

நூன்

உளவியல் சஞ்சிகை



தலைமைத்துவம்



மலர் 26

இதழ் 03

வைகாசி - ஆன் 2001

Digitized by Noolaham Foundation.
noolaham.org | aavanaham.org

ஆசிரியர்:

போல் நட்சத்திரம் O.M.I, B.Th, STL

இணையாசிரியர்:

பொன்சியன் O.M.I, B.Th, B.A. (Hons)

ஒருங்கிணைப்பாளர்:

ஜெயந்தன் O.M.I

நிர்வாகக் குழு:

அ.ம.தி.இறையியல் சகோதரர்கள்

ஜோசப் பாலா

ஆலோசகர் குழு:

டேமியன் O.M.I, M.A.

டானியல் O.M.I, M.A.

செல்வரெட்ணம் O.M.I, Ph. D.

N. சண்முகலிங்கன், Ph.D.

Dr. R. சிவசங்கர் M.B.B.S.

நீனா H.C. Dip. in. Counselling, Kent

ஜீவனதாஸ் O.M.I. B.A. (Hons), B.Th., Dip Ed.

ஜீவா போல் O.M.I. M.Phil

உள்ளே...

ஆசிரியர் அரும்புகள்

தலைமைத்துவம் - ஒரு சமூக உளவியல் நோக்கு

தலைமைத்துவம்

தலைமைத்துவமும் தலைவருக்குரிய பண்புகளும்

சிறுகதை - அளவுதான் வித்தியாசம்

தலைமைகள் பலவிதம் அவை ஒவ்வொன்றும் தனிகம்

தலைவனாக இருக்கும்போதே தலைவர்களை

உருவாக்குகின்றவன் தலை

பள்ளி அதிபரும் தலைமைத்துவ பண்புகளும்

நோக்கானால்

உளக்கிவி

சமூகக்கட்டமைப்பும் விலகல்நடத்தைபும்

இளைஞரும் அவன் தலைமையும்

கருத்துக்குவியல் 85

தலைமைத்துவக் காரணிகள்

தலைமைத்துவம் வளர்ச்சி பெறுவது எப்படி?

தலைவர்களாக..... தலைமைத்துவம் வகிக்க....

வாலிப வசந்தம்

தலைமைத்துவத்தில் தலைவன்

தற்கொலை: ஒரு பிறழ்வு உளவியல் நோக்கு

ஆளுமையின் வளர்ச்சியில் தலைமைத்துவம்

தொடர்பு:.....

“நான்”

டி மசனட் குருமடம்

சில்லாலை, பண்டத்திரிப்பு.

யாழ்ப்பாணம், இலங்கை.

‘NAAN’

Tamil Psychological Magazine

De Mazenod Scholasticate,

Sillalai, Pandatheruppu,

Jaffna, Sri Lanka.

Tel. & Fax 021 - 2721

குடும்பத்தின் வெற்றி தந்தையின் வழிநடத்துதலில், கல்லூரியின் வெற்றி அதிபரின் சாதாரியத்தில், நிறுவனங்கள் / தொழிற்சாலைகளின் வெற்றி இயக்குனர்களின் திட்டமைப்புத்திறனில், சமூகத்தின் வெற்றி தூரநோக்குள்ள தலைவர்களின் செயற்பாடுகளில், நாடுகளின் வெற்றி ஆளுமை நிறைந்த மக்கள் தலைவர்களின் தலைமைத்துவத்தில், தனிமனிதனின் வெற்றி அவனது ஒருங்கிணைந்த ஆளுமை விருத்தியில் என்பார்கள். ஆக, நல்ல தலைமைத்துவத்தின்கீழ் இயங்கும் அனைத்தும் சீரான வாழ்வை அனுபவிக்கின்றன என்பது வாழ்வியல் நியதி. பொறுப்புள்ள தலைமைத்துவத்தால் வழிநடத்தப்படாத வாழ்வு சக்கான் பிடிப்பவன் இல்லா வள்ளத்தில் பயணம்செய்தல் போன்றதாகும். அலைகளாலும் புயல் காற்றினாலும் அலைக்கழிக்கப்பட்டு சமுத்திரத்தோடு சங்கமமாகி விடுகின்ற மௌனப்போராட்டங்களாக வாழ்வு முடிந்துவிடும்.

தலைமைத்துவம் ஒவ்வொரு மனிதனையும் வாழ்வின் சரியான பக்கங்களை நோக்கி நெறிப்படுத்த, வாழ்வின் வெற்றிக்கு இட்டுச்செல்ல வேண்டுமென்றால் அது உண்மை, நேர்மை, தூரநோக்கு, விட்டுக் கொடுத்தல், ஏற்றுக்கொள்ளுதல், பாராட்டுதல், மதித்தல், தூண்டுதல் போன்ற அற நெறிகளினால் உருவாக்கப்பெற்று இயக்கப்படவேண்டும். மக்களினதும் சமூகத்தினதும் யதார்த்த தேவைகளை உன்னிப்பாக நாடி பிடித்து அறிந்துணர்ந்து அவற்றை நிறைவு செய்ய தியாக உணர்வோடு செயற்படும் தலைமைத்துவத்தையும் தலைவர்களையும்தான் இன்று மக்கள் எதிர்பார்க்கின்றார்கள்.

தலைமைத்துவம் இரண்டு அம்சங்களில் நோக்கப்படவேண்டியது. தனிமனிதன் தானே தனக்கு தலைவனாக இருப்பதும், இன்னுமொரு மனிதன் தனது தலைவனாக பொறுப்பெடுக்கின்றான் என்பதை ஏற்றுக் கொள்வதுமாகும். எந்த ஒரு மனிதனும் தலைவனாக பிறப்பதில்லை. அவன் உருவாகின்றான், உருவாக்கப்படுகின்றான். இத்தத்துவத்தின் அடிப்படையில் தனிமனித ஆளுமை பூரணத்துவம் பெற்று இயங்க ஆரம்பிக்கின்ற பொழுது தலைமைத்துவத்தின் வித்துக்கள் சமூகத்தில் விதைக்கப்படுகின்றன. தன்னை அறிந்து தானாக ஏற்று வாழும் ஒரு தனித்தலைவன் இன்னுமொருவருடைய தனித்துவத்தில் உருவாக்கம் பெற்ற தலைமைத்துவத்தை மதித்து ஏற்றுக்கொள்வான் என்பது நியதியாகின்றது.

தலைமைத்துவம் என்னும் தலைப்பில் விரிகின்ற சகல ஆக்கங்களும் தலைமைத்துவப்பண்பியல்புகளை பல்வேறு கோணங்களில் இனம் காட்டுபவையாக அமைகின்றன. நல்ல தலைவர்களின்றி வாழ்வுப் பயணத்தில் தடம்புரண்டு உடல், உள நெருக்கீடுகளுக்குள் முழுகியிருக்கும் நம்மவர்க்கு இவ்வாக்கங்கள் குணமளிப்பவையாகவும் வாழ்வில் நம்பிக்கை தருபவையாகவும் நாமே நமது வாழ்வைப்பொறுப்பெடுக்க வேண்டும் என்ற அறைகூவலை விடுகின்றனவாகவும் அமைகின்றன.

**“தனிமனித முழு வளர்ச்சியே
தலைமைத்துவத்தின் அடித்தளமாக அமையட்டும்”**

தோழமையுள்ள வாழ்த்துக்கள்
ம. போல் நட்சத்திரம் அ.ம.தி.

தலைமைத்துவம் ~ ஒரு சமூக உளவியல் நோக்கு

Leadership – A Socio Psychological View

(நோக்கு - 1)

டொரின் அருளானந்தம்,
உதவி விரிவுரையாளர்,
யாழ் பல்கலைக்கழகம்.

'Leadership has become the Universal vitamin C pill' என்கிறார் உளவியலாளரான டேவிட் கம்ப்பெல் (David Campbell). அதாவது தலைமைத்துவம் இன்று ஓர் இன்றியமையாத சமூக அம்சங்களில் ஒன்றாக காணப்படுகின்றதென்பது மறுக்கமுடியாததொன்று. இது குழுக்களுக்கிடையே எப்போதும் காணப்பட்டுக்கொண்டிருப்பதுடன், தலைவர் ஒருவரை முக்கியஸ்தராகவும் அவர் தலைமையின் கீழ் நடைபெறும் செயற்பாடுகளை அடிப்படையாகவும் கொண்டுள்ளது. பொதுவாக தலைவர் எனப்படுபவர், தான் சார்ந்திருக்கும் குழு அங்கத்தவர் மத்தியில் பெரும் செல்வாக்கினை உடையவராகக் காணப்படவேண்டும். ஒரு குழுவையோ அல்லது அமைப்பையோ கொண்டு நடாத்துவதில் தலைவன் ஒருவன் பெரும் பங்காற்றுகின்றான். தலைவன் தனக்கென சில இன்றியமையாத பண்புகளை கொண்டிருத்தல் வேண்டும்.

ஆளுமைப்பண்புகள்

- ◆ முதலில் தலைவர் தனது குழு அங்கத்தவர்களது விருப்பத்திற்கும் மதிப்பிற்குமுரியதுமான பண்புகளை கொண்டிருத்தல் வேண்டும். (Likeability)
- ◆ தான் எடுத்துக்கொண்ட முயற்சியில் வெற்றியீட்டும் வல்லமை படைத்தவராக காணப்படவேண்டும் (Task Success)
- ◆ அர்ப்பணிப்பு, முன்மாதிரிகை, விசுவாசம், நேர்மை, மனிதத்துவம் போன்ற பலவகையான ஆளுமைக்கூறுகள் (Personality Traits) ஒரு தலைவருக்கு இருத்தல் அவசியம்.
- ◆ தலைவர் ஒருவர் தான் அங்கத்துவம் வகிக்கும் குழுவினுள் ஆளு கைப்பணிப்பு உள்ளவராக காணப்படவேண்டும் (Dominancy).

இவற்றைவிட தலைமைத்துவத்தின் மிக முக்கிய பண்பாக 'செல்வாக்கு' (Influence) கருதப்படுகிறது. தான் எடுத்துக்கொண்ட முடிவுகளை அங்கத்தவர்களுடன் பகிர்வதற்கும், அதைச்செயற்படுத்துவதற்கும், தலைவன் தன் சகாக்கள் மத்தியில் 'செல்வாக்கு' மிக்கவனாக இருத்தல் அவசியம். எடுத்துக்காட்டாக காந்தியடிகள் அகிம்சைவழியில் இந்திய விடுதலையை பெற்றுக்கொடுத்தாராயின் அதற்கு மக்கள் மத்தியில் அவர் கொண்டிருந்த செல்வாக்கும் ஒரு காரணியாகும்.

மேலும் ஜனநாயக குழுவில் ஒரு தலைவனுடைய தெரிவு இரண்டு அம்சங்களுக்கிடாக கொண்டுவரப்படுகிறது.

1. நியமித்தல் (Appointing)
2. தேர்ந்தெடுத்தல் (Electing)

சார்ந்திருக்கும் குழுவுக்கு வெளியே இருந்து குறிப்பிட்ட ஒரு குழுவுக்கு ஒருவர் தலைவராக தெரிவு செய்யப்படுமிடத்து அவர் நியமிக்கப்பட்ட தலைவர் (Appointed Leader) ஆவார். பொதுவாக அரச நிர்வாக சேவைகளில் இவ்வகையான தலைவர்கள் நியமிக்கப்படுவதுண்டு. ஆனால் ஒரு குழுவிற்குள்ளேயே அக்குழு அங்கத்தவர்களால் தெரிவு செய்யப்படுபவர்தான் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட தலைவர் (Elected Leader) அரசியற்கட்சிகளில் இவ்வகையான தலைவர்களை (எப்போதுமல்ல) காணலாம்.

இதைவிட சமூகத்தலைவர்கள் (Social Leaders) என்று சொல்லப்படுவார்கள், இவர்கள் நியமிக்கப்பட்டவர்களோ அல்லது தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டவர்களோ என்பதற்கு மேலாக குழு ஒருங்கிணைப்பாளராக, குழு பராமரிப்பாளராக காணப்படுவர். பண்ணையார், பஞ்சாயத்து தலைவர் போன்றவர்கள் இதற்குள் அடங்குவர்.

மக்ஸ் வெபரும் அதிகாரமும்

அதிகாரம் (Authority) பற்றி சமூகவியலாளரான மக்ஸ் வெபர் (Max Weber) கூறியிருப்பது இன்றியமையாதது. வெபர் அதிகாரத்தினை மூன்று வகைகளில் அடக்கியுள்ளார்.

1. கவர்ச்சிகரமான அதிகாரம் (Charismatic Authority)
2. மரபுரீதியிலான அதிகாரம் (Traditional Authority)
3. நேரறிவான சட்டவரம்பிற்குட்பட்ட அதிகாரம் (Rational – Legal Authority)

கவர்ச்சிகரமான அதிகாரம் ஒரு விதிவிலக்கிற்குட்பட்ட தலைவர் எனக்கருதப்படுபவரிடம் காணப்படுவது என்கிறார் வெபர். மனித ஆற்றலுக்கு மேற்பட்டவர் (Superhuman) எனக்கருதப்படுபவர், உணர்வு ரீதியிலான கவர்ச்சியினால் (Emotional appeal) தன்னை பின்பற்றுவோரை நடத்துபவர்களே இந்த கவர்ச்சிகர அதிகாரம் கொண்டவர்கள். மகாத்மா காந்தி, பிடல் காஸ்ரோ, கார்ள் மாக்ஸ், மகா அலெக்ஸாண்டர், தந்தை செல்வா போன்றவர்கள் கவர்ச்சிகர தலைமைத்துவத்தை கொண்டவர்களாவர்.

மரபு ரீதியிலான அதிகாரமானது காலாதிகாலமாக உறுதி செய்யப்பட்ட வழக்குகள், மரபுகளை அடிப்படையாகக்கொண்ட தலைமைத்துவத்தை குறித்து நிற்கிறது. இதனை மரபுரிமையில் பெறப்பட்ட தலைமைத்துவம் (Inherited Leadership) என்றும் கூறலாம். மத்தியகால ஐரோப்பிய நிலவுடமை முறைமையில் மன்னரும் பிரபுக்களும் பெற்றிருந்த அந்தஸ்து இவ்வகையான அதிகாரமே.

அத்துடன் நேரறிவான சட்டவரம்பிற்குட்பட்ட அதிகாரமானது கவர்ச்சிகரமான மரபுரீதியிலான அதிகாரங்களிலிருந்து முற்றிலும் வேறுபட்டதாகக் காணப்படுகிறது. இவ்வகை அதிகாரம் தனிமனிதரை சாராத கூட்டு விதிகளை (Set of impersonal rules) உள்ளடக்கியுள்ளது. சட்ட விதிமுறைக்கு உட்பட்டது. நீதிபதி, வருமானவரி உத்தியோகஸ்தர், இராணுவத் தளபதி போன்றவர்கள் இவ்வகையான தலைமைத்துவத்தை கொண்டவர்களாக கருதப்படுகின்றனர் என்கிறார் மக்ஸ் வெபர்.

தலைவருடைய செயற்பாடுகள்

ஒவ்வொரு தலைவரும் சமூக இலக்கினை அல்லது குறித்த குழுவின் இலக்கினை நோக்கிய நகர்வினை கொண்டிருப்பதுடன் அவ்விலக்கினை அடைவதற்கான வழிமுறைகளையும் இனங்கண்டு கையாளவேண்டும். காந்தி பாரத சுதந்திரத்தை இலக்காகக்கொண்டு அதை அடைவதற்காக சத்தியத்தையும் அகிம்சையையும் வழிமுறைகளாக்கி கையாண்டார்.

திறனறிந்து பகிர்தலும் தலைவர் ஒருவரது கடமைகளில் ஒன்றாகும். ஒருவனை இனங்கண்டு அவன் இன்ன வேலைக்கு பொருத்தமானவன் என அவனிடம் அவ்வேலையை ஒப்புவித்தல் தலைவரது பண்பு.

தலைவர் ஒரு வாயிற்காவலன் போன்றவர். குழுவிற்குள்ளேயும் சரி, குழுவிற்கு வெளியேயும் சரி நடைபெறும் ஒவ்வொரு செயற்பாடுகளுக்கும் அவரே பொறுப்பு.

குழுவின் கட்டுப்பாட்டாளர் தலைவர். குழு அங்கத்தவர் மேல் ஒழுங்கு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதற்கான அதிகாரம் அவருக்குண்டு.

இவ்வாறாக தலைமைத்துவம் என்பது சமூகத்தை வழிநடத்துகின்ற ஒரு இன்றியமையாத காரணியாகும். தலைவர்கள் உருவாக்கப்படுகின்றனர்; பெற்றெடுக்கப்படவில்லை. ஒருவருக்கு சந்தர்ப்பம் கொடுக்கப்படும் போதுதான் அவர் தலைமைத்துவத்திற்கு ஏற்ற பண்புகளை பெறுகின்றார் என்கிறார் சமூக உளவியலாளரான Mann என்பவர். ஒரு தலைவனின் ஆளுமைப்பண்புகள் ஒருவர் தலைமைத்துவம் வகிப்பதில் முக்கியத்துவம் பெறுகின்றது. அதாவது, ஒரு தலைவர் மேலெழுந்து வருவதற்கு

செயற்படுத்த வேண்டிய செயலும், வழிநடத்தப்படவேண்டிய அமைப்பும் முக்கிய இடத்தை பெறுகின்றன.

'Office makes the man'; பதவி ஒருவரை தலைவராக்குகிறது.

உசாத்துணை நூல்கள்

Haralambos M, *Sociology, Themes and Perspectives*, 1992.
Pettijohn F. T, *Psychology, A Concise Introduction*, 1992.
Readers Digest, *How to be a Leader*, Sep. 1989.

தலைமைத்துவம் - ஒரு சமூக உளவியல் நோக்கு

Leadership – A Socio Psychological Approach

விக்னேஸ்வரி கிராமலிங்கம்.

(நோக்கு - 2)

உளவியல் சிறப்புக்கலை,
யாழ் பல்கலைக்கழகம்.

இன்றைய வளர்ந்து வரும் உலகில் “தலைமைத்துவம்” என்கின்ற எண்ணக்கரு பல்வேறு மட்டங்களிலும் பரவலாகப் பேசப்பட்டுவரும் ஒரு சொல்லாகக்காணப்படுகிறது. தேசத்தின் பொருளாதார வளத்தை மேம்படுத்துவது மட்டுமன்றி கலாசார பண்பாட்டு விழுமியங்களை வளர்த்தெடுக்கவும், தலைமைத்துவம், தலைமைத்துவப்பண்புகள் என்பவற்றை ஒவ்வொருவரிடமும் வளர்த்தெடுப்பதற்காக பல்வேறு நடவடிக்கைகள் மேற்கொள்ளப்படுகின்றன. தலைமைத்துவப்பண்புகளில் நேர்க்கணிய வளர்நிலைகள் நாட்டு நலனுக்கு மட்டுமல்ல, வீட்டு நலனுக்கும் அவசியமானதென்பதாலும், சமகால உலகம் தலைமைத்துவ ஆராய்ச்சிகளில் அத்த அக்கறை காட்டி நிற்பதாலும், தலைமைத்துவம் பற்றியும் அதன் வகையீடுகள், பண்புகள் பற்றியும் நோக்குதல் பொருத்தமானதாகும்.

பிள்ளைப் பருவத்தில் குழுக்களாக இயங்குவதன் மூலம் பிள்ளைகளிடம் தலைமைப்பண்பு பற்றிய கருத்து உருவாகின்றது. உடற்செயற்பாடுகள் விளையாட்டுக்கள், என்பனவற்றில் சிறந்த ஆற்றல்கள் உள்ள ஒருவர் தமது குழுவில் தலைமை ஏற்றலை பெரும்பாலான பிள்ளைகள் விரும்புவார்கள். அத்தலைவனுக்கு இயன்ற சகல உதவிகளைச்செய்யவும் அவனது கட்டளையை ஏற்று நடக்கவும், அவர்கள் விரும்புவர். மேலும் இக்குழு நடவடிக்கைகளில் ஒவ்வொருவரின் திறமைக்கேற்ப அவர்களுக்குரிய இடம் கிடைக்கும். அதுமட்டுமன்றி ஏதாவதொரு குழுவில் சேர்ந்திருப்பதால் பிள்ளைகள் நல்ல பல அனுபவங்களை பெற்றுக்கொள்ள முடியும். இவ்வாறாக ஏதோ ஒரு குழுவிலே அங்கத்தவம் பெறுவதால் அவர்களுக்கு

ஏதாவதொரு வகையில் பாதுகாப்பு கிடைப்பதோடு அவர்களின் மனவெழுச்சி வளர்ச்சிக்கு அது ஏற்படையதாக அமையும்.

மகாத்மா காந்தி, மீடல் காஸ்ட்ரோ, கார்ன் மாக்ஸ், மகா அலெக்ஸாண்டர், தந்தை செல்வா போன்றவர்கள் கவர்ச்சிகர தலைமைத் துவத்தை கொண்டவர்களாவர்.

தனிநபரது சமூக வாழ்வும் அவனுக்குக்குழுவினரின் தொடர்பும் தலைவனின் வழிப்படுத்தலை பொறுத்து அமைகின்றன. எனவேதான் மனிதனது சமூக நடத்தையைப்பிரிந்து கொள்ள தலைமையைப்பற்றி புரிந்து கொள்வது இன்றியமையாததாகும். மக்கள் இணைந்து ஏற்படுத்தும் குழுக்கள் எண்ணற்றவை. ஏதாவது ஒருவகையான தலைமைத்துவம் எல்லாக் குழுக்களிடையேயும் காணப்படுவதும் உண்மை. ஆயினும் தலைவனாக மலர்கின்ற தனியன் வழிநடத்தும் சூழ்நிலைகள், அக்குழுவின் தலைவனைப்பின்பற்றுவோரின் ஆளுமைப்பண்புகள் ஆகியவற்றைப் பொறுத்தும் பல்வேறுவகையான தலைவர்கள் உருவாகின்றார்கள். எனவே தான் தலைமையை வரையறுப்பதும், ஒரு குழுவில் இவர்தான் தலைவர் என்று உடனடியாகக் குறிப்பிட்டுக்கூறுவதும் அத்துணை எளிதன்று.

தலைமைத்தன்மை, ஆளுகைப்பண்பு (Leadership and Dominance) பற்றி நோக்குகையில் விலங்குகளிடமும், பறவைகளிடமும் கூட அடிபணிந்து போதல், ஆதிக்கம் செலுத்துதல் ஆகியவை காணப்படுகின்றன. ஒரு பறவை மற்றொன்றையோ ஒரு விலங்கு மற்றொன்றையோ ஆதிக்கம் செலுத்தி அடிபணிய வைக்கின்றது. மனிதர்களைத்தவிர விலங்குகளிடம் தலைமைத்தன்மை உடல்பலத்தை கொண்டும், அதன்வழி செயற்படும் செயல்களைக்கொண்டும் அமைகின்றது. ஆனால் மனித சமூகத்தில் மட்டுமே இத்தலைமைத்தன்மை உடல்பலம் அல்லாத அறிவுத்திறன், செயலாற்றும் திறன், ஆளுமைத்திறன், பிரச்சனைகளை அணுகியூராய்கின்ற நட்புத் தன்மை, உள்ளத்திறன், மனோதிடம் போன்ற எண்ணற்ற காரணிகளைப் பொறுத்ததாகவுள்ளது.

மேலும் இதனைப்பற்றித்தெளிவான கருத்தினைப்பெற தலைமைத்தன்மையைப் பற்றி வரையறை செய்ய வேண்டும். “தலைமைத் தன்மையென்பது ஒருவனின் எந்தவொரு நடத்தை மற்றவர்களின் நடத்தையில் மாறுதலை – தன்னில் மற்றவர்களின் நடத்தை ஏற்படுத்தும் மாற்றத்தைவிட – அதிகமாக ஏற்படுத்துகின்றதோ அந்த நடத்தையே தலைமைத்தன்மை எனப்படும்.” இதனையே வேறுவகையாகக் கூறின் “தலைவன் என்பவன்தன் குழுவினரிடையேயுள்ள நடத்தையில் ஒரு மாற்றத்தைப் பெரும்பாலும் விளைவிக்கின்றானேயன்றி அக்குழுவின் நடத்தையால் தன் நடத்தையில் ஒரு மாற்றத்தையோ அல்லது குழுவின் செயல்களுக்கேற்ப தன்னை அவன் மாற்றிக்கொள்வதோ பெரும்பாலும் குறைவு”

இவ்வாறான ஒரு கருத்தினையே Burn Echoes Selznick என்னும் அறிஞர் “தலைவர்கள், பின்பற்றுவோர்கள் ஆகிய இரு சாராரினதும் ஊக்கங்கள், விருப்பங்கள், தேவைகள், ஆற்றல்கள், எதிர்பார்ப்புக்கள் என்பவற்றைப் பிரதிநிதித்துவப்படுத்துகின்ற குறிப்பிட்ட சில இலக்குகளை நோக்கி பின்பற்றுவோரை செயற்படத்தூண்டும் ஒரு செயற்பாடே தலைமைத்துவமாகும்” என்கிறார். இங்கு தலைமைத்துவத்தின் சிறப்பென்பது ஒரு தலைவர் தன்னுடையதும் பின்பற்றுவோரதும் விழுமியங்களையும் (Values) ஊக்கங்களையும் (Motivations) நோக்குகின்ற பார்வையிலேயே தங்கியுள்ளது.

தலைவர்களின் தன்மையைப்பற்றி விளக்குவதில் இருவகையான நோக்குகள் காணப்படுகின்றன. முதல்நோக்கின்படி “தலைவர்கள் என்பவர்கள் முக்கியத்துவம் வாய்ந்தவர்கள் அல்ல. அவர்கள் தீவிரனத்தானாகவே தோன்றி விடுவதில்லை. அவர்கள் சூழ்நிலை சந்தர்ப்பங்களின் செயலால்தான் தோற்றுவிக்கப்படுகின்றனர். மக்கள் எதிர்பாக்கும் தேவைகளை நிறைவேற்றும் தன்மைகளைப்பொறுத்தும், அவர்களின் பணி தேவைப்படுகின்ற கால அளவைப்பொறுத்தும் நிலைத்து பெயர் எடுக்கின்றார்கள்” என்பதாகும்.

இரண்டாவது நோக்கின்படி “தலைவர்கள் தமது கனவுகளை நனவாக்கும் இலட்சியவாதிகள். இவர்கள் பிறப்பினாலேயே தலைவர்களாகப்பிறக்கின்றார்கள்” என்பதாகும். மனித சமூகமும் அந்நெறியினின்று மாறுபட்டு செல்லுகின்றபோது அதைச்சரிப்படுத்தி சீர்படுத்துவதற்காக மனிதகுலத்தின் அறம், ஒழுக்கம், நீதிநெறிகள் போன்ற பண்புகளை, நிலைநாட்டவே இயேசு, காந்தி, போன்ற தலைவர்கள் பிறந்தார்கள் என்ற சிந்தனை மேற்போந்த கருத்தை அரண் செய்கின்றது.

ஒரு தலைவரது பண்புக்கூறுகள், அவர் வெளியிடும் தலைமையின் வகை, குழுவின் இலக்குகளை அடையத்தேவைப்படும் செயற்றிறன், அதில் அவர் பெறும் வெற்றி தலைவரது ஆளுமைச்சிறப்பு போன்றவற்றைப் பொறுத்தமைகின்றது. தலைவர்கள் அனைவருக்கும் பொதுவானவையென்று நாம் எந்தவொரு பண்புக்கூற்றினையும் குறிப்பிட இயலாதெனினும், பல பண்புக்கூறுகள் பலவிதமான சூழ்நிலைகளில் தலைவர்களிடம் காணக்கூடியனவாக உள்ளன என்பதை மறுப்பதற்கில்லை.

Helpni and Winer ஐக்கிய அமெரிக்க ஒவரியோ பல்கலைக்கழகத்தில் தலைமையைப்பற்றி விரிவான ஆய்வுகள் நடத்தியுள்ளனர். இவ் ஆய்வுகளின் முடிவின்படி 4 காரணிகள் தலைமை நடத்தையில் பெரும் பங்கு கொண்டுள்ளதனை எடுத்துக்காட்டியுள்ளனர். அவையாவன:

- i. பிறர்நலச்சிந்தனை (Consideration)
- ii. குழு அமைப்பினைத்தொடங்கி வைத்தல் (Initiating Structure)
- iii. உற்பத்திக்கு வலியுறுத்தல் (Production Emphasis)
- iv. சமூக நுண்ணுணர்வு (Social Awareness) என்பனவாகும்.

தமிழ்த்தலை

கிரட்சு என்பவரும் கிரட்சு:பீல்டு என்பவரும் தலைவர்களின் பணிகளைப் பல வழிகளில் பிரித்து விளக்கியுள்ளார்கள். தலைவர் செயற்படுத்துபவராக, திட்டமிடுபவராக, செயல்வல்லுனராக, உணர்ச்சிளை ஆரோக்கியக் கட்டுப்பாட்டில் கொண்டவராக, தண்டனைகளையும் பரிசுகளையும் வழங்குபவராக, நடுவராக, குழுவினின் குறியீடாக, குழுவினரின் செயல்களுக்கு பொறுப்பேற்பவராக, இலட்சியவாதியாக, தந்தையின் உருவமாக, மன முறிவுகளைத்தாங்கும் சுமைதாங்கியாக இன்னும் பல்வேறு பணிகளில் ஈடுபட்டு விளங்குவதனை இவ்வாசிரியர்கள் விரிவாக விளக்கியுள்ளார்கள்.

