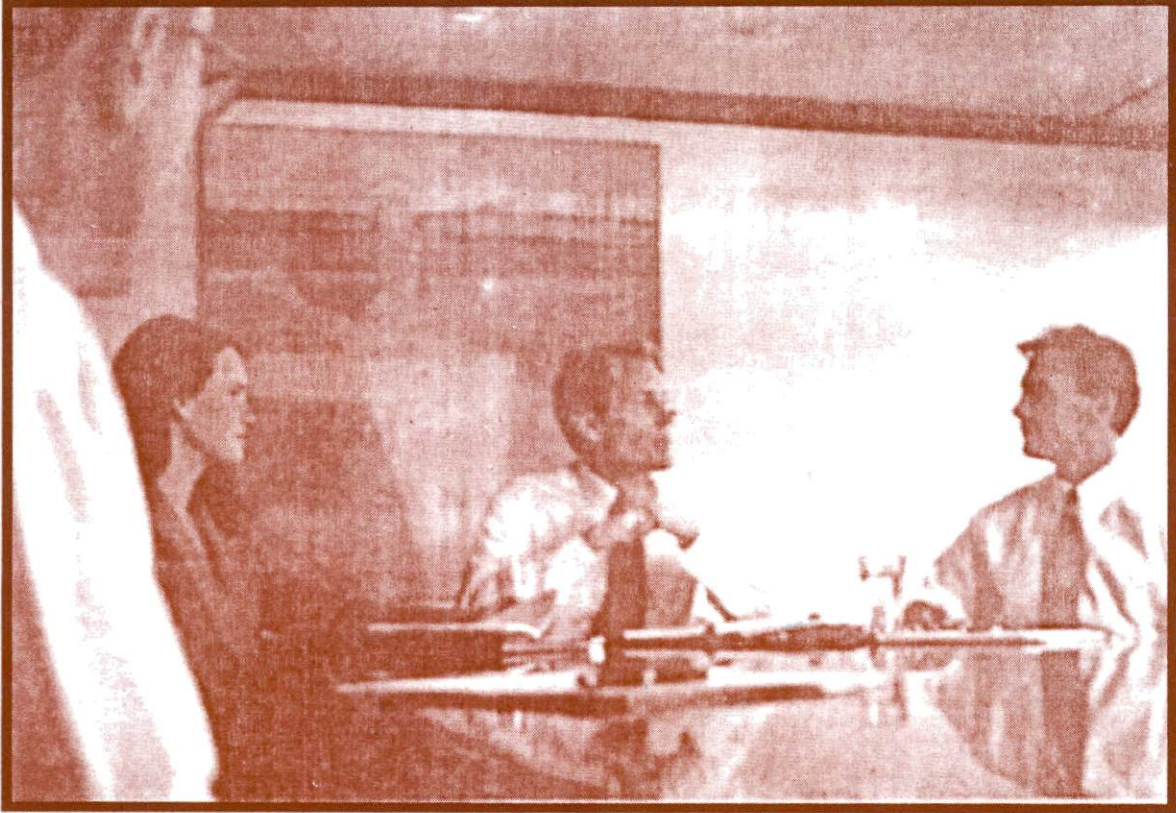




ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತ

ಎಂ. ಎ. (ಪ್ರಥಮ) ಕನ್ನಡ ಮಾಧ್ಯಮ
ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆ



ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕಾಗಿ ಇರುವ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಮತ್ತು
ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪ್ರಜಾತಂತ್ರೀಕರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ
ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಆರಂಭಿಸಲಾಗಿದೆ.

ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಶಿಕ್ಷಣ ನೀತಿ 1986

*The Open University system has been initiated in order to
augment opportunities for higher education and as
instrument of democrating education.*

National Education Policy 1986



ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ

ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತ
ಕೋರ್ಸ್ - 4

ಬ್ಲಾಕ್ 1

ಘಟಕ - 1	ಸಂಘಟನೆ-ಅರ್ಥ, ಸ್ವಭಾವ, ವ್ಯಾಪ್ತಿ, ಉದ್ದೇಶ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ	1 to 7
ಘಟಕ - 2	ಸಂಘಟನೆಯ ತತ್ವಗಳು	8 to 15
ಘಟಕ - 3	ಸಂಘಟನೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು-ಸಮಕಾಲಿನ ವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ- ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿ ಸಿದ್ಧಾಂತ.	16 to 25
ಘಟಕ - 4	ಮಾನವ ಸಂಬಂಧ ಸಿದ್ಧಾಂತ - ನಿರ್ಣಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ವ್ಯವಸ್ಥಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಮತ್ತು ಆಕಸ್ಮಿಕತೆ ವಾದದ ಸಿದ್ಧಾಂತ.	26 to 36

ಪತ್ಯಕ್ರಮ ವಿನ್ಯಾಸ ಮತ್ತು ಸಂಪಾದಕ ಮಂಡಳಿ

ಕುಲಪತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಕ್ಷರು
ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ

ಪ್ರೊ. ಕೆ.ಟಿ. ಶಿವಣ್ಣ
ಡೀನ್ (ಶೈಕ್ಷಣಿಕ) ಸಮಾವೇಶಕರು,
ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ

ವಿಷಯ ಸಂಯೋಜಕರು

ಡಾ. ಟಿ.ಡಿ. ದೇವೇಗೌಡ
ಪ್ರೊಫೆಸರ್ ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಕ್ಷರು
ರಾಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತ ವಿಭಾಗ
ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ

ಪತ್ಯಕ್ರಮ ನಿರೂಪಕರು

ಪ್ರೊ. ಆರ್. ಪ್ರಭಾಕರ (ನಿವೃತ್ತ)
ರಾಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತದ
ಸಂಶೋಧನಾ ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಯನ ವಿಭಾಗ
ಕ.ರಾ.ಮು.ವಿ., ಮೈಸೂರು

ಕೋರ್ಸ್ 4
ಘಟಕ 1 - 4

ಪ್ರಕಾಶಕರು

ಕುಲಸಚಿವರು
ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ
ಮಾನಸಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು -570 006

ಕ.ರಾ.ಮು.ವಿ., ಯ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವಿಭಾಗದಿಂದ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯ, 200

ಎಲ್ಲಾ ಹಕ್ಕುಗಳು ಕಾದಿರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅಪ್ಪಣೆ ಇಲ್ಲದೆ ಈ ಕೃತಿಯನ್ನು ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಥವಾ ಭಾಗವಾಗಿ ಪುನರ್ ಮುದ್ರಿಸಬಾರದು.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಮುಕ್ತ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ಕೋರ್ಸ್‌ಗಳ ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿವರಗಳಿಗೆ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾನಿಲಯದ ಕಾರ್ಯಾಲಯ, ಮಾನಸಗಂಗೋತ್ರಿ, ಮೈಸೂರು - 6 ಇಲ್ಲಿಂದ ಪಡೆಯಬಹುದು.

ಪತ್ರಿಕೆ - 4

ಪರಿಚಯ

ಪ್ರಿಯ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿ

ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಯಾದ ನಿಮ್ಮನ್ನು ಸ್ವಾಗತಿಸಲು ನನಗೆ ತುಂಬಾ ಹೆಮ್ಮೆ ಎನಿಸುತ್ತಿದೆ. ಇದರಿಂದ ನಿಮ್ಮ ಆಸಕ್ತಿ ರಾಜಕೀಯ, ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಆಡಳಿತಾಂಗಗಳನ್ನು ಅಭ್ಯಾಸಿಸಲು ತೋರುತ್ತಿರುವ ನಿಮ್ಮ ಒಲವಿಗೆ ರಾಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತದ ವಿಭಾಗ ಸಂತೋಷ ಪಡುತ್ತದೆ. ಆಡಳಿತದ ವಿವಿಧ ಅಂಗಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ನಮ್ಮ ಕಾತುರತೆ ಒಪ್ಪುವಂತಹದ್ದಾಗಿದೆ. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತದ ಐದು ಪತ್ರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಾದ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆ ನಿಜಕ್ಕೂ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತಿ ಕೆರಳಿಸುವ ವಿಷಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಪತ್ರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಎರಡು ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡುತ್ತೀರಿ. ಅವುಗಳಾವವೆಂದರೆ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆ, ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಅದರ ಅರ್ಥ, ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ, ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಘಟನೆಯ ಅಂಶಗಳು ಹಾಗೂ ವಿವಿಧ ಭಾಗಗಳನ್ನು ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡುತ್ತೀರಿ. ಹಾಗೂ ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಬದಲಾವಣೆ, ಕ್ರಾಂತಿ ಸಂಘಟನಾ ಮಾನವ ಇತ್ಯಾದಿ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಕೂಡ ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡುತ್ತೀರಿ. ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಅದರ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ನಾಯಕತ್ವ, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ, ಸಂವೇದನೆ ಪೆರ್ಫೆ ಮತ್ತು ಸಿ.ಪಿ.ಎಮ್. ಎಂಬ ನಿಯಂತ್ರಣಾ ವಿಧಾನವನ್ನು ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡುತ್ತೀರಿ.

ಡಾ. ಟಿ.ಡಿ. ದೇವೇಗೌಡ

ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು ಮತ್ತು ಅಧ್ಯಕ್ಷರು

ರಾಜ್ಯಶಾಸ್ತ್ರ ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತ ಅಧ್ಯಯನ

ಮತ್ತು ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಭಾಗ

ಕ.ರಾ.ಮು.ವಿ., ಮೈಸೂರು

ಬ್ಲಾಕ್-1

ಪರಿಚಯ

ಈ ಬ್ಲಾಕ್ ನಾಲ್ಕು ಘಟಕಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಘಟಕ ಒಂದು ಸಂಘಟನೆಯ ಅರ್ಥ, ವ್ಯಾಪ್ತಿ, ಉದ್ದೇಶ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಘಟಕ ಎರಡರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಯ ವಿವಿಧ ತತ್ವಗಳ ವಿವರಣೆ ಹಾಗೂ ಆ ತತ್ವಗಳ ಗುಣ ಮತ್ತು ಅವಗುಣಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಘಟಕ ೩ ರಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಯ ವಿವಿಧ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ಹಾಗೂ ಅವುಗಳಲ್ಲಿನ ವಿಭಾಗಗಳಾದ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ಆಡಳಿತ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಹಾಗೂ ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ ಜೊತೆಗೆ ಘಟಕ ನಾಲ್ಕರಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಬಂಧ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ನಿರ್ಣಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಮತ್ತು ಆಕಸ್ಮಿಕ ವಾದದ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಸಹ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಘಟಕ - 1 ಸಂಘಟನೆ-ಅರ್ಥ, ಸ್ವಭಾವ, ವ್ಯಾಪ್ತಿ, ಉದ್ದೇಶ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ

ರಚನೆ

- 1.0 ಉದ್ದೇಶಗಳು.
- 1.1 ಪರಿಚಯ.
- 1.2 ಅರ್ಥ.
- 1.3 ಸ್ವಭಾವ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪ್ತಿ.
- 1.4 ಉದ್ದೇಶಗಳು ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ.
- 1.5 ಸಾರಾಂಶ.
- 1.6 ಕಠಿಣ ಪದಗಳು.
- 1.7 ಕೆಲವು ಉಪಯುಕ್ತ ಗ್ರಂಥಗಳು.
- 1.8 ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಉತ್ತರ.

1.0 ಉದ್ದೇಶಗಳು

ಈ ಘಟಕ ಸಂಘಟನೆಯ ಅರ್ಥ, ಸ್ವಭಾವ ಹಾಗೂ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರ ನೀಡುತ್ತದೆ ಈ ಘಟಕವನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡಿದಾಗ ನಿಮಗೆ ತಿಳಿದು ಬರುವುದೇನೆಂದರೆ

- ಸಂಘಟನೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳು
- ಸಂಘಟನೆಯ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ
- ಸಂಘಟನೆ ಒಂದು ಘಟಕ
- ಸಂಘಟನೆಯ ಒಂದು ವಿಧಾನ

1.1 ಪರಿಚಯ

ನಮ್ಮ ಸಮಾಜ ಸಂಘಟಿತ ಸಮಾಜ. ನಾವು ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಹುಟ್ಟಿದ್ದೇವೆ. ನಮ್ಮ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತದೆ ನಮ್ಮಲ್ಲಿ ಬಹುಮಂದಿ ತಮ್ಮ ಜೀವನದ ಬಹು ಭಾಗವನ್ನು ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಮಾಡುವುದರಲ್ಲಿ ಕಳೆಯುತ್ತೇವೆ. ನಮ್ಮಲ್ಲಿ ಅನೇಕರು ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಇಂದು ನಾವು ಸಂಘಟನಾ ಯುಗದಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. ನಮ್ಮ ಆಹಾರವನ್ನು ಒಂದು ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತೇವೆ ಆದರೆ ದಿನ ನಿತ್ಯ ನಾವು ಅನೇಕ ಸಂಘಟನೆಗಳ ಸಂಬಂಧ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡಿದ್ದೇವೆ ಕಾರಣ ಒಂದಲ್ಲ ಒಂದು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಈ ಸಂಬಂಧ ಅನಿವಾರ್ಯ.

1.2 ಅರ್ಥ

ಸಂಘಟನೆಯ ಅನ್ನುವುದು ಒಂದು ರಚನೆ ಇದು ಶಿಸ್ತು ಬದ್ಧ ರಚನೆ ಯಾಗಿದ್ದು ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗುರಿಸಾಧನೆಗೆ ಅಸ್ಥಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದಿದೆ. "ಟಾಲ್ಕಾಟ್ ಪಾರ್ಸನ್ ರವರ ಪ್ರಕಾರ ಸಂಘಟನೆ ಎಂಬುದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಉದ್ದೇಶ ಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ರಚಿಸಲಾದ ಮತ್ತು ಪುನರ್‌ರಚಿಸಲಾದ ಸಮಾಜದ ಒಂದು ಅಂಗ"

ಪಿಫಾನರ್ ರವರ ಪ್ರಕಾರ "ಕ್ರಮಬದ್ಧ ಶ್ರಮವಿಭಜನೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮತ್ತು ಗುಂಪುಗಳ ನಡುವೆ ಇರುವ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಸಂಘಟನೆ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದು"

ಎಲ್.ಡಿ.ವೈಟ್ ಪ್ರಕಾರ "ನಿರ್ದೇಶಿಸಿದ ಕೆಲವು ಗುರಿಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಧಿಸಲು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾಗಿರುವ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ಅಳವಡಿಸುವ ಹಾಗೂ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ನಿರೂಪಿಸಿ ನಿಯೋಜಿಸುವ ಕಾರ್ಯವೇ ಸಂಘಟನೆ".

ಲೂಥರ್ ಗಲಿಕ್ ನ ಪ್ರಕಾರ " ಗೊತ್ತು ಪಡಿಸಿದ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಈಡೇರಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಶ್ಯಕವಾದ ಕಾರ್ಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಭಾಗಗಳನ್ನು ನಿರೂಪಿಸಿ, ಅವುಗಳನ್ನು ಬೇಕಾದಂತೆ ಜೊಡಿಸಿ ಮತ್ತು ಸಂಯೋಜಿಸುವ ಔಪಚಾರಿಕವಾದ ಅಧಿಕಾರವೇ ಸಂಘಟನೆ"

1.3 ಸ್ವಭಾವ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪ್ತಿ

ಈ ಭೂಮಂಡಲದಲ್ಲಿ ಮಾನವನು ಸ್ವಭಾವತಃ ಸಮಾಜ ಅಥವಾ ಗುಂಪು ಜೀವನ ನಡೆಸುವುದು (ಗುಂಪಾಗಿ ಇದ್ದು ಜೀವನ ನಡೆಸುವುದು) ಬಹು ಪುರಾತನ ಕಾಲದಿಂದಲೂ ಅಸ್ಥಿತ್ವದಲ್ಲಿತ್ತು. ಒಂದಾಗಿ ಅಥವಾ ಗುಂಪಾಗಿ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಲು

ಒಲವು ತೋರಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಮಾನವ ಇತರರ ಜೊತೆ ಸಂಘ ಕಟ್ಟುವುದು, ಸಂಸ್ಥೆ ಕಟ್ಟುವುದು ಹೀಗೆ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸತೊಡಗಿದ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಸಂಸಾರ, ಗುಂಪು, ಸಮಾಜ, ಸ್ನೇಹಿತರ ಕೂಟ ಹಾಗೂ ಗುಂಪು ಇತ್ಯಾದಿ. ಈ ಸಾಮಾಜಿಕ ಗುಂಪು ಕೇವಲ ಕೆಲವು ಸದಸ್ಯರುಗಳು ಸೇರಿ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವುದಲ್ಲ. ಇಲ್ಲಿರುವಂತಹ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರು ಆಂತರಿಕವಾಗಿ ಸಂಬಂಧ ವಿಸ್ತರಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಸುಭದ್ರ ಸಮಾಜಿಕ ಸಂಬಂಧದಿಂದ ಕೂಡಿದ ಈ ಗುಂಪು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗುರಿ ಸಾಧನೆಯ ಯೋಚನೆಯನ್ನು ಸಹ ಹೊಂದಿದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ನಮ್ಮದು ಸಂಘಟಿತ ಸಮಾಜ. ಇದು ಒಂದು ಗೊಂದಲಮಯ ಸಂಘಟಿತ ಹಾಗೂ ಎಲ್ಲರ ಮೇಲೂ ತನ್ನ ಅಧಿಕಾರ ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿದ್ದಂತಹ ಸಮಾಜವಾಗಿತ್ತು. ಈ ಸಂಘಟನೆ ವಿಶ್ವದ ಎಲ್ಲಾ ದೇಶಗಳಲ್ಲೂ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಪ್ರಣಾಳಿಕೆಗೆ ಸ್ಪಂದಿಸದೆ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಜೀವನ ನಡೆಸಲು ಬೇಕೆಂತಲೇ ಕಟ್ಟಿಕೊಂಡಿರುವ ಜನಗಳ ಗುಂಪು.

ಸಂಘಟನೆ ಅನೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಗಳಿಸಲು ಸಮಾಜದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಕೆಲವು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಘಟನೆ ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ಅನೇಕ ಅರ್ಥಗಳಲ್ಲಿ ಉಪಯೋಗಿಸಲಾಗಿದೆ. 1) ಸಂಘಟನೆ ಒಂದು ಘಟಕ 2) ನಿರ್ವಹಣಾ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಸಂಘಟಿಸುವಿಕೆ 3) ಸಂಘಟನೆಯ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಔಪಚಾರಿಕ ಅಂಶಗಳು.

ಸಂಘಟನೆ ಬಗ್ಗೆ ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡುವಾಗ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಾಗ ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದು ಕೊಳ್ಳುವ ಅಂಶ, ಲಕ್ಷಣಗಳು, ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಮತ್ತು ಭೂಪ್ರದೇಶ ಜೊತೆಗೆ ಅದು ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡಿರುವ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಆಧಾರವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಅರ್ಥೈಸಬೇಕು. ಇದಕ್ಕೆ ಮೂಲಕಾರಣ ಸಂಘಟನೆ ಎಂಬ ಪದದ ಅರ್ಥ ನೈಜತ್ವವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳಬಾರದು ಎನ್ನುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ. ಉರ್ದಿಕ್ ಪ್ರಕಾರ ಇಂಗ್ಲೀಷ್ ಮಾತನಾಡುವ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಅಮೇರಿಕಾದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಗೆ ಎರಡು ಜನಪ್ರಿಯ ಅರ್ಥಗಳಿವೆ. ಮೊದಲನೆಯದು ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಸಮಕಾಲೀನವಾದಿಗಳು ಕೊಡುವ ಅರ್ಥ ಎರಡನೆಯ ಅರ್ಥ, ಸಂಘಟನೆಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕೊಡುವ ಅರ್ಥ ಸಂಘಟನೆ ಒಂದು ವಿಧಿ ವಿಧಾನವಾಗಿ ಎರಡನೆಯದು ಸಂಘಟನೆ ಒಂದು ಘಟಕವಾಗಿ.

ಪ್ರೋಫೆಸರ್ ಹಾಲ್ ರವರು ಸಂಘಟನೆಯ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತನಾಡುತ್ತಾ ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆ ತನ್ನ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ಶೀಘ್ರಗತಿಯಲ್ಲಿ ವಿಸ್ತರಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಆ ವಿಸ್ತರಣೆಯ ಒಂದು ಭಾಗವೇ ಪರಿಸರ. ಅವರ ಪ್ರಕಾರ ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಹಾಗೂ ಸಾಮೂಹಿಕವಾಗಿ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸಿವಾಗ ಪರಿಸರವು ಕೂಡ ಚಿತ್ರಣಕ್ಕೆ ಬರುತ್ತದೆ. ಆಗ ಮಾತ್ರ ಸಂಘಟನೆ ಕುರಿತಂತೆ ಅದರ ನಿಜವಾದ ಎಲೈಯನ್ನೂ ಗುರುತಿಸಬಹುದು. ಪರಿಸರದ ಜೊತೆಗೆ ಅನೇಕ ಬರಹಗಾರರು ಹಾಗೂ ವಿದ್ವಾಂಸರು ಸಂಘಟನೆಯ ಗುರಿ ಹಾಗೂ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಹಾ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಒಳಗೆ ತರಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಅದರ ವಾಕ್ಯ ಕಿಂಚಿತ್ತು ಗೊಂದಲ ಮಯವಾದರೂ ಸಹ ಸಂಘಟನೆಯ ಮೂಲ ಸ್ವರೂಪಕ್ಕೆ ಧಕ್ಕೆ ಬರದಂತೆ ಸಂಘಟನೆಯ ಗುರುತು ಹಿಡಿಯಬಲ್ಲ ಅನೇಕ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಗಮನದಲ್ಲಿಟ್ಟು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ. ಸಂಘಟನೆ ಅನೇಕ ರೀತಿಯ ಗೊಂದಲದ ಗೂಡಾಗಿದ್ದು ಒಂದಾದ ಮೇಲೊಂದರಂತೆ ಅನೇಕ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳು ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನಡೆಸುತ್ತಿರುತ್ತದೆ.

