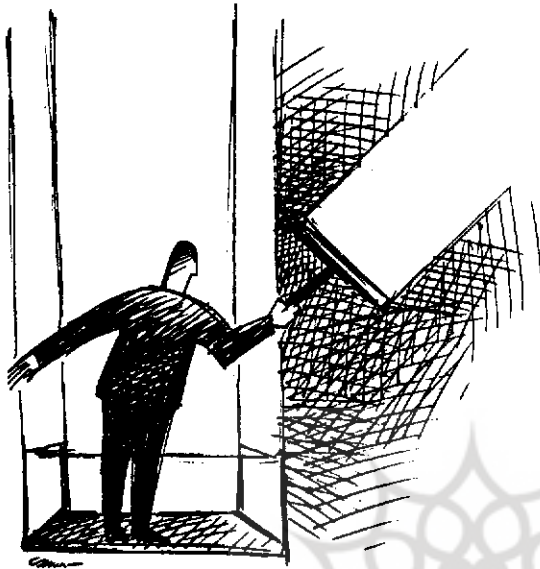


رفتار سیاسی در سازمان

از: علی نصر اصفهانی



* هرگاه تمامی گروههای درگیر در سازمان دارای قدرت باشند و هیچ گروهی قدرت مطلق بر دیگران نداشته باشد، این شرایط منجر به رفتار سیاسی خواهد شد.

* بهم مربوط ساختن اهداف فردی و سازمانی، یک روش مطلوب برای کنترل کردن رفتار سیاسی بیش از حد است.

اشاره:

تاکنون سازمانها به گونه‌های متفاوتی مورد ملاحظه قرار گرفته‌اند که از جمله مهمترین آنها دو روش عقلانی و سیاسی می‌باشد. براساس نگرش عقلانی، سازمان برای نیل به هدفهای روشن و مشخص تلاش می‌کند. هنگامی که قرار باشد تصمیمی اتخاذ شود، هدف تعیین می‌شود، راه‌حلهای گوناگون شناسایی می‌شود و بهترین راه حل انتخاب می‌شود. اما بر مبنای نگرش سیاسی، سازمان از ائتلافهایی بوجود آمده است که از نظر هدفها باهم توافق ندارد. در الگوی سیاسی، سازمان عبارت است از گروههایی که دارای منافع، هدفها و ارزشهای جداگانه و مخصوص به خود می‌باشند. در این چنین سازمانهایی تعارض و اختلاف نظر، یک امر عادی به حساب می‌آید. گروههای گوناگون سازمان برای تعیین هدف و تصمیم‌گیری، درگیر بحث‌ها، گفتگوها و مشاجره‌های زیادی می‌شوند. در سازمانها هیچ یک از دو الگوی عقلانی و سیاسی به صورت کامل کاربرد ندارد و معمولاً مخلوطی از هر دو الگو مشاهده می‌شود. به طور کلی می‌توان گفت الگوی عقلانی بیشتر مناسب سازمانهایی است که در محیطی باثبات قرار گرفته و اهداف و راه رسیدن به آنها روشن و مشخص می‌باشد و الگوی سیاسی مناسب شرایط عدم اطمینان و شرایطی است که افراد در موارد متعددی باهم اختلاف نظر دارند. در این مقاله سعی خواهد شد سیاست و رفتار سیاسی در سازمان تعریف شده و دیدگاه‌های متداول در مورد آن مورد بررسی قرار گیرد و عواملی که به رفتار سیاسی کمک می‌کند، انواع رفتار سیاسی و بالاخره راههای کنترل و غلبه بر رفتار سیاسی مورد ملاحظه قرار گیرد.

تعریف رفتار سیاسی در سازمان

سیاستها مطالعه قدرت در عمل هستند. اعضای سازمان جهت اخذ قدرت شخصی و

قدرت پست و مقام، درگیر سیاستهای سازمانی هستند. سیاستهای سازمانی «یک فرایند نفوذ می‌باشد که در آن یک فرد یا یک گروه تلاش می‌کند، علاوه بر استحقاق و لیاقتش، مزیتی را به وسیله تاکتیکهای غیررسمی بدست آورد». این مزیت بدو نوعی بدست آوردن قدرت است (DUBRIN 1989).

در تعریف دیگری گفته شده که «سیاستها به تلاشهای اعضای سازمان برای بسیج کردن حمایت در جهت یا در برابر خطمشی‌ها، قوانین اهداف یا دیگر تصمیم‌هایی که پیامدهای آنها اثرات چندی را بر آنان خواهد داشت اطلاق می‌شود». (ROBBINS 1987).

