

پدیده رهبری:

کاوشی در تعریفها و مفهوم

ترجمه و تدوین: حسن عابدی جعفری
مدیرس دانشکده علوم انسانی - گروه مدیریت
دانشگاه امام حسین (ع)

الف - چکیده گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رتال جامع علوم انسانی

این مقاله تعریفهای رهبری اجتماعی از دیدگاه دانشمندان مغرب زمین را طبقه‌بندی می‌کند. تعاریف رهبری در این مقاله به ۱۲ گروه طبقه‌بندی شده و در هر گروه تعدادی از تعریفها که وجه مشترک دارند، به عنوان نمونه عرضه گردیده است.

کوشش برای این طبقه‌بندی به منزله جزء ضروری شناخت دقیق رهبری قلمداد شده است. در پایان، نتیجه‌گیری شده که تعریفها در واقع، بیانگر ابعاد گوناگون پدیده رهبری هستند و بر حسب کاربرد، ممکن است از یک تعریف خاص و یا تعریفی مرکب از این ابعاد استفاده گردد.

ب - مقدمه

رهبری چیست و رهبر کیست؟ پرسشهای بنیادینی در حوزه رهبری، که ذهن دانشمندان این رشته را سالیان طولانی به خود مشغول داشته است. صاحب‌نظران کوشیده‌اند تا مفهوم و تعریف رهبری را در پاسخ‌جویی به این دو پرسش با دقت هر چه تمام‌تر بیان کنند. این موشکافی در مفهوم، بیشتر از آن جهت شایان توجه است که نخستین گام در هر بحث علمی را داشتن تعریفی دقیق از آن پدیده تشکیل می‌دهد. در عین حال باید اعتراف کرد که به دست دادن تعریفی دقیق، به هیچ روی کار آسانی نیست. این دشواری را بزرگان و نوابغی چون ابوعلی سینا در تاریخ علم به صراحت اذعان داشته‌اند.^(۱) واقعیت این است که هر قدر موضوع مورد بحث پیچیده‌تر باشد، دشواری این وظیفه را بیشتر می‌کند. با این همه، اهمیت موضوعات، معیاری است که بر صعوبت وظیفه غلبه کرده، انجام آن را الزامی می‌کند.

رهبری از جمله این مقولات پیچیده و در عین حال پراهمیت است که شایستگی تدقیق در مفهوم و تعریف آن بسیار ضروری است. در زبان فارسی، جای چنین تدقیق علمی‌ای خالی است. از اینرو مقاله حاضر به تبیین این موضوع پرداخته است. به نظر می‌رسد این تلاش، که توسط تنی چند از بزرگان حوزه رهبری غرب در قلمرو رهبری اجتماعی صورت گرفته و در جای خود بسیار ارزشمند است، دو فایده اساسی در برداشته باشد؛ نخست اینکه ما را بادیدگاه غرب در زمینه رهبری اجتماعی آشنا می‌سازد؛ دیگر اینکه مقدمه‌ای برای طرح مفاهیم اسلامی در این زمینه خواهد بود که انشاءالله متعاقباً انجام خواهد گرفت.

ج - طبقه‌بندی تعریفها

محققان، در مقام تعریف از پدیده رهبری، در آغاز، به شناسایی واژه رهبری و چگونگی پیدایش آن پرداخته‌اند. لغتنامه آکسفورد، پیرامون پیدایش و به کارگیری این واژه در زبان انگلیسی می‌نویسد:

«پیدایی واژه رهبر * - که رهبری از آن مشتق است - به سالهای ۱۳۰۰ میلادی برمی‌گردد.

اما واژه رهبری* که الحاقیه نسبتاً جدیدی به زبان انگلیسی است - در طول دو سده اخیر کاربرد یافته است.»^(۲)

پژوهشهای علمی در خلال قرن حاضر کافی بوده است تا امروز، با چنان انبوهی از تعاریف رهبری روبرو باشیم که نیازمند شناسایی و طبقه‌بندی آنها گردیم. از میان محققانی که بر این تعریفها مروری تحقیقی داشته‌اند،^(۳) جامعترین پژوهشها به استاگدیل متعلق است. وی در مروری که بر آثار رهبری در سال ۱۹۷۴ داشته است، درباره این تعاریف چنین می‌نگارد: «پژوهشگران معمولاً رهبری را بر پایه دیدگاه شخصی خود از جنبه‌ای که بیشتر مورد علاقه آنان بوده است، تعریف کرده‌اند. تقریباً به تعداد کسانی که کوشیده‌اند تا این مفهوم را تعریف کنند، برای رهبری، تعریف وجود دارد.»^(۴)

وی در ادامه می‌افزاید:

«با این همه، مشابهتهای کافی در میان این تعریفها یافت می‌شود تا به ما اجازه دهد یک طرح طبقه‌بندی اولیه از این تعاریف ارائه نماییم.»^(۵)

در نظر این محقق، عنوانهای زیر برای طبقه‌بندی این تعاریف، سرفصلهای مناسبی تلقی می‌گردند:

۱- رهبری به عنوان کانون فرایندهای گروه

۲- رهبری به عنوان شخصیت و آثار آن

۳- رهبری به عنوان هنر به تمکین واداشتن دیگران

۴- رهبری به عنوان اعمال نفوذ

۵- رهبری به عنوان عمل یا رفتار (رهبر)

۶- رهبری به عنوان نوعی متقاعد سازی

۷- رهبری به عنوان رابطه قدرت

۸- رهبری به عنوان ابزار رسیدن به هدف

۹- رهبری به عنوان اثر ناشی از تعامل

۱۰- رهبری به عنوان نقشی متمایز

۱۱- رهبری به عنوان ایجاد یک ساختار

در دنباله این بحث، تعریفهایی که زیر هر یک از این سرفصلها می‌گنجد، ارائه می‌شود:

