

ልውጠታዊ መሪነት

**Transformational
Leadership**

ልውጠታዊ መሪነት

**Transformational
Leadership**

በዶር. አሰፋ ጉግሳ

MA in Leadership Studies
PhD in Transformational Leadership

CMYK Graphix Inc.
P. O. BOX 204476,
AUSTIN, TX 78720

የባለቤትነት መብት በሕግ የተጠበቀ ነው © 2012 በዶር. አሰፋ ጉግሳ ዘለለው

ያስደራሲው ፈቃድ በምንም ዓይነትን መልኩ መቅያት ማጠቃለያ ፎቶ ግሪፍ ማጥፋት
... አይፈቀድም ::

Copy right © By Dr. Assefa Gugsu Zelelew

Assefa.gugsu@yahoo.com

All rights reserved. No part of this book may be reproduced in any form by Photostat, microform, retrieval system, or any other means, without the prior written permission of the author

CMYK Graphix Inc.,
P. O. Box 204476
Austin, Texas

ስታወሻ።

ለውድ ባለቤቱና ልጆቹ።

ምስጋና።

መግባተ-ሥልጣኑ መቼም ለማይወሰነው አምላክ፤ ለተከበረችው ባለ ቤቱ ወ/ሮ መሠረት ለሎሞንና ለውድ ልጆቹ። ካርልና ኤቭስ ቦርግላንድ (Carl & Avis berglund)፣ ዶር. ፖል ፒርሰን (Drt. Paul Pirson)፣ ለአቶ አሰፋ ዓቢ ደመር፣ ብሬት ሙር (Brett Moore)፣ ባበረታቱኝና ምሳሌ ለሆኑኝ ወዳጆቼ በመሉ!

ሰንጠረዥ ማውጫ፡፡

ሰንጠረዥ 1: የአሴትና ስነ-ምግባር ንድፈ-ሐሳባዊ ግንኙነት	156
ሰንጠረዥ 2: የአሴትና አካላዊ ፍላጎቶች ግንኙነት	160
ሰንጠረዥ 3: የጉድግዳቸው የትጽእኖ ግንኙነት	184

መግቢያ፡፡

ይህ መጽሐፍ የተወሰደው ከተጠራቀሙ ናፍቆችና ሕልሞች ነው። በመሪነት ኃላፊነቶች ላይ የሚታየውን የመሪነት ፍላጎት፣ ገሐድ የወጡትን ግድፈቶችና በንድፈ-ሐሳባዊ ይዘት የተቀናጀ የመሪነት ትምህርት እጥረት መኖሩን መታዘብ ምን ይቻላል? የሚል መፍትሄ ፈላጊ ጥያቄ፣ ቁጭትና የምርምር ፍላጎት ፈጠረዋል። በአገራችን በየመስኩ ሰፊ የመሪነት ትምህርት ፍላጎት አለ። ፍላጎቱን ለማርካት የልውጧቸው መሪነት ንድፈ-ሐሳባዊ ብቃት የተዋጣለት መነሻ ነው። የመሪነት ትምህርትና ተሞክሮ ባክሰነት ሕልሞች አርሲ ሆነው አይከወኑም። ሕይወትም ትርጉም ያለው ሆኖ አይቀጥልም። የተዋጣለት የለውጥ ራእይ አይኖርም። ለዚህ ፍላጎት የተሰጠ ምላሽ መስጠት ይገባል።

መጽሐፉ የተለያዩ ነባራዊ እውነታዎችን ያካተቱ አውዶች ታላቢ አድርጓል። መሪነትን ቀጥሎ ከተጠቀሰት ዘርፎች አንፃር ታይቷል። ከእነዚህ አንዱና ግዙፉ አውድ የማኅበራዊ መሪነት አውድ ነው። ሌሎቹ የቤተ-እምነት፣ ንግድና ምሁራዊ አውዶች ናቸው። ማኅበራዊ መሪነት (societal leadership) በሌሎቹ የመሪነት አውዶች ላይ ከፍተኛ ተጽእኖ ያደርጋል። ስለዚህ አቀራረቢ ወደዚህ አውድ አጋድሏል። ግልጽ መሆን ያለበት ዓላማ መሪነትን በተሰጠ ንድፈ-ሐሳባዊ መንገድና ተሞክሮ ላይ በሚነሣ ሁኔታ ማለት ማስፈለጉን ማስመር ነው። ተሞክሮና ንድፈ-ሐሳብ ተደጋጋፊና የማይነጣጠሉ ነገሮች ናቸው። በግልጽ ቢታወቅ የንድፈ-ሐሳብ ቀመር መምራትና ለውጤታማነት፣ ስጥሩ ፈጠራዊ እድገት፣ በራሳቸው በፃፃብ የሚያሰቡ ተተኪ መሪዎች ለማፍራት፣ የሽግግርና አወንታዊ አንደምታው የዳበረ የመሪነት ባህል ስመፍጠርና ለማሳደግ ወሳኝ ነው።

መሪነትንና ሥልጣንን ለጋራ ጥቅም የሚውሉ የአገልግሎት መንገዶች አድርጎ መሪዎች ስለሚህ ባህል ፈጠራ ውሳኝ ነው። በባህላችን “ሲሾም ያልበላ” የሚለውንና የመሳሰሉትን መሪ-አባላጊ ልማዳዊ አስተሳሰቦችን ይገዳደራል። ይህ ባህላዊ የመሪነት ግንዛቤ በአወንታዊና በክብር የሚታወቅ ቢታወቅ ፍልስፍናዎች በደረሰበት መቀየርና በአዲስ መንገድ መታሰብ አለበት። በመሪነት የጥናት መስክ ውስጥ የተለያዩ ንድፈ-ሐሳቦች አሉ። በአሁኑ ጊዜ ታላላቢው ንድፈ-ሐሳብ ልውጧቸው መሪነት (Transformational) ንድፈ-ሐሳብ ነው። ፍላጎቱ ይህን የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ለአገራችን በማስተዋወቅ አዲሱ ትውልድ መሪነትን ከባህላዊ መንገዶች ወጥቶ በስውጥ አምጪና በጥናታዊ መንገዶች ማስላትን እንደሚቻል ማሳየት ነው። ውጤታማነት፣ ዘላቂነትና በጎ የታሪክ ዝክር ጥሎ የሚያልፍ መሪነት ከአዋጭ ንድፈ-ሐሳባዊ መነሻ ጋር በጽኑ ይያያዛል። መሪነትን በአዲስ መንገድ ማሰብ እንደሚቻልና እንደሚገባ በማሳየት ስለ ንድፈ-ሐሳብና ተሞክሮ አዲስ ዓይነት የመሪነት አተያየት መፍጠር ነው።

መሪነት በሰነ-ምግባራዊ ጉዳዮች የተከበበ የተሞከረና የጥናት መሰከ ነው። የትም ፍጽሟ ዲፌክን አምጭው ከሚል የሰነ-ምግባርና የግብረ-ገብ ፍልስፍና አይጀምርም። በዘ ምክንያት የሰነ-ምግባርና የግብረ-ገብ ኪሳራ የገጠመው የመሪነት ባህል የንዋይ ኪሳ ከገጠመው ይልቅ በሽተኛ ነው። ምንም ዓይነት የታወቀ የሰነ-ምግባር ፍልስፍና በሌለበ ወይም የሰነ-ምግባር ጥሰቶችን ሊዳኝ የሚያስችል ባህርይ-ቀመስና ፍልስፍናዊ ብቃ በማይታወቅበት የሚሆነውን መሪነት ፍትሐዊና ውጤት-ተኮር አይሆንም። የተሰላ የሰነ-ምግባ ፍልስፍና በሌለበት የሚኖር የመሪነት ተሞክሮ ሞራል-የለሽ (Amoral) ነው። የኢፍትሐ ተሞክሮዎች መፍልቂያ ይሆናል።

የልውጥታዊ መሪነት ጠንካራ ንድፈ-ሐሳባዊ ብቃት በሰነ-ምግባራዊና ግብረ-ገብ ምልክታና ዋጋዎች ላይ የተመሠረተ ፍልስፍና መሆኑ ነው። በሰነ-ምግባራዊና ግብረ-ገብ ሂደትና አውድ ውስጥ ይሸከርከራል። ይህ የመሪነት ተሞክሮና ንድፈ-ሐሳብ በሁሉም በ ተፈላጊ ነው። ውይይቶቹ ሁሉ መላልሰው ወደዚህ መደምደሚያ ያደርሳሉ። መጽሐፉን በተጻ ሰመረዳት የመሪነት ተሞክሮና ንድፈ-ሐሳብ ዋነኛ ታህቢ ማድረግ ይገባል። የእኔም ፍላጎ ተሞክሮና ንድፍ-ሐሳብን ኢጋብቶ መሪነትን መረዳትና መተግበር እጅግ ወሳኝ መሆኑን ማሳየ ነው። የልውጥታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳቦችን ከሌሎች የመሪነት ሐሳቦች ጋር በአንፃራዊነት ማሰ የዚህን መሪነት ንድፈ-ሐሳባዊ ብላጫ ያገኛል።

መጽሐፉ በርካታ ርእሰ ጉዳዮችን በተጨመቀ ሁኔታ ያሳያል። ሰፊ ማጥቀሻዎች አሉት በተጨማሪም የአገራችንን ልማዶችና ባህላዊ እሴቶች በማገናዘብ ሐሳብ ሊታከልባቸው የሚገቡ ቦታዎች ያመለክታል። ምሁራን ያዳብሩታል የሚል ተገሩ አለኝ። አንዳንድ ንድፈ-ሐሳቦች መልእክት ያላቸውን ሐሳቦች ለመግለጽ ቀጥተኛ የአማርኛ ሐረግ ወይም ቃላት ማግኘት አልተቻለም። ለምሳሌ “ትራንስፎርሜሽን” የሚለውን ንድፈ-ሐሳባዊ ቃል ለዛ ባሰው በጠለቀ ንድፈ-ሐሳባዊ መልእክት ማስተላለፍ አልተቻለም። ቃሉ አዘውትሮ የሚሰማ ስለሆነ ንድፈ-ሐሳባዊ መልእክትን ማግኘት አይከብድም ብዬ ገምቻለሁ።

በመጨረሻ በዚህ መጽሐፍ ውስጥ ጉልህ እጽንዖት የተሰጠው የሰውጥ ሐሳብ፣ የመሪነት፣ አስተሳሰብን በተመለከተ ሊፈጠር ስለሚችል ንድፈ-ሐሳባዊ ለውጥና ያ ሰውጥ ሌሎች የታለሙ ለውጦችን እንደሚያስከትል ማመለከት ነው። አገራችን በሰውጥ ውስጥ እያለፈች ስለሆነ ከፍተኛ የሰውጥ ፍላጎት በየመለኩ ይሰማል። ይህን የሰውጥ-ፈላጊ ትውልድ በየመለኩ በእዲስ ዓይነት የመሪነት ንድፈ-ሐሳባዊ ግንዛቤ ማንቃትና መምራት አማራጭ የሌለውም። መሪነትን ፍጹም አዲስ በሆነ ንድፈ-ሐሳባዊ ስሌት ማገናዘብ ይገባል። ጥያቄውን ለመመለስ አቀራረቢ ሙያዊ እንጂ ርእዮተ-ዓለማዊ አይደለም። ተሞክሮዎችና ንድፈ-ሐሳባዊ እምነቶች ቢኖሩኝም፣ ነገራዊው እውነት ብቻውን በግልጽ ቀርቧል። ወዳጅነቴ ከሙያዊ እውነት ጋር ብቻ ነው።

መጽሐፉ ስለ ሰር-ነቀል ሰውጥ አጠቃላይ ንድፈ ሐሳባዊ ግንዛቤ የሚሰጥ በመሆኑ በእያያንዳንዱ የመሪነት መስክ ለምሳሌ በሆቴሎችና ቀሪዝም፣ በአገልግሎት ሰጭ ኩባንያዎች፣ በጤናው፣ በኢንዱስትሪዎች፣ በቤተ-እምነት፣ በግብረ-ሰናይ ድርጅት መሪነት፣ በመንግሥት አስፈጻሚ ቢሮዎች፣ በፖለቲካ ድርጅት መሪነት፣ በውትድርናው፣ በግል የንግድ ድርጅቶች፣ በትራንስፖርትና መገናኛው፣ በግንባታ፣ በእስፖት ልዩ ልዩ መስኮችና በሌሎችም ዘርፎች እንዴት ዘርፋዊ ተተግባሪነት ይኖርዋል የሚለትን ጥያቄዎች አይመልስም። ስለ በዘርፋዊ ተተግባሪነትና ከሚጠበቀው በላይ ውጤት ስለሚያስገኝቱ ሙያዊና እውዳዊ እገዛ ማግኘት ይገባል። ይቻላልም።

የሐሳቤ ዋና ሽማግሌት ምሁራን፣ በንግዱ መስክ የተሰማሩ መሪዎች፣ የማህበረሰቡ፣ የቤተ-እምነትና መሁራን መሪዎች ናቸው። አማርኛ እፍ መፍቻዩ ቢሆንም ምርምራዊ ሐሳብ ያላቸውን ጉዳዮች አስመልክቶ የልቤ ያልደረሰልኝ ብዙ ሁኔታዎች መኖራቸውን አምኛልሁ። ሰበካ ጉራማይሌ አቀራረቢ በጨረፍታ ብቻ ይታይ። አንጻሪያን ሁሉ የእኔን መንጽሮች እንዲያጠልቁ እልጠብቁም። የውይይት ፍላጭን ግን እንዲጋሩኝ ወይም እንዲዋሱኝ ፈቃዴ ነው።

መቅድም።

ዘመኑ የለውጥ ዘመን ነው። ዓለም በሚያስደነግጥ ፍጥነት እየተለወጠች ያለችበት። ለውጥ አወንታዊና አሉታዊም ነው። ለውጥ ያለ ለውጥ-አምጭ ንድፈ-ሐሳብና ያለ ለውጥ-መሪነት አይመጣም። መሪነት፣ መሪ፣ መልካም መሪ፣ ባለ መልካም ስነ-ምግባርና ባለ መልካም ግብ ገብ መሪ፣ በገላ መሪ፣ የማይነቀፍና ታማኝነት ያለው መሪ፣ ለምን ያስፈልጋል? መሪነት ምንጊ ነው? በየህግችን መሪነት እንዴት ይታያል? እነዚህ ጥያቄዎች ስለ መልካም መሪነት ከሚነስ ጥያቄዎች መሐል ጥቂቶቹ ናቸው። ይህ መጽሐፍ እነዚህን ጥያቄዎች በንድፈ-ሐሳብዋ ቀጣ ለማገናዘብ ይሞክራል። ከወዲሁ መነሣት ያለበት ብሔራዊ አውድ ያለው የመሪነት ጥያቄ ማድረግ ለምን አስፈለገ? የሚለው ነው። ምክንያቶቹ ተዘርዝረው እያልቁም።

ሕይወትን በጥቂት በተለያዩ ደረጃዎች አይቻለም። ከገበሬው መሐል ወጥቶ ዛሬ እነ ደርሰዘብት የታዘብኛቸው ትዝብቶች አሉኝ። ስለ መሪነት የታዘብኩት አወንታዊና አሉታዊ ነገ በዘመኔ የታዘብኩት አሉታዊው ያመዝናል። በላቤቱበት ሁሉ፣ እንደ ባለሙያና በገበሬው መሐል ክልማት ሠራተኛነት እስከ ብሔራዊ የመሪነት ኃላፊነቶች ድረስ ተሳትፈዋለሁ። ዓለም-አቀፍ ገጠመኞቹ የአገራችንን የተለያዩ የመሪነት ልምዶች ከሌሎች አገሮች የመሪነት ልምዶች ለማለታያት አድል ሰጥተውኛል። ወደ መሪነት ትምህርትና ምርምር ያደረሱትም እነዚህ የተጠራቀሙ ትዝብቶችና ከዚህ ውስጥ የወጣ ያገኛልብደነት ናቸው። አጠቃላይ ትዝብ መሪነት ለተቃራኒ ሕይወትና ለተዋግለት ስኬት ምትክ የሌለውና እንደተፈለገው የማይባዛ ሕል መሆኑ ነው። ከዚህ አኳያ ንድፈ-ሐሳብዋ አቅርቦቶች በሐሳቡ ዝሆ ላይ አለመጠቀሟቸውን ገፋፍቶኛል።

በአገራችን አቆጣጠር ከ1960ዎቹ መሐል ጀምሮ ያለው ትውልድ አስቸጋሪ ታሪካዊ ነባራዊ ገጠመኞች ውስጥ እያለፈ ነው። በየደረጃው የሚታዩት የመሪነት ነቀፋዎችና ኪሳራዎች መብራክት ራስ ምታት የሚቀሰቅሱ ጥያቄዎች ይፈጥራሉ። በትውልድህ ሰንት አወንታ ማገበረሰባዊ ገጠመኞች አሉህ ብዘል፣ ምን እጠቅሳለሁ? መልካም ነገር ለማየት የታደሰሰ የትኛው ትውልድ ነው? ዛሬ የእምነት፣ የመጻፍና የመናገር ነፃነት እንኩጡ ይታያል። በግ ብሄ እንዲበራ ጅምሩ መሉ ውብት ለብሰ ይደግ ያለኛል። በፖለቲካው፣ በንግዱ፣ በሃይማኖቱ በግብረ ሰናይ ተቋምና በትምህርቱ ዓለም ውስጥ ጥልቅ የግብረ-ገብና የሰነ-ምግባር ኪሳራ ይታያል። ችግሩን የሕዝብ ባሕልጣናትና ምሁራን በሰፊው የሚያስተት ነው። ኢትዮጵያ ጨምሮ በሌሎችም የዓለም ክፍሎች እንዲሁ ነው። ለምንታዘበው ፈርጆ ብዙ የመሪነት ኪሳራ ሁሉ መልሱ አንድ ዓይነት አይደለም። ለየትኛውም መስክ የመሪነት ተሞክሮ፣ ሥር-ነቀል የመሪነት የፍልስፍናና የእሴት ለውጥ የሚያመጣ ንድፈ-ሐሳብ መኖር አለበት የሚለው አንድ

መልስ ነው። ለተቋም፣ ለማገበራዊና ለሌላውም የመሪነት ኪሳራ መልሱ መልካም መሪነት ነው። መልካም መሪነት ምንድን ነው? የሚለው ደግሞ ፍላጎት ቀስቃሽና ታላቅ ጉዳይ ነው።

በሥልጣን የመከላከል በሽታ እንደ ወረርሽኝ ዳር ድንበር ሳይለይ የመሪነት መለኮችን በክፍል፣ ቤተ-እምነቶችን ጨምሮ የትም የሚታይ ችግር ነው። ከዚህ ውስጥ የመሪ ያለህ የሚል ጊዜ ያስቆጠረ ጩኸት ለእኔ ይሰማኛል። ለሚያስተውል ሁሉ ጩኸቱ ገሃድ ነው። በውል ያዳመጠ አብሮ ይጮሃል ወይም አድማጭ ብቻ ይሆናል። ጩኸቱን ያልተሰማ የልቡና ጆሮን መክፈት ግድ ነው። ይህን ጩኸት ደጋግሜ ስለሰማሁ የመሪነት ልማዳችንና ግንዛቤአችን የለውጥ አቅጣጫ እዲመለከት ለማገዝ መጻፍ አስፈለገኝ። የመሪ ያለህ የሚለው ጩኸት ለውጥ ከሚናፍቁ ብቻ የሚወጣ ሳይሆን፣ በለውጥ ውስጥ የሚያልፉም የሚያሰሙት ነው። አድገውና ተርፏቸው የሚደፉ አገሮችም የሚያሰሙት ጩኸት ነው።

መሪነትና ሥልጣን የተያያዙ በመሆናቸው በየህግችን ስለ መሪነት ያለን ግንዛቤና ተሞክሮ በአብዛኛው ከሦስት ወደ ጓሳ ጎታች የምልክታ መሠረቶች ይነሳል። እነርሱም አ/ወዋዊ (patriarchal)፣ አ/ምላካዊና (divinized) አ/አርባ ቀን እድል (fate) የሚሉ የተለመዱ ምልክታዊ መሠረቶች ናቸው። ከእነዚህ ግንዛቤዎች ላይ ከሚጀምር ፍልስፍናዊና ተሞክሮአዊ ደዘት የተነሣ በአንድ በኩል መሪ ራሱና ሥልጣኑ ፍጹም ፊላጭ ቆራጭ፣ የማይገለበጥና በሌላ በኩል ደግሞ የአርባ ቀን እድላዊ እጣ ተደርጎ ሲቆጠር፣ ከመሪነት ተያይዞ ደግሞ የተከታይ ድርሻ ለገልጋይነት፣ ታዛዥነትና ተገዥነት ነው የሚል ፍልስፍናዊ አንድምታ አለ። ይህ መቀየር ያለበት ትልቅ የችግር ምንጭ ነው። የማይገለስ ሰብዓዊ ነፃነትን ለመዳፈር የተፈጠሩ የበላይነትና የቢታችነት መነሻ ልማዶች ናቸው።

የመሪነት ምልክታ ለውጥ የሚመጣው ለውጥ ከሚያስከትሉ ጠንካራ መረጃዎችና መረጃዎቹ ከሚፈጥሩት ምጡቅ ብርሃናዊ (enlightened) የግንዛቤ ለውጥ ነው። መሪነት ማለት በአንድ ጊዜ መምራት፣ መከተል፣ አብሮ መሆንና መቅደም ነው። ከኋላ ሆኖ መንዳት ወይም ከፊት በመቅደም ማስከተል የመሪን ቀዳማዊነት ብቻ የሚያጎሳና የማሰገደድ ባህርይ ስላለው በጎ የመሪነት ብቃት አይደለም። በእኔ እምነት በጎውን ባህላዊ እምነት ወስዶ የማይጠቅመውን መለወጥ ይቻላል። የዚህ መጽሐፍ አጠቃላይ ኢሳማ በየህግችን ውስጥ የኖረውንና የሚገኘውን ልማዳዊ የመሪነት እምነትና ተሞክሮ የሚገዳደርና የሚለውጥ የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ እንዲያድግ ከዘሮቹ ቅንጣቶች መሐል አንድ ቅንጣት ንድፈ-ሐሳብ መዝራት ነው።

ግውጫ።

ግስታወሻ።	4
ፖሊሲ።	5
ሰንጠረዥ ግውጫ።	6
መግቢያ።	7
መቅድም።	10
ግውጫ።	12
ፖሪሩ አንድ	15
መንደርዳሪያ ሐሳቦች።	15
ከመሪነት ሐሳብ ጋር ትውውቅ።	15
ፖሪሩ ሁለት	20
“ትራንስፎርሜሽን” ምንድን ነው?	20
ሥር-ነቀል ለውጥ።	22
ልውጥታዊ መሪነት።	23
ፖሪሩ ሰባት	26
መሪዎች ፍለጋ።	26
ማኅበረሰብና መሪ ፍለጋው።	26
ምሁራን የት ገቡ?	29
የንግድ መደብሮችን የሚበረቅሰው ጥሪ።	33
ፖሪሩ አራት	37
የመሪነት ጥሪ በሃይማኖት ዓለም።	37
የመሪነት ጥሪ ሲቀመር።	39
የመሪነት አስፈላጊነት።	42
ፖሪሩ አምስት	45
የመሪነት ጥናት አጭር ታሪክ።	45
መሪነትና አስተዳዳር።	52
ፖሪሩ ስድስት	58
የልውጥታዊ መሪነት አጭር ታሪክ።	58
ፖሪሩ ሰባት	62
ልውጥታዊ መሪነት- ምንነት።	62
መሪነትን መተርጎም።	62
ፖሪሩ ስምንት	70

ትርጉማዊ ግብአቶች።	70
1. የመሪ አጠቃላይ ማንነት።	70
2. የተከታዮች አጠቃላይ ማንነት።	72
3. መሪና ተከታይን የሚያጣምር ዓላማ።	77
4. አውደ-ምጡቅ ተጽእኖዎች።	79
5. መሪነትና አተያየት-ዓለም።	81
ፖሪሩ ዘጠኝ	86
የልውጥታዊ መሪነት ባህርያት።	86
1. ምሳሌአዊ መሪነት።	87
2. የተነሳሽነት ስሜት።	93
3. ምሁራዊ ተነሳሽነት።	97
4. ግለሰብ-ተኮር መሪነት።	104
ፖሪሩ አስር	107
የልውጥታዊ መሪነት መግቢያዎች።	107
1. ለጋራ ጥቅም በጋራ መሰፈንጠር።	108
2. ለምጡቅ ዓላማ ከራስ በላይ ማሰብ።	110
3. ተጨባጭ ራሳይ ለተጨባጭ ልውጥታዊ።	112
4. ቀጣይ ውጤታማነት።	117
5. ምሁራዊ አመራር ለታቀደ ለውጥ።	122
6. አሴታዊ ስሌት።	129
ፖሪሩ አስራ አንድ	134
መርህ አቀፍ መሪነት።	134
የመርሃዊ መሪነት ጭብጦች።	140
ፖሪሩ አስራ ሁለት	147
መሪነትና ስነ-ምግባር።	147
የስነ-ምግባር ሊቃውንት አተያየቶች።	154
ፖሪሩ አስራ ሰባት	164
ኢግኑኤል ካንትና ገብረ-ገባዊት።	164
ፖሪሩ አስራ አራት	168
መስዋእታዊ ስነ-ምግባር።	168
ፖሪሩ አስራ አምስት	172
ልውጥታዊ መሪና ተከታይ።	172
የተከታዮችን ዓይነቶች።	174
ፖሪሩ አስራ ስድስት	179
የልውጥታዊ መሪነት ልቀቶች።	179
1. ታማኝነት።	179

2. ተጨባጭነት::	185
3. ተሸጋጋሪነት::	186
ምዕራፍ አሰራር ስነ	192
የመሪነት አስተሳሰቦች ንጽጽር::	192
1. ልውጠታዊና ግብይታዊ መሪነት::	192
2. የግብይታዊ መሪነት ባህርያት::	193
3. ልውጠታዊና ተሰጥኦአዊ መሪነት::	201
ምዕራፍ አሰራር ስፖንት	209
4. አገልጋይ መሪነት::	209
የአገልጋይ መሪነት ባህርያት::	210
4. 1. አገልጋይ መሪነት ምርጫ ነው::	211
4. 2. አገልጋይ መሪነት ገንቢ ነው::	215
4. 3. አገልጋይ መሪነትና ልብ-ሰፊነት::	217
4. 4. አገልጋይ መሪነት ጥሩ አድማጭነት ነው::	220
4. 5. አገልጋይ መሪነትና የፈጠራ ብቃት::	223
4. 6. አገልጋይ መሪና ስነ-ምግባራዊ ብቃት::	225
የአገልጋይና ልውጠታዊ መሪነት ንጽጽር::	230
መደምደሚያና አስተያየት::	232
መደምደሚያ::	232
የሚዳብሩ አስተያየቶች::	235
መጽደቅ-ቃት::	239
ዋቢ መጻሕፍት::	241

ምዕራፍ አንድ

መንደርዳሪያ ሐሳቦች::

የምንገነጋገርበት የመሪነት ርእሰ-ጉዳይ ምን ያህል አስፈላጊ እንደ ሆነ በማያሻማና ሰማሰተዋል በሚቻል ሁኔታ መጀመር ጥሩ ነው። ስለዚህ ጠቃሚና መንደርደሪያ የሚሆኑ ሐሳቦች ቀርበዋል። መጽሐፉ የለውጥ አምጪ መሪነትን አስመልክቶ የተደረገ ንድፈ-ሐሳብዋ ጥናት ነው። ዘመኑ ስለ ለውጥ በሰፊው የሚገነርበት ዘመን ነው። በአገራችን የትኛው የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ወደ ሥር-ነቀል ሰውጥ እንደሚያደርስ የቀረበ የምርምር ውጤት መኖሩን አላውቅም። መልካም መሪ፣ መሪነት ወዘተ... ምንድን ነው ለሚለው መሠረታዊ ጥያቄ ላይ አጠቃላይ ዘገባ ቀርቧል። መሪ ፍለጋ የሚያስተጋባ ጩኸት አለ። ይህ ጩኸት አንዴት እንደ ተገለጠ በአጭሩ ተጻራል። የመሪ ፈላጊው ድምፅ ሲሰማ የሚለጣቸውን መልእክቶች ቀንጨብ አድርገን እናያለን። ቅንጨባው ከመሪነት ንድፈ-ሐሳቦች ጋር ያስተዋውቃል። መሪነትን ለመተርጎም የተደረጉትን ጥሪቶች፣ መግቶችና አስቻጋሪ ሁኔታዎች በየተራ እናያለን።

ከመሪነት ሐሳብ ጋር ትውውቅ::

ከመሪነት አስፈላጊነት ጋር የሚያስተዋውቁ ቁም ነገሮችን በአጭሩ እናንግሳ። መሪነት ቢያንስ የአምስት ታላላቅ ነገሮች ድምር ነው። አነሱም የተዋጣሰት ንድፈ-ሐሳብ፣ ባህርይ፣ ተዋክሮ፣ አውዳዊ ተጽዕኖዎችና ተሰጥኦ ናቸው። አነዚህ ጉዳዮች እያንዳንዳቸው በሌላ ብዙ ዓይነት ግብአቶች የታጀቡ ናቸው። ይህ መጽሐፍ ግን የሚያተኩረው በአመዛኙ በንድፈ-ሐሳብ ላይ ነው። ባህርይን የሚቀርጹት ጉዳዮች አያሌ ቢሆኑም አንዱ የንድፈ-ሐሳብ ታላቅ ተጽእኖ ሌሎችን ግብአቶች በቀጥታና በተዘዋዋሪ የሚወስን መሆኑ ነው። በተጨማሪ መታወቅ ያለበት መሪነት ተሰጥኦ ብቻ ሳይሆን በመሰልጠን የሚዳብር መሆኑም ነው።

