

ኤማኑኤል ካንትና ግብረ-ገባዊነት።

ካንት እ. አ. እ. ከ1724-1804 ዓ. ም. የኖረ ፈላስፋና በጣም ጠቃሚ የሆኑ የግብረ-ገብ ጭብጦችን ያበረከተ ሰው ነበር። እሴቶችን፣ ግብረ-ገብና ሰነ-ምግባርን አስመልክቶ በሚደረግ ውይይት ውስጥ የዚህን ሰው አስተሳሰቦች ገረፍ አድርጎ ማለፍ ለልውጠታዊ መሪነት ብርሃን ሰጪ ነው። እ. አ. እ. በ1997 ወደ እንግሊዝኛ ተመልሶ ቢታተመው የካንት መጽሐፍ የምናስተውላቸው ፍላጎት የሚጭሩ፣ የሚያስገርም የውይይት ሂደት የተከተሉና ወደ ተለያዩ ድምዳሜ ሊያደርሱ የሚችሉ ሐሳቦች አሉ። ካንት የተከተለው የአጠናን ዘይቤ ከአንድ ዋና ርእሰ ጉዳይ ላይ ተነስቶ በዚያ ርእሰ ጉዳይ ስር ሊታዩ የሚችሉትን ንዑሳን ጉዳዮች በማየት ወደ ድምዳሜ ሊያደርሱ በሚችሉት መንገድ ነው (ካንት 1999:xi)።

ግብረ-ገባዊ ፋይዳ የአንድን ነገር መልካምነት ወይም መጥፎነት፣ ትክክል ወይም ስህተት መሆንን አስመልክቶ የሚደረግ ፍተሻ በመሆኑ ካንት መግታቱን የሚጀምርበት መነሻ “በዓለም ውስጥ እንከን ሳይኖረው መልካም ሊባል የሚችል ምንም ነገር የለም” (ካንት 1997:7፣ 1994:7) ከሚል መላ ምትምታዊ ነው። ይህ ጉዳይ ደግሞ ከሰው መልካም ፈቃድ ጋር የተገናኘ ነው የሚል ግንዛቤ ይዞ ይነሳል። ጥያቄው ምን ዓይነት ምግባራትና ብቁነቶች ናቸው የፈቃድን ትክክለኝነት የሚወስኑት? የሚለው ነው። እንዲህ ያለውን ጥያቄ ለመመለስ ካንት የሚከተለውን መግት ያቀርባል።

“መልካም ፈቃድ መልካም የሚሆነው በሚያስከትለው ተጽእኖ ወይም እርሱን መነሻ አድርጎ በሚፈጽመው ምግባር አይደለም። ወይም ተስፋ የሚደረግን አንድ ግብ መምታት በመቻሉ አይደለም። ነገር ግን በፈቃድ ምክንያታዊነት ላይ ነው። ይህ ማለት ያ ጉዳይ ራሱ በራሱ ሲገመገም መልካም በመሆኑ ከፍ ያለ ዋጋ ሊሰጠው መቻሉና ዝንባሌዎች ሁሉ ተወዳድረው ሁሉም ዝንባሌዎች ያንን መልካም የተሳሰውን ፈቃድ የሚያጸድቁ ሆነው ሲገኙ ነው” (ካንት 1997:8)።

ተከታታዩና ካንት የተመለከተው ጉዳይ መልካምን ፈቃድ መልካም የሚያደርገውና ዓላማን በምግባር እንዲታጀብ የሚያደርገው ተጽእኖ ምንድን ነው? የሚለው ጥያቄ ነው። ምሳሌ ፈቃድን አወንታዊ ወይም አሉታዊ የሚያደርገው ምክንያታዊነት (reason) ነው ወደሚለው አስተሳሰብ ያዘንባል። ስለዚህ “የምክንያታዊነት ትክክለኛ ተግባር መሆን ያለበት መልካም የሆነ ፈቃድ ላይ ማድረስ

መቻል ነው። ያ መልካም ፈቃድ ግን የምንፈልገውን እንድ ነገር ለማግኘት የሚያስችል መንገድ ሆኖ በመታየት ፋንታ ራሱ መልካም በመሆኑ ብቻ ነው መልካም መሆን ያለበት። ይህ መልካም ፈቃድ ታዲያ ብቸኛና ምሉእ ፈቃድ እንደ ሆነ ተደርጎ ላይሆን መታየት ያለበት። ከፍ ያለውና ከሌሎች ሁሉ የላቀ መልካምና ልንደሰትበት የምንችለውን ሁሉ የሚጠቀልል ምንጪ በመሆኑ ነው” (ካንት 1997:10)።

በዚህ መግት መሠረት ፈቃድ የሚለው ንድፈ-ሐሳብ “በራሱ መልካም ለሰሆነ የምንወድደው፣ ከምንም ዓይነት የግል ፍላጎት ጋር ሳይገናኝ የምንጠብቀው፣ ጥቅምን ምክንያት ባደረገ መልኩ ለተግባር የማያነሳሳ፣ መልካም መሆኑ ብቻ ታይቶን የምንመርጠውና ትንታኔ ሳያሰፈልገን በምክንያታዊ ግንዛቤ ተረድተን የምንቆምለት መሆን አለበት። በቀዳሚነት የሌሎች ተግባራትን ዋጋ የምንተምንበትና የሆነው ሁሉ ለመሆኑ መነሻ መሆን በመቻሉ ነው” (ካንት 1997:10)። በካንት አስተሳሰብ ምክንያታዊነት እንደ እነሳሽ መንስኤ ሆኖ መልካምን ለማድረግ፣ መልካም ለመሆንና መልካም ፈቃድ እንዲኖር ለማድረግ መነሻ መሆኑ ትልቅ ሰፍራ ይይዛል። በእርግጥ ሁልም ምክንያታዊነት በራሱ ምሉእ ሆኖ ሰዎችን ሁሉ ወደሚታሰበው ግብና ድምዳሜ ያደርሳል ወይ? የሚለው ጥያቄ ቀላል አይደለም። ሰውነ በራሱ ብቸኛ ምክንያታዊነት ብቃት ምሉእ ወደ ሆነ መልካም ፈቃድ ለመድረስ ይችላል ወይ? የሚለውን ጥያቄ መመለስ ብዙ ጠመዝማዛ መንገድ የሚያሰጅ ጉዳይ ነው።

ካንት ምክንያታዊነትንና መልካም ፈቃድን በራሳቸው ልዓላዊ አድርጎ የማየት ዝንባሌ ቢኖረውም “ሰው ይበቃኛል ብሎ ከመርካት ድንበር እየራቀ በጸደ ቁጥር በብቁና ቢታረመ ምክንያታዊነት መልካም ለሆነ ደስታና ፍሰሐ ለማግኘት ራሱን ያተጋል” (ካንት 1997:8) የሚል ሐሳብ አለው። ይሁን እንጂ ሰው በራሱ ውሳኔና ምክንያታዊነቱም እንዲሁ ውሳኔን በመሆኑ “ምክንያታዊነት ሁሌም በራሱ ምሉእ ሆኖ ወደሚፈለገው እርካታና የፍላጎቶቻችን ምልእት አያደርሰንም” (ካንት 1994:9) የሚለውን እውነት አይክድም። ትልቅ ቁም ነገር ተደርጎ መታየት ያለበት ምክንያታዊነት “ለመልካም ፈቃድ መዳረሻ መንገድ መሆኑ ነው። እዚህ ላይ መልካም ፈቃድ ላይ መድረስ መቻል ብቻ በራሱ ለምክንያታዊነት ዋና ግብና እርካታ ተደርጎ መወሰድ አለበት” (ካንት 1994:9)።

ማንነት የሚኖርብን በጣም አስፈላጊ ጥያቄ እንዴት አድርገን የግብረ-ገብን አስፈላጊነት ለሕዝብ ማስጨበጥ እንችላለን? የሚል ነው። በተለይ ከአብዮት ዘመን በኋላ በባህላችን ውስጥ የግብረ-ገብ ሕይወታችን ለንጥቅ የታየበት ከመሆኑ አኳያ ይህ ጥያቄ በጣም አስፈላጊ ነው። ካንት ይህን ጥያቄ የሚመልሰው “ግብረ-ገባዊ

የኃላፊነት ስሜት” (ካንት 1994:10) መዳበር ወሳኝ መሆኑን በማስመር ነው። የግብረ-ገብ የኃላፊነት ስሜት የዋጋ መተመኛ እሴቶች እዲዋገርቁ ግድ በሚሉ ሁኔታዎች ውስጥ ተገቢ የሆኑ ምግባራትን ለመፈጸም ከመነሳሳት ጋር የተገናኘ ጉዳይ ነው። የይገባኛል ባይነትና የኃላፊነት ስሜት ሁለት የማይለያዩ ደግሞም ጨርሶ እንድ ሆነው የማይጨፈሉ ነገሮች ናቸው።

በዚህ ግንዛቤ መሠረት “ከኃላፊነት ስሜት የፈለቀ ምግባር የምንሰው በራሱ መደረግ ያለበትን በማድረግ ላይ ያነጣጠረና ለማድረግ ባሕሳን የኃላፊነት ስሜት የተገቢነት ድንጋጌ የሚመራ ድርጊት ነው። ሊደረግ የሚገባውን በማድረግ የማይወሰንና ሊደረግ የሚገባው ከተደረገ በኋላም የሚቀጥል፣ የፈቃድ ምክንያታዊ መገለጫና ፍላጎት ነው” (ካንት 1997:13)። ሊደረግ የሚገባው የሚደረገው ደስ ስለሚያሰንን ባይሆን መደረግ ያለበት ነገር መሆኑን በምክንያታዊነት በመረዳት ነው። ይህ የግብረ-ገብ እይታ ሐሳባዊ እልሆንም ወይ? የሚል ጥያቄ ሊካሄድ ይችላል። ይህን ጥያቄ መሉ ለመሉ መመለስ ያስቸግራል። ስነ-ምግባራዊ ጉዳዮች ሐሳባዊ ነገሮች አይደሉም። በእሳት ሕይወት ውስጥ የሚያጋጥሙን እውነታዎች ናቸው። ከእውነታ መሸሽ እይታም። መጠየቅ ያለባቸው ጥያቄዎች አንድ ሰው በምን ስነ-ምግባራዊ እምነት መነሻነት ነው። ሊደረግ የሚገባውን ለማድረግ ወደሚበቃበት ብስለትና ወሳኔ የሚመጣው? እንዴትስ ነው ከግል ወይም ከቡድናዊ ስሜትና ፍላጎት ፍጹም ምጡቅ ወደሆነ የግብረ-ገብ አቋም የሚደረሰው? የሚሉትን ጥያቄዎች ነው።

የምንታዘባቸው ስነ-ምግባራዊ ችግሮች ገሐዳዊ ከሆኑና ችግሮቹን ተሸክሞ መሄድ ሕይወትን የሚያከላምን ከሆነ፣ ችግሮቹን ለማሻሻል ማሰብ ግድ ነው። የስነ-ምግባር ኪሳራ ተጨባጭና ተጠያቂነት ካለው ስነ-ምግባራዊ ፍልስፍና ከሰረት የሚያያዝ ከሆነ የግንዛቤ ለውጥ በማድረግ ችግሩን በሰፊው ማቃለል መቻል እለበት። እይታም ከተሳሳ ወይ ለማትረፍ ወይም የእድል ጉዳይ አድርጎ ከሚረዳ ተስፋ ቢለንት (fatalistic disposition) ጨለምተኝነት ወጥቶ ማሰብ ይገባል። በእነዚህ ስነ-ምግባራዊነት የሰበሰቡ ብስለትና ተጠያቂነት ነፃብራቅ ነው። ይህን ሁኔታ ሐሳባዊና የማይደረስበት ብቻ አድርጎ መቁጠር ደመ ነፍሳዊነትና ሰብእና ማሳከስ ነው።

በመሪነት ተሞክሮ ውስጥ መሪን በሚመስለው መንገድ ብቻ ስነ-ምግባራዊ ጉዳዮችን ማየትና መወሰን እይታም። ከተለያዩ እቅጣጫዎች የማገናከቡ ብስለት የሚወሰነው በስነ-ምግባራዊ አስተሳሰብ መርህና ፍልስፍናን ታሳቢ በማድረግ ነው። በአንድ የመሪነት ተሞክሮ ውስጥ ተሳታፊ የሆኑና በቀጥታም ይሁን በተዘዋዋሪ ያገባኛል የሚሉትን ሁሉ ባገናኘብ መልኩ ውሳኔ ላይ መድረስ ያስፈልጋቸዋል። ይህ

አሳታፊ የሆነ ስነ-ምግባራዊ እይታ ነው ተሳታፊነትም ተጠያቂነትም የሚኖርበትን ልውጠታዊ መሪነት የሚወስነው።

የስነ-ምግባር ምርምር ዘርፎችን እያቀራረበ ያለው “ምግባራትን ትክክለኛ ስነ-ምግባር የተከተሉ የሚያደርጋቸው ተጨማሪ መልካም ነገሮችን ማስተላል መቻል ወይም አለመቻላቸው ነው” (ጀምስ ራፔል፣ ሐያሲ 1998:17) የሚለው ሐሳብ ነው። ሃይማኖተኛው ከሃይማኖቱ ሊቁም እስተሳሰቡን ከቀረጸበት መስመር፣ ፖስቲቪኛ እሴቱን ከጨለሰበት ወንዝ እየጨለፈ ነው ስነ-ምግባራዊ እይታ መልክ የሚይዘውና የሚተዝበረውም። የጋራ ሕልምና ራእይን ዓላማው አድርጎ፣ ተጠያቂነትና ምክንያታዊነት ያሰበት ስነ-ምግባራዊ የአስተሳሰብ ባህል ማዳበር ይቻላል። የስነ-ምግባርና የግብረ-ገብ አስተሳሰቦች መነሻቸው የምንኖርበት ባህልና በጊዜ ሂደት የተቀረጹት ባህላዊ እሴቶች ናቸው። ስለዚህ ልውጠትን ከባህልና ከእሴቶች በይተን እንተገብርም። መሪነትም ከባህልና በባህሉ ውስጥ ካለት እሴቶች ውጭ ሊሠራ እንደማይችል ይስምርበት። ባህላዊ እሴቶችንና ልውጠታዊ መሪነትን ከዚህ አጠቃላይ አውድ እንፃር ማየት አለብን። በተለይም ሰላገራችን የመሪነት ባህል መነሻና መዳረሻ የሚሆኑ ባህላዊ እሴቶችን እስመልክቶ ተከታዩ ምዕራፍ ጢቃሚ ሐሳቶች ይሰጣል። እሁን መስዋእታዊ ስነ-ምግባርን እንመለከት።

ምዕራፍ አስራ አራት

መስዋእታዊ ስነ-ምግባር።

“ግለሰብንም ይሁን ማህበረሰብን የሚያከብረው ካጣ፤ የሚቆረቆርበት እንደጠፋ ከተገነዘበ፤ ማህበረሰቡ በጠቅላላ ተሰራ ስለሚቆርጥ ፍርሃትና አመጽ እንደ ማምለጫ መላእክት ይቆጠራሉ። ስለዚህም የተደራጁ የወንበዬ ቡድኖች፤ የመንገድ ላይ አመጽና ማህበረሰባዊ ቁጣ ይቀሰቀሳል።” ጆን ማከራንስኪ

የልውጥታዊ መሪነት አጠቃላይ የስነ-ምግባር አውድ የሚያጠነጥነው ኃላፊነት በአወንታዊ መልኩ መወጣት የሚገባ የግብረ-ገብ ግዴታ ነው። ከሚለው (Deontological) የስነ-ምግባር ንድፍ ነው። እንዴትና ለምን የሚለውን ጥያቄ እስካሁን ከተደረጉትና ከዚህ በኋላ ከሚደረገው ሐተታዎች መረዳት ይቻላል። መልካም ነገርን ስለ መልካምነቱ ብቻ ማድረግ የሚለው የካንት ስነ-ምግባራዊ አስተሳሰብ መግት የስነ-ምግባርና የግብረ-ገብ ድቀት ባለመጠው ዓለም ውስጥ ምን ያህል ተፈላጊ እንደ ሆነ በቃላት መግለጥ አይቻልም። የግብረ-ገብ አስተሳሰብ በሦስት ትልልቅ የአተገባበር ጎራዎች ተከፍሎ ሊታይ ይችላል። አነርሱም የግል ጥቅምን መሠረት ያደረገ፤ የጋራ ጥቅምን አላገባ የሚነሣ ግብረ-ገብና ሌሎችን ለመጥቀም መስዋእት መክፈል ከሚል መሠረተ ሐሳብ የሚመነጭ የግብረ-ገብ አስተሳሰቦች ናቸው (ጃኩዝ ታርክስ 2004: 6)። ሐሳቦቹ ለፈ ስለሆኑ ለአያንዳንዳቸውም ትንተና መስጠት አይቻልም።

ቀደም ሲል የተጠቀሰው የካንት አስተሳሰብ ስነ-ምግባራዊ ወይም ግብረ-ገባዊ መስዋዕታዊነት (moral altruism) ወደሚባለው የስነ-ምግባር ግንዛቤ ያደርሳል። መስዋዕታዊ ስነ-ምግባር የሚለውን ንድፈ-ሐሳብ ለመጀመሪያ ጊዜ እ. አ. ክ. በ1975ው ክፍለ ዘመን ያስተዋወቀው አገሱ ከምቲ የተላከ ፈላስፋና የጥበረተሰብ ሳይንስ ሊቅ ነበር። መስዋዕታዊ ስነ-ምግባር የምንለውን ሐሳብ በዘይቤአዊ መንገድ ለመግለጥ ከራስ በላይ ነፋስ ወይም እኔ ከሞትኩ ለርዶ አይብቀል (moral egoism) ከሚለው አስተሳሰብ ጨርሶ የሚቃረን፤ በግል ጥቅም ላይ ካጠነጠነ (እኔ፤ ለእኔና ከእኔ በላይ ከሚል) የግብረ-ገብ መረዳት በአንጻራዊነት የሚቆምና የሰው ልጆችን ለመጥቀም ምጋ መክፈል ሰብዓዊ ግዴታ ነው የሚል ስነ-ምግባራዊ አሴት ነው። የሌሎች ጥቅም ይበልጣል፤ ሌሎች መጠቀም ሲባል መስዋዕት መክፈል ከየትኛውም ምልክታ ጋር መያያዝ የሰብትም የሚል የስነ-ምግባር ሐሳብ ነው።

የመስዋዕታዊ ስነ-ምግባር አስተሳሰብ መነሻ ሌሎችን ለመጥቀም መስዋዕት መክፈል የሰብዓዊነት ግብረ-ገባዊ ግዴታ ነው፤ ሰው ስራሱ የመኖር መብት የለውም፤ የሕልውናችን ርቱአዊ መገለጫና ከፍተኛ የግብረ-ገባዊ ብስለታችን ውበት ነው የሚል ነው። ይህ ከርህራሔ ከቅንነት ወይም ከደግነት ጋር ተያይዞ ሊገናዘብ አይገባውም። አንዚህን የመለሱት ግብረ-ገባዊ ባህርያት ውጤት እንጂ መንስኤ አይደሉም። በአንጻሩ ግለኝነትን እንደ ለግብግብ ለብዓዊ ባህርይ በመቁጠር አኔትን ድል ነሥቶ ከግል ጥቅም ማዶ ጥሰ መውጣትን እንደ ከፍተኛ ግብረ-ገባዊ የብስለት ደረጃ አድርጎ በመቁጠር የላቀ የግብረ-ገብና የስነ-ምግባር ጎዳና የሚመለከት አስተሳሰብ ነው²⁹።

መስዋዕታዊ ስነ-ምግባር ብዙውን ጊዜ በሃይማኖት ትምህርቶች ውስጥ የሚገኝ የስነ-ምግባር እሴት ተደርጎ ይወሰዳል። ለምሳሌ ገቢትሆን እንደ ራስህ ውደድ ዝምድናን ወይም ወዳጅነትን ብቻ ምክንያታዊ ያደረገ ባለመሆኑና ማንኛውንም የሰው ልጅ የሚያመስከት መሆኑ ትልቅ ርካሳ ጉዳይ ተደርጎ ይወሰዳል። ይህን ርካሳ ጉዳይ አስመልክቶ ጆን ሱቲሊ እንዲህ ብሎ ነበር፡- “የአዳኞችን ወርቃማ ትእዛዝ ማለትም፤ ጉረቤታችንን እንደ ራሳችን መውደድ፤ የማህበረሰብን ሕይወት በሥርዓት ለመምራት እጅግ መሠረታዊ አውነት አለው። በዚህ ዓይነት የመውደድ ግንዛቤ ላይ በመቆም ብቻ አንድ ሰው ያለ አንዳች ችግር በማናቸውም የማህበራዊ ግብረ-ገብ ችግሮችና ጥርጣሬዎች ላይ የማያዳግም ፍርድ መስጠት ይችላል”³⁰። ይህ የስነ-ምግባር ምልክታ በገሐዳዊ ዓለም ውስጥ በየትኛውም መስክ ተተግቦሪ ሲሆን የሚችል መሆኑ ጠቃሚ ፋይዳ አለው። ሆኖም መስዋዕታዊ ስነ-ምግባር ከሃይማኖታዊ አይታ የሚለይበት ሁኔታ አለ። ማንንም ደስ ማሰኘትን ታሳቢ አድርጎ አይነሣም። ከሃይማኖቱ ዓለምም ውጭ መስዋዕታዊ የስነ-ምግባር ታሪክ ያስመዘገቡ የትየሌሌ ናቸው።

በሦስት ጎራ ከከፊልናቸው ሁለተኛው የግልና የጋራን ጥቅም መነሻ በማድረግ ስነ-ምግባርን ማህበረሰብ የሚለው አስተሳሰብ ነው። መስዋዕታዊ ስነ-ምግባር ከሚለው የሚለየው ሌሎችን መጥቀምንና ራስን መጥቀምን በአንድነት አጣምሮ በማሰብ መነሣቱ ነው። ሁለቱ የሚጣመሩት ራስን ለመጥቀም ሌላ መንገድ ስለሌለና በዚህ መንገድ ለጥቅም መደራደር ካልተቻለ አማራጩ ጠብብ ስለሚሆን ነው። ሌሎችንና ራስን በአንድ ጊዜ ታሳቢ በማድረግ መነሣቱ ንድፈ-ሐሳባዊ ልቀት አለው አያስኝም።

²⁹ www.aynrandlexicon.com/lexicon/altruism.html

³⁰ www.thinkexist.com/quotation/to_love_our_neighbor_as_ourselves_is_such_a_truth/335489.html

ሌሎችን መጥቀም የሚለው ራስን ለመጥቀም ለልት ተድርጎ በማሰብ ላይ የተንጠላጠሰ በመሆኑ፤ ሌሎችን መጥቀም የሚለው ርቀልዊነትን ሆኖ ያህል ርቀት ይሄዳል የሚለውን ጥያቄ ማሰራጨት አይቀርም። ምናልባት በግብይታዊ አስተሳሰቦች ውስጥ ሚና የሚጫወት የሰነ-ምግባር መነሻ ሊሆን ይችላል።

በሁለተኛ ደረጃ፣ ቀደም ብለን አንዳየነው የግልን ጥቅም መሠረት ያደረገ እምነት ይዞ በመነሣት የግብር-ገባዊ እሴቶችን የግል ጥቅሞች ማስጠበቅ መሣሪያና ግብ አድርጎ በመቁጠር ግብረ ሰላ። ከመነሻው እስከ መድረሻው በግል ጥቅም ላይ ብቻ የተንጠላጠሰ ግብር-ገባዊ ምልክታ በመሆኑ ግብር-ገባዊ ግለኝነት ወይም ምረባዊ ኢንዱስትሪ በመባል ይታወቃል። ቡድኑ ሆንድረች አርታኢነት እ. አ. አ. በ1995 የታተመው የኢኮኖሚያዊ ክምፓጊዬን ቀ ፊላሎግሪ ግብር-ገባዊ ግለኝነትና መስዋዕታዊ ሰነ-ምግባርን በአጭሩ ገልጧል። የሁለቱም ግብር-ገባዊ ሐሳቦች መነሻና መድረሻ የሚለያየው “ግብር-ገባዊነት አንድን ሰው የግድ ለሌሎች መልካም ይሁንላቸው ወደሚል አስተሳሰብ እንዲያዘነግድ ሊያደርገው ይገባል ወይስ የግልን ጥቅም ማስጠበቅ መነሻ ሆኖ ይታያል?” የሚለውን ጥያቄ በመመለስ ሂደት ውስጥ የሚሰጠው ትንተና የሁለቱን ሐሳቦች መነሻና መድረሻዎች ይለያዥታል።

ከሁሉም በፊት፣ ከማንም በላይ እኔ የሚለውን ሰነ-ምግባራዊ ሐሳብ ለማተት ጊዜ አልወሰድም። ስለ መስዋዕታዊ ሰነ-ምግባር አጭር ትንተና ማቅረብ እፈልጋለሁ። ይህ ሐሳብ የሌሎችን ሰዎች ጥቅም መነሻ አድርጎ ሰነ-ምግባርን ያያል። በባህላችንም ውስጥ በሰፊው ይታያል። ሐሳቡን ጠሊቅ ያደርገው ሰው ከሰው ተለይቶ፣ ቡድን ከቡድን አወዳድር፣ ከወንዝ መለስ፣ ከዚህና ከዚያ ወዲህ፣ ሃይማኖታዊ አደራን መነሻ አድርጎ፣ የፖለቲካ ፓርቲ ታማኝነትን ታላቢ አድርጎ የሚነሣ ሰነ-ምግባራዊ ልምምድ አይደለም። የሚሆነው የሚደረገው ሊደረግ የሚገባው በመሆኑ ብቻ ነው። ከሌላ ምንም ዓይነት ጉዳይ ጋር አይተሳሰርም። ለህዚህ የሰብዓዊነትና የሰነ-ምግባራዊ ብህላትና ግዴታ መገለጫ ነው። ለሰብዓዊ ፍጡር በራሱ ከፍ ያለ ዋጋ መስጠት። ገዳህ መስዋዕታዊ ሰነ-ምግባር የሚባለው ከቡር ዋጋ ሊሰጠው ለሚገባው ጉዳይ በቀጥታና በተዛዋሪ ጥቅም ላይጠበቅ መልካም ነገር መደረጉ ነው።³¹ ሰነ-ምግባራዊ እምነት እንጂ ግዴታ አይደለም። አስገዳጁ ሰው ለሰዎች መልካሙን መፈጸም አለበት የሚለው እምነት ነው።

ባህላችን በጽድቅ ሥራዎችና እምነቶች የተከበበ ነው። ምክንያቱም በዘመናዊ ዋጋዎች የተዋጠ መሆኑና በጋርዮሽ ተሞክሮ የሚሠራ አተያየት-ዓለም

ሰለሆነ ነው። የአቁብ፣ አድር፣ ሰንበቴ፣ የጽዋ ማክበርና የመሳሰሉት ሐሳብ ማግባረብዊ አሴቶች የመረዳዳት፣ የመወዳጀት፣ የመተሳሰብ ባህላችንና ሰነ-ምግባራዊ ፍልስፍናን ይጠቁማሉ። “ወበራ” ተብሎ በአንዳንድ የአገራችን አካባቢ የሚታወቀው የዝጎሬዎች የመረዳዳት ባህል ከመደጋገፍ አልፎ አቅምና ረዳት ያጡትን፣ በኑሮ ውሳኔነት ራሳቸውን ለመርዳት የማይችሉትን በጋራ የሚረዱበት መንገድ ነው። ሰነ-ምግባራዊ ፋይዳውም ሌሎችን መጥቀም ይገባል በሚለው ይጀምራል። ቁም ነገሩ መስዋዕታዊ እሴት በዘመናዊ ዓይን ብቻ የሚወሰን አለመሆኑና ሌሎችን መጥቀም የሚለውን ምክንያታዊነት ታላቢ ማድረጉ ነው። ወደ ሰነ-ምግባራዊ ምልዓት መድረስ ይገባል የሚለውን ድምዳሜ ያሳያል።

³¹ (www.wikipedia.org, September 10, 2011, 10 pm)

ምዕራፍ አስራ አምስት

ልውጥታዊ መሪና ተከታይ።

ተከታይነት ራሱን የቻለ ሰፊ ሐተታ የሚሻ ርዕስ ነው። የዚህ ምዕራፍ ዋና ሐሳብ ተከታይነትን ከልውጥታዊ መሪነት ጋር በማስተያየት ተገቢ ግንዛቤ ሊሰጠው የሚችሉ ሐሳቦችን ማቅረብ ነው። በልውጥታዊ መሪነት ሥርዓት መሪነትና ተከታይነት ግብ ተወራራሽነት (merger) ላይ መድረስ ነው። አንዱ ሌላውን የሚተካቸው ብቃቶች የሚፈጠሩበት የመሪነት ሁኔታ ላይ መድረስ ነው። መወራረስን አስመልክቶ ቀደም ሲል በተነሱ ውይይቶች ውስጥ ሐሳብ ቀርቧል። እንዲህ ያለው ግብ ላይ የሚደረሰው ወደ ከፍተኛ ግለሰባዊ የማንነት፣ የስነ-ምግባርና የግብረ-ገብ ግንዛቤያዊ ልውጥታዊ ላይ በመድረስ ነው። ይህ በሂደት የሚመጣው ጠቃሚና በተሰማ ያድፈው ሐሳባዊና ተግባራዊ ሂደት ነው።

ተከታይ እንደ አሽከር፣ እንደግል ሎሌና አገልጋይ ከሚቆጠርበት ባህል ሰንገላ፣ ልውጥታዊ መሪነት ባህል-ሰብር (counter cultural) መሆኑን ልብ ይሏል። ለዚህ ቀዳሚው ምክንያት ተራማጅም ይሁን ኋላ ቀር ለዎችን ወደ ተሻሻ ብቃት፣ ሕይወት፣ ነፃነትና ተጽዕኖ ወደ ስኬታማነት የማያደርስ ማኛውንም ባህል፣ ሐሳብና አሠራር ያዋጣል አያዋጣም ብሎ በምርምራዊ መንፈስ ሰለጠጠው ነው። በዚህ ንድፈ-ሐሳባዊ ባህርይው ምክንያት ልውጥታዊ መሪነት አይነትም ብሎ ጠቃሚነታቸውን ሳይጠይቅ የሚያልፋቸው ዋጋዎች፣ እሴቶች፣ ስነ-ምግባራዊ መርሆዎች፣ ልምምዶች፣ ግብረ-ገባዊ ፍልስፍናዎች፣ ባህልና ሌሎች ጉዳዮች የሉም።

የልውጥታዊ ጥያቄና ራሱ የሚመነጨው ከመሪም ከተከታይም ነው የሚለውን አስፈላጊ ሐሳብ ታሳቢነት ያስታውሳል። ለእነዚህ ተከታይ ሁልሌ የመሪ ሐሳቦች ፈጻሚ የሚደረግበት ሂደት አይደለም። መሪም ሁልጊዜ ብቻውን አዲስ ሐሳብ አፋላቂና ፈላጭ ቆራጭ የሚሆንበት አይደለም። መሪም ተከታይም የየበኩላቸውን ሐሳቦች እንደየተዋክሮአቸውና ብቃታቸው መጠን አፋላቂና የአዳዲስ ሐሳቦች ባለቤቶችም የሚሆኑበት ንድፈ-ሐሳባዊ፣ ተግባራዊና አሳታፊ ሂደት ነው።

በሁለተኛ ደረጃ ልውጥታዊ መሪነት ከላይ ወደ ታች ተዋራዳዊ የሆነ ምልክታ ሳይሆን ተሳትፎአዊ ምልክታን ስለሚያራምድ የመሪን የበላይነት ብቻ አጥብቀው ከሚከተሉ ግንዛቤዎች በአንፃራዊነት ይቆማል። መዋቅር ለሥራ አፈጻጸም፣ ለሥራ ክፍል፣ ለተጠያቂነትና ለሰልጠት ሊባል ይኖራል። መዋቅሩም ራሱ ቀጥተኛና

ተዘዋዋሪ የበጎ ተጽእኖዎች ተራክቦ እንደሚያሳይ ተገልጿል (ቴኪና ድሻና 1990)። ይህ የበጎ ተጽእኖ ፍላጎት ከመሪ ወደ ተከታይነት ከተከታይ ወደ መሪ ተመጣጣኝ ፍላጎት የሚሳይ ተዋራድ ነው እንጂ ባለአንድ አቅጣጫ ብቻ አይደለም። በመሆኑም መሪ በተከታይ ላይ በጎ ተጽእኖ እንደሚያመጣው ሁሉ ተከታይም በመሪ ላይ ተጽእኖ ያደርጋል። ይህ የበጎ ተጽእኖ ፍላጎት የሚያመለክተው የመሪነት ሥልጣንና የተከታይነት ኃላፊነቶች የሚያተኩሩት የጋራ ዓላማን፣ ፍላጎትንና ሕልምን ዳር ለማድረስ መሆኑና የተፈጠረው ሥርዓት በራሱ የመቆጣጠር ኃይል ስላለው ፍላጎትና ግንኙነቱ ተጠያቂነትና ታማኝነት አለው። በዚህ ባህርይው ምክንያት ልውጥታዊ መሪነት በዴሞክራሲአዊ ባህሎች ውስጥ ብቻ ነው ሊተገበር የሚችለው ተብሎ የሚነሳው ክርክር እንደማያዋጣ አይተናል።

በተለያዩ ባህሎች ውስጥ በተደረጉ ጥናቶች የተገኙ መረጃዎች የሚያመለክቱት የልውጥታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳባዊ ተዋክሮዎች በየትኛውም ባህል ውስጥ ሊተገበሩ የሚችሉ መሆናቸውን ነው። በአንፃሩ ግን ልውጥታዊ መሪነት ዴሞክራሲያዊ ምልክታና አሠራርን ያራምዳል የሚለው የሚሰመርበት እውነት ነው። ምክንያቱም መሪና ተከታይ ድርሻቸውን በግልጽ የሚያውቁበትና የሚያከብሩበት ብሎም የሚጠየቁበት የግንዛቤ ብቃት የሚነፃፅሩበትን ንድፈ-ሐሳብ ታሳቢ ስለሚያደርግ ነው (በርክስ 1978፣ 2003)። በልውጥታዊ መሪነት ምልክታ ውስጥ የሰዎች ስብእና መካከለኛ ቦታ አለው። በዚህ ምክንያት መሪና ተከታይ የሚታዩት የጋራ ድርሻና የጋራ ኃላፊነት እንዳላቸው ባልደረቦች ወይም ማህበራዊነት ነው። ለእነዚህ ግንኙነቱ እርስ በእርስ መካከል የሞላበት፣ ስብእና ከግል የጥቅም ስሌት የላቀ ቦታ የሚያገኝበት ነው። ይህ አጠቃላይ ሁኔታ በመሪና በተከታይ መሐል ሲፈጠር ወደሚችል ውሕደት ያደርሳል። የተፈጠረው የመሪነት ሥርዓትና ባህል መሪና የመሪው ዘመን ቢለወጥም የሚቀጥል የተደላደለ ሥርዓት ይሆናል የሚለውን መደምደሚያ በድጋሚ ያጸናል።

በመሪና ተከታዮች መሐል ውህደት (merger) ይፈጠራል የሚለው ሐሳብ በጥቂት መብራራት አለበት። ውህደቱ በብዙ መንገዶች ሲገለጥ ይችላል። የዓላማ፣ የስነ-ምግባር፣ የግብረ-ገባዊ ፍልስፍና፣ የራሳይ፣ የልዩ ልዩ ዋጋዎችና ብቃቶች እንዲሁም የኃላፊነት ውህደቶችን ያካትታል። በመዚቃ መሣሪያ ቅኝት ሊመለል ይችላል። ለምሳሌ በጊታር፣ ቅኝቱን ውብ የሚያደርገው አጨዋወቱም ጭምር ነው። የግንኙነታቸው ሂደት ሊጀመር የገቡ ሁኔታዎች ሁሉ በሂደት ወደ ግብረ ቅኝት ይመጡና መጣጣምና መዋድድ ይችላሉ። መሪ ቦታውን ለተከታይ ይሰጥና ወደ ስነ-ምግባራዊና ግብረ-ገባዊ ዓምድነት፣ ተከታይ ወደ መሪነት ሊሻገር ውሕደቱ እውን

ሆነ ማለት ነው። ሽግግሩ ሥርዓትና ባህል ይሆንና ልውጠታዊ ሂደቱም ወደ ቀጣይነት ይለወጣል።

በሌላ በኩል አራቱ የንድፈ-ሐሳብ ባህርያት ከሚጫወቱት ሚና መሐል ይህ ሠራተኛ አልሚ ሂደት አንዱ ነው። መሪ የራሱን የመሪነት ኃላፊነትና የተቋሙን አቅርቦቶች በመጠቀም አራቱ የንድፈ-ሐሳብ ባህርያት የሚጠብቁትን ንድፈ-ሐሳቦችና ተሞክሯዊ ድርሻዎች የሚወጣበት ሁኔታ ተከታዮችንና መሪውን ወደ ውርርስና መተካካት ሂደት ያደርሳል። ይህ ምሁራዊ የሆነ ባህርይ ቀራጭና ግንዛቤን ለዋጭ አስተሳሰብና ተሞክሮ፣ ንቃት ሕሊናን፣ አጠቃላይ የግንዛቤን ደረጃና የእሴት ልውጠትን ያስከትላል። ከእነዚህ ውይይቶች መሪዳት አንደሚቻለው ይህ ንድፈ-ሐሳብና ተሞክሮ በሠራተኛ ምርታማነትና በኬታማነት ላይ ብቻ አያተኩርም። ሠራተኛውን በአጠቃላይ መልኩ በማልማትና በማብቃት ላይ ያተኩራል። ይህ ሂደት ተዳምሮ ነው ወደ መተካካት የሚደረሰው።

የተከታይነት ዓይነቶች

ተከታይነት በብዙ ዓይነት መንገዶች ይከፈላል። ተከታይነት በውል ማወቅ ከፍተኛ ጠቀሜታ አንዳለው ቀደም ብሎ የተነሳውን ሐሳብ ያስታውሱ። ኤብራሃም ዛሌዚንክ የተባለ የሃርቫርድ ዩንቨርሲቲ ፕሮፌሰር ተከታዮችን በአራት የኃላፊነት (functional) ደረጃዎች ከፍሏል። አነርሱም፡-

1. በመሪ ላይ ተግዳሮት የሚፈጥር ተከታይ፡- ይህ ተከታይ ሁልጊዜ መሪን ማፋጠጥ የሚወድና ቀውስ ለመፍጠር ፈት ለፈት መጋፈጥ የሚያዘወትር ተከታይ ነው።
2. በአጅ አዙርና በለሆላ መሪን የሚቆጣጠር ተከታይ፡- ይህ ተከታይ ከመጀመሪያው የሚለየው በላሳሳና በተዘዋዋሪ መንገድ መሪን እጁ ውስጥ በማስገባት ፍላጎት እንዲፈጽምለት የሚያደርግ ተከታይ ነው።
3. አድርባይ (masochistic) ተከታይ፡- ሱጥ ሱጥ ብሎ መገዛት ብቻ ሳይሆን ቅጣትንና ተግላጽን እንደ እድል ፈንታው ወይም ምስጋና አድርጎ የሚቀበል ነው። መሪን እንደ አባት ለሰሚመለከት ሁሌም ራሱን ችሎ ከመንቀሳቀስ ይልቅ መመራትን የሚያዘወትር ጥገኛ ተከታይ ነው።
4. ጭፍን ተከታይ፡- ይህ ደግሞ በዙሪያው ካለው ዓለም ራሱን ያገለልና ለሚሆነው ሁሉ ምንም ለሜት የሌለው ነው። ምንም ቢሆን ምን አይሞቀውም አይበርደውም። በጊዜው ያለውን ተከትሎ ይሄዳል። ሕልው አንጀራው ነው። አነዚህ የተከታይነት

ዓይነቶች በላብነት ተቋም የለውጥንና የፈጠራን መንፈስ ለማነሣሣት የሚወስደው አርምጂ ይለያያል። ሆኖም ተከታይነት ማወቅ ከአያንዳንዱ ግለሰብ ጋር ለሚደረገው አገባብ ምን ዓይነት ዘዴ በመጠቀም አንድን ተከታይ ለማቃናትና ለማልማት እንደሚቻል በር ይከፈታል። በሌላ በኩል ሮበርት ኬሊ ተከታዮችን ከዘይቤ (style) አንፃር በአራት ደረጃዎች መድቧቸዋል።

