

رهبری از منظر جامعه‌شناختی

عبدالحسین کلانتری*

درآمد

- یکی از دانشمندان علوم سیاسی به نام «مک گرگور» می‌گوید: «رهبری یکی از پدیده‌های روی زمین است که کمترین اطلاعات را در مورد آن داریم.» (فورسایت، ۱۳۸۰: ۲۳۸) بسیاری از مردم شکایت دارند که کوچک‌ترین درکی از رهبری ندارند و عنوان می‌کنند که بسیاری از اظهارنظرهایی که در مورد رهبری می‌شود، عمدتاً نامربوط است. با این وجود، موضوع رهبری از دیر باز ذهن علمای علم مدیریت، روان‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی، جامعه‌شناسی و جامعه‌شناسی سیاسی را به خود معطوف داشته است و هر کدام از منطری
- متفاوت به این موضوع نظر کرده و پرسش‌هایی را مطرح نموده‌اند. پرسش‌هایی از قبیل:
- آیا انسان‌ها رهبر به دنیا می‌آیند؟
 - آیا رهبر ویژگی‌های متفاوتی با دیگر اعضا دارد؟
 - رهبران چگونه رفتار می‌کنند؟
 - یک رهبر برای اثرگذاری بیشتر چه اقداماتی را باید به عمل آورد؟
 - شرایط ظهور و پیدایی رهبر چیست؟
 - احتمال اینکه یک فرد در گروه رهبر بشود به چه میزان است؟
 - چرا بعضی از رهبران موفق می‌شوند و بعضی نا موفق؟
 - آیا شرایط محیطی - اجتماعی رفتار رهبر را

* دانشجوی رشته دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی

تحت تاثیر قرار می دهد؟

۳۲:۱۹۶۷) و «سیدنی هوک» فیلسوف نیز با این گفته خود نظر کارلایل را تایید می کند که: «همه عوامل در تاریخ به جز مردان بزرگ فاقد اهمیت هستند.» (همان، ۲۴) «فردریک ویلهلم نیچه» معتقد بود تصمیمات آنی یک ابرمرد می تواند جهت تاریخ را عوض نماید. (استاگدیل، ۱۹۸۱: ۲۶) «فروید» نیز معتقد است که یکی از جنبه های غیر قابل تغییر تفاوت میان آدمیان این است که آنها به دو گروه رهبران و پیروان تقسیم شده اند. (فروم، ۱۹۶۳: ۱۰۹) به طور کلی اکثر صاحب نظران در گذشته نگاهی نخبه گرایی (الیتیستی) به تاریخ و پدیده رهبری داشته اند، به طوری که «چارلز هورتون کولی» در این باب می گوید:

«رویکرد به مطالعه رهبری همواره از طریق مطالعه خصیصه ها بوده است و باید هم باشد.» (استاگدیل، ۲۵) با رشد تحقیقات میدانی و نیز گسترش فلسفه های پوزیتیویستی و پراگماتیستی در اوایل قرن بیستم و نیاز مبرم سرمایه داری غرب به پژوهش پیرامون رهبری و رهبری کارآمد، طیف وسیعی از پژوهش ها به سوی ویژگی های رهبری کشیده شد که از آن جمله می توان به کارهای «استاگدیل»، «مان» و «گیب» اشاره نمود. استاگدیل درصدد بود تا مشخص نماید که کدام عامل یا عوامل موجب رهبر شدن فرد می گردد؟ وی در کتاب راهنمای رهبری

بامروور و مذاقه بر مباحثی که پیرامون رهبری مطرح گردیده است، به لحاظ تاریخی به نظر می آید که اولین تحقیقات جدی را در این باره دانشمندان مدیریت شروع کردند و به تدریج قانون توجه ایشان از صفات شخصی و شخصیتی رهبر به بسترهای اجتماعی و ویژگی های گروه چرخش یافته است. در این نوشتار، ضمن بررسی اجمالی این چرخش به مختصری از نظرات جامعه شناسان و روان شناسان اجتماعی پرداخته خواهد شد.

۱. تاریخچه نظرات رهبری

«الوین گلدنر» با تعریفی بسیار ساده و مجمل رهبر را فردی می داند که رفتارش الگوهای رفتاری در یک گروه را تحت تاثیر قرار می دهد. (گلدنر، ۱۷:۱۹۵۰) اما به بیانی دقیق تر رهبر عمل و فکر اعضای یک گروه را تحت تاثیر قرار می دهد. (هال، ۱۹۷۲: ۲۴۴) فارق از تعریف این مفهوم «سابقه اظهار نظر درباره رهبری چنان که از نوشته های کنفوسیوس، افلاطون و پلوتارک برمی آید به سال های دور برمی گردد.» (هولندر، ۲۲:۱۳۷۸) در تمام این مدت تاکید بر ویژگی های رهبران تاثیر خود را حفظ کرد.^۱ به طوری که می توان گفت: «نظریه بزرگمرد احتمالاً قدیمی ترین مفهوم درباره رهبری است.» «توماس کارلایل»، نویسنده کتاب **الابطال**، تاریخ را ساخته قهرمانانی بزرگ و شخصیت هایی قدرتمند می داند (بیل، بوهلن و راداباگ،

۱. البته با این تفاوت مهم که اگر در گذشته این خصائص مادرزادی تلقی می شد و اسطوره «رهبر مادرزاد» (born leader) اهمیت داشت، (بیل، بوهلن و راداباگ، ۳۲:۱۹۶۷) امروزه این خصایل شخصیتی اکتسابی به حساب آمده و مکانیسم های شکل گیری چنین خصائصی مورد بررسی قرار می گیرد. (کارترایت، ۳۷:۱۹۷۰)

خود اعلام می‌دارد که رهبران به طور متوسط مسن‌تر، بلندتر و سنگین‌تر از دیگر اعضای گروه می‌باشند. رهبران به ویژه در گروه‌های سیاسی و تجاری مسن‌تر هستند. (همان، ۴۵) در مورد متغیر هوش هرچند یافته‌هایمان پژوهش اولیه استاگدیل را تایید می‌کند، اما خود وی بعداً مدعی شد که هوش رهبر تنها اندکی از متوسط گروه بیشتر است. نکته جالب توجهی که گیب در این باره می‌گوید این است که مطالعات معلوم ساخته‌اند که افراد غیر رهبر دوست ندارند تحت رهبری افرادی قرار بگیرند که بسیار باهوش‌تر از خود آنها می‌باشند. گرچه «شواهد حاکی از آن است هرگونه افزایش هوشی به منزله حکومت افراد خردمندتر است، اما توده‌ها ترجیح می‌دهند افرادی که برایشان قابل درک هستند، به گونه‌ای هرچند نامطلوب بر آنها حکومت نمایند.» (گیب، ۱۹۶۳:۱۲۳) از آنجایی که پژوهش‌های گسترده بعدی نیز نشان می‌دادند بین صفات شخصی رهبران و پیروان آنها تمایز معناداری وجود ندارد، محققین برای شناخت هرچه بیشتر پویایی‌های گروه و آنچه بین رهبر و پیروان اتفاق می‌افتد به بررسی عملکردهای واقعی رهبران پرداختند. در همین راستا دانشگاه‌های آیوا، میشیگان و اوهایو دست به کار پژوهش‌هایی شدند تا بتوانند الگوهای گوناگون رفتار واقعی رهبران را احصا و استنتاج نمایند. در این مسیر گونه‌بندی‌های مختلفی ارائه شد و میزان کارایی هر یک از این گونه‌ها در شرایط مختلف مورد بررسی قرار گرفت. به عنوان مثال،

دو رویکرد «اقتدار طلبانه» (authoritative) و «حمایتی» (supportive) به رهبری از هم مجزا شد. (هال، ۱۹۶۷:۳۲) همچنین نتایج نشان می‌داد رهبران عمدتاً از دو الگوی «تکلیف‌مداری» و «رابطه‌مداری» استفاده می‌کنند.^۲ رفتار رهبران طیفی را نشان می‌داد که در یکسراں رفتار دیکتاتوری و در سر دیگر آن روش مشارکت عمومی قرار داشت. سپس نوبت آن بود که به این پرسش پاسخ گفته شود که کدام سبک رهبری در یک موقعیت خاص از دیگر روش‌ها کارآمدتر است. «فیدلر» با طرح الگوی وابستگی (LPC) خود سعی کرد تا به این پرسش پاسخ گوید. یافته‌های تحقیق فیدلر حاکی از آن بود که موفق‌ترین ترکیب‌ها برای رهبران تکلیف‌گرا عبارتند از: روابط خوب رهبر-عضو، گروه ساخت‌یافته شدید و قدرت موقعیت رهبر قوی. به عبارت دیگر، هرگاه در گروه نقش‌ها و حدود وظایف و اختیارات افراد کاملاً متمایز و مشخص باشد و از طرفی رهبر هم مشروعیت بالا و روابط گرم و مثبتی با اعضا داشته باشد، در این حالت رهبران تکلیف‌گرا به بهترین نتیجه دست خواهند یافت. در صورتی که در گروه حدود وظایف و اختیارات مشخص نباشد و رهبر از مشروعیت و روابط ضعیفی با اعضا برخوردار باشد، باز الگوی مدیریتی تکلیف‌مدار اثر بخش‌تر است. به این ترتیب، فیدلر نشان داد در

۲. بدیهی است که این گونه‌ها ایده آل تاپ‌های وبری هستند و «صورت‌های ناب رهبری به ندرت وجود خارجی دارند». (بیل، بوهلن و راداباگ، ۱۹۶۷:۳۲)

موقعیت‌های گوناگون الگوی رهبری متفاوتی لازم‌الاجرا است. (فورسایت، ۱۳۸۰: ۲۶۶) اما آیا رهبران می‌توانند در موقعیت‌های متفاوت برخورد متفاوتی داشته باشند یا رفتار ایشان خود تابعی از شرایط ساختاری گروه، ویژگی‌های پیروان و دیگر متغیرهای اجتماعی است؟ در اینجا بود که تحقیقات جامعه‌شناسان و روان‌شناسان اجتماعی به کمک دانش مدیریت آمدند.

