Pratidhwani the Echo
A Peer-Reviewed International Journal of Humanities & Social Science
ISSN: 2278-5264 (Online) 2321-9319 (Print)
Impact Factor: 6.28 (Index Copernicus International)
Volume-XII, Issue-II, January 2024, Page No.109-116
Published by Dept. of Bengali, Karimganj College, Karimganj, Assam, India
Website: http://www.thecho.in

সাংগঠনিক শ্রেণীবিন্যাস: নীতি, প্রক্রিয়া এবং প্রশাসনিক কাঠামোর ভূমিকা

ড. মোনালিসা ভট্টাচার্য

সহকারী অধ্যাপিকা, রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগ, ত্রিবেণীদেবী ভালোটিয়া কলেজ, রাণীগঞ্জ, পশ্চিম বর্ধমান, পশ্চিমবঙ্গ, ভারত

Abstract:
The process of organizational hierarchy is becoming increasingly important in public administrative systems. The primary goal of the state organization is to divide functions and powers among various levels. According to the scalar mechanism, dividing power between upper and lower levels of state organization is crucial. The scalar process of obeying superiors and issuing orders to inferiors is a sign of policy obligation that strengthens state administrative public bodies. Hierarchy is created by measuring different types of interactions between individuals and groups within organizations. The level of responsibility varies along with qualifications and salaries at different levels, resulting in superior and inferior hierarchical relationships within the organization. Every institution should have a clear chain of command, but it's unnecessary to rely on it as the sole means of communication. This research article will review the advantages and disadvantages of applying scalar principles to organizational hierarchies.
Keywords: Hierarchy, Administrative structure, Process of hierarchy, Role of organization, Objectives of administration.

ভূমিকা: সংগঠিত ক্রমোচ্চ শ্রেণীবিভাগ বা স্তরবিন্যাসকে সাধারণভাবে প্রশাসনিক সংগঠনরূপে চিহ্নিত করা হয়ে থাকে। যার কাজ হল বিভিন্ন ব্যক্তির মধ্যে কাজের বন্টনের একটা নির্দিষ্ট পদ্ধতি নির্ধারণ করা। যেকোনো সংগঠন, বিশেষ করে প্রশাসনিক সংগঠন বলতে বিভিন্ন ব্যক্তির মধ্যে ক্ষমতা ও কার্যাবলীর সুসম বিভাজনকে বোঝায় এবং এটা অপরিহার্য। অধ্যাপক সি.পি. ভামব্রীর মতে ক্রমোচ্চ স্তরবিন্যাস হল – “a system of interlocking superior subordinate relationship from top to bottom.” অর্থাৎ ভামব্রীর যুক্তি অনুযায়ী উপর থেকে নীচের দিকে, উর্দ্ধতন থেকে অধস্তনের মধ্যে পরস্পর আলিঙ্গনবদ্ধের বা সংযুক্ত হবার প্রক্রিয়াই হল ‘Hierarchy’। ক্রমোচ্চ স্তরবিন্যাস বা স্কেলার প্রক্রিয়ার মধ্যে দিয়ে একজন ধাপে ধাপে উপরে আরোহন বা নীচে অবতরণ করে। যেখানে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে ক্ষমতা। প্রশাসনে সাংগঠনিক স্তরবিন্যাসে যে ধরণগুলি দেখতে পাওয়া যায় সেগুলি হল- ১) উচ্চাভিমুখী (Hierarchy) ও ২) অনুভূমিক (Horizontal) স্তরবিন্যাস। বস্তুতপক্ষে সংগঠনে ব্যক্তি ও গোষ্ঠীর পারস্পরিক সম্পর্কের যে বিভিন্ন ধরণ লক্ষ্য করা যায় সেই ধরনের পরিমাপ করতে গিয়ে এই স্তরবিন্যাসের সৃষ্টি হয়। বিভিন্ন স্তরের পার্থক্য অনুযায়ী যোগ্যতা ও বেতনের সঙ্গে সঙ্গে দায়িত্ববোধের মাত্রাও ভিন্ন ভিন্ন হয়। ফলশ্রুতি হিসাবে সংগঠনে উর্দ্ধতন ও অধঃস্তন স্তরবিন্যস্ত সম্পর্ক গড়ে ওঠে। ম্যুনে এবং রেইলি যাকে ‘scalar process’ বা

'মাপনী প্রক্রিয়া' বলে অভিহিত করেছেন। এই মাপনী প্রক্রিয়া অনুযায়ী সংগঠিত স্তরবিন্যাস প্রশাসনের ক্ষেত্রে একদিকে যেমন প্রচুর সুবিধা এনে দিতে পারে অন্যদিকে উর্দ্ধতন ও অধঃস্তনের পারস্পরিক তিক্ততার সম্পর্ক শুধু প্রশাসনেই নয়, প্রভাব ফেলতে পারে জনসাধারণের জীবনযাত্রাতেও। বর্তমান গবেষণা নিবন্ধে প্রশাসনিক স্তর বিন্যাসের কাঠামোটিকে বিশ্লেষণের মধ্যে দিয়ে ক্রমোচ্চ শ্রেণীবিভাগ বা স্কেলার প্রক্রিয়ার সুবিধা ও অসুবিধাগুলির পর্যালোচনা করা হবে।

