

سیاست در محل کار

سیاست در محل کار و انواع سیاست در سازمان شاید کمی عجیب باشد؛ زیرا تعداد قابل توجهی از افراد هستند که از این موضوع «تنفر» دارند و به هیچ عنوان نمی‌خواهند درگیر آن شوند. آن‌ها دوست دارند تنها درگیر خود کار شوند و از هر نوع حاشیه (می‌نویسیم حاشیه، اما شما بخوانید سیاست!) به دور باشند. اما مگر می‌شود محیط کاری بدون خط‌مشی باشد؟ علی‌الخصوص برای فعالان منابع انسانی که با گروه‌های مختلفی در کل مجموعه در ارتباط هستند و اگر دید درستی نسبت به انواع سیاست در محل کار و نحوه برخورد با آن‌ها نداشته باشند، نمی‌توانند هیچ کاری انجام دهند. البته منظور از هیچ کاری، هیچ تغییری است؛ زیرا ایجاد تغییر در مجموعه، نیازمند درک دیپلماسی‌های سازمان است و بدون درک آن نمی‌توان تغییری ایجاد کرد.

مدیر فروشی را در نظر بگیرید که می‌خواهد از حاشیه (سیاست) دور باشد. او می‌خواهد تمام تمرکز خود را بر روی فروش قرار دهد و صرفاً بر روی «انجام کارش» تمرکز کند. مجموعه تصمیم می‌گیرد کمپین فروشی را ایجاد کند که به شکست منتهی می‌شود. این شکست به دلیل عملکرد ضعیف مدیر فروش نیست؛ بلکه به دلیل عدم رعایت اصول سیاسی فعالیت در سازمان است. در ادامه این مقاله سیاست در محل کار در [سیمپل اچ آر](#)، سیاست سازمانی و انواع سیاست را بیشتر بررسی می‌کنیم. البته منظور از این «سیاست سازمانی» در واقع «سیاست رفتار غیررسمی سازمانی» است.

مشکل سیاست در محل کار چیست؟

اولین چیزی که درباره سیاست در محل کار باید بدانیم، این است که انواع سیاست آن، چیز بدی نیست و اگر در سازمان به درستی مورد استفاده قرار گیرد، که یکی از بازوهای اصلی پیاده‌سازی سیاست در محیط کار واحد منابع انسانی است، می‌تواند مانند بازویی قدرتمند عمل کند و مجموعه را به موفقیت‌های بیشتری برساند. هیچ دپارتمان موفقیتی وجود ندارد که خط‌مشی نداشته باشد یا از آن دوری کند. انواع سیاست در سازمان و

در هر گروهی یا اجتماعی از افراد، مانند اکسیژن در هوا است؛ وجود دارد اما دیده نمی‌شود، نمی‌توانید وجود آن را انکار کنید یا فرض کنید که بدون آن می‌توانید زندگی کنید.

سیاست در محل کار چیست؟

سیاست در محل کار به استفاده از قدرت تأثیرگذاری افراد برای «نمایش» و «ترویج دادن» علایق شخصی یا سازمانی است. بسیاری افراد، این موضوع را نوعی بازی می‌دانند و سیاست سازمانی نیز از این تمثیل مجزا نیست. تحقیقات دانشگاه هاروارد نشان داده است افرادی که در مجموعه، باسیاست هستند، عملکرد بهتری در شغل خود دارند و در شغل‌هایی که پراسترس هستند، مانند مدیریت، بهتر عمل می‌کنند و تأثیر بیشتری بر کل مجموعه دارند. پس بدیهی است که شما نیز به‌عنوان فعال منابع انسانی، خیلی خوب این بازی سیاست در محل کار را یاد بگیرید؛ بازی‌ای که هم‌اکنون نیز مشغول به آن هستید! درواقع می‌توان گفت که هر فردی که در گروهی قرار می‌گیرد، در فضای سیاسی آن گروه نیز قرار گرفته است؛ حال هرچقدر هم تلاش کند که خود را به دور از حاشیه (انواع سیاست) حفظ کند.

