

اولین مبحث الکترونیکی آموزشی سرپرستان شبانه روزی

مدیریت، رهبری و انواع سبک‌های آن

امروزه با افزایش پیچیدگی ها و تغییرات روز افزون در محیط کسب و کار شیوه ای مناسب از تصمیم گیری و نگرش می تواند رهبران را در موفقیت کمک کند. مدیرانی که در محیط های پویا فعالیت می کنند باید بتوانند در ضمن ایفای نقش های تولیدی و اجرایی خود، با بهره گیری از قدرت تشخیص و نوآوری، برای تصحیح و تغییر اهداف و ویژگی های نظام اجرایی موجود اقدام کنند. پژوهش های مرتبط با سبکهای رهبری و مدیریتی بیان می کند که این سبک ها بعنوان متغیری قوی و مهم برای اندیشیدن در مورد رفتار مدیریتی و تاثیر آن بر عملکرد مدیر محسوب میشوند. از سوی دیگر انسان به عنوان عامل تشکیل دهنده، طراحی کننده و به حرکت در آورنده سازمان، از جمله منابعی است که توجه محققین را به خود معطوف کرده است. یکی از وظایف مهم مدیریت، رهبری است. اولین وظیفه رهبری بیان دورنما و ارزشها در یک سازمان است. رهبری در مفهوم سازمان آن به عنوان جزئی مجزا و مستقل از مدیریت مطرح نبوده، بلکه یکی از وظایف عمده و اصلی آن به شمار می آید. نیاز جامعه به رهبران و عملکرد آنان موضوعی بدیهی است. تاثیر رهبران اثر بخش، بارها در مقیاس ملی در تاریخ هر کشور و در مقیاس محلی در گذشته هر سازمان به وضوح نمایش داده می شود. مدیران به هر حال به طریقی سازمانهای خود را اداره می کنند ولی امروزه با پیچیدگی روز افزون مهارتها، موفقیت سازمانها بدون استفاده از سبکهای مطلوب رهبری امکانپذیر نمی باشد، به همین دلیل از گذشته تا حال نگرش های مختلفی درباره رهبری ارائه شده است که این نگرش ها شامل نگرش دیرینه و نگرش رفتاری که در بر گیرنده مطالعات رهبری میشیگان، اوهایو، شبکه مدیریت، پویایی شناسی گروهی و مطالعات رهبری در دانشگاه اوهایو و تحقیقات متعدد دیگری می باشد. در حال حاضر سازمان ها مجبورند در کنار سبکهای رهبری، تفکر استراتژیک را نیز سرلوحه کار خود قرار دهند و از طرف دیگر جهت اجرای آن، فرآیندهای مدیریت استراتژیک را جایگزین شیوه قبلی و معمولی مدیریت نمایند تا بهتر بتوانند سازمان را از درون و برون پویا و سرپا نگاه دارند. برنامه ریزی استراتژیک و حتی پیاده نمودن آن کار زیاد دشواری نیست، آنچه در این راستا دشوار به نظر می رسد دوام و پایداری برنامه ریزی استراتژیک در سازمان است. تفکر استراتژیک کمک می کند تا عوامل متعدد کسب و کار بر مبنای تاثیر گذاری در خلق ارزش برای مشتری رده بندی شده و منابع سازمان صرفا بر روی عوامل اصلی تاثیر گذار متمرکز شود. آنچه در خلق ارزش برای مشتریان ویژه اهمیت دارد احساس تشخیص و ویژه بودن است.

مفهوم مدیریت

مدیریت تعاریف زیادی دارد. در تعریف جامع می توان گفت یک مدیر کسی است که مسئول کار با همکاری دیگران است. او فعالیت های انسانی را به کمک سایر منابع موجود در جهت رسیدن به اهداف تعیین شده ای هدایت نماید. مدیریت عبارتست از هماهنگ کردن منابع انسانی و مادی برای نیل به یک هدف معنوی. مدیریت را می توان علم و هنر تشکل و هماهنگ کردن، رهبری و کنترل فعالیت های دسته جمعی برای نیل به هدف های مطلوب و با حداکثر کارایی تعریف کرد. مدیریت از راههای مختلف می تواند تعریف شود. شاید بتوان گفت به تعداد دانشمندان مدیریت، از مدیریت تعریف به عمل آمده است. عده ای مدیریت را کار از طریق دیگران یا کار به وسیله مردم تعریف می کنند، برخی مدیریت را عامل ایجاد ارزش افزوده می دانند. برخی مدیریت را به عنوان هنر یا مهارتی تلقی می کنند که برای رسیدن به اهداف سازمان تلاش می کنند.