ಸಂಘಟನೆ ಪರಸ್ಪರ ಅವಿವಿಧವುಳ್ಳ ಜನಗಳ ಗುಂಪು. ಇವರಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ಎಂದರೆ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ಒಬ್ಬರಿಗೊಬ್ಬರು ಯಾರೆಂದು ಪತ್ತೆ ಹಚ್ಚಬಹುದು. ಆದರೆ ಈ ಗುಂಪು ಕೇವಲ ಸಂಖ್ಯೆಗಳ ಮೇಲಿನ ಗುಂಪಲ್ಲ. ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಇರುವ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಪರಸ್ಪರ ಆಂತರಿಕ ಸಂಬಂಧವಿದೆ. ಈ ಸಂಘಟನೆ ಬೇಕೆಂತಲೆ ನಿವೇಚನಾ ಪೂರ್ಣ ಶಕ್ತಿ ಹೊಂದಿರುವ ಜನತೆಯ ಗುಂಪು ಹೀಗಾಗಿ ಈ ಸಂಘಟನೆ ಬೇಕೆಂತಲೆ ಉದ್ದೇಶ ಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ರಚನೆಯಾಗಿರುವಂತಹದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕಾರಣ ಪ್ರತಿ ಸಂಘಟನೆಗೂ ತನ್ನದೇ ಆದಂತಹ ಗುರಿಗಳಿರುತ್ತದೆ. ಎಲ್ಲಾ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿಯೂ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಯದ ಕ್ರೋಡೀಕರಣಕ್ಕೆ ಆಸ್ಪದ ವಿರುತ್ತದೆ ಎಂದರೆ ಎಲ್ಲಾ ಸದಸ್ಯರೂ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ಯಾರಾದರೂ ಕ್ರೋಡೀಕರಿಸ ಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಸಂಘಟನೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಈ ಸಂಘಟನೆ ಸುಲಭವಾಗಲೆಂದೆ ಪ್ರತಿ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲೂ ರಚನೆ(ಸುಭದ್ರ)ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಈ ರಚನೆಯಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು

ಸುಸೂತ್ರವಾದ ಅವಕಾಶ ವಿರುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿ ಪ್ರತಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮಾಡಿದ ಕಾರ್ಯವನ್ನು, ಸುಭದ್ರ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕ್ರೋಡಿಕರಿಸಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಸರಿಯಾದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕ್ರೋಡಿಕರಿಸಿ ಆಡಳಿತ ಸುಭದ್ರವಾಗಿ ನಡೆಯಲು ವಿವೇಚನಾ ಪೂರ್ಣ ಅಧಿಕಾರ ಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ.

1.4 ಉದ್ದೇಶ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ

ನಮ್ಮದು ಸಂಘಟಿತ ಸಮಾಜ. ಈ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರು ಸಂಘ ಜೀವಿಯಾಗಿ ಇರಲು ಇಚ್ಛಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸಂಘ, ಸಮಾಜ ಬಿಟ್ಟು ಹೊರಗೆ ಇರಲು ಯಾರು ಇಚ್ಛಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಸಂಘಟನೆ ಚಿಕ್ಕದು, ದೊಡ್ಡದು ಹಾಗೂ ಬೃಹತ್ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ನೋಡುತ್ತವೆ. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಸಂಘಟನೆ ದೊಡ್ಡದೇ ಇರಲಿ ಅಥವಾ ಚಿಕ್ಕದೇ ಇರಲಿ ಅದರ ಮೂಲ ಉದ್ದೇಶ ಗುರಿ ಸಾಧನೆ ಮಾಡುವುದೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಗುರಿಯಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಬೇಕಾದ ಮಾದರಿಗಳಿವೆ. ಅದೇ ರೀತಿ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೂ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಗುರಿಗಳಿರುತ್ತವೆ. ಸಂಘಟನೆ ವ್ಯಕ್ತಿಗಿಂತ ದೊಡ್ಡದು. ಸಂಘಟನೆಗೆ ವ್ಯಕ್ತಿ ಬರುತ್ತಾನೆ ಹೋಗುತ್ತಾನೆ ಅವನ ನೆಲೆ ಇಲ್ಲಿ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ. ಆದರೆ ಸಂಘಟನೆ ಒಂದು ಸಾರಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಿದ ಮೇಲೆ ಅದು ಖಾಯಂ ಆಗಿ ಇರುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಸಂಘಟನೆ ಗುರಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಗುರಿಗಿಂತ ಮಹತ್ವ ಉಳ್ಳದು ಹಾಗೂ ದೊಡ್ಡದು. ಈಗ ಇದರ ಉದ್ದೇಶಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಸಂಘಟನೆ ಸ್ಥಾಪಿಸುವ ಉದ್ದೇಶ ಹಾಗೂ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಸಂಘಟನೆಗೆ ಸೇರುವ ಉದ್ದೇಶ ನಿಗದಿತ ಗುರಿಸಾಧನೆ ಆದುದರಿಂದ ವ್ಯಕ್ತಿ ಗಳಲ್ಲೆರೂ ತಮ್ಮ ಗುರಿ ಸಾಧನೆಗೋಸ್ಕರ ಸಂಘಟನೆ ಎಂಬ ಮಾಧ್ಯಮ ಅಥವಾ ಮಾಧ್ಯವರ್ಥಿಗೆ ಸೇರಿ ಎಲ್ಲ ಜನಗಳ ಜೊತೆ ಬೆರೆತು ತಮ್ಮ ಗುರಿಯನ್ನು ಅಥವಾ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಸಾಧಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗುರಿ ಸಾಧನೆಗೆ ಮಾತ್ರ ಸಂಘಟನೆ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದಿರುತ್ತದೆ.

ಸಂಘಟನೆಯ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ

ನಾವು ಸಂಘಟನೆಯ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಯೋಚಿಸಿದಾಗ ಅದು ಯಾವ ಮುಖವಾಗಿ ಚಲಿಸುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ಹೇಗೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ಅದರ ಮುಂದುವರಿಕೆಗೆ ಹಾಗೂ ಆ ಉದ್ಯಮದ ಗೆಲುವಿನ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ಪತ್ತೆ ಮಾಡುತ್ತೇವೆ. ನಾವು ಯಾವಾಗ ಸಂಘಟಿತ ಶ್ರಮ ಎಂದು ಹೇಳುತ್ತೇವೆಯೋ ಅಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬನಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿದ್ದಾರೆಂದು ತಿಳಿದು ಬರುತ್ತದೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಸುಮಧುರ ಸಂಬಂಧ ಕಲ್ಪಿಸಬೇಕಿದ್ದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸುವ್ಯವಸ್ಥಿತ ರಚನೆ ಇರಬೇಕು ಸುಭದ್ರವಾದ ಸಂಘಟಿತ ರಚನೆ ಅದು ಸರ್ಕಾರಿ ಕಾರ್ಯವೇ ಆಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಖಾಸಗಿ ಕಾರ್ಯವೇ ಆಗಿರಬಹುದು ಗುರಿಸಾಧಿಸಲು ಇದು ಬಹುಮುಖ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಒಂದು ಒಳ್ಳೆಯ ಸಂಘಟನೆ ರಚನೆಯನ್ನು ನಾವು ಗಮನಿಸಿದಾಗ ನಮಗೆ ತಿಳಿದು ಬರುವುದೇನೆಂದರೆ ಅದೊಂದು ರೇಖಾ ಚಿತ್ರ, ಆದರೆ ಅದು ರೇಖಾ ಚಿತ್ರವಲ್ಲ ಅದೊಂದು ಅನೇಕ ಕೆಲಸಗಾರರು ಒಟ್ಟಿಗೆ ಸೇರಿ ಮಾಡುವ ಒಂದು ಕೌಶಲ್ಯಯುತ ಕಾರ್ಯ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಇಂತಹ ಕೌಶಲ್ಯಯುತ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಯುವಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಾಹಕರು, ನಿರ್ದೇಶನ ನೀಡಬಹುದು, ಸಂಘಟನಾ ಕಾರ್ಯ ಹಾಗೂ ಇಡೀ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಬಹುದು ಇದೊಂದು ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಬುನಾದಿ. ಹೀಗಾಗಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಯೋಜನೆಯು ತಪ್ಪಾಗಿ ರೂಪಿಸಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ತಾತ್ಕಾಲಿಕವಾಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಿ ಕೊಂಡಿದ್ದಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಾಹಕ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ದುಸ್ತರವಾಗುತ್ತದೆ. ಅಥವಾ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ದೇಶಿಸುವಲ್ಲಿ ಅಶಕ್ತನಾಗುತ್ತಾನೆ. ಅಕಸ್ಮಾತ್ತಾಗಿ ಈ ರೇಖಾ ಚಿತ್ರ ಯೋಜನೆ ತರ್ಕಬದ್ಧವಾಗಿದ್ದು, ಮಾಡಬೇಕಾದ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ರೂಪಿಸಿದ್ದಲ್ಲಿ, ಕರಾರುವಾಕ್ಕಾಗಿದ್ದಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಪ್ರಸ್ತುತ ದಿನಕ್ಕೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಯಾಗುವಂತಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅಲ್ಲಿ ಧಕ್ಕ ರೀತಿಯ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಯುವಲ್ಲಿ ಸಂದೇಹವಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಹಾಗೂ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ, ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಹಾಯವನ್ನು ಸದು ಉಪಯೋಗ ಪಡಿಸಿಕೊಂಡಲ್ಲಿ, ಮಾನವ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಸೂಕ್ತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಂಡಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದನಾ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಹುಟ್ಟುಹಾಕಬಹುದು.

ಒಂದು ಸೂಕ್ತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ರೂಪಿಸಿದಂತಹ ಸಂಘಟನೆ ನಿರ್ವಹಣೆ ಹಾಗೂ ಆ ಉದ್ಯಮ ಧಕ್ಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಸಲು ಒಂದು ಒಳ್ಳೆಯ ಅವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸಿ ಕೊಡುತ್ತದೆ. ಅಕಸ್ಮಿಕವಾಗಿ ಅಸಮರ್ಪಕ ಹಾಗೂ ತಪ್ಪಾಗಿ ರಚನೆಗೊಂಡಿರುವ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಧಕ್ಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಹಣೆ ಅಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಕಡೆಗಣಿಸುವುದು, ಅಸಡ್ಡೆ ತೋರುವುದು ಮಾಡದಲ್ಲಿ ಫಲಿತಾಂಶ ತದ್ವಿರುದ್ಧವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಬುದ್ಧಿವಂತ ಹಾಗೂ ಧಕ್ಕ ನಿರ್ವಾಹಕರು ಒಳ್ಳೆಯ ರಚನೆಗೆ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಅನೇಕ ಉದ್ಯಮಿಗಳು ಇದಕ್ಕೋಸ್ಕರ ಒಂದು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಘಟಕವನ್ನು ರಚಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಇದರ ಮುಖ್ಯ ಕೆಲಸ ಅಧಿಕಾರ, ಜವಾಬ್ದಾರಿ, ನಿಯೋಜನೆ, ಸಂವೇದನೆ ನಿಯಂತ್ರಣ ಹಾಗೂ ಸಂಘಟನೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಅಗತ್ಯ ಬಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಬದಲಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

ಉದ್ಯಮ ಬೆಳೆಯಬೇಕಿದ್ದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಸುಭದ್ರ ರಚನೆ ಅತ್ಯವಶ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅನೇಕ ಉದ್ಯಮಿಗಳು ಆ ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿಯೇ ಏನೂ ಒಂದು ಸಲಿಲ ರಚನೆ ರೂಪಿಸಿರುತ್ತಾರೆ. ಸಲಿಲ ರಚನೆ ಇದ್ದಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಹೊಸ ಹೊಸ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿ ಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಹೀಗೆ ಸಂಘಟನೆ ಬೆಳೆಯುತ್ತ ಹೊದಂತೆಲ್ಲಾ ಕೆಲಸದ ಒತ್ತಡವೂ ಜಾಸ್ತಿಯಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುವುದಲ್ಲದೆ ಆಸಕ್ತಿ ಬೇರೆಡೆಗೆ ಹೋಗುವ ಸಂಭವ ಜಾಸ್ತಿ ಇರುವುದರಿಂದ ರಚನೆ ಧಕ್ಕತೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಒಂದು ಸುಭದ್ರ ರಚನೆ ಇಂದಿನ ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಸರಿ ಹೊಂದಿರಬಹುದು ಆದರೆ ಅದೇ ಸಂಘಟನೆ ಬೆಳೆಯುತ್ತಾ ಹೋದಂತೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ಸಂಘಟನೆಯ ರಚನೆ ಸಾಲದೇ ಹೋಗಬಹುದು.

ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಹೊಸ ಹೊಸ ತಾಂತ್ರಿಕತೆ ಹಾಗೂ ಅದರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೆಚ್ಚಿದಂತೆಲ್ಲಾ ಸಂಘಟನೆಯೂ ಸಹ ಅದನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು. ಇಷ್ಟೆಲ್ಲಾ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಾಗುತ್ತಿದ್ದರೂ ಸಂಘಟನೆ ಸುಮ್ಮನೆ ಕೂರುವಹಾಗಿಲ್ಲ. ಈ ಸದವಕಾಶವನ್ನು ಎಚ್ಚರಿಕೆಯಿಂದ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಎರಡನೆಯದು ತಾಂತ್ರಿಕತೆ ಉಪಯೋಗಿಸಿದ್ದಲ್ಲಿ ಖರ್ಚು ವೆಚ್ಚ ವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂದು ಸಬೂಬು ಹೇಳುವ ಆಗಿಲ್ಲ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಗಣಕ ಯಂತ್ರದ ಬಳಕೆಯಿಂದ ಹಣದ ವೆಚ್ಚ ಜಾಸ್ತಿ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು ಆದರೆ ಕೆಲವೆ ನಿಮಿಷಗಳಲ್ಲಿ ವಿಶ್ವದಾದಂತೆ ಬೇಕಾದ ಸುದ್ದಿಯನ್ನು ಕೆಲವೇ ನಿಮಿಷಗಳಲ್ಲಿ ಪಡೆಯಬಹುದು.

ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಕುರಿತಂತೆ ಮತ್ತೊಂದು ಬಹುಮುಖ್ಯವಾದ ಅಂಶ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ನೌಕರರಿಗೆ ಮಾನಸಿಕವಾಗಿ ತೃಪ್ತಿ ತರುತ್ತದೆ. ಯಾವ ಕೆಲಸಗಾರ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ತೃಪ್ತಿ ಪಟ್ಟುಕೊಂಡಿದ್ದಾನೋ ಅಂತಹ ವ್ಯಕ್ತಿ ಉತ್ಪಾದನೆ ತೆಗೆಯುವಲ್ಲಿ ತನ್ನ ತನು ಮನ ಧನವನ್ನೆಲ್ಲಾ ಅರ್ಪಿಸುತ್ತಾನೆ. ಕೆಲಸಗಾರ ನಿಜವಾಗಲೂ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ, ಇತರರೊಡನೆ ಆತನ ಸಂಬಂಧ ಹಾಗೂ ಮಾನಸಿಕವಾಗಿ ತೃಪ್ತಿ ಸಿಕ್ಕಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಉತ್ಪಾದನೆ ಪಡೆಯುವಲ್ಲಿ ಸಂದೇಹ ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರನಿಗೆ ಮಾನಸಿಕ ತೃಪ್ತಿಯನ್ನು ಒಳ್ಳೆಯ ಸಂಘಟನೆ ರಚನೆ ಒದಗಿಸಿದಲ್ಲಿ ಸಂತೋಷ ಪಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಈ ರೀತಿ ಸಂಘಟನೆಯ ರಚನೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸಿದಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಬಡ್ಡಿ ನೀಡುವುದರಿಂದಲೂ ತರಬಹುದು. ಒಂದು ಸುಭದ್ರ ಸಂಘಟನೆ ವಿಶಿಷ್ಟ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ಚೈತನ್ಯ, ಆತ ಒಪ್ಪುವ ಕೆಲಸವಹಿಸುವುದು, ಹೊಸದಾಗಿ ಯಂತ್ರೋಪಕರಣಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಲ್ಲಿ ಹೊಸ ತಂತ್ರಗಾರಿಕೆ ಹಾಗೂ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಸಂಘಟನೆಯ ರಚನೆಯಿದ್ದಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸ ತೆಗೆಯಬಹುದು.

ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ

ಸೂಚನೆ: 1) ಖಾಲಿಬಿಟ್ಟಿರುವ ಜಾಗವನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರಕೋಸ್ಕರ ಉಪಯೋಗಿಸಿ

2) ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರವನ್ನು ಈ ಘಟಕದ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿರುವ ಉತ್ತರದೊಂದಿಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ

1) ಸಂಘಟನೆಯ ಅರ್ಥ, ಸ್ವಭಾವವನ್ನು ತಿಳಿಸಿ.

.....

.....

.....

.....

.....

2) ಸಂಘಟನೆಯ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ತಿಳಿಸಿ.

.....

.....

.....

.....

1.5 ಸಾರಾಂಶ

ಆಡಳಿತದ ಮಹತ್ವ ಪೂರ್ಣ ಹಾಗೂ ಆಂತರಿಕ ಭಾಗವೇ ಸಂಘಟನೆ. ಉತ್ತಮ ಸಂಘಟನೆ ಇಲ್ಲದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತ ನಡೆಸುವುದು ಬಹಳ ಕಷ್ಟ ಸಾಧ್ಯವಾದ ಮಾತು ನಮ್ಮದು. ಸಂಘಟಿತ ಸಮಾಜ. ಈ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಒಂದು ಅಂಶ. ಉತ್ಪೇಕ್ಷೆ ಇಲ್ಲದೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ನಾವು ಸಂಘಟಿತ ಮಾನವನ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಇದ್ದೇವೆ. ಈ ಮನುಷ್ಯ ಸಂಘಟನೆಯ ಗುರಿಯನ್ನೆ ಅವನು ಕೈಗೊಂಡ ನಿರ್ಧಾರ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತಾನೆ. ನಾವು, ವ್ಯಕ್ತಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಅವಿಭಾಜ್ಯ ಅಂಗ ಎಂದು ಭಾವಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಇಂದು ಸಂಘಟನೆ ಬಹಳ ಪ್ರಾಯುಖ್ಯತೆಯನ್ನುಗಳಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ ಕಾರಣ ಅತೀ ಹೆಚ್ಚಿನ ಜನ ಇದರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

1.6 ಕಠಿಣ ಪದಗಳು

ಸಂಘಟಿತ = ಒಟ್ಟಾಗಿರುವ

ಗುರಿ = ಉದ್ದೇಶ ಅಥವಾ ಧ್ಯೇಯ

ಅರಿವು = ತಿಳುವಳಿಕೆ

1.7 ಕೆಲವು ಉಪಯುಕ್ತ ಗ್ರಂಥಗಳು

Modern organization = Amitai Etzioni.

Mangement organization = Albert k wikes berg.

1.8 ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಉತ್ತರ

ಮೊದಲನೆಯ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ವಿಭಾಗ 1.2, 1.3 ನೋಡಿ

ಎರಡನೆಯ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಇವಿಭಾಗ1.4 ನೋಡಿ.

ಘಟಕ - 2 ಸಂಘಟನೆಯ ತತ್ವಗಳು

ರಚನೆ

- 2.0 ಉದ್ದೇಶಗಳು
- 2.1 ಪರಿಚಯ
- 2.2 ಐಕ್ಯತಾತತ್ವ ಮತ್ತು ಅನೈಕ್ಯತಾತತ್ವ
- 2.3 ಅಧಿಕೃತ ಶ್ರೇಣಿ ತತ್ವ
- 2.4 ಏಕ ಆದೇಶ ತತ್ವ
- 2.5 ನಿಯಂತ್ರಣಾ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ತತ್ವ
- 2.6 ಸಂಯೋಜನಾ ತತ್ವ
- 2.7 ನಿಯೋಜನಾ ತತ್ವ
- 2.8 ಸಾರಾಂಶ
- 2.9 ಕಠಿಣ ಪದಗಳು
- 2.10 ಕೆಲವು ಉಪಯುಕ್ತ ಗ್ರಂಥಗಳು
- 2.11 ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಉತ್ತರ

2.0 ಉದ್ದೇಶಗಳು

ಈ ಘಟಕದ ಉದ್ದೇಶ ಸಂಘಟನೆಯ ತತ್ವಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಚಯಿಸುವುದೇ ಆಗಿದೆ. ಈ ಘಟಕವನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿದಾಗ ನಿಮಗೆ ತಿಳಿದು ಬರುವುದೇನೆಂದರೆ

- ಸಂಘಟನೆಯ ತತ್ವಗಳ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ
- ಅದರ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ
- ತತ್ವಗಳ ಗುಣ ಮತ್ತು ದೋಷಗಳು

2.1 ಪರಿಚಯ

ಸಂಘಟನೆಗೆ ಏನಾದರೂ ಸಾರ್ವತ್ರಿಕ ತತ್ವಗಳಿವೆಯೇ ಅಥವಾ ಇಲ್ಲವೇ ಎಂಬುದು ಬರಹಗಾರರಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಪ್ರಶ್ನೆಯಾಗಿ ಉಳಿದು ಕೊಂಡಿದೆ. ಅನೇಕ ಬರಹಗಾರರು ಹಾಲಿ ಇರುವ ತತ್ವಗಳನ್ನು " ಕಾಲ್ಪನಿಕವಾದುದು ಹಾಗೂ "ಗಾದೆಯ ಮಾತುಗಳು" ಎಂದು ಅಲ್ಲಗಳೆದಿದ್ದಾರೆ. ಹರ್ಬಟ್ ಎ. ಸ್ಕೈಮನ್ ರಂತಹ ವಿದ್ವಾಂಸ ಇಂದು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಸಂಘಟನಾ ತತ್ವಗಳು ಎಂದು ಏನನ್ನು ಒದ್ದುತ್ತಿದ್ದಾರೆಯೋ ಅದನ್ನು ತಾವೇ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವಂತಹದು ಹಾಗೂ ಇದಕ್ಕೆಲ್ಲಾ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ ಆಡಳಿತದ ತತ್ವಗಳು ಗಾದಿಯ ಮಾತುಗಳು. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ತತ್ವದಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಒಪ್ಪಬಹುದಾದ ಹಾಗೂ ತದ್ವಿರುದ್ಧ ಮತ್ತು ಅಭಾಸಕರ ಅರ್ಥ ಬರುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಈ ಸಂಘಟನೆಯ ತತ್ವಗಳು ಪ್ರಮಾಣ ಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಒಪ್ಪಬಹುದಾದ ನಿಯಮಗಳೇನು ಅಲ್ಲ. ಸ್ವಾಭಾವಿಕ ವಿಜ್ಞಾನದ ಮಾದರಿ ಈ ತತ್ವಗಳು ಎಲ್ಲಾ ಸಮಯದಲ್ಲೂ ಹಾಗೂ ಎಲ್ಲಾ ಕಾಲದಲ್ಲೂ ಸರಿ ಹೊಂದುವಂತಹುಗಳಲ್ಲ. ಈ ತತ್ವಗಳು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅನನ್ಯವೂ ಅಲ್ಲ ಅಥವಾ ನಮ್ಮವೂ ಅಲ್ಲ. ಸಲಿಲಕೆಯಿಂದ ಕೂಡಿದ ಈ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಧಕ್ಕೆಯಿಂದ ಕೂಡಿದ ಈ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಬೇಕಾದಾಗ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳ ಬಹುದಂತಹ ಗುಣವನ್ನು ಈ ತತ್ವಗಳು ಹೊಂದಿವೆ. ಒಬ್ಬ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತ ಆಡಳಿತಾಧಿಕಾರಿ ನ್ಯಾಯಾ ಯೋಚಿತ ಹಾಗೂ ಸಮಯೋಚಿತವಾಗಿ ಅವಶ್ಯಕತೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಈ ತತ್ವಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

2.2 ಐಕ್ಯತಾತತ್ವ

ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿಯೂ ಆಡಳಿತ ಕಾರ್ಯಗಳು ಅನೇಕ ಇಲಾಖೆಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿವೆ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಇಲಾಖೆಯೂ ಒಂದು ವಿಶಿಷ್ಟವಾದ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಹೊತ್ತಿರುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಈ ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳು ತಾವೇ ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಅವಕಾಶವು ಇರುವುದಿಲ್ಲ. ಎಲ್ಲಾ ಇಲಾಖೆಗಳು ಒಂದಕ್ಕೊಂದು ಅನುಸರಿಸಿ ಕೊಂಡು ಕೆಲಸಮಾಡಬೇಕು. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಕಲ್ಯಾಣ ಸಾಧಿಸಲು ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಇಂತಹ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯು ಬಹಳ ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ ಐಕ್ಯತಾತತ್ವವು, ಉದಾ : ಸ್ವತಂತ್ರ ನಿಯಂತ್ರಣಾ ಸಮಿತಿ, ಆಡಳಿತಾಂಗಗಳು ಅಥವಾ ನೇರವಾಗಿ ಜನತೆಯಿಂದ ಚುನಾಯಿಸಲ್ಪಡುವ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ. ಈ ನೀತಿಯನ್ನು ಐಕ್ಯತಾತತ್ವ ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತೇವೆ. ಈ ತತ್ವ ಸ್ವತಂತ್ರ ಪ್ರತಿನಿಧಿತ್ವವನ್ನು ಕಡೆಗಟ್ಟುತ್ತದೆ.

