



شوریه‌شگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی

رهبری در پرتو ارتباط و متقابل

دکتر عباس محمدزاده

دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی

چکیده

مطالعات انجام شده درباره رهبری بیشتر از جنبه‌های آثار و یا ویژگیهای رهبری برخوردار بوده و به نقش ارتباطی میان رهبر و پیروان کمتر توجه شده است. این مقاله در پی آن است که به مفهوم رهبری در ارتباطی بویا که بین رهبر و پیروان وجود دارد و چنین وظیفه‌ای که ایجاد می‌کند، پردازد. برای دستیابی به چنین مفهومی ابتدا به مبانی نظری پیدایش چنین رابطه‌ای پرداخته و چارچوبی برای تحلیل ارائه گردیده و سپس بر اساس آن چارچوب به تحلیل رهبری در ارتباط متقابل پرداخته شده است. امیداست این تحلیل نوین از رهبری بتواند گام دیگری در جهت شناخت هرچه بیشتر پدیده رهبری باشد.

۱- مبانی نظری

تفکر سیستمی را می‌توان در مطالعه و شناخت پدیده‌ها و کیفیات در ارتباط، خلاصه کرد. شناخت پدیده‌ها و کیفیات در ارتباط، شناختی است که به جای توجه به آثار و خواص ظاهری به روابط میان اجزای مختلف پدیدآورنده کیفیت خاص توجه دارد؛ مثلاً به جای توجه به آثار و خواص نمک مانند شوری و سفیدی و ... به رابطه بین مولکولهای پدیدآورنده آن یعنی کلرورسدیم توجه می‌شود یا اینکه برای شناخت تورم به جای ملاحظه آثار آن یعنی افزایش بی‌رویه قیمت‌ها به رابطه خاص بین عرضه و تقاضا، که چنین کیفیتی را ایجاد می‌کند، توجه می‌نماید و یا اینکه برای شناخت جنگ از آثار آن به رابطه خاص بین دو فلسفه یا جهان‌بینی مختلف، که چنین پدیده‌هایی را ظاهر می‌سازد، توجه می‌شود. با چنین مطالعه و شناختی در علوم تجربی و انسانی است که قدرت برنامه‌ریزی به منظور ایجاد تغییر و تحول در جهت مطلوب فراهم می‌آید.

مطالعات انجام‌شده در مورد رهبری را تاکنون می‌توان بیشتر از جنبه‌های آثار و یا خصوصیات رهبری دانست و اگر هم به نقش ارتباطی میان رهبر و پیروان، که پدیدآورنده چنین کیفیتی است، اشاره‌ای شده باشد، بدون بررسی منشأ و عوامل موجوده آن بوده است. رهبری را باید نتیجه ارتباط متقابل میان نیازهای گروهی و وضعیتی دانست که گروه در آن قرار گرفته است. لذا از دیدگاه سیستمی، رهبری منصبی تشریفاتی و رسمی و بدون تحرک و فعالیت و یا ترکیبی از صفات و خصوصیات ذاتی و اکتسابی از قبل تعیین‌شده نیست. رهبری نتیجه رابطه‌ای پویاست که بین افراد گروه ایجاد می‌شود و در آن رهبری موقعیت خود را از طریق مشارکت فعال و بروز ظرفیت و توانایی در تحقق اهداف جمعی کسب می‌کند. اینکه رهبری گروهی با فعالیت خاص را چه فردی با چه صفات و خصوصاتی به عهده خواهد گرفت در هر موقعیتی، متفاوت، و تابع عوامل موجوده آن است. بسیاری از نویسندگان، اخیراً متوجه نارسایی تحقیقات گذشته در تحلیل پدیده رهبری شده‌اند و اگرچه تجربیات نیز مؤید این تحقیقات نبوده است ولی هنوز هم