کاربرد سیاست در محل کار چیست؟

شرایطی را تصور کنید که قصد دارید مدیری هم‌رده خودتان یا بالاتر، کاری را مطابق میل شما انجام دهد اما به هر دلیلی، نتوانستید او را به‌صورت مستقیم قانع کنید که آن کار را انجام دهد. اینجا جایی است که انواع سیاست در محل کار وارد بازی می‌شود و نشان می‌دهد که چه شخصی به‌خواسته خود می‌رسد (البته با فرض اینکه کاری که می‌خواهید انجام دهید، برای سازمان مفید است):

- آیا به‌صورت مستقیم به مدیرعامل گزارش می‌دهید که این شخص، کاری که برای سازمان خوب بوده است را انجام نمی‌دهد؟
- آیا به‌سراغ ایجاد ارتباط با افرادی که تأثیر زیادی بر روی مدیر دارند می‌روید و از طریق آن‌ها سعی می‌کنید کاری که می‌خواهید را انجام دهید؟
- آیا در جلسه فصلی یا ماهانه، ایده خود را به‌صورت علنی مطرح می‌کنید و سعی می‌کنید با ایجاد فشار مستقیم بر روی شخص، او را مجبور به انجام کنید؟

- آیا آن فرد را به صرف شام یا عصرانه به بیرون از دفتر دعوت می‌کنید تا موضوع را به صورت غیررسمی حل کنید؟

این راهکارهای نمونه‌هایی از انواع سیاست در محل کار است که شما باید در مجموعه به آن مجهز باشید و بدانید که در هر موقعیت و با هر شخصی، از کدامیک از این خط‌مشی‌ها استفاده کنید. ما در سیمپل اچ آر تلاش می‌کنیم با نشان دادن انواع سیاست در محل کار، شما را در بازی‌های سیاسی سازمان، تعیین‌کننده قرار دهیم.

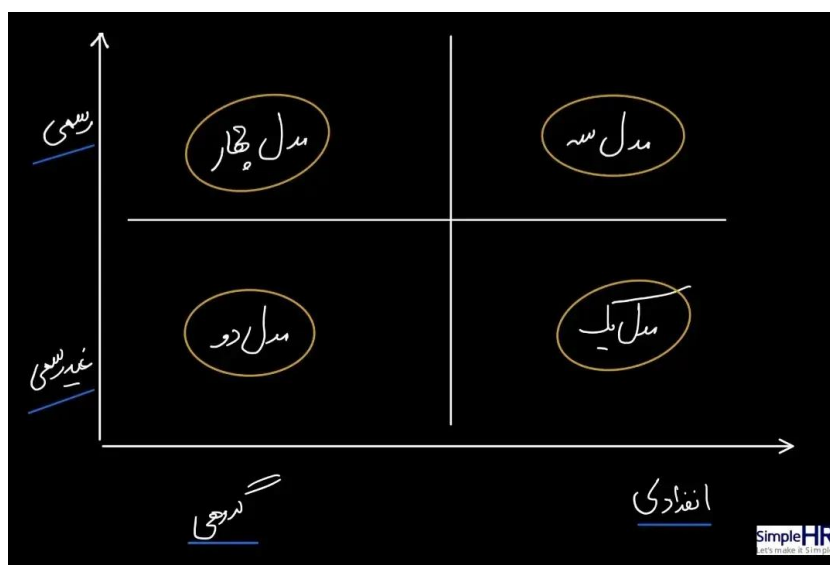
انواع سیاست در محل کار

سیاست در محل کار را می‌توان براساس دو مؤلفه تقسیم‌بندی کرد و به مدل پنجره‌ای (چهار قسمتی) محبوب رسید. این دو مؤلفه شامل تعداد افراد درگیر و سطح سازمانی است:

۱. **تعداد افراد درگیر:** در سیاست سازمانی شما ممکن است با یک شخص با تأثیرگذاری بسیار بالا سروکار داشته باشید یا با گروهی که با یکدیگر هماهنگی بسیار بالایی دارند.