در تعریف دیگری سیاست را «پبگیری و بکارگیری قدرت در سازمانها» دانسته‌اند (GORDON 1983)، در تعریف دیگری آمده است که سیاستهای سازمانی شامل «آن دسته از فعالیتهایی هستند که در داخل سازمان جهت اخذ، توسعه و بکارگیری قدرت و سایر منابع به منظور رسیدن به پیامدهای مورد نظر شخصی در یک وضعیتی که در آن عدم اطمینان و اختلاف نظر در مورد گزینه‌ها وجود دارد».

(FRENCH 1990) استیفن وایتز^(۱) معتقد است که رفتار سیاسی «آن فعالیتهایی است که به عنوان بخشی از نقش رسمی فرد در سازمان ضرورت ندارد، اما در تعریف دیگر توزیع مزایا یا زیانهای را در داخل سازمان تحت تاثیر قرار می‌دهند، یا تلاش می‌کنند که تحت تاثیر قرار دهند». (ROBBINS 1991). این تعریف شامل عناصر کلیدی چندی است که به برخی از آنها اشاره می‌شود.

رفتار سیاسی، رفتاری خارج از مقررات شغلی است. این رفتار نیازمند مقداری تلاش جهت بکارگیری قدرت شخصی است. همچنین این تعریف توجه دارد به تلاش برای نفوذ بر اهداف، معیارها، یا فرایندهای مورد استفاده جهت تصمیم‌گیری، هنگامی که بیان می‌کنیم که سیاستها به «توزیع مزایا و زیانهای در داخل سازمان» توجه دارند. تعریف مزبور به اندازه کافی وسیع است که شامل رفتارهای سیاسی متنوعی مثل خودداری کردن از دادن اطلاعات به تصمیم‌گیرندگان، شایعه پراکنی، دادن اطلاعات محرمانه به رسانه‌ها در مورد فعالیتهای سازمان، مبادله طرفداری و کمک با دیگران در سازمان

جهت منافع متقابل، سخنرانی و تبلیغات^(۲) له یا علیه یک شخص یا یک تصمیم خاص می‌باشد. میزان سیاسی بودن یک مدیر مربوط می‌شود به محدودیتهای سازمان رسمی، ضوابط اخلاقی فردی و وجدان مدیر. بدیهی است که مقداری سیاست واقعیت زندگی هر سازمانی است صرف نظر از گنجایش افراد درگیر یا میزان رسمی بودن قوانین و مقررات سازمان (MONDY 1988).

دیدگاههای متفاوت در مورد رفتار سیاسی

حداقل در سازمانهای عقلانی مفهوم ضمنی سیاست منفی است و باید از آن دوری کرد. برخی از نویسندگان، این مفهوم را برحسب رفتاری که متفاوت است از آنچه که هنجاری، مورد انتظار یا مقرر شده است، تعریف کرده‌اند. برخی سیاست را تعریف کرده‌اند «مدیریت نفوذ جهت بدست آوردن نتایجی که به وسیله سازمان مقرر نشده است یا بدست آوردن نتایج مقرر شده بوسیله ابزارهای نفوذ تجویز نشده».

در اینجا مشکل اصلی این است که، تعیین اینکه چه چیز مقرر شده یا نشده است، نیز اغلب خود منجر به رفتار سیاسی می‌شود.

در یک تقسیم‌بندی، رفتار سیاسی به دو بعد مشروع و نامشروع تقسیم شده است (ROBBINS 1991). رفتار سیاسی مشروع اطلاق می‌شود به سیاستهای عادی روزانه مثل شکایت به سرپرست، رعایت نکردن سلسله مراتب، تشکیل ائتلاف، سختگیری و زیاده‌روی در مقررات و در نتیجه عقب‌انداختن خط‌مشی‌ها یا تصمیمات سازمان.

رفتارهای بی‌نهایت سیاسی یا نامشروع، رفتارهایی هستند که براساس آن قوانین و مقررات مربوطه نقض می‌شوند و عبارتند از خرابکاری و اعتراضهای نمادین مانند پوشیدن لباس کار، بازگذاشتن دکمه‌های لباس یا به‌طور جمعی تمارض کردن.

