சிந்தனை
தொகுதி VI
இதழ் I & II, 1994

பன்முகப்படுத்தப்பட்ட தலைமைத்துவ அமைப்புக்கள் - சமூக உளவியல் நோக்கு

கே. சிவானந்தமூர்த்தி

1.0 சமகால உலகம் தலைமைத்துவம்என்கிற எண்ணக்கரு குறித்து நோக்கவேண்டிய கட்டாயக்கடப்பாட்டைக் கொண்டுள்ளதெனலாம். தேசத்தின் பொருளாதார வளத்தை மேம்படுத்த கலாசார, பண்பாட்டு விழுமியங்களைச் சிறப்புறச் செய்ய, உடல்- உளவலுக்களை வளர்த்தெடுப்பதில் முக்கிய கூறுகளிலொன்றாய் விளங்குகின்ற விளையாட்டுத்துறையை விருத்தி செய்ய, மனப்பண்புகளை வளப்படுத்தி மானிடத்தை உயர்வடையச் செய்ய, தலைமைத்துவம் தலைமைத்துவப்பண்புகள் தனிநபர் ஒவ்வொருவரிடமும் வளர்க்கப்படவேண்டும் என்கிற கருத்து வலிமையுடன் காணப்பெறுகின்றது. முதலாளித்துவ நாடுகள் தலைமைத்துவப் பண்புகளைத் தனிநபர்களிடையே வளர்தெடுக்கப் பல்வேறு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்கின்றன. பொதுவுடமைக் கொள்கைகளைத் தமது விழுமியங்களாகக் கொண்ட நாடுகள் தனிநபர் தலைமைத்துவ வளர்ச்சிக்கான அதீதமுயற்சிகள் குறித்துத் தமது அதிருப்திகளை வெளிப்படுத்துகின்றன. தனிநபர் இயல்பாக அக்கறை கொள்கின்ற பொருளாதாரம், கல்வி ஆகிய துறைகளிலே காட்டுகின்ற விருப்புக்களைத் திசைதிருப்பப் பொழுது போக்கு, கலாசாரம் என்றவாறாய் அதிக முக்கியத்துவம் இல்லாத விடயங்களிலே தனிநபர் சக்தியைத் திசைதிருப்பத் தலைமைத்துவப் பயிற்சிகள் வழிசெய்கின்றன எனக் குறைபடுவதாகக் கூறப்படுகின்றது. தலைமைத்துவ தனிநபர் அக்கறைப்பாடானது சுயத்தை அறிய விடாதவாறு திரையிடுகின்றது எனவும், தனியாள் தலைமைத்துவ வளர்ச்சியிற் காட்டப்படுகின்ற அக்கறைகளைச் சமூகம் என்கிற கூட்டு அடிப்படையிற் காட்டப்படும் போது சமூகப் பார்வை, சமூகத் தன்மை உருவாக வழிவகுக்கும் எனவும் பொதுவுடைமை நாடுகள் நம்புகின்றன. தலைமைத்துவப் பண்புக்ளில் நேர்க்கணிய வளர்நிலைகள் நாட்டு நலனுக்கு மட்டுமல்ல வீட்டு நலனுக்கும் அவசியமானதென்பதாலும், சமகால உலகம் தலைமைத்துவ ஆராய்ச்சிகளில் அதீத அக்கறையைக் காட்டி நிற்பதாலும், தலைமைத்துவம் பற்றியதும், அதன் வகையிடுகள் பற்றியதுமான நோக்கல், பொருத்தமானது ஆகிறது.

தலைவர்கள் தலைமைத்துவ குணவியல்புகளை பிறப்புவழிக் கொணர்கிறார்கள் என்ற கருத்தும், தலைமைத்துவக் குணவியல்புகள் பிறப்புவழியும் வரலாம்வாராதும் விடலாம் ஆனால், வளர்த்துக் கொள்ளலாம்

என்கிற கருத்தும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்த இரு வேறுபட்ட கருத்துக்களாக அமைகின்றன. இவ்விருநிலைப்பட்ட கருத்துக்களின் பொருத்தப்பாட்டை, பொருத்தப்பாட்டின்மையை கட்டுரையின் வளர்ச்சிநிலையில் காணலாம்.

1.1 1896 ஆம் ஆண்டிற்கு முன் தலைமைத்துவம் குறித்து ஆய்வுகள் இடம் பெறவில்லை. இடம் பெற்றதற்கு உடன்பாடாக நூல்களோ கட்டுரைகளோ கிடைக்கவில்லை. தலைமைத்துவம என்கின்ற எண்ணக்கரு குறித்த நோக்கு, '' தனிநபர் தங்களது சக்திகளை பயன்படுத்திக் கொள்வதில் காட்டிநிற்கும் வேறுபட்ட நிலைகள் நிலைக்கான காரணிகள் என்றவாறாக கொன்பூசியஸ் முதலாய் பேட்டன்ரசல் வரையில் அலசப்பட்டு வந்தமை குறிப்பிடத்தக்கது.'' [1] முதலாம் உலகப்போரின் விளைவாகச் சமூக உளவியல், சமூகவியல் முதலிய பாடவிதானங்கள் தலைமை தலைமைத்துவம் குறித்து விஞ்ஞான விளக்கத்துடன் அறிந்து கொள்ளத் தொடங்கின.

1.2 தலைமைத்துவம் குறித்து வரைவிலக்கணம்மொன்றைத் தர முற்படும் போது, மிக நிறைவானதும் சுருக்கமானதுமான வரைவிலக்கணத்தை தருவதுசிரமமானது. தலைமைத்துவம் குறித்துப் பல்வேறு விளக்கங்களும் விபரங்களும் வேறுபட்ட காலப்பகுதியில், வேறு வேறான சமூக உளவியல், சமூகவியல் அறிஞர்களால் வெவ்வேறு குணவியல்புகளை முதன்மைப்படுத்தித் தரப்பட்டிருக்கின்றன. சில வரைவிலக்கணங்களை இங்கு நோக்குதல் பொருத்தமானதாகும் ''எவரேனும் ஒருவர், ஏனையோருக்கு முன்மாதிரியாக நின்று செயற்படுகின்றாரோ அந்த நபரை தலைவர் அல்லது தலைமை எனலாம்'' [2] என ஸ்புறாட்ஸ் குறிப்பிடுகின்றார். இது ஒரு எளிய வரைவிலக்கணமாகும். இவ்வரைவிலக்கணத்தின்படி தலைமைத்துவம் என்பது ஒருவரிடம் குவிந்துள்ள சிறப்புக் குணவியல்புத் தொகுதி என்றும், இத் தொகுதியானது அத் தலைமைத்துவத்தை பின்பற்றுபவர்களுக்கு முன்மாதிரியாக அமைகின்றது என்றும் குறிப்பிடலாம். மல்யுத்த வீரனே மல்யுத்தக்குழுவொன்றிற்குத் தலைவராகலாம். அரசியல் விதிகளையும், வழிமுறைகளையும் அறிந்த ஒருவரே அரசியற்குழுவொன்றின் தலைவராகலாம். குறித்த இரு நிலைகளிலும் தலைவன் என்கிற நாமகரணம் சிறப்பான குணவியல்புகளைக் கொண்ட ஒருவனுக்கு அவன் வழிப்பட்டு வருபவர்களால் அதாவது குழுவொன்றினால் வழங்கப்பெறும் குறியீட்டுப்பெயர் அல்லது அடையாளம் எனலாம்.

மேர்வின் இ. சோ தலைமைத்துவம் குறித்துக் கூறுகையில், ''தலைவன்என்பவர் தூய்மையானவர் சிக்கனமானவர் என்றும, தன்னைச் சார்ந்துள்ள மக்கள் கூட்டத்தின்மேல் அல்லது குழுவின் மேல் நேர்க்கணியமான செல்வாக்கைச் செலுத்தக்கூடியவராகவும் விளங்க வேண்டும்'' என்றார். [3] குழுவில் உள்ள தனியன் அல்லது முழுக்குழுவும் தலைவரை நோக்கி செலுத்துகின்ற செல்வாக்கைக் காட்டிலும் கூடுதலான செல்வாக்கை தன் குழுவைச்சார்ந்த அனைவரிடத்திலும் தலைவன் செலுத்தக் கூடிய செல்வாக்குடையவனாக அமைய வேண்டும்.

சமூக விஞ்ஞானத்தில் தலைமைத்துவம் என்ற சொற்பிரயோகமானது மூன்று முக்கிய அம்சங்களை உள்ளடக்கியுள்ளது. டானியல் கற்ஸ்சும், றோபோட் எல் - கானும், குறிப்பிடுகையில் தலைமைத்துவம் என்பது

ஒரு நிலையின் உடமை, தனியனின் குணவியல்பு நடத்தையின் கூறு என்கிறார்கள்.[4] இந்த மூன்று கூறுகளும் ஏக காலத்தில் தோற்றம் பெறுவனவாகவும் செயற்படுவனவாகவும் அமைகின்றன.

தலைமைத்துவம் குறித்து றிச்சாட் கொங்மன்னும், நோர்மன் ஆர். எவ். மைம்மும் குறிப்பிடும் போது ''தனிநபரொருவரைத் தலைமைத்துவம் என்கிற நிலையில் அமர்த்துகின்றபோது அந்நபர் தன்னை நிலைப்படுத்திய குழுவினர் மீது செல்வாக்கைச் செலுத்துபவர். அந்நிலைக்குத் தனிநபரை நிலைப்படுத்தியோரும், தனிநபரான தலைவர் தம்மை நோக்கிச் செல்வாக்குச் செலுத்துகின்ற பாங்கை ஏற்றுக்கொள்ளத்தக்கமுறையிலே தம்மைத் தயார்படுத்திக் கொள்கின்றனர்'' [5] என்றார்கள்.

எனவே தலைமைத்துவம், தலைவன் என்கிற நிலை ஏனையோரால் உன்னத இயல்புகள் குணவியல்புகள் என்று கருதப்படுகின்றவைகளைத் தன் உள்ளடங்கலாய்க் கொண்டு அமைகின்றது என்பதும், பதவி நிலை என்பதும், தலைமைக்கும், குழுவுக்கும் அல்லது வழிவருவோருக்கும் இடையிலான இடைவிடாத இடைவினையின் பேறாகத் தலைமைத்துவம் உயிர்ப்பாய் உள்ளது என்பதும் பெறப்படுகின்றது.