۲. **سطح سازمانی:** در سیاست در محل کار، شما ممکن است با قدرت رسمی که شخص داشته، مانند سطح بالایی که در مجموعه دارد، سروکار داشته و ممکن است با قدرت غیررسمی و روابط دوستانه‌ای که شکل داده است، روبه‌رو شوید.

براساس این دو مؤلفه، پنجره انواع سیاست در محل کار به شکل زیر است:



• مدل یک: انفرادی غیررسمی

در مدل یک انواع سیاست در محل کار، شما با افرادی روبه‌رو هستید که تأثیر زیادی بر روی مجموعه دارند و این تأثیرگذاری، به دلیل قدرت سازمانی رسمی و موقعیت شغلی آنان نیست. برای مثال، مسئول دفتری را در نظر بگیرید که به دلیل ارتباط بالایی که با اکثر افراد سازمان دارد، به راحتی می‌تواند جوی را علیه فردی ایجاد کند، شخصی را خراب کند یا بالا ببرد. یا مسئول خدماتی که در مجموعه، به دلیل شبکه ارتباطی که ایجاد کرده است و اطلاعاتی که از کل سازمان دارد، می‌تواند یکی از منابع اطلاعاتی شود و تأثیرگذاری‌اش را در کل مجموعه افزایش دهد.

شما در بازی مدل یک انواع سیاست در محل کار، لازم است تا مهره‌های کلیدی شخص را پیدا کنید. او ممکن است با ده نفر در ارتباط باشد اما همه آن ده نفر، باعث قدرت شخص نشده‌اند. پیدا کردن آن افراد کلیدی که دلیل این قدرت هستند، قدم اول است تا بتوانید با استفاده از آنان، بازی را آن طوری که خودتان صلاح می‌دانید، اداره کنید.

• مدل دو: گروهی غیررسمی

همه مدل‌های انواع سیاست در محل کار، ارتباط نزدیکی با **فرهنگ سازمانی** دارند. مدل دوم سیاست‌های سازمانی، گروه‌های غیررسمی مجموعه هستند که استانداردهای برخورد در گروه را تعریف می‌کنند. این گروه الزاماً از سطوح بالای دپارتمان نیستند. اشتراک‌های دیگری مانند سابقه کاری، تحصیلات مشابه، محل سکونت یا حتی سبک غذایی و موسیقی مشابه می‌تواند این گروه‌ها را تشکیل دهند. اما در ادامه، همین گروه‌ها هستند که برای مثال، تعیین می‌کنند شخصی که به تازگی وارد مجموعه شده است، نباید بیشتر از آنان کار کند یا در جلسات دوره‌می اختیاری، نباید حاضر شوند و اگر حاضر شوند، در محیط کار با آنان به صورت غیررسمی برخورد می‌کنند.

یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های انواع سیاست در محل کار گروهی غیررسمی این است که به سادگی قابل شناسایی نیستند. مدیرعامل متوجه می‌شود که اتفاقی در حال روی دادن است و نیرویی مانع انجام فعالیت‌ها می‌شود، ولی درست متوجه نمی‌شود که از کجا نشأت می‌گیرد و چطور اتفاق می‌افتد. مدل دوم، همان فیل داخل اتاق است. اتفاقی در حال روی دادن است و شخصی درباره آن صحبت نمی‌کند.

برای مثال، همه متوجه می‌شوند که در همایش یا کمپین یک تیم، عملکردی غیرعادی ضعیف دارد یا رابطه یک تیم با تیم دیگر به طرز فاجعه‌باری خراب است اما شخصی درباره آن صحبت نمی‌کند. اولین قدم برای شما در شناسایی انواع سیاست در محل کار در این دسته، بعد از متوجه شدن حضور این گروه غیررسمی، این است که همه را متوجه وجود آن فیل در اتاق بکنید و به همه جرأت صحبت کردن درباره آن فیل را بدهید. شما با یک گروه روبه‌رو هستید؛ پس باید به صورت گروهی با آن برخورد کنید و اولین گام این است که مشخص کنید اعضای گروه، چه کاری را انجام می‌دهند. منظور آن نیست که اعضای گروه را معرفی کنید؛ بلکه کاری را که آن گروه انجام می‌دهند را باید معرفی کنید و از این طریق، آن چیز که باب میل خودتان است را انجام دهید.