ಅನ್ಯೈಕ್ಯತಾ ತತ್ವಗಳು

ಈ ಅನ್ಯೈಕ್ಯತಾತತ್ವಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಸಣ್ಣಪುಟ್ಟ ಇಲಾಖೆಗಳು ಆಯೋಗಗಳು ಇತ್ಯಾದಿ ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದಲ್ಲದೆ ನೇರವಾಗಿ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಈ ರೀತಿ ಚುನಾಯಿತ

ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಕೈಕೆಳಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸ್ವತಂತ್ರ ಅಂಗಗಳನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಚುನಾಯಿತ ಅಧಿಕಾರಿಗೆ ವೇಳೆಯ ಅಭಾವ ಹಾಗೂ ಇನ್ನಿತರ ಕೆಲಸದ ಒತ್ತಡದಿಂದಾಗಿ ಚುನಾಯಿತ ಪ್ರತಿ ನಿಧಿಗಳಿಂದ ಕರಾರುವಾಕಾಗಿ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಅಮೇರಿಕಾದಲ್ಲಿ ಏಕವ್ಯಕ್ತಿ ಕಾರ್ಯಾಂಗ ಇರುವ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಅಧ್ಯಕ್ಷರ ಕೆಲಸದ ಒತ್ತಡ ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು ಅನೇಕ ಸ್ವತಂತ್ರ ನಿಯಂತ್ರಣ ಆಯೋಗ ಹಾಗೂ ಇನ್ನಿತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡಿವೆ ಆದರೆ ಇವುಗಳೆಲ್ಲದರ ಉಗಮ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ನೀತಿ ನಿಯಮಾವಳಿಗೆ ಅನು ಸರಿಸಿ ರಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇವುಕೂಡ ರಚನೆಯಾದನಂತರ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ತಮ್ಮ ಅಸ್ತಿತ್ವ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವರದಿ ನೀಡುತ್ತವೆ.

2.3 ಅಧಿಕಾರ ಶ್ರೇಣಿ ತತ್ವ

ಮೂನೆಯವರ ಪ್ರಕಾರ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕತ್ವದ ಸಾರ್ವತ್ರಿಕ ತತ್ವಗಳಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರ ಶ್ರೇಣಿಯು ತತ್ವವು ಒಂದಾಗಿದೆ. ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತದ ಕಾರ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರವು ಅತಿವಿಶಾಲವಾದುದಾಗಿದೆ. ಈ ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನೆರವೇರಿಸಲು ಆಡಳಿತಾಂಗಕ್ಕೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗವಿರಬೇಕು ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಈ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗವು ಒಂದು ಪಿರಮಿಡ್ಡು ಅಥವಾ ಗೋಪುರದ ಆಕಾರದಲ್ಲಿ ರಚನೆಯಾಗಬೇಕು. ಇಂತಹ ರಚನೆಯನ್ನು ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರ ಶ್ರೇಣಿಯ ತತ್ವ ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತಾರೆ. ಅಧಿಕಾರ ಶ್ರೇಣಿಯು ತತ್ವದಲ್ಲಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗವು ವಿಶಾಲವಾದ ತಳಪಾಯವನ್ನು ಹೊಂದಿ ಮೇಲಕ್ಕೆ ಹೋದ ಹಾಗೆಲ್ಲಾ ಒಬ್ಬ ಶ್ರೇಷ್ಠ ನಾಯಕನ ಅಧೀನಕ್ಕೆ ಒಳಪಡುತ್ತವೆ. ಅಂತಹ ಅಧಿಕಾರದ ಶ್ರೇಣಿಯಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತಾಂಗದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಹುದ್ದೆಯ ಆಡಳಿತ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ತನ್ನದೇ ಆದ ಒಂದು ಖಚಿತವಾದ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಇಲಾಖೆಯ ಮೇಲಾಧಿಕಾರಿಯು ತನ್ನ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೊಳ ಪಟ್ಟ ಕೆಳಗಿನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಅನೇಕ ಆಜ್ಞೆಗಳನ್ನು ಕೊಡುತ್ತಾನೆ ಆಗ ಸ್ವಾಭಾವಿಕವಾಗಿಯೇ ಕೆಳಗಿನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮೇಲಾಧಿಕಾರಿಯ ಎಲ್ಲಾ ಆಜ್ಞೆಗಳನ್ನು ತಪ್ಪದೇ ಪಾಲಿಸಬೇಕು. ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕತ್ವವು ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ವಾಸ್ತವಿಕ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳಿಗಾಗಿ ಪ್ರಾರಂಭಗೊಂಡು ಸರ್ಕಾರವನ್ನು ಅನೇಕ ಇಲಾಖೆಗಳಾಗಿ ವಿಭಜಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ವಿಭಾಗಗಳು ಉಪವಿಭಾಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ. ಹೀಗೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿರುವ ಅಧಿಕಾರ ವರ್ಗವು ಒಂದು ಸರಪಳಿಯೋಪಾದಿಯಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಕೊಂಡಿಗಳ ಸಹಾಯದಿಂದ ಬೆಸೆದು ಕೊಂಡಿರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಆಡಳಿತದ ಅಧಿಕಾರವು ಚಲಾಯಿಸಲ್ಪಡುತ್ತಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಅಧಿಕಾರ ಶ್ರೇಣಿ ತತ್ವವು ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾದ ತತ್ವವಾಗಿದೆ.

ಅನುಕೂಲ ಮತ್ತು ಅನಾನುಕೂಲಗಳು

ಅನುಕೂಲಗಳು:

- 1) ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಉದ್ದೇಶ ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಐಕ್ಯಮತ್ಯ ಉಂಟುಮಾಡುತ್ತದೆ.
- 2) ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಪರ್ಕವು ಮೇಲೆ-ಕೆಳಗೆ ಹರಿಯಲು ಅನುಕೂಲ ಮಾಡಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಮೇಲಾಧಿಕಾರಿ ಮತ್ತು ನೌಕರರನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಬಹುದು.
- 3) ಎಲ್ಲರು ಏಕ ಆದೇಶಕ್ಕೆ ತಲೆ ಭಾಗುವುದರಿಂದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬನೂ ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ನಿಯೋಜಿಸಬಹುದು.
- 4) ಶ್ರಮ ವಿಭಜನೆ ಮತ್ತು ವಿಶಿಷ್ಟತೆಗಳನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದರಿಂದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸ್ಪಷ್ಟತೆ ಹಾಗೂ ಧಕ್ಕತೆ ಕಂಡುಬರಲು ಸಹಕಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- 5) ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದರಿಂದ ಯಾವುದೇ ವಿದವಾದ ಸಂದೇಹ ಅಥವಾ ಅಸ್ತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶವಿರುವುದಿಲ್ಲ.

ಅನಾನುಕೂಲಗಳು

- 1) ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಜರಿಲತೆ ಉಂಟು ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಅಧಿಕಾರ ಹಾಗೂ ನೌಕರರ ನಡುವೆ ರಚನಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದಿಲ್ಲ.
- 2) ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಸುಗಮವಾದ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಬದಲಾಗಿ ವಿಳಂಬ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ.
- 3) ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಗಾತ್ರ ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಸಮಾಜ ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ನಡುವೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಇಲ್ಲದೆ ಅವರು ಪರಸ್ಪರ ಶಂಕಿಸುವ ಹಾಗಾಗುತ್ತದೆ. ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ನೌಕರರು ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದಿಲ್ಲದಂತೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತದೆ.

2.4 ಏಕ ಆದೇಶ ತತ್ವ

ಏಕ ಆದೇಶವೆಂದರೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೂ ಶ್ರೇಷ್ಠ ಅಧಿಕಾರಿಯೊಬ್ಬನ ಆದೇಶಗಳಿಗೆ ಅನುಸಾರವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಎಂದರ್ಥ. ಅಂದರೆ ಆತನೊಬ್ಬನ ಆದೇಶವನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರು ಹಾಗೂ ಅಧೀನ ನೌಕರರು ಪಾಲಿಸುತ್ತಾರೆ. ಏಕ ಆದೇಶವು ಅಧಿಕಾರ ಶ್ರೇಣಿಯ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲೂ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಅಧಿಕಾರಿಯು ಆತನ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆಗೆ ಒಳಪಡುವ ಅಧೀನ ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಹಾಗೂ ಅವರನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಅರಿಯಬಹುದು. ಹೀಗೆಯೇ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಅಧೀನ ನೌಕರನು ತನ್ನ ಮೇಲಾಧಿಕಾರಿಯಾರೆಂದು ತಿಳಿದು ಆತನೊಬ್ಬನ ಆದೇಶವನ್ನು ಮಾತ್ರ ಪಾಲಿಸಬಹುದು. ಹೀಗೆ ಒಬ್ಬ ಅಧಿಕಾರಿಯ ಆದೇಶವನ್ನು ಪಾಲಿಸಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದರೆ, ಆತನು ಒಬ್ಬ ಮೇಲಾಧಿಕಾರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಆದೇಶವನ್ನು ಪಾಲಿಸಬೇಕಾದರೆ ಆತನ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಲ್ಲಿ ಅಸ್ಪಷ್ಟತೆ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಆತನಿಗೆ ತಾನು ಯಾವ ಅಧಿಕಾರಿಗೆ ಜವಾಬ್ದಾರನಾಗಿರಬೇಕೆಂಬ ಗೊಂದಲ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅಸ್ತವ್ಯಸ್ತತೆ ಉಂಟಾಗಿ ಅಧಿಕಾರ ಬೆಳೆಯುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೂ ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಅರಿತು ಸುಗಮವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು ಏಕ ಆದೇಶ ತತ್ವವು ಅತ್ಯಾವಶ್ಯಕ.

2.5 ನಿಯಂತ್ರಣ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ತತ್ವ

ನಿಯಂತ್ರಣ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ತತ್ವವು, ಒಬ್ಬ ಅಧಿಕಾರಿಯು ತನ್ನ ಕೈಕೆಳಗೆ ಎಷ್ಟುಜನ ನೌಕರರ ಮೇಲೆ ಉಸ್ತುವಾರಿ ನಡೆಸಲು ಸಾಧ್ಯ ಇದೆ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ ನಿಯಂತ್ರಣ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯು ಮಿತಿ ಉಳ್ಳದ್ದಾಗಿದೆ. ನಿಯಂತ್ರಣ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯು ಮಾನಸಿಕ ಗಮನದ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದುದಾಗಿದೆ. ಯಾವ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಮಿತಿ ಗಮನಕೊಡಲಾರನಾದುದರಿಂದ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಮಟ್ಟದ ವರೆಗೆ ಅಂದರೆ ಯಾವ ಸಂಖ್ಯೆಯವರೆಗೆ ಅವನ ಗಮನ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ. ಇದೇ ರೀತಿ ನಿಯಂತ್ರಣ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯು ಅಧೀನರಾದವರ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ತನಿಖೆ ಹಾಗೂ ನಿಯಂತ್ರಣ ಕಾರ್ಯಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ನಿಯಂತ್ರಣ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಬಗೆಗೆ ರಾಜ್ಯ ಶಾಸ್ತ್ರ ತಜ್ಞರಲ್ಲಿ ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯ ಗಳಿವೆ. ಹ್ಯಾಮಿಲ್ಟನ್ ಪ್ರಕಾರ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಸಂಖ್ಯೆ 3 ಅಥವಾ 4 ಮಾತ್ರ ಎಲ್. ಉರ್ಟಿಕ್ ರವರ ಪ್ರಕಾರ ಇದು 5 ಅಥವಾ 6 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿನದಾಗುವುದಿಲ್ಲವೆಂದು ತಿಳಿದು ಬರುತ್ತದೆ. ಮಾಮೂಲು ಅಥವಾ ಸರಳತೆಯ ಲಕ್ಷಣವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಕಾರ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಇದು 8 ರಿಂದ 12 ರವರೆವಿಗೂ ಸಾಧ್ಯ ಎಂಬುದು ತಿಳಿದು ಬಂದಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ, ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ಯಾರೂ ಖಚಿತವಾಗಿ ನಿಯಂತ್ರಣ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಲಿಲ್ಲವೆಂಬುದು ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ.

2.6 ಸಂಯೋಜನಾ ತತ್ವ

ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧರಿಸಿದ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ನಡೆಸುವ ಸಾಮೂಹಿಕ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಒಂದು ಗೂಡಿಸುವ ಅಥವಾ ಕ್ರೋಡೀಕರಿಸುವ ಕಾರ್ಯ ವಿಧಾನವನ್ನು ಸಂಯೋಜನೆ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗಿದೆ. ಆಡಳಿತವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ವಿಭಾಗಗಳು, ಇಲಾಖೆಗಳು ಅಥವಾ ಸಣ್ಣ ಘಟಕಗಳಾಗಿ ವಿಭಜಿಸಿ ಅವು ಹಲವಾರು ದಿಕ್ಕುಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆ ಸುಗಮವಾಗಲು ಸಾಧ್ಯ. ಇದರಿಂದ ಹಲವಾರು ಘಟಕಗಳು ಒಂದು ಗೂಡಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದರಿಂದ ಅಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಅಡ್ಡಿ ಆತಂಕಗಳು ತಲೆದೋರುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯ. ಆದರೆ ಧಕ್ಕಾಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಅವುಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲವಾದಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ತನ್ನ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಅಡ್ಡಿ ಆತಂಕಗಳನ್ನು ದೂರ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಯವು ಸಂಯೋಜನೆ ಎನಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಒಂದು ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ರಚಿಸಲಾಗಿದ್ದರೂ, ಅಲ್ಲಿ ತನ್ನಷ್ಟಕ್ಕೆ ತಾನೆ ಸಂಯೋಜನೆಯನ್ನು ಹೊಂದುವುದು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಸಂಘಟಿತವಿಲ್ಲದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸಂಯೋಜನೆ ಹೊಂದುವುದು ಕಷ್ಟ. ಆದರೆ ಸಂಘಟಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸುಲಭವಾಗಿ ಸಂಯೋಜನೆ ಹೊಂದಬಹುದು. ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಸಂಘಟನೆ ತತ್ವಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಯೋಜನೆ ಬಹುಮುಖ್ಯವಾದ ತತ್ವವಾಗಿದೆ.

2.7 ಅಧಿಕಾರ ನಿಯೋಜನೆ

ಅಧಿಕಾರ ಶ್ರೇಣಿ ತತ್ವದ ತಿರುಳೇ ಅಧಿಕಾರ ನಿಯೋಜನೆ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು ಅಧಿಕಾರ ಶ್ರೇಣಿ ಪ್ರಕಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಪೂರ್ಣ ಅಧಿಕಾರಗಳು ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಕನಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ. ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬನು ನೂತನಗೆ ವಹಿಸಿದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಎದುರಾಗುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಕೆಲವು ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದು ಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರಣದಿಂದ ಆತನು ಸಾಕಷ್ಟು ಅಧಿಕಾರ ಹೊಂದಿರಬೇಕು. ಆದರೆ ಎಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಕನ ಸಮಸ್ಯೆ ಎಂದರೆ ಅಂತಿಮವಾದ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ತನ್ನಲ್ಲಿಯೇ ಉಳಿಸಿಕೊಂಡು ತನ್ನ ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೇಗೆ ನೀಡುವುದು ಎಂಬುದೇ ಆಗಿದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಅಧಿಕಾರ ನಿಯೋಜಿಸುವುದೇ ಮೇಲಿನ ಸಮಸ್ಯೆಗೆ ಇರುವ ಏಕೈಕ ಪರಿಹಾರ. ಮೂನೆಯವರ ಪ್ರಕಾರ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಕನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಇತರರಿಗೆ ಅನುಗ್ರಹಿಸುವುದನ್ನು ಅಧಿಕಾರ ನಿಯೋಜನೆ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗಿದೆ. ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಕನು ತನ್ನ ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಅನುಗ್ರಹಿಸಿದ ಅಧಿಕಾರವು ಆತನ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಣಗಳಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿರುತ್ತದೆ. ಅಧಿಕಾರ ನಿಯೋಜನೆ ಇಲ್ಲದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಉಹಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಸಾಧ್ಯ. ಏಕೆಂದರೆ, ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಯಾವುದೇ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರವನು ನಿಯೋಜಿಸಬೇಕಾದುದು ಅತ್ಯಾವಶ್ಯಕ ಮತ್ತು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುವ ಪೂರ್ಣ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯು ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕನದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಆತನು ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಹಲವು ರೀತಿಯ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಸ್ವಾಭಾವಿಕವಾಗಿ ಆತನ ಕಾರ್ಯಭಾರ ಅಧಿಕಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಆತನು ಎಷ್ಟೇ ಪ್ರಭಾವ ಶಾಲಿಯಾಗಿದ್ದು, ಹೆಚ್ಚು ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಉಳ್ಳವನಾಗಿದ್ದರೂ ಕೂಡ, ಗುರಿ ಸಾಧಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಆತನೊಬ್ಬನ ಪ್ರಯತ್ನ ಸಾಲದಾಗುತ್ತದೆ. ಆತನು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಆತನಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಚಲಾಯಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ, ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಣೆ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಲು ಅನುಕೂಲವಾಗುವಂತೆ ಕೆಲವು ಕಾರ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಆತನಿಗೆ ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ನಿಯೋಜಿಸುತ್ತಾನೆ. ಆ ಮೇಲಿನ ವಿವರಿಸಿದ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಮೂಲಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಕೆಲವು ಭೌಗೋಳಿಕ ಮೂಲಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುತ್ತದೆ. ಭೌಗೋಳಿಕ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ನಾಲ್ಕು ಮುಖ್ಯ ತತ್ವಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿಂತಿದೆ. ಅವುಗಳಾವುವು ವೆಂದರೆ.

- 1) ಅಧಿಕಾರ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣ ತತ್ವ
- 2) ಅಧಿಕಾರ ವಿಕೇಂದ್ರೀಕರಣ ತತ್ವ
- 3) ಅನುಯಾಯಿ ತತ್ವ
- 4) ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ತತ್ವ

ಅಧಿಕಾರ ಕೇಂದ್ರೀಕರಣ ತತ್ವ

ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟ ಹೆಚ್ಚು ಅಧಿಕಾರದಿಂದ ಕೂಡಿದ್ದು ಕೆಳ ಮಟ್ಟವು ಹಲವು ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ನಿವಾರಣೆಯ ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದಿಂದ ಸಾಧಿಸುವುದಾದರೆ, ಆಗ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕತ್ವವು ಕೇಂದ್ರೀಕರಣವನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಡಬಹುದು. ಈ ತತ್ವದ ಪ್ರಕಾರ ಆಡಳಿತಾಧಿಕಾರವನ್ನು ಉನ್ನತ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದು. ಆದರೆ ಈ ಪದ್ಧತಿಯು ಅಧಿಕ ಜನಸಂಖ್ಯೆಯೊಂದಿಗೆ ಅನೇಕ ಸಂಸ್ಥಾನಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಂತಹ ಗಣರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಹೊಂದುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಅದು ಕೇಂದ್ರೀತ ರಾಜ್ಯಗಳಿಗೆ ಒಳ್ಳೆಯ ಪದ್ಧತಿಯಾಗಬಹುದು.