የመጽሐፉ ትኩረት ለውጥ አምጭ መሪነት በመሆኑ በመጽሐፉ ውስጥ ዋነኛ ንድፈ-ሐሳብዋ ትኩረት የያዘው “ትራንስፎርሜሽንናል” የሚለው ቃልና መልእክት ነው። ጠለቅ አድርጎ የማሰብ ፋላጎትና የመመራመር ሰሜት የሚቀሰቅስ ቃል ነው። ፍላጎት ቀስቃሽ የሚሆነው “ለውጥ” የሚለው ሐሳብ ሰት-ውልዳችን ልዩ ቦታና ትርጉም ሰላለውላና በተሰደ ያሥር-ነቀል ለውጥ ሐሳብ ፋላጎት ኮርኳሪ መሆኑ ነው። ሁለተኛ ይህ የለውጥ ሐሳብ ከመሪነት ጋር መያያዙና ሥር-ነቀል ለውጥ አምጭ መሪነት ሰጢነትን በሚመች በተጠናና በተቀናጀ መንገድ ሲቀርብ የመጀመሪያ ነው። ሦስተኛ በአገራችን በተለያዩ አቅጣጫዎች የሚታየው የለውጥ ንቅናቄ በራሱ ከለውጥ መሪነትና ሐሳብ ላይ ቢነሣ ጠቃሚ አንድምታ ላይ ለሰሚደርስ ነው።

ለውጥ በሰሌዕ ተቀደሰ መመሪያ ያለበት ሂደት ነው። ይህ መጽሐፍ በዋናነት ለውጥ ፈጣን ደራሲ-ሐሳብዊ ግንዛቤን መስጠት እንጂ የለውጥ አመራር ምን ግለት እንደሆነ አያሳይም ለውጥ አሰራሪም አሰራሪም ትርኢት ነው። ታላቅነትም አልታሰበበትም ይከሰታል ያልታሰበበት ለውጥ አንደ ጎርፍ ጠርጎ ይወሰዳል። የተለያዩ የለውጥ ዓይነቶች አሉ። በሚገኙ የታሰበበት ለውጥ በታሰበበት መንገድ የታለመውን ግብ ይመታል። እንደ ሕዝብ መሻሻልና እድገት፣ እንደ ተቋም ትርፋማነት የሚመጣው በራሳይ ላይ በተመሠተ ሕልምና ከአላማን ደራሲ-ሐሳብ ላይ በሚነሣ ለውጥ ነው። ሕይወት ራሳዊ የለውጥ ጥብቆ ለብላ የምትሄድ ትርኢት ስለሆነች ለውጥ በሁሉም ቦታ አለ። ለውጥን የሚናፍቁ እንዳሉ የሚፈሩትም አሉ። የሚፈሩት ከለውጥ እንደማይጠቀሙ የሚያስገኙ፣ የለውጡን ራሳይና ግቦች ያልተረዱና ፍልስፍናዊ ሐሳቦቹ ያልገቧቸው ናቸው።

ሥር-ነቀል ለውጥ መስዋእትነት ይጠይቃል። በተለይ ታቅዶ የሚመጣ ልውጥነት ዋጋ እንደሚያስከፍል አመን ነው። ሕልመኛ ያልሆኑና አዲስ ነገር ከማለም ይልቅ አርጌው የሚጥማቸውና ተገቢውን መስዋዕት መከፈል የሚሰኙ የለውጥ ሂደት ያስደንግጣቸዋል። ከእነዚህ ውጭ አወንታዊ ለውጥን ለማስተናገድ የማይሻ የለም። በጥልቅ በማሳሰል የታቀደ ለውጥ ከአዙሪታዊ ሂደትና አሰልፎ ድግግሞሽ ያወጣል። ስለዚህ ይህ ዓይነትን የለውጥ ሐሳብ በተቋም ይሁን በማህበረሰባዊ መሪነት ደረጃ በብሔራዊ ዙሪያ እናገኛለን። ምክንያቱም የለውጡ ፍላጎት ብሔራዊ ነው። የምንከተለው የፖለቲካ ርእዮተ-ዓለም ሌሎችን ዋጋዎች በግድም በውድም፣ በቀጥታም በተዘዋዋሪም የመቅረጽና የመወሰን ሚና አለው። ስለዚህ መሪነትን በሰፊው ማየት ይገባል።

በታሪክ መስኮት ሰናጮልግ አገራችን ከ1960ዎቹ ጀምሮ በቀጣይ ለውጥ ሂደት ውስጥ ናት። ዛሬ ደግሞ ለውጡ ደረጃውንና ፍጥነቱን የጨመረ ይመስለኛል። አዲሱ ቴዎድሮስ ዘመናዊነትን ታላቢ ያደረገ የለውጥ ራሳይ እንደ ክብራቸው ይታወቃል። አዲሱ ምኒልክ በተግባር የጀመሩት የዘመናዊነት ለውጥ ጀማሪ በአዲስ ሕይወት ቀጠለ። በአዲስ ሕይወት ሕመም የክብረው የዘመናዊነት ሐሳብና የለውጥ ፍላጎት አዲስ የማህበረሰብ ሥርዓት ለመፍጠርና ለማደራጀት ፍላጎትና ሕልም ክብረው ለማለት አልቻልም። ስርዓቱን ዘመናዊ ለማድረግና ለማጽናት (hegemony) የታለመ ነበር። በባህሳችን ተቋማዊ¹ (organizational) መሪነትም ቢሆን ፊውዳላዊውን መንፈስ የተከተለ ነበር። በዚህ ጊዜ የክብረው የትምህርት መስፋፋት አዲስ የማህበረሰብ አስተሳሰብ ያስነሣ ትውልድ ፈጥሯል። ሥርዓቱ አዲሱን ንቃተ-ሕሊና ያሰላውና

¹ የተለያዩ ተቋማትን ለመስየም የተጠቀሙበት የወል ስያሜ ነው። የተለያዩ የተቋም ዓይነቶች መኖራቸው መታወስ አለበት (public, civic, business, human rights, corporate etc organizations are few examples to the case in point)።

የጠበቀው ውጤት አልነበረም። በዚህ ወቅት ቢያንስ ሦስት የለውጥ አንድም ታዎች ታይተዋል። አንደኛ፣ ለፊ የትምህርት እድል በመፈጠሩ ማህበረሰባዊ አስተሳሰብ ሥር-ነቀል የሆነ ትውልድ አስነሳ። ያ ትውልድ ገብረተገባዊ ለውጥ አሁን መምጣት አለበት ለሚል ምልክታ በር ከፈተ። ጥቅምና ፍላጎቱን የሚገልጽና አላሰነካም ባይ ትውልድ አስነሳ። ይህ ይገባኛል ባይነትና ፋላጎቱን የማስጠበቅ ተነሳሽነት ባሁኑ ጊዜም በሁሉም መስኮች ይታያል። ከፈጣን ለውጥ አስተሳሰብ የርእዮተ-ዓለም ለውጥንም ያለመ ትውልድ ነበር። የፖለቲካውን ልማዳዊ አስተሳሰብ ብቻ ሳይሆን ፊዳላዊውን የመሪነት ሥርዓትና ባህል ሁሉ የተገዳደረ አስተሳሰብ ነበር ማለት ይቻላል።

በዚህ ምክንያት አ. አ. አ. በ1970ዎቹ የመጣው አብዮታዊ ለውጥ የማህበረሰባችንን ታሪክ ባህሳችንን ምጣኔ ሀብታዊ ሥርዓቱን ጨርሶ ቀየረ። የመሪነትን ይዞታ፣ የምጣኔ ሀብቱ ፋልሰፍና፣ የንግዱን ይዘትና አስተሳሰብ ሁሉ ወደ ሶሻሊስታዊ ምልክታ ለወጠው። ባህሉንም በሸሻሊስታዊ ውቅረት ለመቅርጽ መክራ ተደርጎ ነበር። የምጣኔ ሀብቱን ሥርዓት መንግሥት በመቆጣጠሩ የደረጃ መሪነት ተዋክሮዎችም ሁሉ መንግሥታዊ ሰሌዳ ተከተሉ። ሆኖም ለውጡ በርእዮተ-ዓለማዊ ፍልስፍና፣ በምጣኔ ሀብታዊ ምልክታና በፖለቲካ ኃይሎች አሳሳፊ የማህበረሰብን የለውጥ ጥሪና ጥማት አላረከም። ስለዚህ መሠረታዊ ማህበረሰባዊ የለውጥ ግምገማት የሚለው ሐሳብ በክብረው ወታደራዊ ሥርዓት ጨነገ። የተቋም መሪነት ዘርፍ የነበረውን የተማከለ ልማድ ተጽእኖ ጥሶ መውጣት ወይም መከተል አልቻለም። ሥርዓቱ ከፈጠረው የተለየ የመሪነት አስተሳሰብ አልነበረም። የመሪነት ብቃት መሰከያውም ለፖለቲካ ሥርዓት በሚሰጥ ታማኝነት ላይ የተመሠረተ ነበር። ጥራቱም አብሮ ወደቀ።

በዚህ ወቅት የሃይማኖትና የንግዱ ዓለም ላይ የክብረው ሶሻሊስታዊ ጫና የዘርፉን የመሪነት አስተሳሰብ አፍኖ አቀጥሎት ነበር ማለት ይቻላል። ይህ ሁኔታ አሁን ባለው ስርዓት መለወጡ ለየት ያለ አስተሳሰብ ያለው ትውልድ ብቅ እንዲል እድል ከፈተ። ይህን ለውጥ ደግሞ ዛሬ ያለው የመገናኛ መሳሪያዎች አገልግሎታል። የአምነት ምስፋፋትና ማህበረሰባዊ አስተሳሰቦች መለወጣቸው የያዝኛል ባይነቱን ያገለው ይመስለኛል። የተነሳው ትውልድ የሚፈልገውንም ሆነ ይገባኛል የሚለውን እቅጭ አድርጎ (assertive) የሚያውቅና የሚናገር ነው።

በእኛ አቆጣጠር 1980ዎቹ መጀመሪያ የመጣው የሥርዓት ለውጥ በተወሰነ ደረጃ ከነበረው ማህበረሰባዊ የለውጥ ጥማት የቀጠለ ነበር። ይህ የለውጥ ጥማት የትኛውን የምእራባውያን የፖለቲካ አምነት² ይከተል አይከተል በሚል ፍጭት ውስጥ እንደ ቀጠለ ነው።

¹ “የአገራችን የፖለቲካ አተያየት ዲሞክራሲያዊ ይሁን” የሚለውን ሐሳብ የሚቀጥሉ ብዙዎች ናቸው። “ምን ዓይነት ዲሞክራሲ?” የሚለውን በተመለከተ ግን ተመሳሳይ ሐሳብ የለም። በዚህ ላይ ሊበራል ዲሞክራሲን አዋጭ ነው የሚሉ ብዙዎች ናቸው። “አብዮታዊ ዲሞክራሲ” የተባለበት አስተሳሰብ መሆኑም ይታመናል። “ሶሻል ዲሞክራሲ” የሚባለውም ምርጫ ነው። በዚህ ሁሉ ፋልሰፍናዊ ስያሜ ነብረዋል ማህበረሰባዊ እውነታዎችን ጠናገዘና በተጨማሪ ማህበረጃ የተደገፈ የፖለቲካ ምልክታ ያሰጠበ ያለ አይመስለኝም።

ዴሞክራሲ የሚለው ርዕዮተ-ዓለም የወል ምርጫ ቢሆንም፤ ምን ዓይነት ዴሞክራሲ? የሚለው ጥያቄ ገና በመብላት ላይ ያለ እንጂ የጠለልና የነጠረ ብሔራዊ አምነት ተደርጎ አልተወሰደም። ትውልዱ ሌላ ሰውጥና ነውጥ የተጣጣሪ ይመስላል። የግል ሀብት የማፍራት እድሎች ብቅ ብቅ ሰላላ አዳዲስ የተቋም መሪነት ፍላጎትም ይታያል።

በአዲህ ዓይነት ሥላሴ ዘመን ከትምህርት መስፋፋት ጋር ተያይዞ የሚሲዮናውያን ተሳትፎ አሰላለ። ተሳትፎው የአገሪቱን ሃይማኖታዊ ገጽታ በቀጣይ የለውጥ ሂደት ውስጥ አስገባው። ዛሬ የሚታየው የሃይማኖት ነፃነትም ሰውነትን ቀጣይ አድርጎታል። ከ1950ዎቹ በኋላ ወደ ፕሮቴስታንት አምነት የመጡ ወጣቶች በአገሪቱ ውስጥ ይብላሉ በነበረው ማኅበራዊ የለውጥ ንቅናቄ ለመሳተፍ መከራ ቢያደርጉም፤ ለሻሊስታዊ የነበረው የለውጥ ሐሳብ አሰላለፍና አካሄድ ከሰጠው የፕሮቴስታንት አማኝ ማኅበራዊ የለውጥ ግንዛቤና ስነ-መለኮታዊ ብቃት አንፃር አገናዝቦ መሄድ አልቻለም። ወጣቱን ለዚህ ያዘጋጀው ባለመኖሩ ሃይማኖትና ማኅበራዊ ተሳትፎን አገናዝቦ የመሄድ እድል አላገኘም። ለዚህም በሁለት ዓለሞች ውስጥ የመኖር መንፈስ ተፈጠረ። ይህ ዓለም መንፈሳዊና ግለሰብ የተከፈለ ነው። የተቋም መሪነትም በወዛደራዊ ሐሳብ በመዋጠን ምክንያት ከሚኒስታዊ ቅኝት ይዞ ቀጠለ።

የኮሚኒስትን ዘመን ከፋ ገጠመኞች የተጋፈጠው፤ በአገራችንም የተፈራረቁትን ችግሮች የተካፈለው ትውልድ ማኅበራዊ ሰውነት ውስጥ ተሳታፊ ብቻ ሳይሆን፤ የባለ ቤትነት ስሜትም እያሳየ ነው። ይህንንም በሰጠው በመዝሙሩ፤ በተቋማዊ አስተሳሰብና ማኅበራዊ ንቃት ሕሊናው ከቀድሞው የተለየ መሆኑን ማስተዋል ይቻላል። ይህ ትውልድ ከሌላው የማኅበራዊ ክፍል አኩል ለመሳተፍ ስነ-መለኮታዊ፤ ስነ-ምግባራዊ፤ ግብረ-ገባዊና የለውጥ መሪነት ንድፈ-ሐሳብ ሲታጠቅ ይገባል። ሦስተኛውና አገራችን እያለፈችበት ያለው የለውጥ መስመር፤ ከባህላዊ የአሠራር፤ የአስተሳሰብ፤ የተቋም አወቃቀርና የመሪነት ግንዛቤ ጋር እየተላተመ ያለ ባህላዊና ዘመናዊ የመሪነት ልምምድ ነው። ባህላዊ የሆነውን የመሪነት ግንዛቤ አሳታፊነትና ተጠያቂነት ባለው ዴሞክራሲያዊ የመሪነት ባህል ለመተካት በመፈለግና በተሞክሮ ግን የልማዳዊውን አሠራር ለመልቀቅ ባለመቻል መሐል ባለው ተቃርኖ እየተፋጨ ይገኛል።

በተለይም በአሁኑ ወቅት ግጥሙ የተቋም አመራሩ፤ የአገር አስተዳደሩ፤ የመንግሥት አሰራጻሚ ቢሮዎች በግብር ከፋዩ የባህሪነትና ጠያቂነት ላይ የማተኮር ግዴታ ውስጥ እንዲገቡ ያለው ጫና፤ መድብላዊ የፖለቲካ ሥርዓት፤ የፖለቲካው ግንዛቤ ዓለማዊና ድንበር-ዘለል የባህል፤ የግንድና ተከፍኮሺ ልውውጥ የመሪነት እይታችን ተራማጅና አሳታፊ እንዲሆን አየገፋው ነው። ይህ ሁኔታ በሻሊስቱ ሥርዓት ከነበረው የምጣኔ ሁከት ፖለቲካና ግንዛቤ ያፈነገጠ ቢሆንም፤ የመሪነት ይዞታ ሥርዓት ባለመለወጡ ፋዲም ነፃ የሆነ የግል ሀብት ባለቤትነትና አስተሳሰብ ከመጀመር ጋር የጠራ ልዩነትና የወጣለት ግዴታ ላይ እልደረሰም። ይህ

ጉዳይ ከፖለቲካው ርዕዮተ-ዓለም ጋር የተወራረሰ በመሆኑ የየመለኩ የመሪነት ተሞክሮም ገና ጥቁርና ነጭ መስምር አላሸጀም። ቢሆንም በባህላችን ውስጥ ከተለመደው የመሪነት አስተሳሰብ፤ ተሞክሮና ፍልሰፍና ቀስ በቀስ እየወጣ ነው። እነዚህ ጉዳዮች ተወራራሽ በመሆናቸው የማኅበራዊ መሪነትን መንሻ አድርጎ ማሰብ የሚገባው ለዚህ ነው።

ዛሬ በአገራችን የተጀመሩት የእድገትና የለውጥ ሂደቶች ሥር-ነቀል በሆነ የመሪነት አስተሳሰብ ከተደገፉ በአወንታዊ ሁኔታ ርቀው አንደሚሄዱ መተንበይ ይቻላል። የግጥሙ ሥርዓት እየተለየና ዘመናዊነት እየተላበሰ ከሄደ፤ ተጠቃሚን ያማክላል ስነ-ምግባራዊ ተጠያቂነት ያለው የግንድ ባህልና ሥርዓት ከተሰፋፋ፤ ሁከት ፈጠራው ማኅበራዊ ሕልሞችን አገናዝቦ ማሰብ ከተገባ፤ የመንግሥት ቢሮክራሲ የማኅበራዊነት ፍላጎት ማርኮት ካለበትና በሕዝብ ዘንድ ቀጣይ ተቀባይነት ያለውና ተወዳዳሪ የሆነ የመንግሥት አሰራጻሚነት ሥርዓት ከተፈለገ፤ የሃይማኖት መስክ ሃት-ውልዱን ማኅበራዊ ጥያቄና ፍላጎቶች አገናዝቦ በመሄድ ውጤትና ማኅበራዊ ተጽእኖ እንዲያመጣ ከታሰበ፤ የግብረ ሰናይ ድርጅቶችም ሆኑ የሕዝባዊ ተቋሞች የመሪነት ሐሳቦችና ምሁራዊ አስተዋጽኦዎች ባህላችንና ፍላጎቶቻችንን ባገንዝቦ ሁኔታ ዘላቂ ውጤት ማምጣት ካለባቸው የመሪነት ምልክታችን መቀየር አለበት።

እንደዚህ ያሉ ትንተና የሚሹ ጉዳዮችን መንሻ አድርገን ሰናሰብ ልውጧታዊ መሪነት በየትኛውም መስክ ሊተገበሩ የሚችሉ ንድፈ-ሐሳቦች ብቃቶች አሉት። ያለ ልውጧታዊ መሪነት የታቀደ ሰውጥ አይመጣም። ያለ ልውጧታዊ መሪነት ንቃተ-ሕሊና ሥር-ነቀል ሰውጥ አምጭ የመሪዎች ትውልድ ማስነሣት አይቻልም። መሪ ሰውጥ ፈጣሪ፤ መዘውርና የለውጥ ጎዳና መሐንዲስም ነው። ለመሪ የላቀ ግምት መስጠት ፈላጭ ቆራጭነትን አያገላም። የመሪነት አደራ ከፋ ያለ ዋጋ ያለው መሆኑን እንጂ። የለውጥ ፈላጊውን መሻት መቅረጽ፤ ፍትሐዊ ተሞክሮ ማራባትና በጥልቅ በታሰበነት ሁኔታ የለውጡን ሂደት መምራት የለውጥ መንገድ ነው። ለዚህ የልውጧታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳብ ብቸኛ ሚና ይጫወታል። ሰውጥ የሚመነጨው ከሰውጥ ፍልሰፍናና ሰውጥ ጫሪ ከሆኑ አዳዲስ ሐሳቦች ነው። ሥር-ነቀል የምንለውን የለውጥ ሐሳብ በበቂ ሁኔታ በአማርኛ መተርጎም አይቻልም። ይህን ንድፈ-ሐሳብ ብቻ ሳይሆን ሌሎች ንድፈ-ሐሳቦች መልክነት ያላቸውንም ቃሎች በአርቢ ሁኔታ ወደ አማርኛ መተርጎም አስቸጋሪ በመሆኑ፤ አንዳንዶቹን ቃላት እንዳሉ በአንግሊዝኛ መተው ለአብዛኛው አንዝቢ የተሻለ ግንዛቤ ይሰጣል። ሰውጥ የሚለውን ሐሳብ በሚቀጥለው ምዕራፍ አንመለከታለን።

ምዕራፍ ሁለት

“ትራንስፎርሜሽን ምንድን ነው?”

ይህ መጽሐፍ የሚያተኩርበት ዋና የምርምር መነሻ ሥር-ነቀል ለውጥ አምጭ መሪነት የሚል ንድፈ-ሐሳብ ነው። ንድፈ-ሐሳባዊ መልእክት የተወሰደው ትራንስፎርሜሽን መሪነት ከሚለው የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ነው። ሐሳቡ የሰውጥ ሐሳብ ነው። ለውጥ የሚለው ሐሳብ አብዮት፣ ተራ ለውጥ፣ ሕዳሴአዊና ሥር-ነቀል ለውጥ የሚባሉ ለውጦችንም ያመለክታል። እነዚህ የሰውጥ ዓይነቶች የየራሳቸው የምርምር መልእክት፣ ይዘትና አቀራረብ አላቸው። የምናነጣጥረው ትራንስፎርሜሽን የሚለውን መልእክት መነሻ ባደረገው የሰውጥ ሐሳብና ዓይነት ላይ ነው። የቃሉን ንድፈ-ሐሳባዊ መልእክት ሳፍታታ። የእንግሊዝኛው ቃል ትራንስፎርሜሽን የሚል ላቲንኛ ቢወረድም፣ ምንጩ ሜታሞርፈዝስ የሚለው የግሪክ ቃል ነው። ግሪክኛው በራሱ ለውጥና ቅርፅ ከሚሉ ሁለት ቃላት የመጣ ቃል ነው። ሐሳቡ እንደየጥናት መስኩና እንደየርእሰ ጉዳዩ የትርጉም ለውጥ ይኖረዋል። ሆኖም መሠረተ ሐሳቡ ሥር-ነቀል ለውጥን ያመለክታል።

በአጭር አፈታት ሥር-ነቀል ለውጥ የቅርጽ፣ የይዘትና ጠባይን ለውጥ ያመለክታል። በረቂቅ የሰነፍጥረት ሳይንስ አስተሳሰብ አንዱ ትርጉም የአንድን ሕዋስ ተፈጠሮ ፍጹም መቀየር ያመለክታል። ተፈጠሮ ሲቀየር ከሚኖሩበት አካባቢ ጋር የሚኖረው ተራከበና ጠባይ ይቀየራል። ይህ የሰውጥ ሂደት፣ ውጤትና የሕሳዊ እውነታ ጋር የተያያዘ ለውጥ ነው። እንደዚህ ዓይነትን ሥር-ነቀል የሰውጥ ሐሳብ ለማስረዳት የተለመደው ምሳሌ አባ ጨጓሬ ወደ ቢራቢርንት ሲለወጥ የሚታየው ለውጥ ነው። ቢራቢር ለመሆን ሲታላፍታቸው የተገቡ የሰውጥ ደረጃዎች ማለፍ ግድ ነው። ቢራቢር የሚሆነው አጭ በመጨረሻው ደረጃ ጥጥ ወይም ሐር በሚመስል ከረጢት ተጠቅልሎ በሂደት በሚፈጠር ጫናና የሙቀት ኃይል ወደ ቢራቢርንት ይለወጣል። እነዚህን የሰውጥ ደረጃዎች አቋርጦ ወደ ቢራቢርንት መለወጥ አይቻልም። አንድ መሪም የተዋጣለት መሪ ለመሆን ሊያልፍባቸው የሚገቡ መንገዶች፣ ገጠመኞችና ተሞክሮዎች ጥቂት አይደሉም።

የምንወያይበት የሰውጥ ሐሳብ በንጥረ-ንጥርና በክርስ-ምድር ሳይንስ መስክም የታወቀ ነው። በተራ አገላለጽ ይህ ለውጥ የተለያዩ ንጥረ-ንጥሮች ከነበራቸው የቀድሞ የግል ተፈጥሮ በውህደት ፍጹም የተቀየረ ባህርይና ቅርጽ ያላቸው ሆነው የሚለወጡበት ሁኔታ ሥር-ነቀል ነው። ለዚህ ጠቃሚ ምሳሌ የሚሆነው የተለያዩ የዓለት ዓይነቶች ከሙቀትና ጭነት የተነሣ ፍጹም ወደ ተለየ ዓለትነት የሚለወጡበት ሁኔታ ነው። ሴዲሜንታሪ ዓለት ወደ ሜታሞርፈዝ አለትነት ይለወጣል። የኖራ ድንጋይ በከፍተኛ ሙቀትና ጫና ውስጥ አልፎ ወደ እምነበረድነት ይለወጣል። እነዚህ

ለውጦች ሥር-ነቀል ናቸው። ከላይ የተነሡት የሰውጥ ዓይነቶች በሰነፍጥረት፣ በክርስ-ምድርና በንጥረ-ንጥር ሳይንስ ውስጥ ሁሉም አንድ ዓይነት ትርጉም አይኖራቸውም። ሆኖም ከእነዚህ የሰውጥ ሐሳቦች የምንረዳው ስለ ፍጹም ሥር-ነቀል ለውጥ ነው።

እንደዚህ ያለው ሥር-ነቀል ለውጥ የሚመጣው ለውጡ ከመምጣቱ በፊት የነበረውን ተፈጠሮ መቀየር (altering) የሚያስችል ሁኔታ በመከሰቱና አዲስ የቅርጽንና ይዘት ለውጥ መገኘቱ ነው። ይህን የሰውጥ ዓይነት በማጠራጠብ ሳይንስ ዓይን ከመሪነት ጋር አገናኝቶ አንዳለ መተርጎም አይቻልም። መሪነት አስቀድሞ ሰዎችና ሕይወታቸውን፣ የፈጠሩትን ተቋምና ከተቋሙ ውስጥ ያደገውን ባህል፣ ሥርዓትና በዚህ አጠቃላይ አውድ የሚገኘውን ማንኛውንም እንቅስቃሴ መሠረት ያደርጋል። ከመሪነት አንፃር ይህ ለውጥ ጥራታዊ (qualitative) ለውጥ መሆኑ መታወስ አለበት። ከላይ በተገለጹት ሳይንስ መስኮች ውስጥ የሚፈጠረውን ሥር-ነቀል ለውጥ የሚያስከትሉ ግብአቶች አንዳሉ ሁሉ መሪንም ወደ ፍጹም ሥር-ነቀል ለውጥ አምጪ መሪነት የሚያደርሱ ብዙ ምክንያቶች መኖራቸውን ማስተዋል ይቻላል። ቁም ነገሩ በመሪነት ተሞክሮ የሰውጡ ተሳታፊና ባለቤት የሆኑትን ሰዎች ሕይወት በሥር-ነቀል መልኩ መቀየር አስመልክቶ የምናሰባበት ሁኔታ በጥራታዊ ለውጥ ነው። ከሰዎች ፍላጎቶች፣ ችግሮችና ሕልሞች ጋር የተሳሰረ ለውጥ ነው። ከሰውጡ በፊት የነበሩ ፍላጎቶች፣ ችግሮችና ሕልሞች ወደ ጥራታዊ ምልዓት መድረሳቸውን አያይዞ ማሰብ ይገባል። አለበለዚያ ለውጡ ሥር-ነቀል ሲባል አይችልም።

ለምሳሌ አንዳች ማጠራጠሪያ ነገንት ያልነበራቸው ሰዎች ወደ ተረጋገጠና ሁለንተናዊ ነገንት ሲደርሱ፣ በዚህ ምክንያት የተሻለ አወንታዊ ሕይወት መኖር ሲጀምሩ፣ ምጣኔ ሀብታዊ ችግሮች ሥር-ነቀል ለውጥ አደርገው የሰዎች ማጠራጠሪያና ግለሰባዊ የኑሮ ደረጃ በአወንታዊ መልኩ ሲቀየር፣ የአስተሳሰብና የእውቀት አድማስ ከነበረው ልቆ ሲመጣና በዚያ ምክንያት በጎ የእናኗር ለውጦች ሲፈጠሩ የሚታየው ለውጥ ሥር-ነቀል የሚባለውን ጥራት-ተኮር የሆነ ለውጥ ዓይነት ያመለክታል።

በየትኛውም ደረጃ የሰውጥ መሪነት ዋና ምልክታ በየመስኩ ሥር-ነቀል የሆነ ጥራታዊ ለውጥ ማምጣት ነው። መንገድ ዳር ተቀምጦ ቆሎ የምትሸጥ ምስኪን የቆሎ ችርቻሮዋን ከመንገድ ዳር አንሲታ ከፍተኛ መዋላለ ንዋይ የሚያንቀሳቅሱ የቆሎ ኢንዱስትሪ ብታደርገው ሥር-ነቀል ለውጥ ነው። በእድገቱ አንቱ የተባለና ውሎ አድሮ የነበረ የንግድ ተቋም ከኪሳራ ውጥቶ ከቀድሞው ይዞታና አቅሙ ጨርሶ ወደ ተለየ ተቋምነት ቢመጣ ሥር-ነቀል ለውጥ ሊደረግ ሲባል ይችላል። በየትኛውም መሪነት መስክ ሥር-ነቀል ለውጥን ንድፈ-ሐሳብ ተከትሎ የመጣ ለውጥ ከስነ-ምግባራዊና ግብረ-ገባዊ፣ የሰውጡ ተካፋይና ባለቤት በሆኑት ሰዎች