বিষয়ের পর্যালোচনা: 'উচ্চভিমুখী স্তরবিন্যাস' বলতে নিম্নপদাধিকারীর উপর উচ্চ পদাধিকারীর শাসন বা নিয়ন্ত্রণকে বোঝায়। প্রশাসনিক পরিভাষায় বিভিন্ন স্তরবিন্যস্ত সংগঠন বলতে বোঝায় যাতে একটি স্তর তার উপরের স্তরের দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হতে হতে একেবারে শীর্ষস্তরের নির্দেশের দ্বারা সমযোজিত হয়। এই ব্যবস্থায় উচ্চতর ও নিম্নস্তরের সম্পর্কের বিস্তারের মধ্যে দিয়ে নিম্নপদাধিকারীর উপর ওপরের কর্তাব্যক্তিরা দায়িত্ব আরোপ করে থাকে। এই ধরণের দায়িত্ব আরোপের মাধ্যমে উচ্চতর শ্রেণীর কর্তাব্যক্তিদের থেকে নিম্নতম শ্রেণীর মধ্যে একধরনের কার্যকারণ সম্পর্ক ও দায়িত্বের বিন্যাস ঘটতে থাকে যা সংগঠনের স্বাস্থ্যের দিক থেকে বিশেষ কার্যকর ভূমিকা গ্রহণ করে থাকে। এই কর্মবিন্যাসে নিম্নতম শ্রেণী থেকে সর্বোচ্চ কর্তাদের মধ্যে মধ্যবর্তী কোনো শ্রেণীর ভূমিকাই অগ্রাহ্য নয়। এই অর্থেই সংগঠনের কর্মক্ষেত্রে 'নির্দিষ্ট পদ্ধতির মাধ্যমে' (through the proper channel) কথাটি ব্যবহৃত হয়।

উচ্চাভিমুখী কাঠামো সংগঠনের সংজ্ঞা দিতে গিয়ে অধ্যাপক সি.পি. ভামব্রি বলেছেন: "উচ্চাভিমুখী বিন্যাস হল উচ্চতম কর্তৃত্ব থেকে অধঃস্তন কর্মীদের সম্পর্কের উচ্চ-নীচের একটি অর্ন্তবন্ধনী"। প্রশাসনিক স্তরবিন্যাসের এই ধারা সম্পর্কে অধ্যাপক ডিমক ও ডিমক বলেছেন : "উচ্চাভিমুখী কাঠামো উলম্বী বিস্তার, বিশেষীকরণ ও আকারের উপর নির্ভর করে। দুটি বিষয়ই এই কাঠামোর সর্বজনীন পরিবর্তনের সঙ্গে পরিবর্তন স্বাপেক্ষ"। বিখ্যাত জনপ্রশাসনবিদ এল.ডি. হোয়াইটের মতে "Hierarchy consists of the universal application of the superior-subordinate relationship through a number of levels of responsibility reaching from the top to the bottom of the structure". অন্যভাবে বলা যেতে পারে, শ্রেণীবিন্যাস মানে নিম্নের উপর উচ্চের নিয়ন্ত্রণ। প্রশাসনের ক্ষেত্রে শ্রেণীবিন্যাসের অর্থ হল কয়েকটি ধারাবাহিক পদক্ষেপ বা স্তরের একটি শ্রেণীবদ্ধ সংস্থা যা 'স্কেলার নীতি' নামেও পরিচিত। এটি 'স্কেল' শব্দ থেকে উদ্ভূত যার অর্থ সিঁড়ি। সিঁড়ির মতই স্কেলার নীতির একটি অনুক্রমিক স্তর রয়েছে। ফায়লের মতে স্কেলার নীতি হচ্ছে এমন একটি ব্যবস্থা যেখানে কোনো কর্মী তাঁর উর্দ্ধতনের সাথে সরাসরি যোগাযোগ করতে পারবে না। স্কেলার শৃঙ্খলার নিয়ম তখনই লঙ্ঘিত হতে পারে, যখন সংগঠনের স্বার্থে উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষ সেই মর্মে অনুমতি প্রদান করবে। কারণ স্কেলার শৃঙ্খলার প্রাণবস্তু হচ্ছে স্তরবিন্যস্ত কাঠামো, যা সংগঠনের বিভিন্ন স্তরের মধ্যে যোগাযোগের উপায় বা আদেশের প্রণালী হয়ে দাঁড়ায়। Earl Latham বলেছেন, "an ordered structure of inferior and superior beings in an ascending scale. The good chief dwells at the apex from which, with his terrible eye, he can search out the hearts of his lowest subordinates and mould their deed to his command".

