पथ लक्ष्य सिद्धान्त (Path-goal theory)—

इसमें नेता के व्यवहार एवं परिस्थितिजन्य कारक दोनों को मिलकर अनुयायियों के व्यवहारों एवं मनोवृत्तियों को उचित ढंग से प्रभावित करते हैं तथा नेतृत्व की प्रभावशीलता को बढ़ाते हैं। इस सिद्धान्त के अनुसार एक नेता अपने समूह के सदस्यों की संतुष्टि, प्रेरणा एवं उनके निष्पादन को निम्नांकित तीन तरीकों से प्रभावित कर पाता है—

→ अपने सदस्यों को उचित पुरस्कार देकर।
→ निष्पादन लक्ष्यों की प्राप्ति द्वारा।
→ अपने अनुयायियों को लक्ष्य तक पहुँचाने वाले पथ को स्पष्ट कर तथा जरूरत के अनुसार उचित दिशा एवं निर्देश प्रदान कर नेता सदस्यों की संतुष्टि, प्रेरणा एवं निष्पादन को प्रभावित करते हैं।

पथ-लक्ष्य सिद्धान्त के मूल तत्वों को निम्नांकित दो भागों में बाँटा जा सकता है।

* नेतृत्व व्यवहार के प्रकार
* परिस्थितिजन्य कारक

* नेतृत्व व्यवहार के प्रकार — इस सिद्धान्त में नेतृत्व व्यवहार के निम्नांकित चार प्रकारों पर बल डाला गया है—

• दिशासूचक नेतृत्व (Directive Leadership) — इस तरह के नेतृत्व में नेता अपने अनुयायियों को लक्ष्य पर पहुँचने से संबंधित उचित राय एवं दिशानिर्देश प्रदान करता है तथा अपने सदस्यों को एक मानक नियम के अनुसार कार्य करने के लिए प्रेरित करते हैं।

• सहायक नेतृत्व (Supportive Leadership) — इस तरह के नेतृत्व में नेता अपने अनुयायियों के हित, भलाई एवं आवश्यकताओं का अधिक ध्यान रखता है।

• सहभागी नेतृत्व (Participative Leadership) — इस तरह के नेतृत्व

NOTES

Scanned with CamScanner

में नेता कोई भी निर्णय अपने अधीनस्थों के साथ विचार-विमर्श के बाद लेता है और क्रियान्वयन में भी उन्हें शामिल करता है।

• उपलब्धि-उन्मुखी नेतृत्व (Achievement-oriented Leadership)- इस तरह के नेतृत्व में नेता अपने अधीनस्थों के लिए चुनौतिपूर्ण लक्ष्यों का निर्धारण करता है तथा लक्ष्य प्राप्ति के लिए उन्हें व्यक्तिगत जिम्मेदारी उठाने के लिए प्रेरित करता है।

* प्रासंगिकता कारक (Contingency factors) — इस सिद्धान्त में यह बतलाया गया है कि कोई भी एक नेतृत्व प्रकार हर परिस्थिति के लिए उपयोगी नहीं होता है। अतः भिन्न-भिन्न परिस्थितियों के लिए भिन्न-भिन्न नेतृत्व प्रकार प्रभावकारी होता है। इस सिद्धान्त में निम्नांकित दो तरह के परिस्थितिक कारकों को महत्वपूर्ण माना गया है, जो यह बतलाते हैं कि कहाँ तक नेतृत्व का कोई विशेष प्रकार सदस्यों के संतुष्टि एवं प्रेरणा के स्तर को बढ़ाने में सफल हो पाता है —

- व्यक्तिगत गुण
- कार्य वातावरण की विशेषताएँ।

• व्यक्तिगत गुण — समूह के सदस्यों के कुछ व्यक्तिगत गुण होते हैं, जो यह निर्धारित करते हैं कि नेतृत्व के स्वरूप प्रकार से उनमें कहाँ तक संतुष्टि हो रही है। ऐसे प्रमुख गुण निम्नांकित हैं —

→ क्षमता (Ability) — जब समूह सदस्यों की क्षमता कम होती है, तो वे दिशानिर्देशक नेतृत्व को पसंद करते हैं। परंतु जब सदस्यों की क्षमता अधिक होती है, तो दिशानिर्देशक नेतृत्व उन्हें पसंद नहीं होता है और ऐसे नेता को वे लक्ष्य प्राप्ति की दिशा में एक प्रमुख बाधक समझने लगते हैं।

→ नियंत्रण बिंदु (Locus of Control) — समूह में सदस्य दो प्रकार के होते हैं। कुछ आन्तरिक नियंत्रण बिंदु वाले, जो यो समझते हैं कि कोई भी घटना जो उनके साथ घटती है, उसका नियंत्रण उनके

अपने हाथ में है। इस तरह के सदस्य सहभागी नेतृत्व को अधिक पसंद करते हैं। जबकि कुछ सदस्य बाह्य नियंत्रण बिंदु वाले होते हैं, जो किसी घटना का नियंत्रण बाहरी परिस्थिति कारण मानते हैं। ऐसे सदस्य निर्देशात्मक नेतृत्व को अधिक पसंद करते हैं, तथा उनसे अधिक संतुष्ट होते हैं।

→ आवश्यकताएँ एवं प्रेरणाएँ (Needs and motives) — सदस्यों की आवश्यकताएँ एवं प्रेरणाओं द्वारा भी निर्धारित होता है, कि उन्हें किस तरह के नेतृत्व प्रकार में अधिक संतुष्टि होगी। जैसे- अधिक उपलब्धि आवश्यकता वाले सदस्य उपलब्धि उन्मुखी नेतृत्व से अधिक संतुष्ट होते हैं। जबकि संबंधन आवश्यकता वाले सदस्य सहभागी नेतृत्व को अधिक पसंद करते हैं।

• कार्य वातावरण की विशेषताएँ — जिस वातावरण में समूह सदस्य अपने लक्ष्य प्राप्ति के उद्देश्य से कार्य करते हैं, उसे कार्य वातावरण कहा जाता है। कार्य वातावरण की विशेषताएँ भी विभिन्न नेतृत्व प्रकार में सदस्यों की संतुष्टि का निर्धारण करते हैं। यदि समूह सदस्य किसी अस्पष्ट कार्य को कर रहे हैं, तो ऐसी परिस्थिति में निर्देशात्मक नेतृत्व से सदस्य अधिक संतुष्टि का अनुभव करेंगे। परन्तु यदि समूह में सदस्य एक संरचित कार्य कर रहे हैं, जहाँ कार्य नीति स्पष्ट है तो वहाँ निर्देशात्मक नेतृत्व प्रभावकारी नहीं होगा।

स्पष्ट है कि विभिन्न नेतृत्व प्रकार को अपनाने से पहले नेता को यह देख लेना चाहिए कि सदस्य किस तरह के कार्य वातावरण में कार्य कर रहे हैं।

इस सिद्धान्त का सबसे प्रमुख गुण यह बतलाया गया है कि इसमें नेतृत्व के सिर्फ विभिन्न प्रकारों की ओर ही नहीं बल्कि अनुयायियों की विशेषताओं एवं नेतृत्व परिस्थितियों की विशेषताओं पर भी बल डाला गया है। जिससे नेतृत्व की प्रभावशीलता प्रभावित होती है।

इसके साथ ही इस सिद्धान्त के कुछ आलोचनाओं की ओर भी ध्यान दिलाने की कोशिश की गयी है —

NOTES

(i) इस सिद्धान्त में चार नेतृत्व प्रकारों का वर्णन किया गया है। परन्तु उन्हें किस आधार पर रखा है, या मापने की कसौटी क्या है, इसकी व्याख्या नहीं की गयी है।

(ii) इसमें समूह के सदस्यों की संतुष्टि एवं प्रेरणा के पूर्वकथन पर तो बल डाला गया है, परन्तु सदस्यों के निष्पादन के पूर्वकथन की अवधार उपेक्षा की गयी है। जबकि सदस्यों की संतुष्टि, प्रेरणा तथा निष्पादन तीनों को ही समान महत्व दिया जाता है।

Scanned with CamScanner