نگرش به رهبری از دیدگاه صفات و خصوصیات فردی از قبل تعیین شده به صورتی گسترده وجود دارد. شاید علت آن در این واقعیت نهفته باشد که چون هر یک از ما زندگی خود را در پرتو حمایت و راهنمایی والدین آغاز کرده ایم و مسأله تأمین نیز از مسائل ادامه دار زندگی انسان است، این امر باعث شده است تا تداوم سمبلیهای دوران کودکی را در وجود رهبر جستجو کنیم. اگر چنین باشد، نتیجه این خواهد بود که رهبر را همیشه فردی مسن تر، آگاهتر و پرتوانتر از خود تصور، و ویژگیهای رهبری را مستقل از رابطه ای که با پیروان خود دارد، مطالعه کنیم. چنین تصویری از رهبری را می توان به وسیله رسانه های گروهی در اذهان خلق کرد؛ ولی واضح است که بیشتر جنبه نمادین خواهد داشت و رهبران بزرگ تاریخ چیزی بیش از نماد برای مردم خود بوده اند. در این مقاله سعی بر این است که ظهور و پیدایش رهبری در ارتباطی پویا و فعال، که میان رهبر و پیروان وجود دارد، مطالعه شود. البته رهبری به شیوه های مختلفی ظاهر می گردد؛ مانند جلب پیرو و یا انتخاب توسط گروه، اما در هر حال و به هر شکل، ساز و کار شکل گیری و ظهور آن را بجز از طریق رابطه ای فعال و پویا بین اجزا (رهبر و پیروان) نمی توان فهمید و لذا داشتن تصویر یا الگویی از رهبری، که بر کیفیت پیدایش این رابطه و علت موجوده آن تأکید کند، برای چنین تفکری از رهبری ضروری به نظر می رسد که به صورت زیر خلاصه می شود:

الف - ادامه وجود و هستی انسان نتیجه ارتباط متقابل و دائم با محیط است که از طریق این ارتباط امکانات لازم برای ادامه حیات را تأمین می کند:

انسان در ابعاد مادی، معنوی و اجتماعی نیازهای متعدد و گوناگونی دارد که برای پاسخگویی بدین نیازها امکانات و وسائل مختلفی از قبیل خوراک، پوشاک، مسکن، علم و دانش، معاشرت، محبت و عرفان و ... را خواهان است. بدون کسب این وسائل و امکانات، نیازها تأمین نشده باقی می ماند و عدم تعادل روحی و جسمی انسان را با محیط فراهم می سازد.

ب - بیشتر نیازهای انسان از طریق برقراری رابطه با دیگران برطرف می شود:

ارتباط با طبیعت و انسانهای دیگر، وسیله‌ای است که از طریق آن انسان می‌تواند امکانات و وسایل گوناگون و متعدد خود را به دست آورد. مردم و روابط بین آنها وسیله‌ای برای پاسخگویی به نیازهای بالقوه‌ای است که در انسان وجود دارد یا به وجود می‌آید، زیرا انسان خود به تنهایی نمی‌تواند تمام وسایل مورد نیاز خود را تهیه و تولید کند؛ به عنوان مثال هم مواد غذایی خود را آماده سازد و هم پوشاک و مسکن و داروهای مورد نیاز را در صورت مریض شدن و در عین حال آموزش و پرورش خود را نیز خود به عهده گیرد. اگر به فرض هم بتواند نیازهای جسمانی خود را تأمین کند برای ارضای نیازهای عاطفی، اجتماعی و معرفتی خود به وسایل و امکاناتی نیازمند است که در اختیار و کنترل دیگران قرار دارد. زمانی که انسان احساس تنهایی می‌کند، انسانی دیگر وسیله‌ای برای رفع تنهایی اوست ولی کنترل او را در دست ندارد. زمانی که انسان نیاز آموزشی دارد وسیله آن که علم و دانش است در اختیار عالم و دانشمند قرار دارد. وقتی انسان در ناامنی به سر می‌برد، امنیت وسیله‌ای است که کنترل آن در دست ایجادکننده آن است. همین‌گونه است زمانی که انسان مریض می‌شود و به وسایل درمان نیازمند است، کنترل آن در اختیار دیگران است و یا نیاز به آزادی و استقلال که تحقق‌دهنده آن وسیله‌ای است که انسان به آن نیاز دارد. وسایل و امکانات متعدد و گوناگون مورد نیاز انسان و پول به عنوان وسیله مبادله آنها در اختیار و کنترل دیگران است و انسان را مجبور به ایجاد رابطه می‌کند تا از طریق این رابطه وسایل مورد نیاز خود را به دست آورد؛ لذا انسان می‌کوشد تا چنان روابطی با دیگران ایجاد کند که از طریق آن وسایل مورد نیاز خود را به دست آورد؛ مثلاً مدیر سازمانی که به مهارت و نیروی کار افراد نیازمند است می‌کوشد، با افرادی رابطه (استخدام) برقرار کند که آن امکانات را در اختیار دارند. از سوی دیگر برای دارندگان مهارت و نیروی انسانی، مدیر سازمان، دارنده و کنترل‌کننده مزد و حقوق است و از آنجا که دستمزد و حقوق از امکاناتی است که افراد برای رفع نیازهای خود بدان نیازمندند، اقدام به ایجاد رابطه (استخدام) با سازمان می‌کنند. انسانی که به همسر و اولاد نیاز دارد سعی در ایجاد رابطه (ازدواج)

