

بلوغِ مدیریت

رهبری اثربخش در استمرار مدیریت بر خود

راهبردهای برای دیدن، بودن و انجام دادن

برنامه‌ای روان‌شناختی برای توسعه رهبران

نویسنده : نایجل نیکسون

مترجم : بهزاد رمضان



نشر گندمان

فهرست مطالب

۱۱	تقدیر و تشکر
۱۵	مقدمه مترجم
۲۳	پیشگفتار
۲۵	۱: قلمروی فرمانروایی - در لحظات سرنوشت ساز چه می گذرد؟
۳۵	رویا ویی با لحظات و انتخاب درست
۴۲	کتابی دیگر در حوزه ی رهبری
۴۸	لحظات رهبری
۵۰	چه اتفاقی برای جرج اس پتن افتاد
۵۱	رهبری در قالب مریخی
۵۲	دو مجادله
۵۴	وارن بافت با حس جهت یابی خود پیش می رفت
۵۵	چه کسی هستید؟ تعیین جهت
۵۸	"نفس" رهبری - داستان این کتاب
۶۳	۲: رهبری در بین رام نشدگان - سیر تکامل فارت
۶۳	رهبری با استفاده از عامل ترس
۶۶	راهبردهای استالین
۶۷	سلطه ی حیوانی
۷۱	سیاست رهبری
۷۴	رهبری انسانی
۷۸	"به قهرمان دیگری نیاز نداریم"
۸۰	نکته ی رهبری
۸۹	۳: تاریخچه ی مختصر از رهبری
۹۱	آغاز تاریخ
۹۶	نقش تکامل فرهنگی

- ۱۰۰ رهبری قبیله‌ای
- ۱۰۱ کول و گروهش
- ۱۰۴ عصر رهبری
- ۱۰۹ راه‌های رسیدن به قدرت
- ۱۱۰ ظهور
- ۱۱۱ وراثت
- ۱۱۲ غلبه
- ۱۱۳ انتخاب
- ۱۱۴ انتصاب
- ۱۱۵ درس تاریخ برای رهبران
- ۱۲۱ ۴: رهبری به عنوان «استراتژی موقعیت، فرایند و کیفیت (SPQ)»
- ۱۲۱ داستان ای بی ام
- ۱۲۴ رویارویی با تغییرات اقلیمی
- ۱۲۶ فرمول رهبری
- ۱۳۰ رهبر تطبیقی
- ۱۳۳ اصول ششگانه
- ۱۳۷ ۵: من چه کسی هستم؟ کیفیت‌های رهبری و پرسش‌های جهت‌یاب
- ۱۵۶ پرسش‌هایی برای تعیین جهت
- ۱۶۳ ۶: «چشم» رهبری - قانون موقعیت
- ۱۶۶ تغییر شغل در برابر تغییر دنیا
- ۱۶۹ کجا قرار داریم؟ موقعیت رهبری چیست؟
- ۱۷۱ جایگاه و قدرت‌های رهبری
- ۱۷۳ چالش‌ها
- ۱۷۶ ساختار و سازماندهی
- ۱۷۹ محیط عملیاتی
- ۱۸۳ مردم / فرهنگ

