌یابند. نتیجه چنین رفتاری از بین بردن اصل شایسته‌سالاری و وارد کردن ضربات اساسی به بدنه تعلیم و تربیت در کشور است. در این بخش، می‌توان از استعاره فشار اسمزی استفاده کرد که در علم شیمی کاربرد دارد. اسمز پدیده‌ای است که طی آن، عبور خودبه‌خود یا انتشار آب یا سایر حلال‌ها از طریق غشای نیمه‌نفوذپذیر (نوعی غشا که عبور مواد حل‌شده را مسدود می‌کند) انجام می‌شود. مشابه چنین حالتی را در بسیاری از سازمان‌ها، مؤسسات و نهادهای گوناگون نیز می‌توان مشاهده کرد. افرادی بسیار زیاد در سازمان‌های گوناگون وجود دارند که به منظور دست‌یابی به منافع بیشتر در سازمان‌ها، به دنبال حرکت از بخش‌ها، واحدها و با قدرت کم به سمت بخش‌ها، واحدها و با غلظت بیشتر قدرت (منابع قدرت) هستند. چنین افرادی برای بهتر دیده شدن خود، به هر شیوه و طریقی سعی می‌کنند خود را به صاحبان قدرت متصل کنند و گرایش‌های عجیب به سمت قدرت در این افراد نیز مشاهده می‌شود. در بسیاری از موارد، به دلیل سیستم ضعیف و بیمار، این افراد موفقیت‌هایی زیاد را بدون کوچک‌ترین تلاش و کوشش به دست می‌آورند. وارد شدن و چسبیدن افراد ضعیف و بیمار، چاپلوس و متملق به بدنه قدرت در حد وسیع و بسیار گسترده باعث متورم شدن بدنه هر سازمانی از جمله سازمان آموزش و پرورش خواهد شد. چنین رفتارهایی در درازمدت باعث ایجاد غده‌های سرطانی در ساختار سلولی سازمان و همچنین، مرگ و از بین رفتن سازمان خواهد شد. نتایج این بخش از پژوهش نیز می‌تواند تأییدکننده نتایج پژوهش اریلی و پفر (۲۰۲۱) باشد. آنان نیز اذعان کردند کارکنان خودشیفته نزدیک مرکز قدرت در سازمان الزاماً عملکردی بهتر ندارند، بلکه از مهارت‌های سیاسی و ارتباطی زیادی برخوردار بوده‌اند.

اما دستاورد دیگر این پژوهش مضمون سازمان‌دهنده سطح دوم، بُعد گرایش به منابع قدرت است. می‌توان این‌گونه استدلال کرد که انتخابات و انتصابات درون‌سازمانی، تجربیات فردی، پدیده اسمزی، تجربیات سازمانی و کسب امتیازات مهم‌ترین مواردی هستند که گرایش به قدرت در سازمان را توجیه می‌کنند. در این زمینه، دو جنبه مثبت و منفی مشهود هستند. مسلم است، گرایش به منابع قدرت در ابعادی متفاوت نمایان می‌شود. شاید اولین و مهم‌ترین بُعد انتصابات درون‌سازمانی باشد که برخی اوقات به‌درستی و برخی اوقات به صورت ناشایست انجام می‌شوند. نکته جالب توجه در این بخش نیز آن است که در بُعد گرایش به منابع قدرت نیز شکل‌گیری پدیده اسمزی در رابطه با افراد ضعیف و ناتوان و ناکارآمد، اما متملق، وجود دارد؛ اما در رابطه با اثرگذاری مثبت گرایش به قدرت می‌توان بیان

