TOPIC-3
अभिक्षमता (Aptitude)

सिविल सेवाओं की दक्षता (अभिक्षमता) एवं आधारभूत मूल्यः ईमानदारी (सत्यनिष्ठा), तटस्थता (भेदभाव रहित) एवं असंलग्नता (गैर-तरफदारी), वस्तुनिष्ठता, सार्वजनिक सेवा के प्रति समर्पण भाव, असक्त वर्गों (कमजोर वर्गों) के प्रति समानुभूति, सहिष्णुता तथा सहानुभूति (करूणा)।

Aptitude and foundational values for Civil Services: integrity, impartiality and non-partisanship, objectivity, dedication to public service, empathy, tolerance and compassion towards the weaker sections.

सिविल सेवा के लिए अभिक्षमता (Aptitude for Civil Service)

*कुछ बच्चे गाँव में खेल रहे थे। खेल के क्रम में एक बच्चा राजा बनकर, अन्य साथियों को अपना अनुगामी बनाकर, सभा आयोजित करता, उनकी समस्याओं को सुनता और उनका समाधान करता था। गांव के बच्चों की एक ऐसी ही सभा में चाणक्य ने उस बच्चे को देखा, जो राजा बनकर न्याय कर रहा था। चाणक्य ने अपनी पैनी नजर से यह भाँप लिया कि इस बच्चे में राजा बनने के लक्षण हैं। उस बच्चे की **प्रतिभा** और **अभिक्षमता** को पहचान कर चाणक्य ने उसकी समुचित शिक्षा-दीक्षा एवं प्रशिक्षण की व्यवस्था की और अंततः उसकी मदद से नंद वंश को उखाड़ फेंका। यही बच्चा भारतीय इतिहास में **चंद्रगुप्त मौर्य** के नाम से जाना जाता है।*

किसी भी क्षेत्र-विशेष में सफलता पाने के लिए तदनुरूप अभिक्षमता का होना आवश्यक है।

अभिक्षमता क्या है? (What is Aptitude)

अभिक्षमता व्यक्ति के व्यक्तित्व का वह अंतर्निहित गुण है जो उसे किसी खास कार्य या भूमिका के निर्वहन के योग्य बनाता है।

विभिन्न व्यक्तियों की कार्यप्रणाली, व्यवहार, सीखने की क्षमता, स्थितियों के अनुसार समायोजन आदि को लेकर भिन्नता दिखाई देती है। यद्यपि सभी व्यक्तियों में सामान्य बौद्धिक योग्यताएँ होती हैं, फिर भी उनमें कुछ ऐसी विशिष्ट क्षमताएँ / योग्यताएँ होती हैं जो उन्हें जीवन के विभिन्न क्षेत्रों में दूसरों से आगे ले जाती हैं या उन्हें अपने क्रियाकलापों में सफलता प्राप्त कराने में सहायता प्रदान करती हैं। इसे ही **अभिक्षमता** कहा जाता है। यह व्यक्ति के व्यवहार के उन विशिष्ट गुणों की ओर संकेत करती है जो यह बताते हैं कि वह व्यक्ति किसी विशेष क्षेत्र में कार्यों को कितने प्रभावपूर्ण ढंग से निष्पादित करेगा।

अभिक्षमता, ऐसी विशेषताओं का संयोग है जो व्यक्ति को प्रशिक्षण द्वारा कुछ विशिष्ट कौशलों को अर्जित करने की समर्थता या योग्यता को सूचित करती है। *यह किसी खास विषय या क्षेत्र में ज्ञान हासिल करने, सीखने, कुशलतापूर्वक कार्यों को निष्पादित करने की अंतःशक्ति (Potentiality), अंतर्निहित संभावना या विशिष्ट क्षमता को दर्शाता है। यह प्रतिभा को इंगित करती है, जिससे किसी खास क्षेत्र में निपुणता विकसित करने की क्षमता का पता चलता है।* किसी व्यक्ति के अभिक्षमता को जानकर भविष्य में उसके द्वारा किये जाने वाले कार्यों के बारे में पूर्वानुमान लगाया जा सकता है। उदाहरणस्वरूप- प्रशासक, सैनिक, संगीतज्ञ आदि बनने के लिए तदनुरूप अभिक्षमता की आवश्यकता होती है।

प्रमुख विशेषताएँ :

1. अभिक्षमता, व्यक्ति के भीतर एक तरह के आन्तरिक सामर्थ्य *(Potentiality)* को इंगित करती है।
2. किसी व्यक्ति की वर्तमान अभिक्षमता उसके वर्तमान गुणों का एक ऐसा समुच्चय है जो उसकी भावी क्षमताओं की ओर संकेत करता है। यह पर्याप्त वातावरण एवं समुचित प्रशिक्षण मिलने पर किसी विशिष्ट क्षेत्र में, भविष्य में किये जाने वाले निष्पादन *(Performance)* या कार्यप्रणाली को इंगित करती है।
3. किसी व्यक्ति की अभिक्षमता किसी कार्य को करने में उसकी उपयुक्तता *(Fitness)* को व्यक्त करता है।
4. यह सामर्थ्य जन्मजात या अर्जित हो सकता है। उदाहरण के लिए एक व्यक्ति में संगीत की जन्मजात अभिक्षमता हो सकती है, जबकि किसी अन्य व्यक्ति में वातावरण एवं संगीत के प्रभाव से यह अभिक्षमता अर्जित भी की जा सकती है। व्यक्ति की अभिक्षमता वंशानुगत तथा वातावरण दोनों पर आधारित हो सकती है।

5. चूँकि अभिक्षमता, किसी विशेष क्षेत्र में व्यक्ति के कौशल *(Skill)* सीखने की क्षमता को दर्शाता है, अतः इसके (अभिक्षमता परीक्षण) आधार पर यह पुर्वानुमान लगाया जा सकता है कि व्यक्ति उपयुक्त वातावरण एवं प्रशिक्षण प्राप्त करने के बाद भविष्य में उस क्षेत्र विशेष में अपने कार्यों का कैसा निष्पादन *(Performance)* करेगा।

योग्यता एवं अभिक्षमता में अंतर *(Difference Between Ability and Aptitude)*

अभिक्षमता और वर्तमान योग्यता पूर्णतः एक समान नहीं हैं। जैसे हो सकता है **'क'** नामक व्यक्ति में कार चलाने की योग्यता विद्यमान हो, परन्तु **'ख'** में कार चलाने की उच्च अभिक्षमता हो, फिर भी वह अभी कार चलाने में असमर्थ हो। इसका आशय यह है कि यदि **'ख'** को समुचित प्रशिक्षण दिया जाय तो वह एक बेहतर कार चालक बन सकता है। स्पष्ट है कि *योग्यता वर्तमान स्थिति को इंगित करती है जबकि अभिक्षमता पर्याप्त वातावरण एवं समुचित प्रशिक्षण मिलने पर किसी विशिष्ट क्षेत्र में, भविष्य में किये जाने वाले निष्पादन (Performance) या कार्यप्रणाली को इंगित करती है।*

सिविल सेवा में अभिक्षमता परीक्षण (Aptitude Test), मुख्य परीक्षा एवं साक्षात्कार के माध्यम से अभ्यर्थी की वर्तमान योग्यता एवं उसकी मनोवृत्ति का परीक्षण किया जाता है कि उसमें भविष्य में अच्छे प्रशासक बनने की क्षमता है या नहीं।

उपलब्धि (Achievement), योग्यता (Ability) एवं अभिक्षमता (Aptitude) में अंतर

'उपलब्धि' व्यक्ति की भूतकाल की सफलताओं को दर्शाता है, जैसे किसी व्यक्ति ने किसी विशेष क्षेत्र में क्या प्राप्त किया? 'योग्यता' वर्तमान स्थिति को दर्शाती है, जैसे **'क'** में कार चलाने की योग्यता है। **'अभिक्षमता'** पर्याप्त एवं समुचित प्रशिक्षण मिलने पर किसी क्षेत्र या कार्य विशेष में भावी सफलता को संकेतिक करती है।

अभिक्षमता और रूचि में अंतर *(Difference between Aptitude & Interest)*

रूचि किसी व्यक्ति का किसी कार्य, वस्तु, लक्ष्य या क्षेत्र के प्रति विशेष लगाव, पसंद, आकर्षित होने और उस पर ध्यान देने की प्रवृत्ति को दर्शाती है। जैसे- जिसकी क्रिकेट के प्रति रूचि है, वह उसके प्रति आकर्षित होता है, मनोयोग के साथ कार्य करता है और ऐसा कर संतुष्टि पाता है। यही कारण है कि शैक्षणिक और व्यावसायिक परामर्श और निर्देशन प्रदान करते समय व्यक्ति की रूचियों को भी ध्यान में रखा जाता है। रूचि में एक ही दिशा में, सकारात्मक दृष्टिकोण रखते हुए आगे बढ़ा जाता है। दूसरी ओर अभिक्षमता, व्यक्ति के उन गुणों, विशेषताओं एवं क्षमताओं को इंगित करती है, जिसके आधार पर भविष्य में, उपयुक्त वातावरण एवं प्रशिक्षण प्राप्त होने पर किसी क्षेत्र विशेष में वह कैसा कार्य करेगा, इसकी संभावना पूर्वानुमान लगाया जा सकता है। जिस व्यक्ति में सिविल सेवा के प्रति रूचि एवं अभिक्षमता दोनों हो वह प्रशासन में बेहतर एवं प्रभावी तरीके से कार्यों का निष्पादन करेगा।

नई पहल

छात्रों में छिपी रचनात्मक लेखन क्षमता तथा प्रतिभाओं को सामने लाने और उन्हें निखारने के उद्देश्य से सी.बी.एस.ई. ने स्कूलों में अब 'कथा क्लब' खोलने की पहल की है। इसके माध्यम से देश की भावी पीढ़ी को लेखन के प्रति प्रोत्साहित करने तथा छात्रों में सामाजिक परिवेश की समझ विकसित करने का प्रयास किया जायेगा।

