

رهبری اجتماعی

◆ عباس محمدی اصل

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 مادان روی پذیرای نفوذ رهبری بر خود می‌شویم که به لحاظ اجتماعی انتظار می‌رود در گروه عده‌ای حاکم و عده‌ای تابع باشند. اضافة بر این رهبر دارای وظایفی متمایز از وظایف سایر اعضای گروه نیز هست. مثلاً او باید با سایر گروه‌ها ارتباط برقرار کند. قیم گروه خود باشد و تواند الگوی رفتاری سایر اعضاء 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. مثلاً 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 عالمنان را در زمرة رهبران غیر محسوس و غیر رسمی قرار داد.

بر این سیاق در هر حال میزانی که رهبر می‌تواند در رفتار دیگران نفوذ کند، میزان قدرت او را تشکیل می‌دهد. قدرت متنضم مزالت برای

را متاثر کند؛ متنرض 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 ممین می‌تواند نسبت به دیگران و حتی خود رهبر نیز نقش رهبری را ایفا نماید. مع هذا آن چه موضع رهبری را مشخص می‌کند عبارت از تاثیرگذاری عمدت روغایر رهبر گروه بر سایر اعضاء می‌باشد. به علاوه بروز امکان رهبری تابع شرایط معین در نظام اجتماعی است که به استمرار و رشد دوگانه گروه و جامعه در ادار زمانی متفاوت مدرسانیده و از آن رنگ می‌گیرد. بر پایه این مقدمه، مقوله رهبری حایز ابعاد چندی است: اولاً رهبری متنضم کسب موضعی خاص در گروه است. ثانیاً رهبری ممین ویژگی‌های معین شخصی است و بالآخره 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 فعالیت‌های معین مبادرت می‌ورزد و به این ترتیب ظرفیت‌های موثر رهبر به ویژگی‌های او و دیگر اعضای گروه احساسات و ارزش‌های یک یا چند عضو دیگر گروه

آدمیان به دو چهت 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 کارآئی گروه را تعمیق می‌بخشد، می‌توان به وجود ساختهای روشی و موثر برآمده از موضع گروهی برایه توانایی و ویژگی‌های اعضای آن اشاره کرد. پخشی از این ساخت به موضع رهبر گروه اختصاص دارد. از این نگره موضع رهبری گروه است که در ساخت کلی آن کارآئی گروه را بر پایه تغییر جو و کنترل میزان یکپارچگی گروهی می‌افزاید و از این حیث تاثیر بی بدلی 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. H.C. Lindgren، (۱۹۰۵:۴۰۵) 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 گزینش 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

آنان به کار پیردادزیم یا این که آنان را از خود برتر بدانیم. لذا یکی از وظایف رهبر بر این پایه توجه به این اعضا و ایجاد حس مسوولیت پذیری و نیز مسوولیت‌های خاص برای آنان است تا گروه در این قالب از توازن خارج نشود. این در حالی است که البته وجود چنین اعضا 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 اعضا سازمان جهت تداوم یکپارچگی و تجربه انتخاب از سوی اعضا بر حسب کارآیی شان در تحقق اهداف گروه را دارند. این ویژگی‌ها میان توافق این رهبر را دارند. هدایتی، نظامتی و پاداش دهنده و نظارتی رهبر است که خود به اتکای تعاملات اجتماعی و حضور در موضوع اجتماعی خاص و ویژگی‌های فرهنگی جامعه به دست آمده است. از این رو است که رواج گووهای رفتاری مقلدانه از رهبر در گروه یا تشرییح 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 بالا فصل شرایط اجتماعی تلقی می‌شود و از اینجا 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 جویید.