کرد گرایش به منابع قدرت می‌تواند به کسب برخی از تجربیات در سازمان منجر شود؛ از این رو، می‌توان اذعان کرد گرایش به منابع قدرت لزوماً نباید با تلقی منفی یا مثبت همراه باشد. از منظر تلقی مثبت، گرایش به منابع قدرت به پیشرفت کاری و شغلی، ابتکارات و خلاقیت در محیط کار، کسب پرستیژ اداری و مشارکت در کارهای تیمی منجر می‌شود؛ اما از بُعد منفی گرایش به منابع قدرت نیز نباید غافل شد. در بُعد منفی، نیروهای بی‌کیفیت و متملق سازمان به منابع قدرت سازمان نزدیک و باعث حذف افراد باتجربه و باسابقه می‌شوند. پیامدهای مسلم این رخداد دلسردی، کاهش ریسک‌پذیری، نابود شدن عدالت اداری و اجتماعی، سردی روابط و در نتیجه، رکود سازمان هستند. پژوهش محبوب‌خواه و بیگ‌زاده (۱۳۹۷) می‌تواند مؤید یافته‌های این بخش از پژوهش باشد؛ زیرا آنان نیز به تأثیرات مثبت و منفی برخی از منابع قدرت اشاره کردند، از جمله اینکه در سازمان‌های آموزشی، قدرت‌های قانونی و تخصص نقش مثبت دارند و قدرت اجبار دارای کارکرد منفی است.

اما دستاورد ویژه و قابل تأمل در این پژوهش، کشف و ارائه استعاره پدیده اسمزی در ابعاد مختلف قدرت سازمان آموزش و پرورش است. پدیده اسمزی کارکردهای قانونی و غیرقانونی زیادی را در سازمان از خود نشان می‌دهد. ضعیف بودن افراد، تملق و چاپلوسی، بی‌انصافی و نورچشمی بودن و مهم‌تر از همه، کم‌رنگ شدن حاکمیت قانون در سازمان از عوامل شکل‌گیری چنین پدیده‌ای هستند. ضعیف شدن حاکمیت قانون در سازمان مجال حرکت افراد فاقد توانایی حرفه‌ای، اما متملق، را هموار می‌کند. بسیاری از فساد و تباهی‌ها در سازمان ناشی از این پدیده شوم و ناپسند است. افرادی که بدون هیچ‌گونه تعهد و تخصص، راه‌های غیرقانونی و غیرانسانی از زیر کار در رفتن و عدم انجام وظایف محول‌شده را به‌خوبی آموخته‌اند و می‌توانند خود را نورچشمی و مورد احترام رؤسای سازمان‌ها قرار دهند، خود را به عنوان نیرویی کارآمد در سازمان جا می‌زنند و در برخی از موارد، از ایراد سلیقه، نظریات و دستورات نیز ابایی ندارند.

به هر صورت، در تحلیل این دستاوردها، استدلال پژوهشگران آن است که برجسته شدن پیامد مثبت یا منفی گرایش به منابع قدرت از قابلیت‌های مدیریتی موجود در سازمان نشئت می‌گیرد. پژوهشگران دو راهکار را برای برون‌رفت از پیامدهای منفی گرایش به منابع قدرت و تثبیت جنبه‌های مثبت آن پیشنهاد می‌دهند. راهکار اول، راهکاری پیشگیرانه است که بر اساس آن، سازمان آموزش و پرورش باید در بخش‌های گزینش نیروها دقیق عمل کند و نیروهای شایسته و باکیفیت علمی و اخلاقی را به سازمان جذب کند. راهکار دوم، راهکار درمانی است که مهم‌ترین موارد آن شامل مرجعیت قانون و عمل به قوانین سازمانی، برگزاری دوره‌های ضمن خدمت به منظور رشد و ارتقای توانمندی‌های انسانی، اخلاقی و علمی کارکنان و همچنین، توجه و تأکید بر شایسته‌سالاری در سازمان هستند. گفتنی است، اگر مرجعیت و حاکمیت قانون در سازمان سرلوحه عملکرد مدیریتی و سازمانی قرار بگیرد، بسیاری از پیامدهای منفی و از جمله پدیده اسمزی و فرهنگ تملق برچیده می‌شوند.

