

رهبری از منظر جامعه‌شناختی

عبدالحسین کلازتری*

م تفاوت 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

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 منظرهای

* دانشجوی رشته دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی

۱۹۶۷:۳۲) و «سیدنی هوک» فیلسوف نیز با این گفته خود نظر کارلایل را تایید می‌کند که: «همه عوامل در تاریخ به‌جز مردان بزرگ فاقد اهمیت هستند.» (همان، ۲۴) «فردریک ویلهلم نیچه» معتقد بود تصمیمات آنی یک ابرمرد می‌تواند جهت تاریخ را عوض نماید. (استاگدیل، ۱۹۸۱: ۲۶) «فروید» نیز معتقد است که یکی از جنبه‌های غیر قابل تغییر تفاوت میان آدمیان این است که آنها به دو گروه رهبران و پیروان تقسیم شده‌اند. (فروید، ۱۹۶۳:۱۰۹) به‌طور کلی اکثر صاحب‌نظران در گذشته نگاهی نخبه‌گرایانه (الیتستی) به تاریخ و پدیده رهبری داشته‌اند، به‌طوری که «چارلز هورتون کولی» در این باب می‌گوید: «رویکرد به مطالعه رهبری همواره از طریق مطالعه خصیصه‌ها بوده است و باید هم باشد.» (استاگدیل، ۲۵) با رشد تحقیقات میدانی و نیز گسترش فلسفه‌های پوزیتیویستی و پراگماتیستی در اوایل قرن بیستم و نیاز مبرم سرمایه‌داری غرب به پژوهش پیرامون رهبری و رهبری کارآمد، لطیف وسیعی از پژوهش‌ها به سوی ویژگی‌های رهبری کتیبه‌شده که از آن جمله می‌توان به کارهای «استاگدیل»، «امان» و «گیب» اشاره نمود. استاگدیل درصدد بود تا مشخص نماید که کدام عامل یا عوامل موجب رهبر شدن فرد می‌گردد؟ وی در کتاب راهنمای رهبری

با مرور و مداقه بر مباحثی که پیرامون رهبری

مطرح گردیده است، به لحاظ تاریخی به نظر می‌آید که اولین تحقیقات جدی را در این باره دانشمندان مدیریت شروع کردند و به تدریج کانون توجه ایشان از صفات شخصی و شخصیتی رهبر به بسترهای اجتماعی و ویژگی‌های گروه چرخش یافته است. در این نوشتار، ضمن بررسی اجمالی این چرخش به مختصری از نظرات جامعه‌شناسان و روان‌شناسان اجتماعی پرداخته خواهد شد.

۱. تاریخچه نظرات رهبری

۱ البته با این تفاوت مهم که اگر در گذشته این خصائص مادرزادی تلقی می‌شد و اسطوره «رهبر مادرزاد» (boom leader) اهمیت داشت، (بیل، بوهلن و راداباک، ۱۹۶۷:۳۲) امروزه این خصایل شخصیتی انگسائی به حساب آمده و مکانیسم‌های شکل‌گیری چنین خصائصی مورد بررسی قرار می‌گیرد. (کارترایت، ۱۹۷۰:۳۷)

«الوین گلندر» با تعریفی بسیار ساده و مجمل رهبر را فردی می‌داند که رفتارش الگوهای رفتاری در یک گروه را تحت تاثیر قرار می‌دهد. (گلندر، ۱۹۵۰:۱۷) اما به بیانی دقیق‌تر رهبر عمل و فکر اعضای یک گروه را تحت تاثیر قرار می‌دهد. (هال، ۱۹۷۲:۲۴۴) فارق از تعریف این مفهوم «سابقه اظهار نظر درباره رهبری چنان که از نوشته‌های کنفوسیوس، افلاطون و پلوتارک برمی‌آید به سال‌های دور برمی‌گردد.» (هولندر، ۱۳۷۸:۲۲) در تمام این مدت تاکید بر ویژگی‌های رهبران تاثیر خود را حفظ کرد. به‌طوری که می‌توان گفت: «نظریه بزرگمرد احتمالاً قدیمی‌ترین مفهوم درباره رهبری است.» «توماس کارلایل»، نویسنده کتاب **الابطال**، تاریخ را ساخته قهرمانانی بزرگ و شخصیت‌هایی قدرتمند می‌داند (بیل، بوهلن و راداباک،

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، به‌گونه‌ای 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 دست‌به‌کار پژوهش‌هایی شدند تا بتوانند الگوهای گوناگون رفتار واقعی رهبران را احصا و استخراج 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 یکسراسر 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 مدیریت 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». (فیل، پوملن و راداباگ، ۱۹۶۷: ۳۲)

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 کشتگر توانست در نظرگاه صاحب‌نظران جلوه نماید و از خلال بهمنی به نام فرهنگ، روابط تولیدی و دیگر اقتضانات محیطی و اجتماعی سر بلند نماید. در این مقاله، ابتدا می‌کشیم تا آراء جامعه‌شناسان کلاسیک

موقعیت‌های گوناگون الگوی رهبری متفاوتی لازم الاجرا 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.