सिविल सेवा हेतु अभिक्षमता एवं उसके परीक्षण के उपाय

अभिक्षमता किसी क्षेत्र विशेष की मांग एवं आवश्यकता के अनुसार, व्यक्ति में विद्यमान योग्यता, क्षमता एवं संभावना को इंगित करता है। विभिन्न क्षेत्रों के लिए अलग-अलग अभिक्षमता संपन्न लोगों की आवश्यकता होती है, जैसे- लिपिक वर्ग के लिए टंकण *(Typing)* गति को देखना, एक मैनेजर के लिए उसके प्रबंधन क्षमता को देखना आदि। सिविल सेवा हेतु ऐसे प्रशासनिक अधिकारियों की आवश्यकता होती है, जिनमें अनुशासन, सत्यनिष्ठा, धैर्य, साहस, सकारात्मक मनोवृत्ति, परिस्थितियों के अनुसार विवेकपूर्ण निर्णय लेने की क्षमता आदि विद्यमान हो।

सिविल सेवा की मांग है कि अभ्यर्थी में-

1. भाषा ज्ञान, गति, सटीकता, संचार कौशल सहित अंतर्वैयक्तिक कौशल, तर्कशक्ति एवं विश्लेषणात्मक क्षमता, समस्याओं को सुलझाने और निर्णय लेने में बौद्धिकता, प्रतिउत्पन्नमतित्व अर्थात् स्थितियों के अनुसार तत्काल औचित्यपूर्ण निर्णय लेने की क्षमता, सामान्य मानसिक योग्यता, गणित की आधारभूत धारणाओं की समझ एवं अंग्रेजी भाषा की बोधगम्यता हो। *संघ लोक सेवा आयोग **प्रारंभिक परीक्षा** के स्तर पर सिविल सेवा में चयन हेतु उत्सुक अभ्यर्थियों के उपरोक्त क्षमताओं का आकलन करता है।*

2. अभ्यर्थी ज्ञानात्मक पक्ष से युक्त होने के साथ-साथ, आस-पास की होने वाली घटनाओं तथा देश और विदेश में हो रहे परिवर्तनों और उनके प्रभावों के प्रति *जागरूक* हो। वह सामाजिक, आर्थिक, राजनीतिक समस्याओं के कारणों एवं उनके निदानों से अवगत हो।

देश के इतिहास, कला, संस्कृति, भौगोलिक स्थिति और उसको प्रभावित करने वाले कारक, देश के संविधान एवं उसके निहित मूल्य, व्यक्तियों के अधिकार एवं कर्तव्य, सरकार की कार्य प्रणाली, नवीन वैज्ञानिक खोजों एवं उनके प्रभाव, भारतीय अर्थव्यवस्था की मूलभूत संरचना और उससे संबंधित नवीन चुनौतियों और उनके प्रभावों, नई नीतियों, सामाजिक और आर्थिक विकास के कार्यक्रमों से सम्यक् रूप से अवगत होने की क्षमता होनी आवश्यक है। वह वैश्विक संदर्भ में भारत की बदलती हुई स्थिति, नई चुनौतियों एवं संभावित परिणामों से परिचित हो। उसे समसामयिक राष्ट्रीय एवं अंतर्राष्ट्रीय घटनाक्रमों, आर्थिक नीतियों, विज्ञान और प्रौद्योगिकी में नवीनतम विकास, विदेश नीति से संबंधित मामलों में पर्याप्त जानकारी हो। उसमें ***रचनात्मक चिंतन**, विचारों को संक्षेप में, युक्तिसंगत एवं प्रभावी तरीके से प्रस्तुत करने की क्षमता हो तथा उसका द्वंद्वात्मक सामाजिक-आर्थिक मुद्दों पर संतुलित दृष्टिकोण हो।*

*संघ लोक सेवा आयोग की सिविल सेवा **मुख्य परीक्षा** में सामान्य अध्ययन एवं निबंध के स्तर पर अभ्यर्थी में निहित उपरोक्त क्षमताओं का आकलन किया जाता है।*

3. देश के सर्वोच्च प्रशासनिक पदों पर आसीन होने वाले उम्मीदवारों में अनुशासन, धैर्य, आत्मविश्वास, ***मानसिक सजगता***, सकारात्मक मनोवृत्ति एवं ***वैचारिक संतुलन***, समीक्षात्मक दृष्टिकोण, स्पष्ट एवं तार्किक संप्रेषण, ***नेतृत्व क्षमता***, संतुलित निर्णय की शक्ति, रूचि की विविधता, ***सामाजिक संगठन की योग्यता***, बौद्धिक एवं नैतिक ईमानदारी, आसपास के परिवेश में घटित हो रही घटनाओं के बारे में ***अभिरूचि*** एवं दृष्टिकोण, समस्याओं को समग्र रूप में देखने की प्रवृत्ति, ***टीम वर्क*** की योग्यता, ***नवाचार की क्षमता***, सकारात्मक बॉडी लैंग्वेज आदि का होना आवश्यक है।

*उपरोक्त क्षमताओं का आकलन **साक्षात्कार के स्तर** पर, विभिन्न क्षेत्रों के अति अनुभवी, वरिष्ठ, निष्पक्ष विशेषज्ञों के द्वारा किया जाता है।* उपरोक्त परीक्षणों में खरा उतरने पर अंततः अभ्यर्थी को सिविल सेवा हेतु चयनित किया जाता है और उसे समुचित प्रशिक्षण एवं वातावरण प्रदान कर संबंधित क्षेत्र में कार्य करने हेतु नियुक्त किया जाता है।

सिविल सेवा के लिए बुनियादी मूल्य (Foundational Values for Civil Service)

सिविल सेवा के आधारभूत मूल्य वे हैं, जो सिविल सेवा के आदर्शों एवं लक्ष्यों की ओर बढ़ने और उन्हें साकारित करने में सहायक होते हैं एवं मार्गनिर्देशक का काम करते हैं, जैसे- सत्यनिष्ठा, निष्पक्षता आदि।

एक सफल सिविल सेवक बनने के लिए केवल संबंधित क्षमता और योग्यता का होना ही आवश्यक नहीं है, बल्कि उसे सिविल सेवा के बुनियादी मूल्यों से भी युक्त होना चाहिए। ये बुनियादी या आधारभूत मूल्य ही क्षमताओं और योग्यताओं को एक निश्चित दिशा में सफलतापूर्वक आगे बढ़ने हेतु निर्देशित करते हैं, मार्गदर्शन देते हैं।

उदाहरणस्वरूप- हो सकता है कि **मिस्टर 'A'** में सिविल सेवा में चयन होने की अभिक्षमता हो परंतु वह प्रशासनिक मूल्यों से रहित हो। ऐसी स्थिति में वह सिविल सेवा को अपनी आजीविका पूर्ति और स्वार्थ पूर्ति का साधन मात्र मान लेगा। दूसरी ओर **मिस्टर 'B'** में ईमानदारी, सहिष्णुता, करूणा आदि हो, परंतु उसमें सिविल सेवा में चयनित होने की वर्तमानकालीन योग्यता न हो। ऐसी स्थिति में ईमानदारी आदि के होते हुए भी सिविल सेवक के रूप में कर्तव्य-संपादन का स्वप्न साकारित नहीं कर पायेगा।

स्पष्ट है कि एक सिविल सेवक में अभिक्षमता के साथ-साथ उसमें आधारभूत प्रशासनिक मूल्यों का होना भी आवश्यक है, तभी वह उत्तरदायित्वबोध करते हुए पारदर्शितापूर्ण तरीके से अपने कार्यों को कुशलतापूर्वक एवं प्रभावी तरीके से संपन्न करेगा।

मूल्य, मानव सोच, व्यवहार एवं कार्य में मार्गदर्शक के रूप में कार्य करते हैं। कर्मों के संपादन के क्रम में उत्पन्न होने वाले द्वंद्वों के निराकरण का आधार यही मानवीय मूल्य हैं। दूसरे शब्दों में ***मूल्य वे कसौटियाँ, व्यवहार के पैमाने या मानदण्ड हैं, जिनके आधार पर अच्छे-बुरे, वांछित-अवांछित, सही-गलत एवं करणीय-अकरणीय का निर्णय किया जाता है।*** इन्हीं मानवीय मूल्यों के अनुसार आचरण करना ही **सच्चरित्रता** है।

सिविल सेवा का सबसे बुनियादी मूल्य संवैधानिक मूल्यों के प्रति निष्ठा एवं वचनबद्धता है। **भारतीय संविधान की प्रस्तावना** में यह कहा गया है कि-

"हम, भारत के लोग, भारत को **एक संपूर्ण प्रभुत्व-संपन्न, समाजवादी, पंथ-निरपेक्ष, लोकतंत्रात्मक गणराज्य** बनाने के लिए, तथा उसके समस्त नागरिकों को :

*सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक **न्याय;***
विचार, अभिव्यक्ति, विश्वास, धर्म
*और उपासना की **स्वतंत्रता;***
*प्रतिष्ठा और अवसर की **समता***
प्राप्त कराने के लिए
*तथा **उन सब में***
*व्यक्ति की गरिमा और **राष्ट्र की एकता***
और अखंडता सुनिश्चित** करने वाली **बंधुता
बढ़ाने के लिए;

*दृढ़ संकल्प होकर **अपनी इस संविधान सभा में** आज तारीख 26 नवंबर, 1949 ई. (मिति मार्गशीर्ष शुक्ला सप्तमी, संवत् दो हजार छह विक्रमी) को **एतद्द्वारा इस संविधान को अंगीकृत, अधिनियमित और आत्मार्पित करते हैं।**"*

सिविल सेवक को यह चाहिए कि वह भारतीय संविधान के प्रति निष्ठा, संविधान की सर्वोच्चता, जीवन के प्रत्येक क्षेत्र में संविधान का पालन, सभी नागरिकों के हितों एवं मूल अधिकारों **(*अनुच्छेद 12-35*)** की रक्षा करे तथा अपने कर्तव्य एवं उत्तरदायित्व का सम्यक् रूप से निर्वाह करे।