ಅಧಿಕಾರ ವಿಕೇಂದ್ರೀಕರಣ ತತ್ವ

ವಿಕೇಂದ್ರೀಕರಣ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತಾಧಿಕಾರವು ಸರ್ಕಾರದ ಬೇರೆ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಹಂಚಲ್ಪಟ್ಟಿರುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಈ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ ತನ್ನದೇ ಆದ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಹಾಗೂ ಸ್ವತಂತ್ರವಾದ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸುವ ಸ್ಥಳೀಯ, ರಾಜ್ಯ ಹಾಗೂ ಕೇಂದ್ರ ಹೀಗೆ ಸರ್ಕಾರದ ವಿವಿಧ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತವನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಈ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರದ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತ ಅಧಿಕಾರದ ವಿಚಾರವಾಗಿ ಸ್ವತಂತ್ರ ಹೊಂದಿರುತ್ತವೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಈ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಸ್ವತಂತ್ರ ಆಡಳಿತ ಪದ್ಧತಿಯೆಂದು ಕರೆಯಲಾಗಿದೆ.

ಅನುಯಾಯಿ ತತ್ವ

ಅನುಯಾಯಿ ತತ್ವವು ಇಲಾಖೆಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಆಧಾರವಾಗುವಂತ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಸಮೂಹಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಪುನರ್ ವ್ಯವಸ್ಥಾ ಮಂತ್ರಿ ಮಂಡಲ ಮತ್ತು ಬಣಗಳ ಕಲ್ಯಾಣ ವಿಭಾಗ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಉದಾಹರಿಸಬಹುದು. ಏಕೆಂದರೆ ಈ ಮಂಡಲಗಳು ಹಾಗೂ ವಿಭಾಗಗಳು ನಿರಾಶ್ರಿತ ವಿಶೇಷ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಹಾಗೂ ಬುಡಕಟ್ಟಿನ ಜನಾಂಗಗಳ ಕಲ್ಯಾಣಕ್ಕಾಗಿ ಶ್ರಮಿಸುತ್ತವೆ.

ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ತತ್ವ

ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಸ್ಥಳ ಅಥವಾ ಪ್ರದೇಶವು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಕೆಲವು ವಿಭಾಗಗಳ ಆಧಾರವಾಗುತ್ತದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ವಿದೇಶಿ ವ್ಯವಹಾರಗಳ ಇಲಾಖೆಯು ವಿದೇಶಗಳ ಹಾಗೂ ಇತರ ಕಾಮನ್ ವೆಲ್ತ್ ದೇಶಗಳೊಡನೆ ನಡೆಸುವ ವಿದೇಶಿ ವ್ಯವಹಾರಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಉದಾಹರಿಸಬಹುದು. ಈ ತತ್ವವನ್ನು ಕೇಂದ್ರ ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕದ ಉಪವಿಭಾಗ ಆಧಾರವಾಗಿ ಅನುಸರಿಸಲಾಗುವುದು. ಭಾರತದ ಸೈನಾಡಳಿತವನ್ನು ಭೌಗೋಳಿಕ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ದಕ್ಷಿಣ ಪೂರ್ವ ಮತ್ತು ಪಶ್ಚಿಮ ಹಾಗೂ ಇನ್ನೂ ಅನೇಕ ವಿಭಾಗಗಳಾಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೊಳಿಸಬಹುದು.

ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ

- ಸೂಚನೆ: 1) ಖಾಲಿ ಬಿಟ್ಟಿರುವ ಜಾಗವನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರಕ್ಕೋಸ್ಕರ ಉಪಯೋಗಿಸಿ
- 2) ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರವನ್ನು ಈ ಘಟಕದ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿರುವ ಉತ್ತರದೊಂದಿಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ.

1) ಐಕ್ಯತಾ ತತ್ವ ಮತ್ತು ಅನೈಕ್ಯತಾ ತತ್ವದ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸಿ.

.....

.....

.....

.....

.....

2) ಅಧಿಕಾರ ಶ್ರೇಣಿ ತತ್ವವನ್ನು ವಿವರಿಸಿ. ಅದರ ಗುಣ ಮತ್ತು ಅವಗುಣಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸಿ.

.....

.....

.....

.....

2.8 ಸಾರಾಂಶ

ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಆಡಳಿತವು ಎರಡು ಪ್ರಮುಖ ಹಾಗೂ ಪ್ರಧಾನವಾದ ಆಧಾರಗಳ ಮೇಲೆ ಸಂಘಟಿತವಾಗಿದೆ. ಅವು ಯಾವುವೆಂದರೆ ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕವಾದುದು ಮತ್ತು ಭೌಗೋಳಿಕವಾದುದು. ಕಾರ್ಯಾತ್ಮಕ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪ್ರಕಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಹಲವು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಆದರೆ ಲೇಖಕರಲ್ಲಿ ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತವು ಎಷ್ಟು ತತ್ವಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿಂತಿದೆ. ಎನ್ನುವುದರಲ್ಲಿ ಭಿನ್ನಾಭಿಪ್ರಾಯವಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ ಕೆಲವು ತತ್ವಗಳ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆಯಾಗಿ ಎಲ್ಲಾ ಲೇಖಕರು ಒಂದೇ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಉಳ್ಳವರಾಗಿದ್ದಾರೆ.

2.9 ಕಠಿಣ ಪದಗಳು

ಐಕ್ಯತ = ಒಂದು ಗೂಡಿಸುವುದು

ನಿಯೋಜನೆ = ವರ್ಗಾವಣೆ

ವ್ಯಾಪ್ತಿ = ಪ್ರದೇಶ

2.10 ಉಪಯುಕ್ತ ಗ್ರಂಥಗಳು

Nigro, Felik. A = Modern public Administration

White, ceonard D = principles of public Administration

A.r. Tyagi = principal and praeter og public Administration

2.11 ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಉತ್ತರ

ಪ್ರಶ್ನೆ 1ಕ್ಕೆ ವಿಭಾಗ 2.2 ನೋಡಿ

ಪ್ರಶ್ನೆ 2ಕ್ಕೆ ವಿಭಾಗ 2.3ನೋಡಿ

ಘಟಕ - 3 ಸಂಘಟನೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು-ಸಮಕಾಲಿನ ವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ- ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿ ಸಿದ್ಧಾಂತ.

ರಚನೆ

- 3.0 ಉದ್ದೇಶಗಳು
- 3.1 ಪರಿಚಯ
- 3.2 ಸಮಕಾಲೀನವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ
- 3.3 ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ
- 3.4 ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ
- 3.5 ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿ ಸಿದ್ಧಾಂತ
- 3.6 ಸಾರಾಂಶ
- 3.7 ಕಠಿಣ ಪದಗಳು
- 3.8 ಕೆಲವು ಉಪಯುಕ್ತ ಗ್ರಂಥಗಳು
- 3.9 ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಉತ್ತರ

3.0 ಉದ್ದೇಶಗಳು

ಈ ಘಟಕದ ಉದ್ದೇಶ ನಿಮಗೆ ಸಮಕಾಲೀನವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಪರಿಚಯ ಮಾಡುವುದಕ್ಕಾಗಿ ಈ ಘಟಕವನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡಿದಾಗ ನಿಮಗೆ ತಿಳಿದು ಬರುವುದೇನೆಂದರೆ

- ಸಂಘಟನೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಗಗಳು
- ಸಮಕಾಲೀನವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ
- ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ-ಕೊಡುಗೆಗಳು
- ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ- ಕೊಡುಗೆಗಳು
- ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿ ಸಿದ್ಧಾಂತ-ಕೊಡುಗೆಗಳು

3.1 ಪರಿಚಯ

ಮಾನವನ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಸಂಘಟನೆ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ನಡುವಳಿಕೆಯನ್ನು ಒಂದು ರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವ ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ವಿವಿಧ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಿಂದ ನೋಡಬಹುದು. ಈ ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಬರಹಗಾರರು ವಿದ್ವಾಂಸರು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸಿರುವ ವಿವಿಧ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳನ್ನು ಗಮನಿಸುತ್ತಿದ್ದೀರಿ. ಈ ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ಸಮಕಾಲೀನವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ವಿವರ ನೀಡಲಾಗಿದೆ. ಹಾಗೂ ಅದರ ಮೂರು ಭಾಗಗಳಾದ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿಸಿದ್ಧಾಂತ, ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಹಾಗೂ ಈ ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಹುವಳಿ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ.

3.2 ಸಮಕಾಲೀನವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ

ಸುಮಾರು ಕಳೆದ 1800ನೇ ಇಸವಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಭಾವನೆ ಮಾಡಲಾರಂಭಿಸಿದರೆ ಜೊತೆಗೆ ಸಮಕಾಲೀನವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಕೂಡ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸಲಾಯಿತು ಎಂದು ಪ್ರೊಫೆಸರ್ 'ಹಿಕ್ಸ್'ರವರು ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ಆಧುನಿಕ ಸಮಕಾಲೀನವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತಕ್ಕೂ ಹಾಗೂ ಹಳೆಯ ಸಮಕಾಲೀನವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತಕ್ಕೂ ಇರುವ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಆಧುನಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಲಿಖಿತ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ನೀಡಿದರೆ ಹಳೆಯ ಸಿದ್ಧಾಂತದಲ್ಲಿ ಕರಾರುವಾಕಾಗಿ ಓದಲು ವಿಷಯ ಸಿಗದಿದ್ದರೂ ಕೂಡ ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಓದಲು ಅವಕಾಶವಿದೆ.

ಯೋರೋಪಿನ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಕ್ಲಾಸಿಕಲ್ ಎಂಬ ಪದದ ಅರ್ಥ ಸಂಪ್ರದಾಯಸ್ಥ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಿರದಂತಹ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಎಂಬ ಅರ್ಥ ಬರುತ್ತದೆ. ಹತ್ತೊಂಬತ್ತನೇ ಶತಮಾನದ ಮಧ್ಯ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ಎಂದರೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿ ಬದಲಾಗುತ್ತಿದ್ದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಜನ್ಮ ತಳೆದಿರಬಹುದು ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಇಂತಹ ಬೃಹತ್ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳು ಸಾಕಷ್ಟು ತರಬೇತಿ ಇಲ್ಲದ, ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಪರಿಣಿತರಲ್ಲದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ನಡೆಯುತ್ತಿತ್ತು. ಕಾಲ ಕಳೆದಂತೆ ಬರಬರುತ್ತಾ ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಹುಟ್ಟಿ ಕೊಂಡಂತಹ ಬೃಹತ್ ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದಾಗಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ನೋಟ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳ ದಿಡೀರ್ ಬದಲಾವಣೆ ಕಾಣಕೊಡಿತು. ಅನೇಕ ರೀತಿಯ ಹೊಸ ಆರ್ಥಿಕ, ಸಮಾಜಿಕ, ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಈ ದಿಡೀರ್ ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದ ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡಿತು. ಈ ಸಮಸ್ಯೆಗಳೆಲ್ಲಾ ಸೂಕ್ತ ಪರಿಹಾರ ನೀಡಲು, ಸಂಘಟನೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹಾಗೂ ಬದಲಾವಣೆ, ನಿರ್ವಹಣೆ ಹಳೆ ಕಾಲದ

ತರಬೇತಿಯನ್ನು ಕೈಬಿಟ್ಟು ಬದಲಾವಣೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯ ತರಬೇತಿ ಹಾಗೂ ವೃತ್ತಿಗತ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಬದಲಾಗಿ, ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಸ್ವಭಾವ ಯಾಂತ್ರಿಕ ಸ್ವಭಾವಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಬದಲಾವಣೆಯಾಯಿತು.

ಆದರೆ ಸಂಪ್ರದಾಯವಾದಿಗಳು ಸಂಘಟನೆ ಎಂಬುದು ಒಂದು ಯಂತ್ರವಿದ್ದಂತೆ ಅಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಯಂತ್ರದಹಲ್ಲಿದ್ದಂತೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದರು. ನಿರ್ವಾಹಕರು ಯಾವಾಗ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಯಂತ್ರದ ಹಲ್ಲು ಎಂದು ಭಾವಿಸಿದ್ದರೂ ಅವರು ಕಚ್ಚಾವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಪಡೆದು ಸಿದ್ಧವಸ್ತುಗಳನ್ನು ತಯಾರು ಮಾಡಿಕೊಡುವ ಯಂತ್ರದಂತೆ ದುಡಿಯುವ ಕೆಲಸಗಾರರೆಂದು ಭಾವಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದರು. ಆದರೆ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಕೆಲಸಗಾರರ ಕಷ್ಟ, ಕರ್ಪಾಣ್ಯಗಳು, ಪರಿಸರ ಬೀರುವ ದುಶ್ಚರಿಣಾಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಗಮನ ಹರಿಸುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಹಣದ ಆಸೆಗೆ ಏನು ಕೆಲಸಬೇಕಾದರು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಎನ್ನು ಭಾವನೆ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರಲ್ಲಿತ್ತು. ಹಣಕೋಸ್ಕರ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವವ ಎಂಬ ಕಲ್ಪನೆ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರಲ್ಲಿತ್ತು. ಆದರೆ ನಿರ್ವಾಹಕರುಗಳು ತುಂಬು ಹೃದಯದವರು, ದಯಾಳುವಂತರು ಅನ್ನ ನೀಡುವ ಧಣಿಗಳು, ವಿವೇಚನಾಪ್ರಿಯಾರು, ಬುದ್ಧಿವಂತರು, ವಿದ್ಯಾವಂತರು ಎಂಬುವ ಅನುಕಂಪ ಗೌರವ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿತ್ತು ನಿರ್ವಾಹಕರು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಅವರ ಅನುಕಂಪವನ್ನು ದುರುಉಪಯೋಗ ಪಡಿಸಿಕೊಂಡು ತಮ್ಮದೇ ಆದಂತ ಕಟ್ಟಿ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಹೊಂದಿದ್ದರು. ಅದೇನೆಂದರೆ, ಯಾವಾಗ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಯಂತ್ರ ಎಂದು ಭಾವಿಸಿದ್ದರೋ ಅದರ ಧಕ್ಕತೆ ಹೆಚ್ಚಿಬೇಕಿದ್ದಲ್ಲಿ ಯಂತ್ರದ ಜೊತೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ದಕ್ಕತೆಯೂ ಹೆಚ್ಚಿಬೇಕು- ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರನು ದಕ್ಕ ನಾಗಬೇಕು ಎಂಬ ಭಾವನೆ ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡಿತು. ಈ ರೀತಿ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಒಂದೇ ಬಾರಿಗೆ ಯಂತ್ರದ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ. ಎಂದು ಭಾವಿಸಿ ಕೊಂಡಿದ್ದರು. ಕೆಲಸಗಾರರು ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. "ಎಂದರೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ವೇತನ" ಈ ದುರಾಲೋಚನೆಯಿಂದಾಗಿ ಯಂತ್ರವನ್ನು ಸುಸ್ತುತಿಯಲ್ಲಿಟ್ಟಿದ್ದರೆ ಕೆಲಸಗಾರರಿಂದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಒಲವು ತೋರುತ್ತಿದ್ದರು. ಹೀಗಾಗಿ ಕಡಿಮೆ ಹಣ ನೀಡಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೆಲಸವನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಿಂದ ಮಾಡಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಹೀಗಾಗಿ ನಿರ್ವಾಹಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಉತ್ತಮ ವಿಧಾನವನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತಿಳಿಸಬೇಕು. ಉತ್ತಮ ವಿಧಾನದಿಂದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆದಾಯ ಹಾಗೂ ಸಂಘಟನೆಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಉತ್ಪಾದನೆ. ಅಂದರೆ ನಿರ್ವಾಹಕರು ಹಾಗೂ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಪರಿಣಿತನಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಿಸಲು ಹಾಗೂ ಅವರು ಮಾಡು ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಸಂಘಟಿಸ ಬೇಕಾಗಿತ್ತು.

ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಲಕ್ಷಣಗಳು

ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಮೊದಲನೆಯ ಲಕ್ಷಣ ಕೆಲಸಗಾರರು ಮತ್ತು ನಿರ್ವಾಹಕರುಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂವೇದನೆ, ಪೂರ್ವ ನಿರ್ಧಾರಿಕ ಕಾರ್ಯಗಳು, ಜವಾಬ್ದಾರಿತನ ಮತ್ತು ನಿಯಮ ಬದ್ಧ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಸುವ ವಿಧಿ ವಿಧಾನಗಳ ಅನುಸರಣೆ ಈ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರಣಗಳಿಂದಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಾಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಒಳ ಜಗಳ, ವೈಮನಸ್ಸು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಬಹುದು. ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಹಣದ ಆಸೆಗೆ ಏನುಮಾಡಲು ಸಿದ್ಧ ಎಂಬ ಮನೋಭಾವ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರಲ್ಲಿ ಇತ್ತು. ಹಣವನ್ನು ಪ್ರೇರಣೆಗೋಸ್ಕರ ಇರುವ ಮಾಧ್ಯಮ ಎಂದು ಭಾವಿಸಲಾಗಿತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಹಾಗೂ ನಿರ್ವಾಹಕರನ್ನು ದಯಾಳುಗಳೆಂದು ಅನ್ನದಾತರೆಂದು ಕೆಲಸಗಾರರು ಭಾವಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದರು. ಆದರೆ ಇದಕ್ಕೆ ತದ್ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಹಾಗೂ ನಿರ್ವಾಹಕರು ಕೆಲಸಗಾರರಿಂದ ಕಡಿಮೆ ಹಣಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕೆಲಸ, ಹಣದಾಸೆ ತೋರಿಸಿ ಮಾಡಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಕೆಲಸ, ಸಂಘಟನೆ ಯಂತ್ರವೆಂಬ ಭಾವನೆ, ಯಂತ್ರದ ಧಕ್ಕತೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಕೆಲಸಗಾರರ ಧಕ್ಕತೆ ಹೆಚ್ಚಿ, ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಯಂತ್ರದ ಹಲ್ಲಿನ ರೀತಿ ಭಾವಿಸುವುದು. ಮಾನವೀಯತಾ ದೃಷ್ಟಿಯಿಲ್ಲದೆ ದುಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ವ್ಯವಸ್ಥೆ. ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಬಿಡುವಿನ ವೇಳೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಅವರ ಆರೋಗ್ಯದ ಕಡೆ ಗಮನ ಹರಿಸದಿರುವುದು ಹಾಗೂ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ತಮ್ಮ ದರ್ಪತೋರಿಸಿ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತಿದ್ದುದು ಇವೆಲ್ಲವೂ ಕೂಡ ಸಮಕಾಲೀನವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಲಕ್ಷಣಗಳು.

3.3 ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ

ಎಫ್.ಡಬ್ಲ್ಯೂ.ಟೇಲರ್ ನ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪಿತಾಮಹ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತಯಾವಾಗಲೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ಧಕ್ಕತೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಒತ್ತು ನೀಡಿದರೆ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಧಕ್ಕತೆಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಗಮನ ಕೊಡಬೇಕೆಂದು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುತ್ತದೆ. ಟೇಲರ್ ಕೂಡ ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸಗಾರನಾಗಿ ದುಡಿದು ಕೆಲಸಗಾರರ ಕಷ್ಟ, ನೋವು ಮತ್ತು ನಲಿವನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದ ಆ ಕಾರಣದಿಂದ ಟೇಲರ್ ಮತ್ತು ಅವನ ಸಂಗಡಿಗರು ಅನೇಕ ಕೈಗಾರಿಕೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಿಗೆಲ್ಲಾ ಭೇಟಿ ನೀಡಿ, ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಭೇಟಿ ಮಾಡಿ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಎಂದರೆ ಅವರ ಕಷ್ಟ, ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಾಗ ಅವರಿಗೆ ಎದುರಾಗುತ್ತಿದ್ದ ತೊಂದರೆ, ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಪಡುತ್ತಿದ್ದ ವೇದನೆ ಇವುಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ವಿಷಯಗಳ ಸಂಗ್ರಹಣೆ ಮಾಡಿ ಅದರ ಪರಿಹಾರ ನಿರೂಪಣೆ ಬಗ್ಗೆ ಚಿಂತಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಹೀಗಾಗಿ ಟೇಲರ್ ಮತ್ತು ಅವರುಗಳ ಸಹ ಪಾಟಿಗಳು ನೀಡುವ ಕೆಲಸವನ್ನು ಭಾಗ ಮತ್ತು ಉಪವಿಭಾಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಿ ಹಾಗೂ ಈ ವಿಂಗಡಣೆ ವೇಳೆ ಮತ್ತು ಚಾಲನೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಡೆಯಬೇಕು ಎಂದು ವಾದಿಸಿದರು ಇದಕ್ಕೋಸ್ಕರ ಸಾಕಷ್ಟು ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಿಂದ ಸಂಗ್ರಹ ಮಾಡಿದ್ದರು. ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸ್ಥಾನಮಾನ ಹಾಗೂ ಅದರ ಮಟ್ಟವನ್ನುವರಿಸಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಚರ್ಚೆ, ವಾದ ವಿವಾದವನ್ನು ಸಹ ಟೇಲರ್ ಮತ್ತು ಆತನ ಸಹಚರರು ಮಾಡಿದ್ದರು ಅದರ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಈ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಮುಂದಾದರು. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಒಂದು ಉತ್ತಮ ವಿಧಾನ, ಸಂಘಟನೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ರೀತಿ ಮತ್ತು ವೈಜ್ಞಾನಿಕವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ತಂತ್ರಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತಿಳಿಸಿಕೊಡಲು ಮುಂದಾದರು. ಹೀಗಾಗಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವನ್ನು ಧಕ್ಕತೆಯಿಂದ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ವಿಧಾನ, ಮಾಡಿದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮತ್ತೆ ಮತ್ತೆ ಮಾಡಿ ಅದನ್ನು ಪುನಾರಾವರ್ತಿಸುವ ವಿಧಾನ ಹಾಗೂ ಅದರಿಂದ ಆಗುವ ಅನುಕೂಲ ಹಾಗೂ ಅನಾನುಕೂಲದ ಬಗ್ಗೆ ದೀರ್ಘ ಅಧ್ಯಯನವೂ ಕೂಡ ನಡೆದಿತ್ತು ಮತ್ತು ಅದರ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆಯೇ ಅವರಿಗೆ ವಿವಿಧ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಹಂಚಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ವೈಜ್ಞಾನಿಕವಾಗಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಬಗೆಯನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ತಿಳಿಸಲಾಗಿತ್ತು ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತಿಗಳು ವೈಜ್ಞಾನಿಕವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಬಗೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅಥವಾ ಸಂಘಟನೆಯ ಕೆಳಸ್ತರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಹೇಳಿ ಕೊಡಲಾಗಿತ್ತು ಕಾರಣ ಈ ಕೆಲಸ ಸಂಘಟನೆಯ ಇತರ ಕೆಲಸಗಳಿಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾಗಿತ್ತು (1) ಈ ಕೆಲಸ ಪುನಾರಾವರ್ತನೆಯಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಹೀಗೆ ಪ್ರತಿ ದಿನ ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದ ಕೆಲಸವನ್ನೇ ಪುನಃ ಅದನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾಗಿದ್ದಿತು. ಈ ರೀತಿ ಪುನರಾವರ್ತನೆಯಾಗುತ್ತಿದ್ದ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಯಾವುದು ಉದ್ಭವವಾಗುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಇದರಿಂದ ಇವರಿಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ವಿಧಾನವನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಡಲು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರ ಅವಶ್ಯಕತೆಯೂ ಕೂಡ ಬೇಕಿಲ್ಲವಾಗಿತ್ತು. ಈ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಇಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಉತ್ತಮ ಪಡಿಸಲು ಹೆಚ್ಚು ಒತ್ತು ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಸಂಘಟನೆಯ ಕೆಳಸ್ತರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಇದರ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶ ಕೆಲಸದ ಭೌತಿಕ ಸ್ವಭಾವ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ಭೌತಿಕ ಸ್ವಭಾವ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರ ಭೌತಿಕ ಸ್ವಭಾವ ಇವೆರಡರ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಿಂದ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಬೇಕಾಗಿತ್ತು. ಕೆಲಸಗಾರರು ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತ ವಾದಿಗಳು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿದ್ದ ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳು ಪೂರಕವಾಗಿದ್ದಿತು. ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಒಳ್ಳೆಯ ವಾತವರಣದ ಸೃಷ್ಟಿ ಮಾಡುವುದು ನಿರ್ವಾಹಕರ ಕಾರ್ಯ ವಾಗಿದ್ದಿತು. ಟೇಲರ್ ಮಾತಿನಲ್ಲಿಯೇ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಕೆಲಸ ಹಾಗೂ ಅದನ್ನು ಮಾಡುವ ವಿಧಾನ, ನಿಗದಿ ಪಡಿಸುವ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಒಳ್ಳೆಯ ಉಪಕರಣಗಳು ಹಾಗೂ ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧ ವಿರಿಸಿಕೊಂಡಿರಬೇಕು. ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿರುವ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು ನಿರ್ವಾಹಕರಿಗೆ ಬಿಟ್ಟ ವಿಚಾರ.

ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಮುಖ್ಯಾಂಶಗಳು

ಮಾಡುವ ಪ್ರತಿ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲೂ ವಿಜ್ಞಾನದ ಅಳವಡಿಕೆ. ಹೆಚ್ಚೆಚ್ಚು ಮುದ್ರೆ ಒತ್ತುವ ಕಾಲ ಹೋಗಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರನು ವಿದ್ಯೆ ಬಲ್ಲವನಾಗಿರಬೇಕು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರನನ್ನು ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನೇಮಕ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು - ಈ ದಿಸೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ತರಬೇತಿ ನೀಡ ಬೇಕು ಹಾಗೂ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸಬೇಕು-ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ತತ್ವಗಳಗುಣವಾಗಿಯೇ ಪ್ರತಿ ಕಾರ್ಯವನು ಮಾಡಬೇಕು ಹಾಗೂ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಸಂಯೋಜನ ಮನೋಭಾವವಿರಬೇಕು-ಮಾಡುವಂತ ಕೆಲಸ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಸಮಾನವಾಗಿ ಹಂಚಿಕೆಯಾಗಬೇಕು ಹಾಗೂ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯೂ ಸಹ ನಿರ್ವಹಕರ ಜೊತೆ ಹಂಚಿಕೊಂಡಿರಬೇಕು ನಿರ್ವಹಣೆ ಸಂಘಟನೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ತಾನು ವಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು ಕಾರಣ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗಿಂತ ಎಲ್ಲಾ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದು ಕೊಂಡಿರುವುದರಿಂದ ಹಾಗೂ ಅದನ್ನು ಮಾಡಿ ಮುಗಿಸುವ ಶಕ್ತಿ ಇರುವ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಅವರ ವಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಹಿಂದೆ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ದೊಡ್ಡ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಹೊಂದಿರ ತಕ್ಕಂತಹ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಅದರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಅಧೀನ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ವಹಿಸಿ ಹಾಯಾಗಿರುತ್ತಿದ್ದರು. ಟೇಲರ್‌ನ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ 1911ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟವಾಯಿತು. ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸಿದ ವ್ಯಕ್ತಿ ಫೆಡರಿಕ್ ವಿನ್‌ಸ್ಲೋ ಟೇಲರ್. ಆದುದರಿಂದ ಟೇಲರ್‌ನನ್ನು ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪಿತಾಮಹ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗಿದೆ. ಆದರೆ ಟೇಲರ್ ಮಾತ್ರ ತನ್ನ ಅನೇಕ ಲೇಖನ ಹಾಗೂ ಬರವಣಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲೂ ಕೂಡ ನಾನು ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪಿತಾಮಹ ಎಂದು ಹೇಳಿಕೊಂಡಿಲ್ಲ.

3.4 ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ-ಹೆನ್ರಿ ಫಯಾಲ್

ಆಧುನಿಕ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪಿತಾಮಹ ಹೆನ್ರಿ ಫಯಾಲ್. ಈತ ಫ್ರೆಂಚ್ ಮೈನಿಂಗ್ ಇಂಜಿನಿಯರ್. ಇಂಜಿನಿಯರ್ ಪದವಿ ಪಡೆದ ನಂತರ ಫ್ರಾನ್ಸಿನ ಕಲ್ವೆರ್ದುಲು ಗಣಿಯಲ್ಲಿ ತಾಂತ್ರಿಕ ತಜ್ಞನಾಗಿ 1800ರಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ. ಅನೇಕ ವರ್ಷಗಳು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಿದ ಮೇಲೆ ಚೀಫ್ ಎಕ್ಸಿಕ್ಯೂಟಿವ್ ಇಂಜಿನಿಯರ್ ಆಗಿ ಸೇವೆಸಲ್ಲಿಸಿ 1918ರಲ್ಲಿ ನಿವೃತ್ತನಾದ. ಸುಮಾರು 1925ರ ವರೆವಿಗೂ ಎಂದರೆ ಅವನು ಸಾಯುವವರೆವಿಗೂ ಆತ ಫ್ರಾನ್ಸಿನಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಹಣಾ (ಕ್ರಾಂತಿ)ಬದಲಾವಣೆಯಲ್ಲಿ ತನ್ನನ್ನು ತಾನೇ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದ. 1916ರಲ್ಲಿ ಆತ ತನ್ನ ಪ್ರಖ್ಯಾತ ಪುಸ್ತಕ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಅಡ್ಮಿನಿಸ್ಟ್ರೇಶನ್ ಪುಸ್ತಕವನ್ನು ಫ್ರೆಂಚ್ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಬರೆದ. ಇದು ಅನೇಕ ಬಾರಿ ಮರು ಮುದ್ರಣವಾಗಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಖ್ಯಾತಿ ಗಳಿಸಿತ್ತು ಆದರೆ ಅದರ ಇಂಗ್ಲಿಷ್ ಭಾಷಾಂತರ ಫಯಾಲ್ ತೀರಿಕೊಂಡ ನಂತರ ಪ್ರಕಟವಾಯಿತು. ಅಮೇರಿಕಾದಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಹಣೆ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ವಿದ್ಯಾರಂಸರೂ ನೀಡಿದ್ದರೂ ಸಹ ಈತ ಕೊಟ್ಟ ಕೊಡುಗೆ ಬಹಳ ಕಾಲದ ವರೆವಿಗೂ ಬೆಳಕಿಗೆ ಬರಲೇ ಇಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ಈತ ನೀಡಿದ ನಿರ್ವಹಣೆ ಬಗೆಗಿನ ಕೊಡುಗೆ ಅನೇಕ ವಿದ್ಯಾರಂಸರಿಗೂ ಕೂಡ ತಿಳಿದೇ ಇರಲಿಲ್ಲ.

ನಿರ್ವಹಕರ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಸಹ ಆರು ಗುಂಪುಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಿದ್ದಾನೆ.

- 1) ತಾಂತ್ರಿಕ(ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಹಾಗೆ)
- 2) ವಾಣಿಜ್ಯ(ಕೊಳ್ಳುವುದು, ಮಾರಾಟ ಮಾಡುವುದು ಬದಲಾವಣೆ)
- 3) ಹಣಕಾಸು(ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆ ಹಾಗೂ ಅದರ ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯ ವೆಚ್ಚ)
- 4) ಭದ್ರತೆ(ಆಸ್ತಿ ಹಾಗೂ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ರಕ್ಷಣೆ)
- 5) ಲೆಕ್ಕಾಚಾರ(ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳು ಸೇರಿದ ಹಾಗೆ)

6) ನಿರ್ವಹಣಾ(ರೋಜನೆ, ಸಂಘಟನೆ, ಆಜ್ಞೆ ನೀಡುವುದು ಹಾಗೂ ಸಂಯೋಜನೆ)

ಈ ಮೇಲ್ಕಂಡ ಕಾರ್ಯಗಳು ಎಲ್ಲಾ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾಣಬರುವಂತಹ ತತ್ತ್ವ ಅಥವಾ ಮುಖ್ಯ ಅಂಶಗಳು ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿದ ಐದು ಪ್ರಮುಖ ಕಾರ್ಯಗಳು ನಿರ್ವಹಕರಿಗೆ ತಿಳಿದೇ ಇರಬೇಕು ಹಾಗೂ ಫಯಾಲ್ ಸಹ ತಾನು ಬರೆದಿರುವ ಪುಸ್ತಕದ ಬಹುಭಾಗವನ್ನು ಈ ತತ್ತ್ವಗಳ ವಿವರಣೆಗೋಸ್ಕರ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾನೆ. ನಿರ್ವಹಣೆ ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡಲು ಸುಲಭವಾಗಿ ಮೂರು ಭಾಗಗಳಾಗಿ ವಿಂಗಡಿಸಿದ್ದಾನೆ.

1) ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಗುಣಗಳು ಹಾಗೂ ತರಬೇತಿ

2) ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಸಾಮಾನ್ಯ ತತ್ತ್ವಗಳು

3) ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಮೂಲ ಅಂಶಗಳು

1) ಹೆನ್ರಿಫಯಾಲ್ ಮೊತ್ತ ಮೊದಲಿಗನಾಗಿ ಮ್ಯಾನೇಜರ್‌ನಾದವನಿಗೆ ಏನೆಲ್ಲಾ ಗುಣ ಲಕ್ಷಣಗಳಿರಬೇಕು ಎಂಬುದನ್ನು ಸವಿಸ್ತಾರವಾಗಿ ತಿಳಿಸುತ್ತಾನೆ. ಅವನ ಪ್ರಕಾರ ನಿರ್ವಹಕನಿಗೆ ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಗುಣಗಳಿರ ಬೇಕು.

1) ಭೌತಿಕವಾಗಿ (ಆರೋಗ್ಯ, ಹುರುಪು)

2) ಭೌದ್ಧಿಕವಾಗಿ (ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವ ಮತ್ತು ಕಲಿಯುವ, ತೀರ್ಮಾನ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆ, ಹುರುಪು ಅಥವಾ ಉತ್ಸಾಹ ಮತ್ತು ಸ್ವೀಕರಣೆ ಸ್ವಭಾವ)

3) ನೈತಿಕತೆ (ಶಕ್ತಿಯುತ, ಭದ್ರತೆ, ಆರಂಭ, ಕರ್ತವ್ಯನಿಷ್ಠೆ ಸಮಯೋಚಿತ)

4) ವಿದ್ಯಾವಂತ(ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಸಾಮಾನ್ಯ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು)

5) ತಾಂತ್ರಿಕತೆ(ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ಶಕ್ತಿ)

6) ತರಬೇತಿ(ಕೆಲಸಮಾಡುವುದರಿಂದ)

ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಸಾಮಾನ್ಯ ತತ್ತ್ವಗಳು

ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಫಯಾಲ್‌ರವರು ಹದಿನಾಲ್ಕು ತತ್ತ್ವಗಳನ್ನು ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಹದಿನಾಲ್ಕು ತತ್ತ್ವಗಳನ್ನು ಕೊಟ್ಟಿದ್ದಾಗ್ಯೂ ಅದರಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಅದನ್ನು ಪ್ರಯೋಗಿಸುವಲ್ಲಿ ನಮ್ಮತೆ ಇರಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರ ಪ್ರಕಾರ ನಿರ್ವಹಣೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ (ಅನಮ್ಮವಾದುದು) ಇದನ್ನೇ ಮಾಡಬೇಕು ಎನ್ನುವುದು ಯಾವುದೂ ಇಲ್ಲ. ಇದು ಪರಸ್ಪರ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಎಂದರೆ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟು ಉಂಟಾಗಬಾರದು. ಆದುದರಿಂದ ನಿರ್ವಹಣೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಸಮಯಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಲಿಲಕೆ. ಸಮಯಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಸ್ಪಂದಿಸುವಿಕೆ ಇತ್ಯಾದಿ.

1) ಅಧಿಕಾರ ವಿಭಜನೆ (ವಿಶೇಷ ಪರಿಣತಿಯಿಂದ ಲಾಭ ಪಡೆಯುವ ಉದ್ದೇಶ)

2) ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರ ಹಾಗೂ ಜವಾಬ್ದಾರಿ(ನಿರ್ದೇಶಕ ಸ್ಥಾನದಿಂದ ಹೊರಬರುವ ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರ)

3) ಶಿಸ್ತು(ವಿಧೇಯತೆ, ನಡುವಳಿಕೆ, ಕೆಲಸಗಾರರಿಂದ ವಿಧೇಯತೆ)

4) ಏಕ ಆದೇಶ(ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳಲೂ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಯ ಆಜ್ಞೆ ಪರಿಪಾಲನೆ ಮಾಡುವುದು)

- 5) ಏಕ ನಿರ್ದೇಶನ(ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದು)
- 6) ಸಾಮಾನ್ಯ ಹಿತಕ್ಕೆ ವಿಧೇಯತೆ(ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಹಿತಕ್ಕಿಂತ ಸಾಮಾನ್ಯ ಹಿತಕ್ಕೆ ಬೆಲೆ ನೀಡುವುದು)
- 7) ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ವೇತನ(ಅತಿಯಾದ ಸಂತೋಷದಿಂದ ತೃಪ್ತಿಕರವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು)
- 8) ಕೇಂದ್ರೀಯ ನಿಯಂತ್ರಣ(ಕೇಂದ್ರದಿಂದ ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಮೇಲೆ ನೇರ ನಿಯಂತ್ರಣ)
- 9) ಅಧಿಕಾರ ಶ್ರೇಣಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ(ಕಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ನಿಯಂತ್ರಣಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುವುದು)
- 10) ಆಜ್ಞೆ(ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಇಡುವುದು)
- 11) ಸಮಾನತೆ(ನ್ಯಾಯ ಮತ್ತು ದಯೆಗಳನ್ನು ಒಂದು ಗೊಡಿಸುವಿಕೆ)
- 12) ವ್ಯಕ್ತಿ ಭದ್ರತೆ(ವ್ಯಕ್ತಿ ವೃತ್ತಿ ಪದ್ಧತಿಗೆ ಬಂದ ಮೇಲೆ ಆತನ ಅವಧಿ ನಿವೃತ್ತನಾಗುವವರೆಗೆ ಸುಭದ್ರವಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- 13) ಮುನ್ನುಗ್ಗುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ(ಯೋಜನೆ(ನ್ಯಾಯಯುತ)ಯೋಜನೆಯ ಕಾರ್ಯಗತ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಮುನ್ನುಗ್ಗುವಿಕೆ)
- 14) ಒಟ್ಟಾರೆ ಸೇರಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು(ಒಗ್ಗಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಬಲವಿದೇತತ್ವಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನೆರವೇರಿಸುವುದು)

ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಮೂಲಾಂಶ

ಹೆನ್ರಿ ಫಯಾಲ್ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಐದು ಮೂಲಾಂಶಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಈ ಐದು ಮೂಲಾಂಶವನ್ನೇ ಫಯಾಲ್ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಕಾರ್ಯಗಳೆಂದು ಕರೆಯುತ್ತಾನೆ. ಅವುಗಳಾವುವೆಂದರೆ ಯೋಜನೆ, ಸಂಘಟನೆ, ಆಜ್ಞೆ ಸಹಕಾರ ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಣ. ಇವುಗಳೆಲ್ಲಕ್ಕಿಂತ ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾದುದು ಯೋಜನೆ ಹಾಗೂ ಇದರ ಕಾರ್ಯಗತ ಬಹಳ ಕಷ್ಟಕರವಾದುದು ಆದರೆ ಇದು ನಿರ್ವಹಕರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿದೆ. ಯೋಜನೆ ಕಾರ್ಯಗತ ವಾಗುವಲ್ಲಿ ನಿಶ್ಚಲವಾದಲ್ಲಿ ಬೇರೆ ಮಾರ್ಗ ಹಿಡಿಯಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಯೋಜನೆ ನಿಗದಿತ ವೇಳೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಗತವಾಗದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ದೌರ್ಬಲ್ಯ ಉಂಟಾಗಿ ಇಡಿ ಸಂಘಟನೆ ಮೂರಿದು ಬೀಳುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಉಂಟಾಗಬಹುದು. ಆದರೆ ಆತ ವಿಶೇವಾಗಿ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗದ ಮೇಲೆ ನಿಗಾ ವಹಿಸುತ್ತಾನೆ. ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಸುಭದ್ರ ರಚನೆಯ ತಯಾರಿ ಹಾಗೂ ಅದರಲ್ಲಿ ಸುಸೂತ್ರವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಯಗತ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಾವಶ್ಯಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರ ಮತ್ತು ಸಂಯೋಜನೆಯ ಪಾತ್ರವು ಕೂಡ ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಕಾರಣ ಸಂಯೋಜನೆ ಬಹಳ ಅತ್ಯಗತ್ಯವಾಗಿದ್ದು ಅದರಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಕೊನೆಯದಾಗಿ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಮುಖ್ಯ ಕೆಲಸ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಯಗಳೂ ಯೋಜನೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದೆಯೇ ಇಲ್ಲವೆಂಬುದನ್ನು ನಿಗಾವಹಿಸುವುದು ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಫಯಾಲ್ ಪ್ರಕಾರ ನಿರ್ವಹಣೆ ವಿಶ್ವವ್ಯಾಪ್ತಿಯಾದುದು ಒತ್ತಿ ಹೇಳುತ್ತಾನೆ. ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಮೂಲಾಂಶಗಳು ಹಾಗೂ ತತ್ವಗಳು ಕೇವಲ ಉದ್ಯಮದ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಮಾತ್ರವಲ್ಲ, ರಾಜಕೀಯ, ವಿವಿಧ ಧರ್ಮಗಳ, ಮಿಲಿಟರಿ ಹಾಗೂ ಇತರ ಉದ್ಯಮಗಳಿಗೂ ಇದು ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿದಂತೆ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ತತ್ವಗಳು ಸಲಿಲ ಅಥವಾ ನಮ್ಮವಾಗಿದ್ದು ಇದನ್ನೆ ಮಾಡಬೇಕೆಂಬ ನಿಯಮವೇನಿಲ್ಲ. ಈ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಬದಲಾವಣೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಸಮಯ ಹಾಗೂ ಸಂದರ್ಭೋಚಿತವಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಐದು ಶತಮಾನಗಳಿಂದಲೂ ಸಹ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ತತ್ವಗಳ ಮೇಲೆ ಸಂಶೋಧನೆ, ವೀಕ್ಷಣೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಕೃತಿಕವಾಗಿಯೂ ಸಹ ಇಂದಿಗೂ ಮೌಲ್ಯಯುತವಾಗಿವೆ. ಎಂದರೆ ತಪ್ಪಾಗಲಾರದು.

3.5 ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿ ಸಿದ್ಧಾಂತ

ಮ್ಯಾಕ್ಸ್ ವೇಬರ್ ಒಬ್ಬ ಜರ್ಮನಿಯ ಸಮಾಜ ಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞ. ಈತ ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ಭಾವನೆಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತ ಪಡಿಸುತ್ತಾನೆ. ಆತನ ಪ್ರಕಾರ ಅಧಿಕಾರ(ವಿಧಿಬದ್ಧ)ವಿವೇಚನಾ ಪೂರ್ಣವಾದ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ. ವೇಬರ್ ಐದು ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿಯ ಗುಣಗಳನ್ನು ಹೇಳುತ್ತಾನೆ. ವಿಶೇಷ ಪರಿಣತಿ-ಅಧಿಕಾರ ಶ್ರೇಣಿ ನಿಯಮಾವಳಿ- ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಅನ್ವಯವಾಗದಿರುವುದು- ತರಬೇತಿ ಹೊಂದಿದ ನಿರ್ವಾಹಕರು. ಆತನ ತತ್ವಾಧಾರಿಕ ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿ ರಚನೆ ನಿಜಕ್ಕೂ ಸುಭದ್ರವಾದುವು.

ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿ ಆಡಳಿತ ಯಾವಾಗಲೂ ಸುಭದ್ರ ರಚನೆಗೆ ಒತ್ತು ನೀಡುತ್ತದೆ. ವೇಬರನ ಪ್ರಕಾರ ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಉಳಿದ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಿಗಿಂತ ಸುಭದ್ರವಾದುದು. ಈ ಮಾದರಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರನ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಹೇಳಬಹುದು ಹಾಗೂ ಪ್ರಮಾಣೀಕರಿಸಬಹುದು. ನಿರ್ಣಯ ಕೈಗೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಕರಾರುವಕ್ಕಾದ ಕಾರ್ಯ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಭದ್ರತೆ, ಶಿಸ್ತು ಹಾಗೂ ನಂಬಿಕೆಗೆ ಪಾತ್ರ ಇನ್ನೂ ಮುಂತಾದವುಗಳನ್ನು ಆಡಳಿತ ಶಾಹಿಯಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಹುದಾದಾಗಿದೆ. ಸಂಘಟನೆಯ ಪ್ರಮುಖರು ಹಾಗೂ ಅದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಇರುವ ಅನೇಕ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳು ಹಾಗೂ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ಕರಾರುವಕ್ಕಾಗಿ ಕಾರ್ಯಗತ ಮಾಡುವವರೇ ಈ ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿಗಳು.

