

उत्तर प्रदेश में प्रयागराज जिले के उच्च प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली पर एक अध्ययन

सरवेन्दु त्रिपाठी, शोध छात्र, शिक्षा विभाग, स्वामी विवेकानन्द विश्वविद्यालय, सागर, मध्य प्रदेश
डॉ. जी पी मिश्रा, एसोसिएट प्रोफेसर, शिक्षा विभाग, स्वामी विवेकानन्द विश्वविद्यालय, सागर, मध्य प्रदेश

परिचय

'शैली' शब्द का तात्पर्य कुछ करना या हासिल करना है। प्रदर्शन करने का कार्य किसी लक्ष्य की प्राप्ति या किसी कार्य की पूर्ति को दर्शाता है। शैली वह है जो वास्तव में हासिल की जाती है - एक परिणाम , एक नतीजा, या किसी संगठन का आउटपुट। संगठनों को पारंपरिक रूप से किसी लक्ष्य को प्राप्त करने के उपकरण के रूप में माना जाता है। इरादों और उद्देश्यों को समन्वय कारक माना जाता है। परिणामस्वरूप , संगठनात्मक शैली को "किसी संगठन के वास्तविक इनपुट या परिणाम के रूप में उसके नियोजित आउटपुट , उद्देश्य या उद्देश्यों के अनुसार मूल्यांकन किया जा सकता है" (रिचर्ड एट अल., 2009)।

शैली अभी भी प्रबंधन के क्लासिक मुद्दों में से एक है। यह मुद्दा लंबे समय से चला आ रहा है और प्रबंधन की शुरुआत से ही पुराना है। एक विशिष्ट कंपनी में, उच्च शैली सकारात्मक विचलन का संकेत है (नैश, 1983)।

नेतृत्व शैली से तात्पर्य एक नेता के कार्य करने के तरीके से है (प्रभा , 2005)। शैली हमारा ध्यान गतिविधि से हटाकर प्रभावशीलता की ओर ले जाती है (गॉर्डन और डि टोमासो , 1992)। किसी पद के उचित निष्पादन के लिए एक निश्चित सेटिंग की आवश्यकता होती है - जो मित्रवत और सहायक हो, जिससे भूमिका निभाने वालों को उस काम को अच्छी तरह से पूरा करने की अनुमति मिल सके। प्रभावी शैली के लिए पर्याप्त जानकारी के साथ-साथ नीचे और ऊपर की ओर संचार की आवश्यकता होती है (कुमार, 2010)।

प्रभावी नेता अलग-अलग ज्ञान लक्ष्यों को प्राप्त करने के बजाय शैली में सुधार करने और संगठनात्मक लक्ष्यों के साथ फिट होने के लिए ज्ञान रणनीतियों का उपयोग करते हैं (सैडलर , 2001)। ठोस ज्ञान और मजबूत क्षमताओं वाला एक नेता प्रभावी और कुशल तरीके से उच्च शैली को पूरा कर सकता है। संतुष्टि शैली को प्रेरित करती है , और शैली संतुष्टि को प्रेरित करती है (पोर्टर एंड लॉलर, 1968)। संतुष्टि और शैली दोनों ही पुरस्कार के कार्य हैं। पुरस्कारों से खुशी मिलती है, और वर्तमान शैली पर आधारित पुरस्कार भविष्य की शैली पर प्रभाव डालते हैं (चेरिंगटन एट अल. , 1971)। एवोलियो (1999) के अनुसार, नेतृत्व का शैली पर प्रत्यक्ष प्रभाव नहीं पड़ता है और होना भी नहीं चाहिए , बल्कि उन प्रक्रियाओं पर अप्रत्यक्ष प्रभाव पड़ता है जो प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से शैली में योगदान करती हैं। कार्यकारी नेतृत्व पर विचार करते समय , किसी कंपनी में नेतृत्व का अधिकांश प्रभाव अप्रत्यक्ष होता है ; इनमें से कई प्रभाव दो-तरफ़ा या सिस्टम-व्यापी हैं।

कुछ शिक्षाविदों ने पहले दावा किया है कि संगठनात्मक परिणामों पर नेताओं के वास्तविक प्रभाव को बढ़ा-चढ़ाकर पेश किया गया है और नेताओं के संबंध में पक्षपातपूर्ण आरोपों के परिणामस्वरूप इसे रोमांटिक बनाया गया है (मीन्डल और एर्लिच , 1987)। इन टिप्पणियों के बावजूद , व्यवसायी और विद्वान आम तौर पर नेतृत्व के महत्व को

समझते हैं और स्वीकार करते हैं, और सबूत इस धारणा का समर्थन करते हैं कि नेता महत्वपूर्ण संगठनात्मक परिणामों में योगदान करते हैं (कैसर एट अला, 2008)। सफल शैली का समर्थन करने के लिए नेतृत्व प्रभावशीलता को समझना और प्रभावी ढंग से मापना महत्वपूर्ण है। सामान्य तौर पर, शैली व्यवहार को संदर्भित करती है यानी संगठन की राष्ट्रीय सफलता में योगदान देने का इरादा रखती है (कैंपबेल एट अल. 1990)। कैंपबेल ने कई अलग-अलग प्रकार की शैली विशेषताओं को पहचाना, जिनमें से नेतृत्व एक था। नेतृत्व शैली की कोई सार्वभौमिक रूप से स्वीकृत परिभाषा नहीं है (युकल, 2006)। कई विभिन्न अवधारणाओं को अक्सर नेतृत्व शैली के तम्बू के तहत एक साथ समूहीकृत किया जाता है, जैसे नेता प्रभावशीलता, नेता प्रगति, और नेता उद्भव (कैसर, 2008) जैसे परिणाम। इनमें से प्रत्येक माप का एक अलग वैचारिक आधार है। हालाँकि ये तत्व जुड़े हुए हो सकते हैं, वे अलग-अलग परिणाम हैं, और उनका समावेश लागू या शोध जोर द्वारा निर्धारित किया जाना चाहिए।

प्रबंधन और नेतृत्व

कोटर (1990) के अनुसार, प्रबंधन जटिल परिस्थितियों से निपटने के बारे में है, जबकि नेतृत्व परिवर्तनों से निपटने के बारे में है। परिवर्तन की दिशा निर्धारित करना नेतृत्व का एक बुनियादी घटक है, जबकि योजना एक प्रबंधन प्रक्रिया है। प्रबंधक योजनाओं को पूरा करने में सक्षम मानव प्रणालियों को विकसित करने की व्यवस्था करते हैं, जबकि नेता संस्थान की सफलता के लिए दृष्टिकोण और रणनीतियों के कार्यान्वयन में सहायता करने में सक्षम व्यक्तियों को सँरेखित करने का प्रयास करते हैं। नेता यह सुनिश्चित करता है कि योजनाएँ संस्था के दृष्टिकोण और रणनीति के अनुरूप हों। प्रबंधन लोगों को नियंत्रित और प्रबंधित करता है, जबकि नेतृत्व उन्हें प्रेरित करता है; फिर भी, दोनों आपस में गुंथे हुए हैं; प्रेरक कार्मिक स्वेच्छा से उन्हें नियंत्रण में लाते हैं। एक नेता को एक नेतृत्व-केंद्रित संस्कृति स्थापित करनी चाहिए जिसमें लोग प्रभावी नेतृत्व का सम्मान करें और प्रयास करें। नेतृत्व के प्रबंधन कार्य को संगठन और समूह के लक्ष्यों (नॉर्थ हाउस, 2007) में योगदान करने के लिए दूसरों को प्रेरित करने की प्रक्रिया के रूप में वर्णित किया गया है। एक नेता किसी संगठन के अंदर एक व्यक्ति होता है जो दूसरों के दृष्टिकोण और विचारों को प्रभावित कर सकता है; एक प्रबंधक केवल उनके कार्यों और विकल्पों को प्रभावित कर सकता है (एडेयर, 2006)। नेतृत्व प्रबंधन का वह उल्लेखनीय घटक है जो कौशल, रचनात्मकता, पहल और सहजता को प्रदर्शित करता है, इसलिए कर्मचारियों के मनोबल को संगठित करने और बनाने के माध्यम से दूसरों में काम करने के लिए आत्मविश्वास, सहयोग और प्रेरणा पैदा करता है। प्रबंधन दूसरों से काम करवाने की प्रक्रिया है; स्पष्ट रूप से, नेतृत्व एक अच्छा प्रबंधक बनने की क्षमता में योगदान देता है (जॉन, 1958)।