• مدل سوم: انفرادی رسمی

در مدل سوم انواع سیاست در محل کار، شما با شخصی روبه‌رو هستید که به دلیل موقعیت شغلی، تخصص، دسترسی به منابع یا ارتباط قوی با هیئت‌مدیره، می‌تواند در سازمان تأثیرگذاری بالایی داشته باشد. برای مثال، مدیر نالایقی را تصور کنید که به دلیل اینکه اقوام یکی از سهامداران است، به این سمت درآمده است. یا مدیرفنی که به دلیل دانش فنی زیادی که دارد و وابستگی‌ای که مجموعه به دانش او پیدا کرده است، هرطور که می‌خواهد برخورد می‌کند. یا مدیرمالی که به دلیل اختیار داشتن در تعیین زمان پرداخت معوقات شرکت، تأثیرگذاری‌اش در سازمان از مدیرعامل مجموعه بیشتر شده است.

اگر صادقانه بخواهیم نگاه کنیم، در مواجهه با چنین شرایطی از سیاست در محل کار، یا باید دوئل کنید و سراغ جنگ تن‌به‌تن بروید، که معمولاً به شکست منجر می‌شود، یا به دنبال این باشید که آن شخص را با خودتان همراه کنید. حال اینکه چطور می‌توانید او را با خودتان همراه کنید، به ذکاوت شما بستگی دارد؛ اما قطعاً در جنگ تن‌به‌تن، علی‌الخصوص در شرایطی که شما در موقعیت ضعف قرار داشته باشید، یعنی موقعیت شغلی پایین‌تری نسبت به آن شخص داشته یا رابطه ضعیف‌تری با هیئت‌مدیره داشته باشید، شکست خواهید خورد.

• مدل چهارم: گروهی رسمی

در مدل چهارم انواع سیاست در محل کار، گروهی که در مجموعه قدرت رسمی و موقعیت شغلی بالایی داشته و تأثیرگذاری بالایی دارند. منظور سازمان‌هایی است که عموماً بروکراسی بالایی دارند و شما بدون طی کردن مراحل کاغذبازی و تأییدیه از مدیران بالادستی، نمی‌توانید کاری انجام دهید، که بیشتر با نام سازمان‌های «دولتی» شناخته می‌شوند. البته هیچ کدام از این انواع سیاست در محل کار بیان شده، الزاماً «خوب» یا «بد» نیستند؛ چراکه هرکدام، در شرایطی خاص برای مجموعه‌ای می‌توانند کارساز باشد و در شرایطی دیگر، نابودکننده.

مشکل این سیاست در محل کار، کند بودن آن‌ها است و سازمان به دلیل کند بودن فرآیندهایش، فرصت‌های فراوانی را از دست می‌دهد. پس شما برای مقابله با این گروه در قدرت، کاری که می‌توانید انجام دهید، ایجاد یک تیم با [متدولوژی اجایل](#) برای نشان دادن قدرت انجام کار، بدون پیروی کردن از بروکراسی این گروه است و رفته‌رفته، با نشان دادن موفقیت این گروه اجایل و بیشتر تکرار کردن آن، این سیاست را خنثی کنید و آن‌طور که میل خودتان است، سازمان را طراحی کنید. ([مقاله طراحی محیط کار](#) به شما کمک می‌کند تا به شکل مدرن، محل کار خود را طراحی کنید.)

تصورات اشتباه سیاست کاری

برای اینکه بتوانید سیاست کاری را خوب درک کرده و به دیگران هم کمک نمایید که این موضوع را به خوبی درک کنند، لازم است با تصورات رایج اشتباهی که وجود دارد، بیشتر آشنا شوید و دلیل اشتباه بودن آن‌ها را بدانید:

• در سازمان یا می‌تونی آدم خوبی باشی یا درگیر سیاست می‌شی!