ಇದರ ಪ್ರಮುಖವಾದ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತಿವೆ.

- 1) ಅಧಿಕಾರ ಶ್ರೇಣಿ ಅದಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಸ್ಥಾನ ಹಾಗೂ ಅವುಗಳಿಗೆ ನೀಡಲಾಗಿರುವ ಶಾಸನಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರ.
- 2) ಕ್ರಮಾನುಗತವಾಗಿ ನೀಡಲಾಗಿರುವ ಶ್ರಮ ವಿಭಜನೆ ಅದಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಧಕ್ಕತೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಅಧಿಕಾರ ನೀಡುವಿಕೆ ಹಾಗೂ ಆಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಅಸೀನರಾಗಿ ನೀತಿ ನಿಯಮಾವಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಿಕೆ.

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಅಧಿಕಾರಿಯು ತನಗೆ ನೀಡಿರುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ವೈಯಕ್ತಿಕವಲ್ಲದ ನಿಯಮಾವಳಿಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಚಲಾಯಿಸಬೇಕು. ತಟಸ್ಥತೆ ಹಾಗೂ ಯೋಗ್ಯತೆ ಇವುಗಳ ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿಯ ಅಗತ್ಯ ಗುಣಗಳಾಗಿವೆ. ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ಬಡ್ತಿ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅವರ ತಾಂತ್ರಿಕ ಧಕ್ಕತೆಯ ಮೇಲೆ ವಿನಃ ಸಾಮಾಜಿಕ ಸ್ಥಾನ ಹಾಗೂ ಅವರ ಸ್ವಾಮಿ ನಿಷ್ಠೆಯ ಮೇಲಿಲ್ಲ.

ವೇಬರ್ ವಿಧಿ ಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರ ಹಾಗೂ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹಾಗೂ ಅದರ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸುತ್ತಾನೆ. ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ತಮಗೆ ನೀಡಿದ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಮಾಡಲೇಬೇಕು ಹಾಗೂ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ತಮಗೆ ವಹಿಸಿದ ಕಾರ್ಯಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಅದರ ಕಾರಾರುವಾಕ್ತನ, ಹಾಗೂ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಮೇಲೆ ನಿಗಾ ವಹಿಸಬೇಕೆ ವಿನಃ ತಾವು ಚಲಾಯಿಸುವ ಅಧಿಕಾರದಿಂದ ಇತರರಿಗೆ ತೊಂದರೆ ಹಾಗೂ ಇತರರ ಅಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಅತಿಕ್ರಮ ಪ್ರವೇಶ ಮಾಡಬಾರದು

ವೇಬರ್ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರತಿ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲೂ ಅಥವಾ ಸಂಘಟನೆ ಅಧಿಕಾರ ಶ್ರೇಣಿಯ ತತ್ವದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ರಚಿತವಾಗಿರಬೇಕು. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಯು ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಯ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿರಬೇಕು. ಈ ರೀತಿ ರಚನೆಯಾಗಿರುವಲ್ಲಿ ಅಧೀನ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಥವಾ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಯ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿರುತ್ತಾರೆ.

ವೇಬರನ ಮಾತಿನಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿನ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಅಧಿಕಾರಿಯು ನೀತಿ ಹಾಗೂ ನಿಯಮಾವಳಿಗೆ ಬದ್ಧನಾಗಿರಬೇಕು. ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿನ ಆದರ್ಶವೆಂದರೆ ಪ್ರತಿ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿಯೂ ಔಪಚಾರಿಕ ನಿಯಮಾವಳಿ ಇರಬೇಕು ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಅಧಿಕಾರಿಯೂ ತನ್ನ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕು ಹಾಗೂ ಅವರ ಶ್ರಮವನ್ನು ಸಂಯೋಜಿಸುವ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಇರಬೇಕು. ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಒಂದು ನಿಯಮ ಬದ್ಧ ನಿಯಂತ್ರಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಹಾಗೂ ಸುಭದ್ರತೆ ಹಾಗೂ ಈ ಬಗ್ಗೆ ಮುಂಚಾಗ್ಯೆ ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಸುಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಇಡಲು ಸಹಕಾರಿಯಾಗುತ್ತದೆ.

ವೇಬರನ ಪ್ರಕಾರ ಹಾಗೂ ಆತನ ನಂಬಿಕೆ, ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬ ಆದರ್ಶ ಅಧಿಕಾರಿ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ನೀತಿ ನಿಯಮಗಳು ಹಾಗೂ ಅದಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಹಿಂಜರಿಯುವುದಿಲ್ಲ.

ನಿಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ

ಸೂಚನೆ: 1) ಖಾಲಿ ಬಿಟ್ಟಿರುವ ಚಾಗವನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರಕೋಸ್ಕರ ಉಪಯೋಗಿಸಿ.

2) ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರವನ್ನು ಈ ಘಟಕದ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿರುವ ಉತ್ತರದೊಂದಿಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ.

1) ಸಮಕಾಲೀನವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ತಿಳಿಸಿ.

.....

.....

.....

.....

2) ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಬಗ್ಗೆ ಬರೆಯಿರಿ.

.....

.....

.....

.....

3) ಅಧಿಕಾರ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಎಂದರೇನು? ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ವಿವರಿಸಿ.

.....

.....

.....

.....

3.6 ಸಾರಾಂಶ

ಈ ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಸಮಕಾಲೀನವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ಅಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಒರಟುತನದಿಂದ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದು, ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಯಂತ್ರದ ಹಲ್ಲು ಎಂದು ಭಾವಿಸಿದ್ದು ತಿಳಿದೆಯಿದೆ. ಮಾನವೀಯತೆ ದೃಷ್ಟಿಯಿಲ್ಲದ ದುಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ನಿರ್ವಾಹಕರು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯ ಬದಲಾವಣೆಯಿಂದಾಗಿ ಟೇಲರ್ ಹಾಗೂ ಆತನ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದಿತು. ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಟೇಲರ್‌ನ ಸಿದ್ಧಾಂತದಿಂದ ಪ್ರಾರಂಭವಾಯಿತು. ತದನಂತರ ಹೆನ್ರಿ ಫಯಾಲ್ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಪ್ರತಿ ಪಾದನೆ ಮಾಡಿ ನಿರ್ವಾಹಕರಿಗೆ ನಿಯಮಾವಳಿ ರೂಪಿಸಿಕೊಟ್ಟ.

ಟೇಲರ್ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹಾಗೂ ಅವರ ಧಕ್ಕತೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಒತ್ತು ನೀಡಿದರೆ ಫಯಾಲ್ ನಿರ್ವಾಹಕರು ಧಕ್ಕರಾಗಿರಬೇಕೆಂದು ತನ್ನ ಪ್ರಸಿದ್ಧ ಹದಿನಾಲ್ಕು ಸೂತ್ರ ನೀಡುತ್ತಾನೆ. ಇದೇ ರೀತಿ ಜರ್ಮನಿಯ ಸುಪ್ರಸಿದ್ಧ ಸಮಾಜ ಶಾಸ್ತ್ರಜ್ಞ ಮ್ಯಾಕ್ಸ್ ವೆಬರ್ ಕೂಡ ತನ್ನ ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಪ್ರತಿ ಪಾದನೆ ಮಾಡಿ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರ ಶಾಹಿ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರ ನೀಡಿದ್ದಾನೆ.

3.7 ಕಠಿಣ ಪದಗಳು

ಪ್ರಣಾಳಿಕೆ= ರಾಜಕೀಯ ಪಕ್ಷದ ನಿಯಮಗಳು

ವಿಧಿಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರ=ಶಾಸನ ಬದ್ಧ ಅಧಿಕಾರ

ಏಕ ಆದೇಶ=ಒಬ್ಬನ ಆದೇಶ

3.8 ಕೆಲವು ಉಪಯುಕ್ತ ಪುಸ್ತಕಗಳು

F.W. Taylor = Scientific Management

Henry Fayol = Industrial Management

Max Weber = Weber's Theory of Bureaucracy

3.9 ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಉತ್ತರ

ಪ್ರಶ್ನೆ ಒಂದಕ್ಕೆ ವಿಭಾಗ 3.2 ನೋಡಿ

ಪ್ರಶ್ನೆ ಎರಡಕ್ಕೆ ವಿಭಾಗ 3.3 ನೋಡಿ

ಪ್ರಶ್ನೆ ಮೂರಕ್ಕೆ ವಿಭಾಗ 3.5 ನೋಡಿ

ಘಟಕ - 4 ಮಾನವ ಸಂಬಂಧ ಸಿದ್ಧಾಂತ - ನಿರ್ಣಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ವ್ಯವಸ್ಥಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಮತ್ತು ಆಕಸ್ಮಿಕತೆ
ವಾದದ ಸಿದ್ಧಾಂತ.

ರಚನೆ

- 4.0 ಉದ್ದೇಶ
- 4.1 ಪರಿಚಯ
- 4.2 ನವ್ಯ ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ
- 4.3 ಮಾನವೀಯತೆ ಸಂಬಂಧಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ
- 4.4 ನಿರ್ಣಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ
- 4.5 ವ್ಯವಸ್ಥಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ
- 4.6 ಆಕಸ್ಮಿಕತೆ ವಾದದ ಸಿದ್ಧಾಂತ
- 4.7 ಸಾರಾಂಶ
- 4.8 ಕಠಿಣ ಪದಗಳು
- 4.9 ಕೆಲವು-ಉಪಯುಕ್ತ ಪುಸ್ತಕಗಳು
- 4.10 ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಉತ್ತರ

4.0 ಉದ್ದೇಶಗಳು

ಈ ಘಟನೆಯ ಉದ್ದೇಶ ಹೀಗೆ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಟೀಕಾ ಕಾರರು ಸಾಕಷ್ಟು ಟೀಕೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಈ ಘಟಕವನ್ನು ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡಿದಾಗ ನಿಮಗೆ ತಿಳಿದು ಬರುವುದೇನೆಂದರೆ

ನಮ್ಮ ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಹಾಗೂ ಅದರ ಟೀಕೆಗಳು

ಮಾನವೀಯ ಸಂಬಂಧಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು.

ವ್ಯವಸ್ಥಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಹಾಗೂ ಅದರ ಲಕ್ಷಣ.

4.1 ಪರಿಚಯ

ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಬರಹಗಾರರು ಮತ್ತು ವಿದ್ವಾಂಸರಿಂದ ಸಾಕಷ್ಟು ಟೀಕೆಗೆ ಒಳಗಾಯಿತು. ಈ ಮಧ್ಯೆ ಹೆನ್ರಿ ಫೆಯೋಲ್ ಹದಿನಾಲ್ಕು ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಕರು ನಿರ್ವಹಣೆ ನಡೆಸುವಾಗ ಅದನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲಿ ಎಂದು, ಹಾಗೂ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ಸಲಹೆ, ಎರಡು ಸಾಕಷ್ಟು ಟೀಕೆಗೆ ಒಳಗಾಯಿತು ಹಾಗೂ ಇವರು ಕೊಟ್ಟ ಸಲಹೆ ಕೂಡ ಸಾಕಷ್ಟು ದೋಷದಿಂದ ಕೂಡಿದ್ದು ಟೀಕೆಗೆ ಸಮರ್ಪಕ ಉತ್ತರ ಕೊಡಲು ನಿಶ್ಚಲವಾದವು.

ನಮ್ಮ ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ

ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತದಲ್ಲಿ ದಕ್ಷತೆ ಹಾಗೂ ಉತ್ಪಾದನೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಲು ಭೌತಿಕ ಮತ್ತು ಯಾಂತ್ರಿಕ ಶಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರಧಾನ್ಯತೆ ನೀಡಲಾಗುತ್ತದೆ. ಎಷ್ಟೇ ಆದರೂ ಈ ಕಾರಣಗಳು ಒಳ್ಳೆಯದಾಗಿದ್ದರೂ ಸಹ ಮೇಲಿನ ಅಂಶಗಳು ಯಾವ ರೀತಿಯಲ್ಲೂ ಸಹ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ತೃಪ್ತಿ ಪಡಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲಿಲ್ಲ. ಈ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಕೆಲಸಗಾರರ ನಡವಳಿಕೆ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಶೋಧನೆ ನಡೆಸಲು ಮುಂದಾದರು. ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ನಡವಳಿಕೆ ಹೇಗಿರಬಹುದು ಹಾಗೂ ಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳೇನು ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಹಾಗೂ ಮಾನಸಿಕವಾಗಿ ಕಾರಣಗಳೇನಿರಬಹುದು ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಶೋಧನೆ ಪ್ರಾರಂಭವಾಯಿತು. ಈ ಸಂಶೋಧನೆ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ಉಂಟುಮಾಡುವ ಪರಿಣಾಮ (ಮಾನಸಿಕವಾಗಿ) ಇವರ ಯೋಚನೆಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾಗಿತ್ತು. ಆ ಕಾರಣದಿಂದ ಈ ಸಂಶೋಧನೆಗೆ ಬೇರೆ ಸೈದ್ಧಾಂತಿಕ ಹೆಸರನ್ನು ನೀಡಲಾಯಿತು. ಅದನ್ನು ನಾವು ನಡವಳಿಕಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಅಥವಾ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವೀಯತಾ ದೃಷ್ಟಿ ಹಾಗೂ ಮಾನವೀಯ ಸಂಬಂಧದ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಯಿತು.

ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಎಂದರೆ ನಮ್ಮ ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿ ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡಿತು. ಈ ಹೊಸ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದ ಕೂಡಲೇ ಅನೇಕ ವಿದ್ವಾಂಸರು ಬುದ್ಧಿವಂತರೂ ಹಾಗೂ ಲೇಖಕರು ಈ ಸಂಶೋಧನೆ ಮುಂದುವರಿಸಲು ಒಟ್ಟಾಗಿ ಸೇರಿಕೊಂಡರು. ಹಾಗೂ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವಾಗ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ನಡವಳಿಕೆ ಹೇಗಿರಬಹುದು ಎಂಬುದರ ಬಗ್ಗೆ ಸಂಶೋಧನೆ ತೀವ್ರಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಸಂಶೋಧನೆಯಿಂದ ಹೊರಬಂದ ವಿಷಯಗಳು ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತಿವೆ.

- 1) ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿನ ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಕಂಡ ದೃಷ್ಟಿ ಕೋನದಿಂದ ಪರಿಹರಿಸಬಹುದು. ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಅಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವವರನ್ನು ಸಾಮಾಜಿಕ, ಆರ್ಥಿಕ ಹಾಗೂ ತಾಂತ್ರಿಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಿಂದ ನೋಡುವುದು.

- 2) ಈ ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಹಾಗೂ ಗುಂಪಿನ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಡಾಕ್ಟರುಗಳು ರೋಗಿಯನ್ನು ಔಷಧಿ ಕೊಡುವ ಮುನ್ನ ಪರೀಕ್ಷಿಸುವಂತೆ ಸಂಘಟನೆಯ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಹಾಗೂ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಕರಾರುವಕ್ಕಾಗಿ ಅವರ ನಡವಳಿಕೆಯ ಪರಿಶೀಲನೆಯಾಗಬೇಕು.

4.2 ನವ್ಯ ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳು ಸಂಶೋಧನೆಯಿಂದ ಹೊರತಂದ ಕೆಲವು ಮಹತ್ವದವಾದ ವಿಷಯಗಳು

- 1) ಸಂಘಟನೆ ಒಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ.
- 2) ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಈ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪರಿಸರ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಮೇಲೂ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರುತ್ತದೆ. ಹಾಗೂ ಅಲ್ಲಿ ಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುತ್ತದೆಯೇ ವಿನಃ ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಣೆ ಒಂದೆ ಕಾರಣವಲ್ಲ.
- 3) ಅನೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಔಪಚಾರಿಕ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಸಂಘಟನೆ ಹುಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲೂ ಸಹ ಔಪಚಾರಿಕ ಹಾಗೂ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಸಂಘಟನೆಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದರ ಮೇಲೊಂದು ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- 4) ಮೂರನೆಯದಾಗಿ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಗುರಿ ಕುರಿತಂತೆ ವ್ಯಮನಸ್ಸು ಜಗಳ ಉಂಟಾಗುವುದು ಸಹಜವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಮುಖ್ಯವಾದ ಸಂಗತಿ ಇಲ್ಲಿ ಇವರಿಬ್ಬರೂ ಒಂದಾಗಬೇಕು.
- 5) ವ್ಯಕ್ತಿ ಯಾವಾಗಲೂ ಸ್ವತಂತ್ರನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ. ಆತನ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಮಾನಸಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಂಶಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಸುಲಭವಾಗಿ ಅರಿತುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.
- 6) ವ್ಯಕ್ತಿ ತನ್ನ ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಅಗತ್ಯ ಪೂರೈಕೆಗಾಗಿ ವಿಭಿನ್ನ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರೇರೇಪಿತನಾಗುತ್ತಾನೆ.
- 7) ವ್ಯಕ್ತಿಯ ನಡವಳಿಕೆ ಯಾವಾಗಲೂ ವಿವೇಚನ ಪೂರ್ಣವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಅನೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ವಿವೇಚನೆಯನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾನೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವಾಗ ಬಹುಮಾನ ಸಿಕ್ಕಿದಾಗ ಆತನ ನಡವಳಿಕೆ ರೀತಿಯೇ ಬದಲಾಗುತ್ತದೆ.
- 8) ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಸಂವೇದನೆ ಬಹುಮುಖ್ಯವಾದುದನ್ನು ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಯೋಚನೆಯನ್ನು ಹಾಗೂ ತಮ್ಮ ಅನಿಸಿಕೆಯನ್ನು ಮತ್ತು ಮನೋಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೇಳಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಂವೇದನೆ ಅತ್ಯಗತ್ಯ.
- 9) ಸಂಯೋಜನೆಗೆ ಗುಂಪಿನ ಕಾರ್ಯ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಹಾಗೂ ಒಂದು ಸುಭದ್ರ ಸಂಘಟನೆ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೂ ಗುಂಪಿನ ಕಾರ್ಯ ತನ್ನದೇ ಆದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಂಡಿದೆ. ಆದರೆ ಈ ಕೆಲಸ ತನ್ನಷ್ಟಕ್ಕೇ ತಾನೇ ಆಗುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಇದನ್ನು ನಡವಳಿಕಾ ವಿಧಾನದಿಂದ ಸಾಧಿಸಬಹುದು.

ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ನವ್ಯ ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ಸಮಕಾಲೀನವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತಕ್ಕೆ ಒಂದು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿ ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡರೂ ಸಹ ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ತೊಡೆದು ಹಾಕಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಲೇ ಇಲ್ಲ. ನವ್ಯ ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳು ಏನು ಮಾಡಿದರು ಎಂದರೆ, ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ದೌರ್ಭಲ್ಯವನ್ನು ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸಿ, ದೌರ್ಭಲ್ಯವನ್ನು ಮುಚ್ಚಿ ಹಾಕಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಸಲಹೆ ನೀಡಿತೆ ವಿನಃ ತೊಡೆದು ಹಾಕಲು ವಿಫಲವಾಯಿತು. ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಎರಡು ಗುಂಪಿನ ವಿದ್ವಾಂಸರು, ನವ್ಯ ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳು ಹಾಗೂ ಮಾನವೀಯ ಸಂಬಂಧಿ ವಾದಿಗಳು ಹುಟ್ಟಿಕೊಂಡರು.

4.3 ಮಾನವೀಯ ಸಂಬಂಧಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ.

ಜಾರ್ಜ್ ಈಲ್ವಿನ್ ಮಯೋ ಮಾನವ ಸಂಬಂಧ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಪ್ರತಿ ಪಾದನೆ ಮಾಡಿದವನು. ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತಾರೆ ಹಾಗೂ ಅವರು ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಕೆಲಸ, ಅದರ ಪರಿಸರದ ಬಗ್ಗೆ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಿದ್ದಾನೆ. ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ, ಹೆಚ್ಚಿನ ಗಂಟೆಗಳ ಕಾಲ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು. ವೇತನ ನೀತಿ, ಅನಾರೋಗ್ಯಕರ ವಾತಾವರಣ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗತಿ, ಉದ್ಯೋಗದ ಖಾತ್ರಿ, ಯಂತ್ರಗಳ ಒತ್ತಡ ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ದೀರ್ಘ ಅಧ್ಯಯನ ನಡೆಸಿದ್ದಾನೆ. ಈಲ್ವಿನ್ ಮಯೋ ಮೂಲ ಚಿಂತನಕಾರ. ಉತ್ಪಾದನೆ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಮಾನಸಿಕ, ಬೌದ್ಧಿಕ, ದೈಹಿಕ ಹಾಗೂ ಆರ್ಥಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿದ್ದ. ಈ ಪ್ರಯೋಗಗಳಿಂದ ಹೊರ ಬಂದಿದ್ದೇ ಮಾನವ ಸಂಬಂಧಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ. ಇದನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅರಿತು ಕೊಳ್ಳಲು ನಡೆಸಿದ ಹಾರ್ಥೋನ್ ಪ್ರಯೋಗ. ಇತಿಹಾಸದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಮೈಲಿಗಲ್ಲು ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಹಾರ್ಥೋನ್ ಪ್ರಯೋಗ

I ಬೆಳಕಿನ ಪ್ರಯೋಗ

1924ರಲ್ಲಿ ಈಲ್ವಿನ್ ಮಯೋ ಬೆಳಕಿನ ಪ್ರಯೋಗವನ್ನು ಅವನ ಸಹ ಪಾಟಿಗಳ ಜೊತೆ ಮಾಡಿದ. ಈ ಪ್ರಯೋಗದಲ್ಲಿ ಆರು ಜನ ಹೆಂಗಸರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಗುಂಪನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಎರಡು ಕೊಠಡಿಗಳಲ್ಲಿರಿಸಿದ. ಪ್ರತಿ ಗುಂಪಿನ ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೂ ಒಂದೊಂದು ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಕೆಲಸ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಸೂಚಿಸಿದ. ಎರಡು ಕೊಠಡಿಗಳಲ್ಲೂ ಸಾಕಷ್ಟು ಬೆಳಕಿನ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಿ, ಕೆಲಸಗಾರರು ಈ ಕೊಠಡಿಗಳಲ್ಲಿ ತೆಗೆಯುವ ಉತ್ಪನ್ನದ ಮೇಲೆ ಬೆಳಕು ಯಾವ ರೀತಿ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುಬಹುದು ಎಂಬುದನ್ನು ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡಿದ. ಈ ರೀತಿ ಎರಡು ರೂಮಿನ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅಲ್ಲಿನ ಹವಾಮಾನ ಮತ್ತು ತಾಪಮಾನಕ್ಕೆ ಹೊಂದಿಕೊಂಡು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವಂತೆ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಪ್ರಾರಂಭದಲ್ಲಿ ಒಂದೆ ಮಾಡರಿ ಕೆಲಸ ಕಂಡು ಬಂದಿತು. ಆದರೆ ಕಾಲಕ್ರಮೇಣ ಒಂದು ಕೊಠಡಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುವಾಗ ಬೆಳಕು ಹರಿಸುವಾಗ ಯಾವ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಮಾಡಲಿಲ್ಲ. ಮತ್ತೊಂದು ಕೊಠಡಿಯಲ್ಲಿ ಬೆಳಕನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವುದು ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಈ ಮಾದರಿ ಪ್ರಯೋಗಗಳನ್ನು ಸುಮಾರು ಒಂದುವರೆ ವರ್ಷಗಳವರೆಗೆ ಮಾಡುತ್ತಲೆ ಬರಲಾಯಿತು. ಆದರೆ ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಬೆಳಕು ಯಾವ ಕಾರಣದಿಂದಲೂ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರದೆಂದು ತೀರ್ಮಾನಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಎರಡು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲೂ ಉತ್ಪಾದನ ಹೆಚ್ಚಲಾರಂಭಿಸಿತು.