प्रशासन और नेतृत्व

प्रशासन शब्द का तात्पर्य एक प्रकार के कल्याणकारी कार्य से है जो दूसरों के लाभ के लिए किया जाता है। अमेरिकन एसोसिएशन ऑफ स्कूल एडमिनिस्ट्रेटर एंड रिसर्च डिवीजन (1968) द्वारा प्रशासन को "उन प्रक्रियाओं का योग जिसके द्वारा किसी संगठन के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए उपयुक्त लोगों और भौतिक संसाधनों को सुलभ और प्रभावी बनाया जाता है" के रूप में परिभाषित किया गया है (अरुलराज, 2002)। प्रशासन का एकमात्र उद्देश्य किसी

उद्यम के एकजुट संचालन की उपलब्धि में सीमित संसाधनों जैसे समय, लोग, स्थान, उपकरण, आपूर्ति और कार्य पद्धति का प्रत्यक्ष उपयोग करना है (वर्गीस, 1999)। हर्बेनिस (1987) के अनुसार, एक सफल प्रशासक को एक भविष्यवक्ता, एक अध्यक्ष, एक आयोजक, एक कार्यकारी, एक नीति निर्माता, एक तकनीकी सलाहकार और तकनीशियन, एक निर्णय निर्माता और एक नेता की भूमिकाओं को प्रभावी ढंग से पूरा करने में सक्षम होना चाहिए। एक शैक्षिक प्रशासक के कार्य को कई परिचालन क्षेत्रों में विभाजित किया जा सकता है, जिनमें से प्रत्येक में कुछ निर्धारित कर्तव्य होते हैं। ग्रेफ एंड स्ट्रीट (1956) ने आठ परिचालन क्षेत्रों को मान्यता दी: योजना, शैक्षिक वित्त, स्कूल प्रणाली, संस्थागत प्रशासन, कर्मचारी लोग, पाठ्यक्रम और निर्देश, छात्र कार्मिक, और स्कूल भवन और उपकरण। प्रशासनिक गतिविधियों को अंजाम देने वाले 232 प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापकों के विश्लेषण के बाद, हेम्पिल (1977) ने निष्कर्ष निकाला कि शैली को मापने योग्य व्यक्तित्व लक्षणों की अभिव्यक्ति के रूप में माना जा सकता है। उच्च संचार शैली, चर्चा शैली, अनुपालन शैली, विश्लेषण शैली, संबंध शैली, कार्य संगठन शैली, बाहरी संगठन शैली और कार्य दिशा शैली आठ प्रशासनिक शैलियाँ हैं।

भारतीय समाज की बदलती परिस्थितियों के साथ, स्कूल तेजी से जटिल संस्थान बनते जा रहे हैं। हालाँकि, यदि उन्हें अच्छा काम करना है, तो उन्हें ऐसे नेताओं द्वारा संचालित किया जाना चाहिए जो समाज की जटिल आवश्यकताओं को संभालने के लिए उचित रूप से योग्य हों। एक शैक्षिक प्रशासक को देश के साथ-साथ दुनिया की महत्वपूर्ण आवश्यकताओं के बारे में पूरी जानकारी होनी चाहिए। ऐसे स्कूल प्रशासकों की आवश्यकता है जो अच्छी तरह से प्रशिक्षित, विश्लेषणात्मक हों और अपने आसपास आने वाली कठिनाइयों को समझने में सक्षम हों (वर्गीस, 1999)। हमारे देश के शैक्षिक प्रशासन में नेतृत्व विकास के लिए उत्कृष्टता और उच्च सफलता की इच्छा के लिए उचित प्रकार के शोध के समर्थन की आवश्यकता होती है। यदि सिस्टम में वास्तविक नेतृत्व की पहचान करने और यदि संभव हो तो उसे पुरस्कृत करने का कोई प्रावधान नहीं है, तो यह उम्मीद करना मूर्खतापूर्ण है कि केवल व्यक्तियों को पढ़ाने से ही सफल नेतृत्व प्राप्त होगा।

अध्ययन के उद्देश्य

1. प्रयागराज जिले में उच्च प्राथमिक विद्यालयों के प्रधानाध्यापकों के बीच नेतृत्व शैली के स्तर का पता लगाना।
2. चयनित पृष्ठभूमि विशेषताओं के आधार पर प्रयागराज जिले के उच्च प्राथमिक विद्यालयों के प्रधानाध्यापकों के नेतृत्व शैली प्रदर्शन में महत्वपूर्ण अंतर है या नहीं पता लगाना।

परिकल्पना

इस अध्ययन के लिए निम्नलिखित परिकल्पनाएँ विकसित की गई हैं।

1. चयनित पृष्ठभूमि विशेषताओं के आधार पर उत्तर प्रदेश के प्रयागराज जिले के उच्च प्राथमिक विद्यालयों के प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है।

साहित्य की समीक्षा

वांग एट अल. (2016) ने स्कूल नेताओं में सामाजिक और भावनात्मक क्षमता और नेतृत्व के बीच संबंध का पता लगाया। इस अध्ययन का लक्ष्य K-12 स्कूल के नेताओं में भावनात्मक, सक्षमता और परिवर्तनकारी नेतृत्व के आधार पर संबंधों को स्वयं-दूसरे समझौते के कार्य के रूप में देखना था। भावनात्मक क्षमता की स्व-रेटिंग को स्कूल के नेताओं के लिए परिवर्तनकारी नेतृत्व की स्व-रेटिंग से अत्यधिक और महत्वपूर्ण रूप से संबंधित दिखाया गया है, जिनके नेतृत्व का आत्म-मूल्यांकन उनके अधीनस्थों के आत्म-मूल्यांकन से मेल खाता है। इसके विपरीत, भावनात्मक क्षमता और नेतृत्व की आत्म-रेटिंग के साथ संबंध स्कूल के नेताओं के लिए महत्वपूर्ण नहीं थे, जिन्होंने अपने परिवर्तनकारी नेतृत्व को या तो अधिक या कम करके आंका था। इसके विपरीत, नेताओं की भावनात्मक क्षमता और परिवर्तनकारी नेतृत्व के बारे में दूसरों के आकलन के बीच संबंध सभी नेताओं के लिए समान रूप से मजबूत और महत्वपूर्ण थे। ये देखे गए सहसंबंध स्कूल के नेताओं के लिए व्यावसायिक विकास कार्यक्रमों के साथ-साथ यह भी निर्धारित कर सकते हैं कि किस हद तक भावनात्मक क्षमता विकास परिवर्तनकारी नेतृत्व के विकास को सुविधाजनक बनाता है।

