L.N. MITHILA UNIVERSITY
DARBHANGA (BIHAR)
B.A PART- 01
B.A PAPER- 02
PSYCHOLOGY (HONOURS)
SOCIAL PSYCHOLOGY
TOPIC- Emergence or origin of Leadership.

Dr. Pramod Kumar Sahu.
Assistant Professor
Guest Teacher.
V.S.J. College Rajnagar
MADHUBANI (BIHAR)
pramodkumar...2018
@ gmail.com.

नेतृत्व की उद्भव (Origin of Leadership) :- समूह का नेता अपने विशिष्ट पद के कारण समूह के लक्ष्यों (goals) संरचना (structure), विचार (ideology) आदि को प्रभावित कर उनमें परिवर्तन लाता है। परन्तु समूह की संरचना, विचारधाराओं एवं लक्ष्यों द्वारा यह भी निर्धारित होता है कि समूह में किस तरह से नेतृत्व का उद्भव (origin) होता है। समाज मनोवैज्ञानिक एवं समाजशास्त्रियों ने मिलकर कुछ ऐसे कारकों (Factors) का वर्णन किया है। जिससे समूह में नेतृत्व का उद्भव (origin) सीधे प्रभावित होता है। कुछ ऐसे ही कारकों का वर्णन निम्नांकित है।

(1) समूह की जटिलता - जैसे जैसे किसी समूह की जटिलता बढ़ती जाती है। वैसे-वैसे समूह में नये-नये नेताओं के बनने की सम्भावना भी बढ़ती जाती है। दूसरे शब्दों में जैसे-जैसे समूह का आकार (size) एवं कार्य (Functions) में वृद्धि होती जाती है। समूह में प्राथमिक नेता तथा द्वितीयक नेता के उत्पन्न होने की सम्भावना बढ़ती जाती है। इस तरह से यह स्पष्ट है कि समूह की जटिलता बढ़ने से नेता की एक शृंखला का जन्म होता है। इस शृंखला के सबसे ऊपरी सतह पर प्राथमिक नेता होते हैं। तथा निचली सतहों पर द्वितीयक नेतागण होते हैं। अतः यह स्पष्ट है कि बड़ा संगठन या समूह होने से कई तरह के नेताओं का जन्म हो जाता है। प्रसिद्ध समाजशास्त्री उद्योग में जनकल्याण पर एकत्रित तथ्य की पुष्टि की है।

(1) समूह संकट - (Group crisis) - जब किसी समूह के बाहरी तत्वों से अपनी सुरक्षा को खतरा होता है। या समूह अपने निर्धारित लक्ष्यों को प्राप्त करने में असफल रहता है तो ऐसी परिस्थिति में नये नेता की जरूरत होती है। इस प्रकार की संकटकालीन परिस्थिति में यदि कोई व्यक्ति अपने व्यक्तिगत गुणों या अन्य कारणों से उस खतरा को दूर करने में या समूह को अपने निर्धारित लक्ष्यों तक पहुँचाने में समर्थ होता है। तो उसे आसानी से वह समूह का नेता मान लेता है। (हैम्बलिन 1958) ने एक प्रयोग कर यह साबित कर दिया है। यह अध्ययन में 3-3 व्यक्तियों का 24 समूह था। जिसमें से 12 संकटग्रस्त समूह थे। संकटग्रस्त समूह को खेल की विशेष नियम को एक संकटकालीन परिस्थिति में सीखना था जहाँ खेल के नियम में अचानक परिवर्तन करके उसे सीखना जान बूझकर कठिन बना दिया जाता था, परंतु नियंत्रित समूह को खेल के नियम को एक सामान्य परिस्थिति में सीखना था। परिणाम में दो बातें पायी गयी, पहला तो यह कि संकटकालीन परिस्थिति में नेता की शक्ति बढ़ जाती है। तथा अनुयायियों द्वारा ऐसी परिस्थिति में नेता को तुरंत ही स्वीकार कर लिया जाता है दूसरा यह कि संकटकालीन परिस्थिति की समस्याओं को यदि पुराना नेता ठीक ढंग से समाधान नहीं कर पाता है। तो उसे तुरंत ही नया नेता द्वारा प्रतिस्थापित कर दिया जाता है। अपने प्रयोगों में पाया कि 12 संकटग्रस्त समूह में से 9 ने अपने पुराने नेता को नये नेता द्वारा प्रतिस्थापित कर दिया जबकि 12 नियंत्रित समूहों में से मात्र 3 समूह ने ही ऐसा किया। समूह संकट का प्रभाव सिर्फ नेतृत्व के उद्भव पर ही नहीं पड़ता है बल्कि नेतृत्व के विघटन पर भी पड़ता है।

Scanned with CamScanner

(ii)

जब संकट अधिक तीव्र होती है। या समूह को खतरा अधिक हो जाता है। तो ऐसी परिस्थिति में सत्तावादी नेता के उत्पन्न होने की संभावना अधिक होती है। उसी तरह जब समूह के सामने कोई कठिन कार्य आ जाता है। तो ऐसी परिस्थिति में कई सदस्यों साथ मिलकर आपस में नेतृत्व सम्बन्धी कार्य का बँटवारा कर लिया जाता है।

(iii) समूह अस्थिरता – कभी कभी ऐसा होता है। कि समूह के सदस्यों में आपसी मतभेद काफी बढ़ जाता है। जिससे समूह-लक्ष्य की प्राप्ति खतरे में पड़ जाती है तथा समूह में अस्थिरता की स्थिति उत्पन्न हो जाती है। ऐसी परिस्थिति में नये नेता के बनने की और पुराने नेता के हटने संभावना तीव्र हो जाती है। समूह का कोई भी व्यक्ति जो इस तरह की अस्थिरता को दूर करके लक्ष्य की प्राप्ति की ओर समूह को ले जाता है। उसे समूह अपना नेता मान लेता है। (Crockett 1955) ने अध्ययन कर यह बतलाया है कि यदि समूह लक्ष्य के ओर में सदस्यों के विचार आपस में विभाजित होते हैं। तो ऐसी परिस्थिति में नेता के उत्पन्न होने की सम्भावना काफी तीव्र हो जाती है। इसका ज्वलंत उदाहरण हमें राज्य के मुख्यमंत्रियों के फेर बदलाव से मिलता है। बिहार को ही ले लिया जाय।

(iv) अधिकृत अध्यक्षों की असफलता! – जब समूह का वर्तमान अधिकृत अध्यक्ष अपनी जवाबदेही निभाने में असमर्थ हो जाता है। तो ऐसी परिस्थिति में नये नेता के उभरने की संभावना अधिक तीव्र हो जाती है। एक अधिकृत अध्यक्ष अपने कार्य योजना का निर्माण करना, समूह की नीति बनाना, विरोध को कम करना आदि करते हैं। इन कार्य के करने से समूह के लक्ष्य की प्राप्ति तेजी से होती है। जब किसी कारणवश अध्यक्ष इन कार्यों को नहीं कर पाता है, तो स्वतः समूह लक्ष्य की प्राप्ति नहीं होती है। और उसके पद

iii

हटाने के दे दिया जाता है अर्थात समूह का नेता कोई दूसरा व्यक्ति हो जाता है। क्रोकेट (Crocket 1955) ने अपने अध्ययन में पाया है कि 83% असफल औपचारिक अध्यक्ष तथा मात्र 37% सफल औपचारिक अध्यक्ष के स्थान पर समूह के सदस्यों ने नये नेताओं का चयन किया। क्राज एवं उनके सहयोगियों ने रेल-सड़क कर्मचारियों के समूहों के नेताओं के अध्ययन में इस प्रकार का तथ्य पाया है।

(v) नेता की असफलताएँ :- कुछ आवश्यकताएँ भी इस प्रकार की होती हैं जिनसे नेतृत्व के उद्भव में सहायता मिलती है। उदाहरणार्थ, सत्ता (Power) में भाग की आवश्यकता (Need for Power), प्रतिष्ठा पाने की आवश्यकता (Need for Prestige), धन कमाने की इच्छा, दूसरों पर प्रभुत्व दिखाने की इच्छा (Need for dominance) इत्यादि कुछ ऐसी ही आवश्यकताएँ हैं। यदि समूह ऐसा है जिसके अधिकतर सदस्यों में इन आवश्यकताओं का अभाव है, तो वैसी परिस्थिति में समूह में एक नेता के उभरने की सम्भावना बढ़ जाती है। दूसरी तरफ यदि समूह ऐसा है जिसके प्रत्येक सदस्य में भी इस तरह की आवश्यकताएँ हैं तो वैसी परिस्थिति में समूह में वह व्यक्ति तुरंत नेता बन जायेगा, परंतु यदि समूह के कोई भी सदस्य में ऐसी आवश्यकताएँ नहीं हैं तो वैसी परिस्थिति में कोई भी व्यक्ति समूह का नेतृत्व संभाल नहीं पायेगा और समूह विघटित हो जायेगा।

(vi) व्यक्तित्व कारक - नेतृत्व की उत्पत्ति प्रभावशाली व्यक्तित्व के कारण भी हो सकती है। कुछ समाज मनोवैज्ञानिकों का मत है कि यदि किसी व्यक्ति में बुद्धि, शक्ति, लम्बा, शारीरिक संवेगिक स्थिरता आदि का गुण अर्जित होता है।

Dr. Pramod Kumar Sahu.
Date - 08/09/2020
Sub - Psychology.