صاحب‌نظران جلوه نماید و از خلال بهمنی به نام فرهنگ، روابط تولیدی و دیگر اقتضانات محیطی و اجتماعی سر بلند نماید. در این مقاله، ابتدا می‌کشیم تا آراء جامعه‌شناسان کلاسیک

۲. جامعه‌شناسی و مسئله رهبری

اوایل 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، بروسیم. در نهایت، اشاره‌ای هم به پژوهش‌های روان‌شناسان اجتماعی درباره مسئله رهبری در گروه‌های کوچک خواهیم داشت.

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 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.

۳. آرای جامعه‌شناسان کلاسیک درباره مسئله رهبری

۱-۳. دورکیم و اهمیت جامعه

آزادجایی 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

موقعیت‌های گوناگون الگوی رهبری متفاوتی لازم الاجرا 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.

مکانیکی «افکار و گرایش‌های مشترک اعضای گروه از نظر کمیت و شدت از افکار و گرایش‌های شخصی اعضای آن بیشتر است. این همبستگی تنها می‌تواند به نسبت معکوس رشد فردیت پرورش یابد.» (دورکیم، ۱۳۶۹: ۱۲) به عبارت دیگر همبستگی مکانیکی در جایی رواج دارد که حداقل تفاوت‌های 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 می‌باشد، رهبر باید تجلی این روح و وجدان مشترک باشد. رهبری در این گروه موفق‌تر است که بیشتر بتواند انسجام گروهی را حفظ و افزون کند. این امر با طرد و حذف فیزیکی عناصر مزاحم داخلی صورت می‌گیرد. (حقوق تنبیهی) از سوی دیگر، چون وجود یک دشمن خارجی انسجام داخلی گروه را افزایش می‌دهد، لذا رهبران چنین گروه‌هایی مستعد نگرش‌های خصمانه نسبت به دیگر گروه‌های 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 می‌شوند. البته گذار از مرحله مکانیکی به تخصص ارگانیکی معمولاً درست و بی‌تقص انجام نمی‌شود. جوامع در حال گذار، اگر نتوانند به درستی تفکیک نهادی را متناسب با نیاز جامعه انجام داده و افراد را در جایگاه‌های درخور استعدادهای آنان بکنند، این اندیشه دورکیم به دست می‌دهد: «یک روز صبح مردی تصمیم می‌گیرد سر رشته نخ‌هایی را که به دست‌ها و پاهایش وصل شده بودند، بیاید. او در حالی که از خودش می‌پرسد آیا من؟ کند. آیا من عروسک خیمه‌شب‌بازی هستم؟ سر نخ‌ها را می‌گیرد و آنها را در آسمان بلند می‌کند و می‌بیند که دست غول آسا در میان ابرها، میله افقی را گرفته است که نخ‌ها به آن وصل هستند. به خودش می‌گوید: چقدر جالب، تا به حال این میله‌ها را ندیده بودم... فکر می‌کنم یک عروسک خیمه‌شب‌بازی باشم.» در پیشگاه دورکیم تقدم جامعه بر فرد بدین معناست که هرچقدر به گذشته برگردیم حضور قدرتمند جامعه بیشتر احساس می‌شود. از سویی دیگر، در تبیین وقایع اجتماعی آنچه از درجه اهمیت والایی 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 «لوپون» و سایر روانشناسان اجتماعی نیز اثر پذیرفت و تا آنجا پیش رفت که گفت: گاهی نیروی گروه آن‌قدر قوی است که باعث می‌شود اراده گروه بر افراد فائق آید. (فوسایت: ۳۳) با این چشم‌انداز نظری وی به شناخت جوامع و گروه‌ها 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 گروه‌های

جوامع مکانیکی و ارگانیکی یادآور اندیشه‌های کولی دربارهٔ گروه‌های اولیه و گروه‌های ثانویه، تمایز اجتماع و جامعه (کماینشافت و گزشتافت) از نگاه «فردیناند 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 بپردازیم.