سپاسگزاری

به این وسیله، از تمامی عزیزان و کارکنان محترم آموزش و پرورش شهرستان سمیرم که ما را در به انجام رساندن این پژوهش یاری کردند، قدردانی می‌کنیم.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع در انتشار این مقاله وجود ندارد.



منابع

۱. جاسمی، مدینه، صمدی، نسرین، اسماعیلی ذبیحی، رقیه، و احمدزاده، جمال (۱۴۰۱). بررسی ارتباط بین قدرت سازمانی درک‌شده با میزان رضایت شغلی در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی علوم پزشکی ارومیه. *پرستاری و مامایی*، ۲۰(۹)، ۷۳۳-۷۴۰. <https://unmf.umsu.ac.ir/article-1-4286-fa.html>
۲. حسینیان راد، امیر، حسونند، امین، و شیرپز آرانی، علی اصغر (۱۴۰۲). بررسی تأثیر قدرت بر مؤلفه‌های تفکر راهبردی در مدیریت شهری (نمونه موردی: شهر خرم‌آباد). *مطالعات جغرافیایی مناطق کوهستانی*، ۴(۱)، ۱-۲۴. doi.org/10.52547/gsma.4.4.1
۳. فراهانی، طیب، و رحمتی، امین (۱۴۰۲). تأثیر منابع قدرت بر عملکرد روابط خریدار - فروشنده با توجه به نقش میانجی نتایج عملکرد مناقشه. *پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت*، ۹(۱)، ۱۳۹-۱۵۱. doi.org/10.22034/jom.2023.703857
۴. قاسمی، زهرا، حسینی‌زاده، رضوان، و نوغانی دخت بهمنی، محسن (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر توزیع قدرت در شبکه سازمانی با تأکید بر رویکرد تحلیل شبکه. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۸(۱)، ۱۵۶-۱۳۳. <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-22278-fa.html>
۵. محبوب‌خواه، فرهاد، و بیگزاده، یوسف (۱۳۹۷). روابط بین پایه‌های قدرت با ویژگی‌های شخصیتی کارآفرینی و تعهد سازمانی با نقش میانجی عدالت رویه‌ای. *آینده‌پژوهی مدیریت*، ۳۰(۱۱۷)، ۱۴۹-۱۳۵. <https://sanad.iau.ir/Journal/jmfr/Article/784965>
۶. مرادی، خالد (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین منابع قدرت فرهنگیان و جو سازمانی مدارس دولتی دوره‌های تحصیلی شهرستان بانه از دیدگاه معلمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت دبیر شهیدرجایی. <http://www.Magiran.com/p1660574>
۷. معینی‌شهرکی، هاجر، ترک‌زاده، جعفر، محمدی، مهدی، و خادمی، محسن (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین نوع ساختار سازمانی و منابع قدرت فرهنگیان در واحدهای ستادی دانشگاه شیراز. *مطالعات بهبود و تحول*، ۶۶، ۱۹۳-۱۶۵. https://jmsd.atu.ac.ir/article_1891_21.html
۸. نوربائی، محمدحسین، و سرلک، محمدعلی (۱۳۹۸). بررسی رفتار مدیران در مواجهه با جریان‌های شکافنده سازمانی با تکیه بر منابع قدرت. *فصلنامه علوم مدیریت ایران*، ۱۴(۵۴)، ۱۲۳-۱۵۱. https://journal.iams.ir/article_311.html

References

1. Anicich, E.M., & Hirsh, J.B. (2017). The psychology of middle power: Vertical code-switching, role conflict, and behavioral inhibition. *Academy of Management Review*, 42(4), 659-682. doi.org/10.5465/amr.2016.0002
2. Argon, T., & Dilekçi, Ü. (2016). Teacher Views on School Administrators' Organizational Power Sources and Their Change Management Behaviours. *Universal Journal of Educational Research*, 4(9), 2195-2208. doi.org/10.13189/ujer.2016.040932
3. Barro, S., & Davenport, T.H. (2019). People and machines: Partners in innovation. *MIT Sloan Management Review*, 60(4), 22-28. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/people->