1. አጉራ ለበር ተከታይ፡- ራሱን በራሱ ለመምራት በሚኖረው ኃይለኛ ፍላጎት በማንም ጥላ ሥር ማደር አይመቻውም። ከፍተኛ የራሱ ተነሳሽነት፣ በግሉ ለማሰብና ለመንቀሳቀስ ለሰሚችል በቡድን ውስጥ ተካትቶ መሥራት አይወድም። ራስ-ብቅ ነው።
2. ምላሴነት ያለው ተከታይ፡- በየትኛውም አቅጣጫ ቢመደብ ከማንም ጋር መሥራት የሚችል ነው። በግልና በጋራ ለማሰብና ለመከወን ጥሩ የኃላፊነት ስሜት፣ ውጤታማነትና ብቃት አለው።
3. አመቻማች (conformist) ተከታይ፡- ለሥርዓቱና ለተጻፉት ሕጎች የሚያድር ለሌላ ከመሪ ጋር መጋጨት አይወድም። የተነገረውንና መሪን ያስደሰታል ብሎ ያሰበውን ብቻ ማሰብና ማድረግ ይመርጣል። የመጀመሪያ አጀንዳው የራሱ ሕልውና ነው። በሚመጣው ለውጥ ሁሉ ለማሰፍ ራሱን ይለውጣል እንጂ አውነታን በተጠያቂነትና በራሱ ተነሳሽነት ለማሰብ ችሎታ ወይም መነሳሰት የለውም።
4. ተገብርታዊ (passive) ተከታይ፡- አንደ በቀቀን የተባለውን መልስ ከማስተጋባት ያለፈ የራሱ የሆነ ተነሳሽነት የለውም። የሚንቀሳቀሰው ዘወትር በማይለየው የበላይ አመራር ጉትጎታ ብዛት ነው። በራሱ አነሳሽነት አሰቦ ጥሪት አያደርግም።

ከላይ የጠቀስናቸውን አጠቃላይ የተከታይ ዓይነቶች ሁል ጊዜም ቋሚ ምድቦች አድርጎ መውሰድ አይቻልም። ሰው ለመለወጥ የሚችልበት እድል ካገኘ ለመማርና ለመለወጥ ይችላል። የሚቀልለው ለውጥ-ፈጣሪ ሁኔታን መፍጠር ነው። ያም የመሪ ተቀዳሚ ድርሻ ነው። የሰውን የማሰብና የሰነድ ደረጃ ማክበር ለለውጥና ምርምር ተነሳሽ ያደርጋል። አንድ መሪ ልውጠት አምጭ መሪ ሊባል የሚችለውም የለውጥ ሐሳቦችን በማፍለቅና ለለውጥ ማነሣሣት ለሰሚችል ነው። አራተኛው የገቢ ለውጥ መሪነት ባህርይም ይህን ጉዳይ ለማጤን የሚያስችል ነው።

ከላይ ከተነሳው በተጨማሪ በባህላችን እንደ ገደል ማረፊያ የተነገረውን ከሚያስተጋባ ጀምሮ የመሪነቱን ሥልጣን የሚቀናቀን ተከታይ ማየት ይቻላል። ለታዛዥነት ብቻ የታደሉ አንደሆኑ የሚቆጠሩ በራሳቸው ለመቆም የማይችሉም አሉ።

አንዲህ ያለው ተከታይ ሰፈጠራና ወደ ምጡቅ የኃላፊነት ደረጃ ለማድግ የማይችል ተመሳሳሪ ነዋሪ ነው። በተራ ባህላዊ አስተሳሰብ አድር ባይ ተከታይነት ከሚባለው የተለየ ሲሆን፤ ትእዛዝ ፈጻሚና ተሽቆጥቋጭ ነው። ስለዚህ በሚሆነው ወይም በሚባለው ውስጥ ከጥቅሙ በስተቀር ለሌላ ነገር ለሜት የለውም። ከዚህ በተቃራኒ ደግሞ ለፈጠራ የተነሳ ተከታይ አለ። ይህ የተከታይነት ዓይነት ሁልጊዜ አዲስ ነገር ለማፍለቅ፤ የፈለቀን ሐሳብ ለማዳበርና ለመተግበር ግንዛቤ ቀዳሚነት የሚወድድ ነው። ብዙውን ጊዜ መሪ የተሰየ ቦታ የሚሰጠውና በቡድንም ይሁን በግል የቤት ሥራ ለመውሰድ የሚበቃ ተከታይን ያመለክታል።

በሦስተኛ ደረጃ አልሸኛ ተከታይ አለ። ይህ ተከታይ የመሪን ሥልጣን ተገን በማድረግና መሪን ራሱን የእርሱ ሐሳብ አሰፈጻሚ ለማድረግ የሚሞክር ነው። ፈቃዱ ካልተፈጸመ አብዮተኛ ባህርይ አለው። የእርሱ ድምጽ ካልተሰማ፤ ፍላጎቱ ቦታ ካጣ፤ ግንባር ቀደም ቦታ ካልተሰጠውና እርሱና እርሱ ብቻ ዓይን ሆኖ የሚታይበት ሁኔታ የሚጠፋ ከመሰለው አብዮት ለማስነሣት፤ ሐሜት ለማዛመት፤ አስቧልታ ፈጥሮ ትርምስ በማምጣት ትኩረት ለማግኘት አይገታም። የዘርጣዊነት ባህርይም ስለሚኖረው መሪው በሆነ መንገድ አፉን ለመዝጋት የሚገደድበት ሁኔታ ካልመጣ ዝም ማሰት አይችልም። በሌላ በኩል ደግሞ ራሱን የሚሾም ተከታይ አለ። በተለያዩ አጋጣሚዎች ወደዚህ ግንዛቤ መድረስ ይችላል። በራሱ የማይተማመን መሪ ሲኖር፤ የሥልጣን ከፍተኛ ሲፈጠር፤ የመሪነት ልምድና የመሪጃ ከፍተኛ ሲከሰት፤ መሪ ኃላፊነቱን አንዳይወጣ በተደራጀ ሁኔታ እክል በመፍጠር የሚመጣውን ከፍተኛ በመጠቀም፤ በሆነ ምክንያት የተሰላሸ ወይም ሥልጣኑን ለመጠቀም ካልቻለና (asserting power) በመሳሰሉት ምክንያቶች ሲፈጠር ይችላል። ከዚህም አልፎ ተጨማሪ ሌሎች የተከታይነት ዓይነቶች ይኖራሉ። ቁም ነገሩ የመሪንና የተከታይን ግንኙነት መሪዳትና ሁለቱም ኃላፊነቶቻቸውን የሚወጡበትን ተገቢ የግንዛቤ ብቃትና የስነ-ምግባር ማእቀፍ ገልጦ ማስቀመጥና በተሞክሮ ማጀቡ ነው።

መሪ-አስደሳች ተከታዮች አሉ። የመሪን ልቡናና ፍላጎት ለመረዳት የሚሞክሩና መሪ ሲሰማው የሚሻውን ለማሰማት የሚተጉ ተከታዮች ናቸው። ብዙውን ጊዜ ብልጣብልጥነት እንጂ ሥር የሰደደና በራሱ የሚቆም ተሞክሮና ግንዛቤ የላቸውም። ይህን አጠቃላይ ሁኔታ መሻ በማድረግ ነው ኤብራሃም ዛሬ እንደ ተከታይነትን ከኃላፊነት አፈጻጸም አንጻር በሁለት ትልልቅ ጎራዎች የከፈለው።

መሪ በቀዳማዊነት ሥልጣን ላይ መቀመጡ ብቻ ፊት ፊት ሂደቱን ያደርገው መታየት የለበትም። በግንዛቤ፤ በራእይ፤ በመረጃ ብቃት፤ ነባራዊ ሁኔታዎችን ቀድሞ በመለየትና

በመገንዘብም ብቁ መሆን አለበት። የሆነውን ሁሉ ከሁለተኛና ከሦስተኛ ወገን ከመለማት ጀምሮ የሚጨርስ ከሆነ፤ የተሻለ መረጃ ያለው መሆኑን የሚያሳይ መሪና በእውቀቱና በመረጃ ኃይል ቀዳማዊ ካልሆነ ቀዳማዊ ነኝ ለማለት የሚችለው በእጁ ባለው ወንበር/ሥልጣን ብቻ ነው። አንዲህ ያለ መሪ ባለበት ያልተሾመ መሪዎች እንደሚበዙና በመካከላቸው በሚፈጠረው የፋክክር መንፈስ ምክንያት ወገንተኝነት፤ ቡድናዊነትና አናርኪ ይፈጠራል። ስለዚህም ጤነኛ ሥርዓትና ሕይወት መምራት አስቸጋሪ ስለሚሆን የሠራተኛ መፍለስም ችግር ሊሆን ይችላል።

ሁለተኛው የተከታይነት ዓይነት ለውር የመሪነት ጥማት ያላቸው በአሁኑኑ የመሪን እጅ በመጠምዘዝ የሚሾኑትን ለማስፈጽም የሚገፉ ኃይላችን ፍላጎት ያላቸው ናቸው። ግፊቱ የሚመጣው ከግል ፍላጎታቸውና ከበደለኝነት ስሜታቸው ጭምር ነው። ሦስተኛው ዓይነት ተከታይነት ከፍተኛ የታዛዢነት መንፈስ ያላቸውና በትንሹም በትልቁም የመሪን ቃል የሚሰሙ መወቀስን እንደ መገላ የሚቆጥሩ፤ ሲወቀሱ የመሪ ዓይን ያረፈላቸው ይመስል አወንታዊ አድርገው የሚወስዱ ናቸው። የመጨረሻው የተከታይነት ዓይነት ከእውነታ የወጡ ተከታዮች ናቸው። በዙሪያቸው ምንም ይሁን ምንም ቅም አይላቸውም። ትእዛዝ መከተል፤ ግር ካለው ጋር መንገድ የሚወድዱ፤ ዓለምን ሁሉም እንደ እሾህ የምተዋጋ አድርገው የሚያዩ፤ ራሳቸውንም ሌላውንም ይቅር ማለት የሚቸግራቸው፤ ቂመኞችና ከእውነታ ሁሉ መገለል የሚወድዱ ናቸው። ስለዚህ ሰው ማመን ይከብዳቸዋል፤ የቡድን ተሳትፎ ከባድ ይሆንባቸዋል። ስለዚህ የቡድን ሥራ አይወድዱም፤ በጎ ተጽእኖ ለማስተናገድ ከፍት አይደሉም።

ባርብራ ከሰርማን ስለ ተከታይነት በሰፊው ከጻፉ ምሁራን መሐል ነች። ተከታይነትን ብቻኝነት የሚቀናቸው፤ ቆሞ ተመልካቾች፤ ተሳታፊዎች፤ ፈጠራ የሚወድዱና ሠርቶ-አይጠግቡ ብሎ ትከፍላለች። የተከታይነት ዓይነቶች ከተጠቀሱት ያልፋል። መሪነቱና ተከታይነቱ እንደሚገኝባቸው ነባራዊ ሁኔታዎች የየራሱ አከፋፈል መከተል ይኖራል። ቁም ነገሩ በመሪነት ውስጥ የተለያዩ ተከታዮች የመኖራቸውን ያህል ትኩረት ሁሉም ተከታይ እንደተሳተኩ የግል ለውጥ ላይ በመድረስ በልውጣቱ የሚሳተፍና የፈጣሪ ብቃት ማምጣት ነው። ተከታይን ለማልማት በልውጣታዊ መሪነት ውስጥ ግለሰባዊ ትኩረት መስጠት በተሰኘው ባህርይው አማካይነት እንዲለወጥ ይደረጋል። የአያንዳንዱ ግለሰብ ተከታይ ችሎታ፤ አቅምና ፍላጎቶች ግምት ውስጥ እየገቡ የተከታዩን ብቃቶች ለማዳበር ይቻላል። ይህ ሁኔታ እንዴት ይፈጸማል ለሚለው ጥያቄ በማሠልገጥ በምክክር፤ በጌላና በትምህርት/የለው ኃይል ልማት ሂደቶች ነው። ጌላ ገንቢና አወንታዊ ሐሳብ መለወጫ መንገድ ነው።

የብቁነትና የፈጠራን ችሎታ ማዳበር ወሳኝ ግቦች ለሰህኑ በልውጥታዊ መሪነት አስተሳሰብ ውስጥ ተከታይነት ከፍተኛ አከፋፈል እንጂ የማይለወጥ አመዳደብ አይከተልም (በርግስ 11978:134)።

ለዚህ ሁሉ ምክንያቱ “ልውጥታዊ መሪነት የለውጥ ሂደት መሆኑ፣ በልውጥ ሂደት ውስጥ እምብርት የሚሆነው ለግል ማንነት የሚሰጠው ንቃተ-ሕሊናና የሌሎችን ንቃተ-ሕሊና ለማሳደግ ያለው እድል ነው” (ሐከርና ሮበርትስ 2004:3)። ልውጥታዊ መሪነት በአንድ ጊዜ ግለሰባዊ፣ ማህበራዊና አላታፊነትን ያጠቃለላል ሐሳብ ነው። ያለዚህ አስተሳሰብ ልውጥታዊ መሪነት ራሱን ለለውጥ በማዘጋጀት፣ መተሳሰብና የተሰጠብትን የጋራ ዓላማ ግብ ማድረስ አይቻልም (ሐከርና ሮበርትስ 2004)። በተደጋጋሚ ለማሳየት እንደተሞከረው የልውጥታዊ መሪ አደራ በተቻለ መጠን ማንኛውንም የተከታይ ዓይነት ወደ ግብረ-ገባዊ ብቃት፣ ተሳታፊነት፣ ፈጣሪነትና መሪነት ማድረስ ነው። ነገራዊ እውነታዎችን ከመጠየቅና ከማጥናት አልፎ ነገራዊ ሁኔታዎችን የሚመጥን ራእይ ማምጣት፣ ለወቅቱ የሚሰማማና የሚመጥን ግንዛቤ ማፍለቅ፣ ፈጠራን ማዳበር፣ ሌሎችን ማልማትና የእርስ በእርስ መተሳሰብ የሚኖርበትን አድማስ ማመቻቸት ይችላል (ሄከርና ሮበርትስ 2004:68 ወዘተ ...)።

እነዚህ ሁኔታዎች ሊከናወኑ የሚችሉት መሪና ተከታይ አውዳዊ ሁኔታዎችን የሚረዳቸው ጊዜውና አውዱ የሚፈጥረውን ጥያቄ የሚመልሰብ ሁኔታ እርስ በእርስ እንደደርፍ ማግ የተወሰነ መሆኑ ነው። የመሪና የተከታይ እንደደርፍ ማግ መዛመድ ጊዜው ካለፈበት ሁኔታ ወዳዲስ ሁኔታ የሚያደርስ ንቅናቄ (movement) ለመፍጠር ያንደረድራል። ይህ ንቅናቄ ወዳዲስ አድማስ ያሻግራል። ምክንያቱም ወዳዲስ አድማስ ለመሻገር ዛሬ ያለውን ትናንት ከነበረው ጋር አገናዝቦ ነገን የሚዋጅ ግንዛቤ ላይ መድረስ ያስፈልጋል የሚለው አምነት ነው። ይህን እንቅስቃሴ የመፍጠሩ ኃላፊነት የመሪና የተከታይ ነው። ከዚህ የተነሣ በሌሎችም የመሪነት አስተሳሰብ መለኮች ጭምር ተከታይን ያማከለ የመሪነት አስተሳሰብ ከመቸውም ጊዜ ይልቅ የሚፈለግበት ጊዜ ነው (ባሰና አቮሊዮ 1994:147 ወዘተ...)። ለሰህኑም እንዲህ ያለውን የመሪና ተከታይ ግንኙነት በውል ለመገንዘብ የዘመኑን የመሪነትና ተከታይነት አስተሳሰብ ማገናዘብ ያስፈልጋል።

ምዕራፍ አስራ ስድስት

የልውጥታዊ መሪነት ልቀቶች።

አጽንኦት ሰጥቼ ያቀረብኩትና ለማስተዋወቅ የምፈልገው የልውጥታዊ መሪነትንንድፈ-ሐሳብ ነው። ከአቀራረቢ ይህን ማስተዋል አይከብድም። ይልቁንም አንድ ንድፈ-ሐሳብ ተቀባይነት ከሚያገኝባቸው መንገዶች መሐል ስልታዊ አቀራረቡ ምን ያህል እውነተኝነት አለው? ንድፈ-ሐሳባዊ ፋይዳውስ ምን ያህል ታማኝነት ይጣልባል? ግኝቶቹስ ምን ያህል ከአውድ ወደ አውድ ተሸጋጋሪነትና ተተግባሪነት አላቸው? የሚሉትን ጥያቄዎች መሻሻ ባደረገ ሁኔታ የሚደረገው ግምገማ አስፈላጊ መሆኑን ነው። ለእነዚህ የዚህ ምዕራፍ ትኩረት እነዚህን መሻሻዎች መሠረት አድርጎ ግምገማዊ ሐሳብ ማቅረብ ነው።

የዘመናችን የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ጥናት ትኩረት በልውጥታዊ መሪነት ላይ ነው። ይህም የንድፈ-ሐሳቡን ተፈላጊነትና ልቀት ይጠቁማል። ከወይዘሮቹ ነጥቦች አንዱ ልውጥታዊ መሪነት በተለያዩ ነገራዊ ሁኔታዎች፣ አውዶችና የመሪነት ተሞክሮዎች ውስጥ እንዴት ይተገበራል? የሚል ነው። አፈጻጸም፣ የሠራተኛ ልማት፣ ትርፋማነት፣ ስኬትና ተወዳዳሪነትን እንዴት ያስተናግዳል? ሥልጣንና ልውጥታዊ እንዴት ላይጋጩ በተረጋጋ ሁኔታ ጎን ለጎን ይሰተናገዳሉ? የሚሉት ጥያቄዎችም ወሳኝ ጥያቄዎች ናቸው።

1. ታማኝነት።

የልውጥታዊ መሪነትን ንድፈ-ሐሳባዊ ታማኝነት ለመፈተሽ ብዙ ጥናቶች ተደርገዋል። የተደረጉትን ጥናቶች ይዘቶቻቸውን በዚህ ዘገባ ውስጥ የማስተናገድ ዓላማ የሰኘም። ዋና ዋናዎቹን ጉዳዮች በማንሳት አጭርና ግልጽ ሐሳብ በማድረግ ታማኝነቱን ማሳየትና ፍላጎት መፍጠር ነው። የዚህ ምዕራፍ ትኩረትም ይኸው ነው። ታክርና ሩሴል (2004) የልውጥታዊ መሪነትን ብቃቶች የሚገመግሟቸው ከተቋማዊ ስኬትና ቅልጥፍና አንፃር ነው። ግምገማቸው ማንኛውንም ተቋም ወደ ልውጥታዊ ለማድረስ በሚያስችል መልኩ ማስረጃ ይሆናል። ንድፈ-ሐሳቡም የተዋጣለት መሆኑን ያመለክታል።

የታክርና ሩሴል ግምገማ ሂደት የተቋምና የሠራተኛን ፍላጎቶች እንዴት ማጣጣም ይቻላል? የሚሉትን ጥያቄዎች ያስከትላል። ጥያቄው ስነ-ምግባራዊ ፋይዳ

አለው። የተቋም ፍላጎት ቅድሚያ ከተሰጠው ሰብዓዊ ፍላጎት ይጨረሳል። ወይም ሠራተኛው የመፈጸሚያ መሣሪያ ተደርጎ ይቆጠራል። አለበለዚያ ደግሞ በቂ ስፍራ አይሰጠውም። በግልግል መንፈስ ይዋጥና በደል ይፈጸማል። በሌላ በኩል ምሁራኑ ከሳይ የተነሣውን ሁኔታ በመሪው ተቆርቋሪነት ላይ ብቻ በማስደገፍ ይመለከታል። መሪው ሰተቋም ባህል፣ ፍላጎት፣ ሰሠራተኛው ሰብዓዊነትና ችግር መቆርቆር በመቻሉ፣ ተጠያቂነትን በማሸነፍ ሁኔታ ኃላፊነቱን ሊወጣ ይችላል በሚለው ሥርዓትን የተከተለ ግምት ልውጠትን ማስተናገድ እንደሚቻል ያመለክታል። ከመሸገው የተቋም ሕልም፣ ከመሪና ከተከታይ ሕልምና ፍላጎት ጋር ተሰልቶ ነው የመሪነት ሂደቱ የሚጀምረው።

የልውጠታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳብ አውራ ሲቆች ናቸው የሚባሉት ባስና በርንስም ከሳይ የተጠቀሱትን ችግሮች የሚያዩአቸው የመሪነት ተጠያቂነትና በቦታው የተቀመጡትን ሥርዓቶች፣ እሴታዊ መሰረቶች፣ ስነ-ምግባራዊና ግብረ-ገባዊ ግዴታዎች መሠረት ባደረገ ነው። ይህ ሁኔታ ተቀባይነት ቢኖረውም ሥልጣንን አላግባብ መጠቀም የሚባለው ችግር እንዳይከሰት ያስችላል ወይ? የሚል ጥያቄ ይነሳል። ይህን ጥያቄ መመልከት ያለብን ከሁለት መስመሮች አንፃር ነው። በመጀመሪያ የንድፈ-ሐሳቡን እሴታዊና ስነ-ምግባራዊ መርሆዎች የተገነዘበ መሪ የተጠያቂነት መስመሮችን ጥሶ ሊሄድ የመቻሉ እድል ጠባብ መሆኑን ነው። ለዚህ ማስረጃው ቀድሞውኑ የመሪና ተከታይ ግንኙነት ሲፈጠር የጋራ ዓላማ፣ መርህ፣ ግብና ስነ-ምግባራዊ መስመር ላይ በመስማማት ነው። ሁለተኛ በሥልጣን ተጠያቂነት ሁልጊዜም የማይቀርና ሰምምነት ውስጥ የሚገባ ጉዳይ ነው። ሥልጣን የጋራ መገልገያ መንገድ ነው። ስለዚህ ልውጠታዊ መሪነት ስነ-ምግባራዊ ነው።

ባስና ሰደርማየር (1999) ከሳይ የተነሳውን ጥያቄ የሚመልሱት ሦስት መሠረታዊ ምሳሌዎች አሰጥቷል። ነው። ሦስቱ የማይነቃነቁ መምሳሌዎች (1) “ግብረ-ገባዊ ጨዋነት፣ (2) ስነ-ምግባራዊ እሴቶችና (3) ስነ-ምግባራዊ ምርጫዎችና ውሳኔዎች የሚደረጉበት ሂደት ራሱ አስተማማኝ መሆኑ ነው። የተከታዮች ፍላጎትና ሕልሞች የሚሰተናገዱበትን ሁኔታ አስቀድመው የሚወስኑ ምሳሌዎች ናቸው።” ከዚህ በተጨማሪም “ቀድሞውኑ ተከታይ የመሪን ፍላጎትም ይሁን ተቋማዊ ሕልም ስመሬፀም ጨርሶ አንድ መሣሪያ አይታይም። ተከታይ ራሱ በራሱ ግብ እንጂ ምክንያት አይደለም። ከዚህ በተቃራኒ ራሱን ለመጥቀም ብቻ የቆመ መሪነት ውሸተኛና አስመሳይ ልውጠታዊ መሪነት” ይባላል (ባስና ሰደርማየር 1999:186)።

ግልጹ ጉዳይ ልውጠታዊ መሪነትን በእሴት ላይ የተመሠረተ ያደረገው ይኸው በገ ስነ-ምግባርን የተከተለ ፍልስፍና መከተሉ ነው።

ታከርና ሩሴል (2004) ልውጠታዊ መሪነት አንዳንድ ደብዳቤ ባህርያት አንዳሉት የሚያነሡት መግት አሉ። እነዚህም ውጤታማ ሰማድረግ ማስጨነቅ፣ የታለመ ግብን ለመምታት ከመጠን ባለፈ ራስን መስዋእት ማድርግና ተስጥኦን አስመልክቶ የሚመጣ ውጤት-የሰሽ ጫና ናቸው። ያሳሰባቸው ጉዳዮች አግባብ ቢመስሉም አንዴት እነዚህ ሁኔታዎች ሊፈጠሩ እንደሚችሉ ያቀረቡት ተጨባጭ መረጃ የለም። ስለዚህ ያነሱቸው ጉዳዮች ግምታዊ ብቻ ናቸው።

ከእነዚህ ምሁራን ሐሳብ በሚቀርብ መልኩ ኪሊ የንድፈ-ሐሳቡን ታማኒነት ይጠይቃል። ጥያቄው ምናልባት ልውጠታዊ መሪነት ሥልጣንን አለ አላግባብ ሊጠቀም ይችላል ከሚል ፍርሐት የመነጨ ነው። ልውጠታዊ መሪነት “ፈደራላዊ ዝንባሌ” አለው ብለው የሚሞግቱ አሉ። እነዚህ ጥያቄዎች በራሳቸው የሚነሡበት ምክንያት የንድፈ-ሐሳቡ እባይት ተዋንያን ጥያቄዎችን አስመልክተው የሰጡት ሐተታና ጥናታዊ ጭብጥ ባለመኖሩ ነው። ስለዚህ የንድፈ-ሐሳቡን ታማኒነት ለማመልከት ከዚህ ቀጥሎ የተነሱት ሐሳቦች መሬትን አላቸው። የአንድን ንድፈ-ሐሳብ ታማኒነት የምንለኩው ሰጥናት መረጃ በመስጠቱ ይሆናል። ዘዴ፣ መረጃዎችና የጥትናቱ ውጤት አርስ በአርስ የሚደጋገፉ ሆነው በመገኘታቸው ነው (ኖማን ዴንዚኑና ዩና ሲንክን 1998:50)። በእኔ አስተሳሰብ ግብረ-ገባዊ ፍልስፍናን አስደግፎ ጭምር ነው መልስ መሰጠት ያለበት።

ንድፈ-ሐሳባዊ ታማኒነት የሚለካበት ሌላ መንገድ በማይዋዥቅ ባህርይውና በሌሎች ቦታዎች ሊተገበር በሚችል ሁኔታ አጠቃላይ መደምደሚያ ላይ መድረስ በመቻሉ፣ ከዚያም በተጠቀምንበት የጥናት ዘዴና መረጃዎችን በመተንተን ሂደት መሐል የማይፋለስ ተዛምዶ መኖር በመቻሉ ናቸው (አይዛክ ማይክል 1995)። ስለዚህ ጥያቄው መሆን ያለበት የንድፈ-ሐሳቡ ታማኒነት እስከ ምን ድረስ ይሄዳል? የሚል ነው። በርክስ ቢታሪካዊ መረጃዎች ላይ ተመርኩዞ ያቀረበው መረጃና ሐተታ በራሱ ንድፈ-ሐሳቡ ታማኒ መሆኑ ባስና ወዳጆቹ ያደረጓቸው አሐዊና ታሪካዊ መረጃዎች፣ ጥናቶችና ሐተታዎች ታማኒ መሆናቸው የንድፈ-ሐሳቡን ታማኒነት ያገለሉ። ስለ ልውጠታዊ መሪነት ታማኒነት እንዴትና ለምን የሚሉት ጥያቄዎች በሙሉ ስመመለስ አይቻልም። የእነዚህን ምሁራን ሥራዎች በማገናዘብ ሰፊ መረጃ ማግኘት ይቻላል።

በተለይም “መሉ የመሪነት መጠይቅ”³² የተባለውን የመረጃ አሰጣጥና ሐሳብ መንገድ በመጠቀም በሚደረግ ጥናት የንድፈ-ሐሳብን ታማኝነት መፈተሽ ይቻላል።

በእኔ የምርምር ሂደት ውስጥ በአገራችን ባህልና ነባራዊ ሁኔታዎች የልውጥነት መሪነት ታማኝነት ተተግባሪ ሊሆን ይችላል ወይ? የሚለውን ጥያቄ በአወገታዊ መልኩ መመለስ ትችላሁ። እንዲያውም ባህላችን እሴታዊ ብቃቶችን አጥባቂ አንደመሆኑ መጠን ተተግባሪነትና ታማኝነት አመን ነው። የጥናት ዘዴን (methodology) በተመለከተ በአሃዛዊና ጥራታዊ መንገዶች ሊሰሉ የሚችሉ ዘዴዎችንም መከተል የሚያስችል በመሆኑ ታማኝነትን በተለያዩ መንገዶች መገምገም ይቻላል። ባስና ጓደኞቼ ከላይ የተጠቀሰውን የጥናት ስልት በመጠቀም አሳዛዊና ብቃታዊ (qualitative) በሆኑ መንገዶች የስልቱን ታማኝነት ጭምር አስረግጠዋል። ከሌሎች የመሪነት መስኮች ሰው የግልማት ስልቶች በተቃራኒ ልውጥነት መሪነት “ሥር-ነቀልና የሚለካ ሰውጥ በግምገማት ከአንድ የግንዛቤ ደረጃ ወደ ሌላ የተሻለ የግዛቤ ደረጃ በሚያሻግር ሁኔታ ልውጥነት ያመጣል። በዚህ ሂደት ውስጥ የአምነት፣ የእሴት፣ የግብረ-ገብና የኢኮኖሚክስ አቅጣጫ ልውጥነት ያስከትላል” (ባስና ጓደኞቼ 1994፣ 122)።

የተለያዩ ምሁራን ከላይ የተጠቀሰውን የጥናት ስልት ፈትነው ተጨባጭ ሆኖ አግኝተውታል። በመሆኑም በጣም ብዙ የመስክና ጽሑፍ መረጃዎች ይገኛሉ። እነዚህ መረጃዎች በግልጽ አንደሚጠቁሙትም “የመሪን የመምራት ፍቅግነት ለመገምገም፣ የመሪና ተከታዮችን እርካታ ለመለካት፣ የተከታዮችን ውጤታማነት ለመፈተሽ፣ ለፈጠራና ምርምር የግንባላት ብቃቱን ለማጠናና አጠቃላይ ውጤታማነትን ለመመርመር የሚያስችል ሆኖ ተገኝቷል” (ሐንፍሬና አይንስታይን 2003፣ ለማጣቀስ አቮሊዮና ጓደኞቼ 1998፣ ባስና ጓደኞቼ 1987፣ ጋስፐር 1992፣ ሐተርና ባስ 1988፣ ሐዌልና አቮሊዮ 1993፣ ከሰለር 1993፣ ሎዊና ጓደኞቼ 1996፣ ኒሻን 1997፣ ፓተርሰንና ጓደኞቼ 1995፣ ሌልዝርና ባስ 1990፣ ዋልደማንና ጓደኞቼ 1987፣ ዎልፎርድና ጓደኞቼ 1998፣ ያማሪኖ 1993 ይመለከቷል)።

ታክርና ሩሴል (2004) ልውጥነት መሪነት በኃይል የታመቀ የመሪነት አስተሳሰብ መሆኑን ያምናሉ። ለውጥና የግብረ-ገብ የእድገት ሂደት ውስጥ የሚያስገባ የመሪነት ሥርዓት ስለሆነ ይህ ንድፈ-ሐሳብ የሰውጥ መርህ የመፍጠር እድል

እንደሚሰጥ ያስረዳሉ። ሶሲክ፣ ካሐይና አቮሊዮ (1998፣111) በቤተ-መከራ ጥናቶች ውጤት መሠረት ልውጥነት መሪነት በራስ አንሳሽነት ላይ የተመሠረተ የቡድን የፈጠራ ችሎታ ለመፍጠር፣ ለማራመድ ብሎም መፍትሄ የመፈለግ አቅም በሚገባ ያጠናክራል ብለው ይምግታሉ። አራቱ የልውጥነት መሪነት ባህርያት ንድፈ-ሐሳብ ከሌሎች ንድፈ-ሐሳቦች ይለዩታል ታማኝ አንደሆነ ያመለክታሉ። በታማኝነትም ሚዛን ይደፋል በማለት ባስና አቮሊዮ በ1994 እ. አ. አ. የሣተመት መጽሐፍ ማስረጃ ነው።

አርቶግና ካን ማየን (1997) የልውጥነት ግብይታዊ መሪነቶችን ታማኝነት ለመገምገም ፍተሻ አድርገዋል። በዚህ ጥናት መሠረት በ120 ጀርመናውያን መሐል ሰምንት የተለያዩ ተቋማትን በሚወክሉ ሠራተኞች ላይ በተደረገ ጥናት የንድፈ-ሐሳብ የጥናት ስልትና ጽንሰ-ሐሳብ ራሱ ታማኝ ሆነው ተገኝተዋል። ልውጥነት መሪነት “የሠራተኛ እርካታ በመፍጠር፣ በራሳቸው አንሳሽነት ተጨማሪ ጥረት ማድረግና ክፍተኛ ውጤታማነትን በማስከተል ረገድ የተዋጣለ” (የርቶግና ሙዴን 1997) መሆኑን አረጋግጠዋል። መሉ የመሪነት ደርዝ (full range) ተብሎ በሚጠራው የመሪነት ሞዴል መሠረት ልውጥነት መሪነት ከሌሎች የመሪነት አስተሳሰቦች በላቀ ታማኝ መሆኑ ተረጋግጧል። በዚህ መሠረት ባስና አቮሊዮ በሽያጭ መጽሐፍ ውስጥ “በጊዝነት በኢንደስትሪ፣ በመንግሥት ቢሮዎች፣ በውትድርና፣ በትምህርት መስኮችና በግብረ-ሰናይ ተቋማት ውስጥ ብዛት ያላቸው ጥናቶች ተደርገዋል። በሁሉም መስኮች የተገኘው የልውጥነት መሪነትን ሐሳብ የሚከተሉ መሪዎች ውጤታማ መሆናቸውና የግብይታዊ መሪነትን ሐሳቦች ከሚከተሉ ይልቅ የሚያረክ አውድ መፍጠራቸው ነው” (ባስና አቮሊዮ 1994፣5-5) የተረጋገጠው።

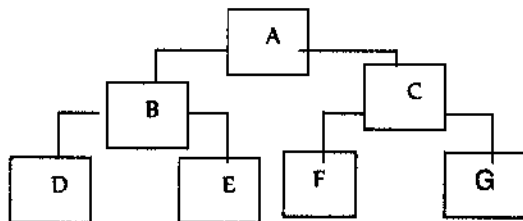
ካርል ኩነርት በልውጥነት መሪነት ሐሳቦች ተቋማዊ ስኬታማነትን ማሻሻል (1994) በሚለው መጽሐፍ የንድፈ-ሐሳብን ፍልስፍናዊ ታማኝነት ከሌሎች የመሪነት ሞዴሎች መላቅ በተለይም ከግብይታዊ መሪነት አሠራሮች በተቃራኒ የቡድን አመራርን አስመልክቶ የበላይነት አለው ወደሚል መደምደሚያ ደርሷል። ምክንያቱ ደግሞ የግብረ-ገብ መሠረቱ ምክንያታዊ የሆነ አእምሮአዊ ብስለት መስጠት የሚያስችል ሐሳብና የመሪዎችን የተጠያቂነት ደረጃ ወደ ታማኝነት ማድረስ ነው (ኩነርት 2004፣20)። በእነዚህ ምክንያቶች ልውጥነት መሪነት የሥልጣን ውክልና ልምድ ለማሳደግ አዳዲስ መሪዎች ለማፍራትና ለማዘጋጀት አስተማማኝ እድል እንደሚፈጥር ያስረዳል።

ፍራንሲ ያማርኖም የጽንሰ-ሐሳብ ፍልስፍናዊ አሴቶች በአራቱ ባህርያት ውስጥ ገሐድ በመሆናቸው በከፍተኛ የመሪነት ቦታ ላይ ያሉ መሪዎች ቀጥተኛ በሆነ መንገድ

³² Full Range Leadership is a model that includes the different leadership models/practices. The full range leadership questionnaire is called Multi Fplied to identify leadership types and factors involved along this line.

