

ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸುವ

ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸ್ವರೂಪ: ಮೂಲಭೂತ ರಚನಾ-ಕ್ರಮ

ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸ್ವರೂಪಗಳ ಸಾರಲೇಖ

ಶಾಲೆಗಳ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲನೆಯು, ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ವರ್ತನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ನಾಯಕತ್ವದ ಬಗೆಗಿನ ಮೂಲಭೂತ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಆಧಾರ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳ ವಿದ್ವಾಂಸರು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಮೊದಲು ವರ್ಗೀಕರಿಸಿ, ನಂತರ ಗುಣ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕರಿಸುವ ಪ್ರಯತ್ನದಲ್ಲಿ, ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಗಳನ್ನು ವಿವಿಧ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪರಿಕಲ್ಪಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಮೊದಲ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ನೋಡಿದಂತೆ, ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಚಾರಿತ್ರಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿನ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ಸಮಾನಾಂತರವಾಗಿ ನಡೆದಿದೆ. ಪ್ರಾರಂಭದ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತಿಗಳು, ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮ ಯುಗದ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಲ್ಲಿ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿದ್ದರು. ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಬಲಗಳು ಸಂಘಟನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡಿದ್ದರಿಂದ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ಈ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸ ತೊಡಗಿದವು. ಏನೇ ಆದರೂ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ನಿಧಾನವಾಗಿ ಬದಲಾಗುತ್ತವೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗಿ ಶಾಲೆಗಳು ತಾವು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯೊಡನೆ, ಬಿಡಿಸಲಾಗದಂತೆ ಬೆಸೆದುಕೊಂಡಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾಗಿವೆ. ಹೀಗೆ ಶಾಲೆಗಳ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸ್ವರೂಪವು ಅವುಗಳ ಚಾರಿತ್ರಿಕ ಮೂಲಗಳಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಹಿಂದಿನ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮ ಯುಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ವರ್ತನೆಗಳ, ಹಲವಾರು ತತ್ವಗಳು ಶಾಲಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಇಂದಿಗೂ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿವೆ. ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ನಾಯಕರು, ಈ ಚಾರಿತ್ರಿಕ ತಳಹದಿಯನ್ನೂ ಕೈಗಾರಿಕೋತ್ತರ ಸಮಾಜದ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಬೇಡಿಕೆಗಳು ಹಾಗೂ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳೊಂದಿಗೆ ತಳಕು ಹಾಕಿಕೊಂಡಿರುವ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಗಳನ್ನೂ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಮುಖ್ಯವಾದುದು. ತಾವು ನಡೆಸುತ್ತಿರುವ ಶಾಲೆಗಳು ಪರಿವರ್ತನೆಯ ಘಟ್ಟದಲ್ಲಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾಗಿವೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ನಾಯಕರು ಅರಿಯಬೇಕು.

ಈ ಅಧ್ಯಾಯ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುತ್ತದೆ. ಮೊದಲಿಗೆ ಅಧ್ಯಾಯವು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಪರಿಕಲ್ಪಿಸಲು ಮತ್ತು ವಿವರಿಸಲು ಬೆಳೆಸಲಾದ ವಿವಿಧ ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಸಂರಚನೆಗಳನ್ನು ನೌಕರಶಾಹಿ ಸಿದ್ಧಾಂತದಲ್ಲಿ ಔಪಚಾರಿಕ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಪರಿಭಾಷೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಮೂರನೆಯದಾಗಿ ಸಂರಚನೆಯ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಘಟಕಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸುವ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ಪುನರವಲೋಕಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ನಿರ್ಣಯಾತ್ಮಕ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳ ಬೆಳಕಿನಲ್ಲಿ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ, ಶಾಲೆಗಳ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲು ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತವೆ.

ಶಾಲಾ ನಾಯಕರಿಗೆ ಉಪಯೋಗವಾಗುವ ಅಂಶಗಳು

ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯ ಜ್ಞಾನದಿಂದ ಶಾಲಾ ನಾಯಕರಿಗಾಗುವ ಉಪಯೋಗಗಳು :-

- ಒಂದು ಶಾಲಾ ಜಿಲ್ಲೆಯಲ್ಲಿರುವ ಮೂಲಭೂತ ಸಂರಚನಾ ಘಟಕಗಳನ್ನು, ಅವುಗಳ ಕಾರ್ಯಗಳು ವಿಶಿಷ್ಟತೆಗಳು, ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲು ಸಹಾಯಕ
- ನೌಕರಶಾಹಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ವಿಧಿಯುಕ್ತವಾದ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ತಿಳಿದು ಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯಕಾರಿ.
- ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಸಹಜವಾಗಿರುವ ಸಂಘರ್ಷಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ವಿಸ್ತೃತವಾದ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಮತ್ತು ರಾಜಕೀಯ ಸಂದರ್ಭಗಳೊಂದಿಗೆ ಈ ಸಂಘರ್ಷದ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು, ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಅನುಕೂಲ.
- ನಾಯಕತ್ವದ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಶಾಲೆಯ ಧೈಯೋದ್ದೇಶಗಳ ಪೂರೈಕೆಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಬಳಸಲು ಸಹಾಯಕ.

ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮಾದರಿಗಳು

ಅಮೆರಿಕಾದ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಶಾಲೆ ಯಾವ ಪಾತ್ರವನ್ನು ವಹಿಸುತ್ತದೆ? ಮೇಲ್ನೋಟಕ್ಕೆ ಸರಳವಾಗಿ ಕಾಣುವ ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಉತ್ತರವು ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಕಾಲ ಕಳೆದಂತೆ ಬದಲಾಗುತ್ತಾ ಸಾಗಿದೆ. ಇಂದಿನ ಶಿಕ್ಷಕರು ತಮ್ಮ ಪಾತ್ರಗಳು ವಿಸ್ತಾರಗೊಂಡಿವೆ ಎಂದು ಆಗಾಗ ಗೋಳಿಡುತ್ತಾರೆ. ಇಂದು ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಮಾದಕ ವ್ಯಸನ ವಿರೋಧಿ ಶಿಕ್ಷಣ, ಲೈಂಗಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ, ಕ್ರೀಡೆಗಳು, ಶಾಲಾ ನಂತರ ಮಕ್ಕಳ ಪಾಲನೆ ಮುಂತಾದವು ಹಿಂದೆ ಕೌಟುಂಬಿಕ, ಧಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು (ಚರ್ಚು) ಅಥವಾ ಸಮುದಾಯಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿದ್ದವು. ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲು, ಅದರ ಧೈಯಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲು, ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಅದರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಹೊಂದುವಂತೆ ಸಂಘಟಿಸಲು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಅದರ ಪಾತ್ರ ಏನು ಎಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಮೂಲಭೂತ ಸಂಗತಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಟಾಲ್ಕೋಟ್ ಪಾರ್ಸನ್ಸ್ (೧೯೬೦) ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಅವುಗಳು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ವರ್ಗೀಕರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸಮಾಜ ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲು

ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತಹ ನಾಲ್ಕು ವಿಧದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಅವರು ಗುರುತಿಸಿದರು. ಅವರ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ವರ್ಗೀಕರಣ ಹೀಗಿದೆ:

- ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು, ಅಥವಾ ಸಾಕಷ್ಟು ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಸಂಪಾದಿಸುವ, ಮತ್ತು ಪರಿಸರದ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವ ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು.
- ಮೂಲಭೂತ ಸಾಮಾಜಿಕ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ರಾಜಕೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು.
- ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಸಾಮರಸ್ಯ ಮತ್ತು ಒಗ್ಗಟ್ಟನ್ನು ಕಾಪಾಡಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುವ ನ್ಯಾಯಾಲಯ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಂತಹ ಒಗ್ಗೂಡಿಸುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು.
- ಸಮಾಜದ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಿ ಅದನ್ನು ಪಸರಿಸಲು ಸಹಕರಿಸುವ ಶಾಲೆ ಮತ್ತು ಚರ್ಚುಗಳಂತಹ ಆದರ್ಶ ಪಾಲನಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು.

ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯು ತನ್ನ ಪರಿಸರ ಹಾಗೂ ಒಟ್ಟು ಸಮಾಜದ ಜತೆ ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಬಂಧದ ಮಹತ್ವವನ್ನು ವಾರ್ಷಿಕವಾಗಿ ಅವರ ಮಾದರಿಗಳು ನಮಗೆ ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಪರಸ್ಪರ ಸೇರಿಸಲಾಗದ ವರ್ಗಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಸೋತಿದೆ ಎನ್ನುವ ಕಾರಣಕ್ಕೆ ವಾರ್ಷಿಕ ಮಾದರಿ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಟೀಕೆಗೊಳಗಾಗಿದ್ದರೂ, (ಕಾರ್ಪ್ ಮತ್ತು ಸ್ಪಿರೈಟ್ ೧೯೮೦), ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಮಾಜ ಕಟ್ಟುವ ಬೆಲೆಯ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವ ಅವರ ಪ್ರತಿಪಾದನೆ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ನಾಯಕರಿಗೆ ಮಹತ್ವದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಾಗಿದೆ. ಸಮಾಜದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಆ ಸಮಾಜದ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸುತ್ತವೆ. ಹೀಗೆ ಒಂದು ಸಮಾಜ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಅತಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮೌಲ್ಯ ನೀಡಿದರೆ ಅದು ಬೇರೆ ವಿಧದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗಿಂತ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಬೃಹತ್ ಪ್ರಮಾಣದ ಸಂಪನ್ಮೂಲವನ್ನು ನಿಗದಿಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ.

ಪೀಟರ್ ಎಂ.ಬಲ್ಲ ಮತ್ತು ಡಬ್ಲ್ಯೂ. ರಿಚರ್ಡ್ ಸ್ಕಾಟ್ (೧೯೬೨) ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು, ಅವುಗಳಿಂದ ಯಾರಿಗೆ ಉಪಯೋಗ ಎಂಬುದರ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ವರ್ಗೀಕರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಪ್ರಮುಖ ಫಲಾನುಭವಿಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅವರು ನಾಲ್ಕು ಮಾದರಿಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದ್ದಾರೆ.

- ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸದಸ್ಯರುಗಳೇ ಪ್ರಧಾನ ಫಲಾನುಭವಿಗಳಾಗಿರುವ ಪರಸ್ಪರ ಫಲಾನುಭವಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು, ರಾಜಕೀಯ ಪಕ್ಷಗಳು, ವೃತ್ತಿಪರ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಚರ್ಚುಗಳು ಪರಸ್ಪರ ಫಲಾನುಭವಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಉದಾಹರಣೆಗಳಾಗಿವೆ.
- ಮಾಲೀಕರೇ ಪ್ರಧಾನ ಫಲಾನುಭವಿಗಳಾದ ವ್ಯಾಪಾರೀ ಸಂಘಟನೆಗಳು. ಬ್ಯಾಂಕುಗಳು, ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ಸೇವಾ ಉದ್ಯಮಗಳು, ಸಗಟು ಮತ್ತು ಬಿಡಿ ಉದ್ಯಮಗಳು ಇಂತಹ ಸಂಘಟನೆಗಳಾಗಿವೆ.
- ಸಾಮಾನ್ಯ ಸಾರ್ವಜನಿಕರೇ ಪ್ರಧಾನ ಫಲಾನುಭವಿಗಳಾದ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕ್ಷೇಮ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು. ಸೈನ್ಯ, ಪೊಲೀಸು ವಿಭಾಗ, ಅಗ್ನಿ ಶಾಮಕ ದಳ ಮುಂತಾದವುಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯ ಕ್ಷೇಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದಾಹರಣೆಗಳು.

□ ಸಾರ್ವಜನಿಕರೇ ಪ್ರಧಾನ ಫಲಾನುಭವಿಗಳಾಗಿ, ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ಸೇವೆ ಪಡೆಯುವ ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು. ಶಾಲೆಗಳು, ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು, ಸರಮನೆಗಳು, ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಾದರಿಗೆ ಉದಾಹರಣೆಗಳು.

ಪ್ರತಿ ವಿಧದ ಸಂಸ್ಥೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಫಲಾನುಭವಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೂ ಇತರರೂ ಕೂಡಾ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಜೊತೆಗಿನ ಅವರ ಸಂಪರ್ಕದಿಂದ ಲಾಭ ಪಡೆಯ ಬಹುದು ಎಂದು ಬ್ಲಾ ಮತ್ತು ಸ್ಕಾಟರು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಡುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಮಾದರಿಯ ಸಂಸ್ಥೆಯೂ ತನ್ನದೇ ಆದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂರಚನೆಯ ಕಷ್ಟಗಳನ್ನು ಅಥವಾ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ಬ್ಲಾ ಮತ್ತು ಸ್ಕಾಟರು ಸೂಚಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸದಸ್ಯತ್ವವನ್ನು ಹತೋಟಿಯಲ್ಲಿಡುವುದೇ 'ಪರಸ್ಪರ ಲಾಭದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ' ಪ್ರಧಾನ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿದೆ. ಸದಸ್ಯರ ಆಸಕ್ತಿ ಕುಂದಿದಲ್ಲಿ ಕೇವಲ ಕೆಲವೇ ಆಯ್ದ ಜನರ ಗುಂಪು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹತೋಟಿಯನ್ನು ಕೈಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಬಳಕೆಯಿಂದ ಲಾಭವನ್ನು ಗರಿಷ್ಠ ಪ್ರಮಾಣಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗುವುದೆಂತು ಎಂಬುದು ವ್ಯಾಪಾರಿ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಮುಖ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ತದ್ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕರಿಗೆ ಗರಿಷ್ಠ ಸೇವೆ ಒದಗಿಸುವ ಗುರಿಯೊಂದಿಗೆ ಸಮತೋಲನ ಮಾಡ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಜೊತೆ ಇರುವ ಬೇರೆಲ್ಲರನ್ನೂ ಬಿಟ್ಟು, ತಮ್ಮ ಕಕ್ಷಿದಾರನ ಸೇವೆಯತ್ತ ಗಮನ ಹರಿಸಬೇಕಾದ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತದ ತುರ್ತುಗಳು ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಕರ ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಯಾವುದು ಅತ್ಯುತ್ತಮವೋ ಅದರ ಮೇಲೆ ಗಮನ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಬ್ಲಾ ಮತ್ತು ಸ್ಕಾಟರು ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಎಂದು ವರ್ಗೀಕರಿಸಿದರೂ, ಅವುಗಳೂ ಕೂಡಾ ಬೇರೆ ವಿಧದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತವೆ. ರಾಜಕೀಯವಾಗಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಶಾಲೆಗಳು, ಮಕ್ಕಳ ಶಿಕ್ಷಣದ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಸಾಮಾನ್ಯ ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾಗಿ ಚುನಾಯಿತ ಮಂಡಳಿಯಿಂದ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ. ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳು ಮತ್ತು ಸನ್ನದು ಶಾಲೆಗಳು ಕೆಲಮಟ್ಟಿಗೆ ವ್ಯಾಪಾರಿ ಸಂಘಟನೆಗಳಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾ ಸಂಘರ್ಷಮಯ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತವೆ. ಆ ವಿಷಯಕ್ಕಾಗಿ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಶಾಲೆಗಳು ಸಮರ್ಪಕ ಧನಸಹಾಯವನ್ನು ಪಡೆಯದೇ ಹೋದಲ್ಲಿ, ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಬಳಕೆಯ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಜಾಗರೂಕವಾಗಿಯೂ ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯೂ ಆಗಿ ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಏಮಿಟೈ ಎಟ್ಟಿಯೋನಿ (೧೯೬೧) ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮೂರನೆಯ ತರದ ವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ನಾಯಕತ್ವವು ಪ್ರಯೋಗಿಸುವ ಅಧಿಕಾರದ ನಮೂನೆಗಳ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ಮಾಡಿದರು ಅವರು ವರ್ಗೀಕರಣ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಮೂರು ರೀತಿಯ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತಾರೆ:

೧. ಬಲಾತ್ಕಾರಯುತ ಅಧಿಕಾರ: ತಡೆಹಿಡಿಯುವುದು, ಅಮಾನತಿನಲ್ಲಿಡುವುದು ಅಥವಾ ಹೊರ ತಳ್ಳುವಂತಹ ವಾಸ್ತವಿಕ ದಂಡನೆಯನ್ನು ಕೊಡುವುದು, ಅಥವಾ ಅವುಗಳ ಭಯವನ್ನು ಹುಟ್ಟಿಸುವ ಮೂಲಕ ಅಧಿಕಾರ ನಡೆಸುವುದು

೨ ಪ್ರತಿಫಲಾಧಾರಿತ ಅಧಿಕಾರ: ವೇತನ, ಬೋನಸ್ ಹಾಗೂ ಹೆಚ್ಚುವರಿ ಸಂಪಾದನೆಯಂತಹ ಲೌಕಿಕ ಲಾಭಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ ಅಧಿಕಾರ ನಡೆಸುವುದು.

