

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

ESSAY, DEBAT EN DIALOOG

Deze rubriek is een forum voor debat over kwesties die betrekking hebben op kwalitatieve methodologie. Wie een idee heeft voor een thema of een reactie wil leveren op een eerder verschenen stuk, vragen wij contact op te nemen met Fred Wester: f.wester@maw.ru.nl.

Macht als centraal concept voor de analyse van causaliteit in het sociale leven: een conceptueel-analytische uitwerking

Reinoud Bosch*

Hoe kan causaliteit – hier gedefinieerd als oorzakelijkheid (Van Dale, 2005) – in het sociale leven het best worden geanalyseerd? Met enige regelmaat is geponeerd dat het machtsconcept hierbij centraal staat (Dahl, 1968; Scott, 2001; Dowding, 2008; Sayer, 2012). Maar waarom dat zo is, en hoe het machtsconcept zo goed mogelijk kan worden uitgewerkt en ingezet zodat causaliteit daarmee geanalyseerd kan worden, wordt niet altijd even duidelijk uiteengezet. Niet alleen vervallen machts-theoretici in zich herhalende discussies over de definitie van macht, dimensies of gezichten van macht, en de vraag of macht nu wel of niet geconcentreerd is in heersende elites, daarnaast wordt het machtsconcept in zeer verschillende vormen naar voren geschoven in allerlei typen op specifieke paradigma's gebaseerde conceptuele, theoretische en inhoudelijke analyses (Morriss, 2002; Lukes, 2005; Haugaard & Clegg, 2012; Bosch, 2016). Dit gebruik van specifieke paradigma's (*rational choice*, individualisme, pluralisme, structuralisme, marxisme, postmodernisme) leidt tot beperkende aannames, perspectieven en nadrukken, en/of onduidelijkheden in de systematiek van de analyse. En deze lijken belangrijke redenen te zijn waarom een helder en integraal uitgewerkt concept van macht ontbreekt.

Wil de rol van het machtsconcept bij causale analyse duidelijk worden en wil het machtsconcept daadwerkelijk handvatten bieden voor causale analyse, dan is het zaak 'macht' zo helder mogelijk te definiëren en zo helder mogelijk uit te werken, zodat het vervolgens als *sensitizing concept* kan worden ingezet bij causale analyses. In dit artikel zal ik deze vereisten en mogelijkheid achtereenvolgens bespreken – voor een uitgebreidere discussie van het machtsconcept verwijs ik naar mijn onlangs gepubliceerde boek *Power: A conceptual analysis* (Bosch, 2016). Als macht helder wordt gedefinieerd en het machtsconcept systematisch en holistisch wordt uitgewerkt, wordt het duidelijk waarom het concept zo centraal staat bij de analyse van causaliteit in het sociale leven.

* Dr. ing. Reinoud Bosch is eindredacteur van KWALON. E-mail: reinoudbosch@hotmail.com.

Een definitie van ‘macht’

Iedere definitie van ‘macht’ is omstreden. Dat is niets bijzonders, want er zijn zoveel woorden waarvan de definitie omstreden is – denk maar aan cultuur, identiteit, discours, klasse enzovoort. Het is handig wanneer een definitie past bij het doel waarvoor het wordt gebruikt. In het geval van ‘macht’ als concept voor causale analyse, is het handig als de definitie van ‘macht’ breed is, zodat zo veel mogelijk causale factoren die een rol spelen in een analyse als zodanig kunnen worden herkend. Maar de definitie moet weer niet zo breed zijn dat hij te veel omvat. Om te komen tot een passende, brede, definitie van ‘macht’ is het zinvol om een aantal prominente historische definities te bekijken en vervolgens een onderbouwde definitie te kiezen.