স্তরবিন্যস্ত কাঠামো হচ্ছে সংগঠনের উপর থেকে নীচ পর্যন্ত নানা স্তরের দায়িত্বের সঙ্গে উর্দ্ধতনের সম্পর্কের লৌহকঠিন প্রস্তরীভূত ধাপ। J.D. Millet বলেছেন, "hierarchy as a method whereby efforts of different individuals are geared together." স্তরবিন্যস্ত কাঠামোর মূলনীতিগুলি হল নিম্নরূপ:

১) প্রত্যেক কর্মীদের উপরে একজন উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষ থাকেন যিনি তার নিম্নতম কর্মীকে আদেশ দেন ও

নিয়ন্ত্রণ করেন।

২) কর্তৃপক্ষের কোনো মধ্যবর্তী স্তরকে অতিক্রম করে কোথাও যাওয়া যায় না। অর্থাৎ 'বরাবরেষু' পদ্ধতি (through proper channel) থাকে।

৩) প্রত্যেক কর্মীর কাজের সঙ্গে সমপরিমাণ দায়িত্বও ন্যস্ত থাকে।

৪) প্রশাসনের সমগ্র সংগঠনটি ক্রমান্বয়ে নানা বিভাগ ও উপবিভাগে বিভক্ত থাকে।

৫) কাঠামোটি পিরামিড আকৃতির হয়।

৬) সংগঠনের উপর থেকে নীচের দিকে কর্তৃত্ব, আদেশ ও নিয়ন্ত্রণ প্রবাহিত হয়।

প্রধানত দুটি কারণে স্কেলার ব্যবস্থার প্রয়োজন রয়েছে:

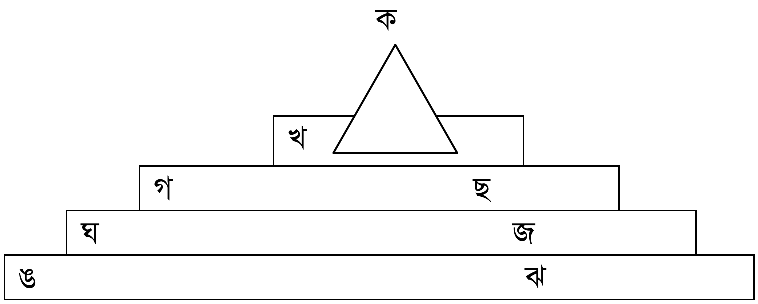
প্রথমত: বিশেষীকৃত দক্ষতার ও মিতব্যায়িতার কারণে কাজের শ্রমবিভাজন করা প্রয়োজন ।

দ্বিতীয়ত: বিভিন্ন ধরণের কর্মীদের কাজকর্মকে বিশেষীকৃত দক্ষ কাজের সঙ্গে সংযুক্তি ঘটানো প্রয়োজন ।
আদেশ ও নিয়ন্ত্রণ, দায়িত্ব ও আনুগত্য প্রভৃতির সংযোগে উচ্চাভিমুখী স্তরবিন্যাস গড়ে ওঠে। প্রশাসনের জন্য অর্থ ও ক্ষমতাকে সঠিকভাবে ব্যবহারের জন্য সংগঠনে নিযুক্ত ব্যক্তিদের উপর থেকে নীচে বিভিন্ন স্তরে বিবেচনা করে কাজ দেওয়া হয়। পরিচালনায় নীচ থেকে ওপর পর্যন্ত এই সামগ্রিক বিভাজনকেই উচ্চাভিমুখী স্তরবিন্যাস বলা হয়। উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষ ও নিম্নতন কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব ও কর্তব্যের লেনদেন ও বোঝাপড়ায় সংগঠনের এই স্তরবিন্যাস মজবুত হয়ে ওঠে। আর এভাবেই পরিচালন ব্যবস্থার একত্রীকরণের ধারা প্রতিষ্ঠিত হয়।

অধ্যাপক জেমস্ ম্যুনির মতে মাপনী পদ্ধতি সাংগঠনিক কাঠামোয় উচ্চাভিমুখী স্তরবিন্যাসের সঠিক ব্যাখ্যা করে থাকে। উচ্চাভিমুখী কাঠামোর বিভিন্ন সংজ্ঞাতেই উপর থেকে নীচে দায়িত্ব ও নিয়ন্ত্রণের একটি স্পষ্ট পরিমাপ থাকে, আর এজন্যই এক্ষেত্রে 'মাপনী পদ্ধতি' ব্যবহৃত হয়। সাংগঠনিক কাঠামোয় উচ্চতম পরিচালক থেকে কর্তৃত্ব নীচের দিকে নামতে থাকে, স্তরে স্তরে। সাংগঠনিক বিন্যাসে পরিমাপের এই পদ্ধতির সারকথাই হল 'আদেশের ঐক্য' (Unity of Command) ।