አሴቶታዊ ዋጋዎች ተለክቶ አወገታዊ መሆን አለበት። ስለዚህ ይህ የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ በአሴቶች ላይ የተመሠረተ ነው።

ሥር-ነቀል ለውጥ።

በአማርኛ ቋንቋ ትራንስፎርሜሽን የሚለውን ንድፈ-ሐሳብ መልእክት ለመተርጎም ጥረት ተደርጓል። ቃሉን ግልጽና ቀጥተኛ አድርጎ መተርጎም አልተቻለም። የግዕዝ አዋቂ ወገኖችም ገዳሪ የሚለው ቃል ለግሪኩ ሐሳብ የሚቀርብ ትርጉም ሊኖረው ይችላል የሚል ሐሳብ አላቸው። ሆኖም ንድፈ-ሐሳብዊ ይዘቱን መግለጥ ያለችላል ብዬ መደምደም አልቻለኩም። ገዳሪ የሚለው ተሐድሮ (Reform) ከሚለው አንድ ናቸው። ተሐድሮ አንድን የዘረ/ያረጀና የተበላሸ ነገር ማደስ፣ ማሻሻልና ማጠናከር ለሚለው እንደሚቀርብ የአለቃ ኪዳነ ወልድ ክፍሌ መጽሐፈ ሰዋሰው ወግስ መዝገበ ቃላት ሐዲስ ያሳያል።

አለቃ ኪዳነ ወልድ ክፍሌ ለውጥ የሚለውን ሐሳብ ለመፍታት ወልጦከሚለው ቃል ተነሥተው መለወጥ፣ አንዱን ነገር በሌላ መተካት፣ ወይም ሌላ ማድረግ በማለት በእንግሊዝኛ ለውጥ (change) የሚለውን ሐሳብ የሚጠቀም ትርጉም ይሰጡታል። ይህ ዓይነት ለውጥ ጥገናዊ ወይም ተራ ለውጥ ነው። በሌላ በኩል ሐዲስ የሚለውን ቃል መነሻ በማድረግ አንድን አሮጌ ነገር ማደስ መለወጥ፣ ሐዲስ ማድረግ፣ ማጥናት ማሸርታት፣ መሥራት መጠገን በማለት ይተረጎሙታል። ይህም ጥገናዊ ለውጥ ነው።

አለቃ ኪዳነ ወልድ ክፍሌ ሐዲስ የሚለው ቃል ዝርያ ላይርቁ ሐዲስ የሚለውን ቃል ዐዲስ እንግዳ ቀድሞ ያልነበረ ጓላ የተገኘ የተፈጠረ ወይም የታደሰ የተሰጠ ገልፀኛ የጠፋለት በማለት ከሌሎች የለውጥ ሐሳቦች የጠለቀ መልእክት ያለው ትርጉም ያስገብረናል። በዚህ መሠረት ሐዲስ የሚለው ቃል መልእክት ትራንስፎርሜሽን ለሚለው ከሌሎች ይልቅ ቅርብ ይመስላል። ትርጉሙን ለማሰራዳት ያቀረቧቸው ማሰራጀዎች³ ሥር-ነቀል ለውጥ ለሚለው ይቀርባል። ሆኖም ቃሉን ሜታሞርፎሲስ ከሚለው ቃል ጋር አገናኝቶ ትርጉሙን መቀበል ያስቸግራል። ለእሳቸው ትርጉም መነሻ የሆኑትን የግርጌኛ ቃላት ከምናለበው ቃል ጋር አይገናኙም።

ከላይ በየናቸው ፍቺዎች መሠረት ትራንስፎርሜሽን ለሚለው ንድፈ-ሐሳብ ቃል የሚቀርብ መልእክት ያለው ትርጉም አላገኘሁም። ሌሎች ማጣቀሻዎችን ማገናዘብ አለብኝ። የኢትዮጵያ ቋንቋዎች አካዳሚ በድረ-ገጽ በወጣው መዝገብ ቃላት ትራንስፎርሜሽን የሚለውን ውልጠት ወይም ልውጠት ብሎታል። ይህ ትርጉም ከአለቃ ኪዳነ ወልድ ክፍሌ ትርጉም ጋር ይቀራረባል። ይኸውም ውልጠት ማለት አንድን ነገር ለውጦ ሌላ ማድረግ መሆኑ ነው። ሥር-ነቀል ለውጥ የሚለውን ገዳሪ ብሎ ከመተርጎም ልውጠት ብሎ መተርጎም የሚለውን ነገር ጨርሶ ሌላ

³ The definition suggested is supported by some Scriptural references. One of Alka Kidane Wold's references is the Greek 'kainos': a word related to another Greek word 'neos neoterios' which means a complete change of the old into a new. Since the root terms are different, I reject this definition.

ማድረግ ለሚለው ሐሳብ ቅርብ ስለሆነ ተገቢ ትርጉም ይመስለኛል። ስለዚህ ትራንስፎርሜሽንና ልውጥ የሚለውን ልብ ዘዴ ብሎ በያርፍበትም ልውጥታዊ መሪነት ብሎ መተርጎም ይቻላል።

እነዚህ ሐሳቦች እንዳሉ ሆነው ልውጠት የሚለውን ሐሳብ የነበረ ነገር ከይዘቱ፣ ከቅርጽና ጠባብነቱ ጋር ወደ ተለየ ጥራታዊ ይዘት፣ ባህሪና ጠባይ ሲለወጥ የሚከተለውን ልውጠት ያሳያል። እነዚህም ሐሳቦች ትራንስፎርሜሽን ወይም ልውጠት የሚለውን ሐሳብ መብሉ በመብሉ አይገልጡም። የዘላብ እጽንኦት ለመስጠትና የለውጡን ደረጃ ለመግለጽ ገሳጭ ቃላትን መጠቀም አለብን። ልውጠትና ሥር-ነቀል ለውጥ የሚሉትን ሐሳቦች አያይዞ መጠቀም ይቻላል። ይህ ትርጉም ተቀባይነት ቢኖረውም የሚፈለገውን ምርምራዊ ይዘትና ሰፋት የሚወክል ትርጉም አይመስለኝም። የቃሉን ትርጉም በተወሰነ ደረጃ ሊገልጥ ቢችልም፣ የመጽሐፉን ምርምራዊ ይዘት፣ አርእስት ነገሮችና በውስጡ የሚጠቃለሉትን ሐሳቦች ሁሉ ይወክላል ማለት አይቻልም። ስለዚህ ልውጥታዊ መሪነት የሚለውን ሐሳብ በርእሰነት መጠቀም ምናልባት ችግሮችን በክፍል ያቀሳቸው ይሆናል።

ልውጥታዊ መሪነት።

ልውጥታዊ መሪነት የሚለው ሐሳብ ውህደትን ቅንጅትን ወይም ከአንድ በላይ የሆኑ ነገሮችንና ግብአቶችን ለሚለግጠቀልል ውህደታዊ ቀመርን ያመለክታል። በይዘት ደረጃ የተለያዩ ነገሮች ተዋህደው አዲስ ዓይነት ጥበር መፈጠሩ በራሱ ሥር-ነቀል ለውጥ ነው። ይህም ጥበር የራሱ የሆነ ውበትም ይዘትም አለው። የሥር-ነቀል አምጭ መሪነት ንድፈ-ሐሳብም ለውጥ የሚለውን አንድ ነጠላ ጉዳይ ብቻ አይወክልም። ሥር-ነቀል ለውጥ አምጪ መሪነትን በርእሰ ጉዳይ ደረጃ ጥብረ-ለውጥ መሪነት በሚል ቢተረጎም ለፈና ቀመራዊ ወይም ውህደታዊ የሆነ ንድፈ-ሐሳብ መልእክት ለመወከል ይጠቅማል። የምጽሐፉን ርእሰ በዚህ ሐሳብ ሆኖ ያገኛል።

ሥር-ነቀል ለውጥ የሚለው ሐሳብ አብዮት ሲካሄድ ከሚመጣው ሥርዓታዊ ለውጥ ይለያል። አብዮት በይዘትና ንድፈ-ሐሳብ ከልውጠት ይሰፋል። አብዮት የሚያስከትለው ለውጥ ነውጣዊ ባህሪ ያለው ከመሆኑ በተጨማሪ አሉታዊ የሚሆንባቸው አጋጣሚዎች አሉ። ብዙውን ጊዜ የሥርዓት ለውጥ ለማምጣት የሚደረግ ሂደት ነው። ከሥርዓት ለውጥ አልፎ ሰፊ ይዘት ያላቸው ጥበብና ለውጦችን ያጠቃልላል። የቀድሞው የኢትዮጵያ አብዮትና ያስከተላቸው ነውጣዊና መዋቅራዊ ለውጦች ምሳሌ ይሆናሉ። ከአብዮቱ በኋላ በየወሉ በሰነ-ምግባር፣ በግብረ-ገብ አስተሳሰብና እሴቶች ላይ የመጡትን ነውጦች ማስታወስ ለሚችል የለውጡን አሉታዊ ገጾች ማገናዘብ ይቻላል። በዚህ መጽሐፍ ውስጥ ጥበብ ለውጣዊ ወይም ልውጥታዊ መሪነት የሚለው ጥልቀትና ሥር-ነቀል የለውጥ ዓይነት እንደ ሆነ ለመረዳትና ከሌሎች የለውጥ ዓይነቶችም ያለውን ልዩነት ለማስተዋል ግንዛቤ ሊወሰድ ይገባል። ልውጠት ወይም ሥር-ነቀል ለውጥ በእኔ ምልክተታ ሆነ ተብሎ፣ ታላላቅ ታቅዶ ስለሚመጣ መሠረታዊና ጥራታዊ ለውጥ ያስገነዝባል።

ከመሪነት ጋር በተያያዘ ሲታሰብ የምንጋገርበት የለውጥ ንድፈ-ሐሳብ ከእሴቶቻችን ጋር የተገመደ መሆኑ መታወቅ አለበት። ይህ የለውጥ ዓይነት በቀጥታም ይሁን በተዘዋዋሪ የለው ልጆች ሕይወት፣ ፍግሳነቶችና ሕልሞች ሁሉ ጠቅላይ ነው። በማኅበራዊ ሥርዓትም ይሁን በየትኛውም ተቋም ሕይወት ውስጥ የሚካሄድ “ልውጥ” በለውጥነት ብቻ ሊታይ አይችልም። በንግድ የሚገኝ ትርፍ ብቻ አላማ እድርን የሚነሳ ለውጥ ከእሴት ጋር አይገናኝም ብሎ ማሰብ ማኅበራዊ ቀውስ ያመጣል። እንደዚህ ያለው ልውጥ ለምችና መላ ሕይወታቸውን ይጨምራል። ለምሳሌ አንድ የንግድ ተቋም ልውጥ በይደርግ በተቋሙ ውስጥ ያለውን ሕዝብ ብቻ ሳይሆን ከዚያ አልፎ ደንበኞችን፣ በዙሪያው ያለውን ማኅበራዊ ጣል፣ ሕይወትና ማኅበራዊ ሕልሞች ጭምር ማሰብ አለበት።

ከላይ በተነሱት ሐሳቦች መነሻነት በእንግሊዝኛ ትራንስፎርሜሽን የሚለውን ንድፈ-ሐሳብ ለንመለከት ልውጥን ከሚለው ሐሳብ ጋር የለውጥ መጠን የሚለውን ተጨማሪ ሐሳብ ይጠቁማል። ልውጥ የሚለው ትርጉም በላቲንኛ ሙቴቶ ወይም ትራንስፎርሜሽን ከሚለው ሐሳብ ጋር ተዛምዶ ሲታሰብ ተጨማሪ ግንዛቤ ይሰጣል። ቀድሞ እንደጠቆምሁት እንድንገር የሚለውጥበትን፣ ከተለመደው ለውጥ በተለየ በህርይው፣ ይዘቱና ተፈጥሮው ሲቀየር የምናየው ለውጥ ነው። ለምሳሌ የአንድን ሕዋስ ተፈጥሮ የሚወስነው ተፈጥሮዊ ክፍል ሲቀየር የዚያ ሕዋስ ተፈጥሮና ጠባይ አብሮ ይለወጣል። አጽንኦቱ በላውጡ ምክንያቶች ላይ ሳይሆን የለውጡ ጥራት፣ በህርይና ይዘት ላይ ነው።

ከላይ የተነሡት ትርጉማዊ መልእክቶች የሚሰጡት የወል እንደምታ ልውጥታዊ መሪነት የሚያስከትለው ልውጥን ንድፈ-ሐሳብ ይዘት ጥልቅና ሰፊ መሆኑን ነው። መሪነት በሰው ሕይወት ዙሪያ የሚከሰት በመሆኑና የሚያቅፋቸውም ግብአቶች ብዙ ለሰሆኑ ልውጥታዊ የሚለውን ርእሰ ጉዳይ ከመሪነት ጋር ማያያዝ፣ መሪነቱ በሰውነት ተቋም ሕይወት ውስጥ የሚያመጣውን ጥራታዊ ለውጥ ጠላቅ አድርጎ ማለትና ለውጡ እንዲመጣ የሚያደርጉትን ፍልስፍናዊ፣ ንድፈ-ሐሳቦችና ተግባራዊ ሂደቶች በጥልቀት ማሰብ ነው። በልውጥታዊ መሪነት ታሪክ ለውጥ የሚለው ቃል ለመጀመሪያ ጊዜ በምርምር ንድፈ-ሐሳቦች ሥራ ላይ የዋለው ማኅበራዊ ለውጥ ማምጣት አስፈላጊ መሆኑንና “ምን ዓይነት የመሪነት ፍልስፍና ወደዚህ ልውጥ ያደርሳል?” በሚል ሂደት ውስጥ ነው። ይህ ሁኔታ ከልውጥታዊ መሪነት ታሪክ ጋር ተያይዞ ተገልጿል። ከዚያ በመነሳት ይህ የለውጥ ንድፈ-ሐሳብ በፓርላማ፣ ወትድርና፣ ትምህርት ቤቶች፣ ሕክምና ዘርፍ፣ መንግሥት አስፈጻሚ ቢሮዎች፣ ፖለቲካ ተቋሞች፣ ቤተ ክርስቲያን፣ እስረኛ መሰብሰቢያዎች፣ በአጠቃላይ በንግድ ዘርፍና ግብረ ሰናይ ተቋሞች የመሪነት ዘርፎች ሁሉ የልውጥታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳብ የተዋጣለት ሆኖ ተገኝቷል።

ለስ መሪነትና ለውጥ ሲታሰብ ሌሎች የመሪነት ንድፈ-ሐሳቦችም መኖራቸው ይታወቃል። ከልውጥታዊ መሪነት ጋር የሚቀራረቡና እንዳራዊ ይዘት ያላቸው ንድፈ-ሐሳቦች አሉ። ከእነዚህም አንዱና ከልውጥታዊ መሪነት ገን ለገን የሚነሳው ግብይታዊ መሪነት ነው። ሁለተኛውና ጥልቅ ስንግብራዊ ይዘት ያለው የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ አገልጋይ መሪነት የሚባለው ነው። ሦተኛው፣ ከግብረ

ለውጥና ግብይታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳቦች ገን የሚታወቀው ጥሰተክላዊ (Charismatic) የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ነው። ስለግብይታዊና ተሰጥኦአዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳብ ምንነት፣ ባህርያት፣ አሰሪዎችና አስተሳሰቦች እጭር ሐተታ ሰጥቻለሁ። ልውጥታዊ መሪነት በየትኛውም መሰከ እንደሚተገበር ለማሳየት የቀረቡ ጥናታዊ መረጃዎች አሉ። ተስፋ የማደርገው የኋሊዮሽ የሚያየውን ለማዳዊ መሪነት ብሂል ወደፊት ተመልካች በሆነ ብሂል መለወጥ እንዲቻል ማመላከት ነው።

ምዕራፍ ሰባት

መሪዎች ፍለጋ።

መሪነት፣ መሪነት ተከታይ፣ ሥልጣን (Power)፣ አስተዳደር፣ ራሳይ፣ ስውጥ፣ ሽግግርና የመሳሰሉት ሐሳቦች ከመሪነት ጋር የተያያዙና ሐሳብ የሚፈልጉ ጠቃሚ ጉዳዮች ናቸው። ከሁሉም ቀድሞ ከፊታችን የሚመጣው መሪነት ማለት ምን ማለት ነው? የሚለው ጥያቄ ነው። ጥያቄው ፍቺን ከማፈላለግ ያልፋል። በውስጡ በጣም ቁልፍ የሆኑ ጥያቄዎች ያስነሣል። በቅድሚያ መሪነት ተከታይ ከሆነ የመምራትን ሥራና ኃላፊነቶች፣ ከመሪነት ጋር ተጣምሮ የሚገኘውን ሥልጣንና መሪነት ከሥራ አመራር ንድፈ-ሐሳብና ተሞክሮ ጋር ያስወጥጥና ልዩነት ማሰብን ይጠይቃል። አንድን መሪ መሪ ለማለት የሚያበቃ ምንድን ነው? የሚለው ጥያቄ በራሱ መልስ የሚሻና በቀላሉ የማይቋቋም ጉዳይ ነው። መሪን የሚቀርጹት ኃይሎችና ግቦቶች ምንና ምን ናቸው? የሚለው ጥያቄም አስፈላጊ ነው።

መሪን ጥሩና መጥፎ የሚያደርጉ ሁኔታዎች አሉ? ጥሩና መጥፎ መሪ መሆን ግለሰባዊ ምርጫ ነው? የባህልና የኢተያየት-ዓለም መነፅሮችስ መሪን በመቅረጽ ድርሻ አላቸው? እነዚህን ጥያቄዎች ለመመለስ ረጅም መንገዶች መሄድ ይጠይቃል። በዚህ መጽሐፍ ውስጥ ሁሉንም ጥያቄዎች በቀጥተኛ መንገድ መመለስ አይቻልም። በዚህ ዘገባ ውስጥ የሆኑና ሊታሉ የማይችሉ ጥያቄዎች በቀጥታና በተዘዋዋሪ ይመለሳሉ። በዚህ መልኩ ለመጻፍ ያነሳሳኝ ተጨማሪ ምክንያት አፍሪካችን ብዙ ትልልቅ ችግሮች አሉባት፣ የችግሮቻችን መንገዶች መፍቻ ቁልፍና የብሩህ ተስፋዎቻችን ወገግታ የሚወጣው በቅድሚያ መልካም መሪ ከማግኘት ይነሳል የሚለው አምነት ነው። ትልቁ ችግር መሪ ማጣት ነው። መፍትሄውም መልካም መሪ ማግኘት ነው። በዚህ መድረክ የመሪ እጦት ጩኸት አለ። ይህ ምዕራፍ ይህን የመሪ እጦት ጩኸት ያሳል።

ማክሊሲስምና መሪ ፍለጋው።

አንድን ሕዝብ በተለያዩ የማኅበራዊ ደረጃዎች መከፈል ይቻላል። ለጥናት ፍጆታ ሲባል የፓለቲካ ማክሊሲስም የንግድ ማክሊሲስም የመሳሰሉ አስፋፊዎችን መጠቀም ይቻላል። ከገቢ አንፃርም መከፈል የተሰመደ ነው። በአብዛኛው ማክሊሲስም የሚለውን ስያሜ የተጠቀምሁት የአገራችንን ሕዝቦች በወል ለመሰየም ነው። በአፍሪካ ውስጥ አንገብጋቢ ችግር ነው ተብሎ በየመስኩ የሚነሳው የማክሊሲስም መሪ እጦት ነው። በአንድ አገር የተለያዩ ዘርፎች ውስጥ የሚገኘው የመሪነት ተሞክሮ ድምር የአንድን ሕዝብ ያስፈታሪክ አተረጓጎም፣ የዛሬና የወደፊት እድል፣ ተሳታፊና የመሪነት ተሞክሮ ይወስናል። ስተበላሽ መሪነት ትልቁ መፍትሄ በማይዋዥቁ አወንታዊ እሴቶች ላይ የተመሠረተ መሪነት ነው።

መልካም መሪ ማግኘት የሚለውን ጥያቄ በአፍሪካ ማስፍ አይቻልም። የመሪ ያለህ የሚለው ጩኸት የሚሰማው በተወሰኑ ዘርፎች ብቻ አይደለም። በሃይማኖት፣ በፖለቲካ፣ በምሁራን፣ በንግድ፣ በማኅበራዊና ተቋማዊ የመሪነት መስኮች ሁሉ የሚያስተጋባ ጉልህ ጩኸት ነው፣ ቀጣይ ጩኸት። ጩኸቱን ቀጣይ ያደረገው ፍላጎቶቻችን ብዙና የማያቋርጡ በመሆናቸው መሪዎችም ሁሉንም ሳይነት ሚዛኖች እየደፉ መቀጠል አስባቸው የሚል ባህርያዊ ናፍቆት የፍላጎቶቻችን ማክቀፍ መሆን ነው። መሪ ፍለጋው ከምግብ እጦት ከሚመጣ ጠፊ ይበረታል። በአገራችን ውስጥ የሚታዩው ምግብ-ብልሹነት ጨርሶ ሲጠፋም ባይቸልም ሥር-ነቀል ስውጥ ይፈልጋል። በአንድ በኩል በደህነት መገዝብ የግርጌውን ቦታ መያዝ፣ በሌላ በኩል በተለያዩ ዘገቦች መሠረት አገራችን በዘልሽ አስተዳደር እያዘቀጠች ስትሄድ መመልከት ሐፍረት ነው። ጉዳዩ ዜጎችንና የመንግሥት ባለሥልጣናትን ጭምር እያነጋገረ ያለ ችግር ነው። የአገራችንን ዓመታዊ የሒሳብ ምርመራ ዘገባ ስንሰማ አለአግባብ የሚበክነውና የት አንደገባ የማይታወቀው፣ ቢታወቅም ሲመስሰ የማይችለው የንዋይ መጠን ከፍ ያለ ነው። መስፍን የሚጋፈጥ የስነ-ምግባር ጉልበት ማስጎን ያመለክታል።

በንግዱ ዓለም የአገር ውስጥ ገቢ ቀረጥ በቅርበት ቢመረመር ምን ያህል አግባብነትና ጽዱ ይሆን? ምን ያህል ይበዛል? የሚሉትንና የመሳሰሉትን ጥያቄዎች በማንሳት ቢመረመር ስፍር ቁጥር የሌለው ጉድለት እንደሚገኝ ገሃድ ነው። በዚህ ላይ ገቢዎቻቸውን የሚደብቁትና ከአገር የሚያበቁት ዜጎች ጓዳ ቢፈተሽ የአገሪቱ ኪሳራ ሥር የሰደደ መሆኑን ማስተዋል ይቻላል። ሀብትን ብሔራዊ ስሜት በተላላክ አገራዊ እሴት የማየቱ ልማድ በስንጉ በስህተት ዘንድ ስር የሰደደ ጉዳይ ነው? የሚለው ጥያቄ መሰረታዊ የስነ-ምግባር ምልክታት ስውጥ ከማድረግ ጋር የተያያዘ ነው። የአዚህ ሁሉ ድምር ውጤት በየመስኩ ስነ-ምግባራዊ የመሪነት ጥማትን የሚጠቁም ነው።

የመልካም መሪነት ፍላጎቶችን ከችግሮቻችን ነጻ ከመውጣት ጋር ብቻ ሳይሆን ከልዩ ልዩ ፍላጎቶቻችንም ጋር የተሳሰለ ነው። የመሪ ፍለጋ ጩኸት ለምን ከሰው ፍላጎት ጋር ይያያዛል? የሰው ልጆች ፍላጎቶች ደረጃ ስንጠረዥ የተላከውን የኤብሪሃም ማስሎውን ጥናት ይመልከቱ። የሰው ፍላጎት በየመልኩ ምልዓት አገኘ የሚለው ራስን ወደ ግወቅ (self-actualization) ሲደረስ ነው። በተቀናጀና በተደራጀ መንገድ ራስን ለማወቅ የሚደረገው ጉዞ መሪነትን አስፈላጊ ያደርጋል። በዚህ ጉዞ ውስጥ መነሻው መሠረታዊ ፍላጎት ቢሆንም፣ መሠረታዊ ፍላጎቶችን አማልኖ በሌሎች አርከኖች ውስጥ ያሉትን ፍላጎቶች መክድ አይቻልም። ሰበካናችን ምሉእ የሚሆነው ፍላጎቶቻችን ለማርካት የሚያስችል አወንታዊ እድል ሲኖር ነው። የሰው ፍላጎት ዳርቻ የለውም። ሆኖም ፍላጎትን ለማርካት የሚያስችለው እድል ሲጠበብ ጩኸቱ ይገናናል።

ጆን እይላጢስተር የዚያን ገሃቶች ብሎ ስለ ሦስተኛው ዓለም በተልዩም ስለ አፍሪካ በጻፈው መጽሐፍ ውስጥ የዘገበው ይህንን የመሪ እጦት አጉልቶ ነው። ታምራት ስመኝም የዲሞክራቲያዊዜዝን ዘር በኢትዮጵያ ብሎ እ. አ. አ. 2007 ዓ. ም. በቀረበው መጽሐፍ ችግሩን በጨረፍታ ጠቅሷል። የመሪ ፍለጋውን ጥሪ አስመልክቶ ማን ምን አለ? ብሎ መጽሐፍት ማጣቀሱ ብቻውን በቂ መልስ አይደለም። በአሁኑራችን ታሪክ በየዘርፉ የሚታዩትን አምባ ገንነት፣ በሥልጣን መባሰጥ፣ መስፍና

የመሳሰሉትን ችግሮች ማገናዘብ ጨዋታን አስመልክቶ የግል መደምደሚያ ላይ ለመድረስ አድል ይለጣል። ብቅ የሚሉ ለውጥ አምራቶችንም አፍኖ ያልፋል።

መልካም መሪነትን ለማበረታታት ሞ ኢብራኒም የተባሉት ሱዳናዊ ባለሀብት የአቋቋሙት የሽልማት ተቋም ጥረት የመሪ አጠቃቀም አመላካች ነው። ይልቁንም መሪ በመጥፋቱ መልካም መሪ ፍለጋውን በግልጽ ይጠቁማል። የዚህ ተቋም ምግባር በራሱ መልካም መሪ ለማፍራት ያለውን ጥማትና የአፍሪካን የመሪነት ኪሳራ ለማስታገስ መታሰብ የማይቀጥ ተግባር ነው። እንቅ የሚባል! በአንፃሩ ግን መሪ ስለ መጥፋቱ የሚሰጠው መልእክት አለ። በመልካም ስነ-ምግባር የሚሸለም መሪ ፍለጋው ችግሩ ስነ-ምግባራዊ መሆኑን ይጠቁማል። መልካም መሪ ተብሎ ንዋይ እንዲሸለም በሚል ተስፋ የአፍሪካን ራሳ ምታት ለማስታገስ መሞከሩ ለመልካም መሪ እጦት ልብ-ለብራ ምልክት ነው። ተሸላሚ ሲታጣ ማየት ደግሞ የችግሩን ጥልቀት ያገላል።

በየህላኝን “ሲኦም ያልበላ ሲሻር ይቆጫዋል” የሚለው አባባል በአፍሪካ ደረጃም ስለ መጥፎ መሪነት የሚሰጠው መልእክት አለ። መሰንገስ በዘርፉ የሚታይ ችግር ነው። በዚህ ሁኔታ አርአያነት ያለውን መሪ መሸለም ገዢ ያሰኛል። በአንፃሩ ግን ዓይኖቻቸው ንዋይን ካዘዙ ጨዋታን አይማሩም ብሎ ማሳሰብ ስብአናን የሚያሳንስ ወደር የሌለው ዝቅጠት ነው። አጥንት የሚሰጠር ችግር ነው። በንዋይ ካልተደለሉ መልካም ማሰብና ማድረግ አይቻልም? በአጭሩ የሰነ-ምግባር ሚዛኑ ወርደል! በሌላው የሚከፍ ጭን ያዋይ ካልታዘለበት ሚዛን አይደሩም።

የጌጉ ዓለም-አቀፍ ፍርድ ቤት ከሚያድናቸው ውስጥ ከፍ ያለ ቁጥር ያላቸው አፍሪካውያን መሪዎች መኖራቸው ያሳዝናል። በዩናትድ ስቴትስ በየአራት ዓመቱ የሚደረገውን ብሔራዊ ምርጫ አስመልክቶ ስለ ዓለም-አቀፍ ፖሊሲዎች የሚያደረጉትን ክርክሮች ለንሰማ የሦስተኛው ዓለም የፖለቲካና የንግድ ማኅበራት የአሜሪካውያንን ጥቅም ማሰጠቱ ያሳዝናል። አንድ ደምክራሲ አጋር ይቆጠራል። ከዚያ ውጭ የፈለገው ጥፋት ቢፈጸም ግድ የሚሰኝ አለመኖሩ በአደባባይ ሲገነር መሰማት ጥልቅ ብሸቀት ይፈጥራል። መሪ ከጎረቤት አገር በትውላት አይገኝም፤ ከዓለም-አቀፍ ማኅበራትም አይለገስም። የመሪነት መንሻው የግል ጥቅም ፍለጋ የሚያደርግ ሰግብጦብ ምኞት አይደልም። በታሪክ መዛግብት ላይ ዝና አስመዝግቦ ከማለፍ የፈለቀ ጥማትም አይሆንም። የመልካም መሪነት መንሻው ከራሳ ግንኙነት የመጠቀስ በግል ጥቅም የማይሸበዝ የሰነ-ምግባር እሴት ላይ የቆመ ራሳይ፤ ተምክሮና ፍልስፍና ነው። ምጡቅ (Transcendent) ራሳይና ሰነ-ምግባራዊ እሴት የሌለው መሪ በውስጡ ከሚጮኸው የግል ፍላጎት ውጭ አይሰማውም።

