



समूह प्रक्रियाएँ



राहुल 17 साल का लड़का है। वह अपने मोबाइल फोन पर गेम खेल रहा था, तभी उसकी मां ने उसे सब्जियां खरीदने के लिए बाजार चलने के लिए बुलाया। वह जाने के लिए अनिच्छुक था लेकिन आखिरकार वह सहमत हो गया। बाजार जाते समय, वे एक खेल के मैदान से गुजरे और उन्होंने देखा कि एक क्रिकेट मैच जोरों पर चल रहा था। खिलाड़ी मैचिंग यूनिफॉर्म में थे और सभी का ध्यान बल्लेबाज और गेंदबाज के एक्शन पर था। बाजार पहुँचकर उसने देखा कि बहुत से लोग तरह-तरह की चीजें खरीद रहे हैं। कुछ मोल-भाव कर रहे हैं और कुछ दुकानदारों को पैसे दे रहे हैं। दूसरी ओर, दुकानदार अपना सामान बेच रहे थे और ग्राहकों को उनसे सामान खरीदने के लिए बुला रहे थे। चारों ओर हो रहे शोर-शराबे को देखकर वह बहुत मोहित हो गया और सोचने लगा कि बाजार में और खेल के मैदान में लोगों के इस जमावड़े में क्या अंतर हो सकता है। राहुल की तरह आपको भी ऐसे ही अनुभव का सामना करना पड़ा होगा। आपने बाजार या मॉल में लोगों का एक बड़ा जमावड़ा देखा होगा। क्या उन्हें समूह कहा जाता है? नहीं, वे केवल उन लोगों का जमावड़ा है जो अपने निजी उद्देश्य के लिए एक ही समय और स्थान पर मौजूद थे। तो फिर, समूह क्या हैं? क्या खेल के मैदान में वे खिलाड़ी एक समूह कहलाने योग्य हो सकते हैं? समूह अन्य प्रकार के लोगों के जमावड़े से किस प्रकार भिन्न हैं?

इस अध्याय में इसी तरह के सवालों के जवाब दिए जाएंगे और इसके अलावा, आप समूहों के बारे में जानेंगे और इसकी विशेषताओं और हमारे दैनिक जीवन में प्रदर्शन और निर्णय लेने पर इसके प्रभाव की व्यापक समझ हासिल करेंगे। अध्याय में बाद में, आप नेतृत्व और प्रभावी नेताओं की आवश्यक विशेषताओं के बारे में भी जानेंगे।



अधिगम के प्रतिफल

इस पाठ के अध्ययन के बाद, शिक्षार्थी:

- समूह और उसकी विशेषताओं का वर्णन करना करते हैं;

सामाजिक प्रक्रियाएँ और
व्यवहार



टिप्पणी

- यह पहचानते हैं कि हम अपने जीवन में किस प्रकार के समूहों का सामना करते हैं;
- समूहों के गठन का वर्णन करते हैं;
- प्रदर्शन और निर्णय लेने पर समूहों के प्रभाव को निर्धारित करते हैं;
- नेतृत्व को परिभाषित करते हैं; और
- प्रभावी नेताओं की विशेषताओं की पहचान करते हैं।

19.1 समूह

समूह वे लोग हैं जो एक समान कार्यावली और उद्देश्य के लिए एक साथ आए हैं। दो लोगों को अक्सर एक 'समूह' के बजाय 'एकजुट' माना जाता है। एक समूह में तीन या अधिक लोग होते हैं जो परस्पर क्रिया करते हैं और एक-दूसरे पर निर्भर होते हैं। उदाहरण के लिए, परिवार, फुटबॉल टीम, नृत्य मंडली, लोगों का एक समूह जो किसी विशिष्ट परियोजना पर काम कर रहे हैं। इन सभी को समूह माना जाता है क्योंकि सदस्य एक-दूसरे से बातचीत करते हैं और एक-दूसरे को प्रभावित करते हैं और लोगों के अन्य संग्रह से भिन्न होते हैं।





चित्र 19.1: किसी परियोजना पर काम कर रहे लोगों का एक समूह (ऊपर) और बाजार में अपने-अपने काम पर जा रहे लोगों की भीड़ (नीचे)

(स्रोत:www-unsplash-com)

समूहों में निम्नलिखित मुख्य विशेषताएं हैं

- (i) समूह सामाजिक मानदंडों द्वारा शासित होते हैं। मानदंड पारंपरिक या अलिखित सामाजिक प्रथाएं, व्यवहार, सोच, दृष्टिकोण आदि हैं जिन्हें समाज द्वारा व्यापक रूप से स्वीकार किया जाता है। ये मानदंड सदस्यों को समूह में कैसे व्यवहार और कार्य करना है, इसका मार्गदर्शन करते हैं। उदाहरण के लिए, एक खेल टीम को खेल के दौरान टीम की वर्दी पहननी चाहिए और कोई अन्य सामान्य कपड़े नहीं पहनने चाहिए;
- (ii) समूहों की सामान्य आवश्यकताएँ, उद्देश्य और लक्ष्य होते हैं; इसके अलावा, समूह के सदस्य अपने वांछित परिणाम प्राप्त करने के लिए दृढ़ता से एक-दूसरे पर निर्भर होते हैं;
- (iii) व्यक्ति समूह बनाते हैं, एक-दूसरे के साथ बातचीत करते हैं और विचार साझा करते हैं;
- (iv) समूह के सदस्यों की अच्छी तरह से परिभाषित सामाजिक भूमिकाएँ होती हैं - विशिष्ट अपेक्षित व्यवहारिक भूमिकाएँ जिन्हें उन्हें निभाना होता है और इसे अच्छी तरह से करना भी होता है। उदाहरण के लिए, एक कक्षा में एक शिक्षक और एक छात्र की अलग-अलग भूमिकाएँ होती हैं और उनसे उन्हें सौंपी गई भूमिकाओं के अनुसार कार्य करने की अपेक्षा की जाती है;
- (v) जो लोग एक समूह बनाते हैं वे एक-दूसरे पर अन्योन्याश्रित होते हैं- एक के कार्य या व्यवहार का दूसरे पर प्रभाव पड़ता है।



टिप्पणी

सामाजिक प्रक्रियाएँ और
व्यवहार



टिप्पणी

इस प्रकार, समूह उन व्यक्तियों का संगठित संग्रह है जो एक सामान्य उद्देश्य और लक्ष्यों के लिए एक साथ आए हैं, जो सामाजिक मानदंडों द्वारा निर्देशित हैं और भूमिका अपेक्षाओं के अनुसार व्यवहार करने की उम्मीद करते हैं।