প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের একটি নির্দিষ্ট উদ্দেশ্য আছে। সেই উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য, প্রতিষ্ঠান তার কাজগুলিকে বিভিন্ন বিভাগে বিভাজিত করে। এই বিভাগগুলি আরও উপ-উপবিভাগে বিভক্ত হয়, যতক্ষণ না একটি মূলে পৌঁছায়। একটি সংস্থায়, যা ক্রমানুসারে সাজানো হয়, কর্তৃত্ব ধাপে ধাপে বা স্তরে স্তরে উপরে থেকে নীচের দিকে নেমে আসে। শ্রেণীবিন্যাসে ধাপে ধাপে উপরে বা নিচে যেতে হয়। কর্তৃত্ব এবং দায়িত্বের বিভিন্ন স্তর রয়েছে। প্রত্যেক কর্মচারীকে তার উর্ধ্বতনের আদেশ মানতে হবে এবং তার অধীনস্থদের আদেশ জারি করতে হবে। এইভাবে, শ্রেণীবিন্যাস যোগাযোগের একটি মাধ্যম এবং তাদের মধ্যে একটি চেইন অফ কমান্ডের সমন্বয় সাধন করে কর্তৃপক্ষের বিভিন্ন স্তরে। অনুক্রমের নীতিটি দাবি করে যে উচ্চ বা নিম্নস্তরের সাথে কাজ করার সময় কোনও মধ্যবর্তী স্তরকে এড়িয়ে যাওয়া বা লাফানো যাবে না। এটি 'সঠিক প্রক্রিয়ার মাধ্যমে' কাজ করা হিসাবে পরিচিত। প্রত্যেক কর্মকর্তা তার কাছে প্রয়োজনীয় কর্তৃত্ব বজায় রাখেন এবং বাকিগুলো তার অধীনস্থদের অর্পণ করেন। অনুক্রম, এইভাবে, সিদ্ধান্ত গ্রহণের বিভিন্ন স্তরের জন্ম দেয়। অনুক্রমিক গঠনের কারণে নির্বাহী সংস্থার প্রধান যে কোনও স্তরে আদেশ জারি করতে পারেন এবং দায়িত্ব বিন্যস্ত করতে পারেন।

কাঠামোর এই বিন্যাসে এক উচ্চতম স্তরে কর্তৃত্ব ও দায়িত্ব সংহত হয়ে থাকে। প্রশাসনিক সংগঠনের কাঠামো পিরামিডের মতো। একটি লেখচিত্রের সাহায্যে সেটি ব্যাখ্যা করা হলঃ



লেখচিত্রঃ১

উপরের লেখচিত্রে দেখা যায় যে খ ক-এর অধীন, গ ঘ-এর অধীন, ঙ ঘ-এর অধীন এবং এভাবেই কাঠামোর আরও নিম্নস্তর পর্যন্ত বিস্তৃতি ঘটে। এখানে দেখা যায় যে ক যদি কোনো আদেশ করে তা অবশ্যই ঘ-এর মাধ্যমে প্রসারিত হবে এবং গ যদি ক-কে কিছু জানাতে চায় তা অবশ্যই খ-এর মাধ্যমে জানাবে। ঙ কখনই ক-এর কাছে সরাসরি যেতে পারে না, তাকে অবশ্যই ঘ, গ খ-এর মাধ্যমে যেতে হবে। এভাবেই উচ্চতম কর্তৃপক্ষের আদেশ ও নিয়ন্ত্রণ স্তরে স্তরে বিন্যস্ত হতে হতে নিম্নতম স্তর পর্যন্ত পৌঁছোয় যেখানে কর্তব্য পালন ছাড়া আদেশ ও নিয়ন্ত্রণের কোনো কাজ থাকে না। উচ্চাভিমুখী কাঠামোর স্তরবিন্যাসে এইভাবে বিভিন্ন স্তরের সংযোজন ঘটে থাকে।