۳-۲. وبر و رهبری کاریزماتیک

در بادی امر چنین می‌نماید که وبر با طرح مفهوم رهبر فرهمند بازگشتی به نظریه بزرگ‌مرد کرده باشد. هر چند کاریزما دولتی مستعمل و زودگذر است، اما در همان مدت کم می‌تواند تحولات شگرفی در ایستادهای^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 سوئیی می‌گوید که هر رهبر کاریزماتی از نظر ماهوی این اصل را دنبال می‌کند که: شنیده‌اید که گفته‌اند... اما من به شما می‌گویم که... و به این ترتیب، سیادت کاریزماتی با همه قواعد بیگانه است. (وبر، ۱۳۷۴: ۳۹۶) و یا در جای دیگر می‌گوید: سیادت کاریزماتی در

یک فرهنگ پیشینان 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 کاریزماتی و فرهمند هستند تا آنها را چون رودی به سوی اهداف جدید گسیل نمایند. (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 اجرای 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 و بیشتری می‌یابد. بحث‌های دورکیم در باب

3. attitude

اقتصادی و گروه‌های اجتماعی نیرو کاریزما می‌یابد. (همان، ۱۹۶۶) به عنوان مثال، پیام پیامبران به عنوان رهبران کاریزماتیک کاملاً تحت تاثیر طبقه حامل آن مذهب قرار دارد. هرگاه طبقه اشراف و بوروکرات بیروان اصلی پیامبر باشند بر مذهب روح مناسک گرایی دولتی حاکم می‌شود و مذهب وسیله نظم می‌شود. چنان‌که در آیین کنفوسیوس شد. هرگاه روشنفکران گروه پیروی پیامبر باشند محافظه کاری و وجهه مشخصه بیروان و پیامبر می‌گردد و فس علی هذا. (اوبر، ۱۹۶۵: ۲۴۱) پس از ماکس وبر نیز پیروان رابطه رهبر فرهمند و پیروانش پژوهش‌هایی صورت گرفت. چنان‌که «کانس» و «کاهن» در پژوهشی عنوان کرده‌اند فاصله، ادراک رهبر را تعالی می‌بخشد. یعنی تماس نزدیک بین رهبر و زیردستان ممکن است ادراک قدرت جادویی رهبر را با مشهودتر کردن تقایص 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 گردد. در واقع، رهبر فرهمند می‌تواند مطالبی را در ملاء عام مطرح نماید که دیگران به‌طور ضمنی آن را احساس می‌کنند، اما نمی‌توانند آن را انجام دهند یا ابراز نمایند. از این رو، این مطالب به صورت شعارهایی برای نهضت درمی‌آید. (هولندر، ۱۹۷۸: ۵۴)

حیطه مدعایش گذشته را تکفیر می‌کند و بدین سان یک نیروی انقلابی است. (همان، ۱۹۸۸) با این وجود پیشوای شالوده شکن وبر، گام به گام و لحظه به لحظه دست و پایش بیشتر بسته می‌شود و به دلایل متعدد در قالب سنت‌ها، هنجارها و قوانین گرفتار می‌آید. اما با چه مکانیسمی چنین اتفاقی می‌افتد؟ از مرور مطالب وی در باب کاریزما چنین برمی‌آید که اولاً چون باید پیام کاریزما برای بیروان قابل درک باشد، لذا وی باید از ارزش‌هایی صحبت نماید که برای شنوندگان ناآشنا و غریب نباشد. به همین خاطر، کاریزما از همان ابتدا به سمتی می‌رود که گذشته را ایده آلبره نماید و خود را احیاگر گذشته بداند. (بشیریه، ۱۳۷۴: ۲۰۴) ثانیاً از آنجایی که کاریزما طی دوران فشار اجتماعی یا تغییر اجتماعی سریع پیدا می‌گردد، ممکن است انتظار یافتن شماری چهره‌های 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 این‌گونه رابطه مرید و مرادی به رابطه حامی- مشتری بدل می‌گردد. (تزنر، ۱۳۷۹: ۴۵) و بدین ترتیب بیروان یک رهبر می‌کوشد با سازگار کردن الزام‌های ناشی از وفاداری به کاریزما با الزام‌های زندگی روزمره منزلت خویش را در درون جنبش تثبیت نمایند. از این رو، افکار کاریزمایی که در اصل مستقل بوده، وابستگی فزاینده‌ای با عوامل اجتماعی-