೩.ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಅಧಿಕಾರ: ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡುವುದು, ಹೊಗಳುವುದು, ಸನ್ಮಾನಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಶ್ರೇಣಿಗಳನ್ನು ನೀಡುವುದು ಮುಂತಾದ ಸಾಂಕೇತಿಕ ಪಾರಿತೋಷಕ ಅಥವಾ ಮಂಜೂರಾತಿಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ ಅಧಿಕಾರ ನಡೆಸುವುದು.

ಅವರು ಸುದೀರ್ಘಕಾಲದ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಮೂರು ವಿಧದ ಪ್ರತಿಸ್ಪಂದನಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತಾರೆ. ಬದ್ಧತೆ ಅತ್ಯಂತ ತೀವ್ರವಾದ ಧನಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ, ಲೆಕ್ಕಾಚಾರ ಮಂದವಾಗಿ ಧನಾತ್ಮಕ ಅಥವಾ ಋಣಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ, ಹಾಗೂ ಪರಕೀಯ ಭಾವನೆ ತೀವ್ರವಾದ ಋಣಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಸ್ಪಂದನಗಳಾಗಿರುತ್ತವೆ.

ಪ್ರತಿ ವಿಧದ ಅಧಿಕಾರವೂ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರತಿಸ್ಪಂದನದೊಡನೆ ತಾಳೆಯಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಎಟ್ಟಿಯೋನಿ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ಬಲಾತ್ಕಾರದ ಅಧಿಕಾರ ಪ್ರಯೋಗ ಪರಕೀಯತೆಯ ಭಾವನೆಯಲ್ಲಿ ಪರ್ಯವಸಾನವಾಗುತ್ತದೆ. ಬೆದರಿಸುವ ಅಥವಾ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಮಾರ್ಗವಾಗಿ ಭೌತಿಕ ಶಿಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಬಳಸುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಅವರು ಬಲಾತ್ಕಾರದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಎಂದು ಹೆಸರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರತಿಫಲಾಧಾರಿತ ಅಧಿಕಾರದ ಬಳಕೆ ಮಂದ ಧನಾತ್ಮಕ ಅಥವಾ ಮಂದ ಋಣಾತ್ಮಕ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆ ಅಥವಾ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರಗಳಲ್ಲಿ ಪರ್ಯವಸಾನವಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರತಿಫಲಾಧಾರಿತ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಪ್ರಧಾನವಾಗಿ ಬಳಸುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಅವರು ಉಪಯುಕ್ತತಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಎಂದು ವರ್ಗೀಕರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಅಧಿಕಾರದ ಬಳಕೆಯು ಬದ್ಧತೆಯಲ್ಲಿ ಪರ್ಯವಸಾನವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಅನುಸರಣೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಸಲಕರಣೆಯಾಗಿ ಬಳಸುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಅವರು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಎಂದು ಗುರುತಿಸುತ್ತಾರೆ (ಚಿತ್ರ ೨.೧).

ಚಿತ್ರ ೨.೧ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು: ಎಟ್ಟಿಯೋನಿಯ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಅಖಂಡತೆ

ಋಣಾತ್ಮಕ (-)

ಧನಾತ್ಮಕ(+)

ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ	ಪರಕೀಯತೆ	ಲೆಕ್ಕಾಚಾರ	ಬದ್ಧತೆ
ಬಳಸಿದ ಅಧಿಕಾರ	ಬಲಾತ್ಕಾರಾಧಾರಿತ	ಸಂಪ್ರದಾಯಾಧಾರಿತ	ಪ್ರತಿಫಲಾಧಾರಿತ

ಎಟ್ಟಿಯೋನಿ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯ ಬಗೆಗೆ ಸಾರ್ವತ್ರಿಕರಣಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಅನುಸರಣೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ನಿರೂಪಿಸಲು ಅಧಿಕಾರ, ಪ್ರತಿಸ್ಪಂದನಗಳು, ಮತ್ತು ಸಂಘಟನಾ ಮಾದರಿಗಳ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳನ್ನು ಆಧಾರವಾಗಿ ಬಳಸಿ ಕೊಂಡರು. ಎಟ್ಟಿಯೋನಿ, ನಾಲ್ಕು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ

ಬಗೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿದರು. (ಎ) ಗುರಿಗಳು (ಬಿ.) ಸಂಪನ್ನತೆ (ಸಿ) ಸಂವಹನ (ಡಿ) ಸಾಮಾಜಿಕರಣ.

ಸಂಸ್ಥೆ ಯಾವುದನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತದೆಯೋ ಅದೇ ಗುರಿ. ಅನುಸರಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಮೂರು ರೀತಿಯ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತದೆ.

* ಆದೇಶಾತ್ಮಕ ಗುರಿಗಳು ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಭಿನ್ನ ತರದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗದಂತೆ ತಡೆಯುವ ಮೂಲಕ ಅಥವಾ ವಿಂಗಡಿಸುವ ಮೂಲಕ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತವೆ.

* ಆರ್ಥಿಕ ಗುರಿಗಳು ವಸ್ತುಗಳು ಅಥವಾ ಸೇವೆಗಳ ಉತ್ಪನ್ನದಿಂದ ಗಳಿಸುವ ಲಾಭಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿವೆ.

* ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಗುರಿಗಳು ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಸಂಕೇತಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಸೃಜಿಸುವ ಮತ್ತು ಸಂರಕ್ಷಿಸುವ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಕುರಿತದ್ದಾಗಿವೆ.

ಎಟ್ಟಿಯೋನಿ, ಪ್ರತಿಯೊಂದು ರೀತಿಯ ಗುರಿಯೂ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ರೀತಿಯ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಉತ್ತಮವಾಗಿ ತಾಳೆಯಾಗುತ್ತದೆ ಎನ್ನುತ್ತಾರೆ. ಬಲಾತ್ಕಾರದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಆದೇಶಾತ್ಮಕ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದುವಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತವಾಗಿರುತ್ತವೆ, ಉಪಯುಕ್ತತಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಆರ್ಥಿಕ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದುತ್ತವೆ, ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪ್ರಾಥಮಿಕವಾಗಿ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಗುರಿಗಳ ಬಗೆಗೆ ಕಳಕಳಿ ತೋರುತ್ತವೆ.

ಇನ್ನು ಸಂಪನ್ನತೆ ಎರಡನೆಯ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಬಗೆಯಾಗಿದೆ. ಇದು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಅವರನ್ನು (ಎ) ಅಧಿಕಾರಿಗಳು (ಬಿ) ಅನೌಪಚಾರಿಕ ನಾಯಕರು (ಸಿ) ಔಪಚಾರಿಕ ನಾಯಕರು ಎಂದು ವರ್ಗೀಕರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿರುವ ಸ್ಥಾನ ಅಥವಾ ಅಧಿಕಾರದ ಬಲದಿಂದಲೇ ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಪಡೆದು ಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಅನೌಪಚಾರಿಕ ನಾಯಕರಿಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಸ್ಥಾನ ಅಥವಾ ಅಧಿಕಾರ ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಆದರೆ ಅವರು ಜನರನ್ನು ಪ್ರಭಾವಗೊಳಿಸುವಷ್ಟು ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿಯೇ ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಔಪಚಾರಿಕ ನಾಯಕರು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿಯೂ ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿದ್ದು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿಯೂ ಪ್ರಭಾವಶಾಲಿಗಳಾಗಿರುವವರು. ಎಟ್ಟಿಯೋನಿ ಹೇಳುವ ಪ್ರಕಾರ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು, ಸಾಧನಾತ್ಮಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುವ, ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸಾಧಿಸಲು ಬಯಸುವ ಗುರಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಇನ್ನು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ನಾಯಕರು ವ್ಯಕ್ತಿಕ್ರಮವಾಗಿ, ಸದಸ್ಯರ ನಡುವೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮನ್ವಯತೆ

ಮೂಡಿಸುವ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಕಾಪಾಡುವ, ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಾತ್ಮಕ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ.

ಬಲಾತ್ಕಾರದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಎರಡು ಭಿನ್ನ ಸಂಪನ್ಮ ಬಗೆಯ ಗುಣಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಸಾಧನಾತ್ಮಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ನಾಯಕರು ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಾತ್ಮಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತಾರೆ. ಅನೌಪಚಾರಿಕ ನಾಯಕರು ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಅಧೀನರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಈ ಎರಡು ನಾಯಕರ ಗುಂಪುಗಳ ನಡುವೆ ನೇರ ಸಂಘರ್ಷಗಳೂ ಇರಬಹುದು. ಸಮಾಜದ ಸಂಪನ್ಮರಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಮತ್ತು ಸಹಯೋಗ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಲಕ್ಷಣವಾಗಿದೆ. ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವ ನಾಯಕರು ಸಾಧನಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವ ನಾಯಕರಿಗಿಂತ ಪ್ರಬಲರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ನಾಯಕರು ಮತ್ತು ಅಧೀನರಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಸಮನ್ವಯವಿರುತ್ತದೆ. ಉಪಯುಕ್ತತಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಬಲಾತ್ಕಾರದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಡುವೆ ಎಲ್ಲೋ ಇರುತ್ತವೆ. ಅಲ್ಲಿ ಸಾಧನಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವ್ಯಕ್ತಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ನಾಯಕರಿಂದ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ. ಸಾಧನಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಉಪಯುಕ್ತತಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಮೇಲುಗೈ ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ. ಅಲ್ಲಿ ನಾಯಕರು ಮತ್ತು ಅಧೀನರಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿನ ಸಮನ್ವಯ ಇರುತ್ತದೆ.

ಅನುಸರಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟಂತೆ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾಗಿ ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸುವಾಗ, ಶಾಲೆಗಳ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಎಟ್ಟಿಯೋನಿಯ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ನಾವು ಶಾಲೆಗಳ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಗುರಿ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಪಸರಿಸುವುದು ಎನ್ನುವ ನಿರ್ದಾರಕ್ಕೆ ಬಂದರೆ ಶಾಲಾ ನಾಯಕತ್ವಕ್ಕೆ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಅಧಿಕಾರ ಹೆಚ್ಚು ತಾಳೆ ಹೊಂದುತ್ತದೆ. ಶಾಲೆಗಳು ಆದೇಶಗಳನ್ನು ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಗುರಿಯಾಗಿಸಿ ಕೊಂಡರೆ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗಿ ಬಲಾತ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಬೆಳೆಯಬಹುದು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಶಾಲಾ ನಾಯಕರು ನೆನಪಿಡ ಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ಇದು ಸಂಭವಿಸಿದಾಗ ಅಧ್ಯಾಪಕ ವರ್ಗ ಮತ್ತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ನಡುವೆ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಗಾರರು, ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ನಡುವೆ ಕಂದಕ ಏರ್ಪಡುತ್ತದೆ. ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಬಳಸಲು ಶಾಲೆಯ ಎಲ್ಲ ಭಾಗೀದಾರರಲ್ಲಿ ಸಹಯೋಗವಿರಬೇಕು.

(ಚಿ.೨.೨)

ಚಿತ್ರ ೨.೨ ಎಟ್ಟಿಯೋನಿಯ ಅನುಸರಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ:

ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಾದರಿಗಳು

ಬಳಸಿದ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಅಧಿಕಾರ	ಸಾಮಾನ್ಯ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ	ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಾದರಿ	ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಗುರಿ	ಸಂಪನ್ನರು
ಬಲಾತ್ಕಾರ	ಪರಕೀಯ ತೆ	ಬಲಾತ್ಕಾರ	ಆದೇಶ	ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ನಾಯಕರ ಬೇರ್ಪಡೆ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ನಾಯಕರು ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಅಧೀನ
ಪ್ರತಿಫಲಾಧಾರಿತ	ಲೆಕ್ಕಾಚಾರ	ಉಪಯುಕ್ತತೆ	ಆರ್ಥಿಕ	ಮಿಶ್ರ
ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ	ಬದ್ಧತೆ	ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ	ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ	ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ನಾಯಕರಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ, ನಾಯಕರು ಮತ್ತು ಅಧೀನರಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಸಾಮರಸ್ಯ

ವಿಧಿಯುಕ್ತ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಂರಚನೆ:

ನೌಕರಶಾಹಿ

ನೌಕರ ಶಾಹಿ ಎನ್ನುವ ಪದ ಬಹುಶಃ ಬೇರೆಲ್ಲಾ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಪದಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ, ವಿಶಾಲವಾದ ವಿಧಿಯುಕ್ತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಲು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಬಳಸಲಾಗಿರುವ ಪದವಾಗಿದೆ. ಇದು ಸರ್ಕಾರಿ ಇಲಾಖೆಗಳ

ಮತ್ತು ಬೃಹತ್ ನಿಗಮಗಳ ನೌಕರ ಶಾಹಿ, ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆ, ನಿರ್ಧಾರಗಳು ಮೇಲಿಂದ ಕೆಳಗಡೆಗೆ ಹರಿಯುವುದು, ಮತ್ತು ಪರಸ್ಪರ ಭಾವರಹಿತ ಸಂವಹನದ ವಿಶಿಷ್ಟ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ.

ನೌಕರ ಶಾಹಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಮಾರ್ಕ್ಸ್ ವೆಬರ್ ಅವರನ್ನು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಗುರುತಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಅವರ (೧೯೧೦-೧೯೧೪/೧೯೪೨) ಕೆಲಸಗಳು ಪ್ರಾಥಮಿಕವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರೀ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಮಹತ್ವವನ್ನು ನೀಡಿದರೂ ಅದು ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಎಲ್ಲ ವಿಧದ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಗಳಿಗೂ ನಿಶ್ಚಿತವಾಗಿಯೂ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತಹದು. ವೆಬರ್ ಕೇವಲ ನೌಕರ ಶಾಹಿಯ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದು ಮತ್ತು ವಿವರಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತನಾಗಿರದೇ, ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರ ಹೇಗೆ ಬೆಳೆಯುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಯುವುದರಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಆಸಕ್ತನಾಗಿದ್ದರು.