প্রতিটি বৃহৎ মাপের সংগঠনের উদ্দেশ্যের মধ্যে ঐক্যবদ্ধতা থাকা উচিত, যা কেবলমাত্র শ্রেণীবদ্ধ বিধি ব্যবস্থার মাধ্যমেই অর্জন করা যেতে পারে। শ্রেণীবিন্যাস অবশ্যই কোন সংস্থার (সরকারী বা বেসরকারি) বিভিন্ন এককগুলিকে সমগ্রের মধ্যে সংহত করে করে থাকে। শর্মার মতে, "It is an instrument of organizational integration and, coherence. It is to the organizational structure what mortar or cement is to building a structure". এটি একটি সংস্থায় উপরের দিকে এবং নীচের দিকে যোগাযোগের একটি মাধ্যম হিসাবে কাজ করে৷ এটি প্রতিটি কর্মকর্তার কাছে স্পষ্ট করে দেয় যে তিনি কাদের দ্বারা প্রভাবিত হবেন এবং কাদের প্রভাবিত করবেন। এই ব্যাবস্থা প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি স্তরে এবং প্রতিটি পদে দায়িত্ব ঠিক করতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। প্রতিটি কর্মচারী জানেন যে, তিনি যে সংস্থার অধীন সেখানে তার অবস্থান এবং দায়িত্ব কী এবং কার প্রতি তিনি দায়বদ্ধ। অনুক্রমের নীতি দ্বারা তৈরি যথাযথ প্রণালীর মাধ্যমে স্কেল পদ্ধতির কঠোর আনুগত্য নিশ্চিত করে।

উচ্চাভিমুখী স্তরবিন্যাস সরকারি প্রশাসনে, আমলাতন্ত্র বা সচিবালয়ে, পুলিশ বা সামরিক প্রশাসনের সংগঠনে বিশেষভাবে লক্ষ্য করা যায়।

উদাহরণস্বরূপ:

রাজ্যস্তরে:

ইন্সপেক্টর জেনারেল অফ পুলিশ

↓

ডেপুটি ইন্সপেক্টর জেনারেল অফ পুলিশ (DY.I.G.P.)

জেলাস্তরে:

জেলা সুপারিন্টেনডেন্ট অফ পুলিশ (D.S.P.)

↓

জেলা ডেপুটি সুপারিন্টেনডেন্ট অফ পুলিশ (DY.S.P.)

বিভাগস্তরে:

সহকারী সুপারিন্টেনডেন্ট অফ পুলিশ (A.S.P.)

থানাস্তরে:

ইন্সপেক্টর (অফিসার ইন চার্জ)

↓

সাব ইন্সপেক্টর (S.I.)

↓

অ্যাসিস্ট্যান্ট সাব ইন্সপেক্টর (A.S.I.)

↓

হেড কনস্টেবল

↓

কনস্টেবল

সাংগঠনিক স্তরবিন্যাসের কতগুলি সুবিধা ও অসুবিধা পর্যায়ক্রমে পরিলক্ষিত হয়। সুবিধাগুলি নিম্নরূপ:
সুবিধা:

১. একটি সংগঠনের কোন দায়িত্বে কে আছে এবং কোন পদ কে লাভ করেছে সে সম্পর্কে প্রত্যেকের সুস্পষ্ট ধারণা থাকায় এই উদ্দেশ্যে ও অধিক দায়িত্ব পূরণের জন্য ‘unity of purpose and responsibility’ গড়ে ওঠে।
২. এই নীতিটির মাধ্যমে সংগঠনের উর্দ্ধস্তর থেকে নিম্নস্তর পর্যন্ত তথ্য ও সংবাদ আদানপ্রদানের একটি প্রণালী থাকায় এর মাধ্যমে সংগঠনের প্রতিটি ব্যক্তির সঠিক অবস্থানটি জানা যায়।
৩. এই নীতিটি প্রয়োগ করে সংগঠনের সমগ্র কাজটিকে ক্ষুদ্র ক্ষুদ্র অংশে বিভক্ত করে দেওয়ার ফলে সংগঠনের প্রত্যেকটি ব্যক্তির পক্ষে সুষ্ঠুভাবে কার্য পরিচালনা করা সম্ভব হয়।
৪. সংগঠনের কর্মীরা সমবেতভাবে যাতে একটি বিরাট কাজের দায়িত্বকে যথাযথ গুরুত্ব সহকারে পালন করে তাও এই নীতিটির মাধ্যমে সুনিশ্চিত করা সম্ভব।
৫. সংগঠনের প্রতিটি স্তরে কাজের সঠিক গুণগত পরিবর্তন ঘটায় কাজটির প্রতি সুবিচার আশা করা যায়।
৬. এই নীতিটি প্রয়োগের ফলে যে কোনো কাজের গুণগতমান বৃদ্ধি পায় এবং একটি স্তরের কাজ, অন্য স্তরগুলির কাজের মধ্যে দিয়ে দূর করা সম্ভব হয়।

অসুবিধা: বর্তমান দিনে নীতিটির যথেষ্ট গুরুত্ব থাকলেও এটি বহুদিক থেকে সমালোচিত হয়েছে।

যেমন:

১. এই নীতিটিই উর্দ্ধতন – অধস্তন সম্পর্কের বিভাজনটি তৈরি করে। উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষ অধস্তন কর্মীদের প্রতি
আধিপত্য বিস্তারকারী মনোভাব গড়ে তোলায় অধস্তন কর্মীদের কাজের প্রতি আত্মবিশ্বাস কমে যায় ও কাজের গতি কমে আসে।

