17/6/2021

B.A Hons Part 2 Paper III

क्रियात्मक उपागम (FUNCTIONAL APPROACH):

इसको नेतृत्व की किस्म उपागम (Leadership type Approach) भी कहा जाता है। इस आधार पर नेताओं को चार वर्गों में विभाजित किया जा सकता है:

1. तानाशाही नेता (Dictatorial leader),
2. निरंकुश नेता (Autocratic leader),
3. प्रजातन्त्रात्मक नेता (Democratic leader),
तथा 4. उन्मुक्तिवादी नेता (Laissez faire leader)।

तानाशाही नेता कर्मचारियों को आदेश देकर कार्य करने को बाध्य करता है। इसे विभाजनकारी व तन्त्रात्मक नेता भी कहा जाता है। यह शारीरिक एवं आर्थिक दण्ड की धमकी देता रहता है, तथा काम करवाने के लिए कठोर दण्ड जैसे काम नहीं करने पर सेवामुक्ति, पदावनति, पदोन्नति अथवा वेतन वृद्धि रोकना अथवा ऐसे ही अन्य क्रियाएँ करना इस सिद्धान्त के अनुसार श्रमिक यह नहीं चाहता कि उसे अपनी दैनिक तथा आधारभूत आवश्यकताओं की पूर्ति से भी हाथ धोना पड़े इसीलिए वह नेता के कहे अनुसार कार्य करता ही रहता है तथा अन्य दण्ड आदि के परिणामस्वरूप कार्य करने के लिए प्रेरित होता रहता है। इस प्रकार के नेतृत्व में कार्य करवाया जा सकता है किन्तु कार्य की किस्म के बारे में निश्चितता नहीं आती।

निरंकुश नेता सम्पूर्ण अधिकार अपने में केन्द्रित कर लेता है। वह सदैव अपने अधीनस्थ को अपनी बात मानने के लिए बाध्य करता है। वह कर्मचारी को यह विश्वास दिलाता है कि उनकी आवश्यकता पूर्ति का उत्तरदायित्व नेता का होता है

और जो कुछ वह कहता है उसे वेद-वाक्य समझ कर निर्विवाद स्वीकार किया जाना चाहिए। निरंकुश नेता निर्णय मे किसी प्रकार की भागिता को स्वीकार नहीं करता तथा वह आदेशों के उल्लंघन को सहन नहीं करता। इस प्रकार के नेतृत्व से कार्य तो निश्चित रूप से होता है किन्तु यदि नेता ढीला और अयोग्य हो तो उसके अधीनस्थ कर्मचारी भी वैसे ही बन जाते हैं।

प्रजातंत्रात्मक नेतृत्व मे नेता अपने अधिकारों का विकेन्द्रीकरण करता है तथा निर्णय में कर्मचारी भागिता का स्वागत करता है। वह लक्ष्य निर्धारण, करने, निर्णय लेने तथा समस्याओं का समाधान करते समय विभिन्न स्तर के कर्मचारियों से सलाह लेता है और उसके उपरान्त ही वह अन्तिम निर्णय लेता है। अधीनस्थ कर्मचारियों को मान्यता प्राप्त होने के कारण उनका मनोबल बढ़ता है, कार्य के प्रति रुचि बढ़ती है तथा अनेक कार्यों को स्वतः करने के लिए स्वयं को सक्षम समझने लगते है। प्रजातन्त्रात्मक प्रणाली मे नेता किंवा अपनी राय सूचनाएं एकत्र करके प्रस्तुत करता है तथा व्यक्तिगत रूप में निर्णय न लेकर समूह द्वारा लिये गये निर्णय मे विश्वास करता है।

निर्बाधवादी नेतृत्व वह है जिसमें नेता कर्मचारियों को अपने लक्ष्य निर्धारित करने के लिए स्वतंत्र छोड़ देता है यह है जिसमें वह स्वयं ऐसी सूचनाएं उपलब्ध करने का काम करता है निर्णय के लिए आवश्यक हो इसका परिणाम कई बार अराजकता और असंगठन होता है क्योंकि प्रत्येक व्यक्ति अपने-2 दृष्टिकोण तथा अपने 2 हितों को ध्यान में रखते हुए सोचता है।

कार्टर एवं उसके साथी नेतृत्व को किया तीन भागों में बाँटा है

(1) तर्कसंगत नेतृत्व (Reason-explaining leadership)

(2) तकनीकी समूह नेतृत्व (Technical assembly lead

तर्कसंगत नेतृत्व में नेता किसी भी सलाह देने वाले से अपनी बात का आधार, उसने सम्बन्धित सूचना आदि मांगता है तथा सभी तथ्य मिल जाने पर उचित सलाह को स्वीकार भी कर लेता है।

तकनीकी समूह नेतृत्व में नेता यह बताता है कि काम किस प्रकार किया जाना चाहिए तथा स्वयं भी कार्यविधियों के साथ काम करता है। वह विभिन्न प्रकार की तकनीकों के गुण-दोष समझाता है तथा सर्वोत्तम विधि से काम करने की सलाह देता है।

समूह-विवाद प्रणाली में नेता अधिक से अधिक सूचना उपलब्ध करता है तथा समूह को उन सूचनाओं के आधार पर अपना विचार विमर्श करने के लिए प्रेरित करता है। वह स्वयं कई प्रकार के प्रश्नों का निर्माण करता है तथा उनके उत्तर समूह के लोगों से प्राप्त करता है।

इसप्रकार क्रियात्मक उपागम में लक्ष्य आधारित व्यक्तिगत नेतृत्व तथा स्थितिक नेतृत्व (Personal and Situational leadership) दोनों का समावेश है। इस विधि की मान्यता है कि समूह तथा नेता दोनों एक ही प्रकार की समस्या का समाधान करते रहते हैं।

क्रियात्मक उपागम का विकास कुर्ट लेविन द्वारा माना जाता है जिसने क्षेत्र-सिद्धान्त (Field theory); समूह गतिविधि (Group dynamics) तथा मानवीय सम्बन्ध आन्दोलन (Human Relations Movement) का प्रतिपादन किया। क्रियात्मक उपागम के विभिन्न आयामों में यही जानने का प्रयत्न किया जाता है कि नेतृत्व को समूह के हाथों में सौंप देना अधिक उचित है अथवा उसे कुछ हाथों में ही केन्द्रित रखना चाहिए अथवा दोनों की कोई मिश्रित व्यवस्था करनी चाहिए।