अरविन (2016) ने विश्वविद्यालय शैक्षिक नेतृत्व तैयारी और पेशेवर शिक्षा की प्रभावकारिता के मुख्य दृष्टिकोण की जांच की। फ्लोरिडा और जॉर्जिया स्कूल प्रणालियों में प्रधानाचार्यों और सहायक प्रधानाचार्यों से विश्वविद्यालय शैक्षिक नेतृत्व तैयारी और पेशेवर शिक्षा पर उनके विचार जानने के लिए सर्वेक्षण किया गया। कई प्रधानाध्यापकों और सहायक प्रधानाध्यापकों ने सोचा कि विश्वविद्यालय शैक्षिक नेतृत्व तैयारी कार्यक्रमों ने उनकी समग्र तैयारी, स्कूल नेतृत्व और स्कूल कानून में सुधार किया है। प्रतिभागियों ने कहा कि स्कूल जिले प्रासंगिक व्यावसायिक विकास के अवसर प्रदान करते हैं और वे विश्वविद्यालय तैयारी के बजाय नौकरी-एम्बेडेड सीखने अनुभवों को चुनते हैं।

हटन (2016) ने उच्च प्रदर्शन करने वाले अध्यापकों के प्रदर्शन की जांच की। अध्ययन का लक्ष्य जमैका पब्लिक स्कूल प्रणाली में उच्च प्रदर्शन करने वाले प्रशासकों से जुड़े नेतृत्व और प्रदर्शन के चार तत्वों की पहचान करना था। जांच में नौकरशाही और पेशेवर नेतृत्व संरचनाओं दोनों के अस्तित्व के साथ-साथ एक ठीले बंधे हुए संबंध और एक बिखरी हुई नेतृत्व प्रणाली के अस्तित्व का पता चला। शक्ति की गतिशीलता भी दिखाई दे रही थी। स्कूल नेतृत्व के लिए निष्कर्ष यह है कि सभी हितधारकों को सिद्धांत नेतृत्व प्रदर्शन की प्रभावकारिता में सुधार करने के लिए उच्च प्रदर्शन करने वाले प्रधानाध्यापकों के साथ एक सहयोगी नेटवर्क बनाने के लिए अधिक निकटता से सहयोग करना चाहिए।

स्टिलमैन (2016) ने नेताओं की भावनात्मक बुद्धिमत्ता और नौकरी की व्यस्तता का पता लगाया। यह अध्ययन साबित करता है कि नेताओं की भावनात्मक बुद्धि उनके प्रदर्शन परिणामों को प्रभावित करती है, जो बदले में उनके कर्मचारियों के नौकरी के व्यवहार के अनुकूल और पर्याप्त तरीके से भविष्यवाणी करती है। इस अध्ययन में छह सेकंड के ईक्यू मॉडल और एसईआई मूल्यांकन का उपयोग भावनात्मक बुद्धि क्षमताओं और प्रदर्शन परिणामों का आकलन करने के लिए किया गया था, साथ ही कर्मचारियों की नौकरी की व्यस्तता का आकलन करने के लिए एक मानकीकृत तकनीक भी थी। जब नेता के प्रदर्शन के परिणामों की कर्मचारी सहभागिता से तुलना की गई, तो सभी

पहलुओं में एक सकारात्मक संबंध पाया गया। उच्च पूर्वानुमानित मूल्य को प्रदर्शित करते हुए , भावनात्मक बुद्धिमत्ता क्षमताओं को सभी प्रदर्शन परिणामों के साथ काफी हद तक जुड़ा हुआ दिखाया गया है। भावनात्मक बुद्धिमत्ता नेता के प्रदर्शन परिणामों को संचालित करती है , जो कर्मचारियों की नौकरी की व्यस्तता को प्रभावित करती है। निष्कर्षों के अनुसार, भावनात्मक बुद्धिमत्ता के मूल्यांकन-आधारित माप को लागू करने से नवीन और लक्षित नेतृत्व विकास कार्यक्रमों को शुरू करने के लिए आवश्यक अंतर्दृष्टि प्रदान की जा सकती है जो परिवर्तनकारी परिवर्तन के समय में नेता की भावनात्मक बुद्धिमत्ता और प्रदर्शन परिणामों के साथ-साथ कर्मचारियों की व्यस्तता में सुधार करेगी।

पुनिया (2016) ने भारतीय सीईओ की भावनात्मक बुद्धिमत्ता और नेतृत्व व्यवहार का एक सर्वेक्षण किया। खोजपूर्ण सह वर्णनात्मक शोध डिजाइन का उपयोग किया गया था। सुविधा सह उद्देश्यपूर्ण नमूने का उपयोग करके दिल्ली में 250 अधिकारियों से समंक एकत्र किया गया था। आज तक एन.के. नेतृत्व अभिविन्यास पर चड्डा का पैमाना, नेतृत्व विकास पर पैमाना और भावनात्मक बुद्धिमत्ता परीक्षण। प्राप्त समंक का मूल्यांकन उम्र , लिंग और वैवाहिक स्थिति जैसे कई जनसांख्यिकीय मापदंडों के आधार पर किया गया है , और अध्ययन के उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए इसकी व्याख्या की गई है और इसे जोड़ा गया है। यह पाया गया है कि किसी व्यक्ति की नेतृत्व शैली उम्र के साथ बदलती रहती है। एक नेता की भावनात्मक बुद्धिमत्ता और प्रदर्शन के आधार पर समंक दस्तावेजीकरण एक अनुकूल जुड़ाव दर्शाता है।

ले पाइन एट अल. (2016) ने अनुयायियों के तनाव मूल्यांकन और कार्य प्रदर्शन पर एक करिश्माई नेता के प्रभाव की जांच की। वे एक सैद्धांतिक मॉडल बनाते हैं और उसका परीक्षण करते हैं जो जांच करता है कि लोग तनावपूर्ण नौकरी की मांगों के विभिन्न रूपों का मूल्यांकन कैसे करते हैं और ये संज्ञानात्मक मूल्यांकन नौकरी के प्रदर्शन को कैसे प्रभावित करते हैं। मॉडल यह भी जांच करता है कि करिश्माई नेता ऐसे मूल्यांकन और प्रतिक्रिया प्रक्रियाओं को कैसे प्रभावित करते हैं , और कैसे, इन प्रभावों के परिणामस्वरूप, नेता अपने अनुयायियों के कार्य प्रदर्शन पर तनावपूर्ण मांगों के प्रभाव को बदल सकते हैं। हालाँकि करिश्माई नेता के व्यवहार का इस बात पर कोई प्रभाव नहीं पड़ा कि बाधा तनावों का मूल्यांकन कैसे किया गया , उन्होंने कार्य प्रदर्शन पर बाधा मूल्यांकन के महत्वपूर्ण नकारात्मक प्रभाव को कम कर दिया। बहुस्तरीय संरचनात्मक समीकरण मॉडलिंग विश्लेषणों के निष्कर्षों के अनुसार, करिश्माई नेता का व्यवहार चुनौती तनावों के प्रभाव को कार्य निष्पादन में संचारित करने में चुनौती मूल्यांकन की मध्यस्थ भूमिका और बाधा तनाव कारकों के प्रभाव को कार्य निष्पादन में संचारित करने में बाधा मूल्यांकन की मध्यस्थ भूमिका दोनों को नियंत्रित करता है।