1.3 தலைமைத்துவச் செயற்பாடு தனிச் செயற்பாடா, அல்லது இணைச் செயற்பாடா, தலைமை அல்லது தலைமைத்துவம் எவ்வகையிலே தோற்றம் பெறுகின்றது என்பவை குறித்தும், தலைமைத்துவம் தோன்ற அதன் பின்னணியில் எது அல்லது எவை உள்ளன என்பது குறித்தும் விளக்கங்கள் அவசியமாகின்றன. தலைமைத்துவத்தைத் தனிநபரும் முன்னெடுக்கலாம். பலர் கூட்டாயும் முன்னெடுக்கலாம். தலைமைத்துவத்தை வேறுபட்ட பல வழிகளின் வாயிலாகவும் அடையலாம். அலுவலகத்தின் தலைமையை அவ்வலுவலகத்தைச் சேர்ந்த பிற அலுவலர்கள் சேர்ந்து செயற்பட்டு உருவாக்கலாம், அதிகாரம் மிக்கவர்களால் தலைமைத்துவத்திற்கு தனியாள், அல்லது ஒன்றிற்கு மேற்பட்டோர் நியமிக்கப்படலாம். தேர்தல்கள் மூலம் வாக்குப் பெற்றுத் தலைமைத்துவத்தை அடையலாம். பிறிதொருவரிடமிருந்து தலைமைத்துவத்தை வரன்முறை வழியாகப் பெறலாம். அபிமானமற்ற முறையில் எதேச்சையாகத் தலைமைத்துவத்தை அடையலாம். எவ்வாறு தலைவனானேன் என்று தெரியாமல் எதுவித முயற்சியுமின்றி மிக இயல்பாகக் கூடத் தலைமைத்துவத்தைப் பெற்றுக் கொள்ளலாம். மக்களை வலுக்கொண்டு அடக்கித் தலைமைத்துவத்தை கைப்பற்றலாம்.[6]

தலைமைத்துவத்தை ஏற்படுத்திக் கொடுத்தும் அதன் செயற்பாட்டிற்கு உதவியாகவும், உந்துசக்தியாகவும் அதன் பின்னணியில் அமைந்திருப்பவை மக்களின் அமைப்புக்களாகும். அந்த அமைப்பு, அரசாங்கமாகவோ. அரச நிறுவனமாகவோ, சமய நிறுவனமாகவோ, சமூக நிறுவனமாகவோ, பிற சிறு சிறு குழுக்களாகவோ அமையலாம். தனிநபர் சில இலக்குகளை அடைந்து கொள்வதற்காக ஒன்றாகக்கூடுகின்ற போது குழுக்கள் அமைகின்றன.[7] ஒவ்வொரு தனிநபரும், மிக இணைத்தன்மை வாய்ந்த எமது சமூகத்திற்குப் பல தரப்பட்ட வேறுவேறான சமூகக் குழுக்களில் அங்கத்தவர்களாக விளங்குகின்றனர், இத்தகைய குழுக்களை இரு வகையாக வகையீடு செய்யலாம். உளவியல் குழுக்கள், சமூக நிறுவனங்கள் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட தொகையினர்

ஒன்று கூடும்போது குழு தோற்றம் பெற்று விடும். இங்கு சுதந்திரமான சுயாதீனமான கருத்துப் பரிமாறல்கள் இடம்பெறும். ஒவ்வொரு தனிநபரது நடத்தைக் கோலம் ஏனைய குழுவி லுள்ள மற்றவர்களது நடத்தையில் செல்வாக்கைச் செலுத்தும் குழு அங் கத்தவர்கள் தமக்கிடையே எண்ணங் களை, நம்பிக்கைகளை, அடைய விரும் பும் இலக்குகளை, பெறுமதிகளைக் குறித்து கலந்துரையாடுவார்கள். இங்கு தனித்துவம் வாய்ந்த எண்ணக் கருவை நோக்கி இவர்களது சிந்தனை கள் குவியும். இந்த இலட்சியத்தைத் தமது குழுவின் இலட்சியமாக்கிக் கொண்டு, இலக்காககிக் கொண்டு அதனை அடைய வழிகளை, முறை மைகளை வகுத்துக் கொள்வார்கள். பொதுவான இலக்கை எட்ட ஒருமுகப் பட்டுச் செயற்படுவார்கள். இவ்வித மாக குடும்பக் குழுக்கள், நண்பர் வட் டங்கள், அரசியல் குழுக்கள், சமயக் குழுக்கள் முதலானவை உருவாகின் றன. குழுக்கள் திட்டமிட்ட நீண்ட கால இலட்சிய அணிகளை ஈட்டிக் கொள்ள உருவாக்கப்படலாம். குழுக் கள் தற்செயலாகவும் உருவாகலாம். நீண்ட காலத்திற்கும் சில நிமிட தேவைக்கும் ஏறறவாறாயும் கூட உரு வாகலாம்.

மக்கள் தொகுதிகளாக குழுக்களாக இணைந்து தமது இலக்குகளை அடைந்து கொள்வது குறித்து இரு நிலைப்பட்ட கருத்துக்கள் காணப்படு கின்றன· தனித்துவத்தை (Self-awa -reness theorists) முதன்மைப்படுத் துகின்ற கொள்கையினர், குழுக்களின் தோற்றம்குறித்து மாறுபாடான கருத் தினைக் கொண்டிருக்கின்றனர். ''சுய கட்டுப்பாடின்மையாலும் குறைந் தளவில் மட்டுமே பொறுப்பேற் றுக் கொள்கிற மனித சுபாவத்தின் விளைவுகளினாலும் குழு நடத்தை ஏற்படுகின்றது என்கிறார்கள்.[8] இக்கொள்கையினைச் சமூக அறி முகக் கொள்கையினர் (Social iden -tity theorists) மறுதலிக்கின்றார் கள். பரிசோதனைகள் பலதின் மூலம் குழு நடத்தையைச் சுய எண்ணத் திலான உயர்ந்த கட்டமைப்புக்குட் பட்டதாக வெளிப்படுத்துகின்றனர். சமூக அறிமுகக் கொள்கையினர் சுயப்பிரக்ஞை கொண்ட மக்கள் கூடு தலாக தமது சமூக இனங்காட்டல் அடிப்படையில் நடந்து கொண்டு குழுவினுள் விசுவாசம் காண்பித்து, குழுவின் தனிச்சிறப்பையும் பேணுகி றார்கள். கூடுதல் தனித்துவமுடை யவர்கள் கூடுதலாகவே சமூகத்திற்கு ஏற்புடைய வழியில் நடந்து கொள ளும் சுபாவமுடையவர்களாகக் காணப்படுகிறார்கள் என்கிற கருத் துக்களை இவர்களது ஆய்வுகள் நிறுவின.

2.0 குழுவினரிடையே தலைமைத்துவம் எவ்வாறாய் அமைந்து. தொழிற்படு கின்றது என்பதை நோக்கின் தலை மைதத்துவமானது தன்னைச் சார்ந் துள்ள குழுவிவரிடையே, தனக்கென வொரு விசேட பாணியை அமைத் துக் கொண்டு சிறப்புவழிகளில், செயல் முறைகளில், தொடர்புகளைத் தொடர்ச்சியாக மேற்கொள்கின்றது. தலைமைத்துவம் தன்னைச் சார்ந்த குழுவினரது பார்வையில் வியக்கத் தக்க தொன்றாக, இலட்சிய வடி வாகக் காட்சி கொடுத்துக்கொண்டி ருக்கும். தலைமைத்துவம் இத்தகைய தொரு தோற்றப்பாட்டை வெளிப் படுத்திக் கொண்டிருக்கும் வரை தான் தலைமைத்துவம் நிலைத் திருக்க முடியும். இந்நிலையிலிருந்து பிறழ்வுறும் போது தலைமைத்து வத்தை இழக்கவும் அதிருப்தியின் விளைவாய் குழுவிலிருந்து நீக்கவு மான நிலைகள் தோன்றலாம். தலை மைக்கும் வழிவருவோருக்குமான

இடைவினைகள் புரிந்து கொள்ளல் அடிப்படையில் அமைகையில் வழி வருவோர் எத்தகைய சுய இழப்புக் களையும் தாங்கிக் கொண்டு தலைமையைக் காத்துக்கொள்ளும் மனவுறுதியைப் பெற்றுக்கொள்ளுவார். வழி வருபவர்களது மன உறுதிப்பாடானது தலைமைக்குரிய கடைமைப்பாட்டை, கடப்பாட்டை செயல்படும் இயல்பில் தொனிக்க வைப்பிற்கும் உந்து சக்தியாக விளங்கும். இது தலைமைத்துவத்தை உயிர்ப்புடன் விளங்கச் செய்யும்.

தலைமைத்துவத்தின் சிறப்பியல்பினை, சார்ந்துள்ள குழுவில் செலுத்தும் செல்வாக்கின் அடிப்படையிலும் மதிப்பிடலாம். குழுவில் உள்ள அனைத்து அங்கத்தவர்களும் குறிப்பிடதக்க அளவுக்கு, தலைமைத்துவக் குணவியல்புகளைக் கொண்டிருப்பார். எனினும் தலைமைத்துவம் என்பது குழுவில், குணவியல்புகள் குவிந்தவொரு அதி உயர் நிலையாகும். இந்த மையப்பகுதியில் இருந்துதான் செயல்பாட்டிற்கான செய்திகள் வெளியிடப்படுகின்றன. தலைமைத்துவம் திட்டமிடலையும் தீர்மானம் எடுத்தலையும் இந்த நிலையில் இருந்துதான் மேற்கொள்கின்றது, குழுவினது இலக்குகளை அதாவது குறிக்கோளை அடைவதற்கானவழிகள் செயற் திட்டங்களை வடிவமைத்து வழங்குகின்றது. தன்னைச் சார்ந்துள்ள குழுவின் பிரதிநிதியாக ஏனைய குழுக்களுடன் தொடர்புகளை ஏற்படுத்துவதும் தலைமையின் பணியாக அமைகின்றது. தன்னைச் சார்ந்த குழுவின் தொடர்பு நிலைகளைக் கட்டுப்படுத்துவதும், ஒழுங்கு படுத்துவதும், புதிய தொடர்பினை ஏற்படுத்துவதும், கட்டுப்படுத்தலும், ஒழுங்கு படுத்துவதும் குழு அங்கத்தவர்களது விசேட செயல்களைப் பாராட்டுதலும், தேவை ஏற்படின் பரிசளித்துக் கௌரவிப்பதும் தவறுகளைக் கண்டித்தும் தேவை ஏற்படின் தண்டனை வழங்குவதும் தலைமைத்துவத்தின் தலையான பணிகளாக அமைந்து காணப்படுகின்றன. குழுவைச் சார்ந்தவர்களிடையே கருத்து வேறுபாடுகள், கசப்பு நிலைகள், தோன்றுகின்ற போது எதேச்சையாகவே அங்கத்தவர்கள் நீதி கேட்டு தலைமையை நாடிவரத் தக்கவகையில் நடு நிலையான நீதி வழங்கல் செயற்பாடுடையதாக தலைமைத்துவம் விளங்கல் வேண்டும்.

3.0 சில அடிப்படைகளை முதன்மையாகக் கொண்டே தலைமைத்துவத்தை வகையீடு செய்யலாம். அவையாவன தலைமைத்துவத்தின் தோற்றம் (Origin of leadership) தலைமைத்துவத்தின் தேவை (Purpose of leadership) தலைமைத்துவத்தின் இயல்பு (Nature of leadership தலைமைக்கும் தலைமையைச் சார்ந்த குழுவிற்கும் இடையிலான தொடர்பு (Nature of the relation of the leader with the followers) என்பவை ஆகும். மனித சமூகமானது தேவைகள் ஏற்படுகிற போது, அவசியம் ஏற்படுகிற போது குழுக்களையும் அதற்கான தலைமைத்துவத்தையும் உருவாக்கிக் கொள்ளுகின்ற வேட்கை தாரன்மியத்தை இயல்பாகவேயுடையது. குழுவாகத் தம்மை இணைத்துக் கொள்கிற வேட்கை இயல்பானதாயினும் குறித்து சமூகத்தை வழி நடத்தும் அரசாங்கம் இத்தகைய செயல்களை ஊக்கிவித்தும் கட்டுப்படுத்தியும் செயல்படுவதை அவதானிக்க முடியும். தலைமைத்துவத்தை, அதிகாரத்தைப் பயன்படுத்துகிற, அதிகாரத்தைப் பரவலாக்குகின்ற இயல்பினையொட்டியும் செயல்படும் முறைகளையும் செயல்படுத்துவதில் பின்பற்றுகின்ற வழிவகைக்களை ஒட்டியும் வழிவருபவர்களுடன் கொள்ளுகின்ற தொடர்பின்,

வேறுபட்ட நிலைகளையொட்டியும் வகைப்படுத்தலாம்.

