

Dirigente “Pluralista”

La caratteristica del dirigente «pluralista» è quella di accettare l'inevitabilità dei processi politici organizzativi. Questo dirigente riconosce che, dal momento che i singoli individui hanno interessi, obiettivi e scopi diversi, è possibile che i dipendenti strumentalizzino la propria appartenenza all'organizzazione per i loro scopi. L'attività di direzione, in questi casi, è primariamente orientata ad equilibrare e coordinare gli interessi dei vari attori organizzativi, in modo che possano collaborare nell'ambito dei vincoli derivati dagli obiettivi formali dell'organizzazione, vincoli che, in buona sostanza, rispecchiano gli interessi di altri attori e, cioè, gli interessi degli azionisti e di coloro che detengono il potere di decidere sui destini dell'organizzazione. Il manager pluralista riconosce che il conflitto e i giochi di potere possono avere effetti sia positivi che negativi; pertanto tenterà di gestire il conflitto in modo tale che, da esso, possa trarre beneficio l'intera organizzazione o, quanto meno, in modo tale che ne siano avvantaggiate le sue personali posizioni. Il dirigente pluralista, dopo tutto, non è politicamente neutro. Partecipa attivamente alla politica dell'organizzazione e definisce il proprio ruolo come quello di un mediatore o di un risolutore di conflitti per ottenere il massimo di risultati.