

ग्रूम तथा हेटन का सिद्धान्त (Groom & Yettou's Theory)

इस सिद्धान्त का प्रतिपादन ग्रूम तथा हेटन (1973) द्वारा किया गया है इसमें नेता को सबसे प्रमुख भूमिका निर्धारित लेना माना गया है प्राथमिकता सिद्धांत के मुताबिक जो ध्यान में रखते हुए यह सिद्धान्त उन परिस्थितियों को भी व्याख्या करता है जिनमें निर्णय प्रक्रिया के विभिन्न प्रकार अत्यंत प्रभावकारी साबित हो सकते हैं। इस सिद्धान्त को निम्नलिखित तीन भागों में बाँटकर इसकी व्याख्या की जा सकती है—

- वैकल्पिक निर्णय प्रकार
- निर्णय प्रभावकारिता
- एक स्वयं निर्णय-शक्ति का अर्थ।

* वैकल्पिक निर्णय प्रकार (Alternative decision styles) — इस सिद्धान्त में पाँच वैकल्पिक निर्णय प्रकारों का वर्णन किया गया है जिनमें एक नेता किसी समस्या पर निर्णय करने में उपचार करता है जो इस प्रकार है—

→ सहायकारी निर्णय — इस तरह के निर्णय प्रकार में नेता अपने अधीनस्थों को समूह के उस समस्या के बारे में सोचने की-
जागरूकता नहीं देना पिलके कार्य में निर्णय करना होता है इसके दो विकल्प होते हैं— AI तथा AII. प्रकार। AI प्रकार में अधीनस्थ को बिना कुछ वक्तव्यों के निर्णय लेना होता है जबकि AII प्रकार में वह निर्णय से पहले समस्या के कुछ पहलुओं पर आँखें रख कर अधीनस्थों से कुछ पूछने के लिए

→ सल्लाहकार प्रकार — (Consultative styles) — इस MARCH SATURDAY

प्रकार में नेता अपने अनुयायियों को समूह प्रक्रिया पर निर्णय में उनकी सलाह लेता है, पर उनकी मदद की अपेक्षा नहीं करता है। इसके बाद ही निर्णय होता है।

APPOINTMENTS

CI या CII। CI प्रकार में नेता प्रत्येक सदस्य को व्यक्तिगत रूप से सलाह लेता है, और वह निर्णय पर पूर्णतः निर्भर है। जबकि CII में नेता आवश्यक को समूहिक रूप से सलाह लेता है, और वह निर्णय पर पूर्णतः निर्भर है।

10

→ समूहिक सहमति प्रकार (Group consensus style) — इस GI प्रकार में सब बातें हैं इसमें नेता अपने अनुयायियों के साथ सब समूह में बैठकर समूह की सहमति को प्राप्त करता है।

समस्या को संकलित और निर्णय लेता है। यह प्रक्रिया में निर्णय की अंतिम प्राथमिकता को अधिकार (authority) नेता को ही देता है।

1

इस प्रकार सब विद्वानों के पाँच वैश्विक निर्णय प्रकार:

AI, AII, CI, CII या GI हैं, जिनका उपयोग निर्णय लेते विले नेता द्वारा किया जाता है।

3

* निर्णय प्रभावकारिता (Decision effectiveness) — ग्रुप या लीडर के विद्वानों में लेता है। महत्वपूर्ण तथ्यों का उल्लेख किया जाता है। जिनसे नेता द्वारा लिए गए निर्णय की प्रभावकारिता पर अक्षर होता है। जो निर्णयित है।

5

→ निर्णय गुण (Decision quality) — यदि समूह की समस्या का महत्वपूर्ण है, तो यह लीडर को वैश्विक समाधान का दूसरे को शक्ति मिलता है, जो वैश्विक परिस्थिति में पर लेता है।

7

निर्णय की आवश्यकता होती है। जिनमें उच्चस्तरीय गुण हो, ताकि समस्या का समाधान स्तरोत्पन्न हो सके। जो-पाठ्य को अनुकूल निर्णय लिये जाने पर नेता की प्रभावकारिता में बढ़ पाती है।

→ निर्णय की स्वीकृति (Decision acceptance) — नेता द्वारा लिये गए निर्णय की प्रभावकारिता मुख्यतः इस बात पर निर्भर

NOTES

17

MARCH
SUNDAY

क्या है कि वह एक उसे लक्ष्यकारी द्वारा
संकेत - तथा - उसका पालन किया जाना है
अपसंख्य - जोर वाला निर्देश भी वेक्टर है पता है
अपि उसका अनुपालन नहीं किया जाना है

POINTMENTS

→ सामयिकता (Timeliness) - सामयिकता से तात्पर्य है कि निर्देश एक निश्चित अवधि के अन्दर कर लेनी चाहिए नहीं तो उसकी प्रभावशक्ति पर बुरा प्रभाव पड़ता है

* एक खास निर्देश शैली का चयन

(Choosing a particular decision style) - इस विद्वान्त

का एक महत्वपूर्ण पहलू यह है कि नेता चुन-ला निर्देश शैली का चयन करता है, क्योंकि निर्देश की प्रभावशक्ति चुनने वाले शैली द्वारा अपने प्रभावित होने हैं नेता में लक्ष्योपान का जोर होना है। अतः परिस्थिति के अनुसार नेता अत्युक्त निर्देश शैली का चयन कर अपने निर्देश की अधिक प्रभावशक्ति बना सकता है।

इस विद्वान्त के कुछ जोरों में अलग-अलग का-
वतलार्थ भी हैं जो निम्नांकित हैं -

जोरा

- यह विद्वान्त नेतृत्व का एक आदर्श (normative) मॉडल है, जो उन नेताओं की व्याख्या करता है, जिनसे नेता की परिस्थिति के अनुसार निर्देश की प्रक्रिया में अपनी-सहभागिता का स्तर निश्चय करने में मदद मिलती है।
- इस विद्वान्त में नेता को एक लक्ष्यीय व्यक्ति माना गया है जो परिस्थिति के अनुसार अपने निर्देश प्रसार में परिवर्तन कर सामायिकता कर लेता है।

अकसूरुता

- कुछ समाज मनोवैज्ञानिकों ने इसे एक पठित विद्वान्त वतलार्थ है और कहा है कि यह विद्वान्त नेतृत्व व्यवहार की व्याख्या करने पर परिस्थितियों में नहीं कर पाता है।
- इस विद्वान्त के वास्तविक कौशल नेतृत्व परिस्थितियों में नहीं

MARCH
MONDAY

18

APPOINTMENTS

वर्षिक गिन-गिन संगठन के प्रबंधकों के
 आत्म-प्रतिवेदन के कार्य प्राप्त किये जा रहे हैं।
 अतः कुछ आलोचकों का मत है कि विज्ञान की
 सत्यता संगठनात्मक नेतृत्व के संबंध में नहीं है।
 सुझाव है। परन्तु अन्य सामान्य समूहों की परिस्थितियों में
 भी सच ही होगा, करना अविवेक है।

इन आलोचनात्मकों के कार्य में यह विज्ञान
 नेतृत्व के क्षेत्र में एक महत्वपूर्ण विज्ञान के रूप में
 जाना जाना है जो निर्णय-प्रक्रिया में नेतृत्व का एक
 अनुसंधान मांस का व्याख्या करता है।