وقتی درباره انواع سیاست صحبت می‌کنیم، کلماتی که به یاد می‌آوریم معمولاً سمی، ناامیدکننده، بی‌عدالتی، خسته‌کننده، غیرضروری، غیبت، زیرآب‌زنی و دلسردکننده است. البته درست است! این کلمات با سیاست سازمانی عجین شده‌اند اما واقعیت این است که سیاست در محل کار یک ابزار است؛ می‌توانید از این ابزار به صورت مفید یا غیرمفید استفاده کنید. درنهایت، سیاست کاری چیزی جز «تلاش‌هایی غیررسمی و پشت صحنه که صورت می‌گیرد تا افراد علایق، افراد موردپسند و اولویت‌های خود را موفق کنند»، نیست.

شرایطی را تصور کنید که هیئت‌مدیره قرار است بین دو پروژه، دو نفر را انتخاب و سرمایه‌گذاری کند. اینکه این دو نفر قبل از جلسه رسمی به‌دنبال درک علایق اعضای هیئت‌مدیره، پرزنت قوی، نشان دادن نقاط قوت طرح خود و توانایی‌های اجرایی خود باشند، نه تنها بد نیست؛ بلکه باعث پویایی بیشتر سیستم و **افزایش بهره‌وری در سازمان** می‌شود. اما اگر در همین مثال، دو نفر به‌دنبال تخریب طرح‌ها و نشان دادن نقاط ضعف یکدیگر باشند، نمونه‌ای از **محیط کار سمی** و سیاست در محل کار مضر است که استرس و تنش را در مجموعه افزایش می‌دهد. تعیین‌کننده اینکه این بازی مفید باشد یا مضر، شما هستید.

• می‌توانید از انواع سیاست کاری دور بمانید!

حقیقت این است که شما نمی‌توانید از انواع سیاست در محل کار دور بمانید. در مثال بالا، چه در زمانی که سیاست مضر در حال اجراست چه زمانی که سیاست مفید جاری است، شما نمی‌توانید کاری نکنید. البته که قطعاً می‌توانید «کاری نکنید»، اما این کاری نکردن به قیمت کنار گذاشته شدن طرح، کم تأثیر شدن فعالیت‌ها و احتمالاً منزوی شدن شما در سازمان تمام می‌شود. البته هستند افرادی که ترجیحشان این است که یک گوشه در اتاقی بنشینند و صرفاً امور دفتری خود را انجام دهند؛ اما شما که خواننده این مقاله سیمپل اچ آر هستید، قطعاً جزو افراد تأثیرگذار سازمان هستید و نمی‌توانید چنین کاری کنید.

• سیاست کاری تأثیری بر عملکرد شما ندارد!

سازمان، مدرسه نیست که صرفاً با تمرکز کردن بر روی دروسمان و گرفتن نمراتی عالی، بتوانیم خود را به ۱۰ درصد تاپ کلاس تبدیل کنیم. باوری که می‌گوید «کارمان باید خودش، خودش را نشان دهد.» دروغی بیش نیست. انواع سیاست در محل کار آن جایی اهمیت پیدا می‌کند که این انسان‌ها هستند که کار را توضیح و نمایش می‌دهند. اختصاص دادن زمان برای توضیح دادن کارمان و تأثیری که بر سازمان می‌گذارد، نه تنها بی‌تأثیر نیست؛ بلکه پیشرفت شغلی و عملکردمان به آن بستگی دارد. نمایش دادن کاری که انجام داده و تأثیری که در سازمان ایجاد کرده‌اید، نه تنها قسمتی تجملاتی و غیرضروری در کار نیست؛ بلکه قسمتی ضروری از فرآیند هر کاری است.

• سیاست سازمانی فقط در کار حضوری است!

