

MAPOL 2.5M



**एम. ए. राज्यशास्त्र
सत्र - II**

राष्ट्रीय शैक्षणिक धोरण 2020 नुसार सुधारित अभ्यासक्रम

नेतृत्व विकास

प्राध्यापक रविन्द्र कुलकर्णी कुलगुरु मुंबई विद्यापीठ, मुंबई	प्राध्यापक शिवाजी सरगर संचालक दूरस्थ व ऑनलाईन शिक्षण केंद्र, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई
प्राचार्य (डॉ.) अजय भामरे प्र-कुलगुरु मुंबई विद्यापीठ, मुंबई	

कार्यक्रम समन्वयक	: प्रा. अनिल आर बनकर सहयोगी प्राध्यापक आणि प्रमुख मानव्यविद्या शाखा दूरस्थ व ऑनलाईन शिक्षण केंद्र, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई.
अभ्यास समन्वयक	: डॉ. दत्तात्रय म. तोंडे सहायक प्राध्यापक दूरस्थ व ऑनलाईन शिक्षण केंद्र, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई. : डॉ. क्षिप्रा वासुदेव सहायक प्राध्यापक दूरस्थ व ऑनलाईन शिक्षण केंद्र, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई.
संपादक	: डॉ. दत्तात्रय म. तोंडे सहायक प्राध्यापक दूरस्थ व ऑनलाईन शिक्षण केंद्र, मुंबई विद्यापीठ, मुंबई.
लेखक	: डॉ. श्रीकांत देविदास महादने सहायक प्राध्यापक डॉ. पतंगराव कदम कला व वाणिज्य कॉलेज, पेन - रायगड : डॉ. बालासाहेब चंद्रप्रकाश किलचे सहायक प्राध्यापक श्रीनाथ कॉलेज ऑफ एज्युकेशन, पैठण छत्रपति संभाजीनगर : डॉ. संतोष कोल्हे सहाय्यक प्राध्यापक, राज्यशास्त्र विभाग व संशोधन केंद्र, ज्ञानोपासक शिक्षण मंडळाचे कला, वाणिज्य व विज्ञान महाविद्यालय, परभणी.

फेब्रुवारी २०२५, मुद्रण - १

ISBN 978-93-6728-092-8

प्रकाशक संचालक, दूरस्थ व ऑनलाईन शिक्षण केंद्र मुंबई विद्यापीठ, विद्यानगरी, मुंबई- ४०० ०९८.

अक्षर जुळणी आणि मुद्रण मुंबई विद्यापीठ मुद्रणालय. विद्यानगरी, मुंबई

अनुक्रमणिका

अध्याय क्र.	नाव	पृष्ठ क्र.
प्रकरण १: प्रस्तावना		१
अ) नेता आणि नेतृत्व: अर्थ आणि व्याख्या		१
ब) नेतृत्वाचा इतिहास		७
क) नेतृत्वाचा सिद्धांत		११
प्रकरण २: नेतृत्वाचा पाया.....		२०
अ) आत्म-जागरूकता आणि आत्म-ज्ञान		२१
ब) भावनिक बुद्धिमत्ता		३७
क) सार्वजनिक बोलणे आणि प्रभावी संवाद		४२
प्रकरण ३: राजकीय नेतृत्व.....		४६
अ) राजकीय व्यवस्था आणि नेतृत्व.....		६०
ब) नीतिमत्ता आणि नैतिकता		७२
क) सार्वजनिक जबाबदारी		७८
प्रकरण ४: समकालीन जगातील नेतृत्व		८२
अ) बदलते स्वरूप.....		९६
ब) नेतृत्वाचे महत्त्व		९४
क) आव्हाने		९९

एम. ए. राज्यशास्त्र

सत्र - II

राष्ट्रीय शैक्षणिक धोरण 2020 नुसार सुधारित अभ्यासक्रम

नेतृत्व विकास

अभ्यासक्रम (मराठी)

अभ्यासक्रमाची उद्दिष्टे:

१. विद्यार्थ्यांमध्ये आत्म-जागरूकता वाढवणे आणि परस्पर कौशल्ये विकसित करणे.
२. राजकीय नेतृत्वाच्या विविध आयामांची ओळख करून देणे.
३. सॉफ्ट कौशल्य आत्मसात करणे आणि त्यांना समकालीन नेतृत्व पद्धतीची जाणीव करून देणे

प्रकरण १: प्रस्तावना

- अ) नेता आणि नेतृत्व: अर्थ आणि व्याख्या
- ब) नेतृत्वाचा इतिहास
- क) नेतृत्वाचा सिद्धांत

प्रकरण २: नेतृत्वाचा पाया

- अ) आत्म-जागरूकता आणि आत्म-ज्ञान
- ब) भावनिक बुद्धिमत्ता
- क) सार्वजनिक बोलणे आणि प्रभावी संवाद

प्रकरण ३: राजकीय नेतृत्व

- अ) राजकीय व्यवस्था आणि नेतृत्व
- ब) नीतिमत्ता आणि नैतिकता
- क) सार्वजनिक जबाबदारी

प्रकरण 4 : समकालीन जगातील नेतृत्व

- अ) बदलते स्वरूप
- ब) नेतृत्वाचे महत्त्व
- क) आव्हाने

SYLLABUS

Leadership Development (4 Credits, 60 Hours)

Course Objectives:

1. To enhance self-awareness and develop interpersonal skills among students.
2. To introduce various dimensions of political leadership.
3. To imbibe soft skills and make them aware of the contemporary leadership practices

Module 1: Introduction

- a) Leader and Leadership: Meaning and Definitions
- b) History of Leadership
- c) Theory of Leadership

Module 2: Foundations of leadership

- a) Self-awareness and self-knowledge
- b) Emotional Intelligence
- c) Public-speaking and effective communication

Module 3: Political Leadership

- a) Political Systems and Leadership
- b) Ethics and Morality
- c) Public Accountability

Module 4: Leadership in Contemporary World

- a) Importance of leadership
- b) Changing Nature
- c) Challenges

Course Outcomes:

On successful completion of this course students will be able to:

1. Identify and improve various soft skills that are important for personality development.
2. Understand the importance of emotional intelligence as well as team work.
3. Enhance effective communication

SYLLABUS

Reading List:

1. Blondel, J. (1987). *Political Leadership: Towards a General Analysis*. London: SAGE Publications.
2. Bryman, A., Collinson, D., Grint, K., Jackson, B., & Uhl-Bien, M. (Eds.). (2011). *The SAGE Handbook of Leadership*. London: SAGE Publications Ltd.
3. Elgie, R. (1995). *Political Leadership in Liberal Democracies*. London: Macmillan Press Ltd
4. Greene, J. O. (2021). *Essentials of Communication Skill and Skill Enhancement: A Primer for Students and Professionals*. New York: Routledge.
5. Hiebert, M., & Klatt, B. (2001). *The Encyclopedia of Leadership: A Practical Guide To Popular Leadership Theories And Techniques*. New York: McGraw-Hill.
6. Kane, J., Loy, H.C., & Patapan, H. (Eds.). (2011). *Political Legitimacy in Asia: New Leadership Challenges*. New York: Palgrave Macmillan.
7. Leonard, H. S., Lewis, R., Freedman, A. M., & Passmore, J. (Eds.). (2013). *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Leadership, Change, and Organizational Development*. UK: Wiley-Blackwell.
8. Marturano, A., & Gosling, J. (Eds.). (2008). *Leadership: The Key Concepts*. New York: Routledge.
9. Pool, L. D., & Qualter, P. (Eds.). (2018). *An Introduction to Emotional Intelligence*. Hoboken: Wiley.
10. Rhodes, R. A., & Hart, P. (Eds.). (2014). *The Oxford Handbook of Political Leadership*. Oxford University Press.
11. Riggio, R. E., & Tan, S. J. (Eds.). (2014). *Leader Interpersonal and Influence Skills: The Soft Skills of Leadership*. New York: Routledge.
12. Valenty, L. O., & Feldman, O. (Eds.). (2002). *Political Leadership for the New Century: Personality and Behavior among American Leaders*. London: Praeger Publishers.

प्रकरण १: प्रस्तावना

अ) नेता आणि नेतृत्व: अर्थ आणि व्याख्या

घटक रचना:

- १.१ उद्दिष्टे
- १.२ प्रस्तावना
- १.३ व्याख्येचा अर्थ
- १.४ नेतृत्वाची व्याख्या
- १.५ नेतृत्वाच्या शैली
- १.६ नेतृत्वाची कार्ये
- १.७ नेतृत्वाचे गुण
- १.८ निष्कर्ष
- १.९ सरावासाठी प्रश्न

१.१ उद्दिष्टे

- नेतृत्वाचा अर्थ आणि स्वरूप समजून घेणे
- नेतृत्वाच्या विविध शैली आणि वैशिष्ट्यांशी परिचित होणे

१.२ प्रास्ताविक

Hence it is evident that the state is a creation of nature, and that man is by nature a political animal. And he who by nature and not by mere accident is without a state, is either above humanity, or below it;

-अॅरिस्टॉटल (पॉलिटीक्स- खंड १)

माणूस समाजात राहतो आणि म्हणूनच तो त्याच्या सभोवतालच्या राजकीय घटना आणि प्रसंगांत सहभागी होत असतो. व्यक्तीची सामाजिक आणि राजकीय प्रवृत्ती त्याला संघटित होण्यास आणि समान उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी नेतृत्व करण्यास भाग पाडते. यामुळेच, नेतृत्व हे मानवी संस्कृतीइतकेच जुने आहे असे म्हटले जाते. लोकांचे नेतृत्व करणे हे लोकशाही किंवा हुकूमशाही स्वरूपाचे असू शकते परंतु नेतृत्व हे सार्वत्रिक आहे हे समजून घेणे आवश्यक आहे. म्हणूनच, नेतृत्व म्हणजे नेमके काय आहे ? नेत्याची वैशिष्ट्ये कोणती

आहेत? हे आधी समजून घेणे आवश्यक आहे. पुढील भागात नेतृत्व, त्याचे प्रकार आणि विविध सिद्धांतांचा समावेश आहे.

१.३ व्याख्या आणि अर्थ

"नेता (Leader)" हा शब्द जुन्या इंग्रजी शब्द "लेडर (læder)" पासून आला आहे ज्याचा अर्थ "मार्गदर्शन करणारा" असा होतो. ज्याला मार्गदर्शन करण्याचा अधिकार आहे अशा शब्दाचाही तो समानार्थी शब्द आहे. ते व्यक्तींच्या गटाचे नेतृत्व आणि मार्गदर्शन करण्याची व्यक्तीची क्षमता दर्शवते. म्हणूनच, "नेतृत्व" हा शब्द अशा परिस्थितीला सूचित करतो जिथे एक व्यक्ती आपल्या सहकाऱ्यांना त्यांच्या संघटनेची/संस्थेची सामान्य उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी मार्गदर्शन करते.

नेतृत्वाच्या संकल्पनेस विविध विषयांमधील अभ्यासकांनी योगदान दिले आहे. राजकारण, समाजशास्त्र, इतिहास, मानसशास्त्र, सामाजिक मानसशास्त्र आणि संप्रेषण या क्षेत्रातील लेखकांनी नेता आणि नेतृत्वाच्या अभ्यासात योगदान दिले आहे. प्रत्येक अभ्यासकाने नेतृत्व या शब्दाचा अर्थ आपआपल्या पद्धतीने लावला आहे. त्यामुळेच, नेतृत्व ही एक जटिल रचना असून ज्यामध्ये विविध मानसिक, समाजशास्त्रीय, आर्थिक आणि राजकीय व्याख्या आहेत असे मानले जाते.

प्रो. जे. सी. रोस्ट यांनी त्यांच्या "Leadership for the 21st Century" या पुस्तकात नेतृत्वाच्या जवळजवळ २०० व्याख्यांचे विश्लेषण करित नेतृत्वाच्या अभ्यासासाठी विविध दृष्टिकोनांवर प्रकाश टाकला आहे.

प्रो. जे. सी. रोस्ट यांच्याप्रमाणे, प्रो. कीथ ग्रिट यांनी नेतृत्वाची व्याख्या करण्यात गुंतागुंत निर्माण करणाऱ्या चार सामान्य समस्यांची यादी केली आहे.

- i) **प्रक्रिया- समस्या-** रोस्ट यांच्या मते, प्रक्रिया समस्या या नेतृत्व हे नेत्याच्या वैयक्तिक गुणांवरून/गुणांवरून निर्माण होते की नेता त्याच्या/तिच्या अनुयायांना त्याच्या कृतींद्वारे प्रेरित करतो यावर एकमताचा अभाव दर्शवते? प्रक्रिया समस्या या एखाद्या व्यक्तीच्या व्यक्तिमत्त्वाच्या दृष्टिकोनाचे दर्शवतात.
- ii) **स्थान- समस्या-** नेत्याच्या नेमक्या स्थानाशी निगडित समस्या या स्थान समस्या या प्रकारात मोडतात. उदा. नेता प्रभारी असेल आणि त्याला सर्व अधिकार दिलेले आहेत का? किंवा, तो केवळ प्रातिनिधिक म्हणून समोर आहे आणि अधिकार मात्र अन्य कोणाकडून वापरले जात आहेत का?
- iii) **तत्वज्ञान- समस्या-** नेता अनुयायांच्या वर्तनावर जाणूनबुजून, कारणात्मक प्रभाव पाडतो का? किंवा त्यांच्या स्पष्ट कृती अनुक्रमे संदर्भ आणि परिस्थितीनुसार निर्धारित केल्या जातात किंवा अगदी श्रेय दिल्या जातात. हे या प्रश्नाशी निगडित समस्या या तत्वज्ञान समस्या या प्रकारात मोडतात.

iv) **शुद्धतेची समस्या-** हे नेतृत्व व्यक्ती/गटांमध्ये साकारलेले आहे का? आणि ते पूर्णपणे मानवी घटना आहे का याबद्दल आहे.

नेता आणि नेतृत्व:
अर्थ आणि व्याख्या

१.४ नेतृत्वाच्या व्याख्या

अनेक अभ्यासकांनी नेतृत्वाची व्यापक व्याख्या देण्याचा प्रयत्न केला आहे. नेतृत्व हे सहसा प्रभाव, दृष्टी आणि इतरांना सामायिक ध्येयांकडे नेण्याची क्षमता यांच्याशी निगडीत असते. तथापि, नेतृत्वाची व्याप्ती या घटकांच्या पलीकडे विस्तारते, ज्यामध्ये भावनिक बुद्धिमत्ता, परिस्थितीजन्य अनुकूलता आणि नेता-अनुयायी संबंधांची गतिशीलता यांचाही समावेश होणे गरजेचे आहे.

नेतृत्वाची व्याख्या ही नेत्याची वैशिष्ट्ये, वर्तन, परिस्थितीजन्य संदर्भ किंवा परिणामांवर लक्ष केंद्रित केले आहे की नाही? यांसारख्या मुद्द्यांवर अवलंबून आहे.

पीटर जी. नॉर्थहाऊस (नॉर्थहाऊस, २०१६) यांनी नेतृत्वाला एक परस्परसंवादी प्रक्रिया म्हणून अधोरेखित केले आहे. नॉर्थहाऊस यांच्यामते, नेतृत्व हा एक स्थिर गुणधर्म नसून त्यामध्ये प्रभाव आणि सहकार्य या दोन घटकांचा अंतर्भाव असतो. ते नेतृत्व या संज्ञेची व्याख्या खालीलप्रमाणे करतात:

नेतृत्व ही एक अशी प्रक्रिया आहे ज्यामध्ये एक व्यक्ती एक सामान्य ध्येय साध्य करण्यासाठी व्यक्तींच्या गटावर प्रभाव पाडते.

दुसऱ्या एका व्याख्येत, गॅरी युक्ल (युक्ल, २०१३) हे नेतृत्वाची व्याख्या खालीलप्रमाणे करतात:

नेतृत्व म्हणजे इतरांना काय करावे लागेल? आणि ते कसे करावे? याबद्दल समजून घेण्यासाठी आणि सहमत होण्यासाठी प्रभावित करण्याची प्रक्रिया आणि सामायिक उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी वैयक्तिक आणि सामूहिक प्रयत्नांना सुलभ करण्याची प्रक्रिया होय.

जेम्स मॅकग्रेगर बर्न्स (बर्न्स, १९७८) यांच्या मते:

नेतृत्व म्हणजे असे नेते जे अनुयायांना विशिष्ट ध्येयांसाठी कार्य करण्यास प्रवृत्त करतात जे नेते आणि अनुयायी दोघांच्याही मूल्ये आणि प्रेरणा - इच्छा आणि गरजा, आकांक्षा आणि अपेक्षा - यांचे प्रतिनिधित्व करतात.

बर्नार्ड एम. बास (Bass, Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications, 1990) यांच्या मते:

नेतृत्व म्हणजे गटातील दोन किंवा अधिक सदस्यांमधील संवाद ज्यामध्ये बहुतेकदा परिस्थितीची रचना किंवा पुनर्रचना आणि सदस्यांच्या धारणा आणि अपेक्षांचा समावेश असतो.

राल्फ स्टोर्गिडल (स्टोर्गिडल आर., १९७४) यांच्या मते:

नेतृत्व म्हणजे ध्येय साध्य करण्यासाठी संघटित गटाच्या क्रियाकलापांवर प्रभाव पाडण्याची प्रक्रिया.

या सर्व व्याख्या हेच दर्शवितात की नेतृत्व ही एक जटिल संकल्पना आहे ज्यामध्ये प्रभाव, दृष्टी, सहकार्य, भावनिक बुद्धिमत्ता आणि परिस्थितीजन्य गतिशीलता यांचा समावेश आहे.

१.५ नेतृत्वाच्या शैली

नेते त्यांच्या कर्मचाऱ्यांचे नेतृत्व करण्यासाठी, त्यांना प्रेरित करण्यासाठी आणि देखरेख करण्यासाठी वापरत असलेल्या विविध पद्धती दर्शवितात. या सर्व घटकांनाच एकत्रितपणे नेतृत्व शैली म्हणता येईल. संघटनेची ध्येये कशाप्रकारे साध्य करावीत? तसेच संघटनेतील संबंध कसे राखले जावेत? यांसारखे प्रश्न सोडवण्यात तसेच निर्णय घेण्याच्या एकंदर प्रक्रियेवरही नेतृत्व शैली ही प्रभाव पाडत असते.

नेतृत्व शैली खालील तीन प्रकारांमध्ये वर्गीकृत केल्या आहेत:

- **नेतृत्वाची निरंकुश शैली (Autocratic Style of Leadership):** नेतृत्वाच्या निरंकुश शैलीला हुकूमशाही नेतृत्व पद्धत असेही म्हणतात. या शैलीत, नेता हा आदेश देणारा एकमेव घटक असून त्याच्या अनुयायांकडून या आदेशांचे कठोर पालन व्हावे अशी तो अपेक्षा करतो. नेतृत्वाच्या निरंकुश शैलीमध्ये, नेते त्याच्या सहकाऱ्यांच्या कोणत्याही हस्तक्षेपाशिवाय स्वतंत्र निर्णय घेतात ज्यामुळे जलद निर्णय घेणे शक्य होते. यामुळे संघटनेत सुव्यवस्था आणि शिस्त देखील निर्माण होते.
- **नेतृत्वाची लोकशाही शैली (Democratic Style of Leadership):** लोकशाही नेतृत्व शैलीला सहभागी नेतृत्व शैली (*Participative Style of leadership*) म्हणूनही ओळखले जाते. असे नेतृत्व हे निर्णय प्रक्रियेत सदस्यांना सहभागी करून घेण्यास मदत करते. येथे नेतृत्वाकडून संघटनेत सहकार्याचे समर्थन केले जाते. विकेंद्रीकरण हे लोकशाही नेतृत्व शैलीचे प्रमुख वैशिष्ट्य आहे.
- **नेतृत्वाची निर्हस्तक्षेपी शैली (Laissez Faire Style of Leadership):** निर्हस्तक्षेपी नेतृत्व शैलीला प्रदत्त नेतृत्वशैली (*Delegative Leadership*) असेही म्हणतात. निर्हस्तक्षेपी नेतृत्व शैली ही संघटनेच्या सदस्यांना निर्णय घेण्याची आणि कामे पूर्ण करण्याची स्वायत्तता देते. येथे, नेता आवश्यकतेनुसारच हस्तक्षेप करतो आणि सदस्यांना त्यांचे ध्येय साध्य करण्यासाठी प्रोत्साहित करतो.

१.६ नेतृत्वाची कार्ये

अमेरिकन विद्वान चेस्टर बर्नार्ड यांनी सहकारी संस्थाप्रणालींच्या संदर्भात नेतृत्वाची चर्चा केली आहे. बर्नार्ड यांनी संघटनात्मक परिणामकारकता (*Organizational Effectiveness*) साध्य करण्यासाठी नेतृत्वाला एक मध्यवर्ती घटक म्हणून रेखाटले आहे. त्यांनी सहकार्याला चालना देण्यासाठी, संघटनात्मक उद्दिष्टे स्थापित करण्यासाठी आणि प्रणालीमधील व्यक्तींमध्ये उद्देशाची भावना राखण्यासाठी नेतृत्वाचे महत्त्व अधोरेखित केले

आहे. चेस्टर बर्नार्ड यांनी त्यांच्या लोकप्रिय पुस्तक, *Organization and Management* मध्ये नेतृत्वाची चार कार्ये सूचीबद्ध केली आहेत. यामध्ये समाविष्ट आहेत:

नेता आणि नेतृत्व:
अर्थ आणि व्याख्या

- १) उद्दिष्टांचे निर्धारण
- २) साधनांचा वापर
- ३) कृतीच्या साधनांचे नियंत्रण
- ४) समन्वित कृतीची प्रेरणा

त्याचप्रमाणे, हिक्स आणि गुलेट यांनी नेतृत्वाची आठ कार्ये ओळखली. यामध्ये (अवस्थी आणि माहेश्वरी, २०१०) समाविष्ट आहेत:

- १) सदस्यांना संघटनात्मक उद्दिष्टे पुरवणे.
- २) संघटनात्मक सदस्यांमधील मतभेदांवर मध्यस्थी करणे.
- ३) कनिष्ठांना कल्पना सुचवणे.
- ४) कनिष्ठ कृतीला उत्तेजन देण्यासाठी उत्प्रेरक.
- ५) कनिष्ठांना संघटनात्मक उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी प्रभावीपणे काम करण्यास प्रेरित करणे.
- ६) कनिष्ठांना त्यांच्या ओळख आणि आदराच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी प्रशंसा करणे.
- ७) अनुयायांना समस्यांना तोंड द्यावे लागते तेव्हा त्यांना सुरक्षा प्रदान करणे.
- ८) संघटनेचे प्रतिनिधित्व करणे.

१.७ नेतृत्वाचे गुण

संघटनात्मक यश, सामाजिक प्रगती आणि वैयक्तिक प्रभावासाठी नेतृत्व अत्यंत महत्त्वाचे आहे. आवश्यक गुणांशिवाय, ते अकार्यक्षमता, अलिप्तता आणि ध्येये साध्य करण्यात अपयशी ठरू शकते.

पॉल एच. ऑपलबी यांनी नेतृत्वाचे खालील आठ गुण ओळखले आहेत:

- १) निर्णयक्षमता
- २) दृष्टीची स्पष्टता
- ३) दूरदृष्टी
- ४) अचूक निर्णय
- ५) अधीनस्थांची उभारणी (Building up of Subordinates)
- ६) सहभागी व्यवस्थापन
- ७) चांगले जनसंपर्क
- ८) जाणीवेत सुधारणा

१.८ निष्कर्ष

नेतृत्व हा एक व्यापकपणे चर्चेत असलेला शब्द आहे. अभ्यासकांनी नेतृत्वाचे विविध अर्थ लावले असून आणि विविध प्रकार आणि वैशिष्ट्येही सूचीबद्ध केली आहेत. पुढील घटकात त्या काळात नेतृत्वाच्या विकासाच्या अभ्यासाशी संबंधित आहे.

१.९ सरावासाठी प्रश्न

- नेतृत्व या शब्दाची व्याख्या करा आणि नेतृत्वाच्या प्रमुख शैलींवर चर्चा करा.
- नेतृत्व म्हणजे काय? नेतृत्वाच्या प्रमुख कार्याची चर्चा करा.

ब) नेतृत्वाचा इतिहास

घटक रचना:

- २.१ उद्दिष्टे
- २.२ प्रस्तावना
- २.३ नेतृत्वाच्या प्राचीन कल्पना
- २.४ मध्ययुगीन नेतृत्वाच्या कल्पना
- २.५ आधुनिक नेतृत्वाच्या कल्पना
- २.६ निष्कर्ष
- २.७ सरावासाठी प्रश्न

२.१ उद्दिष्टे

- प्राचीन आणि मध्ययुगीन काळात नेतृत्वाच्या अभ्यासाचा विकास समजून घेणे
- आधुनिक काळात नेतृत्वाच्या अभ्यासाचा विकास अभ्यासणे

२.२ प्रस्तावना

नेतृत्व ही मानवी संस्कृतीच्या विकासासोबत विकसित झालेली एक प्राचीन कल्पना आहे. विविध अभ्यासकांनी नेतृत्वास सर्वात जुना आणि सार्वत्रिक व्यवसाय म्हणून उल्लेखले आहे. कालौघात नेतृत्व आणि नेतृत्व वर्तनाचे नमुने यांत फरक झालेला असला तरी काही मुलभूत बाबींत मात्र कायम समानता राहिली आहे.

विविध सांस्कृतिक आणि तात्विक परंपरांमुळे नेतृत्व सिद्धांत शतकानुशतके विकसित होत आले आहेत. सन त्झू, प्लेटो, कौटिल्य, अॅरिस्टॉटल, निकोलो मॅकियावेली, थॉमस कार्लाइल आणि मॅक्स वेबर यांसारख्या विचारवंतांनी नेतृत्वाच्या स्वरूपाबद्दल सखोल अंतर्दृष्टी दिली आहे.

२.३ नेतृत्वाच्या प्राचीन कल्पना

सन त्झूच्या अनुकूलतेवर भर देणाऱ्या धोरणात्मक परिस्थितीवादापासून (*Strategic situationalism*) ते न्यायावर आधारित प्लेटोचे नैतिक नेतृत्व (*Moral leadership*) आणि कौटिल्यचे कौशल्य विकासासह आत्म-शुद्धीकरणाचे (*Self-purification with skill development*) मिश्रण यांसारख्या सुरुवातीच्या सिद्धांतांनी आधुनिक चौकटीचा पाया घातला. यानंतर, अॅरिस्टॉटलच्या सद्गुण-आधारित नेतृत्व (*Virtue based leadership*), मॅकियाव्हेलीची व्यावहारिक रणनीती (*Pragmatic strategies*), कार्लाइलचे वीर गुणांवर

(*Heroic traits*) लक्ष केंद्रित करणे आणि वेबरचे अधिसत्तेचे वर्गीकरण (*Authority Classification*) या संकल्पनांनी नेतृत्वाची समज अधिक समृद्ध केली. यामुळे ती सामाजिक आणि संघटनात्मक विकासाचा आधारस्तंभ बनली.

चीनी तत्वज्ञानी आणि लष्करी रणनीतीकार सन त्झू (इ.स.पू. ५४४-इ.स.पू. ४९६) यांनी नेतृत्वाचा अभ्यास करण्यासाठी सुरुवातीचा गैर-पाश्चिमात्य दृष्टिकोन मांडला आहे. सन त्झू यांचे *The Art of War*, हे पुस्तक वेगवेगळ्या संघटित कृतींच्या प्रमुख घटकांद्वारे संघटनात्मक परिणाम कशाप्रकारे साध्य करता येतील यासाठी धोरणात्मक युक्ती (*strategic maneuver*) प्रदान करणारे प्रयोगाचे पुस्तक आहे. सन त्झूचा नेतृत्व सिद्धांत, ज्याला धोरणात्मक परिस्थितीवाद (*Strategic situationalism*) असेही म्हणतात, तो नेत्याच्या परिस्थितीजन्य गतिशीलता समजून घेण्याच्या तसेच त्यांचे आकलन करण्याच्या क्षमतेवर केंद्रित आहे. सन त्झू यानंतर नेत्याच्या परिस्थिती निर्माण करून, त्याचा फायदा घेऊन आणि सध्याच्या आणि विकसित होत असलेल्या वातावरणाशी जुळवून घेऊन यश निश्चित करून परिस्थितीपेक्षा वर घेण्याच्या क्षमतेवर भर देतो. सन त्झू यांनी शहाणपण, विचारांची स्पष्टता, वैराग्यपूर्ण अहंकार, परोपकार आणि उद्देशाची प्रामाणिकता हे नेत्याचे पाच गुण सांगितले आहेत.

त्यानंतर प्लेटोने (४२७ ईसापूर्व - ३४७ ईसापूर्व) नेतृत्वाची कल्पना पुढे नेली. प्लेटोने त्याच्या 'द रिपब्लिक' मध्ये ज्ञान आणि सद्गुणांचा परिपूर्ण मिलाफ असलेल्या एका तत्वज्ञानी राजाचं चित्रण केलं आहे. प्लेटोची नेतृत्वाची ही कल्पना नैतिकता आणि न्यायाच्या शोधात फिरते. प्लेटोने असे मत मांडले की, नेतृत्वाचे ज्ञान असलेली व्यक्तीचे वर्तन हे दोषरहित असल्याने एका परिपूर्ण नेत्यांकडून चुका होणे हे अशक्य आहे (विल्सन, २०१६).

यानंतर कौटिल्य (३७० ई.पू.-२८३ ई.पू.) या भारतीय तत्ववेत्याने आत्म-शुद्धीकरण आणि कौशल्य विकासावर आधारित आदर्श नेता चित्रित करून नेतृत्व प्रशिक्षणावरील पूर्वेकडील आणि पाश्चात्य दृष्टिकोनांचा संयोग साधला आहे (जैन आणि मुखर्जी, २००९). जरी कौटिल्य नेत्याची कल्पना राजकीय नेता म्हणून करतो, तरी त्याचा अर्थशास्त्र हा ग्रंथ शासन, प्रशासन, राजकारण आणि अर्थव्यवस्थेतील नेतृत्वाच्या कलेवर आधारित एक उत्तम नमुना आहे.

नेतृत्वावरील अॅरिस्टॉटलच्या (३८२ ई.पू.-३२२ ई.पू.) विचारांनी सद्गुण आणि नैतिक विचारांवर भर देत आधुनिक नेतृत्व सिद्धांतांना आणखी आकार दिला. अॅरिस्टॉटलचा सद्गुणांचा सिद्धांत प्रभावी सामाजिक आणि राजकीय संस्थांसाठी आवश्यक घटक म्हणून नैतिक चारित्र्य आणि सद्गुणांना एकत्रित करीत असल्याने नेतृत्वाला एक जटिल परंतु संदर्भावर आधारित प्रक्रिया म्हणून पाहतो.

२.४ मध्ययुगीन नेतृत्वाच्या कल्पना

मध्ययुगीन काळात, निकोलो मॅकियाव्हेली (इ. स १४६९- इ. स १५२७) याने नेता आणि नेतृत्वाविषयी व्यापक चर्चा केली आहे. मॅकियाव्हेलीचे 'प्रिन्स' हे पुस्तक नेतृत्वावर आधारित एक मार्गदर्शक पुस्तिका मानले जाते. मॅकियाव्हेली हा राजेशाहीचा समर्थक असल्याने अधिकाराचे केंद्रीकरण करण्याची गरज अधोरेखित करतो. यासाठी राजाने शक्ती आणि कपटाचा विवेकी वापर करण्यासही अजिबात मागे-पुढे पाहू नये असे मत त्याने मांडले.

मॅकियाव्हेलीची नेत्याने इतरांच्या आवडी हाताळल्या पाहिजेत जेणेकरून तो इतरांना आपणास जे हवे ते करायला लावू शकेल ही कल्पना मानवी कारणावर त्याचा अविश्वास दर्शवणारी असल्याने त्याच्यावर कडाडून टिका झाली (अँडम्स आणि डायसन, २००३). मॅकियाव्हेलीने नेत्यांना केलेली अशी सूचना जरी अतिरेकी वाटत असली तरी, ती वास्तवता दर्शवते की नेतृत्वाला कधीकधी कठीण निवडीची आवश्यकता असते.

२.५ नेतृत्वाच्या आधुनिक कल्पना

१९ व्या शतकाच्या मध्यात आणि नंतर, नेतृत्वाचा अभ्यास नेत्याच्या गुणधर्मांचे मोजमाप आणि दस्तऐवजीकरणाने भरलेला होता (येथे गुणधर्मांमध्ये बोलण्याची पद्धत, उंची, वजन, बोलण्याची पद्धत, देखावा, शारीरिक कौशल्य; बुद्धिमत्ता, बोलकेपणा, मौलिकता, आत्मविश्वास, मनःस्थिती नियंत्रण यासारखे वैयक्तिक घटक आणि वैवाहिक स्थिती, जन्मस्थान, वडिलांचा व्यवसाय इत्यादी चरित्रात्मक घटक यांचा समावेश आहे). या काळात, नेत्याकडे श्रेष्ठ गुण असतात जे त्याला त्याच्या अनुयायांपासून वेगळे करतात असे मानले जात होते. काही अभ्यासकांनी तर नेतृत्व घडवण्यासाठी वारशाचे महत्त्व अधोरेखित केले.

थॉमस कार्लाइलने (१७९५ इ.स - १८८१ इ.स) असमानतेची नैसर्गिकता, आज्ञाधारकतेची नैतिकता आणि लोकशाहीचे धोके या संकल्पनांचे समर्थन करित 'नायकपूजा' ही एक नैसर्गिक आणि इष्ट घटना असल्याचे स्पष्ट केले. अशी नायकपूजा एका सुसंगत समाजासाठी आवश्यक प्रमाणात सुव्यवस्था आणि प्रेम निर्माण करते अलसेही कार्लाइल म्हणतो. कार्लाइलसाठी, नेतृत्व आणि निष्ठावंत आज्ञाधारक अनुयायीत्व हे दोन्ही आवश्यक, इष्ट, नैसर्गिक आणि नैतिक घटक होते. २० व्या शतकाच्या सुरवातीला नेतृत्वाच्या वैशिष्ट्यांबद्दल कार्लाइलच्या या कल्पनांनी नेतृत्वाच्या अभ्यासाला आधार दिला.

सामाजिक आणि संघटनात्मक संस्थांमध्ये नेतृत्व समजून घेण्यासाठी मॅक्स वेबर (१८६४-१९२०) यांनी एक मुख्य चौकट तयार केली. वेबरची नेतृत्वाची संकल्पना त्यांच्या अधिकाराच्या सिद्धांतावर आधारित आहे. नेतृत्वावरील त्यांचे अध्ययन हे अधिसत्तेचे पारंपारिक, करिष्माई आणि वैधानिक-तार्किक अशा तीन प्रकारांमध्ये वर्गीकरण करण्यापासून सुरू होते. वेबरच्या मते, पारंपारिक अधिसत्तेत नेतृत्व अनुवंशिक असते आणि सत्ता ही दीर्घकालीन रीतिरिवाजांमधून प्राप्त होते; तर करिष्माई अधिसत्तेत अनुयायी आपल्या नेत्याला त्याच्यातील असाधारण वैयक्तिक गुणांमुळे अपवादात्मक मानतात. वैधानिक-तार्किक अधिसत्तेत मात्र नेतृत्व हे नियम आणि कायद्यांच्या प्रणालीतून सत्ता मिळवते आणि येथे नेत्यांना त्यांच्या स्थानामुळे आणि स्थापित कायदेशीर चौकटींमुळे पाळले जाते.

अमेरिकन व्यवस्थापन सिद्धांतकार मेरी पार्कर फॉलेट (१८६८ ए.डी.-१९३३ ए.डी.) यांनी नेतृत्व सिद्धांतावर विस्तृतपणे लिहिले. फॉलेटच्या मते, नेतृत्वात संपूर्ण गट आणि प्रत्येक वैयक्तिक सदस्याला समजून घेणे अभिप्रेत असते. फॉलेटच्या नेतृत्वाच्या कल्पनेत 'वर्तुळाकार प्रतिसाद' (Circular response) समाविष्ट होता. 'वर्तुळाकार प्रतिसाद' याचा अर्थ नेते केवळ त्याच्या गटावर प्रभाव पाडत नाहीत तर त्याचा त्यांच्यावरही प्रभाव पडतो (अवस्थी आणि माहेश्वरी, २०१०). नेत्याने गटातील प्रत्येक सदस्याची क्षमता ओळखली पाहिजे, त्यांच्या विकासाला प्रोत्साहन दिले पाहिजे आणि त्यांच्या शक्ती एकत्रित करून एक

एकीकृत युनिट तयार केले पाहिजे. नेत्याने गटाला एकत्र केले पाहिजे आणि त्यांची सामायिक उद्दिष्टे समोर आणली पाहिजेत. त्यानंतर त्याने गटाला त्या सामायिक उद्दिष्टांकडे मार्गदर्शन केले पाहिजे असे फॉलेट यांनी मानले. त्यांच्या मते, नेता हा एकाच वेळी गट सदस्य म्हणून काम करत असल्याने गट सहभागाशी संबंधित जबाबदाऱ्या पार पाडतो.

२.६ निष्कर्ष

सन-त्झू, कौटिल्य, मॅकियावेली, कार्लाइल, वेबर आणि फॉलेट यांच्या प्रभावाखाली नेतृत्व विचारांची उत्क्रांती ही प्रभावी नेतृत्वाच्या आपल्या समजुतीवर लक्षणीय परिणाम केला आहे. सन-त्झूच्या धोरणात्मक शहाणपणा, कौटिल्यच्या व्यावहारिक राज्यकलेचा आणि मॅकियावेलीच्या शक्ती आणि वास्तववादावर भर देऊन प्रारंभिक विचारसरणीने शक्ती, रणनीती आणि नैतिक दुविधांच्या परस्परसंवादावर भर दिला. आधुनिक काळात, कार्लाइलचा "महान पुरुष" सिद्धांत वैयक्तिक गुणधर्मांचा आणि ऐतिहासिक संदर्भांचा नेतृत्वावर होणारा परिणाम अधोरेखित करतो.

२.७ सरावासाठी प्रश्न

- प्राचीन काळापासून नेतृत्व विचारांच्या ऐतिहासिक उत्क्रांतीची चर्चा करा.
- नेतृत्वाच्या आधुनिक कल्पनांवर चर्चा करा.

क) नेतृत्वाचा सिद्धांत

घटक रचना:

- ३.१ उद्दिष्टे
- ३.२ प्रस्तावना
- ३.३ महान पुरुष सिद्धांत
- ३.४ नेतृत्वाचा गुण सिद्धांत
- ३.५ आकस्मिक सिद्धांत
- ३.६ फिडलरचा सिद्धांत
- ३.७ सराव

३.१ उद्दिष्टे

- नेतृत्वाच्या सुरुवातीच्या सिद्धांतांचा अभ्यास करणे
- नेतृत्वाच्या गुणधर्म आणि आकस्मिकता सिद्धांतांचा अभ्यास करणे

३.२ प्रस्तावना

नेतृत्व ही संघटनात्मक आणि सामाजिक संदर्भामध्ये एक मूलभूत संकल्पना आहे. विविध विद्वानांनी नेतृत्व या शब्दावर आणि त्याच्या यंत्रणा, प्रभाव आणि परिणामांवर चर्चा केली आहे. नेतृत्वाचे उल्लेखनीय सिद्धांत व्यक्ती सामायिक उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी इतरांना कसे एकत्रित करतात हे संकल्पनात्मक करण्यासाठी पद्धतशीर चौकट प्रदान करतात. हे सिद्धांत केवळ प्रभावी नेत्यांचे गुणधर्म आणि वर्तन स्पष्ट करत नाहीत तर नेते, अनुयायी आणि परिस्थितीजन्य चल यांच्यातील गतिमान परस्परसंवादाचा देखील शोध घेतात.

नेतृत्व सिद्धांतांची उत्क्रांती नेता-केंद्रित प्रतिमानांपासून झाली असून नंतरच्या काळात यात अधिक सूक्ष्म, संदर्भित दृष्टिकोनांकडे प्रगती झालेली दिसते. महान पुरुष आणि गुणवैशिष्ट्ये सिद्धांतांसारख्या सुरुवातीच्या दृष्टिकोनांनी नेतृत्व ही बुद्धिमत्ता, करिष्मा आणि दृढनिश्चय यासारख्या विशिष्ट वैशिष्ट्यांवर भर देणारी एक अंतर्निहित क्षमता आहे असे मत मांडले की. मात्र, या सिद्धांतांवर नंतरच्या काळात परिस्थितीजन्य संवेदनशीलतेच्या अभाव असल्याची टीका करण्यात आली. या टिकेतूनच नेतृत्व शैली आणि गट कामगिरीवर त्यांचे परिणाम तपासणाऱ्या वर्तनात्मक सिद्धांतांचा विकास होणे शक्य झाले.

त्यानंतर नेतृत्वाच्या अभ्यासक्षेत्रातील सैद्धांतिक प्रगतीमुळे आकस्मिकता आणि परिस्थितीजन्य यांसारखे प्रारूप निर्माण झाले. या प्रारूपांनी प्रभावी नेतृत्व हे कार्य जटिलता, संघ रचना आणि संघटनात्मक संस्कृती यासारख्या संदर्भात्मक घटकांवर अवलंबून असते असा युक्तिवाद केला. या प्रारूपांनी नेतृत्वाच्या अनुकूल स्वरूपावर प्रकाश टाकत नेतृत्वाच्या प्रभावीतेच्या स्थिर, सार्वत्रिक संकल्पनांना आव्हान दिले.

परिवर्तनात्मक (Transformational), व्यवहारात्मक (Transactional) आणि सेवक नेतृत्व (Servant- Leadership) यासारखे समकालीन सिद्धांत हे नेतृत्वाच्या नैतिक, संबंधात्मक आणि दूरदर्शी परिमाणांवर प्रकाश टाकतात. या सिद्धांतांनी विश्वास वाढवणे, अनुयायांना सक्षम करणे आणि सामूहिक आकांक्षा पूर्ण करणे या महत्त्वावर भर देतात..

३.३ महान पुरुष सिद्धांत (Great Man Theory)

शतकानुशतके नेतृत्व हा मानवी चौकशीचा विषय राहिला आहे. विविध सिद्धांत एखाद्या व्यक्तीला नेता का बनवतात? हे स्पष्ट करण्याचा प्रयत्न करत आहेत. १९ व्या शतकातील प्रमुख इतिहासकार आणि तत्वज्ञानींनी प्रमुख व्यक्तींच्या कृतींद्वारे ऐतिहासिक घटनांचे स्पष्टीकरण देण्याचा प्रयत्न केला. यामुळे १९ व्या शतकात एक प्रमुख संकल्पना म्हणून उदयास आलेल्या नेतृत्वाच्या महान पुरुष सिद्धांताचा मार्ग मोकळा झाला. स्कॉटिश इतिहासकार थॉमस कार्लाइल यांनी *अंतर्गत नेतृत्व गुण असणाऱ्या असाधारण व्यक्तींकडून इतिहास घडवला जातो* या युक्तिवादावर आधारित असा हा सिद्धांत मांडला. महान पुरुष सिद्धांतानुसार, महान नेते हे त्यांना अभूतपूर्व आणि नेतृत्व करण्यासाठी आवश्यक ठरणाऱ्या गुणांसह जन्माला येतात.

On Heroes, Hero Worship and the Heroic in History (१८४१) या त्यांच्या उल्लेखनीय ग्रंथात, थॉमस कार्लाइल यांनी इतिहास हा मूलतः महान पुरुषांचे चरित्र आहे असा युक्तिवाद केला. कार्लाइलचा असा विश्वास होता की नेते हे दृष्टी, धैर्य आणि करिष्मा यासारख्या असाधारण गुणांनी संपन्न असल्याने ते सत्तेवर येतात इतिहासातील घटनाक्रमावर प्रभावही पाडतात.

कार्लाइलचा महान पुरुष सिद्धांत हा खालील तत्वांवर आधारित आहे.

१. कार्लाइलचा महान पुरुष सिद्धांत असा दावा करतो की करिष्मा, बुद्धिमत्ता आणि निर्णायकता यासारखे नेतृत्व गुण हे जन्मजात गुण आहेत.
२. हा सिद्धांत असे सूचित करतो की, नेतृत्व क्षमता एखाद्या व्यक्तीच्या जन्माने जन्मतःच आकार घेते. काही व्यक्ती त्यांच्या श्रेष्ठ गुणांमुळे नेतृत्व करण्यासाठी जन्मास येतात.
३. महत्त्वाच्या क्षणी प्रसिद्धी मिळवणाऱ्या नेत्यांच्या अपवादात्मक कृती इतिहासाला चालना देतात. असे नेते परिवर्तनकारी निर्णय घेण्याची अद्वितीय क्षमता धारण करतात.
४. महान पुरुष सिद्धांत हा घटनांवर प्रभाव पाडण्यात वैयक्तिक नेत्यांचे असणारे महत्त्व अधोरेखित करत असल्याने समाजातील विविध घटकांकडून होणाऱ्या सामूहिक प्रयत्नांचा किंवा सामाजिक घटकांचा प्रभाव कमी लेखतो.
५. महान नेत्यांचा करिष्मा आणि इतरांना प्रेरणा देण्याची क्षमता हे वैशिष्ट्य असते. ते जनतेचे नेतृत्व करणाऱ्या एका एकमेव, वीर व्यक्तिमत्त्वाच्या कल्पनेला देखील बळकटी देते.

नेतृत्वगुण हे जन्मजात असतात आणि ते जोपासले जाऊ शकत नाहीत असे या सिद्धांतात म्हटले आहे. नेते जन्माला येतात, घडवले जात नाहीत आणि नेतृत्व करण्याची त्यांची क्षमता

ही त्यांच्या श्रेष्ठ गुणांचा नैसर्गिक विस्तार म्हणून पाहिली जाते. हा दृष्टिकोन १९ व्या शतकातील प्रचलित असलेल्या इतिहास घडवण्यात वैयक्तिक घटकांच्या भूमिकेवर भर देणाऱ्या निर्धारवादी दृष्टिकोनाशी (*Deterministic view*) साधर्म्य साधणारा आहे.

नेत्यांच्या जन्मजात गुणांवर लक्ष केंद्रित करताना, महान पुरुष सिद्धांत हा संदर्भ, वातावरण आणि सामूहिक कृती यांसारख्या बाह्य घटकांच्या भूमिकेकडे दुर्लक्ष करतो.

महान पुरुष सिद्धांतातील उणिवा

त्याकाळात प्रभावी असूनही, महान पुरुष सिद्धांतावर त्याच्या निर्णायक दृष्टिकोन, अनुभवजन्य समर्थनाचा अभाव आणि परिस्थितीजन्य आणि सामाजिक घटकांकडे दुर्लक्ष या कारणांमुळे व्यापक टीका झाली. या सिद्धांताचे ऐतिहासिक महत्त्व असूनही, महान माणसाच्या सिद्धांतावर त्याच्या मर्यादांसाठी मोठ्या प्रमाणात टीका करण्यात आली आहे.