در تقسیم‌بندی دیگر برای رفتار سیاسی دو نمای مثبت و منفی^(۳) قابل شده‌اند (FRENCH 1990). نمای منفی آن به وسیله تعقیب بیش از حد منافع فردی مشخص می‌شود و شامل نیازهای غیراجتماعی، تسلط بردیگران، تمایل به نگرستن به موقعیتها برحسب برد و باخت^(۴) - اینک من برنده می‌شوم و شما ضرر می‌کنید - درعوض نگرستن به موقعیتها

برحسب برد-برد^(۵) و بکارگیری زیاد تاکتیکهای جنگی مانند پنهان‌کاری، غافل‌گیری، مخفی کردن دستور نشستها، مضایقه کردن اطلاعات و اغفال کردن دیگران. نمای مثبت سیاست‌ها که به وسیله تعقیب متعادل منافع فردی مشخص می‌شود و شامل ملاحظه وضعیتها برحسب برد-برد، درگیر حل مسئله و روشن‌سازی اهداف، فقدان نسبی تاکتیکهای جنگی، و نیاز به هدایت، براه‌آوردن و نفوذ در دیگران.

سازمانها می‌توانند برحسب چگونگی سیاسی بودن در طول یک پیوستار قرار گیرند. ملاحظه می‌شود که جنبه سیاسی بودن یک سازمان می‌تواند در دامنه‌ای از بکارگیری حداقل تا حداکثر رفتار سیاسی باشد، که بکارگیری

*** براساس یک دیدگاه، سیاست یعنی گفتگو و چانه‌زدن برای حل مسایل مورد اختلاف افراد و گروهها.**

*** اطلاعات، نیروی حیاتی یک سازمان است و کنترل آن، یکی از روشهای مهم اعمال قدرت محسوب می‌شود.**

*** بکارگیری حداقل و متوسط سیاستها، نمای مثبت سیاستهای سازمانی و بکارگیری حداکثر سیاستها، نمای منفی سیاستهای سازمانی را نشان می‌دهد.**

حداقل و متوسط سیاستها، نمای مثبت سیاستهای سازمانی را منعکس می‌کند و بکارگیری حداکثر یا خیلی زیاد سیاستها نمای منفی سیاستهای سازمانی را نشان می‌دهد. تشخیص اینکه یک سازمان در پیوستار سیاسی در کجا واقع می‌شود، تقریباً ساده است، یعنی با نگاه کردن به خصوصیات توصیف شده در نمای مثبت و منفی سیاستها و ملاحظه این ویژگیها در تصمیم‌گیری، تخصیص منابع و فرایندهای حل تعارض. وجود یا عدم وجود این خصوصیات در فرایندهای سازمانی کلیدی، نمایانگر ماهیت سیاسی بودن یک سازمان می‌باشد.

سازمانهایی که بی‌نهایت سیاسی هستند آنقدر زمان، تلاش و انرژی در ضربه‌زدن به دوطرف مخاصمه بکار می‌برند که سازمان نمی‌تواند وظایف خود را به‌خوبی انجام دهد، در

نتیجه آن سازمان در برابر رقبای خود ضعیف می‌شود و گاهی هم ممکن است که بهترین افرادش را از دست بدهد (به‌وسیله تصفیه سازمان و پاکسازی آن از وجود مخالفان). همین‌طور نیز یک سازمان بی‌نهایت غیرسیاسی جهت انجام امور سازمان کمتر مولد و نوگرا می‌شود. خشنودی از خود زیاد می‌شود، تصمیم‌های غیرمعمول گرفته نمی‌شود و سازمان در برابر رقبای خود ضعیف می‌شود. بنابراین یک مقدار متوسطی از سیاستهای سازمانی برای داشتن عملکرد فردی و سازمانی بهینه است.

پیوستار سیاستهای سازمانی

به‌طور کلی می‌توان گفت دودیدگاه کلی در مورد سیاست وجود دارد: اول، رفتاری که براساس آن فرد یا گروه به منافع خود توجه دارند. دوم، فرآیند طبیعی تصمیم‌گیری (DAFT 1989). کلیه کسانی که به سیاست به دیده منفی نگاه می‌کنند منظورشان از سیاست دیدگاه اول است. دیدگاه دوم معتقد است که سیاست یک فرآیند طبیعی در سازمان است که بدان وسیله تعارض و اختلاف بین گروهها در سازمان حل می‌شود. براساس دیدگاه دوم سیاست یعنی گفتگو و چانه‌زدن برای حل مسایل مورد اختلاف افراد و گروهها. دو پدیده عدم اطمینان و تعارض دو امر طبیعی و اجتناب‌ناپذیرند و سیاست راه و طریقی برای حل این مسائل و به هم نزدیک کردن دیدگاههای مخالف و سرانجام حصول توافق است. سیاست شامل بحثهای غیررسمی است که موجب می‌شود طرفین به توافق برسند و تصمیماتی گرفته شود که اگر غیر از این بود آنان به حل آن مسایل نمی‌رسیدند. بنابراین سیاست براساس دیدگاه اول که بر منافع شخصی تاکید داشت و مورد نظر و تایید سازمان نمی‌باشد ولی دیدگاه دوم در تئوری سازمان مورد توجه است و بدان وسیله برای حل مسئله تعارض و پدیده عدم اطمینان اعمال قدرت می‌شود. سرانجام سیاست یک پدیده خشنی است و الزاما برای سازمان زیان‌آور نیست. سیاست یعنی استفاده از قدرت برای انجام دادن کارها (چه کارهای خوب و چه کارهای بد).

