हरियाणा

P.G.T.

हरियाणा लोक सेवा आयोग (HPSC)

भाग - 3

राजनीतिक व्यवस्था एवं राजनीतिक विचारक

1ST GRADE POLITICAL SCIENCE

विषय सूची

राजनीतिक व्यवस्था		
1.	राजनीतिक व्यवस्था एवं संरचनात्मक प्रकार्यवाद	1
2.	राजनीतिक विकास और राजनीतिक संस्कृति	7
3.	सरकार : अंग	10
4.	व्यवस्थापिका	12
5.	कार्यपालिका	15
6.	न्यायापालिका	18
7.	शक्ति प्रथक्करण	22
8.	नियंत्रण एवं संतुलन सिद्धान्त	23
9.	सहकारी अधिगम	27
10.	प्रकार – लोकतंत्र एवं अधिनायक तंत्र	29
11.	भारत में मतदान/चुनाव व्यवहार की प्रवृत्तियाँ व चुनाव सुधार	36
12.	संसदीय और अध्यक्षात्मक शासन प्रणाली	56
13.	नेतृत्व की शलियाँ	63
14.	संघात्मक और एकात्मक	68
15.	प्रतिनिधित्व के सिद्धान्त : राजनीतिक दल और दबाव समूह	72
16.	ब्रिटेन में दबाव समूह	88
17.	राजनीतिक दल ब्रिटिश शासन	90

राजनीतिक विचारक		
1.	पाश्चात्य राजनीति विचारक :	91
	• प्लेटो	91
	• अरस्तु	98
	• मैकियावली	104
	• थॉमस हॉब्स	106
	• जॉन लॉक	109
	• रूसो	112
	• बेन्थम	115
	• जे. एस. मिल	118
	• कार्ल मार्क्स	119
2.	भारतीय राजनीतिक विचारक :	122
	• कौटिल्य	122
	• दादा भाई नौरोजी	126
	• अरविन्द घोष	127
	• महात्मा गाँधी	129
	• डॉ. भीमराव अम्बेडकर	132
	• जवाहरलाल नेहरू	133
	• राम मनोहर लोहिया	136

संसदीय और अध्यक्षात्मक शासन प्रणाली

संसदीय शासन व्यवस्था

- संसदीय शासन व्यवस्था को मंत्रिमण्डलीय शासन या उत्तरदायी शासन के नाम से भी जाना जाता है। इस शासन व्यवस्था में कार्यपालिका शक्ति किसी एक व्यक्ति में निहित न होकर मंत्रिमण्डल में निहित होती है। इसके अलावा इस शासन व्यवस्था में कार्यपालिका व्यवस्थापिका के प्रति उत्तरदायी होती है, अतः इसे उत्तरदायी शासन व्यवस्था भी कहते है।
  मंत्रिमण्डलीय सरकार – आइवर जेनिंग्स
  प्रधानमंत्री सरकार – आर. एच. क्रॉसमैन

गार्नर के अनुसार – ''संसदीय सरकार वह व्यवस्था है जिसमें वास्तविक कार्यपालिका (मंत्रिमण्डल) व्यवस्थापिका और उसके लोकप्रिय सदन के प्रति अंत में निर्वाचकों के प्रति अपनी राजनीतिक नीतियों और कार्यो के लिए उत्तरदायी होती है।''

गैटेल के अनुसार – ''संसदीय शासन उस प्रणाली को कहते है जिसमें वास्तविक कार्यपालिका अपने समस्त कार्यो के लिए कानूनी रूप से व्यवस्थापिका के प्रति उत्तरदायी होती है।''

लॉवेल के अनुसार – ''मंत्रिमण्डल राजनीतिक मेहराब का आधार स्तम्भ है।''

रैम्जेम्योर ने इसे ''राज्य रूपी जहाज का चालक यंत्र कहा है।''

- आधुनिक समय में ब्रिटिश संसद को संसदीय व्यवस्था की जननी कहा जाता है। ब्रिटेन में संसद लंदन के 'वेस्ट मिन्सटर' स्थान पर स्थित है। अतः कई बार इसे ''वेस्ट मिन्सटर प्रतिमान'' भी कहा जाता है।
- कार्यपालिका और व्यवस्थापिका के परस्पर संबंधों के आधार पर सरकार को दो भागों में बाँटा जाता है–
  1. संसदात्मक शासन प्रणाली
  2. अध्यक्षात्मक शासन प्रणाली

संसदीय शासन के लक्षण या विशेषताएँ

1. **नाममात्र/ वास्तविक कार्यपालिका –** राज्य का प्रमुख नाममात्र की कार्यपालिका होता है। वह राष्ट्रपति, सम्राट, महारानी या गवर्नर जनरल हो सकता है।
   भारत व इटली – राष्ट्रपति
   कनाडा, ऑस्ट्रेलिया, न्यूजीलैण्ड – गवर्नर जनरल
   जापान, ब्रिटेन, डेनमार्क, हॉलैण्ड, बेल्जियम, स्वीडन, नार्वे – सम्राट/महारानी

नोट– संसदीय सरकारों में राज्यों के प्रमुख के पास बहुत शक्तियाँ होती है, परंतु व्यवहार में उनका प्रयोग उसके द्वारा नहीं अपितु प्रधानमंत्री व उसके मंत्रियों द्वारा किया जाता है।

2. **व्यवस्थापिका व कार्यपालिका में घनिष्ठ संबंध** – कार्यपालिका के सदस्यों की नियुक्ति व्यवस्थापिका के सदस्यों में से की जाती है।
   कार्यपालिका अपनी नीतियों व कार्यों के लिए व्यवस्थापिका के प्रति उत्तरदायी होती है।