ከርበርት ግሪኒሊፍ አገልጋይ መሪ አስተሳሰብ አንፃር መልካም መሪ አንደ ጢፍ ነድዶ ለሌለው አብርቶ ለማለፍ ከቆረጠ ሰነ-ምግባራዊ ውሳኔ ይነሣል። ይህን የመሰለው ጥሰ-ውጥ ማዘዜ ንዋይን አጋብሶ ከመጥገብ ማግለት አይነሣም። ከጠንካራ የሰነ-ምግባር ፍልስፍና፤ ከጥልቅ የተቆርቋሪነት ስሜት፤ ከፍትህ ጥማትና ከብሰል የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ይጀምራል። በአንዳንድ የመሪነት መስኮች የምንታዘበው ሕይወት ራሳዊ አድል የነፈገቻቸውና ሌሎች በሮች የተዘገባቸው ሰዎች ቡድን ፈጥረው ወይም በግል ተቀላጥፈው የገቢ አድል የሚያገኙበት መስክ ተደርጎ የተቆጠረ ይመስላል

ቢህል አያለውቅስም። አንደዚህ ያሉት ከመጋረጃው ፊት ለናይ መፈክሮች አያሰሙ ከመጋረጃው ጀርባ ግለሰባዊ ጥቅምን ለሰሚያሳድዱ ከመሪ ጎራ አይቆጠሩም።

መሪነት ለወል ጥቅም መስዋእት የሚያስከፍል የአገልግሎት መስክ ነው ብሎ ያሰነና ያመነ ትውልድ መንሣት አለበት። አዲስ ትውልድ ብቻ ሳይሆን አዲስ እሴቶችም መፈጠር አለባቸው። ያንን ትውልድ የሚፈጥር ንድፈ-ሐሳብ መቀረጽ አለበት። ያኔ የመልካም መሪ ያለህ የሚለው ጥሪ የተሻለ መልስ ያገኛል። በፖለቲካ ተቋም መሪዎች መሐል የሚታየው አታካራና መከላከል የመልካም መሪነት ተስፋ አይሰጥም። በማኅበራዊ ጉዳዮች ከሚደረጉ ውይይቶች የምንታዘበው አንዱ መሪ ለሌላው ለመናገር የሚመርጣቸው ቃላት የጨዋነት ሚዛን ባህልና እሴቶች የሌለን ያስመስላል። መሪዎች አርዳኝነት በማያሳዩበት የሚታየው ትውልድ ስለ በገ ሰነ-ምግባር ከማን ይማራል? አስቀድሞ እነርሱን የሚዘረግጥ ይሆናል። የሚታጫደው የተዘረው ብቻ ነው። “የበጠጠን አገር አንደምንሻ ሁሉ በርህራሄና በጨዋነትም ብልጽግና ያስፈልገናል” ብለው ወደዘር ከሮሊይን ኪነዲ የተናገሩት ለሁሉም ባህሎችና አውዶች የሚጠቅም ታዋቂ ጥቅስ ነው። ቴዎዶር ሮዘቨልት “አጅግ በጣም ተግባራዊው ፖለቲከኝነትን ፖለቲካዊ ጨዋነት ነው” ያሉትን ፖለቲካና ጨዋነት አይዛመዱም ብሎ ያሰባ ሁሉ ያስተውላል።

የመልካም መሪነትን እጦት አስመልክቶ በየህላኝን ፖለቲካና ፖለቲከኛ የሚሉት ሰዎች ትርጉም አሉታዊ መልእክት አላቸው። በየትኛውም የመሪነት መስክ የየራሱ መልክ ያለው ፖለቲካ አለ። ፖለቲካ ደግሞ ይዘቱና ተምክሮው ይለያይ አንጅ በየትኛውም የመሪነት መስክ አይወገድም። ስለ ፖለቲካ ያለን የተሰማረ አሉታዊ ማንዛቤ መሪን ለመቀበልና ለማመን ያለውን ችግር ይጠቁማል። ፖለቲካ ማለት ውሸት/ቅጥፈት ፖለቲከኛ ደግሞ የማይታመንና መልቲቦሚል ይታያሉ። አንዲህ ያሉ የተወሰነዱ ማንዛቤዎችን በአወንታዊ መልኩ ለመስወጥ አዲስ ዓይነት መሪዎች ያስፈልጋሉ። በመሠረቱ “ጤናማ የሕዝብ አስተዳደር ጨዋ ማኅበራዊ ይጠይቃል። መከላከያ፤ ለጋራነት፤ መቻቻልንና መቀበልን ይጠይቃል” ሲል ጡረተኛው አሜሪካዊ የፌደራል ዳኛ ቻርለስ ደብሊዩ ፒክሪንግ የተናገረው ሰነ-ምግባራዊ አምርታ ያለው ሐሳብ ታዋቂ ጥቅስ ነው። የአንድን ማኅበራዊ ሰነ ምግባራዊና ማኅበራዊ እሴቶች የሚቀርጹት በየመስኩ የተሰማሩት መሪዎች ናቸው። ምሁራንን፤ ነጋዴዎችን፤ የግብረ ሰናይ ተቋም መሪዎችን፤ የየደማኖት መሪዎችንና የማኅበራዊ ድርጅቶች መሪዎችን ጨምሮ መሪ ይፈለጋል!

ምሁራን የት ገቡ?

በየትኛውም የመሪነት መስክ በትምህርት የዳበሩ ዜጎች መበራከት የማይገባቸው የአገር ሀብት ነው። የማይታፈን ነበልባል! ስለ አውነታው ፒተር ድራክር አንዲህ አለ። “በምጣኔ ሀብት ልማት ውስጥ

⁴ ከድረ-ገጽ ላይ የተወሰደ።
⁵ ከድረ-ገጽ ላይ የተወሰደ።

የአገር እድገት የፍጥነት ደረጃ መለካት ያለበት “ብልሐተኛ አዕምሮዎችን” በማፍራት ፍጥነት መሆኑ አስባለች። አንዲት አገር በምታለማቸው፣ መፍጠርና አዋጭ ራዕይ መቅረጽ በሚችሉ በተማሩ በንድፈ-ሐሳብና በቀመራዊ መንገደ፣ በማገናከብ ብሔል የተካኑ ሰዎችን በማልማት የብዙነት ፍጥነት ነው። (ፒትር ድራክስ 1954:42) አድገት መለካት ያለበት። እንደዚህ ያለው መሠረት የሚጣለው የሚገንባው በምሁራዊ ምልክት ትብቅና በተመሳሳይ መሪዎች ነው።

በአገራችን በእውቀት የለማ ሰው (enlightened) ለመፍጠር የሚደረገው ጥረት ደግ ነው። የትምህርቱ ጥራት ግን አሳቢ ነው። የሰው ልማት ማሳሰሚያ መዋቅር መስፋፋቱ የልማት አምብርት ነው። የለማ ሰው የፈጠራ፣ የቴክኖሎጂና የልዩ ልዩ አዳዲስ ግኝቶች መፍለቂያ ነው። የለማን ሰው ሕልም፣ ፍጥነት፣ አምነት፣ ራዕይና መብት መቀማትና መሸበብ አይቻልም። በየዘርፉ የሰው ሰዎች በዝታው አገር እንዲሠሉት ሕይወት አንዲሻሻል፣ የምጣኔ ሀብት ዘርፎች እንዲበዙና አገልግሎት ሰጭ ዘርፎችም አንዲለፋፉ፣ የተጋህደን ምሁራን ድርሻ መግዛፍ፣ መለቅ ይገባዋል። ለእድገት በሚደረጉት ጉዞዎች ምን ያህል እገራችን የምሁራንን አስተዋጽኦ እግኝታላችን? የሚለው ጥያቄ ቁጭት ፈጣሪ ነው። በታሪክችን ምሁራን አበረከቱ ሊባል ከሚችለው በላይ ማበርከት አለባቸው የሚለውን ታሳቢ አድርጌ ከግላገሩ እስከ ከተሜው፣ ከገብሬው፣ አለክ ሊንዳላትሪ ሠራተኛው ድረስ በእገራችን ሕይወት መሪ ሚና ሊኖራቸው ይገባል። በባህላዊ ወግና ተሞክሮ ላይ የተመሠረተው ሕይወታችን 21ኛው ክፍለ ዘመን ከመጣቸው መሻሻሎች ጋር በቅርብ ርቀት አንኳን እንዲከተል በጥናትና ምርምር የተደገፉ ግኝቶች በማፍለቁ ምሁራን ተቀዳሚ አደራ አለባቸው።

የመሪ ያለህ የሚለው ጩኸት አንዲህ ሲተምም ምሁራን የት ገቡ? መሪ ያጣነው በፖለቲካው ዓለም ብቻ ነው ብሎ መቋቋት ጠብብ ነው። ነጋዴውም የሩቅ ራዕይና ብሔል ስነ-ምግባር የለንቀ አይደለም ብሎ መውቀስ ርቀት አያስፃድም። በምሁራን መሐል የመሪ አጦት እስ የሚለው ግን ቀስቃሽ ነው። ምሳሌነት ያለው ምሁር ፍላጋ የሚለማ ጩኸት አለ! ውስብስብ ችግሮችን በግልጽ ቋንቋ ተንትኖ በማቅረብ ሕይወትን የሚያቀልሱ ብርሃን ፈንጣቂ ምሁራን! አደ-ጥበብና ምህንድስናን የሚያቆራጥ! በየዘርፉ ለሚታዩት የመሪነት ችግሮች በቀጥታም ይሁን በተዘዋዋሪ ምሁራን የመፍጠርና የማስተማር ኃላፊነት አለባቸው። ምሁራዊ ፋና ከሌለ አድገት አገራችን ነው።

በምግባረ ሰናይ ድርጅቶች ሕይወትም የመሪ ማጣት ኪሳራዎች እሱ። እዚህም የምሁራን ምርምሮችና ግኝቶች ብርሃን መፈንጠቅ አለባቸው። የንግዱና የግል ባለ ሀብቱ ዓለም ሰፊ ምረት ይጠይቃል። በሰማይ ጠቀሰ ሕንፃዎች ውስጥ የሚደረገው የንግድ አንቅስቃሴ ምን ያህል ዘመናዊነት ያሳያል? በምሁራን መሐል የሕንጻዎችን ተስፋ የሚያድስ፣ የተወሳሰበ ችግሮቻችንን መልክ በሚለጡ ትንተናና ግኝቶች ላይ የተደገፈ፣ አዲስ ዓለም መኖሩን የሚያሳይ፣ አዲስ ባህል የሚፈጥር ሥር-ነቀል ለውጥ የሚያስከትልና የፖለቲካን የምጣኔ ሀብትን፣ የአገር አስተዳደርን ባህል የሚቀይሩ የጥናት ውጤቶች መገኘት አለባቸው። ለማሳበረሰባዊ ችግሮች በተጠና ለልት መፍትሄ ፈንጣቂ፣ መሠረታዊ አሴቶቻችንን ለውጥ የሚያስጠራ የምርምር ጭብጥ አደባባይ ይውጣ። በዚህ ወይም በዚያኛው የትምህርት መስክ የምሁራን ተሳትፎ ጎልቷል ለማለት ማጣራያ የለውም።

ምሁራዊ የምርምርና የማስተማሪያ ውጤቶች በብቁ ለአደባባይ አልቀረቡም። እገራቱ ዛሬ ያላትን የተማሪ የሰው ኃይል ያህል ምሁራዊ ሀብት (Intellectual capital) አልተጠቀመችም። በኢትዮጵያ እውድ የፖለቲካውንና የሰብዓዊ መብት ሁኔታዎችን አስመልክቶ የተጻፉ የምርምር ውጤቶች ለመዳሰስ ምክራካላህ። በጣት ከመቆጠር የሚዘልቁ ዶሴዎች በስተቀር ሰፊ ሥራ አልተሠራም። የምሁራን ድምጽ ጨርሶ የለም አልልም። ያሁን የምሁራን ድምጾች የመንግሥት ሥርዓት ተቃዋሚና ደጋፊዎች የተከፈሉ ናቸው። ከዚህ ከላይ ዝምታ የመረጡ ናቸው። ይኸው ነው እንደ ምሁር ማለት? አገርን ለመጥቀም የግድ ከነዚህ ጎራዎች በእንዱ በኩል መለስና ግዴታ አይመለስኝም። መያዊ ድርሻ መታሰብ አለበት። ብሔራዊ ወገንተኝነትና ተልእኮን መሠረት ያደረገ ድምፅ በሰፊው መሰማት አለበት። የአስተሳሰብና የተሞክሮ ለውጥ የሚያልሙ ምሁራን፣ ምጣኔ ሀብታዊ፣ ፖለቲካዊ፣ ባህላዊ፣ ሰነ-ምግባራዊና ሃገራዊ ሁኔታዎችን ያገናከብና በሁሉም ፊት መያዊ ተደማጭነት ያለው የተደራጀና በተሳሳ የምርምር ሥራ ውጤት ወሳኝ አማራጭ የሚያቀርቡ ምሁራን ያስፈልጉናል። ምሁራን የት አሉ?

ልማታዊና ዘመናዊ እሴቶችን ያገናከቡ ወደ ዘመናዊ የምርትና የቴክኖሎጂ ዝምድና የሚያደርስ ሥር-ነቀል የምርምር ውጤት የለንም። ጅማራውና ቅንጭ ግን በታመቀ ሁኔታ መኖሩ አይካድም። ለፈጠራ በብቃት የተመዘገቡ ሁኔታዎች አለመኖራቸው በራሱ ተግዳሮት ቢሆንም፣ ችግርን ጥሰን አላስ ነገር ለመፍጠር ችግሩ በራሱ መፍትሄ ፈላጊ እልህ ውስጥ ሊያለገበን ይገባል። ምሁር ማለት ችግር ጣሽ ማለት ነው! ታዲያ ምሁራን የት እሱ? በዚህ ሁሉ የምሁራን ፍልሰት አንዱ ችግር ነው። ችግሩ የሚፈታበትን መንገድ ማመለከት ይከብዳል። በምሁራንና በፖለቲካ ሰዎች መካከል የትብብር ድልድይ፣ የመተማመን መንፈስና የመከባበር ባህል መፍጠር ቁልፍ ነው። የፖለቲካ ርዕዮተ ዓለማችን ነጥፍና ጠልሎ ደርዝ አለመያዙ አንድ ምክንያት ሊሆን ይችላል። ራሱን ችሎ የሚኖር የፍትሕ ሥርዓት መኖሩም እጅግ ወሳኝ ነው። መፍትሄም አለው።

ዴሞክራሲን ለማሳበረሰባዊ ጥያቄዎች መልስ ለመስጠት በአገር ሀብትና አስተዳደር ጉዳይ ተቀባይነት የሰፋ መርህ ላይ ለመድረስ፣ የምጣኔ ሀብት ፍልሰፍናችን እድገት አምጭና ባለሰፊ መሠረት አንዲሆን፣ ለንግድና ሊንቨስትመንት መስፋፋት አማራጭነቱ እያሻማም። ምን ዓይነት ዴሞክራሲ? የሚለው ጥያቄ ግን ገና አገራዊና ተጨባጭ ፍልሰፍናዊ መልስ አልተሰጠውም። የፖለቲካ መርህ ግብሮች አማራጭ ብዛት ቁጥር ወደ ሌላው የፖለቲካ ፓርቲዎች ብዛትና መበጣጠስ አድርጏል። የዚህ ፓርቲ ፍልሰፍናዊ አማራጭ ይህ ነው ማለት አይቻልም። ጌሳ ለመስጠት የሚያስችሉ የፖለቲካ መርሐ ግብሮች በዝታዋል። በእነዚህ ጉዳዮች ላይ መጻፍ፣ አሁንም መጻፍ፣ እንደ ገና መጻፍና ሥር-ነቀል መፍትሄ መገኘት አለበት። የዴሞክራሲ ምርጫችን በጎ ቢሆንም በአምባ ገንን ባህላዊ እውድ ውስጥ እንዴት ይተግበር ተብሎ የቀረበ ጥናት የለም። በእኛው የተሳሳ፣ ማሳበረሰባዊ ለማንዚቤ ቀርቦላቸው ንቃት በግንኙነት ደረጃ የተሰራጨበት ሁኔታም መኖሩን አሳውቅም።

ከተማሪው አስከ መሐይሙ ድረስ ሰፊ ንቃት ሕሊና እንዲኖረው ተደርጎ መቅረብ አለበት።

የዴሞክራሲ ምርጫ ትክክል ቢሆንም ብዙ ሥራ የሚጠይቁ ፕሮግራሞች በምሁራን ፊት አፍጥጦዋል። ምሁራዊ መሪነት እየጠበቁና አየናፈውቁ።

ከላይ በተገለጸው የተዘጋጀውና የተሰጠው የፖለቲካ ኃይሎች አባላት የመራጩን ማሳበራሰብ አንድነትን ማሳራቂያ ብላጠትንና ትስስር ማጠናከር ይከብዳል። ምርጫን ጠብቆ ግንባር መፍጠር መንግሥት ሊመሠረት ሚያስችል ታማኒነት አይሰጥም። የመንግሥት ሥልጣን ይዞ መቀጠሉም አያላምንም። በዚህ አጠቃላይ አውድ ውስጥ ከማሳበራሰብ የመሪነት መስክ በሻገር የሚገኙ የመሪነት ተሞክሮዎችም የተሰየ ባህርይ ሊያሳዩ አይችሉም። ይህን ሁኔታ የሚቀይረው ከምርምር የወጣ ቀመር ነው። ለምን በምሁራን ላይ አጽንኦት አድርጎ መጻፍ አስፈለገ? መልሱ አንዲህ ነው። የመከላከያው ዘመን የሃይማኖት ታሪክ አንዳይመለስ አድርገው የቀየሩት የበራሳቸው ሰዎች ነበሩ። ከሁለተኛው የዓለም ጦርነት በኋላ የተነሡ ምሁራን ነበሩ የምዕራባውን ዓለም የፖለቲካ የማሳበራሰብ የምጣኔ ሀዘነት የበህልና የንግድ መሪነትን ታሪክ ፍጹም የቀየሩት። በ30ዎቹ ዓመታት የአውሮፓውያን ጦርነት ታሪክ የጠፋው ሕይወትና ንብረት በሁለተኛው የዓለም ጦርነት ከጠፋው ንብረትና ሕይወት ጋር በአንድነት ተዳምሮ የፈጠረው ጸጸት የአውሮፓን የመሪነት ታሪክ ወደማይመለስበት ታሪክና ባህል ቀይሯል።

በሁሉም ዘርፍ ምሁራን ቀዳሚ ተዋናይ ነበሩ። ይደገም! የተማረ የሰው ኃይል በዋጋ የማይተመንና መቼም የማይገሸብ ሀብት ነው! ጣሊያን አገራችንን ሲወርር ያደረሰው ትልቅ በደል ቁጥራቸው የበዛ ምሁራንን በጥቂት መጨረሱ ነበር። አገሩን የደንቆር አገር አድርጎ እድሜውን ሲያረገጽ። ደርግ ፈጽሞት ከሰፈው ዘግናኝ በደል አንዱና የማይረሳው በአሥርተ-ሺዎች የሚቆጠሩ ምሁራንና ተማሪዎችን መፍጀቱ ነው። ምሁራዊ ብርሃን የሌለው ሕዝብ የኮረንቲ ኃይል አጥቶ በጨለማ ከተቀመጠ ይልቅ እውር ነው! እንዳገራችን አቀጣጠር ከ1950ዎቹ ጀምሮ እስከ 1960ዎቹ መገቢደጃ ድረስ ይበግ የነበረው ምሁራዊ የሰውነት ፋና ወጊነት ለተከታዮቹ ህያ ዓመታት ባይጠፋም ይብዝዝ ነበር። የቀይ ሽብር ዱሳ ብዙ ምሁራንና ሊኡላ የሚገባቸውን ወኔና ተስፋ በልቧል ማለት ያለደፍራል። ዛሬ በምሁራን መሐል መኮሞት ቢታይም በፖለቲካ መሪዎችና በምሁራን መሐል ያለው ግንኙነት የጠላትነት ነው። ይህ ሁኔታ ከቀጠለ በምሁራዊ ምርምር ጥረት፣ የምርምር ውጤቶችና ተሞክሮዎች መካከል ቅሪቷ ይፈጠራል።

ንብረተኝነቱ ሰው ማምጣት፣ አዲስና የሰው መንገድ ጠራጊ ባህል መፍጠር ምሁራዊ ግዴታ መሆኑን በጽኑ አምናለሁ። ምሁራዊ መሪነትን አስመልክቶ ራሱን የቻለ ዘገባ ቀርቧል። ዛሬ ያለውን የተማረ ኢትዮጵያዊ ትውልድ በግርድቶ በሦስት ጎራ መክፈል ይቻላል። አንዱ መማር የግልና የቤተሰብን ሕይወት መሰውጫ ብቸኛ መንገድ ነው። የሚል ነው። ሐሳቡ በተወሰነ ደረጃ ተቀባይነት ቢኖረውም አድማስ-ጠቀሰ ከሆነ ግብረ-ገብዊ አሳቤና ፋይዳ የሚኖረው ግልሳዊ መሻሻል ለማሳበራሰብ መሻሻል እሴትነት መዋል ከቻለ ብቻ ነው። መማር ነፃነት ነው። ተምሮ በአገሩ ውስጥ መሻሻልም አንዱ የነፃነት እፍታ ነው። ብርሃን ፈንጣቂ መሆን ደግ ነው! የሀገር ጀምበር! ግለሰባዊ ነፃነት ግን አውን የሚሆነው ከማሳበራሰብ ነፃነት ጋር ሲገመድ ብቻ ነው። ስለዚህ በአገር ውስጥ

የመሥራትና የመኖር እድሎች ቢመቻቹ አገራዊ ራእይ ሊወለድ ይችላል። ሆኖም ተምሮ ሰራተ ብቻ በማሰብ ማለፍ ተሳታፊዎችን እንጂ ዘመን ለዋጮችን እይፈጥርም። መማር መለመጥና መለወጥ ነው! ከዚያ ውጭ ሆኖ ተብሎ ፋና ወጊ ከከብ መሆን ካልተቻለ በሦስት ክንድ መሬት ውስጥ የወደቀ ተወርዋሪ ከከብ መሆን ነው።

ሌላኛው ትውልድ ሰአገርና ሰሕዝብ ወገንተኛ የሆነ ግን ዋጋ ከፍሎ ሰማለፍ ቁርጠኝነት ያጣ ነው። አውጥተን አውርደን የደረሰንበት የፍልስፍናና የንደፈ ሐሳብ እምነት ሰምንወስደው ከግል ጥቅም የመጠቀ አቋም መነሻ ነው። ይህ ደግሞ በምሁራዊ ወይም በምርምራዊ መስኩ ወደ ፍጅታ ካልተሰውጠ ላም አሰኝ በሰማይ ይሆናል። ጆን ኤፍ ኬንዲ የተናገሩት ጠቃሚ ጥቅስ እነሆ! “አሜሪካውያን የሀገሪ ልጆች! አገራችሁ ሰናገተ ምን ልታደርግላችሁ እንደምትችል ሳይሆን ለአገራችሁ ምን ልታደርጉላት እንደምትችሉ ጠይቁ” ብለው ነበር። ብዙ ውሎ ሳያድር እሜሪካውያን ጨረቃ ላይ ወጡ። አንዲህ ያለ ትውልድ ሲመጣ የሰው ጭራ ይፈነጥቃል! ለኛ-ምግባራዊ እሴቶች ይቀየራሉ! የሥልጣኔ ጀምበር ፈክታ ትወጣና ሰምርምር የተሳሉ ዜጎች ይነሣሉ። ያገፈ ምሁራን የመሪነት ጥሪ አገራዊ ነው። ቀመራዊ መልስ የሚሻ፣ የሰው ፋና-ወጊነት ጥሪ! ምሁራኗ አዲላ ብርሃን የማይፈነጥቁበት አገርና በተንጣለለ ውቅያኖስ ውስጥ መንገድ-ቀያሽ የሌለው መርከብ አንድ ናቸው። ችግር ጥግ ሊያስይዘን ሳይሆን፣ መፍትሄ የመፈለግ እልህ ሲጭር ይገባል።

የንግድ መደብሮችን የሚበረቅሰው ጥሪ።

የመሪ ያለህ የሚለው ጥሪ በንግዱም ዓለም ውስጥ ያስተጋባል። ሰአገር ልማት መነሻው በመንግሥት እጅ ያለ ሀብት ብቻ ነው ብሎ ማሰብ ከሚጎድታዊ ርእዮት ነው። ዴሞክራሲ የሚሰፋው የግል ሀብት ጣቢያነት ባለበት ነው። አንዱ የታዳጊ አገሮች ችግር መንግሥትና የምጣኔ ሀብት አስተዳደርን የማይፋቱ አድርጎ መቁጠር ነው። የዴሞክራሲን ሥርዓት በሚከተል ማሳበራሰብ ውስጥ የመንግሥት ድርሻ የእድገት መንገድ የሚጠርጉ ፖሊሲዎችን፣ ሕጎችና መዋቅሮችን መዘርጋት ነው። አገር አልሚው የግል ሀብትና የግብረ-ሰናይ አንቀስቃሴም ነው። ሽማቹ የማሳበራሰብ ክፍል ሌላው ዋና የሀብት ፈጠራ አጋር ነው። የምጣኔ ሀብቱ ሥርዓት በዚህ መስመር ሲዘረጋጋ ሀብት የማፍራትን ሳልስፍና በሽ የቁጠላ መንፈስ ሀብትን የማራቀት እምነት ውስጥ ማሰገባት ወሳኝ ነው። ይህም በምርምርና ፈጠራዊ መሪነት ካልታገዘ ፋይዳ የሰውም። እነዚህ ሐሳቦች የሚጠቁሙት በተወሰነ ደረጃ የምጣኔ ሀብትና የመንግሥትም ጋብቻ ሌሎች ወሳኝ አጋሮችን በጉልህ ማኮተት እንዳለበት ነው። የግል የሀብትና የግል ንብረትን ይዞታ መብትና ነፃነት በማገናከብ የተዋቀረ ሥርዓት የሀብት ፈጠራውን ፍልስፍናና ጥረት የማይገታና ወደ ፊት ተመልካች ያደርገዋል። ይህ የምጣኔ ሀብት ፋሚን ለማበረታታት ከሚያስፈልጉ የመሪነት ቁልፎች አንዱ ነው።

በጠንካራ የሰነ-ምግባርና የግብረ-ገብ አሊቶች ላይ የተመሠረተ የንግድ ማሳበራሰብ መፍጠር አዲስ ባህል የመፍጠር የመሪነት ጥሪ ነው። በሰነ-ምግባርና በግብረ-ገብ እሴቶች ላይ ያልተደገፈ ሀብት

ፈጠራ ማህበራዊ ግብት ሆኖ ለትውልድ ሊተላለፍ አይችልም። ይህን ለማለት የሚያደፋፍና ምክንያቶች አሉ። የአንድ ግብረ ሰናይ ተቋም የእቃ ግዢ ከሚቱ አባል ሆኖ የበጀት ዓመት መገገሟ ግዥ ላይ ለመሳተፍ እድል እገኛሁ። በደርጅቱ የግዢ ሥርዓት መሠረት የዋጋ ማቅረቢያ ተሰብስቦ የተሻለ ዋጋ የሰጠው ነጋዴ ዘንድ ግዢው ይፈጽማል። የዋጋ ማቅረቢያ የሰጡት ነጋዴዎች በመግለጻ ለማሸነፍ መሞከራቸው የማልረሳው ብቻ ሳይሆን የተሰጠው ባህል በመሆኑ አላዛኝ ነው። እንዲህ ያለው የተሰጠ የግብይት ሰነድ ምግባር ግለሰባዊ ስግብግብነትን እንዲቀጥል ግብረ-ገባዊነትን ያዳክቃል። ሞራል የሌለው ንግድ! ሰፊ የንግድና የሽግግር መብት አስጠባቂ ሕግ የሚሻ ችግር ነው።

በሌላ አንድ ወቅት ወደ ውጭ እገር ለሥራ ለመሄድ ለጣደፍ እራዳ መሐል ከሚገኘው የእንግሊዝ ቤተ ንብረት ባለግዛት የአሽከርካሪ ሕግ ጣሰኩ። በአካባቢው የነበረው ፖሊስ አስቆመኝና ምን ያህል እንደሚያስቀጣ ነገረኝ። ከእርሱ ጋር በመለማግት ግን ከሕጋዊ መቀጮው ባሰለ ልገላገል እንደምችል ነገረኝ። መቀጮው 40 ብር ነበር። ጥያቄው ከእምነቴና ከሕሊናዬ ጋር ስለሚጋጭ መቀጣቴን መረጥኩኝ። ቅጣቴን ሳልከፍል ወደ ውጭ በመሄዴ ቅጣቴ ሦስት እጥፍ ጨምሮ ጠበቀኝ። ዓይን ጨፍነው ቢሄዱም እንዲህ ያለ ተራ ጉቦኝነት ይታያል። በነጋዴውና በፖሊሱ መሐል ያለው አንድነት ከግል ጥቅም የሚያልፍ ሰነድ ምግባር አለመኖሩና ሞራላዊ እውርነትን ያሳያል።