تاکتیکهای سیاسی در سازمان

برای درک رفتار سیاسی مهم است که شکلهای متفاوت آن که می‌تواند در سازمان وجود داشته باشد تشخیص داده شود (MINER

(1985). اینک شکلهای آن را از نظر می‌گذرانیم:

۱ - حمله و سرزنش دیگران

یکی از مشهورترین تاکتیکهای سیاسی در مواقعی که چیزهای ناپسند اتفاق می‌افتد حمله و سرزنش دیگران است. یافتن یک سپر بلا^(۶) یکی از متداولترین آنهاست. یافتن سپر بلا می‌تواند به فرد زیر کمک کند که ارتباطش را با موقعیت ناخوشایند کاهش دهد. اگرچه این کار از لحاظ اخلاقی خالی از اشکال نیست، اما این مهم است که توجه داشته باشیم که اغلب اوقات در سازمانها مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۲ - کنترل دسترسی به اطلاعات

اطلاعات، نیروی حیاتی یک سازمان است و کنترل آن یکی از روشهای مهم اعمال قدرت محسوب می‌شود. روشهای کنترل اطلاعات به‌قرار زیر است:

الف - خودداری از دادن اطلاعاتی که می‌تواند شما را بد مطرح کند. ب - دوری گزیدن از فردی که ممکن است از شما اطلاعاتی را که ترجیح می‌دهید آنرا افشا نکند. ج - گلچین‌بودن در افشای اطلاعات د - بمباران اطلاعاتی کردن دیگران (بااطلاعاتی که ممکن است به‌طور کامل مربوط نباشد). اینها روشهایی است که براساس آن افراد اطلاعاتی را که در اختیار دارند، کنترل می‌کنند.

۳ - ایجاد یک تصویر مطلوب از خود

در این مورد فرد سعی دارد به صورتهای زیر به تصویرسازی از خود پردازد:

الف - وصف خویش، در این حالت فرد سعی می‌کند ویژگیهای خود از قبیل تواناییها، احساسات، عقاید و زندگی شخصی خود را بیان کند. ب - هم‌رنگی با گروه، موافقت با دیگران به‌منظور جلب حمایت و تایید آنها. ج - توجه، دلیل آوردن یا توضیح دادن رویدادی که موجب نگرانی شده است. د - مورد لطف و عنایت قراردادن دیگران، یک کار خوب برای او انجام دادن و نظر موافق وی را جلب کردن.

۴ - ایجاد یک پایگاهی برای حمایت از عقاید خود

بدست آوردن حمایت افراد سازمان، برای نفوذ کردن بر آنها مهم است. برخی از مدیران و افراد قبل از آنکه نظرشان را در جلسه مطرح نمایند، در پیش برخی از افراد آنها را مطرح کرده و حمایت آنها را جلب می‌کنند.

۵ - ائتلاف با افراد قوی

یکی از روشهای کسب قدرت متصل کردن

خود به افراد قدرتمند است. ائتلاف، یعنی گروهی از افراد که برای رسیدن به برخی اهداف مشترک با هم متحد شده‌اند.

یوکل^(۱۰) به هشت تاکتیک سیاسی که به‌طور متداول در سازمانهای امروزی یافت می‌شود اشاره کرده است. وی دریافته است که تاکتیکهای مشورت و ترغیب منطقی اغلب بیشتر مورد استفاده قرار می‌گیرد. این هشت تاکتیک به‌این شرح است (LUTHANS 1992):

۱ - تاکتیکهای فشار

بکاربردن تقاضا، تهدید یا ارعاب برای ملزم کردن شما جهت پذیرفتن یک خواهش یا حمایت از یک طرح

۲ - متوسل شدن به مقامات عالی

متقاعد کردن شما که آن تقاضا موردتائید مدیریت رده بالاتر نیز می‌باشد، یا متوسل شدن به مدیریت سطح بالاتر برای کمک به کسب اطاعت شما از آن درخواست.

* سه الگوی بوروکراتیک، عقلانی و سیاسی از جمله مهمترین الگوهای سازمانی است و نحوه تصمیم‌گیری یک سازمان نشان می‌دهد که آن سازمان، بیشتر بر کدام الگو متکی است.