இவ்வகையில் தலைமைத்துவத்தின் வகையீடுகளை (Types of Leadership) நோக்கின் அவை பத்தாகப்பிரிக்கப்பட்டுள்ளன. அவை முறையே நிறைவேற்றும் தலைவர் (Administrator), நிர்வாகத்தலைவர் (Bureaucrat), கொள்கை வகுப்புத்தலைவர் (Policy Maker), துறைசார் நிபுணத்துவத் தலைவர் (Expert), இலட்சியத்தலைவர் (Ideologist), கவர்ச்சித்தலைவர் (Charismatic Leader), அடையாளத் தலைவர் (Symbolic Leader), தந்தை வடிவத்தலைவர் (Father Figure), சமயத்தலைவர் (Religious Leader) என்பனவாகும்.

மானிட சமுதாயம் தனது இலக்குகளையும், தேவைகளையும் நிறைவேற்றிக் கொள்வதற்காகவே குழுக்களாக, நிறுவனங்களாக, அமைப்புக்களாக, கூட்டமைப்புக்களாக தன்னை உருவாக்கி தகுந்த தலைமைத்துவத்தை ஏற்படுத்தி செயற்படுகின்றன. தலைமைத்துவத்தின் சிறப்பான செயற்பாடு களே சமூகத்தின் இலக்குகளை எட்ட, நேர்க்கணியமான பெறுபெறுகளைப் பெற்றுக்கொள்ள வழிவகுக்கும்.

நிறைவாக மேற்படிச்சிந்தனைகளை தொகுத்து நோக்கும் போது, தலைமைத்துவம் என்பது சவால்கள் நிறைந்த ஒரு விளையாட்டாகும். வெற்றியோ தோல்வியோ அது தலைவர்களின் சிறப்பு, வினைத்திறன் என்பவற்றிலேயே தங்கியுள்ளது. நேர்மை, முன்னோக்கியப்பார்வை, தூண்டுதல், ஆற்றல், என்பன சிறந்த தலைமைத்துவத்தின் அம்சங்களாகும். இவை தனித்தனியாக தலைமைத்துவ பண்புகளைப் பிரதிபலிக்காவிட்டாலும், இவை யாவும் ஒன்றிணையும்போது சிறந்த தலைமைத்துவம் உருவாகின்றது என்பதில் ஐயமில்லை.

உசாத்துணைகள்:-

1. மார்க்கம் - சமூக பொருளியல் பண்பாட்டு ஆய்வுச் சஞ்சிகை, மலர்-2, இதழ் - 4, 1996.
2. கல்வி உளவியல் - இலங்கை திறந்த பல்கலைக்கழகம்.
3. சமூக உளவியல் - டாக்டர்: சே.நா.பரமேஸ்
4. மெய்யியல் ஓர் அறிமுகம் - க.சிவானந்தமூர்த்தி, க.அன்ரன் டயஸ்.

மக்கள் கூட்டவழி
மான்டி மேடையதல்
சொற்கள் பொழிவதுவும்
சொற்பதங்கள் கூறுவதும்
அறிபர்கள் தொழிலாக
ஒய்காங்கே வரலாறு
அதுவல்ல தமிழ்சூறும்
அழகான தலைமைத்துவம்

உள்ளத்து அகம்புகள்
கூல்ததல் மலர்ந்து
கேளந்த மாலையாய்
கூரிய தழுவல்
சங்கலக் கோடெள
பொங்கிட நாட்டிலும்
தங்கிட வேண்டும்
தங்கமாய் தலைமை

உயர்விலே பளிந்து
உயர்விலே நடைந்து
உறுதியாய் நிமிந்து
உளமார நடைந்து
சொல்லை வளைத்து
சொன்னுள்புகுத்தீ
செய்பவே ஆழ்தும்
செயல்திறன் தலைமை

ஆளுமை முட்டி
ஆற்றலை உடட்டி
கள்வனை கரைத்து
காரியத்தினுள் சேர்த்து
ஒற்றமைபை உரமாகக்
வெற்றிக்கள் பழக்க
ஒற்றமை ஆற்றும்
கூயல்பது தலைமை

நிறுவனை அறிந்து
நிறுத்து புரிந்து
வாய்மொழி வீரத்தின்
தவறுகள் களைந்து
பார்ப்பை உயர்த்தும்
பணியினை தொடரும்
தலைமைபை அறிதல்
வாழ்வியல் கடமை

ஜெ. கமலா.
மருத்துவபீடம்,
யாழ். பல்கலைக்கழகம்.

என்னை மன்னியுங்கள்!

நானுக்கு வரையும் கட்டுரை பிரம்மாக்களின்
தயாராசீந்தைக்கு நன்றிகள். “நன்றி” என்பதற்கு
முற்றுப்பயுள்வி என்பது அர்த்தமாகா. தொடர்ந்தும்
எழுதங்கள்.

“எழுதியவை அச்சேறவில்லை எனவே எழுதத்
தேவையில்லை” என எண்ணக்கருக்கட்ட
வேண்டாம். தொடர்ந்தும் இதழ்கள் விரியுமல்லவா...

தலைமைத்துவம்

செல்வீ மலர் சின்னையா,
விரிவுரையாளர்,
ஆசிரியர் கலாசாலை, கோப்பாய்.

தலைமைத்துவம் என்பது பொறுப்புக்களை ஏற்றுக்கொள்ளல், கொண்டு நடத்துதல், ஏற்றுக்கொள்ளச்செய்தல், இயங்கச்செய்தல், புரிந்துணர்வை ஏற்படுத்தல், பின்பற்றச்செய்தல், ஆலோசனைகளை முன்வைத்தல், இழப்புக்கள் வராது பாதுகாத்தல், தீர்மானம் எடுத்தல், குறிக்கோளை அடைதல், நோக்கத்தை நிறைவேற்றுதல், வழிநடத்துதல், அமைதி நிலைச்செய்தல், பொறுப்புக்களைப்பகிர்ந்தளித்தல், இலாபம் அடைதல், இன்பமடையச்செய்தல் போன்ற எண்ணக்கருக்களைத்தாங்கி நிற்கின்றது.

இத்தலைமைத்துவம் குடும்பத்தில் இருந்து குடும்பத்தலைவனாக உருப்பெற்று குழுத்தலைவனாக விரிந்து அரசன் என்ற நிலையில் விருட்சமானது. இன்று தலைமைத்துவம் என்பது சமூகத்தின் எல்லாத்துறைகளிலும் ஊடுருவி வியாபித்திருக்கிறது. அவை சிறுசிறு அலகுகளாகப் பிரிந்து செயற்படுகின்றன. சனசமூகத்தலைவர், சமயத் தலைவர், பாடசாலை அதிபர், திணைக்களப்பணிப்பாளர், இயக்குனர், முகாமையாளர், கட்சித் தலைவர், இராணுவத்தலைவர், தேவைகருதி அமைக்கப்படும் சங்கங்களுக்கான தலைவர், (காணாமற்போனோர் சங்கம்) நாட்டுத்தலைவர், பாடசாலைக்குள் பல்வேறு மன்றங்களின் தலைவர்கள் என தலைமைத்துவம் பன்முகப்படுவதை காணலாம்.

தலைமைத்துவம் ஆளணியினரை முக்கியமாகக்கொண்டு செயல் படுவது. அதில் தலைவர் உயர் நிலை பொறுப்பாளர், ஏனையோர் அவர்வழி நடப்போர் என இருநிலைச் செயற்பாட்டாளர்களின் ஒரு குழுவாகும்.

மனிதன் உடல் உளத்தேவைகளை நிறைவு செய்வதன் மூலமே செயல்படுகின்றான். அவன் ஓர் உயிரி. உடல், உள, சமூக தேவைகளுள் விருப்பங்களும் அவனது நடத்தையில் செல்வாக்குச்செலுத்துகின்றன. தலைவரும், ஆளணியினரும் இவற்றின் செல்வாக்கிற்குட்பட்டவர்களே.

ஆளணியினர் பலராகவும் தலைவர் ஒரே ஒருவராகத்தான் இருக்கலாம். தலைவர் உன்னத பதவி வழி உத்தியோகஸ்தர்.

இன்று தலைமைத்துவம் திட்டங்களை வகுத்தல், பொறுப்புக்களைப்பகிர்ந்தளித்தல், செயற்படவைத்தல், கண்காணித்தல், பின்னூட்டல் வழங்கல், மதிப்பீடு செய்தல், போன்ற கட்டமைப்பான செயற்பாடுகளாக ஒழுங்கமைக்கப்பட்டுள்ளன.

இத்தகைய தலைவரின் செயற்பாடுகளுக்கு உடனுடையபாக இருப்பவர்கள் ஆளணியினர். அவர்களை பயனுறுதிவாய்ந்த, உச்சப்பயன் பெறக்கூடிய வர்களாக ஆக்கவேண்டிய பொறுப்பும் தலைவருடையதே.

தலைவர் தன் கடமைகளை இருவழிகளில் செய்யலாம்.

1. பணிசார் கடமை:- சட்டப்படி நடவடிக்கைகள் செய்தல். இங்கு புரிந்துணர்வு, விட்டுக்கொடுத்தல், சமரசம் என்பன காணப்படா. தலைவருக்கும் ஆளணியினருக்கும் இடையில் பதவிநிலை உறவே காணப்படும். அதாவது சர்வாதிகார தலைமைத்துவம், ஊழியம் என்ற நிலை. இத்தகைய நிலை தலைமைத்துவம் தாங்கி நிற்கும் துறையை அந்நியப்படுத்துவதாகவும், பற்றுதல் இல்லாத செயற்பாடாகவும் காணப்படும். அதனால் அத்துறையின் வளர்ச்சிநிலையில் பாதிப்புக்கள் ஏற்படலாம்.

2. சமூகம்சார் கடமை:- இங்கு சட்டப்படியான நடவடிக்கைகள், புரிந்துணர்வு, விட்டுக்கொடுத்தல், சமத்துவம், மதிப்பளித்தல், இசைவாக்கம் பெறுதல் போன்றவற்றையும் சேர்த்து தலைமைத்துவம் தன் கடமையைச் செய்யும்.

தலைமைத்துவம் ஆளணியினரையும், ஆளணியினர் தலைமைத்துவத்தையும் மதித்து செயற்படும் போது தலைமைத்துவம் தாங்கிநிற்கும் துறை நிச்சயம் அதன் நோக்கத்தை நிறைவேற்றும். அதுவே தலைமைத்துவத்தின் பொறுப்புமாகும். இத்தகைய தலைமைத்துவத்தின் ஆளணி முகாமைத்துவத்தின் (சமூகம் சார் கடமைக்குரிய) நடிபங்கை சற்று நோக்குவோம்.

1. தன்னைச்சந்திக்க வருவோரை மலர்ந்த முகத்துடன் வரவேற்றல்.
2. எந்த நேரத்திலும், எச்சந்தர்ப்பத்திலும் சமநிலை குழம்பாத அமைதியின் இருப்பிடமாகத்தன்னை நெறிப்படுத்திக்கொள்ளல்.
3. ஒவ்வொருவர் கூறும் விடயங்களை உற்று நோக்கி செவிமடுத்துக்கிரகித்தல்.
4. பிரச்சனையோடு வருபவர்களுக்கு அப்பிரச்சனையில்ருந்து விடுபட உதவுதல்.
5. அன்பான வார்த்தைகளைப்பயன்படுத்துதல்.
6. எல்லோரையும் சமனாக மதித்தல்.
7. பக்கம் சாரா நடுநிலைப்பண்பை எச்சந்தர்ப்பத்திலும் கடைப்பிடித்தல்.
8. பணியாட்களை எடுபிடிக்காக்கருதாமல் பங்குகொள் உற்பத்தியாளர்களாகக்கருதுதல்.
9. குறைகளைச்சுட்டிக்காட்டி நச்சரிக்காமல் பங்குகொள் வழிகாட்டியாகச்செயற்படல்.
10. ஆளணியினரின் துன்புயரத்தில் உயர்வு தாழ்வு காட்டாமல் பங்கேற்றல்.
11. பணியாட்களின் பிரச்சனைகளுக்கு முகம் கொடுக்கும் நம்பிக்கைக்குப்பாத்திரமானவராக இருத்தல்.
12. பணியாட்கள் விடும் தவறுகளை மேலதிகாரிகளுக்கோ, மற்றவர்களுக்கோ தெரியப்படுத்தாமல் தானே தீர்த்தல்.

13. தவறுவிடும் பணியாட்களின் குறைகளை மற்றவர்களுக்குத் தெரியாதபடி திருத்துதல்.
14. நிறுவனத்திற்குள் பணியாட்கள் மீது வெளியாட்கள் ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுப்பதை அனுமதியாமை.
15. தன் தலைமைத்துவம் தாங்கிநிற்கும் துறைசார்ந்த சகல விடயங்களிலும் அறிவும் ஆற்றலும் ஆளுமையும் கொண்டிருப்பதன் மூலம் - தன் பணியாட்களைத்தன் வசப்படுத்தும் ஆற்றலைக்கொண்டிருத்தல்.
16. திறமை கொண்ட பணியாட்களின் திறன்களை வளர்த்தெடுக்க ஆதரவளித்தல்.
17. பங்குகொள் தலைமைத்துவப்பகிர்வை மேற்கொண்டு தீர்மானம் எடுக்கும் அதிகாரத்தைத்தன் கட்டுப்பாட்டிற்குள் வைத்திருத்தல்.
18. சொல்லிலும், செயலிலும் நேர்மையும் உண்மைத்தன்மையும் பிரதிபலித்தல்.
19. செயற்படுத்த வேண்டிய இடத்தில் ஆளுமையை இறுக்கி, தளர்த்த வேண்டிய இடத்தில் தளர்த்தி பணிசார் கடமையையும், சமூகம்சார் கடமையையும் கையாளல்.
20. தலைவர் தனது அணுகுமுறை ஆளணியினரை உச்சாகப் படுத்தி (உற்பத்தியை) பெறுபேற்றை அதிகரிக்கச் செய்கிறதா என்பதை அடிக்கடி மதிப்பீடு செய்து கொள்ள வேண்டும்.
21. தொய்வு ஏற்படும் ஆளணியினரிடம் அவர்களுக்கேற்ற பணிசார் கடமைகளையும் செலுத்தவேண்டியேற்படின் அவ்வாறு செயற்படல்.
22. ஒரு ஆளணியினரை இறுதிவரை திருத்தமுடியாது எனக் காணும்பட்சத்திலும் அவரை வெளியேற்றும் போது நிறுவனத்திற்கு நன்மை அதிகரிக்கும் எனக்காணும்பட்சத்தில் அவ்வாறு செய்வதிலும் தப்பில்லை. அவரின் வாழ்க்கையைப் பாதிக்கும் அளவிற்கு தீங்கான நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடாதிருத்தல்.
23. பதவி உயர்விற்குரியவர்களுக்கு அவ்வவ்வேளை பதவி உயர்வை சிபார்சு செய்தல்.
24. தலைவர் ஒழுக்கச்சீராக தன் வாழ்க்கையை நெறிப்படுத்திக்கொள்ளல்
25. தன்னுடன் பணியாற்றும் அனைவரும் மனக்குறைகள் இன்றி திருப்தியாகப் பணியாற்றுகிறார்களா என்பதை அடிக்கடி மதிப்பீடு செய்து நிவர்த்தி செய்பவராக இருத்தல்.

மேற்குறித்த தலைமைத்துவ அணுகுமுறைக்குத்தற்கால அறிஞர்கள் முகாமை செய்தல் என வரைவிலக்கணப்படுத்துகிறார்கள். காரணம் அக்காலத்தில் இருந்த தலைமைத்துவ அணுகுமுறை தலைவரிடமே முழுஅதிகாரங்களும், பொறுப்புக்களும் குவிக்கப்பட்டிருந்தமையும் இக்காலத்தில் அதிகாரங்களும் பொறுப்புக்களும் பகிர்ந்தளித்து தொழிற்பிரிப்பு மூலம் உச்சப்பயன் கிடைக்கும் எனக்கருதப்படுகிறது. எப்பகுதி கீழ்நிலையில் இருக்கிறது என்பதை உடன் காணவும், அவற்றிற்கேற்ற பரிகாரத்தை உடன் நிவர்த்தித்து மீண்டெழவும் இவ்வணுகுமுறை மிகச்சிறப்பற அமையும் என்பதனால் மனித மேம்பாட்டைக் கருத்திற்கொண்டு செயல்படுவது எக்காலத்திலும் சிறப்பறும்.

தலைமைத்துவமும் தலைவருக்குரிய பண்புகளும்

ந.நிறைந்தின்
யாழ் பல்கலைக்கழகம்.

ஒரு பொதுவான நோக்கத்தினை நோக்கிச்செயற்பட வைப்பதன் பொருட்டு தனிநபர் அல்லது ஒரு குழு செல்வாக்குச்செலுத்தி அவர்களை வழிநடத்தும் ஆற்றலே தலைமைத்துவம் எனலாம். இது ஓர் இயங்கும் செயல் முறையாகும். சமூகம் என்பது ஒன்றுடன் ஒன்று தொடர்புள்ள பல மக்கள் குழுக்களை உள்ளடக்கியதாகும். இம்மக்களின் குழுக்கள் யாவற்றுக்கும் தலைமை (Leadership) என்பது முக்கியமானது. தலைமை என்பது ஒரு குழு நிகழ்ச்சியாகும். இது ஆதிக்கம், பணிவு எனும் இயல்புக்கங்களை சார்ந்து நிற்கிறது. ஒரு குழு திறம்படச்செயலாற்றவும், உயர்வாக அமையவும் அதற்கொரு தலைவன் இன்றியமையாதவன் ஆகிறான். ஒருவன் குழுவின் ஏனைய அங்கத்தவருடன் செல்வாக்கு செலுத்த முடிந்தால் அக்குழுவானது அவனை தலைவனாக தெரிகின்றது. இதனாலே தான் குழு வாழ்க்கையில் தலைவன் மையம் போன்றவனாக இருக்கின்றான்.

தலைவனுக்குரிய பண்புகள் பல காணப்பட்ட போதும் குறிப்பிட்ட சில பண்புகள் முக்கியத்துவம் வாய்ந்தவையாக உள்ளன. அவை:

i. நுண்ணறிவு :-

தலைவனுக்கு நுண்ணறிவு என்பது முக்கியமான ஒரு பண்பு ஆகும். இவ்வறிவானது நூலறிவாகவோ அல்லது இயற்கையான அறிவாகவோ இருக்கலாம். இவ்வறிவினை தலைவன் அதிகம் கொண்டிருக்கும் போதே தன்கீழ் உள்ள குழு அங்கத்தவர்களை குழுவின் இலக்கை நோக்கி நடாத்திச்செல்ல முடியும்.

ii. தொடர்பாடல் :-

தலைவன் குழு அங்கத்தவரிடையே தொடர்பினை அதிகம் கொண்டிருப்பவனாக இருக்க வேண்டும். அதாவது தலைவன் தான் சார்ந்த உள்குழுவுடனும், வெளிக் குழுவுடனும் இடைவினை (interaction) கொள்ளும்போது அவர்களிடையே காணப்படும் கருத்துக்களை அறியலாம். இதற்கு தொடர்பாடல் மிகவும் அவசியமானது.

iii. அதிகாரம் செலுத்தும் தன்மை :-

அதிகாரம் செலுத்துவதும் ஒரு முக்கியமான பண்பாகும். தனது அதிகாரத்தை பயன்படுத்தி குழுவினை நல்வழிப்படுத்த முடியும்.

iv. எந்த நிலையிலும் தலைவராக இருக்கும் தன்மை :-

இதுவும் தலைவருக்குரிய ஒரு முக்கியமான பண்பாகும். அதாவது ஒரு தலைவன் தலைமை வகிக்கும் போது தனது சொந்த விடயங்களை கருத்தில் கொள்ளாது தலைவன் என்ற ரீதியில் செயற்படும்போது சிறந்த பயனை அடையலாம்.

தலைவர் என்ற நிலையில் தளம்பல் ஏற்படும் போது பக்கசார்பு தன்மையை குழுவின்மையே தோற்றுவித்துவிடும்.

இத்தலைவர்களுக்குரிய பண்புகளை Allport, John french, Bertran Raven போன்ற அறிஞர்கள் குறிப்பிட்டுள்ளனர். மேற்கூறப்பட்ட தலைக்குரிய பண்புகளை மகாத்மா காந்தி, நேரு, அன்னை திரேசா, Karl marx, தந்தை செல்வா, போன்ற தலைவர்கள் பெருமளவிற்கு கொண்டிருந்தனர். இதன் காரணமாக அவர்களது சமூகம், நாடு, என்பன நல்ல வழிகளில் நடாத்தி செல்லப்பட்டன. ஆனால் இன்று தலைமை என்பதற்கு பின்னால் “செல்வாக்கு” என்பது காணப்படுகிறது. இதனூடாக தலைவர்கள் உருவாகின்றனர். இத்தலைவர்களினால் வழிநடத்தப்படும் குழு ஒரு நல்ல இலக்கை அடையுமா? என்பது வினாவாகவே உள்ளது. எந்தவொரு நாட்டிற்கு அல்லது சமூகத்திற்கு நல்லதொரு மேய்ப்பன் கிடைக்கும் போது நிச்சயம் அந்நாடு அல்லது சமூகம் நல்ல இலக்கை அடையும்.

உசாத்துணை நூல்கள்
Elements of Social Psychology, Kupuswamy
Reader's Digest
 சமூக உளவியல், செ.ரா.பரமேஸ்வரன்

சிறுகதை

அளவுதரன் வித்தியாசம்

வினீசென்ட் ஜோசப்

நாங்கள் அந்த இடத்திற்கு புதிதாக வந்திருந்தோம் நண்பன் ஒருவன் பெற்றுத்தந்த வீட்டில் குடியேறி, குடியேறும் ஆரவாரங்கள் முடிந்ததும் நான் வழமையாக செய்வது போல குழலை அவதானிக்கத் தொடங்கினேன். பக்கத்தில் ஒரு அரச அலுவலகம் பக்கவாட்டிலும் முன்புறமாகவும் கடைகள் வீடுகள் என ஒரு சிறிய குடியிருப்பு. எனது ஓய்வு வேளைகளில் வீட்டுக்கு முன்னிருந்த மரத்தின் கீழ் ஒரு இருக்கையில் இருந்தபடி ஏதாவது வாசித்துக் கொண்டோ அல்லது விதியால் போவோர் வருவோரைப் பார்த்தபடியோ அமர்ந்திருப்பேன். ஒருநாள் யாரோ கூப்பிடுவதைக்கேட்டு திரும்பிப்பார்த்தேன். பக்கத்து அலுவலக வளவில் நின்றபடி ஒரு இருபது இருபத்தைந்து வயதுள்ள இளைஞன் என்னை கூப்பிட்டுக்கொண்டிருந்தான். எழுந்து அவனுக்கு அருகில் போனேன்.

“ஐயா புதிசாய் வந்திருக்கிறியள் போல”

“ஓமோம் நீங்கள் ஆர்?”

“நான் சிவனேசன். இங்க பியோன் நீங்கள் பென்சனாயிட்டங்க போல”

“ஓமோம் என்ற பேர் எஸ்ரனிஸ்லோஸ்”

“அப்படியே....என்று ஏதோ கேட்கத் தொடங்கியவன், யாரோ

உள்ளிருந்து கூப்பிடுவது கேட்டு “பிறகு வாறன்.....” என்று சுறுப்பியாய் விட்டான். சிவனேசனின் அறிமுகம் இப்படித்தான் ஆரம்பித்தது. அவனாகவே வந்து கதைப்பான். சில நாட்கள் போனதும் அவன் வருவதை எதிர்பார்க்கத் தொடங்கிவிட்டேன். சனி ஞாயிறுகளில் நீண்டநேரம் வந்து கதைத்துக் கொண்டிருப்பான். மனதில் ஏதோ ஏக்கம் தொனிக்கும். என்னோடு வந்து கதைக்காத சில வேளைகளில் அவன் விசித்திரமாக நடந்து கொள்வதைக் கண்டேன். சிலவேளைகளில் அந்த அலுவலகத்துக்கு முன்னாலுள்ள கல்லில் அமர்ந்தபடி நேரம் போவதே தெரியாது தன்னோடு தானே கதைத்துக்கொள்வான். அந்த நேரங்களில் அவனது முகத்தைப் பார்க்கச்சகிக்காது. சோகமயமாக இருக்கும். வழமையாக என்னோடு கதைக்கும் போது, அவர் நடத்தைக்கு காரணத்தை அறிந்து கொள்ள மறைமுகமாக கேள்விகளைக்கேட்டேன். குடும்பவிபரங்கள் எல்லாமே சொன்னான். தாய் செத்தது..... சகோதரி ஒருத்தி குண்டு வீச்சில் சிதறிப்போனது..... இடம்பெயர்ந்தது..... வந்த இடத்தில் தந்தையை இழந்து தனியானது, எல்லாமே சொன்னான். ஆனால் அவனது நடத்தைக்கு அவற்றில் எதுவும் காரணமாயிருப்பதாக தோன்றவில்லை. சிலநாட்கள் கடந்தன. எனக்கும் பொறுமையிழந்து போயிற்று. ஒருநாள் நேரடியாகவே அவனைக் கேட்டேன்.

“அப்பன் சிலநேரங்களில் அந்த கல்லில் இருந்தபடி உமக்குள்ளேயே கதைக்கிறீர், என்ன பிரச்சனை?”
 நிமிர்ந்து என்னைப் பார்த்தான். அவனது முகத்தில் பல்வேறு உணர்ச்சி ஓட்டங்கள் தெரிந்தன. திக்கித்திணறிச் சொன்னான்,

“அது ஐயா, இங்க ஒப்பீசில் இருக்கிறவயள் சிலபேர் என்னை மென்றல் எண்டு பேசறவங்கள் அதுதான் அப்படி.... ” என்று இழுத்தான். இந்த இடம்பெயர்வுகளும் இழப்புகளின் அவலங்களும் சேர்ந்து நேராமலா உள்ளவங்களையே மென்றலாக்க கூடியதாயிருக்கிறத உணராம, அவன் வேதனைகளை கூட்டிவிடும் அவர்கள் மீது ஆத்திரம்தான் வந்தது.

“தம்பி நீ சிக்மண்ட் புரொயிட்மெட்பற்றி கேள்விப்பட்டிருக்கிறாயா?” என்றேன். அவன் முகத்தில் ஏக்க குழப்பம்
 “இல்லை ஐயா நான் கேள்விப்பட்டேல்ல. ஏன் உங்களுக்கு அவர் சொந்தமா?” அப்பாவியாய் கேட்டான்.

“இல்லை அப்பன். அவர் ஒரு மனோதத்துவ நிபுணர்” என்ற என்னை இடைமறித்து,

“அப்படியெண்டா என்ன?” என்றான்.

“அது எங்கட மனத்தில் குழப்பத்தை உண்டாக்கிற பிரச்சனைகளைப்பற்றி ஆராய்ந்து அவற்றைத் தீர்க்கிறதில் அவர் ஒரு கெட்டிக்காரன் அவர் ஒரு நல்ல விஷயம் சொல்லியிருக்கிறார்” முடிப்பதற்கு முன் அவன் கேட்டான்.

“என்ன சொல்லியிருக்கிறார்?”

தலைமைகள் பலவீதம் அவை ஒவ்வொன்றும் தனிமகம்

யோசப் பாலா

“மனுசர் எல்லாருக்கும்..... அதாவது உனக்கு, எனக்கு..... உன்னைப்பேசுற ஒப்பீஸ் ஆக்கள் எல்லாருக்கும் விசுத்தானாம். ஆனா அளவுதான் வித்தியாசம் எண்டு அவர் சொல்லியிருக்கிறார்” என்றேன். அவன் முகத்தில் ஒருமுறை பிரகாசம் மின்னிமறைந்தது. “நீங்கள் பொய் சொல்லறியள். இப்ப நீங்கள் இருக்கிறியள். உங்களுக்கு விசு எண்டு எந்த மடையன் சொல்லுவான்.” என்றான். நம்பிக்கையினம் குரலில் வெளிப்படையாகவே தெரிந்தது.

“ஓம் தம்பி அவர் சொல்லறது உண்மைதான் நீ வேணுமெண்டா மனிசர் தாங்கள் தனியாக இருக்கிறதா நினைக்கிற நேரத்தில் அங்கொடயில இருக்கிறவையும் தோத்துப்போவினம்” என்று சொல்ல அவன் எதுவும் பேசாமல் எழுந்து போய்விட்டான். இரண்டுநாட்கள் ஆள் வரவில்லை. மூண்டாம் நாள் வந்தான். முகத்தில் சிறிது மலர்ச்சி தெரிந்தது.