अनुच्छेद 51(क) में प्रत्येक नागरिक के 11 कर्तव्य बताए गए हैं। ये हैं-

1. संविधान का पालन करे और उसके आदर्शों, संस्थाओं, राष्ट्रध्वज और राष्ट्रगान का आदर करे;
2. स्वतंत्रता के लिए हमारे राष्ट्रीय आंदोलन को प्रेरित करने वाले उच्च आदर्शों को हृदय में संजोए रखे और उनका पालन करे;
3. भारत की प्रभुसत्ता, एकता और अखंडता की रक्षा करे और उसे अक्षुण्ण बनाये रखे;
4. देश की रक्षा करे और आह्वान किए जाने पर राष्ट्र की सेवा करे;
5. भारत के सभी लोगों में समरसता और समान भ्रातृत्व की भावना का निर्माण करे जो धर्म, भाषा और प्रदेश या वर्ग पर आधारित सभी भेदभाव से परे हो, ऐसी प्रथाओं का त्याग करे जो स्त्रियों के सम्मान के विरुद्ध हैं;
6. हमारी सामासिक संस्कृति की गौरवशाली परंपरा का महत्व समझे और उसका परिरक्षण करे;
7. प्राकृतिक पर्यावरण की, जिसके अंतर्गत वन, झील, नदी और वन्य जीव हैं, रक्षा करे और उसका संवर्धन करे तथा प्राणिमात्र के प्रति दयाभाव रखे;
8. वैज्ञानिक दृष्टिकोण, मानववाद और ज्ञानार्जन तथा सुधार की भावना का विकास करे;
9. सार्वजनिक संपत्ति को सुरक्षित रखे और हिंसा से दूर रहे;
10. व्यक्तिगत और सामूहिक गतिविधियों के सभी क्षेत्रों में उत्कर्ष की ओर बढ़ने का सतत् प्रयास करें जिससे राष्ट्र निरंतर बढ़ते हुए प्रयत्न और उपलब्धि की नई ऊँचाइयों को छू सकें।
11. *माता-पिता या संरक्षक अपने 6 वर्ष से 14 वर्ष बच्चों को शिक्षा का अवसर प्रदान करें। [86वाँ संविधान संशोधन अधिनियम, 2002 द्वारा अंतःस्थापित]*

सत्यनिष्ठा/शराफत/सच्चरित्रता (Integrity)

सिविल सेवा का एक महत्वपूर्ण आधारभूत मूल्य **सत्यनिष्ठा** है। ***भय, दबाव, प्रलोभन, पूर्वाग्रह एवं पाखंड से मुक्त होकर, संवैधानिक मूल्यों के प्रति निष्ठा रखते हुए, सार्वजनिक हित में अपने कर्तव्यों का दृढ़तापूर्वक पालन करना ही सत्यनिष्ठा** (Integrity) **है।*** सत्यनिष्ठा को नैतिक सिद्धांतों की दृढ़ता, निर्दोष चरित्र, स्पष्टता एवं निष्कपट रूप से कर्तव्य पालन के पर्यायवाची के रूप में परिभाषित किया गया है। विभिन्न पंचवर्षीय योजनाओं में सार्वजनिक मामलों और प्रशासन हेतु सच्चरित्रता को अपरिहार्य

तत्व के रूप में प्राथमिकता दी गई है। स्वच्छ, निष्पक्ष एवं प्रभावी प्रशासन की स्थापना सत्यनिष्ठा के बिना संभव नहीं है। सच्चरित्रता का विपरीत शब्द भ्रष्टाचार है।

नोलन कमेटी के अनुसार सत्यनिष्ठा का आशय है- पद और स्थिति ***(Status)*** के अनुसार अपने दायित्वों को निभाने में ईमानदारी, विश्वसनीयता एवं प्रतिबद्धता होनी चाहिए। सार्वजनिक पद पर बैठे लोगों को ऐसा कोई कार्य नहीं करना चाहिए कि वे वित्तीय या किसी अन्य रूप में उनका अन्य व्यक्तियों या संगठनों के प्रति कृतज्ञता पैदा हो और बाध्यतावश उनका उन संगठनों के हित में कार्य करना पड़े या उनका सरकारी कार्य निष्पादन *(Performance)* प्रभावित हो ***(निर्णय एवं कार्य पर नकारात्मक असर न हो)***। इस रूप में सत्यनिष्ठा का एक पक्ष यह भी होता है कि सिविल सेवकों को सार्वजनिक हितों को वरीयता देनी चाहिए।

उदाहरण:- DND पर टोल टैक्स पर लंबे समय तक टैक्स की वसूली जारी रखने पर इलाहाबाद हाई कोर्ट ने यह टिप्पणी की कि अफसरों के गलत करार का खामियाजा जनता नहीं भुगत सकती। इसके लिए जिम्मेदार अधिकारियों के प्रति मुकदमा दर्ज किया जाना चाहिए, क्योंकि उन्होने सत्यनिष्ठा के साथ अपने कर्त्तव्य का पालन जनहित में नहीं किया।

सत्यनिष्ठा के विभिन्न रूप

बौद्धिक सत्यनिष्ठा (Intellectual Integrity):

बौद्धिक सत्यनिष्ठा की संकल्पना के महत्वपूर्ण पक्ष-

1. ***कथनी और करनी में अंतर्विरोध नहीं*** होना चाहिए। दूसरे शब्दों में, विचार और व्यवहार में संगतता होनी चाहिए, *स्वीकृत मूल्यों, विश्वासों, मानकों एवं नियमों के अनुरूप ही व्यवहार होना चाहिए। दवाबवश, भयवश, लोभवश या दुविधा की स्थिति में स्वीकृत मूल्यों और विश्वासों के विपरीत आचरण नहीं करना चाहिए।*
2. पुन: अपने लिये एक मानदंड और दूसरों के कर्मों के मूल्यांकन के संदर्भ में अलग मानदंड का प्रयोग नहीं होना चाहिए, अर्थात् समान परिस्थितियों में समरूप नैतिक मापदंडों का प्रयोग किया जाना चाहिए। (दोहरा बर्ताव नहीं होना चाहिए।)
3. दूसरों से वैसी ही अपेक्षा रखना, जो हम दूसरों के लिए करते हैं।
4. सही तथ्यों एवं समुचित तर्कों पर आधारित होकर अपना विचार एवं राय रखने का साहस।
5. **पाइरेसी के अंतर्गत** बौद्धिक संपदा को चुराना या उसमें हेर-फेर करके उसकी मौलिकता का दावा करना बौद्धिक सत्यनिष्ठा का उल्लंघन है। जैसे दूसरों के थिसीस की चोरी करना, बिना इजाजत के म्यूजिक की नकल करना आदि।

व्यावसायिक सत्यनिष्ठा (Professional Integrity)

क्षेत्र या व्यवसाय विशेष में स्वीकृत मूल्यों, मानकों एवं निर्देशों आदि के अनुसार कार्य करते हुए अपने लक्ष्यों की प्राप्ति करने का प्रयास ही व्यावसायिक सत्यनिष्ठा है, जैसे- वर्तमान में अनेक मेडिकल कंपनियाँ नई दवाओं की खोज हेतु गुपचुप तरीके से लोगों पर क्लीनिकल ट्रायल करती हैं। यह व्यावसायिक सत्यनिष्ठा का उल्लंघन है। पुन: मरीजों को वैसी दवाएँ लेने एवं टेस्ट के लिए सलाह देना जो उनके लिए आवश्यक नहीं है।

व्यावसायिक सत्यनिष्ठा को सुनिश्चित करने के लिए आचार-संहिता, नीति-संहिता, शपथ आदि की प्रभावी भूमिका हो सकती है।

केस स्टडी: *मान लीजिए आप किसी जिले में पुलिस अधीक्षक के पद पर तैनात हैं। आप किसी अपराधी को सरेआम बाजार में किसी महिला के साथ छेड़खानी करते हुए पकड़ते हैं। महिला की शिकायत पर उसके खिलाफ केस दर्ज करने की तैयारी करते हैं। तभी आपको जिले के एक दबंग नेता का फोन आता है कि पकड़ा गया व्यक्ति उसका समर्थक है, अत: उसके ऊपर कोई कार्यवाही न की जाये अन्यथा दुष्परिणाम भुगतना पड़ सकता है। ऐसी स्थिति में यदि आप पैसे के लोभ में या भावी दुष्परिणाम से डरकर अपने कर्तव्य से पलायन करते हैं तो यह कहना पड़ेगा कि आपमें सत्यनिष्ठा का अभाव है। यहाँ आपका कर्तव्य बनता है कि आप समुचित रूप से कानूनी कार्यवाही करें, संवैधानिक मूल्यों की रक्षा करें, निष्पक्षता एवं गैर-तरफदारी का व्यवहार दिखाते हुए महिला को समुचित न्याय दिलायें।*

सरकारी कर्मचारियों द्वारा सत्यनिष्ठा का अनुपालन एवं कर्तव्य के प्रति लगन को सुनिश्चित करने तथा उनके पद एवं अधिकारों के दुरूपयोग को रोकने के लिए ***आचार-नियमों का होना आवश्यक है।*** आचरण नियमों को कानूनी शक्ति प्राप्त है। ये आचरण-नियम संविधान के ***अनुच्छेद 309*** के उल्लेखित निर्देशों के अधीन जारी किये गये। अनुच्छेद 309 संघ या राज्य की सेवा करने वाले व्यक्तियों की भर्ती और सेवा की शर्तों का उपबंध करता है। इस अनुच्छेद के अधीन राष्ट्रपति तथा राज्यपाल को आचरण नियम बनाने का अधिकार है। इस अनुच्छेद के उपबंधों के अधीन अखिल भारतीय सेवाएं (आचरण) नियमावली-1954 तथा केन्द्रीय सिविल सेवाएं (आचरण) नियमावली-1964 तथा अन्य आचरण नियमों का निर्माण किया गया। आचरण नियमों को लागू करने का मूल उद्देश्य है-