ರಿಲೇ ಅಸೆಂಬ್ಲಿ ಟೆಸ್ಟ್ ರೂಂ ಪ್ರಯೋಗ

ಬೆಳಕಿನ ಪ್ರಯೋಗದಿಂದ ಉತ್ತೇಜಿತರಾದ ಸಂಶೋಧಕರು ಬೇರೊಂದು ಮಾದರಿ ಪ್ರಯೋಗ ಮಾಡಲು ತೀರ್ಮಾನಿಸಿದರು. ಅದೇ ರಿಲೇ ಅಸೆಂಬ್ಲಿ ಟೆಸ್ಟ್ ರೂಂ ಪ್ರಯೋಗ. ಈ ಪ್ರಯೋಗದ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರಸಾರಕ ಸ್ಥಾನದಿಂದ ಬಂದ ಸಂದೇಶವನ್ನು ತಾನು ಮತ್ತೆ ಮರು ಪ್ರಸಾರ ಮಾಡುವ ಬಗ್ಗೆ ಪ್ರಯೋಗ ಮಾಡಲು ತೀರ್ಮಾನಿಸಿದರು. ಇದಕ್ಕೋಸ್ಕರ ಇಬ್ಬರು ಹುಡುಗಿಯರನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಈ ಇಬ್ಬರು ಹುಡುಗಿಯರು ತಮ್ಮ ಜೊತೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ನಾಲ್ಕು ಹುಡುಗಿಯರನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಲು ಸೂಚಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಆರು ಜನ ಹುಡುಗಿಯರ ಕೆಲಸ ಏನೆಂದರೆ ಟೆಲಿಫೋನಿನಲ್ಲಿ ರವಾನೆಯಾಗುವ ಸುದ್ದಿಯನ್ನು ಒಟ್ಟು ಗೂಡಿಸಿ ಅದು ಉಪಯುಕ್ತತೆಗೆ ಬರುವಂತೆ ಮಾರ್ಪಡಿಸುವುದು. ಒಂದಾದ ಮೇಲೊಂದು ಮುಂದುವರೆದು ಕೊಂಡು ಹೋಗುವಂತಹ ಸುದ್ದಿ, ವೇಗ, ಇವೆಲ್ಲಾ ಅಡತಡೆ ಇದ್ದಾಗ್ಯೂ ಸಹ ಟೆಲಿ ಫೋನಿನಲ್ಲಿ ಬರುವಂತಹ ಚುಟುಕು ಚುಟುಕು ಸುದ್ದಿಯನ್ನು ಒಟ್ಟು ಗೂಡಿಸಿ ಆರು ಜನ ಹುಡುಗಿಯರು ಒಂದೇ ಕಡೆ ಕಲಿತು. ಈ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ತಿಳಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಪ್ರಯೋಗ ಪ್ರಾರಂಭ ಮಾಡಿದ ಕೂಡಲೇ ಅನೇಕ

ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಹನ್ನೆರಡು ವಾರದವರೆವಿಗೂ ಗಡವು ನೀಡಲಾಯಿತು. ಒಬ್ಬ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ಚೆನ್ನಾಗಿ ಅರಿತಿದ್ದ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಕಾರ್ಯನಿರತ ಹುಡುಗಿಯರು ಮಾಡುವ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರಾಗಿ ನೇಮಿಸಲಾಯಿತು. ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿದಂತೆ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಬದಲಾವಣೆ ಮಾಡುವಾಗ ಈ ಹುಡುಗಿಯರ ಅನುಮತಿ ಪಡೆಯಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಹುಡುಗಿಯರು ಸಹ ತಮಗೆ ತಿಳಿದ ವಿಷಯವನ್ನು ನಿಶ್ಚಕ್ಷುಪಾತವಾಗಿ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕನ ಜೊತೆ ತಿಳಿಸುತ್ತಿದ್ದರು. ಅನೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅವರ ಇಚ್ಛೆ ಮತ್ತು ಅನಿಸಿಕೆಯನ್ನು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕ ಶಾಂತಿಯಿಂದ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ. ಅನೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅಂತಿಮ ತೀರ್ಮಾನ ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. (ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದ ಪ್ರಯೋಗಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ) ಅವರಿಗೆ ನೀಡಿದ್ದ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹದ ಬದಲು ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿದ್ದ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಹಣವನ್ನು ನೀಡಲಾಯಿತು. ಹಿಂದಿಗಿಂತ ಬಂದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಉತ್ಪಾದನೆ ಬಂದ ಕಾರಣದಿಂದ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹ ಧನ ನೀಡಲಾಯಿತು. ಈ ರೀತಿ ಮಾಡಿದ ಪ್ರತಿ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಸಿಕ್ಕಿದ ಉತ್ತರ ಏನೆಂದರೆ 1) ಗೈರು ಹಾಜರಾತಿ ಕಡಿಮೆ 2) ಕಡಿಮೆಯಾದಂತಹ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ 3) ಹಾಗೂ ನೈತಿಕತೆಯ ಹೆಚ್ಚಳ. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಪ್ರಯೋಗ ಮಾಡಿ ಅವರಿಗೆ ದೊರೆತಂತಹ ಉತ್ತರ ಏನೆಂದರೆ ಉತ್ಪಾದನೆಗೂ ಹಾಗೂ ಇನ್ನಿತರ ಮಾನವೀಯ ವಿಷಯಗಳಿಗೂ ನಿಕಟ ಸಂಬಂಧವಿದೆ ಎಂದು ತಿಳಿದು ಬರುತ್ತದೆ.

ಬ್ಯಾಂಕ್ ವೈಯರಿಂಗ್ ಪ್ರಯೋಗ

ಈ ಪ್ರಯೋಗ ಒಂದು ಸಣ್ಣ ಗುಂಪಿನ ಮೇಲೆ ನಡೆಸಲು ತೀರ್ಮಾನಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಗುಂಪಿನ ಮೇಲೆ ನಡೆಸಿದ ಪ್ರಯೋಗ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಮೇಲೆ ಹೇಗೆ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳಲು ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಹದಿನಾಲ್ಕು ಜನರನ್ನು ಬ್ಯಾಂಕಿನಲ್ಲಿ ವೈಯರಿಂಗ್ ಮಾಡುವ ಕೊಠಡಿಗೆ ಕರೆಯಿಸಲಾಯಿತು. ಕಾರಣ ಇದರಿಂದ ಸುಲಭವಾಗಿ ಮಾನವರ ನಡವಳಿಕೆಯನ್ನು ಅಳಿಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ಇದರಲ್ಲಿ 9 ಜನ ವೈರ್‌ಮನ್‌ಗಳು 3 ಜನ ಸಹಾಯಕರು ಹಾಗೂ ಇಬ್ಬರು ಇನ್‌ಸ್ಪೆಕ್ಟರ್‌ಗಳು. ಮಾಡುವ ಕೆಲಸ ಏನೆಂದರೆ ಸುಚ್ಚುಗಳಿಗೆ ವೈರನ್ನು ಕನೆಕ್ಟ್ ಮಾಡುವುದು ಹಾಗೂ ಕಂಪನಿಯವರು ಮಾಡಿದ ಕನೆಕ್ಟ್ ತೆಗೆದು ಹಾಕುವುದು. ಇಲ್ಲಿ ವೈಯುಕ್ತಿಕ ಸರಾಸರಿ ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಒಂದು ಗಂಟೆಗೆ ಇಷ್ಟು ನಿಗದಿತ ಹಣವೆಂತಲೂ ಅದೇ ರೀತಿ ಸರಾಸರಿ ಗುಂಪಿನ ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಬೋನಸ್ ಅನ್ನು ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಲಾಯಿತು. ಆದರೆ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಅನಿಸಿಕೆ ಏನೆಂದರೆ "ವ್ಯಕ್ತಿ ವಯುಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಹಣ ಸಂಪಾದಿಸಲು ಹೆಚ್ಚು ಉತ್ಪಾದನೆ ತೆಗೆಯುತ್ತಾನೆ. ಹಾಗೂ ಗುಂಪಿನ ಬೋನಸ್ ಸಹ ಪಡೆಯಲು ಇತರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಉತ್ಪಾದನೆ ತೆಗೆಯಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ." ಆದರೆ ಆದದ್ದೆ ಬೇರೆ. ಅದೇನೆಂದರೆ ಇಲ್ಲಿ ಗುಂಪಿನ ನಾಯಕ ಉತ್ಪಾದನೆ ತೆಗೆಯುವಲ್ಲಿ ತಾನೆ ನಿಂತು ನಿಯಮಾವಳಿಯನ್ನು ರೂಪಿಸುತ್ತಾನೆ. ವೈಯುಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚು ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಆಸೆ ಕೈಬಿಡುವಂತೆ ಗುಂಪಿನ ನಾಯಕರು ಮಾಡಿದರೂ ಸಹ ಗುಂಪಿನಿಂದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಉತ್ಪಾದನೆಗೆ ಒತ್ತಡ ತಂದು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲಾಯಿತು. ಯಂತ್ರ ಹಾಗೂ ಇತರ ಉಪಕರಣಗಳ ಸಹಾಯದಿಂದ ಸಾಕಷ್ಟು ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಮಾಡಲಾಯಿತು. ಆದರೆ ಪ್ರತಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಗುಂಪಿನಲ್ಲಿ ಕಂಪನಿಯು ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದ್ದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಉತ್ಪಾದನೆ ತೆಗೆದಿರುವುದು ತಿಳಿದು ಬಂತು. ಬಹುಶಃ ಇದಕ್ಕೆ ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣ ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತಿವೆ.

- 1) ನಿರುದ್ಯೋಗದ ಹೆದರಿಕೆ
- 2) ಉತ್ಪಾದನೆ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಬಹುದೆಂಬ ಹೆದರಿಕೆ
- 3) ನಿಧಾನವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವವರಿಗೆ ರಕ್ಷಣೆ
- 4) ನಿರ್ವಹಣಾಧಿಕಾರಿ ತೃಪ್ತಿದಾಯಕ

ಮಾನವ ಸಂಬಂಧಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುವು ಬಹುಮುಖ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

- 1) ಮಾನವ ಸಂಘಜೀವಿ. ಅವನಿಗೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ಕಲ್ಪನೆ ಹಾಗೂ ಭಾವನೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಅವರು ಸಮಯ ಬಂದಲ್ಲಿ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವರ್ತಿಸುತ್ತಾರೆ.
- 2) ವ್ಯಕ್ತಿ ಅನೇಕ ರೀತಿಯಿಂದ ಪ್ರೇರೇಪಿತನಾಗುತ್ತಾನೆ. ಅದರಲ್ಲಿ ಮಾನಸಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಂಶಗಳು ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾಗಿರುತ್ತವೆ.
- 3) ಮಾನವ ಯಾವಾಗಲೂ ಪರಾವಲಂಬಿಯಾಗಿರುತ್ತಾನೆ. ಆದರೆ ಅವನ ನಡುವಳಿಕೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಂಶಗಳಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತನಾಗಿರುತ್ತಾನೆ.
- 4) ವ್ಯಕ್ತಿ ಯಾವಾಗಲೂ ಆದರ್ಶವಾದಿಯಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಆದುದರಿಂದ ತಾನು ಮಾಡಿದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬಹುಮಾನ ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಫಲ ಪಡೆಯುತ್ತಾನೆ. ಅಂದರೆ ಆದರ್ಶವನ್ನು ಬದಿಗೊತ್ತಿ ಮಾನವತೆಯನ್ನು ಮರೆಯುವ ಸಂಭವ ಉಂಟು.
- 5) ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ಹಾಗೂ ಅವರನ್ನು ಉಸ್ತುವಾರಿ ಮಾಡುವವರ ಬಗ್ಗೆ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ರೀತಿ ನಡುವಳಿಕೆ ವ್ಯಕ್ತ ಪಡಿಸುತ್ತಾರೆ.
- 6) ನೌಕರರು ಸಂಘಜೀವಿ ಯಾದುದರಿಂದಲೂ, ಅಥವಾ ತನ್ನ ಬೇಜಾರು ಕಳೆಯಲೆಂದೂ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ತನ್ನದೇ ಅನೌಪಚಾರಿಕ ಗುಂಪು ಕಟ್ಟಿಕೊಂಡಿರುತ್ತಾನೆ.
- 7) ಸಾಮಾಜಿಕ ಪರಿಸರ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಾಗ ತನ್ನದೇ ಆದ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರುತ್ತದೆ. ಅದೇ ರೀತಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ಸಹ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ಬೀರುತ್ತಾರೆ. ಜೊತೆಗೆ ನಿರ್ವಹಣೆಯೂ ಸಹ ತನ್ನದೇ ಆದ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ಬೀರುತ್ತದೆ.
- 8) ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಸಂಘಟನೆ ಒಂದು ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ. ಇದು ಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನಡೆಸುವ ಅನೇಕ ಭಾಗಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ.
- 9) ಅನೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಗುರಿ ಹಾಗೂ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಗುರಿಗಳಿಗೆ ಒಳಗೊಳಗೇ ಕ್ರಿಯೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಜಗಳ ನಡೆಯುವುದು ಉಂಟು. ಈ ರೀತಿ ಒಳ ಜಗಳ ನಡೆಸುವ ವ್ಯಕ್ತಿ ಹಾಗೂ ಸಂಘಟನೆಯ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಐಕ್ಯಗೊಳಿಸಿ ಜಗಳ ನಿವಾರಿಸುವುದು ಒಂದು ಮಹತ್ವದ ವಿಷಯವಾಗಿದೆ.
- 10) ಸಂವೇದನೆ ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ ಬೀರುತ್ತದೆ. ಸಂಘಟನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸಗಾರರ ಅನಿಸಿಕೆ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹಾಗೂ ಇನ್ನಿತರ ಸುದ್ದಿ ತಿಳಿಸಲು ಸಂವೇದನೆ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಸಾಧನೆಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಸುತ್ತದೆ.

ನಿರ್ಣಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ

ನಿರ್ಣಯ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು ಆಡಳಿತ ಸಿದ್ಧಾಂತದಲ್ಲಿ ಒಳ್ಳೆಯ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಗಳಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಸಂಘಟನೆ ಅಥವಾ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ನಿರ್ಣಯ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಒಂದು ಮಹತ್ವ ಪೂರ್ಣ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಗಳಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಕೂಪ್‌ಲ್ಯಾಂಡ್ ಪ್ರಕಾರ ಆಡಳಿತವೇ ಒಂದು ನಿರ್ಣಯ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತದೆ. ಸೈಮನ್ ಪ್ರಕಾರ ನಿರ್ಣಯ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು ಒಂದು ಬೌದ್ಧಿಕ ವಿಧಾನವಾಗಿದೆ.

"ನಿರ್ಣಯ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು ಎಂದರೆ ಅನೇಕ ಪರಿಹಾರ ಮಾರ್ಗಗಳು ಇರುವಾಗ ಒಂದು ಉತ್ತಮ ಮಾರ್ಗವನ್ನು ಆರಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿದೆ."

ಸಂಘಟನೆ ಧಕ್ಕ ರೀತಿಯಿಂದ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಿದ್ದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಮೇಲಿನ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ನಿರ್ಣಯ ಮಾಡುವ ಅಧಿಕಾರಬೇಕು. ನಿರ್ಣಯ ಮಾಡುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಅಧೀನ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ವರ್ಗಾವಣೆ ಮಾಡದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ನಿಯೋಜಿಸದಿದ್ದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಯ ಕಾರ್ಯ ಸ್ಥಗಿತಗೊಳ್ಳುವುದರಲ್ಲಿ ಸಂದೇಹವೇ ಇಲ್ಲ.

ತೀರ್ಮಾನ ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ನಿಖರವಾದ ವಿಧಾನ ಅಥವಾ ಮಾರ್ಗಗಳಿಲ್ಲ. ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಹಾಗೆಯೇ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಅರಿತಿರಬೇಕು. ನಿರ್ಣಯ ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಸಾಕಷ್ಟು ಆಡಳಿತ ಜ್ಞಾನವಿರಬೇಕು. ನಿರ್ಣಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ಸಾಹಿತ್ಯವನ್ನು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಬಲ್ಲವ, ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿರುವ ವಿದ್ವಾಂಸ ಟೆರಿಯ ಪ್ರಕಾರ ನಿರ್ಧಾರ ಕೈಗೊಳ್ಳಲು ಅನೇಕ ಹಂತಗಳಿವೆ. ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಕೆಳಗಿನವು ಮುಖ್ಯವಾದವು.

- 1) ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಗುರಿತಿಸುವುದು.
- 2) ಸಮಸ್ಯೆಯ ಹಿನ್ನೆಲೆ ತಿಳಿದಿರಬೇಕು.
- 3) ಸಮಸ್ಯೆಯ ಪರಿಹಾರಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತ ಮಾರ್ಗೋಪಾಯ.

ಮೊದಲನೆಯ ಹಂತದಲ್ಲಿ ನಿರ್ಣಯ ಮಾಡುವುದಕ್ಕೆ ಮುನ್ನ ಯಾವ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಅರಿತಿದ್ದಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ನಿರ್ಧರಿಸಬಹುದು. ಇದಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧ ಪಟ್ಟ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಲ್ಲಿ ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆ, ಸೂಕ್ಷ್ಮತೆ, ಮುಂದಾಲೋಚನೆ, ಸಲಹೆ ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ಸೌಜನ್ಯತೆ ಇರಬೇಕು.

ಅಧಿಕಾರ ವರ್ಗ ಅಥವಾ ನಿರ್ಣಯ ಕೈಗೊಳ್ಳುವವರು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದಿರುವ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಅದರ ಹಿನ್ನೆಲೆ, ಪರಿಣಾಮ ಲಾಭ, ನಷ್ಟಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಚೆನ್ನಾಗಿ ತಿಳಿದಿರಬೇಕು.

ಮೂರನೆಯದಾಗಿ ಸಮಸ್ಯೆ ಪತ್ತೆ ಹಚ್ಚುವುದು ಸುಲಭ ಆದರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಪರಿಹಾರ ಸೂಚಿಸಲು ಕೂಡ ಸಿದ್ಧರಿರಬೇಕು. ಅನೇಕ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರಗಳಿಂದಲೂ ಸಹ ಮಾರ್ಗೋಪಾಯ ಕಂಡು ಹಿಡಿಯಬಹುದು. ತೀರ್ಮಾನ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು ಅನೇಕ ಪರಿಹಾರ ಮಾರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ ಒಳ್ಳೆಯದೊಂದನ್ನು ಆರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಸಂಘಟನೆ ಯಾವ ರೀತಿ ಆಡತಡೆಗಳಿಲ್ಲದ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾದರೆ ನಿರ್ಣಯ ಅಧಿಕಾರ ಶ್ರೇಣಿ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ಮೇಲಿನಿಂದ ಅಧೀನ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ವಿನಯೋಜನೆಯಾಗಬೇಕು. ಮಾಹಿತಿ ಸಂಗ್ರಹಣೆಯಿಂದ ಕೂಡ ನಿರ್ಣಯವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದು. ನಿರ್ಣಯ ವಿವೇಚನಾ ಹಾಗೂ ಮಾನಸಿಕ ಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಟೆರಿ ಮಾದರಿ ಹರ್ಬಟ್ ಎಸ್ಟಿಮನ್ ಸಹ ರೆರ್ಮಾನ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದು ಮೂರು ಹಂತವನ್ನೊಳಗೊಂಡಿದೆ ಅವುಗಳಾವುವೆಂದರೆ
1) ಬೌದ್ಧಿಕ ಕ್ರಿಯೆ 2) ಯೋಚಿಸುವ ಕ್ರಿಯೆ 3) ಆಯ್ಕೆಯ ಕ್ರಿಯೆ.

ಸೈಮನ್ ಪ್ರಕಾರ ನಿರ್ಣಯ ಕೈಗೊಳ್ಳುವುದೆಂದರೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ವಿವಿಧ ಮಾರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡುವುದು. ಇಂತಹ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ವಾಸ್ತವಾಂಶ ಹಾಗೂ ಮೌಲ್ಯಗಳ ಕಟ್ಟು ಪಾಡಿಗೆ ಒಳಪಡುವನು. ಇವೆರಡನ್ನು ಪ್ರತ್ಯೇಕಿಸುವುದು ಸುಲಭದ ಮಾತಲ್ಲದಿದ್ದರೂ ಅಂಶಮವಾಗಿ ವಾಸ್ತವಾಂಶವು ಪರಿಶೀಲನಾರ್ಹ ಹಾಗೂ ಅಳ...ಗೊಳಪಡುತ್ತವೆ.

ಸೈಮನ್ ಪ್ರಕಾರ ತೀರ್ಮಾನ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವ ಉಳಿದ ಅಂಶಗಳಾವುವೆಂದರೆ ವಿವೇಚನಾಶೀಲತೆ, ಸೀಮಿತ ವಿವೇಚನಾಶೀಲತೆ ಇತ್ಯಾದಿ.

