

Social Psychology

Paper V

B.A. III (Hons.)

Explain the factors influencing the origin or emergence of leadership.

नेतृत्व के उदय को प्रभावित करने वाले कारकों की व्याख्या करें।

(...continued)

2. परिस्थिति कारक (Situational Factors)

अथवा समय-सिद्धांत या परिस्थिति-सिद्धांत (Time theory or Situational theory)

इस सिद्धांत का विकास शीलगुण-सिद्धांत की आलोचना के रूप में हुआ था। इस सिद्धांत के अनुसार नेतृत्व के emergence में व्यक्ति के शीलगुणों का हाँथ नहीं होता है, बल्कि समूह परिस्थितियों की विशेषताओं का हाँथ होता है। समूह का कौन सदस्य नेता होगा, इसका निर्धारण व्यक्ति के शीलगुणों से नहीं, समूह की परिस्थितियों से होता है। नेता जन्मजात नहीं निर्मित होता है। Cooper and Mc Gawgh, 1969 ने कहा कि यदि Hitler ने जर्मनी के बदले अमेरिका में अपने सिद्धांत को अपनाया होता तो उसे जेलखाने में डाल दिया जाता या मानसिक संस्थान में रख दिया जाता। जयप्रकाश नारायण वर्षों तक क्रांति का सबक पढ़ाते रहे, परन्तु वे क्रांतिकारी नेता के रूप में उभर नहीं सके। 1974 में समय ने उनका साथ दिया तो उन्हें क्रांतिकारी नेता का स्थान मिल सका। इसी अनुकूल परिस्थिति में महात्मा गाँधी, इंदिरा गाँधी तथा राजीव गाँधी अथवा मनमोहन सिंह को नेता बनने में मदद की। नेतृत्व के origin तथा development पर परिस्थिति से सम्बंधित अनेक कारकों का प्रभाव पड़ता है जो निम्नलिखित हैं -

(i) समूह का निर्माण (Creation of the Group) –

जब कभी किसी नए समूह का निर्माण किया जाता है तो नेतृत्व के उभरने की संभावना बन जाती है। जब 1977 में जनता पार्टी का निर्माण हुआ तो श्री मोरारजी देसाई को तथा जब जनता दाल का निर्माण हुआ तो 1989 में श्री वि. पि. सिंह को नेता बनने का अवसर मिला। इसी प्रकार जब संयुक्त परिवार टूट कर एकाकी परिवारों के विभाजित हो जाता है तो प्रत्येक एकाकी परिवार में किसी सदस्य को नेता या प्रधान बनने का अवसर मिलता है।

(ii) **समूह का आकार (Size of the Group) –**

जब समूह बड़ा होता है तो उसकी क्रियाएं जटिल बन जाती हैं और कई उप समूहों का निर्माण हो जाता है। प्रत्येक उप-समूह का कोई नेता बन जाता है। इस प्रकार प्राथमिक नेता के साथ कई द्वितयेक नेता उभर आते हैं। समूह का आकार बढ़ने पर कई सदस्यों को नेता बनने का अवसर मिलता है। बड़े समूह में निष्पादन नेता तथा छोटे समूहों में संवेगात्मक नेता के विकसित होने की संभावना अधिक होती है।

(iii) **समूह संकट (Group Crisis) –**

जब समूह पर बाहरी आक्रमण का खतरा पैदा हो जाये अथवा लक्ष्य की ओर समूह की प्रगति रुक जाये तो इसे संकट की स्थिति कहेंगे। ऐसी परिस्थिति में समूह के पुराने नेता के हटने तथा नए नेता के उभरने की संभावना बन जाती है। ऐसे सदस्य को नेता बना दिया जाता है, जिसमें समूह के संकट को दूर करने की योग्यता, कौशल, ज्ञान, आत्मविश्वास या इसी तरह के अन्य शीलगुण का बोध समूह के दूसरे सदस्यों को होता है। समूह संकट का प्रभाव न केवल नेतृत्व के emergence पर पड़ता है, बल्कि नेतृत्व के प्रकार पर भी। Hamblin, 1958, Klevin 1976, ने अपने अध्ययन में देखा की अधिक संकट या बाहरी खतरा की अवस्था में सत्ताधारी नेता (authoritarian leader) के उभरने की संभावना अधिक होती है।