1. लोक सेवाओं में नैतिकता को लागू करने के लिए सिविल सेवकों का मार्गदर्शन करना।
2. इनका उल्लंघन करना दंडनीय अपराध है। अत: जो अधिकारी अपने कर्तव्य की उपेक्षा करता है या भ्रष्ट है वहाँ न्यायोचित तरीके से इस शक्ति का प्रयोग किया जा सकता है। इसमें अंतत: सेवा से बर्खास्ती भी शामिल है।

यही कारण है कि वर्तमान में सभी सरकारें अपने कर्मचारियों के आचार को नियमित करने हेतु आचार-संहिता बनाती है। सरकारी कर्मचारी हर समय पूर्ण सत्यनिष्ठा और कर्तव्य परायणता बनाएं रखें। विशेष रूप से विश्वास एवं जिम्मेदारी वाले पद धारण करने वाले सरकारी कर्मचारी अपने पदीय कर्तव्य निर्वहन करने में न केवल ईमानदार एवं निष्पक्ष रहे बल्कि इसके लिए विख्यात भी होन चाहिए।

प्रथम पंचवर्षीय योजना के दस्तावेज के छठे अध्याय में योजना आयोग ने यह टिप्पणी दी है कि ऐसा कोई भी अधिकारी जो ईमानदार न हो, ऐसे पद पर न रखा जाए, जहां पर विवेकाधिकार की काफी गुंजाइश हो।

भेदभाव रहित तथा गैर-तरफदारी (Impartiality and Non-Partisanship)

जनसेवाओं एवं सरकारी सेवकों में ***निष्पक्षता (Impartiality)*** का आशय है कि जनता का विश्वास बढ़ाने एवं जनहितकारी सरकारी कार्यक्रमों को प्रभावी रूप से क्रियान्वित करने के लिए उनमें पक्षपात रहित, न्यायपूर्ण व्यवहार का होना आवश्यक है। लोक सेवा की संकल्पना में समस्त नागरिकों के हित का भाव विद्यमान है। ऐसी स्थिति में विभिन्न नागरिकों या समुदाय के सदस्यों के साथ समान एवं सकारात्मक व्यवहार होना चाहिए। जाति, धर्म, संपत्ति, व्यवसाय, लिंग, भाषा, प्रांत, वंश, मित्रता आदि के आधार पर उनके साथ भेदभाव नहीं होना चाहिए। ऐसे निष्पक्ष व्यवहार से ही लोगों में सरकार एवं लोकसेवाओं के प्रति विश्वास *(Trust)* एवं भरोसा उत्पन्न होता है।

सरकारी सेवकों से यह अपेक्षा की जाती है कि वे सरकार की नीतियों का कार्यान्वयन, संविधान एवं कानून के दायरे में रहकर करेंगे। फिर भी उनके समक्ष ऐसी अनेक स्थिति या अवसर उत्पन्न होते हैं जब उनके निर्णय एवं कार्य स्वविवेक के आधार पर होते हैं। ऐसे अवसरों पर या स्थितियों में सिविल सेवक से यह अपेक्षा की जाती है कि वह अपना निर्णय और कार्य निष्पक्षतापूर्वक करें। भाई-भतीजावाद या किसी जाति या धर्म विशेष के हित को ध्यान में रखकर वह निर्णय न करे, एकतरफा कार्यवाही या पक्षपातपूर्ण व्यवहार न करे। उनमें संवैधानिक मूल्यों के प्रति प्रतिबद्धता होनी चाहिए। सरकारी नीतियों एवं योजनाओं को क्रियान्वित करते समय व्यक्तिगत हित की बजाय सार्वजनिक हित एवं राष्ट्रीय हित को ध्यान रखना चाहिए।

गैर-तरफदारी (Non-partisanship)

भारतीय लोकतांत्रिक व्यवस्था में चुनाव के आधार पर नई सरकार का गठन होता है और कई बार वर्तमान सरकार के प्रारूप में परिवर्तन भी होता है। यह परिवर्तन शांतिपूर्ण और व्यवस्थित तरीके से हो इसकी जिम्मेदारी सरकारी सेवकों पर ही होती है। ऐसा संभव है कि किसी सरकारी कर्मचारी की अपनी व्यक्तिगत राजनीतिक निष्ठाएँ हों, उम्मीदवार से अपनी व्यक्तिगत अपेक्षाएँ हों या किसी दल विशेष के प्रति उसका झुकाव हो। इन स्थितियों में भी सरकारी सेवक का यह कर्तव्य है कि उसकी अपेक्षाएँ, निष्ठाएँ, प्राथमिकताएँ, राजनीतिक भावनाएँ चुनाव-संचालन एवं परिणाम को प्रभावित न करें। सरकार का गठन उसकी पसंद या प्राथमिकता के अनुरूप न होने पर भी सरकार के प्रति उसे निष्ठापूर्ण एवं सहयोगपूर्ण आचरण करना चाहिए। दूसरे शब्दों में, सिविल सेवक को अपना काम ***गैर-राजनीतिक दृष्टिकोण*** से करना चाहिए। उसे दलगत भावनाओं एवं पार्टी लाईन से ऊपर उठकर काम करना चाहिए।

नौकरशाही स्थायी कार्यपालिका होती है। राजनीतिक सत्ता के बदलने के बाद भी वे अपनी जगह पर कार्य करते रहते हैं। चूँकि सिविल सेवाएँ पूरे समुदाय की होती हैं। ऐसी स्थिति में किसी हित समूह या राजनीतिक दल को न तो उसे बढ़ावा देना चाहिए और न ही किसी के हित का विरोध करना चाहिए। उसे उन समस्त गतिविधियों से बाहर रहना चाहिए, जिससे यह प्रतीत हो रहा हो कि वह किसी खास दल, विचारधारा या हित-समूह का पक्ष ले रहा है।

नीतिगत मामलों में भी सिविल सेवक से यह अपेक्षा होती है कि वह उन्हें पूरी ईमानदारी से पालन करे, भले ही वह सरकारी नीति उस सिविल सेवक के विश्वासों एवं प्राथमिकताओं आदि के खिलाफ हो। पुन: उन्हें राजनीतिक कार्यपालिका को निष्पक्ष और सही सलाह देनी चाहिए।

गैर-तरफदारी के लिए आवश्यक तत्व

गैर-तरफदार सिविल सेवा की संकल्पना तभी पूरी हो सकती है जब उसे नकारात्मक राजनीतिक हस्तक्षेप से सुरक्षित किया जाए। जैसे- दुर्गा नागपाल के विवाद में उन्हें नकारात्मक राजनीतिक हस्तक्षेप के कारण कठिनाईयाँ उठानी पड़ीं जबकि उनका कार्य विधिसम्मत और सार्वजनिक हित के अनुकूल था।

लोक सेवकों की पदोन्नति या अन्य पुरस्कार राजनीतिक मान्यताओं या पक्षपातपूर्ण कार्यों पर निर्भर न होकर योग्यता और कुशलता पर निर्भर होना चाहिए।

सरकारी कर्मचारी आचरण नियमावली में कहा गया है कि कोई भी सरकारी कर्मचारी भारत में, या भारतीय मामलों से संबंधित किसी राजनीतिक आंदोलन में भाग नहीं लेगा, उसके सहायतार्थ चंदा नहीं देगा या किसी भी अन्य प्रकार से उसकी सहायता नहीं करेगा।

वर्तमान स्थिति

स्वतंत्रता प्राप्ति के पश्चात भारतीय लोक सेवा का बड़े पैमाने पर राजनीतिकरण हुआ है। सत्ताधारी राजनीतिज्ञों द्वारा प्रशासनिक मशीनरी का दुरूपयोग कोई नई बात नहीं है। राजनीतिज्ञों को अपने व्यक्तिगत लक्ष्य हासिल करने के लिए अधिकारियों के पूरे सहयोग की आवश्यकता होती है।

नौकरशाही पर अपना हुक्म चलाने के लिए राजनीतिक वर्ग के पास तबादले, पोस्टिंग, निलंबन और अनुशासनात्मक कार्रवाई जैसे हथियार हैं। इन्हीं के इस्तेमाल से वे यह भी सुनिश्चित करते हैं कि अधिकारी इस तरीके से काम करें कि राजनीतिक वर्ग को निजी हित साधने में कोई अड़चन न आए। इससे शासन की गुणवत्ता में गिरावट आई है। राजनेताओं और नौकरशाहों के निहित स्वार्थों ने परस्पर एक-दूसरे के भ्रष्टाचार को ढकने का भी प्रयास किया है। इन सबके कारण भ्रष्टाचार एवं घोटालों में तेजी आयी।

शासन में दो बातें शामिल होती हैं- ठोस नीतियाँ और बेहतरीन अमल या कार्यान्वयन। प्रशासन में 5 फीसदी हिस्सा नीति निर्माण का, तो 95 फीसदी का संबंध उस पर क्रियान्वयन से है, जो पूरी तरह सिविल सेवा के अधिकारियों के हाथ में होता है। यहाँ तक कि नीति निर्माण में भी उच्च स्तरीय सिविल सेवा के अधिकारी प्रमुख भूमिका निभाते हैं। इस तरह प्रशासन का 99 फीसदी हिस्सा सिविल सेवाओं की गुणवत्ता, दक्षता, ईमानदारी, कार्यक्षमता और प्रतिबद्धता से संबंधित होता है। शासन की गुणवत्ता के ध्वस्त होने और सिविल सेवा की कार्यक्षमता के बीच सीधा संबंध है। अधिकारियों की निष्पक्ष राय देने की योग्यता और राजनीतिक हस्तक्षेप के बिना कार्यक्रम लागू करने के अधिकार में उत्तरोत्तर गंभीर कमी आई है।