ከቦታቸው የሚገኙ መሪዎችን በእውነታዊ ተጽእኖ ውስጥ ለማስገባት ቀጥተኛ የውጤታማነትና የሰው ልማት ድርሻ እንዳለው ማሰራዳት ተችሏል (1994:28 ወዘተ...)። የዚህ እውነታዊ ተጽእኖ ትሰሰር ምን ሊመስል ይችላል የሚለውን ለማጥናት በተደረገ መከራ ከላይ ወደ ታች፣ ጎን ለጎንና አንድ ለአንድ በሆኑ የግንኙነት መስመሮችም ውጤታማ መሆን መቻሉን ለመረዳት ተችሏል (1994:31 ወዘተ...)። ለዚህ ምክንያቱ ልውጢታዊ መሪነት እውነተኝነት፣ ከራስ ፍላጎት በላይ መሄድና

ደረጃ 3: አለቃ
ደረጃ 2: ግሄጅር
ደረጃ 1: ሱፐርክሮስ



Groups in collective: A-B/C; B-D/E; C-F/G
Dyads in Collective: A-B, A-C; B-D, B-E; C-F, C-G
ሰንጠረዥ 3 የቡድኖች የተጽእኖ ግንኙነት (adopted from Bass and Avolio, Eds., (1994)

የግንኙነት ይዘት አንዱ ሌላውን የሚያስግብት መሆኑ ነው። በዚህ ላይ ከፍተኛ የመሪነት ኃላፊነት ላይ ያሉ መሪዎች ታማኝነትና ግብረ-ገብዊ አብነት የሚጠበቅባቸው ሊደርገው ራሳቸውን ለማቅረብ መቻላቸው፣ ምሳሌነትና ጠቃሚ ሥርዓት ተከሎ እንዲያልፍ የሚያደርግ የግንኙነት ሰንሰለት በመፍጠሩ ንድፈ-ሐሳቦችና ተዋክሮችም ታማኝነት አለው። ይህ የግንኙነት ሰንሰለት ከላይ ባለው ሰንጠረዥ ይታያል።

ከላይ የሚታየው የግንኙነት ሰንሰለትና የበጎ ተጽእኖ ተራክቦ ሁኔታ የንድፈ-ሐሳቡን ታማኝነትና አንዱ በሌላው ላይ የሚያስከትሉውን በጎና እልሚ እንዝብዝቤ በሚገባ ገልጾታል (ያማሪያ 1994:37)። የግንኙነት ሰንሰለት የሚጠቁመው ቁልቁል፣ ጎን ለጎን፣ በቀጥታና በተዘዋዋሪም የሚደረገው ዝምድና የመሪና ተከታይ ግንኙነት ውጤታማና ጠንካራ፣ እልሚና ብዙነት የሚሰጥ ያደርጋል (1994:37 ወዘተ...)። እዚህ ላይ መሪና ተከታይን አስመልክቶ የተደረገው ጥናት ከላይ የተነሳው ግንኙነትና በጎ ተጽእኖ የሚያመጣ መሆኑ በጥናት ይረጋገጥ እንጂ በአንድ መሪና በሌላ መሪ መሐል ሊኖር የሚችለውን ተጽእኖ ተራክቦ እስመልቶ ተጨማሪ ጥናት መደረግ አስባ። ይህ ሂደት እሴቶች ስለሚኖራቸው ሚናም ያስረዳል። እሴት ከባለ እሴቱ ውጭ በራሱ አይኖርም። ከእሴቶቻችን ነፃ ሆነን የምንሠራበት ሁኔታም ፈጽሞ የለም።

በህንድ፣ በእንግሊዝ፣ በአሜሪካ፣ በካናዳና በሌሎች እገሮች ባህሎች ውስጥ የተደረጉ ጥናቶች የሚጠቁሙት በየትኛውም ባህል ውስጥ የሚኖረው አወዳዊ ልዩነት የልውጡታዊ መሪነትን የግብረ-ገብና የሰነ-ምግባር መሠረትን አይሰውጥም።

ይሁን እንጂ በእያንዳንዱ ባህል ውስጥ ንድፈ-ሐሳቡን በተጨባጭ በተግባር ስለማዋል የየባህሉን ነባራዊ ሁኔታዎች የሚያገናኝብ አተረጓጎም መከተል አለበት። በተለይ ንድፈ-ሐሳቡን በማሳበሰብ እመረር መስክ መተርጎምን አስመልክቶ ሰፊና ተጨባጭ ጥናት መደረግ ይኖርበታል። ምክንያቱም ግንባራዎቹ መሪነት በአንድ ሕዝብ መሐል የሚገኙ ብዙ ዓይነት ልማዶችን፣ ተዋክሮችንና ፍላጎቶችን ታሳቢ ስለሚያደርግ ነው። በአንፃሩ ተቋማዊ መሪነት በጣም ጠቅላላና ተመሳሳይ (humongous) የሆነ ንጉስ ባህል ውስጥ ስለሚገኝ ሁለቱ እኩል እይታዩም።

2. ተጨባጭነት።

ንድፈ-ሐሳባዊ ተጨባጭነት የሚባለው ከንድፈ-ሐሳባዊ ታማኝነት ጋር የተያያዘ ነው። ሁለቱ ደግሞ በቀጥታ ከጥናት ስልት፣ ከተሰበሰበው የጥናት መረጃ ታማኝነትና ከተገኙት ውጤቶች ተቀባይነት ጋር ይገናኛሉ (አይዘናና ማይከል 1995)። ባህና አቮሊዮ ባደረጓቸው ጥናቶች የልውጡታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳብ በተለያዩ ባህሎች ውስጥ ተጨባጭነትና ተተግባሪነት ሊኖረው እንደሚችል በገሐድ አስረግጠዋል። ከእነዚህ ባህላዊ ተዛማጅነትና ተቀባይነት ያላቸው ጭብጦች አንደኛው “በተለያዩ የመሪነት ሞዴሎች መሐል ተዋረዳዊ የሆነ የመሪነት ልምምድ ዝምድና ሊታይ ይችላል፤ ውጤታማነት፣ ጥረት የማድረግ ችሎታና እርካታ የማበገኘት እድል ከዚህ ሁኔታ ጋር የተገናኘ ነው” (ባህ 1997:134)። በመሪነት ዘዴዎች መሐል ያለው ዝምድና ምክንያት ልውጡታዊ መሪ የግብይት ሥርዓት ይዘት ያላቸውን የመሪነት ሐሳቦች ከሚከተሉ መሪዎች ይልቅ የበለጠ ውጤታማ ነው (ባህ 1997:134)።

ሁለተኛው ዝምድናዊ ግኙነት “በልውጡታዊ መሪነትና ሊከሰት በሚችለው ስኬታማነት መሐል ቀጥተኛ ግንኙነት አለ” (ባህ 1997:135) የሚል ነው። ይህን ከባህልና ከመሪነት ዘዴ ጋር የተቆራኘ ዝምድና በጥናት ሰማሪነትና በካናዳ፣ በአሜሪካ፣ በዶሚኒካን ሪፐብሊክና በሊንጋጋፖር በተደረጉ ጥናቶች በእውነታዊ ሁኔታ ተረጋግጧል። ይህም ግብት በየትኛውም ባህል ውስጥ የልውጡታዊ መሪነትን ንድፈ-ሐሳቦች ተከትሎ የሚደረግ የመሪነት እንቅስቃሴ በቀጥታ ውጤታማ ሊያደርግ የሚችልና ውጤቱም እያደገ ሊሄድ በሚችል ሁኔታ ሊታይ ይችላል ማለት ነው። የመጨረሻው ዝምድና “በየትኛውም አገር ቢሆን ሰዎች ስለ ልውጡታዊ መሪ

ሲያስቡ ምሳሌ የሚያደርጉት፣ ባህርያዊ መስዋዎች የሚጠቁሙት ልውጠታዊ መሪን የሚገልጡ ባህርያትን ነው። (ባስ 1997:135)። ይህን ዝምድና አስመልክቶ በካናዳ፣ በአሜሪካ፣ በደቡብ አፍሪካ፣ በአስፔይን፣ በአውስትሪያ፣ በስዊድን፣ በጣሊያን፣ በእስራልና በሌሎች አገሮች በተደረጉ ጥናቶች በተጨማሪም ለማረጋገጥ ተችሏል።

ለህዚህ የንድፈ-ሐሳብ ተጨባጭነት የተረጋገጠ ነው። ይሁን እንጂ አሁንም ንድፈ-ሐሳቡን በአንድ ውስን ባህል ውስጥ ለመተግበር ሊታሰብ ያንን ባህል አስመልክቶ ጥናት ማድረግና እንደባህሉ አሰራር የሆኑ አውዳዊ አካሄዶችን መከተል ተገቢ ነው። ይህ የሚያመለክተው የአንድን ባህል ክብራዊ ሁኔታ ለማግኘቱና የባህሉን አወንታዊ ገፍት ለመቃኘትና እንደባህሉ ክብራዊ ውብጥ የሚታይ የአተገባበር ወይም የጥናት እድል ለመፍጠር መቻል ነው። የልውጠታዊ መሪነትን ንድፈ-ሐሳባዊ ተጨባጭነት ለመፈተሽ ዴይል ፊልድና ዴቪድ ሔርልድ (1997:576) የመሪነት ተግባር ቆጠራ (leadership practice inventory) የተባለውን ስልት ተጠቅመው ልውጠታዊና ግብይታዊ መሪነትን ገምግመዋል። የጥናቱ ትኩረት ተከታዮች በልውጠታዊ መሪና በግብይታዊ መሪ መልል ያለውን ልዩነት በቀላሉ ይለያሉ ወይ? የሚለው ጥያቄ ነው። ለዚህ በአንድ የምህንድስና ተቋም ውስጥ 1992 ሰዎችን ያሳተፈ መረጃ ተሰባስቦ በመካከለኛ የሥራ አመራር ኃላፊነት ላይ ያሉ ማኔጀሮችን አስመልክቶ ገለጻ እንዲያደርጉ ተደርጎ ነበር።

በዚህ ጥናት ውጤት መሠረት ተራው ሠራተኛ በመሪነት ኃላፊነት ላይ ያሉ ልውጠታዊና ግብይታዊ መሪዎችን በቀላሉ መለየት ችሏል። ይህና ሌሎች ጥናቶችም ያመለክቱት ንድፈ-ሐሳቡ በየትኛውም ክብራዊ ሁኔታ ውስጥ ተተግቦሪ፣ ተጨባጭና ዓለማዊነት እንዳለው ነው። ባስ (1998) ከቦኖና ጀጅ (2004)፣ ከሰዊ፣ ኩከና ሲስቫሰብሪህማኒያ (1996) ጋር በሚስማማበት “አይነት ጥናታዊ ትንተና [meta analysis] ግኝቶች ንድፈ-ሐሳቡ ከግብይታዊ መሪነት ይልቅ ተጨባጭነቱን ውጤታማነቱንና ፍሬያማነቱንና ተከታዮችን እንደሚያረካ አስረግጠዋል” (ባስ 1998 መጣጥፍ)። በሰ ልውጠታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳባዊ ተጨባጭነት ከዚህ በላይ የተሠጠው ሐሳብ አመሳካችና በቂ ነው።

3. ተሸጋጋሪነት።

ንድፈ-ሐሳባዊ ተሸጋጋሪነት የምንለው አንድ ንድፈ-ሐሳብ እንደየክብራዊ ሁኔታው የሚፈጠሩ ልዩነቶችን ግብምት ውስጥ በማስገኘት ጥናቱ ከተደረገበት ክብራዊ ሁኔታ ውጭ ሊተገበር የሚችል ውጤት ማስገኘቱን ነው። ይህን ሁኔታ አስመልክቶ

በተደጋጋሚ በተደረጉ ጥናቶች በተለያዩ ባህሎችና የመሪነት ተግባሮች ንድፈ-ሐሳቡ ተሸጋጋሪ ሆኖ መገኘቱን ከዚህ በላይ የተጠቀሱት ማስረጃዎች እዚህም ላይ አስረጁ ናቸው። ቀደም ሲል ከተጠቀሱት የተለያዩ አገሮችና የመሪነት መስኮች በተጨማሪ በጤናው መስክ፣ በልማት ተቋማት ውስጥ፣ በእለፖርት፣ በቤተ እምነቶችና በሌሎች መስኮች ላይ በተደረጉ ጥናቶች ንድፈ-ሐሳቡ ተሸጋጋሪ ሆኖ ተገኝቷል።

ኪሊና (1995) ባስ (1997) ከአንታርኒካ በሰተቀር ከአብዛኛው የዓለም ክፍል በተሰበሰቡ መረጃዎችና ጥናቶች መሠረት ንድፈ-ሐሳቡ በአምስት የተለያዩ መንገዶች ተሸጋጋሪ ሆኖ አግኝተውታል። ለዚህ ምክንያቱ ከአካባቢያዊና ክብራዊ ሁኔታ ልዩነት በስተቀር ግብይታዊና ልውጠታዊ መሪነት በየትኛውም ባህል ውስጥ የሚገኙ መሆናቸውን፣ ልውጠታዊ መሪነት ተጨባጭ ንድፈ-ሐሳብ መሆኑን አረጋግጠዋል (ባስ 1997:131)። የየአካባቢው ክብራዊ ሁኔታዎች መጠነኛ ልዩነት የሚያሳዩበት ምክንያት ከዚህ በፊት ከተጠቀሰው በተጨማሪ እያንዳንዱ ባህል የራሱን ክብራዊ እውነታ የሚያይብ የየራሱ ዓተያየተ ዓለም ያለው በመሆኑ ነው። የምርምር ዓላማ ልዩነትም ቦታ የሚለጠው ጉዳይ ነው። ይህ ሁኔታ ስምርምር ሥራና በየአካባቢው የሚገኙ ምሁራን እንደየግል ክብራዊ ሁኔታዎቻቸው የሚታዩና የሚገለጡ ምርምሮች እንዲያደርጉ እድል ይሰጣል። ይህ ደግሞ የአንድ አካባቢ ምሁራን የምርምር ውጤት የሌላውን አካባቢ ክብራዊ ሁኔታዎች ባላገናዘበ መልኩ የበላይነት ጫና ከማድረግና አላስፈላጊ ሽሚያ ከመፍጠር ያድናል።

ከላይ የተጠቀሰውን ሁኔታና የሚፈጥረውን ችግር ስማስረዳት የምእራባውያን ምሁራን ተመራምረን አገኘናቸው የሚሏቸው አንዳንድ የምርምር ውጤቶች ሳይላወጡ በሦስተኛው ዓለም ውስጥ ይተግቡ የሚለው ግንዛቤ የሚያስከትለውን ጤነኛ ያልሆነ ፍትረያ ያስቀራል። ስምሳሌ ዓለም አቀፍ አብዳሪ ተቋሞች፣ ለጋሽ ተቋሞችና የመሳሰሉት አውዳዊ ልዩነቶችን ሳያጣጥሙ የሚፈጥሩት ጫና በቂ ምሳሌ ሊሆን ይችላል። በተለይ በመሪነት ልምምድ ውስጥ የአንዱን ባህል ጥናታዊ ተግባር ያለአውዳዊ ግዛቤና ግልግል በቀጥታ መተግበር አይቻለም።

በሌላ መልኩ ደግሞ የምእራባውያን ማህበረሰብ ጥናት ተመራማሪዎች ስለ ሥልጣኔ ከነበራቸው እምነት ተነሥተው ሦስተኛውን ዓለም ማልማት ወይም ማሠልጠን ሲታሰቡ በእነርሱ ክብራዊ ሁኔታ የተጠኑ ጥናቶችን እንዳሉ በመተግበር ሦስተኛውን ዓለም ማልማት ይቻላል ይሉ ነበር። ያ ሐሳብ በተወሰነ ደረጃ ሥልጣኔን ሳይሆን ምእራባዊነትን ማስፋፋት ነበር ሊባል በሚችልበት መልኩ ሲተገበር ተግባር

አልተሳካም። ስምሳሌ ዘመናዊ የእገር ልማት ሐሳብ (modernization) ይህንን መንገድ ተከትሎ ነበር። ሆኖም ጥረቱ እልታላም።

ዓለም እንደ መንደር ጠባቢ በሚባልበት ሁኔታ፣ የሦተኛው ዓለም እድገት ፈቀቅ ባላባበትና ከመጠነኛ ቴክኖሎጂና ከእንዳንድ የዘመናዊነት ሂደት ውጤቶች ሽግግር አልፎ በሁሉም መስክ ሦስተኛውን ዓለም ከምዕራቡ ዓለም ጋር እኩል ተወዳዳሪ ሊያደርገው የሚችል ሁኔታ ገና አልተመቻችም። የምዕራቡ ዓለምና የምሁራን ምልክታ ዓለም እንደ መንደር ጠባቢላች፣ የንግድና የምጣኔ ሀብት ትስስሮች እርስ በእርስ ተቆላልፈዋል በሚባሉበት የበለጠ ተጠቃሚና ተጎጂ ለመኖሩ ምርምር ማድረግ አይጠይቅም። ስለዚህ አንድ የምርምር ውጤት የየባህሉን ነባራዊ ሁኔታዎች መሠረት አድርጎ ሲሄድ የሚታይ የአተገባበር ልዩነት ይኖራል። የሳቲን አሜሪካ ምሁራን የአሁኑን ነባራዊ ሁኔታ ያገናኘበ የሥልጣኔና የሰው ጥፋትና የማንሳታቸውና በተጨማሪም ጥናት በማሳየታቸው በምጣኔ ሀብት በፀሐይ ብዙ አገሮችን ወደ መካከለኛ ገቢ ያደረሰ የሰው ጥናት የዴሞክራሲ ሂደት ውስጥ ገብተዋል። የምዕራቡን ዓለም የማሳብረሱበት ሳይንስ ምልክታም በተወሰነ ደረጃ ስውጠዋል። ጉልህ የሆነው ለውጥም አንድን ነባራዊ ሁኔታ በቀጥታ በማጥናት ለዚያ ባህል ነባራዊ ሁኔታዎች በሚመች መንገድ የምጣኔ ሀብት እድገትን ማምጣት አስችሏል።

የምእራቡን ባህላዊ ግንዛቤ እንደ ወላጅ መንገድና ሞዴል አድርጎ የመቁጠሩ ችግር በብዙ መስኮች ውስጥ ሲባሰዋል ይችላል። እያሌ ምሳሌዎችን ማንሳት ቢቻልም አንገቢ አያጣውም ብዬ አስባለሁ። አፍሪካ በዚህ ዓይነት አስተሳሰብ ተጎጂ ነች ብዬ አምናለሁ። ስለዚህ መንግሥት ያለባቸው ዜዴያዊ ጥያቄዎች ለምን ይህ ተሞክሮ አሰፈለገ? ጥቅሙና ጉዳቱስ እንዴት ይተመናል? እንዴት በዚህ አውድ ውስጥ ይተገበራል? የሚሉና የአፍሪካውያንን ባህል፣ ሕይወትና ነባራዊ እውነታ በውል ማገናኘብ የሚያስችሉ ናቸው። ልማዶችና ወገኖች በአውዳቸው ውስጥ የሚኖራቸው ፋይዳ ታይቶ ነው ሊፈረድባቸው የሚገባው እንጂ ከሌላ ባህልና ወግ ጋር ስልተጋጠሙ ሊከሰት አይገባም። ከዚህ ግንዛቤ ተነሥቶ የባህል ግጭትና እውነታን መለየት ይገባል። ባህላዊ ተሞክሮን በመደዳው ያስ ጥናታዊ መረጃና ተሞክሮን ሳያገናኝብ ሊከሰትና ሊሞገስ አይገባም። ከዚህ ውጭ የሚደረግ ጥናት ከእውነታ የሚጣረስ መደምደሚያ ላይ ያደርሳል። ልማድን በሃይል መለወጥ ፋይዳ የለውም፤ ቀውስ ይፈጥራል። አንድም ባህል በሁሉም አቅጣጫዎች ከሌላው ባህል የሚበልጥበት ሁኔታ አይኖርም። በመሪነትም ይሁን በሌሎች መለኮች የባህል አንድ

ዓይነትነት የለም። ስለዚህ የአንድ ንድፈ-ሐሳብ ተሸጋጋሪነት በተወሰነ ደረጃ ባህላዊ ሁኔታዎችን እገናኝበት ነው ሊተገበር የሚችለው።

ሶስቱ ካሃይና አቮሊዮ የልውጠታዊ መሪነትን ንድፈ-ሐሳብ በኮምፒውተር መያ ላይ የተሰማሩ መያተኞችን የጋራ የፈጠራ ጥረት ምን እንደሚመስል አጥንተዋል። ለማስረገጥ የፈሰቸውም ሁለት መነሻ መሳ ምቶች ነበሩ። እነርሱም (1) “ልውጠታዊ መሪነት በአውነታዊ ሁኔታ ፈጠራን ከማምጣት ጋር ይገናኛል” (1998:113)፤ (2) “እርስ በእርስ የማይተዋዋቁና በድረ-ገጽ ላይ ተገናኝተው የተሰጡት ቡድኖች የላቀ ፈጠራ ያላያሉ” (1998:114) የሚሉ ነበሩ። እነዚህን መሳ-ምቶች በማስረጃ ስማስደገፍ ሁለቱንም የታወቁት ያቀፈ 159 የኮሌጅ ተማሪዎች ላይ ጥናት ተደግጓል። ውጤቱና የጥናቱ መነሻ ንድፈ-ሐሳብ አውነታዊ መሆኑን እስረግጧል። ፈጠራን የሚያራምድ ተሸጋጋሪነት ያለው መሆኑ ታውቋል።

በተጨማሪ ከላይ የተነሳው ጥናት እውነተኛ ልውጠታዊ መሪዎች ባለብት ሁኔታ ከፍተኛ የፈጠራ ተነሳሽነት ሊመጣ እንደሚችል አስረግጧል። በቡድኖች መሐል አስመተዋወቅ መኖሩ ነው ፈጠራውን ያበረታታው ወደሰ ሌላ ምክንያት? የሚል ጥያቄ መንግሥት አለበት። በዚህ ጥናት መሠረት መተዋወቅና እለመተዋወቅ ላይሆን የንድፈ-ሐሳብ አራት መስያ ባህርያት በዚህ ውጤት መምጣት ቀጥተኛ አስተዋጽኦ እንዳላቸው አመልክተዋል። በተለይም ከአራቱ ባህርያት የፈጠራን ችሎታ ማበረታታት የሚለው ሐሳብ መሪ ቀጥተኛ ተጽእኖ እንዳለው ማመልከት ተችሏል። ባለ የደብዳቤ ሎጎን (1980) ዓለማቀፋዊ የመሪነት ባህርያት ማረጋገጫ መስፈርቶች ተጠቅሞ፣ በእነዚህ ላይ አንድ የራሱን መስፈርት በማካሄድ የልውጠታዊ መሪነትን ወሰን-ዘሰል ብቃት እረጋግጧል። የሎጎር መስፈርቶች ከምንሳቸው አንደኛው፣ ያልተወሰነበ ዓለማቀፋዊነት መስፈርት ነው። እርሱም በአንድ ሁኔታ ውስጥ ለመሰባሰብ ሰዎችን የሚያስገድድ ሁኔታ ቢገጥማቸው በመጀመሪያ የሚወሰዱት እርምጃ መሪ መምረጥ መሆኑን የሚመለከት ነው። ያለበትን ግብ ለመምታት የሚችሉት መሪ ሲኖራቸው እንደሆነ በቀላሉ ያውቃሉ።

ሁለተኛ፣ ቫሪፎርም ዓለም አቀፋዊነት (variform universals) የሚባል ነው። ይኸውም መሪ ስመምረጥ ባህላዊ መስፈርቶችና ተጽእኖዎችን ያካተተ መስፈርት መጠቀምን ይመለከታል። በእያንዳንዱ ባህል ውስጥ ማንኛ ለምን መሪ መሆን ይገባዋል? የሚለውን ሐሳብ የምንመልስባቸው ባህላዊ መስፈርቶችና ማብራሪያዎች አሉ (ባለ 1997:131)። ይህ ሁኔታ የሚጠቁመው የተወሰነ የባህል ልዩነት ቢኖርም ስኬታማነት የሚገኘው መሪ በመኖሩ ነው ተብሎ መታመን ነው።

መሪ ለመምረጥ (leadership selection) እያንዳንዱ ባህል የሚያዋጣው የየራሱ ልኪታዊ መስፈርት አለው። ይህ ሁኔታ መስፈርቶች ዓለም-አቀፋዊነት ይዘት አንዳላቸው ያስረዳል።

ሦስተኛው መስፈርት፡ “ተግባር ጠቀስ ዓለም-አቀፋዊነት የሚባለውና የተዋጣለት መሪ ለመሆን የሚያበቁ የተለያዩ አሳማች ምክንያቶችን የሚያካትት መስፈርት ነው” (ባህ 1997:131)። አንድን መሪ የተዋጣለት ልውጠታዊ መሪ በሚያደርጉት አሳማች ምክንያቶች (variables) መሐል የእርስ በእርስ ግንኙነት ሊኖር መቻሉ ነው። በምሳሌ ለማስረዳት፡ አንድ መሪ ውጤታማ የሚሆነው ጫና ሲበዛበት ቢሆን፤ ጫናው ሲቀንስ ውጤቱም አብሮ ይሰወጣል። ስለዚህ ጫና በዘዋወር ሁኔታና በሰማዊ ጊዜ መሪ የሆኑ ለዎች ስኬታማነት ከአውዱ ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት አለው። በመሆኑም መሪ የሚፈልጉ ሰዎች ለዚያ ጊዜያ ሁኔታ የሚመጥን መሪ ማን ነው? የሚለውን ጥያቄ በውል ለመመለስ የሚችሉበት የራሳቸው ምክንያታዊነት አላቸው። በአራተኛውና ዓለም-አቀፋዊነት መስፈርት መሠረት መሪ የምንመርጥበት ሁኔታ ባህል-ጠቀስ ምክንያታዊነትን ተመርኩዘንና ተሰጥኦን ታሳቢ ባደረገ መንገድ ነው የሚል መስፈርት ነው (ባህ 1997:131)። በየባህሉ የመሪነት መስፈርቶች አሉ! ለመስፈርቶቹ ደግሞ ምክንያታዊ ማለረጃዎች ወይም ዋጋዎች አሉ። እያንዳንዱ ባህል ይህን ሁኔታ ግምት ውስጥ ሳያለገብ መሪ አይመርጥም።

አምስተኛው ባህ የሚያነሳው መስፈርት የመሪን ግለሰባዊ ባህርያት የሚመለከት መስፈርት ነው (ባህ 1997:132)። ይህ መስፈርት መንገዱና ውጤትን በማገናኘትና በብስል በምክንያታዊነት መብራራት የሚችል መስፈርት ነው። ይህ መስፈርት የመሪነትን ባህርያት ወሳኝነት አስመልክቶ የሚሰጡትን ገላጭ ምክንያቶች በገሃድ ያብራራል። እንዲህ ያሉ ባህርያት ይህን መስል ውጤቶች ለማምጣት ያለችላሉ በሚል የሚሰጡ ቀመራዊ አስረጅዎች ናቸው። ይህን መስፈርት ዓለም-አቀፋዊ የሚያደርገው የምክንያትና የውጤት ግንኙነት በሌለበት መሪነት ሊኖር አይችልም የሚለው አምነት ትክክል መሆኑ ነው። የእነዚህ መስፈርቶች ጥቆማ የሚያመለክተው ልውጠታዊ መሪነት የተለያየ ባህላዊ መገለጫ ይኑረው አንጂ በየባህሉ ሊታይ የሚችል የመሪነት ምልክታ ሊገናኙበት የሚችለው እንደየባህሉ ነው።

ዘመናችን የሰውጥ፣ የማያቋርጥ ለውጥ ዘመን ነው። በንግድ፣ ምጣኔ ሀብት፣ ቴክኖሎጂ ሽግግር፣ መገናኛ ዘዴዎች ውርርስና ፍጥነት፣ በመጓጓዣ ዘዴዎች ፍጥነትና ዓለም እንደ መንደር እየጠበበች ከመሄዱ አንጻር ሲታይ ለውጥ ራሱ የዓለማችን ቀዳሚ ፍላጎት ነው። የፖለቲካውም ዓለም ከወትሮው በፈጠነ መልኩ

እየተለወጠ ነው። ድንበርተኛ የሆኑ እይታዎች ድንበር-ዘለል በሆኑ እሴቶች እየተተኩ መምጣታቸው የለውጥ ሐሳብ ከአንዱ የዓለማችን አጽናፍ ፈንጥቆ ወደ ሌላው ለመድረስ ያለው ፍጥነት መብረቃዊ ነው። በዚህ የለውጥ ዘመን ውስጥ ሰውጥን የንድፈ-ሐሳብ ዋና መነሻ አድርጎ የሚያስበው ልውጠታዊ መሪነት አጽናፈ-ዓለሙ የሚፈልገው ነው። ስለዚህ “ልውጠታዊ መሪነት ከሌሎች አስተዳደራዊ ክሊሞች የመሪነት አስተሳሰቦች ሁሉ ሲወዳደር አርኪና ውጤታማ ነው” (ባህ 1997:137) በማለት ባህ ይከራከራል። በዚህ የመሟገቻ ሐሳብ በኖና ጀጅም (2004) ይሰማሳሉ።

በአጭሩ የልውጠታዊ መሪነት ተሸጋጋሪ መሆኑን አስመልክቶ ሊነሱ የሚችሉት ጥያቄዎች በዘቂ ጥናታዊ ማለረጃዎች ተመልሰዋል። ይህ ንደፈ-ሐሳብ በባህላችን ውስጥ እንዴት ይታያል? የሚለውን ጥያቄ ለመመለስ ባደረግሁት የመስክ ጥናትና ለጥናቱ መረጃ ለማሰባሰብ ቃለ-ምልልስ ያደረጉት ለዎች በሙሉ በአወንታዊ መንገድ ልውጠታዊ መሪነትና ባህርይውን በምክንያታዊነት መርጠዋል። የጥናቱ ተሳታፊዎች በሙሉ ንድፈ-ሐሳቡን ራሱንና ለሰ መሪነት የሚያነሳቸውን መስፈርቶች ምንነት ለምተው ባያውቁም በተጨማሪም አምነውብታል። የቀረበውን መረጃ በቡድን ውይይት ለማጸባረቅ በተሳታፊዎች ሐሳብ ለማጠናከር በተደረገ ተከታታይ ጥናትም ተመሳሳይ አወንታዊ ውጤት ተገኝቷል። ስለዚህ የልውጠታዊ መሪነት ተሸጋጋሪነት ከላይ በተጠቀሱት ምክንያቶች ተጨባጭ ነው። በአገራችን ውስጥ በሰፊው ቢታወቅ ከፍተኛ የለውጥ ሂደት ከመፈጠሩም በላይ የመሪነት ባህላችንን በሥር-ነቀል መልኩ ሊሰውጠው እንደሚችል አይታበልም።

ምዕራፍ አስራ ሰባት

የመሪነት አስተሳሰቦች ንጽጽር።

በዚህ ምዕራፍ ልውጠታዊ መሪነት ከሦስት የመሪነት መለኮች ጋር ተነፃጽሯል። ቀዳሚው ምክንያት ልውጠታዊ መሪነትን ከሌሎች ጋር በማወዳደር ልቀቶቹ ለማግኘት ነው። አንዲሁም ለሌሎች የመሪነት ንድፈ-ሐሳቦች የተወሰነ አስተዋዋቂ መረጃ ለመስጠትም ጭምር ነው። ልውጠታዊ መሪነትን ይበልጥ ለማድነቅ ቢታለምም፣ የእያንዳንዱን የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ጠንካራ ገን ማወቅ ይገባል። በቀድሞ የልውጠታዊ፣ ግብይታዊና ተስጥኦአዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳቦች እናያለን።

አንዱ የጥበብ ለውጥ መሪነት አጽንኦት መሪነትን ለጋራ ጥቅም የአገልግሎት መንገድ አድርጎ መቁጠር ስነ-ምግባራዊ፣ ግብረ-ገባዊ፣ ንድፈ-ሐሳባዊና ተሞክሮአዊ አስፈላጊነት አለው የሚለው ነው። በጤሳችን ለላ መሪነት የሚታሰበው ከዚህ ፈጽሞ በወጣ ሁኔታ በመሆኑ ቆም ብሎ ማሰብ ይረዳል። ሲሾም ያልገባ ሲሻር ይቆጫዋል በሚል ጎታች ጤሳዊ ግንዛቤ የሚሰጥ የመሪነት ምልክታ በሥር-ነቀል ሁኔታ መለወጥ ወሳኝ ነው። ጎታች ሲባል ጠቃሚ እሴቶች የሉንም ማለት አይደለም። መሪነትን በተለወጠ መንገድ የሚረዳ ትውልድ መነሣት አለበት የሚለው ሐሳብ የአገራችንን ትምህርት ቤቶች፣ ተቋማት፣ የፋብሪካ ሠራተኛ፣ የከተማና የባላገር ሽንገሎች፣ ወጣቱና ሽማግሌውን ሁሉ ማጋር ይገባዋል። ከተለያዩ የመሪነት ሐሳቦች ጋር መተዋወቁ የሚጠቅመው ለዚህም ነው። ያኔ በየመስኩ የምናያቸው የለውጥ ጅግሬዎች አርቆ የሚለሄድ መሪ ትውልድ ማፍራት ይቻላል።

1. ልውጠታዊና ግብይታዊ መሪነት።

የግብይታዊ መሪነትን አስተሳሰብ መተርጎም አስፈላጊ ቢሆንም በርንስ ትርጉም በመስጠት ፋንታ እንዴት ወደ ግብይታዊ ሐሳብ አንደሚደረስ አብራርቶ ብቻ ያቆማል። ይህ የመሪነት ሐሳብ ከሥራ አስተዳደር ጀምሮ የግብይት ይዘት ያላቸው አስተዳደራዊ የመሪነት ልምዶች ሁሉ ያካትታል። በልውጠታዊና ግብይታዊ መሪነት አስተሳሰብ መሐል ልዩነቱ የሚጀምረው “በመሪና ተከታይ ግንኙነት ዙሪያ ባሉት ነባራዊ እውነታዎችና የተለያዩ ፍላጎቶች፣ መነሣቶችና የሥልጣንን ተጽዕኖ መሠረት ባደረገ ሁኔታ ነው” (በርንስ 1978:19)። ሁሉ የመሪነት ምልክታዎች በዚህ መልኩ እንደሚጀምሩ ቢያስበም፣ ግብይታዊ መሪነት ለጋራ ጥቅም፣ ፍላጎትና መነሳሳት

በሚደረገው ሽሚያ የግብይት መንፈስ ማሳየትን በአሉታዊ መልኩ ብቻ ወስዶታል። ከዚህ በላይ ልውጠታዊ መሪነት ከመነሻው እሴትንና ከግል ጥቅም ያለፈ ዓላማን ታሳቢ እንደሚያደርግ ያስረዳል።

ከበርንስ በተለየ ባስና (1985) የባለን ሐሳብ የሚከተሉ ጓደኞቹ ግብይታዊ ግንኙነት ሲደጋገም ሁኔታዎች ተለውጠው ወደ ልውጠታዊ መሪነት ሐሳብ መሻገር እንደሚችል ይዋግታሉ። ለምን ድግግሞቹ አስፈላጊ አንደሆነ የሰጡት ማስረጃ ባይኖርም ከመሟገቻ ሐሳቦቹው የምንረዳው ግብይታዊ ግንኙነት እሴት-ነክ ጥያቄን የመመለስና ከግል ጥቅም አልፎ ዘላቂ ወዳለው ዋጋ ስለማያደርስ የግድ ወደ ልውጠታዊ መሪነት መምጣት አማራጭ ይሆናል። ለሰዚህ ግብይታዊ ጅግሬ የግንኙነት መነሻ ተደርጎ ይወሰዳል (ባለ 1985፣ 1998፣ ባስና አቮሊዮ 1994)። በዋሽ እምነት ግብይታዊ መሪነት ወደ ልውጠታዊ መሪነት የሚለወጥበት ምክንያት ግብይታዊ ግንኙነት በየትኛውም የመሪነት ንድፈ-ሐሳብና ተሞክሮ ውስጥ የግዴታ የሚነጸባርቅ በመሆኑ ነው። ይህ የት ድረስ እንደሚወስድ መገመት ይቻላል።

በበርንስ እምነት ግብይታዊ መሪነት ወደ ፊት ተመልካች ወይም አራማጅ አይደለም (በርንስ 1978:4)። ምክንያቱም ከግል ጥቅም ዘልቆ የሚያስሄድ ግብረ-ገባዊ ፍልሰፍና የለውም። ባስና ጓደኞቹ ግን “ልውጠታዊ መሪነትን የግብይታዊ መሪነት ሂደታዊ ውጤት” (ባስና አቮሊዮ 1994) አድርገው ነው የሚቆጥሩት። የባለንና ጓደኞቹ አስተሳሰብ የሚያዋጣ ሆኖ አላገኘሁትም። ምክንያቱም የግብይታዊ መሪነት ስነ-ምግባርና የግብረ-ገብ ንድፋዊ ግንዛቤ፣ መነሻና መድረሻ የግል ጥቅምን ታሳቢ ያደርጋል። አንዴት ቢባል ከዚህ በታች የምንመለከታቸውን የግብይታዊ መሪነት ሐሳቦች ባህርያት ከዚህ በፊት ከተገለጡት የልውጠታዊ መሪነት ባህርያት ጋር በማነፃፀር አንድነትና ልዩነታቸውን በጥምና በማስተዋል ልዩነቶቹን መረዳት ይቻላል።

2. የግብይታዊ መሪነት ባህርያት።

ግብይታዊ መሪነትን በተመለከተ ሰፊ መረጃ ማግኘት ይቻላል። በመስጠትና መቀበል፣ ልል በሆነ የግልግል ሐሳብና የራስን ጥቅም የማስጠበቅ ቀመር ታሳቢነት ቀዳሚ ተደርጎ ይጀምራል። ይህ መንገድ በማሳበረሰባዊና በአስተዳደር ብሔሮች ውስጥ የሚዘወተር ሐሳብ ነው። የምረልገው አነዚህን መረጃዎች መፈተሽ ወይም ማገናዘብ አይደለም። ፍላጎቱ ይህን የመሪነት አስተሳሰብ በተወሰነ ደረጃ ከልውጠታዊ መሪነት ጋር በአንፃራዊነት በማወዳደር ልውጠታዊ መሪነትን በተሻለ ለመረዳት እንዲቻል ሐሳቦች ማቅረብ ነው። ቻርለስ ሞሪስ ግብይታዊ መሪነትን እንደ አገበያይና

በገበያተኞች መሐል ገብቶ አንደኛደረግ የግብይትና የግልግል ሁኔታ በመቁጠር “ግዝበ በተሞላ መንገድ በግብይት ሂደት ውስጥ የሚገኙት ተቀናቃኝ ፍላጎቶች በሚናወጥ ባህር ውስጥ አንዳለ መርከብ ወደ አንድ በኩል አንዳያዘብሉ አንድ መልሕቅ ሆኖ መያዝ ነው” (ሞሪስ 2003) ይላል። ሐሳቡ ሙሉ በሙሉ ንድፈ-ሐሳቡን ባያስጨብዩም መሠረተ-ሐሳቡን ያስረዳል።

በመሪና ተከታይ መሐል የግብይትን ሁኔታ የሚፈጥረው “መሪው ወይም መሪ ለመሆን የሚያስፈልገው ለው ተቀዳሚ ኃላፊነት በመውሰድ ተከታይን ወይም ተከታይ ሊሆኑ የሚችሉ ሰዎች ዋጋ የሚለጧቸውን ጥቅሞች መሃከ አድርጎ ግብይትና ግንኙነት ሊጀመር ነው” (በርንስ 1978:19)። ስለዚህ የግብይት ሐሳብ የሚጠነሰሰው መሪው በተከታዩ እጅ ያለውን ኃይል/ሥልጣን በግወቅ የተከታዩን ተሳትፎ ለጋራ ጥቅም መፈጸም ወሳኝ አንድ ሆነ በግመን ተከታዩ የሚሻውን ስመፈጸም ቃል በመግባት፣ ተከታዩም የተገባለትን ቃል በመያዝ መሪው ወደሚፈልገው የመሪነት ግብ አንዲደርስ ለመተባበር በግልግል መንፈስ በሚደረግ ጥቅም-አዘል ተራክቦ ነው። ለምሳሌ ይህ ግብይታዊ ሁኔታ በገዢ የሚታየው በፖለቲከኞችና በመሪው ሕዝብ መሐል ወይም በፖለቲካው አጠቃላይ አውድ ውስጥ ነው።

ግብይታዊ መሪነት ይዘቱ ቢለያይም በየትኛውም ተቋም ውስጥ አለ። ጥቅምን ግስጠቆን መሠረቱ ያደረገ ስሌት ባለበት አውድ ሁሉ ግብይቱ ይታያል። አሠሪ ወይም የአሠሪ ወኪል ተቋማዊ ግቡንና ተልእኮውን ለማስፈጸም በግብይታዊ ሁኔታ ሊቀርብ ባለመያውም ነዋይ ወይም የላቁ ፍላጎቶችን ለማሰጠቅ በሚደረገው ሽግፍ ግብይቱ ገሐድ ይሆናል። ግብይቱ ገሐዳዊና ረቀቂ ቅርጽ ወይም “ምጣኔ ሀብታዊ፣ ፖለቲካዊና ስነ-ልቦናዊ” (በርንስ 1978:19፣ ባስ 1998) መልኮች ሊኖሩት ይችላል። አንዲህ ያለው ግንኙነት የሚኖረው መሪና ተከታይ ጉዳዩን በተገነዘበነትና የአያንዳንዳቸውን ድርሻና ተጽእኖ በተረዳበት የግንዛቤ ሚዛን አንጂ ከሁሉም አንዱ በሚያምንበት ላይ ብቻ አይደለም። ግብይቱ ሕልውና የሚያገኘውና የሚፈጸመው የኃይል መመጣጠን ባለበት ነው። አለዚያ ሚዛናዊ ግብይት ሊባል አይችልም።

የግብይት ድርድርና ፋይዳው የሚወሰነው “መሪው የተቀበለውን ሥልጣን ተጠቅሞ በእምምነቱ መሠረት ተከታይን በማሰለፍ ስምምነቱ በተሳካ ሁኔታ ግብ አንዲደርስ ሊያደርግ ነው። የመሪው የማስፈጸም ሂደትና ጥንካሬ የሚለካው ቀላዊና እሴታዊ ፋይዳ ባላቸው ፈጥነው በሚፈጸሙ ወይም ዘግይተው ሊተገበሩ በሚችሉ፣ ገሐዳዊነት ወይም እረቂቅነት ባላቸው የማዘረታቻ ሽልማቶችና የጥቅም አርካታ ግባቶች አሰደግሮ ነው” (ባስ 1997:133)። ይህ ሁኔታ በተቋማት ውስጥ ክሮት እያሳዩ

መንዳት በሚለው አባባል ይገለጻል። የምሳሌው ጭብጥ ጥቅምን ታሳቢ አድርጎ ውል ላይ መድረስን ማሳየት ነው። በዚህን ያህል ጊዜ ይህን ያህል ሥራ ከፈተፈጸመ እንዲህ ያለ ትርፍ ይገኛል በሚል አስተዳዳሪዋ ሐሳብ የሚታይ ሂደት ነው።

ከላይ በተጠቀሰው መልኩ በጊዜአዊ ጥቅም ላይ በተመሠረተ ግብይታዊ ሐሳብ የሚጀመር የመሪና ተከታይ ግንኙነት ዘለቂታዊ ዋጋ የለውም (በርንስ 1978:20)። ዘለቂታ አንዲያጣ የሚያደርገው ዘላቂነት ያለው ዓላማና እሴታዊ መሠረት ማጣቱ ነው። ግብይቱ ራሱ የማይደገምና የተከታይንም ሆነ የመሪን ፍላጎቶች በቋሚነት ምልክት ማግኘት አንዲችሉ እድል የማይሰጥ ስለሆነና ዘላቂነት ባለው ፋይዳ መቀጠል የሚያስችል ስነ-ምግባራዊ ፍልስፍና ስለሌለው ነው። ስለዚህ ግንኙነቱ በተራና ጊዜአዊ ፍላጎት ዙሪያ ይሸከረከራል። በማህበረሰባዊ መሪነት ውስጥም መሪና ተከታይ ሚዛናዊነት ቢዛናውም ግብይታዊ ግንኙነት ያሳያል። ሙሉ በሙሉ ጥቅም-ተኮር ግብይት ለሌላ ሆነ ጥቅምን ለማሳካት የሚያስችለውን ስነ-ምግባራዊ እርምጃ ብቻ ወደ መወሰድም ያደላል። የትም ፍጹሙ ዲፍኬን አምጪው በሚል ምልክታ የሚጀምር ስነ-ምግባራዊ ሐሳብ ሁሌም ችግር አለው። ግብይታዊ ግንኙነት ላይ ብቻ ማተኮር በራሱ ዘለቂታ ወዳለው ግብ አያደርስም።