شوهر باشند، مدیر مدرسه باشند و یا مدیر یک کارخانه و سازمان، به صرف اینکه در جایگاه رهبری قرار گرفته‌است، تمایلات اقتدارطلبانه‌ای از خود نشان می‌دهد. (ولف، ۱۹۵۰: ۷۰) پس از نگاه زیمل وبر 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 تیب‌سازی از افراد می‌شود. به عنوان مثال و در رابطه با مسئله رهبری، سنخ بیگانگی زیمل «محصوری 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 بیشتری می‌توان اعتماد کرد، لذا بیگانگی بهتر از اعضای دیگر گروه می‌تواند در میان دسته‌های متنازع گروه‌دواری 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، هندسه‌های 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 تأثیرمقابل‌ی باید به میانجی تنظیم‌های صورتی انجام پذیرد. یک گروه بزرگتر برای آنکه از پس پیچیدگی فرایندها روابط میان افراد برآید باید ارگان‌های ویژه‌ای را

جامعه‌شناسی صورتی معروف گنشته است. این رهیافت بکر و بدیع، به جای آنکه نقطه تأکید خود را بر جامعه قرار دهد، به جنبه‌های صورتی جامعه توجه می‌کند. بالا با بیانی آشکار و ظیفه 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.» (بال، ۱۹۷۷: ۶) بدین ترتیب، متغیرهای سطح فرهنگی و فردی صرفاً از جامعه‌شناسی حذف می‌شود. (زیتر، ۱۹۸۰: ۲۷۲) زیمل نیز با بهره‌گیری از سه مفهوم «سنخ‌های 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 «اگرچه پژوهشگر جنگ و محقق زناشویی، دو موضوع یکسره متفاوت را به بررسی می‌کنند، 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

جامعه بر پایه عواملی چون سن، جنس، نژاد، شغل و... به درجه بالایی از همانندی دست یافته باشند. (همان، ۱۳۷۴) موفقیت و یا ناکامی یک رهبر نیز تحت تأثیر همین درجه یکپارچگی گروه است. هر چه قدر درجه یکپارچگی گروه و رهبر بالاتر 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. پارتنو 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 خرابی و ویژگی های روانی است. انسان ها بر اساس خرابی 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:

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، اسپر و نظایف 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 زیمل 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، ۱۹۷۸: ۴۴۳) او بر خلاف لیسیت 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

4. Degree of Structural Differentiation

ترکیبی از این هر دو؟ هر کدام از این شقوق می تواند 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 چشم انداز پارتو برای درک پویایی گروه و مسئله رهبر باید یکسره به سراغ ساقی‌های روانشناختی رفت.^۵

تضارب آراء در میان اندیشمندان کلاسیک قرن نوزدهم درباب 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 باین رهیافت‌ها آشنا بود. در ذیل سعی نموده‌ایم تا موضوع رهبری را در پرتوی هر یک از این چشم اندازها واکاوی نماییم.

۴. رهبری از نگاه پارادایم‌های جامعه‌شناسی

پیش از این اشاره کردیم که جامعه‌شناسی علمی ۵. نوع نگاه پارتو به مسئله رهبری، بعبارتوسط الیوتریم سوروکین دنبال شد. وی نیز به اهمیت غرایز و خصایل ویژه رهبری توجه خاصی کرده است و مدعی است که دوغریزه آزادخواهی و اظهار وجود در نخبگان و رهبران، همواره باعث تغییر و تحولات در گروه‌های می‌شود.

۷۳) وی معتقد است این غریزه محافظه کارانه حفظ مجموعه است که بر توده‌ها چیرگی دارد و آنها را به فرمانبری وادار می کند. (کوزر، ۱۳۷۷: ۵۲۵) در صورتی که عمداً نخبگان بر مبنای غریزه نوع اول (خلاقیت) عمل می کنند. در رابطه با مسئله رهبری، پارتو معتقد است رهبران یک گروه و یا یک جامعه گاهی جزه نخبگان هستند و گاه بنا به عوامل متعددی چون ثروت موروثی، سنت‌ها و غیره، غیرنخبگان به رهبری می رسند. هرگاه در جامعه‌ای رهبران آن از میان نخبگان نباشند و از طرفی در میان پیروان جامعه با چالش عدم تعادل روبه‌رو می شود. حال اگر مکانیسمی برای تحرک صعودی نخبگان پیر و به طبقه رهبران نباشد، احتمال چرخش نخبگان و ظهور انقلاب و دگرگونی در جامعه زیاد می شود. پس اگر از دیدگاه پارتو به مسئله رهبری در گروه نگاهی بیندازیم و بخواهیم ارتباط رهبر و پیروان را در پرتوی این دیدگاه دریابیم، ابتدا باید مشخص سازیم که ویژگی‌های شخصیتی رهبر گروه، جزه خصایل نخبگان می باشد 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 بیاورد. در این صورت سوال ما این خواهد بود که کنش‌های رهبر مورد نظر ما ذیل کدام دسته از غرایز دسته‌بندی می گردد. آیا او شیر صفت است و یا روباه رفتار می‌باشد؟ و یا