इसके परिणामस्वरूप स्वतंत्र और निष्पक्ष निर्वाचन पर भी समस्या उत्पन्न होती है तथा अंततः प्रजातंत्र की अवधारणा पर भी चोट पहुंचती है। सरकारी पदाधिकारी, राजनीतिज्ञों और उद्योगपतियों के साथ त्रिकोण बनाकर अनेक बार, जनहित की कीमत पर स्वहित को पोषण करते हैं। उदाहरणस्वरूप- 2-जी स्कैम, कोलगेट स्कैम, आदि में यह स्थिति उभरकर सामने आयी है। बिहार के चारा घोटाले में भी राजनीतिज्ञों एवं प्रशासकों की मिलीभगत उभरकर सामने आयी है।

आज नीतिगत निर्णय निर्माण की प्रक्रिया में राजनीतिक कार्यपालिका की भूमिका की तुलना में लोक सेवकों की भूमिका की प्रभावशीलता बढ़ रही है। चूंकि भारतीय सामाजिक व्यवस्था विविधताओं से भरी हुई है, जिनमें हितों का परस्पर विरोध भी है ऐसी स्थिति में लोक सेवा की तटस्थता आवश्यक हो जाती है। तटस्थता साधन है साध्य नहीं है।

भारत में प्राय: यह देखा जाता है कि सरकार में परिवर्तन होते ही व्यापक प्रशासनिक फेर-बदल हो जाता है। राजनीतिक हस्तक्षेप से नौकरशाहों के संरक्षण हेतु नई सिफारिशें की गई हैं-

कुछ महत्वपूर्ण सिफारिशें

1. आईएएस, आईपीएस के खिलाफ कार्यवाही का फैसला केन्द्र, राज्य सरकार संयुक्त स्तर पर करेंगी।
2. कोई नेता किसी अधिकारी को मौखिक तौर पर आदेश नहीं देगा। उन्हें हर आदेश लिखित में देना होगा।
3. अधिकारियों का टर्म फिक्स होगा और राज्य सरकार को अचानक से उनका तबादला करने की वजह लिखित में बतानी होगी।

यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि राजनीतिक बदले की भावना या किसी निहित स्वार्थ की वजह से प्रशासनिक अधिकारियों का निलंबन या तबादला न किया जा सके। यह विचार अभी हाल ही में घटित आईएएस अधिकारी दुर्गाशक्ति नागपाल के निलंबन की पृष्ठभूमि में उभरा है। बिना उचित प्रक्रिया का पालन किये नागपाल को एसडीएम पद से निलंबित किया गया।

निलंबन से पहले अधिकारी को **'कारण बताओ'** नोटिस दिया जाना चाहिए और तय सीमा के भीतर उनसे स्पष्टीकरण मांगा जाना चाहिए।

नये दिशा निर्देश

पूर्व कैबिनेट सचिव टी.एस.आर. सुब्रह्मण्यम सहित 83 सेवानिवृत्त नौकरशाहों की ओर से दायर जनहित याचिका पर फैसला देते हुए सुप्रीम कोर्ट ने राजनीतिक हस्तक्षेप से नौकरशाही को बचाने एवं एक निश्चित अवधि के लिए उनकी पोस्टिंग सुनिश्चित करने का निर्देश दिया। न्यायालय ने यह कहा कि- 'अधिकारियों का बार-बार तबादला सुशासन के लिए हानिकारक है। न्यूनतम निर्धारित कार्यकाल कारगर सेवा प्रदान करना सुनिश्चित करता है और प्रभावकारिता को बढ़ाता है। वे गरीबी और हाशिए पर रह रहे तबकों के लिए उठाए जाने वाले विभिन्न सामाजिक और आर्थिक कदमों को प्राथमिकता दे सकते हैं।'

सुप्रीम कोर्ट के निर्देश के बाद आईएएस, आईपीएस और आईएफएस अधिकारियों के ट्रांसफर और पोस्टिंग में राजनीतिक दखलंदाजी को रोकने के उद्देश्य से केन्द्र सरकार ने इनकी हर पोस्टिंग के लिए कम से कम दो साल की अवधि सुनिश्चित कर दी है, बशर्ते कि वह रिटायर्ड न हो जाए, प्रोन्नति न हो जाए या राज्य से बाहर दो माह से अधिक की प्रतिनियुक्ति पर न भेजा जाए।

आईएएस, आईपीएस और आईएफएस अधिकारियों के ट्रांसफर और पोस्टिंग से संबंधित नये नियम कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग (डीओपीटी) ने बनाये हैं-

1. राज्य सरकारों के मुख्य सचिव की अध्यक्षता में एक सिविल सर्विसेज बोर्ड बनाया जायेगा।
2. अब अगर राज्य सरकार इस संवर्ग अधिकारियों को दो वर्ष से पूर्व हटाना चाहती है तो इस पर सिविल सेवा बोर्ड फैसला करेगा।

भारतीय संदर्भ में प्रतिबद्ध नौकरशाही (Committed Bureaucracy)

भारत में लोक सेवा का एक परम्परागत गुण 'तटस्थता' को माना जाता है। प्रतिबद्ध नौकरशाही का दृष्टिकोण 'तटस्थता' की अवधारणा से जुड़ा है जिसमें राजनीतिक पक्षपात एवं दबाव से मुक्त होकर सिविल सेवकों को कार्य करने का भाव विद्यमान है।

नौकरशाही की 'प्रतिबद्धता' के दो संदर्भ हैं-

1. सार्वजनिक नीतियों और संवैधानिक आदर्शों के प्रति प्रतिबद्धता
2. राजनीतिक दल और राजनेताओं के प्रतिबद्धता

यहाँ यदि पहले संदर्भ को स्वीकार किया जाये तो फिर वह लोक-कल्याणकारी राज्य और सुशासन की स्थापना में सहायक होगा। यह प्रतिबद्धता का सकारात्मक पहलू है। यहाँ इस पक्ष को लेकर विवाद नहीं है।

परंतु यदि प्रतिबद्धता का दूसरा संदर्भ स्वीकार किया जाये तो फिर द्वंद्व, विरोधाभाष एवं समस्यायें उत्पन्न होने लगती हैं। इस रूप में 'प्रतिबद्ध नौकरशाही' से आशय ऐसी नौकरशाही से है जो सत्तारूढ़ दल, उनके नेताओं तथा सरकार की नीतियों के क्रियान्वयन में पूर्ण आस्था और समर्पण की भावना से काम करे एवं उनके आदर्शों के अनुरूप स्वयं को ढाल लें।

परंतु यह अवधारणा लोकतंत्र के अनुरूप नहीं है। लोकतंत्र में चुनावों बाद कई बार सरकारें बदल जाती हैं। ऐसी स्थिति में नौकरशाही में किसी दल या विचारधारा विशेष के प्रति प्रतिबद्धता नई सरकार के गठन और उसके क्रियाकलापों में बाधा उत्पन्न कर सकती है। अत: लोगों की आशाओं एवं आकांक्षाओं के प्रति प्रशासक को सकारात्मक दृष्टिकोण रखना चाहिए।

प्रशासन कल्याणकारी राज्य का एक सशक्त साधन तभी हो सकता है जब वह देश के संवैधानिक मूल्यों, सामाजिक और आर्थिक कल्याण हेतु बनने वाली योजनाओं के क्रियान्वयन में सत्यनिष्ठा के साथ अपना अधिकतम सार्थक योगदान दे। भारतीय संदर्भ में नौकरशाही की 'प्रतिबद्धता' को इसी सकारात्मक रूप में स्वीकार किया जा सकता है।

सिविल सेवा में लेटरल एंट्री (Lateral Entry)

प्रशासन को अधिक प्रभावी, दक्ष एवं परिणामोन्मुखी बनाने हेतु लेटरल एंट्री की अवधारणा आई है। इसके द्वारा निजी क्षेत्र में शानदार प्रदर्शन करने वाले कुशल विशेषज्ञों को सीधे जॉइंट सेकेट्री या डायरेक्टर के पद पर नियुक्ति मिलती है। इस परीक्षा में साक्षात्कार के जरिए सेलेक्शन किया जाता है। 1991 के उदारीकरण के उपरांत केन्द्र सरकार ने विभिन्न मंत्रालयों में भारतीय प्रशासनिक सेवा से अलग विशेषज्ञ अर्थशास्त्रियों को सचिवों के रूप में नियुक्त किया गया था। जैसे-मॉन्टेक सिंह आहलूवालिया, अरविंद पनगड़िया, रघुराम राजन, एम.एस. स्वामीनाथन आदि। ये अपने क्षेत्रों के विशेषज्ञ थे, जिन्होंने अधिक बेहतर विशेषज्ञतापूर्वक कार्य किया।

आलोचकों का मानना है कि इससे नौकरशाही में राजनीतिक पक्षपात को बढ़ावा मिलेगा, आरक्षण की अवधारणा पर प्रहार होगा तथा संघ लोक सेवा आयोग के द्वारा चयनित एवं नियुक्त अधिकारियों तथा लेटरल एंट्री के द्वारा नियुक्त विशेषज्ञ अधिकारियों के बीच सामंजस्य स्थापित करने में कठिनाई होगी।

सिविल सेवकों को राजनीतिक हस्तक्षेप से बचाने के उपकरण या स्वायत्तता बढ़ाने का उपाय - सुप्रीम कोर्ट का निर्णय

- प्रशासनिक सुधार आयोग ने अनुशंसा की है कि सिविल सेवकों के हस्तांतरण एवं प्रोन्नति के लिए एक स्वतंत्र एवं निष्पक्ष प्रणाली का निर्माण करना आवश्यक है।

अक्टूबर, 2013 में उच्चतम न्यायालय ने एक जनहित याचिका की सुनवाई के क्रम में यह कहा कि - केन्द्र सरकार एवं राज्य सरकारें सिविल सेवकों के हस्तांतरण, प्रोन्नति, पुरस्कार एवं उनके विरुद्ध अनुशंसात्मक कार्यवाही हेतु एक सिविल सेवा बोर्ड की स्थापना करे। सिविल सेवकों का एक निश्चित कार्यकाल होना चाहिए। न्यायपालिका ने इस निर्णय को तीन महीने में लागू करने का निर्देश दिया था।

- उच्चतम न्यायालय ने एक अन्य निर्देश में यह कहा है कि- सिविल सेवक राजनेताओं के मौखिक आदेश को न माने बल्कि सदैव उनसे लिखित आदेश प्राप्त करें।
- सुप्रीम कोर्ट ने कहा कि सिविल सेवक किसी व्यक्ति या राजनेता के निजी सेवक नहीं हैं। इसलिए उनका उपयोग किसी के निजी हितों को बढ़ावा देने के लिए नहीं हो सकता।

वस्तुनिष्ठता (Objectivity)

वस्तुनिष्ठता क्या है?