۲. جامعه‌شناسی و مسئله رهبری

بسیار شنیده‌ایم که: جامعه‌شناسان معتقد هستند که... و یا بنا به نظر جامعه‌شناسان... اما حقیقت آن است که جامعه‌شناسی یک علم چند پارادایمی است و پیرامون هر موضوعی که در این عرصه مطرح شده است آراء متعدد، متفاوت و گاهی متضادی ابراز گردیده است. به طوری که کمتر می‌توان نکته یا موضوعی را یافت که در این وادی محل مناقشه نباشد. مسئله رهبری نیز از این قاعده مستثنی نبوده است، به ویژه که این بحث یادآور مسئله عاملیت و ساختار بوده که باعث انشقاق‌های جدی در نظرات جامعه‌شناسان شده است. این پرسش که آیا جامعه رفتار افراد را شکل می‌بخشد یا فرد عامل تحولات در جامعه و گروه است همواره پرسشی جدی بوده است.

اگر در دانش مدیریت به لحاظ تاریخی، رهبر و ویژگی‌های شخصیتی وی در ابتدا مهم بود و به تدریج نظرات و رویکردهای مبتنی بر موقعیت و اهمیت و نقش متغیرهای اجتماعی مطرح

گردید در جامعه‌شناسی حرکتی معکوس را مشاهده می‌کنیم. به این معنی که در ابتدا اندیشمندان جامعه‌شناس ساختارهای فرهنگی، ویژگی‌های مادی- معیشتی و نیز نیازهای کارکردی جامعه را در روند تحولات و تغییرات اجتماعی مهم می‌دانستند و قدرت فرد را در برابر قدرت جامعه ناچیز می‌شمردند. به مرور و با گذشت زمان کنشگر توانست در نظرگاه صاحب‌نظران جلوه نماید و از خلال بهمنی به نام فرهنگ، روابط تولیدی و دیگر اقتضائات محیطی و اجتماعی سر بلند نماید. در این مقاله، ابتدا می‌کوشیم تا آراء جامعه‌شناسان کلاسیک اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم را در باب رهبری ذکر نموده و سپس به سراغ انگاره‌ها و مکاتب مختلف جامعه‌شناسی که هویت خود را بیش از پیش از خلال مجادلات و مباحثات قرن بیستم یافتند، برویم. در نهایت، اشاره‌ای هم به پژوهش‌های روان‌شناسان اجتماعی درباره مسئله رهبری در گروه‌های کوچک خواهیم داشت.

۳. آرای جامعه‌شناسان کلاسیک درباره

مسئله رهبری

۳-۱. دورکیم و اهمیت جامعه

از آنجایی که علم جامعه‌شناسی با دورکیم هویت مستقل خویش را باز یافت ما نیز سیر اجمالی خود را با دورکیم آغاز می‌نماییم. یکی از اندیشه‌های محوری وی تقدم جامعه بر فرد می‌باشد. شعر «راسل ادسون» توصیف خوبی از

این اندیشه دورکیم به دست می دهد: «یک روز صبح مردی تصمیم می گیرد سر رشته نخ هایی را که به دست ها و پاهایش وصل شده بودند، پیدا کند. او در حالی که از خودش می پرسد آیا من؟ آیا من عروسک خیمه شب بازی هستم؟ سر نخ ها را می گیرد و آنها را در آسمان بلند می کند و می بیند که دست غول آسا در میان ابرها، میله افقی را گرفته است که نخ ها به آن وصل هستند. به خودش می گوید: چقدر جالب، تا به حال این میله ها را ندیده بودم... فکر می کنم یک عروسک خیمه شب بازی باشم.» در پیشگاه دورکیم تقدم جامعه بر فرد بدین معناست که هرچقدر به گذشته برگردیم حضور قدرتمند جامعه بیشتر احساس می شود. از سویی دیگر، در تبیین وقایع اجتماعی آنچه از درجه اهمیت و الایی برخوردار است جامعه است نه فرد. بنا به گفته دورکیم «وقایع اجتماعی علت اجتماعی دارند.» (دورکیم، ۱۳۷۳: ۱۲۲) نیز وی مدعی شد که مطالعاتش بر روی خودکشی شواهد روشنی از تاثیر گروه بر رفتار افراد را نشان داده است. دورکیم از کارهای «لوبون» و سایر روانشناسان اجتماعی نیز اثر پذیرفت و تا آنجا پیش رفت که گفت: گاهی نیروی گروه آن قدر قوی است که باعث می شود اراده گروه بر افراد فائق آید. (فورسایت: ۳۳) با این چشم انداز نظری وی به شناخت جوامع و گروه ها روی آورد. در کتاب تقسیم کار اجتماعی وی بین جوامع با «انسجام مکانیکی» و جوامع با «همبستگی ارگانیک» تفاوت قائل شده است. در جوامع و گروه های

مکانیکی «افکار و گرایش های مشترک اعضای گروه از نظر کمیت و شدت از افکار و گرایش های شخصی اعضای آن بیشتر است. این همبستگی تنها می تواند به نسبت معکوس رشد فردیت پرورش یابد.» (دورکیم، ۱۳۶۹: ۱۲۰) به عبارت دیگر همبستگی مکانیکی در جایی رواج دارد که حداقل تفاوت های فردی وجود داشته باشد و اعضای جامعه از نظر دلبستگی به خیر و هدف همگانی بسیار همسان باشند. (کوزر، ۱۳۷۷: ۱۹۰) طبیعتاً در گروهی که انسجام افراد ناشی از همشکلی آنان در اعتقادات، احساسات و هنجارهای همسان می باشد، رهبر باید تجلی این روح و وجدان مشترک باشد. رهبری در این گروه موفق تر است که بیشتر بتواند انسجام گروهی را حفظ و افزون کند. این امر با طرد و حذف فیزیکی عناصر مخل داخلی صورت می گیرد. (حقوق تنبیهی) از سوی دیگر، چون وجود یک دشمن خارجی انسجام داخلی گروه را افزایش می دهد، لذا رهبران چنین گروه هایی مستعد نگرش های خصمانه نسبت به دیگر گروه های همجوار هستند. به نظر دورکیم، جوامع در فرآیند تقسیم کار از حالت سنتی مکانیکی خارج شده و پذیرای تقسیم کار اجتماعی گشته و تخصص محور می شوند. البته گذار از مرحله مکانیکی به تخصص ارگانیکی معمولاً درست و بی نقص انجام نمی شود. جوامع در حال گذار اگر نتوانند به درستی تفکیک نهادی را متناسب با نیاز جامعه انجام داده و افراد را در جایگاه های درخور استعدادشان با تکیه بر

یک فرهنگ پشتیبان تخصص توزیع نمایند، به صورت جوامع و گروه‌هایی توده‌وار درخواهند آمد که از نظم سابق عبور کرده و به نظم جدیدی دست نیافته‌اند. یک چنین جوامعی دستخوش بحران هویت بوده و مسئله اساسی آنها کسب هویت است. این گروه‌ها خواهان رهبران کاریزمایی و فرهمند هستند تا آنها را چون رودی به سوی اهداف جدید گسیل نماید. (مشیرزاده، ۱۳۸۱: ۳۵) برخلاف جوامع و گروه‌های درحال گذار، زمانی که نهادهای اجتماعی جامعه از همدیگر تفکیک گشته‌اند و تمایز و تفاوت بر همسانی رجحان دارد، جامعه بسان اندام‌واره‌ای است که اجزای آن باید با مشارکت متقابل یکدیگر در خدمت کل باشند. لذا رهبر در این جوامع نقش هماهنگ‌کننده دارد. و باید داده‌ها و برون‌داده‌های هر جزء را زیر نظر داشته باشد تا مشخص شود که آیا آن جزء وظایف خود را در راستای اهداف کل سازمان به نحو مطلوبی انجام می‌دهد یا خیر؟ همچنین وی باید روابط بین بخش‌های مختلف را تحت کنترل داشته باشد تا هماهنگی بین خرده سیستم‌ها دستخوش تغییر نگردد. چنان‌که مشاهده می‌شود در نظر دورکیم رفتار رهبر تابعی از مختصات گروه می‌باشد. هرچند رهبر در جوامع سنتی جلوه بیشتری دارد و گرایش‌هایی اقتدارطلبانه‌ای از خود بروز می‌دهد، اما در گروه‌های پیچیده امروزی وجود و حضور رهبر به عنوان ناظم گروه ضرورت بیشتری می‌یابد. بحث‌های دورکیم در باب