በርንስ ከላይ የተጠቀሱትን አውጎታዎች በማገናዘብ ልውጠታዊ መሪነት በአወንታዊ መልኩ ወደ ቀኝ ሊያቀና ግብይታዊ መሪነት በአሁኑታዊ ሁኔታ በስተ ግራ አንደኛዎም ይሞግታል (በርንስ 1978:20)። ግብይታዊ መሪነት አየተሽመደመደ፣ አንድ አካባቢ ላይ አየተሸከረከረ፣ አየተደጋገመና የግብይት ለልቶች ላይ ብቻ በማተኮር ከጊዜአዊ ጥቅም ርቆ አይሄድም። የሚነሱ ሐሳቦች ውጤታማ አንዳይሆኑ ወደ ጓሳ ከመገተትና ከማጨናገፍ አያልፍልም (በርንስ 1978:405)። ሌላው ጉልህ ችግር ግብይቱ ሁሌም ጥቅምን ለማስፈጸም የሚያስችል መንገድና ለልት ውስጥ ስለሚገባ፣ በሆነው መንገድ ሁሉ ፍላጎትን ለማራመድ በሚችል የገበያተኛ ብልጠትና ዘዴዎች ሊመራ የሚችልበት ከፍተኛ ለፈ ነው። የበለጠ የሚጠቀምና የሚከሰር አካል መኖሩን ለማለቀረት የሚረዳ የስነ-ምግባርና ንድፈ-ሐሳባዊ መረጃ የለም።

የግብይታዊ መሪነት አጠቃላይ የሰነ-ምግባር ንድፍና ተምክሮ የሚያተኩረው ውጤትና ክስተት-ተኮር (Teleological or consequential) በሆነ የሰነ-ምግባር ሐሳብ ላይ ነው። ስለዚህ የአንድ ድርጊት፣ ምግባርና ግንዛቤ ስነ-ምግባራዊ፣ አወንታዊነትና አሁኑታዊነት የሚወሰነው ጉዳዩ ከተፈጸመ በኋላ የሚያስከትለውን ውጤትና ተመርኩዞ ነው አንጂ አስቀድሞ አንድ የሰነ-ምግባር እሴት ትክክለኛነት በመረዳትና አንድ መርህ በመውሰድ አይደለም። ይህን ሁኔታ በግልጽ ለመረዳት ስነ-

ምግባርና ግብረ-ገብን አስመልክቶ የተደረጉትን ትንታኔዎች እያገናዘቡ ማጤን ይገባል። በተለይም ግብይታዊና ልውጥታዊ መሪነት በተነጻጸሩበት አኳያ መታሰብ አለበት። ቀድሞ እንደተገለጠው ባሰና በርንስ ለሰ ግብይታዊ መሪነት የተለያየ ግንዛቤ ነበራቸው። ባለ ሁለቱ የመሪነት ግንዛቤዎች እርስ በእርስ የሚወራረሱ ግን ራሳቸውን የቻሉ መሆናቸውን ያሳያል። ከዚህም በላይ “ሁለቱ እርስ በእርስ የሚገናኙባቸው ነጥቦች አሉ” (ባለ 1998:10) ብሎ ይሞግታል። በባለ አስታላሳብ እውነትኛ ልውጥታዊ መሪ እያንዳንዱ የመሪነት አውድ እንደሚጠይቀው ብቃት በአንድ ጊዜ የግብይትና ልውጥታዊ መሪነት ምልክታዎችን የሚያጣምር መሆን አለበት። በተጨማሪም መታ የመሪነት ልምምድ ደረጃዎች በሚባለው አስተሳሰብ መቼ እንዴትና የት ሁለቱን የመሪነት ሐሳቦች በአንድ ጊዜ ለመጠቀም እንደሚቻል ለማሰራዳት ይከራከራል።

በዚህ መንገድ በምን ዓይነት መቼትና ለነ-ምግባር የሁለቱን የመሪነት ሐሳቦች በአንድ ጊዜ መጠቀም ይቻላል? ለሚለው ጥያቄ ተጨባጭ ማስረጃ አላቀረበም። ባለ ውጤታዊ መሪነት ሁለቱን በአንድነት አጣምሮ የያዘ ነው ብሎ ይደመድማል እንጂ ሌላ ማስረጃ አይሰጥም። ይህ ደግሞ ኮንብረ-አውዳዊ (situational) መሪነት ጋር ያደራጃል። መልስ የሚሻውና ያልተመሰሰው ጥያቄ አንድ መሪ እንደሚታወቀው የሚለዋወጡ የግብይታዊ መሪነት እሴቶችን በአንድ በኩል፣ በሌላ በኩል የማይለዋወጡ የልውጥታዊ መሪነትን ለነ-ምግባራዊና ግብረ-ገባዊ እሴቶችን እንዴት በአንድ ጊዜ ያስተናግዳል? የሚለው ነው። ይህ ጥያቄ የሰነ-ምግባርና ግብረ-ገብ ፍልስፍና መዋዠቅ እንዳይመጣ በምን መንገድ ማስቀረትና መቆጣጠር ይቻላል? የሚለውን ከባድ ጥያቄ ያስከትላል። በዚህ ምክንያት የሐሳብ ታግኒት ጥያቄ ውስጥ ይገባል። ለሰ ተጠያቂነት ሲነሣ የሰነ-ምግባራዊ ምልክታውና የባህሉ ክፍል በመሆን ሊፈጠር የሚችል ቀጣይ ሥርዓት እንዳይኖር እከል ይሆናል። በአጭሩ ሁለቱ የመሪነት ምልክታዎች የተለያየ የግብረ-ገብና የሰነ-ምግባር ፍልስፍናዊ መነሻ አላቸው። መሉ በመሉ እደወራረሱም።

ግብይታዊ ሐሳብ በመጠቀም ለሰሚገኝ የሠራተኛ ለኬታማነት አስመልክቶ ሚኒል ኪሊ “ግብይታዊ መሪነት የሚያለመዘግበው ለኬታማነት ከልውጥታዊ መሪነት ጋር ሲነጻጸር የተዋጣለት አይደለም” (ኪሊ 1995) ብላ ትምግታለች። ልውጥታዊ መሪነት ሠራተኛን ሰላቀ ዓላማ ለሰሚያሥሩና የላቀ ዋጋ በሚሰጣቸው እሴታዊ እምነቶች ላይ በማጣጠር በሚፈጥረው ተሳሳኝነት ከፍተኛ ውጤት ላይ ያደርሳል። ግብይታዊ መሪነት ለኬታን አስመልክቶ ምርታማነት እንደማይጨምር፣

የሠራተኛ መሰላቸትን እንደማይቀንስ፣ የፈጠራ ችሎታን እንደማያሥሩ፣ ግለሰባዊ ከሆነ ጥቅም አልፎ ለምጡቅ ዓላማ እንደማያበቃ የታወቀ በመሆኑ ከልውጥታዊ መሪነት ጋር ማወዳደር አያጣጥም። በተቃራኒ ባለ ረጅምና በተደጋጋሚ የተደረገ ግብይት የግድ ወደ ልውጥታዊ መሪነት ሐሳብ እንደሚያሻግር ይሞግታል። ስዚህ መግቢያ በምንም ዓይነት ምርምራዊና በማስረጃ የተደገፈ፣ ንድፈ-ሐሳባዊ ብቃት ያለው ማንኛዘጋጃ እያቀርባለን። ስረጅም ጊዜ የተደጋገመ ግብይት ሲባል ለሰንጠረዥ ጊዜ የተደጋገመ ግለት ነው? ስሚለው ጥያቄ መልስ የለውም።

ከላይ የተነሱትና የመሳሰሉት ጥያቄዎች በእንጥልጥል እያሉ ባለ በየትኛውም የመሪነት ልምምድ ውስጥ ግብይትን ማስቀረት እንደማይቻል፣ ባይሆን ግብይታዊ እይታን እንደ መሪነት አስተሳሰብ ባይሆን እንደ መሪነት ዘዴ ልንጠቀምበት እንደምንችል በመጠቀም ሐሳቡን የመለወጥ አዝማሚያ ያሳያል (ባለ 1998:65 ወዘተ ...፣ ሌድቤትር 2004:52)። በአርግጥ በዚህ መንገድ ከታሰበ በተወሰነ ደረጃ ዋጋ ያሰው ሊሆን ይችላል። ግብይታዊ መሪነትን ለልውጥታዊ መሪነት የአፈጻጸም ዘዴ አድርጎ መቆጠር የሚለው ሐሳብ ጥያቄዎችን ያስነሣል። ከእነዚህ ጥያቄዎች ዋነኛው እንዴት እንደገና የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ አንድ ጊዜ የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ሌላ ጊዜ ደግሞ የመሪነት አፈጻጸም ዘዴ ተደርጎ ሊወሰድ ይችላል? የሚለው ነው። ከዚህ ጥያቄ ጋር የሚያያዝ ሌላም ጥያቄ ይነሣል። ልውጥታዊና ግብይታዊ የመሪነት ንድፈ-ሐሳቦች የሥራ አፈጻጸም አስተሳሰብ ዘርፎች ወደሰ የመሪነት አስተሳሰብ ንድፈ-ሐሳቦች ናቸው? የሚል ነው።

ከሰነ-ምግባርና ግብረ-ገባዊ ግንዛቤ አንፃርም አንድ መሪ እንዴት ነው አንድ ጊዜ በግብይታዊ የሰነ-ምግባር ስሌት ሌላ ጊዜ በልውጥታዊ መሪነት የሰነ-ምግባር ስሌት እየዋገደቀ ተከታዮቹ መሉ እምነት የሚጥሰብት? በዚህ ሁኔታ ለውስጥ እንዴት ወገንተኝነት የሌለበትና ውጥንቅጡ የወጣ ግጭት የማይቀለቀስበት መሪነት ሊኖር ይችላል? እነዚህን ጥያቄዎች በቀላሉ መመለስ እንደማይቻል መረዳት ይገባል። በእኔ ሐሳብ ተደጋጋሚ ግብይታዊ ሂደት ወደ ተፈሰገው ልውጥታዊ ግብ ለሰማያደርሱ፣ ግብይታዊ ሂደቱን እርግፍ አድርጎ በመተው ልውጥታዊ ሥርዓትንና ንድፈ-ሐሳቦቹን መከተል ያዋጣል። በዚህ ምክንያት የሚመጣው የመሪነት ፍልስፍናና የተዋከሮ ለውጥ ከግብይታዊ መሪነት ወደ ልውጥታዊ መሪነት እንዳሻገረ ተደርጎ ሊወሰድ አይችልም። ግብይታዊ መሪነት ለሰላዋጣ የመጣ ሽግግር ነው። ይህም የሚጠቁመው የልውጥታዊ መሪነትን ብልጫ ነው።

እሴትን በተመለከተ “የግብይታዊ መሪነት የእሴት መልክቅ የሚያርፈው እስታዊ ግንኙነትን አስመልክቶ በምንጠቀምባቸው እንደ ታግኝነት፣ የኃላፊነት ስሜት፣ ሚዛናዊነት፣ የግንኙነት መስመሮችን ማክበርና በመሳሰሉ ተግባራዊ ስልኬቶች ላይ ነው። ያለነዚህ እስታዊ እሴቶች ግብይታዊ መሪነት ሊሠራ አይችልም” (በርንስ 1978:426)። በእንግሊዝ ግን ልክ እንደ ልውጠታዊ መሪነት ወደ ዘላቂ ሥርዓትነት ሊለወጡ የሚችሉና ተሳታፊነት ከግል ጥቅም አልፎ ወደ ምጡቅ የግብር-ገብ ኃላፊነት ለማሳደግ የሚያስችሉ እሴቶች ላይ ኢያደርሱም። ደግሞም ተተግቦሪ ስምግብራቱ ራሳቸው ፍልስፍናዊ መሠረት ይሻሉ።

ቀደም እንደ ተጠቀሰው በደል የማይበዛበት በጎ የሰነ-ምግባር ግንኙነት ያለበት ሁኔታ ለመፍጠር ሲታሰብ የሰነ-ምግባራዊ እሴቶችን ፍትሐዊነት በምን እንሰካለን? የሚል ጥያቄ ይነሳል። ይህን ጥያቄ በሚያረካ መልኩ የመለሰና በገሐድ የታወቀ የመሪነት ምርምር ጩቤት የሰም። በእኔ ግንዛቤ እንደ መሪ የሰነ-ምግባርና የግብር-ገብ ፍልስፍናውን የሚጨልፍበት ምንጭ ሊኖረው ይገባል። ያኔ የቅርብ ተከታይም ይሁን ተመልካች ስለ መሪው ተሞክሮ ብዙል ትዝብት ሊኖረው ይችላል። በዚህ ላይ የእሴቶች ፍትሐዊነት ከሚከተሉት ዋጋዎች እንጻር ማየት ይገባል። የእሴትን ፍትሐዊነት ለመፈተሽ ከሚያስችሉን መስፈርቶች አንፃር ለማብላላት፣ እንደኛ፣ “ያ የመሪነት ሰነ-ምግባር ምን ያህል ሰው ልጆች ሁሉ ጥቅም የሚውላቸውን መልካም ነገር ያከብራል ወይም ያረጋግጣል?” (በርንስ 1978:426) በሚል መንገድ መገምገም ይቻላል።

ሁለተኛ ደረጃ ደግሞ “ዘለቂታ ያላቸውና የጋራ እሴታዊ ፋይዳ የሚሰጣቸውን እንደ እኩልነትና ፍትሐዊነት የመሳሰሉትን እሴቶች ግምት ውስጥ በማስገባት መለኮት ይቻላል” (በርንስ 1978:426)። ሦስተኛ፣ “በመሪነቱ ሂደት ውስጥ የሚሳተፉትና ከዚያም አልፎ እሴታዊ ግንኙነቱ ሕይወታቸውን በቀጥታ የሚነካቸውን ሰዎች በተመለከተ ምን ዓይነት አሉታዊ ተጽእኖ ፈጠረ የሚለውን ጥያቄ በመመለስ ሊገማገም ይችላል” (በርንስ 1978:426)። እነዚህን ከፍተኛ ግምት ያላቸው ሰነ-ልኬታዊ ጥያቄዎች አስመልቶ ግብይታዊ መሪነት የሚያቀርበው ንድፈ-ሐሳባዊ ትንተና የለም።

ከላይ የተጠቀሰት ጉዳዮች እንዳሉ ሆነው በመሪነት ኃላፊነት ውስጥ የሚገኙትን ሰዎች የኃላፊነት ድርሻዎች ከዋኔ እንዴት አድርጎ መገምገም ይገባል? የሚለውን ሰነ-ምግባራዊ ጥያቄ ማሳካት ግድ ነው። ምክንያቱም በግብይታዊ የሥራ ግንኙነት ሂደት ውስጥ ኃላፊነት የተወሰነና የተመጣጠነ ከመሆኑም በላይ እንደ ሰው

የሚገመገመው በቦታው በተመደበለት የኃላፊነት ድርሻ እንጻር ነው። ይህ ሁኔታ የመመራመርና በነፃነት ከተለመደው ወጣ ብሎ የማሰብን እድሎች ኢያበረታታም። ግብይታዊ መሪነት እነዚህን ሁኔታዎች የሚመለከታቸው ከሁለት መሠረታዊያን የሥራ እመራር መርሆዎች እቅጣጫ ነው። የመጀመሪያው ጉርሻን እያላዩ ወደ ተጠበቀው አወንታዊ ግብ የሚራመዱትን ተከታዮች መምራት ነው። የተከታይ ተነሳሽነትና የኃላፊነት ድርሻ ምልክት የሚያገኘው የሚጠበቀውን ሽልማት ከማሰብ ጋር በተያያዘ መነሳሳት ነው። የመሸለምን ሐሳብ ወደ ጎን በመተውና በመሸለም መሐል ስኬታማ መሆንና እለመሆን በገሐድ ይታያል። መሪ ተከታይን ለማነሳሳት የሚጠቀምበት ዋና መንገድ እንዳች የታወቀ ሽልማት መኖሩ እንጂ ግብር-ገባዊ ኃላፊነትንና ንድፈ-ሐሳባዊ እምነትን ቀዳሚ መነሻ በማድረግ አይደለም።

ሁለተኛው ሐሳብ መሪው ሽልማትና ቅጣትን በግልጽ አስቀምጦ ዳር ቆሞ መመልከት ለህጉት ሲፈጠርና ጥያቄ ሲመጣ ብቻ ጣልቃ መግባት በሚባል የሥራ እመራር አስተሳሰብ ነው። ይህ ማለት መሪ እርምጃ የሚወሰደውና ጣልቃ የሚገባው አሉታዊ ድርጊቶች ሲፈጠሩ ነው። ጣልቃ የሚገባውም ለተሳታፊዎች አስቀድሞ ግልጽ የተደረገውን ስነ-ሥርዓታዊ ኃላፊነት ለመወጣት እንጅ ለማስተማርና የሰው ኃይል ግንባታን ሐሳብ መነሻ በማድረግ አይደለም። ሦስተኛው መሠረታዊ መነሻ ኃላፊነትን በግልጽ በማስቀመጥ ለከፍተኛው እንደ አሰራሚነቱ ድጋፍ መስጠት ነው። በዚህ ሁኔታ ሠራተኛው የራሱን ፈጠራና ችግር የመፍታት ብልሃት አዳብሮ ኃላፊነቱን የሚወጣባቸውን መንገዶች ለማሰብ እድል ስለማይሰጠው እበረታች አይደለም። እነዚህ ሁኔታዎች በልውጠታዊ መሪነት ከመጀመሪያው መሠረታዊ ጉዳዮች ሁሉ ጋር በአንፃራዊነት ከሚቆሙ በስተቀር የለውጥና ፈጠራ ሐሳቦችን የሚያራምዱ፣ ከጊዜያዊ ወደ ምጡቅ እሴታዊ ደረጃ የሚያደርሱ አይደሉም። ከግብይታዊ መሪነት እሴታዊ እሳቤዎች እንጻር ሲታይ፣ ልውጠታዊ መሪነት የኃላፊነት ከንዋኔ በሚከተሉት መንገዶች ይገመገማል። እንደኛ፣ “ለልውጠት ቢጋራ ታልመው የተጨነቡ ሕልሞችን፣ የጋራ ዓላማንና እሴቶችን አስመልክቶ ምን ያህል ምልእትና አስተዋጽኦ አድርገዋል?” (በስ 1978:427) የሚለውን ጥያቄ በማሰብ ነው። ቀጥሎም “ምን ያህል በመሪነቱ እንቅስቃሴ ውስጥ ተሳታፊ የሆኑትን ሰዎች በሙሉ፣ ከዚያም አልፎ ማህበረሰቡንና የጋራ ሕልሞችን ለማሟላት የሚደረገውን መከራ አርክቷል?” (በርንስ 1978:427) የሚለውን ጥያቄ በእጥጋቢ መመለስ በመቻሉ ነው።

ከላይ የተነሱት ጥያቄዎች በተሞክሮአዊ ፋይዳቸው ብቻ ሳይሆን በንድፈ-ሐሳባዊ ፋይዳቸውም ይታያሉ። ይህ አካሄድ ንድፈ-ሐሳቡን በቀጣይነት ለማዳበርና

የተገኙትን አዳዲስ ትምህርቶች ከጠቀሟቸው ጋር በስልታዊ መንገድ ለመጨመር ይረዳል። ይህ ቀጣይ ሂደታዊ ሁኔታ ተሞክሮን በንድፈ-ሐሳብ፣ ንድፈ-ሐሳብን በተሞክሮ ከማዳበር አልፎ ቀጣይ የመመራመር በርና ሂደት ይከፍታል። ለመረዳት አንደኛው የሁሉን የመሪነት አስተሳሰቦች መሠረታዊውን በጽኑ መንገዶች ይለያያሉ። ስለዚህ ተወራራሽ ናቸው ወይም ልውጥታዊ መሪነት የግብይታዊ መሪነት ሂደታዊ ውጤት ነው ብሎ ማሰብ አያዋጣም። ቀደም ብለው ከተጠቀሱት የግብይታዊ መሪነት ሦስት ባህርያት አንዱ “የግብይታዊ መሪነት ዓላማ አንድን የተወሰነ የሥራ ሂደት ተከታትሎ ዳር ማድረስ ብቻ ነው” (ጀርመን፣ ዴቪድ-ልሃንና ኮሪገን 2003:803...) ብሎ መደምደም ይቻላል። በዚህ ትኩረት ምክንያት ጭምር ነው ግብይታዊ መሪነት ተከታይን ወደ ፈጣሪነት፣ በራስ አነሳሽነት ጊዜአዊ ጥቅምን ወደ ምጡቅ አሴታዊ ዋጋ መለወጥና የባለቤትነትን ስሜት አያላድግም የምንለው።

ይህን ክፍል ለማጠቃለል አንድ የመጨረሻ ቁም ነገር መታየት አለበት። አርሱም አቋም የተወሰደበት አስተያየት የሚለው ነው (opinion leadership)። መሪ ወይም ተከታዮች የግል አስተያየት የተከተለ አቋም መውሰድን ይመስክታል። በግብይታዊ መሪነት ሂደት ሆኖ ብለው አንድን ሐሳብ በማሰራጨት ሰዎች ምን ይላሉ? የሚለውን ለማወቅና አስቀድሞ ስለታሰበ አስተያየት ግምገማ ለማድረግ፣ ከሕዝብ ጋርም ለማስተዋወቅና ከዚያ በኋላ ሊታሰቡ የሚገባቸውን ጉዳዮች ግራ ቀኝ ስማሰብ ሲባል የሚደረግ አካሄድ ነው። በአንፃሩ ተከታዮስ ምን አስተያየት አለው የሚለውን ጥያቄ ለመፈተሽም ያለችላል። በግብይታዊ ሥርዓት ውስጥ የግል ጥቅምና የተቃራኒ ፍላጎትን ፍጥጫ በየበታቸው በማስቀመጥ በሚፈጠረው ድርድር፣ ሽሚያና ውጥረት ውስጥ የሚኖረው የመሳሰለ ሂደት ነው። አሴቶችን ዘላቂነት እንዲኖራቸው ወይም አንዳይናቸው የሚያደርገው። አስተያየትን ጫፍና ጫፍ በማቆም መለያየት ለመፍጠር የሚታነሱት ጊዜም አሉ። ይህ የእሴት ፍልስፍናን ጥያቄ ውስጥ ያስገባል።

ከላይ የተጠቀሰው ግብይት ራሱ በጊዜአዊ ውሳኔዎች፣ ጥቅምን በማስከበር፣ ቅጽበታዊ ፋይዳ ባላቸው፣ እክክልኝ ልክክልህ በሚሉ መንገዶች፣ ዓይን ስዓይን ጥርስ ለጥርስ በሚባለው መንፈስ... በመክበብ ጥቅምና ኪሳራን በማሰላት ወደ ዳር ይደርሳል። ስለዚህ ድግግሞሽ ባለበት ሁኔታ የመጋጨት እድሉ ሰፊ ነው። በአፍሪካችን ሁኔታ በአብዛው ይህን በመሰከ መንገድ የሚፈጥረውን ፍጥጫና የክረረ አቋም የሚፈታው በግጭት ነው። በዚህ ምክንያት ጽንፈኛ አቋም (opinionated leadership) በአብዛኛው ለአፍሪካውያን ጠብኖ ፍጥጫ የሚጭር ሆኖ ይታያል። በምክክርና በውይይት የማመገን ባህል በማሳደግ የተወሰነ ጠቀሜታ ይገኝበታል። በዚህም ቢሆን

የሰነ-ምግባር ፍልስፍና ተሞክሮው ወሳኝ ነው። የልውጥታዊ መሪነት ስዚህ የተሻለ ንድፈ-ሐሳባዊ መልስ አለው።

ይህ ዓይነቱ ግጭት ስለ ፈጠራና አዲስ ሐሳብ በማመንጨት ምክንያት የሚነሳ ግጭት በሰማይሆን በራሱ ውጤታማነትን ያከላምናል፤ ግንኙነትንም ያቀጥላል፤ ቡድናዊነትን ያበረታታል፤ የነጋዴና የገበያተኛ ስሜት ስለሚፈጥር በጥቅማጥቅም የታጀበ ይሆናል (በርንስ 1978:258-260)። ስለዚህ ግጭት ለመፍታት፣ ልዩነትን ለማጥፋትና ከግጭት የጸዳ ሁኔታ መፍጥር አያለችልም (በስ 1988:29፣ ሂውስ፣ ጆንና ክርፌ 2002:402)። ከላይ በተጠቀሱት ምክንያቶች አስተያየታዊ ምልክታ ልውጥነት ማምጣት ቀርቶ የነበረው (አርጌው) እንዲቀጥል ከማድረግ በስተቀር ፋይዳ የለውም። ይህ አስተሳሰብ በእርግጥ ምን ይባላል? የሚለውን ለመገንዘብና ስለ አንድ ሐሳብ ያለውን አስተያየት ከውሳኔ በፊት ለመሰለል ብዙውን ጊዜ የሚያተርፈው ሥልጣን ላይ ያለው ነው። ይህ አካሄድ ቡድናዊ ግጭት ሲፈጠር የሚገኝ ትርፍ ታስቦ የሚተገበርበት ሁኔታ አሉ። ሁልጊዜ አሉታዊ ባይሆንም ዓላማውን ስቶ እንዳይባርቅ ብልሐት ይጠይቃል።

3. ልውጥታዊና ተነሣሥነት መሪነት።

ተነሣሥነት መሪነት ማለት ካርዝማቲክ መሪነት ከሚባለው የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ለባህሳችን እንዲቀርብ ተደርጎ የተተረጎመ ሐሳብ ነው። ካርዝማቲክ የሚለው በማሳብረሱበ ሳይንስ፣ በሃይማኖት መስክ፣ በጋዜጠኝነት መያያዝ በፖለቲካው መስክ ... የየራሱ ትርጉም አየተሰጠው ጥቅም ላይ ይውላል። በእነዚህ መስኮች ሁሉ የሚሰጠው ትርጉም አንደኛው ልዩነት ቢኖረውም የሁሉም ትኩረት ከተሰጥኦ ጋር የተያያዘ በመሆኑ ላይ ነው። ቃሉ የግሪክ ቃል ነው። አማልክት ለሰዎች ሻሉታ አንደኛው ተደርጎ ይተረጎማል። ስለዚህ ስጦታ፣ ተሰጥኦ ወይም ጸጋ ተብሎ ይተረጎማል። በመሪነት መስክ የቃሉ ዋና ሐሳብ ከተሰጥኦ ጋር ብቻ መያያዝ መታወቅ አለበት። በክርስትና ሃይማኖትም የመለክት ስጦታ የሚለው ትርጉም ተሰጥቶታል። እኔ ተነሣሥነት መሪነት ብዬ ተርጉሜዋለሁ። የተጠቀምሁበትም በማህበራዊ ሳይንስ ትርጉሙ ነው።

ካርዝማ የሚለው ሐሳብ ከመሪነት ጋር በተያያዘ ሲታሰብ ከነገረ-መስክት ይልቅ የሳብረተሰብ ሳይንስ ትርጉሙን ጠብቆ ነው የሚገኘው። በዚህም መሠረት ትርጉሙ የሚመለከት የሚግርገጥ፣ የሚያሳምን ወዘተ ... ተሰጥኦ ያለው ማለት ነው። በመናገር፣ በማንነት፣ የአድማቴን ቀልብ በመሳብ፣ እሴታዊና አወንታዊ ተጽእኖ በማምጣት የሚደረገውን የመሪነት ምልክታ ልምምድ ላይ ያጠነጥፋል። በዚህ ምክንያት

ውሰትን፣ ሰዛን፣ አንደቡርቱአነትን፣ የማሳምን ችሎታን፣ ቀልብ መሰብሰብን ታማኝነትን ወዘተ ... ይጠቁማል። ይህ የመናገር ችሎታ ከእሴት ጋር በተገመደ መልኩ ተደማጭነት ማግኘትን አንጂ ብልጠትን አያመለክትም።

የተሰጥአለዊ መሪነት ሐሳብ መጀመሪያ በማጥበሪያብ ሳይንስ መስክ ሰፋ ባለ መንገድ አጥንቶ ከመሪነት ጋር ያያዘው ማክስ ዌበር ነበር። በዌበር አተረጓጎም ተሰጥአለዊ መሪነት ከጀግንነት፣ ከአገር ወዳድነት፣ ከሕልመኝነት፣ ታሪካዊ ፋይዳ ያላቸውን ዋጋዎች ከማሰገጥና የታሪክ አሻራ ከመተው ጋር አያይዞ ነው። የልውጥታዊና ተሰጥአለዊ መሪነትን ሐሳቦችን አስመልክቶ የሚነሡ መግቶችን ለመረዳት የሁለቱን አስተሳሰቦች ይዞት መገንዘብ ይጠቁማል። መግቱ ሰፊ ነው። ዋና ዋና ከሚባሉት ጥቂቶቹን እናነሳለን። በርናርድ ባለ እ. አ. ለ. በ1985ና በ1998 በጻፋቸው ታዋቂ መጻሕፍት አንዳመለከተው ተሰጥአለዊ መሪነትንም ምሳሌዎችን አንደ ዋና የንድፈ ሐሳብ መነሻ በመውሰድ በምሳሌዎች መምራት የተባለውን የልውጥታዊ መሪነትን ባህርይ በመጨረሻ ሁለቱን ተወራራሽ አድርጎ ተመልክቷቸዋል።

ሂውስ፣ ጂንትና ከርፈም “ልውጥታዊ መሪዎች ሁሉ ተሰጥአለዊ መሪዎች ናቸው፤ ግብይታዊ መሪዎች ሁሉ ግን ተሰጥአለዊ አይደሉም፤ ሊሆኑም አይችሉም። ልውጥታዊ መሪዎች ተሰጥአለዊ ሊሆኑ የሚችሉት ሐሳብን የሚያስቀይሩ ራእዮችን በመንደፍ፣ በአሳማኝ ሁኔታ በማቅረብና በእሴታዊ ስሌት በማጀብ በወደፊት ተመልካች እይታ ሕይወት ስለሚሰጡት፣ ለሜት ቀስቃሽና ቀልብ ላሊ በሆኑ መንገዶች ተከታይን ከአነርሱ ጋር በማሰላፍ ነው” (ሂውስና ጓደኞቹ 2002:402) ብለው ይስማማሉ። በዚህ መሠረት ልዩነቱ ያተኮረው ራእይ መፍጠርና ቃል ኪዳን በማክበር፣ የግንኙነት መሠረት የሆኑትን የመሪና የተከታይን ሕልሞች ማሟላት በመቻልና ባለመቻል ነው።

በእርግጥ የሕልሞች ምልክት ማግኘትና ቃል ኪዳኖችን መጠበቅ አንድን የመሪነት ሐሳብ በራሱ ጎበሬ ለውጣዊ ወይም ተሰጥአለዊ ያደርገዋል? የሚለውን ጥያቄ ማሰብ አለብን። በአንድ በኩል ተሰጥአለዊ መሪነት ራሱን የቻለ ንድፈ-ሐሳብ ነው እየተባለ፤ በሌላ በኩል የልውጥታዊ መሪነት ገጽታ ነው ብሎ መመዝገብ፤ አንዴት የአንድን የመሪነት ንድፈ-ሐሳብና የሌላ መሪነት ባህርይ ማወዳደር ምርምራዊ ተጨማሪነትና አሳማኝነት ይኖረዋል? የሚል ለመመለስ የሚያስቸግር ጥያቄ ያስነሳል። እነዚህ ያልተመለሱ ጥያቄዎች አንዳሉ ሆነው፤ ሂውስ፣ ጂንትና ከርፈ “ልውጥታዊ መሪዎች አሌቶችን በተመለከተ ሁሌም አወንታዊ ግጭት ፈጣሪዎች

ናቸው” (ሂውስ፣ ጂንትና ከርፈ 2002:402) ብለው ይሞግታሉ። እዚህ ላይ ግጭት የሚለውን ሐሳብ አስመልክቶ የግንዛቤ ልዩነት አለ።

ልውጥታዊ መሪ ግጭት የሚቃረው አንዱን ከሌላው በማጣላትና በማበላሸት ቀመር አይደለም። አርጌውን በአርጌነት ይዞ ከመቀጠል ይልቅ በተለየ መንገድ ለማሰብና አዲስ ሕልም ለማለም የሚያስችል ከዚህ በፊት ተጠይቀው የማያውቁ ጥያቄዎችን በድፍረት በማግኘት አዲሱ ራሱ በትክክል እየሠራ ለመሆኑና ከዚህ በፊት ያልነበረ ሌላ አዲስ አስተሳሰብ ለማምጣት በሚል መንፈስ ወደ ምርምር የሚያደርሱ ጥያቄዎች መፍጠር ነው። ምርምርና መፍትሔ ጋባዥ አስተሳሰብ መፍጠር፣ በጥልቅ የማሰብና የፈጠራ ባህል ለማምጣት፣ ግጭትን የምርምር እናት አድርጎ የሚቆጥር ነው (በርንስ 1978:257)። ለውጥን አስታክቦ የሚመጣ የአስተሳሰብ ግጭት መቀሰቀስ ሲታሰብ በንድፈ-ሐሳብና በተሞክሯዊ ዓለም ወይም የሰው ልጆች ጥቅሞችና ፍላጎቶች ባለባት ሁኔታ ጥቅምን የማጣት ፍርሐት ከንድፈ-ሐሳብ አውነታ ጋር የጥቅም ማጣት ስጋት ይከሰትና ግጭት ይመጣል። ለውጥን አስፈሪ የሚያደርገውም ይኸው ነው። በማናቸውም የመሪነት ተሞክሮ ውስጥ የአርጌው ሥርዓት/ምልክታ ተጠቃሚና በአዲሱ ሥርዓት/ምልክታ ለመታደስ ወደሚያስችል የግንዛቤ ለውጥ ካልመጡ ጥቅማቸው ስለሚቋረጥና ሲሸራረፍ ስለሚችል ጥቅም ነክ ግጭት ይኖራል።

ይህ ግጭት በሚፈጥራቸው ጎራዎች የሚሰለፉ ሁሉ የየራሳቸውን ንድፈ-ሐሳቦቹ ማስተባበያዎች ለአቋማቸው አስረጃ አድርገው ሊያቅርቡ ይችላሉ። ከዚህም አልፎ ተሞክሮንም እንደ እይታቸው መጠን ተግባራዊ ማስረጃ አድርገው ይወስዱታል። ይህ ሂደት የተለመደ ነው። መታሰብ ያለበት ይህ ግጭት በቅድሚያ የሥርዓት ግጭት መሆን አለመሆኑን መለየት ነው። ግጭቱ አዙሪታዊ መልክ የሚይዘው በየጎራው የተሰለፉት የየበኩላቸውን ንድፈ-ሐሳቦቹና ተሞክሮአዊ ማስተባበያ ከሌላው የላቀ አድርገው ለማቅረብ በሚደረግ ሽሚያ አውነታ ሊጣሰ ነው። አውነታን መቀበል ብለላት ነው። ለተነሣውስ ጉዳይ የልውጥታዊ መሪነት መፍትሔ ምንድን ነው? የሚለው ጥያቄ ይጠቁማል። ልውጥታዊ መሪነት አንድን አጀንዳ ከአውነታ አንፃር ብቻ መታየት አንዳለበት ያምናል፤ የሚያገባቸውም በተሳትፏዊ መንገድ ወደ መግባባት ይመጣሉ። በዚህ ሂደት የግልን ፍላጎት፣ ጥቅምንና ሕልም በምጡቅ አሴት ወደ መለወጥ ይደረሳል። ለእነዚህ ልውጥታዊ መሪነት በዚህ አላቻጋሪ ሁኔታ ውስጥ መረጋጋትን፣ ሚዛናዊነትንና የለውጥ ሂደት የሚፈጥር ንድፈ-ሐሳብ ሆኖ ይቀጥላል። ግጭት ሁሌም የለውጥ አንቀሳቃሽ ነው። የግጭት አፈታታችን ደግሞ ለውጡን አወንታዊ ወይም አሉታዊ የሚያደርግ በሕራ-ሐሳብ ነው።

ግጭት-አፈታት በጣም ብህል የመሪነት ንድፈ-ሐሳብዋና ተሞክሮአዊ ብቃት ይሻል። የልውጥታዊ መሪነት አምነትም ንድፈ-ሐሳብዋ ብሂሉም ይኸው ዋና ነገር ነው። ግጭት አሮጌውና አዲሱ አብረው ለመኖር ካለመቻላቸው የሚፈልቅ ቅዋሜአዊ ሂደት ነው። ግጭቱን የምንገራበት ንድፈ-ሐሳብዋ ትንተና፣ አምነትና ግብ የግጭቱን ግብ ይወስናል። ግጭት (conflict) መፍጠር የሚለውን ረባሽ መፍጠር ከሚል ሐሳብ ለይቶ አዲስ ነገር ለመፍጥር ማሰብ ብሎ መረዳት ይገባል። አንዳንዶች የማርቲን ሉተር ኪንግ ጅኒየር ሕልመኝነት፣ የጆን ኤፍ. ኪነዲን ባለ ራእይነት፣ የማተመ ፓንዲን የሰላማዊ ትግል አምነቶች፣ የጆሰን አርክን (በፈረንሳይ አገር በ15ኛው ክፍለ ዘመን የፈረንሳይን ጦር ኃይል ታሪካዊ በሆኑ የድል መንገዶች የመራች ሴት) እና የኢየሱስ ክርስቶስን ታሪኮች በማጣቀስ ስለ ልውጥታዊ መሪነት ግጭትን በአሉታዊ ዓይን ማሳየት ችለዋል። የእነዚህን ለሦች ዘመንና ታሪክን መለክ ብሎ መቃኘት ከተቻለ ባለ ታሪኮቹ የኖሩበትን ዘመንና ትውልድ ከተለመደው ፍሬ-የለሽ የትውልድ አዙሪት አውጥተው ታሪክንና የታሪክን አቅጣጫ ያለቀየሩ ለሦች አንደኛው ይታወሳል። በልውጥታዊ መሪነት ውስጥ የሚፈጠረው ግጭት በባህሪው፣ በይዘቱና በዓላማው የተለየ፣ አሴታዊና አወንታዊ ግብ ላይ የሚያልም ነው።

ከላይ ከተነሳው አወንታዊ ልውጥታዊ ፈጣሪ ግጭት አኳያ፣ አንዳንድ ምሁራን ልውጥታዊ መሪነት ሁለ-አቀፍ (አሳታፊ) በሆኑ ሂደቶች ውስጥ ስቢታማነትን ለማጎናጸፍ ያስችላል የሚለውን ያገላሉ። ሆኖም በመለከትኛ ደረጃ ወደ ቀድሞው ሁኔታ የመመለስ አዝማሚያ ሊያስከትል ይችላል የሚል ግምትም ያነሳሉ። ለዚህ ጥያቄ ባለ የሚሰጠው መልስ ልውጥታዊ መሪ ግብይታዊ ስልትን በመጠቀም የተደረሰበትን ውጤት ለማረጋጋት ይቻላል የሚል ነው። ሆኖም ስለ ግብይታዊ መሪነት ስነ-ምግባር ቀደም ብሎ የተነሡትን ጥያቄዎችና ክፍተቶች ግምት ውስጥ ያስገባ መልስ ሰጪሆን አያስፈልግም። ልውጥታዊ መሪነት ያመጣቸውን ለውጦች የሚያረጋጋው በእሴት ላይ የተመሠረተ ንድፈ-ሐሳብና ተሞክሮ በመሆኑና ለውጤቶቹ አስቀድሞ በተደረሰባቸው ስነ-ምግባራዊና ግብረ-ገብዊ አምነቶች ላይ አነጣጥሮ ስሜኑና ስለሚመሩ ወደ ኋላ የሚመለሰባቸው አድሎች ጠብብ ናቸው።

የተናጋሪነትና ተሰጥኦአዊ መሪነትን ሐሳብ ለብቻው ወስዶ የመሪነት አይታን መገምገም በንድፈ-ሐሳብም ይሁን በስነ-ምግባራዊ ይዘቱ ብላል አይደለም። ሂትለር፣ ሞሴስ፣ ክሊንጅርና ማርቲን ሉተር ጥሩ ተናጋሪዎች ነበሩ። እነዚህ ሰዎች ሁሉ በምን ዓይነት ጊዜና በምን ዓይነት ስነ-ምግባራዊ ስነ-ልቦናዊ ሥነ-ምግባራዊ ወይም አሉታዊ የሆነ መደምደሚያ ላይ ልንደርስ የምንችለው?