4.5 ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸಿದ್ಧಾಂತ

"ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಎಂದರೆ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಬಂಧ ಉಳ್ಳ ವಸ್ತುಗಳ ಅಥವಾ ಭಾಗಗಳ ಒಂದು ತಂಡ ಅಥವಾ ಸಮೂಹದಾಯ".

ನಾವು ಸಂಘಟನೆಯನ್ನು ಎರಡು ದೃಷ್ಟಿ ಕೋನಗಳಿಂದ ನೋಡಬಹುದು. ಸಂಘಟನೆಯ ಇಡಿ ಒಟ್ಟಾರೆ ಚಿತ್ರಣವನ್ನು ಒಂದು ಘಟಕ ಎಂದು ಭಾವಿಸುವುದು 2) ಎರಡನೆಯದಾಗಿ ಸಂಘಟನೆ ಹಾಗೂ ಅದರ ಆಂತರಿಕ ಅಂಗಗಳೊಂದಿಗೆ ಹೊಂದಿರುವಂತಹ ಸಂಬಂಧ. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಸಂಘಟನೆ ಹಾಗೂ ಅದರ ಇಡಿ ಚಿತ್ರಣವನ್ನೇ ಒಂದು ಘಟಕ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿದಾಗ ಸಂಘಟನೆಯ ಆಂತರಿಕ ಅಂಗಗಳು ಹಾಗೂ ಬಾಹ್ಯ ಅಂಗಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಪರಸ್ಪರ ನಡೆಯುವ ಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಏಕಕಾಲದಲ್ಲಿ ನಡೆಯುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು ನಾವು ಸಂಘಟನೆಯ ಗುರಿಯಾತ್ಮಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತೇವೆ. ಕಾರಣ ಮೇಲೆ ತಿಳಿಸಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಅಂಗಗಳ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಒಂದು ಗುಡಿಸಿ ಗುರಿ ತಲುಪಲು ಮಾರ್ಗ ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಹಣಕಾಸು, ಕೆಸಲಗಾರರು ಹಾಗೂ ಅವರ ನಡುವಳಿಕೆ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಇವೆಲ್ಲವೂ ಗುರಿ ತಲುಪಲು ಸೂಕ್ತ ದಾರಿ ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಆದರೆ ಇದು ಪರಿಹಾರ ಸಿಕ್ಕದ ಅನೇಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಉದ್ಭವಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ- ಯಾವುವು ಎಂದರೆ ಮೂಲ ಅಂಶಗಳ ಆಂತರಿಕ ಸಂಬಂಧ- ಸಂಘಟನೆಯ ಪರಿಸರ-ವಿಷಯಗಳ ನಡುವೆ ನಡೆಯುವ ಆಂತರಿಕ ಕ್ರಿಯೆ ಇತ್ಯಾದಿ. ಈ ಭಾಗದಲ್ಲಿ ನಾವು ಪ್ರತಿ ಮೂಲಾಂಶಗಳಿಗೆ ಇರುವ ಸಂಬಂಧ - ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಅದರ ಆಂತರಿಕ ಸಂಬಂಧ ಇತ್ಯಾದಿ ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಕೆಲಸಗಾರರು, ಸಂಘಟನೆ-ಗಿರಾಕಿಗಳು-ಸಂಘಟನೆ-ಸಾಲಗಾರರು ಇವರುಗಳ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ನಾವು ವ್ಯವಸ್ಥಾ ದೃಷ್ಟಿ ಕೋನ ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತೇವೆ.

1) ಲಕ್ಷಣಗಳು - ಪರಾವಲಂಬಿ ಅಂಗಗಳು

ಸಂಘಟನೆಯ ವಿವಿಧ ಅಂಗಗಳಲ್ಲಿ ಆಂತರಿಕವಾಗಿ ಸಂಬಂಧವಿರುತ್ತದೆ. ಸಂಘಟನೆಯ ಒಂದೊಂದು ಅಂಗವೂ ಇತರ ಅಂಗಗಳೊಂದಿಗೆ ಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನಡೆಸುತ್ತಿರುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಒಂದು ಅಂಗು ಮತ್ತೊಂದು ಅಂಗದೊಡನೆ ಆಂತರಿಕವಾಗಿ ಸಂಬಂಧ ಮತ್ತು ಅವಲಂಬಿಸಿಕೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಆಂತರಿಕ ಸಂಬಂಧಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಶ್ರಮ ವಿಭಜನೆ, ವಿಶೇಷ ಪರಿಣತಿ ಮತ್ತು ಆದಾಯದ ಮಿತಿಯಾದ ಹಂಚಿಕೆ.

2) ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅನೇಕ ಉಪವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳನ್ನೂಳಗೊಂಡಿದೆ

ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅನೇಕ ಉಪವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನೂಳಗೊಂಡಿದೆ ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಒಂದು ಉತ್ಪಾದನ ಸಂಘಟನೆ - ಒಟ್ಟಾರೆ ಉತ್ಪಾದಿಸುವ ಅಂಗ - ನಿಯಮಿತಬೇಕಾದ ಉತ್ಪಾದನೆ ತೆಗೆಯುವ ಅಂಗ - ನಿಯಂತ್ರಣ ವಿಭಾಗ - ವಿಭಾಗ ಇತ್ಯಾದಿ.

3) ಪ್ರತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೂ ತನ್ನದೇ ಆದ ನೀತಿ ನಿಯಮಾವಳಿ ಇದೆ.

ಪ್ರತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೂ ಇತರ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಎಂದರೆ ಪ್ರತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ನೀತಿ, ನಿಯಮಾವಳಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಪ್ರತಿ ಉಪವ್ಯವಸ್ಥೆಯೂ ಸಹ ತನ್ನ ನೀತಿ, ನಿಯಮಾವಳಿಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ.

4) ಪ್ರತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯೂ ಯಾವಾಗಲೂ ತೆರಿದಿರುತ್ತದೆ.

ಪ್ರತಿವ್ಯವಸ್ಥೆಯೂ ಕೂಡ ತೆರಿದಿರುತ್ತದೆ. ಆ ಕಾರಣದಿಂದಲೇ ವಾತಾವರಣದಿಂದ ಅನುಪಯುಕ್ತ ವಸ್ತುವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಅದನ್ನು ಹದಮಾಡಿ ಉಪಯುಕ್ತ ವಸ್ತುಗಳನ್ನಾಗಿ ಪರಿಸರದ ಸಹಾಯದಿಂದ ಪರಿವರ್ತಿಸುತ್ತದೆ.

4.6 ಆಕಸ್ಮಿಕತಾ ವಾದದ ಸಿದ್ಧಾಂತ

ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸಿದ್ಧಾಂತ ತನ್ನದೇ ಆದಂತಹ ಆಂತರಿಕ ದೋಷದಿಂದ ವಿಶ್ವದ ಗಮನ ಸೆಳೆಯುವಲ್ಲಿ ನಿಶ್ಚಲವಾಯಿತು. ಅದರ ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತತೆ ಹಾಗೂ ಅವಗುಣಗಳಿಂದಾಗಿ ವಿಶ್ವದ ಗಮನ ಸೆಳೆಯುವಲ್ಲಿ ನಿಶ್ಚಲವಾಯಿತು. ಈ ಕಾರಣದಿಂದಲೇ ಬರೆಹಗಾರರು ಹಾಗೂ ವಿದ್ವಾಂಸರು ಆಕಸ್ಮಿಕತಾವಾದದ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸಿದರು. ಇದರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಮೂಲ ಕಾರಣ ಎಲ್ಲಾ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲೂ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಸರಿಹೊಂದುವಂತಹ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು ಯಾರೂ ರೂಪಿಸಲಿಲ್ಲ. ಆಕಸ್ಮಿಕತಾವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪ್ರಕಾರ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ಪರಿಸರಕ್ಕೂ ಮತ್ತು ಸಂಘಟನೆಗೂ ಇರುವ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಕರಾರುವಾಕಾಗಿ ತಿಳಿಸಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಈ ಕೆಲಸವನ್ನು ಆಕಸ್ಮಿಕತಾವಾದದ ಸಿದ್ಧಾಂತ ತಿಳಿಸಿದೆ.

ಆಕಸ್ಮಿಕತಾವಾದದ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಸುಮಾರು 1970ರಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡಿಸಲಾಯಿತು. ಇದನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಮೂಲತತ್ವಗಳ ಮೇಲೆ ರಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅದು ಯಾವುದು ಎಂದರೆ ಸಂಘಟನೆ ಜೈವಿಕವಾದುದು. ಯಾವಾಗಲೂ ತೆರೆದಿರುವಂತಹದು ಹಾಗೂ ಸಂಘಟನೆಯ ವಿವಿಧ ಅಂಗಗಳು ಪರಸ್ಪರ ಒಂದಕ್ಕೊಂದು ಅವಲಂಬಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ ಹಾಗೂ ಆಂತರಿಕ ಬಾಹ್ಯ ಸಂಬಂಧವೂ ಕೂಡಾ ಇದೆ. ಆಕಸ್ಮಿಕತಾವಾದ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯನ್ನು ಒಟ್ಟುಗೂಡಿಸುತ್ತದೆ.

ಈ ಆಕಸ್ಮಿಕ ತಾ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಏನೆಂದರೆ ನಿರ್ವಹಣೆ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕ್ರಿಯೆಗೆ ಹಾಗೂ ಅದನ್ನು ಪರಿವರ್ತಿಸುವ ಅವಕಾಶ ಎಲ್ಲಾ ಸಮಯದಲ್ಲೂ ಅಥವಾ ಎಲ್ಲಾಗಳಿಗೆಯಲ್ಲೂ ಒಂದೇ ಆಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಅದು ಆ ಸಂದರ್ಭಕ್ಕೆ ಅಥವಾ, ಆ ಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಬದಲಾಗುವ ಅವಕಾಶ ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆಯೇ ನಿನಃ ಎಲ್ಲಾ ಸಮಯದಲ್ಲೂ ನಡೆಯುವಂತಹದಲ್ಲ, ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸಿದ್ಧಾಂತ ವಾದಿಗಳೂ ಪರಿಸರಕ್ಕೂ ಸಂಘಟನೆಗೂ ಇರುವ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಕರಾರುವಾಕಾಗಿ ತಿಳಿಸಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಆಕಸ್ಮಿಕತಾವಾದ ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ದೋಷವನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಪರಿಸರದ ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ಯಾವ ಸಂಘಟನೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸುತ್ತದೆಯೋ ಅದರ ನಡುವಳಿಕೆ ಒತ್ತಡದ ಆಕಸ್ಮಿಕತೆಗೆ ಸಿಲುಕಿದೆ ಎಂದರ್ಥ. ಸಂಘಟನೆಯ ಒಂದು ಭಾಗ ಅಥವಾ, ಉಪವಿಭಾಗ, ಪರಿಸರದ ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ಸಿಲುಕಿ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದಾಗ ಅಥವಾ ಪರಿಸರದ ಸಂಬಂಧವನ್ನೆ ಆಶ್ರಯಿಸಿರುತ್ತದೆಯೋ ಅಥವಾ ಅವಲಂಬಿಸಿರುತ್ತದೆಯೋ ಅಲ್ಲಿ ನಮಗೆ ತಿಳಿದು ಬರುವುದೇನೆಂದರೆ ಸಂಘಟನೆ ಅಥವಾ ಅದರ ಉಪ ವಿಭಾಗ ಪರಿಸರದ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿದೆ ಎಂದರ್ಥ ಎಂದರೆ ಪರಿಸರದ ಆಸ್ಮಿಕತೆಗೆ ಸಿಲುಕಿಕೊಂಡಿದೆ ಎಂದು ಅರ್ಥ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ತಾಂತ್ರಿಕತೆ, ದಂಗೆ, ಕ್ಷಾಮ ಇಂತಹ ಪರಿಸರಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಸಂದಿಗ್ಧತೆ ಅಥವಾ ಆಕಸ್ಮಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಹುಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುವುದೇ ಈ ಸಿದ್ಧಾಂತ.

ಯಾವ ಸಂಘಟನೆ ಪರಿಸರದ ಬದಲಾವಣೆ ಕ್ರಿಯೆ ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನಡೆಸುತ್ತದೋ ಅಲ್ಲಿ ಅದು ಪರಿಸರದ ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿಯಾಗಿ ಸಂದರ್ಭ ಅಥವಾ ಆಕಸ್ಮಿಕವಾಗಿ ಅದರ ನಡುವಳಿಕೆ ಪರಿಸರದ ಒತ್ತಡದಿಂದ ಬದಲಾಗುವ ಸಂದರ್ಭ ಕಂಡು ಬಂದಲ್ಲಿ ಸಂಘಟನೆಯ ನಿರ್ವಾಹಕ ಆ ಭಾಗವನ್ನು ಮಾತ್ರ ತೆಗೆದು ಹಾಕಬಹುದು ಬರೆಹಗಾರರಾದ "ತೋಷಿ ಮತ್ತು ಹ್ಯಾಮರ್" ರವರ ಪ್ರಕಾರ ಸಂಘಟನೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ನಿರ್ವಾಹಕರ ಆಯ್ಕೆಯಲ್ಲಿ ಆದರೆ ಆಕಸ್ಮಿಕವಾಗಿ ಅದು ಬಾಹ್ಯವಾಗಿ ವಾತಾವರಣದ ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ಸಿಲುಕಿದೆ "ಕಾಸ್ಪ್" ಮತ್ತು "ರೂಸೆಂಜ್‌ವಿಟ್ಸ್" ರವರು ಈ ರೀತಿಯಾದವನ್ನು ಮಂಡಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರ ಪ್ರಕಾರ ಆಕಸ್ಮಿಕತಾವಾದ ಸಂಘಟನೆಯ ವಿವಿಧ ಅಂಗಗಳು ಹೊಂದಿರುವ ಆಂತರಿಕ ಸಂಬಂಧವನ್ನೂ ಪರಸ್ಪರ ಉಪವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಸಂಘಟನೆ ಮತ್ತು ಪರಿಸರದೊಂದಿಗೆ ಇರುವ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ತಿಳಿಬಯಸುತ್ತಾರೆ. "ಆಕಸ್ಮಿಕತಾವಾದ ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ಸಂಘಟನೆಯ ವಿನ್ಯಾಸ. ನಿರ್ಮಾಕರುಗಳ ಕ್ರಿಯೆ ವಿಶೇಷ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಗತ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆ

ಸೂಚನೆ :- i) ಖಾಲಿ ಬಿಟ್ಟಿರುವ ಜಾಗವನ್ನು ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರೋಕ್ತೋತ್ತರ ಉಪಯೋಗಿಸಿ.

ii) ನಿಮ್ಮ ಉತ್ತರವನ್ನು ಈ ಘಟಕದ ಕೊನೆಯಲ್ಲಿ ನೀಡಿರುವ ಉತ್ತರದೊಂದಿಗೆ ಪರಿಶೀಲಿಸಿ.

1) ಹಾರ್ಡೋನ್ ಪ್ರಯೋಗದ ಬಗ್ಗೆ ವಿಷಯವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಿ.

.....

.....

.....

.....

2) ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಬಗ್ಗೆ ಒಂದು ಪ್ರಭಂದ ಬರೆಯಿರಿ

.....

.....

.....

.....

3) ಆಕಸ್ಮಿಕತೆ ವಾದ ಸಿದ್ಧಾಂತದ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚಿಸಿ

.....

.....

.....

.....

4.7. ಸಾರಾಂಶ

ಸಮಕಾಲೀನ ವಾದಿಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ನಡುವಳಿಕೆ ಸಿದ್ಧಾಂತ ವಾದಿಗಳಿಂದ ಸಾಕಷ್ಟು ಟೀಕೆಗೆ ಒಳಗಾಯಿತು. ಇದಕ್ಕೆ ಬಲವಾದ ಒಂದು ಕಾರಣ ಕೆಲಸಗಾರರನ್ನು ಅಮಾನುಷವಾಗಿ ಕಾಣುತ್ತಿದ್ದು ಒಂದು ಕಾರಣ. ಆದರೆ ಆ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಅದು ಸಮಂಜಸವಾಗಿತ್ತು. ಅವಿದ್ಯಾವಂತ, ಬುದ್ಧಿವಂತನಲ್ಲದವ, ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ಬಹಳ ಹಿಂದೆ ಇದ್ದ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಈ ಕಾರ್ಯ ನಡೆಯುತ್ತಿತ್ತು. ಟೀಲನ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ನಿರ್ವಹಣೆ ಸಿದ್ಧಾಂತದಲ್ಲಿ ಮಾಡಿದ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕಾರ್ಯದಲ್ಲೂ ವೈಜ್ಞಾನಿಕತೆ ಇರಬೇಕು ನೇಮಕಾತಿ ವೈಜ್ಞಾನಿಕವಾಗಿ ಆಗಬೇಕು ಎಂದು ಬದಲಾದಾಗ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಾಜ ಎಷ್ಟೋ ನಿಟ್ಟಿಸುರು ಬಿಟ್ಟಿತು. ನಂತರ ಹೆನ್ರಿ ಫಯಾಲ್‌ನ ಆಡಳಿತ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಿದ್ಧಾಂತ ನಿರ್ವಹಕರ ಆಡಳಿತ, ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಸುಧಾರಣೆ ತಂದಿತು.

4.8 ಕಠಿಣ ಪದಗಳು

ಸಂಯೋಜನೆ = ಒಂದುಗೂಡಿಸು

ಪ್ರಣಾಳಿಕೆ = ನೀತಿ ನಿಯಮಾವಳಿ

ಶ್ರೇಣುಪದ್ಧತಿ = ಏಣು ಪದ್ಧತಿ

4.9 ಕೆಲವು ಉಪಯುಕ್ತ ಗ್ರಂಥಗಳು

Administrative behaviour = Herbert A. Simon

Principles of scientific Management = F. W. Taylor

Human Relations = Donald R. Lippitt

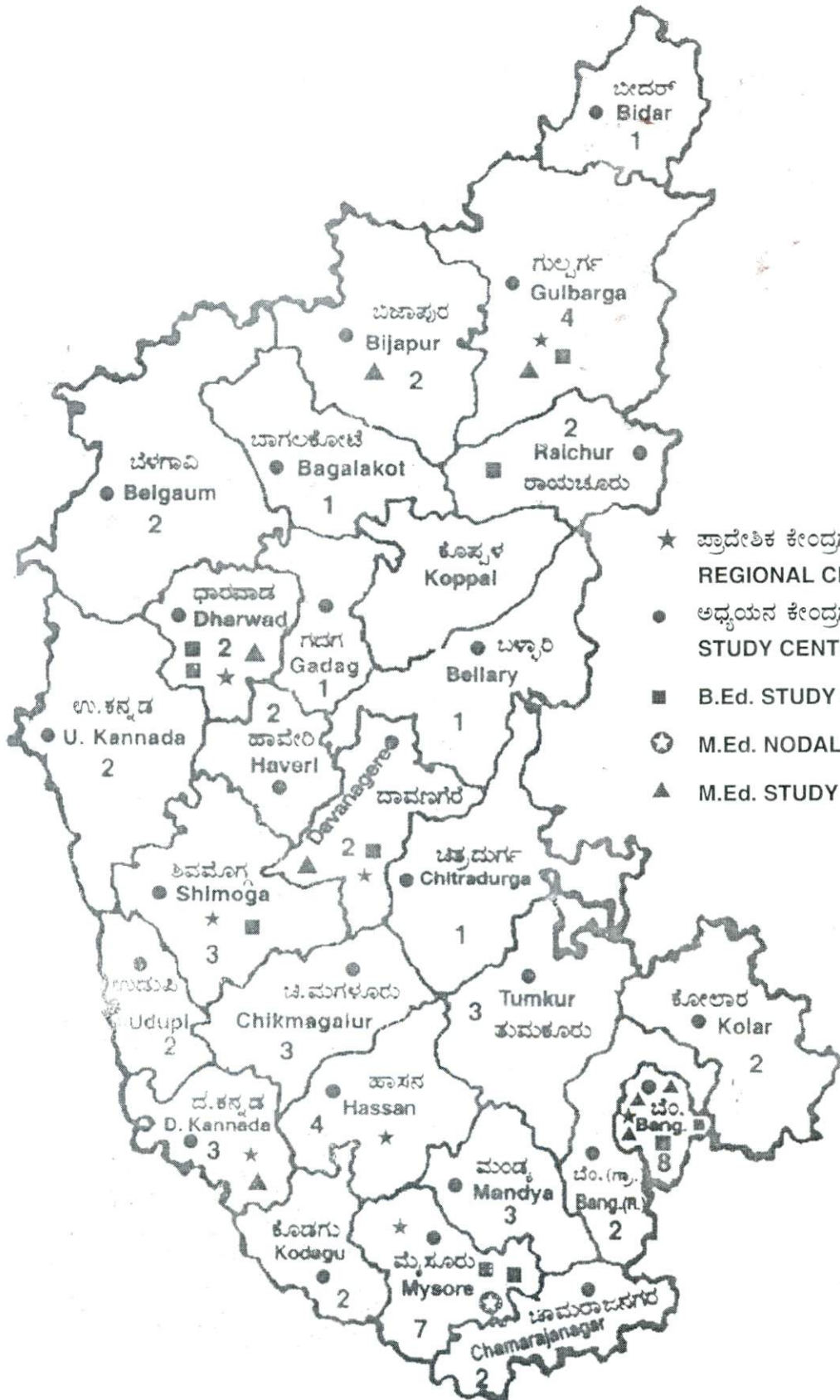
Group Dynamics = Elton Mayo, Kurt Lewin

4.10 ನಿಮ್ಮ ಪ್ರಗತಿ ಪರಿಶೀಲನೆಗೆ ಉತ್ತರಗಳು

ಮೊದಲನೆಯ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ವಿಭಾಗ 4.3. ನೋಡಿ

ಎರಡನೆಯ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ವಿಭಾಗ 4.5. ನೋಡಿ

ಮೂರನೆಯ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ವಿಭಾಗ 4.6. ನೋಡಿ



- ★ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಕೇಂದ್ರಗಳು - 08
REGIONAL CENTRES
- ಅಧ್ಯಯನ ಕೇಂದ್ರಗಳು - 68
STUDY CENTRES
- B.Ed. STUDY CENTRES - 10
- ⊕ M.Ed. NODAL CENTRE - 01
- ▲ M.Ed. STUDY CENTRES - 08



INSTRUCTIONAL SYSTEM