هر کدام از این رهیافت‌ها رفته و نگاه هر یک از این مکاتب را نسبت به رهبری جويا 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 متقابل است که اجرای 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

چیه 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 کتش او را درک نمود؛ به عنوان نمونه «پارسونز»، سرسلسله مکتب کارکردی ساختاری با بهره‌گیری از علوم زیست‌شناختی، اقتصاد، سیاست، روانشناسی و سایر تکنیک تلاش کرده است تا مسأله کتش انسان‌ها را حل نماید. بنا بر نظر وی، هر سیستمی ضرورت و نیازهایی دارد که بر راه و روش آن سیستم سایه افکنده است. مهم‌ترین و ضروری‌ترین نیاز، حفظ تعادل با محیط درونی و بیرونی است. هر گاه محیط سیستم تغییر کند و یا

چند پارادایمی است. هر چند «توماس کوهن» در کتاب **ساختار انقلابات علمی** (۱۹۶۲) این واژه را در پیش 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 نظریه پرداز 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 کتش 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 کتش‌های افراد را کشف نمایند. تعریف‌گرایان اجتماعی معتقد هستند علت تحولات و وقایع اجتماعی، تعریف کشگران از موقعیتی است که در آن قرار گرفته‌اند. رفتارگرایان نیز انسان‌ها را برده و بنده پادش و تنبیه می‌انگازند 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

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 مابین 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. (ریترز، 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 منشا 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

در روابط میان اجزاء نظام اختلال ایجاد شود، جهت گیری به سوی خواهد بود که تعداد 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 تاثیر 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 موثر 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 موثر بر فرد نظام اجتماعی است و خرده نظام های موثر 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؛

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

پس آنچه برای مکاتب تعریف‌گرا 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 می‌شوند. پس در مواجهه با هر مسئله و واقعه اجتماعی، تعریف‌گرا پس از تشخیص کنشگران در متن رابطه به تعریفهای جمعی آنان از موقعیت (کنش مشترک) و تفسیرهای فردی هر یک از افراد می‌پردازد. مثلاً در رابطه با رهبری، یک پژوهشگر کنش متقابل‌گرا تلاش می‌کند تا در ذهن دازند دریابد. این تعریف جمعی آیا توسط همه اعضاء تأیید می‌شود 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. تعریف‌گرایی 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 «کالدر» معتقد است بخش زیادی از رهبری عمده‌تأ در اسنادهای پیروان نهفته است. (جولیان) و «هولندر» در یک پژوهش آزمایشی دریافته‌اند که اگر به آزمودنی‌ها گفته شود که رهبر فرضی دارای انگیزه عالی است، تحت‌الشعاع خود قرار می‌دهد.

لوری اشتراوس، مردم‌شناس و جامعه‌شناس فرانسوی که برخی وی را پدر ساختارگرایی نامیده‌اند، (ریترز، 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 نشأت می‌گیرند. در عالی‌ترین سطح تبیین این الگوهای پایدار ذهنی بیناگر کنش‌های فردی و جمعی می‌باشند. پس از نگاه لوری اشتروس نوع نظام مبادله و ساختارهای ذهنی بیناگر رفتار رهبر و پیروان می‌باشد (کورزونیل، ۱۹۸۰:۳۲۲).

۳-۵ تعریف‌گرایان اجتماعی

«ادانیل لیتل» اصول اساسی این پارادایم را چنین توضیح می‌دهد:

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

۲-۳-۵ فرهنگها به شیوه‌های کاملاً متفاوت حیات جمعی را به قالب مفاهیم می‌ریزند و این تفاوت‌ها منشأ پیدایش جهان‌های اجتماعی مختلف می‌شود.