सैनी, सीमा, और इंद्रजीत गोस्वामी। (2019) ने यह जांचने के लिए एक अध्ययन का आयोजन और संचालन किया कि औपचारिक स्कूलों में वरिष्ठ प्रशिक्षक छात्रों के सीखने के अनुभवों को संशोधित करने और उन्हें गतिविधियों सहित सीखने की प्रक्रिया में सफलतापूर्वक शामिल करने में कितने सक्षम थे। स्कूल के प्रधानाचार्यों और उप-प्रधानाचार्यों की परिवर्तनकारी नेतृत्व गतिविधियाँ उनकी व्यावसायिक जिम्मेदारियों में महत्वपूर्ण योगदान दे सकती हैं, जिसमें छात्रों और समग्र रूप से समाज के प्रति नैतिक दायित्व भी शामिल हैं। हालाँकि, यह अपेक्षित है कि निर्देशात्मक नेतृत्व कार्यवाही में किसी भी विकल्प को वर्तमान प्रशासनिक संरचना और स्कूल संस्कृति से महत्वपूर्ण समर्थन की आवश्यकता हो सकती है। प्रासंगिक विषय में स्वदेशी साहित्य की कमी के कारण घटना और उससे जुड़े

पहलुओं को परिभाषित करना या समझना मुश्किल हो जाता है। लेखकों ने एक साक्षात्कार गाइड का उपयोग करके चुने हुए उत्तरदाताओं के साथ साक्षात्कार आयोजित किए और उनके दृष्टिकोण और कथनों से सीखा कि वे बड़े पैमाने पर लेनदेन संबंधी गतिविधियों में शामिल हैं। उनकी धारणा के अनुसार, औपचारिक शिक्षा की वर्तमान प्रणाली स्कूलों में परिवर्तनकारी नेतृत्व गतिविधियों के लिए अपर्याप्त रूप से उपयुक्त है।

मसूद अहमद, एम.डी. तोहीद क्रमर, एम.डी. मुहम्मद फारूक अहमद, एम.डी. (2021), संस्थान के प्रभावी और निर्बाध संचालन के लिए नेतृत्व और प्रबंधन महत्वपूर्ण हैं। नेता अपने कार्यों से लोगों को प्रभावित करते हैं, और उनके कार्यों का कर्मचारियों के प्रदर्शन और छात्रों के सीखने के अन्य क्षेत्रों पर प्रभाव पड़ता है। अध्ययन का उद्देश्य अनुशासन पर प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली के प्रभाव को निर्धारित करना था। इसका उद्देश्य आंतरिक स्कूल अनुशासन पर नेतृत्व दृष्टिकोण के प्रभाव को निर्धारित करना, बाहरी स्कूल अनुशासन पर नेतृत्व दृष्टिकोण के प्रभाव की जांच करना और स्कूल अनुशासन पर नेतृत्व दृष्टिकोण के प्रभाव की पहचान करना था। अध्ययन में पूरे पंजाब से जनसंख्या ली गई थी। पंजाब प्रांत को 31 क्षेत्रों (उत्तरी, मध्य, दक्षिणी) में विभाजित किया गया था। नमूना 1 को एक सरल यादृच्छिक नमूना प्रक्रिया का उपयोग करके चुना गया था। प्रत्येक जोन से समान अनुपात में तीन सौ पचास 360 प्रशिक्षकों को चुना गया। समंक एकत्र करने के लिए, एक स्व-निर्मित उपकरण को नियोजित किया गया था। निष्कर्ष निकालने के लिए सांख्यिकीय दृष्टिकोण का उपयोग किया गया। अध्ययन ने निष्कर्ष निकाला कि प्रधान शिक्षकों की निरंकुश और लोकतांत्रिक नेतृत्व शैलियों का आंतरिक और बाह्य अनुशासन पर काफी प्रभाव पड़ा, लेकिन अहस्तक्षेप नेतृत्व शैलियों का आंतरिक और बाह्य अनुशासन पर कोई महत्वपूर्ण प्रभाव नहीं पड़ा। परिणामस्वरूप, यह निर्धारित होता है कि माध्यमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापक जो नेतृत्व तकनीकों का उपयोग करते हैं, उनका विद्यालय के अनुशासन पर काफी प्रभाव पड़ता है।

यूटिक सुरतिका डावी, यूनिफ़ारोसिडी, और नूरहट्टाती फुआद (2021) करावांग रीजेंसी में प्राथमिक विद्यालय के शिक्षकों के प्रदर्शन पर एक प्रधानाध्यापक की नेतृत्व शैली, कार्य संस्कृति और प्रेरणा के प्रभाव का पता लगाते हैं। सर्वेक्षण में करावांग रीजेंसी के सभी प्राथमिक विद्यालय के शिक्षक, 926 स्कूलों के कुल 8,813 व्यक्ति शामिल थे। मल्टीस्टेज यादृच्छिक नमूनाकरण को सैंपलिंग दृष्टिकोण के रूप में नियोजित किया गया था। शोध नमूने में 399 प्राथमिक विद्यालय के प्रशिक्षक शामिल थे। निष्कर्षों से पता चला कि 1) नेतृत्व शैली का शिक्षक के प्रदर्शन पर सकारात्मक और पर्याप्त प्रभाव पड़ता है; 2) कार्य संस्कृति का शिक्षक के प्रदर्शन पर सकारात्मक और महत्वपूर्ण प्रभाव पड़ता है; और 3) प्रेरणा का शिक्षक के प्रदर्शन पर बहुत बड़ा प्रभाव पड़ता है। 4) नेतृत्व शैली और कार्य प्रेरणा दोनों का करावांग 1 रीजेंसी में प्राथमिक विद्यालय के शिक्षकों के प्रदर्शन पर प्रभाव पड़ता है। करावांग रीजेंसी में प्राथमिक विद्यालय के शिक्षकों को सलाह दी जाती है कि वे शिक्षक के प्रदर्शन को बढ़ाते समय प्रधानाध्यापक की नेतृत्व शैली, कार्यसंस्कृति और उत्कृष्ट प्रेरणा के चर पर ध्यान दें, क्योंकि इन्हें ऐसे गुणों के रूप में देखा जाता है जो अच्छे शिक्षक प्रदर्शन की स्थापना को प्रोत्साहित कर सकते हैं।

नेतृत्व शैली के अंकों का विश्लेषण

उच्च प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापकों के नेतृत्व का स्तर

तालिका 1 व्यक्तिगत चर के संबंध में उच्च प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापक के नेतृत्व का स्तर

व्यक्तिगत चर		कम		मध्यम		उच्च	
		N	%	N	%	N	%
आयु	55 वर्ष से कम	0	00	70	60.0	47	40
	55 वर्ष से ऊपर	2	1.2	116	64.4	62	34.4
लिंग	पुरुष	1	.07	102	61.4	63	37.9
	महिला	0	0.0	85	64.9	46	35.1
वैवाहिक स्थिति	विवाहित	2	0.7	177	63.2	101	36.1
	अविवाहित	1	5.9	9	52.9	7	41.2
ठहरने का प्रकार	अकेला	1	4.0	13	52.0	11	44.0
	परिवार	2	0.7	174	64.0	96	35.3

