

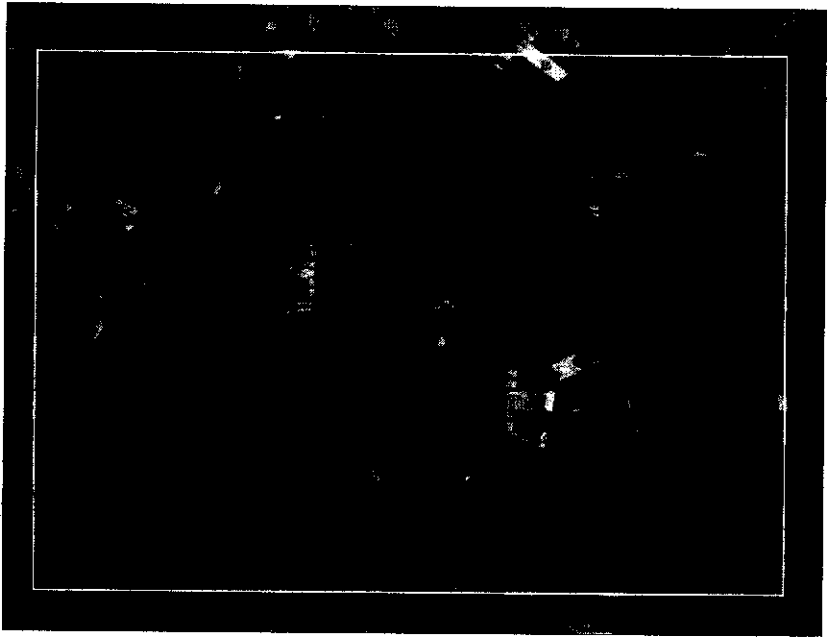
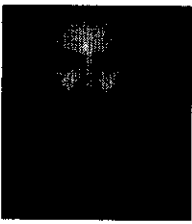
رهبری اجتماعی

◆ عباس محمدی اصل

آدمیان به دو جهت در گروه‌ها گرد می‌آیند. یکی این که این گردهمایی نیازهای فردی و جمعی را به خوبی برآورده کند و دیگر این که تشکیل گروه، انجام وظایف و تحقق اهداف مشترک را تسهیل سازد. در این میان از جمله عواملی که بر این دو قابلیت می‌افزاید و کارایی گروه را تعمیق می‌بخشد، می‌توان به وجود ساخت‌های روشن و موثر برآمده از مواضع گروهی برپایه توانایی و ویژگی‌های اعضای آن اشاره کرد. بخشی از این ساخت به موضع رهبر گروه اختصاص دارد. از این نگره موضع رهبری گروه است که در ساخت کلی آن کارایی گروه را بر پایه تغییر جو و کنترل میزان یکپارچگی گروهی می‌افزاید و از این حیث تاثیر بی بدیلی بر رفتار اعضای گروه می‌نهد. به این لحاظ است که می‌توان مدعی شد "رهبر یکی از اعضای گروه است که تاثیر رفتاری او بر دیگر اعضای گروه بیش از تاثیر رفتاری اش از آنان است" (Lindgren, ۱۹۴۵: ۸۲. H.C. Lindgren). پس رهبر عضوی از اعضای گروه به شمار می‌آید که تاثیر مثبت او بر دیگران، بیش از، تاثیرات دیگر اعضای گروه بر او است. مراد از تاثیر مثبت رهبر نیز در این جا عبارت از هدایت میزان تاثیرگذاری به شکل گزینشی توسط رهبری اعضای گروه می‌باشد. بنابر این هر عضو گروه که رفتارها یا انگیزه‌ها و گرایش‌ها و احساسات و ارزش‌های یک یا چند عضو دیگر گروه

