



ارائه شده توسط :

سایت ترجمه فا

مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده

از نشریات معتربر

مدیریت سازمان غیر انتفاعی در برابر نظریه و عملکرد رهبری (Peter F. Drucker) در

مقابل (Peter Northouse)

چکیده

امروزه، سازمان‌های غیر انتفاعی در اندونزی به شدت در حال رشد است و نیاز به مشاوره تخصصی برای مدیریت این سازمان‌ها به طور مؤثر و به شدت افزایش می‌یابد. این حوزه دیگر یک حوزه حاشیه‌ای در جامعه اندونزی نیست و در آینده نزدیکتر این حوزه بزرگ‌تر خواهد شد. علاوه بر کارآفرینی تجاری که توسط تجار محلی و ملی در حال گسترش است، می‌توانیم توسعه و گسترش کارآفرینی اجتماعی را در هر جایی ببینیم و احساس کنیم. در ایالات متحده آمریکا و سایر کشورهای توسعه یافته، می‌دانیم که نهادهای غیر انتفاعی در جامعه آنها متمرکز هستند و در واقع یکی از ویژگی‌های برجسته آن می‌باشد. در اندونزی و سایر کشورها/مناطق اطراف، می‌توانیم پیشرفت‌های زیادی ببینیم و شرکت‌های بسیار بزرگ و سازمان‌های غیر انتفاعی خود را توسعه داده و ایجاد نماییم. اما آیا پس از آن، این امر مؤثر است یا خیر؟ با این مقاله توضیحی کوتاه و مقالات تحقیقی کوتاه از دو استاد به نام‌های Peter F. Drucker و Peter Northouse، این دو موضوع را مورد بررسی قرار خواهیم داد.

در بسیاری از موارد، سازمان‌های غیر انتفاعی به نظر نمی‌رسد که سازمان‌های خود را با رویکرد و عملکرد حرفه‌ای توسعه بدھند، با این حال، پیتر فرار دراکر (Peter F. Drucker) گفت که این صنعت در حال رشد است و به یک عضو جامعه مدنی کشورش تبدیل شده است. امروزه، سازمان‌های غیر انتفاعی با چالش‌های بسیار بزرگ و متفاوت مواجه هستند. اول این که شرکت‌های کوچک و بزرگ را به مشارکت کنندگان این عرصه تبدیل می‌کند، چرا که در حال حاضر می‌بینیم که مشارکت کنندگان هوشمند‌تر و محظاط‌تر از قبل هستند، آنها باید روند توسعه سرمایه و اقدامات و فعالیت‌های آنها را بدانند. دومین چالش مهم این است که اهداف و مقاصد مشترک جامعه را بیان نماید.

از طرف دیگر، Peter Northouse می‌گوید که رهبری را می‌توان به رویکردهای مختلفی تقسیم کرد که به دیدگاه‌های بسیار زیادی مانند رویکرد خصیصه (صفات)، رویکرد سبک، رویکرد تحول گرا و تبادل گرا، رویکرد موقعیتی، و

بسیاری دیگر تقسیم می شود، و سپس از آنجا می توانیم رابطه بین این دو دیدگاه را بینیم که بسیار شفاف و واضح است. چنین برنامه ای می تواند در سازمان های غیر انتفاعی در حال توسعه و پیشرفت باشد.

کلمات کلیدی: جامعه مدنی، سازمان غیر انتفاعی، رهبری، مدیریت، حاکمتی، رویکرد موقعیتی، کارآفرینی اجتماعی، رویکرد سبک، رویکرد خصیصه، رویکرد تحول گرا، رویکرد تبادل گرا

- 1- مقدمه

پیتر دراکر یک محقق الهام بخش است، او توانایی غنی سازی و تیزش تعهد و افزایش توانایی بسیاری از مدیران و رهبران برای توسعه کسب و کار و سازمان های غیر انتفاعی و بشر دوستانه را دارد. به ویژه، در این زمینه موضوعی در کنفرانس بین المللی آموزش و پرورش، علوم انسانی و مدیریت منابع انسانی ارائه داده است (ICEHRR 2012) که به ارائه تحقیقات فعلی که در آن حوزه انجام شده، کمک شایانی کرده است که در نوامبر سال 2012 در مالزی و فیلیپین برگزار شد.

در این راستا، یک مقاله تحقیقاتی کوتاه در مورد رهبری بر اساس دو کتاب انجام گرفته است، مانند مدیریت سازمان های غیر انتفاعی نوشته Peter G.Northous و نظریه و عملکرد رهبری نوشته Peter F.Drucker. با انجام این تحقیق درک مسائل و مشارکت در جامعه تجاری و اجتماعی و شبکه سازی برای ارتقای رهبری بهتر و موفقیت آمیزتر و موفقیت در آینده ندزکی غنی تر خواهد شد. کتاب دراکر نمونه ها و توضیحاتی راجع به مأموریت، رهبری، منابع، بازاریابی، اهداف، پیشرفت افراد، تصمیم گیری و چیزهای دیگر را ارائه می دهد و فرصت های آموزشی و منابع را برای کمک به غیر انتفاعی شدن کارآمدتر و بهبود مهارت ها را فراهم می سازد. دوست نزدیک او، پروفسور Fred Malik در نشریه Mund Malik (MOM) در مدیریت (MOM) به شماره 09/11/17 / نوامبر 2009، صفحه 164، گفت که «کار او یک نقشه راه در زمینه مدیریت است که به عنوان یک رشتہ دانشگاهی هنوز هیچ استاندار کیفی را ندارد، هر چند که ممکن است از قبل تصویب شده باشد. دراکر کسی بود که ساخت یک پلت فرم نظری برای ارزیابی تغییرات وسیع که امروزه شاهد آن هستیم را آغاز کرد. هر چند تغییر در مدیریت برای دراکر هرگز کافی نبود. آیا می خواهید یک رهبر باشید، پیشگفتار یک تغییر است، شعار او همین بود» (100 ساله پیتر فرار دراکر، پدر مدیریت)

[5]. از سوی دیگر، بر اساس مقاله *Susan Gibbons* از انشگاه *Alumna* در مجله بین المللی پژوهش های رهبری (2009) با عنوان: بررسی کتاب، معرفی رهبری *Peter G.Northous*: مفاهیم و عملکرد صفحه 251، «به مدت بیش از 20 سال، دانشجویان برای تخصص و آگاهی علمی در رشته مطالعات پویایی رهبری به کتاب *Peter G.Northous* متنکی بودند. در حال حاضر با نوشتن این کتاب برای دانشجویان و رهبران در هر حرفه و در هر مرحله از توسعه، *Peter G.Northous* (2009)، پیچیدگی های علمی و کاربردی نظریه رهبری را برای هر کسی به شکل تعاملی و جذاب ساخت [6].