सरकारी पदाधिकारी को सरकारी काम करते समय यथा-

1. सार्वजनिक नियुक्तियाँ करना,
2. संविदाओं को स्वीकृति देना,
3. किसी व्यक्ति विशेष को पुरस्कार, लाभों या कार्यों की सिफारिशें करना जैसे-भर्ती, पुरस्कार, ठेकेदारी आदि,
4. सरकारी नीतियों का कार्यान्वयन करते समय, आपदा के समय सहायता पहुंचाने के क्रम में, राहत सामग्रियों का वितरण आदि।

उपरोक्त संदर्भों में कार्यों को संपादित करते समय उसके **कार्य और निर्णय** तथ्यों *(Facts)* एवं गुणों (क्षमता एवं योग्यता) के आधार पर होने चाहिए और जहाँ तक हो सके व्यक्तिनिष्ठता से बचना चाहिए।

वस्तुनिष्ठता का व्यावहारिक पक्ष

1. निर्णयों में पारदर्शिता होनी चाहिए ताकि लोगों को यह पता चल सके कि निर्णय क्यों लिया गया और किस आधार पर लिया गया है? निर्णय लेने के कारणों का उल्लेख होने से संदेह का वातावरण हटता है तथा एकरूपता की स्थिति उत्पन्न होती है।
2. सरकारी सेवकों का निर्णय एवं कार्य पूर्वाग्रह एवं व्यक्तिगत हितों से प्रभावित नहीं होना चाहिए। जहाँ तक संभव हो सके प्रत्येक महत्वपूर्ण कार्य एवं सेवा के लिए मानक निर्धारित करने चाहिए और उनमें फेरबदल की गुंजाइश कम से कम होनी चाहिए। ऐसा होने से निर्णय और कार्य में पारदर्शिता और निष्पक्षता आयेगी। बिना वस्तुनिष्ठता के सिविल सेवक न तो प्रभावी ढंग से मूल्यों की रक्षा और स्थापना कर सकता है, और न ही वह पारदर्शिता, निष्पक्षता और गैर-तरफदारी पूर्वक अपने कार्यों को संपन्न कर सकता है।

प्रशासन में उपयोगिता या सुशासन की स्थापना में वस्तुनिष्ठता की भूमिका

1. वस्तुनिष्ठता से निर्णयों एवं कार्यों में पारदर्शिता आती है। इससे जवाबदेहिता का निर्धारण करने में आसानी होती है। इस रूप में यह भ्रष्टाचार को रोकने में सहायक है।
2. वस्तुनिष्ठता प्रशासन में मनमाने तरीके से कार्य करने एवं भाई-भतीजावाद पर रोक लगाने में सहायक है।
3. वस्तुनिष्ठता सिविल सेवा के अन्य आधारभूत मूल्यों जैसे सत्यनिष्ठा, ईमानदारी, गैर-तरफदारी, नि:स्वार्थवादिता, भेदभाव रहिता आदि को बढ़ावा देने में सहायक है।
4. वस्तुनिष्ठता अधिकारों के सदुपयोग एवं कर्त्तव्यों के निर्वाहन को बढ़ावा देने में सहायक है।

सार्वजनिक सेवा के प्रति समर्पण भाव (Dedication to Public Service)

1947 से पूर्व ब्रिटिश शासन के दौरान भारतीय लोक सेवा का मुख्य लक्ष्य कानून और व्यवस्था को लागू करना, राजस्व की वसूली करना और हुक्म चलाने तथा यथास्थिति बनाए रखने तक सीमित था। भारतीय प्रशासकों का उत्तरदायित्व ब्रिटिश क्राउन के प्रति था।

1947 में स्वतंत्रता प्राप्ति के पश्चात् लोक-कल्याणकारी राज्य की अवधारणा को स्वीकार कर सामाजिक एवं आर्थिक न्याय तथा सर्वांगीण विकास को लक्ष्य के रूप में स्थापित किया गया। वर्तमान समय में सुशासन की स्थापना सरकारों का आदर्श है। देश का सर्वांगीण विकास तभी संभव है जब सरकार द्वारा बनाई गई नीतियों का क्रियान्वयन सही तरीके से हो। नीतियों के क्रियान्वयन की जिम्मेदारी लोक सेवकों पर होती है। लोक सेवकों का वेतन और सुविधाओं पर होने वाला खर्च भारत की संचित निधि से दिया जाता है, जिसमें लोगों की गाढ़ी कमाई से लिये गये टैक्स का भी संग्रहण होता है। ऐसी स्थिति में लोक सेवकों का यह कर्तव्य है कि वे सार्वजनिक सेवा के प्रति समर्पण रखें।

जाति, धर्म, लिंग, भाषा, प्रांत, जन्मस्थान, पूर्वाग्रह आदि से ऊपर उठकर लोकहित का संरक्षण एवं सवर्द्धन ही सार्वजनिक सेवा है। इसमें गांधी द्वारा स्वीकृत सर्वोदय (सबका कल्याण) की अवधारणा निहित है। जबकि लक्ष्य या उद्देश्य के प्रति संवेगात्मक लगाव रखते हुए उत्तरदायित्वबोध और प्रतिबद्धता के साथ काम करना ही समर्पण *(Dedication)* भाव है।

भारतीय संविधान की प्रस्तावना में स्वीकृत मूल्यों को आदर्श रूप में स्वीकार करते हुए सार्वजनिक हित में सत्यनिष्ठापूर्वक आचरण करना ही लोक सेवक का लक्ष्य होना चाहिए। लोक सेवक को अपने कार्य को 'नौकरी मात्र' न मानकर सेवा का कार्य करने के एक अवसर के रूप में देखना चाहिए। जैसे आपदा आदि के समय व्यक्तिगत कठिनाईयों और समस्याओं को दरकिनार करते हुए आपदा में फंसे लोगों को बचाने के लिए दिन-रात एक करना लोक सेवा के प्रति उनके समर्पण भाव को इंगित करता है।

अगर लोक सेवक में सिविल सेवा के प्रति समर्पण भाव है तो उसका प्रभाव आम जनता पर भी जाता है और उनमें भी जागरूकता और उन कार्यों में सहभागिता का भाव उत्पन्न होता है। ऐसी स्थिति में सरकारी नीतियों का क्रियान्वयन प्रभावपूर्ण ढंग से होने लगता है।

गांधी जी में सार्वजनिक सेवा के प्रति समर्पण भाव था, परिणामस्वरूप वे जीवनपर्यन्त लोक कल्याण के कार्यों में लगे रहे।

सार्वजनिक सेवा के प्रति समर्पण तभी होगा, जब लोक सेवक सिविल सेवा के आधारभूत मूल्यों से युक्त हो और साथ ही प्राय: इसमें समानुभूति, सहिष्णुता एवं करूणा का भाव विद्यमान हो।

नौकरशाही को संवैधानिक मूल्यों, सार्वजनिक हितों एवं सामाजिक न्याय के प्रति समर्पण भाव रखना चाहिए। यह तभी संभव है जब लोक सेवकों में समर्पण भाव हो। आचरण-संहिता एवं नीति-संहिता के प्रति प्रतिबद्ध होना चाहिए।

देश के कई भागों में अवैध खनन मामलों में, सरकारी जमीन पर अतिक्रमण करने वाले ठेकेदारों को न रोकने आदि अनेक गतिविधियों में कई बार सरकारी पदाधिकारियों की मिलीभगत दिखाई देती है। ये सारी बातें लोक सेवक की सार्वजनिक सेवा के प्रति समर्पण भाव की कमी को दर्शाता है।

कमजोर वर्गों के प्रति सहानुभूति, सहिष्णुता तथा संवेदना
(Empathy, Tolerance and Compassion Towards the Weaker Sections)

कमजोर वर्ग का आशय वैसे वर्ग से है जो समाज में सामाजिक, आर्थिक रूप से कमजोर है या जैविकीय रूप से या अपनी अवस्था के कारण समस्याओं से ग्रस्त हैं। जैसे गरीब, बूढ़े, महिलायें, विकलांग आदि। ***भारतीय संविधान की प्रस्तावना में*** 'व्यक्ति की गरिमा और राष्ट्र की एकता और अखंडता सुनिश्चित करने वाली ***बंधुता*** बढ़ाने के लिए दृढ़ संकल्प होकर आगे बढ़ने की बात की गई है। यहाँ बंधुता की भावना भाई-चारे को इंगित करती है। इसका आशय है कि एक ही मातृभूमि के पुत्र होने के कारण सभी नागरिक भाई-भाई हैं जिन्हें सुख और दु:ख में एक-दूसरे का साथ निभाना एवं सहायता करनी चाहिए। सबकी प्रतिष्ठा और गरिमा का आदर होना चाहिए। ***बंधुत्व की इस भावना को साकारित करने के लिए समाज के कमजोर वर्गों एवं अक्षम लोगों के प्रति सहानुभूति, सहिष्णुता तथा संवेदना का भाव होना आवश्यक है। गांधी द्वारा स्वीकृत अंत्योदय*** की अवधारणा में भी समाज के सबसे कमजोर व्यक्ति के भी उदय की बात उनके सर्वोदयी आदर्श में सम्मिलित है।