१. **अनुभवजन्य पुराव्याचा अभाव:** महान पुरुष सिद्धांतामधील सर्वात महत्त्वाची उणिवा म्हणजे त्याला अनुभवजन्य आधाराचा असलेला अभाव. हा सिद्धांत किस्से, पुराव्यावर आणि ऐतिहासिक कथांवर अवलंबून आहे, जे बहुतेकदा निवडक आणि पक्षपाती असतात. अनुभवजन्य पद्धतींवर आधारित आधुनिक नेतृत्व संशोधनाने नेतृत्व केवळ जन्मजात गुणांनी ठरवले जात नसून वैयक्तिक वैशिष्ट्ये, वर्तन आणि परिस्थितीजन्य घटकांच्या संयोगाने ते प्रभावित होते हे सिद्ध केले आहे (बास, बास आणि स्टोगडिलचे हँडबुक ऑफ लीडरशिप: थिअरी, रिसर्च अँड मॅनेजरियल अप्लिकेशन्स, १९९०). उदाहरणार्थ, गुण-आधारित अभ्यासांनी नेतृत्वाशी संबंधित काही गुण ओळखले आहेत, जसे की बुद्धिमत्ता आणि बाह्यरूप, परंतु केवळ हे गुण प्रभावी नेतृत्वाची हमी देत नाहीत (स्टोगडिल आर. एम., १९४८).
२. **निर्धारवादी आणि अभिजात दृष्टिकोन:** महान पुरुष सिद्धांताच्या निर्णायक स्वरूपावरून असे सूचित होते की, नेतृत्व हे नेतृत्व करण्यासाठी पूर्वनियोजित केले आहे अशा काही निवडक व्यक्तींचे एकमेव क्षेत्र आहे. हा दृष्टिकोन मूलतः उच्चभू लोकांचे प्रतिनिधित्व करणारा आहे. याचे कारण, हा सिद्धांत नेतृत्व क्षमता ही विशिष्ट गुणांसह जन्मलेल्या लोकांपर्यंत मर्यादित आहे असे सूचित करतो. त्यामुळे या सिद्धांताने बहुसंख्य व्यक्तींना दुर्लक्षित करित आणि शिक्षण, अनुभव आणि मार्गदर्शनाद्वारे नेतृत्व कौशल्ये विकसित करण्याच्या शक्यतेकडे दुर्लक्ष केले. प्रो. जेम्स बर्न्स यांच्या मते, *नेतृत्व ही एक गतिमान प्रक्रिया आहे जी विकसित केली जाऊ शकते, जी महान पुरुष सिद्धांताच्या स्थिर आणि बहिष्कृत चौकटीला आव्हान देते* (बर्न्स, १९७८).
३. **संदर्भात्मक आणि परिस्थितीजन्य घटकांकडे दुर्लक्ष:** महान पुरुष सिद्धांत हा नेतृत्व घडवताना संदर्भाचे असलेले अनन्यसाधारण महत्त्व दुर्लक्षित करतो. प्रभावी नेतृत्व हे अनेकदा संघटनात्मक संस्कृती, संघ गतिशीलता आणि बाह्य आव्हाने यांसारख्या परिस्थितीजन्य घटकांवर अवलंबून असते. उदाहरणार्थ, फिडलरचे आकस्मिकता प्रारूप हे नेत्यांच्या शैली आणि परिस्थितीच्या मागण्यांमधील परस्परसंवादावर भर देते (फिडलर, १९६७). केवळ वैयक्तिक वैशिष्ट्यांवर लक्ष केंद्रित करून, महान पुरुष

सिद्धांत हा प्रभावी नेतृत्वासाठी आवश्यक अनुकूलता आणि परिस्थितीजन्य जागरूकतेचा हिशेब देण्यात अपयशी ठरतो.

४. **लिंग आणि विविधता पक्षपात:** ऐतिहासिकदृष्ट्या, महान पुरुष सिद्धांतावर त्याच्या लिंग आणि विविधतेच्या पूर्वग्रहासाठी टीका केली गेली आहे. "महान पुरुष" हा शब्द त्याकाळातील प्रबळ सांस्कृतिक पार्श्वभूमीतील पुरुष नेत्यांवर भर देणारा असून त्या काळातील पितृसत्ताक आणि युरोकेंद्रित गृहीतके प्रतिबिंबित करतो. हा पूर्वग्रह विविध वांशिक, सांस्कृतिक आणि सामाजिक-आर्थिक गटांमधील महिला आणि नेत्यांच्या योगदानाला दुर्लक्षित करणारा आहे. ईगली आणि कार्ली (२००७) यांनी नेतृत्वाच्या भूमिकेत महिलांना येणाऱ्या अडथळ्यांवर प्रकाश टाकले असून त्यांनी नेतृत्व हे विशिष्ट लोकसंख्याशास्त्रापुरते मर्यादित आहे या कल्पनेला आव्हान दिले. याउलट, परिवर्तनात्मक (Transformational) आणि सेवक नेतृत्व (Servant Leadership) यांसारखे आधुनिक नेतृत्व सिद्धांत हे समावेशकता आणि विविध दृष्टिकोनांच्या मूल्यांवर भर देणारे आहेत (ईगली आणि कार्ली, २००७).
५. **आधुनिक नेतृत्वाचे दृष्टिकोन:** महान पुरुष सिद्धांतातील सोप्या गृहीतकांना नेतृत्वाची अधिक सूक्ष्म समज देणाऱ्या समकालीन नेतृत्व सिद्धांतांनी आव्हान दिले आहे. उदाहरणार्थ, परिवर्तनात्मक नेतृत्व (*Transformational leadership*) हे नेत्यांच्या दृष्टी, सहकार्य आणि भावनिक बुद्धिमत्तेद्वारे अनुयायांना प्रेरित आणि प्रेरित करण्याच्या क्षमतेवर लक्ष केंद्रित करते (बास आणि रिजिओ, परिवर्तनात्मक नेतृत्व, २००६). त्याचप्रमाणे, सेवक नेतृत्व (*Servant Leadership*) हे सहानुभूती, नैतिक वर्तन आणि इतरांची सेवा यांचे महत्त्व अधोरेखित करते, जे गुण जोपासले जाऊ शकतात आणि ते जन्मजात नसतात (ग्रीनलीफ, १९७७). हे सिद्धांत महान पुरुष सिद्धांताच्या स्थिर आणि व्यक्तिवादी चौकटीच्या पलीकडे जाऊन नेतृत्वाच्या गतिमान आणि संबंधात्मक स्वरूपावर प्रकाश टाकणारे आहेत.

३.४ नेतृत्वाचा गुणवैशिष्ट्य सिद्धांत (Trait Theory of Leadership)

नेतृत्वाचा गुणवैशिष्ट्य सिद्धांत हा महान नेत्यांना त्यांच्या समकक्षांपेक्षा वेगळे करणारे गुण आणि वैशिष्ट्ये समजून घेण्यासाठी एक मूलभूत चौकट प्रदान करतो. काही जन्मजात किंवा विकसित गुण व्यक्तींना नेतृत्व भूमिकांमध्ये उत्कृष्ट कामगिरी करण्यास सक्षम करतात या युक्तीवादावर गुणवैशिष्ट्य सिद्धांत आधारला आहे.

ऐतिहासिक संदर्भ आणि पाया

२० व्या शतकाच्या सुरुवातीला, थॉमस कार्लाइलच्या महान पुरुष सिद्धांताला प्रतिसाद म्हणून नेतृत्वाचा गुणवैशिष्ट्य सिद्धांत उदयास आला. महान पुरुष सिद्धांताला प्रतिसाद म्हणून, गुणवैशिष्ट्य सिद्धांताच्या सुरुवातीच्या अभ्यासात प्रभावी नेतृत्वाशी संबंधित विशिष्ट गुण ओळखण्याचा प्रयत्न केला गेला. स्टोगडिल आणि मान (१९५९) यांनी त्यांच्या, *Personal factors associated with leadership: A survey of the literature* या लेखात, नेतृत्व गुणांवर मेटा-विश्लेषण केले. या विश्लेषणात बुद्धिमत्ता, वर्चस्व आणि

आत्मविश्वास यासारखे गुण नेतृत्वाच्या प्रभावीतेशी सातत्याने जोडलेले होते असे दिसून आले (मान, १९५९).

२० व्या शतकाच्या मध्यात डब्ल्यू. ओ. जेनकिन्स आणि आर. एम. स्टोगडिल सारख्या विद्वानांनी नेतृत्वाची पद्धतशीर समज स्थापित केल्यानंतर या सिद्धांताला अधिक महत्त्व प्राप्त झाले. नेतृत्वाच्या गुणवैशिष्ट्य सिद्धांताचा अभ्यास प्रभावली पद्धती वापरून करण्यात आला. यामध्ये नेतृत्वाच्या वैशिष्ट्यांचा अभ्यास करण्यासाठी स्टोगडिलचे योगदान विशेषतः समाविष्ट आहे. स्टोगडिलने या वैशिष्ट्यांचे शारीरिक वैशिष्ट्ये, सामाजिक पार्श्वभूमी, बुद्धिमत्ता आणि क्षमता, व्यक्तिमत्त्व, कार्याशी संबंधित वैशिष्ट्ये आणि सामाजिक वैशिष्ट्ये यामध्ये वर्गीकरण केले. संबंधित गुणांची यादी वाढवून सामाजिकता, जबाबदारी आणि पुढाकार यांचा समावेश केला, नेतृत्वाच्या परिणामांवर प्रभाव पाडण्यासाठी परिस्थितीजन्य घटकांशी संवाद साधणारे गुण यावर भर दिला.

१९४० च्या दशकात, नेतृत्वावर परिणाम करणारे इतर घटक अधोरेखित करणाऱ्या संशोधकांच्या गटाने नेतृत्वाच्या गुणवैशिष्ट्य सिद्धांतावर मोठ्या प्रमाणात हल्ला केला. त्यांच्या मते, व्यक्तिमत्त्वाच्या वैशिष्ट्यांव्यतिरिक्त, संस्थेची आणि तिच्या कर्मचाऱ्यांची वैशिष्ट्ये आणि व्यापक वातावरण हे बाह्य घटक देखील नेतृत्वाला आकार देतात. यामुळे नेतृत्वाचा आकस्मिक सिद्धांत (Contingency Theory) आणि सेवक नेतृत्व सिद्धांत (Servant Leadership) यासारख्या इतर नेतृत्व सिद्धांतांचा विकास झाला.

नेतृत्वाच्या गुणवैशिष्ट्य सिद्धांतातील नंतरच्या काळातील बदल हे नेत्याच्या प्रभावीतेशी संबंधित असलेल्या व्यक्तिमत्त्वाच्या वैशिष्ट्यांच्या ओळखीवर आधारित आहेत. नेत्याचे व्यक्तिमत्त्व हे संघटनेच्या विकासात योगदान देणाऱ्या इतर अनेक घटकांचा एक भाग आहे यावर आता अनेक अभ्यासकांचे एकमत झाले आहे.

नेतृत्वाच्या गुणवैशिष्ट्य सिद्धांताने व्यक्तिमत्त्व यादी (*Personality Inventories*) आणि नेतृत्व क्षमता चौकट (*Leadership Competency Frameworks*) सारख्या मूल्यांकन साधनांच्या विकासात योगदान दिले, ज्यामुळे नेतृत्व प्रतिभेची पद्धतशीर ओळख आणि विकास सुलभ झाला.

प्रभावी नेत्यांचे प्रमुख गुण

अभ्यासकांनी नेतृत्वाच्या यशाचे किंवा अपयशाचे भाकित करणारे असंख्य व्यक्तिमत्त्व घटक शोधले आहेत. जॉन डब्ल्यू. गार्डनर यांनी त्यांच्या "लीडरशिप" (१९८९) या ग्रंथात मोठ्या संख्येने नेत्यांचा अभ्यास केला आणि काही प्रमुख गुण ओळखले जे कोणत्याही परिस्थितीत नेत्याला यशस्वी बनवतात.

Great man or great myth? A quantitative review of the relationship between individual differences and leader effectiveness या लेखातून स्वभावजन्य व्यक्तिमत्त्व गुणांचा (उदा. प्रेरणा, ऊर्जा, वर्चस्व, सचोटी, सर्जनशीलता आणि करिष्मा) तसेच अधिक लवचिक गुणांचा (उदा. परस्पर कौशल्ये, लेखी संवाद, व्यवस्थापकीय कौशल्ये आणि निर्णय घेणे) परिणाम तपासण्यात आला. या लेखातून हॉफमन यांनी स्वभावजन्य गुण हे समीपस्थ वैशिष्ट्यांपेक्षा अधिक दृढपणे अंतर्भूत असतात आणि ते बदलणे कठीण असते असे

मत मांडले. समीपस्थ वैशिष्ट्ये ही आपल्यापैकी बहुतेक जण शिक्षण आणि प्रशिक्षणाद्वारे सहजपणे बदलली जाऊ शकतात. हॉफमन आणि त्यांच्या सहकाऱ्यांना असे आढळले की त्यांनी अभ्यासलेले स्वभावजन्य आणि समीपस्थ दोन्ही गुण नेत्याच्या प्रभावीतेशी दृढपणे संबंधित होते.

नेतृत्वाच्या गुणवैशिष्ट्य सिद्धांताच्या मर्यादा

नेतृत्वाच्या गुणवैशिष्ट्य सिद्धांताने नेतृत्वाच्या अभ्यासाला वैज्ञानिक पाया प्रदान करीत नेतृत्वाची प्रमुख वैशिष्ट्ये सूचीबद्ध करण्याचा प्रयत्न केला. तथापि, फ्रेड फिडलर, रॉबर्ट हाऊससह विविध अभ्यासकांनी खालील कारणांमुळे या सिद्धांतावर टीका केली आहे:

१. **गुणांवर जास्त भर देणे:** फ्रेड फिडलरच्या मते, नेत्याचे गुण तुलनेने स्थिर असतात आणि ते सहज बदलत नाहीत (फिडलर, १९६७). फिडलरचे हे मत हे गुणवैशिष्ट्य सिद्धांताच्या *विशिष्ट नेतृत्व गुण अंतर्निहित असतात* या गृहितकाशी सुसंगत आहे. मात्र, गुणवैशिष्ट्यांवर लक्ष केंद्रित केल्याने नेतृत्वाच्या गतिमान आणि संदर्भात्मक स्वरूपाकडे दुर्लक्ष होते, कारण संघटनात्मक संस्कृती आणि संघ रचना यासारखे परिस्थितीजन्य घटक त्याच्या प्रभावीतेवर लक्षणीय परिणाम करतात हेही येथे लक्षात घेणे गरजेचे आहे.
२. **सार्वत्रिकतेचा अभाव:** रॉबर्ट हाऊसने सार्वत्रिकतेच्या अभावाच्या आधारावर गुणवैशिष्ट्य सिद्धांतावर टीका केली आहे. त्यांच्या मते, प्रभावी नेतृत्वाशी संबंधित गुण हे संस्कृती आणि संदर्भामध्ये बदलू शकतात. रॉबर्ट हाऊसने गुणवैशिष्ट्य सिद्धांताच्या स्थिर स्वरूपापासून दूर जात असे मत मांडले की नेत्यांनी परिस्थितीनुसार त्यांच्या शैलीमध्ये बदल करावे (हाऊस, हॅन्स, जाविदान, डॉर्फमन आणि गुप्ता, २००४).

नेतृत्वाच्या गुणवैशिष्ट्य सिद्धांताने नेतृत्वाची प्रभावीता निश्चित करण्यासाठी वैयक्तिक वैशिष्ट्यांचे महत्त्व अधोरेखित केले. व्यक्तीमध्ये नेतृत्व क्षमता वाढविण्यासाठी आणि संघटनात्मक व्यवस्थेत यश मिळविण्यासाठी प्रमुख गुण ओळखण्याची आणि विकसित करण्याची गरज यावर भर दिला.

३.५ आकस्मिकता सिद्धांत (Contingency Theory)

२० व्या शतकाच्या मध्यातील नेतृत्वाच्या गुणवैशिष्ट्य आणि वर्तनवादी सिद्धांतांना अनेक अभ्यासकांनी आव्हान दिले. विविध संघटनात्मक संदर्भामध्ये नेतृत्वाच्या प्रभावीतेची जटिलता सोडवण्यासाठी हे सिद्धांत अयशस्वी ठरले. या गोंधळाच्या काळात, नेतृत्वाच्या परिणामांना आकार देण्यामध्ये परिस्थितीजन्य घटकांची (*situational factors*) भूमिका शोधण्यासाठी अभ्यासकांचा एक गट पुढे आला. विशेषतः, फ्रेड फिडलरच्या आकस्मिक सिद्धांताने (Contingency Theory) नेतृत्वाच्या अधिक सूक्ष्म आकलनाचा आग्रह धरीत प्रचलित सिद्धांताना आव्हान दिले.

फिडलरच्या सिद्धांताने लष्करी संघटनेतील आणि विविध परिस्थितींमध्ये त्यांच्या प्रभावीतेचे मूल्यांकन करीत नेतृत्व शैलींचे विश्लेषण केले. फिडलर आणि त्यांच्या सहकाऱ्यांनी शेकडो व्यक्तींकडून नेतृत्व शैलींचे विश्लेषण केल्यानंतर, संघटनात्मक संदर्भासाठी *सर्वोत्तम* आणि

सर्वात वाईट नेतृत्व अशा दोन्ही शैलींबद्दल अनुभवजन्य मते मांडली केले (Bass, Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications, 1990).

आकस्मिकता म्हणजे काय?

आकस्मिकता या शब्दाचा अर्थ असा आहे की नेत्याची प्रभावीता ही नेत्याच्या शैली आणि परिस्थितीजन्य परिस्थिती यांच्यातील सुसंगततेवर अवलंबून असते. नेत्यांच्या कामगिरीचे मूल्यांकन करण्यासाठी, ते ज्या संदर्भामध्ये काम करतात त्याचे विश्लेषण करणे आवश्यक आहे. प्रभावी नेतृत्व हे नेत्याच्या शैलीला योग्य संदर्भाशी जुळवून घेण्यावर अवलंबून असते; अशा प्रकारे, आकस्मिकता सिद्धांत नेत्यांना योग्य परिस्थितींशी जोडण्याचा प्रयत्न करतो.

३.६ फिडलरचा सिद्धांत

१९५० च्या दशकात, फ्रेड फिडलर यांनी एक प्रश्नावली सुरु केली. या प्रश्नावलीचा उद्देश थेरपिस्ट आणि त्यांच्या रुग्णांचा अभ्यास करणे होता. या अभ्यासात नेतृत्व आणि त्यांनी नेतृत्व केलेल्या गटांच्या प्रभावीतेचा अभ्यास करण्यात आला.

फिडलरने गृहीत धरलेली समानता विरुद्ध (ASo) स्कोअर (Assumed Similarity between Opposites Score) विकसित केला. हा स्कोअर दोन अर्थपूर्ण भिन्नता रेटिंगच्या संचांची तुलना करून गणना केला जात असे. या दोन भिन्नता रेटिंगमध्ये पहिल्या संचात नेत्याने त्यांच्या सर्वात कमी पसंतीच्या सहकाऱ्याचे (Least Preferred Coworker- LPC) केलेले वर्णन तर दुसरा संच नेत्याच्या सर्वात पसंतीच्या सहकाऱ्याचे (Most Preferred Coworker- MPC) रेटिंग होते. ASo स्कोअर हे सामुहिक कामगिरीशी संबंधित असल्याने नेतृत्व शैलीचे सूचक मानला गेला परंतु त्यांच्या निकालांच्या अंदाजांमध्ये यश हे काहिसे संमिश्र होते.

फिडलरचा आकस्मिकता सिद्धांत नेतृत्वाच्या शैली आणि परिस्थितींबद्दल आहे. त्याच्या निरीक्षणांवर आधारित, फिडलरने नेत्यांचे वर्णन कार्य-केंद्रित आणि संबंध-केंद्रित असे केले. विशिष्ट नेतृत्व शैलीची प्रभावीता परिस्थितीच्या मागण्यांमुळे प्रभावित होते; म्हणून, कार्य-केंद्रित नेते अनुकूल किंवा प्रतिकूल परिस्थितीत उत्कृष्ट कामगिरी करतात, तर संबंध-केंद्रित नेते दोन टोकांमधील परिस्थितीत उत्कृष्ट कामगिरी करतात. जर एखाद्या नेत्याचा गटाकडून आदर केला जातो, त्यांची कामे संरचित, स्पष्ट आणि सोडवण्यास सोपी असतात आणि त्यांच्या पदामुळे त्यांना वैधता आणि शक्ती असते तर त्यांची परिस्थिती अनुकूल असते असे निरीक्षण फिडलरने मांडले.

३.७ सरावासाठी प्रश्न

- टिपा लिहा- गुणवैशिष्ट्य सिद्धांत
- नेतृत्वाच्या आकस्मिक सिद्धांताची चर्चा करा.
- टीप लिहा- महान पुरुष सिद्धांत.

REFERENCES

- Adams, I., & Dyson, R. W. (2003). *Fifty Major Political Thinkers*. New York: Routledge.
- Avasthi, D., & Maheshwari, D. (2010). *Public Administration*. Agra: Lakshmi Narayan Agarwal.
- Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Applications*. Free Press.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Burns, J. (1978). *Leadership. United States: Open Road Media*. Harper and Row.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders*. Harvard Business Review Press.
- Fiedler, F. E. (1967). *A THEORY OF LEADERSHIP EFFECTIVENESS*. MCGRAW-HILL SERIES IN MANAGEMENT.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press.
- Hoffman, B. J. (2011). Great man or great myth? A quantitative review of the relationship between individual differences and leader effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 347-382. doi:<https://doi.org/10.1348/096317909X485207>
- House, R., Hanges, P., Javidan, M., Dorfman, P., & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. New Delhi: Sage.
- Jain, N., & Mukherji, S. (2009). Communicating a holistic Perspective to the World: Kautilya on Leadership. *Leadership and Organization Development Journal*, 435-454.
- Mann, R. D. (1959). A review of the relationship between personality and performance in small groups. *Psychological Bulletin*, 56(4), 241-270.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publishing.

Stogdill, R. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. Free Press.

Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of Psychology*, 25(1), 35-71.

Wilson, S. (2016). *Thinking Differently about Leadership: A Critical History of Leadership Studies*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Pvt. Ltd.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson Publication.

प्रकरण २: नेतृत्वाचा पाया

घटक रचना:

२.१ उद्दिष्टे

२.२ प्रास्ताविक

२.३ विषय विवेचन

अ) आत्म जागरूकता आणि आत्म ज्ञान

ब) भावनिक बुद्धिमत्ता

क) सार्वजनिक भाषणे (बोलणे) आणि प्रभावी जनसंवाद, संसूचन

२.१ उद्दिष्टे

नेतृत्वाचा पाया या घटकाच्या अभ्यासासाठी पुढील उद्दिष्टे निश्चित करण्यात आली आहेत.

१. आत्म जागरूकता आणि आत्म ज्ञानाबद्दल सांगता येईल.
२. भावनिक बुद्धिमत्तेविषयी सांगता येतील.
३. सार्वजनिक भाषणे (बोलणे) आणि प्रभावी जनसंवाद, संसूचनाबद्दल सांगता येईल.

२.२ प्रास्ताविक

नेतृत्व ही एक महत्त्वपूर्ण कौशल्य आहे जी व्यक्तीला स्वतःची क्षमता ओळखून, इतरांना प्रेरित करून, आणि उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी मार्गदर्शन करण्याची क्षमता देते. त्यामुळे नेतृत्वाचा पाया भक्कम करण्यासाठी काही महत्त्वाचे घटक विचारात घ्यावे लागतात, ज्यात आत्मजागरूकता, आत्मज्ञान, भावनिक बुद्धिमत्ता, सार्वजनिक भाषणे, प्रभावी जनसंवाद आणि संसूचन यांचा समावेश होतो.

आत्मजागरूकता आणि आत्मज्ञान हे नेतृत्वाचे मूलभूत घटक आहेत. स्वतःच्या ताकदी, कमतरता, मूल्ये आणि भावना ओळखण्याची क्षमता व्यक्तीला अधिक प्रभावी नेता बनवते. यामुळे योग्य निर्णय घेण्याची क्षमता विकसित होते.

भावनिक बुद्धिमत्ता ही दुसरे महत्त्वाचे कौशल्य आहे, जे स्वतःच्या आणि इतरांच्या भावना समजून घेऊन त्यानुसार वागण्यास प्रोत्साहन देते. प्रभावी नेत्याला नातेसंबंध व्यवस्थापन आणि संघातील एकात्मता साधण्यासाठी भावनिक बुद्धिमत्तेचा उपयोग करावा लागतो.

सार्वजनिक भाषणे (बोलणे) आणि प्रभावी जनसंवाद ही नेतृत्वाची कला आहे. विचार प्रभावीपणे मांडण्याची क्षमता नेत्याला त्याच्या उद्दिष्टांबाबत स्पष्टता आणि विश्वासाहता निर्माण करण्यास मदत करते. प्रभावी जनसंवादांमुळे संघाला उद्दिष्टांच्या दिशेने मार्गदर्शन करता येते.

संसूचन म्हणजे माहितीच्या योग्य देवाणघेवाणीची प्रक्रिया, जी नेतृत्वात अत्यंत महत्त्वाची भूमिका बजावते. संसूचनाच्या माध्यमातून एकमेकांशी स्पष्ट संवाद साधता येतो, जे संघाच्या यशासाठी अनिवार्य आहे.

या घटकांवर आधारित नेतृत्वाची उभारणी केल्यास, केवळ वैयक्तिक प्रगतीच नव्हे, तर संघटनेच्या उद्दिष्टांनाही गती मिळते. या विषयांवरील सखोल अध्ययन नेतृत्व कौशल्य विकसित करण्यासाठी प्रभावी ठरते.

२.३ विषय विवेचन

विसाव्या शतकात, लोकशाहीच्या विकास तथा विस्ताराबरोबर राजकीय नेतृत्वाचाही विकास झाला आहे. त्यामुळे ह्या शतकातील राजकारण हे नेतृत्वाचे राजकारण बनले आहे. सेलिंगमनने तर 'The Study of Political Leadership' ह्या निबंधात, "Politics by Leadership" ह्या शीर्षकाखाली एक नवीन दृष्टिकोण सुचविला आहे. नेतृत्वाच्या अध्ययनावर लक्ष केंद्रित होण्याची तीन कारणे प्रमुख आहेत. एक म्हणजे, ह्या चालू शतकात 'राजकीय कार्यपालिकांच्या अधिकारांत अनन्यसाधारण वाढ झाली आहे. म्हणून राजकीय विश्लेषणासाठी नेतृत्वाचे अध्ययन ही मध्यवर्ती संकल्पना बनली आहे. अठराव्या शतकातील लोकप्रिय सार्वभौम सत्ता व एकोणविसाव्या शतकातील 'Stratification and Group Conflict' च्या संदर्भात झाला अधिक महत्त्व प्राप्त झाले आहे. दुसरे कारण म्हणजे लोकशाही समाजाची निर्मिती व यशस्वी वाटचाल होय: जगातील अनेक देशांत लोकशाहीची गळचेपी होऊन मोठ्या संकटातून तिची वाटचाल सुरू आहे. ह्या चढउतारांची अचूक कारणे नेतृत्वाच्या अध्ययनातून समजू शकतात. तिसरे म्हणजे 'वाढते राजकीय सामाजीकरण' होय. जगातील सर्वच देशांमध्ये शिक्षणाचे प्रमाण वाढत आहे. खेड्यापाड्यातील निरक्षर तथा निर्धन वर्गाला शिक्षणामुळे 'जाणीवा' निर्माण झाल्या आहेत. ह्या 'जाणीवांच्या' निर्मितीमध्ये नेतृत्वाची भूमिका विशेष महत्त्वाची आहे.

अ) आत्म-जागरूकता आणि आत्म-ज्ञान

(Self-awareness and Self-knowledge)

नेतृत्वाच्या अभ्यासात, पुढाऱ्यांच्या व्यक्तिमत्त्वाचे अध्ययन विशेष महत्त्वाचे आहे. परंतु प्रत्यक्षात, राजकारणाची चर्चा करतांना, केवळ घटनांच्या अभ्यासावर भर दिला जातो. परंतु प्रत्स्राच्या अभ्यासाच्या संदर्भात वाल्टर लीपमनने असे उद्गार काढले होते की, 'मनुष्याच्या व्यक्तिमत्त्वाचा संदर्भ सोडून राजकारणासंबंधी बोलणे, ही एक घोडचूक होय.' कारण राजकीय घटनांची चर्चा करतांना, त्या व्यक्तिसापेक्ष असतात. एक किंवा अनेक व्यक्तींच्या क्रिया प्रतिक्रियेतून घटना उद्भवतात. म्हणून घटनांचे सूत्रधार असलेल्या नेतृत्वाच्या अभ्यासात आत्म जागरूकता आणि आत्म ज्ञान या व्यक्तिमत्त्वाचे महत्त्व लक्षात घेणे आवश्यक आहे.

नेतृत्वाचे व्यक्तिमत्व (The Personality of Leadership)

(अ) नेतृत्वाच्या व्यक्तिमत्त्वाचे जैविक व सामाजिक घटक

(ब) नेतृत्वाचे व्यक्तिमत्व घडविणारे घटक

अ. **नेतृत्वाच्या व्यक्तिमत्वाचे जैविक व सामाजिक घटक (Bio-Social Elements of the Personality of Leaders):** निरनिराळ्या राजकीय घटनांबद्दल एखाद्या पुढाऱ्याची प्रतिक्रिया जशी भिन्न असते तसेच एकाच किंवा सारख्या घटनेच्या संदर्भात अनेक पुढाऱ्यांच्या प्रतिक्रिया भिन्न स्वरूपाच्या असतात, कारण प्रत्येकाच्या व्यक्तिमत्वाची जडणघडण अलग-अलग पद्धतीने झालेली असते. त्यामुळे प्रत्येकाची वागणूक विशिष्ट परिस्थितीने प्रभावित झालेली असते. उदा. एखादा पुढारी आपल्या विरोधकावर शाब्दिक हल्ला चढवितो, टीका करतो. परंतु टीका करण्याची शैली भिन्न असते. एखादा आपल्या प्रतिस्पर्ध्यांचा आदरपूर्वक शब्दात उल्लेख करून अतिशय सौम्य व अलंकारिक भाषेत दोष दाखवितो. असे आढळून आले आहे की, एखादी व्यक्ती जेव्हा नेता म्हणून पुढे येते, तेव्हा तिची पुढाकार घेण्याची शैली, तिच्या नेतृत्व साकार होण्याच्या विशेष परिस्थितीत दिसून येते की, ज्या परिस्थितीत ती पुढारी म्हणून कार्य करते. तसेच तिच्या व्यक्तिमत्वाच्या गुणांवरच नव्हे तर तिच्या अनुयायांच्या गुणवैशिष्ट्यांवर देखील तिची नेतृत्व शैली अवलंबून असते. कारण प्रत्येक व्यक्ती एखाद्या समूहाच्या अंतर्गत जीवन जगत असते. तिच्यावर समूहातील प्रमुखांचा प्रभाव पडतो, तसेच प्रमुखांवर देखील समूहाचा संयुक्त प्रभाव पडतो. समूहाची रचना, स्वरूप, उद्दिष्ट व घटकांच्या सामान्य क्रिया ह्यांचा नेतृत्वावर प्रभाव पडतो. समूहात पुढाऱ्यांची मध्यवर्ती व महत्त्वपूर्ण भूमिका असल्यामुळे, समूहाचे उद्दिष्ट निश्चित करणे, समूहाची तत्त्वप्रणाली, रचना व सामान्य क्रिया इत्यादींवर त्यांच्या व्यक्तिमत्वाचा विशेष प्रभाव स्वाभाविक आहे.

१९४९ साली फिलाडेल्फिया शहरात सॅनफोर्ड यांनी ह्या संबंदात एक सर्वेक्षण केले होते. एखादा नेता चांगला का असतो अथवा नसतो ह्यासंबंधी त्याने प्रातिनिधिक स्वरूपाच्या ९६३ लोकांच्या मुलाखती घेऊन अमेरिकेचे अध्यक्ष फ्रँकलिन डी रुझवेल्टच्या संबंदात प्रश्न विचारला. त्याचा निष्कर्ष असा आहे की, पुढारी व अनुयायी ह्यांच्या परस्पर संबंदात व्यक्तिमत्वाची भूमिका अत्यंत प्रभावी आहे. नेतृत्वाचे अध्ययन हे सामाजिक शास्त्रांतर्गत समाज मनोविज्ञानाचे क्षेत्र असल्याने व्यक्तिमत्वाचे आत्म ज्ञान आवश्यक आहे. त्याचे यथायोग्य आकलन झाले नाही तर समाजातील अंतः क्रिया प्रतिक्रियांना आपण समजू शकणार नाही. कारण ह्या क्रिया प्रतिक्रिया केवळ परिस्थितीद्वारा होत नसून भिन्न व्यक्तिमत्वाद्वारे प्रभावित होत असतात. मंडल आयोगाच्या शिफारसीच्या अंमलबजावणीसंबंधीचे उदाहरण बघण्यासारखे आहे. व्ही. पी. सिंग, देवीलाल, चंद्रशेखर, बिजू पटनाईक ह्या जद नेत्यांच्या भूमिकेतच फरक आहे. व्ही. पी. सिंग, पासवान इ. जातीनिहाय आरक्षणावर भर देतात तर देवीलाल, बिजू व इतर सर्वपक्षीय नेते जातीबरोबरच आर्थिक निकषांवर भर देत आहेत. परिस्थिती इतकी चिघळली आहे की, मंडल विरोधासाठी असंख्य युवक-युवतींनी आत्मदहन करून निषेध केला आहे. ह्या ठिकाणी परिस्थितीला कलाटणी देण्यात भिन्न व्यक्तिमत्व कारणीभूत झाल्याचे दिसून येते. म्हणून सामाजिक परिस्थितीबरोबरच व्यक्तिमत्व ह्या घटकाचे योग्य ज्ञान आवश्यक आहे. ह्या विषयावर मौरिन प्रिन्स, जॅनेट, फ्राईड, एडलर इ. मनोवैज्ञानिकांनी अध्ययन केले आहे. त्यांनी व्यक्तीच्या '**आंतरिक प्रेरकांना**' समजून घेण्यासाठी 'व्यक्तिमत्वाच्या अभ्यासावर भर दिला आहे. इंग्रजीमधील 'Personality' हा शब्द लॅटिन भाषेतील 'Person' ह्या

शब्दातून विकसित झाला असून त्याचा अर्थ 'नकली चेहरा' असा होतो. पूर्वी नाटकांमध्ये नकली चेहरा लावून अभिनेते आपला वास्तविक चेहरा लपवीत होते. ह्यामुळे व्यक्तिमत्व म्हणजे 'इतरांना दृष्टीगोचर होणारे बाह्य रूप असा अर्थ झाला. वस्तुतः तसा अर्थ आपणास अभिप्रेत नाही. एखादी व्यक्ती कशी दिसते ह्यापेक्षा ती कशी आहे हेच आम्हाला अभिप्रेत आहे. कारण एखादी व्यक्ती जशी दिसते त्यापेक्षा भिन्न असू शकते. ऑलपोर्टने ठीकच म्हटले आहे की, 'एखाद्या व्यक्तीचे दिसणे व व्यक्तिमत्व ह्यात फरक असू शकतो.' ह्यावरून प्रश्न असा उपस्थित होतो की, व्यक्तिमत्व म्हणजे नेमके काय? किम्बल यंगच्या शब्दात, 'व्यक्तिमत्व हे व्यक्तीच्या सवयी, मनोवृत्ती, लक्षणे आणि विचार ह्यांचा एक असा योग आहे की, बाह्यतः तो विशिष्ट तथा सामान्य कार्य व स्थितीच्या रूपात दिसतो तर आंतरिक रूपात आत्मचेतना, 'स्व' ची धारणा, विचारमूल्य ह्यांच्या सभोवताली संघटित होतो. ह्या आत्मचेतना, आत्म जागरूकता, आत्म ज्ञान इत्यादी 'स्व' ची धारणा, विचार व मूल्ये, उद्देश व त्याचे प्रेरक, कार्य आणि स्थितीशी संबंधित असतात.' ह्या व्याख्येवरून व्यक्तिमत्त्वाच्या दोन बाजू दिसतात. एक म्हणजे बाह्यतः व्यक्तीची स्थिती व कार्य (Status & Role) मिळून बनणारी व दुसरी म्हणजे आंतरिक जिच्यामध्ये व्यक्तीचे विचार, मनोवृत्ती, 'स्व' ची चेतना इ. मानसिक तत्वांचा समावेश होतो. ह्या दोन्ही बाजू परस्पर भिन्न नसून, परस्परावलंबी आहेत. वस्तुतः व्यक्तीची मनोवृत्ती, धारणा, कार्यस्थिती ही स्थिर स्वरूपाची नसून, गतिशील (Dynamic) असते. म्हणून ऑलपोर्टची व्याख्या अधिक उपयुक्त वाटते. त्याच्या मते, 'व्यक्तिमत्व म्हणजे व्यक्तीच्या अंतर्गत मानसिक तथा शारीरिक व्यवस्थांचे असे परिवर्तनशील संघटन आहे की, जे सभोवतालच्या परिस्थितीबरोबरच स्वतःला अनुकूल बनविण्याचा प्रयत्न करीत असते.' त्याच्या व्याख्येवरून व्यक्तीच्या मनोवृत्ती, धारणा इ. बरोबरच गतिशीलता हे देखील महत्त्वाचे तत्त्व दिसून येते.

भिन्न व्यक्तिमत्त्वांवर सामाजिक परिस्थिती, सांस्कृतिक मूल्ये ह्यांचा प्रभाव पडत असला तरी ते परस्परांपासून भिन्न असते हे त्याचे एक वैशिष्ट्य होय. म्हणजेच एक व्यक्तिमत्व तंतोतंत दुसऱ्यांसारखे नसते. तसेच व्यक्तीच्या क्रिया, व्यवहार, स्थिती व अंतःप्रेरणा ह्यांचा परस्पर संबंध सामान्यतः असतो हे एक आणखी वैशिष्ट्य होय. मनोवैज्ञानिकांनी केवळ अध्ययनासाठी दोन्ही बाजूंचा अलग अलग विचार केला आहे. व्यक्तीची स्थिती व भूमिका ही एकतर निसर्गतः निश्चित होते. जसे स्त्री अथवा पुरुष. एखादी स्त्री उच्चपदस्थ असली तरी पतीच्या दृष्टिने गौण अथवा दुय्यम असते. दुसरे म्हणजे 'अर्जित स्थिती' अर्थात् समाजाद्वारे निर्माण केलेली स्थिती. उदा. एखाद्या जातीत जन्मल्यामुळे तिला उच्चस्थान, प्रतिष्ठा प्राप्त होते. इतकेच नव्हे तर व्यापारी, मजूर, शिक्षक, प्राध्यापक, डॉक्टर, इंजिनियर, श्रीमंत, गरीब अशा भिन्न वर्गांमुळे व्यक्ती व्यक्तीमध्ये फरक दिसून येतो. समूहात व्यक्तीचे स्थाननिश्चितीवर, समाजातील बहुसंख्य वा अल्पसंख्य समाजाचा घटक होणे ह्यामुळे स्थाननिश्चय होतो. कित्येक वेळा विशिष्ट जाती, वंश, पक्ष ह्यांच्याबद्दल असलेल्या पूर्वग्रहांमुळे व्यक्तीचे स्थान तयार होते. ह्यात एक साचेबंदपणा (Stereotype) असतो. जसे निग्रो समाजाचा मनुष्य कितीही हुशार असला व उच्च पदावर असला तरी त्याला गौण समजले जाते. अमेरिकन नागरिक साम्यवाद विरोधीच असतात असा एक समज आहे. महाराष्ट्रात

'कोकणस्थ फार हिशोबी' असे देशस्थांचे मत तर 'देशस्थ हे अस्तव्यस्त' हे कोकणस्थांचे मत ! विदर्भात देशमुख-पाटील वादात देशमुख हे स्वतःला श्रेष्ठ मानतात. प. महाराष्ट्रात, मराठ्यांमध्ये शहाण्णव कुळी स्वतःला श्रेष्ठ मानतात, व इतरांनी तसे मानावे अशी त्यांची अपेक्षा असते. वर्षानुवर्षे मागास राहिलेल्या समाजातून शिक्षण, राजकारण, शासन इ. क्षेत्रात पुढे आलेल्या व्यक्तींची उदाहरणे दाखविली तर. हे केवळ अपवाद' म्हणून त्यांची विल्हेवाट लावली जाते. हा साचेबंदपणा संविधानातील साध्या वाक्याप्रमाणे (Major Premises) सारखा असतो. वरील समाजाच्या बौद्धिक कुवतीबद्दल असलेला पूर्वाग्रह, सामान्यतः लोक बदलीत नाहीत. हे सर्व व्यक्तिमत्त्वाच्या 'अर्जित स्थिती' संबंधीचे विवेचन होय.

- ब) नेतृत्वाचे व्यक्तिमत्व घडविणारे घटक: थॉमस कार्लाइल ह्यांनी 'Great Man Theory of History' मध्ये म्हटल्याप्रमाणे कोणत्याही समाजातील व काळातील पुढारी आपल्या अनुयायांमध्ये विशेष गुणांनी युक्त असतात. हे विशेष गुण म्हणजे त्यांच्या व्यक्तिमत्त्वाचे अभिन्न घटक होय. ह्यांचा दोन भागात विचार करणे शक्य आहे. एक म्हणजे जैविक व सामाजिक (Bio-Social) व दुसरा म्हणजे सांस्कृतिक (Cultural). दोन्ही घटकांवर शिक्षण तथा परिस्थितीचा प्रभाव पडतो. यातूनच नेतृत्वाचे आत्म ज्ञान जागरूक होते.

शारीरिक तथा आनुवंशिक गुण (Bio-Social Ingredients of the Personality of the Leaders)

- (१) शारीरिक स्वास्थ्य तथा शक्ती: बेलिग्रेथ ह्या विद्वानाच्या मते, सामान्य व्यक्तीपेक्षा नेत्याला अधिक परिश्रम करावे लागतात. म्हणून त्याचे स्वास्थ्य उत्तम असणे आवश्यक आहे. तसेच त्याचेमध्ये शारीरिक बळसुद्धां भरपूर हवे. सभा, सम्मेलने, बैठकी, दीर्घकाळ चालणारे प्रवास, आंदोलने ह्यात पुढाऱ्याला फार धावपळ करावी लागते. खाणे-पिणे, विश्रांती, निद्रा ह्या नितांत आवश्यक गरजा त्याला नियमितपणे प्राप्त होऊ शकत नाहीत. ह्या सर्व विपरित परिस्थितींवर मात करण्यासाठी, त्याचे शारीरिक स्वास्थ्य उत्तम हवे व शक्तीदेखील भरपूर हवी. ह्याला आपण शारीरिक काटकपणा म्हणू शकतो. ह्या दृष्टिने भारतात व बाहेरील देशांमध्ये भूतकालीन व वर्तमानकालीन पुढाऱ्यांच्या व्यक्तिमत्त्वावर दृष्टी टाकल्यास, ह्या गोष्टीचा निश्चित प्रत्यय येतो. निरोगी प्रकृती व उत्तम स्वास्थ्याबद्दल श्री. मोरारजी देसाई ह्यांची विशेष प्रसिद्धी आहे. शारीरिक उंचीसंबंधी स्टॉगडील व मास्लोचे निरीक्षण असे आहे की, पुढारी होण्यासाठी शारीरिक उंचीचा अधिक लाभ मिळतो. त्यामुळे ते इतरांना प्रभावित. करू शकतात. परंतु ह्याचा अर्थ असा नाही की, कमी उंचीचे ठेंगणे पुढारी नसतात. नेपोलियन, हिटलर, लालबहादुर शास्त्री हे ठेंगणे होते. नेपोलियन पाच फूट अडीच इंच तर शास्त्री त्याहीपेक्षा ठेंगणे होते. पण अधिकांश पुढारी उंचीने सामान्यतः अधिक असतात असा केलडवेल व वेलमनचाही अनुभव आहे. वय व वजनाच्या बाबतीत काही विद्वानांचे (रोविन व पाट्रीज) असे मत आहे की, अधिक आयु व शारीरिक भार जास्त असल्यास इतरांना प्रभावित करण्यात मदत मिळते. पण सर्व पुढारी अधिक भारसंपन्न असतातच असा त्याचा अर्थ नाही. शारीरिक व्यक्तिमत्त्वात, रंगरूपाचाही समावेश होतो. पाट्रीजचा ह्यासंबंधी निष्कर्ष असा आहे की, पुढाऱ्यांच्या योग्यतेमध्ये रंगरूपाचा

८१ चा गुणात्मक अनुबंध असतो, (Coefficient of Correlation) आहे. पुढारी एकप्रकारे अभिनेताच असतो. आपले शारीरिक सौष्ठव, मनोहारी रंगरूप ह्याद्वारे तो लोकांना आकर्षित करतो. टी. व्ही. सारख्या प्रसार माध्यमांद्वारे आकर्षक व्यक्तिमत्वाचा तर विशेष प्रभाव पडतो असा अनुभव आहे. तत्कालीन काँग्रेसमधील इतर नेत्यांच्या तुलनेत, श्री. जवाहरलाल नेहरू व इंदिरा गांधी ह्यांना प्राप्त झालेल्या रंगरूप ह्या घटकांचा प्रभाव लक्षणीय होता. रंगरूपासोबतच चेहऱ्यावरील प्रसन्नता व स्मितहास्य हादेखील एक महत्त्वाचा गुण आहे. ह्या सर्व गुणांनी युक्त पुढारी प्रथमदर्शनीच लोकांची मने जिंकतात.