बेजहॉट के अनुसार – कार्यपालिका और व्यवस्थापिका में घनिष्ठ संबंध इंग्लैण्ड के संविधान का 'कुशल रहस्य' है।

- संसदीय शासन व्यवस्था में बहुमत दल का शासन होता है।
- मंत्रिपरिषद् तभी तक पद पर बनी रह सकती है जब तक कि व्यवस्थापिका का उसमें विश्वास बना रहे।
- संसदीय व्यवस्था के अंतर्गत प्रधानमंत्री मंत्रिमण्डल का नेता होता है। प्रधानमंत्री के परामर्श से राष्ट्रपति अन्य मंत्रियों की नियुक्ति करता है।

नोट–

लास्की के अनुसार – ''प्रधानमंत्री मंत्रिमंडल के निर्माण जीवन व अन्त में केन्द्रीय स्थिति रखता है।''

- संसदीय शासन का मूलभूत सिद्धांत है – ''सब एक के लिए, एक सब के लिए।''
- मंत्रिमण्डल के बारे में कहा जाता है कि मंत्री इकट्ठे ही तैरते व डूबते है।
- कार्यपालिका व व्यवस्थापिका के मध्य गतिरोध उत्पन्न होने पर प्रधानमंत्री की सलाह से व्यवस्थापिका का विघटन किया जा सकता है।

  संसदीय शासन प्रणाली – जननी (ब्रिटेन है)
  भारत में
  ऑस्ट्रेलिया
  न्यूजीलैण्ड
  कनाडा
  जापान
  जर्मनी
  इटली
  पाक
  बांग्लादेश
  अब नेपाल में भी

संसदीय शासन के गुण

1. **कार्यपालिका एवं व्यवस्थापिका में सहयोग एवं सामंजस्य**
   विलोबी के अनुसार – ''संसदीय शासन प्रणाली उत्तरदायी निर्देशन एवं प्रभुसत्ता की एकता की समर्थक है।''
2. **जनता के प्रति उत्तरदायी शासन व्यवस्था** – व्यवस्थापिका के माध्यम से जनता के प्रति उत्तरदायी।
   डायसी के अनुसार – ''संसदीय शासन प्रणाली में मंत्रिमण्डल को जनमत के प्रति अत्यधिक सचेत रहना पडता है क्योंकि उसी पर उसका अस्तित्व निर्भर करता है।''
3. **सरकार निरंकुश नहीं हो सकती है।**
   प्रश्न, निंदा प्रस्ताव, काम रोको प्रस्ताव, कटौती प्रस्ताव, अविश्वास प्रस्ताव के कारण।
4. **गत्यावरोध की आशंका कम** – अध्यक्षीय शासन में कार्यपालिका व व्यवस्थापिका अलग होने के कारण गतिरोध उत्पन्न होने की संभावना बनी रहती है, परंतु संसदीय शासन में ऐसा नहीं है।
5. **समयानुकूल परिवर्तन सम्भव** – अध्यक्षात्मक शासन में कार्यकाल निश्चित।
6. **योग्यतम, अनुभवी व लोकप्रिय व्यक्तियों का शासन** – विधायिका के योग्य व्यक्ति मंत्रिपरिषद्।
7. राजनीतिक शिक्षा प्राप्त करने का अवसर

संसदीय शासन प्रणाली के दोष

1. शक्ति पृथक्करण सिद्धांत का विरोध
2. दलीय तानाशाही की आशंका
3. निर्बल शासन
4. बहुदलीय व्यवस्था से सरकार के निर्माण में कठिनाई
5. कार्यपालिका की अस्थिरता
6. अयोग्य व्यक्तियों के शासन की संभावना
7. मंत्रिमण्डल की तानाशाही
8. नीतियों की अविच्छिन्नता नहीं

ब्राइस के अनुसार – ''यह प्रणाली दलबंदी की भावनाओं को बढाती और सदैव तीव्रतम बनाये रखती है।''
रेम्जेम्योर के अनुसार – ''मंत्रिमण्डल तानाशाही के कारण संसद का सम्मान व शक्ति बहुत कम हो गयी है। कानून निर्माण का कार्य वास्तविक रूप में व्यवस्थापिका नहीं अपितु कार्यपालिका करती है। कैबिनेट दलीय बहुमत के आधार पर अपना मनचाहा बजट व्यवस्थापिका से पास करवा लेती है।''

संसदीय शासन व्यवस्था की सफलता हेतु शर्ते

1. द्वि–दलीय व्यवस्था होनी चाहिए।
2. चुनाव नियत समय पर ही होने चाहिए।
3. सुदृढ प्रतिपक्ष होना चाहिए।
4. स्पीकर निष्पक्ष होना चाहिए।
5. संसद का सर्वोच्चता का विचार सुस्थापित होना चाहिए।

संसदीय शासन व्यवस्था के दोष

1. **शक्ति पृथक्करण** – इसमें व्यवस्थापिका, कार्यपालिका और न्यायपालिका की शक्तियों का पृथक्करण होता है ताकि जनता को शासन के अत्याचार से बचाया जा सके, लेकिन संसदीय शासन व्यवस्था इस सिद्धांत के विरूद्ध है।

नोट – ब्रिटिश विद्वान विलियम ब्लैकस्टोन का मत है कि संसदीय सम्प्रभुता के कारण यह स्पष्ट है कि ब्रिटिश संसद वह सब कुछ कर सकती है जो प्राकृतिक रूप से असम्भव है।