የአዲስ አበባ ዩንቨርሲቲ ትምህርቴን ጨርሽ ለምረቃ ስመዘጋጀት የመመረቂያ ልብሰ ፍለጋ ወደ መሪነቱ ሄድኩ። ጊዜው ወደ አመሻሽ ተጠግቶ ነበር። አንድ የሜማና የአልባነት መደብር ውስጥ ሦስት ወጣቶች ያሉተናግዳሉ። በዋጋ ስንከራከር ሌሎች ገበያተኞች ሄደው እኔ ብቻ ቀረሁ። እኔም ለመውጣት ወደ በሩ መንገድ ለጀምር ሁለቱ ወጣቶች ከበሩ ግራና ቀኝ ቆመው በሩን ገርበዝ አድርገው ለመግዛት እንደገደድ ሞከሩ። መከራው አልተላካም። ነውረኛው ድርጊት የሚጠቁመውን ለእንባቢ ልተው። ከእነዚህ ምግባራት ጋር የሚወሰው የሽቀጡን ጥራት ማበላሸት ሌላ ነገር አብሮ መቀየጥ፣ ባለ ሥልጣን ተወዳጅቶ አለእግባብ መባልጸግና የመሳሰለው ሰነድ ምግባርና ግብረ-ገባዊነት የማያውቅ የንግድ አለተሳሰብና ምግባር ሊጠፋ ባይችልም እንዲገደብ በሚረዳ የሰነድ ምግባርና በሚያስቀጡ የንግድ ሕግጋት ሃይ መባል አለበት። አለቤድ ጥቂቶች የሚጠቁበት የሁለት ይዞታ ይፈጠራል። ይህን ሁኔታ የሚቀይረው የሁለት ፈጠራው ፍልሰፍናችን ነው። በምሁራዊ ስልት ካልተመራ ውሳኔነት ማህበራዊ ኪሳራ ይመጣል።

በንግዱ ዓለም ሰነድ ምግባራዊና ግብረ-ገባዊ ታላላቅነት ሆነ ግልጽነት አለ ብሎ ለማሰብ ያስችግራል። መስኩ ሥርዓት ለቅዳል። ስግብግብነት አጽናፍ ደርሷል። የግል ሀብት ማከበር በባለ ሀብቱ ግብረተሰብና እገርን መለወጥ የሚለው ግዴታ ከራሳ በላይ ኑሐ በሚል ድሃ ግንዛቤ እንዳይዋጥ የሰነድ ምግባራ ፍልሰፍና ለውጥ ያስፈልጋል። እለቤድ የድህነትና የባለጠግነት ልዩነቶች ታይቶ በማይታወቅ ሁኔታ ይጉናሉ። ያኔ እገር የሁሉ ሳትሆን ሀብት ያላቸው የጥቂቶች ትሆንና የብሔራዊ የመሪነት እድል ለባለ ሀብቶች ብቻ ይለቀቃል። የብዙሃን ንጹህ ሰብ እንጠራ ሀብት ማፍራት ይሰማል። ብዙሐኑ ወደ ገበያነት ይለወጣሉ። የድህና ባለጠጋው ልዩነት ይገነፍና የማይታደግበት የምጣኔ ሀብት ጅረት ይከፈቃል። በጠንካራ የግብረ-ገባ እሴቶች ያልተደገፈ የንግድ ዓለም እንኳን ተቋማዊና

ማህበራዊ ዘለቂታ ሊኖረው ከሀብት ፈጣሪዎች ሰዎች እልፍ ለልጆቻቸው የሚተላለፍ ሀብትና ተቋም አያመጣም። በቀጣይነት የሚያደጉና የሚሰፋፉ የንግድ ተቋሞች ለመፍጠር ሕልመኝነት ያሰፈልጋል። አንድ የንግድ መሥራች ቢያልፍም የሚቀጥል የተቋምና የመሪነት ባህል መቅከል ይሳያል። የግድ ነጋዴ ወላጅ ወደ ልጆች ከማለተላለፍ ወይም የመት ሀብት ሽጦ ከመከፋፈል ይልቅ የዘላለም ግብረ-ገባ ለባለ ሀብቱ ለቤተሰቡና ለማህበራዊ የሚጠቅም የንግድ ተቋም ስለ መፍጠር በምሁራዊ መንገድ መታሰብ መጀመር አለበት።

የፖለቲካ ሥልጣንን ተገን ያደረገ ወይም የተወሰነ የንግድ ድርጅቶችን ታላቢ እድርጎ የሐገር ምጣኔ ሀብት ታሪክ ቦታ ሳይሰጠው የሚቀረጹ ፖሊሲዎችን ታላቢ በማድረግ የጀመረ ንግድና ሊገነባበትመንት አንድ ሥርዓት አያልፍም። በባለ ሀብትና በፖለቲከኞች መካከል ያለውን ጋብቻዊ ግንኙነት ለብሮ የገበያ ውድድር ፍልሰፍና ማሳሰብ ያዋጣል። የንግዱን ማህበራዊ የገበያ አሳሳፍና ውድድር እስመልክቶ የሚነሡ ነቀፋዎች አሉ። የጎረቤቱን ንግድ እይቶ ተመሳሳይ ንግድ በመክፈት የፊላንና የጎረቤቱን ገበያ የሚገድል አለ። የግዥ ክርክር ሲደረግ የባለቤቱን ፈቃድ ፍለጋ ለልክ የሚደውለው እስቂኝ ነው። እንደወይን ተክል መሰናን ተገን ካላደረገ የማይቆም፣ ሰነድ ምግባራዊና ግብረ-ገባዊ ጉልበቱ የሰለለው ንግድ አንድና ሁለት አይደለም።

ትርፉን ሲያሳለ በንግድ ሥርዓት የገንዘብና የጊዜን ትስስር የማያገናኝ ደንበኛ ንጉሥ ነው የሚለውን ሐሳብ በውል ያልተረዳው የተሸጠ አይመለስም በሚለው ፍልሰፍና ከመደብራ ጠጥራኝ ወደ መደብራም አይመለሱ የሚል መልእክትም እንደሚያስተላልፍ የማያሳብ የንግድ ሐሳብ ከዚያም ሀብት ማከበትን ከቤተሰባዊ ጥቅም አርቆ የሚያይ ማህበራዊ ሕልም የሌለው፣ ሞትሃታዊ የሀብት ምንጭ ላይ ዓይኑን የጣለና የመሳሰለውን አስተሳሰብ ባህልና አተያየተ-ዓለም አለመልክቶ ሲነሣ የሚገባው ጉዳይ ጥቂት አይደለም። ምንው በንግዱ ዓለም የምጣኔ ሀብት ተመራማሪ፣ የንግድና የሂሳብ ትምህርት ምሁራን ብቅ ብቅ ቢሉ! አሉታዊ ጉዳዮችን ማጉላት መልካም መለኰኛል። እወንታዊ ዋጋዎች የሉም አላልሁም። ጠንካራ የሰነድ ምግባርና የግብረ-ገባ እሴቶች ያሏቸው ባለሀብቶች የሉም አልልም። የምንናፍቀውን ለውጥ ለማግኘት የሚረዳ እቀራረብ መምረጤ ነው። በአብዛኛው ምሁራዊና የተጠና መንገድ በተከተለ ሁኔታ የሚደረገው የንግድ ዓለም መሪነት ገና እንዲታወቅ ላይ ነው። ፈጠራ ይደግ ይመንደግ!

የምእራቡን ዓለም የምጣኔ ሀብት ታሪክ ስናጠና ከምንማራቸው ቁም ነገሮች መሐል በምግባሪ ሰናይነት ዋጋ የታጀቡ ሰለ ነበሩ ሀብትን ከግል ጥቅም ጋር እቆራኝቶ ከማየት ይልቅ በሀብት የሰውን ልጆች ማገልገል የሚለው እንግዲህ ሰነድ ምግባራዊ ፍልሰፍና ይገኝበታል። ይህ እይታ የሥራን ባህልና ለሰሀብት የነበረውን ግንዛቤ በማያዳግም መልኩ ቀይሮታል። ማክሰ ዌይበር የተባለ የማህበራዊ ሳይንስ ምሁር የፕሮፌሰራት ስነ-ምግባርና ካፒታሊዝም በሚል ርእሰ ያቀረበው ምርምር በዋናነት ይጠቀሳል። በዘገባው መሠረት የንግዱ ዓለም፣ የምጣኔ ሀብት ታሪክና ሥራ ባህል የለውጡ ሦስት ታሪካዊ መርሆዎች ነበሩ።

የመጀመሪያው አስተሳሰብ ደክመኝ ስለቼኝ ሳትል ጠንክረህ ሥራ የሚል ነው። “Work as hard as you can!” ከላይ የተጠቀሰው አስተሳሰብ የትጉ ሠራተኝነትን ጣል በማይነቃነቅ መሠረት ላይ ተከሰቶ አልፏል። ስለዚህ ሥራ አይመረጥም፤ ደግሞም አይናቅም። ሥራ ከሆነ ነው። ሥራ የሆነች ፈጠራ መሠረት ነው። የሚሠራ ወደ ስኬት እንደሚደርስና እንደሚገባው ይጠቁማል። ቆሞ ለሚያስብ ጥሩ መነሻ ነው። ሠርቶ መከበር፤ ስመሥራት በራስ መተማመን፤ ሀብት ለማፍራት ራሱ ማስፈለጉንና ስሌታዊ አቀራረብ ወሳኝ መሆኑን ማስተዋል አይቻልም። ሀብተኛው አስተሳሰብ ሀብትህን በተቃላ መጠን ቆጥብ የሚል ነው። (Save as much as you can!) ከስነት የተለየ አስተሳሰብ ነው። ቁጥብ ሀብትን በአግባብና በሥርዓት መጠቀምና ለኢንቨስትመንት አቅም ከማግኘት በቀር ከሰነት አይገናኝም። በተለይም ቁጥብ ለንግድ መነሻ ነው የሚለው ጥልቅ ንድፈ-ሐሳብ ሊገላ ይገባል። ጠንክሮ ሠርቶ ሀብት መፍጠር፤ የፈጠሩትን ሀብት ለኢንቨስትመንት መጠቀም እርስ በእርሳቸው የተቆራኙ ናቸው።

ሦስተኛው አስተሳሰብ የቻልኩትን ያህል በልግሰና ስጥ ይላል። ገንዘብህን ሥራ ላይ የምታውልበት ስነ-ምግባራዊ ዋጋ ይኑርህ ይላል። “Give as much as you can!” ይህ የመሆኑት ሐሳብ ሀብት ከግል ጥቅም ያሰፈ አገልግሎት ስጭ መሰሪያ መሆኑንና ስነ-ምግባራዊ መነሻና ግብረ-ገብዊ ግዴታ የተሳበሰ መሆኑን ጭምር ይጠቁማል። ሃይማኖታዊና ግብረ-ሰናይ ድርጅቶችም ሆኑ ማኅበራዊ ዓላማ ያላቸው ድርጅቶች ከዚህ ፍልስፍና ጋር የተቆራኙና በዚህ ምክንያት የተፈጠሩ እንደሆኑ ይታወቃል። እነዚህ ሦስት መርሆች ከመሪነት ጋራ ያላቸው ቁርኝት ክፍተኛ ነው። በቅድሚያ እንዲህ ያለውን የአስተሳሰብ ጣል በማገባረብዎቹ እሴት ውስጥ እንዲቀረጽ ዋነኛ ተዋንያን የነበሩት መሪዎችና ምሁራን ነበሩ። ይህ ደግሞ አንዱ መሪነትን አዳዲስና ተራማጅ ባህሎች ስመፍጠር ቀዳሚ ከሚያደርጉት ምክንያቶች መሆኑን ያስረዳል። መሪነት ከሥራ አስተዳደር የሚሰየውም ከዚህ በተያያዘ ነው። የመሪ ያስህ? የሚለው ጥሪ የተጨበጠ መልስ የሚሻ ጥሪ ነው።

በአገራችን የሀብት ፈጠራንና አጠቃቀምን እስመልቶ የምናየው ነገር አሰ። ድህን ክድህነት የማያወጣ፤ ሁሌም ተመጽዋች የሚደርግ ነው። በዓላትን ጠብቆ በሚያደረግ ግብረ ስናይነት ደግሎ የእኔ ቢጤዎችን ደጃ ላይ ሰጠኩ የሚያገለ ወይም ደጃ-ሰላም በር ላይ ተከልኩለው እንዲጠብቁት የሚደረግ እንጂ ተቋማዊ መንገድ ፈጥሮ ከድህነት የሚያወጣ ዘላቂ የልማት ምግባር የሌለው ልማድ ነው። እንደዚህ ያለው አስተሳሰብ በሥር-ነቀል ሁኔታ ሲለወጥ ይገባል። የግል ሀብትንና ብሔራዊ ግዴታን አብሮ የሚያሰላ፤ ሀብት ፈጠራንና የአካባቢ ጥበቃን በተጠያቂነት የሚቀምር ተቋማዊ መስፋፋትና ማኅበራዊ ዝምድናዎችን ወዘተ... በአንድነት ለማስተንተን የሚችል መሆን አለበት።

ምዕራፍ አራት

የመሪነት ጥሪ በሃይማኖት ዓለም።

ከመሐተማ ጋንዲ ታዋቂ ጥቅሶች፡ “በዓለም ውስጥ ያለውን ተጨባጭ እውነት የማያገናኝብና ትግሮችንም ስመፍታት አስተዋጽኦ የማያደርግ ሃይማኖት ሃይማኖት አይደለም” የሚለው አስተማሪ ነው። ቅዱስ ያቆብም እውነተኛ ሃይማኖት በገሐዱ ዓለም ውስጥ በተጨባጭ መገለጥ እንዳለበት ያሳገራል። በአገራችን ሁኔታ መንፈሳዊ መሪዎች ከቤተ-እምነት ዓር የዘለለ አደራ እንዳላቸው እውን ነው። እናራካን በአጠቃላይ ስንወስድ የሃይማኖት ዓለም ምሳሌነት ቢጠበቅበትም፤ በሌሎች መስኮች ከሚታዩት የመሪነት ትግሮች እኩል የመሪነት ኪሳራ ያሳያል። ቢታዘጋጅ፤ ዛምቢያ፤ ጋና፤ ናይጄሪያ፤ ኬንያና በተወሰነ ደረጃ በዩጋንዳ የቤተ-እምነቶች ማኅበራዊ ተሳትፎ መሻሻል ቢያሳይም ስነ-ምግባራዊ ጉደለት ምናልባት አላፋሪ ነው። የሩዋንዳው አልቂትና የሃይማኖት ግንኙነት አስወግዶ የሳሌ ነው። የሃይማኖ መሪዎቻቸው የት ነበሩ?

ስለወንጌል አማኝ ሕዝብ ደፍሬ መጻፍ እችላለሁ። በምዕራባውያን የወንጌል አማኞች መሐል ለሚታየው የቤተ-እምነት መሪነት ኪሳራ ምሁራንና ጋዜጠኞች ከዘገቧቸው ነቀፋዎች ውስጥ የወደቁትን መሪዎች ቁጥር በድረ-ገጽ ላይ ማየት ይቻላል። ኪሳራው በከፍተኛ ፍጥነትና ስፋት ጨምሯል። ገሽ የሚሰኙ መሪዎች ቢኖሩም ነቀፋው በደጃ-ሰላም ውስጥ መበርከቱ ያሳፍራል። የእኛ አገር ትግሮች በመገናኛ ብዙሐን ቢወጡ ምንም እንደሚመስሉ አለውቅም። ከአገራችን ነባራዊ ሁኔታ አንፃር የሃይማኖት መሪዎች ልምምድና ኑሮ ሲጣጣም ጉድፍ አይጠፋም። ከደጃ-ሰላም ውጭ የምናየው ነቀፋ በደጃ-ሰላምም ውስጥ እኩል መኖሩ ያስዝናል። የደጃ-ሰላምን ገበና በአደባባይ መግለጥ እንደ ነውር ይታያል። ነውርን ደብቆ ብጽእና የለም። አደባባይ ያልወጣ ገበና ለጽድቅ መስከር አይሆንም። አዋጭ እምነትና ምግባርን በማይጋጨበት ሁኔታ መያዝ ብቻ ነው። የደጃ-ሰላም መሪ ነብያዊ ጥሪና አደራ አለበት። ለዚህ ወይም ለዚያኛው የማያደላ ስህተትን የሚጠቁም ብቻ ሳይሆን መፍትሄን አመለካችም ነው።

ከቅርብ ዓመታት ወዲህ በዘርና ፋይዳቸው ጎልቶ በማይታዩ ጥቃቅን ትግሮች ምክንያት በደጃ-ሰላም የሚታየው አሳፋሪ ክፍፍል፤ ግጭትና መግት ቤተ-እምነቶችን ስምሳሌነት የማይበቁ፤ ለሽምግልና የሞራል እቅም ያጡ በማድረግ የመሪነት ረሐብ እዚህም አለ። በማስለብ ደረጃ የሚታየው የሞራል ውድቀትና ሃይብይ የሌለው ውዥንብር የቤተ-እምነትን ማኅበራዊ ግብረ-ገብዊ አብነት ዝቅ አደርጎታል። በንዋይ ፍላጎትና በአምላካዊ ጥሪ መሐል ግጭት አለ። ሥር በሰደደ የእምነት መሪዳትና እምነትን በምግባራዊ ልምምድ በመመንዘር መሐል መጣረስ አለ። የስነ-ምግባርና የግብረ-ገብ ልምምዶች እምነቱ ምን ይገባቸዋል? በሚል ስሌት ካልተቃኙ የሃይማኖት ሚዛን ይወርዳል።

በአንጻሩ በደጀ-ሰላም ውስጥ ለውጥ! ለውጥ! እያለ የሚተምም አዲስ ትውልድ ተነሥቷል። ስብዘቱ፣ መዝሙሩ፣ ተቋማዊ ሕልሙና ቀናኢነቱ በጥበብና በሕይወት መሰራት ተጽዕኖ ማምጣት የሚል አየሁን መጥቷል። ዓለም ቤቱ አይደለም ከሚለው መሪዳት ምድርን እንደሚገኝ ወደሚለው እይታ ተጠግቷል። ሁለቱም ሚዛን የሚሹ ተዋክሮች ናቸው። በዚህ ተስፋ-ሰው የትውልድ ማዕበል መሰል የሞራል፣ የሰነ-ምግባርና የነገረ-መለኮት ጥራት ደፍሮለው ይታያሉ። እነዚህ ሦስት አበይት ጉዳዮች በሥር-ነቀል ሁኔታ መልስ በላገኙበት ምህዳር ውስጥ የሚሰጡት መሪዎች አንድ ትውልድ አልፎ የሚሄድ ባህል መፍጠር መቻላቸው ወይም መሠረታዊ ትምህርቶቻቸው ሳይፋሉ መዝለቃቸውን አሳዝኖ ያደርጋል። በጭሩ የመሪነት ጥያቄው በየደጀ-ሰላምም አለ። መሪዎች ተጋጭተው ሰላም ለመፍጠር ባለመቻላቸው የሚያገኙ ምእመናን ብዙ ናቸው። የመሪ ያለህ!

በቀጥታም ሆነ በተዘዋዋሪ የአገር ችግር የሁሉም ዜጋ ችግር ነው። ለመፍትሄ በሚደረገውም ርብርብ ዳር ቆሞ ተመልካች መሆን እይታልም። ከዚህ አንፃር በተለይ ማህበራዊ ተሳትፎ፣ ሰብዓዊ መብት፣ የፍትህ መጓደል፣ በማህበረሰቡ ችግሮችና ችግሮቹን በመፍታት ተሳትፎአዊ እንቅስቃሴ ውስጥ ያለው ያገባቸዋል ባይነት ምን መምሰል አለበት የሚሉት ቁም ነገሮች ፋና-ወጊ መሪዎችን ይፈረጋሉ። የአንድ ሃይማኖት ተከታይ ቀናኢ ነኝ ብሎ በመንግሥትና በፖለቲካው እንዲሁም በንግድ ዓለም ከተሳሳተ ሲወዳደር ምን ያህል ግብረ-ገባዊ ጨዋነት ያሰያል? የሙሉና ኮሮጀ ውስጥ ገብቶ አጁ ያልቆሸሸ ለንት ይገኛል? አብዛኛው ሕዝባችን ደጀ-ሰላም ለፍቃሬ ነው። ታዲያ መሰናውና የሰነ-ምግባር ጉድለት ስምን መዘን? ችግሩ መሉ በመሉ ይወገዳል ባይባልም ሲገደብ ይችላል የሚል ጠንካራ ሕልም መኖር አለበት። የመሪ ያለህ! የሚለው ጥሪ እጅግ ጉልህ ነው። መልካም ሰነ-ምግባር የሚያስፈልገውም ለዚህ ነው።

በተጨማሪም ሲታይ እንደሚችለው ጥበብተካቸው በተደራጀው ሆነ በግለሰብ ደረጃ የሰውጥን ጥያቄ በሰፊው ወደ አደባባይ አውጥቶታል። እነዚህን መንግሥቶች መስመር ለማሰያዝና በጠንካራ እሴቶችና መርሆዎች ላይ ለማቆም የሁሉም የማህበረሰብ መዋቅር ዝንባሌ መሆን አለበት። ለዚህ ደግሞ ባለፈውና የበሰለ እሴቶች ያሏቸው መሪዎች መነሣት አለባቸው። የምላኩን አጥሮች ለመናድ የሚቀኑ መሪዎች። ከደጀ-ሰላም ውጭ በአደባባይ በየትኛውም የሕይወት መስክ የሚውለው ምላሽን ማህበረሰባዊ ሕይወት ለሚያስገኝባቸው ተግዳሮቶች ብቁ ነው ወይ? የሚለውን ጥያቄ መመለስ ከባድ ነው።

የደቀ መዝሙርነት ትምህርቶችና የሥልጠና መንገዶች ምእመናንን ለዓለማዊ ሕይወታቸውና የዜግነት ኃላፊነቶች ብቁ አድርገው የሚያዘጋጁ አይደሉም። በፖለቲካው ዓለም የመሳተፍ ፍላጎት ያላቸው ከደጀ-ሰላም ተሳትፎ የሚታቀሱበት ወይም ሽሽ በሚደረጉበት አጋጣሚ ሲነሱ አይችሉም። ለዚህ ሁለት ምክንያቶች አሉ። መጀመሪያው የዳቦሪ የፖለቲካና ማህበረሰባዊ ሰነ-መለኮት (Political theology) የለም። ሁለተኛው ፖለቲካን ጸያፍ አድርጎ የማየት ችግር ነው። ለእነዚህ ፖለቲካ ከደጀ-ሰላም ውጭ የሚል ግንዛቤ አለ። ስምን ፖለቲካና ሃይማኖት እንደሚቃረኑ ይገመታል? ይህን ጥያቄ መመለስ ይከብዳል። ሆኖም የፖለቲካ ሕይወት ብዙ ነቀፋ አለው።

የሚለውና የደጀ-ሰላም ሕይወት ከነቀፋ የመራት ሰነ-መለኮታዊ ኃላፊነት አለበት የሚሉት ሐሳቦች ሰላላ ነው። ሃይማኖትን የመናኝ መንገድ ብቻ አድርጎ መቁጠር የተለመደ ነው። አዋጭ ግን አይደለም።

ጥበብተካቸውን ፖለቲካን እሴታዊ ቤዛን መንገድ ብቻ ለሰሚወስድ ፖለቲካ የሚለው ተዋክሮ ጸያፍ ሆኗል። በፖለቲካኞች መሰል የሚታየው ነቀፋ የግለሰቦች የግል ችግር እንጂ ፖለቲካ እንደ ፍልስፍና በራሱ ሰውን የማበላሸት በህርይን የመለወጥ ምትሐታዊ አቅም የለውም። ለእነዚህ ነቀፋው የማይሻሻልበት ምክንያት የለም። የእነዚህ ነቀፋዎች መንስኤ ብልሹ መሪነት ነው። የሚቃናውም በመልካም መሪነት ነው። የመሪ ያለህ የሚለው ጥሪ ከእሴት ፍልስፍና ጋር የተቆራኘ ጥያቄ ነው።

የመሪነት ጥሪ ሲቀመር።

የመሪ ያለህ የሚለውን ኡኡታ በውልብታ ከማየትና በለሆሳስ ከማጤን አልፎ በቀመራዊ መንገድ ለማገናዘብ በህሊናችን ውስጥ አንዲንከላወስ መፍቀድ አለብን። ከላይ የተነሡትና የመሳሰሉት ችግሮች ዓለም-አቀፋዊ መልክም እሳቸው። ሆኖም የለውጥ ጥሪ የሚለው ሐሳብ በዚህ መጽሐፍ ውስጥ የሚመለከተው አንድና አንድ ጉዳይ ብቻ ነው። ጥበብተካቸው የመሪነት ፍልስፍናና ተዋክሮን የመቀየርን አስፈላጊነት። ምንው ዓለማችንን ምን ነክት? ምንው ማህፀኗ መልካም መሪ ማፍራት ቀክነ? ምንው አፈሯ አሴት ያለው መሪ ማሳደግ ተሳካው? አንዴትስ ይህ ሂደት አወንታዊ፣ አዲስና ያልተለመደ ፍላጎት የሚሰጥ ንድፈ-ሐሳብ ላይ ይደርሳል? የሚሉትና ተዛማጅ ጥያቄዎች ወሳኝ ናቸው።

ባለሙያዎች ሁሉ በየመስኮቸው፤ ምሁራንም እንዲሁ ችግሩን የሚያዩበትና መፍትሄ የሚጠቁመባቸው መንገዶች አሉ። በዚህ ሁሉ በየመስኩ መሪ ማስፈለጉ ደግሞ ደጋግሞ ገሃድ መሆኑ ነው ነጥሮ የሚወጣው። አንደዚህ ያለውን ችግር ከንፈር መጥጦ ማለፍ አይለውጠም። ለውጥ የሚጋብዙ ምርምሮችና የምርምር ተዋጽኦዎች ለአደባባይ መውጣት አለባቸው። እነዚያ ላይ ነው የለውጥ ሰደድ የሚጫረው። ዓለማችን ከደረሰችበት ፈጣን የመገናኛና የመረጃ መለዋወጫ አድጎት በበፍተኛ ፍጥነት ያደገውን የትራንስፖርትና የንግድ ግብይት ሥርዓት ለማሳሰጥ የተዘረጋውን የቴክኖሎጂ አደገት ስናጤን ዓለማችን ዳግም ወደማትመለስበት ሥር-ነቀል አቅጣጫ ፈቷን መመለስ ተስፋ ሰጭ ነው። አፍሪካ ምን ዓይነት መሪዎች ብታገኝና በምን ዓይነት ፍጥነት ብትመነደግ ነው ይህን ፈጣን የለውጥ ማዕበል የምትቀላቀለው? የሚለው ጥያቄ ውል ሰጭ መልስ ፍለጋ ያስገኛል።

አፍሪካና ችግሮቿን ስናጤን የጨለምተኝነት ደመና የሚያሳብሱ ተስፋ አስቆራጭ ችግሮቿ የትዩሉሌ ናቸው። የልውጥታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳብ ተስፋ ሰጭ በመሆኑ ጨለምተኛን ምልክታን ለመሻር ብርሃን ይሰጣል። ምሁራዊ ብርሃን ውስጥነብ ችግሮችን ተንትኖ

የእንቅስቃሴ ትርጉምና የመፍቻ ዘዴዎችን ማሳየት ነው። በጨለማ ብርሃን መፈንጠቅ። ትግሮችን አስቀድሞ በውል መረዳት። ብርሃን ፈንጣቂ ሕልም ለማስምና ተጨባጭ ንድፈ-ሐሳቦችን ማመሳከት የምሁራን አደራ ነው። የምሁራን አደራ የሚለው ኃላፊነት ሲበመርበት ይገባል። አሰቲ ዓለማችንን ለአፍታ በንጽጽር አንያት። ዓለም ወደ አንድ ትንሽ መንደርነት ጠብባለች ይላል። የሕዝቦች የፖለቲካ፣ ምጣኔ ሀብትና ንግድ ትስስር ገልጿል። ማንም ሕዝብ አራሱ በራሱ ብቁ የሚሆንበት የልዓላዊነት አስተሳሰብ በአዲሱ ትውልድ አዲስ ቀመሮች፣ እሴቶችና በድንበር-ዘለል የዓለም እሴቶች መተካትና አብሮነት መምጣት አለበት የሚል ሆኗል።

ለሻለቤታዊ የማኅበረሰብ ፍልስፍናና የፖለቲካ አስተሳሰብ አርጅቶና አፍጅቶ በባለቤቶቹም ዘንድ ላይቀር ተገፍቶአል። አርግጦ የሰሻሊነትን እራፈ በዴሞክራሲ ደብሰው ዴሞክራሲ የሚሉት አገሮች አሉ። ዴሞክራሲና የገጽ ገበያ ሥርዓትም የሰው ልጆች ሁሉ ብቸኛ የፖለቲካና የምጣኔ ሀብት አስተሳሰብ መስመሮች ተደርገው ተወስደዋል። ለዚህ ሥርዓት መስፋፋት ሐዋርያዊ ተልዕኝት ነው ብለው ከፍተኛ ንዋይ የሚያፈላሉ ኃያላን መንግሥታት ልፈሩና ምግባር በአንድ በኩል፣ በሌላ በኩል ደግሞ የባለ ሀብቶችን ለግብግብ የመዋዕለ ንዋይ ፍላጎትና አሠራር ከዚያም የሀብት ቅርምትን ከትላልቆቹ የንዋይ ሥርዓት መሪና ተቆጣጣሪ ድርጅቶች (የዓለም ባንክ፣ የዓለም ንግድ ተቋምና የዓለም የገንዘብ ተቋም) ገሐድ አሠራር ሁኔታ በዓለም መድረኮች ላይ በማሩ ቃላት ከሚናኘው የሚቃረንበትም ጊዜ አለ። “እውን የዓለማችን ሕዝቦች መጻሕ እድል እርሶ በእርሱ የተቆራኘ ነው?” የሚል ጥያቄ ማንሳት ግድ ነው። በዚህ ለባለ አዲስና ግዴታ የሌለበት የቅኝ ግዛት ሥርዓት ለመፍጠር ታስቦ? የሚል ጥያቄም ውልብ ይላል።