۳ - تاکتیکهای مبادله

وعده‌های صریح یا ضمنی که شما این درخواست را بپذیرید یا از فلان طرح حمایت کنید. یا من قبلاً یک لطف در حق شما کردم، شما نیز حال این کار را برای من انجام دهید.

۴ - تاکتیکهای ائتلاف

بکارگیری حمایت دیگران به‌عنوان یک دلیل قانع‌کننده برای جلب موافقت شما، اینکه همه افراد این نظر را دارند یا با آن امر موافق هستند.

۵ - تاکتیکهای در حالت خوب روانی قراردادن

شما را در یک حالت خوب گیر می‌آورد و بعد تقاضایش را مطرح می‌کند.

۶ - ترغیب منطقی

استفاده از دلایل منطقی و شواهد واقعی برای متقاعد کردن شما که آن درخواست چه پیامدهای مثبتی دارد.

۷ - متوسل شدن به یک تقاضای احساسی

یک درخواست احساسی مطرح کردن و شوروشوق در دیگران ایجاد کردن بانوسل به

ارزشها و ایده‌آنها، یا به‌وسیله افزایش اعتماد به‌نفس که شما می‌توانید آن کار را انجام دهید.

۸ - تاکتیکهای مشورت

به‌دنبال مشارکت شما در تصمیم‌گیری یا برنامه‌ریزی در مورد چگونگی اجرای یک خط‌مشی، یک استراتژی، یا یک تغییر است.

عوامل ایجادکننده رفتار سیاسی

عوامل منجر به رفتار سیاسی در سازمان را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد: الف - عوامل فردی که از ویژگیهای افراد شاغل در سازمان ناشی می‌شوند. ب - عوامل سازمانی که به‌خاطر فرهنگ و محیط داخلی سازمان هستند. اینک به بررسی هر یک از این عوامل پرداخته می‌شود.

عوامل فردی

افرادی که نیاز شدید به قدرت، آزادی عمل، امنیت و مقام اداری دارند، تلاش زیادی برای بکارگیری رفتار سیاسی می‌کنند (ROBBINS 1991)

هرقدر فرد امکان یافتن مشاغل جدید در خارج از سازمان را داشته باشد، احتمال بیشتری وجود دارد که دست به اقدامات سیاسی بزند. همچنین اگر فرد به موفقیت‌آمیز بودن رفتار سیاسی خود مطمئن‌تر باشد، بیشتر تمایل خواهد داشت که آنها را بکار گیرد.

عوامل سازمانی

۱ - ابهام و عدم اطمینان

احتمال زیادی وجود دارد که رفتار سیاسی در محیط‌هایی پیدا شوند که خط‌مشی‌های روشن وجود ندارد. هنگامی که برای فعالیتهای سازمانی به‌طور روشن قوانین و مقررات تعریف شده وجود داشته باشد، رفتار سیاسی در حداقل قرار می‌گیرد. به‌عبارت دیگر قوانین و مقررات روشن و صریح در مورد آنچه که باید انجام شود، احتمال سوءاستفاده‌کنندگان از قدرت را کاهش می‌دهد. عدم اطمینان شرط لازم (نه کافی) برای پیدایش رفتار سیاسی است (MITCHELL 1987).

۲ - ترجیحات متضاد و متفاوت

ترجیحات متضاد هنگامی وجود دارد که در مورد صحیح‌ترین یا مناسب‌ترین راه انجام کار، عدم اطمینان وجود داشته باشد.

۳ - قدرت توزیع شده

هرگاه تمامی گروههای درگیر در سازمان دارای قدرت باشند و هیچ گروهی قدرت مطلق بر دیگران نداشته باشد این شرایط منجر به رفتار

سیاسی خواهد شد.

۴ - در سطوح بالاتر سازمان

در سطوح بالاتر سازمان رفتار سیاسی بیشتر و در سطوح پایین تر رفتار سیاسی کمتر است (BARON 1990).

۵ - اعتماد کمتر

هر قدر اعتماد کمتر باشد رفتار سیاسی شدت بیشتری خواهد یافت.

۶ - فرهنگ بردو باخت یا بازی جمع صفر^(۸)

هر قدرت فرهنگ سازمانی بر شیوه برد-باخت تأکید کند، انگیزه کارکنان برای رفتار سیاسی بیشتر خواهد شد. اگر تصور شود که یک طرف بتواند به هزینه طرف دیگر به هدف برسد و ماهیت این هدف به گونه‌ای باشد که هر دو طرف نتوانند به هدف برسند آنگاه، آن بازی جمع صفر نامیده می‌شود (PAREEK 1988).

