

۳ عامل اثرگذار بر موفقیت رهبران بزرگ در موقعیت های دشوار - دیجیاتو

پیام ادیب | پنجشنبه، ۰۶ اسفند ۱۳۹۴

هر رهبری دوست دارد عزم لازم برای انجام هر کاری را داشته باشد. همه ی ما سعی می کنیم به تیم خود انگیزه بدهیم، و برای شکوفایی در قلمرو های ناشناخته خودمان را به پیش برانیم.

اما چگونه می توانیم موفقیت خود را در موقعیت های دشوار پیش بینی کنیم؟ یا بهتر است بپرسیم، چگونه می توانیم قوای درونی خود را تقویت کنیم که هنگام مواجهه با استرس، چیزی از توانایی هایمان کم نشود و به رشد و بالندگی دست پیدا کنیم؟

سالوادور مادی درست همین سؤال ها را از خودش پرسید. مادی، استاد روانشناسی دانشگاه کالیفرنیا، پژوهش های خود درباره ی استرس را در سال ۱۹۷۵ شروع کرد.

این پروژه که در نوع خود اولین بود، زندگی ۴۵۰ مدیر شرکت تلفن بل را که شغل خود را از دست داده بودند دنبال می کرد. پیش از این تحقیق، باور متداول این بود که استرس می تواند حتی باعث مرگ افراد شود. در حقیقت هم دو سوم مدیرانی که او آنها را در تحقیق خود مورد بررسی قرار داد از استرس در هم شکسته بودند.

برخی از آنها در پی از دست دادن شغل خود طلاق گرفته بودند، برخی دیگر دچار حمله ی قلبی شده بودند، و یا چند دوره افسردگی و تشویش را از سر گذرانده بودند. اما یک سوم باقیمانده نه تنها از استرس مشکلی برایشان پیش نیامده بود، بلکه به رشد و بالندگی دست پیدا کرده بودند.

چیزی که مادی فکرش را هم نمی کرد این بود که زندگی برخی از انسان ها در مواجهه با استرس هایی از این دست بهتر شود. در برخی موارد حتی سلامتی افراد بهتر از قبل شده بود. این افراد با سابقه ی روشن و روابط قدرتمندی که داشتند در موقعیت های به شدت استرس زا شکوفا شده بودند. مادی متوجه شد یافته هایش انقلابی در این مباحث به پا خواهند کرد.

اما عواملی که به این دسته از افراد اجازه ی شکوفایی و رشد می داد چه بوده اند؟ رهبران موفق چگونه می توانند در موقعیت های دشوار رشد کنند؟

۱- تعهد

مادی در این باره می گوید: «اگر تعهد داشته باشید فرقی نمی کند اوضاع چقدر بد شود، باز هم پای تعهد خود می مانید و به جای آنکه عقب نشینی کنید تا جایی که در توان دارید به تلاش

ادامه می دهید». خیلی ها اعتقاد دارند تعهد، فرزند آگاهی فرد از مأموریت خود است. وقتی به هدف خود دسترسی داشته باشید و بتوانید آن را مهندسی معکوس کنید، هیچ مانعی وجود نخواهد داشت که بتواند اشتیاق شما را از بین ببرد.

اینکه بتوانید هدف خود را تعریف کنید و این هدف تعیین شده را به اطلاع تیم خود نیز برسانید، از آن هم بهتر است. وقتی تک تک اعضای تیم شما از مأموریتتان اطلاع داشته باشند تعهد آنها به تحقق یافتن آن مأموریت نیز بیشتر خواهد بود.

۲- کنترل

مادی اظهار داشته است «اگر سعی در به دست گرفتن کنترل داشته باشید و اوضاع را تحت کنترل خود بدانید به جای اتخاذ موضعی منفعلانه، سعی می کنید بر نتیجه اثرگذار باشید». اما چگونه باید کنترل اوضاع را در دست گرفت؟ بهترین راهی که برای این کار وجود دارد این است که ابتکار عمل را در دست بگیرید.

به جای آنکه مصرف کننده ی ایده باشید، فکر و محتوا تولید کنید و رهبری صنعت خود را بر عهده بگیرید. اگر در حاشیه و مصرف کننده ی محتوا باشید دنباله رو دیگران خواهید بود. اما اگر محتوا تولید کنید، هم یاد می گیرید، هم ارتباط برقرار می کنید و هم کنترل را در دست می گیرید.

بنابراین اگر از شغلتان کنار گذاشته شده اید، روی قدم های بعدی که بر می دارید کنترل کامل خواهید داشت. تجربه نشان داده است جستجوی فعالانه به دنبال شغل، نسبت به جستجوی منفعلانه، نتیجه ی به مراتب اثربخش تری به همراه خواهد داشت.

۳- استقبال از چالش

اگر این را درک می کنید که زندگی کردن یعنی تجربه ی تغییر، تغییر را به چشم چالش خواهید دید. تبدیل کردن تغییر به بخشی از فرهنگ و تار و پود خود به عنوان یک سازمان، بدون شک مفید واقع خواهد شد. وقتی تغییر عادی تلقی شود، کارمندان شما دیگر آن را به چشم تهدید نمی بینند.

به این ترتیب تیم ها به دنبال راه حل های نوآورانه خواهند گشت. وقتی هم شما و هم تیم تان انتظار تغییر را داشته باشید، قرار گرفتن در معرض آن استرسی برایتان درست نخواهد کرد. به این شکل تغییر برایتان عادی خواهد بود و تیم شما به جای آنکه روحیه اش را در برابر تغییر ببازد، خود را از قبل برای آن آماده خواهد کرد.

این سه ویژگی ساده در کنار هم، به شما و تیم تان کمک خواهند کرد دشواری ها را پشت سر بگذارید و در موقعیت های سخت رشد کنید.