የሚለውን ጥያቄ ለንመልስ ነው ልዩነቱን የምናስተውብው። ኪሊንጅር በጦርነትና በሰላም ጊዜ ያሳየው የመሪነት ችሎታ ተመሳሳይ አልነበረም። ተናጋሪነት ብቻውን አንድ አወንታዊ ብቃት የሚወሰደው ከወቅቱና ከሰነ-ምግባር ዋጋ ጋር ተያይዞ ነው። እያንዳንዱ ወቅት የሚፈጥረው ጥያቄና ፍላጎት አሉ። የልውጥታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳብ ልቀት ለወቅቱና በወቅቱ ለተፈጠረው ጥያቄ ብቁ የሆነ መሪ መፍጠር ማስቻሉ ነው። ወቅት ፍላጎቶችን ይፈጥራል። የወቅቱ ፍላጎቶች መሪን ይፈጥራሉ። የተዋጣለት ልውጥታዊ መሪ የሚባለው ወቅቱን ቀድሞ የሚያይዝ ወቅቱ የገለጣቸውን ፍላጎቶች በተጨማሪ የሚያሰላና ወቅቱን የሚመጥን የተጠና ምላሽ የሚሰጥ ነው። ንድፈ-ሐሳብዋ ጥንካሬው መሪን ለዚህ ነባራዊ ሁኔታ የሚያበቃ ንድፈ-ሐሳብ መሆኑ ነው።

ከላይ የተጠቀሱት መሪዎች እያንዳንዳቸው በጊዜው አድናቂዎችና ተከታዮች ኖረዋቸው ሲሆን ይችላል። ታሪክ እንዴት እንደሚያስታውሳቸው የታወቀ ነው። የመናገር ተሰጥኦ በራሱ ሁለ-ገብ የመሪ ብቃት መኖሩን አይጠቁምም። መሪዎች የሚመዘኑት የእሴት ፍልስፍና፣ ባህርይ፣ ክህሎት፣ ስነ-ልቦናዊ ብቃት፣ ግብረ-ገብአዊ ማንነቶች፣ ተሞክሮ፣ የተፈጠሩት ለውጦች ባህርይና ዘላቂነት ወዘተ ... በአንድ ላይ ተገምግሙ ነው። በአብዛኛው አውሮፓውያን ተሰጥኦአዊ መሪዎችን በአሉታዊ ዓይን ያያሉ። ምክንያቱም አንድ ሂትለርና ናፖሊዮን የመሳሰሉት መሪዎች አረመኔና የስነ-ምግባራዊ አቋማቸው አሉታዊ ጎኖችን ብቻ በታሪክ በማየታቸው እንደ ሌሎች ባህሎች ዛሬም ተሰጥኦአዊ መሪዎችን አያደንቁም። በዚህ ምክንያት ሮዝንጥስና ቴይለር ተሰጥኦአዊ መሪዎች ተከታይ የሚያገኙበት አንዱ መንገድ ሥልጣናቸውን ተጠቅመው ተከታዮቻቸውን በመጫን እንጂ በአርግጥ በስነ-ምግባራዊ ብቃታቸው ተከታይ አያፈሩም ብለው ይሞግታሉ (ሮዝንጥስና ቴይለር 2001)።

መሪነትና ሥልጣንን አያይዞ ማሰብ ግድ ነው። የሥልጣን አጠቃቀምና ውጤቱ ተስልቶ የመሪውን፣ የሥርዓቱንና ሥርዓቱ ያመጣቸውን ለውጦች ምንነት ቁልጭ አድርጎ ያሳያል። በዚህ ምክንያት አውሮፓውያን ተሰጥኦአዊ መሪነትን አሉታዊ ጽንፍ ላይ ያኖሩታል። ከዚህ በተቃራኒ አሜሪካውያን ተሰጥኦአዊ መሪዎችን አድናቂዎች ናቸው። አንድ ፍራንክሊን ሮዝቨልትና ጆን ኪነዲ የመሳሰሉትን የሚያዩበት አይታ ጥሩ ምሳሌ ነው። መጭውን ዘመን በአወንታዊ ዓይን በማመልከት፣ ዛሬ ካለው ውጥንቅጥ ችግር በሽግር የተሰሩ ዘመን በማሳየት፣ ቡህ ተሰሩ ሰጭ ራዲዮ የሚያፈልቁ መሪዎችን ብቻ ሳይሆን፣ ለራዲዮቸው በምን ዓይነት አሴታዊ ተጠያቂነትና አሴታዊ መርህ እንደሚመሩ የሚያረጋግጡ መሪዎች ይፈልጋሉ። አንደጋንዲ፣ ኪነዲና ሮዝቨልት ያሉት በአወንታዊ ሁኔታ የሚደነቁትን ታላቢ አድርጎ

በሌላ በኩል ደግሞ ሂሳብና ናፖሊዮንን ፈጽሞ በተቃራኒ ጎራ እንዲመደቡ ያደረገው የመናገር ተስጦላ ብቻ አለመሆኑ ግልጽ ነው። ስነ-ምግባራዊ አሴቶችና የቅመላቸው አምነቶች ወሳኝ ሚና አላቸው። መሪነትን የምንላካበት አጠቃላይ የማንጠራያ አቶን መሪዎች የሚቆሙለት አሴት፣ ንድፈ-ሐሳብና ታማኒ ተሞክሮ መሆን አለበት። የአሴትና የግብረ-ገብ ፍልስፍና አተገባበርም ወሳኝ መስፈርት ናቸው። ከዚህ አንፃር በልውጥታዊና ተስጦላዊ መሪነት መሐል ትልቁ እንቅስቃሴ ጋንዲን የፈጠረው ሥልጣን ሂሳብንም የፈጠረ መሆኑ ነው።

ከላይ የተነሳው አንቅስቃሴ የሚፈታው ሥልጣንን በምንገረፍበት ንድፈ-ሐሳብና ስነ-ምግባራዊና ተሞክሮአዊ ምልክታ መሪና ተከታይ በጋራ የሚቆሙላቸው ግቦችና ግብረ-ገባዊ ተጠያቂነት ጥልቀት አንፃር ነው። እነዚህ ዋጋዎች ከአንድ አገር የፍትህ ሥርዓት አኩል የሚታዩ፣ ምናልባትም የበለጠ ዋጋ የሚሰጣቸው ሕጎች ናቸው። የአፍሪካ ትልቁ ችግር የግብረ-ገባ፣ ስነ-ምግባርና የአገር ሕጎችን ደፍጥሞ ከከንፈር ያለፈ እውነተኛ የተሞክሮ ሽግግር የለበሰ የመሪነት ምልክታና ልምምድም አለመኖሩ ነው። ይህ ደግሞ በየትኛውም ዘርፍ ያለ ችግር ነው። በንግድ፣ ሃይማኖትና በፖለቲካው ዓለምም አኩል የሚታይ ችግር ነው። ዛሬ የሚታየው አዲስ አበቤ የመተዳደሪያ ደንብን በመለዋወጥ እየተገለበጠ፣ አንዴ በዚህኛው፣ ሌላ ጊዜ በሌላ የሥልጣን ለያሜ መቀጠል ነው። ሥልጣን አደገዝኸ ነው። ማርከሻው አወንታዊ የስነ-ምግባርና ስር-ነቀል የመሪነት ፍልስፍናና ተጠያቂነት ነው።

ውይይታችን አንድ ቁልፍ ጉዳይ ላይ አድርሰናል። ይኸውም ሥልጣንና መሪነትን በእሴታዊ ሚዛን መፈትሽ ነው። ሐሳቡ ሰፊ ነው። ውይይቱ አጭርና ግልጽ መሆን አለበት። ሥልጣን የሚለው ሐሳብ ኃይል (power) የሚለውን ለመተርጎም የዋለ ሐሳብ ነው። ሥልጣን በጠባብ ዓይነት መንገዶች ሊገኝ ይችላል። የተገኘው ሥልጣን ደግሞ በአምስት ዓይነት መንገዶች በሥራ ላይ ሊውል እንደሚችል ብዙዎች ይሰማሙባታል። የመጀመሪያው አጠቃቀም ለጭቆና፣ ማስገደጃና መቅጫነት ሊውል ይችላል። ሁለተኛ፣ ሥልጣን ሌሎችን ለመሸለም፣ ለማበረታታት፣ ለመገንባትና ለመሳሰሉት አወንታዊ ግብሮች ሊውል ይችላል። ሦስተኛ፣ ሕጋዊነት (legitimate) የተላበሰ ሥልጣን አለ። ይህ ሥልጣን በውክልና ሊገኝ ይችላል። የወካዩን ጥቅም፣ ሕልሞች፣ አሴቶችና መርሆዎች ተከትሎ ይተገበራል።

አራተኛው መያዊ ሥልጣን ወይም መረጃዊ ሥልጣን ነው። መያዝ ሥልጣን በእውቀት፣ በሥልጠና፣ በመሳሰሉት መንገዶች ይገኛል። ለምሳሌ መሐንዲስ የሆነ ሰለ ምህንድስና እንደሚያሰብ መያው የሌለው እንደሆነ መያው

መረጃና ተደግጫኒነት አይኖረውም። ስለዚህ በለመያው መያ ከሌለው የበለጠ መረጃዊ ሥልጣን አለው። የመጨረሻው ሥልጣን ዓይነት ከብርቀመስ (Reverential) ሥልጣን የሚባለው ነው። ከአድናቆት፣ ከዝና፣ ከታዋቂነትና ከመልካም ስም ጋር የተያያዘ ሥልጣን ነው። ሥልጣን ተቀባዩ በእነዚህ መልካም ምግባራት ምክንያት ሥልጣን ላይ ሊፈናጠጥ ይችላል። እነዚህን የሥልጣን ዓይነቶችና የሚተገበሩባቸው አቅጣጫዎች መረዳት ያስፈልጋል።

ሥልጣን ከባለ ሥልጣኑ ወጥቶ ከሚፈስስበትና ከሚፈጥረው ውጤት ጋር በማያያዝ እሴታዊ መሪነትን ወይም በስነ-ምግባራዊና በግብረ-ገባዊ ዋጋዎች ላይ የተመሠረተ መሪነትን ለመገምገም ይረዳል። ሥልጣን በምን ዓይነት መመሪያ (Ideal) ወይም መሠረተ-አምነታዊና ስነ-ልቦናዊ መንገድ ሥራ ላይ እንደሚውል ካልታሰበ የመሪነትን ሥርዓትና ንድፈ-ሐሳብ መገኘቱን መገምገም አይቻልም። ስለዚህ ሥልጣንና አጠቃቀሙ ከመሪነትና ግብረ-ገብ ፍልስፍና ተለይቶ ሊታይ አይችልም። እዚህ አካባቢ ሆነ ተብሎ ወይም ከግንዛቤ ማለ የተነሳ የሚፈጠር ብዥታ ጠቅላላውን የመሪነት ሂደት አሉታዊነት ሊያደርገው የሚችል ሥልጣን አጠቃቀም ሊመጣ ይችላል።

በሌላ መልኩ ሥልጣን ከባህልና ባህላዊ አሴቶች ጋር ተገናኝቶ መፈተሽ ተገቢ ነው። ለምሳሌ በቤዛላችን ሥልጣን ስምም እግዚአብሔር ነው ከሚል የአስተሳሰብ ሞገድ ተነስቶ ነው ንዝረቱ አየለ። ሲፈስስ የኖረው፣ ዛሬም በባህላችን መሪን በዓይነት መለኮት ማየት አልተለወጠም። ከአብዮት በኋላ ሥልጣን ከመለኮት የተገኘ የማይገባበት ተደርጎ መቆጠሩ ቀርቷል። በአብዮት ዘመን ሥልጣን ከላይ ወደ ታች የሚፈስስበትን መስመር ለወጠ እንጂ ፍልስፍናው አልተለወጠም። ሥልጣን ከመለኮት መፍለቁ ቀርቶ መፍለቂያው ከፓርቲ ሰውዋላዊነት ግርጌ ተደርጎ ተቆጠረ። ዞሮ ዞሮ ከግትር ተዋረዳዊ እምነት የሚፈልቀው ሥልጣን መሪ እንደ ፈቀደ የሚሰጥና የሚነሳው ተደርጎ መቆጠሩ አልተለወጠም።

ከላይ በተጠቀሰው ሁኔታ ውስጥ አሳታፊነት፣ ወኪላዊ ተጠያቂነትና ሽግግራዊ የርዝብ ሥርዓት (leadership transition) የሚባል የመሪነት ባህል የለም። ሥልጣን የያዘው ሥልጣኑን እንደ ያዘ ተቀናቃኙን ያስወግዳል ወይም ተገፍትሮ ሥልጣኑን ይቀማል እንጂ ሥርዓታዊ ፈቃድና እሴታዊ ምልክታ የተከተለ ሽግግር ከማሰብ ጋር የተያያዘ ባህላዊ ዝንባሌ የለንም። ይህ መሠረታዊና ወሳኝ ቀመር እሴታዊና ተስጦላዊ መሪነትን የማይገናኙ ያደርጋቸዋል። አንዳንዶች መሪነትን ሊተረጉሙ ከሥልጣን ጋር አያይዘው ብቻ የሚተረጉሙት ሥልጣንን ዋና የተጽእኖ

መንገድ አድርገው ሰለሚያዩ ነው። አውነት ነው። ያለ ሥልጣን ተጽእኖ መፍጠር ቀላል አይሆንም። ሆኖም በፍትሃዊ ዓይን ተጽእኖን ከተጽእኖ ተቀባዩ ፈቃድ ነጥሎ ግዩነት አይቻልም። እንዲሁም ከንድፈ-ሐሳብዊ፣ ስነ-ምግባራዊና ተሞክሮአዊ ብቃቶች ነጥሎ ጫና አያመጣም።

ቀደም ሲል መሪነትና ተከታይነት በዋነኝነት በሁለት አካላት ፈቃድ ላይ የተመሠረተ ሂደት ነው ብለናል። አወንታዊነትና ስነ-ምግባራዊ ተጠያቂነት ያለበት ሥልጣን ለጋራ ጥቅም የሚገልግሉት መንገድ ነው። ከዚህ አንፃር ሥልጣንን ከባለ አደራነትና መጋቢነት ሐሳብ አኳያ መመልከት መሪነትን በርብርብ ግሪንሊፍ ዓይን ለማየት ያስችላል። የግሪን ሊፍ እምነት መሪነት አገልጋይነት፣ ሥልጣን የአገልግሎት መንገድ መሆናቸውን ያመለክታል። ወደ መጨረሻ ለንመጣ የሁሉንም የመሪነት አስተሳሰቦች ንድፈ-ሐሳብዊ ብቁነት ሚዛን የሚጠቁም አንድ ፍተሻ ማድረግ አለብን። ልውጠታዊ መሪነት የተጠና ንድፈ-ሐሳብዊ ሥርዓት ሲኖረው ተስጥኦአዊ መሪነት ግን በጥናት የተቀመረ ንድፈ-ሐሳብዊ ቀመርና ደንብ የለውም። የሚታወቀው በመሪነት ስልትነት ነው። ትንታኔዎቹ ሁሉ የሚያተኩሩትም ንድፈ-ሐሳብ ላይ ሳይሆን ተሞክሮ፣ በጎ ተጽእኖ የመፍጠር ዘዴዎችና ብቃቶች ላይ ነው። ስለዚህ ልውጠታዊ መሪነት በብዙ ምክንያቶች ከተስጥኦአዊ መሪነት ይለያል። ተስጥኦአዊ መሪነትን ከልውጠታዊ መሪነት ጋር ማነፃፀሩ አያለፎም።

ምዕራፍ አስራ ስምንት

4. አገልጋይ መሪነት።

አገልጋይ መሪነት የሚለውን በንድፈ-ሐሳብ ደረጃ ቀምሮ ለአደባባይ ያበቃው ርብርብ ግሪንሊፍ የተባለ ተመራማሪና ባለ ሰፊ ተሞክሮ ነው። ልክ እንደ ተስጥኦአዊ መሪነት ሐሳብ የተወሰደው ከሃይማኖት መሰከ ነው። ተሞክሮ ላይ የዋለው ግን በማኅበራዊ ሳይንስ ይዘታው ነው። በዚህ መልኩ በማኅበራዊ ሳይንስ ደረጃ ተጥንቶ በተሞክሮ ላይ ሲውል ከተነሳበት ሃይማኖታዊ አውድ ወጣ ተደርጓል። በዚህ መጽሐፍ ውስጥ መታወስ ያለበትም በዚህ ትርጉም ነው። በየትኛውም ደረጃ ሐሳብ መሪነት አገልጋይነት መሆኑን በተጨማሪ ማስረዳት ነው። አገልጋይ መሪ በሚባልበት ጊዜ የመሪነትን ሥልጣን ሌሎችን ለመጥቀምና ለማገልገል መሣሪያ አድርጎ መመልከት ነው። ባለ ሥልጣንን አገልጋይ አድርጎ እንጂ ተገልጋይና ጌታ አድርጎ የማያይ ንድፈ-ሐሳብ ነው።

በአገራችን ፖለቲካና ተቋማዊ አመራር ታሪክ ሲታይ ጥሬ ቃሉ በባህላችን መሪ ከሚታይበት ምልክታ ጋር ይጋጫል። የሚጋጫው በተቀዳሚ አገልጋይነትን ዋና ታላቢ አድርጎ ስለሚገኝና ባህላችን መሪን ተገልጋይና ገዢ አድርጎ ስለሚቆር ነው። በባህላችን የጤና ወይም የትምህርት ሚኒስቴር ብለን የምንጠራበት ሰዩሜም ከዚህ አገልጋይ ከሚለው ትርጉም የተወሰደ ነው። ይህ ሐሳብ በባህላዊ ልማዶቻችን ዓይን ሲታይ የአስተሳሰብና ባህል ልውጠት ማድረግን የሚጋብዝ መሆኑ ገሐድ ነው። የግሪንሊፍ ንድፈ-ሐሳብዊ መነሻ ሥልጣን ተከታዮችን ለማገልገል፣ ለብሉኒታቸውን ለማክበርና ሕልውናቸውን ዳር ለማደርስ የሚችሉባቸው እድሎች ለማመቻቸት እንዲቻል ፍትሐዊ መሪ መሆንን ታላቢ ያደርጋል (ግሪንሊፍ 1977)። ከግሪንሊፍ ሐተታ ሂደትና ንድፈ-ሐሳብን ካቀረበበት መጻሕፉ ለመሪዳት እንደሚቻለው ወደ አገልጋይ መሪነት ሐሳብና ተጽእኖ ለመድረስ ጥልቅና በውል የታሰበ ግላዊ፣ ውስጣዊና ልውጠታዊና ግንዛቤ ላይ ከመድረስ የሚገኝ ሐሳብ ነው። በሌላ አነጋገር ራሱን በልውጠታዊ ሂደት ውስጥ ማለፍ የሰነ-ምግባር ምልክታ ልውጠት ላይ ለመድረስ ያስችላል የሚለውን ሂደታዊ ቀመር መነሻ ያደርጋል። ያ ደግሞ አንድ ለውሰለ መሪነት ያለውን መሠረታዊ ፍልሰፍና ወደ ልውጠታዊ መደምደሚያ ያመጣል። ከዚህም የተነሣ የመሪ ግብረ-ገባዊ ፍልሰፍናና ተሞክሮ ልውጠት ውስጥ ይገባል።

አንዴት ውሳኔዋ የሆነ ግላዊ ፍተሻ በእርሱ ሕይወት የልውጠት ሐሳብ አንደሜሩ ግሪንሊፍ ፍንጭ ሲሰጥ አዲህ አለ።

“ከዘጠኙ ትምህርቱ በኋላ ተቀጥሎ ሥራ እንደምሠራ አውቃለሁ። ምን ዓይነት ሥራ የሚለው ጥያቄ ብዙም አያሳስብኝም ነበር። ከተወሰነ ጊዜ በኋላ ግን ይህ ጉዳይ ሳለጠኑት የሚገባ ዋና ጉዳይ ነው በማለት ራሴን አስመንጋ። ይህ ሂደት ተማዘር፣ ግዝገማና ምሁራን የሚሰጡን ሐሳቦች ወደ ግሳሳዊ አደረሰኝ። አንድ አስተማሪም አገራችን ደጀ-ሰላሞችን ጨምሮ በግዙፍ ተቋሞች ተሞልታል። አንዳቸውም ግን ሕዝቡን አገልጋይ ሆነው አይታዩም። ይህን ሁኔታ ዳር ቆሞ መመልከት ይቻላል። በምርምር ጽሑፎች መተቸት ቀላል ነው። በውስጣቸው ገብቶ የሚለውጣቸው ትውልድ ካልመጣ ሁሉም አንዳሉ ይቀጥሉ እንጂ አይለወጡም። ሕዝቡን ለመጥቀም የሚቆረቆሩ ካልተነሡ እነዚህ ሁኔታዎች አይቀየሩም ሲል ሰማሁት። ይህ አገላለጽ የሕሊናዬንና ልሊን በርሻ ከቀድሞ ይልቅ በሰፊው ወለል አድርጌ እንድትኩት አስገደዱኝ። በመጨረሻ ያ ልውጠት የሚያመጣ ሰው እኔ መሆን አስብኝ ብዬ ወስንሁ። ስለዚህም በጊዜክ መስክ መያየንና ትምህርቱን ለማስተር አለምሁ” (ግሪንሊፍ 1977:1 ወዘተ...)።

የግሪንሊፍን ገጠመኝ ስናይ የትውልድ ወንዝ በልውጠት ፋና ወጊዎች መታደስ ይችላል ብሎ ግሳሳዊ ያስችላል። እነዚህን የመሰሉ ትውልዳዊ ግዴታዎች አራብን ከመጠየቅ አልፎ ለሌሎች ግድ ወደ መሰኘትና ልውጠታዊ ጥያቄ ጠያቂነት፣ የለውጥ መንገድ ፈላጊና የለውጥ ፋና-ወጊ መሆን የሚል አምነት ይጭራሉ። በዚህ መንገድ ግሳሳዊ ግላዊ ልውጠት ለማምጣት፣ የልውጠት ራክይ፣ ፍልስፍናዊና ንድፈ-ሐሳባዊ ራራ መውጫነት ወሳኝ ነው። ከመነሻው የምንረዳው ወደ ልውጠታዊ ሐሳብ መድረስ የሰፋ ራክይ መፍለቂያ እንጂ የግል ጥቅም መሰብሰቢያ በር ከመከፈት ጋር አይገናኝም። መሪነትን አገልግይነት የሚያደርገው ይህ ዋና ሐሳብ ነው። አሰከዚህ ድርስ የተመለከትናቸው ሐሳቦች ከልውጠታዊ መሪነት ጋር አይጣረሱም። ይልቁንም የልውጠታዊ መሪነትን ሐሳቦች ይበልጥ ያጠናክራሉ። እሱ፣ የአገልጋይ መሪነትን አንዳንድ ባህርያት ቀጥሎ አንመልከት።

የአገልጋይ መሪነት ባህርያት።

አያንዳንዱ የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ከሌላው የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ የሚለይበት መነሻ ግምትና ባህርያት አሉት። ኖርሐውስ እንደ ጠቀሰው፣ የአገልጋይ መሪነት መሠረተ-ሐሳብ የሚነሳው “መሪነት የተሰጠን በተፈጥሯችን አገልጋይ ለለሆንን ነው። አንድ መሪ መሪ ሆኖ ሊገለጥ የሚችለው መጀመሪያ አገልጋይ ሆኖ መገለጥ ከቻለ ነው” (ፒተር ኖርሐውስ 2004:309) የሚል ጠቃሚ ሐሳብ አለ። የቤተ ክርስቲያን

አዳኞች ማርቲን ስተር የሁሉም አገልጋይ መሆን እንዲቻልና የማንም ግን ባሪያ መሆን እንደማይገባ ያምን ነበር። የአገልጋይ መሪነት ንድፈ-ሐሳብ ስድስት ዋና ዋና መላ-ምታዊ ምልክታዎችን ታሳቢ ያደርጋል። እነዚህ መነሻ ሐሳቦች ከንድፈ-ሐሳባዊ ይዘት ይልቅ ተሞክሮአዊነት ላይ ያተኩራሉ። የሚያተኩሩትም በመሪነት ኃላፊነት ላይ የሚገኙ ግለሰቦች ሊወስዱቸው በሚችሏቸው አቋሞች፣ መስዋእታዊ ሰነ-ምግባርና ግብረ-ገባዊ ምርጫዎች ላይ ነው።

4.1. አገልጋይ መሪነት ምርጫ ነው።

የመጀመሪያው አገልጋይ መሪነት መነሻ ሆን ብሎ የአገልጋይነትና ኃላፊነት መንፈስ መምረጥ ነው። የሐሳቡ አምርታ የሚያጠነጥነው መሪ የተሰጠውን ሥልጣን በምን ዓይነት ሰነ-ምግባራዊ መነሻነት፣ ዓላማና ተሞክሮ ላይ ሊያውሰው እንደሚገባ መተንተን ላይ ነው። የአገልጋይ መሪነት ዋና ሰነ-ምግባራዊ መሠረት መስዋእታዊ ሰነ-ምግባር ነው። መስዋእታዊ ሰነ-ምግባር ምን ማለት እንደሆነ ቀደም ብሎ ታይቷል። አሁን መታወስ ያለበት መሪ የራሱን ጥቅም ወደ ገን አድርጎ ተከታዮቹን መጥቀምና ማስቀደም መቻል ያለበት መሆኑ ነው። የአገልጋይ መሪ መነሻውም ሆነ መደምደሚያው ይኸው ነው። ስለዚህ መሪነት የጌትነት፣ አልቅና፣ መጨቆኛ ወይም ራሱንና ወዳጁን መጥቀሚያ መሣሪያና ፍልስፍና አይደለም የሚለው ሐሳብ ሥር-ነቀልና ሊሰመርበት የሚገባ ነው። የአገልጋይ መሪነት ቀዳሚ መነሻም ሆነ መድረሻ ማለገል የሚለው ሥር-ነቀል ሐሳብ ነው። ይህ ሐሳብ ከዚህ ቀጥሎ በሚደረጉ ውይይቶች መላል የበለጠ ግልጽ ይሆናል።

መሪ ያስከተላቸውን ሰዎች፣ የቆመሉትን ወይም በጋራ የተሰለፉባቸውን ዓላማዎችና ግቦች ዳር በማድረስ እይታ ብቻ አይሰጥም፣ አይጸድም። ይህ የአገልጋይ መሪነት መሠረተ-ሐሳብ የተወሰደው ከክርስቶስ ትምህርቶች ነው በሚለው አምነት ምሁራን ይስማማሉ። ይኸውም “መሪዎች ተከታዮቻቸውንና ፍላጎቶቻቸውን ከራሳቸው ፍላጎቶች ማስቀደም አለባቸው” (ከሬግ ጆንስን 2005:173) የሚለውን ሐሳብ ሰብአዊነት ለማሳበል በሚችል አስተሳሰብ የተዋቀረ መሆኑ ነው። የዚህ ዓይነቱ መሪነት አስተሳሰብ መነሻው በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ “አስቆች ተብለው የሚታሰቡት አንዲገዟቸው ታላቆቻቸውም በላያቸው እንዲሰላጡ ታውቃላችሁ። በእናንተ ዘንድስ እንዲህ አይደለም፤ ነገር ግን ማንም ከእናንተ ታላቅ ሊሆን የሚወድድ የእናንተ አገልጋይ ይሁን፤ ከእናንተም ማንም ፊተኛ ሊሆን የሚወድድ የሁሉ አገልጋይ ይሁን” (ማሪቆስ 10:41-44) የሚለው ክርስቶስ ያስተማረው ነው።

በነገረ-መስኮት እይታ ቢተነተን ብዙ ጠቃሚ ትምህርቶች የሚገኝበት ሐሳብ ነው። አጉል ልማዶችን በኃይለኛ ሁኔታ የሚቀይር ልውጠታዊ ሐሳብ ነው። በዚህ ግንዛቤ ውስጥ ሁለት የመሪነት ባህሎች መገጸጸራቸውን ማስተዋል ይቻላል። የመጀመሪያው መሪዎች ልላጭ ቆራጭ ሆነው በተከታዮች ላይ እንዳሻቸው የሚበይኑበት፤ እንደ ገዥ የሚሰጡት ልማድ ነው። ይህ ሐሳብና አሠራር በብዙ የአፍሪካ ባሎችም ውስጥ የተለመደ ነው። የገባርና አስገባሪ ግንኙነት ላይ የተመሠረተ ምልክታ ነው። የተወሰኑ ወገኖችን የሚጠቅም፤ አብዛኛውን በገባርነት ሰንሰለት ውስጥ ቀፍድዶ የሚያቆይ ልማድ ነው። ስለዚህ አገልጋይ መሪነት የሚለው አዲስ የመሪነት አስተሳሰብ ከተለመደው ተምክሮ ፍጹም ተቃራኒ ነው። አንዱ ለክርስቶስ መከሰስ ምክንያት ተደርጎ የቀረበውም ይኸው ሥር-ነቀል ባህል-ለዋጭ ሐሳብ ነበር።

ሁለተኛው የመሪነት ሐሳብ መሪ ራሱ እንደ አገልጋይ የሚታይበት ነው። ሃይማኖትን ከጥበቃተሰብ ላይንስ ወጣ ብሎ በስነ-መለኮት ዓይን ማየት ለሚችል ክርስቶስ ራሱን አገልጋይ አደርጎ ማቅረቡና ይህንኑ የአገልጋይነት መንፈስ በተግባርና በተጨማሪም ማሳየቱ በራሱ ምጡቅ የመሪነት ዋጋ አለው። ይህ ሁኔታ የሚያሳየን የኃላፊነት መገለጠን ላይሆን የሥልጣንን አጠቃቀም፤ እሴትና ፍልስፍናዊ ልውጠት ነው። ከተለመደ፤ ሰብአዊነትን ከሚያዋርድና ሕይወት ከማያሻሽል የመሪነት ፍልስፍናና አተያየ-ዓለም መውጣት በራሱ ሰብአኛችንን ገላጭ ነው። በየትኛውም የመሪነት መስክ የተሰማራ ሰብአዊ ፍጡር በሌላው ሰብአዊ ፍጡር ላይ ሊሰብአዊና የግል ፈቃድን የጣሰ የበላይነት በምንም ዓይነት ስነ-ምግባራዊና ግብረ-ገባዊ መስፈርት ጎዥ አይሰኝም። ከዚህ በታች የሚደረገውን ውይይት ሁሉ ከላይ በተነሱት የአገልጋይ መሪነት መሠረተ-ሐሳቦች መነሻነት መገምገም ይገባል። ይህ ምልክታ በዋነኝነት የሚመራበት ስነ-ምግባራዊ እምነት መስዋእታዊ ስነ-ምግባር የሚለው መሆኑ ዳግመኛ ልብ ይላል።

ከዚህ በላይ ከተነሡት ሐሳቦች አንፃር ሲታይ የአገልጋይና ልውጠታዊ መሪነት ልዩነት፤ ልውጠታዊ መሪነት ተከታይን ማገልገል የሚል መነሻ ታላቢ አድርጎ ላይሆን የጋራ ጥቅምን ታላቢ ተደርጎ መንጥቱ ነው። ይሁን እንጂ በአገልጋይ መሪነት ግንዛቤ ልዩነት ያመጣው የመሪ ጥቀሞች ጨርሰው የሚከለክሉበት ላይሆን በመሪና ተከታዮች መሐል ያለውን ግንኙነት የተመለከተው ግንዛቤ ነው። ይህ ሁኔታ መነሻ አድርጎ ዋልተር ራይት በአወንታዊ የአርስ በእርስ ግንኙነት ላይ ስለ ተመሠረተ መሪነት በጸፈው አገልጋይ መሪነትን አንዲህ ተርጉሞታል። “መሪነት በሁለት ሰዎች መሐል የሚደረግ መስተጋብርና አንዱ የሌላውን ሕልም፤ እሴት፤ አተያየትና ባህርይ

በአወንታዊ ተጽእኖ ለመለወጥ የሚደረግ ሰም ምንት ነው” (ራይት 2000:13)። በመሆኑም ማለኩል ለመከተል ከመምረጥ ይመጣል። ከዚህ ውጪ የሚመጣ ተከታይነት አወንታዊ ግብ አይመታም። የተፈለገውን ያህል ሥልጣን ያለው ሰው የተከታዮችን በጎ ፈቃድ ካላገኘ ሥልጣኑ ሌሎችን ቀርቶ ራሱን የሚጠቅም አይሆንም። ስለዚህ አገልጋይ መሪ የሚለካው “በተከታዮቹ ሕይወት ውስጥ በሚከሰት በጎ ውጤቶች ነው። ...አገልጋይ መሪ ሲገመገም የምንጠይቃቸው “ተከታዮች ሰብአና እንዳላቸው አካላት ተቆጥረዋል? በአወንታዊ መልኩ በመገልገል ይቆላጥ ተጠቃሚ ሆንዋል? የተሻለ ትምህርት ቀሰመዋል? የበለጠ ነጻነት አግኝተዋል? ራሳቸውን ለአግልጋይ መሪነት ብቁ የሚያደርግ ጉቃተ-ሕልና ላይ ደርሰዋል?” (ራይት 2000:13) የሚሉትን ጥያቄዎች ነው። እነዚህን ጥያቄዎች በአወንታዊ መልኩ መመለሳቸው የአገልጋይ መሪነት ሚዛን መድፋቱን ያረጋግጣል።

ራይት ከላይ በተነሳው ሐሳብ ላይ በመጨመር “አንድ የጥበቃተሰብ ከፍል ወይም ተቋም መሪነት ኃላፊነትን ሰአንድ ሰው ሲሰጥ የሚጠበቀው የጋራ ራዕዮቸውን ያስፈጽማል፤ የወል ተልዕኛቸውን ወደ ግብ ያደርሳል፤ ለእኛና ለተቋሙ ጥሩ አግልጋይ ይሆናል የሚሉትን ታላቢ አድርገው ነው” (ራይት 2000:13-14) ይላል። ይህ የወል አገልጋይነት ተስፋ ዳር የሚደርሰው አወንታዊ ስነ-ምግባርን ታላቢ በማድረግ ነው። “የመሪ ጥላ ከብዶ ተከታይን ከሸፈነና ተከታዮች የጣለኩን እምነት ራሱን ለመጥቀም፤ ሥልጣንና ነዋይ ለማክበት ካዋለው” (ጆንሰን 2005:173) በአገልጋይ መሪነት ሚዛን ሊታይ አይችልም። በጥላው ሥር ያለትም ከመቀጨጭ አያልፋም። በጆንሰን (2005) አስተሳሰብ የአገልጋይ መሪነት ሐሳብ ከአራት መሰረቶች አኳያ ሊታይ ይችላል። እነርሱም ባለ አደራነት፤ የኃላፊነት ስሜት፤ የሽርክና መንፈስና ሰላ-ዓላዊ ግብ ማግኘት መቻል የሚሉ ናቸው። እነዚህ መሰረቶች የመሪነትን ሥልጣን አጠቃቀምም ይወስናሉ። በተለይም ባላደራነት የሚለው ሐሳብ ለዚህ መከራከሪያ ነጥብ ዋና መሠረት ነው። ጠቅላላው የመሪነት አፈጻጸምና ስነ-ምግባር መነሻ የጋራ ጥቅምንና ሕልሞችን ታላቢ ያደርገ ባለደራነት መሆኑ ለበደልና ለሥልጣን ብልጣና አድኩ ጠብብ ነው።

በጠቅላላው አገልጋይ መሪነት ሂደት ውስጥ የመሪነት ትኩረት በተቋማዊ ዓላማና ግብ ላይ ብቻ በማካጠር ተከታይን የእነዚያ ዓላማዎችና ግቦች ፈጻሚ ብቻ አድርጎ አይቆጥርም። ለተከታዮች ሰበዓዊ መብትና የግል ሕልሞች ሥፍራ መስጠት ካልቻለ ስነ-ምግባራዊ አውዱ መስመሩን ይስታል፤ ተስፋ የተደረጉ ሕልሞች ግብ ሁሉ አይመቀም። በእንደዚህ ያለ ሁኔታ ተተግባሪ የሆነ ሥልጣን ማገልገያ መሣሪያ ላይሆን

ግብደጃ ወይም ግንባቢያ ይሆናል። ሥልጣንን በአንደዚህ ባለ ወልጋዳ መገንድ ከመገንዘብ የተነሣ አወንታዊ ተስፋዎችን መፈጸም የማይቻልበት ደረጃ ላይ ይደርስና ኃላፊነት አርቆ አይሄድም።

ከላይ የተጠቀሰው አገልጋይ መሪነት አስተሳሰብ በአንድ በኩል የተቋምን ግቦችና ዓላማዎች ማስፈጸምን ታሳቢ በማድረጉ፣ በሌላ በኩል የተከታዮችን ሕልሞችና ሰብዓዊነት ፍትሐዊ በሆነ መንገድ ማስተናገድ የሚለውን ሐሳብ አጣምሮ በመሄዱ መሐል ወደ ተቃራኒ አቅጣጫ የሚሳሰብ ውጥረት አንደሚኖር ይጠቁማል። ይህ ውጥረት ወደ ተቃራኒ አቅጣጫዎች ተወጥሮ አንዳይባዘንምን መደረግ አለበት? የአርስ በአርስ መጣረስ ባህሪው እንዴት ግጭት እንዳይፈጠር ያደረጋል? በዚህ ንድፈ-ሐሳብ መሠረት ይህ ተግባራዊነት ሊፈታ የሚችለው የሁለቱን አካላት ፍላጎቶች በፍትሐዊ ሁኔታ በማስተናገድ ነው። ለዚህ ንድፈ-ሐሳብ ማስረጃው የአገልጋይ መሪነት ኃላፊነትና መንፈስ ቀና-ልቦናን (empathy) በተጨማሪና በተጠያቂነት ማራመድ ነው። የመቻቻልና ሚዛናዊነት ባህል መፍጠር የተፈጠረውን ባህል ሥርዓታዊ አወቃቀር እንዲኖረው ማስለመድ አጠቃላይ ሚዛናዊነትና ፍትሐዊነት አንደሚያመጣ ይታያል።

ከላይ በግልጽ አንደ ተመለከተነው አገልጋይ መሪነት ጥረቶችና ንድፈ-ሐሳብዎ ምክንያታዊነት ጠቅላላውን አውድ የተረጋጋ ማድረግና ተከታይ ግላዊ ኦርካታ አግኝቶ ውጤታማ እንዲሆን ማስቻል ነው። ከዚህ በተቃራኒ ልውጠጣዊ መሪነት ሆን ተብሎ የሚነሡ ጥያቄዎችን በማንሳት የለውጥ-ኃይል (dynamism) መፍጠር አንዱ የንድፈ-ሐሳብ ብቃት ነው። ይህ ደግሞ በሁለቱ ንድፈ-ሐሳቦች መሐል ተራርቆ የሚቆም ጎራ ነው። በሁለቱ መሐል አማካይ የሚሆነው በስነ-ምግባር መመራትና ለተከታዮች ሕልሞች ግምት መስጠት ነው። ሆኖም ልውጠታዊ መሪነት ከተከታይ ሕልሞች አልፎ ፍላጎታቸውንም (needs) ያረካል። ከዚያም በላይ ልቀት ወዳለው ግብ ያደርሳል። አገልጋይ መሪነት ይህን ሐሳብ መነሻ አያደርግም።

ተከታይን ማስቀደም በሚለው ስነ-ምግባራዊ ሐሳብ ምክንያት የአገልጋይ መሪነት ሐሳብ ተተግባሪ ሲሆን አይችልም የሚል ጥርጣሬ የሚያነሡ አሉ። እንዲያውም በቤተ-አምነት ውስጥ ብቻ እንጂ ከዚያ ውጭ መተግበሩን አጠያያቂ አድርገው ያያሉ። በመሠረቱ በቤተ-አምነት ውስጥ ያለው ሰውና ከዚያ ውጪ ያለው ሰው ከሃይማኖታዊ ዋጋዎች ባሻገር ሌላ ምን ልዩነት አለው? ጥያቄው ተገቢ አይደለም ለማለት ባይቻልም፣ አሳማኝ ማጥፊያ ማግኘት ግን አስቸጋሪ ይመስለኛል። የትኛውም የመሪነት ሐሳብና ተሞክሮ ተሳታፊዎቹን ሁሉ መጥቀም አለበት። ስለዚህ

አንዱን አጽድቆ ሌላውን መኮነን ማጣፊያ ማግኘት ካልሆነ በስተቀር ንድፈ-ሐሳብዊ ፋይዳው ሚዛን አይደፋም።

ከዚህ በላይ የተነሣውን መሠረተ-ሐሳብ መነሻነት አስታክቶ ጆንሰን አገላጋይ መሪነት አወንታዊና አሉታዊ ጎኖች አንዳለት ጠቁማል። አወንታዊ ጎኖቹ “መስዋእታዊ ስነ-ምግባር ይጠይቃል፣ ለመተግበር ቀላል ነው፣ ራሱን በሚገባ ለማወቅ ያስችላል፤ እንዲሁም የግብረ-ገብ ተቆርቋሪነትን ያመጣል” (ጆንሰን 2005:175) የሚሉት ናቸው። አሉታዊ ጎኖቹ “ተተግባሪ ሲሆን አይችልም፣ በሁሉም የመሪነት ተሞክሮዎች ሲፈጸም አይችልም፣ ምናልባት የተሳሳተ ዓላማ ለማራመድና ልንሰጥ የማንፈልገውን አገልግሎት ለመስጠት ያሳስቃል፣ አገልጋይ መሪ የሚለው አሉታዊ መልእክት ያስተላልፋል” (ጆንሰን 2005:175) የሚሉት ናቸው። እነዚህን አሉታዊና አወንታዊ ጎኖች አንደየመሪነት ኃላፊነት ቦታዎቹ በማየት ማስተናገድ ይገባል እንጂ ሁሉንም ጨፋላልቆ መደምደሚያ ላይ መድረስ አይባደኝም። እንደየመሪነት አውዱና ነባራዊ እውነታ መመልከትና መተግበር የሚለው ሐሳብ ሚዛናዊ ድምዳሜ ነው።