را متاثر کند؛ متعرض مفهوم رهبری شده است. شایان ذکر است که این عضو چنان در امر تاثیرگذاری پیش می‌رود که به تصمیم‌گیری برای دیگران نیز پرداخته و دیگر اعضای گروه هم خطرات ناشی از اجرای تصمیمات او را می‌پذیرند. لذا بخش دیگری از مفهوم رهبری علاوه بر تاثیر و تصمیم، به حدوث تغییرات عینی و ذهنی در رفتار گروهی ارجاع می‌یابد. از این منظر هر عضو گروه به اندازه‌ای معین می‌تواند نسبت به دیگران و حتی خود رهبر نیز نقش رهبری را ایفا نماید. مع‌هذا آن چه موضع رهبری را مشخص می‌کند عبارت از تاثیرگذاری عمده‌تر و غالب‌تر رهبر گروه بر سایر اعضا می‌باشد. به علاوه بروز امکان رهبری تابع شرایط معینی در نظام اجتماعی است که به استمرار و رشد دوگانه گروه و جامعه در ادوار زمانی متفاوت مدد رسانیده و از آن رنگ می‌گیرد. بر پایه این مقدمه، مقوله رهبری حایز ابعاد چندی است: اول رهبری متضمن کسب موضعی خاص در گروه است. ثانيا رهبری مبین ویژگی‌های معین شخصی است و بالاخره به لحاظ اجتماعی، رهبری حاوی ترکیباتی از رفتارها است. از این جهت رهبر کسی است که با دارا بودن برخی کیفیات شخصیتی، موضعی خاص را در گروه اشغال کرده و از این رهگذر به فعالیت‌هایی معین مبادرت می‌ورزد و به این ترتیب ظرفیت‌های موثر رهبر به ویژگی‌های او و دیگر اعضای گروه

در متن نظام اجتماعی مربوط می‌گردد. در این میان موضعی که رهبر به طور رسمی یا غیررسمی در گروه اشغال می‌کند، به او قدرت و نفوذی فراتر از قدرت و نفوذ سایر اعضای گروه اعطا می‌کند. به علاوه اعضای گروه، نفوذ رهبر را بر رفتار خویش می‌پذیرند این نفوذ هم به ایجاد نقش‌های رفتاری خاصی برای رهبر و سایر اعضای گروه منتهی می‌شود. در واقع مابدان روی پذیرای نفوذ رهبری بر خود می‌شویم که به لحاظ اجتماعی انتظار می‌رود در گروه عده‌ای حاکم و عده‌ای تابع باشند. اضافه بر این رهبر دارای وظایفی متمایز از وظایف سایر اعضای گروه نیز هست. مثلا او باید با سایر گروه‌ها ارتباط برقرار کند. قیم گروه خود باشد و بتواند الگوی رفتاری سایر اعضا در تحقق اهداف مشترک گروه قرار گیرد. در این بین رهبری می‌تواند محسوس و یا غیر محسوس باشد. یعنی به طور مستقیم و یا غیر مستقیم رفتارهای اعضای گروه را متاثر سازد. مثلا از جمله رهبران محسوس و رسمی می‌توان به روسای جمهور، مقامات بلند پایه لشکری و کشوری، مدیران، قضات و قانون‌گذاران اشاره کرد و معلمان و حقوق‌دانان و عالمان را در زمره رهبران غیر محسوس و غیررسمی قرار داد. بر این سیاق در هر حال میزانی که رهبر می‌تواند در رفتار دیگران نفوذ کند، میزان قدرت او را تشکیل می‌دهد. قدرت متضمن منزلت برای



رهبر نیز به شمار می‌رود. منزلت هم مبین مقدار توجهی است که دیگر اعضای گروه به اهمیت رفتار رهبر از خود نشان می‌دهند. قدرت و منزلت بر روی هم معرف ارزش موضع رهبری است و از طرفی از نوع جو و میزان یکپارچگی گروه خبر می‌دهد. این البته در حالی است که تمایل و امکان افراد برای کسب موضع رهبری به فضا و ساخت نظام اجتماعی به عنوان بستره تکوین و استمرار گروه نیز باز می‌گردد. به علاوه تعمیم‌پذیری امکان رهبری یک فرد از یک گروه به گروه دیگر و حتی به جامعه مبین انعطاف‌پذیری همین نظام و تشابه‌پذیری قابلیت‌ها و خواسته‌های جمعی گروه‌ها با یکدیگر و با کل جامعه و حتی همه جوامع است.