2- بررسی مقالات

دو روشنفکر بودند که خود را مسئول گسترش دانش و ارتقاء بهتر مدیریت و سیاست های عمومی و فعالیت های علمی در ارتباط با مسائل و گفتمان عمومی می دانستند. با توجه به نظر آزاد و قدرت فکری آنها، واقعیت ها و توسعه دانش را درک بهتر و حل مسائل عمومی تعبیر می کردند. به این معنا که آنها نه تنها روشنفکران علمی به معنای واقعی کلمه هستند، بلکه شاغلان و فعالان تخیلی و بصری در رابطه با مسائل و گفتمان عمومی نیز می باشند. روش دوگانه از رویکردهای تفکر و روش شناسی، با ترکیب رویکردهای بازتابی و قابل تغییر در گسترش دانش، راه هایی وجود دارد که آنها را قادر می سازد تا فعالیت های فکری خود را نه تنها برای گسترش دانش و درک مسائل بهتر، بلکه واقعیت ها را برای تغییرات نیز تحقق می بخشد. بازتابی به این معنا است که آنها باید یک تفکر انتقادی داشته باشند تا همیشه با توجه به اصول عینی، همیشه آگاهانه با شناخت شخصیت استدلای و احتمالی در تدوین و شکل گیری، واقعیت های عینی را نقد و بررسی کنند. در عین حال، آنها باید شیوه های تفسیری در مورد تفکر و اقدامات داشته باشند به این معنا که گسترش دانش به اختیار خود فرد هدایت شود تا افراد و مردم را به راه های سازنده برای تغییرات اجتماعی قابل تغییر تبدیل نماید. به عبارت دیگر، کار آنها برای گسترش دانش نه تنها برای خود گسترش دانش می باشد بلکه برای تبدیل مدیریت و واقعیت های اجتماعی به سمت توسعه بهتر و صلح آمیزی اجتماعی نیز است.

بر اساس کتاب پیتر دراکر تحت عنوان: مدیریت سازمان غیر انتفاعی، صفحه ۹ پاراگراف ۲: «مهمترین وظیفه رهبر یک سازمان، پیش بینی بحران ها می باشد. شاید آن را نادیده نگیرید، اما آن را باید پیش بینی نمایید. منتظر ماندن برای وقوع بحران، پیش از کناره گیری است. کسی که باید سازمان را قادر به پیش بینی سیل و طوفان نماید، و در واقع جلوتر از آن حرکت کند. این نوآوری و نوسازی ماندگار نامیده می شود. شما نمی توانید از یک فاجعه بزرگ جلوگیری کنید اما می توانید سازمان را آماده نبرد با آن کنید که دارای روحیه بالایی باشد و همچنین با یک بحران می دانید که چگونه رفتار کنید و اعتماد به نفس داشته باشید و در آنجا افراد به یکدیگر نیز اعتماد کنند. در آموزش نظامی، اولین قانون به سربازان اعتماد به افسران را کم کم باید بفهمند، زیرا بدون اعتماد آنها نمیجنگند». از این جهت، این ورودی را به عنوان یک مسئله مربوط به این تحقیق در نظر خواهم گرفت.

اهمیت تحقیق

این تحقیق در مورد چیست؟ این تحقیق یک تحقیق پیشرفتی و عملی برای مطالعه مدیریت و رهبری و ارتباط آن با کسب و کار و مسئولیت های اجتماعی و شرایط بشر دوستانه به طور همزمان می باشد. این ها نوعی از موضوعات و مسائل مربوط به مدیریت و رهبری است. تمرکز اصلی این تحقیق این است که تا چه حد اقدامات موجود در مدیریت و رهبری و نهادهای مربوط به آن از جمله کسب و کار، سازمان های مردمی و جامعه حمایت از حل و فصل مسائل مربوط به تجارت و حقوق بشر دوستانه و انسانی و به طور مؤثر پاسخگویی به خواسته ها و مشکلات آنها برای دستیابی به توسعه درست صلح انجام میگیرد. این تحقیق، به ویژه در مدیریت مسائل سازمان غیر انتفاعی در مقابل نظریه و عملکرد رهبری انجام شده است که توسط *Northous* توسعه یافته است.

این تحقیق به مسائل مربوط به تحقیقات خاص زیر می پردازد: (۱) مسائل اصلی مدیریت و رهبری که در این دو کتاب یافت می شود، چه هستند و تا چه حد این مسائل به دنیای کسب و کار و جامعه در سازمان های توسعه از سوی سازمان های دولتی و سازمان های مدنی مورد توجه قرار گرفته است، (۲) چه درس هایی می تواند از این دو کتاب با توجه به نظریه و شیوه های آن توسط شرکت و سازمان های دولتی و یا سازمان های مدنی که برای پیگیری توسعه و عدالت اجتماعی در منطقه انجام می شود، تدریس شود و (۳) به منظور ارتقا توسعه و عدالت اجتماعی برای

دستیابی به توسعه صلح طلبانه و توانمند سازی در آینده نزدیک که همواره با استراتژی و نقشه تحقیق دانشگاه در ارتباط است، چه فرصت‌هایی را می‌توان برای ترویج مطالعه در مورد پاسخ‌های استراتژیک *Bina Nusantara* بعدی و گزینه‌های سیاست‌گذاری برای ترویج توسعه و عدالت اجتماعی شناسایی کرد.

چرا در مورد انجام این تحقیق نگرانیم؟ دلایل متعددی وجود دارد که چرا این پژوهه به صورت فوریتی باید انجام شود. اول، ایالات متحده آمریکا یک منطقه خاص از نظر تحقیق در زمینه مدیریت و رهبری و کاربرد آن در گذشته و حال است که مناطق اندونزی، جنوب شرقی آسیا و کشورهای آسیایی وجود ندارد، و بسیاری از سازمان‌های بزرگ و عالی غیرانتفاعی در آمریکا مانند *Sithsonian Fulbright* وغیره هستند، که با سازمان‌های مشابه در اندونزی و کشورهای آسیایی مقایسه می‌گردند که اندونزی در مورد چگونگی توسعه سازمان‌های غیرانتفاعی مؤثرتر از قبل عمل می‌کند.

دوم، نویسنده‌گان این دو کتاب یعنی *Peter G.Northous* و *Peter F.Drucker*، رهبران برجسته در مطالعه و تحقیق در زمینه مدیریت و رهبری هستند، شباهت‌ها و مطالب زیادی وجود دارد که می‌توانیم از این دو کتاب از سال‌ها پیش بیاموزیم و می‌خواهم از طریق این تحقیق کوتاه رویکرد چنین نظریه را جستجو کنم.

سوم، درس آموخته شده از فعالیت‌های سازمان غیرانتفاعی در بسیاری از مناطق نشان می‌دهد که رویکرد جامع و ظرفیت‌های سازمانی مدیران و رهبران در مناطق مختلف از جمله اندونزی وجود ندارد. همچنین نشان می‌دهد که دولت، جامعه، سازمان‌های توسعه دارای حساسیت کمی نسبت به مسائل و اقدامات حکومتی خوب نظیر یکپارچگی، شفافیت و بسیاری دیگر می‌باشد.

نگرانی اصلی این است که در حال حاضر نویسنده از سال 2000 بر روی توسعه عمل رهبری و مدیریت متمرکز است، که این بر روی مسائل عمومی و توسعه اجتماعی و توانمندی در تحصیل، و حامی دانشگاهی و فعالیت‌های پرشور تأثیرگذار است.