தலைமைத்துவம், அதிகாரத் தலைமைத்துவம் (Autocratic leadership) சனநாயகத் தலைமைத்துவம் (Democratic leadership) தான் தோன்றித் தலைமைத்துவம் (Laissez-faire leadership) என்றவாறாக வகைப்படுகின்றது. அதிகாரத் தலைமைத்துவம் ஆனது, கடும் போக்குடைய அதிகாரத் தலைமைத்துவம் (Strict autocratic leardership) மென் போக்குடைய அதிகாரத் தலைமைத்துவம் (Benevolent autocratic-leadership) திறமையற்ற அதிகாரத் தலைமைத்துவம் (Incompetent autocratic leadership) எனவும் வகைப் படுத்தப்படுகின்றது. சனநாயகத் தலைமைத்துவம் ஆனது நேர்மையான சனநாயகத்தலைமைத்துவம் (Genuine democratic leadership) தோற்றத்திலான சனநாயத்தலைமைத்துவம் (Pseudo-democratic leadership) எனவும் வகைப்படுத்தப்படுகின்றது. 9

3.1 கடும் போக்குடைய அதிகாரத் தலைமைத்துவத்தில், தனி நபரொருவரே சகல அதிகாரங்களையும் தன்வசமாக்கிக் கொள்வார். தீர்மானங்களை எடுக்கும் போது தன் மனம் போன போக்கிலே தன்னிச்சையாகவே எடுத்துக் கொள்வார். இம் மாதிரியான தலைமைத்துவம் எதுவென்று குறித்தும் விபரமான விளக்கங்களை, தன் வழி வருவோருக்கு வழங்குவதில்லை. தலைமைத்துவம் மேற்கொள்ளும் தீர்மானங்கள், மிக இயல்பாகவே குழுவைச் சார்ந்தவர்கள் நிறைவேற்றி வைக்க வேண்டும் என்கிற பிடிவாதப் போக்கு தலைமைத்துவத்திடம் காணப்பெறும். தன்சார் குழுவிடம் எப்போதும் ஒருவித பய உணர்வை, எச்சரிக்கை உணர்வை ஊட்டிய வண்ணமும் பணிப்புகளை உடனுக்குடன் சரியானபடி நிறைவேற்றாது கால தாமதப்படுத்தினால் அந்த இடைவெளியுள் தம் அதிகார ஆள்புலத்திற்கு புறத்தேயுள்ள சக்திகள், தமக்குச்சதி செய்துவிடும் என்கிற அச்ச உணர்வையும் ஊட்டிய வண்ணமுமாகத் தலைமைத்துவம் செயல் பட்டுக் கொண்டிருக்கும். எதிலும் எப்போதும் கூட்டுணர்வு இங்கு காட்டப் படமாட்டாது.

கடும்போக்கு அதிகாரத்தலைமைத்துவம் ஆனது பொதுவாகச் சர்வாதிகார அரசுகளிலும் சர்வாதிகாரப் பணிமனைகளிலும் காணப் பெறும்,[10] தலைமைத்துவம் தனியாட்காட்சியாக அமைந்து, தன்னைச் சார்ந்திருக்கும் குழுவினர், தந்தமக்கிடையே ஏற்படுத்திக் கொள்ளக் கூடிய உறவுமுறைகள், உறவின் எல்லைகள் யாவையும் வரையறுக்கும் பணியைதலைமையே கவனிக்கும். கடும் போக்கு அதிகாரத் தலைமையானது, ஏகபோக முகாமையாகவும், நிதியாளனாகவும், நீதியாளனாகவும், நீதிமன்றமாகவும் விளங்கிக் கொள்ளும். இத்தலைமைத்துவத்துக்குப் பின்னால் நிற்பவர்களது தலைவிதி தலைமைத்துவத்தின் கரங்களாலேயே நிர்ணயிக்கப்படும். இத்தகைய தலைமைத்துவம் தனக்குபின் தலைமையை ஏற்க என்றவாறாக, இன்னொருவரைத் தயார்படுத்தாது, இலை மறைகாயாக அவ்வாறு உருவாக வாய்ப்புக்கள் குவிந்தால் கூட, முளையிலேயே அதனைக் கிள்ளி விடும். தலைமைக்கு எதிராகக் கருத்துவேறுபாடுகள். அதிருப்தி நிலைகள் வழிவருவோரிடமிருந்து வரின், அவை ஆரம்ப நிலையிலேயே வன்முறை கொண்டு அடக்கப்படும். இயன்ற வரைக்கும் தலைமையின் ஊடாகவே குழு அங்கத்தவர்கள் தொடர்புகளை, உறவுகளை, மேற்கொள்ளத்தக்கவாறாக, கண் காணிக்கும், வெளி உலகத் தொடர்பு

கள் மட்டுப்படுத்தப் பட்டேயிருக்கும். நெகிழ்வற்ற தன்மையை தலைமைத்துவம் அங்கத்தவர்களிடையே கடைப்பிடிப்பதனால் காலப்போக்கில் அங்கத்தவரிடையேமீச்செலவு, மனமுறிவு, அமைதியின்மை முதலானவை உருவாக்கும். தலைமைத்துவத்தை அனுசரித்துச் செய்ற்படுவோருக்கு வெகுமதிகளும், சிறப்புக்களும் வழங்கிப் பராட்டியும், அனுசரியாதவர்களுக்கு தண்டனையும் கூடிய பட்சம் மரண தண்டனையும் வழங்கி, கட்டுக்கோப்பைக் காத்துக் கொள்ளும். தலைமைத்துவத்துக்கு உகந்தவர்களெனக் கருதப்படுபவர்களுக்கு உயர் பதவிகளைப் வழங்கிக் கௌரவித்தும் உகந்ததல்லாதாரெனக்கருதப்படுபவர்களுக்கு பதவி இறக்கமும், அவமதிப்பும் வழங்கி நிருவாகத்தை முன்னெடுக்கும். கடும் போக்குடைய அதிகாரத் தலைமைத்துவத்தில் வினைத்திறன். செயற்திறன், வெளியீடு சிறப்பாக அமையும். அதிகாரத்தலைமைத்துவத்துடன், அதன் வழிவருவோர் தொடர்பானது பல வடிவங்களில் இடம்பெறுமாயினும் அதன் எளிமையான தொடர்பு வடிவம் அடிக் குறிப்பில் காட்டப்பட்டவாறு அமையும். [11]

3.1.1 மிதவாத அதிகாரத் தலைமைத்துவத்தை, மென்போக்குடைய அதிகாரத் தலைமைத்துவம் எனவும் குறிப்பிடலாம். இங்கு தலைமைத்துவமானது தன் வழிவருவோருக்கு அதாவது தன்னைச் சார்ந்துள்ள குழுவினருக்கு நல்லதையே செய்ய வேண்டும் என்கிற மனோபாவத்துடன் செயல்படும். குழுவினரது மனக்கிடக்கைகள் உணரப்பட்டு, அதன் இசைவின் அடிப்படையிலே செயல்பாடுகள் அமையும். புரிந்து கொள்ளல் செயற்பாடுகளின் மையவிசையாக அமையும். நீண்டகால ஓட்டத்தைத் தழுவியதாக செயற் பாடுகள் அமையும். தலைமைத்துவப் பொறுப்பை வகிப்பவர் அல்லது வகிக்கும் ஒன்றுக்கு மேற்பட்டோருக்கு ஒழுக்க சமயக் கோட்பாடுகளில் கூடிய ஈடுபாடு இருப்பின் செயற்பாடுகளின் பெறுபேறுகளில் அதாவது வெளியீடுகளில் தயை தாட்சணியப்பண்புகள் இழையோடிய வண்மாயிருக்கும். இத்தகைய தலைமைத்துவத்தில் இரக்க சுபாவம் அதிகமாயிருக்கும்.

3.1.2 திறமையற்ற அதிகாரத் தலைமைத்துவம், இந்த வகைப்பட்ட தலைமைத்துவத்தின் செயற் திறனை அதிகார வரம்பை, அதன் குறியீட்டுப் பெயரே வெளிப்படுத்துகிறது. திறமையற்ற தலைமைத்துவத்தினால், யாருக்கும் இலாபம் இல்லை. இத்தகைய தலைமைத்துவம் குறித்து, மேசிமித் கூறுகையில் '' இவ் வகைப்பட்ட தலைமைத்துவம் நிர்வாகத்தின் குழந்தைகள் என்றார். '' குழந்தைகளுக்கு நிறைய சக்தியிருந்தும், அதற்கு அதிகாரமின்மையால் சக்தியை நல்ல வெளியீட்டுக்காகப் பயன்படுத்திக் கொள்ள முடியாது. திறமையற்ற தன்மையால், இத்தகைய தலைமைத்துவம், எதனையும் சாதித்து விட முடியாது. தனது சொந்த விருப்பு வெறுப்புக்களை மட்டும் தன்னைச் சார்ந்த குழுவினருக்கு அல்லது நிருவாகத்திற்கு வெளிப்படுத்தலாம். இத்தகைய வெளிப்படுத்துதல், எந்த விதமான பயன்பாட்டையும் பெற்றுத்தராது.