- सत्तारूढ दल को संसद में पूर्ण बहुमत प्राप्त होना चाहिए, नहीं तो मंत्रिमण्डल को कभी भी हटाया जा सकता है।
- कार्यपालिका के सभी सदस्यों का चुनाव बहुमत प्राप्त राजनीतिक दल में से किया जाता है। यह सत्तारूढ दल मनमानी नीतियों को लागू कर शक्ति का दुरूपयोग कर सकता है।
- संसदीय शासन में कोई ऐसा एक व्यक्ति नहीं होता है, जिसके हाथों में शासन की सम्पूर्ण शक्ति विद्यमान हो। शासन की इसी निर्बलता के कारण निर्णय लेने में देरी होती है तथा निर्णयों को गुप्त रखने में कठिनाई होती है।
- बहुदलीय व्यवस्था होने के कारण व्यवस्थापिका में किसी भी एक राजनीतिक दल को सामान्यतः बहुमत प्राप्त नहीं हो पाता है।

- अक्षम व्यक्तियों का शासन
- मंत्रिमण्डलों का बढता आकार
- सरकार की सम्पूर्ण शक्तियाँ मंत्रिमण्डल के हाथों में आ गयी है तथा व्यवस्थापिका उसके हाथों की कठपुतली बन गई है।
- **रेम्जेम्योर** ने ब्रिटिश मंत्रिमण्डल की तानाशाही का उल्लेख किया है।

लास्की ने लिखा है – ''यह निश्चित ही कार्यपालिका को अत्याचारी बनने का अवसर प्रदान करता है। यह छोटे–से–छोटे विषय को विश्वास का प्रश्न बनाकर व्यवस्थापिका को अपनी बात मानने के लिए बाध्य कर सकती है।''

उग्र राजनीतिक दलबंदी

ब्राइस के अनुसार – ''यह प्रणाली दलबंदी की भावनाओं को बढाती और सदैव तीव्रतम बनाये रखती है।''
सिजविक के अनुसार – ''मंत्रियों को कानून निर्माण से संबंधित इतने अधिक कार्य करने होते है कि वे कार्यपालिका से संबंधित कार्यों को ठीक ढंग से नहीं कर पाते।''

- संसदीय शासन युद्ध या संकट काल में अत्यन्त निर्बल हो जाता है।
- संसदीय व्यवस्था के कुछ महत्वपूर्ण पक्ष –
  19वीं सदी के पूर्वार्द्ध में ब्रिटेन में यह माना जाता रहा है कि कैबिनेट के सभी मंत्री समान है और प्रधानमंत्री मात्र 'समानों में प्रथम' है।
- यदि शासन शक्ति मंत्रिमण्डल या प्रधानमंत्री में न रहकर मंत्रिमण्डल के सदस्यों में व्यक्तिगत रूप से समाहित होती है तो उसे मंत्रीय शासन कहा जाता है।

नोट – आर. बी. आण्डीवेग 'खण्डित शासन' कहते है।

- प्रधानमंत्री शासन शब्द सबसे पहले ब्रिटिश सांसद रिचर्ड क्रॉसमैन में वर्ष 1963 में प्रयुक्त किया।
- संसदीय व्यवस्था के इस प्रतिमान में कैबिनेट के सामूहिक विमर्श और प्रभावशाली निर्णयों के स्थान पर निर्णय निर्माण में प्रधानमंत्री के एकल राज्य ने ले लिया।

छाया मंत्रिमण्डल – संसद के विपक्षी दल या दलों के वरिष्ठ सांसद नेता प्रतिपक्ष के नेतृत्व में सरकार के आधिकारिक मंत्रिमण्डल के विपक्ष में एक 'छाया मंत्रिमण्डल' बनाते है।
इसका हर एक सदस्य किसी सरकारी मंत्री के लिए विपक्षी मंत्री की तरह होता है।

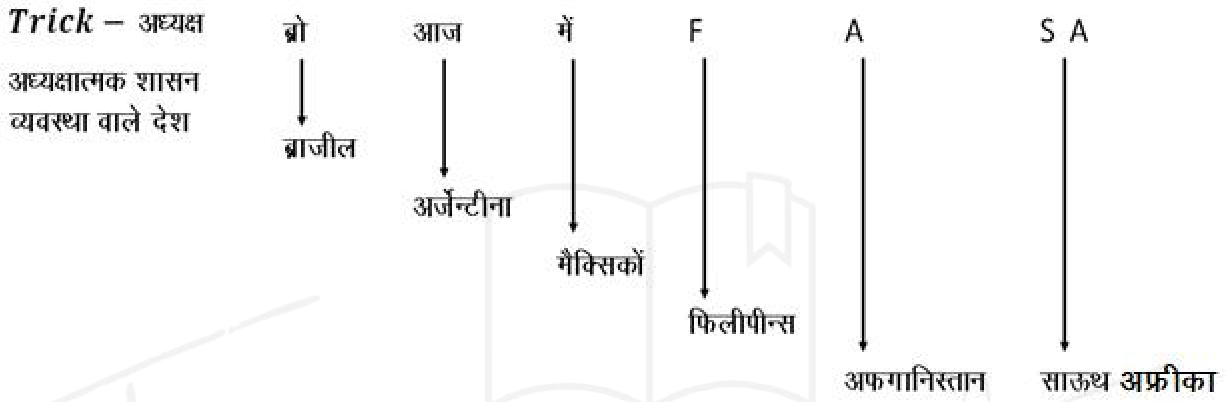
किचन कैबिनेट – दो–चार लोगों का ऐसा अनौपचारिक निकाय जिसमें प्रधानमंत्री के अति विश्वास पात्र लोग होते है। (चाहे वे मंत्रिमण्डल के सदस्य हो या नहीं हो) जिनसे प्रधानमंत्री लगभग हर राजनीतिक प्रशासनिक पहलू पर चर्चा करना और महत्वपूर्ण निर्णयों में मदद लेना पसन्द करते है।