4.2. አገልጋይ መሪነት ገዢ ነው።

በዓለማችን የሚታየው መሪነት ኪሳራ በሥልጣን ከመሰላገጥ ስነ-ምግባራዊና ግብረ-ገባዊ ስሜተ-ደንዳናነት ጋር የሚያያዝ መሆኑን ብዙዎች ይስማሙበታል። ስነ-ምግባራዊ ርቀትነት ሁለተኛው የአገልጋይ መሪነት አስተሳሰብ መነሻ ተደርጎ ይወሰዳል። ከዚህ ጋር የሚያያዙት አገልጋይ መሪነት ባህርያት ገዢነትና አገላለጽ የሚሉትን ያጣመረ ነው። የሠራተኛ ልማትና ተሳታፊነት ገንባጫው የሚያልመው ለተከታዮች ሙያዊ ብቃት መስጠት፣ የፈጠራ ፍላጎታቸውን ማሳሳትና ማሳደግ ላይ ነው። በሌላ መልኩ የሰው ኃይል-ልማት የምንለው ርአሰ-ጉዳይ ለዚህ መነሻ ነው።

ሠራተኛን ለአንድ ተቋም ፍሬያማነትና አድገት ብቻ ሲባል ማልማት ከሚለው ሐሳብ አልፎ ሠራተኛው በሙያዊ ብቃቱም የግል ሕይወቱን መገዝት ላይም ያተኩራል። ይህ ሂደት ሠራተኛውን ከተቋሙ ጋር ቤተሰባዊ ቁርኝት እንዲያሳድግ፣ የባለ ቤትነት ስሜቱ እንዲቆጠር፣ በተረጋጋ ሁኔታ በተቋሙ ውስጥ እንዲቆይ ያደርጋል። የአገልጋይ መሪነት አንዱ ሕልም የተረጋጋ ተቋማዊ ሕይወት እንዲኖርና ሠራተኛው በተለመደ ተቋማዊ ሕይወት ውስጥ ውጤታማ ሆኖ እንዲቀጥል ማድረግ ነው። የተረጋጋ ተቋማዊና ማህበራዊ ሁኔታ መፍጠር ቁልፍ በመሆኑ ሥር-ነቀል ለውጥ የሚለው ሐሳብ በዚህ መሪነት ልምምድ መስክ በቀላሉ አይስተናገድም። አንደዚህ ያለው ሐሳብ ከመጣ ልውጠት ማስተናገድ የተረጋጋውን ሁኔታ ሰለሚያደፈርሰው

ሰውጡ እንኳን መጣ አይባልም። በዘዘ መልኩ በተሰይም ስነ-ምግባራዊና ግብረ-ገባዊ አስተሳሰብ ተፈላጊ ሆኖ ሳለ ልውጠትን ሰማስተናገድ ከፍተኛ ሰላላው ከልውጠታዊ መሪነት ጋር እይሰማም። ስለዚህ አገልጋይ መሪነት ሥር-ነቀል ለውጥ አያስተናግድም የሚል መደምደሚያ አለ።

በአገልጋይ መሪነት ሐሳብ የሠራተኛ-ልማት የሚለው ሠራተኛው ቤዎን ምክንያት ተቋሙን ስቅቆ ሊሄድ ቢችል፣ የሠሰጠው ሰው ማድረግ ይገባል የሚል እምነት አለው። ስለዚህ ሠራተኛው የትም ቢሄድ እራሱን የሚያስማራበት ሁኔታ አይደጠፋም። በዚህ ምክንያት ሰብዓዊና ሚዛናዊ ጉዳዮች አይጣረሱም የሚል መከራከሪያ ይኑሃል። በመሠረቱ የአገልጋይ መሪነት ምልክታ በጣም ጠንካራ አወንታዊ ጎን ተብሎ የሚታሰብው ተቋማዊ መረጋጋት ሲፈጥር መቻሉ ነው። ከላይ በተጠቀሰው መንፈስና ኃላፊነት ሰሜት ተያይዞ የሚመጣው ሚዛናዊነትና ፍትሐዊነት ሥር-የሰደደው ባህል (status quo) ተረጋግቶ እንዲቀጥል ማድረግ ነው። በሌላ አገገር ግን ይህ ሐሳብ አሁንታዊ ጎን እንዳለው ጨረፍ ተደርጎ ነበር። አሁንታዊ ጎኑም የልውጠት ራእይ ማስተናገድና መፍጠር አለመቻሉ ነው። የልውጠትን ሐሳብና ራእይ ማስተናገድ ካልቻለ ልውጠት የሚፈጠርበት እድል ይከፈታል ብሎ ማሰብ ያስቸግራል። ጥያቄው የተፈጠረውን ባህል ተጠብቆ እንዲቆይ፣ ቀውስ እንዳይፈጠርና መረጋጋት እንዲኖር ማድረግ የሚያል ከሆነ የሰውጥ ሐሳቦችን ማጀገን እንዴት ይቻላል? የሚለው ነው። የሚስተናገደው ሰውጥ ዓይነትና መገን ምን ያህል ሊሆን እንደሚችል ግምቱን ስለንግቢ ትቻለሁ።

ግሪንሊፍ ከላይ የተነሳውን ጥያቄ በቀጥታ አልመለሰም። ሆኖም ከአጠቃላይ ምልክታ ሰንመለከት አገልጋይ መሪነት የተለመደውን እሠራርና ባህል (status quo) መቀየር የሚል መግቢያ ሐሳብ ታሳቢ እንደማያደርግ መገንዘብ ይቻላል። ሰውጡ ከተለመደ የበላይና በታችነት ሐሳብ እሰወጥቶ የአገልጋይነት መንፈስን ማምጣት ነው። ዓላማው መሪን ጥሩ መሪና ተከታይን ጥሩ ተከታይ ማድረግ ነው። ይህ ሐሳብ በራሱ ለውጥ እንጂ ልውጠት አይሆንም። ከልውጠታዊ መሪነት አስተሳሰብ ጋር ሲነጻጸር አገልጋይ መሪነት ሥር-ነቀል ለውጥ ማምጣት መቻሉን አስመልክቶ የሚኖረውን ድርሻ በውል መገንዘብ ያስፈልጋል። ልውጠት ለማምጣት የሰነ-ምግባርና መሪነት ፍልስፍናዎች ራሳቸው በሥር-ነቀል ሁኔታ መታደስ እስከላቸው። ይህ የተሞከረ መታደስ ያመጣል። ሰምልከታ ደረጃ ጊዜአዊ ጥቅም መነሻ ካደረገ ይልቅ የላቁ የግብረ-ገብና ሰነ-ምግባር ግቦችን ታሳቢ ወደሚያደርግ ልውጠት ማድረስ አለበት። ተከታይን ወደ ላቀ ኃላፊነት ደረጃ፣ መሪንም ወደ ሞራል አበውነት

ማድረስ ካልተቻለ ድግግሞሹ ይዘውተራል። አገልጋይ መሪነት የልውጠታዊ መሪነትን ባህርያት ስለማያስተናግድ ባለበት ይቆያል። በዚህ ምክንያት ገንዘብና አገልግሎት የሚሉት ሐሳቦች በሁለቱ የመሪነት ንድፈ-ሐሳቦች ውስጥ ተመሳሳይ ይዘት የላቸውም።

መግቢያ አገልጋይ መሪነትን ዝቅ አድርጎ ልውጠታዊ መሪነትን እጉልቶ የማሳየት መግቢያ አይደለም። በማሳበረሰብ ላይንሳ ዓይን የሁለቱ መሪነት ንድፈ-ሐሳቦችና ተግባራዊ የተሞከረ መሰመሮች የተለያዩ መሆናቸው የሚያስከትለውን ንድፈ-ሐሳባዊ ብቃት ማመዛዘን ይጠበቃል። በመሠረቱ ልውጠታዊ መሪነት የሚያካትታቸውን ሰነ-ምግባራዊ፣ ግብረ-ገባዊ እሴቶችና የሰውጥ ራእይ በአንድ በኩል አሰልፎ፣ በሌላ በኩል የአገልጋይ መሪነት ሐሳቦችን ምን ያህል እነዚህን ጉዳዮች ያካትታል የሚለውን ጥያቄ ለማገናከብ ቢቻል፣ ልውጠታዊ መሪነት አገልጋይ መሪነትን የሚጠቀልል ፈርጀ-ብዙ ነው ሰማሰት ያሰደፍራል።

4.3. አገልጋይ መሪነትና ልብ-ሰፊነት።

ሦተኛው የአገልጋይ መሪነት ንድፈ-ሐሳባዊ መነሻ ባለ ሰፊ ዓላማ መሆን የሚል ነው። ሰፊ ዓላማና ሰፊ ሰነ-ምግባራዊ እሴቶች በፍትሐዊነት ወደ ታሰመው ግብ ለመድረስ ወይም ርቆ ለመሄድ ወሳኝ ናቸው። በአንፃሩ ጠባብ የመሪነት ሐሳብና አተገባበር ከፍትሐዊነት ይልቅ ኢፍትሐዊ ሆኖ ሊደመደም ይችላል የሚለውን ታሳቢ ያደርጋል። እውንታዊ ንድፈ-ሐሳብ፣ ፍልስፍናና ተሞክሮ ቢከተልም ጠባብነት ሲኖር ይችላል። ምክንያቱም መሪነትና ተከታይነት ሚዛናዊና ፍትሐዊ የሚሆኑት የታለመ ግብ ለመምታት ብቻ እቅድ በመንሣት ብቻ አይደለም።

የትኛውም የመሪነት ተሞክሮ በቀጥታ ተግባሩ ከሚፈጽምበት አውድና በተግባሩ ተካፋይ ከሚሆኑት ተከታዮችና መሪዎች ጀምሮ ወደ ሰፊ እካባቢያዊ ሁኔታ የሚዘልቅ ቀጥተኛና ተዘዋዋሪ ግንኙነቶች አሉ። እነዚህን ሰፊ፣ የቅርብና ሩቅ ሁኔታዎች እገናዝብ መንሣት ልብ-ሰፊነትና ባለ ሰፊ ራእይ መሆን ይሻል። እነዚህን ሁኔታዎች ለገናዝብ መንሣት ልብ-ሰፊነትና ባለ ሰፊ ራእይ መሆን ይሻል። እነዚህን ሁኔታዎች ለገናዝብ መንሣት ልብ-ሰፊነትና ባለ ሰፊ ራእይ መሆን ይሻል። በውስጡ የሚካተቱ ሰብዓዊ እሴቶች፣ ጉዳዮችና ሁኔታዎችን ለገናዝብ የማይነሳ የመሪነት ሐሳብና ዓላማ የዚያን ተቋም፣ የመሪነቱን ሕይወትና ተጽእኖዎች ትውልድ ዘልቆ ዘመን ማስቆጠር አይችልም። ስለዚህ ጠባብ አስተሳሰብ ነው።

ሰፊ ዓላማ የሚሰጠው ሐሳብ ተጨማሪ ገጽታ መሪን የበላይ፣ ተከታይን የበታች አድርጎ ከመቁጠር መሪነትን በመልካም ግንኙነት ላይ በማቆም ወደ አገላጋይነት ተሞክሮ መቀየር ነው። የተለመደን የበላይና በታችነት ግንዛቤ በአገልጋይ መሪነት ሐሳብ መተካት። ይህን የመሪነት ሐሳብ ተጠቅሞ የሚፈጠረው ጎዳሴ ልውጠታዊ ይዘት አለው። ለማለት የሚያስችል፣ ተሞክሮን መሠረት ያደረገ ወይም ጽንሰ-ሐሳቦዊ ትንተናን ያዘለ ማሰራጀት የለም። መሠረታዊ ትኩረቱ ልውጠት ሳይሆን የተለመደውን ነገር ማሻሻል ወይም ጥገናዊ ለውጥ ነው። ይህን ዋና ልዩነት መነሻ በማድረግ ከዚህ በታች የተደረገውን ውይይት ማለተዋል ይጠቅማል።

ሰፊ ዓላማ የሚለው ተሞክሮ ሌላ ገጽታ ከተቋም ፍራማነት፣ ከተከታዮች ሕልሞችና የሠራተኛ ልማት ክንዋኔ አንጻር ሲታይ ገሽ የሚለኝ ውጤት ማሳየት አለበት። ሰፊ ዓላማ ከአንድ መሪነት ትውልድ አልፎ ሌሎች ትውልዶች የሚቀበሉት ባህል (legacy) ተክሎ ማለፍ ነው። ባህልና ዝክር ጥሎ ማለፍ ከየትኛውም መሪነት ይጠበቃል። ልዩነቱ ጥለውት የሚያልፉት ዝክር ዓይነት ነው። የአገላጋይ መሪነት ማለፍና አወንታዊ ዝክር ጥሎ ማለፍ ነው። አወንታዊ ዝክር ጥሎ ማለፍ የሚለው ሐሳብ የሚጭረው ጥያቄ በባህላችን ውስጥ ሆኖ ተብሎ አንደዚህ ያለ የመሪነት ባህል መፍጠር ያልተለመደ መሆኑ ነው። ጉዳዩ ተገቢ መልስ የሚፈለግ ቁም ነገር ነው። አወንታዊ ዝክር ወይም ባህል ጥሎ ለማለፍ አለመቻል የሠለተኛው ዓለም ብቻ ሳይሆን በብዙ ባህሎች ውስጥ የሚታይ የመሪነት ችግር ነው። የታሰበበትና አወንታዊ ባህል ተክሎ ማለፍ የሚለው የኢያንዳንዱን መሪ ትውልድ ምንነት ፍንትው አድርጎ የሚያሳይ አውነታ ነው።

በተቋምም ሆነ ማህበራዊ መሪነት ሽግግር ዙሪያ የሚታዩ አሉታዊ ልማዶችንና ግጭቶች የሚጠቁሙት ዝክር/ባህል ጥሎ ለማለፍ ማለብ አስፈላጊም አስቸጋሪም መሆኑን ነው። ለዚህ አንዱ ችግር የሥልጣን ጥማት፣ ግላዊና ቡድናዊ ጥቅም ጣልቃ መግባታቸው ነው። የሲቪያው ጋዳፊ በቅርቡ ለውጥ ጠያቂ ትውልድ ሲነሣ ለማስተናገድ ባለመቻሉ ምክንያት አርባ ሁለት ዓመታት የገነባው ሁሉ አስከፊራሪስ ሥልጣኑን የሙጥኝ ብሎ መቆየቱ ብዙ ተማሳሳይ ታሪኮችን የሚወክል ገጠመኝ ነው። በዚህ ምክንያት የአገር ህብት ወደመ፣ ሕይወት ጠፋ፣ የልማት አውታሮች ፈራረሰ፣ ባህሪዋል አለመረጋጋት ተፈጠረ፣ በዚህች መሐል አለመተማመን ገሃድ መጣ።

ሰፊ ዓላማ ያለው የመሪነት ሐሳብ ከተለመደው ውጪ መሪነትን በአወንታዊ መልኩ ማየት፣ ማሰብና መለማመድ መቻሉ ነው። አንደዚህ ያለት መሪዎች በምሳሌ ለማሰራዳት ግሪንሊፍ በዴንማርክ ታሪክ ታላቅ ሥፍራ የተሰጠውን ምሁር፣ ታሪክ

አፍቃሪና የዴንማርክ ሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች አበት ተብሎ የሚታወቀውን ሂሳብ ፍሬድሪክ ሰርቪን ግሩንዲቭን በመጥቀስ ያስረዳል። ይህ ሰው በ19ኛው ክፍለ ዘመን በፊውዳል ሥርዓት ውስጥ ተዘፍቶ የነበረውን ሕዝብ፣ ለአስከፊ ድህነትና ሕላ ቀርነት ምክንያት የነበረውን የመሪነት ባህል በተራ ዜግነቱ በወሰዳቸው የትምህርትን ይዘት፣ ጥራትና ትኩረት የሚቀይሩ ዜጋዊ እርምጃዎች በሥር-ነቀል ሁኔታ የአገሩን የፖለቲካ፣ መንግሥትና ምጣኔ ሀብት ታሪክ መሰወጡ የአገልጋይ መሪ ምሳሌ ያደርገዋል።

ግሪንሊፍ አ. አ. አ. በ1960ዎቹ ክላይ የተጠቀሰውን ሰው ታሪክ መነሻ በማድረግ በ1990ዎቹ በሦስኛው ዓለም ውስጥ ሊከሰት ስለሚችል የመሪዎች ትውልድ አንደዚህ ብሎ ዘበር “የዘመናችን ምልክቶች የሚጠቁሙትና በሚመጣው ትውልድ ለሚነሡ የታሪክ ምሁራን ማመላከት ያለብን በጭዎቹ 30 ዓመታት ውስጥ በጥቁር ሕዝብና ዛሬ ዓለም ባገለለው ሥፍራ በነሣው የራሳቸውን እድል በራሳቸው ለመወሰንና ባለ ራሳይ አገልጋይ መሪዎች ለማግኘት ባልታደሉት መሐል አገልጋይ መሪዎች ይነሣሉ” (ግሪንሊፍ 1977:34)። ትንቢያው ልብ የሚያምቅ ዘበር። የተባሉት ዓይነት አገልጋይ መሪዎች መነሣታቸውን ማመላከት አይቻልም። እርግጥ ለውጦች መጥተዋል። አውነታውን በመብ አወንታዊ ነው ማለት አይቻልም። ገሃዱ አውነታ ከዛሬ 30 ወይም 40 ዓመታት በፊት በተፈጠረው ዓይነት የጨዋና አምባገነን መሪነት ባህል መቀጠል የማይፈልግና ለለውጥ የጨክነ ትውልድ መነሣቱ ነው።

አሳሳቢውና አዘራሪዋል ባህሪ ያለው ጉዳይ መልካም መሪ በሥልጣን ወንበር ላይ ከተፈናጠጠ በኋላ ወደ አምባ ገሃነት መቀየሩ ነው። በግሪንሊፍ ሐሳብ መሪነትን በአገልጋይነት መንፈስ መሪዎች ሥልጣንን የአገልግሎት መንገድ አድርጎ ማየትና ተጠያቂነት ያለው ለኩምግራዊ ፍልስፍና መከተል የለውጥ መንገድ መሆኑ ነው። ይህ ሐሳብ ጥሎ የሚያልፈው አውነታ መሪነትን ፍጹም አዲስ በሆነ መንገድ የሚያይ ትውልድ መነሳት አለበት የሚል ነው። በመሠረቱ የሥልጣን፣ ገንዘብ፣ ክብርና ጥቅማጥቅምን አጥር መዝለል የሚችሉና እምነት የሚጣልባቸው መሪዎች አልሆኑም። ሥልጣን በራሱ የሚፈጥረው ነገር የለም። ሥልጣን ላይ ያለት የሚከተለው የመሪነት ፍልስፍና፣ ስነ-ምግባርና ንድፈ-ሐሳቦች ተሞክሮውን ይወስኑታል። በግሪንሊፍ እምነት ይህ የሚለውጥ ለማደስም የሚቻል ነው። በአጭሩ ከተለመደው የአገላጋይ መሪነት መነሻ የጋራ ፍላጎቶችና ሕልሞችን ለማስተናገድ ከሚያስቸግረው ጠብብ መሪነት ሐሳብ ወጥቶ መሪነትን ሰፊ ባለ ንድፈ-ሐሳቦች ስነ-ምግባራዊ መንገድ መመልከት ነው።

4.4. አገልጋይ መሪነት ጥሩ አድማዳነት ነው።

አራተኛው የአገልጋይ መሪነት መነሻ ሐሳብ አገልጋይ መሪ ጥሩ የማዳመጥ ብቃት ማሳየት እንደሚገባው ያመለክታል። በባህላችን የመሪ ጆሮ ትልቅ፣ ልቡ ሰፊ፣ አግሮቹም ትልልቆች ናቸው የሚሉ አባባሎች አሉ። የማዳመጥ ችሎታ ልቡ-ሰፊነት፣ ትዕግሥት፣ ርህራሄ፣ የተደላደለና የማይዋዥቅ ባህርይን ለማመልከት የሚነሱ ሐሳቦች ናቸው። ማክሰ ዲፕሪ ታዋቂ የቢሮ እቃዎች አምራች ተቋም መሪ፣ ባለቤትና በመሪነት ተሞክሮ ላይ ጠቃሚ መጻሕፍት ያበረከተ ሰው ነው። ስለ መሪ የማዳመጥ ብቃት ከተናገራቸው የሚከተለው በጣም ጠቃሚ መልእክት አለው። “በደብዳቤ ፓሰሬክ አገሮች ባህል ለሕዝብ የሚናገር መሪ ከባህር ውስጥ የሚገኝ ቀንድ-መላይ ነገር (Shell) በመያዝ በሕዝብ ፊት ቆሞ ይናገራል። የቀንድ-መላይ አካል ተምሳሌታዊ ፋይዳ የተናጋሪው ሥልጣን ጊዜአዊና የትውስት መሆኑን ማሳየት ነው። በትውስት ዕቃ ድምፁን ለማጉሳት አንደሚሞክረው ሁሉ፣ የመሪነት ኃላፊትን ለመውጣት ቀንድ-መለኮቱን መያዝ ያለበት ማን ሊሆን እንደሚገባው ማወቅ አስፈላጊ መሆኑን ያመለክታል። ሊደመጥ የሚገባው ማን ነው? የሚደመጠው አስከ መቼ ነው? የሚሉትን ጉዳዮች መለየት ይጠይቃል” (ማክሰ ዲፕሪ)።

የማዳመጥና መደመጥ ሕግ ከመሪነት ባህርይና ለኑ-ምግባር ጋር የተያያዙ ናቸው። መሪ ለመደመጥ የሚችለው ታማኝነት በማግኘት ነው። ታማኝነት በአንድ ጀንብር የሚገኝ ነገር አይደለም። አድማዳም መሪን ወደ ማድመጥ ለመድረስ ከባህሉና ተሞክሮው የሚዛመዱ መስፈርቶች አሉ። እነዚህን መስፈርቶች የሚደፋውን መሪ ማድመጥ ይቻላል። የተከታይ ድርሻ ሁሉን በአወንታዊ መንገድ ብቻ ማየት ነው ብሎ መደምደም አይቻልም። አንደየባህሉና ተሞክሮው ምላሾች ሊያዩ ይችላሉ። ለምሳሌ በባህላችን አወንታዊ ምላሽ ሁሌም አወንታዊ መልእክት የለውም። ሐሳብን ፊት ለፊት መግለጽ ካልተቻለ በውጫዊ መልኩ አወንታዊ መልስ የሰጠ ሁሉ በአርግጥ የልቡን ገልጧል ማለት አይቻልም። ከፍርሐት የተነሳ መሪ ቢደነቅ ተወደደ ማለት አይደለም። ባህላችን ሁሉን በሆድ ይዞ ያለፈን አድናቂም ነው።

ለሰ ጥሩ አድማዳነት ምሳሌ ሊደረደር ይችላል። መሪን ጥሩ አድማዳ የሚያደርገው በቅድሚያ ሁኔታዎች የሚያስተላልፋቸውን መልእክቶች መለየት መቻሉ ነው። ቀጥሎ የሚነገሩና የሚሰሙ ድምፆችን ሁሉ በትንተናዊ ጥንዛቤ ማስተናገዱና መልእክቶቹን መለየቱ ነው። ከዚያም ሚዛናዊ ምላሽ ለመስጠት በመብቃት ነው። በመጨረሻ ለመልእክቶቹ የሚሰጠው ምላሽ እስከ ሹም ሽር ካደረሰ

ጥያቄውን ለማስተናገድ በቂ አቅም መኖር አለበት። መሪ የሚያዳምጠው በጥሩ ቃላት የተቀመሩ መልእክቶችን ብቻ አይደለም። ያለ ቃላት የሚተላለፉ መልእክቶችንም ነው።

ማክሰ ዲፕሪ መሪነት እንደ ጃን ነው ብሎ በጻፈው መጽሐፉ የአንዲት ሠራተኛ እናት ታሪክ ያካፍላል። በየጠዋቱ ለሠራተኞቹ ለላምታ የመስጠት ልማዱ አለው። ከዚያም አልፎ ለሰ ግል ሕይወታቸው (ሰለ ቤተሰባቸው፣ ልጆቻቸውና ኑሯቸውም) ይጠይቃቸዋል። በዚህ ምክንያት ይህች ሴት አንድ የግል ችግሯን አካላትቸው። ውሎ አድሮም ተከታትሎ ችግሯ መፍትሄ ማግኘት አለማግኘቱን ጠየቃት። ለችግሯ መፍትሄ ሊሆን የሚችለውን አደረገ። ይህ ለሎች ሠራተኞችም የሚደረገው ምግባር ነው። በዚህ ምክንያት በሴትየዋ፣ በሌሎች ሠራተኞችና በተቋሙ መሐል ቤተሰባዊ ትላለብ ተፈጠረ። ከዚህም አልፎ በተቋሙ ውስጥ ሠራተኞቹ ያለ ግል ገንዘብ ወጭ የአክሲዮን ድርሻ አንዲኖራቸው በማድረግ ሕይወታቸውን ከመለወጡ በላይ ተቋሙ በቀጣይነት ትርፋማ እንዲሆን አሰቻሉ።

ዲፕሪ በእጁ የነበረውን ሥልጣንና ሌሎች እድሎች ሠራተኞችን ለማገልገል መጠቀሙ ለብዳዊና ፍትሐዊነት ባለው ሚዛን መምራት ማለት ምን እንደሆነ ውሱን ምሳሌ ይሆናል። በዚህ ምክንያት ተቋሙና በሠራተኞቹ መሐል የጠነከረ ቤተሰባዊ ግኙነት ከመፍጠሩም በላይ ለተቋሙ ውጤታማነት ከፍተኛ ድርሻው ነበረው። ይህን ሐሳብ ከዚህ በላይ ከቀረቡት የአገልጋይ መሪነት መነሻዎችና ከዚህ በታች ከሚከተሉት ጋር ለማገናኘብ እንደሚቻለው እያንዳንዱ የመሪነት ሐሳቦች ተሞክሮ ሥልጣንን ከሚጠቀምበት መነሻ ሐሳብና ከለኑ-ምግባራዊ ጥንዛቤ ጋር ተያይዞ መታየት አለበት። የዲፕሪ ዓይነት ምግባር አንደ በጎ አድራጎት ሊቆጠር አይችልም። ሀብት፣ መሪነትና ሥልጣንን ከተረዳበት ፍልስፍናና ለኑ-ምግባራዊ እሴቶች ጋር መታየት ይገባዋል።

ለመሪ ተገዥ ባህል (conformist) አንዳለን ይታወቃል። በባህላችን የልብን ሐሳብ በቀጥታ ከመናገር በዘይቤአዊና ፈሊጣዊ መንገዶች መግለጥ ይዘወተራል። የሆዱን በሆዱ አድርጎ መሪ የሚለውን መለማትና መከተል ሁሌም የለም ምንት ምልክት ተደርጎ ሊወሰድ አይችልም። በእንደዚህ ያለ ባህል ውስጥ ተከታዮች ሐሳባቸውን ፊት ለፊት እንደማይገልጡ ይታወቃል። አመዛዛኝ መሪ በአንደበት ከሚነገሩት ቃላት ውጪ በሚተላለፉትና አየሩን አንፍንፎ ማዳመጥና ማነሳት ይጠበቃል። ማዳመጥ የጥሩ መሪ ባህርያት ተብለው ከሚዘረዘሩት ባህርያት መሐል ይጠቀሳል። ጃንኤል ጎልማን ስሜታዊ ንጥረት (emotional intelligence) በሚል ርእሰ በጻፈው መጽሐፍ ተግባራዊ ወይም ማህበራዊ ቁርኝት የሚለው የመሪነት ብቃት ትተና ውስጥ ማዳማጥ ግዙፍ ቦታ አለው። ስለዚህ ማዳመጥ መለማት ብቻ

ሳይሆን ጊዜና ቦታ ሰንጥቶ በጥልቀት ማሰባሰብ፣ መፈተሽ፣ መገምገም፣ መፍጠርና የመወሰን ብቃቶችን ይጨምራል። ለዎች ልባቸውንና እንደባቸውን ከፍተው የሚናግሩት ታማኝነት (trust worthiness)፣ ታማኒነት (credibility)፣ ተቀባይነትና መፍትሄ ፈጣሪነት ላለው መሪ ነው። በመሪነት ብቃቶች ዓይን መሪን የማይመገኘው የለም። ማን ነው ጥሩ መሪ? የሚለውን ጥያቄ በተጨማሪም ንድፈ-ሐሳባዊ መንገድ ለመመለስ የሚችልም እንዲያን ጥሩ መሪን የማያውቅ፣ ብቃቶቹን መለየት የማይችል የለም።

ተከታዮች አንድን መሪ ተከትለው ለመሄድና ራሳቸውን ለመጋራት መጀመሪያ መሪውን ራሱን መቀበል አለባቸው። በመሪው ራሱ ውስጥ የእነርሱ የቅርብና ሩቅ ጊዜ ሕልችና ፍላጎቶች ሲሰተናገዱ እንደሚችሉ ማመን አለባቸው። ሥራና ኑሮ ፈልጎ የሚቀጠር ሁሉ እንጀራ ፈጣሪ ብቻ ተደርጎ ሊቆጠር አይችልም። በቅጥር ሂደት ውስጥ በሚደረጉ ቃለ-መጠይቆች የተቀጣሪውን ችሎታዎችና ብቃቶች ለመፈተሽ እንደሚሞከረው ለተቀጣሪው የመጠየቅ መብት ባይሰጠውም ከቃለ ምልልሱ ተቋሙንና የተቋሙን ወኪሎች መገምገም እንዲችል ገሃድ ነው። በሠራተኛና አሠሪ ግንዛቤ ውስጥ የፈውዳል ባህሳችን ርዝራዥ የሆነው ገረድና አሽከር የመቅጠር ዓይነት አተያየት-ዓለም መወገድ አለበት።

የሚያዳምጥና የሚደመጥ መሪ ተከታዮች አሉት። ያለ ተከታይ መሪነት አይኖርም። ለመከተል የወሰነው ውሳኔያቸውን እንዲያጥፉ የሚያስገድዱ ሁኔታዎች ከተነሱ ለሰገድዶ ተከታይ ማፍራት በፍጹም አይዘልቅም። ይህ እካሄድ የሚፈጥረው ጀሌ ወይም መናጃ ብቻ ነው። ለግሪንሲፍ ቁም ነገሩ ወደ እንደዚህ ያለ የምልክታና ስነ-ምግባር ለውጥ ለመድረስ ምክንያት የሚሆነው ንድፈ-ሐሳብና የተሞከረ ለውጥ ነው። ሁልጊዜም ከምንከተለው የመሪነት ስነ-ምግባር ፍልስፍናና ከምንመራበት የግብረ-ገብ መሠረተ-እምነት ጋር የሚገናኝ ጉዳይ ነው። በዚህና በመሳሰሉት ምክንያቶች አገልጋይ መሪ መልካም ሥርዓት መፍጠር፣ የተፈጠረውንም ሥርዓት ዘላቂ እንዲሆን ማድረግ፣ በየአቅጣጫው ዘላቂነት ያለው ሥርዓት ለመተካል መቻል የሚለት ቁም ነገሮች ከማዳመጥ ችሎታ የሚመጡ ዋጋ ነክ ነገሮች ናቸው። ማዳመጥ የግንኙነት (communication) ብቃትን ይጨምራል። ጥሩ የመሪነትና የግንኙነት ብቃት የመሪነት ጣምራ ብቃቶች ናቸው። ጀምሰ አቀል የግንኙነት ብቃቶችን በመሪነት ሕይወት ውስጥ ግዴታዎች እንጅ ምርጫዎች አድርጎ አይመለከትም (አቀል1995)። ውጤታማ የግንኙነት ዓይነት እድገቱን በኢኮኖሚያዊ ሁኔታ ከመረዳት ውጪ አዋጭ ሊሆን አይችልም። የግንኙነት ትምህርት እውቀት ሲባል

በግንኙነት ዘዴ የተካኑ ማለት ብቻ ሳሆን የግንኙነት ሳይንስንም የተረዳና ማገናዘብ የሚችልም ነው።

4.5. አገልጋይ መሪነትና የፈጠራ ብቃት።

አምስተኛው አገልጋይ መሪነት ታላቢ የሚደርገው መነሻ አባሪነትና የፈጣሪ ችሎታን የማፍለቅን ብቃት ነው። ፈጠራ ችግሮችን እስልቶ በመሄድ ችሎታና ከብልሃተኝነት ጋር ተጣምሮ አዲስ ነገር ለመፍጠር ግብአት ይሆናል። ተከታዮችን ወደ ፈጠራ ብቃት ለማድረስ የሠራተኛ ልማት አንድ መንገድ ነው። ከዚህ እኩል ጠቃሚው ገዳና ደግሞ ወደ ፈጠራ ብቃት እንዲደረስ የሚፈልግን ለው የሚያሳትፍ ተሞክሮ ውስጥ ማሳለፍ ነው። ፈጠራ ውስጥ የመግባትና ማሰገባት ሂደት ሆኖ ተብሎ በተዋቀረ ለሚኖር፣ በመደበኛ ሥልጠናና መደበኛ ባልሆኑ ሥልጠናዎችም ሊታገዝ ይችላል። መደበኛ ያልሆነ ሥልጠና የምንለው አንድ ሠራተኛ ሌሎችን ሠራተኞች በመመልከት፣ በተመደበበት ሥራ ተሞክሮን በማድረግ ሂደት፣ የሌሎችን እብዙት መቅስምና ከዋና ዋና መሪዎች ጋር በሚደረጉ ግንኙነቶች የሚፈለጉትን ልምዶች ማክበት መቻልን ያጠቃልላል።

የፈጠራ ብቃት የሚባለው ቀደም ሲል ከተነሳው ምሁራዊ መሪነት አስተሳሰብ አቀራረብ ጋር በተወሰነ መልኩ ተዛማጅ ለሰሆነ ተጨማሪ ሐረታ መስጠት ድግግሞሽ ነው። በተጨማሪ የልውጥነታዊ መሪነት ባህርያትን አስመልክቶ በተደረገው ውይይት ውስጥ በሰፊው ታይቷል። ይህ ማለት የአገልጋይና ልውጥነታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳቦች ሙሉ ተወራራሽነት እሳቸው ማለት አይደለም። ከዚህ ይልቅ ለፈጠራ የሚያነሱ፣ ፈጠራን የሚያደገዩ፣ መደበኛ ያልሆኑ ተሞክሮዎች በቀጥታና በተዘዋዋሪ የአንድን ለው የመፍጠር፣ ችግርን መፍታትና የግል ተነሳሽነት መንፈስ እንዴት ሊገዱ ወይም ሊረዱ እንደሚችሉ ለማሳየት ከግል ተሞክሮዬ ባንሳ። ተከታዮችን ለፈጠራ ማብቃት መቻል በሰሌዕ ከምናሳያቸው አካላዊ መገለጫዎች፣ በጥንቃቄ ቀምሮን ከምንናገራቸው ቃላት፣ ጥልቅ ሐሳቦችን ከምንገልጥባቸው መንገዶች ጋር ይገናኛል። ሐሳቦቻችንን የምንገልጥባቸው ቃላት በአንድ ጊዜ አንድ ፍቅን መድኃኒት ወይም እንደ ገዳይ መርዝ ሊሆኑ ይችላሉ። መሪም ይሁን ተከታይ ሕይወትን የሚኖሩት አንድ ጊዜ ብቻ ነው። እያንዳንዱ የጊዜ ነቁጥ ዋጋ የማይተመንለት ሀብት ነው። ሕይወትም ጊዜም አይደገምም! ይህን ብርቅ የመኖር እድል ጸጸት በሌለበት መንገድ ተጠቅሞ ማለፍ ለህልውና ዋጋ መስጠት ነው። ሳይጠቀመበት ማለፍ ደግሞ ለመሪ እርግግንና ጸጸት፣ ለተከታይ ከመሪ የመጣ ፍዳ ነው። በዚህ ጉዳይ አራት እጆንዳዎች

አሉ። አነርሱም መሪ፣ ተከታይ፣ ተቋምና የተቋሙ ዓላማ ናቸው። የአራቱም ጉዳዮች መከከለኛው መሪ ነው። መሪ ከማንም በላይ፣ ከማንም በፊት፣ ከማንም አላፍቶ፣ ከማንም ጠልቆና ቀድሞ ማየትና ከተለመደው ወጥቶም ማሰላት አለበት። ከምግባር በፊት በሰሌዕት ማሰብ፣ በቀመርና በተግባር መመንዘር የሚችል ሰው ነው። ይህን አጠቃላይ አወጥቶ መነሻ በማድረግ የሚከተለትን ገጠመኞች አገገጧል።

የችግር አፈታትን ባህል በቋሚነት ፈጥሮ ስለ ማለፍ ቀላል ገጠመኞች ሳንሳ። በአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ የመጀመሪያ ዲግሪ የን መማር ለጀምሮ ችግር ቢገጥመኝ በጊዜው የተማሪዎችን ጉዳዮች ይከታተል የነበረ አንድ የተማሪዎች ዲን ቢሮ ውስጥ ኃላፊ የነበረ ምሁር (ዶክተር) ዘንድ ሄድሁ። ተራዩ ደርሶ ለማናገር ገባሁ። አልተቀመጥሁም፣ ችግሪን ለማስረዳት ጊዜ መስጠት ቀርቶ፣ ስለ ችግሪ አንድ ቃል ሳልተነፍሰ ለውዬው ሰብዕናን በሚነኩ ባለፈ ቃላት ወርሷል። ለዚሁ ተዘጋጅቶ የጠበቀኝ መሰለኝ። በንግግር ሂደት ሳንግባባ ቀርተን ቢወርሷልን ተገቢ በሆነ። ውጣልኝ ብሎ አባረረኝ። ሰብአዊና በመነኮኮ አልህ በይዘኝም ምንም ዓይነት ምላሽ መስጠት በዚያ ግቢ ውስጥ የመቆየት አድሚዬን ማሳጠር ስለነበር ጥቶ ወጣሁ። ተመልሽ ያ ሰው ዘንድ ለመሄድ አልጠየኩም። ከዚህ ቢሮና የአኔን ችግር ከመፍታት ጋር ቀጥተኛ ቅርበት ያልነበራቸው የሌላ ቢሮ ኃላፊ የሆኑ፣ እዚያው ዲን ቢሮ ውስጥ የሚሠሩ ምሁር (ዶክተር) ዘንድ ምክር ፍለጋ ሄጀ ያገኘሁት ምክር ችግሪን ባይፈታም ችግሪን ተቋቁሜ ትምህርቴን ለመጨረስ ብቻ ሳይሆን ለሕይወቴ የተለየ ምልክታ ሰጠው። የሥራ ሥርዓት መፍጠር ይቻላል። ሥርዓቱን የፈጠረው ሰው ግን ለውጥ ለማምጣት የሚችል ብቃትና አሴት ከሌለው ትርፉ የሁለት ብክነትና ባለጉዳይን ማደንቆር ነው።

የመሪነት ኃላፊነት ብዙ ነው። መሪነት በመጀመሪያ ባህሪያዊ ነው። ከዚያ በኋላ ችሎታ፣ ተሳታፊና ተሞክሮ ይሆናል። የመሪነት ከፍተኛ አጥልቆ በሄድሁበት ሁሉ ጃንጉላ ይዛችሁ ተከትለኝ የሚል ከሆነ የገባርና አስገባሪ ግኙነት መፍጠር ነው። አብነት ከመሪ ይጠበቃል። በውጤታማነት፣ መልካም ባህሪ፣ በአወንታዊ ስነ-ምግባርና ተጠያቂነት ምሳሌ መሆን ይገባል። የመማር አንዱ ትርፍ ምግባርና ባህሪያዊ ማደስ የሚያስችል ስሌትና ብቃት ላይ መድረስ ይመስለኛል። ለሌሎች ልማት ግብዓት ሆኖ መገኘት ነው። ንግግር፣ ምግባርና ግዛቢን መመዘን፣ በሕክነ ሁኔታ ማሰብና በመልካም ባህል ፈጠራ አሻራ ጥሎ ማለፍ ነው።