3.2.0 அதிகாரத் தலைமைத்துவமாக இருந்தாலென்ன, சனநாயகத் தலை மைத்துவமாக இருந்தாலென்ன, அவைகளின் செயற்பாட்டிற்கு அதிகாரமே அடிப்படையானதாகும். அதிகாரங்கள் அதிகாரத் தலைமைத்துவத்திற்கும் சனநாயக தலைமைத்துவத்திற்கும் பொதுவானவையே. அவற்றைக்

கையாளுகின்ற, பிரயோகிக்கின்ற முறைகளிலேயே வழிவகைகளிலேயே தலைமைத்துவ வேறுபாடுகள், பாகுபாடுகள் உருவாகின்றன. நேர்மையான சனநாயகத் தலைவரை அல்லது தலைமைத்துவத்தைப் பொறுத்த வரையில், இயலும் வரையில் தன்னைச் சார்ந்துள்ளோரது, கருத்துக்களைக் கேட்டறிந்து, சம்மதப் பாட்டினை கேட்டறிந்து அவர்களது மனப்போக்குகளும் மனவொருமைப் பாடுகளும் தலைமைத்துவத்தின் செயற்பாடுகளில் பிரதிபலிக்கத் தக்க விதத்திலேயே செயல்பாடுகளை அமைத்துக் கொள்ளும். தன் வழி வருவோர்களது உயர்ந்த இலட்சியங்களை, இலக்குகளை ஈட்டிக் கொள்ளும் பொருட்டாய் வழிவருவோர் அனைவரது ஒத்துழைப்பையும வெவ்வேறு வழிகளில், ஒப்புரவான முறையில் பெற்றுக்கொள்ளத் தலைமைத்துவம் முயற்சித்த வண்ணம் இருக்கும். இவ்வகைசார் தலைமைத்துவமானது பொறுப்புக்களை, அதிகாரங்களை தன்னை நோக்கி குவித்த வண்ணம் இருப்பதைக் காட்டிலும் தன்னைப் பின்பற்றுவோர்களை நோக்கியே பரவலாக்கிக் கொண்டிருக்கும். தன் வழி வருவோரிடம் உள – உடல் பலங்களை விருத்தி செய்வதற்காக, அவர்களிடையே உள்ளார்ந்தமான தொடர்புகளை ஏற்படுத்தி பரஸ்பரம் ஒற்றுமைப்பாட்டை, நல்லெண்ணத்தை, நம்பிக்கைகளை, வளர்த்துக் கொள்ளத் தலைமைத்துவம் பாடுபடும். வழிவருவோருக்கு இடையிலாய் வரும் முறுகல் நிலைகளை, கருத்தொவ்வாத நிலைகளை களைந்துவிட உடனுக்குடன் செயற்படும். குழுவினரிடையே அதிகார வேட்கையை மையமாகக் கொண்ட வரிசை முறை உருவாகாதவாறும் திறமைகளை, ஆற்றல்களை அனுபவங்களை மையப்படுத்தி சிறப்புச் செயற்பாட்டை, உறுதிசெய்யத்தக்க வகையில் செயல்களை மையமாகக் கொண்டு வரிசை முறை உருவாகுவதை அங்கீகரித்தும் தலைமைத்துவம் செயல்படும். நேர்மையான சனநாயகத் தலைமைத்துவம் முகவர் அமைப்புப் போல் விளங்கி மக்கள் வழங்கிய செயல் விஞ்ஞாபனத்தை நிறைவேற்றும் நிலையமாக விளங்கும். அதிகாரத் தலைமைத்துவத்தில், தலைமை சிறிய காலத்திற்கு சரீரரீதியாகப் பிரசன்னமாகாதவிடத்து அமைப்பு குழப்பமடைந்து விடும். சனநாயகத் தலைமைத்துவத்தில் தலைமை சரீரரீதியாக பலகாலம் பிரசன்னமாகாத விடத்தும், செயல்பாடுகளும் கடமைகளும் கற்பித்தது போல் கடப்பாட்டுணர்வுடன் நடைபெறும். சனநாயகத் தலைமைத்துவத்தில் வழிவருவோரால் தலைமையானது, தலைவரானவர் எம்மில் வேறானவர் அல்ல (not an outsider) என்ற உணர்வு மேலோங்கி எங்களில் ஒருவர் (one of us) என்கிற உணர்வு பரிணமித்து இருக்கும். தலைமைத்துவச் செயற்பாடுகள் வியத்தகு விதத்தில் செயற்பட்டுக் கொண்டு செல்லும் போது தலைவர் எங்களை விடவும் உயர்ந்தவர். (best of us) என்கிற எண்ணம் வழி வருவோர் மத்தியில் நிலைபெறும். இங்கு தலைமைக்கும், வழி வருவோருக்கும் இடையிலான மிக எளிதான தொடர்பு அமையும்.[12]

3.2.1 தோற்றப்பாட்டு சனநாயகத் தலைமைத்துவத்தை பொறுத்தவரையில், உண்மை சனநாயகப்பண்புகள் பரிணமித்துக் காணப்படுகின்றது போன்ற ஒரு தோற்றப்பாட்டையே, அவ்வாறெனின், போலியான பொய்யான தன்மையையே, இவ் வகைவீடு சுட்டி நிற்கின்றது. இத்தகையதலைமைத்துவம் இலக்கைஎட்டத்தக்க வகையில் சிறப்பாகச் செயற்படமாட்டாது.

மிகச் சுலபமாக வழிவருவோரது அதிருப்தி நிலைகளுக்கு அடிக்கடி இடமாகும். இத்தகைய தலைமைத்துவம் வெறும் உணர்ச்சிவெளிப்பாட்டையே வெளியிட்ட வண்ணம் இருக்கும். தலைமைத்துவம் எப்போதும் பகட்டான வார்த்தைப் பிரயோகங்களை உபயோகித்துக்கொண்டிருக்கும். எடுத்துக்காட்டாக "நாங்கள் ஏறத்தாள ஒரு மகிழ்ச்சியான பெரிய குடும்பம்" என்றவாறாகப் பிரகடனப்படுத்தும். செயலின்றியும் இலக்கை எட்டும் நாட்டம் இன்றியும் காலத்தை கடத்திக்கொண்டு தலைமைத்துவம் செயற்பட்டுக் கொண்டிருக்கும்.

3.3.1 லெசிவியர் தலைமைத்துவத்தைத் தான்தோன்றித் தலைமைத்துவம் எனக் குறிப்பிடுவார். தலைமைத்துவத்தை அடையாளப் படுத்துகின்றதொரு சின்னம் போலவே இத்தலைமைத்துவம் அமையும். பொதுவாக இத்தகைய தலைமைத்துவம் நிருவாக வழி நியமனங்களாகவே அமையும், இயக்குனர் சபையொன்று தன் ஆள்புலத்திற்குட்பட்ட நிறுவனமொன்றிற்கு தனது பிரதிநிதியாகச் செயற்படத் தலைவராக நியமிக்கும் நியமனத்திலேயே, அதிகாரமற்ற பெயரளவில் தலைவர் என்கின்ற தொனி புலனாகின்றது. இத்தகைய தலைமைத்துவத்திற்கு எதுவித அதிகாரமும் இன்மையால் நிறைவேற்றும் ஆற்றலும் இயலாததாகின்றது. அதிகாரமில்லாத ஒருவரது ஆணைக்கு நிருவாகம் கட்டுப்படாது. நிறுவனம் தனக்கென வழங்கப்பட்ட அதிகார வரம்பெல்லைக்கு உட்பட்ட செயற் திட்டங்களை நிறைவேற்றிக் கொண்டிருக்கும் வெறும் விருந்தினர் என்கின்ற கோதாவில் இத்தகைய தலைவர்கள் நிறுவனத்திலே பிரசன்னமாகிக் காலத்தைக் கழிப்பர்கள்.

3.4.0 தலைமைத்துவம் அதிகாரத் தலைமைத்துவமும் உபபிரிவுகளும், சனநாயகத் தலைமைத்துவமும் உபபிரிவுகளும், தான்தோன்றித் தலைமைத்துவமும் என்றவாறாகக் குணவியல்புகளையும் செயல் முறைகளையும் மையப்படுத்தி, அரசாங்கத்தில், நிருவாகத்தில், சமூகத்தில் அவை வகிக்கின்ற இடம, ஏற்றுக் கொண்டிருக்கும் பொறுப்புகள் குறித்தும் இது வரையில் ஆராயப்பட்டன. மனித சமூகத்தின் தேவைகளும் அதன் இலக்குக்களும் ஆர்வங்களும் என்றுமில்லாதவாறாகச் சமகாலத்தில் பெருகிக் கொண்டே செல்கின்றன. இதற்கு ஈடுகொடுக்கும் வகையில் இலக்குகளை அடைவதற்கான வாய்ப்புக்களை ஏற்படுத்திக் கொள்ளவும் சமூகத்தில் பல அமைப்புக்கள், நிறுவனங்கள் புதிது புதிதாகத் தோன்றுவது இயல்பாகின்றது. அமைப்புக்கள் அதிகரிக்கும் போது அதன் வடிவமைப்புகளும், செயல் திட்டங்களும் கூட வேறுபடுகின்றன. அதனை வழி நடாத்தும் தலைமைத்துவ வடிவங்களும் வேறுவேறான வடிவமைப்பைப் பெறுகின்றன. வளர்ச்சி நிலைகளில் இவை தவிர்க்க முடியாதவையாகி விடுகின்றது. இதுவரையில் நோக்கப்பட்ட அதிகாரத் தலைமைத்துவம், சனநாயகத் தலைமைத்துவம், தான்தோனறித் தலைமத்துவம் ஆகியவற்றின் குணவியல்புகளினதும் செயல் வடிவங்களினதும் அடங்கல்களே புதிதாக வகையிடு செய்யப்படும் தலைமைத்துவத்தின் அமைப்புக்களிலும் பிரதி பலித்தாலும், கால கருத்து வளர்ச்சிக்கும் இணையானவாகவே குணவியல்பு அமைப்பு வடிவங்களிலும் சில சில வேறுபாடுகளை உள்ளடக்கியனவாக தலைமைத்துவம் மேலும் பத்து வகைகளாக வகையிடு செய்யப்படுகின்றன. நவீன உலகில் மனித

தேவைகள் அதிகரித்துச் செல்கின்ற நியதியால் பல வழிகளில் தனிநபர் ஏனையோர் மீது செல்வாக்குச் செலுத்துகிற நிலை ஏற்படுகின்றது. எந்தவொரு தனிநபரும் ஏதாவது ஒரு செயலை ஒரு குழுவின் இலக்கை நோக்கி வழங்குகின்ற போதும், இத்தகைய வழங்கு மாற்றல் ஏனைய பிறிதொரு அங்கத்தவர்களிடமிருந்து வராததாய் தனித்துவமுடையதாக அமைகின்ற போதும் இத்தகைய வழங்களைச் செய்பவர்களை ஓரளவிற்கு தலைமைத்துவம் உடையவர்கள் எனலாம் எனவும் கூறப்படுகின்றது. எடுத்துக்காட்டாக காவற்துறை அலுவலர், ஆசிரியர்கள், ஏனையோர்கள் போன்றவர்கள். தலைமைத்துவத்தின் பத்து வகையீடுகளும் பின்வருமாறு அமைகின்றன.[13]

நிறைவேற்றும் தலைவர்
(the Administrator)

நிர்வாகத தலைவர்
(the bureaucrat)

கொள்கை வகுப்புத் தலைவர்
(the policy maker)

துறைசார் நிபுணத்துவத் தலைவர்
(the expert)

இலட்சியத் தலைவர்
(the idelogist)

கவர்ச்சித் தலைவர்
(the charismatic Leader)

அரசியல் தலைவர்
(the political Leader)

அடையாளத் தலைவர்
(the symbolic Leader)

தந்தைவடிவத் தலைதர்
(the father figure)

சமயத் தலைவர்
(the religious Leader)

நிறைவேற்றும் தலைமைத்துவமானது அகன்ற ஆள்புலத்தை உள்ளடக்குகின்றது. திட்டமிடல் ஒருங்கிணைத்தல், நிருவாகத்தை வழிப்படுத்துதல், அமைப்புறுவித்தல் போன்ற செயல் வடிவங்களை இத் தலைமைத்துவம் முன்னெடுக்கின்றது. கருமங்கள் சரிவர நடைபெறுகின்றனவா எனவும் மேற்பார்வை செய்கின்றது. நிறுவனத்தின் அல்லது குழுவின் மிக முதன்மையிடத்தை இத்தலைமைத்துவம் வகிக்கின்றது. இத்தகைய தலைமைத்துவத்தின் கீழ் இயங்கும் நிறுவனம் ஆள்வலுவும், அதிகார வலுவும் ஒருங்கே அமையப் பெற்ற நிறுவனமாதலால் இலக்கை அடையத்தக்கதும், பெறுபேறுகளை பெறுத் தரத்தக்கதுமான அந்தஸ்தைக் கொண்டிருக்கின்றது. இத்தகைய தலைமைத்துவம் உற்பத்தியை இலக்காகக் கொண்ட நிறுவனத்திலோ அல்லது சேவைகளை வழங்குகின்ற குழுவிலோ இடம்பெறலாம். இங்கு தலைமைத்துவம் நிர்வகிப்புப் பணியை மேற்கொள்கின்றது. எனினும் சில நிறுவனங்களில் கொள்கை வகுப்புப் பணியும் மேற்கொள்ளப்படுகின்றது. எனினும் சில நிறுவனங்களில் கொள்கை வகுப்பும், நிர்வாகமும் வேறுவேறான அமைப்புக்களிடம் விடப்பட்டிருக்கின்றன.

