

در جریان امور قرار دادن و مطلع نگاه داشتن موفق

یک پیرو خوب همواره می‌کوشد اطمینان حاصل کند که موفق اطلاعات کاملی در مورد پیشرفت‌های کاری دارد. پیرو خوب هرگز احرازه نمی‌دهد که موفق اطلاعات مربوط به کار او را از دیگران کسب نماید و سعی می‌کند همیشه شخصاً اطلاعات درست و کاملی در مورد نحوه انجام کار و پیشرفت‌های مربوط را به موفق خود بدهد. یک پیرو خوب می‌داند در صورتی که موفق توسط او

در موقعیت‌های مدرسی، مدیران، معاونان و معاونان بر حسب شرایط در موقعیت پیروی و تبعیت قرار می‌گیرند. تردیدی نیست که پیشرفت فعالیت‌های مدرسه تابعی از کیفیت عملکرد همه همکاران است، لیکن این سؤال مطرح است که تا چه حد این کیفیت عملکرد فردی، حاصل توجه کافی به نقش خود به عنوان یک زیردست و پیرو است؟ منظور از توجه کافی به نقش خود به عنوان زیردست، تسلط بر مجموعه مهارت‌هایی است که اثربخشی فرد سازمانی را به عنوان پیرو بهبود و ارتقا می‌بخشد. در ادامه، بعضی از مهارت‌های مربوط به هنر پیروی خوب معرفی شده‌اند.

در نظر گرفتن موقعیت موفق

مدادمی که در مقام پیرو، فشارهای شغلی و مسئولیتی موفق مورد توجه قرار نگیرد، در پاسخ‌گویی به نیازهای او توفیقی حاصل نخواهد شد. برای درک این وضعیت، می‌توان برای لحظاتی سؤال‌های زیر را به طور ذهنی مرور کرد.

موفق واقعاً قصد دارد چه کاری انجام دهد؟ هم‌اکنون تحت چه فشارها و تنگناهایی قرار دارد؟ او از سوی رؤسای و مدیران هم‌ردیف خود تا چه اندازه مورد حمایت قرار دارد؟ مهم‌ترین و مشکل‌ترین بخش‌های مسئولیت او کدام‌اند؟ مرور این پرسش‌ها و اندیشیدن در مورد پاسخ‌های احتمالی آن‌ها مهارتی را در زیردست تقویت می‌کند که به واسطه آن می‌تواند دقیقاً در جایی که موفق نیاز دارد، به یاری او بستابد.

معمولًاً در روابط سازمانی، پدیده‌های ارتباطی را از منظر یک موفق و عمدتاً رهبری مورد بررسی قرار می‌دهند. در مورد اصول، مهارت‌ها و روش‌های رهبری مؤثر اطلاعات زیادی تولید شده لیکن کمتر مشاهد شده است که به این روابط از دید مادون توجه شود. در واقع، هنر پیروی و تبعیت برای مطالعه و پژوهش، موضوعی نامعمول به نظر می‌رسد؛ در حالی که این مسئله دقیقاً نیمه پنهان تضمین اثربخشی روابط سازمانی است. بدون تردید، نادیده گرفتن پدیده پیروی خوب، خطأ و اتحافی مهم در برنامه‌های آموزشی مدیریت نیز محسوب می‌شود اساساً افراد سازمانی بیش از رهبری کردن در حال پیروی و تبعیت‌اند. حتی زمانی که شخص در جایگاه یک مقام مسئول قرار دارد و منبع قدرت محسوب می‌شود نیز در حال تبعیت از تصمیم‌های مقامات بالاتر از خود است.

کلیدواژه‌ها: پیروی، تبعیت، موفق، مسئولیت‌پذیری

دکتر علی خلخالی
رئیس دانشگاه آزاد اسلامی رامسر

هنر پیروی

نامطلوب به موفق و بد جلوه دادن او، نشانه‌های بارزی از پیروی و تعیت بد است.

از روند کارها اطلاع پیدا نکند و به همین دلیل نتواند پاسخ‌گوی مقامات بالاتر و سایرین باشد، یک بازنشده است.

قابل اعتماد بودن برای موفق

بدیهی است که رهبران و مدیران طالب افرادی قابل اعتمادند ولی تجربه نشان می‌دهد تعداد چنین افرادی کم است. یک پیرو قابل اعتماد باید بتواند بدون نظارت و سرپرستی، کارش را با دقت انجام دهد. در ورود و خروج، حضور در جلسات و انجام امور، وقت شناسی باشد. نسبت به توانایی‌های خود نگرشی واقع‌بینانه داشته باشد و وظایف دشوار را با کمال میل و داوطلبانه بپذیرد؛ به ویژه مواردی که موجب کاهش فشار وارد بـر موفق می‌شوند.

