

مورد

در جستجوی فهم ماهیت و تعریف رهبری

غلامرضا خاکی

www.gholamrezakhaki.com

@gh_khaki

#gholamreza_khaki

درآمد:

استاد ترابی وارد کلاس شد و پس از احوالپرسی مقدماتی و آشنایی با افراد گفت: خب دوستان قبل از هر چیز بدانید که در گذشته معنای محدود رهبری یعنی جهت‌دهی به امور و دیگران یکی از وظایف مدیران بود. او روی تابلو نوشت POSDCORB و توضیح داد:»

این الگو تشکیل شده از ۷ وظیفه اصلی مدیر که در سال ۱۹۳۷ توسط لوثر گولیک (Luther Gulick) و لیندال اورویک (Lyndall Urwick) از اعضای کمیته اجرایی فرانکلین روزولت، رئیس جمهور ایالات متحده) برای نظم‌دهی به سیستم اجرایی دولت آمریکا طراحی شد. گولیک در مقاله‌ای با عنوان «Notes on the Theory of Organization» می‌پرسد: «وظیفه‌ی مدیر اجرایی چیست؟ او چه می‌کند؟» او پاسخ را در سرواژه‌ی POSDCORBB خلاصه می‌کند. او سپس روی تابلو به تفکیک نوشت :

Planning (برنامه ریزی)

Organizing (سازمان‌دهی)

Staffing (استخدام)

Directing (جهت‌دهی / رهبری)

Coordinating (هماهنگی)

Reporting (گزارش دهی)

Budgeting (بودجه بندی)

ترابی توضیح داد در تئوری پردازیهای آغازین در دانش مدیریت، اصطلاح رهبری مترادف با مدیریت بود. بعدها در حدود دهه هشتاد میلادی در میان تعدادی از صاحب نظران آمریکائی بحث تفکیک مدیریت از رهبری پیش آمد و درباره تفاوت های میان مدیریت و رهبری نظرهای گوناگونی مطرح گردید.

چارچوب کار

ترابی پس از این توضیحات گفت: اصطلاح رهبری در معانی گوناگون به کار گرفته می شود مانند: رهبری فردی، اجتماعی، سازمانی، گروهی، فرآیندی و تیمی... که در لابلای صحبت به آنها اشاره می کنیم. در این کلاس با توجه به ویژگیهای اجرایی که شما عزیزان دارید و زمان اندکی داریم باید هم از نظر محتوایی و هم روشی، کاری متفاوت انجام دهیم، لذا بهتر است پیش از هر چیز به این پرسش بنیادین بپردازیم که:

آیا رهبران، رهبر به دنیا می آیند یا نه رهبری یک استعداد است که واجدان آن باید برای شکوفایی آن آموزش ببینند؟ یا نه رهبری به استعداد وابسته نیست و مجموعه رفتارهایی است که باید آنها را یاد گرفت؟ یا این که نه این موقعیت هاست که کسی را رهبر می کند و دیگری را پیرو؟

تعریف های رهبری

استاد ترابی چند اسلاید را درباره تعریف رهبر و رهبری نمایش داد که مجموع آنها در کادر زیر آمده است:

۱- رهبری عبارت است از هنر یا فرآیند نفوذ و تاثیرگذاری بر مردم به نحوی که با میل و اشتیاق و حداکثر توان خود برای دستیابی به هدفهای گروهی کوشش نمایند.

۲- رهبری در قدرت ترغیب دیگران به تعقیب مشتاقانه هدفهای معین خلاصه می‌شود.

۳- هدف سازمان این است که در آن افراد عادی بتوانند کارهای غیرعادی انجام دهند لیکن رهبری تبدیل انسان‌های معمولی به انسان‌های غیرمعمولی است.

۴- رهبری به معنای ایجاد انگیزش است.

۵- رهبری یعنی بیشترین تاثیر بر گروه.

۶- رهبری عبارت است از فرایند تاثیرگذاری و اعمال نفوذ توسط رهبر بر رفتار یک یا تعداد بیشتری از مردمان (پیروان) تا کارهای موردنظرش را انجام دهند.

۷- رهبر کسی است که دیگران را راهنمایی و کارگردانی می‌کند.

۸- رهبری یعنی اعمال نفوذ بر مردم به نحوی که مشتاقانه برای هدفهای گروه فعالیت نمایند.

۹- رهبری یعنی نفوذ بین فردی در موقعیتی خاص، از طریق فرآیند ارتباطات که در جهت دستیابی به یک هدف یا هدفهای تعیین شده اعمال می‌شود.

۱۰- رهبری بکاربردن مشخص نفوذ است.

۱۱- رهبران اثربخش به نحوی موجب می‌شوند تا فعالیت پیروان برای عملکرد گروه مفید شود.