جوامع مکانیکی و ارگانیکی یادآور اندیشه‌های کولی درباره‌ی گروه‌های اولیه و گروه‌های ثانویه، تمایز اجتماع و جامعه (گماینشافت و گزلفشافت) از نگاه «فردیناد تونیس» و نیز تفاوت‌های جامعه عقلانیت محور امروز با جوامع سنتی و گاه فرهمند پرور گذشته از دیدگاه «وبر» می‌باشد. پس از دورکیم به سراغ ماکس وبر می‌رویم. چرا که به نظر می‌آید وبر با طرح مفهوم رهبر فرهمند از دیدگاه‌های دترمینیستی رایج در جامعه‌شناسی فاصله گرفته است. در نتیجه، لازم است تا دقیق‌تر به مفهوم رهبر کاریزماتیک وبر پردازیم.

۲-۳. وبر و رهبری کاریزماتیک

در بادی امر چنین می‌نماید که وبر با طرح مفهوم رهبر فرهمند بازگشتی به نظریه بزرگ‌مرد کرده باشد. چه، هر چند کاریزما دولتی مستعجل و زودگذر است، اما در همان مدت کم می‌تواند تحولات شگرفی در ایستارهای^۳ پیروان خود ایجاد نماید. اما آیا به راستی رهبر فرهمند از بندهای اجتماعی و محیطی و نیز قدرت نفوذ پیروان برکنار است؟ نظر وبر در این باره چیست؟ وبر از سویی می‌گوید که هر رهبر کاریزمایی از نظر ماهوی این اصل را دنبال می‌کند که: شنیده‌اید که گفته‌اند... اما من به شما می‌گویم که... و به این ترتیب، سیادت کاریزمایی با همه قواعد بیگانه است. (وبر، ۱۳۷۴: ۳۹۶) و یا در جای دیگر می‌گوید: سیادت کاریزمایی در

3. attitude

حیطه مدعایش گذشته را تکفیر می کند و بدین سان یک نیروی انقلابی است. (همان، ۳۹۸) با این وجود پیشوای شالوده شکن وبر، گام به گام و لحظه به لحظه دست و پایش بیشتر بسته می شود و به دلایل متعدد در قالب سنت ها، هنجارها و قوانین گرفتار می آید. اما با چه مکانیسمی چنین اتفاقی می افتد؟ از مرور مطالب وی در باب کاریزما چنین برمی آید که اولاً چون باید پیام کاریزما برای پیروان قابل درک باشد، لذا وی باید از ارزش هایی صحبت نماید که برای شنوندگان نا آشنا و غریب نباشد. به همین خاطر، کاریزما از همان ابتدا به سمتی می رود که گذشته را ایده آلیزه نماید و خود را احیاگر گذشته بداند. (بشیریه، ۱۳۷۴:۲۰۴) ثانیاً از آنجایی که کاریزما طی دوران فشار اجتماعی یا تغییر اجتماعی سریع پیدا می گردد، ممکن است انتظار یافتن شماری چهره های کاریزمایی را داشته باشیم که دارای پیام اجتماعی مشابه بوده و مدعی اقتداری یگانه باشند و از این رو بر سر مشتریان و پیروان وی رقابت به وجود بیاید و لذا رهبر باید شایستگی خویش را به وسیله نمایش قدرت خویش نشان دهد و این گونه رابطه مرید و مرادی به رابطه حامی- مشتری بدل می گردد. (ترنر، ۱۳۷۹:۴۵) و بدین ترتیب پیروان یک رهبر می کوشند با سازگار کردن الزام های ناشی از وفاداری به کاریزما با الزام های زندگی روزمره منزلت خویش را در درون جنبش تثبیت نمایند. از این رو، افکار کاریزمایی که در اصل مستقل بوده، وابستگی فزاینده ای با عوامل اجتماعی-

اقتصادی و گروه های اجتماعی پیرو کاریزما می یابد. (همان، ۴۶) به عنوان مثال، پیام پیامبران به عنوان رهبران کاریزماتیک کاملاً تحت تاثیر طبقه حامل آن مذهب قرار دارد. هرگاه طبقه اشراف و بورکرات پیروان اصلی پیامبر باشند بر مذهب روح مناسک گرایی دولتی حاکم می شود و مذهب وسیله نظم می شود. چنان که در آیین کنفوسیوس شد. هرگاه روشنفکران گروه پیروی پیامبر باشند محافظه کاری و وجهه مشخصه پیروان و پیامبر می گردد و قس علی هذا. (وبر، ۱۹۶۵:۲۴۱) پس از ماکس وبر نیز پیرامون رابطه رهبر فرهمند و پیروانش پژوهش هایی صورت گرفت. چنان که «کاتس» و «کاهن» در پژوهشی عنوان کرده اند فاصله، ادراک رهبر را تعالی می بخشد. یعنی تماس نزدیک بین رهبر و زیردستان ممکن است ادراک قدرت جادویی رهبر را با مشهودتر کردن نقایص انسانی کم ارزش جلوه دهد. همچنین از نظریه فروید نیز کمک گرفته شده است تا روابط رهبر- پیرو را توضیح دهند. رهبر کاریزماتیک ممکن است من آرمانی افراد گروه باشد. در واقع، رهبر فرهمند می تواند مطالبی را در ملاء عام مطرح نماید که دیگران به طور ضمنی آن را احساس می کنند، اما نمی توانند آن را انجام دهند یا ابراز نمایند. از این رو، این مطالب به صورت شعارهایی برای نهضت درمی آید. (هولندر، ۱۹۷۸:۵۴)

۳-۳. زیمل، پیتر بلا و مسئله رهبری

رهیافت «زیمل» و «بلا» در جامعه شناسی با نام

شوهر باشد، مدیر مدرسه باشد و یا مدیر یک کارخانه و سازمان، به صرف اینکه در جایگاه رهبری قرار گرفته است، تمایلات اقتدارطلبانه‌ای از خود نشان می‌دهد. (ولف، ۱۹۵۰: ۷۰) پس از نگاه زیمل و بر خلاف آراء بسیاری از صاحب نظران، رفتار رهبر در گروه‌های گوناگون، با وجود تمایز و تفاوت از شالوده و بن مایه یکسانی برخوردار است.

در سنخ‌شناسی، زیمل دست به کار تیپ‌سازی از افراد می‌شود. به عنوان مثال و در رابطه با مسئله رهبری، سنخ بیگانه زیمل «عنصری از یک گروه است. با این تفاوت که عضو کامل آن نیست. از این روی به او نقشی داده می‌شود که هیچ یک از اعضای دیگر گروه نمی‌توانند آن نقش را ایفا نمایند. از آنجایی که به وی بیشتر می‌توان اعتماد کرد، لذا بیگانه بهتر از اعضای دیگر گروه می‌تواند در میان دسته‌های متنازع گروه داوری کند. زیرا که او به هیچ یک از طرفین دعوا وابستگی ندارد.» (کوزر، ۱۳۷۷: ۲۵۴) مفهوم دیگری که زیمل از آن استفاده شایانی کرده است، هندسه اجتماعی است. به نظری، تعداد افراد گروه بر تعاملات میان آنها اثر ویژه‌ای دارد. «در گروه کوچک، اعضاء فرصت آن را دارند که مستقیماً بر یکدیگر تأثیر گذارند. همین که گروه از حجم به نسبت محدودش پا فراتر گذارد، یک چنین تأثیر متقابلی باید به میانجی تنظیم‌های صورتی انجام پذیرد. یک گروه بزرگتر برای آنکه از پس پیچیدگی فزاینده روابط میان افراد برآید باید ارگان‌های ویژه‌ای را

جامعه‌شناسی صورتی معروف گشته است. این رهیافت بکر و بدیع، به جای آنکه نقطه تأکید خود را بر جامعه قرار دهد، به جنبه‌های صورتی جامعه توجه می‌کند. بلا با بیانی آشکار وظیفه جامعه‌شناسی را چنین تعریف می‌کند: «شاخص‌ترین وظیفه جامعه‌شناسی، تحلیل ساختاری صورت‌های گوناگون، تمایز، روابط متقابل این صورت‌ها، شرایطی که آنها را ایجاد و دگرگون می‌کند و دلالت‌هایشان برای روابط اجتماعی می‌باشد.» (بلا، ۱۹۷۷: ۶) بدین ترتیب، متغیرهای سطح فرهنگی و فردی صریحاً از جامعه‌شناسی حذف می‌شود. (ریترز، ۱۹۸۸: ۴۷۲)