از تجارب نویسنده در این زمینه، متوجه شده ایم که مسائل مربوط به افراد حاشیه‌ای و افراد معلول، از جمله افرادی که تحت تأثیر ائتلاف‌های پرشور قرار دارند، هنوز هم فاقد مسائلی است که توسط سخنرانان عمومی برای حل و

فصل مسائل مورد بحث و بررسی قرار گرفته است. اقدام کمپین یک موضوع خاص است که می تواند موانع جدی برای چنین وضعیت ننگین و تبعیضی باشد اگر آن را به طور صحیح توسط مردم حل و فصل نکنند. مشکل این است که نه تنها از مسائل درگیری در گذشته و تأثیرات آن در آینده، بلکه از ضعف مؤسسات برای ترویج صلح ماندگار و توسعه پایدار نیز حاصل می شود. این مسائل موجب تهدید سازمان می گردد، به ویژه اگر کمبود ظرفیت نهادهای مبارزاتی برای جلوگیری از وضعیت ننگین و تبعیضی وجود داشته باشد. این موضوع در حقیقت نگرانی سیاست های جهانی بوده است، اگر چه هنوز در سطح منطقه ای و ملی خیلی کم در مورد آن بحث شده است. هیچ کمپین استقامتی و تبعیضی در سازمان ملل متحده گزارش نشده است اما هنوز هم هیچ پاسخ مثبت و بزرگی از سوی سران ایالت ها و سازمان های جامعه مدنی برای توجه بیشتر به این کمپین مبارزاتی بدون تبعیض برای حمایت از ترویج و توسعه پایدار و دعوت از جامعه و شبکه سازی برای توجه بیشتر به مسائل به خصوص ایجاد شهروند دموکراتیک به منظور ارتقای صلح پایدار و توسعه ماندگار در آسیا و مناطق آسیایی وجود ندارد. نویسنده مسئولیت بزرگی در دانشگاه *BINUS* (دانشگاه *Bina Nusantara* در جاکارتا) برای تدریس و تسهیل دانشجویان برای درک خود در مطالعات و خودآموزی و توسعه بین فردی در محوطه دانشگاه، جامعه و کسب و کار خود در آینده نزدیک دارد. من در مرکز توسعه شخصیت (*CBDC*) به ویژه در خود سازی، توسعه بین فردی، توسعه معنوی و توسعه حرفه ای کار می کنم.

3- تحقیق و پژوهش

با مراجعه به کتاب پیتر دراکر می توانیم ببنیم که تنها به چگونگی توسعه سازمان غیر انتفاعی متمرکز است، این با توسعه *Peter Northous* در کتابش متفاوت است، او تمام و کمال معنای مدیریت و رهبری را بسیار واضح نوشته است، که با معنای رهبری که در زیر آمده است و برخی تفکرات در مورد خود رهبری آغاز می شود:

«رهبری فرایندی است که در آن فرد بر گروهی از افراد تأثیر می گذارد تا به هدف مشترکی برسند» (P.G. Northous، رهبری، صفحه 3)، این به صورت زیر معنا می گردد:

1- رهبری یک فرایند است، یعنی یک روابط ارتباطی که بین رهبر و پیروانش رخ می دهد؛

2- رهبری شامل نفوذ (تدثیر) است، یعنی این مربوط به چگونگی تأثیر رهبر بر پیروانش دارد؛

3- رهبری در گروه‌ها اتفاق می‌افتد، یعنی یک رهبر درگیر فرایندهای گروهی است؛

4- رهبری شامل توجه به اهداف مشترک است.



شکل 1: رهبری با توجه به کتاب Peter Northous

آیا رهبری همان مدیریت است؟ این به آنچه که پیتر دراکر در کتاب خود در رابطه با مدیریت غیرانتفاعی گفته است،

اشاره دارد. Northous فقط تفسیر بیشتر و عمیق‌تر در مورد رهبری را به شرح زیر ارائه می‌دهد:

رهبری بیش از مدیریت است؛

از کجا مدیریت متوقف و رهبری آغاز می‌گردد؟ این یک سؤال بسیار مهمی است که به سؤال دیگری مربوط می‌

گردد؛ از کجا مدیریت متوقف و رهبری آغاز می‌گردد؟

راه دیگر توضیح دادن اینکه چه چیزی رهبری با فعالیت عایی کاملاً مشابه «مدیریت» متفاوت است. البته یک رهبر

خوب باید پیروان خود را به خوبی مدیریت کند، و مدیر خوب باید به طور صحیح افراد خود را هدایت نماید. اما

رهبری، مدیریت نیست.

The Differences



More details...

Managers

- Administer
- Maintain
- Control
- Have a short time view
- Ask how and when
- Imitate
- Accept status quo
- Do things right

Leaders

- Innovate
- Develop
- Inspire
- Have a long time view
- Ask what and why
- Originate
- Challenge status quo
- Do right things



شکل 2: مقایسه بین مدیریت و رهبری، مدیران و رهبران

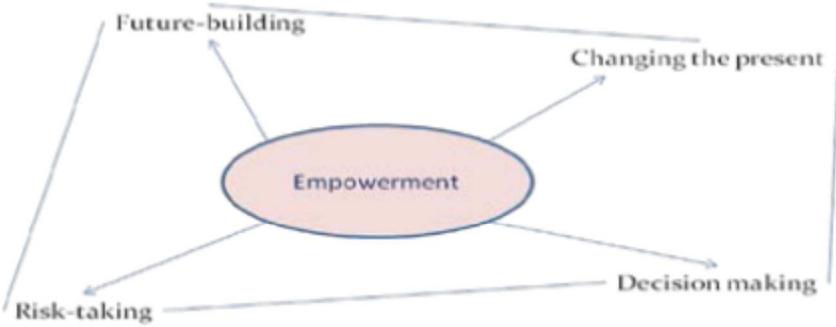
از کجا باید مدیریت متوقف شده و رهبری آغاز گردد؟

«توضیح بیشتر»،

یک رهبر باید با خطرات مواجه شود (ریسک پذیر باشد) و سپس با تنش های آینده غیر قابل پیش بینی زندگی نماید (آینده نگر) و یک رهبر تلاش می کند تا حد امکان آینده را با اطمینان تغییر دهد (عامل تغییر)، از سوی دیگر، یک رهبر باید شجاعت تصمیم گیری مسئولانه را داشته باشد (تصمیم گیرنده).

این با سایر کلمات مهم دیگر به صورت زیر دنیال می شود: توانمند سازی؛ کلمه دیگر: توانمندسازی؛ یک رهبر واقعی کسی نیست که دیگران را وابسته به خود کند، بلکه آنها را برای کمک به خودشان تشویق می کند.

بنابراین، یک رهبر خوب پیروان خود را قوی می سازد و به آنها شجاعت می دهد. لطفاً شکل زیر را ببینید:



Leadership activity as empowerment according to the definition of leadership

شکل ۳: توانمند سازی

چالش رهبری واقعی، نحوه سطه به دیگران نیست، بلکه نحوه توانمند سازی آنها است.

توانمند سازی در اینجا با توجه به کتاب *Northous* برای کمک به مردم است به طوری که آنها می توانند به خود و دیگران کمک کنند = به مردم خدمت کنند به طوری که آنها می توانند به خود و دیگران خدمت کنند. بنابراین، هدف از کمک کردن / خدمت رسانی وابستگی مردم به ما نیست بلکه حرکت آنها به وسیله قدرت تأثیر خود بر آنها است.

رهبری هنر بسیج دیگران است تا بتوانند با ایتکارات و انگیزه درونی خود حرکت کنند. این یکبار دیگر به آنچه که در کتاب دراکر آمده است، مربوط می شود.

4- جمع آوری اطلاعات

چگونه می خواهد این کار را انجام دهد؟ این تحقیق از طریق جمع آوری اطلاعات از دو کتاب که توسط دو استاد در زمینه مدیریت سازمان غیر انتفاعی نوشته شده یعنی *Peter F. Dracker* و نظریه و عملرد رهبری نوشته *Peter G. Northous* انجام خواهد شد. این تحقیق یک بررسی از طریق مقایسه هایی است که تفکر انتقادی و رویکرد تفکر خلاق را با ترکیب آنها با تجربیات فعلی و پیشین نویسنده در سازمان های انتفاعی و غیر انتفاعی در اندونزی توسعه داده است. اطلاعات جمع آوری شده مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرد و نتیجه آنها به عنوان مقاله

ای در کنفرانس بین المللی آموزش و پرورش، علوم انسانی و مدیریت منابع انسانی ارائه می شود (*JCEHHR*) (2012).