۱- رهبری به عنوان کانون فرایندهای گروه *

تلاشهای اولیه در مسیر شناخت مفهوم رهبری، این پدیده را در چهارچوب گروه‌های اجتماعی، و رهبر را به عنوان کانون فرایندهای گروه، تعریف کرده است. نمونه‌ای از این تعاریف عبارتند از:

- «گروه اجتماعی که وحدت خویش را در فعالیت مشترک به ظهور می‌رساند، همواره از دو بخش اصلی تشکیل شده است:

الف - مرکز کانونی فعالیت گروه

ب - افرادی که در رابطه با این مرکزیت فعالیت می‌کنند.» (۶)

- تمام فعالیت‌های اجتماعی، گرایش‌هایی دارند که به یک هسته اصلی مستهی می‌شوند، رهبری، همان هسته اصلی این گرایش‌هاست.» (۷)

- «رهبری نقطه‌ای است که برای همکاری اعضا به منزله قطب گروه تلقی می‌گردد.» (۸)

- «رهبری فرد مرکزی و کانونی گروه است که گروه را انسجام می‌بخشد.» (۹)

- رهبر، از آنجا که جایگاه ویژه‌ای را در گروه داراست، به منزله اصلی‌ترین عامل تعیین ساختار، جو، اهداف، ایدئولوژی، و فعالیت‌های گروه محسوب می‌گردد.» (۱۰)

- رهبری عبارت است از تمرکز تلاش‌های گروه در یک فرد، که تجلی قدرت جمع است.» (۱۱)

همانطوری که ملاحظه می‌شود، در این دسته از تعاریفها، از رهبری با تعبیرهایی چون کانون، مرکز، محور، قطب و هسته اصلی یاد شده است. بنابراین، برای شناسایی رهبر از این دیدگاه، باید دید که آیا عضو مورد نظر به منزله قطب در گروه عمل می‌کند یا نه. نقطه مثبت این دیدگاه را باید در اهمیت آن به ساختار و فرایندهای گروه در مطالعه رهبری دانست.

۲- رهبری به منزله شخصیت و آثار آن *

در نظر گروهی دیگر از نظریه پردازان پیشین که رهبری را تعریف کرده‌اند، شخصیت و آثار ناشی از آن، عصاره رهبری تلقی گردیده است. این گروه در جستجوی تبیین چرایی بهتر رهبری کردن بعضی نسبت به دیگران، رهبری را این گونه تعریف کرده‌اند:

- رهبری «مجموعه خصوصیات است که یک فرد را قادر می‌سازد تا دیگران را برای انجام وظیفه‌ای معین تحریک کند.»^(۱۲)

- قوت شخصیت یک فرد را می‌توان بر حسب درجه نفوذی که او می‌تواند بر دیگران اعمال نماید، برآورد کرد.^(۱۳)

«رهبر کسی است که دارای بیشترین میزان خصوصیات مطلوب شخصیتی باشد.»^(۱۴) ملاحظه می‌شود که این نظریه پردازان، رهبری را معادل قوت شخصیت گرفته، کسی را که واجد صلاحیتهایی باشد که او را از پیروان متمایز سازد، رهبر می‌شناسند. اگر چه این گروه در تاکید بر ویژگیهایی از جانب رهبر موفق بوده‌اند، لکن رهبری را تنها یک اثر نفوذی یک جانبه تلقی کرده، از تعامل ویژگیهای رهبر و شرایط آن غفلت ورزیده‌اند.

۳- رهبری به معنی هنر به تمکین واداشتن دیگران **

گروه دیگری از محققان کوشیده‌اند تا ایجاد تمکین در پیروان از جانب رهبر را ملاک تعریف رهبری قلمداد کنند. این گروه از صاحب نظران، رهبری را چنین تعریف کرده‌اند:

- «توانایی هدایت انسانها به گونه‌ای که با کمترین اصطکاک به حداکثر هماهنگی دست یابد.»^(۱۵)

- «قوت اراده رهبر برای تحت تاثیر قراردادن رهروان و برانگیختن اطاعت، احترام، وفاداری و تعاون آنان.»^(۱۶)

- «هنر برانگیختن دیگران به انجام آنچه که شخص می‌خواهد آنها انجام دهند.»^(۱۷)
- «فرایندی که توسط آن یک کارگزار، مرئوس را وامی‌دارد تا به گونه‌ای مطلوب رفتار نماید.»^(۱۸)

* Leadership as personality and its effects

** Leadership as the art of inducing compliance

مشاهده می‌گردد که در این دسته از تعریفها نیز رهبری به عنوان جریان یک جانبه اعمال نفوذ از جانب رهبری بر زیردستان و به عنوان ابزاری برای شکل دادن گروه براساس خواست رهبر تلقی گردیده است. این عدم توجه به حقوق، خواستها و نیازهای اعضای گروه در این دیدگاه، انتقاداتی را متوجه این صاحب نظران ساخته است.