با فردی می‌کند که بتواند نیاز او را تأمین سازد. از سوی دیگر فردی حاضر می‌شود که با او ایجاد رابطه (ازدواج) کند که او نیز در نیاز مشترک باشد و یا اینکه نیازی دیگر از طریق این رابطه ارضا شود. ایجاد چنین روابطی با دیگران وسیله‌ای است که از طریق آن می‌توان امکاناتی را به دست آورد که در رفع نیازهای متعدد انسان مؤثر است. ارتباطی را برای انسان نمی‌توان تصور کرد مگر اینکه از طریق آن وسیله‌ای برای رفع نیازی فراهم شود.

ج - ایجاد رابطه با دیگران به منظور کسب وسایل مورد نیاز جریانی پویاست:

چنین نیست که انسان گرسنه و تشنه و برهنه و مریض برجای بماند تا مواد غذایی، آشامیدنی، پوشاک و دارو به سراغ او آید، بلکه انسان می‌کوشد با کوشش و فعالیت روابطی را، که از طریق آن این وسایل را به دست می‌آورد با دیگران ایجاد کند. برقراری ارتباط، جریانی فعال و پویاست که هر دو طرف رابطه در برقراری آن نقشی فعالانه به عهده دارند. از آنجا که هر فرد کم و بیش امکانات و وسایلی دارد که می‌تواند در رفع نیازهای دیگران مؤثر واقع شود از طریق کنترل آن قدرت مانور نسبت به دیگران را به دست می‌آورد. در دست داشتن کنترل وسایلی را که دیگران برای رفع نیازهای خود به آن احتیاج دارند اصطلاحاً قدرت «Power» می‌نامند. هر چه انسان کنترل وسایل بیشتری را که دیگران بدان نیازمندند در اختیار داشته باشد، قدرت بیشتری دارد و هر چه امکانات و وسایل مورد نیاز کمتری در اختیار داشته باشد در موضع ضعیفتری قرار دارد. استفاده از قدرت برای تأمین خواسته‌ها و کسب امکانات مطلوب، که در اختیار دیگران است، یکی از جنبه‌های مهم و حساس تشکیل دهنده روابط انسانی است. فردی که بسیاری از منابع حیاتی مورد نیاز دیگران در اختیار و کنترل اوست در موضع قدرت قرار دارد. قدرت را می‌توان از طریق کاهش در ارائه وسایل مورد نیاز دیگران اعمال کرد که به آن تنبیه اطلاق می‌شود و یا اینکه با افزایش در ارائه امکانات مورد نیاز دیگران اعمال کرد که به آن اطلاق پاداش می‌شود. از این دو روش می‌توان برای ایجاد انگیزه و ترغیب دیگران