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

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

دارند، بدست نیاورند رفتار پرخاشگرانه از خود بروز می دهند. اما این پاداش ها 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 آرمان های گروه را به صورتی خوشایند درآورد. از سوی دیگر، رهبر هم ارزش های گروه را معمولاً پذیرا می شود؛ چرا که در غیر این صورت، هزینه های زیادی را می باید پرداخت نماید. پیتز بلا یکی دیگر از اصحاب مکتب مبادله در ارتباط با موضوع رهبری از چشم انداز رفتارگرایی می گوید: در نخستین مراحل تشکیل گروه، رقابت برای پذیرفته شدن در میان اعضا در واقع به صورت صحنه آزمایش برای رهبران احتمالی گروه عمل می کند. آنهایی که می توانند پاداش های بیشتری را ارائه نمایند، بیشتر از همه احتمال دارد که به سمت های رهبری دست یابند. آن اعضایی از گروه که توانایی کمتری در پاداش دادن داشته باشند، خواستار آن می شوند که همچنان از پاداش های عرضه شده به وسیله رهبران احتمالی برخوردار گردند و این امر معمولاً هراس های ناشی از وابسته شدن را ترمیم می کند. سرانجام افرادی که توانایی بیشتری در پاداش دادن داشته باشند، به عنوان رهبر انتخاب می گردند و در نتیجه، گروه دستخوش تفکیک می گردد. تفکیک گریزناپذیر رهبر به دو دسته رهبران و پیروان نیاز تازه ای به یکپارچگی را مطرح می سازد. دسته پیروان بعد

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 می برند تا معنای رویداد های گذشته را دریابند. این شخصیت بخشی به علیت های اجتماعی حائز اهمیت است، به علاوه پففر اظهار می دارد که اسناد علیت به رهبران و رهبری باعث می شود که رهبران به نماد تبدیل شوند اگر اشکالی به وجود آمده باشد نمی توان همه کارکنان را اخراج کرد، اما اخراج مدیر می تواند به معنای بر طرف کردن علت باشد.

۵-۴. رفتارگرایی

«هومنز» به عنوان یکی از صاحب نظران مکتب مبادله «در نظریه های خود تلاش می کند تا انسان ها را به جامعه شناسی 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 فایده ای است که فرد با خود می نماید. این محاسبه عقلانی در قالب و فرم های ویژه ای که هومنز با نام قضایای رفتاری از آنها یاد می کند، رفتار فرد را شکل می دهد. بر طبق این قضایا هرگاه رهبر بخواهد که در یک گروه موفق باشد، باید او را نظام درستی از پاداش و تنبیه در گروه تدوین نماید و گرنه طبق قضیه پرخاشگری، اگر پیروان از کنش خودشان پاداشی را که انتظار

گروه‌های کوچک و تعامل میان افراد است و به تأثیری که ویژگی‌های گروه بر عملکرد افراد می‌گاززند از سویی و ویژگی‌های روانی افراد در گروه‌ها تأکید می‌شود. از آنجایی که روان‌شناسان اجتماعی به جنبه‌های متفاوت مسأله رهبری در گروه‌ها پرداخته‌اند لازم است تا به آزمایش‌ها و تحقیقات ایشان نیز در این زمینه اشاره شود.

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، ظاهرأ فرد را در نقش یک رهبر قرار می‌دهد. (همان، ۷۷) در مطالعه‌ای دیگر «اشنایر» دریافت که رهبران نو خاسته، صرف نظر از جنسیت، تکلیف‌گرا تر از افراد غیر رهبر بوده‌اند. در گروه‌هایی که بحث، محوراصلی تکلیف رانشکیل می‌دهد، افرادی که ابتدا صحبت می‌کنند، احتمال بیشتری می‌رود که رهبر شوند. (همان، ص ۷۶)

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.

از آنکه منزلت رهبران را پذیرا می‌شوند به یکبارچگی 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 بازیندگان دیگر پذیرفته شود و همدردی آنها را به خود جلب نماید. در این مرحله، رهبر نیز برای بهبود یکبارچگی 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 خوداستار نظارت بر همه عرصه‌های زندگی گروهی نیست. این گونه نیروها در جهت یکبارچگی دوباره گروه عمل می‌کند، با آنکه گروه دیگر یکدستی پیشین خود را از دست داده است. (ریترز، ۱۹۷۸: ۳۹۱)

۴. رهبری از منظر تحقیقات روان‌شناسان اجتماعی

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

که گروه از یکپارچگی بالایی برخوردار بود و اهداف کوتاه مدتی را نیز دنبال می کرد، رهبران بیشتری از سبک های دموکراتیک بهره می جستند 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 حلقه هایی از پیروان دور و نزدیک است. در عین حال که پیروان نزدیک در رابطه نزدیک تری با رهبر هستند، اما رهبر از آنها توقعات بیشتری دارد. جالب آنکه پیروان نیز از

حتی مدیرانی که ممکن است مورد حمایت موجه زیر دستانشان قرار بگیرند، نسبت به این توقعات که انتظارات و هزینه های 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 می شود تا پس از به دست آوردن یک موفقیت (همان، ص ۷۹).