उपरोक्त चार्ट के अनुसार, उच्च प्राथमिक विद्यालयों के आधे से अधिक प्रधानाध्यापकों के पास व्यक्तिगत कारकों के संदर्भ में नेतृत्व शैली की मध्यम स्तर है।

तालिका 2 पेशेवर चर के लिए नेतृत्व शैली का स्तर

व्यक्तिगत चर		कम		मध्यम		उच्च	
		N	%	N	%	N	%
योग्यता	बी.एड./एम. ईडी	0	0.0	67	58.8	47	41.2
	एम. फिल.	1	0.5	120	65.6	62	33.9
कुल अनुभव (वर्ष)	30 से नीचे	1	0.5	133	62.4	79	37.1
	31 से ऊपर	1	1.2	54	64.3	29	34.5
एचएम के रूप में अनुभव (वर्ष)	1 to 5	0	0	35	59.3	24	40.7
	6 to 10	1	0.5	120	64.9	64	34.6
	11 to 15	1	1.8	31	58.5	21	39.6

निम्नलिखित तालिका के अनुसार, उच्च प्राथमिक विद्यालयों के लगभग तीन-पाँचवें प्रधानाध्यापकों के पास पेशेवर कारकों के संदर्भ में नेतृत्व शैली की मध्यम स्तर है।

तालिका 3 संस्थागत चर के लिए नेतृत्व शैली का स्तर

संस्थागत चर		कम		मध्यम		उच्च	
		N	%	N	%	N	%
स्कूल का क्षेत्र	ग्रामीण	1	0.5	133	63.3	76	36.2
	शहरी	2	2.3	53	60.9	32	36.8
स्कूल का प्रकार	सरकारी	0	0	66	66.0	34	34.0
	अर्ध सरकारी	1	.9	70	62.5	41	36.6
	स्ववित्तपोषित	1	1.2	50	58.8	34	40.0
स्कूल की प्रकृति	लड़के	1	6.7	10	66.7	4	26.6
	लड़कियाँ	0	0	15	65.2	8	34.8
	सहशिक्षा	2	0.8	161	62.2	96	37.0
छात्र की संख्या	751 से 1000	1	.6	103	64.4	56	35.0
	1001 से 1250	0	0	60	61.8	38	39.2
	1251 से अधिक	1	2.5	24	60.0	15	37.5
शिक्षकों की संख्या	40 से नीचे	0	0	66	63.5	38	36.5
	41 से 50	0	0	54	63.5	31	36.5
	51 से 60	0	0	40	62.5	24	37.5
	61 से ऊपर	1	2.3	28	63.6	15	34.1

उपरोक्त चार्ट के अनुसार, उच्च प्राथमिक विद्यालयों के आधे से अधिक प्रधानाध्यापकों के पास संस्थागत विशेषताओं के संदर्भ में नेतृत्व शैली की मध्यम स्तर है।

तालिका 4 पारिवारिक चर के अनुसार नेतृत्व का स्तर

पारिवारिक चर		कम		मध्यम		उच्च	
		N	%	N	%	N	%
पारिवारिक प्रकार	नाभिकीय	2	1.1	118	66.3	58	32.6
	संयुक्त	0	0	68	57.1	51	42.9
जीवनसाथी कर्मचारी	कर्मचारी	1	0.5	126	65.9	64	33.6
	बेरोजगार	0	0.0	61	57.5	45	42.5
भाई-बहनों की	शून्य	0	0	9	60.0	6	40.0

संख्या	एक	1	1.2	58	67.4	27	31.4
	दो	1	0.6	99	63.9	55	35.5
	तीन और उससे ऊपर	0	0	20	48.9	21	51.1

उपरोक्त आंकड़ों के अनुसार, उच्च प्राथमिक विद्यालयों के आधे से अधिक प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली मध्यम स्तर की है, जबकि तीन या अधिक बच्चों वाले प्रधानाध्यापकों की पारिवारिक विशेषताओं के संदर्भ में नेतृत्व शैली उच्च स्तर की है।

तालिका 5 नेतृत्व और योग्यता में अंतर

आयाम	योग्यता	संख्या	माध्य	S.D	टी- मान	पी-मान
काल्पनिक	बी एड। / एम.एड.	114	71.72	9.807	0.917	0.359 ^{NS}
	एम. फिल.	183	70.96	9.829		
संचालन	बी एड। / एम.एड.	114	68.23	12.236	0.928	0.354 ^{NS}
	एम. फिल.	183	67.29	11.833		
निर्देशात्मक	बी एड। / एम.एड.	114	72.29	10.824	2.100	0.036 ^{NS}
	एम. फिल.	183	70.40	10.580		
सीखना	बी एड। / एम.एड.	114	72.87	11.283	1.464	0.144 ^{NS}
	एम. फिल.	183	71.51	10.858		
सहयोगात्मक	बी एड। / एम.एड.	114	74.11	14.194	1.717	0.087 ^{NS}
	एम. फिल.	183	72.15	13.116		
रणनीतिक	बी एड। / एम.एड.	114	68.60	9.760	1.479	0.140 ^{NS}
	एम. फिल.	183	67.42	9.299		
कुल	बी एड। / एम.एड.	114	71.32	8.856	1.850	0.065 ^{NS}
	एम. फिल.	183	69.97	8.552		

उपरोक्त तालिका इंगित करती है कि पी-मान 0.05 से बड़ा है, जिसका अर्थ है कि शून्य परिकल्पना स्वीकार की जाती है। यह दर्शाता है कि योग्यता के आधार पर उच्च प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली में कोई पर्याप्त भिन्नता नहीं है।

तालिका 6 वर्षों के अनुभव के अनुसार नेतृत्व में अंतर

आयाम	अनुभव	संख्या	माध्य	S.D	टी- मान	P- मान
काल्पनिक	30 से नीचे	213	71.84	9.635	0.889	0.374 ^{NS}
	31 से ऊपर	84	70.68	10.278		

संचालन	30 से नीचे	213	67.93	11.620	0.906	0.3606 ^{NS}
	31 से ऊपर	84	66.94	12.883		
निर्देशात्मक	30 से नीचे	213	71.10	10.397	0.108	0.914 ^{NS}
	31 से ऊपर	84	71.20	11.481s		
सीखना	30 से नीचे	213	72.14	10.804	0.389	0.697 ^{NS}
	31 से ऊपर	84	71.75	11.624		
सहयोगात्मक	30 से नीचे	213	73.42	13.866	1.487	0.137 ^{NS}
	31 से ऊपर	84	71.59	12.702		
रणनीतिक	30 से नीचे	213	67.97	9.472	0.402	0.688 ^{NS}
	31 से ऊपर	84	67.62	9.552		
कुल	30 से नीचे	213	70.69	8.515	0.913	0.361 ^{NS}
	31 से ऊपर	84	69.97	9.115		

उपरोक्त तालिका इंगित करती है कि पी-मान 0.05 से बड़ा है, जिसका अर्थ है कि शून्य परिकल्पना स्वीकार कर ली गई है। यह दर्शाता है कि वर्षों के अनुभव के आधार पर उच्च प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली में कोई पर्याप्त भिन्नता नहीं है।

तालिका 7 नेतृत्व और प्रधानाध्यापक के रूप में अनुभव में अंतर

स्रोत	वर्गों का योग	डीए फ	वर्ग माध्य	F	पी-मान
बी/डब्ल्यू समूह कुल समूह के भीतर	151.536	3			
	44600.162	294	75.768	1.004	0.367 ^{NS}
	44751.698	297	75.466		