مفهوم رهبری

رهبری پدیده‌ای پیچیده است و شامل رهبر و خصوصیات وی، پیروان و ویژگی‌های آنان و شرایط و موقعیت می‌باشد. بعضی از پژوهشگران رهبری، روی شخصیت، خصوصیات فیزیکی و یا رفتارهای رهبری تمرکز دارند.

تعاریف مختلف رهبری

رهبری فرایند نفوذ در فعالیت‌های یک گروه سازمان یافته است، برای رسیدن به اهداف. رهبری عبارتست از رفتار فرد هنگامی که او فعالیت‌های یک گروه را برای تحقق هدفی مشترک هدایت می‌کند. رهبری رابطه‌ای است که در آن یک شخص رهبر، دیگران را از روی میل به کار کردن با همدیگر درباره وظایف مربوطه و میدارد تا به آنچه که می‌خواهد نائل شوند.

رهبری نفوذ بر مرلوسان از طریق برقراری ارتباط با آنان در تحقق اهداف سازمان است. رهبری عبارتست از فرایند نفوذ در دیگران و برانگیختن آنان برای همکاری با یکدیگر در جهت تحقق هدفهای سازمان.

در بسیاری از سازمانها اینگونه به نظر می‌رسد که فقط افراد مافوق بر زیر دستان تاثیر می‌گذارند ولی در واقع رابطه بین رهبر و رهرو متقابل است و زیر دستان بر افراد مافوق خود تاثیر می‌گذارند. البته باید توجه داشت که افراد در گیر در رابطه رهبر و رهرو و خواهان تغییرات عمده هستند و این امر به ماهیت وظیفه رهبری و پیروی باز می‌گردد که در آن ایجاد تغییر اصل و حفظ وضعیت موجود ضد ارزش تلقی می‌گردد.

پنج سبک رهبری

نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که «رهبری مهم ترین موضوع در حوزه رفتار سازمانی و روابط انسانی است». سبک رهبری تعیین کننده جو حاکم بر سازمان، هم چنین چگونگی تعامل رهبران با زیر دستان است. درخصوص نظریه های رهبری تحقیقات فراوانی صورت گرفته است، که نتایج حاصله بیانگر سبک های رهبری متفاوتی است. یک سبک رهبری خاص برای همه موقعیت ها مناسب نبوده و هر شخص شیوه ای در هدایت دیگران دارد؛ رهبران می توانند در موقعیت های مختلف از سبک های رهبری متفاوتی استفاده کنند. چگونگی اتخاذ سبک های رهبری برای اطمینان از اثربخشی آن سبک، یکی از مهم ترین مباحث علوم رفتاری است. سبک رهبری، به خصوصیات رفتاری رهبر در هدایت، انگیزش، راهنمایی و مدیریت یک گروه گفته می شود. صاحب نظران سبک های رهبری متفاوتی معرفی کرده اند که در ادامه به معرفی تعدادی از مهم ترین سبک های شناخته شده رهبری می پردازیم.

۱. رهبری اقتدارگرایانه (Autocratic Leadership)

در رهبری اقتدارگرایانه، قدرت و اقتدار قانونی، در انحصار رهبر سازمان است و تصمیمات بدون مشورت با اعضای تیم و توسط رهبری گرفته می شود و زیردستان فرصتی برای ارائه پیشنهادات خود ندارند، که به آن رهبری مستبدانه نیز گفته می شود. رهبران اقتدارگرا، به روشنی انتظارات خود را از زمان و نحوه انجام کار، بیان می کنند. سبک رهبری اقتدارگرا برای سازمان های نظامی مناسب است که در آنها نیاز به کنترل بیشتری بر روی پیروان است. استفاده از سبک رهبری اقتدارگرا باعث تضعیف روحیه افراد می شود. سبک رهبری اقتدارگرا را در یک جمله می توان خلاصه کرد: «همراه با من حرکت کنید.»