- (२) **बुद्धी तथा प्रतिभा (Wisdom & Good Natural Ability):** अनेक अध्ययनांद्वारे हे सिद्ध झाले आहे की, सामान्य व्यक्तीपेक्षा, पुढाऱ्यांमध्ये बुद्धीची मात्रा अधिक असते. कॅटल मॅनचे निष्कर्ष (१९५९) तथा स्टार्डिसच्या (१९५३) अध्ययनाचा निष्कर्ष असाच आहे. ४ बुद्धीचे अनेक पैलू आहेत. त्यामध्ये विज्ञान, कला, साहित्य, वाणिज्य, यांत्रिकी, सामाजिक विज्ञान अशा निरनिराळ्या क्षेत्रांना उपयुक्त बुद्धी, संशोधन, रचनात्मक कार्याची जाणीव असणारी तसेच समाजाचे मार्गदर्शन करण्यास दूरदृष्टी असणारी अशा विविध प्रकारांना प्रतिभा म्हटल्या जाते. पुढाऱ्यांना सर्व विषयांचे आकलन प्राप्त करून, त्यामधील समस्यांचे निराकरण करणारी अशी समाजाचे मार्गदर्शन करण्याची प्रतिभा असावी लागते. पूर्वी उल्लेख केल्याप्रमाणे अशी प्रतिभा आनुवंशिक तथा उपजत असू शकते, तसेच ती शिक्षणातून विकसित होते. अशी ही प्रक्रिया बहुमुखी स्वरूपाची असावी लागते. कारण देशासमोर असणाऱ्या प्रश्नांचे स्वरूप संकीर्ण व परस्परांवर अवलंबून असते. त्यात आर्थिक, सामाजिक, धार्मिक, सैनिकी, जातीय, वांशिक, स्थानिक, प्रादेशिक, राष्ट्रीय, अंतर्राष्ट्रीय असे भिन्न प्रश्न असतात. त्यांचे आकलन येण्यासाठी उच्च कोटीची बुद्धीमत्ता, मौलिकता, अंतर्दृष्टी (Insight) आवश्यक आहे.
- (३) **आत्मविश्वास (Self Confidence):** पुढाऱ्यांच्या व्यक्तिमत्वासाठी आत्मविश्वास नितांत आवश्यक आहे. ह्याच बळावर, तो समूहाचे नेतृत्व करू शकतो. त्यासाठी मनाची दृढता (Integrity) आवश्यक आहे. आत्मविश्वासाशिवाय, अनेक अडचणीच्या परिस्थितीत तो अनुयायींचे मार्गदर्शन करण्यास असफल होतो. बोलिग्रेथ तथा काऊले ह्या विद्वानांनी प्रत्यक्ष सर्वेक्षणातून असा निष्कर्ष काढला की, अनुयायींपेक्षा पुढाऱ्यांमध्ये आत्मविश्वास अधिक असतो. आत्मविश्वासामुळे बिकट परिस्थितीत कसा चमत्कार होतो ह्याचे उदाहरण म्हणजे चर्चिलचे नेतृत्व होय. दुसरे महायुद्ध सुरू झाल्यापासून, सुरवातीच्या काही वर्षात इंग्लंड पराभवाच्या छायेत होता. तेव्हा चॅम्बर्लेन इंग्लंडचे पंतप्रधान होते. नंतर चर्चिलच्या नेतृत्वाखाली राष्ट्रीय सरकारची स्थापना होऊन जनतेत उत्साह निर्माण झाला. इंग्लंडची विजयाकडे वाटचाल सुरू झाली. ह्यात चर्चिलचा आत्मविश्वास दुर्दम्य होता. विजयाचे श्रेय, चर्चिलच्या नेतृत्वाला देण्यात आले हे मात्र विशेष आहे.
- (४) **आत्मसंयम तथा आत्मनियंत्रण (Patience & Self Control):** हे गुण नेत्यांसाठी आवश्यक आहेत. जर एखाद्या विषम परिस्थितीत, भावनावेशात येऊन पुढाऱ्याने आपले बौद्धिक संतुलन गमविले तर परिस्थितीवर तो मात करू शकत नाही. शिवाय

अनुयायांचा त्याच्यावरील विश्वास नष्ट होतो व नेतृत्वापासून तो वंचित होतो. सर्वसामान्य लोक विशिष्ट परिस्थितीत भावनावेशामुळे प्रतिसाद देतात. त्यांच्याजवळ भविष्यकाळातील दूरदृष्टीचा अभाव असतो. परंतु पुढाऱ्यांना भूत-वर्तमान व भविष्यकाळाचा परस्परसंबंध जोडून नियोजित कार्यक्रमानुसार मार्गदर्शन करण्यासाठीच आत्मसंयम ह्या गुणाची आवश्यकता असते. दुसऱ्या महायुद्धात, सर्व आघाड्यांवर हिटलरचा पराभव होऊ लागल्यावर शेवटच्या काळात तो अत्यंत चिडचिड्या स्वभावाचा झाला. सैन्यातील अत्युच्च पदावर असणाऱ्या अधिकाऱ्यांवर व आपल्याजवळच्या सहकाऱ्यांवरदेखील तो तोंड टाकून बोलू लागला होता. अशाप्रकारे परिस्थितीचा शिकार बनून त्याचे नेतृत्वाला सुरंग लागला होता. काही वर्षांपूर्वी महाराष्ट्रातील एका पुढाऱ्याने दारूच्या नशेत विकारवश होऊन, विमानातील हवाई सुंदरीशी असभ्य वर्तन केले, त्यामुळे त्याला आपले उपमुख्यमंत्रीपद गमवावे लागले. इंग्लंडमध्ये ख्रिश्चन कीलर प्रकरणात प्रोफ्युमोला आपले मंत्रीपद गमवावे लागले. म्हणून सर्व विकारांवर नियंत्रण ठेवण्यासाठी, सर्व दृष्टिने आत्मसंयम व आत्मनियंत्रण ह्या गुणांची आवश्यकता असते.

- (५) **प्रभुत्वाची लालसा व लक्षण (Trait of Ascendance of Dominance):** श्रेष्ठत्वाची अभिलाषा हा नेत्यांच्या व्यक्तिमत्त्वाचा अभिन्न असा भाग आहे. निरनिराळ्या क्षेत्रांत श्रेष्ठत्व मिळविण्याच्या भिन्न पद्धती असतात. जसे विद्येच्या क्षेत्रांत विद्वानांना प्रभुत्व प्राप्त होते. तसेच क्रिडा, आर्थिक व्यवहार, सामाजिक परिस्थिती, राजकीय व्यवस्था ह्या प्रत्येक क्षेत्रात श्रेष्ठत्वाच्या अभिलाषेमुळे, नेते उदयाला येतात. इतकेच काय पण ४ किंवा ५ लोक जेव्हा वार्तालाप करतात, त्यामध्ये देखील एखादा आपले प्रभुत्व प्रस्थापित करतो. तेव्हा दुसऱ्या शब्दात असे म्हणता येईल की, सर्व नेते ह्या प्रभावी व्यक्तिमत्व असलेल्या व्यक्ती असतात. कॅटेल व स्टार्स ह्यांचे निरीक्षण असे आहे की, नेते व सर्वसामान्य व्यक्ती ह्यांच्यामध्ये प्रभुत्वाची 'सामान्य इच्छा' दिसून येते, परंतु फरक नेमका कोणता आहे ह्याबद्दल विद्वानांना अजूनही एक प्रकारचे गूढ रहस्य वाटते.
- (६) **वक्तृत्व व वाकचातुर्य (Oratory and Ready Speech):** नेत्यांना आपले विचार प्रभावीपणे लोकांच्या अंतर्मनात उमटविण्यासाठी अमोघ वक्तृत्व हा व्यक्तिमत्त्वाचा एक महत्त्वाचा घटक आहे. वक्तृत्व ही उपजत देणगी (God Gift) मानली जाते. तसेच विशेष अभ्यासातून तिची प्राप्ती करणे शक्य आहे. वक्तृत्वाच्या अनेक प्रभावी शैली आहेत. आपल्या विचारांची सुसंगत मांडणी करणे, अनेक प्रकारची मनोवेधक उदाहरणे देऊन, विषय सोप्या भाषेत मांडणे, भाषणाला उपमा, उत्प्रेक्षा इ. अलंकारांचा साज चढविणे, श्रोत्यांना भावनात्मक आवाहन करणे, चेहऱ्यावरील भाव तसेच अभिनयाद्वारे श्रोत्यांना मंत्रमुग्ध करणे अशा अनेक पद्धतींचा नेत्यांद्वारे अवलंब केल्या जातो. स्वातंत्र्यवीर बॅ. सावरकर, अटलबिहारी बाजपेयी हैं आपल्या उत्तम वक्तृत्व शैलीसाठी प्रसिद्ध आहेत. एकदा श्रीमती गांधी बाजपेयींना म्हणाल्या, 'आप अपनी भाषण शैलीसे लोगोंपर प्रभाव डालते है!' तर त्यांचे वाक्य संपताक्षणी श्री. बाजपेयी म्हणाले, 'आप भी तो अपने सुंदर मुखडे से लोगोंपर प्रभाव जमाती है!' याद्वारे नेते मंडळी आपल्या वागण्यात चढाव उतार यांचा उपयोग करतात. याला 'भावनात्मक आवाहन' (emotional appeal) असे म्हणतात.

(७) **चारित्र्य (Character):** समाजाच्या नैतिक तथा सामाजिक रूढी/प्रथांचे पालन पुढाऱ्यांनी करावे अशी समाजाची अपेक्षा असते. म्हणून नेत्यांचे चारित्र्य उत्तम असावे. यानुयायी नेत्यांचे अनुकरण करतात. श्रेष्ठ प्रतीचे चारित्र्य असणाऱ्या नेत्यांना समाच्या अ मान्यता प्राप्त होते याचा उदाहरण पूर्वथा नैतिक मूल्यांची उपेक्षा करणाऱ्याला जातात बघित व्हावे लागते ह्याची उदाहरणे पूर्वी बघितली आहेतच. मनोनेज्ञानिक दृष्ट्या नेतृत्वापासून दृढ चारित्र्य व दुर्बल चारित्र्य असे दोन प्रकार आहेत. नेत्यांमध्ये दृढ चारित्र्याचा, चारित्र्याचे असते. एखाद्या परिस्थितीत अथवा वातावरणात दुर्बल चारित्र्याची व्यक्ती पुढारी बनली तरी अधिक काळपर्यंत ती नेतृत्व करू शकत नाही. ह्यासंबंधी इंग्रजी म्हण प्रसिद्धच आहे की, 'wealth is lost, nothing is lost, health is lost, something is lost, and character is lost, everything is lost.' पुढाऱ्यांच्या बाबतीत तर ही म्हण अधिक सार्थ आहे. समाजशास्त्रज्ञांच्या दृष्टिने चारित्र्यामध्ये अनेक नैतिक तथा सामाजिक मूल्यांचा समावेश होतो. जसे इमानदारी (Honesty) सद्भावना (Good faith) न्याय भावना (Sense of Justice) विश्वास, उच्च आचरण (High morality) दृढता (Tenacity) घनात्मक आदर्शवाद (Positive Idealism) चारित्रिक शक्तीचे प्रकटन (Appearance of the Strength of Character) हे गुण व्यक्तिमत्त्वाचे अभिन्न घटक असतात, व अशा व्यक्तिमत्त्वाचे नेते अनुयायींना अधिक प्रभावित करीत असतात. योगी अरविंद, लो. टिळक, म. गांधी, डॉ. हेडगेवार, श्री. गोळवलकर गुरुजी, जोसेफ मॅझिनी, विवेकानंद हे नेते आपल्या लोकोत्तर चारित्र्याच्या बळावर आपल्या काळात अलौकिक पुढारी मानले जात.

(८) **उत्साह (Enthusiasm) प्रफुल्लता (Cheerful Temper) साहस (Courage) व गतिशीलता (Dynamic Characteristics):** वरिल प्रमाणे उल्लेख केलेल्या गुणांच्याद्वारे पुढाऱ्यांचे मानसिक व आत्मिक व्यक्तिमत्व प्रकट होते. वरील गुणांच्या शिवाय कल्पनाशक्ती (Imagination) प्रेरणा तथा निश्चय (Drive and Determination) मानसिक लवचिकता (Mental flexibility) ह्या गुणांद्वारे मानसिक व्यक्तिमत्व प्रकट होते. मनोवैज्ञानिकांच्या मते ह्या मनाच्या अवस्था आहेत. एखादी व्यक्ती एखाद्या प्रसंगी अधिक उत्साही, प्रफुल्ल असते, साहसी व प्रेरणादायक असते, दुसऱ्या प्रसंगी ह्याउलट असू शकते. परंतु नेत्यांच्या बाबतीत, वरील प्रकारच्या अवस्था जितक्या अधिक प्रमाणात असतात, तितक्या अधिक प्रमाणात त्यांचे व्यक्तिमत्व प्रभावी व प्रेरणादायक असते. ह्यातून नेत्यांसंबंधी विश्वास निर्माण होतो. अनुयायांना गती प्राप्त होते. उत्साहामुळे निरनिराळे कार्य करण्याची चिकाटी पुढाऱ्यांमध्ये निर्माण होते. तर प्रफुल्लतेमुळे अनुयायांना आपलेसे करण्याची हातोटी पुढाऱ्यांमध्ये असते. साहस व निर्भयपणामुळे धोका पत्करण्याची (Risk) तयारी पुढाऱ्यांची असते. कल्पनाशीलतेमुळे नवीन प्रयोग करण्याच्या योजना मनांत निर्माण होतात. ह्या सर्व गुण समुच्चयामुळे नेत्यांचे व्यक्तिमत्व अधिक गतिशील बनून, अनुयायांना प्रेरक बनते.

(९) **उद्देश तथा दिशेचे ज्ञान (A Sense of Purpose & Direction):** आपल्या पुढील उद्दिष्ट निश्चित करून, त्याच्या प्राप्तीची दिशा ठरविणे, योग्यवेळी उचित निर्णय घेणे हारिष्य निश्चित कायनशील असणे हे व्यक्तिमत्त्वाचे जैविक-सामाजिक (Bio-Social) तथा शिक्षणाने प्रयत्नसाध्य असे पैलू आहेत. फ्रांसी गारुस्टन सार फाफान आलपोर्टचेही असेच मत आहे. उद्देश निश्चित करण्यासाठी स्पष्ट दृष्टिकोण (Gear

Vision) असावा लागतो. तसेच तत्काळ उचित निर्णय घेऊन तो अंमलात आणण्यासाठी पावस उद्दिष्टाच्या प्राप्तीसाठी सतत प्रयत्नशील असणे, विषम परिस्थितीत धरसोड न नेतृत्वासाठी आवश्यक आहे. या गुणांचाच निर्णयात्मकता, अध्यवसाय व पुढाकार (Decisiveness, Persistence व Initiative) असे म्हणतात. सामान्य व्यक्तींमध्ये वरील गुण अभावानेच आढळतात.

(१०) **सामाजिकता (Sociability) तथा मानवीयता (Humanity):** नेत्यांच्या व्यक्तिमत्त्वामध्ये अनन्यसाधारण व्यक्तीपेक्षा सामाजिकता हा विशेष गुण अधिक प्रमाणात असतो. सामाजिकतेचा एक अर्थ आहे. समाजाभिमुखता ! सामान्य व्यक्ती साधारणतः आत्मनिष्ठ तथा व्यक्तिनिष्ठ असतात. परंतु पुढाऱ्यांमध्ये सामाजिक परिस्थिती व समस्या जाणून घेताना सामाजिक उत्तेजनेबद्दल अधिक जागरूकता तथा संवेदनशीलता (Keen Susceptibility to social stimulation) असते. तसेच मानवीयतेमुळे ही भावना अधिक तीव्र असते. समाजासाठी काहीतरी करण्याच्या तीव्र भावनेलाच सामाजिक कार्यशीलता (Social Participation) म्हणतात. सामाजिक कार्य करताना पुढाऱ्याला स्वतःचा अहंकार बाजूला ठेवून लोकांच्या सुख-दुःखात समरस व्हावे लागते. ह्यातून पुढाऱ्यांबद्दल आपुलकी वाढते. वैचारिक सारखेपणा असतानाच भावनात्मक ऐक्याची आवश्यकता असते. म्हणून परदुःखशील हा स्वभाव अन्योन्य संबंध आहे, असा गुड इनफ (Good Enough) चा १९३० च्या अभ्यासाचा निष्कर्ष आहे.

(११) **संघटनकुशलता (Skill of Organization) & कार्यकारी क्षमता (Executive Ability):** पुढाऱ्यांच्या व्यक्तिमत्त्वासाठी हा नितांत आवश्यक गुण आहे. किंबहुना सामान्य व्यक्तीपेक्षा ह्या गुणामुळेच नेते अद्वितीय ठरतात. मात्र त्यासाठी सामाजिक जबाबदारीची जाण (Social Responsiveness) हवी. सामान्य हितसंबंध तथा उद्दिष्टांच्या लोकांपासून तर भिन्न भिन्न हितसंबंधांच्या मानव समूहांना एकत्र आणण्यासाठी नेत्यांमध्ये विलक्षण मानसिक लवचिकता (Mental flexibility) आवश्यक असते. संघटनेसाठी अनुयायांना हा नेता आपला आहे असे वाटणे व त्यासाठी अनुयायांमध्ये भावनात्मक ऐक्य (Cohesion) वाढविणे ही महत्त्वाची गरज असते. संघटन कौशल्य केवळ आनुवंशिक म्हणता येत नाही. तसेच ते केवळ शिक्षणातूनही निर्माण होऊ शकत नाही. मात्र ते जैविक तथा सामाजिक (Bio-Social) अवश्य आहे. तसेच विशिष्ट संस्कारातून ह्या गुणाची वाढ होऊ शकते. जगातील सर्व महान नेत्यांपासून तर साधारण पुढाऱ्यांपर्यंत संघटन कुशलता तथा संचालन क्षमता आढळून येते. संघटनेसाठी लोकांच्या जिव्हाळ्याचे प्रश्न, लोकांसमोर मांडून, त्यांच्या भावनेला आवाहन केले जाते, व त्यांचा पाठिंबा मिळविण्याचा प्रयत्न केला जातो. उदा. स्वातंत्र्यपूर्व काळात, देशाचे स्वातंत्र्य हा सर्वात महत्त्वाचा मुद्दा (Issue) भारतीय नेतृत्वापुढे होता. स्वातंत्र्यानंतर निरनिराळ्या राजकीय पक्षांच्या नेत्यांना आर्थिक, सामाजिक, धार्मिक तथा जातींच्या आधारावर राजकीय पक्ष संघटना निर्माण केल्यात. ज्या पुढाऱ्यांचे संघटन कौशल्य अधिक, त्या पक्षांना व्यापक जनमत प्राप्त होते.

नेतृत्वाचे सामाजिक स्रोत (Social Origins of the Leadership) :

- (अ) कुटुंब: सामाजिक जीवनाची पाठशाळा
- (ब) शाळा-महाविद्यालये राजकीय-सामाजीकरणाची केंद्रे

- (क) आत्मसन्मान अथवा श्रेष्ठत्वाची भावना
- (ड) महत्त्वाकांक्षा
- (इ) राष्ट्रभक्ती
- (फ) जातीसमूह तथा सांप्रदायिक गट पुढारी व अनुयायी

समाजाचे हे मूलभूत घटक आहेत. त्यामुळे त्यांच्या नेतृत्वाची उगमस्थाने अर्थात् स्रोत देखील समाजाच्या भिन्न संस्थांमध्ये आढळतात. 'मुलाचे पाय पाळण्यात दिसतात' ह्या अर्थपूर्ण म्हणीनुसार, लहान मूल अगदी आईच्या कडेवर असते तेव्हापासून त्याची मानसिक जडणघडण सुरु होते, काही शास्त्रज्ञांच्या मते तर गर्भावस्थेपासूनच सुरु होते. लहान वयातच आईबाप मुलांचे कौतुक करीत असतात, त्यामुळे त्यांना प्रोत्साहन मिळते. कधी अवांछित कामाबद्दल दाटफटकारही खावयास मिळते. सुरुवातीला अबोध शिशुच्या भावविश्वाचा केंद्रबिंदू फक्त माता असते. मूल रांगू लागले, थोडे चालू लागले की, सभोवतालच्या त्याच्यापेक्षा थोड्या अधिक मोठ्या मुलांचे ते अनुकरण करू लागते. बाल मानसशास्त्रज्ञांच्या मते, ५, ६ वर्षांच्या मुलाला वडिलांचे अधिक आकर्षण वाटू लागते. लॉरेन्स कोलबर्गच्या मते, कुटुंबात पित्याचा असणारा दरारा व मुलाला प्राप्त होणारे प्रेमळ छत्र ह्यामुळे त्याच्या दृष्टिने वडील ही सर्वात प्रभावी व्यक्ती असते, १ व नकळत मुलगा वडिलांचे अनुकरण करू लागतो. आपल्यापेक्षा धाकट्या भावंडांशी मुलगा आपल्या वडिलांप्रमाणे वागू लागतो. म्हणजे वडिलांच्या वागण्याची जणू तो नक्कल करीत असतो. धाकट्यांवर कधी रागावणे व त्यांना शिक्षा करणे तर कधी त्यांना प्रोत्साहन देणे इ. काही प्रमाणात का होईना, पण हेच त्याच्या नेतृत्वाचे आत्मिक व भावनिक उगमस्थान होय.

(अ) कुटुंब सामाजिक जीवनाची पाठशाळा (Family is a School of Social life):
 बालमन हे मातीच्या कच्च्या मडक्यासारखे अतिशय संस्कारक्षम असते. शिवाय सहा. वर्षापर्यंत मुलांवर होणारे संस्कार दीर्घकालीन असतात. ह्या काळात भावनिक दृष्ट्या मूल दुर्बल, असल्यास, भविष्यकाळातील राजकीय निर्णय घेण्यास दुर्बल ठरतात. मुलाला आईचे दूध पुरेसे मिळाले नाही तर स्वभाव चिडचिडा होतो. मुले शारीरिक दृष्ट्या व मानसिक दृष्ट्या दुर्बल असतात. श्वाझरच्या मते, ५० प्रतिशत शारीरिक दुर्बल मुलांमध्ये, सामाजिक व राजकीय जाणीवा आढळल्या नाहीत. उलट सशक्त मुलांमध्ये सामाजिक व राजकीय जाणीवांचे प्रमाण जास्त होते. रॉबर्ट लेनच्या मते, 'राजकीय निष्ठा व सामाजिक श्रद्धा ह्यांचा पाया कुटुंबातून तीन प्रकारे घातला जातो. एक म्हणजे उघड किंवा सुप्त शिक्षणातून. घरात आई वडील, मोठी भावंडे ह्यांची हाजकीय घडामोडींवर जी चर्चा चालते, त्याचा मुलांवर प्रभाव पडतो. फिलिप कॅन्हवर्स, जॉर्जेस ड्युपेक ह्यांचेही असेच मत आहे की, वडिलांच्या राजकीय मताशी, मुलांची मते सुसंगत असतात. दुसरे म्हणजे व्यक्तिमत्वाला वळण लावणे, सुशिक्षित कुटुंबात मुलांना प्रयत्नपूर्वक वळण लावतात. ह्यामध्ये व्यायाम, अभ्यास, शिष्टाचार ह्यासंबंधीच्या सवयी लावल्या जातात. पाठांतर, संभाषणकला ह्यावर भर दिला जातो. तिसरे म्हणजे, विशिष्ट सामाजिक संदर्भाचा प्रभाव कुटुंब कोणत्या जाती, वर्ग, अथवा वर्णाचे आहे, त्यासंबंधीचा प्रभावदेखील ह्या काळात दृढमूल होतो.' अशाप्रकारे, कुटुंबातून मिळणाऱ्या संस्कारांद्वारे समाजाकडे पाहण्याचा बालकाचा एक विशिष्ट दृष्टिकोण तयार

होतो. बालकामध्ये असणाऱ्या उपजत उत्सुकता व प्रयोगशीलता ह्यामुळे तो नवीन पाठ, मूल्य व कौशल्य आत्मसात करीत असतो. ह्याबाबतीत पालकांकडून त्याला किती प्रतिसाद मिळतो ह्या आधारावर त्याचा उत्साह वाढतो अथवा कमी होतो. जीन पिगेटच्या मते, बालकाच्या नवीन नवीन प्रयोगातून बुद्धीचातुर्य, भाषा व तर्कबुद्धीचा विकास होतो. ह्याचा परिणाम म्हणजे एका निष्क्रिय अनुयायाच्या अवस्थेतून प्रसुप्त नेत्यामध्ये (पोटेंशियल लीडर) त्याचे रूपांतर होऊ लागते. हळूहळू सभोवतालच्या परिस्थिती तथा आवश्यकतानुसार त्याचे उद्दिष्ट व कार्यपद्धती तो स्वतः निश्चित करू लागतो. मुलाच्या वाढत्या वयाबरोबर त्याच्यामध्ये सामाजिक तथा राजकीय जाणीवा निर्माण होऊ लागतात. ह्यावर देशविदेशात अनेक संशोधने चालू आहेत. काही वर्षापूर्वी, नागपुरात सहा वर्षाच्या खालील मुलांचे सर्वेक्षण करण्यात आले. त्याचा निष्कर्ष असा आहे की, उच्च उत्पन्न गटातील मुलांना नेहरू, गांधी, झेंडा ह्यांची ओळख आहे. पंतप्रधानाचे नाव सांगता येते. भारताचा नकाशा ओळखतात. जातीची ओळख असते. ८१ प्रतिशत मुलांना कमळ हे चिन्ह आवडते. ५२ प्रतिशत मध्यमवर्गीय मुलांना पोलिसांची भिती वाटते. तर कनिष्ठ वर्गातील कमी मुलांना राष्ट्रनेत्यांचे नाव माहित असते. राष्ट्रगीत फार थोड्यांना माहित असते. पंजा हे चिन्ह ९० प्रतिशत मुलांना आवडते. मुलगा कुटुंबाचा घटक असतो, त्याचप्रमाणे विशिष्ट जात, वंश, घराणे, वर्ग, भाषागट, संप्रदाय, व्यावसायिक गट तथा प्रादेशिक समुदायाचाही घटक असतो. वाढत्या वयाबरोबर वरील समूहांच्या संबंधाची त्याला जाण येऊ लागते. ऐतिहासिक घटनांच्या संदर्भात, वर्तमान काळातील चालू घटनांचे विश्लेषण करीत, भविष्यकाळाचा वेध घेण्याचे कार्य त्याच्या अंतर्मनात चालू असते. जसे शिवाजी महाराज केवळ एक सरदार पुत्र होते. जिजाबाई व गुरू दादोजी कोंडदेव ह्यांच्या तालमीत, रामायण-महाभारतातील कथांमुळे अल्पवयातच त्यांची 'अस्मिता' जागृत झाली. असे सांगतात की, लहानपणी शिवाजी आपल्या वडिलांच्या सोबत विजापूरच्या सुलतानाच्या दरबारात गेला. दरबारी पद्धतीप्रमाणे सर्वांनी सुलतानाला कुर्निसात केला. पण शिवाजीने साफ नकार दिला. त्याने म्हटले की, 'हा माझ्या देशाचा राजा नाही. धर्माचा राजा नाही. मी ह्याला मुजरा करणार नाही.' शिवाजीच्या अंतर्मनावर ह्या घटनेचा सखोल तथा दूरगामी प्रभाव पडला. त्याने आपल्या किशोरवयीन मित्रांना शस्त्रे चालविण्याचे शिक्षण देऊन त्यांच्या सहाय्याने तोरणा किल्ला जिंकला, व आपल्या विजयाचे तोरण बांधून, नेतृत्वाची झलक दाखविली. लहानमोठ्या पुढाऱ्यांच्या बालवयात अशा क्रांतीकारी घटना घडत असतात. त्यातून त्यांची अस्मिता जागी होते. असे त्यांचे चरित्र अभ्यासताना दिसून येते.

आधुनिक काळातील पाश्चात्य शास्त्रज्ञांच्या सर्वेक्षणानुसार, मुलाच्या वयोमानानुसार तो आपली विशिष्ट ओळख (आयडेंटिफिकेशन) म्हणजे आपले वेगळेपण शोधू लागतो. त्याची राजकीय, सामाजिक तथा धार्मिक मत निर्माण करण्यात भारत, इंग्लंड इ. देशात वडिलांचा प्रभाव अधिक असतो. मात्र लॉरेन्स कोल्हबर्गच्या मते अमेरिकेत मुलांवर त्यांच्या वडिलांच्या राजकीय मतांचा प्रभाव कमी देशाच्यत दिसून आला आहे. तसेच इंग्लंड, जर्मनी, मेक्सिको, इटली व अमेरिका या पाच देशांच्या अभ्यासातील गॅब्रिएल ऑलमंड व सिडनी, मेक्सिको, इंटरक्वर्षावरून, कौटुंबिक निर्णयप्रक्रियेत अमेरिकन मुले अधिक मोकळेपणाने सहभागी होऊन निर्णयावर टीका-

टिप्पणी करतात, फ्रान्स, बेल्जियम व हॉलंडमध्ये मुलांवर पालकांचे अधिक नियंत्रण (प्रभाव) असल्याचे आढळून आले आहे. तसेच राजकारणासंबंधी त्यांच्याकांचे अधिक अधिक प्रमाणात दिसून आली. गेल्या ४,५ वर्षांपासून भारतामध्ये काही प्रमाणात असा मतप्रवाह (ट्रेंड) दिसून येतो की, वडिलांपेक्षा मुलांची राजकीय मते काही प्रमाणात भिन्न असतात. उदा. अनेक काँग्रेसी कार्यकर्त्यांची मुले रा. स्व. संघाच्या विचारांनी अथवा साम्यवादी विचारांनी प्रभावित झालेली दिसून आली आहेत. मात्र हे स्वरूप शतप्रतिशत मानता येत नाही. तथापि राजकीय सामाजीकरणाच्या प्रक्रियेत कुटुंबाची भूमिका अधिक प्रभावी आहे हे निःसंदिग्ध होय. सारांश, 'कुटुंब ही सामाजिक जीवनाची पाठशाला होय' हे अॅरिस्टॉटलचे विधान आजही प्रमाणभूत मानले जाते.

(ब) **शाळा व महाविद्यालये: राजकीय सामाजीकरणाची केंद्रे (Schools/Colleges: Centers of Socio-Politicization):** प्राचीन काळापासून शिक्षणसंस्था राजकीय सामाजीकरणाची अर्थात् नेतृत्व निर्मितीची प्रभावी साधने मानली जातात. शाळा व कॉलेज मध्ये शिकविल्या जाणाऱ्या अभ्यासक्रमाचा मुलांच्या जडणघडणीवर विशेष प्रभाव पडतो. भारतीयांनी इंग्रजांचे नेहमीसाठी गुलाम रहावे म्हणून १९३२ मध्ये मेकॉलेने नवीन शिक्षणप्रणाली लागू केली. त्याच्या वडिलांना पाठविलेल्या पत्रात तो म्हणतो, 'ह्या शिक्षणप्रणालीमुळे थोड्याच काळात काळे इंग्रज तयार होतील.' आपण बघत आहोतच की, हिंदुस्थानातून इंग्रज निघून गेल्यानंतर सुद्धा इंग्रजांच्या अंधानुकरणाची तथा इंग्रजीची 'क्रेझ' प्रचंड प्रमाणात वाढत आहे. ह्या शिक्षणातून स्वयंपूर्ण तथा आत्मनिर्भर होण्याऐवजी एक 'व्हाईट कॉलर्ड' बाबू वर्ग मोठ्या प्रमाणात तयार होत आहे. शिक्षणाचे हे महत्त्व लक्षात घेऊन लो. टिळकांनी राष्ट्रीय शिक्षणावर व ते देण्यासाठी राष्ट्रीय शाळांवर भर दिला होता.

भारताच्या स्वातंत्र्य आंदोलनात ह्या राष्ट्रीय शाळांमधून तयार झालेल्या तरुण पिढीने अत्यंत महत्त्वाची नेतृत्वाची भूमिका सादर केली आहे. राष्ट्रीय स्वातंत्र्याच्या विचाराने भारावलेले व्यापक नेतृत्व भारतात उभे झाले. त्यांच्यामध्ये देशभक्ती समाजसेवा, सामाजिक बांधिलकी अशी जीवनमूल्ये निर्माण झालीत. काही वर्षांपूर्वी आठ पाश्चात्य देशांच्या केलेल्या सर्वेक्षणाच्या आधारावर प्रा. चार्ल्स मेरियमने 'शाळा म्हणजे नागरी शिक्षणाचे प्रभावी साधन' असे म्हटले आहे. ऑल्मंड/व्हर्बा ह्या विचारवंतांनी पांच देशांच्या सर्वेक्षणावरून असा निष्कर्ष काढला की, 'शाळा-कॉलेजेस व्यतिरिक्त राजकीयकरणाचे इतके प्रभावी दुसरे साधन नाही.' अमेरिका व युरोपीय देशात, शालेय विद्यार्थ्यांच्या सर्वेक्षणांत असे आढळून आले की, मुलांना आपल्या देशाबद्दल प्रेम असते, देशाच्या श्रेष्ठ राजकीय नेत्यांची नावे माहित असतात व ते देशाचे भले करतात अशी विद्यार्थ्यांची धारणा असते. अमेरिकेच्या प्रे. केनेडीबद्दल ९-१० वर्षांच्या मुलांना, 'नागरी हक्क व शांती' ह्या त्यांच्या धोरणाबद्दल विशेष आकर्षण होते. प्रे. केनेडीच्या हत्येने असंख्य मुले हळहळलीत. भारतातसुद्धा शालेय विद्यार्थ्यांना राष्ट्रीय पुढारी, राष्ट्रगीत ह्यांच्याबद्दल ज्ञान असते. राजकीय पक्षांच्या ध्येय धोरणापेक्षा त्यांच्या पुढाऱ्यांच्या नावाने विद्यार्थी पक्षांना ओळखत असल्याचे आढळून आले, परंतु १९८९ नोव्हेंबरच्या लोकसभा निवडणुकीत पक्षांच्या पुढाऱ्यांपेक्षा राजकीय पक्षांच्या कार्यक्रमाबद्दल विशेष आकर्षण होते. आरक्षण, भ्रष्टाचार, बेकारी, महागाई ह्या मुद्यांवर तरुण विद्यार्थ्यांनी काँग्रेसच्या विरोधात मोठ्या प्रमाणावर मतदान केल्याचे दिसून

आले, तर १९९१ मे-जून च्या लोकसभेच्या मध्यावधी निवडणुकीत १८ ते ३० ह्या वयोगटातील तरुण विद्यार्थ्यांचा कल भाजपकडे अधिक होता असे प्रणव रॉय ह्यांनी विश्लेषण केले. नेतृत्वाच्या निर्मितीमध्ये ब्रिटीश पब्लिक स्कूलसनी फार मोठी कामगिरी केली आहे. इटॉन (Eton) च्या निरीक्षणावरून १८६८ ते १९५५ ह्या काळातील २८४ कॅबिनेट मंत्र्यांपैकी ७५ जण वरील शाळामध्ये शिकलेले होते.

सार्वजनिक जीवनासाठी अत्यंत आवश्यक अशा स्वयं अनुशासन, सांघिक कृती (टीम वर्क), गटनिष्ठा, रूढी व कार्यक्षमता ह्यातील समतोल, ख्रिस्ती धर्माचे सार, श्रेष्ठत्व, संयमित व उदात्त वागणूक, हुकूम देण्याची क्षमता. आत्मसम्मानाची भावना तथा आत्मविश्वास इ. नेतृत्वगुणांची निर्मिती ह्या शाळांतून होते. विद्यार्थ्यांच्या राजकीय धारणेवर व अभिरुचीवर त्यांच्या सामाजिक तथा आर्थिक दर्जाचा प्रभाव पडत असल्याचे आपण ह्यापूर्वी बघितले आहेच. जसे गांधी, टिळक, गोखले, पटेल, राजेंद्रप्रसाद ह्यांना मध्यमवर्गीय पार्श्वभूमी लाभलेली होती. डॉ. केदारनाथ कुमार ह्यांनी 'एज्युकेशन अँड पोलिटिकल डेव्हलपमेंट इन व्हिलेज इंडिया' ह्या संशोधन निबंधात म्हटले की, ग्रामीण भागातील शिक्षणाने फार मोठा बदल घडवून आणला आहे. शिक्षणाचे महत्त्व ग्रामीण लोकांना कळल्यामुळे विद्यार्थ्यांची संख्या प्रचंड वाढत आहे. इतर जातीपेक्षाही मागासवर्गीय विद्यार्थ्यांमध्ये अन् विशेषतः हरिजन, आदिवासी ह्यांच्या शिक्षणाने राजकीय जागृती निर्माण केली आहे. त्यांना स्वत्वाची जाणीव होऊन हा वर्ग अधिक संघटित बनला आहे. ग्रामीण राजकारणात ह्या विद्यार्थ्यांचा सहभाग वाढला आहे. ह्यामुळे ग्रामीण राजकारणाचा देखील चेहरामोहरा बदलला आहे. 'भंडारा जिल्ह्यातील युवकांचे आर्थिक, सामाजिक तथा राजकीयीकरण' ह्या सर्वेक्षणात असे आढळून आले आहे की, ६८ प्रतिशत युवक राजकीय निवडणुका लढविण्यास उत्सुक आहेत. पैकी ८१ प्रतिशत युवक ग्रामपंचायत, पंचायत समिती आदी निवडणुकात सहभागी होण्याची आकांक्षा बाळगून आहेत. ह्यावरून नवी मूल्ये, आत्मविश्वास, नवे नेतृत्व, सामाजिक-आर्थिक तथा राजकीय जाणिव ह्या शिक्षणामुळे वाढल्या आहेत. विद्यार्थिनींचीही संख्या मोठ्या प्रमाणात वाढत असून त्यामुळे शिक्षणाचा प्रभाव व्यक्तिशः त्यांच्या बौद्धिक विकासाच्या दृष्टिने अनुकूल झाला आहे, तसेच कुटुंबावरदेखील झाला आहे. महाराष्ट्रात अन् विशेषतः प. महाराष्ट्रात कर्मवीर भाऊराव पाटील ह्यांनी सुरु केलेल्या रयत शिक्षण संस्थेमधून लक्षावधी विद्यार्थी ग्रामीण तथा शहरी भागात शिकतात. ह्या विद्यार्थ्यांचे मोठ्या प्रमाणात झालेल्या राजकीय सामाजीकरणाने एक वेगळीच राजकीय संस्कृती विकसित झाली आहे. ह्या संस्थेच्या शेकडो शाळा-कॉलेजेसमधून शिकलेल्या हजारो विद्यार्थ्यांची राजकीय भरतीची प्रक्रिया सुरु झाली. वर्तमान महाराष्ट्रातील शेकडो पुढारी ह्या संस्थेमधून भरती झाले आहेत.

सत्यशोधक तथा ब्राह्मणेतर चळवळीलादेखील व्यापक नेतृत्व ह्या शाळा-कॉलेजेसमधून मिळाल्याचे दिसते. जगातील सर्वच देशांत शाळा-कॉलेजेस ही विद्यार्थ्यांची चळवळीची केंद्रे राहिली आहेत. फिलिप अल्टबाखच्या मते, 'विशिष्ट तत्वांच्या आधारावर विद्यार्थ्यांचे समूह प्रभावित होऊन सक्रिय होतात अशांना चळवळी म्हणतात; त्या सर्व राजकीयच असतात असे नाही. मात्र त्यांचा आधार भावनिक असतो. जर ह्या चळवळींना तात्त्विक आधार नसेल तर फी वाढीचा विरोध,

परीक्षा पुढे ढकलणे, विद्यार्थ्यांच्या अन्य तक्रारी इ. असतात. ह्या चळवळीतून त्यांच्यात संघटनात्मकता, नेतृत्व इ. गुणांची निर्मिती होते. योग्य नेतृत्वाच्या अभावी सामूहिक हिंसाचार, हडताळ, घेराव इ. चा साधन म्हणून उपयोग केला जातो. हळूहळू, प्रामाणिकता, तत्त्वनिष्ठा, चारित्र्य इ. चा लोप होण्याची भिती निर्माण झाली आहे. 'विद्यार्थ्यांचा राजकारणात सहभाग वाढत आहे ह्याचे महत्त्वाचे कारण म्हणजे शिक्षण संस्थांमध्ये राजकीय पक्षांचा वाढता हस्तक्षेप होय', असे मत प्रा. व्ही. टी. पाटील ह्यांनी 'अॅनॉटॉमी ऑफ स्टुडंटस् अॅक्टीव्हिझम्' ह्या निबंधात व्यक्त केले आहे. महाविद्यालयात तथा विद्यापीठात होणाऱ्या छात्रसंघाच्या निवडणुका म्हणजे विद्यार्थ्यांना मिळणारे नेतृत्वाचे जणू शिक्षणच होय.

स्वातंत्र्योत्तर काळात विद्यापीठांच्या व महाविद्यालयांच्या वाढत्या संख्येबरोबर, विद्यार्थ्यांचीही संख्या प्रचंड प्रमाणात वाढत आहे, आणि १९५६ च्या भाषावार प्रांतरचनेबरोबरच विभिन्न जाती समूहात हा समाज विभागला गेला असून विद्यार्थ्यांच्या जातीनिहाय संघटना महाविद्यालयाच्या राजकारणाबरोबर गावांच्या राजकारणात सक्रिय झाल्या आहेत असे व्ही. टी. पाटील व आर. टी. जंगम ह्यांचे मत आहे. महाविद्यालयातील विद्यार्थी नेत्यांबरोबर, विशिष्ट जातीसमूह व राजकीय पक्षांचे संबंध असून, त्यांचे नियंत्रणसुद्धा असते. अशाप्रकारे महाविद्यालयीन विद्यार्थ्यांना राजकीय नेतृत्वाचे बाळकडू महाविद्यालयातच दिले जाते. स्वातंत्र्यवीर सावरकरांनी विद्यार्थी दशेतच विदेशी कापडाची होळी करून, विद्यार्थ्यांची संघटना बनविली होती. भारताच्या स्वातंत्र्य आंदोलनात हजारो विद्यार्थ्यांनी स्वतःला झोकून दिले होते. देश-विदेशातून असे असंख्य राजकीय पुढारी आपल्या महाविद्यालयीन जीवनापासूनच विद्यार्थी नेते म्हणून पुढे आल्याचे दिसून येते. जेम्स बर्न्सचेही असेच मत आहे. त्याच्या शब्दात, 'प्रारंभापासूनच राजकीय, सामाजिक तथा मानसिक अशा अनेक कारणांमुळे विद्यार्थ्यांमध्ये विकसित होणारे नेतृत्वगुण ही एक दीर्घकालीन प्रक्रिया होय. आपल्यामध्ये असणाऱ्या राजकीय कौशल्याची जाण व त्यांच्या राजकीय सहभागाबद्दल त्यांचा आत्मविश्वास व ह्याबद्दल राजकीय नेत्यांची पसंती (Appreciation) आहे. ह्याची खात्री त्यांना नेतृत्वाच्या राजमार्गावर अग्रेसर बनविते. ह्यांत सर्वात महत्त्वाचे तत्त्व म्हणजे त्यांच्यामधील राजकीय समानुभूती (Political efficacy) हा आत्मिक गुण होय.

(क) **आत्मसन्मान अथवा श्रेष्ठत्वाची भावना (Self Esteem - Social Role Empathy - Superiority Complex):** नेतृत्वाच्या उगमस्थानांचा शोध घेतांना, कांही गुण असे आहेत की, ते बालकांच्या वाढत्या वयाबरोबर त्यांना अव्यक्त नेतृत्वाच्या स्थितीपर्यंत पोहचवितात व त्यामुळे स्वतःला इतरापेक्षा श्रेष्ठ मानण्याची तीव्र इच्छा असते. त्या भावनेतून सामाजिक जबाबदारीची जाण त्यांच्यामध्ये निर्माण होते. कुटुंब, जाती, वर्ग, संप्रदाय या संदर्भात त्यांच्यामध्ये सामाजिक जाणीव वाढीस लागते. मोठ्या समुदायापासून ह्या छोट्या गटासह बालक स्वतःला वेगळा समजतो. ह्यातून बालकांची क्षमता वाढते, व त्याचे व्यक्तिमत्व प्रभावी बनते. ज्यांच्यामध्ये ही श्रेष्ठत्वाची भावना नसते, ते पुढारी होण्यापेक्षा अनुयायी बनतात. त्यांच्यामध्ये न्यूनगंड तथा परावलंबनाची भावना असते. ही माणसांची स्वाभाविक प्रवृत्ती आहे. मुलांच्या मानसिकतेची तपासणी केल्यावर बर्नार्ड बासला असे आढळून आले की,

आत्मसन्मान व श्रेष्ठत्वाची भावना असणारी मुलं इतरांकडून स्वतःला बदलवून घेण्यापेक्षा, इतरांच्या वर्तनात बदल करण्याचा प्रयत्न करतात. पुढारी वर्तनाच्या मुलांमध्ये, अनुयायी वर्तनाच्या मुलांपेक्षा आत्मविश्वास जास्त प्रमाणात आढळून आल्याचे दिसले आहे. सामाजिक वर्ग अथवा जाती पातळीवर विचार केल्यास, असे दिसून आले आहे की, समाजाच्या वरिष्ठ वर्गातून व जातीमधून पुढारी वर्गाची भरती मोठ्या प्रमाणात होते. उदा. गावातील पाटील, देशमुख, जमीनदार, उच्च जातीमधील प्रतिष्ठित नागरिक ह्यांची मुलं अच्युत पुढारी (पोटॅशियल) असतात. समाजाचे पुढारीपण स्वाभाविकपणे त्यांच्याकडे येते. कारण श्रेष्ठत्वाची भावना त्यांच्यामध्ये असते. मात्र सर्वच राजकीय पुढारी सामाजिक दृष्ट्या प्रतिष्ठित वर्गातून येतात असे नाही. सामान्यतः बालकांमध्ये श्रेष्ठत्वाची अथवा आत्मसन्मानाची भावना निर्माण होण्यासाठी घराण्याची सामाजिक प्रतिष्ठा, श्रीमंती, त्याचबरोबर शिक्षण, विशेष बुद्धिमत्ता, शारीरिक वळ, खेळ अथवा कलेतील नैपुण्य, अभिनयकुशलता हे घटक महत्त्वपूर्ण आहेत.

विशेष बुद्धिमत्ता म्हणजे बुद्धीची गुणवत्ता (मेरिट) हा एक प्रकार झाला. न्यायमूर्ती महादेव गोविंद रानडे त्यांच्या उच्च शिक्षणामुळे लोकांच्या आदरास पात्र होते. ते १८६६ मध्ये एम.ए., एल.एल.बी. होते. त्यांना पदवीधरांचा मुकुटमणी (प्रिन्स ऑफ ग्रॅज्युएटस्) असे म्हणत. लो. टिळकांची बालवयापासूनच अलौकिक बुद्धिमत्तेबद्दल ख्याती होती. प्र. ना. दामले ह्या चरित्र लेखकाच्या मते तर अशी अलौकिक बुद्धिमत्ता व नीतीमत्ता ह्यांचा अद्भूत समन्वय व्यक्तींमध्ये शतकातून एखाद्याच वेळी होत असेल. टिळकांचे निधन झाल्यानंतर, त्यांच्या मेंदूची तपासणी करण्याची इच्छा काही इंग्रज शास्त्रज्ञांनी व्यक्त केली होती. दुसरा प्रकार म्हणजे बुद्धीची चलाखी अर्थात् मुत्सद्देगिरी. हेमवतीनंदन बहुगुणा हे अलाहाबाद विद्यापीठातील एक झुंझार विद्यार्थी नेता म्हणून ओळखले जात. तेव्हापासूनच ते डावपेच लढविण्यात तरबेज होते. १९७४ च्या निवडणुकीत तर त्यांनी चंद्रभानू गुप्त ह्यांचा पराभव केला. हा पराभव इतका जबरदस्त होता की, गुप्ताला आपले डिपॉझिट गमवावे लागले. बहुगुणांच्या मुत्सद्देगिरीमुळे गुप्त त्यांना राजकारणातील नटवरलाल म्हणत असत. तिसरा प्रकार म्हणजे समन्वय, सामंजस्य तथा सहकार्य करण्याची बुद्धी. बहुतेक पुढाऱ्यांमध्ये कमी अधिक प्रमाणात ही भावना असते. त्याशिवाय माणसे एकत्र जोडली जाऊ शकत नाही. समन्वयासाठी मतभेद दूर ठेवण्याची प्रवृत्ती असावी लागते. डॉ. हेडगेवार कुशल संघटक बनले ते ह्या गुणामुळेच. 'सर्वेषां अविरोधेन' असा ते कार्यकर्त्यांना सल्ला देत. मतभिन्नता हे तर बुद्धिमत्तेचे लक्षण होय. परंतु एकत्र कार्य करण्यासाठी सामंजस्य आवश्यक आहे.