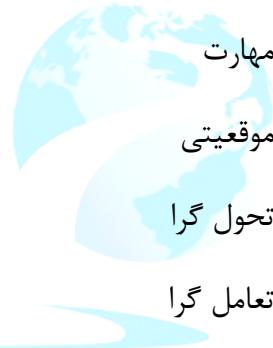
5- یافته ها

با کمک کتاب پیتر دراکر می توانیم برخی از شباهت ها را بین آنها (رهبری و مدیریت) پیدا کنیم، برخی از نظریه ها را می توان خواند، تحلیل از این کتاب در کتاب *Peter Northous* وجود دارد.

بعضی از رویکردهای رهبری با توجه به کتاب *Peter Northous* به شرح زیر است:

- 1 رویکرد خصیصه (صفات)
- 2 رویکرد سبک
- 3 رویکرد مهارت
- 4 رویکرد موقعیتی
- 5 رویکرد تحول گرا
- 6 رویکرد تعامل گرا
- 7 رهبری تیم
- 8 رویکرد جنسی/ روان شناختی

ترجمه فا



TarjomeFa.Com



شکل 4: از عمل تا سرنوشت (تقدیر)

طبق نظر دوست نزدیک او پروفسور *Fredmund Malik* در مجله *MOM* به شماره 11/09 جلد 17 در نوامبر 2009، صفحه 173، دراکر به طور صحیح چندین تحول آینده را پیش بینی کرد، هر چند در بسیاری از موارد تاکنون پیشرفت هایی حاصل شده است که به سختی شروع شده بود. روش های که او استفاده کرد، مشاهده و درک شرایط واقعی موجود بود که توسط چندین نفر درک شده بود.».

از دانشگاه *Regent Alumna* از *Susan Gibbons* در مجله بین المللی مطالعات رهبری با عنوان: بررسی کتاب: مقدمه برای رهبری (2009): مفاهیم و عملکرد، صفحه 254، «در کل، با این حال، این کتاب هدف مورد نظر خود را برای مخاطبان ایده آل خود با ارائه پیشنهادات عملی در مورد تبدیل شدن به یک رهبر بهتر قرار داده است. مقدار زیاید از اطلاعات در یک سبک بی نظیر ارائه می شود که باید برای دانشجویان و پژوهشگران مورد تجدید نظر قرار بگیرند. ادغام استادانه *Northous* از داستان های واقعی رهبران در هر فصل، مفاهیم کلیدی را نشان می دهد که باعث می شود مخاطبان به راحتی با آنها آشنا شوند. این کتاب در شرایط عام نوشته شده است، این برای پیگیری و تشویق خوانندگان در عمل بازتابی از رهبری آسان می باشد، مهارتی که به تنها یاری ارزش قیمت

روی جلد کتاب را دارد. این کتاب باید به دانشجویان در دوره مقدماتی رهبری در هر رشته تحصیلی و همچنین هر کسی که در مسیر رهبری جدید قرار دارد، درخواست شود». از این دو مجله، اکنون می توانیم ببینیم که این دو غول، یک رویکرد بسیار ساده و قابل درک را برای دانشجویان و عموم توسعه داده است.

خروجی این پژوهش چیست؟ انتظار می رود که اقدام کلی تحقیق دستیابی به اهداف و نتایج خاص زیر باشد:

(1) شناسایی و نگاشت مسائل مربوط به مدیریت و رهبری و شرایط سازمان غیر انتفاعی که به اولین کتاب اشاره دارد و از طریق کتاب دوم (نظریه و عملکرد رهبری) تحلیل می شود؛

(2) شناسایی محتوای موجود کتاب ها و ادغام آنها و درس هایی که از نظریه ها و شیوه های پاسخ به مشکلات سازمان غیر انتفاعی برای دستیابی به توسعه و توانمندسازی می تواند آموخته شود؛

(3) شناسایی فرصت های استراتژیک برای توسعه و گزینه های سیاسی برای حمایت از مردم و اقدامات سازمان غیر انتفاعی برای تعقیب عدالت اجتماعی در منطقه از جمله دانشگاه ها، سازمان های غیر دولتی (*NGO*) و غیره؛

(4) مقاله استراتژیک در مورد جامعه و روش فکری عمومی به طور کلی برای دستیابی و توجه بیشتر به پاسخ های سیاسی از سوی مردم؛

(5) فیلم/ عکس مستند در مورد افرادی که مسیرهای سازمان غیر انتفاعی و به ویژه افرادی که تحت تأثیر مسائل جذاب و سیاست ها و واکنش های آنها قرار گرفته اند را نشان می دهد.

مشارکت در پروژه ها در دانشگاه *Bina Nusantara* و جامعه

مشارکت در پروژه چگونه به اهداف *Bina Nusantara* و جامعه کمک خواهد کرد؟ مقاله ای که از این پروژه به دست آمد، در جامعه و شبکه به اشتراک گذاشته شده است و از طریق این جلسات، کارگاه های آموزشی و شبکه ها به روش فکران به طور گسترده تری منتشر شده است تا توجه بیشتری را در سطح ملی و آسیا و سطح منطقه ای SEA بدست آورد. پیش بینی می شود که اعضای کنفرانس انجمن منطقه ای، جامعه و شبکه ها، این نوع مسائل را افزایش دهند تا توجه بیشتری از سوی مردم و تصمیمات سیاسی به دست آید تا سیاستهای استراتژیک بهتر و اقدامات لازم برای ارتقای مدیریت و رهبری سازمان غیر انتفاعی عالی و مؤثر در منطقه ارائه شود. این امید و انتظار

من است که در نهایت این پروژه به توسعه دانش ما، تسریع تعهد و افزایش ظرفیت های ما به عنوان اعضای روشن فکران برای تقویت ظرفیت افراد یا جامعه مدنی و جامعه ما و شبکه برای ترویج ساختمان سازمان غیر انتفاعی بهتر به منظور پیگیری عدالت اجتماعی و صلح پایدار و توسعه دائمی در آسیا، منطقه SEA و حتی در سطح جهانی کمک نماید.

دستاوردهای قبلی و برنامه های آینده و این کنفرانس با مشارکت دانشگاه *Bina Nusantara* برگزار شده است

دستاوردهای گذشته و برنامه آینده نویسنده چیست؟ همانطور که نویسنده در بالا اشاره کرده است، از سال 1989 من در ترویج تحقیقات، فعالیت ها، حمایت ها در زمینه توسعه، نگرش اجتماعی و معیشت مشغول به کار بوده ام. نویسنده در این رابطه یک کتاب را معرفی کرده است، *Lepra Siapa Takut* (چه کسی جرأت دارد). نویسنده تقریباً 20 سال تجربه در زمینه های مختلف رهبری/ مدیریت، طراحی معماری و برنامه ریزی، موقعیت های توسعه کسب و کار مدیریت/ فروش و بازاریابی می باشد.