در تأمین خواسته‌ها و وسایل مورد نیاز دارنده قدرت استفاده کرد. این بررسی ما را به نکات اساسی و جنبه‌های پویا و فعال روابط مردم متوجه می‌سازد که در آن رابطه به صورتی دوجانبه وجود دارد و قدرت و ضعف چیزی نیست جز نوعی رابطه که منشأ آن وجود نیاز در فرد و یا جامعه و نداشتن وسیله رفع آن نیاز توسط آن فرد و یا جامعه و همچنین در اختیار و کنترل بودن این وسیله در دست فرد یا جامعه دیگر است که زمینه ایجاد رابطه به منظور کسب وسایل مورد نیاز را فراهم می‌آورد.

استضعاف و استکبار تنها در چنین رابطه‌ای است که مفهوم می‌یابد. رابطه‌ای که در آن یک طرف به منظور تولید و تهیه امکانات و وسایل مورد نیاز خود ناتوان است و یا اینکه در ناتوانی نگهداشته شده است و طرف دیگر توان تولید و تهیه آن امکانات و وسایل را دارد و یا به خود اختصاص داده است. در چنین رابطه‌ای به منظور نفی استضعاف و استکبار، یا باید توان فراهم آوردن امکانات و وسایل را در خود ایجاد، و یا اینکه از تأمین نیاز چشمپوشی کرد.

۲- تحلیل

با طرح این مبانی نظری اکنون با طرح سؤالات ذیل به تحلیل رهبری در ارتباط متقابل بین رهبر و گروه مورد رهبری و چگونگی پیدایش آنها می‌پردازیم. گروهی را با رهبری انتخابی برای خود در نظر می‌گیریم و این مبانی را در آن به آزمایش می‌گذاریم. رهبر سعی در کسب وسایلی دارد که از طریق رهبری در گروه آن را کسب می‌کند. از سوی دیگر افراد گروه نیز چون او را وسیله تحقق اهداف و خواسته‌ها و کسب وسایل مورد نیاز خود می‌دانند، رهبری او را می‌پذیرند و با او ایجاد رابطه می‌کنند.

۱- چرا افراد در گروه هستند؟

افراد احساس می‌کنند که از طریق آن می‌توانند وسایل و اهداف مورد نیاز خود

را کسب نمایند. اگر به گروه‌ها با اهداف و فعالیتهای مختلف توجه شود، ملاحظه می‌گردد که افراد بدین دلیل در آنها حضور دارند که از طریق آن وسیله‌ای برای رفع نیاز به دست می‌آورند و یا هدفی را تأمین می‌کنند. زمانی که این احساس به آنان دست دهد که گروه قادر به تأمین خواسته آنها نیست، گروه را رها می‌کنند. علت رابطه فرد با گروه، وجود نیاز در فرد و وجود وسیله رفع نیاز در گروه است. هر کدام از این دو عامل از میان برود رابطه قطع می‌شود.