शारीरिक बळामुळे सुद्धा व्यक्तीमध्ये श्रेष्ठत्वाची भावना निर्माण होते. इंदिरा गांधी ह्यांना १९७७ (मार्च) च्या निवडणुकीत पराभवाचा प्रचंड धक्का देणारे बहुचर्चित पुढारी म्हणजे, राजनारायण. शारीरिक बळामुळे ते पुढारी बनले. त्याच असं झालं. १९३५ ते ४० ह्या काळात बनारस हे बिद्यार्थी चळवळीचे एक प्रमुख केंद्र झाले होते. चळवळीमधील कम्युनिस्टांना शई देण्यासाठी काँग्रेसवाल्यांना पहेलवान विद्यार्थी नेते हवे होते, जे वेळप्रसंगी बलप्रयोग करायला संकोचणार नाहीत. राजनारायण विद्यार्थी दशेपासून आखाडेवाले म्हणून ओळखले जात होते. काँग्रेसवाल्यांनी त्यांना आपल्या गोटात ओढून घेतले. राजनारायण असे पुढारी बनले. ह्या सर्व घटकांमध्ये लक्ष्मी

अर्थात् संपत्तीचे पारडे बरेच भारी. असते. पं. जवाहरलाल नेहरूंच्या विद्यार्थी दशेत त्यांचे कपडे पॅरिसवरून धुवून येत असत असे म्हणतात. अन् कपडे इतके होते की, एकदा घातलेला पौशाख पुनः त्यांच्या अंगावर दिसत नसे असे त्यांचे विद्यार्थी मित्र म्हणतात. मोतीलाल नेहरूंच्या दिगंत लक्ष्मीचा वारसा जवाहरलाल ह्यांना मिळाला. जाणकारांच्या मते, इतर घटकांबरोबरच संपत्तीमुळे त्यांच्यामध्ये श्रेष्ठत्वाची भावना तीव्र होती. ज्या मुलांच्या जवळ पॉकेटमनीच्या रूपाने पैसा बराच असतो, ते मित्रांना खाण्यापिण्यासाठी नेऊन, सिनेमा इ. दाखवून उपकृत करतात. ह्यातून त्यांच्यामध्ये श्रेष्ठत्वाची भावना जोपासली जाते व इतरांमध्ये दुय्यमतेची भावना निर्माण होते. घरची सापत्तिक स्थिती चांगली असेल व कुमार वयातच वडिलांचे निधन झाले असेल तर मुलांमध्ये जबाबदारीची भावना निर्माण होते. उदा. गांधीजींच्या वडिलांचे निधन त्यांच्या कुमार अवस्थेत झाले. त्यामुळे कर्तेपणाची जाणीव बऱ्याच लवकर त्यांच्यामध्ये निर्माण झाली.

(ड) **महत्वाकांक्षा: (Ambition):** कोणत्याही व्यक्तीमध्ये जर महत्वाकांक्षा असेल तर त्यामधून राजकीय महत्वाकांक्षा निर्माण होण्याची शक्यता असते. निरनिराळ्या राजकीय पुढाऱ्यांची चरित्रे तपासून बघितली तर त्यांच्या पूर्ववयात महत्वाकांक्षेचे बीज रुजलेले आढळून येते. गांधीजी कायद्याचा अभ्यास करण्यासाठी लंडनला पोहोचले तेव्हा इंग्लंडला येण्याचे कारण त्यांना विचारले. त्यावर 'महत्वाकांक्षेमुळे' असे त्यांचे उत्तर होते. आपल्या वैशिष्ट्यपूर्ण संस्कारामुळे तेथील तरुण-तरुणींमध्ये ते समरस होऊ शकले नाहीत व भारतात परत आल्यावर वकिलीतही जम बसवू शकले नाहीत. पण म्हणून त्यांची महत्वाकांक्षा समाप्त झाली नाही. वकिलीच्या निमित्ताने त्यांना द. आफ्रिकेत जाण्याची 'संधी' मिळाली. तेथे वर्णद्वेषामुळे त्यांना गोऱ्यांच्या अत्याचारांना तोंड द्यावे लागले. वकिल असूनही एखाद्या 'हमाल वकिलासारखी' त्यांची स्थिती होती. इतर भारतीयांप्रमाणे अन्याय चुपचाप सहन न करता, त्याचा प्रतिरोध करण्याचे मानसिक बळ त्यांच्यात निर्माण झाले. त्यांच्यामधील 'बंडखोर' जागा झाला. भगवद्गीता, थ्योरो, रस्किन, टॉलस्टॉय ह्यांच्या वाचनाने परिस्थितीला तोंड देण्यासाठी त्यांनी एक धोरण (स्ट्रॅटिजी) तयार केले. हाच त्यांच्या 'राजकीय नेतृत्वाचा' प्रारंभ होय. राजकीय लढ्यांसाठी त्यांनी सत्याग्रहाचे तंत्र अवलंबिले. क्रमशः त्यांचा आत्मविश्वास वाढतच गेला व गांधीजी एक जननेते म्हणून पुढे आले. तारुण्याच्या काळातच लेनिनमध्ये महत्वाकांक्षा साकार झाली होती. ह्याच काळात, त्याने क्रांतीकार्याला वाहवून घेतले. मार्क्सच्या विचारांनी त्याच्या 'महत्वाकांक्षेला' पंख फुटले. तो एक राजकीय नेता बनला. पहिले महायुद्ध सुरू असतांना जर्मनीच्या पराभवाच्या काळात, हिटलर जखमी अवस्थेत लष्करी दवाखान्यात भरती होता. निराशेचा काळोख त्याच्या अंतःकरणात दाटून आला होता. पण मातृभूमीवरील अत्याचाराचा बदला घेण्याच्या तीव्र आकांक्षेचे बीजारोपण येथेच झाले. त्याच्या 'मेन कॅम्प' ह्या ग्रंथात त्याने म्हटले आहे की, 'राजकीय नेता बनून, आपल्या मातृभूमीच्या पाठीत खंजीर खुपसणाऱ्या अत्याचारी आक्रमकांचा बदला घेतल्याशिवाय मी स्वस्थ बसणार नाही.' शिवाजी महाराजांमध्ये, सरदार शहाजीराजांचा मुलगा म्हणून 'श्रेष्ठत्वाची जाणीव' शैशवावस्थेपासूनच जिजामातेच्या अंगाई गीतांबरोबर दृढमूल झाली होती. शिवाय रामायण, महाभारतामधील कथांची शिकवण, शस्त्र तथा शास्त्रांचे

गुरु दादोजी कोंडदेव ह्यांचेकडून प्राप्त झालेले शिक्षण ह्यामुळे त्यांच्यामधील महत्त्वाकांक्षा विकसित झाली.

जीवनात क्रांतीकारी परिवर्तन होण्यासाठी एखादा प्रसंग कारणीभूत होतो. बाल शिवाजीच्या जीवनातही असाच एक प्रसंग ह्यापूर्वी उल्लेख केलेला घडला. त्याच्या तीर्थरूपांनी बाल शिवाजीला दरबारात नेऊन सुल्तानाला मुजरा करण्यास सांगितले. त्याने साफ नकार दिला व आपल्या आईजवळ संताप व्यक्त केला. ह्या प्रसंगापासून जणू त्याचे बालपण संपले. तोरणा किल्ला जिंकण्याची महत्त्वाकांक्षा त्याच्यामध्ये निर्माण झाली. प्रे. विल्सनच्या किशोरवयातील असाच एक प्रसंग त्याचे चरित्र लेखक सांगतात. एका लग्नाच्या मेजवानीत, विल्सनने लग्न समारंभाचा पोषाख केला नव्हता म्हणून त्याच्या वडिलांनी पाहुण्यांची क्षमा मागितली. ह्या घटनेमुळे त्याचा मानभंग झाला. उघडपणे जरी तो काही बोलला नाही तरी वडिलांबद्दल त्याच्या मनात अढी निर्माण झाली. पुढे त्याचे रूपांतर 'महत्त्वाकांक्षेत' झाले. जिद्दीपणा हा त्याच्या स्वभावाचा स्थायी भात्र बनला. शाळेत शिकत असताना सुभाषचंद्र बोस ह्यांचेवर विवेकानंदांचा प्रभाव होता. कलकत्यास कॉलेजमध्ये शिकताना एका इंग्रज प्राध्यापकाच्या अपमानकारक वागणुकीवरून त्यांनी विद्यार्थ्यांचा संप घडवून आणला. ह्या प्रकारातून त्यांचा देशाभिमान वाढत गेला. त्यांनी देशबंधू दास ह्यांच्या नेतृत्वाच्या आकर्षणाने आपल्या आय. सी. एस. अधिकाऱ्याच्या नोकरीचा राजीनामा दिला व स्वातंत्र्य आंदोलनात भाग घेतला.

(इ) **राष्ट्रभक्ती (Patriotism):** आत्मसम्मान व महत्त्वाकांक्षेशिवाय एक आणखी भावना असू शकते. ती म्हणजे देश अथवा समाजाबद्दल आत्यंतिक प्रेम. ह्या भावनेला ढोबळमानाने राष्ट्रभक्ती असे म्हणता येईल. जगाच्या कानाकोपऱ्यात अशा तीव्र भावनेने भारावलेल्या व्यक्ती बऱ्याच संख्येत असतात. उदा. स्वातंत्र्यवीर सावरकर किशोरावस्थेत असतानाच त्यांनी देशाच्या स्वातंत्र्यासाठी प्राण देण्याची शपथ घेतली होती. वयाच्या सतराव्या वर्षी त्यांनी एक मित्रमेळावा स्थापन केला व त्याचे रूपांतर पुढे 'अभिनव भारत' ह्या संस्थेत झाले. त्यांच्या नेतृत्वाखाली पुण्यात पेटलेली विदेशी वस्त्रांची होळी ही भारतामधील पहिली होळी होती. ह्या कारणामुळे रागावलेल्या त्यांच्या महाविद्यालयाच्या प्राचार्यांनी सावरकरांना दहा रुपये दंड केला होता. अभिजात राष्ट्रभक्तीची भावना डॉ. हेडगेवार ह्यांच्यामध्ये बाल्यावस्थेपासूनच अगदी तीव्र स्वरूपात होती. नीलसिटी विद्यालयात शिकत असताना, एके दिवशी शाळेची पहाणी करण्यासाठी निरीक्षक आले. बाल हेडगेवारांच्या प्रेरणेने निरीक्षकांचे स्वागत 'वंदेमातरम्'च्या घोषणेने अगदी दणदणीत स्वरूपात करण्यात आले. त्या काळात 'वंदेमातरम्' चा उच्चार हा सरकारी दखलपात्र गुन्हा मानला जात होता. कित्येक दिवसपर्यंत ह्यामुळे शाळा बंद ठेवण्यात आली. शेवटी चिथावणी देणाऱ्या केशवराव हेडगेवारांना शाळेतून काढून टाकण्यात आले. त्यामुळे देशभक्तीची भावना आणखी वाढतच गेली. इटालीमधील जोसेफ मॅझिनी, तसेच इस्राइलमधील डॉ. अब्राहम ही अशीच उदाहरणे आहेत. सावरकर तर म्हणत होते की, 'देशासाठी मृत्यु पत्करा'. त्यांनी स्वतःसुद्धा देशाच्या स्वातंत्र्यासाठी प्राणाची पर्वा केली नाही. दोन जन्मठेपेच्या शिक्षा व तुरुंगातील अमानुष छळ सहन करीत असतानाच, इतर कैद्यांमध्ये देशभक्तीची जाणीव निर्माण करण्याचा त्यांचा प्रयत्न चालूच होता. ह्यावरून देशभक्तीच्या तीव्र

भावनेमुळे इतरांच्या आचरणात अनुकूल बदल करण्याची आकांक्षा निर्माण होते. म्हणून 'राष्ट्रभक्तीची भावना' नेतृत्वाचे उगमस्थान होय. त्यामधून पुढारी व अनुयायी ह्यांचा एक वर्ग निर्माण होतो. समाजासाठी काहीतरी करण्याची तीव्र आकांक्षा हादेखील ह्यातील एक प्रकार होय. गोऱ्यांच्या विरुद्ध संघर्ष करणारे नेल्सन मंडेला किंवा द. आफ्रिकेत भारतीयांसाठी संघर्ष करणारे गांधीजी ह्यांच्या भावना व आकांक्षा ह्यांचे स्वरूप वरीलप्रमाणेच होय.

(फ) जातीसमूह तथा सांप्रदायिक गट (Caste & Religion Groups) : दिल्लीत कोणाचीही सत्ता असली तरी खेड्यापाड्यातून जातीनिहाय पंचायतीमधून सामाजिक नियमनाचे कार्य हजारो वर्षांपासून चालू आहे. जातीच्या अंतर्गत चालणाऱ्या लहान मोठ्या कार्यक्रमातून अनेक व्यक्तींना सामाजिक कार्य करण्याची संधी मिळते. कार्य करण्यातून पुढे पुढे नेतृत्वाची संधी मिळते. भारताच्या निरनिराळ्या प्रदेशात काही प्रमुख जाती प्रभावी असून, समाज जीवनात तसेच राजकारणात त्यांना महत्त्वाचे प्रभावी स्थान प्राप्त झाले आहे. जसे दक्षिणेत नाडर, नायर, अय्यर तर उ. प्रदेशात ठाकूर, जाठ, इ. चरणसिंगाचे जातीमधून निर्माण झालेले तसेच डॉ. आंबेडकरांचा अनुसूचित जातीमधून निर्माण होणारे नेतृत्व अशी अनेक उदाहरणे सांगता येतील. अशाचप्रकारे सांप्रदायाच्या कार्यातूनसुद्धा नेतृत्वाची निर्मिती झाली आहे. जसे शीख सांप्रदायाचे नित्य काम करताना हळूहळू सामान्य व्यक्तीचे पुढाऱ्यात रूपांतर झाल्याचे दिसून येते. आज शीख सांप्रदायाचे अनेक धार्मिक तथा सामाजिक गट असून त्यांच्यामध्ये तीव्र स्पर्धा असते. त्यामुळे नेत्यांची संख्या वाढत जाते.

ब) भावनिक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence)

अमेरिकेतील न्यूजर्सी येथील रटजर्स विद्यापीठातील प्रोफेसर डॅनियल गोलमन यांनी नेतृत्वावर विस्ताराने अभ्यास केला. त्यांच्या असे लक्षात आले, की कुठल्याही क्षेत्रातील नेत्यांमध्ये एक समान गुणधर्म दिसून येतो. याला त्यांनी नाव दिले, 'भावनात्मक बुद्धिमत्ता (इमोशनल इंटेलिजन्स)' १९९५ साली या विषयावर त्यांचे पुस्तक प्रकाशित झाले. सुरुवातीला त्याची मोठ्या प्रमाणात नोंद घेण्यात आली नाही. मात्र, या विषयावरील त्यांचा उद्योग व धंद्यातील नेतृत्वावरचा लेख १९९८ साली हार्वर्ड बिझिनेस रिव्ह्यूमध्ये छापून आला व जगभर त्यांना 'मॅनेजमेंट गुरू' म्हणून मान्यता मिळाली.

जगभरातील २०० संस्थांमधील नेतृत्वाचा अभ्यास करून त्यांनी आपला सिद्धांत मांडला. त्यांच्याच शब्दांत सांगायचे तर बुद्धिमत्ता, कठोरपणा, निर्धार व दूरदृष्टी हे गुण नेत्यात असणे आवश्यक आहेच; पण ते पुरेसे नाहीत. बौद्धिक बुद्ध्यांक (इंटेलिजन्स कोशन्ट) व तांत्रिक ज्ञानाबरोबरच आता भावनिक बुद्ध्यांकाची ही जरूरत आहे. आय.क्यू. बरोबरच आता नेत्यांचा ई. क्यू. ही मोजायची गरज आहे. खऱ्या व यशस्वी नेत्यात उच्च प्रतीची भावनात्मक बुद्धिमत्ता दिसून येते. यात स्वतःची ओळख, स्वतःवरील निर्बंध, प्रोत्साहन, दुसऱ्याविषयी आस्था व सामाजिक चातुर्य यांचा समावेश होतो. कुठलाही नवा सिद्धांत पुढे आल्यावर टीकाकार बाह्या सरसावून पुढे येतात. काहींना भावनात्मक बुद्धिमत्ता ही एक नुसती मुलायम कल्पना आहे, उद्योग- धंद्यातील किंवा इतर कुठल्याही क्षेत्रात जेथे कठोरपणाच लागतो, तेथे ती रुजू होणार नाही असाही दावा केला. मात्र, प्रोफेसर डॅनियल गोलमन याने भावनात्मक

बुद्धिमत्ता व संस्थांचे निकाल यामधील संबंध उलगडून दाखविले. उच्च विद्याविभूषित, खालच्या पातळीवर यशस्वी ठरलेले, सर्व लक्ष्य पार करणारे जेव्हा नेता म्हणून बढतीवर येतात तेव्हा ते आधीची चमक दाखवू शकत नाहीत, अपयशाचे धनी होतात; पण त्याच वेळी शिक्षणात विशेष न चमकलेला, साधी पर्सनॅलिटी असलेला पण प्रात्यक्षिक ज्ञानात ठोक असणारा नेता म्हणून यशस्वी होतो, असे का? या उदाहरणावरून असेही दिसून येते की, योग्य नेत्याची निवड हा निर्णय विज्ञान नसून एक कला आहे. याचे कारण, प्रत्येक नेत्याची स्वतःची एक शैली असते. काही शांत स्वभावाचे असतात व चूपचाप आपले काम करत असतात. काही छपरावर उभे राहून, आरडाओरडा करून आपल्या नेतेगिरीविषयी सांगत असतात. परिस्थितीप्रमाणे विविध तऱ्हेचे नेतृत्वगुण कसाला लागत असतात.

गेल्या ७-८ वर्षांत या विषयावर अनेक चर्चाचर्चण झाले; पण जगाला मान्य करावे लागले की, या सिद्धांतात तथ्य जरूर आहे. नेता निवडताना त्या व्यक्तीच्या भावनात्मक बुद्धिमत्तेचा अभ्यास करता येतो, संस्थेच्या यशात त्याचे मोल काय व मुख्य म्हणजे हे शिकवता येऊ शकते, हे लोकांना पटले. अभ्यासकांच्या लक्षात येईल की, अशा तऱ्हेचा मूलभूत अभ्यास करून, नवा सिद्धांत मांडूनच 'मॅनेजमेंट गुरू' निर्माण होत असतात. दुर्दैवाने आपल्या देशात हे क्वचितच घडते. आपल्या पदाचा वापर करून, चमच्यांमुळे उदोउदो झालेले हे वेजमेंट गुरूच आपल्याला पदोपदी दिसून येतात. ही परिस्थितीसुद्धा या क्षेत्रातील नेतृत्वातील अपशयच दाखविते. थोर नेता भावनात्मक बुद्धिमत्ता वापरून कसा घडविता येतो या प्रोफेसर डॅनियल गोलमन यांच्या सिद्धांताचा आढावा या लेखात घेण्याचा प्रयत्न मी करणार आहे. कल्पना जरी परदेशातून आलेली असली तरी ती सर्व जगाला, सर्व क्षेत्रांना लागू पडू शकते.

भावनात्मक बुद्धिमत्तेचा अभ्यास:-

विविध संस्थांमधील नेतृत्वाचा अभ्यास करीत असताना प्रोफेसर गोलमन यांनी नेतृत्वगुणांची विभागणी तीन प्रकारांत केली आहे.

- (१) **तांत्रिक कौशल्य** - उदाहरणार्थ अकाउंटिंग, मार्केटिंग, व्यूहरचना, योजना इत्यादी.
- (२) **ज्ञान व अनुभवाशी संबंधित कौशल्य** - उदाहरणार्थ माहितीचे योग्य पृथक्करण करून निर्णय घेण्याची क्षमता, माहिती मिळविण्याचे ज्ञान इत्यादी.
- (३) **भावनात्मक बुद्धिमत्ता** - उदाहरणार्थ इतरांबरोबर काम करण्याचा गुण, बदलांचा अभ्यास करून त्यानुरूप निर्णय घेण्याची क्षमता इत्यादी.

प्रोफेसर गोलमनच्या असे लक्षात आले, की बुद्धिमत्ता, दूरदृष्टी व मोठी स्वप्ने ही महत्त्वाची होतीच; पण त्याहीपेक्षा यशस्वी नेत्यांमध्ये दुप्पट महत्त्वाची होती, भावनिक बुद्धिमत्ता. संस्थेतील खालच्या पातळीवर इतर गुण जास्त आढळून आले; पण वरच्या पातळीवर व जास्त चमकदार कामगिरी करणाऱ्या यशस्वी व्यक्तींमध्ये भावनात्मक बुद्धिमत्ता जास्त आढळून आली. नुकत्याच संपलेल्या भारत विरुद्ध पाकिस्तान क्रिकेट सामन्यामधील आधीचा कर्णधार सौरभ गांगुली व राहुल द्रविड यांतील गुणांतून तो प्रकर्षाने दिसून येतो. सौरभ गांगुली हा आत्तापर्यंतचा भारताचा सर्वांत यशस्वी कर्णधार, पाचदिवसीय सामन्यांत १०,००० च्या वर धावा केलेला, आक्रमक फलंदाज. मात्र, राहुल द्रविड याने आपल्या यशाचे श्रेय सर्व इतर खेळाडूंना दिले, कठीण परिस्थितीत कर्णधार म्हणून आदर्श घालून दिला व गांगुलीच्या

तुलनेत कुठल्याही तन्हेचा उद्धटपणा न दाखविल्यामुळे त्याचे नेतृत्व जास्त झळाळून उठले. हे त्याने दाखविलेल्या भावनात्मक बुद्धिमत्तेमुळेच. राजकीय क्षेत्राचा विचार केल्यास उमा भारती, मायावती, अमरसिंग, नटवरसिंग, प्रमोद महाजन यांचे नेतृत्वातील अपयश याच कारणाने दिसून येते. उद्योगक्षेत्रातील असे अनेक उद्धट नेतृत्व जे आज यशस्वी दिसते पण या बाबींवर अपयशी ठरते. शिक्षणक्षेत्रातील बहुतेक शिक्षणमहर्षी येथेच अपयशी ठरलेले दिसतात.

भावनात्मक बुद्धिमत्ता म्हणजे नेमके काय?

प्रोफेसर गोलमन यांनी त्यांचा सिद्धांत पाच शीर्षकांखाली विस्ताराने दिला आहे.

(१) **स्वतःची ओळख:** फारच थोड्या लोकांना निःपक्षपणे स्वतःची ओळख असते, यात स्वतःची शक्तिस्थाने, कमकुवत बाजू, मनःस्थिती, वृत्ती, गरजा व आशाआकांक्षा यांचा समावेश करता येईल. असे लोक परिपक्वता दाखवतात. याचा अर्थ असाही नव्हे की त्यांना आशा, आकांक्षा नसतात; पण आपली झेप कुठपर्यंत जाऊ शकते याचे व्यवहार्यज्ञान त्यांना असते. स्वतःशी व इतरांशीही ते प्रामाणिक असतात. उदाहरणार्थ, एखाद्या सामान्य कार्यकर्त्याने उद्या भारताचा पंतप्रधान व्हायचे स्वप्न पाहिले किंवा पोस्टातल्या कारकुनाने एक कोटी रुपये गुंतवणूक करण्याचे ठरविले तर ते अव्यवहार्य ठरेल. या भावनिक बुद्धिमत्तेचे गुणधर्म पुढील प्रमाणे दिसून येतात.

* आत्मविश्वास

* स्वतःची यथार्थ आकारणी

* स्वतःवर हसण्याची विनोदबुद्धी

अनेक शैक्षणिक व औद्योगिक संस्थांमधून मानसशास्त्रज्ञांचा वापर करण्यात येतो. त्यांच्या मदतीने प्रत्येक व्यक्तीची कमकुवत शक्तिस्थाने समजून घेता येतात. त्याद्वारे त्या व्यक्तीची कुठल्या क्षेत्रात गती असू शकेल याचा अंदाज बांधण्यात येतो. याद्वारे त्याच्या कार्यक्षमतेची प्रतिकृती (कॉम्पिटन्सी मॉडेल) तयार करण्यात येते. त्याद्वारे त्यास कुठल्या त-हेचे प्रशिक्षण देण्यात यावे, कोठे सुधारणा करण्याची गरज आहे, हे ठरविता येते.

(२) **स्वतःवरील निर्बंध:** आपल्या आजूबाजूला आपण अनेक बुद्धिमान लोक बघतो; पण नेतृत्वाच्या शर्यतीत ते कोठेच नसतात. असे का होते? यांतले अनेक फाजिल आत्मविश्वासांमुळे, अहंगंडांमुळे किंवा आपल्या बोचऱ्या बोलण्यामुळे इतरांना दुखावतात. त्यामुळे ते लोकसंग्रह करण्यात अयशस्वी ठरतात. या संदर्भात एक उदाहरण सांगावेसे वाटते. फक्त दोन वर्षांपूर्वी भारतातील लहान मुलींच्या टेनिसमध्ये (१७ वर्षांखालील) किमान १२ मुली जवळ-जवळ एकाच पातळीवर होत्या; पण त्यातली एक सानिया मिर्झा २००५ मध्ये जगातील उत्कृष्ट महिला खेळाडूंमध्ये १७० व्या स्थानावरून ३१व्या स्थानावर पोचली. यात तिचे कष्ट, जिंकण्याची जिद्द व इतर अनेक गुण कामी आले. यापुढे ती जाईल का? सांगणे अवघड आहे, याचे कारण आहे, की साधारणशी बरी कामगिरी केल्यावर आपण त्यांना देवघरात बसवितो, १८ व्या वर्षी पद्मश्री देतो, मॉडेलिंगची कॉन्ट्रॅक्ट्स देतो. मग बहुतांशी लोकांच्या डोक्यात हवा

शिरते. ज्यामुळे आपण यशस्वी झालो त्याचा विसर पडतो. लक्ष्य धूसर होते व आणखीन एक तारा निखळून पडतो.

प्रोफेसर गोलमनने स्वतः वरील निबंधाची परिभाषा स्वतःच्या मनात येणाऱ्या नकारात्मक व विध्वंसक विचारांवर ताबा ठेवण्याचा गुण, घाईगर्दीने निर्णय न घेता पूर्ण विचारांती निर्णय घेणे व स्वतःवरील अनुशासन असे म्हटले आहे. लालूप्रसाद यादव यांनी अपयशाचे खापर जातीयवादी पक्षांच्या कटामुळे, इलेक्शन कमिशनच्या कडक नियमांवर फोडले. १५ वर्षांत विकासाची काहीही कामे आपल्या पक्षाने केली नाहीत, त्यामुळे बिहार हा एक मागासलेला प्रांत राहिला हे मान्य करण्यास ते तयार नाहीत. क्रिकेटचा सामना हरल्यावर कर्णधार गोलंदाजांच्या अपयशाची बात करताना विसरतो की, क्रिकेट हा एक सांघिक खेळ आहे. उद्योगात तोटा झाल्यावर अध्यक्ष मंदीपासून तर राजकीय अस्थिरता या सगळ्यांवर दोष ढकलतो. हे सर्व नेते भावनात्मक बुद्धिमत्तेत कमी पडतात. यातील गुणधर्म पुढील प्रमाणे दिसून येतात.

- * प्रामाणिकपणा व विश्वासाईता
- * बदलाचा खुलेपणाने स्वीकार
- * निःसंदिग्धता

लहानपणी आपणास सांगण्यात येत असे, की राग आल्यावर दहापर्यंत आकडे मोजा. तेवढ्या वेळात राग निघून जाईल. शब्द फार जपून वापरले पाहिजेत. सोडलेला बाण व बोललेले शब्द विघ्न ठरू शकतात.

- (३) **प्रोत्साहन:** कोठल्याही क्षेत्रातल्या नेत्यातील हा एक स्थायीभाव आढळून येईल. अपेक्षेपेक्षा मोठे यश मिळविण्यासाठी ते स्वतःला व आपल्या सहकाऱ्यांना सतत प्रोत्साहन देत असतात. बहुतांशी नेतृत्व पैसा, सत्ता, हुद्दा या बाह्यगोष्टींमुळे प्रोत्साहित होत असते. खरे नेतृत्व यापलीकडच्या गोष्टींचा विचार करते, यात देशाचा, समाजाचा व संस्थेच्या भल्याचा विचार असतो. या विषयावर सखोल अभ्यास केलेल्या आणखीन एका अमेरिकन प्राध्यापकाचा उल्लेख करणे आवश्यक ठरेल. महत्त्वाची बाब म्हणजे याचा अभ्यास त्यांनी आंध्र प्रदेश येथील काकीनाडा येथे केला. हार्वर्ड विद्यापीठातील प्रोफेसर डेव्हिड मॅकलेलँड हे साठीत भारतात आले, अभ्यास केला व आपला 'प्रेरणा'चा (अचिव्हमेंट मोटिव्हेशन थेअरी) सिद्धांत त्यांनी जगापुढे मांडला. आज भारतात उद्योजकता विकास कार्यक्रम राबविताना मॅकलेलँडच्या या सिद्धांताचा प्रामुख्याने वापर करण्यात येतो. नेत्याला उद्योजकाचे गुण आवश्यक असतात. तो बाजारपेठेतल्या संधींचा शोध घेत असतो, साधनसामग्री गोळा करतो, संस्थाबांधणी करतो, माणसांत गुंतवणूक करतो, नावीन्य निर्माण करतो व यशस्वी होतो. प्रोफेसर गोलमनने भावनात्मक बुद्धिमत्तेत प्रोत्साहनाची व्याख्या चपखलपणे केली आहे. यासाठी पैसा व हुद्दा याच्या पलीकडे जाऊन, झोकून देण्याची वृत्ती, उद्दिष्ट गाठण्यासाठी कठोर परिश्रम व चिकाटी आवश्यक आहे. यातील गुणधर्म पुढील प्रमाणे दिसून येतात.

- * काहीतरी भव्य मिळविण्याची इच्छा-आकांक्षा

* अपयशातही आशावाद ठेवणे

* संस्थेविषयी बांधीलकी

नेता म्हणून तुम्ही जर मोठी उद्दिष्टे स्वतःसाठी ठेवू शकलात, त्यासाठी स्वप्रेरित असलात तर त्याची लागण तुमच्या सहकाऱ्यांत होण्यास वेळ लागणार नाही. याद्वारे अपेक्षेपेक्षाही जास्त यश तुम्हाला मिळू शकेल.

(४) **इतरांचा विचार व सहअनुभूती:** जी व्यक्ती स्वार्थी असते, फक्त स्वतःचा व स्वतःच्या कुटुंबाचाच फक्त विचार करते ती नेता म्हणून अपयशी ठरते. जपान व भारताची तुलना केल्यास काय दिसून येते? जपानी लोक पहिला अग्रमान देशाला, मग संस्था, कुटुंब व सर्वांत शेवटी स्वतःला देतात. राजकीय क्षेत्राचा विचार केल्यास भारतात हे चित्र पूर्ण उलटे-पुलटे दिसेल. पहिले प्राधान्य स्वतःला व शेवटचे देशाला. कर्नाटकात नुकत्याच झालेल्या राजकीय नाट्यावरून हेच दिसून येते. इतर पक्षांतही हेच चित्र दिसते. भावनात्मक बुद्धिमत्तेत सर्वांत ओळखता येणारा हा गुण आहे. असा एखादा निःस्वार्थी मित्र, उत्तम शिक्षक आपल्याला कधी न कधी भेटलेला असतो. मात्र, उद्योगात व राजकारणात असे लोक विरळच. स्पर्धेच्या युगात इतरांचा विचार फारच थोडे लोक करतात. खालील उदाहरणावरून हा प्रकार नेमका काय आहे हे स्पष्ट होईल.

बंगलोरच्या दोन माहिती-तंत्रज्ञान क्षेत्रांतील संस्थांची ही कहाणी. काही कारणास्तव दोन्ही संस्था बंद करण्याची वेळ आली. दोन्हीत १५०-२०० लोक काम करीत होते. पहिल्या कंपनीच्या मुख्य अधिकाऱ्याने सर्वांची मीटिंग बोलावून रुक्षपणे पुढील १ तारखेपासून संस्था बंद होत आहे, हे जाहीर केले. दुसऱ्या संस्थेच्या मुख्य अधिकाऱ्यानेही अशीच घोषणा केली; पण पुढे त्याने असेही सांगितले, की 'आपल्या मनुष्यबळ विकास खात्याने इतर संस्थांशी, प्लेसमेंट एजन्सीशी संपर्क साधून पर्यायी नोकऱ्यांची व्यवस्था केली आहे' हे ऐकून सर्व कर्मचारी खूष झाले. संस्थेच्या नेतृत्वाने हा इतरांचा विचार करण्याची दाखविलेली मनोवृत्ती त्यांची श्रीमंती दाखविते. प्रोफेसर गोलमन याने इतरांची भावनिक क्षमता ओळखण्याचा गुण, त्याप्रमाणे त्यांना द्यावयाची मानवी वागणूक अशी याची परिभाषा केली आहे. स्वतःला त्यांच्याजागी समजून आपल्याला काय वाटेल हा तो महत्त्वाचा गुण. यातील गुणधर्म पुढील प्रमाणे दिसून येतात.

* गुणवत्ता शोधण्याचा, निर्माण करण्याचा व राखून ठेवण्याचा गुण

* इतरांची मानसिकता समजून घेण्याची संवेदनशीलता

* कर्मचारी, ग्राहक व इतर सर्वांना योग्य मान व सेवा देणे

संस्था सोडून जाण्याचे प्रमाण आज सगळीकडेच वाढत चालले आहे. मग ते राजकीय क्षेत्रातील 'पक्षबदलू' असतील किंवा कॉलसेंटरमधील जास्त पगारासाठी नोकऱ्या सोडणारे असतील. हे थांबविण्यासाठी प्रत्येक व्यक्तीला मानाने वागविणे हाच यावर उपाय आहे. शिवसेना व इतर राजकीय पक्षांना यातून काही शिकता येईल का?

(५) **सामाजिक कौशल्य:** प्रत्येक व्यक्ती ही त्या समाजाची एक घटक असते. मला या समाजाचे काय देणे-घेणे असे म्हणून चालणार नाही. यामुळे नेत्याला सामाजिक चातुर्य असणे. आवश्यक आहे. मग हा समाज उद्योगापुरता असेल किंवा राजकीय क्षेत्रात मतदारसंघापुरता मर्यादित असू शकेल.

प्रोफेसर गोलमन यांनी या गुणाची व्याख्या नातेसंबंध जोडणे, समविचारी लोकांची साखळी बांधणे, सर्वसामान्यांचे प्रश्न सोडविण्याचा प्रयत्न, जनहित या सदरात केली आहे. अमेरिकन संस्था 'कॉमन कॉज' चा आदर्श समोर ठेवून पुण्यात जनहित नावाची समाजसेवी संस्था नुकतीच सुरू झाली आहे. सामान्य पुणेकरांच्या प्रश्नांचा अभ्यास करून ते सोडविण्याचा त्यांचा प्रयत्न राहिल. त्यासाठी जनजागृती, प्रशिक्षण व वाटल्यास सामाजिक गुन्हे करणाऱ्या संस्थांच्या विरुद्ध न्यायालयात जनहित याचिका करणे असा त्यांचा कार्यक्रम राहणार आहे.

सामाजिक कौशल्यासाठी आवश्यक गुण:-

- * बदलांना परिणामकारक दिशा देणारे नेतृत्व.
- * चिकाटी.
- * संघ बांधणी करून त्यांच्याद्वारे कार्यक्रम राबविणे.

नेत्याने सामाजिक कौशल्याने इतरांकडून कामे करून घेणे हा एक महत्त्वाचा गुण ठरतो. मात्र, यशाचा वाटा त्याने इतरांना दिला नाही, योग्य संधी दिल्या नाहीत, तर मग लोक निराश होतात. हेही टाळता आले पाहिजे. भावनात्मक बुद्धिमत्ता शिकविता येते. मात्र, हे एका दिवसात होऊ शकत नाही. याला वेळ द्यावा लागतो. यापासून मिळणारा फायदा, व्यक्ती व संस्थेला, दोघांना मिळतो. त्यामुळे यासाठी प्रयत्न करणे उपयुक्त ठरेल.

क) सार्वजनिक बोलणे आणि प्रभावी संवाद

(Public-speaking and effective communication)

सार्वजनिक भाषणे (बोलणे) आणि प्रभावी जनसंवाद, संसूचन

सामाजिक पातळीवर व्यक्तिमत्व व नेतृत्व निर्मितीच्या प्रक्रियेत ज्याप्रमाणे आत्मजागृती आत्मज्ञान व भावनात्मकता यांची महत्त्वपूर्ण भूमिका आहे. त्याचप्रमाणे सार्वजनिक जीवनामध्ये वावरत असताना नेत्याच्या अंगी भाषणे, बोलणे आणि सामान्य लोकांसोबत जनसंवाद किंवा प्रभावी संवाद किंवा संसूचन इत्यादी कौशल्य, गुणवैशिष्ट्य अवगत होणे आवश्यक आहे. या संवाद व संसूचन माध्यमांची साधने, त्यांची प्रक्रिया व संसूचन माध्यमांची क्रांती इत्यादी नेतृत्वावर पडणाऱ्या जनसंवादाचा प्रभाव अभ्यासण्याचा प्रयत्न केला आहे.

संसूचन साधने (Instruments of Communication): नेतृत्वाच्या स्थानिक, प्रादेशिक तथा राष्ट्रीय अशा भिन्न भूमिका आहेत. स्थानिक पातळीवर नेता व अनुयायी ह्यांच्यामध्ये परस्पर व्यक्तिगत संपर्क असू शकतो. परंतु प्रादेशिक तथा राष्ट्रीय पातळीवरील नेत्यांना संसूचनाच्या माध्यमातून अनुयायींशी संपर्क साधावा लागतो.

संसूचन साधने व्याख्या: 'सामाजिक समूहात एखादी गोष्ट प्रसारित करणे अथवा पसरविणे ह्याला संसूचन म्हटले आहे'. २३ हे संकेत, चिन्ह अथवा प्रतिमांच्याद्वारे प्रसारित केले जाते, संसूचन हे प्रत्यक्ष व अप्रत्यक्ष, शीघ्र अथवा मंदगतीचे, वारंवार अथवा विलंबाचे, स्वस्त अथवा महागडे असू शकते. लोकांमध्ये अतिव्यापक प्रमाणावर तथा प्रभावीपणे संसूचनाचे कार्य कसे चालते ह्याबद्दल विलबर श्राम यांनी पुढील घटकाद्वारे स्पष्ट केले आहे. त्यांनी संदेश पाठविण्याच्यापासून तो प्राप्त करणाऱ्याला कसा मिळतो हे दाखविले आहे. उदा. सांकेतिक संदेश, जनता. असांकेतिक संदेश, संदेश पाठविणारा, संकेत, चिन्ह, संकेत, संदेश घेणारे, असांकेतिक संदेश, जनता, सांकेतिक संदेश इत्यादीच्या घटकांच्या माध्यमातून स्पष्ट केले आहे.

राजकीय संसूचनाची प्रक्रिया: संदेश प्राप्त करणारे अप्रत्यक्ष रितीने संदेश प्राप्त करतात. तसेच श्रोतृवर्गाला (Audience) मिळणारा संदेश ह्यांच्यामधील प्रभावी मूल्ये, उद्दिष्टे व आकांक्षा ह्यांनी युक्त असल्यास, त्यामुळे समूह प्रभावित होतो, तसेच त्याचेपासून प्रेरणा प्राप्त करतो. इथेल-डी-सोला पूलच्या मते, 'शासकीय बाबीसंबंधीच्या माहिती, संकल्पना व कार्ये प्रसारित करणाऱ्या काही विशेष संस्थांच्या क्रियांना 'राजकीय संसूचन' असे म्हटले जाते.' इंग्लंड व अमेरिकेसारख्या देशात ह्या प्रसार माध्यमांच्या स्वायत्त संस्था (Autonomous Corporations) असतात. साम्यवादी तथा आशियायी देशांमध्ये ही माध्यमे सरकार नियंत्रित असतात. भारतात देखील ही माध्यमे शासकीय स्वरूपाची आहेत.

संसूचनातील क्रांती: युरोपमधील औद्योगिक क्रांतीचा (१७५०-१८५०) सामाजिक, आर्थिक व राजकीय परिणाम म्हणजे संसूचन साधनांचा जागतिक पातळीवर वाढणारा प्रभाव होय. विसाव्या शतकाच्या उत्तरार्धात दूरचित्रवाणीमुळे (T.V.) एखाद्या व्यक्ती अथवा घटनेला अगदी नैसर्गिक रंगात लाखो-करोडो लोक ऐकू व पाहू शकतात. ह्या सर्व बाबींचा नेतृत्व प्रक्रियेवर दूरगामी तथा सखोल परिणाम झाला आहे. त्यामुळे १) समाजात विशिष्ट धोरणावर सहमती (Consensus) निर्माण होऊन समाज एकात्म बनतो. २) अल्पमताच्या विरोधात बहुमताला स्थिरता प्राप्त होते. ३) नेतृत्वाचे निर्णय सर्वसाधारण लोकांमध्ये लोकप्रिय करण्याचा प्रयत्न होतो. ४) अनेक नवीन नवीन राजकीय समीकरणे समाजात रूढ करता येतात. ५) जनमत बदलविता येते. संसूचनाद्वारे तर्कपेक्षा भावनेला आवाहन केल्यास जनसामान्यांना प्रभावित करता येते. म्हणून जनप्रसार माध्यमाद्वारे (भारत मिडियाद्वारे) धोरण निर्धारण प्रक्रियेवर म्हणजेच नेतृत्वावर प्रभाव पडतो. शासन, धर्मसंस्था, प्रेस, व्यापार, शिक्षणसंस्था, उद्योग ह्या सर्वांवर व्यापक प्रभाव पडतो.

बर्नाड बेरिलसनच्या मते जनसंसूचनाचा (मास कम्युनिकेशन) प्रभाव पुढील घटकांवर अवलंबून असतात. १) अनुयायींचे स्वरूप २) त्यांचा सामाजिक दर्जा ३) प्रवृत्ती ४) हितसंबंध ५) बुद्धिमत्ता, ६) शैक्षणिक दर्जा व व्यक्तिमत्वाचे गुण.

नेतृत्वावरील जनसंसूचनाचा प्रभाव (Impact of Mass, Communication on Leadership): आधुनिक काळात शहरीकरणाची झपाट्याने वाढ झाली आहे. सामाजिक व भौगोलिक चलिष्णुता (Mobility) वाढली आहे. सामाजिक तथा राजकीय क्षेत्रात झपाट्याने बदल होत आहेत. अनेक सार्वजनिक प्रश्न (Public Issues) लोकांच्या समोर मांडून लोकशाही पद्धतीने त्यांचा पाठिंबा मिळविणे सहज शक्य झाले आहे. सर्वोच्च पुढाऱ्यांना टी.

व्ही. वरून प्रत्यक्ष पाहता येते. त्यांचे विचार व विविध समस्यांवरील त्यांचे मार्गदर्शन प्रत्यक्ष रूपाने मिळत असल्यामुळे जनमत निर्मितीवर प्रचंड प्रभाव पडत आहे. दृकश्राव्य छायाचित्रीकरणद्वारे तथा टी. व्ही. ची सोय नाही अशाही ठिकाणी दाखविता येते. ह्याचाच दुसरा लोकप्रिय प्रकार म्हणजे सिनेमा. भारतामधील अनेक प्रमुख राजकीय पुढारी, सिनेमातील नायक-नायिका म्हणून अतिशय लोकप्रिय झालेत. त्यानंतर त्यांनी राजकारणात आपल्या लोकप्रियतेचा उपयोग केला.

नेतृत्वाच्या संसूचनात 'प्रेस' चे स्थान: वर्तमानपत्रे, साप्ताहिके, मासिके तथा पुस्तके ह्यांचा टी. व्ही., रेडिओपेक्षा पडणारा प्रभाव संथ गतीचा आहे. वर्तमानपत्रातील संपादकीय, स्तंभ लेखकांचे राजकीय विश्लेषण, जाहिराती तथा वार्ता ह्यांचा वाचकांवर प्रभाव पडतो, पण त्याचबरोबर वाचकांच्या आवडी-निवडीचा देखील वर्तमानपत्रांवर प्रभाव पडतो. व्यक्तिगत संपर्काच्या दृष्टीने पत्रव्यवहार, दूरध्वनी (टेलिफोन), तार (टेलिग्राम) ह्यांचे स्थान वैशिष्ट्यपूर्ण आहे. हजारो मैल दूर असलेल्या आपल्या प्रमुख अनुयायींशी, थोड्याच वेळात अनेकांशी बोलणे करता येते, तर पत्राने प्रभावी रितीने आपल्या भावना अनेकांना कळविता येतात. पण प्रत्येकाला लिहिलेले पत्र व्यक्तिगत असल्यामुळे त्याचा प्रभाव फार जास्त पडतो. तारे द्वारा भेटीची वेळ, अभिनंदन अथवा सुखद निर्णय कळविता येतो. त्यामुळे प्रसार माध्यमात कितीही प्रगती झाली तरी वरील साधनांचे महत्त्व कधीच कमी होणार नाही. एका स्थानावरून दुसऱ्या स्थानावरील चाहत्यांना भेटण्यासाठी मोटार, रेल्वे, विमान, हेलिकॉप्टर ही वेगवान साधने देखील संसूचनात समाविष्ट केली जातात. एखाद्या दूरस्थ मोठ्या सभेला संबोधित करणे, काही महत्त्वपूर्ण चाहत्यांना प्रत्यक्ष भेटणे व वार्तालाप करणे हे नेतृत्व प्रक्रियेत अत्यंत महत्त्वपूर्ण आहे. लेस्टर जी. सेलिंगमनच्या मते जगातील युद्धजन्य स्थिती, भिन्न प्रकारचे राष्ट्रीय तथा अंतर्राष्ट्रीय तणाव, आर्थिक अस्थैर्य, शहरीकरण, ह्यामुळे पूर्वी साधारणपणे औद्योगिक केंद्रांमध्ये असलेली सत्तास्थाने कार्यकारी नेतृत्वात परिवर्तित होत आहेत. ह्यामुळे अमेरिका तथा फ्रान्सचा अध्यक्ष, इंग्लंड तथा भारताचा पंतप्रधान देशाच्या राजकारणात प्रभावी बनले आहेत. त्यांचा प्रभाव अधिक व्यापक प्रमाणात वाढविण्याचे कार्य ह्या संसूचन तथा प्रसार माध्यमांनी विशेष कार्यक्षमतेने केले आहे. म्हणून ह्या साधनांना नेतृत्व प्रक्रियेत महत्त्वाचे स्थान आहे. टेनीबमने देखील ह्या संसूचन साधनांना नेतृत्वाचा आवश्यक घटक मानले आहे.

आपली प्रगती तपासा

१. आत्म जागरूकता आणि आत्म ज्ञाना विषयी माहिती सांगा?

२. भावनिक बुद्धिमत्तेचे स्वरूप सांगा?

३. सार्वजनिक भाषणे (बोलणे) आणि प्रभावी जनसंवाद, संसूचन ह्याचे महत्त्व सांगा?