ನೀಡಲಾದ ಆದೇಶವನ್ನು ಇತರರು ಪಾಲನೆ ಮಾಡಬೇಕು ಎಂಬುದೇ ಅಧಿಕಾರ ಎಂಬ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯ ಅರ್ಥವಾಗಿದೆ. ಈ ಆದೇಶವನ್ನು ಪಾಲಿಸಲೇ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಆದೇಶ ನೀಡುವ ಅಧಿಕಾರಿಯು ಸಂಸ್ಥೆಯೊಳಗೇ ಇರುವಂತಹ ಕಾನೂನು ನಿಗದಿ ಮಾಡಿದ ಶಾಸನಾತ್ಮಕ ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿರುತ್ತಾನೆ (ಉದಾ: ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಾಲ). ಕಾನೂನಾತ್ಮಕ ಸ್ಥಾನಗಳು ತುಂಬಾ ಔಪಚಾರಿಕವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ವರ್ಚಸ್ಪು ನಿರ್ದೇಶನಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಅನುಸರಿಸುವಂತೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವ ಧನಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಫಲಿತವಾಗ ಬಹುದು. ಸ್ಥಾನೀಯ ಅಧಿಕಾರದೊಡನೆ ವರ್ಚಸ್ಪು ಕೂಡಾ ಸೇರಿಕೊಂಡಾಗ ಅದು ಅಧಿಕಾರದಲ್ಲಿರುವವರಿಗೆ ಅನುಕೂಲಕರವಾಗುತ್ತದೆ, ಅವರ ನಿರ್ದೇಶನವನ್ನು ಅನ್ಯರು ಪಾಲಿಸುವಂತೆ ಪ್ರೇರೇಪಿಸುತ್ತದೆ. ವರ್ಚಸ್ಪಿನಿಂದ ಉಂಟಾದ ಅಧಿಕಾರವು ಹುದ್ದೆಯ ಅಧಿಕಾರದೊಂದಿಗೆ ಕೂಡಿದಾಗ ಅದು ದೀರ್ಘಾವಧಿಯವರೆಗೆ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವೆಬರ್ ಇದನ್ನು ಸಂಪ್ರದಾಯದಿಂದ ಉಂಟಾದ ಅಧಿಕಾರದ ಅಂತಿಮ ಮಾದರಿ ಎಂದು ಗುರುತಿಸುತ್ತಾನೆ. ಸರಳವಾಗಿ ಹೇಳಬೇಕೆಂದರೆ ಬಹುಕಾಲದಿಂದ ಬಳಸುತ್ತಾ ಬಂದಿರುವುದರಿಂದ ಅದು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಅಧಿಕಾರ ಎಂದು ಗುರುತು ಪಡೆದುಕೊಂಡಿತಲ್ಲದೆ ಅದನ್ನು ಇತರರೂ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಅಧಿಕಾರವೆಂದು ಗುರುತಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಅಧಿಕಾರವು ಹುದ್ದೆಯ ಒಂದು ಸ್ಥಾನವನ್ನೂ ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತದೆ. ಶಿಕ್ಷಕನು ಒಬ್ಬ ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿದ್ದಾನೆ. ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಾಲನಾಗುವುದು ಇತರರು ಅವನಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಅವಳಲ್ಲಿ ಆ ಅಧಿಕಾರ ಇದೆ ಎಂದು ಗುರುತಿಸುವುದರಿಂದ. ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಾಲರು ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಕಾನೂನಾತ್ಮಕ ಅಧಿಕಾರವೂ ಇರುತ್ತದೆ; ಹಾಗೆಯೇ ಅಧಿಕಾರವೂ ಇರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ವೆಬರನ ನೌಕರ ಶಾಹಿಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ, ಕೇವಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಔಪಚಾರಿಕ ಭಾಗವಾದ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ವಿವೇಚಿಸುತ್ತದೆ. ನೌಕರಶಾಹಿಯ ಬಗೆಗಿನ ವೆಬರನ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ

ಔಪಚಾರಿಕವೂ ಕಾನೂನಾತ್ಮಕವೂ ಆಗಿದೆ. ವೆಬರ್ ಗುರುತಿಸಿದ ನೌಕರಶಾಹಿಯ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು ಕೆಳಗಿನಂತಿವೆ:

೧. ಶ್ರಮ ಮತ್ತು ಪ್ರಾವೀಣ್ಯದ ವಿಭಜನೆ
೨. ನಿಯಮ ನಿಬಂಧನೆಗಳಿಂದ ಮುನ್ನಡೆಸಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆ
೩. ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ.
೪. ವ್ಯಕ್ತಿಸಂಬಂಧ ರಹಿತ ನಿಲುವು
೫. ಅಧಿಕಾರದ ಸುಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಶ್ರೇಣೀಕರಣ
೬. ಆಡಳಿತದಿಂದ ಮಾಲಿಕತ್ವದ ಪ್ರತ್ಯೇಕತೆ.

ಈ ಆರು ಸಾಮಾನ್ಯ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು ನೌಕರಶಾಹಿಯ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಿದರೂ, ಪ್ರತಿಯೊಂದೂ ಸಹ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯಲ್ಲಿ ಅಡಚಣೆಯಾಗಬಲ್ಲ ದೌರ್ಬಲ್ಯಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ.

ಶ್ರಮ ವಿಭಜನೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾವೀಣ್ಯ

ವೆಬರ್ ಗುರುತಿಸಿದ ಅಧಿಕಾರಶಾಹಿಯ ಪ್ರಮುಖ ಗುಣಲಕ್ಷಣ ಶ್ರಮ ವಿಭಜನೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾವೀಣ್ಯ. ಇದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗೆ ಪಾತ್ರಗಳು ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಡಲಾಗುವ ವಿಧಾನಕ್ಕೂ ಕೆಲಸದ ವಿವರಗಳು, ಫ್ಲೋಚಾರ್ಟ್‌ಗಳು ಹಾಗೂ ನೀತಿ ಕೈಪಿಡಿಗಳಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾದ ಅಧಿಕೃತ ಕರ್ತವ್ಯಗಳಿಗೂ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ., ಉದಾಹರಣೆಗೆ-, ಶಿಕ್ಷಕರು ಪ್ರಾಥಮಿಕವಾಗಿ ಬೋಧಿಸುವ ಕರ್ತವ್ಯ ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಆ ಪಾತ್ರ ಹಲವು ಬಾರಿ, ಶಿಕ್ಷಕರ ಒಡಂಬಡಿಕೆಯಲ್ಲಿ ನಮೂದಿಸಲಾದ ಬೇರೆ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಮುಂದುವರೆದು ಬೋಧನೆಯಲ್ಲೂ ಸಹ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಅಥವಾ ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಮತ್ತು ಶ್ರೇಣಿಗಳು ಮತ್ತು ವಿಷಯಗಳನ್ನಾಧರಿಸಿ ವಿಶೇಷ ಪ್ರಾವೀಣ್ಯಗಳು ಇರುತ್ತವೆ. ಮ್ಯಾಗ್ನೆಟ್ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ (ಮ್ಯಾಗ್ನೆಟ್ ಶಾಲೆ ಎಂದರೆ ಅಮೆರಿಕಾದಂತಹ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿದ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ತರಬೇತಿ ನೀಡುವ ಪ್ರತಿಷ್ಠಿತ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಮ್ಯಾಗ್ನೆಟ್ ಶಾಲೆ ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತಾರೆ) ಗಣಿತ ವಿಜ್ಞಾನ, ಉನ್ನತ ಕ್ಯಾಲಿಫರ್ನಿಯಾ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಬೋಧಿಸಲು ಬೇಕಾದ ಅರ್ಹತೆ ಮತ್ತು ತಜ್ಞತೆ ಎರಡನೆಯ ತರಗತಿಯ ಶಿಕ್ಷಕನ ಪಾತ್ರ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಜ್ಞಾನಕ್ಕಿಂತ ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಸರ್ಕಾರದ ಪರವಾನಗಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಮಾಣೀಕರಣದ ಪದ್ಧತಿಯು ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞತೆ ಶಿಕ್ಷಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಅಂತರ್ಗತ ಘಟಕ ಎನ್ನುವ ಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತದೆ.

ಮೇಲಿನ ಉದಾಹರಣೆಯ ಬೆಳಕಿನಲ್ಲಿ, ಕ್ಯಾಲ್ಕುಲಸ್ ವಿಷಯವನ್ನು ಬೋಧಿಸುವುದು ಎರಡನೆಯ ತರಗತಿಗೆ ಬೋಧಿಸುವುದಕ್ಕಿಂತ ಬೇರೆ ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಬಯಸುತ್ತವೆ. ಇಲ್ಲಿ ಶ್ರಮವಿಭಜನೆ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಪ್ರಾವೀಣ್ಯಗಳು ಕಾಣಿಸುತ್ತವೆ. ವಿಶೇಷ ಪ್ರಾವೀಣ್ಯ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸ್ಥಾನಕ್ಕೆ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ತಜ್ಞತೆಯ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಎಂದು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ ಗಣಿತ ಶಾಸ್ತ್ರದಲ್ಲಿ ಡಾಕ್ಟೊರಲ್ (ಅತ್ಯುನ್ನತ) ಪದವಿ ಪಡೆದ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಗಣಿತದ ಕ್ಯಾಲ್ಕುಲಸ್ ಪಾಠ ಮಾಡಲು ಮತ್ತು ಸಣ್ಣ ವಯಸ್ಸಿನಲ್ಲೇ ಪದವಿ ಪಡೆದ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಎರಡನೆಯ ತರಗತಿಗೆ ಪಾಠ ಮಾಡಲು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಶಿಕ್ಷಣ ಇಲಾಖೆ ಬಯಸಬಹುದು.

ಶ್ರಮ ವಿಭಜನೆ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಪ್ರಾವೀಣ್ಯಗಳ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಹೇಗೆ ಶಾಲೆಗಳು ಬೆಳೆದು ಬಂದವು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಯಲು ಸಹಾಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಇಪ್ಪತ್ತನೆಯ ಶತಮಾನದ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ, ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಸರ್ಕಾರಗಳು ಉಚಿತ ಸರಕಾರಿ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದ ಮೇಲೆ ಮತ್ತು ಕಡ್ಡಾಯ ಹಾಜರಾತಿಯ ಕಾಯಿದೆಯನ್ನು ಜಾರಿ ಮಾಡತೊಡಗಿದ ಮೇಲೆ ಸರಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳ ಗಾತ್ರ ಬೆಳೆಯಿತು. ಕುತೂಹಲದ ಸಂಗತಿಯೆಂದರೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಶಿಕ್ಷಣದಲ್ಲಿನ ಈ ಬದಲಾವಣೆ ಮಕ್ಕಳು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಪಡೆಯಬೇಕಾದ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮದ ಕಾಲದಲ್ಲಿಯೇ ಕಂಡು ಬಂದಿತು. “ಸಮೂಹಕ್ಕಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣ” ಎನ್ನುವ ಕಲ್ಪನೆ ನೆಲೆ ಗೊಂಡಂತೆ, ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮದ “ರಾಶಿ ಉತ್ಪಾದನೆ” ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ಹೋಲುವ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸ್ವರೂಪವನ್ನೇ ಅದು ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದ್ದು ಅಶ್ಚರ್ಯವೇನೂ ಅಲ್ಲ. ಶಾಲೆಗಳು ಮಕ್ಕಳನ್ನು ವಯಸ್ಸಿಗನುಗುಣವಾಗಿ ಗುಂಪು ಮಾಡಲಾದ ನೌಕರಶಾಹಿ ಸಂರಚನೆಗಳಾಗಿ ಬೆಳೆದವು. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಡ್ಡಾಯ ಹಾಜರಾತಿಯ ವಯಸ್ಸು ಹೆಚ್ಚುತ್ತಾ ಸಾಗಿದಂತೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಶಾಲೆಗಳು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿ, ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮ ಯುಗದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೌಶಲದಲ್ಲಿ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಪ್ರಾವೀಣ್ಯ ಪ್ರಮುಖ ಎಂದು ಗುರುತಿಸಿ ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿಷಯಾಧಾರಿತ ವಿಶೇಷ ವಿಭಾಗಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಗಳು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಾದವು. ಪ್ರಾವೀಣ್ಯ ಶಾಲಾ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಪ್ರವೇಶಿಸಿದಂತೆಯೇ ಔಪಚಾರಿಕ ಪಾತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳೊಂದಿಗೆ ವಿಸ್ತೃತ ನೌಕರಶಾಹಿಯೂ ಕಾಲಿಟ್ಟಿತು.

ಚಾರಿತ್ರಿಕವಾಗಿ, ಹಿರಿಯ ಅನುಭವಿ ಶಿಕ್ಷಕನೊಬ್ಬನ ಮುಂದಾಳತ್ವದಲ್ಲಿ ಶಾಲೆ ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದು ಅವನನ್ನು ಪ್ರಧಾನ ಶಿಕ್ಷಕ ಅಥವಾ ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಾಲ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ನೌಕರ ಶಾಹಿಯ ಉದಯದೊಂದಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಹಂತಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಪರಿವೀಕ್ಷಣೆಗಳೂ ಬಂದವು. ಹೀಗೆ ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಾಲರ ಪಾತ್ರ ಬದಲಾಗತೊಡಗಿತು. ಪ್ರಧಾನ ಶಿಕ್ಷಕನ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುವುದರ ಬದಲು ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಾಲರು, ಶಿಕ್ಷಕರು-ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ, ಹಣ-ಕಾಸುಗಳು ಮುಂತಾದ ಶಾಲೆಯ ಒಳಗಿನ ಕ್ರಿಯೆಗಳಿಗೆ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರಾದರು. ತನ್ಮೂಲಕ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು, ಪಠ್ಯಕ್ರಮದ ಮಟ್ಟದ ಪರಿಶೀಲನಾಕಾರರು (ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಾಲರು- ಉಪ ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಾಲರು) ಮುಂತಾದ ಆಡಳಿತದ ಅನೇಕ ಪದರಗಳು ಬೆಳೆದವು. ಈ ಶ್ರಮ ವಿಭಜನೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಾವೀಣ್ಯಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ ಒದಗಿಸಿ ಮಕ್ಕಳ ಉತ್ತಮ ಶಿಕ್ಷಣದತ್ತ ಮುನ್ನಡೆಸುತ್ತದೆ ಎಂದು ನೌಕರಶಾಹಿ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ಶ್ರಮ ವಿಭಜನೆ ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಪ್ರಾವೀಣ್ಯಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗೆ ಜನರನ್ನು ಏಕಾಂಗಿಗಳನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಅಪವಾದ ಕೇಳಿಬರುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದಲೇ ಮಾಧ್ಯಮಿಕ ಶಾಲೆಯ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೆ ಪ್ರಾಥಮಿಕ

ಶಾಲೆಯ ಶಿಕ್ಷಕರ ಜಗತ್ತನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಅಷ್ಟೊಂದು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ವಿಶೇಷ ಪ್ರಾವೀಣ್ಯದ ಮತ್ತೊಂದು ಋಣಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮವೇ ಬೇಸರ ಹಾಗೂ ಆಲಸ್ಯ. ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಒಂದು ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಪಾತ್ರದ ಬಗ್ಗೆ ಸ್ಪಷ್ಟತೆಯಿಲ್ಲದೆ ಗೊತ್ತು-ಗುರಿ ಕಳೆದುಕೊಂಡಾಗ ಏಳನೆಯ ದರ್ಜೆಯ ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಬೋಧನೆಯನ್ನು ಮೂವತ್ತು ವರ್ಷ ಮಾಡುವುದು ಎದೆಗುಂದಿಸುವ ಕೆಲಸವೇ ಆಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಬಹುದು.

ಶಾಲೆಗಳು ನಿಸ್ಸಂಶಯವಾಗಿ ಕೆಲ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ಪ್ರಾವೀಣ್ಯ ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾಗಿ ಉಳಿಯುತ್ತವೆ. ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಲ್ಲಿ ಶ್ರಮ ವಿಭಜನೆ ಬಹಳಷ್ಟು ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಸಂಪ್ರದಾಯವಾಗಿ ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ. ನಿಶ್ಚಿತವಾಗಿಯೂ ಶ್ರಮವಿಭಜನೆಯನ್ನು ಮುರಿದು ಹಾಕಲು ಮತ್ತು ವಿಶೇಷ ಪ್ರಾವೀಣ್ಯದ ಋಣಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ನಡೆದಿವೆ. ಸ್ಥಳೀಯ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಶಿಕ್ಷಕ-ತಂಡ, ಬಹು-ತರಗತಿಗಳ ಬೋಧನೆ ಮುಂತಾದವುಗಳು ಈ ನಿಟ್ಟಿನ ಪ್ರಯತ್ನಗಳಾಗಿವೆ. ಹಾಗಿದ್ದರೂ ಶಾಲೆಯ ಸಫಲತೆಯ ಮಟ್ಟ ಬಹುತೇಕ ನಾಯಕತ್ವವನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸುತ್ತದೆ. ಪ್ರಿನ್ಸಿಪಾಲರು ಸಂವಹನೆಯ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಮುಕ್ತಗೊಳಿಸಲು, ಸಾಮುದಾಯಿಕ ಭಾವನೆ ಹುಟ್ಟುಹಾಕಲು, ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಮತ್ತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ನೈತಿಕ ಸ್ಥೈರ್ಯ ಹೆಚ್ಚಳಕ್ಕೆ ಗಮನ ಕೊಡಲು, ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬೇಕು.

ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳು

ವೆಬರನ ಪ್ರಕಾರ ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳು ನೌಕರರಿಗೆ ಒಂದು ರೀತಿಯ ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಒದಗಿಸಿ ಅವರಿಗೆ ನೌಕರಶಾಹಿಯ ಒಳಗೆ ಅಂತರ್ಗತವಾಗಿರುವ ಅವರ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಅವರಿಗೆ ಪೂರೈಸುತ್ತದೆ. ನೀತಿ-ನಿಯಮ ವಿನಿಯಮಗಳಿಲ್ಲದೆ ಹೋದರೆ ಗೊಂದಲ ಉಂಟಾಗಿ ನೌಕರರಿಗೆ ಗುರಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಘಟನಾತ್ಮಕ ಅಸ್ಮಿತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಸಂಘಟನಾತ್ಮಕ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಅರಿತು ಅನ್ವಯಿಸುವಲ್ಲಿ ಏಕರೂಪತೆ ಇರುವುದಿಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಸಂಘಟನಾತ್ಮಕ ಅನುಚಾನತೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪದರಗಳ ನಡುವೆ ತಿಕ್ಕಾಟ ತಪ್ಪಿಸುವ ದ್ರವ್ಯವಾಗಿ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ; ಇದರಿಂದ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗೆ ಮೇಲಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ವಿವಿಧ ಮಟ್ಟದ ಅಧಿಕಾರ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳು ಶಿಕ್ಷೆಯನ್ನು ಕಾನೂನು ಬದ್ಧಗೊಳಿಸುತ್ತವೆಯಲ್ಲದೆ ಅವೈಯಕ್ತಿಕಗೊಳಿಸುತ್ತವೆ. ಜನರು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪಾಲಿಸ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ “ಈ ಕೆಲಸ ಹೀಗೇ ಮಾಡಬೇಕು, ಅದು ನಿಯಮ” ಎಂಬುದು ಅಲ್ಲಿನ ಕೆಲಸದ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯೇ ಆಗಬೇಕು.