رهبر هم چنان که برآمد دارای رفتارهای متتفذی است. به عبارت دیگر رفتار او برای پیروانش آموزنده و مطاع است. شدت و میزان تاثیر این آموزش دهنی و آموزش پذیری تابع شرایط محیطی جامعه است. این جنبه تعلیمی رهبری می‌تواند در مواردی چند مطرح گردد. مثلاً گاه رهبر شبیه یک گلو عمل می‌کند و در پرتو رفتارهای مدل گونه 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 لذت‌معیار 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 جامعه پذیری رهبران است؛ زیرا از طریق این فرایند است که اعضا رهبر را صاحب ویژگی‌های موردنیاز 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

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 صاحب نظر در اشکال گوناگون رفتارهای اجتماعی اند و ضمن تاثیرگذاری در اهداف گروهی و شیوه‌های تحقق آنها، گووهای باوری خاصی را در این زمینه می‌پرورند. در ادامه رهبر فرمودن به توانایی‌های ماوراءطبیعی مستظره 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. براین سیاست‌مداران ضمن سیاست گذاری 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 قیم‌نما اقتداری شبیه اقتدار والدین و معلمان در خانه و مدرسه دارند و این تلقی اعضا از رهبران قیم‌نما به واسطه مقایسه زمان‌کوکی و تحصیل با سایر شرایط زندگی به لحاظ توان پاداش‌یابی و تبیه گریزی و نصیحت جویی و غیره به دست می‌آید. قیم‌نمایان به رغم جنسیت خود یا چهره پدرانه (مسلط، مقتدر، مشوق و تنبیه‌گر) دارند یا چهره مادرانه (مربي، مسکن، حامی، پناه‌ده) و یا چهره‌هایی که از این دو

رهبری نیز به شمار هی رود. 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 تعمیم پذیری امکان رهبری یک فرد از یک گروه به گروه دیگر و حتی به جامعه مبین انعطاف پذیری 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 دوشیوه 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 اشکال‌کنشی از سایر کنش‌های اعضا 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، فرهمندان، سیاست‌مداران، رهبران نمادین و قیم‌نمایان 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 ارائه 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 مدد سیاست‌گذاران و مدیرانند و در برخی حوزه‌های ستادی تخصصی، نقش ارتقابی و اطلاعاتی و

رهبری پیروانش آموزنده و مطاع است

فضایلی را از خود بروز می‌دهند. رهبری در این عرصه متنوع با چالش‌هایی مواجه است، احسان 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

قدرت او است و در واقع میزان قدرت او هم وابسته به منزلت گروهی وی است. بدینسان انواع جلوه‌های رهبری شامل موارد مدیریتی، ریاستی، سیاست‌گذاری، کارشناسی، ایدئولوگی، فرهمندی، سیاست‌مداری و قیمت‌نمایی است که خود متکی بر ویژگی‌های هوشی، سلطه طلبانه، سازگاری بخشی، مقنادلانه روانی و فعالیت‌های گروهی رهبر می‌باشد. با این شرایط مطالعه اجتماعی رهبری بایستی در برگیرنده شرایط ساختی و شخصیتی رهبر و جهت گیری گرایشی و انگیزشی او و اعضاء در تحقق اهداف گروه باشد. در این صورت نفوذ رهبر بر اعضاء و مقابلاً نفوذ اعضاء بر رهبر مبین تداوم فرایندهای یادگیری رفتاری از تجارت اجتماعی است. از این زاویه است که بر می‌آید چرا رهبران گلوهای رفتاری فعالیت‌های جمعی و ارزیابی خود واقع می‌شوند و این گلوهای هم البته به شکلی دو جانبه چگونه از رفتارهای اعضاء تأثیر می‌پذیرد. به همین دلیل نیز گفته می‌شود که وجود کانال‌های ارتباطی و فرایند باز خورد رفتاری تا چه حد به غنای عملکرد و هدف گذاری گروهی میان رهبران و اعضاء آنها می‌افزاید.