एक दलीय सरकार – जब संसद के किसी एक दल को स्पष्ट बहुमत प्राप्त हो और उस दल की सरकार बनती है तो 'उसे एक दलीय सरकार' कहते है।

गठबंधन सरकार – जब संसद में किसी दल को बहुमत प्राप्त ना हो और वह दूसरे दलों से गठबंधन करके सरकार बनाये तो वह 'गठबंधन सरकार' होती है।

अध्यक्षात्मक शासन व्यवस्था

- अध्यक्षात्मक शासन
  - जननी – संयुक्त राज्य अमेरिका
  - ब्राजील
  - अर्जेन्टीना
  - द. अफ्रीका
  - अफगानिस्तान
  - मैक्सिको
  - फिलीपीन्स

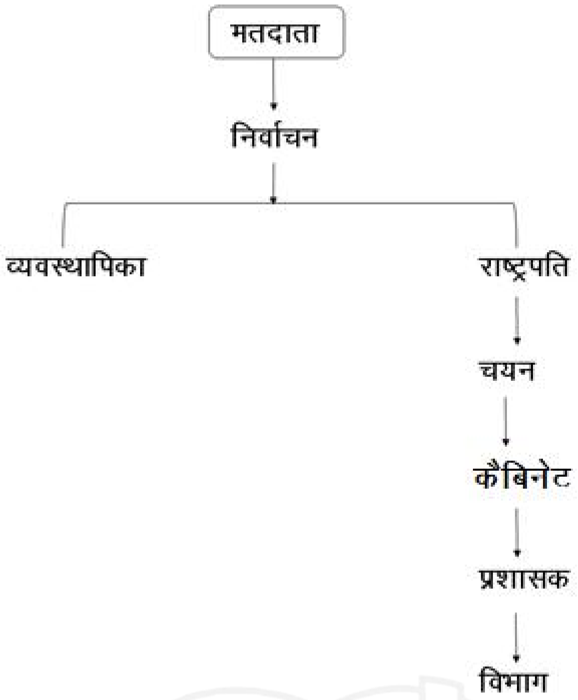


- संसदीय शासन के विपरीत शक्ति पृथक्करण पर आधारित है।
- राष्ट्रपति शासन प्रणाली
- शक्ति पृथक्करण – मान्टेस्क्यू (फ्रांस)
  पुस्तक – The Sprit of the laws
  USA का संविधान 1787 में बना व 1789 ई. में लागू तब शक्ति पृथक्करण को अमेरिका द्वारा अपनाया गया।

गार्नर के अनुसार – ''अध्यक्षात्मक सरकार वह होती है जिसमें कार्यपालिका अर्थात् राज्य का अध्यक्ष तथा उसके मंत्री अपने कार्यकाल के बारे में संविधान की दृष्टि से विधानमण्डल से स्वतंत्र होते है और अपनी राजनीतिक नीतियों के बारे में भी उसके प्रति अनुत्तरदायी होते है।''

रिचर्ड नाइसडट ने 'वैयक्तिक राष्ट्रपति पद' की अवधारणा दी है।

- राष्ट्रपति को देश के नागरिकों द्वारा प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से चुना जाता है। इसके बाद किन्ही भी व्यक्तियों में किसी भी व्यक्ति को जिसे वह चाहे, मंत्री पदों पर नियुक्त किया जाता है।
  मंत्रिपरिषद् में सामूहिक उत्तरदायित्व की व्यवस्था नहीं होती है। ये मंत्री राष्ट्रपति के प्रति व्यक्तिगत रूप से उत्तरदायी होते है।
- नाममात्र की कार्यपालिका व वास्तविक कार्यपालिका में भेद नहीं होता है।
- निश्चित कार्यकाल
- शक्तियों के पृथक्करण पर आधारित व्यवस्था
- मंत्रिमण्डल वास्तविक नहीं होता



एकीकृत सरकार – अध्यक्षात्मक शासन में जब राष्ट्रपति जिस दल का हो उसी दल का बहुमत संसद में होता है, तो उसे एकीकृत शासन कहते है।

विभाजित सरकार – राष्ट्रपति किसी एक दल का हो और संसद में दूसरे दल के सदस्यों का बहुमत हो तो उसे विभाजित सरकार कहा जाता है।

- अध्यक्षात्मक शासन प्रणाली में कार्यपालिका व व्यवस्थापिका का कार्यकाल निश्चित होता है। इस कारण राष्ट्रपति दीर्घकालिक नीतियाँ बनाकर उन पर कार्य कर सकता है।

नोट

मैरियेट के अनुसार – ''अध्यक्षात्मक शासन प्रणाली में मंत्रियों को बार–बार व्यवस्थापिका में नहीं जाना पडता है। इससे वे अपने शासन संबंधी कार्यों को अच्छी तरह से कर सकते है।''
किसी भी राजनीतिक दल का आन्दोलन राष्ट्रपति को निश्चित अवधि से पूर्व उसके पद से नहीं हटा सकता है। इसलिए दलबंदी की भावना बहुत कम हो जाती है।

गिल क्राइस्ट के अनुसार – अध्यक्षात्मक सरकार युद्ध व अन्य संकटकाल में एक अच्छी सरकार है। अध्यक्षात्मक शासन प्रणाली उन देशों के लिये अत्यधिक उपयुक्त रहती है जिनमें भाषा, संस्कृति व धर्म के आधार पर विविधता पायी जाती है। ऐसे देशों में यह प्रणाली एकता का संचार करती है।

अध्यक्षात्मक प्रणाली के दोष

- उत्तरदायित्व की अनिश्चितता
- राजनीतिक शिक्षा की कमी
- परिवर्तनशीलता का अभाव
- विधायी व प्रशासनिक विभागों में सहयोग का अभाव
- निरंकुशता की आशंका

