

राजकीय नेतृत्व, विचारप्रणाली व लोकमत

- (क) राजकीय नेतृत्व (Political Leadership)
(ख) विचारप्रणालीची भूमिका (Role of Ideology)
(ग) दबावगट (Pressure Group)
(घ) लोकमत (Public Opinion)

(क) राजकीय नेतृत्व

प्रत्येक समाजात लोकांच्या आदरास पात्र ठरलेल्या अनेक महनीय व्यक्ती होऊन गेल्या आणि त्यांनी आपापल्या क्षेत्रात अविस्मरणीय कामगिरी केली अशी साक्ष इतिहासावरून मिळते. लष्करी नेते, धार्मिक-सामाजिक सुधारक, वैज्ञानिक, राज्यकर्ते, लेखक, कलावंत अशा विविध भूमिका यशस्वीपणे पार पाडून काही व्यक्ती विभूतिमत्त्वाच्या पातळीवर पोचलेल्या आपण जगात सर्वत्र पहातो. त्यांच्यापैकी अनेकांचा प्रभाव जनमानसावर त्यांची जीवनयात्रा संपल्यानंतरही दीर्घकाळ टिकून असतो. या सर्वांच्या वर्तनासाठी 'नेतृत्व' अशी संज्ञा सामाजिक शास्त्रांत वापरण्यात येते. प्रत्येक क्षेत्रातील व प्रत्येक काळातील नेतृत्वाचे स्वरूप भिन्न असते. पण काही वैशिष्ट्ये मात्र सर्वत्र सारखीच असल्याचे दिसून येते. त्या वैशिष्ट्यांच्या आधारे आपण नेतृत्वाची संकल्पना मांडू शकतो.

नेतृत्व म्हणजे काय ?

नेतृत्व ही संज्ञा आपल्या नित्य परिचयाची असली आणि तिचे महत्त्वही आपल्याला स्पष्टपणे जाणवत असले तरी नेतृत्व म्हणजे काय ? या प्रश्नाचे सोपे-सुटसुटीत व सर्वसमावेशक उत्तर थोडक्यात देणे मात्र खूपच कठीण जाते. चांगल्या नेत्याच्या अंगी "इथॉस (ethos), पॅथॉस (Pathos), आणि लॉगॉस (logos)" असे तीन गुण असणे आवश्यक असते असे अँरिस्टॉटल म्हणाला होता. त्या संज्ञांचे मराठी पर्याय पुढीलप्रमाणे देता येतील : सामाजिक भावनिष्ठा (इथॉस), कारुण्य (पॅथॉस), आणि शब्दशक्ती (लॉगॉस). सामाजिक भावनिष्ठेतून नेत्याचे नैतिक चारित्र्य सूचित होते. इतरांचे मतपरिवर्तन करण्याची क्षमता त्यातून त्याला मिळते.

॥ १७० ॥ राजकीय सिद्धान्त आणि विश्लेषण

कारण्याच्या आधारे नेता लोकांच्या भावनांना हात घालू शकतो व त्यांना भावनिक प्रेरणा देऊ शकतो. कोशानुसार लॉगॉसचा अर्थ जगाच्या उत्पत्तीपूर्वी व उत्पत्तीनंतर जगाविषयी ईश्वराच्या मनात असलेला विचार व्यक्त करणारा शब्द असा होतो. नेत्याच्या संदर्भात शब्दशक्ती (लॉगॉस) म्हणजे स्वतःच्या कृतींचे भक्कम व तर्कसंगत स्पष्टीकरण-समर्थन करण्याची आणि त्या आधारे लोकांना बौद्धिक पातळीवर प्रेरित करण्याची नेत्याची क्षमता असा अर्थ घेता येतो. जगातल्या सर्वच महान नेत्यांच्या अंगी हे तिन्ही गुण प्रकटाने होते असे आढळते.

“एखाद्या गटाचे विशिष्ट ध्येय प्राप्त करण्याच्या प्रयत्नांचे संघटन व दिग्दर्शन करण्याच्या हेतूने प्रेरित झालेले वर्तन” अशी नेतृत्वाची चपखल व्याख्या राज्यशास्त्र कोशात करण्यात आली आहे. जेव्हा हे वर्तन राजकीय स्वरूपाचे असते तेव्हा संबंधित नेतृत्वाला राजकीय नेतृत्व असे म्हटले जाते. हे वर्तन नेहमीच परिस्थितिसापेक्ष असते. नेता, अनुयायी, गटाचे उद्देश्य आणि ते साध्य करण्याचे मार्ग यानुसार नेतृत्वाचे स्वरूप बदलत असते. नेतृत्वासाठी लागणारे गुण आणि वैशिष्ट्ये परिस्थितिनुसार भिन्न असतात. नेतृत्वाशी संबंधित सर्वच बाबतीत अंमर्याद विविधता असली तरी एक गोष्ट मात्र वादातीत असते ती ही की नेते-अनुयायी किंवा शासक-शासित हे संबंध सर्वच राजकीय घटितांच्या दृष्टीने मौलिक महत्त्वाचे असतात. नेत्यांचा ठिकाणी आज्ञा करण्याची राजकीय सत्ता असते आणि अनुयायांकडून त्या सत्तेला आज्ञापालनाचा स्वरूपात प्रतिसाद मिळत असतो.

