

संगठन के सिद्धांत

संगठन किसी भी प्रबंधन का मूलाधार होती है। इसके माध्यम से किसी भी प्रबंधन में गतिशीलता, स्पष्टता, व्यापकता, अनिश्चितता और पूर्णता आती है। संगठन के अभाव में प्रशासन की कल्पना नहीं की जा सकती है। प्रशासन एक सहकारी व्यवस्था है जिसमें अनेक व्यक्ति मिलकर काम करते हैं। एक कुशल संगठन संरचना संसाधनों के अपव्यय के बिना संचालित होती है। यह मानव संसाधनों के अधिकतम उपयोग की अनुमति देती है। अधिकार और जिम्मेदारी की स्पष्ट रेखाएं प्रदान करती है और व्यक्तिगत विकास के लिए साधन प्रदान करती है। Luther Gullick, Henry Fayol, Urwick, Taylor, Willoughby जैसे प्रशासनिक चिंतकों ने प्रशासन में संगठन के अनेक सिद्धांतों का प्रतिपादन किया है। **Luther Gullick** ने कार्य विभाजन या विशेषीकरण, विभागीय संगठनों के आधार, पदसोपान द्वारा समन्वय, उद्देश्य समन्वय, समिति के अंतर्गत समन्वय, विकेंद्रीकरण, आदेश की एकता, स्टाफ और सूत्र प्रत्यायोजन तथा नियंत्रण का क्षेत्र सिद्धांतों का विकास किया। **मूने और रेले ने चार सिद्धांतों** का प्रतिपादन किया है- समन्वय, पदसोपान, कार्यात्मक सिद्धांत और सूत्र व स्टाफ। **Urwick ने संगठन के आठ सिद्धांतों** का उल्लेख किया है- उद्देश्य, अनुरूपता, उत्तरदायित्व, पद सोपान, नियंत्रण का क्षेत्र, विशेषीकरण, समन्वय और निर्धारण का सिद्धांत। **उक्त विभिन्न विद्वानों द्वारा व्यक्त विचारों का विश्लेषण करने पर संगठन के निम्न प्रमुख सिद्धांत उभरते हैं-**

- I. पद सोपान का सिद्धांत
- II. आदेश की एकता का सिद्धांत
- III. नियंत्रण का क्षेत्र
- IV. केंद्रीकरण बनाम विकेंद्रीकरण
- V. प्रदत्त व्यवस्थापन
- VI. समन्वय
- VII. एकीकृत व्यवस्था बनाम स्वतंत्र व्यवस्था

I. पद सोपान का सिद्धांत :- पद सोपान (Scalar) शब्द का अर्थ है सीढ़ी की तरह व्यवस्थित। संगठन में ऊपर से नीचे तक चलने वाली प्राधिकरण की स्पष्ट रेखाएं होनी चाहिए। प्राधिकरण को निर्णय लेने और समन्वय का अधिकार है। मुख्य अधिकारियों से प्राधिकरण की एक पंक्ति विभागीय प्रबंधकों, पर्यवेक्षकों या फोरमैन और अंत में श्रमिकों

के लिए आगे बढ़ सकती है। यह सिद्धांत एक बार संगठनों की लाइन प्राधिकरण संरचना की याद दिलाता है लेकिन इस सिद्धांत का मूल आधार है - अधिकार की स्पष्ट रेखाएँ। इस प्रकार किसी भी संगठन संरचना में, हम स्पष्ट रूप से प्राधिकरण की उन पंक्तियों को परिभाषित कर सकते हैं जो हमेशा श्रेष्ठ से अधीनस्थ की ओर प्रवाहित होती हैं।

II. आदेश की एकता:- आदेश की एकता का अर्थ है कि संगठन के अंतर्गत कार्य करने वाला कोई भी कर्मचारी अपने से ऊँचे केवल एक से आदेश ग्रहण करेगा। यदि संगठन में दो परस्पर विरोधी आदेशों को मानने के लिए किसी कर्मचारी को कहा जाता है तो उससे प्रशासन में अकुशलता पैदा होगी। प्रत्येक व्यक्ति के पास केवल एक बॉस होना चाहिए और केवल एक श्रेष्ठ से सभी निर्देश और निर्देश प्राप्त करना चाहिए। यह अनिश्चितता, भ्रम और प्राधिकरण के संघर्ष और विभाजित वफादारी की समस्याओं से बचने के लिए है। प्रत्येक कर्मचारी को यह ज्ञात होना चाहिए कि उसका तात्कालिक वरिष्ठ अधिकारी कौन है। उसे किस अधिकारी से आदेश एवं निर्देश प्राप्त करना है एवं किसके प्रति उत्तरदायी रहना है। यदि एक कर्मचारी को कई लोगों से आदेश मिले तो वह असमंजस में पड़ जाएगा इसलिए संगठन में एकीकृत नियंत्रण की आवश्यकता पड़ती है। यदि नियंत्रण का स्रोत एक से अधिक होगा तो संगठन का पूरा ढांचा ही चरमरा जाएगा। इसलिए प्रत्येक कर्मचारी को केवल एक उच्च अधिकारी से ही आदेश प्राप्त होना चाहिए।

