

رهبری پیوند

گردآوری: شهلا فهیمی

قابله است، دخالت غیرضروری نمی‌کند، مگر زمانی که نوزاد به دنیا می‌آید؛ هر چند که مادر به درستی بگوید «خودم او را به دنیا آوردم!» چنان ذهنیتی مستلزم برخوردی منطقی‌تر با رهبری است.»
من در طول فعالیت کاری‌ام، از یک بالارونده به یک ارتباط‌دهنده تغییر موضع داده‌ام و از این بابت متأسف نیستم. می‌توانم مراحل پیشرفت فکری خودم را به صورت زیر خلاصه کنم:

می‌خواهم برنده شوم.
می‌خواهم برنده شوم، شما هم می‌توانید چنین بخواهید.
می‌خواهم با شما برنده شوم.
می‌خواهم شما برنده شوید، و من هم برنده خواهم شد.

موفقیت زودگذر است، اما روابط پایدارند. اگر شما با رهبری، برخوردی «وصل کردنی» داشته باشید، امکان موفقیتتان بسیار زیادتر می‌شود؛ زیرا هیچ‌کس هرگز چیز مهمی را به تنهایی به دست نیاورده است. حتی اگر در مورد خاصی هم به موفقیت نایل نشوید، دست‌کم در آن مسیر چند دوست یافته‌اید. این حالت نه تنها سفر شما را دلپذیرتر می‌کند، بلکه شما را برای موفقیت در آینده آماده می‌سازد. اگر تلاش شما در رهبری تنها حرکت به جلو باشد، هرگز نخواهید دانست چگونه می‌توانید به یکدیگر کمک کنید

اگر شما به تاریخ مدیریت و نظریه‌های رهبری توجه کنید، خواهید دید که در طول یکصد سال گذشته، چیزی که در محافل رهبری ارزشمند بوده دائماً تغییر کرده است و بسیاری از هوس‌ها و سرگرمی‌های مدیریتی، پس از ظهور و بروز، از دور خارج شده‌اند. ما از نظرات **جان د. راکفلر**^۱ و استاندارد اوایل تراس^۲ به روزهای **بیل گیتس**^۳ و مایکروسافت رسیده‌ایم. در عرض یک قرن گذشته، کارکنان زیردست کسانی کار کرده‌اند که هنرشان فرماندهی و کنترل بوده است؛ رهبرانی که با غرور سوگند یاد کرده‌اند که زخم معده نگرفته، بلکه آن را به دیگران داده‌اند. عملکرد آن‌ها مدیریت توأم با هراس^۴، مدیریت همراه با هدف^۵، و مدیریت مشارکتی^۶ بوده است.

اما در سال‌های اخیر، تغییراتی به صورت بازگشت به برخی اصول برگرفته از خرد کهن صورت گرفته است: احترام گذاشتن، ایجاد اعتماد، شناسایی بینش و چشم‌انداز و اقدام همراه با جرئت و شهامت. در سده ششم پیش از میلاد، حکیم چینی، **لائوتسو**^۷، به رهبران اندرز می‌داد که خودخواه نباشند و برای مؤثرتر بودن، خودپرستی‌شان را مهار کنند. وی رهبران را تشویق می‌کرد که امر رهبری را بدون سلطه‌گری انجام دهند و باز و آماده پذیرش نظرات و عقاید دیگران باشند. وی می‌گوید: «رهبر خردمند مانند

پی‌نوشت

1. John D. Rockefeller
2. Standard Oil Trust
3. Bill Gates
4. Management by fear
5. Management by objective
6. Participating Management
7. Lao Tzu

منبع: جان سسی، مکسون، جوهره مدیریت، مؤسسه خدمات فرهنگی رسا، چاپ سوم، ۱۳۸۹.