ನಿಯಮಗಳ ಜಾರಿ ಮತ್ತು ನಿಯಮ ಮೀರಿದವರಿಗೆ ಶಿಕ್ಷೆ ನೀಡಿಕೆ ಸಮರೂಪದಲ್ಲಿ ಹೊರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ, ನೀವು ಯಾರು ಎನ್ನುವುದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಯಾವ ನಿಯಮವನ್ನು ಮುರಿಯಲಾಗಿದೆ ಎಂಬುದು ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ..

ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳು ಹೊರತಾಗಿ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ನಿಯಂತ್ರಣ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರ ಫಲ ಗೊಂದಲ ಮತ್ತು ಅನಾಯಕತ್ವ. ಬಹಳ ಸಾರಿ ಶಾಲೆಗಳು ಶಿಕ್ಷಕರ ಕೈಪಿಡಿ ಅಥವಾ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಕೈ ಹೊತ್ತಿಗೆಗಳಲ್ಲಿ, ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಘೋಷಣಾ ಪತ್ರದಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸುವಂತೆ ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸುಸೂತ್ರ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗೆ ಈ

ನಿಯಮಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸಲಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ನೆಲೆಸಿರುವವರಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಮಾಡುವುದು ಮತ್ತು ಪರಿಮಿತಿಗಳನ್ನು ಗೊತ್ತು ಪಡಿಸುವುದು ನೀತಿ-ನಿಯಮ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಗಳು. ಆ ಕಾರಣದಿಂದಲೇ ಆಡಳಿತಗಾರರಿಗೆ, ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗಿಂತ ಬೇರೆಯೇ ಆದ ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳಿರುತ್ತವೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಕಾರ್ಯ ಬೇರೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಹಾಗಿದ್ದೂ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಬಳಸುವ ಬದಲಾಗಿ ಇತರರನ್ನು ಶಿಕ್ಷಿಸಲು, ಇತರರಿಗೆ ಅಡಚಣೆ ಮಾಡಲು, ಅವರ ಪೌರಹಕ್ಕನ್ನು ನಿರಾಕರಿಸಲು ಬಳಸುವ ನೌಕರಶಾಹಿಗಳನ್ನು ನೋಡುತ್ತೇವೆ. ನೌಕರಶಾಹಿಗಳು ಬಹುತೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ನಿಯಮಗಳ ಹಿಂದೆ ಅಡಗಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಈ ಮೂಲಕ ತಾವು ಬಂದವನ ಅಹವಾಲಿನ ಹಿಂದೆ ಇರುವ ಮಾನವೀಯ ಮುಖವನ್ನು ನೋಡುವುದನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದೆಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕೆಲ ನೌಕರ ಶಾಹಿಗಳು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಕೆಲ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವಂತೆಯೂ ಇನ್ನು ಕೆಲವರಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗದೆ ಇರುವಂತೆಯೂ ಬಳಸುತ್ತಾರೆ. ಇಂದು ಅಮೆರಿಕ ಸಂಯುಕ್ತ ಸಂಸ್ಥಾನದ ಯಾವುದೇ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಹೋಗಿ- ಅಲ್ಲಿ ಬೇರೆ ಗುಂಪುಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗದ ನಿಯಮಗಳು ತಮಗೆ ಮಾತ್ರವೇ ಅನ್ವಯವಾಗುವುದನ್ನು ಕಂಡು ಕುಗ್ಗಿಹೋಗುತ್ತಿರುವ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಗುಂಪುಗಳನ್ನು ಕಾಣುತ್ತೀರಿ. ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಅಸಮಾನ ವರ್ಗಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು ಶಾಲೆಯ ನಾಯಕರಿಗೆ ಅರಿವಿರಬೇಕು.. ಶಾಲಾನಾಯಕರು ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳ ಅಗತ್ಯ ಮತ್ತು ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಮಾನವ ಅಗತ್ಯಗಳ ಜತೆಗೆ ಸುಸಂಗತವಾಗಿ ತೂಗಿ ನೋಡಬೇಕು. ಜೊತೆಯಲ್ಲೇ ಶಾಲಾ ನಾಯಕರು ನಿಯಮ ನಿಬಂಧನೆಗಳು ಸರಿಯಾಗಿ ಜಾರಿ ಗೊಂಡಿರುವುದರ ಬಗೆಗೆ ಮತ್ತು ಸಮಾನವಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಂಡಿರುವುದರ ಬಗೆಗೂ ಅರಿತಿರಬೇಕು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಶಾಲೆಯೊಂದರ ಹಾಜರಾತಿಯ ನೀತಿ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಒಂದು ಸೆಮಿಸ್ಟರ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೇವಲ ಹತ್ತು ದಿನಗಳು ಗೈರುಹಾಜರಾಗಬಹುದೆಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ. ತರಗತಿಯ 'ಮೊದಲಿಗ' ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಒಂದು ಸೆಮಿಸ್ಟರ್‌ನಲ್ಲಿ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಯಿಂದಲೋ ಅನಾರೋಗ್ಯದ ಕಾರಣಕ್ಕೋ ಹನ್ನೊಂದು ದಿನಗಳು ಗೈರುಹಾಜರಾಗುತ್ತಾನೆ. ಆ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಕೇವಲ ನಿಯಮ ಹೇಳುತ್ತದೆಂಬ ಮಾತ್ರಕ್ಕೆ ಅನುತ್ತೀರ್ಣನಾಗಬೇಕೆ? ಆತನಿಗೆ/ಆಕೆಗೆ ವಿಶೇಷ ಸೌಲಭ್ಯ ಒದಗಿಸಿದರೆ ಆ ಸೌಲಭ್ಯ ಇಂತಹುದೇ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿರುವ 'ಡಿ' ದರ್ಜೆ ಪಡೆದ ಇನ್ನೊಬ್ಬ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗೂ ನೀಡಬೇಕೆ? ಅಸಾಮಾನ್ಯ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳು ಮತ್ತು ವಿಶಿಷ್ಟ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಕಷ್ಟಕರವಾಗಿ ಮಾಡುತ್ತವೆ. ಆಡಳಿತಗಾರರು ದಿನ ದಿನವೂ ಇಂತಹ ನಿರ್ಧಾರಗಳ ಜೊತೆ ಹೆಣಗಾಡುತ್ತಾರೆ. ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳಿರುವುದು ಸಲಹೆ, ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡಲೆಂದೇ ಹೊರತು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಬದುಕು ಮತ್ತು ಭವಿಷ್ಯಕ್ಕೆ ಮಾರಕವಾಗುವ ನಿರ್ಧಾರ ಮಾಡುವುದಕ್ಕಲ್ಲ.

ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ

ವೃತ್ತಿ ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ಜ್ಞಾನವು ನೌಕರರ ನೈತಿಕ ಸ್ಥೈರ್ಯ ಹಾಗೂ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬಗೆಗಿನ ನಿಷ್ಠೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿ ಅವರಿಗೆ ಇನ್ನಷ್ಟು ಪ್ರೇರಣೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ ಎಂಬುದೇ ವೆಬರ್ ಅವರ ವೃತ್ತಿಮಾರ್ಗದರ್ಶನದ ಸಫಲತೆಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಾಗಿದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಒಳಗಿನ ಪದೋನ್ನತಿಗೆ ಇದನ್ನು ಆಧಾರವಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಂಡರೆ ಉನ್ನತ ತಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನವುಳ್ಳ ಸಮರ್ಥರಿಗೆ ಮೊದಲು ಪದೋನ್ನತಿ

ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಪದೋನ್ನತಿಯು ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಫಲಿತಾಂಶವಾದರೂ ಅನೇಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಪದೋನ್ನತಿಯು ಹಿರಿತನ ಅಥವಾ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಇತರರೊಡನೆ ಹೊಂದಿದ ಸಂಪರ್ಕಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿರುತ್ತದೆ.

ಹಿರಿತನ ಮತ್ತು ಸಾಧನೆಗಳ ನಡುವಿನ ಈ ನಿರಂತರ ಸಂಘರ್ಷ ಅನೇಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿದೆ. ಕೆಲ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಜ್ಞಾನ ಎಂದು ಗ್ರಹಿಸಿರುವುದು ಕೇವಲ ಹುಸಿ ಜ್ಞಾನವೋ ಡಂಭವೋ ಆಗಿರಬಹುದು. 'ಸಮರ್ಥನು' ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಮೇಲ್ದರದ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿರ ಬಹುದು ಆದರೆ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಚಾರಿತ್ರಿಕ ತಿಳಿವಳಿಕೆಯ ಅನುಭವದಿಂದ ಬರುವ ಆಳವಾದ ಜ್ಞಾನದ ಕೊರತೆ ಅವನಲ್ಲಿ ಇರಬಹುದು. ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ನೀಡುವ ಪದೋನ್ನತಿಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಚಿಂತಿಸಬೇಕಾದ ಇನ್ನೂ ಒಂದು ಸಂಗತಿಯೊಂದಿದೆ. ಯಾರಾದರೊಬ್ಬರು ಬಹಳ ಶೀಘ್ರವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಹಿರಿಯ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳ ಮೇಲೆ ಬಡ್ಡಿ ಹೊಂದಿದರೆ ಈಗಾಗಲೇ 'ಕಂದಕ'ದಲ್ಲಿರುವ ಹಿರಿಯರ ನಿಷ್ಠೆ ಮತ್ತು ಹುಮ್ಮಸ್ಸು ಕುಂಠಿತವಾಗ ಬಹುದು. ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲ ಬಾರಿ ಬಹಳ ವರ್ಷಗಳಿಂದ ನಿಷ್ಠೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಬಂದಿದ್ದ ಮತ್ತು ಈ ತರಹದ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದ ಹಿರಿಯರನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಸಮರ್ಥರೇ ಆದರೂ ಕಿರಿಯರಿಗೆ ವಿಭಾಗೀಯ ಕುರ್ಚಿಗಳಿಗೆ ಅಥವಾ ಆಡಳಿತ ಸ್ಥಾನಗಳಿಗೆ, ಪದೋನ್ನತಿ ನೀಡಿದಾಗ ಇದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ.

ವ್ಯಕ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಆತ್ಮಸ್ಥೈರ್ಯವನ್ನು ಕುಂದಿಸಬಹುದಾದ, ವೃತ್ತಿ ಸಂಬಂಧಿ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಬಲು ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾಗಿ, ನಾಜೂಕಿನಿಂದ ಬಗೆಹರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವಂತೆ ಶಾಲಾ ನಾಯಕರು ಕೈಕೆಳಗಿನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಜತೆಯೂ ಮೇಲಧಿಕಾರಿಗಳ ಜತೆಯೂ ಸೌಹಾರ್ದ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಉತ್ತಮ ಮಾರ್ಗ.. ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿರುವ ಎಲ್ಲರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ತಿಳಿದು ಕೊಳ್ಳಲು ಕಲಿಯಬೇಕು. ಒಬ್ಬನ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿನ ಋಣಾತ್ಮಕ ವಿಚಾರವು ಸಂಘಟನೆಯ ಮೇಲೂ ಅದರ ಕಾರ್ಯಗಳ ಫಲಿತಾಂಶದ ಮೇಲೂ ಪ್ರತಿಕೂಲ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರುತ್ತದೆ.

ವ್ಯಕ್ತಿಸಂಬಂಧ ರಹಿತ ನಿಲುವು

ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗೆ ಅಥವಾ ಹೊರಗೆ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಸ್ಥಾನ-ಮಾನಗಳನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳದೆ ವೈಚಾರಿಕ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ವಸ್ತುನಿಷ್ಠವಾಗಿ ಮಾಡಿದ ನಿರ್ಧಾರವು ವ್ಯಕ್ತಿಸಂಬಂಧ ರಹಿತ ನಿಲುವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ವೆಬರ್ ಸ್ಥಾಪಿಸಿದ ಈ ವ್ಯಕ್ತಿಸಂಬಂಧ ರಹಿತ ನಿಲುವಿನ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳ-ಹೊರಗಿನಿಂದ ಯಾವುದೇ ಅನುಚಿತ ಒತ್ತಡಗಳಿಲ್ಲದ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ಮಾಡಲು, ನೀತಿಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲು, ಬೇಡಿಕೆಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಪಂದಿಸಲು ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಏನೇ ಆದರೂ ಈ ನಿಲುವಿನ ಬಗೆಗೆ ಎರಡು ವಿಷಯಗಳು ಸತ್ಯವಾಗಿವೆ.

ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ, ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವೈಯಕ್ತಿಕ ದೃಷ್ಟಿ ಕೋನಗಳು ನಿರ್ಧಾರಗಳ ಮೇಲೆ ಮತ್ತು ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳ ಜಾರಿಯ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುತ್ತವೆ. ಒಬ್ಬ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ತನ್ನ ಅನುಚಿತ

ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳದೆ ವಾದಿಸಿ, ಜಗಳವಾಡಿ ತನ್ನ ಹಕ್ಕುಗಳ ಬಗೆಗೆ ಅಟಾಟೋಪ ಮಾಡಿದರೆ ಆಗ ಆಡಳಿತಗಾರನ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಇಷ್ಟಾನಿಷ್ಟಗಳು ಅಥವಾ ಕನಿಕರರಾಹಿತ್ಯವು ಮೇಲುಗೈ ಪಡೆದು ನಿಯಮ ಜಾರಿ ಮಾಡುವ ಕ್ರಿಯೆ ಸುಲಭವಾಗುತ್ತದೆ. ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ ಪಶ್ಚಾತ್ತಾಪವನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸಿ ತನ್ನ ಅನುಚಿತ ವರ್ತನೆಗಳಿಗೆ ತಾನು ಪೂರ್ಣ ಜವಾಬ್ದಾರನೆಂದು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡರೆ ಅಗತ್ಯ ನಿಯಮ ಸಡಿಲವಾಗಿ ಅನ್ವಯವಾಗಬಹುದು. ಬಹಳಷ್ಟು ನಿರ್ಧಾರಗಳಿಂದ ತಮ್ಮ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಇಷ್ಟಾನಿಷ್ಟಗಳನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ತೆಗೆದು ಹಾಕುವುದು ಅಸಾಮಾನ್ಯ ಕಷ್ಟವೇ ಸರಿ.

ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಇದನ್ನು ತೀರಾ ಅತಿರೇಕಕ್ಕೆ ಒಯ್ದು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೊಂದಿಗೆ ತನಗೆ ಯಾವ ಸಂಬಂಧವೂ ಇಲ್ಲದಂತೆ ನಾಯಕನು ವ್ಯವಹರಿಸತೊಡಗಿದರೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನೈತಿಕ ಸ್ಥೈರ್ಯ ಕುಸಿಯುವುದು ಮೇಲ್ನೋಟಕ್ಕೆ ಗೋಚರಿಸತೊಡಗುತ್ತದೆ. ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವರಹಿತ ನಿಲುವಿನಲ್ಲಿ ಮಾನವೀಯ ಅಂತಃಕರಣವು ಕನಿಷ್ಠಕ್ಕೆ ಕುಸಿಯುತ್ತದೆ. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಕುಂದಿ ಫಲಿತಾಂಶಕ್ಕೆ ತೊಂದರೆ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ. ಒಬ್ಬರು ಮತ್ತೊಬ್ಬರ ಬಗೆಗೆ ಯಾವುದೇ ಕಾಳಜಿ ತೋರಿಸದೆ, ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಅಗತ್ಯಗಳು, ಅಥವಾ ಬೇಕು-ಬೇಡಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತನಾಡದೆ, ಕೇವಲ ವೃತ್ತಿಯ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ವ್ಯವಹರಿಸುವ ಜನರುಳ್ಳ, ಶಾಲೆಯೊಂದರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದನ್ನು ನೀವು ಕಲ್ಪಿಸಬಲ್ಲೀರಾ? ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಈ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ನಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ ಮತ್ತು ನಡೆಯಲೂಬಾರದು; ಏಕೆಂದರೆ ಅವುಗಳ ಜೀವಿತೋದ್ದೇಶವೇ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಶೈಕ್ಷಣಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸುವುದು.