3.4.2 நிருவாகத் தலைமைத்துவம் என்பது 'பெரும்பாலும்' ஒரு நிறுவனத்தில் அல்லது குழுவில் நேரடியாகக் கண்காணிப்பாளராக, நெறிப்படுத்துபவராக விளங்குபவரையே குறிப்பிடுகின்றது. தலைமைத்துவத்திற்கென்று இங்கு சில சிறப்பான கடமைகள் உண்டு. நிர்வாகக் கட்டமைப்பின் வரிசை முறையில் இத் தலைமைத்துவம் செயற்பட்டுக் கொண்டிருக்கும். பெரிய குழுக்

களும் நிறுவனங்களும் அவற்றின் செயற்பாடுகளை இலகுபடுத்தவும் துரிதப்படுத்தவுமாய் அமைப்பைத் தனித்தனிப் பகுதிகளாக வகுத்துக் கொள்கின்றன. இவைகள் தனித் தனிகிளைகளாகக் காட்சி தருகின் றன. அரசாங்க நிறுவனமாகவோ கனியார் நிறுவனமாகவோ அல்லது சமய நிறுவனமாவோ பிற ஏது வாகவோ அமைந்திருப்பினும் அவை இலகுச் செயற்பாட்டிற்காகச் சிறு சிறு கிளைகளாக வகுக்கப்பட்டு ஒரு நிருவாகத் தலைமைத்துவத்தின் கீழ் இயக்கப்படுகின்றது. இவ் வாறாய் அமைவுறச் செய்கையில் செயற்திறனும், பெறுபேறுகளும் சிறப்பாக அமையும் எனக் கருதப் படுகின்றது.

3.4.3 கொள்கை வகுப்புத் தலைமைத்து வத்தைப் பொறுத்த வரையில் ஒரு வகையில் நோக்கில் இவரும் நிரு வாகத் தலைவரேயாவர். இங்கு காணக்கூடிய வேறுபாடு கொள்கை வகுப்பாளரைப் பொறுத்தவரை யில் அவர் இயக்குனர் சபையின் அங்கத்தவராகக்காணப்பெறுவார். நிருவாகி பொதுவாக இந்தக் கொள்கை வகுப்பாளருக்கு அல்லது கொள்கை வகுக்கும் குழுவுக்குத் தலைமை தாங்குவார். கொள்கை வகுக்கப்பட்ட பின் அதனை வழி நடத்துபவராக நிருவாகியே விளங் குவார். கொள்கை வகுப்பாளரைத் தலைமைத்துவத்தின் மறைபொரு ளாய் இருப்பவர் எனவும் கூறலாம். 'முடிக்குப் பின்னால் நிற்கும் மனி தர்' இவர் என்றும் குறிப்பிட லாம்.[14]

3.4.4 துறைசார் நிபுணத்துவம் பெற்ற வர்கள் பொதுவாக ஆலோசகர் என்ற முறையில் கொள்கை வகுப் பாளருக்கும் நிருவாகம் செய்வோ ருக்கும் உறுதுணையாக நின்று செயற்படுவார். சில துறைகளில் நிபுணத்துவம் வாய்ந்தவர்களாத லால் இவர்கள் கொள்கைகளைத் தொகுப்பதிலும் வகுப்பதிலும் நிறு வனத்தில் முதலிடம் வகிப்பர். துறைசார் நிபுணர்களைப் பொறுத் தவரை நிறுவனத்தின் வளர்ச்சியை அடிப்படையாகக் கொண்டு அதன் செயற்பாடுகளை விமர்சிப்பவர்க ளாகவும், கண்டனம் செய்பவர் களாகவும் விளங்கி நிறுவனத்தின் வளர்ச்சிக்கு உறுதுணையாக விளங் குவார்.

3.4.5 இலட்சியத் தலைவர்களைப் பொறுத்தவரையில் துறைசார் நிபு ணத்துவமுடையோர் போன்றே இலட்சியத் தலைவர்களும் விசேட தகைமைகளைக் கொண்டிருப்பார். இவர்கள் சிந்தனை ஆற்றல்களை நிறையப் பெற்றவர்கள். எண்ணங் கள் நம்பிக்கைகள் குறித்தும் பகுப்பா யும் திறன் பெற்றவர்கள். சமூகத் தின் போக்குக் குறித்தும் அதற் கான அடிப்படை நியதிகள் நியா யங்கள் குறித்தும் சில கொள்கை களை வகுத்துக் கூறுபவர்களாகக் காணப்பெறுவார். எடுத்துக்காட் டாக 'கார்ள்மாக்ஸ்' 'புனித அகஸ் ரின், ஆகியோரைக் குறிப்பிடலாம். இலட்சியத் தலைவர்களது இலட் சிய மொழிவுகள் உலகெங்குமாய் வாழ்கின்ற இலட்சோப இலட்ச மக் களின் மனங்களிலே நன்கு பதிந்து அதன் வழி செல்லத் தூண்டிய வாறு அமைந்து கொண்டிருக்கும். இலட்சியவாதிகள் தங்கள் இலட் சியப் பொதியை வெளியிடும் வரை யிலேயே இலட்சியத் தலைவர்களாக விளங்குவார். வெளியீடுகளை வெளி யிட்டதும் இவர்களது பணி நிறை வேறிவிடும்.

3.4.6 கவர்ச்சித் தலைமைத்துவம் குறித்துப் பார்க்கின் சமூகவியலில் 'மாக்ஸ்வெபர் கரிஸ்மாற்றிக்' என்கிற சொல்லைப் பிரயோகப்படுத்தியதை அடுத்தே சமூக உளவியலில் கரிஸ்மாற்றிக் என்கிற சொற் பிரயோகம் இடம் பெறுகின்றது. அதிகளவில் உணர்ச்சிகளை, எழுச்சிகளை வெளிக்காட்டுகிற தலைவர்கள் குறித்துக் குறிப்பிடும் போது கரிஸ்மாற்றிக் என்ற சொல்லை 'மாக்ஸ் வெபர்' பயன்படுத்தினார்.[15] (Charismatic) என்ற சொல் Charisma என்ற கிரேக்கச் சொல் வழியாக வந்ததாகும். சில விசேட சக்திகளைக் கவர்ச்சிகளை தன்வயமாகப் பெற்றுக் கொண்டு அதன் வழி சில பல பிரமிக்கத்தக்க செயல்களைச் செய்பவர் இந்தக் கரிஸ்மாற்றிக் என்கிற கவர்ச்சி, எழுச்சித் தலைவர்களாவர்' இவர்களது 'கவர்ச்சியான எழுச்சியூட்டுவதுமான ஆணைகளுக்கு உடன்படும் மக்கள் கூட்டம் இவர்களின் பின் அணிநிரலும். இவர்களது தலைமைத்துவப் பாங்கு உணர்ச்சிகரமாக அமைந்து காணப்படும்.

கவர்ச்சி மற்றும் விசேட சிறப்பியல்புகளைக கொண்ட தலைமைத்துவத்தை மூன்று வகைகளாக வகையீடு செய்யலாம். வெறுமனே கவர்ச்சியையும், எழுச்சியையும் ஊட்டிக் கொண்டு தன் சுய விருப்பு வெறுப்புக்களைத் தன்னைச் சார்ந்து வருவோர் மூலம், குழுவின் மூலம் நிறைவேற்றி வைக்கும் தலைமைத்துவம், கவர்ச்சியை முழு முலதனமாகக் கொண்டும் சிறிதளவாகினும் தன்வழி வருவோரின் இலக்குகளை அடையச் செய்விக்கும் நோக்குடன் வழி நடத்தும் தலைமைத்துவம், ஒழுக்க வழி நிற்றலையே தன் கவர்ச்சியாக்கிக் கொண்டும் மேலும் சிறப்பியல்புகளாக ஒழுக்க விழுமியங்களை அடிப்படையாக்கிக் கொண்டும் தன் வழிவருவோரை வழிநடாத்தும் தலைமைத்துவம் எனவும் மூவகைப் படுத்தலாம்.

கவர்ச்சியையும் எழுச்சியையும் ஊட்டிக்கொண்டு தன் சுய விருப்பு வெறுப்புகளை தன் வழிவருவோர் மூலம் சாதித்துக் கொள்ள விரும்புகிற தலைமைத்துவம விரைவாக அழிந்துவிடும். எடுத்துக்காட்டாக கிட்லரின் தலை மைத்வத்தைக் குறிப்பிடலாம். வழிவருவோர் வெறும் கவர்ச்சிகளுக்கு அடிமைப்படுகின்ற காலவரையறை வரைதான் இத்தகைய தலைமைத்துவம் தாக்குப் பிடிக்க முடியும். இத்தகைய தலைமைத்துவத்துக்கு உடன்பாடானவர்கள் குறித்து, ''எறிக்கொவர்'' குறிப்பிடுகையில் இவ்விதம் பின்பற்றிவரும் நம்பிக்கையானது இருட்டானது என்றும் அறிவின்மையாலும், ஆற்றலின்மையாலும் இவர்கள் இவவிதம் நடந்து கொள்கிறார்கள் என்றும் கூறுகிறார். அறிவு வளர்ச்சி, சிந்தனை வளர்ச்சி இவர்களுக்கு ஏற்படும் பட்சத்தில் தலைமைத்துவத்துவத்துடன் உடன்படும் போக்கு பறந்து விடும். தலைமைத்துவமும் வழிவருவோர் இல்லாமல் அழிந்து விடும்.

கவர்ச்சியை முழு முதலீடாகக் கொண்டும், தலைமைத்துவச் சிறப்பியல்புகளை சிறிதளவில் கொண்டும் தன் வழி வருபவர்களுக்கு நல்லது செய்ய வேண்டும் என்கின்ற தலைமைத்துவத்தைப் பொறுத்தவரையில்: கவர்ச்சி நாட்டம் வழிவருவோரது மனதில் நீடிக்கும் வரையும நிலைபெறும். கவர்ச்சியை முழு மூலதனமாக்கிக் கொண்டு தலைமைத்துவத்தைப் பெற்றிருப்பினும் அந்த

நிலையை அடைந்த பின் ஏனைய தலைமைத்துவ குணவியல்புகளை தன்னில் விருத்தி செய்து கொண்டு அதன் வழி சிறப்பாய் செயலாற்றி நேர்க்கணியப் பெறுபேறுகளை வெளிக்கொணரும் பட்சத்தில் தலைமைத்துவத்தின் ஆயுளை அதிகரித்துக் கொள்ளலாம். தலைமைத்துவக் குணவியல்புகள் நீண்ட பட்டியலைக் கொண்டிருக்கையில் வெறும் கவர்ச்சி மட்டும் தலைமைத்துவத்தை தக்க வைக்கக் கை கொடுக்காது. எடுத்துக்காட்டாக ஜெயலலிதாவைக் குறிப்பிடலாம்.

