ՆԱՏԱԼՅԱ ՀՈՎՀԱՆՆԻՍՅԱՆ

ԱՌԱՋՆՈՐԴԻ ԽՈՍՔԻ ՄԻ ՔԱՆԻ ԱՌԱՆՁՆԱՀԱՏԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Անժխտելի է, որ լեզուն մարդու գործունեության մեջ կարևորագույն տեղ է զբաղեցնում: Իսկ որն է դրա դերը առաջնորդների կյանքում: Առաջնորդությունը կյանքի ամենատարբեր ոլորտներում երբեմն ներկայացվում և բնութագրվում է որպես «լեզվական խաղ» (Փոնդի, 1978): Դեռևս 1953 թ. Վիտգենշտեյնն առաջին անգամ խոսելով լեզվական խաղերի մասին՝ կարևորեց այն, որ կախված իրավիճակից՝ պետք է իմանալ ինչպիսի լեզվական խաղ խաղալ: Սրանում է առաջնորդների՝ լեզուն կիրառելու, այն իրենց նպատակներին լավագույնս ծառայեցնելու հմտությունը, այսինքն այն, որ պետք է իմանան ինչպիսի խաղ խաղալ՝ կախված իրավիճակից: Թոմ Պետերսը արտահայտիչ շեշտադրում է կատարում լեզվի դերի վրա, ասելով, որ առաջնորդը որպես գործիք ունի միայն իր լեզուն: Իսկ ժամանակին բրիտանական քաղաքական գործիչ Բենջամին Դիզրաելին ասել է՝ «Խոսքով ենք մարդկանց կառավարում»: Լեզուն ամեն ինչ է առաջնորդի համար, և դա փաստ է, ասում է Թոմ Պետերսը (Պետերս Թ., 2000): Եվ մենք կիսում ենք այն կարծիքը, որ շատ կարևոր է, թե ինչպես են առաջնորդները կառուցում իրենց լեզվական գործունեությունը, կամ ինչքան են կարևորում այդ լեզվական ընտրության ազդեցությունը: Փաստորեն նրանք կարող են խոսքով ներկայանալի լինել լայն զանգվածների և դրանով իսկ աստիճանաբար կերտել իրենց կերպարը, կամ էլ հանդես գալ իբրև բառերի վաճառականներ (Տիտց Ս., Կոհեն Լ., Մասսոն Զ., 2008):

Վերոնշյալ գրքի հեղինակները նշում են մի քանի հնարքներ, որ առաջնորդները կարևորում են իրենց խոսքում.

1. հռետորական հնարքները, 2. դերանունները, 3. անվանումների կարևորությունը

Օրինակ, հռետորական մշակմամբ առաջնորդները կարող են տպավորել մարդկանց, ազդել նրանց վրա, համոզել իրենց հետևել: Նրանք պետք է կարողանան տպավորիչ կերպով ներկայացնել իրենց ծրագրերն ու նպատակները, որոնք պետք է ցանկալի լինեն նաև լսողների համար, և վստահեցնել նրանց, որ հույսը կարող են իրենց հետ կապել՝ իրադրության մեջ ճիշտ ուղղություն ընտրելու հարցում: Փաստորեն նրանք պետք է լավ հռետորներ լինեն, որը ներառում է նաև համոզելու պարտադիր արվեստ:

Առաջնորդների խոսքում մեծ կարևորություն ունի դերանունների օգտագործումը: Կախված նրանից, թե երբ են օգտագործում «ես», «դու», «մենք» դերանունները, արտահայտում են պատասխանատվության ստանձնման տարբեր մակարդակներ: Եթե մտադրություն կա թիմակիցներին կոչ անել համագործակցել, կամ տեղեկացնել, որ կոնկրետ նախագծի վրա աշխատել են շատերը, նրանք հաճախ են օգտագործում «մենք» դերանունը: Ուսումնասիրելով հայաստանյան և ամերիկյան նախագահների՝ Ս. Սարգսյանի և Բ. Օբամայի քաղաքական խոսքերը՝ պարզել ենք, որ Օբաման լայնորեն կիրառում է «մենք», «մեզ», «մեր» դերանունները, իսկ Ս. Սարգսյանը՝ «ես», «ինձ», «իմ» ձևերը: Կարող ենք եզրակացնել, որ Օբաման շեշտը դնում է համագործակցության վրա, այն բանի, որ ընդհանուր նպատակներին հասնելու է ժողովրդի հետ համագործակցությամբ և իրադրության պատասխանությունը տարածում է նաև թիմի անդամների վրա, մինչդեռ Ս. Սարգսյանի ելույթներից երևում է, որ նա ստանձնում է գործնական քայլերի ողջ պատասխանատվությունը՝ վստահեցնելով, որ ինքը կարող է ապացուցել իր ուժերի սահմաններում է շատ հարցեր միայնակ լուծելը: Իհարկե, սա պայմանավորված է նաև լեզվական և ոչ լեզվական համատեքստով:

Լեզուն ստեղծում և բացում է նոր աշխարհ (Տիտց Ս., Կոհեն Լ., Մասսոն Ջ., 2008): Մեծ է սրանում անվանման դերը: Անունները, որ տրվում են օբյեկտներին, իրադարձություններին, գործընթացներին, ազդում են այն բանի վրա, թե ինչպես ենք մտածում դրանց մասին: Անունները կոդավորում են որոշակի արժեքներ, գաղափարներ, բաղադրիչներ. դրանք որոշակի կերպով վերահսկում են աշխարհը: Եվ սա տեղի է ունենում նշանակությունների միջոցով, այսինքն, թե ինչ նշանակություններ են տրվում բառերին հաղորդումը կոդավորելիս և ապակոդավորելիս: Բառերին տրված նշանակության կարևորությունը ակնհայտորեն երևում է հետևյալ օրինակում՝ լավ աշխատանքի համար աշխատակցին տնօրինությունը նշանակում է կառավարչի պաշտոնում: Աշխատակիցը պաշտոնի բարձրացումը դիտում է որպես պարգևատրում և բավարարվում աշխատանքում գրանցած հաջողությամբ, մինչդեռ տնօրինությունը դիտում էր այն որպես պատասխանատվության մեծացում և ակնկալում էր լրացուցիչ ջանքեր: Արդյունքում առաջանում է անհամաձայնություն, որ աշխատանքը չի կատարվում ինչպես հարկն է: Սա բացատրվում է նրանով, որ միևնույն բառը՝ «կառավարիչ», նրանք հասկացել են տարբեր կերպ, այսինքն՝ միևնույն բառին վերագրել են տարբեր նշանակություններ: Մի կողմն այն դիտարկել է պարգևատ-

ռում, մյուսը՝ լրացուցիչ պատասխանատվություն: Այս օրինակը ցույց է տալիս նշանակությունների կատարած դերի կարևորությունը:

Ապակողավորումը հաղորդման ըմբռնումն է ունկնդրի կողմից: Այն կարող է տարբերվել այն բանից, թե ինչ էր մտածված նախապես: Այդ իսկ պատճառով առաջնորդները պետք է հոգ տանեն ճիշտ ֆրեյմինգ իրականացնելու մասին ևս, որում հստակ երևում է՝ ինչպես է առաջնորդը ներկայացնում աշխատանքային խմբի հետագա աշխատանքը: Ֆրեյմինգը այն է՝ ինչպես են առաջնորդները նկարագրում խմբի կամ կազմակերպության ներկա կամ ապագա նպատակը (Տիտց, 2008): Այն ենթադրում է կոնկրետ ընկալումներ և ակնկալում կոնկրետ վարք: Այսինքն ֆրեյմինգ իրականացնելիս առաջնորդը շրջահայացորեն պիտի տա առարկաների ու երևույթների անունները:

Առաջնորդները կարող են աշխատակիցների համար ստեղծել տարբեր ինքնություններ՝ ընդամենը նրանց այլ կերպ անվանելով կամ նկարագրելով: Տալով նրանց նոր անուններ՝ նրանք նոր նշանակություններ են ստեղծում կազմակերպության խոսույթում կամ ակտիվացնում են դրանք: Ըստ Շի-քսուի (2009) ՝ նշանակության ստեղծումը կոնկրետ մշակութային համատեքստում՝ խոսույթի կերտում է: Օրինակ, եթե առաջնորդը մեկ անգամ իր աշխատակցին անվանի աշխատասեր, այդ կարծիքը այդ անձի նկատմամբ երկար ժամանակ կպահպանվի:

Նա, ով կազմակերպությունում գործում է որպես առաջնորդ, ստեղծում է նշանակություններ, ստեղծում է ապագա և իմաստավորում է դա մյուսների համար, այսինքն, ինչպես վերն ասվեց, ձևավորում է խոսույթ (Տիտց, 2008): Կարելի է ասել, որ լավ առաջնորդները ստեղծում և բացում են աշխարհ իրենց հետևորդների առջև: Եվ սրանում է կայանում նշանակությունների արդյունավետ կիրառումը: Այսինքն՝ խոսելով իրերի մասին դրանց կյանք են հաղորդում: Արդյունավետ առաջնորդությունը ներառում է նշանակությունների կառավարում:

Առաջնորդները ստեղծում են նշանակություններ երկխոսության միջոցով: Առաջնորդի ֆունկցիաներն են՝ գործել միայն երկխոսությամբ: Իսկ ինչու երկխոսություն, որովհետև մենք դիտարկում ենք առաջնորդությունը ոչ որպես անհատական գործունեություն, այլ որպես սոցիալական կամ կոլեկտիվ երևույթ, քանզի առաջնորդությունը ներառում է ինչպես առաջնորդների, այնպես էլ հետևորդների: Առաջնորդությունը ներառում է գործընթացներ կամ գործողություններ, որոնք թույլ են տալիս հասնել փոփոխությունների այլ մարդկանց օգնությամբ, ոչ ինքնուրույն: Այն կապված է ձեռքբերումների հետ՝ այլոց կողմից կատարվող փոփոխությունների միջոցով: Եվ ուրեմն ակնհայտ է, որ լեզուն

շատ մեծ կարևորություն ու կենտրոնական դեր ունի առաջնորդի գործունեության մեջ: Լեզուն պետք է սերտորեն միահյուսված լինի մարդկանց ապրումների և ակնկալիքների հետ:

Առաջնորդության խոսույթի ուսումնասիրությամբ զբաղվել է Մ. Ֆուկոն: Իր «Գիտելիքի հնէագիտություն» աշխատության մեջ նա խոսույթը դիտարկում է որպես իրադրություն և առաջարկում, որ խոսույթն ինքը կարող է ստեղծել իշխանություն կամ ունակություն՝ այլոց ստիպելու անել մի բան այնպես, ինչպես քեզ է պետք: Նա ասում է, որ խոսույթն ու իշխանությունը անքակտելիորեն կապված են միմյանց հետ և փոխսնում են իրար: Ըստ Մ. Ֆուկոյի՝ իշխանության հիմքի վրա է, որ կայանում է առաջնորդությունը: Ֆուկոն իշխանությանը վատը լինելու կոնոտացիա չի վերագրում, բայց այն անվանում է վտանգավոր: Նա ասում է, որ իշխանությունը հարկավոր է միայն լավ/ բարի հարցի համար (իշխանությունը որպես թելադրանք):

Ըստ նրա՝ խոսույթում գոյություն ունեն երեք առանցքներ, որոնց շուրջ գոյանում է իշխանությունը: Առաջինը գիտելիքի կամ ճշմարտության առանցքն է: Համաձայն սրա խոսքը միշտ պետք է լինի ճշմարիտ կամ «լեգիտիմ»: Երկրորդ առանցքն օգտագործում է չափանիշեր, համաձայն որոնց երկրորդ կամ երրորդ անձին կարող է համարել ոչ մրցունակ երկխոսությունը շարունակելու համար: Երրորդ առանցքը էթիկայինն է, որը ենթադրում է արժեքներ ու քայլեր, որոնց պետք է հետևել:

Եվ ուրեմն, ամփոփելով կարելի է ասել, որ առաջնորդի խոսքը պետք է ձևավորի իշխանություն, համաձայն Մ. Ֆուկոյի առաջադրած առանցքների, որոնցից առաջինը՝ ճշմարտության առանցքը, ենթադրում է նաև առարկաների ու երևույթների ճիշտ անվանում, կամ էլ առաջնորդն է կարողանում այն ներկայացնել որպես ճիշտ կիրառելով հռետորական հնարքներ:

Գրականության ցանկ

- Pondy L., Leadership Is A Language Game, 1978
- Shi-xu, A Cultural Approach to Discourse, Chippenham and Eastbourne, Palgrave Macmillan, 2009
- Титц Сьюзан, Коен Лори, Массон Джилл, Язык организаций, Харьков, 2008
- http://www.scribd.com/doc/94464/Foucaults-Archeology-of-Knowledge-and-Leadership-Discourse