۴- رهبری به معنای اعمال نفوذ*

استفاده از مفهوم نفوذ، در تبیین ماهیت رهبری که توسط بزرگانگی از این رشته صورت گرفته، گامی مهم در جهت تعمیم و تجرید تعریف رهبری به حساب می‌آید. این صاحب نظران، رهبری را در قالبهای زیر تعریف کرده‌اند:

- «رهبری در عامترین مفهوم خود، بر حضور نوعی رابطه نفوذ میان چند نفر یا بیشتر دلالت دارد.» (۱۹)

- «رهبر فردی است که بر دیگران اعمال نفوذ مثبت می‌کند.» (۲۰)

- رهبر کسی است که نسبت به هریک از اعضای گروه یا سازمان، اعمال نفوذ بیشتری می‌کند.» (۲۱)

- «رهبری، فعالیت نفوذ بر مردم است تا در جهت هدفهایی که مطلوب می‌دانند، همکاری نمایند.» (۲۲)

- «رهبری فعالیت نفوذ بر عملیات یک گروه سازمان یافته در جریان تلاش برای تنظیم اهداف و رسیدن بدانها است.» (۲۳)

- «رهبری، نفوذ بین افراد در جهت رسیدن به هدف یا اهداف معین است که در یک موقعیت خاص و از طریق جریان ارتباطات هدایت می‌شود.» (۲۴)

- «رهبری عبارت است از نفوذی افزوده** علاوه بر تمکینی که به واسطه دستورات سازمانی حاصل می‌شود.» (۲۵)

- «رهبری مستقیم، فرایند تعاملی است که طی آن فردی، معمولاً از طریق ابزار سخن گفتن، بر رفتار دیگران در جهت هدف مشخص تاثیر می‌گذارد.» (۲۶)

- «رهبری، جریان نفوذ بر فعالیتهای یک گروه سازمان یافته در جهت تحقق هدف است.» (۲۷)

* Leadership as the exercise of influence

** Influential increment

مفهوم نفوذ یا اثرگذاری این حقیقت را بیان می‌کند که اشخاص برحسب اثرگذاری رفتارشان بر فعالیت‌های گروه متفاوتند. این مفهوم در عین حال که رفتاری را ترسیم می‌کند که الزاماً توسط ایجاد سلطه، غلبه و کنترل، و یابہ تمکین واداشتن از جانب رهبر را تحمیل نمی‌نماید؛ بریک رابطه متقابل میان رهبر و پیروان دلالت دارد. تعریف رهبری در چهارچوب نفوذ، در مجموع تعریف‌های رهبری، گامی به جلو تلقی می‌گردد.

۵- رهبری به معنای عمل یا رفتار (رهبر) *

یکی از مکاتب نظریه‌پردازی رهبری ترجیح داده است تا این مفهوم را برحسب رفتار یا اعمال رهبر تعریف کند. این نظریه‌پردازان رهبری را چنین تعریف کرده‌اند:
 - «رهبری را می‌توان به عنوان رفتار فرد هنگامی که سرگرم هدایت فعالیت‌های گروه است، تعریف کرد.» (۲۸)

- «رفتار یا اعمال رهبری رفتاری است که به اقدام یا پاسخ دیگران در جهتی مشترک منجر گردد.» (۲۹)

- «رفتار رهبری هرگونه رفتاری است که پژوهشگر مشخص کند، و یا به مفهومی وسیعتر، هرگونه رفتاری که خبرگان این حوزه بخواهند آن را به عنوان رفتار رهبری قلمداد نمایند.» (۳۰)

- «منظور ما از رفتار رهبری عمدتاً اعمال بخصوصی است که در اثنای آنها، رهبر درگیر سیر هدایت و هماهنگی کار اعضای گروه خود می‌شود. این امر ممکن است شامل اعمالی چون ساختار بخشیدن به روابط کاری، تحسین یا تنقید از اعضای گروه، و نشان دادن توجه برای رفاه و احساسات آنها باشد.» (۳۱)

روشن است که این دسته از تعریف‌ها، هم خود را مصروف عملیاتی کردن تعریف رهبری در قالب رفتارهای قابل مشاهده و سنجش، که در تحقیقات رهبری مورد نیاز است، نموده‌اند.

* Leadership as act of behavior

۶- رهبری به معنی نوعی متقاعد ساختن *

از میان نظریه پردازان پیشین، گروهی کوشیده‌اند تا ضمن محفوظ نگه داشتن مفهوم رهبری به عنوان عامل تعیین کننده در رابطه با پیروان، هرگونه احساس اجبار را از تعریفهای خود از رهبری بزدایند. به نظر می‌رسد استفاده از مفهوم متقاعد ساختن، وافی به مقصود بوده باشد. تعاریف این صاحب نظران به قرار زیر است:

- «رهبری، بر توانایی نفوذ در دیگران و تأمین نتایج از طریق به کارگیری عواطف در مقابل اعمال اقتدار دلالت دارد.» (۳۲)

- «رهبری عبارت است از سروکار داشتن با سرشت انسانها... و آن هنر نفوذ بر جمع انسانهاست از طریق متقاعد ساختن یا ارائه الگوهای برای آنان که پیروی کنند.» (۳۳)

- «رهبری، مدیریت انسانهاست از طریق متقاعد ساختن و روح بخشیدن به آنها، در مقابل اعمال مستقیم یا غیر مستقیم تهدید و اجبار.» (۳۴)

- «رهبری عبارت است از متقاعد ساختن دیگران به همکاری در جهت رسیدن به هدف مشترک.» (۳۵)

برخی از صاحب نظران این گروه، بر مفهوم متقاعد ساختن، اقدام همراه با اشتیاق پیروان را نیز افزوده‌اند.

متقاعد ساختن، ابزاری بسیار کارآمد برای شکل دادن به انتظارات و اعتقادات افراد، به ویژه در امور سیاسی، اجتماعی و مذهبی است. تعریف رهبری به عنوان شکلی از متقاعد ساختن، بیشتر مورد توجه دانشجویان علوم سیاسی و نهضت‌های اجتماعی بوده است. همچنین این مفهوم توسط نظریه پردازان نظامی و صنعتی در مقام مخالفت با مفاهیم استبدادی رهبری به کار گرفته شده است. این تعریف همچنین در قلمرو اهل بلاغت و نظریه پردازان ارتباطات نیز مورد توجه است.