ஒழுக்கப்பண்புகளையே கவர்ச்சியாக்கிக் கொண்டும் ஒழுக்க விழுமியங்களை எழுச்சி உணர்வுகளாக்கிக் கொண்டும் அமையும் தலைமைத்துவத்தைப் பொறுத்தவரையில் நீண்டகாலம் பௌதிக பிரசன்னம் அற்ற நிலையிலும் போற்றுவதற்கும், அதன்வழிச்செல்வதற்கும் உடன்பாடான தலைமைத்துவமாகவும் அமையும். எளிமை நேர்மை சத்தியம் ஆகிய விழுமியங்கள் பிரபஞ்சத்திற்கும் மனித இனத்துக்கும் பொதுவானவை. ஆதலால் இத்தகைய இலட்சியமுன் எடுப்புக்களைக் கொண்டிருக்கும். தலைமைத்துவம் உலகளாவிய கௌரவத்தையும் அந்தஸ்தையும் பெற்றுவிடுகின்றது. தங்கள் வழிவருவோருக்கும், பொதுவாக மானிட சமூகத்திற்கும் எந்த வேளையிலும் எந்தச் செயலிலும் நல்லதையே ஒழுக்க விழுமியங்களில் கட்டுக்கோப்புகளுக்கு உடன்பட்டுச் செய்ய வேண்டும் என்கிற வேட்கையுடையதாக இத்தகைய தலைமைத்துவம் அமைந்து காணப்பெறும். எடுத்துக்காட்டாக மகாத்மாகாந்தி, மாட்டின்லுதர்கிங், காமராசர் ஆகியோரைக் குறிப்பிடலாம். இவர்களது தலைமைத்துவம் தேசத்தின் பாடவிதானமாகப் பரிணமித்துவிடும். இத்தகையவர்களது தனிப்பட்ட வாழ்க்கையும் ஏனையோருக்கு வாழ்க்கை முறையாகிவிடுகின்றன, கொள்கைகள் மட்டுமல்ல வாழ்க்கைக் கோலங்களும் இலட்சியமாகிவிடுகின்றன.

3.4.7 அரசியல் தலைமைத்துவத்தைப் பொறுத்த வரையில் இது வரையில் நோக்கிய தலைமைத்துவ வகைகளை விடவும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததொன்றாக இது அமைகின்றது; இலட்சியங்களையும் கொள்கை வகுப்புச் செயற்பாடுகளையும் உள்ளடக்குகின்றது. அரசியல் தலைமைத்துவம் சமயச் சார்பற்ற சமூகப் பிரக்ஞையை மட்டும் கொண்டமைந்த தலைமைத்துவமாகவும், தலைமைத்துவ தக்க வைப்புக்குத் தேவைப்படின் சமய தலைமைத்துவத்துடன் இணைந்து கொண்டு செயல்படும் தலைமைத்துவமாகவும் சமய சார்பான அரசியல் தலைமைத்துவமாகவும் வடிவத்தைப்பெறும். அரசியல் தலைவர்கள் அரசியல் கட்சிகளில் அல்லது அரசாங்கத்தில் சுயாதீனமாகச் செயற்பட்டுக்கொண்டிருப்பர். அரசியல் தலைமைத்துவம் இலக்குகளை, தங்களுக்காகவும், தங்கள் நண்பர்களுக்காகவும். தங்களுக்கு வாக்களித்துத் தெரிவு செய்த மக்கட் கூட்டத்தினருக்காகவும் பேரம் பேசியும் விட்டுக் கொடுப்புடனும் அடைந்துக்கொள்ள முயல்வார். அரசியல் தலைவர்கள் பிரச்சினைகளை தீர்த்துக்கொள்ளும் பொருட்டாய் ஏனைய நிறுவனங்களுடனும், அரசியல் கட்சிகளுடனும் பேரம் பேசுவார்கள் தொடர்பு கொள்ளுவார்கள். சமரசத்திற்கு வருவார்கள். அரசியல் அமைப்பானது சமத்துவமான பங்களிப்பினை எதிர்பார்த்திருக்கும் தன்மையினால், அரசியல் தலைவர்கள் தனிவழி நின்று செயல்பட்டுக்

கொள்ள முடியாது. அரசியல் தலைவர்களுக்கு ஆதரவு தேடல் மிக அவசியமான தொன்றாதலால் பேரத்தின் அடிப்படையில் ஆதரவினைப் பெறும் சந்தர்ப்பங்களும் நிறையவே காணப்பெறும்.

3.4.8 அடையாளத் தலைமைத்துவம், இதுவரை நோக்கப்பட்ட தலைமைத்துவ வகைகளை விடவும் சிறிது வேறானது ஆகும். '' தான் சார்ந்து தலைமை வகிக்கும் அமைப்பை '' உலகளாவிய ரீதியில் பிரகடனப் படுத்துகின்ற பணியையும், அதன் உயர் நிலைப் பிரசை தான் என்கிற நிலையைப் புலப்படுத்துகிற பணியையும் அடையாளந் தலைமைத்துவம் மேற்கொள்கிறது. எடுத்துக்காட்டாக பிரித்தானிய மகாராணி, போலந்து இளவரசி ஆகியோரைக் குறிப்பிடலாம். இத்தகையவர்கள் உலகில் எங்கு பிரசன்னமானாலும் இவர்கள் தங்கள் நாட்டின் அடையாளச் சின்னமாகவே சென்றவிடமெல்லாம் மதிப்பினைப் பெற்றுக்கொள்வார். பிரித்தானியாவின் முதல் குடிமகனும், தலைவியும் மகாராணியாரேயாயினும் அவர்கள் எந்த விதமான அரசாங்கக் கடமைகளிலும் பங்கு கொள்வதில்லை. இருப்பினும் இவரே பிரித்தானிய மக்களின் தலைவராக மதிக்கப்பட்டுப் பெருமதிப்பைப் பெற்றுக் கொள்வார். அடையாளத் தலைமைத்துவம் தேசத்தின் உயர்ந்த சடங்குகள் எனக் கருதப்படுவனவற்றை நிறைவேற்றி வைக்க வேண்டும் எனவும் எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது. சாதாரண ஒரு குழுவில் அல்லது நிறுவனத்தில் கூட இத்தகைய எதிர்பார்ப்புக்கள் இருக்கவே செய்கின்றன. ஒரு நிறுவனத்தில் தலைவராக விளங்குபவரே, அந்த நிறுவனத்தில் பணி புரிந்து ஓய்வு பெறும் ஊழியரொருவரது பிரிவுபசார நிகழ்ச்சிக்கு தலைமை வகித்து பரிசளித்துக் கௌரவிக்க வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகின்றது. உயர்ந்த நிகழ்ச்சிகள் என எடுத்துக் கொள்ளப்படுபவை அனைத்திற்கும் அடையாளமாக அமைவது. தலைவரின் தலைமையே ஆகும்.

3.4.9 தந்தை வடிவத் தலைமைத்துவத்தைப் பொறுத்தவரையில், மனித இனத்தின் தொடக்க நிலைக் குழுவும், முதன் முதலில் அனுபவப் படுத்திக் கொண்ட குழுவும் குடும்பமேயாகும். இதன் தலைமை பெற்றோர் வடிவமாகும். தனிமனிதன் குழந்தையாக உள்ள போதே அவன் முதல் இணைவு குடும்பக் குழுவுடன் ஏற்படுகிறது. அடுத்த நிலையில் பாடசாலையில் ஆசிரியர்கள் தலைமைப் பொறுப்பை எடுத்துக் கொள்கிறார்கள். ஆசிரிய மாணவ உறவுகள் சில விதிமுறைகளுக்கு உட்பட்டே நிகழும். பெற்றோர்களுடனான உறவுகள் அவ்வாறல்ல. பெற்றோர் வடிவத் தலைமைத்துவத்திற்குள் வருபவர்களை பெற்றோர்கள் பாராட்டியும், சீராட்டியும் கண்டனம் செய்தும், தண்டனை வழங்கியும் வாழ்வின் இலக்கை நோக்கி முன்னெடுக்கச் செய்வார்கள். இத்தகைய பெற்றோர் வடிவத் தலைமைத்துவம் இரண்டாய் வகையீடு செய்யப்படுகின்றது. முறையே தன் ஆளுமைக்குட்படுத்தப்படும் தலைமைத்துவம், அன்பு வழியில் வழிக் கொள்ளும் தலைமைத்துவம் என்பனவே அவையாகும். சில நிலைமைகளில் இரு வழிகளையும் ஒருங்கே பின்பற்றும் சந்தர்ப்பங்களும் அமைவதுண்டு. தன் ஆளுமைக்கு உட்படுத்தித் தண்டித்து செல்வாக்குச் செலுத்தி தன் வழிக்கு கொண்டுவரும் தலைமைத்துவம் தந்தை வடிவம் (Father figure) எனவும் அன்பு வழியைக் கையாண்டு பாதுகாப்

பாகவும் கூடிய விளக்கத்துடன் தயையும் தாட்சணியத்தையும் காட்டி நெறிப்படுத்தும் தலைமைத்துவம் அன்னை வடிவம் எனவும் (Mother Figure) குறிப்பிடுவார். எடுத்துக்காட்டாக உளவியல் அறிஞர் ஒருவரது வழிமுறை அன்னை வடிவமாகவும், காவல்துறை அதிகாரி ஒருவரது வழிமுறை தந்தை வடிவமாகவும் அமையும்.

3.4.10 சமயத்தலைமைத்துவமானது மதக் கோட்பாடுகளை முதன்மைப்படுத்தி அமையும் அமைப்புக்கு, தலைமைப் பொறுப்பை ஏற்பதாகும். மனித சமூகத்தில் மிகச் சக்தி வாய்ந்த அமைப்பாகச் சமயம் சார் நிறுவனங்கள் விளங்கும். அவ்வாறே அதன் தலைமைகளும் விளங்கும். சமயத்தலைமைத்துவம் கருணைப் போக்குடையதாகவும், கழிவிரக்கம் மிக்கதாகவும் காணப்படும். ஒழுக்க விழுமியங்கள் சமயத் தலைமைத்துவத்தின் அடிநாதமாக அமைய வேண்டும் என்று எதிர்ப்பார்க்கப் படுகின்றது. சமயத் தலைமைத்துவம் உலக அமைதிக்கும் மக்களின் நல் வாழ்வுக்கும் தம்மைச் சமர்ப்பணம் செய்து கொள்ளும். அந் நாட்களில் சமயபீடங்களினதும் சமயத்தலைவர்களினதும் பணிகளின் நோக்கெல்லைகள் துயர் துடைப்பனவாகவும், பிணியகற்றுவனவாகவும், அறியாமையைப் போக்குவனவாகவும் வறுமையைப் போக்குவனவாகவும், அமைந்திருந்தன. இந் நாளில் அரசியல் தேவையற்ற தலையீடுகளைச் செய்து நாட்டின் உறுதித்தன்மையையும், பொருளாதார அபிவிருத்தியையும் பாதிக்கும் சக்திகளாக உலகெங்குமாய் பரவலாக தொழிற் பட்டவண்ணமாய் இருக்கின்றது. பொதுவாகச் சமயத் தலைவர்களுக்குச் சார்ந்து நிற்கும் அமைப்புக்கு அப்பாலும் உலகளாவிய முறையில் மதிப்பும், மரியாதையும் வழங்கப் படுகின்றன.

