

उद्योगों में अनुशासन हीनता

Dr. Parikshit Kr. Singh
Associate Prof.
Dept. of L.S.W.
SNSRKE College, Solapur

भारतीय उद्योगों में अनुशासनहीनता के मूल कारणों की स्पष्ट करें।

हेनरी फेयोल ने मजा ही कहा है कि, "अनुशासन पही होगा है कि जी नेता लोग बनते हैं।" यदि उद्योग में अनुशासन-हीनता की स्थिति है तो इसमें केवल कर्म-चारियों का ही नहीं परन्तु अधिकारियों एवं अन्य परिस्थितियों का भी दोष होता है। अनुशासन हीनता में उद्योग में अव्यवस्था की जनम मिलता है और अव्यवस्था की स्थिति औद्योगिक संघर्षों की जनम देती है। ऐसी स्थिति में समस्त उद्योग में अशांति का वातावरण होता है तथा कार्य में बिधिलता आ जाती है। यदि यही अनुशासन हीनता अधिक समय तक बनी रहती है तो जन साधारण का विश्वास भी उस उद्योग में समाप्त होने लगता है और ऐसी स्थिति में उद्योग के भविष्य पर विपरीत प्रभाव पड़ता है। अतः आवश्यक हो जाता है कि अनुशासनहीनता की स्थिति को समाप्त कर प्रभावपूर्ण अनुशासन की स्थापना की जाये और इसके लिए आवश्यक है कि अनुशासनहीनता के कारणों की खोज कर उन्हें दूर करने के प्रयास किये जायें।

उद्योग में अनुशासन हीनता की स्थिति के लिए जहाँ एक ओर कर्मचारी दोषी होते हैं, वहाँ दूसरी ओर प्रबन्धकों की पक्षपातपूर्ण नीति, उनका दुर्भावहार, गुरिपूर्ण पर्यवेक्षण तथा प्रभावी सम्प्रैषण व्यवस्था अर्थात् भी जिम्मेदार होते हैं। मुख्य रूप से अनुशासन हीनता के निम्नलिखित कारण होते हैं—

- (1). गलत निर्णय - यदि प्रबन्धक कर्मचारियों की पदीयता, स्थानान्तरण अथवा अन्य मामलों में गलत निर्णय लेते हैं तो कर्मचारियों पर इसका विपरीत प्रभाव पड़ता है और उनके कदम अनुशासन हीनता की ओर बढ़ने लगते हैं।
- (2). प्रबन्धकों का पक्षपातपूर्ण व्यवहार - प्रबन्धकों द्वारा कर्मचारियों के लिए किया जाने वाला पक्षपातपूर्ण व्यवहार भी अनुशासन हीनता की जनक देता है। अनुशासनात्मक कार्यवाही में समान गंभीरता के लिए अलग-अलग कर्मचारियों के लिए भिन्न दण्ड व्यवस्था, व्यक्तिगत कटुता की प्रधानता आदि इसके मुख्य उदाहरण हैं।
- (3). शिकायतों की उपेक्षा - कर्मचारियों के द्वारा अपनी कीर्ति-नाश्यों के सम्बन्ध में की गई शिकायतों की उपेक्षा भी अनुशासन हीनता का कारण बनती है क्योंकि इससे कर्मचारियों के मन में अधिकारियों के प्रति विश्वास एवं श्रद्धा समाप्त हो जाती है और वे उनके आदेशों की अवहेलना करते हैं।
- (4). त्रुटिपूर्ण पर्यवेक्षण - पर्यवेक्षकों द्वारा अपने अधीनस्थ कर्मचारियों की खोली-छोली बातों पर नाराज होना, उन पर दोष लगाकर अपशब्द कहना तथा उनकी भावनाओं आदि की उपेक्षा करना भी अनुशासन हीनता को उत्पन्न करते हैं या दर्शाते हैं। अधीनस्थ कर्मचारियों की त्रुटियों को निरन्तर अनदेखा करना तथा अधिक त्रुटियों पर कठोर दण्ड देना भी अनुशासन हीनता के कारण हैं।

(5) कुशल सम्मेलन का अभाव - प्रभावशाली सम्मेलन

अवस्था के अभाव में कर्मचारियों की प्रार्थना एवं सुझाव अधिकारियों तक तथा अधिकारियों के आदेश कर्मचारियों तक सही रूप में नहीं पहुँच पाते जिससे संस्था में अव्यवस्था एवं अनुशासन हीनता की जन्म मिलता है।

(6) व्यक्तिगत कारण -

कभी-कभी व्यक्तिगत कारणों से भी अनुशासन हीनता उत्पन्न हो जाती है। जैसे कर्मचारियों की नियुक्ति में त्रुटि हो जाना, किसी कर्मचारी का संगठन की परिस्थितियों के साथ प्रभावपूर्ण सामंजस्य स्थापित न हो जाना तथा किसी व्यक्ति को अपने अपर नियंत्रण न रख पाना आदि इसके उदाहरण हैं।