انتظار می رود که چگونه این کنفرانس و دانشگاه *Bina Nusantara* به این تحقیق کمک نماید؟ در حالی که من از توسعه در مناطق دفاع می کنم، این فرصتی برای شرکت در این کنفرانس ها، انجمن، کارگاه های آموزشی منطقه ای، شبکه ها و جوامع فکری برای به اشتراک گذاشتن ایده ها، ارزش ها و تعهدات برای ساختن و شکل دادن موضوعات مشترک از اقدامات برای ترویج پاسخ های بشر دوستانه و پیگیری عدالت اجتماعی در مناطق SEA است که تاکنون جریان اصلی توسعه را پشت سر گذاشته است. امیدوارم که با همکاری و مشارکت با جامعه و شبکه، بتوانم به پیشرفت دانش و ارتقای حمایت کمک کنم به ویژه برای تقویت حمایت از اقدامات مؤسسه پس از مبارزات انتخاباتی به افرادی که تحت تأثیر ادعای پیروزی قرار دارند و برای ترویج توسعه و عدابت در مناطق SEA.

1- رویکرد خصیصه (صفات)

این رویکرد کلاسیک تلاش می کند که توضیح دهد که چرا زماین که کسی رهبر می شود پاسخ را در شخصیت و عقیده پیدا می کند. صفات رهبری وجود دارد که می تواند از طریق بیوگرافی رهبر ردیابی شود.

بنابراین، این یک رویکرد بسیار معمول است که می‌گوید هر کسی که دیگران را هدایت می‌کند، مانند یک رهبر متولد می‌شود. رهبران متولد می‌شوند نه ساخته‌ها - که جوهره رویکرد خصیصه است.

چگونه کار می‌کند:

نگرانی اصلی رویکرد خصیصه، شخصیت رهبر است. وضعیت و پیروان به عنوان عامل تعیین کننده در رهبری نادیده گرفته نمی‌شوند. با تجزیه و تحلیل صفات او می‌توانیم او را بشناسیم که آیا فردی مناسب رهبری دیگران است یا خیر.

تجزیه و تحلیل خصیصه شامل شناسایی نقاط قدرت و ضعف رهبر است. بنابراین، از این رویکرد استفاده می‌کنیم زمانی که بیوگرافی یک رهبر را می‌خوانیم و شخصیت او را شکل می‌دهیم.

به واسطه روند عادت:

- 1- یک عمل عادت خواهد شد. به عنوان مثال، یک سرقت موفقیت آمیز تمایل به انجام بیشتر و بیشتر را دارد.
- 2- یک عادت بدون وقفه، پدیده رفتاری را نشان می‌دهد. اگر سرقت تبدیل به یک جریان عادی در زندگی شود، کسی نمی‌تواند خود را در برابر سرقت کنترل کند. این یک نیاز می‌شود.
- 3- رفتاری که همچنان ادامه می‌یابد به یک نگرش درونی تبدیل می‌شود. سرقت به عنوان یک سبک زندگی به حساب می‌آید.
- 4- این نگرش می‌تواند یک شخصیت باشد، اگر تصحیح نشده باشد.
- 5- و شخصیت ثابت به سرنوشت فرد کمک می‌کند.

TarjomeFa.Com



شکل ۵: شخصیت

Intelligence – Intellectual ability including verbal, perceptual, and reasoning capabilities
Self-Confidence – Ability to be certain about one's competencies and skills
Determination – The desire to get the job done (i.e., initiative, persistence, dominance, drive)
Integrity – The quality of honesty and trustworthiness
Sociability – Leader's inclination to seek out pleasant social relationships



شکل ۶: ۵ ویژگی اصلی صفات رهبری بر اساس کتاب Northous

2- رویکرد سبک

سبک = رفتار

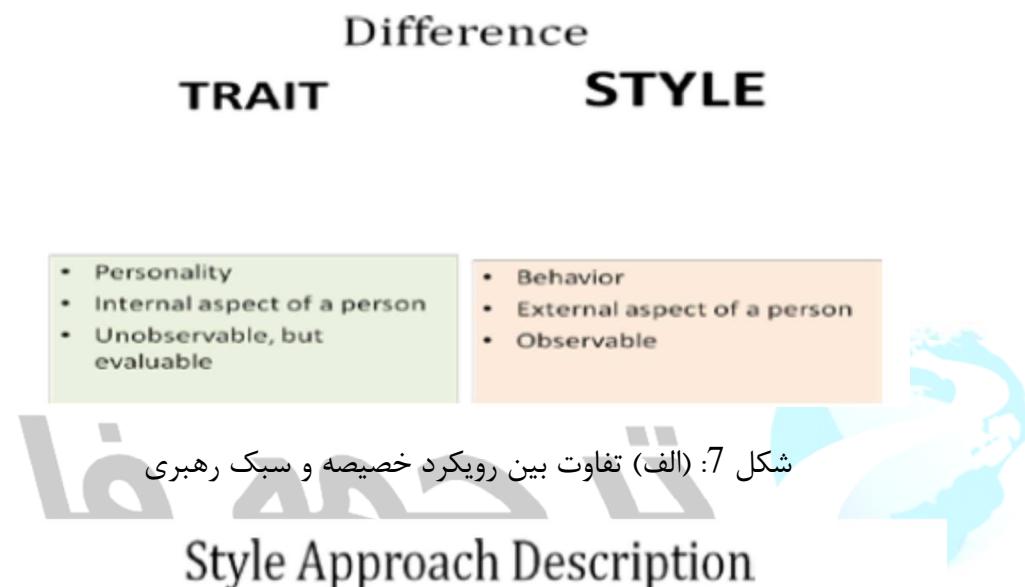
در مورد رفتار یک رهبر است نه در مورد شخصیت و صفات او. این موضوع بع رفتار او متمرکز است. در حالی که صفات، چیزی در شخصیت ذاتی فرد می باشد، رفتاری چیزی است که می توان یاد گرفت، آموزش داد و تغییر داد. بنابراین، رویکرد سبک فرض می کند که رهبران ساخته می شوند. می توانیم خودمان را به عنوان یک رهبر توسعه دهیم، یعنی از طریق آموزش و تجربیات.

مانند سبک شنا کردن، می توانیم سبک رهبری خودمان را انتخاب کنیم و خودمان را برای استفاده در این سبک آموزش دهیم.

اگر ما به عملکرد سازمانی رهبری توجه کنیم، می‌توانیم دو نوع رهبر را پیدا کنیم: کسی که بر انجام وظایف تأکید می‌کند و سی که نگران رابطه بین خود و پیروان خود است. بنابراین، می‌توانیم بین این دو نوع تفاوت قائل شویم:

(1) نگرانی از مردم؛ و

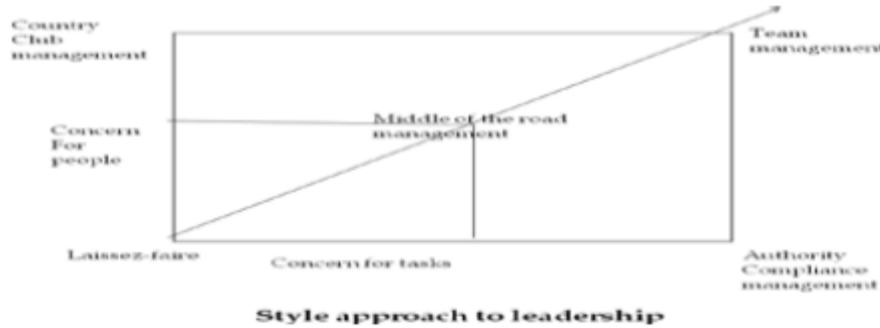
(2) نگرانی از نتایج.