4.0 மானிட சமுதாயம் தனது இலக்குகளை, தேவைகளை நிறைவேற்றிக் கொள்வதற்காகவே குழுக்களாக, நிறுவனங்களாக, அமைப்புக்களாக கூட்டமைப்புக்களாக உருவாக்கித் தகுந்த தலைமைத்துவத்தை, ஏற்படுத்திச் செயற்படுகின்றன. தலைமைத்துவத்தின் சிறப்பான செயற்பாடுகளே சமூகத்தின் இலக்குகளை எட்ட, நேர் கணியமான பெறுபேறுகளைப் பெற்றுக் பெற்றுக் கொள்ள வழிவகுக்கும். பொறுப்பு மிக்க இத்தகைய பணிகளை நிறைவேற்றிக் கொள்கிற தலைமைக்குச் சில பல சிறப்புக் குண இயல்புகள் அவசியமாகின்றன.

4.1 தலைமைத்துவத்திற்குரிய சிறப்புக் குணவியல்பு குறித்து உளவியலாளர்களிடையே பலவகைப்பட்ட கருத்துக்கள் காணப்பெறுகின்றன. இவை அடிப்படையான வேறுபாடுகளைக் கொண்டவைகளல்ல. குறித்த குணவியல்புகளை விரித்து விரித்து விளக்குவதால் ஏற்பட்ட நிலைப்பாடுகளே யாகும். ஆல்போர்ட் என்கிற உளவியலாளர் பத்தொன்பது வகைப் பட்ட சிறப்பியல்புகளை குணவியல்புளாகக் குறிப்பிடுகையில், சான்ஸ்போட் என்பவர் எழுபத்தொன்பதிற்கும் அதிகமான குணவியல்புகளைக் குறிப்பிடுகின்றார். இவையாவற்றையும் ஆராய்ந்த கொலின்ஸ் என்பவர் குணவியல்புகள் பதினொருவகைப் பட்டவை என்றும், இக் குணவியல்புகளே தலைமைத்துவம், திட்டமிடல், அமைப்புறுவித்தல், முன்னெடுத்தல் ஆகியவற்றைச் சிறப்புற நிறைவேற்ற உதவுகின்றன என்றும் குறிப்பிட்டார். அவையாவன நுண்ணறிவு (Intelligence) ஒழுக்க உணர்வுகள் (Moral-sensitivities) இயல்பான கற்பனை வளங்கள் (Imagination originality)

கட்டுப்பாடு (Restraint) உந்துதலும் நிர்ணயமும் (Drive and determination) பொறுப்பேற்றல் (Responsibility) சுய நம்பிக்கை (Self reliance) கம்பீர உடல் வாகு (Dynamic-physical characteristics) சமநிலை (Impertubability) சமூக செயற்பாடு (Social responsiveness) இயல்பான நல்ல சமூக உளத்தொடர்பு ஆற்றல் (Easy maintenance of good relations with others) ஆகும். [17]

4.2.0 தலைமையை, தலைவனிடம் காணப் பெறும் குணவியல்புகள் ஆளுமைக் கூறுகள் பெற்றுத்தருகின்றன என்பது மிக அடிப்படையான கருத்தாயினும் ''அனுபவம்'' தலைமைத்துவத்தை பெற்றுத்தருவதில் குறிப்பாகச் சமூக; பொருளாதார அமைப்புக்களிற் குறிப்பிடத்தக்க பங்கினை வகிக்கின்றது என்பதை மறுப்பதற்கில்லை. அரச தனியார் நிறுவனங்களிலே அதிகாரத் தலைமையை நியமிக்கும் போது நியமனம் சார்ந்த பிற தகுதிகளை நோக்குவதோடு, அனுபவமும் கவனிக்கப் படுகின்றது. ஆற்றலுக்கும் அனுபவத்திற்கும் தொடர்புண்டு என்கிற நிலையை மறுப்பதற்கில்லை என்பதை விட்லரின் ஆய்வுகள் எடுத்துக்காட்டுகின்றன. [18]

இத்தொடர்பு நிலை செயற்திறனிலே பெரிய வேறுபாடுகளை காட்டிடவில்லை எனவும் வேறு ஆய்வுகள் குறிப்பிடுகின்றன. தலைமைத்துவச் சிறப்பியல்புகளில் ஒரு கௌரவ சிறப்பியல்பாக அனுபவத்தை ஏற்கலாம் எனலாம். தலைமைத்துவ குணவியல்புகளில் முதன்மையானது என ஏற்கப்படுவது நுண்ணறிவாகும். [19] தனிநபர் ஒருவர் தலைமைக்கு நியமிக்கப்படுகின்ற போது, தெரிவு செய்யப் படுகிற போது, வேறு எவ்வகையிலாயினும் அதனை அடைந்து கொள்கிற போது தலைமையை பெற்றவர் அதித நுண்ணறிவுத் திறன் உள்ளவர் என்றவாறாகவே சாதாரண மக்கள் கூட நினைத்துக் கொள்வர். அந்த அளவிற்கு இந்த இயல்பு தலைமைத்துவத்துடன் இணைத்துப் பார்க்கப்படுகின்றது. றிச்சாட் மன்னின் ஆராய்ச்சிகள் தலைமைத்துவத்தின் நுண்ணறிவின் முதன்மையை துலக்கமாக விளக்குகின்றன. நுண்ணறிவு என்பது 'புரிந்து கொள்கிற' சிந்தனை அமைப்பு முழுவதினதும் உள்ளடங்கலாய் அமைகின்றது. கூர்மையான நுண்ணறிவு உள் நோக்கு, தூரநிருஷ்டியான பார்வை நுணுக்கமான பண்புகளை வழங்குகின்றது. நுண்ணறிவானது வளர்த்து கொள்ளக் கூடிய தொன்றல்ல. பிறப்புடனாய் வருகின்றது என்கிற கருத்தொன்றும் உளவியலில் காணப்படுகின்றது. பல்வேறு பரிசோதனைகள் கூடிய நுண்ணறிவுள்ள தலைமைத்துவத்தின் முன்னெடுப்புக்கள் சாதகமானதும், அர்த்தப்பாங்கானதுமான விளைவுகளைத் தருகின்றன என்பதை மெய்ப்பிக்கின்றன.

4.2.2 தலைமைத்துவத்திற்கும் Dominance எனப்பெறும் ஆதிக்கம் செலுத்தல் என்பதற்கும் இடையிலான வேறுபாடுகளைக் கண்டு கொள்ளுதல் தலைமைத்துவம் குறித்த ஆளுகைப் புலத்தை நிர்ணயித்துக் கொள்ள உதவும் தலைமைத்துவ குணவியல்புகள் எனக் குறிப்பிடத்தகக் குண இயல்புகளுள் ஆதிக்கம் செலுத்துதல் என்கிற குண இயல்பு இரண்டாவது இடத்தைப் பெறுகின்றது. [20] ஆதிக்கம் செலுத்துதல் என்கிற நிலைப்பாட்டில் அதன் அதீத நிலைமைகள் பிறழ்வான தலைமைத்துவத்திற்கு வழிவகுக்கும். மிதமான நிலைப்

பாடே நேர்க்கணிய தலைமைத்துவத்திற்கு வழி வகுக்கும். ஆதிக்கம் செலுத்துதல், வசப்படுத்தல் என்கிற நிலைக்கு முரணானது. வசப்படுத்தல் என்கிறபோது சுயம் இழந்த சரணாகதி நிலையையே குறிக்கும். ஆதிக்கம் செலுத்தலை செல்வாக்குச் செலுத்தல் என்றவாறாகவும் பார்க்கலாம். தலைமைத்துவமானது இயல்பான இடைவினையுடையது என்பதால், தலைமைத்துவத்தை ஆதிக்கம் செலுத்துதல் அல்லது ஆக்கிரமித்தல் என்பதன் பிரதியீட்டுச் சொல்லாகவும் கண்டு கொள்ள முடியாது. பிரதியீட்டுச் சொல்லாகக் கண்டு கொண்டால் மனிதர்கள் மனிதர்களாகவல்லாது, தலைமைத்துவத்தால் கருவியாகவே பயன்படுத்தப்படுவார். தலைமைத்துவ இடைவினையில் இரு பகுதியினருமே ஆதிக்கம் செலுத்தப்படுகிறார்கள். இங்கு காணப்பெறும் வேறுபட்ட நிலை விகிதாசார அடிப்படையில் அமைந்து காணப்பெறும். உளவியல் சார் நோக்கில் தலைமைத்துவம், தன்னை பின்பற்றுவோரை நோக்கி ஒருவித இயல்பான செல்வாக்குச் செலுத்துகிற அதாவது ஆதிக்கம் செலுத்துகிற தன்மையையே கொண்டிருக்கும். தன்னைப் பின்பற்றுபவர்களது மனங்களை உளவியற் புரிந்துணர்வுடன், அதிகாரத்தை பயன்படுத்தாமல், கட்டுப்படுத்தும் எச்சரிக்கையுணர்வை உண்டுபண்ணாமல், தன்மேலார்ந்த செல்வாக்கைச் செலுத்துதலே சிறந்தது. இவ்வாறு அமையும் போது தலைமைத்துவ வழி வருபவர்களது செயற்பாடுகள் தலைமையின் பேராலேயே நடைபெறுகின்றன என்றவாறான 'சமுத்திரை குத்துதல்' போன்ற தன்மையை பிரதி பலிக்க வேண்டும். இங்கு சரணாகதி என்கிற அர்த்தம் தோன்றாது சமர்ப்பணம் என்கிற தொனிப்பே செயல்களில் மேலோங்கி நிற்கும்.

4.2.3 மூன்றாவது முக்கிய இடத்தை வகிப்பது இசைந்து போகிற இயல்பாகும். (Adjustment) தலைமைத்துவம் கூடுதலான கோரிக்கைகளை, விண்ணப்பங்களை தன்னைச் சார்ந்துள்ள குழுவினர் மீது முன் வைக்கின்ற போது, ஒருவகைப்பட்ட உளவியற் பாதிப்பை அங்கத்தவர்களிடையே ஏற்படுத்தும். இத்தகைய பாதிப்பு தலைமைத்துவத்தின் செயற்திறனில் வெறுப்பையும் அதிருப்தியையும் ஏற்படுத்தும். இதனைச் சரிசெய்யத் தலைமைத்துவத்தின் இசைந்து போகிற பண்பே பெரிதும்உதவும். மோபேக் என்பவரது ஆய்வுகள் தலைமைத்துவத்திற்கும் இசைந்து போதலுக்கும் இடையே நேர்க்கணியமான உறவுண்டென எடுத்துக் காட்டின. மேலும் வயதில் இளைய தலைவர்களுக்கு இசைந்து போகின்ற இயல்பு கூடுதலாக உள்ளது எனவும் நிறுவினார்.