با توجه به این حیطه‌بندی می‌توان گفت که رهبری انواعی می‌پذیرد. در واقع انواع رهبری را می‌توان به دو شیوه ارزیابی کرد. اولاً باید توجه داشت که شیوه‌های تاثیرگذاری رفتاری بر دیگران و از دیگران بسیار متنوع است و ثانیاً قابل ذکر است که تمایز اشکال کنشی از سایر کنش‌های اعضای جامعه در تحقق اهداف مشترک گروهی و جمعی، گونه‌های خاصی از رهبری را سامان می‌دهد. با این دو معیار انواع رهبران و رهبری عبارتند از: مدیران، روسا، سیاست‌گذاران، کارشناسان، ایدئولوگ‌ها، فرهنگدانان، سیاستمداران، رهبران نمادین و قیّم‌نمایان در این عرصه مدیران فعالیت‌های متنوعی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و تخصص بر بودجه را بر عهده داشته و در واقع مواضع کلیدی سازمان یا گروه را برای ایجاد یا تحقق اهداف مشترک نظیر تولیدکنندگان یا آرایه خدمات در دست دارند.

پس استمرار بقای سازمان و تحقق اهداف آن از جمله وظایف خطیر مدیران به شمار می‌رود. از سوی دیگر روسا در سطح ادارات، واسطه مدیران و سطوح پایین دست سازمانی هستند و وظایفی تخصصی در امر هدایت و نظارت فرایندهای سازمانی به انجام می‌رسانند. قدرت و موضع این روسا به توان آنان در تحقق وظایف جمعی سازمان بر می‌گردد.

از طرف دیگر سیاست‌گذاران بیش از روسای ادارات به مدیران شبیه‌اند، زیرا بیشتر به وظیفه قانون‌گذاری و هدایت سازمان می‌پردازند و راه کارهای آنان توسط مدیران و روسای ادارات مرعی می‌گردد که البته رهبری از نوع سیاست‌گذارانه به شکل پوشیده و مستمر اعمال می‌شود. در این راستا کارشناسان نیز ممد سیاست‌گذاران و مدیرانند و در برخی حوزه‌های ستادی تخصصی، نقش ارتباطی و اطلاعاتی و

انتقادی را ایفا می‌کنند. به علاوه ایدئولوگ‌ها هم نوعی متخصص در عرصه اندیشه‌ها و باورها و نه در حیطه امور فنی و علمی قلمداد می‌شوند. اینان صاحب‌نظر در اشکال گوناگون رفتارهای اجتماعی‌اند و ضمن تاثیرگذاری در اهداف گروهی و شیوه‌های تحقق آنها، الگوهای باوری خاصی را در این زمینه می‌پرورند. در ادامه رهبر فرهمند به توانایی‌های ماورا طبیعی مستظهر است و از این رهگذر تمنیات عاطفی شدیدی در پیروانش می‌آفریند و آنها را از این زاویه به حرکت می‌آورد. تبعیت از این رهبران نیز تابع تشابه‌پذیری از دیگران و تمایزپذیری در برخی ویژگی‌های خاص شخصیتی است. بر این سیاق سیاستمداران ضمن سیاست‌گذاری و طرح ایدئولوژی، به واسطه برخی شاخص‌های فرهمندانه توسط دیگران انتخاب می‌شوند و پیشرو فعالیت‌های سیاسی قلمداد می‌گردند. بدین منوال رهبران نمادین نه تنها در بیانات خود گروهشان را معرفی می‌کنند که در عمل و زندگی خود نیز نشانگر وضعیت گروه‌شان به شکل نمادین هستند. آنان به ارزش مناسک پایبندند و از آن برای بسترسازی ارتباطات و تعاملات گروهی استفاده می‌کنند. در نهایت رهبران قیّم‌نما اقتداری شبیه اقتدار والدین و معلمان در خانه و مدرسه دارند و این تلقی اعضا از رهبران قیّم‌نما به واسطه مقایسه زمان کودکی و تحصیل با سایر شرایط زندگی به لحاظ توان پاداش‌یابی و تنبیه‌گریزی و نصیحت‌جویی و غیره به دست می‌آید. قیّم‌نمایان به رغم جنسیت خود یا چهره پدرا نه (مسلط، مقتدر، مشوق و تنبیه‌گر) دارند یا چهره مادرانه (مربی، مسکن، حامی، پناه‌ده) و یا چهره‌هایی که از این دو



