

## प्रासंगिकता सिद्धान्त (Contingency Theory)

प्रासंगिकता सिद्धान्त के अनुसार एक प्रभावशाली नेता वह है जो अपने दल के विकास के लिए उपयुक्त शक्तिशाली हो। तथा साथ ही साथ वह परिस्थिति के माँगों को पूरा करने में सक्षम हो। अर्थात् इस सिद्धान्त द्वारा नेतृत्व की व्याख्या शक्तिशाली एवं परिस्थिति के प्रासंगिक क्रिया या प्रभाव द्वारा होता है अतः इसे पारस्परिक क्रियात्मक सिद्धान्त (Interactional theory) भी कहा जाता है। इस सिद्धान्त के अन्तर्गत तीन सिद्धान्त बर्णित महत्वपूर्ण हैं।

- # फाईडलर का प्रासंगिकता सिद्धान्त
- # पथ - लक्ष्य सिद्धान्त (Path-goal theory)
- # बुम - एटन सिद्धान्त (Vroom - Yetton theory)

### # फाईडलर का प्रासंगिकता सिद्धान्त

(Fiedler's contingency theory) — इस सिद्धान्त का प्रतिपादन Fred Fiedler ने (1964) में किया। इसके अनुसार नेतृत्व की प्रभावशीलता नेतृत्व शैली तथा समूह की परिस्थिति दोनों द्वारा निर्धारित होता है। प्रत्येक व्याख्या निम्नलिखित तीन मापों के माध्यम से जा सकता है।

- परिस्थिति
- नेतृत्व शैली
- मांडल

MARCH SATURDAY

• परिस्थिति (Situation) — परिस्थिति किसी नेता पर के अनुकूल या प्रतिकूल हो सकती है। अनुकूल परिस्थिति में नेता अपने समूह के सदस्यों के निर्धारण करने में सफल हो पाता है। वहीं प्रभावशालिता में वृद्धि हो जाती है। परिहार में भी एक कमाये है। जो नेता के लिए अनुकूल परिस्थिति का निर्धारण करते हैं —

★ नेता, सदस्य संबंध — यदि नेता का समूह के सदस्यों के बीच सौहार्दपूर्ण एवं मधुर संबंध हो, तो परिस्थिति नेतृत्व के लिए अनुकूल माना जाता है। परंतु कुछ संबंध होने पर परिस्थिति प्रतिकूल माना जाता है।

★ कार्य-संरचना — जब सदस्यों द्वारा किया जाने वाला कार्य तथा स्तर होना है, तो ऐसी परिस्थिति नेतृत्व में प्रभावशालिता के लिए अनुकूल होती है। परंतु जब कार्य असुचारु, परिणाम में असंरक्षित हो, तो ऐसी परिस्थिति में समूह में नेतृत्व प्रदान करना कठिन हो जाता है।

★ नेता का अधिकार स्तर — समूह में नेता का अधिकार स्तर (power position) निम्न से विस्तृत होता है, नेतृत्व में प्रभावशालिता के लिए वह परिस्थिति उतनी ही अनुकूल माना जाता है। अधिकार स्तर से तात्पर्य समूह सदस्यों में प्रशंसा तथा दोष देने के विशेषाधिकार से है।

• नेतृत्व शैली (Leadership style) — प्रशंसक ने नेतृत्व प्रभावशालिता के लिए नेतृत्व शैली में जो महत्वपूर्ण कारक हैं, प्रदान की संस्था में कार्य पर लक्ष्य है।

★ कार्य-उन्मुख नेतृत्व — इसमें नेता अपने सदस्यों को अधिक से अधिक काम करने में विवश-सतत-है। इसके सदस्यों के आपसी संबंध एवं दिनांक का कोई विशेष ध्यान नहीं होता है।

★ समूह-उन्मुख नेतृत्व — इसमें नेता अपने सदस्यों के दिनांक का विशेष ध्यान रखता है। और सदस्यों के साथ व्यक्तिगत एवं सौहार्दपूर्ण व्यक्तिगत संबंध बनाये रखने पर अधिक ध्यान देता है। इस प्रकार से नेता को संबंध उन्मुख नेतृत्व में कहा जाता है।

• मॉडल के पूर्वकथन (Prediction from Model) -  
 फाइलर ने अपने इस मॉडल के  
 आधार पर नेता की प्रभावशीलता के बारे में कुछ  
 पूर्वकथन किए हैं, जो निम्नलिखित हैं -

→ कार्य-उन्मुख नेता व्यक्ति अनुकूल तथा व्यक्ति-प्रतिष्ठन  
 दोनों की परिस्थितियों में प्रभावकारी सिद्ध होते हैं।  
 परन्तु जब परिस्थिति की अनुकूलता कहीं-कहीं की होती  
 है (जिसका अर्थ है कि कोई भी व्यक्ति) तो व्यक्ति-प्रतिष्ठन के  
 कार्य-उन्मुख नेता व्यक्ति प्रभावकारी नहीं रहे पाते हैं।  
 ऐसी परिस्थिति में समूह-उन्मुख नेता की प्रभावशीलता  
 अधिक होती है, परन्तु परिस्थिति की अनुकूलता कम  
 या व्यक्ति होती पर इनकी प्रभावशीलता कम ही  
 पायी है।

कुछ समाज मानवशास्त्रियों ने इस सिद्धान्त को कुछ  
 कठिनाई एवं सुझावों के भी आधार अपने अध्ययनों के  
 आधार पर किया है। निम्नलिखित सुझाव सुझाव  
 निम्नलिखित हैं -

→ यह पहला बड़ा सिद्धान्त है, जो यह बताता है कि  
 नेता की प्रभावशीलता का स्वयं नेतृत्व के गुण एवं  
 परिस्थितियों के विशेषताओं दोनों पर निर्भर करता है।

→ यह सिद्धान्त नेता के उन गुणों एवं परिस्थितियों के उन  
 विशेषताओं का पूर्वकथन करता है, जिनके नेता के  
 प्रभावशीलता का नियंत्रण होता है।

→ ~~कुछ~~ दूसरे एवं शोधकर्ता ने अपने अध्ययनों के आधार  
 पर यह बतलाया कि फाइलर का सिद्धान्त नेतृत्व  
 प्रभावशीलता के बारे में एक सफल, विवक्षित एवं  
 वैध पूर्वकथन करता है।

इन गुणों के वास्तविक इस सिद्धान्त के कुछ

11

MARCH  
MONDAY

अवसृष्ट है, जो निर्यात है—

APPOINTMENTS

→ कुछ मानवसंसाधनों का अभाव है कि इसलिए शिक्षा के प्रतिष्ठानों को चले चलने में और सफलता का संकेत, समूह कार्य किलना संरक्षित है। जो कि मापन पर प्रतिष्ठानों को परिणामस्वरूप नए प्रभावशाली के आधार पर सही सही नतीजे मिलें हैं।

→ इस शिक्षा में समूह के सदस्यों की विशेषताओं की नजरोंद्वारा कर दिया गया है।

→ कुछ मानवसंसाधनों के अनुसार इसमें कार्य-उत्पत्ति में तथा समूह-उत्पत्ति-में के विशेष-व्यवहारों में काफी अंतरांतरा है।

→ इस शिक्षा में परिवर्तन की अनुकूलता को मापने का कोई वस्तुनिष्ठ तरीका नहीं बताया गया है।

→ इस शिक्षा में नए प्रभावशाली पर परिवर्तन में होने वाले परिवर्तन के प्रभावों की व्याख्या नहीं की गई है।

इन आलोचनाओं के बावजूद भी इस शिक्षा का महत्व काफी है, क्योंकि इसमें यह स्पष्टा कर दिया है कि नए प्रभावशाली नए तरीके या गुणों पर परिवर्तन करने के संकेत पर आधारित होता है। तथा इनकी प्रभावित होता है।