২. উচ্চস্তরের কর্মীদের সঙ্গে নিম্নস্তরের ব্যক্তিদের বেতন ও সুযোগ সুবিধাগত ক্ষেত্রে বিস্তর ফারাক থাকায় সুস্থ, সহজ, সরল ও সাবলীল সম্পর্ক গড়ে ওঠার ক্ষেত্রে অন্তরায় হয়ে ওঠে।

৩. যেকোনো কাজ সম্পাদনের ক্ষেত্রে এই পদ্ধতি অবলম্বন করলে অযথা বিলম্বের সৃষ্টি হয়। অধস্তন কর্মীরা উর্দ্ধতন কর্মচারীদের সঙ্গে সর্বদা যোগাযোগ গড়ে তুলতে ব্যর্থ হওয়ায় কাজের ক্ষেত্রে অদক্ষতা এবং ‘লালফিতার বাঁধন’ বা 'Red Tapism' এর জন্ম হয়।

৪. সংগঠনের এই নীতি যান্ত্রিক ও কৃত্রিমভাবে ব্যবহৃত হওয়ার ফলে কর্মীদের স্বাভাবিক ব্যক্তিত্ব বিকাশ বাধাপ্রাপ্ত হয়।

৫. সংগঠনে এই নীতির প্রয়োগ অনমনীয় এবং মানবিকতার অন্তরায় বলে গণ্য করা হয়।

৬. পৃথিবীর বহু উদারনৈতিক গণতান্ত্রিক দেশেও এই নীতির কঠোর প্রয়োগ বর্জনীয়।

প্রশাসনের দৈনন্দিন বিষয়গুলিতে ক্রমবিন্যাস নীতির মাধ্যমে কর্তৃত্ব প্রয়োগ করা হয় কি না তা পরীক্ষা করলে দেখা যায় সবসময়েই উচ্চপদস্থ তার কতৃত্ব প্রয়োগ করতে পারেন না অধস্তনের উপর। আর্ল ল্যাথামের মত কিছু সমালোচকের মতে, এটা ভাবা ভুল যে উচ্চপদস্থ কর্মকর্তারা অধস্তনদের উপর নির্বিচারে কর্তৃত্ব প্রয়োগ করে। বরং এটা বলা যেতে পারে যে অধস্তনরা তাদের ঊর্ধ্বতনদের আদেশ মেনে চলে কারণ ঊর্ধ্বতনরা তাদের সমৃদ্ধ অভিজ্ঞতার কারণে উচ্চতর জ্ঞানের অধিকারী হয়ে থাকে। কখনও কখনও, এটা সত্য যে অধস্তনরা তাদের উর্ধ্বতনদের তুলনায় সমস্যাগুলি পরিচালনা করার ক্ষেত্রে অনেক বেশি তথ্যের অধিকারী হয়ে থাকে। ঠিক এই কারণেই অধিংশ সময়ে অধস্তনদের সিদ্ধান্ত উর্ধ্বতনরা মেনে নিয়ে থাকেন।

এটা বলা যেতে পারে যে একটি সংস্থা শুধুমাত্র অনুক্রমের আনুষ্ঠানিক নীতিতে কাজ করে না। Nigro বলেছেন, “An organisation is more than its structure and its official relationships as spelled out in its organisation charts and manuals.” সংগঠন হল এমন একটি সামাজিক ব্যবস্থা যেখানে এর সদস্যরা আচরণের নিদর্শন তৈরি করে যা আসলে সরকারী নির্দেশাবলী থেকে বিচ্যুত হতে পারে। এটিকে রীতিবিরুদ্ধ সংস্থা বলা হলেও এর ভূমিকা অবশ্যই প্রশংসাযোগ্য এবং অপরিহার্য, যেকোন সংস্থাকে বোঝার জন্য।

শ্রেণীবিন্যাস ছাড়া একটি প্রতিষ্ঠান চিন্তা করা কখনই সম্ভব নয়। সংগঠন হল মূলত নির্দিষ্ট সংখ্যক ব্যক্তির মধ্যে কাজের বিভাজন। বিভিন্ন কাজের বণ্টন এবং দায়িত্ব অনুভূমিক এবং উল্লম্ব উভয় ভাবেই হয়ে থাকে। অন্যভাবে বলা যেতে পারে সাংগঠনিক কাঠামো বৃদ্ধি পায় উল্লম্ব এবং অনুভূমিক উভয় ভাবে। যখন একটি সাংগঠনে আরও বেশি স্তর যোগ করা হয়, তখন তাকে উল্লম্ব বৃদ্ধি বলে। কিন্তু যখন স্তরের সংখ্যা না বাড়িয়ে আরও বেশি কাজের বা আরও পদ যোগ করা হয়, তখন তাকে অনুভূমিক বৃদ্ধি বলে। উল্লম্ব বিভাজন শীর্ষ ব্যবস্থাপক, মধ্যম ব্যবস্থাপক, সুপারভাইজরের মতো স্তর তৈরি করে নির্দিষ্ট কর্মক্ষমতার ভিত্তিতে। যদিও,