آنان به کار بپردازیم یا این که آنان را از خود برتر بدانیم. لذا یکی از وظایف رهبر بر این پایه توجه به این اعضا و ایجاد حس مسوولیت‌پذیری و نیز مسوولیت‌های خاص برای آنان است تا گروه در این قالب از توازن خارج نشود. این در حالی است که البته وجود چنین اعضایی برای غنای فعالیت‌های رهبری و گروه نیز غنیمت است. رهبران در امر ساماندهی گروه از ویژگی‌های خاصی در زمینه هوشی، سلطه، سازگاری، اهداف و رفتارهای جدید و حفظ فاصله با سایر اعضای سازمان جهت تداوم یکپارچگی و تجربه انتخاب از سوی اعضا بر حسب کارآیی‌شان در تحقق اهداف گروه را دارند. این ویژگی‌ها مبین توان نظارتی، هدایتی، نظامی و پاداش‌دهی و تنبیه‌سازی رهبر است که خود به اتکای تعاملات اجتماعی و حضور در مواضع اجتماعی خاص و ویژگی‌های فرهنگی جامعه به دست آمده است. از این رو است که رواج الگوهای رفتاری مقلدانه از رهبر در گروه یا تشریح شرایط تبلور جمع‌بندی و تصمیم‌گیری رفتاری اعضا به جو اجتماعی و یکپارچگی گروهی در سازمان باز می‌گردد. در این صورت است که فاصله فکری و رفتاری رهبران و پیروان تابع بلافصل شرایط اجتماعی تلقی می‌شود و از این جا است که مکاتب مدیریت صنعتی یا انسانی پدید می‌آید تا طرز تلقی‌های رهبران و پیروان از حیث تفسیر اعمال یکدیگر در راستای تحقق اهداف سازمان و گروهی به یکدیگر تقریب جوید.

رهبر هم چنان که برآمد دارای رفتارهای منتفدی است. به عبارت دیگر رفتار او برای پیروانش آموزنده و مطاع است. شدت و میزان تاثیر این آموزش‌دهی و آموزش‌پذیری تابع شرایط محیطی جامعه است. این جنبه تعلیمی رهبری می‌تواند در مواردی چند مطرح گردد. مثلاً گاه رهبر شبیه یک الگو عمل می‌کند و در پرتو رفتارهای مدل‌گونه او، هنجاری‌های گروهی بالیدن می‌گیرد. گاه رهبر می‌تواند به عنوان شریک اعضا تلقی شود و از این حیث علیرغم موضع برتر خود در امر هدف‌گذاری سازمانی، مورد همیاری و لذا معیار هدایت رفتار قرار گیرد. به علاوه رهبر می‌تواند به یک ناظر درونی در گرایش‌ها و باورها و احساسات اعضا تبدیل شود. که این امر نشانه اوج جامعه‌پذیری رهبران است؛

زیرا از طریق این فرایند است که اعضا رهبر را صاحب ویژگی‌های مورد نیاز رهبری می‌سازند. این با وجودی است که گروه بر رهبر تاثیر متقابل می‌گذارد. در واقع اگر از زاویه انتخاب آزاد رهبران توسط جامعه به موضوع بنگریم در می‌یابیم که رهبر تا چه حد بایستی تحت تاثیر جامعه باشد تا

فضایی را از خود بروز می‌دهند.

رهبری در این عرصه متنوع با چالش‌هایی مواجه است، احساس نابرابری، مقاومت و حتی خصومت با مواضع قدرت رهبری از این چالش‌ها سر چشمه می‌گیرد. این اصل گویای آن است که یا ما باید از چنبره اوامر و افکار و احکام رهبران آزاد شده. یعنی بدون حمایت و نظارت