Volgens Plato (360 v. Chr.) was macht gelijk aan het *zijn*. Voor een concept voor causale analyse is deze definitie te breed en bovendien voegt de definitie niets toe, want als we het *zijn* willen benoemen kunnen we gewoon het woord ‘*zijn*’ gebruiken. Een wat minder brede definitie werd voorgesteld door Locke (1690, pp. 218-219) die macht gelijk stelde aan het kunnen maken of ontvangen van verandering. Voor een omvattende analyse van causaliteit lijkt dit een goede definitie, maar zoals zal blijken is hij onvolledig. Hobbes ([1651] 1996, p. 58) definieerde macht in termen van beschikbare middelen, een definitie die beperkter is dan die van Locke. Een andere beperkte definitie is die van Weber ([1922] 1978, p. 53) die macht definieerde in termen van de mogelijkheid tot het uitvoeren van een eigen wil ondanks weerstand van anderen. Andere bekende definities van ‘macht’ in termen van het overwinnen van weerstand van anderen zijn te vinden bij Dahl (1957, pp. 202-203), Bachrach en Baratz (1962) en Lukes (1974). Er bestaan ook bekende definities van macht die zich beperken tot het vermogen tot collectieve actie, zoals die van Parsons (1967, p. 308) en Arendt (1970, p. 44). Volgens Foucault (1982, pp. 219-220) bestaat macht in de vorm van een actieve kracht die inwerkt op de handelingen van anderen en die zowel sociale verschijnselen constitueert als disciplineert – een definitie die macht dus gelijkstelt aan en beperkt tot ‘kracht’. Op dit moment lijkt de definitie van Morriss (2002, p. 40) het breedst geaccepteerd: ‘macht’ als ‘het vermogen om iets tot stand te brengen’. Deze definitie werd bekritiseerd door Pansardi (2012, p. 87), die aangaf dat macht altijd relationeel is.¹ Deze aandacht voor het relationele aspect van macht kan worden ingebracht in definitie van macht van Locke, zodat macht kan worden gedefinieerd als het *relatieve* vermogen om tot stand te brengen of te ontvangen:

‘[P]ower is the relative ability to affect or receive.’ (Bosch, 2016, p. 35)

Deze definitie van ‘macht’ maakt duidelijk waarom het concept zo centraal staat in de analyse van causaliteit in het sociale leven. Zonder de *relative ability to affect or receive* gebeurt er niets en dus ligt de causaliteit – de oorzaak – van sociale verschijnselen bij dergelijke *abilities*, oftewel, bij macht. En deze *relative ability* speelt een rol in alle (geloofwaardige) theorieën over macht – of het nu gaat over de *relative ability* van de president van de Verenigde Staten, de staat, een specifieke klasse, of de media. Een heldere methode van conceptuele analyse en de uitkomst

sten daarvan kunnen een duidelijk overzicht bieden van de manier waarop het machtsconcept als *sensitizing concept* bij de analyse van causaliteit kan worden ingezet.

Conceptuele analyse van het machtsbegrip

Het woord ‘macht’ verwijst naar het concept ‘macht’ – de verzameling abstracte en algemene ideeën die worden opgeroepen door het gebruik van het woord ‘macht’ (Merriam-Webster, 2005). Om dit concept te kunnen uitwerken – en daarmee te abstraheren van specifieke paradigmatische en inhoudelijke theorieën waarin het concept gebruikt wordt – is een methode van conceptuele analyse vereist. Een methode die hierbij kan worden gebruikt is de volgende systematische holistische onderzoeksmethode van selectie, vergelijking, categorisatie en synthese (Bosch, 2012a, p. 79):

1. Baken het onderzoeksonderwerp zo goed mogelijk af van de context.
2. Onderzoek met welke vooronderstellingen aan het onderzoek wordt begonnen.
3. Selecteer of ontwikkel empirische gegevens en theoretische beweringen op basis van het onderzoeksonderwerp en oordelen van relevantie, plausibiliteit en accuratesse en categoriseer zulke gegevens en beweringen door ze met elkaar en met de vooronderstellingen te vergelijken.
4. Onderscheid of ontwikkel kwalitatieve en kwantitatieve verbanden tussen gegevens, beweringen en categorieën. Synthetiseer door gegevens, beweringen en categorieën die minder relevant of plausibel lijken dan andere uit de analyse te verwijderen.
5. Test het resultaat door te onderzoeken hoe het zich verhoudt met andere beschikbare empirische gegevens en theoretische beweringen.
6. Herhaal het gehele proces tot het eindresultaat voldoende wordt geacht voor de gestelde doeleinden. Het eindresultaat kan bestaan uit nieuwe gegevens of theorieën.
7. Het gehele proces moet worden herhaald op ieder moment dat dat nodig wordt geacht, bijvoorbeeld als gevolg van nieuwe informatie of de effecten van de dubbele hermeneutiek.²

Deze methode komt voort uit de hermeneutiek en het pragmatisme. De beschrijving van deze oorsprong en de ontologische en epistemologische bases voor deze methode vallen buiten het bestek van dit artikel (zie Bosch, 2012a, 2012b).