এই স্তরগুলি শ্রেষ্ঠত্ব বা নিকৃষ্টতা হিসাবে বোঝায় না। যাইহোক, বিভিন্ন স্তরের দায়িত্বের ক্ষেত্রে প্রকৃতিগত পার্থক্য, বেতন কাঠামোর পার্থক্য এবং বিভিন্ন স্তরে কর্মরত কর্মীদের যোগ্যতা ও গুণাবলীর পার্থক্যের কারণে সংস্থার মধ্যে উচ্চতর-অধস্তন সম্পর্কের আবির্ভাব ঘটে।

সংগঠনে স্তরবিন্যাসের ফলে অযথা বিলম্ব হওয়ার প্রবনতা লক্ষ্য করা যেতে পারে। তবে এক্ষেত্রে অনুক্রমের অপরিহার্য নীতি লঙ্ঘন না করে বিলম্ব এড়াতে দুটি সহজ উপায়ও লক্ষ্য করা যায়। হেনরি ফায়ল মনে করেন, একটি বিভাগের অধস্তন কর্মকর্তারা অন্য বিভাগের তাদের বিপরীত সদস্যদের সাথে যাতে সরাসরি যোগাযোগ করতে পারে তার জন্য একটি সেতু বন্ধন করা যেতে পারে যাতে সংগঠনের কর্তৃত্বের আনুষ্ঠানিক সীমারেখা বজায় থাকে। প্রতিটি স্তরে ঊর্ধ্বতন এবং অধস্তনদের মধ্যে যথাযথ আস্থা এবং আনুগত্যের ফলশ্রুতি হিসাবে সংস্থা বা সংগঠনের শ্রেণীবিন্যাসের ক্ষেত্রে বিলম্ব সম্পূর্ণভাবে নির্মূল না হলেও, অনেকাংশে হ্রাস করা যেতে পারে। Urwick সঠিক ভাবেই বলেছিলেন, ‘Every organisation must have its scalar chain just as every house must have its drain but it is unnecessary to use this channel frequently as the sole means of communication, as it is unnecessary to pass one's time in the drain".

হেনরি ফায়ল সংগঠনে দ্রুত কাজ সম্পাদনের জন্য স্তরবিন্যাসের নীতিকে অপরিবর্তিত রেখে দুভাবে সময় সংক্ষেপের পদ্ধতির কথা বলেছিলেন। প্রথমত: একই পর্যায়ভুক্ত বিভিন্ন দপ্তরের অধস্তন কর্মীগণ আনুষ্ঠানিক কর্তৃপক্ষের সঙ্গে সরাসরি যোগাযোগ বৃদ্ধি করার জন্য একটি সংযোগ সেতু তৈরি করবে। এই ‘সেতুবন্ধন’-এর (bridge making) মাধ্যমে যেকোনো কাজ করার আগে উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষের অনুমতি নেওয়া আবশ্যক। দ্বিতীয়ত: এছাড়া মধ্যবর্তী স্তরগুলিকে অতিক্রম করে উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষের সঙ্গে নিম্নতম কর্তৃপক্ষ সরাসরি যোগাযোগ গড়ে তুলতে পারে কাজে গতি আনার জন্য। তবে এই ‘স্তর ডিঙোনো’ বা ‘Level-Jumping’ পদ্ধতি গ্রহণ করার আগে মধ্যবর্তী স্তরের কর্তৃপক্ষদের জানিয়ে রাখতে হবে। ফায়লের ভাষায় বলা যায় – “Every Organisation must have its scalar chain first, as every house must have its drain, but it is unnecessary to use this channel frequently, as the sole means of communication as it is unnecessary to pass one's in the drain”. আর এভাবেই স্কেলার নীতিকে মান্য করেও জনগণ উপযোগী স্তরবিন্যাসের কাঠামোয় সফলতা আসতে পারে।