۷- رهبری به منزله رابطه قدرت **

گروه دیگری از نظریه پردازان، در نقطه مقابل استفاده از روابط عاطفی، ماهیت رهبری را به رابطه قدرت، تعبیر کرده‌اند. آنها در تعریفهای خود از رهبری چنین خاطر نشان ساخته‌اند:

* Leadership as a form of persuasion

** Leadership as a power relation

- «رهبری نوعی خاص از رابطه قدرت است؛ بدین معنی که براساس برداشت اعضای یک گروه مشخص می شود که یکی از اعضای گروه این حق را دارد که انگاره های رفتار برای دیگر اعضای گروه پیرامون فعالیت آنان تجویز کند.» (۳۶)

- «رهبری به عنوان نوعی رابطه (قدرت) میان اشخاص، نیازمند این است که یک یا چند نفر، طبق خواست یک فرد عمل نمایند.» (۳۷)

- رابطه قدرت میان افراد «نتیجه حداکثر فشاری است که فرد «الف» می تواند نسبت به فرد «ب» وارد کند، منهای حداکثر نیروی مقاومتی که فرد «ب» می تواند در جهت مخالف بسیج کند.»

«قدرت مورد نظر ممکن است از پنج خاستگاه ناشی شده باشد که عبارتند از قدرت مرجع، قدرت تخصص، قدرت پاداش، قدرت اجبار و قدرت مشروع.» (۳۸)

۸- رهبری به معنای ابزار رسیدن به هدف *

تعدادی از نظریه پردازان، در تعریفهای خود از رهبری، اندیشه، رسیدن به هدفها، را محور قرار داده اند. بسیاری از این صاحب نظران، رهبری را بر حسب ارزش ابزاری آن برای رسیدن به اهداف گروهی، و ارضای نیازها تعریف کرده اند و تعاریف زیر از رهبری از این جمله اند: «عامل انسانی که یک گروه را به هم پیوند داده، آنها را به سوی اهداف سوق می دهد، رهبری نام دارد.» (۳۹)

- «نیروهای اساسی پویایی که سازمان را به حرکت درمی آورد، برمی انگیزد و هماهنگ می سازد تا به اهداف برسد، رهبری است.» (۴۰)

- «رهبر کسی است که برنامه ای دارد و همراه با گروه، به گونه ای معین و به سمت هدف حرکت می کند.» (۴۱)

- رهبری عبارت است از فرایند ترتیب دادن موقعیت به گونه ای که اعضای مختلف گروه - شامل خود رهبر - بتوانند با حداکثر صرفه جویی و حداقل زمان و تلاش، به اهداف مشترک دستیابی پیدا کنند.» (۴۲)

این تعریفها به نظریات صاحب نظران مدیریت بویژه نظریه پردازان کلاسیک سازمان نزدیک است.

۹- رهبری به مفهوم تاثیر ناشی از تعامل*

تنی چند از صاحب نظران رهبری، این پدیده را نه به عنوان علت یا (عامل) کنترل (کننده) فعالیت گروه تلقی نموده‌اند، بلکه آن را به منزله اثر ناشی از فعالیت گروه قلمداد کرده‌اند. نمونه‌ای از این نظریات به قرار زیر است:

- رهبری به عنوان یک فرایند اجتماعی، عبارت است از انگیزش اجتماعی متقابلی که موجب می‌شود تا تعدادی از افراد با اشتیاقی جدید عزم هدفی قدیمی را بنمایند، و یا اینکه با تهوری همراه با امید به سمت هدفی جدید رهسپار شوند، در حالی که افراد مختلف، جایگاه‌های مختلف خود را حفظ کرده‌اند. (۴۳)

- رهبر واقعی، در مفهوم روان‌شناسانه آن، کسی است که می‌تواند از دل تفاوت‌های فردی، بیشترین محصول را به دست آورده، بیشترین تفاوت‌ها را در گروه به وجود آورد، و از این طریق بتواند مبنای صحیحی را برای اهداف مشترک گروه تعیین و آشکار کند. (۴۴)

اهمیت این دسته از نظریه پردازان از اینجا ناشی می‌شود که توجه انسان را به این حقیقت جلب می‌کنند که ظهور رهبری از دل جریان تعامل نشات می‌گیرد. بنابراین می‌توان ملاحظه کرد که رهبری واقعاً زمانی وجود پیدا خواهد کرد که توسط دیگر اعضای گروه اذعان و اعطا گردد. گرچه مولفان، چنین نظری را صراحتاً ابراز نداشته‌اند، لکن از تعریف‌های آنان چنین برمی‌آید که این پذیرش، چیزی بیش از پذیرش منفعلانه اهمیت جایگاه فرد بوده باشد.

در حقیقت، برای اینکه رهبری ظهور کند، مانند بحث‌های گروه‌هایی که از ابتدا بدون رهبرند، گروه می‌باید از جهت جایگاه، با همه اعضا یکسان برخورد کند. مشاهده خواهیم کرد که فردی در نتیجه تعامل درون گروه که موجب بروز انتظاراتی خواهد شد که او و نه شخص دیگری به عنوان رهبر به گروه در جهت رسیدن به اهداف بیشتر خدمت کند.