منابع در دفتر مجله موجود است

و دیگر اعضا و رهبر و فرایندهای گروهی از این چهره مناسبات ساختی گروه سیراب می‌شود. در مجموع می‌توان گفت رهبر عضوی از گروه است که تأثیر رفتاری او بر دیگر اعضاء

بتواند توسط اعضای آن برای هدایت گروهی و سازمانی انتخاب گردد. این تأثیرپذیری از یک سو مبنی شباخت رهبر با جامعه و از طرف مovid تمایز او در رفتارها و اندیشه‌های خاص؛ ولی مقبول اکثریت است. ضمناً آموختن رهبری همچون سایر نقش‌ها تابع آموختن از مشاهده، گرایش‌ها و ادراکات جمعی به شکل جدید در عرصه رهبری است. به همین دلیل تأثیر و تاثری دو جانبه بین گروه و رهبر جریان دارد. چنان که "نفوذ بر دیگران به بهای دادن مجوز نفوذ پذیری از دیگران توسط خود شخص (رهبر) می‌شود (Homans, G.C. ۱۹۶۱: ۲۸۶)." این بدان معنا است که رهبر فنون و رفتارهای رهبری را از طریق تقویت و تضعیف ناشی از موفقیت و شکستش در رابطه با دیگران می‌آموزد. این فرایند از طریق اطلاعات مبادرانه در کانال‌های ارتباطی میان اعضای گروه به دست رهبر می‌آید. رهبر نیز همچون سایر اعضاء از این بازخورد رفتاری چیزهایی آموخته و این آموختش به تغییر ساخت و فرایند گروهی برای بقای آن منجر می‌شود، تا جایی که حتی امر انتقادگری و انتقاد پذیری هم به متابه رفتاری مقبول یا مطرود نسبت به خود

**میزانی که رهبر
می‌تواند در رفتار
دیگران نفوذ کند
میزان قدرت اورا
شامل می‌شود**

گروه بیش از تأثیر رفتاری است که از آنان می‌پذیرد. این تأثیر و تأثیر معمولاً از ساخت نظام اجتماعی ملهم است و به استمرار ثبات و بقای گروه تمایل دارد. لذا رهبری اجتماعی از نگره ساختی متنضم تکیه زدن بر موضع اجتماعی خاص، تحقق ویژگی‌های شخصیتی معین و بروز رفتارهای مشخص است. نفوذ رهبر بر پایه این سه عنصر ساختی مبین

راهنمای اشتراک

برگ اشتراک ماهنامه گزارش

نام:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

نامخانوادگی:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

نام شرکت یا مؤسسه:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

شغل:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

تحصیلات:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

سن:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

نوع فعالیت:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

درخواست اشتراک از شماره:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

و تعداد موردنیاز از هر شماره:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

نشانی:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

کدپستی:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

تلفن:

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

صندوق پستی:

یک سال، ماهنامه گزارش را دریافت گنید.
لطفاً نکات ذیل را در نظر داشته باشید:

- ۱- فرم اشتراک را کامل و خواناً تکمیل کرده و کدپستی را حتماً قید فرمایید و همراه با برگ واریز وجه به نشانی دفتر مجله پست با با نمایر ۸۸۳۲۲۳۶۱ ارسال نمایید.
- ۲- حق اشتراک را الف: به حساب جاری ۱۰۸۸/۱۰ بانک صادرات، شعبه کلزار، کد ۷۹۰ تهران (قابل واریز در همه شعب بانک صادرات به نام مجله گزارش واریز نمایید).
- ۳- ب: به حساب جاری مهر شماره ۱۰۰۳۹۲۰۳۳۰۰۶ به نام ابوالقاسم گلباش واریز نمایید و اصل فیش بانکی را همراه با برگ تکمیل شده اشتراک به نشانی تهران، صندوق پستی ۵۴۶۷-۱۲۱۵۵ ارسال فرمایید.
- ۴- کهی فیش بانکی را تا زمان دریافت نخستین شماره اشتراک نزد خود نگاه دارید.
- ۵- از فرستادن وجه نقد بابت اشتراک خودداری کنید.
- ۶- حق اشتراک یکساله برای مؤسسات دولتی ۶۰۰۰ تومان و برای بخش خصوصی ۵۰۰۰ تومان است و برای دانشجویان ۳۰۰۰ تومان است.
- ۷- در صورت هر گونه تغییر در نشانی، سریعاً دفتر ماهنامه گزارش را در جریان قرار دهید.