উপসংহার: শ্রেণীবিন্যাস হল সংগঠনের একটি সর্বজনস্বীকৃত নীতি। এটি উর্ধ্বতন এবং অধস্তনদের মধ্যে সংগঠিত সম্পর্কের প্রয়োজনীয়তার উপর জোর দেয়। যথাযথ প্রণালীর মাধ্যমে শাসন হল শ্রেণীবিন্যাসের মর্মবস্তু। ক্রমোচ্চ স্তরবিভাগ বা স্কেলার প্রক্রিয়ার বহু ত্রুটি সত্ত্বেও একথা অস্বীকার করা যায় না যে সাংগঠনিক স্তরবিন্যাসের নীতিটির সঠিক প্রয়োগ ঘটলে সংগঠনের প্রতিটি স্তরের কর্মীদের মধ্যে পারস্পরিক বিশ্বাস, সহযোগিতা ও সমন্বয়ের মনোভাব অল্পসময়ে দ্রুতকর্ম সম্পাদনের ক্রিয়া বৃদ্ধি করবে। কোন সংগঠনে স্তর বিন্যাসের স্কেলার পদ্ধতি গ্রহণ করলে তা যেকোনো সংগঠনের অপরিহার্য অঙ্গ বলে বিবেচিত হবে। তাই সরকারি প্রশাসনের সচিবালয়ের ক্ষেত্রে এই নীতি মেনে যে শ্রেণী বিভাগ করা হয় তার সবার উপরে যেমন থাকেন সচিব (Secretary) তারপরে থাকেন উপসচিব পরে সহকারী সচিব। আদেশ ও নিয়ন্ত্রণের ভিত্তিতেই এইভাবে সাংগঠনিক স্তরবিন্যাস করা হয়। সংগঠন যে উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে গড়ে উঠেছে তাতে স্কেলার নীতি সংগঠনের মধ্যে ঐক্যমত্য গড়ে তোলার এক গুরুত্বপূর্ণ কৌশল।

স্কেলার প্রক্রিয়ায় স্তর বিন্যাস, সিদ্ধান্ত গ্রহণকে বিকেন্দ্রীকরণ করে এবং প্রধান নির্বাহীর বোঝা কমিয়ে দেয়। তবে কাজের ক্ষেত্রে বিলম্ব এই নীতির সবচেয়ে গুরুতর অসুবিধা। কিন্তু এই ধরণের বিলম্ব কমাতে দুটি সহজ পথ তৈরি করা হয়েছে; যেমন- সংগঠনের ভিতরে সেতু বন্ধন এবং জরুরী বিষয়ে ’লেভেল জাম্পিং’। শ্রেণীবিন্যাসের সুবিধাগুলি এই ক্ষেত্রে অসুবিধাগুলির চেয়ে অনেক বেশি। সর্বোপরি, সংগঠনগুলি কেবল আনুষ্ঠানিক ভাবে কাজ করে না। কারণ প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে ঘরোয়া সম্পর্ক বিদ্যমান। ঊর্ধ্বতন এবং অধীনস্থরা একে অপরের জন্য কাজ করে থাকে সম্প্রীতি ও বন্ধুত্বমূলক ঘরোয়া পরিবেশে, শুধুমাত্র আনুষ্ঠানিক সম্পর্কের কারণে নয়।

তথ্যসূত্র:

1. Avasti Amereshwar and Maheshwari Shriram, *Public Administration*, Twenty ninth Edition Lakshmi Narain Agarwal, Agra, 2007.
2. Basu Rumki, *Public Administration: An Introduction to Concepts and Theories*, Sterling Publishers, New Delhi,
3. Bhambri Chandra Prakash, *Public Administration: Theory and Practice,* Jayprakash Nath and Co, Meerut, 1972.
4. Bhattacharya Mohit, *Public Administration*, World Press, Kolkata, 2010.
5. Bovaird, A.G. , *Public Management and Governance*, Routledge, New York and London, 2003.

6. Dimock M. E, and Dimock G.G.O., *Public Administration*, Holt, Rinehart and Winston,5th ed. ,January 1, 1983.
7. Fayol Henry, *The Administrative Theory in the State*, translated from French by Gulick L. and Urwick L. (eds.), Sarah Greer, 1937.
8. Fredrickson George and Kevin B. Smith, *The Public Administration Theory*, Primer, Colorado, Westview Press, 2003.
9. Hughesowen E., *Public Management and Administration*, Palgrave Mcmillan, Basingstoke, UK, 2003.
10. Mooney J.D., *Principles of Organisation*, Harper, New York, 1957.
11. Mooney J.D., ‘The Scalar Principle’ in William Lexton (Ed.) *Organisation Theories*, Charles Marrel Co., Columbus, Ohio, 1970.
12. Nigro F.A. & Nigro L.G., *Modern Public Administration*, Harper & Row New York, 1980.
13. Rubenstein A.H. and Haberstroh C.J. (ed.) *Some Theories of Organization*, D.B. Taraporevala Sons and Co. Bombay, Published by arrangement with Richard D. Irwin, Inc, Homewood, 1966.
14. Sharma, M.P., *Public Administration in Theory & Practice*, Kitab Mahal, Allahabad, 14th ed, 1983.
15. Simon Herbert A., *Decision-Making and Problem Solving*, National Academy Press, Washington DC, 1986.
16. Tyagi A.R., *Public Administration: Principles & Practice*, Atma Ram & Sons, Delhi, 6th, ed, 1981.