شكل 7: (الف) تفاوت بین رویکرد خصیصه و سبک رهبری



شكل 7: (ب) مقایسه خصیصه و سبک بر اساس کتاب Peter Northous



شکل 8: انواع مختلف رویکرد سبک رهبری

1. مدیریت پذیرش مسئولیت: رهبرانی که بر روی وظایف و الزامات شغلی تأکید می کنند، این نوع سبک را تمرین می نمایند. او خیلی به ارتباط با پیروانش توجه نیم کند مگر اینکه به آنها دستور دهد که کار او را انجام دهند. می توانیم سبک او را «کنترل»، «خواستار»، «غلبه یافتن» و غیره بنامیم.
2. مدیریت باشگاهی: رهبرانی که این سبک را در رهبری خود به کار می بند، ترجیح می دهند با پیروان خود ارتباط برقرار کنند و رابطه ای با پیروان خود ایجاد نمایند. آنها (بسیار) کم برای انجام وظایف نگران هستند. اما سعی می کنند فضای مثبتی را برای توسعه روابط بین فردی ایجاد کنند. این سبک از رفتار در جهت اجتماعی پشتیبانی می شود.

3. مدیریت بی خاصیت: برخی از رهبران نسبت به وظایف و پیروان خود بی تفاوت هستند. آنها از افراد خود فاصله می گیرند. یکی از این سبک ها به زبان فرانسوی «*laissez faire*» (بی تفاوتی یا من به این سبک اهمیت نمی دهم) نامیده می شود. همچنین آن را «مدیریت صفر» می نامیم، چرا که رهبر در این سبک سعی نمی کند بر مردم تأثیر گذار باشد و غیر فعال می ماند.

4. میانه رویی در جاده مدیریت: اگر رفتار رهبری را که نگرانی متوسطی نسبت به مردم و انجام وظایف دارد را در نظر بگیریم، این سبک را در رهبری او پیدا می کنیم. بسیاری از ما چنین سبک رهبری را تجربه کرده ایم.
5. مدیریت تیم: این سبک ایده آل است. این حداکثر رفتار وظیفه گرا و مردم گرای یک رهبر است. رهبران این سبک، مشارکت و کار گروهی را در سازمان ارتقا می دهند. آنها سعی می کنند قلب افراد خود را لمس کنند و در عین حال آنها را برای دستیابی به اهداف سازمان تحریک نمایند.

6. پدر سالارانه / مادر سالارانه: رهبرانی که نگرانی افراد یا انجام وظیفه را دارند، اما بر وفاداری و اطاعت پیروان خود تأکید دارند، سبک رهبری پدر سالارانه را تمرین می کنند. اگر آنها اعمال مثبت انجام دهنند تشویق می شوند، اما به منظور دستیابی به این اهداف، سبک آنها «دیکتاتوری خیرخواهانه» نامیده می شود.

7. فرصت طلبی: سبک رهبری فرصت طلبی توسط رهبرانی تمرین می شود که هر ترکیبی از 5 سبک پایه را برای دستیابی به پیشرفت شخصی استفاده می کنند. آنها از یک سبک به سبک دیگر می روند تا از فرصت استفاده کنند.

3- رویکرد مهارت

مانند رویکردهای قبلی، این رویکرد بر رهبری تمرکز دارد نه بر شخصیت یا سبک او، بلکه بر مهارت‌ها و توانایی‌های او تأکید می کند.

مهارت‌ها، توانایی‌های فرد برای دستیابی به مجموعه‌ای اهداف و مقاصد است. سه نوع مهارت وجود دارد:

(الف) مهارت فنی (دانش تخصصی)

(ب) مهارت انسانی (توانایی تعاملی)

(ج) مهارت مفهومی (صلاحیت فکری)

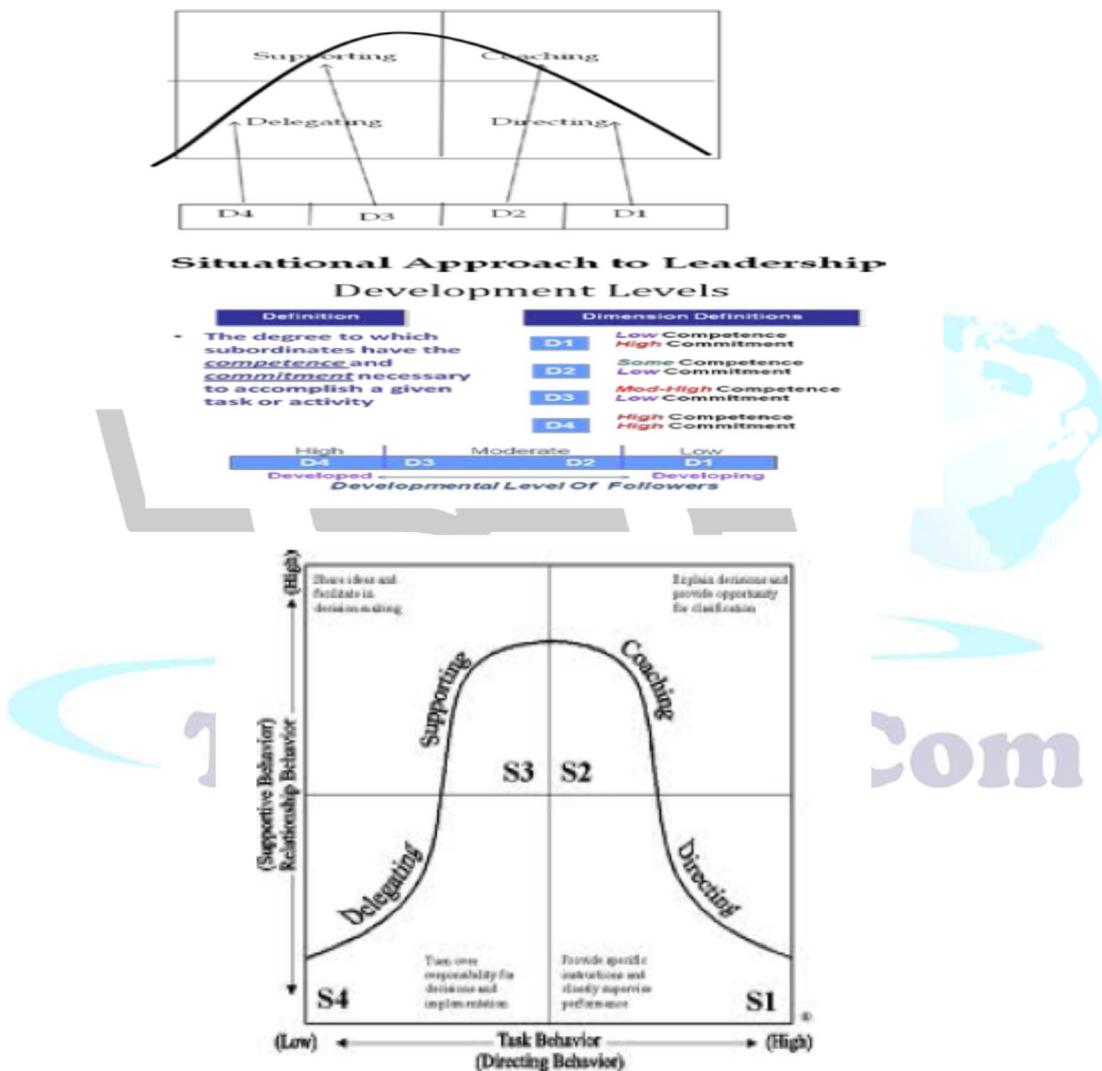
4- رویکرد موقعیتی

به اصلاح موقعیت، در اینجا منظور موقعیت پیروان است. با توجه به رویکرد موقعیتی، موقعیت‌های بسیار زیادی وجود دارد، اما آنها می توانند در دو عامل موقعیت قرار بگیرند، یعنی، (1) صلاحیت (مهارت، توانایی، عملکرد) (2) تعهد (انگیزه، استقامت و اخلاق کاری).