- واقعیت ساخت یافته
 ۱۸۷
 رهبری گمشده - در دنیای خدمات مالی
 ۱۸۹
- ۷: رهبران منعطف - فرایند رهبری**
 ۱۹۵
 دوگانگی اوباما
 ۱۹۵
 رهبران چه کارهایی انجام می‌دهند؟
 ۲۰۳
 فرایند: هدیه‌ای بیادماندنی
 ۲۰۶
 چالش سازگاری
 ۲۱۲
 رویکرد داک الینگتن
 ۲۱۵
- ۸: رهبر پویا - شکل دادن و کشف کردن**
 ۲۱۹
 رویکرد اول: شکل دادن و انتخاب کردن
 ۲۲۱
 رویکرد دوم: کشف کردن
 ۲۲۸
- ۹: بررسی جهان - معمار رهبری**
 ۲۳۹
 رویکرد سوم: انتخاب ضربه
 ۲۴۱
 رویکرد چهارم: بصیرت
 ۲۴۵
- ۱۰: متولد شدن برای رهبری - رهبران گمشده، پیدا شده**
 ۲۵۷
 لی کوان یان - یک آبر رهبر
 ۲۵۷
 پیدایش رهبر
 ۲۵۹
 رویکرد پنجم: غریزه/ خودآگاهی
 ۲۶۴
 بیچاره جکویس
 ۲۶۸
 رویکرد ششم: خود کنترلی و تکامل خود
 ۲۷۱
- ۱۱: رفیقت کیست؟ روابط حساس رهبری**
 ۲۷۷
 عشق حقیقی؟
 ۲۷۷
 کاتالیزوری برای غنی‌سازی
 ۲۷۹
 چی و چرا؟
 ۲۸۲
 چگونه؟
 ۲۸۶

- ۲۸۸ چه کسی؟
 ۲۹۱ کامل‌ترین رابطه‌ی احساسی را با چه کسی می‌توان داشت
 ۲۹۵ مکالمه‌ی درست

۱۲: سرنوشت، داستان و اندیشه در زندگی رهبران

- ۳۰۳ داستان آندره
 ۳۰۳ سرنوشت، داستان و تفکر - زندگی چگونه شکل می‌گیرد
 ۳۰۵ داستان مو ابراهیم
 ۳۱۳ د ب
 ۳۱۵ استیو ایز
 ۳۱۸ درازمدت یا سبقت

۱۳: "نفس" رهبری - در ذهن رهبر

- ۳۲۷ سفر عجیب دونالد کراوهوریت
 ۳۲۷ جایگاه "نفس"
 ۳۲۹ آیا چیزی به نام نفس وجود دارد؟
 ۳۳۱ رهبر نظم یافته
 ۳۳۵ الگویی برای خود تنظیمی
 ۳۳۷ کنترل و تنظیم امیال - مبارزه برای کنترل
 ۳۴۰ رهبری نیروی اراده - مبارزه برای هدف
 ۳۴۴ بینش و چشم‌انداز واقعی - مبارزه برای حقیقت
 ۳۴۸ "من" به ملاقات "خویشتن" می‌رود - مبارزه‌ی هویت
 ۳۵۷ آنچه برای رهبری الزامی است - مبارزه برای عملکرد
 ۳۶۳

۱۴: بازی‌هایی که رهبران به آن می‌پردازند

- ۳۶۹ کشف خویشتن: من چه کسی هستم
 ۳۶۹ بازی‌های مورد علاقه‌ی رهبران
 ۳۷۳ ۱ - پیش‌ران بوسیله‌ی تمنیات
 ۳۷۵ ۲ - محدود کردن خود اجرایی
 ۳۷۶

- ۳۷۷ ۳ - اسیر تجارب
 ۳۷۸ ۴ - شیدایی نفس
 ۳۷۹ ۵ - معتاد به عمل
 ۳۸۱ روایت‌های رهبری
 ۳۸۴ تلقین یا حقیقت : دوگانگی اما و رنج آغاسی
 ۳۸۶ داستان رهبری - ارتباط هویت با تاریخچه

۳۹۵ ۱۵ : رهبری و مدیریت بر خود

- ۳۹۵ دستورا عمل - از بیرون به درون و از درون به بیرون
 ۳۹۶ دستورات الهی برای پرورش نفس
 ۴۱۱ اصالت سازماندهی

۴۲۵ ۱۶ : آیا رهبران نیاز دارند به دیگران را نجات دهند؟ چشم‌انداز، هویت و اشتیاق

- ۴۲۸ آیا به رهبران نیاز داریم؟
 ۴۳۰ آیا امروز نیازمند الگوی جدیدی هستیم؟
 ۴۳۲ چگونه می‌توانیم رهبران بهتر را داشته باشیم؟
 ۴۳۸ چگونه می‌توانیم به رهبرانمان کمک کنیم تا بهتر رهبری کنند؟
 ۴۳۹ واقعی باشید
 ۴۳۹ عدم مرکزیت محوری
 ۴۴۰ مجموعه سازی
 ۴۴۱ اکتشاف و پیشاهنگی
 ۴۴۱ چارچوب بندی سفر

۴۴۳

منابع

مقدمه مترجم

جان نباشد جز خبر در آزمون
هر که را افزون خبر جانفش افزون
زان سبب آدم بود مسجودشان
جان او افزونترست از بودشان
ورنه بهتر را سجود دون‌تری
امر کردن هیچ نبود در خوری
کی پسندد عدل و لطف کردگار
که گلی سجده کند در پیش خار
جان چو ازون شد گذشت از انتها
شد مطیعش جان جمله چیزها
"مولانا"

هر زمانی که به مقوله رهبری در حوزه‌ی مدیریت اشاره می‌شود، ارزیابی میزان اثربخشی و یا بررسی چگونگی ارائه‌ی مهارت‌های روابط و مراودات انسانی در راستای تحقق اهداف امری اجتناب‌ناپذیر می‌گردد. به عبارت دیگر، اثربخشی را میزان موفقیت در ایجاد و برقراری روابط و حفظ مراودات مثر برای همسویی و هماهنگی اعضاء در انجام کار با یکدیگر در جهت تحقق اهداف این معنا می‌کنند. چگونگی ارائه‌ی این مهارت‌ها از سوی رهبران به اندازه‌ای مهم است که نقش تعیین‌کننده‌ای در پذیرش، ماندن و ادامه‌ی رهبری و یا در نهایت کنار گذاشته شدن و رفتن و یا حذف آنها خواهد داشت.

نگاهی گذرا به تاریخ مدیریت و بررسی علل شکست و پیروزی رهبرانی که در دوره‌های مختلف ظهور و یا سقوط کرده‌اند می‌تواند به راحتی بر اهمیت تاثیر این بخش از علوم رفتاری تاکید نماید. در این خصوص یکی از اصول مهم و تعیین‌کننده در اجرا و پیشبرد این ماموریت میزان بلوغ و رشد یافتگی مدیر است. مدیری که شناخت کافی و کنترل لازم نسبت به حالات روحی، عواطف و کنش‌ها و واکنش‌های خود و اعضای گروه را در موقعیت‌های مختلف کسب کرده می‌تواند بهترین و سازنده‌ترین نوع روابط و مراودات را در راستای تحقق اهداف مورد وثوق ذی‌نفعان ایجاد کند. بنابراین بلوغ و رشد یافتگی عاملی توانمندساز است که زمینه و وجهه‌ی لازم را برای رهبری و مدیریت در درازمدت فراهم می‌نماید. در واقع بحث بلوغ و رشد یافتگی یکی از موارد مهمی است که بوسیله‌ی بسیاری از متخصصین علوم رفتاری مورد توجه و تاکید قرار گرفته است.

شاید از پیشگامان این حرکت در علوم مدیریت رفتار سازمانی پال هرسی^۱ و کنت بلانچارد^۲ باشند که بحث بلوغ و رشد را در مراودات رهبر و پیروان مورد توجه خاص قرار دادند. در الگوی آنها که به رهبری موقعیتی (SLM) شناخته می‌شود، انتخاب‌های رهبر و روند رشد یافتگی پیروان عامل اصلی اثربخشی محسوب می‌گردد. در این الگو رهبر رشد یافته و بالغ کسی است که موقعیت را بخوبی درک می‌کند و انعطاف لازم در انتخاب سبک رهبری مناسب و موثر را از میان سبک‌های دیگر دارد. او با آگاهی و درایت قادر است الگوی رهبری موقعیتی را به‌خوبی به اجرا گذارد. در الگوی آنها ویژگی‌های شخصی، نگرش و دیدگاه‌های شخصی رهبر به عمد کنار گذاشته می‌شود تا رفتارهای رهبر فقط در واکنش به شواهد عینی و مشخص، منجر به انتخاب سبک رهبری مناسب گردد. رهبری در این الگو به افراد خاصی در سلسله مراتب سازمانی یا روابطی از نوع بالا به پایین اشاره می‌نماید و تلیفه تحقق اهداف مشخصی را برعهده دارند.

از دیگر پیش‌کسوتان علم مدیریت رفتار که در این زمینه دستاوردهای قابل توجهی داشتند می‌توان به مگ گریه^۳، ابراهام مازلو^۴ و کریس آرگریس^۵ اشاره کرد. مگ گریگور با ارائه تئوری X و تئوری Y، پیوند همسو با تئوری Y را همراهی با دیدگاهی رشد یافته و بالغانه معرفی می‌نماید. ابراهام مازلو نیز با ارائه سلسله مراتب نیاز، بحث بلوغ را تغییر توجه و تمرکز دیدگاه انسان از نیازهای اولیه به تمنیات جسمانی به نیازهای متعالی و مسائل مربوط به ذهن در نظر می‌گیرد. و نیازهای متعالی را کسب عزت نفس و رسیدن به مراتب بالای خودشکوفایی می‌داند که نیاز به توجهی بر روابط و مراودات فردی و اجتماعی می‌گذارد. در این خصوص آرگریس پیوستار بلوغ را در هفت بُعد ارائه داد که بسیار مورد استقبال قرار گرفت (نمودار صفحه ۱۶). او بعد بود افراد برای رسیدن به بلوغ باید سیری از عدم بلوغ به سمت بلوغ در ابعاد هفتگانه داشته باشند. روندی که بسیار نزدیک به طی طریق از نیازهای اولیه به نیازهای متعالی است که در سلسله مراتب نیاز به آن اشاره شده است.

1 - Paul Hersey

2 - Kenneth Blanchard

3 - Douglas McGregor

4 - Abraham Maslow

5 - Chris Argyris

بلوغ	←	عدم بلوغ
فعالیت	←	انفعال
عدم وابستگی	←	وابستگی
رفتار در ابعاد مختلف	←	رفتار در ابعاد محدود
علائق عمیق	←	علائق شهوانی کم عمق
دور اندیشی	←	کوتاه اندیشی
موقعیت برابر یا برتر	←	موقعیت زیردست
خودآگاهی و خودشناسی	←	عدم آگاهی به خود

نایجل نیکلسون در این کتاب در مقایسه با تئوری‌ها و الگوهای متداول، نگاهی گسترده‌تر نسبت به طبیعت و دیدگاه و علل و چگونگی رفتار و نحوه‌ی زندگی انسان اتخاذ می‌کند. او این دیدگاه را به رفتارهای رهبری مدیران نیز تسری می‌دهد. او رهبری را امری انتزاعی در نظر می‌گیرد تا با کلیت آن دربرگیرنده و بتواند در همان ابتدا آن را با رفتارهای پیچیده و سطح بالا و بالغانه مورد سنجش و ارزیابی قرار دهد. در واقع این رویکرد به او اجازه می‌دهد تا با موضوع رهبری از دیدگاهی کلی‌تر به عمیق‌تر روبرو شود. او سپس به این سمت گام برمی‌دارد که نشان دهد ویژگی‌ها، حالت و موقعیت‌های رهبری و راهکارهای لازمی که رهبران در اجرا برمی‌گزینند، جزئی جدا ناپذیر از اثربخشی آنها است.

برای این منظور نیکلسون ساختار کتاب را در گام نخست بر اساس کارکرد "نفس" یا "من" از طریق خویش‌نگری یا درون‌نگری در نظر می‌گیرد. او معتقد است نقطه‌ی تمایز انسان‌ها جایگاه "نفس" آنها است. صاحب نظران "نفس" یا "من" را لوح پاک می‌دانند که با تجربه و یادگیری و حفظ آموخته‌ها و برقراری رابطه‌ی سازنده و منطقی بین اجزاء، هویت مشخصی را شکل می‌دهد (یا مجموعه‌ای منسجم و واحد از دل آن بیرون می‌آید). از ویژگی‌های خاص این هویت انسانی منحصربفرد بودن آن است که مأموریت شناخت، حفظ، اثبات و کنترل خود را دنبال می‌کند. نفس انسان در صورت رشد حرکتی از لایه‌های درون به سمت بیرون و بالعکس را دنبال می‌نماید. حرکتی که جهت آن کشف ناشناخته‌ها و رسیدن به بلوغ نفس است. با این تعبیر "نفس" مانند غنچه‌ای درهم تنیده‌ای باز می‌شود و به بلوغ می‌رسد و زیبایی‌های خود را نمایان می‌کند.

در مراحل اجرایی و عملیاتی، نفس ماهیت و مجموعه‌ای است که هویت، شخصیت و دیدگاه‌ها و چگونگی حضور در صحنه‌ی زندگی و در نهایت رفتار رهبری را شکل می‌دهد. نیکلسون با تاکید بر "نفس" به تمامی فرایندهای شناختی و فراشناختی و توانایی‌های ذهنی اشاره می‌نماید که تظاهرات آن در دو عامل "خودِ روایتگر" و "خودِ اجرایی" (خودِ عملیاتی) مورد بحث قرار می‌گیرد. از زاویه‌ای دیگر این رویکرد به سه عامل مرتبط تاکید خاص می‌نماید؛ دیدن (روشی که فرد به دنیا می‌نگرد یا دیدگاه‌های او) بودن (روشی که فرد زندگی می‌کند و آنچه او هست را در بر می‌گیرد) و انجام دادن (روشی که فرد بر آن اساس رفتار می‌کند). زیرا آنها جزو عوامل اصلی حالات و کارکرد ذهن انسان و شاخصه‌ی بلوغ نفس او هستند. در نگاهی کلی‌تر پایه‌های اولیه‌ی اثربخشی او را بنیان می‌گذارند.

این جایگاه بر اثر هم‌زمانی و طی روند خاصی در قالب سرنوشت (آنچه تقدیر است)، رخدادهای و داستان‌ها (حوادثی که با وی می‌افتد) بر راه افراد قرار می‌گیرد و اندیشه‌ورزی (قدرت فکر) انسان‌ها را در راه رشد پیش می‌برد. به سطح خاصی از تکامل می‌رساند (چیزی که حکما به آن مراحل مختلف پالایش نفس می‌گویند). میزان رشد یافتگی (یا رشد نیافتگی) مطمئناً در بازتاب دیدگاه‌ها و روش‌های زندگی و رفتار بر روابط فردی و ارتباطات متقابل قابل مشاهده است. علاوه بر این عامل "نفس" یا "من" از آن جهت در زندگی از جایگاه ممتازی برخوردار است زیرا تکیه‌گاه اقتدار، وجاهت و قدرت ترغیب کننده در پذیرش فرد بوسیله‌ی دیگران است. علت آن‌را هم باید به میزان زیادی در عزت نفس و بنیان جستجو کرد. عاملی که در ابعاد متنوعی نشانگر شناخت و پذیرش فرد از جانب خودش است.

بطور کلی عزت نفس حوزه‌ی معینی از ویژگی‌های شخصیت را در بر می‌گیرد که بر ارزیابی فرد از خود تمرکز می‌کند. این عامل در نگاهی گذرا سعی در پاسخ به میزان و عمق ارزشی دارد که هر فرد برای خود قائل است. این ارزش درونی تاثیر بسیار موثری بر افکار، احساسات، عواطف و رفتارهای فرد نسبت خودش و در واکنش به محیط خواهد داشت. انعکاس این ویژگی در بیرون، نقش برجسته‌ای در تثبیت تفاوت‌های فردی بجای می‌گذارد که تاثیر بسزایی بر حوزه‌های متنوعی از رفتار و روابط متقابل دارد. محاسن عزت نفس بالا و معایب عزت نفس پایین به اندازه‌ای مهم و سرنوشت است که در بسیاری از جوامع و فرهنگ‌ها و حوزه‌های کسب و کار به دنبال آن هستند تا سطح این عامل را تا حد امکان ارتقاء دهند. حوزه‌ی رهبری نیز یکی از مواردی است که تاثیر بسیار زیادی از

این عامل می‌پذیرد. عزت نفس بطور کلی از میزان هماهنگی بین رفتار و نتیجه‌ی آن و ارزشی که فرد از این رویداد احساس می‌کند بدست می‌آید و در انتها پاسخی به این سوال است که آنچه فرد انجام می‌دهد چه احساسی را در رابطه با او (رابطه‌ی بین شایستگی و ارزشمندی) ایجاد می‌کند؟ اگر هماهنگی بین شایستگی و ارزشمندی بالا باشد این روند به عزت نفس بالا منجر می‌گردد در غیر این صورت باید شاهد افت عزت نفس باشیم.

افراد با عزت نفس بالا، به ارزش واقعی انسان به عنوان موجودی ممتاز در میان مخلوقات (اشرف مخلوقات) اعتقاد و اعتماد دارند و منشأ و تجلیات آن‌را در درون خود می‌جویند که بازتاب‌های بیرونی، آن بسیار قابل توجه است. این ارزش‌های واقعی که از درون می‌جوشند ریشه‌های ذاتی دارند. در ادبیات روانشناسی تحلیلی که کارل گوستاو یونگ آن‌را پایه‌گذاری نمود، تایید بر آرکی‌تایپ^۱ یا ناخودآگاه جمعی است. این مفهوم مخزنی از الگوهای اصیل^۲ در خود دارد. آرکی‌تایپ در واقع به ارزش‌هایی اشاره می‌کند که با تکرار و تثبیت آنها در طی قرون به عنوان یک قاعده‌ی اصیل به فرهنگ و ذهنیت ناخودآگاه جمعی نفوذ کرده و اینک سمبل^۳ انسان‌ها فارغ از رنگ، نژاد، ملیت، تحصیلات و درآمد آن را به عنوان یک تکیه‌گاه در معادلات^۴ قلم، احساسی و رفتارهای خود پذیرفته‌اند. ولی آنچه در باره‌ی این باورها و ارزش‌ها بصورت خاص عنوان می‌شود پوشیده بودن آنها در لایه‌های ناخودآگاه است که برای دستیابی به آنها نیاز به تعقل و تمرکز است.

دستیابی به این ارزش‌ها و حرکت به سوی عزت نفس بالا برای رهبری اثربخش الزامی است. زیرا در سطوح بنیادین این عامل تاثیر عمیقی بر سلامت روان داشت و روان به‌جای می‌گذارد و فرایندهای شناختی از قبیل تفکر و تصمیم‌گیری را بشدت تحت تاثیر قرار می‌دهد. در نگاهی کلی‌تر افراد با عزت نفس بالا عملکردی باز دارند و به دنبال برخورد در همه‌ی سطوح آن هستند حتی اگر به صورت انتقاد یا سرزنش و یا حتی توهین با آن‌ها به هیچ وجه بدنبال تعریف و تمجید نیستند و تملق و چاپلوسی را توهین به عقلانیت خود تلقی می‌کنند زیرا آنچه برای آنها اولویت دارد جایگاه نفس از نظر معادلات درونی متصل به ارزش‌های جهانی است. ولی افرادی که از عزت نفس پایین برخوردارند ریشه‌ی ارزش‌ها را بیرونی و سطحی و متأثر از رخدادها و معادلات روزمره می‌دانند. افراد با عزت نفس پایین نسبت به هر صدای مخالفی بشدت واکنش نشان می‌دهند و تحمل هیچ‌گونه اظهار نظر متفاوت و مخالفی

را ندارند. این افراد در شرایط عادی به سمت خودشیفتگی و سلطه متمایل می‌شوند و در صورت احساس درماندگی و استیصال به خشونت یا انفعال متوسل می‌گردند.

شاخصه‌ی کلی رهبران با عزت نفس پایین در تشکلات خاص را می‌توان اغلب در کسب جایگاه‌های سازمانی بدون توجه به داشتن شایستگی‌ها و الزامات لازم مشاهده نمود. این عامل همراه با تجارب مرتبط، باعث بروز احساس بی‌کفایتی و ترس می‌گردد. عواملی که مدیران را به سمت انحصار و استبداد در بدست گرفتن ابتکار عمل در تعیین اهداف و کنترل شرایط از جمله سرمایه‌های انسانی سوق می‌دهد. ترس از دست دادن جایگاه که از طریق روابط و یا معادلات مشکوک تصاحب گردیده یکی از دلمشغولی‌های مهم این دسته از مدیران است که اغلب با چنگ و دندان از آن محافظت می‌کنند و در راستای حفظ آن تن به اعمال می‌دهند عزت نفس تضعیف شده را دچار خدشه و تزلزل می‌نماید. در این حالت نفس تحمیل شده، مدیران را ترغیب می‌کند تا افراد مستقل، برتر و صاحب فکر را از خود دور کنند و اطرافیان همسو و مطیع را جذب نمایند. رویکردی که در درازمدت باعث اشاعه‌ی بی‌انگیزگی و افت اثربخشی می‌گردد.

همانطور که مشاهده کردیم "نفس" یا "انود" ماهیتی است که عزت نفس و موارد متعددی از مسائل درونی را در بر می‌گیرد به همین دلیل علوم و مکاتب مختلفی مانند روانشناسی، انسان‌شناسی، فلسفه، جامعه‌شناسی، عرفان و اخلاق و مکاتب مختلف ادبی و مذاهب به این مقوله‌ی مهم علاقمند شده‌اند. این پدیده با بعدی گسترده که منحصرأ به انسان مربوط می‌شود موضوع اصلی رشدیافتگی و بلوغ را تشکیل می‌دهد که محور اصلی کتاب است. در بسیاری از این رویکردهایی که مبحث شناخت "نفس"، "من درون"، "خویشتن خود" یا "جان" که کلیدی معمای هستی انسان (و یا حتی فراتر از آن) را در خود دارد در پاسخ به سؤالاتی مانند چه بودم، چه هستم، چه می‌خواهم باشم، به کجا مایلم بروم، چه باید انجام دهم و یا چگونه باشم، خلاصه می‌شود. موضوع نفس و بلوغ انسان را می‌توان در مکتوبات فلسفه‌ی کهن در صدر آنها نظرات به جای مانده از سقراط، افلاطون، ارسطو، فارابی، ابوعلی سینا، سهروردی، غزالی و ملاصدرا و بسیاری از دانشمندان دیگر مشاهده کرد. در میان ادبا و حکما که با درک مسئله، آن‌را به خوبی در قالب نظم ارائه کرده‌اند می‌توان به شخصیت‌های بزرگی مانند خیام، سعدی، مولانا، شیخ محمود شبستری و حافظ و بسیاری از بزرگان علوم مختلف اشاره کرد که به این مقوله به‌طور مبسوطی پرداخته‌اند.