این هم تصور اشتباه دیگری است که می‌گویند انواع سیاست در محل کار، تنها زمانی ایجاد می‌شود که باید افراد باهم به صورت حضوری در تعامل باشند. اما واقعیت این است که این «سیاست کاری» در محیط آنلاین با توجه به اینکه تعامل بین افراد کمتر می‌شود، درست است که کاهش می‌یابد، اما تأثیر کارهایی که در محیط آنلاین انجام می‌دهید، بسیار بیشتر از محیط آفلاین خواهد بود و اصلاً نمی‌توان گفت که محیط کار آنلاین، به دور از سیاست کاری است.

در مثالی از سیاست کاری تصور کنید که زمان پایان اسپرینت امروز، ساعت ۵ عصر است. از پنج نفر اعضای تیم، یک نفر به عنوان اولین نفر، تسک خود را یک ساعت زودتر آپلود کرده و سپس شروع به صحبت کردن با مدیر خود درباره پروژه و اسپرینت بعدی می‌کند. یک نفر نیز آخرین نفر و رأس ساعت پنج، تسک خود را آپلود می‌کند و منتظر می‌شود تا مدیر تیم، جلسه اسپرینت بعدی و تسک‌ها را اعلام کند. قطعاً با همین تفاوت یک ساعته، در ذهن مدیر تفاوت بسیاری بین این دو شخص ایجاد شده است؛ با اینکه شاید کار این دو نفر با یکدیگر هیچ تفاوتی از نظر کیفیت نداشته باشد و تنها این سیاست در محل کار است که در اینجا تفاوت ایجاد نموده.

• سیاسی کاری، ژنتیکی است

برخی تصور می‌کنند که توانایی انجام فعالیت سیاسی در سازمان، مهارتی ژنتیکی است و در خون شخصی که کارهای سیاسی انجام می‌دهد، قرار دارد؛ اما حقیقت این است که فعالیت سیاسی، یک مهارت است که نیاز به تمرین کردن دارد، قطعاً هستند افرادی که به صورت ژنتیکی توانایی بیشتری دارند، اما باید بدانیم که برای فعالیت سیاسی و به طور کلی انواع سیاست در محل کار، نیاز به استعداد خدادادی نداریم و به راحتی می‌توانیم با تمرین نیاز خود را مرتفع کنیم.

نحوه برخورد با انواع سیاست در محل کار

نحوه برخورد کارکنان با انواع سیاست در محل کار را می‌توان به چهار دسته مختلف تقسیم کرد، شما به عنوان مدیرسازمان یا فعال منابع انسانی می‌توانید با درک تفاوت بین رفتار پرسنل نسبت به امور سیاسی، بازی خود را بهتر پیش ببرید.

۱. **متنفر:** کسانی که از حاشیه و امور سیاسی سازمان به هر نحوی پیشگیری می‌کنند و اصلاً وارد این امور نمی‌شوند. البته دلیل اینکه وارد نمی‌شوند و دلیل عدم ورود آن‌ها به مسائل سیاسی این است که به ضرر آن‌هاست، موضوع دیگری است؛ اما در هر سازمانی عده‌ای هستند که در این گروه قرار می‌گیرند.
۲. **دعوائی:** ظرافت در کارشان ندارند، اهل دعوائی رودررو هستند، اگر مسئله‌ای پیش بیاید، ترجیح می‌دهند که پیش بروند و چهره‌به‌چهره شخص با آن روبه‌رو شوند. تفاوت آن‌ها با گروه «متنفر» در انواع سیاست در محل کار این است که این گروه به صورت «فعال» در برخورد با مسائل سیاسی پیش می‌روند؛ در حالی که گروه «متنفر» به صورت «منفعل» عمل می‌کنند. ترجیح آن‌ها این است که کاری نکنند و تا جای ممکن واکنشی نشان ندهند.
۳. **گنگ:** این افراد با تیمشان وارد عمل می‌شوند و یک بازی سیاسی تمام‌عیار انجام می‌دهند. معمولاً تکی کاری نمی‌کنند و در تعاملات تکی بیشتر در حالت جمع‌آوری اطلاعات باقی می‌مانند تا بعداً با اعضای گروهشان به اشتراک بگذارند و واکنش درستی از خودشان نشان دهند.
۴. **چرچیل:** این افراد به صورت تکی وارد عمل می‌شوند و صحنه بازی را تغییر می‌دهند. معمولاً باید از سطح قدرت بالایی در سازمان برخوردار باشید که بتوانید نسبت به انواع سیاست در محل کار این چنین عمل کنید. این افراد قشنگ بازی می‌کنند و مانند چرچیل، در هر موقعیت و شرایطی، واکنشی متناسب با آن طراحی می‌کنند.