एन्जीम के अनुसार – ''यह प्रणाली स्वेच्छाचारी, अनुत्तरदायी एवं हानिकारक है।''

लिजफार्ट ने इसे 'एक व्यक्ति कार्यपालिका' कहा है।

अर्द्ध अध्यक्षात्मक/अर्द्ध संसदीय – इस व्यवस्था में राष्ट्रपति जनता द्वारा निर्वाचित होता है और प्रधानमंत्री और उसकी कैबिनेट, संसद के प्रति उत्तरदायी होती है।

फ्रांस
पुर्तगाल
चेक गणराज्य
पौलेण्ड
→ **अर्द्ध अध्यक्षात्मक शासन व्यवस्था**

- अर्द्ध अध्यक्षात्मक शब्द सबसे पहले मौरिस डुवर्जर द्वारा प्राप्त हुआ।
- कार्यपालिका शक्ति प्रत्यक्ष निर्वाचित राष्ट्रपति और प्रत्यक्ष निर्वाचित या नियुक्त प्रधानमंत्री के मध्य साझा होती है।
- प्रधानमंत्री कैबिनेट को नियुक्त करता है।

नोट–

मेडीसन – ''अगर शक्तियों का सकेन्द्रण होता है चाहे एक, कुछ या बहुत के हाथों में। चाहे वे लोग पैतृक हो निर्वाचित हो या मनोनीत, यह अत्याचार तंत्र का दूसरा नाम होता है।''

गेटेल – ''अध्यक्षात्मक शासन प्रणाली वह है जिसमें कार्यपालिका प्रधान अपने कार्यकाल व बहुत हद तक अपनी नीतियों और कार्यों के बारे में विधानमण्डल से स्वतंत्र होता है।''

नेतृत्व की शलियाँ

नेतृत्व एक मूल्य–परक अवधारणा है। परम्परागत अवधारणा के अनुसार नेतृत्व एक व्यक्तिगत योग्यता है। नेता आलौकिक शक्तियों द्वारा बनते थे जिनमें मानव–मस्तिष्क को पढ़ने की योग्यता होती थी। वर्तमान समय में नेतृत्व को एक व्यक्तिगत योग्यता के रूप में देखा जाता है। वर्तमान परिभाषाओं में नेतृत्व को एक समाज प्रभावित प्रक्रिया माना गया है। नेतृत्व, किसी दी हुई परिस्थिति में निश्चित लक्ष्य की प्राप्ति हेतु समूह–क्रियाओं को प्रभावित करने वाली प्रक्रिया है। यह प्रबंधक की वह योग्यता है जिसके द्वारा वह अपने सहयोगियों को पूर्ण उत्साह एवं आत्म–विश्वास के साथ कार्य करने को प्रेरित करता है। शिक्षण संस्थाओं में शिक्षक, पर्यवेक्षक निरीक्षक प्रधानाचार्य, विभागाध्यक्ष, निदेशक, समन्वयक, कुलपति आदि नेतृत्व का कार्य संभालते हैं। शैक्षिक नेता के रूप में वे संस्थागत लक्ष्यों को प्राप्त करने हेतु उत्तरदायी होते हैं।

शैक्षिक प्रशासन के क्षेत्र में उच्च अधिकारियों अथवा नेता द्वारा अधीनस्थों अथवा सहकर्मियों के हृदय को जीतने वाला, उनको सहयोग व परामर्श, पुरस्कार–दण्ड देने, अनुशासन बनाये रखने वाला व्यवहार जो व्यक्तिक अथवा अर्जित गुणों, परिस्थितियों पर आधारित होता है, शैक्षिक नेतृत्व कहा जाता है। सामाजिक परिवर्तन के अनुकूल शिक्षा के विकास, सामूहिक कार्यक्रमों में समन्वय, शिक्षा में नियोजन एवं संलग्नता की सफलता हेतु शैक्षिक नेतृत्व अत्यन्त आवश्यक है। शिक्षा के क्षेत्र में निरन्तर उन्नति, विकास, विद्यालय की प्रगति हेतु एक कुशल नेता की आवश्यकता होती है। एक शैक्षिक नेता सामाजिक जागरूकता बनाये रखने, सामाजिक विशेषताओं के अनुकूल विद्यालय की व्यवस्था करने, उच्च शैक्षिक प्रबन्धन हेतु महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। शिक्षा के क्षेत्र में विद्यालय प्रबन्धन में प्रबन्धक अथवा प्रधानाचार्य एवं कक्षा स्तर पर अध्यापक नेता की भूमिका निभाता है।

किसी भी शैक्षिक संस्था में नेतृत्व संस्थागत लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु कार्य परिवेश को इस प्रकार निश्चित करता है कि प्रधानाचार्य, शिक्षक, गैर–शिक्षणत्तर कर्मचारी एवं छात्रों सभी शैक्षिक संस्था के लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु तत्पर होकर कार्य करते हैं। चूँकि एक शैक्षिक संस्था के उत्थान से समाज का उत्थान जुड़ा होता है अतः शैक्षिक नेता का उत्तरदायित्व बहुत अधिक जटिल एवं महत्वपूर्ण होता है। शैक्षिक संस्थानों के प्रबन्ध में शैक्षिक नेतृत्व निहित है तथा शैक्षिक नेतृत्व में संस्थागत लक्ष्यों को प्राप्त करने के दक्ष एवं प्रभावशाली तरीके निहित होते हैं।