زیمل نیز با بهره‌گیری از سه مفهوم «سنخ‌های اجتماعی»، «صورت اجتماعی» و «هندسه اجتماعی» تلاش می‌کند تا منظور خود را از جامعه‌شناسی صورتی هر چه بیشتر روشن نماید. صورت اجتماعی، قالب‌ها و کلیشه‌هایی هستند که در یک رابطه متقابل بین افراد وجود دارد. به عنوان مثال «گرچه پژوهشگر جنگ و محقق زناشویی، دو موضوع یکسره متفاوت را به بررسی می‌کشند، اما جامعه‌شناس می‌تواند صورت‌های کنش متقابل یکسانی را در تنازع نظامی و درگیری‌های زناشویی تشخیص دهد.» (کوزر، ۱۳۷۷: ۲۵۰) یعنی قواعد خاصی بر یک رابطه نزاع آلود حاکم است که جامعه‌شناس در پی کشف آنها بر می‌آید. در زمینه رهبری نیز وی می‌گوید که صرف وجود رابطه رهبری و رهروی، قاعده خاصی را ایجاد می‌کند که هم رفتار رهبر و هم رفتار پیرو را تحت تأثیر قرار می‌دهد. رهبر، خواه

بیافریند که کنش متقابل میان اعضایش را آسان تر سازد و این به بهای فاصله زیاد میان ساختارهای اجتماعی و فرد به دست می آید.» (ولف، ۱۹۶۶: ۹۶) و به این اعتبار، رهبر در گروه های بزرگ، اسیر وظایف و تکالیف مقرر سازمانی است و در گروه های کوچک آزادی عمل خود را به واسطه نظارت مستقیم افراد در مخاطره می بیند.

پیتر بلا، جامعه شناس معاصر آمریکایی، نیز با پذیرش دیدگاه فرمالیستی زیمبل تلاش می کند

ترکیب های گوناگون افراد گروه به لحاظ سن، جنس، قد و تعداد را بررسی کرده و نشان دهد که

چگونه این ترکیب ها بر روابط متقابل افراد و در نتیجه ساختار گروه تأثیر می گذارد. وی معتقد

است گروه ممکن است به لحاظ عوامل اسمی (ظاهری) مانند سن و جنس و... ناهمگون باشد،

همچنین ممکن است، توزیع منزلتی افراد نابرابر باشد. اما آنچه مهم است این است که ناهمگونی

از نابرابری مهم تر است. یعنی هر جامعه ای می تواند نابرابری های فراوانی را تحمل نماید،

ولی هرگز نمی تواند ناهمگونی بیش از اندازه ای را تاب بیاورد. (ریتزر، ۱۹۸۸: ۴۴۳) او برخلاف

لیپسیت و پارسونز معتقد نیست که عواملی چون فرهنگ، ارزش ها، هنجارها یکپارچگی

اجتماعی را ایجاد می کند، بلکه این درجه تمایز ساختاری^۴ است که یکپارچگی را در میان

گروه ها و افراد ایجاد می کند. عوامل مورد نظر بلا، به ویژه عوامل ساختاری اسمی، درجه

یکپارچگی را تعیین می کنند. در مجموع، یکپارچگی زمانی رخ می دهد که بخشی از یک

جامعه بر پایه عواملی چون سن، جنس، نژاد، شغل و... به درجه بالایی از همانندی دست یافته باشند. (همان، ۴۷۴) موفقیت و یا ناکامی یک رهبر نیز تحت تأثیر همین درجه یکپارچگی گروه است. هر چه قدر درجه یکپارچگی گروه و رهبر بالا تر باشد، میزان موفقیت وی بالاتر خواهد بود. از طرفی، یکپارچگی گروه عاملی است که رفتار رهبر را تحت الشعاع خود قرار می دهد.

۳-۴. پارتو و مسئله رهبری

«ویلفردو پارتو»، اقتصاددان و جامعه شناس ایتالیایی، جامعه شناسی را بررسی منطقی کنش های غیر منطقی انسان ها می دانست. وی معتقد بود پایه و مایه کنش آدمیان غرایز و ویژگی های روانی است. انسان ها بر اساس غرایز خویش رفتار می کنند، اما بر اساس عقل خود آن را توجیه می کنند. شش غریزه اساسی انسان از نگاه پارتو:

۱- خلاقیت و نوآوری؛

۲- محافظه کاری و حفظ مجموعه ها؛

۳- اجتماعی بودن؛

۴- احساس داشتن متعلقات غریزه مالکیت؛

۵- ابراز احساسات و بلاخره غریزه جنسی

می باشد. (کوزر، ۱۳۷۷: ۵۱۵)

پارتو تنها دو غریزه اول را برای توضیح رفتار رهبر و پیروان به کار برده است. (بشیریه، ۱۳۸۲:

4. Degree of Structural Differentiation

۷۳) وی معتقد است این غریزه محافظه کارانه حفظ مجموعه است که بر توده‌ها چیرگی دارد و آنها را به فرمانبری وادار می‌کند. (کوزر، ۱۳۷۷:۵۲۵) در صورتی که عمدتاً نخبگان بر مبنای غریزه نوع اول (خلاقیت) عمل می‌کنند. در رابطه با مسئله رهبری، پارتو معتقد است رهبران یک گروه و یا یک جامعه گاهی جزء نخبگان هستند و گاه بنا به عوامل متعددی چون ثروت موروثی، سنت‌ها و غیره، غیر نخبگان به رهبری می‌رسند. هرگاه در جامعه‌ای رهبران آن از میان نخبگان نباشند و از طرفی در میان پیروان افرادی نخبه وجود داشته باشد، گروه یا جامعه با چالش عدم تعادل روبه‌رو می‌شود. حال اگر مکانیسمی برای تحرک صعودی نخبگان پیرو به طبقه رهبران نباشد، احتمال چرخش نخبگان و ظهور انقلاب و دگرگونی در جامعه زیاد می‌شود. پس اگر از دیدگاه پارتو به مسئله رهبری در گروه نگاهی بیاندازیم و بخواهیم ارتباط رهبر و پیروان را در پرتوی این دیدگاه دریابیم، ابتدا باید مشخص سازیم که ویژگی‌های شخصیتی رهبر گروه، جزء خصایل نخبگان می‌باشد و یا خیر. اگر رهبر خود یک نخبه باشد، با توجه به این نکته که بهترین حالت رهبری، آن است که رهبر هم دارای خلاقیت باشد و هم به حفظ مجموعه زیر دست خود بیاندیشد، در این صورت سوال ما این خواهد بود که کنش‌های رهبر مورد نظر ما ذیل کدام دسته از غرایز دسته‌بندی می‌گردد. آیا او شایسته است و یا روباه رفتار می‌باشد؟ و یا

ترکیبی از این هر دو؟ هر کدام از این شقوق می‌تواند بر روند تحولات درون گروه تاثیر بسزایی داشته باشد. از دیگر سو، باید کنکاش نمود که آیا در میان پیروان، افرادی با خصایص و خصایل نخبگان وجود دارند یا خیر؟ اینکه پیروان رهبر توده‌هایی فرمانبر باشند یا نخبگانی پرخاشگر مسئله مهمی است که در مباحث پارتو جایگاه ویژه خود را داراست. به هر تقدیر از چشم‌انداز پارتو برای درک پویایی گروه و مسئله رهبر باید یکسر به سراغ سابق‌های روانشناختی رفت.^۵

تضارب آراء در میان اندیشمندان کلاسیک قرن نوزدهم در باب عوامل مهم موثر بر رفتار افراد و وقایع اجتماعی منجر به پیدایی مکاتب و رهیافت‌های مختلفی در جامعه‌شناسی قرن بیستم گردید. از آنجایی که هر مکتب نسبت به یک موضوع واحد نظر متفاوتی دارد، لذا برای شناخت بیشتر آراء و نظرات جامعه‌شناسان باید با این رهیافت‌ها آشنا بود. در ذیل سعی نموده‌ایم تا موضوع رهبری را در پرتوی هر یک از این چشم‌اندازها واکاوی نمایم.

۴. رهبری از نگاه پارادایم‌های جامعه‌شناسی

پیش از این اشاره کردیم که جامعه‌شناسی علمی

۵. نوع نگاه پارتو به مسئله رهبری، بعداً توسط «پیتریم سوروکین» دنبال شد. وی نیز به اهمیت غرایز و خصایل ویژه رهبری توجه خاصی کرده است و مدعی است که دو غریزه آزادیخواهی و اظهار وجود در نخبگان و رهبران، همواره باعث تغییر و تحولات در گروه‌ها می‌شود.