Bij de conceptuele analyse van macht is het onderzoeksonderwerp het machtsconcept. Het materiaal dat geanalyseerd wordt bestaat uit verschillende conceptualiserings, theorieën en empirische gegevens die betrekking hebben op macht. De eerste twee stappen van de bovenstaande methode betreffen de afbakening en het onderzoeken van het machtsconcept op basis van bestaande vooronderstellingen. In mijn geval was ik vanaf het begin van de analyse (in het begin van de jaren negentig van de vorige eeuw) al geïnteresseerd in macht als instrument om causaliteit in het sociale leven te analyseren. Dat was mijn afbakening van het concept. Na het lezen van de eerste editie van het boek van Morriss (1987), *Power: A philoso-*

phical analysis, was ik ervan overtuigd dat macht te maken had met *abilities* (vermogen, kunnen) en dat het voor een analyse van het machtsconcept nodig was de plaats, verdeling en werking van *abilities* te bestuderen.

De werking van de overige methodologische stappen kan worden verduidelijkt aan de hand van een tweetal voorbeelden (Bosch, 2016):

Voorbeeld 1. Machtsstructuren, personal agency, en de uitoefening van macht over anderen

De volgende passages uit publicaties over macht werden als materiaal geselecteerd voor de analytische uitwerking van het machtsconcept:

Passage 1

'On the restricted view [of the concept of power], a social agent has power over another or others by securing compliance through constraining the latter's freedom. This can be done in various ways. One is to close off alternative options, at the limit reducing them to only one. I shall discuss this under the heading of force. A second way is to alter in a certain way the relative attractiveness of the options that agents face, securing compliance by presenting them with a choice they would rather not make. I shall call this coercion. A third way is to manipulate another or others, either by constraining their options or structuring their circumstances so that they join alliances or coalitions, or by inducing or persuading them to have certain beliefs and desires. This latter is a form of influence, which consists in predisposing or pre-empting the will of another or others. Influence can also be exercised by issuing instructions that others accept as binding, through authority, or by offering them reasons, through rational persuasion.' (Lukes, 1995, pp. 5-6, nadruk in het origineel)

Passage 2

'Much of the research carried out within a psychological paradigm has concerned itself with possible sources of bias in the way in which information gets used in decision making (...)

Following are some key biases which have been noted:

Availability of information. There is a tendency for people to pay attention to information that is readily available in the immediate environment, for example, by drawing upon well-publicized or frequently occurring events.

Selective perception. People will come to a problem with a bias according to existing group organizational or cultural memberships. Information is then sought which is consistent with prior ideas or first impressions, rather than information to falsify a hypothesis.

Concrete information. A view which is supported by received, statistical or verifiable information tends to get more weight than a view about which there is scant, ambiguous or more subjective information.

Illusory correlation. A belief that two variables co-vary when they are, in fact, unrelated in any causal connection, can lead to a spurious analysis of a situation.

Inconsistency of judgements. There may be an inability to apply a given set of criteria consistently, such as when selecting students for admission to a university.

Conservatism. There can be a failure to revise opinions if new information comes to light. (...)

Order effects of data presentation. Sometimes the first items in a presentation can assume undue importance – primacy – sometimes the last items can be considered more important – recency.

Incorrect extrapolations. Past trends are often used to estimate the future by assuming a linear growth. In practice growths can be exponential, like the growth of an epidemic, as can declines.

Use of heuristics to reduce mental effort. Habit and rules of thumb are part of a satisfying approach to decision making. They can be a source of bias and lead to lazy decision making when, in fact, more complete information is available.

Apparent representativeness. Judging the likelihood of an event by estimating the degree of similarity to a class or event, for example selecting a manager for a job because he exhibits characteristics typical of a good manager in terms of dress, speech, etc.

Law of small numbers. (A small sample is taken as representative of a population.)

Justifiability. Data is selected to support a preconceived argument. The converse would be falsifiability whereby decision makers deliberately set out to find data to refute an argument.’ (Butler, 1998, pp. 34-35, nadruk in het origineel)

Passage 3

‘Given each mode of allocation [of “goods” and “bads” of society] (...) Where custom is the prevalent mode, we may call the critical resource ‘status’. This consists in the extent to which given individuals possess intrinsically valuable attributes, those that the group’s culture places at the very centre of its construction of reality, and which impart order and significance to it. (...) We may label as “ideological/normative power” the form of social power at stake here (...)