እውን የአዲሱ ዓለም ሥርዓት ታዳጊ አገሮችን አኩል ሽሪክና ተጠቃሚ ያደርጋል? የታዳጊው ዓለም መሪዎችላ በእውነተኛ አገራዊ ለሜት የሕዝቦቻቸውን ጥቅሞችና የአገርን ሉዓላዊነት ለማስከበር የሞራል ብቃትና የአገር ወዳደነት ለሜት አንዴት አናለላው? የሚሉት ጥያቄዎች ሲወገዱ አይችሉም። ከላይ የተነሡት ሐሳቦች በተሟላ ግብረ-ገብና ሰነ-ምግባራዊ መሠረት ላይ አሰክ ቆሙና በፍትሃዊ ሁኔታ ሥራ ላይ አሰክ ዋሉ ድረስ ዴሞክራሲና የገጽ ገበያ ሥርዓት ስጊዜው የሚመረጥ የዓለም አተያየት ነው። ይህን በማፍታታት የምሁራን ድርሻ ጉልህ ነው። ስለዚህ መሪነት በዲሳ ሁኔታ መሰላት አለበት።

ከላይ የተጠቀመውንና የመሳሰለውን የዓለማችንን ገጽታ አለመልከቶ የታዳጊ አገሮች ምሁራንና የፖለቲካ ሰዎች የሚያነሱባቸው አዙሪታዊ ጥያቄዎች አገሮች የራሳን አድል በራሱ ከመወሰንና ከልዓላዊነት ጥያቄ አንፃር መታየት አለባቸው። ዓለም-አቀፋዊ የዴሞክራሲና የምጣኔ ሀብት ትስስራችን እርሶ በእርሱ የተቆራኘ ከሆነ ፍትህ ሲዘባ፣ የሕግ ጉልበት፣ ምግባረ ብልሹ አስተዳደር ሕዝቦችን አፍኖ መተንፈሻ ሲያሳጣጥ አምባ ገነኖች ራሳቸው ሕግ ሆነዋል። መብትን እንደ ዳቦ እየቆረሱ ማደል እድል ፈንታቸው አንደ ሆነ አድርገው ሲቆጥሩ፣ የፍትህ

ፈላጊዎች ጩኸት ሰሚ ሲያጣጥ ድምር የዴሞክራሲ ሂደቶች ከጅምሩ ሲጨነግፉ ወይም ፈቅ ማለት ሲያቅታቸው፣ ኃያላኑ ምንም ለማድረግ ፍላጎት ሲያጡ፣ ጥቅማቸውን አስጠብቂ አምባ ገነኖች የዴሞክራሲ አጋሮች ተደርገው ሲቆጠሩ ሃይ ባዩ ማን ነው? ይህ ዓይነት ዓለም ነው-አንድ አንድ ጠባብ መንደር የሚታየው? ይህ ሥር-ትቀል ለውጥ የሚሻ ጉዳይ የሞራል እሴት ያለው መሪ ያለህ! እያሰኘ ታዳጊውን ዓለም እያስጮኸ ይገኛል። በሰላ ብዕር ችግሩን መግለጥና መፋትሔውን ማሳየት ይገባል።

ኃያላኑ አገሮች አምባ ገነን ያሚሏቸውን አንዳንድ መሪዎች በአፈመዝ ገርሰሰው ዴሞክራሲ ለማቀናጀት ሲዘምቱ፣ ለምን በሌላው ሕዝብ ላይ እስከ ዘር ማጥፋት የዘለቀ አልቂት ሲያርስ ጆሮ ዳቦ ልበሰ ይላሉ? ቢታደረገው ዓለም ውስጥ የሚኖሩ ሕዝቦች የተሻለ ተስፋ ያለው ዓለም ለማየት መሻት ጠኔ መያዛቸው አሌ አይባልም። ባለፉት ጥቂት አስርተ ዓመታት ውስጥ ግፈኛ ሥርዓቶችን ከትከሻቸው ላይ አራግፈው አዲስ ዓለም ለመገንባት የነበራቸው ሕልም በቀላት ሲገለጥ የሚችል አልነበረም። ኮሎኒያሊዝምን ለመገርላሽ የተደረገውን ትግል ያስታውሷል። ለውጥ ፈላጊው ዓለም በድንገር ኮሎኒያሊዝም ወቅት ለሻሊዝምን በሰነት ማቀፉ ሌላ ከለውጥ ጥማት የመነጨ ዝር። ሆኖም ይመሩናል ብለው የሾሟቸው የአገር ልጆች ደም ጠቢ መኸገር ሆነው መገኘታቸው ብቻ ላይበቃ ተገፍተው የማይወድቁ አምባ ገነኖች ሆኑ። ለግለሰባዊና ብሔራዊ ሉዓላዊነት የፈሰሰው ደምና የተከሰከሰው አጥንት እሾህ ሆኖ አልወጋቸውም። ያኔ የጀመረው የለውጥ ፋና ወጊ መሪ ፈላጊ ጩኸት ታደሰ እንጂ ዛሬም አልተቋረጠም።

በተለይ በአፍሪካችን በየትኛውም መስክ የለውጡን ጩኸት ቀጣይ ያደረገው የትግሮቻችን እንብርት ከመሪነት ጥያቄ ጋር የተሳሰረ መሆኑ ነው። ለዚህ ጥያቄ መልስ ፍለጋ የተደረጉ ትግሎችና የተወሰዱ እርምጃዎች ሁሉ በተደጋጋሚ በቀቢያ-ተስፋ ተምርዘው ዳር ባለመድረሳቸው የፖለቲካ መሪዎችን የማመን፣ እንደ ወዳጅ የመቁጠርና የአብሮነት ለሜት ማዳበር ትግር ሆኗል። በዚህ ላይ ባለሀብቶችን አንድም የፖለቲከኞች አቀንቃኝ አድርጎ መቁጠር አብዚያም ራስ ወዳድ አድርጎ ማየት አለ። የቤተ-እምነት መሪዎችም ወገንተኛ፣ መሕል ሰፋሪ፣ አብዚያም ለዘብተኛ በሚሉ ጎራዎች ሲከፈሉ ይታያል። ይህን የተበጣጠሰ አመለካከት አንድ የሚደርግ የመሪነት ፍልስፍና ያስፈልጋል።

ሕዝቦች በየትኛውም ደረጃ የሚገኝ ከፍተኛ የመሪነት ኃላፊነት ከፖለቲከኝነት ጋር ያያይዙታል። ፖለቲከን ከግብዝነት፣ ፖለቲከኞችን ከቃል አባይነት፣ ሥልጣንን ብልጣ ብልጦች በአቋራጭ የግል ጥቅም የሚያጋብኩበት መንገድ አድርገው ቢረዱት አያስገርምም። በዚህ ሁሉ የመሪ ያለህ የሚለው ጩኸት እምርታውን ጨምሮ ቀጥሏል። ሕዝባዊ የለውጥ ጥማት በሚነሳበት ወቅት ከማኅበረሰብ መሪነት መስክ ውጭ ያለው የመሪነት ድርሻ ምን መሆን አለበት?

የሚለው ጥያቄ የእያንዳንዱን የመሪነት መስክ የሚያስተሳስርና ብሔራዊ አውድና አንድም ያለው ነው። እንደዚህ ያሉ ውስብስብና እርቂቅ ግንኙነቶችን መልክ ለማስያዝም ነው ምሁራ መሪነት የሚያስፈልገው። መሪ ፈላጊው ድምፅ በየአቅጣጫው ከማስተላለፍ አልተገታም የኅብረተሰብና የሰነ-መለኮት ሊቃውንትም በጉዳዩ ይስማሙበታል። መሪ በጣም እንፈልጋለን ዋጋው ከወደቀ የግልና ቡድን ለሜት ነፃ የውጣ መሪ ይፈለጋል። እነነትን በብዙሃናዊ እሴት ሕልም የለወጠ ወደ ነፈሰት በማያጋድል እሴት ላይ የቆመ መሪ መሪነትን የሀገራዊ ስሜት መንገድና የጋራ ተስፋ መጨበጫ መሣሪያና ፍልስፍና አድርጎ የሰነቀ መሪ። እንዲህ ያሉ መሪዎች በየትኛውም ትውልድና የሕይወት ዘርፍ እጅግ ይፈለጋሉ።

ብዙ ዓይነት የመሪነት ንድፈ-ሐሳቦች መኖራቸውና የየበኩላቸው ታሪክም ራሱን የቻለ ዘዋ እንደሚፈልግ የታወቀ ነው። ይህ መጽሐፍ በተወሰነ ደረጃ ሌሎች ሰነት የመሪነት ንድፈ ሐሳቦችን ያስተዋውቃል። ትውውቁ የልውጥታዊ መሪነትን ንድፈ-ሐሳብ ይባልጥ ለማጥፋት ነው። ዋናው ፍላጎት እሴታዊ ለውጥ የተሳሳለ የመሪነት አስተሳሰብ ማስፈለጉንና ወሳኝነቱን ማስጨበጥ ነው። ልውጥታዊ መሪነት እነዚህን ፍላጎቶች የሚመልስ የጥናት ዓለም መሆኑን መረዳትና በተቻለ መጠን ሌሎችን የመሪነት ዘርፎችም ታሳቢ ማድረግ ይገባል። ይህን መጽሐፍ ሁሉም ቤመስኩ መነጽር ሊያገናዝበው ይችላል። ይህም ሁሉ በንድፈ-ሐሳብ የተሰላ የመሪነት ቀመር ምን ያህል አስፈላጊ እንደሆነ ያሳያል።

የመሪነት አስፈላጊነት።

መሪነት ለሕልውናችንና ለሕልሞቻችን መፈጸም ብቸኛ መንገድ ነው። በአስተዳደርም ይሁን በተወሰነ ሁኔታ በተዋቀሩ ማኅበራዊ ግንኙነቶች ውስጥ ማዕከላዊ ሥፍራ አለው። ጀምሮ መከፋፈል በርንስ መሪነት በማንኛውም የሰው ልጆች ሕልሞች ውስጥ እንደ ደም ቅዳ ከመሆኑም በላይ ፈርጆ ብዙ የጥናት ዓለም መሆኑን ይናገራል (በርንስ 2003:22)። ዶናልድ ማጋብረን እድገታዊ ለውጥ ሲታከብ አስቀድሞ ከሚነሡት የለውጥ ሕግጋት አንዱ መሪነትን መነሻ ማድረጉን ጠቁሟል። ዴቪድ ቦቭ የተባለ ደቡብ አፍሪካዊ ምሁር በዓለም ታሪክ የምንታዘባቸው ከፍተኛ ለውጦችና ውጤቶቻቸው የባለ-ራሴ መሪዎች ፍሬዎች መሆናቸውን በታሪካዊ ምርምር በሰፊው አስረግጧል (ቦቭ 1991)።

ስነ-ልቦናዊ ደርዘ ያለው የሐዋርድ ጋርድነር “መሪ ሕሊናዎች” የተባለ መጽሐፍ የመሪነት እሴቶች ከአምስት ዓመት እድሜ ጀምረው እንደሚያድጉ በጥናት በማስደገፍ መሪነትንና የመሪነት እሴቶችን ያገናኛቸዋል (ጋርድነር 11993:32)። መሪነት በአስተዳደሮች ውስጥ ትልቅ ሥፍራ ይዞ አብሮን የሚያድግ ተሞክሮም ነው። ከልዩ ልዩ የታሪክ ፈርጆች የምንታዘበው ራሴና መልካም እሴቶች ያሏቸው መሪዎች ሲጠፉ ሆነ ሲነሡ በሕዝቦች ሕይወትና

ግንኙነቶች ላይ የሚከሰተውን አሉታዊና አወንታዊ ለውጦችና ውስብስብ ችግሮች በግልጽ ነው። ሰፊ ራሴና ምጡቅ እሴቶች ያሏቸው መሪዎች እጦት ሕይወትን ወደ መቀመቅ መውሰዱ ግስጽ ነው።

እ. አ. አ. ከ1618 እስከ 1648 በአውሮፓ የተካሄደው የ30 ዓመታት ጦርነት ያስከተለው የሕይወት ጥፋትና የንብረት ውድመት ከጦርነቱ ምክንያቶችና ግቦች ጋር ሲተያይዝ አንዳች ባርነትም የማይሰጥ፤ ሃገር ግን ምን ያህል ከፍተኛ የመሪነት ኪሳራ በገሃድ የታየበት ታሪክ እንደ ዘዘ። መታዘብ ይቻላል። የሁለተኛው ዓለም ጦርነትም እንዲሁ። ዘመን ኮሎኒያሊዝም ሽንገ ጠርቶ ደህ አገሮችን መቀራመትና የሰዎችን ልጆች ተስፋ ማጨለም፤ የመሪነትን ሚናና ብልሹ ስነ-ምግባራዊ ፍልስፍና የሚያስከትለውን አሉታዊ ተጽእኖዎች በአንድ ጊዜ ፍንትው አድርጎ ያሳያል። እነዚህ ታሪካዊ ሁኔታዎች እንዴት እንደተለወጡ ሲታሰብ ደግሞ የመሪነትን አስፈላጊነት ይበልጡን ማስተዋል ያስችላል።

ጀርጅ ባራና የታወቀ የሕዝብ አስተያየት ሰጣዚ፤ ቀማሪ ተቋም መሪና ሊቅ ነው። በእ. አ. አ. 1997 ከዳደኞቹ ጋር በጋራ በጻፉትና እርሱ በሽያጭ መጽሐፍ ውስጥ የዩናይትድ ስቴትስ በጎ አድራጊ ድርጅቶች ኪሳራ ዋናው ምክንያት ከመሪነት ኪሳራ ጋር የተያያዘ ነው። በማለት ችግሩንና የመሪነትን አስፈላጊነት ያዛምዳቸዋል (ባርናና ዳደኞቹ 1997:18)። ወረን ቤንስ ስመ ጥር የመሪነት ትምህርት ተመራማሪና ጸሐፊ ነበር። በመሪነት ልምምዱም ሰፊ ልምድ ያካበተ ሰው ነበር። እ. አ. አ. በ2003 ዓ. ም. በጻፈው መጽሐፍ “በዓለም ውስጥ በታላላቅ ተቋሞች፤ በአገርና አገር ግዛቶች ውስጥ፤ በቤተ ክርስቲያን ላይቀር፤ በግብረ ሰናይ ድርጅቶች፤ የትምህርት፤ የጤናና የእስረኛ መስኮችን ጨምሮ የመሪ ያለህ የሚለው ጩኸት የወል ጩኸት ነው” (ቤንስ 2003:1) መሆኑን ያሳያል።

ቤንስ ከሌላው ዓለም ጋር ተወራራሽነት ያለውን ፈርጆ ብዙ የዩናይትድ ስቴትስን መሪነት ኪሳራዎች በመታዘብ መሪዎች ሁሉ የት ገዙ? በማለት ኃይለኛ ጥያቄ ያነሳል። አስከትሎም ይህ ጥያቄ ዘመን ያስቆጠረ ጥያቄ ብቻ ሳይሆን ምናልባትም ገና ከዚህም በኋላ የሚያነጋግር ሳይሆን ለደቀርም በማለት ግምገማውን ይቸራል። ጥያቄውን ራሱ በመመለስ የመሪነትን ወሳኝነት ሲያገላ ሕይወት ውጥንቅጥ ነው። “ያለ መሪ ምንም ዓይነት ተግባራት ማከናወን አንችልም። የሕይወታችን የጥራት ደረጃ ከመሪዎቻችን ጥራት ጋር ይዛመዳል” (ቤንስ 2003:3) በማለት በጎ ለውጥ ያለ መሪ እንደማይመጣ ያመለክታል። ቤንስ ከላይ ለተነሡት ጥያቄዎች የሚሰማቸውን መልሶች በሦስት ደረጃዎች ከፍተኛነት ተከትለው። አንደኛ፤ መሪ ስተቋም ለኪታማነት አስፈላጊ ነው። ሁለተኛ፤ እርግጠኝነትና መረጋጋት በሌለበት ሁኔታ መሪ መልሕቅ ነው። ሦስተኛ፤ መሪ ብሔራዊም ሆነ ሌሎች ሕጎች፤ ሥርዓቶችና ደንቦችን በተቀረጸበት ዓላማ ያስፈጽማል፤ ያስጠብቃል።

እዚህ ላይ መሪዎችን አላገዘፈን አምላካዊ ቦታ አልሰጠናቸውም? የሚሳ ጥያቄ መነሣት አለበት። የዘገባው መነሻ የመሪነትን አስፈላጊነት አጉልቶ ማሳየት ብቻ መሆኑን መሪዳት በቂ መልስ ነው። በርግስ (1978, 2003) ህንዶች ከእግሊዝ ያገኙት ነፃነት፣ ደቡብ አፍሪካውያን ክንፍ የበላይነት ነፃ የወጡበትና የዩናይትድ ስቴትስ መንግሥት በማይናወጡ መርሆዎች ላይ የተዋቀረበት መሠረት በምሁራዊ መንገድ አርቀው የማሰብ ብቃት በነበራቸውና ምሁራን አስተዋጽኦ ላይ የተደገፈ መሆኑን በሚያስጨብጥ ሰፊ ታሪካዊ ጥናት ያስምርበታል። መሪነት (1978) የተሰኘውንና ክፍተኛ ሽልማት ያገኘበትን መጽሐፉን ሲክፍት “በዓለማችን እንዲታላቅ ረሐብ የፈጠራ ችሎታ ያላቸውና ቀልብን በመልካም አሴቶች የሚሰቡ መሪዎች ማጣት ነው” (1978:1) ብሎ ችግሩን ያሳያል።

በአጭሩ የመሪነት ጉዳይ ከግል እስከ አደባባይ፣ ከሃይማኖት እስከ ዓለማዊ፣ ከቤተሰብ እስከ ማኅበረሰብ፣ የበላይና የቤታችን ክሌሊበት እስከ ውብብስብ የማኅበረሰብ መዋቅር ያላቸው ሕዝቦች ድረስ ሁሉም አስፈላጊ ነው። ታዲያ መሪነት ምንድን ነው? የመልካም መሪነት ፍለጋውንም እንዲሁ እጅግ ወሳኝ ያደረገው የመሪነት አስፈላጊነት ወሳኝ መሆኑ ነው። ከዚህ የተነሣ የመሪነት ንድፈ ሐሳብዎ ሰውጥ ማድረግ፣ ይህም ንድፈ-ሐሳብ ሰር-ነቀል ሰውጥ ለማምጣት አመላካች መሆኑ ወሳኝ ነው። በዚህ ምክንያት ነው ልውጥታዊ መሪነት ተፈላጊ እንደሆነ ማስተዋወቅ ያስፈለገው።

ምዕራፍ አምስት

የመሪነት ጥናት አጭር ታሪክ።

የዚህ ርእስ ዋና ትኩረት የመሪነትን ንድፈ-ሐሳብ ታሪክ ቆንጽል እድርጎ ማሳየት ነው። በዚህ ጉዳይ ሥር የቀረበው ዘገባና የተነሡት ጉዳዮች እንዴት ከመሪነት ትርጉም ጋር እንደሚገናኙ፣ እንዴት ትርጉሙን እንደሚያወሳሰቡት ልብ ሊባል ይገባል። የመሪነት ሐሳብ በዚህ ዘመን ጀመረ ብሎ ጊዜ መወሰን እስከጋሪ ነው። መሪዎች የሚጠቁሙት፣ መሪነት ሰው በምድር የኖረውን ያህል እድሜ እንዳለ ነው። የመሪነት መስክ ምሁራን እንደሚሰማሙት ጥንታውያን የግሪክና የሩቅ ምስራቃውያን ስነ-ጽሑፎች የመሪነትን ቀደምትነት ያረጋግጣሉ። ሰው ማኅበራዊ ፍጡር በመሆኑ በአደን ላይ የተመሠረተ ሕይወት በመራበት ወቅት በቡድን ማደን ስጥንቃቄና ለውጤት አስፈላጊ እንደነበር ይወሳል።

ራልፍ ስቶግዲል የተባለ የመስኩ ተመራማሪ እጅግ ሰፊና ሁለ-አቀፍ ምርምር በማድረግ ያገኘው መደምደሚያ ከላይ የተጠቀሰውን የመሪነት ጥንታዊነትን በመረጃ ያረጋግጣል (ስቶግዲል 1981)። የምርምሩ ዋና መነሻም ለመሪነት ላይንሳዊ የሆነና የምርምር ደረጃውን የጠበቀ ትርጉም ማግኘት ነበር። ድምዳሜው “መሪነት ለጥናፍ ዘላለክ ክስተት ከመሆኑም በሻገር ባህልና ሥልጣኔን ሳይሰይ የትም ይገኛል” (ስቶግዲል 1981:5) የሚል ነው። የጋራ ትርጉም ማግኘት ግን እስከጋሪ ነው። ክሌርክ ብራውኒና ቶማስ ኮንም በሽቶግዲል ግኝት ይሰማማሉ። የዓለም ታሪካዊ ዘገባዎች ሁሉ የመሪዎችም ታሪክ መሆናቸውን በማውሳት ይደመድማሉ (ብራውኒና ኮን 1958)። እዚህ ላይ መሪዎች የሚጫወቱት ምትክ የሌለው ሥራ በራሱ ታላቅ ቢሆንም፣ የዓለም ታሪክ የተከታዮች ታሪክም ነው። መሪ ብቻውን የትም ሊደርስ፣ ምንም ስያደርግ አይችልም። እንዲያውም ያለ ጥሩ ተከታይ የትኛውም ጥሩ መሪ በራሱ ፋይዳ የሰውም። ስለዚህ የመሪና የተከታዮች ግንኙነት እንዲያለ ሌላው ሊኖር እንደማይችል ተደርጎ መታሰብ አለበት። መሪነት ሲተረጎም ይህ ጉዳይ ግምት ውስጥ መግባት አለበት።

በርግስ እምነት መሪነት የትም የሚገኝ ነገር ነው። በጋራም ይሁን በተናጠል ለዎች በሚያደርጉት የእስት ተእስት ሕልም ውስጥ መሪዎቻቸውን መሰየም፣ መተባበርና መከተል ገሃድ ከሆኑት ነው። ቡድን ለይተን የቡድን ሥራ በጋራ እንዲሠሩ በማድረግ ስለ ቡድን መሪ ምን ያሰቡ? ሥራንስ ለማቀላጠፍ ምን ያደርጋሉ? የሚሉ መሳ ምቶችን ለማጥናት በተደረገ ጥናት እንዳቸውም ያለቡድን መሪ የሠሩበት ሁኔታ የለም። ልዩነት የታየው በምን ዓይነት ፍጥነት መሪ ያስፈልጋል ወደሚለው ውሳኔ ይደርሳሉ በሚለውና ምን ዓይነት ግንዛቤዎችና መስፈርት መሪ ያሳይማሉ በሚለው ነው።

መሪነትና ተከታይነት ከመምራትና ከመከተል ፍላጎትና ለምምነት የሚመጡ ነገሮች ናቸው። “የጋራ ፍላጎትና መነሣሣት በመሪነትና ተከታይነት ሂደት ተጣምሮ ይገኛል። የመሪና የተከታዮች ፍላጎቶችና የጋራ መነሣሣት መጣመር በገንዘብ ፍላጎትና በጋራ የሚታሰብ ግብ” (በርንስ 1978:426) መኖር ግድ ይላል። ይህ ሁኔታ ሰዎች ከመከከላቸው አንዱን ምራን ብለው ውክልና እንዲሰጡ ያደርጋል። ወይም ልምራ ብሎ ራሱን የሚያዊ ሰው ፍላጎቱን በተሰያየ መንገዶች ሊገልጽ ይችላል። በአጭሩ የመሪነት መስክ ምሁራን በመሪነት ታሪካዊነት ላይ ሰምምነት አላቸው። ትርጉሙን አስመልክቶ ግን ገና ተመሳሳይ ግንዛቤ አልተፈጠረም።

አንደ ሰቶግዲል (1974)፣ ሮበርት ክሊንተን (1986)፣ ብራውኒና ኮን (1974)፣ በርናርድ ባስ (1981) እና ሮዝንግዘና ቴይለር (2001) የመሳሉ ታዋቂ የመሪነት ሊቃውንት የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ከሁለተኛው የዓለም ጦርነት ግግሥት ጀምሮ ጉልህ ለውጥ ማሳየቱን ያውሳሉ። ከሁለተኛው የዓለም ጦርነት በፊት መሪነት በታላላቅ ሰዎች ባህርያት ላይ ያተኩር ነበር። በዚህ ዘመን የነበረው የመሪነት ትንታኔ ታላላቅ መሪዎች (the great man theory) በሚል አስተሳሰብ ይታወቅ ነበር። አንድን ታላቅ የጦር መሪ ወይም የአገር መሪ/ገዢ ማክከል በማድረግ ሌሎች የመሪነትን ቀመሮች ሙሉ በሙሉ በማይጨመር ሁኔታ ይታሰብ ነበር። በዚህ ወቅት ተከታይ አንደ ጀሌ አንደ ወሳኝ የመሪነት ክፍል ተደርጎ አይታይም ነበር።

በመቀጠልም የአንድን ግለሰብ ታላቅነትና ሊታላቅነቱ ምክንያት ናቸው የተባሉትን ባህርያት ወይም ጠባይ መነሻ የሚያደርግ የመሪነት አስተሳሰብ ተነሣ። የመሪነት ጠባይ ላይ በማተኮር ስነ-ልቦናዊ መስክ ላይ የተደገፈ የምርምር ሂደት የሚከተል አካሄድ ስለ ነበር በስነ-ልቦናዊ ትንተና ላይ ያንጣጥር ነበር። ይህ አስተሳሰብ አ. አ. አ. እስከ 1950ዎቹ ድረስ ለፊ ሥፍራ ነበረው። ከ1950ዎቹ በኋላ በመሪነት ላይ የሚደረገው ምርምር ቀድሞ ያልታየ ፈርጅ በመከተል በጣም ሰፊ ርዕሰ ጉዳዮችን ጨመረ። በተለይ ስነ-ልቦናዊ ትንተና በሚለው የስነ-ልቦና ዘርፍ በኩል መሪዎችንና ባህርያቸውን፣ ባህርያቱን የሚቀርቡትን ምክንያቶችና መቼቶች ለማገናዘብ ትልቅ አስተዋፅኦ አድርጓል። ይህ የአይታ አቅጣጫ ከባህርይ ትንተናና ጥናት ጋር የተያያዙ ወሳኝ ቀመሮችን በሰፊው መከተል እንዲቻል አድል ከፍቷል። ዛሬም ድረስ የመሪነት ባህርይ በማጥናት አንፃር ከፍተኛ አስተዋፅኦ ያደርጋል።

የኸርሊና ብላንቻርድ (1993)፣ ባንክስና ሌድቬተር (2004)፣ ኮላርግንና በርንስ (1984) ጥናቶች የሚጠቁሙት የመሪነት አስተሳሰብ ሥር-ነቀል መስመርና ሳይንሳዊ አካሄድ መከተሉን ነው። ጆንስና ሞዝር (2001) ይህን የለውጥ ሂደት ቀዳሚዎቹ የመሪነት ንድፈ-ሐሳቦች በግለሰቦች ባህርያት ላይ ቢያተኩሩም፣ መረጃዎች የጠቀሙት ግን የመሪነት ባህርይ በማጥናት ብቻ ንድፈ ግምት መስጠትና ውሳኔ ላይ መድረስ በጣም አስቸጋሪ መሆኑን ነው። ይህን ተከትሎ መሪነትን ከመሪነት ዘይቤ (style) አንፃር የሚያይ አስተሳሰብ ብቅ አለ። ይህ ምልክታዊ ለውጥ

ካብር መሪነት (situational leadership) በመባል ይታወቃል። የዚህ አይታ ትኩረት በአንድ ለውጥ ውስጥ ከሚፈጠሩ ሁኔታዎችና ፍላጎቶች ተነስቶ የመሪነት ዘይቤን በመወሰንና መለዋወጥ ጠብቂታዊ መሆኑን ያሳያል።

ሆኖም በአንድ ለውጥና ጊዜ ውስጥ የሚገለጠውን የመሪነት ዘይቤ በሁሉም ጊዜያትና ለውጦች መተግበር አይቻልም። ለአያንዳንዱ ለውጥ ጊዜና ቦታ የሚያመች የመሪነት ዘይቤ መከተል ይገባል የሚል ጥያቄ ያስከትላል። በየበታውና በየሁኔታው የሚለዋወጥ የመሪነት ዘይቤ መከተል ደግሞ የሰነ-ምግባርና የግብረ-ገብ ዋጋዎችን ውገድቀት ያመጣል። ወይም የሰነ-ምግባርና የግብረ-ገብ ዋጋዎች መከተል አያስፈልግም ወደሚል መደምደሚያ ያደርሳል። ትኩረቱም መሪ ላይ ነው። ይህ የአስተሳሰብ ዘርፍ በታላላቅ የንግድ ድርጅቶች ውስጥ ከሚፈለገው ውጤት-ተኮርና ተከታይነት ሰውጤት በማዘጋጀት ላይ ብቻ ያንጣጠረ አሠራር ጋር የተያያዘ ነው።

የመግባቱ እምብርት የመሪነት ለውጦችና ሁኔታዎች ሲለዋወጡ ጥሩ መሪ የመሪነት ዘይቤውን አብሮ በመሰወጥ ለአዲሱ ሁኔታ የሚመች ዘይቤ ሰሰሚከተል ውጤታዊ ይሆናል የሚል ነው። ይህ ዘርፍ በጣም ሰፊ ሐሳቦች የተካተቱበት ዘርፍ በመሆኑ በዚህ በላይ ማስተዋወቅ ከመስመር ያወጣል። ይህ ዘርፍ በስነ-ምግባራዊ ጥያቄዎች የተከበበ ነው። ሁኔታዎች ሲለወጡ የመሪነት ዘይቤን መለዋወጥ ግድ ይላል። ያኔ የመሪ ስነ-ምግባር፣ ግብረ-ገብና አሴቶች መዋገቅ ሰሰሚያስከተል በንድፈ-ሐሳባዊ ብቃት ማስረዳት ግድ ነው። ሆኖም በቂ ትንታኔ አልተሰጠም። ይህም የሚነሱ ጥያቄዎችን ሁሉ በብቃት ለመመለስ ጉልበት የሚያሳግ ሆኖ ተገኝ።