چند پارادایمی است. هر چند «توماس کوهن» در کتاب **ساختار انقلابات علمی** (۱۹۶۲) این واژه را در بیش از بیست و دو معنای متفاوت به کار برده است، اما آنچه در قلمروی جامعه‌شناسی معمولاً از این مفهوم مراد می‌شود، همان رهیافت‌ها و بصیرت‌های کلی است که بر پایه انسان‌شناسی، معرفت‌شناسی و هستی‌شناسی نظریه‌پرداز استوار است. «جرج ریتزر» برای جامعه‌شناسی سه پارادایم اساسی را در نظر می‌گیرد و همه مکاتب و نظریه‌های جامعه‌شناسی را ذیل این سه عنوان کلی دسته‌بندی می‌نماید:

الف) واقعیت‌گرایان شامل کارکردگرایی - ساختارگرایی و مارکسیست‌های ساختاری؛

ب) تعریف‌گرایان اجتماعی شامل مکاتب کنش متقابل نمادین - پدیدارشناسان و جامعه‌شناسان وجودی؛

ج) رفتارگرایان شامل مکتب مبادله.

واقعیت‌گرایان اجتماعی با الگو قرار دادن کار امیل دورکیم تلاش می‌کنند تا ساختارهای حاکم بر روابط و کنش‌های افراد را کشف نمایند. تعریف‌گرایان اجتماعی معتقد هستند علت تحولات و وقایع اجتماعی، تعریف کنشگران از موقعیتی است که در آن قرار گرفته‌اند. رفتارگرایان نیز انسان‌ها را برده و بنده پادش و تنبیه می‌انگارند و بر مبنای هزینه و فایده عقلانی سعی می‌نمایند، وقایع جامعه و گروه‌ها را تبیین نمایند. با توجه به این که نظرات جامعه‌شناسان در باب رهبری از طریق این دسته‌بندی بهتر شناخته می‌شود، لذا به سراغ

هر کدام از این رهیافت‌ها رفته و نگاه هر یک از این مکاتب را نسبت به رهبری جویا می‌شویم.

۵. واقعیت‌گرایان اجتماعی

۱-۵. کارکردگرایی

این گروه از جامعه‌شناسان که بیشترین بهره را از قیاس میان جامعه و اندام موجودات زنده برده‌اند، مدعی هستند که روابط میان انسان‌ها به صورت نظام روابط متقابلی است که اجزای آن در رابطه با یکدیگر داده‌ها و ستانده‌هایی دارند که در نهایت به حفظ، بقا و رشد نظام مدد می‌رساند. آنها در مواجهه با یک گروه، ابتدا به بررسی اجزاء آن می‌پردازند و از خود سؤال می‌کنند که محیط بیرونی که این گروه با آن در تعامل است، چیست؟ پس از آن که محیط بیرون و درون سیستم شناخته شد و روابط بین اجزاء تعیین گردید، مشخص می‌شود که هدف سیستم چه می‌باشد و هر جزء در رابطه با دیگر اجزاء از پس وظایف خودش برمی‌آید، یا خیر؟ با توجه به چنین داده‌هایی می‌توان نقش رهبر و کنش او را درک نمود. به عنوان نمونه «پارسونز»، سرسلسله مکتب کارکردی ساختاری با بهره‌گیری از علوم زیست‌شناختی، اقتصاد، سیاست، روانشناسی و سایبرنتیک تلاش کرده است تا مسأله کنش انسان‌ها را حل نماید. بنا بر نظر وی، هر سیستمی ضرورت و نیازهایی دارد که بر راه و روش آن سیستم سایه افکننده است. مهم‌ترین و ضروری‌ترین نیاز، حفظ تعادل با محیط درونی و بیرونی است. هر گاه محیط سیستم تغییر کند و یا

- در روابط میان اجزاء نظام اختلال ایجاد شود، جهت گیری به سویی خواهد بود که تعادل سیستم دوباره برقرار شود. پس در اولین گام باید محیط پیرامون یک نظام و نحوه تعامل نظام با محیط را باز شناخت سپس دست به کار باز شناسی اجزاء نظام و روابط میان آنها شد. لازم به ذکر است که شکل عمل و پاسخی که نظام در مواجهه با مسایل خود می دهد صرفاً به نیازهای کارکردی سیستم وابسته نمی باشد، بلکه ساختارهای حاکم بر اجزاء نظام نیز در شکل پاسخ تأثیر شایانی دارند. این ساختارها چه می باشند؟ پارسونز پاسخ می دهد در سطح کنش فردی، ساختارهای فرهنگی، اجتماعی، روانی و زیستی بر شیوه کنش فرد مؤثر می باشند و در سطح کنش اجتماعی، فرهنگ، سیاست، اقتصاد، هنجارها و قوانین اجتماعی کنش های جمعی را تحت نظارت خود دارند. اما از آن جایی که یکی از خرده نظام های مؤثر بر فرد نظام اجتماعی است و خرده نظام های مؤثر بر نظام اجتماعی، سیاسی و اقتصادی می باشد، لذا به طور کلی می توان رابطه رهبر و پیروان را تابعی از عوامل زیر دانست.
۱. فرهنگ و کنش الگومندی که در گذشته بر گروه حاکم بوده است؛
 ۲. هنجارها و قوانین اجتماعی گروه؛
 ۳. اهداف گروه؛
 ۴. وضعیت مالی و منابع اقتصادی گروه؛
 ۵. ویژگی های شخصیتی رهبر؛
 ۶. ویژگی های زیستی رهبر؛
۷. وضعیتی که گروه در آن قرار دارد «نوع تعامل گروه با محیط»؛
۸. شناخت اجزاء و اعضا گروه و نیز نوع تعاملات و داد و ستد فی ما بین آنها (روشه، ۱۳۷۶: ۶۸).
- البته باید این نکته را در نظر داشت که از میان عوامل یاد شده، پارسونز به فرهنگ اهمیت بیشتری می دهد. چنان که آن را بر تارک نظام کنش خویش می نشاند و این نشان از آن می دهد که وی یک جبرگرای فرهنگی است همان طور که خود نیز بدان معترف است. (ریتزر، ۱۹۸۸: ۲۱۳)

۲-۵. ساختارگرایی

از چشم انداز ساختارگرایان، درپس واقعیت های پیچیده و پر تحرک اجتماعی، شالوده ها و بنیان های نسبتاً ثابتی هستند که منشأ امور و وقایع اجتماعی می گردند. جامعه شناس برای شناخت ساختمان جامعه نباید به سرشماری و گردآوری آجرهای بنا اقدام نماید، بلکه وی باید در پس این ظاهر، اسکلت و زیر بنای آن را نیز دریابد. اما اینکه این ساختارها و بناهای اساسی چه می باشد، همواره محل مناقشه و نزاع بوده است. دورکیم ساختار یک جامعه را در نوع و تعداد و چگونگی رابطه میان اعضا می داند. (دورکیم، ۱۳۷۳: ۳۵) در رابطه با رهبری در گروه این نظر دورکیم به این معناست که تعداد افراد گروه، ترکیب آن از نظر سن، جنس، تحصیلات، طبقات و نوع تعامل میان آنها ساختاری را خواهد ساخت که رفتار رهبر را کاملاً

تحت الشعاع خود قرار می دهد.

لوی اشتراوس، مردم شناس و جامعه شناس فرانسوی که برخی وی را پدر ساختارگرایی نامیده اند، (ریتزر، ۱۹۸۸: ۴۵۶) سه نوع ساختار را مطرح کرده است. ساختارهای اجتماعی که بر مبادله کالا و خدمات استوار هستند. این ساختارها از یکسری الگوهای ثابت ذهنی نشات می گیرند. در عالی ترین سطح تبیین این الگوهای پایدار ذهنی بیانگر کنش های فردی و جمعی می باشند. پس از نگاه لوی اشتروس نوع نظام مبادله و ساختارهای ذهنی بیانگر رفتار رهبر و پیروان می باشد (کورزوئل، ۱۹۸۰: ۳۲۲).

۳-۵. تعریف گرایان اجتماعی

«دانیل لیتل» اصول اساسی این پارادایم را چنین توضیح می دهد:

۱-۳-۵. افعال و عقاید افراد را فقط به کمک تفسیر می توان دانست. کار مفسر آن است که معلوم کند معنا یا اهمیت آن افعال و عقاید برای چه می باشد.

۲-۳-۵. فرهنگها به شیوه های کاملاً متفاوت حیات جمعی را به قالب مفاهیم می ریزند و این تفاوت ها منشأ پیدایش جهان های اجتماعی مختلف می شود.

۳-۳-۵. مقوم اعمال اجتماعی (از قبیل داد و ستد، وعده کردن، به سر کار رفتن، تربیت اولاد) معنایی است که فاعلان بدان اعمال می بخشند.

۴-۳-۵. در علوم اجتماعی «واقعیت عریان» نداریم یعنی واقعیتهایی که از هرگونه معنای خاص

فرهنگی، عاری و فارغ باشد (لیتل، ۱۳۷۳: ۱۱۴).