۱۰- رهبری به منزله نقشی متمایز**

یکی از توفیقات جامعه‌شناسی نوین، همانا پردازش «نظریه نقش‌ها» است. براساس این نظریه، هر یک از اعضای جامعه، در گروه، سازمان، نهاد و یا اجتماع خود جایگاهی را احراز می‌کند. به دست آوردن مناصب مختلف توسط افراد، موجب انتظار ایفای نقش‌های گوناگونی

* Leadership as an emerging effect of interaction

** Leadership as a differentiated role

از جانب آنها می‌شود. (تا آنجا که) ممکن است که ولادت و طبقه افراد، تمایز نقش آنها را محتوم کند. گفته شده است که بعضی از اهالی ماکرونزی* (بطور مثال) برای فرمانروایی، و دیگران برای فرمانبری آفریده شده‌اند. بنابراین، ممکن است رهبری به عنوان یکی از جنبه‌های تمایز نقش‌ها تلقی گردد. این مفهوم در تعبیرات گروهی از نویسندگان رهبری در قالبهای زیر آمده است:

- رهبری به صورت تعامل از طریق فردی که درخور عمل رهبری است و از جانب دیگر افراد (گروه) به این نقش اعتلا داده شده است، ظهور می‌کند. (۴۵)

- رهبری گروه به منزله سمتی است که از متن فرایند تعامل گروه ظهور می‌کند. (۴۶)

- رهبری می‌تواند به عنوان تعامل میان یک فرد و یک گروه، و یا به بیان صحیح‌تر، بین یک فرد و اعضای گروه تصور شود. ممکن است گفته شود که در این تعامل، هر یک از شرکت کنندگان نقشی را به عهده دارند، و این نقشها باید به گونه‌ای از یکدیگر تمیز داده شوند. به نظر می‌رسد که اساس در چنین تمایز نقشی، مساله نفوذ بوده باشد؛ به این معنی که یک فرد - رهبر - نفوذ می‌گذارد و دیگر افراد از خود عکس‌العمل (مثبت) بروز می‌دهند. (۴۷)

- اعضای یک گروه در جهت رسیدن به اهداف گروه، مساعدتهای مختلفی از خود نشان می‌دهند. مساعدت اعضایی که، به خصوص، از مساعدت آنها اجتناب ممکن نیست، همانها هستند که شبه رهبر تلقی می‌گردند. تا آنجا که یکی از اعضای گروه، توسط دیگر اعضا، منبع قابل اعتمادی برای چنین مساعدتهایی تشخیص داده می‌شود؛ چنین شخصی، همان رهبر است. این تشخیص با داشتن رابطه نقش نسبت به دیگر اعضا مساوی است. (۴۸)

بیشتر پژوهشهای انجام شده درباره پیدایش و تمایز نقشها، به همان اندازه به رهبری هم مربوط می‌شوند. محققان بر این عقیده‌اند که نقشها اصولاً براساس انتظارات اعضای گروه نسبت به خود و دیگر اعضای گروه تعریف می‌شوند. به این دلیل، نظریه و پژوهشهای مرتبط به تقویت، تحکیم و طراحی انتظارات، به همان نسبت درباره مساله رهبری هم صدق می‌کند. از میان تمامی تعریفهای موجود، مفهوم نقش رهبری، توسط یافته‌های تحقیقات قویاً حمایت می‌شود.

* Macronesia

تشخیص رهبری به عنوان ابزار رسیدن به هدف، به منزله محصولی از فرایندهای تعامل، و به عنوان نقشی متمایز؛ به پردازش نظریه‌ای منسجم از رهبری که با حقایق و اطلاعات موجود تناسب دارد، کمک می‌کند. رهبری به منزله نقشی متمایز، به عنوان ابزار تلفیق دیگر نقشهای گروه، و نیز حفظ وحدت (گروه) در جریان تلاشهای گروه به منظور رسیدن به اهداف است که مورد نیاز قرار می‌گیرد.

۱۱- رهبری به معنی آغاز یک ساختار *

شماری از منتقدان این رشته، رهبری را نه به عنوان تصدی منفعلانه یک سمت و یا پذیرش صرف یک نقش می‌دانند؛ بلکه این پدیده را به منزله فرایند تاسیس و حفظ یک ساختار نقش - یعنی انگاره‌ای از روابط نقشها - تلقی می‌کنند.

دیدگاه تنی چند از این مفسران در عبارات زیر تصویر می‌گردد:

- رهبری مساوی است با حل و فصل تمایزات اجتماعی که از طریق فرایند فراهم نمودن محرکهایی (توسط رهبر) که از جانب دیگر اعضای (گروه) متفقاً بدانها پاسخ داده می‌شود، تعریف می‌گردد. (۴۹)

- تمایز میان موقعیتها ممکن است بر حسب میزانی که این موقعیتها توسط یکی از اعضای گروه سازمان داده می‌شوند، ارزیابی گردد. این سامان بخشی، معمولاً آن چیزی است که از آن به عنوان رهبری یاد می‌شود و البته ماهیت و میزان آن در موقعیتهای مختلف تفاوت می‌کند. (۵۰)

- میان محرک (صادره) از یک پیرو و محرک (صادره) از یک رهبر، به واقع، تفاوت وجود دارد. این تفاوت در احتمالی نهفته است که محرک به رفتار گروه ساختار می‌بخشد؛ (بدین معنی که) محرک (صادره) از جانب رهبر دارای احتمال بیشتری برای تغییر رفتار گروه است، زیرا باور گروه این است که این فرد واجد محرک مشروعی است. (۵۱)

- رهبری گروه در واقع عضوی از اعضای آن گروه است که آغازگر تعامل در گروه است. (۵۲)

- رهبری وارد شدن به عملی است که در جریان تعامل، به عنوان بخشی از فرایند حل متقابل یک مساله ایجاد ساختار می‌کند. (۵۳)

- رهبری عبارت است از ایجاد و حفظ شاکله انتظارات و تعامل (در گروه). (۵۴)

- براساس این تعریفها ملاحظه می‌شود که این گروه از نظریه پردازان کوشیده‌اند تا رهبری را بر حسب متغیرهایی که موجب تمایز بخشی و حفظ ساختار نقشها در گروه می‌شود، تعریف کنند. به همین دلیل، به نظر می‌رسد، تعاریف آنان بیشتر از جنبه نظری مفید بوده تا از بعد عملی و توصیفی؛ این تعریفها بیشتر انسان را متوجه فرایندهای اساسی ناظر بر ظهور نقش رهبری می‌کند.