የቀድሞ ፕሬዝዳንት መንግሥቱ ኃይለ ማሪያም ለመጨረሻ ጊዜ ለአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ ተማሪዎች በልደት አዳራሽ ያደረጉትን ንግግር በአካል ተገኝቼ ሰማቻለሁ።

ንግግራቸውን ተከትሎ የተወሰደው ተማሪን የማዝመት አርማጃ የብዙ ተማሪዎች ሕይወት ለተቀጠፈበት ሁኔታ ምክንያት ነበር። የቀድሞ ጀኔራሎችን ከብርና ማአሪግ እጅግ በሚያጣጥል ሁኔታ ሲያዋርዱ የሰማሁበት ጾያና የቃላት ምርጫ በየትኛውም መሰከ ቢሆን ወደ ውድቀታቸው የሚሄዱ መሪዎች የውድቀት መሻ ይመስለኛል።

ግሪንሊፍ መሪነት ፈዋሽነት ነው ብሎ እንደሚያስብ ማስተዋል ይቻላል። ገንዘብና ገዢ ሊሠሩ የሚችሏቸውና የማይችሏቸውን ነገሮች ለይቶ አውቃለሁ። የጥቅምን አጥር ከመዝልል የሚደናቀፍ መሪነት ለፈዋሽነት አይበቃም። አዳሽ ባህሎችን ተከሎ በማለፍ፣ ትውልድን ታዳጊ መሪዎችን ማሰነዛት ይገባል በሚል ሁኔታ ይሞግታል (ግሪንሊፍ 1977:36 ወዘተ...)። የመሪ ፈዋሽነት፣ መድኃኒትነትና ኃላፊነት የመለከት ቦታ አይሰጠውም። ገንቢ መሪ ለፈጠራ የሚያበቃና ለሙሉ ለውጥ ፋና-ወጊ የመሆን ብቃትና ድርሻ አለው። ይህን ሐሳብ ሁለት የግሪንሊፍ ሐሳቦች ጥሩ አድርገው ሊደመድሙት ይችላሉ። በመጀመሪያ፣ “አንድ ኅብረተሰብ [የንኛውም ተከታይ] ሊለወጥ የሚችልበት ብቸኛ መንገድ በቂ ቁጥር ያላቸውና በአገልጋይ መሪነት ብቃት ጨክከው የሚቆሙ መሪዎችን በማፍራት ነው” (ግሪንሊፍ 1977: 46)። በሁለተኛ ደረጃ፣ “ከብቁ የአገልጋይ መሪነት ተሰጥቶ የሚመሩ ብቻ መምራት ይችላሉ። አሰራሪ ሆኖ ሲገኝ ደግሞ አገልጋይ መሪዎች ሌሎች አገልጋይ መሪዎችን መከተል ይችላሉ። ከዚህ ውጪ ስለ መሪነት ሊባል የሚችለው ሁሉ ጉልህነት የለው” (ግሪንሊፍ 1977:46)።

4.6. አገልጋይ መሪና ስነ-ምግባራዊ ብቃት።

ስለ ስነ-ምግባራዊ መሪነት ከዚህ በፊት የተሰጡ ሐሳቦች አሉ። ስነ-ምግባራዊ ብቃት በብዙ አቅጣጫ የሚታይ ጉዳይ ነው። ስነ-ምግባራዊ ማንነትን የሚቀረጹት ግብአቶች ብዙ ናቸው። ከእነዚህ ግቦች አንዱ ማንነትን ማወቅ ነው። ማንነትን ማወቅ በራሱ አንዱ የአገልጋይ መሪነት መታወቂያ ብቃት መሆኑን ጆንሰን ይሞግታል (ጆንሰን 2005:175)። በየትኛውም የመሪነት ኃላፊነት ውስጥ ማንነትን በውል ማወቅ ለእርግጠኝነት ታላቅ መሠረት ነው። ይህ ጉዳይ ራሱን ፈልጎ ከማግኘት ጋር ይገናኛል። በማንነቱ አርግጠኛ የሆነ መሪ ሥልጣኑን የማንነት ማድመቂያ ወይም መደበቂያ ጭንብል አያደርግም።

በአገራችን ባህል የመሪነት ሥልጣን የሚታይበት አንድ የተለመደ፣ አግባብነት የገደለውና በብዙ አቅጣጫዎች ችግር ሊፈጥር የሚችል ጉዳይ አለ። ይህም ሥልጣን ተቀባዩ ሰው ማንነቱንና ሥልጣኑን በአንድነት ጨፍልቆ ሥልጣንን የሰነዕናው ከፍል

አድርጎ መቁጠር ነው። ሥልጣንና ማንነትን ጨፍልቆ መመስከት ብዙ ችግሮች አሉት። ሥልጣን ማንነት እንዳልሆነ መረጃ ስመስጠት መምከር በራሱ ማንነቱ ከጠፋበት ሰው ጋር ፍላጋ መባከን ነው። እንደዚህ ያለው የተዛባ ሐሳብ በመሪና ተከታዮች መሐል ስሚፈጠር አለመተማመን ሰፊ ድርሻ አለው። ሥልጣንን ከማንነት ጋር ተጨፍልቆ በሚታከበበት ሁኔታ የተረጋጋ ሕይወት መምራት አይቻልም። እዳዲስ መሪዎች ማፍራት ያስችግራል። የመሰላችት ስሜት ስለሚፈጥር ውጤታማነት እጅጉን ይቀንሳል። ሠራተኞች በቀላሉና በየምክንያቱ እየሰቀሰቁ እንዲሄዱ ያደርጋል። ሠራተኛ የመቅጠርና የማሰናበት ሌደቱ ይጨምራል። የተደራጀና ልምድ ያዛቡ ሠራተኛና ተቋማዊ ህብት (organizational human capital) ስለማይሆን ጥሎ የሚቀረው የቀጨጨ ተቋምና ባህል ነው።

ባለ ሥልጣንና ሥልጣን በአንድነት ተጨፍልቀው በሚታዩበት ባህል ሥልጣን ማካፈል ማንነትን መቁረስ ስለሚሆን ውክልና መስጠት ሲታሰብ ውክልና የሚሰጠው እጅግ ስሜታማ ወይም ችግር ስማይፈጥር ሰው ነው። አላዚም ሙሉ ውክልና መስጠት አይታሰብም። ወይም ውክልናው ገደቦች የበዘብት፣ ተመልካች በዓይነቱ ቁራኛ የሚታዩት፣ የሰም ውክልና ብቻ ይሆናል። በዚህ ምክንያት የሥልጣን ሽግግር ብሎ ነገር በቀላሉ የሚታሰብ አይሆንም። ወይም ደም ያፋሰሳል። ከተሳሰሉም በወዳጅነት ላይ ወይም በሌላ የጠበቀ ግንኙነት ላይ በተመሠረተ መንገድ ነው። ሥልጣንን የሙጥኝ ብሎ መያዝ፣ የተቀመጡ ባህሎችና ደንቦችን መለዋወጥ፣ ወይም መንገዶች እየፈጠሩ በተለያዩ ሰሞች ሥልጣን ላይ መገላበጥ የተሰመደ መንገድ ይሆናል።

ከላይ በተጠቀሰው ሁኔታ ወሳኝ የሥራ መደብ የሚፈጠረው ስሚፈልጉት ሰው እንጂ ሥራው የሚፈለገውን ባለሙያ ለመፈለግ አይደለም። በዚህ ምክንያት በተለያዩ ጥናቶች በተገኙ መረጃዎች እስከ 85 በመቶ የሚሆኑ ቅጥሮች በዘመድ፣ ጓደኛና ከጥቅም ጋር በተያያዙ መንገዶች እንደሚፈጸሙ ይነገራል። ለእነዚህ ችግሮች ተደራራቢ እስተወጽእ የሚያደርገው ሥልጣንና ማንነት እንድ ላይ በመጨፍሰታቸው ብቻ ሳይሆን፣ ሥልጣን የጥቅም መንገድም ተደርጎ መታየቱ ጭምር ነው። በሌላ በታ፣ በሌሎች መንገዶች ሕይወትን ስመግፋት የሚያስችል በር በሌለበት ሁኔታ ሥልጣን ላይ ከወጡ የማይወርዱበት ኮርቻ ይሆናል። በዚህ ባህል ውስጥ ሥልጣን የሰቀቀ ሰው ማንነቱ በከፊል እንደ ተወሰደበት አድርጎ ስለሚቆጥር በእዲሱ ባለ ሥልጣን ላይ በቀጥታና በተዛዋሪ እኩሎችን መፍጠርና በዚያ ሥልጣን ዙሪያ ማንነቱን የተሰመደ ነው። ሥልጣንን ለሳልፎ ከመስጠት ጋር የሚፈጠረው ስነ-ልቦናዊ ቀውስም ቀላል

አይሆንም። ስለዚህ እንድ ሰው ራሱንና ማንነቱን ፈልጎ ማግኘቱ በእግልጋይ መሪነት መስክ ብቻ ሳይሆን በየትኛውም መሪነት ምልክታ ከፍተኛ ስነ-ልቦናዊ እምርታ ነው።

ከላይ የተጠቀሰት ሁኔታዎች እንዴት ራሱን ከማወቅና ስነ-ምግባራዊ ብቃት ጋር የተገመዱ እንደ ሆኑ ከማሳየቱ በፊት እንድ በእገራችን የታወቀ እባል ከላይ የተጠቀሰውን ሐሳብ ማጠናከር ይገባል። ሰውየው መንገድ ሊሄድ ይደክመውና አንድ ዛፍ ጥላ ስር ያርፋል። እንድ ንጉሥ ደግሞ ድንገት በዚያ መንገደኛ አጠገብ ሊያልፍ ስመንገደኛው ያገኘበታል። መንገደኛውን ከፈረሰ ላይ እፈናጥጦ መንገዳቸውን ቀጠለ። ንጉሡ ወደሚሄድበት መንድር ሲደርስ መንደርተኛው ስንጉሥ የሚገባውን ከብር እየሰጠና እያዋገሰ ሊቀበለው ወጣ። ይህን የተመለከተው መንገደኛ በፈረሰ ላይ እንደተፈናጠጠ ንጉሡ እኔ ነኝ ወይስ ማን? ብሎ ጠየቀ። ንጉሡ የመሰልኩን እናውቅም። መንገደኛው ንጉሥ እንዳልነበር እያወቀ ራሱን እንደ ንጉሥ መቁጠር ማንነትን ስለማወቅ መልእክት አለው።

እካባሊያዊ ሁኔታዎች ማንነታችንን የሚቀርጹና የሚገልጡትን ያህል ማንነታችንም ሊታይባቸው ይችላል። በእነዚህ ምክንያቶች የመጨረሻው እግልጋይ መሪነት ዋና ባህሪ ጠንካራ ስነ-ምግባራዊ ብቃት ነው። ግሪንሊፍ ከዚህ በፊት ከተነሱት ስነ-ምግባራዊ ሐሳቦች ሌሎች ሐሳቦች አያንሳም። ልዩነቱ በስነ-ምግባራዊ ጽንሰ-ሐሳቦች ላይ ላይሆን በተተግባሪ የስነ-ምግባር ልምዶች ላይ ማትኮሩ ነው። በየትኛውም መሪነት ወሳኝ ስነ-ምግባር ቀልፍ የሚሆንበት ምክንያት መሪነት ከሰዎች ሕይወት ጋር የተያያዘ ስለሆነ ከበደልና ከችግር ነጻ የሆነ ባህል መፍጠር ቀላል በመሆኑ ነው። የሚቻለውና ተቀባይነት የሚኖረው ጥፋቶችን መግታትና መቆጣጠር የሚያስችል እሴታዊ ሁኔታ መፍጠር ነው። ፍጹም ፍትሐዊ የሆነ ባህል መፍጠር ሐሳባዊ ነው። ያለ መሪ የትም መድረስም አይታሰብም። ይህ ፍጹት ስነ-ምግባርን ተፈላጊ ያደርገዋል።

በግሪንሊፍ አስተሳሰብ የሚፈለገው መቻቻ ያለበት ሥርዓት ለበመፍጠር ሚዛኑን የጠበቀ መሪነት ልምድ እንጂ ከስህተት የጸጸ መሪነት አይደለም። በዚህ መሠረት ስነ-ምግባር ሚዛኑዊ ሊሆን የሚችለው እንድ የመሪነት ሥርዓት የሚጠበቅበትን ግዴታ በእመዛኙ በተጠያቂነት እግልፋ ሊገኝ እንጂ ፍጽምና ሲኖረው አይደለም። ሙሉ ፍጽምና የሚቻል ጉዳይ አይደለም (ግሪንሊፍ 1977: 138 ወዘተ...)። መግታ በአንድ በኩል ክልው ስህተት ከብረት ዝገት የሚበሰውን እባል የሚከተል ይመስላል። በሌላ ጎኑ ግን የላቀ ፍትሐዊነትን ለማረጋገጥ የሚኖረውን ፍላጎት በተወሰነ ደረጃ የሚገድል ነው። ቁም ነገሩ ሙሉ ፍጽምና ያለው

የሱ-ምግባር ዓስም ስመፍጥር ሳይሆን መተሳሰብና ተጠያቂነት ያለበት የሱ-ምግባራዊ አድማስ መፍጠር ነው።

በመሠረቱ ሱ-ምግባር የሚያስፈልገው ምንም ዓይነት ነቀፋ የሌለው አውድ ለመፍጠር ሳይሆን፤ አደራ፣ ኃላፊነትና ተጠያቂነትን ተተግቦሪ ሊያደርግ የሚችልና ከታዎቁት የሱ-ምግባር ልኬቶች ውጪ ጥሰት ሲፈጠር ተጠያቂነትና ኃላፊነት የመውሰድ ባህል ለማዳበር ነው። የማይፈለጉ ባህሪያት፣ ተግባራትና ክስተቶችን በተጠያቂነት ለመቆጣጠር ነው። ግሪንሊፍ ሱ-ምግባርን አስመልክቶ ከሚያቀርባቸው ማገናዘቢያዎች ለመረዳት የሚቻለው አንድ አዲስ ሱ-ምግባራዊ እሴት አንደ ባህል ለማስተዋወቅ፣ ቀጣይ ሥርዓትና ባህል አድርጎ ለማቆራረጥ የማይነቀፋና የተዋጣላቸው ሱ-ምግባራዊ እሴቶች የተላኩ መሪዎች የሚፈጥር የመሠረት ድንጋይ መጣልና ተከታታይ ትውልድ በዚህ መሠረት ላይ መገንባት አንዲቸል መቻልን ያሳምርበታል።

በሱ-ምግባር እይታ፣ ሲፈጸመ በሚገባቸው ሥራዎችና በሥራዎቹ ተሳታፊ በሚሆኑ ሰዎች መሐል ሊኖር የሚገባው ሚዛናዊ ግንኙነት ሲታሰብ “ሥራ ለሰው ይፈጠራል፣ ሰውም ስሥራ ተፈጠሯል” (ግሪንሊፍ 1977:142) በሚል ጥልቅ ሐሳብ ነው። ይህ ቀድሞ ካነሣው ወገናዊነት (nepotism) ይሰያል። ከሥራና ሰው ከሁለቱ አንዱ ሲቀድምና በሁለቱ መሐል ሚዛናዊነት ሊገኛል ፍትሐዊ ሚዛን በፍራውን ይሰቅና ስህተቶች ይፈጠራሉ። ይህ ሁኔታ ወደተቃራኒ ጽንፍ የሚሳሳብ ውጥረት ይፈጥራል። ይህ ሱ-ምግባራዊ ውጥረት ስለው በተፈጠረው ሥራና ሥራ ፈጣሪና ተግባሪ በሆነው ሰው መሐል የሚኖረውን ፍትሐዊ ተሞክሮ ሚዛን ያሳጣዋል። ሚዛናዊነት ሊፈጠር የሚገባው ስፔክ ወደ አንድ ጽንፍ አዝምም ሌላው ጽንፍ ተጎትቶ እንዳይሰጠር ወይም ወደ ሁለቱም ጽንፎች ተወጥሮ ቀውስ አንዳይመጣ ነው። በግሪንሊፍ አምነት ከላይ በተጠቀሰው መሳሰብ በምግባር ተተርጓሚ ሱ-ምግባራዊ እሴቶች መፍተሙ እንደሚሆኑ ይገመታል። ይህ ሁኔታ ያለግንባታ ፈቃድ ግንባታ ከመፈጸም ይመስላል። የሱ-ምግባር እሴቶች የሚተገበሩትና የሚጨለፉት መሪ ከሚከተለው የሱ-ምግባር ንድፈ-ሐሳብ፣ ፍልስፍናና ተሞክሮ ነው። ለእነዚህ ተግባራትና ለተግባሩ መነሻ የሆነውን ንድፈ-ሐሳብ አብሮ መመልከት ግድ ነው።

ከዚህ በላይ የተጠቀሱትን ቁም ነገሮች ልብ በማለት አገላጋይና ልውጥታዊ መሪነትን ማገዳገር የሁለቱን መሪነት ንድፈ-ሐሳቦች ብቃትና ሱ-ምግባራዊ መሠረቶች መረዳትና ማገናዘብ ያስችላል። ስለ አገልጋይና ልውጥታዊ መሪነት ሲታሰብ የለውጥ ፋና-ወጊ መሆን ራስን ከማደስ፣ ከግንዛቤ ብክለትና ከተጤነ ውሳኔ ተነሥቶ የግል ጥቅምና ጊዜአዊ ሰግብግብነትን ደፍጥሞ ወደ ተዋጣለት ሱ-ምግባራዊ አምስ

መውጣት ይጠይቃል። ግሪንሊፍ ጥሰ-ውጥ ወደ ሆነ አዲስ ሱ-ምግባር፣ መሪነትና የሥልጣን ትርጉም ለመድረስ ብዛት ያላቸውን ጉዳዮች ካውጠነጠነ በኋላ ውሳኔ ላይ መድረሱን ለማውሳት አንዲህ ብሏል፤ “ሁለት ትልልቅ ጉዳዮች አሳስበውኛል። የመጀመሪያው በአንድ ኅብረተሰብ ውስጥ የሚገኙና ግለሰብ የሚጋፈጣቸው ችግሮች ናቸው። ይህ ግለሰብ በዘመናችን [በ1960ዎቹ ከነበረው ዓለም የነውጥና ሰውጥ ጉቅናቄ] ካስከተለው ግዙፍ ሥርዓት፣ ርእዮተ-ዓለምና ለውጥ ማሰባል ጋር መጋፈጥ ነበረበት። ይህ ያለ ነገረ ነው ሊባል ይችላል። ነገር ግን እነዚህ ነገሮች ራሳቸውን አይፈጥሩም። ፈጣሪ ይፈልጋሉ። ፈጣሪዎቹ የሚነሱበት የአገልጋይነት አምነት ወሳኝ ነው። ለእነዚህ ግዙፍ ለውጥ የሚፈጥሩና አገልጋይነትን ብቸኛ መነሻ ያደረጉ ሰዎች ማፍራት” (ግሪንሊፍ 1977:5-6) የሚለው በሁለቱ መሪነት ንድፈ-ሐሳቦች መሐል መቀራረብ አንዳለ ያስመስላል።

ለግሪንሊፍ “ሁለተኛው አሳሳቢ ጉዳይ አገልጋይነት የግለሰብ አቋም ነው። መብ ለመብ ራሱን የካደና ሌሎች ወደ ስኬት እንዲደርሱ ዓልም የሚመራ ሰው መጥፋቱ ቅንዓት ፈጥሮበት ሲገኝ የሚችልና መስዋዕት የሚከፍል ሰው ማፍራት” (ግሪንሊፍ 1977:5-6) የሚል ነው። በአንድ ጊዜ ያላንዳች መከፈል አገልጋይና መሪ መሆን የሚችል ሰውና ሥርዓት መፍጠር አስፈላጊ ነው። በአንድ ጊዜ መሪ አንዲሁም አግልጋይ የሚሰው ሐሳብ መቀዳደም የለበትም። ሱ-ምግባርንና የመሪነትን ፍልስፍና ወደ ተቃራኒ ጥገኝ የማይገፉ ጉዳዮች ናቸው። መታሰብ ያለበት ሁለቱን አቀናጅቶ ለማስፈኛ መገኘት ስለሚገባው ብቃት ነው። ሲመች መሪነትን ከአገልጋይነት ጋር አቀናጃቶ ሳይመች ወዳንዱ ኢጋድሎ መሄድ አይቻልም። ከአንዱ ወደ ሌላው የሚዋዥቅ ሐሳብ የሱ-ምግባር ውዥቀት ያመጣል። ኃላፊነትና ተጠያቂነትም አብረው ሊዋዥቁ ይችላሉ።

ሰብአዊነት፣ እሴትና መስዋዕታዊ ሱ-ምግባርን መነሻ ማድረግ በራሱ አገልጋይና ልውጥታዊ መሪነትን የሚቀራረብ ወይም የሚወራረሱ ንድፈ-ሐሳቦች ናቸው ወደሚል ግምት ያመጣል። ይህ ሐሳብ ሁለቱን ንድፈ-ሐሳቦች በንጽጽር አንድናይ ይጋብዛል እንጂ የሁለቱ ሱ-ምግባራዊ ፍልስፍና አንድ አይደለም። በአገልጋይ መሪነት አይታና በሌሎች መሪነት ንድፈ-ሐሳቦች ወተዋ ሁልጊዜ ጎልቶ የሚታየው ተተግቦሪ ሱ-ምግባራዊ ተሞክሮ ነው። በእኔ አምነት ተሞክሮን የሚወስነው ፍልስፍናችን ነው። ሁለቱ ደግሞ የሚደጋገፉ አንደሆኑ መሪዳት ይገባል። ተሞክሮ ያለፍልስፍና፣ ፍልስፍና ያለ ተሞክሮ ሰየባቸው አይቆሙም። ሁለቱን በዚህ መልኩ አቀናጅቶ መሄድ የሚችለው ንድፈ-ሐሳብ ልውጥታዊ መሪነት ነው።

የአገልጋይና ልውጠታዊ መሪነት ንጽጽር።

እስካሁን ከተነሱት ሐሳቦች ሁሉ በድጋሚ መታወሻ ያለበት አገልጋይ መሪነት ከሃይማኖት መርሆዎች ውጭ ባለው ባህል ውስጥ ሥራ ላይ የዋለ የማገበራዊ ሳይንስ ሐሳብ መሆኑ ነው። ስሜዝ፡ ሞንታጎና ኩዝሚንክ (2004) ሁለቱን የመሪነት ንድፈ-ሐሳቦች አወዳድረዋል። የውድድሩ ዓላማ በሁለቱ ንድፈ-ሐሳቦች መሐል “አንድነት መኖሩን መመርመርና ሁለቱም ሐሳቦች መሪነትን በተሻለ መንገድ ለመረዳት ማስቻላቸውን መፈተሽ ነበር” (ስሜዝ፡ ሞንታጎና ኩዝሚንክ 2004)። በዚህ መሠረት “አገልጋይ መሪነት መንፈሳዊ መታደስ ወደሚያመጣ ባህል ሲያደርስ፤ ልውጠታዊ መሪነት ግን ቀጣይ ሰውጥና የፈጠራ ብሄል ሊያጣ ወደሚያስችል ባህል ያደርሳል” (2004)። መረጃ አድርገው የሚከራከሩበት ነጥብ “ከፍተኛ ሰውጥ ፈላጊ የሆነ ባህል የሚፈልገው ሰውጥ አምጪ መሪነት ነው። በአገልጋይ መሪነት ሐሳብ የተፈጠረ ባህል ተረጋግቶ አንዲቆይ በማድረግ የተሻለ ሰው የማልማት ባህል ላይ ያተኩራል” (2004)። በዚህ ንጽጽራዊ አይታ መሠረት ለሁለቱ ንድፈ-ሐሳቦች መካከለኛው ጉዳይ ተሰጥቶ ማካተታቸው ነው።

ከላይ የተነሳው ንጽጽር ሳይጠቁም ያለፈው ጉዳይ ሁለቱ ንድፈ-ሐሳቦች ተነጥቶ የሚመለከቱበትን መንገድ ነው። በልውጠታዊ መሪነት ተሰጥቶ የሚታየው ተከታዮችን እንደማሳሻፍ ማልሚያ መንገድ ሊሆን፤ በአገልጋይ መሪነት ተሰጥቶ በራሱ አንድ እሴት ይታያል። በሌላ በኩል የአገልጋይ መሪነት ሐሳብ የተከታዮች ፍላጎቶች ቅድሚያ ይሰጣቸዋል፤ ጠቅላላውን ሂደት የሚወሰን ተደርጎ ይወሰዳል። በልውጠታዊ መሪነት ውስጥ የመሪና ተከታይ ፍላጎቶች እኩል ይታያሉ። አልፎም በላቀ አሴታዊ ግብ ሊተኩ ይችላሉ። ይህን ሁኔታ ይበልጠ የሚያወሳክው (ለምሳሌ) አንድ ሰትርፍ የተመሠረተ ተቋም የተቋቋመበትን ዓላማ ቀዳሚ አድርጎ የሠራተኛን ፍላጎት ሚዛናዊ ለማድረግ የሚኖሩት ውስብስብ ፍላጎቶች ናቸው። በሌላ መልኩ የልውጠታዊና አገልጋይ መሪነት ሐሳቦች የሚታወቁባቸው የየራሳቸው ባህርያት ልዩነት አላቸው። ልውጠታዊ መሪነት አራት ዋና ዋና የታወቁ ባህርያት ሲኖሩት፤ አገልጋይ መሪነት ስድስት ባህርያት አሉት። በሁለቱ ንድፈ-ሐሳቦች ባህርያት መሐል መወራረስ የለም። የአገልጋይ መሪነት ስድስት ባህርያት ለሰዎች ከፍ ያለ ዋጋ መስጠት፤ ሰዎችን ማልማት፤ አርሲ በእርሱ የሚደጋገፍ ጥበብነቱን መፍጠር፤ ከግብዝነት የጸዳ ተሞክሮ መገንባትና መሪነትን መጋራት የሚሉ ናቸው። ይህን ሁኔታ በማንናዘብ ብረዝሊና ቢግስ ሁለቱን ንድፈ-ሐሳቦች በማንጸጸር “አገልጋይ መሪነት

የልውጠታዊ መሪነት ንድፈ ሐሳብ ተደርጎ ሊታይ ይገባል” (ቢዝሊና ብግስ 2002) የሚል ግንዛቤ ላይ ደርሰዋል።

ከላይ የተጠቀሰውን ሐሳብ እንዳለ መቀበል ያስቸግራል። እርሱም ሁለቱ የመሪነት ንድፈ-ሐሳቦች በሁለት ምክኒያቶች ሊወራረሱ አለመቻላቸው ነው። አንደኛ፤ ልውጠታዊ መሪነት ልውጠትን ዓላማ አድርጎ ሊመለከት፤ አገልጋይ መሪነት ጥገናዊ ሰውጥን በማምጣት የሰጠው ባህል አንዲቀጥል ማድረግ የሚያስችል አውድ መፍጠር ነው። ሁለተኛ፤ ልውጠታዊ መሪነት ሁኔታዎች እንዳሉ ከሚቀጠሉ ይልቅ እውነታዎችን መጠየቅ ዓላማው አድርጎ ለልውጠት ያልማል። ለሰዚህ ውጤታማነቱ እንኳን የተረጋገጠበት ተሞክሮ መቼና ለምን ለውጥ ሊፈልግ እንደሚገባው በመጠየቅና ማጤን እርምጃ ይወስዳል።

እዚህ ላይ አንድ በውል ሊታነብ የሚገባው ነገር፤ አንድ የመሪነት ሐሳብ በተግባራዊ ሁኔታ ከሚውልበት መደረክ አንጻር መገምገም ያለበት መሆኑ ነው። ለምሳሌ አገልጋይ መሪነት ኢየሱስ ክርስቶስ የተከተለው መሪነት ዓይነት ነው ተብሎ ይታመናል። ሃይማኖታዊ ግብና ይዘት ስለ ነበረው በሰው ልጆች መሐል ሊተገብር ከሚችል ነባራዊ እውነታ የተለያዩ የጥናት ዘርፎችን ማገናዘብ ይጠይቃል። የሃይማኖትና ሌሎች አውዶች የሚገናኙና የሚለያዩበትን ሁኔታ መጠየቅ አስቸኳይ። ለምሳሌ ክርስቶስ አካላዊና መንፈሳዊ ችግሮች ሳይጋጠሙ ያስተናገደበት ሁኔታ የሚሰጠው ትምህርትና በነባራዊ ዓለም ውስጥ ያው እውነታ ጎን ለጎን መታየት አለበት (ሉቃስ 4፣19-19 ይመልከቱ)። ይህ ጉዳይ በዘመኑ ከሰውና ከተለመደው ባህል ወጥቶ ማሰብ ይጠይቃል። ለዚህም በመጀመሪያ በዘመኑ የተለመደውን ቀጥሎ ደግሞ አርጌውን የመሪነት ሞዴል ከሥራ-መሠረቱ ቀይሮ አዲስ የመሪነት እሴት ማምጣት ይጠይቃል። አዲሱ ሞዴል ምን ይህል ሰውጥ አራማጅ እንደ ሆነ መፈተሽና አዳዲስ አሴቶችን ማስተዋወቅ ግድ ነው።

በስሜዝ፡ ሞንታጎና ኩዝሚንክ ምልክታ የአገልጋይ መሪነት አንዱ ስነ-ምግባራዊ መሻ መሠረት “ሰጠዋዊ ክብር” (ስሜዝ ... 2004) የሚል ሲሆን፤ የልውጠታዊ መሪነት ሐሳብ የሚጀመረው ከትልቅ የተልእኮና ሰውጥ እሴተ-ግብ ላይ ነው። ለሰዚህ ሁለቱ ንድፈ-ሐሳቦች የሚጀምሩባቸው ሁኔታዎች የሚወራረሱበት ሁኔታ አለ ብሎ መደምደም አይቻልም። ይልቁንም ሁለቱንም በሚተገበሩባቸው አውዶች አንጻር መገምገም ያዋጣል።

መደምደሚያና አስተያየት፡፡

በዚህ ምዕራፍ ውስጥ አጠቃላይ መደምደሚያና ተጨማሪ ጥናት የሚፈልጉ አስተያየቶች ቀርበዋል። ከመነሻው በፍትሕም መስክ በተግባር ሲተረጎም ከፍተኛ የልውጥነት ሐሳብና ልውጥነትን ያስከትላል ብዬ ለሳሙኤል ብዬ የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ አዲስ ዓይነት ምልክታ በማቅረብ አዲሱን ትውልድ ከአዲስ የመሪነት ሐሳብ ጋር ማስተዋወቅና ግንዛቤው፣ አሴቱ፣ ለነ-ምግባራዊና ግብረ-ገባዊ ፍልስፍናው የታደሰ ትውልድ እዲኑን አስተዋጽኦ ማድረግ አገር።

መደምደሚያ፡፡

በአገር ደረጃ፣ በማኅበረሰብ መሪነት፣ በንግዱ ገብረተሰብ መሐል፣ በቤተ-አምናቶች፣ በትምህርት መስክ፣ በምሁራንና በፖለቲካውም ዘርፎች ጭምር የሚያስተጋባው አዲስ ዓይነት መሪ ፍለጋ ጥሪ የአደባይ ምስጢር ነው። በየመስኩ አሉ የሚባሉ ችግሮቻችን መነሻና የመፍትሄ ቁልፍ ልውጥነታዊ የመሪነት ትምህርትና መሪ በማግኘትና ባለማግኘት ይወሰናሉ የሚል መደምደሚያ ላይ ደርሻለሁ። ለዚህ ደግሞ የተዋጣለት የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ብቸኛ ቁልፍ ነው። በዚህ ምክንያት የተለየ የግንዛቤ በር ሊከፍት የሚችል የልውጥነታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳብ ቀርቧል። ምሁራንና ያገባኛል ባዮች የሚወቀረውን ወቅረው፣ የሚታከለውን አከለው፣ ብርሃን በነበረበት ብርሃን ጨምረው ለአዲስ የመሪነት ትውልድ አስተሳሰብ ቀረጸ ጥሪት የሚበቃ ምሁራዊ የምርምር ንቅናቄ ላይ ሊያደርሱን ይችላሉ ብ ተስፋ አደርጌአለሁ።

እኔ የወንጌል አማኝ፣ አምነቴን በተጠያቂነት የምለማመድ የሃይማኖት ሰውና በአገራችን ጉዳይ ድንበር ሊገድብኝ አይገባም ብዬ የማሰብ ዜጋ ነኝ። አገርና ማኅበረሰብን የሚያሳስብ ጉዳይ ሁሉ ያገባኛል። በዚህ ግንቴ ማኅበረሰባዊ ግዴታ አለብኝ። በሙያዊ የጋን መብራት መሆን አልሻም። በአምነቴ በሚቻለው ሁሉ የማይነቀፍ ሰው መሆን አንዳለብኝ አውቃለሁ። ሆኖም በዚህ ግንትና በአምነት መሐል የሚጋጭ የፍልስፍና ድንበር አለ ብዬ አሳስብም። ለዚህ በአንድ ጊዜ አማኝና ዜጋ ነኝ። መጀመሪያ አንዱን ቀጥሎ ሌላውን መሆን አይቻልም። በምክንያታዊነትና በየይማኖታችን መሐል የማይታረቅ ግጭት የለም። እነዚህ አምነቶችና አስተሳሰቦች ብቻቸውን ማኅበረሰባዊ ጠቀሜታ ባለው መልኩ ኃላፊነትን ለማሰብና ለመወጣት የሚገባ በቂ ምክንያቶች ናቸው። ለዚህ አገርን በሙያችን ለምጥቀም ምሁራዊ ጥንባቄ (forum) መፍጠር ያስፈልገናል።

የመጽሐፉን አቀራረብ ለማስተዋል አንደሚቻለው፣ ሐተታዎቹ ሁሉ በተቻለ መጠን ብሔራዊ አምድ ባለው መልኩ መሪነትን ማሳየት ነው። በአርግጥ ወደ ማኅበረሰባዊ መሪነት ያዘመሙ ውይይቶች መኖራቸው አይካድም። ምክንያቱ የአንድ ማኅበረሰብ ብሔራዊ የመሪነት ባህልና ፍልስፍና በየመስኩ የሚገኙ ሌሎች የመሪነት ተዋክሮዎችና ንድፈ-ሐሳቦችን ይቀርባል። ከዚህ ወዲያ የልውጥነታዊ መሪነትን ንድፈ-ሐሳቦችና ብቃቶች ከተለያዩ መስመሮች ለማሳየት ከሌሎች የመሪነት ንድፈ-ሐሳቦች ጋር የተደረገው ንጽጽር ከሌሎች ንድፈ-ሐሳቦች ጋር ትውውቅ ለማድረግ ያስችላል። ከዚህ ሰፊ አውድ የተነሣ አንዳንድ ሐሳቦች በበቂ ሁኔታ አልተፍታቱም። ይህም ሌሎች ምሁራንን ተጨማሪ ምርምር ለማድረግ ይጋብዛል።

አንደ መሪነት ንድፈ-ሐሳብ የልውጥነታዊ መሪነት ንድፈ-ሐሳባዊ ገጽታዎች ባህርያትና ምልክታዎች በተቻለ ሰፊነት ቀርበዋል። አንዱ ትልቅ ጭብጥ ንድፈ-ሐሳብ እሴታዊ መነሻና ግብ ያለው መሆኑ ነው። በእሴት ላይ የተመሠረተ የመሪነት ፍልስፍና የተዋጣለት ንድፈ-ሐሳባዊ አቀራረብ ለማድረግ፣ ተግባራዊ ሞዴሎችን ለመቆረጽና በመሪነት ልምምድ ውስጥ የሚፈጠሩ አሉታዊ ባህርያትን ለመቆጣጠር ያስችላል። አንዲሁም የተረጋጋና ለውጥ የሚያመጣ የመሪነት ተዋክሮ ላይ ለመድረስ ወሳኝ ነው። ለዚህ አንዱ ቁልፍ መሪነትን በምሁራዊ ዓይን ማየትና መለማመድ ነው።

ለውይይቶቹ ሁሉ ዋና የምርምር አውድ ሆኖ የቀረበው መሪነት ሲታሰብ በልምምድ ብቻ ከመምራት ወጥቶ ንድፈ-ሐሳባዊ አቀራረብን ተመርክቶ መምራት ወሳኝ ነው። ለዚህ የመሪነት ተግባራዊ ተዋክሮዎች በተለያዩ መልኩ መጠቀስ አስፈላጊነት ንድፈ-ሐሳባዊ ውይይቶችን በማስረጃና በምሳሌ ለመደገፍና ንድፈ-ሐሳባዊ ብርሃን ለማግኘት ነው። አንድ መሪ የሚመራው፣ ለነ-ምግባራዊና ግብረ-ገባዊ ልምምዱን የሚጨልፈው፣ እሴታዊ ፍልስፍናውን የሚቀርጸው ከአተያየት-ዓለሙ፣ መሪነትን ከተገነዘበበት ተዋክሮ፣ ራሱ ከተቀረጸበት ባህልና ተዋክሮዎች ጭምር ነው። አተያየት-ዓለም የሚለወጠው የተለመደውን አስተሳሰብ በተጨባጭ በሚቀይር በአመክንዮት በሚደገፍ ግንዛቤ በሚፈጥር አዲስ መረጃ ኃይል ነው። ልውጥነታዊ መሪነት ላያቋርጡ የማሰብና የማገናዘብን ባህል ለሰሚፈጥር ለዚህ ከፍተኛ አስተዋጽኦ አለው።

በሌላ ገጽ መሪነት ባህርያቱና ለነ-ልቦናዊ ነው። መሪም ይሁን መሪነቱ በልኪታዊ መልኩ የሚገመገመውም ከእነዚህ አውነታዎች በመነሣት ጭምር ነው። ለነ-ምግባር የሌለው መሪነት የለም። የትኛውም የመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ወደ አወንታዊ የሰነ-ምግባር ፍልስፍናና ተዋክሮ ያደርሳል? የሚለውን ጥያቄ ልውጥነታዊ መሪነትን

ታላቁ በማድረግ ስመመስሰ ተዋክሯል። የደረሰኩባቸው መደምደሚያዎች ከተነሣሁበት ዓላማና ግብ ጋር የተገመዱ ናቸው። ማንኛውም ተቋም ሆነ ማህበረሰብ ከገንዘብ የኪሳራ አረጋገጥ ስማውጣት አዲስ፤ በአሴት ላይ የተመሠረተ፤ ባለ ራዲዮና በታወቁ አሴታዊ መስፈርቶች ለመገምገም የሚችልና የመገምገሚያውን ወላጊን ችሎ ነጥር የሚወጣ መሪነት ይፈልጋል። ምንም እንኳን አቀራረቤ የራሱ ልዩ ባህርይ ቢኖረውም ሌሎች ኢትዮጵያውያን ምሁራን ስለ አገራችን የመሪነት ባህል መታደስና ወደ ተሻሎ ማህበራዊ፣ ምጣኔ ሀብታዊና ስልጡን ሂደቶች ስመድረስ መሪነት ዋና ፍጆታ አንደ ሆነ ይሰማመጣል። አዲስ ዓይነት የመሪነት አስተሳሰብ ያስፈልጋል የሚለው መሰሉ ምት ተጨባጭ፣ መዳበር የሚገባውና በህፈው ሊዘገቡበት ይገባል።

በመሠረቱ በአገራችን በመሪነት ላይ የተጻፉ መጻሕፍት በሰፊት አሉ ስማላት ስለማይቻል ከፍተኛን በጥቂት ሊሞላ ይገባል። በአዲስ መንገድ ስለ ማሰብ በር ከፍተኛ አስረጂ ይሆናል። በዚህ ፍላጎት ምክንያትም ብዙ ማጣቀሻዎችን አካሂዷል። አብዛኛው ሐሳብ የተወሰደው ከዶክተራት ዲግሪ የመመረቂያ ጽሑፍና በምርምር ሂደት ውስጥ ከደረሰኩባቸው ግኝቶች ነው። ልዩነቱ ይህ መጽሐፍ ሰፊ አገራዊ አውድ ኖሮት የቀረበ መሆኑ ነው። በየትኛውም መስክ የተሠማሩ ምሁራንንም አስመልክቶ የሰውጥ ፋና ወጊነት ያለው አግባብ ይዘው እንዲነሱና የማህበረሰቡን ንቃት ሕሊናና ስነ-ልቦና ቀደም ባልታየ መልኩ የሚለውጥ ተጨባጭ ምሁራዊ አንቅስቃሴ እንዲኖር በአጽንኦት ይጋብዛል። ይህ ብሔራዊ አጀንዳ በየትኛውም መስክ በተሰማሩ ምሁራን መሐል ጽንፍ የሌለው ምርምራዊ ግንባር መፈጠር አስፈላጊነት ቢጋራ ስመወጣት የሚያስችል ትውልድ የሚቀርጽ የምርምር ውጤቶች ማቅረብ እንዳለባን ያሳስባል።