پس آنچه برای مکاتب تعریف گرا مهم است، کنشگر و تفسیر وی از موقعیت است. کنشگر صاحب ذهن و قدرت تفسیر است و به همین دلیل ساختارهای اجتماعی موجوداتی خارج از فرد نیستند، بلکه در هر تعریف فرد از موقعیت بازتولید و یا دگرگون می شوند. پس در مواجهه با هر مسئله و واقعه اجتماعی، تعریف گرا پس از تشخیص کنشگران در متن رابطه به تعریفهای جمعی آنان از موقعیت (کنش مشترک) و تفسیرهای فردی هر یک از افراد می پردازد. مثلاً در رابطه با رهبری، یک پژوهشگر کنش متقابل گرا تلاش می کند تا در ابتدا نگاه گروه به رهبر و تعریفی که از وی در ذهن دارند دریابد. این تعریف جمعی آیا توسط همه اعضا تأیید می شود یا خیر؟ همچنین برای وی این مسئله حائز اهمیت خواهد بود که تعریف رهبر از نگاه پیروان با تعریفی که رهبر از خود دارد هماهنگ است یا خیر؟ تحولات گروه تابعی است از برخورد همین تعاریف متعدد با یکدیگر. تعریف گرایی اجتماعی که در پژوهشهای مربوط به رهبری با نام «نظریه تلویحی رهبری: دیدگاه اسنادی» خوانده شده است، اخیراً توجه زیادی را به خود جلب کرده است. به طوری که «کالدور» معتقد است بخش زیادی از رهبری عمدتاً در اسنادهای پیروان نهفته است. «جولیان» و «هولندر» در یک پژوهش آزمایشی دریافتند که اگر به آزمودنی ها گفته شود که رهبر فرضی دارای انگیزه عالی است،

احتمال بیشتری وجود دارد عملکرد ضعیف او مورد اغماض قرار گیرد تا در صورتی که ذکر خاصی از انگیزه او به میان نیاید. «پففر»، در همین رابطه معتقد است مشاهده گران بطور استنباطی، مفهوم رهبری را بکار می‌برند تا معنای رویدادهای گذشته را دریابند. این شخصیت بخشی به علیت‌های اجتماعی حائز اهمیت است، به علاوه پففر اظهار می‌دارد که اسناد علیت به رهبران و رهبری باعث می‌شود که رهبران به نماد تبدیل شوند اگر اشکالی به وجود آمده باشد نمی‌توان همه کارکنان را اخراج کرد، اما اخراج مدیر می‌تواند به معنای برطرف کردن علت باشد.

۴-۵. رفتارگرایی

«هومنز» به عنوان یکی از صاحب نظران مکتب مبادله «در نظریه‌های خود تلاش می‌کند تا انسان‌ها را به جامعه‌شناسی بازگرداند». اصل و اساس رفتار انسان در این انگاره هزینه و فایده و به عبارت دیگر، پاداش و خسارت است. به این ترتیب، رفتار هر فرد در گروه تابع هزینه و فایده‌ای است که فرد با خود می‌نماید. این محاسبه عقلانی در قالب و فرم‌های ویژه‌ای که هومنز با نام قضایای رفتاری از آنها یاد می‌کند، رفتار فرد را شکل می‌دهد. بر طبق این قضایا هرگاه رهبر بخواهد که در یک گروه موفق باشد، باید اولاً نظام درستی از پاداش و تنبیه در گروه تدوین نماید وگرنه طبق قضیه پرخاشگری، اگر پیروان از کنش خودشان پاداشی را که انتظار

دارند، بدست نیاورند رفتار پرخاشگرانه از خود بروز می‌دهند. اما این پاداش‌ها نباید مکرر باشد؛ چرا که در پیروان حالتی از اشباع و سیری ایجاد خواهد کرد. هومنز معتقد است رهبر برای موفقیت و حفظ موقعیت خود، برای آنکه بتواند پیروان را به متابعت از خود ترغیب نماید، باید آرمان‌های گروه را به صورتی خوشایند درآورد. از سوی دیگر، رهبر هم ارزش‌های گروه را معمولاً پذیرا می‌شود؛ چرا که در غیر این صورت، هزینه‌های زیادی را می‌باید پرداخت نماید. پیتز بلا یکی دیگر از اصحاب مکتب مبادله در ارتباط با موضوع رهبری از چشم‌انداز رفتارگرایی می‌گوید: در نخستین مراحل تشکیل گروه، رقابت برای پذیرفته شدن در میان اعضا در واقع به صورت صحنه آزمایش برای رهبران احتمالی گروه عمل می‌کند. آنهایی که می‌توانند پاداش‌های بیشتری را ارائه نمایند، بیشتر از همه احتمال دارد که به سمت‌های رهبری دست یابند. آن اعضای از گروه که توانایی کمتری در پاداش دادن داشته باشند، خواستار آن می‌شوند که همچنان از پاداش‌های عرضه شده به وسیله رهبران احتمالی برخوردار گردند و این امر معمولاً هراس‌های ناشی از وابسته شدن را ترمیم می‌کند. سرانجام افرادی که توانایی بیشتری در پاداش دادن داشته باشند، به عنوان رهبر انتخاب می‌گردند و در نتیجه، گروه دستخوش تفکیک می‌گردد. تفکیک گریزناپذیر رهبر به دو دسته رهبران و پیروان نیاز تازه‌ای به یکپارچگی را مطرح می‌سازد. دسته پیروان بعد

از آنکه منزلت رهبران را پذیرا می‌شوند به یکپارچگی نیاز بیشتری احساس می‌کنند. در گذشته آنها تاثیرگذارترین کیفیت‌هایشان را به نمایش می‌گذاشتند و حالا برای ادغام در میان پیروان همپایه‌شان سعی می‌کنند ضعف‌هایشان را به نمایش بگذارند. این نمایش در واقع اعلام عمومی این قضیه است که دیگر نمی‌خواهند رهبر باشند. این خودخوارانگاری باعث می‌شود که شخص در میان بازندگان دیگر پذیرفته شود و همدردی آنها را به خود جلب نماید. در این مرحله، رهبر نیز برای بهبود یکپارچگی کلی گروهی به نوعی خودخوارانگاری متوسل می‌شود. رهبر با پذیرش برتری زیردستانش در بعضی از زمینه‌ها رنج ناشی از زیردست بودن را کاهش می‌دهد و نشان می‌دهد خواستار نظارت بر همه عرصه‌های زندگی گروهی نیست. این‌گونه نیروها در جهت یکپارچگی دوباره گروه عمل می‌کند، با آنکه گروه، دیگر یکدستی پیشین خود را از دست داده است. (ریترز، ۱۹۸۸: ۳۹۱)

۱. **ظهور رهبر:** اینکه چه کسی در گروه رهبر می‌شود، موضوع مطالعات فراوانی بوده است. نوشته‌های پژوهشی عمدتاً معلوم می‌سازند که میزان تعامل، تعیین‌کننده عمده‌ای به شمار می‌رود. (هولندر، ۱۹۷۸: ۷۶) صحبت کردن، بیشتر با توجه به کمیت تا کیفیت، ظاهراً فرد را در نقش یک رهبر قرار می‌دهد. (همان، ۷۷) در مطالعه‌ای دیگر «اشنایر» دریافت که رهبران نو خاسته، صرف نظر از جنسیت، تکلیف‌گراتر از افراد غیر رهبر بوده‌اند. در گروه‌هایی که بحث، محوراصلی تکلیف راتشکیل می‌دهد، افرادی که ابتدا صحبت می‌کنند، احتمال بیشتری می‌رود که رهبر شوند. (همان، ص ۷۶)

۶. رهبری از منظر تحقیقات روان‌شناسان اجتماعی

۲. **عملکردهای متفاوت رهبران انتصابی و انتخابی:** آزمایش‌های تحقیقاتی نشان می‌دهد که انتصاب یا انتخاب یک رهبر نه تنها انتظارات متفاوتی به وجود می‌آورد، بلکه محیط متفاوتی را نیز ایجاد می‌کند. تحقیق «جاکوبز» نشان می‌دهد حمایت پیروان هنگام انتخاب یک رهبر، توقعات بیشتری را از رهبر به وجود می‌آورد.

جامعه‌شناسی علاوه بر آنکه علمی چندانگاره‌ای است، دارای سطوح مختلف تحلیل نیز می‌باشد. از مهم‌ترین سطح‌بندی‌های تحلیلی می‌توان تمایز جامعه‌شناسی خرد و کلان را نام برد. در جامعه‌شناسی خرد که قلمروی تحقیق روان‌شناسان اجتماعی است، کانون توجه آنها

حتی مدیرانی که ممکن است مورد حمایت موجه زیردستانشان قرار بگیرند، نسبت به این توقعات که انتظارات و هزینه‌های بالاتری را دربردارد، آسیب پذیرتر هستند. هولندر در آزمایش دیگری نشان داد که اولاً نفوذ رهبران انتخابی بیش از رهبران انتصابی است. ثانیاً پس از برطرف شدن یک شکست، نفوذ این رهبران بر پیروان، بسیار بیشتر می‌شود تا پس از به دست آوردن یک موفقیت (همان، ص ۷۹).