چگونه سیاست باز خوبی شویم؟

اطلاعات کاملی درباره انواع سیاست در محل کار در این مقاله وجود دارد که قطعاً لازم نیست تمام پرسنل سازمان آن را بدانند؛ اما اگر بخواهیم در سازمان به پرسنل خود راهنمایی کنیم که از انواع سیاست کاری نترسند، آن را یاد بگیرند و تمرین کنند، دقیقاً باید چه چیزی را یاد بگیرند و تمرین کنند؟

۱. **درک سیاست:** اولین گام این است که شخص درک کند که گروه‌های سیاسی فعال در مجموعه چه افرادی هستند؟ خودش در کجای این شبکه قرار دارد و در کجا دچار مشکل است؟ درک این نکته است که «سیاست کاری» کمتر درباره

انجام «کار» بوده و بیشتر درباره فهمیدن «انگیزه‌های انجام کار» است. یک نمونه انواع سیاست در محل کار، جلسات راهرویی است که قبل از یک جلسه مهم در گروه‌های کوچک در حال برگزاری است.

۲. **تقویت روابط:** اگر قرار باشد در این بازی، قشنگ کار کنید، فرقی ندارد که در چه سطحی از سازمان قرار دارید یا هدفتان چیست، در هر صورت، تقویت روابط، یکی از اولویت‌های اساسی شما برای این است که بتوانید قدرت سیاسی خود را افزایش دهید.

۳. **می‌توانید گشته شوید:** در بازی انواع سیاست در محل کار، هدف این است که کاری که انجامش به طور رسمی دشوار یا زمان‌بر است را بتوانید از طریق (عموماً) روابط غیررسمی، سریع‌تر و راحت‌تر انجام دهید؛ حال در این بازی ممکن است بارها شکست بخورید. به یاد داشته باشید که در این بازی سیاست کاری می‌توانید بارها و بارها شکست بخورید و هیچ اشکالی هم ندارد.

به سادگی، سیاسی بازی کنید!

بازی انواع سیاست در محل کار، «بازی» است. لازم است تلاش کنید تا از انجام دادن آن لذت ببرید؛ زیرا معمولاً افرادی که در صدر این بازی هستند، این ویژگی را دارند. علاوه بر این‌ها، معمولاً افراد صبوری هستند. تنها با لذت بردن از این بازی است که می‌توانید هر شکست را تحمل کنید، دوباره طراحی کرده و نقشه بکشید و بازی کنید. این کار کثیف نیست؛ یعنی می‌تواند کثیف هم باشد، اما الزاماً کثیف نیست و می‌تواند در خدمت سازمان و تعالی پرسنل باشد. اما مانند چاقویی دولبه، می‌تواند باعث فروپاشی مجموعه نیز بشود.

نکته جالب اینجاست که شما به‌عنوان فعال منابع انسانی، می‌توانید تعیین‌کننده‌ترین فرد کل این بازی سیاست در محل کار باشید؛ زیرا **ساختار سازمانی** را می‌دانید، منافع مجموعه را در نظر می‌گیرید، اندکی علم روانشناسی می‌دانید و می‌دانید که چطور می‌توانید افراد را همراه خود کنید و بسیاری دانش دیگر که در این بازی جذاب انواع سیاست سازمانی، می‌توانید از آن بهره ببرید.