ከላይ ከተጠቀሱት ሂደቶች ቀጥሎ ከፍተኛና ለፊ እምርታ ይዞ የመጣውና አስከፊነቱን በመን ድረስ እያደገ የሚሄድ ተቀባይነትን ያገኘው የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ የልውጥታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳባዊ መስመር ነው። ይህን ንድፈ-ሐሳብ አ. አ. አ. በ1978 ዓ. ም. በሰፊ ታሪካዊ ጥናትና ማስረጃ አስደግፎ ሰመጀመሪያ ጊዜ ሰዓላማችን ያቀረበው ጀምሶ መከፋፈሪያ በርንስ ነው (በርንስ 1978)። አስተሳሰቡ በፈጣን ሁኔታ ተቀባይነት በማግኘቱ አ. አ. አ. ከ1990 እስከ 1995 ዓ. ም. ብቻ 100 የድህረምረቃ (የዶክትሬት) የምርምር ሰነዶች ለመታተም በቅተዋል። በአሜሪካን አገር ብቻ በዚህ አጭር ጊዜ ይህን ያህል በከፍተኛ ደረጃ ምርምር ያደረገ የተማሪ ኃይል ለመፍጠር የሚችል ፍላጎት መገኘቱ ትልቅ ነገር ነው።

ሐንፍሬና አንስታይን እንደደረሱበት ይህ የመሪነት ዘርፍ ሥር-ነቀል ለውጥ አምጭ ከመሆኑም በላይ “አሳዳጊ፣ አንቀሳቃሽ፣ አነቃቂ፣ ወዘተ...” (ሐንፍሬና ዓይንስታይ 2003) ነው። እነዚህ ስያሜዎች ይህ የትምህርት መስክ በግብረ-ገባዊና በስነ-ምግባራዊነት ላይ የተመሠረተ ፍልስፍና የሚከተል ንድፈ-ሐሳብ መሆኑን ያሰረግጣሉ። ስለዚህ በየትኛውም መስክ ፋቱን ንድፈ-ሐሳብ መሆኑ ይታመናል። በበርንስ አመለካከት መሪነት ጥንታዊ የመሆኑን ያህል

ተገቢውን የጥናት ትኩረት አላገኘም። ስለሆነም ዛሬ ውጤት ከታየባቸው መስመሮች በተጨማሪ ስለ መሪነት ሳይንስ “ገና ሙሉ ግንዛቤ የለንም” (በርንስ 1978:1)። ለቀግዲል (1981)፣ ባስ (1998) እና ባርብራ ኮላርማን (1984) ከበርንስ ጋር ይስማማሉ፤ አዲስ የምርምር ስልትና አሻራ መፍጠር እንደሚገባ ይጠቁማሉ።

በርንስ ራሱ መሪነት በሁለት አንጻር አዝጋሚ የለውጥ ሂደት ባህርይ አለው ብሎ ያስባል (በርንስ 2003)። አንደኛው ከህል ወደ ባህል፣ ከጊዜ ወደ ጊዜና ከእድገት ወደ እድገት የሚለዋወጥ በመሆኑ ነው። ከዚህ አስተሳሰብ ጋር ባስ መስማማት ብቻ ሳይሆን፣ የአመራር ዘዴዎችም ከህል ወደ ባህል ይለወጣሉ (ባስ 1981:5) ይላል። በየባህሉ የሚገኙ መሪዎች ሁሉ ተመሳሳይ ዘዴዬ ይከተላሉ ማለት ባህሎች አንድ ዓይነት ናቸው ብሎ ማለብ ነው። ይህ ደግሞ የባህል የበላይነት ሽሚያን ይፈጥራል፤ ቁንጽልነትም ነው።

መሪነት በስነ-ምግባር ላይ የተመሠረተ በመሆኑ በየትኛውም ባህል ውስጥ ባህሉ ካስቀመጠው የስነ-ምግባር አጥር አይዘልልም። የዚህ አጥር መግለጫ መፍረስ ሁሌም ያሳስባል። ይህ ሁኔታ ስቶግዲል የደረሰበትን ምርምር ይባልጥ ያጠናክራል። ማለትም ማግከሪያዊ ልምዶች በመሪነት ቀረጥ ሂደት ላይ ቀጥተኛ ተጽእኖ ያላቸው መሆኑ ነው። በአንድ ባህል ውስጥ በአንድ ዘመን የሚገለጡ እሴቶች በመሪነት ልምምድና እሴቶች ላይ የጎሳ ተጽእኖ ያላቸው ከሆነ አርቆ ማሰብ፣ ተራማጅ የሆነ አስተሳሰብን ማዳበር ግድ ነው። ስነ-ምግባርን ታላቢ አድርጎ ትርጉም መፈለጉም ግድ ነው። ሁለተኛው በርንስ ታሪክን እራሱን በአዝጋሚ ለውጥ እይታ ማየቱ ነው። ይህ አስተሳሰብ ፈጣሪ በሆነው ታሪክ ውስጥ ሚና ሊኖረው ይችላል? የሚል ስነ-መለኮታዊ ጥያቄ ያስነሣል። ጥያቄው ተገቢና አነጋጋሪ ነው። አንድ የማያሻማ ጉዳይ ቢኖር ባህሳችን ሃይማኖተኝነትን የሚያጠብቅ በመሆኑ የማግከሪያዊ እሴቶች ማገናኘብንም መሪነትን ማሰብ ይጠይቃል።

ሌድቤተርና ባንክስ በመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ላይ ሚያደረጉት መግቶች አስቸኳይ ያተኮሩት “በመሪ ተፈጥሮ፣ በአመራር ቅርጽና ዘይቤዎች ላይ” (ሌድቤተርና ባንክስ 2004:11) በመሆኑ መሪነት የሚያመጣውን ውጤታማነት አጉልተው ያሳያሉ እንጂ በመሪና መሪነት ላይ ተጽእኖ ስለሚያደርጉት ባህል-ነክ ጉዳዮች ስፍራ አልሰጡም ብለው ይሞግታሉ። በመሪነት ላይ የሚደረገው ምርምር ሁሉንም ጉዳዮች በተመጣጠነ መልኩ አሳስተናገደም። ለምሳሌ የነገራ-መለኮት ምሁራን ስለ መሪነት ይሆን አደረጉ የሚባል ተጨባጭ ንድፈ-ሐሳብዋ ጥናት የለም። የተጻፉ መጻሕፍት ቢኖሩም በመረጃና በማጣቀሻ ያልዳበሩ ስለ ሆኑና በተተግባሪነት ላይ ስለሚያተኩሩ ምርምራዊ ፋይዳቸው ውሳኔ ነው።

በሌላ መልኩ እስከ እነዚህ ጊዜ የተደረጉ ጥናቶች በተለይ ስለ መሪ መረጣና የሽግግር ሥርዓት፣ ባህልና ልምዶች ያላቸው ተጽእኖ ምን ያህል እንደ ሆነ ቁንጽል ከሆነ መረጃ በስተቀር

የተደረሰበት በቂ መረጃ የለም። ከእነዚህና ከመሳሰሉት ምክንያቶች የተነሣ “በተለያዩ የጥናት መለኮች መካከል ሊኖር የሚገባው ውይይት አዲስ ምህዳር በመፍጠር መግባባት የሚያስችል የንድፈ-ሐሳብ ተራከቦ” (በራኒና ኮን 1958:12) አላመጣም። ይህ መግት ብስል የንድፈ-ሐሳብ፣ የምርምር ዘዴ፣ ቴክኒካልና ተግባራዊ ሥርዓቶች የማዋቀርን አስፈላጊነት ያሳያል። በአጭሩ መሪነት በየትኛውም የሕይወት ዘርፍ ውስጥ ዋና ርእሰ ጉዳይና ተሞክሮ ነው። የመሪነት ጥናት ከቀድሞ በተሻለ ይቀጥል እንጂ፣ መልካም መሪ ፍለጋ የሚደረገው ልቅሶ ሁሉንም የሕይወት ዘርፍ ያቀፈ ዋይታ ነው። “ሁሉም አቅጣጫ የምንሰማቸው ድምፆች ሁሉ የመሪ እጥረት መኖሩን አጠቃሚ ያረጋግጣሉ” (ባክስና ሌድቤተር 2004:15)።

በርንስ በጠቅላላ “የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ በጣም ውስብስብ በሆኑ የሰው ልጆች ችግሮችና ፋላጎቶች ላይ ብርሃን ለመፈንጠቅ፣ ማግከሪያዊ ለውጥን ለማስተካከልና የታሪክን ፍላጎት በመሰወጥ በኩል ግንባር ቀደም ለመሆን የፍልስፍናን ልምምዶች የፖለቲካን ምርምር ውጤቶችና የነገረ መለኮትን ግኝቶችም ሆነ የስነ-ጽሑፍንና የስነ-ልቦናን እምርታዎች ጭምር የሚጠቁም ሰፊ መለኮ ነው” (በርንስ 2003:9) ብሎ ያስባል። ሮዝንባክና ቴይለር ባደረጉት ጥናት መሠረት በአሁኑ ጊዜ ያሉትን መግባቶችና ውይይቶች የልውጥታዊ መሪነት ፈለግ እንዲከተሉ እየተገደዱ ነው። በማለት ንድፈ-ሐሳቡ ሥር-ነቀል አስተሳሰብና አሠራርን የሚያስከትል ተደርጎ መወሰዱን ያረጋግጣሉ (ሮዝንባክና ቴይለር 2001:38)። የመሪነት ጥናትም ሥርዓት ያለው ዘርፍ እየሆነ መጥቷል ብለው እንደሚያምኑ ያስረዳሉ (ባንክስና ሌድቤተር 2004:15)።

ሌይተን ፎርድ “በአሁኑ ጊዜ ይዘቱ እየሰፋ የመጣ የመሪ ያለህ የሚል ጥሪ አለ፤ የመሪ ጥያቄ ብቻ አይደለም፤ የአዲስ ዓይነት የመሪ ጥያቄ ነው እንጂ፤ ልውጥታዊ መሪነት” (ፎርድ 1991: 21) በማለት የትውልዳችንን ጥያቄ በማጎላት፣ መሪነትና ትርጉሙም አርስ በእርስ የተወራረሱ መሆናቸውን ልብ አንድገል ያደርገናል። መሪነትን እንዲህ አስፈላጊ የሚያደርገው በተለይ “ውጤታማነትን የሚወስን ባህልና ያሠራር ዘዴዬ የሚያመጣ መሆኑ ነው” (ቲኪና ኮን 1997)። የመሪነት ተፈላጊነት ከፍተኛ የመሆኑን ያህል ሳይንሳዊነቱ ከቀድሞ የበለጠ እየተወሰነ መጥቷል። የእድገቱ አንድ ምክንያት ደግሞ የመሪነት መስማመጃ አውዶች ራሳቸው በፍጥነት እየተለዋወጡ መሄዳቸውና አንዳንዶቹን ለውጦች አስቀድሞ መተንበይ አስመቻሉም ነው (ጀምስ ቱል 1995፣ ኮዝስና ፖዝንር 2002)። መሪነት ከ2000 ዓመታት በፊት ከነበረበት ሁኔታ የዛሬው ቀላል ነው ማለት አይደለም። በምንኖርበት ዓለም የታዩት ፈጣንና ሰፋፊ ለውጦች መሪነትን አወሳሰበውታል ማለት ነው።

መሪነትን ከባድ ተሞክሮ ከሚያደርጉት ሁኔታዎች መካከል የምንጋፈጣቸው ችግሮች ብዛትና ብዙሃናዊ የፖለቲካ የዓለም አተያየትም እየዳበረና የአንድ ለውጥ ብቸኛ ፈላጭ ቆራጭነት ጥግ እየያዘ መምጣት ነው (ቲኪና ኮን 1995:3)። በንግዱም ዓለም ብዙሃናዊና

ቡድን ቀመስ አሠራር የተለመደ አሠራር ሆኗል። በየትኛውም ደረጃ ባለ የመሪነት ልምምድ ውስጥ ከላራዎች መበራከታቸው፣ ሰፍተህና ማህበራዊ መረጋጋት፣ ለሕግ የበላይነትና ለፍትህ መረጋገጥ የሚገኙት ጥያቄዎች ማየል፣ ለውጦቹ ፈጣን መሆናቸውና እርግጠኝነት መቀነስ፣ የመሪዎች ታግዷት መውደቅ፣ ተከታዮች ድጋሚ በመሪዎቻቸው ሳሰመገዳት ፍላጎት መፈለጋቸውና የመሳሰለው እውነታ እንደ ዋና ዋና ምክንያቶች ይጠቀሳሉ። እንዲህ ያሉት ምክንያቶች ጠንካራ እሴት ያላቸው መሪዎችን ፍለጋ የተሳሳተ ጩኸት የማይቋረጥ አድርጎታል። ለሰዚህ የመሪነት ታሪክና ትርጉም ውስብስብና ከባድ ነው።

በታላላቅ የዓለም ከባንዎች መካከል ያለው አሰራር ፋክክር፣ መረጋጋት የጠፋበት የንግድ ሥርዓት መኖርና ፋክክርን ጥሰ መውጣት ግድ መሆኑ እሴት ያለው ብቻ ሳይሆን የፈጠራ ብቃት ያለውን መሪ ተፈላጊነት አልቋል (ኮተር 1996፣ ቤኒስ 2003)። እነዚህ ሁኔታዎች መሪነትን ብቻ ሳይሆን “ተከታይነትንም አሰቸጋሪ አድርገውታል” (አቀል 1195:4)። ተከታይነት ችግር የሆነው በመጀመሪያ በታማኝነታቸው ልብ የሚያሳርፉ መሪዎች መጥፋት፣ ቀጥሎ ተከታዩ የግል ሕልምና በመሪነቱ ግቦች ላይ ቀጥተኛ ተጽእኖ ያለው በመሆኑም ነው። በእርግጥ የተዋጣለት መሪ ቢኖርም የተከታዮች አሰታዊ ወይም አወንታዊ ተሳትፎ ሂደቱንም ግቡንም በቀጥታ ይወስናል። ይህ ዴሞክራሲያዊና እሳታፊ መሪነት የተሳሳተ አስተሳሰብ በየትኛውም የመሪነት መስክ ውስጥ እጅግ ተፈላጊ ነው።

ከዚህ በተያያዘ የጅን ሊፕሙን (2005) እይታ እንዲከተሰው ሳቅበው፣ የተዋጣለት መሪነት የሚሰጥና እምነት የሚፈጥር መሪ በሚሹ፣ በተቋም ፍላጎትና ተከታዮች መሐል የፍላጎት ግጭት ይመጣል። ግጭቱ ከመሪ ብቃት፣ ከተቋሙና ከተከታይ ፍላጎቶች መሟላት ጋር ይገናኛል። የመሪ የግል ፍላጎትና ተቋማዊ አደራ ከተከታይ ፍላጎት ጋር ካልገጠመ የተከታዮች ሕልም ይጨናገፋል። የተቋሙም ሕልም ግብ አይመታም። ይህ ሁኔታ ግጭቱን ገዢ ያደርገዋል። ግጭቱን ለማስተናገድ ካለመፈለግ የተነሳ በአንድ ወገን የመልካም መሪ ርሐብ በሌላ ወገን መርዛማ መሪን ለማቀፍ የመገደድ ሁኔታ ይፈጠራል። መርዛማ መሪዎችን ለማቀፍ የሚገደዱበት ብዙ ምክንያቶች አሉ። ከሳራዎችን ዳግም ላለማየት መሻት አንዱ ነው። መርዛም መሪን ተቀብሎ መኖር አሰገዳጅ አማራጭ የሚሆንበት ብዙ ምክንያቶች አሉ። መርዛም መሪን መቀበል ግድ የሚሆነው “ከማያውቁት መሳከ የሚያውቁት ለይጣን” የሚለው ፍርሃት ነው። ለዎች መርዛማ መሪን ለመቀበል የሚገደዱት ያን መሪ ማስወገድ በሚፈጥረው ፍራቻ ምክንያት ነው። ይህ መሪ የለውጥ እድሎችን የሚከለክሉ መዋቅሮችና አጥር በማቆም ብልሹ ተሞክሮውን ያራዝማል። ለሰዚህ ለውጥ እንደ ቀትር ኮከብ ይርቃል። ተቀምጦን የሰቀልነው እንዲሉ!

ሌላው ምክንያት መርዛማ መሪን ከሥልጣን ለማንሳት የሚያስችል ትብብር መፍጠርና መሆራት የሚያስችል ድጋፍ ማግኘት፣ መንገድ መጥረግና መተማመን ላይ መድረስ አደጋ ይኖርበታል። በተጨማሪ መርዛማ መሪን ከሥልጣን ካነሡ በኋላ ተመሳሳይ ገጠመኝ እንደማይከሰት መተንበይ አስቸጋሪ ነው። በጅምርና በሂደት ላይ ያሉና ፍርሐት የሚፈጥሩ አቅዶችን ተረክቦ መቀጠል ያስፈራል፤ ጋላፊነቱን ወደ ነባሩ መሪ መግፋት አሰገዳጅ ምርጫ ይሆናል። እኩይ መሪ እንዲህ ያለውን ሁኔታ ሆን ብሎም ይፈጥራል። ሰምላሌ ጦርነት፣ በጅምር ያሉ ሰፋፊ እቅዶች፣ የተቋም መሪም የተጀመሩ ፕሮግራሞች፣ የመዋቅር ለውጥን፣ የንግድ ከላራነና ወዘተ... ማለበደ ማድረግ እይታን ማዘናገድ መንገዶች ናቸው።

ከላይ የተጠቀሰውን ሁኔታ ሆን ብሎ በመፍጠር ሥልጣን ላይ መቆየት የተለመደ ነገር ነው። ይህ እካሄድ ግጭት ፈጣሪ መሪነት ሲባል (conflict leadership)፣ ይህን ሁኔታ ሰመፍጠር የሰላብ ልዩነቶችን (opinionating) በመፍጠር፣ ፍርሐት በማሰራጽ፣ ተከታዮችን መከፋፈልና መተማመንን ማጥፋት ነው። የመጨረሻው በገሃድ የታወቁ ችግሮችን እርግጠኛ ካልሆኑ መጪ ተሰፋዎች በማንጸር ሳይወድዱ እጅ በመስጠት መርዛማ መሪን ለመቀበል ያሰገድዳል። ጂርመኖች ሂትለርን ከመገልበጥ መሸከም የተገደዱት ለዚህ ነበር። ከዚህ በላይ የተነሡት ጉዳዮች የሚያሳዩት መሪነት በሰው ሕይወትና እለታዊ እንቅስቃሴ ጭምር ጉልህ ቦታ እንዳለው ብቻ ሳይሆን በሰው ምክራዊ ጉዳዮችም የታጠረ መሆኑንም ነው። ይህ ሁኔታ ጠንካራ የሰነ-ምግባርና የግብር-ገብ አሴቶች ያሏቸውን መሪዎች ማግኘት የሚለውን ፍላጎት ከማጥፋቱ የተነሳ መሪነት መንፈሳዊ ይዘት እንዲኖረው የሚያደርግ ዝንባሌ ፈጥሯል። በዚህ ድምዳሜ አቀል (1995)፣ ሌፈዝና (1994) ኮዝሰና ፖዝነርም (2002) ይሰማሉ። ሰፊ ሰነ-ልቦናዊ አድንኦትም እያገኘ የመጣ ርእሰ ጉዳይ ሆኗል። ይህ ሰነ-ልቦናዊ ዝንባሌ በሥራና በፈጠራ ችሎታ ላይም አወንታዊ ጫና እንዳለው ተደርሶታል። የጥሙና ወይም የዮጋ ልምምድ እንዲሰፋፋ አድርጓል። ይህ ልምምድ በብዙ የምርምር ዘርፎች ውስጥ እየተለመደ መምጣቱ የመሪነት መስክ ተጨማሪ የምርምር አቅጣጫ እንዲያይ ጋብዟል። መሪነትና መንፈሳዊነት በምንና እንዴት ይያያዛሉ የሚል ዋና ጥያቄ አስነሥቷል።

መሪነትን ከመተርጎም አለቀድሞ መነሳት ያለባቸው አበይት ታሪካዊና ነባራዊ ጉዳዮች በጥቂቱ ተወስደዋል። አሁን የልውጥታዊ መሪነትን ታሪክ በአጭሩ እናያለን። የልውጥታዊ መሪነትን ወሳኝነት አስመልክቶ የተሰጠው ሐሳብ የትርጉሙን ማእቀፍ ግልጽና ሰፊ በማድረግ እንዲህ ሳሰማደናገር ነው።

መሪነትና አስተዳዳሪ።

በሰ መሪነትና አስተዳዳሪነት ቁንጽል ዘገባ ከማቅረብ በፊት ከምርምር አንጻር አስተዳደር መታየ አለመሆኑን መግለጽ አለብኝ። ስለዚህ እንደመሰከተ ተመራማሪ በሙሉ ድፍረት የምለው አይኖርም። ተሞክሮን በተመለከተ በተለያዩ ደረጃዎች አስተዳደራዊ ተሞክሮ አለኝ። ተሞክሮ ከንድፈ-ሐሳብ የተለየ መሆኑን ማመን ደግሞ ይገባል። በዚህ ምክንያት በሥራ አስተዳደር መስክ ላይ የምሰጠው አስተያየት መታየ ከሆነው መሪነት መስክ ልዩነት ስላለው ዩኑቶቹንን በመጠኑ ጠቁሜ አልፋለሁ።

መሪነትና (leadership) አስተዳዳሪ (management) ሁለት የተለያዩ የጥናትና ተሞክሮ መለመዶች ናቸው። በአንድ ተቋም ከፍተኛ ኃላፊነት ላይ ያሉ ባለሥልጣናትን በጅምላ መሪነትና አስተዳዳሪ ብለን የምንጠራባው ሁኔታዎች አሉ። ስለዚህ የጥናት መስተቻንና በኃላፊነት ላይ ያሉት ሰዎችን ለይቶ ማሰብ ይጠይቃል። በስህተት ሁለቱን አደባልቆ ልክ አንድ የጥናት መስክ እንደሆኑ አድርጎ መመልከት ስህተት ነው። ሁለቱ የሚወራረሱባቸው ሁኔታዎች አሉ። “በመሪነትና አስተዳደር ጥናት መካከል፣ አንዲሁም መሪና አስተዳደር መሐል ያለውን የቀመር ልዩነት ማዘባረቅ የተለመደ ነው። ይህ ችግር በንድፈ-ሐሳብ ጥናት ውስጥ የተዘወተረ ችግር ሆኖ እናገኛለን” (ጆሴፍ ፍሮስት 1993:92)። የዚህ ክፍል አጠራር ዘገባ ይህን ሁኔታ መሪነት የሁለቱን ንድፈ-ሐሳብ ዘርፎች፣ ተሞክሮዎችና ልዩነቶች በየደረጃቸው ለማስተዋል ይረዳል በሚል ሐሳብ ነው።

አንደመሪነት አስተዳዳሪነት በየትኛውም ባህል ውስጥ የሚገኝና ታሪካዊነት ያለው ተሞክሮ ነው። በየባህሉ የሚገኝ አስተዳዳሪነት አስተሳሰብና ተሞክሮ አንድ ዓይነት ወይም በሁሉም አቅጣጫዎች ተመሳሳይ አይደሉም። ይህን ግዙፍ አጀንዳ በውል ሳያጤኑ አንድን የአስተዳዳሪነት ክህሎትና ንድፈ-ሐሳብ በየባህሉ እኩል ተተግባሪ ለማድረግ መሞከር ወይም መገደድ ከውጤታማነት ይልቅ ጉዳት ይኖረዋል። ስለዚህ መሪና አስተዳዳሪ የሚለውንም ተሞክሮ በተመለከተ ባህልና ባህላዊ እሴቶችን ታሳቢ ማድረግ ማሰብ ይገባል። ለዚህ ችግር ምሳሌ

⁶ ቆማስ ውረን በአፍሪካ ላቲን አሜሪካ ሶሜን አመርካኔ ኤስያ፣ አውሮፓና በአውስትራሊያ የሚገኙ ባህሎችን ጥምት ውስጥ ያስገባ ምርምር አድርጎ በደረሰበት ውጤት መሠረት እያንዳንዱ ባህል የየራሱ የሥራ አመራር ባህል፣ ግዛቢና ተሞክሮ እንዳለው በተጨማሪ አመልክቷል (ውረን 1995)።

⁷ ብዙውን ጊዜ ባህሉን ባደጉ አገሮች መካከል በሚደረጉ ልዩ ልዩ ግንኙነቶች ሂደት በተለይም የምእራብን የሥራ አስተዳደር ባህል የሥራ አስተዳደር ውስጠካቸውን እምነት በመይታዩበት ባህል ውስጥ ለመተረጎም የሚያስገድድ ሁኔታ የሚፈጠረበት ጊዜ አስሎ ለምሳሌ ታላላቅ የገንብ አስተዳዳሪ ድርጅተ፣ አባዳሪዎችና በግድና ሊንዝበትመንት ሂደት በሚደረጉ ግንኙነቶች የመዋቅር ወይም የሥራ አስተዳደር ተሞክሮ ለውጥ ማድረግ ግድ በሚሆንበት ጊዜ የባህሉን ሃይላዊ ሁኔታዎች በሀገርና በውጭ አውጭ ጥናቶች ተደርገው በተጨማሪ የጥናት ውጤት ላይ ባልተመሠረተ ሁኔታ የሚጠላ እርምጃዎች ይኖራሉ። ይህ ሁኔታ ከአውጋታዊ ይልቅ አስተዳደር ውጤት ነው የሚኖረው።

ለመለጠት የውጭ አገር ግብረ-ሰናይ ተቋሞች ለድጋፋቸው የሚያስቀምጧቸውን ቅድመ-ሁኔታዎች ማውሳት ይቻላል። ታላላቅ ገንዘብ አበዳሪ ወይም ለጋሽ ተቋሞች ቅድመ-ሁኔታ አድርገው የሚያኖሯቸውን ማስታወሻም ተጨማሪ ምሳሌ ነው። ይህ ሁኔታ ግልጽነት ያጠፋል፣ አለመተማመንና ድብብቆሽን ያለክትላል። በዚህ ጊዜ የሰነ-ምግባርና ግብረ-ገብ ጥያቄዎች ወይም ግድፈቶች የሚፈጠሩበት ሁኔታ ይመቻቻል። በተሞክሮ ደረጃም በተፈጸመው ሥራና በሚገነገረው መሐል ክፍተት ይኖርና የሕግ ጥበቆች ሲፈጸሙ ይችላሉ።

መሪም ይሁን አስተዳዳሪ በአንድ ጊዜ ሁለቱም ባህሎች ያስፈልጉታል። በግለሰብ ተሞክሮ ደረጃ ሁለቱ ኃላፊነቶች ይወራረሳሉ። ነገር ግን የመሪነትና አስተዳዳሪነት ንድፈ-ሐሳቦች አንድ አይደሉም። መልካም አስተዳዳሪነት ወይም አስተዳደራዊ መሪነት ብለን የምንለይምበት ወቅት ቢኖርም በሁለቱ መስኮች ውስጥ ያሉትን ልዩነቶችና ግንኙነቶች በዚህ መጽሐፍ ከተገለጠው በላይ ገፋ አድርጎ መረዳት ለሰፊ ግንዛቤአዊ ግምገማ ይጠቅማል። ሁለቱን ተሞክሮዎች በጥቂት ገጾች ላይ ብቻ ማወዳደር አይቻልም።

ሁለቱን መስኮች በቀላልና በተለመደ ሁኔታ ለመለየት ብዙ ጊዜ ከሚነሡት ሐሳቦች መሐል የሚከተለው ይገኝበታል። መሪ መደረግ ያለባቸውን ትክክለኛ ጉዳዮች በማድረግ ላይ ሲያተኩር፣ አስተዳዳሪ ደግሞ መደረግ ያለባቸው ጉዳዮች በትክክል በመፈጸማቸው ላይ ያተኩራል የሚለውን ሐሳብ እንጠቀማለን። በሌላ በኩል መሪ ከለውጥና የለውጥ ራእይ ከማምጣት አንጻር ሲታይ፣ አስተዳዳሪ ውስጠካቸው የሥራ አስተዳደር ጉዳዮች ጋር ተያይዞ ይታያል። በዚህ መሠረት ሁለቱን መስኮችና በመለኩ የተሠማሩ ሰዎች የሚለያቸው ለተሞክሮና ንድፈ-ሐሳባዊ ለሌት የሚያገኟቸው ርእሰ-ጉዳዮች፣ ጥናት መለመዶችና ዘዴዎች ናቸው። ይህ አስተሳሰብ መሪነትን ከፋልስፍናዊ አተያየት፣ ራእይና የተከታዮችን ሐሳብ መለወጥ አንፃር ሲመለከቱ፣ አስተዳዳሪን ደግሞ ከሥርዓት (system)፣ የሥራ አቅድ አወጣጥ፣ አፈጻጸምና አተገባበር፣ ሥራና ሠራተኛን ከማስተላለፍና መምሪት ጋር እንደሚገናኙ ያመለክታል። ይህ እውነት ቢሆንም የሥራ አመራር መስክ የራሱ ንድፈ-ሐሳብ መለመድ አለው። ስለዚህ ራሱን የቻለ ማኅበራዊ ሳይንስ ነው። መሪነትም ከላይ የተጠቀሱትን ኃላፊነቶች በንድፈ-ሐሳብና ተሞክሮ ደረጃ ይተገብራል።