کنترل رفتار سیاسی در سازمان

گفته شد که رفتار سیاسی بیش از حد معمول، می‌تواند غیرکارکردی باشد و روحیه اعضای سازمان را پایین آورد. هنگامی که عوامل سیاسی مهمتر از شایستگی و لیاقت باشند، کارکنان لایق، دلسرد و رنجیده‌خاطر می‌شوند. همچنین ممکن است افراد به برنامه‌ریزی برای حمله به دیگران توجه بیشتری معطوف دارند تا انجام کارهای خودشان در سازمان. برای مدیران لازم است روشهایی که این رفتارهای سیاسی را به حداقل می‌رسانند مورد ملاحظه قرار دهند. اگرچه حذف این رفتارهای سیاسی غیرممکن است، اما مدیران می‌توانند چندین کار را به این شرح جهت محدود کردن آنها انجام دهند (BARON 1990).

۱ - روشن ساختن انتظارات شفلی

در صفحات قبل بیان کردیم که هر چه شرایط مبهم تر باشد، رفتار سیاسی بیشتر خواهد بود. بنابراین هر چه که مدیران به رفع ابهام و کاهش عدم اطمینان کمک کنند، می‌توانند احتمال رفتار سیاسی را به حداقل برسانند. برای مثال، مدیران، کار و واگذار شده به افراد را به خوبی و روشنی هر چه تمامتر تعریف کنند. آنها همچنین باید به روشنی توضیح دهند که کار چگونه ارزیابی خواهد شد. کارکنانی که به خوبی آگاه باشند از آنچه که از آنها انتظار می‌رود و از سطح عملکرد قابل قبول مطلع باشند، ضرورتی نمی‌بینند که درگیر بازیهای قدرت شوند.

جامعترین پادزهر برای رفتارهای سیاسی، تأکید بر معیارهای عینی عملکرد است. هنگامی که کمکهای فرد به سازمان بتواند بطور مستقیم مورد سنجش قرار گیرد، نیاز کمی برای رفتار سیاسی وجود خواهد داشت.

۲ - بازبودن فرایند ارتباطات

هرگاه که فرایند ارتباط برای رسیدگی دقیق همه باز باشد، مشکل خواهد بود که افرادی سعی کنند با هزینه اهداف سازمانی به هدفهای خود برسند. مثلاً مدیری که تصمیم‌های تخصیص بودجه را به‌طور باز اتخاذ کرده است (اعلام شده برای همه) و یک مدیری که همان تصمیم‌ها را به‌طور مخفیانه گرفته است. هنگامی که تصمیم‌ها به‌طور باز اتخاذ نشوند و با همه ارتباط برقرار نشود شرایط برای اشخاص بی‌فید که از قدرتشان سوء استفاده کنند، مناسبتر خواهد بود.

۳ - یک الگوی «نقش خوب» باشید

کارکنان سطح بالا یک رشته، معیارها و هنجارهایی برقرار می‌کنند که بر آن اساس، کارکنان سطح پایین سازمان کار می‌کنند. در نتیجه، هر مدیری که قصد سوءاستفاده از قدرت خود را داشته باشد، احتمالاً جوی ایجاد خواهد کرد که در آن زیردستانش نیز به همان طریق رفتار خواهند کرد. درگیر شدن در رفتارهای سیاسی ناپسند نه تنها باعث می‌شود که زیردستان تصور کنند که چنین رفتارهایی کارساز است بلکه آنان گمان می‌کنند که آن روشها طریق مطلوب کار در داخل سازمان می‌باشد.

۴ - چشمتان را بر بازیگران بازی سیاسی نبندید

هرگاه شما ملاحظه کردید که یکی از زیردستان شما در تلاش است که بر دیگران چیره شود، به‌طور مستقیم باین فرد برخورد کنید و از آنچه که او انجام می‌دهد غفلت نکنید.

مواظب باشید، اگر آن فرد پی ببرد که شما از آنچه که او انجام می‌دهد، آگاه هستید، اما هیچ کاری در مورد وی انجام نمی‌دهید، شما به‌طور غیرمستقیم رفتار سیاسی غیراخلاقی وی را تقویت کرده‌اید.

۵ - پیوند هدفهای فردی و سازمانی

بهم مربوط ساختن اهداف فردی و سازمانی یک روش مطلوب جهت کنترل کردن رفتار سیاسی بیش از حد می‌باشد.

نتیجه‌گیری

سه‌الگوی بوروکراتیک، عقلانی و سیاسی از جمله مهمترین الگوهای سازمانی می‌باشند،

نحوه تصمیم‌گیری یک سازمان برای ما روشن می‌سازد که آن سازمان خاص بیشتر متکی به کدام الگوست.