तालिका 8 स्थानीयता के नेतृत्व में अंतर

आयाम	इलाका	संख्या	माध्य	S.D	टी-मान	पी-मान
काल्पनिक	ग्रामीण	210	70.94	9.490	1.265	0.206 ^{NS}
	शहरी	87	72.06	10.575		
संचालन	ग्रामीण	210	67.50	11.898	0.512	0.609 ^{NS}
	शहरी	87	68.06	12.241		
निर्देशात्मक	ग्रामीण	210	70.65	10.245	01.699	0.090 ^{NS}
	शहरी	87	72.29	11.717		
सीखना	ग्रामीण	210	71.91	11.101	0.372	0.710 ^{NS}

	शहरी	87	72.28	10.916		
सहयोगात्मक	ग्रामीण	210	72.92	13.812	0.016	0.987 ^{NS}
	शहरी	87	67.94	12.997		
रणनीतिक	ग्रामीण	210	67.73	9.277	0.602	0.547 ^{NS}
	शहरी	87	67.25	10.010		
कुल	ग्रामीण	210	70.31	8.560	0.786	0.432 ^{NS}
	शहरी	87	70.93	9.015		

उपरोक्त तालिका इंगित करती है कि पी-मान 10.05 से बड़ा है, जिसका अर्थ है कि शून्य परिकल्पना स्वीकार कर ली गई है। यह दर्शाता है कि उच्च प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापकों की उनके स्थान के आधार पर नेतृत्व शैली में कोई महत्वपूर्ण भिन्नता नहीं है।

तालिका 9 नेतृत्व और स्कूली शिक्षा में अंतर

स्रोत	वर्गों का योग	DF	वर्ग माध्य	F	पी-मान
समूहों के बीच	232.118	3	116.059	1.541	0.215 ^{NS}
समूह के भीतर	44519.579	294	75.329		
कुल	44751.698	297			

उपरोक्त तालिका इंगित करती है कि पी-मान 1 0.05 से बड़ा है, जिसका अर्थ है कि शून्य परिकल्पना स्वीकार की गई है। यह दर्शाता है कि स्कूल के प्रकार के आधार पर उच्च प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली में कोई पर्याप्त भिन्नता नहीं है।

तालिका 10 स्कूल की प्रकृति के नेतृत्व में अंतर

स्रोत	वर्गों का योग	DF	वर्ग माध्य	F	पी-मान
समूहों के बीच	265.008	3	132.504	1.760	0.173 ^{NS}
समूह के भीतर	44486.690	294	75.274		
कुल	44751.698	297			

उपरोक्त तालिका इंगित करती है कि पी-मान 10.05 से बड़ा है, जिसका अर्थ है कि शून्य परिकल्पना स्वीकार कर ली गई है। यह दर्शाता है कि स्कूल की प्रकृति के आधार पर उच्च प्राथमिक विद्यालय 1 प्रधानाचार्यों की नेतृत्व शैली में कोई महत्वपूर्ण अंतर नहीं है।

तालिका 11 छात्रों की संख्या के नेतृत्व में अंतर

स्रोत	वर्गों का योग	DF	वर्ग माध्य	F	पी-मान
-------	---------------	----	------------	---	--------

समूहों के बीच	72.247	3	36.123	0.478	0.620 ^{NS}
समूह के भीतर	444679.451	294	75.600		
कुल	44751.698	297			

उपरोक्त तालिका इंगित करती है कि पी-मान 0.05 से बड़ा है, जिसका अर्थ है कि शून्य परिकल्पना स्वीकार की जाती है। यह दर्शाता है कि विद्यार्थियों की संख्या के आधार पर उच्च प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली में कोई पर्याप्त भिन्नता नहीं है।

तालिका 12 नेतृत्व और शिक्षकों की संख्या में अंतर

स्रोत	वर्गों का योग	DF	वर्ग माध्य	F	पी-मान
समूहों के बीच	4.495	3	1.498	0.020	0.996 ^{NS}
समूह के भीतर	44447.202	294	75.843		
कुल	44751.698	297			

उपरोक्त तालिका इंगित करती है कि पी-मान 0.05 से बड़ा है, जिसका अर्थ है कि शून्य परिकल्पना स्वीकार कर ली गई है। यह दर्शाता है कि शिक्षकों की संख्या के आधार पर उच्च प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली में कोई महत्वपूर्ण भिन्नता नहीं है।

तालिका 13 परिवार के प्रकार के अनुसार नेतृत्व में अंतर

आयाम	परिवार का प्रकार	संख्या	माध्य	S.D	टी- मान	पी-मान
काल्पनिक	नाभिकीय	178	70.78	10.316	1.432	0.153 ^{NS}
	संयुक्त	119	71.96	8.996		
आपरेशनल	नाभिकीय	178	67.40	12.352	0.622	0.534 ^{NS}
	संयुक्त	119	68.03	11.434		
निर्देशात्मक	नाभिकीय	178	70.39	11.161	2.065	0.039 ^{NS}
	संयुक्त	119	72.24	9.898		
सीखना	नाभिकीय	178	71.40	11.017	1.703	0.089 ^{NS}
	संयुक्त	119	72.98	11.013		
सहयोगात्मक	नाभिकीय	178	72.15	13.481	1.672	0.095 ^{NS}
	संयुक्त	119	74.05	13.632		
सामरिक	नाभिकीय	178	67.03	9.683	2.684	0.095 ^{NS}
	संयुक्त	119	69.15	9.058		

कुल	नाभिकीय	178	69.15	9.066	2.214	0.027 ^{NS}
	संयुक्त	119	71.45	8.005		

उपरोक्त तालिका इंगित करती है कि पी-मान 0.05 से कम है, जिसका अर्थ है कि महत्व के 5% स्तर पर शून्य परिकल्पना स्वीकार नहीं की जाती है। यह दर्शाता है कि परिवार के प्रकार के आधार पर उच्च प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली में काफी भिन्नता है। औसत स्कोर से पता चलता है कि संयुक्त परिवार के प्रधानाध्यापक नेतृत्व शैली के मामले में एकल परिवार के प्रधानाध्यापक से बेहतर प्रदर्शन करते हैं। यह 'निर्देशात्मक' और 'रणनीतिक' आयामों के लिए भी सच है।

तालिका 14 कर्मचारी के जीवनसाथी के नेतृत्व में अंतर

आयाम	जीवनसाथी कर्मचारी	संख्या	माध्य	S.D	टी- मान	पी-मान
काल्पनिक	कार्यरत	191	70.63	9.767	2.086	0.037*
	बेरोज़गार	106	72.38	9.836		
आपरेशनल	कार्यरत	191	66.95	12.027	1.935	0.054*
	बेरोज़गार	106	68.93	11.839		
निर्देशात्मक	कार्यरत	191	70.07	10.802	1.997	0.046*
	बेरोज़गार	106	73.04	10.279		
सीखना	कार्यरत	191	71.36	10.915	1.997	0.046*
	बेरोज़गार	106	73.25	11.170		
सहयोगात्मक	कार्यरत	191	72.34	13.240	1.365	0.173 ^{NS}
	बेरोज़गार	106	73.93	14.102		
कुल	कार्यरत	191	67.30	9.577	1.973	0.049*
	बेरोज़गार	106	68.91	9.257		
	कार्यरत	191	69.82	8.742	2.547	0.011**
	बेरोज़गार	106	71.70	8.471		