“ஐயா நீங்கள் சொன்னது சரிதான். கண்ணாடிக்கு முன்னால் அவையள் சிலபேர் விட்ட சேட்டைகளை ஒழிச்சிருந்து பாத்தனான். அந்த நேரத்தில் அவையள் செய்யிற சேட்டைகள்..... என்று விட்டு மனம் விட்டுச் சிரித்தான். அவனது மனச்சிறைக்குள் இருந்துவெளிவரத் தொடங்கிவிட்டான் என்பது தெளிவாகவே தெரிந்தது. இனி என்ன செய்யவேண்டும் என்பது எனக்கு தெரிந்தது. அதில் இறங்கினேன்.

“தம்பி, இனியாராவது உன்னை மென்ரல் எண்டா சிக்மண்ட் புரொய்ட் சொன்னதைச் செல்லிப்போட்டு, உன்னை விட எவ்வளவு கூட விசு என்று நீ அவனைக் கேள் ” என்று சொல்லிவிட்டேன். அன்றும் என்னைப் பார்த்தபடி சிறிது நேரம் இருந்து விட்டு போய்விட்டான். மேலும் சில நாட்கள் சென்றன. ஒருநாள் அவன் வந்தான் முகத்தில் குழப்பம், சோகம் எல்லாம் அகன்று மலர்ச்சி இருந்தது. என்னைக் கண்டதும் சிரித்தபடி வந்தான். “ஐயா நீங்கள் சொன்ன மருந்து அட்டகாசமாக வேலை செய்யுது. இப்ப என்னை மென்ரல் எண்டு சொன்னவை வாயே திறக்கிறயில்லை, நீங்கள் தெய்வம்மாதிரி உதவியிருக்கிறியள்” என்றுவிட்டு நிம்மதியாகச் சிரித்தான். அவனது மனச்சிறைகள் தகர்ந்து போய்விட்டது தெரிந்ததில் நாணும் நிம்மதி பெருமூச்சை விட்டுக்கொண்டேன்.



குடும்பத்தலைவர், மாணவத்தலைவர், வீளையாட்டுத்தலைவர், மதத்தலைவர், நிர்வாகத்தலைவர், சமூகத்தலைவர், கிராமத்தலைவர், என நீண்டு கொண்டே தலைமையின் ரகங்கள் வெளிப்படும். இதற்கு தகுதியானவர்களின் தலைமைகள் தலைமைத்துவப்பண்புகளுடன் இணைந்தாலே அத்தலைமைக்கு தகுதியும் மதிப்பும் ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடியதாக இருக்கும்.

தலைமைத்துவம் என்பது பலவகையில் உருவாக்கப்படும் ஒரு சிறப்பு பண்பாகும். தலைவன் தன் பண்புகளை அலட்சியப்படுத்தும்போது

“சரிவான வழிகாட்டல் இல்லாததால் அந்த குடும்பம் படுகின்ற பாட்டைப்பார்”

“ஒழுங்கான தலைமைகள் இல்லாமல் அந்த சமூகம் சீர்தலைஞ்சு படும்பாட்டைப் பார்.”

“பேச்சு ஒன்றும் செயல் வேறாகவும் இருந்தால் எப்படி மக்கள் இவர்களை மதிப்பார்கள்.;

“நிர்வாகம் ஒழுங்கில்லை. அதால் தானே இந்த ஜமால் எல்லாம் நடக்குது.”

“பேச்சு பல்லக்கு. தம்பி கால்நடை” என வார்த்தைக்கும் வாழ்வுக்கும் அளித்தம் இழக்கும்போது தலைமைகளின் மதிப்பு சமூகத்தில் மதிப்பீழ்ப்பதையும் தகுதியற்ற தலைமைகளால் ஏற்படும் சமூகசீர்கேடுகளும் தலைமைத்துவப் பண்புக்கு வரைவு கூறும் சம்பவங்களாகும்.

தலைமைப்பொறுப்பேற்க எவருக்குத்தான் ஆசை இல்லை. அந்த தலைமைத்துவத்திற்கான பண்புகள் தலைமையைத்தேடும் ஜம்பவான்களிடம் இருக்கிறதா? ஏன், எம் ஒவ்வொருவரிடமும் இருக்க வேண்டிய தலைமைத்துவப் பண்பு எந்தளவு இருக்கிறது? என மீட்டுப் பார்க்கவும் எமக்கு தலைமை தாங்கும் பண்பு தேவைதானா? எமது சமூகத்தில் தலைமைகளை தாங்கும் தலைவர்களை எந்தக் கண்ணோட்டத்தில் தெரிவு செய்கின்றோம்? இத்தலைமைகளால் வழிகாட்ட கையாளும் உத்திகள் எவை என வாசகஇதயங்களின் சீந்தனைத் தாண்டலை ஏற்படுத்துவதே இக்கட்டுரையின் நோக்கமாகும்.

தலைவன் யார்?

பணம் இருந்தால் போதும், பதவி இருந்தால் போதும், பரம்பரைத்துவம் இருந்தால் போதும், சண்டித்தனம் கூட தலைமையை உருவாக்கிவீடும் என்ற பலரது முரண்பாடான முணுமுணுப்புக்கள் வெளிப்படையாக சொல்லத்தயங்குகிறது. ஒரு தலைவரை எடுத்தும் பாருங்கள், அவர் எதனைக் கொண்டு உங்கள் முன் தலைமை தாங்கி வருகிறார். இவரது தலைமையால் சாதித்தது என்ன? சாதிக்கப் போவது என்ன? இத்தலைமைக்கு மக்கள் செல்வாக்கு பயத்தினாலா? பணத்தினாலா?

பரம்பரைத்தனத்திலா? இல்லை அனுபவத்திலா? படிப்பிலா? பதவியிலா? ஆப்பணத்திலா? பிறாசேவைக்கு தம்மை தியாகம் செய்வதிலா? உண்மைத்தனத்திலா? நீதியான வழிகாட்டலிலா? இதுதான் தொழிலா? இப்படி பல அளவு கோல்களில் எதற்குள் அடங்குகிறார்கள் என வரையறைகளை கண்டுபிடித்துப் பாருங்கள்.

உறவு, கீராமம் என்றும், படித்தவர், தொடர்பு கொள்ளக்கூடிய ஆற்றல் உள்ளவர், பன்மொழி அறிவுள்ளவர் என்றும் நல்ல தலைமைத்துவ பண்புகள் இருப்பினும் ஒதுங்குவதும் வீண்சோலியில் மாட்டிக்கொள்ள வேண்டாம் என விட்டாரின், குழுக்களின் அழுத்தங்களாலும், உண்மைத் தலைமைகள் ஒதுங்குவதும் சில அதிகாரிகளின் செல்வாக்கு, சுரண்ட லுக்கு துணைபோகும் தலைமைகள் உருவாக்கப்படுவதும் தலையாட்ட லுக்கும், கையொப்பத்துக்கும் சுரண்டி வாழும் தலைமைகளும் உருவாக்கும் சூழல் எதிர்கொண்ட அனுபவங்கள் பல பதில் தரும்.

சில தெரிவுகள் குழுவைக்கொண்டு நடாத்தக்கூடிய தலைவராக, மற்றவர் கருத்துக்கு மதிப்பு கொடுப்பவராக, சமூக உறவு வளர்ப்பதில் திறமைமிக்க, செல்வாக்குள்ள, நம்பிக்கைக்கு பாத்திரமான மேலிட தொடர்புக்கு எற்றவராக, பலரது செல்வாக்குக்கு பாத்திரமானவராக தெரிவுகள் இடம்பெறும். இவர்களில் சிலர் தாமாக இயங்காதவராக இருப்பினும் சமூகம், சூழல், பரம்பரைத்தனம், எதிர்வார்த்தை கூறத்தயங்கும் மெளனசமூகத்தில் கோழைகூட மாறாத்தலைமைத்தன்மையை கொண்ட சுரண்டும் தலைமை யாக இருக்கும். இவர்களால் சமூகம் அழுக்கப்பட்டு முன்னேற்றம் இன்றிக் காணப்பட்டபோதும் புதிய தலைமைகள் உருவாகவிடாமலும், ஒற்றுமைப் பட்டுரூல் கொடுக்கும் விழிப்புணர்வுகளை ஏற்படுத்தாமலும் அவதானமாக பார்த்துக்கொள்வதோடு, முரண்பாடுகளைத் தாண்டிக்கொண்டே இருக்கும். பிரிவுகளையும், குரோதங்களையும், தீய செயற்பாடுகளையும் வளர்த்து ள்கின்ற விட்டில் பீடுங்கும் சுரண்டல் தலைமைகளும் நல்ல தலைமைகள் உருவாக சவால் வீடுக்கும். படித்தவரெல்லாம் தலைவர்களல்ல. தலைவர்களெல்லாம் படித்தவரும் அல்ல.

இவ் வெளி வேடங்கள் மட்டும் தலைமைத்துவப் பண்புகளாகவிட்டமுடியாது. ஒவ்வொருவருக்கும் இத்தலைமைப் பண்புகள் இருக்கவே இருக்கிறது. இதனை இணங்கண்டு வளர்த்தெடுப்பதில் அலட்சியமாக நாம் இருந்து வீடுகிறோம். இதற்கு எமக்குள்ளே நாம் சுயமதிப்பீடு செய்து பார்த்து குறித்துப்பாருங்கள்

நான் யார்?

முதலில் ஒரு தலைவனுக்கு இருக்க வேண்டிய பண்புகள் எவை?

	நல்லவை	தீயவை
1.
2.
3.
4.

இதில் எம்மிடம் இருப்பவை எவை? களையப்பட வேண்டியவை எவை? என பண்புகளை இனங்கண்டு வளர்த்தெடுக்கும் வழிகளைக் கையாளுவதே தலைமைத்துவத்துக்கான வளர்ச்சிப் படியாகலாம். 'நான்' என்பது ஆணை வத்தின் வெளிப்பாடு. அதனால் 'நான்' என்ற சொல்லையே வெறுப்போர் அதீதம். அந்த 'நான்' என்ற சொல்லைக் கண்டே பயப்படுவோர் தன்னை ஒருமுறை மீட்டுப்பார்க்க மேற்குறித்த வழிகளில் ஏதோ இடத்தில் தவறிழைத்தவனாக காணப்படலாம். ஆதலால் சுயமதிப்பீட்டின் மூலமே நான் யார்? என்பதனை இனங்காணமுடியும். 'நான்' என்ற சொல்லைக் கண்டு மிரளுவதைவிட 'நான்' என்ற ஆணைவத்தை அல்ல நான் என்ற ஆளுமையை வளர்ப்பதே உயர்ந்த பண்பாகும். குடும்பத்தில், சமூகத்தில், சமயமையங்களில், நிறுவனங்களில், நாட்டில், காலவரையறைக்குள் என்றும், நிரந்தரமானதாகவும், பதவிக்காலம் வரையும், பரம்பரைக்குள்ளும் தலைமை களை வகிக்கும் தகுதியில் என்னிலை என்ன? எதனில் குறைபாடுகள் உள்ளன? நிறைவுகள் திருப்தியானதா என மதிப்பீட்டுப்பார்க்கலாம்.

இவைகள்தான் தலைமைத்துவ எல்லைகள் என வரையறை செய்து விட்டமுடியாது. இவற்றை உங்கள் வாழ்வியல் முறைகளில் பல்வேறு சந்தர்ப்பங்களில் பல்வேறுபட்டசூழலில் உருவாகும் தீவிரத்தலைமைகள் மன்கு வெளிப்படுத்தும். மீட்டுப்பாருங்கள்.

விட்டில் யார் தலைவர்கள்?

அப்பா என்பர் சிலர், அம்மா என்பார் சிலர். ஏன் அம்மா அப்பா கூட சில வீடுகளில் பிள்ளைகளின் தலைமைக்கு கட்டுப்பட்டு நடப்பதை காண்கின்றோமே. மூத்தோர்களை தலைவர்களாகக்கொண்டு கூட்டுக் குடும்ப வாழ்வியலை நடத்திய பண்பாட்டுக்குடும்பங்களும் எம்மண்ணில் இருந்தது. இவற்றைவிட உழைப்புடன் வருவாய் சேர்ப்போரே தலைவராக குடும்பங்களில் மாறிவீடுவதுண்டு. இங்கே ஆண்தலைமை, பெண்தலைமை, மூத்தவர் இருக்க இளைபோர் தலைமை தாங்கும் நிலை இவற்றுக் கெல்லாம் ஏது காரணம் என மீட்டுப்பார்த்தால் தலைமைத்துவ பண்புகளாக அக்குடும்பம் மதிக்கும் வரையறைகள் வித்தியாசப்படும் அல்லவா?

தீவிர தலைவர்கள்

இன்றைய போர் சூழலில் இடப்பெயர்வும் மீள்சூடியேற்றமும் நிர்வாக அமைப்பு முறைகளும் தீவிர தலைவர்களை உருவாக்கிவீடுகின்றன. இடம்பெயர்வு சூடியேற்றங்களின் போது வெளித்தொடர்புக்காக அக்குழுமங்களிடையே தலைவர் தெரிவாகிறார். அவர் தெரிவு செய்யப்படும் முறைகள், சேர்ந்து வாழும் குடும்பங்களில் பல வித செயற்பாடுகளாலும் தானாக முன்னேறி தலைமைகளை பெற்று வாழ்வோரும் உருவாக வாய்ப்புண்டு.

வீதி வீபத்தில் பலர் பார்த்திருக்க ஒருவர் அதனை தீர்த்து ஒழுங்காக்குவதில் ஈடுபடும்போது அங்கே தலைமைத்துவம் செயல்படுகிறது.

வளையாட்டுப்போட்டிகளில் தன் திறமைகளை வெளிப்படுத்தும் போது தெரிவு செய்யப்படுவோரை தலைமைத்துவம் தேடிவருகிறது. சிறுகுழுமங்களாக, சந்திப்புக்களில், பயணங்களில் ஈடுபடும்போது முன்னின்று ஆற்றல் வெளிப்படுத்தும்போது அச்சுழல் அவரை தலைவராக ஏற்றுக்கொள்கிறது.

குடும்பத்தில் இழப்புக்களின்போது குடும்பத்தை வழிநடத்த மனைவியோ, பிள்ளைகளோ, திடீர் பொறுப்புக்களை ஏற்று வழிநடத்த வேண்டியதும் தவிர்க்க முடியாததாகிவிடுகிறது.

எவற்றிலும் தன்னை தான் தலைமைத்துவ பண்புகளை கொண்டு உருவாக வேண்டியது மனித வாழ்வுக்கு இன்றியமையாத தேவையாகும். இவற்றை சிறுபராயம் தொட்டே வழி காட்டி வளர்க்க வேண்டியது, வழிகாட்டும் பெற்றார் ஆசிரியர் வழிகாட்டிகளின் முக்கிய பொறுப்புமாகும்.

முரண்பட்ட தலைவர்கள்

இத்தலைவர்கள் மற்றவரை தட்டி வீழ்த்தியோ, தன் தலைமை அதிகாரத்தனத்தாலே ஆட்டிப்படைப்பவரும், வேறு ஒருவரை உருவாக்க விரும்பாதவரும் “நான்” என்ற ஆணவத்துக்குள் அடங்கிவிடுகிறார். சில தலைமைகள் தமது ஊழியத்துக்கு மட்டும் சீடரை உருவாக்கிக் கொள்ளும். அவனது ஆற்றல், ஆளுமை தலைமைத்துவ பண்பாக வெளிப்படுத்தப்பட்டு முன்னேற்றமடைவதை தாங்காத தலைமைகளும் எம்மிடம் இருப்பதை காணமுடியும். இவை முன்னைய கால அரசாட்சியின் எச்சங்களால் பயிற்றப்பட்ட தலைமைகள் எனலாம். புதிய தலைமைகளை உருவாக்கவும், உருவாகவும் விடாது, பிரித்தாளும் முறைமைக்குள் பயிற்றப்பட்டதால் ஏற்படும் வெளிப்பாடுகள் எனலாம். இவை உண்மையான தலைமைகளாகி விடமுடியாது.

உருவாக்கி உருவாக:-

ஒரு ஆசிரியர், டாக்டரை, பொறியியலாளரை, சமூக தலைவரை அதிபரை உருவாக்கியதில் மகிழ்வடைகிறார். இதுபோன்ற உருவாக்கும் தலைமைத்துவங்கள் அருகிவருதலும் தலைமைத்துவ சீரழிவுக்கு காரணமாகிறது. முன்னிருக்கைக்கு முண்டியடிக்கும் இக்காலத்தில் தலைமைத்துவம் ஓர் சவாலே. தலைவன் முதலில் தன் குழுமத்தில், சமனான சேவையில், நட்பில், ஆற்றல், வெளிப்பாட்டில், பேசும் பண்பியலில் நல்ல தொண்டனாக மாறி பண்பாற்ற முன்னுதாரணமான தலைவனாக உருவாக்கவும், உருவாகவும் வேண்டியது இன்றைய காலத்தின் தேவையாகும்.

“ஆறடி வளர்ந்தென்ன
ஆளுமாய் இருந்தென்ன
ஆளுமை இல்லையேல்
அவனும் ஒரு பொம்மைதான்”

வழியினைச் செய்பவனிடேவோம்

சரிந்த கோபுரங்கள்

நிமிர்ந்த போதும்
அடிபட்ட வாழ்வுக்கு
அரிசி கிடைத்த போதும்
குழி விழுந்த வீதிகள்
நிரவப்பட்ட போதும்
மின்சாரக்கம்பிகள்
உயிர் பெற்ற போதும்
அநுந்தம் எங்களுக்கு
புனர்வாழ்வு இதுவென்று - அநூல்
மறைக்கப்பட்ட உண்மைகளுக்குள்
அழப்பார்க்க போதான ...
உடைவுகளுக்குப்பட்ட உடல்களும்
சிதைவுகளுக்குப்பட்ட அநுமையும்
நொறுக்கப்பட்ட இதயங்களும்
மறவாழ்வு தேடும்மனிதரும்

உரிமையீழ்ந்த எம்மியும்
தயநுறம் துணையீழ்ந்த பெண்களும்
வினாக்குறியான எதிர்காலத்தன்
நழைகின்ற சின்னஞ்சிறகுகளும்
அறதவக்காய் அந் தேடி அழும்
அனாதரவான எங்கள் பெரிசுகளும்
புனர்வாழ்வுக்காய்
ஏங்கி நிற்பது தெரிகிறது....
சமூக மனமே!
எங்கள் மறவாழ்வு (புனர்வாழ்வு)
எங்கோ இருந்தல்ல
இங்கிருந்து தான்
வாருங்கள் வழியை செய்பவனிடேவோம்!

J.M.T நொட்டிக்கோ
யாழ் பல்கலைக்கழகம்.

மாணவத்தோழர்களே, **மாணவர்வட்டத்துள்** வரவிரும்பி
மனுப்போட்டவர்களே, எம் முதலாவது ஒன்றுகூடல் வருகின்ற
மாதம் ஐந்தாம் நாள் (05.06.2001) அன்று இல. 657/1 ஆஸ்பத்திரி
வீதி, யாழ். கேட்போர் கூடத்தில் இடம்பெறும் என்பதை
குறித்துக்கொள்ளுங்கள்.

மேலதிக விபரங்களை அஞ்சல் சுமந்துவரும். ஆயத்தமாகுங்கள்.
ஏனையோரும் இணைத்து கொள்ளுங்கள்.

-கிருபா அக்கா-

தலைவனாக இருக்கும்போதே தலைவர்களை உருவாக்குகின்றவன் தலைவன்

அருள்திரு. ரூபன் மரியாம்பிள்ளை,
இயக்குனர்,
கத்தோலிக்க அச்சகம், யாழ்ப்பாணம்.

தென்னாபிரிக்காவின் முடிசூடா மன்னன் நோபல் பரிசைப் பெற்றுக்கொண்ட போது உண்மையாகவே ஒரு தலைவன் கௌரவிக் கப்பட்டான் என்று முழு உலகமுமே பூரித்தது.

உலகின் உன்னத தலைவர்களின் வரிசையில் ஒரு நிலையான இடத்தை தன் தலைமைத்துவப்பண்புகளாலும் பணிகளாலும் நிரந்தரமாகவே பிடித்துக்கொண்டவர் 'கறுப்புச் சிங்கம்' என வர்ணிக்கப்படும் நெல்சன் மண்டேலா.

குலு, ஆபிரிக்கான்ஸ், ஆதி வெள்ளையர் ஆசிய வம்சாவழியினர், தென்ஆபிரிக்க சுதேசிகள் என்னும் ஐம்பெரும் இனங்களைக்கொண்ட தென்ஆபிரிக்காவில் 65 சத வீதமான கறுப்பினத்தவர் சிறுபான்மை வெள்ளையரால் ஆளப்பட்டு வந்தனர். தென்னாபிரிக்க சுதேச இனத்தவரான நெல்சன் மண்டேலா ஆபிரிக்க தேசிய காங்கிரஸ் மூலமாக தென் ஆபிரிக்க கறுப்பின மக்களுக்காக போராடியவர்.

27 ஆண்டுகள் சிறைவாழ்வை வாழ்ந்த போதும் தனிமையும் முதுமையும் அவர் உடலை வாட்டிய போதும் கொண்ட கொள்கையிலும், கோட்பாட்டிலும் சற்றும் மனம் தளராத, உடல் சோராத ஓர் இரும்பு மனிதர் அவர்.

தெளிந்த சிந்தனை, தூர நோக்கு, வீரமும் விவேகமும் கொண்ட செயற்பாடுகள், கொண்ட கொள்கைக்காக எதையும் இழக்கவும் அனைத்தையும் தியாகம் செய்யவும் அமைந்த மனம் அனைத்தும் இவரின் தலைமைத்துவத்தின் அடிப்படைகள்.

தனிப்பட்ட தேவைகளைவிட தாய் நாட்டின் தேவைகளில் ஆழ்ந்த கரிசனை, தன் சுய உணர்வுகளைவிட தன் மக்களின் சுதந்திர உணர்வுகளை கருத்திற்கொண்டு தரிசனப்பார்வையுடன் எடுக்கப்படும் முடிவுகள், பெற்றுக்கொண்ட பயங்கர அனுபவங்களுக்காக பதவிக்கு வந்த போது பழிவாங்க எள்ளளவும் விரும்பாத மனம், 'பதவிகள் பகிர்ந்தளிக்கப்படவும் எதிரிகள் விருந்தளிக்கப்படவும் வேண்டும்' என்பதில்

உள்ள அசையாத நம்பிக்கை இவைகள் எல்லாம் இவரின் தலைமைத்துவத்தில் வெளிவந்த ஆளுமைப்பண்புகள்.

தன் தென்னாபிரிக்க சுதேசிகளின் தலைவராக மட்டுமல்லாமல் தென்னாபிரிக்க மக்கள் அனைவரதும் தலைவராக அவர் பரந்த மனதுடன் சிந்தித்த விதமும் செயற்பட்ட விதமும் அவரை ஓர் உலகத்தலைவராகவே ஆக்கியுள்ளது.

தலைமைத்துவத்தையும், பதவியையும் எப்போதும் வைத்திருக்க வேண்டும் என்று எண்ணாது அதனை விட்டுக்கொடுத்த படியால் இன்று அவரது தலைமைத்துவத்திற்கான பணிக்களம் பரந்து விரிந்துள்ளது.

சிலர் தலைவர்களாக பிறக்கிறார்கள். வேறு சிலர் தலைமைத்துவப்பண்புகளுடன் பிறந்து அவற்றை உரிய முறையில் நெறிப்படுத்தி தலைசிறந்த தலைவர்களாகிறார்கள். வேறு சிலர் மீது தலைமைத்துவம் திணிக்கப் படுகிறது.

தலைவர்களாகப் பிறக்கின்றவர்கள் எனும் போது அரச குடும்ப வாரிசுத்தலைமைத்துவத்தையும் அரசியல் குடும்பங்களில் பிறந்து பரம் பரைத்தலைவர்களாகும் தன்மையைக்கொண்டவர்களையும் நாம் குறிப்பிடலாம்.

தலைமைத்துவப்பண்புகளுடன் பிறந்து அதனை உரிய முறையில் வளர்த்து உன்னத தலைவர்களாகுவோர் நிலையே பொதுவானதாக இருக்கிறது.

தலைமைத்துவம் திணிக்கப்படுவோர் கட்டாயத்தினாலோ, அநுபவத்தாலோ பதவி கிடைத்ததாலோ தலைவர்களானவர். ஏதோ ஒரு வகையில் தம் தலைமைப்பணியை நடத்தி முடிப்பவர்கள் இவர்கள்.

மேலே சொன்ன அனைத்தையும் வைத்து தலைமைத்துவத்திற்கான வரை விலக்கணத்தை பின்வருமாறு அமைக்கலாம். 'ஒரு குறிப்பிட்ட சூழ்நிலையில் ஒரு நோக்கை அடைய ஒருவர் தம் திறமைகளையும், தகைமைகளையும் செயலாற்ற வைத்து அனைவரையும் இலக்கு நோக்கி அழைத்துச்செல்வதே தலைமைத்துவமாகும்'.

தலைவர்களே சரித்திரத்தை வடிவமைக்கிறார்கள் என்று சொல்லப்படுகிறது. யாரும் தலைவராக வர ஆசையும், ஆர்வமும் கொள்ளாமலும் அதற்கான அடியத்திவாரங்களை இடாமலும் தமது பழக்கவழக்கங்களையும் குணாதிசயங்களையும் அதற்கு ஏற்ற விதமாக உருவாக்கி வளர்க்காமலும் தலைவர்களாக முடியாது.

ஒரு தலைவனுக்கு இருக்க வேண்டிய அடிப்படைத்தன்மைகளையும், தகமைகளையும் நாம் பின்வருமாறு வகுக்கலாம்.

இலக்கு கடினமானதாயினும் காணப்படாததாயினும் அதனைத் தெளிவாகப்பார்த்து நம்பிக்கையோடும் மன உறுதியோடும் அனைவரையும் அழைத்துக்கொண்டு நடைபோட வேண்டியவன் தலைவன்.

தனது சக்தியையும் திறமைகளையும் அனைவரதும் செயற்பாடுகளோடு இணைத்து இலக்கை அடையும்வரை விடா முயற்சியோடும், கடின உழைப்போடும் துணிந்துசெயலாற்றுவான் தலைவன்.

நீதியோடும் நேர்மையோடும் திறந்த மனத்தோடும் பொது நலனைக் கருத்திற் கொண்டு திட்டங்களையும் தீர்மானங்களையும் தூர நோக்குடன் தீட்டுவன் தலைவன்.

பயணப்பாதையின் ஒவ்வொரு கட்டத்திலும் அங்கு நடைபெறும் ஒவ்வொரு செயற்பாட்டிலும் இன்பத்திலும் துன்பத்திலும் பார்த்துக்கொண்டு நிற்காமல் பங்கெடுப்பவன் தலைவன். சொல்வதைச் செய்பவன், செய்வதைச் சொல்பவன் பணிவினில் உயர்ந்து உயர்வினில் பணிந்து பணியாற்றுவான் தலைவன்.

நினைத்த முடிவுகள் கிடைக்காதபோதும் கிடைத்த முடிவுகளை வைத்து நினைத்த முடிவுகளுக்காக உழைப்பவன் தலைவன். மிகத்திறமையான முடிவுகள் வேண்டும் என்று காத்திராமல் ஓரளவு திறமையான முடிவுகளை எடுக்கும் மனப்பக்குவத்தை கொண்டிருப்பவன் தலைவன்.

பொது நலனிலே ஆர்வம் கொண்டு பிரச்சனைகளையும், தீர்வுகளையும் தெளிவாகப் புரிந்து கொண்டு தான் வழி நடத்தும் போதே இன்னும் பல புதிய தலைவர்களை உருவாக்கி விடுபவன் தலைவன்.

அன்புக்கட்டளை / LOVE ORDER

“நான்” ஆண்டு 2001 இற்கான சந்தாவை புதுப்பிக்க, ஆரம்பிக்க, அறிமுகப்படுத்த உங்கள் காசுக்கட்டளைகளை (Money orders) அனுப்பி வைப்புகள்.

பணம் பெறபவர்: ஆசிரியர், “நான்”
பணம் பெறும் அலுவலகம்: தலைமைத்தபாலகம்,
யாழ்ப்பாணம்

நான்

பள்ளி அதிபரும் தலைமைத்துவ பண்புகளும்

Mrs. P.F. Sinnadurai
Principal, J/ St. Charles M.V.

“ஒரு நாட்டின் ஆசிரியர் எத்தரத்தினரோ அத்தரத்தினரே அந்நாடு” என்று கூறுவர் அறிஞர். கலாநிதி இ.ஏ. பயர்ஸ், “ஒரு நாடு முதலாந்தர நாடாக இருக்க வேண்டும் எனின் அந்நாட்டின் ஆசிரியர்கள் முதலாந்தரத்தினராக இருக்க வேண்டும்” என்கிறார். “மனிதனை ஆக்குபவன் ஆசிரியன்” என்கிறார் ஜோன்ஸ் அடம்ஸ். இத்தகைய பொறுப்பு மிக்க ஆசிரியர் குழாத்தையும் நாட்டின் எதிர்கால சந்ததியினரான மாணவச் செல்வங்களையும் தன் முகாமைத்துவத்தில் வளர்த்தெடுக்கவேண்டிய பொரிய பொறுப்பு அதிபரைச்சார்ந்ததாகும்.