III. नियंत्रण का क्षेत्र :- बिना नियंत्रण के कोई भी प्रशासन समुचित रूप से संचालित नहीं किया जा सकता है। नियंत्रण की व्यवस्था का उद्देश्य यह देखना होता है कि संगठन के कर्मचारी दिए गए निर्देशों, आदेशों और नियमों के अनुसार कार्य कर रहे हैं या नहीं। इस सिद्धांत का औचित्य इस तथ्य में निहित है कि मानवीय ज्ञान की कुछ सीमाएं होती हैं यदि इन सीमाओं से आगे उसे कार्य करने को बाध्य किया जाएगा तो उसके परिणाम अच्छे नहीं रहेंगे। वह अपने उत्तरदायित्व का निर्वाह भी समुचित प्रकार से नहीं कर सकेगा। मनुष्य का ध्यान क्षेत्र सीमित होता है हमें इस तथ्य को भलीभांति याद रखना चाहिए। यह कार्य, व्यक्तित्व, स्थान, समय एवं अधीनस्थों की योग्यता जैसे तत्वों से प्रभावित होती है। एक श्रेष्ठ की देखरेख में अधीनस्थों की संख्या उचित होनी चाहिए। यदि बहुत कम कर्मचारी किसी पर्यवेक्षक को रिपोर्ट कर रहे हैं, तो उसके समय का सही उपयोग नहीं किया जाएगा। इसके अलावा, अधीनस्थों की संख्या की एक सीमा है जो कुशलतापूर्वक देखरेख कर सकती है।

IV. केंद्रीकरण बनाम विकेंद्रीकरण :- किसी भी संगठन का ढांचा दो प्रकार का हो सकता है केंद्रीकृत संगठन और विकेंद्रीकृत संगठन। यदि सभी महत्वपूर्ण विषयों में निर्णय करने वाली सत्ता केंद्रीय कार्यालय को सौंप दी जाए तो यह केंद्रीकृत व्यवस्था कही जाती है प्रशासन की इस पद्धति में क्षेत्रीय कार्यालयों को हर प्रकार के कार्यों में प्रधान कार्यालय की अनुमति लेनी पड़ती है। क्षेत्रीय कार्यालयों को स्वविवेक से काम करने की छूट नहीं होती है। इसके विपरीत यदि सत्ता क्षेत्रीय कार्यालयों में विकेंद्रीकृत कर दी जाती है तो क्षेत्रीय कार्यालयों को काफी मामलों में स्वविवेक से निर्णय करने की छूट मिल जाती है। यहां यक्ष प्रश्न यह है कि क्षेत्रीय कार्यालय तथा प्रधान कार्यालय में कैसा संबंध होना चाहिए? प्रशासन के सामने आज यह मुख्य समस्या है। L.D. White के अनुसार, शासन के निम्नतल से उच्चतल की ओर प्रशासकीय सत्ता के हस्तांतरण की प्रक्रिया को केंद्रीकरण कहते हैं, इसके ठीक विपरीत व्यवस्था विकेंद्रीकरण कहलाती है। केंद्रीकृत व्यवस्था ने क्षेत्रीय इकाइयां केवल कार्यवाहक अभिकरण के रूप में काम करती है। दोनों ही व्यवस्था में कुछ गुण हैं तो दोनों ने कुछ दोष भी हैं। मात्र गुण- दोष के आधार पर किसी को श्रेष्ठ या किसी को खराब नहीं कहा जा सकता है। दोनों ही पद्धतियों की अपनी विशेषताएं हैं। किसी भी प्रशासन में ये दोनों पद्धतियां इस अनुपात में अपनायी जानी चाहिए जिससे उनमें और अकुशलता की मात्रा न्यूनतम की जा सके अर्थात् दोनों व्यवस्था में उपयुक्त समन्वय स्थापित करके शासन चलाना ही प्रशासकीय कुशलता है।