۲- چرا افراد در گروه وظایف خود را انجام می‌دهند و دستور رهبر و مقررات گروهی را می‌پذیرند؟ از دیدگاه افراد، پیروی از مقررات و دستور و انجام وظایف، وسیله‌ای برای کسب امکانات و تأمین اهداف است که علت پیوستن آنان به گروه است. اینکه هدف از پیوستن به گروه چه باشد متفاوت است و به خواسته‌ها و نیازهای افراد بستگی دارد. ممکن است خواسته‌ها و نیازها جنبه جسمانی و رفاهی داشته باشد و وعده‌های رهبری در فراهم آوردن و تأمین بیشتر خواسته‌ها با رنج و تلاش کمتر است که افراد را به اجرای دستور رهبری ترغیب می‌کند یا اینکه جنبه فرهنگی و معنوی و تحقق جامعه‌ای با ویژگیهای مورد نظر آنان را داشته باشد. افراد گروه، زمانی دستور و مقررات مربوط به فعالیتهای خود را می‌پذیرند و انجام می‌دهند که احساس کنند پذیرش و اجرای آن و وجود رهبر وسیله‌ای برای تأمین و تحقق وسایل و اهداف مورد نیاز آنان است که به دو صورت ممکن است وجود داشته باشد: یا افراد گروه و رهبر در هدف، وحدت نظر دارند و تحقق هدف گروهی نیاز آنان است؛ یا اینکه افراد گروه در هدف با رهبر مشترک نیستند ولی اگر از اجزای دستور و مقررات سرپیچی، و یا گروه را ترک کنند امکانات و وسایل مورد نیاز خود را، که در اختیار و کنترل گروه قرار دارد به دست نمی‌آورند. در هر صورت انجام وظایف و مقررات و اجرای دستور وسیله‌ای برای کسب و تأمین وسایل و امکانات مورد نیاز و تحقق اهداف و یا استمرار استفاده از امکانات و تحقق اهداف مورد نظر است. با توجه به این بیان، پیروی از رهبری می‌تواند دو علت داشته باشد:

جلوگیری از کاهش امکانات و وسایل مورد نیاز یا افزایش آن و یا اشتراک در هدف با رهبری.

۳- چرا به رهبری نیاز است؟

حتی در ابتدایی‌ترین شکل ممکن نیز مانند زمانی که افرادی به منظور تصمیم‌گیری و تبادل نظر گرد هم می‌آیند، ضرورت نوعی رهبری احساس می‌شود؛ مثلاً اگر جلسه رهبری نشود بیان مطالب توسط افراد شرکت‌کننده بدون قطع و تداخل در صحبت دیگران امری مشکل می‌گردد. برای اینکه افراد بتوانند مطالب خود را به صورت هماهنگ و منظم بیان کنند، باید شکلی سازمان‌یافته به خود گیرند که لازمه آن برقراری نوعی نظم و هماهنگی است که فعالیت‌های خاص را می‌طلبد و کسی باید آن را به عهده گیرد که از جدیدترین روش‌های به نظم درآوردن و اداره جلسه آگاهی داشته باشد. فرد واجد این شرایط مورد نیاز گروه، و وسیله‌ای است که گروه می‌تواند به تأمین هدف خود، که تصمیم‌گیری است، نائل آید؛ حتی در همین حد ساده هم ضرورت وجود رهبری جلسه احساس می‌شود. مسلماً هر چه فعالیت‌های گروه پیچیده‌تر و اهداف وسیع‌تر و جامع‌تر باشد، نیاز به رهبری زیادتر و خصوصیات لازم برای آن بیشتر می‌شود.

۴- رهبر چگونه صفاتی باید داشته باشد؟

با توجه به این مطالب، رهبر را نباید تافته‌ای جدا بافته با صفات از قبل تعیین شده دانست که در رأس گروه قرار می‌گیرد. رهبری موقعیت خود را در ارتباط عینی و عملی و بر اساس نیازهای گروهی کسب می‌کند. تفاوتی که با دیگر افراد گروه دارد مربوط به تفاوت در وظیفه و فعالیت‌ها است که انجام می‌دهد و لذا صفات و خصوصیات رهبر را کیفیت فعالیت‌ها که منشأ در هدف دارد، مشخص می‌کند. رهبری یک گروه ورزشی با نیازهای خاص و یا رهبری گروهی علمی و پژوهشی و رهبری فعالیت‌های اقتصادی و رهبری سیاسی و یا رهبری نظامی هر کدام خصوصیات و

ویژگی‌هایی خاص را می‌پذیرد و کسی که دارای خصوصیات و ویژگی‌های لازم باشد در جریانی پویا به رهبری می‌رسد. هوش بیشتر، مهارت ارتباطی بهتر، امانتداری، انساندوستی و سایر صفات و خصوصیات بدین دلیل برای رهبری لازم است که می‌تواند وسیله‌ای در جهت تحقق بهتر اهداف گروهی شود.