समूहों के कार्य

- क) समूह अपनेपन की व्यक्तिगत आवश्यकता को पूरा करते हैं। एक सामाजिक प्राणी के रूप में, हम एक-दूसरे से जुड़ने, एक-दूसरे के लिए स्नेह और देखभाल की तलाश करने की आवश्यकता महसूस करते हैं।
- ख) लोग सुरक्षित और संरक्षित महसूस करने के लिए भी समूहों में शामिल होते हैं क्योंकि इससे उन्हें समूह में अधिक ताकत और शक्ति का एहसास होता है।
- ग) समूह हमें पहचान की भावना भी देते हैं कि हम खुद को कैसे परिभाषित करते हैं - ऐसे लोगों का एक समूह जो समान मूल, धर्म, नस्ल आदि जैसी विशिष्ट विशेषताओं को साझा करते हैं। पहचान की यह भावना एक निश्चित समूह का सदस्य होने से आती है जो सदस्यों को उनका आत्म-मूल्य या मूल्य देता है।
- घ) समूह में रहने से उन्हें अन्य सदस्यों से जानकारी प्राप्त करके अपना ज्ञान बढ़ाने में मदद मिलती है।
- ङ) समूह अकेले काम करने की तुलना में सदस्यों को अपने लक्ष्य जल्दी हासिल करने में भी मदद करते हैं।

एक समूह में रहने से वे एक-दूसरे के करीब महसूस करते हैं और इसलिए साझा पहचान और शक्ति के माध्यम से सुरक्षा की भावना विकसित होती है। सदस्य संबंधित समूहों के साथ अपनी संबद्धता के आधार पर अपनी और एक-दूसरे की पहचान करने में सक्षम हैं।



क्रियाकलाप

विभिन्न प्रकार के समूहों को पहचानें और सूचीबद्ध करें जिनका आप हिस्सा/सदस्य हैं।



पाठगत प्रश्न 19.1

रिक्त स्थान भरें:

- क) समूह हमारीऔरकी आवश्यकता को पूरा करते हैं।
- ख)समूहों में हमारे कार्यों और व्यवहार के तरीकों को निर्देशित करता है।

19.2 समूह गठन

ऐसी कई स्थितियाँ और कारक हैं जो समूहों के निर्माण के लिए अनुकूल और नेतृत्वकारी हैं। तीन मुख्य कारक हैं:

- (i) समूह निकटता के कारण बनते हैं जैसे, भौतिक निकटता। उदाहरण के लिए: एक ही इमारत या कॉलोनी के निवासी जो अक्सर सुबह की सैर के लिए मिलते हैं, एक समूह बनाते हैं। जितना अधिक लोग एक-दूसरे से मिलते हैं, उतना अधिक हम एक-दूसरे के बारे में जानते हैं और समान रुचियों और अन्य पसंदों के आधार पर समूह बनाने की अधिक संभावना होती है।
- (ii) समूह समानता के कारण भी बनते हैं। लोग समान रुचियों की खोज करते हैं, समान विचार, राय, मूल्य साझा करते हैं और अन्य कारक अपनी समानता के आधार पर एक-दूसरे से जुड़ते हैं और एक समूह के रूप में एक साथ आ सकते हैं। उदाहरण के लिए, एक बुक क्लब जहां सदस्य किताबें पढ़ने में अपनी साझा रुचि के कारण समूह का हिस्सा होते हैं। यह स्थिरता और संतुलन पर आधारित रिश्ता है।

एक समान लक्ष्य और उद्देश्य होना भी समूह बनाने का एक कारण हो सकता है। व्यापार संगठन सामान्य हितों और सामान्य लक्ष्यों की पूर्ति के लिए बनाए गए श्रमिकों के संघ का एक उदाहरण है।



चित्र 19.2: योग करते लोगों का एक समूह। ऐसे समूह आमतौर पर स्वास्थ्य और फिटनेस में समान रुचि के कारण बनते हैं।

(स्रोत:-www-unsplash-com)

सामाजिक प्रक्रियाएं और
व्यवहार



टिप्पणी

सामाजिक प्रक्रियाएँ और
व्यवहार

टिप्पणी

19.2.1 समूह विकास

1965 में, ब्रूस टकमैन नाम के एक मनोवैज्ञानिक ने समूह विकास के पाँच चरणों का प्रस्ताव रखा: निर्माण; विप्लवन; मानक निर्माण; निष्पादन और स्थगन। प्रत्येक चरण एक उच्च-कार्यशील टीम के निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

ये पांच चरण इस प्रकार हैं:

1. निर्माण

यह प्रारंभिक चरण है और समूह को अनिश्चितता और स्पष्ट रूप से परिभाषित संरचना की कमी की विशेषता है। लोग बस एक-दूसरे को जान रहे हैं और एक-दूसरे के विचारों और राय की खोज कर रहे हैं। यह रिश्तों के विकास का दौर है। नई नौकरी के लिए अभिमुखीकरण दिवस समूह निर्माण चरण का एक उदाहरण है।

2. विप्लवन

इस चरण में, सदस्य एक-दूसरे की कमजोरियों या आदतों के प्रति अधिक जागरूक हो जाते हैं। बढ़ती जान-पहचान के साथ, एक-दूसरे से असहमति, निराशा या झुंझलाहट के कारण टकराव पैदा हो सकता है। संघर्षों के कारणों में समूह के लक्ष्य क्या हैं, उन्हें कैसे प्राप्त किया जाए, समूह का नेतृत्व कौन करेगा, संसाधन कहां से प्राप्त होंगे, कार्य या जिम्मेदारियों का विभाजन और कार्य या नौकरी से अपेक्षाओं पर मतभेद हो सकते हैं। संघर्षों के माध्यम से काम करना और फिर समूह के लिए अच्छी तरह से संरचित और स्पष्ट रूप से परिभाषित लक्ष्य विकसित करना महत्वपूर्ण है।

3. मानक निर्माण

इस स्तर पर, इसके सदस्यों के व्यवहार और प्रत्येक सदस्य की संभावनाओं और अपेक्षाओं के संबंध में मानदंड विकसित किए जाते हैं। समूह की एक पहचान बनती है और समूह के सदस्यों के बीच सौहार्दपूर्ण संबंध विकसित होते हैं। उदाहरण के लिए, एक नृत्य मंडली में, सदस्यों ने खुद को न केवल व्यक्तिगत नर्तक के रूप में, बल्कि नर्तकों के एक समूह के रूप में पहचानना शुरू कर दिया। इसलिए वे अपनी-अपनी भूमिकाएँ निभाने की आवश्यकता को समझने लगते हैं और सही संयोजन और लय पाने के लिए साथी मंडली के सदस्यों के साथ अधिक सहयोग करते हैं। सदस्य अब समूह के लक्ष्यों को प्राप्त करने के प्रति अधिक प्रतिबद्ध हैं।



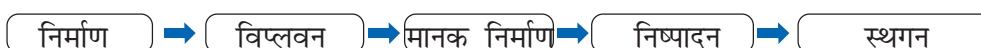
4. निष्पादन

एक बार जब मानक चरण पूरा हो जाता है, तो समूह के सदस्य समूह के लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए एकजुट होकर काम करते हैं। समूह क्रियाशील हो गया है और अब प्रदर्शन का समय आ गया है। समूह के सदस्य एक-दूसरे के साथ सहयोग करने और भरोसा करने के इच्छुक हैं और समग्र समूह की आवश्यकता के अनुसार अनुकूलन करने के लिए उत्साहित हैं।

5. स्थगन

यह अंतिम चरण है जहां जिस लक्ष्य या लक्ष्यों के लिए समूह स्थापित किया गया था उसे प्राप्त करने के बाद समूह को भंग कर दिया जाता है। समूह के अस्तित्व की अब आवश्यकता नहीं है क्योंकि उद्देश्य पूरा हो गया है।

हालाँकि, आपको ध्यान देना चाहिए कि कुछ समूहों के लिए, प्रदर्शन चरण अंतिम चरण है। लेकिन अस्थायी रूप से गठित कुछ समूहों के लिए, स्थगन समूह गठन का अंतिम चरण है क्योंकि एक बार कार्य पूरा हो जाने पर, इसे भंग कर दिया जाता है। समूहों के विकास के चरण हमेशा चरण-दर-चरण प्रतिरूप में कठोर नहीं होते हैं। कभी-कभी चरण साथ-साथ चल सकते हैं या बाद के चरण से शुरू हो सकते हैं या कुछ चरणों को छोड़ भी सकते हैं। इसलिए, यहां यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि प्रत्येक समूह अपने गठन में अद्वितीय है और कभी-कभी पांच चरणों के मॉडल में दर्शाया गया अनुक्रम एक समूह से दूसरे समूह में भिन्न हो सकता है।



चित्र 19.3: समूह विकास के चरण

19.2.2 समूहों की संरचना

समूह निर्माण की प्रक्रिया में समूह की एक संरचना बनती है। समूहों में विशिष्ट विशेषताएँ और प्रमुख घटक होते हैं। वे नीचे दिए गए हैं:

- **स्थिति:** एक समूह के सदस्य समूह के भीतर विभिन्न पदों या श्रेणी पर होते हैं। मूलतः यह समूह में पदानुक्रम है जो समूह में किसी सदस्य की स्थिति को परिभाषित करता है। उदाहरण के लिए, एक क्रिकेट टीम में कप्तान, उप-कप्तान, वरिष्ठ और कनिष्ठ खिलाड़ी होते हैं।
- **भूमिकाएँ:** समूह में सदस्य समान कार्य नहीं करते हैं और उनसे अलग-अलग महत्वपूर्ण भूमिकाएँ निभाने और भूमिका के अनुसार कार्य पूरा करने की अपेक्षा की

सामाजिक प्रक्रियाएँ और
व्यवहार

टिप्पणी

जाती है। कभी-कभी भूमिकाएँ सौंपी जाती हैं और कभी-कभी भूमिकाएँ हासिल कर ली जाती हैं। उदाहरण के लिए, एक फुटबॉल टीम में गोलकीपर, डिफेंडर, मिडफील्डर, फॉरवर्ड और स्ट्राइकर होते हैं।

- **मानदंड:** मानक और स्वीकृत नियम जो एक समूह के भीतर व्यवहारिक आचरण को नियंत्रित करते हैं जिन्हें लिखा नहीं जा सकता है लेकिन पालन करने का उचित तरीका माना जाता है। उदाहरण के लिए, विद्यार्थियों को कक्षा में अपेक्षित व्यवहार करना चाहिए जैसे कि चौकस रहना, मौन रहना इत्यादि।
- **संसक्तता:** वह शक्ति जो सदस्यों को एक समूह में बांधती है, जैसे एकता की भावना, एकजुटता, अपनेपन और कई अन्य कारक। बाहर-समूह को कुछ अलग के रूप में देखा जाता है और बाहर-समूह की उपस्थिति को एक प्रतिस्पर्धी खतरे के रूप में देखा जाता है और इसके परिणामस्वरूप सदस्यों के बीच अपने स्वयं के समूहों में जुड़ाव बढ़ता है।

19.3 समूहों के प्रकार

आपने अपने दैनिक जीवन में कई प्रकार के समूहों को देखा होगा। समूहों की प्रकृति उनके कार्य-सामाजिक सेवा या लाभ कमाने वाले व्यवसाय के संदर्भ में एक-दूसरे से भिन्न हो सकती है; आकार - फुटबॉल टीम या किसी देश का नागरिक; अवधि - किसी विशिष्ट परियोजना या धार्मिक समूह के लिए गठित अल्पकालिक समूह; भौगोलिक वितरण - एक एशियाई या अफ्रीकी समूह इत्यादि। लोग एक ही समय में विभिन्न प्रकार के समूहों से संबंधित हो सकते हैं।

विभिन्न समूहों को निम्नांकित सूची के अनुसार मुख्यतः वर्गीकृत किया जा सकता है:

(i) प्राथमिक समूह

प्राथमिक समूह एक ऐसा समूह है जिसमें संबंध घनिष्ठ, व्यक्तिगत होते हैं और सदस्य अक्सर आमने-सामने बातचीत करते हैं। परिवार प्राथमिक समूह का एक आदर्श उदाहरण है। परिवार एक सामाजिक इकाई है जहाँ सदस्यों का आपस में घनिष्ठ संबंध और घनिष्ठ संबंध होता है।

(ii) द्वितीयक समूह

इसके विपरीत द्वितीयक समूह वे हैं जहाँ रिश्ते कम व्यक्तिगत, अंतरंग और अप्रत्यक्ष प्रकृति के होते हैं। राजनीतिक दल, क्लब, पर्यावरण आंदोलन जैसे बड़े समूह द्वितीयक समूहों के अंतर्गत आते हैं। प्राथमिक समूह के विपरीत, सदस्य एक-दूसरे के व्यक्तिगत मामलों में अधिक शामिल नहीं होते हैं।



टिप्पणी

इस प्रकार, प्राथमिक समूह द्वितीयक समूहों की तुलना में अधिक एकजुट होते हैं क्योंकि इसमें मजबूत संवेगात्मक बंधन, घनिष्ठ संबंधों का गहरा स्तर और एक-दूसरे के साथ एक-से-एक जुड़ाव शामिल होता है।

(iii) औपचारिक समूह

औपचारिक समूहों में, सदस्यों की भूमिकाएँ स्पष्ट रूप से परिभाषित होती हैं; संचार एक चैनल के माध्यम से प्रवाहित होता है और सदस्यों के बीच एक व्यावसायिक संबंध मौजूद होता है। सैन्य इकाई एक औपचारिक समूह का उदाहरण है जहां संचार एक मानक प्रक्रिया या प्रणाली का पालन करता है। यहां इकाई के भीतर आदेश उच्च अधिकारी से निचले क्रम की ओर प्रवाहित होता है। उनके पास समूह में संबंधित सदस्यों के लिए भूमिकाओं का एक अच्छी तरह से परिभाषित समुच्चय है। उच्च पदस्थ अधिकारी निर्णय लेने और इकाई के सदस्यों की देखभाल के लिए जिम्मेदार होते हैं।

(iv) अनौपचारिक समूह

अनौपचारिक समूह शिथिल रूप से संरचित होते हैं जिनमें कोई कठोर नियम या परिभाषित भूमिका नहीं होती है और यह आकस्मिक और मैत्रीपूर्ण संबंधों पर आधारित होता है। ये अक्सर लोगों द्वारा अपनी सामाजिक आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए अनायास ही बनाए जाते हैं। यादृच्छिक लोगों का एक समूह जो ताश खेलने के लिए इकट्ठा होता है वह एक अनौपचारिक समूह है।

(v) अन्तः समूह

लोग खुद को और दूसरों को नस्ल, धर्म, वर्ग, जाति, लिंग आदि के आधार पर वर्गीकृत करते हैं। जिन समूहों में हम शामिल होते हैं उन्हें अन्तः समूह के रूप में जाना जाता है। हम उन समूहों के लिए 'हम' जैसे शब्दों का उपयोग करते हैं जिनसे हम संबंधित हैं।

(vi) बाह्य समूह

हम दूसरों को उनकी नस्ल, धर्म, वर्ग, जाति, लिंग और अन्य मापदंडों के आधार पर भी वर्गीकृत करते हैं। जिन समूहों में हम शामिल नहीं होते हैं उन्हें बाह्य-समूह कहा जाता है और हमने बाह्य-समूहों के लिए 'वे' शब्द का उपयोग किया है।

समूहों के बीच समानताओं और अंतरों को उजागर करने के लिए समूहों के विवरण के अन्तः समूह और बाह्य-समूह तरीके का उपयोग किया जाता है। यह आमतौर पर पाया जाता है कि लोग अपने स्वयं के समूहों का पक्ष लेते हैं और अपने स्वयं के समूहों

सामाजिक प्रक्रियाएँ और
व्यवहार



टिप्पणी

के बारे में अधिक वांछनीय विशेषताओं को उजागर करते हैं, जबकि बाहरी समूहों के लोगों को अलग-अलग और सकारात्मक तरीके से नहीं देखा जाता है। हालांकि ऐसी धारणाएँ या दृष्टिकोण लोगों की एक सामान्य प्रवृत्ति है, लेकिन यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि विभिन्न विविधताओं या मतभेदों को बरकरार रखा जाना चाहिए और उनका जश्न मनाया जाना चाहिए, न कि उन्हें खारिज कर दिया जाना चाहिए क्योंकि यह समाज की समृद्धि में योगदान देता है।

(i) प्राथमिक समूह जैसे परिवार	(iii) औपचारिक समूह जैसे सैन्य इकाई	(v) अन्तः समूह जैसे हम पंजाबी हैं
(ii) द्वितीयक समूह जैसे बुक क्लब	(iv) अनौपचारिक समूह जैसे लोगों का यादृच्छिक समूह जो खेलने के लिए एकत्रित होता है	(vi) बाह्य-समूह जैसे वे गुजराती हैं

चित्र 19.4: उदाहरण सहित समूहों के प्रकार



पाठगत प्रश्न 19.2

- बताएं कि निम्नलिखित कथन सही हैं या गलत-
 - औपचारिक समूहों की संरचना उचित रूप से संगठित होती है। सही/गलत
 - संस्कृता समूह के भीतर फूट पैदा करती है। सही/ गलत
- रिक्त स्थान भरें-

.....औरसमूहों के निर्माण के कारण हैं।

19.4 व्यक्तिगत निष्पादन और निर्णयन पर समूहों का प्रभाव

दूसरों की उपस्थिति का हमारे व्यक्तिगत निष्पादन और किसी ठोस निर्णय पर पहुंचने पर महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है। कभी-कभी समूह में किसी व्यक्ति का निष्पादन तब भिन्न हो जाता है जब व्यक्ति एक ही कार्य अकेले करता है। दूसरों की उपस्थिति कभी-कभी निष्पादन में सुधार कर सकती है और कभी-कभी यह किसी व्यक्ति के निष्पादन को कम भी कर सकती है। इन घटनाओं का विस्तृत विवरण नीचे दिया गया है:

19.4.1 सामाजिक सौकर्य

जब किसी व्यक्ति का निष्पादन अकेले होने की बजाय दूसरों की उपस्थिति से बेहतर होता है, तो इसे सामाजिक सौकर्य कहा जाता है। उदाहरण के लिए, जब आप दूसरों के साथ प्रतिस्पर्धा में होते हैं तो आप अकेले दौड़ने की तुलना में अधिक तेज दौड़ने में सक्षम होते हैं। 1898 में नॉर्मन ट्रिपलेट द्वारा सामाजिक सुकरीकरण पर एक ऐतिहासिक अध्ययन किया गया था। अपने शोध में, उन्होंने देखा कि जब साइकिल चालक एक-दूसरे के खिलाफ दौड़ते थे तो वे अकेले साइकिल चलाने की तुलना में बहुत तेजी से दौड़ते थे। सामाजिक सौकर्य समान कार्य करने वाले अन्य लोगों की उपस्थिति से हो सकती है। दर्शकों या दर्शकों की मात्र उपस्थिति से भी सामाजिक सुकरीकरण प्राप्त हो सकती है। सामाजिक सौकर्य हर स्थिति में नहीं देखी जा सकती। उदाहरण के लिए, लोगों की उपस्थिति से निष्पादन में कमी आ सकती है और व्यक्ति दूसरों की उपस्थिति में कई गलतियाँ कर सकता है। इस घटना को सामाजिक निषेध के रूप में जाना जाता है। उदाहरण के लिए, एक व्यक्ति जिसे सार्वजनिक रूप से बोलने का डर है, वह दर्शकों से बात करते समय हकला सकता है या मूर्खतापूर्ण गलतियाँ कर सकता है, लेकिन अकेले अभ्यास करने पर वह आसानी से बोलने में सक्षम होता है।



टिप्पणी



चित्र 19.5: दर्शकों की जय-जयकार के साथ साइकिल दौड़।

दर्शकों और साथी प्रतिस्पर्धियों की उपस्थिति सामाजिक सौकर्य को जन्म दे सकती है सामाजिक सौकर्य क्यों होती है इसके कई कारण हैं-

- दूसरों की उपस्थिति से उत्तेजना की भावना बढ़ती है जिससे निष्पादन में सुधार होता है।
- दूसरा कारण मूल्यांकन आशंका परिकल्पना के कारण है, यानी अन्य लोगों द्वारा नकारात्मक मूल्यांकन या निर्णय के बारे में चिंता जो लोगों को अच्छा निष्पादन करने

सामाजिक प्रक्रियाएँ और
व्यवहार

टिप्पणी

के लिए प्रेरित करती है, खासकर सरल कार्यों पर।

- दूसरों पर सकारात्मक प्रभाव डालने की इच्छा।

19.4.2 सामाजिक स्वैराचार

सामाजिक स्वैराचार में, अकेले निष्पादन करने की तुलना में बड़े समूह के हिस्से के रूप में कोई गतिविधि करने पर दूसरों के प्रभाव से व्यक्ति के निष्पादन में कमी आती है। मान लीजिए कि एक निश्चित स्कूल में, सभी छात्रों को स्कूल के आसपास की सफाई करने के लिए कहा गया। चूँकि सैकड़ों छात्र हैं, प्रत्येक छात्र यह उम्मीद करेगा कि काम आसानी से हो जाएगा और इसलिए वह कम मेहनत करना चुन सकता है। व्यक्ति समय-समय पर यह जानकर आराम कर सकते हैं कि अन्य लोग काम करेंगे और चूँकि सैकड़ों छात्र एक ही गतिविधि पर एक साथ काम कर रहे हैं, इसलिए वे किसी का ध्यान आकर्षित कर सकते हैं। जब समूह के आउटपुट को एक ही कार्य के लिए अन्य सदस्यों के साथ जोड़ दिया जाता है तो व्यक्तिगत प्रयासों में कमी का यह सामाजिक व्यवहार सामाजिक स्वैराचार के रूप में जाना जाता है। यहां समूह में काम करते समय प्रत्येक व्यक्ति द्वारा किए गए प्रयासों की तीव्रता कम होगी, क्योंकि प्रत्येक सदस्य को लगता है कि उनके व्यक्तिगत योगदान को पहचाना नहीं जा सकता है। जबकि प्रत्येक व्यक्ति द्वारा किए गए प्रयास अधिक होंगे यदि उन्हें अकेले काम करने और एक विशिष्ट क्षेत्र को साफ करने के लिए कहा जाए, क्योंकि उनके व्यक्तिगत योगदान को पहचाना जा सकेगा। सामाजिक सुकरीकरण में, अकेले कार्य करते समय दूसरों की उपस्थिति व्यक्ति के निष्पादन को बढ़ावा देती है, लेकिन सामाजिक सुकरीकरण में कार्य को एक साथ करने वाले समूह के अन्य सदस्यों की उपस्थिति व्यक्तियों के निष्पादन को कम कर देती है क्योंकि उनका योगदान कम ध्यान देने योग्य होता है और आसानी से मूल्यांकन नहीं किया जाता।

सामाजिक स्वैराचार क्यों होती है? इसके कुछ कारण इस प्रकार बताए जा सकते हैं:

- व्यक्तिगत सदस्य सामूहिक कार्य के लिए कम जिम्मेदार महसूस करते हैं और इसलिए जब वे समूह के रूप में काम करते हैं तो कम प्रयास करते हैं।
- चूँकि प्रत्येक सदस्य के कार्य के योगदान की जांच अलग से नहीं की जाएगी, इसलिए समूह के सदस्यों का प्रेरणा स्तर कम हो जाता है।
- समूह के सदस्यों के बीच उचित समन्वय न होना तथा प्रतिबद्धता के स्तर में भिन्नता होना।

सामाजिक स्वैराचार में कमी आ सकती है:

- समूह के सदस्यों के बीच बंधन बनाना और उन्हें सामूहिक जिम्मेदारी के महत्व को समझाना।

- समूह के सदस्यों को उनके व्यक्तिगत प्रयासों को गिनकर महत्वपूर्ण महसूस कराना।
- उन्हें दिए गए काम के महत्व और मूल्य के बारे में बताएं और इस तरह, साथ मिलकर कड़ी मेहनत करने का दबाव बढ़ जाएगा।

19.4.3 समूह चिंतन

समूह चिंतन एक ऐसी घटना है जो समूह में घटित होती है। यहां समूह के सदस्य सोचते हैं कि सही निर्णय लेने और तर्कसंगत निर्णय लेने की तुलना में समूह के सदस्यों की एकता और सामंजस्यपूर्ण संबंध अधिक महत्वपूर्ण हैं। इसलिए, समूह के सदस्य तार्किक तर्क और तर्क पर असहमति और संघर्ष से बचकर समूह का संतुलन बनाए रखने का प्रयास करते हैं। उदाहरण के लिए, एक बोर्ड बैठक में एक कंपनी निदेशक ने व्यवसाय का विस्तार कैसे किया जाए, इस बारे में एक विचार प्रस्तावित किया। सभी बोर्ड सदस्य इस विचार को क्रियान्वित करने के लिए सहमत हुए, हालांकि उनमें से कुछ को लगा कि यह विचार वास्तव में अच्छा नहीं था, लेकिन उन्होंने निदेशक और अन्य बोर्ड सदस्यों के साथ एकता और अच्छे संबंध बनाए रखने के विचार को स्वीकार कर लिया।

समूह चिंतन तब घटित होने की संभावना होती है जब समूह अत्यधिक एकजुट होता है। यहां समूह के सदस्य ऐसी राय साझा करने से बचते हैं जो दूसरों से भिन्न हो सकती हैं। समूह नेता सक्रिय रूप से चर्चा और निर्णय लेने को नियंत्रित और निर्देशित करता है। समूह चिंतन तब भी होता है जब सदस्यों को बाहरी खतरे का एहसास होता है।

समूह चिंतन के परिणाम हैं-

- वैकल्पिक कार्यों का अपर्याप्त सर्वेक्षण।
- स्वीकृत विकल्प के जोखिम की पूरी तरह से जांच करने में विफलता।
- आवश्यक जानकारी एकत्र करने में विफलता।
- आकस्मिकता या वैकल्पिक योजनाएँ विकसित करने में विफलता।

समूह चिंतन से कैसे बचें-

- समूह के नेता को निष्पक्ष होना चाहिए और सदस्यों की आलोचनाओं के साथ-साथ विचारों के मतभेद को भी स्वीकार करना चाहिए।
- बाह्य-समूह सदस्यों से राय और विचार आमंत्रित किये जाने चाहिए और उन्हें प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।



सामाजिक प्रक्रियाएँ और
व्यवहार

टिप्पणी

- नेता को कई उप-समूह बनाने चाहिए और उन्हें अलग-अलग मिलने देना चाहिए और फिर चर्चा के लिए सभी उप-समूहों को अपने-अपने विचार साझा करने के लिए लाना चाहिए।
- सदस्यों से ईमानदार राय इकट्ठा करने के लिए गुप्त मतदान के माध्यम से गुमनाम राय साझा करने को प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।

19.4.4 समूह ध्रुवीकरण

समूह ध्रुवीकरण समूहों की व्यक्तिगत सदस्यों के प्रारंभिक कार्यों या निर्णयों के बजाय अत्यधिक कार्रवाई या निर्णय लेने की प्रवृत्ति है। उदाहरण के लिए- व्यक्तिगत समूह के सदस्य शुरू में किसी व्यावसायिक उद्यम में छोटी राशि निवेश करने पर विचार कर रहे होंगे, लेकिन जब व्यावसायिक भागीदार बड़ी संख्या में शामिल होते हैं, तो वे अधिक मात्रा में निवेश करने के लिए महत्वाकांक्षी हो जाते हैं जो काफी जोखिम भरा हो सकता है। समूह ध्रुवीकरण की अवधारणा वर्ष 1961 में जेम्स स्टोनर द्वारा प्रस्तुत जोखिम भरे बदलाव प्रभाव की घटना के बाद विकसित की गई थी। स्टोनर ने समूहों और व्यक्तियों के जोखिम लेने वाले निर्णयों का अध्ययन किया और पाया कि समूह व्यक्तियों की तुलना में कहीं अधिक जोखिम भरे निर्णय लेते हैं। एक व्यक्ति के रूप में कार्रवाई के सुरक्षित रास्ते से समूह में रहते हुए जोखिम भरे रास्ते की ओर बदलाव को जोखिम भरे बदलाव के रूप में जाना जाता है और इस अवधारणा ने कई विद्वानों को समूह ध्रुवीकरण पर आगे शोध करने के लिए प्रेरित किया।

समूह ध्रुवीकरण क्यों होता है?

- हम आम तौर पर चाहते हैं कि समूह में अन्य लोग हमें स्वीकार करें और पसंद करें। इसलिए, समूह में फिट होने के लिए मान्यताओं, विचारों और दृष्टिकोणों को अपनाने की प्रवृत्ति होती है। व्यक्ति समूह के बारे में एक जैसी राय के पक्षधर हो सकते हैं लेकिन एक अतिवादी रूप विकसित कर सकते हैं। यदि लोग चाहते हैं कि किसी निश्चित समूह के सदस्यों द्वारा उन्हें पसंद किया जाए, तो वे आम तौर पर समूह के अनुरूप व्यवहार और कार्य अपनाते हैं ताकि उन्हें सदस्यों और नेता द्वारा अधिक अनुकूल रूप से स्वीकार किया जा सके।
- यदि समूह के अधिकांश सदस्य किसी रवैये या कार्रवाई का पुरजोर समर्थन करते हैं, तो समूह के अन्य सदस्य जिनके पास मजबूत व्यक्तित्व नहीं है, समूह के भीतर बहुमत की स्थिति के साथ संरेखित होकर अपनी स्थिति विकसित और मजबूत करने की संभावना रखते हैं।



पाठगत प्रश्न 19.3

1. जब किसी सदस्य के निष्पादन में दूसरों की उपस्थिति में सुधार होता है तो इसे क्या कहा जाता है?
2. क्या होता है जब किसी समूह के व्यक्तिगत सदस्य सामूहिक कार्य में कम प्रयास करते हैं?
3. निम्नलिखित का मिलान करें-

क) अत्यधिक संसक्त समूह	i) समूह ध्रुवीकरण
ख) जब समूह के सदस्य अति निर्णय लेते हैं एक व्यक्ति के रूप में	ii) समूहचिंतन
ग) जोखिम भरा बदलाव प्रभाव	iii) जेम्स स्टोनर

19.5 नेतृत्व

यदि हम किसी समूह, संगठन या राष्ट्र राज्य का अवलोकन करें; हम पाएंगे कि एक ऐसा व्यक्ति होगा जो समूह के कुछ उद्देश्यों को पूरा करने के लिए दूसरों पर सामाजिक शक्ति को प्रभावित करता है या उसका प्रयोग करता है। ऐसे व्यक्ति के बिना, कोई भी समूह या संगठन समूह के लक्ष्यों और दृष्टिकोण को पूरा करने के लिए किसी निर्णय पर पहुंचने की उम्मीद नहीं कर सकता है। उदाहरण के लिए, एक स्कूल कप्तान का कक्षा में अन्य लोगों पर अधिक प्रभाव और शक्ति होती है और वह निर्णय लेने और अन्य पहलुओं में साथी छात्रों का नेतृत्व करता है। इसलिए, प्रत्येक समूह में हम पाएंगे कि एक ऐसा व्यक्ति है जो अधिक प्रभावशाली है और समूह के अन्य सदस्यों की तुलना में अधिक सम्मान या शक्ति रखता है। जो व्यक्ति अन्य सदस्यों को वांछित दिशा में सोचने और कार्य करने के लिए प्रभावित कर सकता है वह अंततः समूह का नेता और अन्य अनुयायी बन जाता है। नेतृत्व को उस प्रक्रिया के रूप में परिभाषित किया जाता है जिसमें नेता समूह के लक्ष्य प्राप्ति के लिए अनुयायियों को प्रभावित करता है और निर्देशित करता है। महात्मा गांधी, अब्राहम लिंकन, नेल्सन मंडेला और इंदिरा गांधी जैसे महान नेता असाधारण नेता हैं जिन्होंने साहस दिखाया, नेतृत्व किया और अपने अनुयायियों का मार्गदर्शन किया।



सामाजिक प्रक्रियाएँ और
व्यवहार

टिप्पणी



चित्र 19.6: महात्मा गांधी और नेल्सन मंडेला सभी समय के अनुकरणीय नेता हैं

नेताओं और अनुयायियों को एक-दूसरे की जरूरत है; वे किसी निर्णय पर पहुंचते समय और विभिन्न अन्य गतिविधियों में भी एक-दूसरे को प्रभावित करते हैं। हालाँकि, नेताओं का अनुयायियों पर अधिक प्रभाव होता है। नेता केवल वे ही नहीं होते जो किसी समूह में सत्ता के पदों पर काबिज होते हैं, बल्कि नेता वे भी हो सकते हैं जो बदलाव लाना चाहते हैं, सकारात्मक बदलाव लाना चाहते हैं और समूह के कल्याण के लिए नए विचारों को लागू करना चाहते हैं।

प्रारंभिक शोधकर्ताओं ने दो प्रकार के नेतृत्व सिद्धांतों का प्रचार किया है। पहला ग्रेट मैन थ्योरी है, जो मानता है कि महान नेता जन्मजात होते हैं और उनकी अनूठी पृष्ठभूमि होती है जो उन्हें अनुयायियों से अलग बनाती है। दूसरा गुण सिद्धांत है, जो मानता है कि बुद्धि, आत्मविश्वास, रचनात्मकता, ड्राइव, लचीलापन और अखंडता जैसे कुछ व्यक्तित्व गुणों से जुड़े व्यक्ति में दूसरों का नेतृत्व करने की प्रवृत्ति होती है। हालाँकि, कई अध्ययनों से पता चला है कि व्यक्तित्व गुणों और नेतृत्व क्षमताओं के बीच बहुत कमजोर संबंध है।

नेतृत्व को व्यक्तित्व लक्षण और स्थितिजन्य संदर्भ दोनों के सामेलन से समझा जाना चाहिए। नेतृत्व को एक ही दृष्टिकोण से देखने से नेता के वास्तविक सार की अपर्याप्त समझ पैदा होगी। नेतृत्व का प्रकार कार्य के प्रकार, स्थिति या परिस्थितियों के आधार पर भिन्न होता है। उदाहरण के लिए, एक सामाजिक कल्याण संगठन में, एक संबंध उन्मुख नेता अधिक प्रभावी होगा जबकि एक निजी कंपनी के लिए, एक कार्य उन्मुख नेता अधिक सफल होगा।



क्रियाकलाप

किन्हीं दो नेताओं की पहचान करें जो आपकी प्रेरणा रहे हैं। उनमें कौन से गुण हैं जिनकी आप प्रशंसा करते हैं?

नेतृत्व शैलियाँ विभिन्न प्रकार की होती हैं। उनमें से सबसे प्रमुख परिवर्तनकारी, लेन-देन करने वाले, निरंकुश और लोकतांत्रिक नेता हैं। वे अपने कार्यों के प्रकार और कार्य करने के तरीके में भिन्न होते हैं

- परिवर्तनकारी नेताओं की विशेषता उनके अधीनस्थों में विश्वास और आत्मविश्वास होती है; उन्हें अपने लक्ष्य प्राप्त करने, एक अनुकरणीय जीवन जीने और अपने अधीनस्थों के विकास के लिए सकारात्मक बदलाव लाने का प्रयास करने के लिए प्रेरित करें। महात्मा गांधी एक परिवर्तनकारी नेता का उदाहरण हैं।
- लेन-देन करने वाले नेता समूह की योजना, आयोजन, नियंत्रण और सुव्यवस्थित करने का कार्य करते हैं। इस प्रकार का नेता अंतिम परिणाम और समूह के निर्धारित लक्ष्य को पूरा करने के बारे में अधिक चिंतित होता है। उदाहरण के लिए, किसी कंपनी का प्रबंधक या किसी खेल टीम का कोच। वे अच्छे प्रदर्शन और समूह के लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए अधीनस्थों को पुरस्कार, मान्यता और विशेषाधिकार देते हैं।
- एक निरंकुश नेता पूर्ण शक्ति ग्रहण करता है और समूह की गतिविधियों के निर्णयों को निर्देशित करता है। नेता प्रक्रियाएँ निर्धारित करता है, समूह के लिए लक्ष्य निर्धारित करता है और परिवर्तनों का विरोध करता है। एडॉल्फ हिटलर एक निरंकुश नेता का उदाहरण है।
- एक लोकतांत्रिक नेता समूह की गतिविधियों और निर्णय लेने की प्रक्रिया में सदस्यों की भागीदारी में विश्वास करता है। वह पारस्परिक संबंधों में संलग्न रहता है और सदस्यों के कल्याण के लिए कार्य करता है। उदाहरण: भारत, इंग्लैंड आदि जैसे लोकतांत्रिक देश के प्रधान मंत्री।

प्रभावी नेताओं के लक्षण:

- प्रभावी नेता लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए कड़ी मेहनत करते हैं
- प्रभावी नेता उत्कृष्टता प्राप्त करने की इच्छा से प्रेरित होते हैं।
- अच्छा संचार कौशल रखें।