प्रशासन के लिए नियमों और कानूनों में बंधकर काम करना आवश्यक है किंतु इसका आशय यह नहीं है कि उनमें यांत्रिकता आ जाए और उनकी मानवीयता समाप्त हो जाए। एक प्रशासनिक अधिकारी को सहृदयी भी होना चाहिए। आशय है कि उससे भिन्न जाति, भाषा, लिंग, धर्म, प्रांत आदि का होने के बावजूद भी वह दूसरों के दर्द और तकलीफ को भी महसूस करता हो और उनके प्रति समानुभूतिपूर्वक व्यवहार करता हो।

सहृदयी होने के साथ-साथ परानुभूति का उपयुक्त तालमेल भी आवश्यक है अर्थात् हम दूसरों को उनके दृष्टिकोण से समझ पाएं और उनकी तकलीफों एवं शिकायतों का कारण समझ सकें। एक प्रशासनिक अधिकारी को निर्धारित नियमों एवं कानूनों का उल्लंघन किए बगैर गरीबों, वंचितों एवं असहाय लोगों के साथ सहानुभूतिपूर्ण व्यवहार करना चाहिए और जब भी एक प्रशासनिक अधिकारी अपने स्वविवेक से निर्णय लेता है तो यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि संपन्न एवं शक्तिशाली लोगों को कोई भी लाभ सिर्फ इसलिए नहीं मिलेगा कि वे शक्तिशाली हैं और न ही कमजोर लोगों के साथ कोई कठोर व्यवहार इसलिए किया जायेगा कि वे कमजोर हैं।

व्यावहारिक आयाम

1. जरूरतमंद एवं तकलीफग्रस्त लोगों के साथ उदारतापूर्ण एवं सहानुभूतिपूर्ण व्यवहार तथा कार्यालय में आने वाले आगंतुकों के साथ शिष्ट आचरण।
2. लोगों को समय पर सही एवं उपयोगी सूचनाएँ उपलब्ध कराई जाएँ।
3. नागरिकों की समस्याओं को दूर करने की इच्छा एवं यथा संभव सहायता करना।
4. जहाँ पर आप किसी की शिकायत दूर करने में सक्षम नहीं है वहाँ पर भी कम से कम इसे उसके कारण बताना और जो भी मदद की जा सकती है, वह करने के लिए तैयार रहना।
5. उदाहरणस्वरूप सड़क पर पड़े किसी दुर्घटना पीड़ित की उपेक्षा यह बताती है कि लोग दूसरों की पीड़ा को अनुभव करने का

मानवीय गुण खो रहे है। दुर्घटना में मौत होने पर कई बार पुलिस में इस बात पर विवाद हो जाता है कि जहां दुर्घटना हुई है वह किसके अधिकार में आता है। खासकर शहरी क्षेत्र में रहने वाले लोगों के व्यवहार में असंवेदनशीलता बढ़ गई है।

6. गरीबों के कल्याण से संबंधित योजनाओं को मिशन मोड में लागू करने हेतु प्रशासनिक अधिकारियों में समाज के गरीब लोगों के प्रति समानुभूति, सहिष्णुता एवं करूणा का भाव होना आवश्यक है।

समानुभूति / परानुभूति / तद्नुभूति (Empathy)

समानुभूति / परानुभूति / तद्नुभूति (Empathy) व्यक्ति की वह गहरी संवेगात्मक समझ एवं क्षमता है जिसमें वह स्वयं को दूसरे लोगों की स्थिति से जोड़कर, उनकी मनःस्थिति को समझते हुए समस्या के स्वरूप एवं उसकी गहनता को महसूस करता है। समानुभूति प्रभावपूर्ण संवाद में बाधक अनेक कठिनाईयों को दूर कर सकता है।

मुख्य बातें

- इस संघटक का संबंध दूसरों के भावों का तथा परिप्रेक्ष्य *(Perspective)* के प्रति संवेदनशीलता तथा उनके/दूसरों के कार्यों में सक्रिय रुचि से है।
- इस क्षमता वाले व्यक्तियों में दूसरों के प्रति सांवेगिक संकेत पाये जाते हैं, वे दूसरों की बातों को पूर्ण तन्मयता से सुनते हैं, दूसरों के प्रति संवेदनशीलता प्रकट करते हैं, उनकी समस्याओं को समझने का प्रयास करते हैं।
- दूसरे व्यक्तियों की भावनाओं, स्थितियों एवं आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर उनकी सहायता करने का प्रयास करते हैं

प्रशासनिक अधिकारी *Field visit* करते हैं, ग्रामीण क्षेत्रों में कैंप लगाते हैं, उनके बीच रहकर उनकी समस्याओं को समझने का प्रयास करते हैं। राजस्थान में पिछले वर्ष जारी **'प्रशासन गाँव की ओर'** योजना का लक्ष्य प्रशासनिक अधिकारियों को लोगों की समस्याओं से अवगत कराना, उनकी भावनाओं से परिचित होना और उन्हें संवेदनशील बनाना था। समानुभूति से युक्त अधिकारी जनता की समस्याओं को जानकर उनका समुचित हल निकाल सकता है।

विवेकानंद ने भारतीयों की कठिनाईयों को आत्मसात् किया और तत्पश्चात् देश के दरिद्र, अनपढ़ और जनसाधारण के दुःखों एवं कष्टों के निवारण हेतु सदैव सक्रिय प्रयास करते रहे। यह उनकी तद्नुभूति को दर्शाता है।

प्रशासन में उपयोग

1. उपरोक्त घटना ***तद्नुभूति (Empathy)*** एवं करूणा को इंगित करती है। प्रशासनिक अधिकारियों को भी दूसरों की भावनाओं को समझना चाहिए, उनसे अपने को जोड़ते हुए उनकी भावनाओं एवं आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर तद्नुरूप कदम भी उठाने चाहिए।
2. Empathy न केवल लोगों से संवाद स्थापित करने में मदद करता है बल्कि यह नागरिकों पर सफलतापूर्वक प्रभाव भी डालता है। यह पारस्परिक समझ को बढ़ाता है।

परानुभूति (*Empathy*) बनाम सहानुभूति (*Sympathy*)

परानुभूति एवं सहानुभूति दोनों मनुष्य के संवेगात्मक पक्ष से संबंधित हैं परंतु परानुभूति में जहाँ हम दूसरों की भावनाओं को समझते हैं और उसमें साझीदार भी बनते हैं। *(The ability to understand and share the feeling of another)* वहीं सहानुभूति ऐसी भावना है जिसमें दूसरों को कठिनाई में देखकर औपचारिक रूप से अपनी संवेदना व्यक्त करते हैं, सांत्वना देते हैं और ढ़ाढस बंधाते हैं। यहाँ उसकी कठिनाइयों को समझने और साझीदार बनने का प्रयास नहीं होता है। इस रूप में परानुभूति सहानुभूति से एक कदम आगे है।

सहानुभूति जहाँ एकतरफा व्यवहार है, वहीं परानुभूति दूसरे की समस्या को महसूस कर उसके अनुसार किया गया व्यवहार है। परानुभूति में संज्ञानात्मक तत्व (समस्या के स्वरूप एवं कारण को समझना) होता है जबकि सहानुभूति में केवल भावात्मक संवेग मात्र होता है।

सहिष्णुता (Tolerance)

अपने से भिन्न व्यवहारों एवं मतों को भी सहन करने की योग्यता **सहिष्णुता** है। सहिष्णुता में सहअस्तित्व का भाव विद्यमान है। सकारात्मक अर्थ में सहिष्णुता का आशय है- उन विचारों, मतों, धर्मों आदि के भी अस्तित्व को स्वीकार करना तथा उनका सम्मान करना जो उसके विचार, मत, और धर्म से भिन्न हैं।

सामाजिक समरसता और भाई-चारे को बढ़ाने के लिए सहिष्णुता की अवधारणा का होना आवश्यक है। बुद्ध के पंचशील एवं नेहरू के पंचशील में सहिष्णुता की अवधारणा को ही प्रस्तुत किया गया है।

सहिष्णुता का महत्वपूर्ण आधार लोकतांत्रिक दृष्टिकोण है। लोकतंत्र में विभिन्न राजनीतिक विचारधाराओं, एवं उनकी मान्यताओं के मध्य विवाद होता है लेकिन इन विवादों के शांतिपूर्ण ढंग से समाधान की बात लोकतंत्र करता है। अगर सामाजिक-धार्मिक संदर्भ में भी विवादों एवं समस्याओं का लोकतांत्रिक ढंग से हल निकाला जाए तो फिर सामाजिक वैमनस्य, लिंगभेद, जातिभेद, धार्मिक कट्टरता और सांप्रदायिकता पर प्रहार होगा, इसके लिए सहिष्णुता की भावना का होना आवश्यक है।

नकारात्मक अर्थ: सहन करना, तटस्थ रहना, असंवाद का भाव।

सकारात्मक अर्थ: अपने से भिन्न मत, जाति, भाषा, प्रांत वालों के प्रति भी उदारता का भाव, सह-अस्तित्व की भावना, परस्पर सम्मान, संवाद एवं समायोजन *(Adjustment)*

सहिष्णुता का एक प्रमुख संदर्भ धार्मिक सहिष्णुता है। विशेषकर भारतीय संदर्भ में जहाँ अनेक धर्मों का अस्तित्व है, वहाँ इसकी विशेष आवश्यकता है। इसके माध्यम से धार्मिक रूढ़िवादिता, सांप्रदायिकता एवं वैमनस्य भाव का निदान किया जा सकता है। किसी धर्म विशेष के अनुयायी द्वारा अपने ही धर्म को सर्वश्रेष्ठ और अंतिम सत्य मानने की प्रवृत्ति रूढ़िवादिता है जबकि दूसरे धर्मों को मानने वालों के प्रति विरोध एवं वैमनस्य का भाव सांप्रदायिकता है।