Where exchange is the prevalent mode, we may call the critical resource “wealth”. (...) The possession of wealth constitutes the chief form of economic power, which expresses itself through a circuit of acts of exchange (...) Where command is the prevalent form of allocation, we may call the critical resource “rulership”. This is an individual’s or a group’s ability to make enforceable arrangement and issue orders as to who should have access to the society’s goods or be deprived of them, or shoulder its burdens. Typically, the enforcement involves the threat or execution of severe punishments against those opposing the arrangements or evading the orders in question. (...) Access to rulership (and through it to the determination of what counts as policy within the collectivity) is the principal stake of a third basic form of social power, “political power”.’ (Poggi, 2001, pp. 18-19)

Analyse

Wanneer deze drie passages worden vergeleken, wordt het duidelijk dat zij verschillende delen van het machtsconcept betreffen. De eerste passage betreft manieren waarop macht kan worden uitgeoefend; de tweede betreft *biases* in besluitvorming; en de derde betreft bronnen en vormen van macht. Uit deze passages verschijnen

drie categorieën van het machtsconcept: de uitoefening van macht over anderen, *personal agency* en bronnen en vormen van macht. In de derde passage verschijnen een aantal subcategorieën van bronnen van macht (status, rijkdom en heerschappij) en van vormen van macht (ideologische/normatieve macht, economische macht en politieke macht). De tweede passage biedt de volgende subcategorieën voor de categorie van *personal agency*: informatieverzameling, besluitvorming, acties en de context. En de eerste passage biedt subcategorieën voor de categorie van de uitoefening van macht over anderen: de vrijheid van een ander inperken (door geweld, dwang, manipulatie of het gebruik van autoriteit) en sociale invloed (door stimulering of overtuiging). De resultaten van deze analyse van categorieën worden weergegeven in tabel 1.

Tabel 1 *Categorieën en subcategorieën van het machtsconcept resulterend uit de analyse van drie geselecteerde passages*

Categorieën van het machtsconcept	Subcategorieën
1. Bronnen en vormen van macht	Bronnen van macht: status, rijkdom, heerschappij Vormen van macht: politieke, economische en ideologische/normatieve macht
2. <i>Personal agency</i>	Informatieverzameling, besluitvorming, context
3. De uitoefening van macht over anderen	De vrijheid van een ander inperken door geweld, dwang, manipulatie, of het gebruik van autoriteit Sociale invloed: stimulering, overtuiging

Voorbeeld 2. Collective agency

Een voorbeeld van een analyse van *collective agency* kan worden gegeven aan de hand van de volgende drie passages:

Passage 4

'[T]he first executive function is to develop and maintain a system of communication. This involves jointly a scheme of organization and an executive personnel. The processes by which the latter is accomplished include chiefly the selection of men and the offering of incentives; techniques of control permitting effectiveness in promoting, demoting, and dismissing men; and finally the securing of an informal organization in which the essential property is compatibility of personnel. The chief functions of this informal organization are expansion of the means of communication with reduction in the necessity for formal decisions, the minimizing of undesirable influences, and the promotion of desirable influences concordant with the scheme of formal responsibilities. (...)

The second function of the executive organization is to promote the securing of the personal services that constitute the material of organizations. The work divides into two main divisions: (I) the bringing of persons into cooperative relationship with the organization; (II) the eliciting of the services after such

persons has been brought into that relationship. (...) organizations are (...) occupied in securing loyalty, reliability, responsibility, enthusiasm, quality of efforts, output. (...) The methods (...) by which this is done (...) may be distinguished as the maintenance of morale, the maintenance of the scheme of inducements, the maintenance of schemes of deterrents, supervision and control, inspection, education and training. (...)

The third executive function is to formulate and define the purposes, objectives, ends, of the organization. (...) purpose must be broken into fragments, specific objectives, not only ordered in time so that detailed purpose and detailed action follow in the series of progressive cooperation, but also ordered contemporaneously into the specializations – geographical, social, and functional – that each unit organization implies. (...) the critical aspect of this function is the assignment of responsibility – the delegation of objective authority. Thus in one sense this function is that of the scheme of positions (...). Its other aspect is the actual decisions and conduct which make the scheme a working system. (...) the organization for the definition of purpose is the organization for the specification of work to do; and the specifications are made in their final stage when and where the work is being done. (...) Responsibility for abstract, generalizing, prospective, long-run decision is delegated *up* the line, responsibility for definition, action, remains always at the base where the authority for effort resides. The formulation and definition of purpose is then a widely distributed function, only the more general part of which is executive. In this fact lies the most important inherent difficulty of cooperative systems – the necessity for indoctrinating those at the lower levels with general purposes, the major decisions, so that they remain cohesive and able to make the ultimate detailed decisions coherent; and the necessity, for those at the higher levels, of constantly understanding the concrete conditions and the specific decisions of the “ultimate” contributors from which and from whom executives are often insulated.’ (Barnard, [1938] 1968, pp. 226-233)

Passage 5

‘Corporate governance is about the relationship between three sets of actors or stakeholders – capital, management, and labour. It is concerned with who owns and controls the firm, in whose interest the firm is governed, and the various ways (...) whereby control is exercised. These three sets of actors may work with one another, form alliances, or oppose each other (...) others argue that an even wider group of stakeholders have an interest in the governance of the firm, such as suppliers and local communities. (...)