machines-partners-innovation/docview/2273706424/se-2

4. Creswell, J.W. (2013) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th Edition). SAGE Publications, Inc., London.
5. De Vries, M.F.K. (2003). *Leaders, fools, and impostors: Essays on the psychology of leadership*. Jossey-Bass.
6. De Vries, M.F.K. (2019). *Down the rabbit hole of leadership: Leadership pathology in everyday life*. Springer.
7. DeCelles, K.A., DeRue, D.S., Margolis, J.D., & Ceranic, T.L. (2012). Does power corrupt or enable? When and why power facilitates self-interested behavior. *Journal of applied psychology*, 97(3), 681. doi.org/10.1037/a0026811
8. Ernst, J., & Koll, H. (2024). Managerial pedagogy and organizational power dynamics in the context of neoliberal organizational transition. *Scandinavian Journal of Management*, 40(3). doi.org/10.1016/j.scaman.2024.101334
9. Farahani, T., & Rahmati, A. (2023). The effect of power sources and performance outcomes of the efficient and inefficient conflict of interest in the buyer-seller. *Psychological Researches in Management*, 9(1), 139-151. doi.org/10.22034/jom.2023.703857 (In Persian)
10. Finkelstein, S. (1992). Power in top management teams: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management journal*, 35(3), 505-538. doi.org/10.5465/256485
11. Ghasemi, Z., Hossein Qolizadeh, R., & Noghani Dokht Bahmani, M. (2018). Factors affecting the distribution of power in the organizational network with an emphasis on the network analysis approach. *Organizational Resource Management Research*, 8(1), 133-155. <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-22278-fa.html> (In Persian)
12. Hoseinian Rad, A., Hasanvand, A., & Shirepaz Arani, A. (2023). Investigates the influence of power on the strategic thinking in urban management Case: Khorramabad city. *Journal of Geographical Studies of Mountainous Areas*, 4(13), 1-23. <http://gsma.lu.ac.ir/article-1-370-fa.html> (In Persian)
13. Jasemi, M., Samadil, N., Esmaili Zabihi, R., & Ahmadzadeh, J. (2022). The Relationship Between Perceived Organizational Power with Job Satisfaction in Nurses Working in Urmia Teaching Hospitals. *Nursing and Midwifery Journal*, 20(9), 733-740. <http://unmf.umsu.ac.ir/article-1-4286-fa.html> (In Persian)
14. Katsos, J.E., & Fort, T.L. (2016). Leadership in the promotion of peace: Interviews with the 2015 Business for Peace honorees. *Business Horizons*, 59(5), 463-470. doi.org/10.1016/j.bushor.2016.03.010
15. Krause, D.E., Kearney, E., & Street, W. (2006). The use of power bases in different contexts: Arguments for a context-specific perspective. In *Power and influence in organizations: New empirical and theoretical perspectives (Research in Management)*. Hartford, pp. 59-86.
16. Magee, J.C., & Smith, P.K. (2013). The social distance theory of power. *Personality and social psychology review*, 17(2), 158-186. doi.org/10.1177/1088868312472732
17. Mahbobkhah, F., & Beigzadeh, Y. (2019). Relations between power bases with entrepreneurial personality traits and organizational commitment Mediating role of procedural justice. *Future*