धार्मिक सहिष्णुता का आदर्श यह है कि अपने धर्म की मान्यताओं एवं सिद्धांतों को स्वीकार करते हुए भी दूसरे धर्मों के प्रति वैमनस्य, विरोध एवं असहनशीलता का भाव न अपनायें बल्कि उनके जीवन, मान्यता एवं स्वतंत्रता का सम्मान करें। विभिन्न धर्मों के बीच सद्भाव, एक-दूसरे के प्रति सहानुभूति प्रकट करना ही धार्मिक सहिष्णुता है। दूसरे शब्दों में अपने विचारों और मान्यताओं को दूसरों के ऊपर बलपूर्वक थोपने का प्रयास न करें।

भारत की पंथनिरपेक्षता की अवधारणा में शामिल है- विभिन्न धर्म, विचार, संस्कृतियों के प्रति सहिष्णुता दिखाना। गांधी जी ने सहिष्णुता के स्थान पर धार्मिक संदर्भ में सर्वधर्मसम्भाव की अवधारणा को प्रसारित किया। जिसमें विभिन्न धर्मों के सह-अस्तित्व के साथ-साथ सहभागिता का भी भाव विद्यमान है।

KHAN SIR

करूणा (Compassion)

करूणा का आशय है- प्राणी मात्र के लिए मंगलकामना का भाव। करूणा दु:खी एवं कमजोर व्यक्तियों या प्राणियों के प्रति उत्पन्न होने वाली ऐसी भावना है जो उनकी कमजोर एवं दु:खद स्थिति को समझने, उनके प्रति समानुभूतिमूलक चिंता *(Empathic Concern)* रखने और उनके दु:खों को दूर करने के प्रयासों को प्रोत्साहित करती है। इसमें दु:खियों एवं जरूरतमंदों की मदद एवं सेवा का भाव निहित है।

करूणा से युक्त व्यक्ति जाति, धर्म, लिंग, भाषा या प्रांत के आधार पर किसी प्रकार का भेदभाव नहीं करता। बुद्ध मतानुसार करूणा वह है जो अच्छे लोगों के हृदय को पर-पीड़ा से द्रवित कर देती है। *परोपकार की मूल भावना करूणा में ही निहित होती है।* भगवान बुद्ध को दया और करूणा का महासागर कहा जाता था। राजपरिवार में उत्पन्न होने के बावजूद वे सांसारिक सुखों में लिप्त नहीं हुए बल्कि सभी प्राणियों के प्रति अपार करूणा से प्रेरित होकर दु:ख से मुक्ति का मार्ग खोजा। निर्वाण की प्राप्ति के पश्चात् वे आजीवन लोगों के दु:खों को दूर करने में संलग्न रहे।

दया (Pity) में जहाँ विशेष परिस्थिति एवं विशेष व्यक्ति का भाव होता है वहीं करूणा में सामान्य का भाव होता है। दया में जहाँ हीनता, स्वयं की श्रेष्ठता, अहंकार आदि का भाव हो सकता है वहीं करूणा में निःस्वार्थ भाव से, स्वाभाविक रूप से, दूसरों के दुःख दूर करने का भाव उत्पन्न होता है। बुद्ध ने करूणा को ही नैतिकता का मूल आधार माना है।

बौद्ध दर्शन की महायान शाखा में जीवन के नैतिक आदर्श के रूप में बोधिसत्व को स्वीकार किया गया है जिन्हें करूणा के महासागर के रूप में व्याख्यायित किया जाता है।

अगर लोक सेवक में करूणा का भाव होगा तो वह गरीब वर्ग, दुःखी एवं कमजोर वर्ग की दशा को सुधारने के लिए भीतर से प्रेरित एवं प्रतिबद्ध होगा। ऐसा होने से ही समावेशी विकास का लक्ष्य हासिल हो सकता है।

करूणा (Compassion) बनाम सहानुभूति (Sympathy)

करूणा और सहानुभूति दोनों मानव जीवन के संवेगात्मक पक्ष से संबंधित है। करूणा इच्छित न होकर अंतःकरण से संबंधित है। दूसरों की कठिनाईयों को समझना और उसे दूर करने की चाहत ही करूणा है। गरीब एवं जरूरतमंद, जो अपनी आवाज स्वयं नहीं उठा सकते, अपनी स्थिति को स्वयं परिवर्तित नहीं कर सकते, उनकी आवाज बनना तथा उनकी स्थिति में परिवर्तन लाना ही करूणा को इंगित करता है।

सहानुभूति में केवल हमदर्दी का भाव रहता है। हम ऐसा कहते हैं कि 'मुझे आपके प्रति हमदर्दी है'। इसका मतलब है कि 'मैं आपके बारे में यह मानता हूँ कि आप अभी अच्छी स्थिति में नहीं हैं'।

विवेकशीलता (Rationality)

1. प्रत्येक घटना तथा विचार को तथ्य और परिस्थितियों के आधार पर स्वयं परखा जाना चाहिए एवं सुनी-सुनाई बातों पर कोई भी निर्णय नहीं लेना चाहिए।
2. पूर्वाग्रह आधारित न होकर विवेकपूर्ण निर्णय होना चाहिए।
3. दूसरों के विचारों को गंभीरतापूर्वक सुनना एवं कोई भी निर्णय लेने से पूर्व उन पर भी ध्यान देना।
4. अविश्वास एवं अतिविश्वास से बचना।

CSPL: Committee on Standards in Public Life

यूनाइटेड किंगडम में 1994 में सार्वजनिक पद पर आसीन लोगों के नैतिक मानदंड के निर्धारण हेतु ***नोलन समिति*** द्वारा सुझाव दिये गये। इन सुझावों से यह पता चलता है कि एक लोक सेवक में किन-किन नैतिक गुणों की विद्यमानता का होना आवश्यक है।

सार्वजनिक जीवन के सात मूल तत्व (Seven Principles of Public Life (Nolan Committee [UK])						
Selflessness **निःस्वार्थनिष्ठता**	**Integrity** **सत्यनिष्ठता**	**Objectivity** **वस्तुनिष्ठता**	**Accountability** **जवाबदेहिता**	**Openness** **खुलापन**	**Honesty** **ईमानदारी**	**Leadership** **नेतृत्व**
सार्वजनिक हित में निर्णय	कृतज्ञतावश, बाध्यतावश या दबाव के कारण अपने सरकारी कर्तव्यों से विमुख नहीं	सार्वजनिक नियुक्तियों, पुरस्कारों, ठेकों एवं लाभों की संस्तुति योग्यता के आधार पर	निर्णयों एवं कार्यों के लिए जनता के प्रति जवाबदेह	जहाँ तक हो सके अपने निर्णय और कार्यों के संबंध में पारदर्शिता	द्वंद्व की स्थिति में व्यक्तिगत हित के स्थान पर सार्वजनिक हित को वरीयता	उपरोक्त मूलभूत तत्वों को बढ़ावा एवं समर्थन करते हुए स्वयं को उदाहरण के रूप में प्रस्तुत करना

1. **नि:स्वार्थनिष्ठता (Selflessness):** सार्वजनिक पद पर बैठे लोगों (लोकपदाधिकारी) को केवल सार्वजनिक हित (लोकहित) को ध्यान में रखते हुए निर्णय लेना चाहिए। अपने परिवार और अपने मित्रों के लिए वित्तीय या अन्य भौतिक लाभ प्राप्त करने के लिए निर्णय नहीं लेना चाहिए। (*निर्णय लेने का आधार समुचित हो*)
2. **सत्यनिष्ठता (Integrity):** सार्वजनिक पद धारण करने वाले लोगों को चाहिए कि वे अपने पदीय दायित्वों के निर्वहन में बाहरी लोगों या संगठनों के वित्तीय या अन्य कृतज्ञताओं के प्रभाव में नहीं आएं।
3. **वस्तुनिष्ठता (Objectivity):** सार्वजनिक कार्यों को संपादित करते समय जैसे- सार्वजनिक नियुक्तियाँ, संविदाएं या लोगों को पुरस्कारों और लाभों के लिए संस्तुति करते समय सार्वजनिक पदाधिकारी को योग्यता के आधार पर चयन करना चाहिए।
4. **जवाबदेहिता (Accountability):** सार्वजनिक पद पर आसीन पदाधिकारियों को अपने निर्णय और कार्यों के लिए जनता के प्रति जवाबदेह होना चाहिए और इस मामले में उपयुक्त जांच के लिए तैयार रहना चाहिए।
5. **खुलापन (Openness):** सरकारी पदाधिकारी को अपने सभी निर्णयों और कार्यवाहियों के संबंध में खुलापन होना चाहिए। उन्हें अपने निर्णयों के लिए कारणों का उल्लेख करना चाहिए और किसी सूचना को देने पर तभी रोक लगानी चाहिए जब व्यापक जन हित में ऐसा करना आवश्यक हो।
6. **ईमानदारी (Honesty):** सरकारी पदाधिकारी व्यक्तियों का यह कर्त्तव्य है कि वे अपने सार्वजनिक कर्तव्यों के संदर्भ में अपने निजी हितों की घोषणा करें। कर्तव्यों एवं निजी हितों के बीच विरोध की स्थिति में उसे समाधान के वे कदम उठाने चाहिए जिससे सार्वजनिक हितों की रक्षा हो सके।
7. **नेतृत्व (Leadership):** सरकारी पदाधिकारियों को उपरोक्त मूलभूत तत्वों को बढ़ावा एवं समर्थन करते हुए स्वयं को एक आदर्श उदाहरण के रूप में विकसित करने का प्रयास करना चाहिए।

नोलन समिति के उपरोक्त सुझावों से यह स्पष्ट है कि शासन में नैतिकता तभी आयेगी जब लोक सेवकों में उपरोक्त मूल्य व्यवहार के स्तर पर अभिव्यक्त हों, उनके क्रियाकलाप इन मूल्यों से संचालित हों। केवल नियमों और कानूनों के होने मात्र से लोक सेवा के आदर्श को प्राप्त नहीं किया जा सकता बल्कि ऐसे मूल्यों का धारण भी आवश्यक है ताकि निर्णय एवं कार्य करते वक्त अधिकारी नैतिकता का आदर्श उपस्थित कर सकें।

Most Trusted Learning Platform
KHAN SIR