جایی که این ویژگیها در تحقق هدف گروهی یا فردی نقشی نداشته باشد در تعیین رهبری نقشی نخواهد داشت؛ به عبارت دیگر خصوصیات رهبری از قبل تعیین شده نیست بلکه نتیجه رابطه پویا و نظام یافته با هدفی است که رهبر و پیروان دارند. موقعیت رهبری به تنهایی به خصوصیات فردی رهبر مرتبط نمی‌شود بلکه به چگونگی عملکرد رهبری در موقعیت خاص و مختلف بستگی دارد. رهبر موفق در هر وضعیتی متناسب با نیاز آن موقعیت به منظور تحقق اهداف، رفتار می‌کند که نتیجه به دو صورت ظاهر می‌شود: یا آنگونه رفتار با ارزشهای اعتقادی رهبر هماهنگ است که رهبری تداوم می‌یابد و یا اینکه با ارزشهای رهبر در تعارض قرار می‌گیرد و باعث می‌شود رهبر بدان اقدام نکند و در نتیجه، توسط افراد گروه کنار گذاشته شود. بنابراین موقعیت رهبری به تنهایی به ویژگیها و صفات شخصی، گرچه ایده‌آل مرتبط نمی‌شود، بلکه نتیجه ارتباط متقابل خصوصیات فردی و گروهی در موقعیت ویژه است که فردی با خصوصیات و تواناییهای خاصی را به رهبری می‌رساند.

۵- رهبر چگونه به رهبری می‌رسد؟

معمولاً رهبری به دو روش به دست می‌آید: ۱- توافق بین افراد گروه و یا اصطلاحاً انتخابی است. بدین ترتیب که فرد یا افرادی در گروه به منظور رفع این نیاز گروهی از دیگران مناسبتر تشخیص داده می‌شوند. این تشخیص ممکن است جنبه پیشداوری داشته، و یا مبتنی بر شناخت و تجربیات قبلی باشد.

ممکن است به صورت کتبی و رسمی یا اینکه جنبه شفاهی داشته باشد؛ مانند اینکه پیشنهاد نوشیدن چای توسط فردی داده شود و چند نفری پیشنهاد را بپذیرند

و او را همراهی کنند و بدین طریق برای چند لحظه‌ای رهبری افرادی را بدین دلیل که پیشنهادی را ارائه کرده که وسیله رفع نیاز بوده است به عهده گیرد. ممکن است فردی از گروه به دلیل داشتن مهارت و توانایی خاص که در لحظه بخصوصی مورد نیاز است مورد مراجعه قرار گیرد و رهبری به او واگذار گردد. معمولاً به منظور تحقق هر هدف در اولین اقدام، مشخص کردن رهبری آن است.

۲- تحقق هدف خاص فردی است. بدین ترتیب که فردی برای تحقق هدفی نیازمند همکاری گروهی از افراد باشد و لذا در جستجوی آنان برآید و در جلب همکاری آنان بکوشد. در صورتی آن افراد حاضر به همکاری می‌شوند که یا در هدف مشترک باشند و یا اینکه از طریق همکاری و کمک کردن به او وسیله‌ای برای رفع نیازهای خود کسب کنند و یا اینکه مانع کاهش وسایل مورد نیاز خود گردند.

۶- چرا فرد مسؤلیت رهبری را می‌پذیرد؟

چون فرد وسیله‌ای برای تحقق هدف و کسب امکانات است، رهبری را می‌پذیرد. ممکن است نفس رهبری کردن هدف باشد و اینکه از رهبری به عنوان وسیله‌ای برای هدایت و کمک به دیگران استفاده شود. ممکن است موقعیت و احترام و منزلت از مقام رهبری مورد نیاز ناشی باشد. رهبر سازمانی ممکن است به چند علت این مسؤلیت را بپذیرد: عنوان ریاست و مدیریت، در اختیار گرفتن قدرت امر و نهی، احترام و منزلت ناشی از شغل، تحسین و تمجید افراد مورد رهبری و سرانجام حقوق و مزایای مادی بیشتر.