ಅಧಿಕಾರದ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ

ಎಲ್ಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಯಾವುದಾದರೊಂದು ಕ್ರಮದ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇದ್ದೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಅನೇಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ, ಫ್ಲೋಚಾರ್ಟ್, ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಕಾರ್ಯಯೋಜನೆಗಳಿಂದ ಒಡಗೂಡಿದ ಸಂಪ್ರದಾಯ ನಿರ್ದೇಶಿತ ಮಾದರಿ ಇಂದಿಗೂ ಪ್ರಚಲಿತವಾಗಿದೆ. ತಮ್ಮದು ಸಮತಲ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆ ಎಂದು ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕೂಡಾ ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಕ ಅಧಿಕಾರಿ ಒಬ್ಬ (ಸಿ.ಇ.ಒ) ಇದ್ದೇ ಇರುತ್ತಾನೆ. ಅಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರ ಯಾರ ಕೈಯಲ್ಲಿದೆ ಎಂದು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತಿಳಿದಿರುತ್ತದೆ. ಸಂಪರ್ಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ, ಅಧಿಕಾರ ಸ್ವರೂಪ, ಮತ್ತು ನಿರ್ಧಾರ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳು ಬದಲಾಗ ಬಹುದು; ಆದರೆ ಅಧಿಕಾರ ವರ್ಗ ಯಾವುದೋ ರೂಪದಲ್ಲಿ, ಉಳಿದುಕೊಂಡೇ ಇರುತ್ತದೆ.

ಅಧಿಕಾರದ ಶ್ರೇಣೀಕರಣ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಳಗಣ ಸಮನ್ವಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದಲ್ಲದೆ ಅಲ್ಲಿ ಶಿಸ್ತಿನ ಪಾಲನೆಯ ಮಟ್ಟ ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ ಎಂದು ವೆಬರ್ ನಂಬುತ್ತಾರೆ. ಮನವಿಗಳನ್ನು ಅಧಿಕಾರದ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ

ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಸರಪಳಿಯ ಮೂಲಕವೇ ಮಾಡ ಬೇಕಾಗಿರುವುದರಿಂದ ಜನರು ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ದುರುಪಯೋಗ ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಸಮಸ್ಯೆ ಅಧಿಕಾರದ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅಂತರ್ಗತವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಇನ್ನೊಂದು ಅಂತರ್ಗತ ದೋಷ ಸಂಪರ್ಕವನ್ನು ಕುರಿತದ್ದಾಗಿದೆ. ಸಂಪರ್ಕವು ಬಹಳ ಸಾರಿ ಮೇಲಿನಿಂದ ಕೆಳಕ್ಕೆ ಒಮ್ಮುಖವಾಗಿ ಹರಿಯುತ್ತದೆ. ಅಧೀನರು ಮೇಲಧಿಕಾರಿಗಳೊಡನೆ ಸಂವಹನ ಮಾಡುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಇಲ್ಲದಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಅನಿವಾರ್ಯವಾದರೆ ಅದನ್ನು ಭಯದಿಂದಲೇ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಬಹಳಷ್ಟು ಬಾರಿ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರೊಡನೆ ಸಹಾಯ ಕೇಳುವುದು ಅಥವಾ ಸ್ಪಷ್ಟತೆಗಾಗಿ ಕೇಳುವುದನ್ನು ಅಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಎಂದು ಅರ್ಥೈಸ ಬಹುದೆಂದು ನೌಕರರು ಅಂಜಬಹುದು. ತಾವು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ವೈಮನಸ್ಸು ಹುಟ್ಟುಹಾಕುವ ಅಸಂತುಷ್ಟ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಎಂದು ಮೇಲಧಿಕಾರಿಗಳು ಭಾವಿಸುವುದು ಬೇಡವೆಂಬ ಮುಂಜಾಗರೂಕತೆಯೂ ಇರಬಹುದು. ಹೀಗೆ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಜನರು ಪರಕೀಯರಾಗಬಹುದು; ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಉಪೇಕ್ಷೆ ಕಾಣಿಸಬಹುದು. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಇದಕ್ಕೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿರುತ್ತದೆ.

ಶಾಲಾ ನಾಯಕರು ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಸತತವಾಗಿ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ ಉಂಟಾಗಬಹುದಾದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ನಿಷ್ಪಲಗೊಳಿಸಲು ಇರುವ ಒಂದು ಸರಳ ವಿಧಾನವಾಗಿದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕುರಿತಾದ ಕನಸುಗಳನ್ನು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಜತೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆ ತಂಡಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು ತಾವು ಏಕಾಂಗಿಗಳಾಗಿದ್ದೇವೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುವವರು ತಮ್ಮನ್ನು ತಾವು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉಪಯುಕ್ತ ಸದಸ್ಯರಾಗಿ ಭಾವಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಒಬ್ಬ ನಾಯಕ ನೌಕರರಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಭಾವವನ್ನೂ ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸವನ್ನೂ ಬೆಳೆಸಲು, ಪ್ರೇರಣೆ ಮತ್ತು ಸಂವಹನದ ಕುರಿತಾದ ತನ್ನದೇ ಆದ ಜ್ಞಾನವನ್ನು, ಬಳಸ ಬಹುದು. ಈ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಮೇಲೆ ವ್ಯಯಿಸಿದ ಪ್ರಯತ್ನ ಯಾವುದೇ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ, ಪ್ರಜ್ಞಾವಂತ ಮತ್ತು ನಿಷ್ಠಾವಂತ ನೌಕರ ವೃಂದವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತದೆ.

ಒಡತನ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಗಳ ಪ್ರತ್ಯೇಕತೆ

ವೆಬರನ ಪ್ರಕಾರ ಮಾಲೀಕತ್ವ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಗಳ ಪ್ರತ್ಯೇಕತೆಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯು, ಅಧಿಕಾರ (ವರ್ಚಸ್ಸು, ಪರಂಪರೆ ಹಾಗೂ ಕಾನೂನಾತ್ಮಕ) ಹಾಗೂ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸ್ವಾಮಿತ್ವ ಹೊಂದಿದವರ ಅಥವಾ ಅದನ್ನು ಮುನ್ನಡೆಸುತ್ತಿರುವವರ ಹಾಗೂ ಅವರಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಡಳಿತ ನಡೆಸುತ್ತಿರುವವರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವೇ ಮುಂತಾದ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಸಂಗತಿಗಳಿಗೆ ಸಂಸ್ಥೆ ಹೇಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸ ಬೇಕು ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಪರಿಕರಗಳನ್ನು ಹೇಗೆ ಹೊಂದಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಎಂಬ ಆಧಾರಭೂತವಾದ ಕ್ರಮವನ್ನು ನೀತಿ ಹಾಗೂ ನಿಯಮಗಳು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತವೆ. ನಿಯಂತ್ರಣ ಹೊಂದಿದವರು (ಮಾಲೀಕರು) ಅನೇಕ ಬಾರಿ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಅಥವಾ ಆಡಳಿತಗಾರರು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಕಷ್ಟಸಾಧ್ಯವಾದ ನೀತಿಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುತ್ತಾರೆ. ನೀತಿಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವವರು ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವವರ ನಡುವಿನ ದೂರ ಅತಿಯಾದರೆ ನೀತಿ ಎಂಬುದರ ಶ್ರುತಿ ಕೆಟ್ಟುಹೋಗಿ ಅಪಸ್ವರ ಹೊರಡುತ್ತದೆ.. ಹಲವೊಮ್ಮೆ ನೀತಿಗಳು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯಗತ ಗೊಳಿಸಲು ಅವಕಾಶವಿಲ್ಲದಂತೆ ತೀರಾ ವಿಶಾಲ, ತೀರಾ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ

ಅಥವಾ ತೀರಾ ಸಂಘರ್ಷಾತ್ಮಕ ಆಗಿರಬಹುದು. ನೀತಿಗಳು ಸಂಘಟನೆಯ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಕುರಿತಾಗಿ ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಇರದಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಆ ನೀತಿಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತ ಗೊಳಿಸುವಾಗ ಅಧಿಕಾರದ ಅತಿ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣ ಉಂಟಾಗಬಹುದು.

ಶಾಲಾ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಗಳು ಅನ್ವಯಿಸಲು ಅಸಾಧ್ಯವಾದ ಅಥವಾ ಉದ್ದೇಶ ಸ್ಪಷ್ಟತೆ ಇಲ್ಲದ ನೀತಿಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಾಗ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರದ ಅತಿಕೇಂದ್ರೀಕರಣ ಉಂಟಾಗುವ ವಿದ್ಯಮಾನ ಇದಕ್ಕೆ ನಿದರ್ಶನ. ನೀತಿಗಳ ಉದ್ದೇಶ ಏನು ಎಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಆಡಳಿತಗಾರರು ಆ ನೀತಿಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತ ಗರಿಷ್ಠ ಫಲಿತಾಂಶ ಸಾಧನೆಗೆ ಶ್ರಮಿಸುತ್ತಾರೆ. ಶಿಕ್ಷಕರಿಂದ ಪ್ರತಿಭಟನೆ ಹೆಚ್ಚಿದಾಗ (ಸಹಜವಾಗಿಯೇ ಹಾಗಾಗುತ್ತದೆ) ಆಡಳಿತಗಾರರು ನೀತಿಗಳ ಪಾಲನೆಯನ್ನು ಖಚಿತಗೊಳಿಸಲು ಹೆಚ್ಚು-ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಬಲಾತ್ಕಾರದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಶಾಲಾ ಮಂಡಳಿಗಳ ನೀತಿಗಳ ಕಲ್ಪನೆ ಮತ್ತು ಜಾರಿ ಮಧ್ಯೆ ಶಾಲಾ ಪರೀಕ್ಷಕರು ನಡುಕಾಪಿನಂತೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕು. ಅವರು ಶಾಲಾ ಮಂಡಳಿಯೊಡನೆ ಮುಕ್ತವಾದ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ, ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು. ಯಾವುದು ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯ ಮತ್ತು ಯಾವುದು ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯವಲ್ಲ ಎಂದು ಹೇಳಲು ಅವರು ಸಿದ್ಧರಿರಬೇಕು. ಶಾಲಾ ಮಂಡಳಿ (ಒಂದರ್ಥದಲ್ಲಿ ಮಾಲೀಕರು) ಕೊನೆಗೂ ಶಾಲೆಯ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶ ಅಥವಾ ಗುರಿಗಳ ಸಾಧನೆಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡದಿರುವ ನೀತಿಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಅದು ಶಿಕ್ಷಕರ ನೈತಿಕಸ್ಥೈರ್ಯವನ್ನು ಹಾಳುಮಾಡಿ ಅವರು ಸಮತೋಲನ ತಪ್ಪಿದ, ಗೊಂದಲಗಳ ಗೂಡಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಬೋಧಿಸುವ ಸ್ಥಿತಿ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ..

ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ:

ಮಾನವೀಯ ಅಂಶಗಳು

ವೆಬರ್ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅಗತ್ಯಗಳ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಬಗೆಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲು ಸೋತೀರುವುದು ಅವರ ನೌಕರ ಶಾಹಿಯ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಮಹತ್ತರ ದೌರ್ಬಲ್ಯವಾಗಿದೆ. ವೆಬರ್ ಅಧಿಕಾರದ ಮೇಲೆಯೇ ಗಮನ ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸಿದರು. ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ, ಕಾನೂನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ವರ್ಚಸ್ಸನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ್ದು ಎಂದು ವರ್ಗೀಕರಿಸಿದರು. ಆದರೆ ಅವರು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಅಧಿಕಾರ ಸಂರಚನೆಗಳ ಬಗೆಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲಿಲ್ಲ.

ಶಾಲಾ ನಾಯಕರು ವೆಬರನ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿದು ಕೊಳ್ಳುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಗಿದೆ ಏಕೆಂದರೆ ಅಂತಹ ಜ್ಞಾನ ಅವರಿಗೆ, ನೀತಿ-ನಿಯಮ, ಸೇವಾ ಹಿರಿತನ, ನಿಯಂತ್ರಣದ ಅವಧಿ ಮುಂತಾದ ಸಂಗತಿಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಹಾಗಿದ್ದರೂ ಮನುಷ್ಯರ ಜೊತೆಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ಜನರು ಹೇಗೆ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಸಂಗತಿಗಳಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸುತ್ತಾರೆ ಎನ್ನುವ ಜ್ಞಾನವೂ ಅಷ್ಟೇ ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಶಾಲಾ ನಾಯಕರು ಕೇವಲ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿನ ನೌಕರಶಾಹಿ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಗಮನ ನೀಡಿದರೆ ಸಫಲರಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೂ ನೌಕರಶಾಹಿಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸದಿದ್ದರೂ ಶಾಲಾ ನಾಯಕರು ಸೋಲುತ್ತಾರೆ.

ವೆಬರನ ನೌಕರಶಾಹಿಯ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಮತ್ತೊಂದು ವಿಮರ್ಶೆಯನ್ನು ಬ್ಲಾ ಮತ್ತು ಸ್ಕಾಟರು (1962) ಮಾಡಿದರು. ಅವರು ನೌಕರಶಾಹಿ ವರ್ತನೆ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ವರ್ತನೆಗಳ ನಡುವೆ ವ್ಯತ್ಯಾಸಗಳಿವೆ ಎಂದು ಸೂಚಿಸಿದರು. ಎರಡೂ ಕೂಡಾ ಜ್ಞಾನದ ನಿಯಂತ್ರಣ (ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಹೇಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತದೆ) ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಎರಡೂ ಕೂಡಾ ಹೇಗೆ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತವೆ. ಬ್ಲಾ ಮತ್ತು ಸ್ಕಾಟರ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರತಿಯೊಂದೂ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮತ್ತು ಮಾನವೀಯ ಅಗತ್ಯಗಳಿಗೆ ಹೇಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದರ ಮೇಲೆ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ನಿರ್ಧಾರವಾಗುತ್ತದೆ. ಬಹು ಪಾಲು ನೌಕರಶಾಹಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಕ್ರಿಯ ಸದಸ್ಯರೇ ಆಗಿರುವ ವೃತ್ತಿಪರರು, ಅವರ ವೃತ್ತಿಪರ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ನೌಕರ ಶಾಹಿಯ ಜ್ಞಾನಗಳನ್ನು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಲು ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ದೀರ್ಘಾವಧಿ ಅಥವಾ ಅಲ್ಪಾವಧಿ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸದೇ ಕಾನೂನಾತ್ಮಕ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ನ್ಯಾಯಬದ್ಧಗೊಳಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವ ನೌಕರಶಾಹಿಯ ನೌಕರನ ಮಾರ್ಗಕ್ಕಿಂತ ಇದು ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಪಾಲ್ ಆಡ್ಲರ್ ಮತ್ತು ಬ್ರಯಾನ್ ಬೋರಿಸ್ (1996) ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿಗಳಲ್ಲಿರುವ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನವೀಯ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಸುತ್ತವರಿದ ವಿವಾದಾಂಶಗಳನ್ನು ಸಂಘಟನೆಯ ಒಳಗಿರುವ ಔಪಚಾರಿಕರಣದ ವಿಧಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ಬಗೆಹರಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದರು. ಆಡ್ಲರ್ ಮತ್ತು ಬೋರಿಸ್ ಎರಡು ವಿಧದ ಔಪಚಾರಿಕರಣಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದರು: (ಎ) ನೌಕರರನ್ನು ಸಮರ್ಥರನ್ನಾಗಿಸುವ ವಿಧ ಮತ್ತು (ಬಿ) ಅನುಕೂಲರಾಗಲು ಬಲಾತ್ಕರಿಸುವ ಉದ್ದೇಶ ಹೊಂದಿರುವಂತಹದ್ದು. ಅವರು ಎಷ್ಟು ಮಟ್ಟಿಗೆ ಔಪಚಾರಿಕ ನಿಯಮಗಳು ವರ್ತನೆಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ಎಷ್ಟು ಮಟ್ಟಿಗೆ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಎನ್ನುವ ಔಪಚಾರಿಕತೆಯ ಮಟ್ಟವನ್ನೂ ಪರಿಗಣಿಸಿದರು. ಔಪಚಾರಿಕತೆಯ ವಿಧ ಮತ್ತು ಮಟ್ಟಗಳ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಬಳಸಿ ಈ ಕೆಳಗಿನ ತಖ್ತೆ 2.3 ರಲ್ಲಿ ಚಿತ್ರಿಸಲಾದ ನಾಲ್ಕು ವಿಧದ ನೌಕರ ಶಾಹಿಗಳನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದರು.