در عین حال نباید این نکته را از نظر دور داشت که رهبری واقعاً چیزی بیش از تاسیس یک ساختار صرف است. محققان خاطر نشان ساخته‌اند که مایانمند این هستیم که برای اعمال رهبری در گروه‌های کاملاً متشکل (دارای ساختار) نیز مجالی قائل شویم. به علاوه، اگر ساختار، انگاره رابطه نقشهای تمایز یافته در یک گروه است، باید مطمئن شد که (اجزایی مانند) منابع، وظایف، و تقدیر از اسانها نیز در زمره نقشهای متمایز منظور گردیده باشند.

۱۲- رهبری ترکیبی از عناصر*

طبیعی است که برخی از صاحب نظران برای پوشش دادن به یک سطح وسیعتری از مفهوم، تعدادی از تعریفهای رهبری را با یکدیگر ترکیب کرده باشند. در سطور زیر تعدادی از این تعاریف ترکیبی آورده شده است؟

- رهبری شخصیت بالفعل است تحت شرایط گروهی

رهبری نه تنها یک پدیده شخصیتی و در عین حال گروهی است، بلکه فرایند اجتماعی تماس ذهنی (فکری) تعدادی از افراد است که در جریان آن یکی از افراد، غلبه بر دیگران را متبل می‌کند. (۵۵)

- رهبری ایجاد و فراهم نمودن انگاره‌هایی استثنایی از رفتار است به طریقی که موجب شود دیگران نسبت به آن رفتارها پاسخ (مثبت) دهند. (۵۶)

*Leadership as a combination of elements

- رهبری اعمال نفوذ غیرجبارانه برای هماهنگی یک گروه مشکل و به منظور دستیابی به اهداف گروه است. همچنین رهبری مجموعه‌ای از خصوصیات متسبب به کسانی است که می‌توانند به گونه‌ای موفقیت‌آمیز این نفوذها را بکارگیرند. (۵۷)
- رهبری عبارت است از نفوذ بین افراد و تلاشهای جمعی برای رسیدن به اهداف. (۵۸)
- رهبری علاوه بر نفوذ بین افراد و تلاشهای جمعی برای رسیدن به اهداف، متضمن اطاعت، اعتماد، احترام، همکاری و فادارانها از جانب پیروان نیز هست. (۵۹)
- رهبر تحول‌آفرین، رهبری دارای قدرت و شخصیت است، عامل تحولی ماهر و مطلع و دارای قدرت مشروعیت و انرژی. چنین رهبری، در عین حال با شهامت، ملاحظه‌گر، انگیزه‌دهنده براساس ارزشها، وقادر به رویارویی با ابهامات و پیچیدگیها است. (۶۰)

د- نتیجه‌گیری و جمع‌بندی

به نظر می‌رسد کنکاش برای دستیابی به تنها تعریف صحیح و مناسب برای رهبری، تلاشی بی‌ثمر باشد. چرا که انتخاب تعریف صحیح و مناسب به ابعاد روش شناختی و محتوایی وابسته است که فرد بدان علاقمند است، مثلاً اگر محققی طالب استفاده وسیع از روش مشاهده است، به نظر او رهبر را باید در قالب اعمال، رفتار، و یا نقشهایی که به عهده دارد، تعریف کند؛ همچنین رهبر - مرکزی در فرایند هدایت، تمکین نسبت به عملکرد مشاهده شده؛ در مقابل تعریف به ویژگیهای شخصیتی، روابط قدرت ادراک شده، و یا نفوذ محسوس.

برعکس، اگر بررسی دقیق آثار رهبری مورد نظر بوده باشد، در آن صورت مهمتر به نظر می‌رسد که رهبری را در قالب روابط نفوذ و قدرت ادراک شده تعریف کرد. (۶۱)

تلاشهای دیگری نیز در جهت جمع کردن و تقریب این مفاهیم به یکدیگر انجام شده است که از آن جمله کوشش زیر را می‌توان ذکر نمود:

بیشتر تعریفهای رهبری متضمن این معنی است که در اوقات مختلف یک یا چند تن از اعضای گروه را می‌توان به عنوان رهبر مشخص کرد و آن براساس برخی تفاوتهای قابل مشاهده میان این افراد و دیگر اعضای گروه است که اصطلاحاً پیروان یا زیردستان نامیده می‌شوند. به علاوه، تعریفهای رهبری معمولاً این وجه اشتراک را هم دارند که:

رهبری یک پدیده گروهی است که متضمن تعامل میان دو نفر یا بیشتر است. افزون بر اینکه بیشتر تعاریف رهبری، منعکس‌کننده این پیش فرض است که رهبری متضمن یک فرایند نفوذ

است که بدان وسیله نفوذ ارادی توسط رهبر بر پیروان اعمال می‌گردد. به نظر نمی‌رسد در این گروه عظیم تعریفهای ارائه شده، چیزی بیش از این با هم مشترک بوده باشند. از طرف دیگر این تعاریف از جهات گوناگون با هم تفاوت دارند. محورهای افتراق میان تعریفها عبارتند از:

(۱) چه کسی اعمال نفوذ می‌کند؟

(۲) هدف از تلاش برای اعمال نفوذ چیست؟

(۳) شیوه‌ای که بدان طریق این نفوذ اعمال می‌گردد کدام است؟

نقاط کلیدی افتراق در محورهای سه گانه، اختلافاتی است که تنها نمی‌توان آنها را مباحث مورد مناقشه علمی قلمداد کرد، بلکه این تفاوتها به عدم توافق عمیق از تشخیص رهبران در عمل و فرایندهای رهبری منجر می‌گردد. تفاوت میان مفاهیم رهبری در حوزه تحقیقات نیز می‌تواند به اختلافاتی در انتخاب پدیده مورد مطالعه و اختلافات در تحلیل یافته‌های تحقیقات منجر گردد.