انگیزه فرد در پذیرش رهبری نقش تعیین‌کننده‌ای در چگونگی رهبری وی دارد. چه بسیار رهبرانی که زندگی خود را در معرض خطر قرار داده‌اند تا جامعه‌ای را از اسارت رها سازند و چه فراوانند رهبرانی که انسانهایی را مورد ظلم و ستم و تهاجم و تجاوز قرار داده‌اند تا نیاز قدرت‌طلبی خود را ارضا کنند. علی (علیه السلام) رهبری را وسیله‌ای برای تحقق حق و عدالت می‌داند و معاویه از آن برای ارضای غریزه سلطه‌جویی و حکومت بر دیگران استفاده می‌کند.

۷- وظایف رهبر چیست؟

وظیفه رهبر ایجاد انگیزه و ترغیب و هدایت فعالیتهای افراد گروه به منظور تحقق هدف است. این وظیفه را رهبر از طریق در اختیار گرفتن و کنترل امکانات مورد نیاز افراد گروه انجام می‌دهد. اگر رهبر به وسیله گروهی که هدف مشترک با رهبر دارند، انتخاب شود وظیفه او مشخص، و کارش هم سهل و آسان خواهد بود. اما اگر رهبر به طریقی غیر از خواست گروه انتخاب شده باشد؛ مثلاً خارج از گروه انتخاب شود و کنترل امکانات مورد نیاز افراد گروه در اختیار او قرار گرفته باشد مانند رژیمهای وابسته در کشورهای جهان سوم و یا اینکه رهبر خود انتخابی باشد زیرا احتیاج به تشکیل گروه برای رسیدن به هدفی خاص را دارد مانند رهبری سازمانهای اداری و بازرگانی یا نظامی، کار او به مراتب مشکلتر خواهد بود. در چنین وضعیتی هدفی که گروه باید آن را متحقق نماید هدف افراد گروه نیست بلکه هدف افراد خارج از گروه یا رهبر گروه است که با هدفهای افراد گروه متفاوت است. زمانی افراد گروه از رهبری پیروی می‌کنند که وسیله‌ای برای رفع نیاز آنان باشد و گرنه دستور او را نخواهند پذیرفت؛ به عبارت دیگر اگر رهبر به وسیله گروه مورد رهبری انتخاب نشده، و گروه نیز توان کنار گذاشتن او را نداشته باشد بدین دلیل است که وسایل ضروری و حیاتی (در مورد رهبران دیکتاتور) حتی حفظ جان افراد گروه را در اختیار دارد. در چنین وضعیتی رهبر به عنوان شیطنی کوچک از طرف افراد پذیرفته، و اطاعت می‌شود. از دیدگاه افراد گروه چنین رهبری به عنوان وسیله‌ای منفی تلقی می‌گردد ولی با این همه در این وضعیت نیز وظیفه رهبری به همان شکل باقی می‌ماند. لازم به یادآوری است که در حالت انتخابی منشأ قدرت رهبر، مردم و در وضعیت غیرانتخابی منشأ قدرت رهبر، جایگاهی غیرمردمی دارد و لذا رهبر انتخابی سعی در تحقق اهداف گروه و رهبر غیرانتخابی سعی در تحقق اهداف غیرگروهی به وسیله گروه دارد.