The management of labour is defined broadly to cover a set of major decisions and resulting outcomes. These are taken to cover three main areas – work relations, employment relations, and industrial relations (...) Employment relations deal with the arrangements governing such aspects of employment as recruitment, training, job tenure, and reward systems. Work relations concern the way work is organized and the deployment of workers around technologies and production processes. Industrial relations is defined to cover the voice aspirations of employees and resulting institutional arrangements, such as

joint consultation, works councils, and collective bargaining. (...) corporate governance derives in part from, and is closely related, to finance. Here, there are a number of key features (...): the sources and types of finance; the objectives of finance providers; and the intervention rights and practices associated with different forms of finance. (...) Sources of finance are essentially threefold – internally generated funds, debt, and share equity. (...) internally generated funds (...) can give managers significant discretion over how resources are used. However, the exposure of firms to pressures from other financiers and claimants can have a powerful influence on the allocation and sought-for returns from these internal funds. (...) where large and long-term, debt may draw lenders into a close relationship with management. (...) Where shareholders are many and small, investors may compensate for weaknesses in their relationship with managers by exerting pressure via market trading; where ownership is concentrated, equity owners may intervene more directly with management. An important dimension of finance refers to the means by which finance providers exert influence on managers. Here, it is possible to see a continuum from indirect involvement to direct intervention in governance. At one extreme, holders of tradable bonds or share equity may eschew any direct involvement and instead exert influence via market mechanisms (e.g. by the threat of selling or the actual sale of their investment). At the other extreme, those with financial claims may play a very direct role by occupying seats on the corporate board. Similarly, the objectives of those holding financial claims against the firm are important. Some may be speculative, others may have longer-term, more patient time horizons, and this in turn impacts on management and consequently has implications for labour.’ (Gospel & Pendleton, 2005, pp. 3-5)

Passage 6

‘Stakeholder Interests:

- Shareholders
- Management
- Employee groups
- Government
- Community
- Unions

Situational Factors:

- Work force characteristics
- Business strategy and conditions
- Management philosophy
- Labor market
- Unions
- Task technology
- Laws and societal values

HRM Policy Choices:

- Employee influence
- Human resource flow

- Reward systems
- Work systems

HR Outcomes:

- Commitment
- Competence
- Congruence
- Cost effectiveness

Long-term Consequences:

- Individual well-being
- Organizational effectiveness
- Societal well-being' (Beer, Spector, Lawrence, Quinn Mills & Walton, 1984, p. 16)

Analyse

Als de (subjectief en intersubjectief beoordeelde) relevante en plausibele elementen uit deze passages worden geselecteerd, gecontrasteerd, gecategoriseerd en gesynthetiseerd, verschijnen de volgende categorieën van *collective agency* (tabel 2): werksystemen, *human resource flow*, beloningssystemen, *governance*, industriële relaties, karakteristieken van werknemers en HRM-beleidskeuzes. De categorie van werksystemen omvat de subcategorieën 'organisatieschema' en 'informele organisatie'. Op zijn beurt omvat het organisatieschema de elementen van toekenning van verantwoordelijkheid en werkspecificatie. De subcategorieën van *human resource flow* omvatten bemensing (rekrutering, selectie, ontslag en *tenure*), carrière ontwikkeling (promoties en demoties) en training. De categorie van *governance* heeft twee hoofdsubcategorieën die ik 'sociale controle' en 'socialisatie' heb genoemd. Naast op de invloed van financiering en de verschillende *stakeholders* heeft de categorie van sociale controle ook betrekking op de uitoefening van interne controle. Dit omvat sociale controle door informele organisatie, dwang, de formulering van doelstellingen, stimulering, besluitvorming (met of zonder delegatie en participatie), inspectie en communicatie. De subcategorie van 'socialisatie' bestaat voornamelijk uit sociale-invloedstechnieken gebruikt ter behoud van moreel en loyaliteit. Dit omvat de definitie van de doeleinden van de organisatie, het gebruik van een bepaalde managementfilosofie en indoctrinatieprocessen. De andere subcategorieën die uit de passages naar voren komen zijn industriële relaties (met de elementen vakbonden, collectieve onderhandelingen, ondernemingsraden en gezamenlijk overleg), karakteristieken van werknemers (werknemers en hun compatibiliteit, waarden, *commitment*, competenties en welzijn; management met zijn managementfilosofie en zijn begrip van condities en besluiten) en HRM-beleidskeuzes (congruentie en effectiviteit).

Tabel 2 *Categorieën en subcategorieën van collective agency resulterend uit de analyse van drie geselecteerde passages*

Hoofdcategorieën	Subcategorieën	Elementen van subcategorieën
1. Werksystemen	Organisatieschema	Toekenning van verantwoordelijkheid Werkspecificatie
	Informele organisatie	
2. <i>Human resource flow</i>	Bemensing Carrière-ontwikkeling Training	Rekrutering, selectie, ontslag, <i>tenure</i> Promoties, demoties
3. Beloningssystemen		
4. <i>Governance</i>	Sociale controle	Financiering, <i>stakeholders</i> , relaties tussen <i>stakeholders</i> , invloed van <i>stakeholders</i> op beleid, doelstellingen van de organisatie, strategie, interne controle
	Socialisatie	Doelstellingen van de organisatie, managementfilosofie, indoctrinatie, behoud van moreel en loyaliteit
5. Industriële relaties	Vakbonden Collectieve onderhandelingen Ondernemingsraden Gezamenlijk overleg	
6. Karakteristieken van werknemers	Werknemers	Compatibiliteit, waarden, <i>commitment</i> , competenties, welzijn
	Management	Managementfilosofie, begrip van condities en besluiten
7. HRM-beleidskeuzes	Congruentie Effectiviteit	

Deze categorieën kunnen op basis van overeenkomsten in betekenis kwalitatief worden geëxtrapoleerd naar verschillende soorten *collective agency* (waaronder formeel georganiseerde staatsvormen en informeel georganiseerde culturen), waarbij de categorie 'werksystemen' kan worden gegeneraliseerd tot *activity flow*; *human resource flow* tot *flow of members*; industriële relaties tot stratificatie; karakteristieken van werknemers tot *membership characteristics* en HRM-beleidskeuzes tot managementsystemen. De toevoeging van de categorie van *collective agency* aan het

partiële machtsconcept ontwikkeld in het vorige voorbeeld is weergegeven in tabel 3.

Tabel 3 *Het partiële machtsconcept met toevoeging van de geëxtrapoleerde en gegeneraliseerde categorieën van collective agency*

Categorieën van het machtsconcept	Subcategorieën
1. Bronnen en vormen van macht	Bronnen van macht: status, rijkdom, heerschappij Vormen van macht: politieke, economische en ideologische/normatieve macht
2. <i>Personal agency</i>	Informatieverzameling, besluitvorming, acties, context
3. De uitoefening van macht over anderen	De vrijheid van een ander inperken door geweld, dwang, manipulatie, of het gebruik van autoriteit Sociale invloed: stimulering, overtuiging
4. <i>Collective agency</i>	<i>Activity flow, flow of members, reward systems, governance, stratificatie, membership characteristics, managementsystemen</i>

Overzicht van het uitgewerkte machtsconcept

Voor de zo volledig mogelijke uitwerking van het machtsconcept gebruikte ik een zeer aanzienlijke hoeveelheid literatuur over macht als materiaal voor een holistisch proces van selectie, vergelijking, categorisatie en synthese volgens bovenstaande methode. Ik selecteerde en vergeleek verschillende aspecten van het machtsconcept zoals aangetroffen in een veelheid van bronnen uit verschillende sociale wetenschappen, waarna ik deze categoriseerde en synthetiseerde in verschillende categorieën en subcategorieën. Het proces was gebaseerd op oordelen van relevantie en plausibiliteit, constante vergelijking, analytische inductie en theoretische sensitiviteit (Bosch, 2012a, 2016). Het proces resulteerde in een aantal hoofdcategorieën van het machtsconcept: machtsstructuren; *personal agency*; de uitoefening van macht over anderen; machts effecten; situaties, *fields*, strategieën, interacties en scenario's; en *collective agency*. Het concept biedt een *sensitizing concept* voor de analyse van de volgende potentiële onderzoeksvragen:

- Welke *agent* heeft welke relatieve *ability to affect or receive*, al dan niet tezamen met anderen?
- Hoe handelen individuen op basis van hun doelstellingen, emoties, cognities, intenties, persoonlijkheid en relatieve *abilities* in contexten?
- Hoe kan macht worden uitgeoefend over anderen – met andere woorden, hoe kan ervoor worden gezorgd dat anderen iets doen of hoe kunnen zij worden belemmerd om iets te doen?
- Wat voor effecten resulteren als gevolg van machtsuitoefening?
- Hoe vindt interactie plaats in situaties en *fields* op basis van (meer of minder impliciete) strategieën?
- Hoe werkt *collective agency*?

Op deze manier wordt een relatief omvattend *sensitizing concept* geboden voor de analyse van causaliteit in het sociale leven. Om iets te kunnen doen of ontvangen hebben *agents* de *relative ability to affect or receive* nodig – zoals behandeld in de categorie van machtsstructuren. Op basis van hun *relative abilities* kunnen zij bepaalde acties ondernemen – zoals gevangen door de categorieën van *personal* of *collective agency*. Bij hun handelingen kunnen *agents* macht uitoefenen over anderen, en bepaalde machts effecten kunnen resulteren. Andere *agents* kunnen reageren met acties, waardoor interacties plaatsvinden op basis van (meer of minder impliciete) strategieën. Interacties vinden vaak plaats binnen of in de context van *collective agents*. De verschillende elementen van het concept zijn met elkaar verbonden. De uitoefening van macht vindt vaak plaats binnen of in de context van *collective agents*, terwijl machts effecten zijn gerelateerd aan *agency* en machtsstructuren – enzovoort. Een beknopt overzicht van het machtsconcept wordt weergegeven in tabel 4. Een uitgebreide bespreking van de categorieën en elementen in de tabel valt buiten het bestek van dit artikel (zie Bosch, 2016).

Tabel 4 Een beknopt overzicht van het machtsconcept

Het machtsconcept	Omvat
1. Machtsstructuren	Bronnen en middelen van macht, machtsbases, machts capaciteiten, typen machtsstructuren, vormen van macht
2. <i>Personal agency</i>	Menselijke doelen en waarden, emoties, besluitvorming, intenties, acties, persoonlijkheid, omgeving, effectiviteit, <i>behavior episode schemas</i>
3. De uitoefening van macht over anderen	Sociale controle: geweld, dwang, manipulatie (stimulatie, verdeel-en-heers, coöptatie, coalitievorming, <i>heresthetic</i> , agenda controle, stemmen, de manipulatie van dimensies, bedrog, retoriek), het gebruik van autoriteit, delegatie, participatie, wens tot gehoorzaamheid, <i>countervailing power</i> , conflict Legitimering: <i>discourse</i> , ideologie, theorieën, mythes, overtuigingen, symbolen, rituelen, regels, acties, ondermijning van legitimiteit Sociale invloed: via percepties, emoties, motivaties, gedrag, of cognities, propaganda, rituelen, charismatische perioden, groepsgerichte technieken, weerstand
4. Machts effecten	Typen machts effecten, actief of passief, intentioneel of niet intentioneel
5. Situaties, <i>fields</i> , strategieën, interacties, en scenario's	Situaties, <i>fields</i> , strategieën, interactie (communicatie, coördinatie, samenwerking, imitatie, competitie, onderhandeling, ruil, weerstand, strijd, conflict), scenario's

Het machtsconcept	Omvat
6. <i>Collective agency</i>	<i>Activity flow</i> : formele organisatie, informele organisatie, rollen <i>Flow of members</i> : bemensing, carrièreontwikkeling, opleiding Beloningen <i>Governance</i> : sociale controle, legitimering, socialisatie Stratificatie <i>Members</i> Managementsystemen

Het machtsconcept als *sensitizing concept*

Sensitizing concepts zijn concepten die een onderzoeker handvatten bieden bij een analyse. In de woorden van Blumer (1954, p. 7): ‘[They] suggest directions along which to look.’ Dit is waar het grote belang ligt van een helder, systematisch en holistisch uitgewerkt machtsconcept: het helpt de onderzoeker bewust te zijn van een grote reeks factoren die een causaal effect kunnen hebben op het onderzoeks-onderwerp en van de effecten die het onderwerp kan hebben op de context. Op deze manier kan het machtsconcept, gebruikt als *sensitizing concept*, van methodologisch nut zijn voor de interpretatie van causaliteit. In mijn boek *Power: A conceptual analysis* geef ik diverse voorbeelden van een toepassing van het machtsconcept als *sensitizing concept* in de analyse van onderwerpen op het gebied van internationale relaties: vormen van macht in Mann (1986-2013), *personal agency* van Vladimir Putin, *soft power* van Nye (2004), *UNdata*, scenario’s voor de ontwikkeling van China van het *World Economic Forum* (2006) en het internet als *collective agency*. Zelf vind ik het moeilijk een onderwerp te bedenken waarbij het machtsconcept *niet* zinvol als *sensitizing concept* kan worden ingezet.

Noten

- 1 Dit omvat onder andere de macht van de media en specifieke maatschappelijke organisatievormen en activiteiten zoals sport, omdat deze macht altijd relationeel is (tussen mensen).
- 2 De term ‘dubbele hermeneutiek’ verwijst naar een reflexief proces van interpretatie: de interpretatie door sociale wetenschappers van sociale verschijnselen, en de daaropvolgende interpretatie van de bevindingen van de sociale wetenschappers door sociale actoren. Op deze manier treden ontdekkingen van sociale wetenschappers toe tot de activiteiten die er het onderwerp van zijn (Giddens, 1984, p. 284; Bosch, 2012a, p. 23).