பாடசாலையின் தலைவர் அதிபராவார். ஒரு வாகனமானது சாரதியின் கட்டுப்பாட்டில் சீராகச்செல்வது போல பாடசாலை என்ற தாபனமும் பாடசாலைத் தலைவரான அதிபரின் கட்டுப்பாட்டில் சீராக இயங்க வேண்டும். அதிபர் பதவி மிகமிகக்கடினமானதும் பொறுப்புமிக்கதுமாகும். பாடசாலையின் பொறுப்புக்கள் அனைத்தும் அதிபருடையதே, எனவேதான் “முன்நிலை முகாமையாளர்” என்று அதிபர் இன்று அழைக்கப்படுகிறார். பாடசாலையின் அனைத்து செயற்பாடுகளுக்கும் தலைமை தாங்குபவர் அதிபரே.

பாடசாலையில் அங்கம் வகிப்பவர் ஆசிரியர், மாணவர், ஊழியர், பெற்றோர், பழைய மாணவர், நலன் விரும்பிகள் எனப் பலவாறு அமைவர். பாடசாலையின் சீருக்கும் சிறப்புக்கும் உழைக்கும் ஆசிரியர்களுக்கு தலைமை தாங்குகின்ற அதிபர்கள் கல்விசார் படடங்கள் பெற்றிருப்பதுடன் அமையாது சிறந்த முகாமைத்துவப்பண்புகளும் ஒருங்கே சேரப்பெற்ற வராக இருக்கவேண்டும்.

தலைமைத்துவப்பண்புகளில் மிக முக்கியமானது நம்பிக்கையும், நல்லுறவும் இருப்பதாகும். பாடசாலை முகாமைத்துவத்தை செவ்வனே நடாத்த அதிபருக்கும் பாடசாலைச் சமூகத்திற்கும் இடையே நல்லுறவும், நம்பிக்கையும் இருப்பது அவசியம். பாடசாலையின் அதிபர், ஆசிரியர் மாணவர் மட்டில் மனித நேயமுடையவராக இருக்கும் அதேவேளை கண்டிப்பும் அரவணைப்பும் பக்கமாக வர வழிநடத்தும் ஆற்றலைப் பெற்றிருத்தல் அவசியம். அடக்குமுறையும் அதிகாரமும் வற்புறுத்தலும் தலைமைத்துவப்பண்புகள் அல்ல. இதனால் பெரும் குழப்ப நிலையே உருவாகும்.

பாடசாலையை பொறுத்தவரை அதிபர், எல்லோரும் ஒரே தலைமைத்துவ பண்புகளைக்கொண்டவராக இருக்கவேண்டுமென எதிர்பார்ப்பது தவறு. தமது பாடசாலை இருக்கும் சூழல், சூழ்நிலை, சந்தர்ப்ப நிலைமைகள் என்பனவற்றைப் பொறுத்து தலைமைத்துவ முறைகளை கையாளலாம். ஐனநாயக ரீதியிலான தலைமைத்துவ அணுகுமுறைகள் பாடசாலைக்கு ஏற்றவையாகும்.

நான்

இத்தகைய அணுகுமுறைகளைக்கையாளும் தன்மை சார்ந்த அதிபர் அனைவருக்கும் மதிப்பளிப்பார். அனைவரும் கலந்தாலோசிக்கப்படுவதாலும் பார்வையாளராக அன்றி எல்லோரும் பங்காளராக மாறுவதாலும் உற்சாகமான பங்களிப்பு ஏற்படுகின்றது. இத்தகைய தலைமைத்துவ பண்பினால் வேலைப்பகிர்வு செவ்வனே இடம்பெற பணியில் ஈடுபடும்திருப்தியும் ஏற்படுகின்றது. பாடசாலை நிர்வாகம் சீராகநடைபெற அதிபர் இத்தகைய பண்புடையவராக இருத்தல் அவசியம்.

கல்வி சம்பந்தமான ஆலோசனைகளை ஆசிரியருக்கும் மாணவருக்கும் நிதானமாகவும், ஆணித்தரமாகவும் கூறக்கூடியவராக இருக்க வேண்டியது குறிப்பிடத்தக்கதொன்று. ஆசிரியர் மாணவரின் தனிப்பட்டதிறன்களை அறிந்து அதற்கேற்ப வேலைகள் கொடுப்பது, கல்வியூட்டுவது என்கின்ற பாரிய பொறுப்பு அதிபரை சார்ந்ததாகும். சிறந்த தலைமைத்துவப்பண்புகள் கொண்ட அதிபர் ஒருவர் தான் விரும்பியவற்றை மற்றவர்களைக்கொண்டு இலகுவாக செய்விக்கக் கூடிய ஆற்றல் பெற்றிருப்பார்.

தலைமைத்துவப்பண்புகள் பிறப்பினால் மட்டும் வருவதல்ல. இத்தகைய பண்புகள் சில ஒருவருடன் ஒட்டிப்பிறந்தாலும் பலரில் வளர்க்கப்படவேண்டியனவாகும். தலைமைத்துவம் கல்வியினாலும், பயிற்சியினாலும், அனுபவங்களாலும், வளர்க்கப்படுகிறது. தலைமைத்துவ அனுபவங்களினால் தலைமைத்துவப்பண்புகள் வளர்ச்சியும் ஆக்கமும் பெறுகின்றன. அதனால் பாடசாலை என்ற நிறுவனத்தில் பலர் சிறந்த தலைமைத்துவம் உள்ளவராக வாய்ப்புக்கள் ஏற்படலாம். ஒரு பாடசாலை பல தலைவர்களை உருவாக்கக்கூடிய தளமாகும். நாட்டின் வருங்காலத் தலைவர், மதத் தலைவர்கள் எனப்பல்வேறு தரப்பட்ட தலைவர்கள் பாடசாலைகளிலே உருவாக்கப்படுகிறார்கள். இவர்கள் பல அனுபவங்களைப்பெற அதிபர் ஒரு வழிகாட்டியாக அமைகின்றார்.

அதிபர் தான் மட்டும் தலைமைத்துவ பண்புகளை வளர்த்துக் கொள்பவராக அமையாது ஒவ்வொரு நிலையிலும் மற்றவரின் திறன் அறிந்து அவர்கள் வளர வாய்ப்புக்கள் அளிக்க வேண்டும். இதனால் நிர்வாகம் இலகுவாகிறது. சுயநம்பிக்கை ஏற்படுகிறது. இதனால் திறமைகள் அதிகரிக்கின்றன. பாடசாலை என்ற தாபனத்தின் எதிர்பார்ப்புக்களை இதனால் இலகுவாக அடைய முடிகின்றது. பாராட்டுக்களையும் கண்டனங்களையும் சமமாக ஏற்கும் தன்மை தலைமைத்துவத்திற்கு அவசியம். எதனையும் நேர்கொள்ளும் துணிச்சல், நடுநிலமை தளம்பாமை தலைமைத்துவத்திற்கு மெருகூட்டி அழகு செய்வனவாகும். திட்டமிடுதலும், தொடர்பாடலும், ஒழுங்குபடுத்தலும், இயைபுபடுத்தலும் திருப்திகரமாக அமைய வேண்டும்.

இவ்விதமான தலைமைத்துவப்பண்புகளை முகாமைத்துவக்கற்கை நெறிகள், முகாமைத்துவப்பட்டப்படிப்பு, கல்வித்தத்துவங்கள் மூலம் பெற்றுக்கொள்ளலாம். இவைகளுடன் பயிற்சிகளும் அனுபவங்களும் தலைமைத்துவப்பண்புகளை வளர்க்கின்றன. இவைகள் மூலம் நல்ல முதல்நிலை முகாமையாளராக விளங்கும் அதிபர் தானும் வளர்ந்து தலைமைத்துவ ஆணையினரையும் வளர்த்துச்சமூகத்திற்கு அளிப்பவராக அமைய வேண்டும்.

யாழ் வளாக வணிகவியற்றறை தலைவர் திரு.தேவராஜர் அவர்களுடன் சில நொடிகள்..



“எவரேனும் ஒருவர் ஏனையோருக்கு முன் மாதிரியாக நின்று செயற்படுகின்றாரோ அவரையே தலைவர் அல்லது தலைமை” என்பார் ஸ்பூறாட்ஸ். தலைமைப்பொறுப்பை வகிப்பவர்கள் சமூகத்தின் வழிகாட்டிகளாக சமூகத்தை வழிநடத்துபவர்களாகத்திகழ வேண்டும். தலைமைத்துவம் தொடர்பான இன்றைய அறிவியல் கருத்துக்களை இந்நேர்காணலில் பகிர்ந்து கொள்கிறார் யாழ் பல்கலைக் கழக வணிகவியல் துறைத்தலைவர் **திரு க. தேவராஜர்**

நான்: சமூக வாழ்வில் தலைமைத்துவத்தின் முக்கியத்துவம் என்ன?

அவர்: எந்தவொரு சமூகத்தினதும் இலக்குகளை அடைய அதனை வழிநடத்திச்செல்ல தலைமைத்துவம் மிக அவசியமானது. தலைவர் தனது அதிகாரத்தின் மூலம் தனது செல்வாக்கை தன்னாப்பின்பற்றுபவர்களிலும், சமூகத்திலும் ஏற்படுத்தும் போதுதான் அங்கு சமூக மாற்றம் நிகழ்கின்றது. ஆக சமூகம் தேங்காமல் நகர தலைமைத்துவம் வேண்டப்படுகிறது.

நான்: பரம்பரை அல்லது மரபுவழி தலைமை இன்றைய சமூக வாழ்வில் கைகொடுக்குமா?

அவர்: இன்றைய வாழ்விலே பொதுவாக எந்தவொரு சமூகத்திலும் மரபுவழி தலைமைக்கு சிறப்பிடம் வழங்கப்படுவதில்லை. ஆளுமை மேம்பாடுடைய எவராலும் சிறந்த ஒரு தலைமைப்பண்பை வழங்கமுடியும்.

நான்: நல்லதேவர் தலைமைத்துவத்தின் இன்றியமையாத இயல்புகள் என எவற்றைக்கூறுவீர்கள்?

அவர்: மனித நேயம் - மனிதர்களைக் கவருவதன் மூலம் பிரச்சினைகளை விளங்கி தன்னாப்பின்பற்றுபவர்களை தன்வழி கொண்டு வரக்கூடிய திறமை.

தீர்மானிக்கல் - தீர்மானங்களை தனது உறுப்பினர்களுடன் கலந்தாலோசித்து வலுவுள்ள தீர்மானமாக உருவாக்கின்ற வல்லமை. இன்றைய

காலச்சூழ்நிலைகளில் கூட்டுத்தீர்மான முறையே எல்லா சமூகங்களாலும் வரவேற்கப்படுகின்றது. இதற்கு மிகச்சிறந்த உதாரணமாக ஐப்பான் பண்பாட்டில் நிலவுகின்ற Ringi System ஐ நாம் குறிப்பிடலாம். இங்கே எந்தவொரு செயற்பாட்டிலும் அனைவரினதும் பங்களிப்பும் காத்திரமானதாக அமைவதனால் அவர்கள் யாவரும் பங்குபற்ற வேண்டிய அவசியம் இருக்கின்றது. ஆனால் எமது நாடுகளில் அவ்வாறான தன்மை நடைமுறையில் இல்லாமையால் தலைவர்கள் தனித்து இயங்க வேண்டி உள்ளது.

முன்போதல் - தலைவன் தான் சார்ந்துள்ள துறையில் தெளிந்த அறிவுள்ளவனாக இருக்கவேண்டும். தன் வழிவருவோரை தன் வழியைப் பின்பற்றச்செய்தல் வேண்டும். தன்னைப்பின்பற்றுவோர் வழி தலைவன் செல்லக்கூடாது.

தொடர்பாடல் - சிறப்பான தகவல் பரிமாற்ற தொடர்புடையவனாக தலைவன் விளங்க வேண்டும். பொருத்தமான செய்தியை பொருத்தமான நேரத்தில் மக்களைச்சென்றடையக்கூடிய வகையில் தகவல் பரிமாற்றம் செய்வதன் மூலம் தன்னை மக்களுக்கு வெளிப்படுத்திக்கொள்கின்றான். அத்துடன் தான் கூறவந்த செய்தி மக்களைச்சென்றடைகின்றதா என்பதை தலைவர் அவதானிக்க வேண்டும்.

நடுவுநிலைமை - விமர்சனங்களை ஏற்றுக்கொள்கின்ற மனோபாவம் உடையவனாக தலைவர் இருப்பதுடன் பக்கச்சார்பற்றவனாக தலைவன் விளங்க வேண்டும்.

அவதானிப்பு - முரண்பாடுகள் நிலவுவதை கவனிப்பதன் வாயிலாக தனது தலைமையை சிறப்பாக வழிநடத்த முடியும்.

நான்: எல்லோராலும் தலைமைப்பண்பை பெற முடியும் எனக்கருதுவீர்களா?

அவர்: பொதுவாக நாம் ஆரம்பகால சமூக வரலாற்றைப்பார்க்கின்ற போது தலைமைத்துவம் பிறப்பின் வழி பேணப்பட்டு வந்தது. ஆனால் இன்று தலைமைப்பண்பை ஒருவரால் உருவாக்கிக்கொள்ள முடியும். ஆளுமைப்பண்புகளை ஒருவரால் ஏற்படுத்திக்கொள்ள முடியும். இதன் காரணமாகவே 'தலைவர்கள் பிறப்பதில்லை உருவாக்கப்படுகின்றார்கள்' என்ற எண்ணக்கரு ஏற்பட்டது எனக்கூற முடியும்.

நான்: புறத்தோற்றம் தலைமைத்துவப் பண்பை தோற்றுவிக்குமா? அது எந்தளவிற்கு சாத்தியமானது?

அவர்: புறத்தோற்றத்தினால் ஒரு போதும் தலைமைத்துவப்பண்பை ஏற்படுத்த முடியாது எனக்கருதுகின்றேன். தோற்றம் தலைமைத்துவப் பண்புகளின் ஒரு காரணியாக அமைந்திருந்தால் நெப்போலியன், ஆபிரகாம்லிங்கன் போன்ற மாமனிதர்கள் உருவாவதற்கு வாய்ப்பில்லாமல் போயிருக்கும். தலைமைத்துவத்தின் இயல்புகளே தலைமைத்துவத்தை

தோற்றுவிக்கின்றன. எனவே தலைமைத்துவத்திற்கு கோற்றம் முக்கியமானதொன்றல்ல.

நான்: எங்களது சமூக சூழ்நிலைகளில் தலைமைப்பொறுப்பை வகிப்பவர்கள் பெரும்பாலும் எதிர் கொள்ளும் பிரச்சினைகளாக எவற்றைக் குறிப்பிடுவீர்கள்?

அவர்: தீர்மானிக்கின்ற எந்தவொரு இலக்கினையும் அடையமுடியாத நிலைமை. விஞ்ஞான வளர்ச்சி, சமூக உறுவுகள், தொடர்பாடல், சமூக எண்ணங்கள் போன்றவற்றில் ஏற்பட்ட மாற்றங்கள், வளர்முக நாடுகளில் அரசியல் தலையீடுகள் காரணமாக அடிக்கடி செயற்பாடுகளை மாற்ற வேண்டிய தேவை உள்ளது. எமது சமூகத்தைப்பொறுத்தவரை அரசியல் குறுக்கீடுகள் நிர்வாகத்தலைமைகளில் இடையிடுவதால் பொதுவாக தலைமைப்பொறுப்பை வகிப்பவர்கள் சிக்கல்களை எதிர்கொள்கின்றார்கள். விமர்சனங்களை ஏற்றுக்கொள்ள தயாராக இல்லாத நிலைமை தவறான விமர்சனங்கள் தொடர்பான குறைபாடுகள் போன்ற பல தடைகளை தாண்ட வேண்டியவராக தலைமைப்பொறுப்பை வகிப்பவர் இருக்கின்றார்.

நான்: உங்களது தலைமைத்துவத்தின் தனித்துவமான பாணி என எதனைக்குறிப்பிடுவீர்கள்?

அவர்: நெகிழ்ச்சி, நடுவுநிலைமை, எனது குணவியல்பு என்பவற்றை எனது தலைமைத்துவ வெற்றிக்கான அடிப்படை என்பேன்.

செவ்வி கண்டவர்: தர்மினி தர்மலிங்கம் சமூகவியல் சமூகம், யாழ். பல்கலைக்கழகம்.

✉ திறந்த மடல்

நான் உளவியல் சஞ்சிகையும் பல ஆண்டுகளுக்கு பிறகு காலத்தின் தேவைக்கேற்ப புதுமெருகூட்டப்பட்டு வெளிவந்துள்ளது. அதிக விடயங்கள் உள்வாங்கப்பட்டுள்ளன. எனினும் கணனி மூலம் அச்சுப்பதிவு செய்யும் போது அநேகமான விடயங்கள் (குறிப்பாக Formatting) கவனத்தில் கொள்ளப்படலாம். சஞ்சிகையின் கொள்கையினடிப்படையில் இக்கவர்ச்சிப்பண்பு தேவையற்றதே எனக்கருதினாலும் வாசர்களது மனநிலையை சீரான வேகத்தில் கொண்டு செல்லும் நோக்குடன் இவ்விடயம் கண்டிப்பாக சோதனைக் கொள்ளப்பட வேண்டியதே. அநேகமான பக்கங்கள் நன்கு வடிவமைப்பு செய்யப்பட்டுள்ளன. பாராட்டுக்கள், வாழ்த்துக்கள்.

ஜே. தரன்.

உளர்களின்

“*டிஸ்கவரிச்சனல் டிஸ்கவரிச்சனல்*” என நச்சரித்த மகனுக்காக துல்லியநிலவாமல் புள்ளிகளோடு தெரியும் அந்த ஒளிபரப்பைத் தேடினேன். அது கொரில்லா பற்றிய ஒரு விபரனத்தொடர். நன்றாகப் படமாக்கப்பட்டிருந்தது. மனிதனின் முன்னோர் எனக்கருதப்படும் அக் குரங்குகூட்டத்தில் ஆண்குரங்கொன்று தன்னாதிக்கத்தை தக்கவைத்துக் கொள்வதற்காகவும், அதை நிலைநிறுத்தி உறுதிப்படுத்திக்கொள்வதற்காகவும் மூர்க்கத்தனமாக மோதும் காட்சி - மனிதன் குரங்கிலிருந்துதான் வந்தான் என்பதற்கு இதைவிட வேறு ஆதாரம் தேவைதானா?

‘*கலியாணவீட்டில் மாப்பிளையாக இருக்கவேணும் இழவுவீட்டில் பிணமாக இருக்கவேணும்*’. சற்றே மிகைப்படுத்தப்பட்ட கூற்றாயினும் அதில் இருக்கும் உண்மையைப்பற்றிய முடியாது. கவனமீர்ப்பும் ஆதிக்க வேட்கையும் ஒவ்வொரு தனியனுக்கும் உள்ளுறைச்சேர்மங்களாகும். கவனமீர்ப்பு எப்பொழுது எல்லை கடக்கின்றதோ, ஆதிக்க வேட்கை எப்பொழுது ஆதிக்க வெறியாக மாறுகின்றதோ அப்பொழுது ஒருவன் உள்சமநிலையற்ற பித்தனாக, கொஞ்சம் கொச்சையாக சொல்லுவ தானால், ‘கிறுக்காக’ மாறுகின்றான்.

ஐனநாயக யுகம் எனக்கூறப்படும் இன்றைய உலகத்தில் அநேகமாக தலைமைப்பதவி சிலபேரை போய்ச்சேருகின்றது. ‘*போய்ச்சேருகிறது*’ எனக் கூறுவதைவிட ‘*வலிந்து பெற்றுக்கொள்ளப்படுகிறது*’ எனக்கூறுதலே பொருத்தமாயிருக்கும். தலைவராயிருப்பதற்காக சிலர் தலை கீழாய் நடக்கிறார்கள். வேறு சிலர் தலையையே அடகு வைக்கவும் ஆயத்தமாயிருக்கிறார்கள் - கண்களை விற்று சித்திரம் வாங்குவது போல.

ஐந்தறிவுள்ள உயிரினங்களிடையே உடல் வலிமையே தலைமைத்துவத்தை நிர்ணயிக்கும் காரணியாக இருக்கின்றது. பகுத்தறிவு உள்ள மிருகத்தை பொறுத்தமட்டில் அவனது அறிவு வலிமையே தலைமைத்துவத்தை தீர்மானிக்க வேண்டும். தலைமைத்துவப்பண்பு ஒரு ‘கலை’ அது கற்றுக்கொள்ளப்படவேண்டும். கற்றல் கருவறை தொடங்கி கல்லறை வரையிலான ஒரு தொடர் நடவடிக்கை. ஆக, பூரணத்தலைவன் யாருமில்லை. சினிமா பாஷையில் கூறுவதானால் ‘*வாழ்க்கையே ஒரு தேடல்தான்*’

தலைவர்கள் எல்லோரும் பிறப்பது கிடையாது. ஆகாசத்திலிருந்து குதிப்பதும் கிடையாது. மாறாக உருவாக்கப்படுகிறார்கள், வளர்க்கப்படுகிறார்கள், செதுக்கப்படுகின்றார்கள், வார்க்கப்படுகின்றார்கள், வடிக்கப்படுகின்றார்கள்.

தலைவனாக இருக்கத் தாகம் உள்ளவன் வாழ்க்கைப்பட்டறையிலே, அறிவுச்சூழலையே தன்னை உருப்படுத்திக்கொள்ள துணையே கையளிக்கட்டும்.

சமூகக்கட்டமைப்பும் விலகல்நடத்தையும் (Social Structure and Deviant Behavior)

அ.எ. நிச்சேட்,

விரிவுரையாளர், சமூகவியல் துறை, யாழ். பல்கலைக்கழகம்.

சமூக அமைப்பொன்றின் சமூகமான ஓட்டம் / இயக்கத்திற்கு அடிப்படை யானது ஒழுங்கும், ஸ்திரமும் (Order and Stability) என்பது இணக்கக் கோட்பாட்டின் (Consensus theory) பிரதான வாதம் எனலாம். ஆயினும் சமூகம் போற்றிக்காக்கும் நியமங்களும், விழுமியங்களும் தனியன்கள் மற்றும் குழுக்களினால் மீறப்படும் சந்தர்ப்பங்களும் நிறையவே காணப்படும். இதன்வழி சமூகம்சார் சமநிலையின்மை (Societal Disequilibrium) தோன்றுவதுடன், விலகல் நடத்தையும் உருவாக் கப்படுகிறது.

இக்கட்டுரை சமூகக்கட்டமைப்பிற்கும் விலகல் நடத்தைக்குமிடையேயி லான இடைத்தொடர்பினை (Correlation) விளக்கும் பகுப்பாய்வாக அமையும்.

□ விலகலுக்கு யார் காரணம்?

அமைப்புச்செயற்பாட்டியல் கோட்பாட்டியலாளர்களின் அழுத்தம், சமூகமே தனியனின் அனோமிக்கும் (Anomie) விலகல் நடத்தைக்கும் காரணம் என்பதில் விழுக்கிறது. குறிப்பாக தொல்சீர் சமூகவியலாளரும், சமூக உளவியலாளருமான எமில் டூர்கையீம் (Emile Durkheim) தற்கொலை தொடர்பான ஆய்வுகளிடை (The Study of Suicide, 1897) சமூகத்தில் நிலவும் குறைபாடே நியமமறு நிலையை (The State of Normlessness) தனியனில் உண்டுபண்ணி அவனை சீர்குலைக்கின்றது என்றும்; சமூகமே இதற்குப்பொறுப்புடையதென்றும், இதில் ஒரு வகைப்பாட்டை அனோமிக் தற்கொலை (Anomique Suicide) என்றும் அழைக்கின்றார்.

□ ஒருவரின் சொந்த அபிலாசைகள், விழுமியங்கள் என்பன சமூக அபிலாசைகள், விழுமியங்களுடன் முரண்படுகின்றன. அவ்வாறான ஒருவர், தாம் பின்பற்றவேண்டிய மார்க்கம் எது? சமூகத்தின் எதிர்பார்ப்புக்களுடன் எவ்வாறு ஒன்றிணைவது, தமது எதிர்பார்ப்புக்களை அடைவதற்கு குழலை எவ்வாறு மாற்றியமைப்பது என்பன தொடர்பாக தெளிவற்றவராகக் காணப்படுகின்றார். பண்பாட்டுத் தொடர்புகளில் ஏற்படும் இடைவெளியே இதற்குக்காரணமாகும் என்று சமூகவியலாளர் தொழிற்பகுப்பு எனும் நூலில் (The Division of Labour in Society, 1893) எடுத்தியம்பியுள்ளார்.

சமூகத்தில் வேருன்றிய சமூக சிந்தனைகள், ஒழுங்குகள் ஆகியவற்றிலிருந்து வேறுபட்டு நடக்கும் மனிதர்களின் நடத்தையை விலகல் நடத்தை (Deviant Behavior) என்கின்றார். சமூகத்தில் சடுதியான மாற்றம் ஏற்படுகின்றபோது சமூக முறைமை, ஒழுங்குகளைப் பின்பற்றுவதில் தளர்வுப்போக்கு ஒன்று காணப்படும். சரி எது, பிழை எது, என்பதை இனம் காண்பதில் இடர்பாடு தோன்றும் அத்துடன் சமூகத்துடன்

ஒன்றிணைந்து தனது அபிலாசைகளை அடைய முடியாதவனாகின்றான். இந்நிலையில் அனோமி (Anomie) உருவாகின்றது. சமூகம் ஒட்டுமொத்தமாக தனது அங்கத்தவர்கள் மேல் ஆரோக்கியமான செல்வாக்கை பிரயோகிக்க தவறுவதினாலேயே அனோமி தோன்றுகின்றது. இந்நிலையில் சமூக அழுத்தங்கள் (Social Strain) எதிர்மறையாகின்றது. சமூகத்தில் சிலரை அவதானிக்கும் போது, சிலர் சமூகக்கட்டமைப்பில் தனிமைப்பட்டவர்களாக இருப்பதை அவதானிக்க முடியும். அவர்களை இந்நிலைக்கு உள்ளாக்குவதற்கான சூழ்நிலையை உருவாக்கியதும் சமூகமே. இவர்கள் தம்மை சமூகத்தின் ஓர் அங்கமாக எண்ணுவ தேயில்லை. இத்தனிமைப்போக்கினால் இவர்கள் உட்பயாதிப்புக்குள் ளாகின்றனர். விரக்தியடைகின்றனர். இந்நிலையில் அவர்களின் நடத்தை சமூகத்தில் வேருன்றிய ஒழுங்குக்கு முற்றிலும் மாறானதாகவே அமை கின்றது. இந்நடத்தையை சமூகம் ஏற்றுக்கொள்வதில்லை.

புதுமையாக / விந்தியாசமாக / எதிர்மறையாக / மாறுபாடாக / ஒத்தோ டாத செயல்களைச் செய்தலையே விஞ்ஞான வர்களில் 'விலகல் நடத்தை' என்கிறார்களோ?

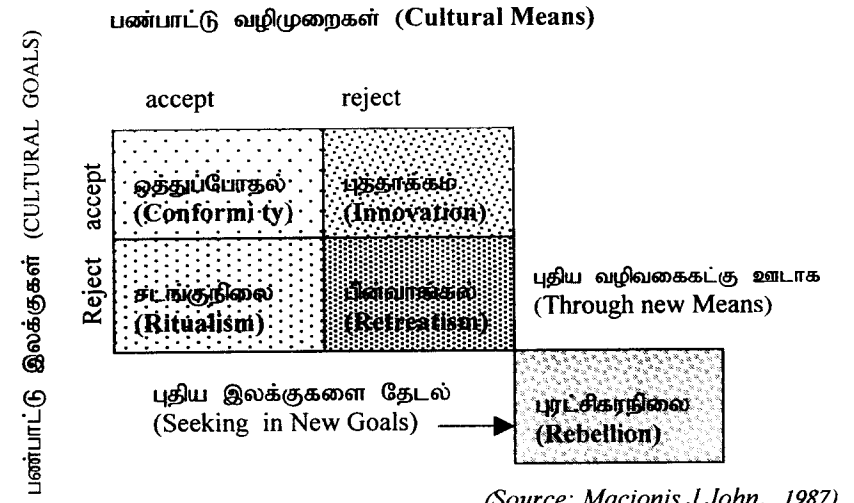
சிலரைப்பொறுத்த மட்டில் (விலகல் நடத்தையினர்) அவர்களின் தனித்து வமான தன்மை சமூகத்தில் ஒன்றிணைந்து தனித்துவமாக வாழமுடியாது என உணர்கின்றனர். இதன் வழி சாதாரண நிலைமைகளில் பின்பற்று வதற்கு அஞ்சம் நடத்தைகளை விரக்தியுற்ற நிலையில் பின்பற்ற ஆரம் பிப்பர்.