नेतृत्वाचा पाया

अधिक वाचनासाठी संदर्भ ग्रंथ

1. James, MacGregor Burns, Leadership, Ambika Publication, New Delhi, 1978.
2. John Adair, Effective Leadership Master Class Published by Rupa and Co., New Delhi, 1989.
3. Cole, Seding, 'A Plea for the Study of Political Leadership Micro Politics,' (inc. New York), 1995.
4. Gabriel Almond, Politics of Developing Areas, Princeton University Press, 1960.
5. Pandey B. N., 'Leadership in South Asia', Vikas Publishing House, New Delhi, 1977.
6. खेकाळे ना. रा., राजकीय नेतृत्व, श्री. मंगेश प्रकाशन, नागपूर, १९९९.
7. सरवटे दिलीप, नेतृत्वाचे अपयश, (संपा.) कोपर्डीकर गौरी, संपदा विशेषांक, अंक ८ वा, ऑक्टोबर - नोव्हेंबर, २००५.
8. अभ्यंकर वा. रा. नेतृत्वाचे पैलू, स्नेहवर्धन पब्लिशिंग हाऊस, पुणे, १९९६.
9. घांगरेकर ची. ग., मेहता श्रुती, राजकीय समाजशास्त्र, दत्त सन्स नागपूर, २०००.
10. किंग्ले डेवीस, मानव समाज, किताब महल, नागपूर, १९७३.
11. दिवान चंद्रशेखर, राजकीय सिद्धांत आणि राजकीय विश्लेषण, विद्या प्रकाशन, नागपूर, १९८९.

प्रकरण ३: राजकीय नेतृत्व

घटक रचना:

३.१ उद्दिष्टे

३.२ प्रास्ताविक

३.३ विषय विवेचन

नेतृत्व आणि राजकीय नेतृत्व

अ) राजकीय व्यवस्था आणि नेतृत्व

ब) राजकीय नेतृत्वाची नैतिकता आणि नीतिमूल्य

क) सार्वजनिक जबाबदारी

३.१ उद्दिष्टे

राजकीय नेतृत्व या घटकाच्या अभ्यासासाठी पुढील उद्दिष्टे निश्चित करण्यात आली आहेत.

१. नेतृत्व आणि राजकीय नेतृत्वाचे स्वरूप, प्रकार, महत्त्व सांगता येईल.
२. राजकीय व्यवस्था आणि नेतृत्व याबद्दल सांगता येईल.
३. राजकीय नेतृत्वाच्या नैतिकतेबद्दल सांगता येईल.
४. नेतृत्वाच्या सार्वजनिक जबाबदारीचे तत्व याविषयी सांगता येईल.

३.२ प्रास्ताविक

मनुष्य हा समाजशील प्राणी आहे. म्हणून मनुष्य हा समूह करून प्राचीन काळापासून राहत आलेला आहे. त्यामुळे समाजाची वेगवेगळी अंग पाहता व्यवसाय, राजकारण, धर्म आणि सामाजिक-समुदाय-आधारित संस्थांसह समाजाच्या या बहुतेक पैलूंमध्ये त्या त्या गटाचे नेतृत्व करणारे अनेक लोक आढळतात. व्यक्तीची किंवा लोकांच्या समूहाची अनुयायी किंवा संस्था, समाज किंवा संघाच्या सदस्यांवर प्रभाव पाडण्याची आणि मार्गदर्शन करण्याची क्षमता ह्या लोकांमध्ये असते. त्या दृष्टिकोनातून विचार करता ह्या लोकांना समाजाच्या वेगवेगळ्या पैलूंची वेगवेगळी कामे करण्यासाठी पुढाकार घ्यावा लागतो. म्हणून हे लोक समाजाच्या वेगवेगळ्या पैलूंचा विकास करण्यासाठी अनेक वेळा वेगवेगळ्या पद्धतीचे निर्णय घेत असतात. हे निर्णय घेण्यासाठी त्यांना कोणती व्यवस्था अपेक्षित आहे, कोणत्या व्यवस्थेत ते निर्णय घेऊ शकतात, घेतलेल्या निर्णयाचे काय परिणाम होणार आहेत याचा विचार करता आपल्या समाजाप्रती आणि सार्वजनिक जीवनातील जबाबदाऱ्या काय आहेत हे या लोकांना ओळखावे लागते. एकंदरीतच समाजाच्या वेगवेगळ्या पैलूंसोबत पुढे येऊन काम करणाऱ्या ह्या लोकांना

शास्त्रीय भाषेत नेतृत्व असे म्हणतात. म्हणून आपण या प्रकरणात नेतृत्व, राजकीय नेतृत्व, नैतिकता सार्वजनिक जबाबदाऱ्या या विषयाची माहिती घेऊत.

राजकीय नेतृत्व

३.३ विषय विवेचन

नेतृत्व आणि राजकीय नेतृत्व

आर्थिक, सामाजिक, राजकीय, शैक्षणिक क्षेत्रामध्ये एखाद्या समूहाला वा संस्थेला प्रगती करण्यासाठी योग्य त्या नेतृत्वाची गरज असते. समूह अथवा संस्थेच्या यशामध्ये आणि दिशा देण्यामध्ये नेतृत्वाची मध्यवर्ती भूमिका असते. समूह, संस्थांचे ध्येय, दृष्टी आणि उद्दिष्टे यांच्याशी संवाद साधण्यासाठी, समूहातील व संस्थेतील सदस्यांना त्या उद्दिष्टांभोवती एकत्रित करण्यासाठी आणि नंतर ते साध्य करण्यासाठी त्यांच्यावर प्रभाव पाडून ध्येय, दृष्टी, उद्दिष्टे याबाबती जेव्हा साध्य केल्या जातात त्यावेळेस त्या समूहाच्या नेतृत्वाकडे पाहिल्या जाते. म्हणजेच त्या समूह संस्थांचे ध्येय, दृष्टी, उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी त्या नेतृत्वाकडे क्षमता आणि संवाद साधण्याचे वेगवेगळे कौशल्य हे असणे गरजेचे आहे कारण त्या समूहाचे आणि संस्थेचे भवितव्य यशस्वी नेत्यांवर अवलंबून असते. म्हणून नेतृत्वाकडे योग्य आणि कधीकधी कठीण निर्णय घेणारे लोक म्हणून पाहिले जाते. ते एक स्पष्ट दृष्टी व्यक्त करतात, साध्य करण्यायोग्य उद्दिष्टे स्थापित करतात आणि अनुयायांना ती उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी आवश्यक ज्ञान आणि साधने प्रदान करत असतात. त्यामुळे कोणत्याही संस्थेत नेतृत्व महत्त्वाची भूमिका बजावते. नेतृत्वाच्या अनुपस्थितीत, कोणतीही प्रशासकीय संस्था एक पद्धतशीर आणि संपूर्ण औपचारिक संरचना साध्य करू शकत नाही किंवा इच्छित उद्दिष्टांच्या दिशेने प्रगती करू शकत नाही. त्यामुळे नेतृत्व म्हणजे काय, त्याचे गुण वैशिष्ट्य, त्यांचे प्रकार आणि राजकीय नेतृत्व, नेत्याला नैतिकतेची का आवश्यकता भासते, नेत्यांच्या सार्वजनिक जबाबदाऱ्या काय आहेत याची चर्चा पुढे स्पष्टपणे करण्यात आली आहे.

नेतृत्व म्हणजे काय?

नेतृत्व (Leadership) हा विषय अनेक विचारवंतांनी विविध दृष्टिकोनातून परिभाषित केला आहे. पुढील काही महत्त्वाच्या विचारवंतांच्या नेतृत्वविषयक भूमिकेवरून त्यांनी नेतृत्व विषयीच्या केलेल्या वेगवेगळ्या व्याख्या पुढीलप्रमाणे आहेत.

वॉरेन बेनिस (Warren Bennis): "नेतृत्व म्हणजे असे एक कार्य आहे ज्यामध्ये व्यक्ती स्वतःची क्षमता आणि इतरांची क्षमता योग्य रीतीने विकसित करण्यासाठी प्रभाव टाकते."

पीटर ड्रुकर (Peter Drucker): "नेतृत्व म्हणजे इतरांना योग्य गोष्टी करण्यासाठी प्रेरित करणे."

जॉन सी. मॅक्सवेल (John C. Maxwell): "नेतृत्व म्हणजे प्रभाव असतो, काहीही कमी किंवा जास्त नाही." दुसऱ्या भाषेत प्रभाव टाकण्याची क्षमता म्हणजेच नेतृत्वाची खरी ओळख आहे होय.

केन ब्लॅन्चार्ड (Ken Blanchard): "नेतृत्व म्हणजे उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी इतरांशी प्रभावीपणे संवाद साधणे."

राल्फ स्टॉजडिल (Ralph Stogdill): "नेतृत्व म्हणजे अशी प्रक्रिया आहे जिच्यामध्ये व्यक्ती गटाच्या क्रियाकलापांवर प्रभाव टाकते."

ड्वाइट डी. आयझेनहॉवर (Dwight D. Eisenhower): "नेतृत्व म्हणजे लोकांना आपण त्यांना सांगितलेल्या गोष्टी करू इच्छित आहोत, असे वाटणे."

महात्मा गांधी

"नेतृत्व म्हणजे इतरांना प्रेरित करून सेवा देणे."

वरील वेगवेगळ्या विचारवंतांच्या व्याख्या पाहता नेतृत्व हे निर्णय घेण्याच्या क्षमतेसह लोकांना योग्य मार्गावर नेण्याचे कौशल्य आहे. तसेच नेतृत्व संवाद कौशल्याच्या आधारे आपल्या समूहाच्या उद्दिष्टपूर्तीला महत्त्व देत असतो. उद्दिष्टपूर्तेच्या दिशेने वाटचाल करण्यासाठी नेतृत्व गटाच्या वर्तनाला योग्य प्रकारे दिशा देतो. नेतृत्वा इतरांना प्रेरणा देऊन त्यांच्यामध्ये आत्मविश्वास निर्माण करण्यावर भर देते. या व्याख्या वेगवेगळ्या दृष्टिकोनांवर आधारित आहेत, जसे की प्रभाव, प्रेरणा, संवाद, आणि सेवा प्रत्येक व्याख्या नेतृत्वाचे वेगळे पैलू अधोरेखित करते. त्यामधून नेतृत्वाचे दोन पैलू लक्षात येतात त्यामध्ये एक प्रभावित करणारा जो व्यक्ती आहे त्याला नेतृत्व असे म्हटले जाते तर जो दुसरा प्रभावित होतो त्याला अनुयायी असे म्हटले जाते.

राजकीय नेतृत्व म्हणजे काय?

राजकीय नेतृत्व ही संकल्पना नेत्याच्या राजकीय प्रक्रियांवर, धोरणांवर, आणि समाजावर असलेल्या प्रभावाचा अभ्यास करते. राजकीय नेतृत्व म्हणजे लोकांच्या प्रतिनिधीत्वासाठी, सार्वजनिक धोरणे तयार करण्यासाठी, आणि समाजाला एकत्रित ठेवण्यासाठी नेत्याच्या कर्तृत्वाचा केंद्रबिंदू होय. राजकीय नेतृत्व ही राजकीय प्रक्रिया आणि परिणाम समजून घेण्यासाठी केंद्रस्थानी असलेली संकल्पना आहे, तरीही राजकीय नेतृत्व या संकल्पनेच्या व्याख्या अस्पष्ट असल्या तरी या बाबत अनेक विचारवंतांनी त्यांच्या दृष्टीकोनातून व्याख्या मांडल्या आहेत.

मॅक्स वेबर (Max Weber): "राजकीय नेतृत्व म्हणजे करिश्मा, परंपरा, किंवा कायदेशीर अधिकारांद्वारे समाजावर प्रभाव टाकण्याची प्रक्रिया."

थॉमस हॉब्स (Thomas Hobbes): "राजकीय नेतृत्व हे समाजाच्या शांतता आणि स्थैर्यासाठी आवश्यक आहे, जिथे नेत्याला पूर्ण अधिकार असतात."

जॉन लॉक (John Locke): "राजकीय नेतृत्व म्हणजे लोकांच्या नैसर्गिक हक्कांचे रक्षण करण्यासाठी नियुक्त केलेले प्रतिनिधित्व."

अँटोनियो ग्राम्स्की (Antonio Gramsci): "राजकीय नेतृत्व म्हणजे सांस्कृतिक आणि वैचारिक वर्चस्वाद्वारे समाजावर नियंत्रण प्रस्थापित करणे."

मॅकियाव्हेली (Niccolò Machiavelli): "राजकीय नेतृत्व म्हणजे सत्ता टिकवण्यासाठी आणि उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी कोणत्याही परिस्थितीत केलेल्या वेगवेगळ्या युक्तीचा वापर."

जेम्स बर्न्स (James MacGregor Burns): "राजकीय नेतृत्व म्हणजे परिवर्तन घडविणारी प्रक्रिया, जिथे नेता आणि अनुयायी परस्पर उद्दिष्टांसाठी प्रेरित होतात."

हॅरोल्ड लॉसवेल (Harold Lasswell): "शक्तीचा प्रभावीपणे वापर करून धोरणे निश्चित करून समाजाच्या गरजा पूर्ण करणारी व्यक्ती म्हणजेच राजकीय नेतृत्व होय."

महात्मा गांधी

"राजकीय नेतृत्व म्हणजे सेवा आणि सत्यावर आधारित असावे, जिथे नेता लोकांच्या गरजांना प्राथमिकता देतो."

राजकीय नेतृत्वाच्या व्याख्या विविध विचारधारांवर आणि काळावर आधारित आहेत. काही नेत्याला सत्तेचा प्रभावी वापर करणारा मानतात, तर काही नेत्याला लोकांचा सेवक आणि प्रेरणादायी मार्गदर्शक मानतात. राजकीय नेतृत्वाचे स्वरूप व प्रकार हे समाजाच्या गरजा आणि परिस्थितीनुसार बदलत राहतात.

राजकीय नेतृत्वाची वैशिष्ट्ये: राजकीय नेतृत्वाची संकल्पना ही राजकीय प्रक्रियांमध्ये नेत्याच्या भूमिकेला स्पष्ट करते. राजकीय नेतृत्वाचे मुख्य उद्दिष्ट लोकांचे प्रतिनिधित्व करणे, समाजाला एकत्र ठेवणे, आणि देशाच्या विकासासाठी योग्य दिशा ठरवणे आहे. राजकीय नेत्याची वैशिष्ट्ये त्याच्या कार्यशैली, उद्दिष्टे, आणि समाजावर होणाऱ्या परिणामांवर आधारित असतात.

व्यक्तिमत्त्व (Personality): नेत्याचे व्यक्तिमत्त्व आकर्षक असावे, जेणेकरून लोक त्याच्यावर विश्वास ठेवतील. महत्त्वाच्या करिश्म्यामुळे नेता लोकांना सहजपणे आपल्याकडे खेचतो.

लोकप्रतिनिधित्व (Representation of People): राजकीय नेतृत्व हे लोकांचे हितसंबंध, समस्या, आणि गरजांचे प्रतिनिधित्व करत असते. राजकीय नेतृत्व लोकांच्या अपेक्षांना पूर्ण करण्यासाठी कार्य करतात. नेत्याने लोकांच्या गरजा, समस्या आणि अपेक्षांचे योग्य प्रतिनिधित्व करावे.

निर्णयक्षमता (Decision-Making Ability): राजकीय नेत्याला वेळोवेळी कठीण निर्णय घेण्याची क्षमता असावी लागते. देशाच्या सामाजिक, आर्थिक, आणि राजकीय परिस्थितीला साजेशे असे निर्णय घेणे हे राजकीय नेतृत्वाचे हे प्रमुख काम आहे. कठीण परिस्थितीत योग्य आणि वेगवान निर्णय घेण्याची क्षमता राजकीय नेतृत्वामध्ये असावी लागते कारण नेत्याच्या निर्णयांवरच समाजाचा विकास आणि संकट व्यवस्थापन अवलंबून असते.

समाजाचे एकत्रीकरण (Social Integration): विविध जात, धर्म, वंश, आणि सामाजिक गटांना एकत्र ठेवून शांतता व स्थैर्य टिकवणे. तसेच नेतृत्वाने समाजात एकात्मता आणि सलोखा निर्माण केला पाहिजे. जेणेकरून आपण ज्या समूहाचे प्रतिनिधित्व करीत आहोत त्या समूहाला इतर समूहापेक्षा आपण वेगळे आहोत असे वाटले नाही पाहिजे त्यासाठी राजकीय नेतृत्वाला समाजाचे एकत्रीकरण करणे गरजेचे ठरते.

दृष्टिकोन (Vision): राजकीय नेत्याच्या भविष्यातील योजना आणि उद्दिष्टे स्पष्ट असावी लागतात. दीर्घकालीन विकासासाठी दूरदृष्टी आवश्यक आहे. राजकीय नेतृत्वाला नेहमीच सकारात्मक दृष्टिकोनातूनच कोणत्याही बाबींचा विचार करावा लागतो त्यासाठी त्याचा दृष्टिकोन हा डोळे उघडे ठेवणारा असला पाहिजे. कारण दृष्टिकोन लोकांना प्रेरणा देतो व त्यांना एका उद्दिष्टासाठी एकत्र आणतो.

संवाद कौशल्य (Communication Skills): राजकीय नेत्याकडे प्रभावी संवाद कौशल्य असावे, ज्याद्वारे तो लोकांशी आणि इतर नेत्यांशी योग्यरीत्या विचार मांडू शकतो. लोकांना विश्वासात घेऊन त्यांना योजनांमध्ये सहभागी करण्यासाठी संवाद महत्त्वाचा असतो. नेत्याकडे लोकांशी प्रभावी संवाद साधण्याची क्षमता असावी लागते कारण चांगल्या संवादामुळे नेता आपले विचार, योजना आणि धोरणे लोकांपर्यंत पोहोचवतो.

लोकांना प्रेरित करण्याची क्षमता व प्रभाव टाकण्याची क्षमता (Ability to Inspire or Influence): लोकांमध्ये आत्मविश्वास आणि प्रेरणा निर्माण करण्याची नेत्याची क्षमता असावी. प्रेरणा लोकांना एका सामूहिक उद्दिष्टासाठी एकत्र आणते. नेत्याच्या विचारांमध्ये आणि कृतींमध्ये लोकांवर प्रभाव टाकण्याची क्षमता असावी. प्रभावामुळे लोक नेत्याच्या मागे उभे राहतात आणि त्याच्या निर्णयांचा स्वीकार करतात.

धोरणात्मक दृष्टिकोन (Strategic Thinking): राजकीय नेत्याला राष्ट्रीय व आंतरराष्ट्रीय समस्यांवर उपाय शोधण्यासाठी धोरणात्मक विचार करण्याची क्षमता असावी लागते. राजकीय नेतृत्वाला आपल्या सभोवलांच्या समस्यांचे सखोल विश्लेषण करून दूरगामी परिणाम करणारी धोरणे तयार करणे आवश्यक असते त्या दृष्टिकोनातून प्रत्येक राजकीय नेत्याची धोरणात्मक दृष्टिकोन बाळगणारी दृष्टी त्याच्याकडे असली पाहिजे

नैतिकता आणि प्रामाणिकता (Ethics and Integrity): राजकीय नेत्याने आपल्या कार्यात नैतिकतेचा आदर केला पाहिजे आणि प्रामाणिक राहिले पाहिजे. नैतिकता लोकांचा विश्वास जिंकण्यासाठी महत्त्वाची आहे. नेत्याने नैतिकतेचे पालन करावे व प्रामाणिक राहावे. लोक नेत्याच्या नैतिकतेवर आधारित त्याला पाठिंबा देतात.

सत्तेचा योग्य वापर (Proper Use of Power): सत्तेचा उपयोग लोकांच्या कल्याणासाठी करणे महत्त्वाचे आहे. नेत्याने स्वहित किंवा पक्षीय हिताऐवजी राष्ट्रीय हिताला प्राधान्य दिले पाहिजे.

सहिष्णुता आणि समंजसपणा (Tolerance and Understanding): समाजातील विविध मतांप्रती सहिष्णुता राखून सर्व गटांशी समंजसपणे व्यवहार करणे. विविधतांमध्ये ऐक्य निर्माण करण्यासाठी समजूतदारपणा आवश्यक आहे.

लोकशाहीचे पालन (Adherence to Democracy)

राजकीय नेत्याने लोकशाही मूल्यांचे पालन केले पाहिजे, जसे की लोकांचा सहभाग, स्वातंत्र्य, आणि समानता. निर्णय प्रक्रियेत लोकांना सहभागी करून घेणे आवश्यक आहे.

परिस्थितीनुसार लवचिकता (Adaptability): बदलत्या राजकीय आणि सामाजिक परिस्थितीला सामोरे जाण्याची क्षमता असावी. लवचिकता नेत्याला वेगवेगळ्या आव्हानांवर प्रभावीपणे काम करण्यास मदत करते. त्यामुळे राजकीय नेतृत्वाला परिस्थितीनुसार लवचिक होता आले पाहिजे.

संकट व्यवस्थापन (Crisis Management): राजकीय नेत्याने संकटाच्या वेळी संयम राखून प्रभावी उपाययोजना केल्या पाहिजेत. युद्ध, नैसर्गिक आपत्ती, किंवा आर्थिक संकटांवर नेत्याला जलद आणि योग्य निर्णय घेणे आवश्यक आहे. कठीण प्रसंगी संयम राखणे आणि आव्हानांचा सामना करण्याची क्षमता या राजकीय नेतृत्वात असल्या पाहिजे कारण संकटाच्या वेळी नेता स्थिर राहिल्यास लोक त्याचा सन्मान करतात. त्यामुळे नेतृत्वाकडे सहनशीलता आणि संयम हा मोठ्या प्रमाणात असणे गरजेचे आहे.

ध्येयवादी वृत्ती आणि सर्वसमावेशकता (Goal-Oriented Approach & Inclusiveness): ध्येय स्पष्ट असेल, तर कार्यक्षमतेने उद्दिष्ट साध्य होते. नेत्याने ठराविक उद्दिष्टांसाठी धोरणात्मक योजना आखाव्यात. त्यासाठी राजकीय नेतृत्वाची भूमिका ही ध्येयवादी दृष्टिकोन बाळगणारी असावी. ध्येयवादी दृष्टिकोनामुळे समाजातील प्रत्येक घटकाला निर्णय प्रक्रियेत सहभागी करून घेऊन वंचित आणि दुर्बल वर्गासाठीही योजनांचा विचार करणारे सर्वसमावेशक धोरण हे नेतृत्वाकडे असलेले पाहिजे. नेत्याने विविध गट आणि विचारधारांचा समावेश करून समाजाची एकता राखली पाहिजे. सर्वसमावेशकता समाजात सलोखा आणि सहकार्य निर्माण करते.

सर्जनशीलता आणि नाविन्य (Creativity and Innovation): पारंपरिक मार्गांव्यतिरिक्त नवनवीन कल्पना आणि उपाय सुचवणे. नाविन्यपूर्ण दृष्टिकोन समस्या सोडवण्यासाठी उपयुक्त ठरतो.

आत्मविश्वास (Self-Confidence): नेत्याकडे स्वतःच्या निर्णयांवर विश्वास असावा. आत्मविश्वासामुळे लोक नेत्याच्या निर्णयांवर विश्वास ठेवतात.

जबाबदारी स्वीकारण्याची वृत्ती (Accountability): नेत्याने स्वतःच्या कृतींसाठी आणि निर्णयांसाठी उत्तरदायित्व स्वीकारले पाहिजे. जबाबदारीने कार्य करणाऱ्या नेत्यावर लोकांचा विश्वास दृढ होतो.

समाजाच्या गरजांची समज (Understanding of Public Needs): नेत्याने लोकांच्या समस्या आणि गरजा नीट समजून घ्याव्यात. गरजा ओळखून योजना राबवल्यास समाजाचा विश्वास वाढतो.

आंतरराष्ट्रीय दृष्टिकोन (Global Perspective): राजकीय नेत्याने आंतरराष्ट्रीय घडामोडी, धोरणे, आणि संबंधांवर लक्ष ठेवले पाहिजे. जागतिक स्तरावर देशाचा दर्जा उंचावण्यासाठी योगदान दिले पाहिजे.

राजकीय नेतृत्व हे फक्त सत्ता आणि अधिकारांवर आधारित नसून लोकांच्या सेवेसाठी व समाजाच्या उन्नतीसाठी असते. नेत्याचे संवाद कौशल्य, नैतिकता, धोरणात्मक दृष्टिकोन, आणि समाजाला प्रेरणा देण्याची क्षमता यामुळेच तो प्रभावी ठरतो. राजकीय नेत्यामध्ये

करिश्मा, दृष्टिकोन, नैतिकता, आणि जबाबदारी या गुणांचे संतुलन असणे अत्यावश्यक आहे. हे गुण समाजाच्या उन्नतीसाठी आणि लोकशाही व्यवस्थेच्या मजबुतीसाठी महत्वाचे ठरतात. त्यामुळे राजकीय नेतृत्व या संकल्पनेत अपेक्षित असलेले वैशिष्ट्य पाहता एक चांगले राजकीय नेतृत्व तयार होण्यासाठी वरील सर्व बाबी या नेतृत्व करणाऱ्या व्यक्तीमध्ये असल्या पाहिजे तेव्हा तो एक आदर्श राजकीय नेतृत्व म्हणून पुढे येऊ शकतो.

राजकीय नेतृत्वाची कार्ये

राजकीय नेतृत्वाचे कार्य म्हणजे समाजाचे सुयोग्य व्यवस्थापन करून त्याच्या प्रगतीसाठी योगदान देणे. यामध्ये विविध स्तरांवर महत्त्वपूर्ण जबाबदाऱ्या आणि कृतींचा समावेश आहे. त्यामुळे राजकीय नेतृत्वाला पुढील कार्य करावी लागतात.

१. **धोरणनिर्मिती (Policy Making):** देशाच्या विकासासाठी, आर्थिक प्रगतीसाठी, आणि सामाजिक कल्याणासाठी प्रभावी धोरणे तयार करणे. शिक्षण, आरोग्य, शेती, उद्योग, आणि तंत्रज्ञान यासारख्या क्षेत्रांतील प्राधान्यक्रम ठरवणे.
२. **समस्यांचे निराकरण (Problem Solving):** लोकांना भेडसावणाऱ्या समस्या समजून घेणे आणि त्या सोडवण्यासाठी तात्काळ उपाययोजना करणे.
३. **प्रशासनाचे नेतृत्व (Administrative Leadership):** प्रशासनातील विविध विभागांना दिशा देणे आणि त्यांची कार्यक्षमता वाढवणे. संसाधनांचे योग्य व्यवस्थापन करून कार्यक्षमता सुधारणे.
४. **सामाजिक ऐक्य प्रस्थापित करणे (Promoting Social Unity):** विविध जात, धर्म, लिंग, वय आणि वर्गातील लोकांमध्ये एकता टिकवून ठेवून. सामाजिक समतोल राखण्यासाठी प्रयत्न करणे.
५. **जनतेचे प्रतिनिधित्व (Public Representation):** राजकीय नेतृत्व हे जनतेचे प्रतिनिधित्व करत असल्यामुळे लोकांच्या हिताचे रक्षण करणे आणि त्यांच्या मागण्या व समस्या शासनापर्यंत पोहोचवणे ही जबाबदारी राजकीय नेत्यांची आहे.
६. **न्याय आणि पारदर्शकता सुनिश्चित करणे (Ensuring Justice and Transparency):** कायद्याचे पालन करून लोकांमध्ये विश्वास निर्माण करणे. पारदर्शक प्रणाली ठेवून भ्रष्टाचाराला आळा घालून न्याय व पारदर्शकता वातावरण निश्चित करणे.
७. **संधीची समानता निर्माण करणे (Creating Equal Opportunities):** दुर्बल घटकांसाठी विशेष योजना राबवणे आणि त्यांना प्रगतीसाठी समान संधी उपलब्ध करून देणे. शिक्षण आणि रोजगारामध्ये समानता प्रस्थापित करणे.
८. **राजकीय स्थैर्य राखणे (Maintaining Political Stability):** विरोधी पक्षांसोबत संवाद साधून देशाच्या प्रगतीसाठी सहकार्याचे वातावरण तयार करणे. राजकीय वादांमुळे होणारे सामाजिक नुकसान टाळणे.

९. **राष्ट्रीय सुरक्षा सुनिश्चित करणे (Ensuring National Security):** देशाचे अंतर्गत आणि बाह्य धोके ओळखून त्यावर उपाययोजना करणे. संरक्षण यंत्रणा मजबूत करणे आणि शांततेसाठी कार्य करणे.
१०. **आर्थिक विकासाला चालना देणे (Promoting Economic Growth):** रोजगार निर्मिती, गुंतवणूक, आणि नवीन तंत्रज्ञानाला प्रोत्साहन देणे. ग्रामीण आणि शहरी भागाचा समतोल विकास भर दिला पाहिजे.
११. **पर्यावरण संरक्षण (Environmental Protection):** पर्यावरणाचा समतोल राखण्यासाठी शाश्वत विकासाची धोरणे आखणे. नैसर्गिक संसाधनांचे संवर्धन करणे आणि प्रदूषण कमी करणे.
१२. **शांतता आणि सुव्यवस्था राखणे (Maintaining Peace and Order):** कायदा आणि सुव्यवस्थेचा भंग टाळण्यासाठी प्रभावी उपाययोजना करून सामाजिक संघर्ष आणि हिंसाचार थांबवण्यासाठी संवाद साधणे.
१३. **आंतरराष्ट्रीय संबंध सुधारणे (Enhancing International Relations):** इतर देशांशी चांगले संबंध प्रस्थापित करून व्यापार, संरक्षण, आणि सांस्कृतिक आदानप्रदानासाठी आंतरराष्ट्रीय सहकार्य वाढवणे.
१४. **लोकशाही मूल्यांचे जतन:** लोकशाही प्रणालीचे संरक्षण लोकशाहीचे संवर्धन करण्यासाठी प्रोत्साहन देणे.

राजकीय नेतृत्वाचे हे कार्य केवळ राजकीय स्थैर्य पुरवण्यापुरते मर्यादित नसून, संपूर्ण समाजाच्या प्रगतीसाठी मार्गदर्शक ठरते. योग्य नेतृत्वामुळे समाजात विकास, शांतता, आणि न्याय प्रस्थापित होतो.

राजकीय नेतृत्वाच्या जबाबदाऱ्या: राजकीय नेतृत्वाच्या जबाबदाऱ्या म्हणजे लोकांचे प्रतिनिधित्व करून समाजाचा विकास घडवणे, शांतता राखणे, आणि लोकशाही प्रणालीला सुदृढ बनवणे या असल्या तरीही राजकीय नेतृत्वाला आणखी काही जबाबदाऱ्या पार पाडाव्या लागतात त्या पुढील प्रमाणे.

- जनतेच्या समस्या, गरजा, आणि अपेक्षांचे प्रतिनिधित्व करणे.
- लोकांसाठी काम करताना त्यांच्या हिताला प्राधान्य देणे.
- देशाच्या किंवा प्रदेशाच्या विकासासाठी प्रभावी धोरणे तयार करणे.
- आर्थिक, सामाजिक, शैक्षणिक, आणि पर्यावरणीय क्षेत्रांतील योजनांना प्राधान्य देणे.
- समाजातील दुर्बल घटकांना सहाय्य करणे आणि भेदभावमुक्त समाज घडवणे.
- सर्व नागरिकांना समान हक्क आणि संधी उपलब्ध करून देणे.
- कायद्याचे पालन सुनिश्चित करून समाजात सुव्यवस्था राखणे.
- संघर्ष, हिंसाचार, किंवा अस्थिरता टाळण्यासाठी उपाययोजना करणे.

- प्रशासन पारदर्शक ठेवणे आणि भ्रष्टाचार थांबवण्यासाठी कठोर उपाययोजना राबवणे.
- लोकांचे मत जाणून घेणे आणि त्यानुसार निर्णय घेणे.
- जनतेसाठी सहज संवादाचे मार्ग उपलब्ध करून देणे.
- नैसर्गिक आपत्ती, आर्थिक संकट, किंवा सामाजिक संघर्षाच्या वेळी प्रभावी नेतृत्व दाखवणे.
- रोजगार, शिक्षण, आरोग्य, आणि पायाभूत सुविधांसाठी कार्य करणे.
- ग्रामीण आणि शहरी विकासासाठी प्राधान्य देणे.
- पर्यावरण रक्षणासाठी उपाययोजना करणे आणि शाश्वत विकासाला चालना देणे.
- नैसर्गिक साधनसंपत्तीचे जतन करणे.
- विरोधी पक्षांसोबत सहकार्य करून राजकीय स्थैर्य प्रस्थापित करणे.
- लोकशाही प्रणालीचा आदर राखून लोकांचा विश्वास जिंकणे.
- जनतेला प्रगतीसाठी प्रेरित करणे आणि देशहितासाठी एकत्र आणणे.
- युवकांना पुढाकार घेण्यासाठी प्रोत्साहित करणे.
- इतर देशांसोबत चांगले संबंध प्रस्थापित करणे.
- व्यापार, सुरक्षा, आणि सांस्कृतिक आदानप्रदानासाठी प्रयत्न करणे.
- संविधानातील मूलभूत तत्वांचा आदर राखणे आणि त्यानुसार काम करणे.
- लोकशाही प्रणाली मजबूत करणे.
- शासन व्यवस्था पारदर्शक ठेवणे आणि जनतेसमोर उत्तरदायित्वाची भावना निर्माण करणे.
- निर्णयप्रक्रियेत नैतिकतेचे पालन करणे आणि पारदर्शक राहणे.
- राजकीय स्थैर्य: देशात राजकीय स्थैर्य टिकवून ठेवणे.
- समाजातील प्रत्येक घटकाला समान संधी उपलब्ध करून देणे.

राजकीय नेतृत्वाच्या जबाबदाऱ्या म्हणजे केवळ सत्तेचा वापर न करता लोकांच्या विश्वासाला जागणे, त्यांचा कल्याण साधणे, आणि समाजाच्या सर्वांगीण विकासासाठी कार्यरत राहणे. योग्य नेतृत्वामुळे देशाचा आर्थिक, सामाजिक, आणि राजकीय विकास सुनिश्चित होतो. राजकीय नेतृत्व समाजाच्या हितासाठी, लोकशाही मूल्यांच्या जोपासनेसाठी, आणि विकास साधण्यासाठी महत्त्वाचे ठरते. ते प्रभावी संवाद, धोरण आखणी, आणि कृतीद्वारे समाजाचा चेहरामोहरा बदलण्याचे काम करते. राजकीय नेतृत्व हे फक्त सत्ताधारी व्यक्तीचे काम नसून, ते समाजाच्या सर्वांगीण प्रगतीसाठी कार्य करणारी प्रक्रिया आहे. योग्य राजकीय नेतृत्वात देशाला चांगल्या दिशेने नेण्याची क्षमता असते.

नेतृत्व आणि राजकीय नेतृत्व महत्त्वाच्या फरक:

नेतृत्व (Leadership) आणि राजकीय नेतृत्व (Political Leadership) यामध्ये मुख्यतः कार्यक्षेत्र, उद्दिष्टे, आणि कौशल्यांच्या वापरामध्ये फरक असतो.

घटक	नेतृत्व	राजकीय नेतृत्व
व्याख्या	नेतृत्व म्हणजे लोकांना प्रेरणा देऊन त्यांना ठरवलेल्या उद्दिष्टांच्या दिशेने मार्गदर्शन करणे.	राजकीय नेतृत्व म्हणजे लोकांचे प्रतिनिधित्व करून त्यांच्या प्रश्नांवर तोडगा काढण्यासाठी आणि समाजाच्या कल्याणासाठी काम करणारे नेतृत्व.
क्षेत्र	कोणत्याही क्षेत्रात असू नेतृत्व शकते. उदा: शैक्षणिक, सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, किंवा व्यावसायिक.	राजकारण, शासन, आणि प्रशासन.
गुणविशेष	दृष्टीकोन स्पष्ट असतो. समस्या सोडवण्याची क्षमता असते. इतरांमध्ये विश्वास निर्माण करतो. संवाद कौशल्य प्रभावी असते.	लोकांना प्रोत्साहित करून त्यांना एकत्र आणण्याची क्षमता. धोरणात्मक निर्णय घेणे. समाजातील विविध गटांमध्ये समतोल राखणे. सार्वजनिक भाषण आणि प्रचार कौशल्य.
उद्दिष्ट	संघटनेच्या किंवा समूहाच्या सर्वांगीण विकासासाठी प्रयत्न करणे.	देश, राज्य किंवा स्थानिक पातळीवर लोककल्याणासाठी काम करणे.
दायित्व	एक विशिष्ट गट किंवा संस्था	संपूर्ण समाज किंवा राष्ट्र
कौशल्य	प्रेरणा, संघटन कौशल्य	राजकीय जाण, प्रचाराची, धोरणाची आखणी
उदाहरणे	शाळेतील मुख्याध्यापक, एखाद्या कंपनीचे सीईओ, सामुदायिक नेते.	मुख्यमंत्री, आमदार, खासदार, पंतप्रधान.

नेतृत्व हे सर्वसामान्य परिघाचे असते, तर राजकीय नेतृत्व हे त्याच्या विशिष्ट क्षेत्रासाठी मर्यादित असते. परंतु दोघांमध्ये प्रभावी संवाद, दृष्टीकोन, आणि लोकांच्या कल्याणासाठी काम करण्याचा समान हेतू असतो.

राजकीय नेतृत्वाचे प्रकार

राजकीय नेतृत्वाचे विविध प्रकार त्यांच्या कार्यशैली, उद्दिष्टे, आणि लोकांवर असलेल्या प्रभावाच्या आधारावर वर्गीकृत केले जाऊ शकतात. नेतृत्व करणाऱ्यांमध्ये नेतृत्व शैली कालांतराने विकसित होत असते. प्रत्येक नेतृत्वाच्या प्रकाराच स्वतःचे वैशिष्ट्य, फायदे, आणि मर्यादा असतात.

लोकशाही नेतृत्व (Democratic Leadership): लोकशाही नेतृत्वाच्या निवड प्रक्रियेत समाजाचे लोक आपला नेता लोकशाही प्रतिनिधीने निवडून देतात. हे नेतृत्व लोकांनी लोकशाही प्रतिनिधीने निवडून दिलेले असल्यामुळे या नेतृत्वामध्ये प्रामुख्याने सर्वांना बरोबर घेऊन जाणारे, सर्वांचे विचार जाणून घेणारे, आपल्या कार्यकर्त्यांवर जबाबदारी टाकणारे, लोकांना आणि कार्यकर्त्यांना त्यांच्या कार्यामध्ये सहभागी करून घेणारे लोकांमध्ये आणि कार्यकर्त्यांमध्ये प्रेरणा निर्माण करणारे, तसेच कार्यकर्त्यांमध्ये अनेक लोकांमध्ये आपुलकी आणि जवळीकता निर्माण करणारे हे नेतृत्व असते. लोकशाही नेतृत्व हे समाजाची आणि लोककार्याची उद्दिष्ट ठरवताना लोकांच्या प्रतिक्रिया आणि मते जाणून घेताना दिसून येतात.

वैशिष्ट्ये:

- नेते जनतेच्या मताला महत्त्व देतात आणि निर्णय घेण्यासाठी लोकांचा सहभाग घेतात.
- लोकांशी संवाद साधून त्यांच्या समस्या जाणून घेतात.
- निर्णय प्रक्रिया सर्वांचा सहभाग असल्यामुळे निर्णय प्रक्रिया पारदर्शक असते.
- सर्वसमावेशक.
- सहयोगी.
- प्रभावी संवादक.
- सशक्तीकरण
- आश्वासक आणि सहानुभूतीपूर्ण.
- विश्वास निर्माण करणे.
- भावनिकदृष्ट्या बुद्धिमान.

उदा:

अब्राहम लिंकन (अमेरिकेतील गुलामगिरी संपवण्यासाठी काम).

जवाहरलाल नेहरू (भारतीय लोकशाहीची पायाभरणी).

फायदे:

- लोकांमध्ये विश्वास निर्माण होतो.
- निर्णय लोकांच्या हितासाठी घेतले जातात.

मर्यादा:

- निर्णय घेण्यास जास्त वेळ लागू शकतो.
- कधी कधी जनतेच्या दबावामुळे चुकीचे निर्णय घेतले जाऊ शकतात.

लोकशाहीत चांगली मानसी निवडणुकीला याची शाश्वती देता येत नाही.

हुकूमशाही नेतृत्व (तानाशाही) (Dictatorial Leadership): हुकूमशाही नेतृत्व हे लोकशाही नेतृत्वाच्या अगदी विरुद्ध दिशेला असते. हे नेतृत्व एककल्ली, लहरी हुकूम गाजवणारे, मनमाणी करणारे असते. हे नेतृत्व आपल्या समूहातील सभासदांना निर्णय प्रक्रियेमध्ये सहभागी करून घेत नाही. तसेच हे नेतृत्व समूहाच्या कोणत्याही सदस्यांना कोणत्याही कार्यात सहभागी करून घेत नाही. हुकूमशाही वृत्तीचे नेते सर्व अधिकार स्वतःकडे ठेवून घेतात. हुकूमशाही नेतृत्वाने सर्व अधिकार आपल्याकडे ठेवल्यामुळे हे नेतृत्व सर्व कार्याची जबाबदारी स्वतःवर घेताना दिसून येते. एकंदरीतच हुकूमशाही नेतृत्वाच्या कार्यशैलीमुळे आपल्या समूहाचे उद्दिष्ट स्वतः निश्चित करतो व त्या उद्दिष्टांचा आपल्या अनुयायांना स्वीकार करायला भाग पाडतो. हुकूमशाही नेतृत्व आपल्या समूहातील इतर सदस्यांकडे नेतृत्व न जाण्याची दक्षता वेळोवेळी घेताना दिसून येतात.

वैशिष्ट्ये:

- सर्व निर्णय नेते स्वतः घेतात आणि लोकांचा सहभाग मर्यादित असतो.
- सत्तेचा वापर कठोरपणे होतो.
- नेत्याला पूर्ण अधिकार असतो.
- केंद्रीकृत निर्णय घेणे.
- किमान प्रतिनिधी मंडळ.
- संघ सदस्यांसाठी मर्यादित स्वायत्तता.
- अभिप्राय किंवा टीका प्रतिरोधक.

उदा:

- अडॉल्फ हिटलर (जर्मनी).
- जोसेफ स्टालिन (सोविएत युनियन).

फायदे:

- निर्णय जलद घेतले जातात.
- कठीण परिस्थितीत मजबूत नियंत्रण राखले जाते.

मर्यादा:

- जनतेला दडपशाही सहन करावी लागते.
- लोकशाहीचे आणि स्वातंत्र्याचे हनन होते.

करिश्माई नेतृत्व (Charismatic Leadership): करिश्माई नेतृत्व ही एक अशी नेतृत्व शैली आहे जी इतरांना प्रेरणा देण्याच्या आणि प्रोत्साहित करण्याच्या नेत्याच्या क्षमतेवर लक्ष केंद्रित करते. ही एक चुंबकीय आकर्षण असलेली नेतृत्व शैली आहे जी लोकांना आकर्षित

करते आणि त्यांचे अनुसरण करण्यास प्रेरित करते."करिश्माई नेतृत्व" हा शब्द प्राचीन ग्रीक शब्द "करिश्मा" पासून आला आहे, ज्याचा अर्थ दैवी देणगी किंवा प्रतिभा असा आहे. करिश्मा म्हणजे इतरांना आकर्षित करणे, प्रेरणा देणे आणि प्रभावित करणे. ही नेतृत्व शैली सहसा अशा व्यक्तींशी संबंधित असते ज्यांच्याकडे भावनिक पातळीवर लोकांना प्रेरणा देण्याची आणि त्यांच्याशी जोडण्याची विलक्षण क्षमता असते, त्यांना त्यांच्या दृष्टीचे अनुसरण करण्यास प्रेरित करते. करिश्माई नेतृत्वामध्ये तीन प्रकारचे नेते आपल्याला पहावयास मिळतात.

प्रेरणादायी करिश्माई नेतृत्व: प्रेरणादायी करिश्माई नेत्यांमध्ये भावना जागृत करण्याची आणि त्यांच्या अनुयायांमध्ये उद्देशाची भावना निर्माण करण्याची अद्वितीय क्षमता असते. हे नेते विलक्षण वक्ते आहेत, त्यांचे शब्द वापरून चांगल्या भविष्याचे ज्वलंत चित्र रंगवतात. प्रेरणादायी करिश्माई नेते लोकांना कृती करण्यास प्रेरित करू शकतात, त्यांना मोठ्या प्रमाणावर सामाजिक बदल घडवून आणण्यासाठी मदत करतात.

वैयक्तिक करिश्माई नेतृत्व: वैयक्तिक करिश्माई नेते व्यक्तींशी संपर्क साधतात, अनेकदा मार्गदर्शक, प्रशिक्षक किंवा पालक म्हणून उदयास येतात. त्यांचा प्रभाव अधिक वैयक्तिक आहे, परंतु ते ज्यांच्याशी जोडले आहेत त्यांच्या जीवनावर खोल आणि.

सामाजिक करिश्माई नेतृत्व: सामाजिकदृष्ट्या करिश्माई नेते समुदाय तयार करण्यात आणि त्यांच्या अनुयायांमध्ये आपुलकीची भावना वाढविण्यात पटाईत आहेत. ते सहसा धार्मिक किंवा सामाजिक चळवळींमध्ये प्रकट होतात.

वैशिष्ट्ये:

- नेत्याचे व्यक्तिमत्त्व आणि करिश्मा लोकांना आकर्षित करते.
- लोक नेत्यावर भावनिकदृष्ट्या अवलंबून असतात.
- प्रभावी वक्तृत्व आणि प्रेरणादायक नेतृत्व.

उदा:

- महात्मा गांधी (अहिंसेचे तत्त्वज्ञान).
- नेल्सन मंडेला (दक्षिण आफ्रिकेतील वंशविरोधी चळवळ).

फायदे:

- लोकांना एकत्र आणण्यासाठी उपयुक्त.
- मोठ्या सामाजिक बदलांसाठी प्रेरणा दिली जाते.

मर्यादा:

- नेतृत्वावर अवलंबित्व अधिक असते.
- नेत्याच्या अनुपस्थितीत गोंधळ होऊ शकतो.

सामाजिक नेतृत्व (Social Leadership): सामाजिक नेतृत्व हा नेतृत्वाचा असा प्रकार आहे जो समाजातील वंचित, दुर्बल, आणि उपेक्षित घटकांसाठी काम करण्यावर केंद्रित असतो. हे नेतृत्व सामाजिक न्याय, समानता, आणि लोककल्याणासाठी कार्य करते. सामाजिक नेते इतरांच्या गरजा ओळखून त्यांच्यासाठी सामाजिक, आर्थिक, आणि शैक्षणिक सुधारणा घडवून आणतात. सामाजिक नेतृत्व समाजाच्या परिवर्तनासाठी आणि लोकांचे जीवनमान उंचावण्यासाठी महत्त्वाचे आहे. सामाजिक नेते फक्त समस्या ओळखत नाहीत, तर त्यावर तोडगा काढण्यासाठी लोकांना एकत्र आणतात. समाजात समानता, न्याय, आणि विकास घडवून आणण्यासाठी अशा नेत्यांची भूमिका अतिशय मोलाची ठरते.

वैशिष्ट्ये:

- समाजातील वंचित, गरीब, आणि मागासवर्गीयांसाठी काम करणारे नेते.
- सामाजिक न्याय, समानता, आणि लोककल्याणावर भर.
- सहकार्य आणि एकजुटीवर आधारित नेतृत्व. समाजसेवा केंद्रित
- समानतेचा आग्रह
- प्रेरणादायक व्यक्तिमत्त्व
- समस्यांची जाण
- सहकार्य आणि समन्वय
- आदर्शवादी दृष्टिकोन

उदा:

- डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर (दलित अधिकार आणि समाजसुधारणा).
- मदर टेरेसा (गरीबांसाठी सेवा).

फायदे:

- समाजातील दुर्लक्षित घटकांना न्याय मिळतो.
- सामाजिक सुधारणांसाठी योगदान.