መሪነት የሰውጥ መንገድ ቅየሳ ነው። ምሁራነት ደግሞ የሰውጥ ግብዓትና ነፒታል ነው። ንድፈ-ሐሳባዊ ተዋጽኦዎች ደግሞ ለሰውጥ ጥረቶች ብርሃን ናቸው። ምሁራዊ ግንባር መፍጠር የምርምር አካላትና የፈጠራ ግብይት ሥርዓት መፍጠር ነው። የልውጥታዊ መሪነት መሠረትና ጣራው ምሁራዊ አስተሳሰብና አቀራረብ ነው በሚለው ላይ አጽንኦት የተደረገበት ምክንያትም ይህና ይኸው ብቻ ነው። በተወሰነ ደረጃ ስዚህ መጽሐፍ ባህላዊ አውድ ስመስጠት ተዋክሯል። የአንድን ባህል አተያየት-ዓለም ከዘመን ዘመን ይዞ መቀጠል ሁልጊዜም አወንታዊ አይደለም። በባህላችን ልውጥን ለማስተናገድና ለማደናቀፍ የሚችሉ እሴቶች አሉ። በተለይም ልውጥን የሚያደናቅፉ እሴቶችን አስመልክቶ ባህላዊ እሴት ቀረጥ (cultural

modification) ለማካሄድ የምሁራን ምሁራዊ ፍተሻ እጅግ ወሳኝ ነው። ከዚህ አልፎም በአጠቃላይ ብሔራዊ ባህሎቻችን ዙሪያ እድገት ፈጣሪና አራማጅ ባህሎች እንዲመጡ ማድረግ ይገባል። በዚህ አገር በሌሎች ባህሎች ውስጥ ፋና-ወጊ የሆነ ሚና የተጫወቱ ምሁራን በመኖራቸው የትውልድ ታሪክ ስለ መለወጥ ጥቅስ አያሻም፤ በተለይ ወደ ኋላ ተመልካች የሆነውን ባህላችንን ወደ ፊት ተመልካችነትን ማሳካት ካቃተን ፈቃድ ማስት ያስቸግራል።

በአጭሩ ለውጥ የናፈቀው ትውልድ አስፍሰፎ ተነስቷል። በየመስኩ ራሱን ስመስወጥ የሚጣጣረው ወጣት ብዙት፤ የሚታዩት ሥራ የመፍጠር መንሳሳቶች፤ ሠርቼ ልሻሻል የሚለው ገፍታሪ ሐሳብ አገር ለቅቆ አስከ መሄድ አድርሷል። ልውጥን ፍስጋ በየበረሃው መከራ የሚቀበለው የግብረተሰብ ክፍልም በሰውጥ መሪነት ሕልውና መርከት አስበት። የሰውጥ ፍስጋ ግብአቶችና ምክንያቶችን መዘርዘር ይቻላል። አንድ ዓረፍተ ነገር በቂ ነው፤ ኢትዮጵያና ሕዝቧ በአሁኑ ጊዜ በሚታወቁባቸው አስጸያፊ ምስሎች መቀጠል የለባቸውም። የሚታየው የሰውጥ ጅማራ ልውጥታዊ ሆኖ መውጣት አለበት። ሁሉም መሪ ይሁን። ባለ እሴት መሪ። የሚጠይቅ፣ የሚጠየቅና ብርሃን ፈንጣቂ መሪ ይሁን።

የሚታዩበት አስተያየቶች።

ከብዙ ጉዳዮች መሐል የኢትዮጵያውያን ምሁራን ብሔራዊ አደራ ከወትሮ በተለየ ማየት አለባቸው የሚለው ሐሳብ መጥላት አለበት። ጉዳዩ ከምንም ቀድሞና ተደጋግሞ ሊብዛና ሊቆጠር ይገባል። ስለዚህ ከዚህ ቀጥሎ መሪነትን አስመልክቶ ባህላዊ አውዶችንና ነባራዊ ሁኔታዎችን ያማከለ ሰፊ የመሪነት ምርምር መደረግ አለበት። ሆኖ ተብሎ መሪዎችን የሚቀርጽ ንድፈ-ሐሳባዊና ተግባራዊ ጥረት ማድረግ ይገባል። የብዙ መሪዎች ታሪክ የተነገጠውን ያህል ንድፈ-ሐሳባዊ አይታና ተዋክሮቻቸውም መጠናት አለባቸው።

ባህል ያለን ሕዝቦች ነን። የመሪነት ባህልና ታሪካችን ግን በተጠኛ መንገድ የታዩበት ሁኔታዎች የለም። ባህላችን ለአምባገነንነት የሚመቹ ገጽታዎች ስላሉት መሪን የማምለክና እንደ መሲህ የመታየት ልማድ ለማረሳት ሰፊ በር ይከፍታል። ፖለ አይከሰስ ሰማይ አይታረስ የሚለው ብሄላችን መሪዎችን ፊት ልፊት ከመጋፈጥ ሊሰሙት የሚወዱትን እየተናገሩ በሕዝብነት ምቹ ጊዜ መጠበቅን ግድ እንዲሆን አድርጓል። ስለዚህ ሰው በጽንት ማሰብና መናገር የሚችልባቸው የባህላችን ገጽታዎች መደፋፈር ይገባቸዋል። ዝምታው ይሰበር። ይጻፍ። ይመርመር። እንማር። አናስተምር።

የባህል ለውጥ መምጣት አለበት የሚለው ሐሳብ በአስተያየት ደረጃ መቅረት የለበትም። በሥልጣኔ ጸላጾች አልነበርንም። የጳሊዮሽ ግን ሄደናል። የሚታዩት ችግሮች ለውጥን ጋዢቱ ብቻ ሳይሆኑ ሰውጥ የሚቻል ነገር መሆኑንም ያስረዳሉ። ጃፓኖችን፣ ጋናውያንን፣ ብዙ የላቲን አሜሪካ አገሮችን የቀየሯቸው ምሁራን ያመጧቸው ጭብጦች ናቸው። የምዕራቡ ዓለም ዛሬ በሰበት ሁኔታ አልተፈጠረም። ምሁራን ቀየሩት። የሰው ደም የጠገበውን ምድር ዳግም የግጭት ታሪክ የማይታይበት ዓለም አደረጉት። በዙሪያችን ካሉ ተሞክሮዎች ጨልፈን አገርኛ ተሞክሮዎች ማፍራት ይቻላል። ይህ ገና ምርምር ያልተደረገበት ጉዳይ ነው።

በብሔራዊ፣ ብሔር ብሔረሰቦችና ቢጋራ ተስፋዎቻችን መሐል ብሔርተኝነት፣ የነፃነት፣ ኢኮኖሚያዊና ሙከራተኝነትና ማግኘት ወሳኝ የሰው ሽማ መሠራት መቻል አለበት። ሰው በሰውነት በፈቀደው የአገሪቱ ክፍል ሠርቶ ሀብት ማፍራት የሚያስችል ጨዋ ንቃት-ሕሊናና የታደሰ አተያየት-ዓለማዊ (enlightened worldview) መፈጠር አለበት። በቴክኖሎጂ፣ በሳይንሳዊ ምርምርና በተግባራዊ ችግሮቻችን ፍላጎቶቻችን መሐል ጋብቻ እንዲኖር አዲስ ብሄል መፍጠር ያስፈልጋል። በየትኛውም መስክ ከጀግራው ትውልድና ዘመን አልፈው የማይሄዱ ራእዮችን ትውልድን ከብዙ ትውልዶች በሚያገናኙ ራእዮች መቀየር ይገባል። የንግዱ፣ የግብሩ ሰናይ ተቋማት፣ የመንግሥት አስፈጻሚ መሥሪያ ቤቶች ልውጥታዊ መሪነት ተሞክሮ መገናጸፍ ይኖርባቸዋል።

በምሁሩና ፖለቲከኛው መሐል ያለው አለመተማመን ወደ ለውጥ ፋና-ወጊ ባልደረባቸው መቀየር እንደሚገባው አምናለሁ። በምሁራዊነት ያልተቀረጸ ፖለቲካና ፖሊቲካን የሚፈራ ምሁራዊነት አገርን በዳቦሳ ያስሄዳል። ልማት፣ ብልጽግና፣ ዲሞክራሲ፣ ፍትህና የመሳሰሉት ህልሞች ምኞት ብቻ ይሆናሉ። ስለዚህ መለወጥ ያለበት አውነታ መለወጥ አለበት። ብሔራዊ የሆነ መደዋወል ንቅናቄ መምጣት ይኖርበታል ብዬ አምናለሁ።

በየትኛውም የመሪነት መስክ ውስጥ የሚታዩ ኪሳራዎች፣ በተለይም የመሪነትን ሥልጣን አወላግዶ የተረዳና በግል ጥቅም ላይ የተመሠረተ ፍልስፍና ፈውስ የሚፈልግ ነቀርሳ ነው። በጎ ስነ-ምግባራዊ ምልክታና ተሞክሮ መጥፋቱ የአገሪቱን ገጸች የመስናና የብልሹ መሪነት ጥላሽት የቀባ እውነታ ነው። የሚቀየረው ትምህርትና ምርምር በርካቶ ግንዛቤዎች ሲሰወጡ ነው። ሹመት ለጥቅም የሚለው ባህላዊ እምነት ሹመት ለአግልሎት በሚል የመሪነት እምነት ካልተተካ የጳሊዮሽ መሄዳችን ይቀጥላል። ሥልጣንን በአዲስ ዓይነት ግንዛቤ መሪነት ያስፈልጋል። ይህ ጉዳይ ስር-

ነቀል ምርምርና ትምህርት ይጠይቃል። ስለዚህ በእሴት ላይ የተመሠረተ የመሪነት ሐሳብ ያስፈልገናል የሚለው መግት በተደጋጋሚ ቢወሰድ ከመሪነት ጋር የተያያዙ የባህላችን የመሪነት እሴቶችና ፍልስፍናዎች በአዲስ መልኩ አልተጠኑም። ሲጠኑ ይገባል።

ዜጎች ሀብት የሚያፈሩበት ፈጠራዊ-አድማስ ማደግና መለመድ አለበት። ንግድን ማስተዳደርና መምራት አዲስ እሳቤ ይጠይቃል። ፈጠራ ወደ ሀብት የሚለወጥበት ሀብት ሌላ ሀብት የሚወልድበት ፍልስፍናዊ ግንዛቤ ማምጣት ያሻል። ሀብት ፈጣሪዎች በሀብትና በብሔራዊ ግዴታ መሐል ያስውን ስነ-ምግባራዊ ተረክቦ በአዲስ መንገድ ማሳት አለባቸው። የውጭ ባስ ሀብቶች ወይም ጥቂቶች ብቻ በሚኖሩበት የንግድ ዓለም የተረጋጋ፣ ነጻ፣ ፍትሐዊና ጣልቃ-ገብነት የሌለበት የፖለቲካ ሥርዓት መምራት አስቸጋሪ ይሆናል። ይህ ደግሞ ሌሎችን ዘርፎች ሁሉ የሚነካ ጉዳይ ነው። በአብዛኛው በየትኛውም ደረጃ ንግድ የሚጀምሩ ከተለመዱ ባህላዊ መንገዶችና አስተሳሰቦች በወጣ መልኩ የሚያስቡበት ባህል ከመደበኛ ትምህርት ቤት ውጭም መስፋፋት አለበት። ለውጥ በየመስኩ ይምጣ። ይህን ለውጥ የሚያመጣ የመሪነት ምርምርና ሥልጠና ይስፋፋ። ስለዚህ ወሳኝ ምላሽ የከፍተኛ የትምህርት ተቋማት የመሪነት ትምህርትን በትምህርቱ ሥርዓት ውስጥ ማስገባት ነው።

የእደ-ጥበብ ባህላችን ከዘመናዊ የምህንድስናና የቴክኖሎጂ ፍላጎቶቻችን ጋር ተጋብተዋል ማለት አይቻልም። የየዘራ ምሁራንና ባለ ተሞክሮዎች ግንባር ፈጥረው በምርምር የተደገፈ ተዋጽኦ የሚገኝበት ሁኔታ ማመቻቸት አለባቸው። የጎጆ ኢንዱስትሪዎች በምርምር ዳብረው ወደ ኢንዱስትሪነት ተለውጠው በተሞክሮ ላይ የሚወሰኑበት ሁኔታ ይምጣ። በአጠቃላይ ፈጠራንና ለውጥን ባህሉ ያደረገ አተያየት-ዓለም በየመስኩ መምጣት አለበት የሚለው ሐሳብ በየመስኩ ከሚገኙ ምሁራን መሪዎች ይጠቃልላል። ባለ ሀብቶች አዳዲስ የምርምር ግኝቶችን ወደ ምርትነት የሚስወጡበት መንገድ ማስብ አለባቸው። ግኝቶች በሳይንስና ቴክኖሎጂ ቢር ውስጥ ወይም በፈጣሪዎቹ እጅ ተቀምጠው መሻገት የለባቸውም።

ተቋማዊ መሪነትን አስመልክቶ በጣም ለፈ ሥራ መሠራት አለበት። ለምሳሌ ሰስ ሥልጣን ያለው ባህላዊ ግንዛቤ፣ የሥልጣን ሽግግር፣ አዳዲስ መሪዎች የማፍራት ባህል፣ ተራማጅ ተቋማዊ ባህሎችን ሆነ ብሎ ስለ መፍጠር፣ ተቋምን ከመሥራቶቹ ትውልድ አሻግሮ ትውልድ ዘላቂ አድርጎ መመልከትና አሳታፊና ፈጠራን የሚያበረታታ ተቋማዊ አወቃቀር መፍጠር ወዘተ ... ጥቂቶቹ ናቸው። ስለዚህ ሁሉ አንድ ትልቅ ችግር በመሪነት ንድፈ-ሐሳብ ላይ የተጻፉ መጻሕፍት በሰፋትና ጥራት

አስመናራቸው ነው። እነዚህ ፍላጎቶች እንዲረኩ ምርምርና ፈጠራ እንዲስፋፋ የተመቻቸ አውድና የንዋይ እገዛ መኖር አለበት። መንግሥት በቀጥታ ከሚያስተዳድራቸው የምርምር መስኮች በተጨማሪ በግለሰብና የምርምር ፍላጎት ባላቸው ተቋሞች የሚያደርጉትን ጥራቶች የሚያበረታታ የግብር ሥርዓት መፍጠር ይገባል። ለምሳሌ ከግብር ነፃ መሆን፣ ግብረ-ሰናይ ድርጅቶች የሚያደርጉትን ድጋፍ ከግብራቸው ላይ ማስላት፣ ወዘተ... ባለ ሁለቱም ግለሰቦችና ግብረ-ሰናይ ተቋሞችን በከፍተኛ ሁኔታ ያበረታታል። ተጨባጭ ራእይ ያላቸውም አቅም በማጣት የሚገጥማቸው ውሳኔዎች ይቃሰላል።

መዳዩ-ቃላት።

ሁለ-አቀፍ 208
 ሃይማኖታዊ አውድ 213
 ሉዓላዊ 169
 ልብ-ሰላት 221 223
 ልኬታዊ 91 118 133 155 202 237
 ልኬት 156
 ልውጠታዊ ግብ 115 138 155
 ሐሳብ-ርኅእ 131
 ሐዲስ 23
 ሕግጋታዊ 161
 መላ-ምታዊ 215
 መርሃዊ 91 139 140 143-148 150 157
 ሚዛናዊነት 63 201 207 218 220 232
 ማህበራዊ ቁርኝት 225
 ምሁራዊ መሪነት 33 45 84 128 129 131 146 227
 ምስላት 164
 ምጡቅ 11 30 59 64 93 95 110 111 114 123 151 179 202 203
 ሞራላዊ 152
 ሞራል-የለሽ 8 136
 ሞራላዊ እውርነት 36
 ርዕዮተ-ዓለም 140
 ስሜታዊ ንጥረት 75 225
 ሥርዓታዊ እውቃቀር 153
 ሥር-የስደደ 218 220
 ሥርዓታዊ-እሴት 153
 ሰናዩ-ምግባር 152
 ሰፊ ዓላማ 221 222
 ሰነ-ልቦናዊ 49 68 74 133 238
 ሰነ-ልኬት 133
 ግብረ-ምግባራዊ ግለኝነት 174
 ሰነ-ሕይወት 135
 ሰነ-ምግባራዊ ለድማስ 231
 ሰነ-አዕምሮ 74 76 105

ሰር-ንቀል 210 240
 ቀመራዊ 24 31 35 42 101 102
 በእውቀት የለማ 31
 ቡድናዊ ተቀባይነት 162
 ባህል-ሰዋጪ 216
 ባህል-ሰበር 176
 ብልየት የጠፋለት 23
 ብሔራዊ ልቦና 148
 ቤተ-እምነት 7 9 40 218
 ቤተሰባዊ ቁርኝት 219
 ተልእኮአዊ-ሰሜት 93
 ተሞክሮአዊ ታማኝነት 189
 ተምሳሌታዊ 224
 ተሰጥሏል 26 60-62 90 93 123 196 204-206 209 211-213
 ተሳትፎአዊ ምልክታ 176
 ተቃርኖአዊ 254
 ተቆርቋሪነት 30 184*219
 ተተግቦር ስነ-ልቦናዊ 89
 ተቋማዊ ባህል 69
 ተወራሪሽነት 47 52 153 176 227
 ተቋማዊ ሕይወት 219
 ተዋረዳዊ ግንኙነት 160
 ተራንስፎርሜሽን 21 23 25
 ትብብር 31
 ትውልዳዊ ግዴታዎች 214
 ተጋህያን 31
 ችግር አፈታት 131
 ሃገረ-መለኮት 41 205 216
 ንቃተ-ሕሊና 17 19 150 182
 ንጥረ-ነገር 22
 ንዋይ 8 22 28-30 40 43 82 86 94 150 165
 አመክንዮ 103 237
 አርኢያነት 29
 አበዋዊ 11 96

አተያየተ-ዓለም 27 74 86-89 226 237 241
 አንደኛው 7 25 103 221
 አንደኛው-ርኩላ 205
 አዳኝ ባህሎች 228
 አወንታዊ መልእክት 224
 አወንታዊ ምሳሌ 224
 አውራ ጸሐፊ 161
 አለታዊ-ጸሐፊ 153 156 202
 አሴታዊ መሠረት 199
 አሴት-ቀመስ 152
 ከርሱ-ምድር 21
 ከብር-ቀመስ 210
 ከአውነት የወጡ 181
 ኩድተኛ 136
 ካሪኬማ 205
 ካርዝመቲክ 60
 ክብተት-ተኮር 199
 መገናኛነት 232
 ውህደት 21 24 96 102
 ውልጠት 23 24
 ውርርስ 59 63
 ውጥረት 144 165 204 218 232
 ዓይነት-መለኮት 211
 የመሪ ጥላ 217
 የመሪነት ብቃት 11 17 105 123 143 225
 የመሪነት ፈጣኝነት 228
 የሰው-ኃይል 218
 የመሪነት ተሞክሮ ቆጠራ 190
 የሠራተኛ-ልማት 220
 የሰው ኃይል-ልማት 219
 የሰው-ምግባር ውሽቶች 233
 የበጎ ተጽእኖ ተራክቦ 188
 የፈጠራ ብቃት 53 227
 የልተወሳሰበ ዓለማዊነት 193
 ደም-ጋን 152
 ደጀ-ሰነድ 39-42
 ደሞክራሲያዊ ባህሎች 171
 ግልግል 184 191 197 198
 ግልግል ባህል 225
 ግብይት 43 62 189-201 204 238
 ግብረ-ገባዊነት 36 79 168 174

ግብይታዊ ሐሳብ 199 200
 ግጭት-አፈታት 207
 ጣምራ ብቃቶች 226
 ጥራት-ተኮር 16
 ጥቅም-ተኮር 196
 ጥገናዊ ሰው 17 63 64 219
 ፈጠራዊ-አድማስ 237
 ፋና-ወጪ 31 37 130 211 226 229 236 237
 ፍትሐዊ መሪ 210
 ፈደራላዊ 182
 ቫሪፎርም 190
 ሕብአዊ 117
 ንብረ-ሰው 19
 ንብረ-ገዢ 86
 ንብረ-አውሳድ 197
 ንብረ-አሳቤ 156
 ፒራሚዳዊ 156
 ጽንፈኛ 201
 ጽንፈኛ አድም 201

ዋቢ መጻሕፍት።

ማስታወሻ፡- በመስኩ መረጃ ለሚገኙ አንባቢዎች ተጨማሪ ማመሳከሪያ እንዲያገኙ በመጽሐፉ ውስጥ ለማግኘቱ ተስማሚ ከሆኑት በተጨማሪ ሌሎች መጻሕፍቶችም ተካተዋል።

- Banks, Robert and Bernice, M. Ledbetter
 2004 Reviewing Leadership: A Christian Evaluation of Current Approaches. Grand Rapids, Michigan: Baker Academic.
- Barbuto, John E.
 1997 "Taking the Charisma out of Transformational Leadership". Journal of Social Behavior and Personality 12(3): 689-596.
- Bass, Bernard M. and Bruce J. Avolio, Eds.
 1994 Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. California: Thousand Oaks, SAGE Publications.
- Bass, Bernard M.
 1985 Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: The Free Press.
 1998 Transformational Leadership. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
 1981 Stogdill's Handbook of Leadership. New York: The Free Press.
 1990 "From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision". Organizational Dynamics, 8(3): <http://web19.epnet.com/citation.asp?>
 1998 Transformational Leadership: Industrial, Military, and Educational Impact. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, publishers.
 1998 "Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership". Binghamton University: Center for Leadership Studies, School of Management.

- Bennis, Warren
2003 On Becoming a Leader. Perseus Publishing.
- Black, J. Stewart and Hal B. Gregersen
2003 Leading Strategic Change: Breaking Through the Brain Barriers. Upper Daddle River, New Jersey: FT Prentice Hall.
- Bono, Joyce E. and Timothy A. Judge
2004 "Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta Analysis". Journal of Applied Psychology 89(5):901-910.
- Bosch, David
1991 Transforming Missions: Paradigm Shifts in Theology of Mission. Maryknoll, New York: Orbis Books.
- Bradford, David S. and Allan R. Chen
1998 Transforming Organizations through Shared Leadership. John Wiley & Son Inc.
- Bolman, Lee G. and Terrence E. Deal
1997 Reframing Organizations: Artistry, Choice and Leadership. San Francisco, Jasssey-Bass Publishers.
- Browne, Clarence George, Thomas S. Cohn, Eds.
1958 The Study of Leadership. Danville, Illinois: The Interstate Printers and Publishers, Inc.
- Burns, James MacGregor
1978 Leadership. Harper Collins Publishers.
2003 Transformational Leadership: A New Pursuit of Happiness. New York: Groves Press.
- Clinton, J. Robert.
1988 The Making of a Leader. NAVPress.
1992 Conclusions of Leadership Style. A Paper for Use in ML500/520 Introduction to Leadership.
1986 Coming to Some Conclusions on Leadership Style. Altadena. California: Barnabas Resources.
- Denzin, Norman K. and Yonna S. Lincoln, Eds.
2007 Strategies of Qualitative Research Inquiry. SAGE Publications.

- Den Hartog, Deanne N., Robert J. House, Paul J. Hanges, S. Antonio Ruiz-Quintanilla and Peter W. Dorfman
1999 "Culture Specific and Cross-culturally Generalizable Implicit Leadership Theories: Are Attributes of Charismatic/Transformational Leadership Universally Endorsed?[1]". Leadership Quarterly 10 (2): <http://web19.epnet.com/citation.asp?>
- Donohue, Kevin S., Wong, Leonard
1994 "Understanding and Applying Transformational Leadership." Military Review 1(74):8.
- Drucker, Peter F. 2006. *The Practice of Management*. New York: HarperBusiness.
- Fields, Dail L. and David M. Herold
1997 "Using the Leadership Practices Inventory to Measure Transformational and Transactional Leadership". Educational and Psychological Measurement 57:569-579.
- Finzel, Hans.
2004 Change is Like a Slinky: 30 Stories for Promoting and Surveying Change in your Organization. Chicago: Northfield Publishing.
- Fiol, C. Marlene, Drew Harris and Robert House
"Charismatic Leadership: Strategies for Effecting Social Change". Leadership Quarterly 10(3): <http://web19.epnet.com/citation.asp?>
- Ford, Leighton
1991 Transforming Leadership: Jesus' Way of Creating Vision Shaping Values and Empowering Change. Downers Grove, Illinois: Intervarsity Press.
- Frost, Joseph C. 1993. *Leadership for the Twenty-First Century*. London: Praeger.

- Gardner, Howard
1994 Leading Minds: An Anatomy of Leadership. Basic Books.
- Gardner, John W.
1988 John W. Gardner on Leadership. The Free Press.
- Garman, Andrew N., Deborah David-Lenane and Partick W. Corrigan
2003 "Factor Structure of the Transformational leadership Model in Human Services." *Journal of Organizational Behavior* (24) 6, Pp. 803
- Godard, Alain
1999 Transformational Leadership: Shared Vision to Succeed. Macmillan Publishers.
- Gonzalez, Justo L.
1984 The History of Christianity. V. 1, California, San Francisco: Harper Collins Publisher.
- Greenleaf, Robert K. 1977. *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press.
- Guder, Darrell L., Ed
1998 Missional Church: A Vision for the Sending of the Church in North America. Grand Rapids, Michigan: William B. Eerdmans Publishing Company.
- Hacker, Stephen and Tammy Roberts
2004 Transformational Leadership: Creating Organizations of Meaning. Milwaukee, Wisconsin: ASQ Quality Press.
- Hartog, Denne N. Den and Jaap J. Van Muijeh
1997 "Transactional Versus Transformational Leadership: An Anaylis of MLQ". *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70(1):19-35.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard
1993 Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. New Jersey: Englewood Cliffs.

- Heifetz, Ronald A.
1994 Leadership without Easy Answers. Harvard University Press.
- Herrington, Jim
2000 Leadership Congregational Change. California: San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- Hersey, Paul
1992 The Situational Leader. The Center for Leadership Stidues.
- Hesselbein, Frances and Paul M. Cohen, Eds.
1997 Leader to Leader. Drucker Foundation Leaderbooks, San Francisco, California: Jossey-Bass Publishers.
- Hollander, Edwin P.
1978 Leadership Dynamics: A Practical Guide to Effective Relationships. New York: The Pree Press.
- Hughes, Richard L., Robert C. Ginnett and Gordon J. Curphy
2002 Leadership: Enhancing the Lessons of Experience. Mcgraw Hill/Irwin.
- Humphreys, John H. and Walter O. Einstein
2003 "Nothing New Under the Sun: Transformational Leadership from a Historical Perspective." Management Decision. London: 41(1/2):85-96.
- Hunt, James G
1991 Leadership: A New Synthesis. SAGE Publications.
- Hunt, James G. and Lars L. Larson, Eds.
1974 Contingency Approach to Leadership. Southern Illinois University Press.
- Isaac, Stephen and William B. Michael
1995 Handbook in Research and Evaluation. 3rd Ed. San Diego, California: EdITS Educational and Industrial Testing Service.

Jacobsen, Chanoch,

- 2001 "Dynamics of Charismatic Leadership: A Process Theory, Simulation Model, and Tests". *Leadership Quarterly* 12(1): <http://web19.epnet.com/citation.asp?>

Johns, Horace E. and H. Ronald Moser

- 2001 "From Trait to Transformation: The Evolution of Leadership Theories". *Education* 110(1):115-122.

Johnson, Craig E. 2005. *Meeting Ethical Challenges of Leadership*. 2 ed. Thousand Oaks: Sage Publication.

Judge, Timothy A. and Joyce E. Bono

- 2000 "Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership". *Journal of Applied Psychology* 85(5):751-765.

- 2004 "Personality and Transformational and Transactional Leadership A Meta-Analysis". *Journal of Applied Psychology* 89(5):901-910.

Keeley, M.

- 1995 "The Trouble with Transformational Leadership: Toward a Federalist Ethic for Organizations." *Business Ethics Quarterly*, 5:67-95.

Kellerman, Barabra

- 1984 *Leadership: Multidisciplinary Perspectives*. Inglewood Cliffs, New Jersey: Printice-Hall, Inc.

Kidder, Rushworth M.

- 1994 *Shared Values of a Troubled World*. San Francisco, California: Jesse-Bass Publishers.

Kraft, Charles H.

- 2001 *Culture, Communication, and Christianity: A Selection of Writings*. Pasadena, California: William Carey Library.

Liontos, Lynn Balster

- 1993 "Transformational Leadership" *Emergency Librarian* 20(3):34-36.

Luther, Martin

- 1955 *Luther's Works: Word and Sacrament II*. Vol. 44, Philadelphia: Muhleberg Press.

McGavran, Donald

- 1989 *Understanding Church Growth*. Grand Rapids, Michigan: William B. Eerdmans Publishing Company.

McCullough, David. 2001. *John Adams*. New York: Simon E. Schuster.

Malphurs, Aubrey

- 1996 *Value-Driven Leadership*. Grand Rapids: Michigan, Baker Books.

Murphy, Emmett C.

- 1996 *Leadership IQ*. John Eiley & Sons Inc.

Nischan, T.P.

- 1997 "Transformational Leadership as a Predictor of Effectiveness, Extra Effort, and Satisfaction in the Community College Classroom Environment". Unpublished Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University, Fort Lauderdale, Florida.

Nanus, Burt

- 1992 *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for your Organization*. California: San Francisco, Jossey-Bass Publishers.

Northouse, P. G.

- 2001 *Leadership Theory and Practice*. Thousand Oaks: California: Sage Publications.

Northouse, Peter G. 2004. *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks Sage Publication.

O'Toole, James

- 1995 *Leading Change: Overcoming the Ideological Comfort and the Tyranny of Custom*. California: San Francisco. Jasey-Bass.

Parrott, Richard

- 2000 "Transformational Leadership: Theory and Reflection." *Ashland Theological Journal*. (32):63-77.

- Pleins, J. David
2001 The Social Vision of the Hebrew Bible: A Theological Introduction. Louisville, Kentucky: Westminster John Knox.
- Richard, Lawrence O. and Clyde Hoeldtke
1980 A Theology of Church Leadership. Zondervan Publishing House.
- Rosenbach, William E. and Robert L. Taylor, Eds.
2001 Contemporary Issues in Leadership. Westview Press.
- Schein, Edgar H.
1992 Organizational Culture and Leadership. Jassey-Bass, A wiley Company.
- Sherwood, Lingenfelter
1996 Agents of Transformation: A Guide for Effective Cross Cultural Ministry. Michigan: Grand Rapids, Baker books.
1998 Transforming Culture: A Challenge for Christian Mission. Grand Rapids: Michigan, Baker books
- Smith, Brien N., Ray V. Montagno and Tatiana N Kuzmenko
2004 "Transformational and Servant Leadership: Content and Contextual Comparisons". Journal of Leadership & Organizational Studies 10(4):80-92.
- Sosik, John J, Surinder S. Kahai and Bruce J. Avolio
1998 "Transformational and Dimensions of Creativity: Motivating Idea Generation in Computer-Mediated Groups". Creative Research Journal 11 (2):111-121.
- Stogdill, Ralph M.
1981 Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research. The Free Press.
- Tichy, Noel M. and Eli Cohen
1997 The Leading Engine: Howe Winning Companies Build Leaders at Every Level. Harper Business.
- Thrinoux, Jacques P. 2004. Ethicas: Theory and Practice. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Tucker, Bruce A. and Robert F. Russell
2004 "The Influence of the Transformational Leader". Journal of Leadership and Organizational Studies 10(4):103-112.
- Wren, J. Thomas Ed. 1995. The Leadership Companion: Insights on Leadership Through the Ages. New York: The Free Press.
- Williams, Pat and Jim Denney
2002 The Paradox of Power: A Transforming View of Leadership. Warner Books.
- Yammarino, F.J., Spangler, W.D. and Bass, B.M.
1993 "Transformational Leadership and Performance: A Longitudinal Investigation". Leadership Quarterly 4:81-102.

በዓለማችን ብዙ ዓይነት የመሪነት ንድፈ-ሐሳቦች (Theories) አሉ። ዶ.ር. አሰፋ ጉግሣ ስለመልካም መሪነት፣ “ልውጦታዊ” መሪነትን ማዕከላዊ ዓላማ በማድረግ ይህን ጠቃሚ መጽሐፍ አቅርቧል። ይህ መጽሐፍ በየዘሩ ላሉ መሪዎች፣ ወደመሪነት ለሚያመሩ፣ መልካም አመራር ለሚሹ ሁሉ ጥሩ ትምህርትና ለውይይት የሚጋብዙ ቀስቃሽ ሐሳቦች ያዘለ ከመሆኑም ባሻገር፣ መልካም የአመራር ሂደት፣ ብሔራዊና ድርጅታዊ እሴቶችን በማስቀደም፣ አገልጋይ በመሆን፣ ከራስ ማንነትና ጥቅም በላይ በመጠቀሙ ስነ-ምግባራዊ ግንዛቤ የሚነሳና የሚተገበር የአመራር ዘዴቤ መሆኑን ያሳስባል። **ዶ.ር. ጌታቸው ኪሮስ (PhD)**,

USA

ለውደው ጫማ ለመግዛት ጫማ ሰቅ ሔደ፣ የስቁ ባለቤት የሚማውን ቁጥር ጠየቀው፣ “ቁጥር የለኝም” አለው፣ ባለስቁ ታዲያ “እንዴት ልሽጥልህ?” ቢለው “አወጣዋለሁ አገባዋለሁ የገጠመኝን እገዛዋለሁ” አለው። ልክን ማወቅ ከብዙ ድካም ያተረፋል። የአገራችን ማኅበረሰባዊ ተቋማት በታሕታይ፣ በማእከላዊ እንዲሁም በላኦላይ መዋቅር ትልቁ ችግር የመሪነትን ልክ አለማወቅ ነው። ልክ የሚታወቀው ደግሞ ልክ አመልካች ሲኖር ነው። በየደረጃው መሪ ተብዬው የሚመራውን ሕዝብ የቤተ-መክራ አይጥ (ጊኒ ፒግ) ሲያደርግ መኖሩ ማክተም አለበት ለሚሉ ሁሉ ዶ/ር አሰፋ ጉግሣ በልውጦታዊ መርሕ ላይ የተደገፈ በርካታ ትውፊዎችን ያገኛል። በመለኪያ እያቀበለን ነው። የአመራር ችግር መፍትሔ ማግኘት ግድ ለሚለው መላ የያዘ ወቅታዊ መጽሐፍ ለመሆኑ ጥርጥር የለኝም! ይህ መጽሐፍ በይዘቱ ምሁራዊ፣ በቅርጹ ኪናዊ በሆነ አቀራረብ በየገጹ “አሃ” ከሚያሰኙ አዳዲስ የመሪነት ሐሳቦች ጋር ያስተዋውቀናል። ደራሲው በየእርከናችን ያሰጠንን የመሪ ራብ የተራብ በመሆኑ የመሪ ፍለጋ እንክርት “የምግብ እጠጥ ከሚያመጣው ጠፎ የበረታ ፍላጎት ነው” ይለናል። መሪዎች፣ ትምህርት ቤቶችና ሌሎች ማሕበራዊ ተቋማት ከዚህ መጽሐፍ የሚያገኙት ገንቢ ሐሳብ ሥራቸውን ያለፈውን አዳኝ፣ የአሁኑን ፈዋሽ፣ መጨውን አገልግሎት በውጤቱም ልውጦታዊ ያደርገዋል። **ሰለሞን ጥላሁን (USA)**

“ልውጦታዊ መሪነት” በሚል ርእስ የቀረበው ይህ መጽሐፍ በቋንቋችን በዓይነቱ የመጀመሪያ፣ ጥናታዊና ፋና-ወጊ መጽሐፍ ነው። መጽሐፉ በመሪነት ዙሪያ ያሉትን የጊዜውን አቢይ ጉዳዮች ጎሳ በማድረግ አቅርቧል። መጽሐፉ ለአያሌ ጥያቄዎች መልስ ሰጭ በመሆኑ ሰፊ እውቀት እንዲኖረን ያደርጋል። ሰው ሁሉ ሊያነብበው የሚገባና ደራሲውንም አበጀህ የሚያሰኝ ጅምር ነው።”

ዶ.ር. ገዛሃኝ በቀለ (ጀርመን)።

“Transformational Leadership” በመሪነት የጥናት መስክ ካሉት ጽንሰ-ሃሳቦች መሐል መቆጠር ከጀመረ አንስቶ የብዙዎችን ቀልብ የሳበ የመሪነት ፍልስፍና ነው። ለውጤታማነቱም በመስኩ የተሰማሩ ምሁራን መስከረውለታል። በብዙ የመሪነት ፍልስፍናዎች ላይ አሰሳ ያደረጉት ዶ/ር ፒተር ጂ. ፖርሃውስ ልውጦታዊ መሪነትንና ልውጦታዊ መሪዎችን አስመልክተው ልውጦታዊ መሪዎች የተከታዮቻቸውን አቅም በማጎልበት ማደግ ወደሚችሉበት ምልዓት እንዲደርሱ የሚተገቡ መሆናቸውን ገልጸዋል። ልውጦታዊ መሪዎችና ልውጦታዊ አመራር የሚተዳደሩ ተከታዮች ከራሳቸው ይልቅ የሌሎችን ጥቅም ማስቀደም የለመዱ፣ ለተቋሞቻቸው እድገትና ውጤታማነት ከሚጠበቅባቸው በላይ አስተዋጽኦ የሚያደርጉ፣ ይህንን ደግሞ እንደትልቅ ስኬት እንደሚቆጥሩ በርካታ ጥናቶች አረጋግጠዋል። ልውጦታዊ መሪነት እነዚህንና ሌሎችን ጠቀሚታዎች የሚያስገኝ ስለሆነ የዚህ መጽሐፍ አስተዋጽኦ ለአገራችን አንባቢ የገዘፈ ነው። ስለመሪነት ለአገራችን ዓውድ በሚመች የተዘጋጁ መጻሕፍት እጅግ ጥቂቶች ናቸው። ጽንሰ-ሃሳቡን ለመረዳት ያለው ናፍቆት ደግሞ እጅግ ጥልቅ ነው። በጠለቀው ናፍቆትና በአናሳው አቅርቦት መሐል ያለውን ክፍተት ከመሙላት አንጻር የዚህ መጽሐፍ አስተዋጽኦ ቀላል አይሆንም! ለዚያውም በልውጦታዊ መሪነት ላይ የተጻፈ መጽሐፍ! በዚህ መጽሐፍ ውስጥ ዶ/ር አሰፋ የልውጦታዊ መሪነትን ትርጓሜና ጽንሰ-ሃሳባዊ ንድፍ ያሳያል። ከተወሰኑ የአመራር ፍልስፍናዎችም ጋር በማስተያየት የልውጦታዊ መሪነትን ዝምድናና ልዩነት ያብራራል። እንዴት ባለ መንገድም ለበጎ ለውጥና እድገት እንደሚያግዝ ያስረዳል። “ሲሾም ያልበላ ሲሻር ይቆጠዋል” በሚል ብሂል ውስጥ ተወልዶ ላደገ ትውልድ የልውጦታዊ መሪነት እሳቤ ሸንቋጭ መልእክት ያስተላልፋል። በመሆኑም በተለያዩ የአመራር እርከኖች ላሉ መሪዎች፣ ከአመራር ጋር የተያያዙ ኮርሶችን የሚሰጡ መምህራን፣ የዩኒቨርሲቲና ኮሌጅ ተማሪዎች ቢያንበቡት ሰፊ ትምህርት እንደሚቀስመበት እርግጠኛ ነኝ። እንዲሁም እያደጉ ያሉ በአማርኛ ቋንቋ መርሐ-ግብራቸውን የሚያካሂዱ ኮሌጆችና የትምህርት ተቋማት ለሚሰጧቸው የተለያዩ የትምህርት ዘርፎች በተለይም በመሪነት፣ በሥራ አመራር፣ በሥነ-መለኮትና በሌሎች የጥናት መስኮች ለሚሰጡ ኮርሶች በመማሪያ መጽሐፍትን ሊያገለግል ስለሚችል እንዲጠቀሙበት አበረታታለሁ።

ዶ/ር ልደቱ ዓለሙ