सामाजिक प्रक्रियाएँ और
व्यवहार

टिप्पणी

सामाजिक प्रक्रियाएं और
व्यवहार



टिप्पणी

- प्रभावी नेता आत्मविश्वासी और दृढ़ निश्चयी होते हैं।
- प्रभावी नेता नए विचारों, अनुभवों के लिए खुले होते हैं और लचीले हो सकते हैं।
- ऐसे नेताओं में उच्च व्यक्तिगत सत्यनिष्ठा और परिपक्वता होती है।
- उनके पास अच्छे पारस्परिक कौशल हैं।
- वे विचारशील होते हैं और उनमें सुनने की क्षमता होती है



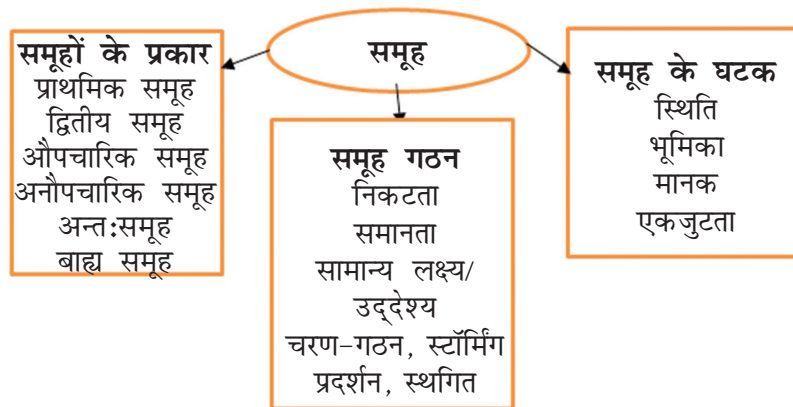
पाठगत प्रश्न 19.4

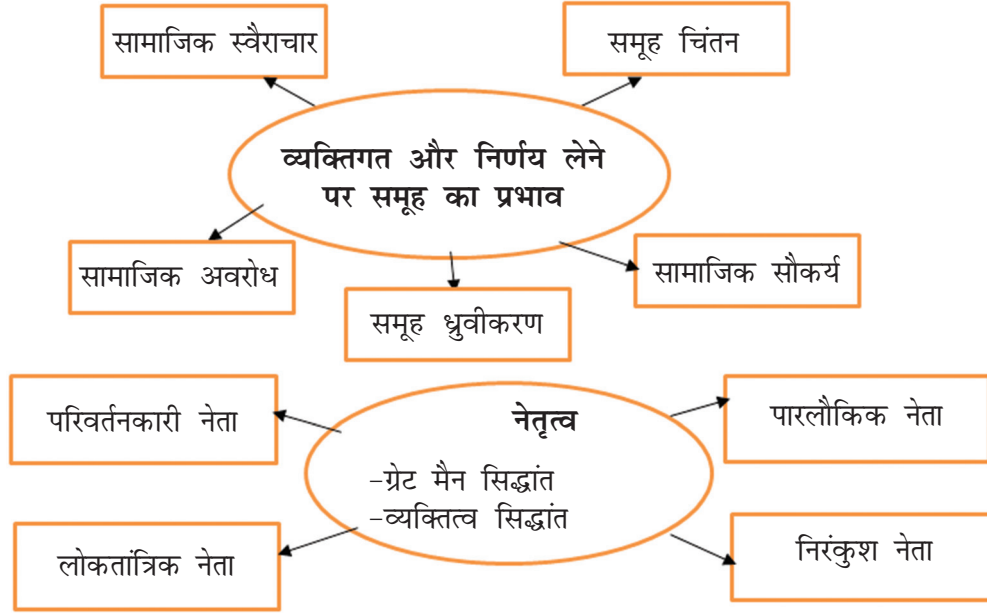
रिक्त स्थान भरें-

1.सिद्धांत कहता है कि नेताओं के पास विशेष व्यक्तित्व लक्षण होते हैं जो उन्हें नेता बनाते हैं।
2.नेता अपने अधीनस्थों के कल्याण के बारे में चिंतित हैं।
3.नेता सामूहिक कार्य और सहभागी निर्णय लेने में विश्वास करता है।
4. एक नेता के पास अपने सदस्यों के साथ अच्छे संबंध और सौहार्दपूर्ण संबंध बनाने के लिएकौशल होना चाहिए।



आपने क्या सीखा





पाठांत प्रश्न

1. समूह क्या हैं? समूहों की मूलभूत विशेषताओं की व्याख्या करें।
2. समूहों के निर्माण के कारकों एवं चरणों का वर्णन करें।
3. विभिन्न प्रकार के समूहों का उदाहरण सहित वर्णन करें।
4. दूसरों की उपस्थिति हमारे व्यवहार और निर्णयन को कैसे प्रभावित कर सकती है?
5. नेतृत्व की प्रकृति की व्याख्या करें। एक प्रभावी नेता की विशेषताएँ बताइये।
6. प्रारंभिक नेतृत्व सिद्धांतों और वर्तमान शोध निष्कर्षों के अनुसार व्यक्तित्व गुणों और नेतृत्व क्षमताओं के बीच क्या संबंध है?
7. समूह ध्रुवीकरण के क्या कारण हैं और समूह निर्णय लेने में जोखिम भरे बदलाव प्रभाव की घटना क्या है?
8. सदस्यों के बीच विशेषताओं और संबंधों के संदर्भ में विभिन्न समूह एक दूसरे से किस प्रकार भिन्न हैं?
9. समूहों की मुख्य विशेषताएं और विशेषताएं क्या हैं, और वे व्यक्तियों के संग्रह से कैसे भिन्न हैं?

सामाजिक प्रक्रियाएं और
व्यवहार



टिप्पणी

10. ब्रुस टकमैन द्वारा प्रस्तावित समूह विकास के पांच चरण क्या हैं और प्रत्येक चरण उच्च-कार्यशील टीमों के निर्माण में कैसे भूमिका निभाता है?



पाठगत प्रश्नों के उत्तर

19.1

- अ) अपनापन, सुरक्षा
- ब) मानदंड

19.2

- 1. i) सत्य ii) असत्य
- 2. निकटता, समानता

19.3

- 1. सामाजिक सुकरीकरण
- 2. सामाजिक स्वैराचार
- 3. अ) ii ब) ii स) iii

19.4

- 1. विशेषता
- 2. परिवर्तनकारी नेता
- 3. लोकतांत्रिक
- 4. पारस्परिक