4.2.4 செயலாற்றல், (Activity) தலைமைத்துவத்தின் சிறப்பியல்புகளில் ஒன்றாய் அமைகின்றது. தலைமைத்துவத்தை நீண்ட காலத்திற்கு தக்க வைத்துக் கொள்வதற்காக மட்டுமல்ல தலைமைத்துவத் தேர்வில் ஈடுபடும் சக அங்கத்தவர்களுக்கு, தலைமையைத் தேர்ந்து கொள்வதில் மிக வெளிப்படையாக அவதானித்துக் கொள்ளக்கூடிய இயல்பாக செயலாற்றல் அமைகின்றது. மேலும் தலைமைத்துவத்தின் விரைவுப் பெறுபேறுகளுக்கு வழி கோலுகின்றது.

5·0 இதுவரை இனம் கண்டு கொண்ட தலைமைத்துவக் குணவியல்புகள், தலைமைத்துவத்தை நேர்க்கணிய

மாக எடுத்துச் செல்லப் பெரிதும் உதவுகின்றன. சமகால உலகின் சமூக அமைப்புக்கள் இணைத்தன்மை வாய்ந்தவையாகவும், சிக்கல் நிறைந்தவையாகவும் அமைந்து கிடக்கின்றன. விஞ்ஞானத்தின் பிரமிக்கத்தக்க வளர்ச்சி நிலைகளும், வளர்ச்சியால் ஏற்பட்ட தொழில் நுட்ப ஆற்றல்களும் மனிதத் தேவைகளையும், எதிர்பார்ப்புக்களையும் அதிகரிக்கச் செய்து விட்டன, குறைந்தளவில் நேரத்தையும் பணத்தையும் செலவாக்கி, கூடியளவில் திருப்தியையும், பலன்களையும் பெற்றுக்கொள்ளவே மனித சமுதாயம் விரும்புகிறது. வாழ்வியலின் பொதுவான விழுமியங்களெனக் கருதப்பட்டனவற்றில் காட்டி நிற்கும் ஒருமைப் பாடு குறைந்து செல்லுகின்றது. சகிப்புத்தன்மை சமநோக்கு அருகிவருகின்றன. கலாச்சார பண்பாட்டு விழுமியங்களை பின்பற்றுகின்ற நாட்டு மக்கள் தங்களது அதிருப்திகளை, வெறுப்புக்களை வெளிக்காட்டத் தாமதிப்பார்கள் என்கிற கருத்தும் வலுக்குன்றிவிட்டது, இன்றைய சமூகத்தின் இத்தகைய போக்குகள், மனமாற்றங்கள் தலைமைத்துவத்திலும் பிரதிபலிக்கவே செய்யும் அன்று போல் இன்று இல்லையாதலால், அன்றைய தலைமைத்துவத்துக்குப் போதுமானவை எனக் கண்டுகொள்ளப்பட்டவை இன்று போதாததாகிறது. எனவே தலைமைத்துவத்தை நிறைவுற்றதொன்றாக்க புதிய அணுகுமுறைகளையும், நுட்பங்களையும் கண்டு கொள்ளவேண்டும்.

5.1 தலைமைத்துவத்தின் வெற்றிகரமான செயற்பாடானது நிலைமைகளுக்கும் தேவைகளுக்கும் தகுந்ததான வழிமுறையை தெரிந்து எடுத்துச் செயல்படுவதில் பெருமளவு தங்கியுள்ளதெனலாம். சமூக உளவியலாளர்கள் பொதுவான வழிகள் இரண்டை முன்வைக்கின்றார்கள். அவையாவன அக்கறை செலுத்துதல் முறை (Consideration Method) முன் முனைதலும் வழிநடாத்தலுமான முறை (Initiating a Directing Method)[21] அக்கறை செலுத்தல் முறையைப் பொறுத்த வரையில் நிறுவனத்தில் அல்லது குழுவில் தொழில் புரிபவர்களது உடல் உளம், சார்ந்த இயல்பு நிலையையும் திருப்தி நிலையையும் சகச நிலையில் வைத்துக்கொள்ளத் தலைமைத்துவம் முதலில் முயற்சி எடுக்க வேண்டும். இத்தகைய நிலையைத் தலைமைத்துவம் உறுதி செய்து கொண்டபின், தொழில் புரிபவர்களது கருத்துக்களையும், அபிப்பிராயங்களையும் கவனத்தில எடுத்துக்கொண்டு நிறுவனத்தின் இலக்கையும் அதனை அடைவதற்கான வழிவகைகளையும் எடுதது்க்கூறி உற்சாகமூட்டி, அவர்களை மிக இயல்பாகச் செயல்படவைத்தலாகும். முன்முனைதலும் வழி நடத்தலுமான தலைமைத்துவ முறையானது, அடிப்படையில் சில தனித்துவமான வழிகளையும், தெளிவான பாதைகளையும், குழுவினரது அல்லது நிறுவனத்தின் இலககுகளை நிறைவேற்றிக் கொள்வதற்காக தலைமைத்துவம் அமைத்துக் கொண்டு, அந்த நிறுவனத்தைச் சார்ந்த அங்கத்தவர்களது செயல்களை வழிநடாத்தி, இயைபுபடத் தொழிற்படவைத்தலாகும். அக்கறை செலுத்தல் தலைமைத்துவ வழிமுறையானது பாரம்பரியமானதும், அதிக பலனைத் தரத்தக்கதொன்றாகவும் கருதப்படுகின்றது. முன்முனைதலும் வழிநடாத்துதலும முறையானதும் பிரச்சினைக்குரிய சிரமமான இலக்குகளை அடைவதற்கு உகந்த முறையாகக் கருதப்படுகின்றது. நிருவாக தலைமை, நிறைவேற்றுத் தலைமை, கொள்கை வகுப்புத் தலைமை போன்றவற்றிற்கு இம்முறை மிகவுகந்ததொன்றாக அமைகின்றது. தேவைக்கும், சந்தர்ப்பம், சூழ்நிலைக்கும் உகந்ததாற் போல

இரு முறைகளையும் இணைத்தும் பயன்படுத்தலாம்.

5.5 முன்னெப்போதுமில்லாதவாறாய், இக்கால மனித சமுதாயம் தலைமைத்துவத்தின் மீது வெறுப்பையும், அதிருப்தியையும் மிக இயல்பாய் வெளிப்படுத்துகின்றது. தலைவர்கள் குறித்தும், உயர்பதவியிலிருப்பவர்கள் குறித்தும் கேலிச்சித்திரம் வரைதலும், விகடகவி புனைதலும், இரு அர்த்தப்பட்ட எழுதுவதும் மரபாகி வருகின்றது. இந்த நிலைமை தலைமைத்துவம் துரோகம் இழைத்தமையால் மட்டும் உருவாகும் நிலையல்ல இகழ்தலும் இம்சைப்படுத்தலும் மனிதனுக்குரிய இயல்பான, ஆனால் வெறுக்கத்தக்க குணவியல்புகளேயாகும். தலைமைத்துவத்திடமிருந்து தாம் சுதந்திரமாக இருக்க வேண்டும் என்கிற எண்ணமுனைப்பும் பிறரது ஒத்தாசையும் தலையீடுமின்றித் தனது கருமங்களைத் தானே செய்ய வேண்டும் என்கிற எண்ணப் பாங்குகளும் இத்தகைய அதிருப்தி நிலைகளுக்கு கால்கோளாகின்றன. அதுமட்டுமல்ல தனிப்பட்ட முறையில் தன்னோடு தொடர்புற்றவர்கள், விருப்பத்துக்குரியவர்கள் அத்தகைய பதவி நிலையைப் பெறவேண்டும் என்கிற ஆவலீனாலும் இத்தகைய வெறுப்பைத் தலைமைத்துவத்தில் காட்டிக் கொள்கின்றனர். மேலும் சிலர், கூட்டுவாழ்க்கையில் ஏற்பட்ட வெறுப்புக்களினாலும் தலைமைத்துவத்தைச் சாடிக்கொள்வார்கள். இந்நிலைமைகளுக்கெல்லாம் ஈடுகொடுக்கத்தக்கவாறாக, நவீன தலைமைத்துவங்கள் உருவாக்கப்பட வேண்டும்.

5.3 தலைமைகள் அல்லது தனி நபர் பிரச்சினைகளைத் தீர்த்துக் கொள்வதில் அல்லதுவிடுவித்துக் கொள்வதில் செயற்பட்டு பெறப்படும் நேர்க்கணியப் பெறுபேற்றைக் காட்டிலும் நிறுவனத்தில் அல்லது குழுவில் அங்கம் வகிக்கும் அனைவருக்கு முன்னும் பிரச்சினையை முன்வைக்கும் போது பெறப்படும் தீர்வானது விரைவானதாகவும் சிறப்பானதாகவும் அமைகின்றன.[22] எனப்பல ஆய்வுகள் எடுத்துக்கூறுகின்றன இவை பெரும்பாலும் சிறிய குழுக்களுக்கே பொருத்தமுடையனவாக அமையலாமாயினும் இத்தகைய கருத்து வளர்ச்சிகள் எதிர்காலத்திலே தலைமைத்துவத்திற்கு சவாலாக அமையலாம்.

5.4 தலைமைத்துவ முன்னெடுப்புக்கள் சிறப்புற அமைய தலைமைத்துவம் குறித்த கற்கை நெறிகளைத் தெரிந்து கொள்வதிலும் பார்க்க கடந்த கால தலைமைத்துவங்களின் தோல்விகளை ஆராய்ந்து பார்த்தலே அதிக பயனைத் தரும்.

அடிக்குறிப்புக்கள்

1. Gardner Lindzey Ellist Aronson *The Hand Book of Social Psychology Vol 4* Mohan Primalini Amerind Publication Pvt. Ltd., New Delhi 1969 P. 205.

2. W. J. H. Sprotts, *Human Groups*, Penquin Books, 1969 P. 69

3. Henry Clay, Lindgren, *An Introduction to Social Psychology* Willy Eastern Private Limited, New Delhi 1974, P. 380.

4. Ibid, Henry Clay Lindegren 1974, P. 380

5. Ibid. Henry Clay Lindegren 1974, P. 381

6. J. A. C., Brown, *The Social Psychology of Industry*, Nicholls & Company Ltd. Gt. Bt 1954, P. 241

7. Napier Gershifled *Groups*, P. 241

8. Dominic Abrams, Rupert Brown, "Consciousness and Social Identity. Self regulation as a group member" *Social Psychological Ouarterly* A Journal of the American Sociological Association Dec — 1989 P. 311

9. op. cit, J. A .C. Brown 1954 p. 226

10. David Krech, Richard Crutchfield, Egerton L. Ballachey, *Individual in Society* Mcgrow - Hill Book Company, New York, 1962, P. 434

11. Ibid.

12. Idid.

13. op. cit, Henry Clay Lindgren, 1974 P. 383

14. Idid, P. 384

15: Ibid, P. 385

16. Ibid.

17. Vatsyayan, *Social Psychology*, Kedar Nath Ramanath, New Delhi, 1983 P. 191

18. op. cit, Henry Clay 1974 P. 389

19. Ibid, p. 390

20. Ibid, 392

21. op. cit, David Krech, P. 446

22. Mark Stasson, Tatsuyakameds. 'Effects of assigned Group concerning requirements on Group, Problems Solving Group members learning.' *Social Psychology Ouarterly*. A Journal of American Sociological Association, March 1991 P. 25