برای غلبه بر نقاط ضعف رویکردهای قبلی، این رویکرد سبک رهبری و موقعیت رهبری را ترکیب می کند. با توه به این رویکرد، موقعیت‌های مختلف، انواع مختلفی از رهبری ار تقاضا می کنند.

بنابراین، یک رهبر مؤثر فردی است که می تواند سبک خود را برای موقعیت‌های مختلف تطابق دهد.

مطمئنأً، موقعیت های بسیار زیادی مانند وضعیت تحصیلی، خانوادگی، مالی، اجتماعی و سیاسی وجود دارد. اما رویکرد موقعیتی، پیچیدگی موقعیت را به دو متغیر اصلی کاهش می دهد: (1) تعهد و (2) صلاحیت پیروان. موقعیت، «موقعیت پیروان» را معنی می دهد. تعهد، انگیزه، نگرانی، دخالت و غیره است، در حالی که صلاحیت، مهارت، فصاحت، فضیلت، استعداد و غیره می باشد. در این رویکرد، نقطه مقابل موقعیت، سبک رهبری است.



شكل 9: رهبری موقعیتی

رهبری پویا (دینامیک)

رویکرد موقعیتی تلاش می کند تا توسعه رهبری را توصیف کند. رهبری ثابت (استاتیک) نیست، بلکه پویا است. هدف از هر پویایی در رهبری، بلوغ و استقلال پیروان است. آنها بالغ می شوند در صورتی که درجه بالایی از

شایستگی و تعهد را داشته باشند، به طوری که رهبر وظایف آنها را به عهده می‌گیرد. بعضی از افراد را پیرو بالغ می‌نامیم اگر به طور فعالانه و منتقدانه در فرایند رهبری شرکت کنند و وظایف خود را بدون خط سیر دیگری انجام دهند. او تنها یک تابع نیست بلکه یک شریک برای رهبر محسوب می‌شود.

Transformational Leadership

Description

- *Process - TL is a process that:*
 - changes and transforms individuals
 - frequently incorporates charismatic and visionary leadership
- *Influence - TL involves an exceptional form of influence that moves followers to accomplish more than what is usually expected of them*



Model of Transformational Leadership
Bass (1985)



TL motivates followers beyond the expected by:

- ★ raising consciousness about the value and importance of specific and idealized goals
- ◎ transcending self-interest for the good of the team or organization
- ◎ addressing higher-level needs

شكل 10: مدل رهبری تحول گرا

تفاوت هایی بین رهبری تحول گرا و تعامل گرا وجود دارد. در حالی که در رهبری تعامل گرا، تأثیر شخصی رهبر حداقل است، در رهبری تحول گرا، تأثیر در جهت و مسیر سازمان، بسیار مرکزی است. می توانیم بگوییم که رهبری تعامل گرا در ماهیت خود بیشتر حالت مدیریتی دارد.

Transformational Leadership Factors



شكل 11: رهبری تحول گرا و دیگران

5- رهبری تعامل گرا

رهبری تعامل گرا، مدلی است که فرایند رهبری را مانند تعامل یا معامله تجاری می بینند. اصطلاح «معامله» به یک نوع تعامل اجتماعی اشاره دارد که بر اساس فرایند مبادله است. در بازار مردم پول را با چیزهایی مبادله می کنند. بنابراین، می توانیم تعامل بین یک رهبر و پیروان او را به عنوان یک فرایند تعاملی بینیم. کسی که پولی را به دیگری می دهد و چیزهایی را می گیرد، به عنوان مثال، خانه‌ف ماشین، تلفن و غیره.

1- بین افرادی که معامله انجام می دهند، موقعیت های مساوی وجود دارد.

2- هر کسی در این معامله می خواهد این یک روند منصفانه باشد.

3- فاصله ای بین افرادی که در معامله دخیل هستند، وجود دارد: آنها با احترام به یکدیگر متعهد می شوند.

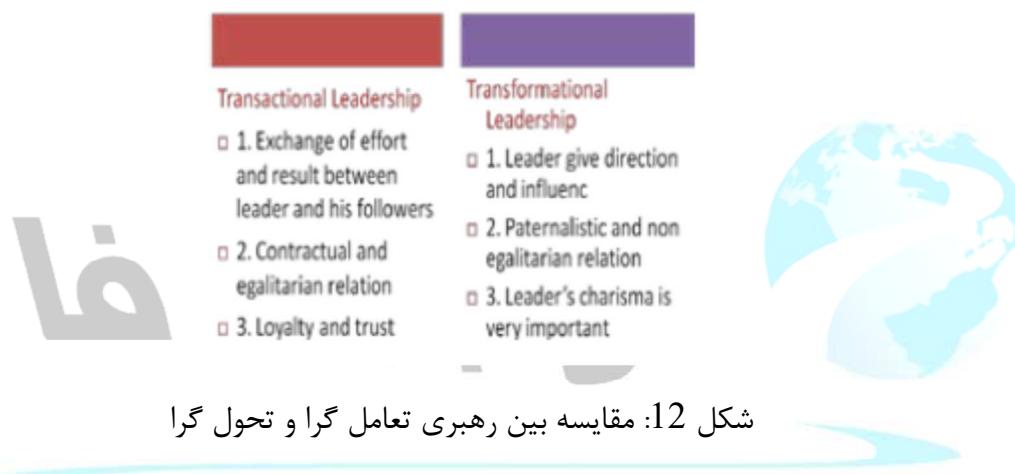
رهبری کسب و کار (تجاری)

اگر یک رهبر تبادل مبادله ای را در رابطه خود با پیروان با کار ببرد، رهبری او یک معامله گری است. بنابراین مانند

تجارت:

- 1 رهبر به پیروانش وعده می دهد
- 2 و پیرو قول وفاداری و صداقت را به او می دهد.

Look at these differences!



شکل 12: مقایسه بین رهبری تعامل گرا و تحول گرا

6- رهبری تحول گرا

یک رهبر تحول گرا، یعنی رهبری که تغییراتی را ایجاد خواهد کرد، باید این 4 عامل رهبری را توسعه دهد:

- 1 تأثیر ایده آل (دلخواه) یا گیرایی
- 2 انگیزه الهام بخش
- 3 تحریک ذهنی
- 4 ملاحظات فردی

Additive Effect of Transformational Leadership



شکل 13: رهبری تحول گرا

7- رهبری تیم

تحقیقات اخیر در زمینه رهبری بر تعامل بین رهبر و پیروان او در زمینه سازمانی با تیم های کاری متمرکز است.

بسیاری از آموزش های رهبری تلاش می کنند تا رهبری تیمی را توسعه دهند، یعنی رهبری در تیم.

«تیم» یک گروه سازمانی است که متشکل از اعضایی می باشد که وابسته به هم هستند و اهداف مشترکی دارند و

باید فعالیت های خود را برای دستیابی به این اهداف هماهنگ کنند.

انواع مختلفی از تیم وجود دارد:

- نیروهای وظیفه
- واحدهای کاری
- کمیته های پایدار
- تیم های کیفیت
- تیم های بهبود (پیشرفت)
- تیم های تأیید
- تیم های فوتbal و بسیاری دیگر.