۲. رهبری بوروکراتیک (Bureaucratic Leadership)

رهبر بوروکرات مانند رهبر اقتدارگرا، به اعضای تیم می گوید که دقیقاً چه کاری را چگونه انجام دهند، اما پایه و اساس همه دستورات او سیاست ها و دستورالعمل های سازمان است. در واقع رهبران بوروکراتیک از قوانین و مقررات سازمان پیروی می کنند و روی آنها خیلی تاکید دارند به همین جهت به افراد خیلی کم آزادی می دهند یا اصلاً آزادی نمی دهند. رهبری بوروکراتیک جهت سازمان دهی موسسات اداری و خدماتی و سازمان های بزرگ، مناسب است.

۳. رهبری کاریزماتیک (Charismatic Leadership)

رهبری فرهمند یا کاریزماتیک در دوران بی ثباتی و بحران، در سازمان پدید می آید و آینده را بهتر از وضع موجود متجلی می سازد، به همین دلیل برای نجات سازمان از یک بحران مطلوب است. رهبران کاریزماتیک با توسل به نیروی شخصی و توانایی های فردی، افراد را متحول می سازند و اهمیت و ارزش کارها را در وجود آنان تزریق می کنند. رهبری کاریزماتیک یعنی برقراری رابطه ای که در آن، رهبر بدون اعمال زور یا پاداش مالی بر روی پیروان اثر می گذارد. از علل ظهور رهبران کاریزماتیک شرایط بحرانی تاریخی یا اجتماعی است.

رهبر فرهمند خودکامه و دیکتاتور است و همواره عقاید و نظرات خود را بهتر از دیگران می داند؛ در حدی است که دیگران نمی توانند به آن پی ببرند چنین تفکراتی می تواند سازمان را به مسیر خطرناکی هدایت کند. در نتیجه رهبران کاریزماتیک پس از رفع بحران، نمی تواند برای سازمان اثربخش باشند.

۴. رهبری مشارکتی (Participative Leadership)

در سبک رهبری مشارکتی یا رهبری دموکراتیک اعضای تیم در فرایند تصمیم گیری مشارکت داده می شوند و اجازه اظهار نظر دارند؛ اما تصمیم نهایی توسط رهبر تیم گرفته می شود در نتیجه کارکنان از رضایت شغلی و بهره وری بالایی برخوردار هستند. سبک رهبری مشارکتی معمولاً موثرترین سبک رهبری محسوب می شود. در این سبک ارتباطات دوسویه است و مناسب سازمان هایی است که نیاز به نوآوری و خلاقیت دارند. از مهم ترین مسائل در این سبک رهبری ایجاد اعتماد برای افزایش انگیزه نیروی انسانی سازمان است.

۵. رهبری تفویضی (Delegative Leadership)

در سبک رهبری تفویضی اختیارات به طور کامل به زیردستان واگذار می شود و رهبر هیچ دخالتی در امور نمی کند، زیرا تصور می شود زیردستان دارای شایستگی کافی برای تشخیص موقعیت هستند. این سبک زمانی استفاده می شود که تیم از لحاظ انگیزه و توانایی بالغ باشد. از معایب سبک رهبری تفویضی این است که باعث می شود در هنگام بروز مشکل، همه یکدیگر را به خاطر اشتباهات مقصر بدانند و گروه به درستی هدایت نشود. رفتار هدایتی و حمایتی رهبر، در سبک رهبری تفویضی پایین است، و در نهایت تصمیم گیری بر عهده اعضای تیم خواهد بود.

زهرا محمدی، دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی- بازاریابی دانشگاه شهیدبهشتی . برگرفته از سایت <https://contentop.ir/manager-skills/>

سعادت، ا. ر.، صیادی، س.، آهنگری، ش. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین انواع سبکهای رهبری با میزان تفکر استراتژیک در مدیران سازمانهای دولتی شهر کرمان. مدیریت بهره وری ، ۶۹-۹۰.