ಚಿತ್ರ 2.3 ಆಡ್ಲರ್ ಮತ್ತು ಬೋರಿಸ್ ರವರ ನೌಕರಶಾಹಿಯ ಮಾದರಿಗಳು

ನೌಕರ ಶಾಹಿ	ಔಪಚಾರಿಕತೆಯ ವಿಧ	ಔಪಚಾರಿಕತೆಯ ಮಟ್ಟ
ಸುಸಂಘಟಿತ	ಸಮರ್ಥ	ಕೆಳ ಮಟ್ಟ
ಸರ್ವಾಧಿಕಾರಯುತ	ಬಲಾತ್ಕಾರಯುತ	ಕೆಳ ಮಟ್ಟ
ಸಮರ್ಥ	ಸಮರ್ಥ	ಮೇಲ್ಮಟ್ಟ
ಯಾಂತ್ರಿಕ	ಬಲಾತ್ಕಾರಯುತ	ಮೇಲ್ಮಟ್ಟ

ಇದೇ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ವೇನ್ ಹಾಯ್ ಮತ್ತು ಸ್ಕಾಟ್ ಸ್ವಿಟ್‌ಲ್ಯಾಂಡ್ (2001) ವೆಬರನ ಔಪಚಾರಿಕರಣ ಮತ್ತು ಕೇಂದ್ರೀಕರಣದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳನ್ನು ನಾಲ್ಕು ವಿಧದ ನೌಕರ ಶಾಹಿಗಳನ್ನು ವಿವರಿಸಲು ಬಳಸಿಕೊಂಡರು. ಅವರು ಆಡ್ಲರ್ ಮತ್ತು ಬೋರಿಸ್ ರಂತೆಯೇ ಔಪಚಾರಿಕರಣವನ್ನು ಸಮರ್ಥ ಅಥವಾ ವಿಘ್ನಕಾರಿ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿದರಲ್ಲದೆ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣವನ್ನು ನಿರ್ಧಾರದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ಪಾತ್ರದ ಪ್ರಮಾಣ ಎಂದು

ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದರು. ವಿಘ್ನಕಾರಿ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣವೆಂದರೆ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತವು ನೌಕರರ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪ ಮಾಡುವುದನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸುತ್ತದೆ. ಮತ್ತು ಶಾಲಾ ಸಂದರ್ಭಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸಿದಾಗ ಆಡಳಿತಗಾರರು ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ಶಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಬಳಸುವುದನ್ನು ಚಿತ್ರಿಸುತ್ತದೆ. ಸಮರ್ಥ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣವು ನೌಕರರಿಗೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಬಗೆಹರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅನುವು ಮಾಡಿ ಕೊಡುತ್ತದೆ; ಆಡಳಿತಗಾರರು ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ವೃತ್ತಿಪರರಾಗಿ ಕಂಡು ತಮ್ಮ ಶಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ಬಳಸಿದಲ್ಲಿ ಅಂತಹ ಶಾಲೆಗಳು ಸಮರ್ಥ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣವುಳ್ಳ ಶಾಲೆಗಳೆನಿಸುತ್ತವೆ.

ನೌಕರಶಾಹಿಯ ಎರಡು ಸಂರಚನೆಗಳನ್ನು ಬಳಸಿ ಅವರು ನೌಕರ ಶಾಹಿಯನ್ನು ನಾಲ್ಕು ವಿಧಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಿದರು.

1. ಸಮರ್ಥ ನೌಕರ ಶಾಹಿಗಳು ಸಮರ್ಥ ಔಪಚಾರಿಕತೆ ಮತ್ತು ಸಮರ್ಥ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣಗಳಿರುವ ನೌಕರ ಶಾಹಿಗಳಾಗಿವೆ. ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ವಿಧಾನಗಳು ಸಮಸ್ಯಾ ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ಸಹಾಯಕವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಮತ್ತು ಶ್ರೇಣೀಬೃಹತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ನೌಕರರಿಗೆ ಅವರ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಸಹಕಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.
2. ವಿಘ್ನಕಾರಕ ನೌಕರಶಾಹಿಗಳು ಇವುಗಳು ವಿಘ್ನಕಾರಕ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣ ಮತ್ತು ಬಲಾತ್ಕಾರಯುತ ಔಪಚಾರಿಕತೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದು ಶಿಕ್ಷಣ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣವಾಗಿಯೂ, ಅನುಸರಣ ಆಗ್ರಹಕಾರಿಯೂ ಆಗಿರುವುದರಿಂದ ಅಸಮರ್ಥವೂ ಪರಿಣಾಮ ರಹಿತವೂ ಆಗಿರುತ್ತವೆ.
3. ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ನೌಕರ ಶಾಹಿಗಳು (ವಿಘ್ನಕಾರಕ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣ ಮತ್ತು ಸಮರ್ಥ ಔಪಚಾರಿಕತೆ) ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿರುವವರನ್ನು ಗುರುತಿಸುವ ಗುಣ ಲಕ್ಷಣ ಹೊಂದಿವೆ. ಆಡಳಿತಗಾರರಿಗೆ ಅನುಕೂಲ ಎನಿಸಿದಾಗ ಮಾತ್ರ ನಿಯಮಗಳು ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತವೆ ಅಥವಾ ಆಡಳಿತಗಾರರು ಆಯಾ ಪ್ರಕರಣದ ಆಧಾರದಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದರಿಂದ ನಿಯಮಗಳು ಇಲ್ಲದಿರಬಹುದು.
4. ನಿಯಮ-ಬಂಧಿತ ನೌಕರ ಶಾಹಿಗಳು, (ಬಲಾತ್ಕಾರಯುತ ಔಪಚಾರಿಕತೆ ಮತ್ತು ಸಮರ್ಥ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣ) ಇದು ಗಡಸು ನೌಕರಶಾಹಿಗಳನ್ನು ಆಡಳಿತಗಾರರನ್ನಾಗಿ ಹೊಂದಿದ್ದು ಸಂದರ್ಭ ಯಾವುದೇ ಇರಲಿ ನಿಯಮಗಳು ಎಂದಿಗೂ ಬಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಈ ಹಿಂದೆ ವಿವರಿಸಿದ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ತುಲನೆಗಳು ಬರ್ನ್ಸ್ ಮತ್ತು ಸ್ಟಾಕರರ (1962/1962) ಸುಸಂಘಟಿತ ಮತ್ತು ಯಾಂತ್ರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಎಂಬ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗೆ ಸಮನಾಗಿವೆ. ಸುಸಂಘಟಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗಿನ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಗಳಿಗೆ ಮಹತ್ವ ನೀಡುತ್ತವೆ. ಆದರೆ ಯಾಂತ್ರಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಒತ್ತು ನೀಡುತ್ತವೆ. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಶಿಕ್ಷಣದ ಜಗತ್ತಿಗೆ ಈ ಸಂಘಟನಾ ಮಾದರಿಗಳನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸುವುದಾದರೆ, ಯಾಂತ್ರಿಕ ಶಾಲೆ ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳಿಗೆ ಒತ್ತು ಕೊಡುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಶಾಲೆಯ ಒಳಗಡೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮತ್ತು ಅನುಮತ ಪಾತ್ರಗಳನ್ನು ವಿಧಿಸುತ್ತದೆ. ಮತ್ತು ಅದು ಒಂದು ನಿಖರ ಮತ್ತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾದ ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಿನ ಹತೋಟಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಪದವೀಧರರನ್ನು ಉತ್ಪಾದಿಸುವುದು, ಖರ್ಚು-ವೆಚ್ಚ

ನಿಯಂತ್ರಿಸುವುದು, ಮತ್ತು ಸುಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಪಾಲಿಸುವುದು ಯಾಂತ್ರೀಕೃತ ಶಾಲೆಯ ಆಡಳಿತಗಾರನಿಗೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಇದಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಒಂದು ಸುಸಂಘಟಿತ ಶಾಲೆ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಮೇಲೆ ಮಹತ್ವದ ವಿಶ್ವಾಸವಿಡುತ್ತದೆ, ಎಲ್ಲರೂ ಸೇರಿ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದನ್ನು ರೂಢಿ ಮಾಡುತ್ತದೆ, ಕೇವಲ ಅಗತ್ಯವಾದ ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತದೆ. ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಅನಮ್ಯವಾದ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ತೆರೆದ, ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಪ್ರವಹಿಸುವ ಸಂವಹನ ಇರುತ್ತದೆ. ಶಿಕ್ಷಕರನ್ನು ಅವರ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ತಜ್ಞರೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸುವುದರಿಂದ ಅವರ ನೈತಿಕಸ್ಥೈರ್ಯ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ. ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಪರಿಮಾಣಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಗುಣಾತ್ಮಕತೆಗೆ ಒತ್ತು ಕೊಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಶಾಲೆಗಳು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಯಾಂತ್ರೀಕೃತ ಮತ್ತು ಸಾವಯವ ಎರಡೂ ಕೂಡಾ ಆಗಿವೆ. ಯಾಂತ್ರೀಕೃತ ಮತ್ತು ಸಾವಯವ- ಎರಡೂ ರೀತಿಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಉತ್ತಮಾಂಶಗಳನ್ನು ಸಮನ್ವಯ ಗೊಳಿಸಿದಾಗ ಅವು ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾಗಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ. ಇಂತಹ ಅತಿರೇಕದ ಮಾದರಿಗಳು ಮೂಲಭೂತ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳನ್ನು ಉದಾಹರಿಸಲು ಉಪಯೋಗವಾದರೂ, ಅಂತಹ ಶುದ್ಧರೂಪದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕವಾಗಿ ಸಿಗುವುದು ಅಪರೂಪ.

ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ರಚನಾತ್ಮಕ ಸಂರಚನೆಗಳು

ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮೂಲಭೂತ ಘಟಕಗಳ ಮೂಲಕ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಪರಿಕಲ್ಪಿಸುವುದು ಇನ್ನೊಂದು ಮಾರ್ಗ. ಹೆನ್ರಿ ಮಿಂಟ್ಸ್‌ಬರ್ಗ್ (1979) ಯಾವುದೇ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮೂರು ಆಧಾರಭೂತವಾದ ಮೂಲಾಂಶಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದರು. ಅವುಗಳು (ಎ) ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ತಿರುಳು ಭಾಗ (ಬಿ) ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಘಟಕ (ಸಿ) ಸಹಾಯಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ. ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ತಿರುಳು ಭಾಗವು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಧಾನ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಜನರಿಂದ ಕೂಡಿರುತ್ತದೆ. ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಘಟಕವಾದ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಶಿರೋಭಾಗ, ಮಧ್ಯ ಪಂಕ್ತಿ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಭಾಗ ಎನ್ನುವ ಮೂರು ಭಾಗಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಶಿರೋಭಾಗವು ಸಂಸ್ಥೆ ತನ್ನ ಉದ್ದೇಶಿತ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗುಣವಾಗಿ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆಯೇ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಖಚಿತಗೊಳಿಸುವ ಆಡಳಿತಗಾರರಿಂದ ಕೂಡಿರುತ್ತದೆ. ಮಧ್ಯ ಪಂಕ್ತಿಯು ಶಿರೋಭಾಗವನ್ನು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ತಿರುಳು ಭಾಗದೊಂದಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕಿಸುವ ಆಡಳಿತಗಾರರಿಂದ ಕೂಡಿರುತ್ತದೆ. ತಂತ್ರಭಾಗವು ಯೋಜನೆ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿ ಹೊಂದಿದ ಆಡಳಿತಗಾರರಿಂದ ಕೂಡಿರುತ್ತದೆ. ಸಹಾಯಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಸಹಾಯಕ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ತಜ್ಞರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಅವರು ಸಂಘಟನೆಯ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲ ಮುಖ್ಯಕಾರ್ಯದ ಹೊರಗೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಚಿತ್ರ 2.4 ಶಾಲೆಯ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಒಂದು ಮಾಡುವ ಐದು ಘಟಕಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಸ್ಥಾನಗಳನ್ನು ವಿಶದಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ.

ಚಿತ್ರ 2.4. ಶಾಲೆಯ ಘಟಕಗಳು: ಮಿಂಟ್ಸ್‌ಬರ್ಗ್‌ನ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಐದು ಮೂಲ ಅಂಶಗಳ ಚಿತ್ರರೂಪ.

ಶಾಲಾ ಜಿಲ್ಲೆ

ತಂತ್ರ ಭಾಗ	ವ್ಯೂಹಾತ್ಮಕ ಶಿರ	ಸಹಾಯಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ
ಪಠ್ಯಕ್ರಮ	ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು	ನಿರ್ವಹಣೆ
ಸಲಹೆಗಾರರು	ಸಹಾಯಕ	ಕೆಫೆಟೀರಿಯಾ
ಪರೀಕ್ಷಾ	ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು	ವೇತನ ಪಟ್ಟಿ
ಸೇವೆಗಳು		

ಮಧ್ಯ ಪಂಕ್ತಿ

ಕಟ್ಟಡ ಪ್ರಾಂಶುಪಾಲರು

ಸಹ ಪ್ರಾಂಶುಪಾಲರು

ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಕ ತಿರುಳು

ಶಿಕ್ಷಕರು

ಒಂದು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಶಾಲಾ ಸಂಘಟನೆಯ ವಿವಿಧ ಘಟಕಗಳು ಪರಸ್ಪರ ಸಂವಹನ ನಡೆಸುತ್ತವೆ. ಐದು ಮೂಲ ಘಟಕಗಳನ್ನು ಸಮನ್ವಯ ಗೊಳಿಸುವ ಯಂತ್ರ ವಿನ್ಯಾಸ ಇಡೀ ಶಾಲೆಯ ಒಟ್ಟು ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆ. ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಗಳು ವಿವಿಧ ಫಲಿತಾಂಶಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತವೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಉಳಿದವುಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಮಿಂಟ್ಲ್ಯೂ ಬರ್ಗ್ ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗೆ ನಡೆಯುವ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಸಮನ್ವಯಗೊಳಿಸುವ ಐದು ವಿನ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತಾರೆ.

1. ಪರಸ್ಪರ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ. ಇದು ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡುವೆ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಸಂವಹನದ ಮೂಲಕ ಸಾಧಿತವಾಗುತ್ತದೆ..

2. ನೇರ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ. ಇಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಬೇರೆಯವರ ಕೆಲಸಗಳ ಉಸ್ತುವಾರಿ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಗೆ ಜವಾಬ್ದಾರನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ.

3. ಕೆಲಸದ ಪ್ರಮಾಣೀಕರಣ: ಇಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವನ್ನು ಆದೇಶಿಸುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಸೂಚಿಸುತ್ತಾರೆ.

4. ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ಪ್ರಮಾಣೀಕರಣ .ಇಲ್ಲಿ ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟಗೊಳಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

5. ಕೌಶಲಗಳ ಪ್ರಮಾಣೀಕರಣ. ಇಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ವಿಶೇಷ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ತರಬೇತಿ ಕೌಶಲ, ಅವರು ಪಡೆಯುವ ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಗಳು ಸಮವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ವಿವಿಧ ಪ್ರಮುಖ ಮೂಲಧಾತುಗಳ ಜೊತೆ ನಡೆಸುವ ಸಮನ್ವಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯು ಐದು ವಿಧದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಪೈಕಿ ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಿ ರೂಪುಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. (ಎ) ಸರಳ ಸಂರಚನೆ (ಬಿ) ಯಂತ್ರ ನೌಕರಶಾಹಿ (ಸಿ) ವೃತ್ತಿಪರ ನೌಕರಶಾಹಿ (ಡಿ) ವಿಭಾಗೀಕೃತ ಸಂಸ್ಥೆ (ಇ) ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ನೌಕರಶಾಹಿ

ಸರಳ ಸಂರಚನೆ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ನೇರ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಬಲವಾದ ವ್ಯೂಹಾತ್ಮಕ ಶಿರ (ಉನ್ನತ ಆಡಳಿತಗಾರರು) ವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ತುದಿಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲ ಅಧಿಕಾರ ಇದ್ದು ಸಂವಹನವು ಮೇಲಿನಿಂದ ಕೆಳಕ್ಕೆ ಹರಿಯುತ್ತದೆ. ಯಂತ್ರನೌಕರಶಾಹಿ ಅತ್ಯಧಿಕ ಸಮನ್ವಯವನ್ನು ಹೊಂದಿದ ಸುಯೋಜಿತ ಸಂಸ್ಥೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆ ತುಂಬಾ ಔಪಚಾರಿಕವಾಗಿದ್ದು ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳು ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ಯಂತ್ರ ನೌಕರಶಾಹಿಯು ಅನೇಕ ರೀತಿಗಳಲ್ಲಿ ವೆಬರನ ಆದರ್ಶ ನೌಕರಶಾಹಿಯನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತದೆ. ವೃತ್ತಿಪರ ನೌಕರಶಾಹಿ ಅಷ್ಟಾಗಿ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣ ಹೊಂದಿಲ್ಲದಿದ್ದರೂ, ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ನಿರ್ದೇಶಿತವಾದ ನೌಕರಶಾಹಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಪ್ರಮಾಣೀಕೃತ ಕೌಶಲಗಳು ಬಹಳ ಪ್ರಮುಖವಾಗುತ್ತದೆ. ಅಧಿಕಾರ ವೃತ್ತಿಪರ ಕೈಯೊಳಗಿರುವುದರಿಂದ ಆಡಳಿತ ನಿಯಂತ್ರಣ ಹೆಚ್ಚು ವಿಕೇಂದ್ರೀಕೃತವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ವಿಭಾಗೀಕೃತ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಮಧ್ಯಮ ಮಟ್ಟದ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಹೆಚ್ಚಿನ ನಿಯಂತ್ರಣ ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಉತ್ಪನ್ನಗಳು ಪ್ರಮಾಣೀಕರಣಗೊಂಡಿದ್ದು ಅದು ಸಂಘಟನೆಯ ಸಫಲ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಅಗತ್ಯ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಹಾಯಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಪ್ರಮುಖ ಸಮನ್ವಯ ಸಾಧನಗಳಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಈ ಐದರಲ್ಲಿ ಸರಳ ಸಂರಚನೆ, ಯಂತ್ರ ನೌಕರಶಾಹಿ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ನೌಕರಶಾಹಿಗಳು ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಂಡು ಬರುತ್ತವೆ. ಈ ಮೂರು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಮಾದರಿಗಳು ಅತ್ಯಧಿಕ ಸಂರಚನಾಪೂರಿತವಾದ ಹಾಗೂ ಅತ್ಯಂತ ನಿರಂಕುಶ (ಸರಳ ರಚನೆ) ಮಾದರಿಯಿಂದ ತೊಡಗಿ ಅಧಿಕಾರಯುತವಾಗಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೂ ಔಪಚಾರಿಕತೆಗೂ ಮಹತ್ವ ನೀಡುವ (ಯಂತ್ರನೌಕರ ಶಾಹಿ)ನಮೂನೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡು, ವಿಕೇಂದ್ರೀಕೃತ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರತೆಯೇ ನಿರ್ಣಾಯಕವಾಗಿರುವ (ವೃತ್ತಿ ಪರ ನೌಕರ ಶಾಹಿ)ಯ ವರೆಗಿನ ಅಖಂಡತೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತದೆ.

ಚಿತ್ರ 2.5 ಮಿಂಟ್‌ಬರ್ಗನ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ

ಮಾದರಿಗಳು

ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ವಿಧ	ಸಮನ್ವಯದ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಯಂತ್ರ ವಿನ್ಯಾಸ	ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಬಲ ಘಟಕ
ಸರಳ ರಚನೆ	ನೇರ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ	ಶಿರಸ್ಸು
ಯಾಂತ್ರಿಕ ನೌಕರಶಾಹಿ	ಕೆಲಸದ ಪ್ರಮಾಣೀಕರಣ	ತಂತ್ರ ರಚನೆ
ವೃತ್ತಿಪರ ನೌಕರಶಾಹಿ	ಕೌಶಲಗಳ ಪ್ರಮಾಣೀಕರಣ	ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಕ ತಿರುಳು
ವಿಭಾಗೀಕೃತ ಸಂಘಟನೆ	ಉತ್ಪನ್ನಗಳ ಪ್ರಮಾಣೀಕರಣ	ಮಧ್ಯ ರೇಖೆ
ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಅಧಿಕಾರ	ಪರಸ್ಪರ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ	ಸಹಾಯಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ

ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಆಡಳಿತಗಾರರು ಪ್ರಭಾರಿಗಳಾಗಿದ್ದು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಉನ್ನತಿ ಸಾಧಿಸುವಂತೆ ಮಾಡುವುದನ್ನೇ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಿದ ಶಿಕ್ಷಕರಿರುವ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಸರಳ ರಚನೆ ಎನ್ನಬಹುದು. ಈ ತರಹದ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಕೆಳಮಟ್ಟದ ನೈತಿಕಸ್ಥೈರ್ಯದಿಂದ ಹಿಡಿದು ತರಗತಿಯಲ್ಲಿರುವವರ ತಿಳಿವಳಿಕೆಯ ಕೊರತೆಯವರೆಗೆ ವ್ಯಾಪಿಸಿರಬಹುದು. ಯಾಂತ್ರಿಕ ನೌಕರಶಾಹಿಯ ಶಾಲೆಗಳು ತುಂಬಾ ಔಪಚಾರಿಕವಾಗಿರುತ್ತವೆ. ನಿರ್ಧಾರಗಳು ಶ್ರೇಣೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಮಾದರಿಯಂತೆಯೇ ಆಗುತ್ತವೆ; ಹಾಗೂ ಶಾಲೆಯ ವ್ಯವಹಾರದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಿಚಾರವನ್ನೂ ಹತ್ತೊಂಟಿಯಲ್ಲಿ ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳುವುದು ಹೇಗೆ ಎಂಬುದೇ ಆಡಳಿತಗಾರರ ಮನದಲ್ಲಿ ಸದಾ ಕೊರೆಯುತ್ತಿರುವ ವಿಷಯ ಆಗಿರುತ್ತದೆ ಫಲಿತಾಂಶವೂ ವೆಚ್ಚ-ಲಾಭ ಸರಿದೂಗಿಸುವುದರ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರವೂ ಯಂತ್ರ ನಿರ್ದೇಶಿತ ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮ ಮಾದರಿಗೆ ಅನುವು ಮಾಡಿ ಕೊಡುತ್ತವೆ. ಈ ಮಾದರಿಯ ಶಾಲೆಯು ಸ್ಥಾಪಿತ ಪ್ರಮಾಣಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾದ ಕಲಿಕೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ತಯಾರು ಮಾಡುತ್ತದೆ; ಯಾಕೆಂದರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಶಾಲೆಯನ್ನು ಹೊಣೆ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ನಾವು ಈ ದೇಶದ ಬಹಳ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ನೋಡುವ ಮಾದರಿ ಮೊದಲಿನ ಎರಡು ಮಾದರಿಗಳ ಯಾವುದೋ ಒಂದು ಸಮಿಶ್ರಣವನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತವೆ.

ವಿಕೇಂದ್ರೀಕೃತ ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯುಳ್ಳ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ಶಿಕ್ಷಣ ತಜ್ಞರ ಕೈಗಳಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರವಿರುವ ವೃತ್ತಿಪರ ನೌಕರಶಾಹಿಯ ಶಾಲೆಗಳ ಬಗೆಗೆ ಆಗಾಗ್ಗೆ ಪ್ರಸ್ತಾಪ ಬರುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಅಂತಹ ಶಾಲೆಗಳು ಕಾಣ ಸಿಗುವುದು ತೀರಾ ಅಪರೂಪ. ಎಲ್ಲ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಅವರಲ್ಲಿರುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಶ್ರೇಷ್ಠ ಮಟ್ಟದ ವರೆಗೆ ಕೊಂಡೊಯ್ಯುವ, ಎಲ್ಲ ಸದಸ್ಯರ ಜೊತೆಗೆ ಹಂಚಿಕೊಂಡ ಕಾಣೆಯ ಸಮನ್ವಯ ಈ ಮಾದರಿಯನ್ನು ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತದೆ. ಮುಕ್ತ ಸಂವಹನೆ, ಮಟ್ಟಸವಾದ ಆಡಳಿತ ರಚನೆ, ವೃತ್ತಿಪರ ರೂಢಿಗಳು ಮುಂತಾದ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದಾದರೂ ಕೇವಲ ಕೆಲವೇ ಶಾಲೆಗಳು ಮಿಂಚ್ಚು ಬರ್ಗ್ ಕಂಡುಕೊಂಡ ವೃತ್ತಿಪರ ನೌಕರಶಾಹಿಯ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗುಣ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುತ್ತವೆ.

ಶಾಲೆಗಳು ಎದುರಿಸುವ

ನಿರಂತರ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳು

ಶಾಲೆ ಎಂಬ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ತಾಕಲಾಟ ನಡೆಸುತ್ತಿರುವ ದ್ವಂದ್ವಗಳು ಅಥವಾ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳು ಅಥವಾ ವಿಪರ್ಯಾಸಗಳ ಬಗೆಗೆ ಅಂತಿಮ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯೊಂದನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದೇ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಇರುವ ಮಾರ್ಗ. ಲೀ ಬೋಹ್ಲಮನ್ ಮತ್ತು ಟೆರೆನ್ಸ್ ಡೀಲ್ (1991) ಇಂತಹ ಹತ್ತು ಮಹತ್ವದ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಸುಗಮ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಗಾಗಿಯೂ ಸಮರ್ಪಕ ಸಂರಚನೆಗಳನ್ನು ಕಾಪಾಡುವುದಕ್ಕಾಗಿಯೂ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಈ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳನ್ನು ತೂಗಿಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತವೆ. ಚಿತ್ರ 2.6 ಹತ್ತು ಸಂದಿಗ್ಧಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರತಿ ಸಂದಿಗ್ಧದ ಜೊತೆಗಿನ ಪ್ರಶ್ನೆಗಳ ಸಾರಾಂಶ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಶಾಲಾ ನಾಯಕರು ಈ ಎಲ್ಲ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಂಜಸ ಸಮತೋಲನ ಉಂಟುಮಾಡುವಲ್ಲಿ ನಿರ್ಣಾಯಕ ಪಾತ್ರಗಳನ್ನು ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಶಾಲಾ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವಲ್ಲಿ ರೋಡ್ಡೆ ಒಗಾವಾ, ರಾವರ್ಟ್ ಕೌಸನ್, ಮತ್ತು ಎಲೆನ್ ಗೋಲ್ಡ್‌ರಿಂಗ್,(1999) ಶಾಲೆಗಳು ಎದುರಿಸುವ ಒಳಗಿನ ಮತ್ತು ಹೊರಗಿನ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳನ್ನು ಸ್ಥೂಲವಾಗಿ ವಿವರಿಸಿದರು. ಅವರು ಸಂಘಟನೆಯ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳನ್ನು ಬಗೆ ಹರಿಸಲಾಗದ ಅಥವಾ ತೀರ್ಮಾನಿಸಲಾಗದ “ಮೂಲಭೂತ ದ್ವಂದ್ವ” ಎಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದರು. ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸಂದಿಗ್ಧಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿವೆಯೆಂದರೆ ಅವುಗಳು, ತಮ್ಮೊಳಗೇ ಪರಸ್ಪರ ತಿಕ್ಕಾಟ ನಡೆಸುವ “ಮಹತ್ವದ ಮೌಲ್ಯಗಳಿಗೆ ಗಾಢವಾಗಿ ಬದ್ಧವಾಗಿವೆ” ಎಂದೇ ಅರ್ಥ ಎಂದು ಅವರು ಹೇಳಿದರು.(ಋ.೨೨೮).

ಗುರುತಿಸಲಾದ ಆಂತರಿಕ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳು ಯಾವುವೆಂದರೆ: (ಎ) ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಗುರಿಗಳು (ಬಿ) ಕಾರ್ಯ ಸ್ವರೂಪ (ಸಿ) ವೃತ್ತಿಪರತೆ (ಡಿ) ವರ್ಗವ್ಯವಸ್ಥೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗುರಿಯ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳು ಈ ಗುರಿಗಳು ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸದಸ್ಯರ ಉದ್ದೇಶ ಮತ್ತು ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಘರ್ಷ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳಾಗಿವೆ. ಅರ್ಹತಾ ವೇತನ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಯನ್ನು ಉದಾಹರಣೆಯಾಗಿ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಸಮಾನತೆ ಮತ್ತು ಸ್ಪರ್ಧೆಗಳು ಇದರ

ಕೆಳಗೆ ಸಂಘರ್ಷಿಸುವ ಮೌಲ್ಯಗಳಾಗಿರಬಹುದು. ಕಾರ್ಯಸ್ವರೂಪದ ಸಂದಿಗ್ಧವು ಸಂಘಟನೆಯ ಒಳಗಿನ ಔಪಚಾರಿಕ ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಘರ್ಷಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ. ಕಾನೂನು ವಿಧಿಸಿದ ಸುಧಾರಣಾ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು (ಔಪಚಾರಿಕ) ಮತ್ತು ಶಾಲೆಗಳು ಹೊಂದಿರುವ ಆಳವಾದ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ರೂಢಿಗಳು(ಅನೌಪಚಾರಿಕ) ಇವುಗಳ ನಡುವೆ ಮೌಲ್ಯ ಸಂಘರ್ಷ ಹೊರಹೊಮ್ಮಬಹುದು. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಕರ ಕೆಲಸವು ಯಾವುದೇ ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ, ಸಾಮಾನ್ಯ ದೃಷ್ಟಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಪರಂಪರೆಯಿಂದ ಪಡೆದ ರೂಢಿಗಳು ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ನಿರ್ಧಾರಗಳಿಂದ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಪಡೆಯುತ್ತದೆ ಎಂದು ಇವರು ಗುರುತಿಸಿದರು. ವೃತ್ತಿಪರತೆಯ ಸಂದಿಗ್ಧವು ನೌಕರಶಾಹಿ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ದೇಶನಗಳು ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರತೆಯ ನಡುವೆ ಇರುವ ಸಂಘರ್ಷವನ್ನು ಕುರಿತದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವೃತ್ತಿಪರತೆ ವಿಶೇಷ ತಜ್ಞತೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತಿದ್ದು ಅನುದ್ದಿಶ್ಯವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ವಾಸ್ತವಿಕವಾಗಿ ಈ ಸಂದಿಗ್ಧವು ಶಾಲೆಗಳ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಗಳ ಹೃದಯವನ್ನು ಹೊಕ್ಕು ಕೈಗಾರಿಕೋದ್ಯಮೋತ್ತರ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಶಾಲೆಗಳ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಪಾತ್ರಗಳನ್ನು ಮರುವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸುವುದರ ಕೇಂದ್ರವಾಗ ಬಹುದು. ಶ್ರೇಣೀಕೃತವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಸಂದಿಗ್ಧವು ಮೇಲು-ಕೆಳಗಾದ ಮತ್ತು ಕೆಳಗು-ಮೇಲಾದ ಆಡಳಿತಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಘರ್ಷ. ಈ ಮೂಲಭೂತ ಸಂದಿಗ್ಧವನ್ನು ಪಟ್ಟು ಹಾಕಿ ಮಣಿಸಲು ನಡೆಯುವ ಸುಧಾರಣಾ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ಪ್ರಮಾಣಾಧಾರಿತ ಪಠ್ಯಕ್ರಮ ಪರಿಷ್ಕರಣ, ಮತ್ತು ಸನ್ನದು ಶಾಲೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಪ್ರಮಾಣಗಳ ಅಭಿಯಾನವು ಪಠ್ಯಕ್ರಮದ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತ ರಚನೆಯ ಪರ ವಾದಿಸಿದರೂ ಸನ್ನದು ಶಾಲಾ ಪ್ರತಿಪಾದಕರು ಪಠ್ಯಕ್ರಮದ ವಿಕೇಂದ್ರೀಕರಣ ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಆಯ್ಕೆಯನ್ನು ಸಮರ್ಥಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಚಿತ್ರ ೨.೬ ಬೋಲ್ಮನ್ ಮತ್ತು ಡೀಲರ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯ

ನಿರ್ಣಾಯಕ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳು

ಸಂದಿಗ್ಧ	ಪ್ರಶ್ನೆಗಳು
ಬೇರ್ಪಡಿಸುವಿಕೆಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಸೇರ್ಪಡಿಸುವಿಕೆ	ಸಮನ್ವಯವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಂಡು ಕೆಲಸವನ್ನು ವಿಭಜಿಸುವುದು ಹೇಗೆ?
ತೆರಪಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಅತಿಕ್ರಮಣ	ಸಂಸ್ಥೆಯ ಎಲ್ಲ ಕಾರ್ಯಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಂರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿತವಾಗಿವೆಯೇ? ಒಂದೇ ಕೆಲಸವನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಅತಿರಿಕ್ತ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆಯೇ?
ಕಡಿಮೆ ಬಳಕೆಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಅತಿ ಹೊರೆ	ಹುದ್ದೆಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ನೆರವಾಗುತ್ತಿವೆಯೇ? ಜನರ ಶಕ್ತಿ ಅಲ್ಪಬಳಕೆ ಅಥವಾ ಅತಿಬಳಕೆ ಆಗುತ್ತಿದೆಯೇ?