قطبهای اختلاف در محورهای سه گانه می‌تواند طیفهایی را تشکیل دهد که نظریات گوناگون در باب رهبری در نقاط گوناگون این طیفهای سه گانه قرار می‌گیرند.

در موقعیت کنونی، نه امکان پذیر است و نه مطلوب که برای حل تفاوتهایی که در دیدگاه تعریف کنندگان رهبری موجودات تلاشی صورت پذیرد. در حال حاضر، بهترین است که به مفاهیم گوناگون رهبری به عنوان منبعی برای نظریات مختلف درباره این پدیده پیچیده چند بعدی نگرست، و همانطور که دو تن از محققان گفته‌اند،^{(۶۳)، (۶۲)} در تحقیقات، تعریف عملیاتی رهبری نیز تا حدود زیادی بستگی پیدا خواهد کرد به هدفی که محقق دنبال می‌کند.

ممکن است این اهداف عبارت باشد از مشخص کردن رهبران، تربیت آنها، کشف اینکه آنها واقعاً چه می‌کنند، و یا تعیین اینکه آنها چگونه انتخاب می‌شوند، و یا سرانجام اینکه آنها چرا اثر بخشند. این محققان خاطر نشان می‌سازند که «نتیجتاً بسیار دشوار خواهد بود که بر یک تعریف واحد از تعاریف رهبری بتوان به توافق رسید، تعریفی که از یک طرف به قدر کافی جامع بوده باشد که تمامی این مفاهیم گوناگون را در بر بگیرد، و از طرفی آن قدر مانع باشد که بتواند به عنوان تعریف عملیاتی این متغیر مورد استفاده قرار گیرد.»^(۶۴) تحقیقات رهبری، هرچاکه ممکن باشد، باید آنقدر وسیع طراحی شود که دامنه تمامی تعریفها را در برگیرد، تا در طول زمان میزان مفید بودن مفاهیم مختلف تجربه، سرانجام به یک توافق بر موضوع، دستیابی حاصل شود.

منابع

- ۱- خوانساری، محمد، منطق صوری، دانشگاه تهران، ۱۳۶۶، ص ۱۵۵.
- 2) Oxford English Dictionary (1933). London: oxford university press.
- ۳- عمده ترین محققانی که به مرور به تحقیقات رهبری در بعد مفهوم و تعریفهای آن اقدام نموده اند به ترتیب سال، عبارتند از:
 1. Morris, R.T. seeman, M.(1950). The problem of leadership: An interdisciplinary approach. American journal of sociology, 56,149-155.
 2. Shartle,C.L. (1951). Leader behavior in jobs.Occupations,30,164-166.
 3. Shartle,C.L. (1951). Studie in naval leadership.In H. Guetzkow (Ed.),Groups,leadership, and men.Pittsburgh,PA:Carnegie press.
 4. Carter,L.F.(1953).Leadership and small group behavior.In M. sherif and M.O.Wilson(Eds.), Group relations at the crossroads.New York: Harper.
 5. Gibb,C.A.(1954).Leadership.In G. Lindzey(Ed.), Handbook of Social Psychology.Cambridge,MA: Addison-wesley.
 6. Shartle,C.A.(1956).Executive performance and leadership.Englewood Cliffs,NJ:prentice-Hall.
 7. Bass,B.M.(1960).Leadership, psychology and organization behavior.New York, Harper.
 8. Gibb,C.A.(1969).Leadership.In G Lindzey and E.Aronson(Eds.),The handboOk of social psychologyy,2nd ed.Vol.4.Reading,MA:Addison-wesley.
 9. Stogdill,R.M.(1975). The evolution of leadership theory.Proceedings, Academy of Management,New Orleans,L A, 4-6.
 10. Schreisheim,C.A. and Kerr,S.(1977).Theories and measures of leadership: Acritical appraisal of present and future directions.In J.G.Hunt and L.L. Larson(Eds.), Leadership:the cutting edge.Carbondale :Southern Illinois University Press.

- 4) Stogdill, R.M.(1974). Handbook of leadership (1st ed.).New York: Free Press.
- 5) Stogdill, R.M.(1975).
- 6) Smith, M.(1934). Personality dominance and leadership. Sociology and Social Rereareh, 19,18-25.
- 7) Cooley, C.H.(1902). Human nature and the social order. New Youk: Scribners.
- 8) Chapin, F.S.(1924).Leadership and group activity. Journal of Applied Sociolgy,8,141-145.
- 9) Redl, F.(1942). Group emotion and leadership.Psychiatric,5, 573-596.
- 10) Krech D., and Crutchfield,R.S.(1948). Theory problems of social psychology. New York:Mc Graw-Hill.
- 11) Blackmar, F.W.(1911). Leadership in reform. American Journal of Sociology,16,626-644.
- 12) Tead, O.(1929). The technique of creative leadership.In Human Nature Management. New York: Mc Graw-Hill.
- 13) Bowden, A.O.(1926). A study of student leaders in the United States. Journal of Abnormal and Social Psychology, 21,149-160.
- 14) Bingham,W.V.(1927). Leadership. In H.C. Metcalf, The psychological foundations of management.New Youk:Shaw.
- 15) Munson, E.L.(1921). The management of men. New York: Holt.
- 16) Moore,B.V.(1927). The may conference on leadership. Personnel Journal,6,124-128.
- 17) Bundel,C.M.(1930). Is leadership loosing its importance? Infantry Journal,36,339-349.
- 18) Bennis,W.G.(1959). Leadership theory and administrative behavior: The problems of authority. Administrative Science Quarterly,4,259-301.