ክፍ ብዩ እንደጠቀስኩት አንዳንዶች “አስተዳዳሪነት ከውስጠክብ ሥርዓቶች ጋር የተቆራኘ መለመድ ሲከታል፣ መሪነት ከለውጥ አስተሳሰብ ጋር የተሳሰረ በመሆኑን ይስማማሉ። (ዘመናችን የሚታዩት ተቋማዊ አውዶች ውስጠክብነት ሥርዓት የተሳለፈ ብቻ ሳይሆኑ በውስጠክብ ለውጦችም የተከበሩ ናቸው። ስለዚህ አስተዳዳሪና መሪ እኩል የሚፈለግበት ሁኔታ አለ” (ቆማስ ውረን 1995:81) የሚለውን ሐሳብ ያስምሩበታል። ይህም መሪነትና ሥራ አስተዳደር የሚወራረሱባቸውና የሚደራሰባቸው ሁኔታዎች መኖራቸውን ታሳቢ ሳናደርግ

ሁሉን ግወዳደር እንደ ማንችል ያሳየናል። ከዚህ የተነሳ ጠቃሚው ጉዳይ የሚወራረሱና የሚለያዩባቸውን ምክንያቶችና ሁኔታዎች ለይቶ መረዳት ነው።

የወል ስትሪት ጆርናል (Wall Street Journal) ድረ-ገጽ⁸ በሰ መሪና ሥራ አስተዳዳሪ ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን ልዩነቶች ነቅሶ አውጥቷል። አኔም ከዚህ በታች በሁለቱ መለኮች የተለየቱት ግለሰቦችን በጠባሪም ይሁን በብዙ መሪና አስተዳዳሪ-ባቶ ለይቻቸዋለሁ።

1. አስተዳዳሪ ሰዎችንና ሥራን ያስተዳድራል፤ መሪ ግን ሰዎችን ያነጥሳል።
2. አስተዳዳሪ ቅጂ፣ መሪ ግን ወጥ ናቸው። ይህ ግለሰብ አንዱ አዲስ ነገር ሲፈጠር ሌላው የተፈጠረውን በተሞክሮ በማዋል ይታወቃል ማለት ነው።
3. አስተዳዳሪ የተፈጠሩ ሥርዓቶችን ባሉበት ሲጠብቅ፤ መሪ አዲስ ነገሮች/ሥርዓቶች አንዲፈጠሩ ያደርጋል።
4. አስተዳዳሪ በሥርዓቶችና በሥርዓታዊ ውቅሮች ላይ ሲያተኩር፤ መሪ በሰዎች ላይ ያተኩራል።
5. አስተዳዳሪ በተዋቀሩ ሥርዓቶች መሠረት ሰዎችን በመቆጣጠር ላይ ሲያተኩር፤ መሪ በሰዎች ባህል ቀረፃ ላይ ያተኩራል።
6. አስተዳዳሪ የአጭር ጊዜ የሥራ አይታ ሲኖረው፤ መሪ የረጅም ጊዜ ራዕይ አለው።
7. አስተዳዳሪ የመቼት (ምን፣ ለምን፣ አንዴት፣ የት) ጥያቄዎች ላይ ሲያጣጥር፤ መሪ በምክንያታዊነት ላይ ያነጣጥራል።
8. አስተዳዳሪ ከአድማስ ወዲህ፤ መሪ ከአድማስ ወዲያ ይመለከታሉ።
9. አስተዳዳሪ የተመሠረተ ባህል ውስጥ መሥራት ሲመርጥ፤ መሪ ባህልን የሚገዳደሩ ሐሳቦችን ያነሳል።
10. አስተዳዳሪ የተሞጣበት ወታደር ሲሆን፤ መሪ ግን ራሱን በራሱ የሚመራ ለው ነው።
11. አስተዳዳሪ ነገሮችን በትክክል ስለመፈጸም፤ መሪ ትክክለኛ ነገሮችን በመሥራት ግድ ይሰኛሉ።

ከላይ የተጠቀሱት ነጥቦች በመሪና አስተዳዳሪ መሐል ያሉ ልዩነቶችን ለመጠቀም ጠቃሚ ናቸው ቢባልም፤ ንድፈ ሐሳባዊና ተሞክሮአዊ ልዩነቶች በምክንያታዊ መንገድ ለልተገስጡም። ስለዚህ አንባቢያን ምክንያታዊና መቼታዊ ጥያቄዎችን በማንሳት ማስተንተን ይጠበቅባቸዋል።

ከድኅረ ኢንዱስትሪ ወዲህ የሁለቱ መለኮች ምርምር ሂደቶች፣ ይዘቶችና ግኝቶች አየተሻሻሉ በምጣታቸውና ኃላፊነታቸው ይባልጥ አየተራቀቁና አየጨመሩ በመጡ ቀጥሮ የሁለቱ ልዩነቶች ይባልጥ እየገሉ አንደመጡ መገመት አያስቸግርም። በተለይም በገፍ ማምረት ሰፊ ገበያን በአጫር ጊዜ በሸቀጥ መሸፈን፣ ደንበኛን መለብና ይዞ መቆየት የሚለት ጉዳዮች

⁸ www.guides.wsj.com/management/developing-a-leadership-style/what-is-the-difference-between-management-and-leadership/, January 3, 2012, 5:27 pm.

የንግዱን ዘርፍ በዋክብት መጠን አስተዳዳሪዎች የሚፈለጉባቸው ብቃቶችና የመያዝ ገግጃንቶች ምን ያህል ውስጠካቸው መሆናቸውን ስንመለከት የአስተዳዳሪን አሰራራዊነት መገመት ይቻላል።

የአስተዳደር መስክ ከላይ በተጠቀሰው ሁኔታ ማደጉ ሠራተኛውን ጥበብ እውቀትና ተሞክሮ በአወንታዊ መልኩ አየለወጠው መጥቷል። ከሰባዊ መብት ድንጋጌዎች፣ ስነ ምግባራዊ እሴቶችና ዴሞክራሲአዊ መብቶች መስፋፋት ጋር በተያያዘ ሠራተኛ እንደምርት መገልገያ መሣሪያ መቆጠሩ ከቆመበት ጊዜ ወዲህ የአስተዳደርና መሪነት ልዩነቶች አብረው እየሰሩ መሄዳቸው ግልጽ ነው። የመሪነትና አስተዳደር ምርምሮችም የሁሉን መለኮች ዝምድናና ልዩነቶች እየተሰሩ ማውጣታቸው ስለዳበረ የመሪና አስተዳዳሪ ልዩነቶች አብረው ግልጽ እየሆኑ መጥተዋል።

ከላይ የተጠቀሰውን አጠቃላይ ሁኔታና አስተዳደርን አስፈላጊነት አስመልክቶ የመስኩ ለባት ብብሎ የሚታወቀው ፒተር ድራክ “አስተዳዳሪ ማለት አምቅ ኃይል የተሳበሰ፣ ሰየትኛውም ተቋም ሕይወት ለጫ፣ ከአስተዳደራዊ አመራር ውጪ የምርት መገልገያ መሣሪያዎች መሣሪያ ብዙ እንጂ ምርት ፈጣሪ የማይሆኑት ወሳኝና አስፈላጊ ለው ነው” (ድራክ 2006:3) በማለት ይሞግታል።

ጆሴፍ ፍርስት ከሰፊ ምርምራዊ ሐተታ በኋላ ስለሁለቱ መለኮች የሚከተሉትን ልዩነቶች ጠቁሟል።

1. “መሪ በተጽእኖአዊ ግንኙነት ላይ፤ አስተዳዳሪ የሥልጣን ግንኙነቶች ላይ ያተኩራሉ።
2. በመሪነት ጥናት ውስጥ መሪና ተከታይ ብለን ስንለይ፤ በአስተዳደር ትምህርት ግን አለቃና ምንዘር ብለን እንለያለን።
3. መሪ ጥራታዊ ስውጥ በማምጣት አስተዳዳሪ በምርት፣ በአገልግሎትና ምርትን ወይም አገልግሎትን በመሸጥ ላይ ያነጣጥራል።
4. መሪ የሚያልመው የጋራ ሰው ራዕይ ላይ፤ አስተዳዳሪ በተቀናጁ ሥራ ቀመሮች በሚገኙ ሽቀጦችና አገልግሎቶች ውጤት ያልማል” (ፍርስት 1993:149)።

መሪም ሆነ አስተዳዳሪ በያሉበት ተፈላጊነታቸው ምጡቅ ነው። ዓለማችን የደረሰችበት ሥልጣኔ ደረጃ፣ የዓለም ገበያ ከዚህ በፊት ታይቶ በማይታቅ መጠን ድንበር የማይገድብውና በተወሰነ መልኩም ከልዓላዊ መግሥታት ይልቅ ዓለምን መቆጣጠር ኃይሉ ከሚገመተው በላይ ባደገበት ሁኔታ የሁለቱ ባለሙያዎች መለኮች አስፈላጊነት፣ የተጠቀሰውን ሁኔታ መፍጠር፣ መምራትና መቆጣጠር ሌላ አይባልም። ማይክል ማኮሊ አስተዳደርና መሪነትን አስመልክቶ “የአስተዳዳሪ ተግባር በየትኛውም የንግድ ተቋም ውስጥ የምንለማመደው ተሞክሮ ሲሆን፤

መሪነት በመሪና በተከታዮች መሐል የሚገኝና ተቋምን ኃይል የሚያሳዝን ግንኙነት ነው”⁹ ብሎ ያምናል። በተጨማሪ ማከቢ ከፍ ብለው የተጠቀሱትን ልዩነቶች በሁለት መስኮች ውስጥ የሚታዩ ልዩነቶች አድርጎ ይተነትናል።

የመሪና የተከታይን ግንኙነቶችና ራሷ አፈጻጸም አስመልክቶ በመሪና አስተዳዳሪ መሐል ሰፊ መወራረስ አለ። የሰመረ ራሷ ማምጣትም ሆነ ራሷን በተገቢው ተፈጻሚ ማድረግ የሚቻለው በተዋጣለት መሪነትና የአስተዳዳሪ ተሞክሮ ውርርስ ነው። ከሁለቱ አንዱ በሚገድልበት ጊዜ የታሰበውን ውጤት ማምጣትና የታሰመ ግብ ላይ መድረስ አይቻልም። ቶማስ ውረን ሁለቱን ክህሎቶች አቀናጅቶ የያዘውን መሪነትና አስተዳደር “ስልታዊ መሪነት” (ውረን 1995:112 ወዘተ) በማለት ሰይሞታል። አስተዳደር የሚለውን ቃል አጠቃቀም ታሪክ ስንፈትሽ ውስጣዊነት ጉዳዮችን በተለየ ክህሎት ማቀናጀት፣ ማዋቀር፣ ማስፈጸምና በልዩ ቅንብር እንደተዋበ መብቃዊ ቀመር ሥርዓት ተከትሎ እንዲሄድ ማድረግን ያመለክታል።

ከተሞክሮ እኳያ መሪና አስተዳዳሪ የሚያተኩሩባቸው የተግባር ዓይነቶች ልዩነቶቻቸውን ያመለክታሉ። አስተዳዳሪ የተቀመሩ ግቦችን መከወን፣ በየፈርጁ አሰራሪውን ሰው ኃይል ማሟላት፣ የሰው ኃይልና ሌሎች አስተዳደራዊ ተግባራት መምራት፣ በጀት ማስተዳደርና መቆጣጠር፣ ተግባራት የሚከውላቸውን ስልቶችና ሥርዓቶች ማውጣትና ማስፈጸም፣ ማስተባበርና የትብር መስመሮችን መዘርጋት፣ ሠራተኛ የሚያነቃቃ ሥርዓት መተለምና ማስፈጸም፣ ወዘተ... ያካተቱ ተግባራት ያከናውናል።

መሪ አጠቃላይ ራሷን መተሰም፣ የሚመራው ተቋም ወይም አካል ሊከተላቸው የሚገቡ ተግባራዊ መርሆዎችን መቅረጽ፣ የሠራተኛውን አስተሳሰብ መስወጥና ማጥፋት፣ ሰውነታማነት የሚያበቁ ባህሎች መፍጠርና መጠበቅ፣ ተከታይን በስነ-ምግባራዊና ግብረ-ገባዊ እሴቶች ማነጽ፣ ፈጠራና ውጤት-ተኮር የሆኑ ምህዳሮችን ማመጣት፣ ወዘተ... ኃላፊነቶች ይወጣል። እነዚህ ሁለት የተሞክሮ ዘርፎች በጠለቁ ንድፈ-ሐሳባዊ ጭብጦች ላይ የተመሠረቱና ውስጠኛነት ርእሰ ጉዳዮችንም የያዙታሉ። እንደመሪነቱና አስተዳደር ዘርፉ አውዶች ውስጠኛነትና ሥፋት መጠን የሚኖሩት ፍላጎቶችም ይሁኑ የሚጠይቁት ብቃት በዚያው ይለካል። እንዲትልዓላዊ እገር ከሚኖራት ብሔራዊ በጀት በላይ የሚያስተዳድር አንድ የግድ ተቋም መሐል በንጽጽር ለማለት ቢቻል በሁለቱ ቦታዎች የሚለለፉ መሪዎች የሚፈለግባቸው ብቃትና ተሞክሮ ከአወዶቹ ጋር ሊመጣጠን እንደሚገባ መገመት ይቻላል።

ከላይ የተገለጸውን ገቢራዊ ኃላፊነት አስመልክቶ ርበርት ግሪንሊፍ አስተዳዳሪ የመሪነት ድርሻ ቢኖረውም የባለ አደራ ቦርድ ወኪል፣ መሪ ደግሞ ራሱን በራሱ የሚመራ ነው ይላል (1977:94 ወዘተ...)። የመቆጣጠርና የማማከር ሥልጣን ብቻ ያላቸው የባለደራ ቦርድ ዓይነቶች

መጥየው ይታወቃል። በዚህ ምክንያት የመሪና አስተዳዳሪ ተግባራትም ልዩነት አላቸው። በእነዚህ ሁለት ዘርፎች የሚወራረሱባቸውና ፍጹም የሚለያዩባቸው ሁኔታዎች መኖራቸውን አብዮር መገንዘብ ንድፈ-ሐሳባዊና ተሞክሮአዊ ውዥንብር ውስጥ ከመግባት ያድናል።

⁹ <http://www.maccoby.com/Articles/UtDBMaL.shtml>

ምዕራፍ ስድስት

የልውጥታዊ መሪነት አጭር ታሪክ፡፡

ይህ የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ የምርምር ሥርዓት በተከተለ ሁኔታ እንዲታወቅ ለፈላጊ የሚወጡት በቅድሚያ ጀምሮ መከፋፈል በርንስ ሲሆን ከዚያም በርናርድ ባህናቸው፡፡ ንድፈ-ሐሳቡን በታሪካዊ መረጃ በማጠናከር ታዋቂ ያደረገው በርንስ ነው፡፡ ንድፈ-ሐሳቡ ይዘቱን በታማኒ የምርምር ዘዴና ውጤቶች ፖለቲካ ያስፋፋው በርናርድ ባህ ነው፡፡ ንድፈ-ሐሳቡ በሰው ሕይወት የምርምር ምልክታዊ የተመሠረተ መሆኑን አሳውቆ፡፡ ለውጥና እሴቶችን አቀናጅቶ በምርምራዊ ብቃት በመቅረቡ ተፈላጊ ንድፈ-ሐሳቡን ይታወቃል፡፡

ለውጥ የሚለው ሐሳብ ከመሪነት ጋር ተያይዞ በመጽሐፍ ላይ የዋለው በማክለ ዌበር፣ ቪ. ዲ. ዳውተንና በአር. ጆ. ሐውሳን እንደ ነበር መረጃዎች ይጠቁማሉ፡፡ አስተሳሰቡም ለመጀመሪያ ጊዜ የታየው ካርንመቲክ መሪነት ወይም ተሰጥሏል ወይም መሪነት ከሚለው ሐሳብ ጋር ተያይዞ ነበር፡፡ ተሰጥሏል የሚለው ቃል የነገረ መለኮት ቃልና ሐሳብ ነበር፡፡ ጥቅም ላይ የዋለው ግን በማክሌዊ ሳይንስ ፍጆታ ነው፡፡ ቃሉ ግሪክኛ ሲሆን የመለኮት ስጦታ የሚል ፍች ነው፡፡ በመሪነት ጥናት ሰዎችን ከሚያሳዝን የመናገር ተሰጥኦ ጋር ተያይዞ ይታያል፡፡ ለውጥ ተናግሮ ማሳመን ከመርህና እሴቶች ጋር ይወራረሳል፡፡ ምክንያቱም ተናጋሪውም ይሁን ሰዎች የሚጋሩት እምነትና የጋራ ዓላማ መቅረጽ የሚያስችል መግባቱ ላይ መድረስ አለባቸው፡፡ መግባቱ ዓላማ ለመቅረጽ ብቻ ሳይሆን ከዚያም በኋላ ኦብረው ለመቀጠል የሚሰላቸው የእሴት መሠረት መኖር ስላለበት ነው፡፡ ከዚህ ውስጥ የጋራ ተጠያቂነት ይፈጠራል፡፡

እንዳንድ ምሁራን የተሰጥሏል መሪነት እይታ ተከታዮችን ለማሳወቅ ፍቅን ሲሆንም በስሜት ገፋፋዎች ከፍላጎታቸው ሲያወጣና መጠቀሚያ ሊያደርጋቸው ይችላል ብለው ይፈራሉ፡፡ የግምቱ መገሻ ጥሩ ተናጋሪዎች ስሜትን በመቆጣጠርና በማሳወቅ ጭፍን ውሳኔ ላይ ሲያደርሱ ይችላሉ የሚል ነው፡፡ ለዚህ ሂሳብ እንደ ምሳሌ ይጠቀሳል፡፡ ሂሳብ በመናገር ችሎታው ምክንያት የጀርመንን ሕዝብ ከሐሳቡ ጓሳ አሰልፏል፡፡ በማለፈራራትም ይሁን ብሔራዊ ስሜት በሚፈጥር መንገድ በመናገር ሕዝብን ማሳወቅ የተለመደ ነው፡፡ ባሪክ እባማ በንግግር ችሎታቸው ከተሰጥሏል መሪዎች ጋር ይመደባሉ፡፡ ደግመው ደጋግመው ቢሰሙት የማይጠበቀው የግርዛትን

ለተር ኪንግ ጃንየር ንግግር ጥሩ ምሳሌ ነው፡፡ ማንዴላ ከተናጋሪነት ይልቅ እሴታዊ ጭብጥን የሚከተል በመሆኑ ከዚህ ጎራ ይሰበራል፡፡ በንግግር አጥግቦና አሳውሮ ወደ ፊት መውሰድ አሳቢ ቢሆንም፣ መድኃኒቱ የመሪው እሴት፣ መርህ፣ ታማኒነትና መስጠት ነው፡፡

በሁለተኛው የዓለም ጦርነት የነበሩ እንዳንድ መሪዎች በተናጋሪነታቸው ምክንያት በፈጠሩት ቀውስ ለብብ አውሮፓውያን ተሰጥሏል መሪነትን መቀበል ይቸገራሉ፡፡ ከንግግር ተሰጥኦ ይልቅ ለስነ-ምግባራዊ እሴቶችና ግብረ-ዝግዊ ዋጋዎች ሥፍራ ይሰጣሉ፡፡ ፍሬ ነገሩ ጣፋጭና ማራኪ ንግግር ከማቅረብ ወይም ከንግግር ችሎታ አይደለም፡፡ ወሳኙ የመሪነት ፍልስፍና፣ እሴትና ተጠያቂነት መኖሩ ነው፡፡ የተጠያቂነት ዋጋ ዝቅ ባህበት ማንኛውም ተከታይ ምርጫ ከማጣት ይከተላል አንጂ የዋጋዎቹ ተከታይና ባህቤት ከመሆን አይከተልም፡፡ ይህ መናገራዊ ተከታይነት ነው፡፡

በርንስ፣ ባህና የልውጥታዊ መሪነት ተማሪዎች ከላይ የተጠቀሱትን ፍርሐቶች አሳባቢነት አይከፋፍሉም፡፡ በእሴት ፍልስፍና ላይ የተመሠረተ አቋም የሌለው መሪ በዝባዥና ጨቋኝ ሊሆንና ብልሹ አካሄድ ሊከተል ይችላል፡፡ እነዚህና ማንዴላ በንግግር ችሎታቸው ሳይሆን በእሴቶቻቸውና ታማኒነታቸው ነው ተወዳጅ የሆኑት፡፡ የልውጥታዊ መሪነት በእሴት ላይ የተመሠረተ ፍልስፍና መከተልና የመሪነትን የግንዛቤ አድማስ መቀየሩ ዓላማችን በስመሪነት ያሳትን እሳቤ ቀይሯል፡፡ ከበርንስ ቀጥሎ ተሰጥሏል የሚለውን ሐሳብ ልውጥታዊ መሪነት ወደሚሰው ሐሳብ የሰውነት በርናርድ ባህና የምርምር ባልደረቦቹ ናቸው፡፡ ጥያቄው በርንስና ባህና እንዴት የልውጥታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳብ ላይ ደረሱ? የሚል ነው፡፡

በርንስና ባህና ከመገኘቱ ተመሳሳይ ግንዛቤ አልነበራቸውም፡፡ በርንስ ልውጥታዊ መሪነትን ከግብይታዊ መሪነት ጋር በአንፃራዊነት በማወዳደር በስ ግብይታዊ መሪነት አሉታዊ ድምዳሜ ላይ ደረሰ፡፡ ግብይታዊ መሪነት የመስጠትና የመቀበል ቀመር ላይ የተመሠረተ ነው፡፡ እንካ በእንካ ሰሌት፡፡ የጥቅም ወይም የፍላጎት ግብይትን ይጨምራል፡፡ ስምሳሌ የምረጡኝ ዘመቻ የሚያደርግ መሪ እንዲሆን እንዲህ አደርግላቸዋለሁና ምረጡኝ በሚልበት ጊዜ መሪው በመምረጥ የሚያገኙትን ትርፍ በማስብ ይመርጣሉ፡፡ በአንፃሩ ደግሞ ተመራጩ የተጠየቀውን የማድረግ ግዴታ ውስጥ ይገባል፡፡ በዚህ ሂደት ሁለቱም በግብይት ሥርዓት ይተሳሰራሉ፡፡ ይህ ሐሳብ የዴሞክራሲ ሥርዓት ባላቸው አገሮች ውስጥ በተለያየ መልክና ደረጃ የታወቀ የግብይት ሂደት ነው፡፡ በሁለተኛው ዓለም ስምምነትን መጣለ የተለመደ ነው፡፡

በሁለት የመሪነት ንድፈ-ሐሳቦች መሐል ከግብይቱ ውስጥ መሉ በመሉ ሊገባ የማይችሉው ጉዳይ የሁለቱ ወገኖች አሴት ነው። በአንድ የመሪነት ግብይታዊ ልውውጥ ውስጥ እሴታዊ ፋይዳ ያላቸው አምነቶች ካልገቡ የግብይቱ ለምምነትና ሥርዓት ዘላቂ እይታም። ተገቢያዮቹም ዘላቂነት ባለው ደረጃ ሊያያዙ አይችሉም። ይህ ደግሞ የግብይታዊ መሪነት እሴቶች ጊዜአዊ (transient) ናቸው ወደሚለው መደምደሚያ ይመጣል። ሚዛናዊነት (check and balance) ያለው የኃይል አሰላለፍ ለዚህ ፍጥጫ ምሳሌ አንደሚለጥ ይገመታል። ሆኖም ሚዛናዊነቱን ራሱን የሚመራው ግልጽ ዋጋ ከሴስ አደጋ የሚፈጥር አምቅ ሁኔታ አለው።

በባህላችን ውስጥ ከላይ የተጠቀሰው ግብይታዊ ሚዛን ተዛብቶ በደል አንዳይፈጠር ገበያተኞች ዋስ በመሐል በማስገባት፤ አብሮ በመብላትና መጠጣት ግብይቱን በተጠያቂነት የሚያትመበት ልምድ ዝር። ይህ በብራና ላይ ያልሰፈረ እሴታዊ ደንብ ነው። ለእነዚህ ግብይቱ አሴታዊ ልውውጥም ይሆናል። ለምሳሌ እኔ ባደግሁበት አካባቢ የወተት ላም የሚገዛና የሚሸጥ ገበሬዎች እንደሆኑ። ገበያተኞቹ ፍላጎታቸውን ሚዛናዊ አድርገው ለመገበያየት የገዢና የሻጭ ምስክርና ዋስ መሐል ይገባሉ፤ ፍንጥር ይጠቃል። በግብይቱ የሁለቱም ፍላጎት መሳተፍ ይረጋግጣል። ለእነዚህ ግብይቱ የመግዛትና የመሸጥ ዓላማውን መቶ ብቻ አይቆምም። አሉታዊ ጉድለት አንዳይኖር በተገበያየቱ መሐል የሚደረገው እሴታዊ ተራከቦ ውድጅት ይፈጥራል። ሳሚቱ አንደታሰበው ሳትሆን ብትገኝ ሳሚቱን የመመለስ አድልዎ ይኖራል።

ከላይ የተጠቀሰውን ምሳሌ ወተብሽጦ በሆነ ተቋማዊ ወይም ማኅበራዊ መሪነት ዙሪያ አኩል ለመተግበር አይቻልም። መልእክቱ በእሴት ላይ ያልተመሠረተ ግብይት ዘላቂነት የለውም ነው። ለእነዚህ ሚዛኑን የሚጠበቅ እሴት በግብይቱ ውስጥ መታሰብ አለበት። ግብይታዊ መሪነት ይህን አያሟሉም። ግብይታዊ መሪነት በዴሞክራሲአዊ ሥርዓት ውስጥ ብቻ ነው የሚሠራው የሚል ሐሳብ ተነሥቷል። የዴሞክራሲ ሐሳብ በአሁኑ ዓለም ዋነኛ አማራጭ ቢሆንም በአብዛኛው የአፍሪካ የመሪነት ልምድ፣ ሥልጣን ከተቆናጠጡ በኋላ ቃልን ማጠፍ አንግዳ አይደለም። እንደምናየው ሥልጣንን በአንድ ቡድን ዙሪያ ማሸከር የተለመደ ነው። ይህ ሁኔታ ሳያዳግም የሚለወጠው በጋራ እሴቶች ላይ በተመሠረተ የመሪነት ሐሳብና ፍልስፍና የመምራትና የማሰላስል አምነት ሲፈጠር ነው። ከልውጥታዊ መሪነት ውጭ ይህን የሚያሟላ ንድፈ-ሐሳብ የለም።

በርዝስ የልውጥታዊ መሪነትን መሠረታዊ ንድፈ-ሐሳብ ከግብይታዊ መሪነት ጋር በማገናኘት የልውጥታዊ መሪነትን ልቀት ያገኛል። ግብይታዊ መሪነት በጥቅም ውርርስ

ላይ የተመሠረተና የጥቅም ውርርሱም ጊዜአዊ በመሆኑ በግብረ-ገብና የስነ-ምግባር ጉድለቶች የተከበበ ነው። ግብረ-ገበዊና ስነ-ምግባራዊ ዘላቂነቱ በግለሰብ ጥቅም ዙሪያ ስለሚያተኩር ምጡቀ እሴቶች¹⁰ ላይ አያደርስም። ከግል ጥቅም ባሻገር ርቆ ወደሚሄድ ምጡቅ (transcendental) እሴት አያደርስም። ስለዚህ ለበደልና ለምግባረ ብልሹነት መንገድ ይጠርጋል። የበርከን ሐሳብ በሰፊው ለመረዳት እ. አ. አ. በ1978 ዓ. ም.ና በ2003 ዓ. ም. የጻፋቸውን ሁለት መጻሕፍት ማገናከብ ይብቻል።

ከላይ በአጭሩ ከተገለጠው የበርከን ሐሳብ በተቃራኒ በርናርድ ባለ “የተደጋገመ ግብይታዊ ግንኙነት ወደ ልውጥታዊ መሪነት ያሸጋግራል” በማለት እ. አ. አ. በ1981 ዓ. ም. በጻፈው መጽሐፍ በማስረዳቱ ሊቃውንት ሐሳቡን የሚጋሩ ይመስላል። በርከንም የቀደመውን ሐሳቡን መለወጡን እ. አ. አ. በ2003 ዓ. ም. ያወጣው መጽሐፍ ይጠቁማል። የባለ ሐሳብም ልክ መሆኑን ጠቁሟል። ሆኖም ግን የቀድሞውን ሐሳቡን ለውጦ አንዴት ወደ እነዚህ ሐሳብ ደረጃ ለመድረስ እንደ ቻለ አያስረዳም። ሁለቱን የመሪነት ሐሳቦች ለማገናኘት የሚያስችል ፍላጎት የሚጋብዙ ምርምሮች ቢኖሩም፤ በእኔ ትገብበት ግብይታዊና ልውጥታዊ መሪነት የማይወራረሱባቸው ሁኔታዎች አያሌ ናቸው። በጊዜአዊ ጥቅም በተመሠረተ የእሴት ፍልስፍና የሚመራን ግብይታዊ የመሪነት አስተሳሰብ በምንም መልኩ ከግል ጥቅም ይልቅ ሥር-ነቀል በሆነ የእሴት መሠረተ ሐሳብ ከሚመራ የልውጥታዊ መሪነት ሐሳብ ጋር ማገናኘት አይቻልም። ይህ ሐሳብ በኋላ ሰፊ ባለ መልኩ ይብራራል። ለጊዜው የሁለቱ የመሪነት ንድፈ-ሐሳቦች በመሠረታዊ ስነ-ምግባራዊ ይዘቶች እንደሚለያዩ መገንዘብ ይባቃል።

¹⁰ 'transcendental values'