□ விலகல் தொடர்பான மேட்டின் அழுத்தக்கோட்பாடு (Merton's Strain Theory of Deviance)

சமகால சமூகவியலாளரும் தொழிற்பாட்டியலாளருமான ரொபேட் மேட்டின் கருத்துக்கள் இங்கு குறிப்பிட்ட இடத்தினைப்பெறும். அமெரிக்க சமூகத்தை மையமாகக்கொண்ட ஆய்வுகள், அதன்வழி பெற்ற சிந்தனைகளும் கோட்பாடுகளும் காத்திரமானவை. புதிய ஆய்வனுபவ நுட்பங்களுடன் சமூகப்பிரச்சனைகளை ஆய்வு செய்து கோட்பாடுகளை முன்வைத்துள்ளார். (Social Theory and Social Structure, 1957) இலக்குகளை அடைவதற்கு பின்பற்றக்கூடியதாகவுள்ள முறைகளுக்கும், இலக்குகளை அடைவதற்கு கிடைக்கக்கூடியதாகவுள்ள வாய்ப்புக்களுக் குமிடையில் இடைவெளி காணப்படுவதால் சமூகத்தில் எல்லா வகுப்பினரு க்கும் வாய்ப்புக்கள் சமமாகக்கிடைப்பதில்லை. உயர் வகுப்பினருக்கு (Upper Class) வாய்ப்புகள் அதிகமாகவும், கீழ்வகுப்பினருக்கு (Lower Class) வாய்ப்புகள் குறைவாகவும் உள்ளன. சமூக வாய்ப்புக்கள் குறை வாக உள்ளோர் (Social Structural Opportunities) விரக்திக்குள்ளா கின்றனர். இந்நிலையில் அவர்களின் நடத்தை ஏனை யோரின் நடத்தையிலிருந்து வேறுபட்டதாக அமைகின்றது. இலக்குகளை அடையப்பெறுவதற்கு வழிவகைகள் வாய்ப்புக்கள் கிடைப்பதைப்பொறுத்து நடத்தையிலும் மாற்றங்கள் ஏற்படுகின்றன என்பதனை தனது 'சமூகக்

கட்டமைப்பும் அனோமியும்' எனும் நூலில் எடுத்தியம்பியுள்ளார். (The Study of Social Structure and Anomie, 1949).

□ சமூகக்கட்டமைப்பில் வேறுபட்டநிலையில் இருப்போர் பண்பாட்டு ரீதியாக வரையறுக்கப்பட்ட இலட்சியங்களை எய்த வெவ்வேறுபட்ட தனிப்பட்ட இசைவு முறைகள் காணப்படுகின்றன. இவற்றினை ஐந்து வகைமாதிரியாக்கியுள்ளார். இதில் முதல் வகைமாதிரியான ஒத்துப்போத லைத்தவிர ஏனைய நான்கு வகைகளையும் 'விலகல் இசைவாக்கம்' (Deviant Adaptations) என்கின்றார். இதனை பின்வரும் வரைபடம் தெளிவாக்கும்.



ஒத்துப்போதல் (Conformity)
வரைபடத்தின் படி, எதுவித முரண்பாடுமின்றி முன்னரே காணப்படும் நிறுவனமயப்பட்ட ஊடகங்கள்/வழிகள் மூலம் பண்பாட்டு இலட்சியங்களை எய்த முயல்வர். சமூகத்தில் பெரும்பாலானோர் இவ்வித நடத்தையி னூடாக இலட்சியங்களை அடைய முற்படுவதால்தான் சமூகக்கட்டுக் கோப்பு உடையாமல் பேணப்படுகின்றது.

விலகல் இசைவாக்கங்கள் (Deviant Adaptations)
□ புத்தாக்கம் (Innovations), சடங்குநிலை (Ritualism), பின்வாங்கல் (Retreatism), புரட்சிகரநிலை (Rebellion) என்பன நான்கும் விலகல் இசைவு வகையைச்சேர்ந்தது. சமூகக்கட்டமைப்பில் காணப்படும் தடைகளினாலேயே அவரவர் இசைந்துகொள்ளும் வகையை கைக் கொள்ளுகின்றனர். ஆகவே சமூகமே விலகலுக்கு காரணமாய் அமைகின்றது

என்பது இவ்வுறிகளின் பிரதான வாதமாய் அமையும். இவற்றினை விரிவாக ஆராய்வோம்.

□ புத்தாக்கம் (Innovations)

சமுதாயத்தில் எல்லோரும் விரும்பும் பணரீதியான இலக்குகள் உண்டு. ஆனால் அவற்றை வழமையான வழிவகைகள் மூலம் அடைவதற்கு பல தடைகள் உண்டு. எனவே எவ்வழிவகையையாயினும் கையாண்டு இலக்குகளை பெறுதல் ஆகும். இவர்கள் சட்டவிரோத வழிவகைகளை நாடுவர்.

உதாரணமாக :

- | | | |
|-----------------------------|---|--|
| □ பரீட்சையில் சித்தியடைதல் | → | குதிரை ஓடுதல்
பொய்ச்சான்றிதழ் பெறுதல் |
| □ வங்கியில் வேலை பார்ப்போர் | → | உத்திகளைக்கையாண்டு
காசைக்களவாடுதல். |
| □ CTB- நடத்துனர் | → | ரிக்கற் யந்திரத்தில் சில
களவுகளை செய்தல் |
| □ தொலைபேசி கதைத்தல் | → | சில சாதனங்களைக்
கையாண்டு, கட்டணம்
இன்றிதொலைபேசியை
பயன்படுத்தல். |

1. கீழ்வகுப்பு மட்டத்தினர்(Lower Class People) இதனைக்கையாள் கின்றனர்.
2. மத்தியதர வகுப்பினரிடையேயும் (Middle Class People) இத்தன்மை காணப்படுகின்றது. உதாரணமாக: உயர்மட்ட அரசு பதவியினரின் குற்றச்செயல்கள் (White Collar Crimes)
3. கீழ்வகுப்பு மக்களிடையே இவ்வழிவகைகள் குற்றச்செயல்களாகவே கருதப்படுகிறது. உதாரணமாக: களவு எமது புலங்களில் ஒரு புத்தாக்கமே.

□ சடங்குநிலை (Ritualism)

இவ்வகையினர் மதரீதியான கொள்கைகளினால் உந்தப்பட்டவர்கள். பேராசைகள், பெரிய இலக்குகள் இவர்களுக்கு கிடையாது. பணரீதியான அபிலாசைகளும் கிடையாது. ஏனையோர் பெரும் இலட்சியங்களை நோக்கிக்கருமமாற்றும் போது இவர்கள் அமைதியாக “உற்றதே போதும் உலகில் இது போதும்” என்ற போக்கைக்காண்பிப்பார்கள். இதுவும் ஒரு விலகல் நடத்தைதான். மேலும் மேம்பட்ட பண்பாட்டு இலக்குகள் இவர்களிடம் கிடையாது. ஆனால் தமது மட்டுப்படுத்தப்பட்ட இலட்சியங்களுக்கு சமூகக்கட்டமைப்பில் காணப்படும் வழிவகைகளை மட்டும் ஏற்றுக்கொள்வர். உதாரணமாக:

1. கீழ் மத்திய வகுப்பினரிடம் (Lower Middle Class)
2. கீழ்நிலை பணிக்குழுவினர் (Lower Grade Bureaucrat) இதற்கு நல்லுதாரணம்.
3. எமது புலங்களில் சிற்சில சமய அடிப்படை குழுமங்களிடையேயும் இப்போக்கு அவதானிக்கப்பட்டுள்ளது.

□ பின்வாங்கல் தன்மை (Retreatism)

இவர்களை வாழ்க்கையின் இலக்குகளை அடைய முடியாது என்ற விரக்தி நிலைக்கும், அழுத்த நிலைக்கும் தள்ளப்பட்டோர் எனலாம். இத்தோல்வி உளப்பாங்கினால் இவர்கள் மனநோயாளிகளாகின்றனர்.

உதாரணமாக:

1. கடும் குடிசாரும், போதைவஸ்துக்கு அடிமையானோரும். (Chronic Drunkards and Drug Addicts)
2. சமூகத்தில் விலக்கப்பட்டவர்களாய் அலைந்து திரிபவர்கள் (Street People)
3. கிப்பிஸ் (hippies)
4. பிச்சைக்காரர்கள் - எமது புலங்களில் பின்வாங்கல் தன்மையுடையோர் அதிகமாக காணப்படுகிறார்கள்.

புரட்சிகர நிலை (Rebellion)

வழமையான சமூக அமைப்பினை வெறுக்கின்றவர்கள். அதன் வழி புதிய சமூக அமைப்பை உருவாக்க விழைகிறவர்கள். சட்டரீதியான இலட்சியங்களை எய்துவதற்கு தற்போதைய சமூக அமைப்பு வழிவகைகள் தடைக்கல்லாக அமைகிறதென்று கருதுகிறவர்கள் ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட அரசியல் நடவடிக்கை மூலம் (புரட்சிவாத/தீவிரவாத) புதிய தத்துவங்கள் உருவாக வேண்டும் என்பதே இவர்களின் நிலை ஆகும்.

- | | |
|--|---------------------------------|
| □ மேட்டன் இவ்வகையை 2 பிரிவாக வகைசெய்கின்றார். அவை; | |
| a) உடன்படாமை (Non-Conformig) | b) குற்றவியல் நடத்தை (Aberrent) |

உடன்படாமை

- சமூக அமைப்பில் காணப்படும் வழிவகைகளுக்கடாக உடன்படாமை.

- உடன்படாமையை பகிரங்கப்படுத்துதல்

- தாம் உடன்படாத வழிவகைகளை எதிர்த்தல்

- வழிவகைகளை மாற்ற முயற்சித்தல். உயர் ஒழுக்க நெறிகளைக்கைக்கொள்ள்தல்.

- இவரது முயற்சி சுயநலத்தை அடிப்படையாகக்கொண்டதல்ல.

- தமது இலட்சியங்களுக்காக சமூகத்தின் அடிப்படை விழுமியங்களை மதித்தல்.

குற்றவியல் நடத்தை

- இவர்கள் சமூக வழிவகைகளை மீறுகிறார்கள். ஆனால் அதை வெளிக்காட்டுவதில்லை

- தாம் மீறும் வழிவகைகளின் சட்ட பூர்வதன்மையை எதிர்ப்பதில்லை.

- சமூகத்தின் தண்டனையில் இருந்து தப்ப முயல்தல்

- சுய நலத்திற்காகவே வழிவகைகளை மீறுதல்.

- இவரின் நடவடிக்கைகள் சமூக விரோதமானவை.

உதாரணமாக:

பொதுவுடமை, காந்தியம் போன்ற கோட்பாடுகளை முன்வைத்த தலைவர்களான கால்மர்க்ஸ், காந்தி உடன்படாமையைக் பொருத்தமானவர்கள். நாஸிசம், பாஸிசம் எனும் கோட்பாடுகளை முன்னெடுத்த ஹிட்லர் முசோலினி போன்றோரின் பாணி குற்றவியல் தன்மைக்குரியதாக அமைகின்றது.

□ விலகலும், எமது பண்பாடும் (Deviance and our Culture)

இன்று எம் புலங்களில், போர் மேகங்களின் மத்தியில் பல விலகல் நடத்தைக்கோலங்களை அவதானிக்க முடிகின்றது. சமூக அமைப்பின் பல படிநிலைகளிலும் குறிப்பாய் அரசு உயர் பதவியினர் செய்யும் குற்றச்செயல்கள் - லஞ்சம், ஊழல் மோசடிகள் தொடக்கம் நகரச்சேரிகளை அண்டிய (Urban Slums) பகுதிகளில் இடம்பெறும் களவு, கசிப்பு உற்பத்தியும் விற்பனையும், அதிகரித்துவரும் தற்கொலைகள், பாலியல் ஒழுக்கக்கேடுகள் அவதானிக்க முடிகின்றது. மேலும் பிச்சைக் காரரின் தொல்லைகள்; வீதியில் அலைந்து திரிபவர்கள், மனநோயாளர்; நிதமும் குடிபோதைக்கு அடிமையானவர்கள், உயர் கல்வி நிறுவனங்களில் 'உபபண்பாடு' இறுதியில் விலகல் உபபண்பாடாகும் (as a Deviant Sub - Culture) சந்தர்ப்பங்களும் நிறையவே தமிழ் சமூகத்தில் அவதானிக்கப்படுகின்றன.

□ மேட்டனின் கோட்பாட்டினை திறனாய்வு செய்தவர்களில் மார்ஷல், பி. கிளினோட் (Marshall, B.Clinard, Anomie and Deviant Behavior, 1964) குறிப்பிடத்தக்கவர். இவரின் கருத்துப்படி, 'திறந்த சமூகக் கட்டமைப்புக்களை விட இறுக்கமான குறிப்பாய், சாதிய சமூக அமைப்புகளில் சம வாய்ப்புக்களும், சந்தர்ப்பங்களும், குறைவாகவே அமைவதனால் விலகல் நடத்தைக்குரிய போக்குகள் அதிகரித்தே காணப்படும்' என்கின்றார். இந்நோக்கு நிலையில் இருந்து அவதானிக்கும் போது விலகல் நடத்தைக்கு எம் சமூகக்கட்டமைப்பு ஒரு காரணம் என்ற முடிவுக்கு வரலாம். மேலும் எமது சமூகச் சீர்குலைவுக்கு எமது நாட்டில் இடம் பெறும் போரும் அடிப்படையாகின்றது.

தீர்வுகள் (Solutions)

□ சமூக மயமாக்கலில் ஏற்படும் குறைபாடுகள் இங்கு குறிப்பிடத்தக்கது. நேர் சீரான முறையில் விழுமியங்களும், நியமங்களும் எம் சந்ததியினருக்கு கடத்தப்படல் வேண்டும். இல்லையெனில் மீள் சமூகமயமாக்கல் (Resocialization) செயல்பாடுகளில் கவனம் செலுத்துதல் வேண்டும்.

□ சமூகக்கட்டுப்பாடு இங்கு பிரதான ஒரு பணியாக அமைகின்றது. சமூகம் போற்றிக்காக்கும் பண்பாடு, விழுமியங்கள், நியமங்கள் தொடர்பான கட்டுக்கோப்பு பிரதானமானது எனலாம்.

□ விலகல் நடத்தையாளரை இலகுவாக அடையாளம் காண உதவும் சுட்டி இனம் காட்டும் அணுகுமுறை (Labelling Approach) எமக்கு கை கொடுக்கும்.

□ விலகலுக்குரிய காரணங்களை சில நுண்ணிலை ஆய்வுகளின் வழி (Micro Studies) மேற்கொள்ள உள்ளூர் அரசாங்கப் பற்ற நிறுவனங்களும், INGOS இன் பணியும், உதவியும் காத்திரமானதாய் அமைகின்றன.

□ மக்களுக்கு தம் நிலையை உணர்த்தி, அவர்களை ஒன்று திரட்டும் பணிகளை சமூகப் பணியாளர்கள் மேற்கொள்ளல் வேண்டும். இதற்கு சமூக ஒன்று திரட்டல் (Social Mobilization) செயல்பாடுகளைக் கொடுக்கும்.

□ குழுக்களில், சமூகாயங்களில், ஆதிக்கம் செலுத்தும் தலைமைத்துவத்தை முன்னெடுக்காமல் ஜனநாயக போக்கிலான தலைமைத்துவத்தை (Democratic Leadership) உருவாக்க அவைவரினதும் பங்களிப்பு இங்கு வேண்டப்படும்.

உசாத்துணைகள்:-

1. Rubington Earl Weinberg S.Martin, *The Study of Social Problems*, Oxford University Press, New York, 1981.
2. Macionis J.John, *Sociology*; Prentice Hall, Englewood Cliffs, New Jersey, 1995.
3. Longress F.John, *Human Behavior in the Social Environment*, F.E.Peacock Publishers, Inc., 1995.

.....

இளைஞரும் அவன் தலைமையும்

யோ.யுகமலானந்தன்
இளவாலை.

சாதாரணமாக ஓர் இளைஞன் தான் தன் வாழ்க்கை நடைமுறையில் கூட்டுச்சேர்க்கும் நண்பர்களின் தொகைதான் தன் பிரபல்யத்தை (Popularity) அல்லது நன்மதிப்பை நிர்ணயிக்கும் காரணியாக அமைகின்றது என்ற நினைக்கின்ற படியால், அவன் அதிகமான நண்பர்களை கூட்டுச்சேர்க்க விரும்புகின்றான். ஆனால் அவனுடைய பிரபல்யம் அவனுடைய தலைமைத்துவத்தை நிர்ணயிக்க முடியாது, அல்லது உத்தரவாதமளிக்காது. ஆனால் அவன் ஒரு தலைவனாக இருக்க வேண்டுமானால், எல்லா மக்களையும் அஞ்சரியப்படுத்தக்கூடியதும், எல்லா மக்களுடைய திறமைக்கும் மேலானதான திறமைகளை கொண்டிருக்க வேண்டும். எனவே ஒருவன் தலைவராக இருப்பதா இல்லையா அல்லது ஒருவன் தொடர்ந்து தலைவராக இருப்பதா இல்லையா என்பது;

- ◆ அவன் சூழ்நிலைக்கு தக்கவாறு, யார் மனதையும் புண்படுத்தாமல் எதிர்ப்பை அல்லது பகைமையை வெளிப்படுத்தும் திறமையிவும்
- ◆ அதிகாரங்களோடு கூடிய உரிமைகளை ஏற்றுக்கொள்ளும் திறமையிவும்
- ◆ உலக நடப்புச்சார்ந்த, மெய்மை சார்ந்த குறிக்கோள்களை அமைக்கும் திறமையிவும்
- ◆ மற்றவர்களுடன் சேர்ந்து ஒருமித்து வேலை செய்யும் திறமையிவும்
- ◆ தலைமைதாங்கும் குழுக்களை அதன் பொருளாதார சமூக, பண்பாட்டு, உளவியல் ரீதியான அடிப்படையில் புரிந்து கொள்ளும் திறமையிவும்
- ◆ தன்னையும், தான் தலைமைதாங்கும் குழுமத்தையும் பகுத்து ஆராயும் திறமையிவும்
- ◆ அத்துடன் குழுமத்தை முன்னெடுத்து செல்லக்கூடிய திறமையிவும் தங்கியுள்ளதா எனலாம்.

பொதுவாக இளைஞர்கள் தலைமைத்துவ பதவியைத்தாங்கும் பொழுது, அவர்கள் சமூக சேவையிவும், சமூக செயற்பாடுகளிவும் ஆர்வம் உடையவர்களாகவே காணப்படுகின்றனர். அதனடிப்படையில் அவர்கள் சமூக நோக்குடைய நல்லெண்ணங்களை வளர்த்துக் கொள்கின்றனர். அத்துடன் அவர்கள் சமூகத்தினுடைய அல்லது தாங்கள் தலைமை தாங்குகின்ற குழுவினுடைய விருப்பு வெறுப்புக்களை மதிப்பீடு செய்து அறிந்து கொள்கின்றனர். அதமட்டுமல்ல தங்களையும் உண்மையுள்ள நேர்மையுள்ள முறையில் அறிந்து கொள்கின்றனர். இவர்கள் எப்பொழுதும் தன்னலமறந்து, சமூகத்தினுடைய நலன்க்காகவும் அவர்கள் பிரச்சினைகளை தீர்த்தவைப்பதற்கும் உழைப்பவர்களாகவே இருக்கின்றனர். குழுக்கள் அல்லது மக்கள் மத்தியில் எழும் பிரச்சினைகளை தீர்த்து வைக்கும் பொழுது இவர்கள் பிரச்சினை எழும்நேரங்களிவும் காலங்களிவும் மக்கள் மத்தியில் செல்வாக்கு உடையவர்களாகவும், ஏற்றுக்கொள்ளப்படுபவர்களாகவும்

இருக்கின்றனர். அதேசமயம் உடன் தீர்வை அவர்கள் காணமுடியாத சந்தர்ப்பத்தில் மக்களின் வெறுப்புக்களை சந்திப்பவர்களாகவும் காணப்படுகின்றனர். இப்படியான சூழ்நிலைகளில்தான், தலைமை தாங்குபவர் ஒரு சமூகமான சூழ்நிலையை சமூகத்தின் மத்தியிலே அல்லது குழுவின் மத்தியிலே கொண்டுவரக்கூடிய திறமைமையை கொண்டவராக இருக்கவேண்டும். அப்பொழுதுதான் சில செயற்பாடுகளில் தலைவரும், குழுவினரும் இணைந்து ஒரு பொது நோக்கத்திற்கு மக்களின், குழுவின் பொதுத்தேவையை பூர்த்தி செய்வதற்கு உழைப்பவர்களாக இருப்பார்கள், இவ்வாறான ஒரு தலைமைத்துவத்தை பகிர் தலைமை - Mutual Leadership என அழைப்பார்கள்.

இவ்வாறாக ஒருவன் மேற்கூறப்பட்ட திறமைகளை ஆற்றல்களைக் கொண்டிருந்தாலும், அவன் எல்லாத்துறைகளிவும் சிறந்த ஒரு தலைவனாக மிள்குதல் சாத்தியப்படாது. ஏனென்றால் ஒவ்வொருவனும் தனித்துவமானவன், அவனுடைய தனித்துவத்திற்கேற்ப அவனுடைய விருப்பங்களும் வேறுபடுகின்றன. எனவே ஒருவன் தன் விருப்பத்தின் அடிப்படையிலே திறமைகள் ஆற்றல்களை வளர்த்துக்கொள்ள வேண்டும். அதாவது ஒருவன் பாடசாலைப் பருவத்தில் பல்வேறு குழுக்களுக்கு தலைவராக இருந்து சாதித்த சாதிப்புக்களைக் கருத்திற்கொண்டு ஒரு நிறுவனத்திற்கு தலைவராக முடியாது. ஏனென்றால் அவன் விருப்பங்களும் அவன் வளர்ச்சியுடன் மாறுபட்டுக்கொண்டே செல்கின்றன. எனவே மேற்கூறப்பட்ட ஆற்றல்கள் திறமைகளைக் கொண்டவர்கள் எல்லாவற்றிவும் தலைவர்களாக இருக்கமுடியும் என்று சொல்லிவிடமுடியாது. மாறாக ஒரு சிலரே எல்லாவற்றிவும் தலைவர்களாக இருக்கக்கூடிய திறமைகளை கொண்டுள்ளனர். ஆனால் அனைவருமே ஒருங்கிணைவு தலைமைப்பண்புகளில் (Integral Leadership Qualities) வளரவேண்டிய தேவையுண்டு.



கருத்துக்குவிபல் -85

தலைமைத்துவத்தை பால்வேறுபாடு பாதிக்கும்

எந்த ஒரு செயற்பாட்டை செயற்படுத்தவும், அதனை முன்னெடுத்துச்செல்லவும் தலைமைத்துவம் இன்றியமையாதது. இன்றைய நவநாகரிக காலத்தில் தலைமைத்துவத்தின் பங்கு முக்கியமானதாக காணப்படுகிறது. இந்த வகையில் தலைமைத்துவம் என்பது “ஒரு பொதுவான நோக்கத்தை நோக்கி செயற்பட வைப்பதன் பொருட்டு தனிநபர் அல்லது குழு செல்வாக்குச்செலுத்தி அவர்களை வழிநடத்தும் ஆற்றலே தலைமைத்துவம் எனலாம்”. இந்தவகையில் ஒரு குழுவை அல்லது அமைப்பை வெற்றியடையச்செய்வதில் தலைமைத்துவம் முக்கிய பங்கு வகிக்கிறது.

தலைமைத்துவத்தை ஏற்று வழிநடத்துவதில் ஆண்கள், பெண்கள் என்ற ரீதியில் பிரச்சினைக்குரிய விடயமாகக்காணப்படுகின்றது. பெரும்பாலும் இந்த பால்

வேறுபாட்டுத்தன்மையானது தலைமைத்துவத்தை மிகவும் பாதிப்பதாகவே காணப்படுகிறது.

பொதுவாக பெண்கள் எவ்வளவுதான் கல்வியறிவினைப் பெற்றிருந்தாலும், தலைமைத்துவ பண்பினை வளர்த்துக்கொண்டாலும், தலைமைத்துவத்தை ஏற்று வழிநடத்தும் திறமை இருந்தாலும் ஏதோ அவர்கள் தலைமைத்துவ பொறுப்பை ஏற்பதற்கோ, அன்றி கொடுப்பதற்கோ மறுக்கப்படுகின்ற தன்மைதான் அன்றுமுதல் (இன்றுவரை காணப்படுகின்றது. இதற்கு அவர்களால் உடலியல் ரீதியான (Biological) பெண்மை என்பது மென்மை என்ற தன்மைதான் காரணம் என்று பேசப்படுகின்றது.

குடும்பத்தலைமையிலிருந்து ஒரு நாட்டுத்தலைமை வரை இவர்கள் தட்டிக்கழிக்கப்படுகின்றனர். இன்றைய போராட்ட குழுக்களிலும் கூட இவர்கள் தட்டிக்கழிக்கப்படுகின்றனர். இதற்கு பெண்புத்தி பின்புத்தி என்றும், ஆணுக்கு சரிநிகரற்றவள் என்றும், அவளால் பெரும் பொறுப்புக்களை ஏற்க முடியாது என்று மறுக்கப்படுகின்றது.

இன்று காணப்படுகின்ற பல அமைப்புக்கள், நிர்வாகப் பொறுப்புக்களிலும் ஆண்களே காணப்படுவது மட்டுமல்ல ஆட்சேர்ப்பு விண்ணப்பங்களிலும் கூட ஆண்களே தெரிவு செய்கின்ற நிலமையே காணப்படுகின்றது. நடைமுறையில் நோக்கின் ஆண்களைவிட பெண்கள் தலைமைத்துவப்பண்பில் பின்னிலையில் உள்ளமை வெள்ளிடை.

கூ. சதா
யாழ். பல்கலைக்கழகம்.
(சாவகச்சேரி)

தலைமைத்துவத்தை பால்வேறுபாடு பாதிக்காது?

“ஒரு பொதுவான நோக்கத்தினை நோக்கி செயற்படவைப்பதன் பொருட்டு தனிநபர் அல்லது குழு செல்வாக்கு செலுத்தி அவர்களை வழிநடத்தும் ஆற்றலே தலைமைத்துவம் எனலாம்.” இவ்வகையில் ஒரு குழுவை அல்லது அமைப்பை வெற்றியடையச்செய்வதில் தலைமைத்துவம் முக்கியத்துவமாக காணப்படுகின்றது.

இன்று தலைமைத்துவம் பால்வேறுபாடுகளுடன் இணைத்து அதிகம் பேசப்படுகிறது. அதாவது தலைமைத்துவத்தை ஏற்று நடப்பவர்கள், அதிகம் ஆண்களா, பெண்களா என்ற வாதப்பிரதிவாதங்கள் காணப்படுகின்றன. தலைமைத்துவத்திற்கு பால்வேறுபாடு ஒரு காரணமாக அமையாது என்பதை மையமாகவைத்து எமது வாதக்கருத்துக்களை முன்வைக்கின்றோம்.

இன்று நாம் பாலின வேறுபாடுகளை இனம் காண்பதற்கு முதலில் அவர்களின் உடலமைப்பினை வைத்துக்கொண்டே ஒருவர் ஆணா, பெண்ணா என்பதைக்கண்டு கொள்கிறோம். எனவே ஆளுமையின் ஒரு பண்பாக தலைமைத்துவம் காணப்படுகிறதே ஒழிய உடலியலுக்கும் தலைமைத்துவத்திற்கும் எந்த வித தொடர்பும் இல்லை. எனவே அதில் இருபாலாரும் சமனான முறையில் தலைமை தாங்கிக்கொள்ள முடியும். அது மட்டுமன்றி கல்வியறிவைப்பெற்றுக் கொள்வதிலும் அதனை மேம்படுத்துவதிலும் தலைமைத்துவப் பண்பை வளப்படுத்துவதிலும் அதனைப்பெற்றுக்கொள்வதிலும் பால்வேறுபாடு ஒரு தடையல்ல. இன்று உலகில் பல பாகங்களிலும் பெரும்பாலும் தலைமைத்துவமானது அல்லது தலைமைத்துவ பண்பானது பெண்களை விட ஆண்களிடமே மிகுதியாக காணப்படுகின்றது, என்ற கருத்து காணப்படுவது தவறு.

இன்று உலகின் பல பாகங்களிலும் ஆண்களுக்கு சரிநிகராக அரசியலிலும் கூட தலைமைத்துவத்தை பெண்கள் ஏற்று வழிநடத்தும் சந்தர்ப்பங்கள் பல எடுத்துக்காட்டாக தெற்காசிய நாடுகள் அநேகமாக பெண்களின் தலைமையில் கீழ் இருந்தது, இருந்தும் வருகிறது. இத்துடன் எமது பண்பாட்டுப் பின்னணியில் அதிபர் பதவி முதல் துணைவேந்தர் பதவி வரை பெண்கள் பதவி வகிப்பது சிறந்த எடுத்துக்காட்டு. உலகம் முழுவதிலும் பெண்கள் வகிக்காத தலைமைத்துவமே இல்லை எனலாம். நாட்டுத்தலைவராக, நிர்வாகத்தலைவராக, இராணுவத்தலைவராக, வெளியுறவு அமைச்சராக, ஏன் கொள்ளைக்கூட்டத்திற்குக் கூட பெண் தலைமை தாங்குகிறாள், தாங்கி இருக்கிறாள். எனவே தலைமைத்துவத்தை பால்வேறுபாடு பாதிக்காது என்பது எனது திடமான கருத்தாகும்.