V. प्रदत्त व्यवस्थापन :- किसी भी संगठन में पद सोपान का बहुत महत्व होता है और पद सोपान सत्ता के प्रत्यायोजन के बिना अधूरा है। जब संगठन में अनेक सोपान होते हैं तब उसमें बहुत से लोग काम करते हैं तथा प्रत्येक स्तर पर निर्णय लिए जाने की जरूरत होती है। निर्णय लेने की या विवेक सम्मत ढंग से काम करने की शक्ति अधीनस्थ को तभी प्राप्त हो सकती है जब संगठन का अध्यक्ष उन्हें इस बात के लिए प्राधिकृत करे। सत्ता का हस्तांतरण करने की अवस्था में मुख्य निष्पादन की शक्ति सदा नहीं चली जाती है तथा अधीनस्थों को भी सदा प्राप्त नहीं हो जाती। इसके द्वारा तो केवल श्रम विभाजन होता है नियंत्रण, निरीक्षण, समन्वय, आदेश आदि शक्तियां मुख्य निष्पादन के साथ में ही रहती हैं। अधीनस्थ को उच्च अधिकारी से आंशिक सत्ता प्राप्त होने के बावजूद सत्ता मुख्य कार्यपालिका के पास ही सुरक्षित रहती है। कार्यपालिका अपने नीचे के अधिकारियों को कर्तव्य सौंप देती है, इन कर्तव्यों को पूरा करने के लिए उसे आज्ञा प्रदान कर दी जाती है तथा इन कर्तव्यों की पूर्णता के लिए प्रत्येक अधीनस्थों को कार्यपालिका के प्रति उत्तरदायी बना दिया जाता है।

VI. समन्वय :- किसी भी संगठन में मानवीय सम्बन्धों का व्यवस्थित रूप 'समन्वय' (Co-Ordination) कहलाता है। समन्वय के माध्यम से ही संगठन की विभिन्न इकाइयों के मध्य समरूपता एवं कर्मचारियों के मध्य सहयोग की स्थापना की जाती है। जिस संगठन में अच्छा समन्वय किया जाता है उसका प्रत्येक विभाग दूसरों के साथ सहयोग पूर्ण कार्य करता है। प्रत्येक विभाग, संभाग और उपसंभाग को अच्छी प्रकार यह सूचना होनी चाहिए कि उसे संगठन के कार्यों में कौन सी जिम्मेदारी अदा करनी है। विभिन्न विभागों और संभागों को उनका कार्य निरंतर परिस्थितियों के अनुकूल होना चाहिए। जिन संगठनों में समन्वय का अभाव पाया जाता है वहां प्रत्येक विभाग दूसरे के कार्यों के बारे में न तो कुछ जानता है और न ही जानना चाहता है। एक ही विभाग की विभिन्न कार्यालयों के बीच इतना अंतर बना रहता है जितना कि विभिन्न विभागों के बीच होता है। कोई भी कर्मी सामान्य हित के दृष्टिकोण से नहीं सोच पाता है। इससे कार्यों में दुहराव रूकता है तथा समय की बचत होती है।

VII. एकीकृत व्यवस्था बनाम स्वतंत्र व्यवस्था:- एकीकृत व्यवस्था के अन्तर्गत पारस्परिक सहयोग की भावना होती है। प्रशासन के सभी विभाग एक-दूसरे से सम्बद्ध रहते हैं तथा एक-दूसरे की सहायता का पूर्ण प्रयास करते हैं। प्रशासन के सभी विभाग अन्योन्याश्रित अंगों की तरह कार्य करते हैं।

स्वतंत्र व्यवस्था में सभी कार्यालय एक-दूसरे से स्वतन्त्र होते हैं। प्रत्येक सेवा को एक इकाई माना जाता है जिसका अन्य सेवाओं से कोई विशेष सम्बन्ध नहीं होता है। सत्ता सूत्र का संचरण मुख्य कार्यपालिका या व्यवस्थापिका तक सीधे होता है। मुख्य कार्यपालिका या व्यवस्थापिका को किसी भी सेवा को प्रारंभ करने, उसका निर्देशन करने एवं उस पर नियंत्रण का पूर्ण अधिकार होता है।

👉 डॉ. कुमार राकेश रंजन

सहायक प्राध्यापक

राजनीति विज्ञान

एल.एन. डी. कॉलेज, मोतिहारी

पूर्वी चंपारण (बिहार)