भौक्षिक नेतृत्व का कार्यक्षेत्र –

शैक्षिक नेतृत्व के अन्तर्गत निम्नलिखित कार्यक्षेत्र समाहित किए जा सकते हैं –

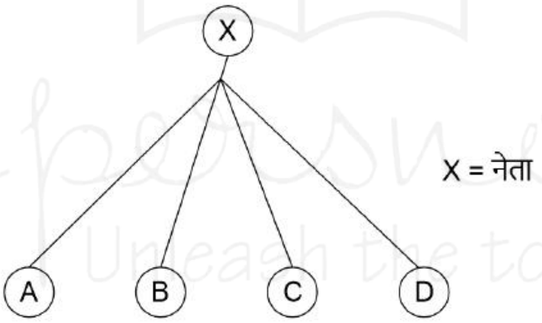
1. विद्यालयी क्रियाओं हेतु उद्देश्य निश्चित करना।
2. नीति निर्धारित करना।
3. कार्य का निश्चय एवं प्रारूप तैयार करना।
4. प्रशासकीय कार्यों तथा उनके ढाँचे में समन्वय करना।
5. प्रभाव तथा संचालन का मूल्यांकन।
6. शिक्षा के विकास हेतु सामाजिक नेतृत्व के साथ मिलकर कार्य करना।
7. शैक्षिक संसाधनों का कुशलतम उपयोग।
8. सम्बन्धित शैक्षिक कार्यों में समाज के व्यक्तियों, विशेषज्ञों से सहयोग एवं विचार विनिमय करना।

नेतृत्व शैलियाँ

नेतृत्व शैली, एक नेता की दिशा निर्देश प्रदान करने, योजनाओं के क्रियान्वयन एवं अधीनस्थों को प्रेरित करने की शैली को प्रदर्शित करती है। नेतृत्व शैली, एक नेता के सामान्य व्यक्तित्व, सहनशक्ति एवं संगठनात्मक व व्यक्तिगत लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु मार्ग दर्शन प्रदान करने की दिशा में अपनायी जाने वाली सम्प्रेषण तकनीकों आदि पर निर्भर करती है। कर्मचारियों द्वारा नेता द्वारा किये जाने वाले व्यवहारों का पर्यवेक्षण कर उनका नामकरण नेतृत्व शैलियों के नाम से जाना जाता है।

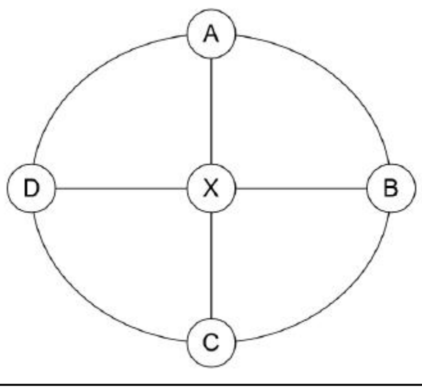
एक नेता की शैली संगठन की प्रकृति एवं बाह्य समुदायों के साथ उसके सम्बन्धों में प्रदर्शित होती है। एक नेता, संगठन के भीतर नेतृत्व का सम्प्रत्यय एवं नेता द्वारा निर्देशित करने की तकनीकों आदि के संयोजित रूप से नेतृत्व शैली निर्मित होती है। एक संगठन के भीतर नेतृत्व की अवधारणा निर्देशन विधियाँ, परिवर्तन हेतु अभिवृत्ति आदि नेता द्वारा विभिन्न शैलियों के निर्धारण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है।
सामान्यतः नेतृत्व शैली संगठन लक्ष्यों की सफलता पूर्वक प्राप्ति हेतु नेता द्वारा अपनाया जाने वाला मार्ग है। इसका संगठन एवं उसके कर्मचारी सदस्यों पर गहरा प्रभाव पड़ता है और एक कुशल शैली ही संगठन को प्रभावी अथवा अप्रभावी बनाती है। एक संगठन के भीतर परिस्थितियों के अनुरूप नेता को विभिन्न शैलियाँ अपनानी पड़ती है।
नेतृत्व शैलियाँ कई प्रकार की हो सकती हैं, कुछ प्रमुख शैलियों का विवरण अग्रलिखित है –

1. **एकतंत्रीय अथवा अधिकारिक भौली (Autocratic or Authoritarian Style) :** इस प्रकार की शैली में बिना कर्मचारियों से परामर्श लिये नेता द्वारा ही सारे निर्णय किये जाते हैं। शक्तियाँ एवं विनिश्चयीकरण उसमें ही केन्द्रित रहती हैं। नेता का कर्मचारियों पर पूरा नियंत्रण रहता है। नेता द्वारा आदेश दिये जाते हैं और कर्मचारियों से आशा की जाती है कि वे बिना किसी विरोध के उनका पालन करें। इस प्रकार नेता आज्ञाकारी एवं नियमबद्ध व्यवहार सदस्यों द्वारा करने की योग्यता विकसित करता है। वह कार्य में सीमित स्वतंत्रता प्रदान करता है। पुरस्कार एवं दण्ड दोनों के माध्यम से अनुशासन स्थापित किया जाता है, जिसमें दण्ड का अधिक योगदान होता है। सम्प्रेषण एक–मार्गी होता है। अधीनस्थों को प्रत्येक कार्य के लिए उच्च अधिकारियों पर निर्भर रहना होता है। निम्नलिखित रेखाचित्र द्वारा इस शैली को समझा जा सकता है –



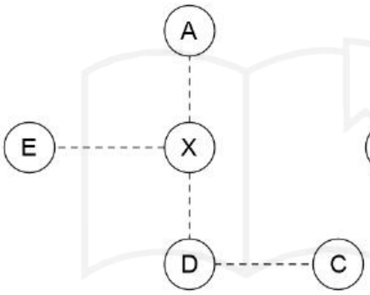
कर्मचारियों की अनुभवहीनता, असुरक्षा एवं अकुशलता की स्थिति में इस शैली का प्रयोग किया जाता है।