۳. **شخصیت و شیوه رهبری:** پژوهش‌های روان‌شناسان اجتماعی نشان می‌دهد رهبران، بسته به شرایط و موقعیت‌های متفاوت در رفتار خود تغییر ایجاد می‌کنند. به عنوان مثال، «هیل» ۱۲۴ سرپرست را مورد مشاهده قرار داد و پی برد که تنها ۱۴ درصد از آنها در چهار موقعیت مختلف از سبک واحدی پیروی کرده‌اند.

(هیل، ۱۹۸۲: ۹۱) در تحقیق دیگری «باس»، «فارو» و «سولومون» پنج شیوه مدیریت را مورد سنجش قرار دادند. این شیوه‌ها عبارت بودند از دستورالعمل، مذاکره، مشاوره، مشارکت و تفویض. آنها دریافتند که شیوه دستورالعمل، بیش از همه با موقعیت‌های دارای ساخت و صراحت ارتباط داشت و تفویض با اهداف کوتاه مدت و هماهنگی گروه. مشارکت و تفویض، هر دو به صمیمیت بین فردی بیشتری مرتبط بودند. به عبارت دیگر، هرگاه گروه از ساخت منظم و شفافی برخوردار بود، رهبران تمایل داشتند تا قانونگرا و قاعده‌مند باشند و از طرفی در صورتی

که گروه از یکپارچگی بالایی برخوردار بود و اهداف کوتاه مدتی را نیز دنبال می‌کرد، رهبران بیشتری از سبک‌های دموکراتیک بهره می‌جستند تا شیوه اعمال قدرت یک جانبه (هولندر: ۷۶). از طرفی «گرین» نشان داده است که نوع رابطه رهبر با پیروان نیز متغیر است. گرین عقیده دارد هر رهبر دارای حلقه‌هایی از پیروان دور و نزدیک است. در عین حال که پیروان نزدیک در رابطه نزدیک‌تری با رهبر هستند، اما رهبر از آنها توقعات بیشتری دارد. جالب آنکه پیروان نیز از وی توقع زیادتری دارند. بنابراین، نوعی هزینه افزوده با این قبیل نزدیکی ارتباط دارد. این هزینه اغلب به این خاطر است که موفقیت‌های گروه به پای رهبر نوشته می‌شود و شکست‌های گروه به حساب پیروان نزدیک. از طرفی با وجود بار روانی زیادی که بر عهده پیرو می‌باشد، رهبر معمولاً تنها بخش محدودی از منابع خودش را برای انجام تکالیف ضروری در اختیار وی می‌گذارد و بدین سان مخاطرات شکست را برای این افراد افزایش می‌دهد (همان، ۸۰).

نکته دیگری که محققین بدان توجه کرده‌اند این است که رهبر ممکن است شیوه عمل خاصی را ترجیح دهد، اما مشاهده می‌شود که مدام به گونه‌ای دیگر رفتار می‌کند. به طوری که توصیف‌های رهبر از خودش با درجه بندی زیردستان از شیوه‌های رهبری جور در نمی‌آید. مثلاً باس و «آگریس» در آزمایش خود مشاهده کرده‌اند «بیش از ۸۵ درصد از پژوهشگران ارشد که با آنها مصاحبه کردیم، شیوه رهبری خودشان

را تسهیل کننده خودگردانی، صراحت کلام، مخاطره کردن، نوآوری و مسئولیت پذیری شخص توصیف کردند و در عین حال هنگامی که آنها را مورد مشاهده قرار دادیم، ملاحظه کردیم که عکس این وضعیت را ایجاد می کنند.» (همان، ۷۹) از طرفی این نکته نیز برای پژوهشگران مطرح گردیده است که آیا ویژگی های شخصیتی رهبران در تمایل آنها به رهبری در گروهی ویژه تأثیرگذار می باشد یا خیر؟ «گایس»، «اکانز» و «استینسون» در پژوهشی نشان داده اند رهبر ماکیاوولی آسان تر به درون موقعیت های بی ساخت وارد می شود تا موقعیت های دارای ساخت. به عبارت دیگر، در هنگام نبودن هنجار و نرم خاصی در جامعه و گروه، می توان انتظار ظهور رهبران ماکیاوولی صفت را داشت. اما به طور کلی، چنان که «وروم» نیز خاطر نشان می سازد، به نظر نمی رسد ویژگی های گسترده و نامتغیری وجود داشته باشد که به طور کلی رهبران را از غیر رهبران یا رهبران مؤثر را از رهبران غیر مؤثر متمایز نماید. (همان: ۷۶)

پذیرش قدرت مافوق، میل به انجام فرامین وی، حتی به قیمت صدمه زدن های ناگوار به دیگران بسیار زیاد است. به عبارت دیگر، اطاعت از رهبر و مافوق بیش از آنکه محصول هزینه-فایده های شخصی باشد، محصول پذیرش قدرت برتر و مشروعیت این قدرت است. از طرفی، پژوهشگران نشان داده اند که روش هایی برای جلب اطاعت پیروان از سوی رهبران به کار گرفته می شود، مثلاً روش گام به گام. چنان که «شاین» اشاره کرده است، یعنی اگر ابتدا تقاضای کوچکی را به فرد بقبولانند، وی بعداً تقاضاهای بزرگتری را نیز خواهد پذیرفت. نیز با مدیون کردن افراد و ایجاد احساس گناه در شخص چنان که «فریدمن» اشاره می کند، می توان اطاعت پیروان را به دست آورد و بالاخره روش «به مرگ بگیر تا به تب راضی شود» (کریمی، ۱۳۷۵: ۱۸۵) که توسط «سیالدینی» اعلام شده است و بر این تأکید می کند که پیروانی که از قبول تقاضای بزرگ قبلی امتناع کرده اند، احتمال بیشتری دارد که با تقاضای کوچک بعدی موافقت کنند.

۷. رهبری و مسئله اطاعت و فرمانبری

برای روان شناسان اجتماعی، این سؤال مطرح بوده است که آیا افراد انسانی در برابر دستور و فرمان حالتی منفعل دارند یا نه و اگر پاسخ مثبت است دلایل این انفعال چیست؟ آزمایش معروف «استنلی میلی گرام» و نتایج جالب توجه آن پرتوهای جدیدی را به این موضوع افکنده است. نتیجه آزمایش میلی گرام این بود که در صورت

۸. نفوذ پیروان بر رهبری

«بیب لاتانه» در نظریه تأثیر اجتماعی می گوید: مقدار نفوذ دیگران در یک وضعیت معین تابع سه عامل است. تعداد، نیرومندی و بی واسطه گی. به عبارت دیگر، نفوذ پیروان بر رهبر به بالاترین مقدار خود می رسد وقتی که تعداد افراد گروه زیاد، نفوذشان شدید و فاصله فیزیکی آنها با

توسط مارکس و انگلس به عنوان مبشر کمونیسم مورد استقبال قرار می‌گیرد و روسو همچون رهبری نمادین است که زمان هنوز برای اجرای تعالیم او فرانسیده است (میلز و گرث، ۱۳۸۰: ۴۱۹).

۹. انواع رهبری

مسئله دیگری که می‌توان پیرامون رهبری بدان اشاره کرد، این است که آیا رهبر، نقشی را که ایفا می‌کند، خود خلق کرده است یا مجری صرف آن نقش است. به نظر «میلز»، ما سه نوع رهبر داریم:

۱. رهبر یا رئیس عادی؛

۲. رئیس نهادی «خلاق»؛

۳. رهبر مشیر و پیام‌آور.