मर्यादा:

- काही वेळा राजकीय यशासाठी मर्यादित प्रभाव.

स्वयं सिद्ध नेतृत्व

अनेक व्यक्तींमध्ये नेतृत्व करण्याची क्षमता ही अनुवंशिक असल्यामुळे अशा व्यक्ती आपल्या स्वकर्तृत्वाच्या आधारावर पुढे येताना दिसून येतात. ह्या व्यक्ती ज्या समाजात वावरतात त्या समाजासाठी आपण काही देणे लागतो या उद्देशाने समाजासाठी आपण कर्तव्य तत्परतेने

काहीतरी केले पाहिजे या भावनेने प्रेरित होणाऱ्या या व्यक्ती असतात. ह्या व्यक्तींना समाजाची जाणीव असल्यामुळे हे नेतृत्व स्वतः जबाबदारी घेऊन पुढे येताना दिसून येते अशा नेतृत्वाला स्वयं सिद्ध नेतृत्व असे म्हणतात.

राजकीय नेतृत्वाचे प्रकार त्यांच्या उद्दिष्टांवर आणि परिस्थितीनुसार बदलतात. त्यामुळे राजकीय नेतृत्वाचे इतरही अनेक प्रकार पडताना आपल्याला दिसून येतात त्यामध्ये प्रामुख्याने परिवर्तनवादी नेतृत्व (Transformational Leadership), व्यवहार नेतृत्व (Transactional Leadership) धोरणात्मक नेतृत्व (Strategic Leadership), प्रशासनात्मक नेतृत्व (Bureaucratic Leadership), आदर्शवादी नेतृत्व (Ideological Leadership), सैन्य नेतृत्व (Military Leadership) इ.

राजकीय नेतृत्वाच्या प्रकाराची सविस्तर चर्चा केल्यानंतर असे लक्षात येते की प्रकार की नेतृत्वाची हे सर्व प्रकार परिस्थितीनुसार वेळोवेळी उपयुक्त पडत असतात. एक चांगले राजकीय नेतृत्व समाजाचा सर्वांगीण विकास, न्याय, आणि शांतता प्रस्थापित करण्यासाठी महत्त्वाचे ठरते.

अ) राजकीय व्यवस्था आणि नेतृत्व

व्यवस्था म्हणजे काय?

राजकीय व्यवस्था ही संकल्पना पाहण्याचा अगोदर आपल्याला व्यवस्था या संकल्पने संदर्भात चर्चा करणे गरजेचे आहे. व्यवस्था ही संकल्पना जीवशास्त्र विज्ञानातून वेगवेगळ्या शास्त्रांमध्ये हस्तांतरित झालेली आहे. व्यवस्था हा दृष्टिकोन जीवशास्त्रातील घटक आणि त्यांच्या परस्परसंबंधांचा समग्र अभ्यास करतो. या दृष्टिकोनानुसार, कोणत्याही सजीवाचे किंवा पर्यावरणाचे तुकडे तुकडे करून वेगळ्या घटकांवर फक्त लक्ष केंद्रित न करता, तर त्या घटकांमधील परस्परसंबंध आणि एकत्रित कार्यपद्धती समजणे महत्त्वाचे मानले जाते. विज्ञानामध्ये या व्यवस्था सिद्धांतास प्रणाली उपक्रम या नावाने ओळखले जाते. "प्रणाली म्हणजे सु-परिभाषित परस्परसंवादांचा समूह ज्याच्या सीमा निश्चित केल्या जाऊ शकतात." शाब्दिक व्याख्येनुसार, व्यवस्था म्हणजे "जटिल संबंधित गोष्टींचा संपूर्ण समूह, कायदेशीर संस्था, पद्धतीची निश्चित तत्त्वे आणि वर्गीकरणाचे तत्त्व होय" या अर्थामधील महत्त्वाचे शब्द संबंधित, संघटित आणि संघटना आहेत. म्हणजे, एखादी यंत्रणा व्यवस्थित असावी किंवा तिचे संघटन असावे, त्याचे भाग जोडलेले असावेत. तसेच व्यवस्था याविषयी महत्त्वाच्या विचारवंतांनी आपले जे काही मते व्यक्त केली आहेत ते पुढील प्रमाणे सांगता येईल, लुडव्हीक व्हॉन बर्टलनफाय यांच्या मते, व्यवस्था म्हणजे "परस्पर आंतरक्रिया घडून येणाऱ्या घटकांची एकत्र केलेली रचना होय." कोलिन यांच्या मते, "अनेक घटकांनी बनलेला एक दृष्टिकोनांचा संच म्हणजेच व्यवस्था होय."

जर आपल्याला कोणत्याही ठिकाणी संघटना आढळली किंवा जिथे संघटित होण्याचे गुण आढळून आले आणि त्याचे सर्व भाग एकमेकांशी संबंधित असतील, तर तिथे व्यवस्था असते असे आपल्याला म्हणता येईल. उदाहरणार्थ जीवशास्त्रातील व्यवस्था दृष्टिकोनाच्या संदर्भात मानवी शरीर चा अभ्यास करताना मानवी शरीराच्या संदर्भात वेगवेगळे अवयव आहेत यामध्ये डोळे, कान, त्वचा, हात, पाय इ. या सर्व घटकांचे कार्य वेगवेगळे असले तरी शरीरातील

अवयव प्रणाली ह्या (उदा. रक्ताभिसरण प्रणाली, श्वसन प्रणाली) एकत्र कार्य करून सजीवाचे जीवन टिकवतात. त्यामुळे शरीर प्रणालीचा अभ्यास करत असताना प्रणाली उपक्रमाच्या दृष्टिकोनातून प्रणालीमध्ये वेगवेगळे घटक असतात व ते घटक एकत्रितपणे काम करत असतात हे व्यवस्था दृष्टिकोनाचे महत्त्वाचे वैशिष्ट्य आहे. म्हणजेच व्यवस्था म्हणजे एका ठराविक पद्धतीने कार्यरत असलेली रचना किंवा प्रणाली आहे, जी ठरलेल्या नियमांनुसार कार्य करते. व्यवस्था हा शब्द विविध क्षेत्रांमध्ये वेगवेगळ्या संदर्भात वापरला जातो, पण त्याचा मूळ अर्थ "घटकांचा सुसंवादी समूह" असा आहे. व्यवस्था या संकल्पनेच्या अर्थाने व्यवस्था या वेगवेगळ्या प्रकारच्या असू शकतात त्या पुढील प्रमाणे सांगता येतील.

सामाजिक व्यवस्था: एखाद्या समाजाची रचना, जिथे नियम, परंपरा, आणि संस्था समाजातील व्यक्ती आणि गटांमधील परस्परसंबंध नियंत्रित करतात. उदा. कुटुंब व्यवस्था, जातीय व्यवस्था.

आर्थिक व्यवस्था: संसाधनांचे उत्पादन, वितरण, आणि उपभोग नियंत्रित करणारी पद्धत. उदा. भांडवलशाही, समाजवाद, मिश्र अर्थव्यवस्था.

नैसर्गिक व्यवस्था: नैसर्गिक घटक (उदा. पर्यावरण, परिसंस्था) यांची रचना आणि त्यांच्या कार्यप्रणालीचा संदर्भ.

तांत्रिक किंवा यांत्रिक व्यवस्था: विशिष्ट उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी तयार केलेली साधने किंवा प्रणाली. उदा. संगणकीय प्रणाली, वाहतूक व्यवस्था.

राजकीय व्यवस्था: जिथे सत्तेचे वाटप, प्रशासन, आणि कायद्याचे पालन होण्यासाठी एक विशिष्ट रचना असते. उदा. लोकशाही, हुकूमशाही.

व्यवस्थेचे वैशिष्ट्ये:

- **संघटित रचना:** घटक परस्पर जोडलेले असतात.
- **नियमबद्धता:** ठराविक नियमांनुसार कार्य होते.
- **धोरणात्मकता:** उद्दिष्टे गाठण्यासाठी पद्धतशीर मार्ग वापरणे.
- **सुसंवाद:** प्रत्येक घटकाचे कार्य एकमेकांशी सुसंगत असते.

एकंदरीतच व्यवस्था ही कोणत्याही गोंधळापासून मुक्त राहण्यासाठी आणि समाज, संस्था, किंवा प्रणालीतील स्थिरता आणि प्रगती सुनिश्चित करण्यासाठी असते.

सामाजिक शास्त्रात व्यवस्था दृष्टिकोन (Systems Approach) वापरणाऱ्या विचारवंतांनी समाजातील विविध घटक, संस्था, आणि त्यांच्यातील परस्परसंबंधांचा अभ्यास केला आहे. या दृष्टिकोनाचा उपयोग समाजाला एक सुसंवादी रचना म्हणून समजून घेण्यासाठी केला जातो. खालील विचारवंत या दृष्टिकोनाशी संबंधित आहेत:

टाल्कॉट पार्सन्स (Talcott Parsons):

- पार्सन्स यांनी सामाजिक प्रणालींचा अभ्यास करताना संरचनात्मक कार्यात्मकतावाद (Structural Functionalism) मांडला.
- त्यांनी समाजाला एक प्रणाली मानले, जिथे प्रत्येक संस्था समाजाच्या स्थिरतेसाठी आणि टिकावासाठी महत्त्वाची भूमिका बजावते.
- AGIL फ्रेमवर्क (Adaptation, Goal Attainment, Integration, Latency) च्या माध्यमातून त्यांनी सामाजिक प्रणालींचे विश्लेषण केले.

निकोलस लुमन (Niklas Luhmann):

- लुमन यांनी सामाजिक व्यवस्था (Social Systems Theory) या संकल्पनेचा विकास केला.
- त्यांच्या मते, समाज हा विविध उपव्यवस्थांनी (उदा. राजकीय, आर्थिक, सांस्कृतिक) बनलेला असतो, आणि या सर्व उपव्यवस्था एकमेकांशी संवाद साधून कार्य करतात.
- त्यांनी फीडबॅक आणि स्व-नियमन (Self-regulation) यांवर भर दिला.

ब्रॉन्फेनब्रेनर (Urie Bronfenbrenner):

- ब्रॉन्फेनब्रेनर यांनी इकोलॉजिकल सिस्टम्स थिअरी मांडली, जी व्यक्तीच्या विकासाला वेगवेगळ्या स्तरांवरच्या सामाजिक वातावरणाशी जोडते त्यामुळे ते पुढील घटकांना महत्त्व देतात.
- मायक्रोसिस्टम: व्यक्तीच्या जवळचा स्तर (कुटुंब, शाळा).
- मेसोसिस्टम: मायक्रोसिस्टम घटकांमधील परस्परसंबंध.
- एक्झोसिस्टम: अप्रत्यक्ष घटक (जसे की पालकांच्या नोकरीचे प्रभाव).
- मॅक्रोसिस्टम: व्यापक सामाजिक, सांस्कृतिक घटक.

क्लॉड लेवी-स्ट्रॉस (Claude Lévi-Strauss):

- संरचनावादाचे (Structuralism) प्रणेते.
- त्यांनी समाजातील सांस्कृतिक घटक आणि त्यांच्या अंतर्गत व्यवस्थांचा अभ्यास केला.

लुडविग वॉन बर्टालान्फी (Ludwig von Bertalanffy):

- त्यांनी सामान्य प्रणाली सिद्धांत (General Systems Theory) मांडला, जो समाजशास्त्रीय अभ्यासात देखील वापरला जातो.
- त्यांचा दृष्टिकोन समाजशास्त्रातील परस्परावलंबन आणि समग्र दृष्टिकोनाला चालना देतो.

एमिल दुर्खीम (Émile Durkheim):

- दुर्खीम यांचा कार्यात्मकतावादी दृष्टिकोन व्यवस्थावादी विचारांशी निगडित आहे.
- त्यांनी समाजातील संस्थांच्या कार्यांचे आणि त्यांच्या परस्परसंबंधांचे विश्लेषण केले.

पीटर सेंज (Peter Senge):

- व्यवस्थात्मक विचार (Systems Thinking) यावर भर दिला.
- "The Fifth Discipline" या पुस्तकाद्वारे त्यांनी संघटनेतील व्यवस्थावादी दृष्टिकोन मांडला.

डेव्हीड ईस्टन, गॅब्रिअल अलमन्ड, मर्टन कॅप्लान यासारख्या अमेरिकी विचारवंतांनी सामाजिक शास्त्रामध्ये व्यवस्था दृष्टीकोनाचा वापर केलेला आहे. व्यवस्था दृष्टिकोन मांडणारे विचारवंत समाजाच्या सुसंवादित संरचनेवर आणि घटकांमधील परस्परसंबंधांवर भर देतात. त्यांचा अभ्यास समाजाच्या स्थिरतेसाठी आणि बदलांसाठी महत्त्वाचा ठरतो.

राजकीय व्यवस्था

समाजातील एक महत्त्वाची राजकीय संस्था म्हणजे राज्याकडे पहिल्या जात होते. परंतु समाजात केवळ एकच राजकीय संस्था नाही तर राजकीय संस्थेच्या व्यतिरिक्त अनेक संस्था कार्यरत असतात. त्यामुळे समाज ही एक अशी व्यवस्था आहे जी राजकीय व्यवस्थेशिवाय, आर्थिक, सांस्कृतिक, शैक्षणिक, धार्मिक आणि जैविक प्रणालींसारख्या इतर प्रणालींद्वारे तयार केली गेली आहे. या सर्व यंत्रणा एकमेकांवर प्रभाव टाकत असतात. त्यामुळे राजकीय व्यवस्थेच्या दृष्टिकोनातून अभ्यास करताना एखाद्या व्यक्तीच्या राजकीय आचरणावर केवळ त्याच्या राजकीय मूल्यांचा किंवा आदर्शांचाच प्रभाव पडत नाही तर रक्ताचे नाते, धार्मिक संबंध, आर्थिक क्रियाकलाप आणि सांस्कृतिक उपलब्धी यांचाही प्रभाव पडत असतो हे लक्षात घेणे गरजेचे आहे. एकंदरीतच

राजकीय व्यवस्था ही केवळ राजकीय संस्थांपुरती मर्यादित नाही. तर यामध्ये जाती, गट, चर्च, व्यापारी संघटना या सर्वच संस्थांचे सदस्य अधिकार, सत्ता आणि नियमांशी संबंधित असतात. त्यामुळे राजकीय व्यवस्थेच्या संदर्भातील वेगवेगळ्या विचारवंतांची मते ही अभ्यासणे गरजेचे आहेत.

व्यवस्था या संकल्पनेला राज्यशास्त्राच्या अभ्यासात प्रथम वापर करण्याचे श्रेय डेव्हीड ईस्टन यांना दिले जाते.

इ. स. १९५३ मध्ये डेव्हीड ईस्टनने 'राजकीय व्यवस्था' (The Political System) या ग्रंथात व्यवस्था दृष्टीकोन मांडला आहे.

डेव्हीड ईस्टन आणि गॅब्रिअल अलमन्ड, मर्टन कॅप्लान यासारख्या विचारवंतांनी राज्यशास्त्रामध्ये व्यवस्था दृष्टीकोनाचा वापर करून राजकीय व्यवस्थेचे वेगवेगळ्या अंगाने विश्लेषण केले आहे.

रॉबर्ट डाल यांच्या मते, "राजकीय व्यवस्था ही मानवी संबंधांची एक कायमस्वरूपी रचना आहे ज्यामध्ये शक्ती, नियम आणि अधिकार महत्त्वपूर्ण प्रमाणात अंतर्भूत असतात.

डेव्हिड इन्स्टनच्या मते, राजकीय व्यवस्थेचे तीन घटक आहेत - प्रथम, राजकीय प्रणाली म्हणजे धोरणांद्वारे मूल्यांचे वाटप, दुसरे, तिचे वाटप अधिकृत आहे; तिसरे, त्याचे अधिकृत वाटप समाजावर बाहेरून लादले जाते.

राजकीय व्यवस्था सिद्धांत (Political System Theory) हा राजकीय संस्थांचे स्वरूप, कार्यप्रणाली, आणि त्यांच्या समाजाशी असलेल्या परस्परसंबंधांचा अभ्यास करणारा एक महत्त्वाचा विषय आहे. हा सिद्धांत राजकीय व्यवस्थांच्या रचनात्मक, कार्यात्मक, आणि सामाजिक पैलूंचे विश्लेषण करतो. त्यामध्ये राजकीय व्यवस्थेत अनेक उपघटक असून ज्याचे वेगवेगळे भाग एकमेकांशी इतके जोडलेले असतात की की व्यवस्थेच्या कोणत्याही भागामध्ये कोणताही बदल केल्यास इतर परस्परसंवादी भागांमध्ये आणि संपूर्ण राजकीय व्यवस्थेमध्ये अनुकूल किंवा प्रतिकूल बदल घडून येतात.

राजकीय व्यवस्थेची प्रमुख तत्त्वे:

१. **राजकीय व्यवस्था म्हणजे एक प्रणाली आहे (Political System as an System):** राजकीय व्यवस्था ही एक खुली प्रणाली आहे, जी बाह्य आणि अंतर्गत घटकांशी परस्परसंवाद करते. राजकीय व्यवस्थेच्या अंतर्गत घटकांमध्ये कायदेमंडळ, कार्यकारी मंडळ न्याय मंडळ दबावगटाचा समावेश होतो. बाह्य घटकांमध्ये सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, आणि आंतरराष्ट्रीय घटकांचा समावेश होतो.
२. **प्रवेश आणि प्रक्रियांचा प्रवाह (Input and Output Process):**

प्रवेश (Inputs): लोकांच्या मागण्या, अपेक्षा, आणि पाठिंबा हे प्रणालीत प्रवेश करतात.

प्रक्रिया (Process): या मागण्या आणि अपेक्षा व्यवस्थेद्वारे विचारात घेतल्या जातात आणि त्यावर आधारित निर्णय घेतले जातात.

निर्गम (Outputs): धोरणे, कायदे, आणि निर्णय हे प्रणालीचे परिणाम असतात.
३. **प्रतिक्रिया यंत्रणा (Feedback Mechanism):** लोकांच्या प्रतिक्रिया प्रणालीपर्यंत पोहोचवल्या जातात, ज्यामुळे व्यवस्था सुधारली जाते किंवा बदल घडवले जातात.
४. **समायोजन आणि स्थैर्य (Adaptation and Stability):** राजकीय व्यवस्था वेळोवेळी बदलत्या सामाजिक, आर्थिक, आणि सांस्कृतिक परिस्थितीनुसार स्वतःला अनुकूल करून एक नवीन वातावरण तयार करत असते. या नवीन वातावरणात राजकीय व्यवस्थेला टिकून राहण्यासाठी तसेच राजकीय व्यवस्थेमध्ये स्थैर्य राखण्यासाठी व्यवस्थेने लोकांचा पाठिंबा जिंकणे आवश्यक असते.
५. **सत्तेचे वितरण (Distribution of Power):** राजकीय व्यवस्थेत सत्ता वेगवेगळ्या संस्थांमध्ये विभागली जाते, जसे की कार्यकारी, न्यायपालिका, आणि विधिमंडळ. या संस्थांचे कार्य एकमेकांना पूरक आणि संतुलित असते.

६. **संस्कृतीचा प्रभाव (Impact of Political Culture):** प्रत्येक राजकीय व्यवस्थेची एक राजकीय संस्कृती असते. राजकीय संस्कृती, जसे की लोकांचा सहभाग, त्यांच्या राजकीय मूल्यधाराणांचा प्रभाव राजकीय व्यवस्थेच्या कार्यक्षमतेवर होतो.
७. **कार्यात्मक घटक (Functional Components):** प्रत्येक राजकीय व्यवस्थेमध्ये कार्य करणारे वेगवेगळे घटक असून त्यांची कार्य विभागणी वेगवेगळ्या पद्धतीने केली असते त्यामध्ये विधायक (Legislative) कायदे बनवणे, कार्यकारी (Executive) धोरणांची अंमलबजावणी करणे, न्यायालयीन (Judicial) कायद्याचे पालन आणि न्याय प्रदान करणे.
८. **सामाजिक आणि आर्थिक घटकांचा प्रभाव (Social and Economic Factors):** प्रत्येक राजकीय व्यवस्थेवर समाजातील आर्थिक विषमता, शिक्षणाची पातळी, सांस्कृतिक विविधता, आणि तंत्रज्ञान यांचा प्रभाव असतो.
९. **अंतरराष्ट्रीय परस्परसंबंध (International Interactions):** राजकीय व्यवस्थांवर आंतरराष्ट्रीय घटनांचा आणि संबंधांचा परिणाम होतो. जागतिकीकरणामुळे राजकीय व्यवस्थेच्या कार्यप्रणालीत बदल होतो.
१०. **राजकीय व्यवस्थेचा प्रकार (Types of Political Systems):** राजकीय व्यवस्थेच्या कार्यशैलीवरून आणि गुणवैशिष्ट्यांवरून वेगवेगळे प्रकार पडतात.

लोकशाही (Democracy): लोकांच्या सहभागावर आधारित.

स्वेच्छाचारिता (Autocracy): सत्ता एका व्यक्तीकडे किंवा लहान गटाकडे केंद्रीत असते.

साम्यवाद (Communism): राज्य साधनसंपत्तीचे नियंत्रण ठेवते.

संमिश्र प्रणाली (Mixed System): विविध तत्वांचा समावेश.

राजकीय व्यवस्थेच्या संदर्भातील महत्त्वाचे सिद्धांतकार आणि त्यांचे योगदान

१. **डेव्हिड ईस्टन (David Easton):** डेव्हिड ईस्टन (David Easton) यांनी राजकीय प्रणालीचा सिद्धांत (Political System Theory) विकसित केला, जो राजकीय प्रक्रियांकडे एक व्यवस्थात्मक दृष्टिकोनाने पाहतो. हा सिद्धांत राजकीय संस्थांचे आणि त्यांच्या कार्यपद्धतींचे समग्र विश्लेषण करतो. ईस्टन यांनी राजकीय प्रक्रियेचा अभ्यास करण्यासाठी समाजशास्त्रीय आणि व्यवस्थावादी पद्धतींचा उपयोग केला.

ईस्टनचा राजकीय व्यवस्थेचा सिद्धांत: ईस्टनने राजकीय व्यवस्थेला एक खुली व्यवस्था (Open System) मानले आहे, जी बाह्य वातावरणातून प्रभावित होते आणि त्याला प्रतिसाद देते या प्रणालीत काही घटक आणि प्रक्रिया परस्परवलंबी असतात.

ईस्टनच्या मते, राजकीय व्यवस्था म्हणजे त्या सर्व प्रक्रिया आणि संस्था ज्या मूल्यांचे वाटप (allocation of values) प्राधिकृत मार्गाने (authoritatively) करतात.

राजकीय व्यवस्थेमधील अंतरक्रियांचा असा समूह ही ज्या अंतर्गत लोकांच्या मागण्या या आदान प्रदान या प्रक्रियेच्या स्वरूपात जाणून घेऊन त्यावर प्रक्रिया करणारी व्यवस्था म्हणजे राजकीय व्यवस्था होय.

राजकीय व्यवस्थेचे घटक:

डेव्हिड ईस्टनच्या मते राजकीय व्यवस्थेचे स्वरूप पुढीलप्रमाणे असते.

१. **आदान इनपुट्स (Inputs):** बाह्य वातावरणातून येणाऱ्या मागण्या (Demands) आणि पाठिंबा (Supports) यांचा समावेश.
मागण्या: नागरीकांच्या समस्या, गरजा, आणि अपेक्षा (उदा. शिक्षण, आरोग्य, रोजगार).
पाठिंबा: राजकीय प्रणालीसाठी व्यक्त होणारा पाठिंबा (उदा. कर भरणे, कायद्यांचे पालन).
२. **प्रक्रिया (Processes):** राजकीय प्रणाली त्यांच्याकडे आलेल्या मागण्यांवर इनपुट्सवर प्रक्रिया करून आउटपुट्स तयार करते. राजकीय व्यवस्थेकडे मागण्यात आलेल्या मागण्या आणि त्यावर झालेली प्रक्रिया यातून राजकीय व्यवस्थेच्या निर्णय घेण्याच्या आणि धोरण तयार करण्याच्या प्रक्रियांची निश्चिती केली जाते.
३. **प्रदान आउटपुट्स (Outputs):** व्यवस्थेमधून बाहेर पडणाऱ्या परिणामांचे स्वरूप (उदा. कायदे, धोरणे, निर्णय). या प्रक्रियेत समाजात बदल होतो किंवा मागण्या पूर्ण होतात.
४. **फीडबॅक (Feedback):** नागरिक आउटपुट्सवर प्रतिक्रिया देतात, जी पुन्हा इनपुट्स म्हणून व्यवस्थेकडे जाते. फीडबॅक प्रक्रियेद्वारे प्रणाली सुधारण्याची संधी मिळते.
५. **पर्यावरण (Environment):** डेव्हिड ईस्टनच्या मते राजकीय व्यवस्था वेगवेगळ्या वातावरणात काम करते. आणि त्या वातावरणाचा परिणाम ह्या आदान-प्रदान प्रक्रियेवर होत असतो. हे वातावरण अंतर्गत आणि बाह्य या दोन प्रकारचे असते.

ईस्टनच्या सिद्धांताचे महत्त्व:

१. **राजकीय प्रक्रियेचे साधे आणि स्पष्ट मॉडेल:** राजकीय संस्थांचे आणि त्यांच्यातील परस्परसंबंधांचे सुसूत्रीकरण सांगण्याची काम ईस्टनच्या व्यवस्थापदी सिद्धांताने केले आहे.
२. **सार्वत्रिक उपयोग:** ईस्टनच्या राजकीय व्यवस्थेच्या या सिद्धांताचे मॉडेल कोणत्याही राजकीय व्यवस्थेवर लागू होणारे आहे.
३. **गतीशीलता दर्शवणारा दृष्टिकोन:** बदलत्या गरजांनुसार राजकीय व्यवस्थेच्या कार्यप्रणाली मध्ये बदल करता येतात जे की राजकीय व्यवस्थेला गतिशीलता प्रदान

करतात. म्हणजेच समाजाच्या बदलत्या गरजांनुसार प्रणाली स्वतःला बदलण्याचा प्रयत्न करते.

४. **परस्परसंबंध:** राजकीय व्यवस्थाचे अंतर्गत आणि बाह्य वातावरणाशी सतत परस्परसंबंध असतो.

मर्यादा:

१. **तटस्थता:** ईस्टनचा सिद्धांत विश्लेषणात्मक आहे, पण मूल्याधारित प्रश्नांवर कमी लक्ष केंद्रित करतो.
२. **व्यवस्थेतील अंतर्गत संघर्षाचा अभाव:** सिद्धांत अंतर्गत संघर्ष किंवा सत्ता संघर्ष याचा फारसा विचार करत नाही.

डेव्हिड ईस्टनचा राजकीय व्यवस्थेचा सिद्धांत व्यवस्थात्मक दृष्टिकोनावर आधारित असून राजकीय प्रक्रिया समजून घेण्यासाठी उपयुक्त साधन आहे. तो इनपुट्स, प्रक्रियेस, आउटपुट्स, आणि फीडबॅक यांचे परस्परसंबंध समजावतो आणि कोणत्याही राजकीय व्यवस्थेच्या गतीशीलतेवर भर देतो.

गेब्रियल आलमंड यांचा (Gabriel Almond) यांनी राजकीय प्रणाली सिद्धांत (Political System Theory): गेब्रियल आलमंड (Gabriel Almond) यांनी राजकीय प्रणाली सिद्धांत (Political System Theory) विकसित केला, जो राजकीय प्रक्रियेचा आणि संस्थांचा अभ्यास करताना सांस्कृतिक आणि संरचनात्मक घटकांचा विचार करतो. आलमंडने राजकीय व्यवस्था म्हणजे एक समग्र आणि परस्परावलंबी प्रणाली असल्याचे प्रतिपादन केले आणि ती विविध कार्ये कशी पार पाडते हे स्पष्ट केले.

आलमंडचा राजकीय व्यवस्थेचा सिद्धांत: आलमंडने राजकीय प्रणाली ही समाजाचा अंगभूत भाग असल्याचे प्रतिपादन केले. त्याने राजकीय व्यवस्था समजण्यासाठी खालील गोष्टींवर भर दिला.

१. **सामाजिक वातावरणाशी परस्परसंबंध:** राजकीय व्यवस्था समाजातील अन्य उपव्यवस्थांशी (उदा. सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक) जोडलेली आहे.
२. **कार्यात्मक दृष्टिकोन:** राजकीय व्यवस्थेच्या कार्याचा अभ्यास करून ती कशी चालते हे सांगण्याचे काम या दृष्टिकोनात झालेले आहे. ह्या दृष्टिकोनात प्रामुख्याने ईस्टनच्या राजकीय व्यवस्थेच्या दृष्टिकोनाचा स्वीकार केलेला असला तरी राजकीय व्यवस्थेच्या घटकांच्या संदर्भात ईस्टनच्या सिद्धांतापेक्षा पेक्षा पुढचा विचार या सिद्धांतामध्ये झालेला आहे.

राजकीय व्यवस्थेची प्रमुख वैशिष्ट्ये (Almond's Political System Features):

१. **सर्वव्यापकता (Universality):** राजकीय व्यवस्था प्रत्येक समाजात वेगवेगळ्या स्वरूपात अस्तित्वात असते.

२. **संस्कृतीचा महत्त्वाचा सहभाग:** राजकीय संस्कृती (Political Culture) राजकीय व्यवस्थेच्या स्थिरतेवर आणि कार्यक्षमतेवर प्रभाव टाकते.
३. **आंतरिक आणि बाह्य वातावरणाशी संबंध:** राजकीय व्यवस्था बाह्य घटकांपासून (उदा. आंतरराष्ट्रीय संबंध) आणि आंतरिक घटकांपासून (उदा. लोकांच्या मागण्या) प्रभावित होते.
४. **प्रतिक्रियाशीलता (Adaptability):** बदलत्या गरजांनुसार राजकीय व्यवस्था स्वतःला अनुकूल करते.

आलमंडच्या सिद्धांताचे महत्त्वाचे घटक:

आलमंडने राजकीय प्रणालीच्या विश्लेषणासाठी दोन महत्त्वाचे घटक मांडले:

१. **आदान प्रक्रिया इनपुट फंक्शन्स (Input Functions):** या प्रक्रियेत लोकांच्या मागण्या आणि समर्थन (Demands and Supports) व्यवस्थेमध्ये आणल्या जातात.

इनपुट फंक्शन्समध्ये पुढील चार गोष्टींचा समावेश होतो:

राजकीय सामाजिकीकरण आणि राजकीय संस्कृती: लोक राजकीय प्रणालीबद्दल माहिती मिळवतात आणि त्यांचे राजकीय विचार विकसित करतात.

मागण्या मांडणे (Interest Articulation): लोक त्यांच्या गरजा आणि अपेक्षा मांडतात.

हितसंबंध एकत्रीकरण (Interest Aggregation): विविध मागण्या आणि हितसंबंधांचे एकत्रीकरण.

राजकीय संप्रेषण (Political Communication): सरकार आणि नागरिक यांच्यातील माहितीचे आदानप्रदान.

२. **प्रदान प्रक्रिया आउटपुट फंक्शन्स (Output Functions):** आदानवर प्रक्रियाकरून प्रदान प्रक्रिया तयार होते

कायदा निर्मिती (Rule Making) धोरणे आणि कायदे तयार करणे.

कायदा अंमलबजावणी (Rule Application) तयार केलेले कायदे अंमलात आणणे

कायदा निर्णय (Rule Adjudication): कायदांचे पालन होत आहे की नाही हे पाहणे आणि न्यायदान करणे.

गेब्रियल आलमंड यांचा राजकीय व्यवस्थेचा सिद्धांत राजकीय प्रक्रियेचा समग्र आणि कार्यात्मक अभ्यास सुलभ करतो. इनपुट्स, प्रक्रियेस, आणि आउटपुट्स यांचे विश्लेषण करून राजकीय व्यवस्थेची गतीशीलता आणि स्थिरता समजण्यास मदत करतो.

राजकीय व्यवस्था सिद्धांत एक सर्वसमावेशक दृष्टिकोन आहे, जो राजकीय संस्थांचे कार्य आणि समाजाशी असलेले त्यांचे संबंध समजून घेण्यासाठी उपयोगी आहे. यामुळे राजकीय प्रक्रियेचे सखोल विश्लेषण करता येते.

राजकीय व्यवस्था आणि नेतृत्व

राजकीय व्यवस्था समाजाच्या संरचनेचा अविभाज्य भाग आहे. ती समाजाला सुव्यवस्थित ठेवण्यासाठी, नागरिकांचे कल्याण सुनिश्चित करण्यासाठी, आणि लोकांच्या मूलभूत हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी महत्त्वपूर्ण आहे. कोणतीही व्यवस्था तिच्या राजकीय, सामाजिक, आणि सांस्कृतिक परिस्थितीनुसार विकसित होत असताना त्या राजकीय व्यवस्थेच्या संबंधित असलेले नेतृत्व ही अत्यंत महत्त्वाचा घटक आहे. त्यामुळे ती राजकीय व्यवस्था आपल्या नेतृत्वाने आपल्या राजकीय व्यवस्थेच्या संदर्भात घेतलेल्या निर्णयानुसार कार्य करण्यासाठी कटिबद्ध असते.

राजकीय व्यवस्था आणि नेतृत्व हे दोन्ही घटक परस्परावलंबी आहेत. राजकीय व्यवस्था स्थिर, प्रभावी आणि कार्यक्षम ठेवण्यासाठी नेतृत्व महत्त्वाची भूमिका बजावते, तर नेतृत्वाच्या यशस्वीतेसाठी सक्षम राजकीय व्यवस्थेचा आधार आवश्यक असतो.

राजकीय व्यवस्था आणि नेतृत्व यांचा परस्पर संबंध:

राजकीय व्यवस्थेतील नेतृत्वाची भूमिका

नेतृत्व राजकीय व्यवस्थेला मार्गदर्शन करते, धोरणे तयार करते, आणि नागरिकांच्या अपेक्षांची पूर्तता करण्याचा प्रयत्न करते. या संदर्भात नेतृत्वाची भूमिका पुढील प्रकारे स्पष्ट होते.

दृष्टिकोन निर्माण करणे: नेतृत्व व्यवस्थेच्या उद्दिष्टांची आणि धोरणांची दिशा ठरवते.

निर्णय प्रक्रिया: नेतृत्व निर्णय घेऊन त्याची अंमलबजावणी करण्याची जबाबदारी उचलते.

स्थिरता राखणे: नेतृत्व सामाजिक तणाव, आर्थिक समस्या, आणि राजकीय विरोध सांभाळून व्यवस्थेची स्थिरता टिकवते.

संकट व्यवस्थापन: नैसर्गिक आपत्ती, युद्ध, किंवा आर्थिक मंदी अशा परिस्थितीत नेतृत्व व्यवस्थेला आव्हाने पेलण्यास सक्षम करते.

प्रेरणा आणि एकत्रिकरण: नेतृत्व नागरिकांना प्रोत्साहित करून त्यांच्यात एकात्मता निर्माण करते.

राजकीय व्यवस्थेचा नेतृत्वावर परिणाम: नेतृत्वाचे कार्य आणि प्रभाव राजकीय व्यवस्थेच्या स्वरूपावर अवलंबून असतो. त्यात राजकीय व्यवस्थेचा नेतृत्वावर होणारा परिणाम म्हणजे नेतृत्वाची कार्यपद्धती, निर्णयक्षमता, आणि प्रभाव राजकीय व्यवस्थेच्या स्वरूपावर कसा अवलंबून असतो, हे समजणे. प्रत्येक राजकीय व्यवस्था नेतृत्वाच्या अधिकार, जबाबदाऱ्या, आणि मर्यादा ठरवते. नेतृत्वाची शैली, स्वायत्तता, आणि प्रभावीपणा यावर राजकीय व्यवस्थेचे स्वरूप थेट परिणाम करते.

१. **लोकशाही व्यवस्थेचा नेतृत्वावर परिणाम:** लोकशाही प्रणालीत नेते लोकांनी निवडलेले असतात, त्यामुळे त्यांना जनतेच्या अपेक्षांशी जुळवून घ्यावे लागते.

वैशिष्ट्ये:

- लोकाधारावर आधारित नेतृत्व
- लोकशाही व्यवस्थेत नेते जनतेच्या पाठिंब्याने सत्तेवर येतात.
- त्यांना सार्वजनिक मताचा आदर करावा लागतो.
- उदाहरण: भारतातील पंतप्रधान किंवा अमेरिकेचे राष्ट्राध्यक्ष.

स्वायत्ततेवरील मर्यादा:

- नेत्याला संविधान, न्यायपालिका, आणि विरोधी पक्ष यांच्या मर्यादांचा सामना करावा लागतो.
- एकहाती निर्णय घेण्यावर नियंत्रण असते.

पारदर्शकता:

- लोकशाहीत नेत्यांना त्यांच्या कृतीसाठी उत्तरदायी ठरवले जाते.
- निवडणुका, मीडिया, आणि लोकांशी थेट संवाद हे नेतृत्वावर प्रभाव टाकतात.

प्रभावी निर्णयक्षमता:

- नेतृत्वाला बहुमत मिळवून निर्णय घ्यावा लागतो, ज्यामुळे धोरणे लागू करण्यात वेळ लागू शकतो.

लोकशाही व्यवस्थेत नेत्याला लोकांचे मत जिंकवे लागते, त्याच्या निर्णयांवर माध्यमे, विरोधक, आणि नागरी संस्था टीका करू शकतात. उदाहरणार्थ, भारतातील पंतप्रधानाला संसदेत बहुमत नसेल, तर महत्वाचे निर्णय घेण्यात अडथळे येऊ शकतात.

२. **हुकूमशाही व्यवस्थेचा नेतृत्वावर परिणाम:** हुकूमशाही व्यवस्थेत नेतृत्व अधिक केंद्रीकृत असते, आणि निर्णय घेण्यासाठी नेत्याला मोठ्या प्रमाणावर स्वायत्तता असते.

वैशिष्ट्ये:

- अपरिमित अधिकार
- हुकूमशाहीत नेतृत्वाला कायद्याचे किंवा इतर संस्थांचे मर्यादित नियंत्रण नसते.
- नेते त्यांच्या इच्छेनुसार निर्णय घेऊ शकतात.

- नेत्याच्या निर्णयांवर टीका करणाऱ्यांना दंड किंवा शिक्षेसारख्या गंभीर परिणामांचा सामना करावा लागू शकतो.
- सत्तेचे केंद्रीकरण असल्याने नेतृत्व स्वतंत्रपणे कार्य करते.
- विरोधी पक्ष किंवा स्वतंत्र माध्यमे नसल्याने नेत्याला टीका किंवा विरोधाचा धोका कमी असतो.

हुकूमशाहीत नेत्याला झपाट्याने निर्णय घेता येतात, परंतु त्यांच्या कृतीवर नियंत्रण नसल्यामुळे सत्ता दुरुपयोगाची शक्यता वाढते. उदाहरणार्थ, उत्तर कोरियाचा नेता किम जोंग-उन यांना त्यांच्या निर्णयांवर कोणीही आव्हान देऊ शकत नाही.

३. **संमिश्र व्यवस्थेचा नेतृत्वावर परिणाम:** संमिश्र व्यवस्थेत लोकशाही आणि हुकूमशाही यांचे मिश्रण असते. यामध्ये नेतृत्वाला काही मर्यादा असतात, पण काही क्षेत्रांमध्ये स्वायत्तता असते.

वैशिष्ट्ये:

- स्वायत्ततेची लवचिकता
- नेत्याला काही क्षेत्रांमध्ये स्वायत्त निर्णय घेण्याची मुभा असते.
- उदा. चीनमध्ये आर्थिक धोरणांवर सरकारचे नियंत्रण आहे, पण राजकीय विषयांवर जनता बोलण्यास प्रतिबंधित असते.
- अंशतः लोकाधारित समर्थन:
- नेत्याला लोकांचे समर्थन मिळवण्यासाठी काही प्रमाणात उत्तरदायित्व दाखवावे लागते.
- संमिश्र व्यवस्थेत नेत्याला लोकशाही आणि हुकूमशाही घटकांमध्ये संतुलन साधावे लागते.

संमिश्र व्यवस्थेत नेतृत्वाला विशिष्ट स्वायत्तता दिली जाते, परंतु ती नेहमीच जनतेच्या गरजांशी जुळत नाही. उदाहरणार्थ, रशियाचे राष्ट्रपती व्लादिमीर पुतिन यांना राजकीय नियंत्रणात मोठा वाटा आहे, पण त्यांच्या धोरणांवर काही आंतरराष्ट्रीय दबाव असतो.

४. **राजकीय संस्कृतीचा परिणाम:** राजकीय व्यवस्थेशी जोडलेली राजकीय संस्कृती नेतृत्वाच्या स्वरूपावर प्रभाव टाकते.

प्रकार:

- पारंपरिक संस्कृती (Parochial Political Culture): नेतृत्व पारंपरिक अधिकारावर आधारित असते. उदा. आदिवासी प्रमुखांचे नेतृत्व.
- प्रजा संस्कृती (Subject Political Culture): नेतृत्वाचे लोकांवर अधिक नियंत्रण असते, पण लोकांचा सहभाग मर्यादित असतो. उदा. हुकूमशाही राज्ये.

- सहभागी संस्कृती (Participant Political Culture): नेतृत्व लोकांच्या अपेक्षांशी जुळवून घेत समाजाचे प्रतिनिधित्व करते. उदा. लोकशाही देशातील नेते.

राजकीय संस्कृतीच्या स्वरूपानुसार नेतृत्वाची कार्यपद्धती आणि प्रभाव बदलतो. सहभागी संस्कृतीत नेतृत्वाला लोकांशी सतत संपर्क ठेवावा लागतो, तर पारंपरिक संस्कृतीत नेते परंपरांवर आधारित निर्णय घेतात.

५. **फीडबॅक यंत्रणेचा परिणाम:** राजकीय व्यवस्थेत फीडबॅक यंत्रणा मजबूत असल्यास नेतृत्वाला जनतेच्या गरजा, अपेक्षा, आणि प्रतिक्रिया समजतात.

लोकशाही व्यवस्थेत:

- फीडबॅक माध्यमातून, निवडणुका, आणि सभांद्वारे लोकशाहीतील नेत्यांना लोकांच्या अपेक्षा समजतात.
- फीडबॅक मिळाल्याशिवाय त्यांची लोकप्रियता टिकवणे कठीण होते.

हुकूमशाही व्यवस्थेत:

- फीडबॅक यंत्रणा कमकुवत असते किंवा पूर्णतः बंद केली जाते, ज्यामुळे नेत्यांच्या निर्णयांची जनतेवर काय प्रतिक्रिया आहे हे समजणे कठीण होते.

राजकीय व्यवस्थेचे स्वरूप नेतृत्वावर थेट परिणाम करते. लोकशाही व्यवस्थेत नेतृत्व लोकाभिमुख असते आणि लोकांच्या अपेक्षांना जुळवून घेत कार्य करते. हुकूमशाही व्यवस्थेत नेत्याला अधिक स्वायत्तता असते, पण त्याचा दुरुपयोग होण्याची शक्यता जास्त असते. संमिश्र व्यवस्थेत नेतृत्वाला मर्यादित स्वायत्तता असते आणि त्याला विविध घटकांशी तडजोड करावी लागते. त्यामुळे नेतृत्वाच्या कार्यप्रदर्शनाचा दर्जा राजकीय व्यवस्थेच्या स्वरूपावर मोठ्या प्रमाणावर अवलंबून असतो. राजकीय व्यवस्था आणि नेतृत्व हे परस्पर पूरक आहेत. नेतृत्व व्यवस्थेला दिशादर्शक ठरते, तर व्यवस्थेचे स्वरूप नेतृत्वाच्या कार्यपद्धतीवर प्रभाव टाकते. सक्षम नेतृत्व आणि समतोल राजकीय व्यवस्था यांचा एकत्रित परिणाम म्हणजे समाजाचा प्रगतीशील विकास.

ब) नीतिमत्ता आणि नैतिकता

राजकीय नेतृत्वाची नैतिकता आणि नीतिमूल्य

मनुष्याच्या विकासाचे आर्थिक, सामाजिक, राजकीय अंग पाहता व्यक्ती ज्या क्षेत्रात काम करतो त्या क्षेत्राची वेगवेगळी नीतिमूल्य असतात. व्यक्तीना कोणत्याही क्षेत्रामध्ये काम करताना त्या क्षेत्रात प्रत्येकालाच यश मिळावे अशी अपेक्षा असते. म्हणून कोणत्याही क्षेत्रात काम करणाऱ्या व्यक्तींना त्या त्या क्षेत्राची जी नीतिमूल्य पाळावी लागतात. नीतिमूल्य ही व्यक्तिपरत्वे आणि क्षेत्रानुसार बदलणारी संकल्पना आहे.

सॉक्रेटिसचे Virtual cannot be taught या तत्त्वाचा जर आपण विचार केला तर सदगुण हे शिकवता येत नाहीत हा उपदेश विचारमंथन करायला लावणारा आहे. कारण एखाद्या क्षेत्रामध्ये यशाच्या उच्च शिखरावर पोहोचून जर ते यश टिकवून ठेवायचे असेल तर क्षेत्रात

आपण पाऊल ठेवल्यापासून त्या क्षेत्रातील सुरुवातीपासूनच नीतिमूल्यांचा अवलंब करणे आवश्यक असते. एकंदरीतच सद्गुण हे शिकवता येत नाहीत त्यासाठी आपण कार्यरत असलेल्या क्षेत्रातील जी काही नीतिमूल्य आहेत ती आपण स्वतः पाळली पाहिजेत.

नीतिमूल्य ही संकल्पना नैतिकता आणि मूल्य या अर्थाने मानवी वर्तनाच्या योग्य-अयोग्यतेबाबत मार्गदर्शन करते, पण त्यांचे स्वरूप आणि उद्देश वेगळा असतो. नैतिकता ही कोड ऑफ कंडक्टच्या संदर्भात वापरली जाणारी संकल्पना आहे. या संकल्पनेत नियम, तत्त्वे किंवा सिद्धांत, जे एखाद्या व्यक्ती किंवा समाजाने ठरवलेल्या वर्तनाच्या आदर्शांचा विचार करतात. याचा मुख्य उद्देश व्यावसायिक, सामाजिक, किंवा तात्त्विक स्तरावर योग्य-अयोग्य ठरवणे असतो. नैतिकता ही अभ्यास, तर्कशक्ती, आणि तत्त्वज्ञानावर आधारित असते, जी व्यापक समाजासाठी आदर्श विचार मांडते. तर नीतिमूल्य ही संकल्पना व्यक्तीच्या सामाजिक जीवनाच्या आचरणाशी संबंधित असून एखाद्या व्यक्तीच्या वर्तनाशी संबंधित वैयक्तिक किंवा सांस्कृतिक पातळीवरील मूल्ये, श्रद्धा, आणि चांगल्या-वाईटाबद्दलच्या भावना याचा भर व्यक्तीच्या व्यक्तिगत निर्णयांवर असतो. उदाहरण: सत्य बोलणे, चोरी न करणे.

नीतिमूल्य हे समाज, धर्म, संस्कृती किंवा कुटुंबाकडून निर्माण झालेली असतात आणि वैयक्तिक वर्तनावर अधिक परिणाम करतात. नीतिमूल्य हे नैतिकतेच्या तत्त्वांना आधार देतात, तर नैतिकता ही नीतिमूल्याला तर्कसंगत बनवते. उदा. नीतिमूल्य म्हणते की "चोरी करणे चुकीचे आहे," तर नैतिकता याला तर्कशुद्ध बनवते की "चोरीमुळे इतरांवर अन्याय होतो."

