

پیشگفتار

امروزه انسانها در جامعه پیچیده‌ای زندگی می‌کنند که از انواع سازمانها تشکیل شده است. بنابراین زندگی آنان به مدیریت اثربخش در گستره‌ای از سازمانهای تجاری، دانشگاهها، ارگانهای دولتی و بسیاری دیگر از انواع سازمانها بستگی دارد. در میان مسئولیتهای فراوان مدیران، رعایت جنبه اخلاقی و ارزشی تصمیمهایشان درباره هدفهای سازمان و به کارگیری منابع برای دستیابی به آن اهداف جایگاهی ویژه دارد. از سوی دیگر، اثربخشی مدیران به توان آنان در انجام وظیفه در محیطهایی خاص بستگی دارد که سازمان نامیده می‌شود. هر چند این محیطهای کاری می‌توانند ویژگیهای مشترک فراوانی داشته باشند، اما از نظر هدف، اندازه، ساختار، پیچیدگی و جو روان‌شناختی متفاوت هستند. ممکن است مدیری که در منصب معاونت نیروی انسانی در یک سازمان کاملاً احساس راحتی می‌کند، در سازمان دیگر احساس خوبی نداشته باشد.

مدیران به گونه‌ای هم‌زمان با سازمانهای رسمی و غیررسمی کار می‌کنند. سازمان رسمی نظامی از فعالیتهای فراگردها و فناوریهای به هم پیوسته است که به طور منطقی ساختار یافته و در آن تلاشهای انسانها برای به دست آوردن هدفهای خاص هماهنگ می‌شود. ساختار منطقی سازمانها بر اساس عواملی مانند تقسیم کار به بخشهای گوناگون، سلسله‌مراتب اختیارات، خط‌مشیا و رویه‌هایی که برای به دست آوردن هدفهای سازمانی طراحی شده‌اند، پایه‌گذاری شده است.

در ربع سده کنونی، پژوهشگران و نظریه‌پردازان سازمان و مدیریت توجه مدیران را به اهمیت سازمانهای سایه‌ای نامرئی جلب کرده‌اند که در تمامی سازمانهای رسمی موجودند و قدرت نفوذ فوق‌العاده‌ای روی اعضای سازمان دارند.

سازمانهای غیررسمی گروهی از افرادند که برای دستیابی به نیازهای خود جمع شده‌اند، نیازهایی که هرگز به طور کامل توسط سازمان رسمی برآورده نخواهد شد. گروههای غیررسمی بخشی از نیازهای اعضای خود مانند تعلق، شناسایی، هویت و حمایت برای انجام کارها را برآورده می‌سازند و در عین حال قدرت نفوذ شگفت‌انگیزی بر سازمانهای رسمی - که خود بخشی از آنها هستند - دارند. اگر هنجارها و هدفهای چنین گروههایی با هدفهای سازمان رسمی همسو باشد، پیامد و حاصل نفوذ آنها مثبت خواهد بود، ولی همواره چنین نیست و این نفوذ می‌تواند آثار منفی نیز داشته باشد.

پژوهشهای اولیه به طور عمده در ارتباط با سازمانهای غیررسمی در سطح کارکنان صورت گرفته اما به تازگی این تأکید به سطح مدیریت، یعنی جایی که افراد و گروهها تلاش می‌کنند مقاصد خود را با بهره‌گیری از مانورهای سیاسی و قدرت رسمی خود بیشتر تثبیت کنند، نیز کشانده شده است.

از این رو، مطالعه ساختهای نظیر نفوذ، قدرت، رفتار سیاسی یا سیاست در سازمان دو واقعیت مهم را برجسته می‌سازد: (۱) سازمان رسمی تنها بخشی از محیط سازمانی است که مدیران در آن کار می‌کنند؛ (۲) اختیار رسمی به تنهایی شاخص ضعیفی برای تعیین قدرت یک مدیر یا حتی یک کارمند است.

اگرچه مبنای قدرت مدیر اختیار تفویضی است، ولی در ورای آن، قدرت مدیران با عواملی مانند مهارت فنی، مهارتهای مدیریتی، توان شکل‌دهی هم‌پیمانهایی برای خود و اجتناب از دشمن‌تراشی (به ویژه دشمنی با افراد متنفذ)، مدیریت برداشت دیگران از خود، قدرت تشویق و ترغیب، و بسیاری از متغیرهای دیگر فردی و سازمانی تعامل پیچیده‌ای دارد.

اکنون شما را به سفر به دنیای پرچالش، جذاب و اغلب شگفت‌آور نفوذ، قدرت و سیاست در سازمان دعوت می‌کنم. امید است از این سفر بهره‌فراوان حاصل نمایید.