அ.இம்மானுவேல் டயன்
சமூகவியல் சிறப்புக்கலை யாழ். பல்கலைக்கழகம்
(வங்காலை)

தலைமைத்துவத்தை பால்வேறுபாடு பாதிக்கும்

இன்றைய சமூக கண்ணோட்டத்திலே ஆண் எப்போதுமே ஆளுமை கூடியவனாகவும் பெண் மென்மையானவள் என்ற பார்வையிலும் நோக்கப்படுகிறார்கள். இதனால் இயற்கையில் கூடுதல் சக்தியுள்ளவர்கள் ஆண்கள் என்ற பார்வையிலே அவனிற்கே எல்லாவிதத்திலும் முதலிடம் அளிக்கப்படுகிறது. இருந்தும் பெண் உடல்ரீதியாக ஒரு செயற்பாட்டை பொறுப்பேற்று நடத்தும் சக்தியுடையவளாக காணப்படும்வேளை அவள் அதன் இடைக்கட்டத்திலே தன்னால் அதனை நிறைவுபடுத்த முடியுமா என்ற அச்சத்திற்குள்ளாவதால் அவள் உளவியல்ரீதியாக பாதிப்படைகிறாள். எனவே ஆண்கள் மனவலிமை உடல்வலிமை உள்ளவர்கள் என்ற அடிப்படையில் அவளது தலைமைத்துவம் வெற்றியடைகிறது. பொதுவான சமூக நோக்கிலே ஆண் முற்போக்குத்தன்மையும் வெளிப்படை மனப்பான்மையும் கொண்ட அதேவேளை பெண் பிற்போக்கும் உள்நோக்கு மனப்பான்மையும் உடையவள் என்பதினால் அவள் உடல்ரீதியில் பாதிப்படைகிறாள். இதன் மூலம் அவளிடமிருந்து கடின உழைப்பினை எதிர்பார்க்க முடிவதில்லை.

பெண்கள் நடைமுறையில் சில தவறான பார்வைக்குட்படுகின்றனர். இதனால் அவள் ஆணுடன் சமமானவளாக இருந்தும் தலைமைத்துவத்தினின்றும் விலக்கப்படுகின்றாள். அதாவது இரண்டாம் தரப்பிரசயாக இளக்க போக்குடையவளாக, தட்டிக்கழிக்கப்படும் மனப்பான்மையுடையவளாக சமற்ற போக்குடையவளாக கணிக்கப்படுகின்றாள். இதனால் பெண்சமூகத்தில் கூட்டுமுறற்சியுடன் பேசி ஆலோசனை பெற முன்வரமாட்டாள். இதன் அடிப்படையில் பால்வேறுபாடு தலைமைத்துவப்பண்பால் சமூக, கலாசார, பொருளாதார, சமய, உளவியல் ரீதியில் பாதிப்பை ஏற்படுத்துகின்றது என்பது முடிவு.

இ. உதயா,
கலைப்பீடம், யாழ். பல்கலைக்கழகம்.

தலைமைத்துவத்தை பால்வேறுபாடு பாதிக்காது.

தலைமைத்துவம் ஆளுமைக்கூறுகளை (Personality traits) அடிப்படையாகக் கொண்டது. ஒரு அமைப்பினையோ அல்லது ஒரு குழுமத்தினையோ இலக்கினை நோக்கி வழிநடத்துவதற்கும், வெற்றிகரமான பெறுபேறுகளை பெற்றுக்கொள்வதற்கும் தலைமைவகிப்பவர்கள் அறிவியல் ரீதியான ஆளுமைக்கூறுகளைக் கொண்டவர்களாகவும் மாற்றமடைந்து செல்லும் குழல்களுக்கு அமைவாக சிறந்த தீர்மானம் எடுப்பதோடு காரிய வெற்றி (Task Success), விருப்பத்திற்குரிய தன்மை (Likeability), அதிகாரம் (Authority) போன்ற முக்கிய பண்புகளை கொண்டவர்களாக இருக்க வேண்டும்.

தலைமைத்துவமானது ஆளுமைக்கூறுகளை அடிப்படையாகக் கொண்டது, உடலியற்கூறுகளை அல்ல. அப்படியாயின் ஆளுமைக்கூறுகளுக்கும் பால்வேறுபாட்டிற்கும் ஏதாவது தொடர்பு உண்டா? தலைமைத்துவம் ஆளுமைக்கூறுகளை அடிப்படையாகக் கொண்டமையால், பால்வேறுபாடு இதைப்பாதிக்கமாட்டாது. பண்பாடு ஒருவேளை தலைமைத்துவம்சார் பால்வேறுபாட்டிற்கு காரணியாக அமையலாம். ஏனெனில், இன்று பண்பாடு இறுக்கமற்ற சமூகத்தில் அதாவது மேற்கத்தேய சமூக பண்பாட்டு அமைப்பில் தலைமைத்துவத்தை பால்வேறுபாடு பாதிப்பதில்லை. ஆனாலும்கூட, பண்பாடு இறுக்கமாக கடைப்பிடிக்கப்படும் தென்னாசிய சமூக அமைப்பிலும்கூட பெண்கள் தலைமைத்துவம் வகிக்கின்றனர். உதாரணமாக, தென்னாசியாவின் சிறந்த தலைவர்களில் ஒருவரான இந்திராகாந்தியை குறிப்பிடலாம். இன்னும்வேறு சில ஆசிய கலாசாரத்திலும் பெண்களின் தலைமைத்துவத்தை காணக்கூடியதாக உள்ளது. (பாகிஸ்தான், பங்களாதேஷ்).

அதைவிட, இன்று பல்வேறு நிர்வாக அமைப்புகள், வங்கிச்சேவைகள், பல் கலைக்கழகங்கள், நீதிச்சேவைகள், அரசியல் அமைச்சரவை போன்றவைகளில் பெண்கள் தலைமை வகிப்பது குறிப்பிடத்தக்கது. எனவே தலைமைத்துவத்தை பால்வேறுபாடு பாதிக்காது என்பது உறுதி.

அன்ரளி அனஸ்டின் றோசர்.

முகாமைத்துவ கற்கைநெறி, வணிகப்பீடம், யாழ். பல்கலைக்கழகம்.

கருத்துக்குவியல் -88

வாழ்வுக்கு வளம் சேர்ப்பது தனிமனித அநுபவமா/ சமூக அநுபவமா?

உங்கள் கருத்துக்களைகளை 20.06.2001 க்கு முன்னதாக அனுப்பிவைப்புகள்

துலைமைத்துவ காரணிகள்

ஜெ.தரன்,

இறுதியாண்டு கலைப்பிரிவு (வெளிவாரி) யாழ்.பல்கலைக்கழகம்.

சிறப்பான தலைமைத்துவம் என்பது வாகனத்தினது அச்சாணி போன்று மிகமிக இன்றியமையாத ஒன்றாகும். இன்று அபிவிருத்திஅடைந்த நாடுகளாயினும், குறைஅபிவிருத்தி நாடுகளாயினும் உலகின் நாளாந்த அசைவுகளினை தீர்மானிக்கும் அல்லது பாதிக்கச்செய்யும் காரணியாக தலைமைத்துவம் அமைகிறது. காலத்துக்குக் காலம் பல்வேறு அறிஞர்கள் மெய்யியலாளர்கள் தலைமைத்துவம் என்பதனை வரைவிலக்கணப்படுத்தியிருப்பினும், வகையீடு செய்திருப்பினும் இன்றைய கண்ணோட்டத்தில் “வரவேறும் ஒருவர், ஏனையோருக்கு முன்மாதிரியாக நின்று செயற்படுகின்றார் எனின் அவரை தலைவர் எனவும் அவரின் பண்புகள் தலைமைத்துவப்பண்புகளாகவும் கொள்ளமுடியும்” என்ற முடிவுக்கு வரலாம்.

அத்துடன் தலைமைத்துவம் என்பதனை அதிகார, ஜனநாயக, தான்தோன்றி தலைமைத்துவம் என மூவகைப்படுத்துவதுடன் அதிகார, ஜனநாயக தலைமைத்துவங்களை முறையே கட்டும்போக்கு, மென்போக்கு, அதிகார தலைமைத்துவம் எனவும் நேர்மையான, நேர்மையற்ற ஜனநாயக தலைமைத்துவம் எனவும் மேலும் இருவகைகளாக வகுத்துக்கொள்ள முடியும். எனினும் தலைமைத்துவம் ~ தலைமை — தலைவர் என்கின்ற அம்சங்கள் யாவும் “மனித மனம்” என்கின்ற மூலவேரிலே தங்கிநிற்கின்ற விருட்சமாக அமைவதினால் மனித ஆளுமை, ஆற்றல், வளர்ச்சிப்படிக்களை தலைமைத்துவத்தின் அடிப்படைக் காரணிகளாக காணப்படுவதனால் மனித மனம் ஒரே சமநிலைப்பண்புடைய விடயம் அல்லது பொருள் அல்ல என்ற நிலைப்பாடு உள்ளதனால் தலைமைத்துவம் என்பதவும் காலம், கூழல், பின்னணி போன்ற புறவயப்பண்புகளினாலும், கற்பனை, பேராசை, திருப்தியின்மை, முதலான அகவயகாரணிகளாலும் அந்நரண்டு, அடிபட்டுச்செல்லும் விடயமாகவே அமைந்து காணப்படுகிறது. எனவே இவற்றுக்கெல்லாம் அப்பாலே நின்று நிதானித்து சீர்தாக்குதல் அவசியம் சீரான ஆனால் நேரான தலைமைத்துவம் என்பதனை மிகமிக அரிதாகவே (அதுவும் சில/மிகக் குறைந்த காலத்துக்கு மட்டுமே) காணமுடிகின்றது. எனவே ஓரளவுக்கேறும் ஒன்றிப்போக்கத்தக்க தலைமைத்துவம் என்பது — அதன் தேர்வு என்பது சமகாலத்தில் நாட்டுக்கு மட்டுமன்றி வீட்டிற்கும் மிகவும் இன்றியமையாததாகும்.

இன்றைய காலகட்டத்தில் பல்வேறு இடங்களிலும் நாம் சாதாரண வாழ்விலேயே தலைமைத்துவத்தின் இன்றியமையாதத்தேவையை உணர்ந்து கொள்கிறோம்.

சிறந்த தலைமைத்துவம் இன்றி அல்லவறும் / அவலப்படும் குடும்பங்களது நிலைமை இன்று உலகில் அதாவும் தென்கிழக்காசிய நாட்டு மக்களுக்கு கூறித்தான் தெரியவேண்டுமென்றில்லை. இவ்வாறான நிலைமைகளில் உள்ளவர்கள் அனைவருக்கும் “வீட்டிலும் அடி வெளியிலும் அடி” என்கின்ற நிலையே. தாம் வாக்குப்போட்டு அல்லது ஏதோ ஒரு சிறப்பான அம்சத்தைக்கொண்டு தலைமைப் பீடத்தை கைப்பற்றும் “தலைமை” அதே கொள்கைகளை இலட்சியங்களினை முற்றிலும் மாற்றியமைத்து செயற்படுத்துகின்ற போது நாட்டின் தலைமை மீதும்; கண்ணைவிட கருத்தாக கவனித்த கணவன்/மனைவி/பிள்ளைகள் அல்லது எவரேனும் குடும்ப அங்கத்தவர்கள் உரிய தலைமைப்பொறுப்பை தட்டிக்கழிக்கும்போது பிறரது தலைமை மீதும், விரக்தி ஏமாற்றம் இவை போன்ற கசப்புகளால் எம்முள் இயல்பாக எழுச்சி அடைந்துவிடுகிறது. இதவே முரண்பாடுகளிலான கருத்துக்களைக்கொண்ட தடுமாற்ற நிலைக்கு ஆட்படுத்தி பிறழ்வான நடத்தைகளுக்கு இட்டுச்சென்றும் விடுகிறது. இங்கு தலைமைத்துவம் என்பதானது ஓரளவுக்கேனும் அனைவரையும் ஒன்றிணைப்பதாக சமத்துவம் இறைமை போன்ற நிலைமைகளைக் கருத்துக்களாக நிலைநிறுத்தி அமைவதாக காணப்படுவது அவசியம்.

எனவே “இங்கு தலைமைத்துவம் என்பதனை ‘தீர்மானிக்கும் காரணிகள்’ என்ற கூறுவதும் முக்கியமானதாகும். மனிதனது தேவைகள் நாளுக்குநாள் அதிகரிக்க அத்தேவைகளது முக்கியத்துவம் அதன் மீதான கருத்து போன்றவற்றிலும் வளர்ச்சி நிலை/முன்னேற்றகரமான சூழ்நிலை காணப்பட - அன்றேல் முரண்பாடான கருத்து நிலைமை உருவாகுபுதிது புதிதாக தலைமைகள் உருவாகி வருகின்றன. இதவே இன்ற இலங்கையின் நிலையுமாகும். ‘சிறப்பான தலைமைத்துவம்’ என்பதனை எழுதி முடிப்பதற்குள் அங்கு பல்வேறு அவலங்கள், சீர்குலைவுகள் அரங்கேறிவிடுகின்றன. அலைபாயும் மனித மனம் அடங்கி மடங்கி நடக்க திராணியற்ற நிலைகுலைந்து விடுகின்றது. மனித மனத்தையே ஆளத்தெரியாதவர் எப்படி தலைமைப்பீடத்திலமர்ந்தார் என்பது ஆராயப்படவேண்டிய ஒன்று. பீல் கிளிங்ரனது தலைமைத்துவம் முழு உலகையுமே வியப்பில் ஆழ்த்தியது. ஒரு பெண்ணினால் அத்தனையும் டுறந்து போனது. ஆனாலும் சிறப்பான தலைமைத்துவப்பண்புடையவர்களில் ஒருவராக அவரையும் மக்கள் கற்றுதலையே தொடர்ந்தும். ஆட்சியில் அமர்வதற்கு அமெரிக்க மக்கள் அனுமதித்தனர். எனவே தலைமை லுரித்து மக்களிடையே வீழ்ப்புணர்வு - தெளிவுநிலை - தீடமான முடிவுநிலை அதாவும் ஒருமித்ததாக அமைதல் மிகமிக அவசியமாகும். இலங்கையில் அது மிகவும் அவசியம்.

இதற்கு அடுத்தபடியாக, வளர்ந்து வரும் “தலைமை” என்கின்ற வகையில் - அற்றவர்க்கும், அபிவிருத்திக்கும் தடையாகவுள்ள காரணிகளை தகர்த்து சிறுவர்களது ஆளுமை, திறமைகளை வளர்க்கும் வகையில் ஆன்மீக, ஒழுக்க, கலை, கலாசார, பண்பாட்டு வீழ்மியங்களுக்கு மதிப்பளித்து சிறுவயது

முதல் பங்கேற்பதற்கு சந்தர்பங்களினை எமது அன்றாட வாழ்விலே வழங்குவதனாடாக தலைமைத்துவ பண்புகளை (எதிர்கால முன்னேற்றம் கருதி) வளர்க்கலாம். இது பெற்றோரின் கடமையாகும். இந்நிலை கடந்த காலங்களில் தட்டிக்கழிக்கப்பட்டதாலேயே இன, மொழி, மத, அரசியல், கருத்து, நாடாளுநியாக முரண்பட்டு பாரின் நிலை தடுமாறி போரின் கொடுரப்படி சற்றும் தளர்வுறாமல் உடல்/உள இழப்புக்கள் மட்டுமே சேமிக்கப்பட்ட தனிச்சொத்துக்களாக இன்று அநேகமானவர்களுக்கு விதிக்கப்பட்டுள்ளது. இந்நிலையில் பாரிய மாற்றத்தை இப்போதைக்கு உணர முடியாமல் போனாலும் எதிர்கால முன்னேற்பாட்டு நடவடிக்கையாக மேற்குறித்த நடவடிக்கையை செய்யலாம். நாளை உலகின் நாயகர்கள் சிறுவர்களே. எனவே நாளை உலகின் தலைமைப்பீடம் இன்றைய எமது கைகளிலும், மனங்களிலும்தான் தங்கியுள்ளது. அனைவரும் ஒருமித்து செயற்பட உறுதியுணரவோம்.

இறுதியாக இன்னோர் மிக முக்கியமான விடயம் யாதெனின் பிறரையும் ஏற்றுக்கொள்ளல், விட்டுக்கொடுத்தல் என்கின்ற தலைமைத்துவத்தின் சிறப்பான அம்சங்களாகும். இவை இரண்டுமே அனேகமான தலைவர்கட்கு தலைமைப்பீடத்தைக் கைப்பற்றிய பின்பு காணாமல் போய்விடும் அம்சங்களாக, உள்ளன. இவை இல்லாத காரணத்தினாலேயே பாசிஸவாதியாக ஹிட்லரையும், நாசிஸவாதியாக முசோலினியையும் கருதுகின்றோம். மேற்படி இரு பண்புகளும் உடைய ஒருவர் (விட்டுக்கொடுப்பு, ஏற்றல்) தலைமைப்பீடத்திலமரும்போது அவருக்கு தலைமை “தலைக்குமேல் வேலையாக” அமையாது.

எனவே உலகில் நல்ல, திறமான, வளமான தலைமைத்துவம் வளர்க்கப்பட வேண்டும் என நாம் எண்ணுகின்ற அதேசமயம் நாம் சுயமாக எமது தலைமைத்துவப்பண்புகளை வளர்க்க எத்தனித்தல் அவசியம். நான் என்பது நாமாகி குடும்பமாகி முழு உலகாகும் நான் வெகு தூரத்தில் இல்லை.

“Criminals are not born they are made by the leaders” “குற்றவாளிகளெல்லாம் பிறப்பில்லை, தலைமையினால் (நபர்களினால்) உருவாக்கப்படுகின்றனர்” எனவே, அடிப்படையில் நாம் யார், நாம் யாராக இருக்கப்போகின்றோம் என்பதற்கு அமைவாக சிறப்பான, நல்ல தலைமைத்துவத்தை பின்பற்ற நாம் அனைவரும் உறுதி கொள்வோம்.



தலைமைத்துவம் வளர்ச்சி பெறுவது எப்படி?

(கேசல்ஸ் தலைமைத்துவ வடிவமைப்பின் பின்னணியில்)

றெக்ஸ் கொன்ஸர்னரைன் C.M.F.
B.A (Phil) Dip. in Counselling (Kent)

தலைமைத்துவத்தின் பொருள்

அகராதி இதற்கு விளக்கம் கூறுகையில் பல்வேறுபட்ட ஆழமான கருத்துக்களை எடுத்துக்கூறுகிறது. அதாவது எல்லாவற்றிற்கும் முன்னிற்கு போவது, அனைவரையும் அணைத்துக்கொண்டு முன்னோக்கி சென்று வழிகாட்டுவது..... இன்னும்பல. இவை போன்ற தலைமைத்துவ பண்புகள் ஒரு நபரில் உருவாகுமுன் - இறைவனிலும் தன்னிலும் மற்றவரிலும் ஆணித்தரமான நம்பிக்கை கொண்டிருக்க வேண்டும்.

இவ்வலகில் ஒரே ஒரு மனிதன்தான் தலைமைத்துவம் என்னும் நீண்ட ஓர் பயண பாதையை ஆரம்பிக்க முடியும். அது யார்? ... நீ தான் ... நியாகத்தான் இருக்கும். ஆம் வேறொருவர் வந்து தலைமைத்துவத்தை உனக்கு கொடுக்க முடியாது.

தலைமைத்துவத்தை ஏற்றுக்கொள்ள/உருவாக்கிக்கொள்ள நீ உன்னை ஓர் ஒழுக்கமான கட்டுப்பாட்டிற்குள் கொண்டு வரவேண்டும். அதன் பின் உன் சொந்த தலைமைத்துவ பொறுப்புக்களை வீட்டிலும், ஆலயத்திலும் பாடசாலையிலும் வேறு நிறுவனங்களிலும், சமுதாயத்திலும் வெளிக்கொணர் முற்பட வேண்டும். இவ்வாறு சிறிது சிறிதாக செயலுருவம் பெறும்போது உனது தலைமைத்துவ பண்புகளின் கீற்றுக்கள் உன்னில் தோன்ற உலகம் உன்னை பின்பற்ற ஆரம்பிக்கும்.

தலைமைத்துவம் வளர்ச்சி பெற உனது சொந்த முயற்சியால் பல விசித்திரமான செயல்பாடுகளை வெளிக்கொணர் வேண்டும். எப்போதெல்லாம் வாய்ப்புகள் கிடைக்கின்றதோ - அந்த வாய்ப்புகள் எல்லாவற்றையும் பயன்படுத்தி எப்போதும் வீழிப்பாக இருந்து செயல்படுவதும் தலைமைத்துவ பண்புகளின் முக்கியமானதொன்று.

தலைமைத்துவ பண்புகள் நாளுக்கு நாள் வளர்ச்சி பெற :-

1. நீ நியாகவே இரு, இறைவன், நிறைவான அழகான மற்றவர்களால் திருப்திபட முடியாத, தனித்துவமான ஆளுமையை உனக்கு கொடுத்திருக்கிறார். இவற்றின் மூலம் நீ அமைதியான சுகவாழ்வான மானிடப் பூங்காவை கட்டி யெழுப்பலாம். உனக்கு ஆற்றல்கள் குறைவாகவோ அல்லது கூடுதலாகவோ இருந்தாலும் பரவாயில்லை, படைத்தவன் உன்னை பயன்படுத்தி, உன் தலைமைத்துவத்திற்கு தேவையான ஆளுமையை வளர்க்க உன்னை எதிர்பார்க்கிறான்.

2. நீ மற்றவர்கள் மேல் அக்கறை கொண்டுள்ளாய் என்பதை உன் பணியாளரோடும் உன்னோடு பழகுவரோடும் உன் ஒவ்வொரு செயல்பாடுகளின் மூலம் காண்பித்துக்கொள்.
3. துன்பங்களைத் துணிவுடன் ஏற்றுக்கொள்ள முன்வர வேண்டும் பொறுப்புக்களை எடுத்து செயல்படுத்த தொடங்கும் வேளையில் வரும் தவறுகளையும், புரிந்து கொள்ளாததன்மையையும் மிகவும் சாதாரீயமாக கையாண்டு கொள்.
4. மனநிறைவுடனும், மகிழ்வுடனும் மற்றவர்களுடன் இணைந்து செயல்பட முன் வர வேண்டும்.
5. முறையிடுபவராக இல்லாமல் செயல்படுபவராக இருந்து காரியங்களை நிறைவேற்று.
6. கொடுக்கப்படும் பொறுப்புக்களை மனமுவந்து ஏற்றுக்கொள். அதிலிருந்து வீலகிச்செல்ல முயல வேண்டாம்.
7. உலகத்தோடு எப்போதும் தொடர்புள்ளவனாக வாழ உருவாக்கிக் கொள்.

இந்த பண்புகளில் நாளும் வளர்ச்சி பெற இப்பண்புகளை சீறப்பாக செயல்படுத்த

1. ஒரு தலைவனது ஆளுமைப் பண்புகளினதும்
2. அவனை பின் செல்பவரது ஆளுமை பண்புகளினதும்
3. ஒவ்வொரு தனிநபர் ஆளுமை சூழ்நிலைப் பண்புகளினதும்

ஒன்றுடன் ஒன்று தொடர்புபட்ட செயல்பாட்டு பரிமாணத்தில் தங்கியிருப்பதை காண முடியும்.

இவற்றுள் மிக முக்கியமாக தலைவனது வாழ்வில் நாம் உற்று நோக்க வேண்டியிருப்பது "ஆளுமைப்பண்பு". ஒருவர் எவ்வளவு தான் திறமையாகவோ அல்லது திறமையற்றவராகவோ இருந்தாலும் சரி உலகம் ஒருவரின் வெளித்தோற்றத்தை கண்கித்து ஆளுமையை எடுத்துரைக்கின்றது. இந்த ஆளுமையில்தான் அதிக விதமான தலைமைத்துவம் பொதிந்திருக்கின்றது.

இந்த ஆளுமை ஒரு தலைவனிடத்தில் கொடுக்கப்படுவதில்லை, அல்லது அவரிடம் இல்லாததொன்றுமில்லை ஆனால் முழுமையடையாத நிலையில் இருக்கின்றது. ஏனெனில் ஆளுமையானது ஒரு வளர்ச்சி நோக்கிய தொடர் செயல் - வெளிமனதிலிருந்து அவரவர் உள் மனதிற்கு கொண்டு சென்று வீழிப்புணர்வை எற்படுத்தும் ஓர் உன்னதமான செயல்பாட்டின் நிறைவே ஆளுமையின் முழு வளர்ச்சியாகும்.

தலைமைத்துவ பண்புகள் பிறப்பிலிருந்து ஒருவனிடம் உள்ளது என்பதை விட அவன் உருவாகும்போது உருவாகிறது என்றுகூறின் பொருந்தும்.

ஒவ்வொரு நபரையும் அவருடைய எண்ணங்களும் சிறப்பான கருத்து வெளிப்பாடுகளும், அவரது குழலும் நாளைடவீல் அவரை தலைவனாக் குகின்றன.

வளரும் ஒரு தலைவன் தன்னைப்பற்றிய தெளிவிலே துவங்க வேண்டும் நான் என்ன செய்கிறேன். என்ன உணர்கிறேன். என்ன நினைக்கிறேன் என்று தெளிவு கொள்ளுகின்ற ஒருவனால்தான் தலைமைத்துவப் பண்புகளை ஏற்க முடியும். ஒரு நபரின் தலைமைத்துவமும் ஆளுமை வளர்ச்சியும் அவரது சுய கணிப்பீன் பின்னணியில் உருவெடுக்கிறது. தன்னைப்பற்றிய இழிவான / குறைவான கணிப்பீனைக்கொண்டுள்ள ஒரு தலைவனது ஆளுமை வளர்ச்சியில் தேக்கம் ஏற்பட பல வாய்ப்புகள் உண்டு.

ஒரு தலைவனில் சுய விழிப்புணர்வும் திட்டமிட்ட வாழ்வும் ஆளுமை வளர்ச்சியில் அதிகம் ஏற்றம் தரும். சீல வேளைகளில் சீல காரணிகளால் சுயகணிப்பு தாக்கத்திற்குள்ளாகிறது. அதாவது குடும்பத்தில் தனி மனித பிரச்சனை, குடும்ப பொருளாதாரம், உடலியல் வளர்ச்சி, அறிவு வளர்ச்சி, மத உணர்வுகள், பாடசாலையில் எதிர்பார்ப்புக்கள், ஒத்த வயது நண்பரின் கருத்துக்கள், சமூகத் தொடர்பு சாதனங்கள் ஒரு நபரை அழுத்தினால் தலைமைத்துவம் தாங்கும் சக்தியை இழக்க நேரிடுகிறது.

ஆகவேதான் சுய கணிப்பு நன்றாக இருக்குமென்றால் தலைவனின் விழிப்புணர்வு அதிகரிக்கும். இவ்வாறு செயல்படும் போது அனுபவங்களை ஆழமாக அனுபவிக்க முடியும். நான் என்னைப் பற்றி என்ன உணர்கிறேன் என்பது சீலவேளையில் எனது செயல்பாடுகளை பாதிப்பதையச் செய்கிறது. ஏனெனில் உடல்/ ஆன்மா/ மனம்/ சமூகம்/ ஆசிய பல்வேறு கூறுகளின் ஒருங்கிணைவே ஆளுமை, இவ்வாறு ஒருங்கிணைந்து செயலாற்றும் ஆளுமை நல்ல சுய கணிப்புள்ள ஆளுமையாகும். இவ்வாறு ஒரு தலைவன் செயல்பட ஆரம்பிக்கும் போது ஒரு சிறப்பு மிக்க தலைமைத்துவத்தை அவரில் காண முடியும்.

✉ வாசகர் கடிதம்.

முன்னேறிட வாழ்த்துக்கள்
என் நேசத்துக்குரிய தோழியே!
நான் உங்களுக்காய்!!
ஆணவத்துடனா... அல்ல,
அன்பினால் அரவணைப்பவள் நீ.
இடப்பெயர்வில் நயம்
அடங்கலுமாய்ப் பிரிந்தவர்களோடு,
நொந்த உள்ளங்களின்,
சிந்தனைகளை நெறிப்படுத்தும்,
நானே! உன்னுடன்
நானுமேதான்.

கணனி ஆடை தரித்து,
முன்னேற்றத்துடனே,
வளருங்கும் சுற்றியவளே - நீ
என் கரங்களைக் குலுக்கியது,
மிகத் தாமதமாய்,
புதிய ஆசிரியர் குழாத்தோடு,
வளர் சுற்றப்பறப்பட்டவளே
ஆளுமை விதை விதைத்து
மனிதத்தைச்சேர்த்திடுவாய்.

மீசாஸையூர் கமலா.

தலைவர்களாக..... தலைமைத்துவம் வகிக்க....

நீனா (H.C), Dip.in Counselling (Kent)

உளவளத்துணையாளர்.