در الگوی بوروکراتیک، تصمیم‌ها بر مبنای قوانین، رویه‌ها، سنتها گرفته می‌شود.

در الگوی عقلانی، تصمیم‌ها بر اساس حل مسئله منطقی است یعنی اول، اهداف روشن و مشخص شده و بر آنها توافق می‌شود وضعیت تحلیل شده بدیلها ایجاد و ارزیابی می‌شوند و سرانجام یک بدیل انتخاب و اجرا می‌شود. در الگوی سیاسی، تصمیم بر اساس منافع شخصی است و به‌وسیله تسلط، نفوذ و کنترل منابع اتخاذ می‌شود. اساسی‌ترین دلیل برای بررسی رفتار سیاسی در سازمان این است که هر سازمانی تا حدی ماهیت سیاسی دارد. ائتلافها و تقاضاهای گوناگون و تعامل میان ائتلافها منجر به رفتار سیاسی می‌شود. هم‌چنین یادآور شویم از جمله، دیگر دلایل رفتار سیاسی در سازمان، وجود ابهام و عدم اطمینان در سطح سازمان، قدرت توزیع شده میان گروههای سازمان و فرهنگ بردو باخت است. میزان سیاسی بودن از سازمانی به سازمانی دیگر متفاوت است. رفتار سیاسی بیش از حد معمول می‌تواند غیرکارکردی و برای سازمان زیان‌آور باشد، زیرا افراد منابع سازمان را صرف تضعیف طرف مقابل می‌کنند. سازمانی هم که کاملاً غیرسیاسی باشد و افراد دعوت به آرامش و رفتار کاملاً غیرسیاسی شوند باعث می‌شود کمتر خلاق باشد که این نیز خود منجر به تضعیف سازمان خواهد شد.

پانوشته‌ها:

(1) STEPHEN P. ROBBINS.

(2) LOBBYING.

(3) POSITIVE AND NEGATIVE FACE.

(4) WIN - LOSE.

(5) WIN - WIN.

(6) SC'APEGOAT.

(7) YUKL.

(8) ZERO - SUM GAME.

فهرست منابع:

- BARON, ROBERT AND GREENBERG, JERALD, BEHAVIOR IN ORGANIZATIONS (UNDER STANDING AND MANAGING THE HUMAN SIDE OF WORK). BY ALLYN AND BACON, THIRD EDITION, 1990,P (420).

- DAFT, RICHARD, ORGANIZATION THEORY AND DESIGN, BY WEST

مدیریت استراتژیک محیط

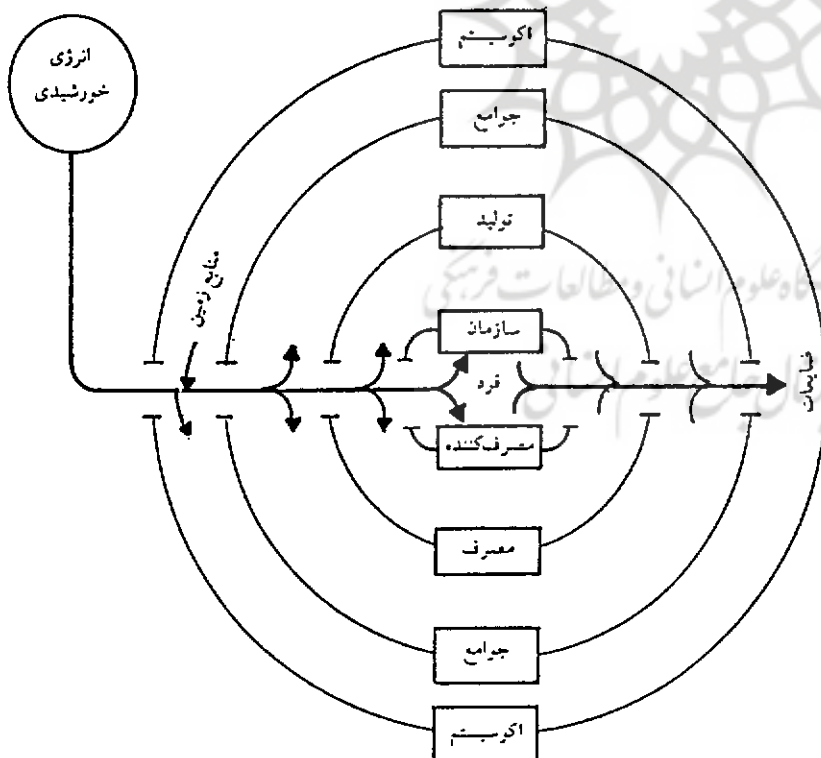
تهیه کننده: ناصر فقهی فرمند

آن براین اساس است که ایده‌هایی که توسط انسانها بوجود می‌آیند، اغلب یک نگرش اقتصادی را دنبال می‌کند و هدف آن تولید محصولات و خدمات در محدوده بیوفیزیکی کره زمین به عنوان یک ضرورت می‌باشد. با این وجود، فعالیتهای اقتصادی بایستی این فرضیه را نیز پیش‌بینی کنند که هماهنگی با ظرفیت سیاره زمین، انتقال انرژی و سیکل پیدایش منابع و ضایعات، لازم و ضروری بوده و اتخاذ استراتژیهای مناسب در سازمانها باید بدین منظور باشد که منافع اقتصادی سازمانها قطعاً بر محیط سازمانها تاثیر خواهد گذاشت.

یک افسانه قدیمی می‌گوید که پسری با تله‌گذاری یک پرنده‌ای را به دام انداخته و به خانه می‌آورد تا به صدای آن گوش کند، پدر این پسر نتوانست برای پرنده دانه تهیه کند تا پسرش بتواند به گوش دادن به صدای دلتواز پرنده ادامه

اقتصاد جهانی در واقع یک جهان مهم فرعی برای تامین محصولات و خدمات مورد نیاز انسانها بمنظور بقاء و بهبود کیفیت زندگی آنها می‌باشد، ولی علیرغم رسالت اصلی آن، این جهان در محیط خود مشکلاتی را مثل افزایش حلاء در لایه اوزون، فرسایش خاک، آلودگی آب و هوا، انواع زیانهای طبیعی، قطع درختان جنگلی و غیره را ایجاد می‌نماید. در نتیجه، این مشکلات باعث بروز عدم تعادل در محیط طبیعی - که این محیط خود منبع تامین انرژی و منابع برای اقتصاد مذکور و جایی برای دفن ضایعات است - می‌شود.

اصلاح این عدم تعادل نیاز به مدیران استراتژیستی در سازمانهای تجاری - بازرگانی دارد که در تصمیم‌گیریهای خود تجدیدنظر کنند. مفهوم اتخاذ استراتژی قابل پذیرش، چنین چارچوبی را فراهم می‌سازد و در واقع چارچوب



شکل (۱): مدل و ارتباط تجارت و تولید با اکوسیستم

PUBLISHING COMPANY, THIRD EDITION, 1989, P (416-420).

- DUBRIN, ANDREW, MANAGEMENT ORGANIZATION, BY SOUTH - WESTERN PUBLISHING CO., 1989, P (242).

- FRENCH, WENDELL AND BELL, CECIL AND ZAWACKI, ROBERT, ORGANIZATION DEVELOPMENT (THEORY, PRACTICE AND RESEARCH), BY UNIVERSAL BOOK STALL, THIRD EDITION, 1990, P (414).

- GORDON, JUDITH, A DIAGNOSTIC APPROACH TO ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, BY ALLYN AND BACON, INC SECOND EDITION, 1987 P (422).

- LUTHANS, FRED, ORGANIZATIONAL BEHAVIOR, MCGRAW - HILL, INC SIXTH EDITION, 1992, P (440 - 441).

- MINER, JOHN, THE PRACTICE OF MANAGEMENT, BY BELL & HOWELL COMPANY (1985), P (236 - 240).

- MITCHELL TERENCE AND LARSON, PEOPLE IN ORGANIZATIONS, BY MCGRAW - HILL, INC THIRD EDITION, 1987 P. (414).

- MONDY, WAYNE AND FLIPPO, SHARPLIN, MANAGEMENT (CONCEPTS AND PRACTICES) BY ALLYN AND BACON, INC, 1988, P (297 - 298).

- PAREEK, UDAL, ORGANIZATIONAL BEHAVIOR PROCESSES, BY RAWAT PUBLICATIONS, 1988, P (255 - 256).

- ROBBINS, STEPHEN, ORGANIZATIONAL BEHAVIOR (CONCEPTS, CONTROVERSIES, AND APPLICATIONS) BY PRENTICE - HALL, INC, FIFTH EDITION, 1991, P (407 - 410).

- ROBBINS, STEPHEN, ORGANIZATION THEORY (STRUCTURE, DESIGN, AND APPLICATION), SECOND EDITION, BY PRENTICE - HALL, 1987, P (194).

* علی نصر اصفهانی عضو هیات علمی دانشکده علوم اداری و اقتصاد دانشگاه اصفهان (گروه مدیریت).