नेता नेतृत्व करतो म्हणजे आपले सहकारी आणि/किंवा दुय्यम (सर्बोर्डिनेट्स) यांना व्यक्तिगतरीत्या व सक्रीयपणे सोबत घेऊन ध्येयप्राप्तीचा प्रयत्न करतो. त्यासाठी दोन गोष्टी त्याला मुख्यत्वे कराव्या लागतात: (१) योजनेनुसार किंवा कामाच्या आराखड्यानुसार अनुयायांचे वर्तन घडावे असे मार्गदर्शन करणे व प्रेरणा देणे, आणि (२) अनुयायांच्या भावना व कामाचा क्रमात त्यांना जाणवणाऱ्या समस्या समजावून घेणे. या दोन्ही गोष्टी सारख्याच महत्त्वाच्या असतात. कधीकधी नेतृत्वाचा विचार करताना पहिलीच गोष्ट विचारात घेतली जाते व दुसऱ्या गोष्टीकडे लक्ष दिले जात नाही. पण असे करण्यातून नेतृत्व-संकल्पनेचे यथार्थ आकलन होऊ शकत नाही.

वरील विवेचनातून नेतृत्वाचा जो अर्थ हाती लागतो तो थोडक्यात असा आहे: 'नेतृत्व व्यक्तिगत असते'. व्यक्तीव्यक्तींमधील जवळीक हा तिचा आधार असतो. त्यांच्या आपापसातील क्रिया-प्रतिक्रिया, परस्परांविषयीच्या भावना व अभिवृत्ती (अॅटिट्यूड्स) नेतृत्वाच्या दृष्टीने महत्त्वाच्या असतात. 'नेतृत्व क्रियाशीलतेतून व्यक्त होते.' याचा अर्थ असा की नेतृत्व ही गतिशील संकल्पना आहे. नेता-अनुयायी यांच्यातील सतत संपर्कातून व आदानप्रदानातून गटाचा क्रियाशीलतेला चालना मिळत असते. 'नेतृत्वाकडून अनुयायांना/दुय्यमांना मार्गदर्शन व प्रेरणा मिळते, तर अनुयायांकडून/दुय्यमांकडून नेतृत्वाला माहिती व प्रतिसाद मिळतो असा हा दुमार्गी संबंध असतो.' या सर्व मुद्यांचे आपण यथावकाश सविस्तर विवेचन करू.

नेतृत्वाची वैशिष्ट्ये :

(१) गुणसमुच्चय : नेतृत्वासाठी आवश्यक असलेल्या गुणांची यादी आपापल्या परीने अनेक लेखकांनी दिली आहे. प्रत्येक लेखक स्वतःच्या धारणेनुसार काही गुणांना अधिक व काहींना कमी महत्त्व देत असला तरी ज्या गुणांसंबंधी सर्वसाधारण मतैक्य आढळते त्यांची यादी पुढीलप्रमाणे देता येईल : प्रबल इच्छाशक्ती, पुढाकारवृत्ती, धाडस, निग्रह, काळाची पावले अचूक ओळखण्याची संवेदनशीलता, सखोलपेक्षा स्पष्ट विचार करण्याची शक्ती, व्यापक सहिष्णुता, नम्रता, निःपक्षपातीपणा, समूहमनाची ओळख, अभिनयकौशल्य, समूहाच्या आशा-आकांक्षा प्रभावीपणे व्यक्त करण्याची क्षमता, छाप पाडणारा आवाज इत्यादी. समूहाच्या आशा-राहून त्याला हाकीत नेणाऱ्यापेक्षा स्वतः पुढे घोषफलक घेऊन समूहाला आपल्यामागे खेचणारा नेता यशस्वी होण्याची अधिक शक्यता असते. स्वतःच्या रागलोभमोहादी विकारांवर नियंत्रण ठेवता येणेही यशस्वी नेतृत्वासाठी आवश्यक मानले जाते. नेत्याने अपयशामुळे हताश वा निराश होऊन चालत नाही.

(२) पर्यावरण : व्यक्तीचे व्यक्तिमत्व आणि भोवतालचे भौतिक व सामाजिक पर्यावरण यांच्यात अखंड आंतरक्रिया सुरू असते. नेतृत्वाचे सुप्त गुण व्यक्तीच्या ठिकाणी असल्यास त्यांना या आंतरक्रियेतून पैलू पडतात. व्यक्तीच्या वर्तनास प्रेरक ठरणाऱ्या प्रचोदना (ड्राइव्ह) पर्यावरणाकडून प्राप्त होतात, आणि व्यक्ती त्यांना प्रतिसाद देतात. या प्रचोदना कोणत्या असतात यावर अनेक मतभेद आहे. पण राजकीय संदर्भात दोन प्रचोदना विशेष महत्त्वाच्या ठरतात : (१) दर्जा आणि (२) सुरक्षितता.

आघाडीस असलेल्या राजकीय नेत्यांच्या व्यक्तिमत्त्वांचा अभ्यास फ्राईडच्या मनोविश्लेषण-पद्धतीचा वापर करून हॅरॉल्ड लास्वेलने केला आहे. त्याच्या मते लिंकनच्या नेतृत्वाच्या मुळाशी बालपणी त्याच्या वाट्याला आलेला संतुलित सुरक्षिततेचा व प्रेमाचा अभाव ही कारणे होती. प्रौढपणीही ही असुरक्षितपणाची भावना लिंकनच्या व्यक्तिमत्त्वात कायम होती आणि प्रेम-जिवाळा यांची भरपाई करण्याचा प्रयत्नच राष्ट्रपतिपदावरून त्याने केलेल्या अरेरावीतून व्यक्त होतो. समूहांतर्गत दर्जाच्या मुळाशी वर्चस्व व अधीनता (डॉमिनन्स अँड सब्मिशन) या सहजप्रेरणाच मूलतः असतात असा काही संशोधकांचा निर्वाळा आहे. या दोन्ही सहजप्रेरणा व्यक्तीच्या ठिकाणी स्वाभाविकपणे असतात. त्यामुळे एक व्यक्ती एका प्रसंगात वर्चस्व गाजवते, तर तीच व्यक्ती दुसऱ्या प्रसंगात अधीनता स्वीकारते. त्यामुळे एखाद्या राजकीय नेत्याचा दर्जा तपासताना स्थल-काल-परिस्थिती विचारात घेणे आवश्यक असते.

(३) असामान्यत्व व सामान्यत्व : आपण काही गोष्टी आपल्या सहकाऱ्यांपेक्षा अधिक चांगल्या प्रकारे करू शकतो. आपण आपल्या पर्यावरणावर प्रभाव टाकू शकतो. या अनुभवातून नेत्याला स्वतःच्या अनन्यत्वाची किंवा असामान्यत्वाची जाणीव होते. या आत्मविश्वासातून आपण काही विशेष - काही अंशी अलौकिक कामगिरी पार पाडू शकतो अशी खात्री नेत्याच्या ठिकाणी निर्माण होते. अनुयायांच्या प्रतिसादातून ती अधिकाधिक पक्की होते. सामाजिक शास्त्रांत

यालाच 'दिव्यवल्याची निर्मिती' असे म्हणतात. नेतृत्वासाठी असामान्यत्व जसे आवश्यक असते तसेच सामान्यांच्या पातळीवर हे उतरून परिस्थिती त्यांच्या दृष्टीने समजून घेण्याचे नेत्याचे 'सामान्यत्व' ही अबाधित राहिलेले असावे लागते. कारण असे आकलन झाल्याखेरीज कार्याची प्रभावी आखणीच तो करू शकणार नाही.

(४) संधी : संवेदनक्षम नेत्याला सभोवताली घडणाऱ्या घडामोडींचे ज्ञान असणे, समूहाशी त्याला सहज संवाद करता येणे, प्रश्नांना प्रभावी वाचा फोडता येणे, प्रतीकनिर्मिती करता येणे इत्यादींची गरज असतेच पण या सर्वांचा उपयोग योग्य संधी मिळाली तरच होऊ शकतो. संधी न मिळाल्यास नेतृत्वगुणांचा आविष्कार घडू शकत नाही.

(५) समानुभूती (एम्पथी) : समानुभूती म्हणजे दुसऱ्या व्यक्तीची भूमिका तिच्या दृष्टिकोनातून समजावून घेण्याची क्षमता. नेत्याच्या अंगी जर ही क्षमता नसेल तर तो मार्गदर्शन करणे, प्रेरणा देणे, दुय्यम सहकाऱ्याकडून माहिती मिळवणे यापैकी काहीही करू शकणार नाही. आपल्याला अमूक गोष्ट कशी वाटते यापेक्षा ती गोष्ट ज्यांच्यावर परिणाम करणार आहे त्यांना कशी वाटेल याचा अचूक अदमास नेतृत्व करणाऱ्या व्यक्तीला समानुभूतीद्वारे येऊ शकतो. आपल्यासंबंधी इतरांच्या धारणा नेमक्या कशा आहेत हे सुद्धा त्यास समजू शकते.

(६) वस्तुनिष्ठता : उत्तम नेतृत्वासाठी व्यक्तिगत संबंधात वस्तुनिष्ठता सांभाळता येणे अत्यावश्यक असते. एखादी व्यक्ती एखादे वर्तन करते, तेव्हा त्यामागे काहीतरी कारण असतेच. त्या कारणाचा जर शोध लागला तर व्यक्तीच्या वर्तनाला दिशा देण्याची चाबीच नेत्याच्या हाती येते. चिडून एखाद्याला एखाद्या वर्तनापासून परावृत्त होण्याची सक्ती करण्याऐवजी त्या वर्तनाची कारणमीमांसा करणे उपयुक्त ठरू शकते. चांगल्या वर्तनाचीही कारणे कळल्यास इतरांकडून चांगले वर्तन करवून घेण्याच्या कामी त्यांचा उपयोग होऊ शकतो.

पण ही वस्तुनिष्ठा सांभाळणे तसे सोपे नसते. इतरांच्या वर्तनाला सामान्यतः आपला प्रतिसाद भावनिक असतो, शांत व विश्लेषक नसतो. काम तातडीने पूर्ण करण्याच्या चिंतेमुळे दुय्यमांच्या वर्तनांकडे तटस्थपणे पाहाणे शक्य होत नाही. उत्तम नेत्याला मात्र समानुभूती व वस्तुनिष्ठा यांच्यात संतुलन राखावेच लागते.

नेतृत्वास मान्यता :

अनेक प्रसंगांमधून नेतृत्व उदयास येत असते. अनौपचारिक नेतृत्व व औपचारिक किंवा नियुक्त नेतृत्व यांच्यात अनेक बाबतीत फरक असतो. मात्र अनुयायांकडून मान्यता मिळण्याची गरज मात्र दोन्ही प्रकारच्या नेतृत्वाला असतेच. नियुक्त नेत्यांना नियमानुसार पदांच्या शक्ती मिळतात. पण जर दुय्यमांकडून मान्यता नाही तर त्या शक्ती फारशा प्रभावी ठरत नाहीत.

अनौपचारिक नेत्याविषयी समूहातील लोकांना अशी खात्री होणे आवश्यक असते की समूहाच्या गरजा पूर्ण करण्याच्या दृष्टीने हा सर्वोत्तम माणूस आहे. अशी खात्री असली तरच समूहातील व्यक्तींचे वर्तन व कृती प्रभावित करणे नेत्याला शक्य होते.

नेतृत्व हे समूह-घटित (ग्रुप फेनॉमेना) असल्यामुळे कोणीतरी अनुयायित्व वा दुय्यमत्त्व स्वीकारल्याखेरीज नेतृत्व उभेच राहू शकत नाही. बहुसंख्य व्यक्ती अधीनवृत्तीच्या वा उदासीन असतात, किंवा विशिष्ट परिस्थितीच्या संदर्भात अगतिक असतात आणि म्हणून कोणाचे तरी नेतृत्व स्वीकारतात असे स्थूल स्पष्टीकरण अनुयायित्वासाठी दिले जाते. पण त्याचबरोबर जनवर्तनाचा अभ्यास करणाऱ्या काही अभ्यासकांचा असाही निष्कर्ष आहे की जनतेला स्वतःचे असे सामूहिक मन असते, आणि नेत्याला अनुसरण्यामागे तिची काही बुद्धि-गम्य वा केवळ अविवेकी कारणे असतात.

अन्य काही अभ्यासकांना मात्र असे वाटते की अनुयायी होण्याचा निर्णय व्यक्ती व्यक्तिगत पातळीवर घेत असते. तो तिने जाणीवपूर्वक घेतलेला निर्णय असतो. आपला अमूक एक हितसंबंध आपण इतरांच्या सहकार्याने प्रयत्न केल्यास उत्तम प्रकारे साध्य होऊ शकेल आणि ते प्रयत्न सफल होण्यासाठी अमूक एका व्यक्तीचे नेतृत्व सर्वोत्तम ठरू शकेल असा विचार या निर्णयामागे असतो. प्रत्येक व्यक्तीला प्रतिष्ठा व सुरक्षितता हवी असते. ती मिळवण्यासाठी व्यक्ती झटत असते. नेतृत्वास मान्यता देऊन त्याचे अनुयायित्व स्वीकारणे हा या धडपडीचाच एक भाग असतो.

औपचारिक नेतृत्वास मिळणाऱ्या मान्यतेसाठीही नियमांनुसार लाभलेल्या अधिकारांच्या जोडीला अनुयायांमध्ये आबंधनाची (ओब्लिगेशन) भावना निर्माण होण्याची गरज असतेच. कामगारांना सूचना देण्याचा अधिकार युनियनच्या पदाधिकाऱ्याला मिळालेला असला तरी कामगारांच्या ठिकाणी आपण त्याच्या सूचना अमलात आणायलाच पाहिजे अशी आबंधनाची भावना जोपर्यंत तो पदाधिकारी निर्माण करू शकणार नाही तोपर्यंत त्याचे नेतृत्व प्रभावी ठरणार नाही. लोकांची मान्यता मिळते तेव्हाच खऱ्या अर्थाने त्यांच्यावर अधिसत्ता गाजवता येते.

कायदा व परंपरा : बहुसंख्य नेते कायद्याने वा परंपरेने नियंत्रित होणाऱ्या संस्था सुसंघटित समूहांच्या सत्तासंरचनांमधून कार्य करीत असतात हे खरे आहे. सर्व शासनप्रमुख ज्या आज्ञा देतात त्यांची अंमलबजावणी होते व लोक त्यांचे सरावाने पालन करतात. प्रत्येक संघटनेतील नित्याचे व्यवहार श्रेष्ठकनिष्ठत्वाच्या ठराविक नियमांनुसार पार पडत असतात. श्रेष्ठ व कनिष्ठ या दोघांनाही आपापल्या भूमिका माहीत आणि मान्य असतात.

समाधान : काहीवेळा दुय्यमांना एकप्रकारचे समाधान आपल्या नेत्यांच्या अधिसत्तेला मान्यता देण्यातून मिळते हेही कारण त्यांच्या अधीनतेच्या मुळाशी असू शकते. आपण आज्ञापालन करण्यामधून एका महत्त्वाच्या कार्याला हातभार लावीत आहोत अशी अनुयायांची भावना असू शकते. उदाहरणार्थ, क्रांतिकारक चळवळीचे नेतृत्व करणारा पुढारी जेव्हा एखादी गोष्ट आपल्या अनुयायांना करायला सांगतो तेव्हा त्याच्या आज्ञेमागे कोणतेही वैधानिक, संस्थात्मक व पारंपरिक अधिष्ठान नसते. त्याचे नेतृत्व सर्वस्वी व्यक्तिकेंद्री असते. तो स्वतःच्या बळावर उभा असतो.

किंवा त्याची सत्तासंरचना कायदेबाह्य असते. पण तरीही या नेत्याला दर्जा असतोच. तो अनुयायांकडून त्याला मिळालेल्या मान्यतेतून-निर्माण झालेला असतो. त्यामुळे त्याच्या आज्ञांचे पालन होते.

नेतृत्वश्रेणी : नेतृत्वाच्या मान्यतेला संघटनेची नेतृत्वश्रेणीही आधारभूत ठरत असते. सर्वोच्च दर्जा धारण करणारी व्यक्ती सत्तासंरचनेत सर्वात मोठ्याच्या जागी असते आणि तिच्या हाती सर्वाधिक राजकीय सत्ता असते. पण खालच्या स्तरांवर जे सूत्रधार असतात त्यांनाही आपल्या मर्यादित क्षेत्रात नेतृत्वाचा दर्जा असतोच. तळापासून वरपर्यंतच्या सत्तासंरचनेतील नेतृत्व परस्परांच्या मान्यतेला तोलून धरीत असते.

नेतृत्वाच्या कार्यपद्धती व तंत्रे :

राजकीय प्रक्रियांची गतिमानता नेतृत्वाच्या प्रकारांवर जेवढी अवलंबून असते त्यापेक्षा नेतृत्वाच्या कार्यपद्धती व तंत्रांमधून ती आविष्कृत होत असते. समूहातले आपले स्थान टिकवण्यासाठी आणि आपल्या अनुयायांवर नियंत्रण गाजवण्यासाठी बळ, अनुनय, धमकी, आमिषे वगैरे असंख्य तंत्रांचा वापर नेत्यांकडून होत असतो. महात्मा गांधींसारखा एखादा नेता प्रचलित नेतृत्वतंत्रांपेक्षा अगदीच वेगळी व अधिक प्रभावी तंत्रे आपल्या सर्जनशील प्रतिभेतून उभी करित असतो.

रूडॉल्फ पतिपत्नींनी गांधींच्या नेतृत्वतंत्रांबद्दल काढलेले निष्कर्ष फार मार्मिक आहेत. त्यांच्या मते, गांधींनी वापरलेली सर्व प्रतीके पारंपरिक असली तरी त्यातून सांगितलेला संदेश मात्र दैववादी वा विरक्तीचा नव्हता. उलट तो अत्यंत समकालीन व इहवादी स्वरूपाचा होता. आधुनिक जनआंदोलनाच्या गरजांसाठी व हेतूसाठी त्यांनी ती प्रतीके राबवली होती. गांधींचे नेतृत्व दिव्यवलयी होते. त्या दिव्यवलयाचे मूलस्रोत जसे इतिहासात होते तसेच तत्कालीन सामाजिक पर्यावरणात होते. त्यांचा संदेश पारतंत्र्यात गुलामीचे जिणे जगणाऱ्या देशबांधवांच्या प्रश्नांना व अनुभवांना स्पर्श करणारा होता. त्यामुळे त्यांनी गांधींना प्रचंड प्रतिसाद दिला. हिटलरसारखी गणवेशातील शिस्तबद्ध सेना वा साधन-संपन्नता नसली तरी “आत्मक्लेशातून लोकांना जिंकून घेणारी विनम्र माणसाची सत्ता” गांधींपाशी विपुल होती. त्यांच्या नेतृत्वाला प्रतिसाद देण्यामधून अनुयायांची ताकद कमी होण्याऐवजी ती अपूर्व व अनपेक्षित प्रमाणावर वाढली आणि एवढी त्यांना अशक्य असलेले “पराक्रम” ते करू शकले. फ्राईडने नेतृत्वाबद्दल व समूह मानसशास्त्राबद्दल जे सांगितले होते त्याच्या अगदी विरुद्ध प्रकारचा हा परिणाम होता. गांधींच्या नेतृत्वाने सामान्यांना दैनंदिन जीवनाच्या परिपाठीच्या पल्याड नेऊन अलौकिक कर्तृत्व त्यांच्या हातून घडवले, आणि गांधीजी २० व्या शतकातील अनन्य नेते ठरले.

(१) प्रतीके : नेतृत्व-अनुयायी संबंधांत प्रतीकांना असाधारण महत्त्व असते हे गांधींच्या उदाहरणावरून स्पष्ट होते. माणसाचे सामाजिक जीवन मोठ्या प्रमाणावर प्रतीकांमुळे सुरळीत व नियंत्रित होत असते हे एक निर्विवाद सत्य आहे. एखादी वस्तू, संस्था, विचार, व्यक्ती, मानवी

आचार, प्राणी, संख्या, आकार, गीत, विधी इत्यादींपैकी कशाचाही प्रतीक म्हणून वापर केला जाऊ शकतो. प्रतीक म्हणजे एखाद्या ध्येयाचे वा विचाराचे मूर्त व सुटसुटीत स्वरूप असते. त्याच्याभोवती भावनेचे प्रखर वलय असते. ते प्रेरणादायी असते. संवादाचे ते अल्पाक्षरी माध्यम असते. चरखा, तिरंगा, वंदे मातरम् अशी अनेक प्रतीके भारतीय राष्ट्रीय लढ्यात निर्माण झाली होती. त्यांच्याशी स्वातंत्र्यलढ्याची अनेक मूल्ये निगडीत झाली असून आजही त्या मूल्यांचे आंतरीकरण (इंटरनलायझेशन) करण्यासाठी त्या प्रतीकांचा वापर केला जात असतो. असे आंतरीकरण झाले म्हणजे मग प्रतीके ही व्यक्तींच्या व्यक्तिमत्वांचे भाग बनून जातात. समूहवर्तन नियंत्रित व प्रभावित करू इच्छिणाऱ्या नेत्याला आपल्या वर्चस्वाची साधने म्हणून ही प्रतीके अत्यंत उपयुक्त असतात. विचार, मूल्ये, व भावना यांच्या व्यामिश्रतेला सुलभ व सर्वसाधारण स्वरूपात मांडून समूहाला मानसिक ऐक्याचे आधार देण्याचे कार्य प्रतीकांमधून घडत असते.

राजकीय क्षेत्रात प्रतीकांचा प्रचंड मोठ्या प्रमाणावर वापर होतांना दिसतो. जुनी-नवी हजारो प्रतीके आपल्या परिचयाची आहेत. नाझी, कम्युनिस्ट व फॅसिट चळवळींनी त्या त्या काळातील प्रस्थापित राज्यसत्तांच्या प्रतीकांवर हल्ला चढवला, त्यांना नेस्तनाबूत करण्यात व नवी प्रतीके उभारण्यात यश मिळवले.

काहीवेळा नेता स्वतःलाच चळवळीचे प्रतीक म्हणून अनुयायांच्या मनात उभे करतो. तो लोकांपासून दूर राहून स्वतःची ईश्वरसदृश किंवा प्रेषिताची प्रतिमा निर्माण करतो, त्याच्याभोवती अद्भुत आख्यायिका रचल्या जातात, तो सर्वज्ञ आहे. सर्वसमर्थ आहे असा आभास निर्माण केला जातो. हिटलर हे या प्रकारचे सर्वोत्तम उदाहरण आहे. त्याला आदर्श मानून चालणाऱ्या एकाधिकारशाही नेत्यांची तर मुळीच वाण नाही. आपली सत्ता निरंकुश रहावी, आज्ञापालनाच्या आणि पडेल त्या त्यागाला लोक तयार असावेत, कायदेशीरपणाचा मक्ता आपल्याकडेच रहावा- नेत्यांचे असे अनेक हेतू प्रतीकांच्या माध्यमातून सफल होतात.

(२) सत्ता: सत्तेच्या सकारात्मक व नकारात्मक प्रकारांशी आपण मागील प्रकरणात परिचय करून घेतलाच आहे. सत्ता हे नेतृत्वाच्या हातातील फार प्रभावी साधन असते. बक्षिसे व शिक्षा यांचा प्रसंगानुरूप वापर करून नेते आज्ञापालन मिळवीत असतात. नेता जेव्हा अनुयायांना अन्यत्र कुठेच उपलब्ध नसलेली एखादी गोष्ट देऊ शकतो तेव्हा त्याची सत्ता अत्यंत प्रभावी असते.

शिक्षा करण्याचा अधिकार ही सत्तेची नकारात्मक बाजू असते. हुकूमशाही राज्यकर्त्यांचा विशेष भर या बाजूवर असतो. लोकशाहीत मात्र सत्तेची सकारात्मक बाजू महत्त्वाची मानली जाते. केवळ भीतीतून किंवा उद्या काय होईल याच्या अनिश्चततेतून अनुयायी आज्ञापालन करित असतील तर दुर्बल व्यक्तीला कधीच स्वावलंबी होता येणार नाही, किंवा नेत्याबद्दल त्याच्या मनात कधीच आपुलकीची वा मैत्रीची भावना विकसित होणार नाही.

सत्तेच्या पाठीशी अधिबलने असतात, पण त्या अधिबलनांचा प्रत्यक्ष वापर करण्यापेक्षा ती वापरली जाण्याची नुसती शक्यता आज्ञापालनास पुरेशी ठरायला पाहिजे. अधिबलनांचा

॥ १७६ ॥ राजकीय सिद्धान्त आणि विश्लेषण

वापर वाढत्या प्रमाणावर करावा लागणे हे सत्ताधारकाच्या घटत्या प्रभावाचे लक्षण असते. त्यांचा वापर अपवादात्मक प्रसंगी करून इतरांवर त्यांचा प्रभाव पाडणे हे कुशल नेतृत्वाचे कसब असते. सत्तेचा वापर फक्त गरजेच्याच प्रसंगी करणे, तो वापर सुसंगतपणे करणे आणि प्रमाणात करणे यावर नेतृत्वाची प्रभावक्षमता अवलंबून असते.

सक्तीचे अक्षरशः असंख्य प्रकार राजकीय नेते अमलात आणीत असतात. नेत्याशी ज्याचे बिनसते त्याच्याविरुद्ध चौकशीचा ससेमिरा लावला जातो, सरकारी अर्थसाहो थांबवून काही संस्थांच्या नाड्या आवळल्या जातात, राजकीय स्पर्धाकारविरुद्ध बदनामीची 'कुजबूज मोहीम' चालवली जाते, किंवा एखाद्या विधेयकारविरुद्ध एखादा दबावगट जबरदस्त प्रचारमोहीम चालवून ते हाणून पाडू शकतो. लाचलुचपत, फसवणूक, चारित्र्यहनन, खोटा प्रचार, दहशतदंडेली अशा हजारो मार्गांनी राजकीय उद्दिष्टे साध्य केली जातात.

सत्ता-तंत्रांच्या वापरावर अनेक मर्यादा पडत असतात त्यामुळे नेतृत्व-अनुयायी संबंधांचे साधन म्हणून सत्तातंत्राचा अवलंब आजकाल फारसा केला जात नाही. याची दोन कारणे सांगता येतील : (१) सत्तातंत्रांचा परिणाम भ्रष्ट करणारा असतो, आणि (२) सत्तेच्या वापरातून अनुयायांमध्ये व्यक्तिगत आबंधनाची व पुढाकारवृत्तीची जोपासना होण्याची मुळीच शक्यता नसते, हे आबंधक व पुढाकारवृत्ती या दोन्ही गोष्टी कोणत्याही संघटनेच्या कार्यक्षम कार्यवाहीसाठी नितांत आवश्यक असतात.

स्वतंत्र राष्ट्रांतील नागरिक एका व्यक्तीच्या वा छोट्या गटाच्या हाती व्यापक सत्ता देण्यास तयार नसतात. कारण सत्ता भ्रष्ट करते हा त्यांचा पूर्वानुभव असतो. शिवाय न्याय, स्वातंत्र्यादी मूल्यांशी असलेली त्यांची बांधीलकी त्यांना सत्ताधारकांबाबत संशयी बनवते. कोणत्याही संघटनेत आज नेतृत्वपदी असणाऱ्या व्यक्तीला/व्यक्तींना आपल्या सत्तेचा गैरवापर करता येऊ नये असा बंदोबस्त करण्यावर त्यांचा कटाक्ष असतो.

दुसरे असे की सत्तेची प्रभावक्षमता मर्यादित असल्यामुळेही तिचे साधनमूल्य कमी होते. काही प्रसंगी तर केवळ बळावर आज्ञापालन मिळण्याची मुळीच शक्यता नसते. उदाहरणार्थ, ज्या व्यक्तीला एक नोकरी गेली तर दुसरी लगेच मिळणार असते तिच्यावर नोकरीवरून काढून टाकण्याची धमकी मुळीच दबाव आणणार नाही, किंवा ज्या व्यक्तीला वाढीव जबाबदारीचे ओझे नको आहे तिला पदोन्नतीचे आमिष भुरळ पाडू शकणार नाही.

शिवाय, एका सत्ताधारकाला शह देऊ शकतील अशा पर्यायी सत्ताही उध्या राहू शकतात. उदाहरणार्थ, व्यवस्थापकीय नेतृत्वाला आव्हानित करणारे कामगार संघाचे नेतृत्व, किंवा एका कामगार संघटनेच्या नेत्याला पर्यायी ठरू शकेल असे दुसऱ्या कामगार संघटनेचे नेतृत्व, अशावेळी केवळ सत्तासाधनांवर भिस्त ठेवणारे नेतृत्व टिकाव धरू शकत नाही.