(7) प्रबन्धकों की पहल -

कभी-कभी प्रबन्धकों द्वारा भी अनुशासन हीनता को बढ़ाने में पहल की जाती है। वे अपने अधीनस्थ कर्मचारियों के बीच गूह डालने के उद्येश्य से अवांछनीय कार्य कर देते हैं जिससे संस्था में अव्यवस्था एवं अनुशासन हीनता की जन्म मिलता है।

(8) व्यवस्थित रूप में प्रभावी नेतृत्व की कमी -

प्रभावी नेतृत्व के अभाव में सहयोग का वातावरण नहीं बनता। अच्छा नेतृत्व वह है जो प्रबन्ध, प्रमोशन, कर्मचारी, सरकार, उपभोक्ता आदि सभी वर्गों पर अपना सन्तुलित प्रभाव बनाये रख सके। श्रमिकों को कार्य पर सन्तुष्ट रखते

दूसरे संगठन को अधिकतम लाभ देना ही नेतृत्व की सफलता का प्रमाण है। यह तभी संभव हो सकता है जब श्रमिकों को अनुशासित करने के लिए अधिकतर धनात्मक विधियों का प्रयोग किया जाय।

(9) व्यक्तिगत विकास के अवसरों की कमी - प्रत्येक व्यक्ति

उन्नति चाहता है। उन्नति के अभाव में वह परेशान अथवा असंतुष्ट रहता है और चिड़चिड़े स्वभाव का हो जाता है तथा अनुशासन के प्रति अधिक जागरूक नहीं रहता है।

(10) दौषपूर्ण प्रबन्ध - प्रबन्ध दौषपूर्ण होने से अनुशासन

हीनता ही नहीं, और भी कई प्रकार की कठिनाइयाँ उत्पन्न हो जाती हैं। प्रबन्ध कुशलता के अभाव में साधनों का दुरुपयोग होता है। कर्मचारी के चयन से लेकर सेवा-निवृत्ति तक कई प्रकार के प्रबन्धकीय निर्णय आवश्यक होते हैं। इनमें उचित व्यवस्था नहीं होने पर कर्मचारी असन्तुष्ट बढ़ता है। सभी लोग मनमानी करने लगते हैं और उच्छृंखलता बढ़ जाती है।

(11) अनुशासन संहिता का अभाव - विधिवत कार्य तभी

सम्भव है जब कार्य सम्बन्धी नियम बना लिए गए हों तथा सभी कर्मचारियों पर उन्हें लागू किया जा रहा हो। नियमावली के अभाव में न तो स्पष्ट निर्देश दिये जा सकते हैं और न ही नियंत्रण संभव होता है। इससे अनुशासन-हीनता की वल मिलता है।

(12) शिकायतों के प्रथम टाल-मटोल - कर्मचारी कई बार अपने कार्य, कार्य दशाओं, अपने सहयोगी अथवा पर्य-वेष्टक के व्यापार अथवा अन्य कई कारणों के अस्तित्व अनुभव करता है। वह अधिकारियों के सामने शिकायत करता है और वह अपेक्षा करता है कि उसे न्याय प्राप्त होगा। ऐसा दशा में यदि प्रबंधक कर्मचारियों की शिकायतों पर कोई ध्यान नहीं देते तो उनमें अनुशासन क्षीनता बढ़ती है।

(13) बदले की भावना रखना - प्रबंधक कुछ कर्मचारियों के प्रति विरोधी धारणाएँ बना लेते हैं या उन्हें कुचलने का प्रयत्न करते हैं। इसका प्रभाव यह होता है कि कर्मचारी अपने संगठन को भाजबुत करने का प्रयत्न करते हैं। इस तनातनी में अनुशासन क्षीनता पनपती है।

(14) कर्मचारियों पर अनुचित दबाव - रस्सी को अधिक खींचने पर वह टूट जाती है। इसी प्रकार यदि कर्मचारी को अत्यधिक लंबनों से लॉदकर रखने की चेष्टा की जायगी तो वह भी अधिक अनुशासन क्षीन होता चला जायगा।

(15) घूट ठालो और राज करी नीति - यह नीति उद्योगों के लिए हानि कारक है। कर्मचारी आपस में एक दूसरे की शिकायत करने, एक-दूसरे की नीचा दिखाने के कार्य करते रहते हैं। इससे उत्पादन की हानि होती है। संगठन में प्रबंधकों का काम सहयोग और मैत्री में वृद्धि करना है जिससे अधिक उत्पादन संभव हो सके तथा कार्य का वातावरण अनुकूल बन सके। अतः यह नीति अनुशासन क्षीनता को बढ़ावा देती है।
इस प्रकार हम देखते हैं कि उपरोक्त कारण ही मुख्य रूप से उद्योग में अनुशासन क्षीनता के लिए जिम्मेदार हैं।