

# خادم در مقام مدیر

## بخش پنجم: رهبری

## نوشته آرمان رشدی

در شماره‌های گذشته، بیان کردیم که هر شبانی که با تعدادی عضو سر و کار داشته باشد، خواه ناخواه درگیر امور مدیریت می‌گردد. دیدیم که عناصر مدیریت عبارتند از: تعیین هدف؛ برنامه‌ریزی؛ سازماندهی؛ رهبری؛ کنترل و نظارت. در مقاله پیشین در خصوص سازماندهی بحث کردیم. در این مقاله، به موضوع رهبری خواهیم پرداخت.

### رهبری چیست

مدیر (شبان یا خادم کلیسا) اهدافی را برای کلیسای خود در نظر گرفته است. برای نیل به این اهداف، برنامه‌های لازم را تهیه دیده است. برای اجرا و تحقق این برنامه‌ها نیز سازمان و تشکیلات مناسبی ترتیب داده است. اکنون مسئولین مختلف هر یک در مسئولیت خود مشغول کار شده‌اند.

در شماره قبلی، نمونه‌ای آوردیم از کلیسایی که ۲۰ عضو دارد و هدفش برای سال ۲۰۰۲، این است که این تعداد را به ۳۰ نفر افزایش دهد. برادر رامین مسئول تبلیغ جلسات کلیسایی است، خواهر سارا مسئول امور خیریه و کمک‌رسانی به نیازمندان و پناهندگان، خواهر زهره مسئول ضیافت و پذیرایی است و غیره. اینها همگی مطابق برنامه‌ای که برایشان تعیین شده، و مطابق

دستورالعمل‌های داده شده، مشغول به کار می‌شوند.

در اینجا است که شبان باید نقشی بسیار حیاتی و حساس ایفا کند. این نقش بیشتر به «شخصیت» او مربوط می‌شود تا به قابلیت او در امر مدیریت.

این نکته را می‌توانیم با نمونه‌ای از زندگی موسی توضیح دهیم. او به همراه سایر مشایخ، قبیله‌های مختلف قوم اسرائیل را سازماندهی کرده بود تا همه با نظم و ترتیب و سازمانی خاص در بیابان حرکت کنند. همه چیز به‌طور صحیح از نظر اصول مدیریت طرح‌ریزی شده بود، اما این «شخصیت» موسی بود که در کالبد تمام این تشکیلات روح می‌دمید و همه را به «حرکت» و می‌داشت. گرچه هر کس وظیفه و مسئولیت خود را می‌دانست و آن را به‌انجام می‌رساند، اما نگاهها همه به او بود تا از او الهام بگیرند. این نقش را قدرت «رهبری» می‌نامند.

شبان در مقام مدیر، باید «رهبر» خوبی نیز باشد. رهبری خوب یک عنصر شخصیتی و رفتاری است. مدیر باید با شخصیت و رفتار خود، کارکنان را رهبری کند. او باید با خصوصیات رفتاری خود، و ایجاد ارتباطی درست و مناسب، ایشان را برای انجام کار انگیزش دهد، یعنی آنان را به انجام کار

برانگیزاند.

حال، به بررسی عناصری که شبان مدیر را تبدیل به رهبری موفق می‌سازد، می‌پردازیم.

### شخصیت رهبر

مدیر برای رهبری افراد، یعنی الهام بخشیدن و انگیزش دادن به ایشان، باید از خصوصیات زیر برخوردار باشد.

#### شخصیتی قوی: یکی از خصوصیات

مهم رهبر، برخورداری از شخصیتی قوی می‌باشد. او باید دارای اعتماد به نفسی منطقی و به‌جا باشد، بدون اینکه به آن تظاهر کند. شخصیت و رفتار او باید تأثیرگذارنده باشد. کارکنان نباید در تصمیمات و عزم او تزلزل و تردید بینند. عزم راسخ او در نیل به هدف، باید الهام‌بخش ایشان در مواقعی باشد که کار سخت و شرایط توان‌فرسا می‌نماید.

#### کاردانی و تخصص: کارکنان و همکاران

شبان باید ببینند که او در کارهایی که به ایشان محول کرده است، صاحب‌نظر می‌باشد. او باید با ارائه نظرات و پیشنهادها مناسب و درست، ایشان را ارشاد نماید. این امر سبب جلب اعتماد کارکنان می‌شود و ایشان را (بقیه در صفحه بعد)

(دنباله صفحه قبل)

به تبعیت و اطاعت از او تشویق می‌نماید. شبان برای آنکه رهبری کاردان باشد، باید دائماً به فراگیری و اعتلای معلومات خود بپردازد. واعظی که شنوندگانش بتوانند از او ایرادات درست بگیرند، قطعاً الهام‌بخش ایشان نخواهد بود! معلمی که در ارائه مطالب دچار اشتباه شود، اعتماد شاگردان خود را از دست خواهد داد. مدیری که اهداف و برنامه‌های خود را از یاد ببرد یا نسبت به آنها بی‌تفاوت باشد، باعث دلسردی همکاران خود خواهد شد.

### خصوصیات اخلاقی: علاوه بر

توانایی‌های فوق، رهبر باید از خصوصیات اخلاقی والایی برخوردار باشد.

● او در ارتباط شخصی و کاری‌اش با افراد باید درستکار و منصف باشد. نباید میان هیچکس تبعیض و تفاوت قائل شود.

● او باید به نظر دیگران احترام بگذارد. اهانت به نظر دیگران، نهایتاً باعث مخالفت ایشان با شبان و کارها می‌گردد. توجه به نظر دیگران، می‌تواند دریچه جدیدی را برای انجام بهتر کارها بگشاید.

● رهبر باید اطرافیان خود را درک کند. باید بکوشد مشکلات طرف مقابل را از دیدگاه او ببیند و نظر خود را بر او تحمیل نکند.

● رهبر باید رازدار باشد. بسیاری از ما که اسرار خود را از دهان دیگران شنیده‌ایم، دیگر هیچگاه سوزی را با شبان خود در میان نخواهیم گذاشت. اگر دیدید که شبانی اسرار دیگران را با شما در میان می‌گذارد، مطمئن باشید که اسرار شما را نیز به دیگران بازگو خواهد کرد! ☺

● باید وقت‌شناس باشد. رهبری که عادت دارد در وقت مقرر در محل ملاقات خود حاضر نشود، برای شخصیت و وقت دیگران احترام قائل نیست. افراد اعتماد خود را به او از دست خواهند داد.

● باید با انضباط و مرتب باشد. میز ریخت و پاش و نامرتب، حکایت از بی‌نظمی شخصیت رهبر دارد. این امر اثر بدی بر افراد می‌گذارد.

● باید خوشرو باشد.

● باید با ملاحظت و مهربانی با اعضا رفتار کند. حقیقت را می‌توان طوری با ملاحظت و پدرا نه گفت که نه فقط مخالفت و رنجش ایجاد نکند، بلکه سبب شود که شنونده با رغبت آن را بپذیرد. محبت دلها را نرم می‌کند.

● باید انعطاف‌پذیر باشد. اعضای کلیسا باید احساس کنند که رهبرشان حاضر است روش خود را با شنیدن نظرات منطقی ایشان تغییر دهد.

رهبر نباید به داشتن این خصوصیات تظاهر کند، و همچنین نباید برای ایجاد آنها خود را تحت فشار قرار دهد. بلکه باید اجازه دهد که روح‌القدس آنها را در او پدید آورد.

به‌علاوه، رهبر نباید از مقام خود با اقتدار و حاکمیت استفاده کند. این امر از محبوبیت او خواهد کاست. او باید با اخلاق خود در دلها نفوذ کند.

### ایجاد ارتباط با افراد

یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شبان در مقام رهبر، روش او در ایجاد ارتباط با افراد می‌باشد.

### علت ضرورت ارتباطات

بدون ارتباط صحیح با همکاران، رهبر موفق به ایجاد هماهنگی در کارها نخواهد شد، و پیشبرد کارها امکان‌پذیر نخواهد بود، و افراد انگیزشی برای اجرای برنامه‌ها نخواهند یافت.

### وسیله ایجاد ارتباط

وسیله ایجاد ارتباط با دیگران «کلمات» است. هر کلمه ارزش و بار معنای خاصی دارد؛ برای هر کس، این بار معنی ممکن است متفاوت باشد. از اینروست که باید در کاربرد کلمات بسیار هشیار و حساس بود.

### روش ایجاد ارتباط

برای ایجاد ارتباط با اعضای کلیسا، شبان باید شخص طرف مشورت خود را درک کند. به این منظور، به جای «گفتن» باید «بشنود». شبان باید شنونده خوبی باشد. اینجاست که اهمیت این آیه را درک می‌کنیم که می‌فرماید: «هر کس در شنیدن تند و در گفتن آهسته... باشد» (یعقوب ۱: ۱۹).

شبان باید طرز استدلال او را درک کند؛ باید دنیای او را، گذشته و سوابق او را بشناسد. و در آخر، باید بکوشد از میان سخنان او، نیاز واقعی او را تشخیص دهد. بسیاری اوقات، انتقاداتی که اعضای کلیسا از شبان می‌کنند، صرفاً به‌خاطر این است که توجه او را جلب کنند؛ نیاز واقعی آنها توجه شبان است. در چنین شرایطی، به محض اینکه شخص از محبت شبان به خود مطمئن شد، دیگر دست از انتقاد بر خواهد داشت.

(دنبالهٔ صفحه ۸)

وقتی عوالم طرف مقابل را درک کردیم و نیاز واقعی او را تشخیص دادیم، نخست واکنشهای او را بهتر درک خواهیم کرد و دوم، ر اهنمایی‌هایمان به او متناسب با حال و روز او خواهد بود.

شبان موفق کسی است که «طول موج» گیرندهٔ طرف مقابل خود را کشف کند و روی همان طول موج با او ارتباط برقرار کند.

### چند نمونه از کتاب مقدس

عیسی استاد فن ایجاد ارتباط بود. او تنها انسانی بود که نیاز واقعی افراد را می‌دید و گفتگو را به همان سمت سوق می‌داد.

برای مثال، ببینید که این استاد اعظم چگونه با زن سامری بر سر چاه ارتباط برقرار می‌کند. او گفتگو را با یک موضوع که مورد علاقه هر دو طرف بود آغاز کرد: آب! عیسی تشنه بود و زن نیز به آب چاه دسترسی داشت. از این نکته ساده، عیسی نیاز واقعی زن را به او نشان داد و او را به حقیقتی عالی رهنمون شد. ما نمی‌توانیم از خود انتظار داشته باشیم که همچون عیسی، نیازهای افراد را بی‌درنگ تشخیص دهیم. اما می‌توانیم با شنیدن به درد دلشان به این هدف برسیم.

گفتگوی عیسی با نیکودیوس نیز بر همین منوال بود. سخنان عیسی به او در مسیر گفته‌های او نبود، بلکه در مسیر نیاز واقعی‌اش.

آیا ر اهنمایی‌های ما به افراد در جهت رفع نیازهای ایشان هست؟ اگر نباشد، قادر نخواهیم بود همچون رهبری کارآمد، افراد خود را تشویق به خدمت کنیم.

در نمونه‌ای دیگر، عیسی را در مقام رهبری می‌بینیم که یکی از کارکنان برجستهٔ خود را با روشی کاملاً ملاحظت‌آمیز و غیرمستقیم ر اهنمایی کرد، بدون اینکه دلش را بشکنند. مأمورین جمع‌آوری مالیات معبد اورشلیم نزد پطرس آمده بودند و از او پرسیده بودند که آیا عیسی این مالیات را خواهد داد یا نه. پطرس نیز بدون اینکه نظر عیسی را جویا شود، گفته بود که خواهد داد.

وقتی وارد خانه شد، عیسی بر او سبقت جست و پرسید که آیا پادشاهان از فرزندان خود نیز مالیات می‌گیرند؟ پطرس پاسخ داد که نه. آنگاه عیسی به او فرمود که به کنار دریا برو و اولین ماهی که صید کند، چهار درهم خواهد یافت که برای هر دوی آنها کافی خواهد بود! پطرس قطعاً خجالت‌زده شد، اما نرنجید. او درس خود را خیلی خوب فرا گرفت.

آیا ما خادمین با زیردستان خود اینگونه رفتار می‌کنیم؟ آیا ر اهنمایی‌های ما همراه با ملاحظت و خوشرویی هست؟

### مدیر خوب و رهبر خوب

در خاتمه باید این نکته را یادآوری کنیم که شبان ممکن است مدیر خوبی باشد، یعنی تمام عناصر مدیریت را به‌درستی پیاده کند (نظیر تعیین هدف و برنامه‌ریزی و سازماندهی)، اما رهبر خوبی نباشد، یعنی خصوصیات شخصیتی و رفتاری درستی نداشته باشد و نتواند ارتباط درستی با زیردستان خود ایجاد کند.

عکس این نیز صادق است. شبان ممکن است مدیر خوبی نباشد، اما به‌خاطر شخصیت نیرومند و رفتار شایسته و موفقیت در ایجاد ارتباط با اعضای کلیسا یا زیردستان خود، رهبری موفق باشد.

اما خوشبختانه حال کلیسایی که شبانش هم مدیر خوبی باشد و هم رهبری خوب!

در شماره آینده، به آخرین بخش این سلسله مقالات خواهیم پرداخت، یعنی به مبحث کنترل و نظارت. ■