وی توقع زیادتری دارند. بنابراین، نوعی هزینه افزوده با این قبیل نزدیکی ارتباط دارد. این هزینه اغلب به این خاطر است که موفقیت های گروه به پای رهبر نوشته می شود و شکست های گروه به حساب پیروان نزدیک. از طرفی با وجود بار روانی زیادی که بر عهده پیرو می باشد، رهبر معمولاً تنها بخش محدودی از منابع خودش را برای انجام تکالیف ضروری در اختیار وی می گذارد و بدین سان مخاطرات شکست را برای این افراد افزایش می دهد (همان، ۸۰).

نکته دیگری که محققین بدان توجه کرده اند این است که رهبر ممکن است شیوه عمل خاصی را ترجیح دهد، اما مشاهده می شود که مدام به گونه ای دیگر رفتار می کند. به طوری که توصیف های رهبر از خودش با درجه بندی زیر دستان از شیوه های رهبری جور در نمی آید. مثلاً باس و «آگریس» در آزمایش خود مشاهده کرده اند «بیش از ۸۵ درصد از پژوهشگران ارشد که با آنها مصاحبه کردیم، شیوه رهبری خودشان

۳. شخصیت و شیوه رهبری: پژوهش های روان شناسان اجتماعی نشان می دهد رهبران، بسته به شرایط و موقعیت های متفاوت در رفتار خود تغییر ایجاد می کنند. 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 کرده اند. (هیل، ۱۹۸۲: ۹۱) در تحقیق دیگری «باس»، «فارو» و «سولومون» پنج شیوه مدیریت را مورد سنجش قرار دادند. این شیوه ها عبارت بودند از دستورالعمل، مذاکره، مشاوره، مشارکت و تفویض. آنها دریافته اند که شیوه دستورالعمل، بیش از همه با موقعیت های دارای ساخت و صراحت ارتباط داشت و تفویض با اهداف کوتاه مدت و هماهنگی گروه. مشارکت و تفویض، هر دو به صمیمیت بین فردی بیشتر مرتبط بودند. به عبارت دیگر، هرگاه گروه از ساخت منظم و شفافی برخوردار بود، رهبران تمایل داشتند تا قانونگرا و قاعده مند باشند و از طرفی در صورتی

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 است. 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 «شلین» 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 «سیال دینی» 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.

۸. نفوذ پیروان بر رهبری

«یب 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

را تسهیل کننده خودگردانی، صراحت کلام، مخاطره کردن، نواوری 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؟ «اکاز» 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 همچار و نرم خاصی در جامعه و گروه، می توان انتظار ظهور رهبران ماکیاوولی 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)

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 «استلی میلی گرام» و نتایج جالب توجه آن بر توهای جدیدی را به این موضوع افکنده است. نتیجه آزمایش میلی گرام این بود که در صورت

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 گرت، ۱۳۸۰: ۱۹۱).

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:

علم‌مدیریت، جامعه‌شناسی، روان‌شناسی اجتماعی و علوم سیاسی هر کدام به گونه‌ای به موضوع رهبری پرداخته‌اند و پرستی را در این باب مطرح نموده‌اند. از مهم‌ترین این پرستش‌ها،

سهم و میزان تأثیر و تأثر رهبر بر فرآیندهای

درون و بیرون گروه‌ها و اجتماعات است؟ اگر

در ابتدا نظریه بزرگ مرد از اقبال شایانی نزد

اندیشته‌وران علم‌مدیریت 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 شده، 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 کم‌باشد. (همان، ۱۸۷)

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 شریکاتی 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

بازشناسی 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 مبسر، نقشی را ایجاد می‌کند، اما امکان

ایفای عملی آن را ندارد. چنین است که «توماس

مونتسور» رهبر شایسته پروتستانتیسم آلمان،

رهنبر گروه دارند.

۴- تعریف رهبر از نقش خود در گروه.

۵- حال نوبت بهره گرفتن از آراء صاحب نظران مکتب مبادله است. جامعه‌شناس مورد نظر ما با استفاده از اندیشه‌های هومنز و بلا به نحوه توزیع پاداش‌ها در گروه می‌پردازد تا این نکته را روشن سازد که میزان پاداش دریافتی افراد گروه در صورت متابعت از پیروان چقدر است و هزینه‌های سرکشی نیز چه اندازه می‌باشد؟ اینک جامعه‌شناس فرضی ما آماده است تا مدل علی خود را به شکل زیر ترسیم نماید.