اصطلاح رهبری برای بیان وظایف و نقشهای مختلفی به کار گرفته شده است؛ مثلاً برای نشان دادن رهبر نمادین، مقامی در سازمان، دیکتاتوری خودانتخابی که به اندازه کافی قدرت اطاعت افراد از خود را کسب می‌کند و یا فردی که به وسیله گروه انتخاب شده باشد، ولی در هر حال تا آن حدودی که فرد، کنترل امکانات و وسایل مورد نیاز دیگران را در اختیار داشته باشد موفق به اطاعت در آوردن دیگران می‌شود. از دیکتاتور ممکن است بدین علت پیروی شود که وضعیتی را ایجاد و یا از آن استفاده می‌کند که روی گردانیدن و عدم اطاعت از او وضعیتی را ایجاد می‌نماید که از مطلوبیت کمتری برخوردار است. ممکن است نیاز به زنده ماندن تأمین نشود. فرد مافوق در سازمان ممکن است وضعیتی مانند آن دیکتاتور داشته باشد بدون اینکه خود متوجه آن باشد. فردی که اختیار و کنترل وسایل و امکانات مورد نیاز دیگران را در اختیار داشته باشد می‌تواند از آن به عنوان اهرم فشار بر دیگران به منظور تغییر رفتار آنان در جهت خواست خود استفاده کند. هر اندازه که وسیله کنترل شده کمیابتر باشد به همان اندازه نیز قدرت رهبر زیادتر می‌شود. رهبری که انتخابی گروه است به عنوان بهترین وسیله در تحقق هدف نگرینسته می‌شود و نه به عنوان وسیله‌ای اجباری. ولی در هر حال هر رهبری باید به عنوان وسیله‌ای در جهت تحقق هدف گروه فعالیت کند وگرنه نمی‌تواند در رهبری باقی بماند یا اینکه کنترل امکانات و وسایل ضروری افراد را در جهت کاهش یا افزایش در اختیار داشته باشد. این تحلیل بر وجود رابطه بین رهبر و پیروان دلالت دارد که علت آن نیازهای انسان در گونه‌های مختلف است و لذا هر تحولی در رهبری بدون ایجاد تحول در نیازهای موجوده آن امکانپذیر نیست. به مفهوم «انقلاب فرهنگی» نیز باید در این راستا نگرینست.

نتیجه گیری

ادامه حیات انسان در گرو کسب امکانات و وسایل متعدد برای رفع نیازهای

گوناگون است. تمامی و یا بخش اعظم این وسایل از طریق ارتباط با دیگران به دست می‌آید زیرا انسان خود به تنهایی قادر به تهیه آن نیست. پیدایش گروه و ادامه آن نیز وسیله‌ای برای رفع نیازهای افراد گروه است.

در پی شکل‌گیری گروه، وظیفه‌ای به نام رهبری ظهور می‌کند که نیازمند فردی است تا بتواند آن را انجام دهد. فردی که برخوردار از چنین توانی باشد مورد نیاز گروه برای رسیدن به هدف است. این توان از ویژگیهای از قبل تعیین شده برخوردار نیست بلکه کیفیت آن به هدف و فعالیتها و موقعیت زمانی و مکانی خاصی بستگی دارد که در ارتباط رهبر با پیروان و موقعیت متجلی می‌شود؛ به عبارت دیگر رهبر در همه حال واجد خصوصیات و ویژگیهایی است که در آن موقعیت زمانی و مکانی، پیروان آن را وسیله‌ای برای تحقق اهداف و رفع نیازهای خود می‌دانند. از سوی دیگر رهبر نیز تا زمانی رهبری را می‌پذیرد که آن را وسیله‌ای برای اهداف و رفع نیازهای خود ببیند؛ اینکه انگیزه و نیاز رهبر در پذیرش رهبری چه باشد کیفیت رهبری وی را شکل می‌دهد.

منابع و مأخذ

1. Bass.B.M, "Stogdil's handbook of leadership", 1991.
2. Bass.B.M, "Leadership performance beyond expectation", 1995.
3. Bennis.w, Nanus.B, "Leadership", 1995.
4. Conger.J.A, "The charismatic leader", 1989.
5. Kotter.J.P, "The leadership factor", 1998.
6. Tichy.N.M, Devanna.M.A, "The transformational leader", 1998.
7. Room.M.V.H, yetton.P.W, "Leadership decision making", 1902.





پروشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی