

# લીડરશીપ સિન્ડ્રોમ: નેતૃત્વનાં ખામીયુક્ત પાસાંઓ



પણે ગયા અંકમાં વાત કરી એમ ઘણી વાર નેતાઓ પોતાની માનસિકતા, અનુભવ અને સત્તાના પ્રભાવને કારણે કેટલીક ખામીઓ વિકસાવે છે, જેને 'લીડરશીપ સિન્ડ્રોમ' તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. આ સિન્ડ્રોમો સંસ્થાની વૃદ્ધિ અને કાર્યક્ષમતાને અસર કરે છે. આપણે આગળ છુબ્રિસ સિન્ડ્રોમ, થલાઈવર સિન્ડ્રોમ, ઈમ્પોસ્ટર સિન્ડ્રોમ, હીરો સિન્ડ્રોમ, ડનિંગ-કુગર સિન્ડ્રોમ, યુપરિંક સિન્ડ્રોમ અને કંટ્રોલ ફીક સિન્ડ્રોમ વિશે વાત કરી. આજે બીજા કેટલાક સિન્ડ્રોમ વિષે ચર્ચા કરીએ.

## સિલો મેન્ટાલિટી સિન્ડ્રોમ

સિલો મેન્ટાલિટી સિન્ડ્રોમ એ એવી સ્થિતિ છે જેમાં સંસ્થાના અલગ-અલગ વિભાગો અથવા ટીમો એકબીજા સાથે સહકાર અને માહિતી વહેંચવાનું ટાળે છે અને પોતપોતાનાં કામમાં જ સીમિત રહે છે. દરેક વિભાગ 'અલગ ટાપુ' જેવી રીતે કાર્ય કરે છે, જેના કારણે સમગ્ર સંસ્થામાં સંકલન અને સંવાદનો અભાવ હોય છે. આ સિન્ડ્રોમમાં નેતૃત્વની મોટી ભૂમિકા હોય છે. જો નેતા કોસ-ફંક્શનલ સહકારને પ્રોત્સાહન ન આપે અથવા વિભાગો વચ્ચે સ્પર્ધા વધારે તો સિલો મેન્ટાલિટી વધુ મજબૂત બને છે. પરિણામે, માહિતી અટકી જાય છે, ગેરસમજ ઊભી થાય છે અને નિર્ણયો અધૂરા ડેટા પર આધારિત બને છે. આ સિન્ડ્રોમ ઈનોવેશન અને કાર્યક્ષમતાને નુકસાન પહોંચાડે છે. જ્યારે વિભાગો વચ્ચે સહકાર ન હોય ત્યારે નવા વિચારો વિકસતા નથી અને પ્રોજેક્ટ્સમાં વિલંબ થાય છે. ગ્રાહક અનુભવ પણ ખરાબ થઈ શકે છે કારણ કે અલગ-અલગ વિભાગો એકબીજા સાથે સંકલિત નથી.

## મેથ્યુ સિન્ડ્રોમ (મેથ્યુ ઇફેક્ટ)

મેથ્યુ સિન્ડ્રોમ, જેને મેથ્યુ ઇફેક્ટ પણ કહેવામાં આવે છે, એ એવી પરિસ્થિતિ દર્શાવે છે જેમાં "જેની પાસે પહેલેથી વધુ છે તેને વધુ મળે છે અને જેની પાસે ઓછું છે તે વધુ પાછળ રહી જાય છે." લીડરશીપ અને બિઝનેસના સંદર્ભમાં, આ સિન્ડ્રોમ સંસ્થામાં અસમાનતા અને સંસાધનોના અસંતુલિત વિતરણને દર્શાવે છે. આ સિન્ડ્રોમ ત્યારે જોવા મળે છે જ્યારે નેતા સતત ટોપ પર્ફોર્મિસ, સફળ ટીમો અથવા લોકપ્રિય પ્રોજેક્ટ્સને વધુ તક, સંસાધન અને માન્યતા આપે છે, જ્યારે નવા અથવા ઓછા દેખાતા કર્મચારીઓ અને



છે. પરિણામે, નિર્ણય 'અધૂરી માહિતી' પર આધારિત બને છે અને વાસ્તવિક જોખમો દેખાતાં નથી. આ સિન્ડ્રોમ ત્યારે જોવા મળે છે જ્યારે લીડર માત્ર સફળ કંપનીઓ, સ્ટાર્ટઅપ્સ અથવા પ્રોજેક્ટ્સનો જ સ્ટડી કરે છે અને તે જ મોડેલને અનુસરવાનો પ્રયાસ કરે છે પરંતુ જે ઘણી કંપનીઓ નિષ્ફળ ગઈ છે તેમાંથી શીખવાનો પ્રયત્ન કરતો નથી. આથી તે ખોટા

**ચેન્જ રેઝિસ્ટન્સ સિન્ડ્રોમ ઇનોવેશનને રોકે છે અને સંસ્થાને સ્પર્ધામાં પાછળ મૂકે છે. જ્યારે નવી ટેકનોલોજી, ડિજિટલ ટ્રાન્સફોર્મેશન અથવા માર્કેટ ટ્રેન્ડ્સ અપનાવવામાં વિલંબ થાય છે ત્યારે અન્ય કંપનીઓ આગળ વધી જાય છે**

'પક્ષપાતપૂર્ણ' બની જાય છે અને વાસ્તવિકતા સંપૂર્ણ રીતે પ્રતિબિંબિત થતી નથી. આ સિન્ડ્રોમ ત્યારે જોવા મળે છે જ્યારે લીડર કોઈ એક સ્ટ્રેટેજી અથવા વિચાર પર વિશ્વાસ રાખે છે અને તે જ દિશામાં પુરાવા શોધે છે. જો કોઈ ટીમ સભ્ય વિરોધી ડેટા અથવા દષ્ટિકોણ રજૂ કરે તો તેને અવગણવામાં આવે છે અથવા ઓછું મહત્ત્વ આપવામાં આવે છે.

## બ્લેમ શિફ્ટિંગ સિન્ડ્રોમ

બ્લેમ શિફ્ટિંગ સિન્ડ્રોમમાં લીડર પોતાની ભૂલો, નિષ્ફળતાઓ અથવા ખોટા નિર્ણયો માટે જવાબદારી લેવાને બદલે અન્ય લોકો જેમ કે ટીમ સભ્યો, પરિસ્થિતિ અથવા બાહ્ય પરિબળો પર દોષ મૂકવાનો પ્રયત્ન કરે છે. આથી નેતા પોતાની છબી બચાવવા પ્રયત્ન કરે છે પરંતુ ટીમમાં વિશ્વાસ અને પારદર્શિતા ઘટે છે. આ સિન્ડ્રોમમાં નેતા જવાબદારીથી દૂર રહે છે. તે સફળતા આવે ત્યારે શ્રેય પોતે લે છે પરંતુ નિષ્ફળતા આવે ત્યારે દોષ ટીમ પર નાખે છે. આવી સંસ્કૃતિમાં કર્મચારીઓમાં ડર અને અસુરક્ષા વધે છે.

## ડિસિઝન પેરાલિસિસ સિન્ડ્રોમ

ડિસિઝન પેરાલિસિસ સિન્ડ્રોમમાં લીડર વધારે વિશ્લેષણ, વિકલ્પોની ભીડ અથવા ખોટા નિર્ણયના ભયને કારણે સમયસર નિર્ણય લઈ શકતો નથી એટલે કે, 'ઘણું વિચારીને કંઈ નક્કી ન કરી શકવું' એ પરિસ્થિતિ આ સિન્ડ્રોમનું મુખ્ય લક્ષણ છે. આ સિન્ડ્રોમ સામાન્ય રીતે ત્યારે જોવા મળે છે જ્યારે નેતા દરેક સંભાવનાઓને સંપૂર્ણ રીતે સમજવા માંગે છે અને 'પર્ફેક્ટ નિર્ણય' લેવા ઇચ્છે છે પરંતુ વાસ્તવમાં, બિઝનેસમાં ઘણી વાર ઝડપી અને યોગ્ય સમય પર લેવામાં આવેલ નિર્ણય વધુ મહત્ત્વપૂર્ણ હોય છે.

## વિઝન બ્લાઇન્ડનેસ સિન્ડ્રોમ

વિઝન બ્લાઇન્ડનેસ સિન્ડ્રોમમાં લીડર સંસ્થાના લાભ માટેના લાંબા ગાળાના દ્રષ્ટિકોણને ગુમાવી દે છે અને ટૂંકા ગાળાની બાબતો અથવા રોજિંદા ઓપરેશનમાં એટલો વ્યસ્ત થઈ જાય છે કે મોટાં લક્ષ્યો પર ધ્યાન આપવાનું રહી જાય છે. પરિણામે, સંસ્થા દિશા વિના આગળ વધે છે. આ સિન્ડ્રોમમાં નેતા 'મોટું ચિત્ર' જોવા કરતાં 'નાની બાબતો' માં વધુ ફસાઈ જાય છે. તે દિવસની સમસ્યાઓ ઉકેલવામાં

એટલો વ્યસ્ત રહે છે કે ભવિષ્ય માટેની યોજના, નવી તકો અને સ્ટ્રેટેજિક વિચાર પર પૂરતું ધ્યાન આપી શકતો નથી. આ સિન્ડ્રોમ ખૂબ જ નુકસાનકારક છે. આવા સંજોગોમાં નિર્ણયો અસંગત બને છે અને સંસ્થા સ્પર્ધામાં પાછળ પડી શકે છે. લાંબા ગાળે, આથી ઈનોવેશન અને વૃદ્ધિ બંને પર અસર પડે છે.

## નાર્સિસિસ્ટિક લીડરશીપ સિન્ડ્રોમ

નાર્સિસિસ્ટિક લીડરશીપ સિન્ડ્રોમ એ લીડરશીપમાં જોવા મળતું એવું વલણ છે જેમાં લીડર પોતાના વિશે અતિશય ઊંચું માન રાખે છે, સતત પ્રશંસા અને માન્યતા ઇચ્છે છે અને પોતાની જાતને કેન્દ્રમાં રાખીને નિર્ણય લે છે. આવા નેતાઓને પોતાની છબી અને સત્તા જાળવવામાં વધુ રસ હોય છે, જ્યારે ટીમ અને સંસ્થાની જરૂરિયાતો બીજા ક્રમે રહે છે. પરિણામે, ટીમમાં ખુલ્લો સંવાદ ઘટે છે અને લોકો પોતાની વાત વ્યક્ત કરવામાં ડરે છે. આવા લીડર્સ લાંબા ગાળાના હિત કરતાં પોતાના ટૂંકા ગાળાના લાભ અથવા પ્રતિષ્ઠાને પ્રાથમિકતા આપે છે.

## ચેન્જ રેઝિસ્ટન્સ સિન્ડ્રોમ

ચેન્જ રેઝિસ્ટન્સ સિન્ડ્રોમમાં લીડર નવા વિચારો, ટેકનોલોજી અથવા પ્રક્રિયામાં બદલાવ સ્વીકારવામાં અચકાય છે અથવા તેનો વિરોધ કરે છે. તેઓ 'જૂની પદ્ધતિઓ'માં જ વિશ્વાસ રાખે છે અને બદલાવને જોખમ તરીકે જુએ છે. આ સિન્ડ્રોમ સામાન્ય રીતે ત્યારે વિકસે છે જ્યારે લીડર લાંબા સમયથી એક જ રીતથી સફળ રહ્યો હોય. તેને લાગે છે કે ચેન્જ રેઝિસ્ટન્સ સિન્ડ્રોમ ઈનોવેશનને રોકે છે અને સંસ્થાને સ્પર્ધામાં પાછળ મૂકે છે. જ્યારે નવી ટેકનોલોજી, ડિજિટલ ટ્રાન્સફોર્મેશન અથવા માર્કેટ ટ્રેન્ડ્સ અપનાવવામાં વિલંબ થાય છે, ત્યારે અન્ય કંપનીઓ આગળ વધી જાય છે.

આ સિવાય પણ માઈક્રોમેનેજમેન્ટ સિન્ડ્રોમ, ઓવરકોન્ફિડન્સ સિન્ડ્રોમ, શોર્ટ-ટર્મિઝમ સિન્ડ્રોમ, બર્નઆઉટ સિન્ડ્રોમ, ફેવરિટિઝમ સિન્ડ્રોમ, ફાઉન્ડર'સ સિન્ડ્રોમ, ટોક્સિક લીડરશીપ સિન્ડ્રોમ, પીટર પ્રિન્સિપલ સિન્ડ્રોમ, ઓથોરિટી બાયસ સિન્ડ્રોમ, એસ્કેલેશન ઓફ કમિટમેન્ટ સિન્ડ્રોમ, સ્ટેટસ ક્વો બાયસ સિન્ડ્રોમ, હેલો ઇફેક્ટ સિન્ડ્રોમ વગેરે પણ હોય શકે છે જેનાથી લીડરે બચવું જોઈએ.



વિચારોને અવગણે છે. પરિણામે, ટોચના લોકો વધુ મજબૂત બને છે અને બાકીની ટીમ પાછળ રહી જાય છે. આમ નવી પ્રતિભાઓને તક મળતી નથી ત્યારે ઈનોવેશન ઘટે છે અને કર્મચારીઓમાં નિરાશા ફેલાય છે. આથી ટેલેન્ટ રિટેન્શન પણ મુશ્કેલ બને છે.

## સર્વાઈવર બાયસ સિન્ડ્રોમ

સર્વાઈવર બાયસ સિન્ડ્રોમ એ એવી માનસિક ભૂલ છે જેમાં લીડર માત્ર સફળ થયેલાં ઉદાહરણો પર ધ્યાન આપે છે અને નિષ્ફળ થયેલા કેસોને અવગણે

નિષ્કર્ષો પર પહોંચે છે. આમ લીડરને લાગે છે કે કોઈ ચોક્કસ સ્ટ્રેટેજી હંમેશાં કામ કરે છે કારણ કે તે માત્ર સફળ કિસ્સાઓ જ જોઈ રહ્યો છે.

## કન્ફર્મેશન બાયસ સિન્ડ્રોમ

કન્ફર્મેશન બાયસ સિન્ડ્રોમ એ એવી માનસિક વૃત્તિ છે જેમાં લીડર માત્ર એવી માહિતી, ડેટા અથવા અભિપ્રાયો સ્વીકારે છે જે તેના પહેલાંથી બનાવેલા વિશ્વાસ અથવા વિચારને સમર્થન આપે છે અને વિરોધાભાસી માહિતી અવગણે છે. પરિણામે, નિર્ણય