தலைமைப்பதவியில் இருப்பவர்கள் எல்லாம் தலைமைத்துவம் படைத்தவர்களா? ஆட்சிப்பீடத்தில் இருந்து ஆதிக்கம் செலுத்துவோர் எல்லாம் ஆளுநர் தன்மை வாய்ந்தவர்களா? பதவிக்காக, அதிகாரம் செலுத்துவதற்காக, அடக்கி ஆள்வதற்காக, சொந்த நலனுக்காக, பெயருக்காக, புகழுக்காக, சிறிய ஆசைகளைக் காட்டி பிறர் ஆதரவைச்சம்பாதித்து தலைமைப் பீடம் ஏறபவர்கள் தாம் தலைமை தாங்கும் குழுக்களையோ, சமூகத்தையோ, மக்களையோ, தேசத்தையோ, நேர்மையான உண்மையான வழியில் நடத்திச்செல்வும் திறமை பெற்றவரா? தகுதியுடையவரா? இல்லை படிப்பறிவுள்ள அறிவாளிகளெல்லாம் தலைவர்களா?

கல்விமாளோ, கலைஞனோ, கவிஞனோ, காருண்யம் படைத்த துறவியோ, சாதாரண மனிதனோ ஓர் உண்மையான தலைமைத்துவமே உருவான தலைவனாகலாம். உண்மையான தலைமைத்துவம் வயதிற்கு, பருவத்திற்கேற்ப வளர்ச்சியடைந்து முதிர்ந்த ஆளுமையில் தங்கியிருக்கிறது. தலைமைத்துவம் வகிக்க அழைக்கப்படுவோர் தமக்குத் தாமே தலைமைத்துவம் வகிப்பவர்களாக, தங்கள் ஆளுமை உருவாக்கத்தில், வளர்ச்சியில் அக்கறை கொண்டவர்களாக, தாம் பொறுப்பேற்கும் குழுவின், சமூகத்தின், அங்கத்தவர்களின் வளர்ச்சியில் கரிசனை கொண்டவர்களாக, மனித சபாவத்தை, மனித தேவைகளை உணர்ந்து அறிந்தவர்களாக, தொடர்புத்திறமைகளை, நட்பங்களை அனுபவரீதியாக கூற்றணர்ந்து தகுந்த முறையில் தொடர்புகளையும், நிர்வாக முறைகளை அறிந்தவர்களாகவும் ஆன்மீக வாஞ்சையுள்ளவர்களாகவும் தம்மை வளர வைப்பது அவசியமானதொன்றாகிறது.

தலைவரின் ஆளுமை (Leader's Personality)

“மருத்துவனே உன்னை நீ முதல் குணமாக்கிக் கொள்” என்பது வேத வாக்கியம்.

தான் செல்லும் பாதையை ஓரளவேணும் தெளிவாகப் புரிந்து கொள்ள முடியாத, புரிந்துகொள்ள ஆர்வமற்ற, தன்னையே வழிநடத்திச்செல்லமுடியாத ஒருவனால் தலைமைத்துவப்பணியை மேற்கொண்டு பிறரை வழி நடத்துவது இலகுவல்ல.

தன்னைப்பற்றி, தான் யார்? எங்கிருந்து வந்தேன்? எங்கு செல்கிறேன்? என்பது பற்றி தனது தேவைகளையும் அவற்றைத்தான் பூர்த்தி செய்யும் விதங்கள் பற்றியும் அறிந்து புரிந்துணர்வுடன் செயற்படத்தொரியாதவர்கள் தம் பொறுப்பில் உள்ளவர்களை, சமுதாயத்தை எப்படி அறிந்து கொள்ளமுடியும்? தான் என்ன நினைக்கிறேன், என்ன உணர்கிறேன், எப்படிச்செயற்படுகிறேன், தனது மனோநிலை மதிப்பீடுகள் என்ன என்பவற்றில் தெளிந்த மனநிலை உள்ள ஒருவனால்தான் தலைமைப்பணியை ஏற்க முடியும். தம்மையும் பிறரையும் வழிநடத்த முடியும், வளர்ச்சிப்பாதையில் இட்டுச்செல்ல முடியும், சமுதாயத்தைக்கட்டி எழுப்ப முடியும்.

தனது அறிவில், ஆற்றலில் உருவாக்கத்தில் அதிக வல்லமை இருந்தும் உணர்ச்சி வளர்ச்சியடையாதவிடின், எதிர்பாராத தருணங்களில் தம்மையறியாமலே சிறப்பிள்ளைத்தனமாக செயலாற்ற நேரிடும். இப்படிப்பட்டோர் பிறர் ஆற்றல்கள், திறமைகள், ஆக்கங்கள் கண்டு பயந்து விடுவதாமட்டுமன்றி அவற்றை அறிந்து கொள்ளவோ வளர்க்கவோ முன் வராத பொறாமைப்பட்டு பிறர்க்கும் தமக்கும் இடையூறு விளைவிக்கும்ளவிற்குச்செயற்படலாம். இவை ஓர் உண்மையான தலைமைத்துவத்திற்குப்பங்கம் விளைவிப்பதாக அமையும்.

ஆகவே, ஓர் உண்மையான தலைவராக தலைமைத்துவம் வகிக்க விரும்பின் தம்மை ஓரளவேணும் அறிந்திருப்பது மட்டுமன்றித் தம்மை மேலும் மேலும் அறிந்து கொள்ளவும் தமது வளர்ச்சியில் தொடர் உருவாக்கத்தில் ஆர்வம் கொண்டவராக வாழ வழி வகுத்துக்கொள்ள வேண்டும். இன்னும் தங்கள் ஆற்றல்கள், திறமைகள், குறைகள், பலவீனங்கள் ஆகியவற்றை நன்கு உணர்ந்து அறிந்தவர்களாக யாவும் ஒருங்கிணைந்த நிலையில் தம்மை ஏற்று தம் ஆற்றலுக்கு, சக்திக்கேற்ப வாழ்வைத்தொடரும் திறனை வளர்த்துக்கொள்ள வேண்டும்.

‘வாழ்க்கையில் நாம் சந்திக்கும் தோல்விகளே, எம் கல்வியனுபவமாகும்.’
(Failures are only the learning experience) என்ற ஜோன் பவலின் (John Powell) கூற்றிற்கிணங்க, தம்மை வழி நடத்திச்செல்லும் ஒரு தலைமை உருவானவர்கள், தோல்விகள், கசப்பான அனுபவங்கள் கண்டு தம்மையே இழந்து விடமாட்டார். மாறாக தம் அனுபவங்களைச் சிறதவிடாத உளக்கவசமற்ற நிலையில் அவற்றை மீளாய்வு செய்து, ஆற்றற்படுத்தி அவை கற்பிக்கும்

பாடங்களைத்தமதாக்கி வாழப்பழிக்கொள்வர். எனவே, வயதிற்கேற்ப வளர்ச்சியடைந்து யாவும் ஒருங்கிணைந்த ஆளுமையுடன் நம்மையும் பிறரையும் மதித்து, சாந்தம், மரியாதை, சகிப்புத் தன்மை, விசால மனப்பான்மை, தார நோக்கு ஆகிய நற்பண்புகளை தம்மிலும் பிறரிலும் வளர்த்து புரிந்துணர்வுடன் வாழ வேண்டிய வழி முறைகளை அனுபவங்களில் இருந்து கற்று வாழ முன்வருவர். இவர்கள் அபூர்வ பிறவிகள் என்று கூறுவதற்கில்லை. ஆனால் ஆன்மீக தேடலில் அக்கறை கொண்டவர்களாகத் தமக்கும் மேலான ஒரு சக்தியில் நம்பிக்கை வைத்து, வாழ்வின் அர்த்தம் தேடி செயற்படுவது இன்றை காலகட்டத்தில் அவசியமான தொன்றாகும்.

தம்மை அறிந்து, ஏற்று மதித்து வாழ்பவர்களாகையால் சந்தேகம், விரோதம், வெறுப்பு, ஏமாற்றம், முரண்பாடுகள் ஆகியவற்றுள் சிக்கிக்கொள்ளாது தங்கள் வளர்ச்சியில் கரிசனை உள்ளவர்களாக உணர்வுகளை ஆற்றப்படுத்தி சிந்தித்துச்செயற்படுவர். தங்கள் தனித்துவத்தைப்பேணுவதோடு பிறர் தனித்துவத்திற்கு மதிப்புக்கொடுத்து வாழப்பழிக்கொள்வதுடன் மனத்திருப்தியுடனும் நிதானத்துடனும் செயற்படக்கற்றுக்கொள்வர். பிரச்சனைகளை எதிர் கொள்ளும் வேளைகளில் பதட்டப்பட்டுச்செயலிழந்துவிடாது அல்லது அவசர முடிவுகளை எடுத்து அல்லல்படாது, பதட்டத்தை இனங்கண்டு உணர்ச்சிகளை ஆற்றப்படுத்தி தன்மம்பிக்கையுடனும் தனக்கப்பாற்பட்ட தெய்வீக நடத்துதலில் நம்பிக்கையுடனும் தீர்க்கமான முடிவுகளை எடுத்து வாழக்கூடிய ஆத்ம சக்தியை வளர்த்து வாழ முனைவர். இப்படியான ஓர் ஆளுமையைப் பிறரிலும் வளர்க்க முற்படுவர்.

மனித தன்மையை புரிந்து கொள்ளவும் தொடர்புகளை ஏற்படுத்துதலும் பொதுவாக, எந்த ஒரு மனிதனும் தன்னையறியாமலே, தான் மதிக்கப் படுவதையும், தன் தனித்துவம் காப்பாற்றப்படுவதையும் தனது தேவைகள் பூர்த்தி செய்யப்படுவதையும் இலக்காக வைத்தே வாழ்க்கை நடத்துவர். தான் வாழும் குடும்பத்தில், குழுவில், கூழலில் இவற்றைப்பெற்றுக்கொள்ளவில்லை என்றால் அதை வேறு கூழலிலோ, வேறு வழிகளிலோ தேடிப்பெற்றுக்கொள்ளும் மனஇயூவை மனிதருக்கு உண்டு.

உண்மையான தலைமைத்துவம் நோக்கிப் பயணம் செய்யும் தலைவர் ஆளுமை வளர்ச்சியுடன் நின்று விடாது மனித தன்மையை, சுபாவத்தை புரிந்து தாம் வழிநடத்துவோரின் தேவைகளை கிரகித்து அறிந்து மதிப்புக்கொடுத்து சாந்தமாகவும் சமயோசிதத்துடனும் நடந்து கொள்ளவேண்டும். ஏபிரகாம் மாஸ்லோ (Abraham Maslow) மனித தேவைகளை உடல், சமூக, உள, ஆன்மீக

தேவைகள் என ஏறநிறைப்படுத்திக்கூறுகிறார். எல்லா அங்கத்தவர்களுடைய சகல விதமான தேவைகளையும் ஒரு தலைவரால் பூர்த்திசெய்தவிட முடியாது. ஆனால் அவர்கள் தேவைகள் மட்டில் அக்கறை கொண்டவர்களாக புரிந்துணர்வுடன் அக்க பூர்வமான செயற்பாடுகள் பற்றிய சிந்தனைக்குத்தாண்டுதலாக இருக்க முடியும். இன்னும் ஒவ்வொருவரின் கொள்கைகளுக்கும், மதிப்பீடுகளுக்கும் தனித்துவத்திற்கும் மதிப்புக்கொடுத்து அவர்களின் திறமைக்கு, ஆற்றலுக்கு, பலவீனங்களுக்கு, சக்திக்கு ஏற்ப பணிகளையோ, வேலைகளையோ, தொழில்களையோ அமைத்துக்கொள்ள ஊக்குவிப்பது அவசியம்.

ஒவ்வொரு மனிதரும் தனித்துவமானவர். ஒருவர் மற்றவர் போல் வரத் தெண்டிப்பதோ அன்றோல் ஒருவரைப்போல் மற்றவர் செயற்பட வேண்டுமென்ற எதிர்பார்ப்பதோ ஆளுமை வளர்ச்சிக்கு குந்தகம் விளைவிக்கும். ஆகவே ஒருவரைப் போல் மற்றவர் செயற்பட வேண்டும் என்றோ தலைவரின் எதிர்பார்ப்புகளின் படியோ அல்லது அவரின் அறிவுரைப்படி மட்டுமே நடக்க இம்சிக்கப்படும் போது அது மற்றவரின் ஆளுமையை, தனித்துவத்தை அவமதிப்பதாகும். இப்படிப்பட்ட செயல் வேறு விபரீதங்களையும் உண்டுபண்ணலாம். உறவுகள் விரிசலடையும், செயற்பாடு களும் முழுமை அடையும் என எதிர்பார்க்க முடியாது. ஏனெனில் அந்தச் செயற்பாடு மனத்திருப்தியுடன் செயற்பட்டதாக அமையாது. ஆகவே அங்கத்தவர்களின் தனித்துவத்தை மதித்து அவர்கள் ஆற்றலுக்கு அறிவிற்கு ஏற்ற வகையில் செயற்படத்தாண்டும் போது செயற்பாடுகள் தகுந்த பலனை அளிக்குமென எதிர்பார்க்கலாம்.

பிறர் தம்மை மதித்துத் தம்மேல் கரிசனை உள்ளவர்களாக இருக்க வேண்டுமென விரும்புவது மனித சபாவம். எனவே தலைவர்கள் அங்கத்தவர்களின் ஆளுமையில் அவர்களின் உடல், சமூக, உள ஆன்மீக தேவைகளில், தனித்துவத்தில் அக்கறை கொண்டவர்களாக இருந்து அவர்களுடன் தனித்தொடர்புகளை ஏற்படுத்தி உறவை வளர்க்காவிடின் ஒரு குழுவின், சமூகத்தின் குறிக்கோளை முன் எடுத்துச்செல்வது கடினம்.

எல்லா நடப்பங்களைப்போன்று தொடர்பு நடப்பும் கற்றுக் கொள்ள வேண்டிய ஒரு கலை. இந்தக் கலையைத்தொடர் பயிற்சியின் மூலம் தான் கற்றுக்கொள்ள முடியும். மற்றவரின் கூற்றை, வார்த்தையை மட்டுமன்றி தொனி, முகபாவம், உடல் அசைவுகள், உணர்வுகள் யாவற்றையும் உன்னிப்பாக அவதானிக்கும் போதுதான் புரிந்துணர்வுடன் அவர்களின் மனோ நிலையைப்பூரிந்து விளங்கி, அவர்களின் கருத்துக்களுக்குத்தகுந்த மரியாதை கொடுத்து திறந்த மனநிலையுடன் செற்பட

முடியும். தொடர்புகளை உறவுகளைத் தகுந்த முறையில் வளர்க்க முடியும். இது பிறர் கூற்றிற்கெல்லாம் “ஆம்” என்பதல்ல.

தீர்மானங்கள் முடிவுகளை எடுக்குமுன் அங்கத்தவர்களின் அபிப்பிராயங்களை, எண்ணங்களை, கருத்துக்களை, உணர்வுகளை உரையாடல்கள் மூலம் கலந்தாலோசித்து தெளிந்த மனநிலையில் பொறுப்புணர்ச்சியுடன் சிந்தித்துச் செயற்படும் போது தலைவரில் நம்பிக்கையையும் அங்கத்தவர்களிடையே புரிந்துணர்வு, மதிப்பு ஆகியவற்றையும் உண்டுபண்ணும். மாறாக பொது அபிப்பிராயத்துக்கு செவிமடுக்காது எதிர்க்கருத்துகளால் தாக்கப்பட்டு எமது முடிவுகளை, தீர்வுகளை அளப்படுபவர்களின் மேல் திணிக்கும் தலைவர்கள் அங்கத்தவர்களின் ஆதரவைப்பெறவது கடினம். இப்படிப்பட்ட தலைவர்கள் மற்றவர்களுக்குச்செவிமடுத்து புரிந்துணர்வுடன் செயற்படமுடியாதுவிடுவது மட்டுமன்றி இவர்கள் தங்களிலே ஒரு பாதுகாப்பின்மையையும் ஆளுகையில் பலவீனத்தையும் காண்பிக்கிறார்கள்.

பிழைவிடுவது மனித சபாவம், யாராகிலும் தமது பிழையை ஏற்றுக்கொள்ளும் போதுதான் வளர்ச்சிப் பாதையை நோக்கி நடக்கலாம். குறைகள் குற்றங்கள் எப்போதும் உண்மைக்குக்களங்கம் ஏற்படாத வண்ணம் தெளிவாகவும் சாதரியமாகவும் கூறப்படுவது தான் சிறந்த வழியாகும். பிறரைக்குறை கூற வேண்டுமென்றோ அல்லது தன் உணர்வுகளை கையாள முடியாமல் பிறர் மேல் அள்ளிக்கொட்டி விடுவது வளர்ச்சிக்கு ஊன்று கோலாக அமையாது. இப்படியான செயற்பாடுகள் அங்கத்தினரில் தாழ்வு மனப்பான்மையை உண்டுபண்ணிவிடும். தலைவரின் சொற்பிரயோகங்கள் எப்போதும் எளிதில் கிரகித்துக்கொள்ளக் கூடியதாகவும் தெளிவானதாகவும் மற்றவரைச்சீந்திக்கத் தரண்டுவதாயும் அமைவது நலம். இன்னும் நல்லன செய்யும் போது தட்டிக்கொடுக்கும் தலைவரால்தான் பிழைகளைச்சட்டிக்காட்டும் அதிகாரத்தை பெற்றுக்கொள்ள முடியும்.

மேற்கூறிய யாவும் உடனடியாகக் கற்றுக்கொள்ளக்கூடிய ஓர் இலகு பாடமன்று. இவையாவும் அனுபவங்கள் மூலமும் தொடர் உருவாக்கம் மூலமும் தான் பெற்றுக் கொள்ளலாம். ஆகவே ஒருவர் தலைவராக, உண்மையான தலைமைத்துவம் வகிக்க அவரது ஆளுமையும் அதன் வளர்ச்சியும், ஆன்மீக வாஞ்சையும் ஆத்ம பலனும், அதே தருணம் பிறரில், அங்கத்தவர்களின் வளர்ச்சியில் கொண்டுள்ள ஊக்கமும், மனித தன்மையை தனித்துவத்தை மனித தேவைகளை அறிந்து மதிப்புக் கொடுத்து புரிந்துணர்வுடனும் பொறுப்புணர்ச்சியுடனும் தொடர்புகளையும்

உறவுகளையும் ஏற்படுத்தி வளர்க்கும் மனோ பக்குவமும் உறுதுணையாய் இருக்கும்.

இன்னும் தமது அதிகாரத்தைப் பொறுப்பை அங்கத்தவர்களுடன் பகிர்ந்து கொள்ளுதல், தலைவர்களாக, தலைமைத்துவம் வகிக்க பிறர்க்கும் ஆற்றல் உண்டு என்பதை மனதில் வைத்து அவர்களையும் தலைவர்களாக உருவாக்கல், குழுவை, சமுதாயத்தைக்கட்டி எழுப்புதல், அங்கத்தவர்களின் ஆற்றல்கள் திறமைகள் பலவீனங்கள் யாவும் தகுந்த விதத்தில் ஒருங்கிணைத்து நன்மை பயக்கும் விதத்தில் ஆக்கபூர்வமான செயற்பாடுகளுக்கு இட்டுச் செல்லல் ஆகியன ஓர் உண்மையான பொறுப்புணர்ச்சியுள்ள தலைமைத்துவத்திற்கு வழிசமைக்கும் என்பதில் ஐயமில்லை.

எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக,

நம்மை நாமே வழி நடத்தி

நமக்கு நாமே தலைவராக

தலைமைத்துவம் வகிக்கக்கூற்றுக்கொள்வோம்.

Bibliography

John Powell, S. J. *A Life – giving Vision*

Philomena Agudo F. N. M. Ph. D, *I Chose You.*

Cornelius Van zer Poel, *Growing Through Pain & Suffering*

அடுத்த இதழில் - 2001 ஆடி - ஆவணி

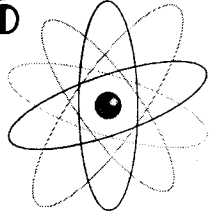
அநுபவம் - (Experience)

“அநுபவம் ஓர் அருமையான ஆசான் - ஆனால் பள்ளிக்கு எப்போதும் காலம் தாழ்த்தியே வருவார்.” கின்று அரைகுறை அநுபவங்களோடு ஆழப்பட்டுவிட்ட, புண்பட்ட மனித சமூகத்திற்கு அழிவுகளைத்தவிர அறுவடைக்கொன்றுமில்லை. எனவே உங்கள் ஆக்கபூர்வமான, அநுபவம் சார்ந்த, ஆளுமையை ஆழப்படுத்த ஆன்மீக, அரபியல், சமூக, உடல், விழிப்புணர்வுகளை ஒருங்கே பிணைத்து, படைப்புகளை பகிர்ந்துகொள்ளுங்கள்.

அவை 20.06.2001 இற்கு முன்பாக கிடைக்கும்படியாக
ஆவன செய்யுங்கள்.



வாலிப வசந்தம்



நல்லதோர் வினை செய்து - அதை
நலங்கெடப்பழுதியில் எரிவதுண்டோ

‘முடியும் என்ற எண்ணமே முன்னேற்றத்தின் முதற்படி’ என சென்ற வாலிப வசந்தத்தை நிறைவு செய்திருந்தோம். அந்த சிந்தனை யோட்டத்தில் தான் தலைமைத்துவத்தையும் டார்க்கின்றோம். தலைவர்கள் பிறக்கின்றார்கள் என ஒருசாராரும், தலைவர்கள் உருவாக்கப்படு கின்றார்கள் என மறுசாராரும் வாதிடுகின்றனர். நம்மைப்பொறுத்தவரை காலத்தின் தேவையும் தனிமனிதனின் இலட்சியமும் சங்கமிக்கும் போது தலைவர்கள் உருவாகின்றனர் எனக்கருதலாமென நினைக்கின்றோம்.

ஒவ்வொரு மனிதனும் முழுமையான முளைத்திறன் கொண்ட விதை போன்றவன். அபார சக்தியை (Potency) தனக்குள்ளே கொண்டிருக்கின்றான். இந்த சக்தி நிறைந்த விதை எண்ணம் என்ற நிலத்தில் விழுக்கின்ற பொழுது முழுமையைப்பெறுகின்றது. நிலம் விதையின் வளர்ச்சியை நிர்ணயிப்பது போல எமது எண்ணங்கள் எமக்குள்ளே இருக்கும் தலைமைத்துவப்பண்புகளை நிர்ணயிக்கின்றன. எமது எண்ணங்களே எம்மை தலைவர்களாகவும், வீரர்களாகவும் ஏன் கோழை களாகவும் கூட உருவாக்குகின்றன. காந்தியின் எண்ணங்கள் அவரை அஹிம்சை வாதியாக்கியது. ஹிட்லரின் எண்ணங்கள் அவனை இனவெறியின் ஆக்கியது. தலைமைத்துவப் பண்புகள் எம் ஒவ்வொருவருக்குள்ளேயும் புதைந்து கிடக்கின்றன. முதலில் உன்னை ஆளக்கற்றுக் கொள். பின்னர் உலகத்தை ஆளலாம். உனக்கு நீ தலைவனாய் இரு. உலகத்திற்கு தலைவன் ஆகலாம்.

இளையோரே! நீங்கள் தான் வருங்காலத்தலைவர்கள். சுட்டுப்பூக்களாக உங்களுக்குள் இருக்கும் தலைமைத்துவ சக்திகளுக்கு எண்ணம் என்ற உருக்கொடுங்கள். அந்த எண்ணங்களுக்கு செயல் வடிவம் கொடுங்கள். நாடு எதிர்பார்த்திருக்கும் நாளைய தலைவர்கள் நீங்களாவீர்கள்.

- இளவல் -

தலைமைத்துவத்தில் தலைவன்

நாகேந்திரம் ராஜலக்ஷ்மன்.
யாழ். இந்துக்கல்வாரி.

இன்று எமது நாடு யுத்தம், இனவாதம், கொலை, கொள்ளை, வல்லுறவுகள், சிறுவர் துஷ்பிரயோகம் என்று ஒரு பெரிய பாதாளத்தை எதிர் கொண்டிருக்கின்றது.

சமுதாயத்தில் எவை எவை வளர்ச்சிபெறவேண்டும் என்று விரும்புகின்றோமோ அவை வளர்வதாக இல்லை. எவை வளர்ச்சி பெறுவதனால் தீமைகள் ஏற்படுகின்றனவோ அவையெல்லாம் துரிதமாக வளர்ந்து நச்சுக்கனி தருகின்றன.

மனித சக்தி அவனுடைய வளர்ச்சிக்கு மூலதனமாக்கப்படாமல் அவனது வீழ்ச்சிக்காக விரையமாக்கப்படுகின்றது. சமுதாயப்பார்வை குன்றிய மனித சுயநலப்போக்கே அண்டத்தின் அவலத்தின் அத்திவாரமாகும். வழிநடத்துதலின் சுயநலப்போக்கு நிலைமையை இன்னும் அவல மாக்குகின்றது.

எண்ணாண் உடம்பினுடைய ஒவ்வொரு தொழிற்பாட்டினையும் பரிபாலனம் செய்து தலையாந்து - எவ்வாறு வழிப்படுத்தி நெறிப்படுத்துகின்றதோ, அதேபோல் மானிடக் கூட்டங்களின் அல்லது நாடுகளின், சமுதாயங்களின் சிறிய வேலைத்திட்டங்களினதோ, நிர்வாக கட்டல்களுக்களினதோ ஒழுங்கான சீரிய வழிநடத்துதலுக்கும் நிர்வகித்தலுக்கும் தலைமைத்துவம் இன்றியமையாதது.

ஒரு தலைவன் ஒரு தனிநபர் மீது அல்லது பலர் மீது செல்வாக்கு செலுத்துதல் தலைமைத்துவம் எனப்படும். ஒரு சீரிய தலைமைத்துவத்தை வழங்குகிறவனே தலைவன் எனப்படுகின்றான். இந்த தலைமைத்துவம் மனித வளத்தினை வழிநடத்தும் எவருக்கும் தேவை எனக் கூறுவது பொருத்தமானது. சிறந்த தலைமைத்துவத்தை கொண்டுள்ள தலைவரிடம் சில பண்புகள் காணப்படும். அவற்றை ஆராய்வதே இக்கட்டுரையின் நோக்கமாகும். அப்பண்புகள் வருமாறு:

1. நம்பிக்கை கொள்ளுதல்.

ஒரு சிறந்த தலைமைத்துவத்தை வழங்குகின்ற தலைவன் முதலில் தன்னில் நம்பிக்கை கொள்ளல் வேண்டும். 'நான் எடுத்த காரியத்தை சரியாக செய்துமுடிப்பேன்' என்கிற மனோநிலை ஒரு தலைவருக்கு இருக்கவேண்டும். இந்த இடத்தில் நம்பிக்கை பற்றி கவிஞர் மு. மேத்தாவின் கவி வரிகளை குறிப்பிடுவது சாலப் பொருந்தும். "இரு கை மனிதர்கள் எத்தனைபேர் சேர்ந்தாலும், இமயத்தேரை இழுக்க முடியுமா? இடரெனும் மலையைக்கடக்க முடியுமா? இருகை மனிதரால் இயலாது. ஆனால் முன்று கை மனிதரால் முடியும். அவர்களுக்கு வானமும்

வசப்படும். கடலும் தனது கதவு திறந்து முத்தெடுத்துக் கொடுக்கும். முத்தமும் கொடுக்கும். இருகை மனிதருக்கு இணையற்ற அந்த முன்றாம் கை எது? நான்றிந்தவரை அக்கை நம்பிக்கைதான்" என்று கவி நம்பிக்கை பற்றி அழகாக குறிப்பிடுகின்றார். இந்த வகையில் ஒரு சிறந்த தலைவனுக்கு நம்பிக்கை என்னும் பண்பு அவசியமாகும்.

2 பிறர் தன்னை உதாரணமாகக்கொண்டு பின்பற்றக் கூடியவாறு நடத்தல் வேண்டும்.

ஒரு தலைவர் மற்றவர்களுக்கு முன்மாதிரியாக செயற்பட்டுக் காட்ட வேண்டும். அப்போதுதான் அத்தலைவரை மக்கள் பின்பற்றுவார்கள். "மன்னன் எவ்வழி குடிகள் அவ்வழி" ஒரு குடும்பத் தலைவன் தன் பிள்ளையை காலை ஐந்து மணிக்கு எழும்பி படிக்கவேண்டும் என்று கூறிவிட்டு தான் ஏழுமணிக்கு எழும்புவானாயின் பிள்ளை ஐந்து மணிக்கு எழும்பி படிக்குமா? இலங்கையை ஆண்ட மன்னர்களுள் அநுராதபுரத்தை தலைநகராகக் கொண்டு ஆண்ட அரசன் தேவநம்பியதீசன் (கி. மு. 307-266) இந்த அரசன் முதன்முதலில் பௌத்த மதத்தை தழுவினான். அதனைத் தொடர்ந்து மக்கள் எல்லோரும் பௌத்த மதத்தை தழுவினார்கள் என்று இலங்கை வரலாறு பேசும். ஒரு தலைவனை மக்கள் பின்பற்ற அத்தலைவன் அவர்களுக்கு முன்மாதிரியாக நடந்து காட்டல் வேண்டும்.