منابع

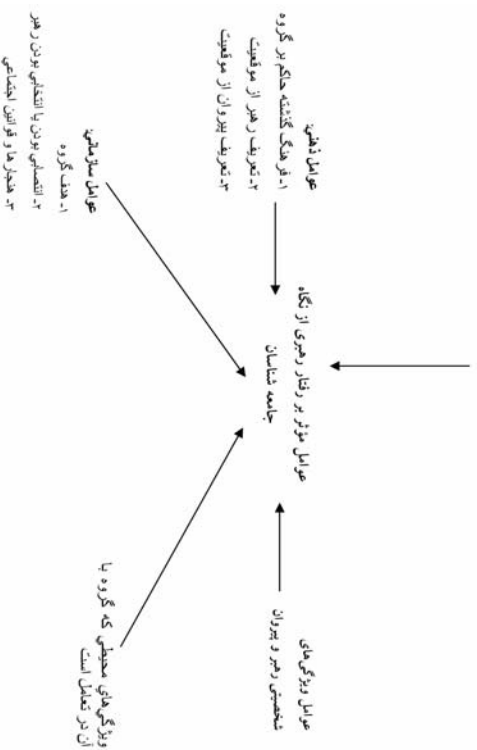
- ۱- احسن بشیری، دولت عقل، تهران: موسسه نشر علوم نوین، ۱۳۷۴.
- ۲- حسین بشیری، جامعه‌شناسی سیاسی، تهران: نشر نی، ۱۳۸۲.
- ۳- بریان تور، ماکس وبر و اسلام، ترجمه سعید وصالی، تهران: مرکز، ۱۳۷۹.
- ۴- انیل لیل، تبیین در علوم اجتماعی، ترجمه عبدالکریم سرور، تهران: صراط، ۱۳۷۳.
- ۵- امیل دورکیم، درباره تقسیم کار اجتماعی، ترجمه باقر پرهام، تهران: کتابسرای پابل، ۱۳۶۹.
- ۶- امیل دورکیم، قواعد روش جامعه‌شناسی، ترجمه علی محمد کاردان، تهران: انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۷۳.
- ۷- گوشه، جامعه‌شناسی تالکوت پارسونز، ترجمه عبدالحمید نیک‌گوهر، تهران: تیتان، ۱۳۷۶.
- ۸- لوئیس کوزر، زندگی و اندیشه بزرگان جامعه‌شناسی، ترجمه محسن لاثی، تهران: انتشارات علمی، ۱۳۷۷.
- ۹- یوسف کریمی، روان‌شناسی اجتماعی، تهران: بعثت، ۱۳۷۵.
- ۱۰- دالمون آر فورسایت، یوپایی گروه، ترجمه منصور قنادان، تهران: موسسه خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۸۰.
- ۱۱- حمیرا مشیرزاده، درآمدی نظری به جنبش‌های اجتماعی، تهران: انتشارات امام خمینی، ۱۳۷۴.
- ۱۲- ماکس وبر، اقتصاد و جامعه، ترجمه عباس منوچهری، تهران:

کارکردگرایی بهره می‌جوید و تلاش می‌کند 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 دربرمی‌گیرد. درگام بعدی، وی با استفاده از نظریه‌های دورکیم و پارسونز می‌کوشد 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 ویژگی‌های معنی‌گروه توجه نمود. چرا که زیمل می‌گوید: اندازه گروه عامل بسیار مهمی است و پیتز بلا بدان چگونگی ترکیب عوامل اسمی (سن، جنس رنگ و قد) را می‌افزاید. پس از آنکه نوع گروه، محیط درونی و بیرونی و ویژگی‌های صورتی 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. جامعه‌شناس ما با توجه به آراء پارسونز، لوی اشتروس و تعریف گرایان اجتماعی عوامل زیر را در تعاملات رهبر با پیروان موثر می‌یابد:

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

«مکانیسم‌های علی»

عوامل علی: ۱- اندازه گروه، ترکیب عوامل اصلی (سن و جنس و تعداد)، منابع مالی گروه، نحوه توزیع پاداش‌ها و منابع کسب در گروه، نظام پاداش، نوع و میزان انسجام گروه



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.

مولی، ۱۳۷۴

۱۳- ادوین. پی هولندر، روانشناسی اجتماعی، ترجمه احمد رضوانی، مشهد: انتشارات آستان قدس رضوی، ۱۳۷۸.

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.