فرجام
در ابتدای مقاله اشاره نمودیم که صاحب‌نظران علم مدیریت، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی و علوم سیاسی هر کدام به گونه‌ای به موضوع رهبری پرداخته‌اند و پرسشی را در این باب مطرح نموده‌اند. از مهم‌ترین این پرسش‌ها، سهم و میزان تأثیر و تأثر رهبر بر فرآیندهای درون و بیرون گروه‌ها و اجتماعات است؟ اگر در ابتدا نظریه بزرگ‌مرد از اقبال شایانی نزد اندیشه‌وران علم مدیریت و علوم سیاسی برخوردار بود، اما اندک اندک ستاره درخشان این نظریه افول کرد و جای خود را به نظریه‌های جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی بخشید. با این مقدمه به ذکر آراء صاحب‌نظران و مکاتب جامعه‌شناسی پرداختیم. اکنون زمان آن رسیده تا با ذکر یک مثال فرضی، این اندیشه‌های پراکنده را سامان دهیم. فرض کنید که یک سازمان پژوهشی، جامعه‌شناسی را مسئول پژوهش و تحقیق پیرامون رابطه میان پیروان و رهبر در یک گروه مشخص سازد. با توجه به مجموع نظراتی که پیش از این ذکر شد، وی چه کار خواهد کرد؟ احتمالاً وی در ابتدا به سراغ ویژگی‌ها و موضوعات عینی‌ای که گروه با آن در ارتباط است، خواهد رفت. وی از چشم‌انداز

رهبر عادی نقش خود را در زمینه نهادی آن خلق می‌کند، تنها کاری که می‌کند گام‌گذاردن در بنیاد از پیش موجودی است که نقش رهبری آن را اکنون ایفا می‌کند. چنین رهبرانی معمولاً به صورت تشریفاتی یا موروثی به رهبری گمارده می‌شوند و زحمت سرهم کردن هوادار و وفادار هم برای رهبری خود ندارند. رهبر نوآور درون یک زمینه نهادی موجود نقش جدیدی خلق کرده و سپس آن را ایفا می‌کند. در اینجا، رهبر نقشی را تا نقطه‌ای متحول می‌سازد که دیگر بازنشاسی آن ممکن نیست. او ممکن است نقش را با آفرینش ویژگی تازه‌ای از موجودیت آن تکامل بخشد و یا آنکه، یک یا دو نقش را در یکدیگر ادغام نماید. در هر دو صورت، او وظایف رهبری را درون زمینه اعضای خود می‌گرداند. رهبر مبشر، نقشی را ایجاد می‌کند، اما امکان ایفای عملی آن را ندارد. چنین است که «توماس مونترس»، رهبر شاخهٔ چپ پروتستان‌تیسیم آلمان،

رهبر گروه دارند.

۴. تعریف رهبر از نقش خود در گروه.
۵. حال نوبت بهره گرفتن از آراء صاحب نظران مکتب مبادله است. جامعه شناس مورد نظر ما با استفاده از اندیشه های هومنز و بلا به نحوه توزیع پاداش ها در گروه می پردازد تا این نکته را روشن سازد که میزان پاداش دریافتی افراد گروه در صورت متابعت از پیروان چقدر است و هزینه های سرکشی نیز چه اندازه می باشد؟ اینک جامعه شناس فرضی ما آماده است تا مدل علی خود را به شکل زیر ترسیم نماید.

منابع

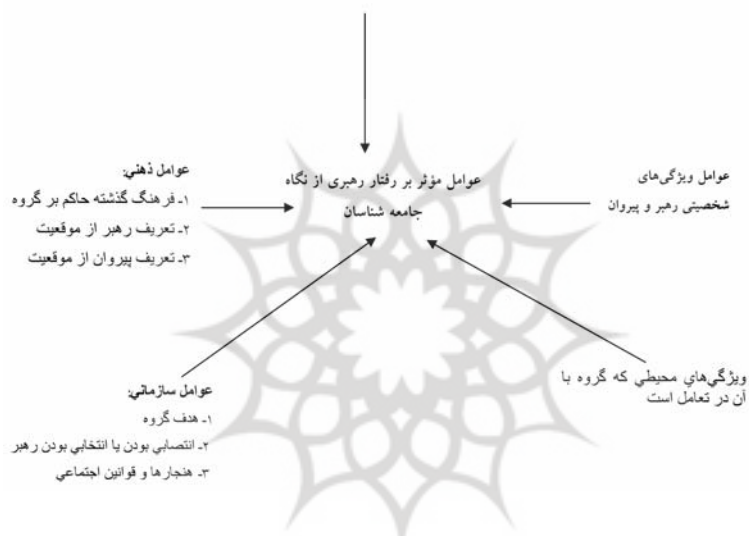
- ۱- حسین بشیریه، دولت عقل، تهران: موسسه نشر علوم نوین، ۱۳۷۴.
- ۲- حسین بشیریه، جامعه شناسی سیاسی، تهران: نشر نی، ۱۳۸۲.
- ۳- برایان ترنر، ماکس وبر و اسلام، ترجمه سعید وصالی، تهران: مرکز، ۱۳۷۹.
- ۴- دانیل لیتل، تبیین در علوم اجتماعی، ترجمه عبدالکریم سروش، تهران: صراط، ۱۳۷۳.
- ۵- امیل دورکیم، درباره تقسیم کار اجتماعی، ترجمه باقر پرهام، تهران: کتابسرای بابل، ۱۳۶۹.
- ۶- امیل دورکیم، قواعد روش جامعه شناسی، ترجمه علی محمد کاردان، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۳.
- ۷- گی روشه، جامعه شناسی تالکوت پارسونز، ترجمه عبدالحسین نیک گوهر، تهران: تیان، ۱۳۷۶.
- ۸- لونیس کوزر، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه شناسی، ترجمه محسن ثلاثی، تهران: انتشارات علمی، ۱۳۷۷.
- ۹- یوسف کریمی، روان شناسی اجتماعی، تهران: بعثت، ۱۳۷۵.
- ۱۰- دانلسون آر فورسایت، پویایی گروه، ترجمه منصور قنادان، تهران: موسسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۸۰.
- ۱۱- حمیرا مشیرزاده، درآمدی نظری به جنبش های اجتماعی، تهران: انتشارات امام خمینی، ۱۳۷۴.
- ۱۲- ماکس وبر، اقتصاد و جامعه، ترجمه عباس منوچهری، تهران:

کارکردگرایی بهره می جوید و تلاش می کند تا محیطی را که در آن رهبر و اعضا گروه با یکدیگر تعامل دارند، ترسیم نماید. این محیط هم شامل: فضای فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی است و هم فضای جغرافیای و امکانات مادی را دربرمی گیرد. درگام بعدی، وی با استفاده از نظریه های دورکیم و پارسونز می کوشد نوع گروه را مشخص سازد. در اینجا درجه تقسیم و تمایز وظایف (دورکیم)، نحوه تعاملات میان اجزاء (پارسونز) و همچنین نوع و میزان انسجام اجتماعی (دورکیم) حائز اهمیت است. اما هنوز باید به ویژگی های عینی گروه توجه نمود. چرا که زیمبل می گوید: اندازه گروه عامل بسیار مهمی است و پیتز بلا بدان چگونگی ترکیب عوامل اسمی (سن، جنس رنگ و قد) را می افزاید. پس از آنکه نوع گروه، محیط درونی و بیرونی و ویژگی های صوری آن معین گردید، باید وی به این پرسش پاسخ گوید. مکانیسم برگزیده شدن رهبر انتصابی است یا انتخابی؟ پس از آنکه ساختارهای عینی مشخص گردید، نوبت ساختارهای ذهنی است. جامعه شناس ما با توجه به آراء پارسونز، لوی اشتروس و تعریف گرایان اجتماعی عوامل زیر را در تعاملات رهبر با پیروان موثر می یابد:

۱. فرهنگی که در گذشته بر گروه حاکم بوده است.
۲. هنجارها، قوانین و عرف های رایج کنونی گروه.
۳. تعریفی که پیوان از نقش خود و از نقش

«مکانیسم های علی»

عوامل عینی: ۱- اندازه گروه، ترکیب عوامل اسمی (سن و جنس و قد)، منابع مالی گروه
 نحوه توزیع پاداش ها و منابع کمیاب در گروه (نظام مبادله) نوع و میزان انسجام گروه



مولی، ۱۳۷۴.
 ۱۳- ادوین. پی هولندر، روانشناسی اجتماعی، ترجمه احمد رضوانی، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی، ۱۳۷۸.
 7. Hall, Richard H. (1972). Organisations: Structure and Process. Englewood Cliffs.
 8. Hill, G.W. (1982). Group versus individual performance: Are N+1 Heads better than one? Psychological Bulletin Vol. 91, No. 3, pp 517-539, 1982.
 9. Hollander, E, P. and Julian, J, W. (1978). A further Look at Leader Legitimacy, Influence and Motivation. Academic Press.
 10. Kurzweil, Edith. (1980). The Age of Structuralism: levi-strauss to Foucault. Columbia University press.
 11. Ritzer, George. (1988). Contemporary Sociological Theory. knopf.
 12. Bass, Bernard, M. (1981). Bass & Stogdill's Handbook of Leadership. The Free Press.
 13. Weber, Max. (1965). The Sociology of Religion. trans by Ephraim Fishoff. Methuen & Co., Ltd.
 14. Wolf, kurt H (ed & trans). (1966). The Sociology of George Simmel. Free press.
 1. Bael, George M, Bohlen, Joe M and Roudabaugh, J Neil. (1967). Leadership and Dynamic Group Action. Iowa State University Press.
 2. Blau, Peter Michael. (1977). Inequality and Heterogeneity: A Primitive Theory of Social Structure. Free Press.
 3. Cartwright, Dorwine. (1970). Influence, Leadership, Control. in Handbook of Organisations. Edited by James G. March. Rand M. Nally and Company.
 4. Form, Eric. (1963). Sigmund Freud missing. Grove Press,
 5. Gouldner, Alvin. (1950). Studies in Leadership. Harper and Row.
 6. Gibb, C, A. (1969). Leadership. In Handbook of Social Psychology. Edited by G.Lindzey and E. Aronson. Beacon Press.