۱۲- فرآیندی که از طریق آن رهبران بر دیگران اعمال نفوذ می‌کنند.

۱۳- رهبری فرآیند کارگردانی رفتار دیگران است در جهت دستیابی به هدفهای معین.

۱۴- استفاده از مفهوم نفوذ، گامی بلند در جهت تعمیم و تجرید تعریف رهبری است.

۱۵- رهبری فرآیند تاثیرگذاری است که از طریق آن اقدامات شخص الف رفتار شخص ب را تغییر می دهد و ب این تاثیرگذاری را مشروع و تغییر انجام شده را با هدفهای خود همساز میداند.

۱۶- رهبری عبارت است از تاثیرگذاری فراتر از تبعیت مکانیکی از دستورات معمول و تکراری سازمان.

۱۷- رهبری جهت دادن و هماهنگ کردن فعالیت های مربوط به وظیفه گروه به او واگذار شده است.

۱۸- رهبری فرآیند تاثیر بر فعالیت های گروه در جهت هدف گذاری و دست یابی به هدف می باشد.

۱۹- مدیریت نظام همکاری و تعاون است و رهبری موتور محرک آن است.

۲۰- رهبری فرآیند ترغیب دیگران به اقدام در جهت هدفی مشترک است.

ترابی پس از مرور تعریفها، توضیح داد که مرکزی جهانی برای استانداردسازی تعریفها و مفاهیم مدیریتی وجود ندارد. آنچه به عنوان علم مدیریت هست حاصل تجارب سازمانی و تحقیقات دانشگاهی متعددی است که منتشر شده و می شوند، لذا همیشه در جنگل تعاریف باید باید چند کار زیر را انجام داد:

(۱) شناسایی تعریفهای مناسب از مفهوم مورد نظر از منابع معتبر و انتخاب یک تعریف مناسب و قانع کننده..

(۲) اگر هیچ تعریفی را جامع و قانع کننده ندیدیم باید به جمع بندی ترکیبی از بعضی تعریفهای برگزیده پردازیم.

(۳) هر تعریفی موقت بوده و تا اطلاع ثانوی معتبر است ممکن تجربه یا تعریف جدیدی ذهنیت ما را عوض کند و به تعریف دیگری رو بیاوریم.

(۴) یک تعریف خوب آن است که در شرایط کاری ما بتوان آن را به کار گرفت و به اهداف عقلانی و اخلاقی رسید.

سپس ترابی پرسشهایی مطرح کرد که در زیر می بینید. حال اگر شما یکی از حاضران در آن کلاس باشید به این پرسشها پاسخ دهید:

پرسش‌هایی برای کندوکاو:

الف) پرسش‌های اصلی (اجباری)

- (۱) شما کدامیک از تعاریف رهبری آمده در کادر را قانع کننده میدانید؟ (با ذکر شماره)/ چرا؟
- (۲) اگر تعاریف آمده در کادر معلوم بودند که در چه سالی و توسط چه کسی مطرح شده اند آیا بر انتخاب شما تاثیر می گذاشت؟ چرا؟
- (۳) اگر تعریف(های) مستند و خاصی از صاحبنظری درباره رهبری دارید که با تعاریف بیست‌گانه‌ای که در کادر آمده، تفاوت جدی دارد آنها را بنویسید.
- (۴) اگر بخواهید تعریفی از رهبری را با استفاده از تجارب و مفاهیم و نکته‌های تعریفهای آمده در کادر بسازید چه تعریفی از رهبری خواهید ساخت؟
- (۵) با توجه به برداشتی که شما از نسبتهای چهارگانه منطقی (تباین/تساوی/عموم و خصوص من وجه / عموم و خصوص مطلق) بین مفاهیم دارید نسبت میان تعریف شما از رهبری با مدیریت چیست؟

ب) پرسش‌های نظری (زمینه‌ای) (اختیاری)

- (۶) آیا می توان از درستی تا نادرستی تعریف‌های مفاهیم مدیریتی سخن به میان آورد یا باید تعریفها را در کاربرد و کارکردی که در وضعیت و موقعیت ما خواهند داشت ارزیابی کرد؟
- (۷) اگر پاسخ شما به پرسش شماره یک مثبت است آیا می توان نتیجه گرفت که حقیقت متعالی در علم مدیریت دنبال نمی شود و نظریه ها فقط ابزار موفقیت در چارچوب اهداف اقتصادی هستند؟

- (۸) چه تفاوتها و اشتراکاتی موفقیت رهبری در بخش دولتی با خصوصی دارد؟
- (۹) آیا می‌توان گفت سبک رهبری یک رهبر در عمل مبتنی بر تعریفی است که او از رهبری دارد؟ یا نه بین دیدگاه درباره رهبری و عمل رهبری چنین رابطه‌ای وجود ندارد؟

www.gholamrezakhaki.com