पूर्ववर्ती तालिका के अनुसार, पी-मान 0.01 से कम है और इसलिए महत्व के 1% स्तर पर शून्य परिकल्पना को स्वीकार नहीं किया जाता है। यह दर्शाता है कि उच्च प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापकों और पति-पत्नी कर्मचारियों के बीच नेतृत्व प्रभावशीलता में काफी अंतर है। औसत स्कोर से पता चलता है कि बेरोज़गार जीवनसाथी वाले प्रधानाध्यापक नेतृत्व शैली के मामले में नियोजित जीवनसाथी वाले प्रधानाध्यापक से बेहतर प्रदर्शन करते हैं। यह 'दूरदर्शी, परिचालन, निर्देशात्मक, सीखने और रणनीतिक' आयामों के साथ भी सच है।

तालिका 15 नेतृत्व शैली और भाई-बहनों की संख्या में अंतर

स्रोत	वर्गों का योग	DF	वर्ग माध्य	F	पी-मान
बी/डब्ल्यू समूह	863.095	3	143.849	3.868	0.009**
समूह के भीतर	43888.603	294	74.387		
कुल	44751.698	297			

पिछली तालिका के अनुसार, पी-वैल्यू 0.01 से कम है और इसलिए शून्य परिकल्पना अस्वीकार कर दी गई है। यह दर्शाता है कि भाई-बहनों की संख्या के आधार पर उच्च प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली में काफी भिन्नता है।

व्याख्या और चर्चा

उच्च प्राथमिक विद्यालय के आधे से अधिक प्रधानाध्यापकों के पास व्यक्तिगत, व्यावसायिक, संस्थागत और पारिवारिक विशेषताओं के मामले में नेतृत्व शैली का एक मध्यम स्तर है। दूसरी ओर, तीन से अधिक भाई-बहनों वाले प्रधानाध्यापकों में उच्च स्तर की नेतृत्व प्रभावशीलता होती है। यह निष्कर्ष जूलिदेह (2013) के निष्कर्षों द्वारा समर्थित है, जिन्होंने पाया कि अधिकांश प्रमुखों ने नेतृत्व व्यवहार के मध्यम स्तर का प्रदर्शन किया। परिवार में अपनाई जाने वाली गर्मजोशी, प्यार, समर्थन, धैर्य, उत्साह और पहल तीन से अधिक भाई-बहनों वाले प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली के उच्च स्तर का कारण हो सकती है। व्यक्तिगत, व्यावसायिक और संस्थागत विशेषताओं के संदर्भ में, उच्च प्राथमिक/स्कूल के प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली में कोई महत्वपूर्ण भिन्नता नहीं है। अध्ययन के निष्कर्ष एडवर्ड्स (1991) द्वारा समर्थित हैं, जिन्होंने उम्र, शैक्षिक स्तर या अनुभव के वर्षों के आधार पर सैद्धांतिक नेतृत्व में कोई महत्वपूर्ण बदलाव नहीं पाया। डीन (2009) ने पाया कि स्कूल के आकार, क्षेत्र या लिंग के आधार पर सैद्धांतिक नेतृत्व व्यवहार में कोई पर्याप्त भिन्नता नहीं थी। जूलिदेह (2013) ने महिला और पुरुष प्रमुखों, सरकारी और सहायता प्राप्त स्कूलों के प्रमुखों, या अलग-अलग स्तर के अनुभव वाले प्रमुखों के बीच कोई अंतर नहीं पाया। प्रिंस (2006) के अध्ययन के निष्कर्ष इस निष्कर्ष का खंडन करते हैं, जो दर्शाता है कि लिंग और शैक्षिक स्तर ने प्रधानाध्यापकों के नेतृत्व व्यवहार में पर्याप्त असमानताएं पैदा कीं। इसकी पुष्टि निक्सन (2006) के शोध से भी होती है, जिसमें पाया गया कि पुरुष प्रिंसिपलों ने सभी चतुर्थांशों में महिला प्रिंसिपलों की तुलना में खराब प्रदर्शन किया। पारिवारिक चर के संदर्भ में, संयुक्त परिवारों के प्रधानाध्यापक और बेरोजगार जीवनसाथी वाले प्रधानाध्यापक नेतृत्व में बेहतर प्रदर्शन करते हैं। यह संयुक्त परिवार की दिशा और सहायता, प्यार, सम्मान, देखभाल, अनुशासन, क्षमता, जिम्मेदारी में वृद्धि और जिस तरह से साझा कर्तव्य स्कूल के प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली को मजबूत करते हैं, उसके कारण हो सकता है।

निष्कर्ष

इस शोध का उद्देश्य उस आवश्यक भूमिका को उजागर करना है जो प्रधानाध्यापक आज स्कूलों के सामने आने वाली कुछ कठिनाइयों से निपटने में स्कूल प्रशासन का समर्थन करने में निभा सकते हैं। शैक्षिक नेतृत्व के

दृष्टिकोण से अहमदाबाद जिले के उच्च प्राथमिक विद्यालयों के प्रधानाध्यापकों की नेतृत्व शैली का आकलन करने के लिए इस अध्ययन में एक छोटा सा नमूना (एन = 297) का उपयोग किया गया था। यह आशा की जाती है कि इस अध्ययन के निष्कर्ष भविष्य में प्रमुख नेतृत्व शैली की महत्वपूर्ण प्रासंगिकता और शैक्षिक प्रशासन में प्रधानाचार्यों की भूमिका पर शोध को बढ़ावा देंगे। शोधकर्ता का मानना है कि यह अध्ययन नेतृत्व शैली और शैक्षिक प्रबंधन के लिए इसके संभावित मूल्य के बारे में जानकारी को बढ़ाएगा। इस अध्ययन के लिए समक एकत्र करने के अलावा, शोधकर्ता ने उस अवधि के दौरान एक उच्च प्राथमिक विद्यालय में प्रधानाध्यापक के रूप में काम किया, जब वह इसके लिए समक एकत्र कर रही थी। शोधकर्ता को उन्हीं चुनौतियों और दुविधाओं का सामना करना पड़ा जो उच्च प्राथमिक विद्यालय के प्रधानाध्यापकों को झेलनी पड़ीं, जैसे कि अलोकप्रिय निर्णय लिए जाने पर साथियों के दबाव से निपटना; यह सुनिश्चित करना कि चाहे उस पर कितना भी तनाव क्यों न डाला जाए, वह स्कूल के दृष्टिकोण से ध्यान न भटके; संघर्ष स्थितियों को प्रभावी ढंग से संभालना; और स्व-प्रेरित रहकर स्कूल के लक्ष्यों पर ध्यान केंद्रित किया। इसने शोधकर्ता को सुझाव दिया कि सभी प्रिंसिपलों को नेताओं के रूप में तुलनीय बाधाओं का सामना करना पड़ता है और नेतृत्व की भूमिका में अच्छी तरह से निपटने के लिए आवश्यक नेतृत्व गुणों को सीखना चाहिए। यह अध्ययन इस विचार का समर्थन करता है कि नेतृत्व क्षमताओं में सुधार करने से स्कूलों में प्रधानाध्यापकों द्वारा निभाई जाने वाली भूमिका पर अच्छा प्रभाव पड़ सकता है, और उन्हें भविष्य के आत्म-वास्तविक नेता बनने में मदद मिल सकती है।