رهبری به عنوان یک میانجی

یک رهبری تیمی، یک دیکتاتور یا یک رهبر پدر سالارانه است که به طور کلی بر پیروان خود تسلط دارد. به عنوان یک رهبر، او نقش واسطه را می‌گیرد. اطلاعات را از خارج به داخل تیم و برعکس در میان می‌گذارد. اعضای تیم، افراد شایسته‌ای هستند و با صلاحیت خود، یک رهبر آنها را سازماندهی و هماهنگ می‌کند تا به اهداف تیم دست یابند. بنابراین، یک رهبر تیم باید بین گروه، اقدامات گروه و نتایج عملکرد واسطه باشد.

نقش رهبر تیم:

در یک تیم نقش رهبر عبارت است از:

- 1- تشخیص کمبودهای گروه
- 2- انجام اقدامات اصلاحی برای اصلاح نقص
- 3- پیش‌بینی تغییرات محیطی
- 4- انجام اقدامات پیش‌گیرانه در پاسخ به تغییرات محیطی

نتایج رهبری تیم

تجربه کار در یک تیم می‌تواند شرایط زیر را برای اعضا توسعه دهد:

TarjomeFa.Com

- 1- آنها برخی از مهارت‌های را به دست می‌آورند
- 2- در میان آنها اقلیم مشترکی وجود دارد
- 3- استانداردهای عالی را به دست می‌آورند
- 4- یا حمایت خارجی را دریافت می‌کنند.

8- رویکرد روانشناختی

رهبری تنها موضوع سازمانی یا ساختاری نیست، بلکه چیزی است که از طریق آموزش در خانواده توسعه می یابد.
پس زمینه روان شناختی از ویژگی های رهبری یا حتی سبک رهبری یک رهبر وجود دارد.

رویکرد روان شناختی تلاش می کند تا رابطه بین این زمینه روانی و رهبری شخص را نشان دهد.

منشأ صفات

با توجه به این رویکرد، صفات رهبری یا سبک رهبری از دیدگاه خانوادگی یک فرد حاصل می شود.

1- والدین بسیار مستبد، رفتارهای بسیار محکم و یا بسیار مقاوم در برابر کودک دارند. فردی که شخصیت خود را در چنین زمینه توسعه می دهد، می تواند یک فرد خودکامه یا نوعی انقلابی فردی باشد.

2- یک والد *laissez faire* (عدم مداخله) احتماً منشأ رهبری است که دارای جهت گیری های ارزشی واضحی نمی باشد.



نگرش پیروان

این بستگی به زمینه خانوادگی دارد که پیروان ممکن است به رهبری به روش های زیر واکنش نشان دهند:

1- وابسته (از والدین اقتدارگرا)

2- وابستگی متقابل (همچنین از والدین اقتدارگرا)

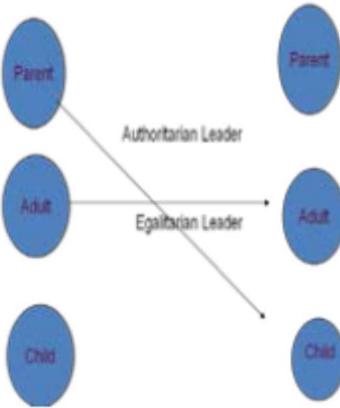
3- مستقل (از والدین میانه رو)

«خود سایه» (سایه های شخصی)

با توجه به مقاله C.G.Jung، غیر قابل قبول هستیم و بخشی از شخصیتمن را انکار می کنیم. آن را با آگاهی فرعی خود سرکوب می نماییم. این به صورت خود سایه ای ما عمل می کند.

کسی که خود را به عنوان یک فرد ضعیف برای همسرش می داند، این تصویر خود را رد می کند و به صورت یک رهبر قوی در اداره رفتار می نماید. او خود سایه ای خود را سرکوب می کند اما بخشی از شخصیت او را بیان می نماید.

Ego States



شکل 14: حالات Ego

6- خلاصه و نتیجه گیری

حضور مدیریت و رهبری برای سازمان غیر انتفاعی در اندونزی و سایر کشورها با آنچه که من در اولین کتاب با عنوان اصول و عملکرد مدیریت سازمان غیر انتفاعی خوانده ام، خیلی دور نیست و این کتاب مشهور تر از کتاب دوم می باشد که می تواند توسط کتاب دوم و همچنین متن کتاب برای مهارت رهبری مورد تجزیه و تحلیل قرار بگیرد و برای استفاده از کتاب های دیگر مناسب تر می باشد زیرا دیدگاه های کامل تر و گسترده تر و علمی تری دارد. با استفاده از این رویکرد، فکر می کنم که در آینده نزدیک بتوانیم کارآفرینی یا کسب و کار سازمان غیر انتفاعی را مؤثرتر و عالی توسعه دهیم. می توانیم سبک مدیریت و رهبری استراتژیک و تاکتیک را به صورت متناوب و راحتی انتخاب و استفاده کنیم چرا که در حال حاضر یک کتابچه راهنمای آموزشی داریم.

REFERENCES

- [1] Drucker, Peter.F. (2005). Managing the Nonprofit Organization – Principles and Practices. New York, USA: Collins Business.
- [2] Northouse, Peter.G. (1997). Distance Learning Theory. California, USA: SAGE Publications.
- [3] Gibbons, Susan. (2009). Book Review: Peter G. Northouse's (2009) Introduction to Leadership: Concepts and Practices Regent University Alumna, United States of America. http://www.regent.edu/acad/global/publications/ijls/new/vol4iss2/IJLS_V4Is2_Gibbons.pdf
- [4] Malik, Fredmund. (2009). 100 Years of Peter Drucker – The Father of Management http://www.malik-management.com/pdfs/m.o.m./mom_e_09_11_100_years_of_peter_drucker_-the_father_of_management.pdf
- [5] Source : https://mail-attachment.googleusercontent.com/attachment/?ui=2&ik=e71525db76&view=att&th=13944de56e41a9a1&attid=0.2&disp=inline&realattid=f_h63s4nsf1&safe=1&zw&saduie=AG9B_P8NDRkcSdzjytg7XDJ4J8f6&sadet=1345509443692&sads=yIIxSRKyFdIgkyMM_akXsRGgnU
- [6] Source: https://mail-attachment.googleusercontent.com/attachment/?ui=2&ik=e71525db76&view=att&th=13944de56e41a9a1&attid=0.1&disp=inline&realattid=f_h63s4dup0&safe=1&zw&saduie=AG9B_P8NDRkcSdzjytg7XDJ4J8f6&sadet=1345509438793&sads=PK45WeOhbGRW-rr9j-4hV3-rNRs

 TarjomeFa.Com

برای خرید فرمت ورد این ترجمه، بدون واتر مارک، اینجا کلیک نمایید.



این مقاله، از سری مقالات ترجمه شده رایگان سایت ترجمه فا میباشد که با فرمت PDF در اختیار شما عزیزان قرار گرفته است. در صورت تمایل میتوانید با کلیک بر روی دکمه های زیر از سایر مقالات نیز استفاده نمایید:

✓ لیست مقالات ترجمه شده

✓ لیست مقالات ترجمه شده رایگان

✓ لیست جدیدترین مقالات انگلیسی ISI

سایت ترجمه فا؛ مرجع جدیدترین مقالات ترجمه شده از نشریات معتبر خارجی