(iv) **समूह-अस्थिरता (Group Instability) –**

कभी-कभी समूह के सदस्यों के आपसी मदभेद से समूह विगठित होने लगता है, समूह-लक्ष्य खतरा में पड़ जाता है और अस्थिरता की स्थिति उत्पन्न हो जाती है। ऐसे समय में पुराने नेता के हटने और नए नेता के बनने की संभावना बन जाती है। समूह के सदस्य ऐसे व्यक्ति को नेता चुन लेते हैं जिसे वे अस्थिरता को समाप्त करने के योग्य समझते हैं। Crockett 1955 ने अपने अध्ययन में देखा कि जिस समूह में समूह-लक्ष्यों तथा उन लक्ष्यों को प्राप्त करने के साधनों के विषय में सदस्यों के बीच मदभेद होता है उसमें नए नेता के उभरने की संभावना अधिक होती है। यह एक वास्तविकता है कि नेता बनने की इच्छा रखने वाला सदस्य अपने समूह में फूट डाल कर अपने लिए परिस्थिति अनुकूल बना लेता है।

(v) **वर्तमान नेता की असफलता (Failure of the Present Leader) –**

जब समूह का वर्तमान प्रधान या नेता अपने दायित्व को निभाने में असफल हो जाता है तो उसके स्थान पर किसी नए नेता के उभरने की संभावना काफी बढ़ जाती है। नेता के अनेक कार्य हैं जैसे - समूह की निति बनाना, योजनाओं का निर्माण करना, योजनाओं को कार्यरूप देना, सदस्यों को नियंत्रित रखना, आदि। जब नेता इन कार्यों को समुचित रूप में नहीं कर पाता है और समूह-लक्ष्य पूरा नहीं हो पाता है तो उसकी जगह किसी दूसरे सदस्य को नेता चुन लिया जाता है।

(vi) **नेता की आवश्यकताएं (Needs of the Leader) –**

जब समूह के किसी सदस्य में नेता बनने की आंतरिक आवश्यकता रहती है तो अन्य सदस्यों की अपेक्षा उसके नेता बनने की संभावना अधिक हो जाती है। नेता के रूप में वह प्रतिष्ठा की आवश्यकता (need for prestige), आधिपत्य की आवश्यकता (need for dominance) तथा अधिकार की आवश्यकता (need for power) की संतुष्टि करने का प्रयास करता है। जब समूह के एक दो सदस्यों में ऐसी आवश्यकता होती है तो केंद्रित नेतृत्व (focussed leadership) का विकास होता है और जब कई सदस्यों में यह आवश्यकता होती है तो वितरित नेतृत्व (distributed leadership) का विकास होता है।

ऊपर लिखे विवरण से यह स्पष्ट होता है कि समय-सिद्धांत या परिस्थिति-सिद्धांत के पक्ष में अनेक प्रमाण उपलब्ध हैं। फिर भी यह सिद्धांत नेतृत्व के origin एवं development की पूरी व्याख्या नहीं कर पाता है। यह सिद्धांत इस बात की व्याख्या नहीं कर पाता है कि समान परिस्थिति रहने पर भी क्यों कुछ लोग बराबर नेता बनते रहते हैं, और कुछ लोग हमेशा अनुयायी बने रहते हैं। असलियत यह है कि नेतृत्व के आविर्भाव में परिस्थिति तथा शीलगुण दोनों का हाँथ होता है। इस अर्थ में शीलगुण-सिद्धांत तथा परिस्थिति-सिद्धांत एक दूसरे के पूरक हैं।

Dr. Hena Hussain

Asst. Professor

Department of Psychology

Oriental College, Patna City

WhatsApp No. – 9334067986

Email-drhenahussain@gmail.com