مسئولیت‌پذیری

یک پیرو خوب مسئولیت‌های خود را صادقانه می‌پذیرد؛ در صدد توجیه شکست‌هاییش بر نمی‌آید و از بهانه تراشی‌هایی مانند عدم مشارکت دیگران و یا کمبود منابع و تجهیزات اجتناب می‌کند و متعاقباً اعتراضی نیز به موفق نخواهد داشت. اساساً مسئولیت‌پذیری فعال فراتر از انجام دادن مسئولیت‌های روزانه است.

خود انتقادی

یک پیرو خوب مرتباً صحت فرایندهای کاری را بازبینی می‌کند و انتظار ندارد که فقط موفق، کمبودها و نقاط ضعفتش را مرتباً به او گوشزد کند؛ زیرا دلایل متعددی وجود دارد که موفق نتواند با خودرهای کافی و یا به موقع به فرد سازمانی عرضه نماید. خودانتقادی فرایندی است که طی آن، شخص ایندا به درون خود رجوع می‌کند و سپس خود را در حدی معقول مورد نقد قرار می‌دهد. پیروان مؤثر آینه‌اعمال خود هستند و رفتارهایشان را از زوایای مختلف مورد مشاهده قرار می‌دهند. آن‌ها بهطور مستمر در جستجوی بازخورد از موفق، هم‌قطاران و زیردستان اند تا از میزان و نوع تأثیر خود بر دیگران آگاه شوند. خود انتقادی پیرو، مهم‌ترین مهارت در هدایت روابط بین او و موفق است.

خلاصه

رهبری مؤثر بدون پیروی و تعیت ماهرانه افراد تحت رهبری، تحقق و عینیت نخواهد یافت. در واقع، در کنار هر رهبری کارآمد باید پیروان کارآمدی نیز باشند؛ یعنی، همان اندازه که رهبری مؤثر می‌تواند منجر به بهبود عملکرد زیردستان شود، پیروان مؤثر نیز می‌توانند بهبود عملکرد رهبران را تضمین کنند. البته باید توجه داشت که پیرو خوب بودن معادل برخورداری از دانش تخصصی نیست بلکه هنر پیروی خوب مجموعه مهارت‌هایی فراتر از توانمندی‌های تخصصی است. در این میان، افراد سازمانی کمتر برای پیروی و تعیت خوب آموزش می‌بینند. مقاله حاضر کوشیده است تا به مدیران، معاونان و معلمان مدارس- بهطور خاص- و به همه افراد سازمانی یادآوری کند که چگونه می‌توان به جای تلاش همه جانبه برای ارتقا در سلسله مراتب با هدف بهبود عملکرد سازمان، با تمرین مهارت‌های مربوط به هنر پیروی و تعیت، بهطور مؤثرتری در مسیر بهبود عملکرد سازمان گام بردارند.

انطباق با سبک ارتباطی موفق

یک پیرو مؤثر تلاش می‌کند که به منظور افزایش تبادل اطلاعات میان خود و موفق، آنچه را از او به عنوان گیرنده و یا فرستنده پیام می‌داند، برای درک معنا به کار گیرد. درک شگردهای ارتباطی و نیز زمان‌های مناسب ارتباط با موفق می‌تواند در کاهش سوءتفاهم‌های ارتباطی مؤثر واقع شود. پیروان لازم است آگاهانه ابعاد مختلف ارتباط را مورد توجه قرار دهند تا نسبت به درک متقابل بین خود و موفق اطمینان حاصل نمایند.

درک انتظارات موفق

بسیاری از افراد تصور می‌کنند و انتظار دارند که سرپرستان بهطور مرتب مسئولیت‌ها و استانداردهای عملکردی را برایشان روشن سازند؛ در حالی که این تصور و توقع در بسیاری از موقعیت‌ها نمی‌تواند صحیح و منطقی باشد. اساساً تیپ‌شناختی افراد در شرایطی که دستورالعمل‌های کافی و روشن در مورد استانداردهای عملکردی دریافت نکنند، متفاوت است. بعضی افراد از وضعیت موجود شکایت و اظهار ناراضایتی می‌کنند و بعضی دیگر، در جستجوی راه حلی برای این موضوع برمی‌آیند. گروه دوم مرتب سؤال می‌کنند و رفتارها را مورد مشاهده قرار می‌دهند تا دریافت معتبری از انتظارات موفق خود دریافت نمایند. تیپ دوم نمونه‌ای از یک پیرو خوب است که اغلب تلاش می‌کند در خواسته‌های موفق را پیش‌بینی کند و در پاسخ‌گویی به او پیش‌دستی نماید.

ارائه تصویری مثبت و منصفانه از موفق به دیگران

موقع زیادی پیش می‌آید که موفق قادر به برآوردن خواسته‌های زیردستان خود نیست و یا بنا به دلایلی نمی‌تواند با طرح‌ها و پیشنهادهای آن‌ها موافقت کند. یک پیرو خوب می‌کوشد ضمن درک دلایل این عدم موافقت، در بیان این موضوع به دیگران منصفانه عمل کند. گفتن این عبارت که «من سعی خودم را کردم ولی رئیس با پیشنهادم موافقت نکرد» و یا نسبت دادن صفات