Literatuur

- Arendt, H. (1970). *On violence*. New York: Harcourt, Brace and World.
- Bachrach, P. & Baratz, M.S. (1962). Two faces of power. *The American Political Science Review*, 56(4), 947-952.
- Barnard, C.I. ([1938] 1968). *The functions of the executive* (13th anniversary edition). Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P.R., Quinn Mills, D. & Walton, R.E. (1984). *Managing human assets*. New York: The Free Press.
- Blumer, H. (1954). What is wrong with social theory? *American Sociological Review*, 19(1), 3-10.
- Bosch, R. (2012a). *Wetenschapsfilosofie voor kwalitatief onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma.
- Bosch, R. (2012b). Wetenschapsfilosofie en kwalitatief onderzoek. *KWALON* 49, 17(1), 5-16.
- Bosch, R. (2016). *Power: A conceptual analysis*. The Hague: Eleven International Publishing.
- Butler, R. (1998). Decision making. In M. Poole & M. Warner (Eds.), *The IEBM handbook of human resource management* (pp. 27-47). London: International Thomson Business Press.
- Dahl, R.A. (1957). The concept of power. *Behavioural Science*, 2(3), 201-215.
- Dahl, R.A. (1968). Power. In D.L. Sills (Ed.), *International encyclopedia of the social sciences* (Vol. 12, pp. 405-415). New York: Macmillan and The Free Press.
- Dowding, K. (2008). Agency and structure: Interpreting power relationships. *Journal of Power*, 1(1), 21-36.
- Foucault, M. (1982). Afterword: The subject and power. In H.L. Dreyfus & P. Rabinow (Eds.), *Michel Foucault: Beyond structuralism and hermeneutics* (pp. 208-226). Brighton, England: The Harvester Press.
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society: Outline of the theory of structuration*. Oxford: Blackwell.
- Gospel, H. & Pendleton, A. (Eds.) (2005). *Corporate governance and labour management: An international comparison*. Oxford: Oxford University Press.
- Haugaard, M. & Clegg, S. (Eds.) (2012). *Power and politics. Four volume set*. Los Angeles: Sage.
- Hobbes, T. ([1651] 1996). *Leviathan*. Oxford: Oxford University Press.
- Locke, J. (1690). *An essay concerning human understanding*. Retrieved from: www2.hn.psu.edu/faculty/jmanis/locke/humanund.pdf
- Lukes, S. (1974). *Power: A radical view*. London: Macmillan.
- Lukes, S. (1995). *Power*. Paper presented at the European University Institute, Florence, Italy.
- Lukes, S. (2005). *Power: A radical view* (2nd expanded edition). Basingstoke, England: Palgrave Macmillan.
- Mann, M. (1986-2013). *The sources of social power*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Merriam-Webster (2005). *Merriam-Webster's collegiate dictionary* (11th edition). Springfield, MA: Merriam-Webster.
- Morriss, P. (1987). *Power: A philosophical analysis*. Manchester, England: Manchester University Press.
- Morriss, P. (2002). *Power: A philosophical analysis* (2nd edition). Manchester: Manchester University Press.
- Nye, J.S., Jr. (2004). *Soft power: The means to success in world politics*. New York: Public-Affairs.
- Pansardi, P. (2012). Power to and power over: Two distinct concepts of power? *Journal of Political Power*, 5(1): 73-89.
- Parsons, T. (1967). *Sociological theory and modern society*. New York: The Free Press.

- Plato (360 v. Chr.). *Sophist* (B. Jowett, Transl.). Retrieved from: <http://classics.mit.edu/Plato/sophist.1b.txt>
- Poggi, G. (2001). *Forms of power*. Cambridge, England: Polity.
- Sayer, A. (2012). Power, causality and normativity: A critical realist critique of Foucault. *Journal of Political Power*, 5(2), 179-194.
- Scott, J. (2001). *Power*. Cambridge, England: Polity.
- Van Dale. (2005). *Groot woordenboek van de Nederlandse taal*. Utrecht: Van Dale Lexicografie.
- Weber, M. ([1922] 1978). *Economy and society: An outline of interpretive sociology* (G. Roth & C. Wittich, Eds.). Berkeley, CA: University of California Press.
- World Economic Forum. (2006). *China and the world: Scenarios to 2025*. Geneva: World Economic Forum.