

قدرت چیست؟ و منابع آن کدام است؟

قدرت یعنی توانایی در اعمال نفوذ بر سایر افراد، قدرت می تواند در هر نوع رابطه ای وجود داشته باشد. در سازمان مدیران اعمال قدرت می کنند مدیران تنها کسانی نیستند که می توانند در سازمان اعمال نفوذ نمایند. کارکنان جهت اعمال نفوذ بر مدیران چیزهایی را می گویند که می توانند بر مدیران و کارکنان اعمال نفوذ کنند. بنابراین هنگامی که پای بحث قدرت به میان آید، هر سازمان (مانند هر نوع روابط دیگری) یک سیستم باز است. قدرت تنها در سایه مقامی که شخص در سلسله مراتب سازمانی احراز کرده است به دست نمی آید. بطور کلی می تواند پنج منبع یا پایگاه قدرت معرفی کرد.

- ۱- قدرت مبتنی بر پاداش : بر این اساس قرار دارد که یک نفر (اعمال کننده نفوذ) دارای توانایی است که به فرد دیگری (کسی که تحت اعمال نفوذ قرار می گیرد) به سبب اجرای دستورات یا انجام دادن کارها پاداشی بدهد.
- ۲- قدرت قانونی: زمانی وجود دارد که زیر دست برای رئیس یا مقام بالاتر خود این حق را قائل می شود که دستور بدهد یا این که از نظر قانونی وی را مستحق دادن چنین دستور یا اعمال نفوذی می داند.
- ۳- قدرت مبتنی بر تخصص : براساس این پنداشت یا باور قرار دارد که اعمال کننده نفوذ دارای دانش ویژه یا تخصص مربوطه است و این همان چیزی است که شخص و گروهی که تحت اعمال نفوذ قرار می گرد فاقد آن می باشد.
- ۴- قدرت مرجع : براین اساس قرار دارد که یک نفر با یک گروه تمایل دارد که کسی یا صاحب قدرتی را معرف خود بداند یا کارهای او را تقلید کند.
- ۵- قدرت فرهمندی: گاهی برخی افراد دارای نوعی جذابیت یا فرهمندی هستند که دیگران را وادار می کنند از آنها تقلید نمایند. چنین قدرتی مستقیماً به عواملی بستگی دارد که افراد شخصیت دیگری را مورد ستایش قرار دهند و بخواهند در هر زمینه ای از او تبعیت کنند.

معمولاً هر یک از این پنج قدرت در پست یا مقامی که مدیر احراز می کند، نهفته است. همیشه میزان مشخصی از قدرت قانونی در شغلی قرار دارد که فرد آن را احراز می کند و از آن جهت قدرت حائز اهمیت است که تعیین کننده بخشی از رابطه موجود در سلسله مراتب اختیارات یا مدیریت در سازمان است و فردی که چنین پست یا مقامی را احراز کند می تواند اعمال نفوذ نماید. فرض بر این است که زیر دستان دستورات رسمی (اختیارات رسمی) مدیر را می پذیرند و معمولاً اگر دستورات در محدوده معقول داده شود، آنها را اطاعت نمایند. مدیر معمولاً این قدرت را دارد که با پول، دادن پست یا مقام و ارتفای افراد، به زیر دستان پاداش دهد و از طریق ندادن پست یا اخراج آنان و برداشتن افراد از پست های بالا و نزول مقام، آنها را تنبیه نماید. همچنین فرض بر این است که مدیر در پست یا مقامی که قرار می گیرد دارای مقدار معینی تجربه در آن زمینه است (و اگر غیر از این باشد باید عکس قضیه ثابت شود) از آنجا که قدرت موجه به شیوه مدیریت و شخصیت صاحب قدرت بستگی دارد کمتر احتمال دارد و انتظار می رود که چنین قدرتی متعلق به پست یا مقامی باشد که شخص آن را احراز می کند ولی در سازمان ها نمونه های زیادی وجود دارد که زیر دستان می کوشند از مدیران ارشد و موفق خود تقلید نمایند و آنها را الگوی خود قرار دهند.

دکتر حمید سرایداریان