पण सत्तातंत्राची सर्वांत मोठी मर्यादा ही आहे की समूहाच्या प्रभावी कार्यवाहीसाठी अत्यावश्यक असलेली उपक्रमशीलता व चैतन्य अनुयायांच्या ठिकाणी निर्माण करणे या तंत्रातून

राजकीय नेतृत्व, विचारप्रणाली व लोकमत ॥ १७७ ॥
केवळ असाध्य असते. जेव्हा केवळ सत्तेला म्हणून प्रतिसाद देतात तेव्हा त्यांच्यात होयबावृत्ती फोफावते. ते आपली स्वतःची मते परखडपणे न सांगता जे वरिष्ठांना ऐकायला आवडते तेच बोलू लागतात. थारूमातूर दिखाऊ गोष्टी करून नेतृत्वाला खूष करण्यातच ते व्यस्त राहिल्यामुळे अधिक महत्त्वाच्या, पण चटकन नजरेत न भरणान्या गोष्टी करण्याचे ते टाळतात. सत्तेचा बडगा डोक्यावर असतो तेव्हाच ते काम करतात एवढी आपल्या जबाबदाऱ्या स्वतःहून पार पाडायची त्यांना सवयच रहात नाही.

(३) दुमार्गी संबंध : सामूहिक प्रयत्नातून जे साध्य करायचे असेल त्याची विचारांच्या पातळीवर आखणी करून त्या दिशेने जाण्याच्या योजनेचा निश्चित आराखडा तयार करणे ही नेतृत्वाची मुख्य जबाबदारी असते. नंतर या योजना अनुयायांपर्यंत पोचवणे, त्यांना त्यांचा अन्वयार्थ समजावून सांगणे, त्या प्रत्यक्षात आणण्यासाठी प्रत्येकाने आपापले काम करावे अशी सर्वांना प्रेरणा देणे, आपापसात होणाऱ्या संघर्षांचे निराकरण करणे इ. कार्याचा अंतर्भाव नेतृत्वाच्या 'मार्गदर्शन व प्रोत्साहन' या कार्यात होतो.

पण नेतृत्वाची जबाबदारी इथेच संपत नाही. नेतृत्वाने अनुयायांना जशा वरीलसारख्या गोष्टी घ्यायच्या असतात तद्वतच नेतृत्वाने अनुयायांकडून घेण्यासारख्याही बऱ्याच गोष्टी असतात. कारण नेतृत्व-अनुयायी संबंध एकमार्गी असून कधीच भागत नाही ते दुमार्गीच असावे लागतात.

'नेतृत्व-अनुयायी हे सत्तासंबंध नसून समानुभूतिपूर्ण (एम्पॅथेटिक) समजुतदारपणाचे संबंध आहेत' हे सूत्र मान्य केले म्हणजे त्यांच्यातील दुमार्गी व्यवहारांना महत्त्व प्राप्त होते. अनुयायांकडून मिळणारे प्रत्यादान (फीडबॅक) नेत्यांना अनेक दृष्टींनीही उपयुक्त ठरते. एकतर अहवाल, आकडेवारी व इतर कार्यालयीन संपर्क साधनांपेक्षा व्यक्तिगत संवादामधून वस्तुस्थितीचे अधिक यथार्थ ज्ञान नेत्याला होऊ शकते. अनुयायांनी अनौपचारिक संवादांत सांगितलेल्या किरकोळ, संकीर्ण व प्रासंगिक तपशीलांचा नेत्यांना निर्णयप्रक्रियेत महत्त्वाचे संशोधनसाधन म्हणून उपयोग होऊ शकतो. दुसरे असे की ज्या अनुयायांकरवी संघटनेच्या योजना प्रत्यक्षात येणार असतात त्यांच्या त्या संबंधीच्या भावना व अडचणी कार्यक्षमतेच्या दृष्टीने वस्तुनिष्ठ तथ्यांइतक्याच महत्त्वाच्या असतात.

आपल्या संघटनेच्या कामकाजाचे अद्ययावत मूल्यांकन नेत्याला उपलब्ध करवून देण्याच्या दृष्टीने औपचारिक माध्यमे नेहमीच अपुरी ठरतात. घडामोडींच्या गतीशी जुळवून घेणे त्यांना अशक्यच असते. अनुयायांशी अनौपचारिक संबंधातून जी माहिती मिळते तिच्यामुळेच परिस्थितीनुरूप बदल वेळेवर करणे नेत्यांना शक्य होते. शिवाय अशा दुमार्गी संबंधांचा दुय्यमांच्या नीतिधैर्यावर अनुकूल परिणाम होतो. त्याचे म्हणणे वरिष्ठांना किती पटले, किंवा त्यांनी त्यानुसार आपले धोरण कितपत बदलले यापेक्षाही आपल्याला आपले मन मोकळे करता आले ही भावना त्याला महत्त्वाची वाटते. आपल्या अडचणी, अपेक्षा व प्रश्न वरिष्ठांना माहित आहेत ही जाणीवही दिलासा देणारी असते.