नैतिकता आणि नीतिमूल्य या दोन्ही संकल्पना मानवजातीच्या नैतिक वर्तनाचा पाया घालतात. नीतिमूल्य हे वैयक्तिक किंवा सांस्कृतिक असतात, तर नैतिकता ही तात्त्विक, तार्किक आणि व्यापक दृष्टिकोन देते. दोन्ही एकमेकांना पूरक असून मानवाच्या विकासासाठी महत्त्वाच्या आहेत.

राजकीय नेतृत्वाचे नीतिमूल्य पाहण्या अगोदर आपल्याला राजकीय नीतिमूल्य म्हणजे काय याचा विचार करणे गरजेचे आहे.

राजकीय नीतिमूल्य म्हणजे शासन, प्रशासन आणि समाजव्यवस्थेच्या विकासासाठी किंवा संचालनासाठी वापरल्या जाणाऱ्या तत्त्वांचा व मूल्यांचा संग्रह. या नीतिमूल्यांमध्ये लोकशाही, समानता, स्वातंत्र्य, न्याय, सहिष्णुता, धर्मनिरपेक्षता आणि मानवी हक्कांचा आदर यांसारख्या तत्त्वांचा समावेश होतो. राजकीय नीतिमूल्ये समाजाला प्रगत आणि सुसंस्कृत बनवण्यासाठी मार्गदर्शक ठरतात.

राजकीय नैतिकता आणि नीतिमूल्यांचे महत्त्व:

सुशासनाचा आधार: राजकीय नैतिकता आणि नीतिमूल्य हे सुशासनाचे मूलभूत तत्व आहेत. यामध्ये निर्णय प्रक्रियेत पारदर्शकता आणि लोकांच्या हिता संबंधित काम करणे हे अपेक्षित आहे.

समाजातील स्थैर्य निर्माण करणे: नीतिमूल्ये समाजातील लोकांना एका सूत्रात बांधतात आणि शांततापूर्ण सहजीवन सुनिश्चित करतात.

लोकशाही मजबूत करणे: लोकशाही व्यवस्थेत नीतिमूल्यांमुळे नागरिकांचे हक्क आणि

कर्तव्ये स्पष्ट होतात.

न्यायसंगतता प्रस्थापित करणे: सर्वसामान्य लोकांसाठी न्याय मिळवून देण्याचे कार्य नीतिमूल्ये करतात.

सर्वसमावेशकता: विविध धर्म, जाती, भाषिक गट यांच्यातील समन्वय साधण्यासाठी नीतिमूल्ये दिशादर्शक ठरतात.

संविधानाचा आधार: राजकीय नीतिमूल्ये हे संविधानातील उद्दिष्टांची पूर्तता करण्यासाठी मदत करतात.

राजकीय नेतृत्वाची नैतिकता आणि नीतिमूल्य: राजकीय नेतृत्वाचा नैतिकता आणि नीतिमूल्य यांचा परस्पर संबंध अतिशय महत्त्वाचा आहे, कारण ते समाजाच्या विकासासाठी आणि चांगल्या राज्यव्यवस्थेसाठी आधारभूत ठरतात. राजकीय नेतृत्व हे समाजाला दिशा देणारे असते, तर नित्य मूल्ये (सतत पालन होणारी मूल्ये) नेतृत्वाच्या वर्तनाची गुणवत्ता ठरवत असतात. राजकीय नेतृत्वाचा मुख्य उद्देश म्हणजे समाजाला न्याय्य, प्रगत, आणि समतोल विकासाच्या दिशेने नेणे हा असल्यामुळे राजकीय नेत्याला जी राजकीय नीतिमूल्य ती पाळावी लागतात. राजकीय नेतृत्वाचे नैतिकता आणि नीतिमूल्ये समाजाच्या प्रगतीसाठी, लोकशाहीच्या सुदृढतेसाठी, आणि जनतेच्या कल्याणासाठी अत्यंत महत्त्वाची आहेत. त्यामुळे नैतिकता आणि नीतिमूल्ये जपण्यासाठी राजकीय नेतृत्वामध्ये पुढील बाबी अपेक्षित असतात.

१. **प्रामाणिकपणा (Honesty):** नेत्यांनी सत्य बोलावे आणि जनतेला चुकीची माहिती देऊ नये. त्यांच्या वचनांमध्ये आणि कृतींमध्ये प्रामाणिकता असावी. राजकीय नेतृत्व हे जनतेचशी प्रामाणिक राहिले पाहिजे.
२. **उत्तरदायित्व (Accountability):** नेत्यांनी आपल्या कृतीसाठी आणि निर्णयांसाठी जनतेसमोर जबाबदार राहावे. त्यांच्या कामगिरीबद्दल त्यांनी स्पष्टीकरण देण्याची तयारी ठेवावी.
३. **लोकहिताची भावना (Public Welfare):** प्रत्येक निर्णय आणि कृतीतून नेत्यांनी लोकांच्या कल्याणाला प्राधान्य द्यावे. व्यक्तिगत किंवा पक्षीय स्वार्थाला बाजूला ठेवावे. आपण ज्या समूहाचा प्रतिनिधित्व करतात त्या समूहाच्या लोकहिताची भावना ही सामाजिक न्यायाच्या दृष्टिकोनातून राजकीय नेतृत्वाने जोपासली पाहिजे.
४. **न्याय आणि समानता (Justice and Equality):** नेत्यांनी सर्व नागरिकांशी समानतेने वागावे आणि जात, वंश, लिंग, प्रदेश इत्यादी बाबतचा भेदभाव टाळावा.
५. **पारदर्शकता (Transparency):** सरकारी प्रक्रिया आणि निर्णय स्पष्टपणे मांडले जावेत. लोकांना त्यांच्या हक्कांबद्दल माहिती असावी.
६. **सेवाभाव (Service-Oriented Leadership):** नेत्यांनी राजकारणाला सेवा मानून लोकांसाठी निःस्वार्थीपणे कार्य केले पाहिजे.
७. **समाज बांधणी (Social Responsibility):** सामाजिक ऐक्य, शांतता, आणि बंधुभाव प्रस्थापित करण्यासाठी नेतृत्वाने प्रयत्न करावेत.

८. **संधीची समानता (Equal Opportunity):** समाजातील सर्व घटकांना, विशेषतः दुर्बल वर्गांना, प्रगतीच्या समान संधी उपलब्ध करून द्याव्यात.
९. **धैर्य आणि निर्णयक्षमतेची गुणवत्ता (Courage and Decisiveness):** कठीण प्रसंगी योग्य निर्णय घेण्याची आणि लोकहितासाठी कठोर पावले उचलण्याची तयारी राजकीय नेतृत्वाने ठेवली पाहिजे.
१०. **शिक्षण आणि ज्ञानप्राप्ती (Education and Awareness):** नेतृत्वाला समाज, संस्कृती, आणि बदलत्या काळातील गरजांचे ज्ञान असावे. तसेच राजकीय नेतृत्वाने स्वतःला सुधारण्यासाठी सतत शिकत राहावेत.
११. **सहकार्य आणि संवाद (Collaboration and Communication):** नेत्यांनी नागरिक, विरोधी पक्ष, आणि विविध संस्थांशी संवाद साधून सहकार्याचे वातावरण तयार करावे.
१२. **वचनपूर्ती (Commitment to Promises):** नेत्यांनी देलेली आश्वासने पाळावी. खोट्या वचनांमुळे जनतेचा विश्वास कमी होतो.
१३. **भ्रष्टाचारविरोधी भूमिका (Anti-Corruption)**
नेत्यांनी स्वतः भ्रष्टाचारापासून दूर राहावे आणि त्याला थांबवण्यासाठी कार्य करावे.
१४. **पर्यावरण संवर्धन (Environmental Responsibility):** पर्यावरण संरक्षणासाठी निर्णय घेणे, शाश्वत विकासाला चालना देणे, आणि नैसर्गिक संसाधनांचे रक्षण करणे महत्त्वाचे आहे.

राजकीय नेतृत्वासाठी नैतिकता आणि नीतिमूल्ये ही फक्त व्यक्तीची गुणवत्ता नसून ती समाजाला योग्य दिशेने घेऊन जाणारी प्रेरक शक्ती आहे. योग्य नेतृत्वामुळे समाज प्रगत, सुदृढ, आणि न्याय्य बनतो.

भारतीय संविधानात राजकीय नेतृत्वासाठी नैतिकता आणि नीतिमूल्यांचा अप्रत्यक्षपणे उल्लेख आहे, कारण संविधान हे संपूर्ण प्रशासन, लोकप्रतिनिधी, आणि नागरिकांसाठी मार्गदर्शक तत्वे प्रदान करते. यातून नैतिक आणि नीतिमूल्यांचे पालन राजकीय नेतृत्वासाठी अनिवार्य ठरते.

उद्देशपत्रिकेतील तत्त्वे (Preamble): संविधानाच्या प्रास्ताविकेमध्ये नमूद केलेली मूल्ये राजकीय नैतिकतेसाठी मार्गदर्शक ठरतात.

- **न्याय:** सामाजिक, आर्थिक, आणि राजकीय न्यायाची हमी.
- **स्वातंत्र्य:** विचार, अभिव्यक्ती, विश्वास, श्रद्धा, आणि उपासना यांचे स्वातंत्र्य.
- **समता:** सर्व नागरिकांना समान वागणूक.
- **बंधुता:** व्यक्ती आणि समाज यांच्यात सलोखा प्रस्थापित करणे.

मूलभूत कर्तव्ये (Article ५१A): भारतीय नागरिकांबरोबरच राजकीय नेत्यांनाही मूलभूत कर्तव्ये पाळणे अपेक्षित आहे.

- संविधानाचा आदर करणे.
- भारताची सार्वभौमत्व, एकता, आणि अखंडता राखणे.
- वैज्ञानिक दृष्टिकोन आणि सुधारात्मक वृत्ती जोपासणे.
- सार्वजनिक संपत्तीचे रक्षण करणे.

मूलभूत हक्क (Fundamental Rights): राजकीय नेतृत्वाला नागरिकांच्या मूलभूत हक्कांचे रक्षण करण्याची नैतिक जबाबदारी आहे.

- समानतेचा अधिकार (Article १४): सर्वासमोर समान वागणूक.
- स्वातंत्र्याचा अधिकार (Article १९): अभिव्यक्ती स्वातंत्र्याचा आदर.
- शोषणाविरुद्धचा अधिकार (Article २३-२४): लोकांना शोषणापासून मुक्त ठेवणे.

नीती निर्देशक धोरण Directive Principles of State Policy (DPSP) (भाग IV):

- राजकीय नैतिकतेसाठी मार्गदर्शन करणारी तत्त्वे:
- कल्याणकारी राज्य: नागरिकांचा सर्वांगीण विकास आणि लोककल्याणाचा उद्देश (Article ३८).
- सामाजिक आणि आर्थिक समता: विषमता दूर करणे (Article ३९).
- पर्यावरण संरक्षण: नैसर्गिक संसाधनांचे संरक्षण (Article ४८A).
- श्रमिकांचे हक्क: कामगारांना सन्मानजनक रोजगाराची हमी (Article ४३).

संसदीय प्रक्रिया आणि आचारसंहिता: विधिमंडळ आणि संसदीय सदस्यांनी आपल्या पदाची गरिमा राखावी आणि नैतिकतेचा आदर्श ठेवावा.

भ्रष्टाचार आणि पक्षपातीपणाचा निषेध करणे.

- राजकीय नेतृत्वाच्या नैतिकते आणि नीतिमूल्यांमध्ये भ्रष्टाचाराचा विरोध करणे अपेक्षित आहे.
- १०वी अनुसूची (Anti-Defection Law): पक्षांतर टाळून राजकीय स्थैर्य राखणे.

भारतीय राजकीय नैतिकतेसाठी महत्त्वाचे मुद्दे:

पारदर्शकता आणि जबाबदारी: नागरिकांपुढे उत्तरदायी राहणे आणि पारदर्शक कारभार करणे हे राजकीय नेतृत्वाच्या नैतिकता आणि नीती मूल्यांच्या संकल्पनेत येते.

सत्य आणि प्रामाणिकता: राजकीय नेतृत्वाने नैतिकता आणि नीतिमूल्य पाळताना जी पद

आणि गोपनीयतेची शपथ घेतलेली असते त्या दृष्टिकोनातून सत्यवादी आणि भ्रष्टाचारमुक्त नेतृत्वचे व्यक्तिमत्व राखले पाहिजे.

न्यायालयीन आदेशांचे पालन: न्यायालयीन आदेशांचा सन्मान करून संविधानिक व्यवस्थेचे रक्षण करण्याची जबाबदारी ही राजकीय नेतृत्वाच्या नैतिकता आणि नीतिमूल्य तत्वात येते.

सर्वसमावेशकता: जाती, धर्म, आणि लिंगभाव या कोणत्याही आधारावर भेदभाव राजकीय नेतृत्वाने टाळला पाहिजे.

लोककल्याण: स्वार्थी निर्णय न घेता लोकांच्या कल्याणासाठी राजकीय नेतृत्वाने कार्य करणे अपेक्षित आहे.

भारतीय संविधान हे राजकीय नेतृत्वासाठी नैतिकता आणि नीतिमूल्यांचे मार्गदर्शन करणारे प्रभावी साधन आहे. यातील तत्त्वे आणि तरतुदी राजकीय नेत्यांना नैतिक वर्तन आणि समाजाच्या कल्याणासाठी कार्य करण्याचे मार्ग दाखवतात. या मूल्यांचे पालन केल्याने भारतीय लोकशाही अधिक मजबूत, पारदर्शक, आणि न्यायाधिष्ठित होऊ शकते.

राजकीय नैतिकता आणि नीतिमूल्यांचे महत्त्व

- नीतिमूल्य राजकीय नेत्याला नैतिक आणि योग्य निर्णय घेण्यासाठी आधार देतात. उदा. नेत्याचा प्रामाणिकपणा आणि पारदर्शकता लोकांचा विश्वास जिंकण्यासाठी आवश्यक आहे.
- नीतिमूल्य अनुसरणाऱ्या नेत्यांमुळे समाजात स्थैर्य, सलोखा, आणि विश्वास निर्माण होतो. उदा: महात्मा गांधींचे सत्य आणि अहिंसा यांसारखी मूल्ये त्यांनी त्यांच्या राजकीय कारभारात पाळली, ज्यामुळे समाजातील लोक त्यांच्यावर विश्वास ठेवत होते.
- नीतिमूल्य नेत्याला स्वार्थी राजकारणापासून दूर ठेवतात आणि लोककल्याणाचा मार्ग दाखवतात. उदा: भ्रष्टाचार न करण्याचा नित्य मूल्य ठेवणारे नेता समाजात आदर्श निर्माण करतो.
- राजकीय नेत्यांच्या वर्तनावरून समाज त्यांचे अनुकरण करतो. जर नेता नित्य मूल्ये पाळत असेल, तर समाजातही ती मूल्ये रुजतात.
- लोकशाही व्यवस्थेत नैतिकता आणि नीति मूल्यांवर आधारित नेतृत्व असल्यास प्रशासन पारदर्शक राहते, लोकांचा सहभाग वाढतो, आणि निर्णय प्रक्रिया न्याय्य होते.
- जेव्हा राजकीय नेतृत्व नैतिकता आणि नीतिमूल्यांपासून विचलित होते, तेव्हा समाजात भ्रष्टाचार, अन्याय, आणि असंतोष पसरतो. उदा: अपारदर्शकता, पक्षपात, आणि स्वार्थी निर्णयांमुळे लोकांचा सरकारवरील विश्वास कमी होतो.

राजकीय नेतृत्व, नैतिकता आणि नीतिमूल्य एकमेकांचे पूरक आहेत. नैतिकता आणि नीतिमूल्यांच्या आधारावर काम करणारे नेतृत्व समाजाला प्रगती, स्थिरता, आणि न्याय देते. त्यामुळे चांगल्या राज्यव्यवस्थेसाठी नैतिकता आणि नीतिमूल्याची कास धरलेले नेतृत्व अत्यावश्यक आहे.

क) सार्वजनिक जबाबदारी

सार्वजनिक उत्तरदायित्व

सार्वजनिक उत्तरदायित्वाची योजना कशी असावी आणि त्याचे व्यवस्थापन कसे करावे याचा विचार करण्यास प्रारंभ करण्यापूर्वी, सार्वजनिक उत्तरदायित्व का महत्त्वाचे आहे, ते कोणत्या मार्गांनी स्थापित केले जाऊ शकते आणि सार्वजनिक उत्तरदायित्वाची प्रणाली ही राजकीय क्षेत्रात कशी पूरक आहे हे समजून घेणे आवश्यक आहे.

राजकीय क्षेत्रातील सार्वजनिक उत्तरदायित्व (Public Accountability) ही एक महत्त्वाची संकल्पना आहे, ज्याचा अर्थ सरकारी संस्थांना आणि नेत्यांना त्यांच्या कार्यासाठी जबाबदार धरणे. या संकल्पनेत सरकार किंवा राजकीय नेत्यांना त्यांच्या निर्णयांच्या आणि कृतींच्या परिणामांसाठी जबाबदार धरल्या जाते.

उत्तरदायित्व म्हणजे सरकार किंवा राजकीय नेत्यांची जबाबदारी जी त्यांनी घेतलेल्या निर्णयांचे, कृतींचे, आणि धोरणांचे जनतेला स्पष्ट स्पष्टीकरण देण्यासाठी ठेवलेली असते. यामध्ये जनतेच्या हितासाठी कार्य करण्याची जबाबदारी आणि सरकारी खर्च, धोरणे, आणि कामकाजाबाबत पारदर्शकता याबाबतीत असते.

राजकीय नेतृत्वाच्या उत्तरदायित्वाचे महत्त्वाचे घटक

जनतेप्रती जबाबदारी: राजकीय नेत्यांनी आणि सरकारने जनतेच्या समोर त्यांच्या कृतींसाठी उत्तरदायित्व स्वीकारावे. राष्ट्रीय नेत्यांनी जनतेसाठी जबाबदारीचे तत्व स्वीकारल्यामुळे लोकशाही प्रक्रियेत नेत्यांची पारदर्शकता जनतेसमोर येते. उदा: लोकसभा निवडणुकीत जनतेला मतदानाचा हक्क असतो, त्यामुळे निवडून आलेले नेते जनतेसमोर जबाबदार राहतात.

पारदर्शकता: राजकीय निर्णय घेताना आणि सरकारी योजनांचा अंमल करताना पारदर्शकता अत्यंत महत्त्वाची असते. उदा: सरकारच्या धोरणांची माहिती सार्वजनिक केली जाते, आणि प्रत्येक निर्णयाचे स्पष्ट कारण लोकांना सांगितले जाते.

शासनाच्या कार्याचे लेखा-जोखा

राजकीय उत्तरदायित्व यासाठी विविध लेखा-जोखा प्रणाली अस्तित्वात आहेत, ज्या सरकारच्या कृतींची तपासणी आणि मूल्यांकन करतात. लोकपाल आणि लोकायुक्त हे स्वतंत्र संस्थात्मक उपाय आहेत, जे भ्रष्टाचार, अन्याय, आणि अधिकाराच्या अयोग्य वापरावर नजर ठेवतात. सार्वजनिक माहिती प्राप्त करण्याचे अधिकार जनतेला दिले जातात, ज्यामुळे सरकारी कामकाजाची पारदर्शकता राखली जाते.

दोषी ठरवण्याची प्रक्रिया: राजकीय नेत्यांनी किंवा सरकारी अधिकाऱ्यांनी केलेल्या चुकीच्या कृतीसाठी त्यांना जबाबदार धरले जाते, आणि त्या दोषी व्यक्तीवर योग्य कारवाई केली जाते. उदा: भ्रष्टाचार, अपारदर्शकतेचे आरोप किंवा जनतेच्या हिताच्या विरोधात कार्य केल्यास, राजकीय नेत्यांना सार्वजनिकपणे दोषी ठरवून त्यावर कारवाई केली जाऊ शकते.

निवडणुकीच्या माध्यमातून राजकीय नेत्यांची मूल्यांकन : निवडणुकीत, जर नेते त्यांच्या कार्याबद्दल जनतेला योग्य प्रमाणात उत्तरदायित्व देत नाहीत किंवा त्यांच्या कृतींच्या परिणामांसाठी जनतेला माहिती देत नाहीत, तर ते परत निवडून येण्यास असमर्थ ठरू शकतात. याचा उद्देश म्हणजे जनतेला मतदानाचा अधिकार देऊन त्यांना एकमेव पद्धतीने त्यांच्या नेत्यांच्या कार्याचे मूल्यांकन करण्याची संधी मिळवून देणे.

राजकीय नेतृत्वाच्या उत्तरदायित्वाची आवश्यकता: राजकीय नेतृत्वाच्या उत्तरदायित्वाची आवश्यकता अनेक कारणांनी महत्त्वाची आहे, कारण ती समाजाच्या कार्यक्षम आणि न्याय्य व्यवस्थापनासाठी आधारभूत ठरत असते.

सामाजिक कल्याणाचे उद्दीष्ट: नेतृत्वाच्या उत्तरदायित्वामुळे जनतेच्या मूलभूत गरजा, जसे की अन्न, शिक्षण, आरोग्य, आणि निवारा, योग्य रीतीने पूर्ण करण्याची हमी मिळते.

लोकशाही प्रणालीचा पाया: उत्तरदायित्वामुळे नेते लोकांसमोर उत्तरदायी राहतात. लोकशाहीत सरकार जनतेचे प्रतिनिधित्व करते, त्यामुळे त्यांच्या हितासाठी कार्य करणे आवश्यक आहे.

न्याय आणि पारदर्शकता: नेतृत्वाचे उत्तरदायित्व असल्यास संसाधनांचे योग्य वाटप होते आणि भ्रष्टाचाराला आळा बसतो. पारदर्शकता टिकवून न्याय्य निर्णय घेता येतात.

विश्वासाहता निर्माण करणे: जबाबदार नेतृत्व लोकांचा सरकारवरचा विश्वास वाढवते, ज्यामुळे सामाजिक स्थैर्य व आर्थिक प्रगतीला चालना मिळते.

संघर्ष व टाळाटाळ टाळणे: उत्तरदायित्वाने मतभेद किंवा सामाजिक संघर्ष कमी होतात. नेत्यांनी योग्य निर्णय घेतल्यास आणि ते स्पष्टपणे जनतेला सांगितल्यास टाळाटाळ आणि विरोध कमी होतो.

दीर्घकालीन विकास: उत्तरदायित्वासह नेतृत्व दीर्घकालीन धोरणे आखते, जी पर्यावरण, अर्थव्यवस्था आणि सामाजिक व्यवस्थेसाठी उपयुक्त ठरतात.

कायद्याचे पालन: नेते जेव्हा उत्तरदायित्व पाळतात, तेव्हा कायद्याची अंमलबजावणी प्रभावी होते आणि सर्व नागरिकांमध्ये समानता प्रस्थापित होते.

प्रेरणा आणि नेतृत्व कौशल्य: उत्तरदायित्वामुळे लोकांना प्रगतीसाठी प्रेरणा मिळते आणि समाजात उत्तम नेतृत्व विकसित होते.

सामाजिक न्याय सुनिश्चित करणे: सरकारने आणि नेत्यांनी दिलेले धोरण आणि निर्णय सर्वांसाठी समान आणि न्याय्य असावेत. त्या दृष्टिकोनातून राजकीय नेतृत्वाने सामाजिक न्याय सर्वांना मिळावा या दृष्टिकोनातून आपलं उत्तरदायित्व निश्चित केले पाहिजे.

राजकीय उत्तरदायित्व ही लोकशाहीचा एक अत्यंत महत्त्वाचा घटक आहे, कारण ती सरकार किंवा राजकीय नेत्यांना त्यांच्या कृतींबद्दल जनतेला उत्तरदायित्व ठेवते. उत्तरदायित्व हे सुनिश्चित करते की सरकार जनतेच्या हितासाठी काम करते आणि त्याचे वर्तन योग्य आणि पारदर्शक असते. राजकीय नेतृत्वाच्या उत्तरदायित्वामुळे लोकशाही मजबूत होते आणि समाजात न्याय, समानता, आणि विकासाची हमी मिळते.

आपली प्रगती तपासा

१. राजकीय नेतृत्वाच्या कार्याची चर्चा करा?

२. राजकीय व्यवस्थेच्या स्वरूपची चर्चा करा ?

३. राजकीय नेतृत्वाच्या उत्तरदायित्वाची आवश्यकतासांगा?

४. राजकीय नैतिकता आणि नीतिमूल्याचे महत्व सांगा?

अधिक वाचनासाठी संदर्भ ग्रंथ

१. Almond, G. A., & Verba, S. (1963). The Civic Culture: Political Attitudes and Democracy in Five Nations. Princeton, NJ: Princeton University Press.
२. Almond, G. A., & Powell, G. B. (1966). Comparative Politics: A Developmental Approach. Boston: Little, Brown.

३. Easton, D. (1953). The Political System: An Inquiry into the State of Political Science. New York: Alfred A. Knopf.
४. Kellerman, B. (1986). Political Leadership: A Source Book. Pittsburgh: University of Pittsburgh Press.
५. Kothari, R. (1970). Politics in India. New Delhi: Orient Longman.
६. Kohli, A. (1988). India's Democracy: An Analysis of Changing State-Society Relations. Princeton, NJ: Princeton University Press.
७. Lasswell, H. D. (1936). Politics: Who Gets What, When, How. New York: Whittlesey House.
८. Machiavelli, N. (1998). The Prince (H. C. Mansfield, Trans.). Chicago: University of Chicago Press. (Original work published 1532)
९. Singh, M. P., & Roy, H. (2011). Indian Political System. New Delhi: Pearson.
१०. Selznick, P. (1957). Leadership in Administration: A Sociological Interpretation. New York: Harper & Row.

प्रकरण ४: समकालीन जगातील नेतृत्व

घटक रचना:

४.१ उद्दिष्टे

४.२ प्रास्ताविक

४.३ विषय विवेचन

४.३.१ जगाचे स्वरूप (पहिल्या महायुद्धापासून ते समकालीन जग)

अ) बदलते स्वरूप

४.३.२ पहिल्या महायुद्धापासून ते समकालीन जगातील नेतृत्वाचे स्वरूप

ब) नेतृत्वाचे महत्त्व

४.३.३ समकालीन जगातील नेतृत्वाचे महत्त्व

क) आव्हाने

४.३.४ समकालीन जगातील नेतृत्वासमोरील आव्हाने

४.१ उद्दिष्टे

राजकीय नेतृत्व या घटकाच्या अभ्यासासाठी पुढील उद्दिष्टे निश्चित करण्यात आली आहेत.

१. समकालीन जगातील नेतृत्वाबद्दल सांगता येईल.
२. समकालीन जगातील नेतृत्वांच्या स्वरूपाविषयी सांगता येतील.
३. जगातील नेतृत्वाचे महत्त्व आणि त्यासमोरील आव्हाने सांगता येतील.

४.२ प्रास्ताविक

आजचे समकालीन जग अत्यंत गतिशील, तंत्रज्ञान-प्रधान, आणि परस्परावलंबी आहे. जागतिकीकरणामुळे जगाच्या प्रत्येक कोपऱ्यातील समाज, अर्थव्यवस्था, राज्यव्यवस्था आणि संस्कृती एकमेकांशी जोडल्या गेल्या आहेत. या बदलत्या संदर्भात समकालीन काळात नेतृत्वाच्या भूमिका अधिक व्यापक आणि आव्हानात्मक बनल्या आहेत.

समकालीन जगात समस्यांची गुंतागुंत वाढली आहे, जसे की पर्यावरणीय संकटे, सामाजिक विषमता, आर्थिक अस्थिरता, आणि तंत्रज्ञानामुळे निर्माण होणारी नवी नैतिक समस्या. या सगळ्याला तोंड देण्यासाठी नेतृत्वाच्या नव्या पिढीला आव्हानांसाठी सज्जता आवश्यक आहे. नेतृत्व फक्त आदेश देणे किंवा व्यवस्थापन करणे यापुरते मर्यादित राहिलेले नाही; ते आता प्रभावी संवाद, समस्या सोडवण्याची क्षमता, आणि समाजासाठी उदात्त ध्येय ठरवण्यावर अवलंबून आहे.

राजकीय, सामाजिक, शैक्षणिक, आणि व्यावसायिक स्तरावर आज नेतृत्वाचे स्वरूपही विविध स्तरांवर बदलत आहे. समकालीन जगात प्रभावी नेतृत्व फक्त स्थानिक नव्हे, तर जागतिक दृष्टिकोन ठेवणारे असले पाहिजे. ते नेतृत्व सहकार्य, सहनशीलता, आणि नैतिक मूल्यांवर

आधारित असावे, ज्यामुळे ते सध्याच्या आणि भविष्यातील आव्हानांवर मात करू शकेल. म्हणून या विषयाच्या मुळाशी जाऊन नेतृत्वाचे बदलते स्वरूप आणि समकालीन जगातील त्याचे महत्त्व या दोन्ही गोष्टींचा अभ्यास करण्याची आवश्यकता आहे.

४.३ विषय विवेचन

समकालीन जग आणि नेतृत्वाच्या विषयावर विचार करताना, चर्चा व्यापक आणि सखोल असणे गरजेचे आहे. कारण समकालीन जगाचे स्वरूप पाहता जागतिकीकरणामुळे आर्थिक, सामाजिक, आणि सांस्कृतिक पातळीवरील परस्परावलंबित्व वाढले आहे. आज समकालीन जगाच्या संदर्भात विचार करताना तंत्रज्ञानाचा वाढता प्रभाव लक्षात घेता कृत्रिम बुद्धिमत्ता, डिजिटल माध्यमे, आणि डेटाचा प्रचंड उपयोग होत आहे. या तंत्रज्ञानाचा वाढता वापर समाजाच्या योग्य भविष्यासाठी वापरणे गरजेचे असताना काही कारणास्तव या तंत्रज्ञानाचा वापराचे दुरुपयोग ही जगासमोर येताना दिसत आहेत. त्यामुळे समकालीन जगाचे स्वरूप पाहतांना आज आपल्या जगातील आव्हानांची चर्चा करताना पर्यावरणीय आणि सामाजिक आव्हाने त्यामध्ये हवामान बदल, नैसर्गिक संसाधनांची टंचाई, आणि सामाजिक विषमता या सर्व बाबींचा विचार करणे क्रमप्राप्त ठरते. एकंदरीतच समकालीन जगाचे स्वरूप पाहता विकासातील स्पर्धा यामुळे जागतिक शांतता काही अंशी धोक्यात येऊन मोठ्या प्रमाणात राजकीय अस्थिरता आणि युद्धपरिस्थिती नेहमीच निर्माण होताना दिसून येते. आज समकालीन समकालीन जगातील नेतृत्वाचे बदलते स्वरूप जर आपण पाहिले समकालीन जगात वेगवेगळे नेतृत्व सध्या कार्यरत आहे. या नेतृत्वांना समकालीन काळात जलद गतीने बदलणारे तंत्रज्ञान, सामाजिक विविधता, तणावग्रस्त जागतिक राजकारणामध्ये संतुलन साधणे अशा अनेक प्रकारच्या आव्हानांना तोंड द्यावे लागते.

४.३.१ जगाचे स्वरूप (पहिल्या महायुद्धापासून ते समकालीन जग)

पहिल्या महायुद्धापासून दुसऱ्या महायुद्धापर्यंतचा कालखंड (१९१८-१९३९) जागतिक इतिहासात मोठ्या राजकीय, आर्थिक, सामाजिक, आणि सांस्कृतिक बदलांनी व्यापलेला आहे. या कालावधीत प्रथम महायुद्धाचे परिणाम, आर्थिक महामंदी, राजकीय अस्थिरता, आणि नव्या सत्तासंघर्षामुळे जगाचे स्वरूप मोठ्या प्रमाणात बदलले आहे.

१. प्रथम महायुद्धानंतरची परिस्थिती

पहिल्या महायुद्धाचा शेवट (१९१८): १९१८ मध्ये पहिल्या महायुद्धाचा शेवट झाल्यानंतर जगामध्ये नवी राजकीय, सामाजिक, आणि आर्थिक परिस्थिती निर्माण झाली.

व्हर्साय तह (१९१९): या तहामुळे जर्मनीवर आर्थिक आणि राजकीय निर्बंध लादण्यात आले, ज्यामुळे तिथे असंतोष निर्माण झाला आणि जगातील पुढील संघर्षाला खतपाणी मिळाले.

लीग ऑफ नेशन्सची स्थापना (१९२०): जागतिक शांतता आणि संघर्ष टाळण्यासाठी स्थापन झालेले हे संघटन प्रथम महायुद्धानंतर जगभरातील शांतता टिकवण्याचा प्रयत्न होते. मात्र, हे संघटन प्रभावी ठरले नाही.

२. आर्थिक आणि सामाजिक परिणाम

महामंदीचा काळ (१९२९-१९३९): १९२९ मध्ये अमेरिकेत शेअर बाजार कोसळल्यामुळे जागतिक अर्थव्यवस्था संकटात सापडली. याचा परिणाम जगभरात बेरोजगारी, गरिबी, आणि सामाजिक असंतोष वाढण्यात झाला.

औद्योगिक क्रांतीचा विस्तार: या काळात उद्योग क्षेत्रात काही प्रमाणात प्रगती झाली. वाहतूक, ऊर्जा, आणि उत्पादन तंत्रज्ञानात सुधारणा झाल्या. त्यातून औद्योगिक क्रांतीचा मोठ्या प्रमाणात विस्तार झाला.

सामाजिक बदल: महिला आणि कामगारांच्या हक्कांसाठी आंदोलन वाढले. युरोप आणि अमेरिकेत महिलांना मतदानाचा हक्क मिळण्याची चळवळ यशस्वी ठरली.

३. उदयोन्मुख राजकीय विचारसरणी

लोकशाही आणि हुकूमशाहीतील संघर्ष: पहिल्या महायुद्धानंतरच्या काळात अनेक देशांमध्ये हुकूमशाही वृत्ती वाढली. हिटलर (जर्मनी) आणि मुसोलिनी (इटली) यांच्यासारख्या नेत्यांनी सत्तेवर येऊन लोकशाही संस्थांवर आक्रमण केले.

साम्यवादाचा उदय: रशियन क्रांतीनंतर सोव्हिएट संघाची स्थापना झाली, ज्यामुळे साम्यवादाचा प्रसार झाला. साम्यवादी आणि भांडवलशाही विचारधारांमध्ये संघर्ष तीव्र झाला.

साम्राज्यवाद, वसाहतवाद आणि स्वातंत्र्य चळवळी: साम्राज्यवाद वसाहतवादाच्या या धोरणाच्या अंतर्गत जगातील साम्राज्यशाली राष्ट्रांनी आपल्या राष्ट्रांच्या सीमांचा विस्तार करून वेगवेगळ्या राष्ट्रांना एका शक्तिशाली केंद्रीय सत्तेच्या नियंत्रणाखाली आणले होते. या साम्राज्यशाली राष्ट्रांनी आर्थिक स्वार्थ रहित धोरण आखून आपल्या नियंत्रणाखाली असलेल्या राज्यांची मोठ्या प्रमाणात गळचेपी केली. एकंदरीतच या धोरणाच्या अंतर्गत आफ्रिका आशिया खंडातील अनेक राष्ट्र या साम्राज्यवाद आणि वसाहतवाद धोरणातला बळी पडले होते. साम्राज्यवादी धोरणातून आपण मुक्त व्हावे ही भावना या राष्ट्रांमध्ये विकसित झाल्यामुळे आशिया आफ्रिका खंडातील अनेक वसाहतवाद आणि साम्राज्यवादा खाली दबलेल्या राष्ट्रांत स्वातंत्र्य चळवळींना मोठ्या प्रमाणात वेग आला.

४. युरोपियन अस्थिरता आणि सत्तासंघर्ष

जर्मनीतील असंतोष: व्हर्साय तहामुळे जर्मनी आर्थिक आणि राजकीय संकटात सापडली होती. हिटलरने नाझी पक्षाच्या माध्यमातून लोकांना एकत्र करून हुकूमशाही त्या ठिकाणी स्थापन केली.

इटलीतील फॅसिझम: मुसोलिनीने फॅसिस्ट सरकार स्थापून देशाला युद्धाची तयारी करण्यास प्रवृत्त केले.

जपानचा विस्तारवाद: जपानने आशियाई देशांवर नियंत्रण मिळवण्याचे प्रयत्न सुरू केले, विशेषतः मंचुरिया आणि चीनमध्ये.

स्पॅनिश गृहयुद्ध (१९३६-१९३९): युरोपमध्ये राजकीय संघर्ष तीव्र झाला. या गृहयुद्धात फॅसिस्ट आणि साम्यवादी गटांनी सहभाग घेतला होता.

५. वैज्ञानिक आणि सांस्कृतिक प्रगती

वैज्ञानिक संशोधन: या काळात तंत्रज्ञान आणि विज्ञानात प्रचंड प्रगती झाली. विमानतळ, वाहतूक, आणि आरोग्य क्षेत्रात मोठे बदल झाले.

कलात्मक आणि साहित्यिक बदल: कला आणि साहित्य क्षेत्रात नव-यथार्थवाद, अभिव्यक्तिवाद, आणि आधुनिकतावाद यांसारख्या चळवळी उदयास आल्या.

६. दुसऱ्या महायुद्धाच्या दिशेने वाटचाल

जर्मनी आणि इटलीचा विस्तारवाद: हिटलरच्या नाझीवादने जर्मनीत आणि मुसोलिनीच्या फॅसिस्टवादने इटलीत त्यांच्या सत्तेचा विस्तार सुरू केला.

म्यूनिख करार (१९३८): या कराराने हिटलरला झेकोस्लोव्हाकियाच्या काही भागावर ताबा मिळवून दिला, ज्यामुळे सत्तेसाठी भूक अधिक वाढली.

द्वितीय महायुद्धास प्रारंभ

जागतिक शांततेसाठी स्थापन झालेल्या राष्ट्रसंघ या काळात जर्मनी, इटली व जपान या राष्ट्रांच्या आक्रमक वृत्तीला आळा घालू शकला नाही परिणामी जर्मनी, इटली, आणि जपान यांनी आंतरराष्ट्रीय आघाडी तयार केली, ज्यामुळे युरोप आणि आशिया पुन्हा युद्धाच्या उंबरठ्यावर आले.

पहिल्या महायुद्धापासून दुसऱ्या महायुद्धापर्यंतचा काळ हा अस्थिरता, संघर्ष, आणि मोठ्या राजकीय बदलांचा कालखंड होता. या काळातील घटना आणि चळवळींनी जागतिक राजकारणाला नवे वळण दिले. आर्थिक संकट, हुकूमशाहीचा उदय, आणि सत्तासंघर्षामुळे जग पुन्हा एकदा विनाशकारी दुसऱ्या महायुद्धाच्या उंबरठ्यावर उभे राहिले.

दुसऱ्या महायुद्धापासून ते जागतिकीकरणापर्यंतचे जग

दुसऱ्या महायुद्धापासून जागतिकीकरणापर्यंतचा काळ (१९४५-१९९०) हा जगाच्या इतिहासात मोठ्या राजकीय, आर्थिक, आणि सामाजिक बदलांचा कालखंड आहे. या काळात दुसऱ्या महायुद्धाच्या परिणामी जगाचे स्वरूप बदलले. शीतयुद्धाच्या राजकीय संघर्षापासून ते जागतिकीकरणाच्या सुरुवातीपर्यंत विविध घडामोडींनी जगावर मोठा प्रभाव टाकला.

१. दुसऱ्या महायुद्धाचे परिणाम (१९४५)

संयुक्त राष्ट्रांची स्थापना (१९४५): जागतिक शांतता प्रस्थापित करण्यासाठी आणि संघर्ष टाळण्यासाठी संयुक्त राष्ट्रसंघ (UN) स्थापन करण्यात आला.

शक्तींचा नवा संतुलनबिंदू: अमेरिका आणि सोव्हिएट संघ या दोन महासत्तांचा उदय झाला परिणामी ज्यामुळे जग द्विध्रुवीय बनले.

युरोपचे पुनर्निर्माण: मार्शल योजना आणि इतर आर्थिक उपायांद्वारे पश्चिम युरोपची पुन्हा उभारणी झाली.

२. शीतयुद्धाचा काळ (१९४७-१९९१)

द्विध्रुवीय राजकारण: अमेरिका (भांडवलशाही) आणि सोव्हिएट संघ (साम्यवाद) यांच्यात शीतयुद्ध चालू झाले. नाटो (NATO) आणि वॉर्से करारासारख्या लष्करी संघटनांची स्थापना झाली. तसेच या काळात एशियन, सार्क, ओपेक सारख्या अनेक क्षेत्रीय संघटना ही निर्माण झाल्या

युद्धे आणि संघर्ष: कोरियन युद्ध (१९५०-१९५३), व्हिएतनाम युद्ध (१९५५-१९७५), आणि अफगाणिस्तान संघर्ष (१९७९-१९८९) हे शीतयुद्धाचे प्रकट परिणाम होते.

अंतराळ शर्यत: सोव्हिएट संघाचा स्पुटनिक उपग्रह प्रक्षेपित (१९५७) आणि नंतर अमेरिकेचा चंद्रावर माणूस पाठवण्याचा यशस्वी प्रयत्न (१९६९). यातून अंतराळ स्पर्धा या दोन महासत्ता व्यतिरिक्त इतर राष्ट्रांतही निर्माण झाल्या.

आण्विक तणाव: हिरोशिमा आणि नागासाकीवरील अणुबॉम्ब (१९४५) टाकण्यात येऊन युद्धाचा शेवट आणि शीतयुद्धाचा आरंभ झाला. दुसऱ्या महायुद्धानंतरच्या काळात आण्विक अस्त्राच्या निर्मितीसाठी झालेले प्रयत्न मोठ्या प्रमाणात सुरु झाल्यामुळे जगात शस्त्रास्त्र निर्मितीची स्पर्धा वाढली होती. त्यातून शस्त्रनियंत्रणासाठी आणि निशस्त्रीकरणासाठी अनेक वेगवेगळ्या प्रकारचे करार करण्यात आलेत.

३. वसाहतवादाचा अंत आणि स्वातंत्र्य चळवळी

दुसऱ्या महायुद्धानंतर वसाहतवादाचा शेवट होऊन अनेक स्वतंत्र चळवळीच्या माध्यमातून अनेक नवीन स्वतंत्र राष्ट्र अशिया आफ्रिका खंडात उदयास आली. भारत (१९४७), आफ्रिकेतील अनेक देश (१९५०-१९७०) या कालावधीत स्वतंत्र झाल्याचे दिसून येतात.

अलिप्ततावाद (NAM):

शीतयुद्धाच्या संघर्षामुळे जगाची विभागणी ही दोन गटात झाल्यामुळे द्विध्रुवीकरणाची स्पर्धा जगात निर्माण झाली. त्यातूनच दुसऱ्या महायुद्धानंतर स्वतंत्र झालेली नवीन राष्ट्र यांनी द्विध्रुवीकरणाच्या संघर्षात न अडकता आपला स्वतःचा विकास करून घेण्यासाठी अनेक नवस्वतंत्र राष्ट्रांनी शीतयुद्धात कोणत्याही महासत्तेसोबत संलग्न न राहण्याचा निर्णय घेऊन अलिप्ततावाद ही चळवळ सुरु केली.

४. जागतिक अर्थव्यवस्था आणि औद्योगिक बदल

ब्रेटन वुड्स प्रणाली (१९४४): IMF, जागतिक बँक यांसारख्या संस्थांची स्थापना झाली. यामुळे जागतिक आर्थिक व्यवस्थेला आकार मिळाला.

जपान आणि जर्मनीचे पुनरुत्थान: या दोन्ही देशांनी युद्धानंतर आपली अर्थव्यवस्था वेगाने विकसित केली.

तेलाचा प्रभाव: १९७० च्या दशकातील तेल संकटाने जागतिक अर्थव्यवस्थेवर परिणाम केला.

औद्योगिक क्रांतीचा पुढचा टप्पा: संगणक, तंत्रज्ञान, आणि उत्पादन क्षेत्रात मोठ्या प्रमाणावर प्रगती झाली.

५. सामाजिक आणि सांस्कृतिक बदल

मानवी हक्क चळवळी: अमेरिकेत नागरी हक्क चळवळ, दक्षिण आफ्रिकेत वंशवादविरोधी चळवळ (अपार्थाइडविरोध), आणि महिला सक्षमीकरणासाठीच्या चळवळी या काळात प्रखर झाल्या.

शिक्षण आणि विज्ञानाचा प्रसार: शिक्षणाचे सार्वत्रिकीकरण, आणि विज्ञानातील प्रगतीमुळे जग बदलू लागले.

माहिती क्रांती: टेलिव्हिजन, संगणक, आणि शेवटी इंटरनेट यांची सुरुवात झाली.

६. जागतिकीकरणाचा आरंभ (१९८०-१९९०)

शीतयुद्धाचा अंत: १९९१ मध्ये सोव्हिएट संघाचे विघटन झाले आणि शीतयुद्ध संपुष्टात आले. यामुळे एकध्रुवीय जागतिक व्यवस्था निर्माण झाली.

उदारमतवादी आर्थिक धोरणे: जागतिक व्यापार संघटनेने (WTO) मुक्त व्यापाराचे तत्व स्वीकारल्यामुळे यामुळे जागतिकीकरणाला गती मिळाली.

तंत्रज्ञानाचा विस्तार: संगणक, इंटरनेट, आणि मोबाईल क्रांतीमुळे जागतिक संपर्क आणि व्यापारामध्ये क्रांती घडली.

७. पर्यावरण आणि जागतिक आव्हाने

पर्यावरणीय जागरूकता: १९७० च्या दशकात पर्यावरण चळवळींना चालना मिळाली. पर्यावरण संवर्धनासाठी आंतरराष्ट्रीय करार झाले (उदा. क्योटो प्रोटोकॉल).

जागतिक आरोग्य: लसीकरण मोहिमा, HIV/AIDS चा उद्रेक, आणि जागतिक आरोग्य संस्थेचे (WHO) प्रयत्न या काळात महत्त्वाचे ठरले.

दुसऱ्या महायुद्धापासून जागतिकीकरणपर्यंतचा हा काळ मानवी इतिहासातील एक संक्रमण काळ होता. शीतयुद्धाच्या ताणतणावांपासून जागतिकीकरणाच्या संधीपर्यंत जगाचे स्वरूप आर्थिक, राजकीय, आणि सांस्कृतिक दृष्टिकोनातून पूर्णतः बदलले. या कालखंडातील घडामोडींनी आजच्या परस्परावलंबी आणि तंत्रज्ञानाधारित जगाची पायाभरणी केली.

समकालीन जग

आजचे समकालीन जग गतिशील, परस्परावलंबी आणि तंत्रज्ञानाच्या क्रांतीमुळे बदललेले आहे. मानवी समाजाच्या इतिहासातील ही अशी वेळ आहे की जेव्हा विज्ञान, तंत्रज्ञान, आणि जागतिकीकरणाचा सर्वात जास्त आज जगाच्या प्रत्येक क्षेत्रावर दिसून येतो आहे. विविध पातळ्यांवर होणाऱ्या झपाट्याने बदलामुळे समकालीन जगाचे स्वरूप आज अधिक गुंतागुंतीचे आणि आव्हानात्मक झाले आहे.