- 19) Hollander, E.P., and Julian, J. W. (1969). Contemporary trends in the analysis of leadership processes. *Psychological Bulletin*, 71, 387-397.
- 20) Shartle, C.L. (1951). Leader behavior in jobs. *Occupations*, 30, 164-166.
- 21) Sharle, C.L. (1951).
- 22) Tead, O. (1935). *The art of leadership*. New York: Mc Graw Hill.
- 23) Stogdill, R.M. (1950). *Leadership, Membership and Organization*. *Psychological Bulletin*, 47, 1-14.
- 24) Tannenbaum, R., Weschler, I.R. and Massarik, F. (1961). *Leadership and organization*. New York: Mc Graw-Hill.
- 25) Katz, D. and Kahn, R.L. (1966, 1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- 26) Haiman, F.S. (1951). *Group leadership and democratic action*. Boston: Houghton Mifflin.
- 27) Stogdill, R.M. (1950).
- 28) Hemphill, J.K. (1949). The leader and his group. *Journal of Educational Research*, 28, 225-229, 245-246.
- 29) Shartle, C.L. (1956).
- 30) Carter, L.F. (1953).
- 31) Fiedler, F.E. (1976). *A theory of leadership effectiveness*. New York: Mc Graw-Hill.
- 32) Cleeton, G.U. Mason, C.W. (1934). *Executive ability-its discovery and development*. Yellow Spring, OH: Antioch Press.
- 33) Copeland, N. (1942). *psychology and the soldier*. Harrisburg, PA: Millitary Service Publishing.
- 34) Schenk, C. (1928). *Leadership*. *Infantry Journal*, 33, 111-112.
- 35) Koontz, H. and O Donnel, C. (1955). *Principles of management*. New Yourk: Mc Graw -Hill.
- 36) Janda, K.F. (1960). Towards the explication of the concept of leadership in terms of the concept of power. *H uman Relations*, 13, 345-363.

- 37) Warriner, C.K. (1955). Leadership in the small group. American Journal of Sociology, 60, 361-369.
- 38) French, J.R.P. and Raven, B. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed.), Studies in social power. Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research.
- 39) Davis, K. (1962). Human relations at work. New York: Mc Graw - Hill.
- 40) Davis, R.C. (1942). The fundamentals of top management. New York: Harper.
- 41) Cowley, W.H. (1928). Three distinctions in the study of leaders. Journal of Abnormal and Social Psychology, 23, 144-157.
- 42) Bellows, R.M. (1959). Creative leadership. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 43) Bogardus, E.S. (1929). Leadership and attitude. Sociology Social Research, 13, 377-387.
- 44) Anderson, H.H. (1940). An examination of the concepts of domination and integration in relation to dominance and ascendance. Psychological Review, 47, 21-37.
- 45) Jennings, H.H. (1944). Leadership-a dynamic re-definition. Journal of Educational Sociology, 17, 431-433.
- 46) Gibb, C.A. (1954).
- 47) Gordon, T. (1955). Leadership: Shall it reside in the leader or the group? American Journal of Nursing, 54, 1087-1088.
- 48) Newcomb, T.M. ; Turner, R.H. and Converse, P.E. (1965). Social psychology. New York: Holt, Reinchart and Winston.
- 49) Smith, M. (1935). Leadership: The management of social differentials. Journal of Abnormal and Social Psychology, 30, 348-358.
- 50) Lapiere, R.T. and Fransworth, P.R. (1936). Social Psychology. New York: Mc Graw-Hill.

- 51) Gouldner, A.W.(1950). Studies in leadership.New York: Harper.
- 52) Homans,G.C.(1950). The human group.New York: Harcourt, Brace.
- 53) Hemphill,J.K.(1954). A proposed theory of leadership in small groups.(Tech.Rep.)Columbus: Ohio State University,Personnel Research Board.
- 54) Stogdill, R.M.(1959). Individual behavior and group achievement.New York:Oxford University Press.
- 55) Bogardus, E.S.(1934). Leaders and Leadership.New York: Appleton - Century.
- 56)Bogardus,E.S.(1928). World leadership types. Sociology and Social Research.
- 57) Jago, A.G.(1982). Leadership: Perspectives in theory and research. Management Science, 28,315-336.
- 58) Barrow, J.C.(1977). The variables of leadership: A review and conceptual framework. Academy of Management Review,2,231-251.
- 59) Dupoy,R.E. and Dupuy, T.N.(1959).Brave men and great captains.New York:Harper and Row.
- 60) Tichy,N.and. Devanna,M.(1986). Transformational leadership.New York:Wiley.
- 61) Bass, B.M.(1990).Bass and Stogdill's Handbook of leadership.3rd ed.NY: Free Press.
- 62) Campbell, J.P.(1977). The cutting edge of leadership: An over view. In J.G. Hunt and L.L. Larson(Eds.),Leadership:The cutting edge. Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- 63) Karmel, B.(1978). Leadership: A challenge to traditional research methods and assumptions. Academy of Management Review,3,475-482.
- 64) Karmel,B.(1978).
- 65) Yorkl,G.A.(1989). Leadership in organizations. NJ: Englewood Cliffs, Prentice-Hall.