ಸ್ವಪ್ನತೆಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಸೃಜನಶೀಲತೆ	ಜನರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ತಿಳಿದಿದ್ದಾರೆಯೇ? ಅವರಿಂದ ನಿರೀಕ್ಷಿತವಾದುದನ್ನು ಅವರು ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆಯೇ? ಅವರ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ನಮ್ಯತೆ ಮತ್ತು ಸೃಜನ ಶೀಲತೆಗೆ ಅವಕಾಶ ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆಯೇ?
ಸ್ವಾಯತ್ತತೆಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಪರಸ್ಪರ ಅವಲಂಬನೆ	ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅವರ ಕರ್ತವ್ಯ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸ್ವಾಯತ್ತತೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆಯೇ? ಸಂಘಟನೆಯ ಲಾಭಕ್ಕಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಪರಸ್ಪರ ಸಹಕರಿಸುತ್ತಾರೆಯೇ?
ಸಡಿಲತೆಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಬಿಗಿಯಾದ ಜೋಡಿಕೆ	ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ಸಮನ್ವಯ ಗೊಳಿಸುತ್ತದೆಯೇ? ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ನೀತಿಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಯದ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ತಡೆಯುತ್ತವೆಯೇ?
ಕೇಂದ್ರೀಕರಣಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ವಿಕೇಂದ್ರೀಕರಣ	ಅಧಿಕಾರ ಸಮಂಜಸವಾಗಿ ಹಂಚಿಕೆಯಾಗಿದೆಯೇ? ಆಡಳಿತದಿಂದ ಅತಿಯಾದ ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಹೊರ ಚೆಲ್ಲುತ್ತಿದೆಯೇ? ಅತಿಯಾದ ಶಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ನಿಯೋಜಿಸಲಾಗಿದೆಯೇ?
ಧೈಯರಾಹಿತ್ಯಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಧೈಯಬದ್ಧತೆ	ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ಗುರಿಗಳು ಪ್ರಸಕ್ತವಾಗಿವೆಯೇ? ಗುರಿಗಳನ್ನು ಮರುಪರಿಶೀಲನೆ ಮಾಡಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಪುನರಾವರ್ತಿಸುವುದು ಆಗುತ್ತಿದೆಯೇ?
ಬೇಜವಾಬ್ದಾರಿತನಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಸ್ಪಂದನರಾಹಿತ್ಯ	ಸಂಸ್ಥೆಯ ಜನರು ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ಓಗೊಡುತ್ತಿದ್ದಾರೆಯೇ? ಸಂಸ್ಥೆ ಪೋಷಕರು ಮತ್ತು ಸಮುದಾಯಕ್ಕೆ ಉತ್ತರ ದಾಯಿಯಾಗಿದೆಯೇ?

ಅನುವರ್ತನೆಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಅತಿ ಅನುಸರಣೆ

ಶಿಕ್ಷಕರು,ಆಡಳಿತಗಾರರು ಮತ್ತು
ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ತಮ್ಮ ಪಾತ್ರಗಳನ್ನು
ಅನುಸರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆಯೇ? ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳ
ಬಗೆಗೆ ಅತಿ ಅವಲಂಬನೆ ಇದೆಯೇ?

ಶಾಲಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಎದುರಿಸುವ ಬಾಹ್ಯ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳೆಂದರೆ (ಎ)ನಿರಂತರತೆ (ಬಿ)ಸಂಘಟನಾ ಪರಿಮಿತಿಗಳು (ಸಿ) ಅನುಸರಣೆ. ನಿರಂತರತೆ ಎಂದರೆ, ಪರಿಷ್ಕರಿಸಲು ಎಷ್ಟೇ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದರೂ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಂರಚನೆಗಳು ಹಲವು ಕಾಲ ಸಂದರೂ ಸ್ಥಿರವಾಗಿ ಉಳಿದು ಕೊಳ್ಳುವವು. ಒಗಾವಾ, ಕ್ರೌಸರ್, ಮತ್ತು ಗೋಲ್ಡರಿಂಗ್ ಪರಿಷ್ಕರಣೆಗಳನ್ನು ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಈಗಾಗಲೇ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಸಂರಚನೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಶೈಲಿಗೆ ಹೊಂದುವಂತೆ ವಿಶಿಷ್ಟವಾಗಿ ಬದಲಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಗುರುತಿಸಿದರು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮ ಉದ್ದೇಶಿತ ಕಾರ್ಯಗಳ ಕುರಿತಾಗಿರುವ ಅನಿಶ್ಚಯತೆ ಹಾಗೂ ಅಸ್ಥಿರತೆಯನ್ನು ತಡೆದುಕೊಂಡೇ ಹೊರಗಿನ ಪರಿಸರಕ್ಕೆ ಯಾವ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ ಎನ್ನುವುದೇ ಮೂಲ ಪ್ರಶ್ನೆ. ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಮೇರೆಗಳ ಸಂದಿಗ್ಧವು ಮೇರೆಗಳಿರುವ, ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಾಗಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೇ ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ. ಹಾಗಾದರೂ ಬಹಳ ಸಾರಿ ಈ ಮೇರೆಗಳ ಮಿತಿ ಯಾವುದು ಎಂಬುದು ಅಸ್ಪಷ್ಟ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮೇರೆ ಅಥವಾ ಗಡಿಯನ್ನು, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸದಸ್ಯತ್ವ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಬಂಧದ ಜಾಲಬಂಧ, ಅಥವಾ ಸದಸ್ಯರ ಪಾತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಚಟುವಟಿಕೆ ಹೀಗೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ರೀತಿಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಬಹುದು. ಅನುಸರಣೆಯ ಸಂದಿಗ್ಧವು ಒಂದು ಶಾಲೆ ತನ್ನ ಪರಿಸರದ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ತಾಂತ್ರಿಕವಾಗಿ ಅಥವಾ ಸಾಂಕೇತಿಕವಾಗಿ ಅನುಸರಿಸುತ್ತದೆಯೇ ಎನ್ನುವುದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ. ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಹಾಗೂ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಸ್ಥಳೀಯ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು, ತನ್ನ ಪ್ರಮುಖ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಹಾಗೂ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪಾಲಿಸುವ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯುಳ್ಳ ಸಂಸ್ಥೆ ತಾಂತ್ರಿಕ ಅನುಸರಣೆಯ ಮಾದರಿ ಅನಿಸುವುದು. ಸಾಂಕೇತಿಕ ಅನುಸರಣೆ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಸಾಮಾಜಿಕ ಮಾನ್ಯತೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಸಂರಚನೆಗಳ ಕುರಿತಾಗಿದೆ. ಪದವೀದಾನ ಸಮಾರಂಭಗಳು ತಾಂತ್ರಿಕ- ಸಾಂಕೇತಿಕ ಸಂಗತಿಯನ್ನು ವಿಶದಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಸಂಭ್ರಮದ ಪದವೀದಾನ ಸಮಾರಂಭದ ಸಂಪ್ರದಾಯ ಶಾಲೆಯು ತನ್ನ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಿದ ಜಯದ ದ್ಯೋತಕವೆ, (ತಾಂತ್ರಿಕ ಅನುಸರಣೆ) ಅಥವಾ ಅದು ಶಾಲೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗೆ ಮಾನ್ಯತೆ ತಂದುಕೊಡುವ ಒಂದು ಸಾಂಕೇತಿಕ ಸಮಾರಂಭವೆ (ಸಾಂಕೇತಿಕ ಅನುಸರಣೆ)?.

ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯ ಇಂತಹ ಚೌಕಟ್ಟುಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವುದು ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ನಾಯಕರಿಗೆ ಶಾಲೆಗಳು ಮತ್ತು ಶಾಲಾ ಜಿಲ್ಲೆಗಳನ್ನು ವಿಶಾಲ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ನೋಡಲು ಅವಕಾಶ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಶಾಲಾ ನಾಯಕರು ವಿಶಾಲವಾದ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯಲ್ಲಿ ಅವರ ಸಂಘಟನೆಯ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಅರಿತುಕೊಂಡು ಹೊರಗಡೆಯ ಪರಿಸರ-ದೊಡನೆ ಶಾಲೆಯ ಸಂಬಂಧಗಳ ಬಗೆಗೆ ಜಾಗೃತರಾಗಿರುವುದು ಅಗತ್ಯ.

ಸಾರಾಂಶ

ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳ ಕುರಿತಾದ ಈ ಪರಿಶೀಲನೆ ಶಾಲಾ ನಾಯಕತ್ವಕ್ಕೆ, ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕ ಅನ್ವಯಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಅಧ್ಯಾಯವು, ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ನಮೂನೆಗಳು, ನೌಕರಶಾಹಿಯ ಮೂಲಭೂತ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳು, ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಿವಿಧ ಅಂಗಗಳು ಹಾಗೂ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯು ಎದುರಿಸಬೇಕಾದ ನಿರಂತರ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದೆ. ಈ ಪರಿಕರಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಂಡು ಸಂಸ್ಥೆಯ ನಾಯಕರು ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಹಾಗೂ ಅದರ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿತ್ವವನ್ನು ಹಾಗೂ ವಿವಿಧ ಭಾಗೀದಾರರ ಅಗತ್ಯಗಳನ್ನು ಸರಿದೂಗಿಸಲು ಹೆಣಗುತ್ತ ಕಾರ್ಯವೆಸಗಬೇಕಾಗಿದೆ. ಪಾರ್ಸನ್ ಮತ್ತು ಬ್ಲಾ ಮತ್ತು ಸ್ಕಾಟರು ನೀಡಿದ ಮಾದರಿಗಳು ವಿಶಾಲವಾದ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಶಾಲೆಗಳ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಉದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳಲು ಚೌಕಟ್ಟನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಪಾರ್ಸನ್ ಅವರು ಶಾಲೆಯ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಕಾರ್ಯ ಸಮಾಜದ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಸಂರಕ್ಷಿಸಿ ವರ್ಗಾಯಿಸುವುದು ಎಂದು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದರು. ಬ್ಲಾ ಮತ್ತು ಸ್ಕಾಟರು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಒಳಿತಿಗಾಗಿ ಸೇವೆ ಮಾಡುವುದು ಶಾಲೆಯ ಲಕ್ಷಣ ಎಂದು ಭಾವಿಸಿದರು. ಸಂಘಟನಾ ಸಂರಚನೆ ಹೇಗೆ ಮೂಲಭೂತ ಗುರಿಗಳನ್ನು ತಲುಪುವಂತೆ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ತಡೆಯುತ್ತದೆ ಎಂದು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಶಾಲೆಯ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯ. ಆ ಎಳೆಯಲ್ಲಿ ಎಟ್ಟಿಯೋನಿಯ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಧಿಕಾರ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ, ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯ ಅನುಸರಣೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಶಾಲೆಗಳು ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳು ಎಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಇದರ ಅರ್ಥ ಶಾಲೆಗಳ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಗುರಿ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಸಂರಕ್ಷಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಪುಷ್ಟೀಕರಿಸುವುದು ಎಂದಾಗುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ ಶಾಲೆಗಳು ಬಹುಮಾನ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸನ್ಮಾನ, ಪ್ರಶಂಸೆ ಮತ್ತು ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳಂತಹ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಸಂಪ್ರದಾಯಗಳನ್ನು ಬಳಸಲು ಅತ್ಯಂತ ಅರ್ಹವಾದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾಗಿವೆ ಇಂತಹ ಅಧಿಕಾರವು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬಗೆಗೆ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದ ಧನಾತ್ಮಕ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಅಂತಹ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತಗಾರರು ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಕರ ನಡುವೆ ಅತ್ಯಧಿಕ ಮಟ್ಟದ ಸಹಕಾರ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ.

ಈ ಅಧ್ಯಾಯ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯ ಆಧಾರಭೂತ ಧಾತುಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ನಿರ್ಮಿತಿಗಳನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಿದೆ.ವೆಬರನ ನೌಕರಶಾಹಿಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಔಪಚಾರಿಕ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ನೌಕರಶಾಹಿಯ ದೌರ್ಬಲ್ಯಗಳನ್ನು ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾಗಿ ವಿವೇಚಿಸಲು ತಳಹದಿಯಾಗಿದೆ. ನೌಕರಶಾಹಿಯ ಆರು ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಅವುಗಳ ಗುಣಾವಗುಣಗಳ ಜೊತೆಗೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ (ಎ) ಶ್ರಮವಿಭಜನೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾವೀಣ್ಯ (ಬಿ) ನೀತಿ-ನಿಯಮಗಳು (ಸಿ) ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ಉದ್ದೇಶದ ಅರಿವು (ಡಿ) ಅವೈಯಕ್ತಿಕ ಪರಿಗಣನೆ (ಇ) ಅಧಿಕಾರದ ಶ್ರೇಣೀಕರಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು (ಎಫ್) ಆಡಳಿತದಿಂದ ಮಾಲಿಕತ್ವದ ಪ್ರತ್ಯೇಕತೆ.

ಮುಂದುವರೆದು, ಈ ಅಧ್ಯಾಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಿತು. ವೃತ್ತಿಪರತೆಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯನ್ನು ನೌಕರಶಾಹಿಯೊಡನೆ ತೂಗಿ ನೋಡಲಾಯಿತು;

ಈ ಮೂಲಕ ಚರ್ಚೆಯ ಅಖಂಡತೆಯೊಂದನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸಿ ವಿವಿಧ ಬಗೆಯ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಗಳನ್ನು ವಿವಿಧ ಪ್ರಮಾಣಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಯಿತು.

ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ಪರಸ್ಪರ ಸಂಘರ್ಷದಲ್ಲಿರುವ ತಿರುಳು ಮೌಲ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಈಗ ಜರುಗುತ್ತಿರುವ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳನ್ನು ನೋಡುತ್ತಾ ಶಾಲೆಗಳ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸಲಾಯಿತು. ಶಿಕ್ಷಕರು, ಆಡಳಿತಗಾರರು, ಪೋಷಕರು, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ಭಾಗೀದಾರರಿಂದ ವಿನ್ಯಾಸವಾದ ಮೌಲ್ಯಗಳ ಸಾರವು ಶಾಲಾ ಸಂಸ್ಕೃತಿಗೆ ಆಧಾರವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಮಾನ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ನಂಬಿಕೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸುವ ಎಲ್ಲ ಬಗೆಯ ಭಾಗೀದಾರರನ್ನು ಒಂದು ಸಮಾನ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಕಾಣ್ಕೆಯತ್ತ ಸೆಳೆದು ಅದನ್ನು ಸಾಕಾರಗೊಳಿಸಿ ಶಾಲೆಯ ರೂಪವನ್ನು ನೀಡಿ ಮುನ್ನಡೆಸುವುದು ಆ ನಾಯಕತ್ವಕ್ಕೆ ಸವಾಲಿನ ವಿಷಯವೇ ಸರಿ. ಇದು ಶಾಲೆಯ ಸ್ಥಾಪಿತ ದರ್ಶನ ಮತ್ತು ಜೀವಿತೋದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸುವ ನಾಯಕರ ಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ವರ್ತನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಸಾಧಿತವಾಗುತ್ತದೆ. ಯಾವಾಗ ಶಾಲೆಯ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆ, ಕಾರ್ಯನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು, ವೇಳಾಪಟ್ಟಿ, ಮತ್ತು ಇತರ ಸಮನ್ವಯ ಸೂತ್ರಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಯು ನಂಬಿದ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತವೆಯೋ ಆಗ ನಾಯಕನು, ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಚರ್ಚಿಸಿದ ಸಂಘಟನಾ ಸಂರಚನೆಯ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳಿಗೆ ಸಮಂಜಸ ಪ್ರತಿಪಂದನವನ್ನು ಪಡೆಯುವಲ್ಲಿ ಜಯಶೀಲನಾಗಿದ್ದಾನೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

ಈ ಅಧ್ಯಾಯದಲ್ಲಿ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂರಚನೆಯ ಕುರಿತಾಗಿ ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸಿದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕ ಸ್ವರೂಪದ ಮೂಲಭೂತ ಕಲ್ಪನೆಗಳಾಗಿವೆ. ಈ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳು ಮುಂದಿನ ಅಧ್ಯಾಯಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಕೂಲಂಕಷವಾಗಿ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡುವ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ನಾಯಕತ್ವದ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳಿಗೆ ಇಟ್ಟಿಗೆ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತವೆ.