

વિશ્વાસ એ તો નેતૃત્વનો શ્વાસ છે

નેતૃત્વ માટે એક કરતાં ઘણાં ગુણો અને કૌશલ્યની જરૂર પડે જ. મોટાભાગના નેતાઓમાં મોટાભાગના ગુણ કે કૌશલ્ય હાજર હોવા છતાં ક્યારેક તેમનું નેતૃત્વ નિષ્ફળ જાય છે. તેમના માટે કદાચ એવું બન્યું હોય કે નેતૃત્વ માટેના કેટલાક ગુણો કે કૌશલ્યોમાં તેઓ ન માનતા હોય કે અભાવ હોય. આપું બને છે ત્યારે સહન કરવાનું તો સંસ્થાને જ આવે. નેતૃત્વ માટે ઘણાં ગુણ કે કૌશલ્ય જોઈએ, તેમાં એક ગુણ છે વિશ્વાસ. જે માટે કૌશલ્યની જરૂર છે તે છે, વિશ્વાસ આપવો અને મેળવવો. સફળ નેતૃત્વ પૂરું પાડવા માટે ઘણી બાબતો સમાયેલ છે, જેમાં વિશ્વાસનો સમાવેશ અવશ્યપણે કરવો જ પડે.

નેતા પર કર્મચારીઓને વિશ્વાસ ન હોય અથવા તો નેતાને કર્મચારીઓ પર વિશ્વાસ ન હોય તો તેઓ નેતાને શા માટે અનુસરે ? વિશ્વાસ બધા કાર્યકરો અને તમને એકબીજાની સાથે રાખવાનું ફેવિકોલ જેવું કામ કરે છે. વિશ્વાસ મૂકો તેટલું જ અગત્યનું નથી, કેટલો ઊંડો વિશ્વાસ મૂકો તે અગત્યનું છે.

નેતાનો વિશ્વાસ સહકાર્યકરોમાં ઘણો ફેરફાર લાવી શકે છે. કાર્યકરોમાં ઉત્સાહનું સિંચન કરે છે તો તેમના અભિગમમાં પણ પરિવર્તન લાવે છે. એટલું જ નહીં કાર્યકરોમાં આત્મવિશ્વાસ પણ રેડે છે. વિશ્વાસ સૌને સાથે રાખી ઘ્યેય સુધી લઈ જવામાં મોટો ફાળો આપે છે. વિશ્વાસ વગર ધાર્યું પ્રોડક્શન નહીં મળે, અને તેનું મૂલ્ય પણ વધુ ચૂકવવું પડશે. આ વિધાનને તમે સંગઠનમાં વિશ્વાસનું અર્થશાસ્ત્ર ગણી શકો.

જૂથના સભ્યોમાં વિશ્વાસ પેદા કરવો ખૂબ જ અગત્યનું છે. જો વિશ્વાસનો અભાવ હશે તો ક્યારેય પણ સફળતા સુધી પહોંચી નહીં શકાય. નેતૃત્વ કરવા માટે ઘણી સ્ટાઈલ છે, તમે કઈ સ્ટાઈલ વાપરો છો તેની સાથે કાર્યકરોને બહુ લેવા દેવા નથી, પણ તમારા અભિગમ અને તમારા વર્તનથી તેઓને તમે કેટલા ખુશ રાખી શકો છો તે અગત્યનું છે. તેમની ખુસી જ તમને તમારા ઘ્યેય સુધી લઈ જવામાં અગત્યનો ભાગ ભજવશે. કારણ કે, તમારા નિર્ણયો કે તમારી વિચારસરણી રૂપી બંદૂક તમારે તેમના ખભા પર મૂકીને જ ફોડવાની છે. નેતાએ નીતિ રીતિ નક્કી કરવાની છે, સાથે કામ કરવા માટે અનુકૂળતાભર્યું વાતાવરણ ઊભું કરીને સગવડતાઓ પૂરી પાડવાની છે, કામ તો કાર્યકરોએ કરવાનું છે, દોડવાનું છે કાર્યકરોએ, ત્યારે તેમનામાં ઊભો કરેલો વિશ્વાસ આ તેમનામાં નવું બળ પેદા કરે છે. કોઈપણ કાર્ય જૂથમાં કરવાનું હોય તો વિશ્વાસ એ શ્વાસનું કામ કરે છે. સભ્યોને એકબીજા સાથે જોડીને રાખે છે. જેથી જે તે કામ સરળતાથી, રસથી, નિષ્ઠાથી અને અપેક્ષાનુસાર થશે. કર્મચારી પર વિશ્વાસ મૂકવાથી તે પોતે એમ માને છે કે મારી કદર કરી. જે માન્યતા અને વિશ્વાસ સાથે જે તે કર્મચારી તમારી સાથે જોડાઈને રહે છે. તમે જો કર્મચારી પર વિશ્વાસ નહીં મૂકો તો તેઓ તમારી પસ વિશ્વાસ શા માટે મૂકે ? અંતે વિશ્વાસ વગરના વહાણ દૂબતા હોય છે, તેમ તમારે પણ દૂબવાની તૈયારી રાખવી પડે જ.

કાર્યકરો પાસે કામ કઢાવવા માટે તેમને આપવામાં આવતો પગાર જ માત્ર પૂરતો નથી, સારું અને વધારે કામ લેવા માટે પૈસા દ્વારા આપવામાં આવતું પ્રોત્સાહન અપૂરતું છે. જો તેમને સાંવેગિક રીતે તૈયાર કરવામાં આવે. લાગણીમાં લાવવામાં આવે તો તે કામ ખૂબ જ સારી રીતે વધારે પ્રમાણમાં અને ઝડપથી થાય છે. આવા કામમાં કાર્યકરોનો વિશ્વાસ હોય છે, આ કામ દૃઢથી થયેલું હોય છે જેથી તેના પરિણામ પણ એટલા જ ઊંચા હોય છે. વિશ્વાસ અપાવવા અને મેળવવા માટે નેતાના શબ્દો અને વર્તનમાં સામ્યતા હોવી જોઈએ. બોલો તે કરો અને કામને પ્રાધાન્ય આપો. તમારી નીતિ, આયોજન વગેરે બાબતમાં સ્પષ્ટ

બનો, મોઢા પર હાસ્ય રાખો પણ કામ બાબતમાં ગંભીર બનો. એકબીજાની ખાડાખોટમાં ન પડો. તમારા માટે તમામ કર્મચારીનું સ્થાન છે. હા.. તેમાં કોઈ કર્મચારી વધારે કામ કરતો હશે તો કોઈ ઓછું કામ કરતો હશે. પણ કોઈ કર્મચારીને અવગણીને કે તેને હડધૂત કરીને તમે ક્યારેય સંપૂર્ણ સફળ નહીં થઈ શકો. દરેક કાર્યકરોમાં અલગ અલગ કૌશલ્ય હોય છે, દરેકની ક્ષમતા જુદી જુદી હોય છે, દરેકનું વ્યક્તિત્વ જુદું જુદું હોય છે, દરેકની સમજ શક્તિ અલગ હોય છે, દરેકના કામ કરવાના હેતુ અને પદ્ધતિ અલગ હોય છે, ત્યારે નેતાએ બધાને સાથે રાખીને બધા પાસે ચોક્કસ કામ લેવું અઘરું તો છે જ, પણ તે બાબત નેતાના અભિગમ, તેની કામ કરવાની રીત અને તેને કાર્યકરોમાં ઊભા કરેલા વિશ્વાસ પર આધાર રાખે છે. જો કાર્યકરો ઉત્સાહી હશે, વિશ્વાસુ હશે અને કામ કરવાની સગવડતા ઊભી કરી આપી હશે તો તેઓ આપમેળે પોતાનામાંથી જ પ્રેરણા લઈને કામ કરશે, કામ કરવાના નવા રસ્તાઓ પણ શોધશે અને ઘ્યેય સુધી કામને લઈ જશે. વિશ્વાસ બંને પક્ષે જોઈએ અને તે ટકી રહેવો જોઈએ. વિશ્વાસ અપાવવા માટે કાર્યકરો વચ્ચે બેસીને કેટલીક બાબતની સ્પષ્ટતા કરવી જરૂરી છે. તો જ કાર્યકરોને વિશ્વાસ બેસે છે. તમે માત્ર હૂકમ જ કરશો તો કાર્યકરો કચવાતા મને કામ કરશે, જે ક્યારેય ઘ્યેય સુધી નહીં લઈ જાય. વિશ્વાસ મૂકવાની શરૂઆત નેતાના પક્ષેથી થવી જોઈએ. કોઈવાર વિંસબંગ થયો હોય તેવું લાગે તો કોઈ ધારણા બાંધ્યા પહેલાં તેના કારણો અને પરિસ્થિતિ જાણો, ત્યારબાદ જે કહેવાનું હોય કે કરવાનું હોય તે ખૂબ જ આત્મિયભાવે કરો તો ભવિષ્યમાં સારાં પરિણામો મળશે. પણ બારતીય સમસ્કૃતિ એવું કહે છે કે, વિંસઘાત ન કરવો. તે જોતાં આપણો સમાજ વિંશ્વાસ મૂકનાર માટે માથું આપી દેવા તૈયાર હોય છે. તો આવી પરંપરા અને વિચારસરણીનો લાભ નેતાએ લેવો જોઈએ. ક્યારેય નકારાત્મક દષ્ટિકોણ કે માન્યતાને આધારે કાર્યકરો સાથે વાત ન કરો કે વર્તન ન કરો. તમે હકારાત્મક હશો તો તેના પ્રભાવથી જ કાર્યકરો પણ હકારાત્મક દષ્ટિકોણ અપનાવશે. આમ છતાં વિશ્વાસ કોની પર મૂકવો, કટલો મૂકવો, ક્યારે મૂકવો, ક્યાં સુધી મૂકવો વગેરે અનુભવના આધારે નક્કી કરો, પણ સામેના વ્યક્તિને તેનો ખ્યાલ ન જ આપવા દો કે તમને તેના પર વિશ્વાસ ઓછો છે. કાર્યકર પર વિશ્વાસ ઓછો મૂકવો તો ક્યારેક ચાલશે, પણ બિલકુલ વિશ્વાસ નહીં મૂકો તો ક્યારેય નહીં ચાલે. આપણામાં એક બીજા કહેવત પણ છે કે, વિશ્વાસથી તો વહાણ પણ તરે. તેને ધ્યાનમાં રાખી વિશ્વાસ સાથે કામ કરો.

dr.ashokpatel@in.com