16/06/2021

B.A Hons Part 2 Paper III

अन्तर्क्रियात्मक उपागम (Inter actional) :

कई दृष्टियों से यह उपागम व्यवहारात्मक उपागम का ही सुधरा हुआ रूप है। फिर भी इनमें स्तर और श्रेणी का अन्तर है। अन्तर्क्रियात्मक उपागम की अपनी कुछ विशेषताएँ हैं। यह उपागम मूलतः इस मान्यता पर आधारित है कि नेतृत्व एकान्त में नहीं हो सकता क्योंकि नेता समूह के कई व्यक्तियों की अन्तर्क्रियाओं का नियन्त्रण करता है। इस उपागम में प्रयोगशाला अध्ययन के लिए कुछ समूह बनाये जाते हैं तथा उन समूहों पर विभिन्न प्रयोग किये जाते हैं और इसप्रकार प्रभावी और अप्रभावी (Effective and Ineffective) कार्य समूहों का चयन कर लिया जाता है। बाद में नेता और कर्मचारी की अन्तर्क्रियाओं का अध्ययन किया जाता है।

अनेक अध्ययनों में पाया गया कि अधिक प्रभावोत्पादकता हेतु समूह के नेताओं का अधिकांश समय अच्छे सम्बन्ध बनाने के प्रयत्नों में बीतता है वे अपने अधीनस्थ कर्मचारियों को सन्तुष्ट रखकर अधिक प्रभावी से तत्परता से कार्य लेते हैं। प्रभावोत्पादकता हेतु समूह के नेता कर्मचारियों को अभिप्रेरित करने, उनके लिए कार्य-ढाँचे तैयार करना, उन्हें विभिन्न गतिविधियों से अवगत रखने, उनके विचार ग्रहण करने एवं उनसे सलाह लेने, उन्हें अपने उत्तरदायित्व की जानकारी देने, प्रशिक्षित करने तथा उनकी कठिनाइयों और आवश्यकताओं पर सहानुभूतिपूर्वक विचार करने आदि पर अधिक समय व्यतीत करते हैं।

उपरोक्त विश्लेषण से पता चलता है कि नेता अपने उद्देश्य की प्राप्ति कई विधियों से कर सकता है

लिकर्ट एवं काहन के अनुसार निम्नलिखित विधियां महत्वपूर्ण हैं;

(1) नेता की व्यक्तिगत शैली (Leader's personal Preference or style.)

(2) नेता की विभिन्न नेतृत्व विधियां लागू करने की कुशलता (Leader's skill in applying various leadership practices)

(3) नेता का अपने अधीनस्थ में दृढ़ विश्वास (Leader's confidence in his subordinates),

(4) नेता की मूल्यांकन प्रणाली अर्थात् वह संगठनात्मक दक्षता, अधीनस्थ के व्यक्तिगत विकास, कम्पनी लाभ आदि पर कितना ध्यान देता है (The leader's value system or the importance that he attaches to organizational efficiency, personal growth of subordinates, company profits),

(5) नेता द्वारा अपने अधीनस्थ कर्मचारियों की स्थिति का अनुमान (The leader's assessment of the situation of his subordinates),

(6) किसी विशेष प्रणाली से होने वाले अप्रत्यक्ष कुप्रभावों का नेता द्वारा मूल्यांकन (The leader's evaluation of possible undesirable side effects of a particular practice) |

इतना होते हुए भी अभी तक ऐसी किसी सूत्रबद्ध विधि का विकास नहीं हो पाया है जिसके द्वारा नेतृत्व के लिए स्पष्ट मार्गदर्शन दिया जा सके। किसी भी प्रकार के नेतृत्व में विशिष्ट प्रकार की कार्यवाही तथा उत्तरदायित्व का भार पुनः निर्णय पर ही पड़ता है जिसके आधार पर कार्य किया गया था। यदि निर्णय सही है तो उपलब्धि भी सही होगी और यदि निर्णय गलत है तो संगठन को हानि उठानी पड़ेगी। यदि संयुक्त निर्णय लिया गया हो तो गलत निर्णय की दशा में कर्मचारी भी अपना उतना ही उत्तरदायित्व समझता है जितना कि नेता को समझना पड़ता है।