

## Dirigente “Unitario”

Se si pensa di essere alla guida di un gruppo coeso, si sarà portati ad aspettare ed a pretendere che i dipendenti condividano gli obiettivi dell'azienda e che venga riconosciuto «il diritto dei dirigenti a comandare ed il dovere dei dipendenti di obbedire». Ci si aspetterà che i dipendenti espletino le mansioni per le quali sono stati assunti. Niente di meno, niente di più. Il conflitto sarà considerato come un qualche cosa di disfunzionale e di non desiderato. Per questo il dirigente che si rifà a questo tipo di ideologia cercherà costantemente di eliminare e di sopprimere il conflitto. Dove

prevale questo tipo di ideologia non c'è posto per i processi di natura politica di cui ci occupiamo in questo capitolo. I dirigenti che si rifanno a questa concezione di tipo unitario tendono a considerare l'autorità formale come l'unica fonte legittima di potere; ne consegue che difficilmente riconoscono ad altri il diritto o la capacità di interferire nei processi direzionali. I sindacati sono considerati una maledizione ed il perseguimento di obiettivi personali, attraverso l'uso di tipi diversi di potere, è visto come un comportamento scorretto.