2. **प्रजातांत्रिक भौली (Democrative Style) :** प्रजातांत्रिक नेता विनिश्चयीकरण प्रक्रिया में अधीनस्थों के योगदान को प्रोत्साहित करता है। वह निर्णय लेने से पहले उनका परामर्श लेता है। इस प्रकार की शैली खुली हुई, द्विमार्गी सम्प्रेषण वाली शैली है।
वह अधीनस्थों को हर प्रकार की स्वतंत्रता देता है, परन्तु अनुशासनहीनता उत्पन्न नहीं होने देता। समूह के सदस्यों की अधिकतम योग्यता का लाभ प्राप्त करने के लिए नेता, सहभागिता एवं सहयोग पर जोर देता है। इस शैली को निम्न रेखाचित्र द्वारा जाना जा सकता है –



जब संगठन द्वारा अपने लक्ष्य एवं उद्देश्य अधीनस्थों को सम्प्रेषित किये जाते हैं, तब नेता अधीनस्थों की सलाह चाहता है, जब अधीनस्थ निर्णय प्रक्रिया में भाग लेते हैं एवं कर्मचारियों की कुशलता एवं अनुभव का लाभ उठाने की स्थितियों में इस शैली का प्रयोग किया जाता है।

3. **लेसेज फेयर अथवा अहस्तक्षेपी शैली (Laissez Faire or Free-rein Style) :** इस शैली में नेता सभी कार्य एवं समस्याएँ अधीनस्थों पर डाल देता है। अधीनस्थों से आशा की जाती है कि वे ही लक्ष्य का निर्धारण करें एवं उनकी प्राप्ति हेतु योजनाएँ बनायें। नेता कोई निर्देश नहीं देता है। वह केवल निष्क्रिय निरीक्षक बना रहता है एवं शक्तियों का उपयोग नहीं करता है। केवल आवश्यकता पड़ने पर सलाह देता है। जिन संगठनों में लक्ष्यों को पहले से ही सम्प्रेषित कर दिया जाता है एवं अधीनस्थों द्वारा स्वीकृत कर लिया जाता है, अधीनस्थ अपने उत्तरदायित्वों को निभाने के लिए पूर्ण प्रशिक्षित, उच्च ज्ञान एवं अनुभव वाले होते हैं, ऐसी परिस्थितियों में इस शैली का प्रयोग किया जाता है। अधीनस्थ उच्च प्रेरणा वाले, कार्य के प्रति समर्पित होते हैं। इस शैली को निम्न रेखाचित्र द्वारा जाना जा सकता है –



4. **पितातुल्य (Paternalistic Style) :** इस शैली को अपनाने वाला नेता अपने कर्मचारियों की पूर्ण देखभाल करता है और बदले में उनके विश्वास और नेता के प्रति वफादारी का पात्र होता है। कर्मचारी अपने नेता के विश्वासों के प्रति पूर्ण समर्पित होते हैं और स्वच्छन्द होकर कोई कार्य नहीं करते हैं। नेता और कर्मचारियों के मध्य सम्बन्ध बहुत ही घनिष्ठ होते हैं। कर्मचारियों से नेता के प्रति विश्वास एवं वफादारी के कारण यह अपेक्षा की जाती है कि वे संगठन के साथ लम्बे समय तक जुड़े रहें।
इस प्रकार की नेतृत्व शैली को अपनाने वाले नेता उच्च संगठनात्मक कौशलों से युक्त होता है। नेता कर्मचारियों को स्वस्थ कार्य दशाएँ प्रदान करता है ताकि संगठनात्मक लक्ष्यों की प्राप्ति की दिशा में कोई कमी न रह जाय और यही कर्मचारियों के आत्म विश्वास को बढ़ाने में सहायक होता है ताकि संगठन लक्ष्यों की प्राप्ति हेतु वे पुरस्कार पद्धति के क्रियान्वयन में भी सहायक होती है। यह शैली कर्मचारियों को पुरस्कार की लालसा में उच्च श्रेणी के प्रदर्शन हेतु प्रेरित करती है और इस तरह के निर्धारित समय सीमा के भीतर लक्ष्यों की प्राप्ति कर पाते हैं।

5. **व्यवहार शैली (Transactional Style) :** प्रबन्धन के अन्तर्गत इस शैली का प्रयोग करने वाले नेता पुरस्कार अथवा दण्ड पद्धति के माध्यम से अपने कर्मचारियों को प्रेरित करने का प्रयत्न करते हैं। इस शैली का सर्वप्रथम वर्णन 1947 में मैक्स वेबर द्वारा किया गया और 1981 में बर्नार्ड बास द्वारा पुनः इसका विश्लेषण किया गया है। इस शैली के दो प्रमुख आधार हैं– प्रासंगिक पुरस्कार एवं अपवाद द्वारा प्रबंधन।
प्रासंगिक पुरस्कार : कर्मचारियों के अच्छे प्रदर्शन हेतु उन्हें मनोवैज्ञानिक अथवा भौतिक पुरस्कार प्रदान करना।

अपवाद द्वारा प्रबंधन : यह अवधारणा नेता को यथास्थिति बनाये रखने के लिए प्रेरित करती है। जब कर्मचारियों का प्रदर्शन स्तर स्वीकार्य न हो तो उनके प्रदर्शन में आवश्यक सुधार हेतु नेता पहल करते हैं। यह अवधारणा इसलिए भी स्वीकार्य है कि यह प्रबंधक के कार्यभार को काफी हद तक कम करती है और केवल उन्हीं परिस्थितियों में उनको आगे आने को प्रेरित करती है जब कर्मचारी ठीक ढंग में उनको आगे आने को प्रेरित करती है जब कर्मचारी ठीक ढंग से मान्य स्तर का प्रदर्शन न कर रहे हो। इस शैली के माध्यम से नेता अपने कर्मचारियों की आवश्यकताओं को पहचान कर उन्हें एक निश्चित प्रदर्शन स्तर के बदले संतुष्ट करने का प्रयत्न करते हैं।