3 ஓர் இலக்கினை உடையவராக இருத்தல்

ஒரு தலைவர் இலக்கினை அடையும் பொருட்டு உழைப்பவராக இருத்தல் வேண்டும். ஒவ்வொரு தலைவருக்கும் ஓர் இலக்கு காணப்படவேண்டும். நாட்டின் தலைவருக்கு தத்தம் நாட்டை ஒரு சுதந்திரமான எல்லா வளங்களிலும் சிறந்த நாடாக மாற்றுவதே இலக்காக இருக்கவேண்டும். ஆனால் இன்று பல நாட்டுத்தலைவர்கள் இதை மறந்து செயற்படுகின்றார்கள். உதாரணமாக எமது நாட்டில் சுதந்திரமற்ற, யுத்தக் கலாச்சாரம் மிக்க ஒரு நிலைமை காணப்படுவது கண்கூடு. ஒரு தலைவர் சிறந்த இலக்கு ஒன்றை வைத்து செயற்படுத்துபவராக காணப்படுதல் வேண்டும்.

4 முடிவெடுக்கும் திறன் உள்ளவராக இருத்தல்.

ஒரு சிறந்த தலைமைத்துவத்தை மேற்கொள்ளும் ஒரு தலைவர் சிறந்த முடிவுகளை எடுக்கும் ஆற்றல்களை கொண்டிருத்தல் வேண்டும். முடிவெடுத்தல் என்பதில் பல பிரச்சினைகள் வரலாம். எனவே ஒரு தலைவர் சிறந்த முடிவுகளை எடுக்கக்கூடிய ஆற்றல் உள்ளவராக இருத்தல் வேண்டும். இந்த முடிவெடுத்தல் 2 வகைப்படும்.

1. தலைவர் தானே முடிவெடுத்தல்

2. தலைவர் மற்றவர்களுடன் கலந்தாலோசித்து முடிவு எடுத்தல்.

இந்த முடிவெடுத்தலில் இரண்டாவதாக கூறப்பட்ட முடிவெடுத்தலே அதிக சிறப்பானதாக கருதப்படுகிறது. கருத்துக்களை பல தரப்பட்டவர்களிடம் இருந்து பெற்று முடிவெடுத்தல் என்பது சிறப்பான ஒன்றாகும் இந்த

வகையில் ஒரு தலைவர் முடிவெடுக்கும் ஆற்றல் என்னும் பண்பை உடையவராக இருத்தல் வேண்டும்.

இன்னும் ஒரு தலைவர் கல்வி அறிவுமிக்கவராக இருக்க வேண்டும். அதாவது ஒரு தலைவர் செயல்களை திட்டமிட்டு செயலாக்குவதற்கு கல்வி அறிவு (நூல்/ அனுபவ அறிவு) அவசியம்.

தலைவர் பேச்சு ஆற்றல் உள்ளவராக இருத்தல் வேண்டும். ஹிட்லர் தனது பேச்சாற்றல் மூலம் ஒரு தலைவனாக இருந்தான் என்று கூறப்படுகின்றது. ஒரு சிறந்த தலைவர் பேச்சாற்றல் என்னும் பண்பினை உடையவராக இருத்தல் வேண்டும்.

தலைவன் மற்றவர்கள் மேல் அன்பு கொண்டவராக இருத்தல் வேண்டும். அன்பு உலகின் மாபெரும் ஆற்றல். அன்பினால் ஆகாதது எதுவும் இல்லை. அன்பினாலேயே சேவைப்பண்பு ஒங்குகின்றது. மனித உறவுகள் மாண்பு பெறுகின்றன. சமூகத்தில் நல்லிணக்கத்துடன் வாழ்வதற்கு ஒரே வழி அன்பு வழி. இந்த வகையிலே ஒரு தலைவன் அன்பு என்னும் பண்பை கொண்டவராக இருத்தல் வேண்டும்.

ஆபத்துக்களை ஏற்கத்தயாராக உள்ளவாறு இருத்தல் வேண்டும். பொறுப்புக்களை முழு அளவில் ஏற்கத் தயாராக இருத்தல் வேண்டும். விமர்சனங்களை ஏற்கத் தயாராக இருத்தல் வேண்டும். கட்டளைகளை செயற்படுத்த வைக்கும் ஆற்றல் உள்ளவராக இருத்தல் வேண்டும் என்ற பல பண்புகளை தலைவன் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

மேற்குறிப்பிட்ட பண்புகளைக் கொண்டிருக்கின்ற தலைவரே சிறந்த ஒரு தலைமைத்துவத்தை வழங்க முடியும். இதுவே இன்றைய மானிடம் வேண்டி நிற்பதுமாகும்.

தாரநோக்கு “நான்” ஆண்டு - 2002

வருமான்புல் எதிர்பாருங்கள்

2002 தை - மாசி	- (பொதுத்தலைப்பு)
2002 பங்குனி - சித்திரை	- குற்றவுணர்வு
2002 வைகாசி - ஆனி	- தன்னம்பிக்கை
2002 ஆடி - ஆவணி	- (பொதுத்தலைப்பு)
2002 புரட்டாதி - ஐப்பசி	- இலக்கமைத்தல்
2002 கார்த்திகை - மார்ச்சு	- முகம்கொடுத்தல்/முன்னெடுத்தல்

தற்கொலை: ஒரு பிறழ்வு உளவியல் நோக்கு

Suicide: A Abnormal Psychological Approach

க. அன்ரன் டயல்,

விரிவுரையாளர்,

மெய்யியற்றுறை, யாழ் பல்கலைக்கழகம்.

1. அறிமுகம்

மனித சமுதாயம் அனைத்திற்கும் பொதுவான பிரச்சினையாக 'தற்கொலை' உருவெடுத்துள்ளது. பொதுமக்களும் ஆராய்ச்சியாளர்களும் இப்பிரச்சினை குறித்து அதிக ஆர்வம் காட்டுகின்றனர். ஆராய்ச்சியாளர்கள் தற்கொலை பற்றிய ஆர்வமிகு தகவல்களை வெளிக்கொணர்ந்துள்ளனர். தற்கொலையுடன் இணைந்துள்ள நூக்கல்கள், உளநிலைகள், சமூகத்தூண்டிகள், சூழல்சார் நிபந்தனைகள் பற்றி அண்மைக்காலங்களில் ஆராய்ச்சியாளர்கள் கவனம் செலுத்தியுள்ளார்கள். இதன் விளைவாய் தற்கொலை பற்றிய பல்வேறு கொள்கைசார் விளக்கங்கள் எழுந்துள்ளன. எமது சமூகத்திற்கும் இப்பிரச்சினை பொதுவானதாய் அமைந்துள்ளதால் அதனை ஆராய்தல் பயனுடையதாய்மையும்.

2. தற்கொலை என்பது யாது?

சுயமாக ஏற்படுத்திக்கொள்ளும் அனைத்து மரணங்களும் தற்கொலை எனும் வகைக்குள் உள்ளடங்குவதில்லை. உறக்கம் காரணமாக ஒரு மனிதன் தனது வாகனத்தை மரமொன்றுடன் மோதியதால் ஏற்படும் மரணம் தற்கொலையெனவோ, அல்லது அதனின்றி தவறிவிட்டால் தற்கொலை முயற்சியென்றோ கூறுவதில்லை. தற்கொலை பற்றி ஆராய்ந்த Emile Durkheim என்பாரின் அபிப்பிராயப்படி விளைவு எதுவாகவிருக்குமென பூரண அறிவுடைய ஒருவரால் நேரடியாகவோ மறைமுகமாகவோ மரணத்தை ஏற்படுத்தும் ஒரு செயற்பாடெனலாம். எனவே தற்கொலை என்பது அதன் விளைவுகள் பற்றி நன்கு அறிந்த ஒருவரது பிரக்ஞை சார்ந்த செயற்பாடு என்பது அவரது அபிப்பிராயமாகும். Bessil Benzel உணர்வுசார் இடரை அனுபவிக்கும்போது மனிதர் காட்டும் இறுதித் துலங்கலே தற்கொலையாகும் என்கிறார். இங்கு சிந்தித்தல் என்பதனை விடவும் உணர்வுக்கு அழுத்தம் தருகிறார். பிற்தொரு வகையில் கூறுவதாயின் ஒருவர் எதிர்கொள்ளும் பிரச்சினையை வேறு எவ்வழியாலும் தீர்க்கமுடியாதபோது தற்கொலை இடம்பெறுகிறது என்பது இவரது அபிப்பிராயமாகும். இவ்விரு வரைவிலக்கணங்களையும் நோக்கின், பிரக்ஞைசார் நடத்தை, விளைவுகள் பற்றிய பூரண அறிவு என்பன பொதுப்பண்புகளாயுள்ளன. எனவே Edwin Shneidman கூறுவது

போன்று தற்கொலை என்பது நோக்கத்துடனான மரணமாகும் (Intentioned Death). அதாவது தற்கொலை சுயமாக ஏற்படுத்திக்கொள்ளும் மரணமாகும். ஒருவருடைய வாழ்வை முடிவிற்குக்கொணர அவர் மேற்கொள்ளும் நோக்கம் சார்ந்ததும், நேரடியானதும் பிரக்கூப சார்ந்ததுமான முயற்சியே தற்கொலையாகும்.

3. தற்கொலையைத் தூண்டும் காரணிகள் தற்கொலைச் செயற்பாடுகள் சமகால நிகழ்வுகளுடன் இணைந்தவையாயுள்ள. தற்கொலைச்செயற்பாட்டிற்கு இக்காரணிகளே முழுமையாகப் பங்களிக்கின்றன எனக்கூற முடியாதபோதும் இவை தற்கொலையைத் தூண்டுகின்றன. இக்காரணிகள் பின்வருமாறு:

3. 1. உள அழுத்தமீது சம்பவங்களும் சூழ்நிலைகளும் (Stressful events and situations)

உள அழுத்தத்தை ஏற்படுத்தும் தனிச்சம்பவமோ அல்லது சூழ்நிலையோ தற்கொலை முயற்சியைத் தூண்டுகிறது. தற்கொலை முயற்சியாளர்களின் வாழ்வில் விரும்பத்தகாத சம்பவங்கள் இடம்பெற்றிருந்ததை ஆய்வாளர்கள் அவதானித்துள்ளனர். மரணத்தினாலோ அல்லது விவாகரத்தினாலோ அல்லது நிராகரிப்பாலோ, அல்லது முறிவினாலோ ஒருவரை இழத்தலினால் ஏற்படும் உள அழுத்தத்தை தற்கொலைக்குக் காரணமாயமையும் உள அழுத்தத்தின் பொதுவகையாக எடுத்துக் காட்டலாம். தொழிலை இழத்தலும் இத்தகைய உள அழுத்தத்தைத் தூண்டலாம். கடுமையான சுகயீனம், இயலாமைச்சூழல், தொழில்சார் உள அழுத்தம், பாத்திர முரண்பாடு ஆகியன தற்கொலையைத்தூண்டும் நீண்டகால உள அழுத்தங்களாகும்.

3. 2. உளநிலை, சிந்தனை மாற்றங்கள் (Mood and Thought changes)

பல தற்கொலை முயற்சிகள் நபரொருவரின் சிந்தனையிலும் உளநிலையிலும் ஏற்படும் மாற்றத்தால் இடம்பெறுகின்றன. இத்தகைய மாற்றங்கள் கடுமையானதாக இருப்பதில்லை. அத்துடன் அவை உள்ப் பிறழ்வு என இனங்காண்பதற்கும் போதுமானவையாயிராது. ஆயினும் நபருடைய முன்னைய உளநிலையிருந்து குறிப்பிடத்தக்க மாற்றத்தை அவை பிரதிபலிக்கும். இவ்வுளநிலை மாற்றம் சோகம், பதகளிப்பு, பயம், வெட்கம், கோபம் என்பவற்றால் ஏற்படுகிறதென்பது உளவியலாளரின் கருத்தாகும். நிறைவேறாத உளவியல் வேதனைகளால் ஏற்படும் சகித்துக்கொள்ள முடியாத உளவியல் துன்பம் உளநிலை மாற்றத்தை ஏற்படுத்துகிறதென்பது Shneidman இன் கருத்தாகும். உளநிலை மாற்றங்களால் தற்கொலையை நாடுபவர்கள் நம்பிக்கையின்மையை (Hopelessness) விருத்தி செய்கின்றனர். நிகழ்கால சூழ்நிலைகள்,

பிரச்சினைகள், எதிர்நிலையான உளநிலை என்பன மாற்றமுறாது எனும் சோர்வுற்ற நம்பிக்கையை இது குறிக்கிறது. நம்பிக்கையின்மை தற்கொலை எண்ணத்துக்கான வலுமிக்க குறிகாட்டியென மருத்துவர்கள் நம்புகின்றனர். தற்கொலை முயற்சியாளர்கள் இருகவர்ப்பிவிச் சிந்தனையை (Dichotomous Thinking) விருத்தி செய்வர். பிரச்சினைகளையும் தீர்வுகளையும் இது அல்லது அது (Either / or) எனும் வகையில் அமைத்துக் கொள்வதே இதுவாகும். “அடைந்தால் மாதேவி அல்லாவிட்டால் மரணதேவி” எனும் கூற்று இதனை விளக்கப் போதுமானது.

3. 3. மதுபானப்பாவனை (Alcohol use)

தற்கொலை நடத்தைக்கு மதுபானப்பாவனை பங்களிப்புச் செய்கிற தென்பது ஆய்வாளர்களின் முடிவாகும். ஏனெனில் ஆய்வுகளின் பிரகாரம் 20 க்கும் 90 க்குமிடைப்பட்ட வீதத்தினர் தற்கொலை முயற்சியில் ஈடுபடுமுன் மது உட்கொண்டுள்ளமை தெரியவந்துள்ளது. மதுவின் விளைவுகள் தற்கொலை முயற்சியின்போது ஏற்படும் அச்சத்தை நீக்க உதவுகின்றதென சிலர் வாதிடுகின்றனர். வேறுசிலர் வன்முறைக்கெதிரான தனிநபரது தடைகளை அழிப்பது, மறைக்கப்பட்டுள்ள ஆக்கிரமிப்பு உணர்வுகளை வழிந்தோடச்செய்வதற்கு உதவுவது ஆகியவற்றின் மூலம் மதுபாவனை தற்கொலைக்குப்பங்களிப்பு செய்கிறதென்கின்றனர். ஏனைய போதைப்பொருட்களும் தற்கொலையுடன் இத்தகைய பிணைப்பை யுடையனவே.

3. 4. உள்ப்பிறழ்வுகள் (Mental Disorders)

உள்ப்பிறழ்வுகளும் தற்கொலையைத் தூண்டும் காரணிகளிலொன்றாக இனங்காணப்பட்டுள்ளது. 30க்கும் 70க்கும் இடைப்பட்ட வீதமான தற்கொலை முயற்சியாளர்கள் உள்ப்பிறழ்வுடையோராய் இருந்துள்ளனரென ஆய்வுகள்மூலம் அறியப்பட்டுள்ளது. உளநிலை (Mood) உள்ப்பிறழ்வுகள், உள்ளெடுக்கப்படும் பொருட்களினால் எழும் பிறழ்வுகள் (உ+ம் மது) அத்துடன் உள்ச்சிதைவு (Schizophrenia) போன்றவை தற்கொலையுடன் அதிக தொடர்புடையவை. உளநிலை உள்ப்பிறழ்வுகளே (Mood Disorders) ஏனையவற்றை விடவும் அதிக தற்கொலைகளுக்குப் பங்களிப்புச் செய்கிறதென்பது உளவியலாளரின் கருத்தாகும்.

3. 5. மாதிரி (Modeling)

தற்கொலையொன்றை அவதானித்ததன் விளைவாக, அல்லது தற்கொலை யொன்றைப் பற்றி வாசித்தறிந்ததன் விளைவாக, அப்பாணியைப் பின்பற்றி

தற்கொலையில் ஈடுபடுதல் அவதூீனிக்கப்பட்டுள்ளது. பெரும் பிரச்சினைகளில் போராடிக்கொண்டிருக்கும் நபரொருவரின் தற்கொலை சாத்தியமான தீர்வை வெளிப்படுத்துவதுபோல் தோன்றினால், அல்லது தற்கொலை பற்றி எண்ணிக்கொண்டிருப்பவர்களுக்கு, பிறிதொரு நபரின் தற்கொலை அனுமதி தருவதுபோல் தோன்றினால் அவ்வாறே செயற்பட ஈர்க்கப்படுகின்றார். பொறிமுறை எதுவாயினும் இங்கு ஒருவரின் தற்கொலை பிறிதொருவருக்கு மாதிரியாக அமைகிறது. புகழ்பெற்றவர்களின் தற்கொலை, அதிக பிரபல்யம் பெற்ற தற்கொலைகள், சகதொழிலாளி, சகமாணவர்களின் தற்கொலைகள் பிரதான மாதிரிகளாக அமைகின்றன. உதாரணமாக மிகவும் புகழ்பெற்ற நகைச்சுவை நடிகர் Freddie Prinze தற்கொலை செய்ததனைத்தொடர்ந்து அமெரிக்காவில் தற்கொலை அதிகரித்தது. இவர்களுட்கிலர் Prinze ன் தற்கொலை பற்றிக்குறிப்பிட்ட குறிப்புக்களையும் தமக்கருகில் விட்டிருந்தனர்.

(...தொடரும்)

ஆளுமையின் வளர்ச்சியில் தலைமைத்துவம்

“பல்திறைசார் குழு”

உளநல பிரிவு

மாவட்ட வைத்தியசாலை, தெல்லிப்பளை.

சிறுவயதில் நண்பர்களுடன் சேர்ந்து விளையாடுகின்ற போது சிறுவர்களின் உள்ளத்தில், தான் வெற்றிபெற வேண்டுமென்ற ஆவேச ஊக்கத்தை பெரியோர்கள் ஊட்டிவிடுகின்றார்கள். இவ்வுக்குவிப்பானது தவிர்க்க முடியாமல் சிறு பராயத்திலேயே தலைமைத்துவ எண்ணத்தை விதைத்து விடுகின்றது. இத்தலைமைத்துவம் நல்லமுறையில் கட்டியெழுப்பப்படுவதற்கு அத்திவாரக்கல்லாக இருப்பது “ஆளுமையாகும்” இந்த ஆளுமை வளர்ச்சியில்தான் தலைமைத்துவம் தங்கியுள்ளது. ஒருவருடைய ஆளுமையை பல்வேறு காரணிகள் நிர்ணயிக்கின்றன. வெவ்வேறு காரணிகள் வித்தியாசமான முறைகளில் தனிநபர்களது தலைமைத்துவ ஆளுமை பண்புகளை வளர்க்கவோ அல்லது குறைக்கவோ செய்யலாம். இத்தலைமைத்துவ ஆளுமையை நிர்ணயிக்கும் காரணிகள் பல. உடலமைப்பு, அறிவுவளர்ச்சி, பொறியுணர்ச்சி, பொறிக்காட்சி, கருத்துருவாக்கல் [Concept formation], சிந்தனை, கற்பனை, பாரம்பரியம், மதம், பால், சமூக கலாசார பொருளாதாரநிலை, குடும்பச்சூழ்நிலை, என்பன ஒவ்வொரு மனிதனின் தலைமைத்துவ ஆளுமை வளர்ச்சிக்கும் அடிப்படையாக அமைகின்றன.

ஆரம்ப வகுப்புக்களில் ஆற்றலும் கெட்டித்தனமும் உள்ள சிறுவர்கள் மாணவத்தலைவர்களாக உருவாகிறார்கள். சிறுவர்களின் அன்றாட வாழ்வில் ஏற்படும் சிக்கல்களைத்தீர்ப்பதில் குடும்ப உறுப்பினர்கள் எவ்விதம் செயல்படுகின்றார்களென்பது வளரும் குழந்தையின் மனதில் பதிந்து விடுகிறது. இவ்வாறு சிறுவயதிலேயே உட்புகுத்தப் படுகின்ற நல்ல ஆளுமை பண்புகள்தான் பிற்காலத்தில் நல்லதொரு சிறந்த தலைவனை உருவாக்குகின்றது. தன்னைப் பற்றியும் தனக்கே தெரியாத தன்னைப்பற்றிய பகுதிகளில் விழிப்புணர்வும், தன் பலத்தைபும் பலவீனங்களையும் பிறர்மீது திணிக்காத பக்குவம் உடையவனே சிறந்த தலைமைத்துவம் உடைய தலைவன் ஆகின்றான்.

ஆரம்பக்காலங்களில் தலைமைத்துவ பொறுப்பு பரம்பரை பரம்பரையாக பேணப்பட்டு வந்த ஒன்றாகும். ஆனால் தற்போதைய காலங்களில் அவை சிறிது மாற்றம் அடைந்துவிட்டது. தலைவன் பிறப்பதில்லை அவன் உருவாக்கப்படுகின்றான்; தேவையான நேரங்களில் அவன் தன்னை வெளிப்படுத்துவான். புகழ்பெற்ற நூலாசிரியர் புருஸ் பார்த்த்டன் “துணிச்சலோடு நம்பியவர்களால் மட்டும்தான் உன்னதமான சாதனைகள் செய்ய முடிந்திருக்கிறது” எனக்கூறுகின்றார்.

பொலிஸ் புள்ளி விபரங்களின்படி 1997ல் ஒவ்வொரு ஒரு இலட்சம் இலங்கையரில் 35 பேர் தற்கொலை செய்துகொண்டுள்ளனர். இதே ஆண்டில் அமெரிக்காவில் ஒரு லட்சம் மக்களுள் 11பேர் மட்டுமே தற்கொலை செய்துள்ளனர்.

இலங்கை ஆய்வாளர்களின் கருத்தின்படி கிட்டத்தட்ட மேலும் 40 வீதமான தற்கொலைகள் எவருக்கும் அறிவிக்கப்படாமலேயே போய்விடுகின்றன. புள்ளி விபரங்களின்படி 16 வருட யுத்தத்தினால் இறந்தவர்களின்வம் பார்க்க தற்கொலை செய்து கொண்டு இறந்தவர்கள் அதிகம் எனக்கூறப்படுகிறது. இலங்கையில் தொடர்ந்து நடைபெறும் யுத்தத்தினால் தற்கொலைகள் னால் ஏற்பட்ட விளைவுகள் தெளிவாகத் தெரியவில்லை. உலகெங்கும் நடத்தப்பட்ட ஆய்வுகளின்படி மனிதருக்கு வன்முறைக்கு வாய்க்கால் ஒன்று தேவை. எனவே யுத்த காலங்களில் தற்கொலைகள் குறைவாகவே நிகழ்கின்றன. ஆனால் இலங்கையைப் பொறுத்தவரையில் யுத்தம் ஆரம்பமாகு முன்னரே தற்கொலை வீதம் அதிகமாகவிருந்து தொடர்ந்து அதே நிலையில் இருந்து வருகின்றது.

வைத்திய கலாநிதி ரணில் அபயசிங்க என்பவர் இந்நிலை பற்றி அதிக ஆய்வுகளை நடத்தியுள்ளார். அவரைப்பொறுத்தவரையில் குடும்பப்பிரச் சினைகளும், வேலைத்தளங்களில் உருவாகும் குழப்பங்களும் தற்கொலைக்கு அடிப்படைக்காரணங்களாக அமைகின்றன. அத்தொடு மனக்கவலையும், மது பாவனையும் இந்நிலைக்கு மேலும் வலுவூட்டுகின்றன.

1.8 கோடி மக்கள் வாழும் இலங்கையில் 35 மனநோய் வைத்திய நிபுணர்களை பணியாற்றுகின்றனர். கிட்டத்தட்ட 5 லட்சம் பேருக்கு ஒரு மனநல வைத்தியர் எனக்கூறலாம். ‘மக்களுக்கு மனோ வைத்திய வசதிகள் கிடைப்பதில்லை. எனவே அவர்கள் தற்கொலையை நாடுகின்றனர்’ எனக்கூறுகின்றார் அபயசிங்க.

நன்றி - “உதயன்” 03.05.2001

தலைவன் முதலில் தன்னில் நம்பிக்கை உள்ளவனாக, இருக்க வேண்டும். நம்பிக்கைதான் நிஜமான விஷயங்களை உருவாக்குகிறது. 'என்னால் எப்படி இந்த தலைமைத்துவப் பொறுப்பை ஏற்று நடத்த முடியும்? எனக்கு என்ன தெரியும்?' என்று நம்பிக்கை தளரும்போது அத்தலைமைத் துவமானது தலைமைத்துவமாக இருக்க முடியாது. சிறந்த ஆளுமைத்தள மிடப்பட்ட தலைமைத்துவமானது நம்பிக்கையில் கட்டப்பட்டு தன் குழுவினர்காக குரல்கொடுத்து விடாமுயற்சியுடனும், கடின உழைப்புடனும் செயற்படுவதாகும். "தன்னை தாழ்த்துவன் உயர்த்தப் படுவான் - தன்னை உயர்த்துவன் தாழ்த்தப்படுவான்" என்ற பைபிளின் கருத்திற்கமைய எந்த ஒரு தலைவனும் ஒரு குழுவில் தான் பெரியவன் என்ற இறுமாப்பு எண்ணத்தை விடுத்து தானும் அக்குழுவில் ஒரு அங்கத்தவன் என்று தன்னை இணைத்துக்கொள்ளும்போது அத்தலைவன் மற்றவர்களால் உயர்த்தப்படுவதோடு பிறருக்கு ஒரு எடுத்துக்காட்டாகவும் மிளிர்வான். இவ்வாளுமை உடைய தலைவன் தன் குழுவின் உறுப்பினரை மதிக்கிறவனாகவும், தேவையான சுதந்திரம் கொடுப்பவனாகவும், குறை நிறைகளை திருப்பிப்பார்ப்பவனாகவும், நல்ல உறவும் - மனநிலையும் உடையவனாகவும், சுலபமாக செயல்பட ஒவ்வொருவரையும் ஊக்குவிப்பவனாகவும், பிறருக்கு ஒரு எடுத்துக்காட்டாகவும் அனைவருடனும் இணைந்து செயல்படுவனாகவும் காணப்படுவான்.

தலைவன் பிறர்சொல்கிறார்களே என்பதற்காக தனது சீரிய குறிக்கோளிலிருந்து தவறுபவனாக இருக்கக்கூடாது. அவ்வாறு தலைமைத்துவம் ஆட்டம்காணும்போது ஸ்திரமான ஒரு தலைமைத்து வத்தை வழங்க முடியாமல் போய்விடும். பிறர் கருத்தை ஏற்றாலும் தலைவனானவன் தனது சுயசிந்தனையோடு அவற்றிற்கு மதிப்புக் கொடுத்து சிறந்த முறையுடன் தலைமைத்துவத்தை நடத்தும் போதுதான் அது சிறந்த தலைமைத்துவமாக அமையும்.

எனவே சிறுபராயத்திலிருந்து மெல்ல மெல்ல இளைஞனாக யுவதியாக வளர்ந்த பின்னர் அவர்கள் கற்கும் பாடசாலையில் நடைபெறும் இல்ல விளையாட்டுப்போட்டிகளில் பங்குபற்றுதல், சமூக சேவை கழகங்களில் சேர்ந்து சேவை செய்தல் போன்றன ஆளுமையை விருத்தியடையச் செய்கின்றன. இவ்வாறாக கிராமம் அல்லது நகரத்தில் இயங்கிக்கொண் டிருக்கின்ற மன்றங்கள், சங்கங்கள், சபைகள் போன்ற வற்றோடு தொடர்புள்ள ஈடுபாடு அதில் இருக்கின்ற அங்கத்தவரை குழுவாக இயக்கும் மனப்பான்மையை வளர்த்து விடுகின்றது. எனவேதான் தலைவர்கள் பிறப்பதில்லை வளர்க்கப்படுகிறார்கள். ஒரு நல்ல தலைவன் உருவாகுவது குடும்பம், சூழல், பொருளாதாரம், கலாசாரம், கல்வி என்பனவற்றில் தங்கியுள்ளது. ஒரு மனிதனுடைய ஆளுமை நல்ல முறையில் நெறிப்படுத்தப்படுகின்ற போதுதான் சிறந்த தலைமைத்துவம் உருவாகின்றது.

அடுத்த நாளில்....

2001 ஆடி - ஆவணி மலரில்.....

அநுபவம் (Experience)

உங்கள் பெறுமதி மிக்க
சூக்கக்கட்டுரைகளை வரைந்து சிறப்பியுங்கள்

அவை

20 ஆனி 2001 இற்கு முன்பு
எமக்குக்கிடைக்கும் படியாக அனுப்பி வையுங்கள்.

“நான்” உன்னைடன் சங்கமிக்க,
நல்ல உள்ளத்தை உருவாக்க.....

“நான்” கொணரும் உளவியல்
கருத்துக்களை உன்னைடன் பகிர்.....

ஆன்மீக ஆறு தடவை
உங்கள் கரங்களில்

தனிப்பிரதி 15/=

ஆண்டு சந்தா

உள்ளூர் - 100/=

வெளிப்புற - 5 \$



முகவரி:

நீரந்தரம்

“நான்”

டி மசனட் இறையியலகம்.

கொழும்புத்துறை.

பாழ்ப்பாணம்.

இலங்கை.

தற்காலிகம்

“நான்”

டி மசனட் இறையியலகம்.

சில்லாலை. பண்டத்தரிப்பு.

பாழ்ப்பாணம்

இலங்கை.