सन्दर्भ ग्रन्थ सूची

1. रिचर्ड, पी.जे. एट अल. (2009) मैजूरिंग ओर्गनाइजेशनल परफॉर्मेंस टुवर्ड्स मेथोडोलॉजिकल बेस्ट प्रैक्टिस। जर्नल ऑफ मैनेजमेंट, 35, 718-804।
2. नैश, एम) .1983) मैनेजिंग ओर्गनाइजेशनल परफॉर्मेंस, स्कैन फ्रांसिस्कोजस्सी बासा :
3. प्रभा, एस. (2005). लीडरशिप स्टाइल , टोटल क्वालिटी मैनेजमेंट एंड स्कूल इमेज । डॉक्टरेट थीसिस , चेन्नई: मद्रास यूनिवर्सिटी।
4. गॉर्डन, जी.जी. एंड डिटोमासो , एन. (1992) प्रेडिक्टिंग कॉर्पोरेट परफॉर्मेंस फ्रॉम आर्गेनाइजेशन कल्चर। जर्नल ऑफ मैनेजमेंट स्टडीज, 29(6), 783-798।
5. कुमार, आर.जी. (2010) द परफॉर्मेंस ऑफ वीमेन एडमिनिस्ट्रेटिव ऑफिसर इन तमिल नाडु-एन इवैल्यूएशन स्टडी । डॉक्टरेट थीसिस, चेन्नई: मद्रास यूनिवर्सिटी।
6. सैडलर, पी. (2001) लीडरशिप एंड ओर्गनाइजेशनल लर्निंग। हैंड बुक ऑफ ओर्गनाइजेशनल लर्निंग एंड नॉलेज। ऑक्सफोर्ड; ओवीपी।
7. पोर्टर, एल.डब्ल्यू. एंड लॉलर, ई.ई. (1968) मैनेजीरियल ऐटिट्यूड एंड परफॉर्मेंस। न्यूयॉर्क: इरविन-डोर्सी।
8. मेइंडल, जे.आर. एंड एर्लिच, एस.बी. (1987) द रोमांस ऑफ लीडरशिप एडमिनिस्ट्रेटिव साइंस क्वार्टरली, 30, 78-102.
9. कैसर, आर. एट अल. (2008) लीडरशिप फोल्लोवैरशिप एंड एवोलुशन , सम लेसंस फ्रॉम द पास्ट। अमेरिकन सीक्योलॉजिस्ट, 63, 182-196।

10. कैम्बेल, डी.पी. (1990) द कैम्बेल ओर्गनइजेशनल सर्वे (सीओएस) , मिनियापोलिस, एमएन: नेशनल कंप्यूटर सिस्टम्स।
11. युक्ल, जी. (2006) लीडरशिप इन ओर्गनइजेशनल (6th एड) अपर सैडल रिवर, एनजे: प्रेंटिस हॉल।
12. कोटर, जे.पी. (1990) व्हाट लीडरस रियली डो? बोस्टन, मैसाचुसेट्स: हार्वर्ड बिजनेस रिव्यू।
13. नॉर्थ हाउस, पी.जी. (2007) लीडरशिप थ्योरी एंड प्रैक्टिस, न्यू दिल्ली सेज।
14. अडायर, जे. (2006) द इंप्रेशनल लीडर। हाउ टू मोटिव्स , एनकरेज एंड अचीव सक्सेस। नई दिल्ली: कोगन पेज.
15. जॉन, जी.जी. (1958) फंडामेंटल ऑफ़ प्रोफेशनल मैनेजमेंट। न्यू न्यूयॉर्क: सिमंस बोर्डमैन पब्लिकेशन कंपनी.
16. अरुलराज, के.ए. (2002) लीडरशिप बेहेवियर, मैनेजमेंट बेहेवियर एंड क्वालिटी इन एजुकेशन इन सिलेक्टेड स्कूल इन तमिल नाडु। डॉक्टरेट थीसिस, मद्रास यूनिवर्सिटी।
17. वर्गीस, के. (1999) इफ़ेक्ट ऑफ़ लीडरशिप स्टाइल एंड ओर्गनइजेशनल हेल्थ ऑन स्कूल एफ़ेक्टिवनेस। डॉक्टरेट थीसिस, चेन्नई: मद्रास यूनिवर्सिटी।
18. हर्बेनिस, बी.एल. (1987) असेसिंग स्कूल क्लाइमेट टू इम्प्रूव स्कूल एफ़ेक्टिवनेस : ऐनी अरुंडेल कंट्री इंस्ट्रक्शनल लीडरशिप प्रोग्राम का स्कूल क्लाइमेट सर्वे , मैरीलैंड, प्रो क्वेस्ट डिजिटेशन एब्सट्रैक्ट। एएसी.8628987.
19. हेम्फिल, जे.के. (1977) पर्सनल वेरिएबल एंड एडमिनिस्ट्रेटिव स्टाइल इन डी. ग्रिफ़िथ (एडु) बिहैवियर साइंस एंड एडमिनिस्ट्रेटिव, 197-198.
20. वांग, एन. एट अल. (2016) द रिलेसनशिप बिटवीन स्कूल लीडरशिप, सोशल एंड इमोसनल कम्पेटेन्स एंड देयर लीडरशिप। एजुकेशनल मैनेजमेंट एडमिनिस्ट्रेटिव एंड लीडरशिप, सेज जर्नल। 44, आई (3).
21. अरविन, डी.जे. (2016) प्रिंसिपल प्रिपेरेशन ऑफ़ द एफ़ेक्टिवनेस ऑफ़ यूनिवर्सिटी एजुकेशनल लीडरशिप प्रिपेरेशन एंड प्रोफेसनल लर्निंग। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ़ एजुकेशनल लीडरशिप प्रिपेरेशन, 11(1), 17.
22. हटन, डी.एम. (2016) द रेटिंग ऑफ़ हाई परफार्मिंग प्रिंसिपल परफॉर्मेंस ऑन देयर लीडरशिप डायमेंशन बाई सीनियर , एडमिनिस्ट्रेटिव मिडिल मैनेजर्स एंड क्लासरूम टीचर। रिसर्च इन कॉर्पोरेटिव एंड इंटरनेशनल एजुकेशन, सेज जर्नल्स, 11,(2)।
23. स्टिलमैन, पी. (2016) लीडरशिप EQ एंड वर्क इंगेजमेंट इन हेल्थकेयर: रिसर्च रिपोर्ट। सिक्स सेकण्ड्स , सिक्स सेकण्ड्स , द इमोसनल इंटेलिजेंस नेटवर्क।
24. पुनिया, बी.के. (2016) इमोसनल इंटेलिजेंस एंड लीडरशिप बिहैवियर ऑफ़ इंडियन एग्जीक्यूटिव-एन एक्सप्लोरेटरी स्टडी। इण्डिया: गुरु जम्भेश्वर यूनिवर्सिटी।
25. ले पाइन, एम. एट अल. (2016) टर्निंग देयर पैन टू गेन , चारिस्मैटिक लीडर इन्फ़्लुवेन्स ऑन फॉलोवर स्ट्रेस अप्रैजल एंड जॉब परफॉर्मेंस, द एकेडमी ऑफ़ मैनेजमेंट जर्नल, 59 (3)।



26. एवोलियो, बी.जे. (1999) फुल लीडरशिप डेवलपमेंट: बिल्डिंग द वाइटल फार्स आर्गेनाइजेशन। थाउजेंड ओक्स, सीए: सेजा