- study Management*, 30(117), 135-148. <https://sanad.iau.ir/Journal/jmfr/Article/784965> (In Persian)
18. Moeini Shahraki, H., Torkzadeh, J., Mohammadi, M., & Khademi, M. (2011). A Survey of Relationship Between Organizational Structure Types and Administrators' Power Resources at Shiraz University's Administration division. *Management Studies in Development and Evolution*, 21(66), 165-193. https://jmsd.atu.ac.ir/article_1891_21.html (In Persian)
 19. Mollick, E. (2012). People and process, suits and innovators: The role of individuals in firm performance. *Strategic Management Journal*, 33(9), 1001-1015. doi.org/10.1002/smj.1958
 20. Moradi, K. (2011). *Investigating the Relationship between the Sources of Cultural Power and the Organizational Climate of Public Schools in Baneh from the Perspective of Teachers* [Tarbiat Dabir Shahid Rajaei University Thesis]. <http://www.Magiran.com/p1660574> (In Persian)
 21. Nauman, S., Tariq, A., & Saleem, M. (2021). *Effect of Workplace Bullying on Workplace Deviance and Project Success: Mediating Role of Perception of Politics*. doi.org/10.1108/PR-06-2020-0474
 22. Nooriaee, M., & Sarlak, M. (2019). Investigating managers' Professional behavior in organizational rip currents Relying on power resources. *Iranian journal of management sciences*, 14(54), 71-99. https://journal.iams.ir/article_311.html (In Persian)
 23. O'Reilly, C.A., & Pfeffer, J. (2021). Organizational power and politics: The narcissist's advantage?. *Personality and Individual Differences*, 182. doi.org/10.1016/j.paid.2021.111061
 24. Pike, B.E., & Galinsky, A.D. (2020). Power leads to action because it releases the psychological brakes on action. *Current opinion in psychology*, 33, 91-94. doi.org/10.1016/j.copsyc.2019.06.028
 25. Rubel, M.R.B., Rimi, N.N., Yusliza, M.Y., & Kee, D.M.H. (2018). High commitment human resource management practices and employee service behaviour: Trust in management as mediator. *IIMB Management Review*, 30(4), 316-329. doi.org/10.1016/j.iimb.2018.05.006
 26. Scott, J. (2019). Contemporary Capitalism and the Distribution of Power in Society (pp. 133–46). In *The Oxford Handbook of Max Weber* (E. Hanke, L. Scaff, & S. Whimster, Eds.). Oxford, England: Oxford University Press. doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190679545.013.5
 27. See, K.E., Morrison, E.W., Rothman, N.B., & Soll, J.B. (2011). The detrimental effects of power on confidence, advice taking, and accuracy. *Organizational behavior and human decision processes*, 116(2), 272-285. doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.07.006
 28. Shafritz, J.M., Ott, J.S., & Jang, Y.S. (2015). *Classics of organization theory*. Cengage Learning.
 29. Shapira, R. (2019a). 'Jumper' managers' vulnerable involvement/avoidance and trust/distrust spirals. *Journal of Trust Research*, 9(2), 226-246. doi.org/10.1080/21515581.2019.1653767
 30. Shapira, R. (2019b). Leaders' Timely Succession: Neither Term Limits nor 'Golden Parachutes', Rather Periodic Tests of Trust Ascendance. *Journal of Applied Social Science*, 13(2), 180–96. doi.org/10.1177/1936724419876301
 31. Tawse, A., Patrick, V.M., & Vera, D. (2019). Crossing the chasm: Leadership nudges to help transition from strategy formulation to strategy implementation. *Business Horizons*, 62(2), 249-257. doi.org/10.1016/j.bushor.2018.09.005
 32. Thomas, B.J., & Harris, S. (2021). A new, established approach to managing misbehavior: system

- justification theory. *Personnel Review*, 50(7/8), 1582-1598. doi.org/10.1108/PR-06-2020-0474
33. Tost, L.P., Gino, F., & Larrick, R.P. (2012). Power, competitiveness, and advice taking: Why the powerful don't listen. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(1), 53-65. doi.org/10.1016/j.obhdp.2011.10.001
34. Ramos, V., Pazmiño, P., Franco-Crespo, A., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2022). Comparative organizational network analysis considering formal power-based networks and organizational hierarchies. *Heliyon*, 8(1), 2405-8440. doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08661
35. Vecchio, R.P. (2007). Power, Politics, and Influence (pp. 69–95). In *Leadership: Understanding the Dynamics of Power and Influence in Organizations* (R.P. Vecchio, Ed.). Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.