जगातील १९९१ नंतरच्या घटना:

- सोव्हिएत संघाचा पतन (१९९१): शीतयुद्धाचा शेवट आणि रशिया व अन्य स्वतंत्र राष्ट्रांचा उदय.
- जागतिकीकरण, खाजगीकरण उदारीकरणाची सुरुवात.
- आंतरजालाचा उदय (१९९० दशक): माहिती आणि संवाद क्षेत्रात क्रांती.

- ९/११ हल्ला (२००१): अमेरिकेवर दहशतवादी हल्ला आणि दहशतवादाविरोधातील जागतिक युद्धाची सुरुवात.
- २००८ आर्थिक संकट: जागतिक आर्थिक व्यवस्थेवर गंभीर परिणाम.
- कोविड-१९ महामारी (२०२०): आरोग्य, अर्थव्यवस्था आणि समाजावर दूरगामी परिणाम.

आधुनिक काळातील महत्त्वपूर्ण घटना:

- कृत्रिम बुद्धिमत्तेचा प्रगतीशील विकास (२०२० पुढे): तंत्रज्ञान आणि जीवनशैलीतील क्रांतिकारक बदल.
- युक्रेन-रशिया युद्ध (२०२२): जागतिक राजकारण आणि ऊर्जा संकटावर परिणाम.
- जलवायू बदलावर जागतिक चर्चा (COP परिषदा): पर्यावरणाच्या संवर्धनासाठी प्रयत्न.

यापैकी प्रत्येक घटना समकालीन जगाच्या प्रवासातील निर्णायक टप्पा ठरल्या आहेत.

१. **जागतिकीकरणाचे प्रभाव** : जागतिकीकरणामुळे राष्ट्रांच्या सीमा केवळ भौगोलिक राहिल्या नाहीत तर आर्थिक, सांस्कृतिक, आणि राजकीय क्षेत्रात देश एकमेकांशी जोडले गेले आहेत. व्यापार, प्रवास, आणि माहिती तंत्रज्ञानाच्या माध्यमातून जग हे एक जागतिक खेडे"ग्लोबल व्हिलेज" बनले आहे. यामुळे आर्थिक प्रगतीच्या नवीन वाटा खुल्या झाल्या, परंतु त्याचबरोबर सामाजिक विषमता आणि सांस्कृतिक संघर्षाची समस्या निर्माण झाली.
२. **तंत्रज्ञान आणि माहिती युग** : तंत्रज्ञानाच्या प्रचंड प्रगतीमुळे जगाच्या स्वरूपाचे चित्र वेगाने बदलत आहे. इंटरनेट, कृत्रिम बुद्धिमत्ता, आणि डेटासारख्या संकल्पनांनी मानवी जीवन अधिक सुलभ केले आहे. या युगात माहिती हे शक्तिशाली साधन बनले आहे. मात्र, या प्रगतीसोबतच सायबर सुरक्षा, गोपनीयतेचा भंग, आणि तंत्रज्ञानाच्या नैतिकतेविषयी प्रश्न निर्माण झाले आहेत.
३. **पर्यावरणीय संकटे** : समकालीन जगात सर्वात मोठे आव्हान पर्यावरण टिकवण्याचे आहे. ग्लोबल वॉर्मिंग, वायुप्रदूषण, आणि नैसर्गिक संसाधनांची घटती उपलब्धता ह्या जगासाठी गंभीर समस्या आहेत. या समस्यांवर तोडगा काढण्यासाठी जगभरातील देश एकत्र येऊन पॅरिस करारासारख्या योजना राबवत आहेत. मात्र, या समस्यांचे खरे समाधान टिकाऊ विकासाच्या धोरणांत आहे. त्यामुळे जगातील प्रत्येक राष्ट्राला आपल्या विकासाच्या धोरणात आज बदल करणे गरजेचे आहे.
४. **सामाजिक आणि सांस्कृतिक बदल** : समकालीन जगात समाजामध्ये विविध प्रकारचे बदल घडत आहेत. लैंगिक समानता, LGBTQ हक्क, आणि मानवाधिकारांच्या विषयांना अधिक जागरूकता मिळत आहे. तसेच, जातीयवाद, धार्मिक संघर्ष, आणि स्थलांतरितांच्या समस्यांमुळे सामाजिक शांततेला धोका निर्माण होत आहे.

५. **राजकीय अस्थिरता आणि जागतिक ताणतणाव** : आंतरराष्ट्रीय राजकारणात आज मोठ्या प्रमाणात अस्थिरता वाढली आहे. आज महत्वाच्या जागतिक संघटनात्मक करार आणि शांतता या प्रक्रियांवर प्रश्नचिन्ह निर्माण झाले आहे. अशा परिस्थितीत, जागतिक स्तरावर सामंजस्य, सहकार्य, आणि शांततेचा प्रसार करण्याची आवश्यकता आहे.

समकालीन जग हे परिवर्तनशील असून त्याचा वेग आणि व्याप्ती पूर्वीपेक्षा अधिक आहे. तंत्रज्ञान, जागतिकीकरण, पर्यावरणीय समस्या, आणि सामाजिक बदल यामुळे समकालीन जग गुंतागुंतीचे झाले आहे. या जगाचे स्वरूप समजून घेताना आपण त्यातील आव्हाने आणि संधींना सामोरे जाऊ शकतो. भविष्याकडे प्रगतिशील दृष्टिकोन ठेवून, जागतिक सहकार्य आणि टिकाऊ विकासाचे मार्ग अवलंबणे हीच काळाची गरज आहे.

समकालीन जगाच्या इतिहासात पहिल्या महायुद्धापासून आजपर्यंत अनेक महत्त्वपूर्ण घटना घडल्या आहेत. या घटना राजकीय, सामाजिक, आर्थिक, आणि तंत्रज्ञानाच्या प्रगतीसाठी निर्णायक ठरल्या. ज्यामुळे जगाचे स्वरूप हे बदलते गेले.

४.३.२ पहिल्या महायुद्धापासून ते समकालीन जगातील नेतृत्वाचे स्वरूप:

पहिल्या महायुद्धापासून समकालीन काळापर्यंत जगाच्या बदलत्या स्वरूपात नेतृत्वाच्या भूमिका महत्त्वपूर्ण होत्या. या काळात राजकीय, सामाजिक, आर्थिक, आणि तंत्रज्ञानाच्या क्षेत्रात घडलेल्या बदलांमुळे नेतृत्वाचे स्वरूप आणि जबाबदाऱ्या विविध पातळ्यांवर विस्तारल्या. नेत्यांनी युद्धकाळातील संकटांपासून ते शांततेच्या काळातील प्रगतीपर्यंत विविध प्रकारच्या आव्हानांना तोंड दिले दिले असल्यामुळे पहिल्या महायुद्धापासून ते समकालीन जगातील नेतृत्वाचे स्वरूप कसे राहिले याचीही आपल्याला ओळख होणे गरजेचे आहे.

१. पहिल्या महायुद्धातील नेतृत्व (१९१४-१९१८)

सैन्य नेतृत्व: पहिल्या महायुद्धात सैन्य नेत्यांनी युद्ध रणनीती आखण्यात आणि राष्ट्रांच्या सुरक्षिततेसाठी महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावली.

राजकीय नेतृत्व: राष्ट्रांच्या राजकीय नेत्यांनी संसाधनांचे वितरण, युद्धासाठी आर्थिक पाठबळ, आणि नागरिकांचे मनोधैर्य वाढविण्यावर भर दिला.

सामाजिक नेतृत्व: समाजातील नेतृत्वाने युद्धामुळे प्रभावित झालेल्या कुटुंबांना आधार दिला, तसेच महिला आणि कामगार चळवळींना प्रेरणा दिली.

२. पहिल्या महायुद्धानंतरचे नेतृत्व (१९१८-१९३९)

शांती स्थापन करण्याचे प्रयत्न करणारे नेतृत्व:

अमेरिकेचे अध्यक्ष वुड्रो विल्सन यांनी १४ सूत्रे मांडून लीग ऑफ नेशन्सच्या स्थापनेस प्रोत्साहन दिले. व्हर्साय तहातील नेत्यांनी युद्धानंतरच्या जागतिक व्यवस्थेसाठी प्रयत्न केले.

आर्थिक नेतृत्व: महामंदीच्या काळात (१९२९) नेत्यांनी आर्थिक संकटावर मात करण्यासाठी धोरणात्मक उपाय राबवले (उदा., अमेरिकेचे फ्रँकलिन डी. रूझवेल्ट यांची "न्यू डील" योजना).

हुकूमशाही नेत्यांचा उदय: जर्मनीतील हिटलर आणि इटलीतील मुसोलिनी यांसारख्या नेत्यांनी हुकूमशाही व्यवस्थेची स्थापना करून जागतिक सत्तासंघर्षाला गती दिली.

३. दुसऱ्या महायुद्धातील नेतृत्व (१९३९-१९४५)

सैनिकी नेतृत्व: हिटलर (जर्मनी), विन्स्टन चर्चिल (ब्रिटन), फ्रँकलिन डी. रूझवेल्ट (अमेरिका), आणि जोसेफ स्टालिन (सोव्हिएत संघ) यांसारख्या नेत्यांनी युद्धाच्या रणनीतीवर मोठा प्रभाव टाकला. या नेत्यांनी आपल्या देशांची सत्तासंरचना मजबूत करून युद्धप्रयत्नांचे नेतृत्व केले.

सामाजिक नेतृत्व: नेत्यांनी जनतेला प्रोत्साहन दिले, तसेच युद्धानंतरच्या पुनर्बांधणीसाठी पुढाकार घेतला.

शांती स्थापनेतील भूमिका: युद्धानंतर शांतता प्रस्थापित करण्यासाठी युनायटेड नेशन्सची स्थापना करण्यात आली.

४. शीतयुद्धाच्या काळातील नेतृत्व (१९४७-१९९१)

द्विध्रुवीय राजकारणातील नेतृत्व: अमेरिका (जॉन एफ. केनेडी, रोनाल्ड रीगन) आणि सोव्हिएत संघ (जोसेफ स्टालिन, मिखाइल गोर्बाचेव) यांनी भिन्न विचारधारांचा प्रचार केला.

नेत्यांनी अंतराळ शर्यत, आण्विक शस्त्र स्पर्धा, आणि प्रॉक्सी युद्धांवर नेतृत्व केले.

अलिप्ततावाद(NAM): जवाहरलाल नेहरू (भारत), जोसेफ ब्रॉझ टिटो (युगोस्लाव्हिया), आणि गमाल अब्देल नासर (इजिप्त) यांसारख्या नेत्यांनी स्वतंत्र राष्ट्रांसाठी भांडवलशाही आणि साम्यवादाच्या दरम्यान तटस्थ धोरण अवलंबले.

सामाजिक नेतृत्व: मानवी हक्क चळवळींमध्ये नेत्यांनी महत्त्वाची भूमिका बजावली (मार्टिन ल्यूथर किंग जूनियर, नेल्सन मंडेला).

५. जागतिकीकरणाच्या सुरुवातीचे नेतृत्व (१९८०-१९९०)

आर्थिक नेतृत्व: उदारीकरण, खासगीकरण, आणि जागतिकीकरण यांसारख्या धोरणांचा अवलंब केला गेला. रोनाल्ड रीगन (अमेरिका) आणि मार्गरेट थॅचर (ब्रिटन) यांनी मुक्त अर्थव्यवस्थेचा प्रसार केला.

शीतयुद्ध संपवण्याचे नेतृत्व: मिखाइल गोर्बाचेव यांनी "ग्लासनोस्ट" (उघडपणा) आणि "पेरोस्ट्रोइका" (पुनर्रचना) धोरणे राबवली, ज्यामुळे सोव्हिएत संघाचे विघटन झाले.

६. समकालीन काळातील नेतृत्व (१९९० आणि नंतर)

जागतिकीकरणातील नेतृत्व: नेत्यांनी आर्थिक, सांस्कृतिक, आणि तांत्रिकदृष्ट्या परस्परावलंबी जागतिक व्यवस्थेसाठी प्रयत्न केले.

पर्यावरणीय नेतृत्व: पर्यावरणीय टिकाव साधण्यासाठी अल गोर आणि ग्रेटा थनबर्ग यांसारख्या नेत्यांनी पर्यावरण चळवळींना प्रोत्साहन दिले.

आंतरराष्ट्रीय सहकार्य: जागतिक संकटे (उदा., COVID-१९) हाताळण्यासाठी नेत्यांनी आंतरराष्ट्रीय सहकार्याचे महत्त्व अधोरेखित केले.

मानवाधिकार आणि सामाजिक न्याय: आधुनिक नेत्यांनी समाजातील विषमता कमी करण्यासाठी विविध धोरणे राबवली.

७. नेतृत्वाची बदलती भूमिका

राजकीय नेतृत्व: युद्धकाळातील लष्करी नेतृत्वावर आधारित असलेल्या पारंपरिक भूमिकांऐवजी समकालीन नेतृत्वात लोकशाही, पारदर्शकता, आणि सहकार्यावर भर देण्यावर सध्या जोर आहे.

तंत्रज्ञानावर आधारित नेतृत्व: डिजिटल तंत्रज्ञानाचा उपयोग करून निर्णयप्रक्रियेतील समावेशकता वाढवणे याकडे सध्याचे नेतृत्व लक्ष केंद्रित करत आहे.

सहभागी नेतृत्व: समाजाच्या विविध गटांचा आवाज आणि भूमिका स्वीकारून सहकार्यात्मक धोरणांचा अवलंब करणारही नेतृत्व या काळात विकसित झालेले आहे.

८. समकालीन जगातील नेतृत्व आणि त्यांच्या भूमिका

समकालीन काळात (२१व्या शतकात) जागतिक नेतृत्व विविध क्षेत्रांमध्ये प्रभाव टाकत आहे. आर्थिक, सामाजिक, राजकीय, आणि तंत्रज्ञान क्षेत्रांतील नेत्यांनी आपल्या धोरणे आणि कृतींनी जागतिक स्तरावर मोठे बदल घडवून आणले आहेत त्याची चर्चा पुढील प्रमाणे करता येईल.

१. आर्थिक क्षेत्रातील जागतिक नेतृत्व

भूमिका

आंतरराष्ट्रीय व्यापार आणि सहकार्य: जागतिक अर्थव्यवस्थेच्या वृद्धीसाठी नेत्यांनी मुक्त व्यापार करारांना चालना दिली (उदा., WTO, G२०, आणि ब्रिक्स नेते). आर्थिक असमतोल कमी करण्यासाठी धोरणे राबवली जात आहेत.

संकट व्यवस्थापन: IMF आणि जागतिक बँक सारख्या संस्थांच्या नेत्यांनी आर्थिक संकटांच्या वेळी मदत पुरवली (उदा., COVID-१९ आर्थिक पॅकेजेस).

हरित अर्थव्यवस्था: युरोपियन युनियन आणि अमेरिका हरित ऊर्जा क्षेत्रात गुंतवणूक करून टिकाऊ विकासाचा चालना देत आहेत. ग्रीन न्यू डील सारख्या धोरणांना प्रोत्साहन.

प्रमुख नेते:

जनेट येलेन (अमेरिका): आर्थिक धोरण आणि व्यापार सहकार्यासाठी.

क्रिस्टालिना जॉर्जिएवा (IMF प्रमुख): जागतिक आर्थिक स्थैर्यासाठी महत्त्वपूर्ण योगदान.

शी जिनपिंग (चीन): चीनच्या "बेल्ट अँड रोड" उपक्रमाद्वारे जागतिक आर्थिक प्रभाव प्रस्थापित.

२. सामाजिक क्षेत्रातील जागतिक नेतृत्व

भूमिका

मानवी हक्क आणि सामाजिक न्याय: वांशिक, लैंगिक, आणि आर्थिक समानतेसाठी नेतृत्व महत्त्वाची भूमिका बजावत आहे. नेल्सन मंडेला आणि मालाला युसूफझाई यांच्यासारख्या नेत्यांनी प्रेरणा दिली.

आरोग्य क्षेत्रातील योगदान: डब्ल्यूएचओ (WHO) नेत्यांनी जागतिक आरोग्य संकटे हाताळण्यासाठी महत्त्वाची भूमिका बजावली (उदा., COVID-१९). लस वितरण आणि रोगप्रतिबंधासाठी आंतरराष्ट्रीय सहकार्य वाढले आहे.

शिक्षण आणि सक्षमीकरण: महिलांचे सक्षमीकरण, बालशिक्षण, आणि जागतिक शिक्षण हक्कासाठी नेते काम करत आहेत.

प्रमुख नेते:

ग्रेटा थनबर्ग (पर्यावरण कार्यकर्त्या): पर्यावरणीय न्यायासाठी लढा.

मालाला युसूफझाई: शिक्षण हक्क आणि महिला सक्षमीकरणासाठी प्रयत्न.

डॉ. टेड्रोस अधानोम (WHO प्रमुख): जागतिक आरोग्य क्षेत्रातील नेतृत्व.

३. राजकीय क्षेत्रातील जागतिक नेतृत्व

भूमिका

जागतिक शांतता आणि संघर्ष सोडवणे: नेत्यांनी युद्ध आणि संघर्ष टाळण्यासाठी कूटनीती, शांतता करार, आणि आंतरराष्ट्रीय सहकार्याचा अवलंब केला. रशिया-युक्रेन संघर्ष, मध्य पूर्व संघर्ष, आणि इतर जागतिक समस्या हाताळण्याचे प्रयत्न.

लोकशाही प्रोत्साहन: लोकशाही मूल्ये टिकवण्यासाठी नेतृत्व महत्त्वाचे आहे. त्या दृष्टिकोनातून जगातील अनेक राष्ट्रातील नेते लोकशाही टिकवण्यासाठी प्रोत्साहन देत आहेत. मानवाधिकारांचे रक्षण आणि दडपशाहीविरोधी चळवळींना पाठिंबा.

आंतरराष्ट्रीय सहकार्य: जागतिक सत्तांसोबत संवाद साधून जागतिक धोरणे तयार केली जातात.

प्रमुख नेते:

जो बायडेन (अमेरिका): जागतिक लोकशाहीला पाठिंबा आणि पर्यावरणीय धोरणे.

अँजेला मर्केल (जर्मनीच्या माजी चांसलर): युरोपियन युनियनमध्ये सहकार्य वाढविण्याचे नेतृत्व.

नरेंद्र मोदी (भारत): भारताच्या जागतिक आर्थिक आणि राजकीय प्रभावासाठी प्रयत्न.

४. तंत्रज्ञान क्षेत्रातील जागतिक नेतृत्व

भूमिका

डिजिटल परिवर्तन: नेत्यांनी डिजिटल तंत्रज्ञान, AI, आणि ब्लॉकचेनसारख्या नवकल्पनांना प्रोत्साहन दिले. तसेच आज तंत्रज्ञानावर आधारित नेतृत्वाने

डिजिटल अर्थव्यवस्थेला प्रमाणात चालना दिली आहे.

सायबर सुरक्षा आणि डेटा संरक्षण: डेटा प्रायव्हसी आणि सायबर हल्ल्यांपासून संरक्षणासाठी धोरणात्मक उपाय राबवण्यासाठी तंत्रज्ञानातील नेतृत्व प्रयत्नशील आहे.

नवीन तंत्रज्ञानातील गुंतवणूक: नेते कृत्रिम बुद्धिमत्ता, नवीकरणीय ऊर्जा, आणि अंतराळ संशोधनाला चालना देत आहेत.

प्रमुख नेते:

एलन मस्क (Tesla आणि SpaceX): इलेक्ट्रिक वाहने आणि अंतराळ तंत्रज्ञानातील क्रांती.

सुंदर पिचाई (Google): डिजिटल सेवांचा प्रसार आणि कृत्रिम बुद्धिमत्तेचा विकास.

सत्या नडेला (Microsoft): क्लाऊड संगणना आणि AI क्षेत्रातील प्रगतीसाठी नेतृत्व.

समकालीन जागतिक नेतृत्व हे सध्या बहुआयामी आहे. आज आर्थिक प्रगती, सामाजिक न्याय, राजकीय स्थैर्य, आणि तांत्रिक विकासासाठी विविध क्षेत्रांतील नेत्यांनी महत्त्वाची भूमिका बजावली आहे. त्यांच्या कृतींनी आणि धोरणांनी जागतिक पातळीवर प्रगती साधली असली, तरीही पर्यावरणीय संकटे, आर्थिक विषमता, आणि राजकीय संघर्षासारखी आव्हाने अद्याप कायम आहेत. या आव्हानांना यशस्वीरीत्या सामोरे जाण्यासाठी समकालीन नेतृत्वाला दीर्घकालीन दृष्टिकोन आणि परस्पर सहकार्याची गरज आहे.

अ) बदलते स्वरूप

समकालीन जगातील नेतृत्वांचे बदलते स्वरूप

समकालीन जगाच्या बदलत्या सामाजिक, आर्थिक, तांत्रिक, आणि राजकीय स्वरूपामुळे नेतृत्वाच्या भूमिकेतही मोठे बदल झाले आहेत. पारंपरिक नेतृत्वाच्या तुलनेत आजचे नेतृत्व अधिक लवचिक, समावेशक, तंत्रज्ञान-सज्ज, आणि जागतिकदृष्ट्या परस्परावलंबी झाले

आहे. नेत्यांना आज नव्या संधी आणि आव्हानांना सामोरे जावे लागते, ज्यामुळे त्यांच्या कार्यपद्धतीतही पुढील बदल घडून आलेले आहेत.

१. बदलाचे मुख्य कारणे

जागतिकीकरण: जागतिक पातळीवरील परस्परावलंबित्वामुळे नेतृत्वाला स्थानिक आणि जागतिक दोन्ही समस्या हाताळाव्या लागतात. त्यामुळे बहुराष्ट्रीय संबंधांचे व्यवस्थापन करण्यासाठी नेत्यांना व्यापक दृष्टिकोन आवश्यक आहे.

तंत्रज्ञानाचा प्रभाव: तंत्रज्ञानाच्या प्रगतीमुळे निर्णयप्रक्रियेतील गती वाढली आहे. आज डिजिटल माध्यमांद्वारे नेत्यांना लोकांशी संवाद साधण्याची अधिक संधी मिळाली, परंतु त्याचवेळी सायबरधोके आणि चुकीच्या माहितीचा प्रसारही मोठ्या प्रमाणात वाढला आहे.

सामाजिक जागृती: मानवाधिकार, लैंगिक समानता, आणि पर्यावरणीय संरक्षण यांसारख्या विषयांवर जनतेची जागरूकता वाढल्यामुळे नेत्यांना अधिक पारदर्शकता आणि जबाबदारीचे पालन करावे लागत आहे.

बहुपक्षीय आव्हाने: जागतिक हवामान बदल, आरोग्य संकटे (उदा., COVID-१९), आणि आर्थिक विषमता यांसारख्या समस्या नेत्यांकडून नव्या दृष्टिकोनाची अपेक्षा करतात.

२. नेतृत्वाच्या स्वरूपातील बदल

पारंपरिक नेतृत्व विरुद्ध समकालीन नेतृत्व: पारंपरिक नेतृत्वाच्या भूमिका ह्या राष्ट्रहिताच्या दृष्टिकोनातून काही वेळेला संकुचित स्वरूपाच्या होत्या परंतु समकालीन काळातील नेतृत्वाच्या भूमिका ह्या राष्ट्रहिताच्या दृष्टिकोनातून व्यापक स्वरूपाच्या विचार करणाऱ्या राहिल्या आहेत.

पारंपरिक नेतृत्व	समकालीन नेतृत्व
केंद्रित आणि सत्ताकेंद्रित स्वरूपाचे राहिले आहे.	सहकार्यात्मक आणि सहभागात्मक भूमिकेवर समकालीन नेतृत्व भर देत आहे.
युद्ध आणि संघर्षावर लक्ष केंद्रित.	शांतता, संवाद आणि सहकार्यावर भर देण्याचे प्रयत्न केल्या जात आहेत.
दीर्घकालीन योजना राबवण्याबाबत दुर्लक्ष.	शाश्वत विकास आणि टिकाऊ विकासा सोबतच दीर्घकालीन योजना आखण्यावर भर देण्यास प्रयत्नशील आहेत.
पारंपरिक नेतृत्वा समोर स्थानिक समस्यांना ह्या प्रमुख राहिल्या आहेत.	समकालीन नेतृत्वाला जागतिक समस्या हाताळणे हे महत्त्वाचे वाटते.

समावेशकता आणि विविधता: समावेशकता आणि विविधता या भूमिकेतून पाहताना नेतृत्वाने लैंगिक समावेशकता या घटकाला प्राधान्य देताना महिलांनी आणि LGBTQ+ समुदायाने नेतृत्वाच्या मुख्य प्रवाहात स्थान मिळवले आहे (उदा., न्यूझीलंडच्या जेसिंडा आर्डर्न). तसेच सांस्कृतिक विविधतेची आधारे समकालीन नेत्यांनी विविध संस्कृती आणि समुदायांचा आदर करणे सुरू केलेले आहे.

तंत्रज्ञानावर आधारित नेतृत्व: समकालीन जगातील नेतृत्व आज प्रामुख्याने तंत्रज्ञानावर भर देण्यात कटिबद्ध आहे. त्यातूनच तंत्रज्ञानातून उदयास आलेली डिजिटल माध्यमांचा वापर संवाद साधण्यासाठी आणि वेगवेगळ्या क्षेत्रातील धोरणे लागू करण्यासाठी तंत्रज्ञानाचा वापर मोठ्या प्रमाणात करण्यावर नेतृत्व आज भर देऊ लागलेले आहेत. त्यातूनच आज कृत्रिम बुद्धिमत्ता, ब्लॉकचेन, आणि बिग डेटा यांसारख्या तंत्रज्ञानाचा उपयोग धोरणात्मक निर्णय प्रक्रियेसाठी केला जात आहे.

जागतिक आणि स्थानिक समस्यांतील संतुलन: नेत्यांना स्थानिक पातळीवरील समस्यांवर लक्ष केंद्रित करताना जागतिक पातळीवरील सहकार्याला प्रोत्साहन द्यावे लागते. त्या दृष्टिकोनातून जागतिक आणि स्थानिक समस्यातील संतुलन साधण्यावर समकालीन नेतृत्व मोठ्या प्रमाणात भर देत आहे.

नैतिकता आणि पारदर्शकता: आज राजकीय व्यवस्थेत पारदर्शकता, जबाबदारी, आणि लोकांच्या सहभागाचा आग्रह अधिक वाढला आहे. त्यामुळे समकालीन नेतृत्वाला नैतिकता आणि नीतिमूल्य या तत्वांचा वापर करून आपला व्यवहार पारदर्शक ठेवणे गरजेचे झाले आहे त्या दृष्टिकोनातून आज समकालीन नेतृत्व वाटचाल करताना दिसून येते.

३. समकालीन नेतृत्वाच्या काही महत्त्वपूर्ण भूमिका

जागतिक समस्या हाताळणे: हवामान बदल, शाश्वत विकास, आणि जागतिक आरोग्य संकटांसाठी व्यापक सहकार्य साधणे. उदा., पॅरिस हवामान करारासाठी नेतृत्व करणारे नेते.

आर्थिक नेतृत्व: आर्थिक असमानता कमी करणे, हरित अर्थव्यवस्थेला चालना देणे, आणि नवउद्योगांना प्रोत्साहन देणे यावर समकालीन नेतृत्व भर देत आहे.

सामाजिक नेतृत्व: मानवाधिकार संरक्षण, अल्पसंख्याकांचे कल्याण, आणि समानतेसाठी प्रयत्न करणे. उदा., महिला सक्षमीकरणासाठी काम करणारे नेतृत्व. आज मोठ्या प्रमाणात उदयास आलेले आहे.

संघर्ष सोडविणे आणि शांतता प्रस्थापित करणे: युद्ध आणि संघर्ष टाळण्यासाठी कूटनीतीचा अवलंब करणे. उदा., युक्रेन-रशिया संघर्षासाठी मध्यस्थी करण्याचे प्रयत्न अनेक नेतृत्वाकडून करण्यात आलेले आहेत.

तंत्रज्ञान आणि नवकल्पना: तंत्रज्ञानाचा उपयोग आर्थिक विकास आणि प्रशासन सुधारण्यासाठी करण्यासाठी नेतृत्व आज कटिबद्ध असल्याचे दिसून येते. उदा., स्मार्ट सिटी प्रकल्प, डिजिटल इंडिया.

समकालीन नेतृत्वाचे स्वरूप पारंपरिक नेतृत्वाच्या तुलनेत अधिक गुंतागुंतीचे आणि बहुआयामी बनले आहे. नेत्यांना तांत्रिक प्रगती, जागतिक सहकार्य, आणि टिकावाच्या उद्दिष्टांना साध्य करताना विविध आव्हानांना सामोरे जावे लागते. यासाठी त्यांच्याकडे लवचिकता, तांत्रिक कौशल्य, आणि जागतिक दृष्टिकोन असणे आवश्यक आहे. समकालीन जगात नेतृत्व फक्त सत्ता स्थापन करण्यावर न थांबता समाजाला एकत्र आणण्याचा, बदल घडवण्याचा, आणि भविष्य सुरक्षित करण्याचा प्रयत्न करत आहे.

ब) नेतृत्वाचे महत्त्व

४.३.३ समकालीन जगातील नेतृत्वाचे महत्त्व

समकालीन जगात नेतृत्व हे बहुआयामी झाले असून वेगवेगळ्या क्षेत्रांमध्ये ते आपापल्या भूमिका बजावत आहे. जागतिक समस्या सोडवणे, प्रगती साधणे, आणि टिकाऊ विकासासाठी प्रयत्न करणे या दृष्टीने विविध क्षेत्रांतील नेतृत्व महत्त्वपूर्ण ठरत असते त्यामुळे वेगवेगळ्या क्षेत्रातील समकालीन जागतिक नेतृत्वाचे महत्त्व पुढील प्रमाणे अधोरेखित करता येईल.

आर्थिक क्षेत्रातील नेतृत्वाचे महत्त्व

- आर्थिक विषमता कमी करणे.
- जागतिक व्यापारासाठी स्थिरता प्रस्थापित करणे.
- रोजगार निर्मितीसाठी प्रोत्साहन.
- जागतिक आर्थिक संकटे, महामंदी, आणि आपत्कालीन परिस्थितींमध्ये नेत्यांनी आर्थिक स्थिरता स्थिरता आणण्यासाठी.
- नवीन उद्योगांना निर्मिती आणि चालना देण्यासाठी.
- तंत्रज्ञानावर आधारित अर्थव्यवस्थेची उभारणी करण्यासाठी.
- पर्यावरणीय टिकाव साधण्यासाठी हरित तंत्रज्ञान आणि नवीकरणीय ऊर्जा प्रकल्पांना चालना देण्यासाठी.
- व्यापार करार, कर सहकार्य, आणि आंतरराष्ट्रीय बाजारपेठांमध्ये स्थिरता प्रस्थापित करण्यासाठी.

सामाजिक क्षेत्रातील नेतृत्वाचे महत्त्व

- सामाजिक न्याय आणि समानता प्रस्थापित करणे.
- आरोग्य, शिक्षण, आणि गरजूंना आधार देणे.
- विविधतेचा आदर आणि मानवी हक्कांचे रक्षण.
- मानवाधिकार संरक्षण, लैंगिक समानता, बालहक्क, आणि अल्पसंख्याकांच्या सुरक्षतेसाठी.
- शिक्षण आणि सक्षमीकरण, शिक्षणासाठी धोरणात्मक प्रयत्न, विशेषतः स्त्रिया आणि मुलींच्या सक्षमीकरणासाठी.

- COVID-१९ सारख्या महामारीच्या काळात जागतिक आरोग्य धोरणांचे आखण्यासाठी.

राजकीय क्षेत्रातील नेतृत्वाचे महत्त्व

- जागतिक शांतता आणि सहकार्याला चालना.
- शांतता प्रस्थापित करण्यासाठी कूटनीतीचा उपयोग.
- सत्तासंघर्ष टाळणे आणि संघर्ष सोडवणे.
- लोकशाही प्रणाली मजबूत करणे आणि पारदर्शक प्रशासनाचा प्रचार करण्यासाठी.
- देशांतर्गत स्थैर्य आणि विकासासाठी धोरणांची अंमलबजावणी.

तंत्रज्ञान क्षेत्रातील नेतृत्वाचे महत्त्व

- डिजिटल अर्थव्यवस्था मजबूत करणे.
- जीवनशैली सुधारण्यासाठी तंत्रज्ञानाचा वापर.
- जागतिक तांत्रिक समस्यांना उपाय शोधणे.
- डिजिटल सेवा, कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI), आणि बिग डेटा यांचा उपयोग करून जीवनमान सुधारणे.
- नव्या तंत्रज्ञानाचा वापर करून समस्या सोडवणे आणि प्रगती साधणे.
- सायबर हल्ल्यांपासून संरक्षणासाठी धोरणात्मक उपाय.

पर्यावरणीय नेतृत्वाचे महत्त्व

- हवामान बदल रोखणे आणि पर्यावरण टिकाव साधणे.
- भविष्यातील पिढ्यांसाठी नैसर्गिक संसाधने सुरक्षित ठेवणे.
- हवामान बदलाशी लढा देण्यासाठी.
- कार्बन उत्सर्जन कमी करणे आणि शाश्वत विकास साधण्यासाठी.
- नवीकरणीय ऊर्जेचा वापर प्रोत्साहन.
- जैवविविधतेचे संरक्षण आणि नैसर्गिक संसाधनांचे संवर्धन.

सांस्कृतिक आणि मानवी हक्क क्षेत्रातील नेतृत्वाचे महत्त्व

- विविधतेचा आदर आणि शांततापूर्ण सहजीवन निर्माण करण्यासाठी.
- भेदभाव आणि असमानता दूर करणे.
- सांस्कृतिक सुसंवाद साधणे.
- सांस्कृतिक वारसा जपणे, विविध संस्कृतींना प्रोत्साहन देणे आणि एकात्मता निर्माण करणे.
- मानवी हक्कांसाठी संघर्ष, वांशिक, धार्मिक, आणि सामाजिक भेदभावाविरुद्ध लढा.

समकालीन नेतृत्वाचे व्यापक महत्त्व

- वैश्विक समस्यांवर लक्ष केंद्रित करून हवामान बदल, आर्थिक असमानता, आणि जागतिक आरोग्य संकटे यांसारख्या समस्यांवर आंतरराष्ट्रीय सहकार्याच्या माध्यमातून उपाययोजना तयार करण्यासाठी आणि जागतिक समस्या सोडवण्यासाठी.
- संयुक्त राष्ट्रसंघ (UN), जागतिक आरोग्य संघटना (WHO), जागतिक बँक, आणि आंतरराष्ट्रीय नाणेनिधी (IMF) यांसारख्या संस्थांद्वारे समकालीन जागतिक नेतृत्व वेगवेगळ्या दृष्टिकोनातून महत्त्वाच्या भूमिका बजावण्यासाठी.
- शाश्वत आणि टिकाऊ विकास साधण्यासाठी आर्थिक, सामाजिक, आणि पर्यावरणीय क्षेत्रांतील समतोल विकासासाठी नेत्यांचे योगदान अत्यंत महत्त्वाचे असते.
- आंतरराष्ट्रीय सहकार्य आणि जगभरातील देशांमध्ये संवाद आणि सहकार्य प्रस्थापित करणे.
- नेत्यांचे निर्णय आणि कृती लोकांमध्ये प्रेरणा निर्माण करतात, ज्यामुळे सामाजिक परिवर्तनाला चालना मिळते.

वेगवेगळ्या क्षेत्रांतील समकालीन नेतृत्व हे जागतिक समस्या सोडवण्यासाठी आणि प्रगतीसाठी अपरिहार्य आहे. नेत्यांनी बदलत्या जगाच्या आव्हानांना सामोरे जाण्यासाठी पारंपरिक विचारधारांपेक्षा व्यापक दृष्टिकोन स्वीकारला आहे. त्यामुळे हे नेतृत्व जागतिक स्तरावर स्थिरता, शांतता, आणि प्रगती प्रस्थापित करण्यात महत्त्वाची भूमिका बजावत आहे.

क) आव्हाने

४.३.४ समकालीन जगातील नेतृत्वासमोरील आव्हाने

समकालीन जगातील नेतृत्वाला विविध स्तरांवरील आव्हानांना सामोरे जावे लागत आहे. जागतिकीकरण, तंत्रज्ञानाचा वेगवान विकास, आर्थिक विषमता, पर्यावरणीय संकटे, आणि सामाजिक तणाव यामुळे नेतृत्वाचे स्वरूप अधिक गुंतागुंतीचे झाले आहे. नेत्यांना या आव्हानांचा सामना करताना लवचिकता, सर्जनशीलता, आणि समन्वयाचा अवलंब करावा लागतो.

१. तंत्रज्ञानाशी संबंधित आव्हाने

सायबर सुरक्षेचा धोका: सायबर हल्ले, डेटा चोरी, आणि चुकीच्या माहितीचा प्रसार वाढला आहे. डिजिटल माध्यमांवरील अवलंबित्वामुळे खोट्या बातम्या आणि प्रचाराला वाव मिळतो.

कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) आणि नोकऱ्या: AI आणि स्वयंचलित प्रणालींमुळे नोकऱ्यांवर परिणाम होत आहे, ज्यामुळे सामाजिक अस्थिरता वाढू शकते.

तांत्रिक स्पर्धा: जागतिक पातळीवरील तांत्रिक स्पर्धा (उदा., अमेरिका-चीन तंत्रज्ञान युद्ध).

२. हवामान बदल आणि पर्यावरणीय संकट

जागतिक तापमानवाढ: कार्बन उत्सर्जन नियंत्रित करणे आणि शाश्वत विकासासाठी धोरण राबवणे हे मोठे आव्हान आहे.

नैसर्गिक आपत्ती: पूर, दुष्काळ, चक्रीवादळे यांसारख्या नैसर्गिक आपत्तींचा प्रभाव कमी करण्यासाठी प्रगत उपाययोजना आवश्यक आहेत.

हरित तंत्रज्ञानात गुंतवणूक: पर्यावरणाला पूरक तंत्रज्ञान विकसित करण्यासाठी आर्थिक व तांत्रिक गुंतवणूक आवश्यक आहे.

३. आर्थिक आव्हाने

जागतिक आर्थिक विषमता: श्रीमंत आणि गरीब यांच्यातील आर्थिक तफावत वाढत आहे, जी समाजात असंतोष निर्माण करते.

जागतिक मंदी: कोविड-१९, युक्रेन-रशिया युद्ध यांसारख्या घटनांमुळे जागतिक आर्थिक मंदीचा धोका.

बेरोजगारी आणि कौशल्य विकास: नव्या तंत्रज्ञानाच्या युगात बेरोजगारांना नव्या कौशल्यांसाठी प्रशिक्षित करणे.

४. राजकीय आव्हाने

राजकीय ध्रुवीकरण आणि राजकीय अस्थिरता: अनेक देशांमध्ये राजकीय पक्षांमध्ये तीव्र ध्रुवीकरण होत आहे, ज्यामुळे धोरणे राबवणे कठीण होते.

लोकशाहीवरील दबाव: जगात अनेक ठिकाणी ठिकाणी लोकशाही संस्थांवर दबावर दबाव येऊन हुकूमशाही प्रवृत्तीचा उदय होताना दिसून येतो.

आंतरराष्ट्रीय संघर्ष: युक्रेन-रशिया युद्ध, चीन-तैवान तणाव, आणि मध्य पूर्वेतील संघर्षांमुळे जागतिक स्थिरतेला धोका आहे.

५. सामाजिक आव्हाने

सामाजिक असमानता: लिंगभेद, वांशिक भेदभाव, आणि LGBTQ+ अधिकारांवर अद्याप आव्हाने कायम आहेत.

स्थलांतर आणि निर्वासित समस्या: युद्ध आणि नैसर्गिक आपत्तीमुळे निर्वासितांची संख्या वाढली आहे, ज्यामुळे सामाजिक आणि आर्थिक ताण येतो.

लोकसंख्या वाढ आणि संसाधनांचा तुटवडा: लोकसंख्या वाढीमुळे अन्न, पाणी, आणि ऊर्जा यांसारख्या संसाधनांचा तुटवडा मोठ्या प्रमाणात भासतो.

६. आरोग्यविषयक आव्हाने

महामारी आणि साथीचे रोग: COVID-१९ सारख्या आरोग्य संकटांनी जागतिक आरोग्य व्यवस्थेतील कमतरता उघड झाल्या आहेत. आज नवीन विषाणू आणि आरोग्यविषयक धोके मोठ्या प्रमाणात वाढत आहेत.

आरोग्य सेवांमध्ये असमानता: गरीब देशांतील आरोग्य सेवा अद्याप प्रगत देशांच्या तुलनेत मागे आहेत.

७. **नैतिकता आणि जबाबदारीचे आव्हाने**

भ्रष्टाचार: जगातील अनेक राष्ट्रांमध्ये नेतृत्व भ्रष्टाचाराने ग्रासले आहे, ज्यामुळे लोकांचा नेतृत्वावरील विश्वास उडतो आहे.

नैतिक मूल्यांचा अभाव: जागतिक समस्यांकडे नैतिकतेने पाहण्याऐवजी केवळ राजकीय आणि आर्थिक फायद्यावर लक्ष केंद्रित करण्याचा काही नेतृत्वाचा भर असल्यामुळे नैतिक मूल्यांचे अधोपतन मोठ्या प्रमाणात होताना दिसून येते.

८. **जागतिक नेतृत्वातील आव्हाने**

बहुपक्षीय सहकार्याचा अभाव: अनेकदा देश आपापल्या स्वार्थासाठी जागतिक सहकार्यात अडथळा निर्माण करतात.

जागतिक संघटनांची कार्यक्षमता वाढविणे: संयुक्त राष्ट्रसंघासारख्या जागतिक संघटनांना सुधारित करणे आणि प्रभावी बनवणे आवश्यक आहे.

नेतृत्वातील पारदर्शकता आणि विश्वास: लोकशाही व्यवस्थांवर विश्वास टिकवणे आणि नेत्यांना जबाबदार ठरवणे हे महत्त्वाचे आहे.

९. **नेतृत्वासमोरील इतर महत्त्वाची आव्हाने**

- जागतिकीकरणामुळे निर्माण होणारे सांस्कृतिक आव्हान निर्माण झाले आहे ज्यामुळे स्थानिक संस्कृती जपणे आणि जागतिक मूल्यांचा स्वीकार यामध्ये संतुलन साधणे नेतृत्वाला अडचणीचे जाऊ लागले आहे.
- वाढता दहशतवाद हा जागतिक शांततेला गंभीर धोका आहे.
- वाढत्या संकटांमुळे नेत्यांनी जलद निर्णय घेण्याची आणि तणाव व्यवस्थापनाची क्षमता विकसित करणे आवश्यक आहे.
- जलद बदलणाऱ्या तंत्रज्ञानाशी जुळवून घेणे.
- सामाजिक विविधता आणि समतेचा स्वीकार.
- पर्यावरणीय टिकाव साधण्याचे दायित्व.
- तणावग्रस्त जागतिक राजकारणामध्ये संतुलन साधणे
- मानवी मूल्य आणि कृत्रिम बुद्धिमत्तेचा समन्वय राखणे.

समकालीन जगातील नेतृत्वासमोरील आव्हाने गुंतागुंतीची आणि बहुआयामी आहेत. नेत्यांनी तांत्रिक, नैतिक, आणि आर्थिक दृष्टिकोन स्वीकारून या आव्हानांचा सामना केला पाहिजे. पारदर्शकता, सहकार्य, आणि दीर्घकालीन टिकावाच्या दृष्टीने नेतृत्व करताना नव्या पिढीला प्रेरणा देणे हेच खऱ्या नेतृत्वाचे लक्षण ठरेल.

समकालीन जागतिक नेतृत्व (Contemporary Global Leadership) हे जागतिक पातळीवरील राजकीय, आर्थिक, आणि सामाजिक व्यवस्थेतील नेत्यांच्या भूमिकांशी संबंधित आहे. जागतिक नेतृत्वाला विविध देशांचे नेते, आंतरराष्ट्रीय संस्थांचे प्रमुख, आणि प्रभावशाली आर्थिक व सामाजिक नेते आकार देतात. समकालीन जागतिक नेतृत्वाचे वैशिष्ट्य म्हणजे जागतिकीकरण, तंत्रज्ञानाचा प्रभाव, आणि बदलत्या सामाजिक-आर्थिक परिदृश्यांमुळे जागतिक नेतृत्वासमोर वेगवेगळी आव्हाने निर्माण होत आहेत.

पहिल्या महायुद्धापासून समकालीन काळापर्यंत नेतृत्वाच्या भूमिकेत प्रचंड बदल झाला. सुरुवातीला नेतृत्व हे मुख्यतः युद्ध आणि संघर्षाशी संबंधित होते, तर आता ते शांती, सहकार्य, आणि टिकावाच्या दिशेने वाटचाल करत आहे. बदलत्या जगात नेत्यांना तंत्रज्ञान, पर्यावरणीय आव्हाने, आणि जागतिक परस्परावलंबित्वास सामोरे जाण्यासाठी लवचिकता, दृष्टीकोन, आणि नैतिकता आवश्यक आहे. या दृष्टिकोनातून समकालीन नेतृत्व सध्या वाटचाल करताना आपल्याला दिसून येते. समकालीन जगातील नेतृत्व हे केवळ व्यवस्थापन नव्हे, तर एक प्रेरणादायी प्रक्रिया आहे. आजच्या जगातील आव्हाने सामोरे जाण्यासाठी नेतृत्वाने परिवर्तनशील, संवेदनशील, आणि नैतिक दृष्टिकोन ठेवला पाहिजे. समकालीन जागतिक नेतृत्व हे विविध स्तरांवर कार्यरत असून त्याचा उद्देश जागतिक समस्यांचे निराकरण आणि सर्वसमावेशक प्रगती साध्य करणे आहे. यामध्ये नेत्यांचे निर्णय आणि धोरणे अत्यंत महत्त्वाची ठरतात. भविष्यातील आव्हानांचा सामना करण्यासाठी विविध देश व संस्थांचे सहकार्य अधिक महत्त्वाचे ठरेल.

आपली प्रगती तपासा

१. समकालीन जगाच्या स्वरूपाची चर्चा करा?

२. समकालीन नेतृत्वाचे बदलते स्वरूप सांगा?

३. समकालीन जागतिक नेतृत्वाचे वेगवेगळ्या क्षेत्रातील महत्त्व सांगा?

४. समकालीन नेतृत्वासमोरील वेगवेगळ्या क्षेत्रातील आव्हाने सांगा?

अधिक वाचनासाठी संदर्भ ग्रंथ

१. Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. Organizational dynamics.
२. Friedman, T. L. (2005). The world is flat: A brief history of the twenty-first century. Farrar, Straus and Giroux.
३. Greenleaf, R. K. (1977). Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness. Paulist Press.
४. Goleman, D. (2000). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. Bantam Books.
५. Heifetz, R. A., & Laurie, D. L. (1997). The work of leadership. Harvard Business Review.
६. Kotter, J. P. (1996). Leading change. Harvard Business Press.
७. Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and practice (8th ed.). Sage publications.
८. Rost, J. C. (1991). Leadership for the twenty-first century. Praeger Publishers.
९. Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization. Doubleday.
१०. Yukl, G. (2012). Leadership in organizations (8th ed.). Pearson.