6. **रूपान्तर भौली (Transformational Style) :**
इस शैली को अपनाने वाला नेता अपने कर्मचारियों के प्रत्यक्षीकरण में बंधा नहीं होता है। उसका मुख्य उद्देश्य अपने कर्मचारियों की आवश्यकताओं को परिवर्तित अथवा रूपान्तरित एवं उनकी सोच को पुनः निर्देशित करना होता है। इस शैली को अपनाने वाला नेता अपने कर्मचारियों को कर्तव्य निष्ठ और उत्साही बनाकर प्रेरित करता है एवं चुनौतियाँ प्रदान करता है।
शुल्ट्ज एवं शुल्ट्ज के अनुसार रूपान्तरण शैली को अपनाने वाले नेता में तीन प्रमुख विशेषताएँ होती हैं –

- स्व–विकास करने वाले व्यक्तित्व, उच्च शक्ति स्तर, जोखिम उठाने की इच्छा एवं कर्मचारियों को स्वतंत्र चिंतन हेतु प्रेरित करने के लिए अनियमित युक्तियों के प्रयोग का गुण नेता में होता है।
- व्यक्तिगत सहायता प्रदान करना।
- बौद्धिक उद्दीपनों को प्रस्तुत करना।

यह शैली प्रबंधन की ओर से उच्च स्तरीय सम्प्रेषण आधारित होती है। स्पष्ट दृष्टिकोण एवं कुशल सम्प्रेषण के माध्यम से नेता, कर्मचारियों को प्रेरित करता है उनकी उत्पादकता व दक्षता को बढ़ाता है। इस शैली को अपनाने वाले संगठन में नेता का ध्यान संगठन के वृहद लक्ष्यों की प्राप्ति की ओर होता है और कर्मचारीगण वृहद लक्ष्यों की प्राप्ति की दिशा में संगठन के छोटे लक्ष्यों एवं समूह क्रियाओं के सम्पादन की ओर होता है।

7. **सहभागी भौली (Participative Style) :** इस शैली में अधीनस्थों एवं कर्मचारियों से प्राप्त आगतों को भी महत्व दिया जाता है, परन्तु अन्तिम निर्णय सहभागी नेतृत्व के आधार पर ही लिया जाता है। यह शैली कर्मचारियों को उत्साहित और प्रेरणा शक्ति को जागृत करती है क्योंकि निर्णयन प्रक्रिया में उनका भी महत्वपूर्ण योगदान होता है।
लक्ष्य प्राप्ति की दिशा में यह शैली के सदस्यों की वैचारिक भिन्नता को भी पूर्ण महत्व प्रदान करती है ताकि प्रत्येक क्रिया एवं उत्पाद की गुणवत्ता बनी रहे। अधिकारियों के साथ–साथ अवरों के विचारों को भी निर्णयन प्रक्रिया में समाहित करना, अधीनस्थ से सलाह लेना, अधीनस्थों की त्रुटियों में सहलशीलता के साथ सुधार करना तथा अधीनस्थों द्वारा परिवर्तनों को स्वीकार करना आदि इस शैली की प्रमुख विशेषताएँ हैं।

8. **सहयोगी भौली (Cooperative Style) :** यह शैली सहभागी के समान ही संगठन के प्रत्येक कर्मचारी की संगठन सम्बन्धी निर्णयों में सम्मिलित करने का प्रयत्न करती है। सभी निर्णय सदस्यों के सहयोग, सुझाव के आधार पर या तो बहुमत आधारित या मतैक्य समझौतों के रूप में लिये जाते हैं। एक सहयोगी नेता सदैव प्रयत्न करता है कि कर्मचारियों में समूह कार्यों एवं विश्वास को बढ़ावा दे सके। सहयोगी शैली अपनाने वाला नेता नियंत्रण अथवा शक्तियों को उसी सीमा तक अपनाता है जिस सीमा तक आवश्यकताओं की पूर्ति में वे बाधक नहीं बनती।

यह शैली लक्ष्य प्राप्ति की दिशा में कर्मचारी और नेता को एक दूसरे के बेहद निकट ला देती है और समानता व सशक्तिकरण के दर्शन के संगठन के भीतर मूर्त रूप प्रदान करती है। जिसके माध्यम से यह प्रवर प्रशासकों एवं अधीनस्थों के मध्य सामान्यतया पाये जाने वाले अविश्वासों को कम कर देती है। इस शैली को अपनाने वाले नेता में जो प्रमुख गुण पाये जाते हैं, वे हैं –

- प्रेरणात्मक वचनबद्धता एवं क्रियाएँ,
- सहयोगियों की समस्याओं का समाधान ढूंढने वाला,
- वृहद स्तर पर समर्पण को बढ़ावा देना,
- आशाओं एवं सहभागिताओं को स्थिरता के साथ बनाये रखना।

इस प्रकार सहयोगी निर्णयन प्रजातांत्रिक होता है और वृहद विचार–विमर्श के पश्चात् मतैक्य के साथ बहुमत आधारित होता है। सामान्यतया निर्णयन प्रक्रिया में मतैक्य स्थापित करना अत्यन्त कठिन कार्य होता है, परन्तु इस शैली पर आधारित होने से निर्णयन प्रक्रिया सरल, मतैक्य आधारित और जनतांत्रिक हो जाती है।